

# Adecco

## Ανασχοησιμότητα στην Ελλάδα | 2020

Ο «Κόσμος της  
Εργασίας» στην  
Ελλάδα μετά την  
εμφάνιση της  
πανδημίας



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	3
- ΤΙ ΠΕΝΕ ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ .....	4
Η επανένταξη στην αγορά εργασίας καθυστερεί .....	4
Κινητικότητα παρατηρείται στην αγορά με τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε αναζήτηση εργασίας .....	4
Η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό μειώθηκε όμως η αναζήτηση εργασίας στην Ελλάδα έγινε πιο δύσκολη .....	5
Οι εργαζόμενοι νιώθουν πιο παραγωγικοί στο γραφείο όμως προτιμούν ένα συνδυασμό τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας στο γραφείο .....	6
Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση των εργαζομένων παραμένει στα ίδια προ Covid-19 επίπεδα ενώ ο ρόλος της τεχνολογίας λόγω της τηλεργασίας είναι ολοένα και πιο σημαντικός .....	7
Τα πιο σημαντικά προσόντα για έναν εργαζόμενο στη μετά Covid εποχή .....	8
- ΤΙ ΠΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ .....	9
Τι μέτρα πήραν οι επιχειρήσεις για τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια και μετά το lockdown .....	9
Οι εταιρείες δεν φάνηκε να παγώνουν τις ανάγκες τους σε προσωπικό εξαιτίας της πανδημίας .....	9
Οι δεξιότητες των εργαζομένων πρέπει διαρκώς να αναβαθμίζονται .....	11
Οι απαραίτητες δεξιότητες κατά τη γνώμη των εργοδοτών .....	11
Υψηλή χρήση, κυρίως από τις πολυεθνικές, των εργαλείων εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης .....	12
Συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο, ο ιδανικός τρόπος εργασίας που μπορεί να ωφεληθεί τον οργανισμό .....	13
- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	14
- ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	14

## - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Από τον Μάρτιο του 2020, η τηλεργασία εισέβαλε απότομα, λόγω της πανδημίας, στο εργασιακό περιβάλλον μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων μεταβάλλοντας σταδιακά τις σχέσεις μεταξύ εργοδότην και εργαζομένων, τις ισορροπίες στην αγορά εργασίας καθώς και τις εσωτερικές δομές των επιχειρήσεων. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να υποστηρίζεται ευρέως ότι η μετάβαση στην τηλεργασία αποτελεί αναγκαιότητα για την κατά το δυνατόν μεγαλύτερη διασφάλιση της συνέχισης της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ποιες είναι όμως οι βασικότερες προκλήσεις σε αυτό το νέο μοντέλο εργασίας; Τι πιστεύουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι; Και τέλος πόσο καλά ήταν προετοιμασμένες οι επιχειρήσεις για αυτή την μετάβαση;

Οι ειδικές συνθήκες εργασίας που έχουν διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας εξαιτίας των έκτακτων μέτρων λόγω του κορωνοϊού αποτέλεσαν το επίκεντρο της ετήσιας έρευνας της Adecco, η οποία πραγματοποιήθηκε για έκτη συνεχή χρονιά σε συνεργασία με την Global Link και την Hill+Knowlton.

Σκοπός της φετινής έρευνας ήταν να αποτυπώσει τις επιπτώσεις του Covid-19 στην αγορά εργασίας, να καταγράψει τις απόψεις των επαγγελματιών για το σχέδιο λειτουργίας των επιχειρήσεων στην αντιμετώπιση του Covid-19 και να αναδείξει την άποψή τους για τις βασικές δεξιότητες που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι στην εποχή μετά την εμφάνιση της πανδημίας.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο και τον Οκτώβριο του 2020 πριν το δεύτερο lockdown, ενώ αποτυπώνει τις απόψεις των συμμετεχόντων για το πρώτο lockdown της άνοιξης του 2020 και την περίοδο που ακολούθησε. Το πρώτο μέρος της έρευνας απευθύνθηκε στο ευρύ κοινό με ανάρτηση της πρόσκλησης συμμετοχής στην έρευνα σε επιλεγμένες ιστοσελίδες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ενώ το δεύτερο μέρος της έρευνας απευθύνθηκε στοχευμένα σε στελέχη που λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία επιλογής προσωπικού με τη μεθοδολογία CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

### Τα βασικά ευρήματα:

- Στην Ελλάδα, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες δείχνουν δυσπιστία ως προς τον βαθμό αποδοτικότητας της τηλεργασίας.
- Το ποσοστό εργαζομένων που αναζητούν εργασία στο εξωτερικό μειώθηκε σε σχέση με πέρυσι, γεγονός που μπορεί να δικαιολογηθεί από τον περιορισμό μετακινήσεων στην περίοδο της πανδημίας, από την εντονότερη έξαρση της πανδημίας στο εξωτερικό και τη γενικότερη αναταραχή στις αγορές εργασίας όλων των χωρών.
- Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες προκρίνουν ως αποδοτικότερο τρόπο εργασίας τον συνδυασμό τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας στο γραφείο.
- Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση των εργαζομένων παραμένει στα ίδια με τα προ Covid-19 επίπεδα, ενώ ο ρόλος της τεχνολογίας λόγω της τηλεργασίας είναι ολοένα και πιο σημαντικός.
- Οι ελληνικές εταιρείες φαίνονται πιο επιφυλακτικές ως προς τον βαθμό αποτελεσματικότητας της τηλεργασίας από ό,τι οι πολυεθνικές.

# - ΤΙ ΠΕΝΕ ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

## Η επανένταξη στην αγορά εργασίας καθυστερεί

Σύμφωνα με το πρώτο μέρος της έρευνας που απευθύνθηκε στους εργαζομένους, η επανένταξη στην αγορά εργασίας σε αρκετές περιπτώσεις καθυστερεί, προσεγγίζοντας κατά μέσο όρο τους 8-9 μήνες. Η διατήρηση επαφής των υποψηφίων με την αγορά και οι στοχευμένες ενέργειες αναζήτησης αποτελούν τα κλειδιά για τη μείωση του χρόνου αναμονής επανένταξης στην αγορά εργασίας.

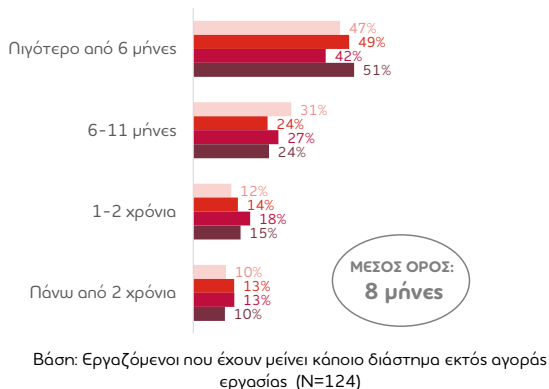
Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι μη-εργαζόμενοι αναφέρουν κατά μέσο όρο ότι έχουν βρεθεί εκτός

αγοράς εργασίας για τουλάχιστον 8 μήνες στην επαγγελματική τους πορεία. Στη φετινή έρευνα φάνηκε πως όσοι αυτή τη στιγμή εργάζονται, αλλά στο παρελθόν είχαν βρεθεί εκτός αγοράς εργασίας, χρειάστηκαν λιγότερο χρόνο επανένταξης στην αγορά από ό,τι είχε δείξει η αντίστοιχη έρευνα το 2019. Αντίθετα, για όσους βρίσκονταν εκτός αγοράς εργασίας κατά την περίοδο διεξαγωγής της φετινής έρευνας φαίνεται πως η αναζήτηση για νέα εργασία διαρκεί περισσότερο από ό,τι είχε δείξει η έρευνα το 2019.

## Εργαζόμενοι (εξαρτημένη μορφή εργασίας) & εμπειρία από ανεργία

### Εργαζόμενοι (Εξαρτημένη μορφή εργασίας)

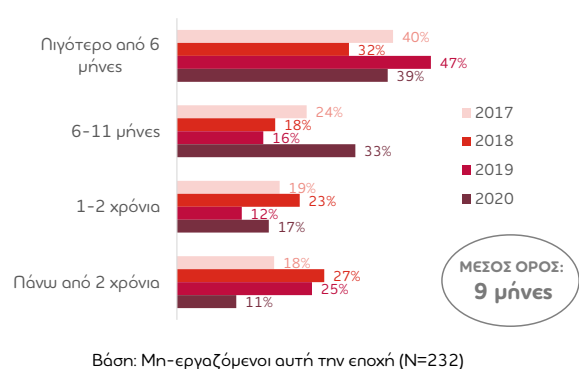
ΕΡ. Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σας πορείας, έχει τύχει να βρεθείτε εκτός αγοράς εργασίας; Εάν ναι, πόσο ήταν το μεγαλύτερο διάστημα μέχρι να ξαναβρείτε εργασία;



VS.

### Μη-εργαζόμενοι

ΕΡ. Πόσο διάστημα είστε εκτός αγοράς εργασίας;



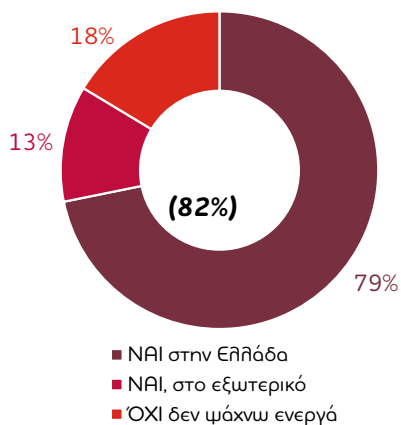
## Κινητικότητα παρατηρείται στην αγορά με τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων σε αναζήτηση εργασίας

82% των συμμετεχόντων στην έρευνα ανεξαρτήτως αν είναι εργαζόμενοι ή άνεργοι αναζητούν ενεργά

εργασία. Το γεγονός αυτό δείχνει έντονη διάθεση κινητικότητας για αναζήτηση καλύτερων ευκαιριών, βελτίωση των όρων συνεργασίας, επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη.

## Αναζήτηση εργασίας αυτή την εποχή

ΕΡ. Αυτό το διάστημα ψάχνετε ενεργά για εργασία ή όχι; Αν ναι, που συγκεκριμένα;



	Εργαζόμενοι (εξαρτημένη μορφή εργασίας) N=196	Μη-εργαζόμενοι N=232
NAI, στην Ελλάδα	59% <b>(63%)</b>	96% <b>(97%)</b>
NAI, στο εξωτερικό	11%	16%
α	37%	3%

Βάση: Σύνολο ερωτημένων (N=428)

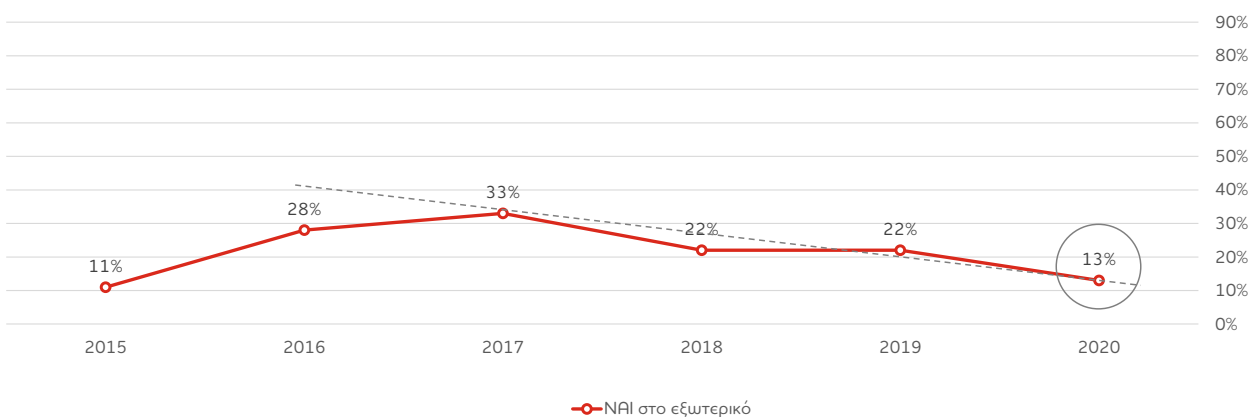
### Η αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό μειώθηκε, όμως η αναζήτηση εργασίας στην Ελλάδα έγινε πιο δύσκολη

Μετά από τη μακρά δύσκολη περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και πριν από την εμφάνιση της πανδημίας, η ελληνική οικονομία για σχεδόν τρία χρόνια βρισκόταν σε ρυθμούς ανάπτυξης. Το γεγονός αυτό είχε περιορίσει αρκετά τη φυγή ταλαντούχων εργαζομένων στο εξωτερικό, που παρατηρούσαμε να συμβαίνει με ιδιαίτερη ένταση κατά την κορύφωση

της κρίσης. Στον περαιτέρω περιορισμό της φυγής φέτος, πιθανότατα συνέβαλε και η ανησυχία για μετακίνηση στο εξωτερικό λόγω του Covid-19, καθώς πολλές χώρες-μαγνήτες ταλέντων, όπως οι ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιταλία, παρουσίασαν έντονη εξάπλωση της πανδημίας. Στην έρευνα του 2020 λοιπόν φάνηκε πως, παρά το πολύ υψηλό ποσοστό εκείνων που αναζητούν ενεργά εργασία, μόνο ένα 13% ψάχνει εργασία στο εξωτερικό (σε σύγκριση με το 22% του 2019).

## Αναζήτηση εργασίας στο ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ

ΕΡ. Αυτό το διάστημα ψάχνετε ενεργά για εργασία ή όχι; Αν ναι, πού συγκεκριμένα;



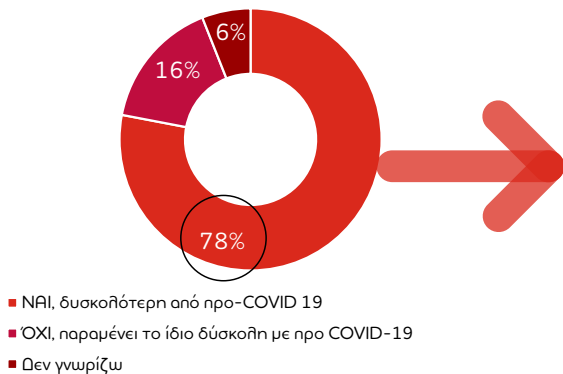
Βάση: Σύνολο ερωτημένων (N=428)

Γενικά, εργαζόμενοι και μη-εργαζόμενοι που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας παρατηρούν πως η εμφάνιση του Covid-19 έχει κάνει την εύρεση εργασίας πιο δύσκολη. Το 78% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι η αναζήτηση εργασίας από την εμφάνιση της πανδημίας Covid-19 έως και σήμερα, έγινε δυσκολότερη. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να προσαρμοστούν και να εξοικειωθούν με απομακρυσμένες μεθόδους επιλογής προσωπικού

που ολοένα και περισσότερο υιοθετούνται από τις εταιρείες. Οργανισμοί, κυρίως μικρο-μεσαίοι, που δεν ήταν προετοιμασμένοι με τα κατάλληλα τεχνολογικά εργαλεία για τη διεξαγωγή της διαδικασίας με ψηφιακά μέσα, αναγκάστηκαν να καθυστερήσουν την πλήρωση των θέσεων κατά την περίοδο των lockdown και αυτό κατ' επέκταση δυσκόλεψε και τους υποψηφίους καθώς παρέτεινε τη διαδικασία επιλογής.

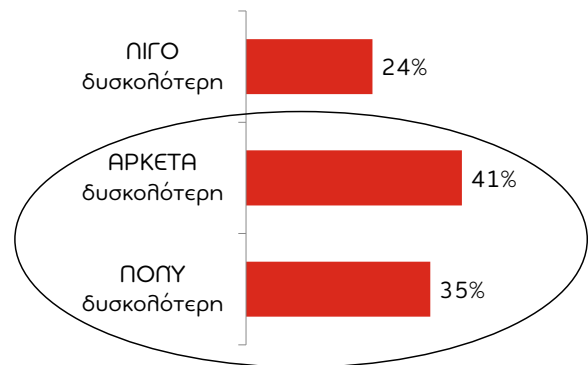
## Οι επιπτώσεις του Covid-19 στην αναζήτηση εργασίας

ΕΡ. Πιστεύετε ότι η αναζήτηση εργασίας από την εμφάνιση της πανδημίας Covid-19 έως και σήμερα, έγινε δυσκολότερη ή όχι σε σχέση με πριν την εμφάνιση της πανδημίας;



Βάση: Σύνολο ερωτηθέντων (N=428)

ΕΡ. Αν έγινε δυσκολότερη, πόσο πιο δύσκολη έγινε;



Βάση: N=334, όσοι ανέφεραν ότι έγινε δυσκολότερη

## Οι εργαζόμενοι νιώθουν πιο παραγωγικοί στο γραφείο όμως προτιμούν ένα συνδυασμό τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας στο γραφείο

Μόνο 4 στους 10 εργαζόμενους που χρησιμοποιούσαν την τηλεργασία κατά το πρώτο lockdown συνέχισαν να την εφαρμόζουν και μετά τη λήξη του. Η πλειονότητα των εργαζομένων μετά τη λήξη του πρώτου lockdown επανήλθε στο κανονικό ωράριο στις εγκαταστάσεις του οργανισμού όπου εργάζονταν. Το 68% των εργαζομένων προτιμά ένα συνδυασμό εργασίας στο γραφείο και τηλεργασίας ενώ ταυτόχρονα πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις θα επωφεληθούν σημαντικά από μια τέτοια αύξηση της ευελιξίας του τρόπου και χώρου εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της καραντίνας, το 49% των συμμετεχόντων εργάζονταν με τηλεργασία. Σε σχέση με το πόσο παραγωγική θεωρούν την τηλεργασία σε σύγκριση με την εργασία στο γραφείο, το κοινό παρουσιάζεται μοιρασμένο. Το 33% θεωρεί ότι η τηλεργασία ήταν πιο παραγωγική από την εργασία στο γραφείο. Το 31% απάντησε ότι ήταν λιγότερο παραγωγική και το 27% το ίδιο παραγωγική και ότι για εκείνους δεν υπάρχει κάποια διαφορά είτε εργάζονται στο γραφείο είτε απομακρυσμένα.

Αντίστοιχα μοιρασμένο ήταν το κοινό και στην παγκόσμια έρευνα του Ομίλου Adecco τον περασμένο

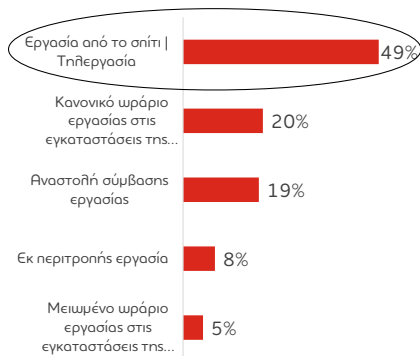
Ιούλιο με τίτλο: «Resetting Normal: Defining the New Era of Work». Και σε εκείνη την έρευνα το κοινό είχε μοιραστεί σε εκείνους που θέλουν να εργάζονται στο γραφείο (51%) και εκείνους που προτιμούν την τηλεργασία (49%). Τα τρία τέταρτα (74%) των εργαζομένων παγκοσμίως είχαν δηλώσει πως προτιμούν έναν συνδυασμό εργασίας στο γραφείο και τηλεργασίας, πράγμα που συμπίπτει και με τα ευρήματα της Ελληνικής έρευνας.

Οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα φαίνεται πως στην πλειοψηφία τους πιστεύουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν στον εργασιακό τους ρόλο απομακρυσμένα. Επίσης, πιστεύουν ότι η διοίκηση και οι προϊστάμενοι ήταν προσβάσιμοι και ότι οι εταιρείες έδρασαν γρήγορα για να παραμείνουν βιώσιμες σε περίοδο καραντίνας. Δηλώνουν όμως ότι πολλές ήταν οι περιπτώσεις που δεν μπόρεσαν να τους διαθέσουν τον απαραίτητο τεχνικό εξοπλισμό για να εργαστούν αποτελεσματικά. Η ελληνική αγορά αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες φάνηκε πως δεν είχαν στη διάθεσή τους την υποδομή για να λειτουργήσουν απομακρυσμένα άμεσα και απρόσκοπτα.

Οι εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι θα αυξηθούν οι ώρες εργασίας, ούτε ότι η ομαδικότητα και η συνεργασία θα υποφέρουν λόγω της τηλεργασίας.

## Τρόπος εργασίας: Καρντίνα Covid-19 Vs εκτός καρντίνας

ΕΡ. Κατά τη διάρκεια της 1<sup>ης</sup> καρντίνας λόγω του Covid-19, με ποιο τρόπο εργαζόσασταν εσείς προσωπικά;



ΕΡ. Με βάση την εμπειρία σας ή ό,τι έχετε ακούσει, πιστεύετε ότι η 'Εργασία από το σπίτι | Τηλεργασία' σε σχέση με την 'Εργασία στο γραφείο' είναι...:

...περισσότερο παραγωγική	33%
...το ίδιο παραγωγική   καμία διαφορά	27%
...λιγότερο παραγωγική	31%
...δεν έχω άποψη	9%

Net Growth (αύξηση vs. μείωση): **+2**

Βάση: Εργαζόμενοι (N=196)

ΕΡ. Το διάστημα μετά το πρώτο lockdown, με ποιο τρόπο εργαζόσασταν στην εταιρεία σας;



### Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση των εργαζομένων παραμένει στα ίδια ηρω Covid-19 επίπεδα ενώ ο ρόλος της τεχνολογίας λόγω της τηλεργασίας είναι ολόένα και πιο σημαντικός

Αν και η πανδημία συνετέλεσε στην ενίσχυση της χρήσης των online εργαλείων, εντούτοις η εξ αποστάσεως εκπαίδευση των εργαζομένων παραμένει

στα ίδια ηρω Covid-19 επίπεδα. Χαρακτηριστικά, πριν την πανδημία Covid-19 το 37% των εργαζομένων είχε λάβει εξ αποστάσεως εκπαίδευση μέσω Online προγραμμάτων και εργαλείων τηλεδιάσκεψης, ενώ μετά την πανδημία το ποσοστό αυτό αυξήθηκε μόνο κατά 2 μονάδες (39%).

## Το μέλλον της εργασίας στη μετά-COVID 19 εποχή

ΕΡ. Για καθεμία από τις ακόλουθες εκφράσεις που αναφέρονται στο χώρο εργασίας σας κατά τη διάρκεια της καρντίνας Covid-19, σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε; Κλίμακα 1-5, όπου 1=Οιαφώνω απόλυτα, 5=Συμφωνώ απόλυτα

Net Score	50+: 'ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ'	20-49: 'ΚΑΛΟ'	19 - (-19): 'ΑΔΙΑΦΟΡΟ/ΜΕΤΡΙΟ'	-20-(-49): 'ΚΑΚΟ'	-50+: 'ΠΟΛΥ ΚΑΚΟ'	Συμφωνώ απόλυτα & αρκετά (5+4)	Net Score [5- (-1-3)]
Η τεχνολογία που διευκολύνει την αποτελεσματικότερη 'τηλεργασία' θα είναι όλο και πιο σημαντική						89%	+36
Ο συνδυασμός 'εργασίας στο γραφείο' και 'τηλεργασίας' θα είναι ο καλύτερος τρόπος για την εξέλιξη της δουλειάς μου						68%	+4
Οι επιχειρήσεις θα επωφεληθούν από την αύξηση της ευελιξίας μεταξύ 'εργασίας στο γραφείο' και 'τηλεργασίας'						67%	-4
Η εταιρεία μου είναι καλή εξοπλισμένη για να αντιμετωπίσει παρόμοιες κρίσεις στο μέλλον						58%	-20
Οι συμβάσεις των εργαζομένων πρέπει να επικεντρώνονται περισσότερο στην μέτρηση της κάλυψης των απαιτήσεων της θέσης και λιγότερο στον αριθμό των ωρών εργασίας						57%	-23
Η πανδημία έδειξε ότι οι συμβάσεις με καθορισμένες ώρες εργασίας δεν είναι πλέον σχετικές με τους σύγχρονους τρόπους εργασίας						59%	-24
Οι εργαζόμενοι θα επωφεληθούν από την αυξημένη ευελιξία μεταξύ 'εργασίας στο γραφείο' και 'τηλεργασίας'						53%	-27
Η ομαδική συνεργασία θα υποφέρει αν η 'τηλεργασία' γίνει ο κανόνας						48%	-35
Οι εργοδότες πρέπει να επανεξετάσουν τη μείωση της διάρκειας της εβδομαδιαίας εργασίας και τις ώρες που πρέπει να εργάζονται οι εργαζόμενοι						46%	-38
Η αυξημένη ευελιξία στον τρόπο εργασίας θα κάνει το επάγγελμά μου προσβάσιμο σε περισσότερα άτομα σε σύγκριση με πριν από την πανδημία						44%	-41
Περιμένω ότι οι ώρες εργασίας μου θα είναι υπερβολικά πολλές μετά την πανδημία						27%	-66

Βάση: Εργαζόμενοι (N=196)

Περισσότερο σημαντικός φαίνεται ότι είναι ο ρόλος της τεχνολογίας λόγω της τηλεργασίας για τους εργαζομένους μιας και το 89% συμφωνεί ότι η τεχνολογία διευκολύνει την αποτελεσματικότερη τηλεργασία.

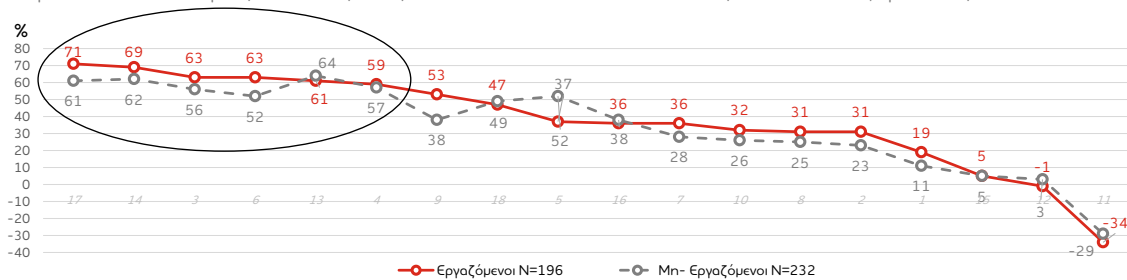
### Τα πιο σημαντικά προσόντα για έναν εργαζόμενο στη μετά Covid εποχή

Στις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στον εργασιακό χώρο μετά την εμφάνιση του Covid 19, οι εργαζόμενοι και οι υποψήφιοι συμφωνούν ότι τα προσόντα που χρειάζεται κάποιος ώστε να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία του είναι:

- ικανότητα διαχείρισης χρόνου
- ευελιξία & προσαρμοστικότητα
- οργανωτικές ικανότητες
- εργασιακό ήθος
- επικοινωνιακές δεξιότητες
- βασικές ψηφιακές δεξιότητες

### Τα πιο σημαντικά προσόντα που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος στη μετά-Covid εποχή

ΕΡ. Στις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στον εργασιακό χώρο μετά την εμφάνιση του Covid-19, πόσο σημαντικό πιστεύετε ότι είναι για έναν εργαζόμενο να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα, ώστε να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία του; Παρακαλώ απαντήστε χρησιμοποιώντας μία κλίμακα από το 1-10, όπου 1=καθόλου σημαντικό και 10=εξαιρετικά σημαντικό



- 17. Ικανότητα διαχείρισης του χρόνου
- 14. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες
- 3. Ευελιξία & προσαρμοστικότητα
- 6. Οργανωτικές ικανότητες
- 13. Εργασιακό ήθος
- 4. Επικοινωνιακές δεξιότητες

- 9. Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων
- 18. Ενσυναίσθηση
- 5. Ικανότητα εργασίας σε ομάδα
- 16. Εξοικείωση με σύγχρονα μέσα κοινωνικής δικτύωσης
- 7. Ανάληψη πρωτοβουλιών
- 10. Δημιουργικότητα

- 8. Γνώση ξένων γλωσσών
- 2. Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας
- 1. Επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο εργασίας σας
- 15. Εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες
- 12. Εμπειρματικό πνεύμα
- 11. Μαθηματικές γνώσεις



# - ΤΙ ΠΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

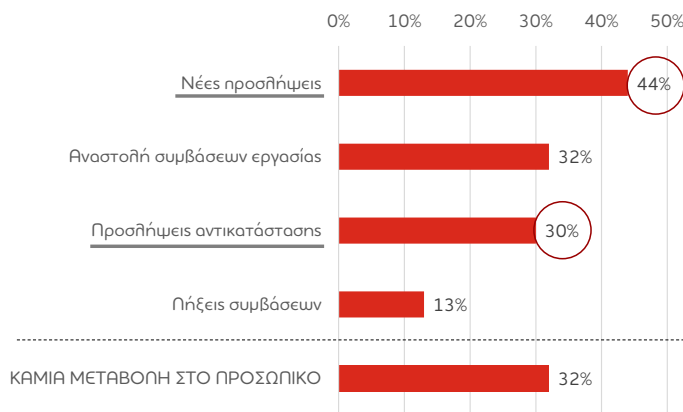
## Τι μέτρα πήραν οι επιχειρήσεις για τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια και μετά το lockdown

Στο ερώτημα για το τι μέτρα πήραν οι επιχειρήσεις για τους εργαζόμενους στην αντιμετώπιση του Covid-19, το **96% απάντησε ότι έλαβε μέτρα για τηλεργασία** και προσέφερε προστατευτικό εξοπλισμό στους εργαζομένους (93%), ενίσχυσε τον καθαρισμό και την

απολύμανση των εγκαταστάσεων (84%) και ακύρωσε όλα τα διεθνή ταξίδια (64%). Οι εργοδότες αξιολογούν ότι η **ακύρωση όλων των διεθνών ταξιδιών ήταν το πιο αποτελεσματικό μέτρο (68%)**, ενώ η ενίσχυση του καθαρισμού και της απολύμανσης των εγκαταστάσεων (64%) και η περίοδος καραντίνας σε εργαζομένους που είχαν ταξιδέψει πρόσφατα (62%) θεωρήσαν ότι ήταν εξίσου αποτελεσματικές.

## Οι επιπτώσεις του COVID-19 στην αγορά εργασίας

ΕΡ. Κατά την περίοδο της πανδημίας Covid-19, τι από τα παρακάτω έχετε κάνει όσον αφορά στο προσωπικό της επιχείρησής;



Βάση: Σύνολο δείγματος (n=108)

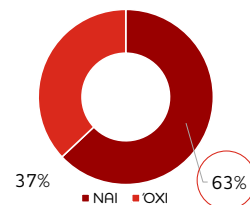
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΤΥΠΟ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΤΥΠΟ
ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ εταιρείες	ΞΕΝΕΣ εταιρείες
46% [1]	41% [1]
36% [2]	26%
29%	31% [2]
10%	18%
35%	28%

Στο ερώτημα σχετικά με τις αλλαγές που έγιναν στο προσωπικό τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας, 1 στις 3 επιχειρήσεις απάντησαν πως δεν έχουν κάνει μεταβολή στο προσωπικό τους, ενώ οι υπόλοιπες έχουν κάνει ένα συνδυασμό από νέες προσλήψεις, προσλήψεις αντικατάστασης και αναστολή συμβάσεων εργασίας.

## Οι εταιρείες δεν φάνηκε να παγώνουν τις ανάγκες τους σε προσωπικό εξαιτίας της πανδημίας

2 στις 3 επιχειρήσεις στην Ελλάδα είχαν την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας ανοιχτές θέσεις εργασίας, ενώ ο μέσος χρόνος κάλυψης των κενών θέσεων ανέρχεται σε 1,5 μήνα.

ΕΡ. Υπάρχουν αυτή την περίοδο ανοιχτές θέσεις εργασίας στην εταιρεία σας;



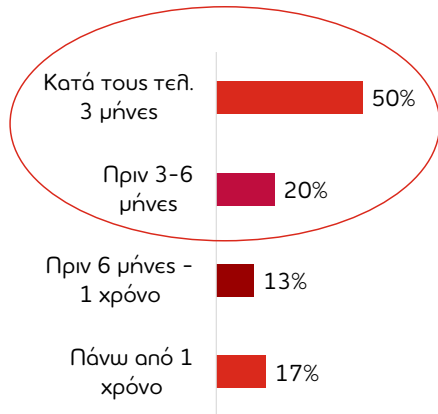
Ελληνικές εταιρείες	65%
Ξένες εταιρείες	59%

Το 42% των επιχειρήσεων πιστεύουν ότι οι ανάγκες στελέχωσης θέσεων στην εταιρεία τους μέσα στον επόμενο χρόνο δεν θα αλλάξουν, ενώ 38% πιστεύει ότι θα αυξηθούν. Από όσους απάντησαν πως πρόκειται να αυξηθούν οι ανάγκες της εταιρείας τους σε προσωπικό, 45% εκπροσωπούν ελληνικές εταιρείες και 26% πολυεθνικές.

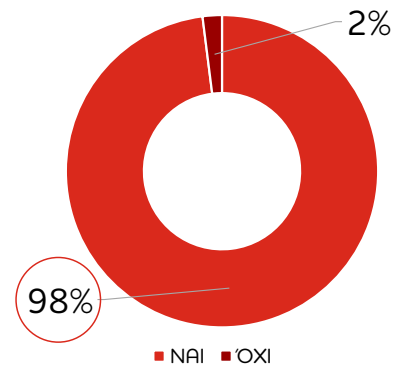
Από όσους δεν είχαν ανοιχτές θέσεις εργασίας την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, οι μισοί είχαν αναζητήσει προσωπικό κατά τους τελευταίους 3 μήνες, **ενώ το 70% αυτών των επιχειρήσεων έχει αναζητήσει προσωπικό μέσα στην πανδημία.**

**ΟΣΟΙ ΔΕΝ ΕΙΧΑΝ ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (37%) :**  
**Η τελευταία αναζήτηση προσωπικού που έκαναν**

ΕΡ. Πότε έγινε η τελευταία αναζήτηση προσωπικού στην εταιρεία σας;



ΕΡ. Καλύφθηκε τελικά η θέση;



Βάση: Σύνολο δείγματος (n=40)

**Αξίζει να σημειωθεί ότι 9 στις 10 επιχειρήσεις είχαν κενές θέσεις εργασίας μέσα στην πανδημία.**

**Οι κενές θέσεις εργασίας μέσα στην πανδημία**  
**(περίοδος διεξαγωγής έρευνας και έως 6 μήνες πριν)**

**63%**  
 των επιχειρήσεων  
 είχε κενές θέσεις εργασίας  
 την περίοδο διεξαγωγής  
 της έρευνας

**26%**  
 των επιχειρήσεων δεν είχε εκείνη  
 τη στιγμή κενές θέσεις  
 αλλά είχε την προηγούμενη  
 περίοδο έως και 6 μήνες πριν

**Οι 9 στις 10 επιχειρήσεις έχουν | είχαν κενές θέσεις εργασίας  
 κάποια στιγμή μέσα στην πανδημία**

Η κυριότερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην κάλυψη θέσεων είναι η εύρεση υποψηφίων με τα κατάλληλα προσόντα (44%). Ακολουθεί η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας (20%) από τους υποψηφίους.

### Οι δεξιότητες των εργαζομένων πρέπει διαρκώς να αναβαθμίζονται

48% των εργοδοτών θεωρούν ότι οι δεξιότητες του υφιστάμενου προσωπικού τους καλύπτουν μόνο εν μέρει τις ανάγκες του οργανισμού τους, με το 45% να δηλώνει απόλυτα ικανοποιημένο από τις δεξιότητες των εργαζομένων τους.

Διαφοροποίηση παρατηρείται μεταξύ πολυεθνικών και ελληνικών εταιρειών. Στις πολυεθνικές, το 65% φαίνεται να είναι απόλυτα ικανοποιημένο με τις υφιστάμενες δεξιότητες του προσωπικού, ενώ στις ελληνικές εταιρείες το ποσοστό πέφτει στο 36%. Η σωστή μεθοδολογία επιλογής υποψηφίων και η χρήση κατάλληλων εργαλείων αξιολόγησης που συνήθως αξιοποιούνται από τις πολυεθνικές εταιρείες τις βοηθούν να επιτυγχάνουν καλύτερο ταίριασμα θέσεων και υποψηφίων με τις κατάλληλες δεξιότητες. Επίσης, είθισται οι πολυεθνικές να έχουν θεσπισμένες πολιτικές για πλάνα ανάπτυξης και εκπαίδευσης των

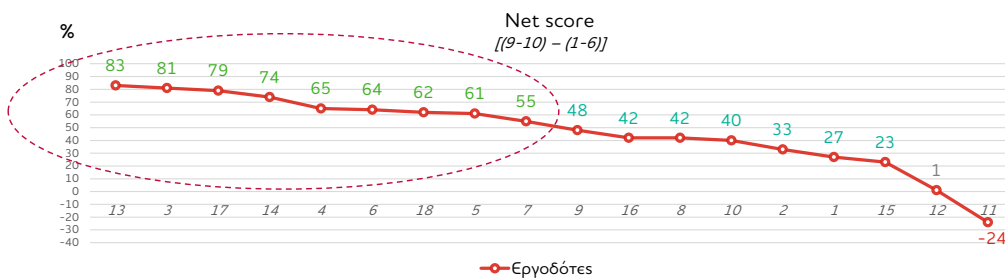
εργαζομένων τους, ώστε να παραμένουν επίκαιρες οι γνώσεις τους και να αναπτύσσουν διαρκώς νέες απαραίτητες για τον οργανισμό δεξιότητες.

### Οι απαραίτητες δεξιότητες κατά τη γνώμη των εργοδοτών

Στις νέες συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί στον εργασιακό χώρο μετά την εμφάνιση του Covid-19, οι εργοδότες πιστεύουν ότι τα προσόντα που χρειάζονται για έναν εργαζόμενο ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί με αποτελεσματικότητα στην εργασία του είναι:

- το εργασιακό ήθος
- η ευελιξία & προσαρμοστικότητα
- η ικανότητα διαχείρισης του χρόνου
- οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες
- οι επικοινωνιακές δεξιότητες
- η ενσυναίσθηση

### Τα πιο –σημαντικά προσόντα που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος στη μετά-Covid εποχή



Βάση: Σύνολο δείγματος (n=108)

- |                                      |  |  |
|--------------------------------------|--|--|
| 13. Εργασιακό ήθος                   | 18. Ενσυναίσθηση                                     | 10. Δημιουργικότητα                                      |
| 3. Ευελιξία & προσαρμοστικότητα      | 5. Ικανότητα εργασίας σε ομάδα                       | 2. Τεχνικές & πρακτικές γνώσεις στο αντικείμενο εργασίας |
| 17. Ικανότητα διαχείρισης του χρόνου | 7. Ανάληψη πρωτοβουλιών                              | 1. Επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο εργασίας σας   |
| 14. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες      | 9. Ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων           | 15. Εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες                   |
| 4. Επικοινωνιακές δεξιότητες         | 16. Εξοικείωση με σύγχρονα μέσα κοινωνικής δικτύωσης | 12. Επιχειρηματικό πνεύμα                                |
| 6. Οργανωτικές ικανότητες            | 8. Γνώση ξένων γλωσσών                               | 11. Μαθηματικές γνώσεις                                  |

Στην παγκόσμια έρευνα του Ομίλου Adecco «Μετασχηματισμός εργατικού δυναμικού» (**Workforce Transformation survey**), αντίστοιχες δεξιότητες αναδεικνύονται ως πολύ σημαντικές. Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες ξεχωρίζουν τις ψηφιακές δεξιότητες, αλλά οι απόψεις των δύο

πλευρών διαφέρουν ως προς τα πλεονεκτήματα των soft-skills, όπως η ανθεκτικότητα και η ενσυναίσθηση, τις οποίες οι εργαζόμενοι δεν τοποθετούν το ίδιο υψηλά ως προς τη σημασία τους, όπως τα ηγετικά στελέχη.

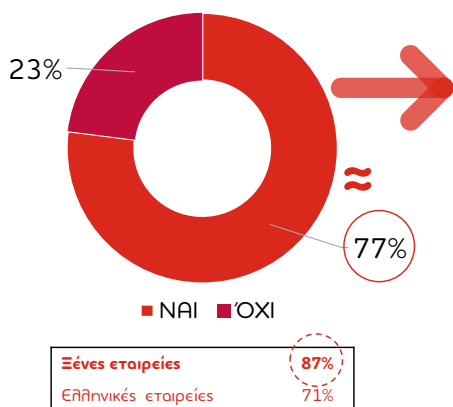
## Υψηλή χρήση, κυρίως από τις πολυεθνικές, των εργαλείων εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης

Ακόμα και πριν από την πανδημία COVID-19, το 75% των επιχειρήσεων χρησιμοποιούσε ήδη εργαλεία εξ αποστάσεως εκπαίδευσης για την επιμόρφωση και εκπαίδευση του προσωπικού (90% των πολυεθνικών

και 67% των ελληνικών εταιρειών έκαναν χρήση τέτοιων εργαλείων). Μετά την εμφάνιση της πανδημίας το συνολικό ποσοστό αυξήθηκε κατά 2 μόλις μονάδες από 75 σε 77%.

### Χρήση εργαλείων για 'εξ' αποστάσεως' εκπαίδευση σήμερα

ΕΡ. Χρησιμοποιεί σήμερα η εταιρεία σας εργαλεία 'εξ αποστάσεως' εκπαίδευσης για την επιμόρφωση και εκπαίδευση του προσωπικού της;



Βάση: Σύνολο δείγματος (n=108)

ΕΡ. Αν ναι, ποιο | α από τα παρακάτω εργαλεία;

Εργαλεία τηλεδιάσκεψης	68%
Online προγράμματα και ηγγές επιμόρφωσης	58%
Πολλυμέσα συμπεριλαμβόνοντας podcasts & youtube videos	21%
Προσομοιωτές εικονικής πραγματικότητας	8%

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση φαίνεται πως κατά κύριο λόγο πραγματοποιείται με εργαλεία τηλεδιάσκεψης, η χρήση των οποίων εμφανίζει μικρή αύξηση μετά την πανδημία (68% σε σχέση με 63% πριν την πανδημία).

Η έλλειψη προσαρμοσμένων προγραμμάτων κατάρτισης (31%), το κόστος (25%) και η ανεπαρκής ψηφιακή παιδεία των εργαζομένων (25%) αποτελούν τα σημαντικότερα εμπόδια για την εφαρμογή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Για τις πολυεθνικές, οι

δύο σημαντικότεροι παράγοντες είναι η έλλειψη προσαρμοσμένων προγραμμάτων κατάρτισης και το κόστος. Για τις ελληνικές επιχειρήσεις μετά την έλλειψη προσαρμοσμένων προγραμμάτων κατάρτισης που και γι' αυτές ξεχωρίζει σαν κύριο εμπόδιο, στη δεύτερη θέση ισοβαθμούν το κόστος και οι ελλείψεις σε θέματα υποδομής.

## Συνδυασμός τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο, ο ιδανικός τρόπος εργασίας που μπορεί να ωφελήσει τον οργανισμό.

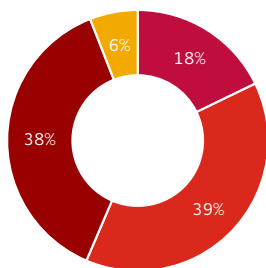
38% των εργοδοτών θεωρούν την τηλεργασία λιγότερο αποτελεσματική από την εργασία στο γραφείο, 39% των επιχειρήσεων θεωρούν ότι η τηλεργασία είναι το ίδιο αποτελεσματική με την απομακρυσμένη εργασία και ένα 18% την αξιολογεί ως πιο αποτελεσματική. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός

ότι οι ελληνικές εταιρείες φαίνονται να είναι πιο διστακτικές ως προς την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας (μόνο 16% αυτών τη θεωρούν πιο αποτελεσματική από την εργασία στο γραφείο και 35% το ίδιο αποτελεσματική). Στις πολυεθνικές εταιρείες το ποσοστό εκείνων που τη θεωρούν αποτελεσματικότερη είναι ελαφρώς αυξημένο φτάνοντας στο 21% και το ποσοστό εκείνων που τη θεωρούν εξίσου αποτελεσματική αγγίζει το 46%.

## Η αποτελεσματικότητα της Τηλεργασίας VS. Εργασίας στο γραφείο

ΕΡ. Πιστεύετε ότι η 'Εργασία από το σπίτι | Τηλεργασία' σε σχέση με την 'Εργασία στο γραφείο' είναι...

Net Growth (αύξηση vs. μείωση) : **-20**



- Περισσότερο παραγωγική
- Το ίδιο παραγωγική | Καμία διαφορά
- Λιγότερο παραγωγική
- Δεν έχω άποψη



	Σύνολο εταιρειών N=108	ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ εταιρείες	ΞΕΝΕΣ εταιρείες
Περισσότερο παραγωγική	18%	16%	21%
Το ίδιο παραγωγική	39%	35%	46%
Λιγότερο παραγωγική	38%	41%	33%
Δεν έχω άποψη	6%	9%	0%
<b>NET GROWTH</b>	<b>-20</b>	<b>-25</b>	<b>-12</b>

Βάση: Σύνολο δείγματος (n=108)

Παρόλα αυτά το 48% των εργοδοτών θεωρούν ότι πρέπει να επανεξεταστούν οι επιχειρηματικές πρακτικές που εφαρμόζονται αυτή τη στιγμή, καθώς δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της αγοράς, ενώ 59% των εργοδοτών βλέπουν την πανδημία ως μια ευκαιρία μάθησης και αφορμή για δημιουργία νέων διαδικασιών για τον καλύτερο χειρισμό αντίστοιχων καταστάσεων στο μέλλον.

Τον σημαντικό ρόλο της τεχνολογίας στην εργασία λόγω της τηλεργασίας αναγνωρίζουν οι εργοδότες, **με τον συνδυασμό τηλεργασίας και εργασίας στο γραφείο να προκρίνεται ως ο καλύτερος συνδυασμός**

**για την εξέλιξη της εταιρείας (80%).** Επιπλέον, οι εργοδότες σε μεγάλο ποσοστό συμφωνούν ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις θα επωφεληθούν από την αύξηση της ευελιξίας μεταξύ εργασίας στο γραφείο και τηλεργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται να συμφωνήσουν και με την παγκόσμια έρευνα του Ομίλου Adecco όπου σχεδόν οκτώ στα δέκα (77%) ανώτατα στελέχη των εταιρειών συμφωνούν ότι οι επιχειρήσεις θα επωφεληθούν από την αυξημένη ευελιξία στον χώρο της εργασίας.

## - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μέσα στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται στον κόσμο της εργασίας, οι εργοδότες έχουν μια άνευ προηγουμένου ευκαιρία να επανεξετάσουν τις στρατηγικές τους για το εργατικό δυναμικό. Στον επανακαθορισμό των στρατηγικών, δεν πρέπει να ξεχνάμε τους εργαζόμενους και τις ανάγκες τους. Όσο καλύτερα προσαρμόζονται οι εργαζόμενοι, τόσο πιο ισχυρές γίνονται οι εταιρείες για να βγουν καλύτερες και δυνατότερες από την πανδημία. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο όμως χρειάζεται οργανισμοί και εργαζόμενοι να κατανοήσουν οι μεν τις ανάγκες των δε αλλά και τις ίδιες τις δικές τους ανάγκες και να ευθυγραμμίσουν τις προσδοκίες τους από τον νέο κόσμο της εργασίας που ήρθε για να μείνει.

Η τηλεργασία παγκοσμίως φαίνεται πως θα επικρατήσει, παρόλα αυτά στην Ελλάδα, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες δείχνουν δυσπιστία ως προς τον βαθμό αποδοτικότητας του τρόπου αυτού εργασίας. Είναι αναγκαίο να καλλιεργηθεί σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς είναι ο μόνος τρόπος να λειτουργήσει

αποτελεσματικά η τηλεργασία. Και φυσικά είναι αναγκαίο να καθοριστεί το πλαίσιο που θα ρυθμίσει αποτελεσματικά τον τρόπο αυτό εργασίας, καθώς σε μεγάλο βαθμό η δυσπιστία που υπάρχει και από τις δύο πλευρές οφείλεται στην ανασφάλεια που προκαλεί η έλλειψη ρύθμισης του πλαισίου που θα κάνει και τις δύο πλευρές να νιώσουν πιο ασφαλείς.

Παρόλες τις αμφιβολίες που υπάρχουν για την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες προκρίνουν ως αποδοτικότερο τρόπο εργασίας τον συνδυασμό τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας στο γραφείο.

Κάντε κλικ **εδώ** για αναλυτική παρουσίαση της έρευνας σε υποψηφίους και εργαζομένους.

Κάντε κλικ **εδώ** για αναλυτική παρουσίαση της έρευνας σε εργοδότες.

---

## - ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε για έκτη συνεχή χρονιά από την Adecco, σε συνεργασία με την Global Link και τη Hill+Knowlton Athens.

Το πρώτο μέρος της έρευνας απευθύνθηκε στο ευρύ κοινό (δείγμα 428 ατόμων) με ανάρτηση της πρόσκλησης συμμετοχής στην έρευνα σε επιλεγμένες ιστοσελίδες και μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ενώ το

δεύτερο μέρος της έρευνας απευθύνθηκε στοχευμένα σε στελέχη που λαμβάνουν μέρος στη διαδικασία επιλογής προσωπικού (δείγμα 108 ατόμων) με την μεθοδολογία CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

# Adecco

**Στοιχεία επικοινωνίας:**

Adecco HR

Τηλ.: **210 6930490**

Email: [infogr@adecco.com](mailto:infogr@adecco.com)

[www.adecco.gr](http://www.adecco.gr)

