



Randstad Hellas
2 Mesogeion Ave & Sinopis
Athens Tower, Building A
11527 Athens
www.randstad.gr

Δελτίο Τύπου

Ημερομηνία
13.06.2024

**Περισσότερες
πληροφορίες**
W2Strategy

Στοιχεία επικοινωνίας
+30 21 0363 3144 &
dimitra@w2strategy.gr

Έρευνα Employer Brand της Randstad: Οι 10 πιο ελκυστικοί εργοδότες στην Ελλάδα για το 2024.

Παπαστράτος, ΒΙΑΝΕΞ και AEGEAN κατακτούν την κορυφή των τριών πρώτων θέσεων της λίστας με τους ελκυστικότερους εργοδότες για το 2024.

Η Randstad, ο παγκόσμιος ηγέτης στον κλάδο των υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, δημοσίευσε, όπως κάθε χρόνο, τα αποτελέσματα της παγκόσμιας έρευνας Employer Brand, που καταγράφει την ελκυστικότητα των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, καθώς και τα κριτήρια επιλογής των εργοδοτών από τους υποψηφίους. Στο πλαίσιο της μελέτης για την Ελλάδα, παράλληλα με τα αναλυτικά στοιχεία, αναδεικνύονται και οι πιο ελκυστικές εταιρείες, βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων καθώς και των προτιμήσεων και των προσδοκιών των εργαζομένων και των υποψηφίων.

Οι βασικές προτεραιότητες για τους εργαζόμενους σήμερα, όπως καταγράφει η έρευνα για το 2024, είναι το ελκυστικό πακέτο αποδοχών και παροχών καθώς και το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, το οποίο κατατάσσεται στη δεύτερη θέση, διατηρεί εντούτοις μικρή διαφορά από την πρώτη. Σημαντική άνοδο στις προτεραιότητες των εργαζομένων καταγράφει η ανάδειξη της ισότητας στο χώρο εργασίας, στοιχείο προς αξιοποίηση από τους εργοδότες, στην προσπάθειά τους να ενισχύσουν την ικανοποίηση και την αφοσίωση των εργαζομένων τους, εστιάζοντας σε έννοιες πέρα από τις οικονομικές απολαβές.

Στην έρευνα [Randstad Employer Brand](#), η οποία διεξάγεται για έβδομο διαδοχικό έτος στην Ελλάδα, συμμετείχαν 3.500 άτομα, μεταξύ των οποίων Έλληνες φοιτητές, εργαζόμενοι και άνεργοι, ηλικίας από 18 έως 65 ετών. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά τον Ιανουάριο του 2024 και τα αναλυτικά της αποτελέσματα θα παρουσιαστούν στο [webinar](#), το οποίο θα πραγματοποιηθεί την **Πέμπτη 20 Ιουνίου**

στις 11.00π.μ. με τον Γρηγόρη Αναστασιάδη, Commercial Director, Randstad Ελλάδος, και την Ελένη Γαλοπούλου, Senior Key Account Manager, Randstad Ελλάδος.

οι 10 πιο ελκυστικοί εργοδότες στην Ελλάδα για το 2024

Η εταιρεία **Παπαστράτος** αναδείχθηκε ελκυστικότερος εργοδότης στην Ελλάδα για το 2024, για τέταρτη συνεχή χρονιά, πιστοποιώντας τη συνεκτική του στρατηγική για το ανθρώπινο δυναμικό του, ενώ την πρώτη πεντάδα συμπληρώνουν οι εταιρείες **ΒΙΑΝΕΞ Φαρμακευτική**, η **ΑEGEAN**, για δεύτερη συνεχή χρονιά, η **Βιομηχανία Παπαδοπούλου**, που αναρριχήθηκε από την ένατη στην τέταρτη θέση της κατάταξης και η εταιρεία **ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ**. Οι 5 πιο ελκυστικές εταιρείες κατατάσσονται βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων όπως η οικονομική ευρωστία και φήμη τους, η εργασιακή σταθερότητα και η ασφάλεια που προσφέρουν στους εργαζομένους τους.

Τη λίστα των 10 πιο ελκυστικών εργοδοτών συμπληρώνουν η εταιρεία **ΑΔΜΗΕ Α.Ε.** (Ανεξάρτητος Διαχειριστής Μεταφοράς Ηλεκτρικής Ενέργειας), η **ELPEN Φαρμακευτική**, και, για πρώτη φορά, ο **Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών**, η εταιρεία **Skroutz**, καθώς και το **Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο (ΩΚΚ)**.

Ο φαρμακευτικός κλάδος συνεχίζει να ξεχωρίζει ως ο πιο ελκυστικός κλάδος στην Ελλάδα για το τρέχον έτος, με το 56% των εργαζομένων να δηλώνει την προθυμία του να εργαστεί σε εταιρείες του συγκεκριμένου τομέα, ενώ στη δεύτερη θέση βρίσκεται ο κλάδος της ενέργειας και των καυσίμων (52%). Οι ισχυρότερες εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις στους συγκεκριμένους κλάδους είναι οι εταιρείες ΒΙΑΝΕΞ, η οποία κατατάσσεται ως η πρώτη πιο ελκυστική εταιρεία στην Ελλάδα στον κλάδο της, μαζί με την ELPEN, η οποία κατέχει την έβδομη θέση, και η DEMO. Στον τομέα της ενέργειας και καυσίμων, στην κορυφή βρίσκεται ο ΑΔΜΗΕ και ακολουθούν τα Ελληνικά Πετρέλαια και η Motor Oil, ενώ στον κλάδο των ταξιδιών και τουρισμού, οι πιο ελκυστικές εταιρείες με τις καλύτερες επιδόσεις είναι η ΑEGEAN, ο Διεθνής Αερολιμένας Αθηνών και η Lampsas Hotels. Εντούτοις, οι διαφορές στην ελκυστικότητα μεταξύ των υπολοίπων κλάδων είναι μικρές, αποδεικνύοντας ότι οι εργοδότες ανταγωνίζονται όχι μόνο εντός του δικού τους κλάδου, αλλά και με πολλούς άλλους, προκειμένου να προσελκύσουν ταλέντα.

κριτήρια για την επιλογή εργοδότη

Ο μισθός και οι παροχές παραμένουν, και το 2024, σταθερά στην κορυφή των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή ενός εργοδότη, επιβεβαιώνοντας τη σημασία της οικονομικής αμοιβής και των εργασιακών παροχών στην ικανοποίηση και την προσέλκυση των εργαζομένων. Ωστόσο, παρά τη σημαντικότητά τους, μόνο το μισό περίπου των εργαζομένων στην Ελλάδα αισθάνεται ότι ο τρέχων εργοδότης του ικανοποιεί πλήρως τις προσδοκίες του, με την Gen X να εμφανίζει μικρότερη ικανοποίηση σε σχέση με τις νεότερες γενιές όσον αφορά τον μισθό και τις παροχές. Αναφορικά με τους υπόλοιπους παράγοντες που καθορίζουν

την επιλογή εργοδότη, το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και η επαγγελματική εξέλιξη κατέχουν σημαντική θέση στην προτίμηση των εργαζομένων. Παράλληλα, η προσθήκη της έννοιας της ισότητας στα κριτήρια επιλογής εργοδότη (τέταρτη θέση) μαζί με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την επαγγελματική εξέλιξη, υποδηλώνει την ανάγκη για περισσότερη διαφάνεια και δικαιοσύνη στον χώρο της εργασίας.

η αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος στο επίκεντρο

Η πρόθεση αλλαγής εργοδότη στην Ελλάδα παρέμεινε σχετικά σταθερή τα τελευταία δύο χρόνια, παρουσιάζοντας μείωση κατά 2% σε σύγκριση με το 2023, αλλά παραμένει στα ίδια επίπεδα με το 2022. Όπως προκύπτει από την έρευνα, η Gen Z αναδεικνύεται ως η πιο ενεργή γενιά εργαζομένων, με το 18% να έχει ήδη αλλάξει θέση εργασίας τους τελευταίους έξι μήνες και με το 25% να σκοπεύει να το πράξει σύντομα. Για κάθε γενιά εργαζομένων με ανώτατη εκπαίδευση, η επιθυμία για ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (36%) αποτελεί σημαντικό λόγο αποχώρησης, παράλληλα με την ανάγκη για καλύτερες ευκαιρίες καριέρας (33%).

Το μη ικανοποιητικό πακέτο παροχών και αποδοχών παραμένει ο κύριος λόγος που ωθεί τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου και γενιάς, να αλλάξει εργοδότη - με το μικρότερο ποσοστό να βρίσκεται στην Gen Z, που τείνει να έχει ως προτεραιότητα την ευθυγράμμιση των απόψεών της σε θέματα συμπερίληψης και διαφορετικότητας με εκείνες των εργοδοτών τους. Αντίστοιχα, οι Millennials και οι Gen X είναι πιο πιθανό να σκεφτούν να εγκαταλείψουν την τρέχουσα εργασία τους, με σκοπό να βελτιώσουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή να αναζητήσουν καλύτερες εργασιακές ευκαιρίες. Επιπροσθέτως, η δελεαστική οικονομική προσφορά για άλλη θέση εργασίας και η μη οικονομική ευρωστία μιας εταιρείας, που εμπεριέχει τον φόβο για περικοπές θέσεων εργασίας, συνιστούν βασικούς λόγους αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος.

Η δυσαρέσκεια ως προς το μισθολογικό πακέτο ήταν πιο έντονη στους εργαζόμενους που δεν λαμβάνουν κάποια επιπρόσθετη ενίσχυση για την αύξηση του πληθωρισμού, με 3 στους 4 εργαζόμενους να το θεωρούν σημαντικό λόγο για αποχώρηση από τον εργοδότη τους. Πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων δεν έχει λάβει καμία μορφή οικονομικής υποστήριξης για να αντιμετωπίσει τον πληθωρισμό και φυσιολογικά αυτή η κατηγορία εργαζομένων έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποχωρήσουν από την εργασία τους (47%), συγκριτικά με αυτούς που λαμβάνουν περισσότερες παροχές (7%).

Καθώς η βελτίωση του μισθολογικού πακέτου ενδέχεται να μην είναι πάντα εφικτή, οι εργοδότες στρέφονται στην προσφορά ευκαιριών εξέλιξης για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλαντούχους εργαζόμενους. Εντούτοις, ένας στους πέντε εργαζόμενους αισθάνεται πως δεν υπάρχουν αρκετές προοπτικές για εξέλιξη

στην καριέρα του, ενώ σχεδόν το ένα τρίτο θεωρεί πως αυτός είναι λόγος για αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος.

Σε μια ιδιαίτερα ανταγωνιστική αγορά εργασίας, οι εργαζόμενοι αυτοί μάλιστα, έχουν υπερδιπλάσιες πιθανότητες να αποχωρήσουν από την εταιρεία τους (31%), σε σύγκριση με εκείνους που λαμβάνουν αντίστοιχες ευκαιρίες (14%). Η σημασία της επαγγελματικής εξέλιξης αναγνωρίζεται από τουλάχιστον τέσσερις στους πέντε εργαζομένους, γεγονός που φανερώνει ότι ευκαιρίες εκπαίδευσης αποτελούν ένα πεδίο ενσωμάτωσης στην στρατηγική ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων.

η τάση για τηλεργασία

Η τάση για τηλεργασία εμφανίζεται ενισχυμένη, αποτυπώνοντας το μόνιμο χαρακτήρα της απομακρυσμένης εργασίας στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον, παρά το γεγονός ότι καταγράφεται ταυτόχρονα μια αυξημένη τάση για επιστροφή των εργαζομένων στο γραφείο. Ενώ η πλήρης απομακρυσμένη εργασία παραμένει σταθερή σε όλες τις δημογραφικές ομάδες, το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι πιο διαδεδομένο μεταξύ των Gen Z (22%) και των υψηλότερα εκπαιδευμένων ατόμων (18%). Οι εργαζόμενοι της Gen X είναι πιο πιθανό να επιστρέψουν στο γραφείο (66%).

ισότητα στο χώρο εργασίας

Παρά την καθολική αναγνώριση της σημασίας της προώθησης μιας κουλτούρας που εκτιμά και υποστηρίζει την ποικιλομορφία και την ισότητα, λιγότερο από το 50% των εργαζομένων βρίσκει ικανοποιητική ανταπόκριση από τους εργοδότες του. Όπως αποτυπώνεται στην έρευνα, οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην ισότητα, αναδεικνύοντας την έννοια αυτή στην τρίτη θέση ανάμεσα στην επαγγελματική εξέλιξη και την εργασιακή ασφάλεια, τάση που αποτελεί επιπρόσθετο κίνητρο για τις εταιρείες να επενδύουν σε πολιτικές και πρακτικές που προωθούν την ισότητα στο χώρο εργασίας, προκειμένου να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τους ταλαντούχους εργαζομένους. Η Gen X τείνει να είναι ιδιαίτερα απαιτητική όσον αφορά τις ανισότητες στον χώρο εργασίας, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης.

τεχνητή νοημοσύνη: προκλήσεις και προοπτικές

Παρά το γεγονός ότι μόλις ένας στους δέκα εργαζόμενους χρησιμοποιεί την τεχνητή νοημοσύνη σε τακτική βάση, η προοπτική της αυξάνεται ακόμη περισσότερο στην Gen Z, φτάνοντας το 18%. Σχεδόν δύο στους τρεις εργαζόμενους περιμένουν τουλάχιστον κάποια επίδραση της τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία τους τα επόμενα πέντε χρόνια, και αυτός ο αριθμός αυξάνεται μεταξύ εκείνων που τη χρησιμοποιούν ήδη στον χώρο εργασίας (79%).

Συγχαίροντας τους νικητές, η **Leigh Ostergard, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Randstad στην Ελλάδα**, δήλωσε «*Η έρευνα Employer Brand της Randstad αναδεικνύει τους πιο ελκυστικούς εργοδότες και υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας μιας ισχυρής εργοδοτικής εικόνας στη σημερινή αγορά εργασίας. Με την αυξημένη κινητικότητα των εργαζομένων, μια ισχυρή φήμη εργοδότη αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στην προσέλκυση και διατήρηση κορυφαίων ταλέντων, ώστε να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητά τους ως εργοδότη επιλογής. Οι εταιρείες που επενδύουν στην ανάπτυξη μιας θετικής και υποστηρικτικής εργασιακής κουλτούρας καταφέρνουν να ξεχωρίσουν και να προσελκύσουν τα ταλέντα που επιθυμούν. Θέλω να συγχαρώ θερμά, εκ μέρους όλης της ομάδας της Randstad, τους νικητές της φετινής έρευνας για την αφοσίωσή τους στη δημιουργία εξαιρετικών εργασιακών περιβαλλόντων και να τους ευχηθώ συνεχείς επιτυχίες στο μέλλον.*»

Μπορείτε να δείτε αναλυτικά τα ευρήματα της έρευνας Randstad Employer Brand 2024, [εδώ](#)

σχετικά με τη randstad

Η Randstad είναι ένας παγκόσμιος ηγέτης ταλέντων με όραμα να είναι ο πιο δίκαιος και εξειδικευμένος οργανισμός ταλέντων στον κόσμο. Ως κορυφαίος συνεργάτης παρέχουμε στους πελάτες μας το υψηλής ποιότητας, ποικιλόμορφο και ευέλικτο ανθρώπινο δυναμικό που χρειάζονται για να επιτύχουν σε μια χρονική συγκυρία που κυριαρχεί η έλλειψη ταλέντων. Βοηθάμε τους ανθρώπους να εξασφαλίσουν ουσιαστικούς ρόλους, να αναπτύξουν σχετικές δεξιότητες και να βρουν το σκοπό τους αλλά και τον εργασιακό χώρο στον οποίο θα νιώθουν ότι ανήκουν. Μέσω της αξίας που δημιουργούμε, δεσμευόμαστε για ένα καλύτερο και πιο βιώσιμο μέλλον για όλους. Με έδρα την Ολλανδία, η Randstad δραστηριοποιείται σε 39 αγορές και απασχολεί περίπου 40.000 υπαλλήλους. Το 2023, υποστηρίξαμε 2 εκατομμύρια ταλέντα για να βρουν εργασία. Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε το site μας, www.randstad.gr

ταυτότητα έρευνας

Η Έρευνα Randstad Employer Brand (REBR) αποτελεί την πιο πλήρη και ανεξάρτητη έρευνα πάνω στην εικόνα του εργοδότη με σχεδόν 173,000 συμμετέχοντες σε 32 χώρες παγκοσμίως, οι οποίοι αξιολόγησαν συνολικά 6.084 επιχειρήσεις. Η έρευνα Randstad Employer Brand (REBR) αποτελεί την πιο λεπτομερή έρευνα παγκοσμίως, μελετώντας την ελκυστικότητα των μεγαλύτερων εταιρειών σε αριθμό προσωπικού, έτσι όπως γίνεται αντιληπτή από το ευρύ κοινό, καθώς και τα κριτήρια προτίμησης των δυνητικών υποψηφίων σε έναν νέο εργοδότη. Για την Ελλάδα, η έρευνα διεξάγεται για έβδομη συνεχή χρονιά, αξιολογώντας ένα δείγμα των 150 μεγαλύτερων εταιρειών σε αριθμό προσωπικού. Στη φετινή έρευνα συμμετείχαν 3.500 άτομα, μεταξύ των οποίων, Έλληνες φοιτητές, εργαζόμενοι και άνεργοι, ηλικίας από 18 και 65 ετών, ενώ οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά τον Ιανουάριο του 2024. Στο πλαίσιο της έρευνας, αναδεικνύονται σημεία που αφορούν στα κριτήρια επιλογής εργοδότη, τους λόγους παραμονής και αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος, τους κλάδους που καταγράφουν τις καλύτερες επιδόσεις και την πρόταση αξίας των εργοδοτών.