

workmonitor

workmonitor 2026:

η εποχή της μεγάλης
προσαρμογής.



randstad

partner for talent.



περιεχόμενα.

- 3 κύρια ευρήματα.
- 7 θέματα.
- 29 κοιτώντας μπροστά.
- 31 σχετικά με την έρευνα.



κύρια ευρήματα.

κύρια ευρήματα.

Η έρευνα Workmonitor 2026 αποκαλύπτει έναν εργασιακό χώρο που χαρακτηρίζεται από την οικονομική πίεση τόσο προς τα ταλέντα όσο και προς τους εργοδότες, καθώς και από την ολοένα και μεγαλύτερη ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης (AI).

Αν και οι εργαζόμενοι είναι πιο προσεκτικοί, επανεξετάζουν το πόσο «σχετικοί» παραμένουν στην αγορά εργασίας με βάση τις γνώσεις τους αλλά και το μέλλον τους. Παράλληλα με την αναζήτηση ευελιξίας χρόνου και μεγαλύτερης αυτονομίας, υπάρχει μια συνεχής εστίαση στην αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) και μια ανάγκη για μεγαλύτερη συνεργασία, αυθεντικότητα και εμπιστοσύνη.

Βασισμένα σε στοιχεία από περισσότερα από 27.000 άτομα και 1.225 εργοδότες σε 35 αγορές, μαζί με δευτερογενή δεδομένα από πάνω από 3 εκατομμύρια αγγελίες εργασίας παγκοσμίως, ακολουθούν ορισμένα από τα σημαντικότερα ευρήματα της έρευνας.

εγώ και ο κόσμος:

από την αντικατάσταση της εργασίας στην ενίσχυση των καθηκόντων.

Οι εργαζόμενοι επαναπροσδιορίζουν τις προσδοκίες τους από την εργασία, καθώς καλούνται να ανταποκριθούν στις προκλήσεις ενός ολοένα και πιο ευμετάβλητου κόσμου. Καθώς οι εργοδότες ατενίζουν το μέλλον με αισιοδοξία, οφείλουν να αντικατοπτρίζουν αυτή τη μεταβαλλόμενη εστίαση των εργαζομένων στις στρατηγικές πρόσληψης και διατήρησης προσωπικού που εφαρμόζουν, προκειμένου να διατηρήσουν ένα ανθρώπινο δυναμικό με υψηλό κίνητρο, και να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους καθώς αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους μέσω της Τεχνητής Νοημοσύνης (AI), περιορίζοντας ταυτόχρονα τους φόβους για την απώλεια θέσεων εργασίας.

αντιμετωπίζοντας την πίεση

Το 51% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει αναλάβει μια δεύτερη εργασία, ενώ το 41% έχει αυξήσει ή σκοπεύει να αυξήσει τις ώρες απασχόλησης στην τρέχουσα εργασία του. Από όσους κατέχουν μια τυπική θέση πλήρους απασχόλησης, το 26% θα προτιμούσε πλήρη απασχόληση σε συνδυασμό με μια παράλληλη δραστηριότητα για πρόσθετο εισόδημα, όπως θα έκανε και το 24% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης

Το 65% των εργοδοτών δηλώνει ότι έχει επενδύσει στην τεχνητή νοημοσύνη τους τελευταίους 12 μήνες και αυτή η ενίσχυση του AI είναι εμφανής και στους εργαζόμενους. Το 57% αναφέρει ότι περισσότεροι οργανισμοί ενθαρρύνουν τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης, ενώ το 75% αισθάνεται σιγουριά ότι μπορεί να χρησιμοποιήσει τις τελευταίες τεχνολογίες.

αναντιστοιχία προσδοκιών για το AI

Ωστόσο, οι μισοί από τους υπαλλήλους γραφείου που συμμετείχαν στην έρευνα (50%) πιστεύουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη θα ωφελήσει περισσότερο τις εταιρείες παρά τους ίδιους τους εργαζόμενους. Παρόλο που οι κενές θέσεις εργασίας που απαιτούν δεξιότητες χειρισμού «AI agents» έχουν εκτοξευθεί κατά 1.587%, το 15% αναμένει ότι η τεχνητή νοημοσύνη δεν θα επηρεάσει καθόλου την εργασία του.



εργαζόμενοι που έχουν αναλάβει μια δεύτερη εργασία για να ανταπεξέλθουν στο αυξημένο κόστος ζωής



εργοδότες που έχουν επενδύσει στην τεχνητή νοημοσύνη τους τελευταίους 12 μήνες



εργαζόμενοι που δηλώνουν ότι η συνολική επένδυση της εταιρείας τους στην τεχνητή νοημοσύνη έχει αυξηθεί

κύρια ευρήματα.

εγώ και η ομάδα μου:

οι managers είναι το κλειδί για την σταθερότητα.

Η εμπιστοσύνη στον εργασιακό χώρο δέχεται πιέσεις, ωστόσο η εργασία παραμένει μια δύναμη ισορροπίας σε ένα ολοένα και πιο ασταθές μακροοικονομικό περιβάλλον. Οι συνεργατικές ομάδες χωρίς αποκλεισμούς παραμένουν κρίσιμες για την απόδοση, με τους managers να αναδεικνύονται τόσο ως πυλώνες σταθερότητας όσο και ως θεμελιωτές της εμπιστοσύνης.

ζητήματα εμπιστοσύνης έρχονται στην επιφάνεια

Ενώ το 100% των εργοδοτών εμφανίζεται βέβαιο για την ανάπτυξη της επιχείρησής του φέτος, μόνο το 38% των εργαζομένων συμμερίζεται την ίδια άποψη. Η εμπιστοσύνη που νιώθουν οι εργαζόμενοι προς τη διοίκηση και τους συναδέλφους τους έχει επίσης μειωθεί κατά τον τελευταίο χρόνο (63% το 2026 από 75% το 2025).

Αντιστοίχως, η συνεργασία τίθεται υπό δοκιμασία, καθώς τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τις προκλήσεις που μπορεί να επιφέρει η απομακρυσμένη και η υβριδική εργασία.

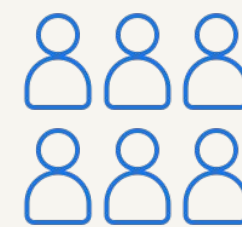
οι managers και το ΑΙ γεφυρώνουν τα χάσματα

Το 65% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει ισχυρή σχέση με τον/την manager του (σημειώνοντας αύξηση 5 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2025), ενώ το 54% αισθάνεται μεγαλύτερη σύνδεση μαζί του/της, παρά με την εταιρεία στο σύνολό της. Παρόλα αυτά, το 45% χρησιμοποιεί πλέον την τεχνητή νοημοσύνη για επαγγελματικές συμβουλές, αντί να συμβουλευτεί τον/την manager του.

πέντε γενιές στον χώρο εργασίας

Οι εργοδότες αναγνωρίζουν ξεκάθαρα την αξία της διαφορετικότητας: Όλοι (100%) πιστεύουν ότι οι ομάδες που αποτελούνται από διαφορετικές γενιές βελτιώνουν την παραγωγικότητα. Οι εργαζόμενοι συμφωνούν, με το 77% να δηλώνει ότι είναι πιο παραγωγικό όταν συνεργάζεται και υιοθετεί διαφορετικές απόψεις. Επιπλέον, το 68% βασίζεται σε συναδέλφους από άλλες γενιές για να διευρύνει τους ορίζοντές του και τις γνώσεις του.

Αναζητώ περισσότερη διασφάλιση από τον/την manager μου λόγω του τρέχοντος ασταθούς μακροοικονομικού περιβάλλοντος



53% συμφωνώ



47% διαφωνώ

Βασίζομαι σε συναδέλφους από διαφορετικές γενιές για να διευρύνω τους ορίζοντές μου στην εργασία

gen z

64%

millennials

68%

gen x

68%

baby boomers

72%

85%

των εργοδοτών δηλώνουν ότι η απομακρυσμένη ή υβριδική εργασία έχει καταστήσει τη συνεργασία πιο δύσκολη

κύρια ευρήματα.

εγώ:

η άνοδος της επιτυχίας με προσωπικούς όρους.

Η οικονομική αστάθεια και η πιο απαιτητική αγορά εργασίας έχουν οδηγήσει τους εργαζόμενους στο να είναι πιο προσεκτικοί στον τρόπο που διαχειρίζονται την καριέρα τους. Παρόλα αυτά, δεν υποχωρούν σε όσα έχουν τη μεγαλύτερη σημασία γι' αυτούς. Για τους εργοδότες, η πρόκληση έγκειται στην εξισορρόπηση των επιχειρηματικών αναγκών με την ανάγκη των εργαζομένων για προσωπική δράση και αυτονομία.

επαναπροσδιορισμός της σταδιοδρομίας

Οι εργοδότες δίνουν μεγαλύτερη αξία στις δεξιότητες και την εμπειρία παρά στα τυπικά προσόντα κατά την πρόσληψη (85%) και θεωρούν ότι η παραδοσιακή γραμμική πορεία σταδιοδρομίας — δηλαδή μια καριέρα ή εργασία σε μόνο μια εταιρεία με τακτικές προαγωγές — είναι ξεπερασμένη (75%). Περίπου 1 στους 3 εργαζόμενους (34%) συμφωνεί, δηλώνοντας ότι δεν επιθυμεί μια γραμμική καριέρα, αλλά προτιμά να αποκτά εμπειρία σε διαφορετικούς τύπους θέσεων και κλάδους.

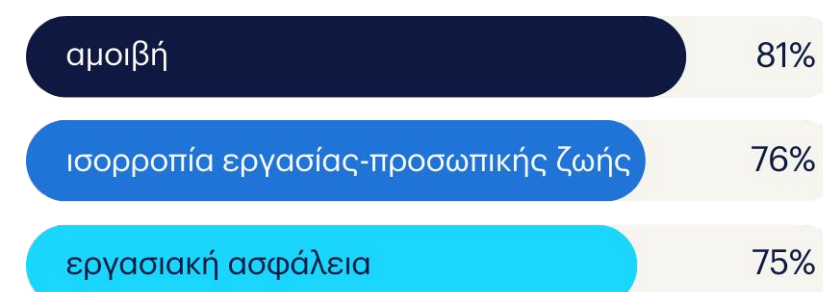
η αμοιβή προσελκύει και η ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής διατηρεί

Το 81% των εργαζομένων δηλώνει ότι ο μισθός είναι ο κυριότερος παράγοντας κατά την αναζήτηση νέας εργασίας. Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (44%) παραμένει πάνω από την αμοιβή και την εργασιακή ασφάλεια (27% το καθένα) ως ο κύριος λόγος για την παραμονή στην τρέχουσα θέση τους.

η αυτονομία οδηγεί στην αφοσίωση

Παρά την οικονομική αστάθεια, το 41% των εργαζομένων αποχώρησε από μια εργασία που δεν συμβάδιζε με την προσωπική του ζωή (αύξηση από το 37% πέρυσι). Ακόμα, ενώ το 80% των εργοδοτών πιστεύει ότι η αυτονομία ενισχύει τη δέσμευση, την παραγωγικότητα και τη διατήρηση του προσωπικού, κανένας από τους ερωτηθέντες δεν επιτρέπει στους εργαζόμενους να καθορίζουν το πρόγραμμά τους.

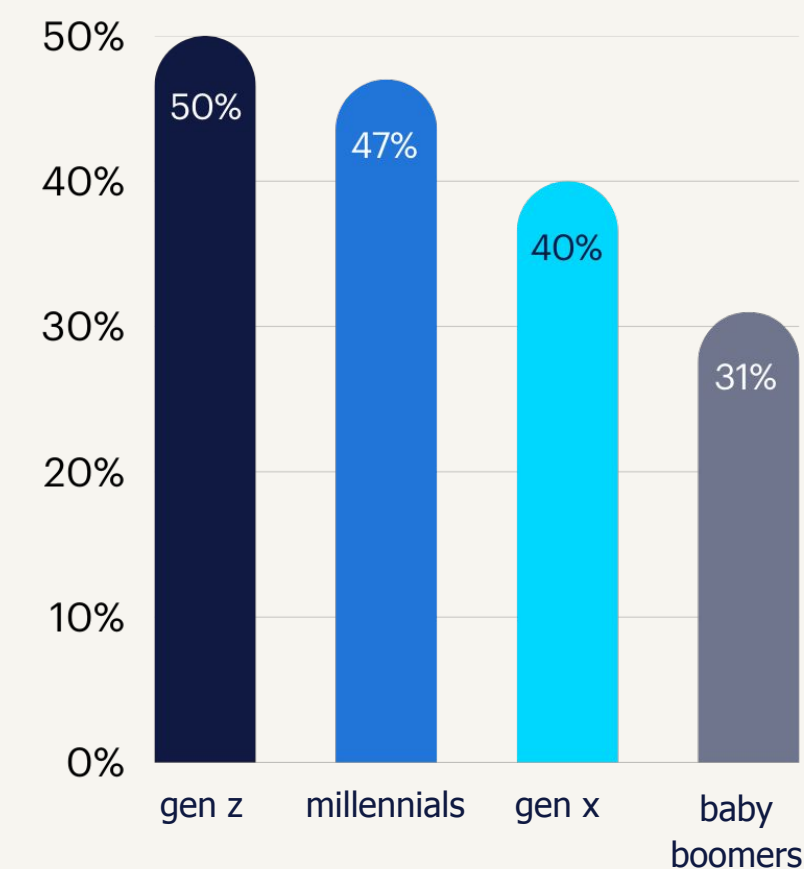
πόσο σημαντικοί είναι αυτοί οι παράγοντες για εσάς όταν σκέφτεστε την τρέχουσα εργασία σας ή/και μια πιθανή μελλοντική απασχόληση;



ποιος είναι ο κύριος λόγος για τον οποίο θα επιλέγατε να παραμείνετε στην τρέχουσα εργασία σας;



παραιτήθηκα από μια θέση που δεν ταίριαζε με την προσωπική μου ζωή





θέματα.

- ⁸ εγώ και ο κόσμος:
από την αντικατάσταση της εργασίας
στην ενίσχυση των καθηκόντων.
- ¹⁵ εγώ και η ομάδα μου:
οι managers είναι το κλειδί για την
σταθερότητα.
- ²² εγώ:
η άνοδος της επιτυχίας με
προσωπικούς όρους.



θέμα 1:

εγώ και ο κόσμος:
από την
αντικατάσταση της
εργασίας στην
ενίσχυση των
καθηκόντων.

τεχνητή νοημοσύνη, αβεβαιότητα και απασχολησιμότητα.

Οι εργαζόμενοι επαναπροσδιορίζουν τις προσδοκίες τους από την εργασία, καθώς προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις προκλήσεις ενός ολοένα και πιο ασταθούς κόσμου. Η οικονομική αβεβαιότητα, το αυξανόμενο κόστος ζωής και ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης είναι μερικοί μόνο από τους παράγοντες που διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο τα ταλέντα αντιλαμβάνονται τη σταδιοδρομία και τη μελλοντική τους απασχολησιμότητα.

Καθώς οι εργοδότες ατενίζουν το μέλλον με αισιοδοξία, οφείλουν να αντικατοπτρίσουν αυτή τη μετατόπιση των προτεραιοτήτων των εργαζομένων στις στρατηγικές προσλήψεων και διατήρησης προσωπικού, προκειμένου να διατηρήσουν ένα ανθρώπινο δυναμικό με υψηλό κίνητρο.

Είναι ,λοιπόν, επιτακτική ανάγκη να υποστηριχθούν οι εργαζόμενοι καθώς ενισχύουν τις δεξιότητές τους μέσω της Τεχνητής Νοημοσύνης, ελαχιστοποιώντας παράλληλα τους φόβους για την αντικατάσταση της εργασίας.

επιχειρηματική αισιοδοξία:

“Η επιχείρησή μας βρίσκεται σε τροχιά ανάπτυξης για το επόμενο έτος”

100%
εργοδότης

38%
εργαζόμενος



εγώ και ο κόσμος.

προσαρμογή υπό πίεση.

Με τις οικονομικές πιέσεις να αυξάνονται τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζόμενους, οι παραδοσιακές μορφές εργασίας και οι ρόλοι γίνονται ολοένα και πιο ρευστοί.

Προκειμένου να ανταπεξέλθουν στο αυξανόμενο κόστος ζωής, το 51% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει αναλάβει, ή εξετάζει το ενδεχόμενο να αναλάβει, μια δεύτερη εργασία. Το ποσοστό αυτό είναι παραπάνω από το διπλάσιο σε σχέση με το 2024 (22%).

Το 41% έχει αυξήσει ή σκοπεύει να αυξήσει τις ώρες απασχόλησης στην τρέχουσα εργασία του, σημειώνοντας άνοδο από το 20% που ήταν το 2024.

Οι νεότερες γενιές είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν μια επιπλέον εργασία ή πρόσθετες ώρες απασχόλησης συγκριτικά με τις μεγαλύτερες γενιές.

Από όσους κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης, το 26% θα προτιμούσε μια παράλληλη δραστηριότητα μαζί με τον πλήρη ρόλο του για την εξασφάλιση πρόσθετου εισοδήματος, όπως θα έκανε και το 24% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

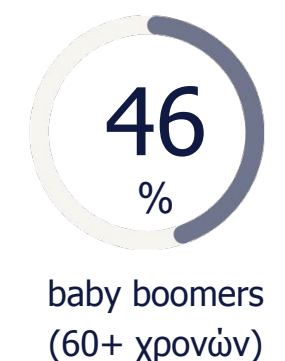
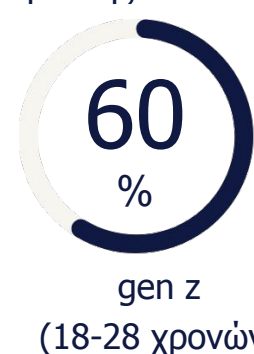
Σε σύγκριση με πέρυσι, οι ερωτηθέντες είναι λιγότερο πρόθυμοι να ζητήσουν αυξήσεις αποδοχών. Περισσότεροι εργαζόμενοι παραμένουν στις θέσεις εργασίας τους παρόλο που είναι δυσαρεστημένοι. Λιγότεροι ερωτηθέντες δηλώνουν ότι έχουν απειλήσει με παραίτηση προκειμένου να διαπραγματευτούν καλύτερες αμοιβές ή συνθήκες εργασίας. Το αίσθημα ότι "δεν ανήκουν" —παραδοσιακά ένας ισχυρός παράγοντας για αλλαγή εργασίας— αποτελεί επίσης μικρότερο κίνητρο για να σκεφτούν την αποχώρηση σε σχέση με το 2025.

Σχεδόν οι μισοί ανησυχούν για τον αντίκτυπο της οικονομικής αβεβαιότητας στην εργασιακή τους ασφάλεια (45%), με τους εργαζόμενους στην περιοχή Ασίας-Ειρηνικού να εμφανίζονται οι πιο προβληματισμένοι παγκοσμίως, γεγονός που τους καθιστά πιο προσεκτικούς στις επαγγελματικές τους μετακινήσεις.

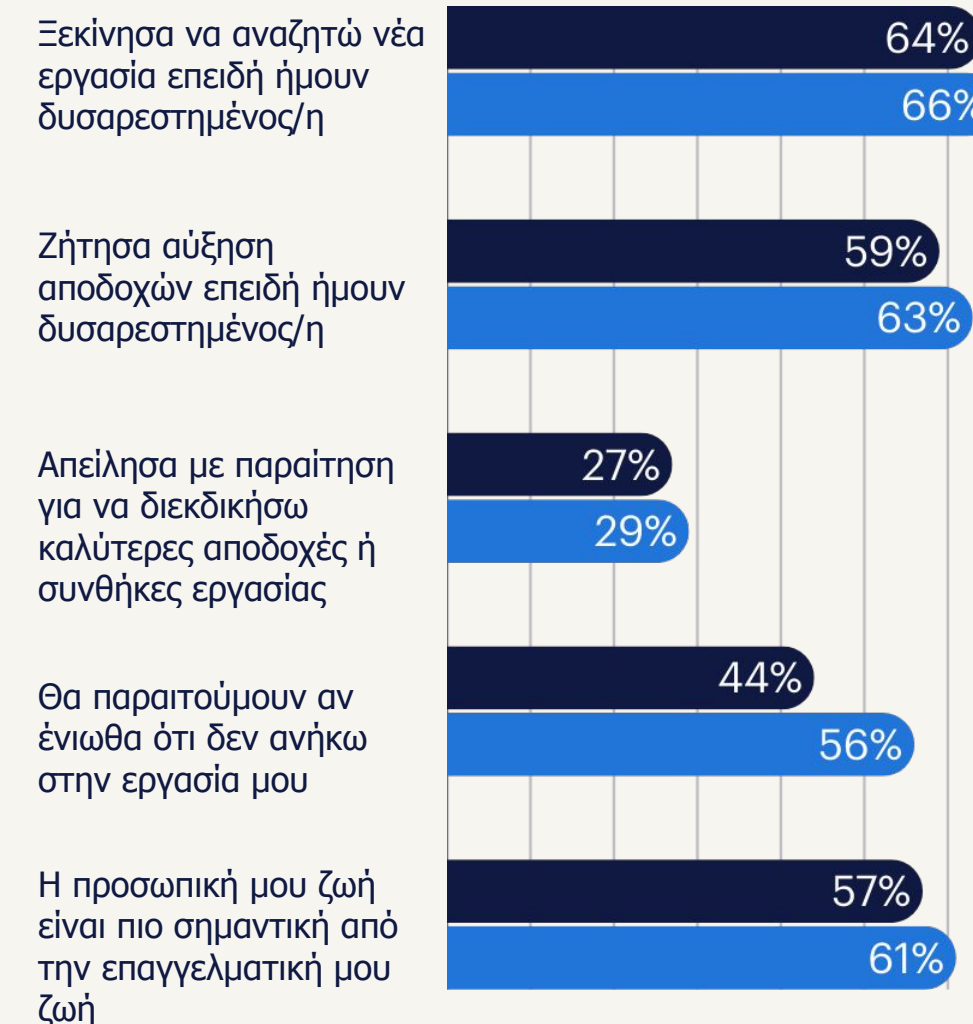
Για τους εργοδότες, η παροχή πιο διαφοροποιημένων τρόπων εργασίας θα μπορούσε να αποτελέσει καθησυχαστικό παραγοντα και, εν τέλη, να συμβάλλει στη διατήρηση των εργαζομένων.

αντιμετωπίζοντας το αυξανόμενο κόστος ζωής

Έχω αναλάβει δεύτερη εργασία προκειμένου να ανταπεξέλθω στο αυξημένο κόστος διαβίωσης.



οι εργαζόμενοι είναι πιο προσεκτικοί στις κινήσεις τους



● 2026 ● 2025

εγώ και ο κόσμος.

η ενσωμάτωση της τεχνητής νοημοσύνης.

Σε σύγκριση με πέρυσι, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες αναφέρουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη έχει εξελιχθεί από το πειραματικό στάδιο σε ένα βασικό επιχειρηματικό εργαλείο.

Με πρώτους τους κλάδους της τεχνολογίας και των logistics, σχεδόν τα δύο τρίτα των εργοδοτών δηλώνουν ότι έχουν επενδύσει στο AI τους τελευταίους 12 μήνες.

Τα δεδομένα μας δείχνουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη και η αυτοματοποίηση αντικαθιστούν όλο και περισσότερο ρόλους χαμηλής πολυπλοκότητας και διεκπεραιωτικού χαρακτήρα, βοηθώντας ενδεχομένως στην αντιμετώπιση των σοβαρών ελλείψεων ανθρώπινου δυναμικού σε διάφορους κλάδους, μέσω της ενίσχυσης της παραγωγικότητας.

Αυτή η ενίσχυση είναι αισθητή και για τους εργαζόμενους. Σχεδόν έξι στους δέκα εργαζόμενους αναγνωρίζει τη θετική επίδραση του AI στην παραγωγικότητά του (57%) — ένα γεγονός που συμμερίζεται το 60% των εργοδοτών, οι οποίοι δηλώνουν ότι το AI αύξησε την παραγωγικότητα της εταιρείας τους κατά τον τελευταίο χρόνο.

Οι εργαζόμενοι αισθάνονται επίσης ότι το AI κάνει την εργασία τους ευκολότερη και τους επιτρέπει να αναλαμβάνουν πιο ουσιαστικά καθήκοντα (58%).

Η τεχνητή νοημοσύνη συνεχίζει να βρίσκεται στην κορυφή της λίστας με τις επιθυμητές εκπαιδεύσεις — σημειώνοντας άνοδο από το 42% στο 46% στις τρεις κορυφαίες επιλογές των ερωτηθέντων σε ετήσια βάση, με τα δύο τρίτα των εργαζομένων να επιθυμούν μεγαλύτερη επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων AI από τους εργοδότες τους (66%).

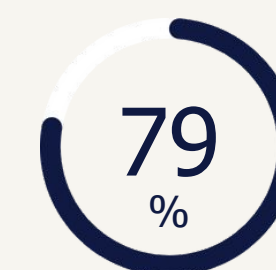
Ωστόσο, η πλειονότητα των ανθρώπων πιστεύει ότι διαθέτει τις δεξιότητες για να αξιοποιήσει θετικά το AI στην καριέρα του (69%), και πάνω από τα δύο τρίτα (75%) των εργαζομένων νιώθουν σίγουροι ότι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις τελευταίες τεχνολογίες.

Υπάρχει, όμως, ένα μικρό χάσμα μεταξύ των διαφορετικών τύπων εργασίας, με τους εργαζόμενους γραφείου να είναι πιο πιθανό να νιώθουν σίγουροι για τις τεχνολογικές δεξιότητες σε σχέση με όσους δεν εργάζονται σε γραφείο, όπως στους κλάδους των μεταφορών & logistics, του λιανικού εμπορίου και FMCG και των κατασκευών.

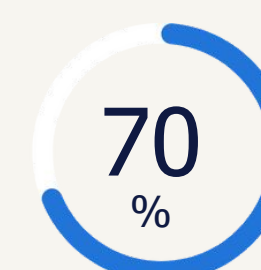
Καθώς η αγορά εργασίας μετατοπίζεται από τους αμιγώς τεχνικούς AI ρόλους — εκείνους που κατασκευάζουν τα συστήματα— προς το "AI-empowered" ταλέντο, δηλαδή εργαζόμενους που μπορούν να εφαρμόζουν το AI και να ερμηνεύουν τα αποτελέσματά του, τα τεχνικά επαγγέλματα πρέπει να εστιάσουν ιδιαίτερα στην ενίσχυση των τεχνολογικών δεξιοτήτων για να αξιοποιήσουν στο έπακρο αυτή την ευκαιρία.

Αυτές οι τάσεις υπογραμμίζουν ότι το AI δεν είναι απλώς ενσωματωμένο στις επιχειρήσεις, αλλά εξελίσσεται σε παράγοντα διαφοροποίησης — τόσο για τους εργαζόμενους που επιδιώκουν να θωρακίσουν τις δεξιότητές τους για το μέλλον, όσο και για τους εργοδότες που στοχεύουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τα καλύτερα talenta για τη δημιουργία ενός ανθρώπινου δυναμικού ενισχυμένου από την τεχνητή νοημοσύνη.

νιώθω σίγουρος ότι
μπορώ να
χρησιμοποιήσω τις
τελευταίες
τεχνολογίες

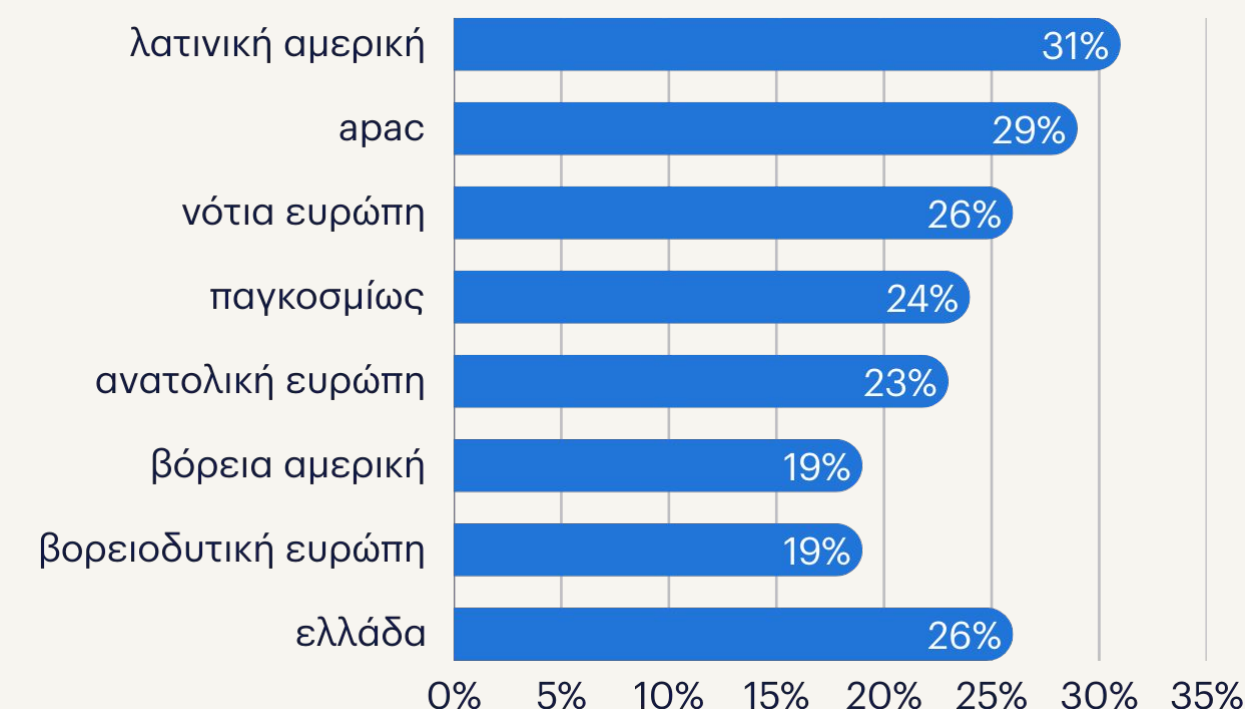


εργαζόμενοι γραφείου
white collar



εργαζόμενοι εκτός γραφείου
grey & blue collar

εργαζόμενοι ανά περιοχή που επιθυμούν ευκαιρίες ανάπτυξης
δεξιοτήτων στην τεχνητή νοημοσύνη



εγώ και ο κόσμος. προσδοκίες για το ΑΙ.

Πίσω από αυτές τις θετικές εξελίξεις σχετικά με το ΑΙ, υποβόσκει ένα στρώμα αβεβαιότητας, το οποίο ενισχύει την επιτακτική ανάγκη για προσαρμογή τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών.

Οι μισοί από τους εργαζόμενους γραφείου που συμμετείχαν στην έρευνα (50%) πιστεύουν ότι το ΑΙ θα ωφελήσει περισσότερο τις εταιρείες παρά τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Το 30% του συνόλου των εργαζομένων ανησυχεί ότι οι θέσεις εργασίας του θα εξαφανιστούν μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια, αν και το μεγαλύτερο μερίδιο, 45%— δηλώνει ότι δεν ανησυχεί για κάτι τέτοιο.

Επιπλέον, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των γενεών. Η Gen Z είναι η γενιά που ανησυχεί περισσότερο, ενώ οι Baby Boomers επιδεικνύουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και είναι οι λιγότερο ανήσυχοι σχετικά με τον αντίκτυπο του ΑΙ και την ικανότητά τους να προσαρμοστούν.

Το 15% των εργαζομένων αναμένει ότι η τεχνητή νοημοσύνη δεν θα επηρεάσει καθόλου την εργασία του. Αντίστοιχα, το 15% των εργοδοτών δηλώνει ότι ο αντίκτυπος του ΑΙ θα είναι χαμηλός. Αντίθετα, το 60% των εργοδοτών και το 61% των εργαζομένων αναμένει ότι το ΑΙ θα έχει από υψηλή έως πολύ υψηλή επίδραση στα εργασιακά καθήκοντα.

Έτσι, ενώ οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν τη σημασία του ΑΙ ως εργαλείο και τη μετασχηματιστική του δύναμη, εξακολουθούν να μην έχουν σαφή εικόνα για τις δομικές επιπτώσεις της τεχνητής νοημοσύνης στον ρόλο τους και στη μελλοντική τους σταδιοδρομία.

Εάν οι οργανισμοί δεν επικοινωνήσουν με διαφάνεια το πλάνο τους για την εφαρμογή του ΑΙ, κινδυνεύουν να αποξενώσουν το ανθρώπινο δυναμικό που χρειάζεται να επανεκπαιδεύσουν.

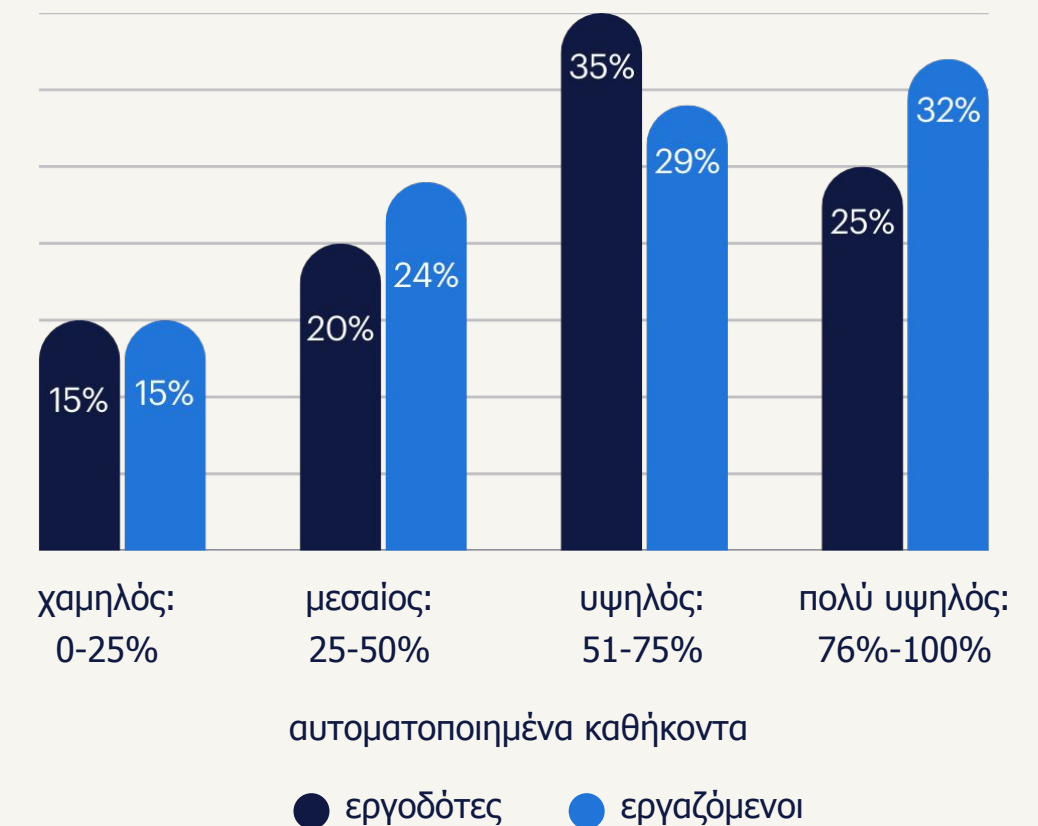
Οι εργοδότες είναι σημαντικό να έχουν ένα ξεκάθαρο πλάνο για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και την αξιοποίηση του ΑΙ προς όφελός τους, εκμεταλλευόμενοι τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται καθώς τα προφίλ των θέσεων εργασίας μεταβάλλονται. Οι οργανισμοί οφείλουν να επενδύσουν στην ανάπτυξη του ΑΙ εκεί που έχει τη μεγαλύτερη σημασία και με τρόπους που οι εργαζόμενοι θα μπορούν να αισθανθούν, να δουν και να βιώσουν στην καθημερινή τους εργασία.

Ενώ οι εργαζόμενοι προσπαθούν ακόμα να αποκρυπτογραφήσουν το μέλλον των ρόλων τους, η αγορά στρέφεται ήδη προς συστήματα υψηλής αυτονομίας· οι αγγελίες εργασίας που ζητούν δεξιότητες "ΑΙ Agent" έχουν εκτοξευθεί κατά 1.587%, σηματοδοτώντας μια στροφή προς μια αυτόνομη τεχνητή νοημοσύνη που θα αναδιαμορφώσει ριζικά τον τρόπο εκτέλεσης των εργασιών. Ως απάντηση, το 46% των εργαζομένων αναζητά ήδη ευκαιρίες για να θωρακίσει τις δεξιότητές του για το μέλλον, παίρνοντας τον έλεγχο της επαγγελματικής του αξίας εκτός των επίσημων εταιρικών προγραμμάτων εκπαίδευσης.



των εργαζομένων αισθάνονται ότι η υιοθέτηση της τεχνητής νοημοσύνης βοηθά κυρίως τους εργοδότες και όχι τους εργαζόμενους

πόσο υψηλός θα είναι ο αντίκτυπος του ΑΙ στα εργασιακά καθήκοντα;



εγώ και ο κόσμος. ανάλυση απόψεων εργοδοτών-εργαζομένων.

τεχνητή νοημοσύνη και παραγωγικότητα



εργοδότες **60%** το ΑΙ αύξησε την παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού μας κατά τον τελευταίο χρόνο

εργαζόμενοι **57%** το ΑΙ με κάνει πιο παραγωγικό στην εργασία μου

επένδυση στην τεχνητή νοημοσύνη

εργοδότες που έχουν επενδύσει στο ΑΙ τους τελευταίους 12 μήνες

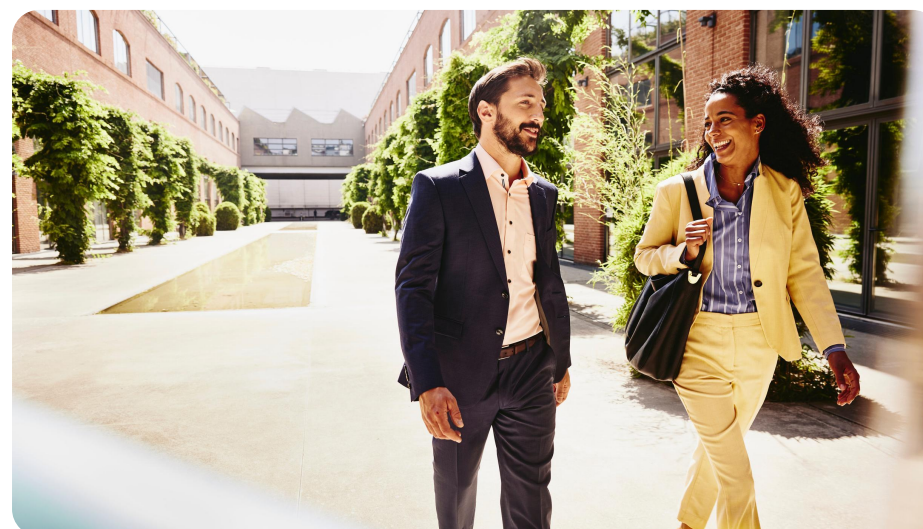
65%

εργαζόμενοι που δηλώνουν ότι η συνολική επένδυση της εταιρείας τους στο ΑΙ έχει αυξηθεί

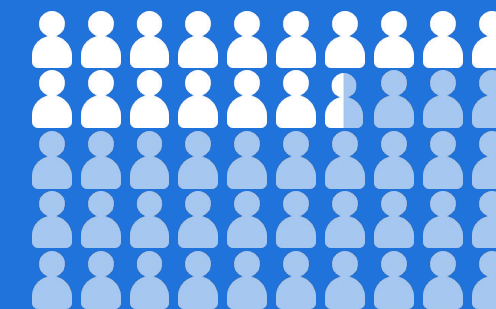
26%

εργαζόμενοι που δηλώνουν ότι η επιχείρησή τους θα μπορούσε να κάνει περισσότερα για να επενδύσει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ΑΙ

66%



το μέλλον των entry-level θέσεων εργασίας



33%

της Gen Z πιστεύει ότι η εργασιακή του ασφάλεια έχει αυξηθεί τους τελευταίους 12 μήνες



εργοδότες

σχεδιάζω να προσλάβω λιγότερους απόφοιτους φέτος σε σύγκριση με πέρυσι, λόγω της τεχνητής νοημοσύνης



εργαζόμενοι

ανησυχώ ότι οι entry-level θέσεις εργασίας θα εξαφανιστούν μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια λόγω της τεχνητής νοημοσύνης

εγώ και ο κόσμος.

κύρια συμπεράσματα.

1.

η τεχνητή νοημοσύνη έχει ενσωματωθεί

Τα δεδομένα δείχνουν ότι η τεχνητή νοημοσύνη είναι βαθιά ενσωματωμένη στις εργασιακές πρακτικές για πολλούς εργαζόμενους και εργοδότες. Για να εδραιωθεί η διαφάνεια, οι εργοδότες θα πρέπει να επικοινωνούν το όραμα και τις στρατηγικές τους για το ΑΙ σε όλα τα επίπεδα. Η δημιουργία ευκαιριών για τη συζήτηση των προσδοκιών και της πραγματικότητας θα βοηθήσει στην οικοδόμηση μιας κοινής κατανόησης σε ολόκληρο το ανθρώπινο δυναμικό.

2.

διασφαλίζοντας την ομαλή υιοθέτηση του ΑΙ

Οι εργοδότες οφείλουν να εντοπίσουν τα κενά δεξιοτήτων που προκύπτουν από τις στρατηγικές τους και να εκπαιδεύσουν τα talenta τους, ώστε να τα καλύψουν, αντιμετωπίζοντας τις ελλείψεις μέσω της εσωτερικής ανάπτυξης του προσωπικού. Οι εργαζόμενοι, από την πλευρά τους, θα πρέπει να δεσμευτούν στη διά βίου μάθηση και την προσαρμοστικότητα, προκειμένου να ενισχύσουν την απασχολησιμότητά τους. Ιδιαίτερη ευκαιρία παρουσιάζεται για το εργατοτεχνικό προσωπικό, να βελτιώσει τον χειρισμό του ΑΙ, ώστε να καλύψει τους αναδυόμενους εργασιακούς ρόλους.

3.

η ευελιξία ως μοχλός διατήρησης του προσωπικού

Τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι εργοδότες βιώνουν τις προκλήσεις του δύσκολου επιχειρηματικού τοπίου. Με σημαντικά ποσοστά του ανθρώπινου δυναμικού να αναλαμβάνουν δεύτερη εργασία ή πρόσθετες ώρες, για να ανταπεξέλθουν οικονομικά, είναι πιο σημαντικό από ποτέ για τους εργοδότες να δείξουν ενσυναίσθηση για τις πιέσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι. Η υιοθέτηση μιας ευέλικτης προσέγγισης όσον αφορά τα μοντέλα και τη ροή εργασίας θα επιτρέψει στους εργοδότες να δημιουργήσουν ευκαιρίες υποστήριξης των εργαζομένων και να οικοδομήσουν συστήματα, που τους επιτρέπουν να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ενός απαιτητικού οικονομικού περιβάλλοντος.



θέμα 2:

εγώ και η ομάδα μου:
οι managers είναι το
κλειδί για την
σταθερότητα.

εμπιστοσύνη και συνεργασία.

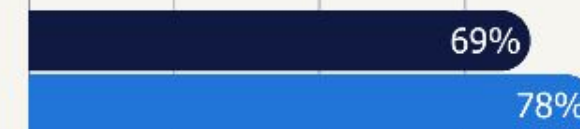
Η εμπιστοσύνη στον εργασιακό χώρο δοκιμάζεται, ωστόσο η εργασία εξακολουθεί να αποτελεί έναν παράγοντα ισορροπίας, μέσα σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο μακροοικονομικό περιβάλλον. Οι ομάδες που προωθούν τη συμπερίληψη και την συνεργασία παραμένουν ζωτικής σημασίας για την απόδοση. Δεδομένου ότι στη σημερινή αγορά συνυπάρχουν 4 γενιές και σύντομα θα εισέλθει και η 5η γενιά - κάτι το οποίο συμβαίνει για πρώτη φορά - τα διοικητικά στελέχη οφείλουν να αντιπροσωπεύουν την σταθερότητα και να επενδύουν συνεχώς στην εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών του ανθρώπινου δυναμικού.

η προοπτική των εργασιακών σχέσεων

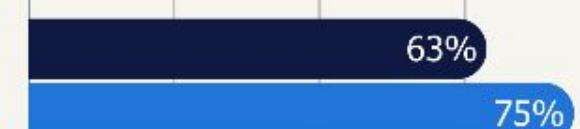
η εργασία μου μου προσφέρει την αίσθηση του "ανήκειν"



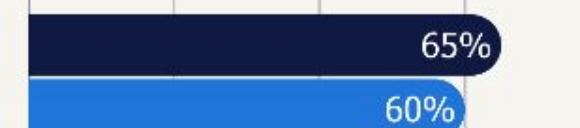
εμπιστεύομαι τους συναδέλφους μου



αισθάνομαι ότι μπορώ να εμπιστευτώ τη διοίκηση της εταιρείας μου



έχω μια ισχυρή σχέση με τον/την manager μου



● 2026 ● 2025

εγώ & η ομάδα μου.

χτίζοντας ξανά την εμπιστοσύνη.

Σε έναν απρόβλεπτο κόσμο, οι χώροι εργασίας συνεχίζουν να προσφέρουν μια αίσθηση κοινότητας και σταθερότητας. Τα $\frac{2}{3}$ των εργαζομένων (68%) δηλώνουν ότι ο εργασιακός τους χώρος το επιτυγχάνει αυτό, αν και σημειώνεται πτώση σε σχέση με το 78% που καταγράφηκε το 2025.

Παρατηρείται ότι, η εμπιστοσύνη προς την ηγεσία (63%) και μεταξύ των συναδέλφων (69%), μειώνεται σημαντικά σε σχέση με το 2025. Και στις δύο περιπτώσεις, η γενιά Z και η γενιά X παρουσιάζουν χαμηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης συγκριτικά με τους Millennials και τους Baby Boomers. Η περιοχή APAC αναδεικνύεται ως η περιοχή με τα υψηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης, τόσο προς την ηγεσία των οργανισμών (77%) όσο και προς τους συναδέλφους (81%).

Η εμπιστοσύνη ως προς τις επιχειρήσεις επηρεάζεται επίσης: ενώ 10 στους 10 εργοδότες αισθάνονται σιγουριά για την ανάπτυξη της επιχείρησής τους φέτος, ωστόσο μόλις σχεδόν 4 στους 10 (38%) εργαζόμενους συμμερίζονται το ίδιο.

Παρά τη μικρή πτώση σε σχέση με πέρυσι, περίπου τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων εξακολουθούν να αισθάνονται ότι οι εργοδότες τους, τους εμπιστεύονται (74%), ενώ το 68% νιώθει άνετα να εκφράζει τις απόψεις του ανοιχτά.

Το 72% δηλώνει ότι μπορεί να είναι ο εαυτός του στην εργασία του - μια άποψη που υποστηρίζεται κυρίως από τις "μεγαλύτερες" γενιές. Σε συνέχεια αυτού, το ποσοστό των ταλέντων που κρύβουν πτυχές του εαυτού τους έχει μειωθεί από το 61% στο 53%. Τέλος, η Gen X αισθάνεται τη μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση να παραμένει πιστή στον εαυτό της, ενώ η Gen Z εμφανίζεται πιο επιφυλακτική.

Ακόμα κι έτσι, η πόλωση στην ευρύτερη κοινωνία επηρεάζει επίσης τον τρόπο με τον οποίο εκφραζόμαστε στην εργασία. Το 40% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι αποφεύγει συστηματικά τις πολιτικές συζητήσεις, ενώ μόλις το 23% αισθάνεται ότι μιλάει περισσότερο για την πολιτική σήμερα σε σχέση με πριν από πέντε χρόνια.

Το 70% των εργοδοτών έχει ανταποκριθεί σε αυτή την εξέλιξη θεσπίζοντας επίσημες πολιτικές ή κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το ποια θέματα θεωρούνται κατάλληλα για συζήτηση στον χώρο εργασίας.

Οι συμμετέχοντες από τη Νότια Ευρώπη δήλωσαν σε μεγαλύτερο ποσοστό (61%) ότι ο οργανισμός τους έχει ήδη προχωρήσει σε τέτοιες ενέργειες, ενώ την ίδια στιγμή οι εργοδότες στη Λατινική Αμερική εμφανίζονται ως οι λιγότερο προετοιμασμένοι, με μόλις το 46% να διαθέτει αντίστοιχες πολιτικές.

Αυτό υπογραμμίζει ότι η διαρκής ανάγκη των εργαζομένων για ένα εργασιακό περιβάλλον κοινωνικής αποδοχής, απαιτεί τον επαναπροσδιορισμό των στρατηγικών για την διατήρηση των εργαζομένων και την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης. Η έρευνά μας δείχνει ότι υπάρχουν δύο βασικοί παράγοντες για να επιτευχθεί αυτό: η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών ρόλων και γενεών και η ενδυνάμωση του ρόλου των ηγετών.

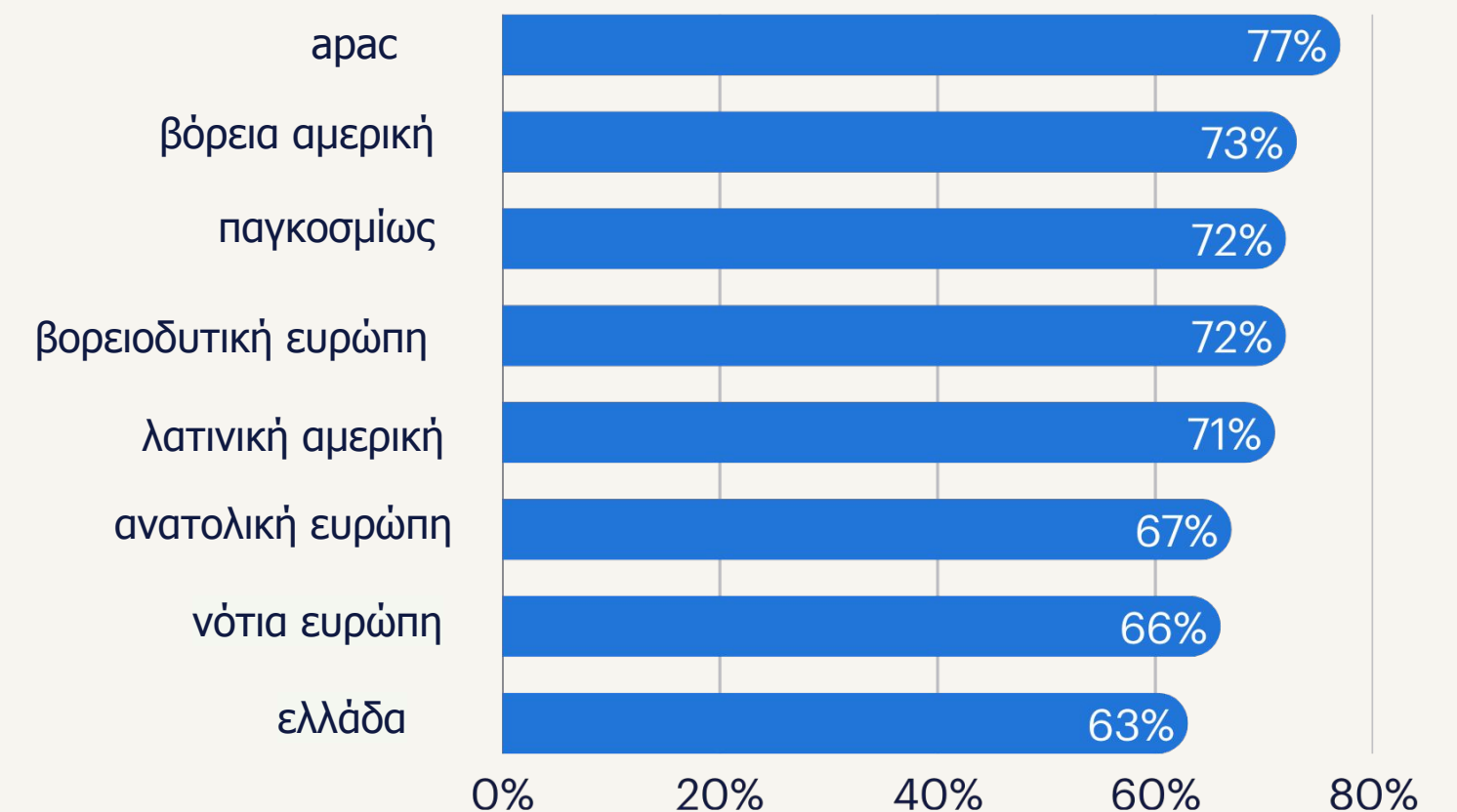
68%

αισθάνομαι άνετα να μοιράζομαι τις προσωπικές μου απόψεις στην εργασία μου, χωρίς να φοβάμαι ότι θα κριθώ

40%

αποφεύγω να συζητώ για πολιτικά θέματα με τους συναδέλφους μου

αισθάνομαι ότι μπορώ να εμπιστευτώ την ηγεσία της εταιρείας μου



εγώ & η ομάδα μου.

managers & AI: γεφυρώνοντας τα κενά.

Με τον εργασιακό χώρο να λειτουργεί ως σημείο αναφοράς και σταθερότητας σε περιόδους μεγάλων αλλαγών, η σχέση των ταλέντων με τους managers τίθεται ξανά στο επίκεντρο.

Το 65% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει μια ισχυρή σχέση με τον/την manager του, σημειώνοντας αύξηση κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2025. Οι σχέσεις αυτές παρατηρούνται μάλιστα ισχυρότερες στους κλάδους των κατασκευών, της πληροφορικής (IT) & των τηλεπικοινωνιών και των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

Παρατηρήθηκε ότι σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι (54%) νιώθουν πιο δεμένοι με τον manager τους παρά με την εταιρεία στο σύνολό της. Σε αυτό το πλαίσιο, τα ταλέντα στρέφονται όλο και περισσότερο στους managers τους για επιβεβαίωση και σαφήνεια.

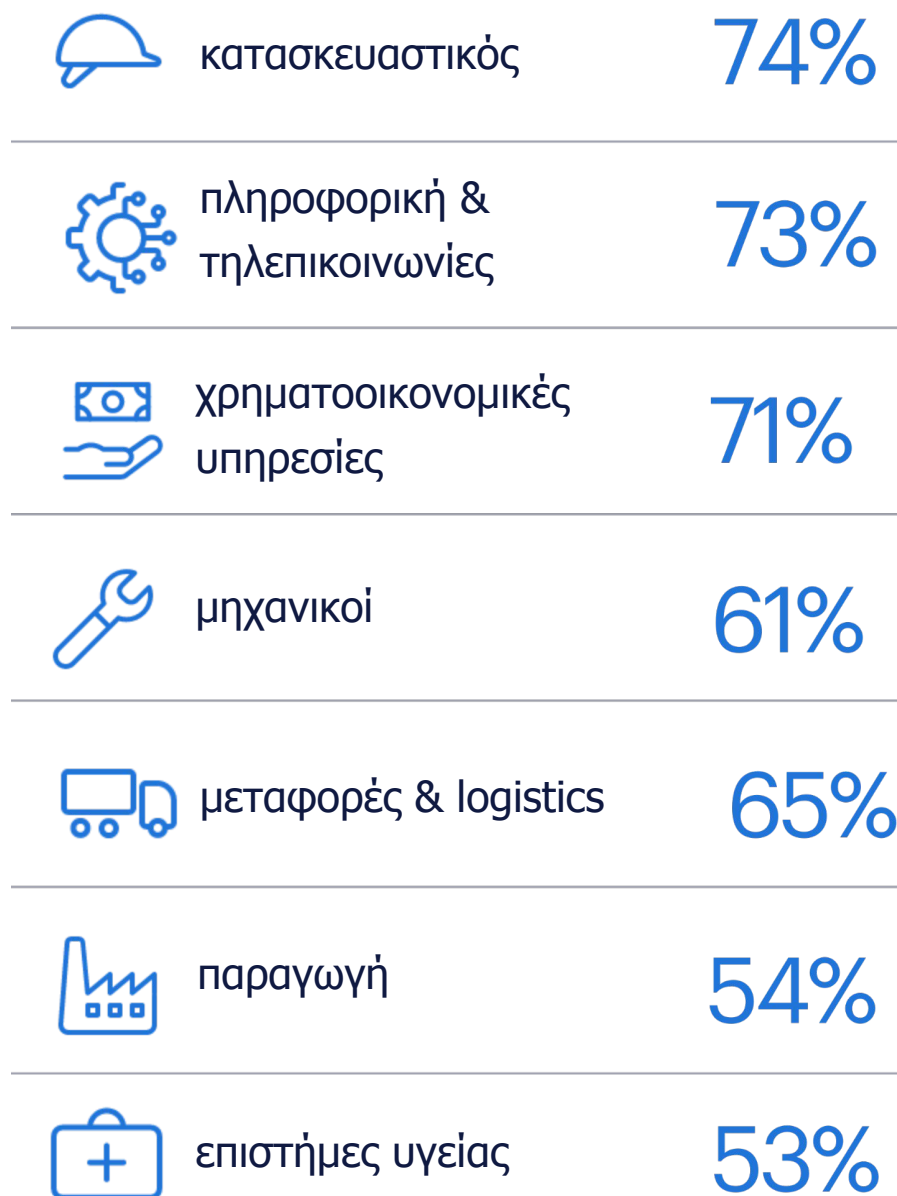
Η εξωτερική αστάθεια σήμερα, οδηγεί το 53% των εργαζομένων να αναζητά επιβεβαίωση από τους managers του. Αυτό συμβαίνει πιθανώς επειδή πιστεύουν ότι ο υπεύθυνός τους μεριμνά για τα συμφέροντά τους (62%) και τον εμπιστεύονται για την επαγγελματική τους εξέλιξη (60%, σημειώνοντας αύξηση 6 ποσοστιαίων μονάδων).

Ωστόσο, σχεδόν οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, δηλώνουν ότι χρησιμοποιούν την Τεχνητή Νοημοσύνη για συμβουλές που αφορούν την εργασία τους, αντί να απευθυνθούν στον manager τους, με τους Millennials και τους Baby Boomers να εμφανίζουν μεγαλύτερη τάση προς αυτό. Η επιλογή του AI ενδέχεται να εξηγείται από το γεγονός ότι η ανησυχία για την εργασιακή ασφάλεια αποτρέπει ένα παρόμοιο ποσοστό (46%) από το να θέσει ζητήματα στον manager του.

Ενώ οι εργοδότες οφείλουν να γνωρίζουν ότι το AI εξελίσσεται σε μια "εύκολη λύση" για τους εργαζόμενους, η μεγαλύτερη ευκαιρία έγκειται στην ενίσχυση του ρόλου των managers ως πρότυπα εμπιστοσύνης για το ανθρώπινο δυναμικό.

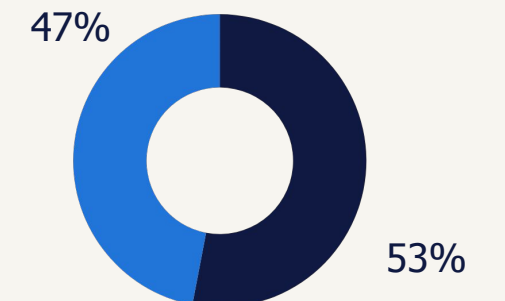
Οι εργοδότες αξιοποιούν ήδη τους managers στις στρατηγικές διατήρησης του προσωπικού τους. Το 70% δηλώνει ότι ενθαρρύνει ενεργά τους managers να επικοινωνούν πιο τακτικά με τα ταλέντα, προκειμένου να μειωθούν οι αποχωρήσεις. Η συμβολή των managers ως πρεσβευτές της εμπιστοσύνης στον χώρο εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας για τις μελλοντικές στρατηγικές προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων.

έχω μια ισχυρή σχέση με τον/την manager μου

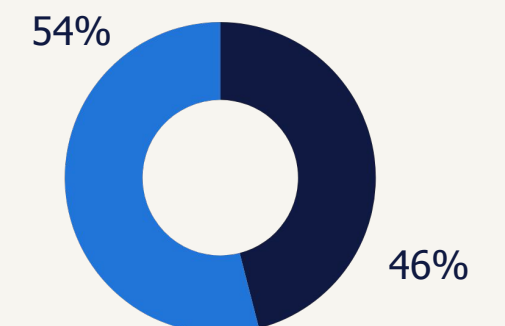


επιβεβαίωση, ανασφάλεια και συμβουλές από AI

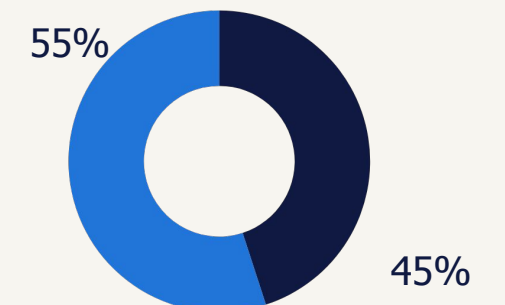
αναζητώ περισσότερη επιβεβαίωση από τον manager μου λόγω του τρέχοντος ασταθούς μακροοικονομικού περιβάλλοντος



αποφεύγω να αναφέρω ζητήματα στον manager μου λόγω της εργασιακής ανασφάλειας



χρησιμοποιώ την Τεχνητή Νοημοσύνη (AI) για να ζητήσω συμβουλές σχετικά με την εργασία μου, αντί να απευθυνθώ στον/στην manager μου



● συμφωνώ ● διαφωνώ

εγώ & η ομάδα μου.

η συνεργασία ως κινητήριο δύναμη της παραγωγικότητας.

Ένα επιπλέον αντίδοτο στην αστάθεια, τόσο στον κόσμο της εργασίας όσο και ευρύτερα, αποτελεί η συνεχής έμφαση στη συνεργασία μεταξύ ατόμων, ομάδων και των πέντε διαφορετικών γενεών που συνυπάρχουν στον εργασιακό χώρο.

Τα talέντα πιστεύουν ότι είναι πιο παραγωγικά όταν συνεργάζονται και ανταλλάσσουν απόψεις, με άλλα μέλη της ομάδας (77%).

Η συνεργασία μεταξύ των γενεών ξεχωρίζει ιδιαίτερα. Το 68% των talέντων δηλώνει ότι βασίζεται σε συναδέλφους διαφορετικών γενεών για να διευρύνει τους ορίζοντές του. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν την αξία της αμφίδρομης μάθησης μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων.

Την ίδια στιγμή, το 100% των εργοδοτών αναδεικνύει την ηλικιακή πολυμορφία ως κίνητρο για παραγωγικότητα, ενώ το 90% επιθυμεί η διοίκηση να αφιερώνει περισσότερο χρόνο στη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των ομάδων.

Η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων είναι πιθανό να οδηγήσει στην αποχώρηση των talέντων. Παραπάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων (37%) έχει αποχωρήσει από μια εργασία, λόγω έλλειψης συνεργασίας στον οργανισμό. Παράλληλα, η πλειοψηφία των εργοδοτών (95%) θεωρεί το υγιές εργασιακό περιβάλλον ως έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες διατήρησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Επιπλέον η συνεργασία πρόσωπο με πρόσωπο έχει ιδιαίτερη σημασία. Η επιστροφή στο γραφείο είναι κάτι που έχει απασχολήσει αρκετό καιρό τον εργασιακό χώρο. Παρά τις συνεχιζόμενες συζητήσεις για την επιστροφή στο γραφείο, σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι (43%) αισθάνονται ότι η εργασία στο φυσικό χώρο —μαζί με την ομάδα τους— ενισχύει την παραγωγικότητά τους, ένα εύρημα που ισχύει για όλες τις γενιές.

Οι εργοδότες ευθυγραμμίζονται επίσης με την αξία της δια ζώσης συνεργασίας, με το 85% να δηλώνει ότι η εξ αποστάσεως ή η υβριδική εργασία έχει καταστήσει τη συνεργασία πιο απαιτητική.

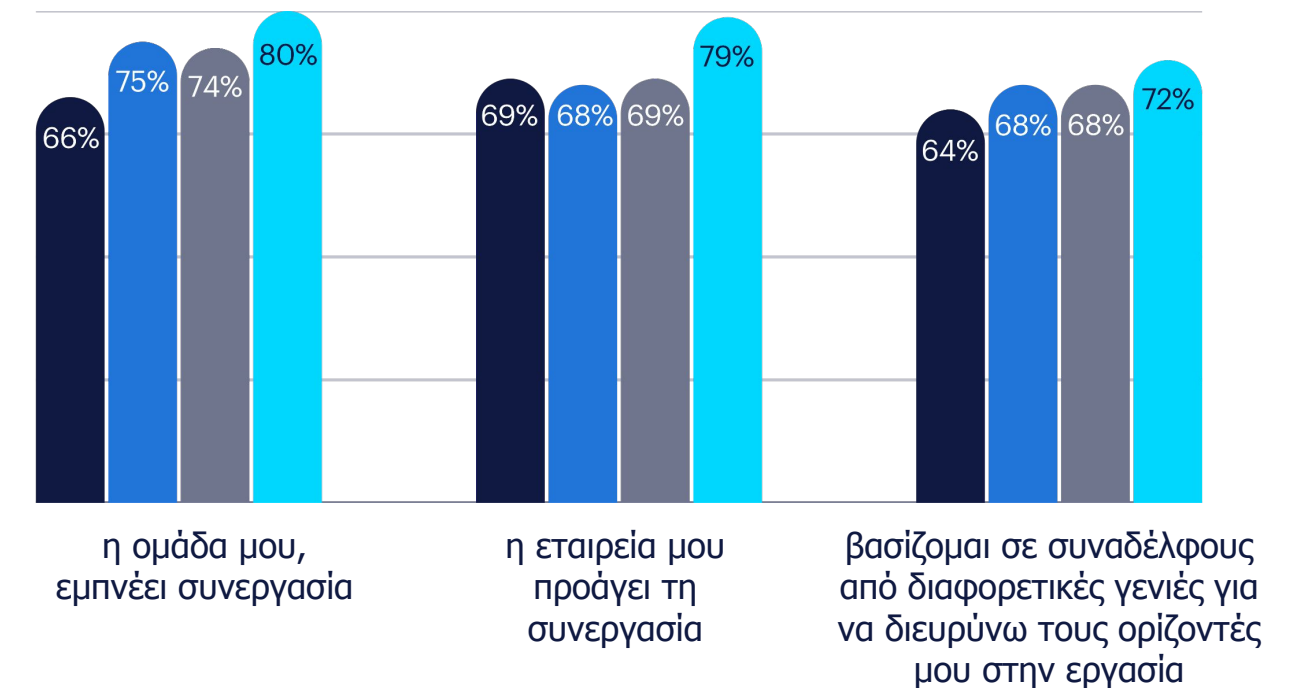
Ένα θετικό στοιχείο είναι ότι η πλειονότητα των talέντων πιστεύει πως οι εργοδότες τους επιτυγχάνουν τη σωστή ισορροπία. Το 74% περιγράφει τις ομάδες του ως συνεργατικές, ενώ το 70% έχει την ίδια άποψη για την εταιρεία του συνολικά.

Πέρα από την ανθρώπινη επαφή, η συνεργασία εξελίσσεται σε τεχνική αναγκαιότητα. Η ζήτηση για AI Trainers (+247%) και Prompt Engineers (+97%) αυξάνεται ραγδαία, με την κινητικότητα σε αυτούς τους ρόλους να ξεπερνά το 50%. Οι πιο αποτελεσματικές ομάδες AI λειτουργούν πλέον ως ευέλικτα δίκτυα και όχι ως απομονωμένες δομές.

οι γενιές διδάσκουν η μία την άλλη



το επίπεδο συνεργασίας στο επιχειρηματικό περιβάλλον



● γενιά Z ● millennials ● γενιά X ● baby boomers

εγώ & η ομάδα μου. ανάλυση απόψεων εργοδοτών-εργαζομένων.

Παρά την οικονομική αστάθεια, την εργασιακή ανασφάλεια και το αυξημένο κόστος ζωής, ένα υγιές περιβάλλον συνεργασίας παραμένει καθοριστικός παράγοντας για τη διατήρηση των εργαζομένων.

managers ως θεματοφύλακες της εμπιστοσύνης

ενθάρρυνα τους managers να επικοινωνούν πιο τακτικά με τους εργαζομένους, ώστε να διασφαλίσουμε τη διατήρηση των ταλέντων μας

70%

εργοδότης

αναζητώ περισσότερη επιβεβαίωση από τον manager μου, λόγω της αβεβαιότητας που επικρατεί στο μακροοικονομικό περιβάλλον

53%

ταλέντα

διστάζω να εκφράσω τυχόν προβληματισμούς στον manager μου, λόγω της εργασιακής ανασφάλειας

46%

ταλέντα



αναγνωρίζοντας τα οφέλη της συνεργασίας

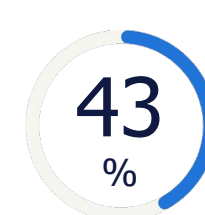
εργοδότες



η απομακρυσμένη ή υβριδική εργασία έχει καταστήσει τη συνεργασία πιο δύσκολη

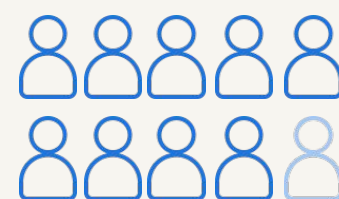
ταλέντα

ταλέντα



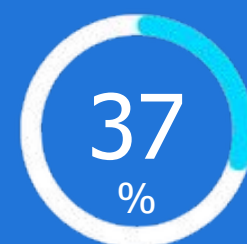
η εργασία από το γραφείο βελτιώνει την παραγωγικότητα μου

ταλέντα



90% εργοδότες

η διοίκηση του οργανισμού μου θα έπρεπε να αφιερώνει περισσότερο χρόνο στη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ των ομάδων



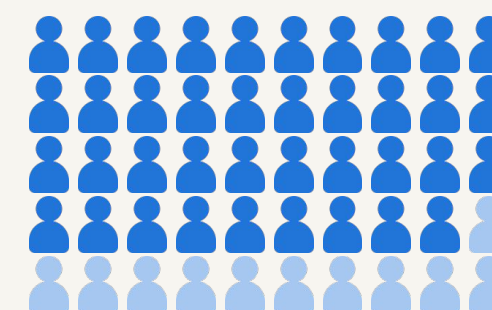
αποχώρησα από μια εργασία επειδή δεν υπήρχε κλίμα συνεργασίας



αξιοποιώντας το μείγμα των διαφορετικών γενεών

77% ταλέντα

η παραγωγικότητά μου αυξάνεται μέσα από τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση διαφορετικών απόψεων



η συνύπαρξη και συνεργασία διαφορετικών γενεών επιδρά θετικά στην παραγωγικότητα

100% εργοδότες

εγώ & η ομάδα μου.

κύρια ευρήματα.

1.

οι managers ως πυλώνες σταθερότητας

Σε ένα περιβάλλον συνεχών ανατροπών και οικονομικών προκλήσεων, η εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και ταλέντων δέχεται ισχυρότερες πιέσεις.. Ωστόσο, το υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ των managers και της ομάδας τους, προσφέρει στους εργοδότες την ευκαιρία να κατανοήσουν καλύτερα τι κινητοποιεί τα ταλέντα αλλά και ποιες είναι οι φιλοδοξίες τους. Χρειάζεται, λοιπόν, να αξιοποιήσουν αυτούς τους πυλώνες που προωθούν την σταθερότητα για να οικοδομήσουν ξανά την εμπιστοσύνη και να ενισχύσουν την αφοσίωση των εργαζομένων.

2.

εστιάζοντας στη συνεργασία

Εργαζόμενοι και εργοδότες συμφωνούν στα οφέλη της συνεργασίας, ωστόσο οι οργανισμοί που θα αποτύχουν στη διαχείρισή της, αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο αποχωρήσεων. Η επένδυση χρόνου στην ενίσχυση των σχέσεων εντός των ομάδων, θα αποφέρει σημαντικά θετικά αποτελέσματα στους εργοδότες. Υιοθετώντας μια προσέγγιση προσανατολισμένη στις λύσεις, το ανθρώπινο δυναμικό οφείλει να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της συνεργασίας, ιδιαίτερα μεταξύ των διαφορετικών γενεών.

3.

ανταλλαγή γνώσης μεταξύ των γενεών

Με τέσσερις γενιές στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες κάθε ηλικιακής ομάδας. Ταυτόχρονα όμως, υπάρχει μια μεγάλη ευκαιρία για την ανάπτυξη των ταλέντων μέσα από τη δημιουργία διαύλων που επιτρέπουν την ανταλλαγή γνώσεων — κυρίως σε θέματα τεχνολογίας, ήπιων δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας του κλάδου. Οι managers πρέπει να παροτρύνουν τα ταλέντα να μοιράζονται τι χρειάζονται από την ομάδα, για να εξελιχθούν επαγγελματικά, και, αντιστρόφως, πώς μπορούν οι ίδιοι να υποστηρίξουν τους συναδέλφους τους.

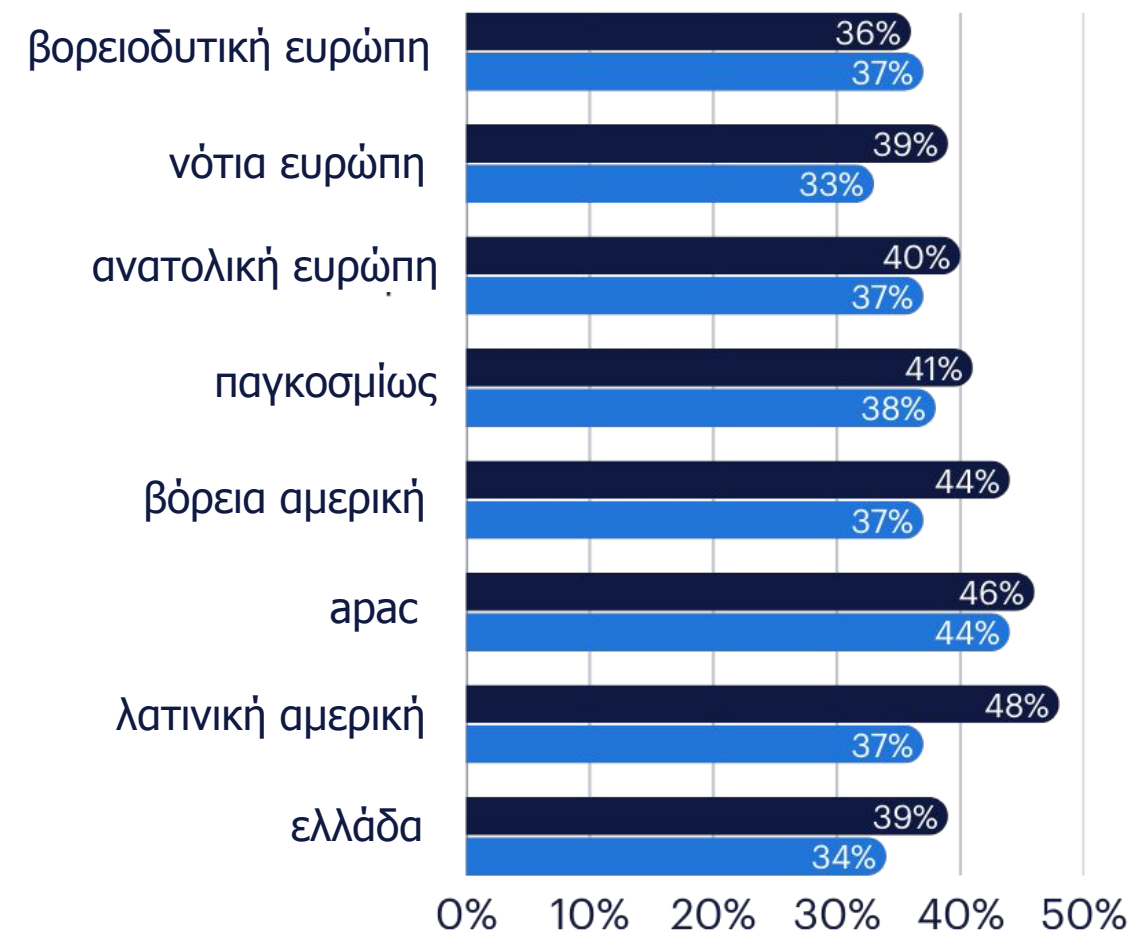
θέμα 3:

εγώ:
η άνοδος της
επιτυχίας με
προσωπικούς
όρους.

επαναπροσδιορίζοντας την επιτυχία.

Η οικονομική αστάθεια και η ολοένα πιο απαιτητική αγορά εργασίας έχουν κάνει τα talenta πιο επιφυλακτικά ως προς τη διαχείριση της καριέρας τους. Παρόλα αυτά, δεν εγκαταλείπουν όσα έχουν πραγματική σημασία γι' αυτά. Αντιθέτως, επαναπροσδιορίζουν την επιτυχία μέσα σε ένα διαρκώς πιο απρόβλεπτο περιβάλλον. Αυτό συνεπάγεται ότι δίνουν προτεραιότητα στους προσωπικούς στόχους, στα στίλ εργασίας και στις επαγγελματικές διαδρομές, είτε αυτές είναι παραδοσιακές και γραμμικές, είτε πιο ποικιλόμορφες. Για τους εργοδότες, η πρόκληση έγκειται στην εξισορρόπηση των επιχειρηματικών αναγκών με την ανάγκη των talentων για αυτονομία.

παγκόσμιες προοπτικές της επαγγελματικής πορείας



- προτιμώ να ακολουθήσω μια παραδοσιακή γραμμική επαγγελματική πορεία (μία καριέρα/εταιρεία με σταθερή ιεραρχική εξέλιξη)
- προτιμώ να εναλλάσσω διαφορετικούς τύπους εργασίας κατά τη διάρκεια της καριέρας μου (αλλαγή κλάδων και ρόλων)

63%

αισθάνομαι μεγαλύτερη δέσμευση και είμαι πιο παραγωγικός/ή στην εργασία, όταν νιώθω ότι μπορώ να είμαι ο εαυτός μου

εγώ.

χαράζοντας τη δική τους πορεία.

Καθώς η εργασία λειτουργεί ως στήριγμα σε αυτούς τους ασταθείς καιρούς, οι άνθρωποι συνεχίζουν την προσπάθειά τους να παραμείνουν πιστοί στον εαυτό τους και να έχουν τον έλεγχο της επαγγελματικής τους ζωής.

Το 63% των υπαλλήλων γραφείου αισθάνονται μεγαλύτερη δέσμευση και είναι πιο παραγωγικοί, όταν μπορούν να είναι ο εαυτός τους, ενώ το 100% των εργοδοτών δήλωσε ότι το υποστηρίζει αυτό. Επομένως, τα talenta πρέπει να γνωρίζουν ότι βρίσκονται σε ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον που τα αποδέχεται χωρίς όρους. Η ανάγκη αυτή είναι επιτακτική: το 32% των ερωτηθέντων έχει εγκαταλείψει μια θέση επειδή δεν μπορούσε να είναι ο εαυτός του, με τη γενιά Z να επηρεάζεται ακόμη περισσότερο (39%).

Η αναζήτηση της αυθεντικότητας στον χώρο εργασίας συνδέεται άμεσα με τον τρόπο που τα talenta επιθυμούν να διαμορφώσουν την καριέρα τους.

Καθώς οι παραδοσιακοί ρόλοι γίνονται ολοένα και πιο ρευστοί, η ελκυστικότητα της παραδοσιακής γραμμικής σταδιοδρομίας φθίνει, με τους εργαζόμενους να θέτουν πλέον ως προτεραιότητα την ποικιλομορφία και την αυτονομία. Ωστόσο, υπάρχουν αρκετές λεπτές πτυχές που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Οι εργοδότες δηλώνουν, ότι δίνουν προτεραιότητα στην εμπειρία και στις προσλήψεις βάσει δεξιοτήτων έναντι των τυπικών προσόντων (85%), ενώ θεωρούν ότι οι γραμμικές επαγγελματικές πορείες, δηλαδή η παραμονή σε μία εταιρεία με σταθερή ιεραρχική εξέλιξη, είναι πλέον παρωχημένες (75%).

1 στα 3 talenta (34%) συμφωνεί, δηλώνοντας ότι δεν επιθυμεί μια συμβατική καριέρα, αλλά προτιμά να αποκτήσει εμπειρία σε διαφορετικούς ρόλους και σε ποικίλους κλάδους. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό (39%) εξακολουθεί να επιθυμεί μια παραδοσιακή γραμμική επαγγελματική πορεία.

Τα talenta δεν επαναπροσδιορίζουν απλώς τις επαγγελματικές τους διαδρομές, αλλά αμφισβητούν και τον παραδοσιακό ρόλο πλήρους απασχόλησης, ως τον προτιμώμενο τρόπο εργασίας.

Εξετάζοντας το σύνολο των talenta σε όλες τις μορφές εργασίας, παρατηρούμε ότι ενώ το 56% κατέχει σήμερα θέση πλήρους απασχόλησης, μόλις το 29% δηλώνει πως μόνο αυτό είναι το προτιμώμενο μοντέλο εργασίας του. Αντιθέτως, για σχεδόν το ένα πέμπτο, το προτιμώμενο μοντέλο εργασίας είναι η πλήρης απασχόληση με παράλληλη δραστηριότητα ή επιπλέον ώρες (18%). Η αυτοαπασχόληση καταλαμβάνει την τρίτη θέση με 16%, ενώ ακολουθεί η μερική απασχόληση με παράλληλη δραστηριότητα (10%).

Τόσο οι εργαζόμενοι πλήρους, όσο και μερικής απασχόλησης δείχνουν προτίμηση στο να συνδυάσουν την τρέχουσα εργασία τους με μια παράλληλη δραστηριότητα.

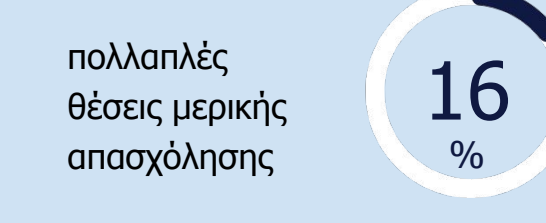
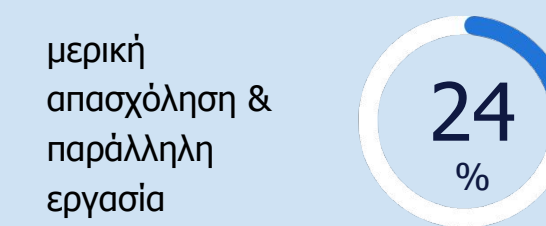
Αυτή η τάση υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι δεν αναζητούν απλώς πρόσθετες πηγές εισοδήματος, αλλά και νέους, πιο ποικιλόμορφους τρόπους βιοπορισμού.

τρέχουσα θέση (πλήρης & μερική απασχόληση) vs. επιθυμητή εργασία

εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που αναφέρουν πως προτιμούν θέσεις:



εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης που αναφέρουν πως προτιμούν θέσεις:



εγώ.

παραμονή λόγω ισορροπίας, αποχώρηση λόγω αμοιβής.

Καθώς επαναπροσδιορίζουν τη σχέση τους με την εργασία, οι εργαζόμενοι προκρίνουν πλέον την αυτονομία και την εργασία βάσει αποτελεσμάτων, αντί της αυστηρής τήρησης του τυπικού ωραρίου.

Παρά τους περιορισμούς της αγοράς, η ευελιξία και η ισορροπία ορίζουν το νέο εργασιακό μοντέλο.

Ενώ οι απολαβές αποτελούν το ισχυρότερο κίνητρο προσέλκυσης ταλέντων (81%), η ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής (44%) είναι ο βασικός λόγος που οι εργαζόμενοι παραμένουν στη θέση τους, υπερτερώντας της εργασιακής ασφάλειας (27%) και του πακέτου αποδοχών (23%).

Το ποσοστό των εργαζομένων που θεωρεί ότι η εργασία του, του παρέχει καλή ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής μειώθηκε ελαφρώς, από 79% σε 72%, με τους Baby Boomers να καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ όλων των γενεών και τη γενιά Z τα χαμηλότερα (67%).

Όπως ήταν αναμενόμενο, δεδομένης της πιο επιφυλακτικής στάσης απέναντι στην αλλαγή εργασίας, η επιθυμία για ευέλικτη εργασία αυξήθηκε από 50% το 2025 σε 54% φέτος.

Παρόλα αυτά, το μερίδιο των εργαζομένων που διαθέτουν ευελιξία ως προς τις ώρες εργασίας, με τη δυνατότητα να ορίζουν οι ίδιοι τον χρόνο εργασίας τους, μειώθηκε ελαφρώς σε σχέση με πέρυσι, από 54% σε 47%.

Μεταξύ των γενεών, οι Baby Boomers (55%) και η γενιά Z (52%) αισθάνονται ότι έχουν μεγαλύτερη ελευθερία στην επιλογή του ωραρίου τους, συγκριτικά με τους Millennials και τη γενιά X (44%).

Όσον αφορά την τοποθεσία εργασίας, το 31% παρατηρεί αυστηρότερη επιβολή φυσικής παρουσίας, κάτι που αισθάνονται εντονότερα οι Millennials (35%).

Η επιστροφή στο γραφείο έχει εμφανώς επηρεάσει την αυτονομία του τόπου εργασίας, με το σχετικό ποσοστό να υποχωρεί στο 44% (από 51% το 2025).

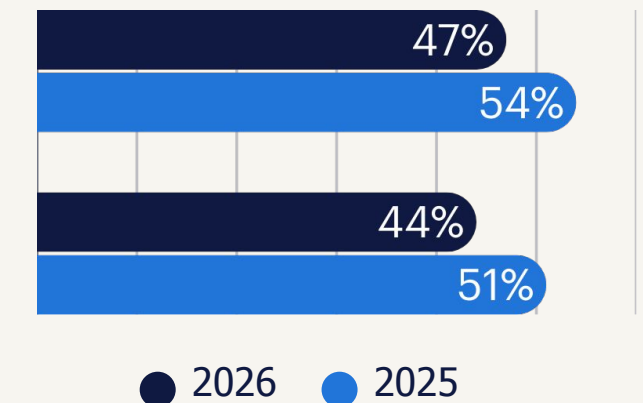
Ωστόσο, η ευελιξία αποτελεί μόνο τη μία όψη του νομίσματος, καθώς τα ταλέντα επιζητούν ευρύτερη αυτονομία στον τρόπο που εργάζονται. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η δυνατότητα επιλογής των projects που αναλαμβάνουν, κάτι που δηλώνει ότι διαθέτει το 48%. Αυτό απορρέει πιθανότατα από τις ισχυρές σχέσεις που έχουν χτιστεί με τη διοίκηση, οι οποίες θεμελιώνουν την πεποίθηση ότι η παραγωγικότητα διατηρείται υψηλή ακόμη και χωρίς στενή εποπτεία.

Ωστόσο, για τους εργοδότες, αυτή η επιδίωξη μεγαλύτερης αυτονομίας, αν και αξιολογείται θετικά, θέτει παράλληλα και νέες προκλήσεις σχετικά με το πώς θα πλαισιώσουν πρακτικά αυτή την αυξημένη ανεξαρτησία.

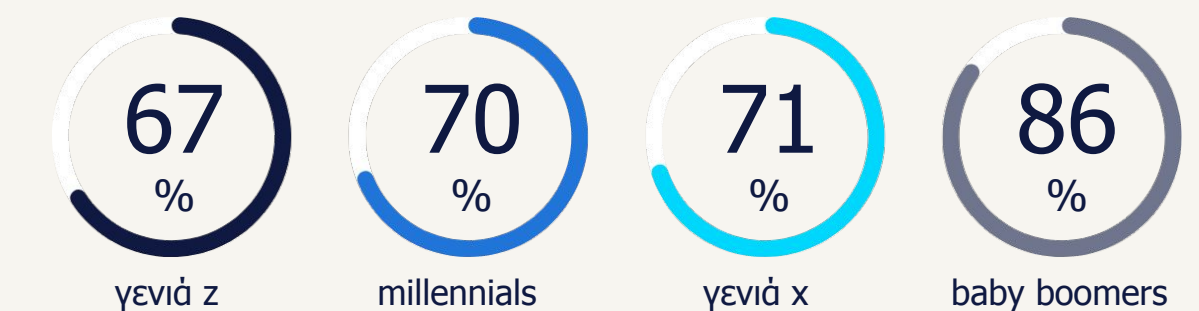
ύφεση της ευελιξίας

η θέση μου παρέχει ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας

η θέση μου παρέχει ευελιξία ως προς τον τόπο εργασίας



η εργασία μου προσφέρει καλή ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής



εγώ.

αυτονομία: το κλειδί για την αφοσίωση των εργαζομένων.

Η εργασιακή αυτονομία αποτελεί πλέον προτεραιότητα και οι εργοδότες καλούνται να την εξισορροπήσουν διατηρώντας παράλληλα τον έλεγχο στα αποτελέσματα.

Παρόλο που το 80% των εργοδοτών αναγνωρίζει πως η αυξημένη αυτονομία ενισχύει τη δέσμευση και τη διατήρηση των εργαζομένων, η στάση τους απέναντι στις διάφορες μορφές αυτονομίας ποικίλλει.

Πάνω από τα δύο τρίτα (70%) δηλώνουν ότι ο οργανισμός τους επιτρέπει στα talenta να επιλέγουν τον τόπο εργασίας τους, ωστόσο το 100% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν επιτρέπει στους εργαζομένους να καθορίζουν το δικό τους πρόγραμμα, όπως για παράδειγμα το ωράριο εργασίας.

Υπάρχει επίσης προβληματισμός ότι η μεγαλύτερη αυτονομία ίσως δυσκολεύει τη συνεργασία και την επικοινωνία, αν και η πλειοψηφία διαφωνεί (20% συμφωνούν, 80% διαφωνούν). Τέλος, μια σημαντική μερίδα (45%) θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι ζητούν υπερβολική αυτονομία, άποψη με την οποία ωστόσο διαφωνεί το 55%.

Οι εργοδότες οφείλουν να γεφυρώσουν αυτό το χάσμα ελέγχου, καθώς η ευελιξία και η ισορροπία αποτελούν πλέον καθοριστικά κίνητρα για την παραμονή των talentων, ικανά να αντισταθμίσουν ακόμη και τις χαμηλότερες αμοιβές.

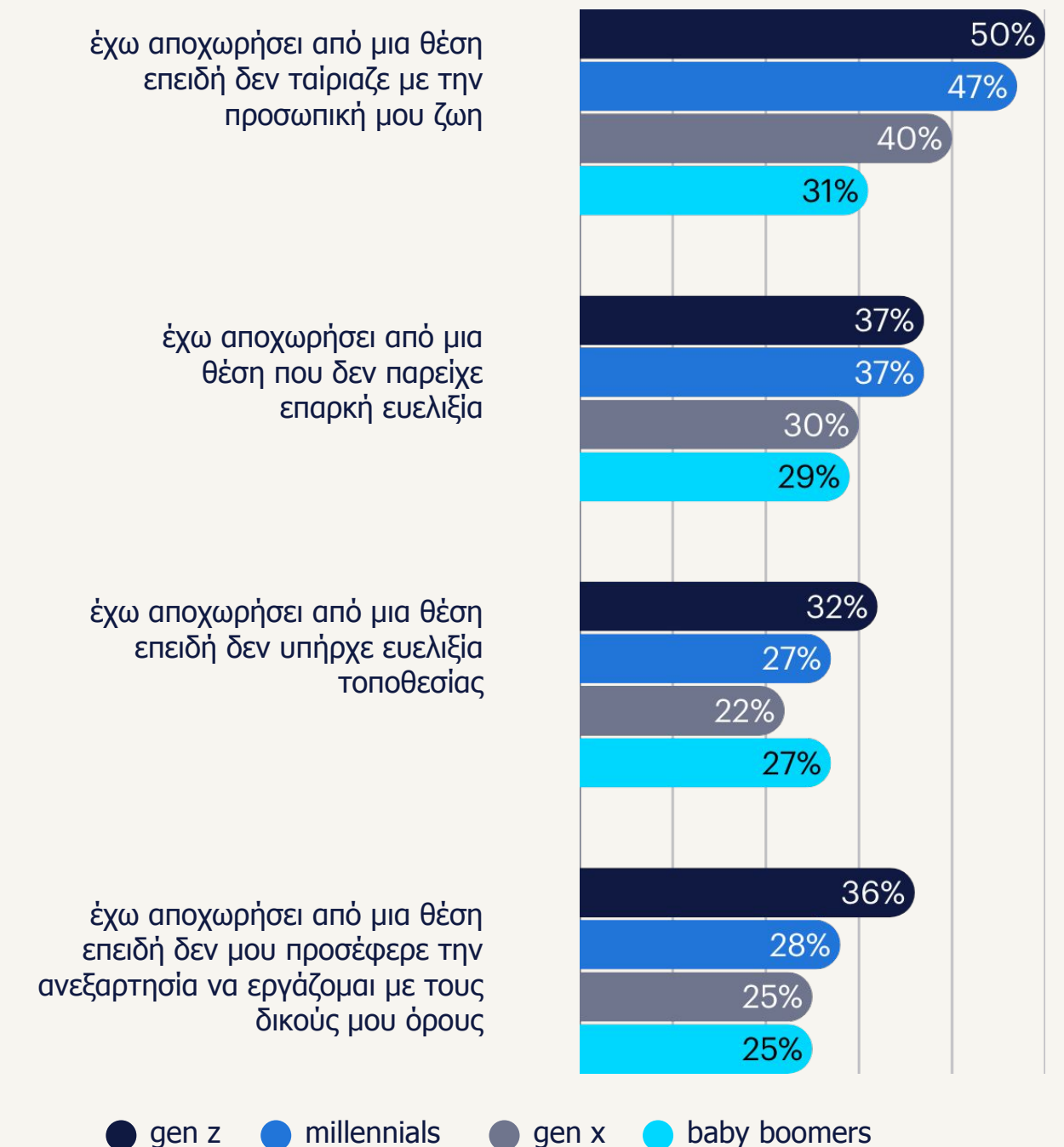
Παρά την οικονομική αβεβαιότητα, το ποσοστό όσων αποχώρησαν επειδή η θέση δεν συμβάδιζε με τη ζωή τους αυξήθηκε από 37% σε 41%, όπως και εκείνο λόγω έλλειψης ευελιξίας, από 32% σε 33%, σε σχέση με πέρυσι. Επιπλέον, το 27% δηλώνει ότι έχει αποχωρήσει λόγω έλλειψης ανεξαρτησίας στον τρόπο εργασίας του, όπως για παράδειγμα στον καθορισμό του δικού του προγράμματος ή στην κάλυψη προσωπικών εργασιακών απαιτήσεων, όπως η ευέλικτη ή η εξ αποστάσεως εργασία.

Συγκριτικά με τις άλλες γενιές, η Gen Z εμφάνισε τη μεγαλύτερη τάση αποχώρησης για τους συγκεκριμένους λόγους.

Παρόλο που ο μισθός παραμένει ο βασικότερος λόγος αλλαγής εργασίας, το 38% των ερωτηθέντων θα απέρριπτε μια νέα πρόταση αν δεν του παρείχε ευελιξία ως προς το ωράριο ή τον τόπο εργασίας.

Ενώ οι εργοδότες εξακολουθούν συχνά να βλέπουν τον εργασιακό χώρο μέσα από το πρίσμα καθιερωμένων διαδικασιών και ρόλων, τα talenta αντιλαμβάνονται τον ρόλο τους με μεγαλύτερη ρευστότητα. Η λύση δεν έγκειται στον συμβιβασμό, αλλά στον ανασχεδιασμό της εργασίας, ώστε η ηγεσία να διατηρεί τον στρατηγικό έλεγχο, παρέχοντας όμως παράλληλα στα talenta την ελευθερία που χρειάζονται για να διακριθούν και να παραμείνουν δεσμευμένα στον οργανισμό.

αυτονομία και παραμονή ανά γενιά



εγώ.

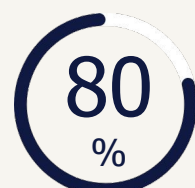
ανάλυση απόψεων εργοδοτών-εργαζομένων.

Οι εταιρείες χρειάζεται να ανταποκριθούν στην ανάγκη των ταλέντων για αυτονομία και εξατομικευμένες επαγγελματικές πορείες. Στόχος είναι η ανάπτυξη νέων προσεγγίσεων που θέτουν σε προτεραιότητα όσα έχουν αξία για τα ταλέντα, επιτρέποντας παράλληλα στους εργοδότες να διατηρούν τον έλεγχο των αποτελεσμάτων.

η αυτονομία έχει εξελιχθεί σημαντικά...

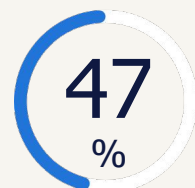
εργοδότες

η μεγαλύτερη αυτονομία οδηγεί σε υψηλότερη δέσμευση, παραγωγικότητα και διατήρηση προσωπικού στον οργανισμό μου



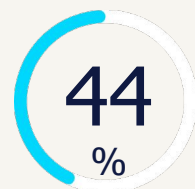
ταλέντα

η θέση μου παρέχει ευελιξία ως προς το ωράριο — μπορώ να καθορίζω πότε εργάζομαι



ταλέντα

η θέση μου παρέχει ευελιξία ως προς την τοποθεσία — μπορώ να αποφασίζω από πού εργάζομαι

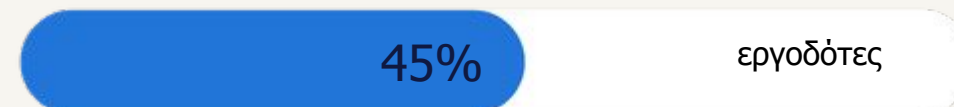


...ωστόσο εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση για τους εργοδότες

η αυτονομία μπορεί να δημιουργήσει προκλήσεις στη συνεργασία & την επικοινωνία



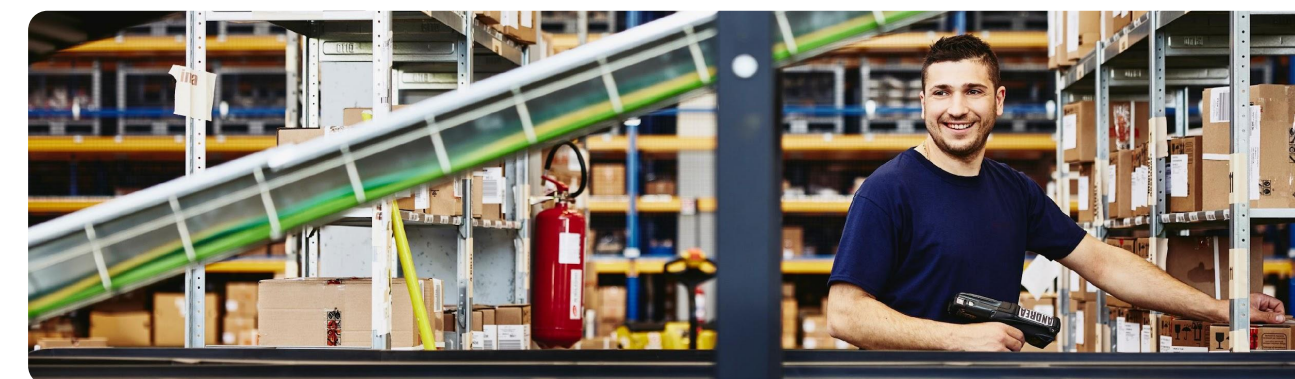
οι εργαζόμενοι σήμερα έχουν υπερβολικές απαιτήσεις αυτονομίας



χρειάζονται λύσεις για τον περιορισμό της κινητικότητας των ταλέντων



αποχώρησα λόγω έλλειψης αυτονομίας, να μπορώ να εργάζομαι με τους δικούς μου όρους (π.χ. να καθορίζω το πρόγραμμά μου ή να αποφασίζω για τα projects και τις προθεσμίες)



οι εργοδότες χρειάζεται να υποστηρίξουν διαφορετικές πορείες καριέρας

δίνω μεγαλύτερη αξία δεξιότητες και εμπειρία έναντι των τυπικών προσόντων κατά την πρόσληψη

85%

εργοδότες

η παραδοσιακή σταδιοδρομία (δηλαδή παραμονή σε μία εταιρεία με σταθερή ανέλιξη στην ιεραρχία) θεωρείται παρωχημένη

75%

εργοδότες

ταλέντα 39% επιθυμώ μια παραδοσιακή σταδιοδρομία

ταλέντα 34% προτιμώ εναλλαγές ρόλων και αντικειμένων στην καριέρα μου



εγώ.

κύρια ευρήματα.

1.

εναλλακτικές επαγγελματικές διαδρομές

Η αβεβαιότητα δημιουργεί διαφορετικές προτιμήσεις: από την ασφάλεια της παραδοσιακής ανέλιξης μέχρι την ευελιξία των εναλλακτικών διαδρομών. Οι εργοδότες που μπορούν να προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα διαδρομών εξέλιξης είναι πιθανό να ξεχωρίσουν περισσότερο στον ανταγωνισμό για την προσέλκυση ταλέντων. Ο από κοινού καθορισμός αυτών των διαδρομών θα ανταποκρίνεται καλύτερα στις φιλοδοξίες των εργαζομένων και θα οικοδομήσει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και προσωπικού.

2.

η αμοιβή προσελκύει, η ισορροπία διατηρεί

Τα ταλέντα εμφανίζονται πιο διστακτικά στις διεκδικήσεις τους, ωστόσο η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παραμένει το βασικότερο κίνητρο παραμονής. Αν και οι απολαβές αποτελούν τον ισχυρότερο παράγοντα αλλαγής εργασίας, πολλοί αρνούνται να θυσιάσουν την ευελιξία τους. Όταν η εξίσωση των μισθολογικών πακέτων του ανταγωνισμού δεν είναι πάντα εφικτή, οι εργοδότες μπορούν να αξιοποιήσουν την ευελιξία ως βασικό στοιχείο διαφοροποίησης.

3.

η αυτονομία προϋποθέτει εμπιστοσύνη

Η αρχική ζήτηση των εργαζομένων για ευελιξία ωραρίου και τοποθεσίας —όπως η τηλεργασία— μετεξελίσσεται σε μια ευρύτερη ανάγκη για αυτονομία. Το ζητούμενο πλέον ξεπερνά το «πού» και το «πότε», αλλά αφορά τον τρόπο εργασίας και την επίτευξη στόχων με προσωπικούς όρους, μακριά από παραδοσιακά πρότυπα. Η παραχώρηση αυτής της αυτονομίας είναι ένας σαφής τρόπος για τους εργοδότες να αποδείξουν ότι εμπιστεύονται τους ανθρώπους τους και, με τη σειρά τους, να εμπνεύσουν την αφοσίωση. Η εμπιστοσύνη θα είναι ζωτικής σημασίας και για τις δύο πλευρές προκειμένου να ξεπεραστούν οι επιφυλάξεις των εργοδοτών και αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την από κοινού αναζήτηση λύσεων.



κοιτώντας μπροστά.

η μεγάλη προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού: γεφυρώνοντας το χάσμα.

Τα ευρήματά μας αποκαλύπτουν ότι ένα σοβαρό χάσμα διατρέχει τους επιχειρηματικούς στόχους του 2026. Παρότι οι εργοδότες προσβλέπουν στην ανάπτυξη με απόλυτη ομοφωνία (100%), μόνο το 38% των ταλέντων συμμερίζεται την ίδια αισιοδοξία. Αυτό το «χάσμα εμπιστοσύνης» συνιστά δομικό ρίσκο για τις επιχειρήσεις.

Έτσι, σηματοδοτείται η ανάγκη για μια θεμελιώδη αλλαγή, την οποία ονομάζουμε "Η εποχή της μεγάλης προσαρμογής." Καθώς πλοηγούμαστε σε αυτή τη νέα εποχή, η προτεραιότητα πρέπει να μετατοπιστεί από την απλή διαχείριση των ταλέντων, στην ενεργή ευθυγράμμιση μαζί τους.

Τα στοιχεία αυτά αποτελούν τον οδηγό για την εξάλειψη του χάσματος, μετατρέποντας την αβεβαιότητα σε ευκαιρία κοινής εξέλιξης.

συμπέρασμα 1: εξαλείψτε τις αδυναμίες του AI

Υπάρχει ένα σημαντικό χάσμα αντίληψης: Ενώ οι εργοδότες εντείνουν τα σχέδιά τους για την ενίσχυση της αποδοτικότητας, το 15% των εργαζομένων πιστεύει ότι δεν θα υπάρξει καμία επίπτωση στα καθήκοντά του. Αυτό αφήνει το ανθρώπινο δυναμικό εκτεθειμένο. Η επιτυχία έγκειται στον συνδυασμό των ανθρώπινων δυνατοτήτων με την αποδοτικότητα των μηχανών, και όχι στην αντικατάσταση των θέσεων εργασίας.

ευκαιρία για τους εργοδότες:

«Αλλάξτε το αφήγημα από την απειλή στην ενίσχυση των καθηκόντων. Δείξτε διαφάνεια σχετικά με τον αντίκτυπο της Τεχνητής Νοημοσύνης, ώστε να βοηθήσετε το ανθρώπινο δυναμικό να μεταβεί από την άρνηση στην προετοιμασία.

ευκαιρία για τα ταλέντα:

Η εποχή της εξοικείωσης με την Τεχνητή Νοημοσύνη είναι εδώ. Είναι σημαντικό να προνοήσετε και να εξελίξετε τις δεξιότητές σας (upskilling) σχετικά με το AI, έτσι ώστε στο μέλλον ο άνθρωπος να διατηρήσει τον ρόλο του καθοδηγητή και του επόπτη των διαδικασιών — ρόλοι και χαρακτηριστικά που μόνο ο άνθρωπος παράγοντας μπορεί να προσφέρει.

συμπέρασμα 2: χτίστε εμπιστοσύνη, ξεκλειδώστε την ανάπτυξη

Η εμπιστοσύνη αποτελεί το κλειδί για τη σταθερότητα σε μια ασταθή παγκόσμια οικονομία. Καθώς η εμπιστοσύνη προς την ανώτατη διοίκηση υποχωρεί, η σχέση με τους managers αποτελεί τη πιο βασική ενέργεια του οργανισμού. Η ανάπτυξη μπορεί να επιτευχθεί μόνο όταν οι επιχειρήσεις και τα ταλέντα ευθυγραμμιστούν στην αισιοδοξία τους για το μέλλον.

ευκαιρία για τους εργοδότες:

Η ανάδειξη των managers σε θεματοφύλακες της εμπιστοσύνης θα προσφέρει στους εργαζόμενους τη σιγουριά και την ασφάλεια που απαιτείται για τη διατήρηση της δέσμευσής τους σε περιόδους αστάθειας.

ευκαιρία για τα ταλέντα:

Τα ταλέντα σήμερα έχουν την ευκαιρία να αξιοποιήσουν το πλεονέκτημα της συνύπαρξης πολλών γενεών, δηλαδή την αμφίδρομη καθοδήγηση. Η Gen Z προσφέρει την ψηφιακή της εξοικείωση, ενώ οι παλαιότερες γενιές μεταφέρουν την εμπειρία και την τεχνογνωσία του κλάδου.

συμπέρασμα 3: στήριξη των εναλλακτικών μορφών καριέρας

Το μοντέλο της παραδοσιακής γραμμικής καριέρας αποτελεί παρελθόν, με το 75% των εργοδοτών να συμφωνεί ότι είναι πλέον ξεπερασμένο. Τα ταλέντα μετριάζουν το ρίσκο χτίζοντας πολύπλευρες σταδιοδρομίες, οι οποίες βασίζονται στην ποικιλία εμπειριών και όχι στην πολυετή παραμονή σε μία θέση. Αν και οι αποδοχές παραμένουν το κορυφαίο κίνητρο προσέλκυσης, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί πλέον τον πρωταρχικό μοχλό για τη διατήρηση των εργαζομένων.

ευκαιρία για τους εργοδότες:

Η ισορροπία οδηγεί στη διατήρηση. Κερδίστε την αφοσίωση των ταλέντων στηρίζοντας μη γραμμικές διαδρομές που προσφέρουν ασφάλεια μέσω της ευελιξίας.

ευκαιρία για τα ταλέντα:

Χτίστε την ασφάλειά σας μέσα από την ποικιλομορφία. Θωρακίστε την απασχολησιμότητά σας για το μέλλον, συνθέτοντας ένα ευρύ φάσμα εμπειριών αντί να επιδιώκετε την ανέλιξη σε μία και μοναδική ιεραρχική κλίμακα.



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.

Μέσα από αυτή την έρευνα, επιδιώκουμε να ακούσουμε και να ενισχύσουμε τη φωνή των ταλέντων — συγκεκριμένα, τι επιθυμούν και τι προσδοκούν από τους εργοδότες τους, καθώς και πόσο πρόθυμοι είναι να το διεκδικήσουν. Για τον σκοπό αυτό, προσδιορίζουμε και μετράμε το χάσμα μεταξύ της εργασιακής πραγματικότητας και των φιλοδοξιών, παρακολουθώντας την εξέλιξή τους στον χρόνο.

Παράλληλα, η έρευνα καταγράφει τις απόψεις των εργοδοτών, επιτρέποντας την άμεση σύγκριση ανάμεσα στις προθέσεις των εταιρειών και τις προσδοκίες των ταλέντων, ώστε να εντοπιστούν τόσο τα σημεία επαφής όσο και τα υφιστάμενα χάσματα.

Η έρευνα διεξήχθη διαδικτυακά σε άτομα ηλικίας 18-67 ετών, τα οποία είτε εργάζονται τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα, είτε είναι ελεύθεροι επαγγελματίες, είτε είναι άνεργοι που όμως σκέφτονται να αναζητήσουν εργασία στο μέλλον, με μέγεθος δείγματος από 250 (ελάχιστο) έως 1.750 (μέγιστο) συνεντεύξεις ανά αγορά.

Για την καταγραφή των απόψεων των εργοδοτών, πραγματοποιήθηκε διαδικτυακή έρευνα σε ανώτατα στελέχη διοίκησης και ηγέτες διαχείρισης ταλέντων σε διεθνείς και τοπικούς οργανισμούς. Το δείγμα συμμετοχής κυμάνθηκε μεταξύ 20 και 55 συνεντεύξεων ανά αγορά.

Η Evalueserve χρησιμοποιείται για σκοπούς δειγματοληψίας, ενώ η συλλογή δευτερογενών δεδομένων πραγματοποιήθηκε από τη Randstad Market Intelligence, αντλώντας στοιχεία από περισσότερες από 3 εκατομμύρια αγγελίες εργασίας.

Η έρευνα διεξήχθη το διάστημα 10-28 Οκτωβρίου 2025 με τη συμμετοχή 27.062 εργαζομένων, και το διάστημα 9-30 Οκτωβρίου 2025 σε δείγμα 1.225 εργοδοτών.



750

συμμετέχοντες

18-67

ηλικία των ατόμων

ελλάδα