

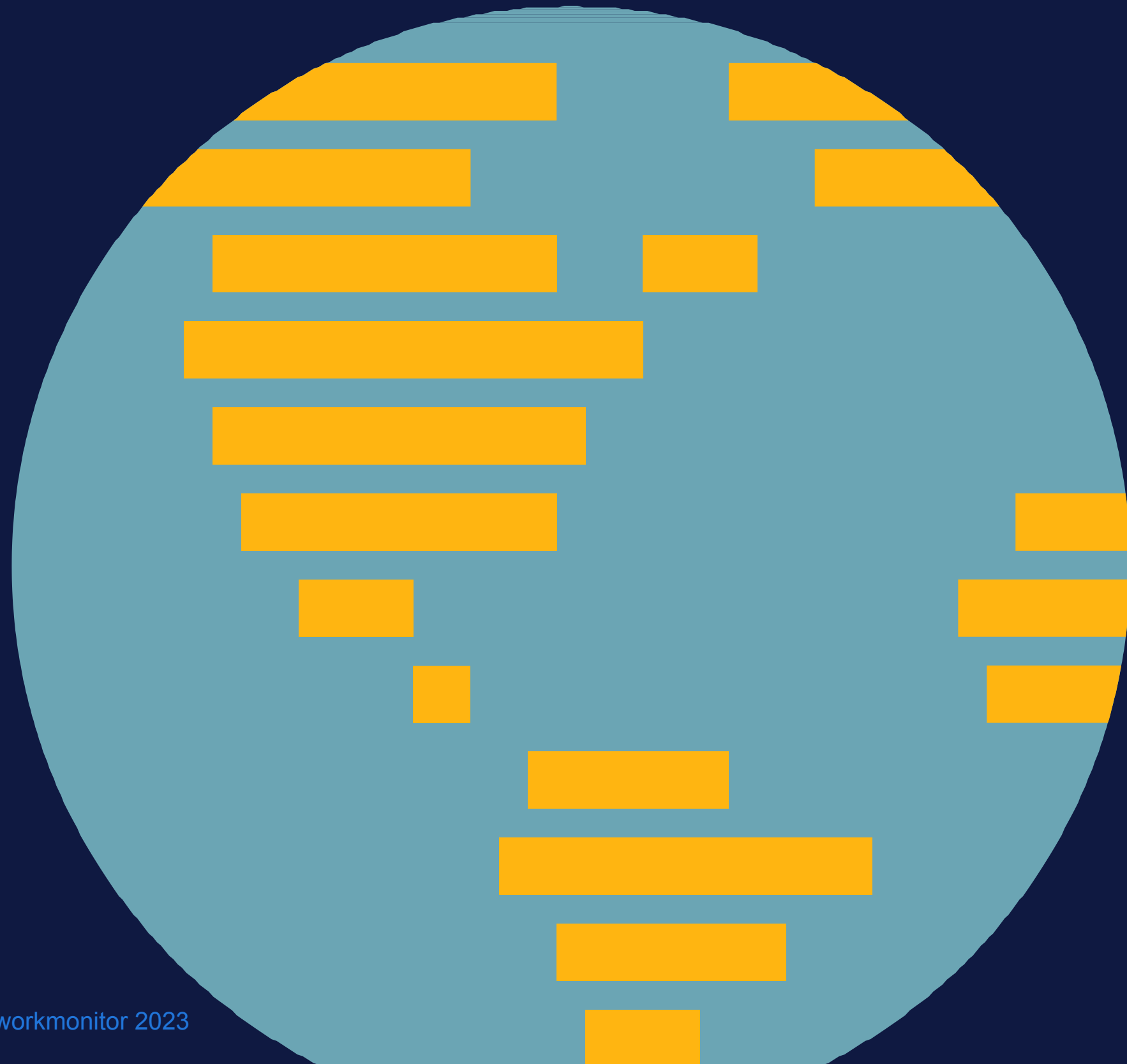
ευελιξία

και σταθερότητα.



workmonitor 2023.

workmonitor 2023: θέματα.



1. στάση
2. προσδοκίες
3. εργασιακή ασφάλεια
4. συνταξιοδότηση
5. αίσθηση του “ανήκειν”

σχετικά με την έρευνα.

Μέσω αυτής της ολοκληρωμένης μελέτης θέλουμε να ακούσουμε και να μοιραστούμε τη φωνή των εργαζομένων για το τι θέλουν και τι περιμένουν από τους εργοδότες τους και πόσο πρόθυμοι είναι να το ζητήσουν.

Η μελέτη εξετάζει το χάσμα μεταξύ της πραγματικότητας και των επιθυμιών του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και παρακολουθεί πώς αυτό αλλάζει με την πάροδο του χρόνου.

Διενεργείται διαδικτυακά σε άτομα ηλικίας 18-67 ετών, εργαζόμενους που απασχολούνται για τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα (τουλάχιστον 90%), σε ελεύθερους επαγγελματίες και ανέργους που αναζητούν εργασία. Το ελάχιστο μέγεθος δείγματος είναι 500 συνεντεύξεις ανά χώρα. Η μέθοδος Dynata χρησιμοποιείται για σκοπούς δειγματοληψίας.

Αυτή η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα 18-30 Οκτωβρίου 2022 στην Ελλάδα.

Στην έρευνα συμμετείχαν 1000 άτομα.



1000

συμμετέχοντες



Ελλάδα



18–67

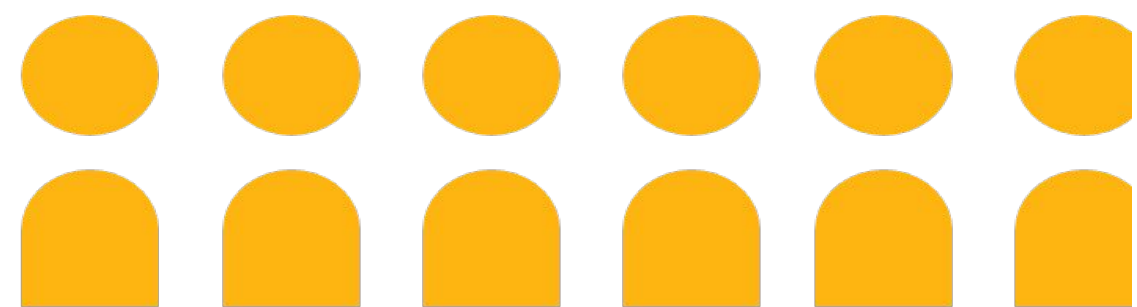
ετών



στάση.

Ένα από τα πιο σημαντικά μαθήματα που πήραμε τα τελευταία χρόνια είναι ότι οι άνθρωποι σε όλο τον κόσμο έχουν αλλάξει για τα καλά τη στάση τους. Κατά συνέπεια, είναι αποφασισμένοι να επιλέγουν την εργασία που ταιριάζει στον τρόπο ζωής τους. Και παρά το γεγονός της οικονομικής αβεβαιότητας που αναμένεται για το επόμενο έτος, οι άνθρωποι παραμένουν σταθεροί στην επιλογή του τύπου της εργασίας και του εργοδότη που επιθυμούν στην καριέρα τους.

workmonitor 2023: στάση.



κατά μέσο όρο πέρυσι, το 59% δεν θα δεχόταν μία εργασία αν πίστευε ότι θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (58% παγκοσμίως)

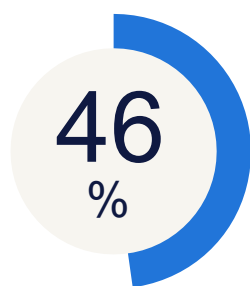


φέτος, το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 56% (61% παγκοσμίως)

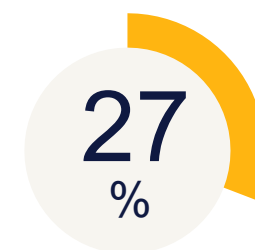
Ελλάδα



θεωρεί σημαντική την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

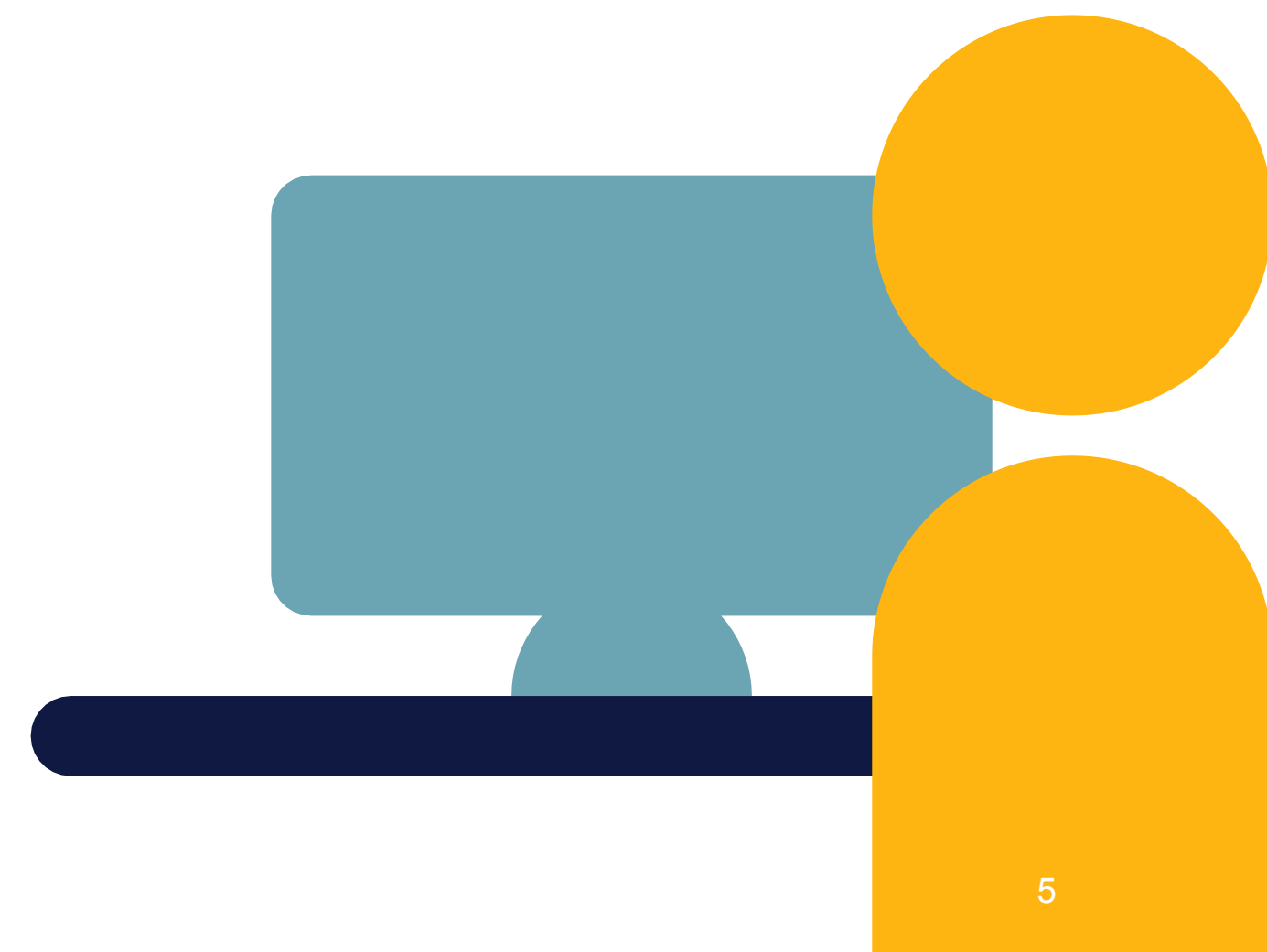
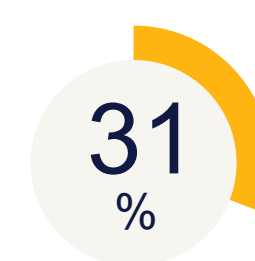
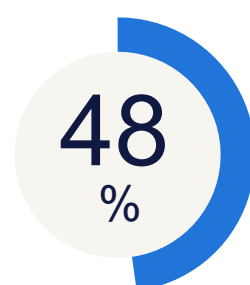
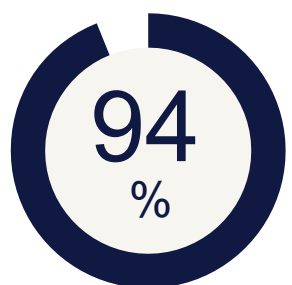


θα είχε παραιτηθεί από μία δουλειά αν τον εμπόδιζε να απολαύσει τη ζωή του



έχει “παραιτηθεί σιωπηλά” από μια δουλειά

Παγκόσμια



workmonitor 2023: στάση.

Η έρευνά μας δείχνει ότι περισσότεροι από τους μισούς (56%) δεν θα δέχονταν μια θέση που είναι επιζήμια για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα πιο έντονα συναισθήματα εκφράστηκαν από άτομα ηλικίας κάτω των 45 ετών, ενώ λίγο περισσότεροι από τους μισούς ηλικίας 55 ετών και άνω ένιωσαν έτσι.

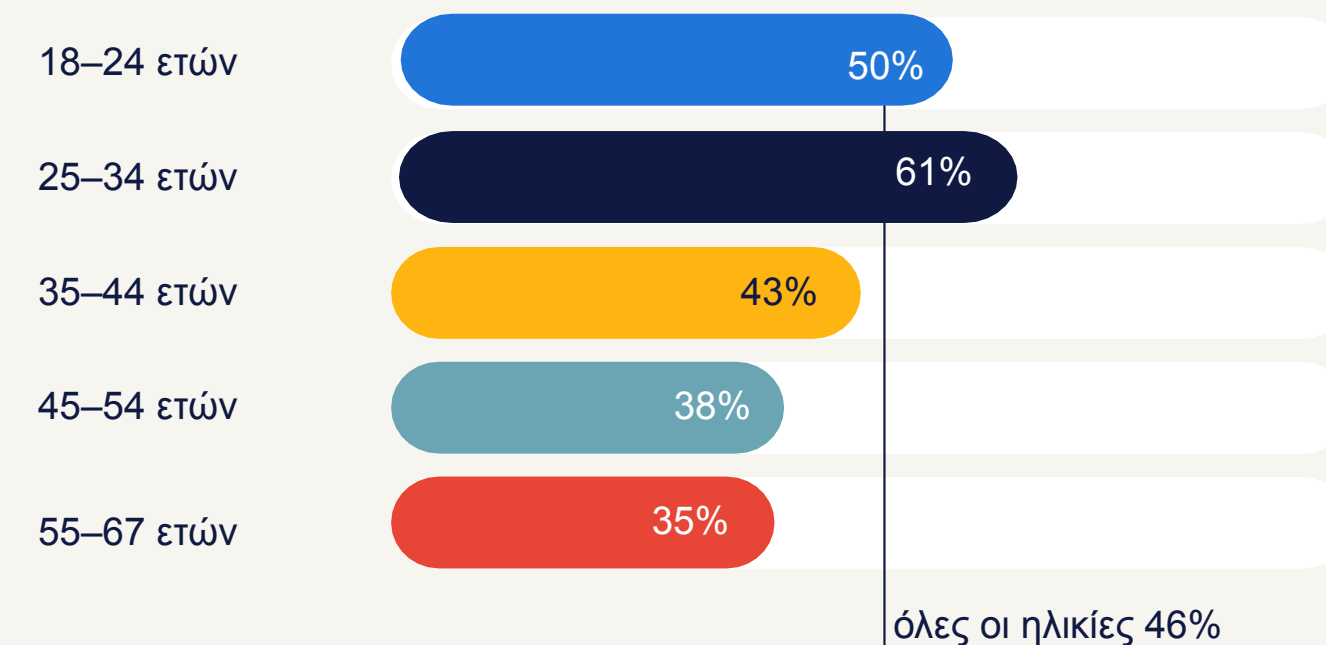
Αυτό δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς η προηγούμενη έρευνά μας δείχνει ότι οι ηλικιακά νεότεροι εργαζόμενοι τα τελευταία δύο χρόνια αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να βρουν ουσιαστική εργασία και να είναι μέρος ενός οργανισμού του οποίου οι αξίες ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους. Στην πραγματικότητα, εν μέσω της πανδημίας το 2021, το 67% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι ένιωθε ότι είχε μεγαλύτερη δυνατότητα να κάνει αλλαγές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ωστόσο, ανεξάρτητα από την ηλικιακή ομάδα, όλες οι γενιές στην πιο πρόσφατη έρευνα συνεχίζουν να πιστεύουν ότι η εργασία είναι σημαντικό μέρος της ζωής τους, με δέκα ποσοστιαίες μονάδες να διαχωρίζουν τους ηλικιακά νεότερους ανθρώπους (75%) από τους ηλικιακά μεγαλύτερους (85%).

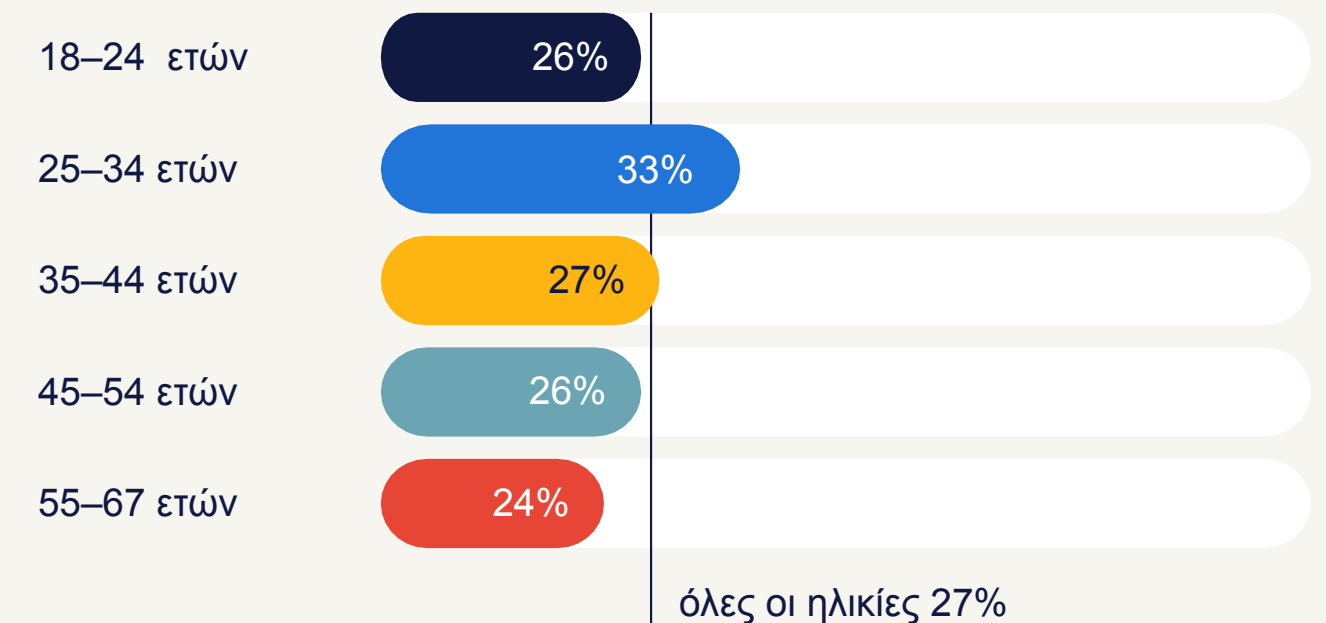
Οι άνθρωποι θέλουν όλο και περισσότερο θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στη ζωή τους και όχι το αντίστροφο. Για εκείνους που επιλέγουν να εγκαταλείψουν τον τωρινό εργοδότη τους, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι καλύτερες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της εγκατάλειψης ενός τοξικού χώρου εργασίας (41%) ή της έλλειψης ευκαιριών ανάπτυξης (29%), συνεχίζουν να είναι οι κύριοι παράγοντες της λήψης της απόφασής τους.

Σχεδόν οι μισοί (46%) δήλωσαν ότι θα παραιτηθούν εάν η εργασία τους εμπόδιζε να απολαύσουν τη ζωή τους, με το 32% να το έχει ήδη κάνει, επειδή η θέση εργασίας δεν ταίριαζε στην προσωπική τους ζωή. Η δέσμευση των εργαζομένων επηρεάζεται επίσης, καθώς η δυσαρέσκεια με την εργασία έχει οδηγήσει το 27% να έχει «παραιτηθεί σιωπηλά», ένα πρόσφατο φαινόμενο στο οποίο οι εργαζόμενοι συνεισφέρουν μόνο το ελάχιστο δυνατό στη δουλειά τους.

θα εγκατέλειπα την εργασία μου αν αυτή εμπόδιζε να απολαύσω τη ζωή μου



έχω «παραιτηθεί σιωπηλά»





workmonitor 2023: **στάση.**

Τα ταλέντα συνεχίζουν να διατηρούν το πλεονέκτημα στη σχέση εργαζομένου-εργοδότη παρά τις αλλαγές στο μακροοικονομικό περιβάλλον.

Και όσο η [ανεργία παραμένει χαμηλή](#) σε όλο τον κόσμο - είτε λόγω διαρθρωτικών είτε κυκλικών παραγόντων - η έλλειψη ταλέντων υπαγορεύει τη γρήγορη κάλυψη των αναγκών αλλά και των επιθυμιών του ανθρώπινου δυναμικού από τη μεριά της εταιρείας.

Η έρευνά μας δείχνει ότι η αλλαγή στη στάση απέναντι στην εργασία έχει αλλάξει ριζικά, ειδικά δεδομένου ότι οι γενιές που εισήλθαν πρόσφατα στο εργατικό δυναμικό έχουν τις υψηλότερες προσδοκίες και την ισχυρότερη επιθυμία για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι ηλικίας 25 - 34 είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν μια εργασία που τους εμποδίζει να απολαύσουν τη ζωή τους (61%). Σε παγκόσμιο επίπεδο, οι εργαζόμενοι 18 έως 24 ετών είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν μια θέση εργασίας που θα τους εμποδίζει να απολαύσουν τη ζωή τους (58%).

Ενώ στην Ελλάδα όσοι είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία (55 έως 67) είναι λιγότερο πιθανό να κάνουν κάτι τέτοιο, σε ποσοστό που ανέρχεται στο 35% (παγκοσμίως 40%).

Ομοίως, στις ηλικίες 25 - 34 ετών ήταν η ηλικιακή ομάδα που ξεχώρισε (39%) και η οποία θα εγκατέλειπε μια θέση εργασίας που δεν θα ταίριαζε με την προσωπική της ζωή, ενώ για την ομάδα ηλικίας 55-67 ετών το ποσοστό αυτό ανήλθε μόνο στο 29% .

Ενώ, παγκοσμίως, περισσότεροι Gen Z (38%) έχουν παραιτηθεί από μια εργασία που δεν ταίριαζε με την προσωπική τους ζωή, μόλις το ένα τέταρτο της “μεγαλύτερης” ηλικιακά ομάδας έχει παραιτηθεί ήδη.

workmonitor 2023: στάση.

Αυτό που δείχνουν οι ανισότητες μεταξύ των γενεών είναι το πόσο πολύ έχουν αλλάξει οι νοοτροπίες και οι προσδοκίες μέσα σε λίγα μόλις χρόνια. Ίσως οφείλεται στη δύσκολη κατάσταση των τελευταίων τριών ετών, στις επιπτώσεις της ψηφιακής και κοινωνικής οικονομίας διαμοιρασμού ή απλώς στις διαφορές στην εκπαίδευση και στα κοινωνικά πρότυπα μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, αλλά είναι σαφές ότι το νέο κοινωνικό συμβόλαιο ξεκινά με τους νεότερους ανθρώπους.

Τι μπορεί να σημαίνει λοιπόν αυτό για τη δυναμική των σχέσεων στο μέλλον μεταξύ των εταιρειών και των ανθρώπων τους; Είναι σαφές ότι η ευελιξία και το ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον είναι το κλειδί για την προσέλκυση και τη διατήρηση ταλέντων. Με ένα σημαντικό τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού να εργάζεται με υβριδικό μοντέλο ή πλήρως απομακρυσμένη εργασία, οι πολιτικές και οι πρακτικές θα πρέπει επίσης να επικεντρώνονται στη βελτίωση της ζωής των εργαζομένων ανά πάσα στιγμή. Αυτό περιλαμβάνει ευέλικτα ωράρια και τόπο εργασίας, που εγγυώνται ικανοποιητική ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και περισσότερες ευκαιρίες για εξέλιξη. Μόνο μέσω ενσυναίσθησης που καλύπτει τις ανάγκες ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού τους, θα μπορέσουν οι εταιρείες να εγγραφούν ότι θα γίνουν ο εργοδότης επιλογής.



αξιοσημείωτες διαφορές ανά χώρα

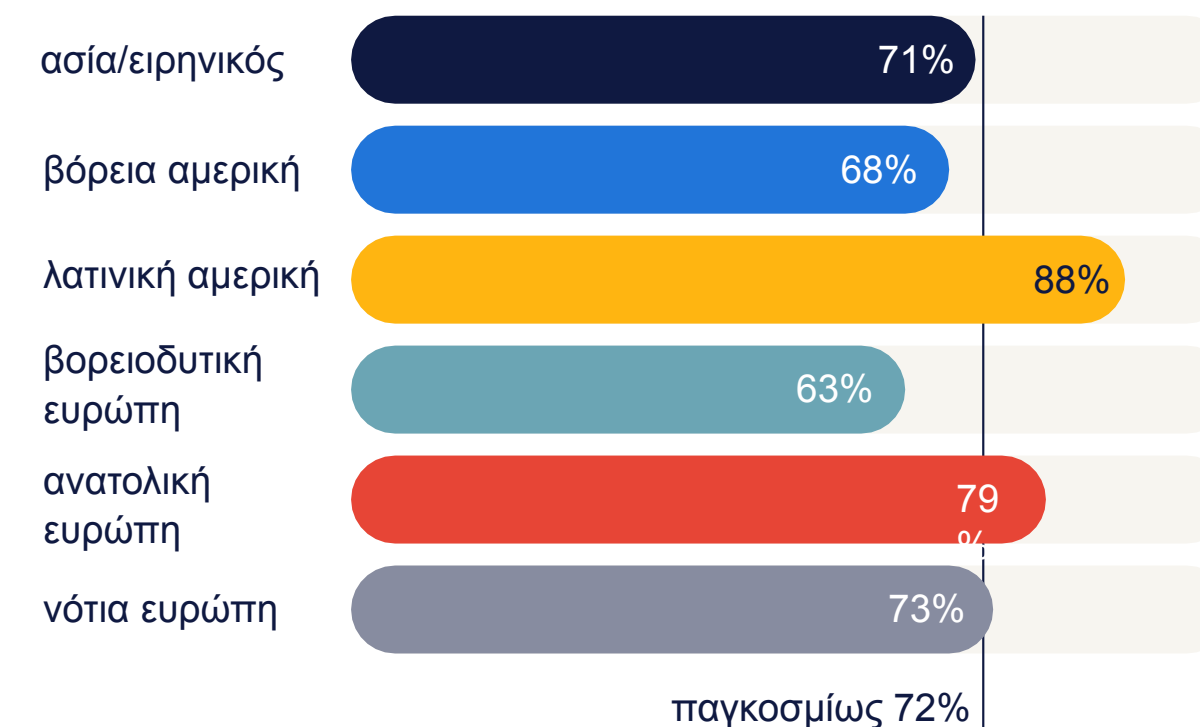
Στην Αμερική επικρατεί η αντίληψη ότι συχνά αντιμετωπίζουν υπερβολικό άγχος από τον υπερβολικό φόρτο εργασίας τους, αλλά τα δεδομένα μας δείχνουν ένα υψηλότερο ποσοστό από το μέσο όρο (84%) να έχει τελικά καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε σχέση με τον παγκόσμιο μέσο όρο (78%). Στο άλλο άκρο του φάσματος, η Ιαπωνία έχει το χαμηλότερο ποσοστό με 63%, ακολουθούμενη από τη Γερμανία (71%) και την Ελβετία (72%).

Η επίτευξη μιας καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένας παγκόσμιος στόχος που εκτιμάται από τους ανθρώπους πανταχόθεν και τα δεδομένα μας δείχνουν ότι ανεξάρτητα από το πού βρίσκεσαι, η πλειοψηφία δεν θα δεχόταν μια προσφορά εργασίας η οποία θα επηρέαζε αρνητικά αυτήν την ισορροπία. Ανά περιοχή, οι εργαζόμενοι στη Λατινική Αμερική είναι περισσότερο επίμονοι σε αυτό (64%), ενώ οι εργαζόμενοι στη Βόρεια Αμερική είναι λιγότερο επίμονοι (59%). Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο μέσος όρος είναι 61%.

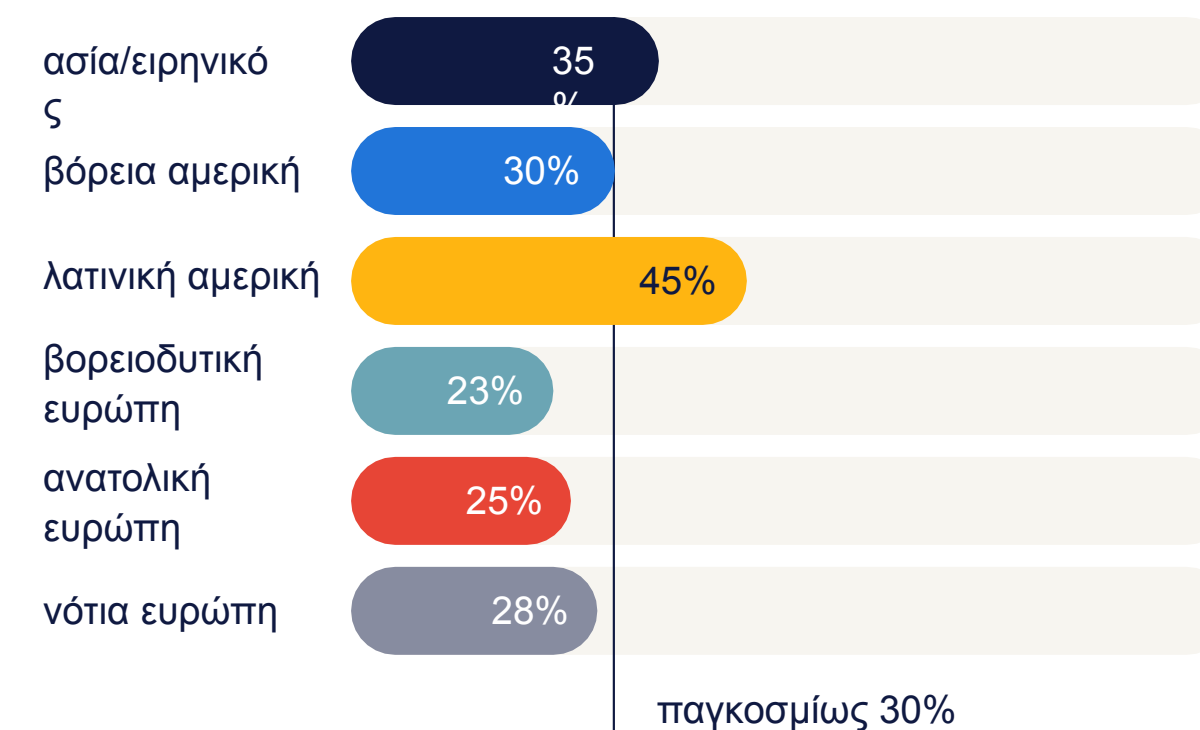
Βρήκαμε μεγαλύτερες διαφορές σχετικά με τη σημασία της εργασίας στη ζωή των ανθρώπων. Μόλις το 63% των ερωτηθέντων στη Βορειοδυτική Ευρώπη θεωρεί ότι η εργασία είναι σημαντική, αλλά το 88% στη Λατινική Αμερική έχουν την ίδια άποψη. Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο μέσος όρος ήταν 72%. Αυτές οι δύο περιοχές απείχαν επίσης πολύ μεταξύ τους ως προς το ποσοστό των ανθρώπων που έχει παραιτηθεί λόγω έλλειψης ευκαιριών εξέλιξης. Μόλις το 23% έχει παραιτηθεί στη Βορειοδυτική Ευρώπη, ενώ το 45% στη Λατινική Αμερική.

Γενικά, οι συμμετέχοντες συμφωνούν στο θετικό αντίκτυπο που τους προσφέρει η εργασία τους, εκτός της αμοιβής και πιο συγκεκριμένα το 57% πιστεύει ότι τους προσφέρει ένα σκοπό. Ιδιαίτερα ψηλά είναι το ποσοστό αυτό στην Λατινική Αμερική (63%), ενώ το πιο χαμηλό στη Νότια Ευρώπη (52%)

σπουδαιότητα της εργασίας στη ζωή σου



έχω παραιτηθεί από μία δουλειά, λόγω έλλειψης ευκαιριών εξέλιξης



61%

δεν θα δεχόμουν μία θέση, αν πίστευα ότι θα επηρεάσει αρνητικά, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής μου ζωής

workmonitor 2023: στάση.

τρεις συμβουλές για την ικανοποίηση των μεταβαλλόμενων προσδοκιών του ανθρώπινου δυναμικού

1

Με το ανθρώπινο δυναμικό να αισθάνεται πιο δυνατό να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με τις επιλογές σταδιοδρομίας του, φροντίστε να δημιουργήσετε μια εξαιρετική πρόταση αξίας των εργαζομένων, η οποία να ευθυγραμμίζεται με τις επιθυμίες και τις πεποιθήσεις τους. Αυτό περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός μηχανισμού για τη συλλογή πληροφοριών, την ιεράρχηση ενεργειών που έχουν ευρύτερο αντίκτυπο και τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας οποιωνδήποτε πρωτοβουλιών. Χρειάζεται να παραμένετε πάντα σε εγρήγορση στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των ανθρώπων.

2

Ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για να κρατήσετε τους ανθρώπους σας αφοσιωμένους και με κίνητρα είναι η παροχή ξεκάθαρων επαγγελματικών στόχων. Αφιερώστε χρόνο για να συζητήσετε τακτικά με τα talέντα σας, ώστε να κατανοήσετε το ιδανικό μέλλον για αυτούς μέσα στην εταιρεία και ποια βήματα είναι απαραίτητα για την επίτευξη των στόχων τους. Στη συνέχεια, καθορίστε τι χρειάζεται για την επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση δεξιοτήτων για την εκπλήρωση των φιλοδοξιών του ανθρώπινου δυναμικού.

3

Οι εταιρικές αξίες είναι ευθυγραμμισμένες με τις προσωπικές αξίες των εργαζομένων σας; Ναι, θα πρέπει να είναι η απάντηση, αν ο στόχος είναι η μακροπρόθεσμη διατήρηση. Εάν ανακαλύψετε μεγάλη ανισότητα, είναι καιρός να αξιολογήσετε πού υπάρχουν κενά και πώς να τα κλείσετε. Διαφορετικά, η διοίκηση πρέπει να αλλάξει την εταιρική αξία, ώστε να αντικατοπτρίζει την προοπτική των εργαζομένων ή να προσαρμόσει τη διαδικασία εύρεσης προσωπικού με σκοπό να προσελκύει υποψηφίους που είναι ευθυγραμμισμένοι με την υφιστάμενη.



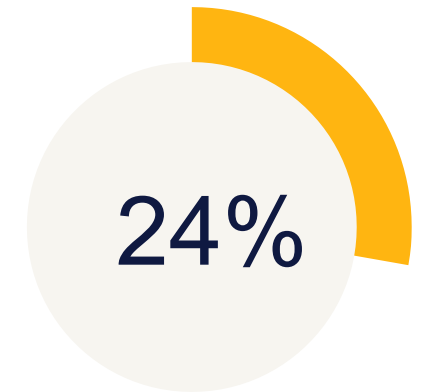
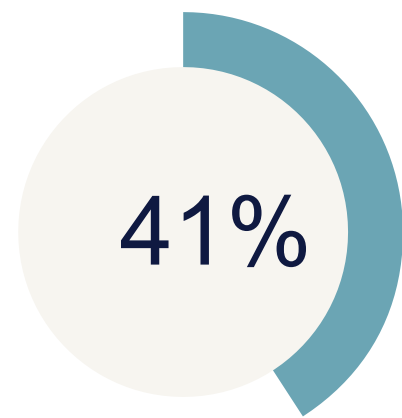
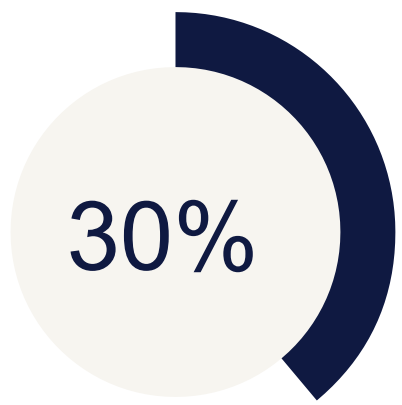
προσδοκίες.

Το ταχέως αυξανόμενο κόστος ζωής έχει σημαντικό αντίκτυπο στις προσδοκίες των εργαζομένων. Πολλοί στρέφονται στους εργοδότες τους για οικονομική βοήθεια σε μια περίοδο που ο πληθωρισμός συρρικνώνει ουσιαστικά τους μισθούς πιο γρήγορα από ό,τι μπορούν να γίνουν αναπροσαρμογές μισθών. Αυτό έχει οδηγήσει στη ζήτηση μεγαλύτερων αυξήσεων πιο συχνά, μηνιαίων επιδομάτων και ακόμη και βοήθεια για την πληρωμή υψηλών λογαριασμών ενέργειας στο σπίτι. Σαφώς, το παγκόσμιο ανθρώπινο δυναμικό θέλει από τους εργοδότες τους να εντείνουν τις προσπάθειές τους για άλλη μια φορά.

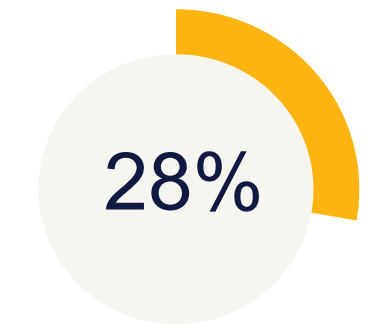
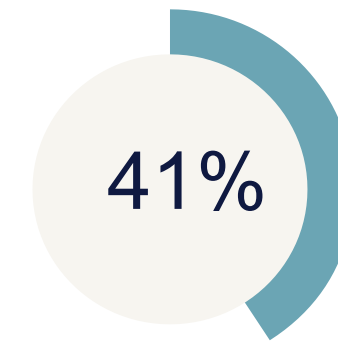
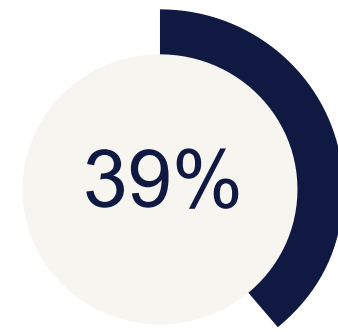
λαμβάνοντας υπόψη το μεταβαλλόμενο οικονομικό τοπίο, τι από τα παρακάτω θα θέλατε από τον εργοδότη σας;



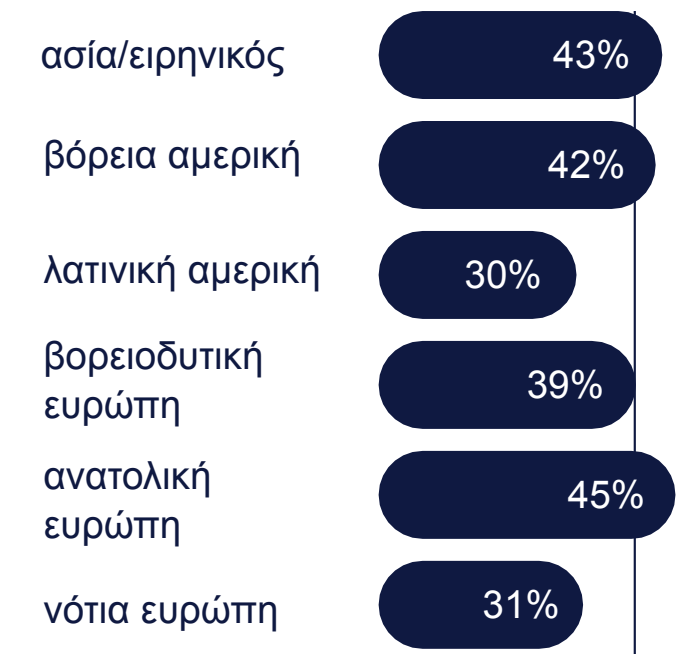
ελλάδα



παγκόσμια

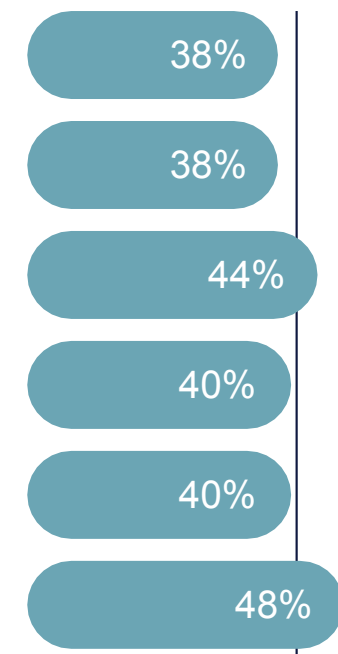


αύξηση του μισθού, πέρα από τη συνηθισμένη ετήσια μισθολογική αναθεώρηση



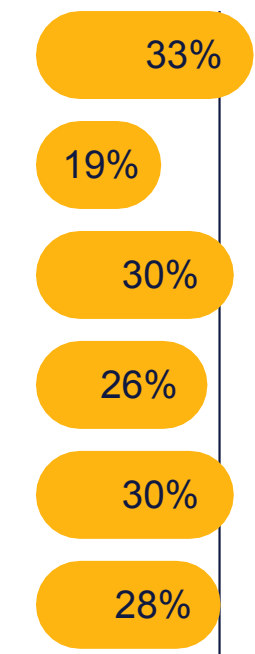
παγκοσμίως 39%

μηνιαία μισθολογική ενίσχυση



παγκοσμίως 41%

επιδότηση για το ρεύμα, τις μετακινήσεις και λοιπά καθημερινά έξοδα



παγκοσμίως 28%



61%

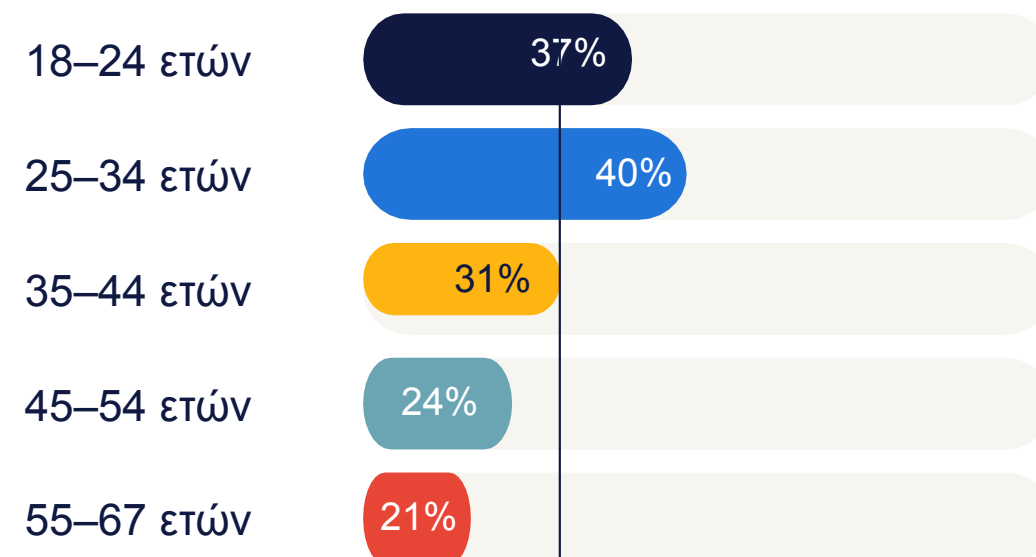
δεν θα δεχόταν μια θέση εργασίας αν δεν προσέφερε κάποια περίοδο εργασίας από το σπίτι

workmonitor greece: προσδοκίες.

Πέρα από την οικονομική ασφάλεια, η ευελιξία της εργασίας — τόσο στο ωράριο όσο και στον τόπο εργασίας — παραμένει ιδιαίτερα σημαντική ως όφελος. Παρόλο που αρκετές εταιρείες έχουν υποχρεώσει τους εργαζόμενους σε επιστροφή στο γραφείο, τα talέντα εκφράζουν την έντονη επιθυμία να διατηρήσουν μεγαλύτερη ευελιξία. Περίπου τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων στην Ελλάδα δήλωσαν ότι δεν θα δεχόντουσαν μια θέση εργασίας **αν δεν προσέφερε κάποια περίοδο εργασίας από το σπίτι** (61%) ή εξ αποστάσεως/υβριδικό μοντέλο εργασίας (31%). Το 27% έχει παραιτηθεί ακόμη και από θέση εργασίας που δεν προσέφερε την ευελιξία που απαιτούσε.

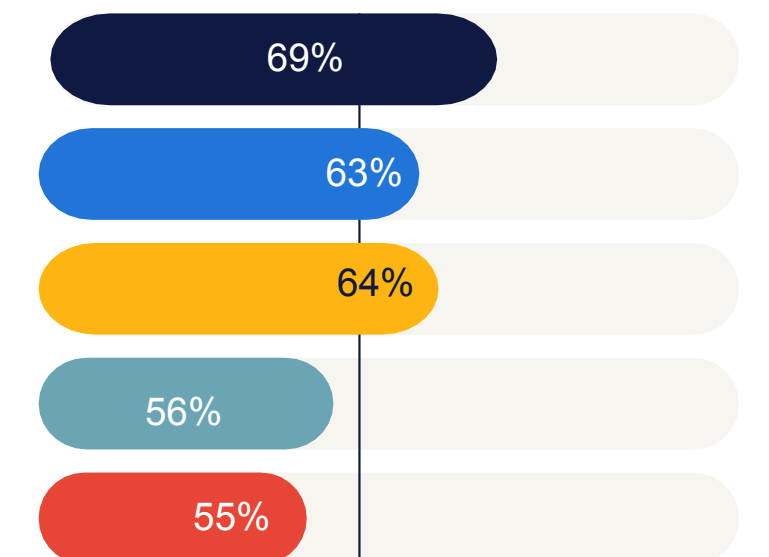
Δεν θα δεχόμουν μια εργασία αν δεν παρείχε ευελιξία γύρω από....

την τοποθεσία εργασίας



όλες οι ηλικίες 31%

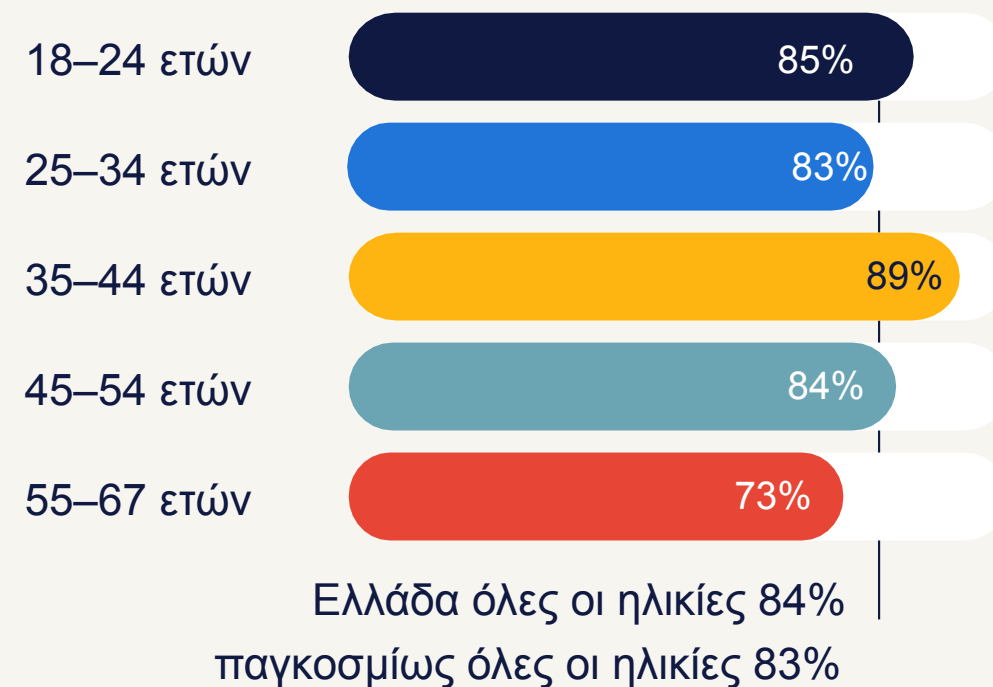
τα ωράρια εργασίας



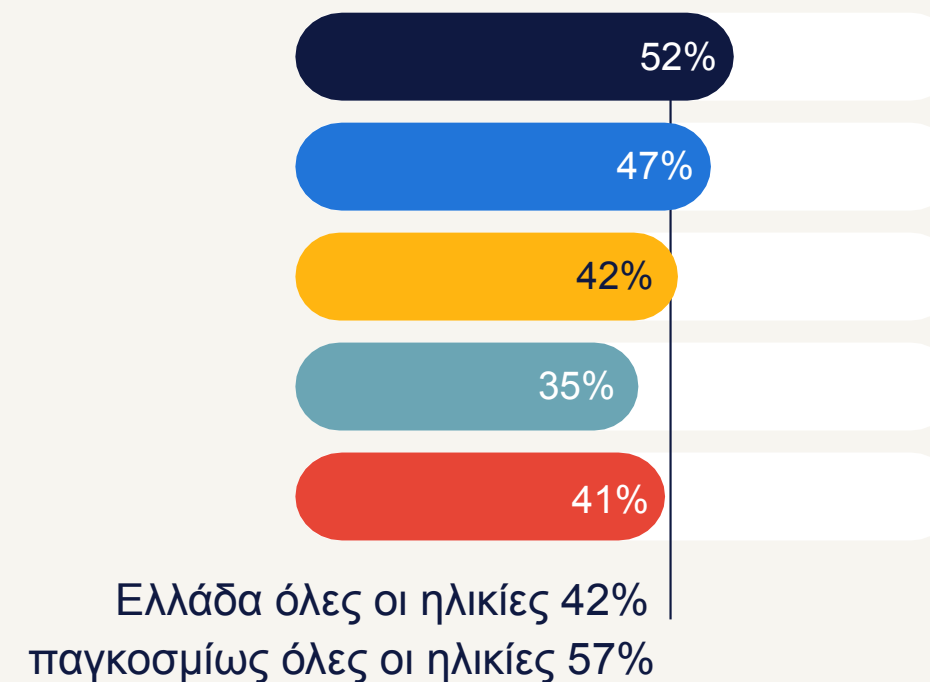
όλες οι ηλικίες 61%

workmonitor 2023: προσδοκίες.

σημασία της ευελιξίας όσον αφορά τις ώρες εργασίας



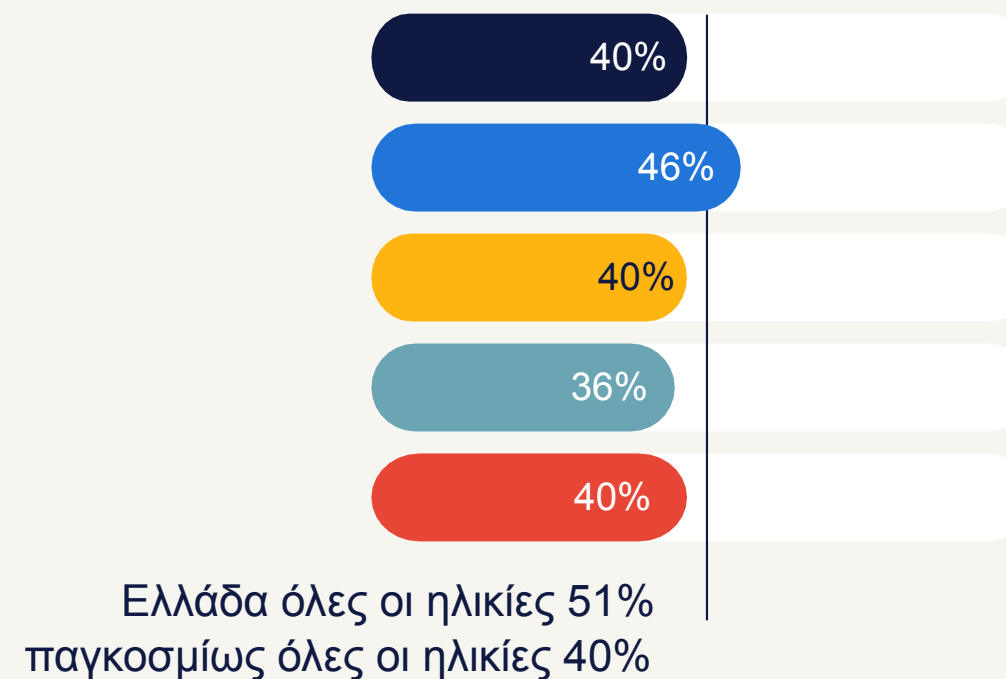
η δουλειά μου παρέχει ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας



σημασία της ευελιξίας όσον αφορά την τοποθεσία



η δουλειά μου παρέχει ευελιξία όσον αφορά την τοποθεσία

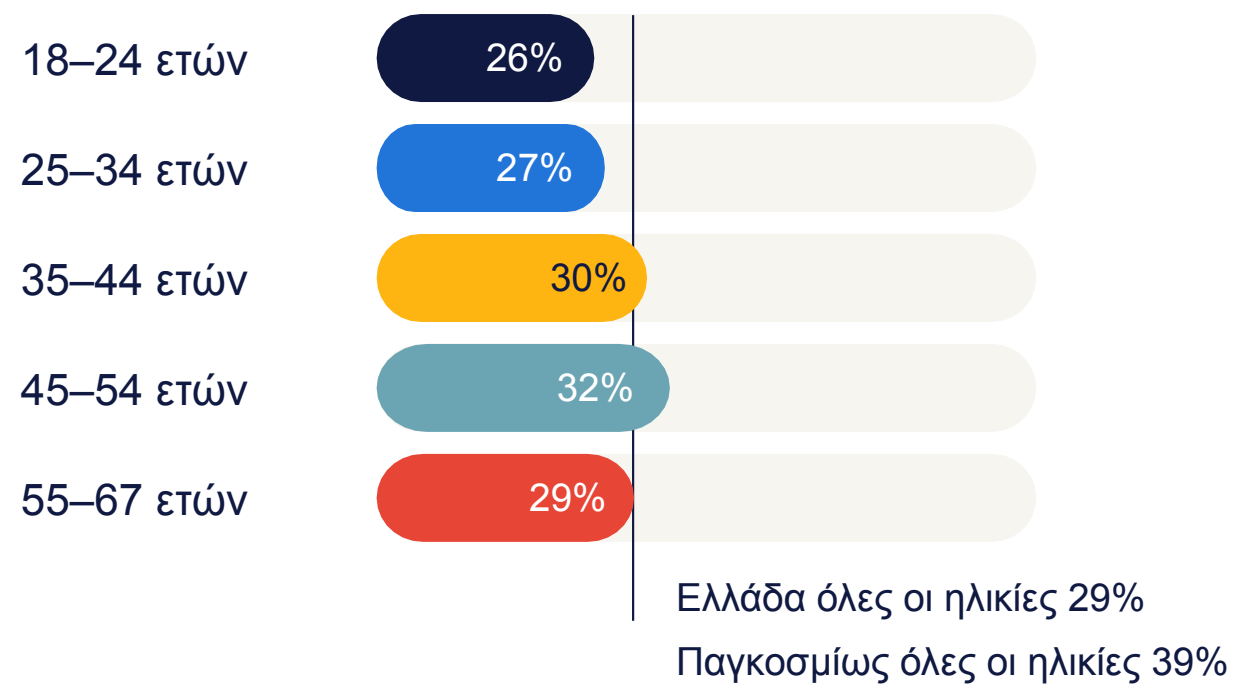


Η προοπτική ωραρίου εργασίας από τις 9 έως τις 5 στον χώρο εργασίας, έχει γίνει σαφώς μη ελκυστική, καθώς περισσότεροι εργαζόμενοι στην Ελλάδα αναφέρονται πλέον σε ευέλικτο τρόπο εργασίας (84%) παράλληλα με έναν ευέλικτο τόπο εργασίας (78%). Μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων, η ευελιξία εκτιμήθηκε περισσότερο από τους νεότερους ηλικιακά εργαζομένους, με το 85% των ατόμων από 18 έως 24 ετών και το 89% των ατόμων από 35 έως 44 ετών να λέει ότι είναι σημαντικό να έχει την ελευθερία να επιλέγει πότε να εργάζεται. Οι γυναίκες, που συχνά είναι οι φροντιστές του σπιτιού, εκτιμούσαν επίσης την ευελιξία περισσότερο από τους άνδρες όσον αφορά τις ώρες (87% έναντι 80%) και την τοποθεσία (83% έναντι 72%).

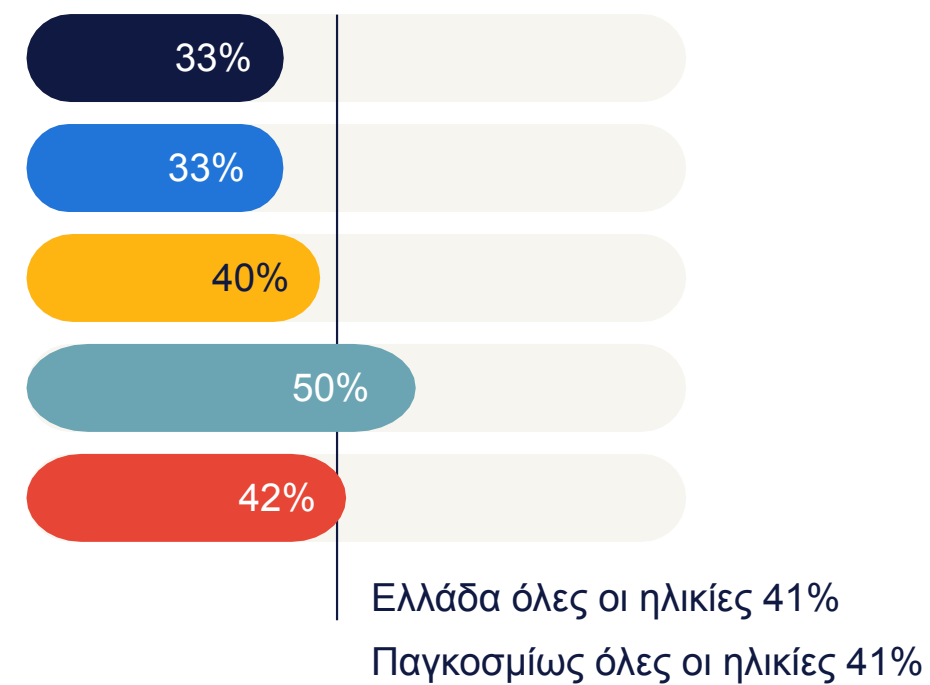


δεδομένων των μεταβαλλόμενων οικονομικών συνθηκών, τι από τα παρακάτω θα επιθυμούσατε από τον εργοδότη σας;

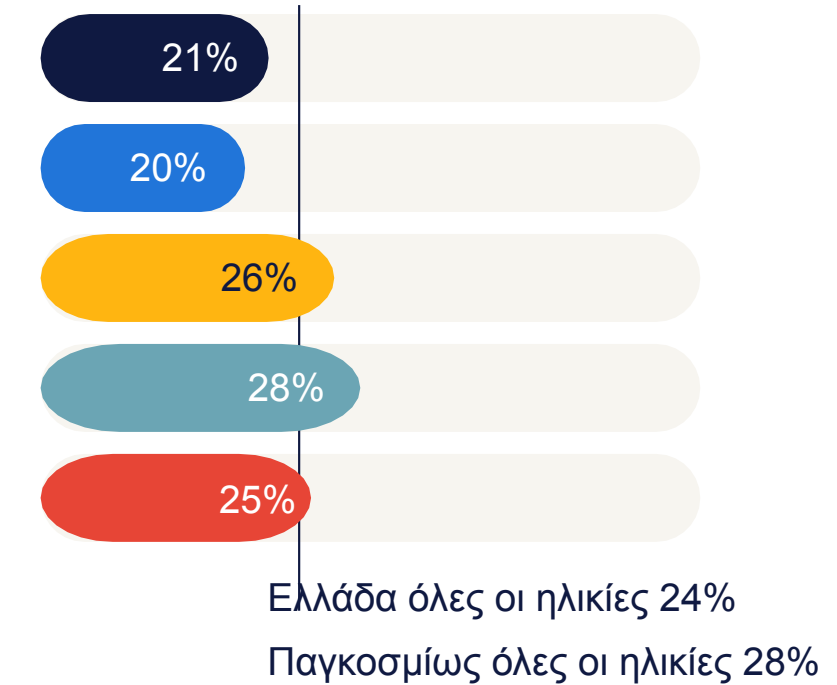
αύξηση του μισθού, πέρα από τη συνηθισμένη ετήσια μισθολογική αναθεώρηση



μηνιαία μισθολογική ενίσχυση



επιδότηση για το ρεύμα, τις μετακινήσεις και λοιπά καθημερινά έξοδα





workmonitor 2023: προσδοκίες.

Το πιο κοινό είδος ελάφρυνσης που επιδιώκεται είναι η αύξηση του μισθού σύμφωνα με τον συνήθη ρυθμό της ετήσιας αναθεώρησης μισθών, με το 57% να το προτιμά.

Ακολουθεί η μηνιαία αύξηση του κόστους ζωής (41%)

ο εργοδότης μου με βοηθά να αντιμετωπίσω το αυξημένο κόστος ζωής

18–24 ετών

55%

25–34 ετών

48%

35–44 ετών

38%

45–54 ετών

36%

55–67 ετών

35%

Ελλάδα όλες οι ηλικίες 41%

Παγκοσμίως όλες οι ηλικίες 49%

workmonitor 2023: προσδοκίες.

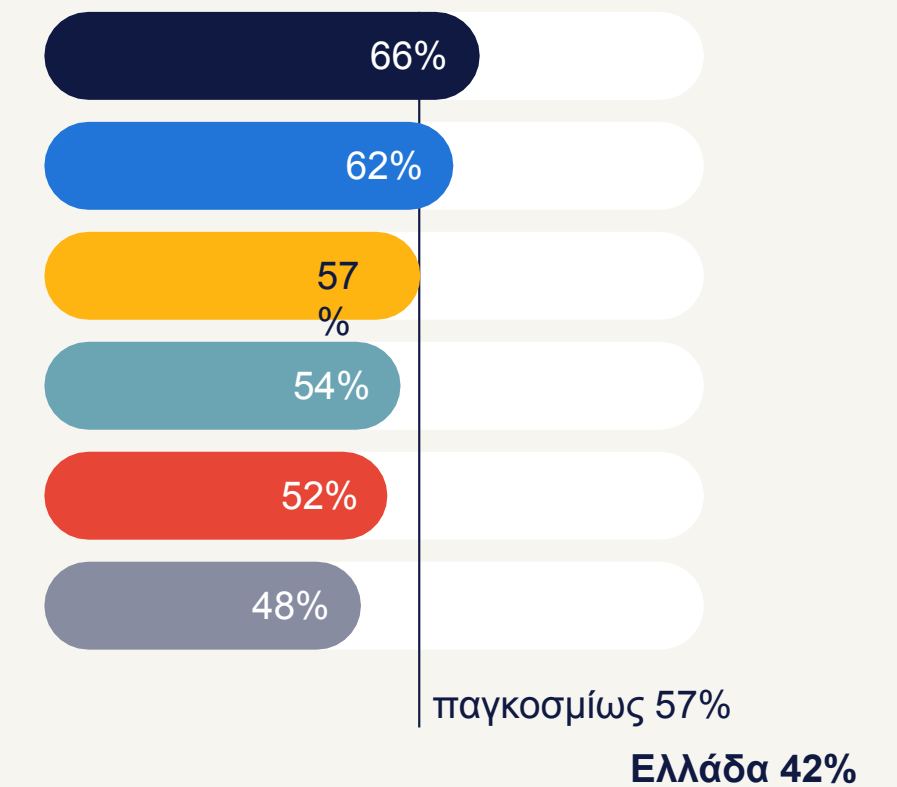
αξιοσημείωτες διαφορές ανά χώρα

Ενώ η απομακρυσμένη εργασία (εξ αποστάσεως) είναι σημαντική για τα 7 στα 10 άτομα παγκοσμίως, αξιοσημείωτες παραλλαγές έχουν παρατηρηθεί σε όλο τον κόσμο. Στην Ελλάδα σχεδόν 8 στα 10 άτομα προτιμούν να εργάζονται εξ αποστάσεως. Μόνο το 61% περίπου αυτών στη Βορειοδυτική Ευρώπη είχε παρόμοιες πεποιθήσεις και το 80% στη Λατινική Αμερική. Ομοίως, σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες στην Ινδία τάσσονταν υπέρ (93%), αλλά μόνο το 62% στο Χονγκ Κονγκ το επεδίωκε.

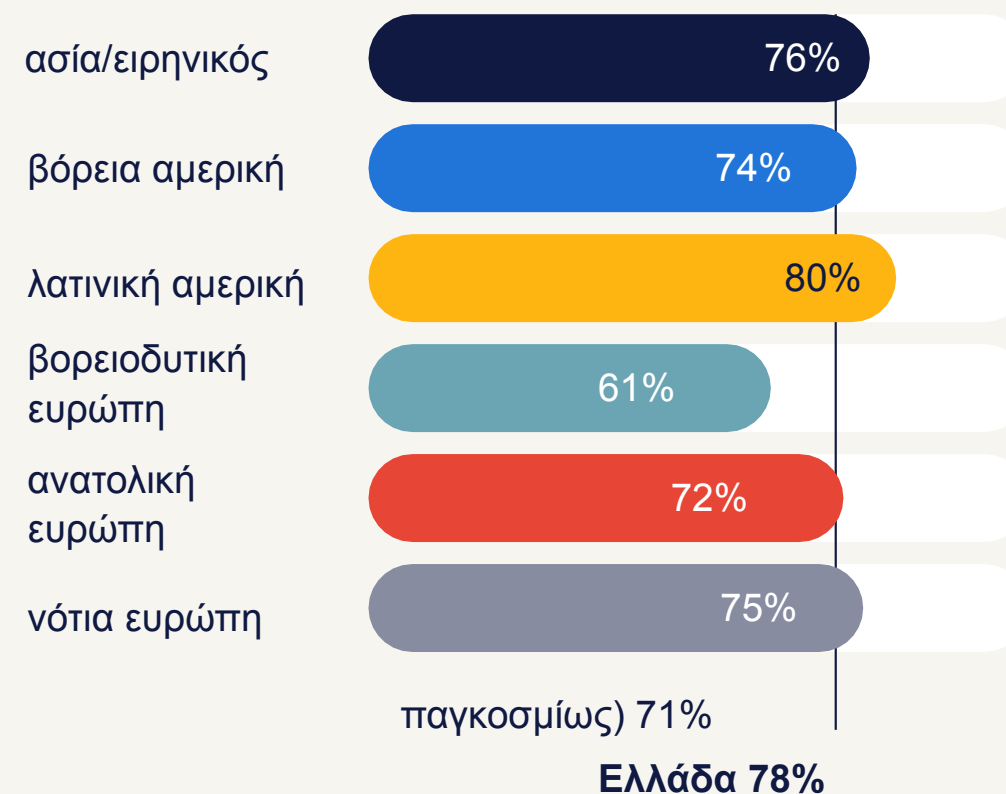
η σπουδαιότητα της ευελιξίας, ως προς το ωράριο



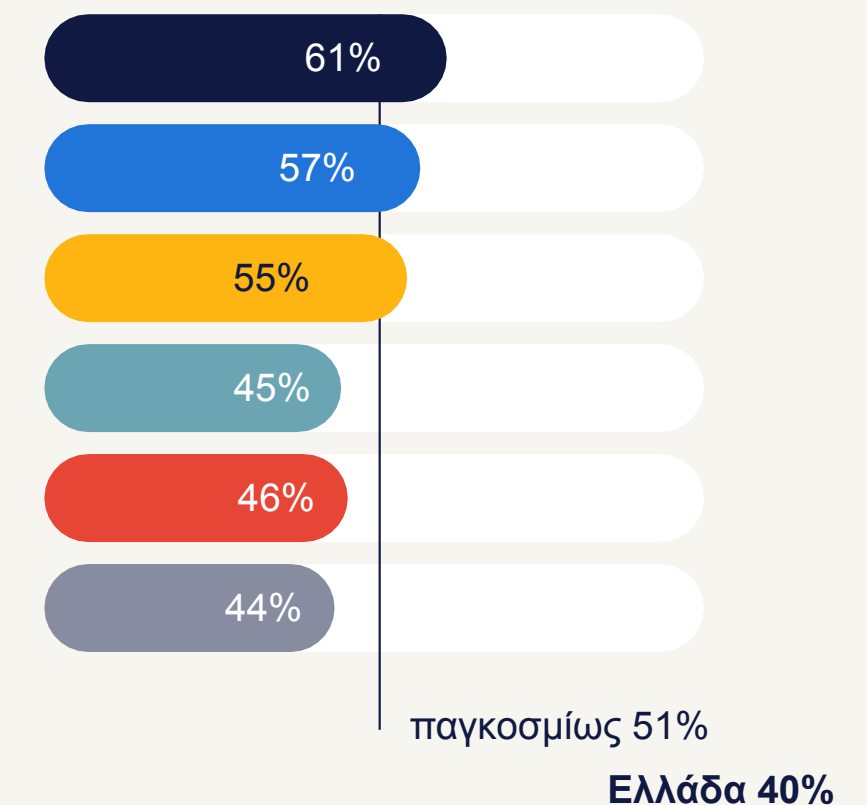
η εργασία μου, μου προσφέρει ευελιξία, ως προς το ωράριο



η σπουδαιότητα της ευελιξίας, ως προς την τοποθεσία



η εργασία μου, μου προσφέρει ευελιξία, ως προς την τοποθεσία





workmonitor 2023: προσδοκίες.

Η επιθυμία να έχουν εργοδότες οι οποίοι βοηθούν, πληρώνοντας τις μετακινήσεις και έξοδα ενέργειας δεν είναι υψηλή μεταξύ των εργαζομένων στη Βόρεια Αμερική, με λιγότερους από 1 στους 5 (19%) να το επιθυμούν από τις εταιρείες τους - το χαμηλότερο ποσοστό όλων των χωρών.

Οι εργαζόμενοι στη Βορειοδυτική και Νότια Ευρώπη σε υψηλότερα ποσοστά (26% και 28%, αντίστοιχα) θα ήθελαν τη βοήθεια των εργοδοτών τους, σχετικά με αυτές τις δαπάνες — εν μέρει επειδή το ποσοστό των ατόμων που έλαβαν πρόσθετη υποστήριξη ήταν το χαμηλότερο σε αυτές τις δύο περιοχές.

Σε επίπεδο χώρας, οι Ιάπωνες και οι Σουηδοί εργαζόμενοι ήταν λιγότερο πιθανό να λάβουν πρόσθετη υποστήριξη για την καταπολέμηση του πληθωρισμού από τους εργοδότες τους (και οι δύο στο 30%), αλλά η συντριπτική πλειονότητα των ανθρώπων στην Κίνα (89%) δήλωσαν ότι έλαβαν.

ο εργοδότης μου με βοηθάει να αντιμετωπίσω το αυξανόμενο κόστος ζωής



workmonitor 2023: προσδοκίες.

τρεις συμβουλές για την ικανοποίηση των μεταβαλλόμενων προσδοκιών του ανθρώπινου δυναμικού

1

Οι εργοδότες θα πρέπει να επανεξετάσουν την τοποθεσία εργασίας και το ωράριο εργασίας για να αναπτύξουν καλύτερες πολιτικές. Μπορούν ορισμένες πτυχές ενός ρόλου να εκτελεστούν εκτός χώρου εργασίας, ώστε να δίνεται η δυνατότητα περισσότερων υβριδικών χρονοδιαγραμμάτων; Μια εργάσιμη ημέρα που δεν τηρεί το ωράριο 9 έως 5 θα έδινε στους εργαζόμενους μεγαλύτερη ευελιξία χωρίς να δημιουργεί προβλήματα στη ροή εργασίας; Σκεφτείτε πως μπορείτε να παρέχετε στους εργαζόμενους τις μέγιστες δυνατές επιλογές.

2

Υπάρχουν τρόποι να βοηθήσετε στη μείωση του εξόδων των εργαζομένων χωρίς να αυξήσετε τις μισθολογικές απολαβές. Σε ορισμένες χώρες, οι καταθέσεις ταμειευτηρίου προ φόρων μπορούν να αντισταθμίσουν σημαντικά την αύξηση των εξόδων μεταφοράς. Η πρακτική συνεπιβατισμού μειώνει τα έξοδα μεταφοράς με το αυτοκίνητο ή/και με τα μέσα συγκοινωνίας. Η προσφορά τηλεργασίας μία ή δύο επιπλέον ημέρες κάθε εβδομάδα μπορεί επίσης να κάνει μεγάλη διαφορά.

3

Μην παραβλέπετε τη σημασία της τακτικής υποβολής ερωτήσεων μέσω ερωτηματολογίων για να κατανοήσετε τις οικονομικές πιέσεις του ανθρώπινου δυναμικού. Η διατήρηση των ταλέντων είναι σημαντική, καθώς οι εταιρείες που θέλουν να επιβραδύνουν τις προσλήψεις μπορεί να είναι απρόθυμες να επαναφέρουν πίσω τον αριθμό των εργαζομένων. Η χρήση δεδομένων ανατροφοδότησης μπορεί να βοηθήσει στην ενίσχυση αποτελεσματικών πρωτοβουλιών που μετριάζουν τις ανησυχίες των εργαζομένων σχετικά με τον προϋπολογισμό τους.

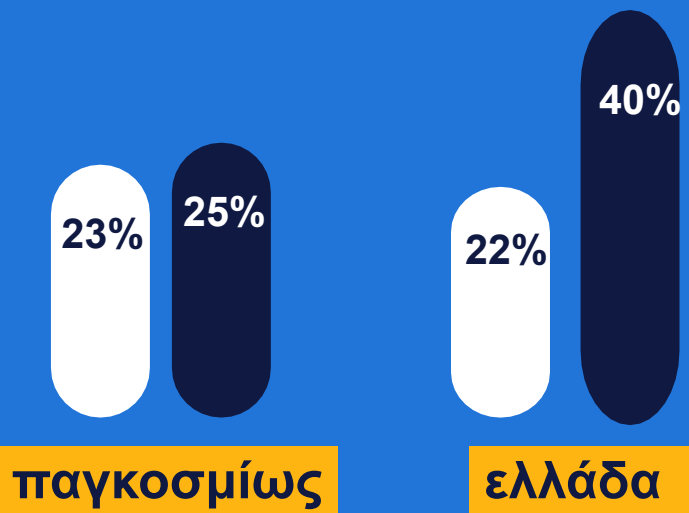


ασφάλεια.

Καθώς ερχόμαστε αντιμέτωποι με την αυξανόμενη οικονομική αβεβαιότητα, δεν αποτελεί έκπληξη ότι το ανθρώπινο δυναμικό παγκοσμίως είναι ανήσυχο για τις επόμενες μέρες. Η γεωπολιτική αστάθεια, ο πληθωρισμός και η επικείμενη παγκόσμια ύφεση βαραίνουν ψυχολογικά τους εργαζόμενους. Στην πραγματικότητα, περισσότεροι από τους μισούς (52%) δήλωσαν ότι ανησυχούν για τον αντίκτυπο της παγκόσμιας οικονομίας στη διαβίωσή τους και περισσότεροι από το ένα τρίτο (37%) ανησυχούν μήπως χάσουν τη δουλειά τους.

Στην Ελλάδα, (67%) δήλωσαν ότι ανησυχούν για τον αντίκτυπο της παγκόσμιας οικονομίας στη διαβίωσή τους και περισσότεροι από τους μισούς (51%) ανησυχούν μήπως χάσουν τη δουλειά τους.

workmonitor 2023: ασφάλεια.

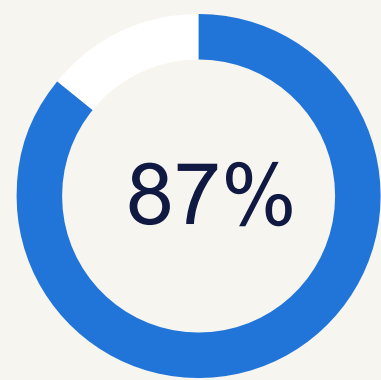
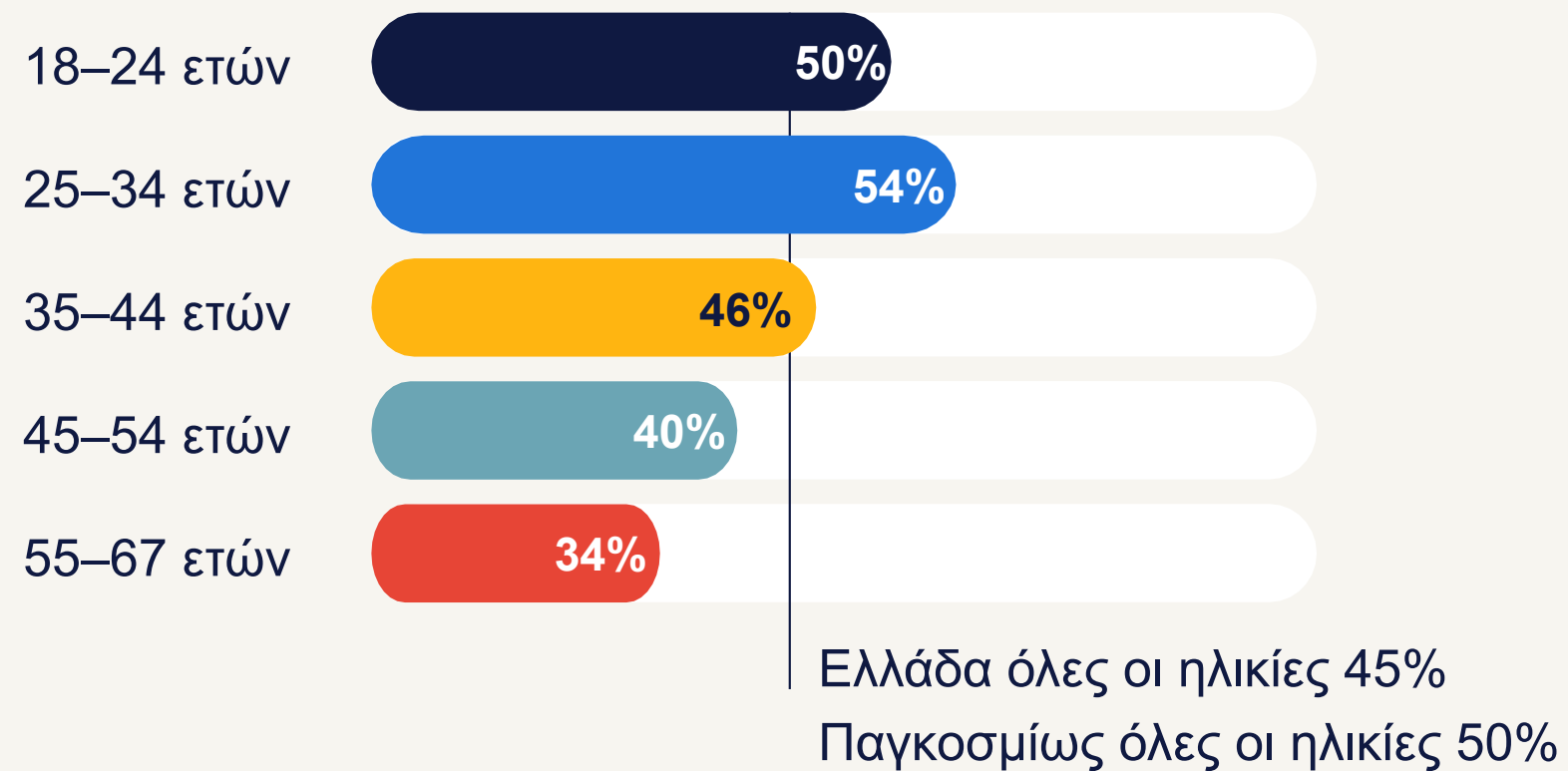


Έχω ήδη ή σχεδιάζω να αυξήσω τις ώρες εργασίας στην τρέχουσα δουλειά μου για να αντιμετωπίσω το αυξανόμενο κόστος ζωής.

Έχω αναλάβει ή ψάχνω να αναλάβω έναν δεύτερο ρόλο για να αντιμετωπίσω το αυξανόμενο κόστος ζωής.

workmonitor 2023: ασφάλεια.

αισθάνομαι σίγουρος/η ότι αν έχανα τη δουλειά μου, θα μπορούσα να βρω μια νέα γρήγορα



αισθάνονται ασφαλείς στον σημερινό τους ρόλο στην Ελλάδα.

Παγκοσμίως 86%

Αυτό το ζήτημα ορίζει το μέλλον πολλών εργαζομένων και σχεδόν όλοι (92%) λένε ότι η εργασιακή ασφάλεια είναι σημαντική για εκείνους με το 63% να αρνείται να αναλάβει μία νέα θέση εργασίας αν δεν παρέχει αρκετή ασφάλεια.

Παρόλα αυτά, οι περισσότεροι ερωτηθέντες εξέφρασαν επίσης την πεποίθηση ότι θα μπορέσουν να βρουν γρήγορα νέα εργασία αν χάσουν τη δουλειά τους (50,4%) και η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι αισθάνεται ασφαλής στην τωρινή του εργασία (86%) - και τα δύο ποσοστά είναι υψηλότερα από ότι το 2022.

Το άγχος αυξάνεται ως αποτέλεσμα μιας σειράς [απολύσεων υψηλόβαθμων στελεχών](#) το προηγούμενο έτος, οι οποίες περιελάμβαναν πολλές διοικητικές θέσεις σε εταιρείες τεχνολογίας. Άλλες ειδικότητες ανακοίνωσαν επίσης μειώσεις σε ανθρώπινο δυναμικό, συμπεριλαμβανομένων εκείνης στην [αυτοκινητοβιομηχανία, στις τραπεζικές](#)

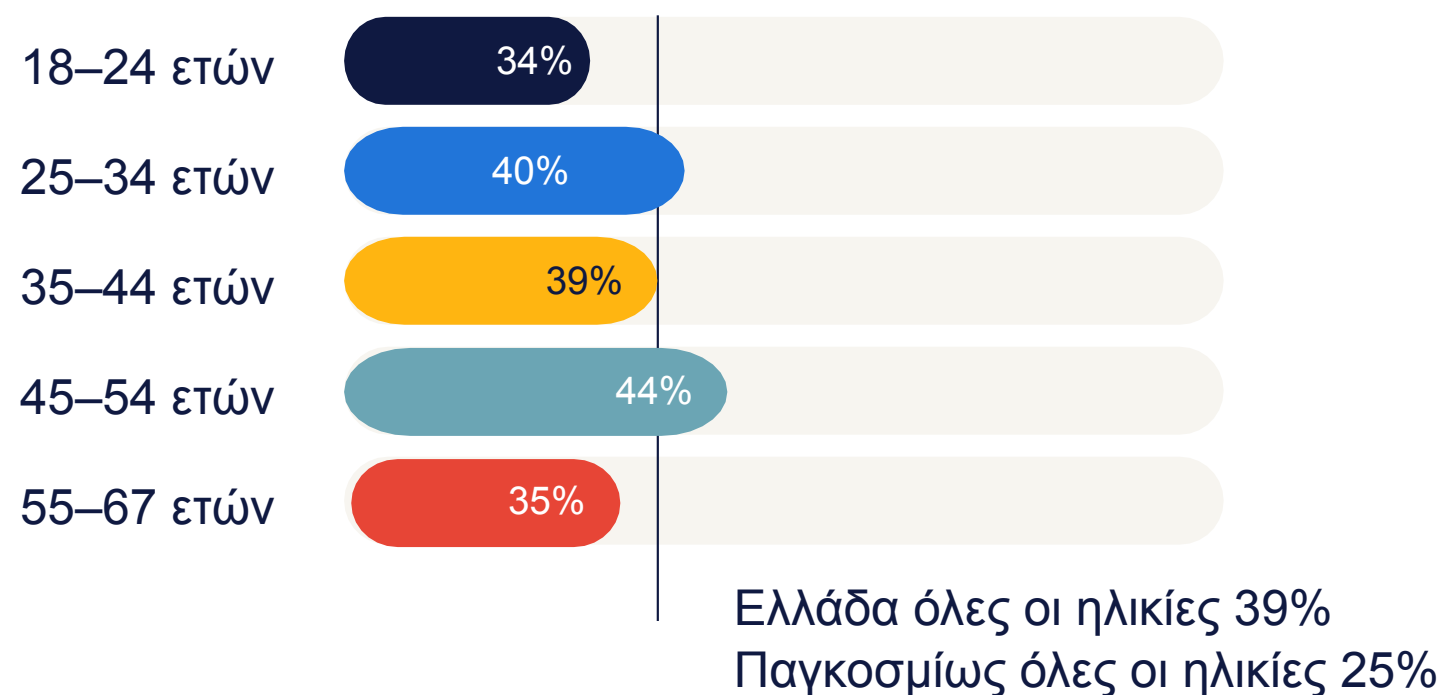
[και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες](#) και στο [ηλεκτρονικό εμπόριο](#).

Με την αποδυνάμωση της ζήτησης και την παγκόσμια αλυσίδα εφοδιασμού να δυσκολεύεται ακόμα, πολλοί εργοδότες αναπροσαρμόζουν το ανθρώπινο δυναμικό. Η πρόσληψη σημαντικών και απαιτητικών δεξιοτήτων προκύπτει σε ορισμένους κλάδους, όπως στη [δημόσια διοίκηση, στις ΜΚΟ και σε μικρές νεοφυείς επιχειρήσεις](#), αλλά ενδέχεται να μην προσφέρουν το ίδιο εύρος μισθού ή παροχών με τις μεγάλες εταιρείες.

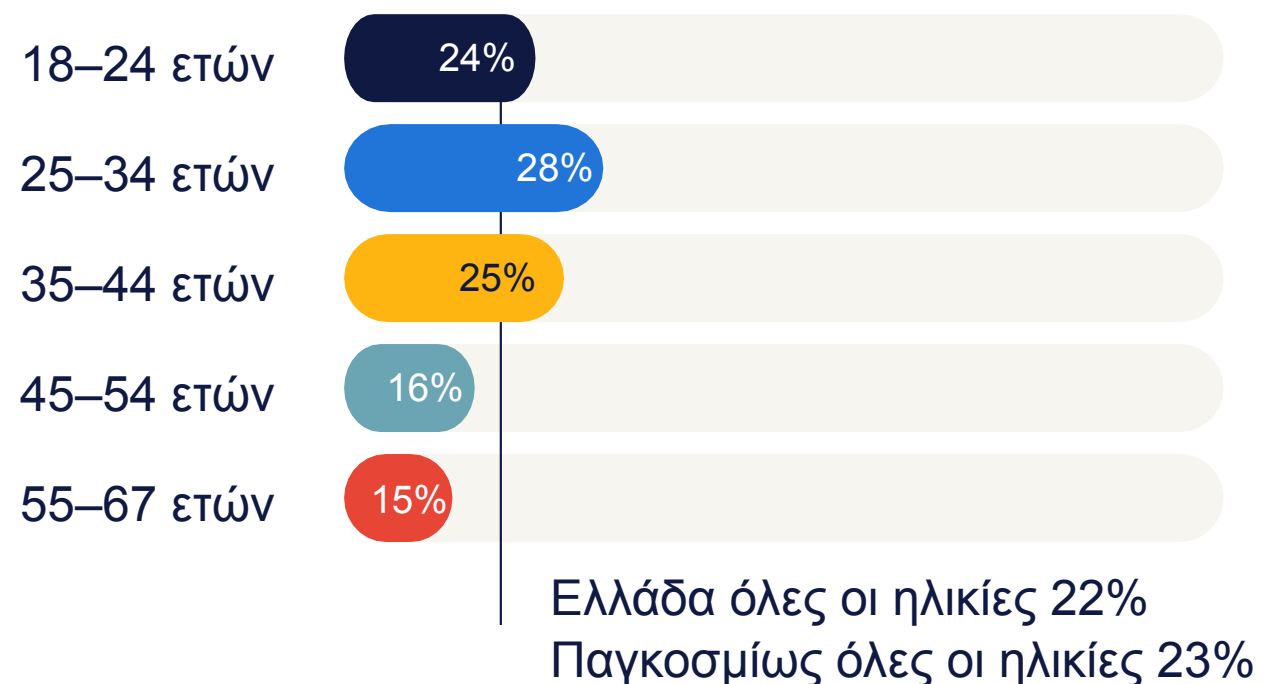
Η ανασφάλεια αυξάνεται όχι μόνο λόγω των απολύσεων. Πολλοί πιστεύουν ότι δεν μπορούν να συμβαδίσουν με το αυξανόμενο κόστος ζωής. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι (73%) που ρωτήσαμε στην Ελλάδα (συνολικά 58%) δήλωσαν ότι δεν έλαβαν κανένα είδος επιπλέον οικονομικής στήριξης τους τελευταίους έξι μήνες και μόλις το 6% (10% παγκοσμίως) έχει λάβει μια εφάπαξ οικονομική ενίσχυση.

workmonitor 2023: ασφάλεια.

έχω αναλάβει ή ψάχνω να αναλάβω έναν δεύτερο ρόλο για να βοηθήσω στην αύξηση του κόστους ζωής



έχω ήδη ή σχεδιάζω να αυξήσω τις ώρες μου στην τρέχουσα δουλειά μου για να βοηθήσω στην αύξηση του κόστους ζωής



Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, αρκετοί άνθρωποι στην Ελλάδα να αναζητούν τρόπους να συμπληρώσουν το βασικό τους εισόδημα είτε αναλαμβάνοντας μία δεύτερη δουλειά (39%) είτε αυξάνοντας τον αριθμό των ωρών εργασίας τους στην τωρινή τους θέση (22%). Η γενιά Gen Z ήταν πιο πιθανό να κάνει και τις δύο ενέργειες με το 30% να θέλει να βρει δεύτερη δουλειά και το 32% να αυξήσει τις ώρες του — και τα δύο ποσοστά είναι πολύ υψηλότερα από αυτά της γενιάς ηλικίας 55 έως 67 ετών, με 17% και 13%, αντίστοιχα.

Η εργασία σε μια δεύτερη δουλειά έχει αναδειχθεί σωτήρια για ορισμένους εργαζόμενους, αλλά και λόγος ανησυχίας για ορισμένους εργοδότες. [Μια έκθεση](#) διαπίστωσε ότι περισσότεροι εργαζόμενοι χρειάζονταν επιπλέον εισόδημα για να καλύψουν τα κενά στη βασική πηγή εισοδήματός τους, αλλά άλλοι είναι [«υπεραπασχολούμενοι»](#) κάνοντας ταυτόχρονα δύο δουλειές πλήρους απασχόλησης χωρίς τη γνώση ή τη συγκατάθεση των εργοδοτών τους.

39%

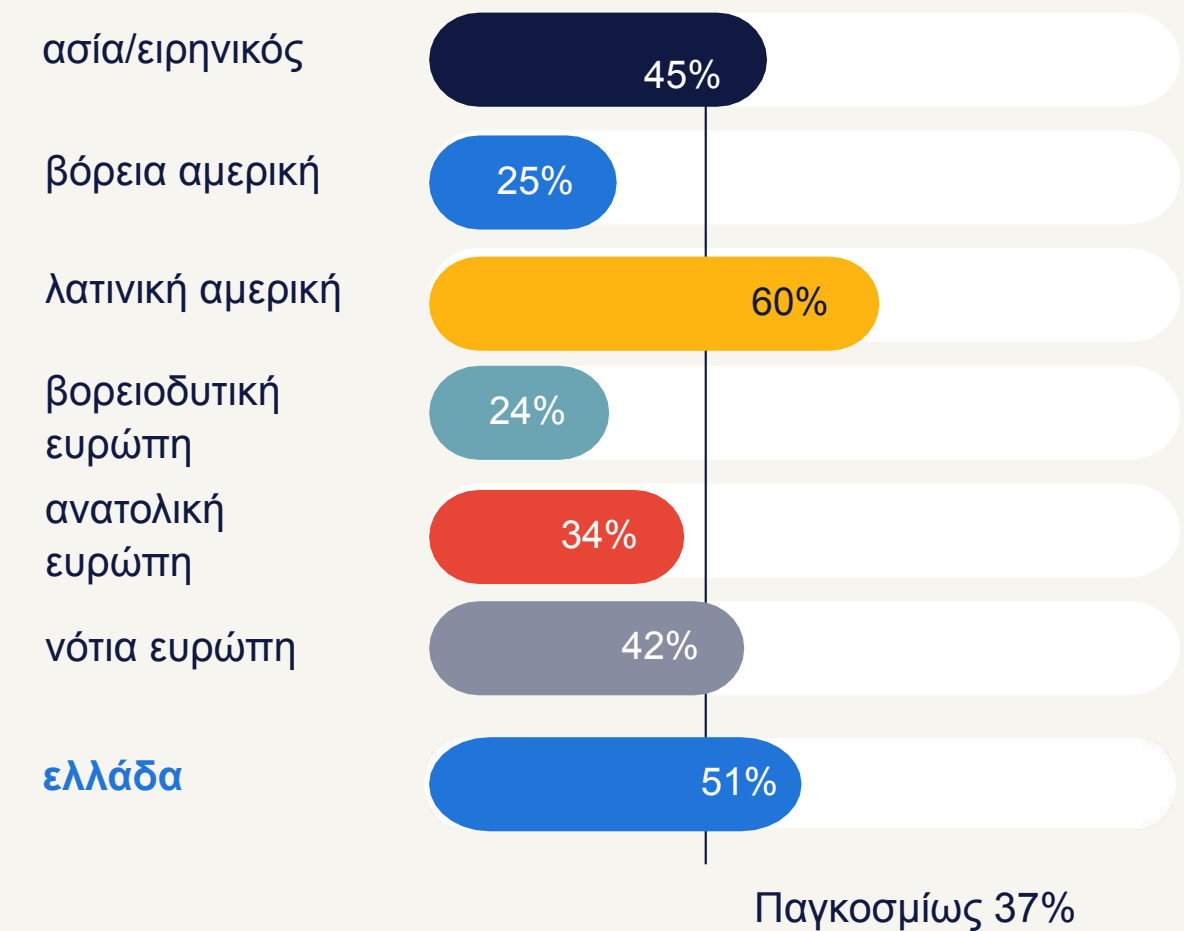
αναζητούν
τρόπους να
συμπληρώσουν
το βασικό τους
εισόδημα

workmonitor 2023: ασφάλεια.

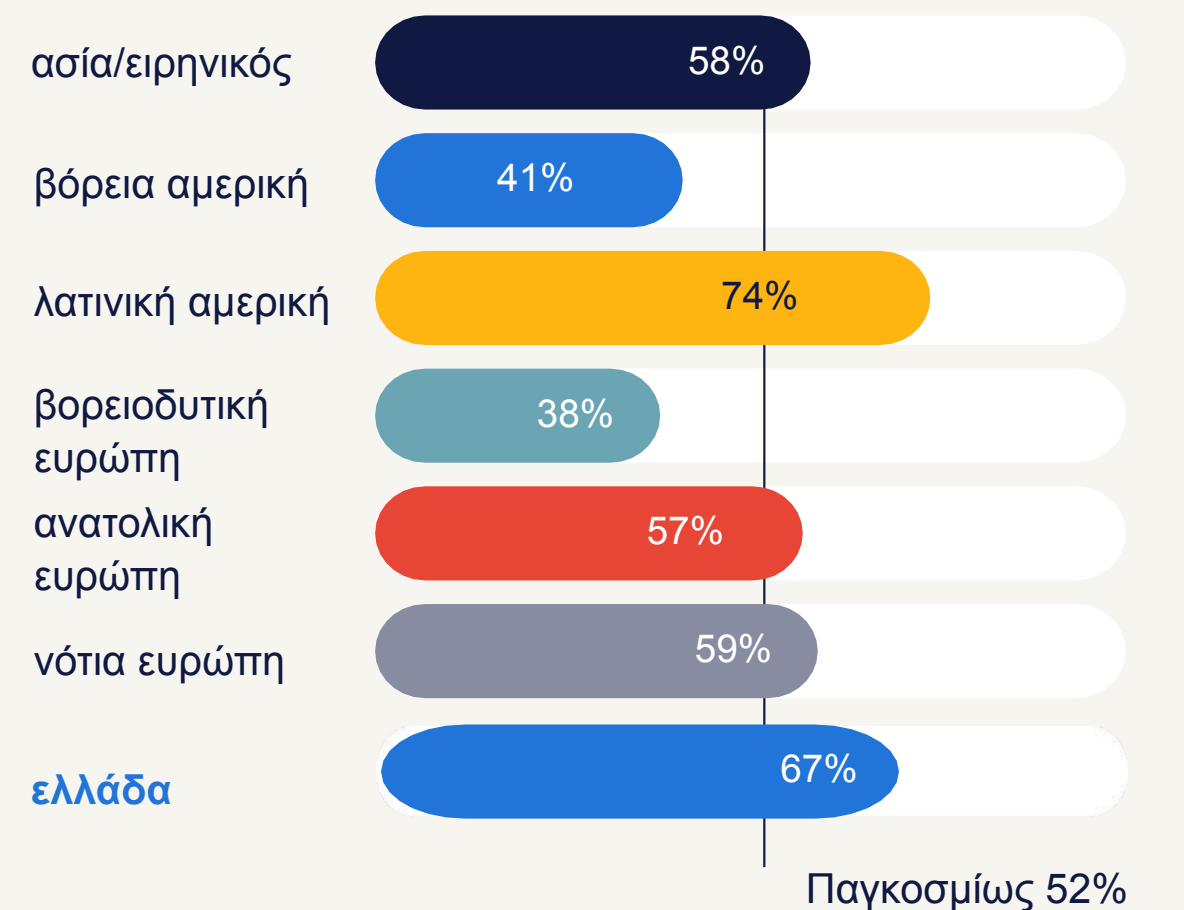
αξιοσημείωτες διαφορές ανά χώρα.

Ο αντίκτυπος της οικονομικής αβεβαιότητας και οι ανησυχίες για την εργασία ποικίλλουν μεταξύ των χωρών. Οι εργαζόμενοι στη Λατινική Αμερική ανησυχούν περισσότερο μήπως χάσουν τη δουλειά τους, με το 60% να αισθάνεται έτσι, ενώ αντίστοιχα στη Βορειοδυτική Ευρώπη υπάρχει λιγότερη ανησυχία, με μόλις το 24% να αισθάνεται έτσι. Ομοίως, η πλειοψηφία (74%) στη Λατινική Αμερική ανησυχεί για τις επιπτώσεις της οικονομικής αβεβαιότητας στην εργασία τους, ενώ μόνο το 38% στη Βορειοδυτική Ευρώπη αισθάνεται το ίδιο.

ανησυχώ πως θα χάσω τη δουλειά μου



ανησυχώ για το αποτέλεσμα των οικονομικών αλλαγών, στην εργασία μου



workmonitor 2023: ασφάλεια.

τρεις συμβουλές για να βοηθήσεις τους εργαζόμενους να αισθάνονται πιο ασφαλείς

1

Φροντίστε να διατηρείτε τους διαύλους επικοινωνίας ανοιχτούς και με τους δύο τρόπους για να αλληλεπιδράτε με τους εργαζόμενους. Η έλλειψη ενσυναίσθησης από μεριάς εργοδοτών και υπευθύνων μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο τόσο στο ανθρώπινο δυναμικό όσο και στην ομαλή λειτουργία. Η σαφήνεια και η διαφάνεια, αντίθετα, κάνουν τους ανθρώπους να αισθάνονται πιο ασφαλείς για το μέλλον τους και βοηθούν στην αποφυγή περιττού άγχους.

2

Αξιοποιήστε τις παροχές για την υγεία και την ευεξία για να βοηθήσετε τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν καλύτερα το ψυχικό και οικονομικό στρες κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου του υψηλού πληθωρισμού. Τα προγράμματα βοήθειας εργαζομένων μπορούν να παρέχουν σημαντική υποστήριξη σε ένα ανθρώπινο δυναμικό που βιώνει άγχος. Οι οικονομικοί σύμβουλοι μπορούν επίσης να βοηθήσουν στον προγραμματισμό και τον προϋπολογισμό αποταμιευτικών προγραμμάτων συνταξιοδότησης και σπουδών.

3

Να είστε συμπονετικοί με μέτρα εξοικονόμησης κόστους που επηρεάζουν τη διαβίωση των ανθρώπων — είτε πρόκειται για απολύσεις, περικοπές ωρών εργασίας ή μειώσεις μισθών. Εξηγείστε ξεκάθαρα το σκεπτικό πίσω από τέτοιες ενέργειες και να είστε έτοιμοι να υποστηρίξετε όλους τους εργαζόμενους που μπορεί να χάσουν τη δουλειά τους παρέχοντας υπηρεσίες outplacement/επανατοποθέτησης.



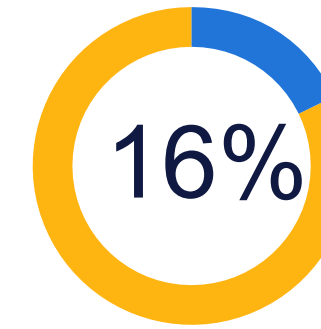
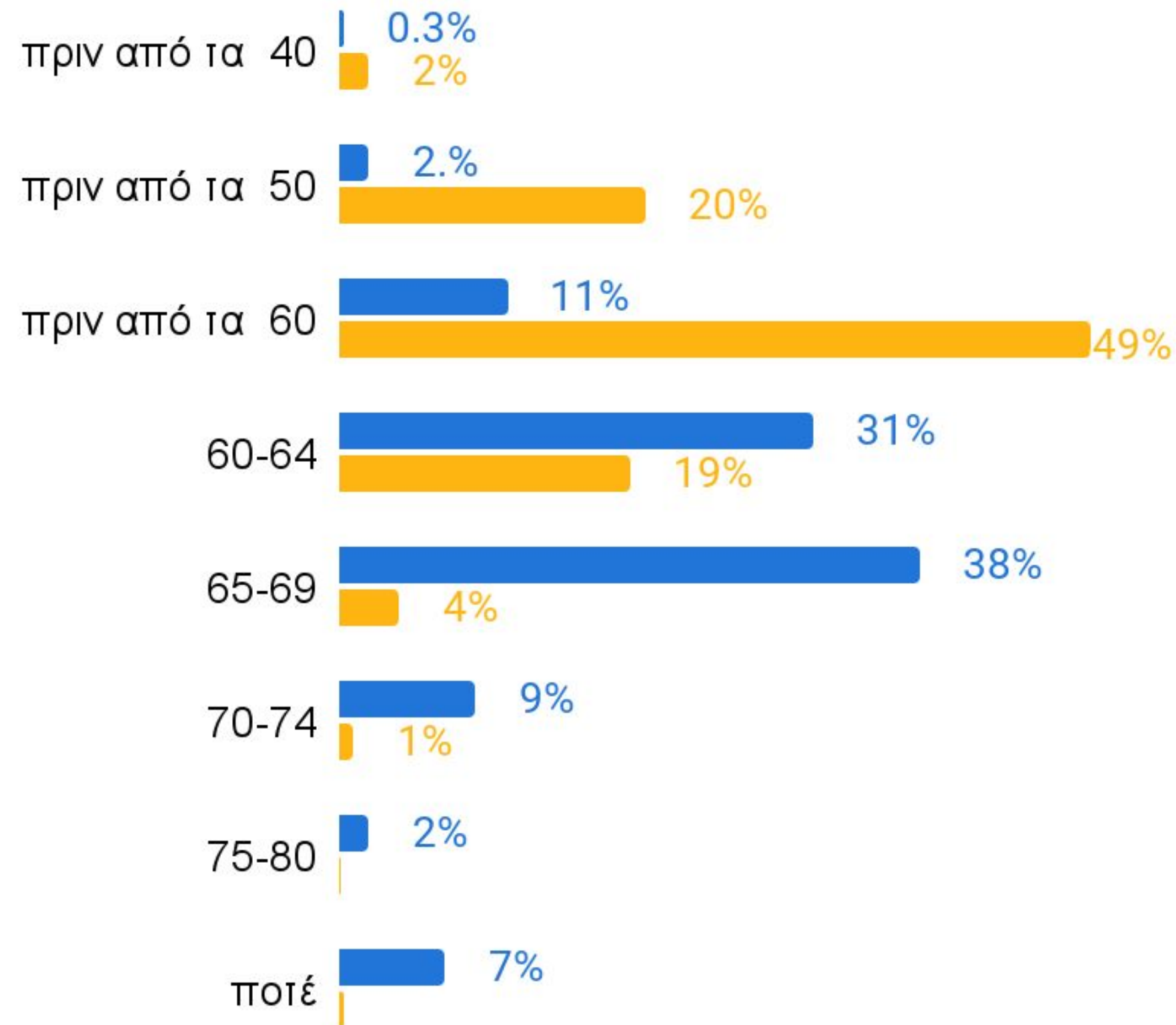
συνταξιοδότηση.

Ένα μοναδικό φαινόμενο τα τελευταία τρία χρόνια είναι η αύξηση των συνταξιοδοτήσεων που σημειώνονται νωρίτερα από το συνηθισμένο. Μερικές αιτίες περιλαμβάνουν ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια που σχετίζονται με την επιστροφή στο χώρο εργασίας, το κίνημα “Great Enlightenment” που ώθησε στον επαναπροσδιορισμό τις επιλογές ζωής και καριέρας των εργαζομένων μετά την πανδημία και τη γενναιόδωρη κρατική βοήθεια που επέτρεψε σε μερικούς να εγκαταλείψουν την εργασία τους. Η έρευνα του 2022 έδειξε ότι οι περισσότεροι θεωρούσαν ότι θα μπορούσαν να συνταξιοδοτηθούν πριν από τα 65, αλλά η τελευταία μας έρευνα αποκαλύπτει μια διαφορετική προοπτική και είναι σαφές ότι η οικονομική αβεβαιότητα είναι ένας παράγοντας αυτής της αλλαγής.

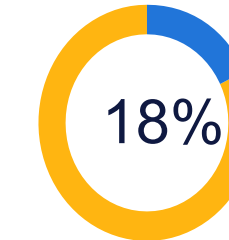
workmonitor 2023: συνταξιοδότηση.

■ με βάση την τρέχουσα κατάστασή μου θα καταφέρω να συνταξιοδοτηθώ

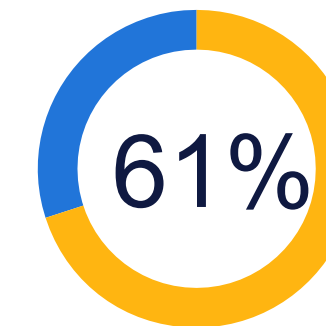
■ σε έναν ιδανικό κόσμο θα έβγαινα στην σύνταξη



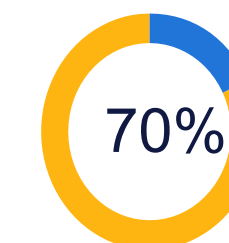
ελλάδα: σκοπεύουν να καθυστερήσουν το έτος συνταξιοδότησης για βιοποριστικούς λόγους



παγκοσμίως



ελλάδα: η οικονομική τους κατάσταση δεν τους επιτρέπει να συνταξιοδοτηθούν τη στιγμή που θα ήθελαν



παγκοσμίως

workmonitor 2023: συνταξιοδότηση.

αξιοσημείωτες διαφορές ανά χώρα

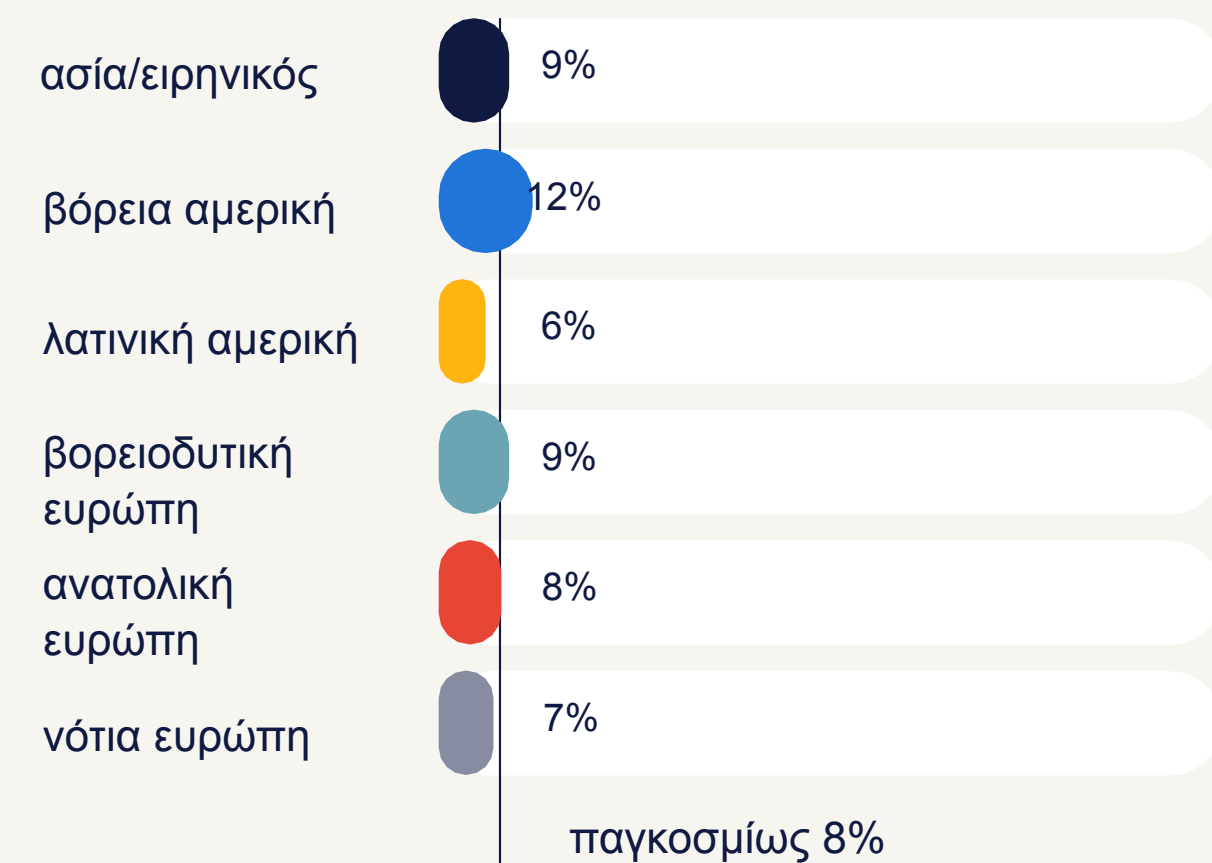
Ενώ το 33% του ανθρώπινου δυναμικού παγκοσμίως θέλει να συνταξιοδοτηθεί έως τα 60, αυτό δεν συμβαίνει σχεδόν καθόλου/ είναι αδύνατον σε ορισμένες χώρες. Λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο στην Ασία-Ειρηνικό πιστεύει ότι αυτή είναι η ιδανική ηλικία. Ένα αξιοσημείωτο 3% εδώ δεν θέλει ποτέ να συνταξιοδοτηθεί, το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ όλων των χωρών. Συγκριτικά, μόλις το 0,5% στη Νότια Ευρώπη δεν θέλει να συνταξιοδοτηθεί, με ένα πλήθος να θέλει μέχρι τα 60. Στη Λατινική Αμερική, το 26% θέλει να συνταξιοδοτηθεί έως τα 50, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από τον υπόλοιπο κόσμο. Αντίθετα, μόνο το 9% στη Βορειοδυτική Ευρώπη θέλει το ίδιο.

Στην Ιαπωνία, μόλις το 15% σχεδιάζει να συνταξιοδοτηθεί έως τα 60: η πιο δημοφιλής ηλικία εδώ είναι μέχρι τα 65 (25%). Ένα αξιοσημείωτο ποσοστό της τάξεως 8% δήλωσε ότι δεν θέλει ποτέ να συνταξιοδοτηθεί — περισσότερο από πέντε φορές από τον παγκόσμιο μέσο όρο. Από την άλλη πλευρά, λιγότερο από το 1% των Ελλήνων και Ιταλών ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν θα συνταξιοδοτηθεί ποτέ.

Ένας παγκόσμιος μέσος όρος 8% θέλει να συνταξιοδοτηθεί το συντομότερο δυνατό, αλλά αυτό το συναίσθημα ήταν σημαντικά υψηλότερο στο Ηνωμένο Βασίλειο (14%). Στην Κίνα, μόλις το 1,4% αισθάνεται έτσι, το χαμηλότερο από όλες τις αγορές που συμμετείχαν στην έρευνα.

Αυτό που επιθυμούν οι άνθρωποι, ωστόσο, δεν ευθυγραμμίζεται πάντα με αυτό που πιστεύουν ότι μπορούν να επιτύχουν. Το 34% πιστεύει ότι δεν θα μπορέσει να συνταξιοδοτηθεί στα 65 έως τα 69, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με την ιδανική ηλικία συνταξιοδότησης πριν από τα 60. Η σαφής πλειοψηφία (59%) των Ολλανδών εργαζομένων δήλωσε ότι δεν θα τα καταφέρει μέχρι να φτάσει τα 65 με 69. Οι ερωτηθέντες στην Ινδία ήταν πολύ αισιόδοξοι για την πρόωρη συνταξιοδότηση, με το 12% να πιστεύει ότι θα συνταξιοδοτηθούν έως τα 50.

ιδανικά, θα ήθελα να συνταξιοδοτηθώ, όσο το δυνατόν νωρίτερα



workmonitor 2023: συνταξιοδότηση.

τρεις συμβουλές για να μπορέσει το ανθρώπινο δυναμικό να υλοποιήσει τα συνταξιοδοτικά του σχέδια

1

Οι επιλογές συνταξιοδότησης ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό σε κάθε χώρα, επάγγελμα και ηλικία, αλλά οι εργοδότες μπορούν πάντα να βοηθήσουν τους εργαζομένους τους να προετοιμαστούν καλύτερα μέσω της ενημέρωσης και των προγραμμάτων αποταμίευσης. Προσαρμόστε μια παγκόσμια στρατηγική στα εγχώρια δεδομένα για να διασφαλίσετε ότι οι εργαζόμενοί σας έχουν πολλές επιλογές που ταιριάζουν καλύτερα στις οικονομικές τους ανάγκες.

2

Οι άνθρωποι σε όλο τον κόσμο χρειάζονται καλύτερη ενημέρωση σχετικά με τα οικονομικά θέματα, ώστε να μπορούν να προγραμματίσουν τη συνταξιοδότησή τους. Οι εταιρείες θα πρέπει να εξετάσουν πώς να μεταδώσουν αυτή τη γνώση ως μέρος της στρατηγικής μάθησης και ανάπτυξης. Η προσφορά πρόσθετων κινήτρων για τη συμμετοχή σε αυτά τα μαθήματα μπορεί να έχει πραγματικό αντίκτυπο στην οικονομική τους ευημερία.

3

Φροντίστε να παρέχετε στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας ένα μεταβατικό σχέδιο για την ενδεχόμενη συνταξιοδότησή τους. Η έλλειψη ταλέντων θα αυξηθεί τα επόμενα χρόνια λόγω των μεταβαλλόμενων δημογραφικών στοιχείων και οι εταιρείες θα πρέπει να αναπτύξουν ευέλικτες θέσεις εργασίας που θα επιτρέπουν στα άτομα που βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης να μεταβαίνουν αργά από την πλήρη σε μερική απασχόληση και στη συνέχεια να συνταξιοδοτούνται πλήρως.

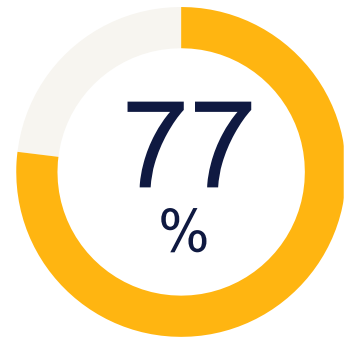


η αίσθηση του 'ανήκειν'.

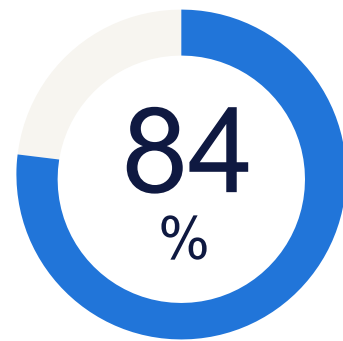
Περισσότερο από ποτέ, σύμφωνα με την έρευνά μας, το ανθρώπινο δυναμικό παγκοσμίως θέλει να είναι μέρος ενός οργανισμού που παρέχει έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και με ποικιλομορφία, έναν χώρο εργασίας του οποίου οι αξίες ευθυγραμμίζονται με τις δικές του και μια εταιρεία που έχει σαφείς κοινωνικές και περιβαλλοντικές δεσμεύσεις. Καθώς το κίνημα κοινωνικής δικαιοσύνης επιταχύνεται και η ευαισθητοποίηση για τα περιβαλλοντικά ζητήματα αυξάνεται, οι άνθρωποι σε όλο τον κόσμο πιστεύουν ότι η εταιρεία στην οποία εργάζονται πρέπει να αντικατοπτρίζει τους σκοπούς που πιστεύουν.

workmonitor 2023: η αίσθηση του 'ανήκειν'.

παγκοσμίως

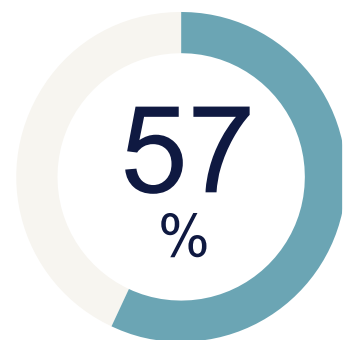


Ελλάδα

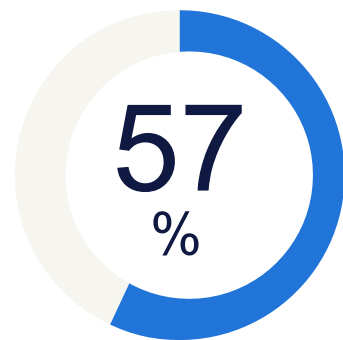


θεωρούν σημαντικά τις αξίες και τον σκοπό μιας θέσης εργασίας και ενός εργοδότη

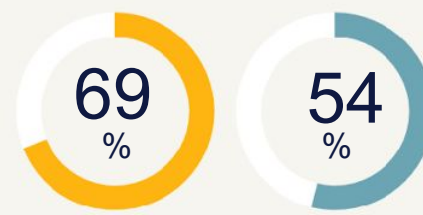
παγκοσμίως



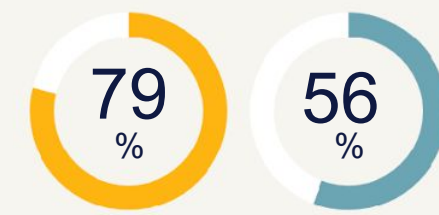
Ελλάδα



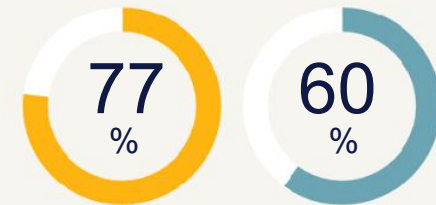
“η εργασία μου έχει σκοπό”



ΒΔ ευρώπη



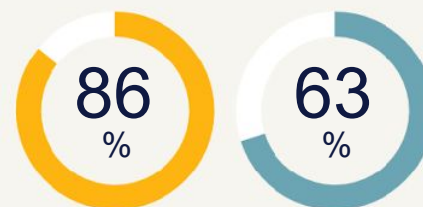
ανατολική ευρώπη



βόρεια αμερική



νοτιοανατολική ευρώπη



λατινική αμερική



ασία - ειρηνικός



workmonitor 2023: η αίσθηση του 'ανήκειν'.

Το 84% των ερωτηθέντων στην Ελλάδα (77% παγκοσμίως) ανέφερε ότι οι αξίες και ο σκοπός ενός εργοδότη σχετικά με τη βιωσιμότητα, τη διαφορετικότητα και τη διαφάνεια είναι σημαντικές.

Το 44% δήλωσε επίσης ότι δεν θα δούλευε για μια εταιρεία της οποίας οι αξίες δεν ευθυγραμμίζονται με τις δικές του (42% παγκοσμίως).

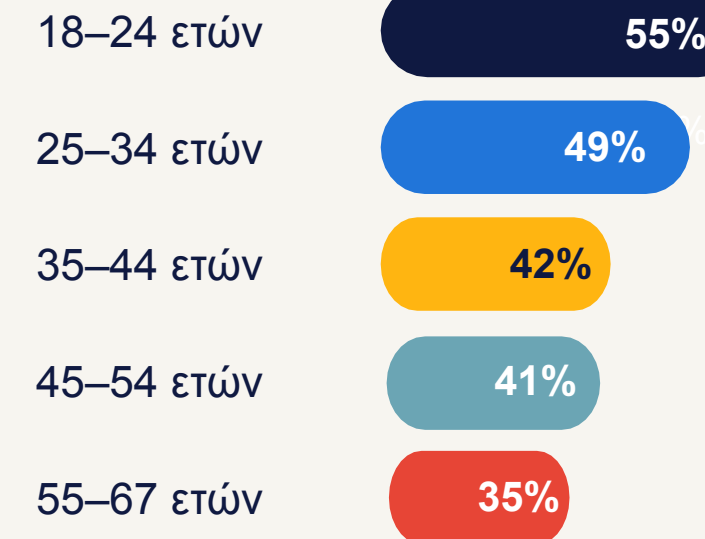
Το ίδιο ποσοστό δήλωσε ότι δεν θα δεχόταν μια θέση εργασίας από μια εταιρεία που δεν κάνει μια προσπάθεια για να είναι πιο βιώσιμη.

Η πλειοψηφία (57%) δήλωσε επίσης ότι με την εργασία του επιτυγχάνει μια αίσθηση σκοπού στη ζωή του (παγκόσμια 57%). Το 48% δήλωσε ότι θα εγκατέλειπε μια εργασία αν δεν ένιωθε ότι ανήκει (παγκόσμια 54%).

Ένα μάθημα που προέκυψε κατά τη διάρκεια της πανδημίας είναι ότι η εμπειρία των ταλέντων είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση και την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού. Διαρκώς τα δεδομένα μας δείχνουν ότι, ενώ τα πακέτα παροχών είναι σημαντικά, οι άνθρωποι δίνουν επίσης μεγάλη σημασία στο πώς τους αντιμετωπίζουν και τους κάνουν να αισθάνονται στο χώρο εργασίας. Στην πρόσφατη κρίση έλλειψης ταλέντων, το το αίσθημα του "ανήκειν" γίνεται όλο και πιο σημαντικό.

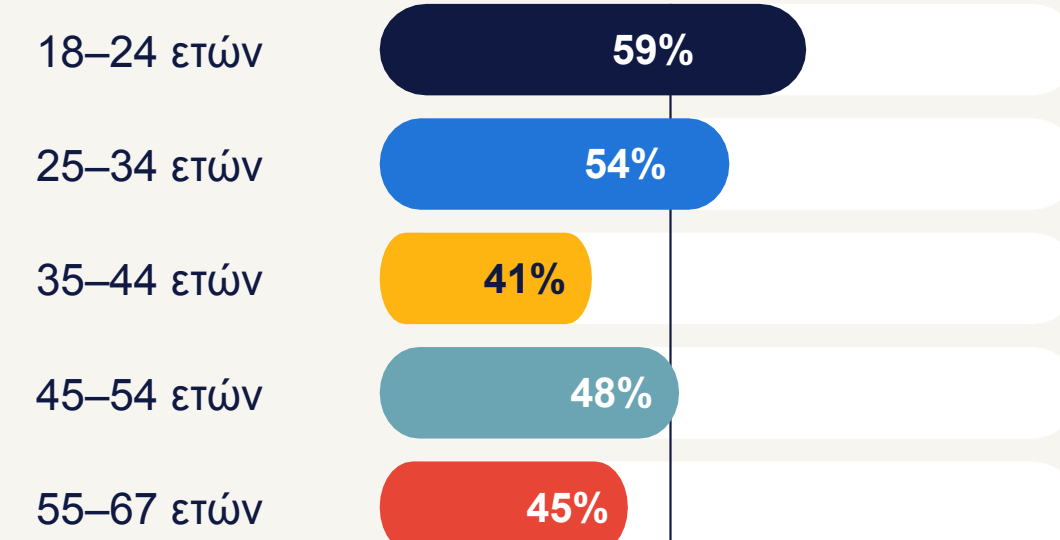
Γνωρίζοντας ότι υπάρχουν περισσότερες επιλογές σε θέσεις εργασίας, έδωσε τη δυνατότητα σε πολλούς να αναζητήσουν ευκαιρίες σε εταιρείες των οποίων οι αξίες ευθυγραμμίζονται περισσότερο με τις δικές τους και οι οποίες προσφέρουν την αίσθηση ότι ανήκουν κάπου.

δεν θα δεχόμουν μια θέση εργασίας από έναν οργανισμό που δεν προβαίνει σε προληπτικές ενέργειες ως προς τη βιωσιμότητά του



Ελλάδα όλες οι ηλικίες 43%
παγκοσμίως όλες οι ηλικίες 42%

θα εγκατέλειπα μια εργασία αν δεν ένιωθα ότι ανήκω



Ελλάδα όλες οι ηλικίες 48%
παγκοσμίως όλες οι ηλικίες 54%

workmonitor 2023: η αίσθηση του 'ανήκειν'.

Η ένταξη και η συμμετοχή είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για τα talέντα αλλά και για τις εταιρείες στις οποίες εργάζονται. Η συμμετοχή μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της απόδοσης της εργασίας, μείωση της αποχώρησης, ενίσχυση της θετικής εμπειρίας του εργοδότη και μείωση των ημερών αναρρωτικής άδειας.

Η επιθυμία του να αισθάνονται ότι είναι μέρος ενός οργανισμού είναι ιδιαίτερα έντονη στους εργαζόμενους νεότερης ηλικίας. Τα δεδομένα μάς δείχνουν ότι στην Ελλάδα, το 59% (61% παγκοσμίως) της ηλικίας 18 έως 24 ετών θα μπορούσε να παραιτηθεί αν δεν ένιωθε ότι ανήκει ενώ η τάση αυτή κινείται σταδιακά χαμηλότερα στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Λιγότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες ηλικίας 55 ετών και άνω θα είχαν δηλώσει παραίτηση αντίστοιχα (όπως και παγκοσμίως).

Αυτή η τάση παρατηρείται επίσης όταν πρόκειται για το ζήτημα της βιωσιμότητας. Περίπου το ήμισυ (49%) της Gen Z θα αρνούνταν να εργαστεί σε μια εταιρεία που δεν θα έκανε προσπάθεια για να γίνει πιο βιώσιμη. Μόνο το 35% των ηλικιακά μεγαλύτερων είχαν την ίδια άποψη.

Ομοίως, η πλειοψηφία (52%) των ατόμων κάτω των 25 ετών δεν θα δεχόταν μια θέση εργασίας αν οι αξίες του εργοδότη δεν ευθυγραμμίζονταν με τις αξίες τους σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα, αλλά μόλις το ένα τρίτο (37%) της μεγαλύτερης ηλικιακής ομάδας αισθάνθηκε το ίδιο.

Γιατί οι ηλικιακά νεότεροι εργαζόμενοι είναι τόσο επίμονοι ώστε οι εργοδότες να ευθυγραμμίζονται μαζί τους ως προς τις κοινωνικές αξίες; [Αρκετές έρευνες](#) δείχνουν ότι η Gen Z και οι Millennials είναι παθιασμένοι με θέματα όπως η κλιματική αλλαγή, η κοινωνική δικαιοσύνη και η βιωσιμότητα.

Ως καταναλωτές, οι Gen Z και Millennials επιλέγουν επιχειρήσεις που ευθυγραμμίζονται με τις απόψεις τους, οπότε είναι φυσικό να χρησιμοποιούν αντίστοιχα κριτήρια αναφορικά με τις επιλογές απασχόλησης. Είτε οι εταιρείες προσπαθούν να πουλήσουν σε ηλικιακά νεότερους αγοραστές είτε προσπαθούν να τους προσλάβουν, είναι σαφές το δίδαγμα ότι η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος και το αίσθημα του ανήκειν είναι σημαντικές ενέργειες στις οποίες χρειάζεται να προβούν οι εργοδότες. Όσοι λάβουν υπόψη αυτή την προειδοποίηση πιθανότατα θα κερδίσουν τη "μάχη" των ταλέντων.

workmonitor 2023: η αίσθηση του 'ανήκειν'.

αξιοσημείωτες διαφορές ανά χώρα

Η αίσθηση του ανήκειν αποτελεί προτεραιότητα για τους εργαζόμενους στη Λατινική Αμερική περισσότερο από οπουδήποτε αλλού, με το 60% να δηλώνει ότι θα έφευγε από μια δουλειά αν δεν ένιωθε την αποδοχή. Αντίθετα, μόνο το 50% των εργαζόμενων στη Νότια Ευρώπη συμμαριζόταν αυτό το συναίσθημα. Οι εργαζόμενοι της Λατινικής Αμερικής αισθάνονταν επίσης έντονα τις αξίες και τον σκοπό ενός εργοδότη σχετικά με τη βιωσιμότητα, τη διαφορετικότητα και τη διαφάνεια — το 86% δήλωσε ότι πρόκειται για σημαντικά ζητήματα. Οι εργαζόμενοι στη Βορειοδυτική Ευρώπη, ωστόσο, τάσσονται λιγότερο υπέρ, με μόλις το 69% να συμφωνεί.

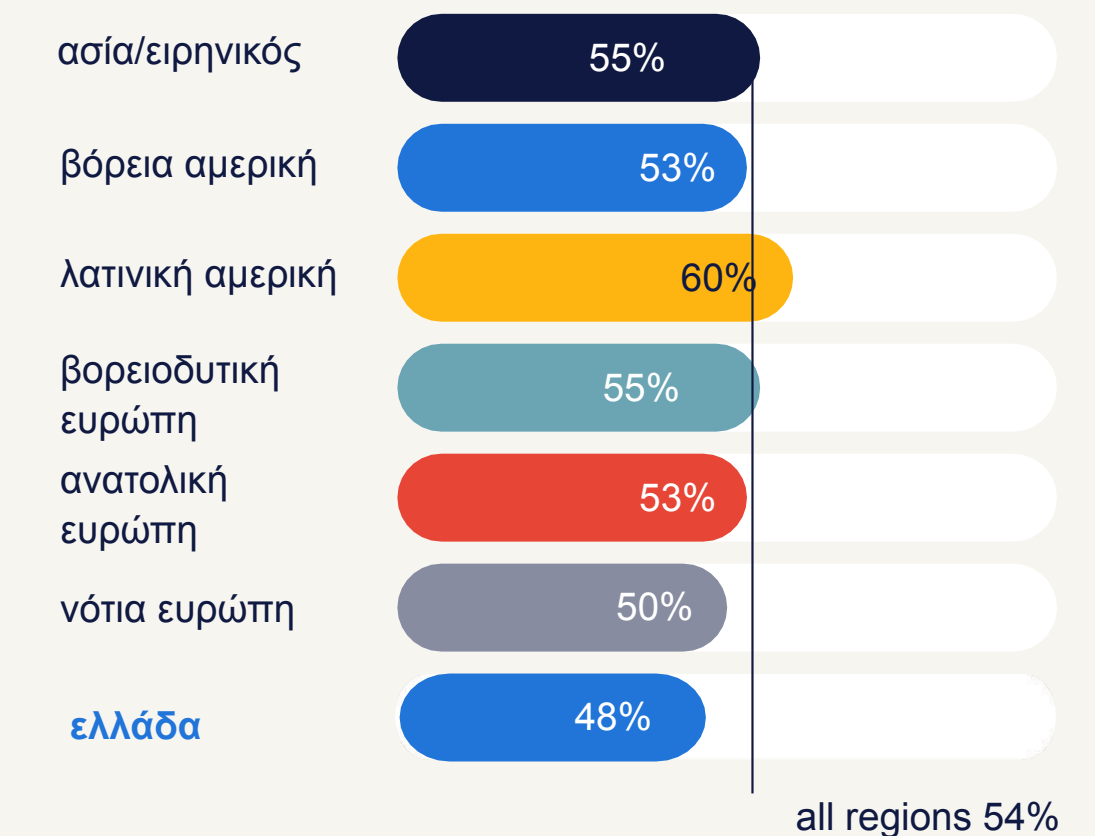
Ενώ η πλειοψηφία ανέφερε ότι οι αξίες των εργοδοτών τους ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους, υπήρχαν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των χωρών.

Ενώ και οι δύο είναι ισχυρές οικονομικά χώρες στην Ασία, η Ιαπωνία και η Κίνα έχουν ανθρώπινο δυναμικό με πολύ διαφορετικές απόψεις σχετικά με την αξία των εργοδοτών τους. Στην Κίνα, το 89% δήλωσε ότι οι εταιρείες μοιράζονται παρόμοιες αξίες με τους ίδιους, αλλά μόλις η πλειοψηφία (51%) στην Ιαπωνία πιστεύει το ίδιο.

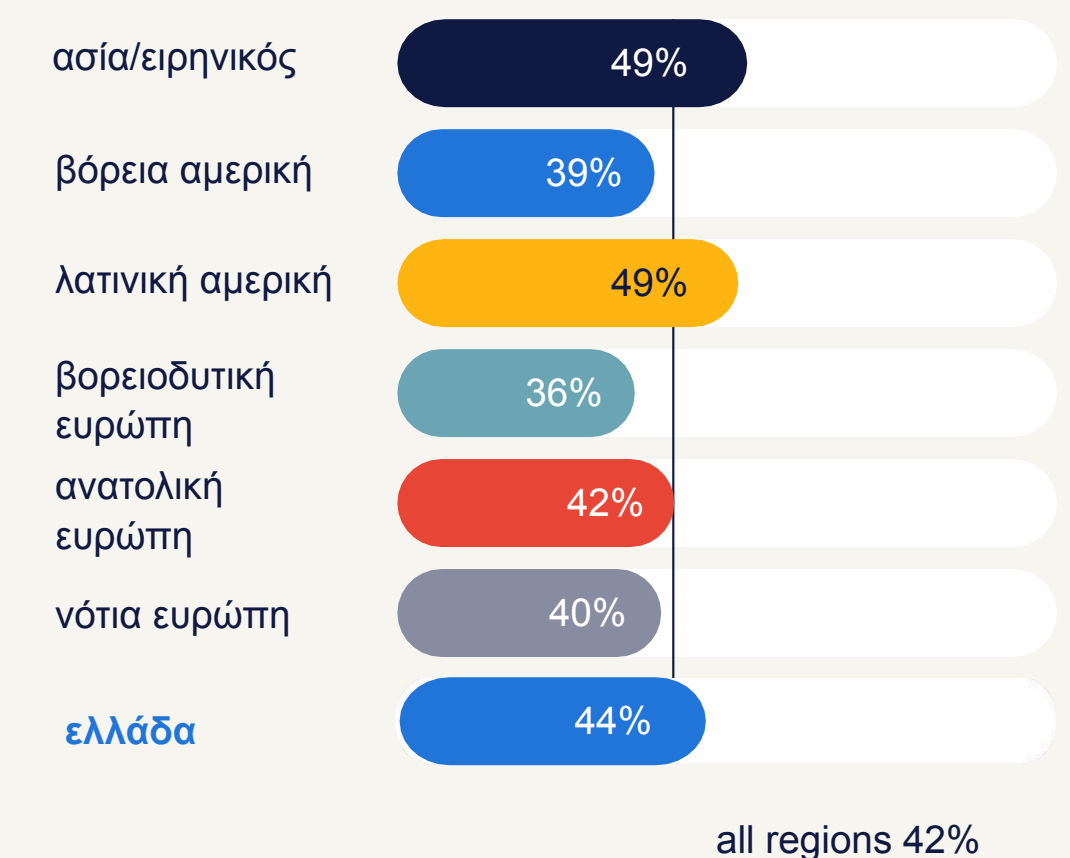
Η αίσθηση του σκοπού από την εργασία βρίσκεται επίσης ψηλά στη λίστα των περισσότερων εργαζομένων, και αυτό ισχύει στην Ασία-Ειρηνικό (62%) και τη Λατινική Αμερική (63%). Αυτό ίσχυε και για τους εργαζόμενους στην Ινδία, όπου το 88% δήλωσε ότι αντλούσε μια αίσθηση σκοπού από τη εργασία τους. Στο άλλο άκρο του φάσματος, μόνο το 38% των εργαζομένων στην Ιαπωνία ένιωθε το ίδιο. Αυτή η διαφορά μπορεί να είναι αποτέλεσμα των δημογραφικών στοιχείων, καθώς η [Ιαπωνία έχει την υψηλότερη μέση ηλικία στον κόσμο](#) με 48,6 έτη, ενώ η Ινδία έχει την νεότερη στα 28,7.

Όπως δείχνουν τα παγκόσμια δεδομένα μας, οι νεότεροι ηλικιακά άνθρωποι φαίνεται να αντλούν περισσότερο σκοπό από την εργασία τους σε σχέση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά συναδέλφους τους.

θα εγκατέλειπα μια εργασία αν δεν ένιωθα ότι ανήκω



δεν θα δεχόμουν μια θέση εργασίας σε μια εταιρεία της οποίας οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες δεν συμβαδίζουν με τις δικές μου



workmonitor 2023: η αίσθηση του 'ανήκειν'.

τρεις συμβουλές για την καλλιέργεια της αίσθησης του "ανήκειν"

1

Αναγνωρίστε τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων αλλά και τονίστε τα κοινά σημεία τους. Η ατομικότητα και η διαφορετικότητα είναι το κλειδί για την καινοτομία, αλλά οι κοινοί στόχοι και οι εμπειρίες συμβάλλουν στην ένωση των ανθρώπων. Δημιουργήστε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού για να υποστηρίξετε τους εργαζόμενους να προωθήσουν τα ενδιαφέροντά τους, να κάνουν ερωτήσεις και να συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής καθοδήγησης.

2

Η επικοινωνία, η ενσυναίσθηση και η αποδοχή είναι ουσιαστικά στοιχεία που βοηθούν τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι ανήκουν σε έναν οργανισμό και οι εργοδότες χρειάζεται να τα τονίσουν στη στρατηγική δέσμευσης του ανθρώπινου δυναμικού τους. Ενθαρρύνοντας καθημερινά τους ανθρώπους να βγάζουν τον αληθινό τους εαυτό στον χώρο εργασίας, οι εταιρείες παρέχουν ένα ασφαλές και ευνοϊκό περιβάλλον που προάγει την παραγωγικότητα και τη δημιουργικότητα.

3

Σχεδιάστε ομαδικές δραστηριότητες που ενισχύουν την κοινωνική αλληλεπίδραση και ενθαρρύνουν την ανταλλαγή απόψεων. Βοηθώντας τις ομάδες να εξοικειωθούν μεταξύ τους, δημιουργείται ένας δυνατός δεσμός συνεργασίας. Αν και αυτό μπορεί να είναι δύσκολο για τους εργαζόμενους που εργάζονται εξ αποστάσεως, οι διαδικτυακές συναντήσεις και οι διασκεδαστικές δραστηριότητες μπορούν να γεφυρώσουν την απόσταση μεταξύ των συναδέλφων.

ΚΟΙΤΩΝΤΑΣ
ΜΠΡΟΣΤΑ.

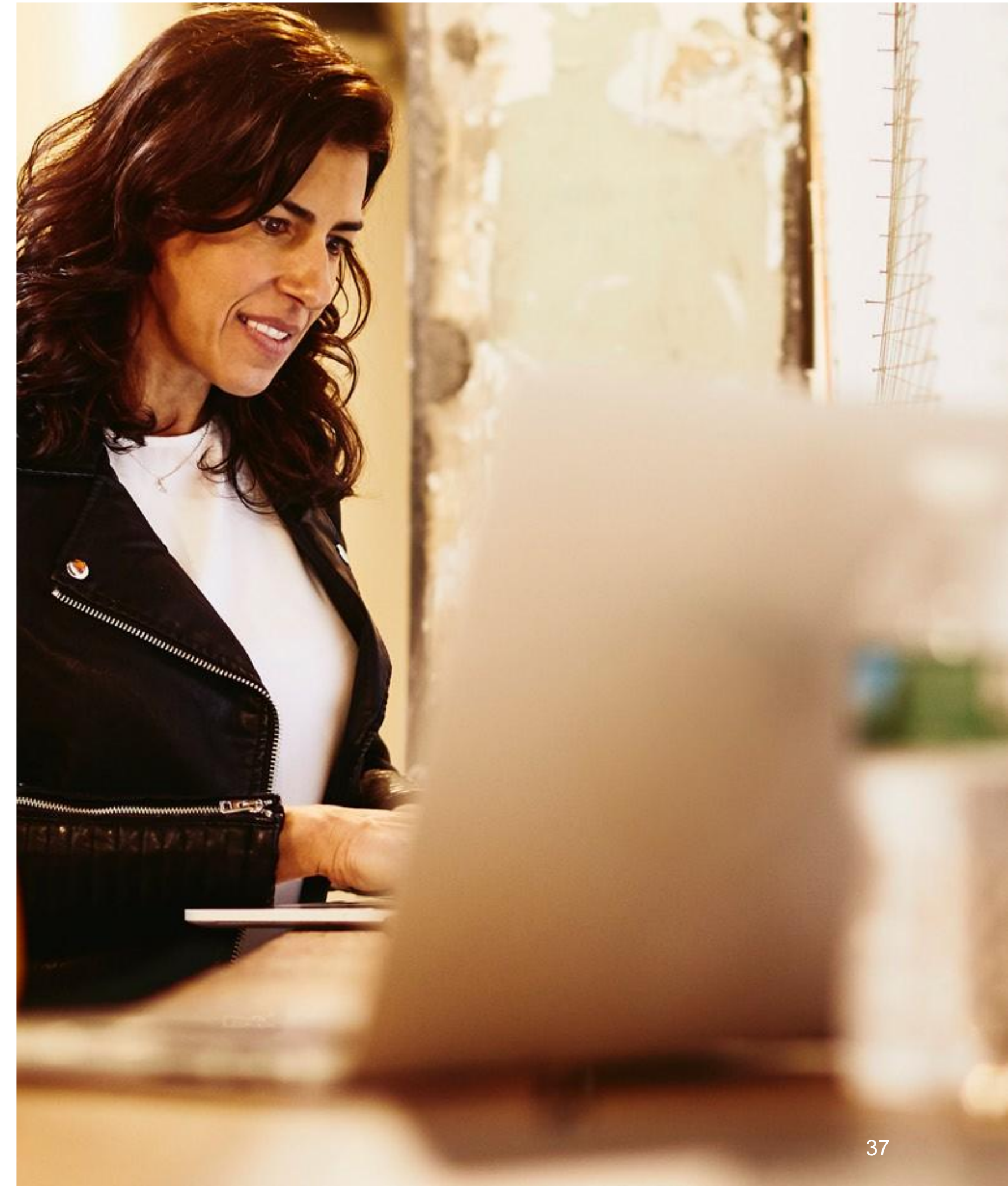


ΚΟΙΤΩΝΤΑΣ ΜΠΡΟΣΤΑ.

Καθώς το ανθρώπινο δυναμικό παγκοσμίως αντιμετωπίζει πρωτόγνωρες προκλήσεις, τρία χρόνια μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, η στήριξη των εργοδοτών θα είναι και πάλι καθοριστική για την ευημερία των ανθρώπων.

Το υψηλό κόστος ζωής, η οικονομική αβεβαιότητα και η γεωπολιτική αστάθεια επηρεάζουν ψυχολογικά τους εργαζόμενους. Ταυτόχρονα, εξακολουθούν να θέλουν να ανήκουν σε έναν οργανισμό του οποίου οι αξίες ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους. Σαφώς, οι εταιρείες χρειάζεται να αξιολογήσουν τον τρόπο με τον οποίο ηγούνται και υποστηρίζουν τους ανθρώπους τους το επόμενο έτος. Κατά τη διάρκεια της κορύφωσης της πανδημίας, η υποστήριξη από μέρους των εργοδοτών ήταν ζωτικής σημασίας και η έρευνα δείχνει ότι χρειάζεται να συνεχίσουν τέτοιες προσπάθειες.

Όπου είναι δυνατόν, οι εταιρείες μπορούν να συμβάλουν στον μετριασμό του πληθωρισμού μέσω χρηματικών και μη πρωτοβουλιών για την αντιστάθμιση του υψηλότερου κόστους. Μπόνους, εφάπαξ επιδοτήσεις για να καλύψουν το κόστος διαβίωσης και συχνότερες αναθεωρήσεις μισθών μπορούν να προσφέρουν το κίνητρο που αναζητούν οι εργαζόμενοι. Οι ευκαιρίες για εξ αποστάσεως εργασία, τα δωρεάν γεύματα στο γραφείο και η δημιουργία αποταμιευτικών λογαριασμών αποτελούν κάποια άλλα παραδείγματα υποστήριξης.



Πέρα από την απειλή του πληθωρισμού, η οικονομική αβεβαιότητα κάνει πολλούς να αισθάνονται ανασφαλείς για τα προς το ζην.

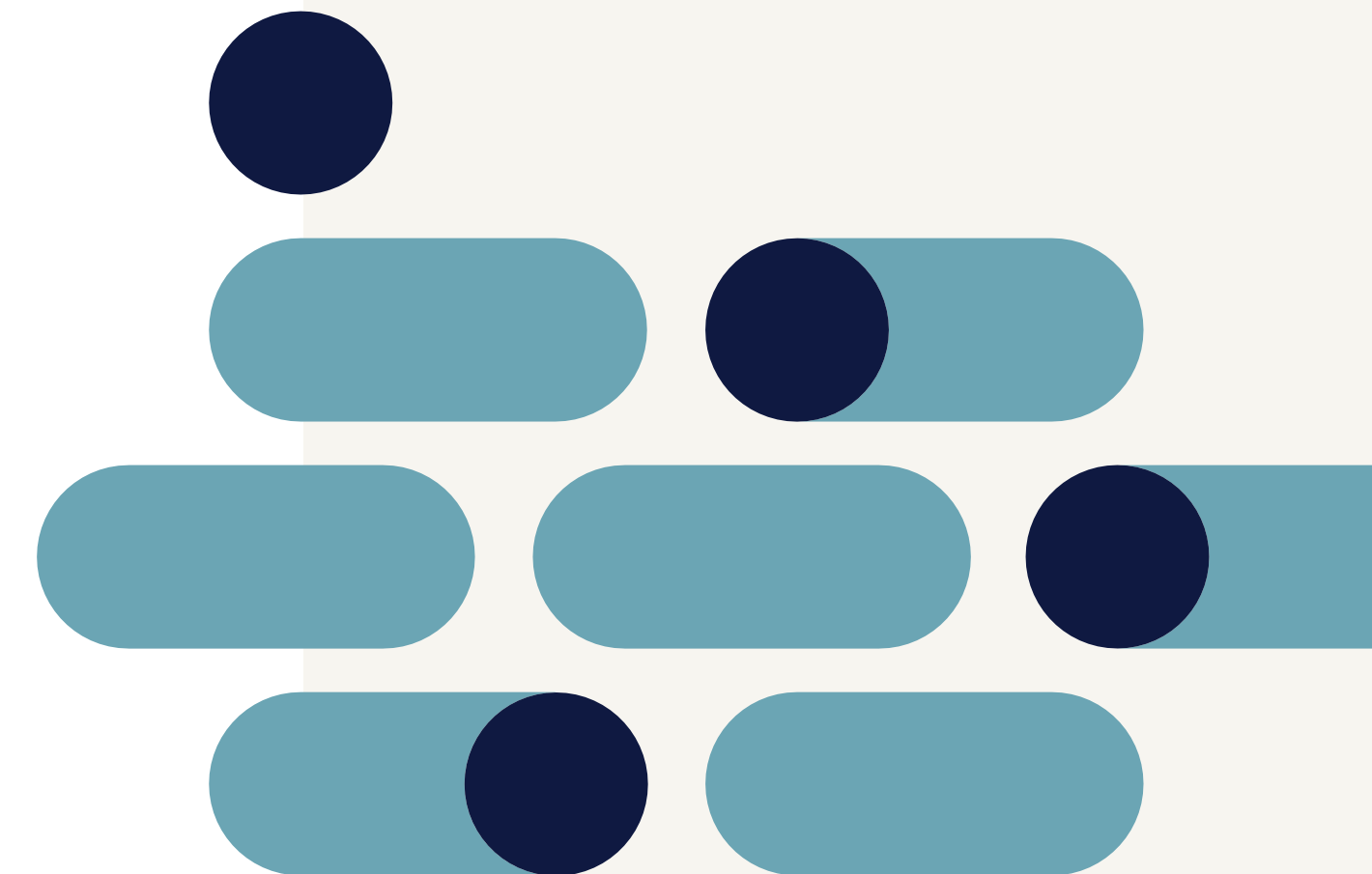
Οι συνεχείς ειδήσεις για απολύσεις και περικοπές στον εταιρικό κόσμο αυξάνουν τα επίπεδα άγχους μεταξύ των εργαζομένων, επηρεάζοντας τόσο την παραγωγικότητα όσο και τη διατήρησή τους.

Η διοίκηση των επιχειρήσεων χρειάζεται να κοινοποιεί τα σχέδιά της εκ των προτέρων για την αντιμετώπιση των πιέσεων της ύφεσης. Μπορεί να μην είναι πάντα φορείς καλών ειδήσεων, αλλά εκείνοι που εκφράζουν με ενσυναίσθηση την υποστήριξη προς τους εργαζόμενους που πλήττονται, θα κερδίσουν τον σεβασμό και την εμπιστοσύνη όλων των εργαζομένων.

Μια τέτοια προσέγγιση θα πρέπει επίσης να καλύπτει όλες τις ανάγκες των ταλέντων, όχι μόνο τις οικονομικές. Το να γίνει ο χώρος εργασίας καταφύγιο από εξωτερικές ανησυχίες — όπου οι άνθρωποι έχουν την αίσθηση του ανήκειν, τους δίνεται η ευελιξία να εκτελούν την εργασία τους και να μπορούν να επιτύχουν μια καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής — αυτό χρειάζεται να αποτελεί προτεραιότητα.

Σύμφωνα με τα δεδομένα μας, η πλειονότητα των εργαζομένων δηλώνει ότι οι αξίες της εταιρείας τους ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους, και σε αυτούς τους παραχώδεις καιρούς, είναι πιο σημαντικό από ποτέ να ενισχυθεί αυτή η συμφωνία. Χωρίς αυτήν, οι εταιρείες κινδυνεύουν με μια ευρύτερη απειλή: την απώλεια των ταλέντων τους.

Ελπίζουμε ότι η έρευνά μας παρείχε ουσιαστική και αξιόπιστη πληροφορία για τις προσδοκίες και τις επιθυμίες του παγκόσμιου ανθρώπινου δυναμικού. Παραμένει σημαντικό για τις εταιρείες να συντηρήσουν τις προσπάθειές τους ώστε να κρατήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους αφοσιωμένο και να συσπειρώσουν τους ανθρώπους τους για να ξεπεράσουν τις προκλήσεις που έρχονται. Με τις πληροφορίες που παρέχονται σε αυτή την έρευνα, ελπίζουμε να κάνουμε αυτό το έργο πιο εύκολο.



randstad
human forward.

