

# Καριέρα & Γενιά Υ

Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών & Kariera.gr

Δρ Ειρήνη Νικάνδρου & Δρ Λήδα Παναγιωτοπούλου  
Επίκουρες Καθηγήτριες

# Καριέρα και Γενιά Υ

Γεννημένοι την περίοδο 1980-2000 η Γενιά Υ ή Millennials είναι σήμερα η μεγαλύτερη γενιά στον κόσμο. Σύμφωνα με το πρόσφατο άρθρο των Rigoni & Adkins (2016)<sup>1</sup>, τα άτομα της Γενιάς Υ είναι τα λιγότερο «δεσμευμένα» με τις εργασίες τους, έτοιμα να παραιτηθούν για να βρουν μια εργασία που ταιριάζει καλύτερα με τις προσωπικές τους ανάγκες και τους στόχους ζωής που έχουν θέσει. Αυτό αποτελεί πρόκληση για τις εταιρίες που χρειάζεται να κατανοήσουν τους παράγοντες που κάνουν ελκυστική την εργασία και την εταιρία στους Millennials. Στην Ελλάδα της κρίσης και της υψηλής ανεργίας ποιά είναι τα χαρακτηριστικά που οι νέοι της Γενιάς Υ αναζητούν από την εργασία και την καριέρα τους;

Τα τελευταία στοιχεία της EUROSTAT σχετικά με την ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) δείχνουν ότι το ποσοστό της στην Ευρωζώνη αγγίζει το 10,4%, εμφανίζοντας πτώση κατά μια ποσοστιαία μονάδα σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2014<sup>2</sup>. Η Ελλάδα, με ποσοστό 24,5%, εξακολουθεί να είναι η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ, ενώ για τους νέους το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 48,6%. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν μια μικρή πτώση στα ποσοστά της ανεργίας σε σχέση με τις αντίστοιχες τιμές του 2014 (26% και 51,1% αντίστοιχα)<sup>3</sup>.

Για τρίτη συνεχόμενη χρονιά, σε ένα δείγμα 5208 νέων, ηλικίας 18-35 ετών, φοιτητών και αποφοίτων ΑΕΙ/ΑΤΕΙ απ' όλη την Ελλάδα, η έρευνα αναλύει τις στάσεις που έχουν οι νέοι στην Ελλάδα ως προς την καριέρα τους και τί είναι σημαντικό γι'

---

<sup>1</sup> Rigoni, B., & Adkins, A. (2016), "What Millennials want from a new job". *Harvard Business Review*, May.

<sup>2</sup> <http://www.europarl.gr/el/news-events/news/2016/feb2016/feb20161.html>

<sup>3</sup> Πηγή ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

αυτούς όταν σχεδιάζουν και προγραμματίζουν την εργασιακή τους ζωή. Το 2016 η έρευνα εμπλουτίστηκε με μία ενότητα που μελετά την επίδραση της κρίσης στην καριέρα των νέων.

Επιστημονικές υπεύθυνες για την έρευνα αυτή, η οποία διενεργείται από το Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Τμήματος Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών με την υποστήριξη της εταιρίας *kariera.gr*, είναι οι Επίκουρες Καθηγήτριες του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, κκ Ειρήνη Νικάνδρου και Λήδα Παναγιωτοπούλου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν οργανωθεί σε τρεις κύριες περιοχές ενδιαφέροντος:

- 1<sup>ο</sup>. Στους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη/εταιρίας.
- 2<sup>ο</sup>. Στην επίδραση της οικονομικής κρίσης στην καριέρα τους.
- 3<sup>ο</sup>. Στις στάσεις και τον προσανατολισμό που έχουν σχετικά με την επιλογή της καριέρα τους.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε τη μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της έρευνας.

## **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Για τους σκοπούς της έρευνας σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο το οποίο βασίστηκε στην υπάρχουσα επιστημονική βιβλιογραφία πάνω στη Γενιά Y και την καριέρα. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε 4 ενότητες. Στην 1<sup>η</sup> ενότητα ζητούνται δημογραφικά στοιχεία του ερωτώμενου (φύλο, ηλικία, επίπεδο φοίτησης). Στη 2<sup>η</sup> ενότητα εξετάζεται το προφίλ των εταιριών (ιδιοκτησιακό καθεστώς, χώρα προέλευσης εταιρίας, μέγεθος, κλάδος) που επιθυμούν να απασχοληθούν οι ερωτώμενοι και

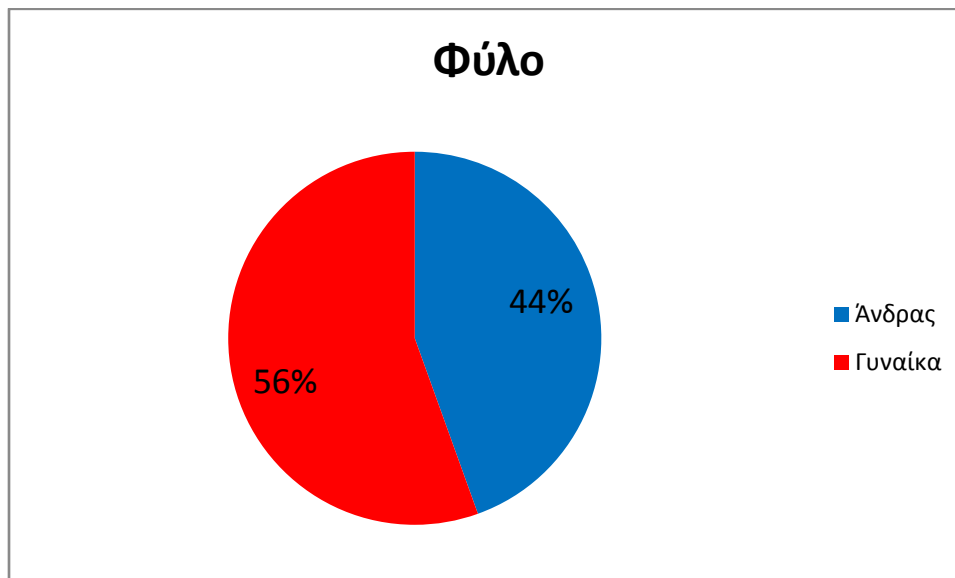
αξιολογούν τα χαρακτηριστικά που επιθυμούν να έχει η εργασία και η επιχείρηση στην οποία εργάζονται ή θα εργασθούν στο μέλλον. Στην 3<sup>η</sup> ενότητα εξετάζεται η επίδραση της οικονομικής κρίσης στην καριέρα των νέων, τις αμοιβές και τις θέσεις εργασίας. Τέλος, εξετάζονται οι στάσεις των νέων ως προς την καριέρα τους και οι επιλογές καριέρας που κάνουν.

### **Δείγμα**

Η έρευνα αυτή διεξήχθη το χρονικό διάστημα Μαρτίου - Απριλίου 2016, με χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Το δείγμα μας αποτελείται από 5208 φοιτητές ΑΕΙ/ΑΤΕΙ σε όλη την Ελλάδα.

Για την ανάλυση των στοιχείων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο spss. Το Φύλο, η Εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο Φοίτησης, Επίπεδο Σπουδών) είναι τα στοιχεία που περιγράφουν το δείγμα μας.

Στο πιο κάτω Γράφημα 1 παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος ως προς το **φύλο**. Το 56% του δείγματός μας είναι γυναίκες και το 44% άνδρες.

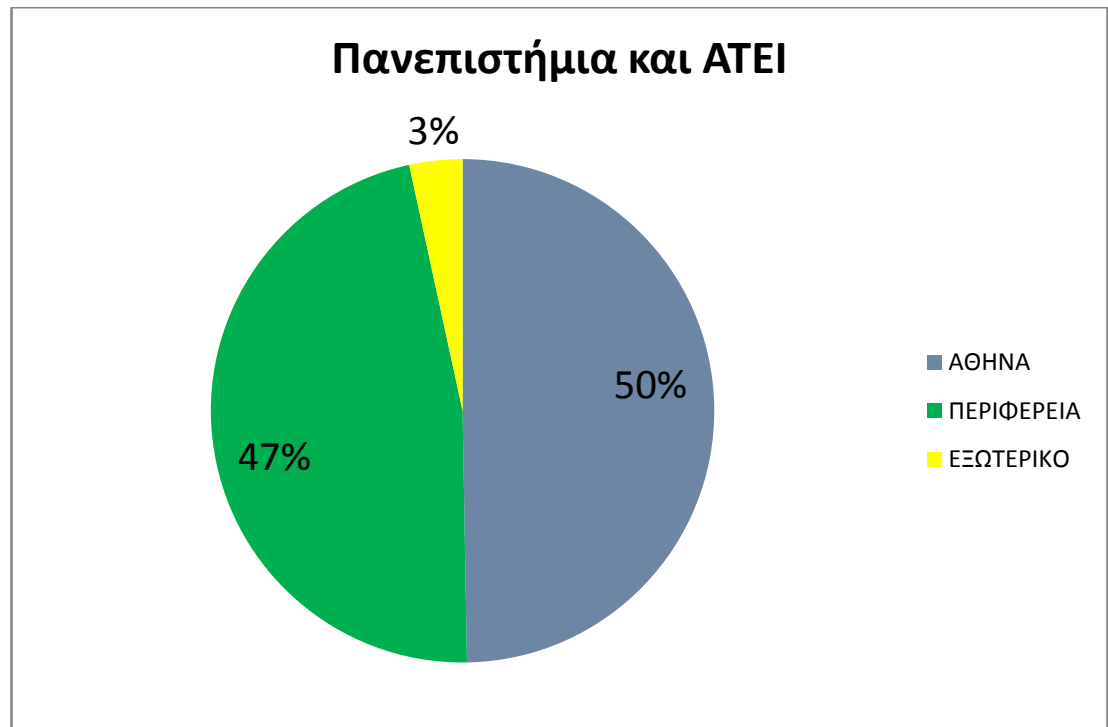


**Γράφημα 1: ΦΥΛΟ**

## Πανεπιστήμιο Φοίτησης

Η έρευνα είχε πανελλαδική εμβέλεια. Στο Γράφημα 2 παρουσιάζεται η κατανομή του δείγματος των Σχολών φοίτησης στην Αθήνα (50%), την Περιφέρεια (47%) και το εξωτερικό (3%). Πιο συγκεκριμένα, μπορούμε να ομαδοποιήσουμε την κατανομή του δείγματος στις παρακάτω βασικές κατηγορίες:

1. Φοιτητές ή απόφοιτοι σε Πανεπιστήμια στην Αθήνα αποτελούν το 41% του δείγματος, με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (38%), το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (22%) και το Πανεπιστήμιο Πειραιώς (17%). (Στο παράρτημα παρατίθεται πίνακας με το σύνολο των ΑΕΙ που συμμετείχαν στην έρευνα).
2. Φοιτητές ή απόφοιτοι σε Πανεπιστήμια στην περιφέρεια αποτελούν το 28% του δείγματος και προέρχονται κατά κύριο λόγο από το Αριστοτέλειο πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (23%), το πανεπιστήμιο Πατρών (14%) και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας (11%).
3. Φοιτητές ή απόφοιτοι από Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΤΕΙ) και άλλες Σχολές στην Αθήνα είναι το 9% των συμμετεχόντων, με την πλειοψηφία να προέρχεται από τα ΑΤΕΙ Αθήνας και Πειραιά.
4. Φοιτητές ή απόφοιτοι ΑΤΕΙ στην Υπόλοιπη Ελλάδα είναι το 19% του δείγματος. Αναφέρονται ενδεικτικά τα ΑΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας, Θεσσαλίας, Θεσσαλονίκης, Καβάλας, Κοζάνης, Κρήτης, Λάρισας, Λαμίας, Μεσολογγίου, Πάτρας, Σερρών, Στερεάς Ελλάδας, Χαλκίδας, κ.ά.
5. Το 3% των συμμετεχόντων προέρχεται από Πανεπιστήμια του εξωτερικού.



**Γράφημα 2: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ ΚΑΙ ΑΤΕΙ**

### Επίπεδο Φοίτησης

Οι φοιτητές που συμμετείχαν στην έρευνα σε ποσοστό 63% σπουδάζουν ή έχουν ολοκληρώσει το προπτυχιακό επίπεδο, ενώ το 27% σπουδάζει ή έχει αποκτήσει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό έχει απολυτήριο Λυκείου (8%) ή διδακτορικό τίτλο (2%) (Γράφημα 3).

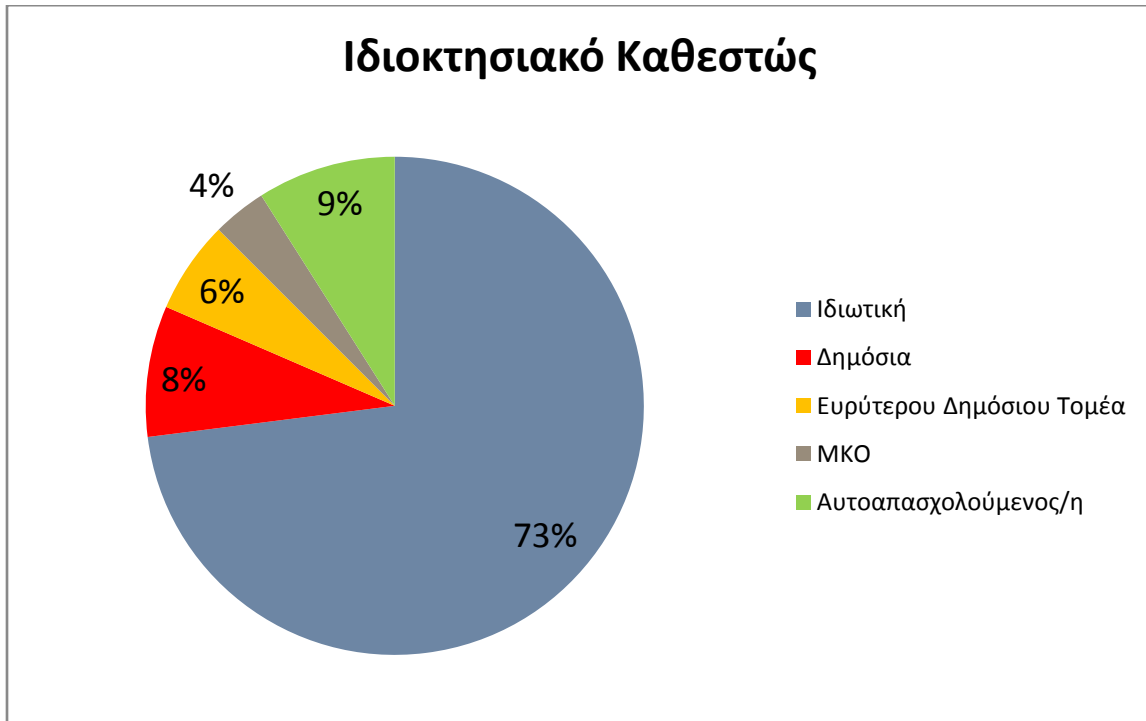


**Γράφημα 3: ΑΝΩΤΕΡΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ**

#### **ΠΡΟΦΙΛ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΡΟΤΙΜΟΥΝ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΤΗΣ ΓΕΝΙΑΣ Υ**

Το ιδιοκτησιακό καθεστώς, η χώρα προέλευσης, το μέγεθος και ο κλάδος στον οποίο θέλουν να απασχοληθούν είναι τα στοιχεία που σκιαγραφούν το προφίλ των εταιριών που δηλώνουν ότι προτιμούν.

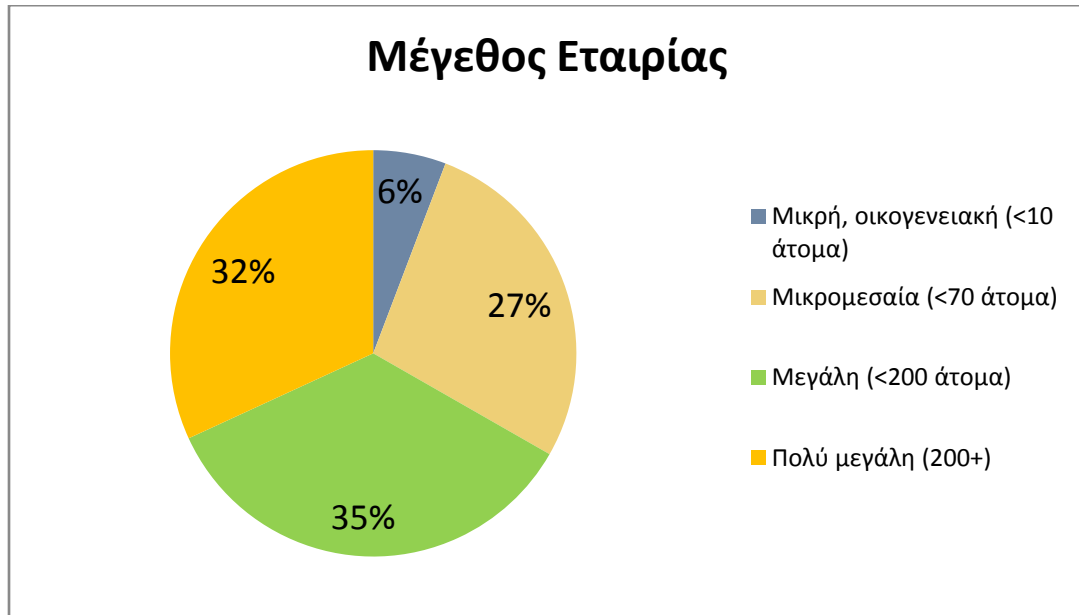
Ως προς το **ιδιοκτησιακό καθεστώς**, η συντριπτική πλειοψηφία στο σύνολό της (73%) επιθυμεί να εργασθεί σε εταιρία του ιδιωτικού τομέα, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρουσιάζονται στην κατηγορία των ΜΚΟ (4%). Χαμηλά είναι και τα ποσοστά για το Δημόσιο και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα (Γράφημα 4).



**Γράφημα 4: ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ**

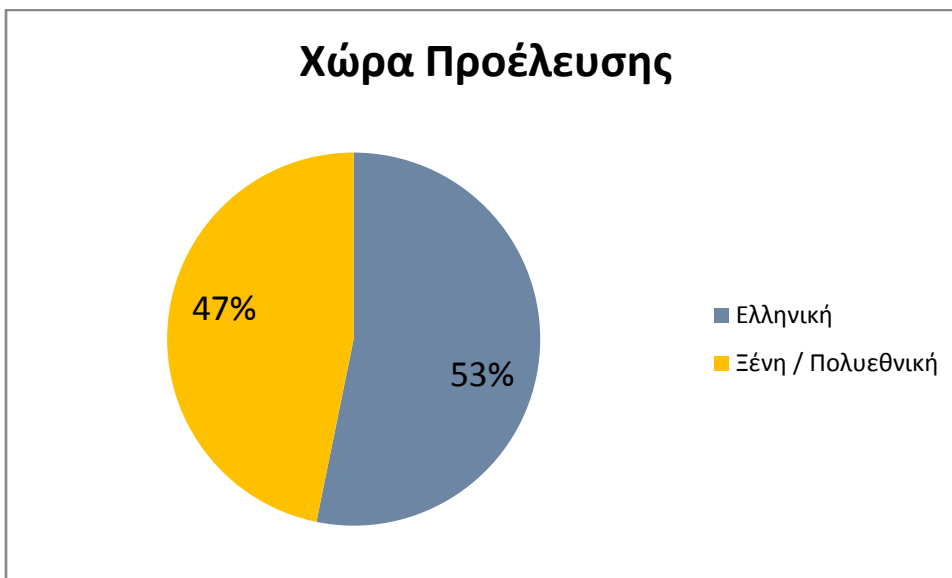
Ως προς το **μέγεθος** οι εταιρίες έχουν ομαδοποιηθεί σε 4 κατηγορίες. Μικρές εταιρίες με λιγότερο από 10 άτομα προσωπικό, μικρομεσαίες επιχειρήσεις με προσωπικό λιγότερο από 70 άτομα, μεγάλες εταιρίες με προσωπικό λιγότερο από 200 άτομα και πολύ μεγάλες εταιρίες με προσωπικό περισσότερο από 200 άτομα. Στο Γράφημα 5 παρουσιάζονται τα ποσοστά των απαντήσεων ως προς το μέγεθος της εταιρίας στην οποία θα ήθελαν ιδανικά να εργασθούν. Πάνω από το ένα τρίτο των νέων θέλουν να απασχοληθούν σε μεγάλες εταιρίες (μέχρι 200 άτομα) και το 32% σε πολύ μεγάλες επιχειρήσεις. Γενικά, μπορούμε να πούμε ότι η επιθυμία των νέων για απασχόληση σε πολύ μεγάλες και μεγάλες επιχειρήσεις αντικατοπτρίζει την ανάγκη τους για ανάπτυξη, απόκτηση εργασιακών εμπειριών και εξέλιξη που φαίνεται να χαρακτηρίζει τη γενιά Υ.





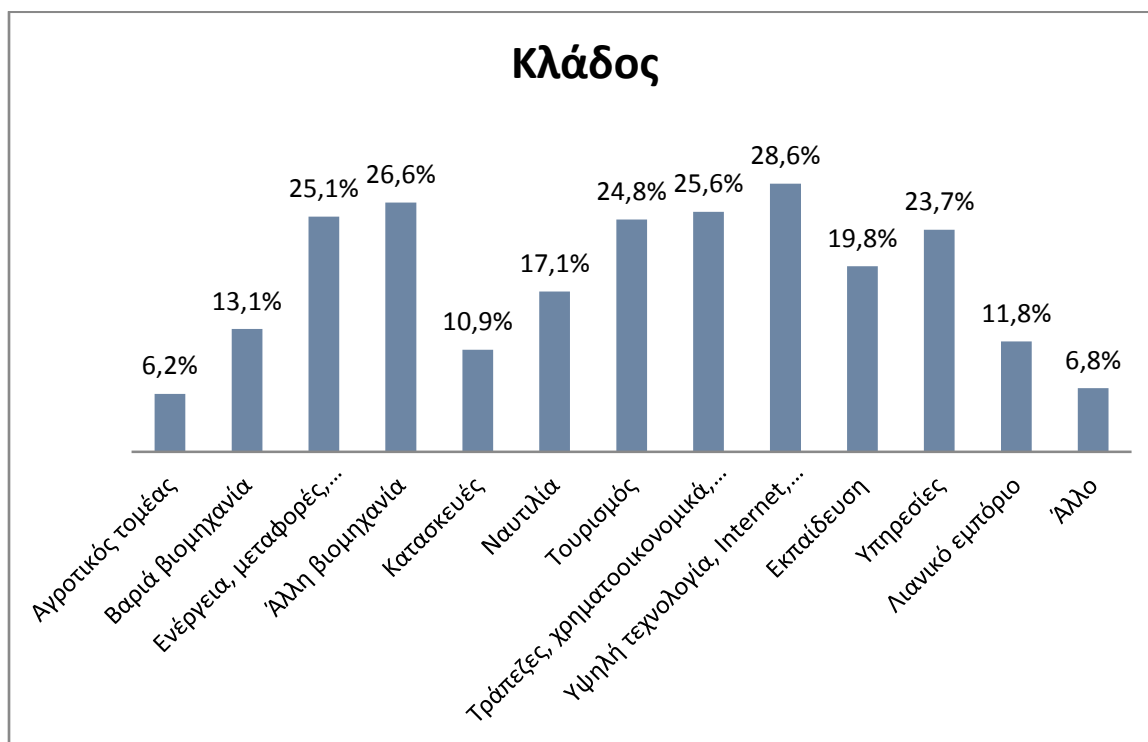
**Γράφημα 5: ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ**

**Χώρα Προέλευσης.** Στο Γράφημα 6 φαίνεται η κατανομή του δείγματος σε σχέση με τη χώρα προέλευσης που επιθυμούν να έχει η εταιρία στην οποία θα απασχοληθούν. Το 53% των νέων προτιμά να εργασθεί σε Ελληνική εταιρία, ποσοστό ελαφρώς αυξημένο σε σχέση με πέρσι, όπου ήταν 50%.



### Γράφημα 6: ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ

**Κλάδος.** Στο Γράφημα 7 παρουσιάζονται τα ποσοστά των απαντήσεων στην ερώτηση «Σε ποιούς κλάδους θα θέλατε ιδανικά να εργασθείτε». Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι νέοι δεν έχουν σαφή προσανατολισμό ως προς τον κλάδο. Οι εταιρίες Υψηλής Τεχνολογίας και Πληροφορικής, η Βιομηχανία, οι Τράπεζες, Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί και Εταιρίες Συμβούλων, οι και οι εταιρίες Ενέργειας/Μεταφορών και Τηλεπικοινωνιών και ο Τουρισμός είναι οι κλάδοι που φαίνεται να συγκεντρώνουν τις προτιμήσεις των νέων φοιτητών και αποφοίτων, ενώ ο Αγροτικός Τομέας, οι Κατασκευές, το Λιανικό Εμπόριο και η Βαριά Βιομηχανία τη μικρότερη σχετικά προτίμηση.



### Γράφημα 7: ΚΛΑΔΟΣ

Ζήτηθηκε από τους ερωτώμενους να αναφέρουν το όνομα μιας εταιρίας στην οποία επιθυμούν να εργασθούν. Περίπου 2700 νέοι έδωσαν κάποια συγκεκριμένη ονομαστική απάντηση στην ερώτηση αυτή. Στον Πίνακα 2 στο τέλος του παρόντος πονήματος δίνεται ο κατάλογος με τις εταιρίες στις οποίες επιθυμούν να εργασθούν οι νέοι της Γενιάς Υ ιεραρχημένες με σειρά προτίμησης.

---

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 1<sup>ο</sup>.** *Η πλειοψηφία των νέων της Γενιάς Υ στην Ελλάδα ιδανικά επιθυμεί να απασχοληθεί σε Ελληνικές, μεγάλου μεγέθους εταιρίες, του ιδιωτικού τομέα, ενώ η υψηλή τεχνολογία και η βιομηχανία συγκεντρώνουν τις περισσότερες προτιμήσεις.*

---

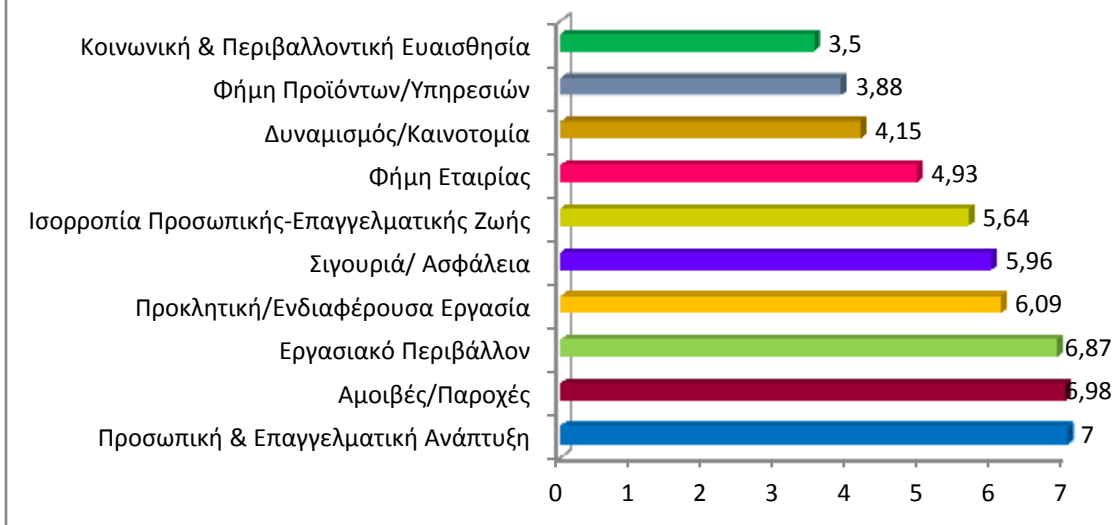
## 1. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ/ΕΤΑΙΡΙΑΣ

Σ' αυτήν την ενότητα μελετάμε 1) τους παράγοντες που επιδρούν στην επιλογή εταιρίας ιεραρχημένους με σειρά σημαντικότητας, 2) το επιχειρησιακό ήθος, 3) το αντικείμενο εργασίας, και 4) τους λόγους αποχώρησης από την εταιρία.

### 1.1. Επιλογή Εργοδότη

Στην ερώτηση «Ιεραρχείστε τους πιο κάτω παράγοντες σύμφωνα με τη σημασία που έχουν για σας στην επιλογή του μελλοντικού εργοδότη/εταιρίας» (όπου 1 το πιο σημαντικό και 10 το λιγότερο σημαντικό), οι ευκαιρίες Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης, το Πακέτο Αμοιβών/Παροχών και το Εργασιακό Περιβάλλον είναι οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες για το σύνολο των νέων (Γράφημα 8). Στην ιεράρχηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή εργοδότη δε φαίνεται να υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις τρεις έρευνες που έχουμε διεξάγει.

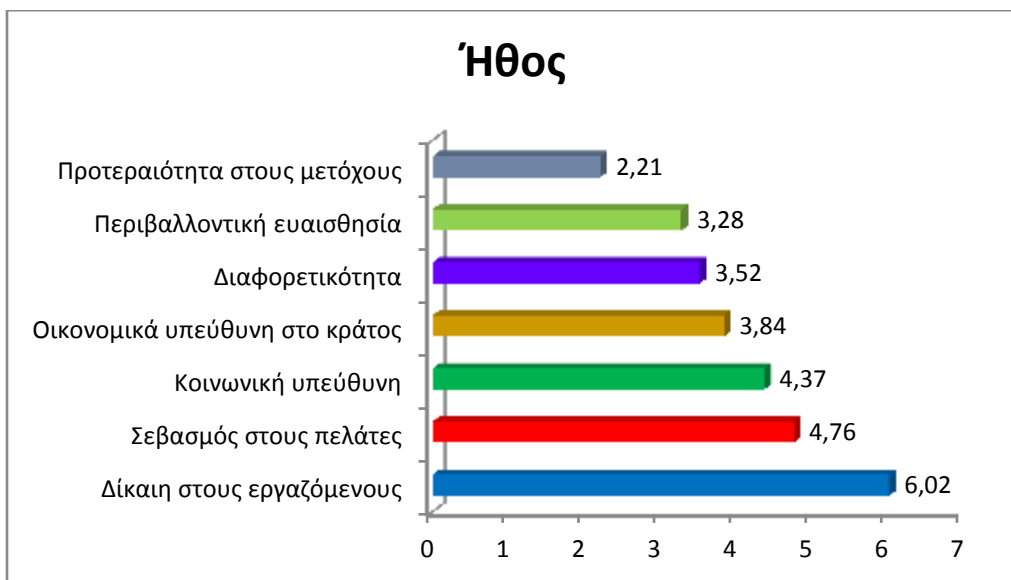
## Σημαντικοί Παράγοντες στην Επιλογή Εργοδότη



**Γράφημα 8: ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

### 1.2. Επιχειρησιακό Ήθος

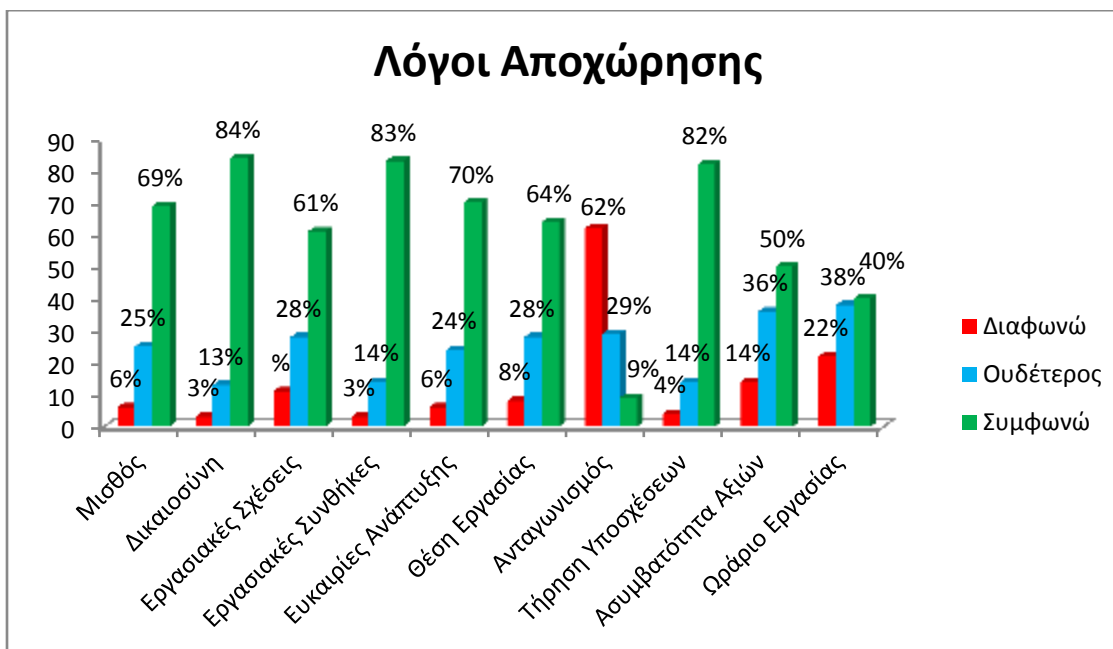
Στις δύο προηγούμενες έρευνες το 2013 και 2014, οι νέοι δήλωναν ότι το εργασιακό ήθος είναι ένα από τα σημαντικά χαρακτηριστικά εργασίας για την επιλογή εργοδότη. Στην παρούσα έρευνα θελήσαμε να δούμε τι εννοούν τα άτομα της Γενιάς Y με τον όρο «ήθος». Στο Γράφημα 9 παρουσιάζεται η ιεράρχηση των παραγόντων που οι νέοι του δείγματος θεωρούν σημαντικούς για να χαρακτηρίσουν μια επιχείρηση ότι έχει «ήθος». Οι τρεις πιο σημαντικοί παράγοντες στη διαμόρφωση της αντίληψης του ήθους είναι το πόσο δίκαιη είναι η εταιρία στους εργαζομένους της, ο σεβασμός στον πελάτη και η κοινωνική υπευθυνότητα της εταιρίας, ενώ οι μέτοχοι είναι ο λιγότερο σημαντικός παράγοντας.



**Γράφημα 9: ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΗΘΟΣ**

### 1.3. Αποχώρηση

Στην περίοδο της οικονομικής κρίσης που βιώνουμε με τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, κυρίως για τους νέους, οι εναλλακτικές ευκαιρίες για εργασία είναι περιορισμένες. Σ' αυτό το πλαίσιο ρωτήσαμε τους νέους τους λόγους για τους οποίους θα αποχωρούσαν από την εργασία τους (Γράφημα 10). Η αντιλαμβανόμενη έλλειψη δικαιοσύνης (84%), οι εργασιακές συνθήκες (83%) και η μη τήρηση υποσχέσεων (82%) είναι οι τρεις πιο σημαντικοί λόγοι για να αποχωρήσει κάποιος από την εργασία του. Οι ευκαιρίες ανάπτυξης (70%) και ο μισθός (69%) παρόλο που είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες στην επιλογή εργοδότη δεν είναι οι πιο σημαντικοί λόγοι για αποχώρηση. Σημαντικό είναι το σε ποσοστό 50% οι νέοι της Γενιάς Y δηλώνουν ότι θα αποχωρούσαν από την εργασία τους λόγω ασυμβατότητας των αξιών τους με αυτές της εταιρίας, ενώ ενδιαφέρον είναι και το εύρημα ότι ο ανταγωνισμός μέσα στην εταιρία δεν είναι λόγος αποχώρησης (62%).



**Γράφημα 10 : ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 2<sup>ο</sup>.** Η ανάπτυξη, οι αμοιβές και το εργασιακό περιβάλλον είναι οι πιο σημαντικοί παράγοντες στην επιλογή εργοδότη. Ωστόσο, θα αποχωρήσουν από την εταιρία λόγω έλλειψης δικαιοσύνης, κακών εργασιακών συνθηκών και μη τήρησης των υποσχέσεων. Η δίκαιη εταιρία απέναντι στους εργαζομένους της χαρακτηρίζεται και ως εταιρία που έχει «ήθος».

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 3<sup>ο</sup>.** Οι βασικοί λόγοι αποχώρησης των νέων από την εταιρία είναι η δικαιοσύνη που αντιλαμβάνονται ότι υπάρχει, οι εργασιακές συνθήκες και η μη τήρηση υποσχέσεων.



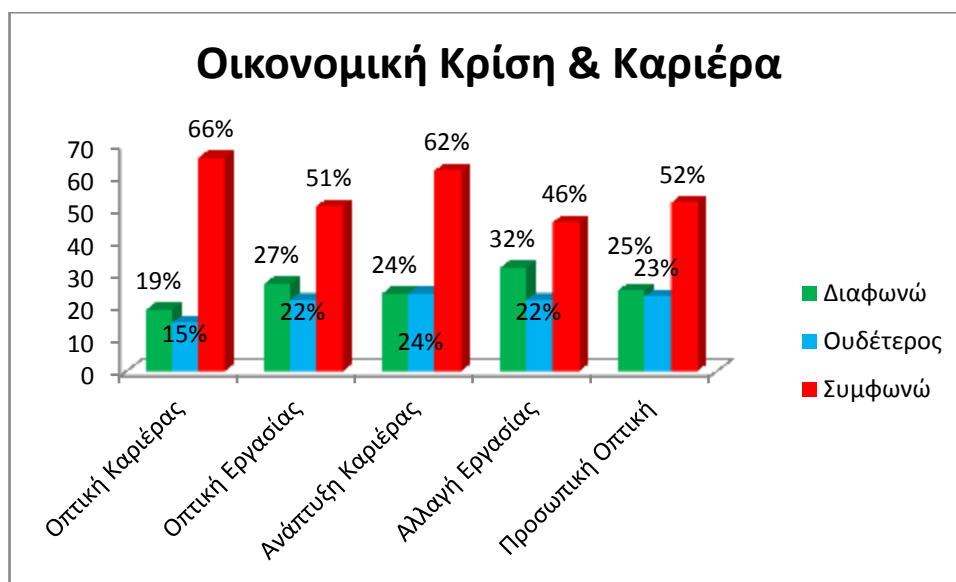
## 2. ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ

Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τον τρόπο που οι νέοι βλέπουν την Καριέρα τους. Σ' αυτήν την ενότητα θέλουμε να δούμε 1) πόσο αρνητικά οι νέοι θεωρούν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την καριέρα τους, 2) τα ποσοστά απασχόλησης των νέων και τις εργασιακές ρυθμίσεις που έχουν, και 3) το πραγματικό και επιθυμητό μισθό στην εργασία.

### 2.1. Οικονομική Κρίση και Καριέρα

Στην ερώτηση αυτή ρωτάμε το πόσο η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει αρνητικά: α) τον τρόπο που βλέπουν την καριέρα τους, β) τον τρόπο που βλέπω την εργασία τους, γ) τα σχέδια για ανάπτυξη στην καριέρα, δ) την απόφασή να αλλάξουν εργασία, και ε) την προσωπική τους ζωή.

Στο Γράφημα 11 βλέπουμε ότι στην πλειοψηφία τους οι νέοι θεωρούν ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει αρνητικά τον τρόπο που βλέπουν την καριέρα τους και το πώς αυτή θα αναπτυχθεί (66% και 62%, αντίστοιχα), ενώ έχει επηρεασθεί η προσωπική τους ζωή σε ποσοστό 52% και ο τρόπος με τον οποίο βλέπουν την εργασία (51%). Σε σχετικά μικρότερο βαθμό φαίνεται να επηρεάζεται η απόφασή τους να αλλάξουν δουλειά (46%), πράγμα που μπορεί να δείχνει ότι η έλλειψη θέσεων εργασίας από μόνη της μπορεί να μην είναι καθοριστικός παράγοντας για να παραμείνουν στη δουλειά.



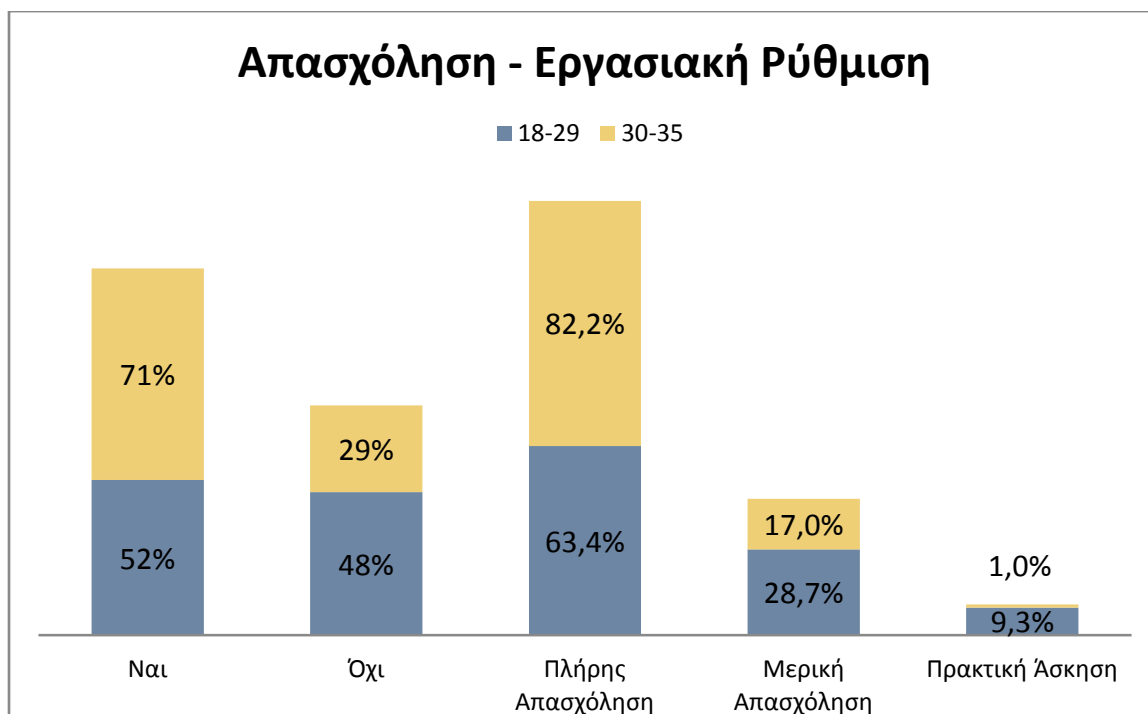
**Γράφημα 11: Αρνητική Επίδραση της Κρίσης στην Καριέρα**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 4<sup>ο</sup>.** Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει αρνητικά τον τρόπο που οι νέοι της Γενιάς Υ βλέπουν την καριέρα τους και τον τρόπο που αυτή θα αναπτυχθεί.

## 2.2. Απασχόληση

Για την καλύτερη ανάλυση των στοιχείων σχετικά με την απασχόληση και τους μισθούς που παίρνουν οι νέοι χωρίσαμε το δείγμα μας σε δύο ηλικιακές ομάδες. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τους νέους 30-35 ετών. Είναι οι Early Yers, όπως αποκαλούνται, οι οποίοι γεννήθηκαν τα πρώτα χρόνια αυτής της γενιάς. Η δεύτερη είναι η νεότερη ομάδα, οι Late Yers, οι οποίοι είναι 18-29 ετών.

Το 71% των νέων 30-35 του δείγματος εργάζονται αυτήν την περίοδο, ενώ στους νεότερους το ποσοστό μειώνεται στο 52% (Γράφημα 12). Όπως είναι φυσικό το ποσοστό των θέσεων πλήρους απασχόλησης είναι μεγαλύτερο στην ηλικιακή κατηγορία 30-35, ενώ το αντίθετο ισχύει για τις θέσεις μερικής απασχόλησης και πρακτικής άσκησης.

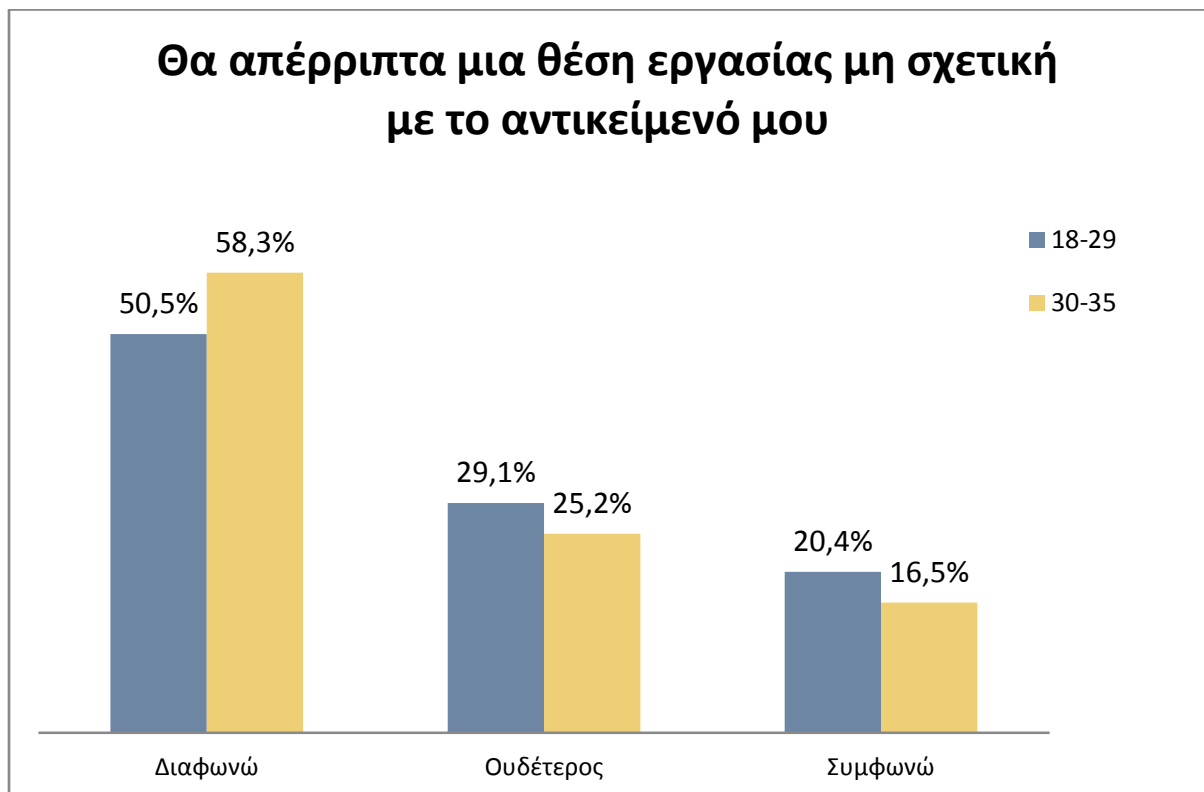


**Γράφημα 12: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ**

### 2.3. Αντικείμενο Εργασίας

Στο Γράφημα 13 βλέπουμε πως οι νέοι είναι πολύ διστακτικοί στο να απορρίψουν μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετική με το αντικείμενο των σπουδών τους. Το γεγονός αυτό είναι σίγουρα στενά συνυφασμένο με την οικονομική κρίση και τη στενότητα που υπάρχει σήμερα στην αγορά εργασίας. Λόγω αυτής, υπάρχει στους νέους η αντίληψη

ότι θα μπορούσαν να αποδεχθούν και θέσεις εργασίας άσχετες με το αντικείμενό τους προκειμένου να μπουν στην αγορά εργασίας. Όπως είναι αναμενόμενο σε περιόδους κρίσης, όσο μεγαλώνει η ηλικία τόσο αυξάνεται το ποσοστό των νέων που είναι διατεθειμένοι να εργαστούν σε διαφορετικό αντικείμενο.



**Γράφημα 13: ΔΙΑΘΕΣΗ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΩ ΣΕ ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΣΧΕΤΙΚΗ ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΜΟΥ**

---

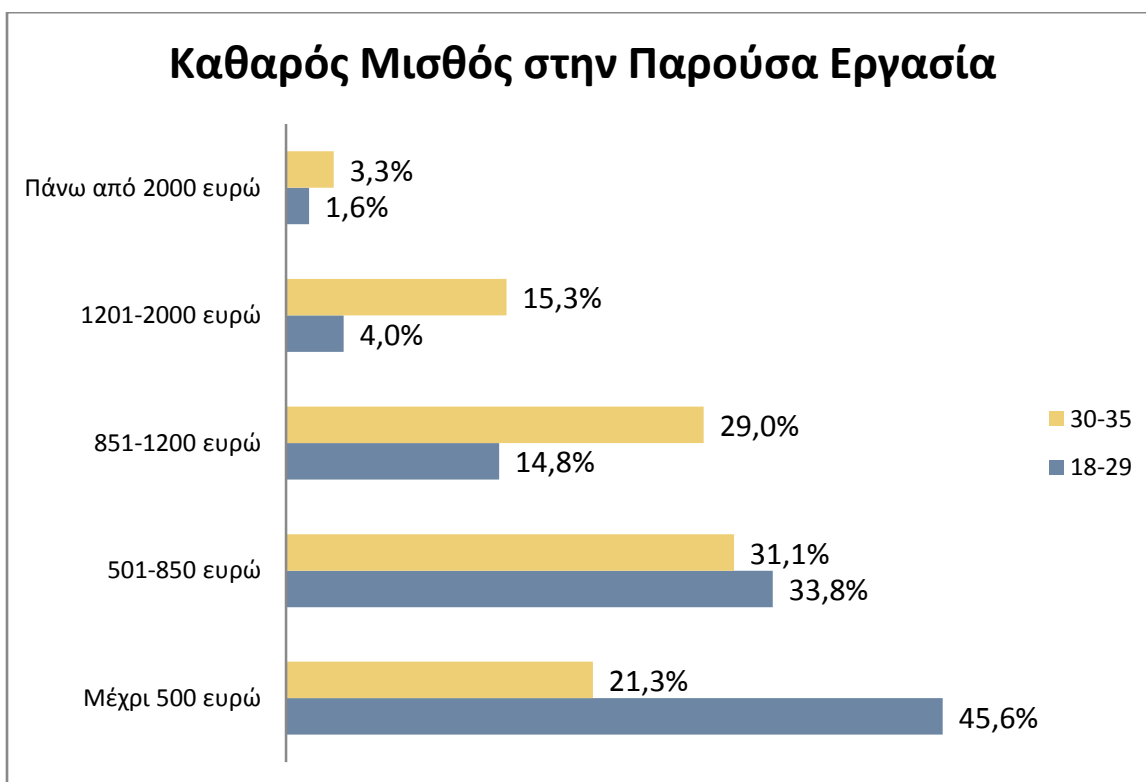
**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 5<sup>ο</sup>.** *Οι νέοι, και ιδιαίτερα μεγαλύτερης ηλικίας, εμφανίζονται διστακτικοί να απορρίψουν μια θέση εργασίας που δεν είναι σχετικοί με το αντικείμενο των σπουδών τους.*

---

## 2.4. Μισθοί

### 2.4.1. Μισθός στην Παρούσα Εργασία

Στην ερώτηση για τον καθαρό μηνιαίο μισθό παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανά ηλικιακή κατηγορία. Ενώ το 45,6% των νεότερων ερωτηθέντων παίρνει κάτω από 500 ευρώ, το ποσοστό μειώνεται στο μισό για τα άτομα 30-35 ετών. Μεγάλες διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων παρουσιάζονται και στις πιο υψηλές μισθολογικές κλίμακες, πάνω από 850 ευρώ. Εκεί που η διαφορά είναι μηδαμινή είναι στην κλίμακα 501-850 ευρώ, όπου ανήκει το 1/3 περίπου όλων των νέων που απάντησαν στην έρευνα. Τα ποσοστά στις μισθολογικές κατηγορίες δίνονται στο Γράφημα 14.



**Γράφημα 14: ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑ**

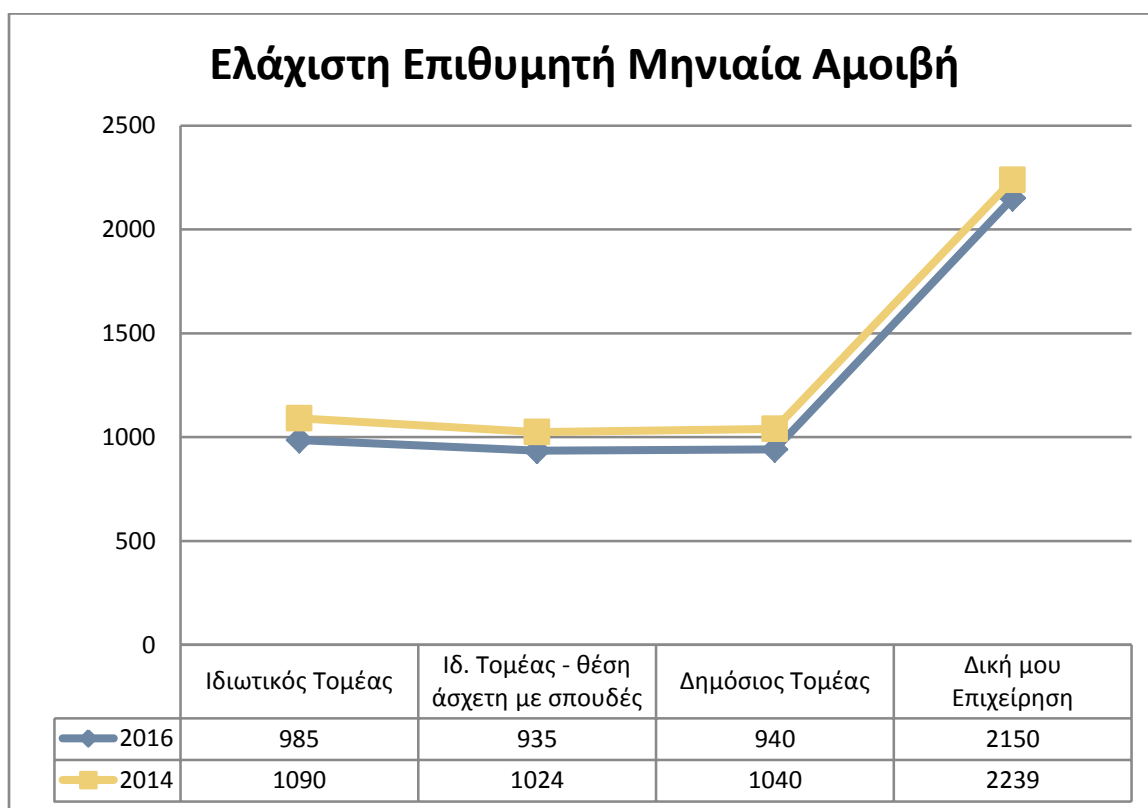
#### 2.4.2. Επιθυμητός Μισθός

Οι νέοι του δείγματος ρωτήθηκαν ποια είναι η ελάχιστη μηνιαία αμοιβή που θα ήθελαν να λαμβάνουν για μια θέση πλήρους απασχόλησης. Όπως φαίνεται στο Γράφημα 15, η μέση μηνιαία αμοιβή σε ευρώ που θα ήθελαν για μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα είναι 985 ευρώ (min 400 – max 5.000), ενώ στο δημόσιο τομέα είναι 940 (min 300 – max 7000).

Για μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα που δεν έχει σχέση με το αντικείμενο σπουδών τους θα ήθελαν να λαμβάνουν 935 ευρώ (min 300 – max 10.000). Εδώ υπάρχουν δύο κατηγορίες απαντήσεων. Στην πρώτη, η οποία είναι η κυρίαρχη, οι απαντήσεις που αφορούν την άσχετη με τις σπουδές θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα είναι χαμηλότερες απ' αυτές που αφορούν τη σχετική θέση εργασίας.

Προφανώς εδώ, οι περισσότεροι νέοι έχουν θεωρήσει ότι η άσχετη θέση εργασίας είναι μια θέση χαμηλότερων προσόντων που δεν αξίζει να αμειφθεί όσο η πιο σχετική. Στη δεύτερη κατηγορία απαντήσεων, υπήρχαν νέοι – λιγότεροι στον αριθμό – που δήλωσαν ότι θέλουν περισσότερα χρήματα για μια εργασία μη σχετική με το πτυχίο τους. Το σκεπτικό πίσω απ' αυτό είναι προφανώς ότι αν είναι να κάνουν κάτι άσχετο, τουλάχιστον να πληρώνονται καλύτερα.

Τέλος, στην ερώτηση ποιο είναι το ελάχιστο μηνιαίο εισόδημα που θα θέλατε να κερδίζετε αν κάνατε τη δική σας επιχείρηση, ο μέσος όρος των απαντήσεων είναι 2150 ευρώ (min 400 – max 50.000). Εδώ βλέπουμε τη συντριπτική πλειοψηφία των νέων να αναμένει πολύ μεγαλύτερα οφέλη από τη δική τους επιχείρηση.



**Γράφημα 15: ΕΛΑΧΙΣΤΗ ΜΗΝΙΑΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΠΟΥ ΘΑ ΗΘΕΛΑ ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΩ ΓΙΑ ΜΙΑ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Στο Γράφημα 15 απεικονίζονται και τα αντίστοιχα αποτελέσματα της προηγούμενης έρευνας. Έτσι φαίνεται πως υπάρχει η ίδια τάση στις επιθυμητές αμοιβές: οι νέοι επιζητούν υψηλότερες αμοιβές από τον ιδιωτικό τομέα απ' ότι από το δημόσιο, θα ανέμεναν πιο χαμηλές αμοιβές για μια θέση εργασίας που δε σχετίζεται με τις σπουδές τους και θα ήθελαν η δική τους επιχείρηση να τους αποφέρει πάνω από 2πλάσια μηνιαία αποζημίωση. Ωστόσο, τα επιθυμητά επίπεδα αμοιβών στη φετινή έρευνα είναι σε μέσο όρο 100 ευρώ χαμηλότερα. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι όσο η αρνητική οικονομική κατάσταση της χώρας διατηρείται, τόσο οι νέοι προσαρμόζουν τις προσδοκίες τους σε χαμηλότερα επίπεδα.

Από τη σύγκριση μεταξύ του μισθού που παίρνουν όσοι εργάζονται από την παρούσα εργασία τους και αυτού που επιθυμούν φαίνεται ότι υπάρχει πολύ μεγάλη διάσταση, πράγμα που φανερώνει τη μεγάλη δυσαρέσκεια των νέων ως προς τους μισθούς. Δηλαδή, ενώ ο μέσος μισθός που θα επιθυμούσαν είναι περίπου 950 ευρώ το μήνα, το 69% των ερωτηθέντων που εργάζεται παίρνει κάτω από 850 ευρώ.

---

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 6<sup>ο</sup>.** *Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο μισθό που παίρνουν οι Early και Late Yers. Γενικά, οι νέοι φαίνεται να αμείβονται με πολύ χαμηλότερους μισθούς από τους επιθυμητούς. Υπάρχει μια πτωτική τάση της τάξης των 100 ευρώ στη μέση ελάχιστη μηνιαία αμοιβή που επιθυμούν, σε σχέση με την προηγούμενη έρευνα.*

---



### 3. ΣΤΑΣΕΙΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ – ΑΞΟΝΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

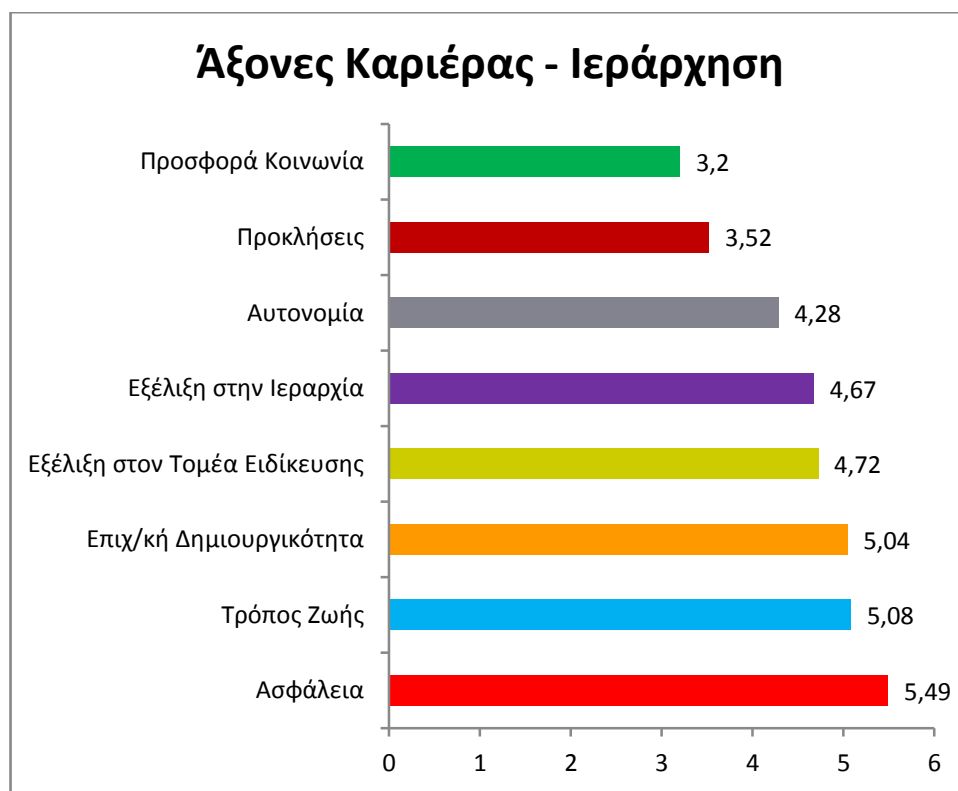
Από νωρίς στην καριέρα ενός ατόμου αναπτύσσονται και σταθεροποιούνται κάποιες προτιμήσεις που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή του ατόμου. Ο Edgar Schein<sup>4</sup> χαρακτηρίζει αυτές τις προτιμήσεις καριέρας ως «Άξονες Καριέρας» (Career Anchors) και είναι το σύνολο των αξιών, αναγκών και ικανοτήτων στα οποία το άτομο δίνει μεγάλη σημασία, όταν κάνει μια επιλογή καριέρας.

Στην παρούσα έρευνα εξετάζουμε τους οκτώ (8) άξονες καριέρας – Τεχνική/Λειτουργική Ικανότητα, Διοικητική Ικανότητα, Ασφάλεια, Αυτονομία, Επιχειρηματική Δημιουργικότητα, Πρόκληση, Προσφορά στην Κοινωνία και Ολοκληρωμένος Τρόπος Ζωής - που είχε αρχικά προτείνει ο Schein (1974), τόσο μεμονωμένα όσο και συγκριτικά, ενώ εξετάζουμε και έναν ακόμη άξονα που έχει πρόσφατα προτείνει και αφορά τη Διεθνή Καριέρα. Τέλος, διερευνούμε και τη σημασία που δίνουν στη Δικτύωση που είναι μια από τις πιο σημαντικές στρατηγικές καριέρας σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία.

Στο Γράφημα 16 που ακολουθεί εξετάζουμε τους οκτώ άξονες καριέρας συγκριτικά. Ζητώντας από τους συμμετέχοντες να ιεραρχήσουν τους παράγοντες με βάση το πόσο σημαντικοί είναι για τους ίδιους και τις επιλογές που κάνουν στην καριέρα τους, η Ασφάλεια στην εργασία είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας και ακολουθούν ο Ολοκληρωμένος Τρόπος Ζωής και η Επιχειρηματική Δημιουργικότητα.

---

<sup>4</sup> Schein, E.H. (2007), "Career Anchors revisited: implications for career development in the 21<sup>st</sup> century". *NHRD Journal*, 27-33.



**Γράφημα 16: ΑΞΟΝΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ – ΙΕΡΑΡΧΗΣΗ**

Αρχικά, θα διερευνήσουμε τη στάση ως προς τη Διεθνή Καριέρα και την Επιχειρηματικότητα που είναι δύο σημαντικοί άξονες στην περίοδο της κρίσης και τους έχουμε μελετήσει σε μεγαλύτερο βάθος. Στη συνέχεια, θα εξετάσουμε τους άξονες καριέρας και τη Δικτύωση ως στρατηγική καριέρας .

### **3.1. ΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΡΙΕΡΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**

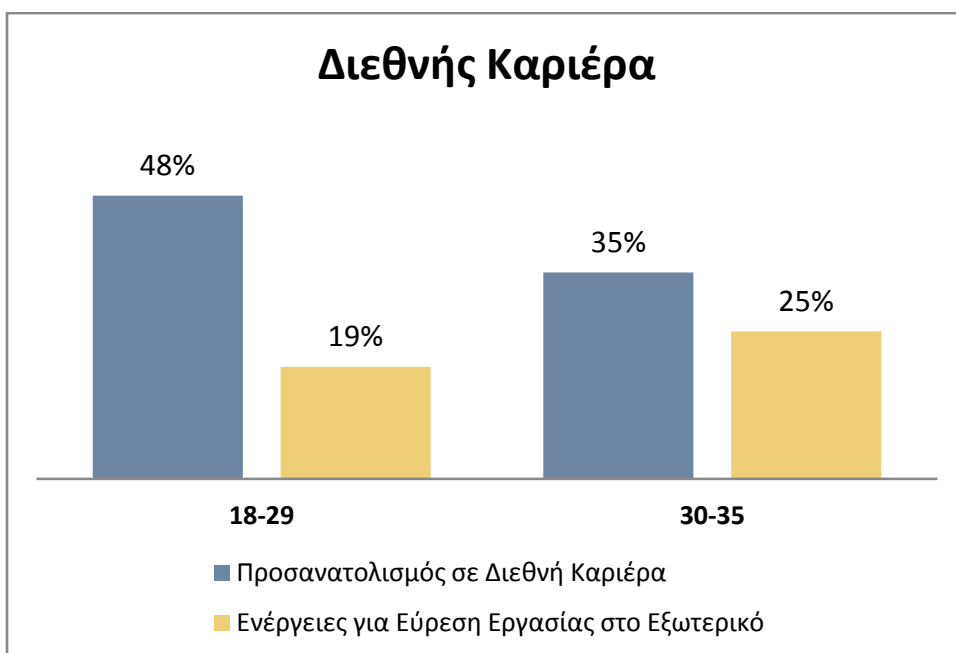
#### **3.1.1. Διεθνής Καριέρα**

Στην ενότητα αυτή διερευνήσαμε την επιθυμία των νέων να εργαστούν στο εξωτερικό.

Αρχικά ερευνήσαμε τον προσανατολισμό των νέων στο να κάνουν διεθνή καριέρα, δηλαδή κατά πόσο αυτό αποτελεί όνειρό τους και πόσο το θεωρούν απαραίτητο

στοιχείο στη σταδιοδρομία τους. Όπως φαίνεται από το Γράφημα 17, αυτό αποτελεί αρκετά ελκυστική προοπτική για τους νέους, με ποσοστό 48% στους νεότερους και 35% στους μεγαλύτερους εκπροσώπους της Γενιάς Υ.

Ακόμα, το 19% των Late Yers που απάντησαν στην έρευνα έχει κάνει ενέργειες για την εξεύρεση εργασίας στο εξωτερικό κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους. Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 25% στους Early Yers, δηλαδή τα άτομα ηλικίας 30-35, όπου φαίνεται ότι πλέον η απογοήτευση από την εργασιακή κατάσταση στην Ελλάδα κορυφώνεται. Το αντίστοιχο συνολικό ποσοστό στην προηγούμενη έρευνα ήταν 16%, πράγμα που αποδεικνύει και ερευνητικά αυτό που όλοι βλέπουμε εμπειρικά, ότι δηλαδή όσο παραμένει η Ελλάδα σε καθεστώς οικονομικής κρίσης τόσο περισσότεροι νέοι επιχειρούν να φύγουν από τη χώρα.



**Γράφημα 17: ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑ**

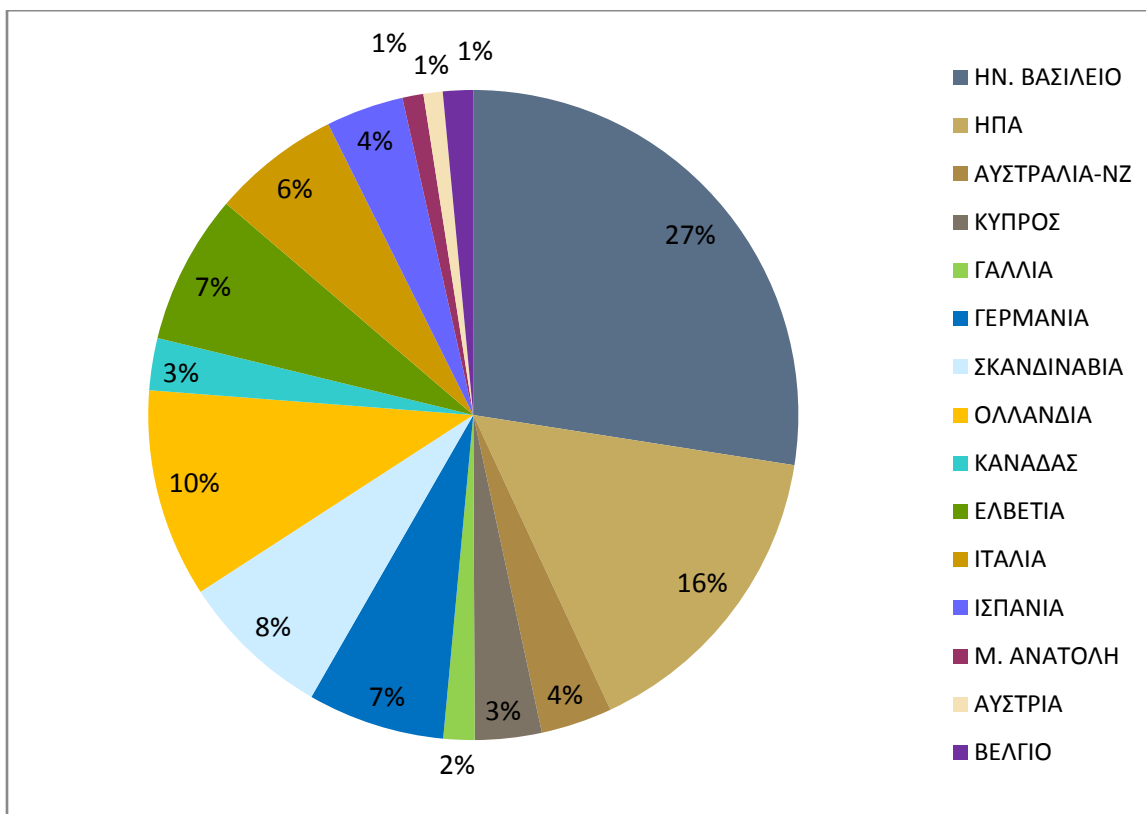
Τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν με αυτά πρόσφατης έρευνας<sup>5</sup> που μελετά το προφίλ της εξωτερικής μετανάστευσης στην Ελλάδα της κρίσης. Στην έρευνα επισημαίνεται τόσο ο αυξημένος αριθμό νέων με πολύ υψηλά προσόντα που εγκαταλείπει τη χώρα, όσο και η πολύ μεγάλη αύξηση στο ποσοστό των μεταναστών που είναι πάνω από 30 ετών, η οποία σημειώνεται από το 2010.

Αυτό που είναι ενδιαφέρον εδώ είναι η ψαλίδα μεταξύ της επιθυμίας για διεθνή καριέρα και της ανάληψης δράσης γι' αυτή. Όπως παρατηρείται, τα νεότερα σε ηλικία άτομα φαίνεται να ονειρεύονται περισσότερο μια διεθνή καριέρα, αλλά να καταβάλουν μικρότερη προσπάθεια για να το καταφέρουν. Οι νέοι πάνω από 30 ετών φαίνονται πιο ρεαλιστές, αφού το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που επιζητά τη διεθνή καριέρα κάνει και τις αντίστοιχες ενέργειες για να την επιτύχει.

Στο Γράφημα 18 παρουσιάζονται οι απαντήσεις στην ερώτηση που αφορά τις χώρες στις οποίες θα προτιμούσαν οι νέοι να εργαστούν.

---

<sup>5</sup> Λαμπριανίδης, Λ. (2015) [http://www.huffingtonpost.gr/lois-labrianidis/-\\_2408\\_b\\_8520596.html](http://www.huffingtonpost.gr/lois-labrianidis/-_2408_b_8520596.html)

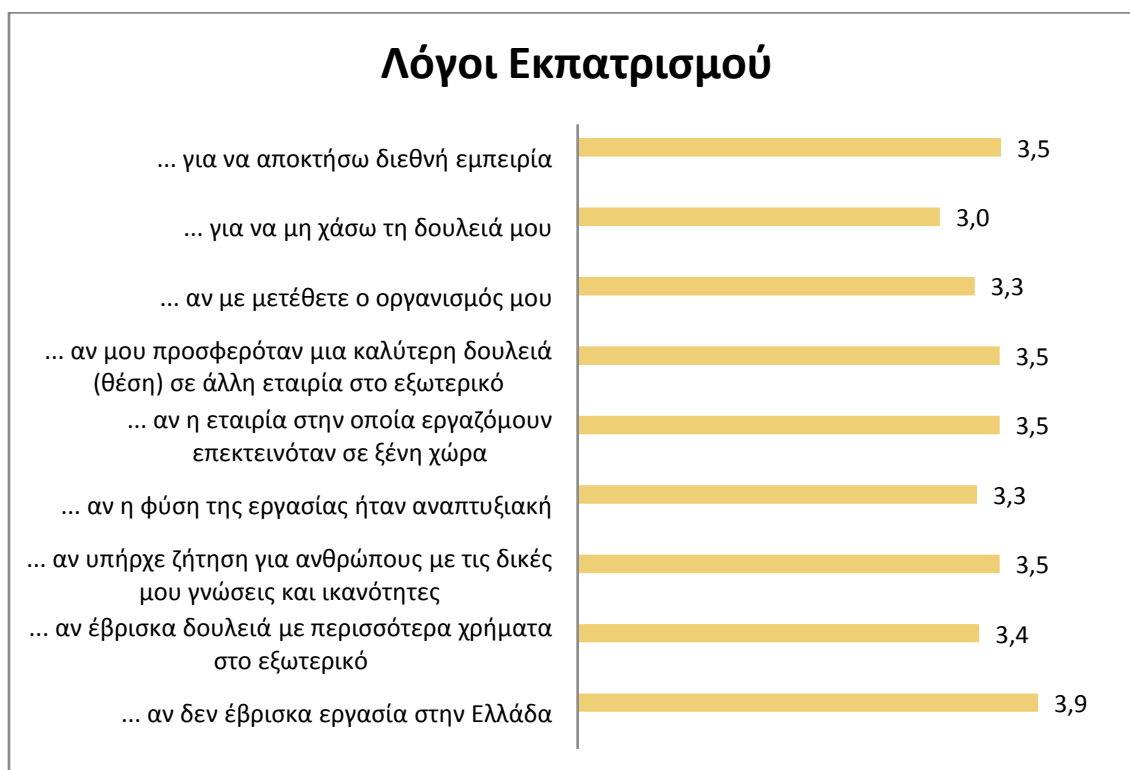


**Γράφημα 18: ΧΩΡΕΣ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΟΤΙΜΟΥΣΑ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΩ**

Όπως φαίνεται, η πλειοψηφία προτιμά τις Αγγλοσαξωνικές χώρες και κυρίως την Αγγλία (27%) και τις ΗΠΑ (16%). Άλλες Ευρωπαϊκές χώρες προτίμησης είναι η Ολλανδία (10%) οι Σκανδιναβικές (8%), η Γερμανία (7%), και η Ελβετία (7%). Αυτό που είναι αξιοσημείωτο είναι ότι χώρες με μεγαλύτερη ανάπτυξη στην αγορά εργασίας τους, όπως οι χώρες της Μέσης Ανατολής, της Αφρικής, η Κίνα δεν αναφέρθηκαν σχεδόν καθόλου από τους νέους. Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζονται και από την προαναφερθείσα έρευνα<sup>6</sup> στην οποία αναφέρεται ότι ενώ οι δημοφιλέστερες Ευρωπαϊκές χώρες για όσους επιλέγουν να φύγουν είναι η Αγγλία και η Γερμανία, η Αγγλία επιλέγεται αποκλειστικά από πτυχιούχους, ενώ αυτό δεν ισχύει στη Γερμανία.

<sup>6</sup> Λαμπριανίδης, Λ. (2015) [http://www.huffingtonpost.gr/lois-labrianidis/-\\_2408\\_b\\_8520596.html](http://www.huffingtonpost.gr/lois-labrianidis/-_2408_b_8520596.html)

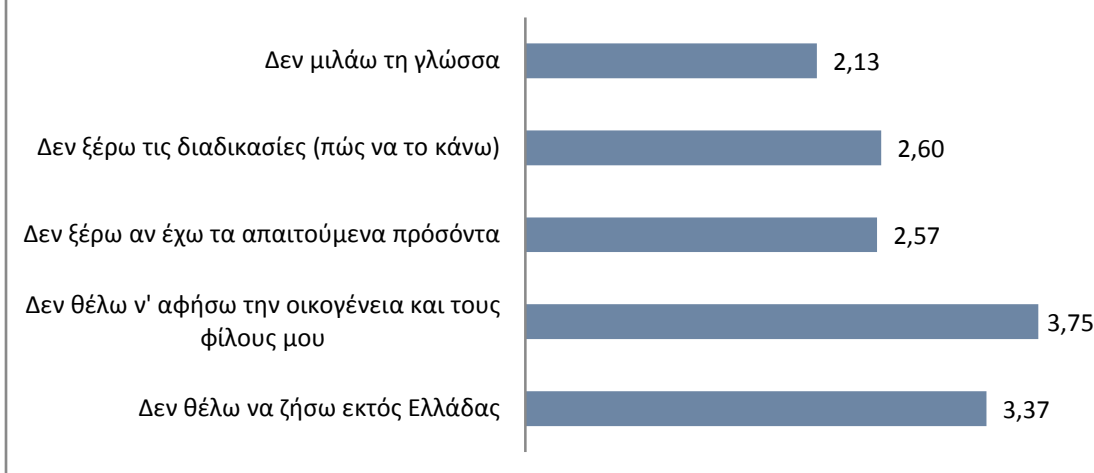
Όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 19, ο πιο ισχυρός λόγος για τον οποίο οι νέοι θα έφευγαν στο εξωτερικό για να εργαστούν είναι η αδυναμία να βρουν δουλειά στην Ελλάδα. Ακολουθούν η ευκαιρία για διεθνή εμπειρία, μια καλύτερη δουλειά, η επέκταση της εταιρίας τους στο εξωτερικό και η ζήτηση για συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες και η επέκταση της εταιρίας στο εξωτερικό. Τα φετινά ποσοστά κινούνται στα ίδια επίπεδα με αυτά της προηγούμενης έρευνας.



**Γράφημα 19: ΛΟΓΟΙ ΓΙΑΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΘΑ ΕΠΕΛΕΓΑ ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΩ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ**

Τέλος, εξετάσαμε τους λόγους που εμποδίζουν τους νέους να φύγουν στο εξωτερικό. Όπως φαίνεται στο γράφημα 20, τα πιο σημαντικά εμπόδια γι' αυτούς είναι ότι δεν θέλουν να αφήσουν την οικογένεια και τους φίλους τους ούτε να ζήσουν εκτός Ελλάδας. Κι εδώ τα αποτελέσματα δεν διαφοροποιούνται σε σχέση με το 2014.

## Εμπόδια Εκπατρισμού



### Γράφημα 20: ΕΜΠΟΔΙΑ ΕΚΠΑΤΡΙΣΜΟΥ

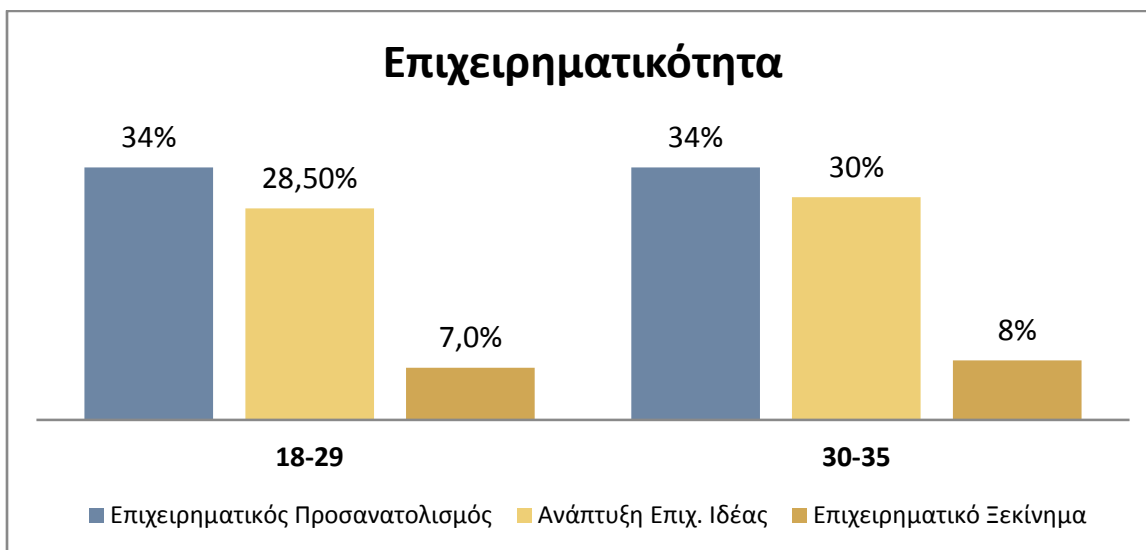
**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 8<sup>ο</sup>.** Οι νέοι 18-29 επιζητούν σε μεγάλο βαθμό τη διεθνή καριέρα, αλλά δεν ενεργούν προς αυτή την κατεύθυνση. Στις ηλικίες 30-35 φαίνονται πιο συνειδητοποιημένοι, καθώς η πλειοψηφία όσων δηλώνουν ότι θέλουν να εργαστούν στο εξωτερικό ενεργούν προς αυτή την κατεύθυνση.

#### 3.1.2. Επιχειρηματικότητα

Στην ενότητα αυτή ερευνούμε την επιχειρηματικότητα ως πιθανή επιλογή καριέρας των νέων (Γράφημα 21). Η πρώτη διάσταση που εξετάζουμε είναι ο επιχειρηματικός προσανατολισμός, δηλαδή κατά πόσο οι νέοι ονειρεύονται να κάνουν τη δική τους επιχείρηση και αυτό το θεωρούν πιο σημαντικό από την επιχειρησιακή καριέρα. Τα

αποτελέσματα εδώ μας δείχνουν ένα μέτριο προσανατολισμό, ο οποίος είναι ίδιος και στις δύο ηλικιακές κατηγορίες που εξετάζουμε, τους Early και Late Yers.

Η δεύτερη διάσταση που εξετάζουμε είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικών ιδεών, δηλαδή αν οι νέοι έχουν κάποια επιχειρηματική ιδέα είτε στο μυαλό τους είτε υπό σχεδιασμό. Εδώ τα συνολικά ποσοστά είναι χαμηλότερα. Στην τρίτη διάσταση που μετρά αν κάποιοι έχουν ήδη κάνει κινήσεις για να βρουν υποστήριξη για το ξεκίνημα της επιχείρησής τους τα αποτελέσματα είναι πολύ χαμηλά. Πιο συγκεκριμένα, το 12% των νέων μεγαλύτερης ηλικίας δήλωσε πως έχει αναζητήσει υποστήριξη για να ξεκινήσει τη δική του επιχείρηση (π.χ. συμμετοχή σε workshops), το 8% έχει αναζητήσει χρηματοδότηση, και μόλις το 5% έχει κάνει πιο συγκεκριμένες ενέργειες όπως άνοιγμα βιβλίων, έκδοση αδειών, κτλ. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τους νεότερους είναι 10%, 7% και 4%.

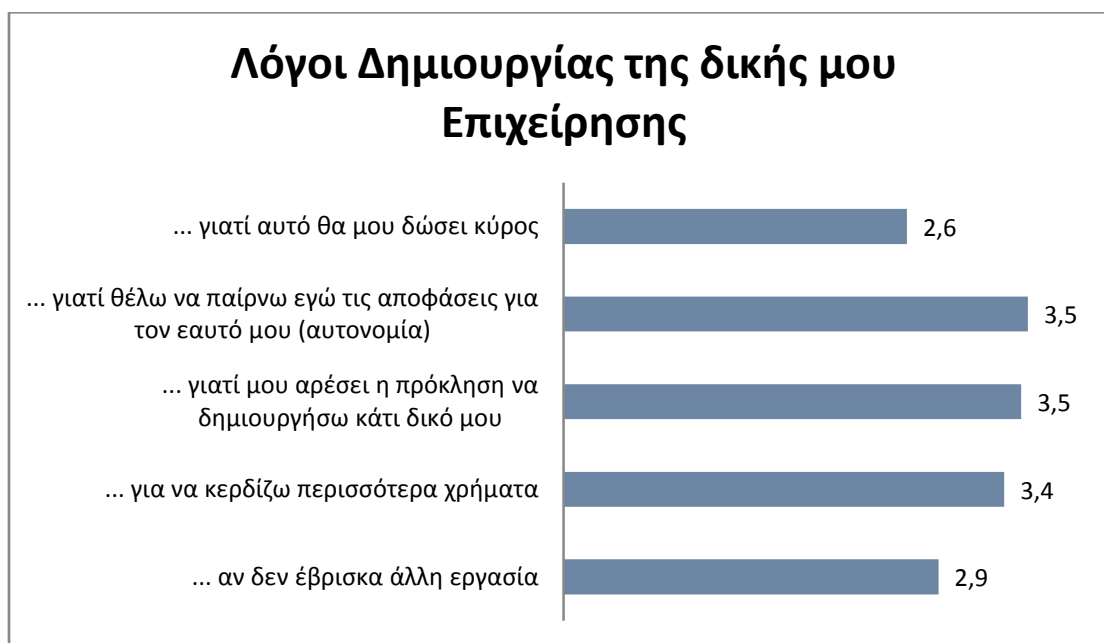


**Γράφημα 21: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**



Σε αντίθεση με τις διαφορές που παρατηρήθηκαν στη διεθνή καριέρα μεταξύ των δύο ηλικιακών ομάδων, Early και Late Yers, τα ποσοστά στην επιχειρηματικότητα δείχνουν σταθερά τόσο μεταξύ των ηλικιών όσο και διαχρονικά, αφού τα φετινά αποτελέσματα είναι πολύ κοντά με τα προηγούμενα. Αυτό ίσως δείχνει ότι η τάση για επιχειρηματικότητα επηρεάζεται αρκετά και από πιο σταθερούς παράγοντες όπως είναι ο χαρακτήρας και η διάθεση του ατόμου να ρισκάρει. Ακόμα, είναι μια επιλογή που είναι πιο μόνιμη, ενώ διεθνή καριέρα μπορεί κανείς να κάνει για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

Οι λόγοι για τους οποίους οι νέοι θα ήθελαν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση εμφανίζονται στο Γράφημα 22. Οι κυριότεροι είναι η αυτονομία, η πρόκληση και τα χρήματα που αυτό συνεπάγεται. Τα ποσοστά κινούνται σε παρόμοια επίπεδα με το 2014, και είναι ενδεικτικό ότι ο μόνος από τους λόγους που έχει αυξηθεί φέτος είναι αυτός που αφορά τις υψηλότερες οικονομικές απολαβές.



**Γράφημα 22: ΛΟΓΟΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

Οι παράγοντες που οι νέοι αντιλαμβάνονται σε σχέση με το να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση παρουσιάζονται στο Γράφημα 23. Το μεγαλύτερο εμπόδιο για τους νέους είναι η έλλειψη χρημάτων και πόρων. Ακολουθούν η γραφειοκρατία, η έλλειψη γνωστών ή δικτύου και το ότι δεν θέλουν να πάρουν το ρίσκο.



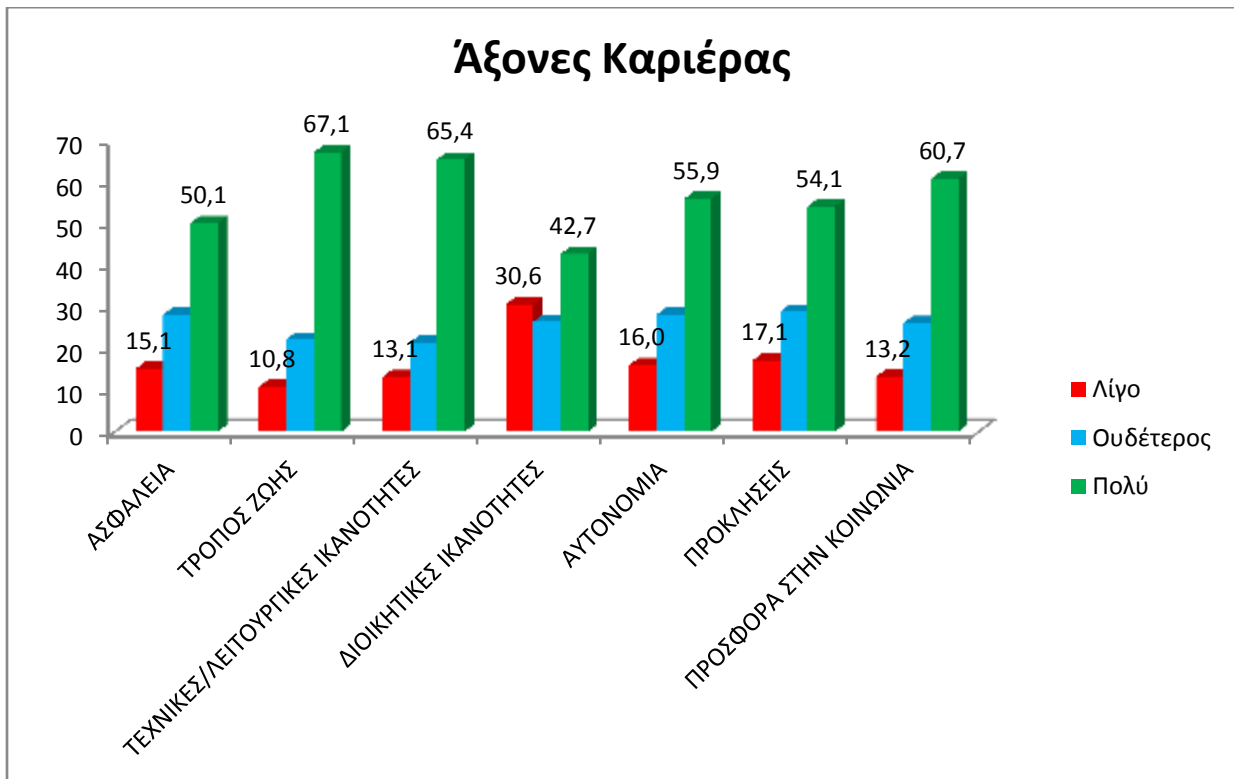
**Γράφημα 23: ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 9<sup>ο</sup>.** Περίπου ο 1 στους 3 νέους που απάντησαν στην έρευνά μας θέλει να δημιουργήσει τη δική του επιχείρηση. Ένα μικρότερο ποσοστό έχει μια επιχειρηματική ιδέα, ενώ λιγότεροι από 1 στους 10 δήλωσαν ότι έχουν προσπαθήσει να υποστηρίξουν ένα επιχειρηματικό ξεκίνημα κατά τον τελευταίο χρόνο.

### 2.3. ΑΞΙΟΝΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

Όταν ρωτήσαμε τους νέους να δηλώσουν πόσο επιθυμούν κάθε άξονα καριέρας ξεχωριστά, τα αποτελέσματα που πήραμε παρουσιάζουν διαφορές σε σχέση με την ιεράρχηση των αξόνων καριέρας. Όπως βλέπουμε και στο Γράφημα 24 η πλειοψηφία των νέων επιλέγουν τον ολοκληρωμένο τρόπο ζωής (67%). Αυτό δείχνει τη σημασία που δίνουν οι νέοι στην εξισορρόπηση εργασιακών και προσωπικών αναγκών. Το 65% επιθυμούν να αναπτύξουν εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες στον τομέα της ειδίκευσής τους. Το 61% θεωρεί σημαντική τη σύνδεση της εργασίας με την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο και αντικατοπτρίζει την ανάγκη των νέων ανθρώπων να εργάζονται σε οργανισμούς που μοιράζονται τις ίδιες αξίες. Η αυτονομία στην εργασία και η δυνατότητα να μην περιορίζονται από αυστηρούς κανόνες στο ωράριο και στην ενδυμασία για παράδειγμα είναι ο άξονας που είναι σημαντικός για το 56% των νέων, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό φαίνεται ότι θέλουν την πρόκληση στην εργασία (54%).

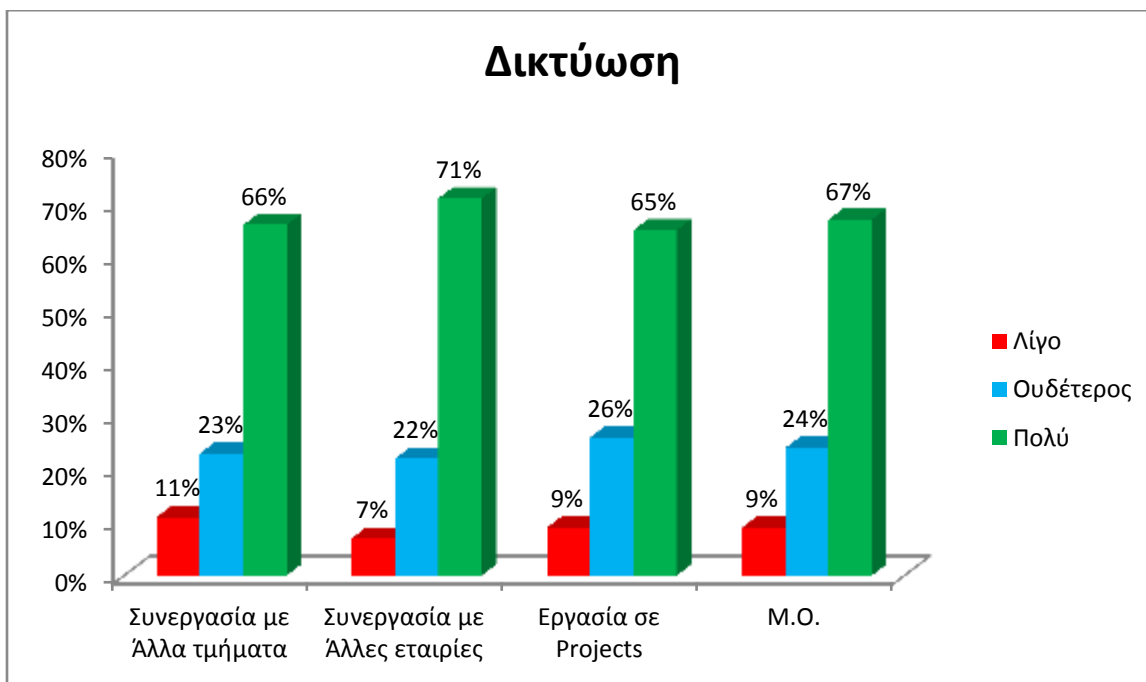
Η εργασία σε ένα σταθερό, ασφαλές και αξιόπιστο εργασιακό περιβάλλον παρόλο που ήταν πρώτη στην ιεράρχηση των αξόνων, εδώ φαίνεται ότι είναι σημαντική για το 50% των ερωτηθέντων. Ο άξονας καριέρας που παίζει το λιγότερο σημαντικό ρόλο είναι αυτός των ηγετικών/ διοικητικών ικανοτήτων (43%). Αυτό ισχύει και για αυτούς που είναι στην ηλικιακή κατηγορία 30-35 ετών (early GenY) και έχουν εργασιακή εμπειρία.



**Γράφημα 24: ΑΞΟΝΕΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ**

#### 2.4. ΔΙΚΤΥΩΣΗ

Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 25 που ακολουθεί, οι νέοι της Γενιάς Υ είναι πολύ δεκτικοί στην εργασία σε έργα και γενικότερα στις συνεργασίες τόσο εντός της εταιρίας με άλλα τμήματα όσο και με άλλες εταιρίες.



**Γράφημα 25: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗ**

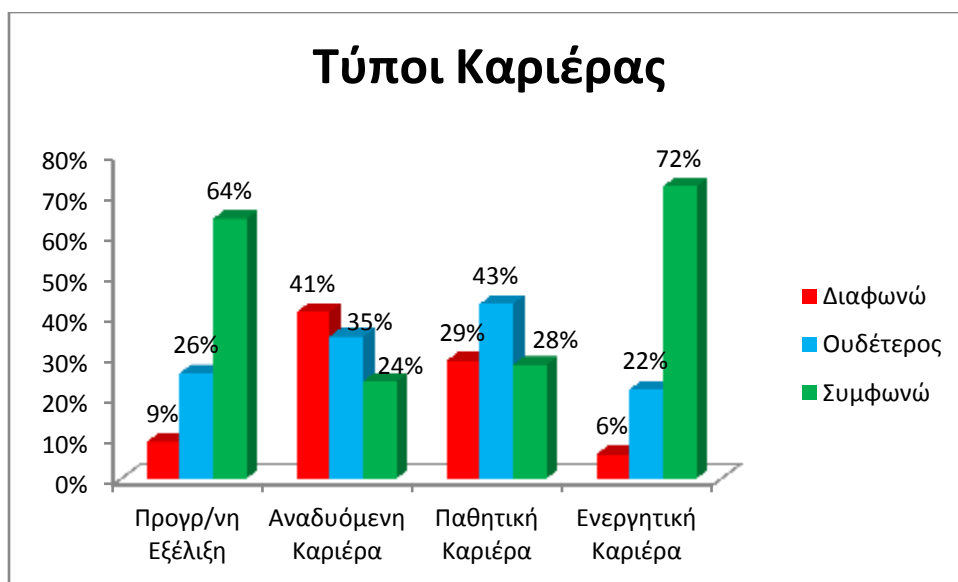
Στις προηγούμενες δύο έρευνες αυτή η περιοχή συνδέεται περισσότερο με την έννοια της ψυχολογικής κινητικότητας και φαίνεται ότι δεν έχουμε σημαντικές διαφοροποιήσεις σ' αυτόν τον τομέα.

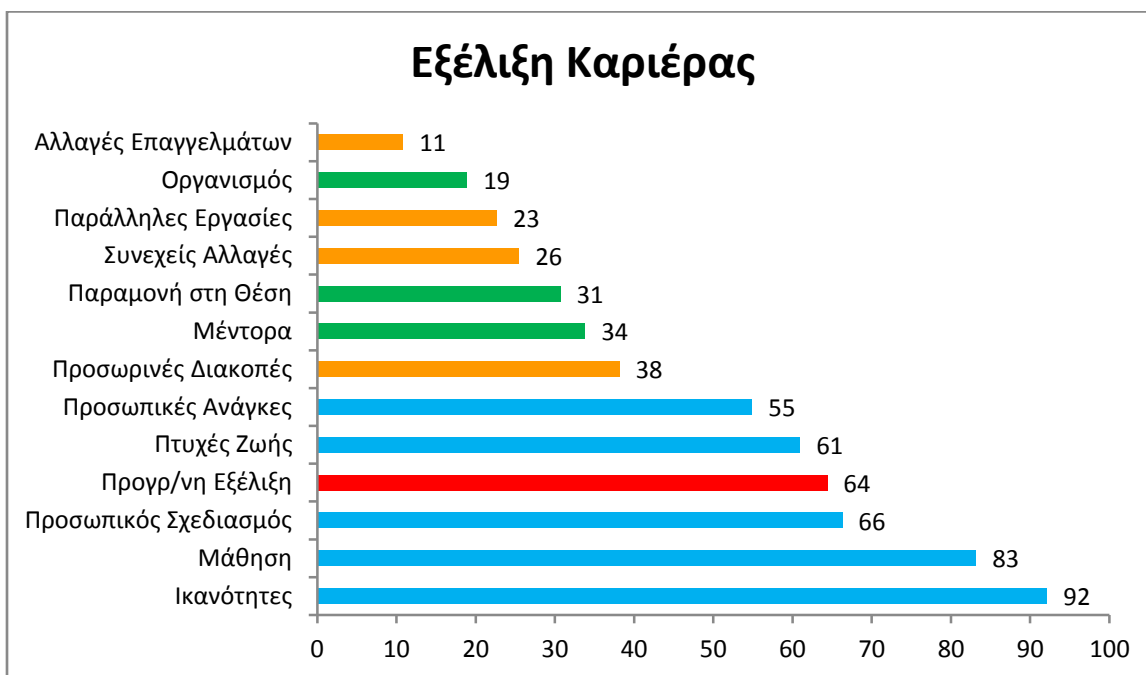
**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 10<sup>ο</sup>.** Ο ολοκληρωμένος τρόπος ζωής, η ανάπτυξη εξειδικευμένων γνώσεων και ικανοτήτων και η σύνδεση της εργασία με προσφορά στο κοινωνικό σύνολο είναι οι ομάδες εργασιακών αξιών που επηρεάζουν περισσότερο τους νέους της Γενιάς Υ όταν καλούνται να πάρουν αποφάσεις σχετικές με την καριέρα τους.

#### 4. «ΜΟΝΟΠΑΤΙΑ» ΚΑΡΙΕΡΑΣ

Ένα «μονοπάτι» καριέρας είναι η διαδρομή, η πορεία των εργασιακών εμπειριών που αποκτά κάποιος/α στη διάρκεια της εργασιακής του/της ζωής. Η μελέτη της καριέρας αντικατοπτρίζει τόσο την επίδραση των παραδοσιακών ιεραρχικών δομών στην καριέρα, όσο και την ανάδειξη πιο ρευστών και ευέλικτων μορφών σταδιοδρομίας. Συνεπώς, μπορεί να έχουμε δύο τύπους καριέρας: α) **προγραμματισμένη καριέρα**, που χαρακτηρίζεται από γραμμική, διαδοχική εξέλιξη, και β) **αναδυόμενη καριέρα**, που χαρακτηρίζεται συνεχείς μεταβολές, δηλαδή αλλαγές τόσο στην εργασία όσο και στο επάγγελμα, παράλληλες εργασίες και προσωρινές διακοπές.

Από την άλλη μεριά, έχουμε και τη στάση την οποία υιοθετούν οι νέοι απέναντι στην καριέρα τους. Δηλαδή, έχουν **ενεργητική** στάση, θεωρώντας ότι θα κατευθύνουν οι ίδιοι τις επιλογές τους και θα αξιοποιούν τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται; Ή **παθητική**, περιμένοντας ότι η καριέρα τους θα προγραμματίζεται από τον οργανισμό, θα κατευθύνεται από ένα μέντορα και θα είναι αποτέλεσμα παραμονής σε μια θέση;



**Γράφημα 26: ΤΥΠΟΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ****Γράφημα 27: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΣΤΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ**

- Όπως δείχνουν τα αποτελέσματα, σε μεγάλο βαθμό οι νέοι έχουν ενεργητική στάση προς την καριέρα τους και θεωρούν ότι θα επιλέγουν εργασίες που τους επιτρέπουν να αναπτύξουν τις ικανότητές τους, τους δίνουν ευκαιρίες μάθησης και τους επιτρέπουν να σχεδιάσουν την καριέρα τους οι ίδιοι λαμβάνοντας υπόψη και τις άλλες πτυχές της ζωής τους και τις προσωπικές τους ανάγκες. Ένα μικρό μόνο μέρος των νέων περιμένει ότι η εταιρία που εργάζονται θα παίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό και προγραμματισμό της καριέρας τους (παθητική).
- Επίσης, σε μεγάλο βαθμό οι νέοι θέλουν μια καριέρα γραμμική, που θα τους δίνει τη δυνατότητα να ανέβουν τα σκαλιά της ιεραρχίας και θεωρούν ότι θα είναι σε θέση να τη σχεδιάσουν και να την υλοποιήσουν προσεκτικά (προγραμματισμένη).

- Γενικά, οι νέοι μας δε θέλουν μια καριέρα που θα χαρακτηρίζεται από τυχαία, μη προγραμματισμένα γεγονότα (αναδυόμενη καριέρα) και δε φαίνεται να είναι δεκτικοί σε αλλαγές.
- Τα αποτελέσματα αυτά ισχύουν στον ίδιο βαθμό για το σύνολο του δείγματός μας και δεν διαφοροποιούνται σημαντικά ανά κλάδο σπουδών. Επίσης, οι προτιμήσεις παραμένουν σταθερές σε σχέση με τα δύο προηγούμενα έτη.

---

***ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ 12<sup>ο</sup>. Η Γενιά Υ βλέπει την καριέρα της ως μια καλοσχεδιασμένη ανοδική πορεία και έχουν τη διάθεση να την κατευθύνουν οι ίδιοι με τις επιλογές τους.***

---



**ΑΕΙ που συμμετείχαν στην έρευνα & Ποσοστό συμμετοχής τους σε σχέση με το  
συνολικό δείγμα φοιτητών/αποφοίτων ΑΕΙ**

| <b>ΑΕΙ</b>                               | <b>% ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ</b> |
|--|---------------------|
| Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης   | 9                   |
| Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών            | 2                   |
| Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης          | 4                   |
| Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών | 14                  |
| Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο              | 5                   |
| Ιόνιο Πανεπιστήμιο                       | 1                   |
| Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών           | 23                  |
| Πανεπιστήμιο Αιγαίου                     | 2,5                 |
| Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας          | 1                   |
| Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας                   | 2,5                 |
| Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων                   | 3                   |
| Πανεπιστήμιο Κρήτης                      | 2                   |
| Πανεπιστήμιο Μακεδονίας                  | 4                   |
| Πανεπιστήμιο Πατρών                      | 6                   |
| Πανεπιστήμιο Πειραιώς                    | 10                  |
| Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου                | 3                   |
| Πάντειο Πανεπιστήμιο                     | 6                   |
| Πολυτεχνείο Κρήτης                       | 1                   |
| Πολυτεχνείο Πάτρας                       | 1                   |
| Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο                  | 0,5                 |
| Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδας             | 0,5                 |
| Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο            | 1,5                 |
| ΑΣΚΤ                                     | 0,5                 |

**Πίνακας 1: ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΕΙ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ**

**Λίστα εταιριών στις οποίες οι νέοι της Γενιάς Υ επιθυμούν να εργασθούν**

|     |                        |
|-----|------------------------|
| 1.  | Google                 |
| 2.  | Coca Cola              |
| 3.  | Σκλαβενίτης            |
| 4.  | Cosmote - OTE          |
| 5.  | Procter & Gamble       |
| 6.  | ΚΑΡΕΛΙΑΣ               |
| 7.  | Ελληνικά Πετρέλαια     |
| 8.  | Microsoft              |
| 9.  | Nestle                 |
| 10. | Unilever               |
| 11. | PWC                    |
| 12. | Apple                  |
| 13. | Deloitte               |
| 14. | Aegean Airlines        |
| 15. | Μπισκότα Παπαδοπούλου  |
| 16. | ΑΚΤΩΡ                  |
| –   | Παπαστράτος            |
| 18. | Inditex                |
| 19. | Εθνική Τράπεζα Ελλάδας |
| –   | Ernst & Young          |
| –   | Τράπεζα Πειραιώς       |
| 22. | McKinsey               |
| –   | Όμιλος Υγεία           |

|     |                 |
|-----|-----------------|
| 24. | LIDL            |
| –   | L' Oreal        |
| 26. | Mondelez        |
| –   | NIKE            |
| 28. | ΑΒ Βασιλόπουλος |
| –   | Alpha Bank      |
| –   | Korres          |
| –   | TITAN           |
| 32. | Apivita         |
| –   | IKEA            |
| 34. | Intracom        |
| –   | Μασούτης        |
| –   | Skroutz         |
| 37. | BIC             |
| –   | Motor Oil       |
| 39. | ΔΕΗ             |
| –   | Vodafone        |

**Πίνακας 2: ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ**