

# Έρευνα για την Ψυχική Υγεία & Ευεξία των εργαζόμενων στην Ελλάδα | 2023





## Εισαγωγικό σημείωμα

Το 2021, την περίοδο που στην Ελλάδα ολοκληρωνόταν το δεύτερο καθολικό lockdown, και διαπιστώνοντας τη σημαντική επιβάρυνση της καθημερινότητάς μας που είχε προκαλέσει η πανδημία, η **ΕΥ Ελλάδος**, η **Hellas EAP** και το **Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών** διεξήγαγαν από κοινού την πρώτη μεγάλη έρευνα για την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζόμενων στην Ελλάδα.

Τα ευρήματα της έρευνας αυτής ήταν ιδιαίτερα ανησυχητικά, καθώς κατέγραφαν σημαντικές ενδείξεις κατάθλιψης, άγχους, θυμού και μοναξιάς μεταξύ των εργαζόμενων στη χώρα μας. Η έρευνα εντόπισε, επίσης, έντονα φαινόμενα σωματοποίησης, δηλαδή της έκφρασης του άγχους μέσω του σώματος.

Η φετινή, δεύτερη, υλοποίηση της έρευνας, σε ένα σχεδόν τριπλάσιο δείγμα εργαζόμενων, καταδεικνύει ότι τα προβλήματα αυτά δεν έχουν υποχωρήσει, παρά την ύφεση της πανδημίας και τον τερματισμό των περιοριστικών μέτρων. Αντίθετα, πολλά από τα συμπτώματα φαίνεται να έχουν ενταθεί. Αξίζει να σημειωθεί, επίσης, ότι οι γυναίκες και οι νεότεροι εργαζόμενοι εξακολουθούν να είναι πιο επιβαρυνμένοι ως προς τις περισσότερες μεταβλητές.

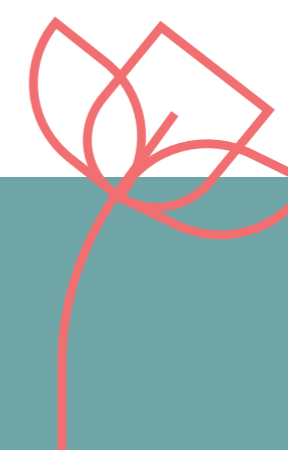
Είναι απόλυτα σαφές ότι η ψυχική υγεία και η ευεξία (wellbeing) των εργαζόμενων πρέπει να αποτελούν κορυφαία προτεραιότητα των οργανισμών, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα. Οφείλουμε να κάνουμε πολύ περισσότερα για να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον εργασίας που θα επιτρέπει στον εργαζόμενο να εξισορροπεί την προσωπική και την επαγγελματική του ζωή, και θα αμβλύνει αντί να εντείνει την πίεση και το στρες. Αυτό περιλαμβάνει μια κουλτούρα σεβασμού του χρόνου των εργαζόμενων, προγράμματα εκπαίδευσης, ψυχολογική στήριξη, πολιτικές υβριδικής εργασίας, όπου αυτό είναι εφικτό, και πάνω απ' όλα, ενέργειες που θα συμβάλουν στη μείωση του στίγματος σε σχέση με την ψυχική υγεία. Δυστυχώς, σύμφωνα με τη φετινή έρευνα, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δε φαίνεται να διαπιστώνουν ουσιαστική πρόοδο σε αυτόν τον τομέα.

Η έρευνά μας φανερώνει ότι τα προβλήματα ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας, που πιθανότατα οξύνθηκαν εξαιτίας της πανδημίας, δεν πρόκειται να εκλείψουν με την εξάλειψη του COVID, αλλά, αντίθετα, φαίνεται να εντείνονται. Τα ευρήματα της έρευνας θα πρέπει να μελετηθούν με προσοχή και να προβληματίσουν έντονα τις ηγεσίες των επιχειρήσεων και οργανισμών. Το ζήτημα της ευεξίας των εργαζόμενων οφείλει να βρεθεί στην κορυφή της ατζέντας μας.

**Ευτυχία Κασελάκη**  
Εταίρος, Συμβουλευτικές  
Υπηρεσίες και Συμβουλευτικές  
Υπηρεσίες Ανθρώπινου  
Δυναμικού, ΕΥ Ελλάδος

**Τατιάνα Τούντα**  
Chairwoman & CEO,  
Hellas EAP

**Πέτρος Ρούσσος**  
Αναπλ. καθηγητής, Διευθυντής  
του Εργαστηρίου Πειραματικής  
Ψυχολογίας του Τμήματος  
Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ



## Περιεχόμενα

Μεθοδολογία	4
Δημογραφικά	5
Σύνοψη	6
Κυριότερα ευρήματα	8
Ψυχολογικές Διαστάσεις   Ψυχική Υγεία	10
Μοναξιά	14
Ευεξία   Wellbeing	17
Απόδοση και Παραγωγικότητα	18
Εργασιακή ποιότητα ζωής	21
Στάσεις εργαζόμενων για απομακρυσμένη εργασία και ψυχική υγεία	22
Στίγμα και ψυχική υγεία	23
Δράσεις από τους οργανισμούς	24

# Μεθοδολογία

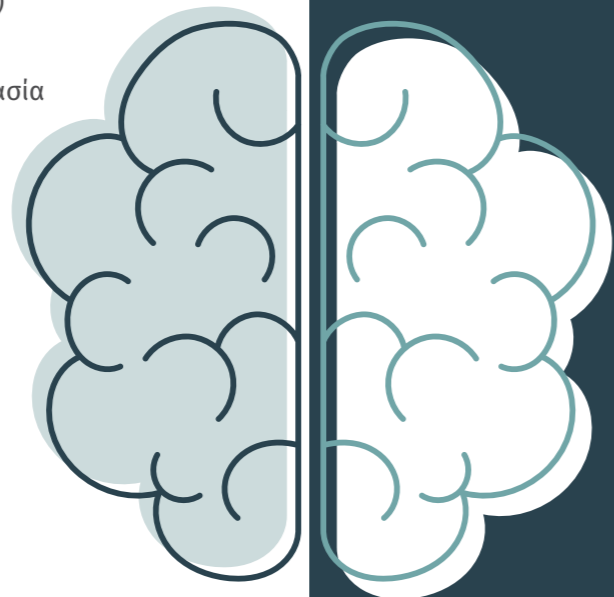
**Η** 2<sup>η</sup> Έρευνα Ψυχικής Υγείας και Ευεξίας των εργαζόμενων στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία της ΕΥ Ελλάδος, της Hellas EAP και του Εργαστηρίου Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ με σκοπό τη διερεύνηση και αποτύπωση των τάσεων, διαστάσεων και παραγόντων που συνδέονται με την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζόμενων στην Ελλάδα, το 2023.

Η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί επαναληπτική διεξαγωγή της έρευνας που είχε διενεργηθεί το 2021 - προσαρμοσμένη στις συνθήκες της μετά-COVID εποχής. Συμμετείχαν σε αυτή 3.129 εργαζόμενοι που απασχολούνται στον Ιδιωτικό τομέα, στον Δημόσιο τομέα, αλλά και ως Ελεύθεροι Επαγγελματίες, ένα αισθητά μεγαλύτερο δείγμα σε σχέση με το 2021 (1.232 εργαζόμενοι).

Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, 6% των συμμετεχόντων εργάζονταν εξ αποστάσεως, 52% διά ζώσης και 42% λειτουργούσαν σε ένα υβριδικό σχήμα εργασίας. Συγκριτικά, οι αναλογίες το 2021 ήταν 35%, 30% και 35%.

Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το επιστημονικό εργαλείο SCL-90-R και μια σειρά ερωτήσεων που επέτρεψαν τη μέτρηση των ακόλουθων 9 μεταβλητών:

- Άγχος
- Κατάθλιψη
- Σωματοποίηση
- Θυμός
- Μοναξιά
- Ποιότητα ζωής του εργαζόμενου (wellbeing)
- Εργασιακή ποιότητα ζωής
- Στάσεις απέναντι στην απομακρυσμένη εργασία
- Στάσεις απέναντι στην ψυχική υγεία



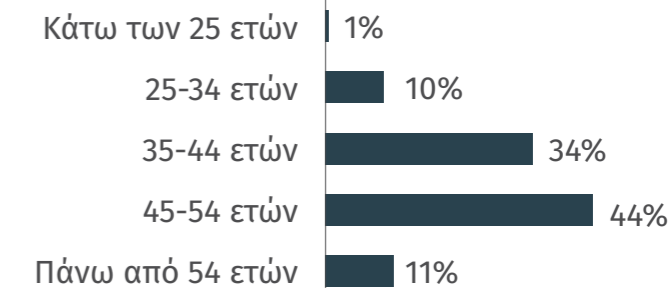
• Ο έλεγχος της αξιοπιστίας των ψυχομετρικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν (μέσω του συντελεστή Cronbach's α) έδειξε ότι σε όλες τις περιπτώσεις τα εργαλεία είχαν υψηλό έως πολύ υψηλό βαθμό εσωτερικής συνέπειας (αξιοπιστία).

• Στο τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου συμπεριλήφθηκαν μια σειρά από ερωτήματα που αφορούν στο εργασιακό στρες, καθώς και στο στρες που σχετίζεται είτε με το μέλλον (π.χ., ενεργειακή κρίση, κλιματική αλλαγή, κ.λπ.), είτε με τη διαχείριση των οικονομικών, στις δραστηριότητες που κάνουν οι συμμετέχοντες προκειμένου να διαχειριστούν το άγχος τους, αν και κατά πόσο αισθάνθηκαν ότι ο οργανισμός τους φροντίζει για την ψυχική υγεία και ευεξία τους, και τις προτάσεις τους για τις δράσεις τις οποίες θα μπορούσε να κάνει ο οργανισμός τους προκειμένου να υποστηρίξει την ψυχική υγεία των εργαζομένων του.

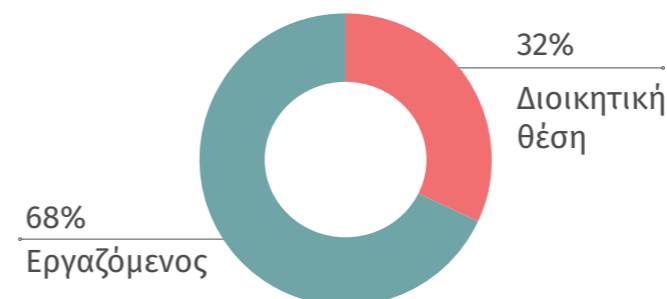
# Δημογραφικά Στοιχεία



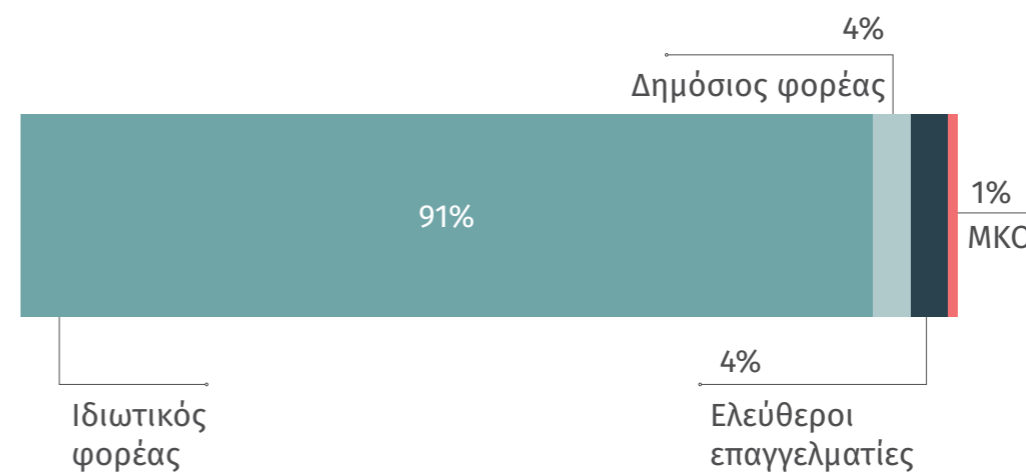
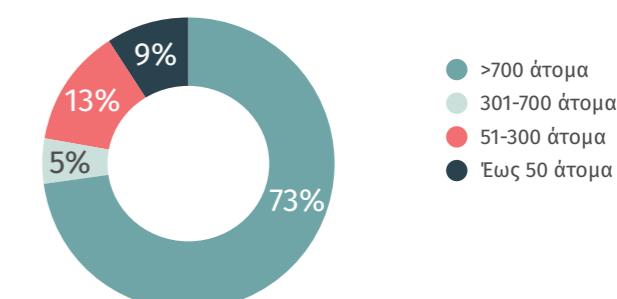
## Ηλικία



## Θέση

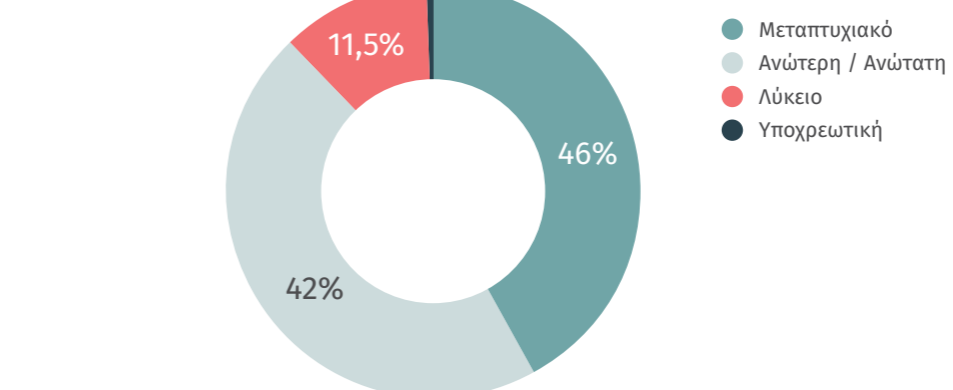


## Ο Οργανισμός μου απασχολεί



**67%** έχουν παιδιά

## Εκπαίδευση



# Σύνοψη

Σαφής επιδείνωση των περισσότερων δεικτών (οριακή έως σημαντική) σε σχέση με το 2021. Εξαίρεση τα φαινόμενα μοναξιάς, πιθανότατα λόγω του τέλους των lockdowns και της επιστροφής στο γραφείο.

Οι γυναίκες συνεχίζουν, όπως και στην έρευνα του 2021, να είναι πιο επιβαρυνμένες στις περισσότερες μεταβλητές.



Αναδεικνύεται έντονα ότι το στρες στην εργασία επηρεάζει την προσωπική ζωή των εργαζόμενων.



Αναδεικνύονται τρεις πηγές άγχους για τους εργαζόμενους:



- 1 η εργασία τους
- 2 η διαχείριση των οικονομικών τους
- 3 η ανησυχία για το μέλλον

Οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι συνεχίζουν, όπως και στην έρευνα του 2021, να είναι πιο επιβαρυνμένοι σε αρκετές μεταβλητές.



Μόλις το **52%** των εργαζόμενων δηλώνουν ότι μπορούν να διαχειριστούν τα επίπεδα του στρες που έχουν.



Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζόμενων δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να τους δίνει η δουλειά τους τη δυνατότητα να εργάζονται από απόσταση.



## Σημαντικές και αυξημένες έναντι του 2021 ενδείξεις κατάθλιψης, άγχους, θυμού και σωματοποίησης

- Η έρευνα κατέγραψε υψηλά ποσοστά για μια σειρά από συμπτώματα που σχετίζονται με την κατάθλιψη. Τέσσερις στους δέκα εργαζόμενους αισθάνονται μελαγχολία και 41% απαισιοδοξία για το μέλλον (2021: 35%). 2% (2021: 1,1%), έχουν σκεφτεί να βάλουν τέλος στη ζωή τους.
- Εκτεταμένα και τα συμπτώματα που σχετίζονται με το άγχος: Τρεις στους τέσσερις (75% από 68%), αισθάνονται νευρικότητα ή εσωτερική ταραχή, 44% (2021: 40%), βρίσκονται σε υπερένταση και 10% (2021: 8%) βιώνουν κρίσεις πανικού.
- Σε υψηλά επίπεδα και οι εκδηλώσεις θυμού, καθώς 75% αισθάνονται εκνευρισμό (2021: 70%), τρεις στους δέκα έχουν ξεσπάσματα θυμού που δεν μπορούν να ελέγξουν, και δύο στους δέκα (2021: 11%), αναφέρουν ότι έχουν την επιθυμία να σπάσουν/διαλύσουν κάτι.
- Σε μικρή υποχώρηση, αλλά ακόμη υψηλό, το αίσθημα μοναξιάς που προκάλεσε η πανδημία, ενδεχομένως λόγω του τερματισμού των lockdowns, και της μείωσης της εξ αποστάσεως εργασίας. 46% (2021: 50%) δήλωσαν ότι αισθάνονται από λίγη έως πάρα πολλή μοναξιά, ενώ το 14% (2021: 17%) δηλώνουν ότι αισθάνονται απομονωμένοι.
- Έντονα και αυξημένα τα φαινόμενα σωματοποίησης, δηλαδή της έκφρασης των ψυχολογικών ή συναισθηματικών προβλημάτων ως σωματικά συμπτώματα, όπως ο πονοκέφαλος, το έντονο στρες και οι κρίσεις πανικού. 41% αναφέρουν ότι εμφάνισαν αδυναμία και ζαλάδα (2021: 35%), 19% έχουν ναυτία ή στομαχικές διαταραχές (2021: 15%), δύο στους δέκα (2021: ένας στους δέκα), παρατήρησαν δυσκολία στην αναπνοή και το ίδιο ποσοστό ανέφερε πόνο στην καρδιά ή στο στήθος.

# Κυριότερα ευρήματα



- Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερες τιμές άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης, θυμού και μοναξιάς από τους άνδρες συμμετέχοντες, ενώ εμφανίζουν και χαμηλότερη τιμή ποιότητας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.
- Οι νεότεροι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης, μοναξιάς και θυμού από τους μεγαλύτερης ηλικίας συναδέλφους τους, ενώ εμφανίζουν και χαμηλότερη τιμή ποιότητας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.
- Η πλειονότητα των εργαζόμενων δηλώνουν ότι το εργασιακό στρες επηρεάζει την προσωπική τους ζωή.
- Η πλειονότητα των εργαζόμενων αισθάνονται έντονη ανησυχία και στρες σε σχέση με το μέλλον (π.χ.,

ενεργειακή κρίση, κλιματική αλλαγή, κ.λπ.)

- Η πλειονότητα των εργαζόμενων αισθάνονται ότι η διαχείριση των οικονομικών τους τους προκαλεί συχνά στρες.
- Οι εργαζόμενοι σε υβριδικό μοντέλο έχουν σημαντικά χαμηλότερες τιμές άγχους, σωματοποίησης και θυμού από τους συναδέλφους τους που εργάζονται διά ζώσης ή εξ αποστάσεως, ενώ αντίθετα έχουν υψηλότερη τιμή ποιότητας ζωής από τους εργαζόμενους διά ζώσης, και παρόμοια τιμή με αυτούς που εργάζονται εξ αποστάσεως.
- Σε σχέση με την αρμονία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, μόλις 39% των εργαζόμενων σταματούν να σκέφτονται τη δουλειά όταν τελειώνει

και δημιουργούν χρόνο για ξεκούραση.

- Περαιτέρω επιδείνωση παρουσιάζουν τα ποσοστά των απαντήσεων που συνδέονται με τη μεταβλητή του θυμού.
- Χαμηλό είναι το ποσοστό των εργαζόμενων που εμφανίζονται κινητοποιημένοι/ες και χαρούμενοι/ες στη δουλειά τους.
- Εξαιρετικά υψηλό το ποσοστό των εργαζόμενων που δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να είναι καλά εκπαιδευμένος ο προϊστάμενός τους, ώστε να μπορεί να τους υποστηρίξει σε πρώτο στάδιο, σε θέματα ψυχικής υγείας.
- Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων δηλώνουν ότι ο/η προϊστάμενός/η τους, δεν επικοινωνεί συχνά

μαζί τους για να δει πως είναι (όχι μόνο για τα θέματα που αφορούν την εργασία).

- Οι εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι σε υψηλό ποσοστό να αναζητήσουν βοήθεια από ειδικό ψυχικής υγείας όταν αντιμετωπίζουν αυξημένο άγχος και αναμένουν από τους Οργανισμούς τους να τους στηρίξουν σε θέματα ψυχικής υγείας.
- Καταγράφηκε θετική συσχέτιση στην ποιότητα ζωής των εργαζόμενων με την εργασιακή ποιότητα ζωής - όσο θετικότερα αξιολογεί ένας εργαζόμενος την εργασιακή ποιότητα της ζωής του, τόσο υψηλότερη εκτιμά ότι είναι και η ποιότητα της ζωής του (και το αντίστροφο).

# Ψυχολογικές Διαστάσεις | Ψυχική Υγεία



## A. Σωματοποίηση

Η έκφραση του άγχους μέσω του σώματος

Οι εργαζόμενοι σε υβριδικό μοντέλο εμφάνισαν χαμηλότερες τιμές σωματοποίησης του άγχους

**2 στους 10**

(2 στους 10 το 2021)

σωματοποίησαν το άγχος και εμφάνισαν σωματικά συμπτώματα

Οι γυναίκες και οι νεότεροι εργαζόμενοι, εμφάνισαν υψηλότερες τιμές σε σωματικά συμπτώματα, σε σχέση με τους άντρες και τους μεγαλύτερους ηλικιακά

**16%**

(10% το 2021)

έχουν εξάψεις ή ρίγη

**18%**

(11% το 2021)

αισθάνονται μούδιασμα σε διάφορα μέρη του σώματος



**41%**

(35% το 2021)

εμφάνισαν αδυναμία και ζαλάδα

**2 στους 10**

(1 στους 10 το 2021)

έχουν δυσκολία στην αναπνοή



**2 στους 10**

(1 στους 10 το 2021)

έχουν πόνους στην καρδιά ή στο στήθος

**19%**

(15% το 2021)

έχουν ναυτία ή στομαχικές διαταραχές

## B. Κατάθλιψη

Σχετίζεται με συμπτώματα όπως μελαγχολία, απώλεια ευχαρίστησης, απώλεια ενέργειας

Οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερες τιμές στην κατάθλιψη σε σχέση με τους άντρες

Οι νεότεροι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερες τιμές κατάθλιψης

Οι εργαζόμενοι χωρίς παιδιά εμφανίζουν σε υψηλότερο ποσοστό συμπτώματα κατάθλιψης



**4 στους 10**

δεν έχουν όρεξη για τίποτα (34% το 2021) αισθάνονται μελαγχολία (35% το 2021)

**63 άτομα στους 3.129**

(14 άτομα στους 1.232, το 2021 | 2% έναντι 1,1% το 2021) έχουν σκεφτεί να δώσουν τέλος στη ζωή τους

**41%**

(35% το 2021)

αισθάνονται απαισιοδοξία για το μέλλον



**2 στους 10**

(2 στους 10 το 2021)

έχουν αισθήματα αναξιοσύνης

# Ψυχολογικές Διαστάσεις | Ψυχική Υγεία

## Γ. Άγχος

Σχετίζεται με ανησυχία, υπερένταση, φόβο και πανικό

Οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερες τιμές άγχους σε σχέση με τους άντρες

Οι εργαζόμενοι σε **υβριδικό μοντέλο** έχουν σημαντικά χαμηλότερες τιμές άγχους από τους συναδέλφους τους που εργάζονται **διά ζώσης ή και εξ αποστάσεως**

Οι νεότεροι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερες τιμές άγχους



**75%**  
(68% το 2021)

αισθάνονται νευρικότητα ή εσωτερική ταραχή



**10%**  
(8% το 2021)

βιώνουν κρίσεις πανικού

**16%** (14% το 2021)  
βιώνουν έντονη και συνεχή ανησυχία



**44%** (40% το 2021)  
είναι σε υπερένταση

**2 στους 10** (2 στους 10 το 2021)  
είναι φοβισμένοι νιώθουν φόβο χωρίς λόγο

## Δ. Θυμός

Σχετίζεται με εκνευρισμό, ξεσπάσματα και ανεξέλεγκτες αντιδράσεις ή συμπεριφορές

Οι γυναίκες και οι νεότεροι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερες τιμές θυμού

Οι εργαζόμενοι σε **υβριδικό μοντέλο** έχουν σημαντικά χαμηλότερες τιμές θυμού από τους συναδέλφους τους που εργάζονται **διά ζώσης ή και εξ αποστάσεως**



**75%**  
(70% το 2021)

αισθάνονται εκνευρισμό

**3 στους 10**  
(3 στους 10 το 2021)

έχουν ξεσπάσματα θυμού που δεν μπορούν να ελέγξουν

**10%** (7% το 2021)  
έχουν την επιθυμία να χτυπήσουν/τραυματίσουν/βλάψουν κάποιον

**21%** (2 στους 10 το 2021)  
μπλέκουν συχνά σε λογομαχίες

**2 στους 10** (11% το 2021)  
έχουν την επιθυμία να σπάσουν/διαλύσουν κάτι



# Μοναξιά

Οι **Ελεύθεροι Επαγγελματίες** εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά μοναξιάς

Οι **γυναίκες** και οι **νεότεροι** σε ηλικία εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά μοναξιάς

Οι εργαζόμενοι **χωρίς παιδιά** εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά μοναξιάς

Οι εργαζόμενοι σε **Διοικητικές θέσεις** εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά μοναξιάς

**46%**

(50% το 2021)

αισθάνονται λίγη έως πάρα πολλή μοναξιά



**19%**

(24% το 2021)

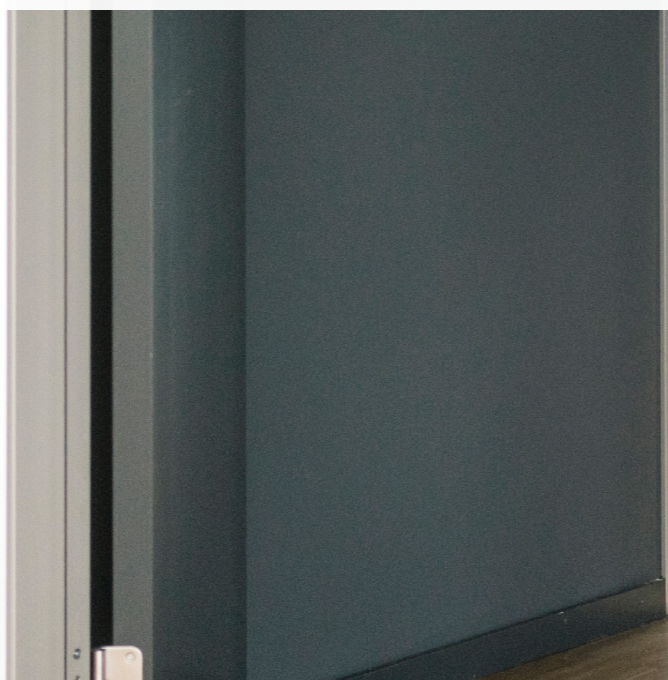
αισθάνονται ότι τους λείπει μια συντροφιά



**14%**

(17% το 2021)

αισθάνονται απομονωμένοι/ες





# Ευεξία | Wellbeing

## Ποιότητα ζωής εργαζόμενου

**64%**

αισθάνονται ότι το στρες από την εργασία τους επηρεάζει την προσωπική τους ζωή

**7 στους 10**

αισθάνονται ότι η διαχείριση των οικονομικών τους τούς προκαλεί συχνά στρες

**54%**

αισθάνονται έντονη ανησυχία και στρες σε σχέση με το μέλλον (π.χ., ενεργειακή κρίση, κλιματική αλλαγή, κ.λπ.)

Μόλις το **52%**

δηλώνουν ότι μπορούν να διαχειριστούν τα επίπεδα του στρες που έχουν

**7 στους 10** (7 στους 10 το 2021)

πιστεύουν ότι διαχειρίζονται τις υποχρεώσεις τους αποτελεσματικά και αισθάνονται ότι έχουν σκοπό και κατεύθυνση στη ζωή τους



**83%** αισθάνονται ικανοί/ές να παίρνουν αποφάσεις (83% το 2021)



Μόλις **40%** αισθάνονται ότι μπορούν να ανακάμψουν το ίδιο γρήγορα όσο και παλαιότερα (χαμηλή ανθεκτικότητα)

## Σύνδεση με αρμονία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

**46%** δηλώνουν ότι διατηρούν αρμονία/ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή



**56%** δηλώνουν ότι το πρόγραμμα εργασίας τους τούς επιτρέπει να περνούν χρόνο με οικογένεια/φίλους

**ωστόσο**

μόλις **39%** (4 στους 10 το 2021) σταματούν να σκέφτονται τη δουλειά όταν τελειώνει και δημιουργούν χρόνο για ξεκούραση

# Απόδοση και Παραγωγικότητα

## Στοιχεία που επηρεάζουν την απόδοση:

- Κακή ποιότητα ύπνου
- Μη διαχειρίσιμο στρες
- Κόπωση

**46%** 

των γυναικών έναντι 22% των ανδρών, ξεκινούν την ημέρα τους κουρασμένες (51% και 38%, αντίστοιχα, το 2021)

Μόλις **37%**


αισθάνονται κινητοποιημένοι/ες και χαρούμενοι/ες στη δουλειά τους

**ωστόσο 67%**

αισθάνονται ότι είναι παραγωγικοί/ές

Μόλις **4 στους 10** (4 στους 10 το 2021)  
δηλώνουν ότι η ποιότητα του ύπνου τους είναι καλή

**3 στους 10** (3 στους 10 το 2021) ξυπνάνε αρκετές φορές κατά τη διάρκεια της νύχτας

**53%** (45% το 2021)   
δηλώνουν ότι αισθάνονται κουρασμένοι όταν ξεκινάει η ημέρα τους (όταν ξυπνούν το πρωί)

**3 στους 10**  
αισθάνονται συχνά ότι δεν μπορούν να συγκεντρωθούν στη δουλειά τους



# Εργασιακή ποιότητα ζωής

## Σύνδεση με υποστήριξη και φροντίδα από τους Οργανισμούς

Μόλις... **23%**

πιστεύουν ότι ο Οργανισμός τους φροντίζει για την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζόμενων

**23%** (39% το 2021)

δηλώνουν ότι ο Οργανισμός τους υποστηρίζει τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν θέματα με την ψυχική τους υγεία (π.χ. άγχος, στρες)

**31%** (45% το 2021)

δηλώνουν ότι ο Οργανισμός τους προσφέρει στους εργαζόμενους προγράμματα και δράσεις υποστήριξης της ψυχικής υγείας και ευεξίας



**19%** / **0,22%**

του Ιδιωτικού τομέα / του Δημοσίου  
δηλώνουν ότι ο Οργανισμός τους δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να μιλούν ανοιχτά για τα θέματα ψυχικής υγείας

**32%**

(48% το 2021)

γνωρίζουν πού πρέπει να απευθυνθούν για να λάβουν υποστήριξη μέσα στον Οργανισμό τους, όταν αντιμετωπίζουν θέματα με την ψυχική τους ευεξία



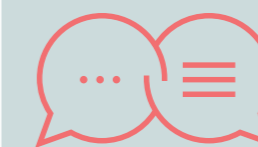
## Στυλ Ηγεσίας



Μόνο **4 στους 10**

δηλώνουν ότι έχουν ουσιαστικούς τρόπους για να μένουν συνδεδεμένοι μέσα στην ομάδα τους

Μόλις **34%**



αισθάνονται άνετα να μιλούν στον/στην προϊστάμενό/η τους για κάποιο θέμα ψυχικής υγείας που μπορεί να αντιμετωπίζουν (π.χ., στρες, άγχος, κ.λπ.)

Μόλις **35%**

δηλώνουν ότι ο/η προϊστάμενός/η τους, επικοινωνεί συχνά μαζί τους για να δει πώς είναι (όχι μόνο για τα θέματα που αφορούν την εργασία)

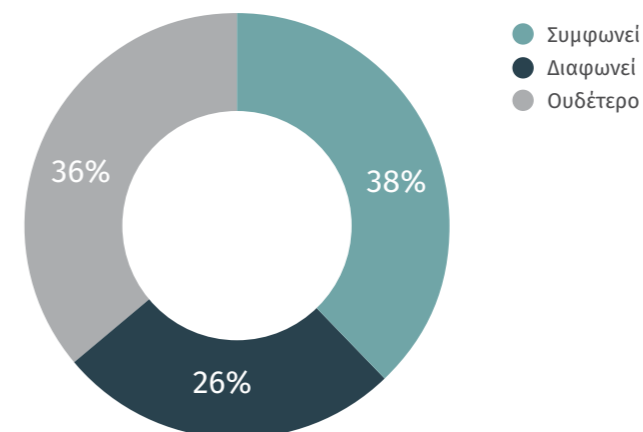
Το **80%** (75% το 2021)

δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να είναι καλά εκπαιδευμένος/η ο/η προϊστάμενός/η τους, ώστε να μπορεί να τους υποστηρίξει σε πρώτο στάδιο σε θέματα ψυχικής υγείας



## Στίγμα και ψυχική υγεία

«Θεωρώ ότι τα τελευταία δύο χρόνια έχουν γίνει ενέργειες που έχουν συμβάλει στη μείωση του στίγματος σε σχέση με την ψυχική υγεία».



### Στάσεις απέναντι στην απομακρυσμένη εργασία

**88%**

δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να τους δίνει η δουλειά τους τη δυνατότητα να εργάζονται από απόσταση

**57%**

δηλώνουν πιο αποτελεσματικοί/ές ενώ εργάζονται από απόσταση

**46%** (49% το 2021)

αισθάνονται σιγουριά ότι μπορούν να εξελιχθούν στην καριέρα τους ενώ εργάζονται από απόσταση

Μόλις το **10%** (23% το 2021)

αισθάνονται αυξημένο στρες ενώ εργάζονται από απόσταση



### Στάσεις εργαζόμενων απέναντι στην ψυχική υγεία

**75%**

δηλώνουν ότι νοιάζονται πλέον περισσότερο για την ψυχική υγεία, τόσο τη δική τους, όσο και των άλλων

Επιπλέον, το **66%** (65% το 2021)

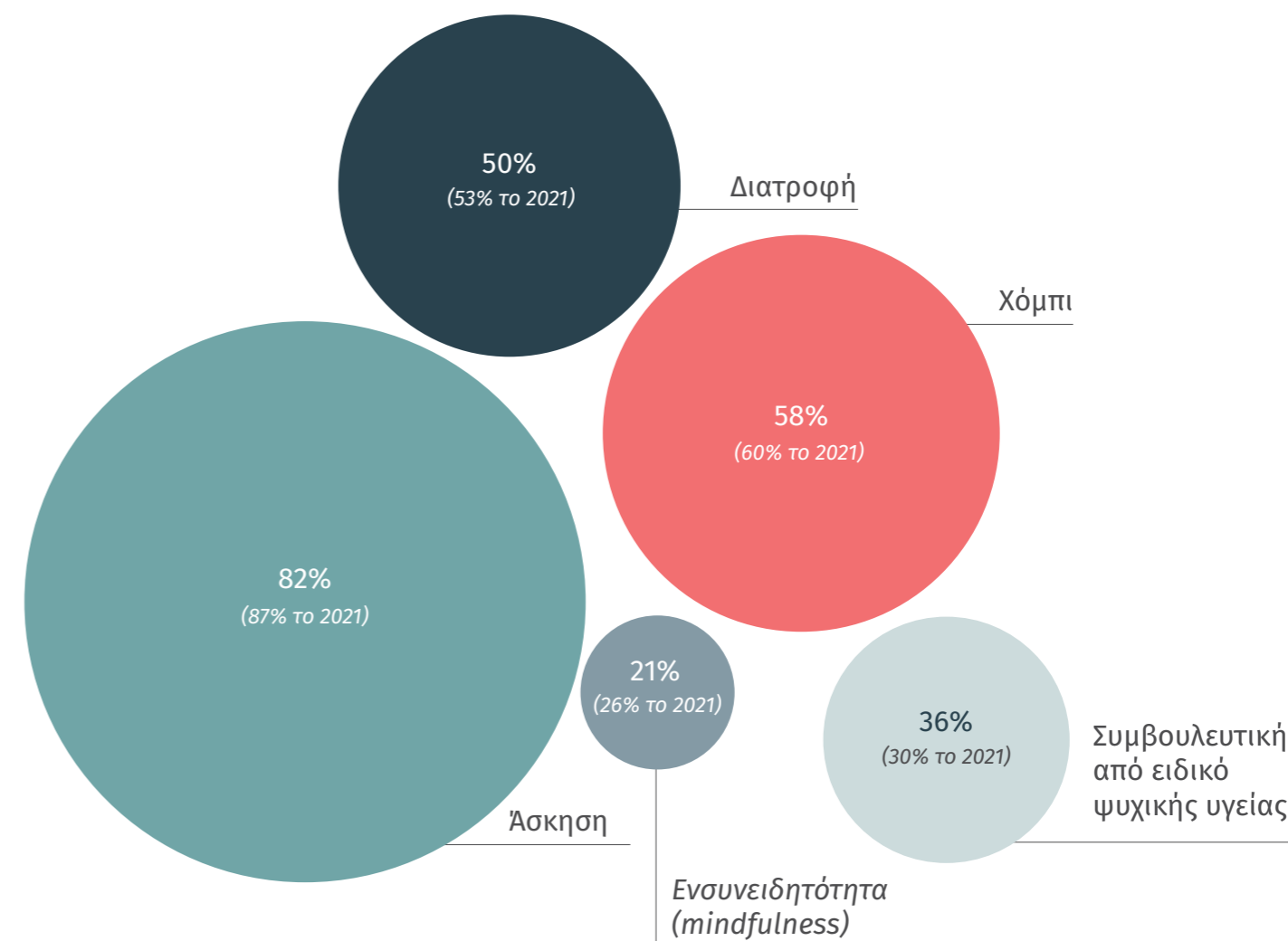
δηλώνουν διατεθειμένοι να αναζητήσουν βοήθεια από ειδικό ψυχικής υγείας, όταν αντιμετωπίζουν αυξημένο άγχος

Για το **64%** (44% το 2021)

των εργαζόμενων, η ψυχική τους υγεία αποτελεί, πλέον, τη βασική τους προτεραιότητα



### Πώς αντιμετωπίζουν/διαχειρίζονται οι εργαζόμενοι το στρες προκειμένου να ενισχύσουν την ψυχική τους υγεία



## Ποιες Δράσεις επιθυμούν οι εργαζόμενοι να έχουν από τους οργανισμούς τους



**55%**

(45% το 2021)

Εκπαιδεύσεις των Στελεχών στη φροντίδα της ψυχικής ευεξίας των εργαζόμενων

**54%**

(52% το 2021)

Καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού του χρόνου, μέσα από νέους τρόπους εργασίας (θεσμοθέτηση κανόνων διεξαγωγής συναντήσεων ή συνεργασίας, ανθρωποκεντρικές διαδικασίες με την υποστήριξη της τεχνολογίας, περιορισμός της γραφειοκρατίας)

**42%**

(38% το 2021)

Εκπαιδεύσεις σε θέματα αρμονίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής

**53%**

(50% το 2021)

Εκπαιδεύσεις σε θέματα διαχείρισης στρες και αυτο-φροντίδας

**46%**

(31% το 2021)

Ψυχολόγος στον χώρο εργασίας



**50%**

(45% το 2021)

Δράσεις Ευεξίας (Διαλογισμός, Άσκηση, Διατροφή)

**44%**

Προγράμματα συναισθηματικής ευφύιας

**32%**

(28% το 2021)

Ομιλίες ευαισθητοποίησης σε θέματα Ψυχικής ευεξίας

## Ανάγκες εργαζόμενων σε σχέση με την ψυχική υγεία στον εργασιακό χώρο

**32%**

(31% το 2021)



Θέσπιση μέτρων για την προστασία της ευεξίας των εργαζόμενων στην εξ αποστάσεως εργασία, όπως τηλεδιασκέψεις διάρκειας 50 λεπτών, μία ημέρα χωρίς τηλεδιασκέψεις



**31%**

(30% το 2021)

Πολιτική απομακρυσμένης εργασίας (όπου είναι εφικτό)

**28%**

Προγράμματα ανάπτυξης αποτελεσματικών ομάδων, επικοινωνίας και ανατροφοδότησης



**24%**

(22% το 2021)

Προγράμματα Τηλεφωνικής Ψυχολογικής Υποστήριξης (Employee Assistance Programs)



**32%**

(32% το 2021)

Προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας ή και αυτο-ηγεσίας

**28%**



Προγράμματα ανάπτυξης κουλτούρας συμπερίληψης και διαφορετικότητας



**30%**

Προγράμματα διαχείρισης της αλλαγής



**24%**

(20% το 2021)

Ψυχολογική Υποστήριξη μέσω εφαρμογών (πλατφόρμες web, app, κ.λπ.)





**Στην παρούσα έρευνα εργάστηκαν οι:**  
(αλφαβητικά)

**EY** | Ελισσάβητ Βανδώρου, Ευτυχία Κασελάκη, Ευτυχία  
Λιαροκάπη, Άννα Παπαντωνίου, Ήρα Παππά, Μιλένα Πεκλάρη,  
Ευάγγελος Μάξιμος Σκοπελίτης

**Hellas EAP** | Ρίτσα Οικονόμου, Τατιάνα Τούντα

**Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας ΕΚΠΑ** | Πέτρος Ρούσσο

**Ειδικός συνεργάτης:** Γιάννης Σαράντης

## EY | Building a better working world

Στην EY, σκοπός μας είναι η δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού κόσμου, παράγοντας μακροπρόθεσμη αξία για τους πελάτες μας, τους ανθρώπους μας και την κοινωνία, και οικοδομώντας εμπιστοσύνη στις κεφαλαιαγορές.

Αξιοποιώντας τα δεδομένα και την τεχνολογία, οι πολυσυνθετικές ομάδες μας, σε περισσότερες από 150 χώρες, οικοδομούν την εμπιστοσύνη μέσω της διασφάλισης της καλής λειτουργίας των επιχειρήσεων και βοηθούν τους πελάτες μας να αναπτυχθούν, να μετασχηματιστούν και να λειτουργήσουν αποτελεσματικότερα.

Μέσω των Ελεγκτικών, Συμβουλευτικών, Νομικών και Φορολογικών Υπηρεσιών μας, καθώς και μέσω των Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Εταιρικής Στρατηγικής και Συναλλαγών, οι ομάδες της EY θέτουν καλύτερες ερωτήσεις, για να καταλήξουν σε νέες απαντήσεις στα περίπλοκα ζητήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος μας σήμερα.

Ο όρος EY αναφέρεται στον παγκόσμιο οργανισμό, και μπορεί να αναφέρεται σε μία, ή περισσότερες, από τις εταιρείες μέλη της Ernst & Young Global Limited, καθεμία από τις οποίες αποτελεί ξεχωριστή νομική οντότητα. Η Ernst & Young Global Limited, μια βρετανική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης δια εγγυήσεως, δεν παρέχει υπηρεσίες σε πελάτες. Πληροφορίες αναφορικά με τον τρόπο που η EY συγκεντρώνει και χρησιμοποιεί τυχόν προσωπικά δεδομένα, καθώς και περιγραφή των δικαιωμάτων των υποκειμένων σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων, είναι διαθέσιμα στον σύνδεσμο [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). Για περισσότερες πληροφορίες για τον οργανισμό μας, παρακαλούμε επισκεφθείτε το [ey.com](https://ey.com)

© 2023 EY

All Rights Reserved.

[ey.com](https://ey.com)



Επωνυμία: ΕΡΝΣΤ ΚΑΙ ΓΙΑΝΓΚ Μονοπρόσωπη Ανώνυμη Εταιρία Παροχής Συμβουλευτικών Υπηρεσιών  
Διακριτικός Τίτλος: ERNST & YOUNG BUSINESS ADVISORY SOLUTIONS  
Νομική Μορφή: Ανώνυμη Εταιρία  
Έδρα: Χειμάρρας 8B, Μαρούσι, 15125  
Αριθμός ΓΕΜΗ: 001576101000

Το εν λόγω υλικό έχει δημιουργηθεί για σκοπούς γενικής πληροφόρησης και δεν προορίζεται για χρήση ως λογιστική, φορολογική, νομική ή άλλη επαγγελματική συμβουλή. Παρακαλούμε επικοινωνήστε με τους συμβούλους σας, για εξειδικευμένη καθοδήγηση.

## Hellas EAP | Promoting Mental Health & Wellbeing in the Workplace

Η Hellas EAP από το 2005, αποτελεί την ηγέτιδα εταιρεία παροχής των Employee Assistance Programs (EAP) σε Ελλάδα και Κύπρο. Μέσω της υψηλής ποιότητας των υπηρεσιών της, ενδυναμώνει διαχρονικά την ψυχική υγεία και το wellbeing των εργαζομένων, ενισχύοντας ταυτόχρονα την παραγωγικότητα στον εργασιακό χώρο και τη βιωσιμότητα των οργανισμών. Σήμερα, η εταιρία υποστηρίζει περισσότερες από 400 ελληνικές και πολυεθνικές εταιρίες και αποτελεί Preferred Provider των μεγαλύτερων Global EAP εταιριών της Αμερικής, της Ευρώπης και της Μ. Βρετανίας. Η Hellas EAP έχει λάβει διεθνείς διακρίσεις ως 'Best Practices' για την υλοποίηση και προσαρμογή των διεθνών EAP προγραμμάτων στην ελληνική εργασιακή κουλτούρα, συμπεριλαμβανόμενης και της βράβευσης με το EAP Quality Award, από τον διεθνή Σύλλογο των EAPs, EAPA Int., στις ΗΠΑ.

© 2023 Hellas EAP

All Rights Reserved

[hellaseap.gr](https://hellaseap.gr)



Επωνυμία: HELLAS EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ  
Διακριτικός Τίτλος: HELLAS EAP  
Νομική Μορφή: Ανώνυμη Εταιρία  
Έδρα: Λεωφόρος Βασιλίσσης Αμαλίας 34 - ΤΚ 10558, Αθήνα  
Αριθμός ΓΕΜΗ: 006458701000

## Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας ΕΚΠΑ

Το Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών είναι το πρώτο εργαστήριο ψυχολογίας στον Ελλαδικό χώρο. Ιδρύθηκε από τον καθηγητή της Φιλοσοφικής Σχολής Θεόφιλο Βορέα και το 1922 προσαρτήθηκε στη Φιλοσοφική Σχολή του ΕΚΠΑ. Επί έναν αιώνα, έχει αναπτύξει σημαντικό έργο στην εκπαίδευση φοιτητών και ερευνητών στη μεθοδολογία της πειραματικής ψυχολογίας και στη διεξαγωγή βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας στα πεδία της Πειραματικής Γνωστικής, Αναπτυξιακής και Κοινωνικής Ψυχολογίας, της Νευροψυχολογίας και διαφόρων εφαρμοσμένων κλάδων της Ψυχολογίας. Διευθυντής του Εργαστηρίου για την τριετία 2021-2024 είναι ο Αναπλ. Καθηγητής Γνωστικής Ψυχολογίας Πέτρος Ρούσσος.

[expsylab.psych.uoa.gr](https://expsylab.psych.uoa.gr)