

# επανεξετάζοντας τη φιλοδοξία.

workmonitor:  
η φωνή των  
ταλέντων  
για το 2024.

  
randstad

partner for talent.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.

3 Θέματα.

40 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ.



# θέματα.

1. φιλοδοξία & κίνητρο.
2. ευελιξία.
3. ισότητα & κατανόηση.
4. τεχνητή νοημοσύνη & δεξιότητες.



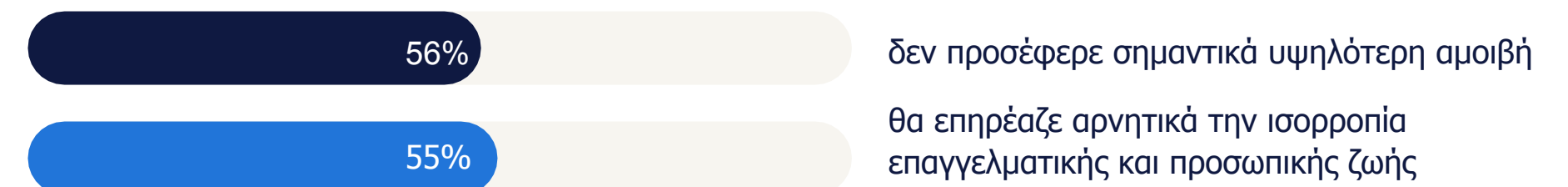
φιλοδοξία  
& κίνητρο.



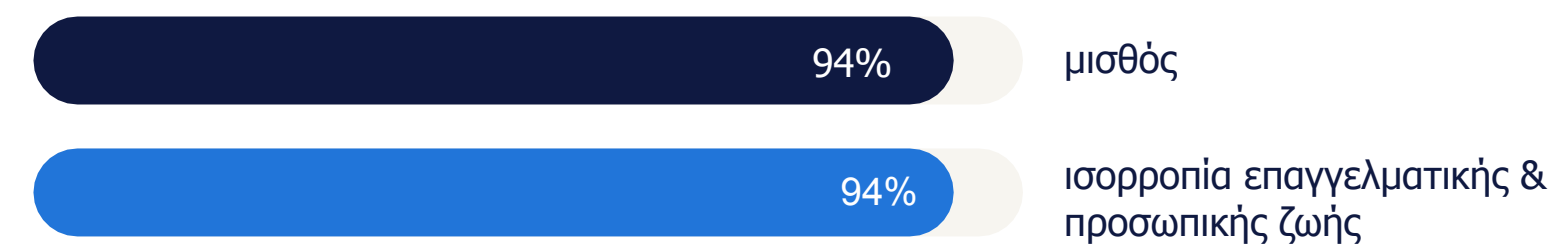
## φιλοδοξία & κίνητρο.

Αν ρωτήσετε 10 ανθρώπους τι τους παρακινεί και ποιες είναι οι φιλοδοξίες τους, πιθανότατα θα λάβατε 10 διαφορετικές απαντήσεις. Ο καθένας έχει τη δική του ζωή εκτός εργασίας και διαφορετικούς παράγοντες που καθοδηγούν τις επαγγελματικές του επιλογές. Αυτό είναι ένα από τα κυρίαρχα μηνύματα που προκύπτουν από τα φετινά ευρήματα.

δεν θα δεχόμουν μια εργασία αν:



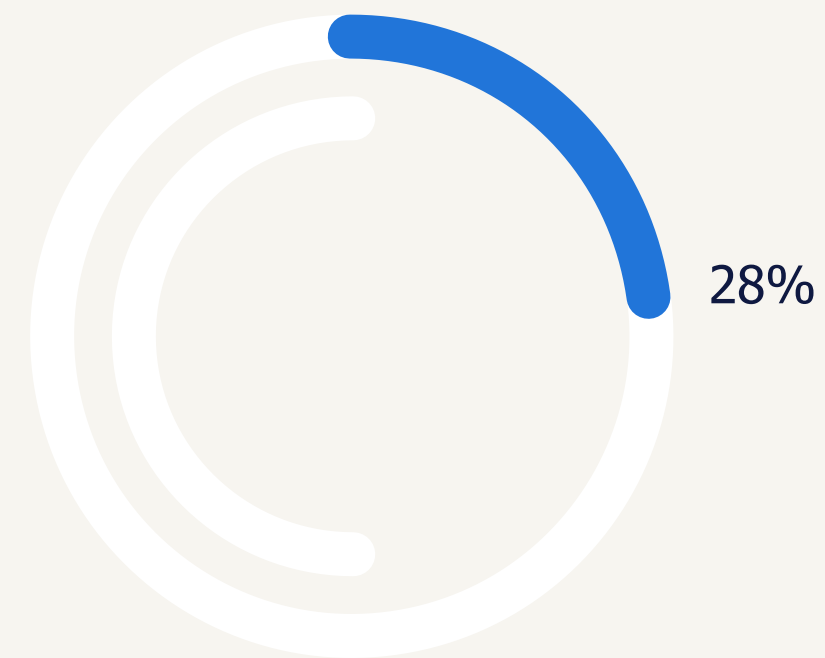
σημαντικότητα για την τρέχουσα και τις μελλοντικές θέσεις εργασίας:





λιγότερη οικονομική  
αβεβαιότητα σχετικά με  
την εξέλιξη της καριέρας

ανησυχώ για τον αντίκτυπο  
της οικονομικής αβεβαιότητας  
στην εξέλιξη της καριέρας μου



■ 2024

## η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής υπερτερεί της επαγγελματικής εξέλιξης.

Η ετήσια έρευνα διαπιστώνει ότι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατατάσσεται πλέον τόσο ψηλά, όσο και ο μισθός στις λίστες προτεραιοτήτων των ταλέντων (94%) — πολύ πιο μπροστά από οποιαδήποτε άλλη κατηγορία.

Όταν οι άνθρωποι σκέφτονται το επόμενο βήμα στην καριέρα τους, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (55%) κατατάσσεται αμέσως μετά από την υψηλότερη αμοιβή (56%) στη λίστα με τις προτεραιότητές τους. Η πλειοψηφία (62%) θεωρεί την προσωπική ζωή πιο σημαντική από την επαγγελματική.

Όσον αφορά την εξέλιξη της καριέρας τους, οι εργαζόμενοι βλέπουν πιο θετικά την οικονομική κατάσταση, με μόνο το 28% να δηλώνει ότι ανησυχεί για τον αντίκτυπο της οικονομικής αβεβαιότητας στην εξέλιξη της καριέρας του.

Το ποσοστό των ανθρώπων που δηλώνει ότι δεν θα δεχόταν μια εργασία αν δεν προσέφερε ευκαιρίες εξέλιξης σταδιοδρομίας (40%), είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό το οποίο αναφέρει ότι δεν επιθυμεί επαγγελματική εξέλιξη καθώς είναι ευχαριστημένο με το ρόλο του (31%) .



Οι μισοί ερωτηθέντες (50%) δηλώνουν ότι θα έμεναν σε ένα ρόλο που τους αρέσει, ακόμα κι αν δεν τους προσφέρεται καμία πιθανότητα για εξέλιξη. Κάποιοι δεν αναζητούν επαγγελματική ανέλιξη λόγω συνθηκών στη ζωή τους εκτός εργασίας. Περισσότεροι από 3 στους 10 (35%) αναφέρουν ότι το επίπεδο φιλοδοξίας τους αλλάζει ανάλογα με παράγοντες εκτός της εργασίας τους.

Οι εργοδότες θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους ότι, ενώ το 36% των ανθρώπων δηλώνει ότι θα αποχωρούσε από την εργασία του εάν αυτή δεν του προσέφερε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, ένα υψηλότερο 46% δηλώνει ότι θα αποχωρούσε εάν η εργασία του το εμπόδιζε να απολαύσει τη ζωή του.

η επαγγελματική ανέλιξη και η εκπαίδευση είναι σημαντικές

**73%** θεωρεί την εκπαίδευση και την εξέλιξη σημαντικές για τρέχουσες και μελλοντικές θέσεις εργασίας

**76%** θεωρεί σημαντικές τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης

**36%** θα αποχωρούσε από μια εργασία αν δεν του προσέφερε εξέλιξη σταδιοδρομίας

**46%** θα εγκατέλειπε μια εργασία αν το εμπόδιζε να απολαύσει τη ζωή του



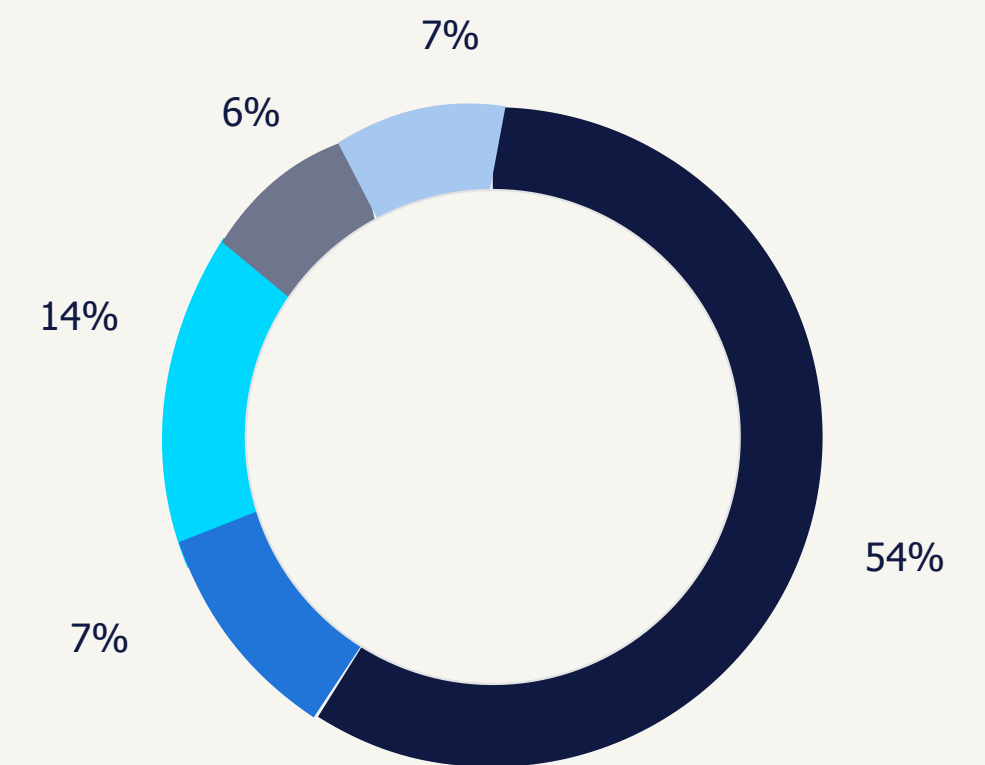
## επιλογή σταθερότητας.

Δεδομένης της ασταθούς οικονομικής κατάστασης σε πολλά μέρη του κόσμου, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι θέτουν ως προτεραιότητα τη σταθερότητα έναντι της ανάληψης μεγαλύτερων ευθυνών.

Όταν ρωτήθηκαν ποιον τύπο ρόλου θα ήθελαν σε πέντε χρόνια, το 54% απάντησε ότι ενδιαφέρεται για θέση πλήρους απασχόλησης σε μια εταιρεία, ακολουθούμενο από το 14% που θα ήθελε να εργάζεται ως ελεύθερος επαγγελματίας. Μόνο το 7% θα επιθυμούσε θέση μερικής απασχόλησης, ενώ το 6% ενδιαφέρεται να διευθύνει τη δική του επιχείρηση, με ή χωρίς υπαλλήλους.

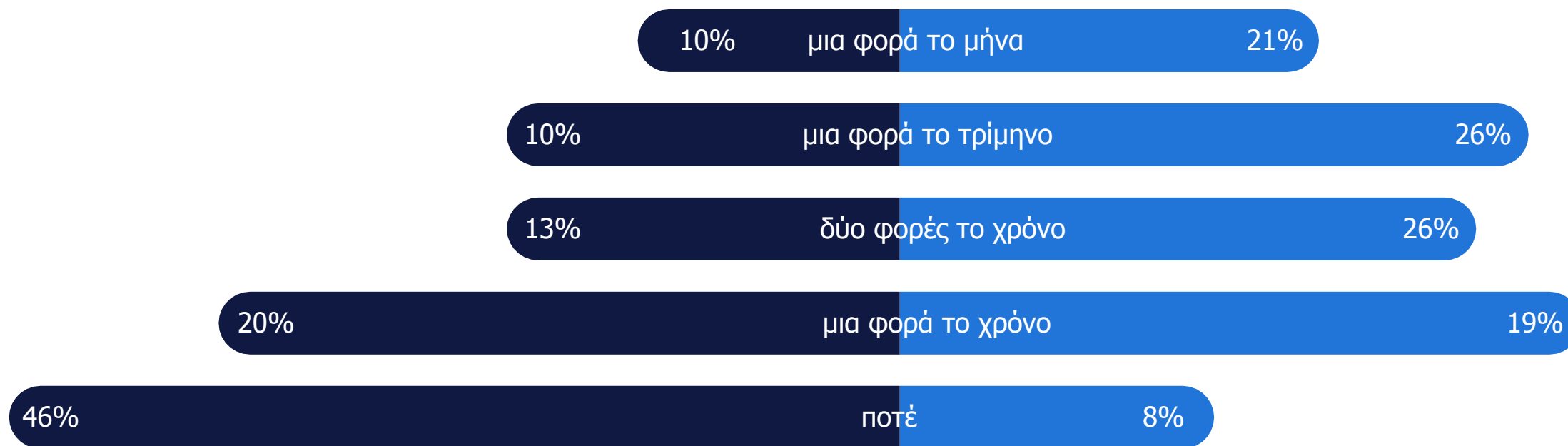
σταθερότητα έναντι  
περισσότερων ευθυνών

Σε πέντε χρόνια, ποιος θα ήταν  
ο ιδανικός τύπος ρόλου για  
σας;



- ρόλος πλήρους απασχόλησης σε εταιρεία
- ρόλος μερικής απασχόλησης σε εταιρεία
- ελεύθερος επαγγελματίας
- ιδιοκτήτης επιχείρησης
- εργάτης/τρια





πόσο συχνά συζητάτε με τον εργοδότη σας για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας σας;

πόσο συχνά **θα θέλατε** να συζητάτε με τον εργοδότη σας για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας σας;

## επιθυμία για εκπαίδευση.

Η εξέλιξη και η ανάπτυξη είναι πολύ διαφορετικές έννοιες και το να μη θέλει ο εργαζόμενος να πάρει προαγωγή δεν σημαίνει ότι δεν ενδιαφέρεται να εξελιχθεί.

Υπάρχει επιθυμία για εκπαίδευση, με το 73% να την κατατάσσει ως σημαντική, ενώ το 76% δίνει προτεραιότητα στην εξέλιξη. Οι εργαζόμενοι επικεντρώνονται ιδιαίτερα στη μελλοντική επιβεβαίωση και ενίσχυση των δεξιοτήτων τους, στην τεχνητή νοημοσύνη (31%) και στην πληροφορική (40%).



Τα καλά νέα είναι ότι οι εργοδότες φαίνεται να το γνωρίζουν ήδη αυτό, με το 28% των ερωτηθέντων να αναφέρει ότι οι ευκαιρίες κατάρτισης και εκπαίδευσής τους, αυξήθηκαν σε σύγκριση με τον περασμένο χρόνο. Συνολικά, το 56% (2023: 60%) αναφέρει ότι η εργασία του παρέχει την εκπαίδευση και την εξέλιξη που επιθυμεί — αν και υπάρχουν ακόμα αρκετά περιθώρια βελτίωσης.

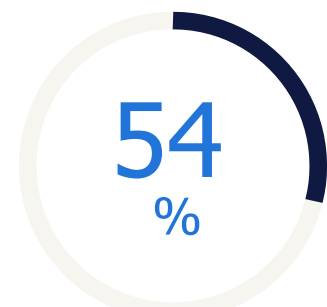
Ωστόσο, σε όλες τις ηλικιακές ομάδες υπάρχει μια αναντιστοιχία μεταξύ της επιθυμίας των εργαζομένων για πρόοδο και του τρόπου με τον οποίο ανταποκρίνονται οι εργοδότες. 46% των ερωτηθέντων αναφέρει ότι η εξέλιξη της σταδιοδρομίας του δεν εξετάζεται ποτέ από τον εργοδότη του, παρόλο που το 73% επιθυμεί να γίνονται τέτοιες συζητήσεις τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο.

Η αποτυχία αντιμετώπισης αυτής της αναντιστοιχίας θα μπορούσε να δημιουργήσει προκλήσεις για τις επιχειρήσεις στην προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων. Σε μια εποχή έλλειψης ταλέντων - ιδιαίτερα σε τομείς όπως η τεχνολογία - αυτό θα μπορούσε να έχει σοβαρές συνέπειες για τις εταιρείες.

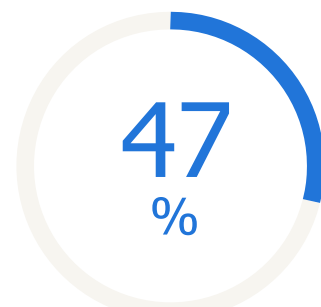
# με αριθμούς.

## νέοι και γεμάτοι όρεξη.

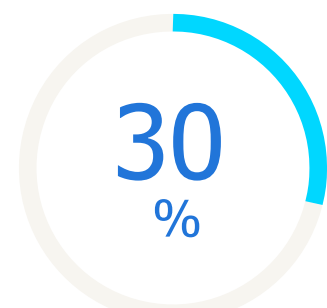
Όταν ρωτήθηκαν σχετικά με το αν θεωρούν ότι η γενιά τους είναι πιο φιλόδοξη από άλλες, εκείνοι απάντησαν πως έχουν τις ισχυρότερες επαγγελματικές φιλοδοξίες.



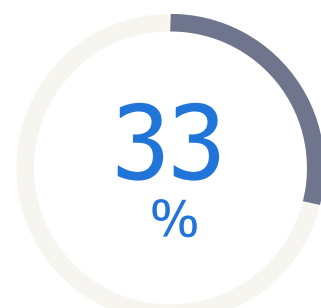
γενιά z



millennials



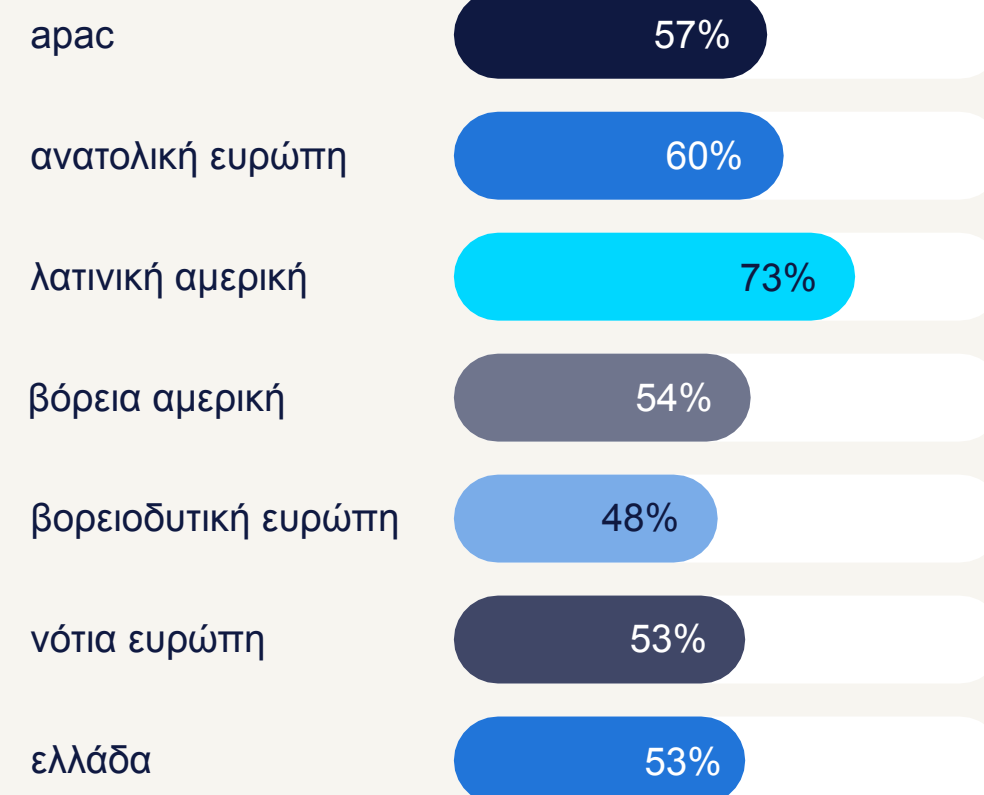
γενιά x



baby boomers

## γεωγραφική διακύμανση.

Οι εργαζόμενοι από τη Λατινική Αμερική θεωρούν τους εαυτούς τους περισσότερο φιλόδοξους, σε σύγκριση με εκείνους από τη Βορειοδυτική Ευρώπη.



**62%** θεωρεί την προσωπική του ζωή πιο σημαντική από την επαγγελματική

**50%** προτιμά να παραμένει σε μια θέση που του αρέσει, ακόμη κι αν δεν υπάρχει περιθώριο για επαγγελματική πρόοδο και ανάπτυξη

**35%** αναφέρει ότι η επιθυμία του για πρόοδο επηρεάζεται μερικές φορές από ό,τι συμβαίνει στην προσωπική του ζωή

**31%** δεν επιθυμεί επαγγελματική πρόοδο και είναι ικανοποιημένο στο τρέχον επίπεδο του

## πρώτα η ευτυχία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εξέλιξη δεν είναι επιθυμητή από όλους. Σημαντικός αριθμός των ερωτηθέντων αναφέρει ότι είναι ικανοποιημένος με το στάδιο που βρίσκεται αυτή τη στιγμή. Ενώ κάποιοι αναφέρουν ότι η επιθυμία τους για πρόοδο μπορεί να επηρεάζεται από γεγονότα στην προσωπική τους ζωή.

## ανάλυση κλάδων.

Υπάρχουν κλάδοι στους οποίους εκφράζεται έντονα η τάση για επαγγελματική ανέλιξη, υπερβαίνοντας τον μέσο όρο του 76%.

**83%** κλάδος πληροφορικής - IT

**78%** χρηματοοικονομικές υπηρεσίες

**76%** κατασκευαστικός κλάδος

**83%** κλάδος επικοινωνιών

# κύρια συμπεράσματα.

## 1.

### ισχυρή επιθυμία για ανάπτυξη.

Το 53% των ατόμων που ρωτήθηκαν, αναφέρει ότι έχουν φιλοδοξίες όσον αφορά την καριέρα του, παρά την οικονομική αβεβαιότητα, με ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων να δίνει προτεραιότητα στην επαγγελματική του πρόοδο. Είτε αυτό σημαίνει να αποχωρήσουν από μια θέση που δεν προσφέρει ευκαιρίες, είτε να μην αποδεχθούν μια θέση που προσφέρει περιορισμένες προοπτικές, οι εργαζόμενοι δεν θέλουν να παραμείνουν στάσιμοι.

Πράγματι, παρά τις οικονομικές προκλήσεις, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι αλληλεπιδρούν με τους εργαζομένους τους για τη συνειδητοποίηση και κατανόηση των φιλοδοξιών τους.

## 2.

### πολλές μορφές φιλοδοξίας.

Τα δεδομένα φανερώνουν ότι, ενώ τα επίπεδα φιλοδοξίας είναι υψηλά, ο κάθε άνθρωπος ορίζει διαφορετικά την επιτυχία. Ενώ ορισμένοι βλέπουν τη διατήρηση ηγετικής θέσης ως τον στόχο στην καριέρα τους, άλλοι επιδιώκουν να αποκτήσουν εμπειρία που σχετίζεται με το ρόλο τους. Επίσης, πολλοί επιθυμούν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του χώρου εργασίας τους μελλοντικά.

Οι εργοδότες πρέπει να εξετάζουν την εξέλιξη πέρα από την προαγωγή, λαμβάνοντας υπόψη τις προσωπικές φιλοδοξίες κάθε ατόμου. Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουν ότι η επαγγελματική εξέλιξη και η διατήρηση μιας υγιούς προσωπικής ζωής είναι αλληλένδετες και πρέπει να παραμένουν σε ισορροπία.

## 3.

### η αναγκαιότητα της σύνδεσης.

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι δεν υπάρχει απλά μια προσέγγιση που να ταιριάζει σε όλους, όσον αφορά τη φιλοδοξία και το κίνητρο. Οι εργοδότες πρέπει να δημιουργήσουν μια σαφή γραμμή επικοινωνίας με τους εργαζομένους προκειμένου να κατανοήσουν, το πώς εκείνοι αντιλαμβάνονται την εξέλιξή τους και τι τους κινητοποιεί.

Οι άνθρωποι θέλουν σαφήνεια - σχετικά με τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης που τους προσφέρονται, τις επαγγελματικές επιλογές που έχουν με έναν εργοδότη και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που μπορούν να επιτύχουν στους ρόλους τους. Για να παρέχουν αυτήν τη σαφήνεια, οι εταιρείες πρέπει να προσφέρουν συχνή και σαφή ανατροφοδότηση, να επιτρέπουν στο προσωπικό να υλοποιεί τους στόχους του και να αναγνωρίζουν τη συνεισφορά του. Με αυτόν τον τρόπο θα διασφαλιστεί ένα υγιές, συνδεδεμένο και παραγωγικό εργατικό δυναμικό.



ευελιξία.



## ευελιξία.

Μετά την πανδημία, τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας φαίνεται να είναι μόνιμα. Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία ευρήματα της έρευνάς μας δείχνουν ότι ενώ τα talenta συνεχίζουν να επιθυμούν ευελιξία στην εργασία τους, οι εργοδότες τείνουν να ζητούν την επιστροφή στο γραφείο.

Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις προτιμήσεις των εργαζομένων, πολλοί από τους οποίους έχουν κάνει σημαντικές αλλαγές στον τρόπο ζωής τους, λόγω του εξ αποστάσεως και υβριδικού μοντέλου εργασίας. Το 22% αυτών έχει μετακομίσει ή έχει αποκτήσει κατοικίδιο, υποθέτοντας ότι η απομακρυσμένη εργασία θα ήταν μόνιμη. Ωστόσο, η ευελιξία ως έννοια είναι κάτι περισσότερο από αυτό και δεν αφορά αποκλειστικά την εργασία από το σπίτι.

# 31%

αναφέρει ότι τους τελευταίους μήνες ο εργοδότης του έχει γίνει πιο αυστηρός σχετικά με την προσέλευσή του στο γραφείο.

# 22%

των εργαζομένων έκανε αλλαγές στη ζωή του (πχ. άλλαξε σπίτι ή απέκτησε κατοικίδιο κτλ) γιατί υπέθεσε ότι η απομακρυσμένη εργασία θα ήταν μόνιμη.

## η δια ζώσης εργασία διαφέρει για εργοδότες και εργαζόμενους.

Το 25% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι οι εργοδότες τους επιθυμούν να εργάζονται περισσότερες μέρες στο γραφείο, απ' όσο πριν έξι μήνες, ενώ το 43% δεν νιώθει καμία πίεση για κάποια τέτοια αλλαγή. Ωστόσο, όταν ερωτήθηκαν πόσοι πιστεύουν ότι οι εργοδότες τους έχουν επιβάλει την επιστροφή στο γραφείο, το 31% δήλωσε ότι ο εργοδότης τους έχει γίνει πιο αυστηρός σχετικά με αυτό.

Παρά την ανησυχία, ότι θα χάσουν την εργασία τους - αυτό εκφράστηκε από το 46% συγκριτικά με το 51% του προηγούμενου έτους - η ευελιξία εξακολουθεί να διαμορφώνει τις προτεραιότητες των εργαζομένων. Δεν υπήρξε μεταβολή στο γεγονός ότι η προσωπική ζωή υπερτερεί της επαγγελματικής (62%), ενώ ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι θα παραιτούνταν από μια θέση αν το εμπόδιζε να απολαύσει τη ζωή του (46%).

Αν και τα ποσοστά παρουσιάζουν μια ελαφριά μείωση σε σχέση με το 2023, οι ερωτηθέντες αναφέρουν ότι δεν θα δέχονταν μία θέση αν αυτή δεν προσέφερε ευελιξία στην τοποθεσία (26%) ή στο ωράριο (32%).

Η εργασία από το σπίτι δεν είναι διαπραγματεύσιμη για 3 στους 10 εργαζόμενους.

Ομοίως, το 29% θα σκεφτόταν να παραιτηθεί αν του ζητούσαν να εργαστεί περισσότερες μέρες από το γραφείο.

Οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται για τη διατήρηση της ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, με περισσότερους από τους μισούς να δηλώνουν ότι δεν θα δέχονταν μια θέση αν αυτή επηρεαζόταν αρνητικά (55%), ποσοστό σχεδόν ίδιο με αυτό που δήλωσε ότι δεν θα δέχονταν μια θέση αν αυτή δεν προσέφερε σημαντικά υψηλότερη αμοιβή (56%).

κλάδοι με τη μεγαλύτερη ζήτηση για ευελιξία στην Ελλάδα:



οι εργαζόμενοι δεν θα δέχονταν μια θέση αν:

26%

δεν προσέφερε ευελιξία στην τοποθεσία

32%

δεν παρείχε ευέλικτο ωράριο

55%

επηρέαζε αρνητικά την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

## η επιθυμία για ευελιξία ποικίλλει ανά κλάδο και περιοχή παγκοσμίως.

Η ανάγκη για ευελιξία είναι πιο έντονη στην περιοχή APAC (45%). Στην Ινδία οι εργαζόμενοι ζητούν περισσότερη ευελιξία σε σχέση με την τοποθεσία (64%) και το ωράριο (61%), ενώ στην Κίνα οι προτιμήσεις τους ήταν 50% και 47% αντίστοιχα. Στη Βόρεια Αμερική, το 39% δεν θα δεχόταν μία θέση αν δεν μπορούσε να εργαστεί εξ αποστάσεως ή με υβριδικό μοντέλο και το 43% δήλωσε ότι η προσφορά ευέλικτου ωραρίου είναι καθοριστικής σημασίας.

Επιπλέον, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην εργασιακή ευελιξία ανάλογα με τον κλάδο. Σε κλάδους, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν πιο εύκολα ευελιξία και αποτελούνται κυρίως από "εργαζόμενους γνώσης" (knowledge workers)\* αναφέρθηκε ότι θα απέρριπταν θέσεις που δεν προσφέρουν ευέλικτο ωράριο και τοποθεσία. Οι κλάδοι αυτοί περιλαμβάνουν το IT, τα χρηματοοικονομικά, τις επικοινωνίες και επιχειρηματικές & άλλες υπηρεσίες - με ποσοστά που ξεπερνούσαν τον παγκόσμιο μέσο όρο.

Η παγκόσμια έρευνα, επίσης, κατέγραψε ότι οι ερωτηθέντες που εργάζονται σε κλάδους που η φύση της δουλειάς τους επιβάλλει τη φυσική τους παρουσία, όπως η γεωργία, η δασοκομία, η αλιεία, ο μεταλλευτικός και ο κατασκευαστικός, στοχεύουν σε ευελιξία για τον επόμενο ρόλο τους.

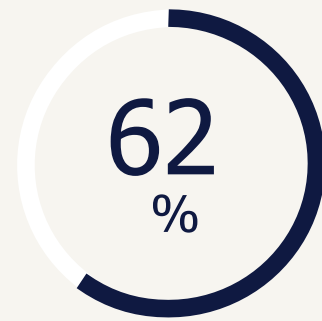
Επομένως, είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι η ευελιξία αναδεικνύεται ως κάτι μεγαλύτερο από μια απλή πολιτική σχετικά με τον τόπο της εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι καλούνται να αποφασίσουν αν θα δεχτούν μια νέα θέση, το ευέλικτο ωράριο θεωρείται πιο σημαντικό (41% - 32% Ελλάδα) από την ευελιξία στην τοποθεσία (37% - 26% Ελλάδα).

\*knowledge workers= εργαζόμενος του οποίου η εργασία περιλαμβάνει την ανάπτυξη και τη χρήση γνώσεων αντί για την παραγωγή αγαθών ή υπηρεσιών

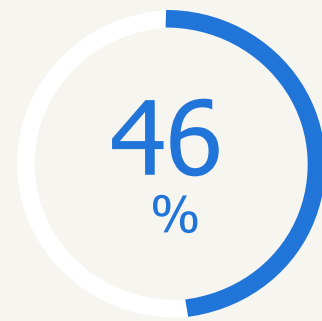




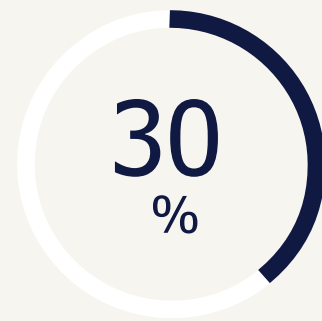
η έλλειψη της ευελιξίας επηρεάζει  
και την υπάρχουσα εργασία των  
ταλέντων



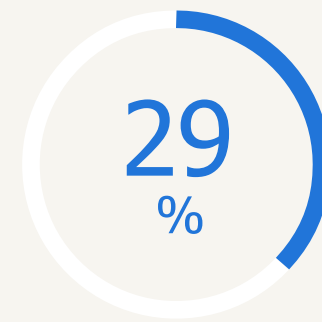
δήλωσε ότι η  
προσωπική ζωή είναι πιο  
σημαντική από την  
επαγγελματική



θα παραιτούνταν από την  
εργασία του αν αυτή το  
εμπόδιζε να απολαύσει τη  
ζωή του



δήλωσε ότι η  
τηλεργασία είναι  
αδιαπραγμάτευτη



θα σκεφτόταν να  
παραιτηθεί αν έπρεπε να  
πηγαίνει περισσότερες  
μέρες στο γραφείο

## η ευελιξία είναι πιο σημαντική για τις νεότερες γενιές.

Σε ότι αφορά τη στάση διαφορετικών γενεών, οι νεότεροι θεωρούν την ευελιξία πιο σημαντική συγκριτικά με τους μεγαλύτερους.

Η ευελιξία στο ωράριο και την τοποθεσία της εργασίας είναι πιο σημαντικά για την γενιά Z (1997-2005) με το 36% να προτιμά την ευέλικτη τοποθεσία και το 47% το ευέλικτο ωράριο όταν αναζητούν εργασία. Επίσης ένα σημαντικό ποσοστό των Millennials (35%) θεωρεί την τηλεργασία ως αδιαπραγμάτευτη παροχή.

Από την άλλη μεριά, λιγότερο από το ένα τέταρτο της γενιάς X (1965-1980) δήλωσε ότι θα απέρριπτε μια θέση εργασίας που δεν προσφέρει ευελιξία στην τοποθεσία (22%), ενώ ένα μεγαλύτερο ποσοστό δήλωσε το ίδιο για το ωράριο της εργασίας (26%).

Στους Baby Boomers (1946-1964) τα νούμερα ήταν πιο χαμηλά, με το 21% να δίνει προτεραιότητα στην ευέλικτη τοποθεσία και το 25% στο ευέλικτο ωράριο.



## ο διάλογος για την εργασιακή ευελιξία συνεχίζεται.

Τα δεδομένα υποστηρίζουν ότι το ζήτημα της επιστροφής στο γραφείο το 2024 θα επιμείνει, καθώς οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να απαιτούν ευέλικτες πολιτικές που εναρμονίζονται με την προσωπική τους ζωή.

Παρ' όλα αυτά, η έννοια της ευελιξίας δεν περιορίζεται μόνο στην τηλεργασία, καθώς για τους εργαζόμενους είναι πιο σημαντική η ευελιξία στο ωράριο. Γι' αυτόν τον λόγο, οι εργοδότες χρειάζεται να λάβουν υπόψη τους πώς να διαχειριστούν το εργασιακό

ωράριο των εργαζομένων τους. Αυτό θα ωφελήσει τόσο στη διατήρηση, όσο και στην προσέλκυση ταλέντων, ενώ παράλληλα θα επιτυγχάνονται οι στρατηγικοί επιχειρηματικοί στόχοι των εταιρειών.

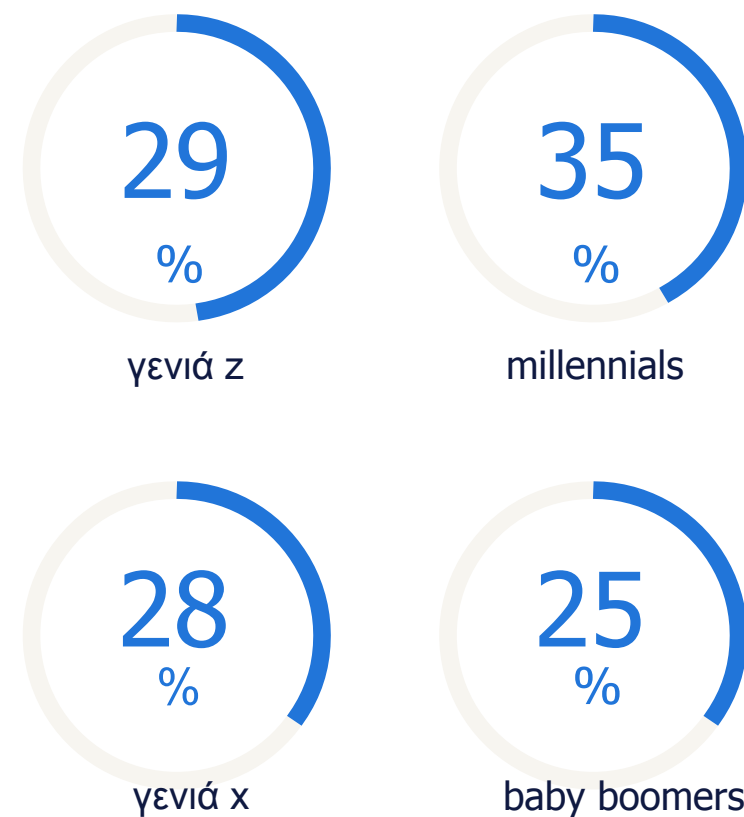
# με αριθμούς.

## γεωγραφική διακύμανση.

Οι οργανισμοί είναι απαραίτητο να λάβουν υπόψιν τους την ανάγκη για εργασιακή ευελιξία, ανάλογα με την περιοχή όπου δραστηριοποιούνται. Υπάρχουν πολλές διαφορές σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται τα ταλέντα τη σημασία της ευελιξίας στην τοποθεσία και το ωράριο.



η δυνατότητα για εργασία από το σπίτι δεν είναι διαπραγματεύσιμη

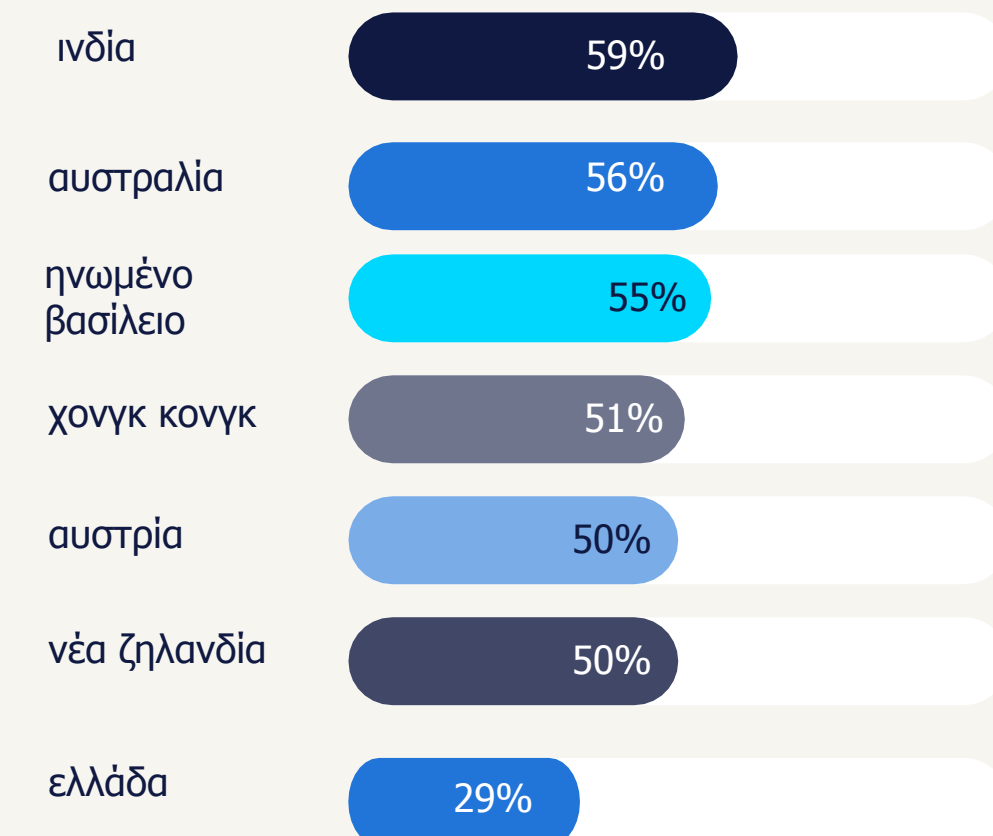


## οι νέοι καθορίζουν την ευελιξία;

Υπάρχουν επίσης ξεκάθαρες διαφορές ανάμεσα στις γενιές. Η εργασία από το σπίτι είναι πλέον αδιαπραγμάτευτη για τις νεότερες γενιές, συγκριτικά με τους Baby Boomers ή τη γενιά X.

## έτοιμοι για αποχώρηση.

Οι εργαζόμενοι στις ακόλουθες χώρες ήταν ευθείς σχετικά με την αύξηση της δια ζώσης εργασίας, υπονοώντας ότι θα αποχωρούσαν από μία εργασία αν έπρεπε να εργαστούν περισσότερες μέρες από το γραφείο.



# κύρια συμπεράσματα.

# 1.

## η ευελιξία παραμένει προτεραιότητα.

Πολλοί έχουν προσαρμόσει τις ζωές τους στη βάση των ευέλικτων μοντέλων εργασίας και αναμένουν ότι η εργασία από το σπίτι και αντίστοιχες προσαρμογές θα συνεχιστούν. Τώρα που οι εργοδότες, ζητούν από το προσωπικό τους να εργάζεται περισσότερες μέρες από το γραφείο, για διάφορους λόγους, οι διοικήσεις των εταιρειών χρειάζεται να αναλάβουν δράση, για να πετύχουν την ισορροπία ανάμεσα στη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού και την ικανοποίηση των στρατηγικών τους αναγκών. Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν πλατφόρμες επικοινωνίας, στις οποίες οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να συζητούν για τις πολιτικές, αλλά και να τους παρέχουν διαφάνεια σχετικά με τις όποιες αλλαγές στην ευελιξία που προσφέρουν.

# 2.

## το ωράριο υπερνικά την τοποθεσία.

Το ευέλικτο ωράριο πολλές φορές συγχέεται με την εργασία από το σπίτι. Παρ' όλα αυτά, η έρευνα Workmonitor αποδεικνύει ότι σε πολλές περιπτώσεις το ευέλικτο ωράριο είναι πιο σημαντικό από την ευέλικτη τοποθεσία. Αυτό το εύρημα μπορεί να είναι καθοριστικό για τους εργοδότες, εκείνους που επιθυμούν να επιστρέψει το προσωπικό τους στο γραφείο, χωρίς να θέτουν σε κίνδυνο την ευελιξία που έχουν συνηθίσει.

Οι εταιρείες θα μπορούσαν να εξετάσουν να προσφέρουν στους εργαζομένους τους μεγαλύτερο έλεγχο επί του ωραρίου τους, για να μειώσουν πιθανές εντάσεις σχετικά με την ευελιξία στην τοποθεσία. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί θέτοντας στόχους ανά project, αντί για την παραδοσιακή μέθοδο που είναι βασισμένη στην φυσική παρουσία.

# 3.

## συνδεθείτε με την ομάδα σας.

Ενώ η ζήτηση για ευελιξία είναι παγκόσμια τάση, υπάρχουν σημαντικές γεωγραφικές και γενεαλογικές διαφορές.

Καθώς οι ομάδες τείνουν πλέον να παγκοσμιοποιούνται, οι υπεύθυνοι χρειάζεται να εντοπίσουν τι είναι σημαντικό για τα μέλη των ομάδων που λειτουργούν σε άλλες αγορές και να χρησιμοποιήσουν αυτήν τη γνώση για να δημιουργήσουν δίκαια περιβάλλοντα εργασίας παγκοσμίως.

Προσφέροντας περισσότερες ευέλικτες τακτικές, οι εταιρείες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε μια μεγαλύτερη δεξαμενή υποψηφίων και να αυξήσουν τη διατήρηση ταλέντων, ειδικά όταν χρησιμοποιούνται περιοριστικές προσεγγίσεις και, λόγω αυτού, υπάρχει η πιθανότητα να απορρίπτονται προτάσεις για συνεργασία.



# ισότητα & κατανόηση.



# 68%

αναφέρει ότι οι αξίες και ο σκοπός του εργοδότη του είναι σημαντικά. Υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται από τους gen Z (75%) και τους Millennials (72%)

# 63%

αισθάνεται ότι οι αξίες του εργοδότη του ευθυγραμμίζονται με τις δικές του

## Ισότητα & κατανόηση.

Η έννοια του “ανήκειν” εξακολουθεί να κυριαρχεί στις επιθυμίες των εργαζομένων, με πολλούς να προτιμούν εργοδότες των οποίων οι απόψεις και οι αξίες ταυτίζονται με τις δικές τους, και που προωθούν την ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον.

Η ισότητα αφορά στις δράσεις που γίνονται ώστε να εξασφαλιστεί ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν την ίδια πρόσβαση σε ευκαιρίες.

Αυτό αντικατοπτρίζεται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να είναι “ο εαυτός τους” στον χώρο εργασίας τους. Επίσης, ζητούν από τον εργοδότη τους να σέβεται το υπόβαθρο, τις συνθήκες, τις εμπειρίες, καθώς και τις προτιμήσεις τους.

Οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι είναι διατεθειμένοι να συνεργαστούν με τον εργοδότη τους με σκοπό να δημιουργήσουν από κοινού ένα ισότιμο εργασιακό περιβάλλον.

Φέτος, οι έννοιες της ισότητας, αλλά και της συνεργασίας έχουν αξιόλογη παρουσία στο σύνολο των ευρημάτων της έρευνας.



οι 5 πιο σημαντικές πολιτικές και πρωτοβουλίες EDI&B\*, που προσφέρονται από έναν δυνάμει/ενεργό εργοδότη

**75%** ισότητα αμοιβών μεταξύ των φύλων

**64%** γονική άδεια για όλους τους εργαζόμενους

**41%** εταιρική κοινωνική ευθύνη

**37%** διαφορετικά υπόβαθρα στην ηγεσία

**29%** διαφορετικότητα στο ανθρώπινο δυναμικό

## Τι είναι αυτό που κάνει τη διαφορά σε ένα ισότιμο εργασιακό περιβάλλον;

Όταν ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να κατατάξουν τις πολιτικές ισότητας με βάση τη σημαντικότητά τους, στην πρώτη θέση βρέθηκε η ισότητα αμοιβών με βάση το φύλο, με ποσοστό 75%, προσπερνώντας κατά πολύ τις υπόλοιπες πρωτοβουλίες και πολιτικές EDI&B\* (Equality, Diversity, Inclusion and Belonging).

Η γονική άδεια για όλους τους εργαζομένους βρίσκεται δεύτερη στην κατάταξη (64%), ενώ τρίτη τοποθετείται η εταιρική και κοινωνική ευθύνη (41%). Με ποσοστό 37%, και τέταρτες σε σειρά, βρίσκονται οι πολιτικές για τα διαφορετικά υπόβαθρα ηγεσίας, ενώ το top 5 συμπληρώνει με ποσοστό 29% η ενσωμάτωση της διαφορετικότητας/ποικιλομορφίας του ανθρώπινου δυναμικού.

\*EDI&B = Ισότητα, Διαφορετικότητα, Συμπερίληψη & αίσθημα του "ανήκειν".

κατανόηση των αντιλήψεων: το κλειδί για την μελλοντική σταδιοδρομία.

δεν θα δεχόμουν μια θέση εργασίας αν:



## ευθυγράμμιση αντιλήψεων.

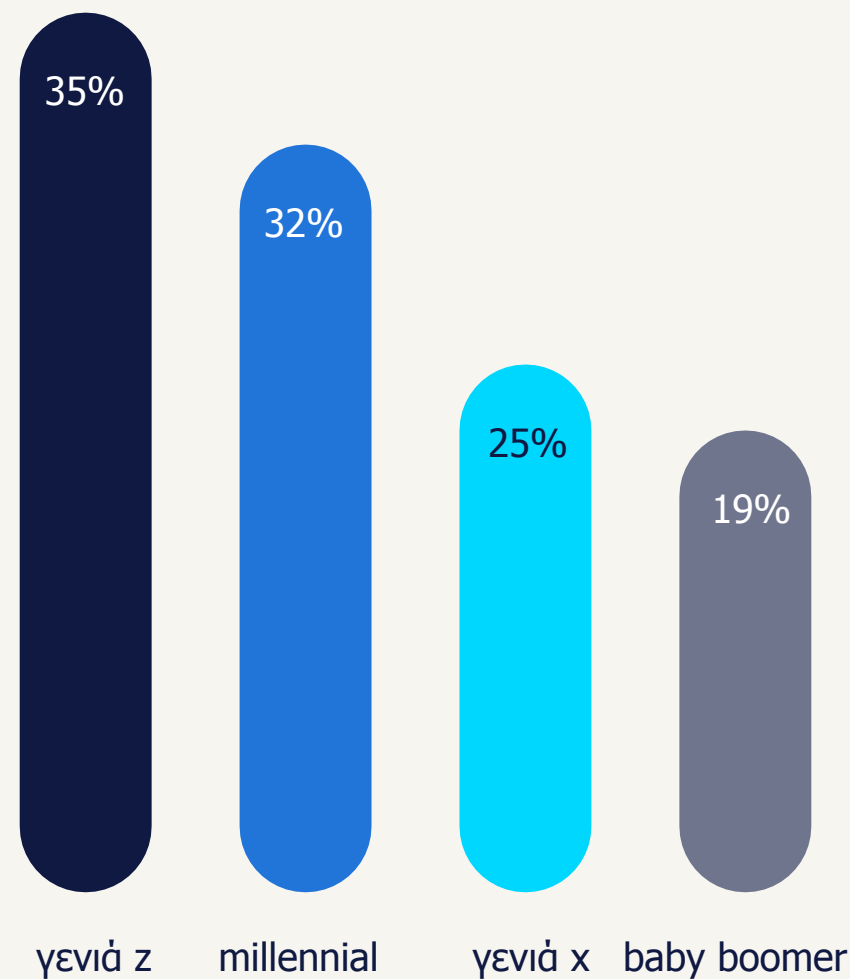
Παρατηρείται ότι, ενώ η ευθυγράμμιση των αντιλήψεων/πεποιθήσεων έχει μειωθεί ελάχιστα σε σχέση με το 2023, οι συμμετέχοντες στην έρευνα συνεχίζουν να τη θεωρούν σημαντική. Συγκεκριμένα, 6 στους 10 δηλώνουν ότι οι αξίες και ο σκοπός των εργοδοτών τους ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους, όπως, ενδεικτικά, σε ζητήματα που αφορούν τη βιωσιμότητα, τη διαφορετικότητα και τη διαφάνεια.

Για το επόμενο εργασιακό τους βήμα, το 38% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν θα δεχόταν μια θέση εργασίας αν δεν συμφωνούσε με τις απόψεις της ηγεσίας, με τη γενιά Z να βρίσκεται στην κορυφή με ποσοστό 53%.

Το ίδιο ποσοστό των εργαζομένων (38%) δεν θα επέλεγε έναν εργοδότη του οποίου οι αξίες σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα δεν ευθυγραμμίζονται με τις δικές του.



ο εργοδότης μου δεν καταλαβαίνει τη γενιά μου



## κοινές ευθύνες.

Περισσότερο από ένα τρίτο των ερωτηθέντων δεν θα εργαζόταν σε έναν οργανισμό, ο οποίος δεν κάνει προσπάθειες για τη βελτίωση της διαφορετικότητας και ισότητας (35%) ή της βιωσιμότητας (35%). Ωστόσο, υπάρχει μια μείωση της τάξης του 5% και 8%, σε σχέση με πέρυσι, αντίστοιχα.

Διαπιστώνεται λοιπόν ότι οι εργαζόμενοι δεν μεταφέρουν το βάρος της ευθύνης εξ ολοκλήρου στους εργοδότες για την υλοποίηση των φιλοδοξιών τους. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτηθέντες σημειώνουν ότι οι εταιρείες είναι εκείνες που χρειάζεται να αναλάβουν δράση για τη βελτίωση των πολιτικών της ισότητας, της διαφορετικότητας και περιβαλλοντικών ζητημάτων, όπως επίσης και ότι η ευθύνη για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας και της επαγγελματικής εξέλιξης ανήκει κατά κύριο λόγο στους εργοδότες. Από την άλλη, στους τομείς που αφορούν τη βελτίωση ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως και το κίνητρο στην εργασία, οι ευθύνες για την ανάληψη δράσεων διαμοιράζονται, αναδεικνύοντας έτσι μια συνεργατική προσέγγιση.

## το χάσμα της κατανόησης.

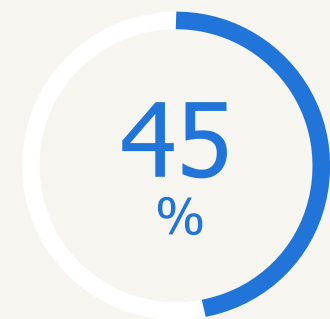
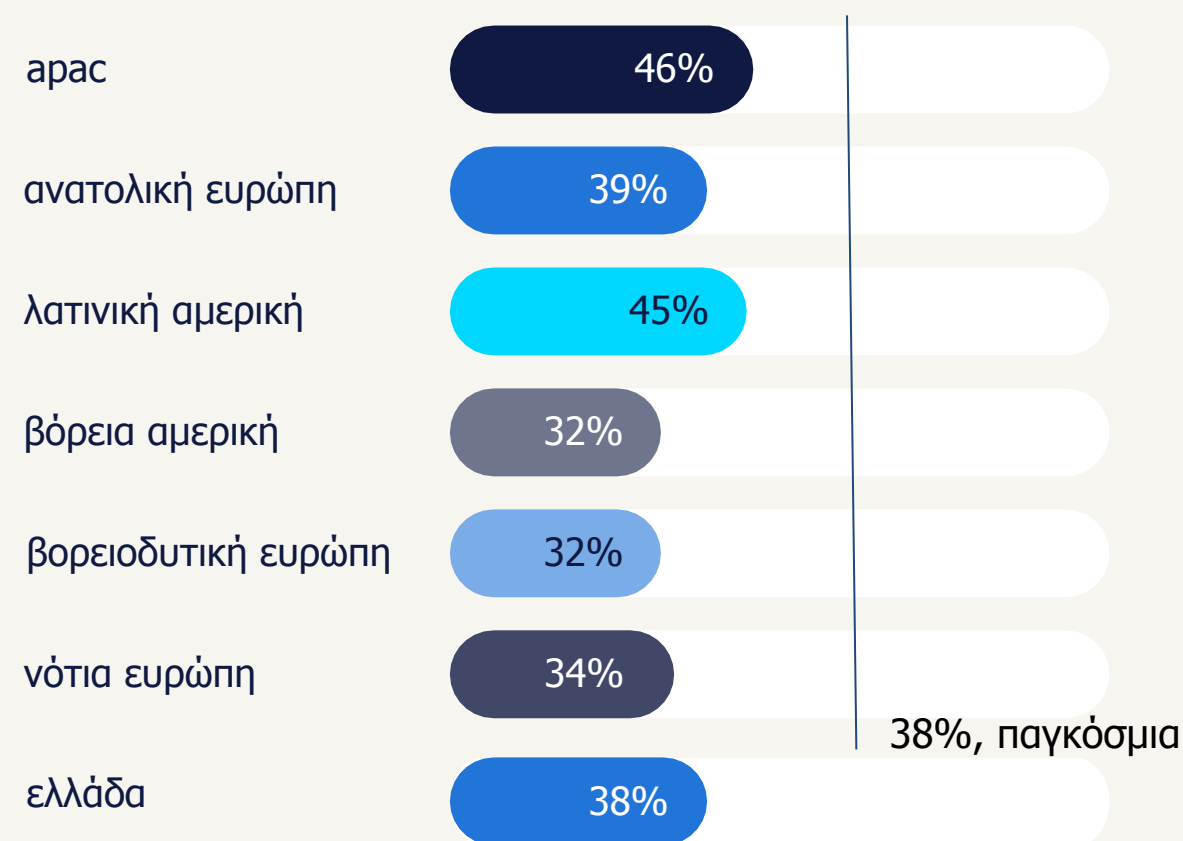
Όταν πρόκειται για ευθυγραμμισμένες αξίες και αντιλήψεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών, ένα είναι το ζήτημα που αναδύεται: η κατανόηση.

Το 27% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι οι εργοδότες τους δεν καταλαβαίνουν την γενιά τους. Αυτή η έλλειψη κατανόησης μπορεί να εξηγήσει σε κάποιο βαθμό γιατί το 29% των ερωτηθέντων δεν αισθάνεται άνετα να εκφράζει τις απόψεις του, εξαιτίας του φόβου του να κριθεί. Επιπρόσθετα, περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες (53%), σημειώνουν ότι κρύβουν πτυχές του εαυτού τους στο χώρο εργασίας. Η γενιά Z υπερβαίνει σημαντικά το μέσο όρο, υπογραμμίζοντας ότι οι εργοδότες πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη έμφαση για να τους κερδίσουν.

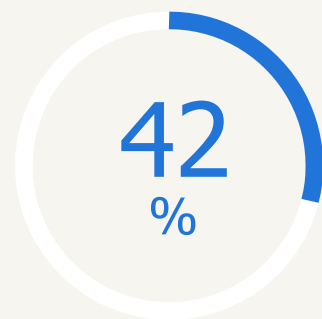
# με αριθμούς.

## ώρα για σκέψη.

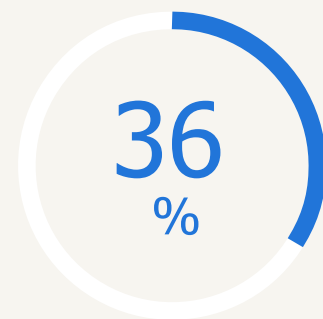
Σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δεν θα δεχόταν μια θέση εργασίας, αν η εταιρεία δεν ευθυγραμμιζόταν με τις αξίες τους σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Ενώ το ποσοστό αυτό δεν αντικατοπτρίζει την πλειοψηφία, αποτελεί ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό που πρέπει να προσέξουν οι εταιρείες, αν επιθυμούν να γίνουν εργοδότες επιλογής.



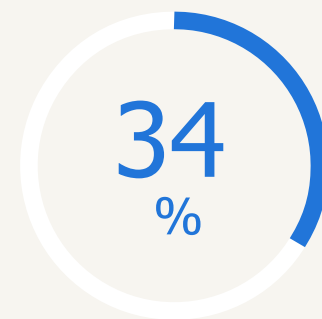
γενιά z



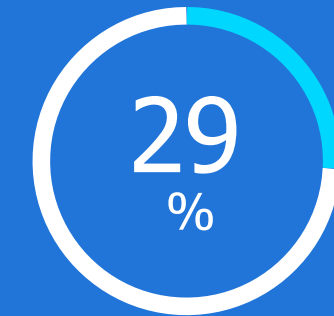
millennial



γενιά x

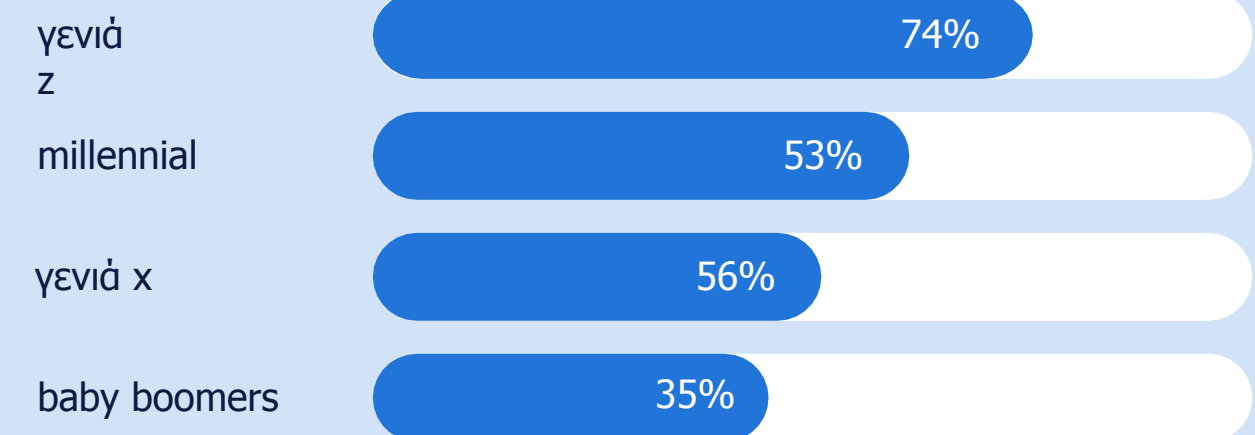


baby boomers



δεν αισθάνομαι άνετα να μοιράζομαι τις προσωπικές μου απόψεις, επειδή φοβάμαι ότι θα κριθώ

## κρύβω πτυχές του εαυτού μου στον χώρο εργασίας μου



ισότητα & κατανόηση

# με αριθμούς.



## ύπαρξη αλληλοκατανόησης.

Παρουσιάζει ενδιαφέρον το γεγονός ότι τα talenta γνωρίζουν αν εκείνα ή ο εργοδότης είναι υπεύθυνοι για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προκλήσεων.

Όπως τονίστηκε και σε άλλα μέρη της έρευνας, οι διαφοροποιημένες προσεγγίσεις θα είναι απαραίτητες ώστε οι εργοδότες να πετύχουν την κατάλληλη ισορροπία.

# κύρια συμπεράσματα.

# 1.

όλα τα ταλέντα,  
ανεξαρτήτως γενιάς,  
θέλουν να ανήκουν.

Τα ταλέντα τείνουν να ταυτίζονται με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται. Παρά τη μικρή μείωση στα ποσοστά, η ανάγκη για ένα δίκαιο και ισότιμο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και για εργοδότες οι οποίοι ενδιαφέρονται για το ανθρώπινο δυναμικό τους και για τις αξίες, παραμένει ισχυρή. Η κατανόηση των κινήτρων των διαφορετικών αναγκών που υπάρχουν ανάμεσα στις γενιές και στις ομάδες εργαζομένων θα αποδειχθεί κρίσιμη για την προσέλκυση και τη διατήρηση των ταλέντων.

Η παρότρυνση για συζητήσεις βοηθά τους εργοδότες να διαχειριστούν καλύτερα τη συνύπαρξη γενεών σε έναν χώρο εργασίας. Παράλληλα, η δημιουργία ομάδων εταιρικών πόρων (Business Resource Groups), μπορεί να αποτελέσει έναν αποτελεσματικό τρόπο για να καλλιεργηθεί το αίσθημα του "ανήκειν".

# 2.

το να φέρνει κανείς το  
100% του εαυτού του  
στην εργασία, είναι  
θεμελιώδες.

Το 53% δηλώνει ότι κρύβει πτυχές του εαυτού του στην εργασία. Μέρος αυτής της στάσης μπορεί να οφείλεται στη δυσκολία των εργαζομένων να εκφράσουν τις απόψεις τους, φοβούμενοι ότι θα κριθούν. Για τους εργοδότες, τα παραπάνω τονίζουν μια πρόκληση στην εταιρική κουλτούρα την οποία οφείλουν να αντιμετωπίσουν.

# 3.

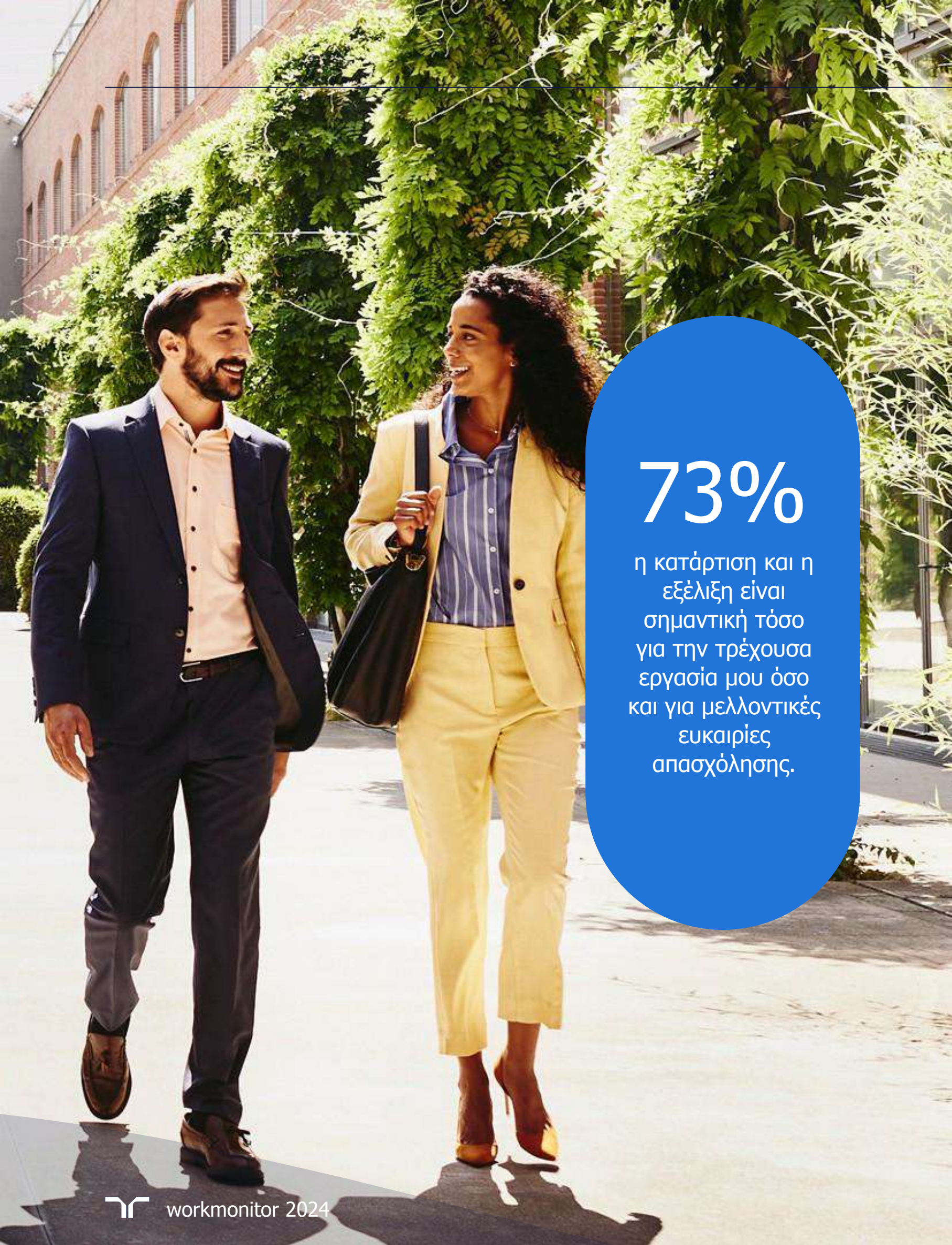
τα ταλέντα αναζητούν  
"σύνδεση" με τους  
εργοδότες τους.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν και δικό τους μερίδιο ευθύνης για την ικανοποίηση κάποιων από τις απαιτήσεις τους, όπως για παράδειγμα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ύπαρξη κινήτρου στην εργασία, καθώς και για ευκαιρίες εκπαίδευσης και προγράμματα upskilling. Το εύρημα αυτό εκφράζει τη δυνατότητα των εργοδοτών να συμπεριλάβουν τα ίδια τα ταλέντα σε ενέργειες ή πολιτικές που σχεδιάζουν.

Προσφέροντας στους ανθρώπους ευκαιρίες να συμμετέχουν, οι εταιρείες μπορούν να καταγράψουν σημαντική πρόοδο αναφορικά με την ισότητα και την συμπερίληψη στο εργασιακό περιβάλλον, και ταυτόχρονα να ενδυναμώσουν συνολικά την αφοσίωση του ανθρώπινου δυναμικού.



# Τεχνητή νοημοσύνη & δεξιότητες.



73%

η κατάρτιση και η εξέλιξη είναι σημαντική τόσο για την τρέχουσα εργασία μου όσο και για μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης.

## Τεχνητή νοημοσύνη & δεξιότητες.

Οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες της τεχνητής νοημοσύνης είναι όλο και πιο εμφανείς σε πολλούς εργαζόμενους.

Σε συνδυασμό με τις ραγδαίες αλλαγές στα προφίλ υποψηφίων και τις απαιτούμενες δεξιότητες, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι τα δεδομένα μας, επιβεβαιώνουν ότι πολλοί εργαζόμενοι δίνουν προτεραιότητα στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Με τον τρόπο αυτό, ελπίζουν να είναι έτοιμοι για τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στον κόσμο της εργασίας.

Η αύξηση στη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης έχει επιφέρει ιδιαίτερα έντονο αντίκτυπο στην ανάγκη για επανεκπαίδευση (reskilling), σε συνδυασμό με άλλους τομείς που ενδιαφέρουν τους εργαζομένους.

33  
%

δεν θα δεχόμουν μια θέση εργασίας που δεν προσφέρει ευκαιρίες για μάθηση και εξέλιξη

30  
%

θα αποχωρούσα από την εργασία μου αν δεν προσφέρονταν ευκαιρίες ανάπτυξης προκειμένου να ενισχύσω τις δεξιότητές μου για το μέλλον

33  
%

θα αποχωρούσα από μία εργασία εάν ο εργοδότης μου δεν υποστήριζε τις επαγγελματικές μου φιλοδοξίες

## η τεχνολογική εκπαίδευση αποτελεί προτεραιότητα για τους εργαζόμενους.

Σχεδόν τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι εκτιμούν την αξία της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης, τόσο στον τρέχοντα ρόλο τους, όσο και για μελλοντικές θέσεις εργασίας (73%).

Μεταξύ των γενεών, οι Millennials είναι εκείνοι που ενδιαφέρονται περισσότερο για την εκπαίδευσή τους, με ποσοστό 79%. Στον τομέα της πληροφορικής, το 88% των εργαζομένων εκφράζει υψηλό ενδιαφέρον, ενώ άτομα που ασχολούνται με τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και τις επικοινωνίες εκφράζουν το ενδιαφέρον τους σε ποσοστό 83%. Ο κατασκευαστικός κλάδος ξεχωρίζει καταγράφοντας ποσοστό 94%.

Η εκπαίδευση στην τεχνητή νοημοσύνη και την πληροφορική/τεχνολογία αποτελούν το 71% των κορυφαίων δεξιοτήτων που οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αναπτύξουν, με το ποσοστό να ανέρχεται στο 31% & 40% αντίστοιχα.

Στη συνέχεια, ακολουθούν οι δεξιότητες επικοινωνίας και παρουσίασης (29%), η συμβουλευτική και το mentoring (24%), ενώ οι δεξιότητες διοίκησης και ηγεσίας (23%) βρίσκονται ανάμεσα στις κορυφαίες δεξιότητες που επιθυμούν να αναπτύξουν.

Μόνο δύο από τις πέντε κορυφαίες δεξιότητες που κρίνονται ως πιο σημαντικές από τους εργαζομένους ανήκουν στα hard skills (τεχνητή νοημοσύνη και πληροφορική), ενώ οι υπόλοιπες ανήκουν στα soft skills.



44%

ο εργοδότης μου με βοηθάει να αναπτύξω μελλοντικές δεξιότητες για την καριέρα μου (π. χ. τεχνητή νοημοσύνη)

## η διασφάλιση της ανθεκτικότητας των δεξιοτήτων για το μέλλον είναι μη διαπραγματεύσιμη για τους εργαζόμενους.

Ένα τρίτο των εργαζομένων (33%) έχει δηλώσει ότι δεν θα δεχόταν μια θέση εργασίας, εάν αυτή δεν προσέφερε ευκαιρίες για μάθηση και εξέλιξη.

Οι νεότερες γενιές εκφράζουν πιο έντονα το ενδιαφέρον τους για μάθηση και ανάπτυξη σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, η γενιά Z καταγράφει ποσοστό 54%, ενώ οι Millennials 37%.

Ανάμεσα στους διάφορους κλάδους που εξετάστηκαν, τρεις ήταν εκείνοι που πιθανότατα θα αρνούνταν μια θέση εργασίας που δεν προσφέρει υποστήριξη για μάθηση και ανάπτυξη (L&D). Ανάμεσα σε αυτές, ο κατασκευαστικός (46%), οι επιχειρηματικές & άλλες υπηρεσίες (43%) και οι χρηματοοικονομικές υπηρεσίες & η βιομηχανία (39%).

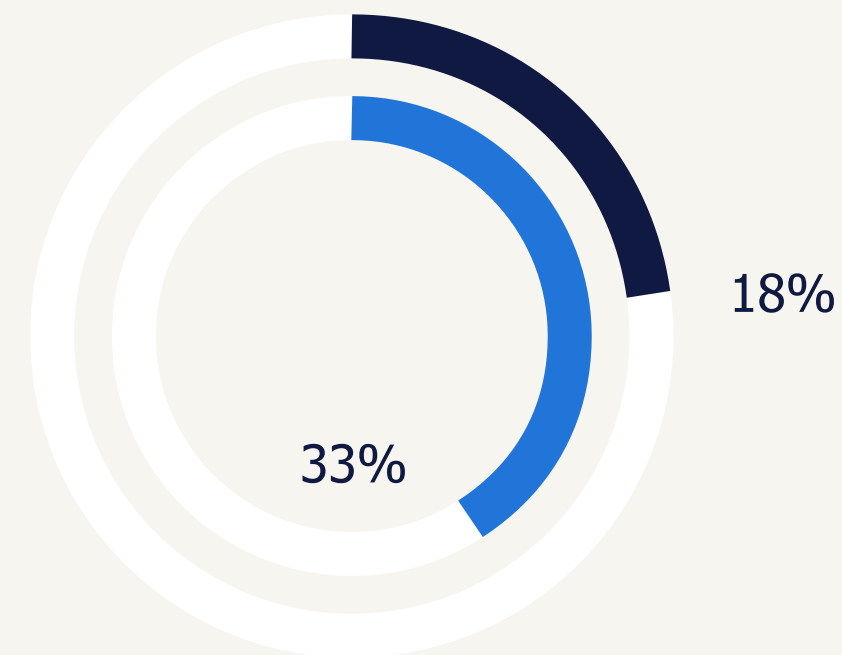
Περίπου το 1/3 όσων συμμετείχαν στην έρευνα σημείωσαν ότι θα αποχωρούσαν από μια εργασία, εάν δεν τους προσφέρονταν ευκαιρίες εκπαίδευσης για την ενίσχυση μελλοντικών δεξιοτήτων.





Οι εργαζόμενοι είναι επίσης πρόθυμοι να αναλάβουν την ευθύνη για εκπαίδευση και εξειδίκευση.

Σκεπτόμενοι τον τρέχοντα ρόλο σας, ανάμεσα σε εσάς και τον εργοδότη σας, ποιος είναι υπεύθυνος για την εκπαίδευση και την εξειδίκευση;



● εργαζόμενος  
● εργοδότης

## ανάπτυξη δεξιοτήτων με συνεργασία.

Μεγάλο ποσοστό (56%) αναφέρει ότι είναι ικανοποιημένο με το επίπεδο εκπαίδευσης που του παρέχει ο εργοδότης του, ενώ το 44% είναι βέβαιο, ότι οι εργοδότες του θα βοηθήσουν να αναπτύξουν τις δεξιότητές του μελλοντικά.

Σύμφωνα με το 28% των ατόμων που ερωτήθηκαν, οι ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη αυξήθηκαν τον τελευταίο χρόνο. Ωστόσο, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης και για όσους δεν θεωρούν ότι λαμβάνουν αρκετή εκπαίδευση.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργαζόμενοι, για μια ακόμη φορά, αναγνωρίζουν ένα ρόλο για τον εαυτό τους – όχι μόνο για τους εργοδότες τους – όσον αφορά την εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, επισημαίνοντας την αναγκαιότητα συνεργασίας.

τεχνητή νοημοσύνη & δεξιότητες

# με αριθμούς.

## οι πιο επιθυμητές δεξιότητες.

Όταν ερωτήθηκαν σχετικά με τις προτιμώμενες ευκαιρίες για μάθηση και ανάπτυξη (L&D), οι εργαζόμενοι εκδήλωσαν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τις ακόλουθες επιλογές, κατατάσσοντάς τες στο top 3, επισημαίνοντας τη σημασία των ήπιων δεξιοτήτων στον σημερινό χώρο εργασίας:

**40%** IT/χρήση & κατανόηση της τεχνολογίας

**31%** τεχνητή νοημοσύνη

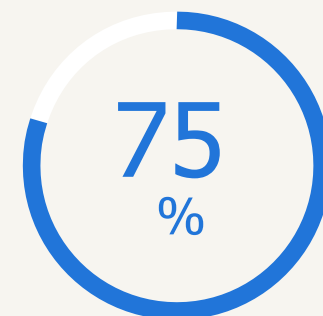
**29%** επικοινωνία & δεξιότητες παρουσίασης

**24%** διοικητικές & ηγετικές δεξιότητες

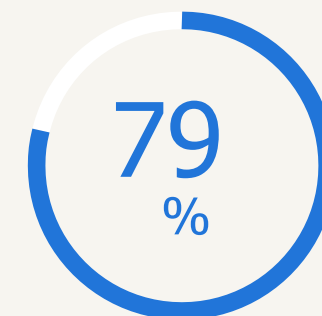
**23%** συμβουλευτική & mentoring

## η εξέλιξη βρίσκεται ψηλά στην ατζέντα.

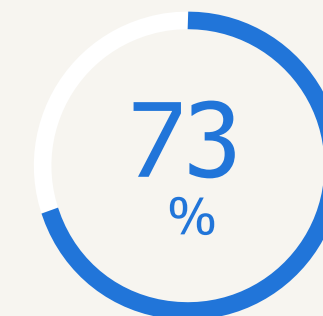
Παρόλο που παρατηρούνται κάποιες ηλικιακές και γενεαλογικές αποκλίσεις, η κατάρτιση και η εξέλιξη αποτελούν προτεραιότητα για τους εργαζόμενους τόσο στις τρέχουσες, όσο και για τις πιθανές μελλοντικές τους θέσεις εργασίας.



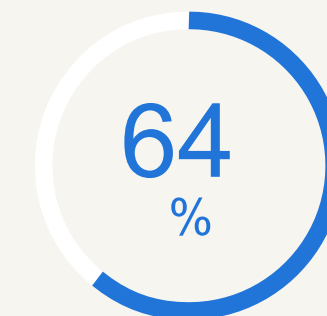
γενιά z



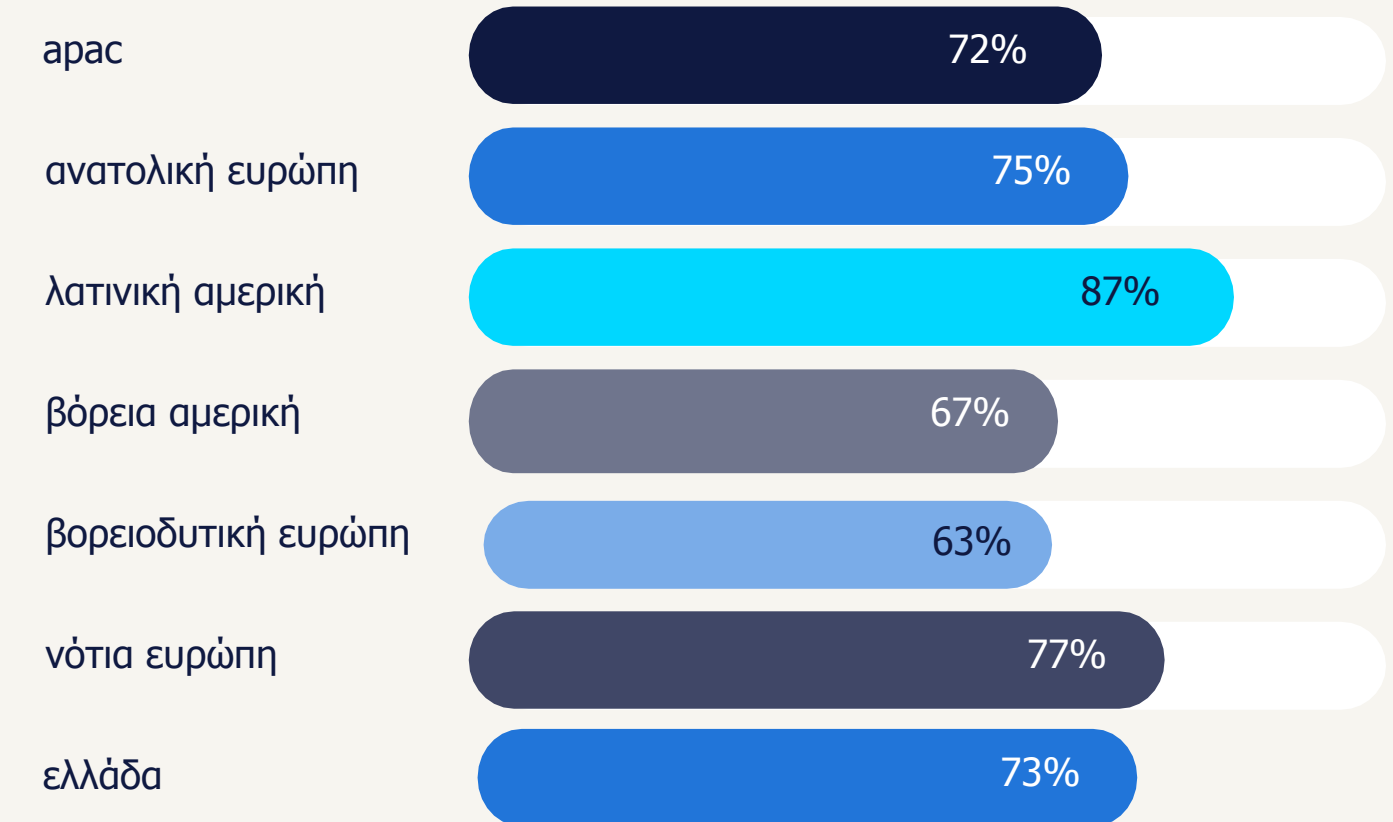
millennial



γενιά x



baby boomers



τεχνητή νοημοσύνη & δεξιότητες

# με αριθμούς.



## ανάλυση ανα κλάδο.

Ορισμένοι εργαζόμενοι από άλλους κλάδους έδωσαν περισσότερη έμφαση στην κατάρτιση και την εξέλιξη σε σχέση με άλλους. Εργαζόμενοι στον τομέα των κατασκευών, των επιχειρηματικών & άλλων υπηρεσιών,

των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, της βιομηχανίας και της τεχνολογίας δήλωσαν ότι δεν θα αποδεχόντουσαν μια θέση εργασίας, αν δεν τους προσφέρονταν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης (L&D), με σκοπό τη διασφάλιση των δεξιοτήτων τους στο μέλλον.

Δεν θα δεχόμουν μια θέση εργασίας που δεν προσφέρει ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης

### job type

blue collar

33%

white collar

34%

gray collar

28%

### top 5 κλάδοι

46% κατασκευαστικός

43% επιχειρηματικές & άλλες υπηρεσίες

39% χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες & βιομηχανία

35% IT/πληροφορική

# κύρια συμπεράσματα.

## 1.

### οι δεξιότητες ενισχύουν τη διατήρηση.

Οι ευκαιρίες κατάρτισης και εξέλιξης είναι αδιαπραγμάτευτες για τους εργαζόμενους, αρκετοί από τους οποίους θα σκέφτονταν ακόμη και να εγκαταλείψουν μια τρέχουσα θέση εργασίας ή να μην προχωρήσουν σε μία επαγγελματική αλλαγή αν αυτή η δυνατότητα δεν υπήρχε. Για τους εργοδότες, αυτό υποδηλώνει ότι μπορεί να χρειαστεί να επανεκτιμήσουν αν υπάρχουν επαρκείς ευκαιρίες για αναβάθμιση ή επανεκπαίδευση (upskilling and reskilling) για όλους. Στον εργασιακό χώρο που διαρκώς εξελίσσεται, οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίσουν ότι μπορούν να προσφέρουν δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης για το ανθρώπινο δυναμικό τους. Τα εξατομικευμένα προγράμματα μάθησης θα βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αξιολογήσουν τα κενά στις δεξιότητές τους και να τα αποκαταστήσουν με συστηματικό τρόπο.

## 2.

### IT/τεχνολογική εκπαίδευση βρίσκεται στο επίκεντρο.

Η εκπαίδευση είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς η ψηφιοποίηση και η αυτοματοποίηση - ιδίως η τεχνητή νοημοσύνη - διαταράσσουν τις παραδοσιακές θέσεις εργασίας, ιδίως, αν και όχι αποκλειστικά, μεταξύ του τεχνικά καταρτισμένου προσωπικού. Οι εργοδότες θα χρειάζεται να λάβουν δράση για την αντιμετώπιση αυτής της ανάγκης για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί, γεγονός που με τη σειρά του θα διατηρήσει τους εργαζόμενους ενήμερους σε έναν ταχέως εξελισσόμενο κόσμο εργασίας.

Οι εταιρείες χρειάζεται να εντοπίζουν τους τομείς, όπου η τεχνολογία και η τεχνητή νοημοσύνη πιθανόν να έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο. Στη συνέχεια, μπορούν να εντοπίζουν τα κενά στη γνώση και να παρέχουν στους εργαζομένους τις δεξιότητες που αυτοί χρειάζονται, για να προσαρμοστούν στις αλλαγές.

## 3.

### συνέταιροι στην εξέλιξη.

Οι εργαζόμενοι δεν αποδίδουν μόνο στον εργοδότη τους την ευθύνη για την εκπαίδευση. Είναι πρόθυμοι να αναλάβουν κάποιο μέρος της ευθύνης για την εξέλιξη των δεξιοτήτων τους σε συνεργασία με τους εργοδότες τους.

Η δημιουργία αποτελεσματικών και πρακτικών μηχανισμών για την ανατροφοδότηση των εργαζομένων - όπου μπορούν να εκφράζουν τις προτιμήσεις τους σχετικά με την εκπαίδευση και την ποιότητα των λύσεων κατάρτισης που προσφέρονται - μπορεί να βοηθήσει στη βελτίωση και στην ενίσχυση της συμμετοχής τους σε αυτά τα προγράμματα.

Δημιουργώντας μια πραγματική συνεργασία με το ανθρώπινο δυναμικό τους, οι εργοδότες εξασφαλίζουν ότι και οι δύο πλευρές έχουν πρόσβαση στις δεξιότητες και τη γνώση που χρειάζονται για τα επόμενα χρόνια.



ΚΟΙΤΩΝΤΑΣ  
ΜΠΡΟΣΤΑ.

# ΚΟΙΤΩΝΤΑΣ ΜΠΡΟΣΤΑ

Οι αλλαγές θα είναι ακόμα πιο έντονες στο μέλλον καθώς η τεχνητή νοημοσύνη, η ψηφιοποίηση και οι μεταβολές στις στάσεις του εργατικού δυναμικού αναδιατάσσουν την παγκόσμια οικονομία και την αγορά εργασίας. Για τους εργοδότες, η ανάγκη να προσελκύουν, να αναπτύσσουν και να διατηρούν τα κατάλληλα talenta, είναι μεγάλη. Ωστόσο, δεν υπάρχει κοινή λύση, καθώς διαφέρουν οι φιλοδοξίες, τα κίνητρα και οι προτεραιότητες των εργαζομένων.

Το γεγονός αυτό δημιουργεί νέα επίπεδα πολυπλοκότητας και απαιτεί πιο δημιουργικές προσεγγίσεις από τους εργοδότες που επιδιώκουν να βελτιώσουν την εμπειρία των εργαζομένων τους. Ωστόσο, τρεις θεμελιώδεις συνθήκες μπορούν να βοηθήσουν ώστε εργοδότες και talenta να έρθουν πιο κοντά μεταξύ τους: ευθυγράμμιση με τις φιλοδοξίες, παροχή ισορροπίας και ενίσχυση των σχέσεων.

## ευθυγράμμιση φιλοδοξιών.

Καθώς η φιλοδοξία δεν προσεγγίζεται πλέον με την παραδοσιακή έννοια της επαγγελματικής προόδου — με τα talenta να θέτουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, την ευελιξία, την ισότητα και τις δεξιότητες στο κέντρο των αποφάσεων της καριέρας τους — οι εταιρείες πρέπει να αξιολογήσουν αν οι ευκαιρίες που προσφέρουν, συμβαδίζουν με αυτό που επιθυμούν οι άνθρωποί τους. Χρειάζεται να φροντίζουν τους εργαζομένους που είναι ικανοποιημένοι με τον ρόλο τους αλλά εξακολουθούν να θέλουν να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, καθώς και αυτούς που έχουν πιο ισχυρούς στόχους για την εξέλιξη της καριέρας τους αλλά και όλους εκείνους που βρίσκονται στο ενδιάμεσο.

## παροχή ισορροπίας.

Ενώ τα talenta εξακολουθούν να επιθυμούν ευελιξία ως προς τον τόπο και τον χρόνο εργασίας, σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων στην έρευνα αναφέρει ότι αυτές οι συνθήκες είναι ήδη προκαθορισμένες από τον εργοδότη τους. Παρά τις πιέσεις και το ασταθές οικονομικό περιβάλλον, η ικανοποίηση των απαιτήσεων για ευελιξία θα είναι κρίσιμη για τις εταιρείες που επιθυμούν να προσελκύσουν τα καλύτερα talenta. Οι εργοδότες θα ήταν καλό να εξετάσουν και να αναθεωρήσουν τις διαδικασίες τους, ώστε να καταφέρουν να προσαρμοστούν σε ένα πιο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον.

## χτίζοντας μια ισχυρή σύνδεση.

Ένα κύριο συμπέρασμα από την έρευνα Workmonitor 2024 είναι ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να δημιουργήσουν σχέσεις με δίκαιους εργοδότες. Οι άνθρωποι επιθυμούν να είναι ο εαυτός τους στην εργασία τους, ωστόσο πολλοί αισθάνονται ότι δεν μπορούν να το κάνουν. Η ανάπτυξη διαύλων επικοινωνίας θα επιτρέψει στους εργοδότες να κατανοήσουν καλύτερα τι θα μπορούσε να επιτρέψει στα άτομα να λειτουργήσουν έτσι. Το να πραγματοποιηθούν συζητήσεις δεν είναι δύσκολο. Ωστόσο, η διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται τη σύνδεση που επιθυμούν θα απαιτήσει αφοσιωμένες προσπάθειες από τους ηγέτες και προϊστάμενους. **Αφού κατανοήσουν καλύτερα τι επιθυμούν τα talenta, μπορούν να δημιουργήσουν ισότιμους χώρους εργασίας, καθώς και πιο ισχυρές σχέσεις εμπιστοσύνης με τους ανθρώπους τους.**

Η αντιμετώπιση των τριών αυτών ζητημάτων δεν θα είναι εύκολη. Ωστόσο, σε έναν κόσμο όπου κυριαρχεί η έλλειψη talentων, η εφαρμογή αυτών θα μπορέσει να κάνει τους οργανισμούς να κάνουν τη διαφορά. Με το να μάθουν περισσότερο για τους εργαζομένους και τα στοιχεία που τους κινητοποιούν, μπορούν να ξεχωρίσουν ως εργοδότες επιλογής και να διαμορφώσουν τα μελλοντικά τους σχέδια για τα talenta.



σχετικά  
με την  
έρευνα.

# σχετικά με την έρευνα.

Η έρευνα Workmonitor της Randstad στοχεύει να παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις, τις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες των εργαζομένων στην Ελλάδα, καθώς η αγορά εργασίας διαρκώς μετασχηματίζεται.

Μέσω αυτής της έρευνας, θέλουμε να ακούσουμε και να μοιραστούμε τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με το τι επιθυμούν και περιμένουν από τους εργοδότες τους και πόσο πρόθυμοι είναι να το ζητήσουν.

Η έρευνα εξετάζει το χάσμα μεταξύ της πραγματικότητας και των επιθυμιών του παγκόσμιου ανθρώπινου δυναμικού και παρακολουθεί πώς αυτό αλλάζει με το χρόνο.

Διενεργείται διαδικτυακά σε άτομα ηλικίας 18-67 ετών, εργαζόμενους που απασχολούνται για τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα, σε ελεύθερους επαγγελματίες και ανέργους που αναζητούν εργασία.

Η Dynata χρησιμοποιείται για σκοπούς δειγματοληψίας. Η έρευνα για το 2024 διεξήχθη από τις 23 Οκτωβρίου έως τις 11 Νοεμβρίου 2023, σε 753 εργαζόμενους στην Ελλάδα.



**753**

συμμετέχοντες

**Ελλάδα**

**18–67**

ηλικία των ατόμων



ΟΙ ΣΚΕΨΕΙΣ ΣΑΣ,

ας μιλήσουμε.

randstad

Mail: [randstad@randstad.gr](mailto:randstad@randstad.gr)

Phone: +30 216 6001312

[Επικοινωνήστε μαζί μας](#)

