

## Δελτίο Τύπου

**Ημερομηνία**  
10.5.2019

# Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις επηρεάζουν τις αξιολογήσεις απόδοσης και το feedback στο χώρο εργασίας.

Η έρευνα Workmonitor της Randstad για το πρώτο τρίμηνο του 2019 μελετά το feedback (ανατροφοδότηση) και τις αξιολογήσεις απόδοσης στην εργασία, καθώς και τον τριμηνιαίο επαναλαμβανόμενο δείκτη κινητικότητας, φόβου απώλειας εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης των Ελλήνων εργαζομένων.

Η ετήσια αξιολόγηση των επιδόσεων υπήρξε για μεγάλο χρονικό διάστημα η μόνη περίπτωση κατά την οποία ένας εργαζόμενος αξιολογούνταν από τον άμεσο προϊστάμενό και η οποία συνέβαινε συνήθως στο τέλος του έτους ή στις αρχές του επόμενου έτους. Δεδομένου ότι οι εργασιακές συνθήκες έχουν αλλάξει και υπάρχουν τώρα περισσότερο άτυπες εργασιακές σχέσεις, ρωτήσαμε τους Έλληνες συμμετέχοντες στην τελευταία έρευνα Randstad Workmonitor σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι αξιολογήσεις επιδόσεων διενεργούνται επί του παρόντος από τον εργοδότη τους.

## feedback σε πραγματικό χρόνο

Αν και το feedback σε πραγματικό χρόνο εντοπίζεται παγκοσμίως (46%), στην Ελλάδα μόνο το 34% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι οι εργοδότες χρησιμοποιούν αυτήν τη μέθοδο για να αξιολογήσουν το εργατικό τους δυναμικό. Το feedback σε πραγματικό χρόνο ορίζεται ως όταν ένα σύστημα (όπως μια εφαρμογή για κινητά, μια ειδοποίηση μέσω email κ.λπ.) χρησιμοποιείται για να ληφθεί περισσότερο feedback αμέσως μετά από μια εκδήλωση, μια παρουσίαση ή μια συνάντηση. 65% δηλώνουν ότι μπορούν και αισθάνονται άνετα να παρέχουν σχόλια στον προϊστάμενό τους (καθώς και να λαμβάνουν σχόλια). Σύμφωνα με την έρευνα, οι τρόποι με τους οποίους ένας Έλληνας εργαζόμενος μπορεί να δώσει feedback παρατίθενται παρακάτω. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι από το 26% των εργαζομένων στην Ελλάδα δε ζητείται ποτέ feedback.

---

### στην εργασία μου, οι εργαζόμενοι παρέχουν feedback ως εξής:

πρόσωπο με πρόσωπο	47%
μέσω διαδικτυακής έρευνας	11%
γραπτώς	16%
οι εργαζόμενοι δεν ερωτώνται για feedback	26%

Σε παγκόσμιο επίπεδο, το 45% υποδεικνύει ότι ο εργοδότης τους οργανώνει εκπαιδευτικές συνεδρίες σχετικά με τον τρόπο παροχής και λήψης feedback. Αυτό συμβαίνει στο μεγαλύτερο ποσοστό στην Ινδία (78%) και στο μικρότερο στην Ελλάδα (27%).

Στη Randstad, κάναμε μεταστροφή από την ετήσια αξιολόγηση των επιδόσεων στις "Σημαντικές Συζητήσεις (Great Conversations)", περίπου πριν από δύο χρόνια. Οι "Σημαντικές Συζητήσεις" ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να ανταλλάσσουν αμφίδρομο feedback με τους προϊστάμενους τους, ενώ παράλληλα ενθαρρύνουν και τους συναδέλφους να ανταλλάσσουν μεταξύ τους. Διοργανώνουμε επίσης εκπαιδευτικές συνεδρίες για τους υπαλλήλους μας προκειμένου να τους βοηθήσουμε να εξοικειωθούν με το νέο τρόπο ανταλλαγής και λήψης feedback.

### γνώμες για την παροχή και λήψη feedback

Στην Ελλάδα θεωρείται η παροχή και λήψη feedback ως κάτι **καλό**

- α) τους βοηθάει να κατανοήσουν τους στόχους τους και τον τρόπο με τον οποίο να τους επιτύχουν (46%)
- β) στηρίζει την εκμάθηση και την εξέλιξή τους (35%)
- γ) βελτιώνει την επικοινωνία (31%)

Από την άλλη πλευρά, μπορεί να θεωρηθεί ως κάτι **κακό**, καθώς

- α) τους κάνουν να αισθάνονται άβολα (27%)
- β) τους είναι δύσκολο να μην πάρουν το αρνητικό feedback προσωπικά (26%)
- γ) δε γνωρίζουν πώς να αντιδράσουν (22%)

### ετήσια αξιολόγηση των επιδόσεων

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η αξιολόγηση των επιδόσεων πραγματοποιούνταν παραδοσιακά μία φορά το χρόνο. Και παρόλο που το feedback σε πραγματικό χρόνο γίνεται γρήγορα ο κανόνας, παγκοσμίως οι περισσότεροι υπάλληλοι εξακολουθούν να αντιλαμβάνονται ότι η ετήσια αξιολόγηση έχει και εκείνη τα οφέλη της. Το 89% των Ελλήνων υπαλλήλων δηλώνει ότι στην εταιρεία τους οι εργαζόμενοι βαθμολογούνται για την απόδοσή τους. 46% των Ελλήνων ερωτηθέντων δηλώνουν ότι η αξιολόγηση των επιδόσεων αποτελεί μια συνεδρία με τον προϊστάμενό τους προκειμένου να δώσουν feedback. Μόνο 42% δηλώνουν ότι μπορούν να έχουν ανοιχτή συζήτηση με τον προϊστάμενό τους. 49% συμφώνησαν ότι ενθαρρύνονται να δίνουν feedback στον προϊστάμενό τους ανεξάρτητα από την τακτική αξιολόγηση της απόδοσής τους.

Παρότι η πλειοψηφία των Ελλήνων ερωτηθέντων έδωσαν ως απάντηση ότι λαμβάνουν τουλάχιστον μια αξιολόγηση μια φορά το χρόνο (37%), οι συχνότητες αξιολόγησης ποικίλλουν από εβδομαδιαίες (51%), μηνιαίες (11%), τριμηνιαίες (9%), εξαμηνιαίες (7%). 32% δήλωσαν, επίσης, ότι δεν τους παρέχεται ποτέ αξιολόγηση για την απόδοσή τους.

### τριμηνιαίες επαναλαμβανόμενες παρατηρήσεις

#### Ο δείκτης κινητικότητας στην Ελλάδα παρουσιάζει μια μικρή μείωση

Ο Δείκτης Κινητικότητας της Randstad για την αγορά εργασίας υπολογίζει τον αριθμό των εργαζομένων που αναμένουν να αλλάξουν επάγγελμα μέσα στους επόμενους έξι μήνες. Ο Δείκτης βασίζεται στην τρέχουσα εργασιακή ικανοποίηση του υπαλλήλου, το φόβο απόλυσης, την ανάγκη του για νέες προσωπικές προκλήσεις, καθώς και το επίπεδο αισιοδοξίας που έχει ότι θα βρει απασχόληση σε νέο εργοδότη.

Στην Ελλάδα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι Έλληνες εργαζόμενοι δεν προσδοκούν να απασχοληθούν σε νέο εργοδότη τους επόμενους έξι μήνες. Ο δείκτης κινητικότητας για την Ελλάδα, μειώθηκε κατά 1 μονάδα, από τις 105 στις 104, για το πρώτο τρίμηνο του 2019. Ο παγκόσμιος δείκτης κινητικότητας παρέμεινε σταθερός στις 111 μονάδες. Το συγκεκριμένο τρίμηνο υψηλότερα ποσοστά κινητικότητας παρατηρήθηκαν στην Πολωνία (+8), την Κίνα & την Ουγγαρία (+7), τη Χιλή, την Ιταλία και τη Γερμανία (+6). Τα μεγαλύτερα ποσοστά μείωσης παρατηρήθηκαν στην Αυστρία (-7), το Λουξεμβούργο (-5), το Χονγκ Κονγκ και τη Μαλαισία (-4 και για τις 2 χώρες).

## Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Το ποσοστό των εργαζομένων στην Ελλάδα, οι οποίοι άλλαξαν εργασία τους τελευταίους 6 μήνες, μειώθηκε από 19.5% σε 18% αναφορικά με το τέταρτο τρίμηνο του 2018. Οι βασικοί λόγοι αλλαγής εργασίας είναι: αναζήτηση καλύτερων επαγγελματικών συνθηκών (31%), αλλαγή εργασίας λόγω οργανωτικών περιστάσεων (19%), προσωπική διάθεση για αλλαγή (25%), προσωπικοί λόγοι (18%) και δυσσρέσκεια με τον εργοδότη (16%). Ο αριθμός των ατόμων στην Ελλάδα που αναζητά μία νέα θέση εργασίας μειώθηκε επίσης από 29% σε 28%.

35% των Ελλήνων ερωτηθέντων που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσαν ότι ανησυχούν ότι θα χάσουν την εργασία τους, ένα ποσοστό μείωσης 4% σε σχέση με το τέταρτο τρίμηνο του 2018. Αναλυτικότερα, το 49% της ηλικιακής ομάδας 18-24 φοβάται περισσότερο ότι θα χάσει την εργασία του, ενώ ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα 55-67 με ποσοστό 43%.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πρόσφατης έρευνας, στην Ελλάδα, η εργασιακή ικανοποίηση αυξήθηκε σε σχέση με το τέταρτο τρίμηνο του 2018. 69% των Ελλήνων εργαζομένων δήλωσαν ότι είναι ευχαριστημένοι με την εργασία τους.

Μπορείτε να βρείτε όλα τα προηγούμενα Workmonitors [εδώ](#).

## Η ταυτότητα της έρευνας Randstad Workmonitor

Η έρευνα Workmonitor της Randstad υλοποιήθηκε για πρώτη φορά το 2003 στην Ολλανδία και καλύπτει πλέον 34 χώρες σε όλον τον κόσμο, οι οποίες ανήκουν κατά κύριο λόγο στην Ευρώπη, την Ασία και την Αμερική. Η έρευνα δημοσιεύεται 4 φορές το χρόνο, αναδεικνύοντας τις τάσεις κινητικότητας που παρατηρούνται τόσο σε τοπικό όσο και σε διεθνές επίπεδο σε βάθος χρόνου.

Ο Δείκτης Κινητικότητας της έρευνας Workmonitor καταγράφει την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων και την προσδοκία για την πιθανότητα μετακίνησής τους σε διαφορετικούς εργοδότες μέσα σε ένα εξαμηνιαίο χρονικό πλαίσιο. Με τον τρόπο αυτό, παρέχει μια ουσιαστική κατανόηση των συνθηκών που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας και των τάσεων που διαμορφώνονται από τους εργαζομένους. Πέρα από τις εργασιακές μετακινήσεις, τμήματα της έρευνας αποτυπώνουν την εργασιακή ικανοποίηση και τα προσωπικά κίνητρα των εργαζομένων, καθώς και ένα περιστρεφόμενο αριθμό θεματικών ερωτήσεων.

Η ποσοτική έρευνα διεξήχθη μέσω online ερωτηματολογίου σε πληθυσμό ηλικίας 18-65 ετών, που εργάζεται τουλάχιστον 24 ώρες την εβδομάδα σε αμειβόμενη εργασία (δηλαδή, όχι αυτοαπασχολούμενοι). Το μέγεθος του δείγματος στην Ελλάδα αποτελείται από 405 συνεντεύξεις, οι οποίες διεξήχθησαν από τη Survey Sampling International. Η έρευνα για το πρώτο τρίμηνο του 2019 διεξήχθη το διάστημα μεταξύ 30 Ιανουαρίου και 15 Φεβρουαρίου 2019.

## Σχετικά με τη Randstad

Η Randstad είναι ο παγκόσμιος ηγέτης στον κλάδο των υπηρεσιών HR και ειδικεύεται στις ευέλικτες μορφές εργασίας και στις υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού. Στηρίζουμε τους ανθρώπους και τις επιχειρήσεις να ανακαλύψουν τη δυναμική τους. Αυτό το κάνουμε συνδυάζοντας τη δύναμη της τεχνολογίας σήμερα με το πάθος μας για τους ανθρώπους. Το εύρος των υπηρεσιών μας καλύπτει την εύρεση και επιλογή προσωπικού (προσωρινή και μόνιμη απασχόληση), τις υπηρεσίες HR Solutions (outplacement - επανατοποθέτηση στην αγορά εργασίας, RPO, κέντρα αξιολόγησης, συμβουλευτική σταδιοδρομίας και outsourcing) και in-house υπηρεσίες.

Η Randstad έχει παρουσία σε 38 χώρες στον κόσμο και κατέχει μια από τις τρεις πρώτες θέσεις στις μισές από αυτές τις χώρες. Το 2018, η Randstad απασχολούσε περίπου 38.820 υπαλλήλους που εργάζονται σε 4.826 γραφεία. Τα συνολικά έσοδα της Randstad για το 2018 έφτασαν τα 23,8 δισ. ευρώ διατηρώντας την πρώτη θέση παγκοσμίως στην αγορά του ανθρώπινου δυναμικού από το Νοέμβριο του 2018. Η Randstad ιδρύθηκε το 1960 και τα κεντρικά γραφεία της βρίσκονται στο Diemen της Ολλανδίας. Η μετοχή της Randstad Holding nv είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο NYSE Euronext Amsterdam, όπου οι μετοχές του ομίλου είναι εμπορεύσιμες. Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας [www.randstad.gr](http://www.randstad.gr).