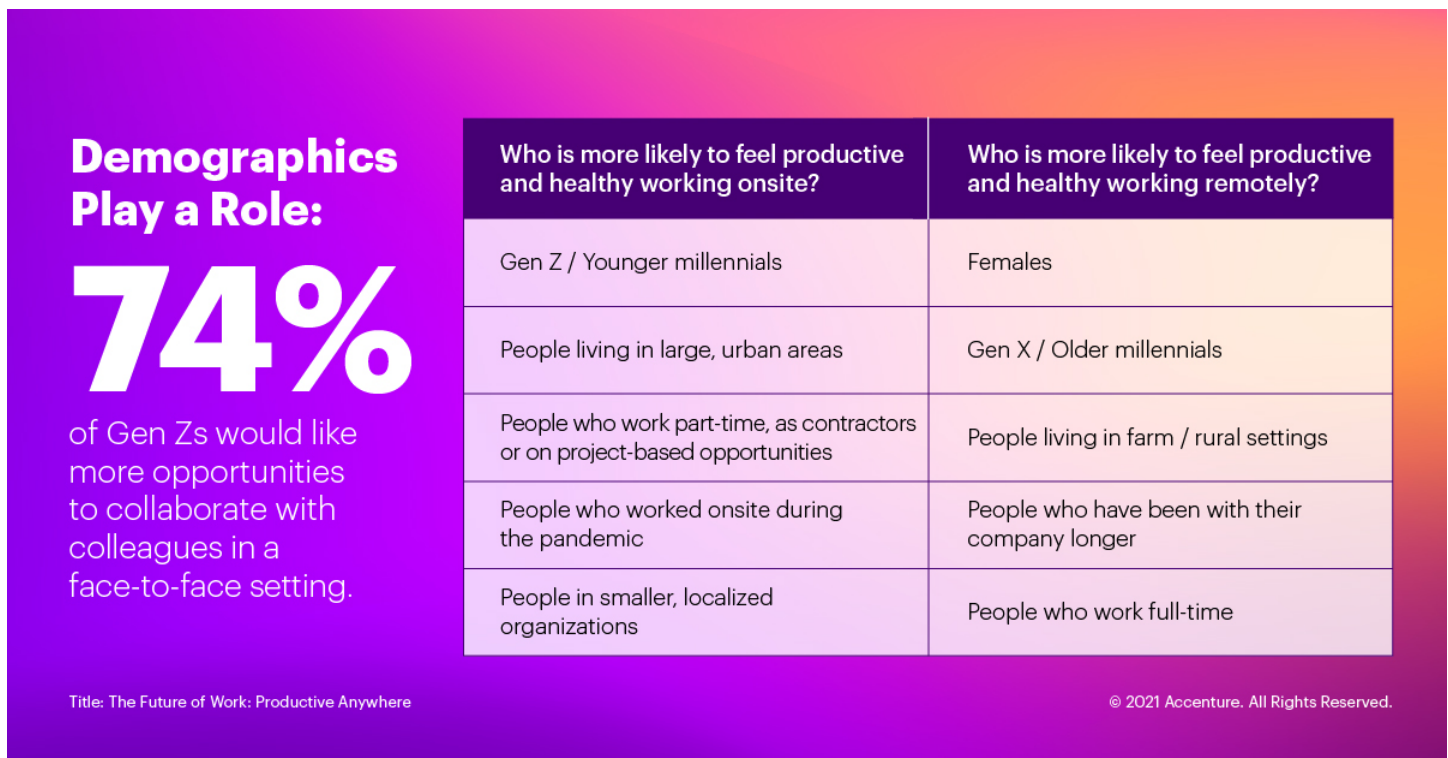


Μελέτη Accenture: «Εργασία από Οπουδήποτε» επιθυμούν οι εργαζόμενοι σήμερα

Καθώς οι εταιρείες σε όλον τον κόσμο σχεδιάζουν την επιστροφή των εργαζομένων τους στο χώρο εργασίας, η πρόσφατη μελέτη της Accenture σημειώνει ότι 83% των ερωτηθέντων προτιμά ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας – όπου οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως μεταξύ 25% και 75% του χρόνου τους.

Η μελέτη “**The Future of Work: Productive Anywhere**”, η οποία βασίζεται σε έρευνα 9.326 εργαζομένων από 11 χώρες, αποκάλυψε ότι 40% των εργαζομένων αισθάνεται ότι μπορεί να είναι παραγωγικό και υγιές δουλεύοντας από οπουδήποτε - είτε εξ αποστάσεως, είτε από το γραφείο ή συνδυάζοντας και τα δύο – καθώς το υβριδικό μοντέλο εργασίας εξελίσσεται.

Επιπλέον, 85% εξ αυτών, υποστηρίζει ότι σκοπεύει να παραμείνει στην ίδια εταιρεία για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ωστόσο, πρόκληση αποτελεί η εύρεση ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας κατάλληλου για όλες τις γενιές, καθώς το 74% των Gen Zers επιθυμεί να δουλεύει περισσότερο με συναδέλφους δια ζώσης, ποσοστό υψηλότερο σε σχέση με τους Gen Xers (66%) και τους Baby Boomers (68%).



«Υπάρχει ένας νέος τύπος εργαζόμενου που αναδύεται από την πανδημία, αυτός του παραγωγικού εργαζόμενου που δουλεύει από οπουδήποτε», δήλωσε ο [Νικόλαος Μοσχάτος](#), επικεφαλής Ανθρωπίνων Πόρων της Accenture για Ελλάδα και Βουλγαρία. «Αυτός ο νέος τύπος αναφέρεται σε εργαζόμενους που παραμένουν παραγωγικοί είτε δουλεύοντας από το γραφείο είτε από το σπίτι, διαθέτοντας τους κατάλληλους πόρους σε προσωπικό και σε εργασιακό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οφείλουμε να επικεντρώσουμε το διάλογο για το εργασιακό μέλλον όχι απλά στον τόπο εργασίας, αλλά πρωτίστως στους παράγοντες που επηρεάζουν την παραγωγικότητα, την υγεία και την ανθεκτικότητα των ανθρώπων μας».

Η μελέτη αποκάλυψε ότι αυτό που διαχωρίζει τους εργαζόμενους εκείνους που είναι παραγωγικοί δουλεύοντας από οπουδήποτε (40%) από εκείνους που αισθάνονται απομονωμένοι και απογοητευμένοι (8%), δεν είναι το άγχος, αλλά το εάν έχουν τους κατάλληλους πόρους σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο που τους βοηθούν να

είναι παραγωγικοί από οπουδήποτε. Αυτοί οι πόροι καλύπτουν μια ευρεία γκάμα, από την αυτονομία εργασίας και τη θετική ψυχική υγεία έως μια υποστηρικτική ηγεσία και μια ψηφιακά ώριμη εταιρεία.

Αξίζει να σημειωθεί πως οι προσπάθειες των εταιρειών για την οικοδόμηση ενός ανθεκτικού ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο είναι παραγωγικό και υγιές δουλεύοντας από οπουδήποτε, μεταφράζονται και σε σημαντικά οικονομικά οφέλη: Το 63% των εταιρειών με υψηλή αύξηση εσόδων έχει ήδη ενεργοποιήσει μοντέλα παραγωγικότητας και εργασίας από οπουδήποτε για τους ανθρώπους τους, οι οποίοι έχουν την επιλογή να εργάζονται εξ αποστάσεως ή από το γραφείο. Στον αντίποδα, το 69% των εταιρειών με αρνητική ή μηδενική ανάπτυξη εξακολουθεί να επικεντρώνεται στην τοποθεσία που οι άνθρωποι θα εργαστούν, προωθώντας αποκλειστικά είτε την εργασία από το σπίτι είτε από το γραφείο.

«Οι εργαζόμενοι που έχουν την επιλογή ενός υβριδικού μοντέλου εργασίας είναι σε θέση να διαχειριστούν καλύτερα την ψυχική τους υγεία, να οικοδομήσουν ισχυρότερες εργασιακές σχέσεις και είναι αυτοί που σχεδιάζουν να παραμείνουν στις εταιρείες τους για μεγάλο χρονικό διάστημα», πρόσθεσε ο [Νικόλαος Μοσχάτος](#). «Πολλές συζητήσεις για το μέλλον της εργασίας περιστρέφονται γύρω από την τοποθεσία εργασίας, αλλά οι επικεφαλής των εταιρειών θα πρέπει να στρέψουν την προσοχή τους στο πώς να ξεκλειδώσουν τις δυνατότητες των ανθρώπων τους δουλεύοντας από οπουδήποτε.»

Καθώς οι διοικητικές ομάδες των οργανισμών αξιολογούν διάφορα σενάρια για το ανθρώπινο δυναμικό, οφείλουν να κινηθούν πέρα από την φυσική τοποθεσία εργασίας, διαμορφώνοντας ένα μέλλον εργασίας που θα παρέχει στους εργαζόμενους τους πόρους που χρειάζονται για να είναι παραγωγικοί από οπουδήποτε. Η Accenture προτείνει στις εταιρείες να στηριχθούν σε 4 πυλώνες:

- **Σύγχρονο HR** - Ο κόσμος γύρω μας έχει αλλάξει και συνεπώς οι πολιτικές και οι πρακτικές HR κάθε εταιρείας πρέπει να εξελιχθούν αναλόγως. Συνεπώς, οι οργανισμοί πρέπει να αναπτύξουν μια στρατηγική που διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν [«Θετικό Πρόσημο - Net Better Off»](#) -σε έξι διακριτές και αλληλένδετες διαστάσεις στο χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των σχεσιακών, φυσικών, συναισθηματικών και ψυχικών- καθώς μεταβαίνουν σε νέους χώρους εργασίας, ομάδες και ρόλους.
- **Σχεδιασμός εργασίας με επίκεντρο τον άνθρωπο** - Οι εταιρείες πρέπει να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες όλων των εργαζομένων. Μάλιστα, εκείνες που παρέχουν ψυχολογική και σωματική ασφάλεια θα ενισχύσουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων τους.
- **Ψηφιακές δεξιότητες** - Οι [ψηφιακά ώριμες εταιρείες](#) έχουν υψηλότερη αύξηση εσόδων και είναι πιο πιθανό να θεωρηθούν εργοδότες επιλογής. Έτσι λοιπόν είναι απαραίτητος ο σχεδιασμός για διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων που εξυπηρετούν τις ανάγκες όλων των τμημάτων/εργαζομένων.
- **Ανθρωποκεντρική ηγεσία** - Οι υπεύθυνοι ηγέτες θα πρέπει να δημιουργούν εργασιακά περιβάλλοντα στα οποία [τα μέλη Διοικητικού Συμβουλίου](#), ο/η CEO και ολόκληρο το C-suite συνεργάζονται αποτελεσματικά, ανεξάρτητα από το πού βρίσκονται.

Δείτε συνολικά τη μελέτη [εδώ](#).

Μεθοδολογία

Η Accenture Research εκπόνησε την έρευνα το Μάρτιο του 2021 σε 9.326 εργαζόμενους στις χώρες: Αυστραλία, Βραζιλία, Καναδάς, Κίνα, Γαλλία, Γερμανία, Ιαπωνία, Σιγκαπούρη, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και ΗΠΑ σε πληθώρα κλάδων όπως: Τράπεζες, Ασφάλειες, Κεφαλαιαγορές, Υψηλή Τεχνολογία, Λιανεμπόριο, Καταναλωτικά Αγαθά & Υπηρεσίες, Δημόσιος Τομέας, Υγεία, Επικοινωνίες και Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, Υπηρεσίες Κοινής Ωφέλειας και Ενέργεια.