



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΠΜΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Διπλωματική Εργασία

Επίδραση της πανδημίας Covid-19 στις σχέσεις των
εργαζομένων & ανάληψη επιχειρηματικών
πρωτοβουλιών για την εξομάλυνση τους, σε μια
επιχείρηση τροφίμων.

Όνοματεπώνυμο φοιτητή: ΒΕΤΣΙΚΑ ΦΩΤΕΙΝΗ

Α.Μ.:22024

Επιβλέπων Καθηγητής: Μοσχίδης Οδυσσέας

Θεσσαλονίκη
Ιανουάριος 2023

Περίληψη

Η πανδημία COVID-19 επέφερε τεράστια αναστάτωση στην προσωπική και εργασιακή μας ζωή. Πέρα από την υγεία, προκλήθηκε αναταραχή και στις επιχειρήσεις και ειδικότερα στις σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους.

Η πανδημία είχε επίδραση στο ηθικό των εργαζομένων με άμεση επίπτωση στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Λαμβάνοντας τα παραπάνω υπόψη, σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των επιπτώσεων της πανδημίας Covid-19 στις σχέσεις των εργαζομένων στην εταιρία ΑΛΦΑ και στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνση των διαταραχών που προέκυψαν.

Μέσω της ερευνάς που διεξήγαμε παρατηρήσαμε και αποτυπώσαμε τα παρακάτω:

- 1) Ποιες ήταν οι επιπτώσεις της πανδημίας στις σχέσεις των εργαζομένων
- 2) Πρωτοβουλίες και δράσεις επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνση της εργασιακής κατάστασης λόγω της πανδημίας.

Στην έρευνα έλαβαν μέρος 418 εργαζόμενοι με ποσοστό συμμετοχής 83,8 %. Ερευνητικό εργαλείο ήταν το ερωτηματολόγιο και η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω google forms. Η περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων έγινε με τη χρήση του SPSS.

Σε ένα τεταμένο περιβάλλον απόρροια της πανδημίας, με επιπτώσεις στην οικονομία, και στις διαπροσωπικές σχέσεις των ανθρώπων τόσο στο προσωπικό όσο και στο επαγγελματικό περιβάλλον, η εταιρεία έλαβε όλα προσήκοντα μέτρα, ακολουθίσει πιστά τις νομοθετικές απαιτήσεις και όρισε αυστηρές εσωτερικές πολιτικές που είχαν ως απτότερο σκοπό την προστασία των εργαζομένων, την τόνωση του αισθήματος της ασφάλειας και την αύξηση της ικανοποίησής τους, τη σύσφιξη των εργασιακών σχέσεων και τη διαχείριση των συγκρούσεων.

Από την έρευνα αναδείχθηκε ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση έχει φροντίσει μέσω πρωτοβουλιών και μέτρων να διαχειριστεί την πανδημία και της συνέπειες αυτής λαμβάνοντας μέτρα πρόληψης και καταστολής βελτιώνοντας και προστατεύοντας τον εργασιακό βίο του προσωπικού την περίοδο της πανδημίας.

Λέξεις κλειδιά: COVID-19, εργαζόμενοι, απόδοση, σχέσεις, πρωτοβουλίες εξομάλυνσης

Abstract

The COVID-19 pandemic has brought enormous disruption to our family and work lives. In addition to health, there was also a disturbance in businesses and particular in the relations between employees.

The pandemic influenced employee's morale with a direct impact on business operations.

The purpose of this paper is to investigate the effects of Covid-19 pandemic on employee relations at ALFA company and to undertake business initiatives to smooth out the resulting disturbances.

Through the research, we observed and captured the following:

- 1) Which were the pandemic effects on employee relations
- 2) Initiatives and actions of business initiatives to normalize the work situation due to the pandemic.

418 employees took part in the survey with a participation rate of 83.8%. The research tool was the questionnaire, and the data collection was done through google forms.

The descriptive analysis of results was done with the use of SPSS.

In a tense environment as the result of pandemic, with effects on the economy, and on interpersonal relationships, the company took all appropriate measures, followed the legislative requirements, and defined strict internal policies. They had as purpose the employee's protection, to boosting their sense of security and increasing their satisfaction, strengthening labor relations, and managing conflicts.

The research showed that the employees believe that the company has taken care through initiatives to manage the pandemic and its consequences by taking preventive and suppression measures, improving, and protecting the working life of staff during the pandemic period.

Keywords: COVID-19, employees, performance, relationships, normalization initiatives

Περιεχόμενα

Περίληψη	2
Abstract	3
Εισαγωγή	6
Κεφάλαιο 1 ^ο : Η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις λειτουργίες της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	8
1.1 Η πανδημία και η στρατηγική διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού	8
1.2 Πρόσφατες αλλαγές στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού ως αποτέλεσμα της πανδημίας	10
1.3 Στρατηγικές Εκπαίδευσης και ανάπτυξης για απομακρυσμένη εργασία.....	11
1.4 Ο ρόλος της ανώτατης διοίκησης στην υποστήριξη των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία	14
1.4.1 Προγραμματισμός	14
1.4.2. Νομικά ζητήματα.....	15
1.5 Η αποδοχή της αλλαγής από τους υπαλλήλους	16
Κεφάλαιο 2 ^ο : Ο τρόπος αντιμετώπισης της πανδημίας από τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού.....	17
2.1 Συνθήκες εργασίας	17
2.2 Στελέχωση	20
2.3 Διαχείριση αποζημιώσεων αλλά και ασφάλειας και υγείας.....	23
2.4 Εργασιακές σχέσεις.....	24
2.5 Ευκαιρίες, μελλοντικές οργανωτικές κατευθύνσεις και γνώσεις σχετικά με τις παρεμβάσεις HRM	26
Κεφάλαιο 3 ^ο : Μεθοδολογία της έρευνας	32
3.1 Σκοπός της εργασίας	32
3.2 Δείγμα της έρευνας	32
3.3 Ερευνητικό εργαλείο	33

3.4 Συλλογή και ανάλυση των δεδομένων	34
Κεφάλαιο 4: Περιγραφική στατιστική ανάλυση.....	35
4.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων έρευνας	35
4.2 Ανάλυση γνώσεων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων	36
4.3 Ανάλυση επιπτώσεων πανδημίας COVID 19 στην απόδοση και τις σχέσεις των εργαζομένων.....	50
4.4 Δράσεις και Ενέργειες που έλαβε η εταιρεία και Ανάλυση των πρωτοβουλιών αυτών.....	66
Συμπεράσματα	92
Βιβλιογραφία	95
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	104
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	104

Εισαγωγή

Δεν επιδέχεται αμφισβήτησης, ότι η άνευ προηγουμένου έκτακτη ανάγκη για τη δημόσια υγεία, απόρροια της πανδημίας COVID-19, έχει προκαλέσει εκτεταμένο πανικό σε όλο τον κόσμο λόγω της απρόβλεπτης κατάστασης που ανέκυψε. Εν προκειμένω, η πανδημία αυτή είχε σημαντική επιρροή στην παγκόσμια οικονομία, τους πολιτισμούς, το εργατικό δυναμικό και τις επιχειρήσεις. Αυτή η κρίση ξεκίνησε στην πόλη Wuhan της Κίνας, η οποία ήταν και ο τόπος εμφάνισης του πρώτου κρούσματος κορονοϊού 2, ο οποίος έλαβε την ονομασία SARS-CoV-2.

Αυτός ο ιός εξαπλώθηκε σε ραγδαίο ρυθμό, γεγονός που ώθησε τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας να ανακηρύξει τη νόσο παγκόσμια πανδημία στις 11 Μαρτίου 2020 (WHO, 2020b). Λόγω της ταχείας εξάπλωσης του ιού COVID-19, τα έθνη προέβησαν στη λήψη υγειονομικών μέτρων, όπως η κοινωνική απόσταση, σε μια προσπάθεια να περιορίσουν την ικανότητα του ιού για περαιτέρω μετάδοση.

Μέρος των μέτρων που ελήφθησαν ήταν και η επιβολή lockdown και καταστάσεων καραντίνας, ενώ η συγκεκριμένη εξέλιξη οδήγησε και στο κλείσιμο μη κυβερνητικών οργανώσεων προσωρινά, ενώ επίσης περιορίστηκαν οι μεταφορές και μετακινήσεις, ακυρώθηκαν πτήσεις και μεγάλες δημόσιες συγκεντρώσεις και τέλος απαγορεύτηκαν οι κοινωνικές δραστηριότητες (Brodeur, Gray, Islam, & Bhuiyan, 2020; Gourinchas, 2020).

Εκτός από αυτά τα προληπτικά μέτρα, η πανδημία του COVID-19 ευθύνεται για τη σημαντική επιβράδυνση των οικονομικών δραστηριοτήτων σε όλο τον κόσμο (Brodeur et al., 2020; Gourinchas, 2020). Αυτό, με τη σειρά του, είχε ως αποτέλεσμα απολύσεις (World Economic Forum, 2020), οι οποίες συνέβαλαν στην αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε πολλές χώρες.

Σύμφωνα με τον Gourinchas (2020), ο COVID-19 ώθησε το 50% του εργατικού δυναμικού των χωρών να μην είναι σε θέση να εργαστεί είτε λόγω της νόσου είτε λόγω της ανικανότητας να παραστεί με φυσική παρουσία στην εργασία του.

Εν συνεχεία, οι εταιρείες άρχισαν να ανοίγουν ξανά (Major & Machin, 2020), εν μέσω της πανδημίας που συνέχιζε, υπό έκτακτες συνθήκες και υπό νέο καθεστώς, εφόσον αρκετοί υπάλληλοι εργάζονταν με φυσική απόσταση από το χώρο εργασίας τους (Shaw et al., 2020). Κανείς δεν μπορούσε να προβλέψει την κατάσταση αυτή, ούτε και το αν η πανδημία θα φτάσει στο τέλος της.

Τα προαναφερθέντα αποτελούσαν μία προσπάθεια των εταιριών να ανακάμψουν από το οικονομικό σοκ που υπέστησαν. Ως αποτέλεσμα, αυτή η πανδημία οδήγησε προφανώς στην εμφάνιση ενός πολύπλοκου και απαιτητικού περιβάλλοντος για διευθυντές και επαγγελματίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HRM), οι οποίοι έπρεπε να βρουν έξυπνες λύσεις για να βοηθήσουν τους υπαλλήλους τους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις αυτής της πρωτόγνωρης κατάστασης, αλλά και συνολικά την επιχείρηση στην οποία προΐστανται.

Λόγω ότι πρόκειται για ένα ιδιαίτερα πρόσφατο φαινόμενο, όπως είναι αναμενόμενο υπάρχουν πολύ λίγες μελέτες σχετικά με τον αντίκτυπο του COVID-19 στο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς επίσης και όσον αφορά τις προκλήσεις που ανέκυψαν και τις πιθανές ευκαιρίες που προέκυψαν για το ανθρώπινο δυναμικό στους οργανισμούς.

Σύμφωνα με τους Wang, Hutchins και Garavan (2009), η πλειονότητα των εταιριών δεν έχουν αρκετά σχέδια για να αντιμετωπίσουν τις κρίσεις εάν και όταν προκύψουν. Λαμβάνοντας τα παραπάνω υπόψη, στόχος της παρούσας εργασίας αποτελεί η διερεύνηση της επίδρασης της πανδημίας Covid-19 στις σχέσεις των εργαζομένων και στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνσή της κατάστασης που προέκυψε. Ο σκοπός της εργασίας θα επιτευχθεί με την εξέταση του τρόπου που διαχειρίστηκε την παρούσα κρίση η διοίκηση και το προσωπικό της εταιρίας ΑΛΦΑ.

Κεφάλαιο 1^ο: Η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις λειτουργίες της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

1.1 Η πανδημία και η στρατηγική διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού

Η στρατηγική διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνει τόσο την κάθετη ευθυγράμμιση του ανθρώπινου δυναμικού με την γενική επιχειρηματική στρατηγική όσο και την οριζόντια συνοχή των δραστηριοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού (Wright & McMahan, 1992). Ο πρωταρχικός στόχος της στρατηγικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι να μεγιστοποιήσει τη χρησιμότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης (Chapman, Sisk, Schatten, & Miles, 2018; Navo-Marco, Solórzano-García, & Palencia-González, 2019; Schuler, 1992).

Είναι γεγονός, ότι η στρατηγική ευελιξία είναι απαραίτητη για την προστασία της αποστολής του οργανισμού και τη διατήρηση της επιτυχίας του σε περιόδους κρίσης (Liu, Lee, & Lee, 2020). Για τους οργανισμούς είναι απαραίτητη η ικανότητα να σχεδιάζουν, να κατανέμουν πόρους, να συντονίζουν τους απαραίτητους μηχανισμούς και να κάνουν αποτελεσματική χρήση των δικών τους πόρων και τεχνογνωσίας (Liu et al., 2020).

Ο COVID-19 είναι ένας νέος και περίπλοκος ιός, ο οποίος θέτει μια σημαντική πρόκληση που θα μπορούσε να εμποδίσει την ικανότητα των επιχειρήσεων να επιτύχουν τους στόχους τους. Τα μοντέλα οικονομικών προτύπων οργάνωσης έχουν καταδείξει ότι είναι απαραίτητη η συχνή εκπαίδευση χρησιμοποιώντας δεδομένα απόψεων «κανονικών χρόνων», όπως αναφέρουν οι Baert, Lippens, Moens, Sterkens και Weytjens (2020).

Ωστόσο η κατάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθεί και να προβλεφθεί για χρονικές περιόδους όπου υφίστανται δυσμενείς συνθήκες. Αυτό μπορεί να σημαίνει

ότι η δημιουργία προβλέψεων για τις λειτουργίες της εταιρίας, όπως ο σχεδιασμός και η κατανομή των πόρων, είναι μια πρόκληση όπως έχει συμβεί επί του παρόντος με την κατάσταση που επήλθε λόγω COVID-19.

Πολλοί οικονομολόγοι τη στιγμή που ξέσπασε η πανδημία του COVID 19 θεωρούσαν ότι οι επιπτώσεις της τρέχουσας πανδημίας θα συνεχίζονταν μέχρι και το 2021 (Akkermans, Richardson, & Kraimer, 2020), ενώ άλλοι (Regmi & Lwin, 2020) προέβλεψαν, ότι η πανδημία του COVID 19 θα αποτελέσει μία ενδημική διαρκή κατάσταση.

Σήμερα, παρά την ανακάλυψη σημαντικού αριθμού εμβολίων, είναι ακόμα άγνωστο πότε θα σταματήσει αυτός ο ιός και εάν οι επιπτώσεις του στα πρότυπα εργασίας των επιχειρήσεων θα είναι παροδικές ή μόνιμες (Bartik, Cullen, Glaeser, Luca, & Stanton, 2020; Yu et al., 2021). Από την πλευρά τους, οι διευθυντές και οι επαγγελματίες HRM αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την εκτέλεση και μετέπειτα εφαρμογή του στρατηγικού σχεδιασμού.

Αντίθετα, η ύπαρξη ξεκάθαρων οδηγιών στο χώρο εργασίας σε δύσκολες καταστάσεις, είναι σαφές ότι βοηθά στη μείωση του άγχους των εργαζομένων και στην αύξηση των κινήτρων και της αυτοπεποίθησής τους (Elsafy & Ragheb, 2020). Στην προκειμένη περίπτωση εξαιτίας της πανδημίας, οι περισσότεροι οργανισμοί δεν μπόρεσαν να παράσχουν στους υπαλλήλους τους αρκετές πληροφορίες σχετικά με το σχέδιο διαχείρισης ή τον σκοπό τους (Wong, Ho, Wong, Cheung, & Yeoh, 2020).

Σύμφωνα με την έρευνα των Ngoc et. al, (2021), οι οργανισμοί για να επιβιώσουν θα πρέπει να οικοδομήσουν την ανθεκτικότητά τους απέναντι σε αντιξοότητες που προκαλούνται από δυσμενείς καταστάσεις. Στην πραγματικότητα, οι εταιρείες θα έπρεπε να προβούν στην υιοθέτηση δημιουργικών στρατηγικών που θα μπορούσαν να τις βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τη διαταραχή που απειλούσε την ύπαρξή τους εν μέσω της αβεβαιότητας που προκλήθηκε (Ngoc Su et al., 2021).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον Elayan (2021) το μεγαλύτερο μέρος των προκλήσεων που είχαν άμεση επίδραση στις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού απόρροια της COVID-19 σχετίζονταν με τη διαχείριση ανθρώπων. Οι Brown et al (2019) ορίζουν τη

διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού (HRM) ως τις τακτικές εκείνες που χρησιμοποιούνται από οργανισμούς για τη διαχείριση του προσωπικού τους. Ως συνέπεια του COVID-19, οι χώροι εργασίας αναγνωρίζονται πλέον γενικά ως πιο ευέλικτοι και ανταποκρινόμενοι ως αποτέλεσμα των φαινομένων αλλαγής.

Αυτό απαιτεί οι οργανισμοί να γνωρίζουν την ανάγκη συμμόρφωσης με διάφορες νομικές ανησυχίες και εσωτερικούς κανόνες και διαδικασίες, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις αγνοούνται προκειμένου να ενισχυθεί η ευελιξία. Σύμφωνα με τον Heilmann et al. (2020), οι ευέλικτες πρακτικές HRM συμβάλλουν στην προετοιμασία των επιχειρήσεων να προσαρμοστούν προληπτικά στις αλλαγές στο περιβάλλον τους.

Σήμερα, το προσωπικό πρέπει πλέον να μαθαίνει γρήγορα για να υποστηρίζει την υπάρχουσα κατάσταση κάθε φορά. Τα φαινόμενα είναι επίσης ορατά σε τομείς απόδοσης, σε τομείς που συνδέονται με τις παροχές καθώς και ψυχολογικής ευημερίας γενικότερα.

1.2 Πρόσφατες αλλαγές στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού ως αποτέλεσμα της πανδημίας

Οι υπάρχουσες συζητήσεις σχετικά με την επίδραση του COVID-19 στις εργασιακές πρακτικές και στο ανθρώπινο δυναμικό είναι ως επί το πλείστο ευρείες και αφορούν σε μεγάλο βαθμό τη δημιουργία ενός νέου κανόνα. Για παράδειγμα, οι συζητήσεις περιστρέφονται γύρω από την πιθανότητα η ευέλικτη ή η απομακρυσμένη εργασία να γίνει ο κανόνας. Παρά την ακρίβεια αυτών των συζητήσεων, είναι απαραίτητο να εξεταστεί η επίδραση της πανδημίας COVID-19 στις τρέχουσες εργασιακές πρακτικές, στην ευημερία των εργαζομένων και στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε ένα πιο συγκεκριμένο πλαίσιο.

Ειδικότερα, η έρευνα των Aviso et al (2018) υποστήριξε ένα ασαφές πλαίσιο βελτιστοποίησης εισόδου-εξόδου για τις λειτουργίες του οργανισμού σε σενάριο κρίσης, ενώ σκιαγραφήθηκε η βέλτιστη διαδικασία λειτουργίας. Η έρευνα έδειξε ότι το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού επηρεάζει πλήρως τη ζωή των εργαζομένων και το ευρύτερο εργατικό δυναμικό. Η πιθανότητα ανάπτυξης πανδημιών στο μέλλον υποδηλώνει την ανάγκη συστηματοποίησης της προσέγγισης του ανθρώπινου δυναμικού στους ρόλους των εργαζομένων στο τρέχον αλλά και μελλοντικό επιχειρηματικό περιβάλλον. Αυτό συμβαίνει επειδή όλα τα τμήματα

ανθρώπινου δυναμικού των οργανισμών πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένα για τη μείωση των επιπτώσεων της πανδημίας.

Εκτός από τη διαχείριση του προσωπικού, η επιχειρηματική συνέχεια είναι μια κρίσιμη πτυχή των μεθόδων εργασίας του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, στην τρέχουσα εποχή της πανδημίας του COVID-19, οι βέλτιστες πρακτικές θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη διασφάλιση ότι οι οργανισμοί χρησιμοποιούν λειτουργική τεχνολογία και ότι επικρατεί υψηλού επιπέδου επικοινωνία, επίβλεψη, υψηλότερη παραγωγικότητα και διαχείριση της απόδοσης. Επιπλέον, λαμβάνονται υπόψη οι βαθμοί αναπροσαρμογής των κερδών απασχόλησης και μεταρρύθμισης των ισχυόντων κανόνων που σχετίζονται με την εξ αποστάσεως εργασία.

1.3 Στρατηγικές Εκπαίδευσης και ανάπτυξης για απομακρυσμένη εργασία

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η βέλτιστη πρακτική καθ' όλη τη διάρκεια του COVID-19 ήταν η προώθηση και η διευκόλυνση της εξ αποστάσεως εργασίας. Σύμφωνα με τη μελέτη του International Labour Organisation (2020), κατά τη διάρκεια της περιόδου COVID-19, περίπου το 94% του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού ήρθε αντιμέτωπο με το κλείσιμο των φυσικών γραφείων απασχόλησης, απόρροια της λήψης μέτρων για κοινωνική αποστασιοποίηση των ατόμων. Επιπλέον, το 70% των εργαζομένων στις σύγχρονες επιχειρήσεις κατέφυγαν την περίοδο αυτή στην εξ αποστάσεως εργασία. Για να είναι επιτυχημένοι οι οργανισμοί με την ευέλικτη – εξ αποστάσεως εργασία, μια μελέτη των Lamond et al (2003) επικεντρώθηκε στην τηλεργασία και παρείχε πληροφόρηση αναφορικά με τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις από την πλευρά των εργαζομένων για να ανταπεξέλθουν στην εξ αποστάσεως εργασία. Αυτές οι τακτικές συμπεριλάμβαναν την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης εργαζομένων και διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού, τεχνικές καθοδήγησης και τη δημιουργία ομάδων εργαζομένων που εργάζονταν απομακρυσμένα την περίοδο αυτή.

Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση περιελάμβανε τη δημιουργία ενός πραγματικού γραφείου και ενός εικονικού χώρου εργασίας, καθώς και δραστηριότητες διαχείρισης χρόνου (time management), ευεξίας και συμβουλευτική διαχείρισης. Η εν λόγω πρακτική είναι σύμφωνη και με τη μελέτη του CIPD (2020), η οποία αποκάλυψε την καλύτερη μέθοδο απομακρυσμένης εργασίας.

Χρησιμοποιώντας αυτή τη μέθοδο, αξιοποιήθηκε η πρακτική της ευέλικτης εργασίας, η οποία σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα, βοηθάει έναν οργανισμό στη στρατολόγηση των κορυφαίων ταλέντων παγκοσμίως, ενώ συμβάλει επίσης και στη διεύρυνση της διαφορετικότητας, αλλά και στη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων συνολικά.

Στην εποχή του COVID-19 και άλλων πανδημιών που μπορεί να προκύψουν έπειτα από αυτόν, η εξ αποστάσεως εργασία είναι μια εξαιρετική προσέγγιση ώστε να επιτευχθεί η επιχειρηματική συνέχεια στα πλαίσια ευέλικτων τακτικών εργασίας. Είναι επίσης αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι οργανισμοί διαθέτουν χρήματα για την επανεκπαίδευση και επανακάταρτιση των εργαζομένων.

Το μεγαλύτερο ζήτημα για τους οργανισμούς είναι να δημιουργήσουν προγράμματα κατάρτισης, σύμφωνα με τις νέες αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της αγοράς εργασίας. Αυτή η δυσκολία δεν μπορεί να επιλυθεί με την εφαρμογή ενός μόνο προγράμματος. Η βέλτιστη πρακτική θα ήταν οι οργανισμοί αντιλαμβανόμενοι τις νέες τάσεις που επικρατούν στην αγορά εργασίας να δημιουργούν σημαντικά προγράμματα εκπαίδευσης τόσο μέσω παραδοσιακών μορφών εκπαίδευσης (π.χ εκπαίδευση σε αίθουσα) όσο και μέσω μη παραδοσιακών μορφών εκπαίδευσης (π.χ e-learning).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι η εκπαίδευση παίζει ζωτικό ρόλο σε στιγμές κρίσεων, όπως οι πανδημίες (Devyania, Jewanc, Bansal, & Denge, 2020; Hamouche, 2020). (Devyania, Jewanc, Bansal, & Denge, 2020; Hamouche, 2020), καθώς βοηθά τους εργαζόμενους να αποκτήσουν τις απαραίτητες ικανότητες (Akkermans et al., 2020) που απαιτούνται σχετικά με τις επιπτώσεις της, γνώση για τη μείωση του κινδύνου διάδοσης του ιού και την αποφυγή προβλημάτων ψυχικής υγείας (Quaedackers et al., 2020).

Επιπλέον, η εκπαίδευση διευκολύνει την προσαρμογή του προσωπικού προς νέες μορφές εργασίες όπως η απομακρυσμένη εργασία. Στην πραγματικότητα, δεν έχουν όλοι οι εργαζόμενοι τις απαραίτητες ψηφιακές δεξιότητες για να προσαρμοστούν στις αλλαγές που επιφέρει η χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Για το λόγο αυτό προκύπτει η ανάγκη εκπαίδευσής τους στη χρήση των ΤΠΕ, γεγονός που θα διευκολύνει την εργασία και την επικοινωνία τους με τους ανωτέρους τους και τους συναδέλφους τους ενώ βρίσκονται μακριά από το γραφείο (Greer & Payne, 2014).

Σύμφωνα με τους Przytwa et al. (2020), στις μέρες μας οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της επανεκπαίδευσης και της αναβάθμισης του προσωπικού τους, προκειμένου να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις του πλαισίου της «απομακρυσμένης εργασίας».

Ειδικότερα, η μεγαλύτερη πρόκληση για τους επαγγελματίες που ασχολούνται με τον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, είναι η ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού προγράμματος προσαρμοσμένο στη νέα πραγματικότητα του οργανισμού και των εργαζομένων, καθώς και η επιλογή των κατάλληλων μεθόδων εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τα μέτρα φυσικής απόστασης και την ανάγκη οι εργαζόμενοι να είναι άμεσα λειτουργικοί για να διατηρηθούν οι λειτουργίες της εταιρίας.

Αυτό σημαίνει ότι οι διευθυντές και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να υπερβαίνουν τις τυπικές τεχνικές εκπαίδευσης. Σε αυτήν την περίπτωση, οι Devyania et al. (2020) πρότειναν την τροποποίηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού για να διασφαλιστεί η μακροπρόθεσμη μετάβαση στις νέες εργασιακές συνθήκες.

Η αποτελεσματικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας εξαρτάται από την κατανόηση από την πλευρά της ανώτερης διοίκησης, της εικονικής παρακολούθησης των εργαζομένων (Aitken-Fox et al., 2020b). Σε αυτό το σενάριο, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να διαδραματίσουν στρατηγικό ρόλο, βοηθώντας και εκπαιδεύοντας στελέχη της ανώτερης διοίκησης για το πώς να διαχειρίζονται μια εικονική ομάδα, ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν τα μέλη της ομάδας τους παρά τα εμπόδια και τα ζητήματα που ανακύπτουν λόγω της απομακρυσμένης εργασίας (Hamouche, 2020).

Εκτός από την εκπαίδευση, ο COVID-19 έχει δώσει τη δυνατότητα στους εργοδότες να εξελίξουν τη σταδιοδρομία τους σε σημαντικό βαθμό καθώς επήλθε αναταραχή και σε αυτόν τον τομέα που αφορά την εξέλιξη (Akkermans et al., 2020; Baert et al., 2020). Με βάση τη διερεύνηση της επιρροής του COVID-19 στα αποτελέσματα της σταδιοδρομίας και τις φιλοδοξίες μεταξύ μιας ομάδας 3.821 εργαζομένων, οι Baert et al. (2020) στην έρευνά τους, διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι φοβούνταν ότι θα χάσουν τη δουλειά τους στο εγγύς μέλλον εξαιτίας της πανδημίας του COVID-19.

1.4 Ο ρόλος της ανώτατης διοίκησης στην υποστήριξη των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία

Είναι θεμελιώδης υποχρέωση της ανώτατης διοίκησης στους οργανισμούς να διασφαλίσει ότι η κουλτούρα τους είναι χωρίς αποκλεισμούς και ότι οι εργαζόμενοι τους αισθάνονται υποστήριξη και φροντίδα στο χώρο εργασίας. Όπως αναφέρθηκε στην έρευνα του CIPD (2020), η αναγκαιότητα για το συντονισμό της ανώτατης διοίκησης επηρεάζεται από το γεγονός ότι οι πρακτικές των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας τείνουν να επηρεάζουν άτομα σε διάφορα επίπεδα μαζί και με την οργανωτική ιεραρχία. Δεδομένου ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή των στρατηγικών μετάβασης σε όλη την κατάσταση της παρούσας εποχής των αλλαγών, η ανώτατη διοίκηση θα πρέπει να εφαρμόσει τις σχετικές αρχές.

Ο θεμελιώδης στόχος της ανώτατης ηγεσίας είναι να διασφαλίσει ότι αναλαμβάνουν την πρωταρχική ευθύνη για την ενεργή καθοδήγηση των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια μιας στιγμής αναταραχής.

Επιπλέον, ως αποτέλεσμα των αυξανόμενων περιορισμών που επιβάλλονται από τις διάφορες κυβερνήσεις, οι εργαζόμενοι στις ανώτατες διευθυντικές θέσεις οφείλουν να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για να οδηγήσουν τις επιχειρήσεις τους σε ένα νέο πρότυπο.

1.4.1 Προγραμματισμός

Τόσο στη διάρκεια της πανδημίας όσο και μετά από αυτή, ο ρόλος της ανώτερης διοίκησης έγκειται στο να βοηθά το ανθρώπινο δυναμικό στον καθορισμό των βέλτιστων συνθηκών εργασίας. Αυτό υποστηρίζεται από τη μελέτη των Nielsen et al (2008) που επικεντρώθηκε στη σημασία της μετασχηματιστικής ηγεσίας στην προώθηση της ευημερίας των εργαζομένων. Η έρευνα πρότεινε ότι είναι πρωταρχική ευθύνη των ανώτερων στελεχών να συνεργαστούν με τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού για τη διατήρηση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων τους.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το άγχος των εργαζομένων είναι στο υψηλότερο επίπεδο όλων των εποχών και έχουν περισσότερες προσδοκίες για την κατανόηση των

μεθόδων που εφαρμόζονται ώστε να διατηρήσουν τη σωματική αλλά και ψυχική τους υγεία.

Αυτό προστίθεται στις τρέχουσες απόψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα της ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασίας των εργαζομένων για τη σύγχρονη λειτουργία των εταιριών. Το οποίο προσδιορίζεται ως μια κρίσιμη πτυχή στις επιλογές και τους στόχους των σύγχρονων οργανισμών. Πριν από την εφαρμογή οποιασδήποτε μεθόδου για τον μετριασμό των αρνητικών επιπτώσεων του COVID-19 το CIPD (2019a) πρότεινε την πλήρη επίγνωση της ανάγκης, της ασφάλειας και της αμοιβαίας αποδοχής. Αυτό δίνει τη δυνατότητα στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού να συμπεριλάβουν στην πρακτική τους στοιχεία των Κυβερνητικών Προγραμμάτων Διατήρησης Θέσεων Εργασίας, τις προφυλάξεις για την υγεία και την ασφάλεια στην πράξη και την ευελιξία όσον αφορά τις ώρες και τα χρονοδιαγράμματα εργασίας ως μέσο αντιμετώπισης διαφόρων ανησυχιών.

1.4.2. Νομικά ζητήματα

Η παγκόσμια εξάπλωση του COVID-19 έχει συμβάλει στον εντοπισμό προφανών κενών στο εργατικό δίκαιο που πρέπει να αντιμετωπιστούν τόσο επί του παρόντος όσο και στο μέλλον. Τα αυξημένα περιστατικά απολύσεων, για παράδειγμα, έχουν οδηγήσει στην ανάγκη να καθοριστεί εάν πληρούνται οι ανάλογες προϋποθέσεις που να δικαιολογούν τις απολύσεις. Σύμφωνα με το διεθνές νομικό πλαίσιο, η απόλυση συμβαίνει όταν η σύμβαση εργασίας έχει ήδη λυθεί ως συνέπεια του πλεονασμού των υπηρεσιών του εργαζομένου και της απόφασης του εργοδότη να προβεί στην εν λόγω πράξη.

Από την πλευρά τους, οι Duggan et al (2020) εξέτασαν το εν λόγω ζήτημα και ανέφεραν ότι εκτός από τα ζητήματα της ευέλικτης εργασίας και της επιστροφής στην εργασία μόλις υποχωρήσουν οι επιπτώσεις της πανδημίας, η ανώτατη διοίκηση θα πρέπει να ενημερώνει το ανθρώπινο δυναμικό και αναφορικά με τη διαχείριση μισθοδοσίας.

Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι απαραίτητο για την εφαρμογή αξιόπιστης υγείας, θα ήταν επιλογή της ανώτερης διοίκησης ο αριθμός των εργαζόμενων που θα επέστρεφαν στην εργασία μετά την πανδημία, με βάση τα μέτρα για την υγεία, την ασφάλεια και την ευημερία στο χώρο εργασίας. Πρέπει να ληφθεί

υπόψη το μέγεθος στο οποίο διαταράσσονται οι συμβάσεις των εργαζομένων, οι ρόλοι στο χώρο εργασίας και οι τακτικές εργασίας, καθώς και η κουλτούρα του προσωπικού. Όπως υποστηρίζεται από το Forbes (2020), η ανώτατη διοίκηση των οργανισμών πρέπει να συνεργαστεί με το ανθρώπινο δυναμικό για να αναπτύξει στρατηγικές για την εξειδίκευση των αποθεμάτων τους, την επανεκπαίδευση του προσωπικού τους και τη διερεύνηση ιδιωτικών συνεργασιών με συμβατικά και μη ιδρύματα μάθησης. Όλες αυτές οι τεχνικές θα πρέπει να στοχεύουν στη δημιουργία αποδεκτών στρατηγικών πρόσληψης εργαζομένων με τις απαιτούμενες δεξιότητες και ταλέντα.

1.5 Η αποδοχή της αλλαγής από τους υπαλλήλους

Είναι κάτι παραπάνω από σαφές, ότι ελλείπει αποτελεσματικής συμμετοχής των εργαζομένων, οι στρατηγικές της ανώτερης διοίκησης θα αποτύχουν. Η PWC (2020) με έρευνα που διεξήγαγε, ζήτησε από την εκτελεστική ηγεσία να διασφαλίσει ότι το προσωπικό τους διακατέχεται από υψηλά επίπεδα ενσυναίσθησης.

Από την πλευρά της, η ανώτερη διοίκηση θα πρέπει επίσης να εγγυηθεί ότι το προσωπικό της κατανοεί πλήρως τις επιπτώσεις της κρίσης. Για παράδειγμα, μερικοί από τους εργαζόμενους, μπορεί να υποφέρουν από σοβαρές λοιμώξεις από τον COVID-19 και ως εκ τούτου, μπορεί να μην είναι πρόθυμοι να επιστρέψουν στους χώρους εργασίας τους. Από την άλλη πλευρά, ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι ενθουσιασμένη με την προοπτική της εξ αποστάσεως εργασίας, αλλά το είδος των εργασιακών τους υποχρεώσεων, μπορεί να εμποδίζει την ικανότητά τους να το επιτύχουν.

Είναι επίσης σημαντικό για τα ανώτερα στελέχη να εξετάσουν την ανάγκη μιας απλούστερης προσέγγισης από την πλευρά του ανθρώπινου δυναμικού, των τρόπων εργασίας μετά την πανδημία. Αυτό εντοπίζεται από τη μελέτη των Sugandha & Rastogi (2020) που επικεντρώθηκε στην επιρροή του COVID-19 στους σύγχρονους οργανισμούς. Οι εργαζόμενοι που επιστρέφουν μετά από παρατεταμένες διακοπές ή μια περίοδο απομακρυσμένης εργασίας, μπορεί να δουν ότι η φυσική διάταξη του χώρου εργασίας τους έχει αλλάξει, παράλληλα με το γενικό πρόγραμμα της εργασίας τους. Για αρκετούς εργαζόμενους, η επιτυχημένη επιστροφή στο χώρο εργασίας μπορεί

να απαιτήσεις ενέργειες αποδοχής της αλλαγής, ειδικά για εκείνους που εργάζονται εξ αποστάσεως.

Προς αυτή την κατεύθυνση και για τον σκοπό της πλοήγησης στις διάφορες αλλαγές, η διοίκηση μπορεί να συνεργαστεί με το ανθρώπινο δυναμικό για να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τι αναμένεται από αυτούς και τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν μέσα στον οργανισμό για να μετριαστούν οι διάφορες επιπτώσεις, ώστε να επιτυγχάνεται διαρκώς συνολική ευημερία.

Κεφάλαιο 2^ο: Ο τρόπος αντιμετώπισης της πανδημίας από τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού «ασχολείται με την απασχόληση, τη διαχείριση και την ανάπτυξη ατόμων εντός των επιχειρήσεων» (Armstrong & Taylor, 2020, σελ. 3). Οι ενέργειες του ΑΔ έχουν επηρεαστεί βαθιά από τον COVID-19, δημιουργώντας σημαντικές δυσκολίες για τους διευθυντές και τους επαγγελματίες που ασχολούνται με ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού.

Στη συνέχεια θα αναλυθεί αυτή η επιρροή στο πλαίσιο του ανθρώπινου δυναμικού και της στρατηγικής διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, των συνθηκών εργασίας και των λειτουργιών του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της στελέχωσης, της διαχείρισης απόδοσης, της εκπαίδευσης και ανάπτυξης, της διαχείρισης αμοιβών, της διαχείρισης ασφάλειας και υγείας και των σχέσεων με τους εργαζομένους. Κάθε λειτουργία που σχετίζεται με το ανθρώπινο δυναμικό καλύπτεται ξεχωριστά αν και οι διάφορες λειτουργίες του ανθρώπινου δυναμικού είναι αλληλεξαρτώμενες. Αυτό σημαίνει ότι οποιαδήποτε τροποποίηση σε μια λειτουργία στο ανθρώπινο δυναμικό θα επηρεάσει την άλλη (Mondy & Martocchio, 2016).

2.1 Συνθήκες εργασίας

Δεν επιδέχεται αμφισβήτησης, ότι οι συνθήκες εργασίας είναι «το θεμέλιο της μισθωτής εργασίας και των εργασιακών σχέσεων» (ILO, 2020). Όπως υποστηρίζεται αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας αντιμετωπίζετε μια μεγάλη ποικιλία θεμάτων και προκλήσεων, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας (ώρες εργασίας, διαστήματα ανάπαυσης και χρονοδιαγράμματα εργασίας), της αποζημίωσης και των φυσικών συνθηκών, αλλά και των ψυχικών απαιτήσεων που υπάρχουν στο χώρο εργασίας» (ILO, 2020).

Στην πραγματικότητα, η κρίση του COVID-19 έχει επηρεάσει τις συνθήκες εργασίας του οργανισμού. Πράγματι, για να διασφαλιστεί η εργασιακή συνέχεια, η συντριπτική πλειονότητα των εταιριών έχει υιοθετήσει την εξ αποστάσεως εργασία, «αναγκάζοντας» τρόπον τινά τους εργαζόμενους να εργάζονται από το σπίτι (Aitken-Fox et al., 2020a, 2020b; Gourinchas, 2020; Koirala & Acharya, 2020).

Για παράδειγμα, η Google ανέφερε ότι το προσωπικό της θα συνέχιζε να εργάζεται εξ αποστάσεως τουλάχιστον μέχρι το καλοκαίρι του 2021. Οι εργαζόμενοι του Twitter είχαν την επιλογή να εργάζονται εξ αποστάσεως συνέχεια (Leonardi, 2020). Παρόλα αυτά, το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται από το οικείο περιβάλλον του σπιτιού είναι μικρό (Gourinchas, 2020), διότι η εξ αποστάσεως εργασία δεν είναι ιδανική για ορισμένους κλάδους, όπως για παράδειγμα οι μεταποιητικές επιχειρήσεις (Koirala & Acharya, 2020) και δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις θέσεις εργασίας (Bartik et al., 2020).

Σε αυτό το πλαίσιο, υπήρχαν καταστάσεις για τις επιχειρήσεις των οποίων η φύση τους αποκλείει από το να τηρούν αυτούς τους κανόνες εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, οι επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού καλούνται να καθορίσουν ποιοι ρόλοι μπορούν να εκτελεστούν εξ αποστάσεως, ποιοι μπορούν να εκτελεστούν στον φυσικό χώρο εργασίας και ποιοι πρέπει να εξαλειφθούν λόγω της κατάστασης που έχει προκληθεί από την πανδημία.

Ως εκ τούτου, αυτοί οι απρόβλεπτοι οργανωτικοί μετασχηματισμοί, δημιουργούν στους διευθυντές και στους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού σημαντικά εμπόδια. Επιπλέον, μπορεί να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζομένων (Hamouche, 2020) και στην αντιληπτή προσαρμογή ατόμου-περιβάλλοντος (Carnevale & Hatak, 2020), καθώς και στην εμπειρία των εργαζομένων σχετικά με τον σχεδιασμό της εργασίας, τον χώρο εργασίας και τις αλληλεπιδράσεις με τους συνομηλίκους και τους ανωτέρους τους (Aitken-Fox et al., 2020a).

Με την ανάπτυξη προγραμμάτων εργασίας για διαφορετικές ομάδες εργαζομένων, η φυσική παρουσία στους χώρους εργασίας διατηρήθηκε μέσω της χρήσης αυστηρών προστατευτικών μέτρων (π.χ. φυσικός διαχωρισμός, χρήση μάσκας) (Akbarpour et al., 2020). Το πρωταρχικό πρόβλημα σε αυτήν την περίπτωση ήταν η διασφάλιση της

συμμόρφωσης με αυτά τα προστατευτικά μέτρα και η δημιουργία χρονοδιαγραμμάτων εργασίας ανά εργασιακή θέση.

Όσον αφορά την εξ αποστάσεως απασχόληση, φαίνεται ότι οι διευθυντές και οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού έχουν συναντήσει σημαντικά εμπόδια. Οι διευθυντές θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι που παρέχουν εξ αποστάσεως εργασία, διαθέτουν τον απαιτούμενο εξοπλισμό για την εργασία τους (Aitken-Fox et al., 2020b; Hamouche, 2020).

Στην πραγματικότητα, η απομακρυσμένη εργασία απαιτεί τη διαθεσιμότητα τεχνολογικών εργαλείων που διευκολύνουν την επικοινωνία μεταξύ εργαζομένων και διευθυντών όπως για παράδειγμα το Zoom. Επίσης, θα πρέπει οι διευθυντές να έχουν τη δυνατότητα παρακολούθησης της εργασίας μέσω απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας της Microsoft, (Prasad & Vaidya, 2020), κάτι που μπορεί να μην είναι εφικτό και να μην το διαθέτουν όλοι οι οργανισμοί λόγω ενδεχόμενων οικονομικών δυσκολιών.

Τα εργαλεία αυτά είναι αναγκαία για να καταστεί και δυνατή η παροχή βοήθειας, η παρακολούθηση της απόδοσης και η προσαρμογή των αμοιβών για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως (Aitken-Fox et al., 2020b).

Επιπλέον, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να παρέχουν βοήθεια και καθοδήγηση στους διευθυντές που διαχειρίζονται απομακρυσμένες ομάδες για πρώτη φορά (Caligiuri, De Cieri, Minbaeva, Verbeke, & Zimmermann, 2020).

Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να λάβουν υπόψη ότι η απομακρυσμένη εργασία επιφέρει την απομόνωση των εργαζομένων λόγω της απουσίας επαφής με τους συναδέλφους και είχε ως αποτέλεσμα την έλλειψη καθοδήγησης και την έλλειψη επικοινωνίας ένας προς έναν που κατ' επέκταση αποτελούν αιτίες άγχους και επηρεάζουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων (Prasad & Vaidya, 2020).

Επίσης, η εργασία από το σπίτι ενέχει και την πιθανότητα για περισπασμούς από την οικογένεια και τις υπόλοιπες αρμοδιότητες του κάθε εργαζόμενου, οι οποίες υπερβαίνουν στην επαγγελματική του ζωή, κάτι το οποίο μπορούσε επίσης να αποτελέσει μια ψυχολογική πρόκληση για τους εργαζόμενους (Prasad & Vaidya, 2020).

Επιπλέον, η αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) συνέβαλε στην ενίσχυση του αισθήματος διαρκούς επείγουσας ανάγκης, με αποτέλεσμα να καταστεί αναγκαία η συνεχής διαθεσιμότητα των εργαζομένων (Molino et al., 2020). Η εργασία από το σπίτι είχε ως αποτέλεσμα να οδηγήσει σε αύξηση του όγκου των δεδομένων που έπρεπε να χειρίζονται οι εργαζόμενοι, δεδομένου ότι χρησιμοποιούν συχνά email (Leonardi, 2020).

Ορισμένοι μελετητές αναφέρουν μια αύξηση της τεχνολογικής πίεσης των εργαζομένων από απόσταση, η οποία συνδέεται με τη χρήση των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (Molino et al., 2020).

Αυτό μπορεί να είναι επιζήμιο για την ψυχική τους υγεία, ιδιαίτερα εκείνων που χρησιμοποιούν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ως αποκλειστική μέθοδο επικοινωνίας. Πολλοί επαγγελματίες του τομέα ανθρώπινου δυναμικού εισήγαγαν μέτρα υποστήριξης του προσωπικού, όπως η δημιουργία εικονικών εκδηλώσεων κοινωνικοποίησης (εικονικό γεύμα ή εικονικό διάλειμμα για καφέ) (Carnevale & Hatak, 2020; Maurer, 2020). Αναμφισβήτητα, αυτές οι πρακτικές στηρίζουν τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια αυτής της δύσκολης χρονικής περιόδου (Hamouche, 2020).

Εκτός από το ότι εφαρμόζονται σε ένα πλαίσιο απρόβλεπτων αλλαγών, αυτές οι πρακτικές είναι νέες για υπαλλήλους και διευθυντές, οι οποίοι δεν έχουν εκπαιδευτεί ή δεν έχουν προετοιμαστεί ψυχολογικά για τέτοιες αλλαγές.

Αυτό μπορεί να αυξήσει τις μη συμμορφώσεις και τη δυσαρέσκεια, πόσο μάλλον δε όταν οι εργαζόμενοι προτιμούν τη δια ζώσης συνεργασία η οποία ήταν εφικτή πριν το ξέσπασμα της πανδημίας (Carnevale & Hatak, 2020).

Επιπλέον, οι εικονικές επαφές έχουν αντίκτυπο στην κοινωνικοποίηση των εργαζομένων, η οποία είναι απαραίτητη στην παροχή βοήθειας και πληροφοριών, που συνδέονται με την εταιρική κουλτούρα και εξέλιξη (Asatiani, Hamalainen, Penttinen, & Rossi, 2021).

2.2 Στελέχωση

Η στελέχωση είναι «η διαδικασία πρόσληψης, επιλογής και διατήρησης ειδικευμένων εργαζομένων για την επίτευξη εταιρικών στόχων» (Ployhart, 2006, σ. 868, σ. 868).

Όπως και άλλοι τομείς του ανθρώπινου δυναμικού έτσι και η στελέχωση επηρεάστηκε λόγω του COVID-19, καθώς η πανδημία αυτή άλλαξε ριζικά την οργανωτική δομή της διαδικασίας στελέχωσης (Campello, Kankanhalli, & Muthukrishnan, 2020).

Ο COVID-19 είχε στην πραγματικότητα άμεσα αποτελέσματα στις επιχειρήσεις καθώς είχε διαφορετικό αντίκτυπο από επιχείρηση σε επιχείρηση (Aitken-Fox et al., 2020b; Giurroni & Landais, 2020).

Κατά τη διάρκεια αυτής της πανδημίας, ορισμένοι κλάδοι παρουσίασαν δραματική πτώση στη δραστηριότητά τους (Giurroni & Landais, 2020), με αποτέλεσμα ορισμένοι να οδηγηθούν σε lockdown (Bartik et al., 2020), ενώ κάποιοι άλλοι να παρουσιάσουν αύξηση στα έσοδά τους (Giurroni & Landais, 2020).

Σε αυτό το πλαίσιο, οι οργανισμοί που αντιμετώπισαν οικονομικές δυσκολίες ως αποτέλεσμα της πανδημίας, υιοθέτησαν μια πολιτική εστίασης σε προσλήψεις εργαζομένων χαμηλών δεξιοτήτων, μειώνοντας τις προσλήψεις εργαζομένων με ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων (Campello et al., 2020).

Αντίστοιχα, πολλές επιχειρήσεις πάγωσαν ή μείωσαν όλες τις προσλήψεις ή προχώρησαν σε απολύσεις εργαζομένων (Campello et al., 2020; Giurroni & Landais, 2020).

Πράγματι, εκατομμύρια εργαζόμενοι έχασαν τη δουλειά τους ως αποτέλεσμα της πανδημίας COVID-19 (Blustein et al., 2020; Elsafty & Ragheb, 2020).

Οι Cheng et al. (2020) σημείωσαν ότι η αύξηση της εργασιακής δραστηριότητας μετά το άνοιγμα των επιχειρήσεων σε αρκετές πολιτείες των ΗΠΑ, αποδόθηκε κυρίως στην επιστροφή των εργαζομένων στον φυσικό τους χώρο εργασίας μετά το lockdown. Ωστόσο, η πιθανότητα επαναπρόσληψης μειώθηκε σημαντικά.

Σε περιόδους κρίσεων όπως ο COVID-19, οι απολύσεις μπορεί να είναι αναπόφευκτες, ενώ η κατάσταση αυτή αποτελεί μια δύσκολη απόφαση για τις εταιρείες. Σε αυτήν την περίπτωση, το πρωταρχικό ζήτημα για τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, είναι να βοηθήσουν τους διευθυντές και τους εργαζόμενους σε όλη τη διάρκεια της πανδημίας και να παρέχουν ακριβείς πληροφορίες.

Κανείς δεν γνωρίζει πότε θα σταματήσει αυτή η πανδημία ή εάν οι επιπτώσεις της στους οργανισμούς θα είναι παροδικές ή διαρκείς (Bartik et al., 2020).

Αντίθετα, οι εταιρείες που επέκτειναν τις δραστηριότητές τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, αντιμετώπισαν διάφορες μορφές δυσκολιών στο εργατικό δυναμικό. Λόγω της αβεβαιότητας, πολλοί εργαζόμενοι επέλεξαν ευέλικτες συμφωνίες εργασίας και υπεργολαβίες, όπως η προσωρινή εργασία με πρακτορεία και η στροφή προς τα ελεύθερα επαγγέλματα (Spurk & Straub, 2020).

Παρά το γεγονός ότι κάποιοι οι οργανισμοί επέκτειναν τις προσλήψεις (Akkermans et al., 2020; Giurroni & Landais, 2020), ένιωσαν την πίεση της έλλειψης εργατικού δυναμικού (Giurroni & Landais, 2020). Στην πραγματικότητα, η εν λόγω κατάσταση έφερε στην επιφάνεια σημαντικά ερωτήματα, όπως το πώς μπορεί κανείς να αποκτήσει προσωπικό όταν οι άνθρωποι φοβούνται τη μετάδοση ή το πως μπορούν να επιλεγούν οι εργαζόμενοι εάν δεν μπορούν να πάρουν συνέντευξη πρόσωπο με πρόσωπο λόγω περιορισμών φυσικής απόστασης;

Υπό αυτές τις συνθήκες, πολλές εταιρείες δεν είχαν άλλη εναλλακτική από το να χρησιμοποιήσουν εικονικές διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής (Carnevale & Hatak, 2020; Maurer, 2020), οι οποίες ήταν μία πρόσθετη ουσιαστική πρόκληση για τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού και τους υποψηφίους για ανάληψη εργασίας.

Αξίζει να τονιστεί πως οι τεχνικές εικονικής επιλογής παρεμποδίζουν την ικανότητα των μελλοντικών εργαζομένων και εργοδοτών να αναλύουν τη συμβατότητα ατόμου-περιβάλλοντος, κάτι που έχει επιζήμια επίδραση στην παραγωγικότητα και τη διατήρηση των εργαζομένων (Carnevale & Hatak, 2020). Επιπλέον, ο παροδικός χαρακτήρας των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων ήταν εμπόδιο για τη εύρυθμη λειτουργία και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Σύμφωνα με αρκετούς μελετητές, δεδομένης της πανδημίας, η διατήρηση του προσωπικού ήταν μία ακόμα μεγάλη πρόκληση για τις επιχειρήσεις (Elsafy & Ragheb, 2020; Ngoc Su et al., 2021).

Οι Elsafty και Ragheb (2020) σημείωσαν ότι κατά τη διάρκεια αυτών των δύσκολων περιόδων που χαρακτηρίζονται από απότομες και σημαντικές αλλαγές, οι εργασιακές σχέσεις μπορεί να πληγούν, με αποτέλεσμα πιθανή δραματική πτώση του ηθικού των εργαζομένων και αύξηση της εναλλαγής εργαζομένων.

Επιπλέον, σύμφωνα με τους Ngoc Su et al. (2021), η διατήρηση και η πρόσληψη ικανού προσωπικού ήταν μια πρόκληση για τις επιχειρήσεις την περίοδο του COVID-19, κυρίως επειδή αυτά τα άτομα αναζητούσαν συχνά ευκαιρίες απασχόλησης σε κλάδους που δεν επηρεάστηκαν αρνητικά από την πανδημία. Σε παρόμοιο πνεύμα, οι Przytua, Strzelec και Krysiska-Kocianska (2020) τόνισαν τη σημασία της αυξανόμενης δέσμευσης των εργαζομένων και του αισθήματος του ανήκειν, ιδιαίτερα μεταξύ των εργαζομένων που εργάζονταν από απόσταση, για τη διασφάλιση της οργανωτικής επιτυχίας και την εξοικονόμηση δαπανών που προκύπτουν από νέες προσλήψεις (Lund et al., 2021).

2.3 Διαχείριση αποζημιώσεων αλλά και ασφάλειας και υγείας

Τα εγγενή και εξωτερικά οφέλη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι για την εκτέλεση των εργασιών τους αναφέρονται ως διαχείριση αποζημιώσεων. Το συγκεκριμένο πεδίο περιλαμβάνει χρηματική (βασική αμοιβή/μπόνους) και μη χρηματική (προνόμια εργαζομένων) αποζημίωση (Martocchio, 2017). Η αποζημίωση μπορεί να επηρεάσει τα κίνητρα, την απόδοση και τη διατήρηση των εργαζομένων (Safuan & Kurnia, 2021; Sembiring et al., 2020). (Elsafy & Ragheb, 2020).

Οι Elsafty και Ragheb (2020) διαπίστωσαν ότι τα οικονομικά κίνητρα όπως τα μπόνους κατά τη διάρκεια του COVID-19 συνδέονται στενά με τη διατήρηση του προσωπικού. Ως απάντηση στην πανδημία του COVID-19, διάφορα έθνη έχουν θεσπίσει νόμους που παρέχουν οικονομική βοήθεια σε εργαζόμενους και οργανισμούς κατά τη διάρκεια αυτής της κρίσης υγείας και τους προτρέπουν να συμμορφωθούν με τις οδηγίες για την εργασία ή παραμονή λόγω νόσηση στο σπίτι.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες, για παράδειγμα, η ομοσπονδιακή κυβέρνηση θέσπισε προσωρινή αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών. Με αυτό τον τρόπο επέτρεψε στους υπαλλήλους του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα να πάρουν δύο εβδομάδες αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών για απομόνωση, θεραπεία που σχετίζεται με τον COVID-19, φροντίδα ενός μέλους της οικογένειας που είχε μολυνθεί από τον COVID-19, και τη φροντίδα των παιδιών λόγω του κλεισίματος του σχολείου ή του παιδικού σταθμού (Andersen, Maclean, Pesko, & Simon, 2020).

Οι βραχυπρόθεσμες αμοιβές λόγω μερικής απασχόλησης, έχουν χρησιμοποιηθεί την περίοδο αυτή για τη στήριξη της οικονομίας, διασφαλίζοντας παράλληλα την απασχόληση στις εταιρείες και τους εργαζόμενους. Συστάθηκε δε, χορήγηση στους εργαζομένους προσωρινή μείωση του αριθμού των ωρών εργασίας τους, η οποία ήταν βοηθητική για τις επιχειρήσεις ώστε να διατηρήσουν το προσωπικό τους και να αποτρέψουν τις απολύσεις (Giurroni & Landais, 2020). Αυτές οι ενέργειες επηρέασαν τα σχέδια και τις πρακτικές αμοιβών των οργανισμών. Επιπλέον, δημιούργησαν ένα σκληρό και περίπλοκο περιβάλλον για διευθυντές και επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού. Σύμφωνα με ορισμένους συγγραφείς, η αναρρωτική άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του ποσοστού απουσίας των εργαζομένων (Maclean, Pichler, & Ziebarth, 2020).

Είναι σημαντικό να τονιστεί πως αυτοί οι τύποι κυβερνητικών πολιτικών, όπως η άδεια ασθενείας μετ' αποδοχών, συμβάλλουν θετικά σε βιομηχανίες όπου οι εργαζόμενοι δεν έχουν λάβει ποτέ τέτοια οφέλη (Maclean et al., 2020). Από την άλλη όμως πλευρά, οι διευθυντές και οι επαγγελματίες του HRM πρέπει να εξετάσουν τρόπους διαχείρισης των αντιδράσεων των εργαζομένων που θα χάσουν τα εκ τις πανδημίας παρεχόμενα κίνητρα.

Σε σχέση με αυτό, οι Przytwa et al. (2020) ανέφεραν τη συνάφεια των εγγενών κινήτρων για τη διατήρηση των εργαζομένων, όπως η ενίσχυση της ατομικής αυτονομίας. Επιπλέον, η διαχείριση των μισθολογικών παροχών μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολη σε οργανισμούς με υψηλό κίνδυνο μόλυνσης, όπως τα νοσοκομεία. Σε αυτό το πλαίσιο, το ποσό της αμοιβής που παρέχεται στους εργαζόμενους, εξετάζεται ώστε να διαπιστωθεί εάν είναι επαρκές, υπό τις συνθήκες του καθημερινού κινδύνου που αντιμετωπίζουν αυτοί οι εργαζόμενοι (Hecker, 2020).

Σύμφωνα με τον Hecker (2020), στο παρελθόν, οι άνθρωποι επέλεγαν εργασία ανάλογα με την ανοχή τους στον κίνδυνο, με αντάλλαγμα μεγαλύτερη ανταμοιβή για υψηλότερους κινδύνους. Συνήθως, η εμπλοκή του εργοδότη προσανατολίζεται στη βασική διαχείριση των κινδύνων. Επομένως, εάν η θέση εργασίας ενέχει μεγάλο κίνδυνο χωρίς επαρκή αμοιβή, οι πιθανότητα οι εργαζόμενοι να εγκαταλείψουν την εργασία είναι μεγάλη (Hecker, 2020).

2.4 Εργασιακές σχέσεις

Η εργασιακή σχέση αναφέρεται στη «σύνδεση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών μέσω της οποίας στηρίζεται η εργασία» (Budd & Bhawe, 2010). Ο COVID-19 έχει δημιουργήσει σημαντικά ζητήματα εργατικού δικαίου για εργαζόμενους και εταιρείες (Biasi, 2020· Sagan & Schüller, 2020). Λόγω του lockdown και της διακοπής των λειτουργιών των εταιριών, κανένα από τα μέρη δεν ήταν σε θέση να εκπληρώσει τις συμβατικές τους υποχρεώσεις (Biasi, 2020).

Στην πραγματικότητα, ο COVID-19 έχει αλλάξει τη συμβατική σχέση μεταξύ εργαζομένου και του εργοδότη του (Leighton & McKeown, 2020; Spurk & Straub, 2020).

Η εργασία από το σπίτι εφαρμόστηκε απο πολλά έθνη και επιχειρήσεις (Spurk & Straub, 2020). Έτσι, τα συμβατικά όρια του χώρου εργασίας εξαφανίστηκαν (Leighton & McKeown, 2020). Σε αυτό το πλαίσιο, ο COVID-19 τοποθέτησε τους διοικούντες των κυβερνήσεων στο ρόλο του σχεδιαστή και όχι του ρυθμιστή (Sachs, 2020), γεγονός που αποτελεί πρόκληση για τις επιχειρήσεις που πρέπει να προσαρμόσουν τα κυβερνητικά σχέδια και κανονισμούς στο οργανωτικό τους περιβάλλον, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις απαιτήσεις και ανάγκες του προσωπικού (Sachs, 2020).

Λόγω της πρωτοφανούς πανδημίας, οι αποφάσεις εταιρειών δεν στηρίχθηκαν μόνο στην ισχύουσα νομοθεσία. Ειδικότερα, οι εταιρείες προχώρησα γρήγορα σε τροποποιήσεις σε έναν αριθμό εργασιακών κανονισμών που αφορούσαν τη λειτουργία τους και την προστασία των εργαζομένων, διατηρώντας ταυτόχρονα και την οικονομική τους αναπτυξη (Sagan & Schüller, 2020; Alhambra, 2020; Mangan, 2020; Sachs, 2020). Ορισμένα κράτη θέσπισαν νομοθεσία για την οργάνωση και την προσωρινή απαγόρευση των ομαδικών απολύσεων (Biasi, 2020).

Η Ιταλία, για παράδειγμα, με κανονισμό απαγόρευσε στις εταιρείες ομαδικές απολύσεις για διάστημα εξήντα ημερών (Biasi, 2020). Επιπλέον, θεσπίστηκαν νομικές διαδικασίες και κανόνες για να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του lockdown και του κλεισίματος των σχολείων, όπως η παροχή γονικής άδειας μετ' αποδοχών.

Το μεγαλύτερο εμπόδιο είναι ότι είναι ακόμα άγνωστο πότε θα προσδιοριστεί το πέρας αυτής της πανδημίας (Spurk & Straub, 2020). Αυτό δημιουργεί σημαντική δυσκολία στον προσδιορισμό ο χρόνος αναγκαστικής λήψης μέτρων, η οποία περίοδος μπορεί να

θέσει σε κίνδυνο τη σχέση μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και των εκπροσώπων τους (συνδικάτα) (Biasi, 2020).

Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι σε ορισμένα κράτη, όπως η Γαλλία, η εξ αποστάσεως εργασία ήταν προαιρετική και δεν μπορούσε να επιβληθεί από τους εργοδότες (Sachs, 2020).

Σε αρκετές περιπτώσεις προέκυψαν διαφωνίες μεταξύ εταιριών και εργαζομένων στους οποίους δεν δόθηκε η ευκαιρία να εργαστούν από το σπίτι ή που προσβλήθηκαν από τον COVID-19 στον χώρο εργασίας (Sachs, 2020). Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τους Sagan και Schüller (2020), η συμμόρφωση των εργοδοτών με τους νέους κανόνες εργασίας ήταν εύκολο να αμφισβητηθεί εάν δεν υπήρχε συμβατική συμφωνία.

Η πανδημία έφερε στο φως ερωτήματα σχετικά με την ικανότητα του εργοδότη να επιβάλλει νέους κανονισμούς στους εργαζόμενους. Σύμφωνα με τους Rothstein et al. (2021), η εφαρμογή μιας αυστηρής, δυναμικής στρατηγικής μπορεί να επιδεινώσει την απροθυμία πολλών εργαζομένων να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα.

2.5 Ευκαιρίες, μελλοντικές οργανωτικές κατευθύνσεις και γνώσεις σχετικά με τις παρεμβάσεις HRM

Αδιαμφισβήτητα ο COVID-19 έχει δημιουργήσει σημαντικά εμπόδια στους διευθυντές και τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού και ταυτόχρονα έδωσε ώθηση σε αξιόλογες ευκαιρίες και προοπτικές που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τις εταιρείες να καθοδηγήσουν τις μελλοντικές τους δραστηριότητες.

Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τους Demirkaya και Aydn (2006), μια κρίση μπορεί να παρέχει στις εταιρείες απρόβλεπτες δυνατότητες και προοπτικές. Στην παρούσα ενότητα θα περιγράψουν οι προοπτικές αυτές, σε σχέση με τα πιθανά μελλοντικά μονοπάτια της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο COVID-19 ώθησε τη δημιουργικότητα και την καινοτομία των επιχειρήσεων και προκάλεσε συζητήσεις για το μέλλον της εργασίας, ενώ επίσης υπέδειξε την ανάγκη δημιουργίας νέων σεναρίων για το μέλλον της εργασίας (Hite & McDonald, 2020).

Επιπλέον, η πανδημία έχει αναγκάσει τις επιχειρήσεις να επανεξετάσουν τις στρατηγικές τους για το ανθρώπινο δυναμικό και να προχωρήσουν πέρα από τις παραδοσιακές μεθόδους διαχείρισης του, θέτοντας τη σύγχρονη τεχνολογία

πληροφοριών ως ζωτικό εταίρο προκειμένου να ευδοκιμήσουν και να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητα τους. Σε αυτό το πλαίσιο, νέοι νόμοι θεσπίστηκαν σε πολλά κράτη για να βοηθήσουν τους οργανισμούς σε αυτήν την ταχεία και απροσδόκητη αλλαγή. Η Γερμανία, για παράδειγμα, έχει εγκρίνει νέους νόμους για τη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης σε διάφορους τομείς (Sagan & Schüller, 2020) προκειμένου να διευκολυνθεί η εισαγωγή της εξ αποστάσεως εργασίας στις επιχειρήσεις.

Ως εκ τούτου, η ανάπτυξη της εξ αποστάσεως εργασίας φαίνεται να έχει γίνει πρότυπο στις επιχειρήσεις. Ωστόσο, σύμφωνα με ορισμένους ακαδημαϊκούς δεν είναι σίγουρο ότι οι οργανισμοί που έχουν εφαρμόσει την απομακρυσμένη εργασία θα το υιοθετήσουν με το πέρασ της πανδημίας (Aitken-Fox et al., 2020b).

Δεδομένου ότι η συγκεκριμένη μορφή εργασίας εφαρμόστηκε από τους περισσότερους οργανισμούς την περίοδο του Covid-19, πιθανότατα οι διοικήσεις των επιχειρήσεων να αξιολογούν την απόδοσή της πριν προχωρήσουν στην επιλογή της πλήρους υιοθέτησης και εφαρμογής (Aitken-Fox et al., 2020b).

Σύμφωνα με μια πρόσφατη έκθεση που δημοσιεύτηκε από το Παγκόσμιο Ινστιτούτο McKinsey, η οποία αξιολόγησε τη μόνιμη επίδραση του COVID-19 στις απαιτήσεις εργασίας, τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού σε οκτώ χώρες (Κίνα, Γαλλία, Γερμανία, Ινδία, Ιαπωνία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο, και των Ηνωμένων Πολιτειών), φαίνεται ότι η εξ αποστάσεως εργασία και οι εικονικές συναντήσεις θα συνεχίσουν να εφαρμόζονται, σε μικρότερη βέβαια ένταση από ό,τι στην κορύφωση του COVID-19 (Lund et al., 2021).

Παρά τα μειονεκτήματά της, η απομακρυσμένη εργασία επιτρέπει στα άτομα να απολαμβάνουν ευέλικτο ωράριο, να εξοικονομούν χρόνο στις μετακινήσεις τους, να ασκούν μεγαλύτερη αυτονομία στο χώρο εργασίας και να εκτίθενται σε νέες τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (Prasad & Vaidya, 2020).

Επιπλέον, η απομακρυσμένη εργασία επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μεγιστοποιήσουν τη χρήση των πόρων τους, όπως χώρους γραφείων, και να εξοικονομήσουν χρήματα.

Στην πραγματικότητα, ορισμένα κράτη, όπως η Κορέα, εξετάζουν τη δυνατότητα της πλήρους εφαρμογής της εξ αποστάσεως εργασίας σε εμπορικούς τομείς όπως οι τηλεπικοινωνίες και η εκπαίδευση (Liu et al., 2020).

Επιπλέον, ο COVID-19 έδωσε στους εργοδότες ευκαιρίες να βελτιώσουν την ανεξαρτησία των εργαζομένων τους, να αναβαθμίσουν τις ψηφιακές τους ικανότητες και να επεκτείνουν την άποψή τους για την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους (Carnevale & Hatak, 2020).

Είναι αδιαμφισβήτητο το γεγονός ότι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων των νέων τεχνολογιών έχει βελτίωση τα επίπεδα ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας, ενώ συνέβαλε στην εφαρμογή της απόφασης να παραμείνουν οι εργαζόμενοι στο σπίτι και να προστατεύονται από τον κίνδυνο μόλυνσης από τον ιό. Οι νέες τεχνολογίες βοήθησαν επίσης τους ειδικούς στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, όπως ψυχολόγους, οι οποίοι συνέχισαν να βοηθούν τους ανθρώπους μέσω συστημάτων τηλευγείας.

Σύμφωνα με τους Lund et al. (2021), ο COVID-19 επιτάχυνε την υιοθέτηση του αυτοματισμού και της τεχνητής νοημοσύνης σε τομείς με υψηλό βαθμό ανθρώπινης επαφής, όπως η ιατρική περίθαλψη, η προσωπική φροντίδα και η κοινωνική βοήθεια (π.χ. γυμναστήρια, κομμωτήρια). Ως εκ τούτου, οι οργανισμοί πρέπει να κατακτήσουν την τεχνολογία της πληροφορίας και της επικοινωνίας και να την καταστήσουν διαθέσιμη σε όλα τα μέλη τους, εάν θέλουν να συνεχίσουν τη λειτουργία της εταιρείας τους σε περίοδο πανδημίας.

Από την άλλη πλευρά, ορισμένοι αναλυτές τόνισαν τη σημασία της χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης (AI) για τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (HRM), κατά τη διάρκεια μιας παρόμοιας κρίσης υγείας και πρότειναν τη χρήση της ως αποτελεσματικό εργαλείο για την πρόληψη διαταραχών στις λειτουργίες και τις πρακτικές διαχείρισης, διασφαλίζοντας παράλληλα τον φυσικό διαχωρισμό και την ασφάλεια των εργαζομένων (Devyania et al., 2020).

Σε παρόμοιο πνεύμα, οι Liu et al. (2020) πρότειναν την ανάπτυξη προγνωστικών μοντέλων που λαμβάνουν υπόψη τους παράγοντες κινδύνου και τις αβεβαιότητες στον προληπτικό προγραμματισμό και τον προγραμματισμό της προσφοράς, τα οποία θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους λήπτες αποφάσεων στη δημιουργία διαφόρων δυναμικών σεναρίων που μπορούν να αυτοματοποιηθούν με τη χρήση τεχνητών νοημοσύνη (AI).

Χρησιμοποιώντας αναλύσεις δεδομένων, οι επαγγελματίες που εμπλέκονται με ζητήματα του ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να βελτιστοποιήσουν και να

βελτιώσουν τις λειτουργίες και τις πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζονται σε επιχειρήσεις, όπως ο σχεδιασμός εργατικού δυναμικού, η πρόσληψη και η διαχείριση ταλέντων (AM, Affandi, Udobong, & Sarwani, 2020), κατά τη διάρκεια αλλά και μετά από την τρέχουσα πανδημία.

Ο εντοπισμός των δυνατοτήτων που δημιουργούνται από τον COVID-19 μπορεί να βοηθήσει τους επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού στην ανάπτυξη των καταλληλότερων παρεμβάσεων και μελλοντικών δράσεων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι οι εταιρείες σε όλο τον κόσμο συνεχίζουν να βιώνουν τις εκτεταμένες επιπτώσεις αυτής της πανδημίας. Η ενίσχυση της οργανωτικής ανθεκτικότητας είναι αναμφισβήτητα απαραίτητη. Σε αυτήν την κατάσταση, οι οργανισμοί πρέπει να είναι σε θέση να δώσουν δημιουργικές απαντήσεις προκειμένου να απορροφήσουν και να αντιμετωπίσουν τις απειλές για την ύπαρξή τους (Ngoc Su et al., 2021).

Οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να συνεργάζονται με διευθυντικά στελέχη και υπαλλήλους για να μετατρέψουν τις προκλήσεις που θέτει ο COVID-19 σε ευκαιρίες, να επανεξετάσουν τις λειτουργίες και τις πρακτικές τους για το ανθρώπινο δυναμικό, όπως η αμοιβή και η διαχείριση απόδοσης, και να τις προσαρμόσουν στις νέες συνθήκες εργασίας που επέφερε η κρίση COVID-19.

Σύμφωνα με τους Przytua et al. (2020), οι εταιρείες πρέπει να δημιουργήσουν νέα θεμέλια, επαναπλασιώνοντας τις αναδυόμενες τάσεις των πρακτικών ανθρώπινου δυναμικού.

Υπό το πρίσμα του απρόβλεπτου της τρέχουσας κατάστασης και του υψηλού επιπέδου αβεβαιότητας, οι οργανισμοί θα πρέπει να επιλέξουν να κινηθούν προς ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας (AM et al., 2020; Kaufman et al., 2020; Przytua et al., 2020), το οποίο θα είναι ευέλικτο ώστε να επιτρέπει την ταχεία και αποτελεσματική προσαρμογή του οργανισμού στις απαιτήσεις της νέας κατάστασης.

Οι Lund et al. (2021) συνέστησαν στις επιχειρήσεις να ενισχύουν τη λειτουργική τους ευελιξία δίνοντας έμφαση στα βασικά καθήκοντα και τις δραστηριότητες μιας εργασίας παρά στο σύνολο της εργασίας. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν την απαραίτητη οργανωτική βοήθεια (Ngoc Su et al., 2021).

Τέτοιες ενέργειες θα πρέπει να έχουν καλή επίδραση στη δέσμευση και τη διατήρηση των εργαζομένων, πέρα από τη μείωση των εξόδων πρόσληψης (Lund et al., 2021).

Μερικοί ερευνητές παροτρύνουν τις εταιρείες να στραφούν στις επιχειρηματικές ικανότητες του προσωπικού και να βασιστούν σε αυτές προκειμένου να βοηθηθούν ώστε να προσαρμοστούν στην αβεβαιότητα που μπορεί να προκληθεί από μια απρόβλεπτη καταστροφή (Carnevale & Hatak, 2020· Liu et al., 2020).

Δεδομένου ότι η επιχειρηματικότητα επικεντρώνεται στην έρευνα, την αξιολόγηση, την ανακάλυψη και την ικανότητα να μετατρέπει τις δυσκολίες σε ευκαιρίες, η εν λόγω κατάσταση μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους στον εντοπισμό, την αξιολόγηση και την αξιοποίηση πιθανοτήτων που προκύπτουν σε ένα δυναμικό και ασταθές περιβάλλον (Carnevale & Hatak, 2020).

Επιπλέον, ο κρίσιμος ρόλος της τεχνολογίας των πληροφοριών κατά τη διάρκεια της πανδημίας, θα πρέπει να παρακινήσει τους διευθυντές και τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού να διερευνήσουν αποτελεσματικές μεθόδους για την ενσωμάτωση του ανθρώπινου δυναμικού και την προσαρμογή του στο νέο οργανωτικό περιβάλλον.

Είναι σημαντικό επίσης να σημειωθεί, ότι η συμμετοχή των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την επιτυχία της οργανωτικής μεταρρύθμισης, ενώ η διατήρηση της επαφής μαζί τους θα ελαχιστοποιήσει το άγχος τους και θα ενισχύει την εμπιστοσύνη τους στην εταιρεία (Hamouche, 2020).

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει από την πλευρά τους να έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως με την ελευθερία να επιλέγουν πότε και πού θα εργαστούν (Kaufman et al., 2020; Przytwa et al., 2020), χωρίς να περιορίζονται στην εργασία από το σπίτι. Ωστόσο, για να διατηρηθούν οι εργαζόμενοι συνδεδεμένοι με την εργασία τους, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα μιας ευέλικτης παρουσίας στο γραφείο, διασφαλίζοντας την παρουσία αποτελεσματικών μέτρων υγείας και ασφάλειας.

Υπό το πρίσμα της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι διευθυντές θα πρέπει να επικοινωνούν και να συζητούν με τους υπαλλήλους τους στόχους του οργανισμού. Από αυτή την άποψη, οι διευθυντές, με τη βοήθεια των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού, θα πρέπει να επανεξετάσουν και να

ευθυγραμμίσουν εκ νέου το σύστημα διαχείρισης απόδοσης για να προσαρμόσουν τους στόχους απόδοσης στη νέα πραγματικότητα του οργανισμού και των εργαζομένων (AM et al., 2020). Θα πρέπει να παρέχουν συνεχή ανατροφοδότηση, η οποία προάγει τη μάθηση και την ανταλλαγή απόψεων των εργαζομένων, την οργανωτική ευελιξία, καθώς και τον ενθουσιασμό των εργαζομένων (Ngoc Su et al., 2021).

Επιπλέον, οι εταιρείες θα πρέπει να σχεδιάσουν προγράμματα που επιδιώκουν να προστατεύσουν την ψυχική υγεία των εργαζομένων και να παρέχουν λύσεις προσαρμοσμένες σε συγκεκριμένες ανάγκες (Hamouche, 2020).

Η ανοικοδόμηση της οργανωσιακής κουλτούρας είναι απαραίτητη ώστε να υποστηριχθεί η αποδοχή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και η μετάβαση σε ένα υβριδικό πρότυπο εργασίας (AM et al., 2020; Ngoc Su et al., 2021).

Για να ενισχυθεί η κοινωνική υποστήριξη και η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, ειδικά εκείνων που εργάζονται εξ αποστάσεως, είναι επίσης απαραίτητο να οικοδομηθεί και να διατηρηθεί μια συνεκτική κουλτούρα που διευκολύνει τις σχέσεις και τις αλληλεπιδράσεις των εργαζομένων (Lund et al., 2021).

Στην πραγματικότητα, η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να έχει αντίκτυπο στη διαδικασία κοινωνικοποίησης και στην εκμάθηση πληροφοριών που σχετίζονται με την εταιρική κουλτούρα (Asatiani et al., 2021).

Αυτό ώθησε ορισμένους ερευνητές να προτείνουν την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός εγχειριδίου ψηφιακής οργανωσιακής κουλτούρας, το οποίο θα πρέπει να διατίθεται σε εργαζόμενους που ακολουθούν την εξ αποστάσεως εργασία (Asatiani et. al., 2021).

Κεφάλαιο 3^ο: Μεθοδολογία της έρευνας

3.1 Σκοπός της εργασίας

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στην εταιρία **ΑΛΦΑ**, που είναι μια ελληνική εταιρία, που δραστηριοποιείται στο χώρο των τροφίμων εδώ και 70 χρόνια. Παράγει καινοτόμα προϊόντα, άριστης ποιότητας, υψηλής διατροφικής αξίας και εξαιρετικής γεύσης ενός χαρτοφυλακίου προϊόντων στη γενική κατηγορία του λευκού γάλακτος όπως φρέσκο γάλα (100%), σοκολατούχο γάλα, βρεφικό και παιδικό γιαούρτι, γιαούρτι ενηλίκων, παιδικό γάλα ψυγείου, φρέσκους χυμούς ψυγείου και παγωμένο τσάι. Διαθέτει 3 υπερσύγχρονες μονάδες παραγωγής προϊόντων, στην Αττική, στη Λαμία και στη Βιομηχανική περιοχή της Σίνδου στη Θεσσαλονίκη. Επίσης, η εταιρία διαθέτει Σταθμούς Συλλογής Γάλακτος, στις Σέρρες, Συδινή Ξάνθης, Ζάρκο Τρικάλων, αλλά και στα Λεχαινά Ηλείας και απασχολεί συνολικά 1012 εργαζόμενους.

Σκοπός της παρούσας εργασίας αποτελεί η διερεύνηση των επιπτώσεων της πανδημίας Covid-19 στις σχέσεις των εργαζομένων και η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνσή τους. Έτσι μέσω ποσοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε καταβλήθηκε προσπάθεια να απαντηθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- 1) Ποιες ήταν οι επιπτώσεις της πανδημίας στις σχέσεις των εργαζομένων
- 3) Πρωτοβουλίες και δράσεις επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνση της εργασιακής κατάστασης λόγω της πανδημίας.

3.2 Δείγμα της έρευνας

Προκειμένου να επιτευχθεί ο σκοπός της παρούσας εργασίας και να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, μοιράστηκαν 500 ερωτηματολόγια και λήφθηκαν απαντήσεις σε αυτά από 418 εργαζόμενους που αποτέλεσε και το τελικό δείγμα της έρευνας. Αξίζει να τονιστεί πως το ποσοστό συμμετοχής στην έρευνα ανήλθε στο 83,8 %.

3.3 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο της παρούσας έρευνας ήταν το ερωτηματολόγιο, το οποίο διαχωρίστηκε σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αφορούσε τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων, ενώ το δεύτερο μέρος χωρίστηκε σε τρεις ενότητες:

A) Τη Γνώση σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων

B) τις Επιπτώσεις της Πανδημίας COVID-19 στην απόδοση και τις σχέσεις των εργαζομένων και τέλος

Γ) Μέτρα, ενέργειες και πρωτοβουλίες της εταιρείας για την εξομάλυνση της κατάστασης.

Οι παραπάνω υποενότητες χωρίστηκαν σε επιμέρους υποκατηγορίες. Συγκεκριμένα, αναφορικά με τη γνώση σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων η πρώτη υποκατηγορία αφορούσε το πόσα από τα παρακάτω συμβαίνουν στην επιχείρηση σχετικά με την Υγεία & Ασφάλεια των εργαζομένων όπου τέθηκαν πέντε ερωτήματα με απαντήσεις Ναι – Όχι – Δεν γνωρίζω. Η δεύτερη υποκατηγορία αφορούσε το πόσο η εταιρία φροντίζει σχετικά με την ΥΑΕ των εργαζομένων με επτά υποερωτήματα βαθμολογούμενα με την κλίμακα LIKERT (Καθόλου – Λίγο – Μέτρια – Πολύ – Πάρα Πολύ).

Η τρίτη υποενότητα σχετιζόταν με το πόσο ικανοποιημένος είναι ο συμμετέχοντας από την εργασία του όπου τέθηκαν τρία υποερωτήματα πάλι βαθμολογούμενα με την κλίμακα LIKERT (Καθόλου – Λίγο – Μέτρια – Πολύ – Πάρα Πολύ).

Αναφορικά με τις Επιπτώσεις της Πανδημίας COVID-19 στις σχέσεις των εργαζομένων οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν στο πόσο επηρέασε η πανδημία την επίδοσή τους και τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους και τους οικείους τους. Η συγκεκριμένη ενότητα περιλάμβανε 16 ερωτήματα πάλι βαθμολογούμενα με τη κλίμακα Likert (Καθόλου – Λίγο – Μέτρια – Πολύ – Πάρα Πολύ).

Τέλος, όσον αφορά την τρίτη υποκατηγορία αναφορικά με μέτρα, ενέργειες και πρωτοβουλίες της επιχείρησης αναφορικά με το πόσο σημαντικά κρίνουν οι εργαζόμενοι τα μέτρα της εταιρίας τέθηκαν 11 ερωτήματα βαθμολογούμενα με την κλίμακα Likert (Καθόλου – Λίγο – Μέτρια – Πολύ – Πάρα Πολύ).

3.4 Συλλογή και ανάλυση των δεδομένων

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε στους εργαζόμενους σε ηλεκτρονική μορφή για να διευκολυνθεί η συλλογή των δεδομένων. Προκειμένου να ληφθούν τα δεδομένα ζητήθηκε άδεια και ενημερώθηκε η επιχείρηση για τη διενέργεια της έρευνας.

Κατόπιν, συντάχθηκε το ερωτηματολόγιο στο google forms που συμπεριλάμβανε και την ενημέρωση των συμμετεχόντων για το σκοπό της έρευνας συνάμα με ενημέρωση για την ανωνυμία της συμμετοχής και ότι η συλλογή των δεδομένων αποσκοπεί αποκλειστικά στη χρήση και την περάτωση του σκοπού της παρούσας εργασίας ακαδημαϊκού περιεχομένου.

Σε ότι αφορά την ανάλυση των δεδομένων, αυτή πραγματοποιήθηκε μέσω αξιοποίησης του εργαλείου του SPSS.

Κεφάλαιο 4: Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Η έρευνα διεξάχθηκε σε 3 εγκαταστάσεις και κατά βάση απευθύνθηκε σε εργαζόμενους του Ποιοτικού Ελέγχου, Logistics, Τεχνικής Διεύθυνσης & Διεύθυνση παραγωγής και η συμμετοχή λογίστηκε ικανοποιητική (με ποσοστό 83,8 %).

4.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων έρευνας

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συγκεντρωτικά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
<i>Φύλο</i>	Άνδρες Γυναίκες Σύνολο	92,80% 7,20% 100%
<i>Ηλικία</i>	18 - 35 36 - 50 51 - 70 Σύνολο	16,50% 53,50% 30,10% 100%
<i>Εργασιακή Εμπειρία</i>	< 5 5 - 10 >10 Σύνολο	25,10% 10,70% 64,20% 100%
<i>Οικογενειακή Κατάσταση</i>	Έγγαμος/η Άγαμος/η Άλλο Σύνολο	60,40% 32,90% 6,70% 100%
<i>Αριθμός Τέκνων</i>	Κανένα 1 2 3 3+ Σύνολο	37,20% 25,10% 31,00% 5,50% 1,20% 100%
<i>Τρόπος Εργασίας</i>	Φυσική Παρουσία Απομακρυσμένη Εργασία Σύνολο	97,90% 2,10% 100%
<i>Συμβόλαιο</i>	Μερικής Απασχόλησης Ολικής Απασχόλησης Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου Σύνολο	2,40% 90% 7,60% 100%
<i>Πόστο Εργασίας</i>	Τεχνική Υπηρεσία Ποιοτικός Έλεγχος R & D Παραγωγή Logistics Αποθήκη Πωλήσεις Health & Safety Ζώνη Γάλακτος Προγραμματισμός Λογιστήριο Σύνολο	12,20% 6,70% 0,20% 38,40% 7,60% 32,90% 0,20% 0,20% 0,70% 0,50% 0,20% 100%

Πίνακας 1: Ανάλυση δημογραφικών χαρακτηριστικών

Με βάση τα όσα περιγράφονται στον παραπάνω πίνακα, είναι σαφές, ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην εν λόγω έρευνα ανήκουν στο ανδρικό φύλο σε ποσοστό 92,80%, ενώ σε ότι αφορά την ηλικιακή κατανομή, η πλειονότητα των εργαζομένων σε ποσοστό 53,50% βρίσκεται στην ηλικιακή κατανομή 36-50.

Αντίστοιχα, σε ότι αφορά την εργασιακή εμπειρία, το 64,20% εργάζεται περισσότερο από 10 έτη, συνεπώς πρόκειται για ιδιαίτερα έμπειρους εργαζομένους, ενώ το 60,40% των ερωτηθέντων είναι έγγαμοι αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση.

Ακολούθως αναφορικά με τον αριθμό των τέκνων, υπάρχει σημαντική διασπορά απαντήσεων, καθώς το 37,2% των ερωτηθέντων δεν έχουν κανένα παιδί, ενώ ακολουθεί το 31% με δύο παιδιά και το 25,10% των ερωτηθέντων με ένα παιδί.

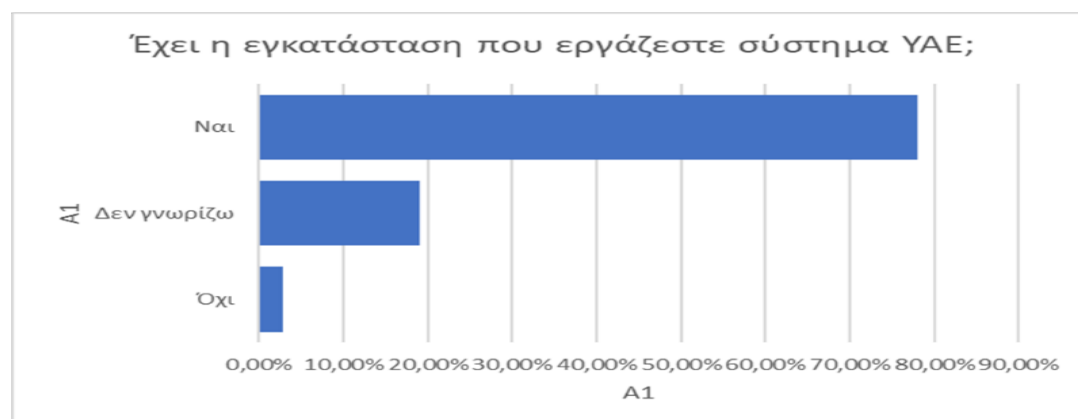
Σχετικά με τον τρόπο απασχόλησης των εν λόγω εργαζομένων, το 97,20% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, εργάζονταν με φυσική παρουσία, ενώ η σύμβαση τους ήταν πλήρους ή ολικής απασχόλησης σε ποσοστό της τάξεως του 90%.

Τέλος, σε ότι αφορά τον τομέα εργασίας τους, το 38,40% των εργαζομένων βρίσκεται στον τομέα της παραγωγής, ενώ το 32,90% των εργαζομένων εργάζεται στον τομέα της αποθήκης και τέλος το 12,20% των εργαζομένων εργάζονταν στον τομέα της τεχνικής υπηρεσίας.

4.2 Ανάλυση γνώσεων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων

- **Μέρος Α: Τι συμβαίνει στην επιχείρηση σχετικά με την υγεία και ασφάλεια**

Η πρώτη ερώτηση που τέθηκε στο εν λόγω μέρος του ερωτηματολογίου στους συμμετέχοντες στην έρευνα αφορούσε στο κατά πόσον έχει η εγκατάσταση που εργάζονται σύστημα ΥΑΕ.



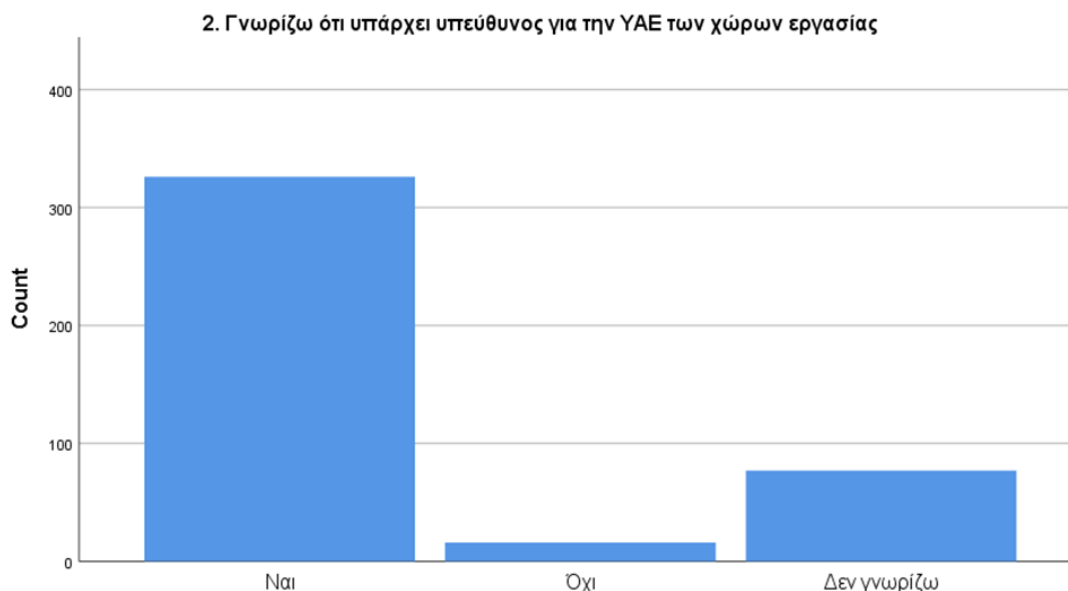
Ναι	78,04%
Δεν γνωρίζω	19,09%
Όχι	2,86%
Grand Total	100,00%

Με βάση τα ευρήματα του παραπάνω γραφήματος είναι σαφές, ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν την ύπαρξη του συστήματος ΥΑΕ στην εργασία, κάτι το οποίο είναι ξεκάθαρο σε ποσοστό άνω του 78%.

Ακολούθως, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, να αποκριθούν στο κατά πόσον γνωρίζουν ότι υπάρχει εντός της εταιρίας τους υπεύθυνος για την υγεία και ασφάλεια των χώρων εργασίας.

2. Γνωρίζω ότι υπάρχει υπεύθυνος για την ΥΑΕ των χώρων εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ναι	326	32,6	77,8	77,8
Όχι	16	1,6	3,8	81,6
Δεν γνωρίζω	77	7,7	18,4	100,0
Total	419	41,9	100,0	
System	580	58,1		
Total	999	100,0		



Αναλύοντας τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι από το σύνολο των 419 ατόμων, οι 326 δήλωσαν ότι γνωρίζουν ότι στην εταιρεία στην

οποία εργάζονται, υπάρχει υπεύθυνος για την υγιεινή και ασφάλεια, γεγονός το οποίο είναι ιδιαίτερα θετικό, καθώς δείχνει ότι υπάρχει σαφής γνώση των εργαζομένων σχετικά με τα άτομα που έχουν οριστεί ως υπεύθυνα για την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας.

Εν συνεχεία, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να αποκριθούν στο κατά πόσον έχει η εγκατάσταση που εργάζονται ιατρό ή/και νοσηλεύτη/ρια εργασίας. Τα κάτωθι στοιχεία δείχνουν, ότι οι 411 από τους 419 (ποσοστό 98%) των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν ότι γνωρίζουν την ύπαρξης ιατρού και νοσηλεύτη εργασίας, στην εταιρεία.

3. Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε ιατρό ή/και νοσηλεύτη/ρια εργασίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	411	41,1	98,1	98,1
	Όχι	5	,5	1,2	99,3
	Δεν γνωρίζω	3	,3	,7	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

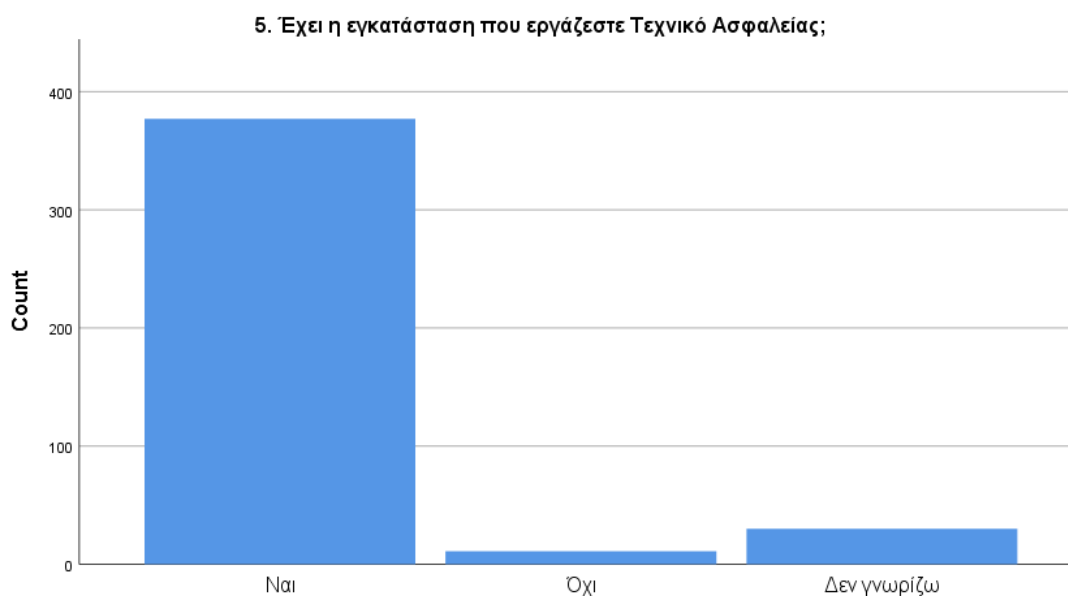


Παρόμοια επίσης είναι τα ευρήματα, σε ότι αφορά την ερώτηση σχετικά με την γνώση των εργαζομένων για την ύπαρξη τεχνικού ασφαλείας στην εγκατάσταση στην οποία εργάζονται. Τα κάτωθι στοιχεία δείχνουν, ότι οι 378 από τους 419 (ποσοστό το οποίο

υπερβαίνει το 90%) των συμμετεχόντων στην έρευνα, δήλωσαν ότι έχουν γνώση ύπαρξης ιατρού και νοσηλευτή εργασίας στην εταιρεία, κάτι το οποίο είναι εξίσου σημαντικό, καθώς είναι σαφές και γνωστό για τους εργαζομένους, ότι η εταιρεία ακολουθεί πιστά ότι αναφέρει το ισχύον νομικό πλαίσιο σχετικά με την υποχρέωση ύπαρξης τεχνικού ασφαλείας και ιατρού εργασίας σε κάθε εταιρική εγκατάσταση.

5. Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε Τεχνικό Ασφαλείας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nαι	377	37,7	90,2	90,2
	Όχι	11	1,1	2,6	92,8
	Δεν γνωρίζω	30	3,0	7,2	100,0
	Total	418	41,8	100,0	
Missing	System	581	58,2		
Total		999	100,0		



Η τελευταία ερώτηση στο συγκεκριμένο πεδίο αναφέρεται στο κατά πόσο γνωρίζουν την ύπαρξη στο χώρο εργασίας τους κυτίου πρώτων βοηθειών.

Όπως μπορεί να δει κανείς από τα κάτωθι στοιχεία σε σύνολο 419 ερωτηθέντων, οι 341 από αυτούς (81,3%) ανέφεραν ότι στο χώρο εργασίας τους υπάρχει πλήρες κυτίο πρώτων βοηθειών, ενώ αντίθετα το 13,36 των ερωτηθέντων (ήτοι 56 στους 419) δήλωσαν ότι δεν υπάρχει πλήρες κυτίο πρώτων βοηθειών στο χώρο εργασίας τους, τέλος 22 εργαζόμενοι (ποσοστό της τάξεως του 5,25%) δεν γνωρίζουν την ύπαρξη του

κυτίου πρώτων βοηθειών, γεγονός στο οποίο πρέπει να δώσει βαρύτητα η διοίκηση της εταιρείας, ώστε σε περίπτωση περιστατικού οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν που βρίσκεται το κυτίο Α' Βοηθειών.

6. Έχετε στον χώρο εργασίας σας πλήρες κυτίο πρώτων βοηθειών;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	341	34,1	81,4	81,4
	Όχι	56	5,6	13,4	94,7
	Δεν γνωρίζω	22	2,2	5,3	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



- **Μέρος Β: Φροντίδα της εταιρίας σχετικά με την ΥΕΑ των εργαζομένων**

Η πρώτη ερώτηση στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου προσεγγίζει το κομμάτι της εκπαίδευσης του προσωπικού σε ζητήματα ΥΕΑ. Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ερωτήματος καταδεικνύουν μια ιδιαίτερα θετική κατάσταση για την εταιρεία.

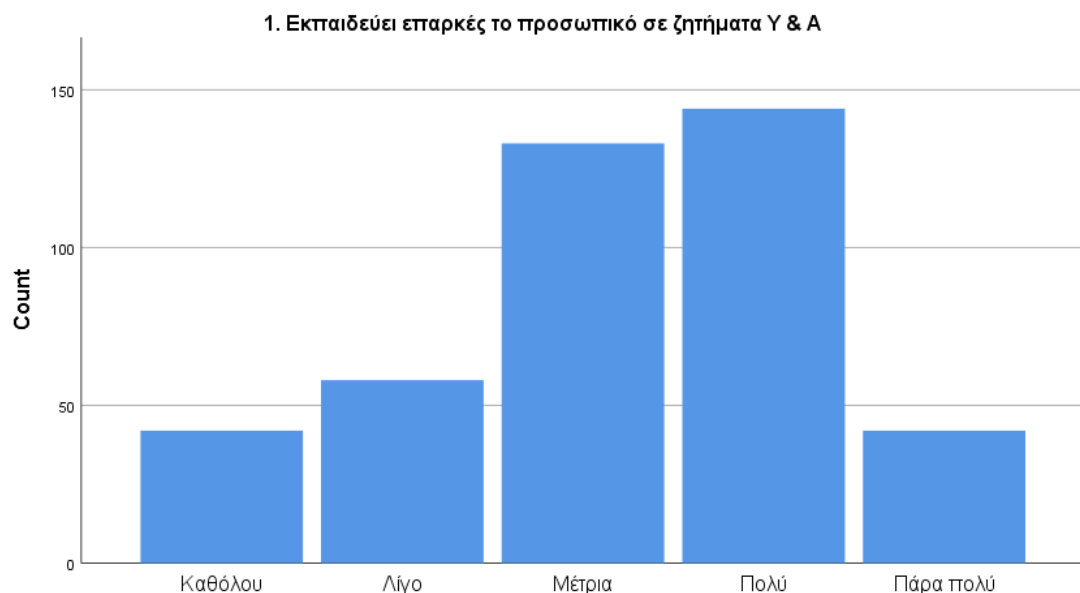
Σε σύνολο 419 εργαζομένων, οι 144 δήλωσαν ότι η εταιρία έχει προβεί σε μεγάλο βαθμό σε παροχή εκπαιδεύσεων προς το προσωπικό για θέματα που συνδέονται με την

υγεία και ασφάλειας τους, ενώ 133 εργαζόμενοι δήλωσαν ότι έχουν λάβει μέτρια εκπαίδευση στο πεδίο αυτό.

Ποσοστό 44,39% των εργαζομένων δήλωσαν ότι έχουν λάβει πολύ και πάρα πολύ εκπαίδευση, ενώ το 31,74% των εργαζομένων, δήλωσε ότι έχει λάβει μέτρια εκπαίδευση στο πεδίο, τέλος το 23,86% των εργαζομένων δήλωσε ότι δεν λαμβάνει εκπαίδευση σχετική με ζητήματα Υ&Α.

1. Εκπαιδεύει επαρκές το προσωπικό σε ζητήματα Υ & Α

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	42	4,2	10,0	10,0
	Λίγο	58	5,8	13,8	23,9
	Μέτρια	133	13,3	31,7	55,6
	Πολύ	144	14,4	34,4	90,0
	Πάρα πολύ	42	4,2	10,0	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



Σε ότι αφορά την ύπαρξη διαδικασίας διερεύνησης για συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ του προσωπικού, τα κάτωθι ευρήματα καταδεικνύουν μια ιδιαίτερα θετική κατάσταση για την εν λόγω εταιρεία, καθώς η πλειονότητα των 419 εργαζομένων, δήλωσαν ότι υπάρχει διαδικασία διερεύνησης για συμβάντα που σχετίζονται με την

υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ αντίθετα, 120 εργαζόμενοι δήλωσαν μέτρια γνώση στο πεδίο αυτό.

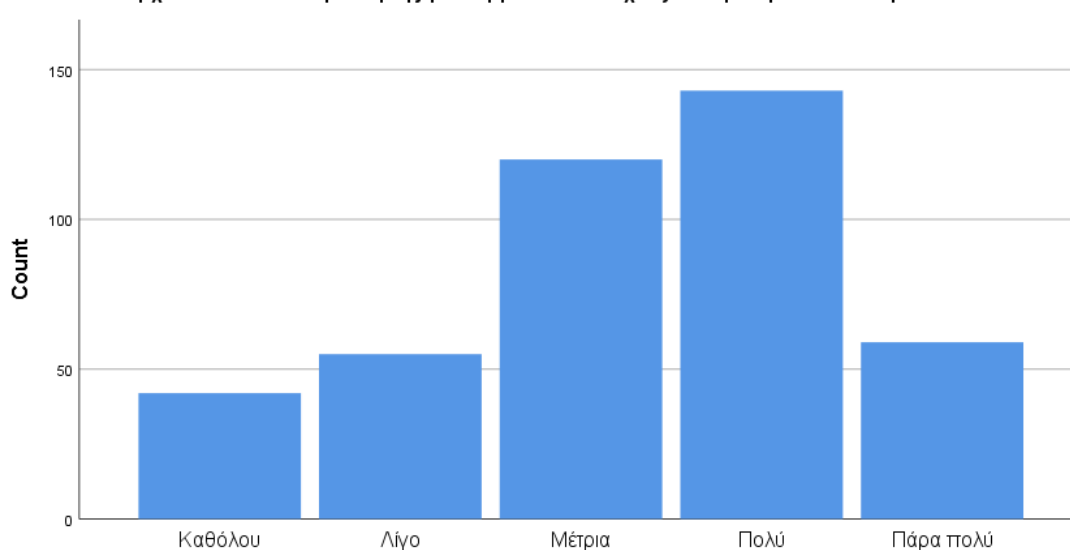
Σε ποσοστό 48,21% δηλαδή σχεδόν ένας στους δύο εργαζομένους, δήλωσαν ότι γνωρίζουν με σαφήνεια την ύπαρξη διαδικασίας διερεύνησης των συμβάντων που σχετίζονται με την Υ&Α των εργαζομένων.

Συνεπώς, είναι σημαντικό στο μέλλον η εταιρεία να συνεχίσει να δίνει έμφαση στο συγκεκριμένο πεδίο, ώστε να βελτιωθούν τα παραπάνω ποσοστά και να ενημερωθούν όσο το δυνατόν περισσότεροι εργαζόμενοι για την εν λόγω διαδικασία.

2. Υπάρχει διαδικασία διερεύνησης για συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ του προσωπικού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	42	4,2	10,0	10,0
	Λίγο	55	5,5	13,1	23,2
	Μέτρια	120	12,0	28,6	51,8
	Πολύ	143	14,3	34,1	85,9
	Πάρα πολύ	59	5,9	14,1	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

2. Υπάρχει διαδικασία διερεύνησης για συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ του προσωπικού



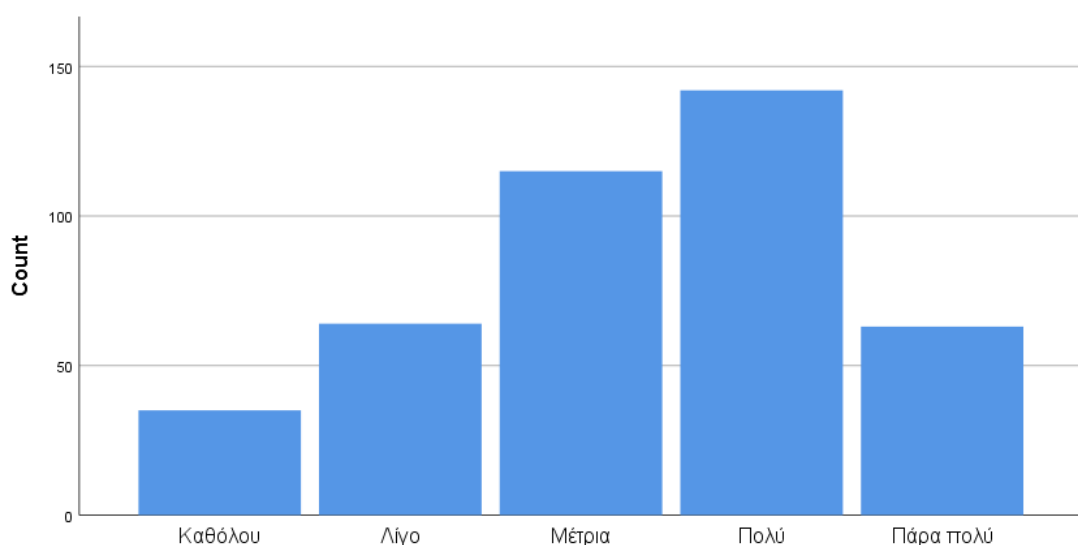
Ακολουθως, σε ότι αφορά την ύπαρξη διαδικασίας αναφοράς για συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ του προσωπικού, τα κάτωθι ευρήματα καταδεικνύουν μια ιδιαίτερα θετική κατάσταση για την εν λόγω εταιρεία, καθώς η πλειονότητα των ερωτηθέντων (143) δήλωσαν, ότι υπάρχει διαδικασία αναφοράς από το προσωπικό για συμβάντα που σχετίζονται με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ αντίθετα, 114 εργαζόμενοι δήλωσαν μέτρια γνώση στο πεδίο αυτό.

Ένας στους δύο εργαζομένους 50,59%, γνωρίζει με σαφήνεια την ύπαρξη της εν λόγω διαδικασίας. Συνεπώς, είναι σημαντικό στο μέλλον η εταιρεία να συνεχίσει να δίνει έμφαση στο συγκεκριμένο πεδίο, ώστε να βελτιωθούν τα παραπάνω ποσοστά και να ενημερωθούν όσο το δυνατόν περισσότεροι εργαζόμενοι για την εν λόγω διαδικασία.

3. Υπάρχει διαδικασία αναφοράς από το προσωπικό για καταστάσεις ή συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	35	3,5	8,4	8,4
	Λίγο	64	6,4	15,3	23,6
	Μέτρια	115	11,5	27,4	51,1
	Πολύ	142	14,2	33,9	85,0
	Πάρα πολύ	63	6,3	15,0	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

3. Υπάρχει διαδικασία αναφοράς από το προσωπικό για καταστάσεις ή συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ

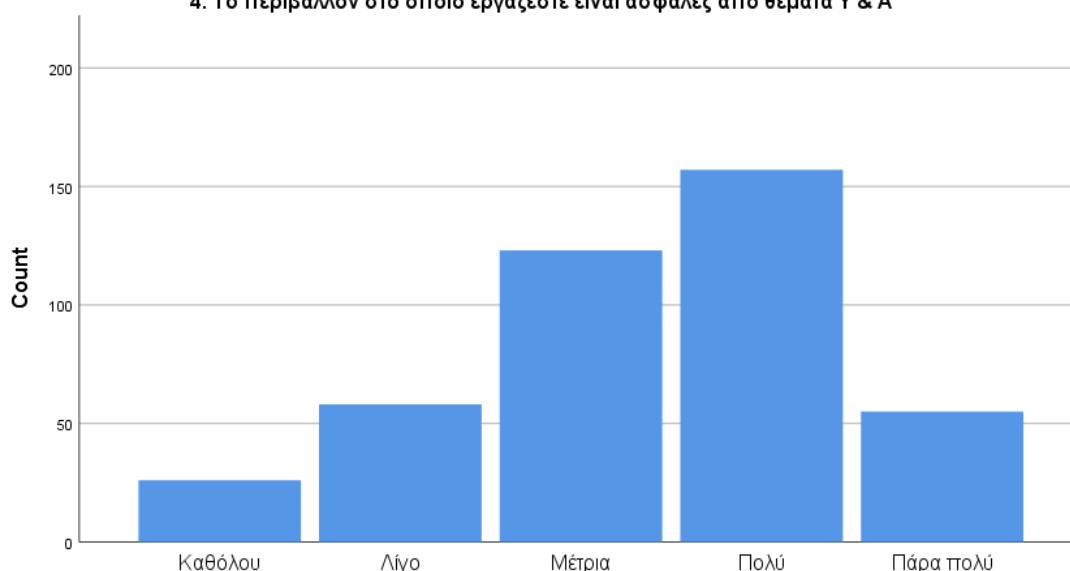


Επόμενη ερώτηση στο συγκεκριμένο πεδίο, αφορά το κατά πόσο το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α.

4. Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	26	2,6	6,2	6,2
	Λίγο	58	5,8	13,8	20,0
	Μέτρια	123	12,3	29,4	49,4
	Πολύ	157	15,7	37,5	86,9
	Πάρα πολύ	55	5,5	13,1	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

4. Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α



Με βάση τα παραπάνω ευρήματα παρατηρείται μια ιδιαίτερα θετική κατάσταση για την εν λόγω εταιρεία, καθώς σε σύνολο 419 εργαζομένων, η πλειονότητα αυτών (157) δήλωσαν ότι το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται είναι ιδιαίτερα ασφαλές.

Αντίθετα, 123 εργαζόμενοι δήλωσαν ότι το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται είναι μέτρια ασφαλές.

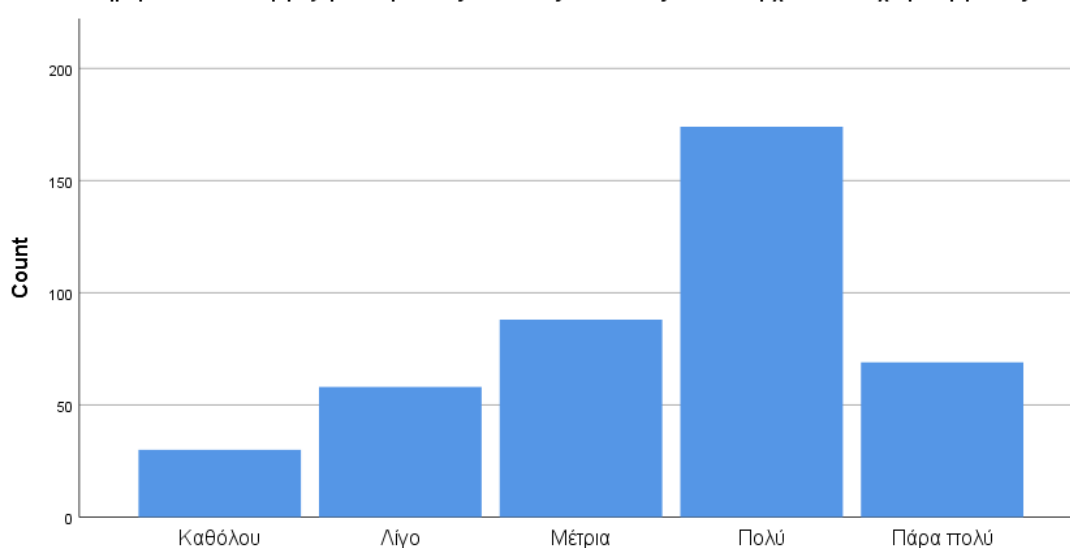
157 και 55 εργαζόμενοι δήλωσαν ότι το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται είναι πολύ και πάρα πολύ ασφαλές, ποσοστό 50,59%, δηλαδή περισσότερο από ένας στους δύο εργαζομένους, γεγονός ιδιαίτερα θετικό για την εταιρεία.

Εν συνεχεία, η επόμενη ερώτηση αναφέρεται στην ύπαρξη ενημέρωσης των εργαζομένων, σχετικά με τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας.

5. Ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	30	3,0	7,2	7,2
	Λίγο	58	5,8	13,8	21,0
	Μέτρια	88	8,8	21,0	42,0
	Πολύ	174	17,4	41,5	83,5
	Πάρα πολύ	69	6,9	16,5	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

5. Ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας



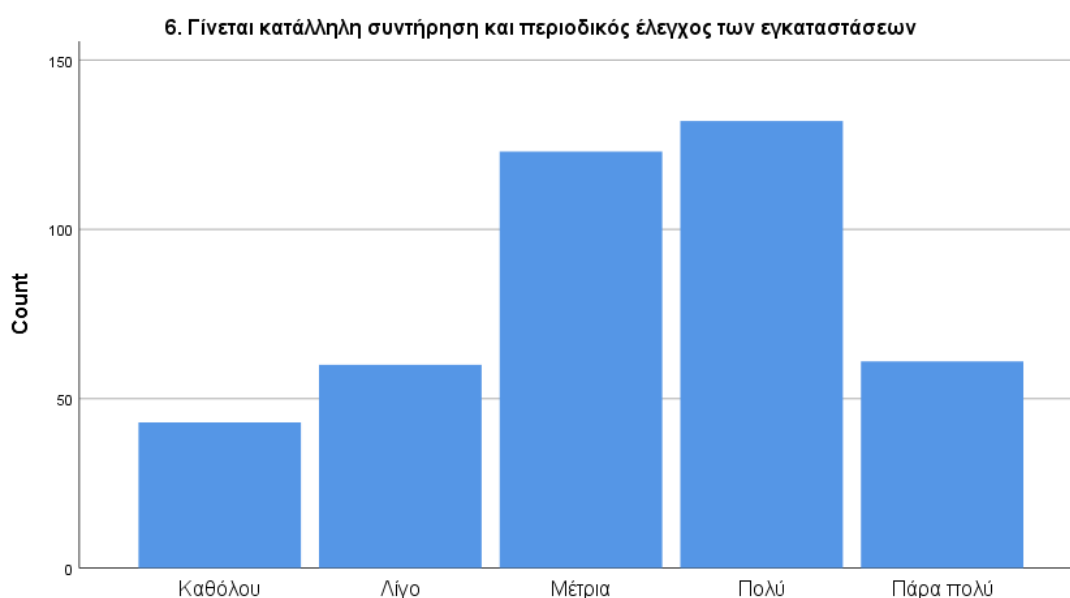
Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω ευρήματα παρατηρείται μια ιδιαίτερα θετική κατάσταση για την εν λόγω εταιρεία, καθώς η πλειονότητα των εργαζομένων ενημερώνεται σε έναν ιδιαίτερα σημαντικό βαθμό για πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας, καθώς 243 εργαζόμενοι σε σύνολο 419, (58%) ανέφεραν ότι ενημερώνονται σε μεγάλο και πολύ μεγάλο βαθμό για το εν λόγω ζήτημα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι όσο μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων λαμβάνουν γνώση σχετικά με τους κινδύνους στην εργασία τους, τόσο πιθανότερος είναι ο περιορισμός αυτών, γεγονός το οποίο ζητούμενο για κάθε εταιρεία σήμερα.

Τέλος, η τελευταία ερώτηση στο συγκεκριμένο τμήμα του ερωτηματολογίου αφορούσε στο κατά πόσο σύμφωνα με τη γνώμη των ερωτηθέντων, συντελείται κατάλληλη συντήρηση και περιοδικός έλεγχος των εγκαταστάσεων της εταιρίας στην οποία εργάζονται.

6. Γίνεται κατάλληλη συντήρηση και περιοδικός έλεγχος των εγκαταστάσεων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	43	4,3	10,3	10,3
	Λίγο	60	6,0	14,3	24,6
	Μέτρια	123	12,3	29,4	53,9
	Πολύ	132	13,2	31,5	85,4
	Πάρα πολύ	61	6,1	14,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



Τα παραπάνω δεδομένα δείχνουν ότι σε μεγάλο βαθμό η εταιρεία προβαίνει σε κατάλληλη συντήρηση και περιοδικό έλεγχο των εγκαταστάσεών της, καθώς το 46% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά.

Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος του δείγματος, ήτοι 125 άτομα (ποσοστό 29,83%) εξέφρασε μέτρια γνώση, το στοιχείο αυτό καθιστά αναγκαία την περαιτέρω ενημέρωση των εργαζομένων από την πλευρά της εταιρείας για τις ενέργειες που συντελεί στο πεδίο του ελέγχου και συντήρησης των εγκαταστάσεών της.

Μέρος Γ: Ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους

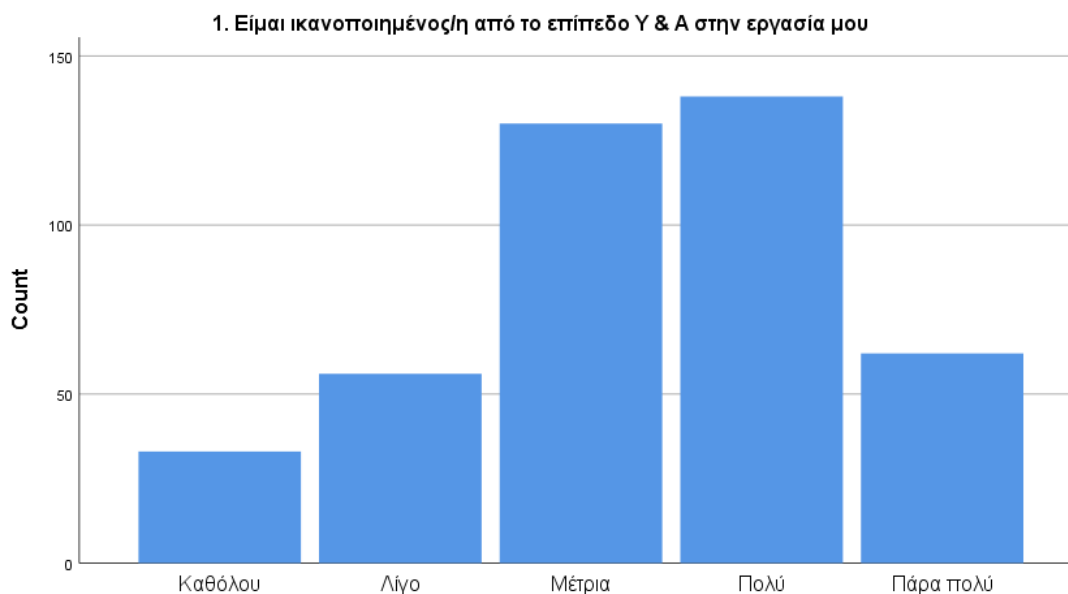
Η πρώτη ερώτηση που τέθηκε στο εν λόγω μέρος της εργασίας αφορούσε στο κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από το επίπεδο ΥΕΑ στην εργασία τους.

Τα κάτωθι δεδομένα αποδεικνύουν ότι οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι από το επίπεδο ΥΕΑ στην εργασία τους, καθώς σε σύνολο 419 ερωτηθέντων οι 200, δηλαδή ποσοστό σχεδόν 48% του δείγματος, εξέφρασε την ικανοποίηση του με τα επίπεδα ΥΕΑ στην εργασία.

Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος του δείγματος, ήτοι 130 άτομα (ποσοστό 31%) εξέφρασε μέτρια ικανοποίηση από το επίπεδο ΥΕΑ στην εργασία τους, καθιστά αναγκαία την πραγματοποίηση περαιτέρω ενεργειών από την πλευρά της εταιρείας, έτσι ώστε να βελτιωθούν τα επίπεδα ικανοποίησης, ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι το 21,24% των εργαζομένων εμφάνισαν χαμηλή ικανοποίηση από το εν λόγω πεδίο.

1. Είμαι ικανοποιημένος/η από το επίπεδο Υ & Α στην εργασία μου

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	33	3,3	7,9	7,9
	Λίγο	56	5,6	13,4	21,2
	Μέτρια	130	13,0	31,0	52,3
	Πολύ	138	13,8	32,9	85,2
	Πάρα πολύ	62	6,2	14,8	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



Εν συνεχεία, η επόμενη ερώτηση αφορούσε στο κατά πόσο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι εφαρμόζονται τα κατάλληλα μέτρα ΥΑΕ στο χώρο εργασίας τους.

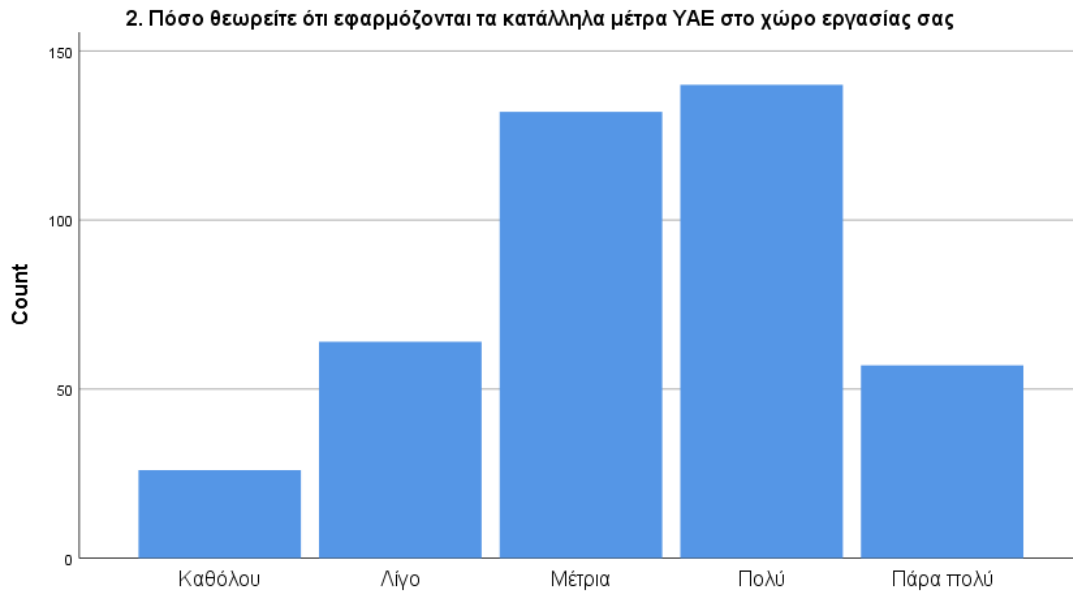
Τα κάτωθι δεδομένα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι εφαρμόζονται τα κατάλληλα μέτρα ΥΑΕ στο χώρο εργασίας τους, καθώς σε σύνολο 419 ερωτηθέντων οι 197, δηλαδή ποσοστό σχεδόν 47%, εξέφρασε την άποψη ότι εφαρμόζονται κατάλληλα μέτρα ΥΑΕ στο χώρο εργασίας

Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος του δείγματος, ήτοι 132 άτομα (ποσοστό υψηλότερο του 31%) εξέφρασε μέτρια γνώμη σχετικά με το εν λόγω ζήτημα, καθιστά αναγκαία την πραγματοποίηση περαιτέρω ενεργειών από την πλευρά της εταιρείας. Στοχεύοντας στο να βελτιωθούν τα επίπεδα ικανοποίησης και γνώσης των εργαζομένων τους, σχετικά με τα μέτρα ΥΑΕ που εφαρμόζονται στο χώρο εργασίας, προσπαθώντας να αυξήσει το 21,47% των εργαζόμενων, που εμφάνισαν διαφωνία στο συγκεκριμένο πεδίο.

2. Πόσο θεωρείτε ότι εφαρμόζονται τα κατάλληλα μέτρα ΥΑΕ στο χώρο εργασίας σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	26	2,6	6,2	6,2
	Λίγο	64	6,4	15,3	21,5
	Μέτρια	132	13,2	31,5	53,0
	Πολύ	140	14,0	33,4	86,4

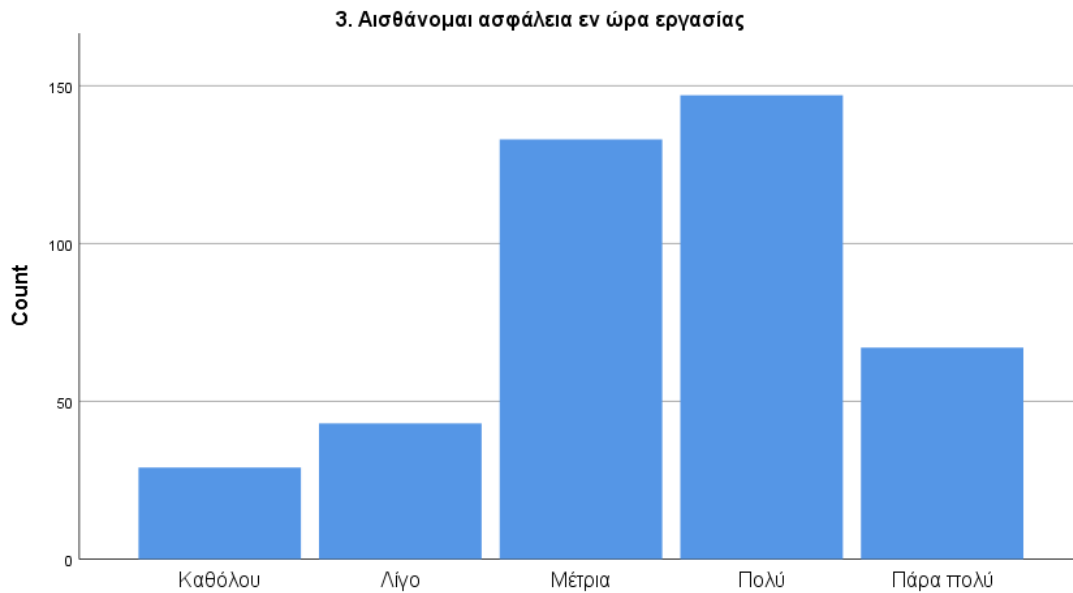
	Πάρα πολύ	57	5,7	13,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



Τέλος, η τελευταία ερώτηση που τέθηκε στο συγκεκριμένο πεδίο της έρευνας, αφορούσε στην απόκριση γνώμης από την πλευρά των εργαζομένων, σχετικά με το κατά πόσο αισθάνονται ασφάλεια εν ώρα εργασίας.

3. Αισθάνομαι ασφάλεια εν ώρα εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	29	2,9	6,9	6,9
	Λίγο	43	4,3	10,3	17,2
	Μέτρια	133	13,3	31,7	48,9
	Πολύ	147	14,7	35,1	84,0
	Πάρα πολύ	67	6,7	16,0	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



Τα παραπάνω δεδομένα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφάλεια στο χώρο εργασίας τους σε ποσοστό 51%, καθώς σε σύνολο 419 ερωτηθέντων οι 214 απάντησαν θετικά.

Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος του δείγματος, ήτοι 133 άτομα (ποσοστό σχεδόν 32%) εξέφρασε μέτρια αίσθηση ασφάλειας στο χώρο εργασίας, καθιστά αναγκαία την πραγματοποίηση περαιτέρω ενεργειών από την πλευρά της εταιρείας, έτσι ώστε να βελτιωθούν τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων.

4.3 Ανάλυση επιπτώσεων πανδημίας COVID 19 στην απόδοση και τις σχέσεις των εργαζομένων

Σε ότι αφορά την ανάλυση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID 19, το ειδικά διαμορφωμένο για τους σκοπούς της εν λόγω έρευνας ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από 16 ερωτήσεις.

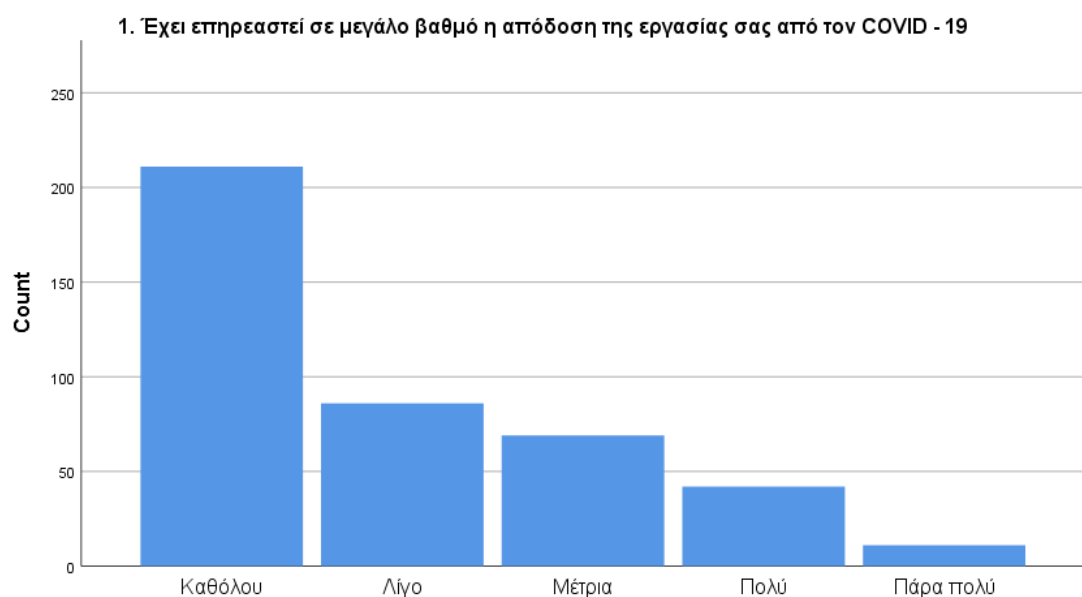
Αρχικά η πρώτη ερώτηση που τέθηκε στους συμμετέχοντες στην έρευνα, αφορούσε στο κατά πόσο έχει επηρεαστεί η απόδοση της εργασίας τους από την πανδημία του COVID-19.

Αξιοσημείωτο είναι, ότι η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων στην εταιρεία ανέφερε ότι δεν έχει επηρεαστεί ή έχει επηρεαστεί σε μικρό βαθμό η απόδοσή τους, από

την πανδημία του COVID-19, καθώς 297 εργαζόμενοι σε σύνολο 419 (ποσοστό 71%) αποκρίθηκαν με αυτό τον τρόπο.

1. Έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό η απόδοση της εργασίας σας από τον COVID - 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	211	21,1	50,4	50,4
	Λίγο	86	8,6	20,5	70,9
	Μέτρια	69	6,9	16,5	87,4
	Πολύ	42	4,2	10,0	97,4
	Πάρα πολύ	11	1,1	2,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



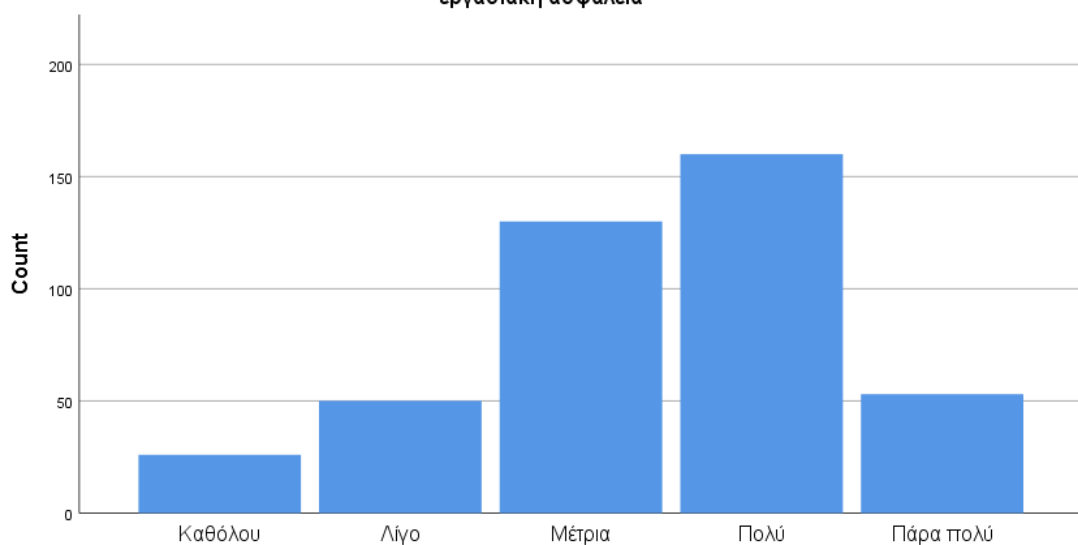
Ακολούθως, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να απαντήσουν στο κατά πόσο ο βαθμός που εφαρμόστηκαν τα επιπρόσθετα μέτρα και η τήρηση των κανόνων υγιεινής στην εργασία τους, τους παρείχαν εργασιακή ασφάλεια, ικανοποίηση και διατήρηση της απόδοσης τους την περίοδο της πανδημίας. Ιδιαίτερα θετικό για την εταιρεία μπορεί να εκληφθεί το γεγονός, ότι σε σύνολο 419 εργαζομένων οι 213 (ποσοστό 51%) θεωρούν ότι τα μέτρα που εφαρμόστηκαν στην εταιρεία οδήγησαν στη βελτίωση του αισθήματος εργασιακής ασφάλειας.

Παρόλα αυτά, είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι το 31% των εργαζομένων, δηλώνουν μέτριο και κάτω βαθμό ικανοποίησης σχετικά με την εφαρμογή των επιπρόσθετων μέτρων από την εταιρεία, πιθανά απόρροια είτε της περιορισμένης ικανοποίησής τους, είτε της μη επαρκούς γνώσης τους.

2. Ο βαθμός που εφαρμόζονται τα επιπρόσθετα μέτρα και οι κανόνες υγιεινής στην εργασία σας παρέχουν εργασιακή ασφάλεια

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	26	2,6	6,2	6,2
	Λίγο	50	5,0	11,9	18,1
	Μέτρια	130	13,0	31,0	49,2
	Πολύ	160	16,0	38,2	87,4
	Πάρα πολύ	53	5,3	12,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

2. Ο βαθμός που εφαρμόζονται τα επιπρόσθετα μέτρα και οι κανόνες υγιεινής στην εργασία σας παρέχουν εργασιακή ασφάλεια

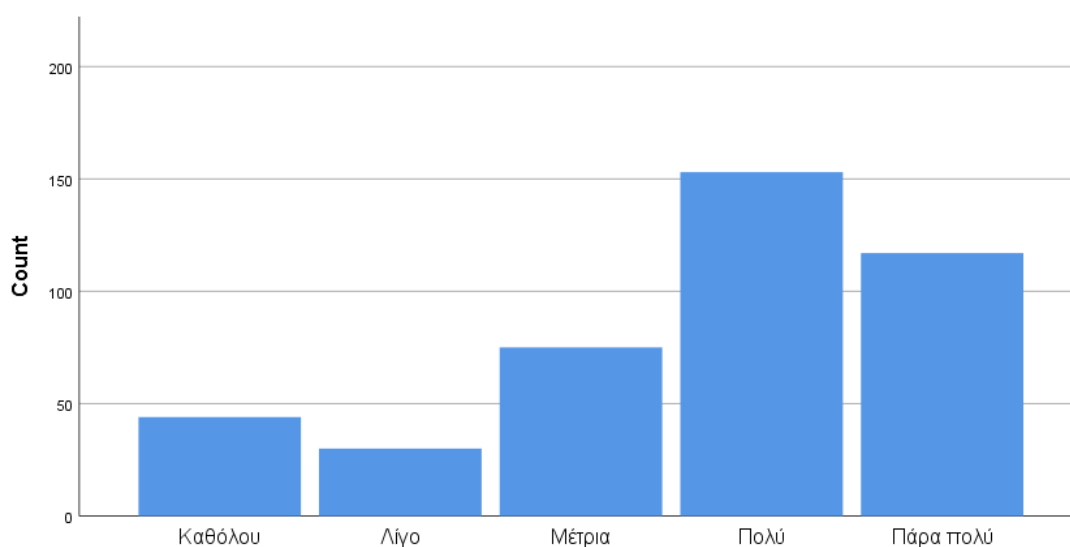


Ακολούθως, αναφορικά με το κατά πόσο η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων κατέστησε τους εργαζομένους να αισθάνονται ασφαλείς οικονομικά, τα ευρήματα δηλώνουν με σαφήνεια, ότι το συγκεκριμένο γεγονός οδήγησε στο να μην αισθανθούν οι εργαζόμενοι ανασφάλεια στο οικονομικό πεδίο (καθώς 64,3% των ερωτηθέντων συμφώνησε πολύ και πάρα πολύ με την εν λόγω ενέργεια).

3. Η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων σας έκανε να αισθάνεστε ασφαλής οικονομικά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	44	4,4	10,5	10,5
	Λίγο	30	3,0	7,2	17,7
	Μέτρια	75	7,5	17,9	35,6
	Πολύ	153	15,3	36,5	72,1
	Πάρα πολύ	117	11,7	27,9	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

3. Η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων σας έκανε να αισθάνεστε ασφαλής οικονομικά

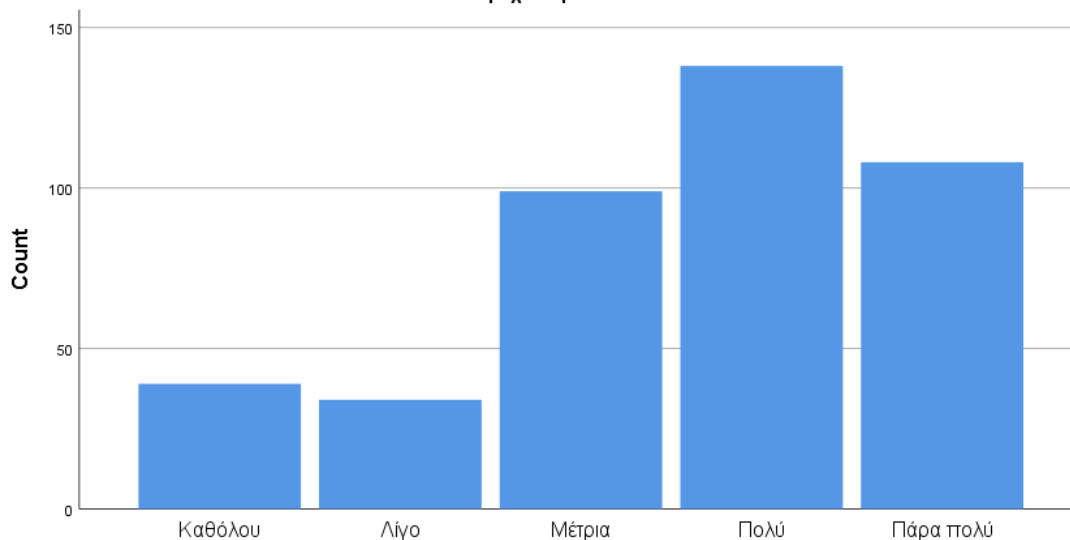


Εν συνεχεία, σχετικά με το κατά πόσο η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων κατέστησε τους εργαζομένους να αισθάνονται ασφαλείς συναισθηματικά & ψυχολογικά, τα ευρήματα κάνουν εμφανές ότι η συγκεκριμένη ενέργεια της εταιρείας οδήγησε στο να μην αισθανθούν οι εργαζόμενοι ανασφάλεια στο συναισθηματικό και ψυχολογικό πεδίο (καθώς 58,71% των ερωτηθέντων συμφώνησε πολύ και πάρα πολύ με την εν λόγω άποψη).

4. Η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων σας έκανε να αισθάνεστε ασφαλής συναισθηματικά & ψυχολογικά

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	39	3,9	9,3	9,3
	Λίγο	34	3,4	8,1	17,5
	Μέτρια	99	9,9	23,7	41,1
	Πολύ	138	13,8	33,0	74,2
	Πάρα πολύ	108	10,8	25,8	100,0
	Total	418	41,8	100,0	
Missing	System	581	58,2		
Total		999	100,0		

4. Η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων σας έκανε να αισθάνεστε ασφαλής συναισθηματικά & ψυχολογικά



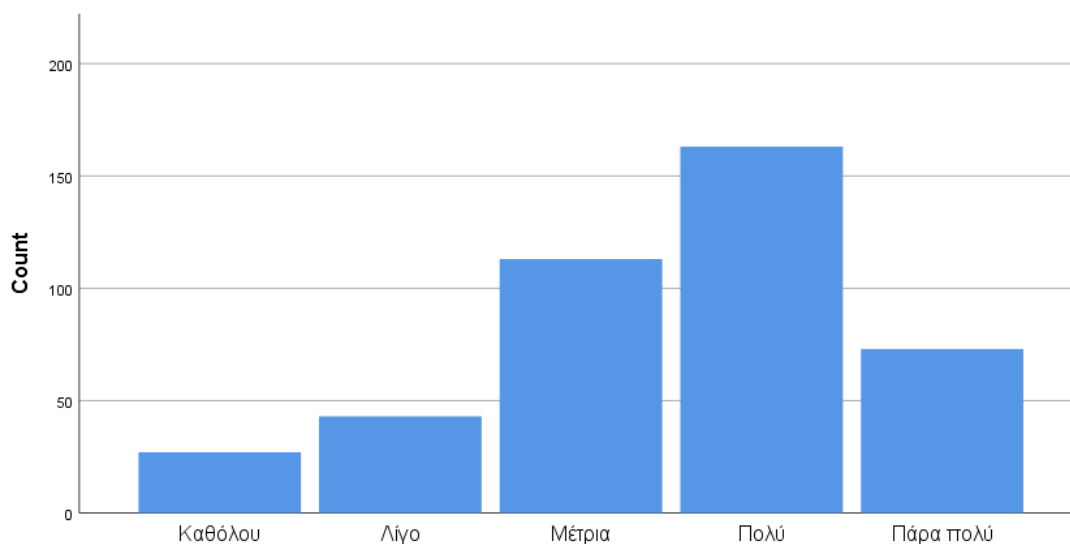
Ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να απαντήσουν στο κατά πόσο η άμεση εφαρμογή των μέτρων που λήφθηκαν από την πλευρά της εταιρίας, παρείχε ασφάλεια με αποτέλεσμα την διατήρηση του επιπέδου απόδοσής τους στα προ COVID 19 επίπεδα.

236 από τους 419 εργαζόμενους (ποσοστό 56,32%), συμφώνησαν πολύ και πάρα πολύ με τη συγκεκριμένη άποψη, γεγονός ιδιαίτερα θετικό καθώς δείχνει ότι τα μέτρα που εφάρμοσε η εταιρεία οδήγησαν στην διατήρηση της απόδοσής τους.

5. Η άμεση εφαρμογή των μέτρων σας παρείχε ασφάλεια με αποτέλεσμα την διατήρηση της απόδοσής σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	27	2,7	6,4	6,4
	Λίγο	43	4,3	10,3	16,7
	Μέτρια	113	11,3	27,0	43,7
	Πολύ	163	16,3	38,9	82,6
	Πάρα πολύ	73	7,3	17,4	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

5. Η άμεση εφαρμογή των μέτρων σας παρείχε ασφάλεια με αποτέλεσμα την διατήρηση της απόδοσής σας

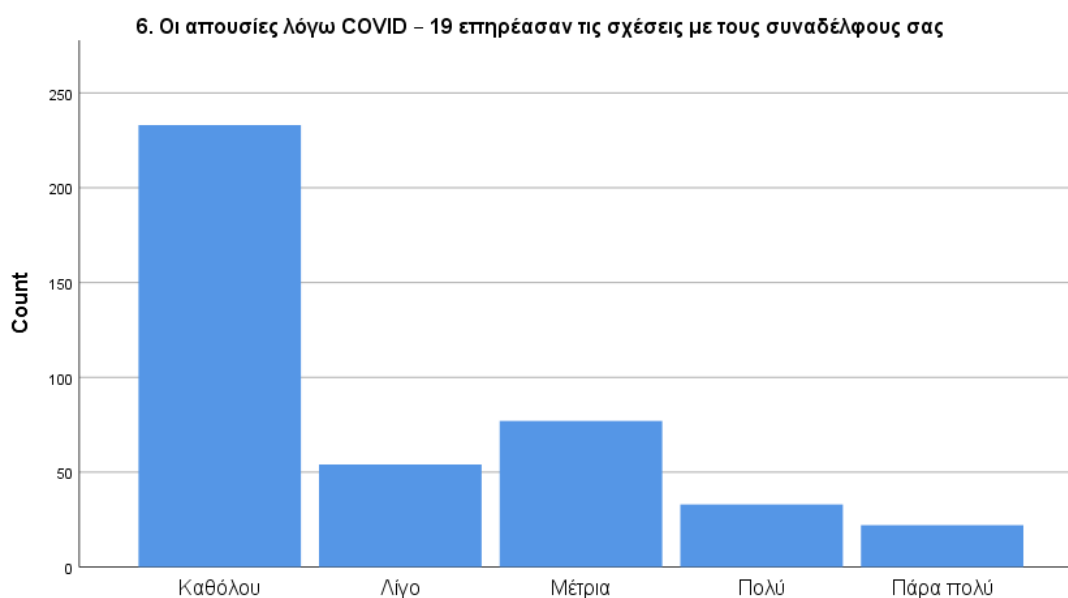


Όσον αφορά δε, τις απουσίες λόγω COVID 19 και το κατά πόσο επηρέασαν τις σχέσεις με τους συναδέλφους τους, είναι σαφές ότι σε καμία περίπτωση δεν επηρεάστηκαν οι σχέσεις των εργαζομένων με τους συναδέλφους τους απόρροια των απουσιών του COVID 19. Το 68,49% των εργαζομένων, διαφώνησαν με το εν λόγω ερώτημα που τους τέθηκε.

Τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ερωτήματος, έχει ιδιαίτερη αξία για την εταιρεία, διότι παρά το ποσοστό των απουσιών που είχαν/έχουν να αντιμετωπίσουν λόγω της πανδημίας, οι σχέσεις των εργαζομένων δεν επηρεάστηκαν και κατ' επέκταση το δέσιμο της ομάδας και η απόδοσή της.

6. Οι απουσίες λόγω COVID – 19 επηρέασαν τις σχέσεις με τους συναδέλφους σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	233	23,3	55,6	55,6
	Λίγο	54	5,4	12,9	68,5
	Μέτρια	77	7,7	18,4	86,9
	Πολύ	33	3,3	7,9	94,7
	Πάρα πολύ	22	2,2	5,3	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

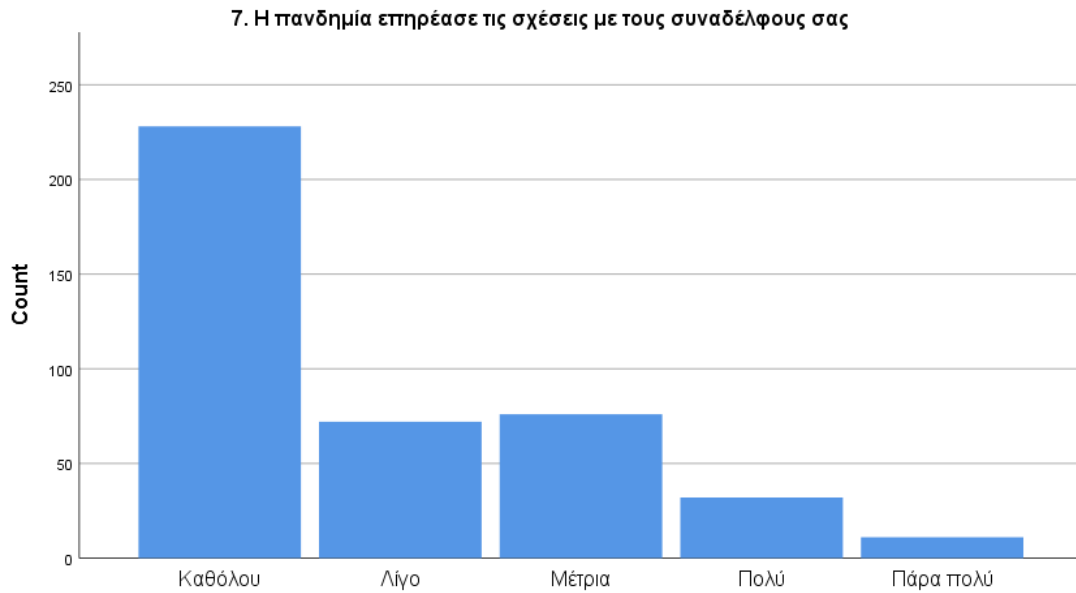


Βασιζόμενοι στα παραπάνω αποτελέσματα, είναι πλέον αναμενόμενο ότι στο ερώτημα κατά πόσο η πανδημία επηρέασε τις σχέσεις με τους συναδέλφους, μεγάλο ποσοστό εργαζομένων θα απαντούσαν ότι οι σχέσεις δεν επηρεάστηκαν. Πραγματικά το 71,59% των εργαζομένων απάντησαν ότι οι σχέσεις δεν επηρεάστηκαν.

7. Η πανδημία επηρέασε τις σχέσεις με τους συναδέλφους σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	228	22,8	54,4	54,4
	Λίγο	72	7,2	17,2	71,6
	Μέτρια	76	7,6	18,1	89,7
	Πολύ	32	3,2	7,6	97,4

	Πάρα πολύ	11	1,1	2,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



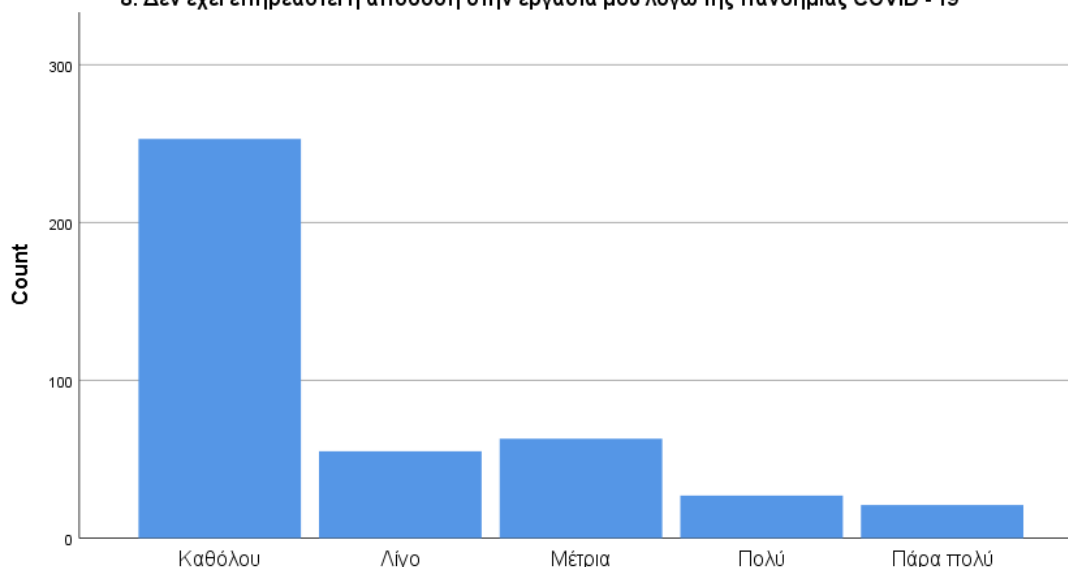
Εν συνεχεία, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στο αν η απόδοσή τους επηρεάστηκε εξαιτίας της πανδημίας COVID-19.

Όπως είναι προφανές και με βάση τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, η απόδοση των εργαζομένων δεν επηρεάστηκε από την πανδημία COVID 19.

8. Δεν έχει επηρεαστεί η απόδοσή μου στην εργασία μου λόγω της πανδημίας COVID - 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	253	25,3	60,4	60,4
	Λίγο	55	5,5	13,1	73,5
	Μέτρια	63	6,3	15,0	88,5
	Πολύ	27	2,7	6,4	95,0
	Πάρα πολύ	21	2,1	5,0	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

8. Δεν έχει επηρεαστεί η απόδοση στην εργασία μου λόγω της πανδημίας COVID - 19



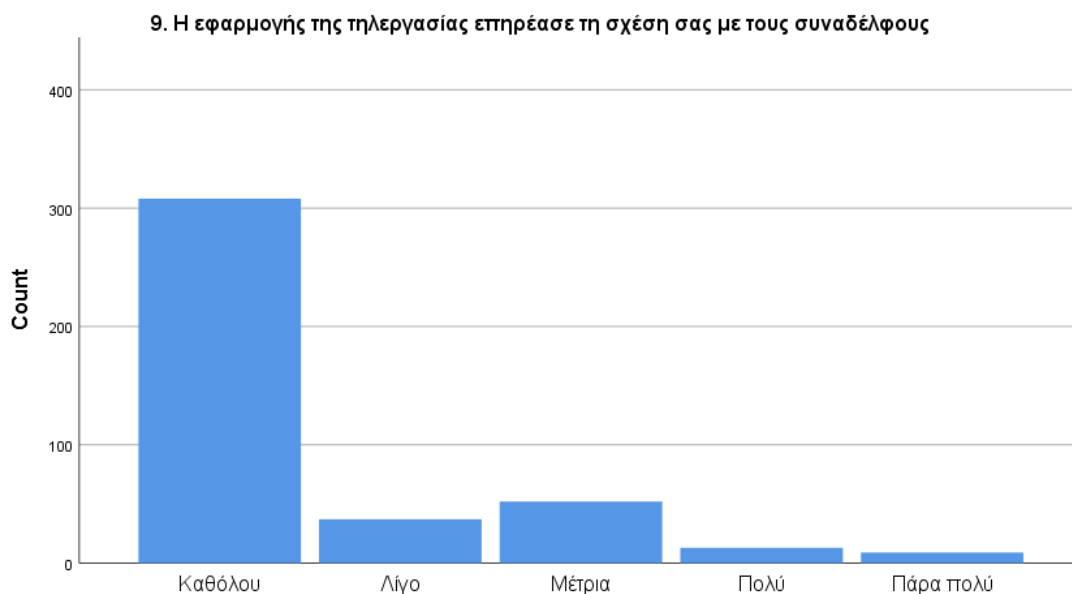
Ακολουθώς, οι ερωτηθέντες στην εν λόγω έρευνα κλήθηκαν να απαντήσουν στο ερώτημα του, κατά πόσο η εφαρμογή της τηλεργασίας επηρέασε τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους.

Το 82,33% των εργαζομένων δήλωσαν ότι οι σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους δεν επηρεάστηκαν από την εφαρμογή της τηλεργασίας.

Τα εν λόγω ευρήματα είναι ιδιαίτερα θετικά για την εταιρεία, καθώς δείχνουν ότι η τηλεργασία που εφαρμόστηκε, ως αποτέλεσμα τη νομοθετικής υποχρέωσης τήρησης των αποστάσεων μεταξύ των εργαζομένων, δεν επηρέασε τις σχέσεις των εργαζομένων.

9. Η εφαρμογή της τηλεργασίας επηρέασε τη σχέση σας με τους συναδέλφους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	308	30,8	73,5	73,5
	Λίγο	37	3,7	8,8	82,3
	Μέτρια	52	5,2	12,4	94,7
	Πολύ	13	1,3	3,1	97,9
	Πάρα πολύ	9	,9	2,1	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

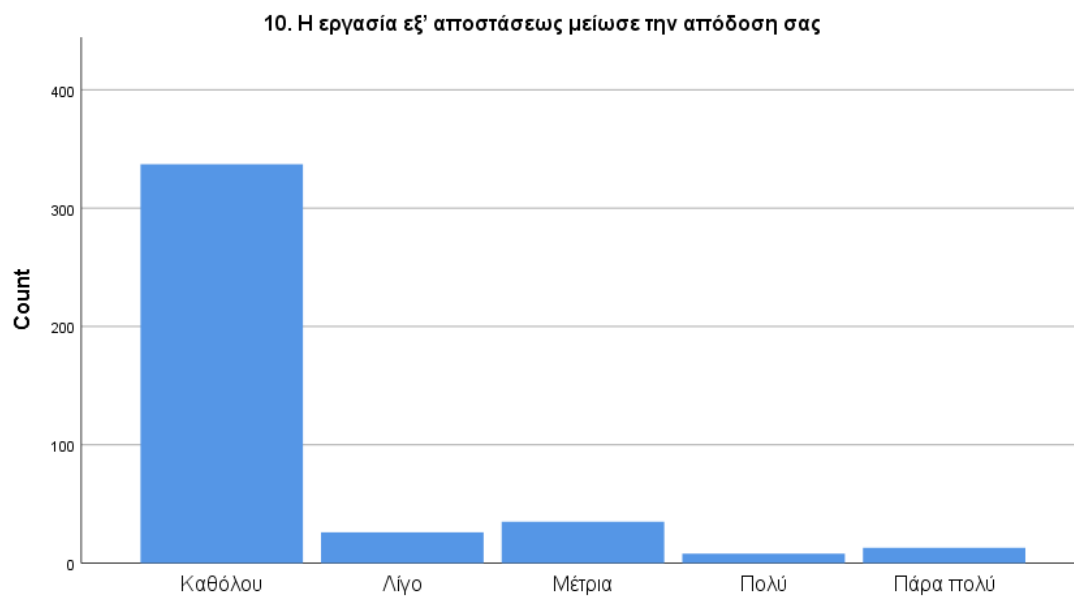


Σε ότι αφορά το κατά πόσο η εργασία από απόσταση μείωσε την απόδοση των εργαζομένων, τα αποτελέσματα της ερευνάς έδειξαν ότι η εξ' αποστάσεως εργασία δεν μείωσε την απόδοση των εργαζομένων.

Η εξ' αποστάσεως εργασία ήταν πρωτόγνωρη για όλους τους εργαζομένους, ως απόρροια και των υγειονομικών περιορισμών που επέφερε η πανδημία του COVID 19, οι εργαζόμενοι επέδειξαν προσαρμοστικότητα και μη μείωση της απόδοσής τους.

10. Η εργασία εξ' αποστάσεως μείωσε την απόδοσή σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	337	33,7	80,4	80,4
	Λίγο	26	2,6	6,2	86,6
	Μέτρια	35	3,5	8,4	95,0
	Πολύ	8	,8	1,9	96,9
	Πάρα πολύ	13	1,3	3,1	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

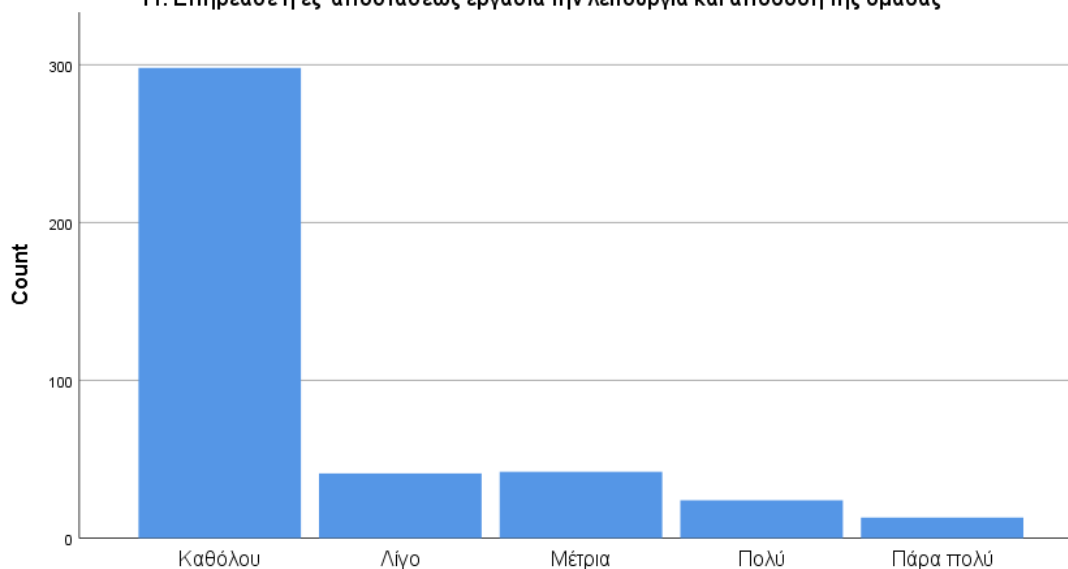


Στο ερώτημα κατά πόσο η εργασία από απόσταση επηρέασε τη λειτουργία και την απόδοση της ομάδας, τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου ερωτήματος κατέδειξε ότι η εξ' αποστάσεως εργασία δεν είχε επίδραση στη λειτουργία και την απόδοση των ομάδων. Γεγονός που είχε θετικό αντίκτυπο στο σύνολο της εταιρείας.

11. Επηρέασε η εξ' αποστάσεως εργασία την λειτουργία και απόδοση της ομάδας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	298	29,8	71,3	71,3
	Λίγο	41	4,1	9,8	81,1
	Μέτρια	42	4,2	10,0	91,1
	Πολύ	24	2,4	5,7	96,9
	Πάρα πολύ	13	1,3	3,1	100,0
	Total	418	41,8	100,0	
Missing	System	581	58,2		
Total		999	100,0		

11. Επηρέασε η εξ' αποστάσεως εργασία την λειτουργία και απόδοση της ομάδας



Παρόμοια ήταν τα ευρήματα και στις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με το κατά πόσον ο περιορισμός των δια ζώσης εταιρικών συναντήσεων επηρέασε την απόδοση των εργαζομένων στην εν λόγω εταιρεία.

Ο μεγαλύτερος αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε ότι ο περιορισμός των δια ζώσης εταιρικών συναντήσεων, δεν επηρεαστεί η απόδοσή τους.

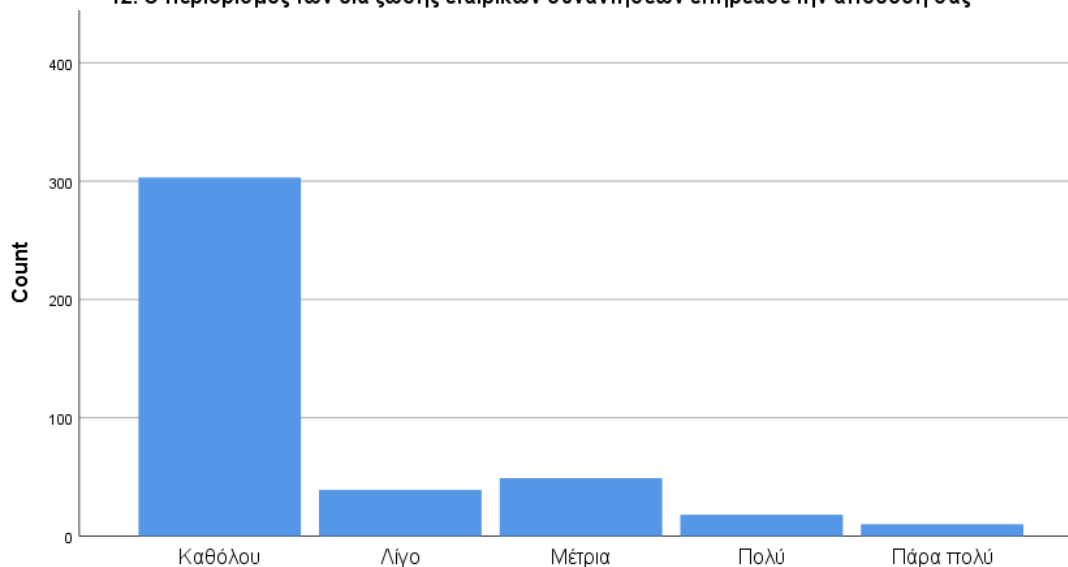
Στην πράξη καταδεικνύεται ότι οι εργαζόμενοι μπόρεσαν με ιδιαίτερη ευκολία να ανταποκριθούν στις αλλαγές που επέφερε η πανδημία του COVID 19.

Το γεγονός αυτό, επέτρεψε στην εταιρεία να συνεχίσει απερίσπαστη τη λειτουργία της στη δύσκολη αυτή συγκυρία.

12. Ο περιορισμός των δια ζώσης εταιρικών συναντήσεων επηρέασε την απόδοσή σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	303	30,3	72,3	72,3
	Λίγο	39	3,9	9,3	81,6
	Μέτρια	49	4,9	11,7	93,3
	Πολύ	18	1,8	4,3	97,6
	Πάρα πολύ	10	1,0	2,4	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

12. Ο περιορισμός των δια ζώσης εταιρικών συναντήσεων επηρέασε την απόδοσή σας



Το 86% των εργαζομένων που ρωτήθηκαν κατά πόσο η εξ' αποστάσεως εργασία επηρέασε αρνητικά την προσωπική τους ζωή, απάντησαν ότι η προσωπική τους ζωή δεν επηρεάστηκε σε σημαντικό βαθμό. Συνέβαλε σημαντικά σε αυτό η εξ' αποστάσεως εργασία καθώς σε αντίθετη περίπτωση, πιθανόν να απειλούνταν και συνολικά η λειτουργία και βιωσιμότητα της εταιρείας.

13. Η εξ' αποστάσεως εργασία επηρέασε αρνητικά την προσωπική σας ζωή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	320	32,0	76,4	76,4
	Λίγο	40	4,0	9,5	85,9
	Μέτρια	38	3,8	9,1	95,0
	Πολύ	10	1,0	2,4	97,4
	Πάρα πολύ	11	1,1	2,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



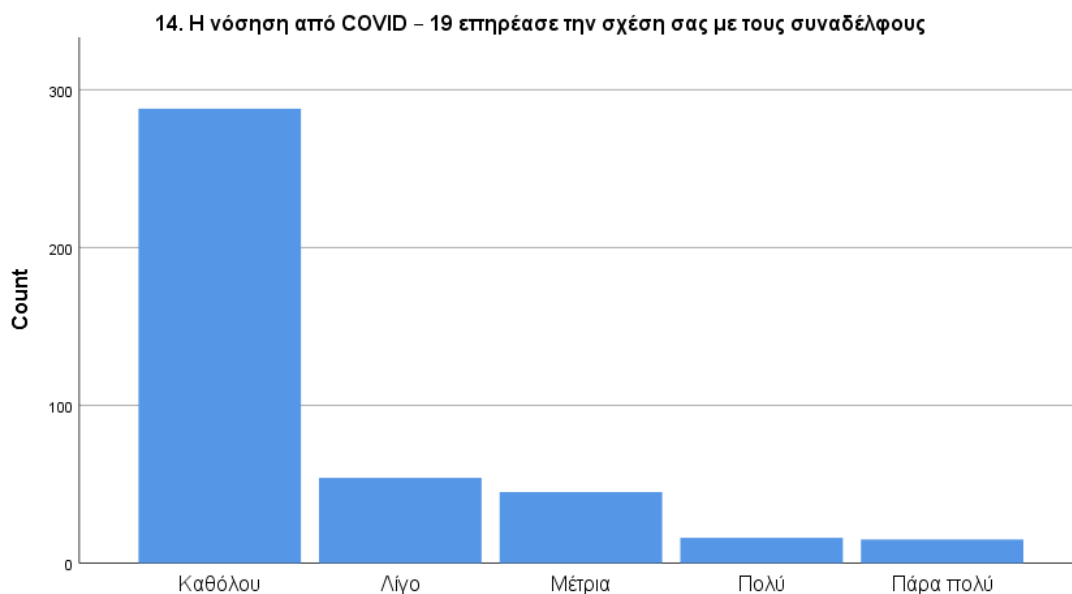
Παρόμοια ήταν τα ευρήματα και στις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα σχετικά με το κατά πόσο η νόσηση από COVID – 19, επηρέασε την σχέση τους με τους συναδέλφους.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε, ότι η νόσηση από COVID – 19 επηρέασε από λίγο έως καθόλου, τις σχέσεις τους με τους συναδέλφους τους.

Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό αν ληφθεί υπόψη το γεγονός, ότι κατά τους πρώτους μήνες εμφάνισης της πανδημίας ο στιγματισμός όσων νοσούσαν ήταν έντονος.

14. Η νόσηση από COVID – 19 επηρέασε την σχέση σας με τους συναδέλφους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	288	28,8	68,9	68,9
	Λίγο	54	5,4	12,9	81,8
	Μέτρια	45	4,5	10,8	92,6
	Πολύ	16	1,6	3,8	96,4
	Πάρα πολύ	15	1,5	3,6	100,0
	Total	418	41,8	100,0	
Missing	System	581	58,2		
Total		999	100,0		

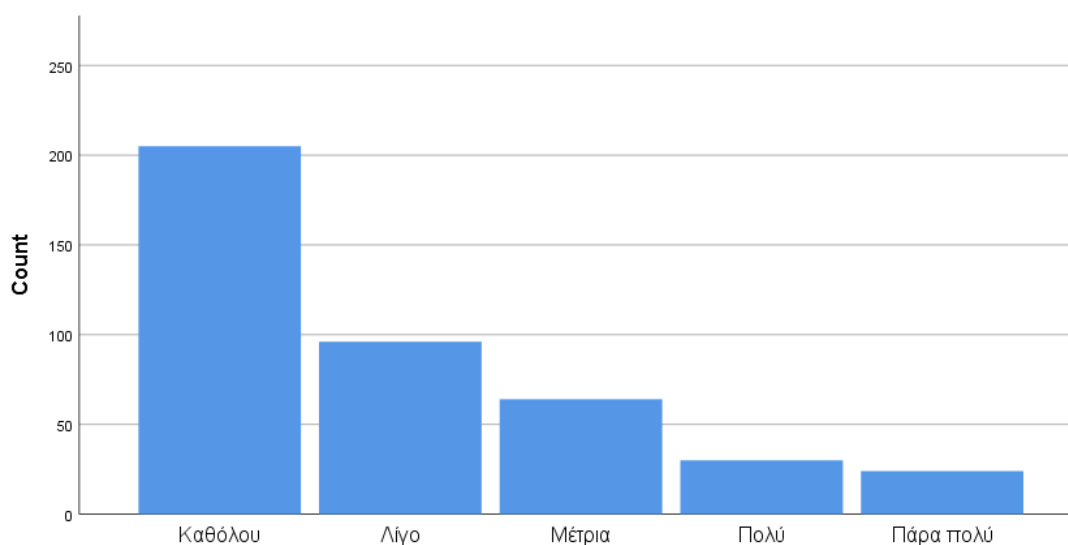


Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σε ότι αφορά τον βαθμό στον επηρεάστηκε η σχέση των εργαζομένων με συναδέλφους τους, οι οποίοι δεν τηρούσαν τα μέτρα περιορισμού εξάπλωσης του ιού COVID-19, η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα, δήλωσε ότι η μη χρήση των μέτρων από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε από λίγο έως καθόλου τη σχέση τους μαζί τους. Γεγονός που θα μας παραξένευε αν λάβουμε υπόψη την αναστάτωση και την ταραχή που προκλήθηκε στους πληθυσμούς ανά τον κόσμο με την εξάπλωση του ιού.

15. Η μη χρήση των μέτρων από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε τη σχέση σας μαζί τους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	205	20,5	48,9	48,9
	Λίγο	96	9,6	22,9	71,8
	Μέτρια	64	6,4	15,3	87,1
	Πολύ	30	3,0	7,2	94,3
	Πάρα πολύ	24	2,4	5,7	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

15. Η μη χρήση των μέτρων από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε τη σχέση σας μαζί τους



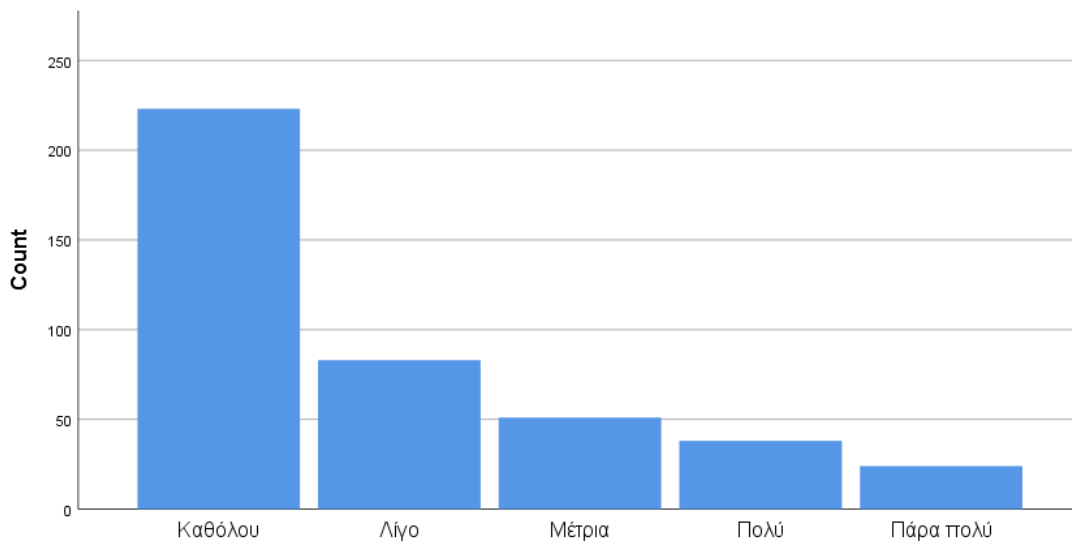
Τέλος, η τελευταία ερώτηση του συγκεκριμένου μέρους του ερωτηματολογίου, αφορούσε στο κατά πόσο η μη τήρηση των διαδικασιών COVID – 19 από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε την σχέση μαζί τους.

Λαμβάνοντας υπόψη τις απαντήσεις των παραπάνω ερωτήσεων, θα αναμέναμε μικρή έως καθόλου αρνητική επιρροή στις σχέσεις των εργαζομένων, λόγω της μη τήρησης των διαδικασιών περιορισμού εξάπλωσης του Covid-19, γεγονός που επιβεβαιώθηκε από τις απαντήσεις που δόθηκαν στο συγκεκριμένο ερώτημα.

16. Η μη τήρηση των διαδικασιών COVID – 19 από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε την σχέση μαζί τους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	223	22,3	53,2	53,2
	Λίγο	83	8,3	19,8	73,0
	Μέτρια	51	5,1	12,2	85,2
	Πολύ	38	3,8	9,1	94,3
	Πάρα πολύ	24	2,4	5,7	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

16. Η μη τήρηση των διαδικασιών COVID – 19 από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε την σχέση μαζί τους



4.4 Δράσεις και Ενέργειες που έλαβε η εταιρεία και Ανάλυση των πρωτοβουλιών αυτών

Η δέσμευση της εταιρείας ΑΛΦΑ σχετικά με τα θέματα Υγείας και Ασφάλειας στην εργασία, εκφράζεται μέσω της Πολιτικής που έχει αναπτύξει και η οποία έχει ισχύ σε όλες τις παραγωγικές μονάδες και εγκαταστάσεις της.

Ακολουθεί πιστά τις απαιτήσεις του Προτύπου OHSAS 18001 για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία.

Τα προγράμματα Υγείας και Ασφάλειας που υλοποιούνται διαμορφώνονται σε ετήσια βάση σύμφωνα με τις προβλέψεις της κάθε παραγωγικής εγκατάστασης, αλλά και ανάλογα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεικτών υγείας και ασφάλειας.

Είναι γεγονός επίσης, ότι το 2020 σαν έτος ήταν μια ιδιαίτερη και πρωτόγνωρη χρονιά και η Εταιρεία έλαβε από πολύ νωρίς μέτρα για την αντιμετώπιση της εξάπλωσης του ιού COVID-19.

Αναγνωρίζοντας την αξία του ανθρώπινου δυναμικού, εστίασε στη διατήρηση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, που προάγει τη δημιουργικότητα.

Η Εταιρεία με υψηλό το αίσθημα ευθύνης καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας επένδυσε σε ενέργειες τηρώντας τη νομοθεσία, τα υγειονομικά πρωτόκολλα και ακολουθώντας τις οδηγίες του ΕΟΔΥ και Υπουργείου Υγείας και πρόσφερε ένα

ασφαλές περιβάλλον για τους εργαζόμενους, προφυλάσσοντας τους ίδιους και τις οικογένειές τους.

Επιπλέον, η εταιρεία εφάρμοσε πλήθος πρωτοβουλιών για την προστασία των εργαζομένων και των οικογενειών τους, τηρώντας όλα τα υγειονομικά πρωτόκολλα τόσο σε διοικητικό όσο και σε παραγωγικό επίπεδο.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η εταιρεία εντοπίζοντας τον κίνδυνο που μια πανδημία μπορεί να επιφέρει στην λειτουργία της βιομηχανίας, από την παραλαβή της πρώτης ύλης έως τη διανομή του τελικού προϊόντος, η εταιρεία έδρασε άμεσα και οργάνωσε την Health & Safety anti-covid Team.

Την ομάδα απαρτίζει και διευθύνει ο επικεφαλής του τμήματος Υγείας & Ασφάλειας εργαζομένων, το νοσηλευτικό προσωπικό, οι Γιατροί Εργασίας και οι Τεχνικοί Ασφαλείας της κάθε εγκατάστασης.

Η ομάδα είχε ως μέλημα και σκοπό της τη διαχείριση της πανδημίας σε τέτοιο επίπεδο ώστε καμία από τις εγκαταστάσεις να μην αναγκαστεί λόγω αυτής της πανδημίας να διακόψει τη λειτουργία της.

Μια από τις ενέργειες της εταιρείας σας, ήταν η διανομή ερωτηματολογίων στο προσωπικό σχετικά με τον Covid-19 ανά 10 ημέρες, ώστε το προσωπικό της να είναι ενεργό και να αποτελεί μέρος αυτής της ενέργειας διαχείρισης της πανδημίας.

Επιπλέον, η εταιρεία διατήρησε ανοιχτή 24/7 γραμμή επικοινωνίας του προσωπικού με τα μέλη της Health & Safety anti-covid Team. Ταυτόχρονα οργανώνονταν καθημερινές τηλεδιασκέψεις αναλύοντας κάθε περιστατικό και κάθε πληροφορία που συλλεγόταν από τα ερωτηματολόγια.

Επιπρόσθετα, έγιναν οι παρακάτω ενέργειες για την προστασία από την εξάπλωση της πανδημίας εντός του χώρου εργασίας, που αφορούν το διοικητικό κομμάτι:

- Συστηματική ενημέρωση για τους τρόπους πρόληψης και προστασίας των εργαζομένων και των οικογενειών τους, ακολουθώντας τις οδηγίες του ΕΟΔΥ.
- Ορίστηκε διαδικασία αντιμετώπισης και παρακολούθησης των περιπτώσεων αιφνίδιας αδιαθεσίας ή συμπτωμάτων λοίμωξης του αναπνευστικού εργαζομένων, μελών της οικογένειάς τους ή του άμεσου περιβάλλοντός τους καθώς και εργαζομένων που επέστρεψαν από ταξίδι τους στο εξωτερικό.

- Χορηγήθηκαν άδειες ειδικού σκοπού σε εργαζόμενους.
- Εφαρμόστηκε από εργαζόμενους η ευέλικτη μορφή εργασίας-τηλεργασίας.
- Τηρήθηκαν όλες οι αποφάσεις του ΕΟΔΥ και του Υπουργείου Υγείας σχετικά με της ευπαθείς ομάδες κατά συνέπεια εργαζόμενοι που ανήκουν στις Ευπαθείς ομάδες δεν προσέρχονται στην εργασία τους.
- Η εταιρεία δεν έκανε χρήση των διατάξεων περί αναστολής συμβάσεων εργασίας ως πληττόμενη επιχείρηση.
- Ορίστηκε διαδικασία χειρισμού πιθανού κρούσματος ή επιβεβαιωμένου κρούσματος στο χώρο εργασίας.
- Ορίστηκε πρωτόκολλο χειρισμού πιθανού κρούσματος ή επιβεβαιωμένου κρούσματος στο χώρο εργασίας (Κωδικός: H&S-P-10 / Έκδοση:1^η)
- Ορίστηκε διαδικασία θερμομέτρησης, σύμφωνα με την οποία, πραγματοποιείται θερμομέτρηση κατά την είσοδο στις εγκαταστάσεις τόσο του προσωπικού όσο και των επισκεπτών.
- Ορίστηκε οδηγία ενημέρωσης εξωτερικών συνεργατών.
- Οδηγία τήρησης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων του προσωπικού σε περίοδο πανδημίας.
- Έχοντας συλλέξει όλα τα δεδομένα από τους αρμόδιους φορείς, δημιουργήθηκε το AntiCovid-19 Proactive Safety Measures Program που έχει ως στόχο τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων μας και της συνέχισης της παραγωγικότητάς τους.

Το πρόγραμμα αυτό έθεσε σε εφαρμογή συγκεκριμένα μέτρα πρόληψης με σκοπό την αποφυγή της εξάπλωσης του ιού Covid-19 στους χώρους εργασίας, καθώς επίσης και συγκεκριμένο πρωτόκολλο λειτουργίας ενός χώρου σε περίπτωση εμφάνισης επιβεβαιωμένου ή ύποπτου κρούσματος.

Ως πρώτο βήμα, σε περίπτωση εμφάνισης επιβεβαιωμένου κρούσματος, προτεινόταν η εφαρμογή ενδελχούς Απολύμανσης – Μικροβιοκτονίας σε όλους τους χώρους της εγκατάστασης. Η απολύμανση αυτή είχε ως στόχο τη δημιουργία ενός πλήρως αποστειρωμένου χώρου, τον οποίο οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να επισκεφθούν μισή ώρα μετά το πέρας της απολύμανσης, με σκοπό να ξεκινήσουν την εργασία τους με ασφάλεια.

Ως επόμενο βήμα, εφαρμόστηκε ένα διαβαθμισμένο πρόγραμμα προληπτικών μέτρων, το οποίο ξεκινούσε από το επίπεδο Red, συνέχιζε σε μια πιο ήπια εφαρμογή των μέτρων πρόληψης, επίπεδο Blue, και κατέληγε στο τελευταίο επίπεδο Green, ενώ η μετάβαση από το ένα επίπεδο στο άλλο καθορίστηκε ανάλογα με την πορεία εξάπλωσης του ιού.

Αντίστοιχα, θεσπίστηκε και οδηγός Anti-Covid 19, ο οποίος είχε ως σκοπό την παροχή απλών και πρακτικών οδηγιών, υπό το πρίσμα της νέας πραγματικότητας που έχει δημιουργηθεί από τη νόσο COVID19, ενώ οι οδηγίες βασίστηκαν στην ανάλυση του προφίλ επικινδυνότητας του ιού για τους χώρους της βιομηχανίας και στις βέλτιστες πρακτικές όπως αυτές αποτυπώθηκαν σε διεθνείς και εθνικές συστάσεις.

Τα βασικά σημεία του εν λόγω οδηγού ήταν τα κάτωθι:

- Οδηγίες όσον αφορά τη μετακίνηση εργαζομένων από και προς την εργασία
- Οδηγίες για την έλευση και αποχώρηση των εργαζομένων
- Οδηγίες για την ώρα διαλειμάτων των εργαζομένων
- Οδηγίες για την ορθή χρήση της μάσκας προστασίας και την ορθή Υγιεινή πρακτική
- Προμήθεια μασκών προστασίας στο προσωπικό και απολυμαντικών διαλυμάτων
- Τοποθέτηση χωρισμάτων ασφαλείας στους χώρους
- Συστάσεις για σωστό αερισμό των χώρων εργασίας
- Συστάσεις για επισκέπτες, εξωτερικούς συνεργάτες
- Συστάσεις όσον αφορά συναντήσεις και εκπαιδεύσεις στους χώρους εργασίας
- Οδηγίες όσον αφορά τη λειτουργία των κυλικείων
- Πρόγραμμα εντατικών καθαρισμών και απολυμάνσεων στους χώρους εργασίας
- Οδηγίες ορθής εργασιακής πρακτικής στην περίοδο Covid-19 για τους οδηγούς φορτηγών
- Ενημέρωση ενεργειών όσον αφορά την αδιαθεσία εργαζομένων
- Τηρήθηκε πρόγραμμα απολυμάνσεων.
- Οδηγίες τακτικού καθαρισμού των χώρων εργασίας σύμφωνα με τις συστάσεις του ΕΟΔΥ.

- Ορίστηκε διαδικασία ενημέρωσης της Διεύθυνσης Υγείας & Ασφάλειας εργαζομένων στην περίπτωση πιθανού κρούσματος στο άμεσο περιβάλλον τους.
- Τροποποιήθηκε η ΓΕΕΚ με προσθήκη ενεργειών περιορισμού του ιού COVID-19.
- Ολοκληρώθηκε ο Οδηγός της εταιρείας με ενέργειες για την προστασία από την εξάπλωση του Κορωνοϊού.

Επίσης, η διοίκηση της εταιρείας έλαβε και μια σειρά από μέτρα, τα οποία αφορούσαν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και τα οποία ήταν τα κάτωθι:

- Εργαζόμενοι στην παραλαβή – αποθήκη (Α' υλών & τελικών προϊόντων)
- Εργαζόμενοι στα χημεία και την παραγωγή
- Εργαζόμενοι στην Τεχνική Υπηρεσία (Επαφές με προμηθευτές-Κοινό-Συνεργάτες)
- Εργαζόμενοι σε γραφεία
- Διαχείριση της έντυπης αλληλογραφίας (έγγραφα, παραστατικά, τιμολόγια, επιστολές)

Επιπροσθέτως, λαμβάνοντας υπόψη την εύθραυστη οικονομική κατάσταση που πιθανά βρέθηκαν κάποιες οικογένειες εργαζομένων λόγω της πανδημίας, η εταιρεία παρέχει τη δυνατότητα διευκολύνσεων αποπληρωμής των εταιρικών δανείων στους εργαζόμενους που τα έχουν λάβει.

Άλλες ενέργειες για την προστασία από την εξάπλωση της πανδημίας εντός του χώρου εργασίας, που αφορούσαν το παραγωγικό κομμάτι:

- Καθημερινή ενημέρωση των εργαζομένων με έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή όσων αφορά τις ενέργειες περιορισμού της διασποράς του ιού COVID-19.
- Ανάρτηση ενημερωτικού υλικού και διανομή φυλλαδίων στο προσωπικό με τις οδηγίες προστασίας και υγιεινής του Εθνικού Οργανισμού Δημόσιας Υγείας (ΕΟΔΥ).
- Εντατική καθημερινή καθαριότητα και απολύμανση σε όλους τους χώρους των εγκαταστάσεων και των λεωφορείων που μεταφέρουν το προσωπικό.
- Αύξηση του αριθμού των λεωφορείων για τη μεταφορά του προσωπικού

- Διάθεση ατομικών μέσων προστασίας και αντισηπτικού υγρού για τακτική χρήση τόσο από τους εργαζόμενους, όσο και από τους επισκέπτες.
- Πραγματοποιήθηκε διαμερισματοποίηση των βαρδιών έτσι ώστε να μειωθεί ο συγχρωτισμός του προσωπικού.
- Απολύμανση όλων των υλικών, αναλωσίμων και ανταλλακτικών που παραλαμβάνονταν από χώρες του εξωτερικού και μη.
- Διακόπηκε η ροή εξωτερικών συνεργατών και επισκεπτών. Στην περίπτωση ανάγκης, ενημερώθηκαν οι εξωτερικοί συνεργάτες και επισκέπτες για τη διαδικασία εισόδου τους στις εγκαταστάσεις.
- Αναστάλθηκαν όλα τα επαγγελματικά ταξίδια εντός και εκτός Ελλάδας.
- Ανοιχτή γραμμή επικοινωνίας με τη διεύθυνση Υγείας & Ασφάλειας Εργαζομένων

Μετά από 2,5 χρόνια πανδημίας και ασταμάτητων ενεργειών, η εταιρεία πρόσφερε στους εργαζόμενους Υγιείς και Ασφαλές περιβάλλον εργασίας, μηδενικές ώρες διακοπής λειτουργίας εγκαταστάσεων, εξασφαλίζοντας με τη μη διακοπή λειτουργίας το αίσθημα της Ασφάλειας εν ώρα εργασίας και της οικονομικής ασφάλειας στους εργαζομένους και στις οικογένειές τους.

Ο απολογισμός με το πέρας των δύο ετών από την έναρξη της πανδημίας και την ορθή εταιρική διαχείριση, δείχνει ότι δεν επηρεάστηκε η εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, μικρό ποσοστό εργαζομένων νόσησε και η διασπορά εντός των χώρων εργασίας ήταν αμελητέα.

Τέλος, στο τελευταίο μέρος της έρευνας, έγινε προσπάθεια ανάλυσης του βαθμού σημαντικότητας από την πλευρά των εργαζομένων, μιας σειράς μέτρων και πρωτοβουλιών, τα οποία ελήφθησαν από τη διοίκηση της εταιρείας για την αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID 19.

Τα κυριότερα ευρήματα από την ανάλυση των παραπάνω μέτρων, παρατίθενται στη συνέχεια.

Το πρώτο ζήτημα το οποίο τέθηκε προς διερεύνηση, αφορούσε τον έλεγχο του βαθμού σημαντικότητας της θερμομέτρησης κατά την προσέλευση στο χώρο εργασίας.

Εν προκειμένω, με βάση τα παρακάτω στοιχεία, παρατηρείται ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα, ποσοστό 65%, ανέφερε ότι συμφωνεί από πολύ έως παρά πολύ με τη σημαντικότητα του συγκεκριμένου μέτρου. Γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι ήταν ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία της εταιρείας.

1. Θερμομέτρηση κατά την προσέλευση στο χώρο εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	40	4,0	9,6	9,6
	Λίγο	34	3,4	8,1	17,7
	Μέτρια	69	6,9	16,5	34,2
	Πολύ	139	13,9	33,3	67,5
	Πάρα πολύ	136	13,6	32,5	100,0
	Total	418	41,8	100,0	
Missing	System	581	58,2		
Total		999	100,0		

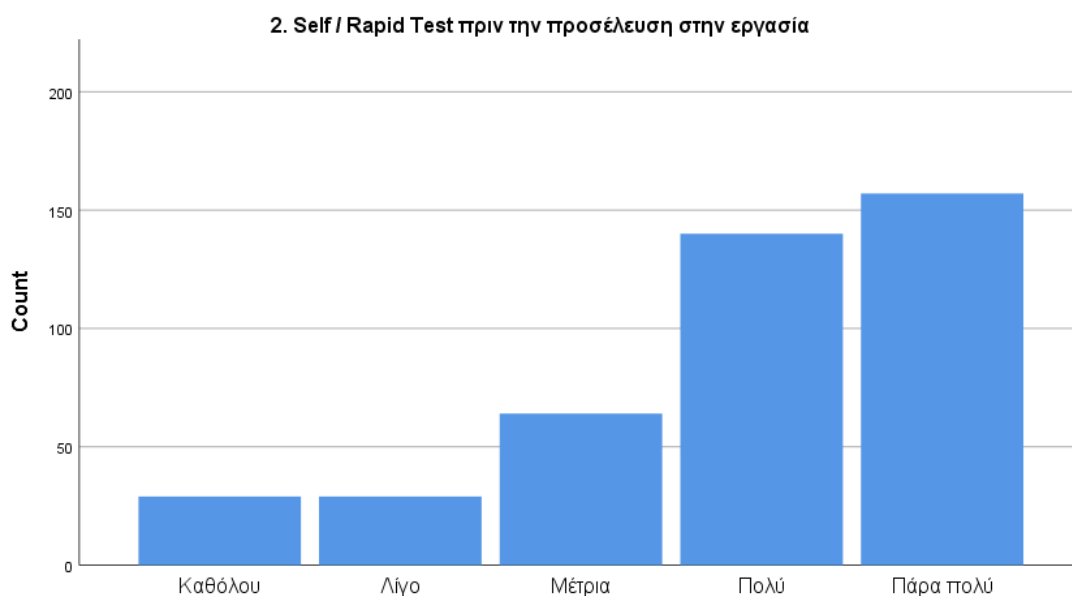


Ακολούθως, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να αξιολογήσουν το βαθμό σημαντικότητας της πραγματοποίησης Self / Rapid Test πριν την προσέλευση στην εργασία, ώστε να περιοριστή η εξάπλωση του ιού Covid-19, εντός του χώρου εργασίας.

Αξιολογώντας τα παρακάτω αποτελέσματα, καταλήγουμε στο ότι 71% των συμμετεχόντων στην έρευνα βρήκαν σημαντική και αποτελεσματική τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία της εταιρείας.

2. Self / Rapid Test πριν την προσέλευση στην εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	29	2,9	6,9	6,9
	Λίγο	29	2,9	6,9	13,8
	Μέτρια	64	6,4	15,3	29,1
	Πολύ	140	14,0	33,4	62,5
	Πάρα πολύ	157	15,7	37,5	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



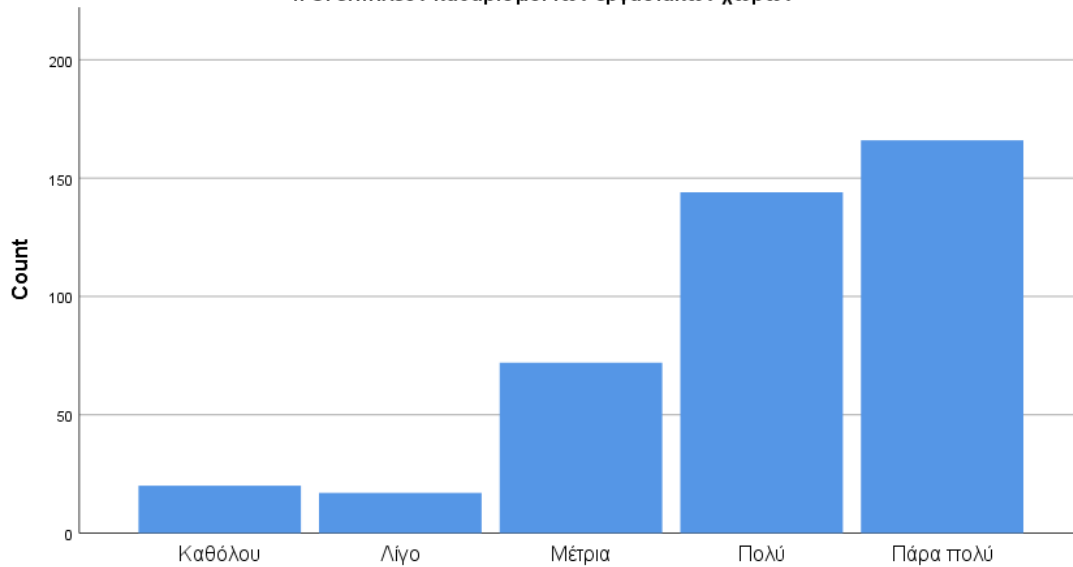
Το 77,8% των συμμετεχόντων στην έρευνα συμφωνεί σε πολύ έως παρά πολύ μεγάλο βαθμό με τη σημαντικότητα της χρήσης αντισηπτικών εν ώρα εργασίας.

Παρόμοια κινήθηκαν τα αποτελέσματα όσον αφορά τη σημαντικότητα των επιπλέον καθαρισμών των εργοστασιακών χώρων, καθώς το 74% των ερωτηθέντων έκρινε πολύ έως πάρα πολύ θετικό το συγκεκριμένο μέτρο.

4. Οι επιπλέον καθαρισμοί των εργασιακών χώρων

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	20	2,0	4,8	4,8
	Λίγο	17	1,7	4,1	8,8
	Μέτρια	72	7,2	17,2	26,0
	Πολύ	144	14,4	34,4	60,4
	Πάρα πολύ	166	16,6	39,6	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

4. Οι επιπλέον καθαρισμοί των εργασιακών χώρων



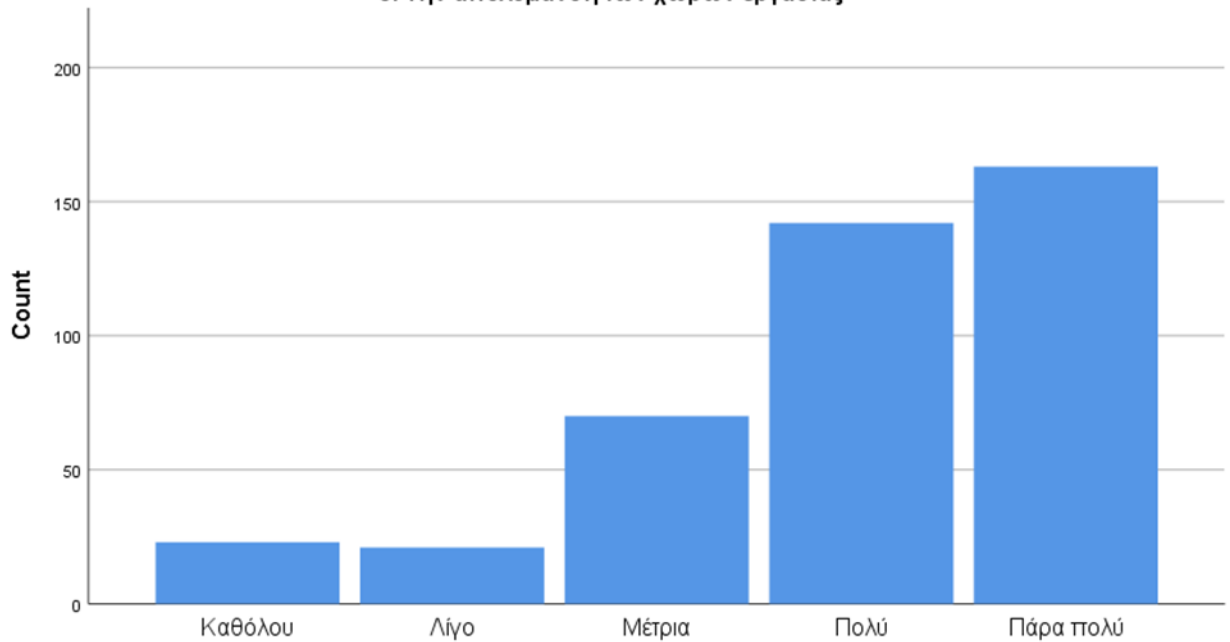
Επιπλέον, παρόμοια κινήθηκαν τα αποτελέσματα του ερωτήματος σχετικά με τη σημαντικότητα της απολύμανσης των χώρων εργασίας, καθώς η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα, ποσοστό 70%, δήλωσε ότι συμφωνεί από πολύ έως παρά πολύ με τη σημαντικότητα του συγκεκριμένου μέτρου.

5. Την απολύμανση των χώρων εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	23	2,3	5,5	5,5
	Λίγο	21	2,1	5,0	10,5
	Μέτρια	70	7,0	16,7	27,2
	Πολύ	142	14,2	33,9	61,1
	Πάρα πολύ	163	16,3	38,9	100,0

Total		419	41,9	100,0
Missing	System	580	58,1	
Total		999	100,0	

5. Την απολύμανση των χώρων εργασίας



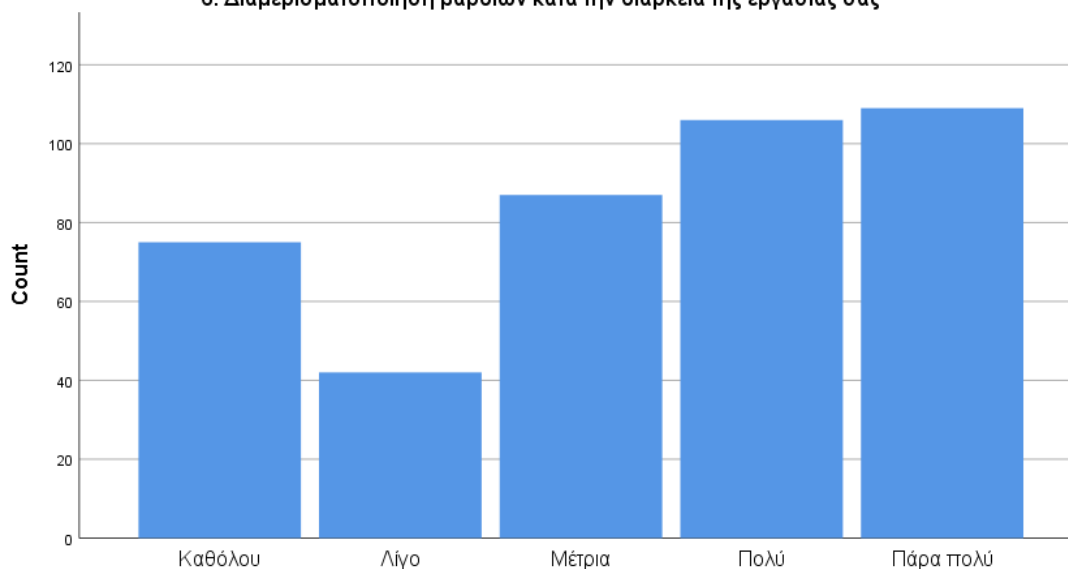
Για τον περιορισμό της εξάπλωσης του ιού εντός των χώρων εργασίας, η εταιρεία κλήθηκε να προχωρήσει στο μέτρο διαμερισματοποίησης των βαρδιών έχοντας ως απώτερο σκοπό τη μείωση του συγχρωτισμού των εργαζομένων, τόσο εν ώρα μεταφοράς τους από και προς την εργασία, όσο εν ώρα διαλείμματος.

Το 51% των ερωτηθέντων (215 ερωτηθέντες σε σύνολο 419) δήλωσαν ότι συμφωνούν πολύ έως πάρα πολύ με την πρωτοβουλία διαμερισματοποίησης των βαρδιών.

6. Διαμερισματοποίηση βαρδιών κατά την διάρκεια της εργασίας σας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	75	7,5	17,9	17,9
	Λίγο	42	4,2	10,0	27,9
	Μέτρια	87	8,7	20,8	48,7
	Πολύ	106	10,6	25,3	74,0
	Πάρα πολύ	109	10,9	26,0	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

6. Διαμερισματοποίηση βαρδιών κατά την διάρκεια της εργασίας σας

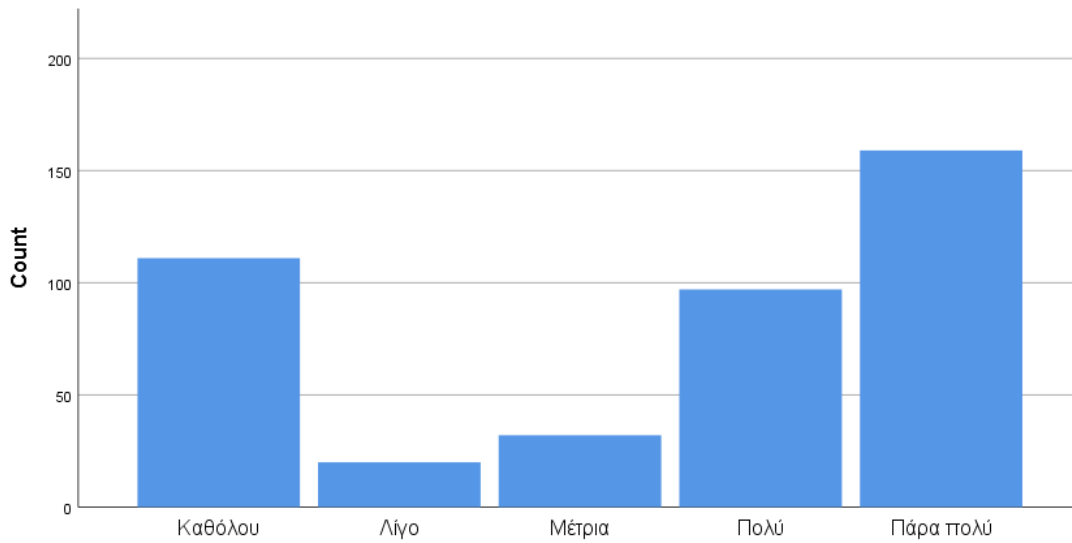


Για τη μείωση του συγχρωτισμού του προσωπικού εντός των εταιρικών λεωφορείων μεταφοράς τους από και προ την εργασία, η εταιρεία όρισε επιπλέον δρομολόγιο. Η ενέργεια αυτή αξιολογήθηκε από το 58,47% των ερωτηθέντων από πολύ έως πάρα πολύ θετική και αποτελεσματική.

7. Επιπλέον εταιρικό λεωφορείο για την μεταφορά του προσωπικού από και προς την εργασία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	111	11,1	26,5	26,5
	Λίγο	20	2,0	4,8	31,3
	Μέτρια	32	3,2	7,6	38,9
	Πολύ	97	9,7	23,2	62,1
	Πάρα πολύ	159	15,9	37,9	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

7. Επιπλέον εταιρικό λεωφορείο για την μεταφορά του προσωπικού από και προς την εργασία

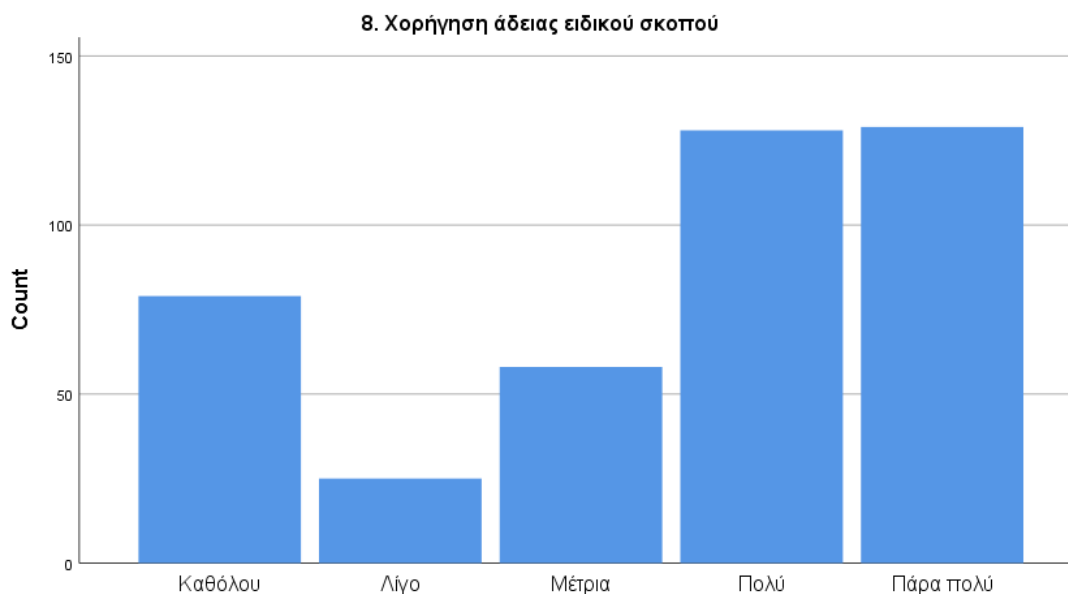


Το Ελληνικό κράτος με υπουργική απόφαση όρισε το καθεστώς της άδειας ειδικού σκοπού για τη διευκόλυνση των γονέων εργαζομένων την περίοδο της πανδημίας. Η εταιρεία άμεσα έδωσε τη δυνατότητα στο προσωπικό που επιθυμούσε να λάβει την άδεια αυτή και ενημέρωσε σχετικά τους ενδιαφερόμενους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι σε ποσοστό 61% των ερωτηθέντων ήταν ικανοποιημένη με τον τρόπο που χειρίστηκε η εταιρεία την εν λόγω δυνατότητα που τους δόθηκε από το κράτος.

8. Χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	79	7,9	18,9	18,9
	Λίγο	25	2,5	6,0	24,8
	Μέτρια	58	5,8	13,8	38,7
	Πολύ	128	12,8	30,5	69,2
	Πάρα πολύ	129	12,9	30,8	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



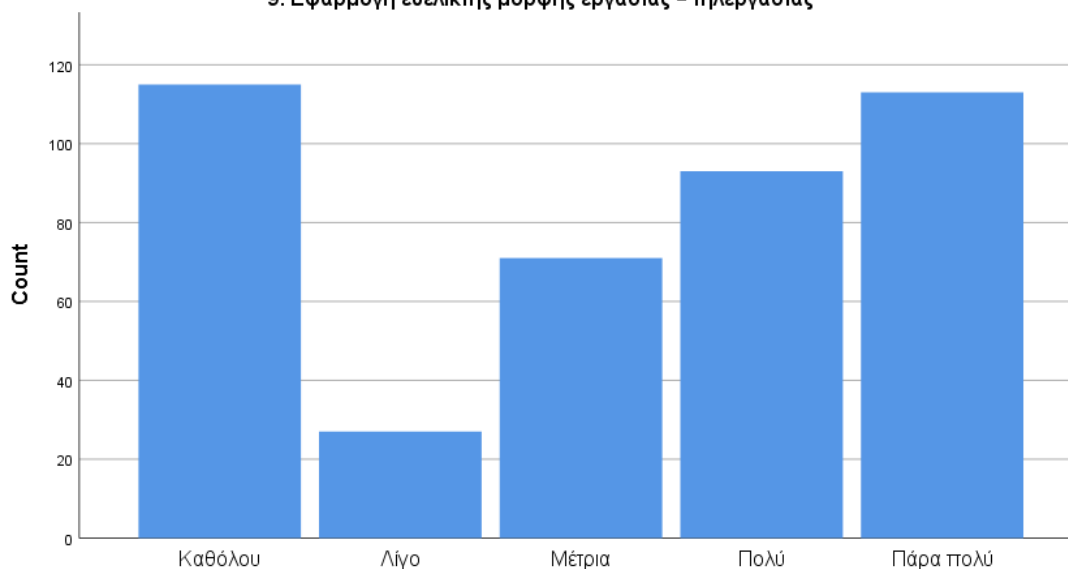
Αντίστοιχα ήταν και τα ευρήματα της έρευνας σχετικά με τη σημαντικότητα της εφαρμογής ευέλικτης μορφής εργασίας – τηλεργασίας, καθώς ένας μεγάλος αριθμός των ερωτηθέντων δήλωσε ότι συμφωνεί από πολύ έως παρά πολύ με τη σημαντικότητα του συγκεκριμένου μέτρου (αθροιστικό ποσοστό της τάξεως το οποίο ξεπερνάει το 49%)

Αξίζει να σημειωθεί ότι ένα αξιόλογο ποσοστό των ερωτηθέντων ήτοι 27,44%, εξέφρασε τη διαφωνία του με την εν λόγω ενέργεια. 115 εργαζόμενοι στο σύνολο των 419, διαφώνησαν με την εφαρμογή της ευέλικτης μορφής εργασίας-τηλεργασίας.

9. Εφαρμογή ευέλικτης μορφής εργασίας – τηλεργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	115	11,5	27,4	27,4
	Λίγο	27	2,7	6,4	33,9
	Μέτρια	71	7,1	16,9	50,8
	Πολύ	93	9,3	22,2	73,0
	Πάρα πολύ	113	11,3	27,0	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

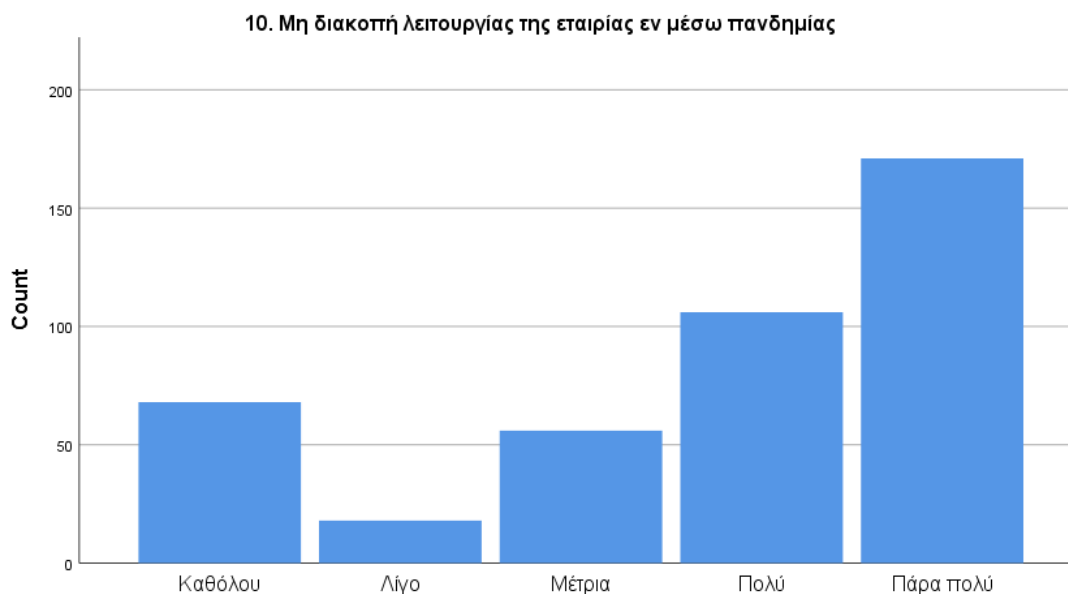
9. Εφαρμογή ευέλικτης μορφής εργασίας – τηλεργασίας



Η εταιρεία κατάφερε με τις άμεσες και συνεχείς ενέργειές της, την αδιάκοπη λειτουργία όλων των εγκαταστάσεων, γεγονός που σε ποσοστό 66,1% επικρότησε το προσωπικό που έλαβε μέρος στην έρευνα.

10. Μη διακοπή λειτουργίας της εταιρίας εν μέσω πανδημίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	68	6,8	16,2	16,2
	Λίγο	18	1,8	4,3	20,5
	Μέτρια	56	5,6	13,4	33,9
	Πολύ	106	10,6	25,3	59,2
	Πάρα πολύ	171	17,1	40,8	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		

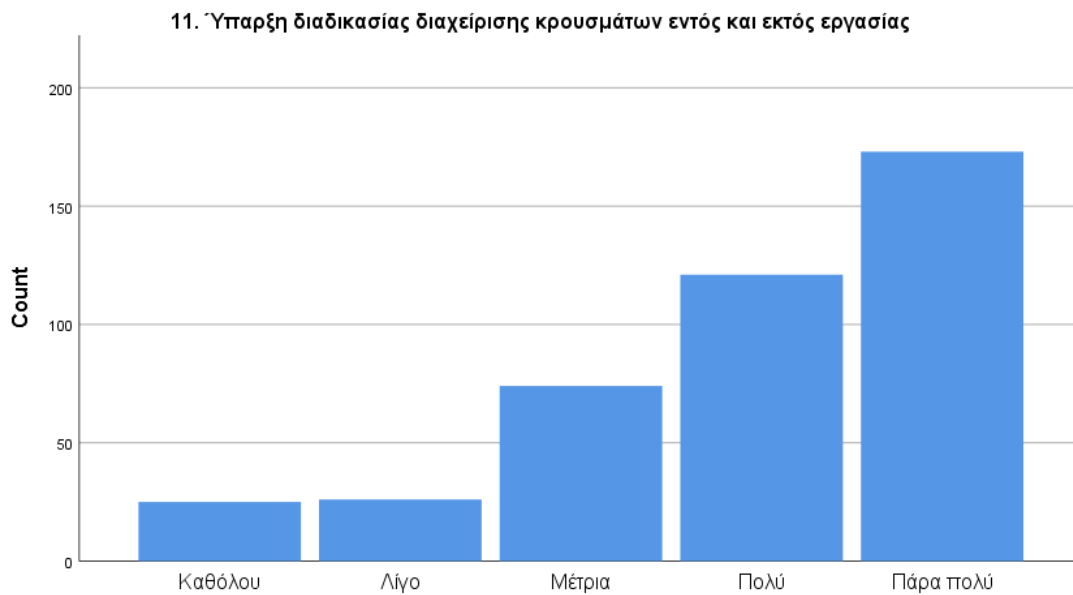


Στο τελευταίο ερώτημα της έρευνας εξετάστηκε η αξιολόγηση από το προσωπικό της ύπαρξης διαδικασίας διαχείρισης των κρουσμάτων Covid-19.

Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία αντιμετωπίστηκε θετικά από τη πλειονότητα των συμμετεχόντων, καθώς 294 άτομα, ποσοστό που ξεπέρασε το 70%, θεώρησαν ιδιαίτερα σημαντική και θετική τη πρωτοβουλία της εταιρίας να δημιουργήσει ξεκάθαρη διαδικασία διαχείρισης των κρουσμάτων Covid-19.

11. Ύπαρξη διαδικασίας διαχείρισης κρουσμάτων εντός και εκτός εργασίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	25	2,5	6,0	6,0
	Λίγο	26	2,6	6,2	12,2
	Μέτρια	74	7,4	17,7	29,8
	Πολύ	121	12,1	28,9	58,7
	Πάρα πολύ	173	17,3	41,3	100,0
	Total	419	41,9	100,0	
Missing	System	580	58,1		
Total		999	100,0		



4.5 Δράσεις και Ενέργειες που έλαβε η εταιρεία και πως αυτές έγιναν αντιληπτές από την κάθε ηλικιακή γκάμα εργαζομένων

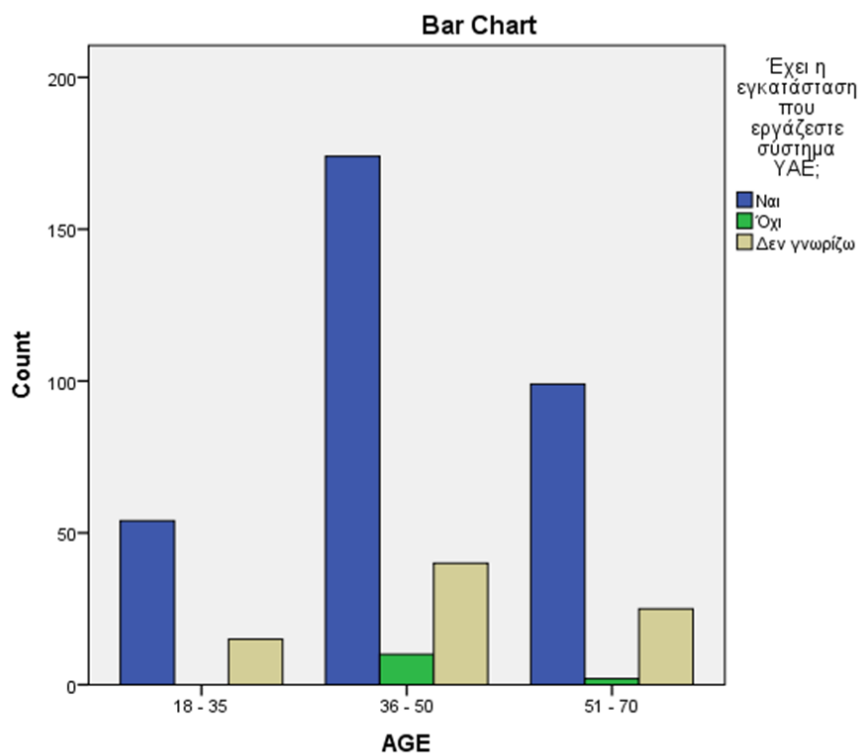
Στην εταιρεία ΑΛΦΑ εργάζονται εργαζόμενοι ηλικιακής γκάμας από 18 έως και 70 ετών. Κάθε εργαζόμενος αντιλαμβάνεται και εισπράττει διαφορετικά τις ενέργειες και δράσης της εταιρείας, γεγονός που εξαρτάται από την ηλικία του, την εργασιακή του εμπειρία, το μορφωτικό του επίπεδο, τη θέση εργασίας του, την ιδιοσυγκρασία του και άλλους προσωπικού και κοινωνικούς παράγοντες.

Ακολουθεί ανάλυση οι πληροφορίες αυτές θα δώσουν τη δυνατότητα στην εταιρεία να εντοπίσει σημεία προς βελτίωση. Να προσδιορίσει γκάμα προσωπικού στο οποίο πρέπει να δώσει βαρύτητα ως προς την ανάλυση των διαδικασιών και ενεργειών, την στοχευμένη ενημέρωση προς αυτούς.

AGE * Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε σύστημα ΥΑΕ; Crosstabulation

Count

		Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε σύστημα ΥΑΕ;			Total
		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
AGE	18 - 35	54	0	15	69
	36 - 50	174	10	40	224
	51 - 70	99	2	25	126
Total		327	12	80	419



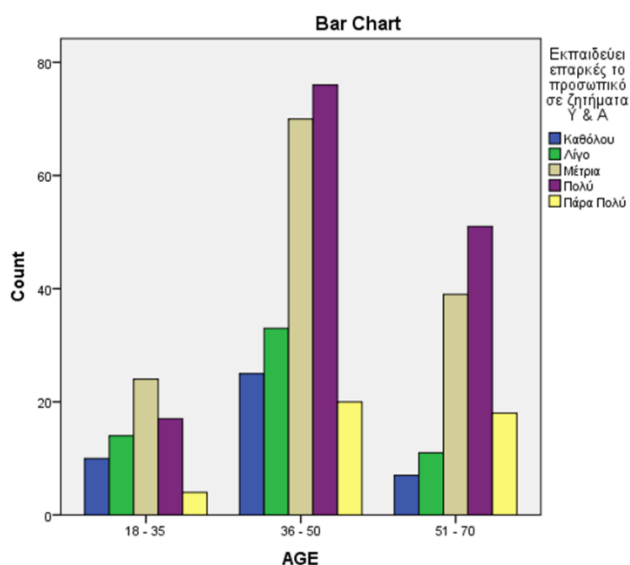
Αναλύοντας το παραπάνω διάγραμμα συμπεραίνουμε πολύ μικρό ποσοστό από όλες τις ηλικιακές γκάμες δήλωσε ότι η εταιρεία δεν έχει σύστημα Υ&Α. Οι απαντήσεις αυτές συγκεντρώνονται στις ηλικίες μεταξύ 36 και 70 χρονών και ανέρχονται στο ποσοστό του 2,86%.

Αρκετοί εργαζόμενοι 19,09%, όλων των ηλικιών δεν γνώριζαν για το σύστημα Υ&Α.

AGE * Εκπαιδεύει επαρκώς το προσωπικό σε ζητήματα Υ & Α Crosstabulation

Count

		Εκπαιδεύει επαρκώς το προσωπικό σε ζητήματα Υ & Α					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
AGE	18 - 35	10	14	24	17	4	69
	36 - 50	25	33	70	76	20	224
	51 - 70	7	11	39	51	18	126
Total		42	58	133	144	42	419

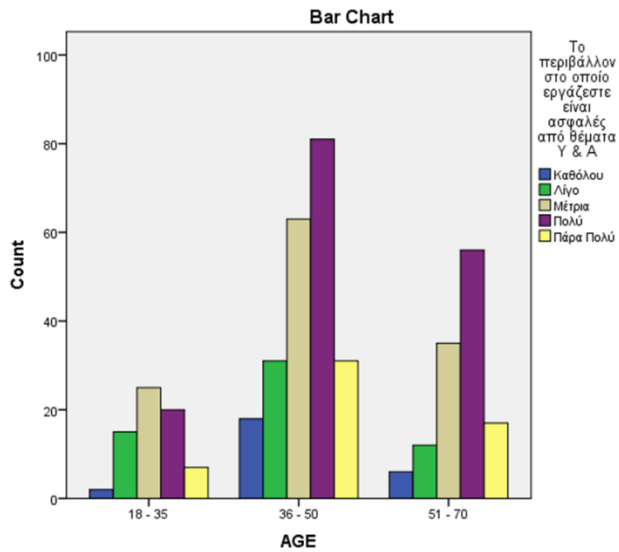


Η εκπαίδευση του προσωπικού σε ζητήματα Υγείας και Ασφάλειας αποτελεί την κινητήρια δύναμη για την τόνωση του αισθήματος ασφάλειας του προσωπικού. Από την ανάλυση των παραπάνω δεδομένων καταλήγουμε ότι η εταιρεία πρέπει να δώσει βάση στην εκπαίδευση των νεότερων σε ηλικία και των νεοπροσλαμβανόμενων στην εταιρεία.

AGE * Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α Crosstabulation

Count

		Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
AGE	18 - 35	2	15	25	20	7	69
	36 - 50	18	31	63	81	31	224
	51 - 70	6	12	35	56	17	126
Total		26	58	123	157	55	419

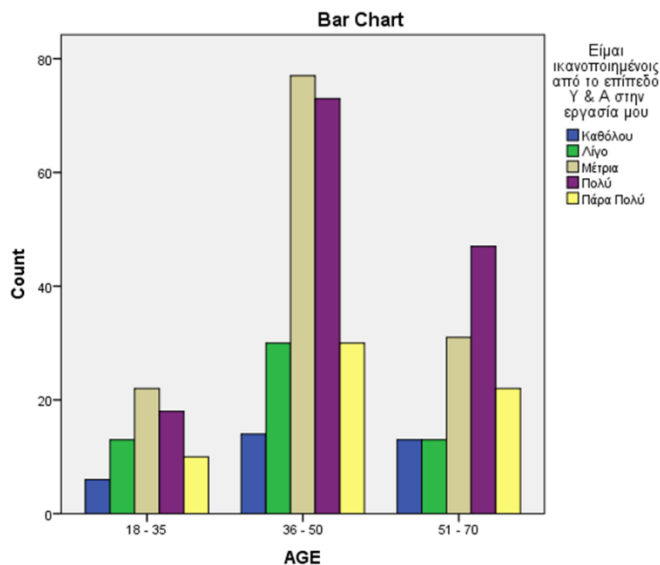


Ομοίως, σε μεγάλο ποσοστό το νεότερο σε ηλικία προσωπικό και οι νεοπροσλαμβανόμενοι δηλώνουν ότι το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται δεν είναι ιδιαίτερα ασφαλές από άποψη Υ&Α.

Γεγονός που επιβεβαιώνεται από το αποτέλεσμα του ερωτήματος ικανοποίησης από το επίπεδο Υ&Α στην εργασία.

AGE * Είμαι ικανοποιημένος από το επίπεδο Υ & Α στην εργασία μου Crosstabulation

Count		Είμαι ικανοποιημένος από το επίπεδο Υ & Α στην εργασία μου					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
AGE	18 - 35	6	13	22	18	10	69
	36 - 50	14	30	77	73	30	224
	51 - 70	13	13	31	47	22	126
Total		33	56	130	138	62	419



Μικρό ποσοστό ικανοποίησης από το επίπεδο Υ&Α δηλώνει τόσο η ηλικιακή γκάμα 18-35, όσο και αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων ηλικιακής γκάμας 51-70.

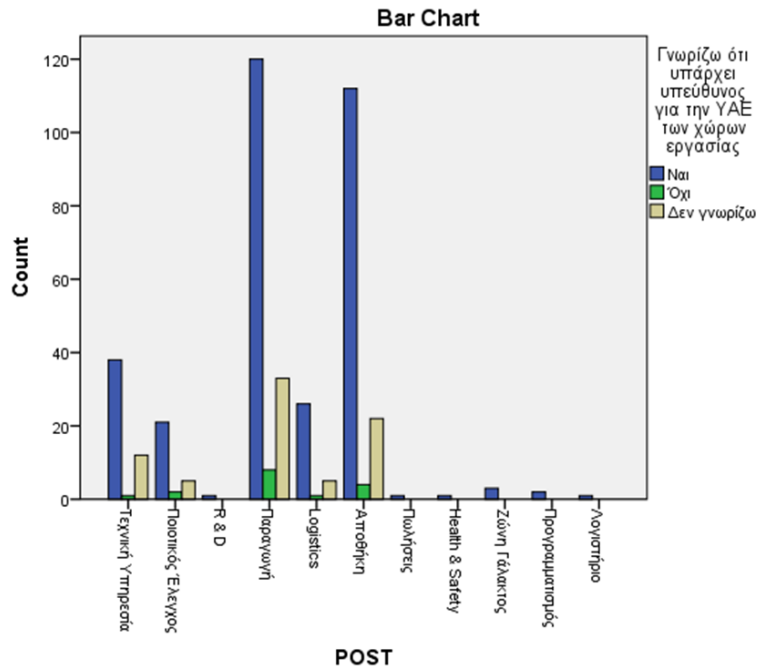
Ανάλυση αποτελεσμάτων ανά Τμήμα Εργασίας

Στο ερώτημα αν γνωρίζει το προσωπικό ότι υπάρχει υπεύθυνος για την Υ&Α των χώρων εργασίας, 18,4% του προσωπικού δήλωσε ότι δεν γνωρίζει.

Το ποσοστό αυτό αναλύεται σε 2,9% προσωπικό Τεχνικής Υπηρεσίας, 7,87% προσωπικό Παραγωγής, 5,25% προσωπικό Αποθήκης Τελικών προϊόντων.

**POST * Γνωρίζω ότι υπάρχει υπεύθυνος για την ΥΑΕ των χώρων εργασίας
Crosstabulation**

Count		Γνωρίζω ότι υπάρχει υπεύθυνος για την ΥΑΕ των χώρων εργασίας			Total
		Ναι	Όχι	Δεν γνωρίζω	
POST	Τεχνική Υπηρεσία	38	1	12	51
	Ποιοτικός Έλεγχος	21	2	5	28
	R & D	1	0	0	1
	Παραγωγή	120	8	33	161
	Logistics	26	1	5	32
	Αποθήκη	112	4	22	138
	Πωλήσεις	1	0	0	1
	Health & Safety	1	0	0	1
	Ζώνη Γάλακτος	3	0	0	3
	Προγραμματισμός	2	0	0	2
	Λογιστήριο	1	0	0	1
Total		326	16	77	419

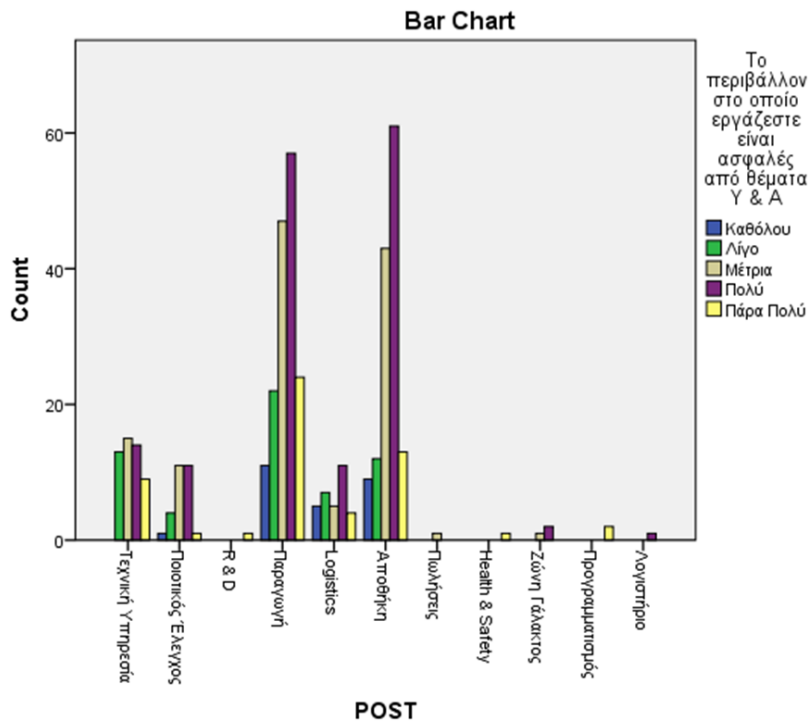


Το 49,40% του προσωπικού της εταιρείας δηλώνει μέτρια και πιο χαμηλή ικανοποίηση για το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται από άποψη Υ&Α.

Αυτό αναλύεται σε εργαζόμενοι Τ.Υ. 54,9%, Π.Ε. 57,1%, Παραγωγή 49,7%, 53,2% Logistics, 46,4% Αποθήκη.

POST * Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α Crosstabulation

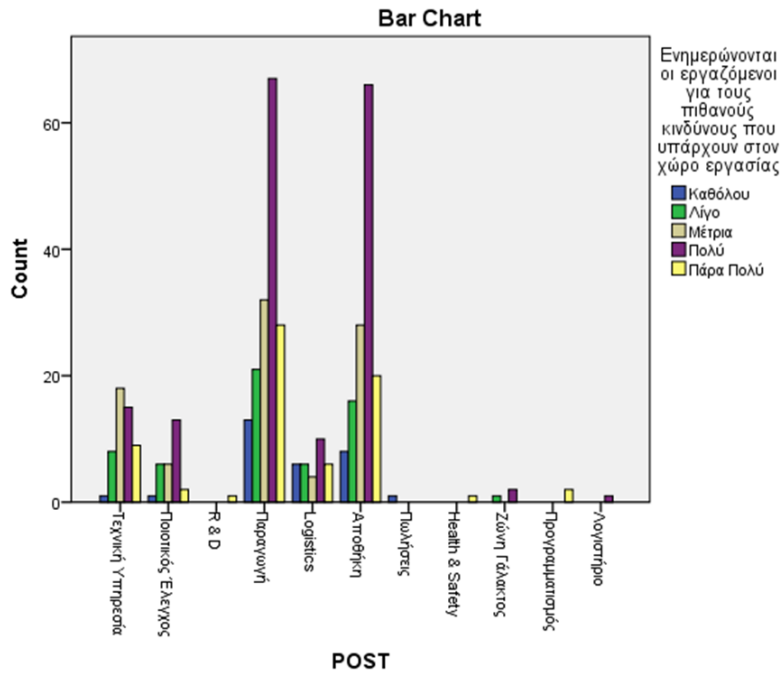
POST		Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
Τεχνική Υπηρεσία		0	13	15	14	9	51
Ποιοτικός Έλεγχος		1	4	11	11	1	28
R & D		0	0	0	0	1	1
Παραγωγή		11	22	47	57	24	161
Logistics		5	7	5	11	4	32
Αποθήκη		9	12	43	61	13	138
Πωλήσεις		0	0	1	0	0	1
Health & Safety		0	0	0	0	1	1
Ζώνη Γάλακτος		0	0	1	2	0	3
Προγραμματισμός		0	0	0	0	2	2
Λογιστήριο		0	0	0	1	0	1
Total		26	58	123	157	55	419



Η ανάλυση των απαντήσεων στο ερώτημα κατά πόσο ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τους πιθανούς κινδύνους που μπορεί να συναντήσουν στο χώρο εργασίας τους, είναι σημαντικό να σημειωθεί ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων ήτοι 58%, δήλωσε ότι ενημερώνεται για τους πιθανούς κινδύνους στο χώρο εργασίας. Αρκετά μεγάλο ποσοστό εργαζομένων 42%, στις αποθήκες και στους παραγωγικούς χώρους δήλωσαν από μέτρια και κάτω ενημέρωση σχετική με τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στο χώρο εργασίας.

POST * Ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας Crosstabulation

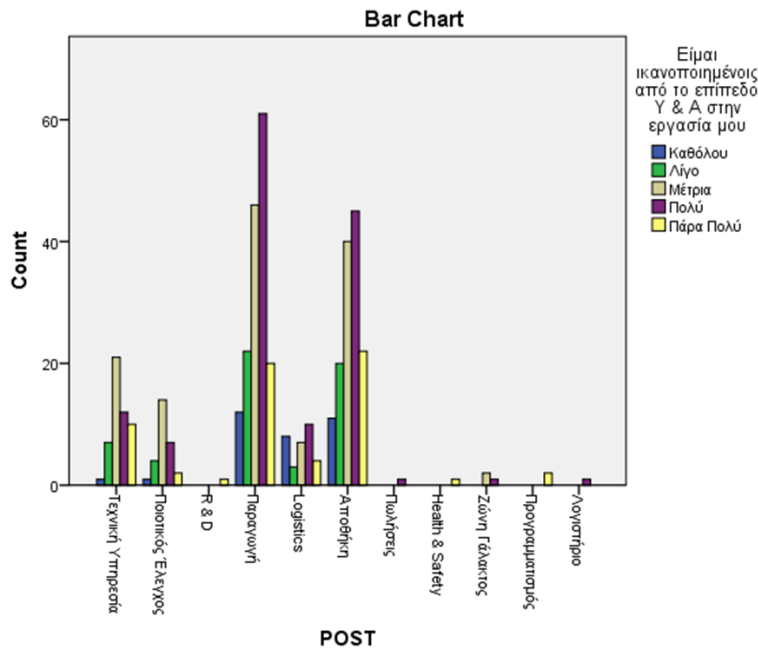
Count		Ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
POST	Τεχνική Υπηρεσία	1	8	18	15	9	51
	Ποιοτικός Έλεγχος	1	6	6	13	2	28
	R & D	0	0	0	0	1	1
	Παραγωγή	13	21	32	67	28	161
	Logistics	6	6	4	10	6	32
	Αποθήκη	8	16	28	66	20	138
	Πωλήσεις	1	0	0	0	0	1
	Health & Safety	0	0	0	0	1	1
	Ζώνη Γάλακτος	0	1	0	2	0	3
	Προγραμματισμός	0	0	0	0	2	2
	Λογιστήριο	0	0	0	1	0	1
Total		30	58	88	174	69	419



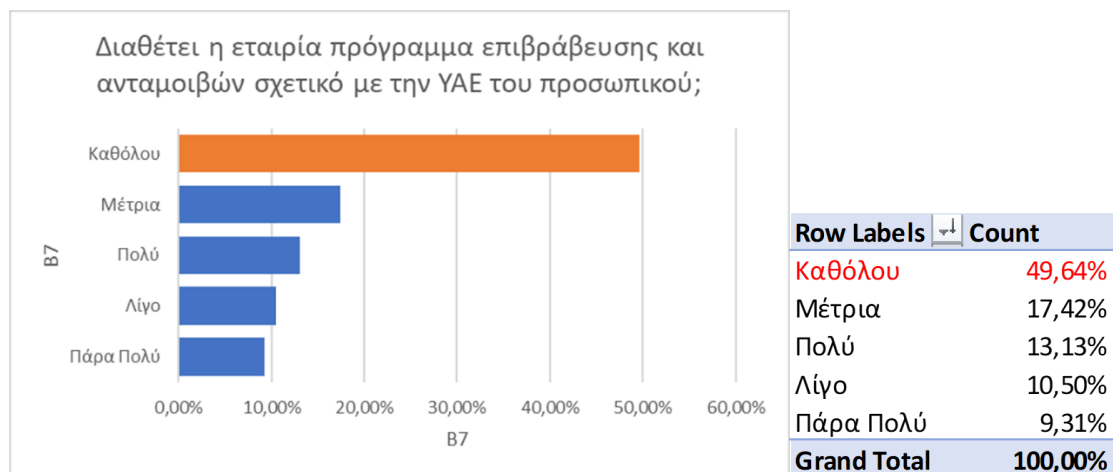
Μεγάλη προσοχή πρέπει να δώσει η εταιρεία στο ποσοστό ικανοποίησης του προσωπικού από το επίπεδο Υ&Α στην εργασία. Μόνο το 34,37% του προσωπικού δήλωσε πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένο από το επίπεδο Υ&Α. Ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων παραγωγής και αποθηκών και Τ.Υ. ήτοι 45,10% δήλωσαν μέτρια και κάτω ικανοποίηση.

POST * Είμαι ικανοποιημένος από το επίπεδο Υ & Α στην εργασία μου Crosstabulation

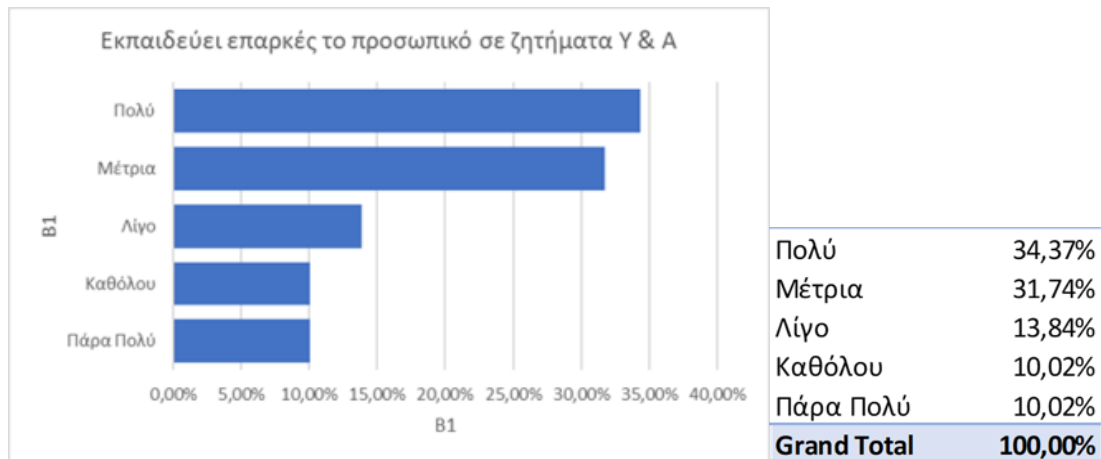
Count		Είμαι ικανοποιημένος από το επίπεδο Υ & Α στην εργασία μου					Total
		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα Πολύ	
POST	Τεχνική Υπηρεσία	1	7	21	12	10	51
	Ποιοτικός Έλεγχος	1	4	14	7	2	28
	R & D	0	0	0	0	1	1
	Παραγωγή	12	22	46	61	20	161
	Logistics	8	3	7	10	4	32
	Αποθήκη	11	20	40	45	22	138
	Πωλήσεις	0	0	0	1	0	1
	Health & Safety	0	0	0	0	1	1
	Ζώνη Γάλακτος	0	0	2	1	0	3
	Προγραμματισμός	0	0	0	0	2	2
	Λογιστήριο	0	0	0	1	0	1
Total		33	56	130	138	62	419



Ένα επιπλέον καίριο σημείο στο οποίο πρέπει να δώσει βαρύτητα η εταιρεία, είναι η μη ύπαρξη συστήματος επιβράβευσης του προσωπικού, γεγονός που αποτυπώθηκε σε ποσοστό 49,64%.



Το 55,6% των εργαζομένων που έλαβαν μέρος στην ερευνά δήλωσαν από μέτρια και κάτω ικανοποίηση όσον αφορά την εκπαίδευση σε ζητήματα Υ&Α. η εκπαίδευση του προσωπικού σε ζητήματα Υ&Α, πέρα της συμμόρφωσης με τις νομοθετικές απαιτήσεις, τονώνει το αίσθημα της ασφάλειας των εργαζομένων, αφού είναι ικανοί να αναγνωρίζουν τους κινδύνους που πιθανά θα αντιμετωπίσουν στη θέση εργασίας τους.

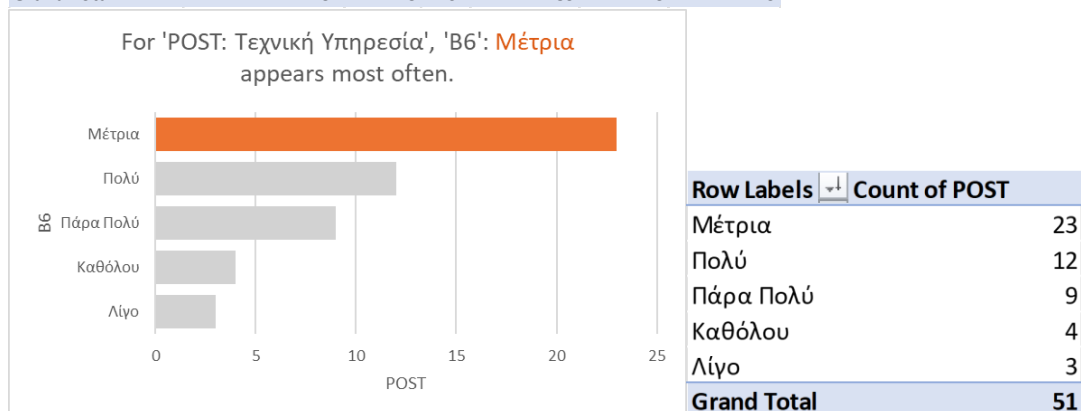


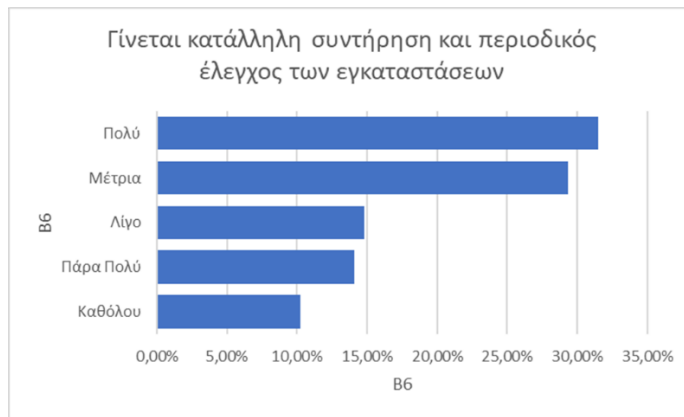
Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων του ερωτήματος: Γίνεται κατάλληλη συντήρηση και περιοδικός έλεγχος των εγκαταστάσεων;

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων των Τεχνικών Υπηρεσιών των εγκαταστάσεων, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για τη συντήρηση και τον έλεγχο, απάντησαν ότι γίνεται **μέτρια** συντήρηση και έλεγχος.

Η εταιρεία οφείλει να δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στη συντήρηση του εξοπλισμού, στην παροχή κατάλληλων πόρων, ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι των Τ.Υ. που είναι υπεύθυνοι για τη συντήρηση του εξοπλισμού να διορθώνουν άμεσα κάθε πρόβλημα ή φθορά.

Row Labels	Πολύ	Μέτρια	Λίγο	Πάρα Πολύ	Καθόλου	Grand Total
Παραγωγή	58	34	33	23	13	161
Αποθήκη	49	39	19	17	14	138
Τεχνική Υπηρεσία	12	23	3	9	4	51
Logistics	3	13	4	4	8	32
Ποιοτικός Έλεγχος	7	12	3	2	4	28
Ζώνη Γάλακτος	2	1				3
Προγραμματισμός				2		2
Πωλήσεις		1				1
R & D				1		1
Health & Safety				1		1
Λογιστήριο	1					1
Grand Total	132	123	62	59	43	419





Πολύ	31,50%
Μέτρια	29,36%
Λίγο	14,80%
Πάρα Πολύ	14,08%
Καθόλου	10,26%
Grand Total	100,00%

Συμπεράσματα

Βασική προϋπόθεση για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών, λειτουργιών και προϊόντων, αποτελεί η προστασία των εργαζομένων από επαγγελματικούς κινδύνους, οι οποίοι εκδηλώνονται είτε σαν εργατικό ατύχημα είτε ως επαγγελματική ασθένεια, η αναγνώριση των οποίων είναι ζωτικής σημασίας για τον σχεδιασμό της πρόληψης των επαγγελματικών νοσημάτων και εργατικών ατυχημάτων, με απώτερο στόχο να καταστούν ασφαλείς οι συνθήκες της εργασίας.

Η εταιρεία ΑΛΦΑ, αναγνωρίζοντας ότι η Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία και η πρόληψη του εργασιακού κινδύνου δεν αποτελούν μόνο νομική και ηθική υποχρέωση, αλλά επιχειρηματική αναγκαιότητα για τη διασφάλιση της Υγείας και Ασφάλειας των εργαζομένων, εξωτερικών συνεργατών και εργολάβων καθώς και της βιώσιμης ανάπτυξης της εταιρείας, εφαρμόζει Συστήματα Υγείας και Ασφάλειας και ακολουθεί το Πρότυπο ISO 4500. Επιπρόσθετα, με την εμφάνιση της πανδημίας έλαβε άμεσα δράσεις τηρώντας το εκάστοτε νομοθετικό πλαίσιο και όρισε αυστηρές πολιτικές στοχεύοντας στην προστασία των εργαζόμενων και εξωτερικών συνεργατών.

Τροποποίησε άμεσα τη Γενική Εκτίμηση Κινδύνου (ΓΕΕΚ) σε όλες τις εγκαταστάσεις, αξιολογώντας τον κίνδυνο μόλυνσης από τον Κωρονοϊο, ενημέρωσε και ενημερώνει έγκαιρα το προσωπικό της, λαμβάνοντας όλα τα προσήκοντα μέτρα.

Η πανδημία COVID-19 αποτελεί ένα πρωτόγνωρο φαινόμενο για την εποχή μας. Εξαπλώθηκε ταχύτατα, απειλώντας την υγεία, τη σωματική και κατ'επέκταση ψυχική και πνευματική ακεραιότητα των ανθρώπων. Χτύπησε ξαφνικά την πόρτα των εταιρειών, οι οποίες για να εξασφαλίσουν την απρόσκοπτη λειτουργία τους έπρεπε να δράσουν ταχύτατα, με ορθές και αποτελεσματικές ενέργειες. Να παρέχουν κατάλληλους πόρους, να μελετήσουν τα επόμενα βήματα που θα τους προσφέρουν εύρυθμη λειτουργία και ασφάλεια και να τα επικοινωνήσουν στο προσωπικό. Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού σε συνεργασία με όλες τις διευθύνσεις της εταιρείας ΑΛΦΑ, όφειλε να οργανώσει και να επικοινωνήσει στο προσωπικό τις άμεσες ενέργειες.

Η πανδημία Covid-19 και η διαχείριση από τις εν λειτουργία εταιρείες δεν παύει και μετά από 3 χρόνια από την εμφάνισή της, να είναι μια πρόκληση. Η αποτελεσματική διασταυρούμενη πληροφορία εμπειριών και ενεργειών από διάφορους τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, θα αποτελέσει κινητήριο δύναμη για την αντιμετώπιση αυτής και κάθε νέας παρόμοιας πρόκλησης στο μέλλον.

Ως εκ τούτου, ως μελλοντική βέλτιστη πρακτική, οι μελετητές θα πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση στην απόκτηση σχετικής γνώσης, προκειμένου να προωθηθούν οι βέλτιστες πρακτικές HRM. Σε αυτό συνέβαλε σημαντικά η παρούσα έρευνα από την οποία αναδείχθηκαν τα παρακάτω.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής μελέτης με χρήση ερωτηματολογίων, έδειξαν αυξημένη ικανοποίηση του προσωπικού για τα μέτρα και τις ενέργειες της εταιρείας. Επιπλέον ανέδειξαν το αυξημένο αίσθημα ασφάλειας εντός του εργασιακού χώρου, αυξάνοντας τη δέσμευση του προσωπικού προς την εταιρεία. Τονίστηκε ωστόσο ότι είναι απαραίτητο να δοθεί βάρος στη συντήρηση των συστημάτων ώστε να αυξηθεί η ασφάλεια εν ώρα εργασίας.

Η συνεργασία ανάμεσα στα τμήματα, η επικοινωνία και η υιοθέτηση της ενσυναίσθησης από τις διευθύνσεις των εγκαταστάσεων, φέρει ως αποτέλεσμα την καλύτερη απόδοση, οργάνωση και αποτελεσματικότητα. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν την ανάγκη να κινηθεί η εταιρεία πάνω σε αυτό το πλαίσιο και να κάνει ενέργειες, ώστε να τονωθεί η συνεργασία μεταξύ των τμημάτων.

Μεγάλη βαρύτητα πρέπει να δώσει η εταιρεία στις ηλικιακές γκάμες μεταξύ 18-35 και 51-70, διότι η ανάλυση των αποτελεσμάτων έδειξε ότι οι εργαζόμενοι των ηλικιών αυτών, είτε δεν είχαν λάβει την κατάλληλη ενημέρωση, είτε απαιτούνταν στοχευμένη προς αυτούς ανάλυση των ενεργειών προστασίας της Υγείας και Ασφάλειάς τους.

Συνδυαστικά με τα ποσοστά ικανοποίησης που λάβαμε στο ερώτημα να οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τους πιθανούς κινδύνους στο χώρο εργασίας τους (16,47% πάρα πολύ, 41,53% πολύ και 21% μέτρια), προτείνεται να προχωρήσει η εταιρεία σε διαδικασία έγγραφης ενημέρωσης εργαζομένων ανά θέση εργασίας για τους πιθανούς κινδύνους που μπορεί να αντιμετωπίσουν. Η ενημέρωση θα βασίζεται στη ΓΕΕΚ και στη συνεργασία των Τεχνικών διευθύνσεων των εγκαταστάσεων.

Η πανδημία Covid-19 έδωσε για μια ακόμη φορά, τη δυνατότητα στην εταιρεία να δείξει ότι είναι στο πλευρό των εργαζομένων με άμεσες ενέργειες, με μέτρα και αποφάσεις στοχεύοντας στην ασφάλεια της Υγείας των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

Ενεργώντας προστατευτικά, δίνοντας μεγάλη σημασία στην ικανοποίηση των εργαζομένων, στην δημιουργία και διατήρηση μιας υψηλού επιπέδου κουλτούρας Υγείας και Ασφάλειας, αύξησε την οργανωσιακή δέσμευση, επηρεάζοντας θετικά το αίσθημα της εργασιακής ικανοποίησης, της ασφάλειας και της εμπιστοσύνης του εργαζόμενου προς τον εργοδότη.

Η εταιρεία με τις ενέργειές της, αύξησε τη δέσμευση των εργαζομένων, την ικανοποίησή τους και τελικά την αύξηση της απόδοσής τους.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας συμπεραίνουμε ότι παρά το γεγονός ότι η πανδημία COVID-19 αποτελεί σημαντική πρόκληση για τη βιωσιμότητα του τρέχοντος επιχειρηματικού περιβάλλοντος στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού, ανέδειξε την ανάγκη αλλαγής στον τρόπο εργασίας και στροφής στην τεχνολογία και στις νέες εφαρμογές για την τέλεση των εργασιών.

Την περίοδο της πανδημίας, έκανε έντονα την εμφάνισή της στο Ελληνικό εργασιακό περιβάλλον η εξ' αποστάσεως εργασία, γεγονός πρωτόγνωρο για τα ελληνικά δεδομένα. Η εταιρεία ΑΛΦΑ, έδρασε άμεσα, παρείχε τους κατάλληλους πόρους στο προσωπικό της για την εξ' αποστάσεως εργασία, την κατάλληλη εκπαίδευση, κατάρτιση και τεχνική υποστήριξη.

Η έρευνα ανέδειξε ότι το προσωπικό της επιχείρησης είδε θετικά την εφαρμογή του μέτρου της τηλεργασίας. Επιπλέον, οι ομάδες ήταν τόσο δεμένες που δεν επηρεάστηκαν οι σχέσεις του προσωπικού και η απόδοσή τους, από την εφαρμογή της.

Η εταιρεία θα προχωρήσει σε ενέργειες επανασχεδιασμού των εργασιακών ρόλων, της καλύτερης κατανόησης των νέων εργασιακών προκλήσεων, του τρόπου αύξησης της οργανωτικής αποτελεσματικότητας, προκειμένου προσφέρει στα μέλη της Υγείας, Ασφαλές και ισορροπημένο εργασιακό περιβάλλον, βασισμένο στην ενσυναίσθηση, σε

ενέργειες προσαρμογής σε νέες προκλήσεις, στη διάθεση των απαραίτητων πόρων για την υλοποίηση της πολιτικής Υγείας & Ασφάλειας, την εξάλειψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών και τη σωματική και ψυχική τόνωση των εργαζομένων και των ενδιαφερόμενων μερών ως πρωταρχικός στόχος της Εταιρείας.

Επιπλέον, θα εμβαθύνει στην καλλιέργεια μίας κουλτούρας Ασφάλειας, την αυστηρή συμμόρφωση με την ισχύουσα νομοθεσία (εθνική και κοινοτική), τη μελέτη επενδύσεων στην ανάπτυξη, στην έρευνα και στην καινοτομία, έτσι ώστε να βελτιώνεται συνεχώς η ποιότητα του εταιρικού εξοπλισμού, διασφαλίζοντας την υγεία & ασφάλεια των εργαζομένων και των ενδιαφερόμενων μερών.

Επίσης θα δώσει βάρος στη παροχή υψηλού επιπέδου κατάρτισης και διάθεσης όλων των απαιτούμενων πόρων στο προσωπικό και στους συνεργάτες της (σύμφωνα με το πεδίο επιρροής τους) με σκοπό τη συνεχή αναβάθμιση της γνώσης τους, προκειμένου να επιτευχθεί η απαραίτητη επαγγελματική τους επάρκεια για τη θέση εργασίας, υποστηρίζοντας μεταξύ άλλων την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων για την υγεία και την ασφάλεια μέσω της αναγνώρισης της σημασίας του ανθρώπινου παράγοντα σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

Θα τονώσει την υποστήριξη και ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής και δέσμευσης του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού αλλά και των ενδιαφερομένων μερών, στην υποβολή προτάσεων με σκοπό την επίτευξη συνεχούς βελτίωσης της επίδοσης της Εταιρείας σε θέματα υγείας & ασφάλειας στην εργασία και της ενσωμάτωσης της υγείας και ασφάλειας ως στοιχείο-κλειδί σε όλο το φάσμα των εργασιών και στην εταιρική κουλτούρα.

Θα προχωρήσει στην προώθηση και υλοποίηση διορθωτικών και προληπτικών ενεργειών με στόχο την πρόληψη όλων των ανεπιθύμητων καταστάσεων, εξάλειψη των κινδύνων και μείωση των ρίσκων μέσω του εντοπισμού, της αξιολόγησης και τακτικής ενημέρωσης των ρίσκων και ευκαιριών για την ασφάλεια και υγεία σε όλο το φάσμα των εργασιών και της υιοθέτησης ασφαλών τεχνολογιών, πρακτικών, διαδικασιών πρόληψης εκτάκτων καταστάσεων (π.χ. πανδημία Covid-19) και ατυχημάτων που θα μπορούσαν να αποτελέσουν απειλή για το περιβάλλον (π.χ. προστασία του περιβάλλοντος κατά την αποθήκευση επικίνδυνων ουσιών), την υγεία & ασφάλεια των εργαζομένων και των ενδιαφερομένων μερών.

Βιβλιογραφία

- Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management For Dummies*: John Wiley & Sons.
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2020). Measuring performance during crises and beyond: the performance promoter score. In Press *Business Horizons*.
- Aitken-Fox, E., Coffey, J., Dayaram, K., Fitzgerald, S., Gupta, C., McKenna, S., & Wei Tian, A. (2020a). COVID-19 and the changing employee experience. *LSE Business Review*.
- Aitken-Fox, E., Coffey, J., Dayaram, K., Fitzgerald, S., Gupta, C., McKenna, S., & Wei Tian, A. (2020b). The impact of Covid-19 on human resource management: avoiding generalisations. *LSE Business Review*.
- Akbarpour, M., Cook, C., Marzuoli, A., Mongey, S., Nagaraj, A., Saccarola, M., . . . Yang, H. (2020). Socioeconomic Network Heterogeneity and Pandemic Policy Response. University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper(2020-75).
- Akkrmans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2020.103434
- Alhambra, M. A. G.-M. (2020). Covid-19 and labour law in Spain. *European Labour Law Journal*, 11(3), 319-323. doi:10.1177/2031952520934576
- AM, E. N., Affandi, A., Udobong, A., & Sarwani, S. (2020). Implementation of Human Resource Management in the Adaptation Period for New Habits. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 19-26.
- Andersen, M., Maclean, J. C., Pesko, M. F., & Simon, K. I. (2020). Effect of a federal paid sick leave mandate on working and staying at home: Evidence from cellular device data (0898-2937). Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w27138>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*: Kogan Page Publishers.

- Asatiani, A., Hämäläinen, J., Penttinen, E., & Rossi, M. (2021). Constructing continuity across the organisational culture boundary in a highly virtual work environment. *Information Systems Journal*, 31(1), 62-93.
- Aviso, K.B., Mayol, A.P., Promentilla, M.A.B., Santos, J.R., Tan, R.R., Ubando, A.T., Yu, K.D.S.: Allocating human resources in organizations operating under crisis conditions: a fuzzy input-output optimization modeling framework. *Resour. Conserv. Recycl.* 128, 250–258 (2018)
- AON. COVID-19 Outbreak: Supporting Employee Wellbeing (2020). Online available at <https://www.aon.com/getmedia/12ef3be1-0d77-477a-86bd-0ef96372cbd0/Supporting-Employee-Wellbeing-During-The-COVID-19-Outbreak-2020-03-27.aspx>. Retrieved on 21/6/2020
- Brown, D., Hirsh, W., Reilly, P.: *Strategic Human Resource Management in Practice: Case Studies and Conclusions—from HRM Strategy to Strategic People Management* (2019)
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). How do we think the COVID-19 crisis will affect our careers (if any remain)? (520).
- Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., & Stanton, C. T. (2020). What Jobs are Being Done at Home During the COVID-19 Crisis? Evidence from Firm-Level Surveys (0898-2937).
- Biasi, M. (2020). Covid-19 and labour law in Italy. *European Labour Law Journal*, 2031952520934569.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. doi:doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436
- Brodeur, A., Gray, D. M., Islam, A., & Bhuiyan, S. (2020). A Literature Review of the Economics of COVID-19.
- Brooks, S. K., Dunn, R., Amlôt, R., Rubin, G. J., & Greenberg, N. (2018). A Systematic, Thematic Review of Social and Occupational Factors Associated With Psychological Outcomes in Healthcare Employees During an Infectious Disease Outbreak. *J Occup Environ Med*, 60(3), 248- 257. doi:10.1097/jom.0000000000001235

- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*. doi:10.1016/S0140-6736(20)30460-8
- Bahar, U.: Impact of Emotional Labor on Employee Wellbeing: Mediating Role of Eustress and Moderating Role of Psychological Capital (Doctoral dissertation, Capital University) (2019)
- Budd, J. W., & Bhava, D. (2010). The employment relationship. *Sage handbook of human resource management*, 51-70.
- CIPD. Getting the Most from Remote Working (2020). Online available at <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/remote-working-top-tips>. Retrieved on 21/6/2020
- CIPD. COVID-19: Returning to the Workplace (2019a). Online available at <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/employees/workplace-guide-returning-after-coronavirus>.
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 1.
- Campello, M., Kankanhalli, G., & Muthukrishnan, P. (2020). Corporate hiring under covid-19: Labor market concentration, downskilling, and income inequality (0898-2937).
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*.
- Chapman, E. F., Sisk, F. A., Schatten, J., & Miles, E. W. (2018). Human resource development and human resource management levers for sustained competitive advantage: Combining isomorphism and differentiation. *Journal of Management & Organization*, 24(4), 533-550.
- Chen, C., Ning, X., Yu, F., Huang, Q., Li, X., & Luo, Y. (2020). The mental health of neurological doctors and nurses in Hunan Province, China, during the COVID-19 outbreak.

- Cheng, W., Carlin, P., Carroll, J., Gupta, S., Rojas, F. L., Montenovo, L., . . . Simon, K. I. (2020). Back to Business and (Re) employing Workers? Labor Market Activity During State COVID-19 Reopenings (0898-2937).
- Demirkaya, H., & Aydın, A. (2006). The Strategic Management and Reorganization of Human Resource Management in Crisis Process.
- Devyania, R. D., Jewanc, S. Y., Bansal, U., & Denge, X. (2020). Strategic Impact of Artificial Intelligence on the Human Resource Management of the Chinese Healthcare Industry Induced due to COVID-19. IETI Transactions on Economics and Management. doi:10.6897/IETITEM.202007_1(1).0002
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., McDonnell, A.: Algorithmic management and app-work in the gig economy: a research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Manage. J.* 30(1), 114–132 (2020)
- Elayan B. M., (2021) The Impact of COVID-19 on Human Resource Practices DOI:[10.1007/978-3-030-67151-8_18](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67151-8_18) In book: The Effect of Coronavirus Disease (COVID-19) on Business Intelligence (pp.311-321) Springer Διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/publication/350600331_The_Impact_of_COVID-19_on_Human_Resource_Practices
- Elsafty, A. S., & Ragheb, M. (2020). The Role of Human Resource Management Towards Employees Retention During Covid-19 Pandemic in Medical Supplies Sector-Egypt. *Business and Management Studies*, 6(2), 5059-5059.
- Forbes. The Impact of the Coronavirus on HR and the New Normal of Work (2020). Online available at <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2020/03/31/the-impact-of-the-coronavirus-on-hr-and-the-new-normal-of-work/#74af39d22b60>. Retrieved on 21/6/2020
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., . . . Dai, J. (2020). Mental Health Problems and Social Media Exposure During COVID-19 Outbreak. Available at SSRN 3541120.
- Giupponi, G., & Landais, C. (2020). Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis. VoxEU.
- Gourinchas, P.-O. (2020). Flattening the pandemic and recession curves. Mitigating the COVID Economic Crisis: Act Fast and Do Whatever, 31.

- Greer, T. W., & Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(2), 87. doi:10.1037/mgr0000014
- Heilmann, P., Forsten-Astikainen, R., Kultalahti, S. (2020): Agile HRM practices of SMEs. *J. Small Bus. Manage.* 1–16
- Hamouche, S. (2020). COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research*, 2(15), 15. doi:10.35241/emeraldopenres.13550.1
- Hecker, S. (2020). Hazard Pay for COVID-19? Yes, But It's Not a Substitute for a Living Wage and Enforceable Worker Protections. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 1048291120933814. doi:10.1177/1048291120933814
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: challenges and changes. *Human Resource Development International*, 1-11.
- ILO. (2020). Working conditions. <http://www.ilo.ch/global/topics/working-conditions/lang--en/index.htm>
- Ismail, H., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work–family conflict and job stress. *Journal of management & organization.*, 23(3), 356-372.
- Kaufman, E., Lovich, D., Bailey, A., Messenböck, R., Schuler, F., & Shroff, A. (2020). Remote Work Works—Where Do We Go from Here? <https://www.bcg.com/publications/2020/remote-work-works-so-where-do-we-go-from-here>
- Koirala, J., & Acharya, S. (2020). Dimensions of Human Resource Management Evolved with the Outbreak of COVID-19. Available at SSRN 3584092.
- Kretchmer, H. (2020). How coronavirus has hit employment in G7 economies. <https://www.weforum.org/agenda/2020/05/coronavirus-unemployment-jobs-work-impact-g7-pandemic/>
- Lamond, D., Daniels, K., Standen, P.: Teleworking and virtual organisations: the human impact. *The New Workplace*, 197 (2003)
- Leighton, P., & McKeown, T. (2020). *Work in Challenging and Uncertain Times: The Changing Employment Relationship*: Routledge.

- Leonardi, P. M. (2020). COVID- 19 and the new technologies of organizing: digital exhaust, digital footprints, and artificial intelligence in the wake of remote work. *Journal of Management Studies*.
- Liu, Y., Lee, J. M., & Lee, C. (2020). The challenges and opportunities of a global health crisis: the management and business implications of COVID-19 from an Asian perspective. *Asian Business & Management*, 1.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). The future of work after COVID-19. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>
- Maclean, J. C., Pichler, S., & Ziebarth, N. R. (2020). Mandated sick pay: Coverage, utilization, and welfare effects (0898-2937).
- Major, L. E., & Machin, S. (2020). Covid-19 and social mobility.
- Mangan, D. (2020). Covid-19 and labour law in the United Kingdom. *European Labour Law Journal*, 11(3), 332-346. doi:10.1177/2031952520934583
- Martocchio, J. J. (2017). *Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach*. US: Pearson Education
- Maurer, R. (2020). Job Interviews Go Virtual in Response to COVID-19 Retrieved from <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/job-interviews-go-virtual-response-covid-19-coronavirus.aspx>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., . . . Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: an investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management: Pearson*.
- Navío-Marco, J., Solórzano-García, M., & Palencia-González, F. J. (2019). Human resource management as key pillar of company strategy: Analysis of the line managers' perception. *Journal of Management & Organization*, 25(2), 175-188.
- Nagrani, K.: Enterprise Value Creation Through Creative HR Practices. Prof. Komal Nagrani City Premier College, Nagpur Co-Author: Dr. Owais Talib. *Enterprise Value Creation Through Creative Management Practices*, p. 159 (2019)

- Nielsen, K., Yarker, J., Brenner, S.O., Randall, R., Borg, V.: The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people. *J. Adv. Nurs.* 63(5), 465–475 (2008)
- Ngoc Su, D., Luc Tra, D., Thi Huynh, H. M., Nguyen, H. H. T., & O’Mahony, B. (2021). Enhancing resilience in the Covid-19 crisis: lessons from human resource management practices in Vietnam. *Current Issues in Tourism*. doi:10.1080/13683500.2020.1863930
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st century: New challenges and strategic opportunities. *Journal of Management*, 32(6), 868-897.
- Prasad, K., & Vaidya, R. W. (2020). Association among Covid-19 parameters, occupational stress and employee performance: An empirical study with reference to Agricultural Research Sector in Hyderabad Metro. *Sustainable Humanosphere*, 16(2), 235-253.
- Przytuła, S., Strzelec, G., & Krysińska-Kościańska, K. (2020). Re-vision of Future Trends in Human Resource Management (HRM) after COVID-19. *Journal of Intercultural Management*, 12(4), 70- 90.
- PWC. Returning to the Workplace after COVID-19 (2020). Online available at <https://www.pwc.com/us/en/services/governance-insights-center/library/covid-19-returning-workplace-boards.html>.
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B., & Xu, Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the COVID-19 epidemic: implications and policy recommendations. *General Psychiatry*, 33(2). Doi:10.1136/gpsych-2020-100213
- Quaedackers, J. S., Stein, R., Bhatt, N., Dogan, H. S., Hoen, L., Nijman, R. J., . . . Bogaert, G. (2020). Clinical and surgical consequences of the COVID-19 pandemic for patients with pediatric urological problems. Statement of the EAU guidelines panel for paediatric urology, March 30 2020. 2020. *Journal of Pediatric Urology*.
- Regmi, K., & Lwin, C. M. (2020). Impact of social distancing measures for preventing coronavirus disease 2019 [COVID-19]: A systematic review and meta-analysis protocol. *medRxiv*. doi:10.1101/2020.06.13.20130294
- Rothstein, M. A., Parmet, W. E., & Reiss, D. R. (2021). Employer-Mandated Vaccination for COVID-19. In: American Public Health Association.

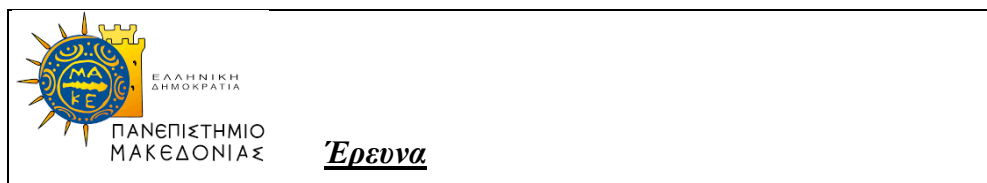
- Sachs, T. (2020). Covid-19 and labour law in France. *European Labour Law Journal*, 11(3), 286-291. doi:10.1177/2031952520934565
- Sugandha, S., Rastogi, S.R.: Covid-19 crisis and motivation as a tool to reduce stress in the organization. *CLIO Ann. Interdisc. J. History* 6(10), 263–266 (2020)
- Spurk, D., Straub, C.: Flexible Employment Relationships and Careers in Times of the COVID-19 Pandemic (2020)
- Safuan, S., & Kurnia, T. (2021). Literature Review of Pandemic covid 19 Effects on Employee Compensation. *Journal of Business Management Review*, 2(1), 057-064.
- Sagan, A., & Schüller, C. (2020). Covid-19 and labour law in Germany. *European Labour Law Journal*, 11(3), 292-297. doi:10.1177/2031952520934566
- Schneider, D. (2020). Paid sick leave in Washington state: Evidence on employee outcomes, 2016–2018. *American Journal of Public Health*, 110(4), 499-504.
- Schuler, R. S. (1992). Strategic human resources management: Linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational dynamics*, 21(1), 18-32.
- Sembiring, M. J., Fatihudin, D., Mochklas, M., & Holisin, I. (2020). Banking Employee Performance During Pandemic Covid-19: Remuneration And Motivation. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*.
- Shaw, W. S., Main, C. J., Findley, P. A., Collie, A., Kristman, V. L., & Gross, D. P. (2020). Opening the Workplace After COVID-19: What Lessons Can be Learned from Return-to-Work Research? In: Springer.
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*.
- Tan, W., Hao, F., McIntyre, R. S., Jiang, L., Jiang, X., Zhang, L., . . . Luo, X. (2020). Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce. *Brain, Behavior, and Immunity*. doi:10.1016/j.bbi.2020.04.055
- Wang, J., Hutchins, H. M., & Garavan, T. N. (2009). Exploring the strategic role of human resource development in organizational crisis management. *Human Resource Development Review*, 8(1), 22-53.
- WHO. (2020a). Critical preparedness, readiness and response actions for COVID-19: interim guidance, <https://www.who.int/publications/i/item/critical->

preparedness-

readiness-and-response-actions-for-covid-19

- WHO. (2020b). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 – 11 March 2020. <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Wong, E., Ho, K., Wong, S., Cheung, A., & Yeoh, E. (2020). Workplace safety and coronavirus disease (COVID-19) pandemic: survey of employees. *Bull World Health Organ.* E-pub, 20.
- World Economic Forum. (2020). COVID-19's Workforce Impact. *Strategic intelligence.*
<https://intelligence.weforum.org/topics/a1G0X000006O6EHUA0?tab=publication>
[s](#)
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Yu, Z., Wang, G., Goldman, E., Zangerl, B., Xie, N., Cao, Y., . . . Maida, M. (2021). COVID-19 vaccine: Call for employees in international transportation industries and international travelers as the first priority in global distribution. *Open Medicine*, 16(1), 134-138.
- Zhou, X., Snoswell, C. L., Harding, L. E., Bambling, M., Edirippulige, S., Bai, X., & Smith, A. C. (2020). The Role of Telehealth in Reducing the Mental Health Burden from COVID-19. *Telemedicine and e-Health.*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελεί μέρος έρευνα της μεταπτυχιακής διατριβής της φοιτήτριας Βέσικα Φωτεινής του Μεταπτυχιακού τμήματος « Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας με τίτλο: “Οι επιπτώσεις της πανδημίας Covid-19 στις σχέσεις των εργαζομένων , την απόδοση τους και η ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την εξομάλυνσή τους»

Η συμμετοχή σας κρίνεται ιδιαίτερα χρήσιμη για την επιτυχία της έρευνας και την εξαγωγή έγκυρων συμπερασμάτων

Η ανωνυμία των ερωτηθέντων διαφυλάσσεται απόλυτα

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΘΕΡΜΑ

ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Κατά την διάρκεια της πανδημίας, και ιδιαίτερα του lockdown, εργαζόσασταν με:

Φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας

Από το σπίτι

Διεύθυνση εργασίας στην εταιρία:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Κέντρο Ενημέρωσης | <input type="checkbox"/> Άλλο (Συμπληρώστε παρακάτω) |
| <input type="checkbox"/> Τεχνική Υπηρεσία | |
| <input type="checkbox"/> Ποιοτικός Έλεγχος | |
| <input type="checkbox"/> Διασφάλιση Ποιότητας | |
| <input type="checkbox"/> R & D | |
| <input type="checkbox"/> Παραγωγή | |
| <input type="checkbox"/> Logistics | |
| <input type="checkbox"/> Χρηματο-οικονομική Διαχείριση | |
| <input type="checkbox"/> Αποθήκη | |
| <input type="checkbox"/> Πωλήσεις | |
| <input type="checkbox"/> Παραλαβή & διαχείριση Γάλακτος | |
| <input type="checkbox"/> Health & Safety | |
| <input type="checkbox"/> Ζώνη Γάλακτος | |
| <input type="checkbox"/> Πληροφοριακά Συστήματα | |
| <input type="checkbox"/> Ασφάλεια Εγκατάστασης | |
| <input type="checkbox"/> Νομική | |
| <input type="checkbox"/> Marketing | |

**ΓΝΩΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Α. ΠΟΣΑ ΑΠΟ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΣΥΜΒΑΙΝΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΕΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ
1. Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε σύστημα ΥΑΕ;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Γνωρίζω ότι υπάρχει υπεύθυνος για την ΥΑΕ των χώρων εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε ιατρό ή/και νοσηλεύτη/ρια εργασίας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Έχει η εγκατάσταση που εργάζεστε Τεχνικό Ασφαλείας;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Έχετε στον χώρο εργασίας σας πλήρες κυτίο πρώτων βοηθειών;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Β. ΠΟΣΟ Η ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΖΕΙ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΑΕ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;					
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1. Εκπαιδεύει επαρκές το προσωπικό σε ζητήματα Υ & Α	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Υπάρχει διαδικασία διερεύνησης για συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ του προσωπικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Υπάρχει διαδικασία αναφοράς από το προσωπικό για καταστάσεις ή συμβάντα που σχετίζονται με την ΥΑΕ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε είναι ασφαλές από θέματα Υ & Α	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για τους πιθανούς κινδύνους που υπάρχουν στον χώρο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Γίνεται κατάλληλη συντήρηση και περιοδικός έλεγχος των εγκαταστάσεων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γ. ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;					
	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1. Είμαι ικανοποιημένος/η από το επίπεδο Υ & Α στην εργασία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Πόσο θεωρείτε ότι εφαρμόζονται τα κατάλληλα μέτρα ΥΑΕ στο χώρο εργασίας σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Αισθάνομαι ασφάλεια εν ώρα εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ΕΠΗΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ COVID – 19 ΣΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ & ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Α. ΠΟΣΟ Η ΠΑΝΔΗΜΙΑ ΕΠΗΡΕΑΣΕ ΤΗΝ ΕΠΙΔΟΣΗ ΣΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΑΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΑΔΕΛΦΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΙΚΕΙΟΥΣ ΣΑΣ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1. Έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό η απόδοση της εργασίας σας από τον COVID - 19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ο βαθμός που εφαρμόζονται τα επιπρόσθετα μέτρα και οι κανόνες υγιεινής στην εργασία σας παρέχουν εργασιακή ασφάλεια, ικανοποίηση και διατήρηση της απόδοσης σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων σας έκανε να αισθάνεστε ασφαλής οικονομικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Η μη διακοπή λειτουργίας των εγκαταστάσεων σας έκανε να αισθάνεστε ασφαλής συναισθηματικά & ψυχολογικά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Η άμεση εφαρμογή των μέτρων σας παρείχε ασφάλεια με αποτέλεσμα την διατήρηση της απόδοσής σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Οι απουσίες λόγω COVID – 19 επηρέασαν τις σχέσεις με τους συναδέλφους σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Η πανδημία επηρέασε τις σχέσεις με τους συναδέλφους σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Δεν έχει επηρεαστεί η απόδοση στην εργασία μου λόγω της πανδημίας COVID – 19

9. Η εφαρμογή της τηλεργασίας επηρέασε τη σχέση σας με τους συναδέλφους

10. Η εργασία εξ' αποστάσεως μείωσε την απόδοση σας

11. Επηρέασε η εξ' αποστάσεως εργασία την λειτουργία και απόδοση της ομάδας

12. Ο περιορισμός των δια ζώσης εταιρικών συναντήσεων επηρέασε την απόδοση σας

13. Η εξ' αποστάσεως εργασία επηρέασε αρνητικά την προσωπική σας ζωή

14. Η νόσηση από COVID – 19 επηρέασε τη σχέση σας με τους συναδέλφους

15. Η μη χρήση των μέτρων από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε τη σχέση σας μαζί τους

16. Η μη τήρηση των διαδικασιών COVID – 19 από ορισμένους συναδέλφους επηρέασε τη σχέση μαζί τους

ΜΕΤΡΑ – ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ – ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Ε. ΠΟΣΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΑ ΚΡΙΝΕΤΕ ΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΜΕΤΡΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ	ΚΑΘΟΛΟΥ	ΛΙΓΟ	ΜΕΤΡΙΑ	ΠΟΛΥ	ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ
1. Θερμομέτρηση κατά την προσέλευση στο χώρο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Self / Rapid Test πριν την προσέλευση στην εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Χρήση αντισηπτικών κατά την διάρκεια της εργασίας σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Οι επιπλέον καθαρισμοί των εργασιακών χώρων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Την απολύμανση των χώρων εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Διαμερισματοποίηση βαρδιών κατά την διάρκεια της εργασίας σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Επιπλέον εταιρικό λεωφορείο για την μεταφορά του προσωπικού από και προς την εργασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Χορήγηση άδειας ειδικού σκοπού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Εφαρμογή ευέλικτης μορφής εργασίας – τηλεργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Μη διακοπή λειτουργίας της εταιρίας εν μέσω πανδημίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ύπαρξη διαδικασίας διαχείρισης κρουσμάτων εντός και εκτός εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>