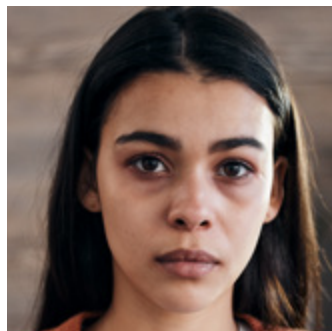
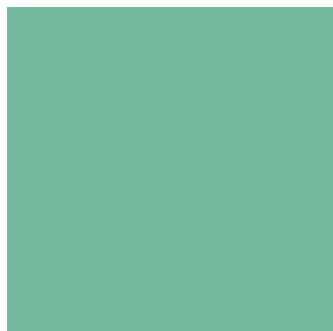
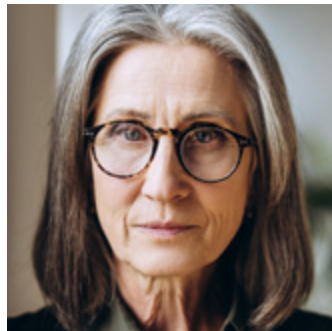
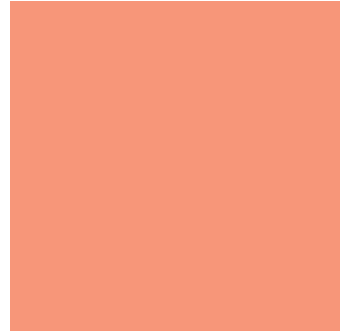
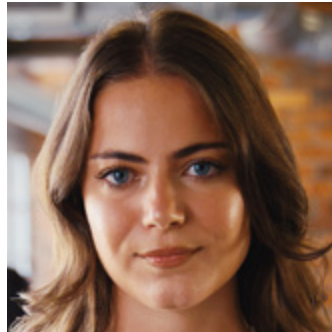
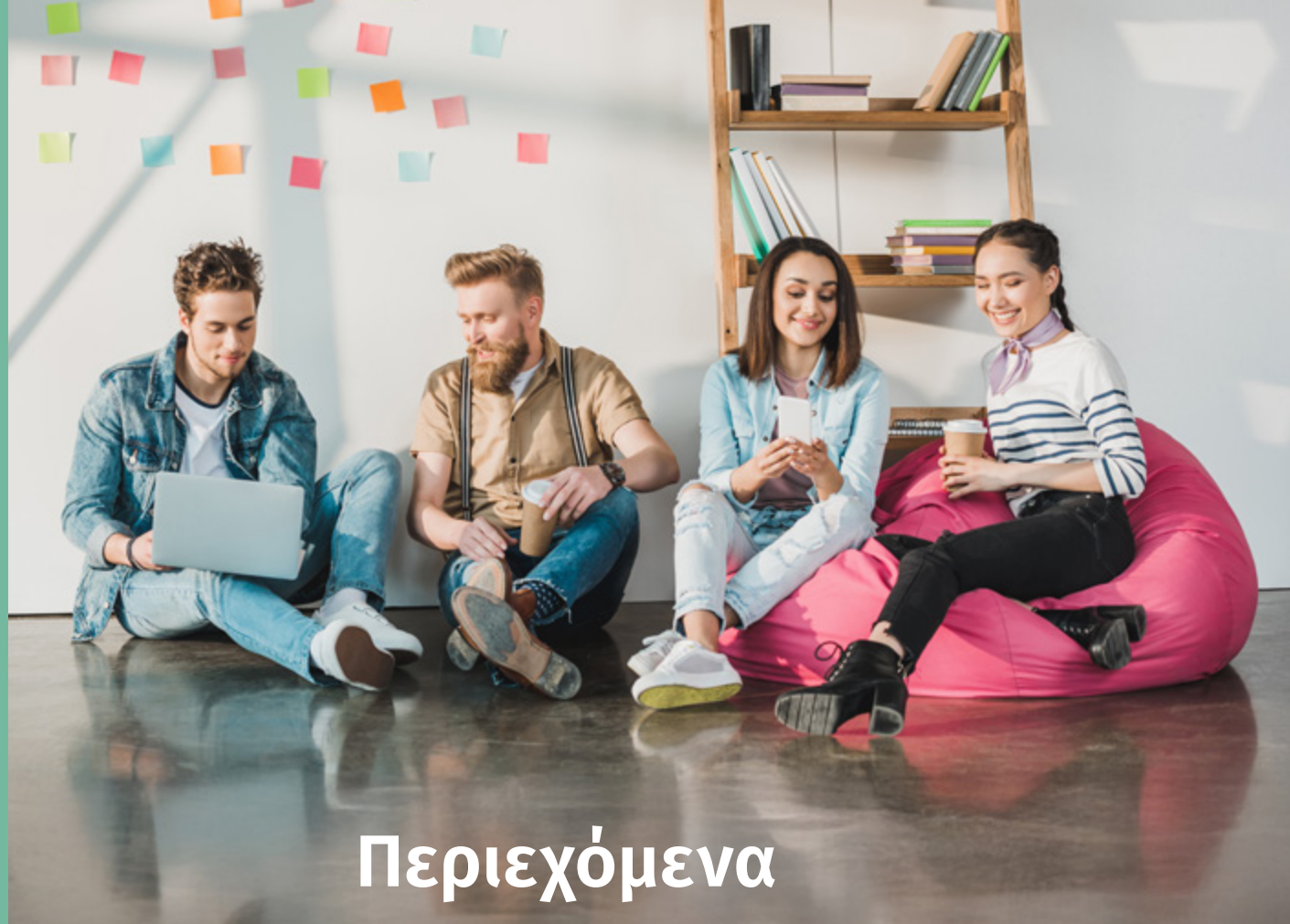


Έρευνα για την Ψυχική Υγεία & Ευεξία των εργαζόμενων στην Ελλάδα | 2025





Περιεχόμενα

Μεθοδολογία	4
Δημογραφικά	5
Σύνοψη	6
Κυριότερα ευρήματα	8
Ψυχολογικές Διαστάσεις Ψυχική Υγεία	10
Μοναξιά	14
Ευεξία Wellbeing	16
Απόδοση και Παραγωγικότητα	20
Εργασιακή ποιότητα ζωής	22
Στάσεις εργαζόμενων για απομακρυσμένη εργασία και ψυχική υγεία	24
Στίγμα και ψυχική υγεία	26
Δράσεις από τους οργανισμούς	28

Εισαγωγικό σημείωμα

Η τρίτη έκδοση της έρευνας για την Ψυχική Υγεία & Ευεξία των εργαζόμενων στην Ελλάδα, που πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία της ΕΥ Ελλάδος, της Hellas EAP και του Εργαστηρίου Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ, δεν αφήνει αμφιβολία ότι η κρίση στην ψυχική υγεία των εργαζόμενων στη χώρα μας εξακολουθεί να εντείνεται.

Βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και ευεξία στην καθημερινότητα των εργαζόμενων επιδεινώνονται, ενώ τα συμπτώματα που συνδέονται με την κατάθλιψη, το άγχος και τον θυμό, σε σύγκριση με τις δύο προηγούμενες έρευνες, ενισχύονται. Η κούραση και η μειωμένη αντοχή κυριαρχούν και, περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους δηλώνουν ότι βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση. Συγχρόνως, σε ανησυχητικά επίπεδα κινούνται οι δείκτες που αφορούν φαινόμενα σωματοποίησης, δηλαδή της έκφρασης των ψυχολογικών ή συναισθηματικών προβλημάτων ως σωματικά συμπτώματα.

Σταθερή διαπίστωση και στην τρίτη έρευνα είναι ότι οι γυναίκες και οι νεότεροι εργαζόμενοι, αλλά και όσοι απασχολούνται σε μη-διοικητικές θέσεις και σε μικρότερες επιχειρήσεις επιβαρύνονται δυσανάλογα στις περισσότερες μεταβλητές.

Τα προβλήματα αυτά επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα ζωής των εργαζόμενων, με την πλειονότητα να δηλώνει ότι το εργασιακό στρες επηρεάζει άμεσα την προσωπική τους ζωή, ενώ μόλις οι μισοί εξ αυτών θεωρούν ότι μπορούν να διαχειριστούν το άγχος που βιώνουν.

Στους παράγοντες που προκαλούν στρες, όπως η διαχείριση των οικονομικών τους και οι ανησυχίες για το μέλλον, έρχεται να προστεθεί η έντονη ανησυχία για την επίδραση που έχουν ή θα έχουν στην εργασία τους οι ψηφιακές τεχνολογίες, όπως η τεχνητή νοημοσύνη και η αυτοματοποίηση. Επίσης, εξαιρετικά ανησυχητική είναι η διαπίστωση ότι οι δείκτες ανθεκτικότητας, δέσμευσης και κινητοποίησης των εργαζόμενων βρίσκονται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα.

Στα θετικά ευρήματα της έρευνας περιλαμβάνεται η διαπίστωση ότι αυξάνονται τα ποσοστά των εργαζόμενων που δηλώνουν ότι νοιάζονται, πλέον, περισσότερο για την ψυχική τους υγεία και είναι διατεθειμένοι να αναζητήσουν βοήθεια, αλλά και όσων συμφωνούν ότι έχουν γίνει ενέργειες που έχουν συμβάλει στη μείωση του στίγματος σε σχέση με την ψυχική υγεία. Παρά, ωστόσο, την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση γύρω από την ψυχική υγεία, μόλις ένας στους πέντε εργαζόμενους θεωρεί ότι ο οργανισμός του μεριμνά πραγματικά για την ψυχική ευεξία του.

Με αυτά τα δεδομένα, το μήνυμα προς τους οργανισμούς είναι σαφές: τα θέματα της ψυχικής υγείας και ενίσχυσης της ευεξίας (wellbeing) είναι αναγκαίο να βρεθούν στην κορυφή της ατζέντας, ώστε οι εργαζόμενοι να νιώθουν ασφαλείς, και ενδυναμωμένοι να δημιουργούν, να είναι σε θέση να εναρμονίσουν την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, και να μπορούν να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην ομάδα και να επενδύσουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Αυτό προϋποθέτει ένα υγιές και ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον, ανοιχτή επικοινωνία, προγράμματα υποστήριξης ψυχικής υγείας, ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση στελεχών στην αναγνώριση ενδείξεων πίεσης, και καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού και συμπερίληψης. Παράλληλα, οι οργανισμοί θα πρέπει να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να ενσωματώσουν την τεχνητή νοημοσύνη, με τρόπο που να ενισχύει τις δεξιότητες και τις δυνατότητες των εργαζόμενων, προάγοντας την προσωπική τους ανάπτυξη και ευεξία.

Ευτυχία Κασελάκη
Εταίρος, Organization, Change &
People Consulting Leader,
ΕΥ Ελλάδος

Τατιάνα Τούντα
Chairwoman & CEO,
Hellas EAP

Πέτρος Ρούσσος
Καθηγητής, Διευθυντής του
Εργαστηρίου Πειραματικής
Ψυχολογίας του Τμήματος
Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ

Μεθοδολογία

Η 3η 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 (wellbeing) των εργαζόμενων στην Ελλάδα, το 2025.

Η συγκεκριμένη έρευνα αποτελεί επαναληπτική διεξαγωγή των δύο προηγούμενων ερευνών που είχαν διενεργηθεί το 2021 και το 2023. Συμμετείχαν σε αυτή 4.457 εργαζόμενοι, έναντι 3.129 το 2023 και 1.232 το 2021. Οι εργαζόμενοι του δείγματος απασχολούνται στον Ιδιωτικό τομέα, στον Δημόσιο τομέα, ως Ελεύθεροι Επαγγελματίες, αλλά και σε ΜΚΟ, σωματεία και άλλους φορείς.

Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, 6% των συμμετεχόντων εργάζονταν εξ αποστάσεως, 61% διά ζώσης και 33% λειτουργούσαν σε ένα υβριδικό σχήμα εργασίας. Τα αντίστοιχα ποσοστά το 2023 ήταν 6%, 52% και 42%, και το 2021, 35%, 30% και 35% αντίστοιχα.

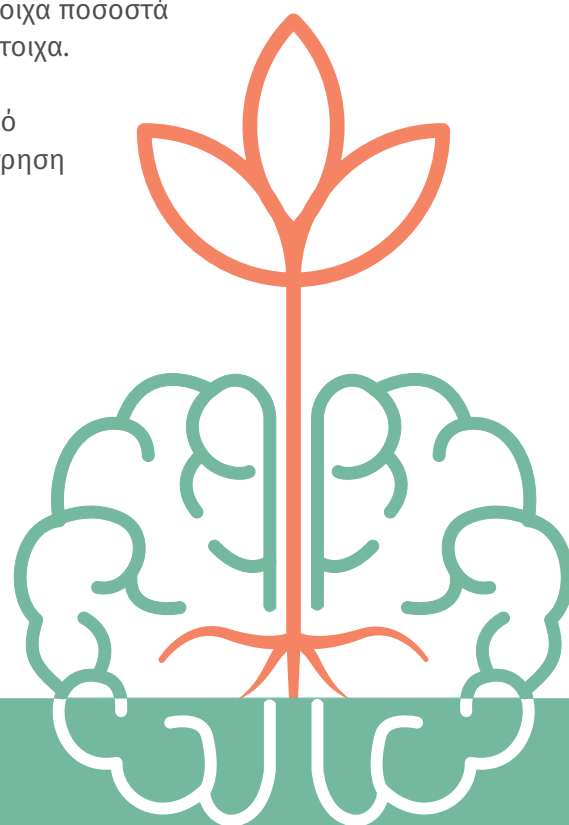
Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το επιστημονικό εργαλείο SCL-90-R και μια σειρά ερωτήσεων που επέτρεψαν τη μέτρηση των ακόλουθων 9 κλιμάκων:

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

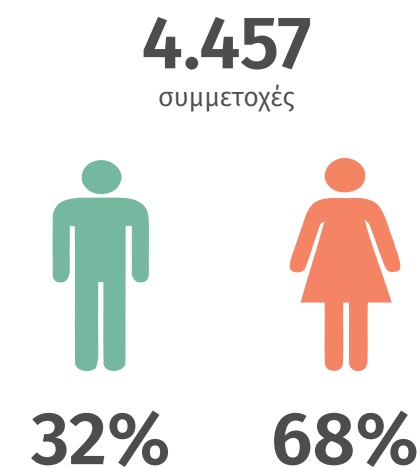
- Ο έλεγχος της αξιοπιστίας των ψυχομετρικών εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν (μέσω του συντελεστή Cronbach's α) έδειξε ότι σε όλες τις περιπτώσεις τα εργαλεία είχαν υψηλό έως πολύ υψηλό βαθμό εσωτερικής συνέπειας (αξιοπιστία).

- Στο προτελευταίο 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., κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, κλιματική αλλαγή, κ.λπ.), είτε με τη διαχείριση των οικονομικών. Στη φετινή έρευνα, προστέθηκαν ερωτήσεις ώστε να αξιολογηθεί η επίδραση των αλλαγών που φέρνει η ψηφιακή τεχνολογία (AI) στην εργασία, το αν οι εργαζόμενοι αισθάνονται επαγγελματική εξουθένωση, καθώς και εάν έχουν βιώσει κάποιες μορφής παρενόχληση στην εργασία τους. Τέλος, μια σειρά από ερωτήματα αφορούν 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.

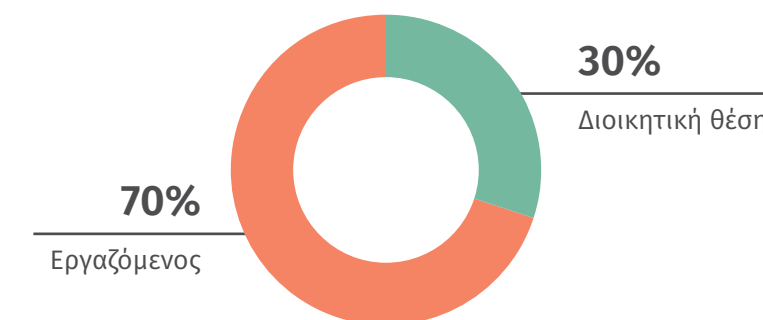
- Στην έρευνα υπάρχουν συγκρίσεις με τις προηγούμενες εκδόσεις του 2023 και του 2021, όπου οι ερωτήσεις ήταν κοινές, ενώ έχουν προστεθεί νέα ευρήματα για το 2025.



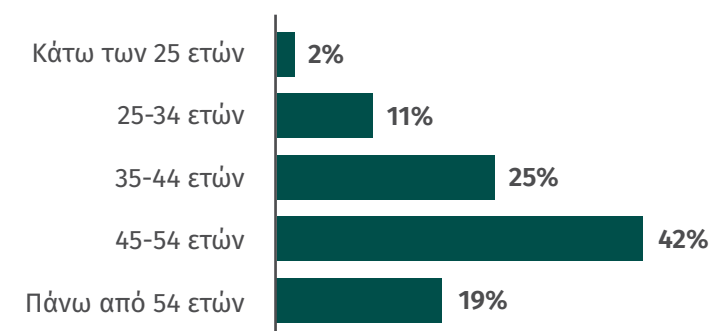
Δημογραφικά Στοιχεία



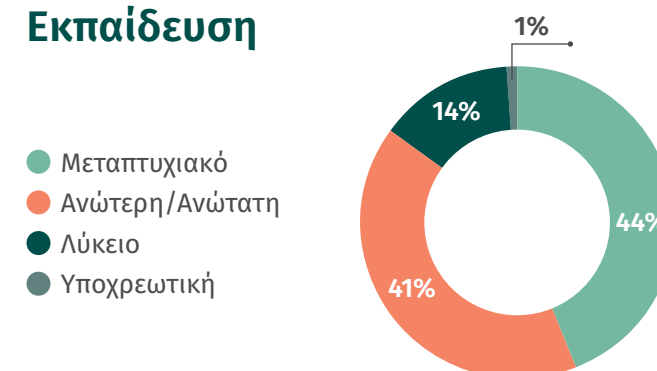
Θέση



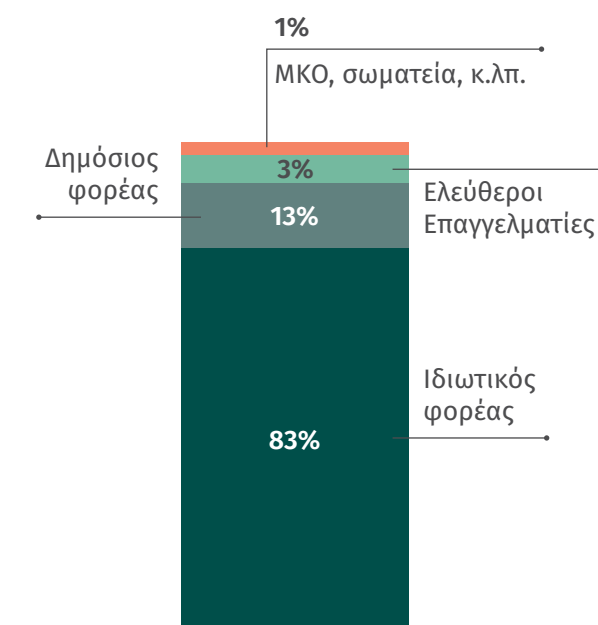
Ηλικία



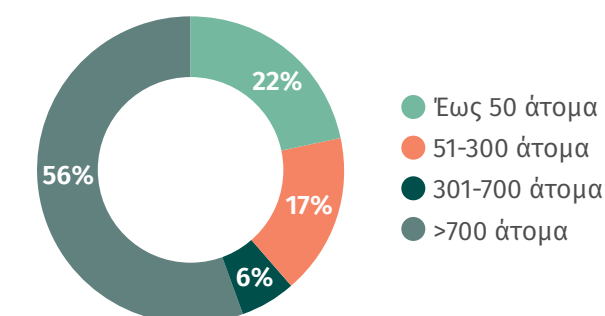
Εκπαίδευση



65%
έχουν παιδιά



Ο Οργανισμός μου απασχολεί





Σύνοψη

Εξακολουθεί να επιδεινώνεται η ψυχική υγεία των εργαζόμενων

Εντείνονται τα συμπτώματα που σχετίζονται με την κατάθλιψη:

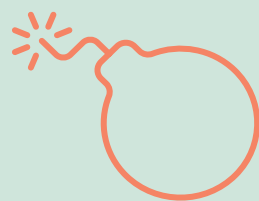


44% αισθάνονται μελαγχολία
(από 40% το 2023)

Παράλληλα, **47%** (από 41% το 2023) αισθάνονται απαισιοδοξία για το μέλλον, ενώ **4%** (από 2% το 2023) έχουν σκεφτεί έντονα να δώσουν τέλος στη ζωή τους.

Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα συμπτώματα θυμού:

80% αισθάνονται εκνευρισμό
(από 75% το 2023)



32% (από 28% το 2023) έχουν ξεσπάσματα θυμού που δεν μπορούν να ελέγξουν, και **14%** (από 10% το 2023) έχουν την επιθυμία να χτυπήσουν/τραυματίσουν/βλάψουν κάποιον.



Αυξημένα και τα συμπτώματα που σχετίζονται με το άγχος:

80%

(από 75% το 2023)

αισθάνονται νευρικότητα ή εσωτερική ταραχή

50% (από 44% το 2023) βρίσκονται σε υπερένταση, ενώ **13%** (από 10% το 2023) βιώνουν κρίσεις πανικού.

Μικτά ευρήματα ως προς τα συμπτώματα μοναξιάς, ενδεχομένως λόγω της αυξημένης φυσικής παρουσίας στο γραφείο (**61%** των ερωτηθέντων εργάζονται διὰ ζώσης, έναντι **52%** το 2023 και 30% το 2021). Μειωμένο στο **35%** (από 46% το 2023) το ποσοστό όσων αισθάνονται μοναξιά, αλλά αυξημένο όσων αισθάνονται ότι τους λείπει μια συντροφιά (**25%**, από 19% το 2023) ή αισθάνονται απομονωμένοι/ες (**21%**, από 14% το 2023).

Αυξημένα τα φαινόμενα σωματοποίησης:



47%

(από 41% το 2023)

εμφάνισαν αδυναμία και ζαλάδα

24%

(από 19% το 2023)

έχουν ναυτία ή στομαχικές διαταραχές

33%

(από 28% το 2023)

αισθάνονται αδυναμία σε διάφορα μέρη του σώματος

Εμφανής ο αντίκτυπος στην ποιότητα ζωής των εργαζόμενων:

66%

αισθάνονται ότι το στρες από την εργασία τους επηρεάζει την προσωπική τους ζωή
(από 64% το 2023)

Ωστόσο, **51%** δηλώνουν ότι το πρόγραμμα εργασίας τους, τούς επιτρέπει να περνούν χρόνο με την οικογένεια ή φίλους.

Επηρεασμένες η απόδοση και η παραγωγικότητα:



61%

(από 53% το 2023)

δηλώνουν ότι αισθάνονται κουρασμένοι/ες όταν ξεκινάει η ημέρα τους (όταν ξυπνούν το πρωί)

Παράλληλα, **4 στους 10** (από 3 στους 10 το 2023) αισθάνονται συχνά ότι δεν μπορούν να συγκεντρωθούν στη δουλειά τους.

Θετική ψήφος για την απομακρυσμένη εργασία:

88%

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

Ενώ **60%** δηλώνουν πιο αποτελεσματικοί/ές σε αυτό το μοντέλο εργασίας, μόνο **45%** αισθάνονται σιγουριά ότι μπορούν να εξελιχθούν στην καριέρα τους ενώ εργάζονται από απόσταση.

Υποστήριξη και φροντίδα από τους Οργανισμούς:

Μόλις **21%**

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

33%

γνωρίζουν πού πρέπει να απευθυνθούν για να λάβουν υποστήριξη μέσα στον Οργανισμό τους



28%

δηλώνουν ότι ο/η προϊστάμενός/η τους, επικοινωνεί συχνά μαζί τους για να δει πώς είναι

Συνειδητοποίηση και αποδοχή των ζητημάτων ψυχικής υγείας:

79%

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

69% δηλώνουν διατεθειμένοι να αναζητήσουν βοήθεια από ειδικό ψυχικής υγείας όταν αντιμετωπίζουν αυξημένο άγχος.

45% (από 38% το 2023) θεωρούν ότι τα τελευταία δύο χρόνια έχουν γίνει ενέργειες που έχουν συμβάλει στη μείωση του στίγματος σε σχέση με την ψυχική υγεία.

Κυριότερα ευρήματα



Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι, όχι μόνο δεν υπήρξε βελτίωση σε σχέση με τις δύο προηγούμενες μετρήσεις, αλλά καταγράφεται και νέα επιδείνωση σε βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχική υγεία και ευεξία στην καθημερινότητα των εργαζόμενων. Η αρνητική αυτή τάση συνεχίζεται σταθερά από το 2021 έως το 2025, επιβεβαιώνοντας ότι η κρίση στην ψυχική υγεία των εργαζόμενων στην Ελλάδα, όχι μόνο δεν έχει ανασχεθεί, αλλά εντείνεται.

- Η συντριπτική πλειονότητα (79%) των εργαζόμενων δηλώνουν ότι νοιάζονται για την ψυχική τους υγεία και αποτελεί πλέον βασική τους προτεραιότητα.
- Το εργασιακό περιβάλλον δείχνει να μην ανταποκρίνεται, καθώς μόνο 21% των εργαζόμενων θεωρούν ότι ο οργανισμός τους φροντίζει για την ψυχική τους υγεία.
- Οι γυναίκες συνεχίζουν όπως και στις δύο προηγούμενες έρευνες να είναι πιο επιβαρυνμένες στις περισσότερες μεταβλητές.
- Οι νεότεροι/ες σε ηλικία εργαζόμενοι/ες συνεχίζουν όπως και στις δύο προηγούμενες έρευνες να είναι πιο επιβαρυνμένοι/ες σε αρκετές μεταβλητές.
- Οι διοικητικοί έχουν στατιστικώς σημαντικά χαμηλότερες τιμές άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης, θυμού και μοναξιάς από τους απλούς εργαζόμενους.
- Οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο έχουν χειρότερες τιμές από τους συναδέλφους τους των άλλων τομέων, με τους ελεύθερους επαγγελματίες να έχουν τις καλύτερες τιμές σε όλες τις μεταβλητές.
- Οι εργαζόμενοι σε μεγάλες εταιρείες (>700 εργαζόμενοι) έχουν στατιστικώς σημαντικά καλύτερες τιμές σε όλες τις μεταβλητές.
- Μόλις το 48% των εργαζόμενων δηλώνουν ότι μπορούν να διαχειριστούν τα επίπεδα του στρες που έχουν.
- Η κούραση κυριαρχεί – η απόδοση και η συγκέντρωση πλήττονται.
- Αναδεικνύεται έντονα ότι το στρες στην εργασία επηρεάζει την προσωπική ζωή των εργαζόμενων.
- Η πλειονότητα των εργαζόμενων αισθάνονται έντονη ανησυχία και στρες σε σχέση με το μέλλον.
- Η πλειονότητα των εργαζόμενων αισθάνονται ότι η διαχείριση των οικονομικών τους, τούς προκαλεί συχνά στρες.
- Αρχίζει να αναδεικνύεται ανησυχία για την επίδραση που έχουν ή θα έχουν οι ψηφιακές τεχνολογίες στην εργασία.
- Οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι βιώνουν επαγγελματική εξουθένωση/burnout (55%).
- Η αντοχή και η ισορροπία είναι σε ελεύθερη πτώση, καθώς αναδεικνύεται έντονα ότι οι εργαζόμενοι/ες έχουν χαμηλή ανθεκτικότητα, ενώ σε εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά κυμαίνεται και η αρμονία ανάμεσα σε προσωπική και επαγγελματική ζωή.
- Αναδεικνύονται ανησυχητικά χαμηλά ποσοστά κινητοποίησης και ικανοποίησης από την εργασία.
- Για το 86% των συμμετεχόντων, είναι σημαντικό να είναι καλά εκπαιδευμένος ο προϊστάμενός τους, ώστε να μπορεί να τους υποστηρίξει σε πρώτο στάδιο σε θέματα ψυχικής υγείας.
- Το 32% έχουν βιώσει τα τελευταία δύο χρόνια κάποιες μορφές παρενόχληση (λεκτική, σεξουαλική, κ.λπ.) στον εργασιακό χώρο, και αυτό επηρεάζει την ψυχική τους υγεία.
- 7 στους 10 δηλώνουν ότι η ποιότητα του ύπνου τους δεν είναι καλή, και το 61% δηλώνουν ότι αισθάνονται κουρασμένοι/ες όταν ξυπνούν το πρωί.
- Οι εργαζόμενοι σε υβριδικό μοντέλο εργασίας παρουσιάζουν τις καλύτερες τιμές σε όλες τις μεταβλητές.
- Η συντριπτική πλειονότητα των εργαζόμενων δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να τους δίνει η δουλειά τους τη δυνατότητα να εργάζονται από απόσταση.

Ψυχολογικές διαστάσεις |

Ψυχική υγεία



Α. Σωματοποίηση

Η έκφραση του άγχους μέσω του σώματος



47%

(από 41% το 2023 και 35% το 2021)

εμφάνισαν αδυναμία και ζαλάδα

2 στους 10

(2 στους 10 το 2023,
1 στους 10 το 2021)

έχουν πόνους στην
καρδιά/στο στήθος

24%

(από 19% το 2023
και 15% το 2021)

έχουν ναυτία ή
στομαχικές διαταραχές

19%

(από 18% το 2023 και 11% το 2021)

αισθάνονται μούδιασμα σε
διάφορα μέρη του σώματος



2 στους 10

(2 στους 10 το 2023,
1 στους 10 το 2021)

έχουν δυσκολία
στην αναπνοή

20%

(από 16% το 2023 και 10% το 2021)

έχουν εξάψεις ή ρίγη

33%

(από 28% το 2023)

αισθάνονται αδυναμία σε διάφορα μέρη του σώματος

Σημείωση: Τα ποσοστά που παρουσιάζονται αφορούν το «μέτρια έως πάρα πολύ».

Β. Κατάθλιψη

Σχετίζεται με συμπτώματα όπως μελαγχολία, απώλεια ευχαρίστησης, απώλεια ενέργειας



45% δεν έχουν όρεξη για τίποτα
(από 40% το 2023 και 34% το 2021)



44% αισθάνονται μελαγχολία
(από 40% το 2023 και 35% το 2021)

47%

(από 41% το 2023 και 35% το 2021)
αισθάνονται απαισιοδοξία για το μέλλον

3 στους 10

έχουν αισθήματα αναξιοσύνης
(από 2 στους 10 το 2023 και το 2021)

Οι εργαζόμενοι χωρίς παιδιά εμφανίζουν σε υψηλότερο ποσοστό συμπτώματα κατάθλιψης

165 άτομα **(4%)** στα **4.457**

(από 2% το 2023 και 1,1% το 2021)

έχουν σκεφτεί έντονα να δώσουν τέλος στη ζωή τους

(Να σημειωθεί ότι αν υπολογιστεί, ειδικά σε αυτή την ερώτηση, και η απάντηση «λίγο», τότε το ποσοστό όσων έχουν σκεφτεί να δώσουν τέλος στη ζωή τους ανεβαίνει στο **8% - 364 άτομα**)

Γ. Άγχος

Σχετίζεται με ανησυχία, υπερένταση, φόβο και πανικό

80%

(από 75% το 2023 και 68% το 2021)

αισθάνονται νευρική ή εσωτερική ταραχή



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

21%

βιώνουν έντονη και συνεχή ανησυχία
(από 16% το 2023 και 14% το 2021)

50%

είναι σε υπερένταση
(από 44% το 2023 και 40% το 2021)



13%

βιώνουν κρίσεις πανικού
(από 10% το 2023 και 8% το 2021)



3 στους 10

είναι φοβισμένοι/ες και νιώθουν φόβο χωρίς λόγο
(από 2 στους 10 το 2023)

Δ. Θυμός

Σχετίζεται με εκνευρισμό, ξεσπάσματα και ανεξέλεγκτες αντιδράσεις ή συμπεριφορές

80%

αισθάνονται εκνευρισμό
(από 75% το 2023 και 70% το 2021)



14%

(από 10% το 2023 και 7% το 2021)
έχουν την επιθυμία να χτυπήσουν/τραυματίσουν/βλάψουν κάποιον



32%

έχουν ξεσπάσματα θυμού που δεν μπορούν να ελέγξουν
(από 28% το 2023)

2 στους 10

έχουν την επιθυμία να σπάσουν/διαλύσουν κάτι
(2 στους 10 το 2023 και 11% το 2021)



23%

μπλέκουν συχνά σε λογομαχίες
(από 21% το 2023 και 2 στους 10 το 2021)



Μοναξιά



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

35%

(από 46% το 2023 και 50% το 2021)

αισθάνονται μοναξιά

21%

(από 14% το 2023 και 17% το 2021)

αισθάνονται απομονωμένοι/ες

24%

(από 17% το 2023)

αισθάνονται ότι οι άλλοι δεν τους συμπεριλαμβάνουν στα σχέδιά τους

25%

(από 19% το 2023 και 24% το 2021)

αισθάνονται ότι τους λείπει μια συντροφιά





Ποιότητα ζωής εργαζόμενου

Μόλις το **48%**

(από 52% το 2023 και 60% το 2021)

δηλώνουν ότι **μπορούν** να διαχειριστούν τα επίπεδα του στρες που έχουν

66%

(από 64% το 2023)

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

7 στους 10

(7 στους 10 το 2023)

αισθάνονται ότι η **διαχείριση των οικονομικών** τους τούς προκαλεί συχνά στρες

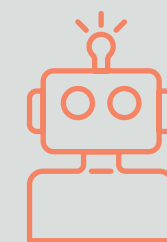
55% (από 54% το 2023)

αισθάνονται έντονη ανησυχία και **στρες σε σχέση με το μέλλον** (γεωπολιτικές αναταραχές, κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, κλιματική αλλαγή, κ.λπ.)



37%

αισθάνονται **έντονη ανησυχία για την επίδραση που έχουν ή θα έχουν οι ψηφιακές τεχνολογίες** (π.χ., τεχνητή νοημοσύνη (AI), αυτοματοποίηση) στην εργασία τους



32%

έχουν **βιώσει τα τελευταία δύο χρόνια κάποιες μορφές παρενόχληση** (λεκτική, σεξουαλική, κ.λπ.) στον εργασιακό χώρο, και αυτό επηρεάζει την ψυχική τους υγεία

55%

αισθάνονται
ότι βιώνουν
επαγγελματική
εξουθένωση |
burnout

Μόλις το 31%

(από 40% το 2023)

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

6 στους 10

(από 7 στους 10 το 2023)



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



79%

(από 83% το 2023 και το 2021)

αισθάνονται ικανοί/ές
να παίρνουν αποφάσεις

61%

(από 65% το 2023)

αισθάνονται ότι εύκολα προσαρμόζονται
στις καθημερινές αλλαγές και διαχειρίζονται
τις υποχρεώσεις τους αποτελεσματικά

Σύνδεση με αρμονία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής



51%

(από 56% το 2023)

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

ωστόσο,

μόλις 36%

(από 39% το 2023 και 4 στους 10 το 2021)

σταματούν να σκέφτονται τη δουλειά όταν
τελειώνει και δημιουργούν χρόνο για ξεκούραση

Μόλις 37%

(από 46% το 2023 και 7 στους 10 το 2021)

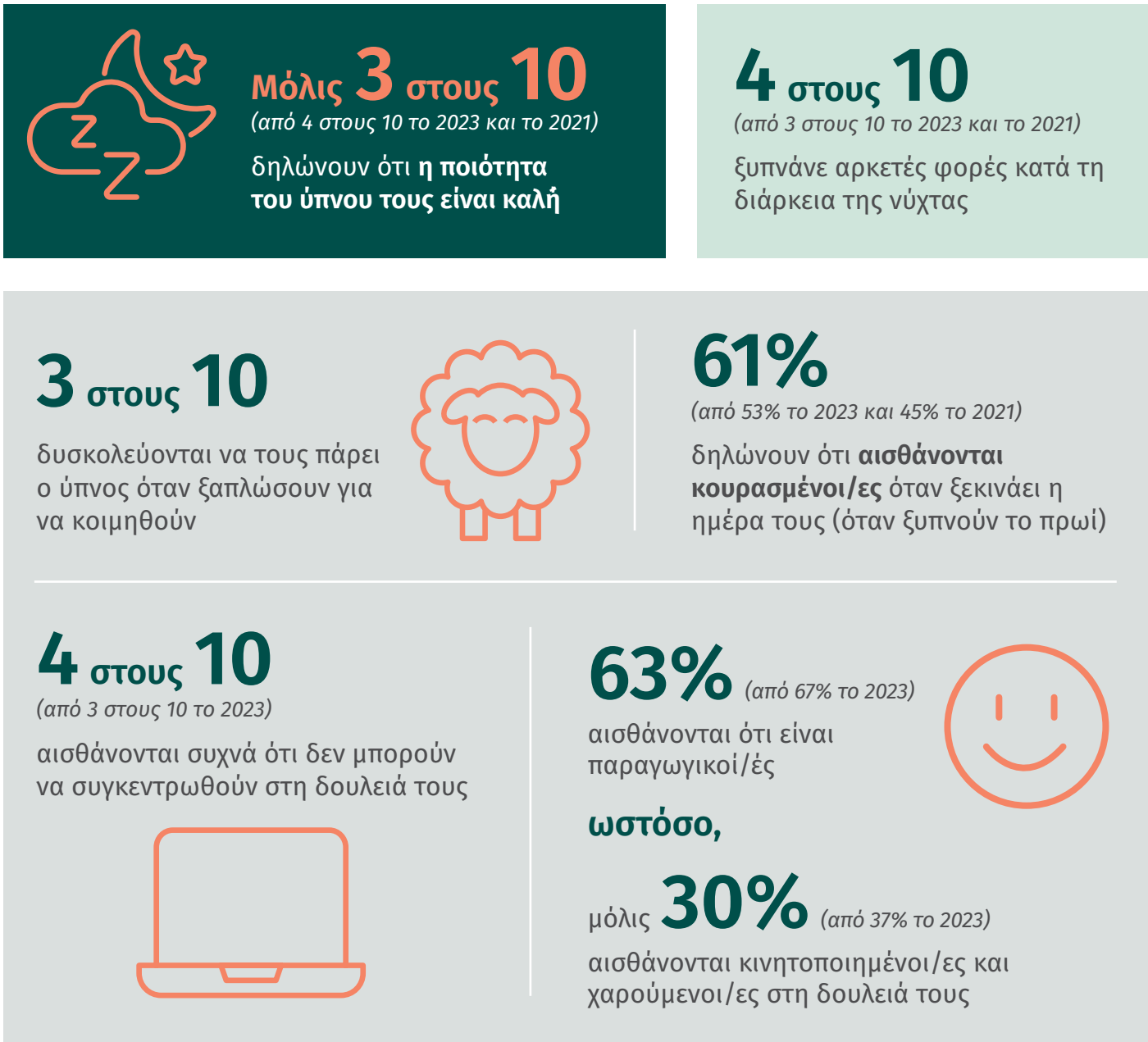
δηλώνουν ότι **διατηρούν**
αρμονία/ισορροπία ανάμεσα
στην προσωπική και
επαγγελματική τους ζωή



Απόδοση και παραγωγικότητα



Στοιχεία που επηρεάζουν την απόδοση
Κακή ποιότητα ύπνου | Μη διαχειρίσιμο στρες | Κόπωση



Εργασιακή ποιότητα ζωής

Σύνδεση με υποστήριξη και φροντίδα από τους Οργανισμούς

21%

(από 23% το 2023)

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

35%

(από 31% το 2023 και 45% το 2021)

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



33%

(από 32% το 2023 και 48% το 2021)

γνωρίζουν πού πρέπει να απευθυνθούν για να λάβουν υποστήριξη μέσα στον Οργανισμό τους

23%

δηλώνουν ότι ο Οργανισμός τους δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να μιλούν ανοιχτά για τα θέματα ψυχικής υγείας



Στυλ ηγεσίας

Μόλις 28%

(από 35% το 2023)

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)

Μόλις 29% (από 34% το 2023)

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 21%

δηλώνουν ότι ο Οργανισμός τους κατανοεί και υποστηρίζει τις διαφορετικές ανάγκες κάθε γενιάς στην εργασία



Μόνο 4 στους 10

δηλώνουν ότι νιώθουν ασφάλεια να εκφράσουν τις απόψεις τους στην εργασία, ακόμη και αν αυτές διαφέρουν από αυτές των άλλων

79% (από 80% το 2023 και 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

47%

αισθάνονται ότι οι συνάδελφοί τους τους υποστηρίζουν και τους συμπεριλαμβάνουν

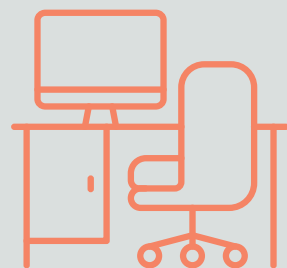
86%

δηλώνουν ότι είναι σημαντικό να είναι καλά εκπαιδευμένος/η ο/η προϊστάμενός/η τους, ώστε να τους διευκολύνει να γνωρίζουν καλύτερα τις προοπτικές εξέλιξης και τις ανάγκες τους, να αισθάνονται, να δρουν και να συσχετίζονται με τους άλλους

Στάσεις απέναντι στην απομακρυσμένη εργασία

88% (88% το 2023)

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



60%

(από 57% το 2023)

δηλώνουν πιο αποτελεσματικοί/ές ενώ εργάζονται από απόσταση

45% (από 46% το 2023 και 49% το 2021)

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

Μόλις το 8%

(από 10% το 2023 και 23% το 2021)

αισθάνονται αυξημένο στρες ενώ εργάζονται από απόσταση



Στάσεις εργαζόμενων απέναντι στην ψυχική υγεία

79% (από 75% το 2023)

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



Για το 63% των εργαζόμενων

(από 64% το 2023 και 44% το 2021)

η ψυχική τους υγεία αποτελεί πλέον τη βασική τους προτεραιότητα

Επιπλέον, το 69%

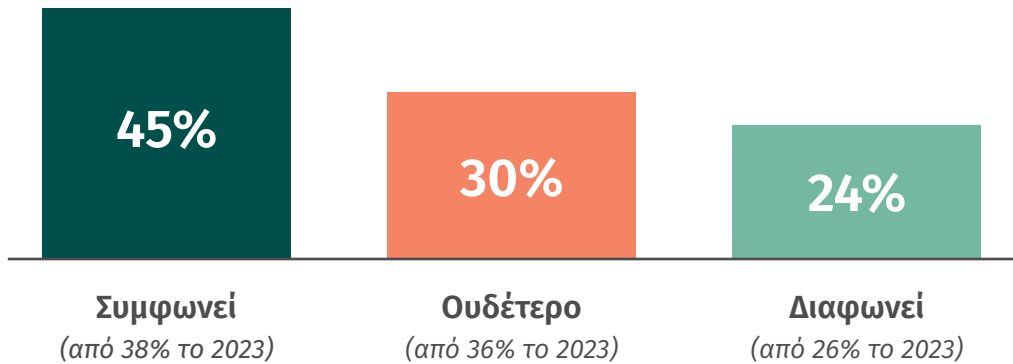
(από 66% το 2023 και 65% το 2021)

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

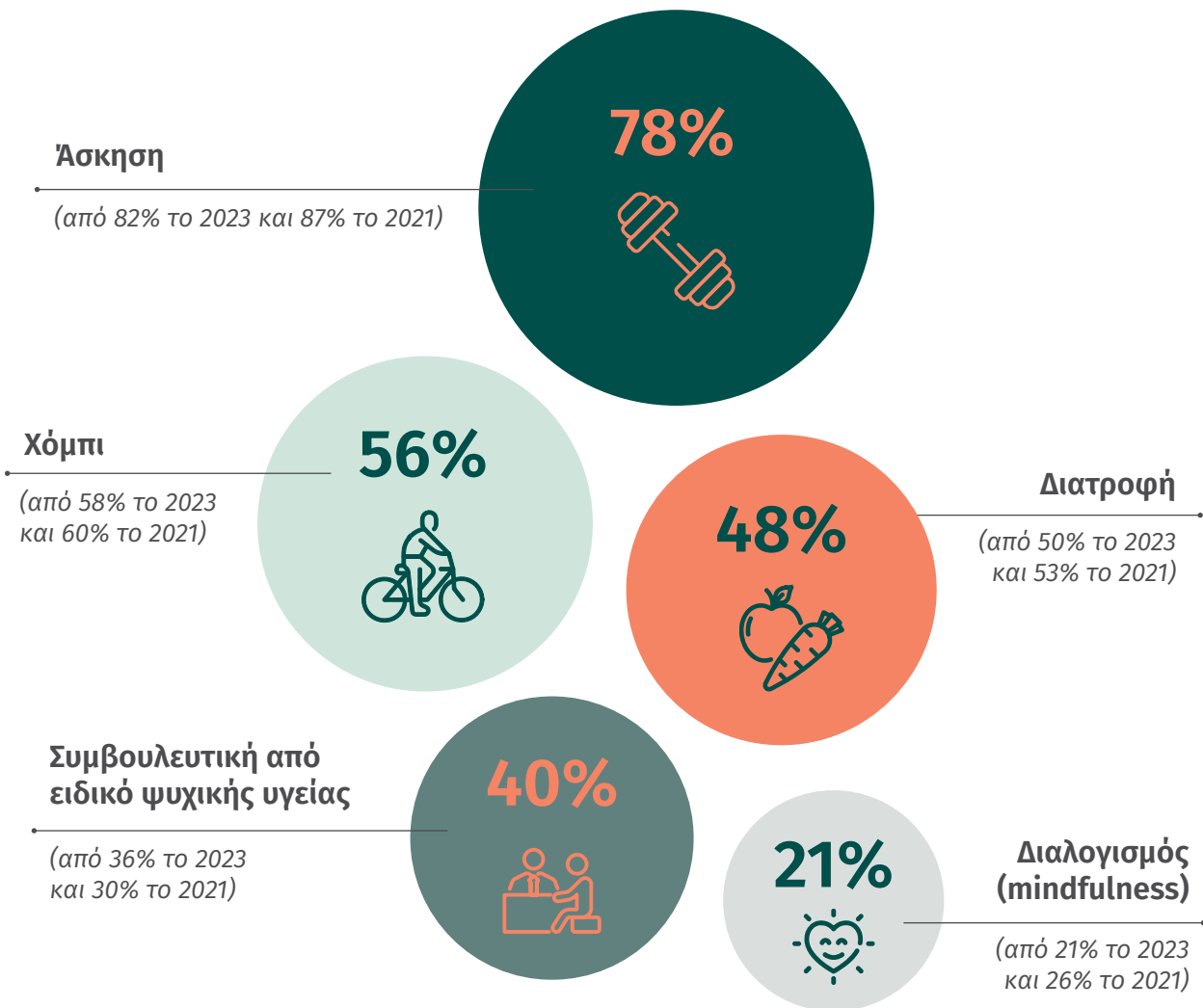


Στίγμα και ψυχική υγεία

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



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

Σε ερώτηση σχετικά με τις δράσεις που οι εργαζόμενοι επιθυμούν να αναλάβουν οι οργανισμοί τους, οι απαντήσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε τέσσερις κύριες κατηγορίες.

Πιο συγκεκριμένα:

- **Ψυχική υγεία & ευεξία**
- **Ανάπτυξη ηγεσίας & κουλτούρας**
- **Εργασιακό περιβάλλον & αρμονία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής**
- **Ολοκληρωμένο πλαίσιο υποστήριξης ηγεσίας και ευημερίας προσωπικού**

48%

Καταλληλότερη επιλογή προϊσταμένων



47%

(από 55% το 2023 και 45% το 2021)

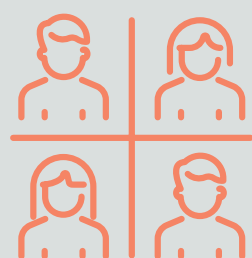
Εκπαιδεύσεις των στελεχών στη φροντίδα της ψυχικής ευεξίας των εργαζόμενων



47%

(από 53% το 2023 και 50% το 2021)

Εκπαιδεύσεις σε θέματα διαχείρισης στρες και αυτο-φροντίδας



46%

(από 54% το 2023 και 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%

(από 46% το 2023 και 31% το 2021)

Ψυχολόγος στον χώρο εργασίας



37%

(από 44% το 2023)

Προγράμματα συναισθηματικής ευφυΐας



36%

(από 50% το 2023 και 45% το 2021)

Δράσεις ευεξίας/wellness (διαλογισμός, άσκηση, διατροφή)



34%

(από 42% το 2023 και 38% το 2021)

Εκπαιδεύσεις σε θέματα αρμονίας προσωπικής-επαγγελματικής ζωής



32%

Σχεδιασμός και υλοποίηση ολιστικής στρατηγικής corporate wellbeing



30%

(από 31% το 2023 και 30% το 2021)

Πολιτική απομακρυσμένης εργασίας (όπου είναι εφικτό)



29%

(από 32% το 2023 και το 2021)

Προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας ή και αυτό-ηγεσίας



25%

(από 32% το 2023 και 28% το 2021)

Ομιλίες ευαισθητοποίησης σε θέματα ψυχικής ευεξίας



25%

(από 32% το 2023 και 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



25%

(από 30% το 2023)

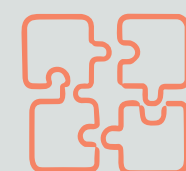
Προγράμματα διαχείρισης της αλλαγής



22%

(από 28% το 2023)

Προγράμματα ανάπτυξης αποτελεσματικών ομάδων, επικοινωνίας και ανατροφοδότησης



21%

(από 28% το 2023)

Προγράμματα ανάπτυξης κουλτούρας συμπερίληψης και διαφορετικότητας



21%

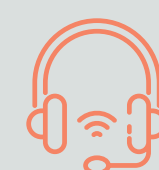
Προγράμματα ανάπτυξης ανθεκτικότητας



19%

(από 24% το 2023 και 20% το 2021)

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



17%

(από 24% το 2023 και 22% το 2021)

Προγράμματα τηλεφωνικής ψυχολογικής υποστήριξης



16%

Εκπαιδεύσεις σε θέματα νευροδιαφορετικότητας



22%

Εκπαιδεύσεις στη διαγενεακή διαφορετικότητα



Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλούμε επικοινωνήστε με:

ΕΥ Ελλάδος

Ευτυχία Κασελάκη
Εταίρος, Organization, Change
& People Consulting Leader,
ΕΥ Ελλάδα
Τ +30 210 2886 600
Ε eftichia.kasselaki@gr.ey.com

Άννα Παπαντωνίου
Director, People Consulting,
ΕΥ Ελλάδα
Τ +30 210 6171 805
Ε anna.papantoniou@gr.ey.com

Hellas EAP

Τατιάνα Τούντα
Chairwoman & CEO, Hellas EAP
Τ +30 693 2727 272
Ε tounta@hellaseap.gr

Ρίτσα Οικονόμου
Head of Business Operations,
Hellas EAP
Τ +30 697 6682 941
Ε oikonomou@hellaseap.gr

**Εργαστήριο Πειραματικής
Ψυχολογίας ΕΚΠΑ**

Πέτρος Ρούσσος
Καθηγητής, Διευθυντής του
Εργαστηρίου Πειραματικής
Ψυχολογίας του Τμήματος
Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ
Ε roussosp@psych.uoa.gr

Στην παρούσα έρευνα εργάστηκαν οι:
(αλφαβητικά)

ΕΥ
Ελισσάβετ Βανδώρου
Στέλλα Θεοδωσά
Ευτυχία Κασελάκη
Έφη Λιαροκάπη
Έρα Παππά
Μιλένα Πεκλάρη
Ευάγγελος Μάξιμος Σκοπελίτης
Μαρία-Γεωργία Χριστοπούλου

Hellas EAP
Ρίτσα Οικονόμου
Τατιάνα Τούντα

**Εργαστήριο Πειραματικής
Ψυχολογίας ΕΚΠΑ**
Πέτρος Ρούσσος

Ειδικός συνεργάτης
Γιάννης Σαράντης

EY | Building a better working world

Η EY δημιουργεί έναν καλύτερο εργασιακό κόσμο, παράγοντας νέα αξία για τους πελάτες, τους ανθρώπους, την κοινωνία και τον πλανήτη, οικοδομώντας, παράλληλα, εμπιστοσύνη στις κεφαλαιαγορές.

Αξιοποιώντας τα δεδομένα, την τεχνητή νοημοσύνη και προηγμένες τεχνολογίες, οι ομάδες της EY βοηθούν τους πελάτες να διαμορφώσουν το μέλλον με αυτοπεποίθηση και να βρουν απαντήσεις για τις πιο σημαντικές προκλήσεις του σήμερα και του αύριο.

Οι ομάδες της EY προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα ελεγκτικών, συμβουλευτικών και φορολογικών υπηρεσιών, καθώς και υπηρεσιών εταιρικής στρατηγικής και συναλλαγών. Με βαθιά κλαδική γνώση, ένα παγκόσμια διασυνδεδεμένο, διεπιστημονικό δίκτυο και ένα εκτενές οικοσύστημα συνεργατών, οι ομάδες της EY έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν υπηρεσίες σε περισσότερες από 150 χώρες και γεωγραφικές περιοχές.

Όλοι μαζί, για να διαμορφώσουμε το μέλλον με αυτοπεποίθηση.

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

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. Για περισσότερες πληροφορίες για τον οργανισμό μας, παρακαλούμε επισκεφθείτε το ey.com

© 2025 EY
All Rights Reserved.

ey.com

 EY  EY Greece  eygreece  @EY_Greece  EY Greece

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.

© 2025 Hellas EAP
All Rights Reserved

hellaseap.gr

 HELLAS EAP  Hellas EAP  hellas_eap

Επωνυμία: HELLAS EMPLOYEE ASSISTANCE PROGRAMS ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
Διακριτικός Τίτλος: HELLAS EAP
Νομική Μορφή: Ανώνυμη Εταιρία
Έδρα: Λεωφόρος Βασιλίσσης Αμαλίας 34 - TK 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 2025-2027 είναι ο Καθηγητής Γνωστικής Ψυχολογίας και Κυβερνοψυχολογίας Πέτρος Ρούσσος.

expsylab.psych.uoa.gr