



workmonitor 2025:

νέες βάσεις στον χώρο εργασίας



randstad

partner for talent.

περιεχόμενα.

- 3 κύρια ευρήματα.
- 6 θέματα.
- 36 κοιτώντας μπροστά.
- 38 σχετικά με την έρευνα.





κύρια ευρήματα.

κύρια ευρήματα.

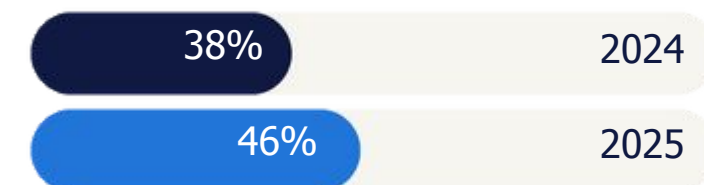
Η έρευνα Workmonitor 2025 αποκαλύπτει μια θεμελιώδη αλλαγή στις προσδοκίες του ανθρώπινου δυναμικού, με δεδομένα από περισσότερα από 26.000 άτομα σε 35 αγορές. Τα talenta επαναπροσδιορίζουν αυτό που επιθυμούν από την εργασία, γύρω από μια νέα βάση που διαμορφώνεται από τρεις διαφορετικούς πυλώνες που αντιπροσωπεύουν το “γιατί”, το “πώς” και το “ποιος”.

1. με κίνητρο την εξατομίκευση.

Τα talenta περιμένουν, όλο και περισσότερο, η εργασία τους να ευθυγραμμιστεί με τις προσωπικές τους αξίες, τις φιλοδοξίες και τις συνθήκες της ζωής τους. Ενώ η εργασία εξακολουθεί να αφορά το εισόδημα, διαδραματίζει, επίσης, έναν ευρύτερο και πιο ουσιαστικό ρόλο στη ζωή τους.

ευθυγράμμιση αξιών

Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες αναφέρουν ότι δεν θα δεχόντουσαν μια θέση εργασίας σε μια εταιρεία που οι κοινωνικές ή οι περιβαλλοντικές της αξίες δεν ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους — μια αύξηση στο 46% από 38% το 2024. Ομοίως, το 32% παραιτήθηκε, επειδή διαφωνούσε με τις απόψεις της ηγεσίας, αυξημένο κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με πέρυσι.



φιλοδοξία και εξέλιξη

Το 33% έχει εγκαταλείψει μια θέση εργασίας, λόγω έλλειψης ευκαιριών εξέλιξης σταδιοδρομίας, από 28% το 2024, δείχνοντας ότι η προσωπική ανάπτυξη είναι πιο απαραίτητη από ποτέ.

ισορροπία επαγγελματικής & προσωπικής ζωής

Η αμοιβή (85%) υπερβαίνει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (84%) μόνο για 1 ποσοστιαία μονάδα, ως το κορυφαίο κίνητρο των εργαζομένων. Ακόμα κι έτσι, αυτά και άλλα παραδοσιακά ισχυρά κίνητρα, όπως η ευελιξία, έχουν ελαφρώς μειωθεί ως προς τη σημαντικότητά τους, δίνοντας τη θέση τους σε μια ευρύτερη βάση προσδοκιών.

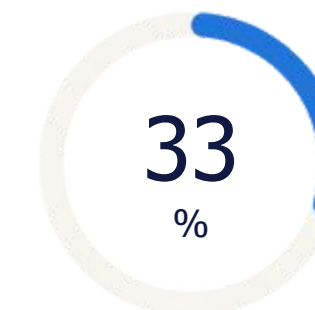
δεν θα δεχόμουν μια θέση εργασίας σε μια εταιρεία της οποίας οι αξίες δεν ευθυγραμμίζονται με τις δικές μου

η ευελιξία κερδίζει έδαφος

Το ποσοστό των talenta που ανέφερε ότι η εργασία του προσφέρει ευελιξία, έχει αυξηθεί σημαντικά από έτος σε έτος, τόσο ως προς το ωράριο (από 45% σε 54%, αύξηση 9 ποσοστιαίες μονάδες) όσο και ως προς την τοποθεσία (από 40% σε 51%, αύξηση 11 ποσοστιαίες μονάδες).

ανάπτυξη δεξιοτήτων

Σύμφωνα με την παγκόσμια έρευνα Talent Trends για το 2025, το 32% των εργοδοτών δηλώνει ότι δίνει προτεραιότητα στην ανάπτυξη εξατομικευμένων δεξιοτήτων και στην επαγγελματική εξέλιξη. Αλλά μόνο 1 στα 10 προγράμματα καθοδήγησης είναι ανοιχτό σε όλους τους εργαζόμενους.



έχω παραιτηθεί λόγω έλλειψης ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης

2. καλλιεργώντας το αίσθημα της κοινότητας

Τα ταλέντα δηλώνουν ξεκάθαρα την επιθυμία τους να είναι μέλη μιας ομάδας - ενός περιβάλλοντος εργασίας όπου νιώθουν ότι ανήκουν και μπορούν να ευδοκιμήσουν, προσφέροντας τον καλύτερό τους εαυτό.

το να ανήκεις είναι σημαντικό

Το 88% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι το αίσθημα του "ανήκειν" βελτιώνει την απόδοσή του στην εργασία, ενώ το 56% υποστηρίζει ότι θα αποχωρούσε από τον εργοδότη του αν δεν ένιωθε ότι ανήκει στο σύνολο.

τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα

Το 52% έχει ήδη παραιτηθεί εξαιτίας τοξικής εργασιακής κουλτούρας.

εμπιστοσύνη και αυθεντικότητα

Το 86% των εργαζομένων αισθάνεται ότι το εμπιστεύονται και ότι το εκτιμούν. Παράλληλα, υπάρχει μια μερίδα ερωτηθέντων (75%) που εμπιστεύονται την ηγεσία.

ο καλύτερός μας εαυτός στην εργασία

Το 61% των ερωτηθέντων κρύβει πτυχές του εαυτού του στην εργασία, ένα ποσοστό που αυξήθηκε αρκετά σε σχέση με το 2024, όπου αντιστοιχούσε στο 53%.

ισότητα

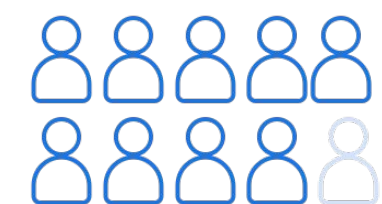
Τα ταλέντα έχουν αντιληφθεί τον ισχυρό αντίκτυπο των δράσεων για την ισότητα στον εργασιακό χώρο, αλλά το 69% δηλώνει ότι ο οργανισμός του δεν πραγματοποιεί αρκετές ενέργειες για να ενισχύσει την ισότητα.

Αυτό επιβεβαιώνεται από τα ευρήματα της παγκόσμιας έρευνας Talent Trends Report 2025, η οποία δείχνει ότι μόλις το 28% των εταιρειών εφαρμόζει σήμερα προγράμματα κατάρτισης με σχετικά με την ισότητα.

συμπερίληψη

Το 35% των ερωτηθέντων, εμπιστεύεται τον εργοδότη του να δημιουργήσει μια εργασιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι οι συνάδελφοι μπορούν να ευδοκιμήσουν.

Αυτά τα ευρήματα φανερώνουν ότι, αν και πολλοί εργασιακοί χώροι ενισχύουν τη σύνδεση μεταξύ των εργαζομένων, τα ταλέντα ζητούν μεγαλύτερη ισότητα και ψυχολογική ασφάλεια για να αισθανθούν πραγματική υποστήριξη.



9 στους 10 υποστηρίζουν ότι το αίσθημα του "ανήκειν" τους βοηθά να είναι πιο αποδοτικοί στην εργασία τους.



έχουν αποχωρήσει από μία εργασία λόγω τοξικού περιβάλλοντος

3. αποκτώντας ευκαιρίες, μέσω των δεξιοτήτων

Καθώς η τεχνολογική αλλαγή επιταχύνεται, τα ταλέντα δίνουν ολοένα και μεγαλύτερη προτεραιότητα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων — ιδιαίτερα σε τομείς, όπως η τεχνητή νοημοσύνη και οι αναδυόμενες τεχνολογίες.

η εκπαίδευση ως καθοριστικός παράγοντας

Το 39% δεν θα δεχόταν μια εργασία αν δεν υπήρχαν ευκαιρίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με το μέλλον (παρατηρείται αύξηση 6 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με πέρυσι). Το 36% θα αποχωρούσε από μια εργασία αν δεν προσφέρονταν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης, ένα ποσοστό το οποίο επίσης έχει αυξηθεί σημαντικά, από 30% που αντιστοιχούσε το 2024.

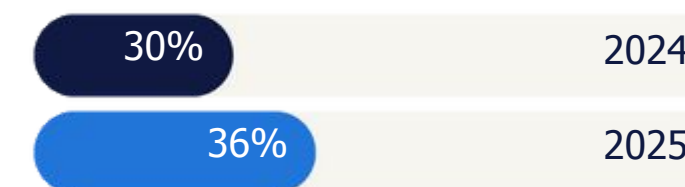
υπευθυνότητα

Παρόλο που το 56% πιστεύει ότι ο εργοδότης του, το βοηθά να αναπτύξει δεξιότητες που είναι κατάλληλες για το μέλλον, οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αναλάβουν την ευθύνη: το 34% δηλώνει ότι είναι εκείνο υπεύθυνο, για να εξασφαλίσει ότι οι δεξιότητές του παραμένουν ενημερωμένες με τις τεχνολογικές εξελίξεις, ενώ το 34% θεωρεί ότι η επανεκπαίδευση είναι πρωτίστως ευθύνη του εργοδότη.

ισότιμη ανάπτυξη δεξιοτήτων

Λόγω της αυξανόμενης έλλειψης ταλέντων, οι οργανισμοί οφείλουν να διασφαλίσουν ότι οι ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων παρέχονται ισότιμα σε όλους.

Η δυνατότητα εξέλιξης και διασφάλισης των δεξιοτήτων τους για το μέλλον αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στις επαγγελματικές επιλογές των εργαζομένων, σύμφωνα με τα ευρήματα. Οι εργοδότες καλούνται να επενδύσουν σε ισότιμες ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.



εργαζόμενοι που θα αποχωρούσαν από μία εργασία αν δεν τους προσφέρονταν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης.



θέματα.

- 6 γιατί εργαζόμαστε:
με κίνητρο την εξατομίκευση.
- 15 με ποιους συνεργαζόμαστε:
καλλιεργώντας το αίσθημα της κοινότητας.
- 25 πώς εργαζόμαστε:
αποκτώντας ευκαιρίες, μέσω των δεξιοτήτων.



γιατί εργαζόμαστε:
με κίνητρο την
εξατομίκευση.

γιατί εργαζόμαστε.

Παραδοσιακά, τα σπουδαιότερα κίνητρα των εργαζομένων, όπως η αμοιβή, έχουν πλέον λιγότερη επιρροή, καθώς τα talέντα προσπαθούν να διατηρήσουν και να αξιοποιήσουν άλλα προνόμια που έχουν καταφέρει να κερδίσουν. Σε απάντηση, οι εργοδότες προσφέρουν μεγαλύτερη ευελιξία, αλλά η κατάσταση φαίνεται να αλλάζει συνεχώς και να εξελίσσεται.

Οι εργαζόμενοι αναζητούν εργασία που να ευθυγραμμίζεται περισσότερο με τις συνθήκες της ζωής τους, τις φιλοδοξίες και τις αξίες τους. Η εξατομίκευση ορίζει πλέον την επιτυχία στην προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων.

Έχω παραιτηθεί από μία εργασία επειδή δεν συμφωνούσα με τις απόψεις ή τις θέσεις της ηγεσίας

23%

32%

● 2024 ● 2025

Έχω παραιτηθεί από μία εργασία λόγω έλλειψης ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης

28%

33%

η ευθυγράμμιση των αξιών είναι πιο σημαντική από ποτέ.

Τα τελευταία χρόνια, η έρευνα Workmonitor δείχνει μια σαφή τάση ότι η εργασία πλέον δεν αφορά μόνο τον μισθό.

Η ευθυγράμμιση της εργασίας με τις προσωπικές συνθήκες και τις φιλοδοξίες παραμένει προτεραιότητα για τα talenta, με ορισμένες ουσιαστικές αυξήσεις από πέρυσι.

Για παράδειγμα, το ποσοστό των ανθρώπων που λέει ότι θα εγκατέλειπε μια εργασία εάν διαφωνούσε με τις απόψεις ή τις θέσεις της ηγεσίας στον οργανισμό έχει αυξηθεί από 34% το 2024 σε 42% το 2025. Ο αριθμός των talentων που έχουν ήδη εγκαταλείψει μια εργασία για τον λόγο αυτό, αυξήθηκε από 23% το 2024 σε 32% το 2025.

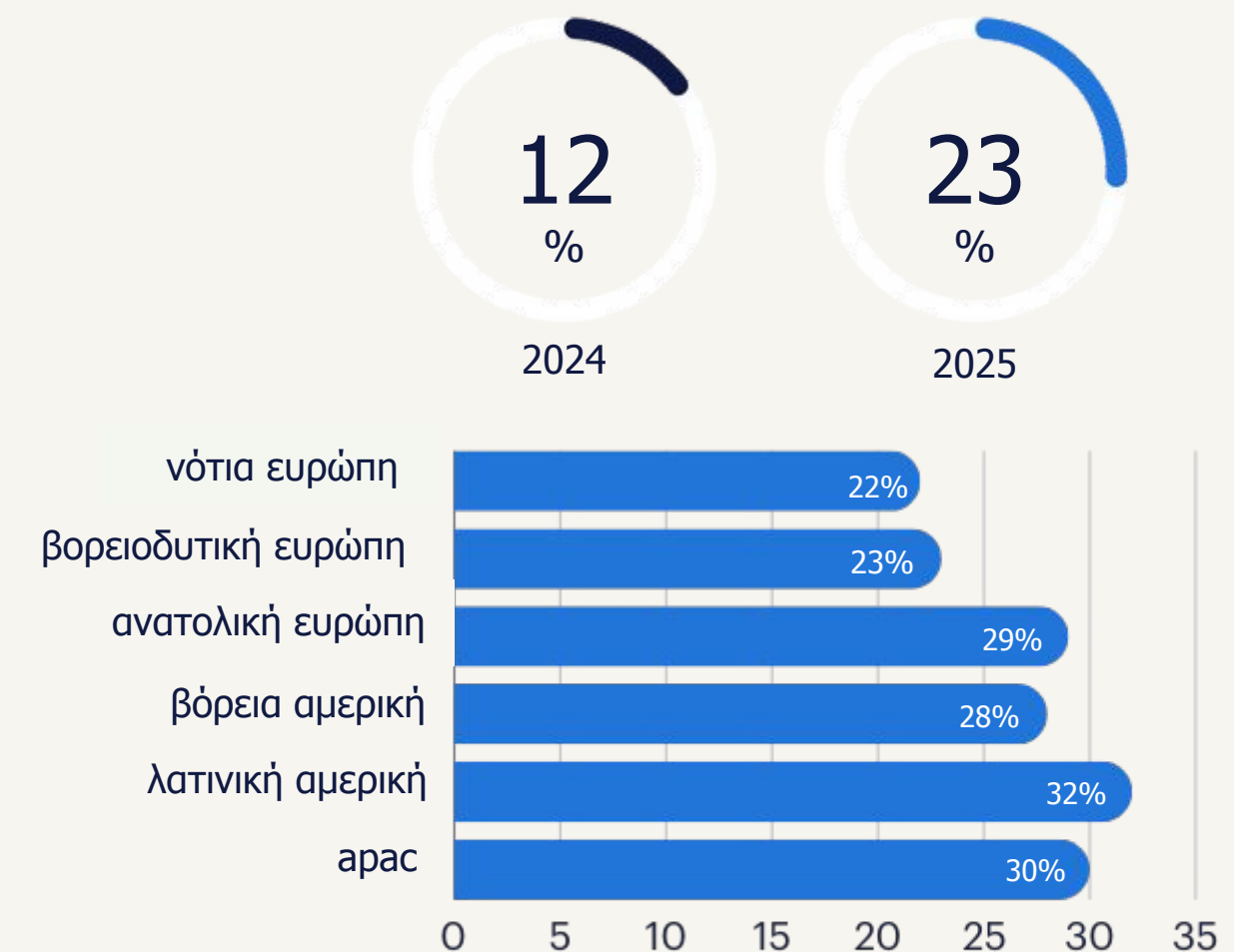
Το ποσοστό των εργαζομένων που δεν είναι πρόθυμο να εξετάσει το ενδεχόμενο να εργαστεί για έναν οργανισμό με τον οποίο δεν μοιράζεται τις ίδιες κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες ανήλθε σχεδόν στο μισό από το σύνολο των ερωτηθέντων (46%), από 38% το 2024.

Με 52% και 48%, αντίστοιχα, οι ερωτηθέντες Gen Z και Baby Boomers κατατάχθηκαν πάνω από τους Millennial (46%) και τους Gen X (44%).

Εξετάζοντας διαφορετικούς τύπους εργασίας, οι εργαζόμενοι που εκτελούν χειρωνακτική εργασία (blue collars) μαζί με τους white collars αισθάνονται πιο έντονα την ανάγκη της ευθυγράμμισης των αξιών (45%) σε σύγκριση με τους gray collar εργαζόμενους, όπως νοσηλευτές, ηλεκτρολόγοι και δάσκαλοι (43%).

Από τη θετική πλευρά, το ποσοστό των talentων που αισθάνεται ότι οι αξίες και ο σκοπός του εργοδότη του ευθυγραμμίζονται με τους δικούς του έχει αυξηθεί από 63% το 2024 σε 70%. Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι, είτε έχουν ήδη παραιτηθεί για να ενταχθούν σε οργανισμούς με τους οποίους οι αξίες τους ευθυγραμμίζονται, είτε ότι οι εταιρείες καλύπτουν τις προσδοκίες των talentων σε αυτό το κομμάτι.

Έχω παραιτηθεί από μια θέση επειδή δεν ένιωθα άνετα να μοιραστώ τις προσωπικές μου απόψεις και θέσεις, καθώς αισθανόμουν ότι θα κριθώ.



ευρύτερο φάσμα προτεραιοτήτων.

Οι επιχειρήσεις και τα talenta έχουν πλέον συνηθίσει να εργάζονται σε μια κατάσταση διαρκούς προσαρμογής, προσπαθώντας να αντιμετωπίσουν την οικονομική, κοινωνική και τεχνολογική αστάθεια.

Η αναζήτηση των talentων για χώρους εργασίας που διαμορφώνονται γύρω από εκείνους, και όχι το αντίστροφο, συνεχίζει να αποτελεί ισχυρό εργασιακό κίνητρο.

Στην πραγματικότητα, οι προσδοκίες τους έχουν γίνει πιο πολύπλευρες, με τις παραδοσιακά περιζήτητες παροχές να δίνουν τη θέση τους σε μια ευρύτερη κατανομή προτεραιοτήτων.

Η εργασιακή ασφάλεια (87%) φαίνεται πως αποτελεί το κλειδί για τα talenta, όταν πρόκειται για την τρέχουσα ή μελλοντική τους εργασία ακολουθούμενη από την αμοιβή (85%) και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (84%).

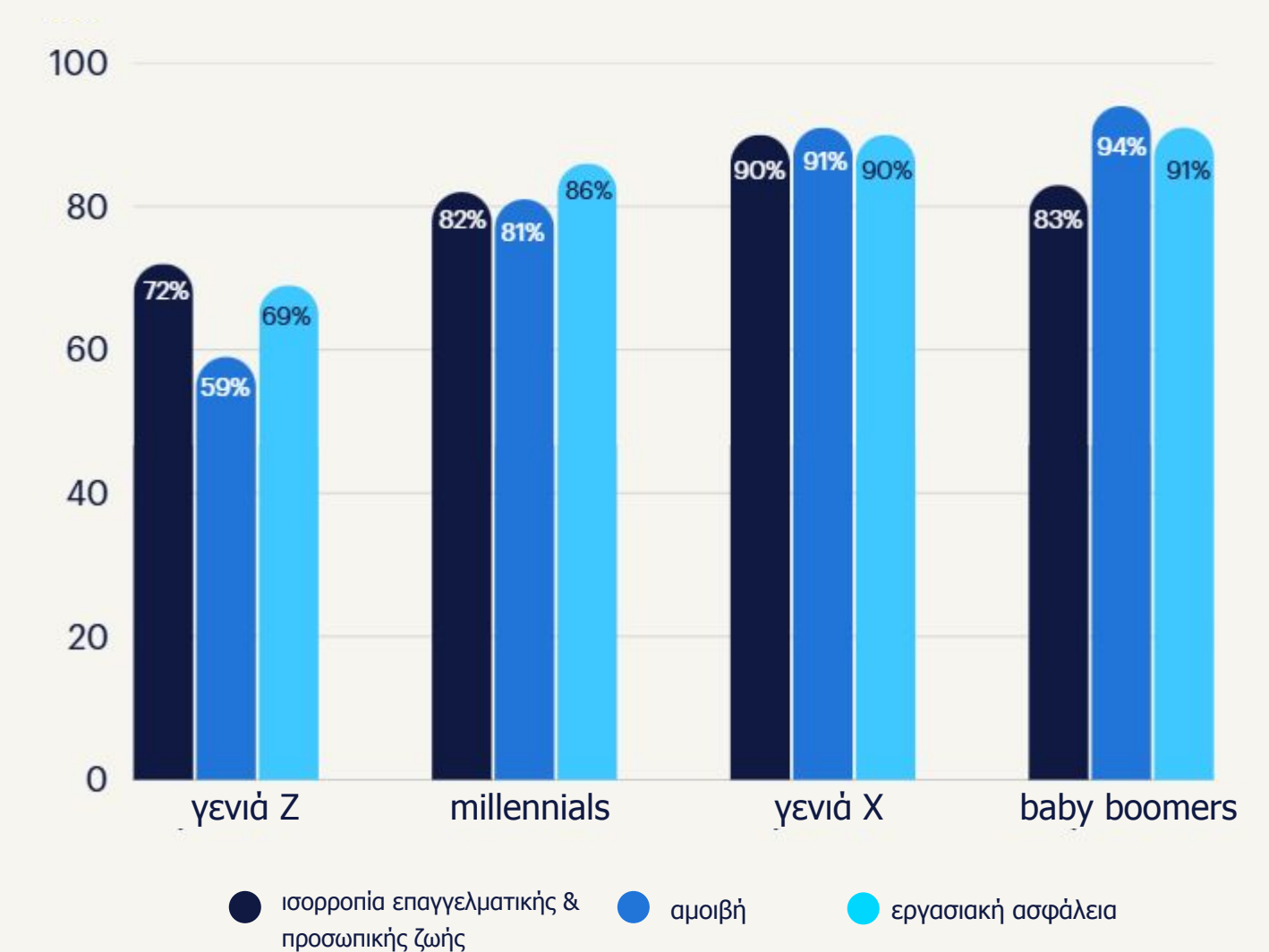
Η ασφάλεια υγείας ή άλλες παροχές υγειονομικής περίθαλψης φαίνεται να είναι εξίσου σημαντικές με την αμοιβή (85%).

Η σημασία, τόσο της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όσο και της αμοιβής αυξάνεται με την ηλικία, με τη γενιά X να κατατάσσει υψηλότερα απ' όλους την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (90%) και τους Baby Boomers την αμοιβή (94%).

Ωστόσο, περισσότεροι από τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων (79%) δηλώνουν ότι έχουν καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σημειώνοντας μικρή αύξηση σε σχέση με πέρυσι (78%) και το 61% δηλώνει ότι η εργασία του παρέχει την αμοιβή που χρειάζεται, για να ζήσει τη ζωή που θέλει.

Άλλες σημαντικές προτεραιότητες είναι η ετήσια άδεια (82%), η ανάγκη των talentων να έχουν προσωπικό αντίκτυπο στους ρόλους τους (76%), η ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας (73%) και η ευελιξία ως προς την τοποθεσία (71%).

πόσο σημαντικοί είναι οι παρακάτω παράγοντες για την τρέχουσα ή/και τη μελλοντική σας εργασία;



καθώς η εμπιστοσύνη και η αυτονομία αυξάνονται, η ευελιξία γίνεται ο κανόνας.

Η ευελιξία - ένα από τα κύρια σημεία εστίασης της περσινής έρευνας - αποτελεί πλέον σταθερό συστατικό της εργασίας των ταλέντων.

Καθώς οι άνθρωποι εξακολουθούν να θεωρούν την ευέλικτη εργασία σημαντική, οι ερωτηθέντες μας ανέφεραν ότι οι θέσεις εργασίας τους, τους παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία, τόσο ως προς την τοποθεσία — από 40% το 2024 σε 51% το 2025 — όσο και ως προς το ωράριο (από 45% σε 54%).

Το ίδιο ισχύει και για τους εργαζόμενους που μπορούν να επιλέξουν τον όγκο της εργασίας τους, με το ποσοστό να έχει αυξηθεί από 48% το 2024 σε 58% φέτος.

Αυτή η αλλαγή μπορεί να αντανakλά μια ομαλοποίηση της εργασιακής ευελιξίας σε όλες τις μορφές της, με τους εργοδότες να δίνουν στα ταλέντα περισσότερη ελευθερία να ενσωματώσουν την εργασία στη ζωή τους.

Υποστηρίζοντας αυτό, οι managers φαίνεται να εμπιστεύονται τις ομάδες τους να εργαστούν πιο ανεξάρτητα (72%) και να είναι το ίδιο παραγωγικοί όταν εργάζονται από το σπίτι (67%), μια τάση που παρατηρείται πιο έντονα στους Baby Boomers (82% και 76% αντίστοιχα). Το τελευταίο μπορεί να δείχνει ότι, ως η παλαιότερη γενιά, είναι πιο έμπειροι στους ρόλους τους σε σχέση με τις νεότερες γενιές.

Μεταξύ όλων των κατηγοριών επαγγελμάτων, οι υπάλληλοι γραφείου (white collars) φαίνεται να απολαμβάνουν τη μεγαλύτερη ανεξαρτησία από τους εργοδότες τους. Σε διάφορους κλάδους, διαπιστώθηκε ότι οι managers στον τομέα της Βιομηχανίας & Παραγωγής, δείχνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη και παρέχουν περισσότερη ελευθερία στους εργαζομένους τους να εκτελούν τα καθήκοντά τους, με ποσοστό 78%.

λαμβάνοντας υπόψη τον τρέχοντα ρόλο σας, σε ποιο βαθμό θα συμφωνούσατε με τις παρακάτω δηλώσεις;

79%

η εργασία μου μου προσφέρει μια καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

54%

η εργασία μου μου παρέχει ευελιξία ως προς το ωράριο— μπορώ να ελέγξω το πότε εργάζομαι

51%

η εργασία μου μου παρέχει ευελιξία ως προς την τοποθεσία — μπορώ να αποφασίσω από πού θα εργάζομαι

58%

η εργασία μου μου παρέχει ευελιξία όσον αφορά τον φόρτο εργασίας – μπορώ να επιλέγω τον όγκο εργασίας

τα ταλέντα επιλέγουν υβριδικό μοντέλο.

Διαφορές παρατηρούνται μεταξύ των προσδοκιών των ταλέντων και των πολιτικών των εργοδοτών, σχετικά με την εργασία από το σπίτι και το γραφείο, καθώς και τις συνθήκες εργασίας που προτιμούν.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων θέλει να είναι στο γραφείο πέντε ημέρες την εβδομάδα (27%). Το μεγαλύτερο μερίδιο των εργοδοτών συμφωνεί με τις πέντε μέρες στο γραφείο (35%), αν και το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς μικρότερο από το 2024 (37%).

Ωστόσο, σύμφωνα με ένα από τα κύρια θέματα της φετινής έρευνας, η προσοχή φαίνεται να απομακρύνεται από την επιθυμία παροχών για όλο το ανθρώπινο δυναμικό και να στρέφεται προς τα μεγαλύτερα επίπεδα εξατομίκευσης.

Η έρευνα Workmonitor 2025 αποκαλύπτει ότι τα ταλέντα είναι έτοιμα να υποστηρίξουν πιο εξατομικευμένα οφέλη: ο αριθμός των ατόμων που δηλώνει ότι έχει ζητήσει καλύτερες συνθήκες εργασίας ή καλύτερη αμοιβή έχει αυξηθεί, από 62% το 2024 σε 70% φέτος.

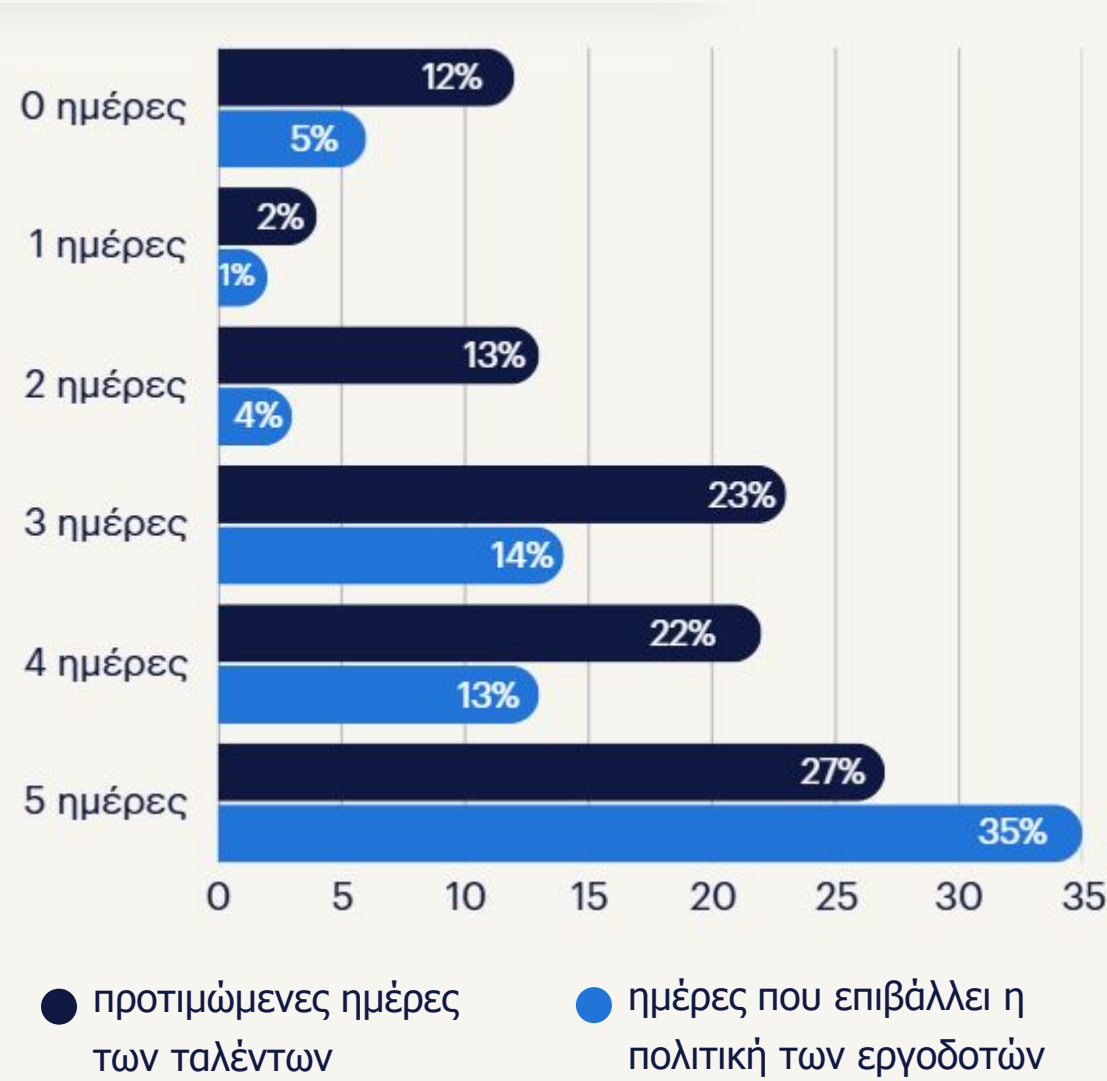
Οι εργοδότες που ικανοποιούν περισσότερο τα αιτήματα των ταλέντων θα μπορούσαν να επωφεληθούν με ενισχυμένη εμπιστοσύνη από τα ταλέντα, καθώς το 57% δηλώνει ότι θα εμπιστευόταν περισσότερο τους εργοδότες, εάν παρείχαν εξατομικευμένα εργασιακά οφέλη, συμπεριλαμβανομένων όλων των διαστάσεων της εργασιακής ευελιξίας.

Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες (53%) δηλώνουν ότι θα παραιτούνταν εάν ο εργοδότης τους δεν λάμβανε υπόψη τα αιτήματα για καλύτερες συνθήκες - αύξηση 7 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με την περσινή έρευνα.

Η γενιά Z (60%) και οι grey collars (54%) είναι οι πιο απόλυτοι σχετικά με την παραίτηση, λόγω εργασιακών συνθηκών, με τους κλάδους του Τουρισμού & Ξενοδοχείων και των Μηχανικών να βρίσκονται στην κορυφή (67%).

Όσον αφορά τις συνέπειες, ο αριθμός εκείνων που εγκατέλειψαν τις θέσεις εργασίας τους γι' αυτόν το λόγο έχει επίσης αυξηθεί τον τελευταίο χρόνο, από 31% σε 37%.

ο προτιμώμενος αριθμός ημερών των ταλέντων στο γραφείο σε σύγκριση με τον αριθμό που απαιτείται από τις πολιτικές του εργοδότη



προοπτική του εργοδότη: περισσότερα για ίσες ευκαιρίες

Στην ενότητα αυτή του Workmonitor, είδαμε ότι τα talέντα επιθυμούν εξατομικευμένες παροχές αλλά και επιλογές επαγγελματικής εξέλιξης.

Επιθυμούν ο εργοδότης τους να παρέχει ίσες ευκαιρίες εξέλιξης σε όλους, και το 40% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι ο οργανισμός για τον οποίο εργάζεται τις προσφέρει. Ισχύει όμως αυτό;

Δεδομένα από την τελευταία μας παγκόσμια έρευνα στο Talent Trends Report δείχνουν ότι, παρόλο που οι εργοδότες έχουν την προθυμία να το κάνουν, εξακολουθούν να έχουν αρκετό δρόμο μπροστά τους, για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των talέντων.

Περίπου 4 στους 5 εργοδότες θεωρούν τις προσωπικές φιλοδοξίες και τα κίνητρα των talέντων σημαντικά κατά την πρόσληψη και το 32% δηλώνει πως δίνει έμφαση στην εξατομικευμένη ανάπτυξη των δεξιοτήτων και στην κινητικότητα των εργαζομένων. Παρόλα αυτά, μόνο 1 στα 10 προγράμματα καθοδήγησης και εκπαίδευσης (coaching) είναι προσβάσιμο σε όλους τους εργαζόμενους.

Η ανάπτυξη τέτοιων προγραμμάτων που προσφέρουν ένα μεγαλύτερο φάσμα ευκαιριών για εξέλιξη, θα είναι καθοριστική για τη βελτίωση των ποσοστών διατήρησης προσωπικού και την προσέλκυση νέων talέντων.

9%

των προγραμμάτων καθοδήγησης (coaching) είναι προσβάσιμα σε όλους τους εργαζόμενους.

με κίνητρο την εξατομίκευση

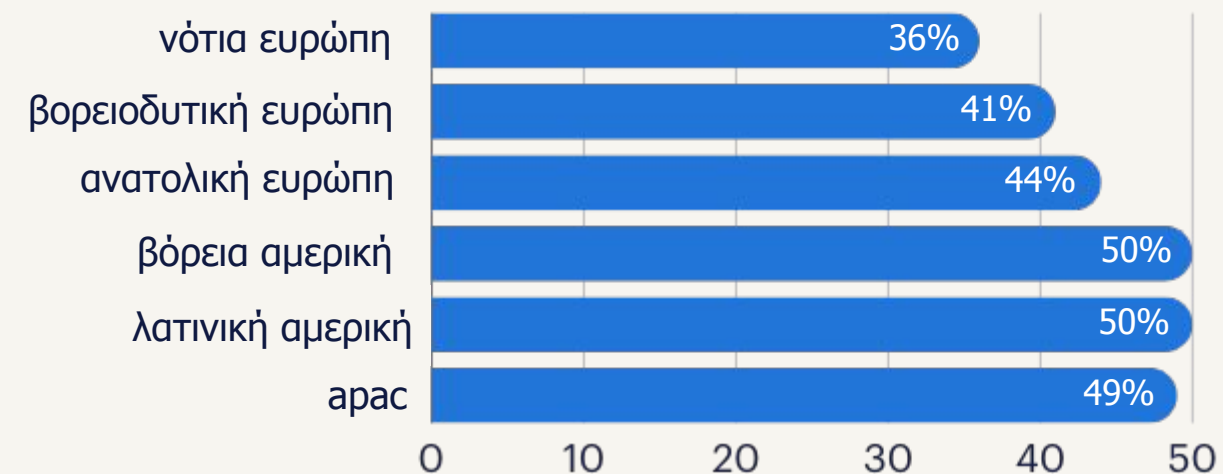
με αριθμούς.

διαφορές στην επικοινωνία βάσει γεωγραφίας.

Σε όλο τον κόσμο, ταλέντα από διαφορετικές περιοχές, δεν επικοινωνούν το ίδιο με τους εργοδότες τους, σχετικά με τις προσδοκίες που έχουν για τις παροχές.

Ενώ στη Βόρεια Αμερική, τη Λατινική Αμερική και την περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (APAC) νιώθουν σίγουροι να εκφράσουν αυτά που επιθυμούν, τα ταλέντα στη Νότια Ευρώπη φαίνεται να είναι λιγότερο πρόθυμα να το κάνουν.

έχω επικοινωνήσει στον εργοδότη μου τις προσδοκίες μου για τα είδη των παροχών που περιμένω να λάβω



νέα ταλέντα: είναι προσωπικό

Παρατηρούμε πως οι γενιές διαφοροποιούνται όσον αφορά την σπουδαιότητα της προσωπικής τους ζωής.

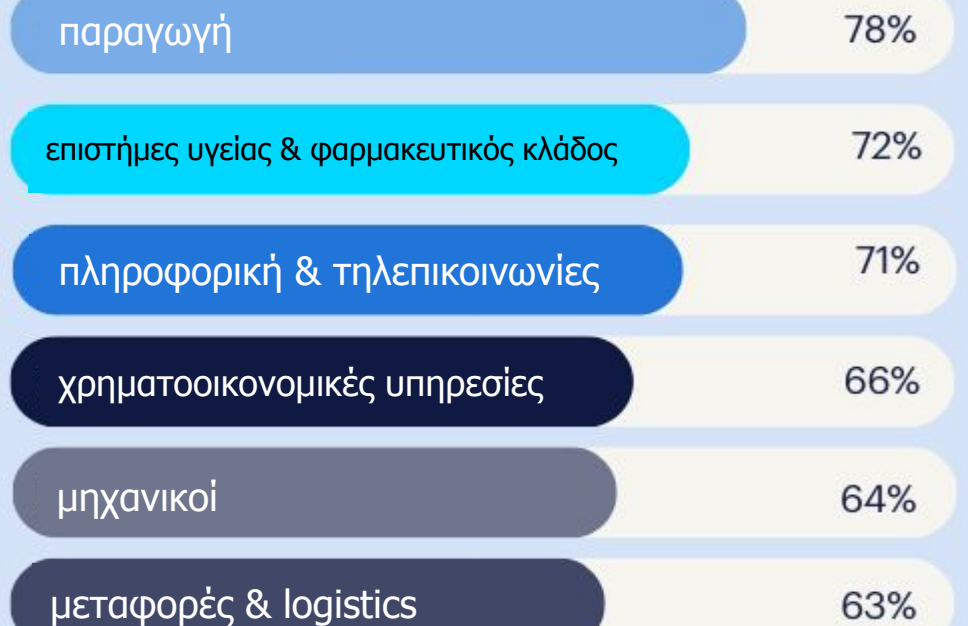
έχω αποχωρήσει από έναν ρόλο επειδή δεν ταίριαζε με την προσωπική μου ζωή



εμπιστοσύνη ανά κλάδο

Τα περισσότερα ταλέντα αισθάνονται ότι υπάρχει αρκετή εμπιστοσύνη ανάμεσα σε αυτούς και τον μάνατζέρ τους. Παρ' όλα αυτά, παρατηρούνται ορισμένες διαφορές ανάλογα τον κλάδο.

ο μάνατζέρ μου με εμπιστεύεται να εργάζομαι ανεξάρτητα



κύρια συμπεράσματα.

1.

νέες προσδοκίες

Τα ταλέντα έχουν αλλάξει τα κριτήρια με τα οποία αναζητούν εργασία έτσι ώστε να ευθυγραμμίζονται με τις προσωπικές τους αξίες και τις συνθήκες ζωής τους. Παράγοντες που παραδοσιακά κατείχαν υψηλή θέση, όπως ο μισθός, αποδεικνύεται ότι πλαισιώνονται πλέον ισότιμα από ένα ευρύτερο φάσμα παραγόντων.

Η ικανότητα και η προθυμία των εργοδοτών να ανταποκριθούν στις προσδοκίες των ταλέντων, επηρεάζουν την απόφασή τους για το αν θα παραμείνουν ή θα αναζητήσουν μια νέα θέση εργασίας.

2.

οι εργοδότες έχουν προσαρμοστεί, αλλά όχι αρκετά

Η ικανοποίηση των ερωτηθέντων σχετικά με την ευελιξία, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την εμπιστοσύνη και την ευθυγράμμιση των αξιών στην εργασία, έχει αυξηθεί. Ωστόσο, αν και οι εργοδότες έχουν κάνει αρκετά βήματα προς την κατεύθυνση των εργαζομένων, παραμένουν πολλά κενά που πρέπει να καλυφθούν.

Η έντονη πίεση από τα ταλέντα και η έλλειψη δεξιοτήτων που υπάρχουν στην αγορά, θα οδηγήσουν στην ανάγκη για ακόμη μεγαλύτερη ευθυγράμμιση των προσδοκιών των εργαζομένων με τις επιχειρηματικές ανάγκες.

3.

τα ταλέντα είναι πρόθυμα να δεχτούν τις συνέπειες

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, κάτι που πιθανώς να πηγάζει από την προσαρμογή των εργοδοτών προς αυτούς, αφού η αγορά παραμένει σε δύσκολη κατάσταση. Τα ταλέντα δείχνουν να είναι πρόθυμα να αφήσουν μια θέση που δεν ευθυγραμμίζεται με τις προτεραιότητές τους — είτε πρόκειται για τις αξίες των εργοδοτών είτε για τις συνθήκες εργασίας.

Καθώς τα ταλέντα γίνονται όλο και πιο απαιτητικά με τις προσδοκίες τους, οι εργοδότες χρειάζεται να βρίσκουν νέους τρόπους, ώστε να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες τους.



με ποιους συνεργαζόμαστε:
καλλιεργώντας το
αίσθημα της
κοινότητας.

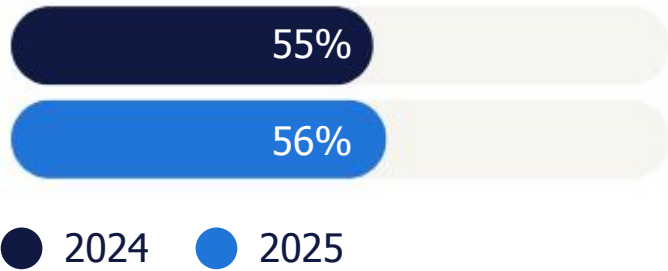
με ποιους συνεργαζόμαστε.

Οι άνθρωποι αναζητούν κάτι περισσότερο από έναν χώρο εργασίας, θέλουν μια κοινότητα.
Το αίσθημα του “ανήκειν” είναι πιο σημαντικό από ποτέ.

Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες του Workmonitor, δήλωσαν ότι η έλλειψη του αισθήματος του “ανήκειν” είναι λόγος για αλλαγή εργασίας. Για πολλούς, το να αισθάνονται μέρος μιας κοινότητας είναι σημαντικό για την απόδοσή τους, την παραγωγικότητα και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Για τα talenta, ένα πιο έντονο αίσθημα της κοινότητας στον χώρο εργασίας, ίσως είναι σημαντικότερο από τις υψηλότερες απολαβές ή να αισθάνονται πλέον πιο σίγουροι να αποχωρήσουν από ένα εργασιακό περιβάλλον που θεωρούν τοξικό.

Αντιμέτωποι με τις αυξανόμενες προκλήσεις που προκύπτουν από την έλλειψη talentu, οι εργοδότες χρειάζεται να λάβουν μέτρα για να προσφέρουν ένα υγιές και συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον, ώστε να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους ανθρώπους που χρειάζονται.

θα αποχωρούσα από μια θέση αν ένιωθα ότι δεν ανήκω



θέλω στην εργασία μου να νιώθω μέρος μιας κοινότητας



παραπάνω από ένας χώρος εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα σημαντικό μέρος του χρόνου αφιερώνεται στην εργασία, είναι λογικό τα talέντα να επιθυμούν να αισθάνονται άνετα, να έχουν φιλικές σχέσεις και να κοινωνικοποιούνται με τους συναδέλφους τους.

Το 80% δηλώνει ότι θέλει η εργασία να του παρέχει το αίσθημα του “ανήκειν”.

Οι gray-collar και white-collar εργαζόμενοι το θεωρούν πιο σημαντικό (82%) συγκριτικά με τους blue-collar εργαζόμενους (76%).

Η γενιά Z δίνει λιγότερη σημασία (71%) στην έννοια του “ανήκειν”, σε σχέση με τους Millennials, την γενιά X και τους Baby Boomers (86%, 80% και 76% αντίστοιχα).

Ανάμεσα σε όλους τους κλάδους, αυτός των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών έδειξε την μεγαλύτερη προτίμηση στην αίσθηση του “ανήκειν” στην εργασία (87%).

Υποστηρίζοντας το αίσθημα του “ανήκειν”, τα talέντα δήλωσαν ότι κοινωνικοποιούνται με τους συναδέλφους τους, τόσο στον επαγγελματικό χώρο (89%) όσο και εκτός εργασίας (77%), και τους είναι εύκολο να διατηρούν καλές σχέσεις με συναδέλφους από διαφορετικά υπόβαθρα (87%).

89%

κοινωνικοποιούμαι με τους συναδέλφους μου στον χώρο εργασίας

80%

θεωρώ (κάποιους από) τους συναδέλφους μου, φίλους

77%

κοινωνικοποιούμαι με τους συναδέλφους εκτός του χώρου εργασίας

τα ταλέντα είναι πρόθυμα να κάνουν αλλαγές για να καλλιεργηθεί το αίσθημα του “ανήκειν”.

Η επιθυμία για το αίσθημα της κοινότητας ξεπερνά την «καλή συνεργασία» και την κοινωνικοποίηση.

Στην Ελλάδα, το 27% θα ήταν πρόθυμο να εργαστεί με μικρότερη αμοιβή αν είχε καλούς φίλους στην εργασία, ενώ το 42% διαφωνεί με αυτήν την πρόταση. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να συμφωνήσουν με την άποψη αυτή (29%) σε σχέση με τους άνδρες (25%), ενώ η γενιά Z και οι Millennials είναι πιο πιθανό να θυσιάσουν κάποιες παροχές (37% και 30% αντίστοιχα) σε αντίθεση με τις μεγαλύτερες γενιές.

Οι εργαζόμενοι στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (APAC) (43%) και στη Βόρεια Αμερική (42%) είναι πιθανότερο παραβλέψουν έναν υψηλότερο μισθό, για να είναι με τους φίλους τους στην εργασία, ενώ οι ερωτηθέντες στη Νότια Ευρώπη δεν είναι τόσο πιθανό να συμφωνήσουν (28%).

Και οι φίλοι δεν είναι ο μόνος παράγοντας: πάνω από το ένα τέταρτο των ερωτηθέντων είπαν ότι δεν θα τους πείραζε να αμείβονται λιγότερο, αν η εργασία τους ενίσχυε την κοινωνική τους ζωή (26% συμφωνεί και το 39% διαφωνεί). Το ίδιο θα ίσχυε και αν ο ρόλος τους προσέφερε κάτι στην κοινωνία (26% συμφωνεί και 38% διαφωνεί).

Η βόρεια Αμερική είχε το μεγαλύτερο ποσοστό που ήταν πρόθυμο να δεχτεί έναν μικρότερο μισθό, έτσι ώστε να συνεισφέρει στην κοινωνία (46%) και ακολουθεί η περιοχή Ασίας-Ειρηνικού (APAC). Οι γενιά Z και οι Millennials με ποσοστό 43% ξεπερνούν κατά πολύ τις μεγαλύτερες γενιές.

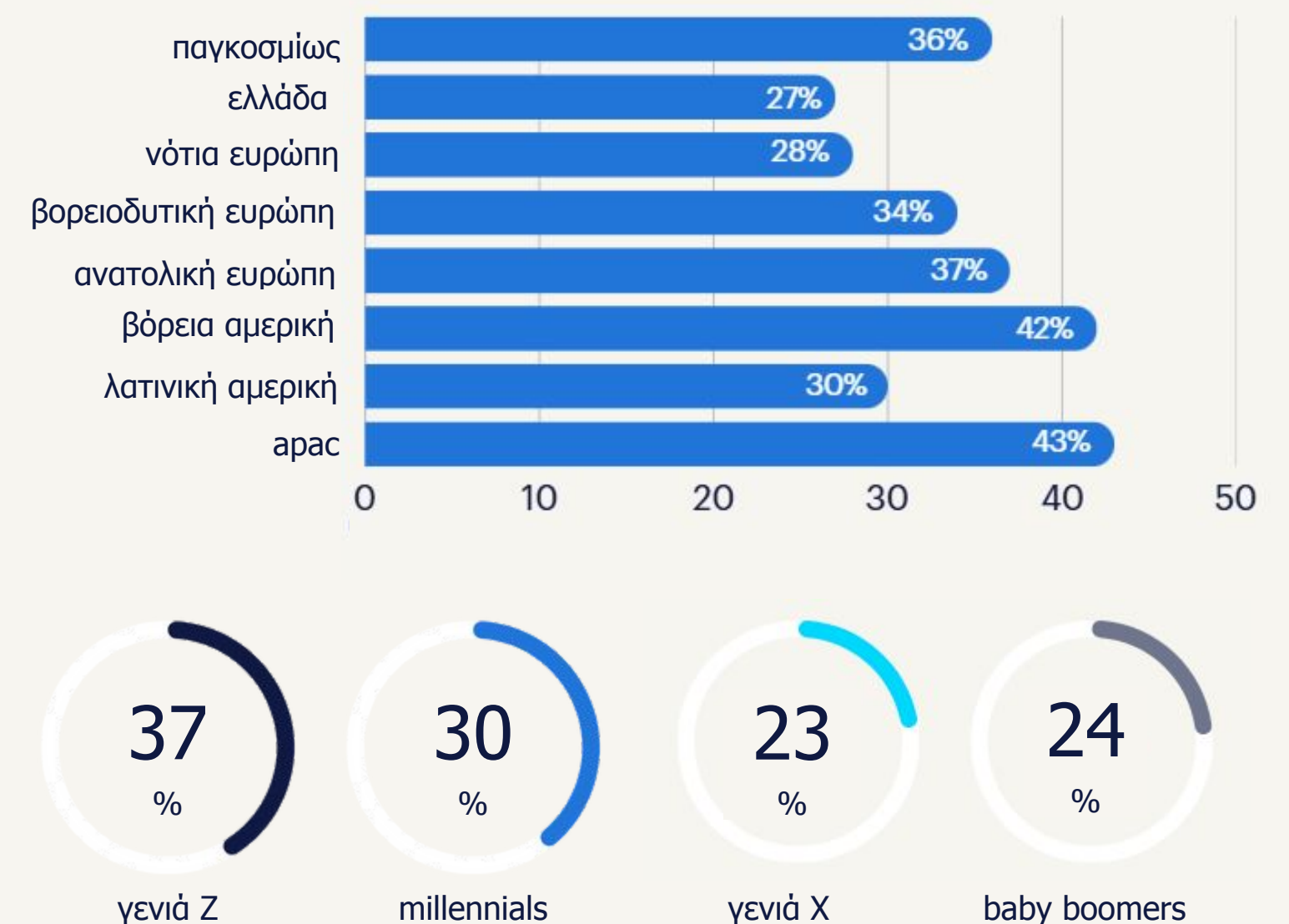
Τα ευρήματά μας ίσως φανερώνουν μια σημαντική αλλαγή στον ρόλο που έχει η εργασία στη ζωή μας. Καθώς οι κοινωνίες γίνονται όλο και πιο ατομικιστικές, οι άνθρωποι ενδέχεται να στρέφονται στην εργασία τους για να ικανοποιήσουν αυτή τους την ανάγκη.

Ωστόσο, δεν πρόκειται απλά για ένα ευχάριστο και ζεστό συναίσθημα: το 88% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι αποδίδει καλύτερα όταν υπάρχει η αίσθηση κοινότητας, ενώ το 86% ότι εργάζεται πιο αποτελεσματικά όταν γνωρίζει προσωπικά τους συναδέλφους του.

88%

οι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι αποδίδουν καλύτερα όταν υπάρχει αίσθημα κοινότητας

δεν θα με πείραζε να αμείβομαι λιγότερο αν είχα καλούς φίλους στην εργασία μου



η ισότητα δεν είναι διαπραγματεύσιμη για τα ταλέντα.

Οι εργαζόμενοι αποδίδουν κυρίως την ευθύνη για τη δημιουργία μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας, το αίσθημα του "ανήκειν" και της ισότητας στους εργοδότες τους, παράλληλα όμως αναγνωρίζουν και τη δική τους συνεισφορά.

Και φαίνεται πως οι εργοδότες ανταποκρίνονται σε αυτό. Το 59% των ταλέντων ανέφερε πως ο οργανισμός του είναι πιο προοδευτικός από την χώρα που εργάζεται.

Παρ' όλα αυτά, ενώ το 53% των ταλέντων αναφέρει πως οι ενέργειες για τη βελτίωση της ισότητας είναι σημαντικές και μπορούν να κάνουν τη διαφορά, το 69% δηλώνει ότι ο οργανισμός του, μπορεί να κάνει περισσότερα, ενώ το ίδιο ποσοστό θεωρεί ότι οι υπάρχουσες πολιτικές είναι επιφανειακές.

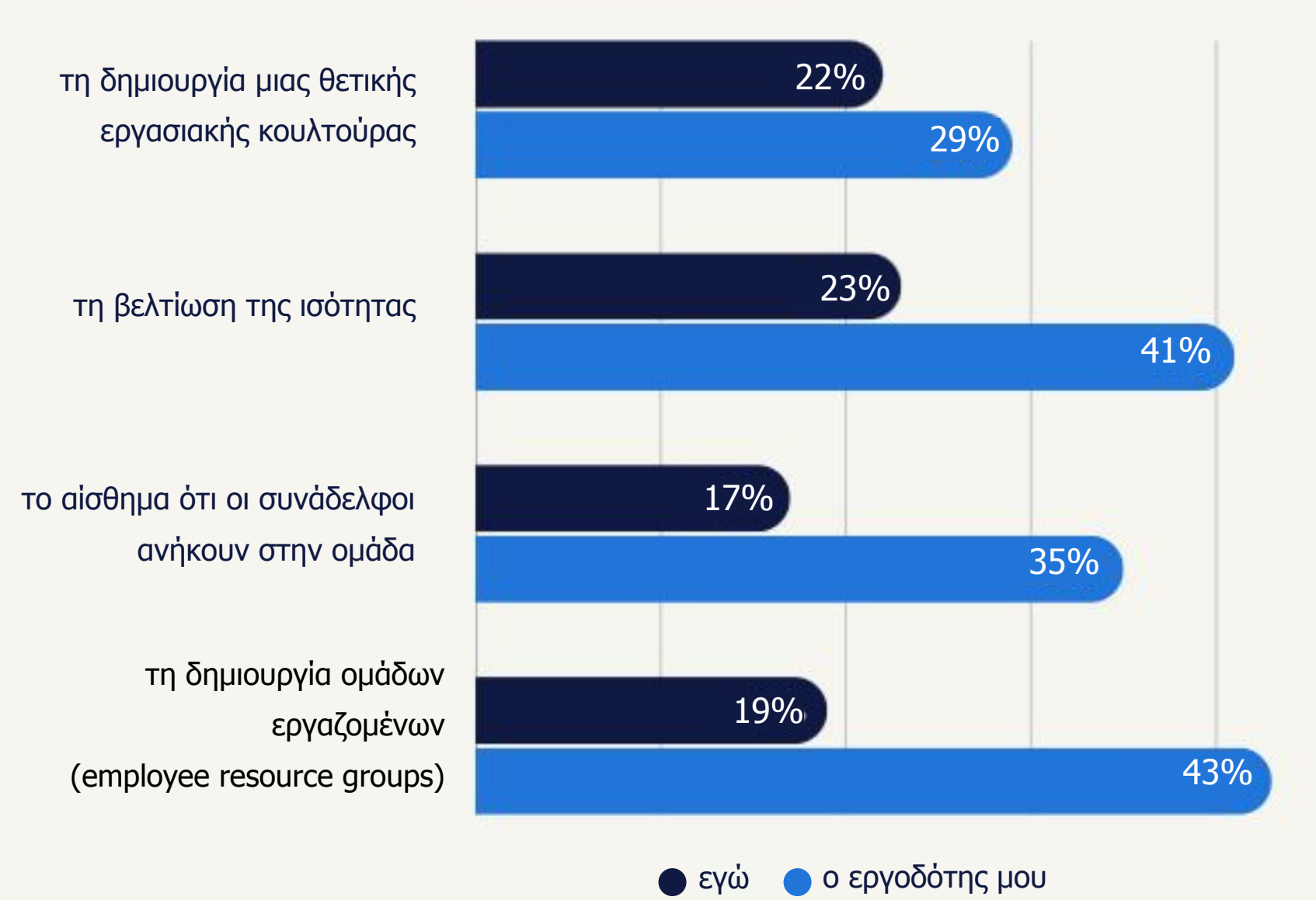
Η αποτυχία παροχής ενός εργασιακού περιβάλλοντος εστιασμένου στην κοινότητα, θα μπορούσε να δημιουργήσει σημαντικούς κινδύνους και κόστη για τους εργοδότες, καθώς τα ταλέντα είναι ολοένα και πιο διατεθειμένα να δράσουν για τη δυσαρέσκειά τους. Το 37% των ερωτηθέντων έχει σκεφτεί να αποχωρήσει από την εταιρεία, λόγω των πολιτικών της πεποιθήσεων- αυτό ισχύει με 55% και 44% για την γενιά Z και τους Millennials αντίστοιχα.

Το 56% των συμμετεχόντων θα άλλαζε εργοδότη αν ένιωθε πως δεν είναι μέλος μιας ομάδας στην τρέχουσα εργασία του.

Το ποσοστό είναι ακόμη μεγαλύτερο στους κλάδους της Πληροφορικής & των Τηλεπικοινωνιών (62%), των Επαγγελματικών Υπηρεσιών (65%), και μεταξύ της γενιάς των Millennials (61%).

Οι εργοδότες, επίσης, χρειάζεται να κάνουν κάποια βήματα προς τη βελτίωση της βιωσιμότητας της επιχείρησης. Το 41% των ταλέντων δήλωσε πως δεν θα ήθελε να εργαστεί για μια εταιρεία που δεν φροντίζει για την βιωσιμότητά της (ποσοστό μεγαλύτερο από το 35% του 2024).

ποιος είναι υπεύθυνος για...



αναλαμβάνοντας δράση για ζητήματα του χώρου εργασίας.

Με την ισχυρή εστίαση σε μια ισότιμη κουλτούρα εργασίας με γνώμονα την κοινότητα, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι τα ταλέντα ενεργούν σύμφωνα με τις αξίες και τις πεποιθήσεις τους.

Κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους, το 52% των εργαζομένων αποχώρησε από την εργασία του, λόγω τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος, σημειώνοντας αύξηση σε σύγκριση με την τελευταία έρευνα, όπου το ποσοστό ήταν 46%. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να πάρουν μια τέτοια απόφαση σε σχέση με τους άντρες (56% έναντι 49%). Οι Millennials (62%) παρουσίασαν τα υψηλότερα ποσοστά αποχωρήσεων συγκριτικά με την γενιά Z (43%), Baby Boomers (45%) και την γενιά X (48%).

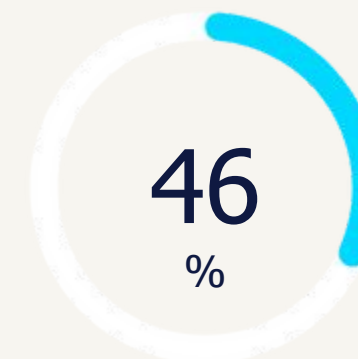
Το ποσοστό των ερωτηθέντων που θα προτιμούσε να μην εργάζεται, από το να νιώθει δυστυχισμένο στην εργασία του, ανέρχεται στο 31% με τους Millennials να υπερέχουν με ποσοστό της τάξεως του 37%.

Λίγοι περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες (51%) θα αποχωρούσαν από την εργασία τους, αν δεν είχαν καλές σχέσεις με τον υπεύθυνό τους, και σχεδόν το ένα τρίτο των ερωτηθέντων (31%) δηλώνει ότι έχει παραιτηθεί στο παρελθόν, επειδή δεν εμπιστευόταν την διοίκηση της εταιρείας. Αυτά τα στοιχεία αναδεικνύουν τη σημασία που δίνουν οι εργαζόμενοι, σήμερα, στη δημιουργία επαγγελματικών σχέσεων βασισμένων στην εμπιστοσύνη, τόσο με τους συναδέλφους όσο και με τους υπεύθυνούς τους.

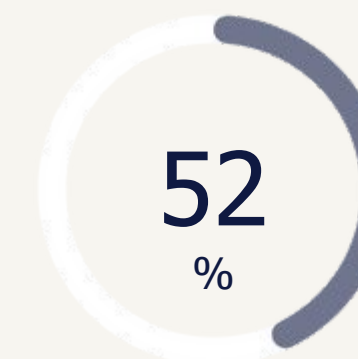
Η ανάπτυξη μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας και του συνεργατικού πνεύματος, επιβάλλει υψηλά επίπεδα εμπιστοσύνης και ισχυρής ηγεσίας. Παρατηρείται ότι έχει ήδη γίνει σημαντική πρόοδος στους χώρους εργασίας: το 86% των ταλέντων νιώθει ότι εκτιμάται στον χώρο εργασίας του και το 85% αισθάνεται ότι λαμβάνει την εμπιστοσύνη από τον εργοδότη του. Ταυτόχρονα, το 75% των ερωτηθέντων νιώθει ότι μπορεί να εμπιστευτεί την διοίκηση και αντίστοιχα ένα ποσοστό της τάξεως του 78% εμπιστεύεται τους συναδέλφους του.

Το 69% των ερωτηθέντων για το 2025, αναφέρει ότι νιώθει άνετα να μοιράζεται τις απόψεις και τις πεποιθήσεις του στον χώρο εργασίας, χωρίς τον φόβο κριτικής ή διακρίσεων.

έχω παραιτηθεί, λόγω τοξικού περιβάλλοντος εργασίας:



2024



2025



μπορείς να είσαι ο “εαυτός” σου στην εργασία σου;

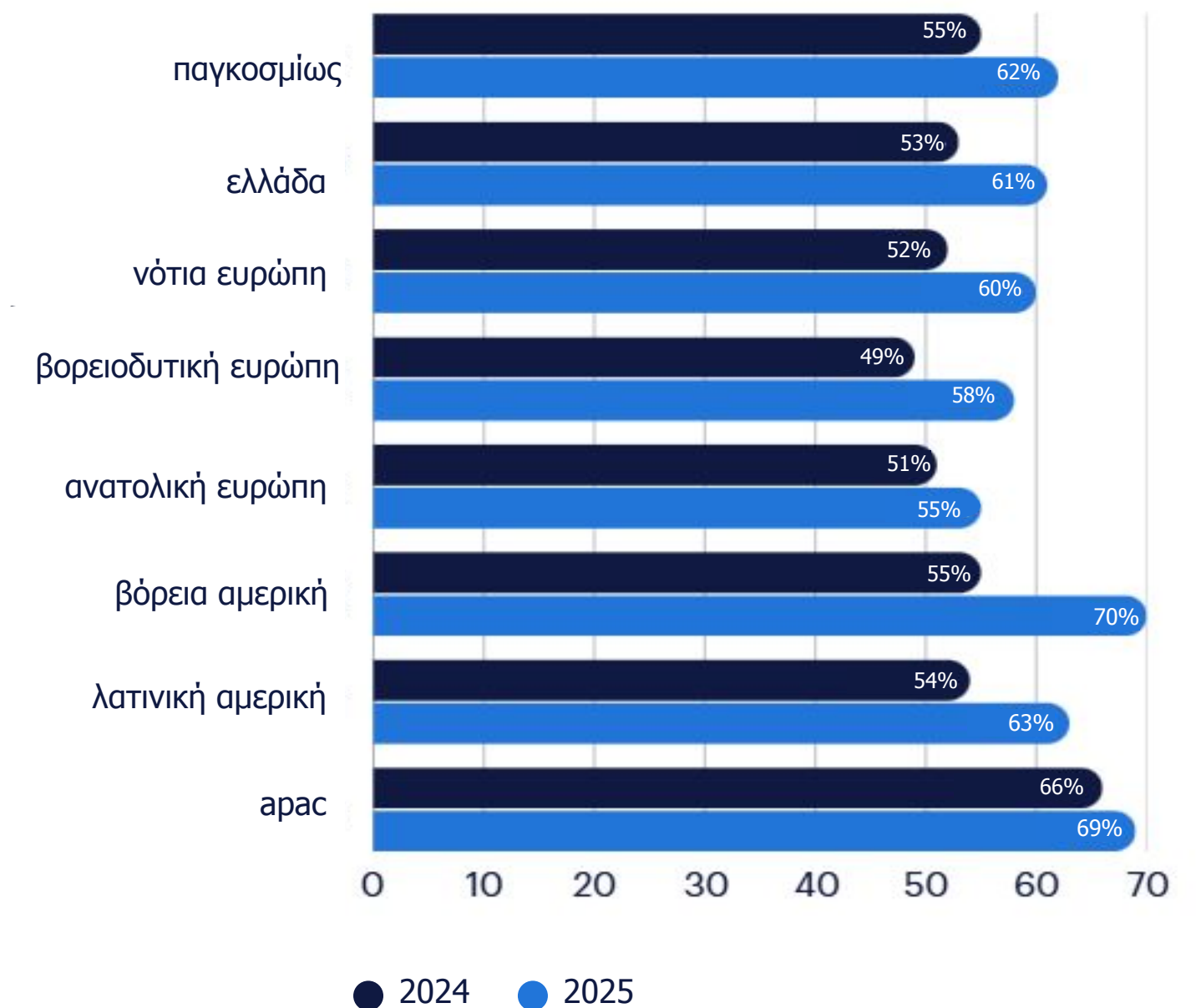
Το ποσοστό των ερωτηθέντων που κρύβουν πτυχές του εαυτού τους στην εργασία έχει αυξηθεί σημαντικά από 53% το 2024 σε 61% το 2025.

Οι γενιές Z και Millennials είναι πιο πιθανό να αποκρύπτουν πτυχές του εαυτού τους στον χώρο εργασίας, με το ποσοστό να φτάνει το 67%, ενώ οι Baby Boomers υποστηρίζουν ότι είναι λιγότερο πιθανό να κρύψουν στοιχεία της προσωπικότητάς τους στην εργασία τους με ποσοστό 47%. Ακόμη πιο ανησυχητικό, είναι ότι το ποσοστό των εργαζομένων που εμπιστεύονται τον εργοδότη τους, για να διαμορφώσει μια εργασιακή κουλτούρα, όπου όλοι θα μπορούν να ευδοκιμήσουν, ανέρχεται μόλις στο 35% (49% παγκοσμίως).

Όπως είδαμε νωρίτερα, οι τοποθετήσεις των εργοδοτών πάνω σε αυτές και σε άλλες αξίες είναι καθοριστικές για το πώς τα talenta αισθάνονται στον χώρο εργασίας τους. Παρόλο που έχει σημειωθεί πρόοδος προς την υποστήριξη των εργαζομένων και υπάρχει ένα ικανοποιητικό επίπεδο εμπιστοσύνης, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Αυτά αφορούν κυρίως στη δυνατότητα των talenτων να «είναι ο εαυτός τους» στον χώρο εργασίας και να εξελίσσονται μέσα σε μια εργασιακή κοινότητα, όπου όλοι ανεξαιρέτως είναι αποδεκτοί.

Με δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αποχωρήσουν από την εργασία τους, λόγω ζητημάτων που αφορούν στην εργασιακή κουλτούρα, είναι σημαντικό να καταβληθούν προσπάθειες, με σκοπό την ενίσχυση της διαφορετικότητας και της συλλογικότητας.

κρύβω πτυχές του εαυτού μου στην εργασία μου:



προοπτική του εργοδότη: μια ευκαιρία για την προώθηση της ισότητας.

Τα talenta εκφράζουν έντονη επιθυμία να δημιουργήσουν ισχυρές εργασιακές σχέσεις, γεγονός που αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για το αν θα παραμείνουν ή θα αναζητήσουν μια νέα θέση εργασίας.

Η ισότητα διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στη διαμόρφωση αυτής της εργασιακής κοινότητας, με περισσότερους από τους μισούς ερωτηθέντες να τονίζουν τα οφέλη των ενεργειών για την ισότητα στην εργασία και να ζητούν από τους εργοδότες τους να διευρύνουν τις δράσεις τους γι' αυτόν τον σκοπό.

Η άποψή τους αντικατοπτρίζεται στα στοιχεία της παγκόσμιας έρευνας 2025 Talent Trends Report, σύμφωνα με τα οποία μόλις το 28% των εταιρειών εφαρμόζει σήμερα προγράμματα κατάρτισης που αναδεικνύουν την ισότητα.

Οι οργανισμοί που δίνουν στους εργαζομένους τους τη δυνατότητα να αναπτύξουν ουσιαστικές σχέσεις συνεργασίας με τους συναδέλφους τους και να εργάζονται σε ένα δίκαιο και ισότιμο περιβάλλον, θα βρεθούν σε πλεονεκτική θέση σε ένα κόσμο με περιορισμένη διαθεσιμότητα talenta.

28%

των εταιρειών εφαρμόζει προγράμματα κατάρτισης σε θέματα ισότητας αυτή τη στιγμή.

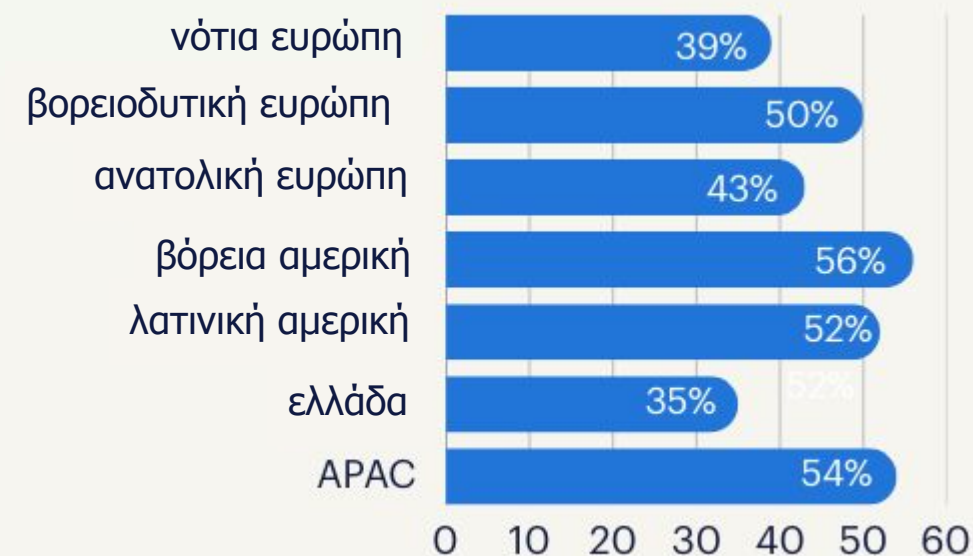
καλλιεργώντας το αίσθημα της κοινότητας

με αριθμούς.

χτίζοντας την εμπιστοσύνη

Τα δεδομένα δείχνουν ότι οι εργοδότες παγκοσμίως χρειάζεται να προσπαθήσουν εάν θέλουν να θεμελιώσουν την εμπιστοσύνη με τα talenta και να δείξουν ότι δημιουργούν μια κουλτούρα που επιτρέπει σε όλους να ευδοκιμήσουν.

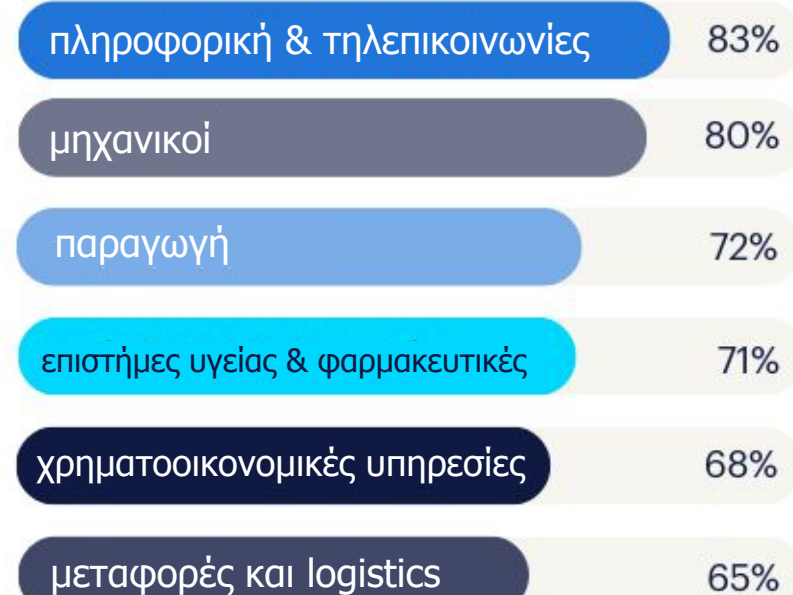
εμπιστεύομαι τον εργοδότη μου να δημιουργήσει μια εργασιακή κουλτούρα όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να ευδοκιμήσουν



το αίσθημα του "ανήκειν" ποικίλει ανά κλάδο

Μπορεί οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην Ελλάδα να αισθάνονται ότι ο χώρος εργασίας τους, τους προσφέρει το αίσθημα της κοινότητας, υπάρχουν όμως, ορισμένοι κλάδοι που τα καταφέρνουν πιο αποτελεσματικά από άλλους.

η εργασία μου, μου προσφέρει το αίσθημα του "ανήκειν"



αναλαμβάνοντας δράση ανά γενιά

Τα talenta που ανήκουν στη γενιά Z είναι πιο πρόθυμα - σε σχέση με τις υπόλοιπες γενιές - να εργαστούν με λιγότερα χρήματα, αν η εργασία τους συμβάλλει στην κοινωνία.

δεν θα με πείραζε να αμείβομαι λιγότερο, αν ένιωθα ότι η εργασία μου συνεισφέρει στην κοινωνία



87%

το αίσθημα του "ανήκειν" στην εργασία είναι σημαντικό για την ψυχική υγεία και την ευημερία

κύρια συμπεράσματα.

1.

τα ταλέντα επιθυμούν μια εργασία που προάγει το αίσθημα του “ανήκειν”

Καθώς οι κοινωνίες θέτουν το άτομο στο επίκεντρο, με την πάροδο του χρόνου οι εργαζόμενοι είναι πιθανό να αναζητούν στον χώρο εργασίας τους την ανάγκη να ανήκουν. Ακόμα και αν τα ταλέντα τείνουν να εργάζονται απομακρυσμένα, εκτιμούν τον χρόνο που επενδύουν, για να γνωρίσουν τους συναδέλφους τους αυτοπροσώπως. Αυτό επηρεάζει θετικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ψυχική υγεία, την απόδοση και την παραγωγικότητα των ταλέντων.

Οι εργοδότες χρειάζεται να ανακαλύψουν το πώς μπορούν να προσφέρουν ευκαιρίες στα ταλέντα, ώστε να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον εργασίας που ενισχύει το αίσθημα του “ανήκειν”.

2.

οι εργοδότες οφείλουν να δημιουργήσουν το κατάλληλο πλαίσιο πολιτικών

Ενώ τα ταλέντα συμμετέχουν ενεργά στη δημιουργία μιας θετικής εργασιακής κοινότητας, οι εργοδότες από τη δική τους μεριά οφείλουν να εφαρμόσουν τις κατάλληλες πολιτικές, με σκοπό να ενισχύσουν το αίσθημα του “ανήκειν” στους οργανισμούς τους. Δημιουργώντας μιας εταιρική κουλτούρα που ενισχύει τη συλλογικότητα, την εμπιστοσύνη και το αίσθημα του “ανήκειν”, οι εργοδότες αναμένουν από τα ταλέντα να αποδίδουν καλύτερα και να είναι πιο παραγωγικά στην εργασία τους.

Με τη βοήθεια των δεδομένων, οι οργανισμοί μπορούν να βρουν τρόπους, για να ισορροπήσουν τις επιχειρηματικές ανάγκες με την επιθυμία των ταλέντων να συνδεθούν με τους συναδέλφους τους.

3.

η ισότητα και η βιωσιμότητα έχουν ουσία

Οι πρωτοβουλίες που βασίζονται στη δικαιοσύνη και την ισότητα καθώς και η δέσμευση των οργανισμών να γίνουν πιο βιώσιμοι έχουν μεγάλη σημασία για τα ταλέντα όταν επιλέγουν πού να εργαστούν.

Οι εργοδότες έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο στη δημιουργία των ισότιμων και βιώσιμων χώρων εργασίας, που οι εργαζόμενοι αναζητούν. Παρ’ όλα αυτά, παρατηρείται ακόμα ένα χάσμα ως προς την κατανόηση, με τους εργοδότες να χρειάζεται να αποδείξουν στα ταλέντα την αφοσίωσή τους προς τους σκοπούς αυτούς.

Καθώς η έλλειψη ταλέντων γίνεται όλο και πιο έντονη, είναι απαραίτητο για τους εργοδότες να δημιουργούν ισότιμους και συμπεριληπτικούς χώρους εργασίας, ως βασική επιχειρηματική στρατηγική.



πώς εργαζόμαστε:
αποκτώντας
ευκαιρίες, μέσω
των δεξιοτήτων.



πώς το επιτυγχάνουμε.

Τόσο οι εργοδότες, όσο και ταλέντα, έρχονται αντιμέτωποι με έντονες οικονομικές και τεχνολογικές προκλήσεις.

Στο ταχέως εξελισσόμενο περιβάλλον, η εκπαίδευση και η διασφάλιση μελλοντικών δεξιοτήτων, είναι πιο απαραίτητες από ποτέ για την επαγγελματική εξέλιξη και συγκεκριμένα την τεχνητή νοημοσύνη (AI) να αποτελεί σήμερα την πιο περιζήτητη δεξιότητα.

Τα ταλέντα συνεχίζουν να δίνουν προτεραιότητα στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και οι εργοδότες γενικότερα τείνουν να υποστηρίζουν αυτή την εξέλιξη. Ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις για έλλειψη εμπιστοσύνης, γύρω από τη δέσμευση για την παροχή ουσιαστικής εκπαίδευσης.

73%

η εκπαίδευση και η ανάπτυξη είναι σημαντικές για την τρέχουσα ή μελλοντική μου απασχόληση

τα ταλέντα και οι εργοδότες εστιάζουν στις δεξιότητες και στην επαγγελματική εξέλιξη.

Στη σημερινή συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά, τα σύνολα δεξιοτήτων μπορούν γρήγορα να εκλείψουν, καθώς οι παραδοσιακοί ρόλοι εξελίσσονται, ενώ άλλοι νέοι αναδύονται.

Η έρευνα φανερώνει ότι η εξασφάλιση των μελλοντικών δεξιοτήτων είναι πιο σημαντική από ποτέ, τόσο για τους εργοδότες, όσο και για τα ταλέντα. Αυτό δεν απορρέει μόνο από τον προσδοκώμενο μετασχηματισμό της οικονομίας από την χρήση του ΑΙ, αλλά και από την πιθανότητα οι νέες εξελισσόμενες τεχνολογίες, που έχουν ήδη κάνει την εμφάνισή τους, να διευρύνουν τα όρια ακόμη περισσότερο, σε σχέση με την υπάρχουσα πραγματικότητα.

Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη θεωρούνται το ίδιο απαραίτητες το 2025, όσο και πέρυσι, που το ποσοστό άγγιζε το 73%. Παρατηρείται μια μείωση σε σχέση με τα δεδομένα που καταγράφηκαν το έτος 2023, όπου το ποσοστό ήταν της τάξεως του 85%.

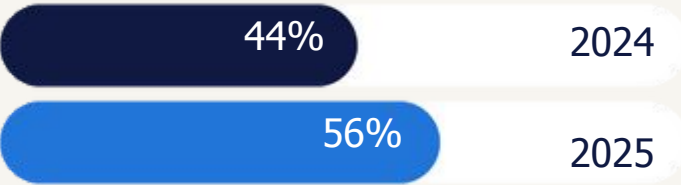
Αυτή η μείωση, δεν σημαίνει ότι εστιάζουν λιγότερο στις δεξιότητες και στην κατάρτιση, αλλά φανερώνει το ακριβώς αντίθετο. Το 36% των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι θα αποχωρούσε από την εργασία του, αν δεν υπήρχαν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης για την εξασφάλιση της καριέρας του στο μέλλον (30%, 2024).

Το 19% των ερωτηθέντων έχει αποχωρήσει από την εργασία του, επειδή δεν του πρόσφεραν κανένα είδος εκπαίδευσης ή εξειδίκευσης, ποσοστό που αυξήθηκε σε σχέση με το 2024, όπου βρισκόταν στο 15%.

Το 56% αναγνωρίζει ότι οι εργοδότες τους βοήθησαν με δεξιότητες που θα χρειαστούν στο μέλλον. Πρόκειται για μια σημαντική αύξηση σε σχέση με το 2024, όπου το ποσοστό ήταν 44%.

Παράλληλα, οι ευκαιρίες ανάπτυξης και εκπαίδευσης, αυξήθηκαν το προηγούμενο εξάμηνο, δηλώνει το 24%, σημειώνοντας μια μικρή αύξηση, σε σχέση με το 2023, όπου το αντίστοιχο ποσοστό ανερχόταν στο 21%.

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



τους τελευταίους έξι μήνες, οι ευκαιρίες εκπαίδευσης ή ανάπτυξης έχουν αυξηθεί:



η πρόσβαση στην εκπαίδευση δεν είναι πάντα ισότιμη.

Η αυξημένη ταχύτητα στην παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων πιθανότατα αντικατοπτρίζει τις σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και την έλλειψη εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού για την κάλυψη πολλών θέσεων, γεγονός που έχει καταστήσει την επανεκπαίδευση βασική προτεραιότητα για τους οργανισμούς.

Ωστόσο, οι ευκαιρίες για εκπαίδευση και ανάπτυξη δεν είναι πάντα ίσες. Τους τελευταίους έξι μήνες, φαίνεται πως η γενιά Z και οι Millennials έχουν λάβει περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης, με το 38% και το 27%, αντίστοιχα, να αναφέρουν αυξημένη πρόσβαση. Παρόμοια, οι white-collars ανέφεραν περισσότερες ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης (25%) σε σύγκριση με τους τους blue-collars (24%) και τους grey-collars (21%).

Παρομοίως, διαφοροποίηση παρατηρείται και μεταξύ των κλάδων. Οι εργαζόμενοι στους τομείς των μεταφορών και logistics (50%), του τουρισμού & των ξενοδοχείων (39%), των επιστημών υγείας και φαρμακευτικών (33%) έχουν παρατηρήσει ότι το τελευταίο εξάμηνο οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης έχουν αυξηθεί σημαντικά.

Παρά την εκτεταμένη επίδραση της τεχνολογίας και της τεχνητής νοημοσύνης σε διάφορους τομείς, οι εργαζόμενοι στους τομείς της παραγωγής (17%) και των μηχανικών (15%), είναι λιγότερο πιθανό να έχουν παρατηρήσει αύξηση στις ευκαιρίες εκπαίδευσης το τελευταίο εξάμηνο, κάτι που ίσως σχετίζεται με την επικέντρωση των δραστηριοτήτων σε λειτουργικούς ρόλους σε αυτούς τους τομείς.

οι ευκαιρίες εκπαίδευσης ή ανάπτυξης στην εταιρεία μου έχουν αυξηθεί το τελευταίο εξάμηνο



τα ταλέντα επιθυμούν να προστατέψουν τις δεξιότητές τους για το μέλλον.

Η έρευνα Workmonitor 2025 φανερώνει ότι τα ταλέντα έχουν συνειδητοποιήσει έντονα τις αλλαγές στην οικονομία και αισθάνονται την ανάγκη για ενημέρωση και προσαρμογή στις νέες συνθήκες.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι το 39% δεν θα δεχόταν μια εργασία που δεν του προσφέρει την ευκαιρία να διαφυλάξει και να αναπτύξει τις δεξιότητές του για το μέλλον σε τομείς, όπως η τεχνητή νοημοσύνη ή η τεχνολογία (33% το 2024).

Αυτή η στάση εκφράζεται με τον πιο έντονο τρόπο από τα ταλέντα της Λατινικής Αμερικής (49%), ενώ ακολουθούν η Βόρεια Αμερική (46%) και η APAC (44%).

Οι ερωτηθέντες της γενιάς Z (51%) και οι Millennials (42%) είναι πιο πιθανό να μην αναζητήσουν μια θέση εργασίας που δεν προσφέρει ευκαιρίες εκπαίδευσης, σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους της γενιάς X (35%) και των Baby Boomers (34%).

Τα ταλέντα επιθυμούν οι εργοδότες τους να υποστηρίξουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και την εκπαίδευσή τους. Το 40% θα αποχωρούσε αν δεν είχε αυτήν τη στήριξη, ποσοστό που αυξήθηκε σημαντικά σε σχέση με πέρυσι (33%).

έχω αποχωρήσει από μία εργασία επειδή...

δεν προσέφερε ευκαιρίες εξέλιξης σταδιοδρομίας



δεν μου δόθηκαν ευκαιρίες για να διασφαλίσω τις δεξιότητές μου για το μέλλον



η τεχνητή νοημοσύνη βρίσκεται στην κορυφή της λίστας με τις πιο περιζήτητες δεξιότητες για τα talenta.

Η εκπαίδευση στην τεχνητή νοημοσύνη είναι η πιο επιθυμητή ευκαιρία για μάθηση και ανάπτυξη.

Το 42% των talentων την κατατάσσουν στις τρεις βασικές τους προτεραιότητες για εκπαίδευση, σημειώνοντας αύξηση από το 31% της προηγούμενης χρονιάς, ενώ επιλέγουν την τεχνητή νοημοσύνη πιο συχνά σε σχέση με οποιοδήποτε άλλο τύπο δεξιοτήτων.

Οι άντρες είναι πιο πιθανό να επιλέξουν την τεχνητή νοημοσύνη ανάμεσα στις τρεις κορυφαίες τους επιλογές (43%) σε σύγκριση με τις γυναίκες (40%), ενώ οι white collars εστιάζουν περισσότερο στην τεχνητή νοημοσύνη (45%) σε σχέση με τους blue collars (37%). Άλλες κορυφαίες δεξιότητες περιλαμβάνουν την ψηφιακή και τεχνολογική γνώση, καθώς και δεξιότητες διαχείρισης και ηγεσίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τη ραγδαία άνοδο της τεχνητής νοημοσύνης τα τελευταία χρόνια, το Workmonitor διαπιστώνει ότι το 77% των συμμετεχόντων αισθάνεται έτοιμο να χρησιμοποιήσει τις τελευταίες τεχνολογίες — συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης— στον ρόλο του.

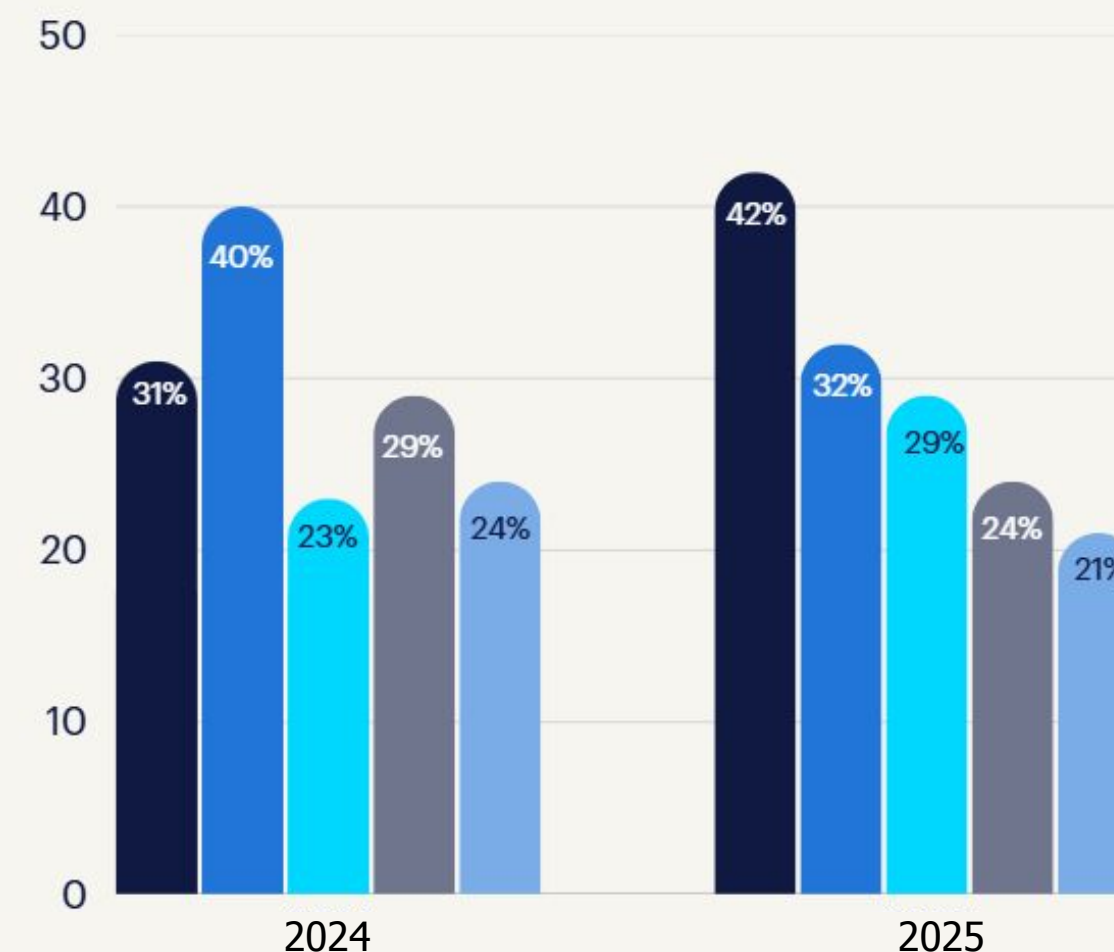
Η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι επίσης εμφανής σε αυτήν την ερώτηση, με τους άνδρες να είναι πιο σίγουροι για τις δεξιότητές τους στην τεχνολογία και την τεχνητή νοημοσύνη (80%) σε σχέση με τις γυναίκες (74%).

Στο πλαίσιο της γρήγορης προσαρμογής στις διαρκώς εξελισσόμενες δεξιότητες, οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για τη συνεχή εκπαίδευσή τους, συγκριτικά με την προηγούμενη χρονιά, ώστε να παραμείνουν ενημερωμένοι και να προσαρμοστούν στις νέες εξελίξεις.

Το 34% υποστηρίζει ότι η ευθύνη για την παρακολούθηση της τεχνολογικής προόδου ανήκει περισσότερο σε εκείνο και λιγότερο στον εργοδότη του (24%).

Ωστόσο, όταν πρόκειται για την εκπαίδευση στην τεχνολογία και την τεχνητή νοημοσύνη, το 34% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι η ευθύνη για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων ανήκει κυρίως στους εργοδότες, ενώ μόνο το 27% τη θεωρεί προσωπική του υποχρέωση. Παρόμοια είναι η εικόνα και για τα soft skills, με το 36% των εργαζομένων να αποδίδει την ευθύνη στους εργοδότες, σε αντίθεση με το 23% που την θεωρεί δική του ευθύνη.

αν ο εργοδότης μου προσέφερε κάποιες από τις παρακάτω ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης θα με ενδιέφεραν ως εξής:



- τεχνητή νοημοσύνη
- ψηφιακή και τεχνολογική γνώση
- δεξιότητες διαχείρισης και ηγεσίας
- επικοινωνία και παρουσίαση
- coaching και mentoring

έλλειψη εμπιστοσύνης των εργαζομένων προς τους εργοδότες για την επένδυση στη συνεχή εκπαίδευση.

Παρά την αίσθηση της κοινής ευθύνης, μόλις το 35% εμπιστεύεται τον εργοδότη του ότι θα επενδύσει ουσιαστικά στην συνεχή εκπαίδευσή του, κυρίως στον τομέα της τεχνητής νοημοσύνης και της τεχνολογίας.

Επιπλέον, μόνο το 40% των ερωτηθέντων εμπιστεύεται τον εργοδότη του να παρέχει ισότιμες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης σε όλα τα talenta ανεξαιρέτως.

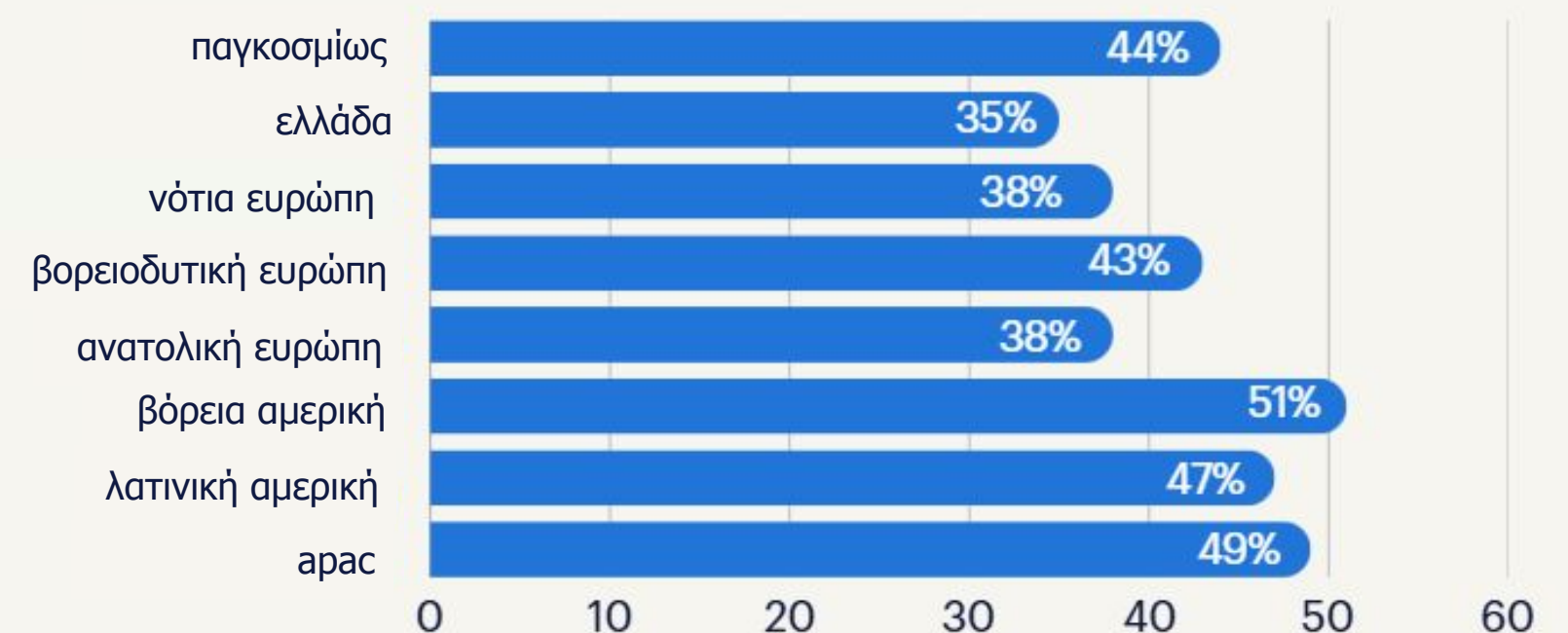
Στις περιοχές της Βόρειας Αμερικής (51%), της APAC (49%) και της Λατινικής Αμερικής (47%), οι εργαζόμενοι δείχνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στους εργοδότες τους για συνεχή εκπαίδευση, σε σύγκριση με άλλες περιοχές. Παρατηρούνται διαφορές μεταξύ των γενεών, με τους Baby Boomers στην Ελλάδα να δείχνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην ικανότητα των εταιρειών τους να παρέχουν εκπαίδευση σε σύγκριση με άλλες γενιές (47%). Αντίθετα, η εμπιστοσύνη είναι χαμηλότερη μεταξύ των talentων της γενιάς Z (34%) και της γενιάς X (32%).

Οι εργαζόμενοι στους τομείς της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (39%), καθώς και στους τομείς της παραγωγής και της φιλοξενίας (44%), αξιολογούν την ικανότητα των εργοδοτών τους να παρέχουν συνεχή εκπαίδευση πολύ υψηλότερα από τον μέσο όρο, ενώ ο κλάδος της μηχανικής ξεχωρίζει με το υψηλότερο ποσοστό (45%).



εμπιστεύομαι τον εργοδότη μου ότι θα προσφέρει ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη που είναι εξίσου προσβάσιμες σε όλα τα talenta, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας ή άλλων χαρακτηριστικών

εμπιστεύομαι τον εργοδότη μου ότι θα επενδύσει και θα προσφέρει ευκαιρίες για συνεχή μάθηση, ιδιαίτερα στην τεχνητή νοημοσύνη και στην τεχνολογία



γενιά Z



millennials



γενιά X



baby boomers

προοπτική του εργοδότη: οι ηγέτες του ανθρώπινου δυναμικού διαθέτουν τα μέσα για να ενισχύσουν τις δεξιότητες, αλλά δεν έχουν την απαραίτητη γνώση.

Το 34% των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα Workmonitor 2025 θεωρεί ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων αποτελεί ευθύνη του εργοδότη.

Ωστόσο, οι άνθρωποι δεν εμπιστεύονται την ικανότητα των εργοδοτών να προσφέρουν διαρκή και σύγχρονη εκπαίδευση.

Η παγκόσμια έρευνα Talent Trends 2025 της Randstad ανέδειξε μια σημαντική απόκλιση στις απόψεις των ηγετών ανθρώπινου δυναμικού.

Οι εννέα στους 10 επαγγελματίες HR αναγνωρίζουν ότι είναι ευθύνη του εργοδότη να επανεκπαιδεύσει τους εργαζομένους. Ωστόσο, το 58% αναφέρει ότι, παρά την επιθυμία τους να κάνουν μεγαλύτερη προσπάθεια για την επανεκπαίδευση, υπάρχει έλλειψη οργανωτικής γνώσης για να το εφαρμόσουν.

Ο τομέας των Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες προκλήσεις, με το 64% των εταιρειών να δυσκολεύεται με τις προσπάθειες για επανεκπαίδευση.

Η έρευνα Workmonitor φανερώνει ότι ο τομέας αυτός επίσης καταγράφει μια σημαντική έλλειψη εμπιστοσύνης στην ικανότητα των εργοδοτών να παρέχουν ουσιαστική και συνεχή εκπαίδευση.

58%

αν και θέλει να καταβάλλει περισσότερη προσπάθεια για τη συνεχή ανάπτυξή του, δεν γνωρίζει τον τρόπο

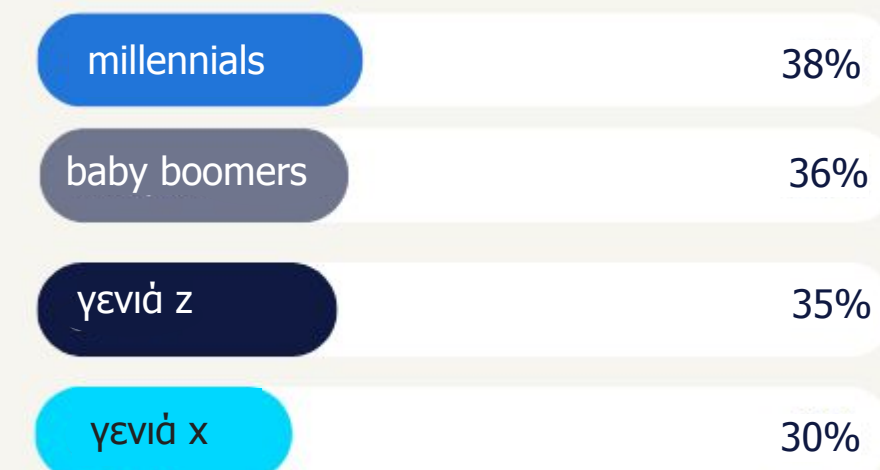
αποκτώντας ευκαιρίες μέσω των δεξιοτήτων

με αριθμούς.

η γενιά X χάνει ευκαιρίες για εξέλιξη

Ενώ οι Millennials και οι Baby Boomers έχουν το υψηλότερο ποσοστό προσφοράς ευκαιριών ανάπτυξης φέτος (38% και 36% αντίστοιχα), αυτό μειώνεται περισσότερο για την γενιά X (30%).

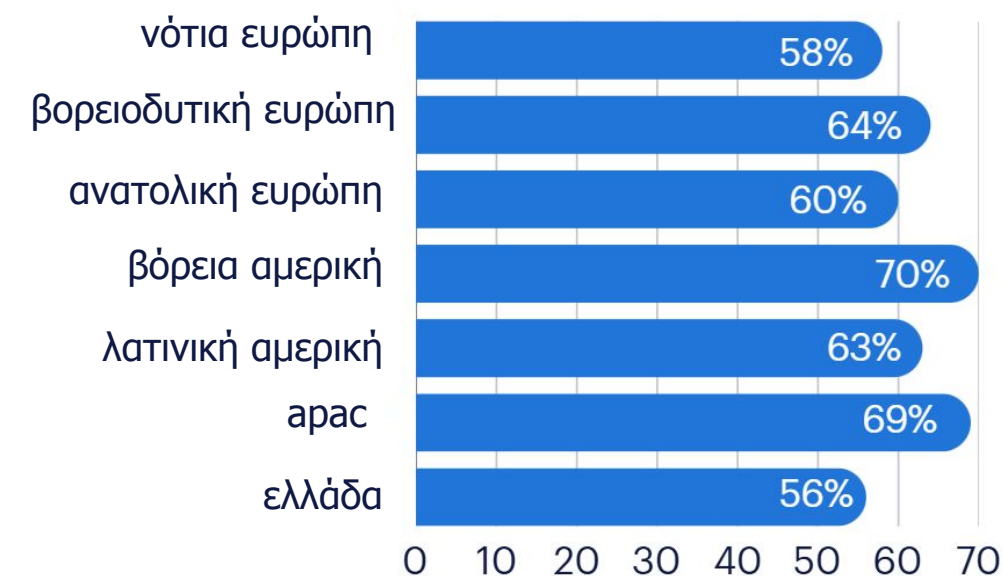
τους τελευταίους 12 μήνες, η εταιρεία μου έχει προσφέρει ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη



οι κύριες περιοχές που χρειάζεται να ενισχύσουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων

Οι εργαζόμενοι στη Βόρεια Αμερική και την περιοχή APAC έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να λαμβάνουν υποστήριξη από τους εργοδότες τους για την εξέλιξη των δεξιοτήτων τους στο μέλλον, ενώ οι οργανισμοί στη Νότια Ευρώπη και στην Ανατολική Ευρώπη, ίσως χρειάζεται να βελτιώσουν τις ενέργειές τους σε αυτόν τον τομέα.

ο εργοδότης μου με βοηθά να αναπτύξω μελλοντικές δεξιότητες που θα διασφαλίσουν την καριέρα μου



προθυμία αποχώρησης ανά κλάδο

Εξετάζοντας τα ταλέντα που αποχώρησαν λόγω έλλειψης ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης, όσοι εργάζονται στον κλάδο πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών είναι πιο πιθανό να έχουν εγκαταλείψει μια θέση εργασίας.

αποχώρησα από μία θέση λόγω έλλειψης ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης



κύρια συμπεράσματα.

1.

η εξέλιξη δεξιοτήτων είναι μια ευκαιρία που οι εργοδότες δεν μπορούν να αγνοήσουν

Με την έλλειψη ταλέντων να αναμένεται να συνεχιστεί στο άμεσο μέλλον, οι εργοδότες θα ήταν καλό να επικεντρωθούν στα στοιχεία που τους διαφοροποιούν. Η πρόοδος της τεχνητής νοημοσύνης έχει ενισχύσει την ανάγκη των ταλέντων για ανάπτυξη δεξιοτήτων, όμως δεν είναι όλοι οι εργοδότες έτοιμοι να ανταποκριθούν σε αυτές τις προσδοκίες.

Τα δεδομένα μας δείχνουν ότι οι εργοδότες που θα υιοθετήσουν ουσιαστικές στρατηγικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης, θα έχουν περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας, καθώς ο ανταγωνισμός για ταλέντα συνεχώς αυξάνεται.

2.

η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται με ίση πρόσβαση για όλους

Η ισότητα αποτελεί βασική προϋπόθεση για τα ταλέντα, όταν αξιολογούν, είτε τους τρέχοντες, είτε και τους μελλοντικούς χώρους εργασίας. Οι πρωτοβουλίες που προωθούν την ισότητα πρέπει να επεκταθούν και στην εκπαίδευση και ανάπτυξη, όπου παρατηρούνται ανισότητες στην πρόσβαση σε διάφορα επίπεδα.

Οι εργοδότες πρέπει να εξασφαλίζουν την ίση πρόσβαση στις δεξιότητες για όλους, να παρέχουν υποστήριξη, ώστε οι εργαζόμενοι να προσαρμόζονται γρήγορα στις νέες απαιτήσεις και να συμβάλλουν στη δημιουργία ενός έμπειρου ανθρώπινου δυναμικού.

3.

οι εργοδότες πρέπει να δημιουργήσουν σχέσεις εμπιστοσύνης με τα ταλέντα

Ο γρήγορος ρυθμός αλλαγών στην οικονομία, στην τεχνολογία και στις απαιτήσεις δεξιοτήτων καθιστά ανησυχητικό το γεγονός ότι λιγότερο από το μισό των εργαζομένων εμπιστεύεται τον εργοδότη του για την παροχή της απαραίτητης εκπαίδευσης. Πλέον, οι ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων αποτελούν προτεραιότητα για τους εργαζόμενους.

Οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν στην ανάπτυξη των ανθρώπων τους, καθώς διαφορετικά, κινδυνεύουν να χάσουν πολύτιμα ταλέντα. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων δεν αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των εργοδοτών, αλλά χρειάζεται να επιμεριστεί σε συνεργασία με τους εργαζομένους, οι οποίοι χρειάζεται να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία.



κοιτώντας μπροστά.

η νέα αποστολή για τους εργοδότες: να ανταποκριθούν στο “γιατί”, “πώς” και “ποιος”.

Σε ένα πλαίσιο οικονομικής αβεβαιότητας, ταχείας τεχνολογικής προόδου και συνεχούς κοινωνικού μετασχηματισμού, η έρευνα Workmonitor 2025 δείχνει ότι οι προσδοκίες των ταλέντων για τον χώρο εργασίας τους συνεχίζουν να αλλάζουν.

Ως συνέχεια των θεματικών που είδαμε να αναδύονται τα προηγούμενα χρόνια, προέκυψε μια νέα βάση στον χώρο εργασίας. Και αυτή στηρίζεται σε τρεις αλληλένδετους παράγοντες: το «γιατί» των προσωπικών κινήτρων, το «ποιος» της αίσθησης του “ανήκειν” και το «πώς» της βελτίωσης των δεξιοτήτων. Και τα τρία βασίζονται σε ένα κοινό θεμέλιο: την εμπιστοσύνη.

Με τις προκλήσεις της έλλειψης ταλέντων που αναμένεται να αυξηθούν, οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην αναμόρφωση των χώρων εργασίας ώστε να αντικατοπτρίζουν τις προσδοκίες των εργαζομένων, θα είναι σε θέση να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα και να εξασφαλίσουν μια βιώσιμη βάση για μια μακροπρόθεσμη επιχειρηματική επιτυχία.

γιατί: ευθυγράμμιση προσωπικού & επαγγελματικού

Καθώς οι προσωπικές προτιμήσεις φαίνεται ότι είναι πλέον εξίσου σημαντικές με υλικούς παράγοντες όπως η αμοιβή, η έννοια της «επένδυσης στους ανθρώπους» πλέον συνδέεται άμεσα με την ανάγκη για αυξημένη προσαρμοστικότητα στις σύγχρονες απαιτήσεις. Αυτή η αλλαγή μπορεί να σηματοδοτήσει έναν επανασχεδιασμό της σχέσης της κοινωνίας με την εργασία, διευρύνοντας όλο και περισσότερο τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Τα ταλέντα επιθυμούν όλο και περισσότερο η εργασία να ευθυγραμμίζεται με τις αξίες, τις φιλοδοξίες και τις προσωπικές τους συνθήκες.

Αν και αποτελεί πρόκληση για τους εργοδότες, η ανταπόκριση σε αυτό είναι μια μοναδική ευκαιρία για τη δημιουργία βαθύτερων, πιο ουσιαστικών δεσμών με τα ταλέντα, ακολουθώντας μια προσέγγιση με προτεραιότητα στους ανθρώπους: μεγαλύτερη εξατομίκευση των παροχών και πολιτικών, έμφαση σε πολιτικές που αφορούν την ισότητα και το περιβάλλον και δημιουργία εργασιακών διαδικασιών που ενισχύουν την ανεξαρτησία και την εμπιστοσύνη.

ποιος: μια κουλτούρα του ανήκειν & εμπιστοσύνης

Τα ταλέντα αναζητούν όλο και περισσότερο ένα αίσθημα του “ανήκειν” στην επαγγελματική τους ζωή. Κατά συνέπεια, οι παραδοσιακές απόψεις για την απασχόληση αλλάζουν, υποστηριζόμενες από ευρήματα ότι τα ταλέντα θα απέρριπταν την καλύτερη αμοιβή για έναν χώρο εργασίας με ισχυρή κουλτούρα κοινότητας'. Αυτό υπογραμμίζει την ευκαιρία για τους εργοδότες να ενισχύσουν τα κίνητρα, καλλιεργώντας μια κουλτούρα συνεργασίας και εμπιστοσύνης.

Η ανοιχτή επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα είναι ζωτικής σημασίας, δίνοντας τη δυνατότητα στα ταλέντα να εκφραστούν ελεύθερα. Οι εργοδότες είναι σημαντικό, επίσης, να ενεργήσουν με βάση την αξία που αποδίδουν τα ταλέντα στην ισότητα και στην συμπερίληψη. Με την ενσωμάτωση της ισότητας στην κουλτούρα τους, μπορούν να ενισχύσουν τη δύναμη της ομάδας, να προσελκύσουν ταλέντα και να παραμείνουν ανταγωνιστικοί στο σημερινό δυναμικό επιχειρηματικό περιβάλλον.

πώς: ισότιμη πρόσβαση στη μάθηση

Καθώς η τεχνολογία και οι οικονομικές αλλαγές επιταχύνονται, τα ταλέντα επιθυμούν να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους. Οι προσπάθειες επανεκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να επιμελούνται προσεκτικά και να προσφέρονται σε όλους τους εργαζόμενους δίκαια. Οι εξατομικευμένες ευκαιρίες ανάπτυξης θα είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της συμμετοχής των ανθρώπων και τη διασφάλιση ότι η δια βίου μάθηση θα γίνει μέρος της οργανωσιακής κουλτούρας.

Η νέα αποστολή για τους εργοδότες είναι να διασφαλίσουν ότι ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των ταλέντων, δημιουργώντας δίκαια περιβάλλοντα εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, όπου τα ταλέντα νιώθουν ότι ανήκουν και μπορούν να εξασφαλίσουν τη σταδιοδρομία που επιθυμούν.

Οι οργανισμοί που ενστερνίζονται πλήρως αυτήν την αποστολή θα απολαύσουν τα οφέλη της καλύτερης επιχειρηματικής απόδοσης και ενός πιο παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού.



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, τι περιμένουν από τους εργοδότες τους και πόσο πρόθυμοι είναι να το ζητήσουν. Η μελέτη εξετάζει το χάσμα μεταξύ των επιθυμιών του παγκόσμιου ανθρώπινου δυναμικού και των πραγματικών συνθηκών και παρακολουθεί πώς αυτό μεταβάλλεται με την πάροδο του χρόνου.

Διενεργείται διαδικτυακά σε άτομα ηλικίας 18-67 ετών, οι οποίοι είτε είναι εργαζόμενοι που απασχολούνται για τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα, είτε είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, είτε είναι άνεργοι που αναζητούν εργασία

Η Evalueserve χρησιμοποιείται για σκοπούς δειγματοληψίας. Η έρευνα για το 2025 διεξήχθη από τις 7 Οκτωβρίου έως τις 6 Νοεμβρίου 2024, σε 750 εργαζόμενους στην Ελλάδα.

