

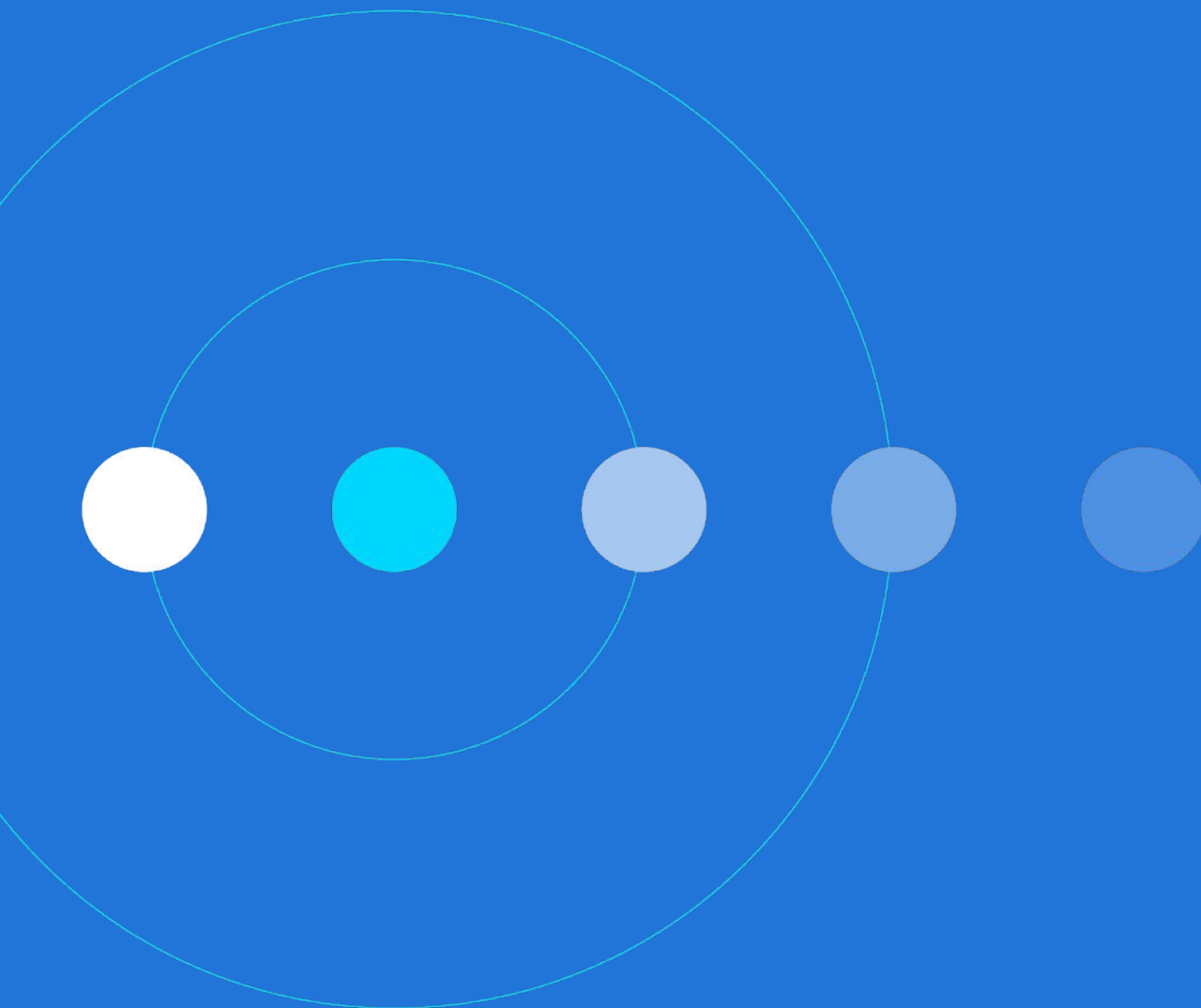
Ιούνιος 2026

# Έρευνα employer brand 2026

ελλάδα.

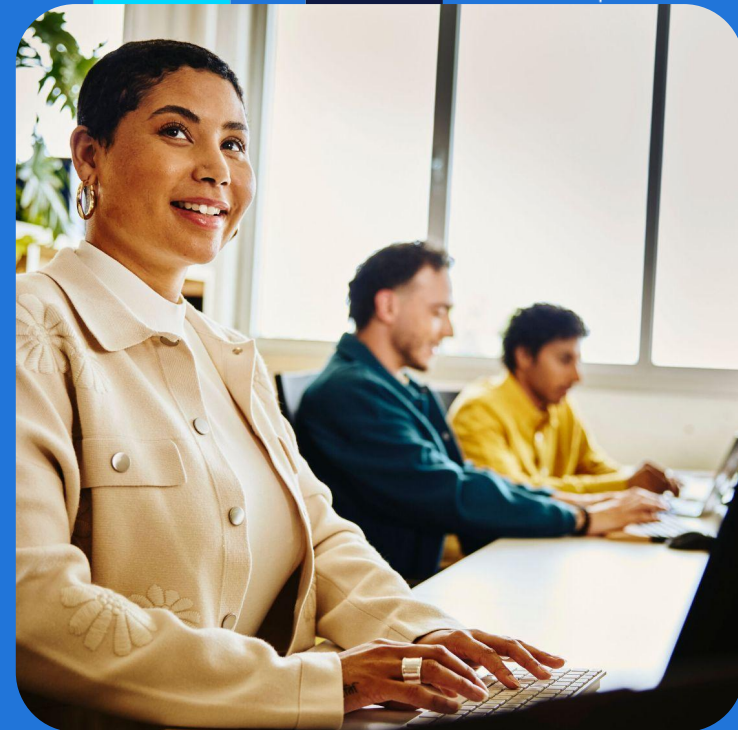


partner for talent.



- 03 περίληψη
- 10 κύριοι παράγοντες
- 15 ανάλυση κύριων παραγόντων
- 20 αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος
- 26 οι πιο ελκυστικοί εργοδότες

περίληψη.



## το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον καθορίζει την επιλογή του εργοδότη, ωστόσο ο ελκυστικός μισθός παραμένει η κύρια προτεραιότητα.

Το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα ελκυστικότητας του εργοδότη, με τον ελκυστικό μισθό και τις παροχές να έπονται με μικρή διαφορά. Η πρώτη πεντάδα συμπληρώνεται από την επαγγελματική εξέλιξη, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τις ίσες ευκαιρίες. Συνολικά, αυτές οι προτεραιότητες αναδεικνύουν τον κεντρικό ρόλο τόσο της καθημερινής εμπειρίας στον χώρο εργασίας όσο και των οικονομικών απολαβών. Η σημασία των περισσότερων παραγόντων αυξάνεται ανάλογα με την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης, ιδιαίτερα όσον αφορά τον ελκυστικό μισθό και τις παροχές και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ οι ίσες ευκαιρίες παρουσιάζουν μια πιο διαφοροποιημένη εικόνα ανάμεσα στις διαφορετικές γενιές. Παρόλο που το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον προηγείται συνολικά, ο μισθός και οι παροχές αναδεικνύονται ως η κυρίαρχη προτεραιότητα σε περιπτώσεις ιεράρχησης κριτηρίων, επιβεβαιώνοντας τον καθοριστικό ρόλο του πακέτου αποδοχών.

Αντίθετα, οι τρέχοντες εργοδότες τείνουν να παρουσιάζουν καλύτερες επιδόσεις σε παράγοντες που αφορούν την εταιρική κουλτούρα και τη φήμη, όπως το ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας, οι ίσες ευκαιρίες και η φήμη, αποκαλύπτοντας μια αναντιστοιχία με τα κριτήρια που αξιολογούν ως πιο σημαντικά τα ταλέντα. Κύριοι παράγοντες, όπως το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και κυρίως ο ελκυστικός μισθός και οι παροχές, κατατάσσονται χαμηλότερα στο προφίλ του τωρινού εργοδότη σε σύγκριση με το προφίλ του ιδανικού εργοδότη, περιορίζοντας τη συνολική ελκυστικότητα, ιδιαίτερα μεταξύ των μεγαλύτερων σε ηλικία ταλέντων.

Οι νεότεροι ηλικιακά εργαζόμενοι αξιολογούν θετικότερα τον τρέχοντα εργοδότη τους όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες και το εργασιακό περιβάλλον, ενώ η εργασιακή ασφάλεια λαμβάνει την υψηλότερη βαθμολογία συνολικά, η οποία αυξάνεται ανάλογα με την ηλικία.

# 49%

των ανδρών θεωρούν ότι ο εργοδότης τους προσφέρει ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών και παροχών, σε σύγκριση με το 39% των γυναικών.

# 31%

της γενιάς Gen X, έναντι του 22% της Gen Z, θεωρούν τη δυναμική ηγεσία σημαντικό κριτήριο για τον ιδανικό εργοδότη.

# η εργασιακή ασφάλεια είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη συνέπεια στην καταβολή του μισθού, ενώ οι πρόσθετες παροχές έρχονται να ενισχύσουν το πλαίσιο αδειών, το συνταξιοδοτικό πλάνο και την οικονομική σταθερότητα.

Στην Ελλάδα, το θεμέλιο της εργασιακής ασφάλειας εντοπίζεται στην οικονομική σταθερότητα, καθώς η συνέπεια στην καταβολή του μισθού και των παροχών υπερτερούν σημαντικά έναντι των άλλων παραγόντων. Παρόλο που η αναγνώριση και η σταθερή επαγγελματική πορεία διαδραματίζουν επίσης ρόλο, οι διαφορές μεταξύ των γενεών αναδεικνύουν μια μετατόπιση στις προσδοκίες: τα μεγαλύτερα σε ηλικία ταλέντα συνδέουν την ασφάλεια με τη σταθερότητα και τις αποδοχές, ενώ η Gen Z τη συνδέει άμεσα με την επαγγελματική ανέλιξη και την ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Οι διευκολύνσεις που αφορούν τις άδειες (πολιτική αδειών) και τον ελεύθερο χρόνο ξεχωρίζουν ως πολύτιμες πρόσθετες παροχές, με το συνταξιοδοτικό πλάνο και την οικονομική ασφάλεια να έπονται, υπογραμμίζοντας τη διπλή ανάγκη των εργαζομένων για άμεση αποφόρτιση και μακροπρόθεσμη σταθερότητα. Η Gen X δίνει τη μεγαλύτερη έμφαση στο σύνολο των πρόσθετων παροχών, ενώ οι παροχές αυτές τείνουν να έχουν συγκριτικά μικρότερη βαρύτητα για τη Gen Z. Οι γυναίκες αξιολογούν σταθερά τις πρόσθετες παροχές υψηλότερα από τους άνδρες, γεγονός που υποδηλώνει μια εντονότερη ανάγκη για εργασιακή σιγουριά και υποστήριξη πέρα από τις βασικές αποδοχές για τη συγκεκριμένη ομάδα.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής διαμορφώνεται πρωτίστως από τις καθημερινές συνθήκες εργασίας. Το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και ο διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας αποτελούν τους κεντρικούς παράγοντες, ενώ ο χρόνος αποφόρτισης, το αίσθημα προσωπικής ολοκλήρωσης και η κοινωνική υποστήριξη διαδραματίζουν δευτερεύοντα ρόλο. Οι απόψεις μεταξύ των γενεών ταυτίζονται σε μεγάλο βαθμό, με τη γενιά Gen Z ωστόσο να αποδίδει σχετικώς μεγαλύτερη βαρύτητα στον ελεύθερο χρόνο και την προσωπική ανάπτυξη. Τέλος, οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στο θετικό εργασιακό περιβάλλον και στον διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες.

# 35%

της Gen Z συνδέουν την εργασιακή ασφάλεια με την ειλικρινή και διαφανή επικοινωνία, σε σύγκριση με περίπου 29% των Millennials και της Gen X.

## οι ευέλικτες μορφές εργασίας

αποτελούν πιο σημαντικό παράγοντα για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τη Gen Z και τους Millennials (περίπου 26%), σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές (22%).



# το ζήτημα της διατήρησης των εργαζομένων παραμένει στο προσκήνιο, καθώς το μη ικανοποιητικό πακέτο παροχών και αποδοχών, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ανισότητα στο σύστημα ανταμοιβών συνεχίζουν να αποτελούν τους βασικούς λόγους αποχώρησής τους.

## 38%

των Millennials θα εξέταζαν το ενδεχόμενο να αλλάξουν εργασία λόγω έλλειψης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σε σύγκριση με το 31% της γενιάς Gen Z.

## 26%

της γενιάς Gen Z αναμένεται να αλλάξει εργασία, σε σύγκριση με το 21% των Millennials και το 14% της Gen X.

Το ποσοστό των εργαζομένων που σχεδιάζει να αλλάξει εργασία, καθώς και εκείνων που άλλαξαν εργοδότη, παρουσιάζει μείωση στην Ελλάδα σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Παρόλα αυτά, ο αριθμός όσων σκέφτονται να αλλάξουν εργασία παραμένει υψηλότερος από τον αριθμό εκείνων που τελικά προχώρησαν σε αλλαγή κατά το τελευταίο εξάμηνο (21% έναντι 13%). Η διαφορά αυτή δείχνει ότι το ζήτημα της διατήρησης των εργαζομένων παραμένει στο προσκήνιο, ακόμη και αν λιγότερα talenta μετακινούνται ενεργά. Αυτή η απόκλιση υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να εξετάσουν το ενδεχόμενο να φύγουν, όταν οι τρέχοντες εργοδότες δεν καλύπτουν τις βασικές τους προσδοκίες.

Το μη ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών αποτελεί τον κύριο λόγο της πρόθεσης αποχώρησης των εργαζομένων στην Ελλάδα, ενώ ταυτόχρονα συγκεντρώνει και τη χαμηλότερη βαθμολογία στις παροχές των εργοδοτών, γεγονός που υπογραμμίζει τον κρίσιμο ρόλο του ανταγωνιστικού πακέτου αποδοχών στη διατήρηση των talentων. Μια παρόμοια απόκλιση παρατηρείται και στην επαγγελματική εξέλιξη, η οποία αξιολογείται ως πολύ σημαντική, αλλά υστερεί ως προς το τι προσφέρουν τελικά οι εργοδότες. Παράλληλα, το εργασιακό περιβάλλον και οι ίσες ευκαιρίες μπορούν επίσης να πυροδοτήσουν την πρόθεση για αλλαγή εργασίας, παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζονται ως σχετικά πλεονεκτήματα των εταιρειών. Αυτό φανερώνει ότι οι εν λόγω παράγοντες αποτελούν θεμελιώδη προαπαιτούμενα της εργασίας, όπου ακόμη και ανεπαίσθητες αποκλίσεις είναι ικανές να εντείνουν δυσανάλογα την πιθανότητα αποχώρησης, με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες και τα μεγαλύτερα σε ηλικία talenta.

Οι αποκλίσεις ανάμεσα στις γενιές φανερώνουν διαφορετικά κριτήρια επιλογής. Οι μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες, με έμφαση στη Gen X, οδηγούνται στην αλλαγή εργασίας κυρίως λόγω του μη ικανοποιητικού πακέτου αποδοχών (69%), του κακού εργασιακού περιβάλλοντος (52%) και της ανισότητας στο σύστημα ανταμοιβών (47%). Αντίθετα, η Gen Z δίνει συγκριτικά μεγαλύτερη έμφαση στην έλλειψη ευκαιριών εξέλιξης (38%). Οι Millennials, με τη σειρά τους, αναδεικνύουν ως βασικότερο ζήτημα την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (39%), γεγονός που επιβεβαιώνει ότι οι ανάγκες μεταβάλλονται ανάλογα με το στάδιο της επαγγελματικής τους πορείας. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στους περισσότερους λόγους αλλαγής εργασίας, σε αντίθεση με τους άνδρες που ιεραρχούν ελαφρώς ψηλότερα την επαγγελματική τους εξέλιξη.

# οι ιστοσελίδες αγγελιών αποτελούν την κύρια πηγή για αναζήτηση εργασίας, όμως οι προσωπικές επαφές είναι αυτές που οδηγούν σε επιτυχημένες προσλήψεις

## 41%

των ανδρών βρίσκουν εργασία μέσω προσωπικών επαφών, σε σύγκριση με το 31% των γυναικών.

## μέσα κοινωνικής δικτύωσης

χρησιμοποιούνται συχνότερα από τις γυναίκες για την αναζήτηση εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες (50% έναντι 38%).

Κατά την αναζήτηση νέων ευκαιριών, τα talέντα στην Ελλάδα βασίζονται σε μια ευρεία γκάμα ψηφιακών και προσωπικών επιλογών, με κυριότερες τις ιστοσελίδες αγγελιών, τις προσωπικές επαφές και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Το LinkedIn και το Google for Jobs διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο, ενώ άλλα κανάλια χρησιμοποιούνται λιγότερο συχνά. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα περισσότερα ψηφιακά κανάλια εμφανίζουν παρόμοια ποσοστά επιτυχίας στην εύρεση εργασίας. Αντίθετα, οι προσωπικές επαφές ξεχωρίζουν ως η πιο αποτελεσματική πηγή, καθώς περισσότεροι από έναν στους τρεις βρίσκουν εργασία με αυτόν τον τρόπο, υπογραμμίζοντας τη σταθερή αξία των προσωπικών επαφών/συστάσεων στην ελληνική αγορά εργασίας.

Οι Millennials και η Gen X προτιμούν κυρίως τις ιστοσελίδες αγγελιών, ενώ οι παλαιότερες γενιές βασίζονται περισσότερο στις προσωπικές επαφές. Αντίθετα, η Gen Z υιοθετεί μια ξεκάθαρα ψηφιακή προσέγγιση, κάνοντας εντονότερη χρήση του Google for Jobs (49% έναντι 34% των Millennials και 24% της Gen X) και του LinkedIn (46% έναντι 42% και 35% αντίστοιχα). Αυτό δείχνει ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι στρέφονται περισσότερο στις πλατφόρμες για την αναζήτηση εργασίας.

Η αναζήτηση εργασίας στην Ελλάδα συνδυάζει τόσο την έντονη χρήση των ψηφιακών πλατφορμών όσο και της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης. Ενώ οι ιστοσελίδες αγγελιών, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην επιτυχή εύρεση εργασίας, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, και ειδικά το Facebook και το Instagram, παρουσιάζουν τον υψηλότερο όγκο δραστηριότητας, από την αναζήτηση μέχρι την κάλυψη θέσεων. Παράλληλα, η διά ζώσης επαφή παραμένει ιδιαίτερα σημαντική σε όλη τη διαδικασία, καθώς η πλειονότητα των talέντων προσδοκά προσωπική επικοινωνία τόσο κατά την εύρεση ευκαιριών όσο και στο στάδιο της αίτησης, επιβεβαιώνοντας την αξία της ανθρώπινης επαφής στην ελληνική αγορά εργασίας.

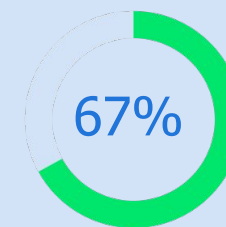
# ειδικότητες.

οι προσδοκίες και η εμπειρία ανά ειδικότητα συμβαδίζουν με τις γενικές τάσεις, παρουσιάζοντας ελάχιστες μόνο διαφοροποιήσεις.

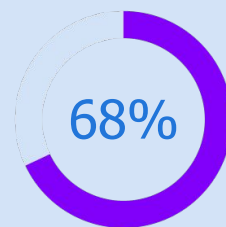
Σε όλες τις ειδικότητες, οι βασικές προσδοκίες παραμένουν σε μεγάλο βαθμό σταθερές, με μικρές μόνο διαφοροποιήσεις στην ιεράρχηση. Οι εργαζόμενοι σε digital και operational ρόλους δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών και παροχών (περίπου 71%) παρά στο ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον (περίπου 65%), παράλληλα οι εργαζόμενοι σε professional ρόλους ταυτίζονται σχεδόν πλήρως με τις γενικές προσδοκίες της αγοράς. Η αξιολόγηση των τρεχόντων εργοδοτών αντικατοπτρίζει σε γενικές γραμμές αυτή την εικόνα: οι εκτιμήσεις των εργαζομένων σε professional ρόλους ταυτίζονται σχεδόν με τα συνολικά αποτελέσματα, οι εργαζόμενοι σε digital ρόλους συνεχίζουν να ιεραρχούν ψηλά τους δύο κορυφαίους παράγοντες δίνοντας επιπλέον έμφαση στο περιβάλλον εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι σε operational ρόλους εκτιμούν ιδιαίτερα τις ίσες ευκαιρίες, τοποθετώντας τις πάνω από τη φήμη της εταιρείας και το ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας.

Όλες οι ειδικότητες συμφωνούν επίσης ως προς τους κύριους παράγοντες της ασφάλειας στην εργασία και της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με μία αξιοσημείωτη εξαίρεση: τα ταλέντα σε digital ρόλους δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στον ελεύθερο χρόνο παρά στη διαχείριση του φόρτου εργασίας. Στις πρόσθετες παροχές οι αποκλίσεις είναι πιο ξεκάθαρες. Το συνταξιοδοτικό πλάνο και η οικονομική σταθερότητα αξιολογούνται θετικά από όλες τις ομάδες, οι διευκολύνσεις που αφορούν τις άδειες και τον ελεύθερο χρόνο ιεραρχούνται ψηλά τόσο από τους εργαζόμενους σε digital όσο και από τους εργαζόμενους σε professional ρόλους, ενώ τα ζητήματα υγείας και ευεξίας ξεχωρίζουν ως ιδιαίτερα σημαντικά για τους εργαζόμενους σε digital ρόλους.

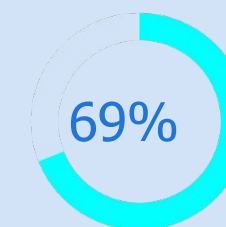
Παρά τις επιμέρους αυτές διαφορές, όλες οι ειδικότητες συμφωνούν ως προς τους κύριους λόγους αλλαγής εργασίας στην Ελλάδα: το μη ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών, το τοξικό εργασιακό περιβάλλον και η ανισότητα στο σύστημα ανταμοιβών, αν και η βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναδεικνύεται σε συγκριτικά ισχυρότερο κίνητρο για τους εργαζόμενους σε digital ρόλους. Διαφορές εντοπίζονται και στον τρόπο αναζήτησης εργασίας. Οι εργαζόμενοι σε operational ρόλους ακολουθούν ένα συνδυασμό πηγών, ενώ οι εργαζόμενοι σε professional ρόλους βασίζονται πρωτίστως στο LinkedIn, με τις ιστοσελίδες αγγελιών και τις προσωπικές επαφές να ακολουθούν.



operational



professional



digital

οι εργαζόμενοι αξιολογούν θετικά τον τρέχοντα εργοδότη τους στο κομμάτι της εργασιακής ασφάλειας.



# κύριοι παράγοντες.



## 5 κορυφαίοι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι επιλέγουν έναν εργοδότη.

Το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον αναδεικνύεται ως ο κορυφαίος παράγοντας επιλογής εργοδότη στην Ελλάδα, με τον ελκυστικό μισθό και τις παροχές να ακολουθούν στη δεύτερη θέση. Στην τρίτη θέση βρίσκεται η επαγγελματική εξέλιξη, παρουσιάζοντας ωστόσο μια ελαφρώς μεγαλύτερη απόσταση σε σχέση με το μισθό και τις παροχές. Τέλος, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι ίσες ευκαιρίες καταλαμβάνουν την τέταρτη και την πέμπτη θέση αντίστοιχα, συγκεντρώνοντας παρόμοια επίπεδα σημαντικότητας.

### ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον

70%

Το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον αναδεικνύεται ως ο σημαντικότερος παράγοντας για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Η τάση αυτή είναι εντονότερη στη Gen X (74%) και στους Millennials (70%), ενώ η Gen Z τού δίνει συγκριτικά μικρότερη έμφαση. Επίσης, οι γυναίκες αξιολογούν το ευχάριστο περιβάλλον εργασίας υψηλότερα από τους άνδρες (76% έναντι 64%).

### ελκυστικός μισθός & παροχές

67%

Ο ελκυστικός μισθός και οι παροχές καταλαμβάνουν τη δεύτερη θέση, με τη σημασία τους να αυξάνεται ανάλογα με την ηλικία, ξεκινώντας από 57% στη Gen Z, ανεβαίνοντας στο 70% στους Millennials και αγγίζοντας το 75% στις μεγαλύτερες γενιές. Οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων είναι ελάχιστες, ενώ οι προσδοκίες γύρω από το πακέτο αποδοχών και παροχών αυξάνονται επίσης όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης.

### επαγγελματική εξέλιξη

61%

Η επαγγελματική εξέλιξη αξιολογείται ελαφρώς υψηλότερα στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, με τις διαφορές μεταξύ των γενεών να παρουσιάζουν μικρές αποκλίσεις. Αντίθετα, οι αποκλίσεις με βάση το φύλο είναι πιο ξεκάθαρες, καθώς οι γυναίκες την αξιολογούν υψηλότερα σε σύγκριση με τους άνδρες (65% έναντι 58%).

### ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής

57%

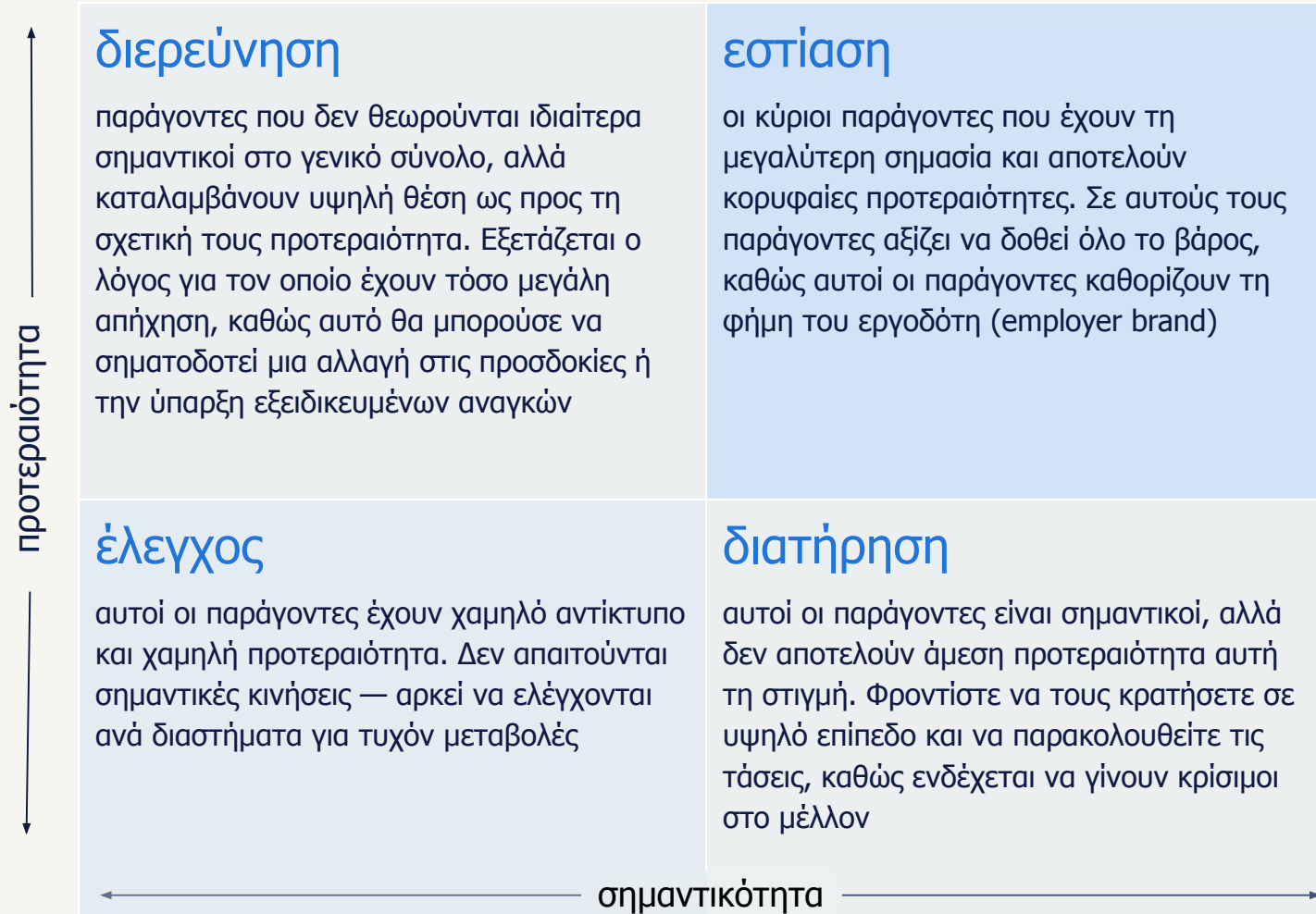
Η σημασία της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αυξάνεται ανάλογα με το στάδιο της επαγγελματικής πορείας, ξεκινώντας από το 50% στη Gen Z και αγγίζοντας το 62% στις παλαιότερες γενιές. Οι γυναίκες τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε σχέση με τους άνδρες (59% έναντι 54%). Όπως συμβαίνει και με άλλους παράγοντες, η βαρύτητα της ισορροπίας αυτής αυξάνεται παράλληλα με το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης.

### ίσες ευκαιρίες

56%

Οι ίσες ευκαιρίες κινούνται σε παρόμοιο επίπεδο με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Εμφανίζουν όμως μεγαλύτερη διακύμανση ανάμεσα στις γενιές. Ενώ η Gen Z και οι μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες τις κατατάσσουν γύρω στο 58%, οι Millennials τούς δίνουν ελαφρώς μικρότερη βαρύτητα (55%). Παράλληλα, καταγράφεται έντονο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, με τις γυναίκες να δίνουν σαφώς μεγαλύτερη έμφαση στις ίσες ευκαιρίες σε σχέση με τους άνδρες (65% έναντι 48%).

# ανάλυση της σχετικής προτεραιότητας των κύριων παραγόντων.



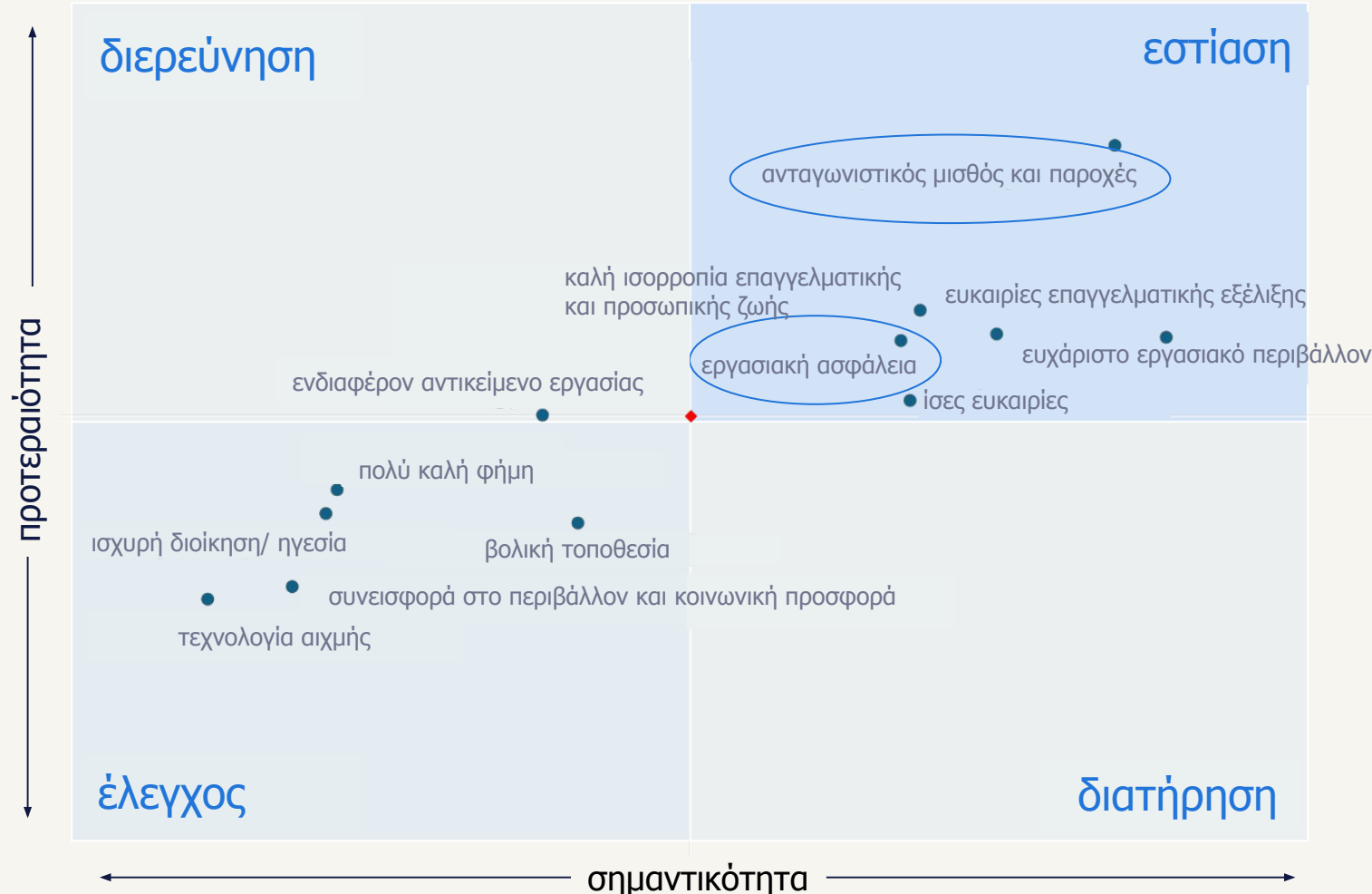
Οι παράγοντες που βρίσκονται ψηλότερα στην κατάταξη υποδεικνύουν μεγαλύτερη σημασία ή προτίμηση σε σχέση με εκείνους που βρίσκονται χαμηλότερα, αναδεικνύοντας τις σχετικές προτεραιότητες των εργαζομένων.

Ο πίνακας αποτυπώνει τόσο τη σημαντικότητα όσο και την προτεραιότητα των κριτηρίων του EVP (Employee Value Proposition). Ανάλογα με τη μεταξύ τους σχέση, κάθε παράγοντας εντάσσεται σε ένα διαφορετικό τεταρτημόριο, καθορίζοντας σαφείς και στοχευμένες στρατηγικές κινήσεις.



Ε. Με βάση τις προηγούμενες επιλογές σας, παρακαλώ κατατάξτε τους πιο σημαντικούς παράγοντες που θα ήθελε να διαθέτει ένας ιδανικός εργοδότης, κατά σειρά σπουδαιότητας.

# σχετική προτεραιότητα των κύριων παραγόντων.



Παρότι το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον παραμένει ο σημαντικότερος παράγοντας, ο ελκυστικός μισθός και οι παροχές αποτελούν τη σαφή προτεραιότητα σε περιπτώσεις ιεράρχησης αναγκών, υπογραμμίζοντας τον καθοριστικό ρόλο των αποδοχών στη διαμόρφωση της ελκυστικότητας ενός εργοδότη στην Ελλάδα.

Η επαγγελματική εξέλιξη, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι ίσες ευκαιρίες βρίσκονται όλες στον πυρήνα των βασικών σημείων εστίασης, υποδεικνύοντας ότι η ανάπτυξη, η σταθερότητα και η ισορροπία εκλαμβάνονται ως βασικά προαπαιτούμενα μιας ισχυρής εργοδοτικής φήμης και όχι στοιχεία διαφοροποίησης.

Η εργασιακή ασφάλεια κατέχει επίσης εξέχουσα θέση, καθώς κατατάσσεται ελάχιστα πιο κάτω από τις ίσες ευκαιρίες και στο ίδιο επίπεδο με το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον. Το στοιχείο αυτό τονίζει ότι, πέρα από την κουλτούρα και την καθημερινή εμπειρία, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα δίνουν μεγάλη αξία στη σταθερότητα και τη σιγουριά. Επιβεβαιώνεται έτσι ότι, παρόλο που η ασφάλεια δεν περιλαμβάνεται στην πρώτη πεντάδα, θεωρείται βασικός πυλώνας της ελκυστικότητας ενός εργοδότη.



Ε. Με βάση τις προηγούμενες επιλογές σας, παρακαλώ κατατάξτε τους πιο σημαντικούς παράγοντες που θα ήθελε να διαθέτει ένας ιδανικός εργοδότης, κατά σειρά σημαντικότητας.

# πώς αξιολογούν οι εργαζόμενοι τον τρέχοντα εργοδότη τους σε σύγκριση με τον ιδανικό;

σχεδόν δύο στους τρεις εργαζόμενους αξιολογούν θετικά τον τρέχοντα εργοδότη τους όσον αφορά την εργασιακή ασφάλεια, με τη σημαντικότητα του κριτηρίου αυτού να ενισχύεται στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες.

## αξιολόγηση τρέχοντος εργοδότη

1. εργασιακή ασφάλεια
2. ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας
3. ίσες ευκαιρίες
4. πολύ καλή φήμη
5. ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
6. ισχυρή διοίκηση/ ηγεσία
7. ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
8. βολική τοποθεσία
9. επαγγελματική εξέλιξη
10. τεχνολογία αιχμής
11. ανταπόδοση στο περιβάλλον και στην κοινωνία
12. ελκυστικός μισθός & παροχές

## προφίλ ιδανικού εργοδότη

1. ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
2. ελκυστικός μισθός & παροχές
3. επαγγελματική εξέλιξη
4. ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
5. ίσες ευκαιρίες
6. εργασιακή ασφάλεια
7. βολική τοποθεσία
8. ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας
9. πολύ καλή φήμη
10. ισχυρή διοίκηση/ ηγεσία
11. ανταπόδοση στο περιβάλλον και στην κοινωνία
12. τεχνολογία αιχμής

Ο τρέχων εργοδότης καταγράφει υψηλές επιδόσεις σε χαρακτηριστικά όπως το ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας, οι ίσες ευκαιρίες και η καλή φήμη. Ωστόσο, μια προσεκτικότερη ματιά στους πέντε κορυφαίους παράγοντες του προφίλ του τρέχοντος εργοδότη αποκαλύπτει μια σαφή αναντιστοιχία με όσα αναζητούν ιδανικά οι εργαζόμενοι.

Παρότι το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον είναι ο σημαντικότερος παράγοντας στο προφίλ του ιδανικού εργοδότη, κατατάσσεται μόλις στην πέμπτη θέση στο προφίλ του τρέχοντος εργοδότη, με σχεδόν τους μισούς μόνο εργαζόμενους να αξιολογούν θετικά την εταιρεία τους. Το χάσμα είναι ακόμη πιο έντονο στην περίπτωση του ελκυστικού μισθού και των παροχών: παρά το γεγονός ότι ο συγκεκριμένος παράγοντας κατατάσσεται δεύτερος σε σημασία συνολικά, πέφτει στη δωδέκατη θέση στο προφίλ του τρέχοντος εργοδότη, με το ποσοστό ικανοποίησης να διαμορφώνεται στο 45% και να υποχωρεί γύρω στο 39% στις παλαιότερες γενιές.

Χαμηλές επιδόσεις καταγράφει επίσης και η επαγγελματική εξέλιξη, η οποία κατατάσσεται στην ένατη θέση, ενώ η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής εμφανίζει ένα μικρότερο, αλλά εξίσου αξιοσημείωτο χάσμα.

Τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι οι εργοδότες καταγράφουν ικανοποιητικές επιδόσεις σε χαρακτηριστικά που αφορούν τη φήμη τους, αλλά υστερούν στους βασικούς παράγοντες, ιδίως στις αποδοχές και την καθημερινή εργασιακή εμπειρία, γεγονός που τελικά περιορίζει την ελκυστικότητά τους ως εργοδότες επιλογής.



ανάλυση κύριων  
παραγόντων.



# παράγοντες που ενισχύουν το αίσθημα της εργασιακής ασφάλειας.

οι αξιόπιστες αποδοχές και οι παροχές αποτελούν μακράν τον ισχυρότερο παράγοντα για την αίσθηση της εργασιακής ασφάλειας, επιβεβαιώνοντας τον κεντρικό ρόλο των ικανοποιητικών αμοιβών.

ποιοι παράγοντες συμβάλλουν καθοριστικά στην ενίσχυση του αισθήματος της εργασιακής ασφάλειας;



Ακολουθούν η αναγνώριση της απόδοσης και της ανέλιξης, αν και η σημασία τους ποικίλλει ανάμεσα στις γενιές. Οι Millennials και η Gen X δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην αναγνώριση της απόδοσης (περίπου 59%), σε σύγκριση με τη Gen Z (48%), ενώ οι παλαιότερες γενιές τοποθετούν υψηλότερα τις αξιόπιστες αποδοχές και παροχές (περίπου 83% έναντι 75%).

Η οργανωτική και οικονομική σταθερότητα, καθώς και οι δίκαιες και συνεπείς πρακτικές απασχόλησης, βρίσκονται σε παρόμοιο επίπεδο σημαντικότητας (περίπου 45%). Η οικονομική σταθερότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική για τη Gen X (49% έναντι περίπου 43% στις νεότερες γενιές), ενώ οι προσδοκίες γύρω από τις δίκαιες και συνεπείς πρακτικές κατανέμονται πιο ομοιόμορφα μεταξύ των ηλικιακών ομάδων.

Αν και λιγότερο σημαντική συνολικά, η μάθηση και η ανάπτυξη (L&D) ξεχωρίζει για τη Gen Z, η οποία δίνει αισθητά μεγαλύτερη έμφαση σε αυτήν (40%) σε σύγκριση με τους Millennials (30%) και τη Gen X (25%). Διαφορές παρατηρούνται επίσης και ως προς το φύλο: οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να προσδοκούν συνέπεια στην καταβολή του μισθού, αναγνώριση της απόδοσης και ίση μεταχείριση, ενώ οι άνδρες δίνουν ελαφρώς μεγαλύτερη σημασία στη μάθηση και την ανάπτυξη (34% έναντι 30%).

# οι σημαντικότερες πρόσθετες παροχές.

οι διευκολύνσεις που αφορούν την πολιτική αδειών και ο ελεύθερος χρόνος αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες στο πλαίσιο των πρόσθετων παροχών, ενώ ακολουθούν το πλάνο συνταξιοδότησης και η οικονομική ασφάλεια.

## η σημασία των πρόσθετων παροχών

οι διευκολύνσεις που αφορούν τις άδειες και τον ελεύθερο χρόνο

πλάνο συνταξιοδότησης και παροχές οικονομικής ασφάλειας

παροχές υγείας και ευεξίας

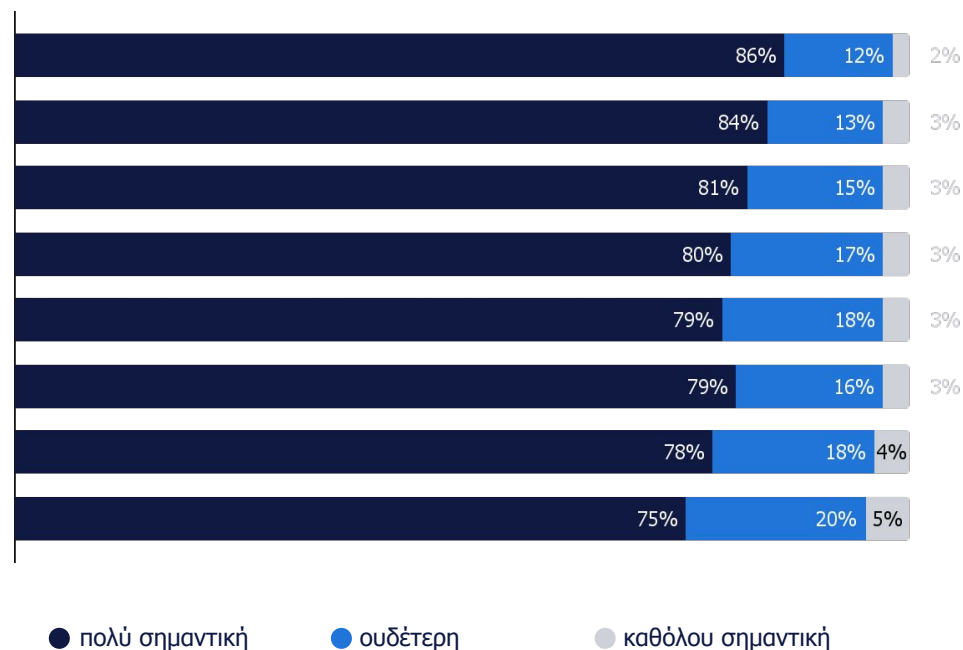
άνεση και ευκολία στον χώρο εργασίας

παροχές σταδιοδρομίας και επαγγελματικής ανάπτυξης

παροχές αναγνώρισης, επιβράβευσης και εταιρικής κουλτούρας

παροχές ευέλικτης εργασίας και ισορροπίας προσωπικής ζωής

οικογενειακή και κοινωνική υποστήριξη (υγεία της οικογένειας)



Η Gen X δίνει σταθερά τη μεγαλύτερη σημασία στις πέντε κυριότερες πρόσθετες παροχές, οι οποίες περιλαμβάνουν τις επιπλέον ημέρες αδειας και τον ελεύθερο χρόνο, την οικονομική ασφάλεια, την υγεία και ευεξία, την άνεση και ευκολία πρόσβασης στον χώρο εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη. Αντίθετα, η Gen Z τείνει να αποδίδει συγκριτικά χαμηλότερη σημασία στο σύνολο των προσφερόμενων πρόσθετων παροχών. Διαφορές παρατηρούνται επίσης και ως προς το φύλο, με τις γυναίκες γενικά να αξιολογούν τις περισσότερες πρόσθετες παροχές ως πιο σημαντικές σε σχέση με τους άνδρες.

Συνολικά, αυτό υποδηλώνει ότι οι προτάσεις αξίας εργοδότη (EVP) πρέπει να είναι πιο εξειδικευμένες ανά κοινό: οι πρόσθετες παροχές αποτελούν ισχυρότερο στοιχείο διαφοροποίησης για τα μεγαλύτερα σε ηλικία στελέχη και τις γυναίκες, ενώ τα νεότερα talenta ενδέχεται να ανταποκρίνονται περισσότερο σε προσφορές που εστιάζουν στην ανάπτυξη ή στην εμπειρία.



# παράγοντες που ενισχύουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην υποστήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το ταλέντο, με περίπου δύο στους τρεις να το αναδεικνύουν ως βασικό παράγοντα.

## ποιοι παράγοντες βελτιώνουν περισσότερο την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής;



Ακολουθούν ο διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας και οι προσδοκίες, ο ελεύθερος χρόνος, καθώς και οι ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση. Μεταξύ των γενεών, παρατηρείται πλήρης ταύτιση στην κατάταξη του ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος και του διαχειρίσιμου φόρτου εργασίας ως τον πρώτο και δεύτερο σημαντικότερο παράγοντα για το work-life balance, με τη σημασία τους να αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία.

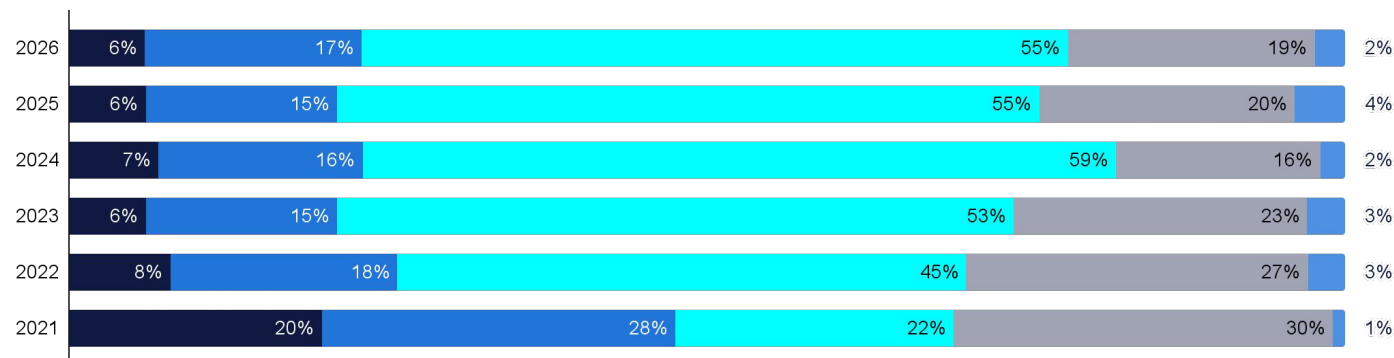
Η Gen Z ξεχωρίζει δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στον ελεύθερο χρόνο (37%) και στην προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση (36%) σε σύγκριση με τα μεγαλύτερα σε ηλικία ταλέντα, ενώ αποδίδει μικρότερη σημασία στην κοινωνική και οικογενειακή υποστήριξη σε σχέση με τους Millennials και τη Gen X (25% έναντι περίπου 29%).

Μικρές διαφορές παρατηρούνται επίσης και ως προς το φύλο: το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον και ο διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας έχουν μεγαλύτερη βαρύτητα για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες (68% έναντι 65% και 45% έναντι 42%, αντίστοιχα).

# τάσεις στην εξ αποστάσεως εργασία.

η υβριδική εργασία στην Ελλάδα διατηρεί μια σταθερή τάση τα τελευταία τέσσερα χρόνια, έχοντας υιοθετηθεί από έναν στους πέντε Έλληνες εργαζομένους.

εργάζεστε αυτή την περίοδο εξ αποστάσεως / από το σπίτι;



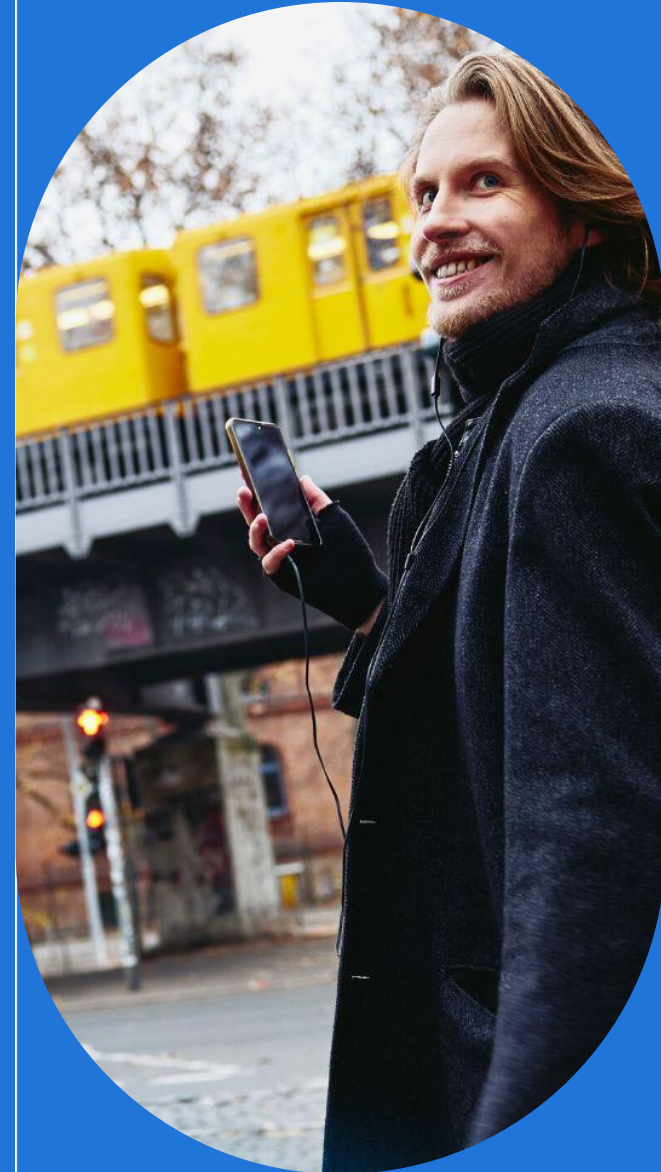
- ναι (αποκλειστικά)
- ναι (μερικώς / υβριδικά)
- όχι
- αδύνατον να εργαστώ εξ αποστάσεως
- είναι εφικτό, αλλά ο εργοδότης δεν το επιτρέπει

Περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (55%), ποσοστό που οφείλεται κυρίως στους Millennials (56%) και τη Gen Z (59%).

Οι νεότερες γενιές είναι πιο πιθανό να εργάζονται πλήρως ή εν μέρει από το σπίτι (περίπου 25%). Παράλληλα, η Gen Z παρουσιάζει τις περισσότερες πιθανότητες να μην μπορεί να εργαστεί εξ αποστάσεως λόγω των απαιτήσεων του ρόλου ή της οργανωτικής δομής (26% έναντι 25% των Millennials και 20% της Gen X). Αυτό υποδηλώνει ότι όταν η GenZ έχει τη δυνατότητα να εργαστεί εξ αποστάσεως, τείνει να την αξιοποιεί· παρ' όλα αυτά, λόγω της φύσης της εργασίας ή της θέσης τους, οι ευκαιρίες τους για τηλεργασία είναι εξ αρχής περιορισμένες.

Οι άνδρες συναντούν ελαφρώς λιγότερους περιορισμούς σε σχέση με τις γυναίκες ως προς την εξ αποστάσεως εργασία λόγω του ρόλου τους ή της πολιτικής της εταιρείας (21% έναντι 25%), αν και είναι ελαφρώς πιο πιθανό να κατέχουν θέσεις που απαιτούν φυσική παρουσία (23% έναντι 21%).

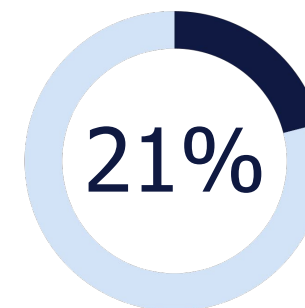
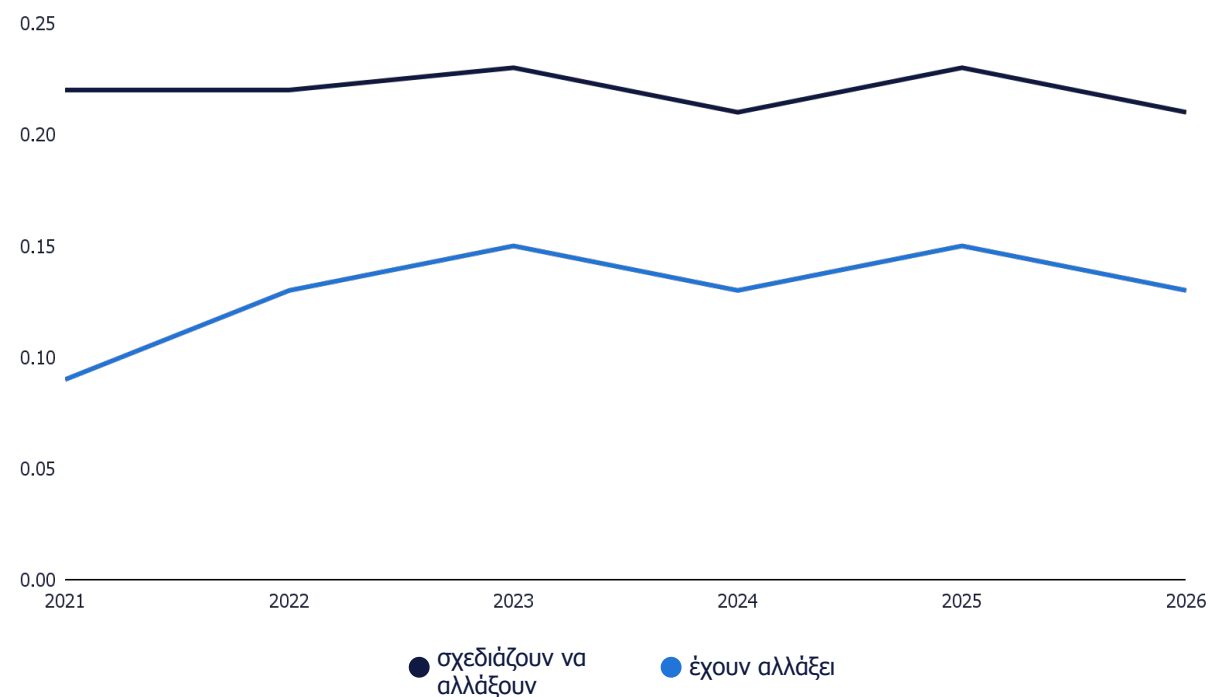
η αλλαγή εργασιακού  
περιβάλλοντος στο  
επίκεντρο.



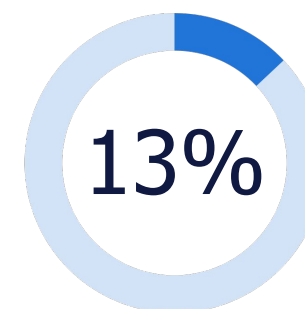
# η εξέλιξη της κινητικότητας των εργαζομένων διαχρονικά.

η αλλαγή εργασίας παρουσίασε κάμψη σε σχέση με το προηγούμενο έτος, αν και η πρόθεση αποχώρησης παραμένει αισθητά υψηλότερη από τις πραγματικές μετακινήσεις σε νέες θέσεις εργασίας κατά το τελευταίο εξάμηνο.

## άλλαξαν εργοδότη μέσα στο τελευταίο εξάμηνο



σχεδιάζουν να αλλάξουν  
εργασία εντός του  
πρώτου εξαμήνου του  
2026



άλλαξαν εργοδότη κατά  
το τελευταίο εξάμηνο  
του 2025



# ποιοι είναι οι σημαντικότεροι λόγοι αποχώρησης από μια εργασία;

το μη ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών αναδεικνύεται ως ο κύριος παράγοντας αποχώρησης των εργαζομένων.

## λόγοι αποχώρησης



Το τοξικό εργασιακό περιβάλλον και η αντίληψη περί έλλειψης δίκαιης ανταμοιβής ακολουθούν ως δευτερεύοντες παράγοντες πρόθεσης αποχώρησης, υποδεικνύοντας ότι τόσο η εμπειρία στον χώρο εργασίας όσο και η ίση μεταχείριση παίζουν σημαντικό ρόλο στη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό από τους άνδρες να αναφέρουν την άνιση ανταμοιβή (47% έναντι 40%) και τις μη ικανοποιητικές αποδοχές (67% έναντι 60%) ως λόγους αποχώρησης, ενώ οι άνδρες επισημαίνουν συχνότερα τις περιορισμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (38% έναντι 33%).

Οι γενεαλογικές διαφορές είναι επίσης εμφανείς. Το εργασιακό κλίμα αποτελεί ισχυρότερο κίνητρο αποχώρησης για τις μεγαλύτερες γενιές (περίπου 52%) σε σύγκριση με τις νεότερες (περίπου 45%), ενώ η ανισότητα στο σύστημα ανταμοιβών επηρεάζει ιδιαίτερα τη Gen X (47% έναντι ~42%). Επιπλέον, οι Millennials και η Gen X δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (περίπου 37%) σε σχέση με τη Gen Z (31%) και τους Boomers (19%).



# πώς συνδέεται αυτό με την τρέχουσα κατάσταση;

οι πέντε κυριότεροι λόγοι αποχώρησης από έναν εργοδότη στην Ελλάδα αντιστοιχούν σε γενικές γραμμές στους τομείς με τη χαμηλότερη βαθμολογία στην αξιολόγηση του τρέχοντος εργοδότη.

## λόγοι αποχώρησης

1. μη ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών
2. τοξικό εργασιακό περιβάλλον
3. ανισότητα στο σύστημα ανταμοιβών
4. έλλειψη ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης
5. ανάγκη για βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
6. έλλειψη ενδιαφέροντος για το αντικείμενο εργασίας
7. ανησυχία απώλειας της θέσης εργασίας
8. αδύναμη σχέση με τη διοίκηση
9. δυσκολία πρόσβασης στον χώρο εργασίας
10. αρνητική φήμη
11. έλλειψη επενδύσεων στην τεχνολογία και την καινοτομία
12. έλλειψη εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

## αξιολόγηση του τρέχοντος εργοδότη.

1. εργασιακή ασφάλεια
2. ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας
3. ίσες ευκαιρίες
4. πολύ καλή φήμη
5. ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
6. ισχυρή διοίκηση / ηγεσία
7. ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
8. εύκολη πρόσβαση στον χώρο εργασίας
9. επαγγελματική εξέλιξη
10. τεχνολογία αιχμής
11. κοινωνική και περιβαλλοντική συνεισφορά
12. μισθός και παροχές

Το μη ικανοποιητικό πακέτο αποδοχών ξεχωρίζει τόσο ως ο κύριος λόγος αποχώρησης όσο και ως η παράμετρος με τη χαμηλότερη βαθμολογία στο προφίλ του τωρινού εργοδότη. Μια παρόμοια απόκλιση παρατηρείται και στην επαγγελματική εξέλιξη, η οποία κατατάσσεται τέταρτη σε σημασία αλλά μόλις ένατη στην απόδοση του τωρινού εργοδότη, αναδεικνύοντας κρίσιμα σημεία πίεσης στην προσφορά των εργοδοτών.

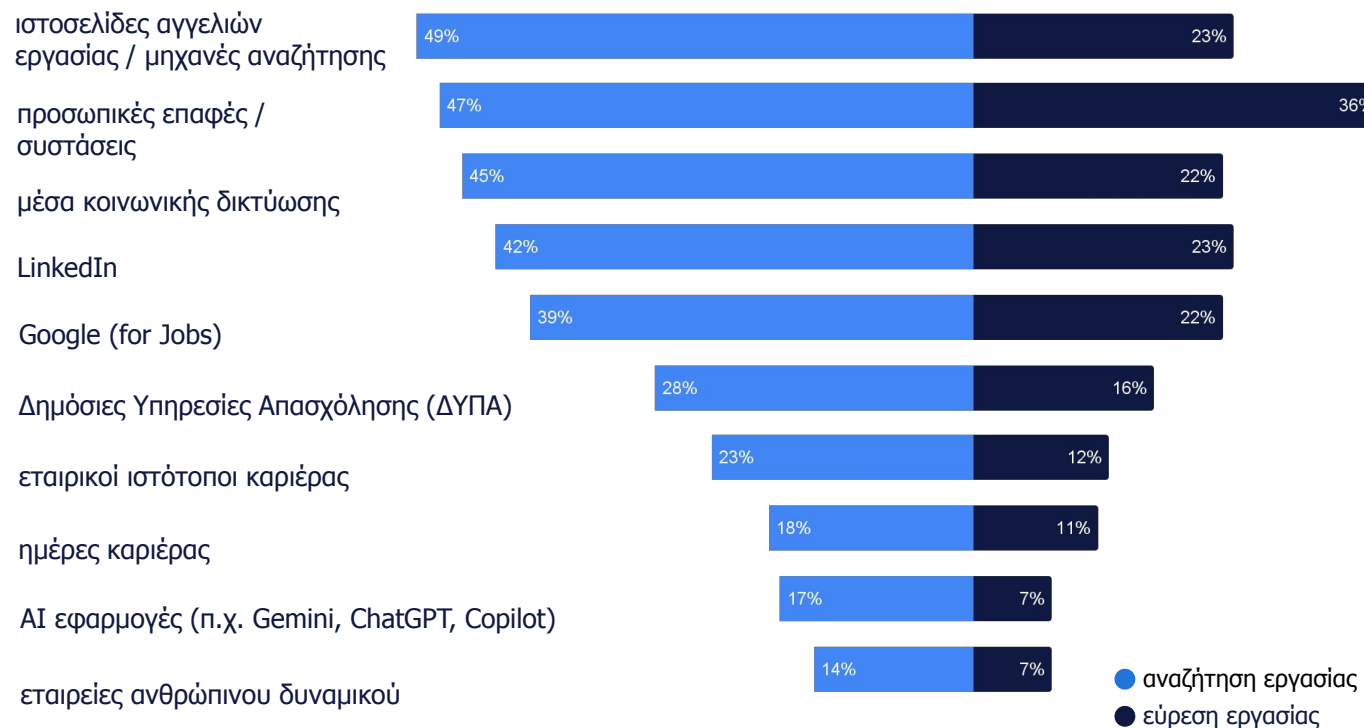
Παράλληλα, το εργασιακό περιβάλλον και οι ανταμοιβές αναδεικνύονται ως ο δεύτερος και τρίτος συχνότερος λόγος αποχώρησης (47% και 43% αντίστοιχα), παρόλο που περιλαμβάνονται στα πέντε ισχυρότερα χαρακτηριστικά των τωρινών εργοδοτών και στις κορυφαίες προσδοκίες από έναν ιδανικό εργοδότη. Αυτό υποδηλώνει ότι οι παράγοντες αυτοί λειτουργούν ως θεμελιώδεις βάσεις της απασχόλησης: ακόμη και όταν οι γενικές εντυπώσεις είναι θετικές, η μη ανταπόκριση στις προσδοκίες μπορεί να αυξήσει δυσανάλογα τον κίνδυνο απώλειας ταλέντων.



# πηγές που χρησιμοποιούνται για την εύρεση νέων ευκαιριών.

οι ιστοσελίδες αγγελιών εργασίας (job boards) αποτελούν την κύρια οδό για την αναζήτηση εργασίας. ωστόσο, οι προσωπικές επαφές/συστάσεις είναι η πιο αποτελεσματική πηγή για την εύρεση εργασίας.

## πηγές για ευκαιρίες εργασίας



Ακολουθούν οι προσωπικές επαφές, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, το LinkedIn και το Google for Jobs. Αξιοσημείωτο είναι ότι τα ποσοστά μετατροπής (conversion rates) είναι παρόμοια σε όλα αυτά τα κανάλια, με μια σαφή εξαίρεση: οι προσωπικές επαφές ξεχωρίζουν ως η πιο αποτελεσματική οδός για την απασχόληση, καθώς περισσότεροι από ένας στους τρεις βρίσκουν εργασία με αυτόν τον τρόπο. Αυτό υπογραμμίζει τη συνεχή σημασία των προσωπικών δικτύων και της "από στόμα σε στόμα" σύστασης για τη μετατροπή της αναζήτησης σε πραγματική πρόσληψη στην Ελλάδα.

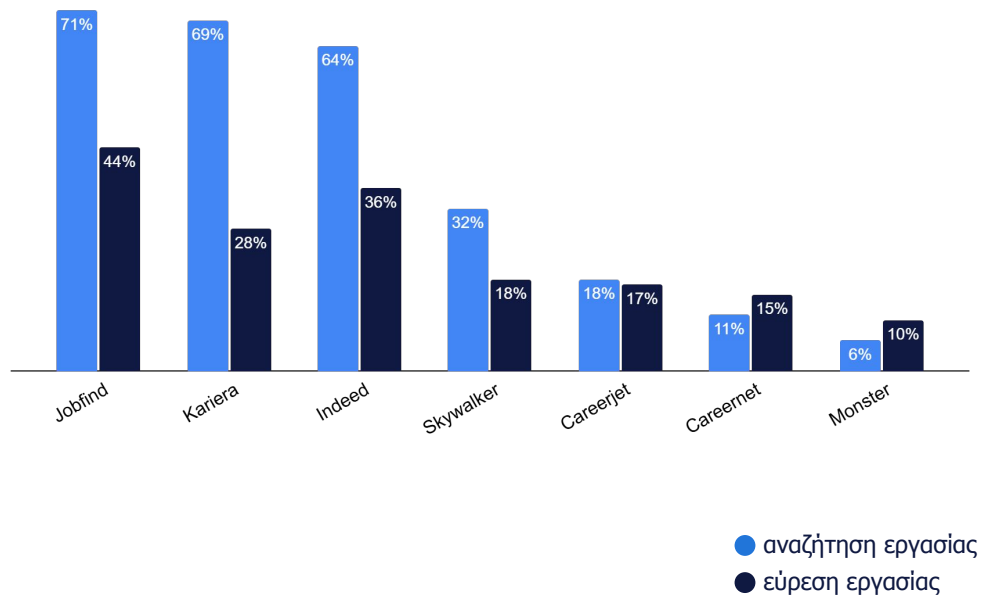
Τα πρότυπα χρήσης διαφέρουν ανά γενιά. Οι ιστοσελίδες αγγελιών χρησιμοποιούνται περισσότερο από τους Millennials και τη Gen X σε σύγκριση με τη Gen Z (περίπου 51% έναντι 45%), ενώ οι προσωπικές επαφές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τις παλαιότερες γενιές (περίπου 60% έναντι ~45%). Αντίθετα, η Gen Z βασίζεται πολύ περισσότερο στα ψηφιακά κανάλια, όπως το Google for Jobs (49% έναντι 34% των Millennials και 24% της Gen X) και το LinkedIn (46% έναντι 42% και 35% αντίστοιχα).



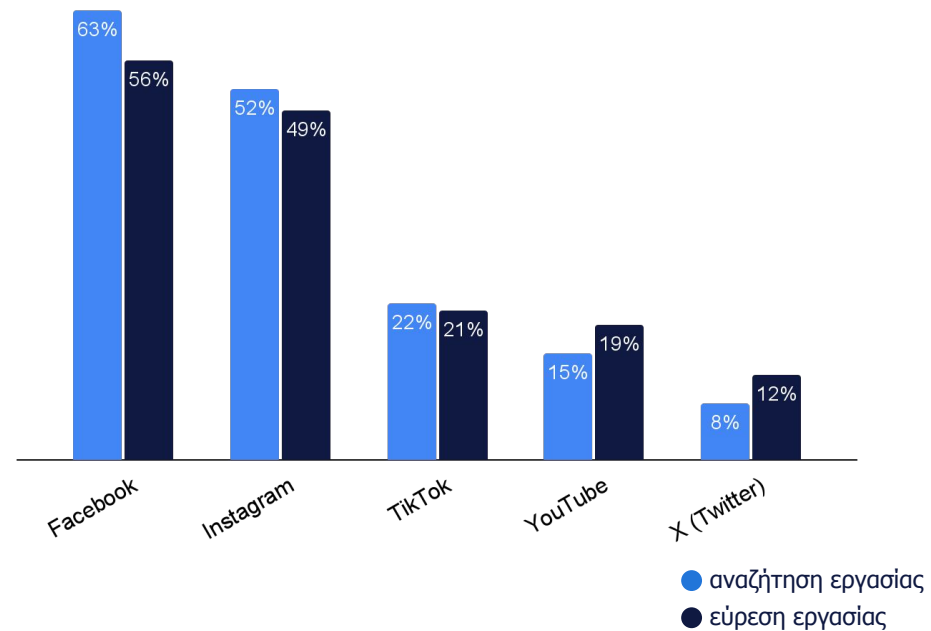
# πλατφόρμες εύρεσης εργασίας και μέσα κοινωνικής δικτύωσης που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της αναζήτησης εργασίας.

το Jobfind, το Kariera και το Indeed ξεχωρίζουν ανάμεσα στις πλατφόρμες εύρεσης εργασίας, αποτελώντας παράλληλα τα μέσα όπου οι περισσότεροι βρίσκουν τελικά εργασία. Την ίδια στιγμή, το Facebook και το Instagram παρουσιάζουν τα υψηλότερα επίπεδα τόσο δραστηριότητας για αναζήτηση όσο και επιτυχούς εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα.

### πλατφόρμες εύρεσης εργασίας



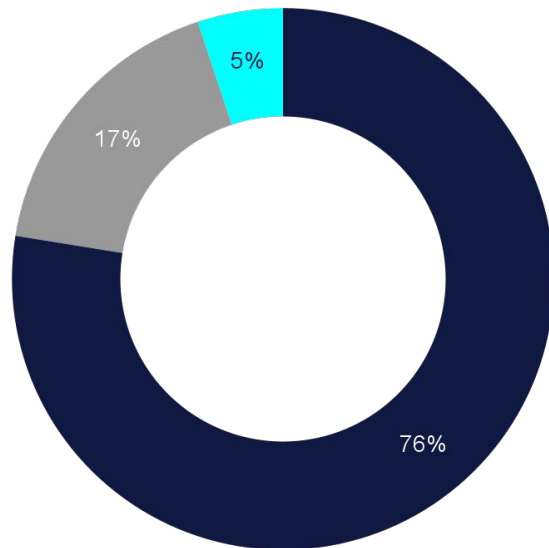
### μέσα κοινωνικής δικτύωσης



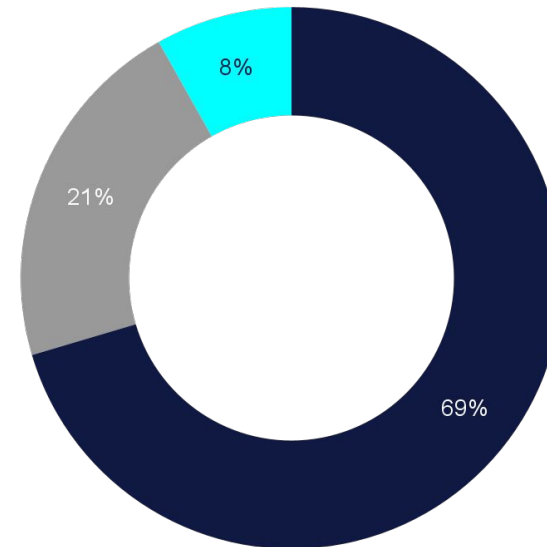
## η αξία της δια ζώσης επικοινωνίας.

η προσωπική επαφή διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας στην Ελλάδα: περίπου τρεις στους τέσσερις υποψηφίους τη θεωρούν σημαντική όταν αναζητούν νέες ευκαιρίες. Παρόλο που το ποσοστό αυτό μειώνεται ελαφρώς κατά το στάδιο της αίτησης, παραμένει σε υψηλά επίπεδα, με επτά στους δέκα να εξακολουθούν να επιζητούν την ανθρώπινη επικοινωνία.

κατά την αναζήτηση θέσης εργασίας



κατά την υποβολή αιτήσεων



- (πολύ) σημαντικό
- ουδέτερο
- καθόλου σημαντικό

ΟΙ ΠΙΟ ΕΛΚΥΣΤΙΚΟΙ  
ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.



# τα top 3 κριτήρια που καθορίζουν το EVP των top 10 εταιρειών στην Ελλάδα.

οι κορυφαίοι εργοδότες στην Ελλάδα καθορίζονται από την τεχνολογία, την ισχυρή ηγεσία και την καλή φήμη — χαρακτηριστικά τα οποία τα ταλέντα συνδέουν με τις θεμελιώδεις αξίες της επαγγελματικής εξέλιξης, της σωστής διοίκησης και της αξιοπιστίας.

οι κορυφαίοι εργοδότες	1	2	3
1. Παπαστράτος	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	πολύ καλή φήμη	ελκυστικός μισθός και παροχές
2. Ωνάσειο Καρδιοχειρουργικό Κέντρο	τεχνολογία αιχμής	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	πολύ καλή φήμη
3. DEMO Φαρμακευτική	τεχνολογία αιχμής	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	ίσες ευκαιρίες
4. Kaizen Gaming	τεχνολογία αιχμής	ίσες ευκαιρίες	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία
5. ELPEN Φαρμακευτική	τεχνολογία αιχμής	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια
6. Vianex Φαρμακευτική	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	τεχνολογία αιχμής	πολύ καλή φήμη
7. ION A.E.	πολύ καλή φήμη	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
8. LAMPSA Hotels (Grand Bretagne, King George)	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	πολύ καλή φήμη	ενδιαφέρον αντικείμενο εργασίας
9. Τράπεζα της Ελλάδος	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια	ελκυστικός μισθός και παροχές
10. ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ	πολύ καλή φήμη	ισχυρή διοίκηση / ηγεσία	εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια



Ε. Με βάση την εικόνα που έχετε για τους παρακάτω εργοδότες, σε ποιο βαθμό θα θέλατε να εργαστείτε για αυτούς;  
Ε. Στη συνέχεια θα δείτε μια σειρά από δηλώσεις. Παρακαλούμε να αξιολογήσετε κάθε έναν από τους ακόλουθους εργοδότες σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5 για καθεμία από αυτές τις δηλώσεις.

σχετικά με  
την έρευνα.



# 34 αγορές συμμετείχαν στην έρευνα, καλύπτοντας πάνω από το 75% της παγκόσμιας οικονομίας.



αργεντινή  
αυστραλία  
αυστρία  
βέλγιο  
βραζιλία  
καναδάς  
δανία

χιλή  
κίνα  
τσεχία  
γαλλία  
γερμανία  
ελλάδα  
χονγκ κονγκ SAR

ουγγαρία  
ινδία  
ιταλία  
ιαπωνία  
λουξεμβούργο  
μαλαισία  
μεξικό

ολλανδία  
νέα ζηλανδία  
νορβηγία  
πολωνία  
πορτογαλία  
ρουμανία  
σιγκαπούρη

ισπανία  
σουηδία  
ελβετία  
ηνωμένο βασίλειο  
ηνωμένες πολιτείες  
ουρουγουάη

## δείγμα

- ηλικία 18 - 67
- αντιπροσωπευτικό για το φύλο
- υπερεκπροσώπηση ατόμων ηλικίας 25 - 44
- αποτελείται από φοιτητές, εργαζόμενους και ανέργους

## έρευνα

- διαδικτυακές συνεντεύξεις
- ιανουάριος 2026

## διάρκεια της συνέντευξης

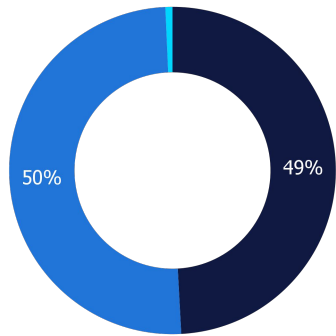
- 14 λεπτά

## δείγμα χώρας

- Ελλάδα, 3571

# σύνθεση του δείγματος στην Ελλάδα. κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία, εκπαίδευση, περιοχή.

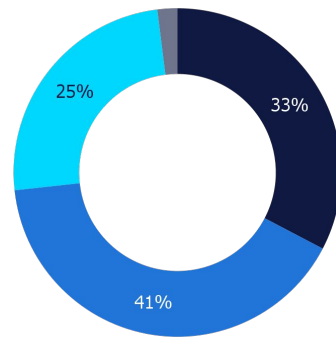
## φύλο



- άνδρας
- γυναίκα
- άλλο\*

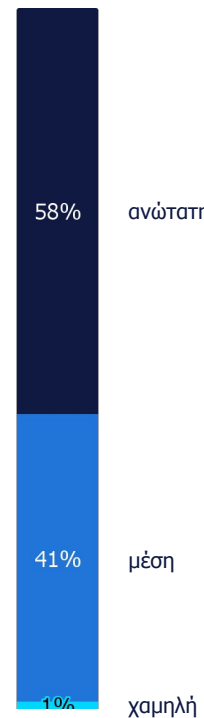
\* η επιλογή 'άλλο' αφορά σε όλα τα υπόλοιπα κοινωνικά φύλα και άτομα που προτιμούν να μην απαντήσουν στην ερώτηση.

## ηλικία

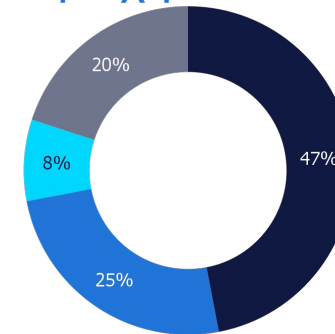


- Gen Z (1997-2012)
- Millennials (1981-1996)
- Gen X (1965-1980)
- Baby boomers (1946-1964)

## εκπαίδευση



## περιοχή



- αττική
- μακεδονία & θράκη
- ελληνικά νησιά
- υπόλοιπη Ελλάδα

ευχαριστούμε.



partner for talent.