

Edenred

Employee Experience Pulse

2024

Υπό την αιγίδα




σδαδε
ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΕΛΛΑΔΑΣ

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Στόχος και ταυτότητα της έρευνας	7
Ικανοποίηση των εργαζόμενων	10
<ul style="list-style-type: none">• Ικανοποίηση εργαζόμενων• Παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση• Έρευνα ικανοποίησης εργαζόμενων στους οργανισμούς	
Σχέση των εργαζόμενων με την εταιρεία τους	15
<ul style="list-style-type: none">• Άγχος στην εργασία• Παράγοντες δέσμευσης του εργαζόμενου με τον οργανισμό	
Η αγορά εργασίας σήμερα	17
<ul style="list-style-type: none">• Αναζήτηση νέου εργοδότη• Παράγοντες που οδηγούν στην αναζήτηση νέου εργοδότη• Δυσκολίες στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων• Κανάλια εύρεσης προσωπικού	
Παροχές στους εργαζόμενους	22
<ul style="list-style-type: none">• Παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι• Παροχές που επιθυμούν οι εργαζόμενοι• Παροχές που θεωρούν ανταγωνιστικές τα στελέχη HR	
Μια ματιά στο μέλλον	29
<ul style="list-style-type: none">• Προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα στελέχη HR• Δεξιότητες που πρέπει να εξελίξουν οι εργαζόμενοι• Υιοθέτηση AI τεχνολογίας στους οργανισμούς	
Συμπεράσματα	33

Εισαγωγικό σημείωμα

 Με χαρά σας παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα της 4ης Έρευνας Employee Experience Pulse, που διεξάγεται από την Edenred, σε συνεργασία με την εταιρεία ερευνών Focus Bari, υπό την αιγίδα του Συνδέσμου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδος.

Στόχος της έρευνας είναι να προσεγγίσει ολιστικά τις τάσεις στην αγορά εργασίας, απευθυνόμενη τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε επαγγελματίες του κλάδου HR. Σε ένα έντονα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, διαχρονική παρακολούθηση και κατανόηση των προκλήσεων και τάσεων που διαμορφώνουν τη σημερινή πραγματικότητα στην αγορά εργασίας, είναι εξαιρετικά σημαντική.

Η ικανοποίηση των εργαζόμενων και οι παράμετροι που την επηρεάζουν, οι παράγοντες δέσμευσης ενός εργαζόμενου με έναν οργανισμό, η αναζήτηση νέου εργοδότη και η δυσκολία στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, ο ρόλος και οι προσδοκίες στο κομμάτι των παροχών και οι τάσεις που διαμορφώνουν την επόμενη μέρα, είναι μερικές από τις θεματικές της φετινής έρευνας.

Η νέα κανονικότητα που διαμορφώνεται έχει στο επίκεντρο την ευελιξία και την εξατομικευμένη προσέγγιση και η ανάγκη αυτή αναγνωρίζεται τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τα στελέχη HR. Στην Edenred συνεχίζουμε να σχεδιάζουμε και να προσφέρουμε ευέλικτες ψηφιακές λύσεις που μπορούν να υποστηρίξουν κάθε εταιρεία στην κάλυψη των αναγκών των ανθρώπων της, στοχεύοντας σε έναν καλύτερο κόσμο εργασίας για όλους!



Μαρία Βερούχη
CEO
Edenred Greece

Εισαγωγικό σημείωμα

Με μεγάλη μας χαρά συμμετέχουμε και υποστηρίζουμε για 4η συνεχόμενη χρονιά την έρευνα της Edenred για την Ικανοποίηση των Εργαζόμενων στην Ελλάδα σε συνεργασία με την εταιρεία ερευνών Focus Bari.

Η φετινή έρευνα προχώρησε ένα βήμα ακόμα, προσφέροντας μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα σε σχέση με τις προηγούμενες χρονιές εστιάζοντας στη συνολική εμπειρία των εργαζόμενων και στελεχών στο εργασιακό περιβάλλον, και αναδεικνύοντας νέες περιοχές με σημαντικά συμπεράσματα.

Τα αποτελέσματα αυτά λειτουργούν κάθε χρόνο ως πηγή έμπνευσης και συμβάλλουν στη διαμόρφωση στρατηγικών/πολιτικών που θα ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζόμενων, και θα συμβάλλουν στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων .

Στο Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ), θα συνεχίσουμε να στηρίζουμε τέτοιες δράσεις και συνεργασίες που αναβαθμίζουν το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.



Σωτήρης Σταματίου
Πρόεδρος Δ.Σ. Συνδέσμου
Διοίκησης Ανθρώπινου
Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ)



Ποιοι είμαστε

Η **Edenred**, είναι μία κορυφαία ψηφιακή πλατφόρμα υπηρεσιών και πληρωμών και καθημερινός συνεργάτης για τον επιχειρηματικό κόσμο, που φέρνει κοντά περισσότερους από 60 εκατ. εργαζόμενους και 2 εκατ. εμπορικούς συνεργάτες σε 45 χώρες μέσω 1 εκατ. εταιρικών πελατών.

Η Edenred προσφέρει λύσεις πληρωμών ειδικού σκοπού για σίτιση (παροχές γευμάτων), κίνητρα (δωροκάρτες, πλατφόρμες πιστότητας εργαζομένων), mobility (διόδια, στάθμευση, μετακινήσεις), και εταιρικές πληρωμές (άυλες κάρτες).

Με δέσμευση στον σκοπό του Ομίλου «Enrich connections. For good», οι λύσεις αυτές ενισχύουν την ευημερία και την αγοραστική δύναμη των χρηστών, βελτιώνουν την ελκυστικότητα και την αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων και αναζωογονούν την αγορά εργασίας και την τοπική οικονομία. Ενθαρρύνουν επίσης την πρόσβαση σε πιο υγιεινές διατροφικές επιλογές καθώς και προϊόντα και μετακινήσεις πιο φιλικά και φιλικές προς το περιβάλλον.

Οι 12.000 εργαζόμενοι της **Edenred**, δεσμεύονται καθημερινά στο να κάνουν τον κόσμο της εργασίας, πιο ασφαλή, πιο αποδοτικό και πιο φιλικό.

Το 2023, ο Όμιλος της **Edenred**, χάρη στην παγκόσμια πλατφόρμα τεχνολογίας που διαθέτει, κατέγραψε όγκο εργασιών ύψους σχεδόν €41 δισ., κυρίως μέσω εφαρμογών για κινητά, ηλεκτρονικών πλατφορμών και καρτών.

Η Edenred είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο Euronext Paris και εντάσσεται στους δείκτες: CAC 40, CAC 40 ESG, CAC Large 60, Euronext 100, Euronext Tech Leaders, FTSE4Good και MSCI Europe

Η Edenred στην Ελλάδα



10.500
εταιρικοί πελάτες





500.000
κάτοχοι των
λύσεων




12.000
συνεργαζόμενα
καταστήματα

Με 29 χρόνια συνεχούς παρουσίας στην ελληνική αγορά, η Edenred προσφέρει καινοτόμες ψηφιακές λύσεις, οι οποίες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

 **Παροχές για Εργαζόμενους** | Λύσεις που εστιάζουν στη βελτίωση της καθημερινότητας των εργαζόμενων, στην υγεία, την ευεξία τους και στην αύξηση της αγοραστικής τους δύναμης, μέσα από ένα μεγάλο εύρος επιλογών.

 **Διαχείριση Εταιρικών Εξόδων** | Με στόχο τη μείωση κόστους διαχείρισης, τον απόλυτο έλεγχο και την πρόβλεψη εξόδων παρέχονται λύσεις διαχείρισης εταιρικών εξόδων με οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους.

 **Κίνητρα και Επιβράβευση** | Έξυπνα και ευέλικτα εργαλεία επιβράβευσης. Λύσεις που επιτρέπουν σε έναν οργανισμό εύκολα και γρήγορα να επιβραβεύσουν τον εργαζόμενο, τον συνεργάτη ή τα δίκτυα μεταπωλητών για την αφοσίωση και την αποδοτικότητά τους.

Στόχος και ταυτότητα της έρευνας

Η Έρευνα **Employee Experience Pulse** διεξάγεται για 4η φορά έχοντας ως στόχο τη διαχρονική αποτύπωση της εργασιακής πραγματικότητας στη χώρα μας, τους παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζόμενων, τον ρόλο των παροχών στην διαφοροποίηση ενός εργοδότη και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επαγγελματίες **Ανθρώπινου Δυναμικού**. Τα τελευταία δύο χρόνια, διεξάγεται στη λογική *mirroring*, απευθυνόμενη τόσο σε **εργαζόμενους** όσο και σε **επαγγελματίες του κλάδου HR**, με στόχο τη σύγκριση των αποτελεσμάτων και τη σφαιρική **αποτύπωση των νέων τάσεων** σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον.



Στόχος

Παρακολούθηση της **εργασιακής πραγματικότητας** στην Ελλάδα και **παροχή insights** στους επαγγελματίες του HR με στόχο:



Τη βελτιστοποίηση του εργασιακού περιβάλλοντος



Την καταγραφή των βασικών προκλήσεων στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων



Την κατανόηση των παραγόντων διαφοροποίησης και ανταγωνιστικότητας ενός εργοδότη

2019

Τα χρόνια μετά την κρίση...

2023

Πόλεμος - πληθωριστική κρίση
Η Ελλάδα σε τροχιά ανάπτυξης...

2021

Επιστροφή στην κανονικότητα & το «αποτύπωμα» Covid-19

2024

Αλλαγή... μία νέα κανονικότητα

Ταυτότητα



Ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από τη Focus Bari σε συνεργασία με την Edenred & τον ΣΔΑΔΕ



Online ποσοτική έρευνα



2.413 εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα
197 στελέχη HR



Περίοδος διεξαγωγής:
06 - 22 Σεπτεμβρίου 2024



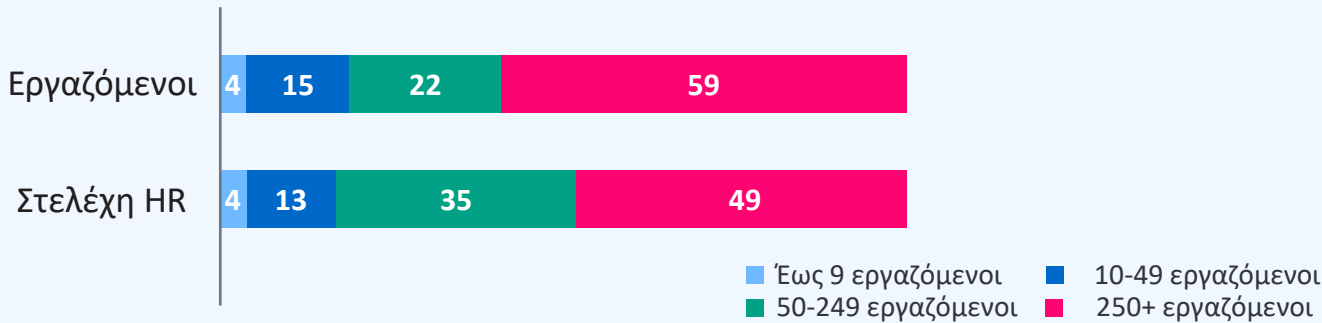
Προφίλ συμμετεχόντων

Η έρευνα απευθύνεται σε εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, καθώς και σε στελέχη του κλάδου HR. Οι απαντήσεις καλύπτουν ένα μεγάλο εύρος εταιρειών ως προς το μέγεθος, τον κλάδο και το μοντέλο εργασίας, καθώς και μια ποικιλία προφίλ εργαζόμενων ως προς την ηλικία, τη θέση, την οικογενειακή κατάσταση κτλ.

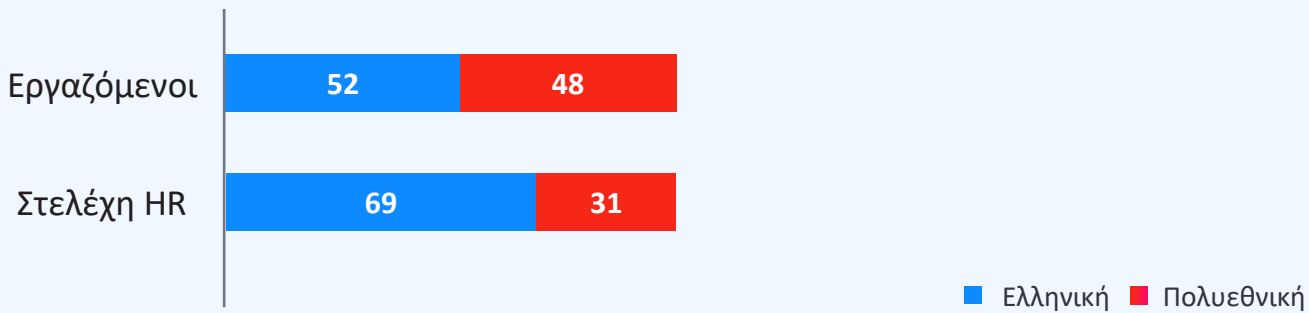
Έρευνα

στη λογική του mirroring

Αριθμός εργαζόμενων



Προφίλ εταιρείας



Μοντέλο εργασίας

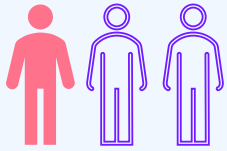


Ικανοποίηση των εργαζόμενων

Ένας στους τρεις εργαζόμενους δηλώνει μη ικανοποιημένος από την εργασία του, ενώ στις νεότερες ηλικίες και σε όσους εργάζονται με φυσική παρουσία το ποσοστό είναι μεγαλύτερο. Πλήθος παραγόντων επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά την ικανοποίηση των εργαζόμενων. Ανάμεσα στους κυριότερους είναι οι μισθολογικές αποδοχές, οι ευκαιρίες εξέλιξης, το κλίμα στην εργασία και η υποστήριξη από τον προϊστάμενο. 4 στις 10 εταιρείες μετρούν την ικανοποίηση των εργαζόμενων τους σε ετήσια βάση, ωστόσο η πλειοψηφία των εργαζόμενων θεωρούν ότι τα αποτελέσματα της που διεξάγει η εταιρεία τους δεν χρησιμοποιούνται για τη λήψη αποφάσεων και δράσεων.



Πόσο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι εργαζόμενοι;



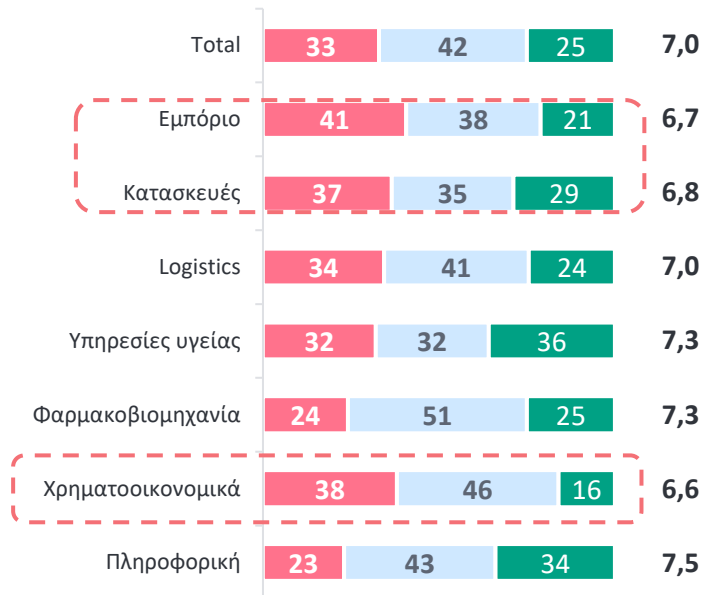
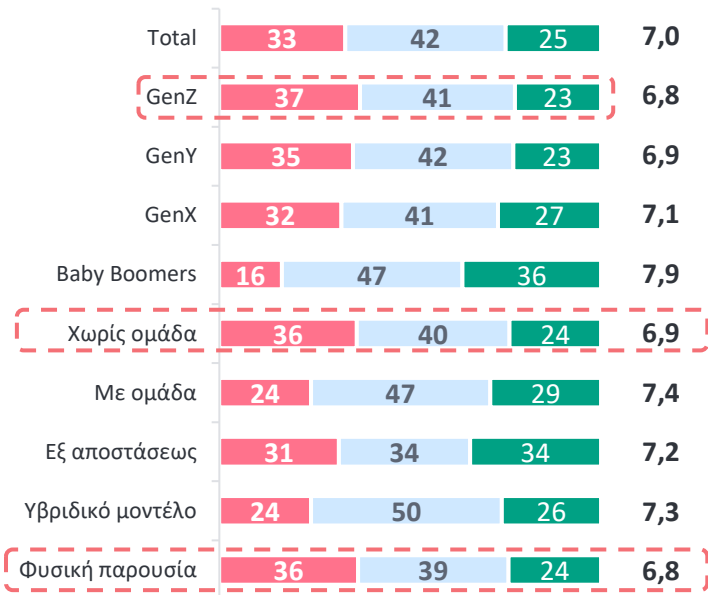
δηλώνει **μη ικανοποιημένος** από την εργασία του



1: Καθόλου Ικανοποιημένος – 10 Απόλυτα Ικανοποιημένος



Η τάση είναι **πτωτική** συγκρινόμενη με την προηγούμενη περίοδο ('21: 7,4)

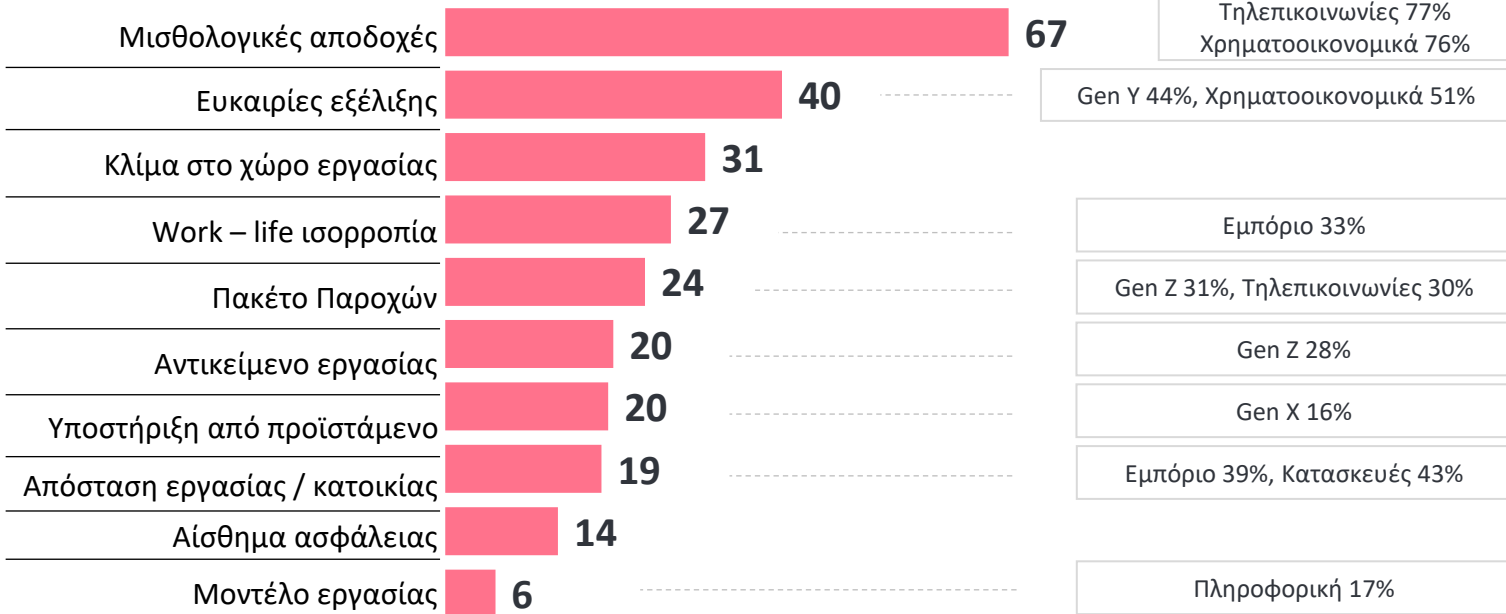


Ένας στους τρεις εργαζόμενους δηλώνει **μη ικανοποιημένος** από την εργασία του. Η ικανοποίηση έχει **πτωτική τάση** σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια ως απόρροια της πληθωριστικής κρίσης, καθώς και των αυξημένων απαιτήσεων των εργαζόμενων μετά το άνοιγμα της αγοράς εργασίας.

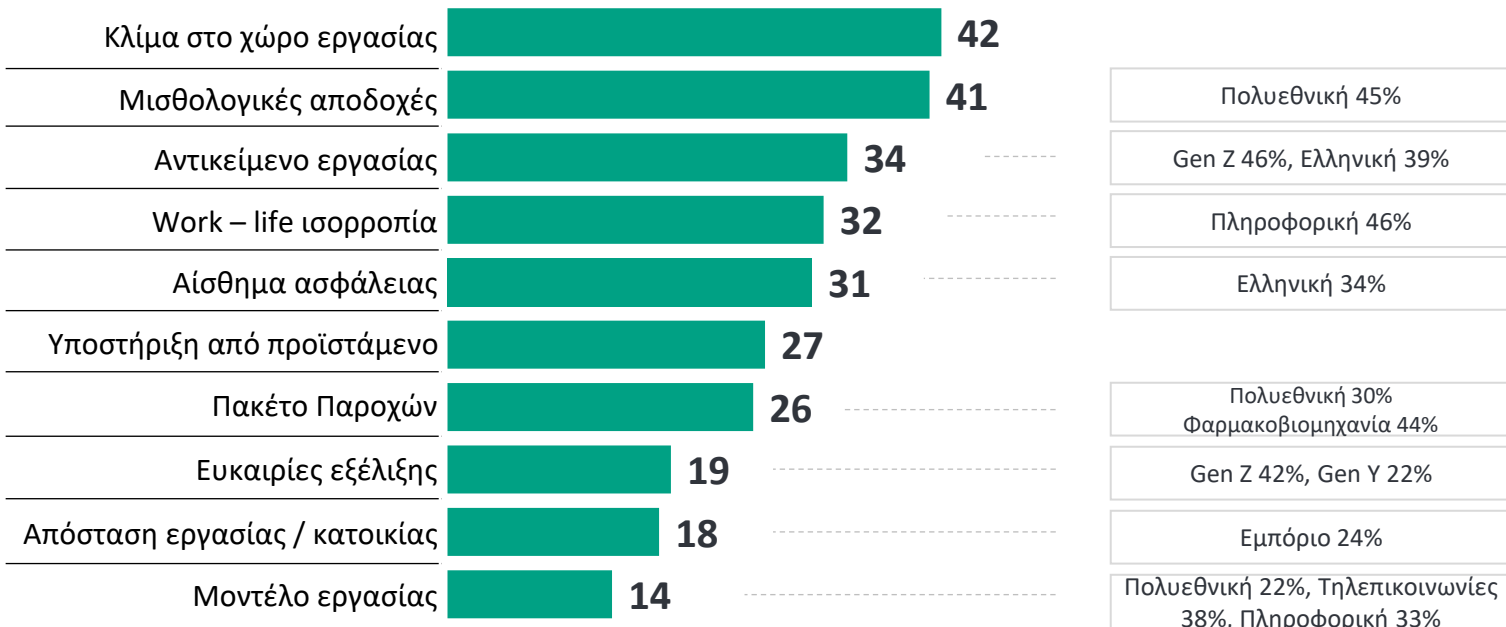
Οι **νεότερες γενιές** και όσοι εργάζονται με **φυσική παρουσία** δηλώνουν **λιγότερο ικανοποιημένοι** από την εργασία τους. Σε κλάδους όπως το εμπόριο, οι κατασκευές και τα χρηματοοικονομικά παρατηρούνται **χαμηλότερα ποσοστά ικανοποίησης**.

Ποιοι παράγοντες καθορίζουν το πρόσημο της ικανοποίησης;

Για όσους εργαζόμενους δήλωσαν **μη ικανοποιημένοι** από την εργασία τους



Για όσους εργαζόμενους δήλωσαν **ικανοποιημένοι** από την εργασία τους

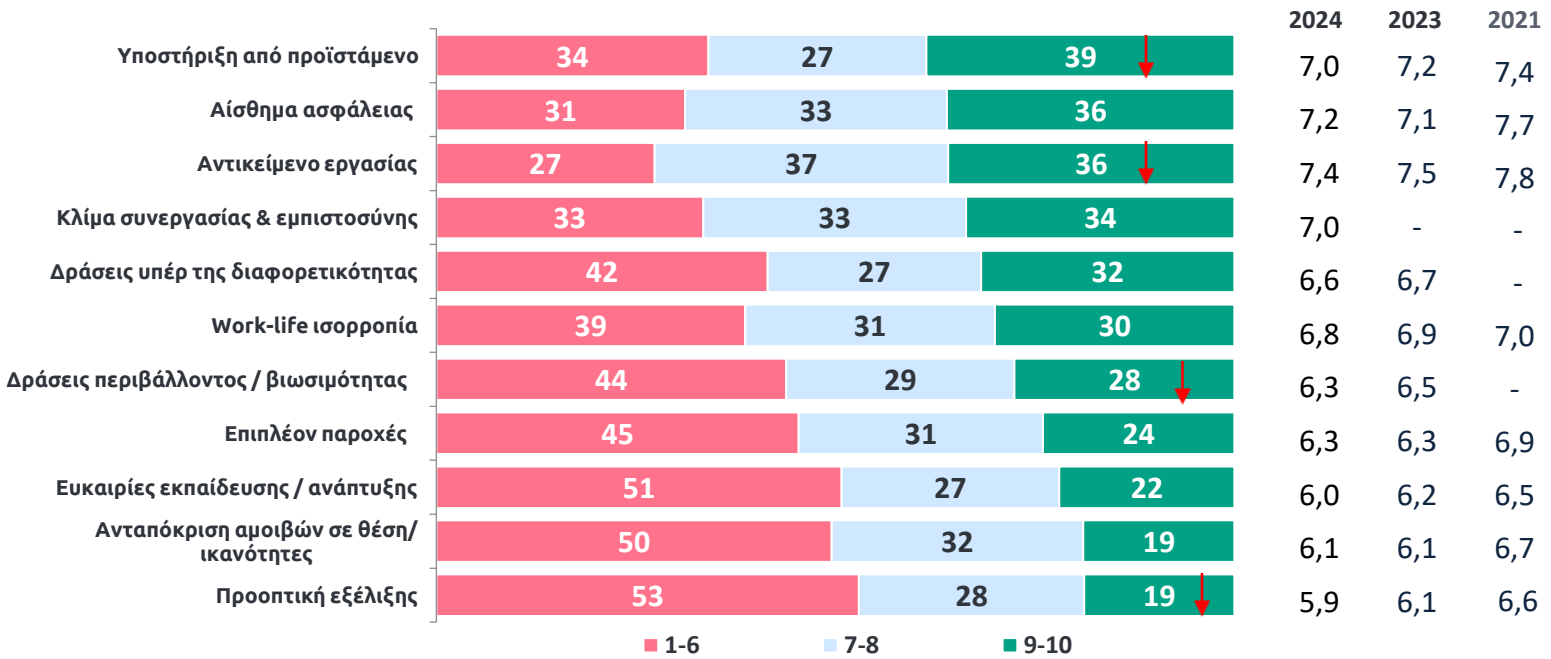


Οι μισθολογικές αποδοχές και το κλίμα στην εργασία αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες για την ικανοποίηση των εργαζόμενων. Όσοι δήλωσαν μη ικανοποιημένοι ζητούν επίσης περισσότερες **ευκαιρίες εξέλιξης**. **Αίσθημα ασφάλειας, αντικείμενο εργασίας και ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής** επηρεάζουν θετικά την ικανοποίηση για 1 στους τρεις εργαζόμενους.

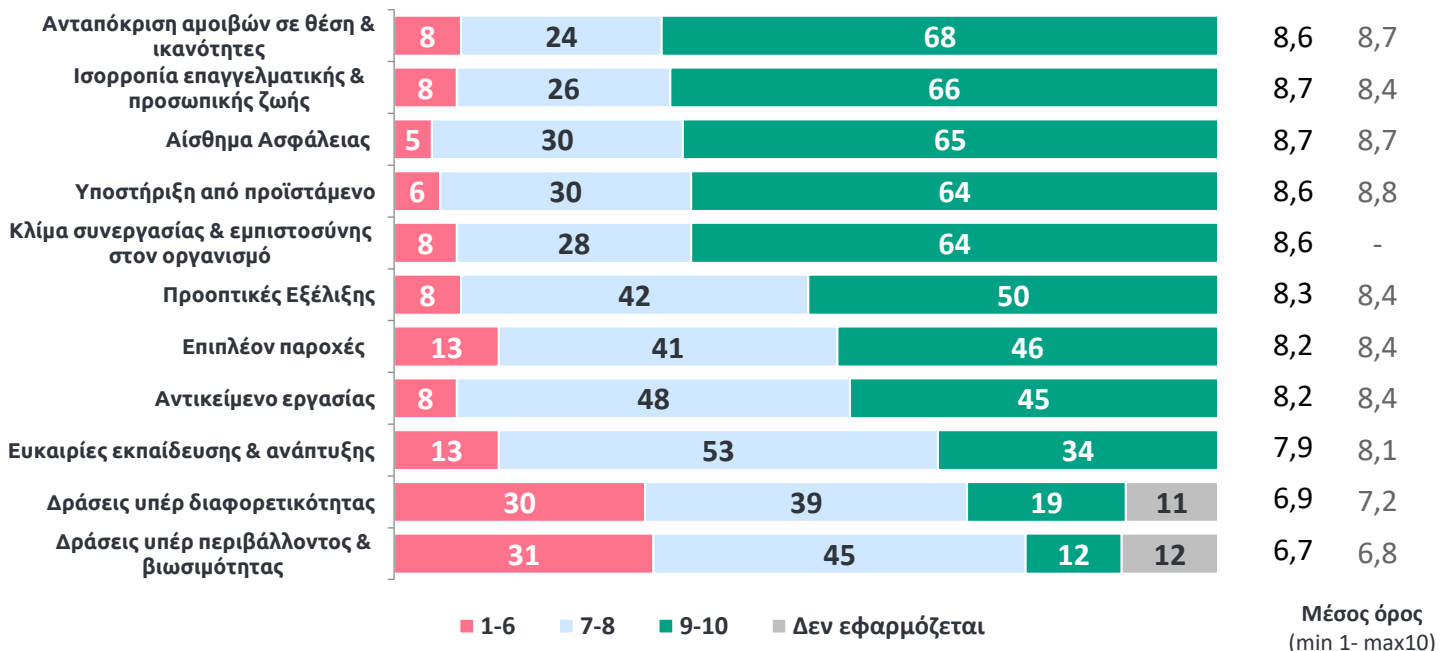
Σημαντικές διαφοροποιήσεις μπορεί να υπάρξουν ανά **γενιά** και ανά **κλάδο**. Ενδεικτικά στους κλάδους του **εμπορίου** και των **κατασκευών** η **απόσταση εργασίας-κατοικίας** επιδεινώνει την ικανοποίηση για 4 στους 10 εργαζόμενους, ενώ η **GenZ** φαίνεται να δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα στο **αντικείμενο της εργασίας**.

Ικανοποίηση των εργαζόμενων ως προς παραμέτρους

Πόσο ικανοποιημένοι δηλώνουν οι εργαζόμενοι από την κάθε παράμετρο;



Πόσο σημαντική θεωρούν την κάθε παράμετρο τα στελέχη HR για την ικανοποίηση ενός εργαζόμενου



Ανταπόκριση αμοιβών, ισορροπία προσωπικής/επαγγελματικής ζωής οι παράγοντες που τα στελέχη HR θεωρούν εξαιρετικά σημαντικά για την ικανοποίηση των εργαζόμενων, ωστόσο η εργαζόμενοι δηλώνουν χαμηλή ικανοποίηση. Η ικανοποίηση είναι πτωτική σε όλους τους παράγοντες σε σχέση με το 2021, ενώ είναι επίσης χαμηλότερη σε όσους εργαζόμενους εργάζονται αποκλειστικά με φυσική παρουσία

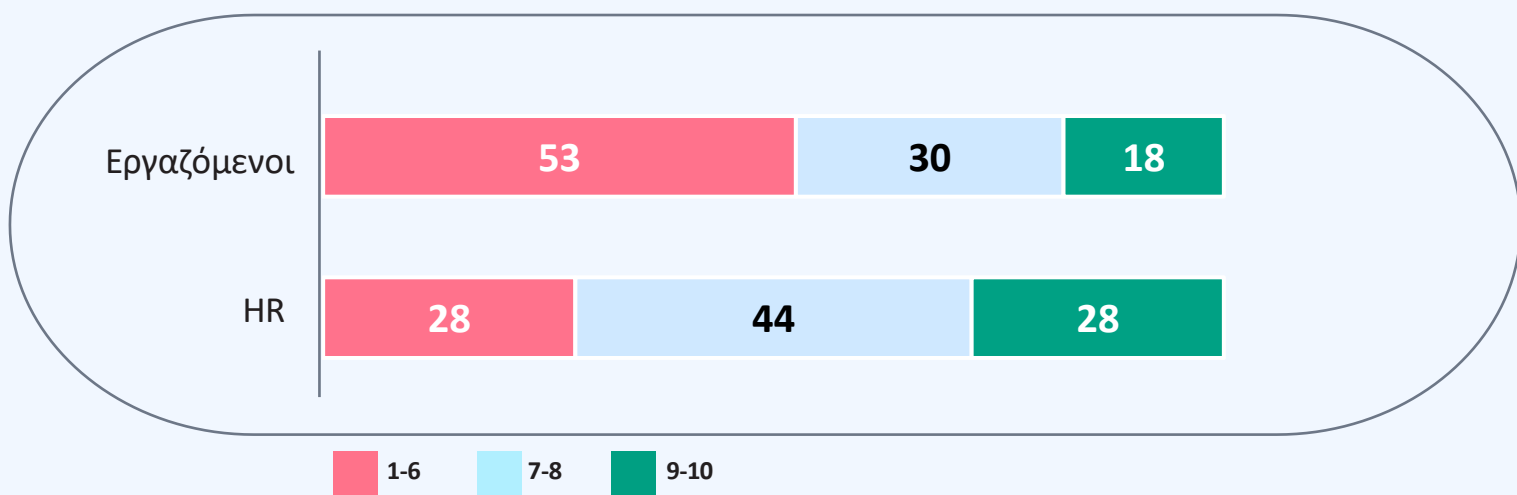
Διεξάγουν οι εταιρείες έρευνες ικανοποίησης για τους εργαζόμενούς τους;

ΣΕ ΠΟΙΟ ΒΑΘΜΟ ΓΙΝΕΤΑΙ;



4 στις 10 εταιρείες διεξάγουν έρευνα ικανοποίησης εργαζόμενων κάθε χρόνο
Το ποσοστό ανεβαίνει σε **1 στις 2 εταιρείες** για τις πολυεθνικές, τις εταιρείες με 250+ εργαζόμενους και όσες εφαρμόζουν υβριδικό μοντέλο εργασίας

ΠΟΣΟ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙΤΑΙ;



1 στους 2 εργαζόμενους και 1 στα 4 στελέχη HR θεωρούν ότι τα αποτελέσματα της έρευνας ικανοποίησης εργαζόμενων που διεξάγει η εταιρεία τους **δεν** χρησιμοποιούνται για τη λήψη αποφάσεων και δράσεων, αναδεικνύοντας την ανάγκη για **διαχείριση των προσδοκιών, συμπερίληψη και επικοινωνία** των αποτελεσμάτων

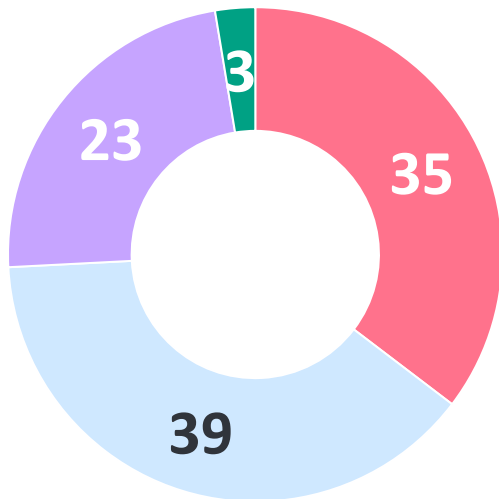
Σχέση των εργαζόμενων με τον οργανισμό

🔴 Το άγχος αποτελεί κομμάτι της εργασιακής ζωής για πάνω από 7 στους 10 εργαζόμενους. Υψηλό ποσοστό των εργαζόμενων (>40%) εκφράζουν **δυσκολία να εκφέρουν άποψη στον οργανισμό τους** χωρίς να κριθούν, θεωρούν ότι οι **αξίες των εταιρειών τους δεν συνάδουν με τις δικές τους** και αισθάνονται ότι η **προσπάθειά τους δεν αναγνωρίζεται**. Λόγω των παραπάνω επηρεάζεται άμεσα η ικανοποίησή τους και η δέσμευση που νιώθουν με τον οργανισμό που εργάζονται.



Σχέση των εργαζόμενων με την εταιρεία τους

Πόσο συχνά βιώνουν οι εργαζόμενοι άγχος στην εργασία τους;



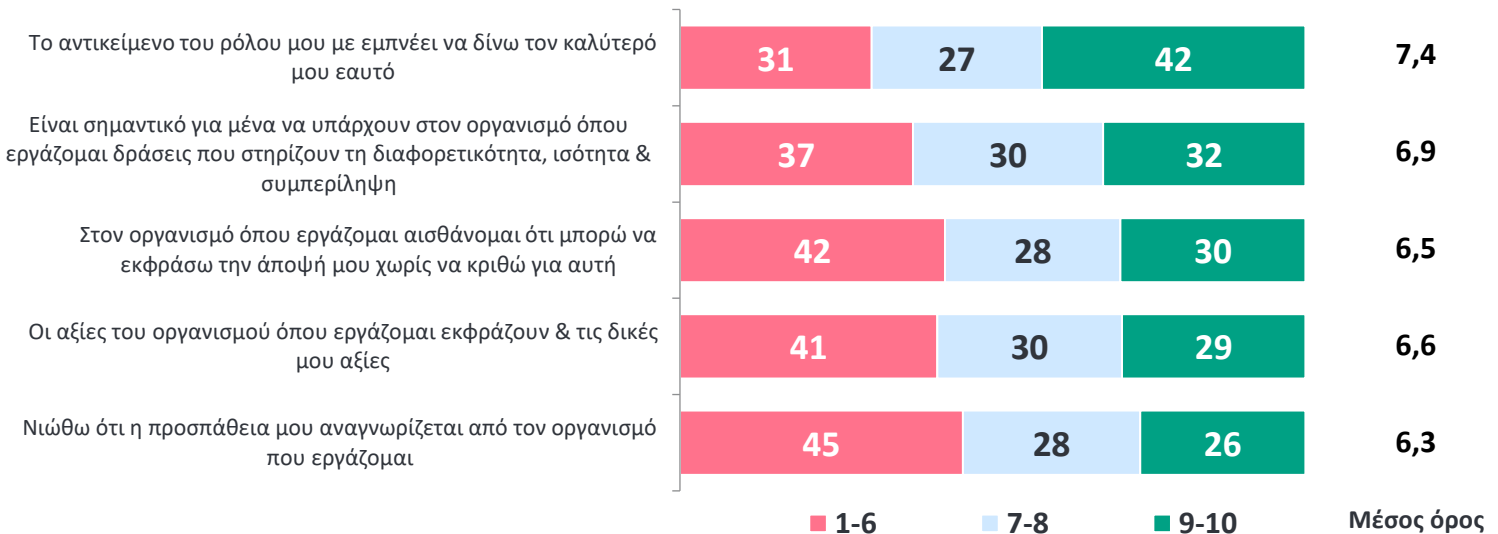
Καθημερινά Συχνά Σπάνια Ποτέ



Το άγχος αποτελεί κομμάτι της εργασιακής ζωής για πάνω από 7 στους 10 εργαζόμενους

Υψηλότερα είναι τα ποσοστά εργαζόμενων που βιώνουν καθημερινά άγχος στα **διευθυντικά στελέχη**, στους **μη ικανοποιημένους εργαζόμενους**, καθώς και στους κλάδους των **τηλεπικοινωνιών, χρηματοοικονομικών και εμπορίου**

Σε τι βαθμό συμφωνούν οι εργαζόμενοι με τις παρακάτω φράσεις;



4 στους 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι δεν αισθάνονται άνετα να εκφράσουν την **άποψή** τους χωρίς να κριθούν και πως οι αξίες της εταιρείας τους δεν τους εκφράζουν, ενώ σχεδόν **1 στους 2** αισθάνεται ότι **δεν αναγνωρίζεται η προσπάθειά του**

Η αγορά εργασίας σήμερα

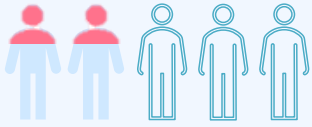
Η αγορά εργασίας στη χώρα μας έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια σε σχέση με τη δεκαετία του 2010. Το **υβριδικό μοντέλο εργασίας** συνεχίζεται και μετά την πανδημία, οι **προσδοκίες των εργαζόμενων** αυξάνονται λόγω πληθωριστικής κρίσης, η **ανεργία** έχει μειωθεί με αποτέλεσμα να **αυξάνεται η κινητικότητα των εργαζόμενων**.

4 στους 10 εργαζόμενοι δηλώνουν έτοιμοι να αναζητήσουν νέο εργοδότη, ενώ 4 στα 5 στελέχη HR δηλώνουν σημαντική δυσκολία για προσέλκυση ταλέντων και 2 στα 3 για διατήρηση αυτών στον οργανισμό. Έλλειψη ειδικοτήτων (όπως IT), άνοιγμα αγοράς και μη ανταγωνιστικές αποδοχές τα βασικότερα εμπόδια.

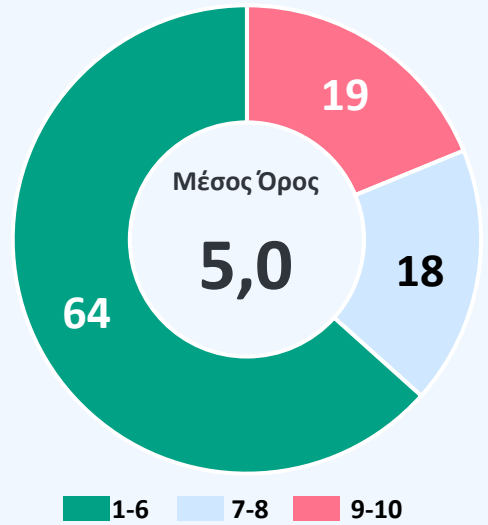
Την ίδια στιγμή η επιλογή των **καναλιών για την ανεύρεση προσωπικού** αποκτά ακόμα μεγαλύτερη σημασία με το **LinkedIn** και τη **σύσταση από εργαζόμενο να επικρατούν** στις προτιμήσεις των στελεχών HR



Πόσο πιθανό είναι να αναζητήσετε νέο εργοδότη το επόμενο διάστημα;

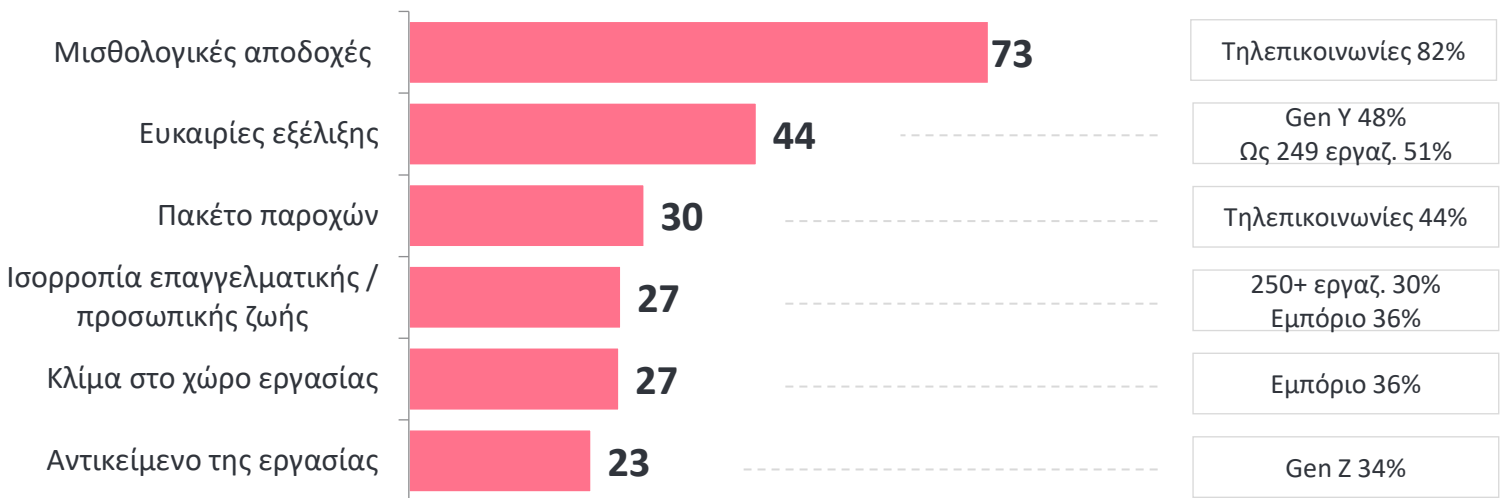


4/10 δηλώνουν ότι είναι **αρκετά ή πολύ πιθανό** να αναζητήσουν νέο εργοδότη το επόμενο διάστημα



1: Καθόλου Πιθανό – 10 Απόλυτα Πιθανό

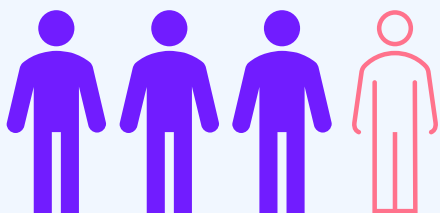
Σημαντικότεροι παράγοντες που οδηγούν στην αναζήτηση νέου εργοδότη (σύμφωνα με τους εργαζόμενους)



4 στους 10 εργαζόμενους είναι πρόθυμοι για αναζήτηση νέου εργοδότη επιβεβαιώνοντας το **άνοιγμα της αγοράς εργασίας**. Ακόμη πιο πρόθυμες δηλώνουν οι νεότερες γενιές (**GenZ**), οι εργαζόμενοι μικρότερων εταιρειών (**έως 10 εργαζόμενοι**), όσοι **δεν είναι γονείς** και όσοι εργάζονται σε κλάδους όπως το **εμπόριο** και οι **τηλεπικοινωνίες**. **Μισθολογικές αποδοχές** και **ευκαιρίες εξέλιξης** οι σημαντικότεροι παράγοντες που οδηγούν σε αλλαγή εργοδότη, ενώ σημαντικοί για 1 στους 4 παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινότητα όπως το **κλίμα** και η **ισορροπία προσωπικής ζωής**.

Δυσκολία στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων στις εταιρείες

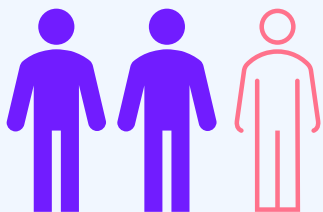
Προσέλκυση ταλέντων



4 στα 5 στελέχη HR δηλώνουν σημαντική δυσκολία στην πρόσληψη ταλέντων

*2 στα 3 το 2023

Διατήρηση ταλέντων



2 στα 3 στελέχη HR δηλώνουν σημαντική δυσκολία στην διατήρηση ταλέντων

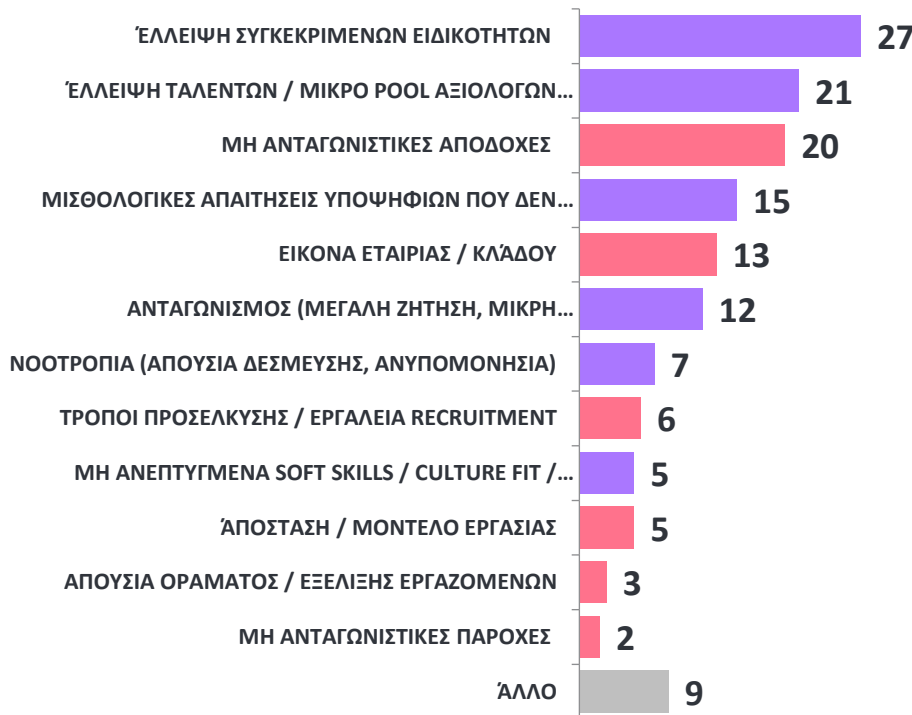
*1 στα 2 το 2023

Η προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων ανθρώπων για τις κατάλληλες θέσεις αποτελεί βασική λειτουργία του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μιας εταιρείας και κρίσιμη παράμετρο για την απόδοση ενός οργανισμού.

Τα στελέχη HR δηλώνουν **πολύ σημαντική και εντεινόμενη δυσκολία** στην **προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων**. Η δυσκολία αυξάνεται ακόμη **περισσότερο** στις εταιρείες που **δεν υιοθετούν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας**.

Παράγοντες που επηρεάζουν την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων

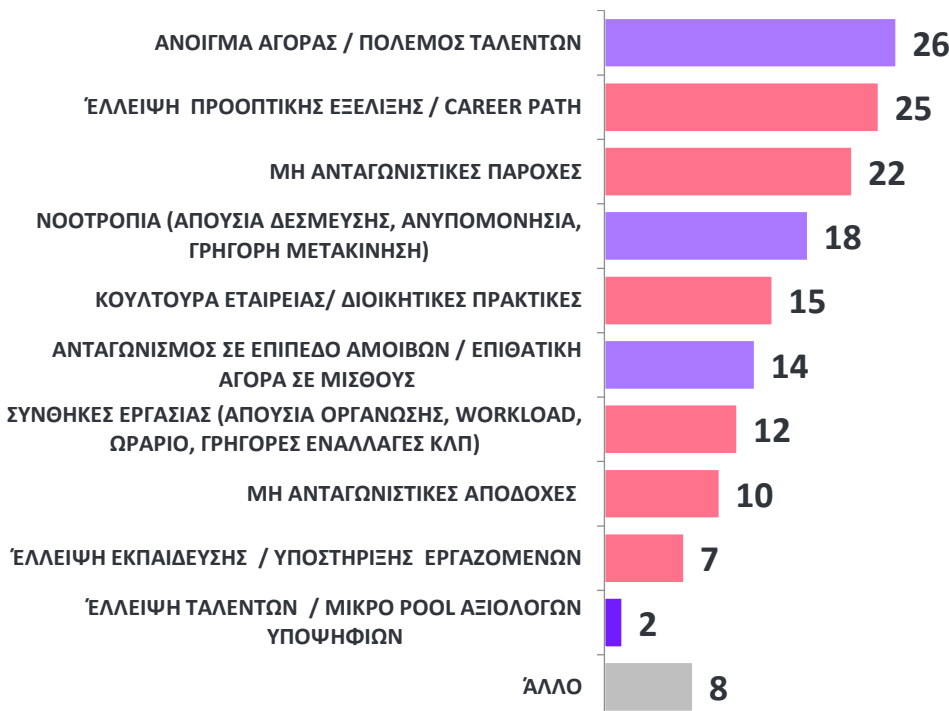
Προσέλκυση ταλέντων



1 στα 4 στελέχη HR θεωρούν την έλλειψη συγκεκριμένων ειδικοτήτων βασική αιτία δυσκολίας εύρεσης ταλέντων (ειδικά στον τομέα του IT)

1 στα 4 στελέχη δυσκολεύονται στη συλλογή ικανού αριθμού υποψηφίων, ενώ θεωρούν τις αποδοχές που προσφέρει η εταιρεία τους μη ανταγωνιστικές

Διατήρηση ταλέντων

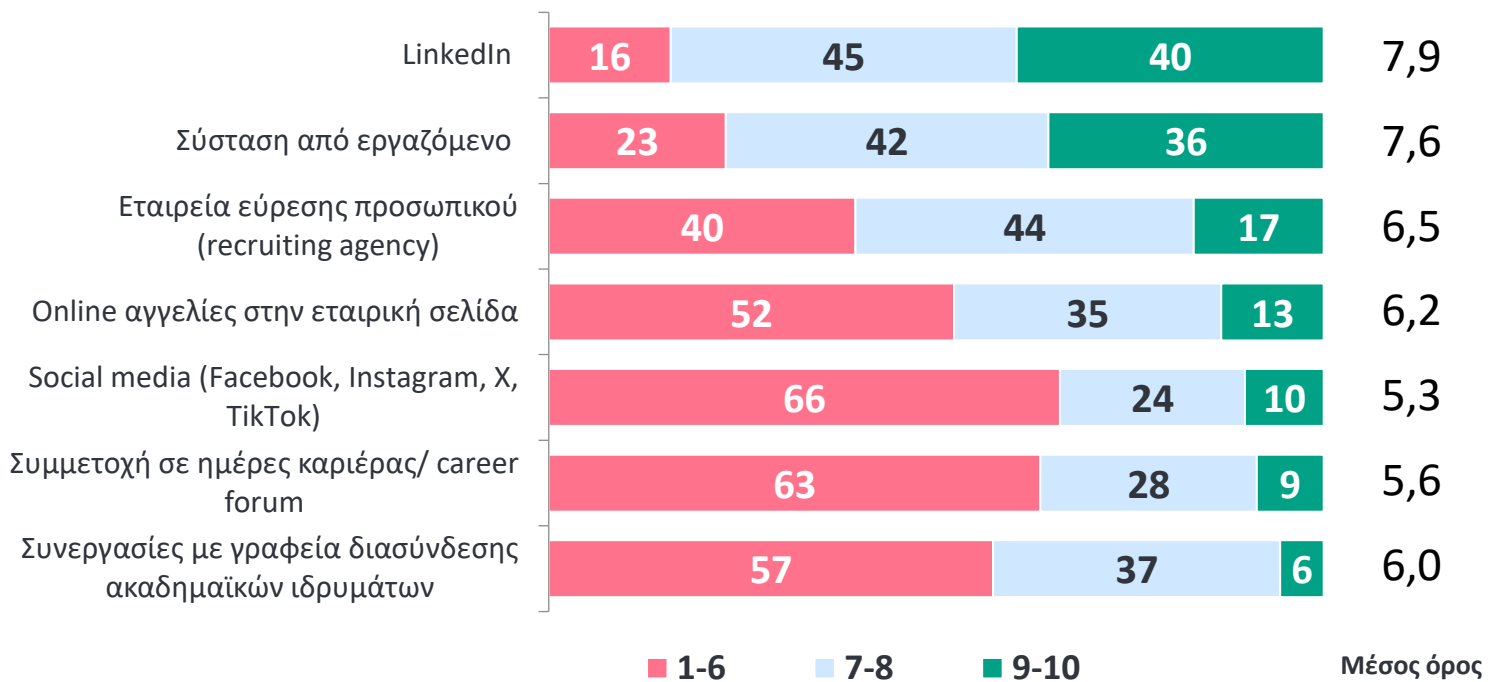


1 στα 4 στελέχη HR επιβεβαιώνουν το άνοιγμα της αγοράς και αναγνωρίζουν δυσκολίες στην παροχή εξέλιξης και ανταγωνιστικών αποδοχών

Σημαντικό ποσοστό συγκεντρώνει και η νοοτροπία (κυρίως των νεότερων εργαζόμενων) ως προς την ταχύτητα και την ευκολία των επιθυμητών μετακινήσεων

■ Εξωγενείς παράγοντες
■ Ενδοεταιρικοί παράγοντες

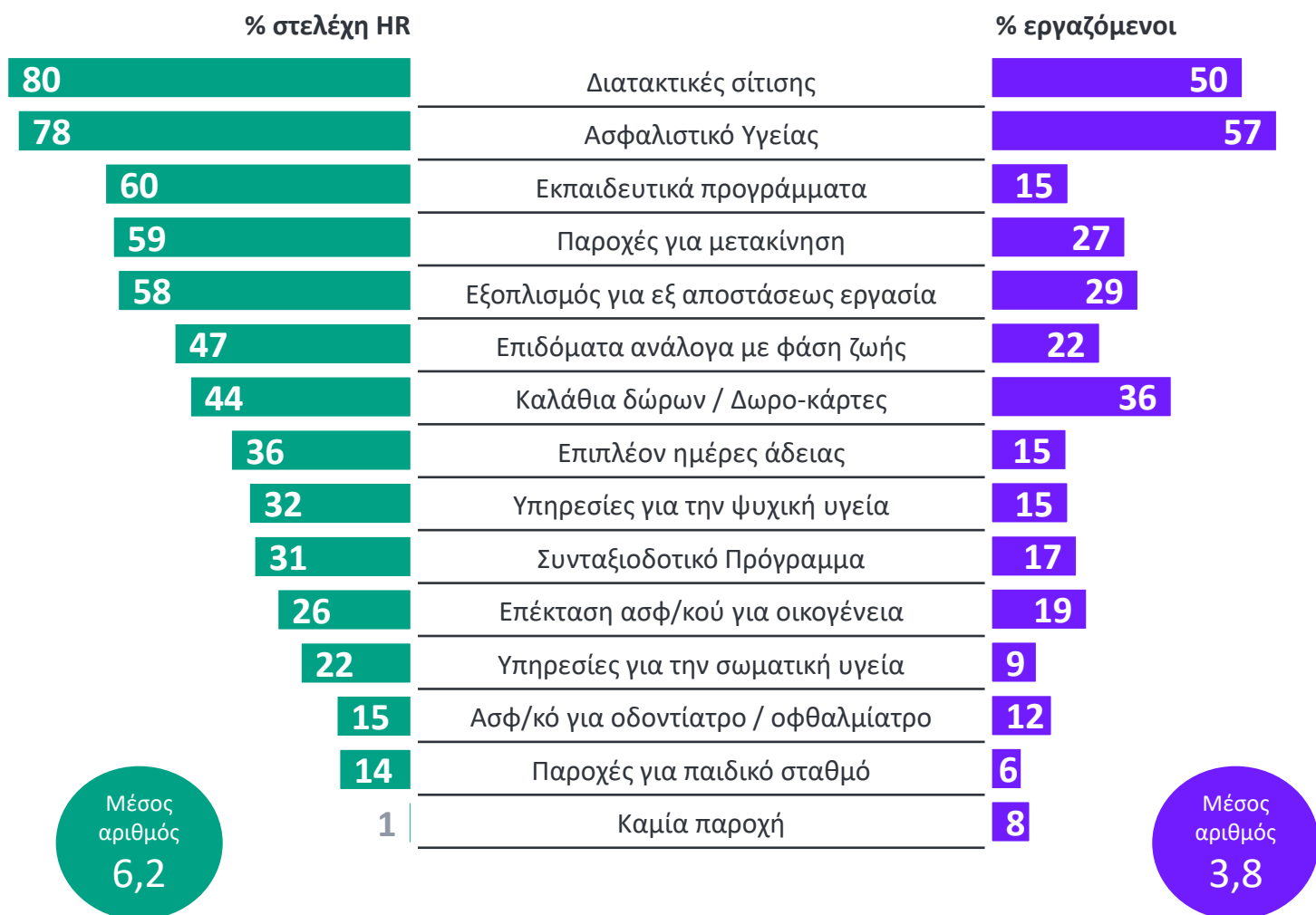
Πόσο αποτελεσματικά είναι κατά την άποψη σας τα παρακάτω κανάλια στην αναζήτηση εργαζόμενων; (στελέχη HR)



// Το **LinkedIn** και η **σύσταση από εργαζόμενο** αποτελούν σύμφωνα με τα στελέχη HR τα **πιο αποτελεσματικά κανάλια** ανεύρεσης προσωπικού σε ένα δυναμικό περιβάλλον αυξημένης κινητικότητας των εργαζόμενων σε σύγκριση με την προηγούμενη δεκαετία. Ιδιαίτερα η σύσταση από εργαζόμενο αποτελεί **ανερχόμενη τάση** και ολοένα και περισσότερες εταιρείες υλοποιούν **προγράμματα επιβράβευσης συστάσεων** για τους ανθρώπους τους.

Σημαντικοί ωστόσο στην αποτελεσματικότητα ενός καναλιού εύρεσης υποψηφίων κρίνονται διάφοροι παράγοντες όπως ο **κλάδος**, το **μέγεθος του οργανισμού**, το **level της θέσης**, καθιστώντας το συνδυασμό περισσότερων από ενός καναλιού την πιο αποδοτική στρατηγική.

Παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι



Η απόκλιση στις απαντήσεις ανάμεσα σε HR και εργαζόμενους οφείλεται στο γεγονός ότι **δε λαμβάνουν όλοι οι εργαζόμενοι τις παροχές** ανά εταιρεία και ίσως μερικές από αυτές **δεν εκλαμβάνονται ως παροχές**, ακόμα κι αν απαιτούν επένδυση από πλευράς της εταιρείας (π.χ. εκπαιδευτικά προγράμματα/δια βίου μάθηση).

Σημαντική η **διαφορά** στις παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι **ανάμεσα** σε **ελληνικές και πολυεθνικές** επιχειρήσεις (3,4 έναντι 4,3).

Σύμφωνα με τα στελέχη HR οι πιο **διαδεδομένες παροχές ενός ανταγωνιστικού πακέτου παροχών** στη χώρα μας είναι το **ασφαλιστικό πρόγραμμα**, οι **διατακτικές σίτισης** και τα **εκπαιδευτικά προγράμματα**.

Ποιες παροχές επιθυμούν οι εργαζόμενοι;

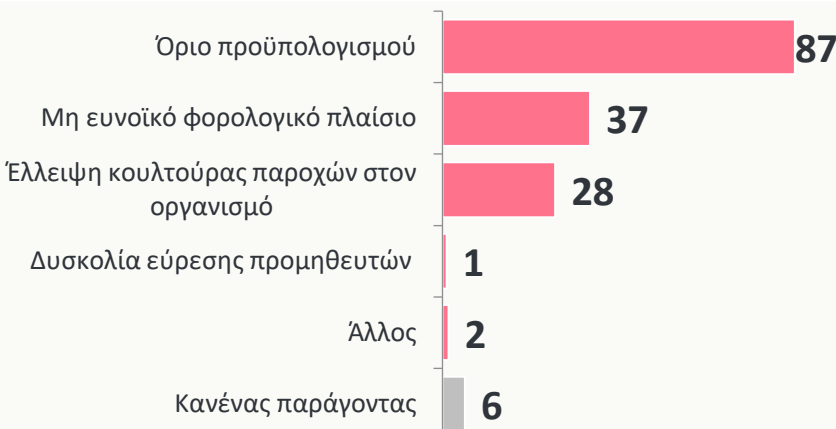
% τι θεωρούν οι HR ότι ενδιαφέρει τους εργαζόμενους

% τι επιθυμούν οι εργαζόμενοι



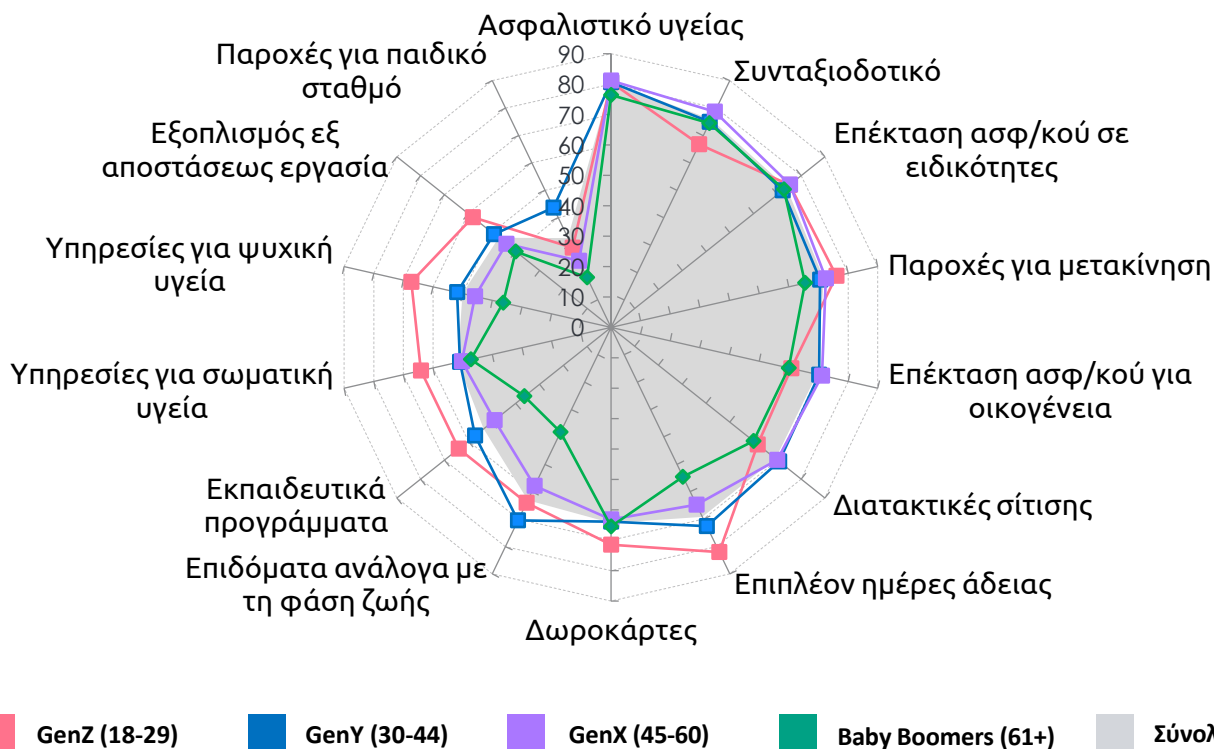
Οι εργαζόμενοι επιθυμούν **μεγαλύτερο εύρος παροχών** συνδυάζοντας παροχές που αυξάνουν άμεσα την **αγοραστική δύναμη** και το well-being στο σήμερα (διατακτικές σίτισης, παροχή μετακίνησης, επιπλέον ημέρες άδειας), με παροχές που παρέχουν **εξασφάλιση για το μέλλον** (συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, ασφαλιστικό και επέκταση αυτού σε ειδικότητες και στα μέλη της οικογένειας).

Τι εμποδίζει τα τμήματα HR να προσφέρουν περισσότερες παροχές;



Κύριο εμπόδιο τα όρια του budget. Για πάνω από **1 στους 4 οργανισμούς** τα στελέχη HR δηλώνουν και έλλειψη κουλτούρας παροχών. Το ποσοστό ανεβαίνει στις **2 στις 5** για τις εταιρείες που δεν υιοθετούν υβριδικό μοντέλο εργασίας

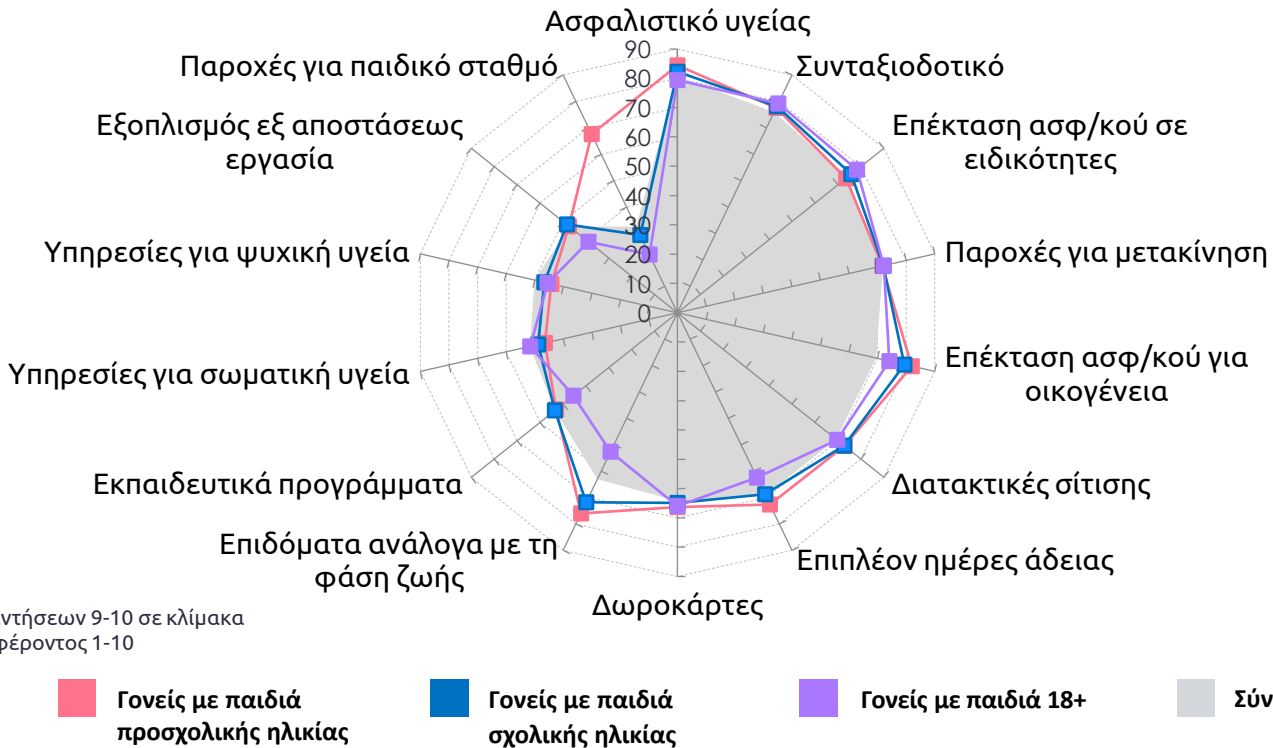
Ποιες παροχές επιθυμεί η κάθε γενιά;



Παροχές όπως οι επιπλέον ημέρες άδειας, οι δωροκάρτες, τα εκπαιδευτικά προγράμματα και οι υπηρεσίες για σωματική και ψυχική υγεία φαίνεται να είναι ιδιαίτερα δημοφιλείς στις νεότερες ηλικίες. Ιδιαίτερα οι παροχές για σωματική και ψυχική υγεία μπορούν να αποτελέσουν σημείο διαφοροποίησης για έναν εργοδότη, ενώ θεωρούνται σημαντικές από μόνο 1 στα 4 στελέχη HR. Οι παροχές ανάλογα με τη φάση ζωής πιο δημοφιλείς στους Millennials.



Ποιες παροχές επιθυμούν οι γονείς;



Η παροχή για παιδικό σταθμό, τα επιδόματα ανάλογα με τη φάση ζωής και η επέκταση του ασφαλιστικού για την οικογένεια είναι εξαιρετικά δημοφιλείς στους γονείς με παιδιά σε προσχολική ηλικία.

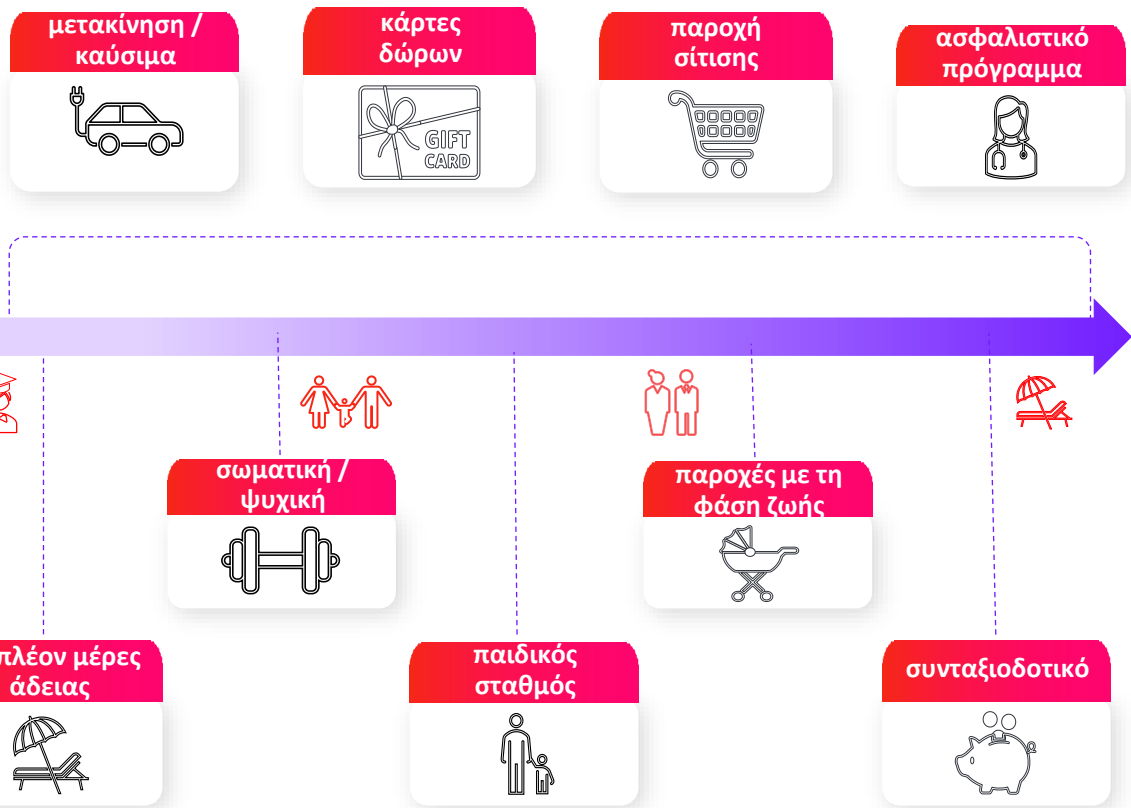
Παροχή παιδικού σταθμού

- Μόλις 1 στους 10 γονείς τη λαμβάνουν
- 7 στους 10 γονείς θα τους ενδιέφερε εξαιρετικά να τη λάβουν
- 1 στα 2 στελέχη HR τη θεωρούν καθοριστικό σημείο διαφοροποίησης για έναν εργοδότη



Σημεία διαφοροποίησης ενός εργοδότη

Η φάση ζωής και άλλες συνήθειες επηρεάζουν τις προτιμήσεις για παροχές

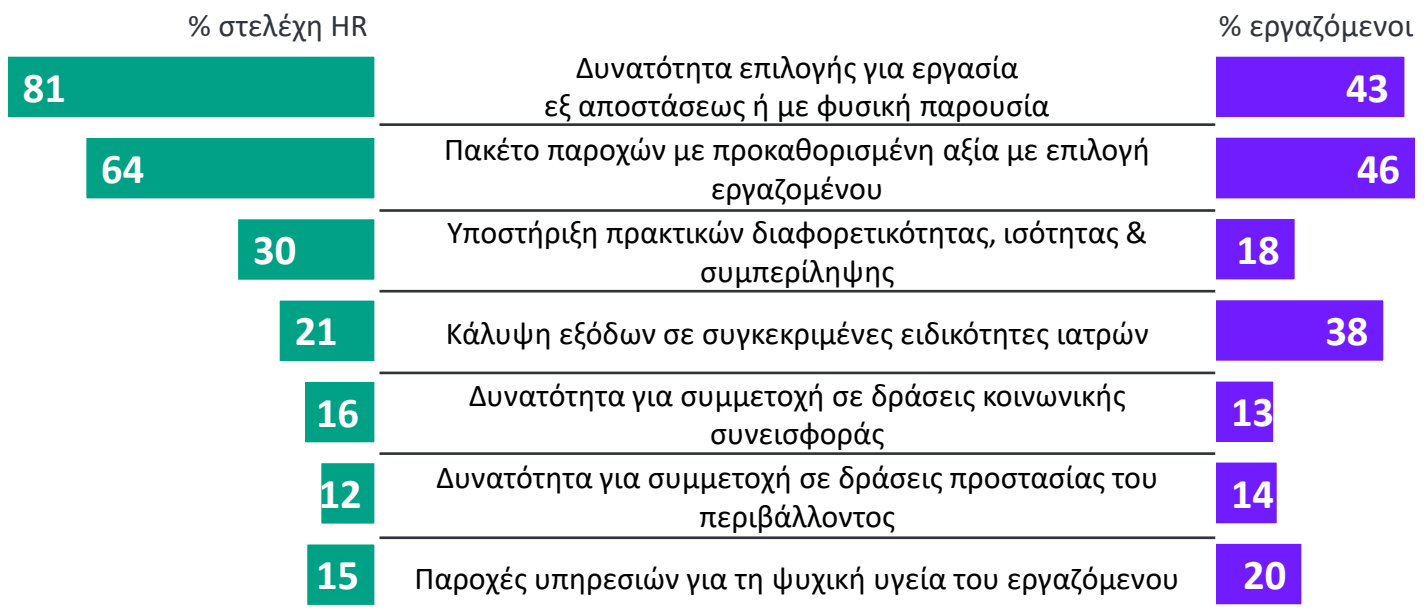


Η πιο εξατομικευμένη προσέγγιση στο κομμάτι των παροχών αυξάνουν την αξία που λαμβάνει ο εργαζόμενος. Η κατανόηση των διαφορετικών αναγκών και η αποτύπωσή τους σε ένα ευέλικτο μοντέλο παροχών, μπορούν να αποτελέσουν σημείο διαφοροποίησης ενός εργοδότη, συμπληρωματικά με ευρέως διαδεδομένες παροχές. Η διαφοροποίηση στις ανάγκες επηρεάζεται σημαντικά από την ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση του κάθε εργαζόμενου.



Σημεία διαφοροποίησης ενός εργοδότη

Παράγοντες που έχουν καθοριστικό ρόλο στην επιλογή εργοδότη



Συμφωνία στελεχών HR και εργαζομένων στο ότι **η ευελιξία στο μοντέλο εργασίας** (μεγαλύτερα ποσοστά στις νεότερες ηλικίες) **και στο πακέτο παροχών έχουν καθοριστικό ρόλο στην επιλογή εργοδότη**. Η δυνατότητα επιλογής του είδους των παροχών ή η διαφοροποίηση τους ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζόμενου, αυξάνουν την **ανταγωνιστικότητα ενός εργοδότη** και την **προσλαμβάνουσα αξία του εργαζόμενου**. Περαιτέρω, οι εργαζόμενοι εστιάζουν περισσότερο και στην **κάλυψη ιατρικών εξόδων σε περισσότερες ειδικότητες**.



Μια ματιά στο μέλλον

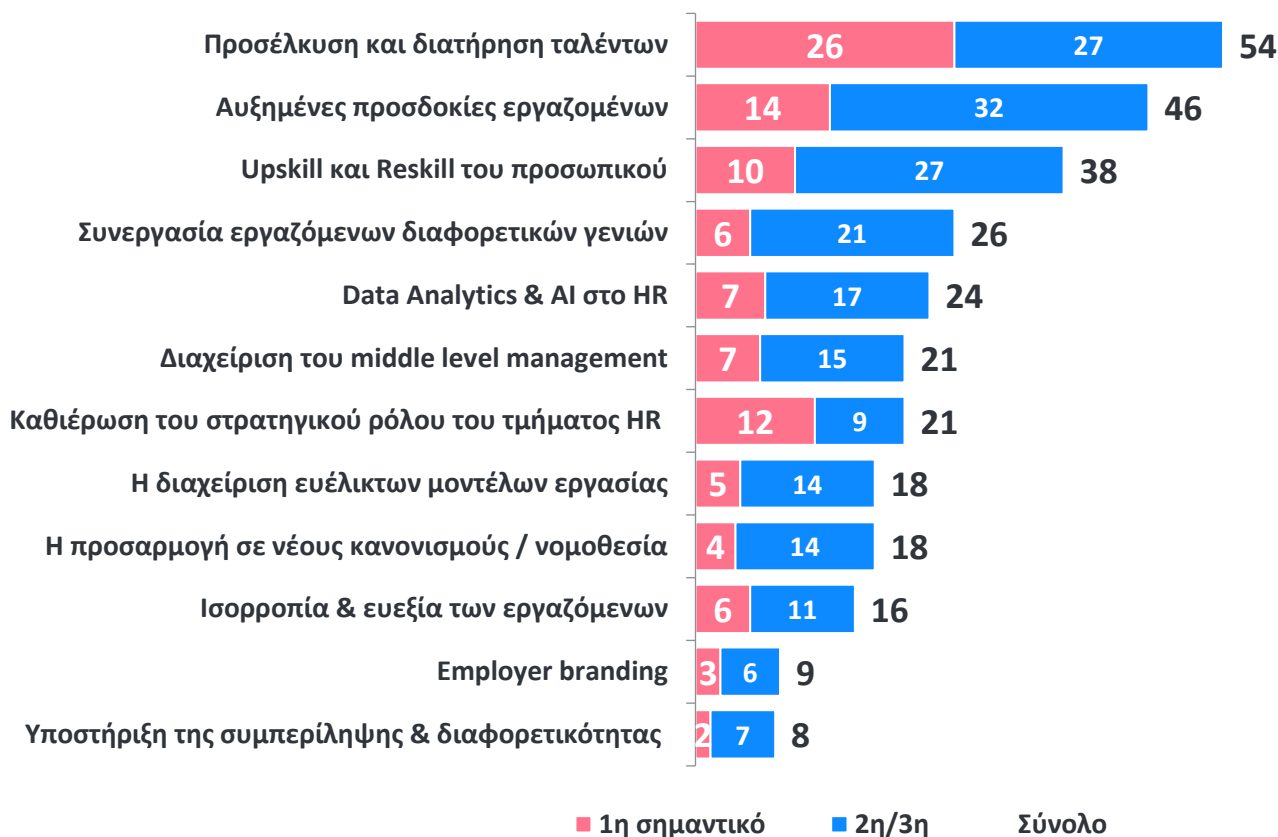
❖ Η προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων, οι αυξημένες προσδοκίες των εργαζόμενων και η συνεχής επανεκπαίδευσή τους αποτελούν τις κύριες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν στο μέλλον τα στελέχη HR.

Οι δεξιότητες που θεωρούν σημαντικές για έναν ανταγωνιστικό εργαζόμενο στο άμεσο μέλλον, τα στελέχη HR, είναι η ευθυγράμμιση με τις ψηφιακές και τεχνολογικές εξελίξεις και **soft skills** σχετικά με τη διαχείριση των αλλαγών και των διαπροσωπικών σχέσεων.

Μία στις δύο εταιρείες (και τα τμήματα HR) υιοθετούν ή πρόκειται άμεσα να υιοθετήσουν **τεχνολογίες AI**. Ο ρυθμός υιοθέτησης όμως είναι διαφορετικός σε ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις.



Οι μεγαλύτερες προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν τα στελέχη HR τα επόμενα χρόνια



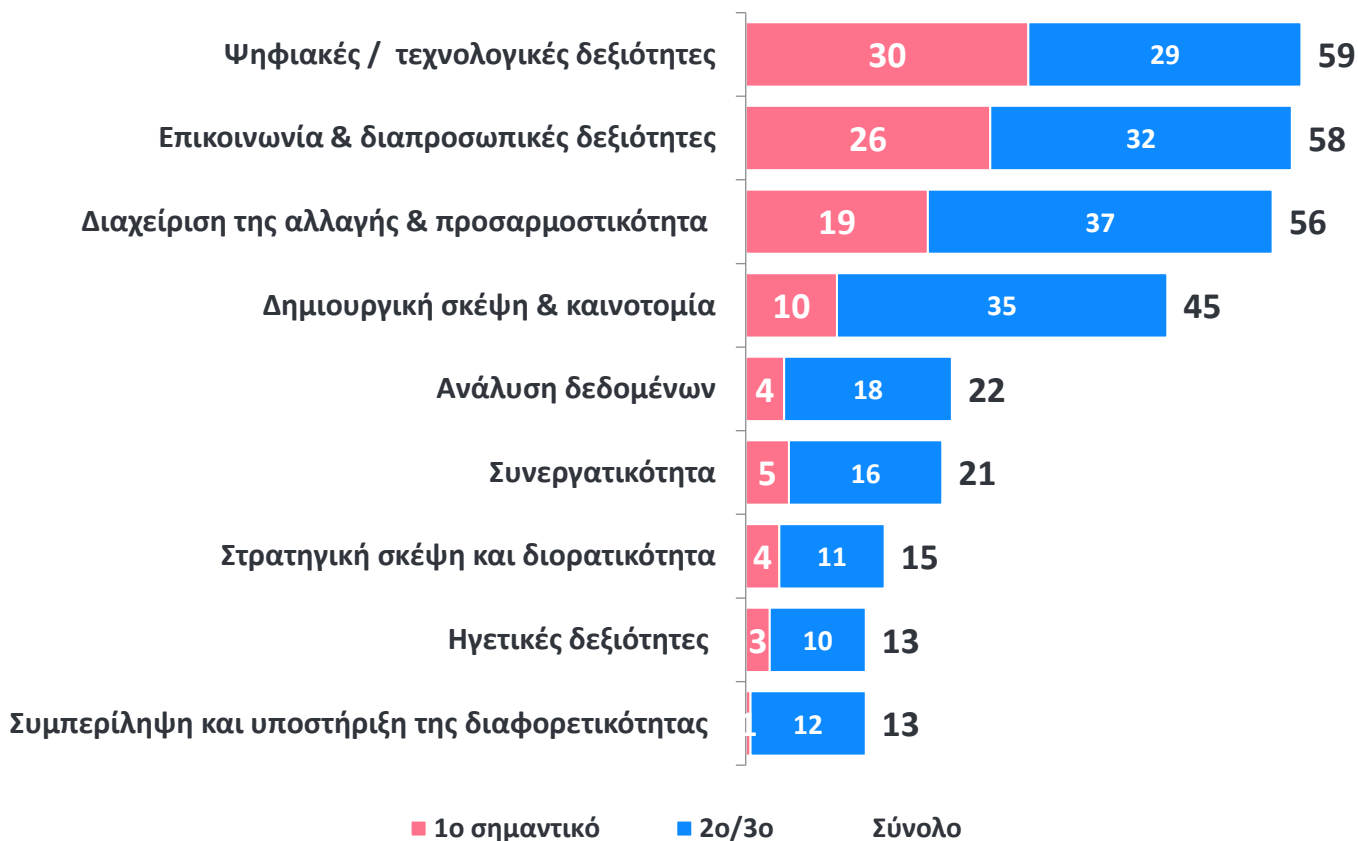
Τα στελέχη HR αναμένουν ότι η **προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων** στους οργανισμούς θα συνεχίσει να αποτελεί την **μεγαλύτερη πρόκληση** που αντιμετωπίζουν και τα επόμενα χρόνια (1 στους 2).

Η δυσκολία αυτή ενισχύεται από τις **αυξημένες προσδοκίες των εργαζομένων** λόγω διαφόρων παραγόντων (άνοιγμα αγοράς, μείωση ανεργίας, πληθωρισμός, νέες γενιές στην αγορά εργασίας κτλ.), αλλά και την **ανάγκη συνεχούς εκπαίδευσης του προσωπικού** ώστε να παραμένει ανταγωνιστικό στην υιοθέτηση νέων τεχνολογιών, αλλά και στη διαχείριση των αλλαγών.

Οι προκλήσεις δεν σταματούν εδώ καθώς για 1 στους 4 επαγγελματίες HR, η **συνύπαρξη διαφορετικών γενιών** στον εργασιακό χώρο, η **εισχώρηση νέων τεχνολογιών** στον κλάδο του HR και η **διαχείριση του middle level management** καθιστούν το ρόλο του HR ολοένα και πιο σύνθετο.

Σύνθετο και νευραλγικό ωστόσο, τονίζοντας την ανάγκη για την καθιέρωση του **στρατηγικού του ρόλου** στην πορεία μιας επιχείρησης.

Οι δεξιότητες που θα πρέπει να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με τα στελέχη HR



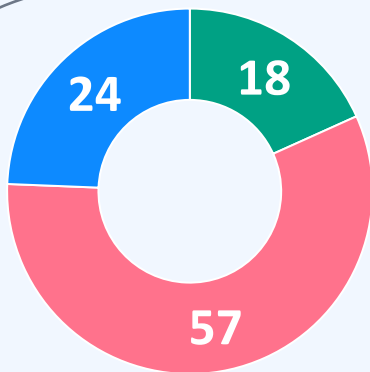
Τα στελέχη του HR αναδεικνύουν τις **ψηφιακές δεξιότητες** και ένα **μείγμα soft skills** ως τις σημαντικότερες δεξιότητες για τους εργαζόμενους τα επόμενα χρόνια. Με την επανάσταση που επιφέρει η τεχνητή νοημοσύνη και στους χώρους εργασίας, αλλά και με τις διαδοχικές κρίσεις (πανδημία, logistics, πληθωρισμός) οι αλλαγές στον τρόπο που εργαζόμαστε είναι συνεχείς.

Στο πλαίσιο αυτό σημειώνεται η ανάγκη για ανάπτυξη δεξιοτήτων πίσω από την **επικοινωνία, τη διαχείριση της αλλαγής και τη δημιουργική σκέψη** και των εργαζόμενων τα επόμενα χρόνια.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί και η ανάγκη τα **προγράμματα εκπαίδευσης**, καθώς και τα **πλάνα ανάπτυξης** των ανθρώπων των οργανισμών να συγκλίνουν προς την παραπάνω κατεύθυνση. Με τον τρόπο αυτό θα ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και των εργαζόμενων και των ανθρώπων τους.

Χρήση τεχνητής νοημοσύνης (AI) στις εταιρείες

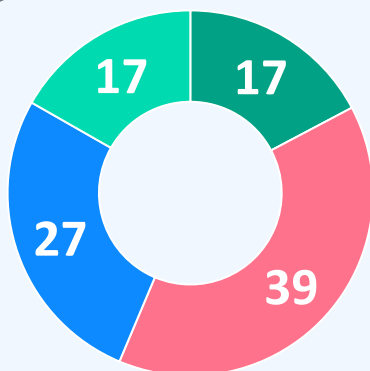
Υιοθέτηση AI τεχνολογίας για τη διεκπεραίωση εργασιών στο τμήμα HR του οργανισμού



- Ναι
- Όχι
- Υπό ανάπτυξη, θα υιοθετήσει άμεσα

Λιγότερο από 1 στα 4 τμήματα HR έχουν υιοθετήσει τεχνολογίες AI στις καθημερινές εργασίες και 1 στα 5 αναμένεται να υιοθετήσει στο άμεσο μέλλον

Υιοθέτηση AI τεχνολογίας για τη διεκπεραίωση καθημερινών ή ειδικών εργασιών σε άλλα τμήματα



- Ναι
- Όχι
- Υπό ανάπτυξη, θα υιοθετήσει άμεσα
- Όχι, αλλά επιτρέπει/προτρέπει τη χρήση ελεύθερου AI λογισμικού

Πάνω από τις μισές εταιρείες στη χώρα μας χρησιμοποιούν ή θα χρησιμοποιήσουν άμεσα κάποιες μορφές λογισμικό AI. Μικρότερος ο αριθμός στις ελληνικές εταιρείες

Η τεχνητή νοημοσύνη δεν αλλάζει μόνο τις υπηρεσίες και τα προϊόντα που καταναλώνουμε, αλλά και τον τρόπο που εργαζόμαστε. Η χρήση της **δεν έχει εξαπλωθεί** ακόμα στη χώρα μας αλλά καταγράφεται **πρόθεση επένδυσης σε 1 στις 4 επιχειρήσεις**.

Σημαντικός παράμετρος για το μέλλον ο **βαθμός υιοθέτησης στις ελληνικές εταιρείες** σε σύγκριση με τις πολυεθνικές, καθώς εάν συνεχιστεί να είναι **μικρότερος** είναι πιθανό να επηρεάσει την **ανταγωνιστικότητα** των πρώτων έναντι των δεύτερων.

Επίσης φαίνεται πως ο βαθμός υιοθέτησης στις εταιρείες που ακολουθούν **μοντέλο εργασίας με φυσική παρουσία** είναι **μικρότερος**.

Συμπεράσματα

❖ Ο κόσμος της εργασίας γίνεται ολοένα και πιο **περίπλοκος**. Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα τμήματα HR εντείνονται και γίνονται πιο σύνθετες. Αναδεικνύεται η ανάγκη για καθιέρωση του **στρατηγικού ρόλου των ομάδων HR** μέσα στους οργανισμούς αλλά και συνεχή **παρακολούθηση και μέτρηση των αναγκών των εργαζόμενων**.

Η **ευελιξία** και η πιο **εξατομικευμένη προσέγγιση στις ανάγκες των εργαζόμενων** δεν μοιάζει να είναι απλώς αποτέλεσμα της πανδημίας αλλά **μια νέα κανονικότητα** που θα χαρακτηρίζει την εργασιακή πραγματικότητα τα επόμενα χρόνια.

Οι αλλαγές (οικονομικές, κοινωνικές, γεωπολιτικές, τεχνολογικές) δεν αποτελούν πλέον εξαίρεση αλλά επαναλαμβανόμενη συνθήκη και οι οργανισμοί και εργαζόμενοι που προσαρμόζονται πιο γρήγορα στις αλλαγές αυτές αποκτούν ισχυρό **ανταγωνιστικό πλεονέκτημα**.



Συμπεράσματα

Ικανοποίηση εργαζόμενων και παράγοντες που την επηρεάζουν

- ▶ **1 στους 3 εργαζόμενους** δηλώνει **μη ικανοποιημένος** από την εργασία του.
- ▶ **Πτωτική τάση** συγκρινόμενη με τα έτη πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
- ▶ Η ικανοποίηση είναι **χαμηλότερη**:
 - στις **νεότερες ηλικίες**,
 - σε όσους εργάζονται αποκλειστικά **με φυσική παρουσία**,
 - στους κλάδους του **εμπορίου**, των **κατασκευών** και των **χρηματοοικονομικών υπηρεσιών**.
- ▶ Η ικανοποίηση των εργαζόμενων διαμορφώνεται από ένα πλήθος παραγόντων
- ▶ Η **χαμηλή ικανοποίηση** επηρεάζεται ιδιαίτερα από:
 - τις **μισθολογικές αποδοχές**,
 - τις **ευκαιρίες εξέλιξης**,
 - το **κλίμα** στον χώρο εργασίας,
 - την **ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής**
- ▶ Οι ίδιοι παράγοντες αντιστρόφως διαμορφώνουν την υψηλή ικανοποίηση στους εργαζόμενους με υψηλό βαθμό ικανοποίησης
- ▶ Οι εργαζόμενοι δηλώνουν **περισσότερο ικανοποιημένοι** από το **αίσθημα ασφάλειας** και την **υποστήριξη από τον προϊστάμενο**, παράγοντες που η σημαντικότητά τους αναδεικνύεται και από τα στελέχη HR. Το παραπάνω υπενθυμίζει τη σημασία της ανθρωποκεντρικής προσέγγισης και τη σημασία του middle level management στη διαχείριση των ανθρώπων
- ▶ **Χαμηλότερη ικανοποίηση** παρατηρείται από τις **ευκαιρίες εκπαίδευσης** και τις **προοπτικές εξέλιξης** με τα στελέχη HR να αναγνωρίζουν τη σημασία για το σχεδιασμό και επικοινωνία πλάνων ανάπτυξης για τους ανθρώπους του οργανισμού
- ▶ Σχεδόν **1 στις 2 εταιρείες** μετράει την ικανοποίηση των ανθρώπων της, ωστόσο η πλειοψηφία των εργαζόμενων, θεωρεί πως τα αποτελέσματα της μέτρησης **δεν λαμβάνονται υπόψη για το σχεδιασμό δράσεων βελτίωσης**. Διαφαίνεται λοιπόν η ανάγκη για διαχείριση των προσδοκιών, επικοινωνία των αποτελεσμάτων εντός του οργανισμού και συμπερίληψη στο σχεδιασμό δράσεων

Συμπεράσματα

Σχέση των εργαζόμενων με τον οργανισμό

- ▶ Το **άγχος** αποτελεί κομμάτι της καθημερινότητας για **7 στους 10 εργαζόμενους**
- ▶ **4 στους 10 εργαζόμενους** δηλώνουν ότι **δεν αισθάνονται άνετα να εκφράσουν την άποψή τους** χωρίς να κριθούν και **πως οι αξίες της εταιρείας τους δεν τους εκφράζουν**
- ▶ Σχεδόν **1 στους 2** αισθάνεται ότι **δεν αναγνωρίζεται η προσπάθειά του**

Η αγορά εργασίας σήμερα

- ▶ **4 στους 10 εργαζόμενους** δηλώνουν έτοιμοι να **αναζητήσουν νέο εργοδότη**
- ▶ Το ποσοστό ανεβαίνει σε **1 στους 2** στις **νεότερες ηλικίες** και στις **εταιρείες με έως 10 εργαζόμενους**
- ▶ Οι εργαζόμενοι αναζητούν νέο εργοδότη κυρίως λόγω:
 - του πακέτου αποδοχών / παροχών
 - των ευκαιριών εξέλιξης
 - του κλίματος στην εργασία
 - της ισορροπίας επαγγελματικής προσωπικής ζωής
- ▶ **4 στα 5 στελέχη HR** δηλώνουν σημαντική **δυσκολία** στην **πρόσληψη ταλέντων**
- ▶ **2 στα 3 στελέχη HR** δηλώνουν σημαντική **δυσκολία** στη **διατήρηση ταλέντων**
- ▶ Η δυσκολία έχει επιδεινωθεί σημαντικά σε σχέση με το 2023
- ▶ Σύμφωνα με τα στελέχη HR οι κύριες δυσκολίες στην προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων είναι:
 - η έλλειψη συγκεκριμένων ειδικοτήτων (π.χ. IT)
 - το άνοιγμα της αγοράς
 - η δυνατότητα για ανταγωνιστικές αποδοχές
 - οι προσφερόμενες ευκαιρίες εξέλιξης
- ▶ Το **LinkedIn** και η **σύσταση από εργαζόμενο** αποτελούν σύμφωνα με τα στελέχη HR τα πιο αποτελεσματικά κανάλια ανεύρεσης προσωπικού σε ένα δυναμικό περιβάλλον

Συμπεράσματα

Παροχές στους εργαζόμενους

- ▶ Οι πιο διαδεδομένες παροχές ενός ανταγωνιστικού πακέτου παροχών στη χώρα μας σύμφωνα με τα στελέχη HR είναι:
 - το ασφαλιστικό πρόγραμμα,
 - οι διατακτικές σίτισης,
 - τα εκπαιδευτικά προγράμματα
- ▶ Διαφορά εντοπίζεται στις παροχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι ανάμεσα σε ελληνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις (3,4 έναντι 4,3 παροχές ανά εργαζόμενο)
- ▶ Οι εργαζόμενοι επιθυμούν ένα ευρύ μείγμα παροχών που αυξάνουν την αγοραστική τους δύναμη και ταυτόχρονα διασφαλίζουν το μέλλον
- ▶ Η ευελιξία ως προς το μοντέλο εργασίας και ως προς το μείγμα των παροχών αποτελεί βασική ανάγκη των εργαζόμενων και σημείο διαφοροποίησης ενός εργοδότη σύμφωνα με τους ίδιους και τα στελέχη HR
- ▶ **One size doesn't fit all**, καθώς η φάση ζωής, η ηλικία και άλλοι παράγοντες φαίνεται να επηρεάζουν τις επιθυμητές παροχές
- ▶ Παράδειγμα οι επιπλέον ημέρες άδειας, οι δωροκάρτες, οι υπηρεσίες για σωματική και ψυχική υγεία φαίνεται να είναι ιδιαίτερα δημοφιλείς στις νεότερες ηλικίες, ενώ η παροχή παιδικού σταθμού και τα επιδόματα ανάλογα με τη φάση ζωής, πολύ δημοφιλείς στους γονείς με παιδιά σε προσχολική ηλικία

Μια ματιά στο μέλλον

- ▶ Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για τα τμήματα HR τα επόμενα έτη:
 - η προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων
 - οι αυξημένες προσδοκίες των εργαζόμενων
 - η ανάγκη για upskill & reskill του προσωπικού
- ▶ Οι δεξιότητες που θα πρέπει να αναπτύξουν περισσότερο οι εργαζόμενοι
 - ψηφιακές / τεχνολογικές
 - επικοινωνία
 - διαχείριση της αλλαγής και προσαρμοστικότητα

Enrich connections. For good.

Μάθετε τα πάντα
για εμάς στο
www.edenred.gr



Θεσσαλονίκης 147, Τ.Κ. 18346 - Μοσχάτο

Για οποιαδήποτε πληροφορία και διευκρίνιση σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μας:

Νίκος Παπανδριανός, Head of CRM Marketing, nikos.papandrianos@edenred.com
Έβελυν Λείνα, Key Accounts Team Leader, evelyn.leina@edenred.com



Τα λογότυπα και άλλα εμπορικά σήματα που αναφέρονται και εμφανίζονται σε αυτό το έγγραφο είναι σήματα κατατεθέντα της Edenred. Διανομή σε τρίτους ή αναπαραγωγή (μερική ή ολική) του παρόντος εγγράφου δεν επιτρέπεται, χωρίς την προηγούμενη γραπτή συγκατάθεση της εταιρείας Edenred.