

κύρια ευρήματα:

# ελλάδα.

## με κίνητρο την εξατομίκευση

Οι εργαζόμενοι πλέον αναμένουν από την εργασία τους να ευθυγραμμίζεται με τις προσωπικές τους αξίες, φιλοδοξίες και τις συνθήκες ζωής τους. Ενώ η εργασία εξακολουθεί να αφορά το εισόδημα, διαδραματίζει, επίσης, έναν ευρύτερο και πιο ουσιαστικό ρόλο στη ζωή τους.

- το 70% των εργαζομένων δηλώνει ότι οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες του εργοδότη του ευθυγραμμίζονται με τις δικές του (76% παγκοσμίως)
- το 46% αναφέρει ότι δεν θα δεχόταν μια θέση σε εταιρεία που οι αξίες της δεν ευθυγραμμίζονται με τις δικές του (48% παγκοσμίως)
- το 32% παραιτήθηκε λόγω διαφωνιών με τις απόψεις ή τις θέσεις της ηγεσίας (29% παγκοσμίως)
- το 33% έχει εγκαταλείψει μια θέση εργασίας που δεν προσέφερε ευκαιρίες εξέλιξης (31% παγκοσμίως)
- το 48% θα εγκατέλειπε μια εργασία που δεν παρέχει ευκαιρίες εξέλιξης (48% παγκοσμίως)
- Όταν σκέφτονται τη σημερινή τους εργασία, οι παρακάτω παράγοντες είναι σημαντικοί για τα ταλέντα:

- Αμοιβή 85% (82% παγκοσμίως)
- Ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής 84% (83% παγκοσμίως)
- Ευελιξία όσον αφορά τις ώρες εργασίας 73% (73% παγκοσμίως)
- Ευελιξία όσον αφορά την τοποθεσία εργασίας 71% (67% παγκοσμίως)

→ το 54% δηλώνει ότι η εργασία του, του παρέχει ευελιξία όσον αφορά τις ώρες εργασίας (65% παγκοσμίως)

→ το 51% δηλώνει ότι η εργασία του παρέχει ευελιξία όσον αφορά την τοποθεσία (60% παγκοσμίως)

- το 22% έχει δει αύξηση της ευελιξίας όσον αφορά τις ώρες εργασίας το τελευταίο εξάμηνο (31% παγκοσμίως).
- το 17% έχει δει αύξηση της ευελιξίας όσον αφορά την τοποθεσία εργασίας το τελευταίο εξάμηνο (29% παγκοσμίως).

## καλλιεργώντας το αίσθημα της κοινότητας

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

- το 80% δηλώνει ότι επιθυμούν ο χώρος εργασίας του να του φαίνεται σαν μια κοινότητα (83% παγκοσμίως)
- το 88% δήλωσε ότι αποδίδει καλύτερα όταν υπάρχει το αίσθημα του "ανήκειν" στην εργασία του (85% παγκοσμίως)
- το 56% υποστηρίζει ότι θα αποχωρούσε από τον εργοδότη του αν δεν ένιωθε ότι ανήκει στο σύνολο. (55% παγκοσμίως)
- το 52% έχει αποχωρήσει από μία εργασία λόγω τοξικού περιβάλλοντος (44% παγκοσμίως)
- το 85% αισθάνεται ότι λαμβάνει την εμπιστοσύνη από τον εργοδότη του (83% παγκοσμίως)
- το 75% των ερωτηθέντων νιώθει ότι μπορεί να εμπιστευτεί την διοίκηση (77% παγκοσμίως)
- το 61% δηλώνει ότι κρύβει πτυχές του εαυτού του στην εργασία του (62% παγκοσμίως)
- το 69% δηλώνει ότι ο οργανισμός του δεν πραγματοποιεί αρκετές ενέργειες για να ενισχύσει την ισότητα (59% παγκοσμίως)
- 26% δεν θα τους πείραζε να αμείβονται λιγότερο, εφόσον η εργασία του συμβάλλει στην κοινωνία (39% παγκοσμίως)

→ το 35% εμπιστεύεται τον εργοδότη του, για να διαμορφώσει μια εργασιακή κουλτούρα, όπου όλοι θα μπορούν να ευδοκιμήσουν (49% παγκοσμίως)

## αποκτώντας ευκαιρίες, μέσω δεξιοτήτων

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

- Το 73% αναφέρει ότι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη αποτελούν σημαντικούς παράγοντες είτε για την τρέχουσα θέση εργασίας είτε κατά την αναζήτηση νέας εργασίας. (72% παγκοσμίως)
- το 36% θα αποχωρούσε από μια εργασία αν δεν προσφέρονταν ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης στο μέλλον (41% παγκοσμίως)
- το 39% δεν θα αποδεχόταν μια εργασία που δεν του προσφέρει την ευκαιρία να διαφυλάξει και να αναπτύξει τις δεξιότητές του για το μέλλον (44% παγκοσμίως)
- το 49% δηλώνει ότι ο εργοδότης του του έχει προσφέρει ευκαιρίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων που διασφαλίζουν το μέλλον, όπως η τεχνητή νοημοσύνη (55% παγκοσμίως)
- το 34% δηλώνει ότι είναι εκείνο υπεύθυνο, για να εξασφαλίσει ότι οι δεξιότητές του παραμένουν ενημερωμένες με τις τεχνολογικές εξελίξεις (35% παγκοσμίως)
- το 24% πιστεύει ότι η ευθύνη για την αναβάθμιση δεξιοτήτων στην τεχνολογία ανήκει κυρίως ή αποκλειστικά στον εργοδότη τους (27% παγκοσμίως)

• Τα ταλέντα θα ενδιαφέρονταν περισσότερο για τις παρακάτω ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης, εάν τους τις προσέφερε ο εργοδότης τους:

- Τεχνητή Νοημοσύνη 22% (23% παγκοσμίως)
- Ψηφιακή και τεχνολογική γνώση 12% (11% παγκοσμίως)
- Δεξιότητες διαχείρισης και ηγεσίας 9% (7% παγκοσμίως)
- Δεξιότητες επικοινωνίας και παρουσίασης 7% (5% παγκοσμίως)
- Coaching and mentoring 5% (4% παγκοσμίως)

→ το 24% δήλωσε ότι οι ευκαιρίες ανάπτυξης και εκπαίδευσης, αυξήθηκαν το προηγούμενο εξάμηνο (34% παγκοσμίως)

Τα ταλέντα στην Ελλάδα βρίσκονται σε μεγάλο βαθμό κοντά στις παγκόσμιες τάσεις στα βασικά ζητήματα που αναφέρονται στην έρευνα Workmonitor 2025, ωστόσο υπάρχουν κάποιες διαφορές. Οι εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να έχουν αποκτήσει ευελιξία από τον εργοδότη τους, τόσο σε ό,τι αφορά το ωράριο εργασίας όσο και την επιλογή τοποθεσίας. Επιπλέον, είναι λιγότερο πιθανό να εμπιστεύονται τον εργοδότη τους για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που προάγει την ενσωμάτωση. Όσον αφορά την αναβάθμιση δεξιοτήτων, είναι επίσης λιγότερο πιθανό να έχουν παρατηρήσει αύξηση στις ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης κατά το τελευταίο εξάμηνο.