

Προτεραιότητα ο μισθός ΚΑΙ Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Πηγή: ΟΛΥΜΠΙΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ Σελ.: 1,6 Ημερομηνία έκδοσης: 09-02-2024

Αρθρογράφος: Επιφάνεια 864.14 cm² Κυκλοφορία: 0

Θέματα: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΝΕΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ, ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ



ΣΕΛ. 5

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Προτεραιότητα ο μισθός ΚΑΙ Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Το ίδιο σημαντική με τις οικονομικές απολαβές θεωρούν οι έλληνες εργαζόμενοι την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ μεταξύ των προτεραιοτήτων τους είναι η εργασιακή ασφάλεια, η ασφάλεια υγείας, η υποστήριξη της ψυχικής υγείας και η ευελιξία στο εργασιακό ωράριο.

Η ΕΡΕΥΝΑ

Τα παραπάνω αποτυπώνονται στα συμπεράσματα της έρευνας Workmonitor της Randstad σχετικά με απόψεις των εργαζομένων στην Ελλάδα και τις επαγγελματικές τους προσδοκίες. Η έρευνα κατέγραψε τις βασικές έννοιες που κινητοποιούν τους εργαζόμενους στην Ελλάδα σήμερα, αποτυπώνοντας τις νέες αλλά και τις παγιωμένες τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας.



ΣΕΛ. 6

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Προτεραιότητα ο μισθός ΚΑΙ Η ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ – ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Συνέχεια από την 1η

Ένα από τα κεντρικά ευρήματα είναι η πλήρης ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, έννοια που κατατάσσεται πλέον στο ίδιο επίπεδο με τις οικονομικές απολαβές (94%) και ξεχωρίζει από τους υπόλοιπους παράγοντες που κρίνονται σημαντικοί για την τρέχουσα και μελλοντική τους εργασία.

Η εργασιακή ασφάλεια (92%), η ασφάλεια υγείας (90%), η υποστήριξη της ψυχικής υγείας (88%) και η ευελιξία στο ωράριο εργασίας (82%), έρχονται να ακολουθήσουν τις βασικές προτεραιότητες για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα, αποτυπώνοντας τη μετατόπιση από τις περισσότερο παραδοσιακές προσδοκίες των εργαζομένων που αφορούν στην επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη.

Στο επίκεντρο των αποφάσεων της καριέρας τους εισέρχονται πλέον έννοιες που αφορούν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ευελιξία, την ισότητα και την κατανόηση στον χώρο εργασίας, καθώς και τη δυνατότητα για ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Τα στοιχεία της έρευνας αποτυπώνουν μια νέα τάση για την επαγγελματική φιλοδοξία, η οποία δεν ερμηνεύεται πλέον με την παραδοσιακή έννοια της επαγγελματικής προόδου αλλά ενσωματώνει τις προσωπικές και κοινωνικές ανάγκες των εργαζομένων. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής Η έννοια της επαγγελματικής φιλοδοξίας αναδεικνύεται σήμερα ως μια πολυδιάστατη έννοια για τους εργαζόμενους, η οποία μάλιστα υπερβαίνει την επαγγελματική ανέλιξη και την προαγωγή.

Το 53% των εργαζομένων στην Ελλάδα δηλώνει ότι αισθάνεται φιλόδοξο για την καριέρα του, το 49% εκφράζει επιθυμία να αναλάβει περισσότερες διοικητικές ευθύνες στην εργασία του και το 36% θα προτιμούσε να αποχωρήσει από αυτή αν δεν προσφέρονταν προστιπικές εξελίξεις.

Το 50% των Ελλήνων εργαζομένων έχει τη θέληση να παραμείνει σε μια θέση εργασίας που του αρέσει, ακόμη και αν δεν υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης και το 46% ανησυχεί για ενδεχόμενη απώλεια της εργασίας του. Το 55% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν θα δέχονταν μια δουλειά που θα επηρέαζε αρνητικά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ το 46% δηλώνει ότι θα αποχωρούσε εάν η εργασία του στεκόταν εμπόδιο στο να απολαύσει τη ζωή του, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ισορροπίας και της ευχαρίστησης στον τομέα της απασχόλησης.

Προτεραιότητα η εκπαίδευση

Η ανάπτυξη νέων και η ενίσχυση υφιστάμενων δεξιοτήτων αναδεικνύεται ως κεντρική προτεραιότητα για τους εργαζόμενους, με το 73% από αυτούς να εκτιμά την αξία της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης, τόσο στη σημερινή του εργασία όσο και για τη μελλοντική του απασχόληση. Με το ένα τρίτο των εργαζομένων (33%) να δηλώνει ότι δεν θα δέχονταν μια θέση εργασίας, εάν αυτή δεν προσέφερε ευκαιρίες για μάθηση και εξέλιξη, γίνεται εμφανές ότι η διασφάλιση της ανθεκτικότητας των δεξιοτήτων για το μέλλον είναι μη διαπραγματεύσιμη για τους εργαζόμενους.

Το υψηλότερο ενδιαφέρον για την εκπαίδευση στην εργασία εκφράζεται από τη γενιά των Millennials (79%), τους εργαζόμενους στον τομέα της πληροφορικής (88%), τους εργαζόμενους στους τομείς των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών και των επικοινωνιών (83%), καθώς και στον κατασκευαστικό κλάδο (94%). Η εκπαίδευση στην τεχνητή νοημοσύνη και την πληροφορική/τεχνολογία αποτελεί το 71% των κορυφαίων δεξιοτήτων που επιθυμούν να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι, με το ποσοστό 31% και 40% αντίστοιχα.

Τα ταλέντα αναζητούν ισότιμο εργασιακό περιβάλλον Το αίσθημα του «ανήκειν» παραμένει μια ισχυρή ανάγκη, με σχεδόν επτά στους δέκα εργαζόμενους (68%) να θεωρούν ότι οι αξίες και ο σκοπός του εργοδότη τους, είναι σημαντικοί και για τους ίδιους, με δύο γενιές εργαζομένων, την Gen Z (75%) και τους Millennials (72%), να καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά σχετικά.

Περισσότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν

θα εργαζόταν σε μια εταιρεία που δεν κάνει προσπάθειες για τη βελτίωση και την ενδυνάμωση της διαφορετικότητας και της ισότητας (35%), όπως και της βιωσιμότητας (35%), ποσοστά εντούτοις που καταγράφουν πτωχική τάση σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Οι εργοδότες καλούνται σήμερα να κατανοήσουν τα κίνητρα των διαφορετικών γενεών και ομάδων εργαζομένων για την αποτελεσματική προσέλευση και διατήρηση ταλέντων, καθώς το 38% δεν θα δέχονταν μια θέση εργασίας αν δεν συμφωνούσε με τις απόψεις της διοίκησης, ενώ σε ίδιο ποσοστό (38%) δεν θα εργαζόταν σε μια εταιρεία που δεν ευθυγραμμίζεται με τις αξίες του σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα.

Το debate της επιστροφής στο γραφείο παραμένει Σχεδόν τέσσερα χρόνια μετά την υιοθέτηση της απομακρυσμένης εργασίας, έχουν διαμορφωθεί δύο σημαντικά αντίρροπες τάσεις, με τους εργαζόμενους να επιθυμούν τη διατήρηση της ευελιξίας και οι επιχειρήσεις την επιστροφή στο γραφείο.

Το 25% των εργαζομένων δηλώνει ότι ο εργοδότης του επιθυμεί να εργάζεται περισσότερες ημέρες στο γραφείο, σε σχέση με το προηγούμενο εξάμηνο, ενώ το 29% θα σκεφτόταν να παραιτηθεί, εάν ο εργοδότης του ζητούσε να εργαστεί περισσότερο από το γραφείο και το 30% θεωρεί μη διαπραγματεύσιμη την εργασία από το σπίτι, καταγράφοντας σε μεγάλο βαθμό την προσαρμογή των εργαζομένων σε μια επαγγελματική ζωή που ενσωματώνει το απομακρυσμένο και το υβριδικό μοντέλο εργασίας.

Διάλογοι για την εργασιακή ευελιξία

Παρά τις πιέσεις των εργοδοτών και την ανασφάλεια που δημιουργεί το ασταθές οικονομικό περιβάλλον, η ικανοποίηση των απαιτήσεων για ευελιξία θα είναι κρίσιμη για τις εταιρείες που επιθυμούν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν κορυφαία ταλέντα. Η ευελιξία στο ωράριο και την τοποθεσία της εργασίας αναδεικνύονται ως κυρίαρχη παράμετρος στις αποφάσεις της Gen Z για την επαγγελματική σταδιοδρομία, με το 36% να προτιμά την ευέλικτη τοποθεσία και το 47% το ευέλικτο ωράριο όταν αναζητούν εργασία, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό των Millennials (35%) θεωρεί την τηλεργασία ως αδιαπραγμάτευτη παροχή. Αναφορικά με τις μεγαλύτερες γενιές εργαζομένων, το 22% της Gen X θα απέρριπτε μια θέση εργασίας που δεν προσφέρει ευελιξία στην τοποθεσία, ενώ το 26% δίνει ιδιαίτερη σημασία στο ευέλικτο ωράριο.

Στους Baby Boomers τα νούμερα παραμένουν πιο χαμηλά, με το 21% να δίνει προτεραιότητα στην ευέλικτη τοποθεσία και το 25% στο ωράριο εργασίας.

Κατανόηση και διαφορετικές γενιές

Με βάση την έρευνα Workmonitor, το 27% των εργαζομένων δήλωσε ότι ο εργοδότης του δεν καταλαβαίνει τη γενιά του, με τη Gen Z να βρίσκεται στην κορυφή της καταγραφής, με ποσοστό 35% και τους Millennials να ακολουθούν με 32%. Περισσότεροι από τους μισούς (53%), αισθάνονται ότι κρύβουν πτυχές του εαυτού τους στο εργασιακό τους περιβάλλον, μια τάση που μπορεί να οφείλεται στην έλλειψη ελευθερίας που νιώθουν, αφού το 29% δεν αισθάνεται άνετα να εκφράζει ανοιχτά τις απόψεις του στην εργασιακή κοινότητα, φοβούμενο την αρνητική κριτική.

Η Leigh Ostergard, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Randstad Ελλάδας, αναφέρει σχετικά με τα ευρήματα της έρευνας Workmonitor: «Σε έναν κόσμο εργασίας που υφίσταται συνεχείς μετασχηματισμούς, είναι υψίστης σημασίας για τους εργοδότες να προκαλέσουν τη σύνδεση και την επικοινωνία με τους εργαζόμενους ώστε να μπορέσουν να κατανοήσουν τις επιθυμίες, τις προσδοκίες και τις ανάγκες τους – είτε πρόκειται για ευελιξία στην εργασία είτε για ευκαιρίες μάθησης, προοπτικές ανάπτυξης και εξέλιξης. Και κατανώντας πραγματικά τα κίνητρα και τις φιλοδοξίες του ανθρώπινου δυναμικού τους, οι οργανισμοί θα μπορέσουν να ξεχωρίσουν ως εργοδότες επιλογής, καθώς και να διαμορφώσουν μακροπρόθεσμες στρατηγικές για τα ταλέντα τους.

Πηγή OT