

έρευνα  
employer brand  
2022



ελλάδα.

 randstad

human forward.

# Περιεχόμενα.

- 1 εισαγωγή
- 2 ελκυστικότητα εργοδότη
- 3 οι πιο ελκυστικοί εργοδότες
- 4 αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος
- 5 εκπαίδευση & επαγγελματική εξέλιξη
- 6 ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής & τηλεργασία
- 7 περισσότερες πληροφορίες



# η έρευνα employer brand της randstad:

- είναι η πιο λεπτομερής έρευνα πάνω στην εικόνα του εργοδότη έτσι όπως γίνεται αντιληπτή από το ευρύ κοινό, η οποία διεξάγεται πάνω από 22 χρόνια παγκοσμίως.
- αποτελεί την πιο πλήρη και ανεξάρτητη έρευνα με σχεδόν 163,000 συμμετέχοντες και 5,944 ερωτηθείσες εταιρείες.
- μελετά την ελκυστικότητα των 150 μεγαλύτερων εταιρειών σε αριθμό προσωπικού, γνωστές τουλάχιστον στο 10% του πληθυσμού.
- παρέχει χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με το τι αναζητούν οι δυνητικοί υποψήφιοι σε έναν νέο εργοδότη.



# 31 αγορές συμμετείχαν στην έρευνα, καλύπτοντας πάνω από το 70% της παγκόσμιας οικονομίας.

αργεντινή  
αυστραλία  
αυστρία  
βέλγιο  
βραζιλία  
καναδάς  
κίνα  
τσσεχία  
γαλλία  
γερμανία  
ελλάδα  
χονγκ κονγκ  
ουγγαρία  
ινδία  
ιταλία  
ιαπωνία  
λουξεμβούργο  
μαλαισία  
μεξικό  
νέα ζηλανδία  
νορβηγία  
πολωνία  
πορτογαλία  
ρουμανία  
σιγκαπούρη  
ισπανία  
σουηδία  
ελβετία  
ολλανδία  
ηνωμένο βασίλειο  
ηνωμένες πολιτείες



● αγορές που συμμετείχαν στην έρευνα

σε παγκόσμια κλίμακα

- σχεδόν 163,000 ερωτηθέντες
- 5,944 εταιρείες συμμετείχαν στην έρευνα

δείγμα

- ηλικία 18-64
- αντιπροσωπευτικό για το φύλο
- υπερεκπροσώπηση ατόμων ηλικίας 25 - 44
- αποτελείται από φοιτητές, εργαζόμενους και ανέργους

χώρα

- 3,547 ερωτηθέντες

έρευνα

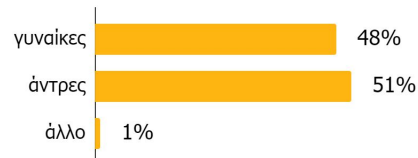
- διαδικτυακές συνεντεύξεις
- ιανουάριος 2022

διάρκεια της συνέντευξης

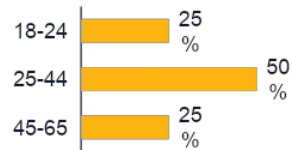
- 16 λεπτά

# σύνθεση του δείγματος στην Ελλάδα κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία, επαγγελματική κατάσταση, περιοχή.

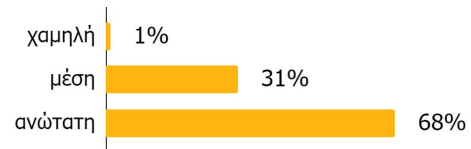
## γένος



## ηλικία



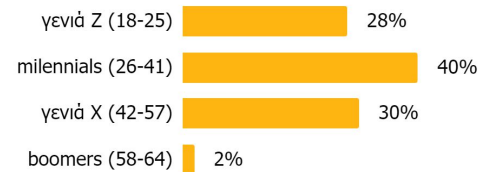
## \*εκπαίδευση



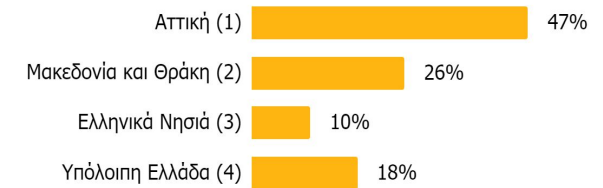
## επαγγελματική κατάσταση



## γενιά



## περιοχή



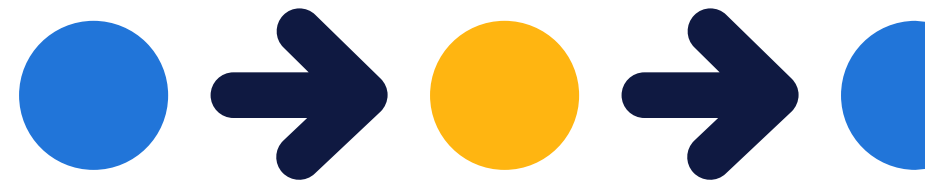
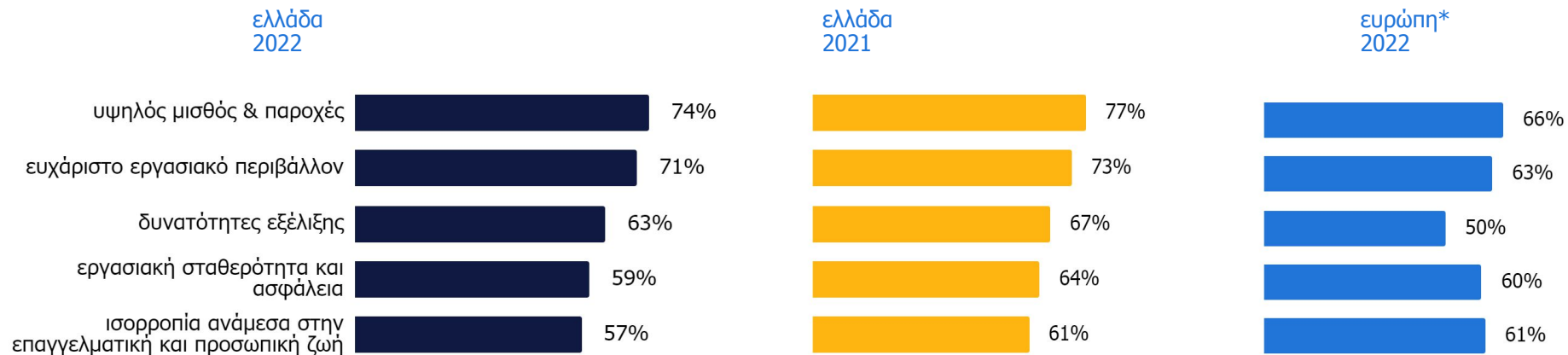
1. Αττική
2. Κεντρική Μακεδονία, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, Δυτική Μακεδονία
3. Κρήτη, Ιόνια Νησιά, Βόρειο Αιγαίο, Νότιο Αιγαίο.
4. Στερεά Ελλάδα, Ήπειρος, Πελοπόννησος, Θεσσαλία, Δυτική Ελλάδα

συνολικό δείγμα: 3,547

\*σημείωση: κατά τη σύνταξη της έρευνας, το δείγμα εστίασε στη μέση και ανώτερη εκπαίδευση

# Τι θέλουν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι τα 5 πιο σημαντικά κριτήρια κατά την επιλογή εργοδότη.

ο υψηλός μισθός & οι παροχές είναι το πιο σημαντικό κριτήριο, περισσότερο για τις γυναίκες (78%). Ο αριθμός αυτός αυξήθηκε ελάχιστα από πέρυσι (77% για το 2021). Το μέσο εργατικό δυναμικό της Ευρώπης συμφωνεί με αυτό της Ελλάδας, καθώς ο υψηλός μισθός & οι παροχές βρίσκονται στην πρώτη θέση (66%), ενώ ακολουθεί το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον (63%), ενώ ακολουθεί το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον (63%).



\*ευρώπη: αυστρία, βέλγιο, τσεχία, γαλλία, γερμανία, ελλάδα, ουγγαρία, ιταλία, λουξεμβούργο, νορβηγία, πολωνία, πορτογαλία, ρουμανία, ισπανία, σουηδία, ελβετία, ολλανδία και ηνωμένο βασίλειο.



ελλάδα.



ΟΙ ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ  
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.

# Τι αναζητούν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι όταν επιλέγουν έναν εργοδότη.

## το πιο σημαντικό κριτήριο



μισθός & παροχές, εργασιακό περιβάλλον, και δυνατότητες εξέλιξης

- Μετά τον υψηλό μισθό & τις παροχές, το δεύτερο πιο σημαντικό κριτήριο είναι το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και ακολουθούν οι δυνατότητες εξέλιξης. Και τα δύο αποτελούν σημαντικά κριτήρια και μάλιστα με υψηλότερο ποσοστό για τις γυναίκες (78% και 65%), για τις ηλικίες 55-64 (77% και 68%) και για τους εργαζόμενους που διαθέτουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο (72% και 65%).
- Οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, θεωρούν περισσότερα κριτήρια σημαντικά (8) σε σχέση με τους άντρες (7). Όσο αυξάνεται η ηλικία, αυξάνεται και ο αριθμός των κριτηρίων που θεωρούνται σημαντικά, με τους μεγαλύτερους σε ηλικία (55-64) να θεωρούν 8 κριτήρια σημαντικά και τους νεότερους που θεωρούν 7.

[Δείτε εδώ](#) τα αποτελέσματα της κατάταξης του EVP (Employer Value Proposition) με βάση τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά. .

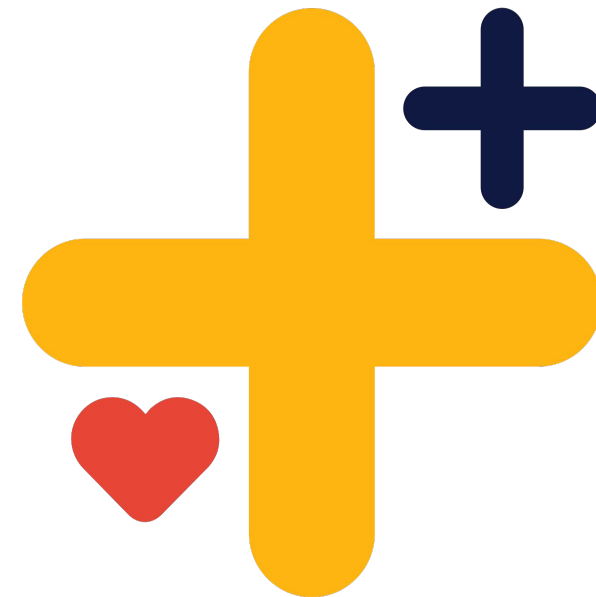
## πρόταση αξίας εργοδότη



εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια, οικονομική ευρωστία και η καλή φήμη

- Η εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια, η οικονομική ευρωστία και η καλή φήμη, είναι τα κριτήρια που αξιολογούνται πιο ψηλά.
- Αν και ο υψηλός μισθός & οι παροχές, θεωρούνται πιο σημαντικά, οι σημερινοί εργοδότες λαμβάνουν από χαμηλή έως μέτρια βαθμολογία σε αυτό το κριτήριο. Αυτό ισχύει περισσότερο ανάμεσα στις ηλικίες 35-34, οι οποίοι δεν είναι ικανοποιημένοι σε αυτό το θέμα.
- Η δυνατότητα τηλεργασίας, βαθμολογείται πιο χαμηλά (με διαφορά) από τα υπόλοιπα κριτήρια γεγονός που αφορά περισσότερο ηλικίες 18-24 και εργαζόμενους μεσαίου μορφωτικού επιπέδου.

[Δείτε εδώ](#) την αναλυτική παρουσίαση των πιο ελκυστικών κλάδων και εργοδοτών για το 2022.





# ΤΙ αναζητούν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι - συμπεράσματα για τους εργοδότες.

## 3 πιο σημαντικά συμπεράσματα

---

- Οι Έλληνες εργοδότες δεν πρέπει να παραβλέπουν τους υψηλούς μισθούς & τις παροχές, ιδίως όταν αυτό είναι το πιο σημαντικό κριτήριο τόσο στους Έλληνες, όσο και στους Ευρωπαίους εργαζόμενους. Η προσφορά περισσότερων παροχών, θα κάνουν τις ελληνικές επιχειρήσεις ακόμη πιο ελκυστικές στη διατήρηση, αλλά και στην προσέλκυση νέων ταλέντων.
  - Η μακροχρόνια εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια συγκέντρωσε επί του παρόντος υψηλή βαθμολογία για τους εργοδότες και αποτελεί εξίσου σημαντικό παράγοντα. Έτσι, είναι σημαντικό είτε να διατηρηθεί είτε να ενισχυθεί.
  - Η επαγγελματική εξέλιξη αποτελεί το τρίτο πιο σημαντικό κριτήριο, σύμφωνα με τους εργαζόμενους στην Ελλάδα, παρ' όλ' αυτά δεν βαθμολογήθηκε ψηλά για τους Έλληνες εργοδότες. Συμπερασματικά, συνίσταται οι εργοδότες να επικοινωνούν στους εργαζόμενους τις προοπτικές εξέλιξης μέσα στην εταιρεία.
- 



# αλλαγή συμπεριφοράς βρίσκοντας άλλον εργοδότη.

1 στους 5 εργαζόμενους είναι πρόθυμος να αλλάξει εργοδότη

το 13% των εργαζομένων στην Ελλάδα άλλαξε εργοδότη κατά το τελευταίο μισό του 2021 (σε σχέση με 9% το προηγούμενο έτος), με τους εργαζόμενους ηλικίας 18-34 ετών (17%) και τους εργαζόμενους με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο (13%) να καταγράφουν την πιο συχνή αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος. Όπως και το προηγούμενο έτος, περισσότεροι από 1 στους 5 εργαζόμενους (22%) δήλωσαν ότι σκοπεύουν να αλλάξουν εργοδότη τους πρώτους 6 μήνες του 2022, με τις γυναίκες (24%) και τις ηλικίες 18-34 ετών (26%) να παρουσιάζουν την υψηλότερη πρόθεση κινητικότητας.

συστάσεις/ προσωπικές επαφές στην κορυφή

Οι προσωπικές επαφές και οι συστάσεις είναι το πιο σημαντικό κανάλι που χρησιμοποιούν για την αλλαγή εργασίας στην Ελλάδα (39%) (ελαφρώς λιγότερο σε σύγκριση με πέρυσι: 43%), αυτό δεν διαφέρει μεταξύ των υποομάδων. Και όπως πέρυσι, οι σελίδες αναζήτησης εργασίας (κυρίως Indeed 44% ή Kariera 48%) είναι οι δεύτερες σε χρήση (30%) σε όλους τους εργαζόμενους. Τρίτο στη σειρά είναι το Google ως το πιο σημαντικό κανάλι (23%), το οποίο είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την ηλικιακή ομάδα 18-34 (28%).



# τι θέλουν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι ο διαχωρισμός των θέσεων εργασίας στο επίκεντρο.

διευθυντικά στελέχη & υπάλληλοι  
γραφείου

## 75%

των διευθυντικών στελεχών και των υπαλλήλων γραφείου θεωρούν τον υψηλό μισθό & τις παροχές ως το πιο σημαντικό κριτήριο, ποσοστό που είναι ελαφρώς μικρότερο από πέρυσι (78%). Το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον παραμένει το δεύτερο πιο σημαντικό κριτήριο (71%). Η επαγγελματική εξέλιξη θεωρείται σημαντική κατά 63%, ομοίως με πέρυσι (65%), ενώ το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο από αυτό του εργατικού προσωπικού (50%). Η ισορροπία επαγγελματικής & προσωπικής ζωής θεωρείται λιγότερο σημαντική (57%), σε σχέση με το 2021 (61%).

εργαζόμενοι τεχνικών ειδικοτήτων &  
χειρωνακτικών επαγγελμάτων

## 70%

εργαζόμενων τεχνικών ειδικοτήτων και χειρωνακτικών επαγγελμάτων θεωρεί τον υψηλό μισθό και τις παροχές ως το πιο σημαντικό κριτήριο για την επιλογή ενός εργοδότη, ποσοστό το οποίο αυξήθηκε σε σχέση με πέρυσι (65%). Η επαγγελματική εξέλιξη θεωρείται σημαντική σε ποσοστό 50%, έναντι του προηγούμενου έτους (56%). Το ίδιο ισχύει και για την εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια (55%), ενώ το 2021 το ποσοστό ήταν 61%. Σε γενικές γραμμές, τα διευθυντικά στελέχη και οι υπάλληλοι γραφείου είναι πιο απαιτητικοί, σε σχέση με το εργατικό προσωπικό

## τα πιο σημαντικά κριτήρια



ΟΙ ΠΙΟ  
ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ



εργοδότες.

# ΟΙ ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

---

## 10 ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟ 2022

- 01 Παπαστράτος
  - 02 ION A.E.
  - 03 LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George, Sheraton Rhodes)
  - 04 Σκλαβενίτης
  - 05 Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής
  - 06 Ελληνικά Πετρέλαια
  - 07 ΒΙΑΝΕΞ
  - 08 Atlantica Hotel Management
  - 09 ELPEN ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ
  - 10 Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε.
- 

---

## 10 ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟ 2021

- 01 Παπαστράτος
  - 02 Aegean Airlines
  - 03 ION A.E.
  - 04 Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε.
  - 05 Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής
  - 06 Σκλαβενίτης
  - 07 ELPEN ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ
  - 08 DEMO Φαρμακευτική
  - 09 Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος
  - 10 ΒΙΑΝΕΞ
-

# τα top 3 κριτήρια που καθορίζουν το EVP στην Ελλάδα των top 5 εταιρειών.

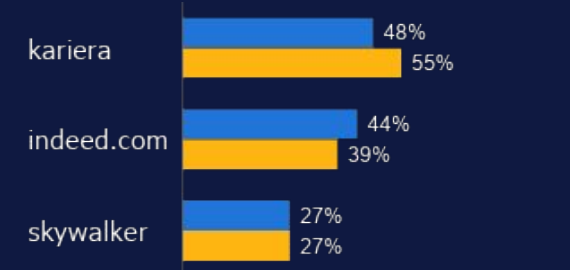
top 5 εταιρείες	1	2	3
1 Παπαστράτος	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
2 ION A.E.	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
3 LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George, Sheraton Rhodes)	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	δυνατότητες εξέλιξης
4 Σκλαβενίτης	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
5 Παπαδοπούλου	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια

# πώς οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκουν νέες θέσεις εργασίας

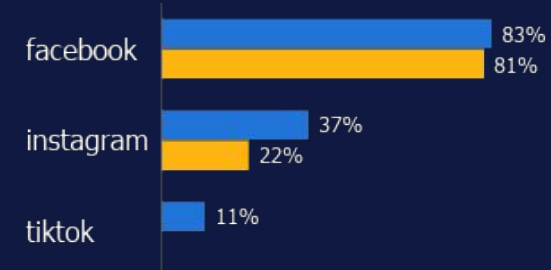
## 5 πιο συχνά κανάλια για εύρεση νέων θέσεων εργασίας



## 3 πιο συχνές ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας (\*30%)



## 3 πιο συχνά social media (\*21%)



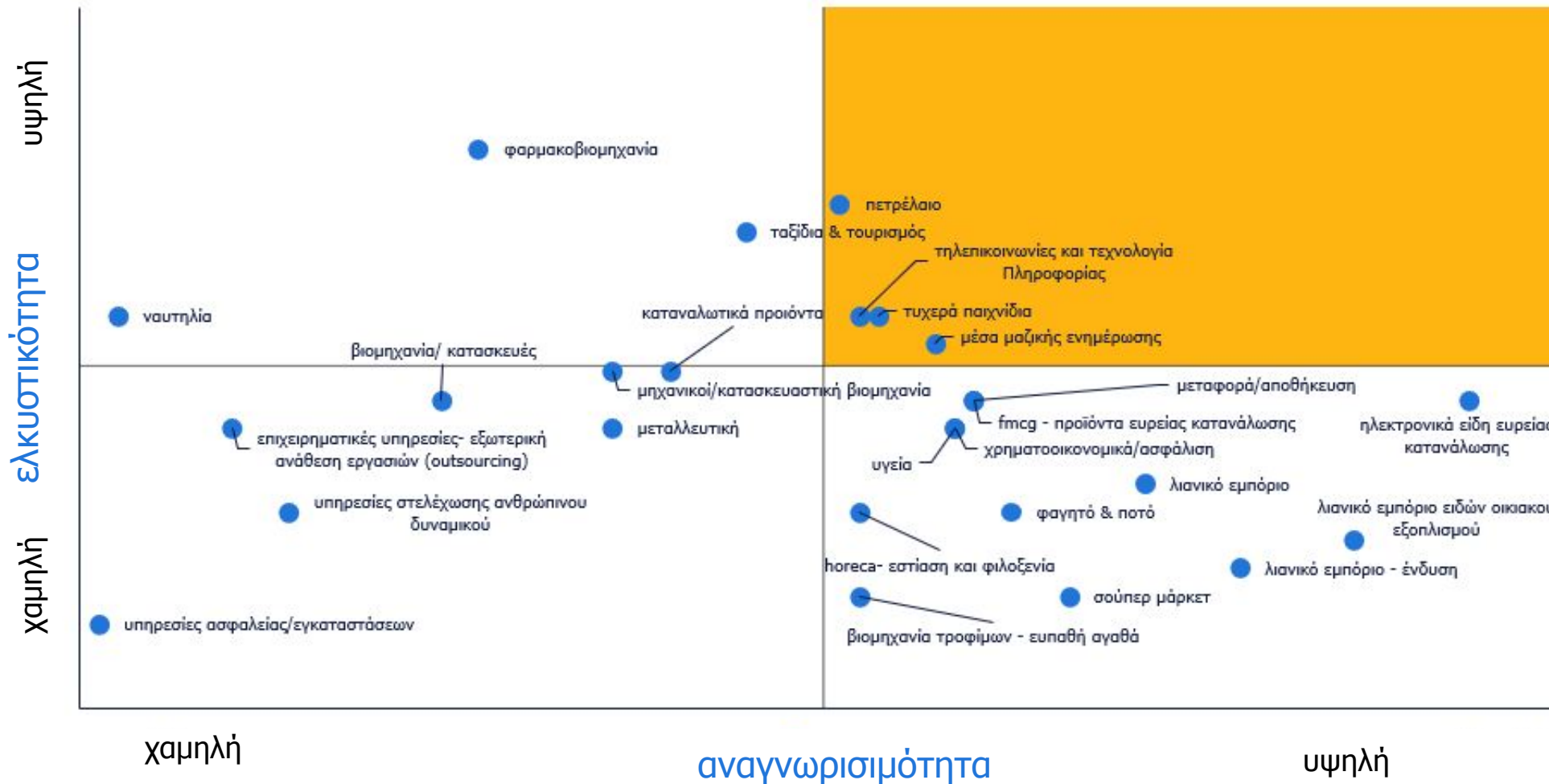
\*σημείωση: οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας & social media ήταν επακόλουθες ερωτήσεις από τα κανάλια εύρεσης νέων θέσεων εργασίας

# ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΛΚΥΣΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΑΞΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (EVP).

κριτήρια που καθορίζουν την ελκυστική Πρόταση Αξίας Εργοδότη (EVP)	1	2	3
υψηλός μισθός & παροχές	ΒΙΑΝΕΞ	Παπαστράτος	Ελληνικά Πετρέλαια
ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	Παπαστράτος	ΒΙΑΝΕΞ	ELPEN ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ
δυνατότητες εξέλιξης	ΒΙΑΝΕΞ	Intrasoft International A.E.	Παπαστράτος
εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια	Παπαστράτος	Τράπεζα της Ελλάδος	ΒΙΑΝΕΞ
ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή	Παπαστράτος	ΒΙΑΝΕΞ	Σκλαβενίτης
ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας	ΒΙΑΝΕΞ	Aegean Airlines	ELPEN ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ
ανταπόδοση στην κοινωνία	ΒΙΑΝΕΞ	Σκλαβενίτης	Παπαστράτος
δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας	TELEPERFORMANCE	Intrasoft International A.E.	SINGULARLOGIC A.E.
πολύ καλή φήμη	Παπαστράτος	Σκλαβενίτης	Παπαδοπούλου
οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	ΒΙΑΝΕΞ	Coca Cola	Costa Navarino (T.E.MES SA)



# τομείς με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα με βάση την αναγνωρισιμότητα και την ελκυστικότητα.



**υψηλή αναγνωρισιμότητα** σημαίνει ότι οι εργοδότες είναι ευρέως γνωστοί στον τομέα τους.

**υψηλή ελκυστικότητα** ένας τομέας με υψηλή ελκυστικότητα περιέχει περισσότερες ελκυστικές εταιρείες συγκριτικά με άλλους τομείς.

αλλαγή  
εργασιακού  
περιβάλλοντος



στο επίκεντρο.

# αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος - αναζητώντας άλλον εργοδότη.

## 1 στους 5 Έλληνες άλλαξε εργοδότη

Το 13% των Ελλήνων εργαζόμενων άλλαξαν εργοδότη κατά το τελευταίο μισό του 2021 (περισσότεροι σε σύγκριση με το 2020, όπου το ποσοστό ήταν στο 9%). Μεγαλύτερο ποσοστό κατέχουν οι ομάδες ηλικίας 18-34 ετών (17%) καθώς και οι εργαζόμενοι που διαθέτουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο (13%) Όπως τον προηγούμενο χρόνο, περισσότεροι από 1 στους 5 εργαζόμενους (22%) σκόπευαν να αλλάξουν εργοδότη το πρώτο εξάμηνο του 2022, ειδικά οι γυναίκες (24%) και άτομα ηλικίας 18-34 (26%).

## προσωπικές επαφές στην κορυφή

Οι προσωπικές επαφές/συστάσεις είναι τα πιο συχνά χρησιμοποιούμενα κανάλια για εκείνους που αναζητούν αλλαγή εργασίας (39%) (λιγότερο συγκριτικά με πέρυσι 43%), αυτό δε διαφέρει ανάμεσα στις διάφορες υποομάδες. Όπως πέρυσι, οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας (Indeed 44% ή Kariera 48%) έρχονται στη δεύτερη θέση (30%) για τους εργαζόμενους. Το Google βρίσκεται στη τρίτη θέση (23%) και χρησιμοποιείται κυρίως από νέους 18-34 ετών (28%).



# τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά αλλαγής ή παραμονής στο εργασιακό περιβάλλον.

όσοι επιθυμούν να αλλάξουν εργασιακό περιβάλλον

## 13%

άλλαξαν εργοδότη τους τελευταίους 6 μήνες.

όσοι επιθυμούν να παραμείνουν στο υπάρχον εργασιακό περιβάλλον

## 87%

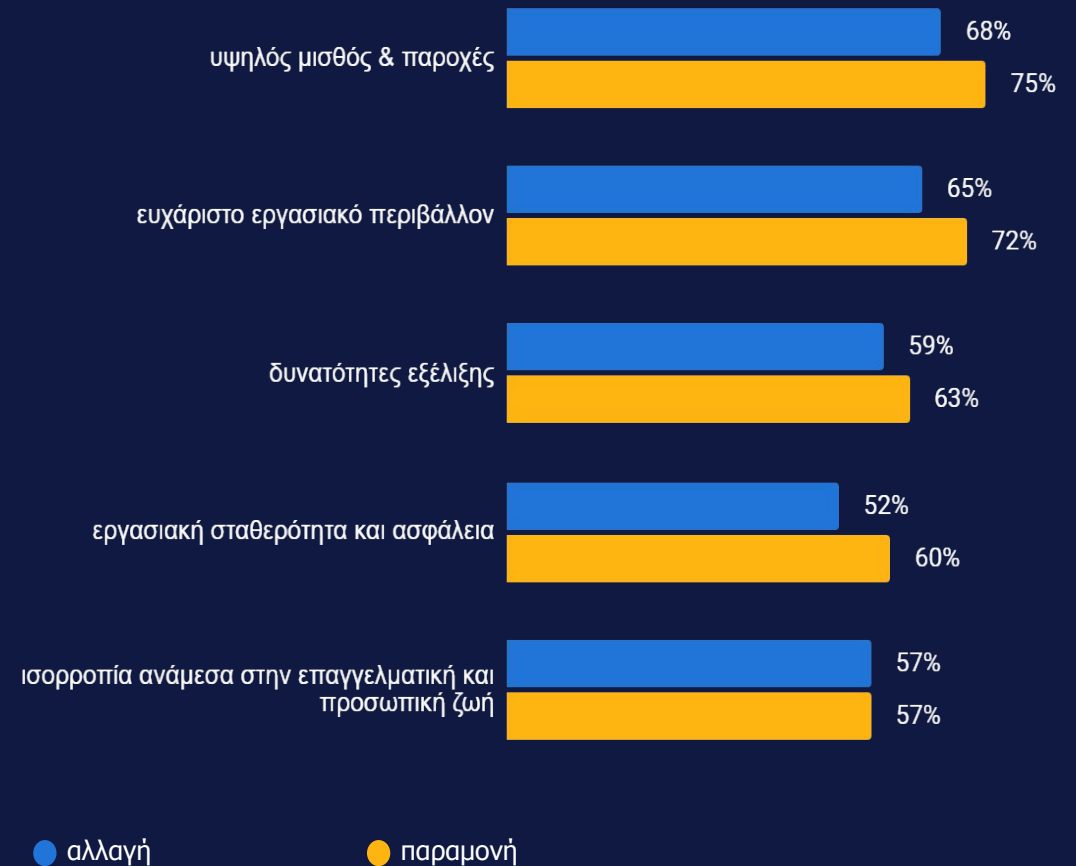
διατήρησαν τη θέση εργασίας το τελευταίο μισό του 2021

όσοι σκοπεύουν να αλλάξουν εργασιακό περιβάλλον

## 22%

σκοπεύουν να αλλάξουν εργοδότη τους τελευταίους 6 μήνες.

## τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά



# φόβος απώλειας εργασίας το 2022 η πρόθεση για αλλαγή.

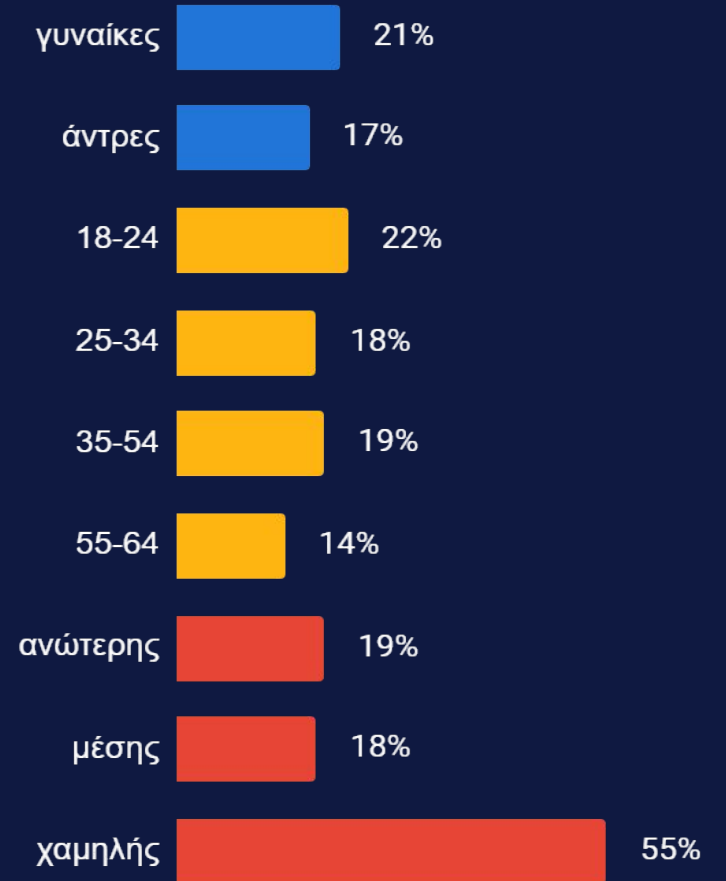
34%

των εργαζομένων που φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους, σκοπεύουν να αλλάξουν δουλειά το πρώτο εξάμηνο του 2022. Ποσοστό μεγαλύτερο από το 2021 (29%).

12%

των εργαζομένων που δεν φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους, σκοπεύουν να αλλάξουν δουλειά στο πρώτο εξάμηνο το 2022. Ποσοστό ελαφρώς μεγαλύτερο από το 2021 (10%).

φόβος για απώλεια εργασίας σύμφωνα με κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία



# αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος ο διαχωρισμός των θέσεων εργασίας στο επίκεντρο.

διευθυντικά στελέχη &  
υπάλληλοι γραφείου

## 13%

από τα διευθυντικά στελέχη & υπαλλήλων γραφείου, άλλαξαν εργοδότη το τελευταίο εξάμηνο του 2021, ενώ μόνο το 10% για το προηγούμενο έτος. Το 18% της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων προβλέπει να αλλάξει εργοδότη το πρώτο εξάμηνο του 2022, ενώ η ίδια πρόθεση το 2020 ήταν στο 20%.

εργαζόμενοι τεχνικών  
ειδικοτήτων & χειρωνακτικών  
επαγγελματιών

## 19%

από τους εργαζόμενους τεχνικών ειδικοτήτων & χειρωνακτικών επαγγελματιών άλλαξε εργοδότη το τελευταίο εξάμηνο του 2021, ενώ μόλις το 11% ήταν για το προηγούμενο έτος. Σε αντίθεση με τα διευθυντικά στελέχη & τους υπαλλήλους γραφείου που η πρόθεση για αλλαγή εργοδότη ήταν μικρότερη σε σχέση με πέρυσι, το ποσοστό του εργατικού προσωπικού που σκοπεύει να αλλάξει εργοδότη είναι 4% υψηλότερο από αυτό του προηγούμενου έτους (16%)



# εκπαίδευση & επαγγελματική εξέλιξη

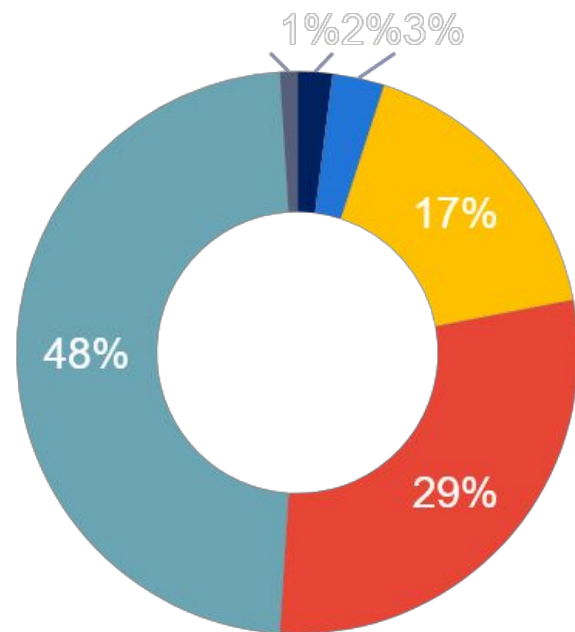
ΤΟ 2022.



# η σημασία της επαγγελματικής εξέλιξης και ανάπτυξης.

πόσο σημαντική θεωρείτε την επαγγελματική σας εξέλιξη;

## ελλάδα



- καθόλου σημαντικό
- 2
- 3
- 4
- πολύ σημαντικό
- δεν γνωρίζω

## ελλάδα

Η επαγγελματική εξέλιξη είναι αναγκαία και σημαντική για περίπου 8 από τους 10 Έλληνες εργαζόμενους. (77%)

Η επαγγελματική εξέλιξη θεωρείται σημαντική για τους περισσότερους εργαζόμενους, αλλά όχι τόσο στις ηλικίες 55-64 ετών (64%) και μέσης εκπαίδευσης (74%). Τα διευθυντικά στελέχη & οι υπάλληλοι γραφείου (78%) θεωρούν την επαγγελματική εξέλιξη πιο σημαντική, συγκριτικά με το εργατικό προσωπικό (69%).

## ευρώπη

59% των εργαζόμενων στην Ευρώπη θεωρούν πολύ σημαντική την ανάπτυξη της καριέρας τους.

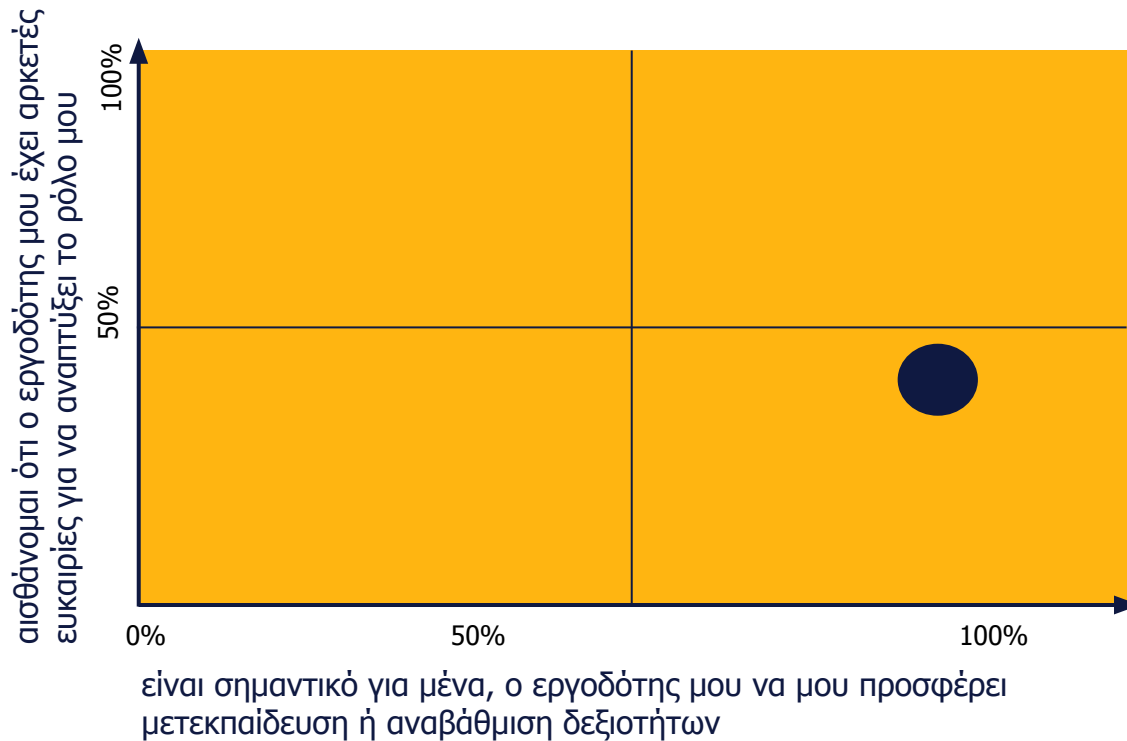
Συγκριτικά με τους Έλληνες εργαζόμενους (77%), οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι, δεν θεωρούν τόσο σημαντική την επαγγελματική εξέλιξη (59%). Ο μέσος Ευρωπαίος άντρας βρίσκει την προσωπική εξέλιξη της καριέρας του πιο σημαντική (62%), σε σύγκριση με τη μέση Ευρωπαία γυναίκα (58%).

σημείωση: τα ποσοστά μικρότερα του 3%, δεν εμφανίζονται στο γράφημα



# σημασία της προσφοράς επανεκπαίδευσης & αναβάθμισης δεξιοτήτων.

το χάσμα μεταξύ της αντίληψης των εργαζόμενων για μετεκπαίδευση/αναβάθμιση δεξιοτήτων και της τελικής προσφοράς τους από τους εργοδότες



**85%**

θεωρεί (πολύ) σημαντικό να προσφέρεται από τον εργοδότη, το ενδεχόμενο για μετεκπαίδευση/αναβάθμιση δεξιοτήτων

**45%**

των εργαζόμενων πιστεύει ότι ο εργοδότης του προσφέρει αρκετές ευκαιρίες ανάπτυξης

Η πλειοψηφία των εργαζόμενων, θεωρεί σημαντική την επανεκπαίδευση & την αναβάθμιση δεξιοτήτων, αυτό ισχύει λίγο περισσότερο στις γυναίκες (89%), και στους εργαζόμενους ανώτατης εκπαίδευσης (86%). Επίσης, οι Έλληνες εργαζόμενοι βρίσκουν πιο σημαντικό να τους προσφέρονται αυτές οι ευκαιρίες, απ' ότι ο μέσος Ευρωπαίος εργαζόμενος (75%).

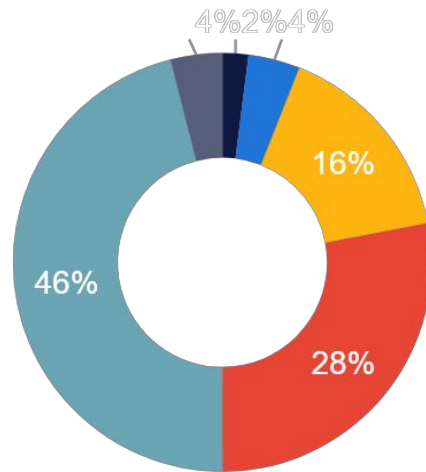
Σχεδόν το 50% των Ελλήνων εργαζόμενων πιστεύει ότι ο εργοδότης τους, τους προσφέρει αρκετές ευκαιρίες για να αναπτυχθούν οι ίδιοι στο ρόλο τους. Αυτό είναι πιο σύνηθες για τις ηλικίες 18-34 (52%).

Μόνο το 48% των εργαζόμενων που θεωρεί ότι είναι σημαντική η προσφορά μετεκπαίδευσης/αναβάθμισης δεξιοτήτων, νιώθει ότι ο εργοδότης τους εν τέλει προσφέρει αυτές τις ευκαιρίες ανάπτυξης.

# πιθανότητα παραμονής αν προσφέρεται επανεκπαίδευση & αναβάθμιση δεξιοτήτων.

πιστεύετε είναι πιο πιθανό να συνεχίσετε να εργάζεστε για τον εργοδότη σας, αν έχετε τη δυνατότητα να αναπτύξετε τις ικανότητές σας μέσα στον οργανισμό αυτό;

## ελλάδα



- 1 – όχι πολύ πιθανό
- 2
- 3
- 4
- 5 – πολύ πιθανό
- δεν γνωρίζω

## ελλάδα 74%

είναι (πολύ) πιθανό να παραμείνουν με τον εργοδότη τους, όταν προσφέρονται ευκαιρίες ανάπτυξης

Οι γυναίκες (77%) και οι εργαζόμενοι ανώτατης εκπαίδευσης (76%) είναι πιο πρόθυμοι να παραμείνουν αν προσφέρονται ευκαιρίες επανεκπαίδευσης & αναβάθμισης δεξιοτήτων από τους εργοδότες τους.

## ευρώπη 65%

των εργαζόμενων στην Ευρώπη δήλωσαν ότι είναι (πολύ) πιθανό να παραμείνουν με τον εργοδότη τους όταν προσφέρονται ευκαιρίες ανάπτυξης

Συγκριτικά με την Ελλάδα, στην Ευρώπη οι πιθανότητες να παραμείνουν οι εργαζόμενοι όταν προσφέρονται τέτοιες ευκαιρίες από τον εργοδότη τους, είναι λιγότερες (Ευρώπη: 65% Ελλάδα: 74%). Οι Ευρωπαίοι εργαζόμενοι ανώτερης εκπαίδευσης, δίνουν μικρότερες πιθανότητες να παραμείνουν, συγκριτικά με εκείνους στην Ελλάδα. (68% έναντι 76%).

σημείωση: τα ποσοστά μικρότερα του 3%, δεν εμφανίζονται στο γράφημα

# ισορροπία επαγγελματικής- προσωπικής ζωής & τηλεργασία

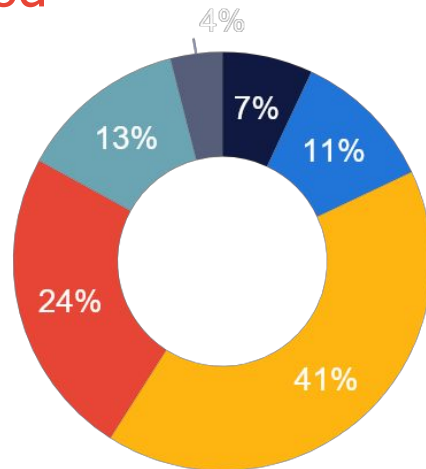


στην Ελλάδα.

# σημασία του νοήματος της εργασίας μετά από τα παγκόσμια γεγονότα στην Ελλάδα.

σημασία της εργασίας/καριέρας, λαμβάνοντας υπόψη τις πρόσφατες παγκόσμιες εξελίξεις

## ελλάδα



## ευρώπη

26%

βρίσκουν τη δουλειά/καριέρα τους (πολύ) πιο σημαντική εξαιτίας των παγκόσμιων εξελίξεων το 2021.

- 1 – πολύ λιγότερο σημαντική
- 2
- 3
- 4
- 5 – πολύ περισσότερο σημαντική
- δεν γνωρίζω

το νόημα της εργασίας έγινε πιο σημαντικό για το 37%

Το νόημα της εργασίας έγινε (πολύ) πιο σημαντικό για το 37% των Ελλήνων εργαζομένων το 2021, λαμβάνοντας υπόψη του τις παγκόσμιες εξελίξεις. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο από το μέσο Ευρωπαϊκό (26%)

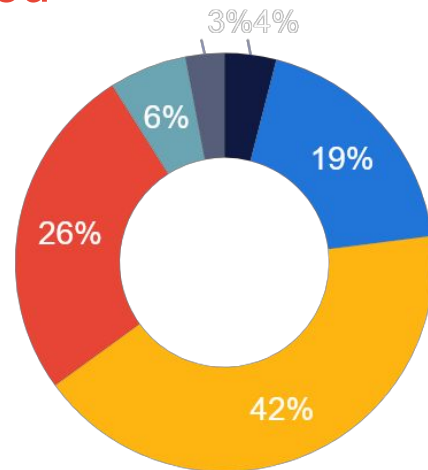
Το γεγονός αυτό ισχύει περισσότερο στις γυναίκες απ' ότι στους άντρες (43% έναντι 33%), και ηλικίες μεταξύ 18-34 (48%) συγκριτικά με αυτές 35-64 (28%).

Μόνο το 18% του εργατικού δυναμικού πιστεύει ότι η σημασία της δουλειάς του έγινε λιγότερο σημαντική. Αυτό το ποσοστό περιλαμβάνει σχετικά περισσότερους εργαζόμενους που διαθέτουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο. από ό,τι μεσαίου μορφωτικού επιπέδου (18% έναντι 14%). Παρ' όλα αυτά οι ηλικίες 18-24 (13%) και 55-64 (11%) δεν ταυτίζονται τόσο με αυτό.

# η στάση απέναντι στην εργασία μετά από τα παγκόσμια γεγονότα στην Ελλάδα.

ο τρόπος με τον οποίο το 2021 άλλαξε τη στάση απέναντι στην εργασία

## ελλάδα



## ευρώπη

28%

νιώθουν ότι η στάση τους, για τη δουλειά τους, άλλαξε με (εντελώς) θετικό τρόπο τους τελευταίους 12 μήνες

- 1 – εντελώς αρνητικά
- 2
- 3
- 4
- 5 – εντελώς θετικά
- δεν γνωρίζω

## η στάση απέναντι στη δουλειά άλλαξε θετικά (μόνο) για το 32%

η αλλαγή στην αντιλαμβανόμενη αξία της εργασίας, συμβαδίζει με τη στάση έναντι της δουλειάς, όπου έχει αλλάξει προς το πιο θετικό σε 3 από τους 10 εργαζόμενους (32%). Το γεγονός αυτό ισχύει περισσότερο για τις γυναίκες (34%) και για τις ηλικίες 18-24 (47%). Από την άλλη, 23% των εργαζόμενων με διάφορα δημογραφικά στοιχεία έγιναν πιο αρνητικοί απέναντι στη δουλειά τους.

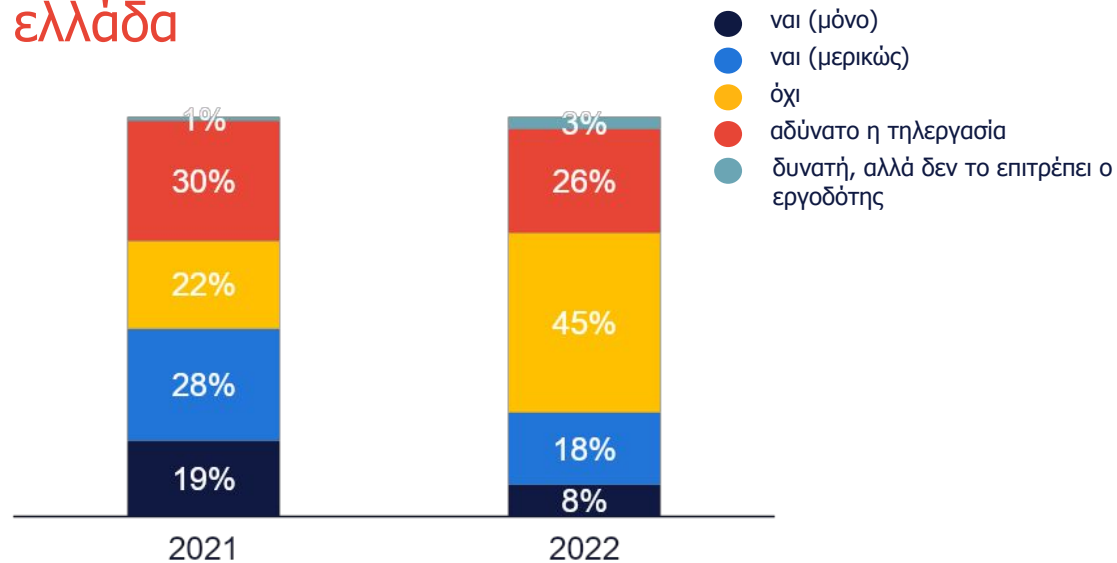
Η αλλαγή αυτή, σχετίζεται με την αλλαγή της αντίληψης για τη σημασία της εργασίας:

- Αν η έννοια της δουλειάς τους έγινε πιο σημαντική, τότε το 56% νιώθει ότι η στάση του απέναντι στη δουλειά άλλαξε θετικά.
- Ενώ, αν η δουλειά τους έγινε λιγότερο σημαντική, τότε πάλι το 21% θεωρεί ότι η στάση τους άλλαξε θετικά.

# τάσεις στην τηλεργασία.

Ξεκινήσατε να εργάζεστε (περισσότερο) εξ αποστάσεως/από το σπίτι;

## ελλάδα



## ελλάδα

26%

εργάστηκε από το σπίτι

Η τηλεργασία στην Ελλάδα μειώθηκε από 47% το 2021 στο 26% το 2022.

Για το 29% του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα, η τηλεργασία δεν επιτρέπεται ή η φύση της δουλειάς είναι τέτοια που δεν γίνεται. Αυτό ισχύει περισσότερο για ηλικίες 18-24 ετών (40%) και για στελέχη μέσης εκπαίδευσης (43%).

## ευρώπη

38%

εργάστηκε από το σπίτι

Στην Ευρώπη, η τάση για τηλεργασία είναι υψηλότερη από ότι στην Ελλάδα (38% έναντι 26%)

Το ποσοστό των Ευρωπαίων που δεν μπορούν να δουλέψουν εξ αποστάσεως είναι ελαφρώς μεγαλύτερο από αυτό της Ελλάδας (32% έναντι 29%).

σημείωση: τα ποσοστά μικρότερα του 3%, δεν εμφανίζονται στο γράφημα



# η τηλεργασία στο μέλλον.

κοιτάζοντας στο μέλλον, πόσο πιστεύετε ότι θα εργάζεστε από το σπίτι;



2%

όσων ήδη εργάζονται εξ αποστάσεως πιστεύουν ότι μελλοντικά θα εργάζονται το πολύ 10% από το σπίτι.



79%

πιστεύει ότι θα υπάρχει υβριδικό μοντέλο (20%-80%) τηλεργασία και δια ζώσης αντίστοιχα.



19%

πιστεύει ότι θα εργάζεται εξ αποστάσεως τουλάχιστον το 90% του χρόνου του.

## ελλάδα

98%

όσων ήδη εργάζονται εξ αποστάσεως, πιστεύει ότι θα συνεχίσουν να εργάζονται με αυτόν τον τρόπο

οι σημερινοί εξ αποστάσεως εργαζόμενοι, πιστεύουν ότι θα συνεχίσουν να εργάζονται έτσι, αλλά όχι στον ίδιο βαθμό. Από αυτούς που εργάζονται εξ αποστάσεως στο παρόν, μόνο το 24% θεωρεί ότι θα το συνεχίσει στο μέλλον.

## ευρώπη

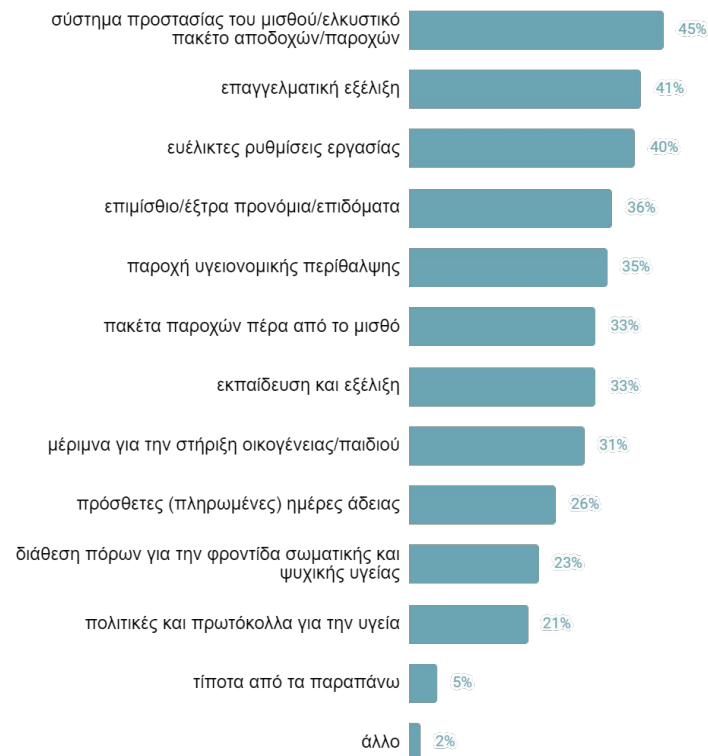
95%

των Ευρωπαίων εργαζόμενων, που ήδη εργάζονται εξ αποστάσεως, πιστεύουν ότι θα συνεχίσουν να εργάζονται με αυτόν τον τρόπο

Ο μέσος Ευρωπαίος, σε σύγκριση με το μέσο Έλληνα, προσδοκά ελαφρώς περισσότερο ότι θα συνεχίσει να εργάζεται εξ αποστάσεως (98% έναντι 95%). Το οξύμωρο είναι ότι 2% των Ελλήνων εργαζόμενων θεωρούν ότι θα εργαστούν δια ζώσης στο μέλλον, σε σύγκριση με τους Ευρωπαίους (5%).

# δράσεις του εργοδότη για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Τι από τα παρακάτω πρέπει να κάνει ο εργοδότης σας, για να συνεισφέρει στην καλή ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;



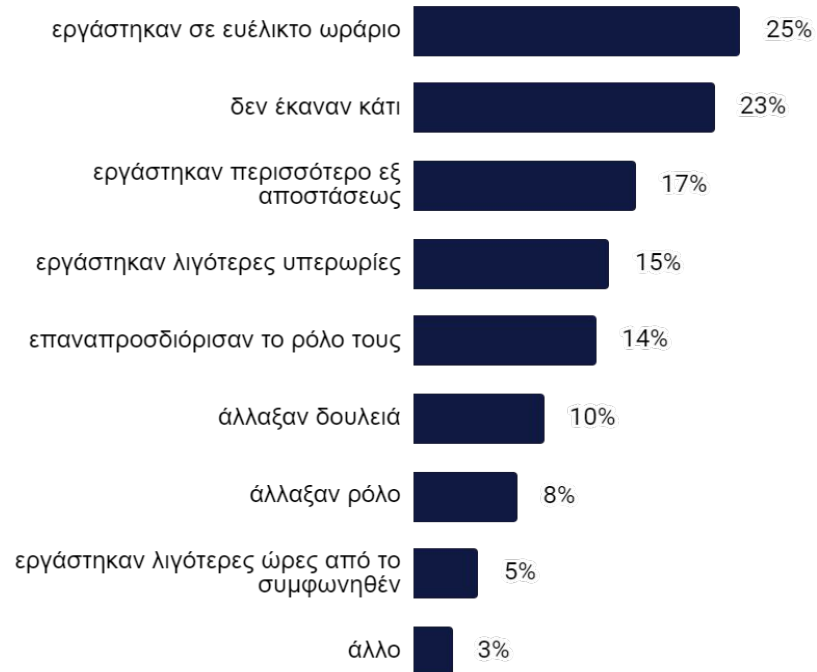
Για τη στήριξη και διατήρηση της καλής ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, οι εργαζόμενοι κατά μέσο όρο θα ήθελαν 4 πρόσθετες παροχές από τον εργοδότη τους. Και αυτές είναι η παροχή προστασίας του μισθού/ελκυστικά πακέτα αποδοχών, επαγγελματικής εξέλιξης και οι ευέλικτες ώρες εργασίας.

Το σύστημα προστασίας του μισθού και τα ελκυστικά πακέτα αποδοχών δεν βρίσκουν καλή εφαρμογή στις ηλικίες 25-34 (39%), συγκριτικά με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Η επαγγελματική εξέλιξη είναι κάτι που οι Έλληνες εργαζόμενοι, ειδικά οι ηλικίες 18-24 (48%), επιθυμούν από τους εργοδότες τους για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, γεγονός που δίνει με το γεγονός ότι ήταν και ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες στην Ελλάδα. Τέλος, το ευέλικτο ωράριο θεωρείται πιο σημαντικό για γυναίκες και για ηλικίες 18-24. (και τα δύο 45%)



# προσωπικές δράσεις του εργαζόμενου για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Τι έχετε κάνει, αν έχετε κάνει, για να βελτιώσετε την ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής;



Σε γενικές γραμμές, οι εργαζόμενοι δεν έκαναν πολλά πράγματα, για να διατηρήσουν την ισορροπία. Οι πιο συνηθισμένες δράσεις ήταν να εργάζονται σε ευέλικτο ωράριο (25%) ή να εργάζονται περισσότερο εξ αποστάσεως (17%).

Το ευέλικτο ωράριο πραγματοποιήθηκε περισσότερο από ηλικίες 18 έως 24 (33%) και από ελεύθερους επαγγελματίες (38%), ενώ η εργασία εξ αποστάσεως έγινε σχετικά περισσότερο από στελέχη ανώτερης εκπαίδευσης (20%), ηλικίες 35-54 (19%) και 55-64 ετών (26%).

Το 23% των εργαζόμενων δεν έκανε τίποτα για να βελτιώσει την ισορροπία της προσωπικής του και επαγγελματικής του ζωής, ειδικότερα εργαζόμενοι μεταξύ των ηλικιών 35-34 ετών (27%) και 55-64 ετών (32%).

# ας μιλήσουμε.

Η έρευνά μας έχει πολλές χρήσιμες, αλλά πολύπλοκες πληροφορίες. Θα θέλαμε πολύ να έχουμε την ευκαιρία να σας καθοδηγήσουμε, να μοιραστούμε τις σκέψεις μας και να απαντήσουμε σε οποιαδήποτε απορία ή ερώτηση.

**Randstad Hellas**

Γρηγόρης Αναστασιάδης

Commercial Director

ganastasiadis@randstad.gr



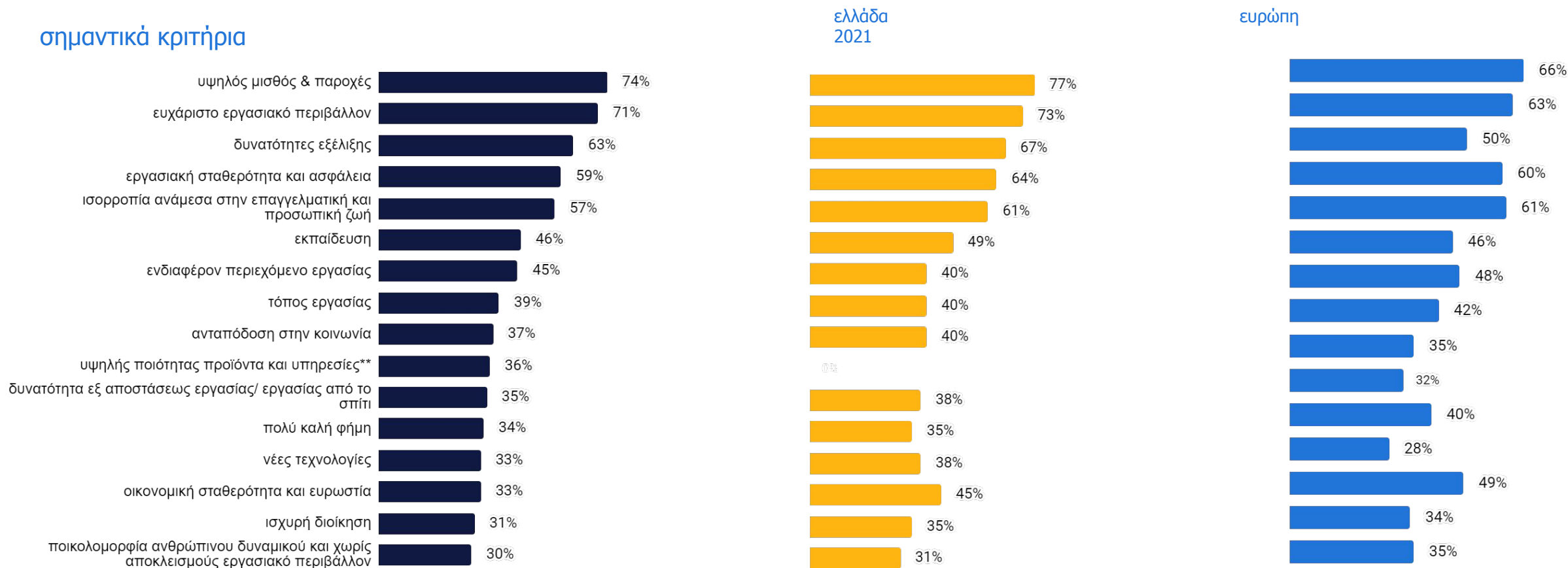
# παράρτημα 1

## αναλύοντας τα κριτήρια EVP



# Τι θέλουν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι τα πιο σημαντικά κριτήρια κατά την επιλογή εργοδότη

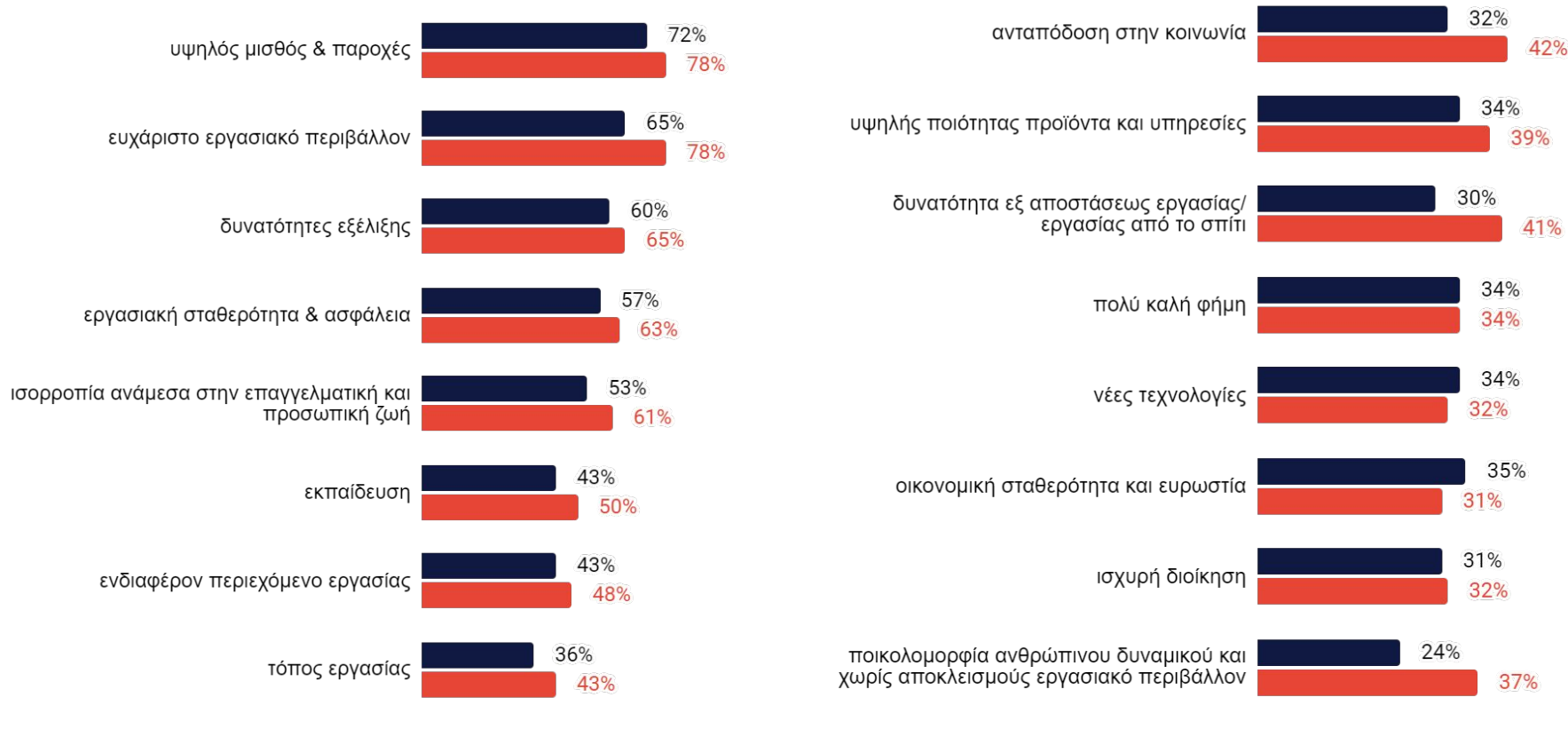
## σημαντικά κριτήρια



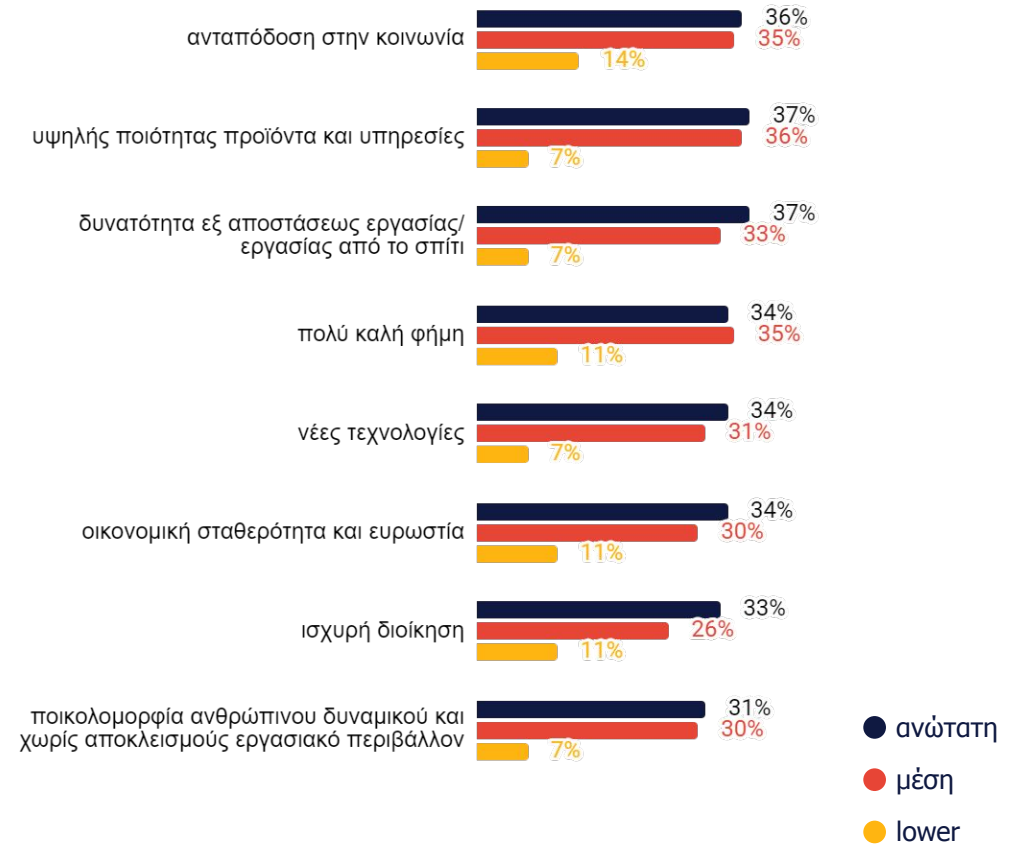
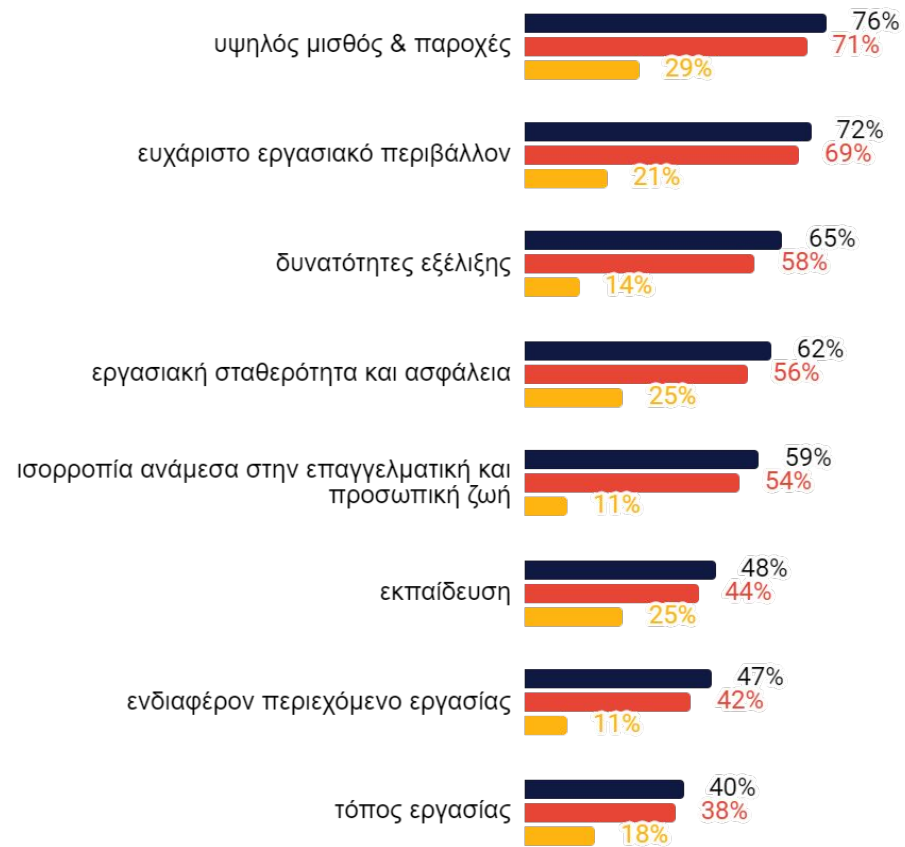
\*\*ερευνάται μόνο το 2021



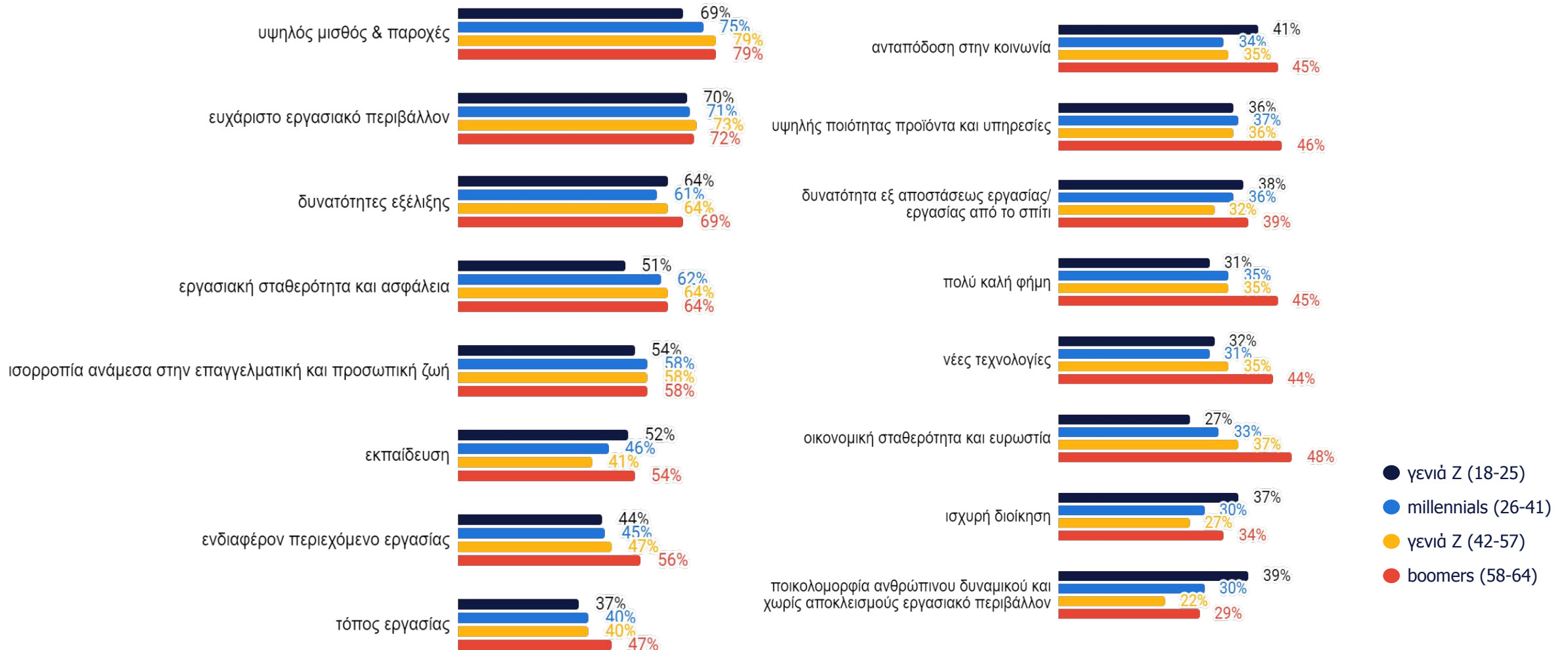
# σημαντικά κριτήρια με βάση το φύλο.



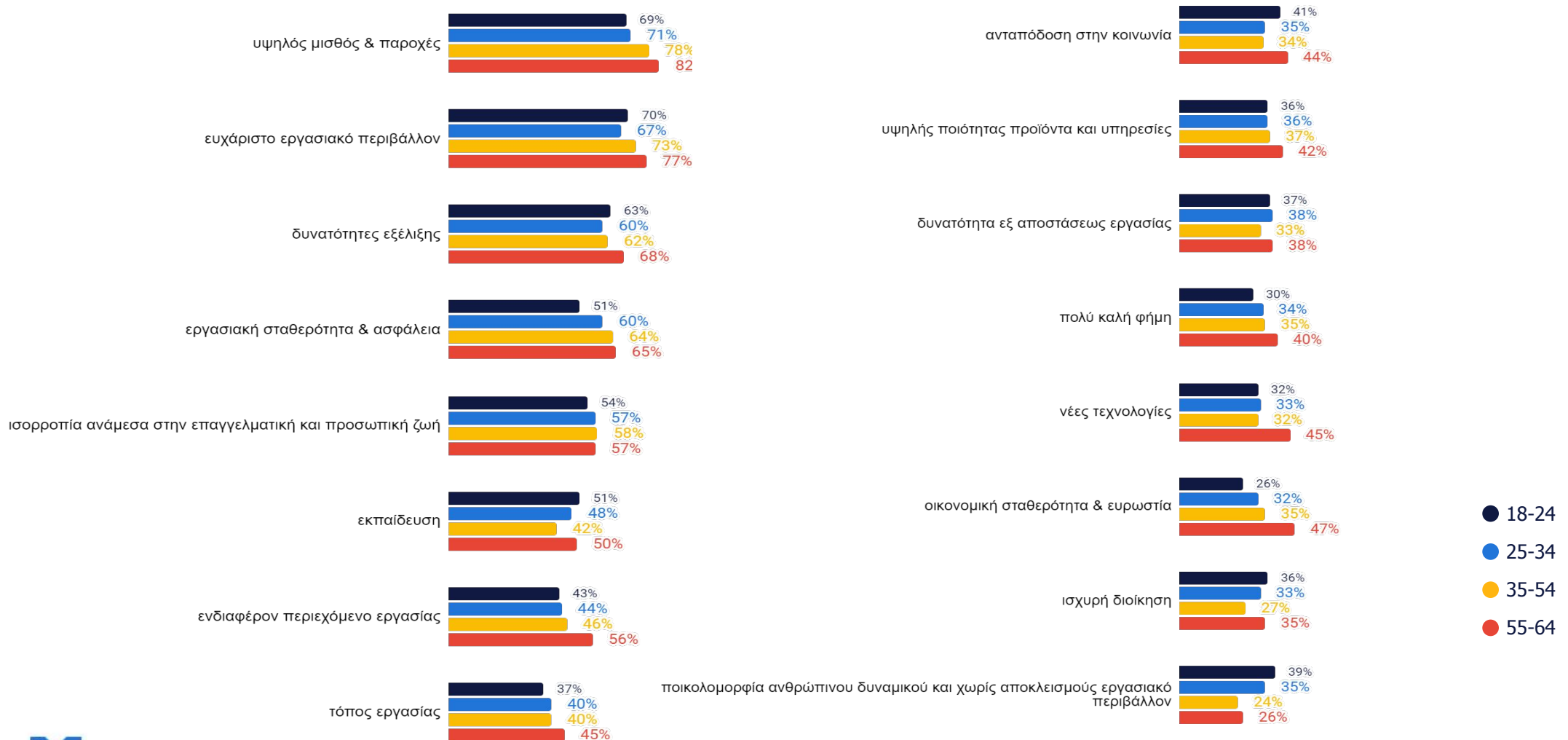
# σημασία των κριτηρίων EVP με βάση την εκπαίδευση.



# σημασία των κριτηρίων EVP με βάση τη γενιά



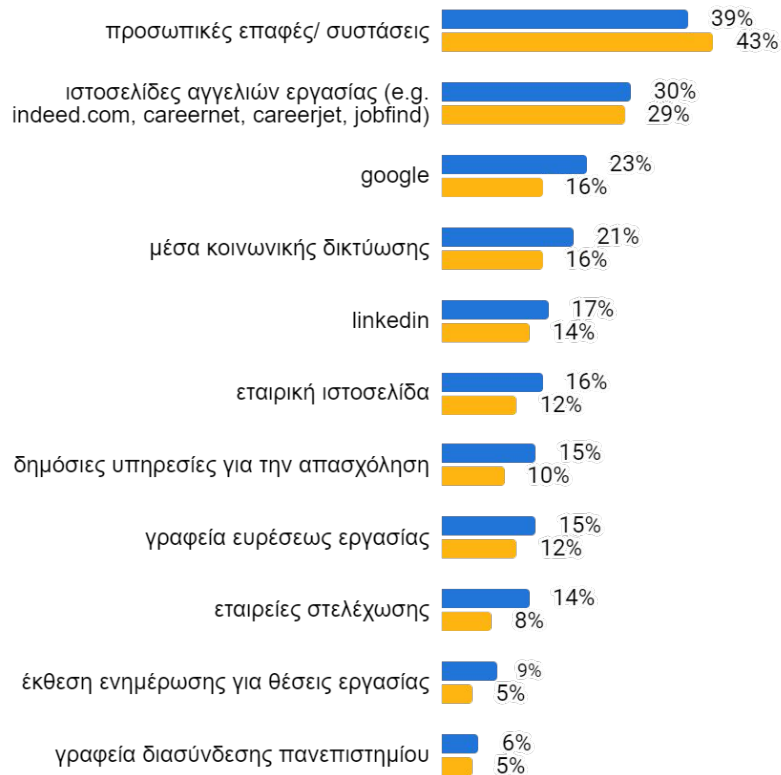
# σημασία των κριτηρίων ENP με βάση την ηλικία.



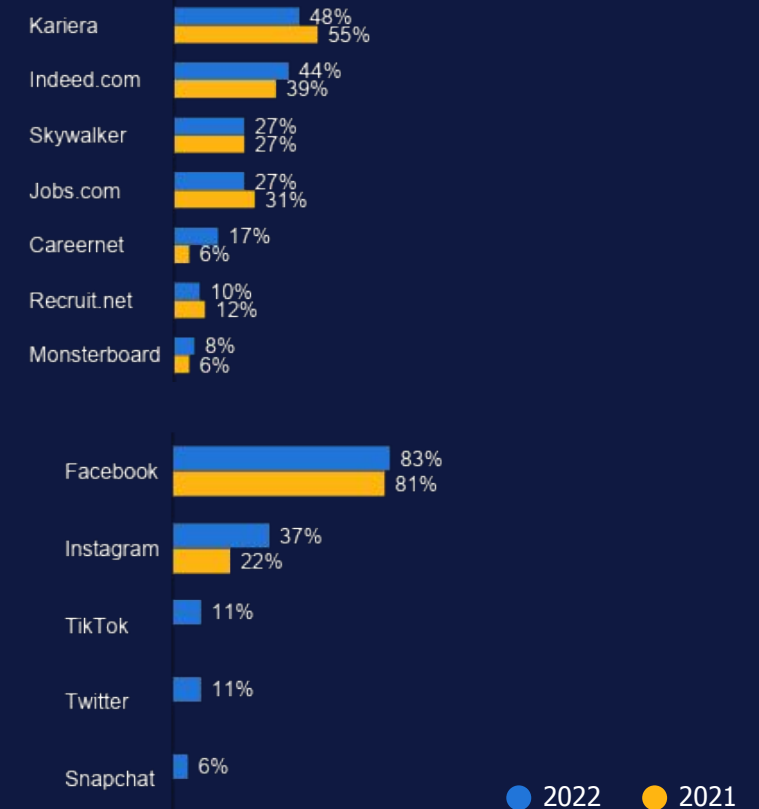


# πώς οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα αναζητούν νέες θέσεις εργασίας.

## δημοφιλή κανάλια αναζήτησης εργασίας



τα κανάλια που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας είναι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας



● 2022 ● 2021

# παράρτημα 2



αναλύοντας  
τους εργοδότες.

# αντίληψη της προσφοράς των εργοδοτών στην Ελλάδα.

Κατανοώντας το χάσμα μεταξύ του τι θέλουν οι εργαζόμενοι και του τι πιστεύουν ότι προσφέρουν οι εργοδότες, μπορούμε να αξιοποιήσουμε πολύτιμες πληροφορίες για τον σχεδιασμό του employer brand.

Επιπλέον, η συγκριτική αξιολόγηση σε σχέση με το τι αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι ότι τους προσφέρει ο σημερινός τους εργοδότης πλαισιώνει καλύτερα το χάσμα που πρέπει να γεφυρωθεί.

αξιολόγηση του τωρινού εργοδότη	γενική αντίληψη των εργοδοτών στην Ελλάδα	προφίλ του ιδανικού εργοδότη
01 εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια	01 οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	01 υψηλός μισθός & παροχές
02 πολύ καλή φήμη	02 πολύ καλή φήμη	02 ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
03 ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας	03 εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια	03 δυνατότητες εξέλιξης
04 οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	04 δυνατότητες εξέλιξης	04 εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
05 ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	05 ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον	05 ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή
06 ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή	06 ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας	06 ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
07 δυνατότητες εξέλιξης	07 υψηλός μισθός & παροχές	07 ανταπόδοση στην κοινωνία
08 ανταπόδοση στην κοινωνία	08 ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή	08 δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας
09 υψηλός μισθός & παροχές	09 ανταπόδοση στην κοινωνία	09 πολύ καλή φήμη
10 δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας	10 δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας	10 οικονομική σταθερότητα και ευρωστία

# αντίληψη της προσφοράς των εργοδοτών στην Ελλάδα και την Ευρώπη.

Η κατανόηση του χάσματος μεταξύ του τι επιθυμούν οι εργαζόμενοι και του τι πιστεύουν ότι προσφέρουν οι εργοδότες στην Ελλάδα και σε όλο τον κόσμο παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για την οικοδόμηση μιας ισχυρής εργοδοτικής φήμης



## οι εργοδότες στην Ελλάδα προσφέρουν

- 01 οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
- 02 πολύ καλή φήμη
- 03 εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
- 04 δυνατότητες εξέλιξης
- 05 ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- 06 ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
- 07 υψηλός μισθός & παροχές
- 08 ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή
- 09 ανταπόδοση στην κοινωνία
- 10 δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας

## οι εργοδότες στην Ευρώπη προσφέρουν

- 01 οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
- 02 εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
- 03 πολύ καλή φήμη
- 04 δυνατότητες εξέλιξης
- 05 ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
- 06 ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
- 07 ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- 08 ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή
- 09 ανταπόδοση στην κοινωνία
- 10 δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας

εξελίξεις και τάσεις

ανά τομέα.



# οι εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα ανά τομέα.

1/3

top 3 εταιρείες

τομέας	1	2	3
01 φαρμακευτικός κλάδος	ΒΙΑΝΕΞ Φαρμακευτική	ELPEN ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗ	DEMO Φαρμακευτική
02 ενέργεια & καύσιμα	ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ	ΔΕΔΔΗΕ	Motor Oil Hellas
03 τουρισμός	LAMPISA Hotels (Grand Bretagne, King George, Sheraton Rhodes)	Atlantica Hotel Management	Costa Navarino (T.E.MES SA)
04 ναυτιλιακά	DANAOS SHIPPING CO. LTD		
05 τηλεπικοινωνίες/τεχνολογία πληροφοριών	Intrasoft International SA	Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (OTE)	INTRACOM HOLDINGS
06 τυχερά παίγνια	ΟΠΑΠ	INTRALOT S.A.	Regency Casino
07 καταναλωτικά προϊόντα	Sarantis (Carroten, STR8, AVA, Sanitas, Prada, Cartier, Tous, etc)	Estee Lauder	Hellenic Duty Free Shops
08 μηχανική/κατασκευές	Costa Navarino (T.E.MES SA)	Ελληνικά Καλώδια	ΓΕΚ ΤΕΡΝΑ
09 τραπεζικές/ασφαλιστικές υπηρεσίες	Τράπεζα της Ελλάδος	Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος	Τράπεζα Πειραιώς
10 επιχειρηματικές υπηρεσίες – outsourcing	PRICEWATERHOUSECOPPERS (PWC)	Grant Thornton	SINGULARLOGIC S.A

# οι εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα ανά τομέα.

2/3

top 3 εταιρείες

τομέας	1	2	3
11 ηλεκτρονικά προϊόντα	Πλαίσιο	Public	ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ DIXON
12 fmcg	ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ	ION A.E.	Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής
13 βιομηχανία/κατασκευές	ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ	Mytilineos Holdings SA (Metka, Aluminium of Greece, Proterga)	Ελληνικά Καλώδια
14 μεταφορές/φορτία	Aegean Airlines	Αττική Οδός	Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδος (ΟΣΕ)
15 υγεία	Νοσοκομείο ΥΓΕΙΑ	Βιοιατρική	METROPOLITAN HOSPITAL
16 μεταλλευτική	ΕΥΔΑΠ	Hellas Gold	SUNLIGHT SYSTEMS
17 λιανικό εμπόριο	Estee Lauder	Πλαίσιο	IKEA
18 τρόφιμα	ION A.E.	Παπαδοπούλου - Βιομηχανία μπισκότων και ειδών διατροφής	Coca Cola
19 horeca	LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George, Sheraton Rhodes)	Regency Casino	Divanis Hotels S.A.
20 λιανικό εμπόριο- είδη σπιτιού	IKEA	LEROY MERLIN	Praktiker

# οι εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα ανά τομέα.

3/3

top 3 εταιρείες

τομέας

1

2

3

21 λιανικό εμπόριο - ένδυση

H & M

ΠΟΛΥΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΤΤΙΚΑ

Notos Galleries

22 σούπερ μάρκετ

ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ

LIDL HELLAS

ΑΒ Βασιλόπουλο

23 βιομηχανία τροφίμων –  
αλλοιώσιμα προϊόντα

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΑΛΑΚΤΟΚΟΜΕΙΑ  
Α.Ε. (Όλυμπος, Τυράς, Ροδόπη)

Δέλτα Τρόφιμα Α.Ε.

ΥΦΑΝΤΗΣ ΑΒΕΕ

24 tv/radio/media/advertising

Nova SMSA

25 υπηρεσίες ασφαλείας

ESA SECURITY SOLUTIONS S.A.

ICTS Hellas

My Services Security



# οι κλάδοι με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα στα 3 κριτήρια που καθορίζουν το EVP.

1/3

top 3 κριτήρια

τομέας	1	2	3
01 φαρμακευτικά	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
02 ενέργεια & καύσιμα	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη
03 τουρισμός	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
04 τηλεπικοινωνίες/τεχνολογία πληροφοριών	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	δυνατότητες εξέλιξης
05 τυχερά παίγνια	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
06 ναυτιλιακά	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
07 tv/radio/media/advertising	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας
08 καταναλωτικά προϊόντα	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
09 μηχανική/κατασκευές	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
10 ηλεκτρονικά προϊόντα	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	ενδιαφέρον περιεχόμενο της εργασίας

# οι κλάδοι με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα στα 3 κριτήρια που καθορίζουν το EVP.

2/3	top 3 κριτήρια		
τομέας	1	2	3
11 fmcg	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
12 τραπεζικές/ασφαλιστικές υπηρεσίες	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
13 μεταφορές/φορτία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη
14 τραπεζικές/ασφαλιστικές υπηρεσίες	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	δυνατότητες εξέλιξης
15 υγεία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
16 μεταλλευτική	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη
17 επιχειρηματικές υπηρεσίες – outsourcing	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	δυνατότητες εξέλιξης	δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας
18 λιανικό εμπόριο	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
19 τρόφιμα	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
20 υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	δυνατότητες εξέλιξης	πολύ καλή φήμη

# οι κλάδοι με τις καλύτερες επιδόσεις στην Ελλάδα στα 3 κριτήρια που καθορίζουν το EVP.

3/3	top 3 κριτήρια		
τομέας	1	2	3
21 horeca	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
22 λιανικό εμπόριο – είδη σπιτιού	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
23 λιανικό εμπόριο - ένδυση	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
24 σούπερ μάρκετ	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
25 βιομηχανία τροφίμων – αλλοιώσιμα προϊόντα	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία
26 υπηρεσίες ασφαλείας	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία	πολύ καλή φήμη	οικονομική σταθερότητα και ευρωστία

randstad

human forward.

