

Adecco

# Η Απασχολησιμότητα στην Ελλάδα | 2018

Αποτύπωση της γνώμης εργαζομένων και  
υποψηφίων για την αγορά εργασίας

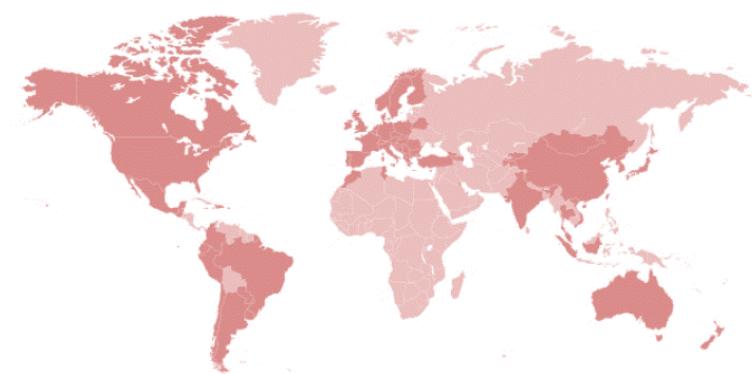
Ιούνιος 2018

#Employability2018

# Περιεχόμενα

1. [Ο Όμιλος Adecco – Το όραμά μας](#)
2. [Η έρευνα](#)
3. [Τεχνική Περιγραφή - Δημογραφικά](#)
4. [Κύρια ευρήματα](#)
5. [Βασικές διαπιστώσεις και σχολιασμοί](#)

- Η μεγαλύτερη εταιρεία παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού παγκοσμίως
- Έδρα: Ζυρίχη, Ελβετία
- > 5.100 υποκαταστήματα σε περισσότερες από 60 χώρες
- > 33.000 εργαζόμενοι
- Συνδέει καθημερινά σχεδόν 700.000 εργαζομένους με τις εταιρείες-πελάτες του Ομίλου



The Adecco Group operates in 60 countries and territories worldwide

# To óραμά μας

Καθημερινά εμπνέουμε εταιρείες και εργαζομένους να συνεργάζονται πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά και συμβάλλουμε στη διαμόρφωση των κατάλληλων συνθηκών που επιτρέπουν την ανάπτυξη τόσο των επιχειρήσεων όσο και των ανθρώπων τους.

Ωημιουργούμε νέες θέσεις εργασίας και διευρύνουμε τις επαγγελματικές προοπτικές, προς όφελος όλων των ενδιαφερομένων μερών.

Ως εταιρεία-ηγέτης στις υπηρεσίες Ανθρώπινου Αυτοματισμού – σε έναν κλάδο δηλαδή με θετικό αντίκτυπο σε εκατομμύρια ανθρώπους - έχουμε επίγνωση της σημασίας του ρόλου μας σε παγκόσμιο επίπεδο.

Κοινός μας στόχος σε κάθε γωνιά της γης όπου έχουμε παρουσία είναι να βοηθάμε τους ανθρώπους να αποκτούν μια «καλύτερη εργασία και μια καλύτερη ζωή» - “better work, better life”.

# H éρευνα



# Τεχνική Περιγραφή



Στόχος:

- I. Να διερευνήσει την εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων.
- II. Να αποτυπώσει την άποψή τους για το κατά πόσο οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις δεξιότητες που αναζητούν οι εταιρείες και πως αξιολογούν τις εταιρείες που απασχολούνται σήμερα.
- III. Να καταγράψει απόψεις για το βαθμό που οι ελληνικές επιχειρήσεις προωθών την ισότητα & διαφορετικότητα



Μεθοδολογία: Τα ερωτηματολόγια αναρτήθηκαν σε επιλεγμένες ιστοσελίδες στο διαδίκτυο και οι επισκέπτες κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα.



Κοινό-στόχος: Άτομα ηλικίας 20-67 ετών, εργαζόμενοι και άνεργοι. Πανελλαδικά.



Διεξαγωγή: 22/5/2018–22/06/2018

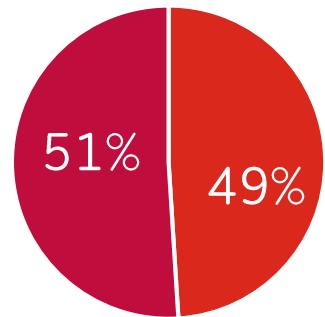


Μείγμα: 953

# Ωημογραφικό Προφίλ Ερωτώμενων

Adecco

φύλο



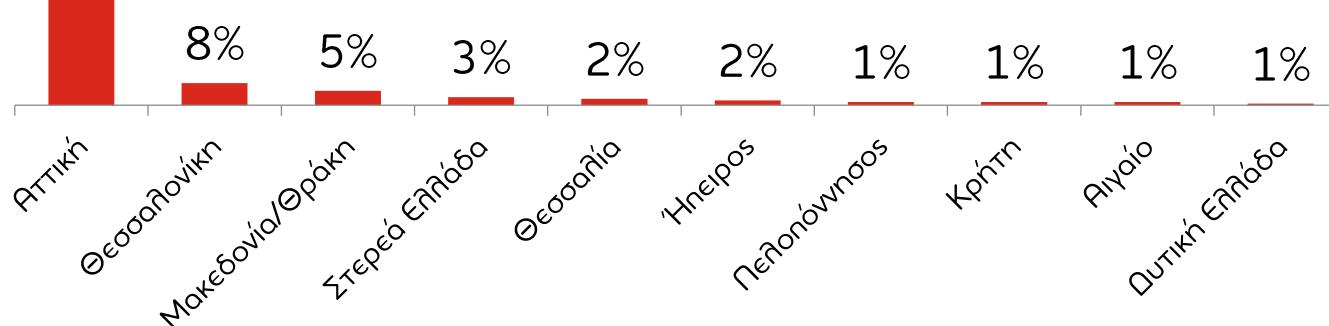
■ Άντρας  
■ Γυναίκα

■ 20-29 ετών ■ 30-39 ετών ■ 40-49 ετών ■ 50+ ετών

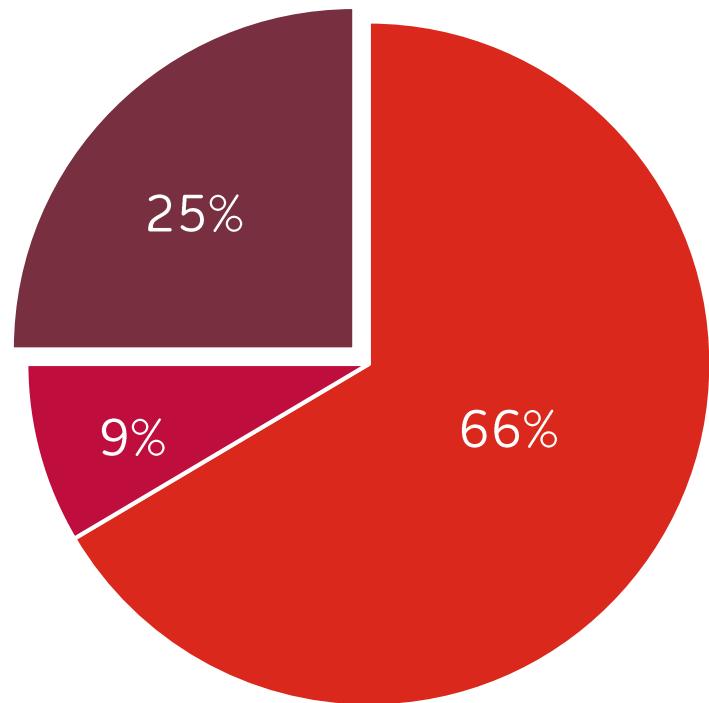


76%

περιοχή



Βάση: Σύνολο δείγματος (n=953)



- Εργαζόμενος/η πλήρους απασχόλησης
- Εργαζόμενος/η μερικής απασχόλησης
- Άνεργος/η

Η αναλογία των ερωτωμένων που είναι εκτός αγοράς εργασίας κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας παραμένει αμετάβλητη τα τελευταία 2 χρόνια.

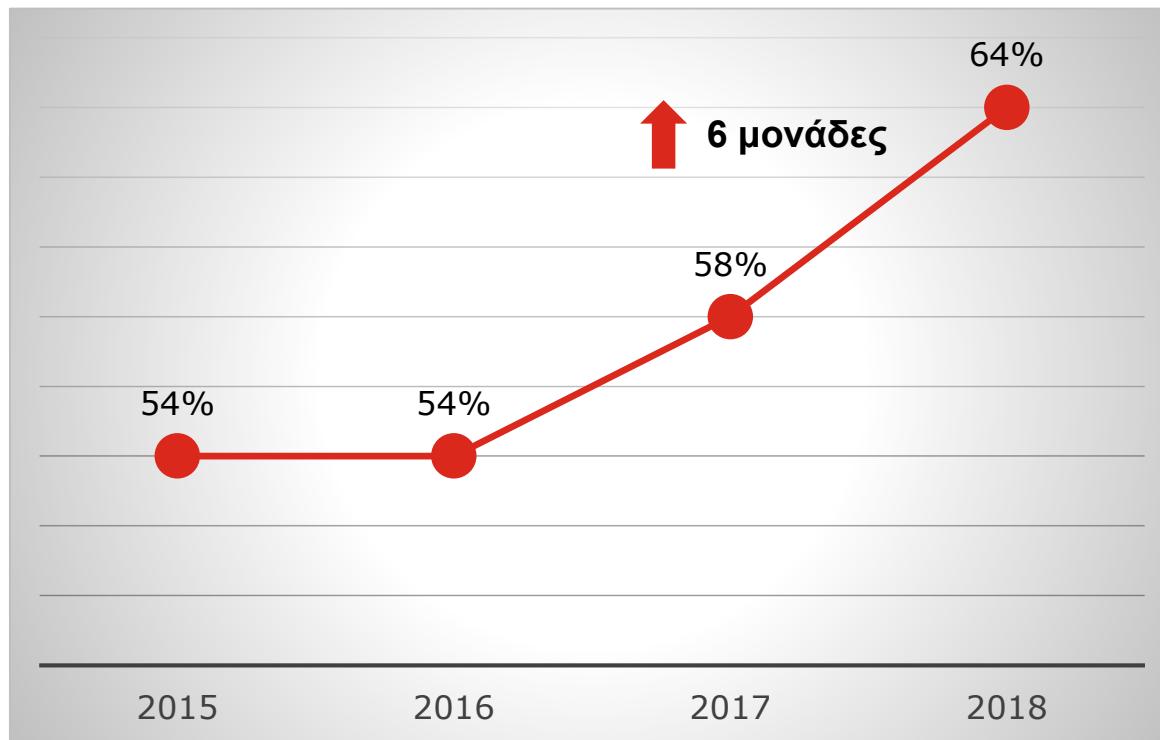
Βάση: Σύνολο δείγματος (n=953)



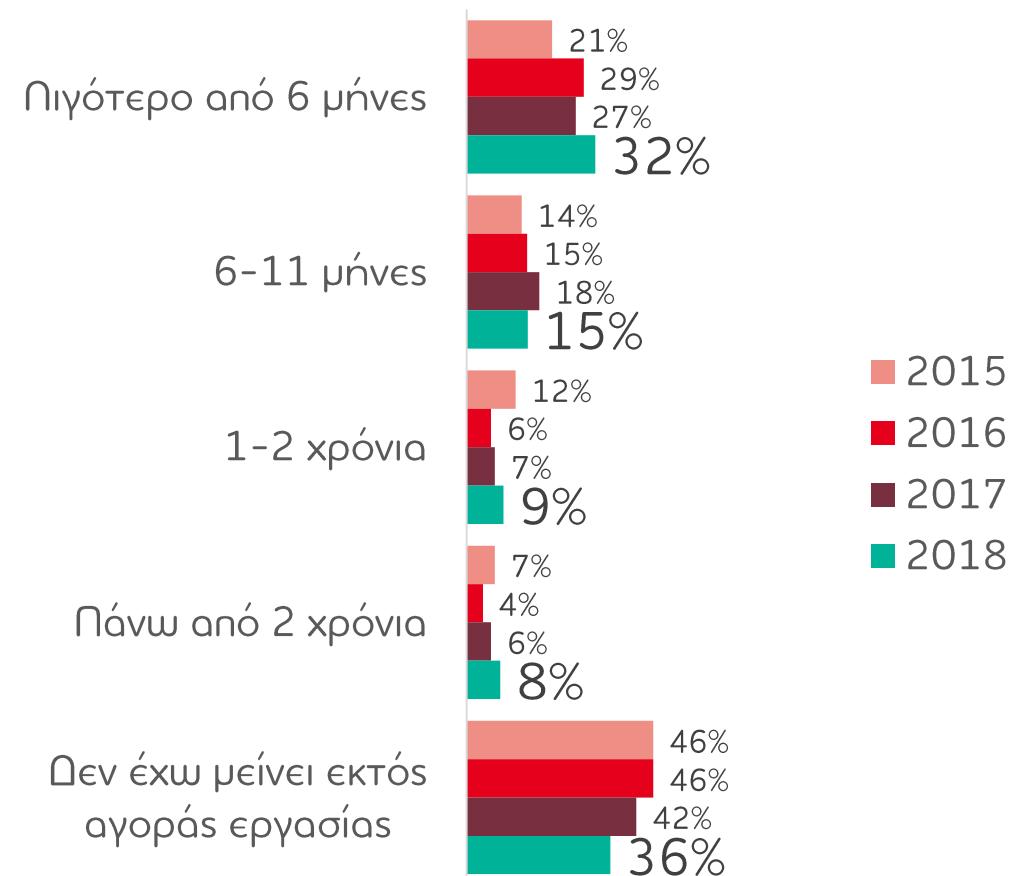
Αυξάνεται διαχρονικά το ποσοστό των απασχολουμένων που έχουν βρεθεί εκτός αγοράς, του λάχιστον 1 φορά στην επαγγελματική τους ζωή.



## % εργαζομένων που έχει βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας τουλάχιστον 1 φορά



## Πόσος χρόνος χρειάστηκε για να ξαναβρούν εργασία





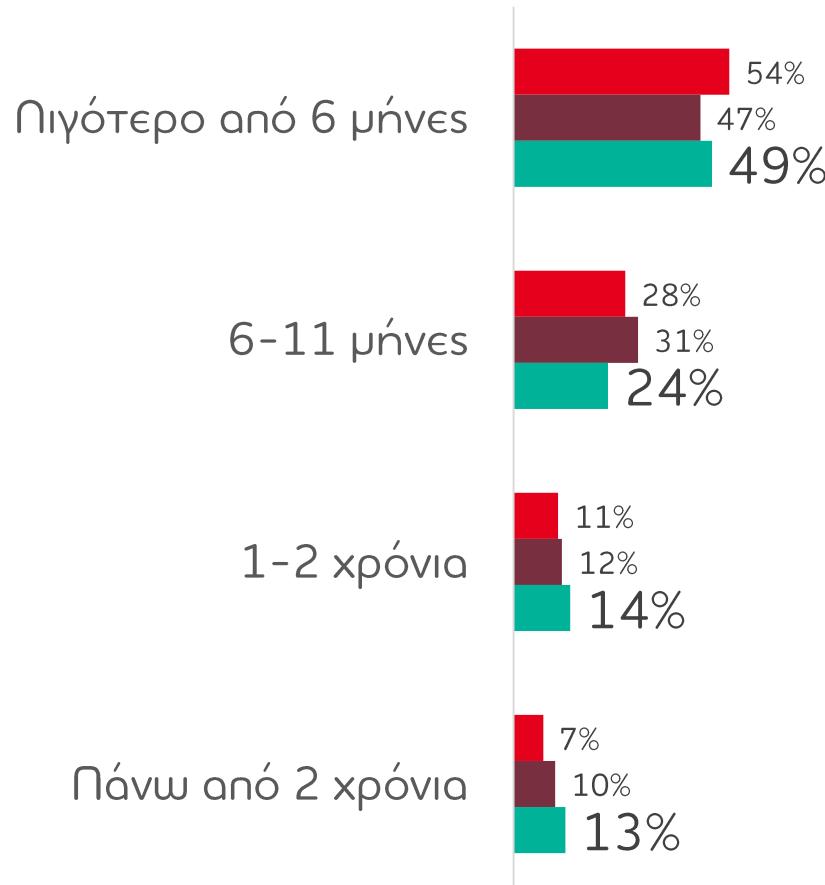
Η επανένταξη, σε αρκετές περιπτώσεις καθυστερεί. Η διατήρηση  
επαφής των υποψηφίων με την αγορά και οι στοχευμένες  
ενέργειες αναζήτησης αποτελούν τα κλειδιά για τη μείωση του  
χρόνου αναμονής.



# Χρόνος επανένταξης στην αγορά εργασίας

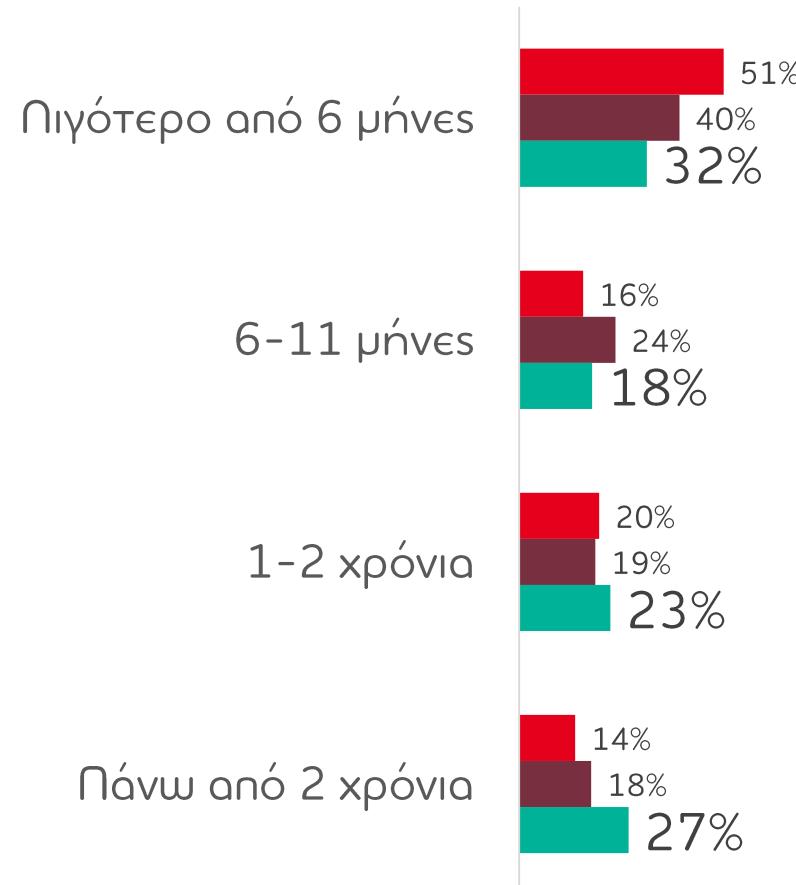
Adecco

## Εργαζόμενοι



Vs.

## Άνεργοι





Όσο περισσότερο παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, τόσο  
αυξάνεται η δυσκολία ενανένταξης στην αγορά εργασίας.

Τα ‘reskilling’ και ‘upskilling’ είναι αναραίτητα για να παραμένουν  
οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι ανταγωνιστικοί και να μειωθεί ο  
χρόνος αναμονής.



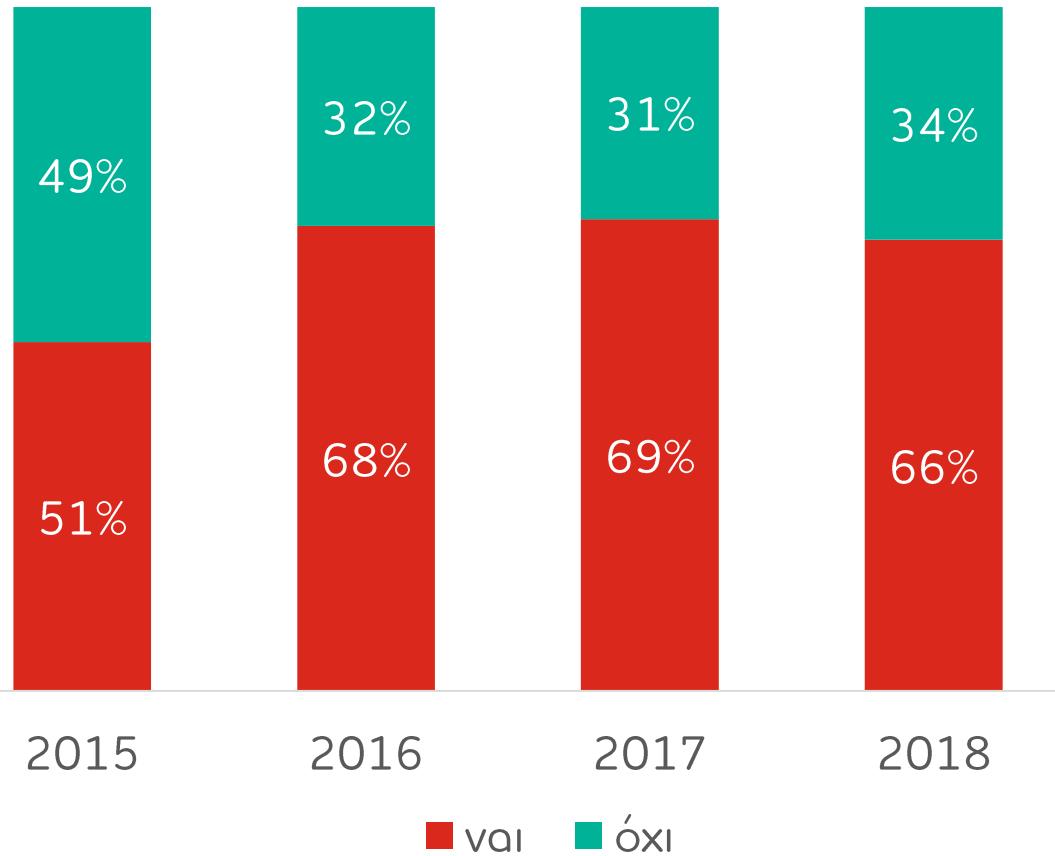


Υποψήφιοι για τις ανοιχτές θέσεις εργασίας δεν είναι μόνο τα άτομα που είναι εκτός αγοράς, αλλά και μεγάλη μερίδα ανασχολουμένων που δεν είναι ικανοποιημένοι από την τρέχουσα εργασία τους.



# % που ψάχνουν ενεργά για εργασία

Adecco



2018

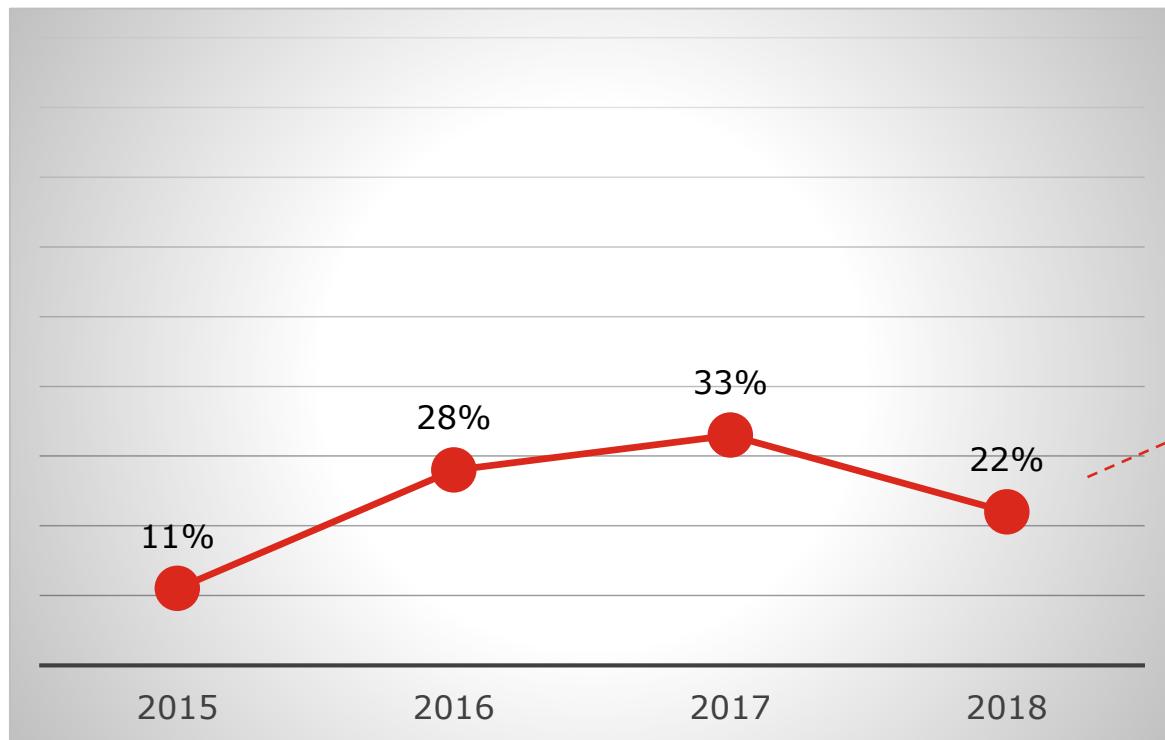




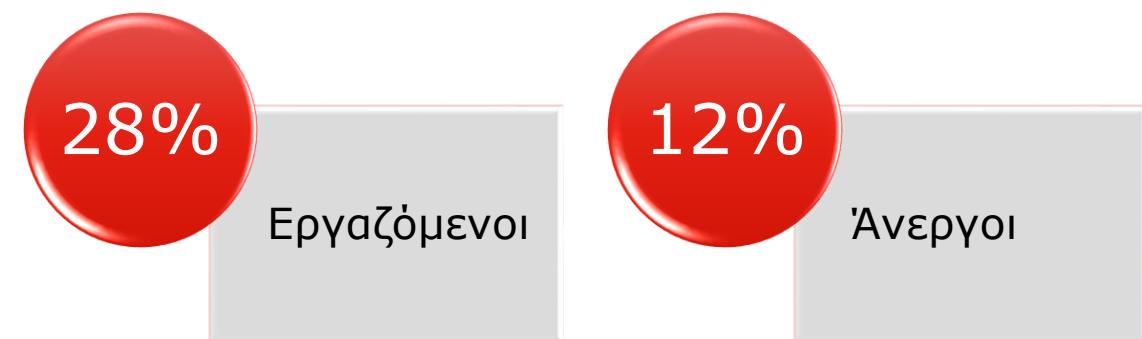
Πτωτική τάση στην αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό, αν και ακόμα σημαντικός αριθμός υποψηφίων εξετάζει την πιθανότητα αναζήτησης ευκαιριών εκτός Ελλάδας.



## Διαχρονικά Στοιχεία



## Αναζήτηση Εργασίας στο Εξωτερικό 2018 – Εργαζόμενοι Vs. Άνεργοι





Στην ολειοψηφία τους, απασχολούμενοι και προσωρινά εκτός αγοράς υποψήφιοι, πιστεύουν ότι διαθέτουν το ‘πακέτο’ των τυπικών και ποιοτικών προσόντων που αναζητούν οι επιχειρήσεις.



# Προσόντα που θεωρούν ότι διαθέτουν οι ερωτώμενοι - % απαντήσεων «πολύ/αρκετά»

Adecco



- 
- |                                 |  |   |  |
|---------------------------------|--|---|--|
| 1. Εργασιακό ήθος               | 5. Ανάληψη ηρωτοβουλιών                                  | 9. Δημιουργικότητα                                      | 13. Επιχειρηματικό πνεύμα              |
| 2. Ικανότητα εργασίας σε ομάδα  | 6. Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας | 10. Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων             | 14. Μαθηματικές γνώσεις                |
| 3. Ευελιξία & προσαρμοστικότητα | 7. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες                           | 11. Γνώση ξένων γλωσσών                                 | 15. Εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες |
| 4. Οργανωτικές ικανότητες       | 8. Επικοινωνιακές ικανότητες                             | 12. Επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο εργασίας σας |  |
-



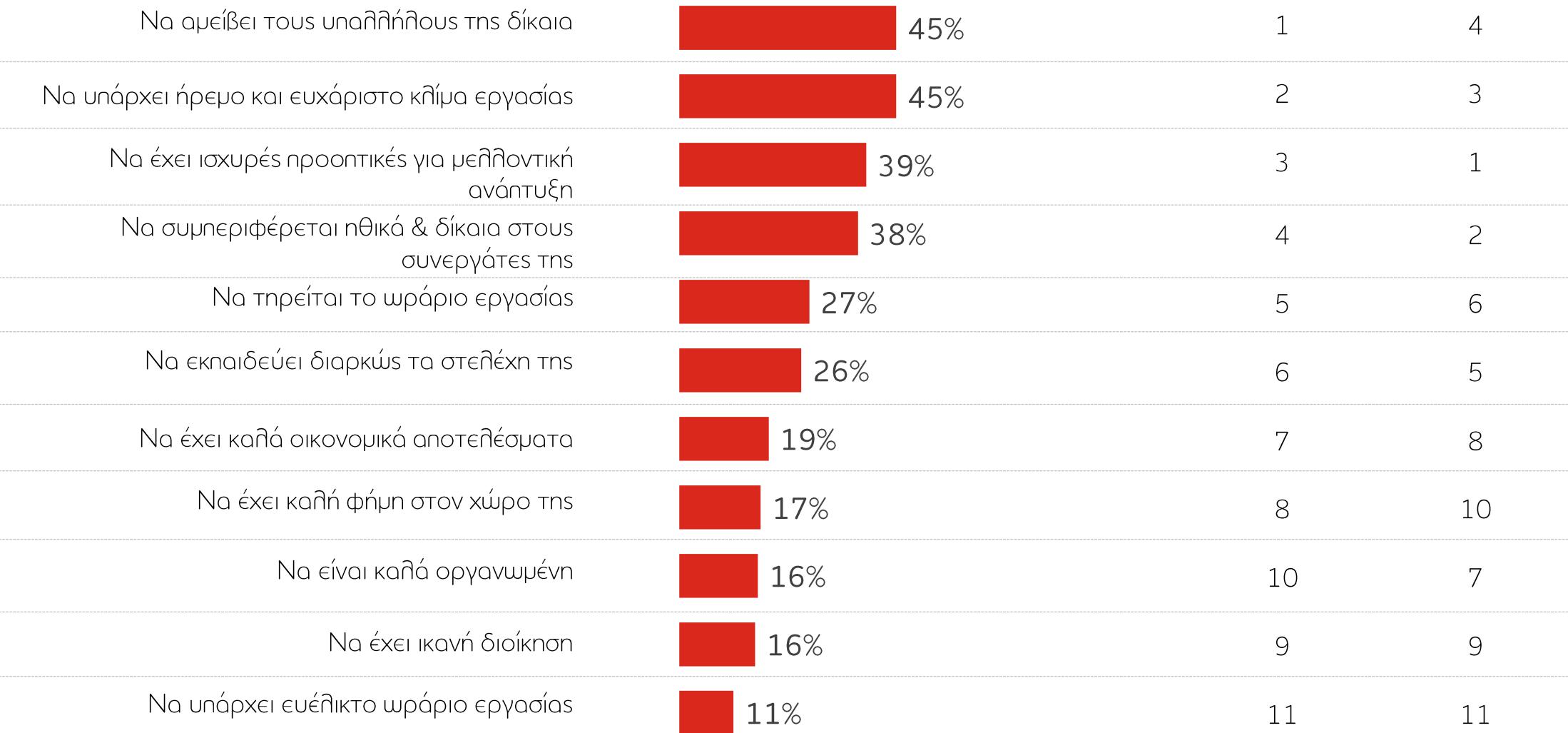
Ωίκαιες αμοιβές, καλό εργασιακό περιβάλλον, ηθική & διαφάνεια και συνεχής προσαρμογή στις εξελίξεις για διατήρηση ανταγωνιστικότητας, είναι οι παράμετροι που ‘βαραίνουν’ περισσότερο στην επιλογή εταιρείας-εργοδότη.



# Κριτήρια που βαρύνουν περισσότερο στην επιλογή εταιρείας

Adecco

Ranking  
Εργαζόμενοι  
Άνεργοι





Αρκετοί εργαζόμενοι δεν θεωρούν πως οι εταιρείες όπου εργάζονται έχουν τα επιθυμητά χαρακτηριστικά σε ικανοποιητικό βαθμό.



# Αξιολόγηση εταιρείας που απασχολούνται σήμερα

Adecco

“Πίγο/Καθόλου”

22% Έκπαιδεύει διαρκώς το προσωπικό της

20% Είναι αξιοκρατική, προσφέρει ευκαιρίες ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα

18% Έχει διοίκηση που εμπνέει

17% Αμείβει τους υπαλλήλους της δίκαια

17% Καλλιεργεί κλίμα σιγουριάς και ασφάλειας στο προσωπικό

17% Οι αξίες και το όραμα της εταιρείας διαχέονται σε όλο το προσωπικό

14% Προτρέπει τους υπαλλήλους να τηρούν το ωράριο εργασίας

12% Είναι καλά οργανωμένη

11% Υπάρχει διαφάνεια στις σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης

11% Έχει ισχυρές προοπτικές για μελλοντική ανάπτυξη

9% Συμπεριφέρεται ηθικά

9% Έχει ικανή διοίκηση

9% Έχει καλά οικονομικά αποτελέσματα

8% Φροντίζει να υπάρχει ήρεμο και ευχάριστο κλίμα εργασίας

4% Έχει καλή φήμη στο χώρο της

“Πολύ/Άρκετά”

36% Έκπαιδεύει διαρκώς το προσωπικό της

37% Είναι αξιοκρατική, προσφέρει ευκαιρίες ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα

43% Έχει διοίκηση που εμπνέει

45% Αμείβει τους υπαλλήλους της δίκαια

47% Καλλιεργεί κλίμα σιγουριάς και ασφάλειας στο προσωπικό

33% Οι αξίες και το όραμα της εταιρείας διαχέονται σε όλο το προσωπικό

45% Προτρέπει τους υπαλλήλους να τηρούν το ωράριο εργασίας

35% Είναι καλά οργανωμένη

50% Υπάρχει διαφάνεια στις σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης

52% Έχει ισχυρές προοπτικές για μελλοντική ανάπτυξη

56% Συμπεριφέρεται ηθικά

49% Έχει ικανή διοίκηση

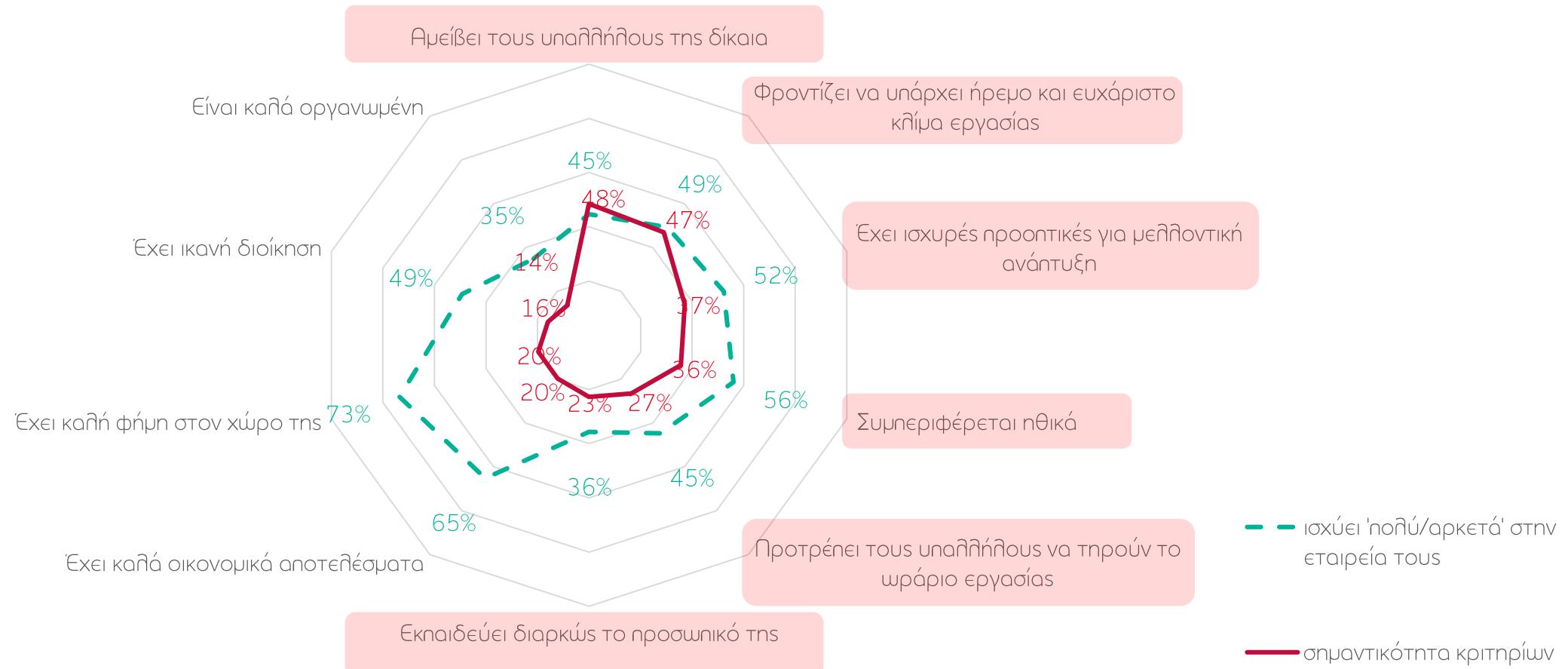
65% Έχει καλά οικονομικά αποτελέσματα

49% Φροντίζει να υπάρχει ήρεμο και ευχάριστο κλίμα εργασίας

73% Έχει καλή φήμη στο χώρο της

# Αποκλίσεις μεταξύ Προσδοκιών + Πραγματικότητας

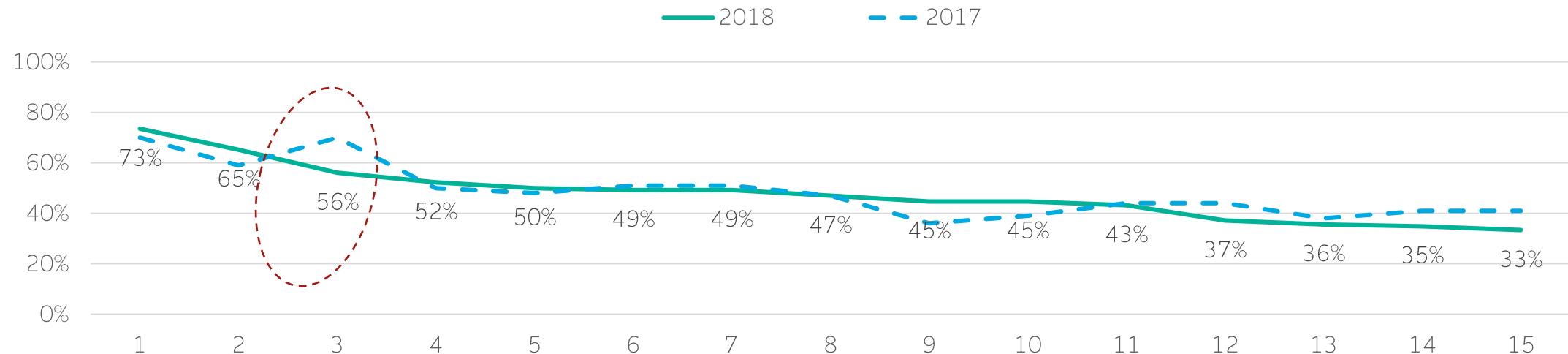
Adecco



# Αξιολόγηση εταιρείας όπου απασχολούνται σήμερα

Adecco

## Διαχρονικά Στοιχεία – Χαρακτηριστικά που περιγράφουν την εταιρεία “Πολύ/Αρκετά”



1. Έχει καλή φήμη στο χώρο της

2. Έχει καλά οικονομικά αποτελέσματα

3. Συμπεριφέρεται ηθικά

4. Έχει ισχυρές προοπτικές για μελλοντική ανάπτυξη

5. Υπάρχει διαφάνεια στις σχέσεις μεταξύ υπαλλήλων και διοίκησης

6. Έχει ικανή διοίκηση

7. Φροντίζει να υπάρχει ήρεμο και ευχάριστο κλίμα εργασίας

8. Καλλιεργεί κλίμα σιγουρίας και ασφάλειας στο προσωπικό

9. Αμείβει τους υπαλλήλους της δίκαια

10. Προτρέπει τους υπαλλήλους να τηρούν το ωράριο εργασίας

11. Έχει διοίκηση που εμπνέει

12. Είναι αξιοκρατική, προσφέρει ευκαιρίες ανάλογα με τις ικανότητες και τα προσόντα

13. Εκπαιδεύει διαρκώς το προσωπικό της

14. Είναι καλά οργανωμένη

15. Οι αξίες και το όραμα της εταιρείας διαχέονται σε όλο το προσωπικό



Οι ερωτώμενοι δηλώνουν ότι οι εταιρείες δεν έχουν εφαρμόσει κατά τη γνώμη τους σε ικανοποιητικό βαθμό πολιτικές που προάγουν την ισότητα και τη διαφορετικότητα.

Οι πολιτικές αυτές είναι απαραίτητες για την προσέλκυση ταλέντων στη παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας.



# Ενθαρρύνουν οι ελληνικές επιχειρήσεις την ισότητα & τη διαφορετικότητα;

Adecco

Τα άτομα που δεν διαθέτουν ευρύ και ποιοτικό κύκλο γνωριμιών δεν έχουν συνήθως ίσες ευκαιρίες πρόσληψης με τα άτομα που έχουν διευρυμένο και ποιοτικό δίκτυο



Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο επιθυμητές για μια εργασία



Η κρίση έχει εντείνει το φαινόμενο της αντικατάστασης στελεχών με πολυετή εμπειρία με άτομα με μικρότερη εμπειρία, χωρίς οι εταιρείες να εξασφαλίζουν την ομαλή εκπαίδευση και προετοιμασία τους για τα καθήκοντα που πρόκειται να αναλάβουν



Κάποια επαγγέλματα εξακολουθούν στην Ελλάδα να μονοπωλούνται ή να είναι απαγορευτικά για τις γυναίκες



Εάν και η κατάσταση στη χώρα μας έχει βελτιωθεί σε σχέση με το παρελθόν, οι άνδρες εξακολουθούν να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αναδειχθούν σε πυγετικές θέσεις από ό,τι οι γυναίκες



Σε κάποιες επιχειρήσεις επικρατεί η εντύπωση ότι οι γυναίκες επιτρέπουν στα συναισθήματά τους να επηρεάσουν την επιχειρηματική τους κρίση σε αντίθεση με τους άνδρες



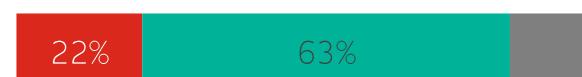
Ένας άνδρας και μια γυναίκα με την ίδια εργασιακή εμπειρία & δεξιότητες έχουν ίσες αποδοχές στη χώρα μας



Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα ενθαρρύνουν συνήθως τη συνεργασία και την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ των τμημάτων



Στην Ελλάδα, ένας μετανάστης ταλαντούχος υποψήφιος έχει ίσες επαγγελματικές ευκαιρίες με έναν Έλληνα με τις ίδιες δεξιότητες και τα ίδια προσόντα



- Συμφωνώ
- Διαφωνώ
- ΔΓ / ΔΑ

# Ενθαρρύνουν οι ελληνικές επιχειρήσεις την ισότητα & τη διαφορετικότητα;

Adecco

Τα άτομα που δεν διαθέτουν ευρύ και ποιοτικό κύκλο γνωριμιών δεν έχουν συνήθως ίσες ευκαιρίες πρόσληψης με τα άτομα που έχουν

Η πιθανότητα εγκυμοσύνης καθιστά τις γυναίκες λιγότερο επιθυμητές για μια εργασία

Η κρίση έχει εντείνει το φαινόμενο της αντικατάστασης στελεχών με πολυυετή εμπειρία με άτομα με μικρότερη εμπειρία, χωρίς οι εταιρείες να ξεασφαλίζουν την ομαλή εκπαίδευση και προετοιμασία τους για τα καθήκοντα που πρόκειται να αναλάβουν

Κάποια εναγγέλματα εξακολουθούν στην Ελλάδα να μονοπωλούνται ή να είναι απαγορευτικά για τις γυναίκες

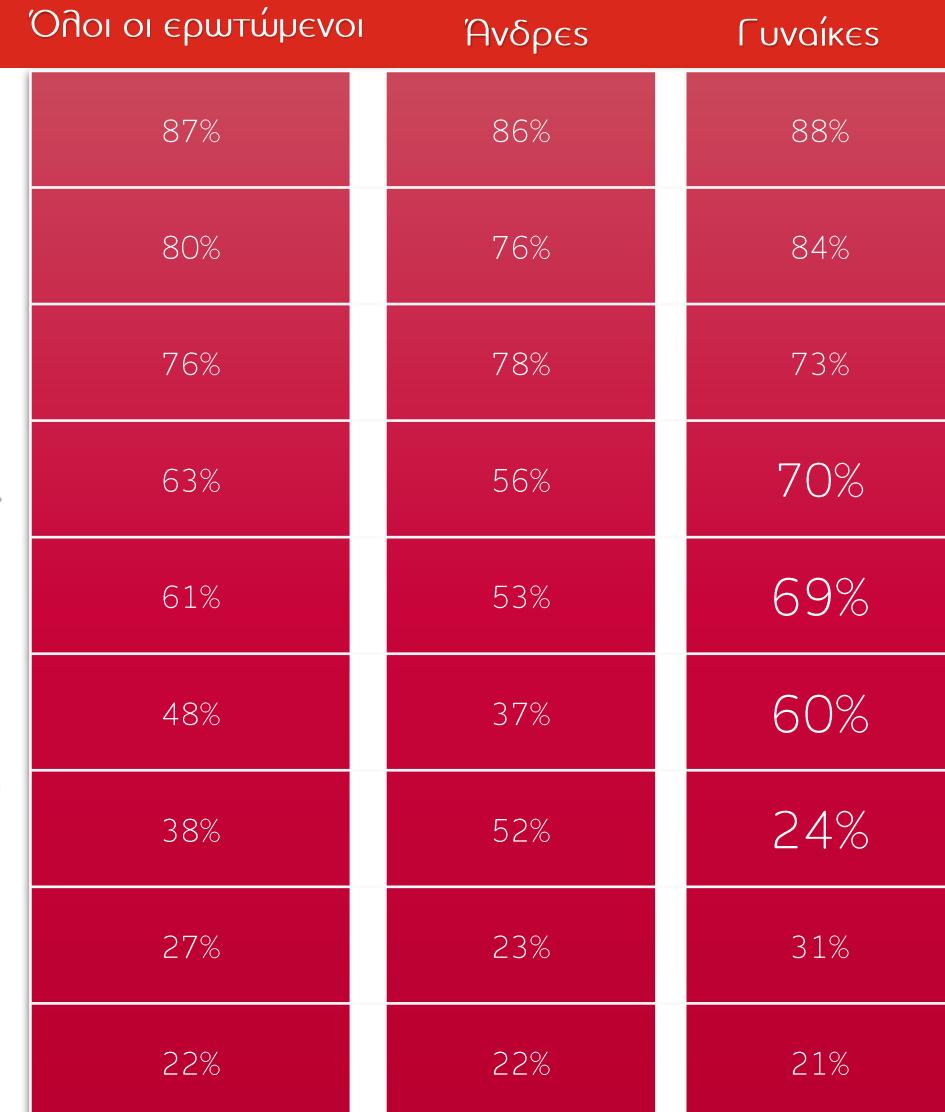
Εάν και η κατάσταση στη χώρα μας έχει βελτιωθεί σε σχέση με το παρελθόν, οι άνδρες εξακολουθούν να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αναδειχθούν σε πυγετικές θέσεις από ό,τι οι γυναίκες

Σε κάποιες επιχειρήσεις επικρατεί η εντύπωση ότι οι γυναίκες επιτρέπουν στα συναισθήματά τους να επηρεάσουν την επιχειρηματική τους κρίση σε αντίθεση με τους άνδρες

Ένας άνδρας και μια γυναίκα με την ίδια εργασιακή εμπειρία & δεξιότητες έχουν ίσες αποδοχές στη χώρα μας

Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα ενθαρρύνουν συνήθως τη συνεργασία και την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ των τμημάτων

Στην Ελλάδα, ένας μετανάστης ταμαντούχος υποψήφιος έχει ίσες εναγγελματικές ευκαιρίες με έναν Έλληνα με τις ίδιες δεξιότητες και τα ίδια προσόντα





Η ανάπτυξη ποιοτικού δικτύου γνωριμιών βοηθά στην αναζήτηση εργασίας & την εναγγελματική εξέλιξη.

Γυναίκες και άντρες με ίδια προσόντα εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά στην αγορά εργασίας.

Γυναίκες και άντρες φαίνεται να έχουν διαφορετική εικόνα σχετικά με την ίση μεταχείριση των δύο φύλων σε θέματα αροιβών.

Διακρίσεις σε θέματα φύλου, ηλικίας, καταγωγής συνεχίζουν να υφίστανται στην ελληνική αγορά εργασίας.



- Η 'δια βίου θέση εργασίας' ανήκει εδώ και καιρό στο παρελθόν. Οι συχνές εναλλαγές θέσεων εργασίας αποτελούν τη νέα πραγματικότητα. Ο υποψήφιος/εργαζόμενος πρέπει να είναι κατάλληλη προετοιμασμένος για να παραμένει παραγωγικός και να εξελίσσεται μέσω των εναλλαγών καριέρας.
- Οι εταιρείες και οι οργανισμοί ανταγωνίζονται για τα «ταλέντα» για να διατηρήσουν την ανταγωνιστικότητά τους και να παραμείνουν κερδοφόρες και καινοτόμες.
- «Ταλέντα» θεωρούνται οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι με το κατάλληλο μείγμα ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων για την εκάστοτε θέση και εταιρεία/οργανισμό.
- Η συνεχής διεύρυνση και ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι απαραίτητες στη διαρκώς και ταχύτατα εξελισσόμενη αγορά εργασίας. Είναι αναγκαίο οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι να μπορούν να αναγνωρίσουν σε ποια σημεία χρειάζονται ανάπτυξη για να επιδιώξουν τη σχετική «εκπαίδευσή» τους.
- Σε μια αγορά όπου ο ανταγωνισμός για τη διεκδίκηση των «ταλέντων» είναι υψηλός, οι εταιρείες πρέπει να δημιουργήσουν πολιτικές και να ενενδύσουν σε πρακτικές που θα τις κάνουν περισσότερες ελκυστικές στους ταλαντούχους υποψηφίους/εργαζόμενους.
- Οι συνεχείς αλλαγές είναι η νέα κανονικότητα. Σε αυτό το περιβάλλον, για να παραμένει μια εταιρεία ανταγωνιστική απαιτείται προσαρμοστικότητα και ευελιξία, ικανότητα διαχείρισης αλλαγής και καινοτομία. Νέες στρατηγικές προσέλκυσης ταλέντων χρειάζεται να υιοθετηθούν, οι οποίες θα βάζουν στο επίκεντρο την αξιολόγηση των επιδόσεων και τη συνεργατικότητα και θα αγκαλιάζουν τη διαφορετικότητα, ως βασικά συστατικά της καινοτομίας.

Σας ευχαριστούμε πολύ!