

rugalmas

de stabil.


randstad

workmonitor 2023.

tartalom.



[kattintson az oldalszámra a fejezethez ugráshoz](#)

3 a workmonitor 20 éve

6 előszó

9 a kutatásról

11 legfontosabb eredmények

14 globális témák

52 előrettekintés

55 függelék

a workmonitor 20 éve.

A Randstad két évtizede fáradozik azon, hogy a világ munkaerejének véleménye megjelenjen a Workmonitor kutatás által, mely a világ egyik legnagyobb felmérés-sorozata ebben a műfajban. Sok zűrzavaros és izgalmas eseményekkel teli időszak volt az elmúlt 20 év.

A kutatás 2003-ban kezdődött Hollandiában és 2010-ben vált világméretűvé. 2003-ban a kora kétezres évek recessziója a végéhez közeledett, és a dolgozók megújult optimizmussal és munkakedvvel tekintettek a munkaerőpiaci mozgásokra. Ötből négyen biztosak voltak abban, hogy találni fognak új munkát, és 54%-uk készen állt egy új kihívásra a karrierjében.

Fel- és lefelé ívelő időszakok után érkeztünk el a 2008-2009-es pénzügyi válságig, ami a dolgozók magabiztosságát a mélypontra vitte (64%), és csak 49%-uk volt kész váltani.

Az ezt követő fellendülés nagyobb jólétet eredményezett, ugyanakkor nyomást helyezett a munkáltatókra, hiszen 2013-ban a megkérdezettek 80%-a nagyobb egyensúlyt kívánt teremteni a munkája és a magánélete között.

Ugyanebben az évben a technológia, az internet és az okostelefonok elterjedése következtében vékonyodni kezdett a határvonal a munka és a magánélet között, és a válaszadók fele állította, hogy a személyes készülékeikre befutó munkahelyi emailek állandóan a munkájukhoz láncolták őket.

A Z-generáció 2014-ben lépett a munkaerőpiacra, és ezzel a technológia még nagyobb szerepet kezdett játszani a munkavégzés módjában. 87%-uk állította, hogy a technológia több együttműködést tett lehetővé

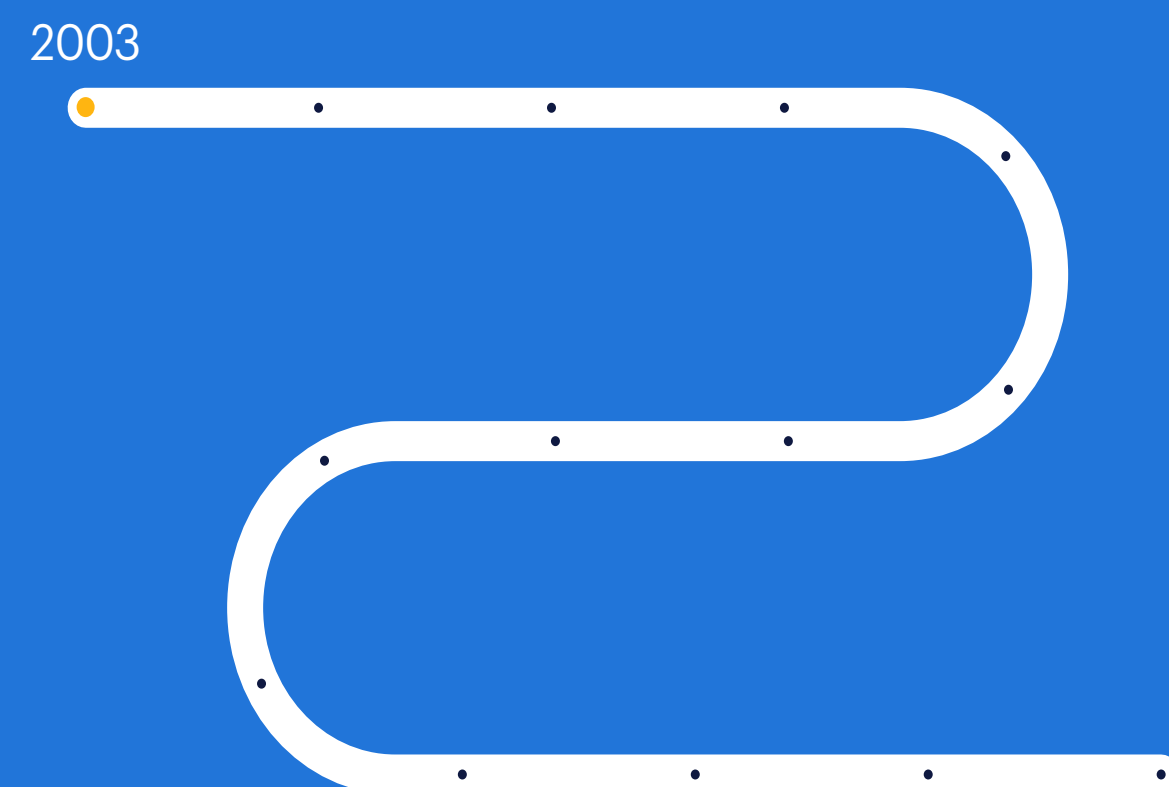
számukra, és 61%-uk szerint több időt dolgoztak munkatársakkal közösen, mint öt évvel korábban.

Néhány évvel később, 2017-ben valódi vállalkozói szellemiség költözött a munka világába, hiszen a munkavállalók 57%-a szeretett volna vállalkozásba kezdeni, csak félt a kudarctól – és sokan érdeklődtek kisvállalkozás üzemeltetése iránt a növekvő világ gazdaságban.

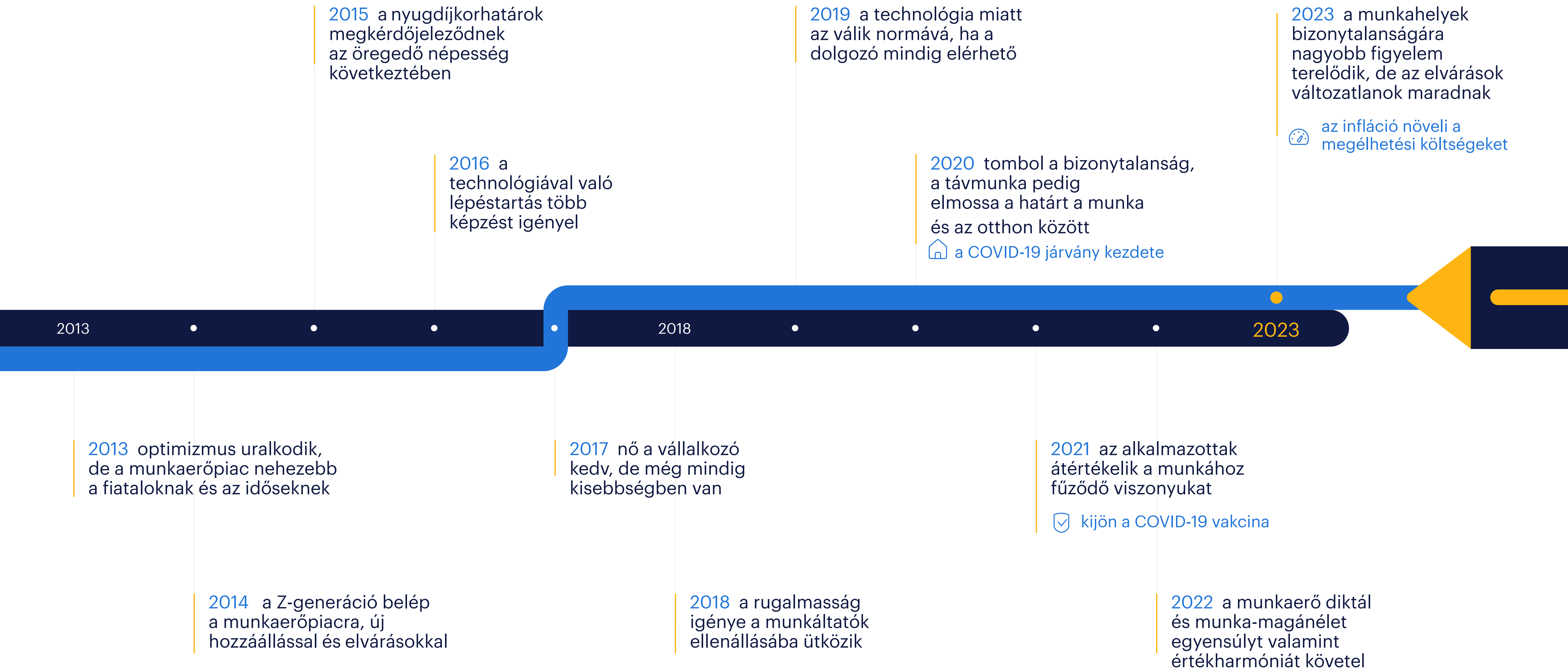
A digitális készségek és a lépéstartás a technológiával gyakran felbukkanó témák maradtak az elmúlt 20 év kutatásában.

2019-ben a megkérdezettek több mint kétharmada várta a munkáltatójától, hogy többet áldozzon a digitális készségekre, és egyetlen évvel később épp ezeket a készségeket kellett élesben tesztelni a COVID-19 járvány kirobbanásakor 2020-ban. Szerencsére azonban jelentős többség (79%) érezte úgy, hogy megvannak a feltételei a digitális munkavégzéshez.

A világjárvány kihívásainak és tanulságainak még friss emlékével a hátuk mögött a munkavállalók karrierdöntéseiben minden bizonnyal továbbra is fontos tényező marad a tanulás és fejlődés, a személyes jólét és az értékközpontúság.







előszó.

Az elmúlt 20 évben Workmonitor kutatásunk közvetítette a világ munkaerejének hangját, hogy megmutassa az emberek széleskörű, a munkaerőpiaccal és a gazdasággal együtt dinamikusán fejlődő igényeit. Izgalmas látni, mennyi minden változott csak az elmúlt három évben.

Új társadalmi szerződés jött létre munkáltatók és alkalmazottak között: az Y- és Z-generáció nagyobb hangsúlyt fektet az értékrendre, a szervezetek pedig a munkaerő kiválóságát egyre inkább kötik össze az empátia és munkahelyi tapasztalat fogalmaival.

Figyelemreméltó, hogy egyre több ember mondja nekünk, hogy méltányosabb munkahelyet akar, olyat, amely üdvözli a sokféleséget és a munkavállalók egyedi készségeit. Két évtizede lehetünk tanúi annak, ahogy ez a trend lendületet kap és világszerte kulturális és értékrendi változásokat idéz elő a szervezeteknél. Hiszem, hogy ezek a fejlemények hozzájárulnak egy eredményesebb és hatékonyabb munkaerőpiac kialakulásához.

A jelenlegi gazdasági bizonytalanság új dimenziót nyitott a dolgozók prioritásai és várakozásai terén. Egy lehetséges világgazdasági visszaesés küszöbén és a gyorsan emelkedő megélhetési költségek terhe alatt a dolgozók ma hatalmas értéket tulajdonítanak az olyan munkahelynek, amelyik biztos és pénzügyileg stabil.

Sander van 't Noordende
CEO, Randstad N.V.

Számokban kifejezve az általunk megkérdezett több mint 35.000 dolgozó majdnem mindegyike (92%) vallotta, hogy a munkahely biztossága fontos számára, 63% pedig azt jelezte, nem fogadna el olyan állást, ami nem tudja ezt garantálni. A többség (52%) pedig aggódik, hogy milyen hatással lesz a gazdasági bizonytalanság a munkahelyére.

Ugyanakkor az infláció okozta nehézségek enyhítésére a megkérdezettek jelentős része pluszmunka után néz, másik állás, vagy túlóra formájában a jelenlegi munkahelyén. Az idősebb dolgozókat pedig arra készítetik a pénzügyi megfontolások, hogy elhalasszák nyugdíjazásukat. Tavaly még 61%-uk gondolta úgy, hogy 65 éves kor előtt nyugdíjba megy, most csak az érintettek fele.

Ezek a gyakorlati megfontolások nyilvánvalóan befolyásolják a világ munkaerejének állapotát, de úgy találtuk, hogy még mindig sokan méltányolják munkahelyük nem pénzügyi vetületeit. Azok aránya, akik a munka-magánélet egyensúlyt fontosnak tartják (93,7%) alig volt alacsonyabb azokénál, akik a fizetés tartják fontosnak (93,8%). Sőt, a többség úgy nyilatkozott, hogy nem fogadnának el olyan állást, mely negatívan hatna a munka-magánélet egyensúlyukra. A rugalmas munkavégzés szintén sokaknak fontos: 83% a rugalmas munkaidőt, 71% a munkavégzés helyszínének rugalmasságát részesíti előnyben.

Ezek a számok azt mutatják, hogy a legjobb munkaerő megnyeréséhez többre van szükség a versenyképes béreknél és juttatásoknál. Nyilvánvaló, hogy ma a munkaerő a teljes csomagot akarja: biztos, rugalmas, befogadó és pénzügyileg stabil állást olyan helyen, amihez kötődni tudnak.

A jó hír az, hogy a dolgozók döntő többsége megkapja ezt a jelenlegi munkahelyén. Közel kétharmaduk (63%) állítja, hogy eleget keres ahhoz, hogy fenntartsa a kívánt életszínvonalát, és 78% érzi úgy, hogy jó az egyensúly a munkája és magánélete között.

További két biztató eredmény mutatja, hogy a munkáltatók jó úton járnak, hogy alkalmazottaik elköteleződését és fejlődését biztosítsák: a válaszadók 70%-a úgy érzi, hogy megfelelő képzési és fejlődési lehetőségeket kap, és 73% érzi vállalata értékrendjét a magáénak. Ezek a tényezők kritikus fontosságúak a virágzó munkaerő szempontjából, és érdekes módon a megfelelő átképzési és továbbképzési lehetőségek iránti vágy gyakran visszatérő téma az elmúlt 20 évben, mióta elindítottuk a Workmonitor kutatásunkat.

fontosnak tartja
a munkahely
stabilitását

világviszonylatban

92%

kelet-
európa

95%

magyarország

95%

jónak tartja a
munka-magánélet
egyensúlyát

világviszonylatban

78%

kelet-
európa

77%

magyarország

73%

De a jó hírek közepette is maradnak még lehetőségek a vállalatok számára, hogy fejlődjenek abban, hogyan nyerjék és tartsák meg alkalmazottaikat. Bár a legtöbb dolgozó szerint a bére biztosítja számára a kívánt életmódot, kevesebb mint felük mondta, hogy munkáltatójuk segíti őket, hogy megbirkózzanak a magasabb megélhetési költségekkel. És ha az emberek kezdik úgy érezni, hogy nem tudnak lépést tartani az inflációval, idővel rákényszerülhetnek arra, hogy jobban fizető állás után nézzenek. Bár a globális piac kezd túljutni a „[Great Resignation](#)” névvel illetett átértékelődési folyamaton és a „Great Rotation-ként” emlegetett tőkeáthelyezési tendencián, a nagyobb kereset igénye növelheti a felmondások számát.

Hogyan lehetnek úrrá ezen a munkáltatók anélkül, hogy állandóan újra kelljen tervezni bércsomagjaikat? Az aggodalmak legyőzésében segíthet, ha a nem-pénzbeli juttatásokra összpontosítanak. A nagyobb rugalmasság és a munkahely biztossága rendkívül vonzó a munkaerő számára, különösen a növekvő bizonytalanság közepette.

Ráadásul a szakmai előmenetelt biztosító képzések hosszútávú elégedettséget és nagyobb termelékenységet eredményeznek.

Kutatásunk húsz éve alatt láttunk érzelmeket változni, trendeket feltűnni és elmúlni. Izgalmas, folyton változó időkben és megrázó világesemények árnyékában közelről figyeltük, mit mond a munkaerő. Még bizonytalan időkben is – amilyen a mostani – az emberek bámulatos ellenállóképességgel és optimizmussal tudnak a jövőre tekinteni. Jobb és rosszabb időszakokon át adtak hangot vágyuknak egy igazságos és befogadó munkáltató iránt, aki értékeli az egyedi és különleges készségeiket.

Biztos vagyok abban, hogy a digitalizáció gyorsulásával és még a gazdasági kihívások közepette is a munkaerő mindenhol alkalmazkodni fog, és hajtóerő lesz a munka izgalmas jövője felé. Most pedig mélyüljünk el jobban a legutóbbi kutatásunk által feltárt vélekedésekben, és abban, hogyan tudja egy szervezet leginkább kielégíteni ezeket a szükségleteket.

a kutatásról.



a kutatásról.

Átfogó tanulmányunk keretében hallani és megosztani kívánjuk a dolgozó emberek hangját arról, mit várnak munkáltatójuktól, és hogy mennyire hajlandóak ezt kifejezésre juttatni.

A tanulmány megfogalmazza és méri a távolságot a valóság és a globális munkaerő vágyai között, és nyomon követi ennek változását az idővel.

A felmérés online készül 18-67 év közötti emberekkel, akik legalább heti 24 órás állásban vannak (minimum 90%), vagy egyéni vállalkozók vagy munkanélküliek de munkát keresők. A minimális mintavétel piaconként 500 interjú. Mintavételi célokra a Dynata-panelt használjuk. Ez a felmérés 2022 október 18-30. között készült Argentínában, Ausztráliában, Ausztriában,

Belgiumban, Brazíliában, Kanadában, Chilében, Kínában, Csehországban, Dániában, Franciaországban, Németországban, Görögországban, Hong Kongban, Magyarországon, Indiában, Olaszországban, Japánban, Luxemburgban, Malajziában, Mexikóban, Hollandiában, Új-Zélandon, Norvégiában, Lengyelországban, Portugáliában, Romániában, Szingapúrban, Spanyolországban, Svédországban, Svájcban, Törökországban, az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban.



35,000

dolgozót kérdeztünk



34

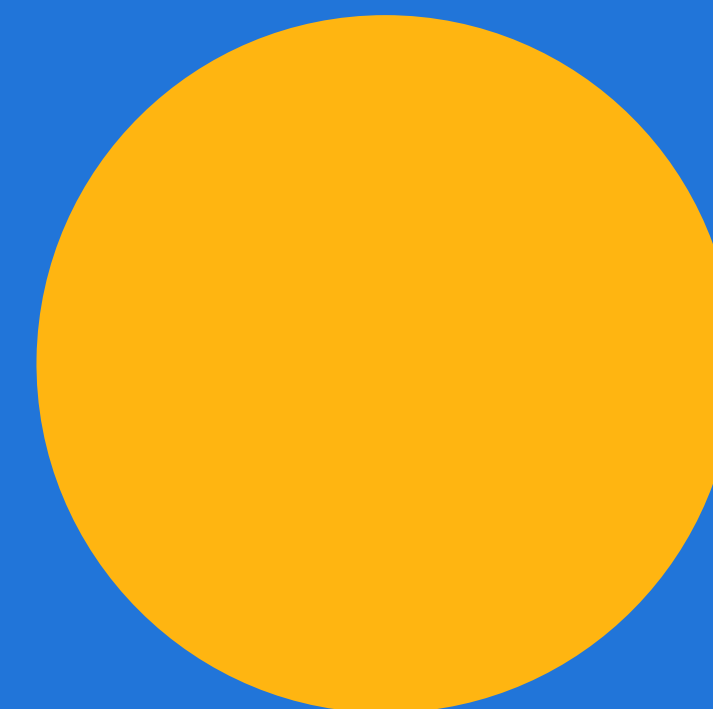
piacon



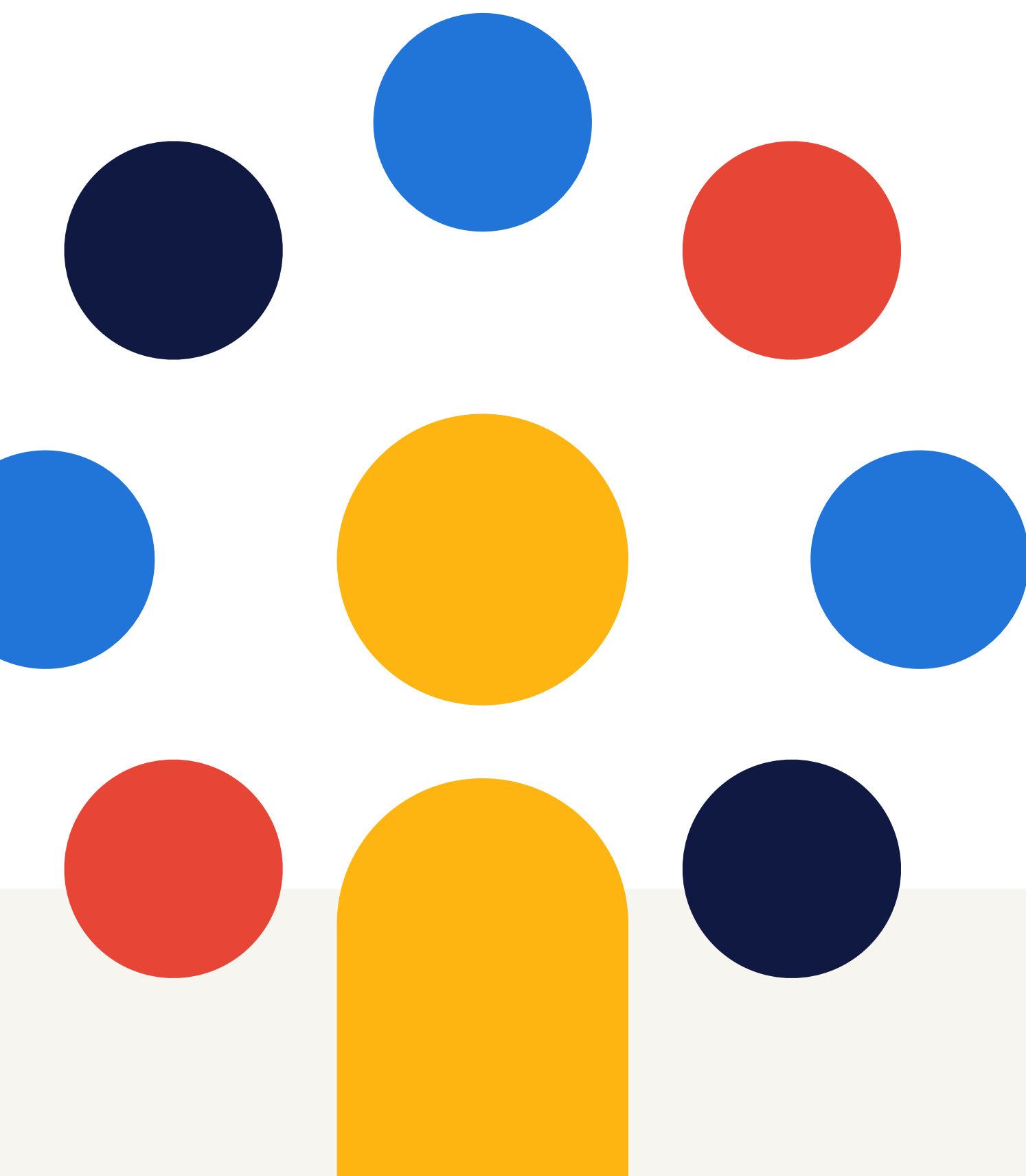
18-67

korosztályból

legfontosabb
eredmények.



legfontosabb eredmények.



1 hozzaállás

a munka-magánélet egyensúly fontossága

Függetlenül attól, hogy élvezetes-e az állásuk, a legtöbben (72%) a munkát életük fontos elemének tartják. Viszont a gazdasági bizonytalanság sem készítette az embereket arra, hogy feladják vágyukat az egészséges munka-magánélet egyensúly iránt. Több mint felük (61%) nem fogadna el egy állást, ha az megzavarná ezt az egyensúlyt, és ez az érzés különösen erős volt a 18-34 évesek körében, míg láthatóan alacsonyabb az 55 évnél idősebbeknél. A dolgozók jelentős része felmondana, ha betegítő munkakörnyezetben találná magát (34%), és ennél is nagyobb (48%) azok aránya, akik felmondának, ha a munkájuk gátolná őket az élet élvezetében.



felmondana, ha a munkája
akadályozná az élet élvezetében

2 elvárások

a munkáltatókhoz fordulnak segítségért

A megélhetési költségek gyors emelkedése miatt az emberek a munkáltatójukhoz fordulnak segítségért, akik sokféle úton keresik a megoldást. A leginkább vágyott segítség a havi megélhetési illetmény (41%), amit a rendes éves szintnél nagyobb arányú béremelés iránti igény követ (39%). A megkérdezettek több mint negyede (28%) segítséget szeretne az energiaköltségek, az ingázás vagy más napi kiadások rendezésében. Közel felük állítja, hogy valamilyen formában kap segítséget a cégtől. Bizonyos vállalatok hibrid és rugalmas munkabeosztással faragnak a kiadásokon, ami lehetővé teszi számukra a gyermekfelügyeleti és ingázási költségek csökkentését.



nem fogadna el olyan állást, ami nem
biztosít rugalmasságot a munkaidő terén

3 biztonság

a gazdaság és a munkahely biztossága fókuszban

Egy lehetséges gazdasági visszaesés gondolata világszerte foglalkoztatja az embereket, és ez visszahathat a munkáltatókra is. Egyre többen (37%) aggnak azon, hogy elveszítik az állásukat, és a megkérdezettek több mint fele (52%) tart attól, hogy a gazdasági bizonytalanság hatással lesz a munkahelyük biztosságára is. Szerencsére a túlnyomó többség valamennyire biztosságban érzi magát és negyedük (23%) arról számolt be, hogy a felmérést megelőző hat hónapban javult a helyzetük, de azért szeretnék növelni munkaidejüket a jelenlegi munkahelyükön, hogy ellensúlyozzák a megnövekedett megélhetési költségeiket.

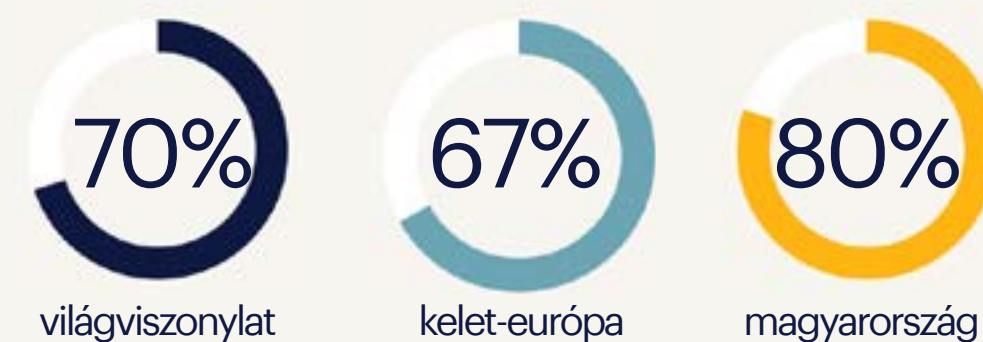


tart attól, hogy a gazdasági bizonytalanság kihat a munkahelye stabilitására

4 visszalépés a munkaerőpiacra

idősebb dolgozók a gazdasági helyzet miatt visszatérnek a munkába

A gyengülő világgazdaság és a magas infláció arra készíti az idősebbeket, hogy visszatérjenek a munkába, míg mások késleltetik kilépésüket a munkaerőpiacról. Jelentősen – 61%-ról 51%-ra – visszaesett azok aránya, kik úgy gondolták, hogy 65 éves kor előtt nyugdíjba mennek, és ez széleskörű aggodalmat mutat a jövővel kapcsolatban. Az 55 éves kor feletti 26%-a késleltetné nyugdíjazását. Ideális helyzetben viszont a világ munkaerejének 33%-a 60 éves koráig nyugdíjba szeretne menni, és 8% minél hamarabb.



véli, hogy a pénzügyi helyzete megakadályozza őt abban, hogy akkor menjen nyugdíjba, amikor szeretne

5 kötődés

az értékrend egyezése a kulcs

Az elmúlt három év eseményei sokakat arra készítettek, hogy átgondolják a munka értékét és célját az életükben, és az emberek pontosan tudják, mit akarnak. A vágy, hogy érzelmileg tartozzanak egy munkahelyhez – egy csapat vagy az egész szervezet tagjaként – sokak karrierdöntéseit meghatározza. Valójában a többség (54%) azt mondja, hogy felmondana, ha nem érezné magát a munkahelyéhez tartozónak. Ráadásul sokan állítják, hogy a cégük értékrendje egyezik az övékkel, és 42% nem is vállalna el olyan állást, ahol nem ez a helyzet.



a többség úgy érzi, hogy a munkája cél ad neki

globális témák

[kattintson az oldalszámra a fejezethez ugráshoz](#)

1. hozzáállás
2. elvárások
3. biztonság
4. visszalépés a munkaerőpiacra
5. kötődés

hozzaállás.

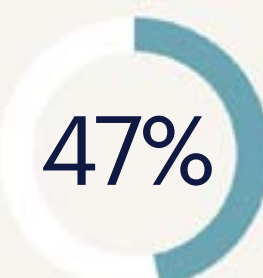
Az elmúlt néhány év egyik legfontosabb tanulsága, hogy világszerte és örökre megváltozott az emberek hozzáállása a munkához. Ennek eredményeként eltökéltek abban, hogy a munkát alakítsák az életükhöz. És még a következő évek gazdasági bizonytalansága ellenére is határozottan tudják, milyen munkáltatót és milyen munkát képzelnek el a karrierútjukon.



a válaszadók 61%-a (az előző évi 58%-hoz képest) nem fogadna el olyan állást, ami hátrányosan hatna a munka-magánélet egyensúlyára



nem fogadna el egy állást, ha az hátrányosan hatna a munka-magánélet egyensúlyára



felmondana, ha a munkája akadályozná az élet élvezetében



fontosnak tartja a munka-magánélet egyensúlyt

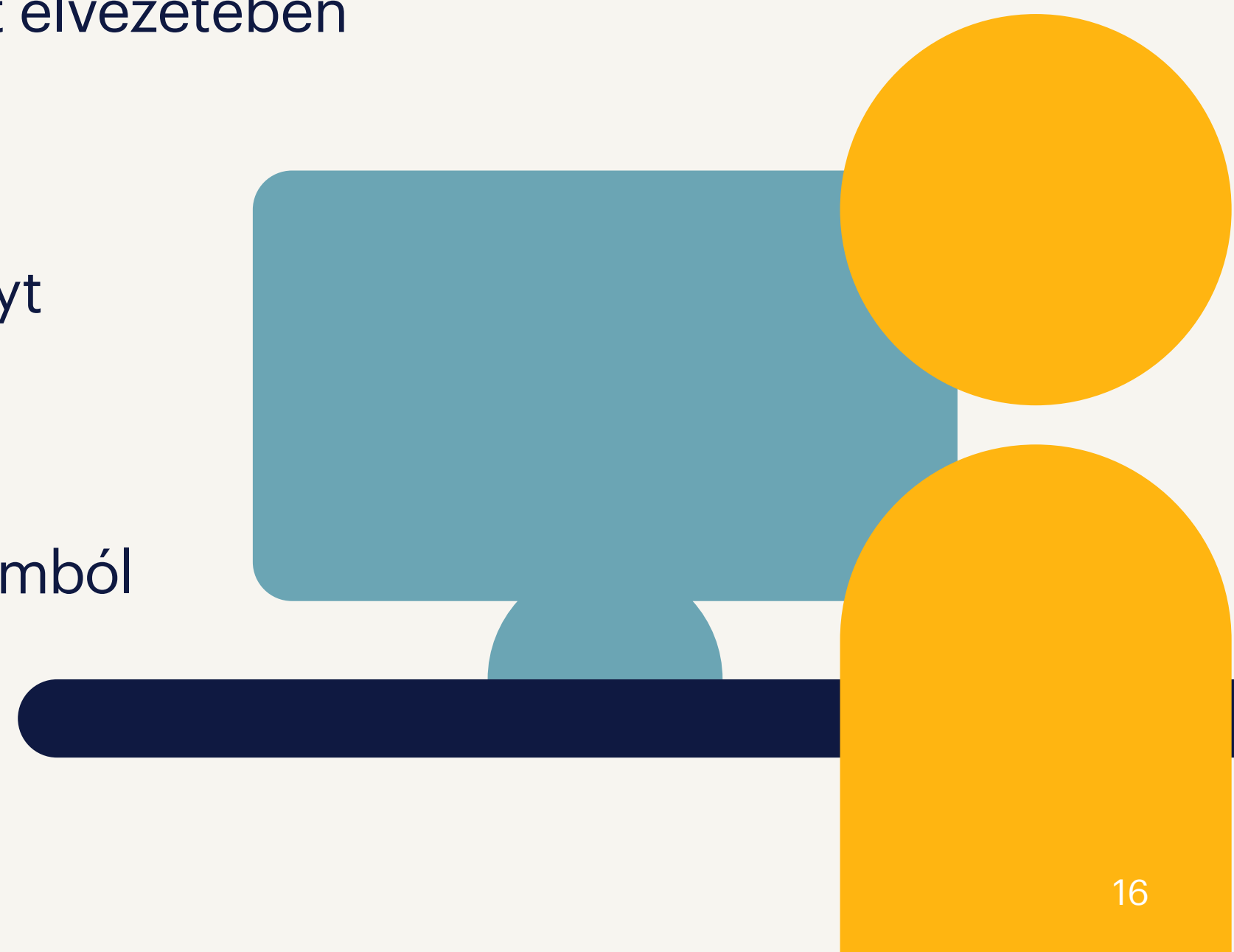


volt már, hogy "csendben kivonultam" a munkámból

világviszonylat

kelet-európa

magyarország



Kutatásunk azt mutatja, hogy a megkérdezettek több mint fele (61%) nem fogadna el olyan állást, amely hátrányos lenne a munka-magánélet egyensúlyra. A legerősebb ilyen irányú vélekedés a 45 év alattiak körében volt, míg az 55 év felettieknek csak alig több, mint fele érez így.

Ez nem meglepő, hiszen korábbi kutatásunk azt mutatta, hogy a fiatalabb dolgozók az elmúlt két évben bizakodóak abban a tekintetben, hogy képesek jelentőségteljes munkát találni, és olyan szervezet tagjává válni, amelynek értékrendje egyezik az övékkel. 2021-ben, a világjárvány közepén, a megkérdezettek 67%-a úgy érezte, hogy nagyobb benne az elszántság hogy változtasson a munka és a magánélet egyensúlyán. De a jelenlegi felmérés szerint korosztálytól függetlenül továbbra is minden nemzedék úgy érzi, hogy a munka fontos része az életnek, és itt csak öt százalékpont választja el a legfiatalabbakat (74%) a legidősebbektől (69%).

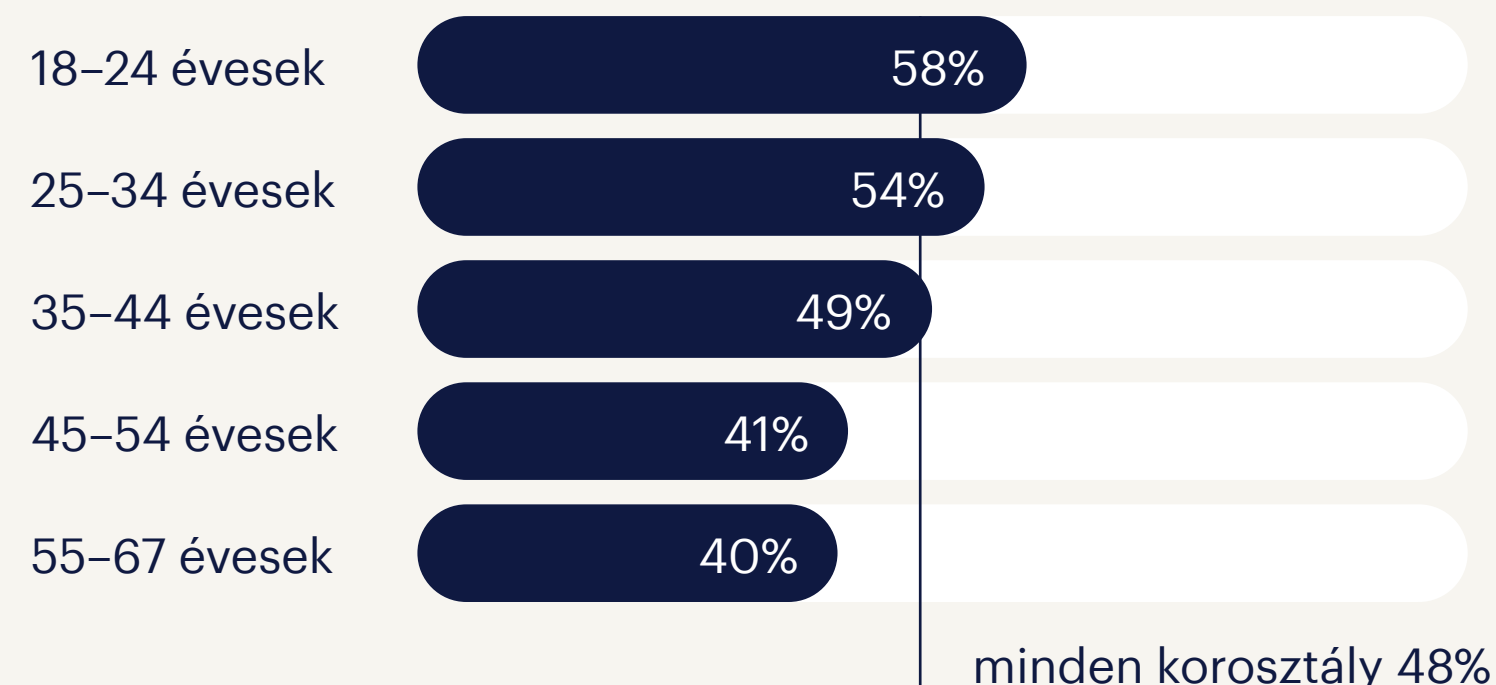
Az emberek egyre inkább a saját életükhöz igazítanák a munkájukat és nem fordítva. Azok számára, akik elhagyják munkáltatójukat, az adatok szerint a jobb munkakörülmények iránti vágy, például megszabadulni a mérgező munkahelyi hangulattól (34%) vagy a fejlődési lehetőség hiánya (30%) továbbra is vezető okai az elhatározásnak.

A megkérdezettek közel fele (48%) állítja, hogy felmondana, ha a munkája gátolná őt az élet élvezetben, és egyharmaduk meg is lépte ezt, mert az állása nem illeszkedett a magánéletéhez. Itt a munkahely iránti elkötelezettség is szerepet játszik, mivel a munka iránti elégedetlenség 31%-os „csendes kivonuláshoz” vezetett, ami egy új jelenség: azt jelenti, hogy az ilyen dolgozók csak az abszolút minimumot teljesítik a munkájukban.

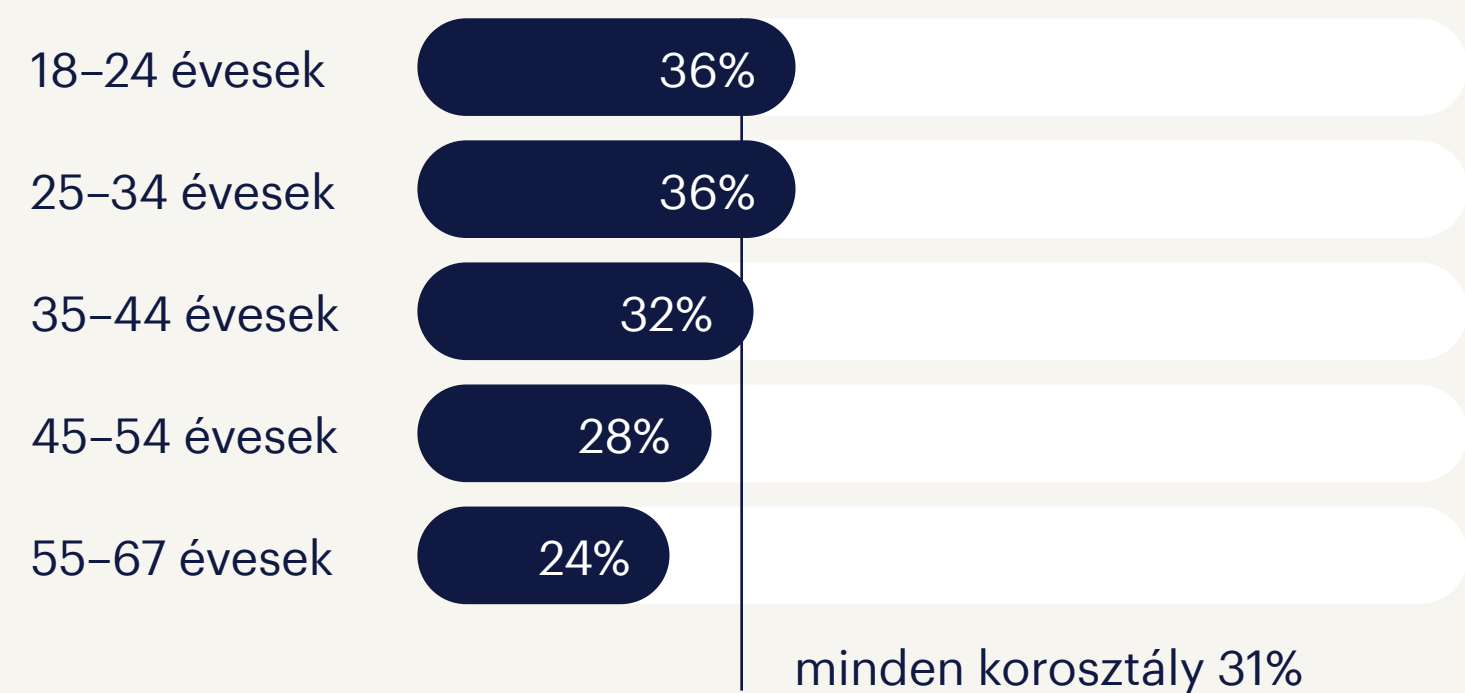


világviszonylat

felmondanék, ha a munkám akadályozna az élet élvezetében

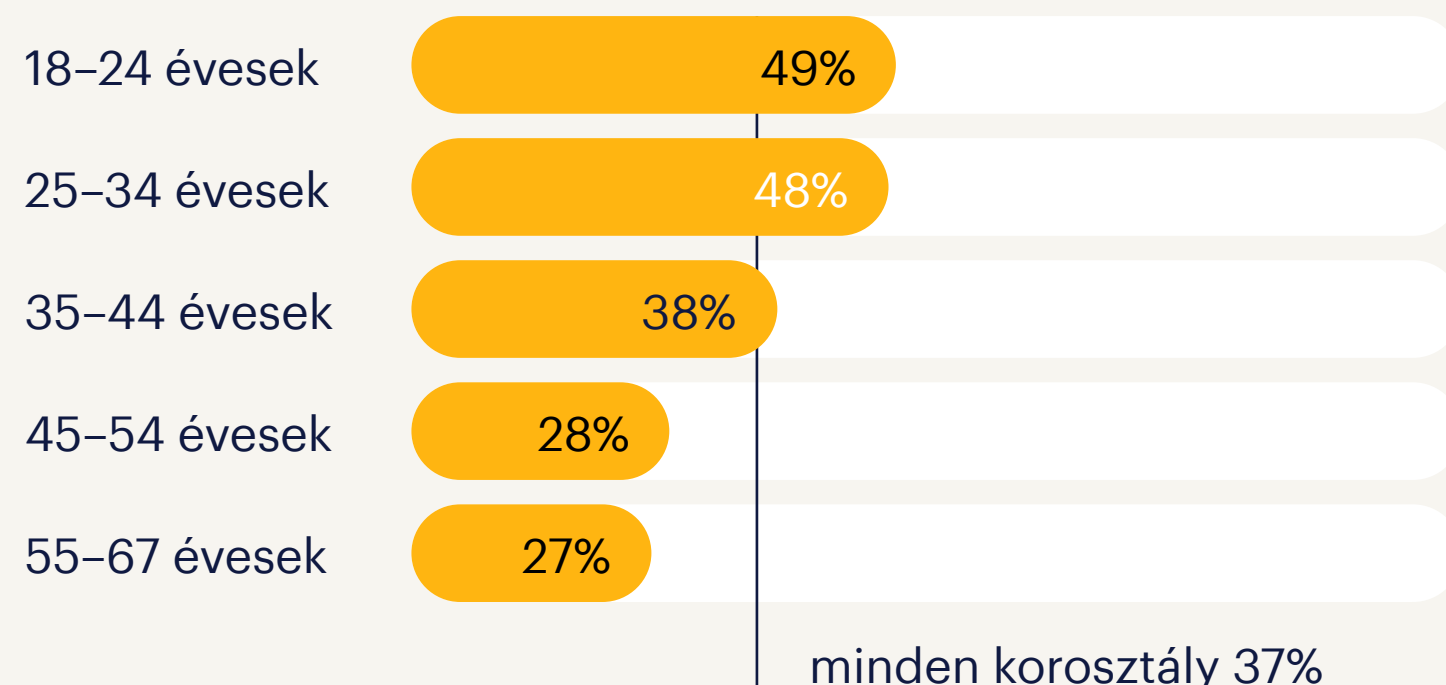


volt már, hogy "csendben kivonultam" a munkámból

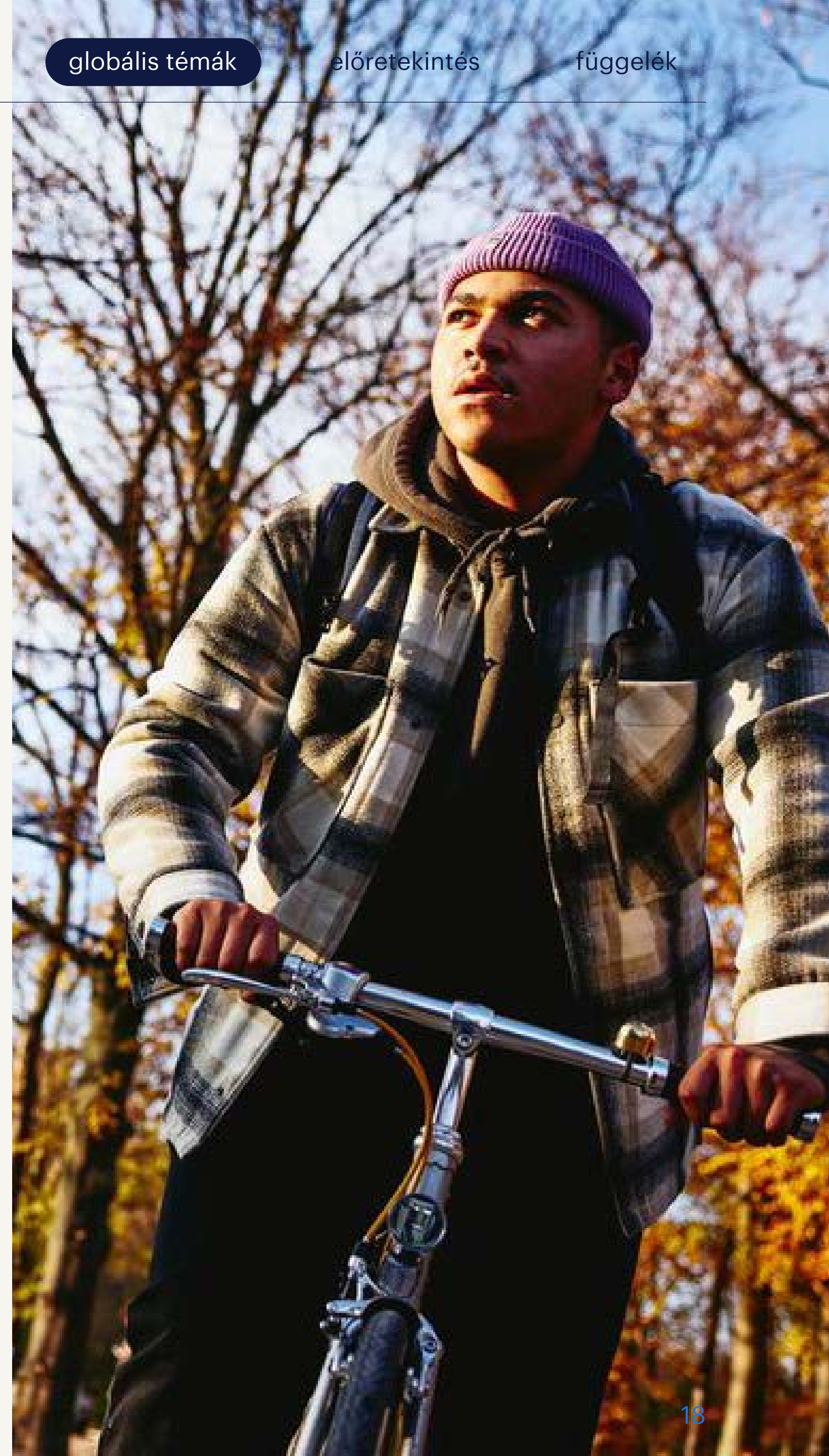
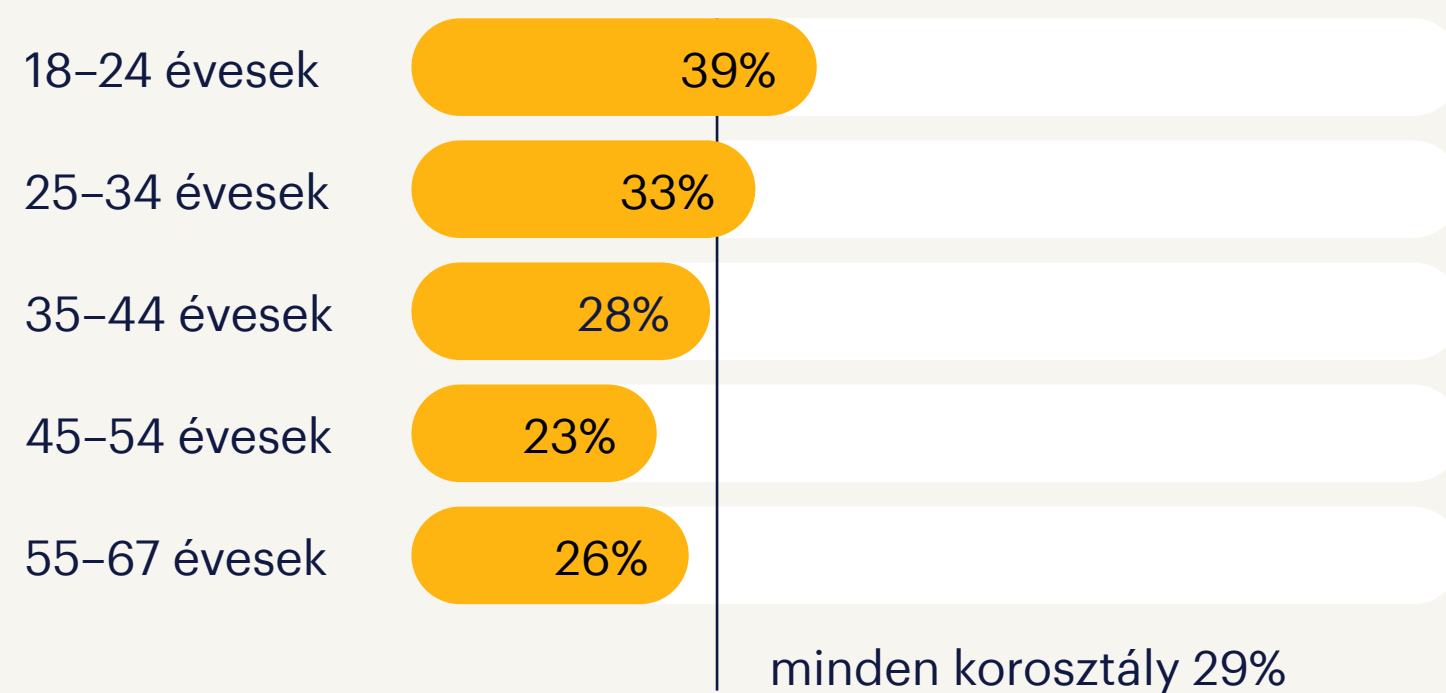


magyarország

felmondanék, ha a munkám akadályozna az élet élvezetében



volt már, hogy "csendben kivonultam" a munkámból



Z-generáció tagjainak azon százaléka, aki hagyott már ott állást, mert nem tudta összeegyeztetni a magánéletével

világviszonylat

38%

magyarország

31%

A munkaerő továbbra is fenn kívánja tartani a dolgozói-munkáltatói kapcsolatból származó előnyeit még a változó makrogazdasági körülmények mellett is.

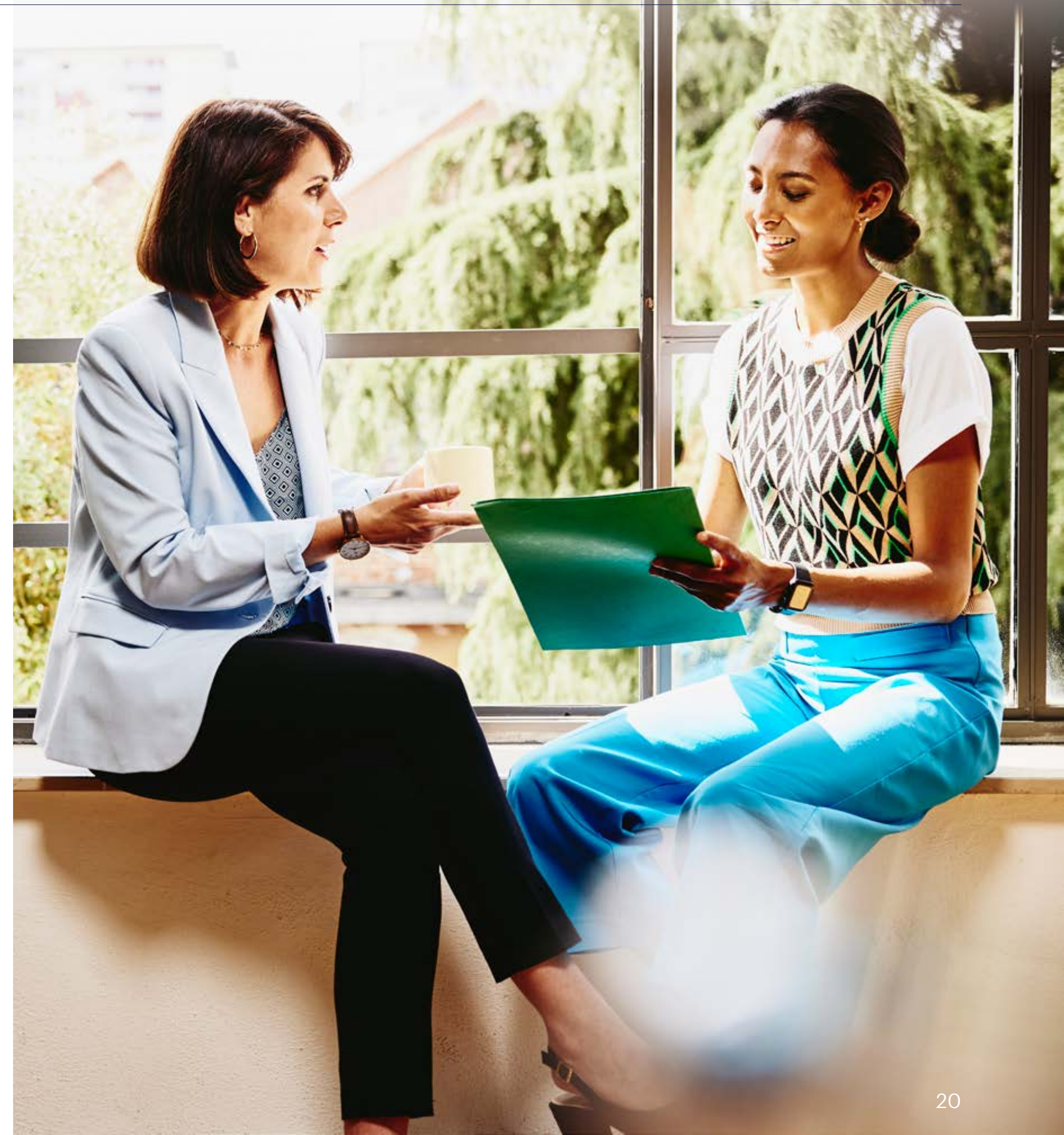
És amíg világszerte [alacsony marad a munkanélküliség](#) – akár strukturális, akár ciklikus tényezők következtében – a munkaerőhiány diktálja, milyen mértékben szolgálják ki a cégek a dolgozók szükségleteit és vágyait.

Kutatásunk azt mutatja, hogy a munkához való hozzáállás változása tartósnak bizonyul, különösen, ha számításba vesszük, hogy a piachoz legújabbban csatlakozott nemzedékeknek a legmagasabbak az elvárásaik, és ők ragaszkodnak leginkább a munka-magánélet egyensúlyhoz.

Például a 18-24 év közötti dolgozók körében a legnagyobb a valószínűsége annak (58%), hogy fölmondának, ha a munkájuk akadályozná őket az élet élvezetében, míg a legidősebb korosztály (55-67 év) körében 40% ez az arány. Hasonlóképpen a Z-generáció több mint egyharmada (38%) már hagyott ott munkahelyet azért, mert nem tudta összeegyeztetni a magánéletével, de a legidősebb korosztálynak csak negyedével fordult ez elő.

A fenti eltolódások a generációk között megmutatják, milyen mértékben változott a hozzáállás és az elvárások egy pár rövid év alatt. Lehet, hogy ez az elmúlt három év nehézségeinek köszönhető, lehet, hogy a digitális és szociális megosztásalapú gazdaságnak, vagy csak a korosztályok oktatási és társadalmi normái közötti különbségeknek, de nyilvánvaló, hogy az új társadalmi szerződés a legfiatalabbakkal kezdődik.

Mit jelent hát ez a jövőben a szervezetek és a dolgozók közötti erőviszonyokra nézve? Világos, hogy a rugalmasság és az elköteleződést támogató munkakörnyezet kulcsfontosságú a munkaerő megnyerésében és megtartásában. Így, hogy a munkaerő jelentős része hibrid vagy teljes távmunkarendben dolgozik, a foglalkoztatáspolitiká és a gyakorlat is muszáj, hogy minden esetben az alkalmazottak életkörülményeinek javítására összpontosítson. Ez térben és időben rugalmas munkarendet, egy elfogadható munka-magánélet egyensúly biztosítását és előmeneteli lehetőségeket jelent. Csak a teljes munkaerő szükségleteit figyelembe vevő empatikus intézetekkel biztosíthatják a szervezetek, hogy a foglalkoztatási harcban vonzó munkáltatóként tűnjenek fel.



jelentősebb földrajzi eltérések

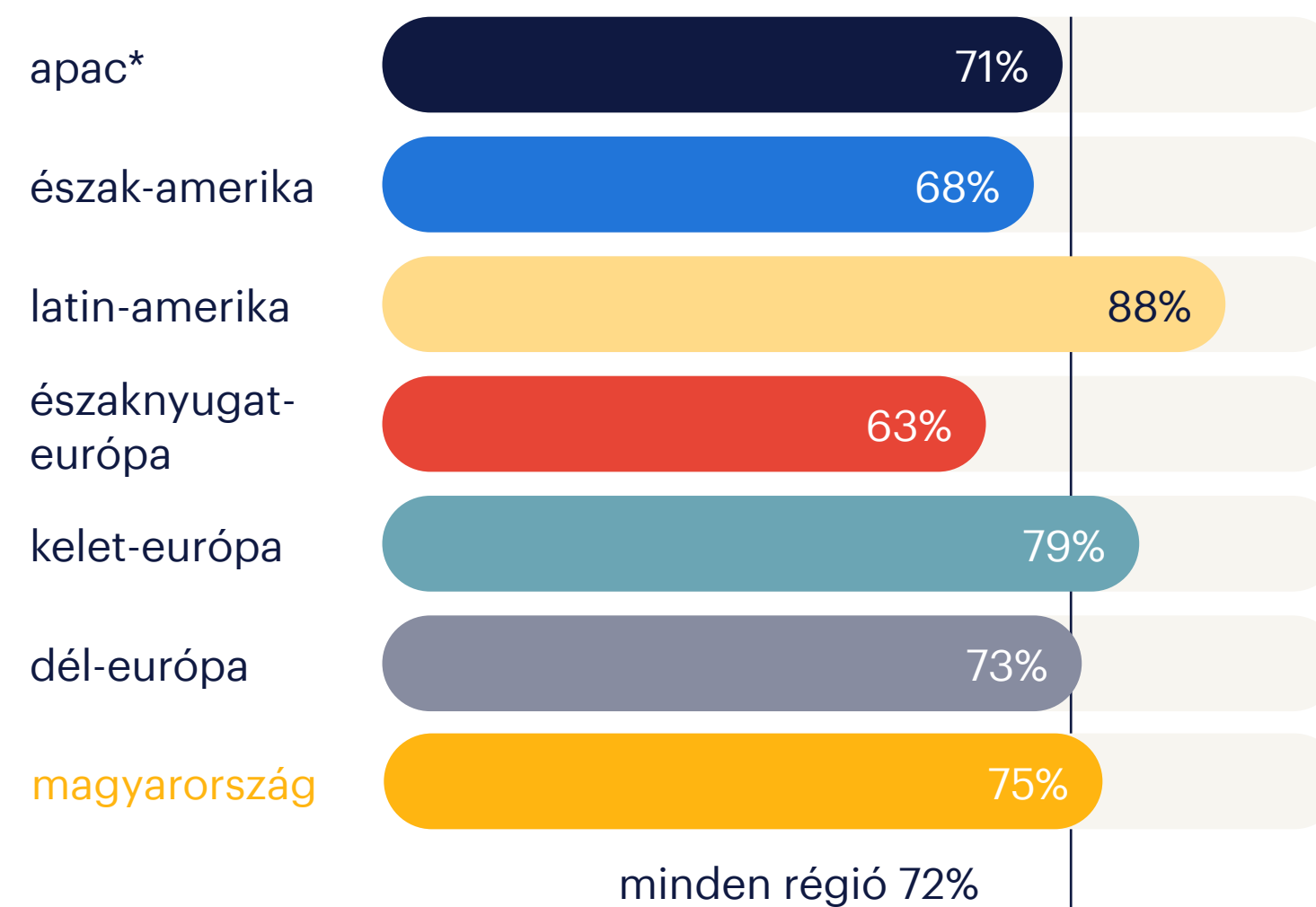
Az amerikaiakról gyakran gondoljuk, hogy túl sokat dolgoznak és túl feszültek a munkájuk miatt, az adataink szerint mégis az átlagnál többen (84%) gondolják úgy, hogy egyensúly van a munkájuk és a magánéletük között. A világátlag e téren 78%. A skála másik végén Japán áll 63%-kal, utána következik Németország 71% és Svájc (72%), majd Magyarország 73%-kal.

A munka és magánélet közötti egyensúly elérése általános cél mindenütt, és az adataink azt mutatják, hogy mindegy a földrajzi elhelyezkedés, az emberek többsége nem fogadna el olyan munkát, amiről azt gondolja, hogy hátrányosan befolyásolná ezt az egyensúlyt. Régiók szerint Latin-Amerikában ragaszkodnak ehhez leginkább (64%), míg Észak-Amerikában legkevésbé (59%). A világátlag 61%.

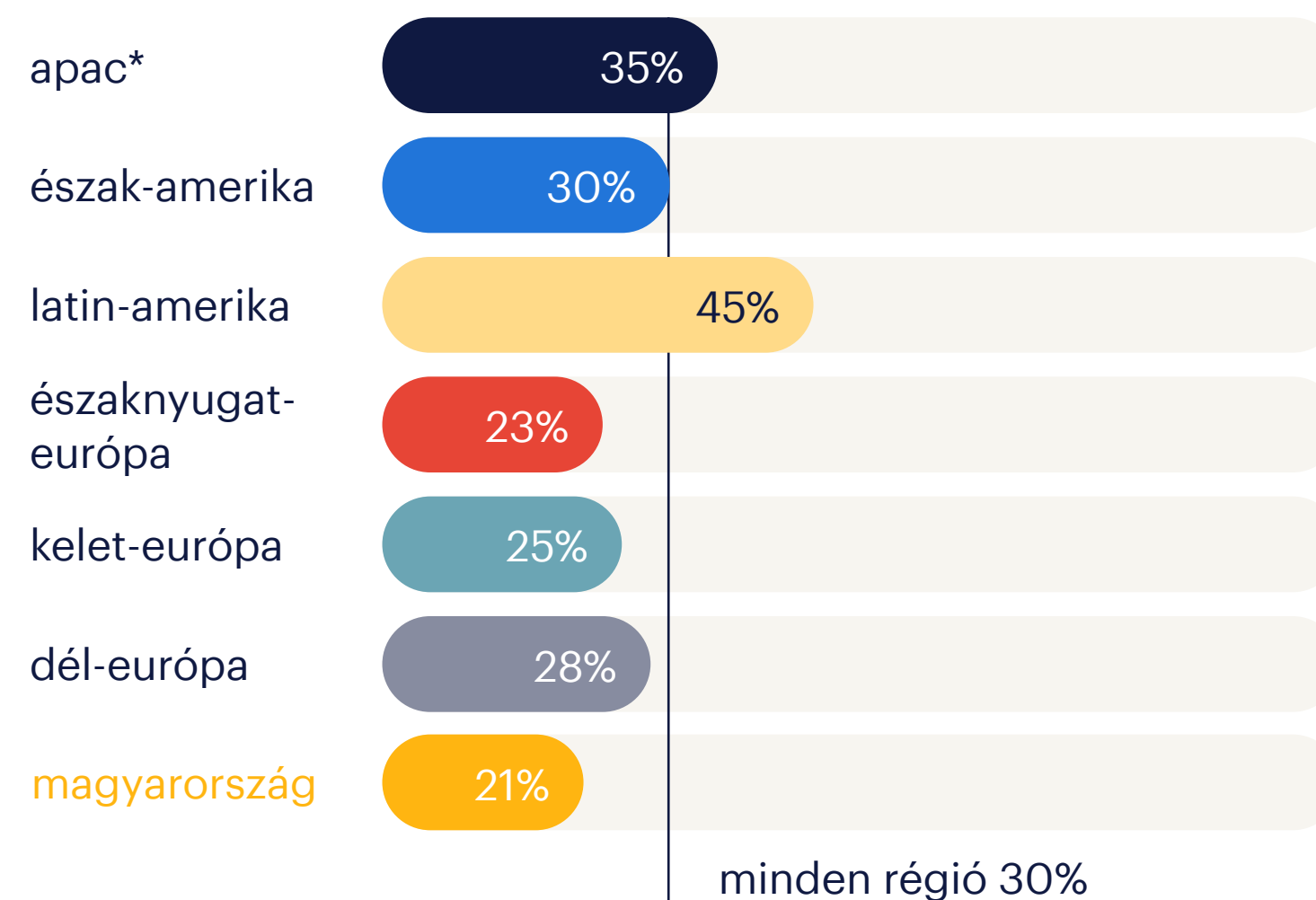
A munka fontosságának megítélésében nagyobb különbségeket találtunk. Északnyugat-Európában csak az emberek 63%-a tartja fontosnak a munkát, míg Latin-Amerikában ez az arány 88%. A világátlag 72% volt. Ez a két térség annak vonatkozásában is távol esett egymástól, hogy az emberek hány százaléka mondott már fel azért, mert a munkahelye nem biztosított előmeneteli lehetőséget. Északnyugat-Európában csak 23%, míg Latin-Amerikában 45% ez az arány.

Általános az egyetértés a munka bérezésén felüli pozitív hatásainak megítélésében. A többség (57%) úgy érzi, hogy a munka célt ad az életének, és Latin-Amerikában a legerősebb ez az érzés (63%), míg Dél-Európában a leggyengébb (52%).

a munka fontossága az életben



mondtam már fel az előmeneteli lehetőségek hiánya miatt



* ázsia és csendes-óceáni térség

nem fogadna el olyan állást, ami rosszul hatna a munka-magánélet egyensúlyra

világviszonylat

61%

kelet-európa

63%

magyarország

59%

három tipp a munkaerő elvárásainak kielégítésére

1

Most, hogy a dolgozók sokkal inkább feljogosítva érzik magukat, hogy döntéseket hozzanak karrierútjukon, olyan vonzó alkalmazotti értékajánlatot kell alkotnunk, ami összhangban van vágyaikkal és meggyőződéseikkel. Ehhez meg kell alkotni az adatgyűjtés és legszélesebb hatású intézkedések rangsorolásának módját, és mérni kell minden kezdeményezés hatékonyságát. Fontos, hogy mindig éberrel figyeljük az emberek változó igényeit.

2

Az elköteleződés és motiváció fenntartásának egyik leghatásosabb módja, ha világos karrierutakat biztosítunk a dolgozók számára. Időt kell szánni arra, hogy rendszeresen beszéljünk az alkalmazottakkal, hogy megértsük, milyen az ideális jövő számukra a vállalatnál, és hogy milyen lépések szükségesek céljaik eléréséhez. Ezután meg kell határozni milyen beruházásokra van szükség a munkaerő ambícióit kielégítő átképzések és továbbképzések finanszírozásához.

3

Azonosulnak-e az alkalmazottak a cég értékrendjével? A válasz „igen” kell, hogy legyen, ha a hosszútávú foglalkoztatás a cél. Ha a felmérések eltérést mutatnak, ideje meghatározni, hol vannak szakadékok, és hogy hogyan lehet ezeket áthidalni. Máskülönben a vezetésnek úgy kell változtatni a cég értékrendjén, hogy az tükrözze az alkalmazottak szemléletét, vagy a toborzási stratégiát kell úgy alakítani, hogy az a vállalati értékrenddel egyetértő jelöltek számára legyen vonzó.

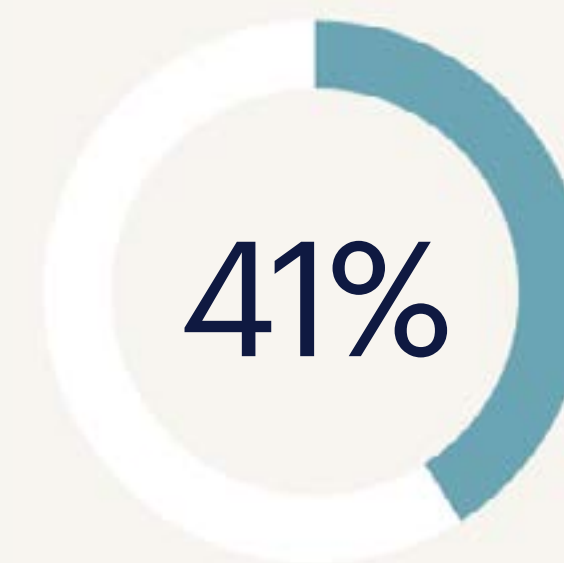
elvárások.

A gyorsan emelkedő megélhetési költségek jelentős hatást gyakorolnak a dolgozók elvárásaira. Sokan fordulnak munkáltatójukhoz pénzügyi segítségért a mai időkben, amikor az infláció gyorsabban zsugorítja össze a fizetéseket, mint hogy azt az éves emelések korrigálni tudnák. Ez gyakoribb és nagyobb emelésekhez, havi kiegészítésekhez vagy akár segélyekhez vezetett az energiaszámlák fizetésére. Világos, hogy a világ munkaereje újbóli fellépésre készíti a munkáltatókat.

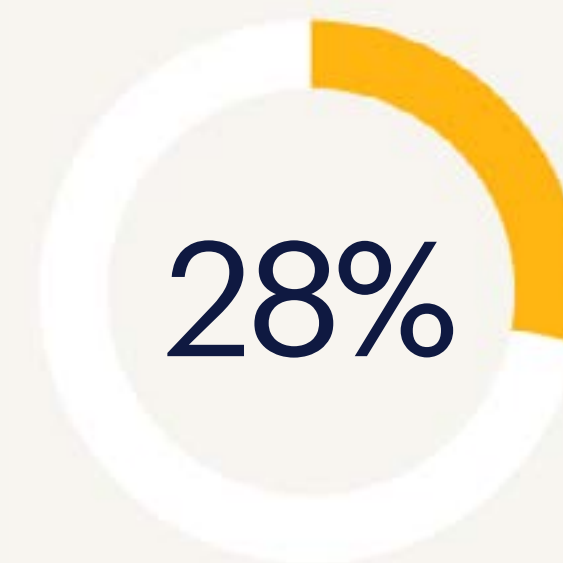
a változó gazdasági környezet fényében milyen támogatást várna ön munkáltatójától az alábbiak közül?



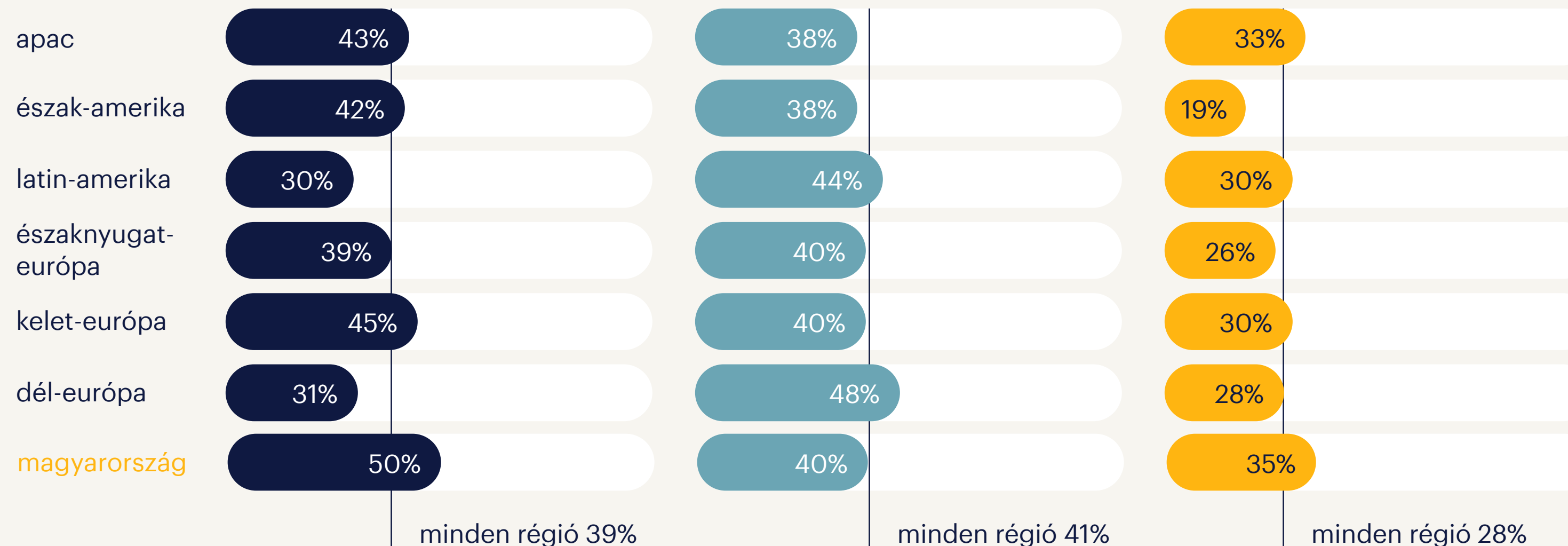
a rendes évi ütemen kívüli fizetésemelés



havi hozzájárulás a megélhetési költségekhez



energiaárakra, utazási költségekre vagy más napi kiadásokra nyújtott támogatás



nem fogadna el egy állást, ha az nem biztosítana rugalmasságot munkaidő-beosztás terén

világviszonylat
45%

kelet-európa
40%

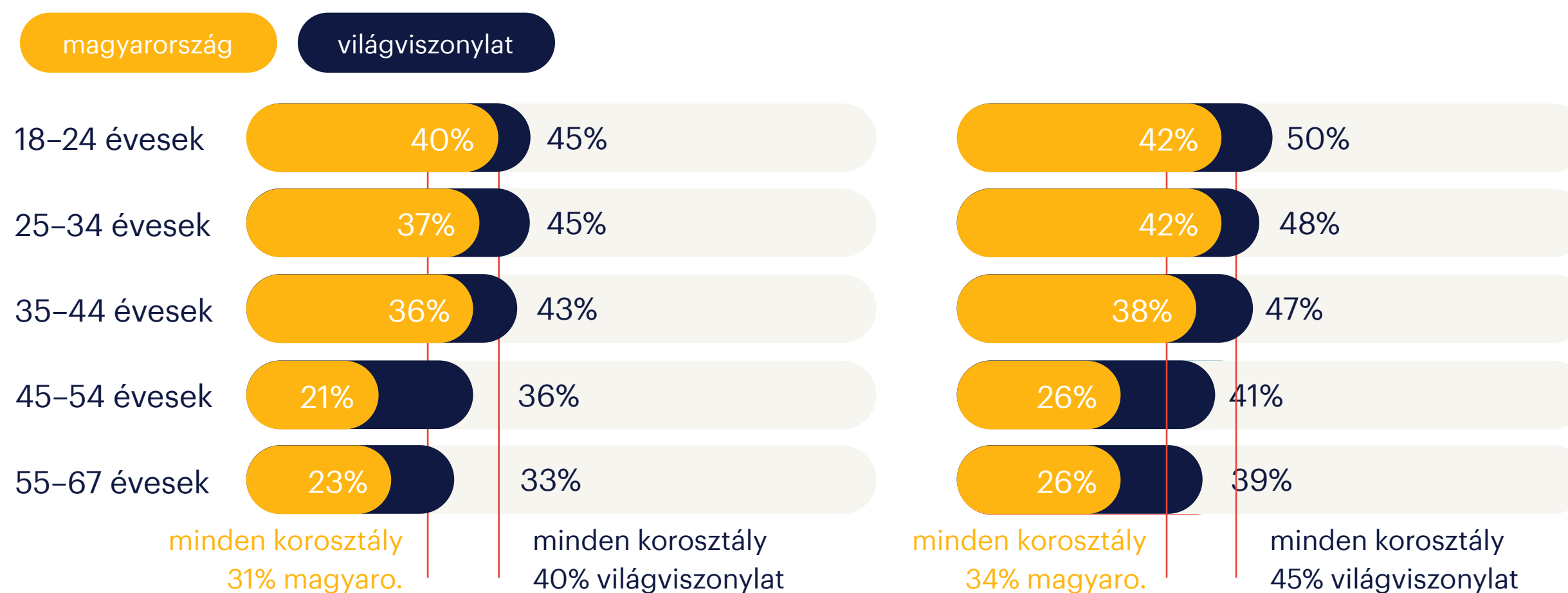
magyarország
34%

A pénzügyi biztonságon felül a rugalmas munkavégzés – mind a munkaidő-beosztás, mint a munkavégzés helye tekintetében – továbbra is különösen fontos juttatás. Bár sok munkahely kötelezővé tette a visszatérést az irodába, a munkaerő erős vágyat fejez ki a nagyobb rugalmasság megőrzéséért. A megkérdezettek kétötöde nem fogadna el olyan állást, ahol nem megfelelő a munkaidő rugalmassága (45%) vagy nincs táv/hibrid munkavégzési lehetőség (40%). 27% már mondott is fel azért, mert az állása nem kínált elegendő rugalmasságot.

nem fogadnék el olyan állást, ami nem biztosít rugalmasságot a...

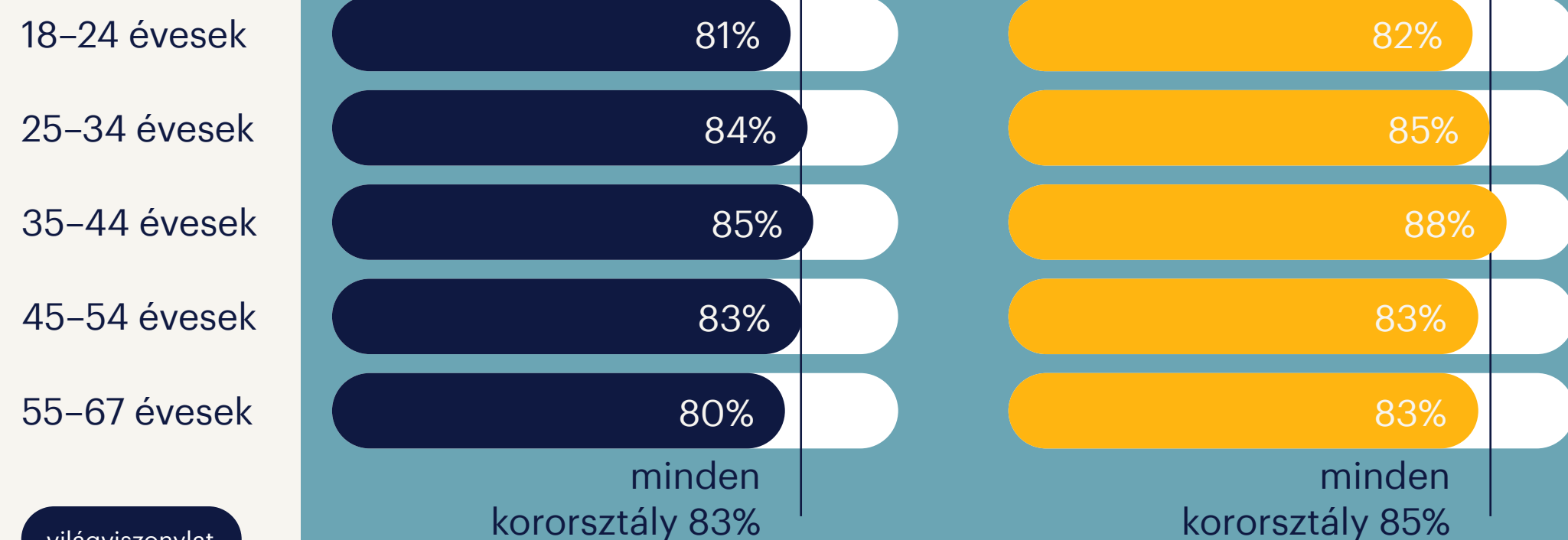
munkavégzés helye tekintetében

munkaidő-beosztás terén





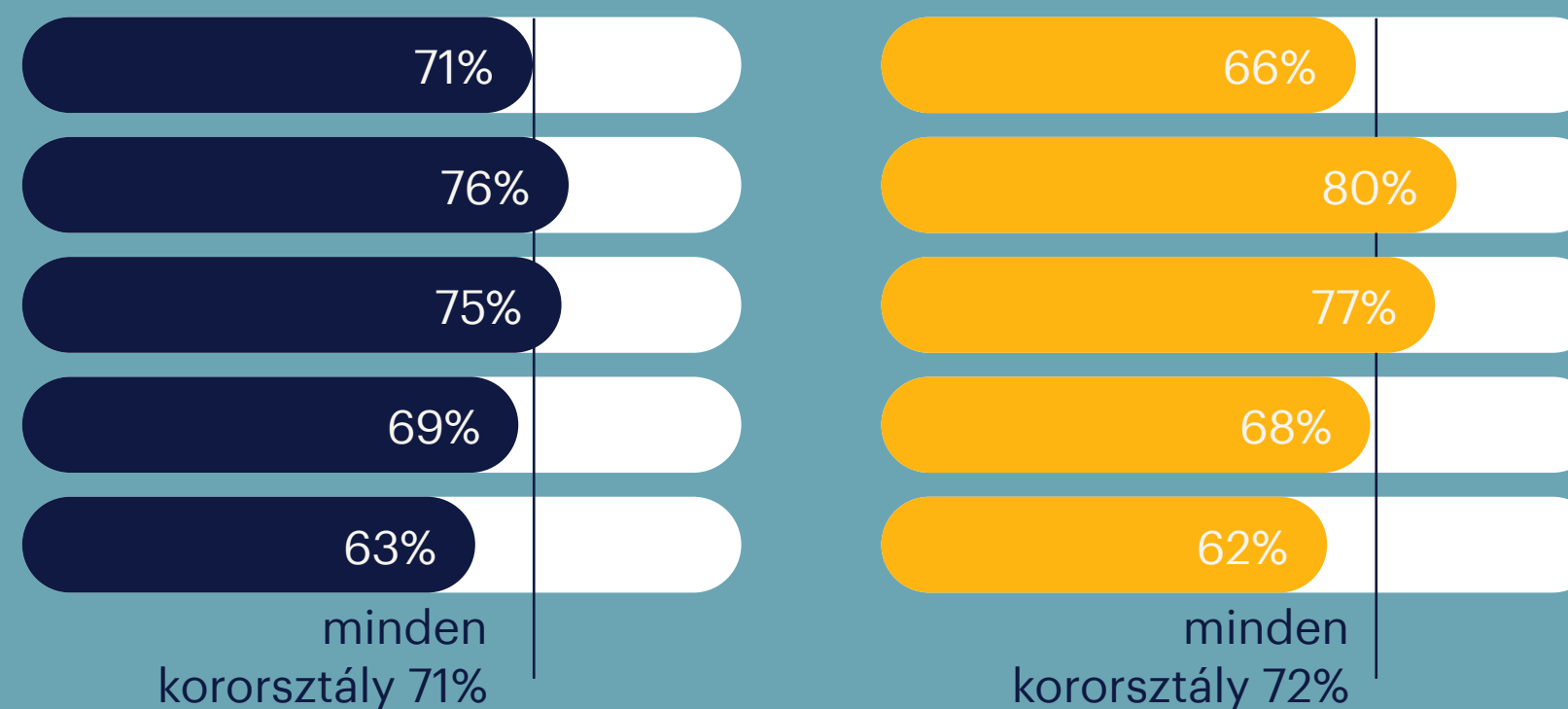
a rugalmas munkaidő-beosztás fontossága számomra



világviszonylat

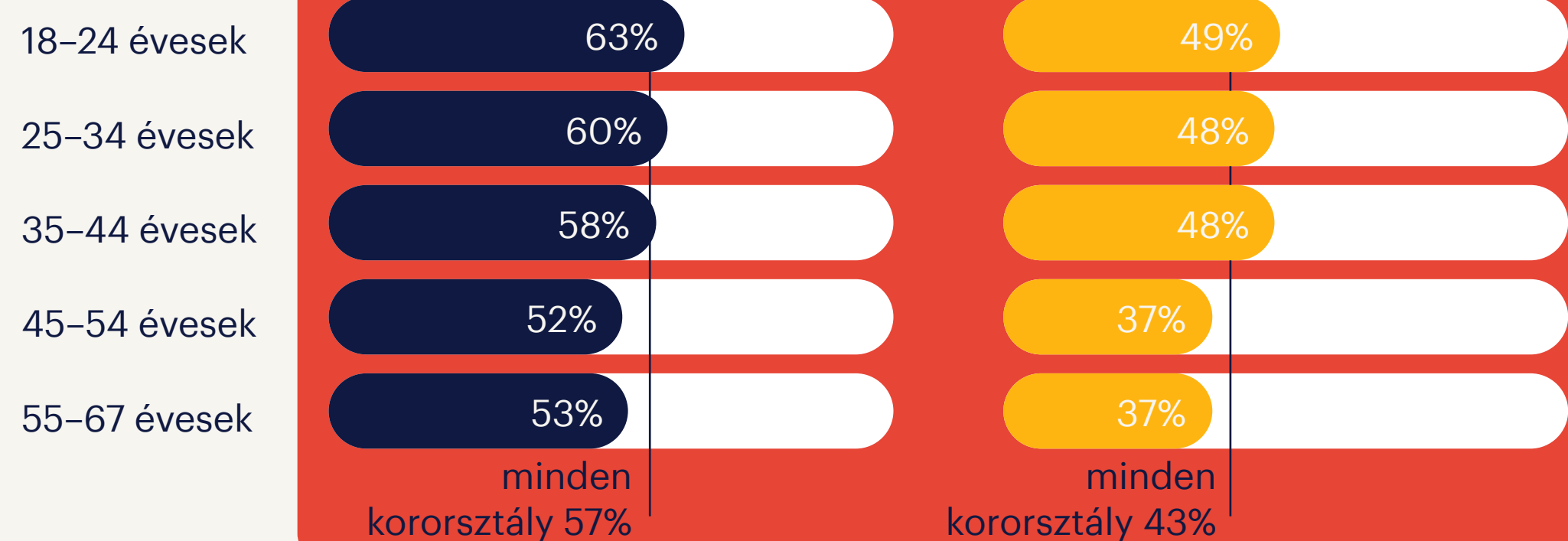
magyarország

a munkavégzés helyét illető rugalmasság fontossága számomra

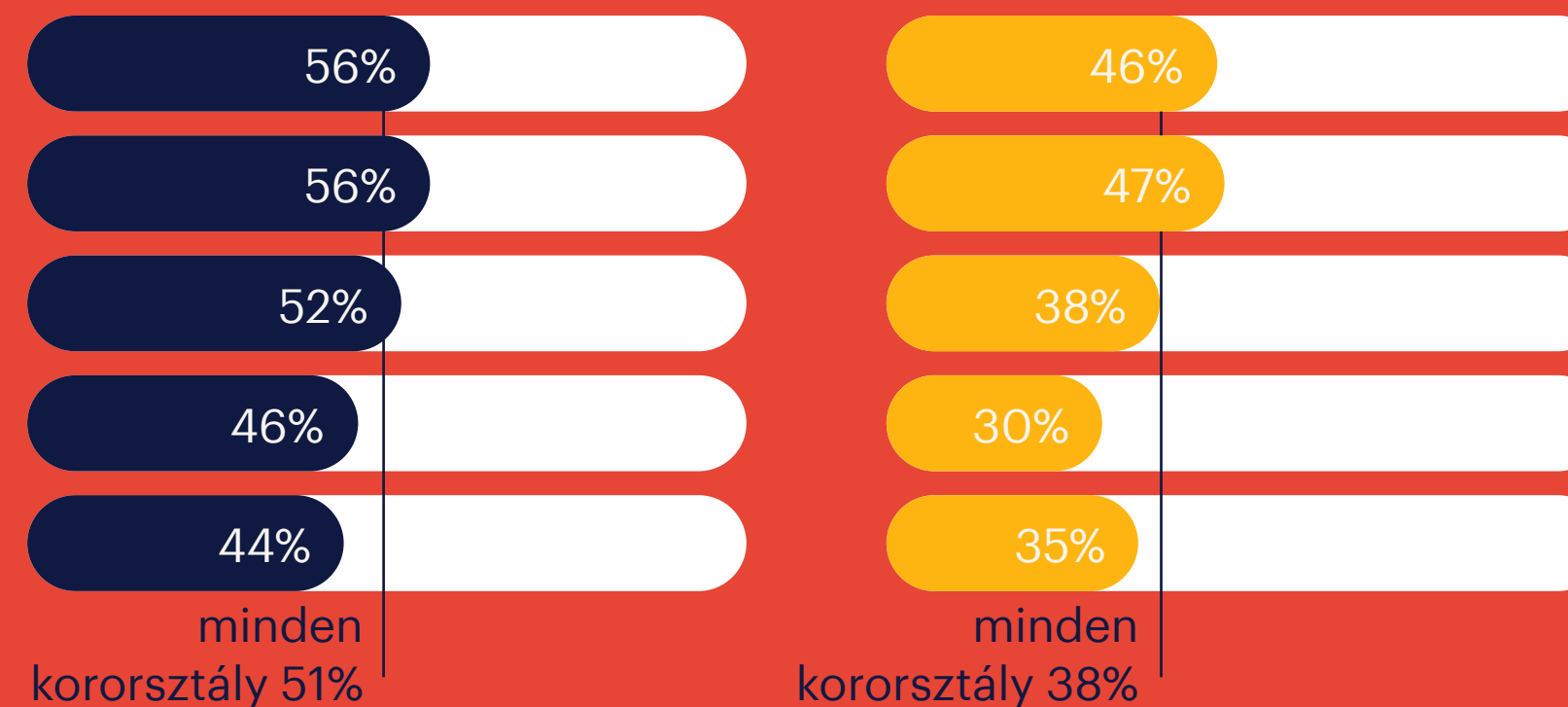


Világos, hogy már nem igazán vonzó egy olyan munkahely, ahol 9-től 5-ig kell dolgozni, hiszen egyre több dolgozó részesíti előnyben a rugalmas munkaidőt (83%) a munkavégzés helyének nagyobb szabadságával egyetemben (71%). A különböző korosztályok közül a fiatalok értékelték többre a rugalmasságot, hiszen a 25-34 évesek 84%-a, a 35-44 évesek 85%-a számára fontos a munkaidő szabadsága. A nők, akik elsősorban viselik a háztartás gondját, szintén jobban értékelik a rugalmasságot, mint a férfiak mind a munkaidő (85% a 81% ellenében), mind a munkavégzés helyének tekintetében (72% a 69%-kal szemben).

a munkáltatóm rugalmas munkaidő-beosztást biztosít



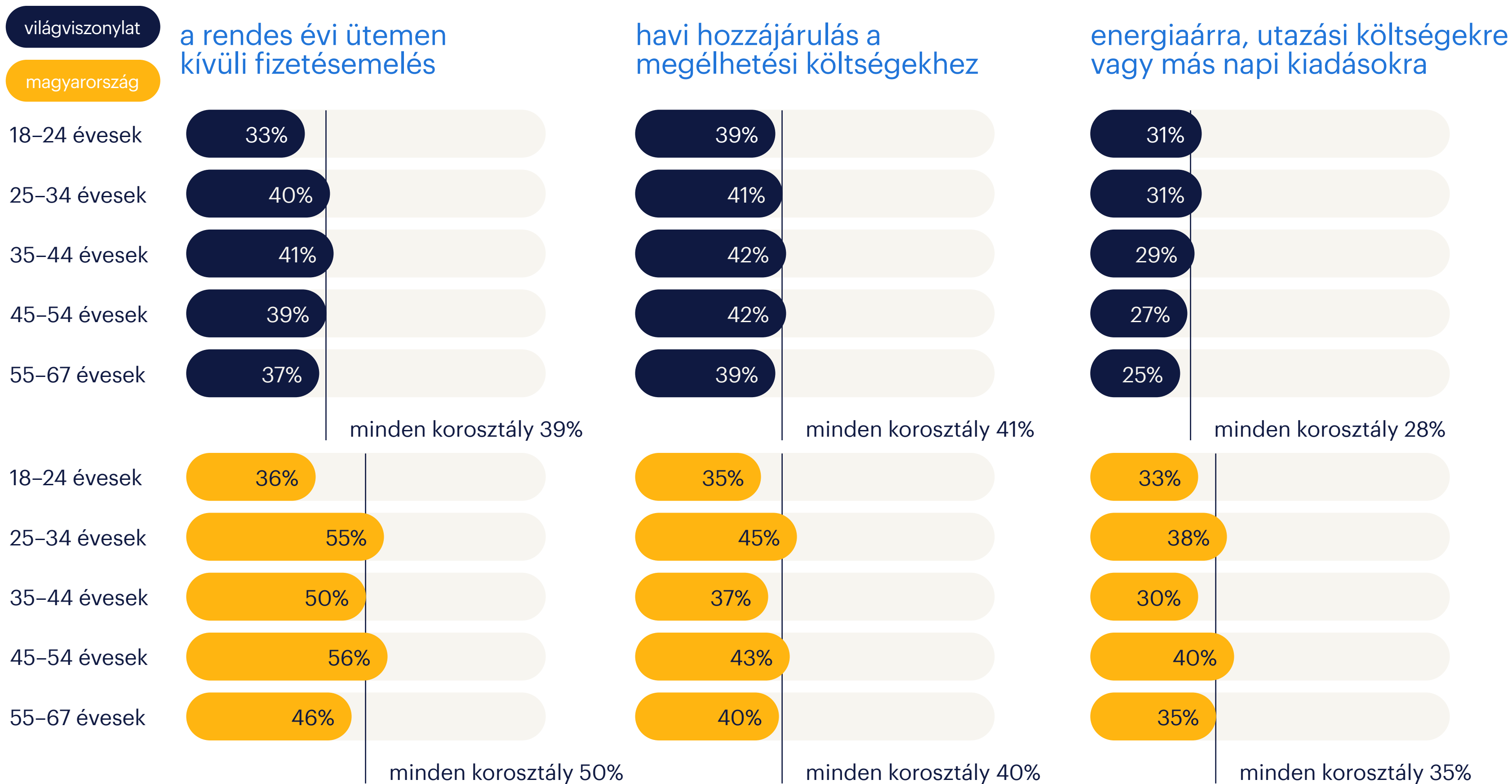
a munkáltatóm rugalmasságot biztosít a munkavégzés helyét illetően





Ezek az adatok azt mutatják, hogy az emberek elvárásai megváltoztak munkáltatóik felé, akikre a világjárvány alatt úgy tekintettek, hogy nagyban támogatják dolgozóikat. A válság kezdetén a cégek komoly [védelmet nyújtottak](#) alkalmazottaiknak, mobilizálva azokat, akik otthonról tudtak dolgozni, és addig példátlan támogatást nyújtva az embereknek. Azok, akik akkor élvezték vállalatuk segítségét, most a magas árak szorításában ismét tőlük remélik terheik mérséklését.

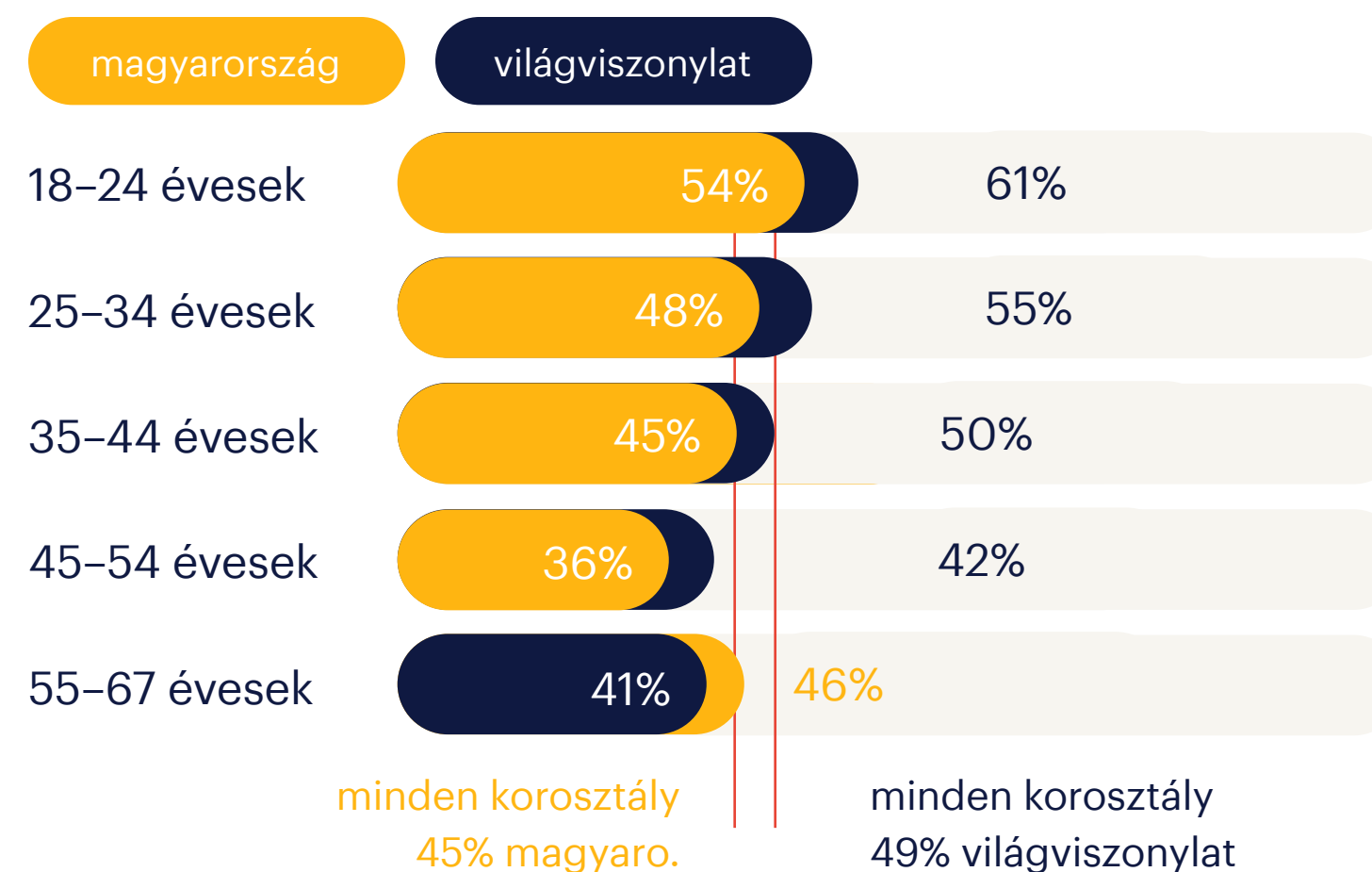
a változó gazdasági környezettel összefüggésben az alábbi intézkedések közül mit várna el a munkáltatójától?





A leginkább igényelt támogatás a megélhetési költségekhez való havi hozzájárulás, a válaszadók 41%-a ezt részesítené előnyben. Ezt szorosan követte a rendes évi ütemen kívüli fizetésemelés (39%).

a munkáltatóm segít a megemelkedett megélhetési költségek kezelésében



Bizonyos munkáltatók már növelték a fizetésemelések gyakoriságát. Volt egy olyan eset múlt évben, hogy egy vállalat a tomboló infláció ellensúlyozására [negyedévenként emelt a béreken](#). Az Egyesült Királyságban tavaly minden huszadik 250 vagy annál több dolgozót alkalmazó vállalat nyújtott [egyszeri pénzügyi támogatást](#).

Felmérésünk szerint mások egyszerűen támogatásokban gondolkodtak a magasabb energiaárak, az ingázás és más napi kiadások mérséklésére (28%). Világszerte, ahol a benzin és a földgáz ára az egekbe szökött, megfogant ez a gondolat, hiszen egyre több munkáltató nyújt üzemanyag-hozzájárulást, vásárlási utalványokat, és kiterjeszti az otthonról dolgozás lehetőségét az [energiaárak ellensúlyozására](#). A dolgozók 15%-a számolt be arról, hogy munkáltatója nyújtott ilyen támogatást az elmúlt hat hónapban.

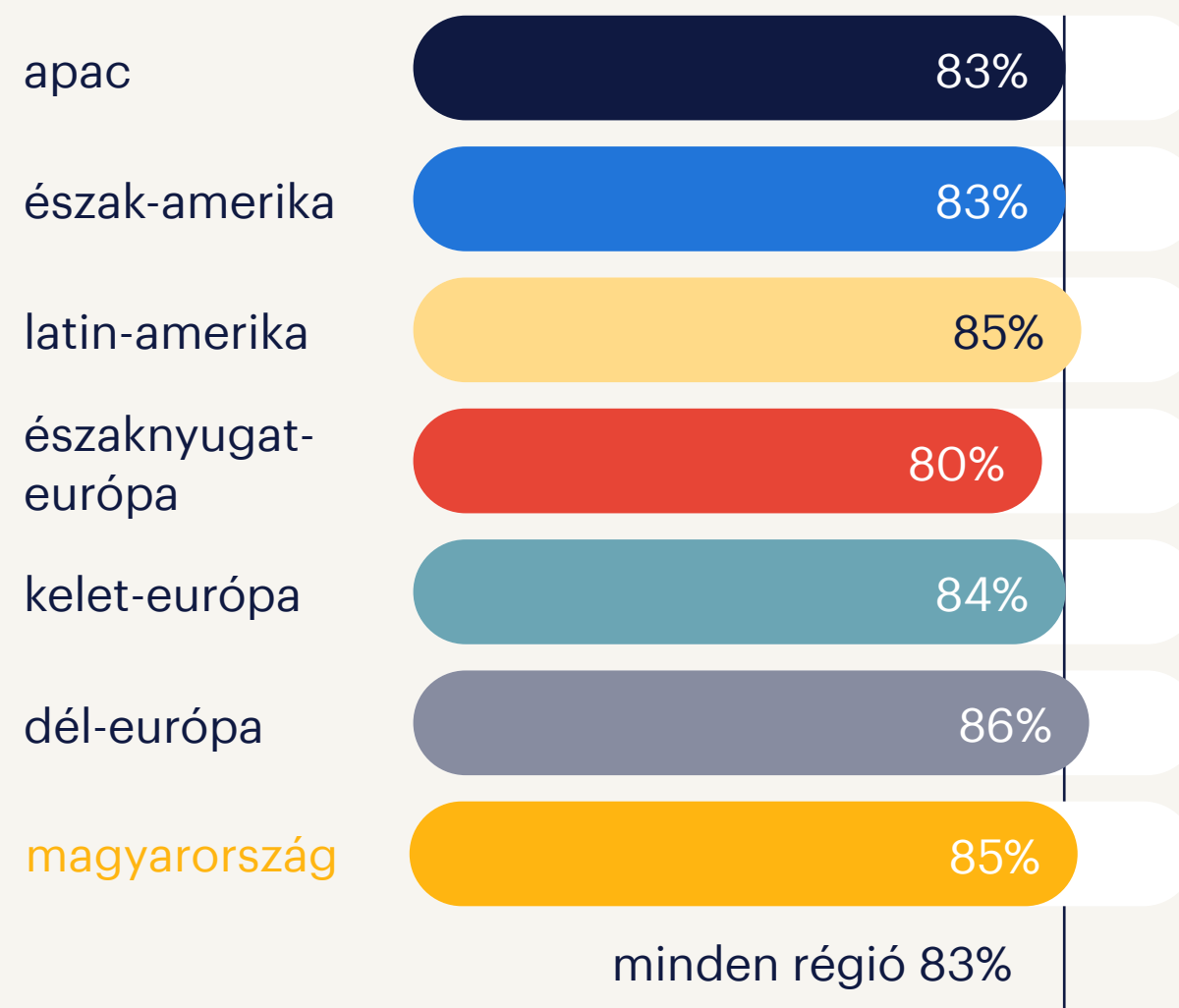
Életkori bontásban a 35-44 év közöttiek igényelték leginkább az évesnél gyakoribb fizetésemelést (41%), és ugyanez a korcsoport a 45-54 évesekkel együtt fejezett ki legnagyobb igényt havi fizetésekiegészítésre (42%).

jelentősebb földrajzi eltérések

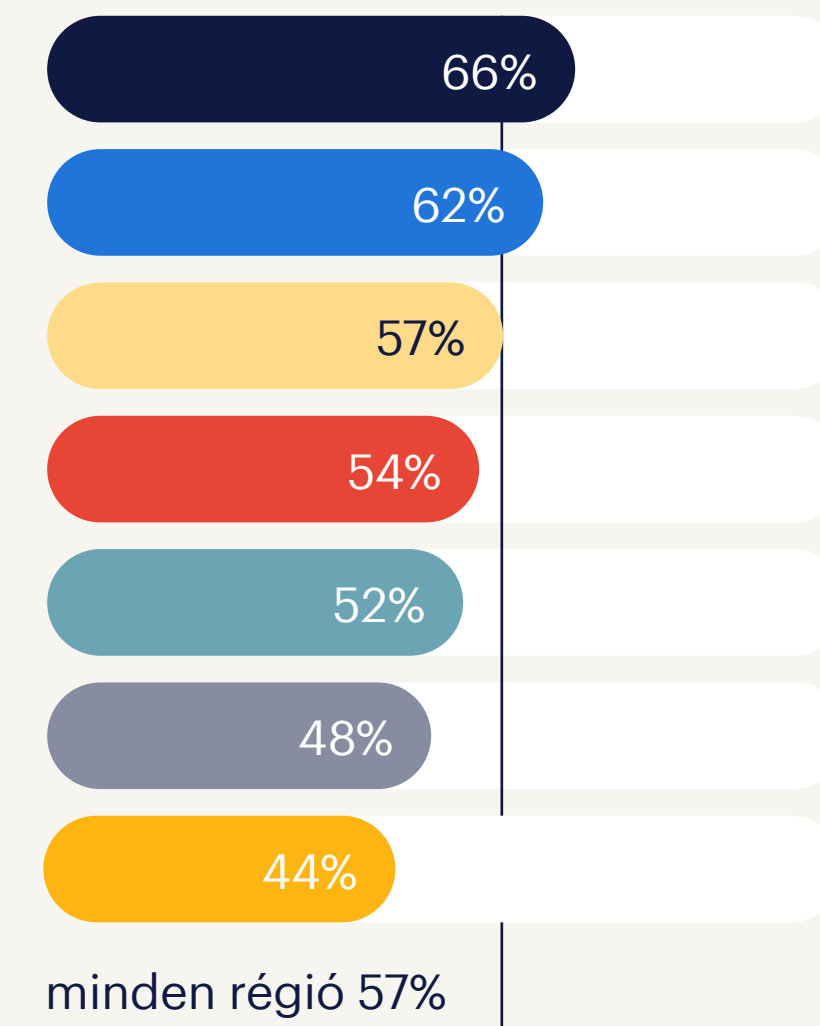
Bár távmunka átlagosan tízből 7 embernek fontos, jelentős különbségek figyelhetők meg világszerte. Északnyugat-Európában csak mintegy 61% vélekedett így, míg Latin-Amerikában 80%. Hasonlóan Indiában szinte minden válaszadó így gondolja (93%), de Hong Kongban csak 62%.

Átlagosan ötből két ember akar havi megélhetési segítyt a munkáltatójától, de különösen fontos ez Dél-Európában, ahol a megkérdezettek fele így érez. Ezzel ellentétben az Ázsia-Csendes-óceáni térségben csak a megkérdezettek kicsit több mint harmada (38%) vélekedik hasonlóan. Országokra bontva a lengyel dolgozók szeretnének leginkább havi fizetéskiegészítést (54%), de legkevésbé Csehországban várnak ilyesmit (28%).

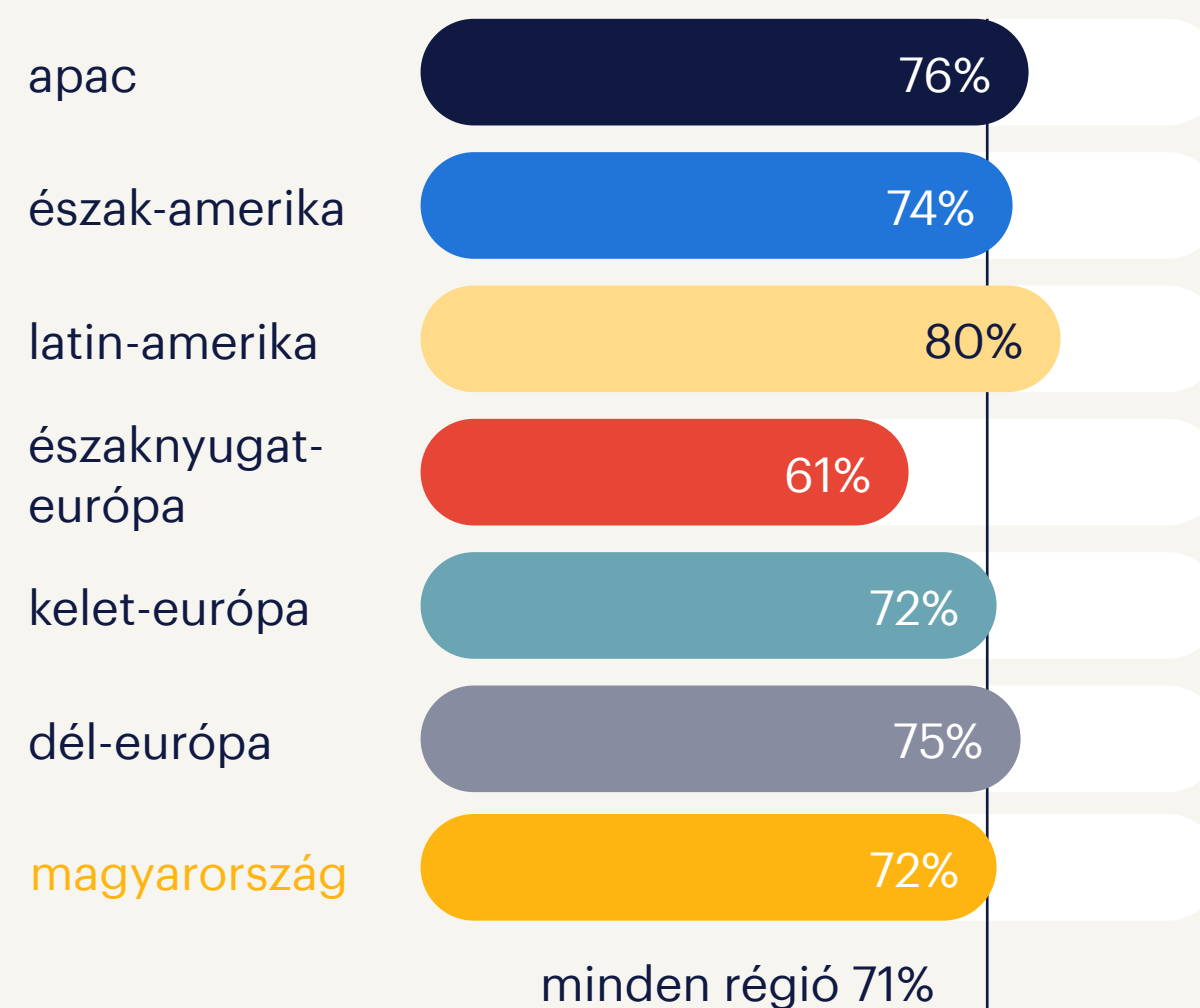
mennyire fontos számomra a rugalmasság a munkaidő-beosztást illetően



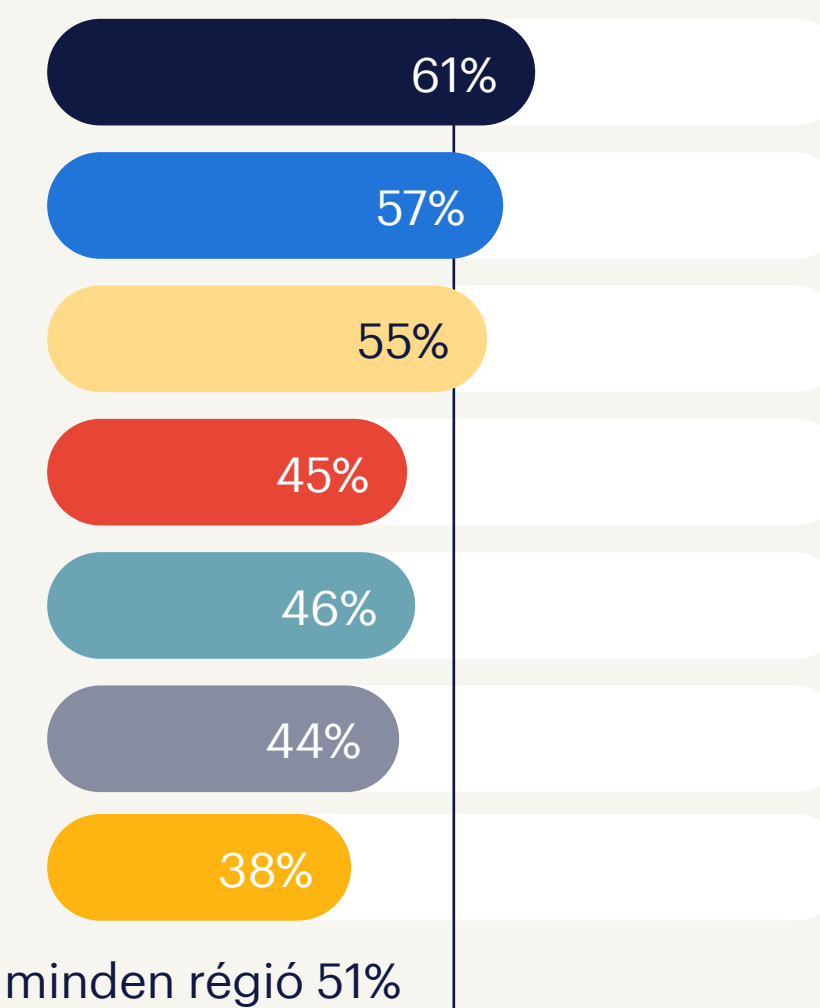
a munkám rugalmasságot biztosít a munkaidő-beosztást illetően



mennyire fontos számomra a rugalmasság a munkavégzés helyét illetően



a munkám rugalmasságot biztosít a munkavégzés helyét illetően



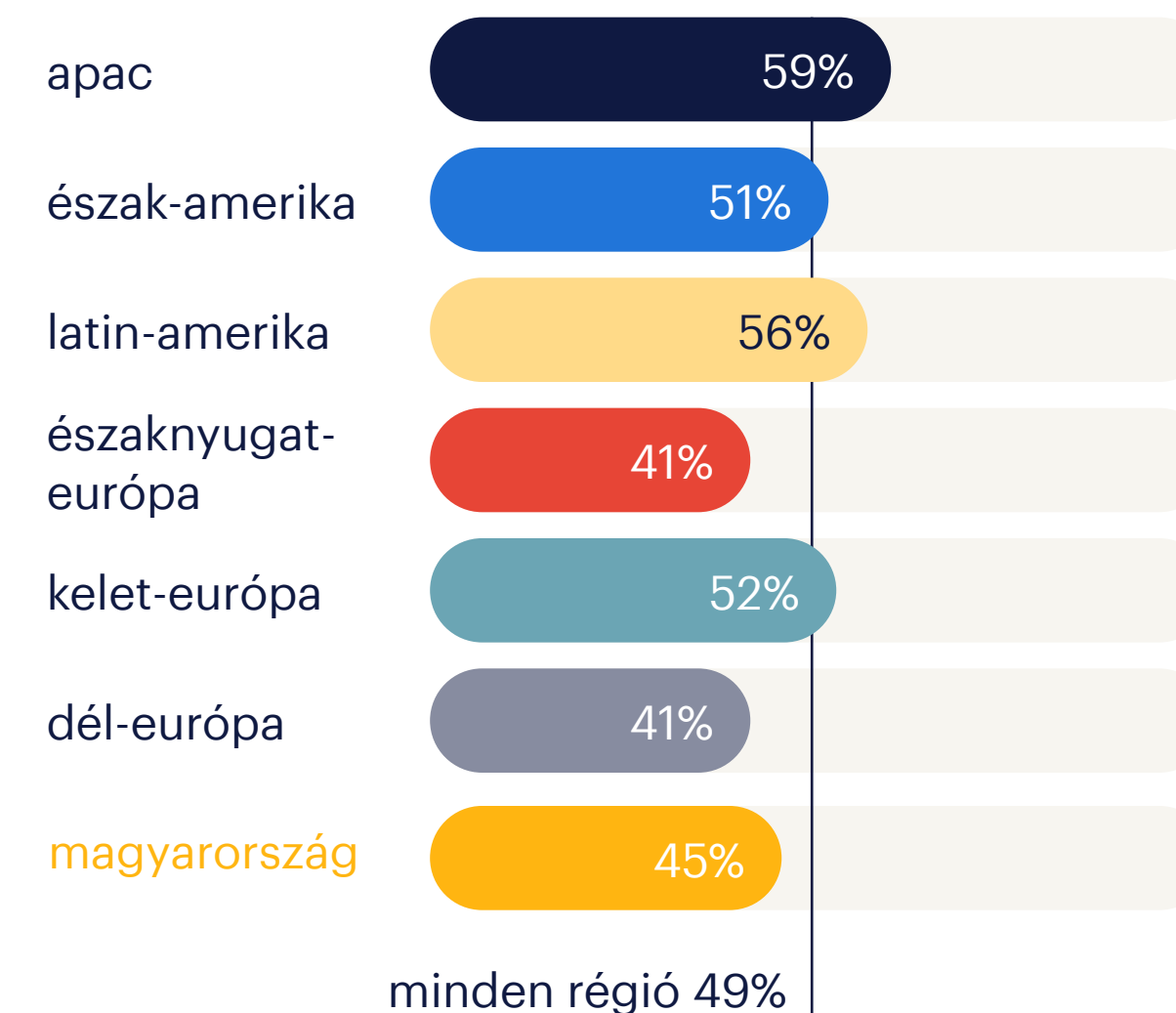


A megrágult munkába járás és otthoni energiahasználat költségeinek munkáltatói enyhítésé iránti igény nem magas az észak-amerikai dolgozók körében, itt kevesebb mint minden ötödik ember (19%) vár ilyet a cégtől – ez minden térség közül a legalacsonyabb arány.

Északnyugat- és Dél-Európában többen szeretnék, ha a munkáltatójuk segítene a fenti költségek viselésében (26% és 28%) – részben azért, mert ezekben a térségekben volt a legalacsonyabb azok aránya, akik részesültek ilyen támogatásban.

Országokra bontva a japán és svéd dolgozók kaptak legkisebb arányban inflációt ellensúlyozó támogatást munkáltatójuktól (30% mindkét országban), de a kínaiak elsőprő többsége részesült ilyenben (89%).

munkáltatóm segít a megemelkedett megélhetési költségek kezelésében



három tipp a munkaerő változó elvárásainak kielégítésére

1

A munkáltatóknak érdemes lenne átgondolni és továbbfejleszteni a munkavégzés helyével és a munkanap időkereteivel kapcsolatos politikájukat. Van-e a munkának olyan vetülete, ami végezhető távolról is, ezzel lehetővé téve egy hibridebb munkarendet? Nagyobb rugalmasságot nyújtana-e egy nem 9-től 5-ig tartó munkanap a dolgozóknak anélkül, hogy ez fennakadást jelentsen a munkamenetben? A kereteken kívül kell keresni a megoldást, ha alkalmazottainknak maximális mozgásteret kívánunk nyújtani.

2

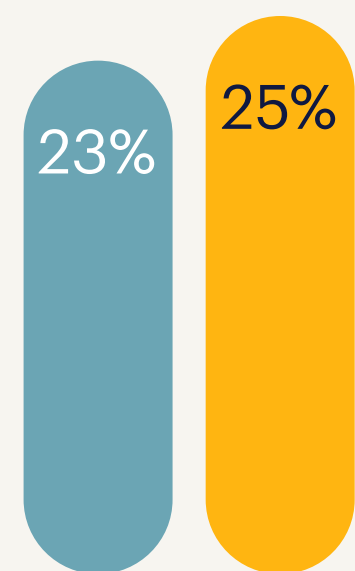
Vannak módjai annak, hogy a fizetések emelése nélkül csökkentjük az alkalmazottak költségeit. Bizonyos piacokon az adózás előtti takarékszamlák ingázók számára jelentősen tudják mérsékelni a megemelkedett utazási költségeket. A telekocsi kezdeményezések csökkentik az autós és tömegközlekedés költségeit. A távmunka lehetősége a hét további egy vagy két napján szintén sokat számít.

3

Nem szabad alábecsülni, milyen fontos a munkaerő véleményének rendszeres felmérése, ha meg akarjuk érteni a rájuk nehezedő pénzügyi feszültséget. A dolgozók megtartása lényegi kérdés, hiszen a munkaerő felvételt épp lassítani szándékozó vállalatok vonakodnának pótolni a kieső létszámot. A visszajelzések elemzése segíthet olyan kezdeményezések fejlesztésében, melyek enyhítik az alkalmazottak pénzügyi aggodalmait.

biztonság.

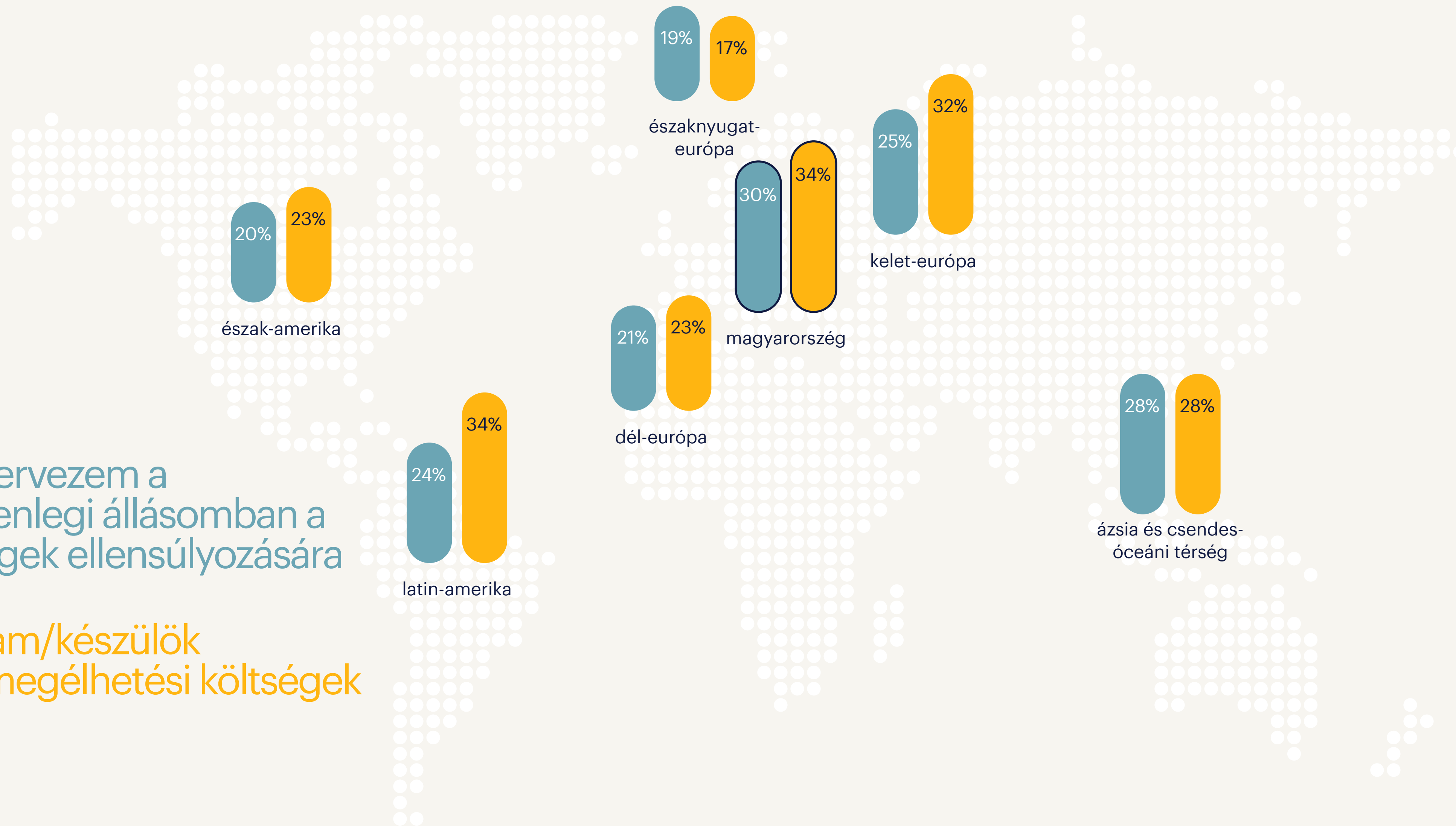
A növekvő gazdasági bizonytalansággal szembenézve nem meglepő, hogy a világ munkaereje szorongással tekint a jövőbe. A geopolitikai instabilitás, az infláció és a küszöbön álló gazdasági visszaesés mind megterheli a dolgozók lelkiállapotát. Több mint felük (52%) fél attól, hogy a világgazdasági helyzet kihat az életére, és több mint harmaduk (37%) fél, hogy elveszíti az állását.



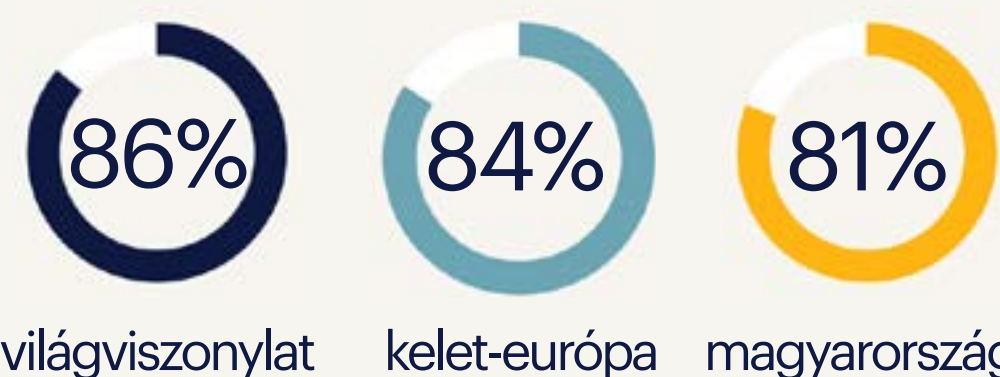
világviszonylat

növeltem/növelni tervezem a munkaidőmet a jelenlegi állásomban a megélhetési költségek ellensúlyozására

másodállást vállaltam/készülök vállalni a növekvő megélhetési költségek ellensúlyozására



biztos vagyok benne, hogy ha elveszíteném az állásomat, gyorsan találnék újat



biztonságban érzem az állásomat

Ez tematizálja a dolgozók véleményét, akik majdnem mind (92%) fontosnak tartják a biztos munkahelyet, és 63%-uk visszautasítana egy állást, ha az nem tudná garantálni ezt a biztonságot.

Még így is a legtöbb válaszadó biztos abban, hogy gyorsan találna munkát, ha a jelenlegi állását elveszítené (50,4%), és az elsöprő többség biztonságban érzi magát a jelenlegi munkahelyén (86%) – mindkét adat magasabb mint 2022-ben volt.

Az aggodalom növekedésében komoly szerepet játszott tavaly néhány [nagyarányú leépítés](#), ami vezető beosztásokat is érintett technológiai cégeknél. Más ágazatok is bejelentettek elbocsátásokat, például az [autóiparban](#), a [bank és pénzügyi szolgáltatásokban](#) és az [e-kereskedelelem terén](#).

Mivel a kereslet csökken és a globális utánpótlási lánc még mindig nehézségekkel küszködik, sok munkáltató átszabja a munkaerejét. Jelentkezik ugyan munkaerőhiány és erős kereslet a [kormányzati és civil szektorban vagy kisméretű startupoknál](#), de itt nem olyanok a kereseti és juttatási lehetőségek, mint a nagy, befutott cégeknél.

Az emberek nem csak a leépítések miatt nem érzik magukat biztonságban; sokan félnek, hogy nem tudnak lépést tartani növekvő megélhetési költségekkel. A legtöbb dolgozó, akit megkérdeztünk (58%) egyáltalán nem kapott semmilyen kiegészítő pénzügyi támogatást az elmúlt hat hónapban, és csak 10%-uk részesült egyszeri megélhetési kompenzációban.

másodállást vállaltam/készülök vállalni a növekvő megélhetési költségek ellensúlyozására



növeltem/növelni tervezem a munkaidőmet a jelenlegi állásomban a megélhetési költségek ellensúlyozására



Ennek eredményeként az emberek egy része ki akarja egészíteni a rendes jövedelmét, vagy másodállással (25%), vagy túlórakkal a jelenlegi munkahelyén (23%). A Z-generációban a legvalószínűbb, hogy valaki mindkét lehetőséggel él, közülük 30% keres másodállást és 32% növeli a munkaidejét – mindkét adat jóval magasabb, mint az 55-67 év közötti legidősebb generáció, ahol 17% és 13% az arány.

Másodállást vállalni életmóddá vált sok dolgozó számára, de egyben megfontolásra ad okot néhány munkáltatónak. Egy [tanulmány szerint](#) több dolgozónak van szüksége pluszkeresetre az alapjövedelme kipótlására, mások viszont "[túlfoglalkoztatják magukat](#)" két teljes állás egyidejű betöltésével, munkáltatójuk tudomása vagy beleegyezése nélkül.

másodállás vállalásával tervezi kiegészíteni a rendszeres jövedelmét

világviszonylat
25%

kelet-európa
31%

magyarország
34%



Az infláció miatt minden ötödik megkérdezett jobban fizető munkahelyre váltott vagy tervez váltani, leginkább a legfiatalabbak, legkevésbé a legidősebbek.

A fiatalabb generáció önbizalmának lehetséges oka, hogy tavaly a [leggyorsabb béremelkedést](#) élvezhették olyan piacokon, mint az Egyesült Államok, ahol a Z-generáció órabérének középértéke 10,6%-kal nőtt egy év alatt, ami lényegesen magasabb, mint a 4% az összes dolgozó átlagában.

Ez az oka a „Nagy Munkaerő-vándorlás” felgyorsulásának is 2022-ben, hiszen az alkalmazottak meglátták, a nagyobb kereset, értelmesebb munka és/vagy nagyobb munkahelyi rugalmasság lehetőségét. A férfiak nagyobb arányban vették fontolóra a jobban fizető állás keresését (22% a 20%-kal szemben), ahogy a munkaidő növelését is a jelenlegi munkahelyükön (24% a 21%-kal szemben).

A biztos munkahely és a pénzügyi stabilitás minden bizonnyal kiemelt jelentőségű lesz 2023-ban mind a dolgozók, mind a munkáltatók számára, hiszen a bizonytalan gazdasági körülmények mindenkit megviselnek és óvatossá tesznek a jövőre nézve. Ezek az aggodalmak valószínűleg kevesebb jelentkezőt és kisebb munkahelyi mobilitást eredményez majd, mivel 10% késlelteti a tervezett munkahelyváltását az ingadozó állapotok miatt.

tervez jobban fizető munkahelyre váltani az infláció miatt

világviszonylat

21%

kelet-európa

22%

magyarország

24%

jelentősebb földrajzi eltérések

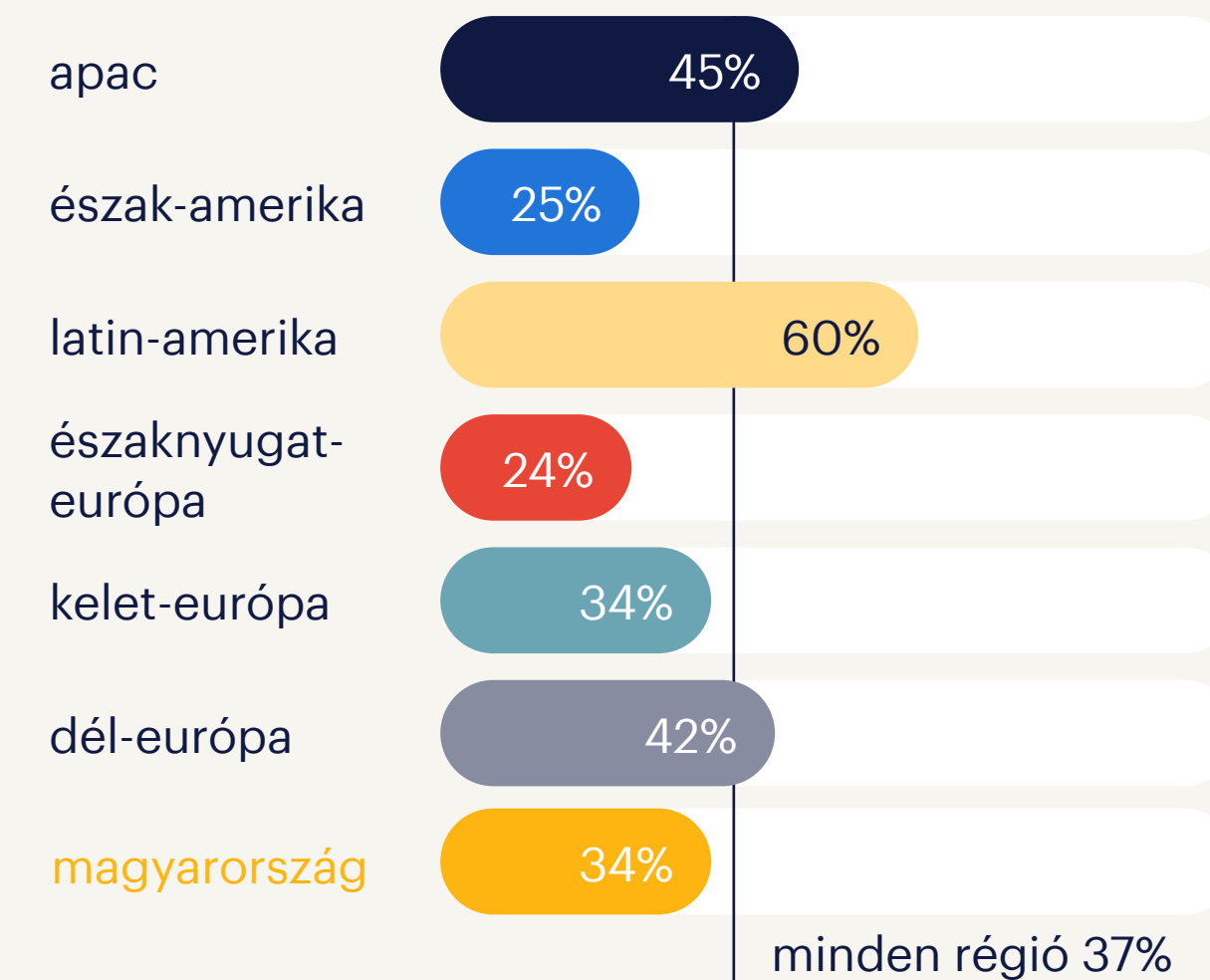
A gazdasági bizonytalanság és hatása valamint a munkahely biztossága fölötti aggodalmak térségenként változó képet mutatnak. Latin-Amerikában a dolgozók legjobban a munkahelyük elvesztésétől félnek. 60%-uk érez így, míg északnyugat-európai társaik aggódnak a legkevésbé, itt 24% ez az arány. Hasonlóan Latin-Amerikában a többség (74%) aggódik a bizonytalan gazdasági környezet hatásai miatt a munkahely biztosságára, de Északnyugat-Európában csak 38% érez így.

Mivel a megnövekedett költségek miatt egyre többen keresnek jobban fizető állást, bizonyos piacokon a munkáltatóknak meg kell fontolniuk nagyobb pénzügyi ösztönzők felajánlását, hogy megmaradjanak az alkalmazottaik. Adataink szerint Indiában a dolgozók 51%-a akar felmondani és jobban fizető állást

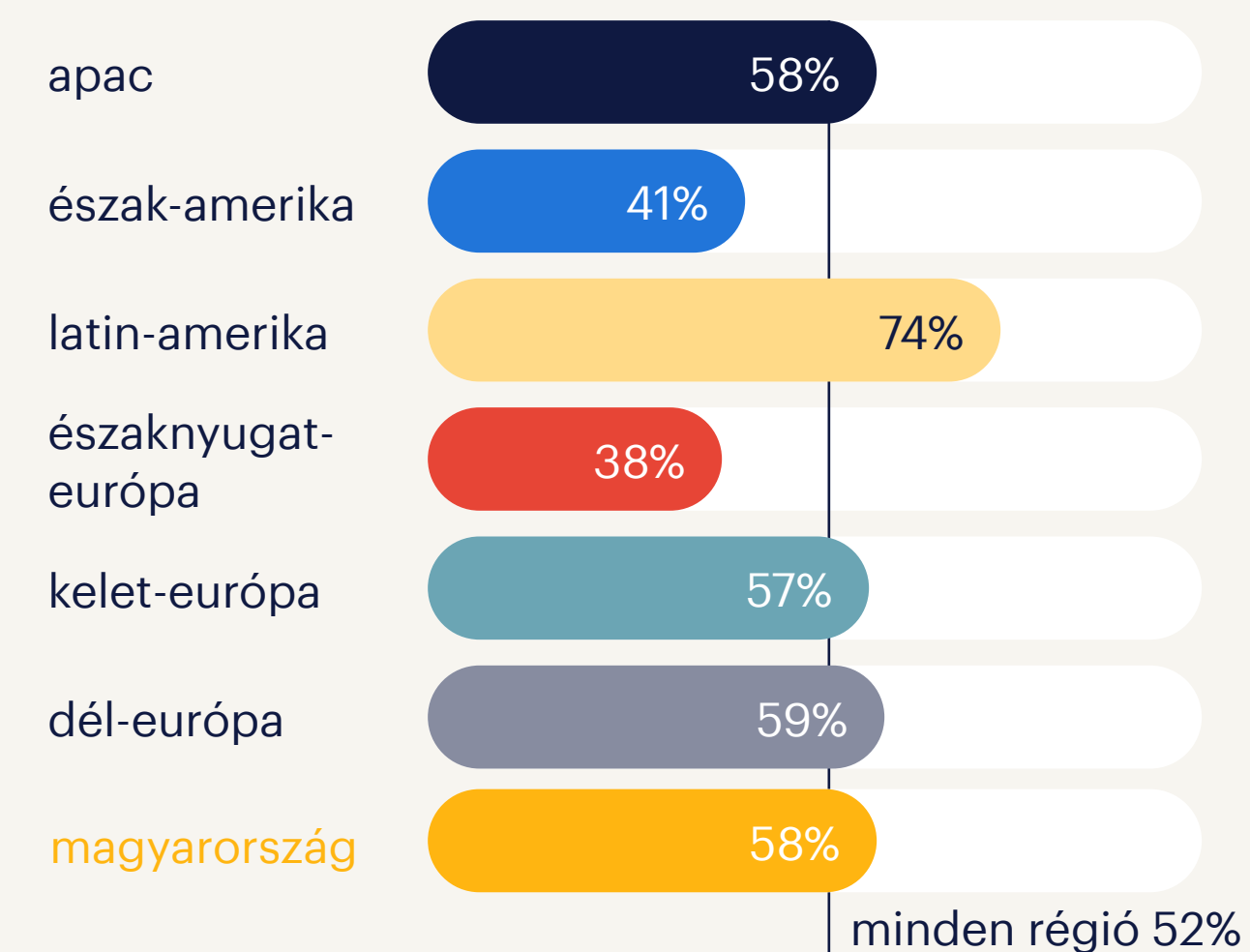
keresni, hogy meg tudjanak birkózni a magasabb költségekkel – ez az egyetlen piac, ahol többségben vannak a váltani készüők. A második legmagasabb értéket mutató piac Törökország, ahol 31% tervezi a felmondását. A legkevesebben Belgiumban (13%) és Luxemburgban (14%) szándékoznak munkahelyet váltani.

Indiában voltak a dolgozók a legbizakodóbbak a tekintetben, hogy találnának új munkát, ha elbocsátanák őket, 83%-uk gondolja így (a világátlag 50,4%). Ezzel szemben Olaszországban csak 37% osztja ezt az optimizmust. Szintén India volt, ahol a legtöbben vállaltak másodállást a megnövekedett költségeik ellensúlyozására, 53%-uk tett így vagy tervez ilyet. Hollandiában viszont a dolgozóknak csak 9%-a érdeklődik második állás iránt.

aggódom, hogy elveszítem az állásomat



félek, hogy a gazdasági bizonytalanság kihat a munkahelyem stabilitására



három tipp a dolgozók biztonságérzetének növelésére



1

Tartsuk nyitva a kommunikációs csatornákat mindkét irányban, hogy lehetővé tegyünk a megnyugtató interakciókat! Az empátikus kommunikáció hiánya a vállalatok és vezetők részéről negatív hatással lehet a munkaerőre és a működésre egyaránt. Ezzel szemben az egyértelműség és átláthatóság nagyobb biztonságérzetet kelt az emberekben a jövőjüket tekintve, és segít elkerülni a szükségtelen stresszt.

2

Erősítsük az egészségügyi és jóléti juttatásokat annak érdekében, hogy a dolgozók könnyebben megbirkózzanak a mentális és pénzügyi nyomással a jelenlegi magas inflációs időszakban. Az alkalmazotti támogató programok jelentős segítséget nyújthatnak a túlhajtott és feszült munkaerő számára. Pénzügyi tanácsadók is segíthetnek az alkalmazottak nyugdíj- és iskoláztatási megtakarításainak tervezésében.

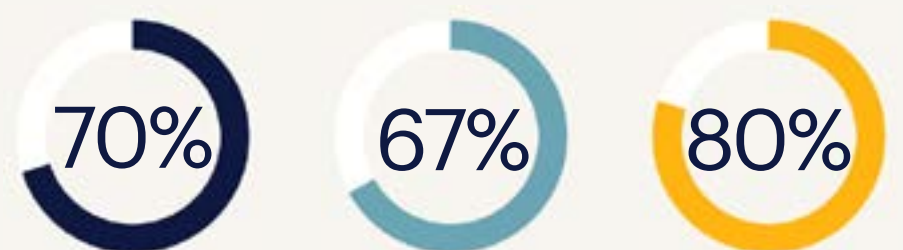
3

Legyünk könnyőretekintők minden költségcsökkentő intézkedés kapcsán, ami érinti a dolgozók megélhetését – legyen az leépítés, munkaórák korlátozása vagy fizetéscsökkentés. Világosan el kell magyarázni az ilyen intézkedések okát és késznek kell lenni karriertanácsadással és végkielégítéssel támogatást nyújtani azoknak, akik elveszítik az állásukat.

visszalépés a munkaerőpiacra.

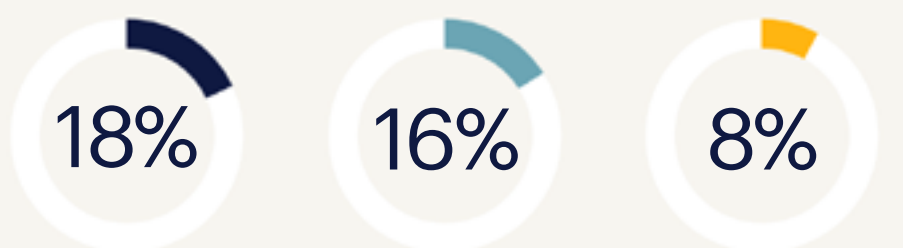
Egyedi vonása az elmúlt három évnek, hogy [emelkedett az idő előtti nyugdíjazások száma](#). Okai ennek az egészség és biztonság iránti aggodalmak a munkahelyre való visszatérés kapcsán, a „Great Enlightenment” névvel illetett tudatosodási folyamat a dolgozók körében és a nagylelkű kormányzati segélyek, melyek lehetővé tették sokak számára, hogy korábban hagyják abba munkát. 2022-es felmérésünk azt mutatta, hogy sokan hitték, hogy 65 éves koruk előtt nyugdíjba vonulhatnak, de a mostani kutatás határozottan más képet mutat, és világos, hogy a gazdasági bizonytalanság szerepet játszik ebben a változásban.

gondolja, hogy a saját pénzügyi helyzete megakadályozza őt abban, hogy akkor menjen nyugdíjba, amikor szeretne



világviszonylat kelet-európa magyarország

nyugdíjazása elhalasztását tervezi a megnövekedett megélhetési költségek ellensúlyozására



világviszonylat kelet-európa magyarország

a jelenlegi helyzetét tekintve melyik életkorban fog nyugdíjba vonulni?

mielőtt betöltöm a 40-et



mielőtt betöltöm az 50-et



mielőtt betöltöm a 60-at



60-64



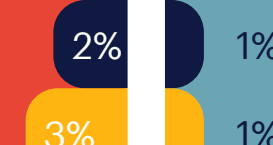
65-69



70-74



75-80



soha

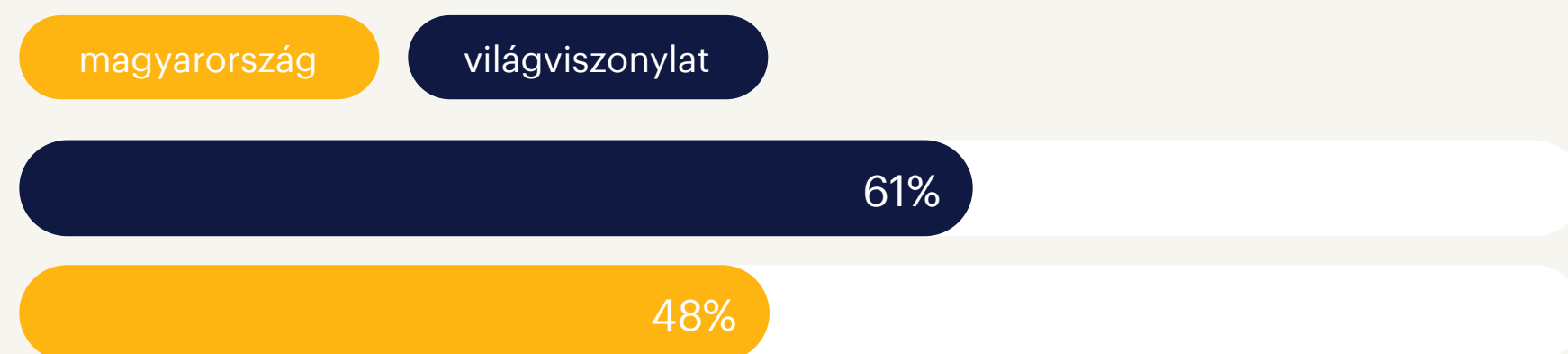


egy ideális világban, melyik életkorban vonulna nyugdíjba?

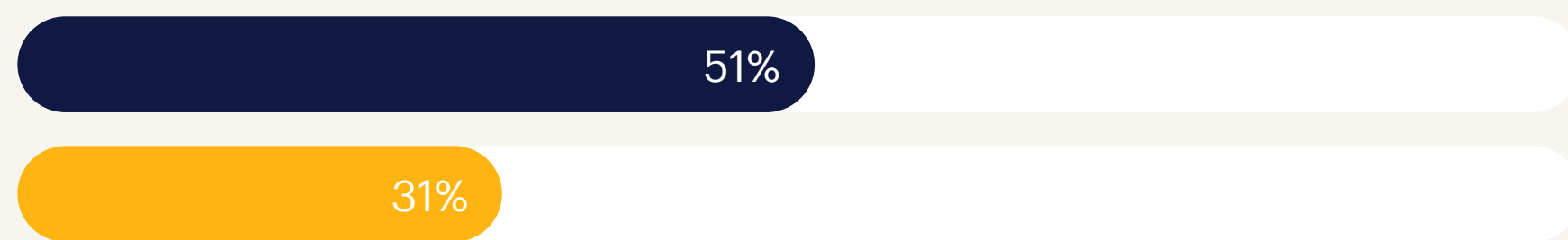
világviszonylat

magyarország

a tavalyi évben világviszonylatban 61% gondolta azt, hogy 65 éves kora előtt nyugdíjba vonulhat, míg Magyarországon 48%



idén csupán 51% gondolja így világviszonylatban, Magyarországon pedig csupán 31%



Múlt évben úgy találtuk, hogy a dolgozók 61%-a gondolta, hogy végleg elhagyhatja a munka világát 65 éves kora előtt. Most viszont a bizonytalan világgazdaság, a magas infláció és az elapadni látszó kormányzati támogatások sok embert meggondolásra készítenek: ma már csak felük gondolja, hogy képes lesz hamarabb visszavonulni, és az újragondolás vezető oka a pénzügyi megfontolás.

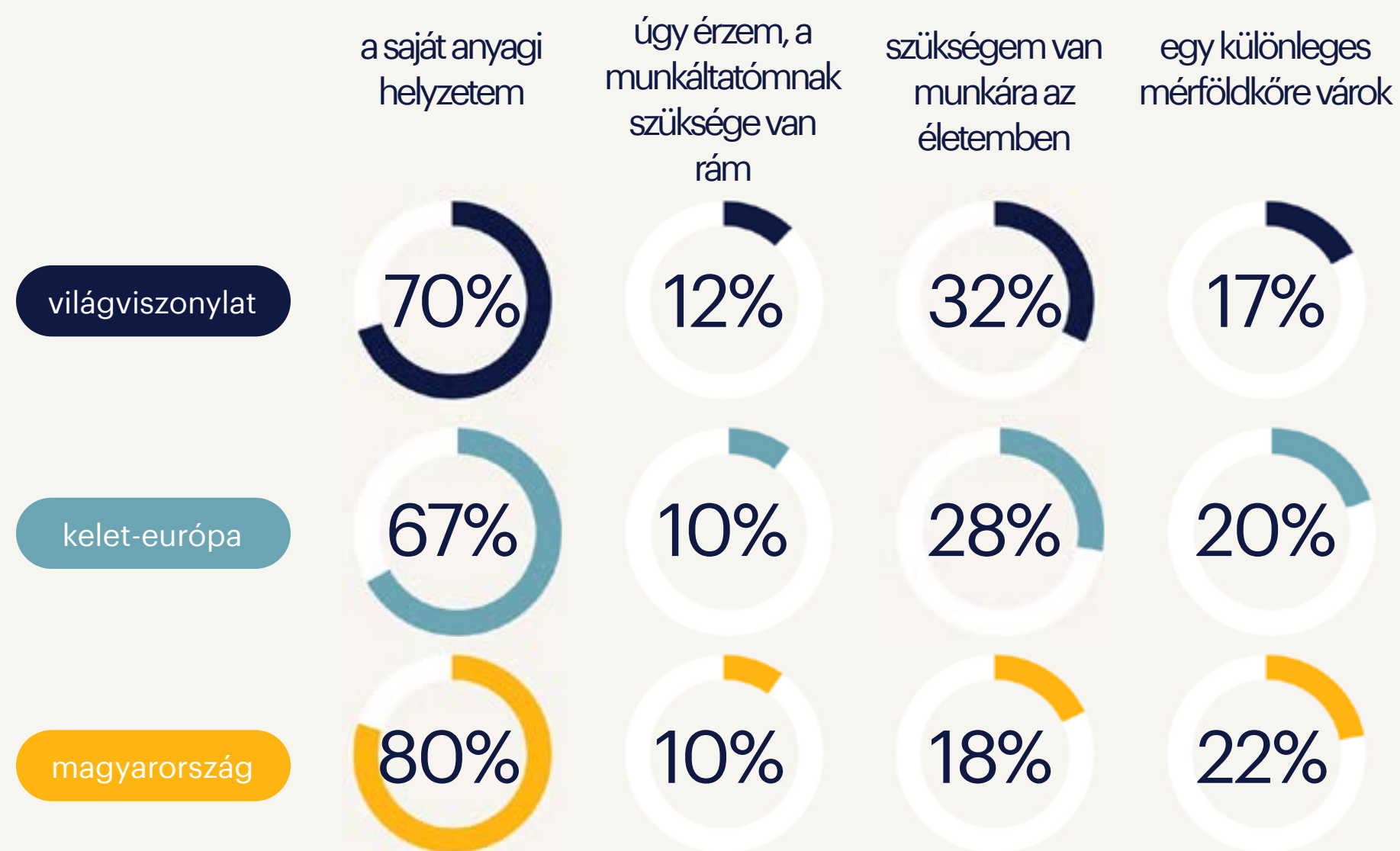
Sőt, sok nyugdíjas újra munkába áll, ahogy a gazdasági realitás megmutatkozik az életükben, különösen a magasabb energiaárak és rezsiköltségek mérnek fájó csapást a megtakarításaikra és a nyugdíjukra. Számszerűen a megkérdezettek 70%-a mondta azt, hogy a pénzügyi helyzete nem engedi, hogy akkor vonuljon vissza, amikor szeretett volna. Több gazdasági fejlemény együttese arra készíti az idős dolgozókat, hogy teljes vagy részmunkaidőben visszatérjenek a munkaerőpiacra.

Az Egyesült Királyságban például azt mutatta egy tavalyi munkaerőpiaci elemzés, hogy a 65 éves és ennél idősebb munkakeresők száma [rekordszintet ért el](#). Japánban a 65 éves kor után is dolgozók száma 18 éve emelkedik, és a 65-69 évesek 50%-a még dolgozik.

A visszalépés a munkaerőpiacra különösen az [Egyesült Államokban és az Egyesült Királyságban](#) emelkedett, az 50-64 évesek körében. Az Egyesült Államok hazai összterméke 2021-ben 150,1 ezer milliárd dolláros rekordszintre emelkedett, de aztán [visszaesett a három következő negyedévben](#). Sokak számára, akik úgy döntöttek, hogy a tervezettnél korábban mennek nyugdíjba, ez jelentős pénzügyi löket volt. De a pénzügyi aggodalmakon felül is sokan érzik úgy a nyugdíjba vonulás után, hogy hiányzik a régi életük. 32% nyilatkozta a Randstadnak, hogy szüksége van a munkára az életében. Akár azért, hogy értelme és célja legyen a mindennapjainak, akár a társas kapcsolatok vagy a munkával járó kihívások megélése miatt, a munka sokak számára többet jelent a fizetésnél. Így tartják fenn kapcsolataikat és úgy érzik, tartoznak valahová.

6% egyenesen azt mondta, hogy egyáltalán nem is akar nyugdíjba vonulni, 17% pedig egy különleges mérföldkőre vár, ami lehet pénzügyi, de magánéleti esemény is. Majdnem minden nyolcadik ember érzi magát elkötelezettnek a munkáltatója felé, ami arra készíti őket, hogy késleltessék a nyugdíjazásukat.

milyen tényezők gátolják meg abban, hogy akkor menjen nyugdíjba, amikor szeretne:



Azok közül, akik várják a nyugdíjazásukat, 33% mondta, hogy ezt 60 éves kora előtt szeretné megtenni. Ezt az a 25% követte, akik 60-64 éves kor között szeretnék nyugdíjba menni, majd az a 10% következik, akik 65-69 éves kor közé teszik ezt a dátumot. Kicsit több mint 3% nem vonulna nyugalomba, mielőtt elérné a 70 évet.

Érdekes meglátás, hogy korosztályi bontásban a Z-generáció (64%) és az 55 év felettek (66%) azok, akik legkevésbé fontolnak meg pénzügyi korlátokat a kívántnál későbbi nyugdíjazásuk okaként. A közbülső nemzedékek pesszimistábban látták, hogy vajon lesz-e elég forrásuk ahhoz, hogy akkor menjenek nyugdíjba, amikor akarnak. A nők szintén nagyobb arányban fejezték ki aggályaikat a pénzügyi jövőjükkel kapcsolatban, mint a férfiak (72% a 69% ellenében).

60 éves kora előtt szeretne nyugdíjba vonulni

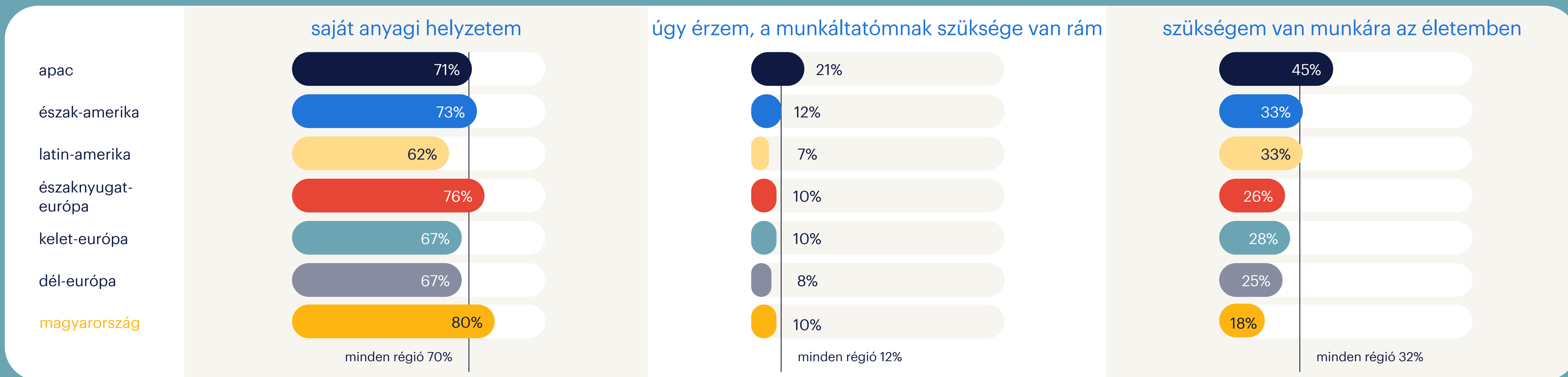
világviszonylat
33%

kelet-európa
37%

magyarország
46%

milyen tényezők gátolják meg abban, hogy akkor menjen nyugdíjba, amikor szeretne?

korcsoport és régió szerint



jelentősebb földrajzi eltérések

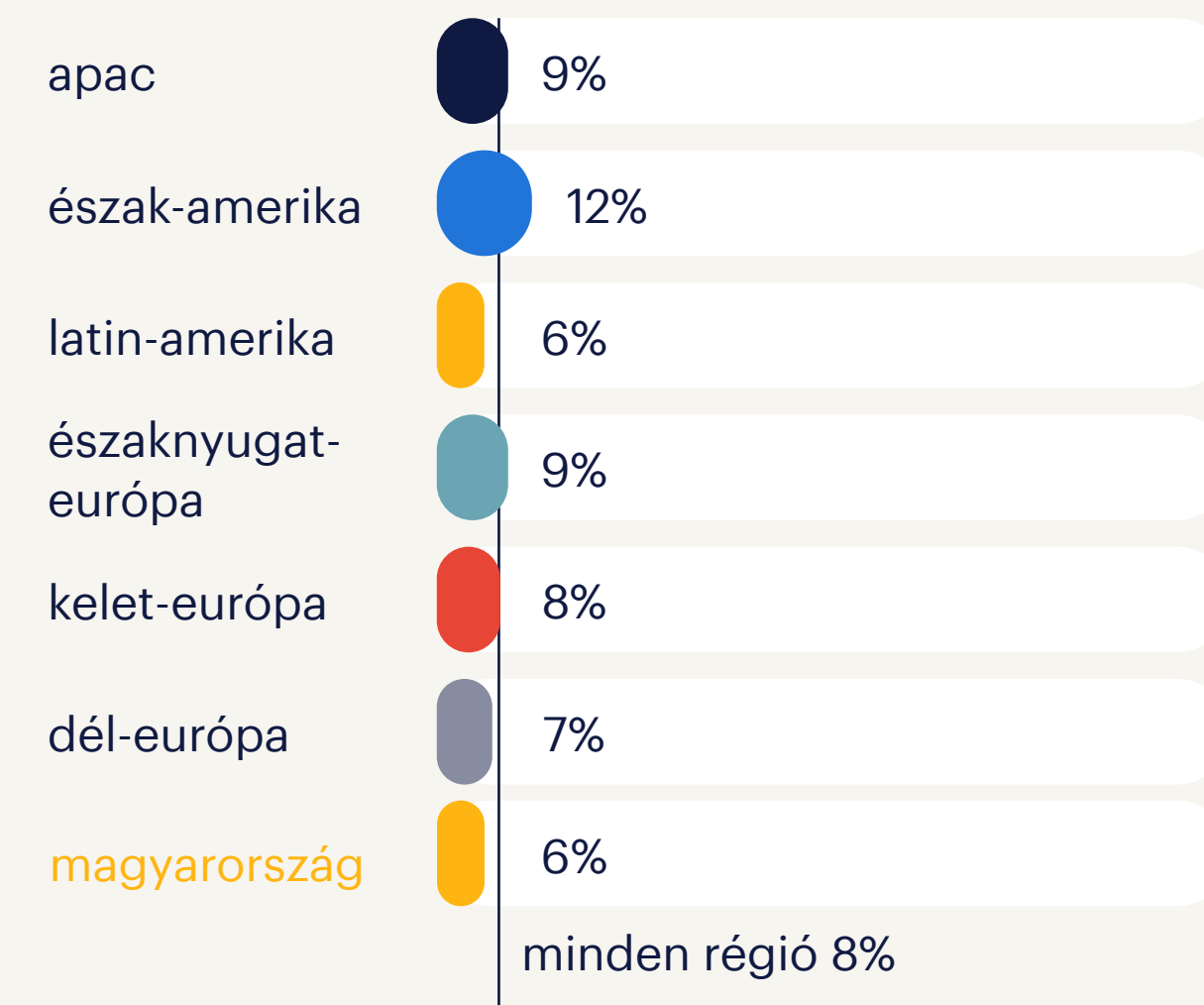
Bár a világ munkaerejének 33%-a akar 60 éves kora előtt nyugdíjba menni, bizonyos piacokon korántsem ez a helyzet. Az Ázsia-Csendes-óceáni térségben csak kicsivel több mint a dolgozók egynegyede gondolja, hogy ez az ideális kor. Egy igen jelentős 3% egyáltalán nem akar nyugdíjba menni, ez a százalék itt a legmagasabb az összes térség közül. Összehasonlításként Dél-Európában csak 0,5% nem akar nyugdíjba vonulni, 60 éves kor előtt viszont tömegek. Latin-Amerikában 26% 50 éves kora előtt akarna nyugalomba vonulni, ami jelentősen nagyobb arány, mint a világ többi részén. Ellenpélda erre Északnyugat-Európa, ahol 9% szeretné ugyanezt.

Japánban csak 15% tervezi 60 éves kor előtti nyugdíjazását; itt a legnépszerűbb választás 65 év (25%) Megdöbbenő, hogy 8% mondta, hogy egyáltalán nem akar nyugdíjba vonulni, ami a világátlag több mint ötszöröse. Másfelől a görög és olasz válaszadók kevesebb mint 1%-a nem menne nyugdíjba soha.

Világviszonylatban 8% menne nyugdíjba, mihelyt lehetséges, de ez az érzés jelentősen erősebb volt az Egyesült Királyságban (14%). Kínában csak 1,4% érez így, ami a legalacsonyabb a felmérésben szereplő piacok közül.

Azonban amire az emberek vágynak, nem mindig áll összhangban azzal, amiről azt gondolják, hogy elérhető számukra. 34% gondolja, hogy nem fog tudni visszavonulni 65-69 éves kora előtt, ami ellentétben áll azzal, hogy a 60 éves kor előtti nyugdíjazást tartják ideálisnak. A holland dolgozók erős többsége (59%) gondolja, hogy nem fog tudni visszavonulni 65-69 éves kora előtt. Az indiai válaszadók meglepően optimisták voltak korai nyugdíjazásukat illetően, ott 12% hiszi úgy, hogy 50 éves kora előtt nyugdíjba tud vonulni.

egy ideális világban olyan hamar vonulnék nyugdíjba amilyen hamar csak lehet



három tipp, ami segíti a munkaerőt nyugdíjazási tervének megvalósításában

1

A nyugdíjazási lehetőségek nagyban különböznek piacok, foglalkozás és életkor szerint, de a munkáltatók oktatással, ösztönzött megtakarítási tervvel célzott hozzájárulásokkal mindig segíthetik az alkalmazottaikat, hogy jobban felkészüljenek. Úgy szabjuk magunkra a globális stratégiát, hogy az emberek legyen lehetőségük megtalálni a pénzügyi igényeiknek leginkább megfelelő lehetőséget.

2

Az embereknek mindenhol és mindig szükségük van több pénzügyi képzésre, hogy megtervezhessék nyugalomba vonulásukat. A vállalatoknak el kell gondolkodniuk azon, hogyan lehet ezt a tudást beilleszteni az oktatási és fejlesztési stratégiájukba. Ha további ösztönzőket ajánlunk a dolgozóknak, hogy részt vegyenek ilyen kurzusokon, az igazán jó hatással lesz pénzügyi jólétükre.

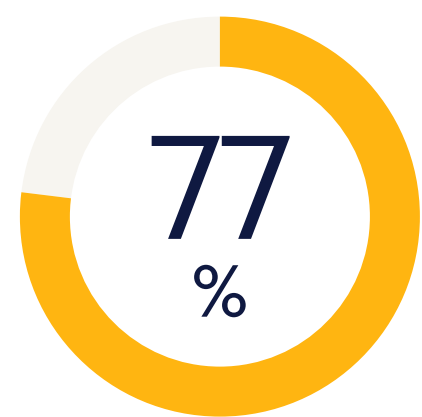
3

Az idősebb dolgozók számára meg kell tervezni az átmenetet a teljes nyugdíjazásig. A munkaerőhiány a demográfiai eltolódás miatt növekedni fog az elkövetkező években, ezért a cégeknek ki kell alakítaniuk olyan rugalmas beosztásokat, melyek lehetővé teszik a nyugdíjkorban lévők számára az átmenetet a teljesállástól a részmunkaidőn át a teljes nyugdíjazásig.

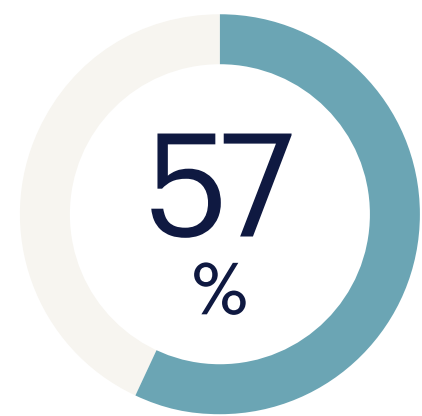


elköteleződés.

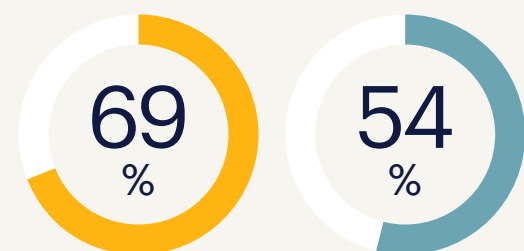
A világ munkaereje minden eddiginél jobban szeretne olyan szervezet tagja lenni, ami befogadó és sokszínű munkahelyet teremt, melynek az értékrendjével azonosulni tud, és amelynek világos társadalmi és környezetvédelmi vállalásai vannak – ez derült ki a kutatásunkból. A társadalmi igazságosság mozgalom térnyerésével és a környezeti tudatosság erősödésével az emberek világszerte úgy gondolják, hogy a cégnek, aminek dolgoznak, képviselnie kell azokat az ügyeket, melyekben ők hisznek.



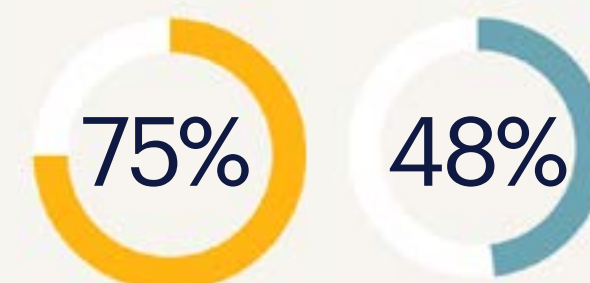
a munkáltatóm értékrendje és célkitűzése fontos számomra — világviszonylat



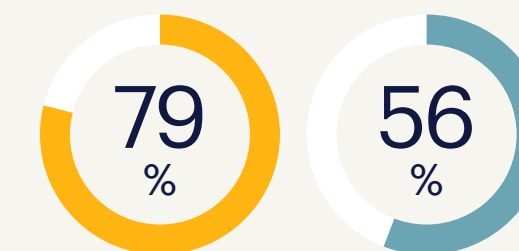
a munkám célt ad nekem — világviszonylat



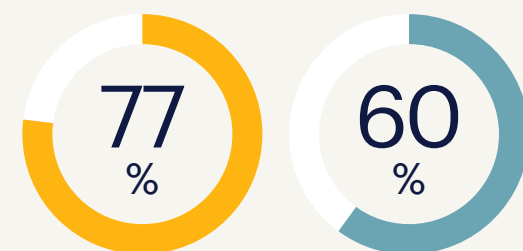
északnyugat-európa



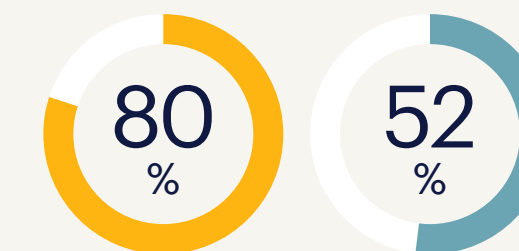
magyarország



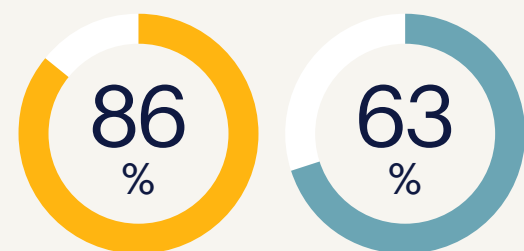
kelet-európa



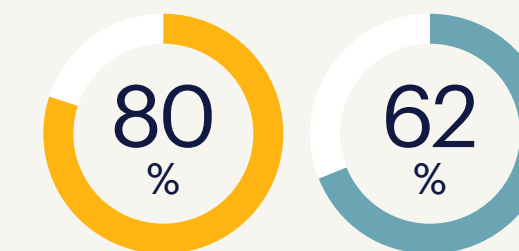
észak-amerika



dél-európa



latin-amerika



apac

A megkérdezettek 77%-a számára fontos munkáltatója értékrendje és célkitűzései a fenntarthatóság, a sokféleség és az átláthatóság terén. Ötből ketten (42%) azt mondják, hogy nem dolgoznának olyan cégnél, amelynek az üzletpolitikájával nem értenek egyet. Ugyanennyien nem fogadnának el állásajánlatot olyan vállalattól, amelyik nem tesz erőfeszítést a nagyobb fenntarthatóságra.

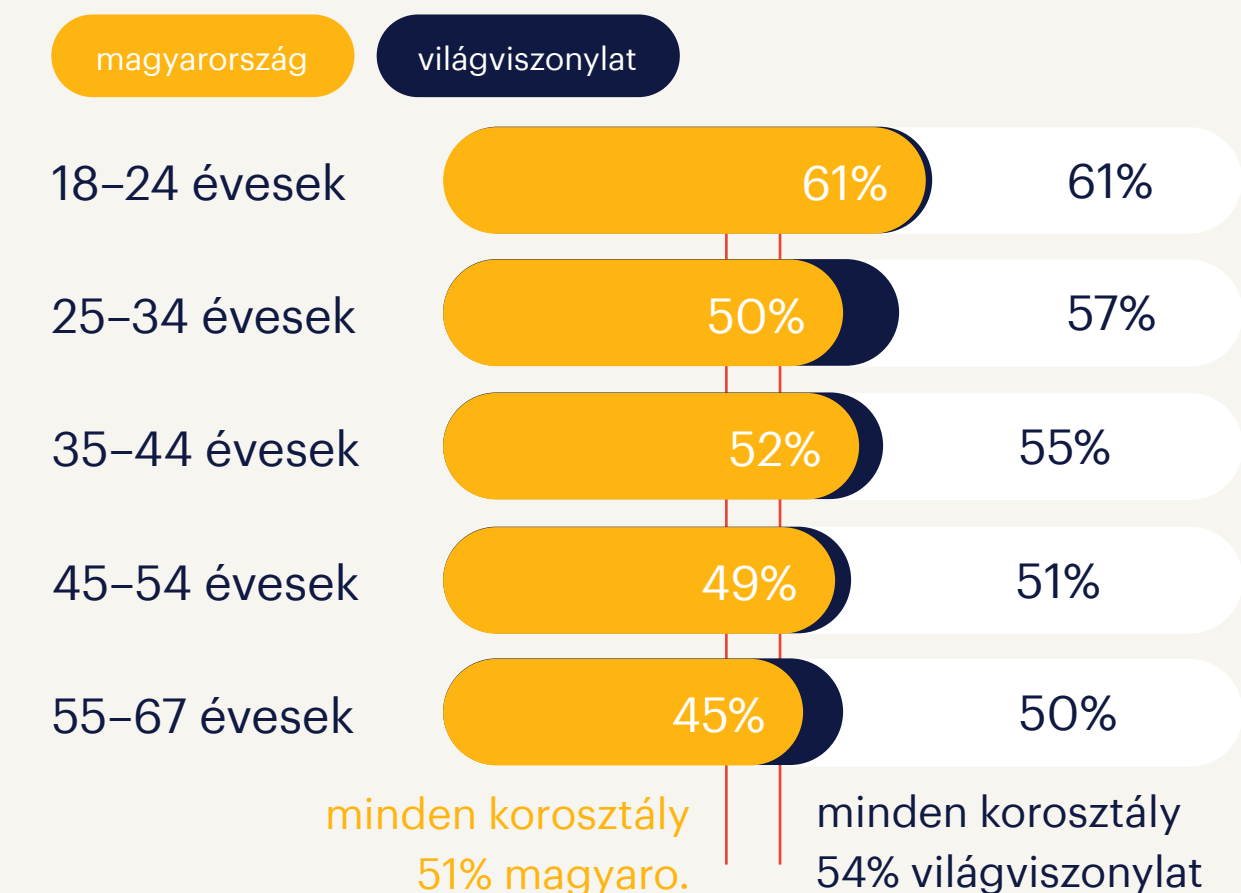
A többség (57%) azt is állította, hogy az állásuk kielégíti a cél iránti igényüket, de majdnem ugyanennyien (54%) vallják, hogy otthagynák a munkahelyüket, ha nem éreznék odatartozónak magukat.

Egy tanulság, ami a járvány alatt merült fel, hogy a dolgozói élmény kulcsfontosságú a munkaerő eredményességének és elégedettségének fenntartásában és kiterjesztésében. Adataink folyamatosan azt mutatják, hogy bár fontos a bérezés, az emberek arra is nagy hangsúlyt fektetnek, hogyan bánnak velük és hogyan érzik magukat a munkahelyükön. És a jelenlegi munkaerőhiányban egyre fontosabbá válik az elköteleződés. Az a tudat, hogy most több munkahely közül választhatnak, sokakat arra indított, hogy olyan vállalatoknál keressenek munkalehetőséget, melyek értékrendje közel áll az övékhez, és amelyek az odatartozás érzését kínálják.

nem fogadnék el olyan állást, ahol a vállalat üzletpolitikája nem lenne összeegyeztethető a szociális és környezetvédelmi ügyekről vallott értékrendemmel



felmondanék, ha azt érezném, hogy nem kötődöm a munkahelyemhez





A befogadás és az elköteleződés nem csak az alkalmazottak számára fontos, de a cégeknek is, melyeknek dolgoznak. A [Deliotte szerint](#) az elköteleződés 56%-kal emeli a munkahelyi teljesítményt, 50%-kal csökkenti az elvándorlás esélyét és 167%-kal növeli a munkáltató ügyféltámogatottságát (NPS), míg a betegszabadságok 75%-kal csökkennek.

Különösen a fiatal dolgozók körében erős a vágy, hogy egy szervezet részének érezzék magukat. Adataink azt mutatják, hogy a 18-24 évesek 61%-a felmondana, ha nem érezné magát odatartozónak a munkahelyén, és ez a tendencia folyamatosan gyengül az idősebb korcsoportokban. Az 55 éves és annál idősebb válaszadóknak kevesebb mint a fele mondana fel emiatt.

Ugyanez a tendencia figyelhető meg a fenntarthatóság kérdésében. A Z-generáció mintegy fele (49%) utasítana el egy állást olyan cégnél, amelyik nem tesz erőfeszítéseket fenntarthatósága növelése érdekében; idősebb munkatársaiknak csak 35%-a érez így.

Hasonlóképpen a 25 év alattiak többsége (52%) nem fogadna el olyan állást, melynek értékrendje nem egyezik az övével társadalmi és környezetvédelmi kérdésekben, de az idősebbeknek csak mintegy harmada (37%) érez ugyanígy.

Vajon miért ragaszkodnak a fiatalok ennyire ahhoz, hogy munkáltatójuk nézetei egyezzenek az övékkel társadalmi kérdésekben? [Rengeteg tanulmány](#) mutat rá, hogy az Y- és Z-generáció elkötelezett olyan kérdések iránt, mint a klímaváltozás, a társadalmi igazságosság és a fenntarthatóság.

Az Y- és Z-generáció fogyasztóként is olyan cégeket választ, melyekkel egyeznek a nézetei, természetes hát, hogy tartják magukat ezekhez az elvekhez a karrierdöntéseik tekintetében is. Mindegy, hogy egy cég el akar-e adni valamit a fiataloknak, vagy alkalmazni kívánja őket, a feladat világos: a biztonságos környezet és az odatartozás érzésének megteremtése fontos gyakorlat, amit munkáltatóként fel kell vállalni. Aki ezt a leckét megtanulja, nagy valószínűséggel megnyeri a munkaerőért folytatott küzdelmet.

jelentősebb földrajzi eltérések

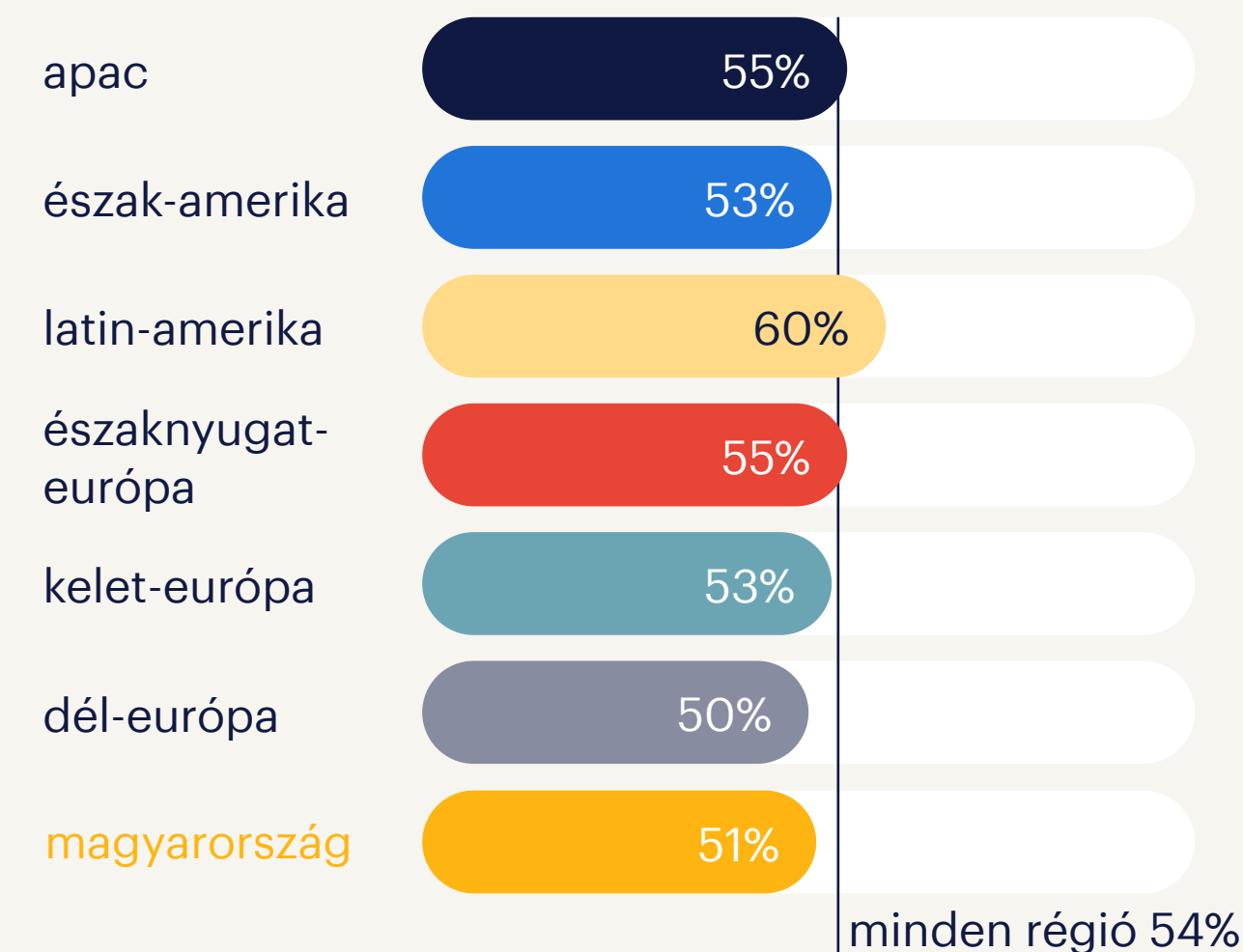
Az odatarozás érzése Latin-Amerika dolgozói számára minden más térségnél nagyobb prioritás, hisz itt 60% állítja, hogy felmondana, ha nem ezt éreznék; ezzel szemben Dél-Európában csak 50% osztja ezt az érzést. Latin-Amerikában a munkáltató fenntarthatósággal, sokféleséggel és átláthatósággal kapcsolatos értékrendje iránt is erős az érzés – 86% szerint fontosak ezek a kérdések. Északnyugat-Európában viszont kevésbé voltak eltökéltek, hisz csak 69% értett egyet ezek fontosságával.

Bár a többség szerint munkáltatójuk értékrendje egyezik az övékkel, említésre méltó különbségek mutatkoztak a különböző piacokon. Ázsia két erőteljes gazdasága, Japán és Kína munkaereje egyaránt határozott véleményt fogalmaz meg munkáltatójuk értékrendjéről.

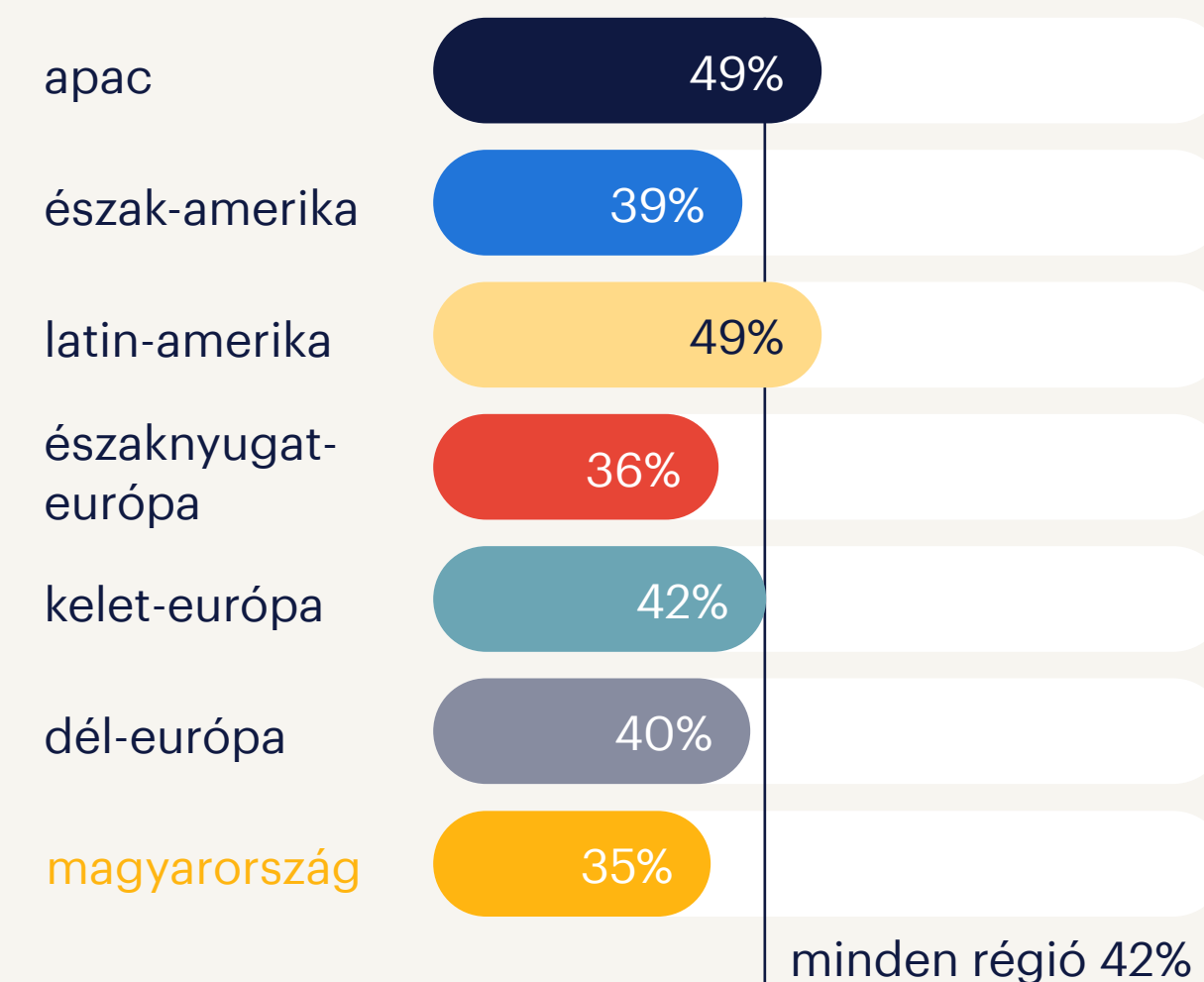
De míg Kínában a dolgozók 89%-a szerint a cégük értékrendje egyezik az övékkel, Japánban csak szűk többség (51%) érez így.

A legtöbb ember számára a célok szintén magasan állnak a munkahelyi elégedettség szempontjainak rangsorában, így volt ez az Ázsia-csendes-óceáni térségben (62%) és Latin-Amerikában is (63%). De kiemelkedően igaz ez Indiára, ahol 88% érzi, hogy a munka célt ad az életének. A skála másik végén Japán áll, ahol csak a dolgozók 38%-a érez így. Ez az eltérés talán demográfiai okokra vezethető vissza, hiszen 48,6 évvel [Japánban a világon a legmagasabb az átlagéletkor](#), míg India lakossága sokkal fiatalabb a 28,7 éves átlagával. A globális adatok azt mutatják, hogy a fiatalok hajlamosabbak több célt látni a munkában, mint idősebb társaik.

felmondanék, ha azt érezném, hogy nem kötődöm a munkahelyemhez



nem fogadnék el olyan állást, ahol a vállalat üzletpolitikája nem lenne összeegyeztethető a szociális és környezetvédelmi ügyekről vallott értékrendemmel



három tipp az érzelmi kötődés erősítésére



1

El kell ismerni az alkalmazottak közötti különbségeket, de közben hangsúlyozni kell a közös értékeket. Az individualitás és a sokféleség az innováció kulcsa, de a közös célok és élmények kötnék össze embereket. Hozzunk létre alkalmazotti erőforráscsoportokat, ahol az emberek megoszthatják érdeklődési köreiket, kérdezhetnek egymástól, és mentori programokban vehetnek részt.

2

A kommunikáció, az empátia és az elfogadás a kulcsfogalmak annak segítésére, hogy a dolgozók a szervezethez tartozónak érezzék magukat, és a munkáltatóknak hangsúlyozniuk kell ezt az alkalmazottakkal való konzultációk során. Ha a cégek arra ösztönzik az embereket, hogy az igazi énjüket mutassák minden nap a munkában, azzal biztonságos és támogató környezetet biztosítanak, ami elősegíti az eredményességet és a kreativitást.

3

Tervezzünk olyan csoportos tevékenységeket, melyek társas interakciókat generálnak és bátorítják a személyes információk megosztását. Ha segítjük a csapatokat, hogy megismerkedjenek egymással, az olyan kötődést hoz létre, amellyel a pusztán szakmai együttműködések nem tudnak felérni. Ez ugyan nehezebb a távolról dolgozók számára, de virtuális partik és szórakozások áthidalhatják a távolságot a kollégák között.

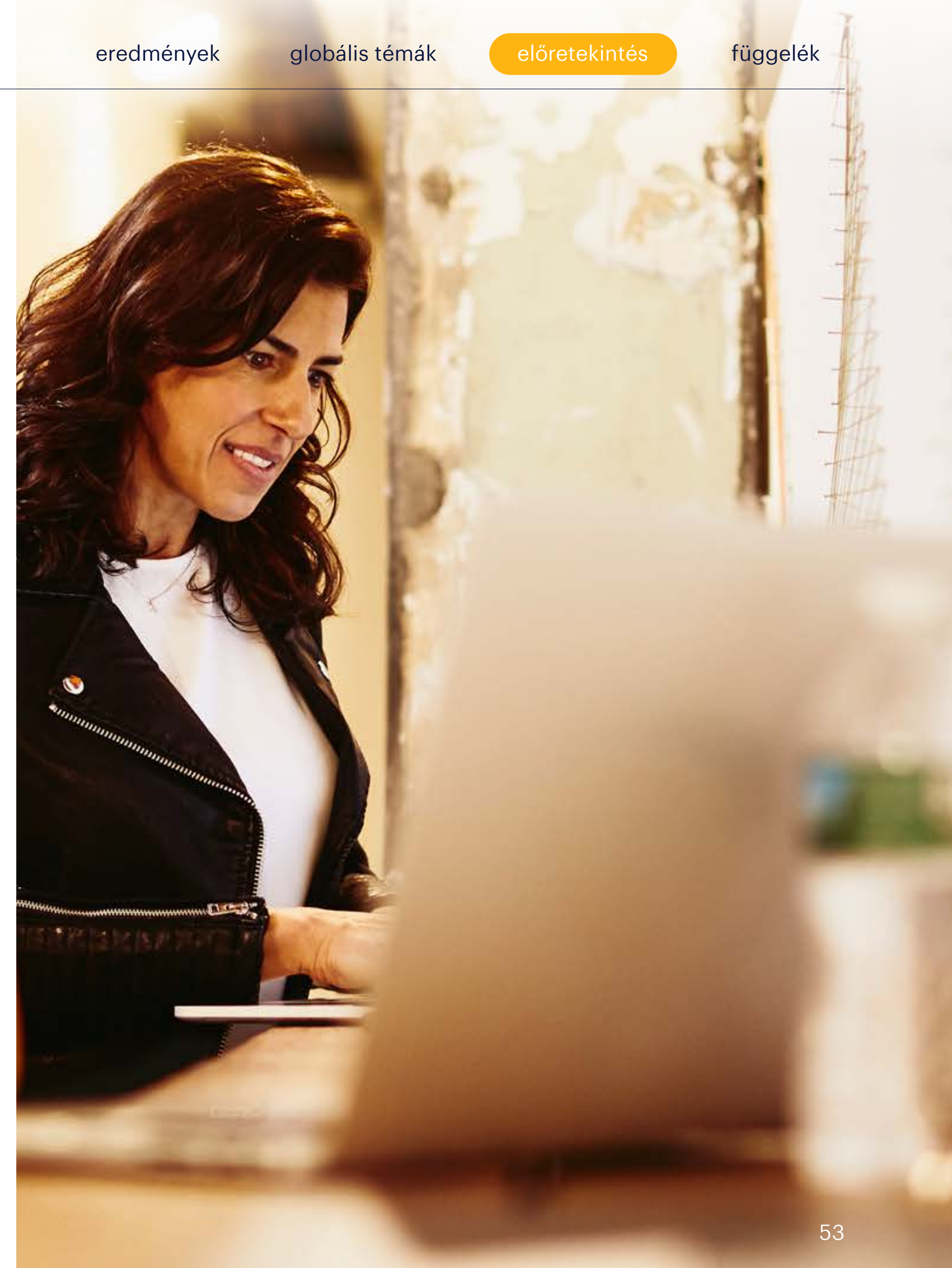
előrettekintés.



előrettekintés.

Ahogy a világ munkaereje egyre több példa nélküli kihívással szembesül három évvel a járvány kitörése után, a munkáltatók segítsége ismét elengedhetetlen az emberek jólléte érdekében.

A magas megélhetési költségek, a gazdasági bizonytalanság és a geopolitikai instabilitás egyaránt ránehezednek a dolgozókra. Ugyanakkor továbbra is tartozni szeretnének egy szervezethez, melynek értékrendjével azonosulni tudnak. Nyilvánvaló, hogy a vállalatoknak meg kell vizsgálniuk, hogyan vezetik és támogatják embereiket a következő évben. A világjárvány csúcán a munkáltatóktól érkező támogatások és biztosítékok kritikus fontosságúak voltak, és azt mutatja a kutatásunk, hogy továbbra is fenn kell tartaniuk erőfeszítéseiket. Ahol lehetséges, a vállalkozások segíthetnek mérsékelni az infláció hatásait pénzbeli és nem-pénzbeli ösztönzőkkel, hogy ellensúlyozzák a magasabb költségeket. Különleges bónuszok, egyszeri megélhetési segélyek és gyakoribb fizetésemelések jelenthetik azt a hathatós segítséget, amire a dolgozók vágnak. A támogatás további formája lehet a távmunka lehetőségének kiterjesztése, ingyen munkahelyi étkezés és megtakarítási számla ingázóknak.

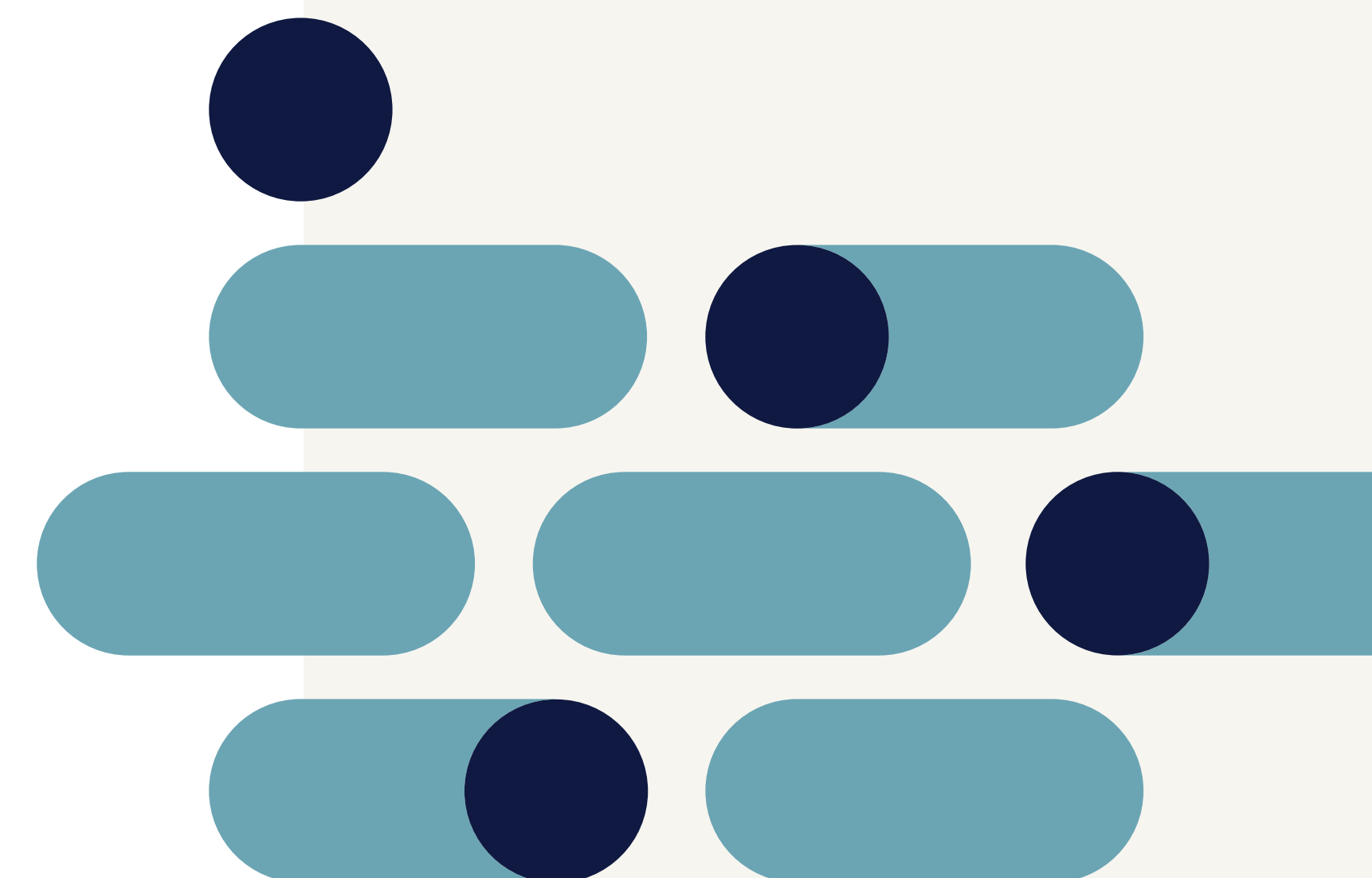


Az infláció fenyegetésén túl a gazdasági bizonytalanság hatására sokan aggódnak a megélhetésük miatt. Az állandóan érkező hírek leépítésekről és fizetéscsökkentésekről az üzleti világban növelik az aggodalmat a dolgozók körében, ami egyaránt kihat az eredményességre és a cég munkaerőmegtartó képességére.

A cégvezetőknek proaktívan és hitelesen kell kommunikálniuk elképzeléseiket és terveiket a recessziós nyomás kezeléséről. Lehet, hogy nem mindig lesznek jó hír hozói, de akik együttérzően kifejezik támogatásukat az érintett dolgozók felé, el fogják nyerni az összes alkalmazott tiszteletét és bizalmát.

Az ilyen megközelítésnek a munkaerő összes szükségletét meg kell szólítani, nem csak a pénzügyieket. A legfontosabb az, hogy a munkahely menedék legyen a kívülről jövő aggodalmakkal szemben – amihez az emberek kötődhetnek, ami rugalmasságot biztosít a munkavégzéshez, és ahol egyensúlyban lehet a munka és magánélet. Ahogy adataink mutatták, a dolgozók többsége

úgy gondolja, hogy vállalata értékrendje egyezik az övével, és ezekben a viharos időkben minden eddiginél fontosabb megerősíteni ezt a harmóniát. Enélkül a cégek nagyobb veszélyt kockáztatnak: fontos munkaerejük elvesztését. Reméljük, hogy kutatásunk lényeges és gyakorlati ismereteket adott a világ munkaerejének vélekedéseiről. Bár a munkaerőhiány csökkenőben van, az elkötelezett és energikus munkaerő megtartásának fontossága egyáltalán nem szűnt meg. A munkáltatóknak erősebben kell mozgósítaniuk alkalmazottaikat, hogy felülkerekedjenek a rájuk váró kihívásokon. Azt reméljük, hogy a kutatásban szereplő meglátásainkkal könnyebbé tesszük ezt a feladatot.



függelék.



válasszon piacot.

csak a magyar adattábla került lefordításra, a többi ország adatai angol nyelven találhatóak.

- | | | |
|----------------|---------------|----------------|
| hungary | germany | poland |
| argentina | greece | portugal |
| australia | hong kong SAR | romania |
| austria | india | singapore |
| belgium | italy | spain |
| brazil | japan | sweden |
| canada | luxembourg | switzerland |
| chile | malaysia | turkey |
| china | mexico | united kingdom |
| czech republic | netherlands | united states |
| denmark | new zealand | |
| france | norway | |



magyarország.

38%

szerint cégük rugalmas a munkavégzés helyét tekintve (világviszonylatban 51%)

hozzaállás

- Nem fogadnék el olyan állást, amiről azt gondolnám, hogy rosszul hat a munka-magánélet egyensúlyomra – 59% (61% világviszonylatban)
- Felmondanék, ha a munkám akadályozna az élet élvezetében – 37% (48% világviszonylatban)

→ 37% modtam már fel, mert mérgezőnek találtam a munkakörnyezetet

(34% világviszonylatban)

- Mondtam már fel az előmeneteli lehetőségek hiánya miatt – 21% (30% világviszonylatban)
- Hagytam már ott állást azért, mert nem tudtam összeegyeztetni a magánéletemmel – 30% (33% világviszonylatban)
- Volt már, hogy "csendben kivonultam" a munkámból – 29% (31% világviszonylatban)
- A munka fontossága az életemben – 75% (72% világviszonylatban)

elvárások

- Intézkedések, melyeket a dolgozók a változó gazdasági környezettel összefüggésben elvárnak a munkáltatójuktól:
 - A rendes évi ütemen kívüli fizetésemelés – 50% (39% világviszonylatban)
 - Havi hozzájárulás a megélhetési költségekhez – 40% (41% világviszonylatban)
 - Energiaárra, utazási költségekre vagy más napi kiadásokra nyújtott támogatás – 35% (28% világviszonylatban)
- A munkáltatóm segít a megemelkedett megélhetési költségek kezelésében – 45% (49% világviszonylatban)
- A munkám rugalmasságot biztosít a munkaidő beosztás tekintetében – 44% (57% világviszonylatban)
- 38% szerint rugalmas a cégük a munkavégzés helyét tekintve (világviszonylatban 51%)
- Mondtam már fel azért, mert a munkahelyem nem biztosított elég rugalmasságot – 27% (27% világviszonylatban is)
- Nem fogadnék el egy állást, ha az nem biztosítana rugalmasságot a munkavégzés helyét illetően – 31% (40% világviszonylatban)

→ 34% nem fogadna el egy állást, ha az nem biztosítana rugalmasságot a munkaidő terén

(45% világviszonylatban)

stabilitás

- Aggódom, hogy elveszítem az állásomat – 34% (37% világviszonylatban)
- Biztos vagyok benne, hogy ha elveszíteném az állásomat, gyorsan találnék újat – 45% (50% világviszonylatban)
- Félek, hogy a gazdasági bizonytalanság kihat a munkahelyem stabilitására – 58% (52% világviszonylatban)
- Fontos a munkahely stabilitása – 95% (92% világviszonylatban)
- Biztonságban érzem az állásomat – 81% (86% világviszonylatban)

→ 34% másodállást vállalt/készül vállalni a növekvő megélhetési költségek ellensúlyozására

(25% világviszonylatban)

- Növeltem/növelni tervezem a munkaidőmet a jelenlegi állásomban a megélhetési költségek ellensúlyozására – 30% (23% világviszonylatban)

elhalasztott nyugdíjazás

- Nyugdíjazásom elhalasztását tervezem a megnövekedett megélhetési költségek ellensúlyozására – 8% (18% világviszonylatban)
- 31% gondolja, hogy nyugdíjba tud vonulni 65 éves kora előtt (51% világviszonylatban)

→ 80% gondolja, hogy a saját pénzügyi helyzete megakadályozza őt abban, hogy akkor menjen nyugdíjba, amikor szeretne

(70% világszinten)

- 18% úgy gondolja, hogy az életének része a munka, ezért késlelteti a nyugdíjazását (32% világviszonylatban)
- Milyen tényezők gátolják, hogy akkor menjen nyugdíjba, amikor szeretne:
 - Úgy érzem, hogy a munkáltatómnak szüksége van rám – 10% (12% világviszonylatban)
 - Egy különleges mérföldkőre várok – 22% (17% világviszonylatban)
 - Nem szeretnék nyugdíjba menni – 3% (6% világviszonylatban)

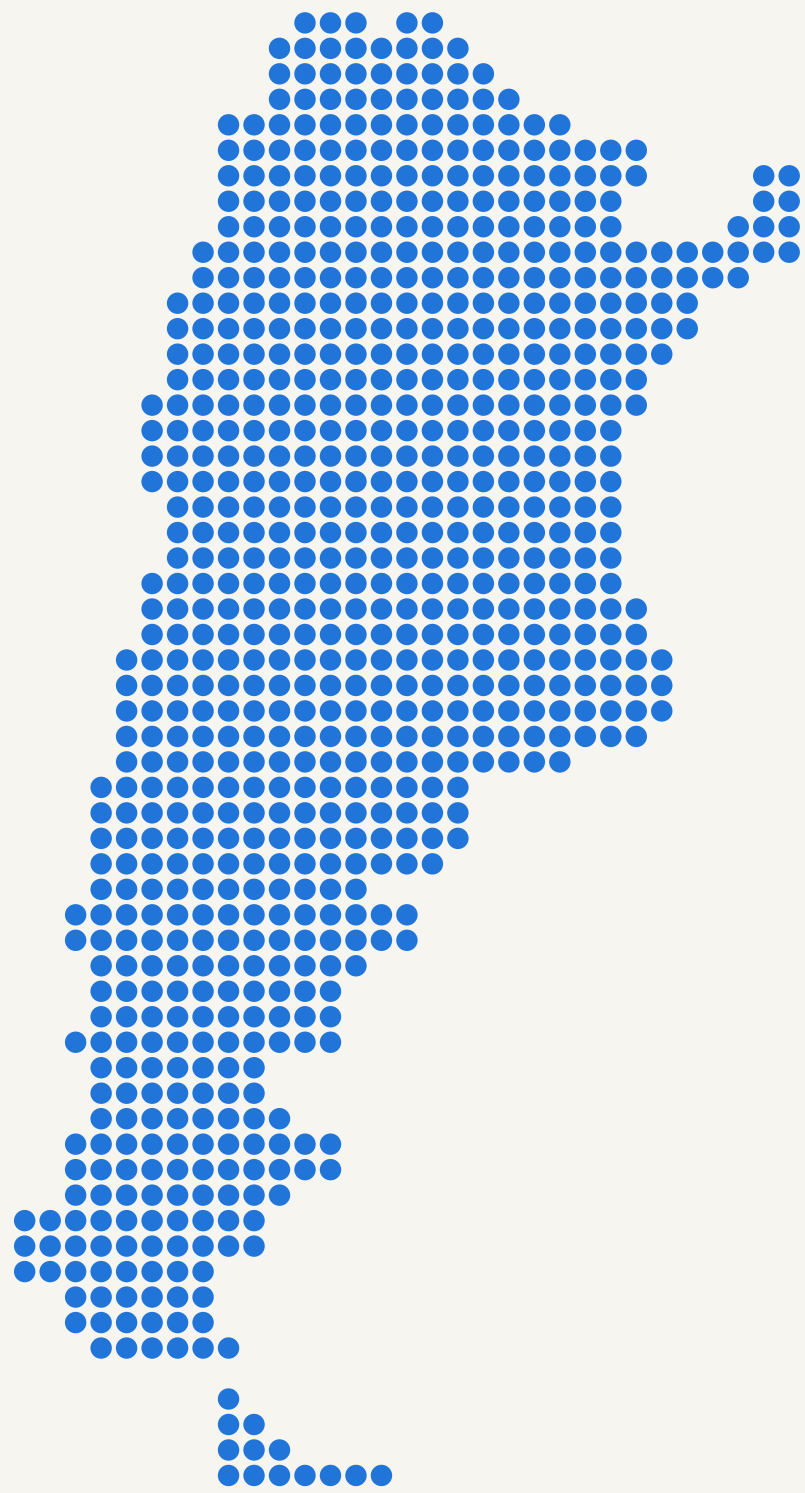
kötődés

→ 51% felmondana, ha azt érezné, hogy nem kötődik a munkahelyéhez

(54% világviszonylatban)

- Mennyire fontos számomra a munkáltatóm értékrendje és célkitűzései – 75% (77% világviszonylatban)
- Nem fogadnék el olyan állást, ahol a vállalat üzletpolitikája nem lenne összeegyeztethető a szociális és környezetvédelmi ügyekről vallott értékrendemmel – 35% (42% világviszonylatban)
- Úgy gondolom, hogy a munkáltatóm értékrendje és célkitűzései egybeesnek az enyémeikkel (pl. fenntarthatóság, sokféleség, átláthatóság) – 65% (73% világviszonylatban)
- A munkám célt ad nekem – 48% (57% világviszonylatban)

argentina.



60%

are worried about losing their job (37% global)

attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 65% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 44% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 45% (34% global)

→ 45% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 49% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 34% (31% global)
- Importance of work in your life — 82% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 34% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 49% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 27% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 52% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 51% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 50% (51% global)

→ 35% have quit a job because it didn't provide enough flexibility

(27% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 42% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 44% (45% global)

security

→ 60% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 45% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 75% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 71% (63% global)
- Importance of job security — 94% (92% global)
- My job provides me with security — 83% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 36% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 24% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 15% (18% global)
- 61% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 64% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 30% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 6% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 30% (17% global)
 - I don't want to retire — 6% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 59% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 80% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 45% (42% global)

→ 74% feel that their employer's values and purpose align with their own (e.g., sustainability, diversity, transparency)

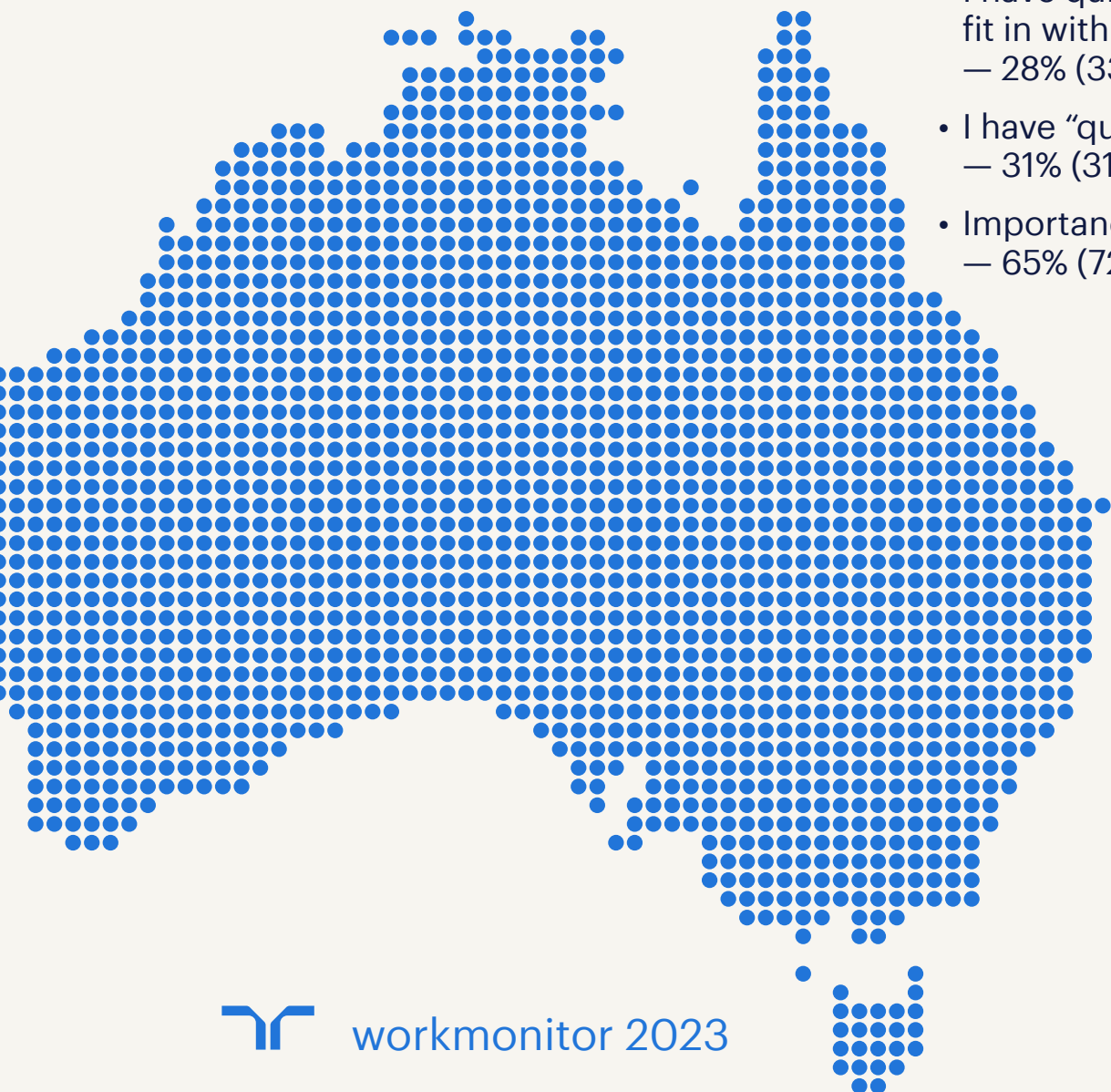
(73% global)

- My job gives me a sense of purpose — 56% (57% global)

australia.

39%

are worried about the impact of economic uncertainty on their job security (52% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 57% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 48% (47% global)

→ 41% have quit a job because of a toxic workplace

(34% global)

- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 28% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 28% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 31% (31% global)
- Importance of work in your life — 65% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 39% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 32% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 21% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 50% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 60% (57% global)

→ 56% say their job provides flexibility in terms of location

(51% global)

- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 26% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 42% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 46% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 27% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 51% (50% global)

→ 39% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 60% (63% global)
- Importance of job security — 91% (92% global)
- My job provides me with security — 89% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 24% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 20% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 20% (18% global)
- 43% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 75% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 29% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 10% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 11% (17% global)
 - I don't want to retire — 7% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 54% (54% global)

→ 79% agree an employer's values and purpose are important

(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 37% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 75% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 59% (57% global)

austria.

19%

are worried about losing their job (37% global)

attitude

→ 59% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 45% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 26% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 24% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 33% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 30% (31% global)
- Importance of work in your life — 62% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 36% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 33% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 23% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 44% (49% global)

• My job provides flexibility in terms of working hours — 53% (57% global)

→ 40% say their job provides flexibility in terms of location

(51% global)

- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 24% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 34% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 45% (45% global)

security

→ 19% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 54% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 34% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 60% (63% global)
- Importance of job security — 94% (92% global)
- My job provides me with security — 85% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 11% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 18% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 8% (18% global)
- 53% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 74% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

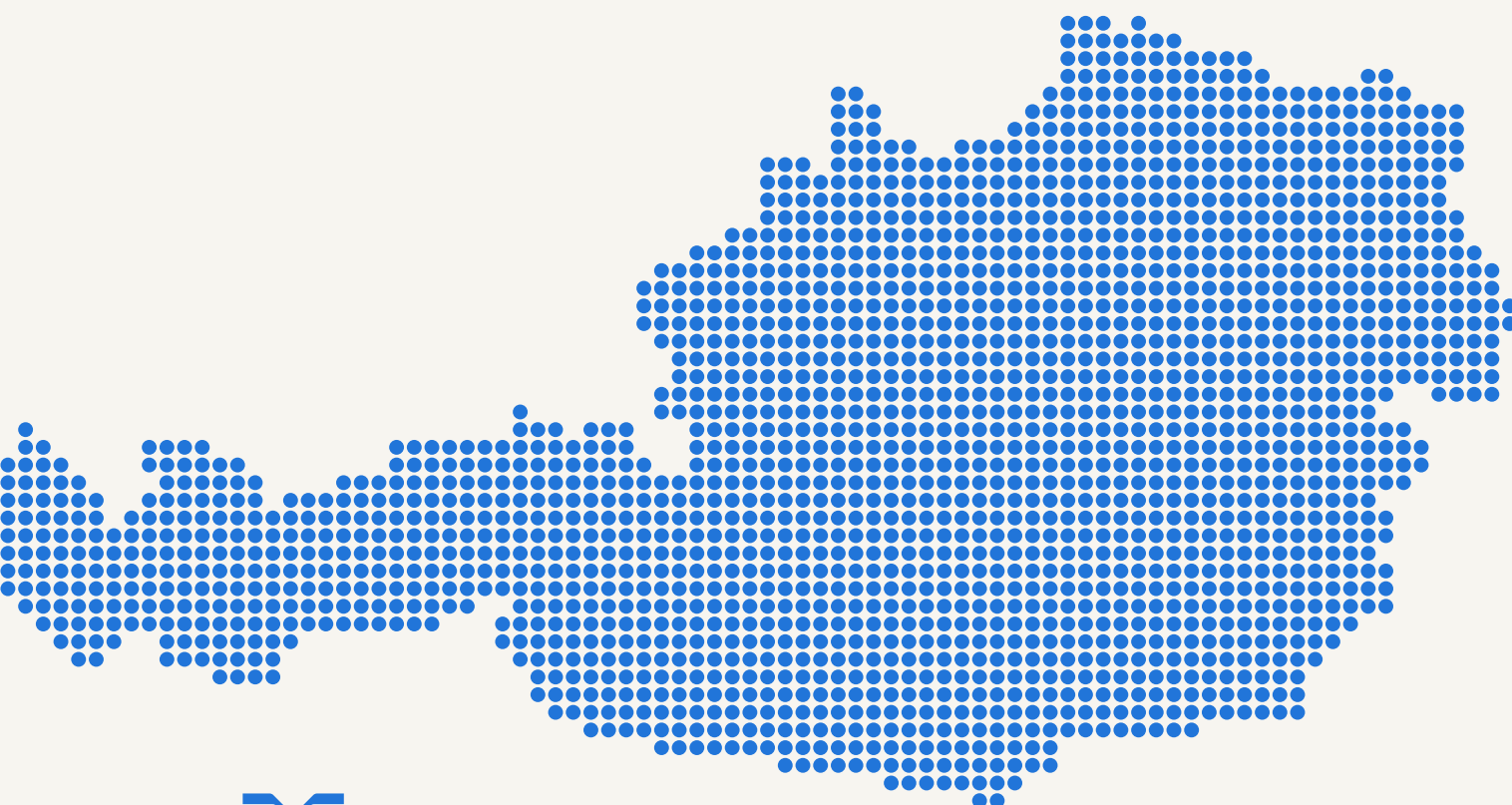
- 25% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 10% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 11% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

→ 55% would quit a job if they didn't feel like they belonged there

(54% global)

- Importance of an employer's values and purpose — 65% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 36% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 69% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 52% (57% global)



belgium.



attitude

→ 61% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 44% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 26% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 21% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 27% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 32% (31% global)
- Importance of work in your life — 58% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 35% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 46% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 36% (28% global)

→ 43% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 51% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 43% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 18% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 37% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 45% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 26% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 47% (50% global)

→ 41% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 64% (63% global)
- Importance of job security — 93% (92% global)
- My job provides me with security — 87% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 19% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 15% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 15% (18% global)

→ 53% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 72% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 22% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 8% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 13% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

→ 51% would quit a job if they didn't feel like they belonged there

(54% global)

- Importance of an employer's values and purpose — 72% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 38% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 68% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 49% (57% global)

41%

are worried about the impact of economic uncertainty on their job security (52% global)

brazil.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 64% (61% global)

→ 53% would quit a job if it was preventing them from enjoying their life

(48% global)

- I have quit a job because of a toxic workplace — 35% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 36% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 40% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 25% (31% global)
- Importance of work in your life — 95% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 26% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 41% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 23% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 51% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 62% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 54% (51% global)

→ 31% have quit a job because it didn't provide enough flexibility

(27% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 42% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 48% (45% global)

security

→ 60% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 56% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 63% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 66% (63% global)
- Importance of job security — 96% (92% global)
- My job provides me with security — 88% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 32% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 24% (23% global)

unretirement

→ 24% are planning to delay their retirement to help with the rising cost of living

(18% global)

- 70% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 57% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 35% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 6% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 26% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 50% (54% global)

→ 88% agree an employer's values and purpose are important

(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 48% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 77% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 66% (57% global)

88%

agree an employer's values and purpose are important (77% global)

canada.

37%

are worried about the impact of economic uncertainty on their job security (52% global)



attitude

→ 59% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 51% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 37% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 30% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 33% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 31% (31% global)
- Importance of work in your life — 64% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 39% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 35% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 22% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 45% (49% global)

→ 61% agree their job provides flexibility in terms of working hours

(57% global)

- My job provides flexibility in terms of location — 54% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 27% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 45% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 48% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 22% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 55% (50% global)

→ 37% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 62% (63% global)
- Importance of job security — 90% (92% global)
- My job provides me with security — 87% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 23% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 18% (23% global)

unretirement

→ 25% are planning to delay their retirement to help with the rising cost of living

(18% global)

- 54% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 74% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 31% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 9% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 12% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

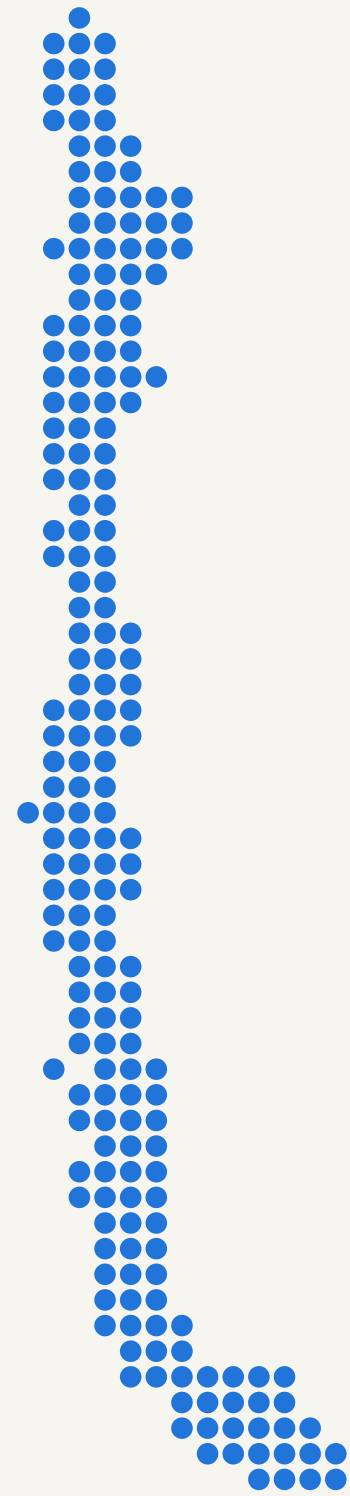
- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 56% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 76% (77% global)

→ 39% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues

(42% global)

- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 74% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 58% (57% global)

chile.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 65% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 51% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 50% (34% global)

→ 47% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 48% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 28% (31% global)
- Importance of work in your life — 84% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 26% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 48% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 35% (28% global)

→ 51% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 52% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 54% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 38% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 41% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 42% (45% global)

security

→ 59% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 49% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 80% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 67% (63% global)
- Importance of job security — 95% (92% global)
- My job provides me with security — 80% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 38% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 24% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 18% (18% global)
- 47% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 68% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 31% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 7% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 29% (17% global)
 - I don't want to retire — 6% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 65% (54% global)

→ 86% agree an employer's values and purpose are important

(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 50% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 75% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 60% (57% global)

59%

are worried about losing their job (37% global)

china.

17%

have quit a job because of a toxic workplace (34% global)

attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 52% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 47% (48% global)

→ 17% have quit a job because of a toxic workplace

(34% global)

- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 26% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 22% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 20% (31% global)
- Importance of work in your life — 89% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 41% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 46% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 48% (28% global)

→ 89% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 81% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 79% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 19% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 52% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 49% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 50% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 53% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 67% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 51% (63% global)
- Importance of job security — 90% (92% global)
- My job provides me with security — 95% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 20% (25% global)

→ 37% have/are planning to increase their hours at their current job to help with rising cost of living

(23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 15% (18% global)
- 72% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 57% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

→ 61% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement

(32% global)

- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 35% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 22% (17% global)
 - I don't want to retire — 11% (6% global)

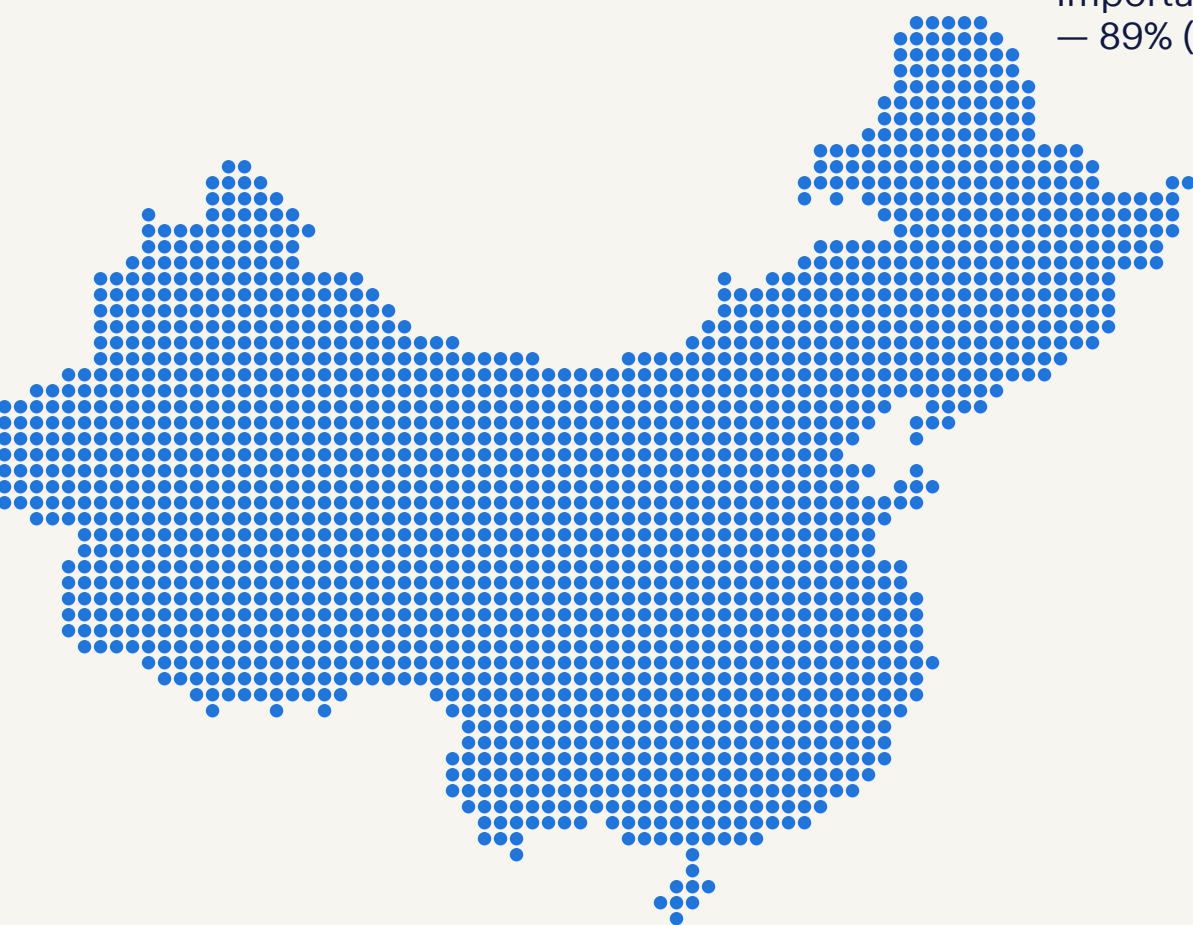
belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 59% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 89% (77% global)

→ 59% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues

(42% global)

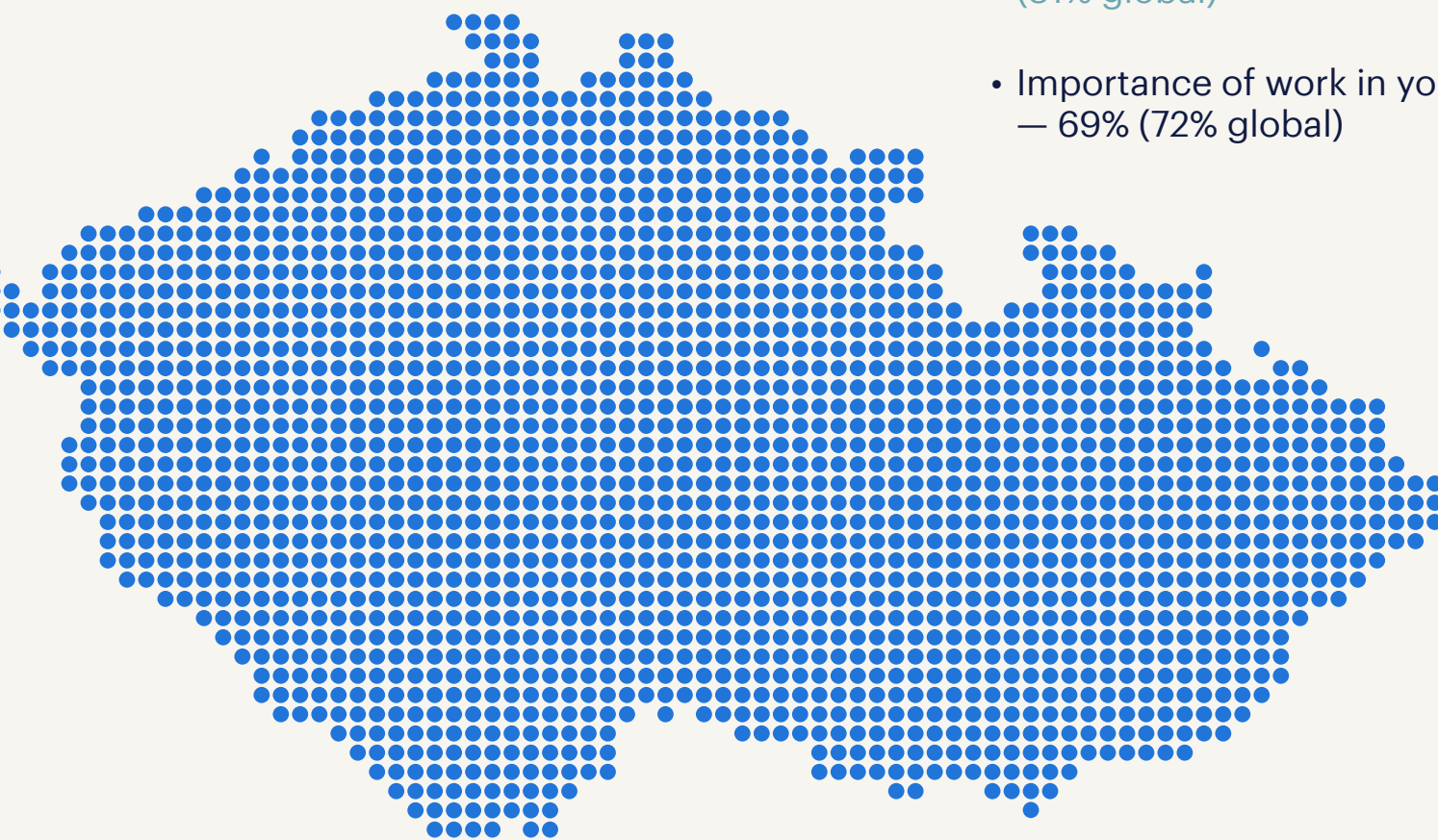
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 89% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 75% (57% global)



czech republic.

34%

say their job provides flexibility in terms of location (51% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 53% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 38% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 34% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 21% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 29% (33% global)

→ 36% have "quietly quit" a job (31% global)

- Importance of work in your life — 69% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 50% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 28% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 29% (28% global)
- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 43% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 44% (57% global)

→ 34% say their job provides flexibility in terms of location (51% global)

- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 21% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 28% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 31% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 38% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 52% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 45% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 60% (63% global)

→ 94% say job security is important (92% global)

- My job provides me with security — 86% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 26% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 14% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 10% (18% global)

→ 38% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

- 68% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 24% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 8% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 21% (17% global)
 - I don't want to retire — 6% (6% global)

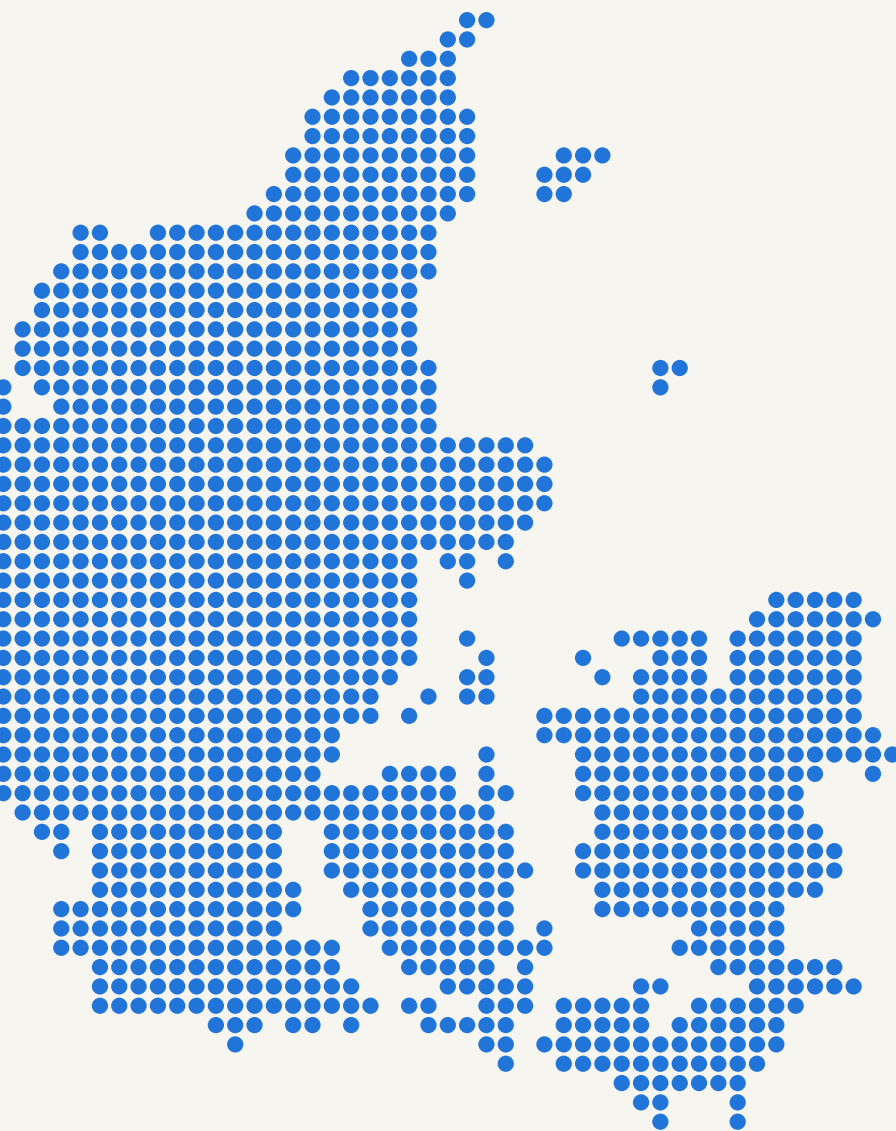
belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 50% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 64% (77% global)

→ 30% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues (42% global)

- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 68% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 51% (57% global)

denmark.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 66% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 46% (48% global)

→ 41% have quit a job because of a toxic workplace

(34% global)

- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 19% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 43% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 31% (31% global)
- Importance of work in your life — 61% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 52% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 32% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 18% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — agree 32% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 55% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 45% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 31% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work - 38% (40% global)

→ 50% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours

(45% global)

security

- I am worried about losing my job — 24% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 56% (50% global)

→ 35% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 66% (63% global)
- Importance of job security — 87% (92% global)
- My job provides me with security — 89% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 15% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 16% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 11% (18% global)

→ 19% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 70% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 24% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 9% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 8% (17% global)
 - I don't want to retire — 9% (6% global)

belonging

→ 65% would quit a job if they didn't feel like they belonged there

(54% global)

- Importance of an employer's values and purpose — 61% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 36% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 75% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 62% (57% global)

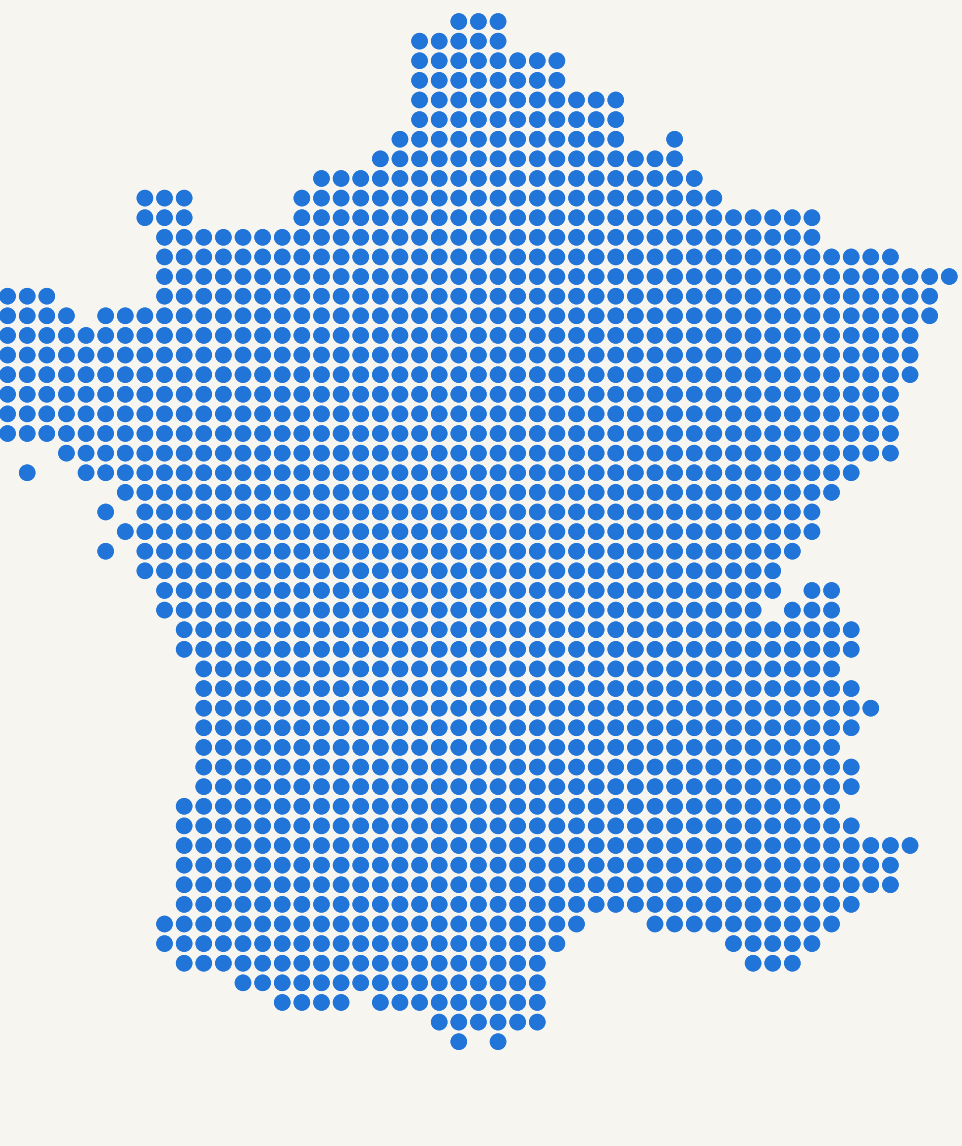
19%

think they'll be able to retire before 65 (51% global)

france.

42%

agree their employer is helping them deal with the increased cost of living (49% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 57% (61% global)

→ 48% would quit a job if it was preventing them from enjoying their life

(48% global)

- I have quit a job because of a toxic workplace — 24% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 22% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 34% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 28% (31% global)
- Importance of work in your life — 59% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 30% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 48% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 24% (28% global)

→ 42% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 51% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 46% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 21% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 40% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 44% (45% global)

security

→ 24% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 44% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 41% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 57% (63% global)
- Importance of job security — 88% (92% global)
- My job provides me with security — 83% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 15% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 22% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 21% (18% global)

→ 67% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 70% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 25% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 8% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 15% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

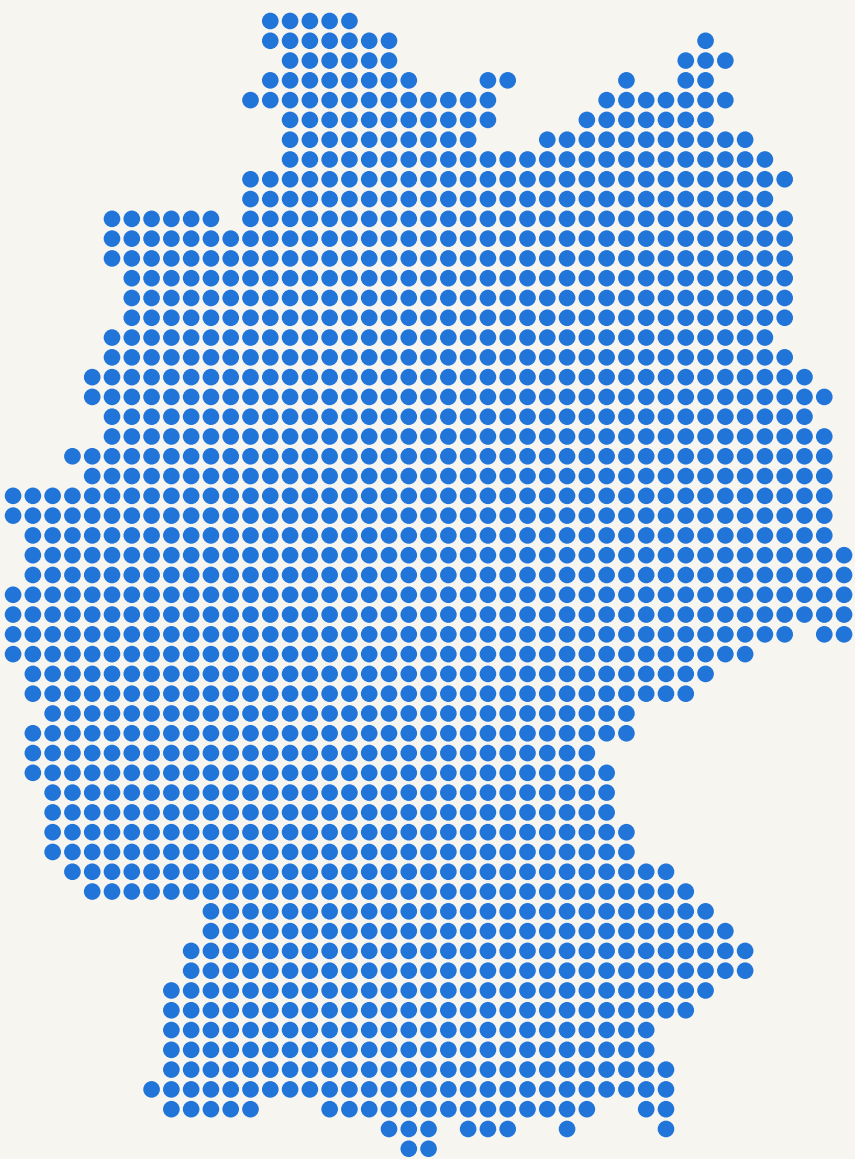
- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 55% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 76% (77% global)

→ 43% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues

(42% global)

- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 65% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 50% (57% global)

germany.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 61% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 43% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 21% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 18% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 25% (33% global)

→ 31% have "quietly quit" a job

(31% global)

- Importance of work in your life — 62% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 28% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 34% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 30% (28% global)
- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 48% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 53% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 43% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 21% (27% global)

→ 49% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where they work

(40% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 46% (45% global)

security

→ 25% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 52% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 40% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 65% (63% global)
- Importance of job security — 92% (92% global)
- My job provides me with security — 85% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — agree 17% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 19% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 9% (18% global)
- 39% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 77% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 27% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 11% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 8% (17% global)
 - I don't want to retire — 4% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 49% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 66% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 36% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 69% (73% global)

→ 52% agree their job gives them a sense of purpose

(57% global)

77%

say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

greece.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 56% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 46% (48% global)

→ 41% have quit a job because of a toxic workplace

(34% global)

- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 29% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 32% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 27% (31% global)
- Importance of work in your life — 82% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 30% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 41% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 24% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 41% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 42% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 40% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 28% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 31% (40% global)

→ 34% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours

(45% global)

security

- I am worried about losing my job — 51% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 45% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 67% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 61% (63% global)
- Importance of job security — 93% (92% global)
- My job provides me with security — 87% agree (86% global)

→ 40% have taken on/are looking to take on a second role to help with rising cost of living

(25% global)

- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 22% (23% global)

unretirement

→ 16% are planning to delay their retirement to help with the rising cost of living

(18% global)

- 44% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 61% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 28% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 5% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 29% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 48% (54% global)

→ 84% agree an employer's values and purpose are important

(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 44% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 66% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 57% (57% global)

40%

have taken on/are looking to take on a second role to help with rising cost of living (25% global)

hong kong SAR.

70%

agree an employer's values and purpose important (77% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 62% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 58% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 40% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 39% (30% global)

→ 45% have quit a job because it didn't fit in with their personal life

(33% global)

- I have "quietly quit" a job — 43% (31% global)
- Importance of work in your life — 67% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 54% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 37% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 31% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 57% (49% global)

• My job provides flexibility in terms of working hours — 58% (57% global)

• My job provides flexibility in terms of location — 48% (51% global)

→ 33% have quit a job because it didn't provide enough flexibility

(27% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 38% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 43% (45% global)

security

→ 53% worry about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 52% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 59% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 59% (63% global)
- Importance of job security — 85% (92% global)
- My job provides me with security — 78% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 21% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 29% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 21% (18% global)

→ 66% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 73% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 50% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 23% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 21% (17% global)
 - I don't want to retire — 7% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 48% (54% global)

→ 70% agree an employer's values and purpose are important

(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 47% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 67% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 52% (57% global)

india.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 77% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 75% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 59% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 63% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 61% (33% global)

→ 56% have “quietly quit” a job
(31% global)

- Importance of work in your life — 90% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 46% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 37% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 36% (28% global)

→ 87% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living
(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 86% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 85% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 59% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 77% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 74% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 70% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 83% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 80% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 75% (63% global)
- Importance of job security — 97% (92% global)
- My job provides me with security — 93% (86% global)

→ 53% have taken on/are looking to take on a second role to help with rising cost of living
(25% global)

- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 44% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 27% (18% global)

→ 75% think they'll be able to retire before 65
(51% global)

- 68% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 66% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 45% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 22% (17% global)
 - I don't want to retire — 3% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 80% (54% global)

→ 98% agree an employer's values and purpose are important
(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 79% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 87% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 88% (57% global)

56%

have “quietly quit” a job (31% global)

italy.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 58% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 36% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 32% (34% global)

→ 26% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 33% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 25% (31% global)
- Importance of work in your life — 77% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 31% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 47% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 32% (28% global)

→ 42% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 48% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 44% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 23% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 33% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 35% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 34% (37% global)

→ 37% feel confident that if they were to lose their job, they could find a new one quickly

(50% global)

- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 54% agree (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 66% (63% global)
- Importance of job security — 91% (92% global)
- My job provides me with security — 84% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 22% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 26% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 15% (18% global)

→ 38% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 55% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 27% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 9% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 27% (17% global)
 - I don't want to retire — 4% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 48% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 79% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 35% (42% global)
- 66% feel that their employer's values and purpose align with their own (e.g., sustainability, diversity, transparency) (73% global)

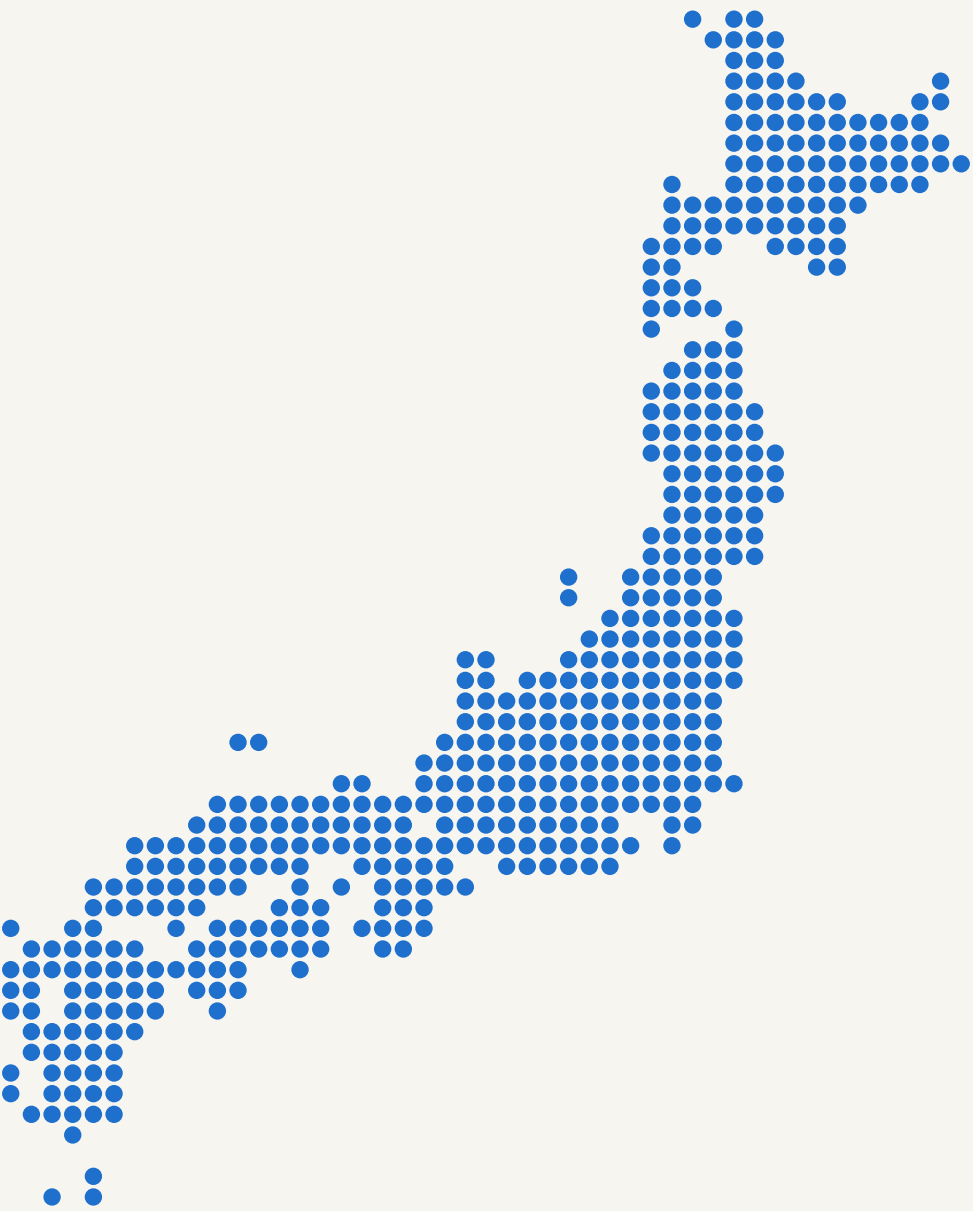
→ 50% say their job gives them a sense of purpose

(57% global)

37%

feel confident that if they were to lose their job, they could find a new one quickly (50% global)

japan.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 48% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 38% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 19% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 13% (30% global)

→ 17% have quit a job because it didn't fit in with their personal life (33% global)

- I have "quietly quit" a job — 11% (31% global)
- Importance of work in your life — 48% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 34% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 32% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 28% (28% global)

→ 30% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living (49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 55% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 45% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 16% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 29% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 33% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 35% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 51% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 41% (52% global)

→ 44% wouldn't accept a job if it didn't provide job security (63% global)

- Importance of job security — 85% (92% global)
- My job provides me with security — 75% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 18% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 17% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 11% (18% global)
- 49% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 63% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

→ 34% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)

- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 11% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 15% (17% global)
 - I don't want to retire — 12% (6% global)

belonging

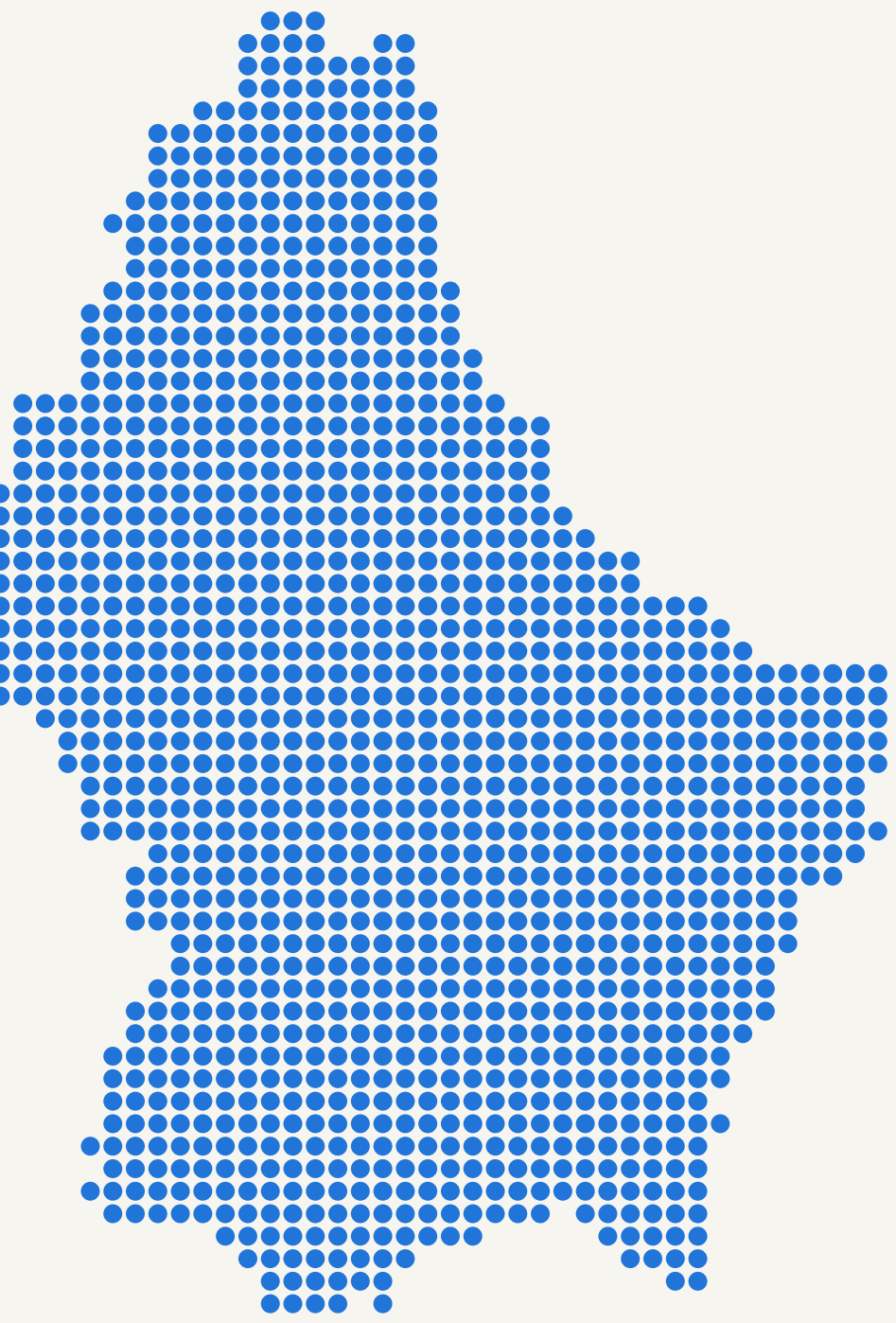
- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 23% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 63% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 36% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 51% (73% global)

→ 38% agree their job gives them a sense of purpose (57% global)

17%

have quit a job because it didn't fit in with their personal life (33% global)

luxembourg.



attitude

→ 46% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 42% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 29% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 26% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 29% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 25% (31% global)
- Importance of work in your life — 70% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 40% (39% global)
- A monthly COL pay boost — 50% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 41% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 43% (49% global)

• My job provides flexibility in terms of working hours — 57% (57% global)

→ 39% agree their job provides flexibility in terms of location

(51% global)

- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 21% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — agree 34% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 42% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 14% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 48% (50% global)

→ 21% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 58% (63% global)
- Importance of job security — 92% (92% global)
- My job provides me with security — 87% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 10% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 14% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 13% (18% global)

→ 82% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 78% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 31% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 14% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 10% (17% global)
 - I don't want to retire — 8% (6% global)

belonging

→ 45% would quit a job if they didn't feel like they belonged there

(54% global)

- Importance of an employer's values and purpose — 72% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 36% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 70% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 56% (57% global)

21%

are worried about the impact of economic uncertainty on their job security (52% global)

malaysia.

81%

feel that their employer's values and purpose align with their own (e.g., sustainability, diversity, transparency) (73% global)

attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 64% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 49% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 33% (34% global)

→ 38% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 39% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 24% (31% global)
- Importance of work in your life — 83% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 41% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 45% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 40% (28% global)

→ 60% say their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 69% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 63% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 33% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 49% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 51% (45% global)

security

→ 60% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 44% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 76% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 59% (63% global)
- Importance of job security — 91% (92% global)
- My job provides me with security — 86% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 41% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 36% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 32% (18% global)

→ 84% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 80% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 45% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 17% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 35% (17% global)
 - I don't want to retire — 2% (6% global)

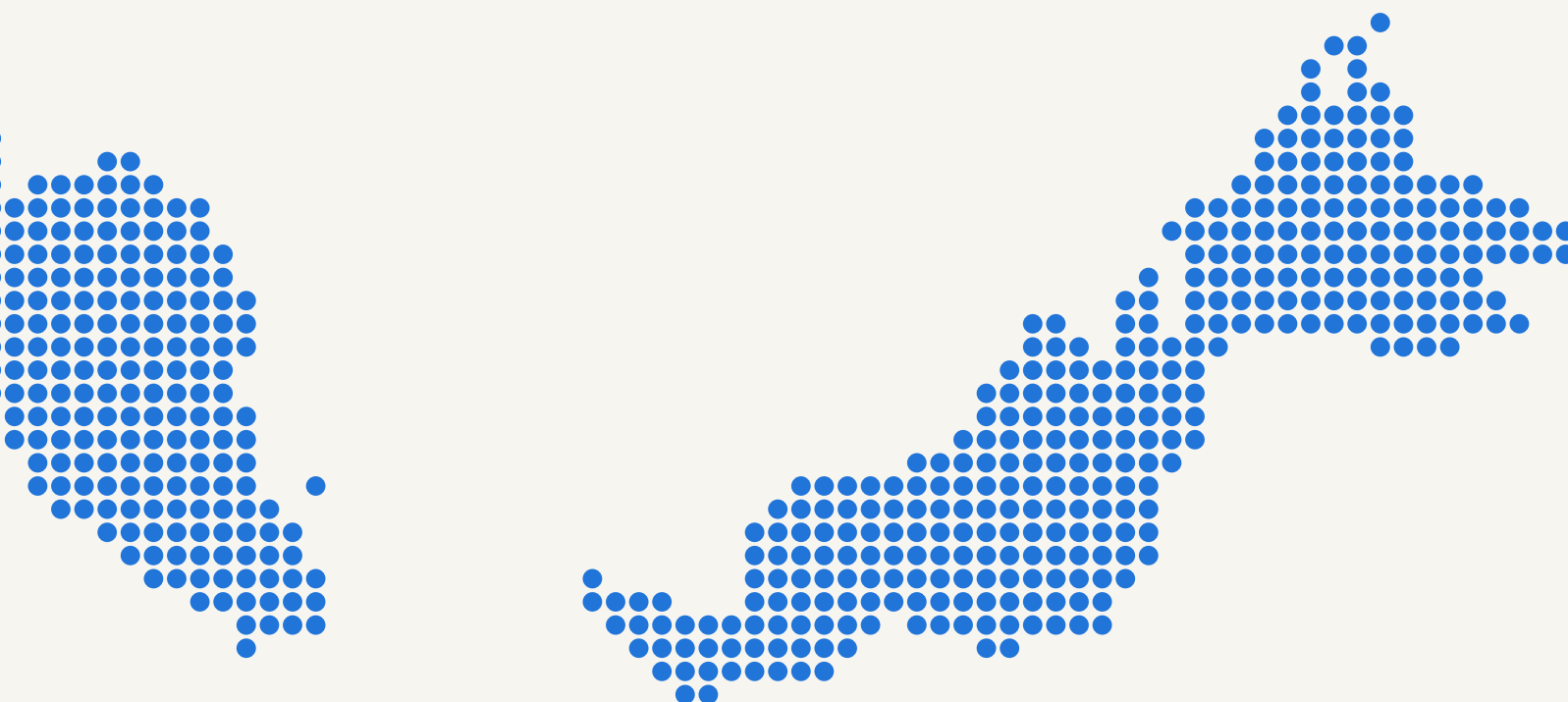
belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 56% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 87% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 48% (42% global)

→ 81% feel that their employer's values and purpose align with their own (e.g., sustainability, diversity, transparency)

(73% global)

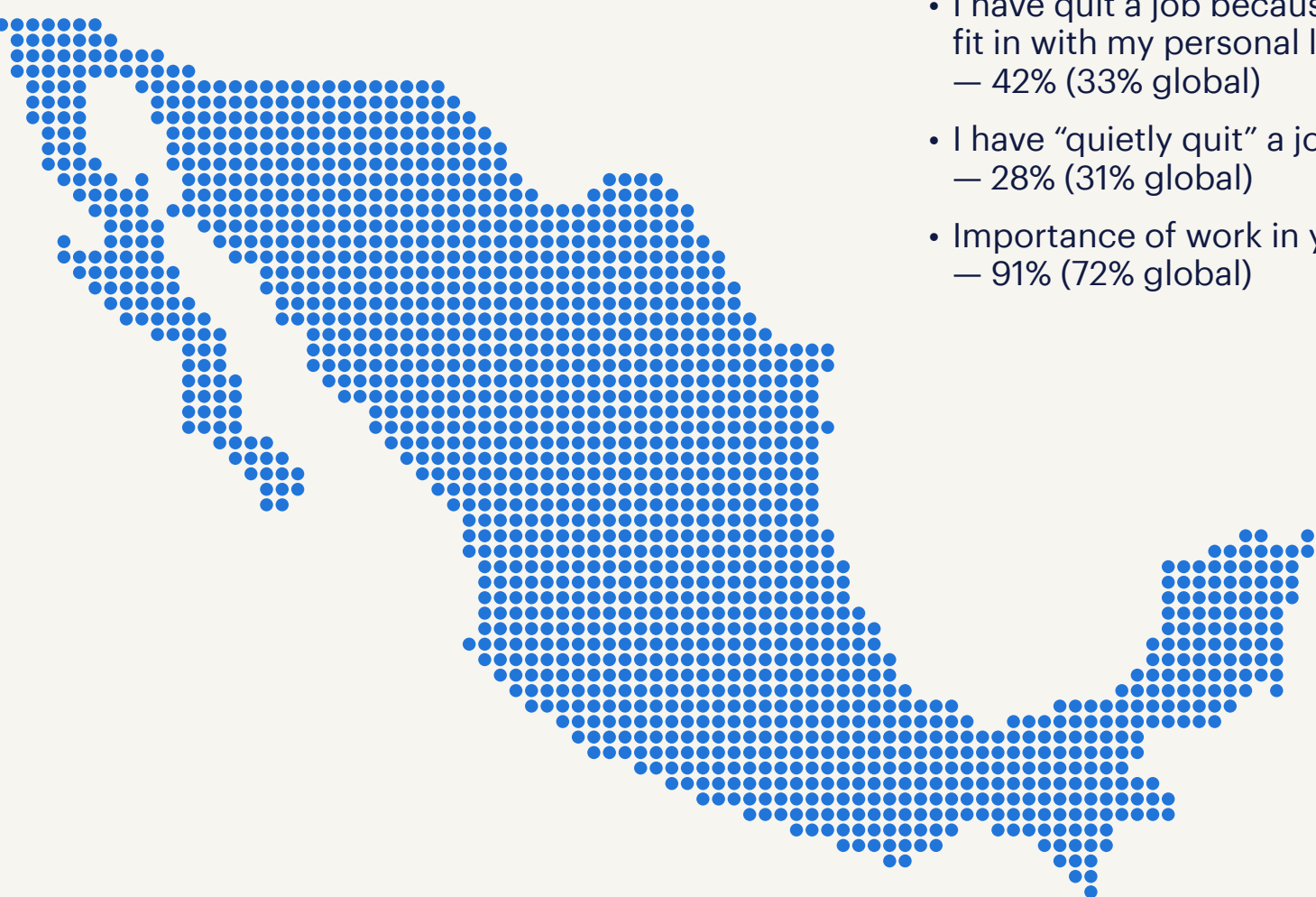
- My job gives me a sense of purpose — 69% (57% global)



mexico.

51%

have quit a job because of a lack of advancement opportunities (30% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 63% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 51% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 43% (34% global)

→ 51% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 42% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 28% (31% global)
- Importance of work in your life — 91% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 32% (39% global)
 - A monthly cost of livingCOL pay boost — 38% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 36% (28% global)

→ 70% say their employer is helping to deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 62% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 61% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 39% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 43% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 46% (45% global)

security

→ 61% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 51% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 77% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 68% (63% global)
- Importance of job security — 96% (92% global)
- My job provides me with security — 89% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 31% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 25% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 19% (18% global)
- 66% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 58% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 36% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 9% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 36% (17% global)
 - I don't want to retire — 6% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 65% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 90% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 54% (42% global)

→ 83% feel that their employer's values and purpose align with their own (e.g., sustainability, diversity, transparency)

(73% global)

- My job gives me a sense of purpose — 70% (57% global)

netherlands.



attitude

→ 61% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 40% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 22% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 22% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 27% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 19% (31% global)
- Importance of work in your life — 60% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 40% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 47% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 24% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 43% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 56% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 53% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 21% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 37% (40% global)

→ 48% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours

(45% global)

security

→ 16% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 58% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 33% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 57% (63% global)
- Importance of job security — 90% (92% global)
- My job provides me with security — 92% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 9% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 18% (23% global)

unretirement

• I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 11% (18% global)

→ 29% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

- 81% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 22% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 8% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 6% (17% global)
 - I don't want to retire — 4% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 58% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 67% (77% global)

→ 26% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues

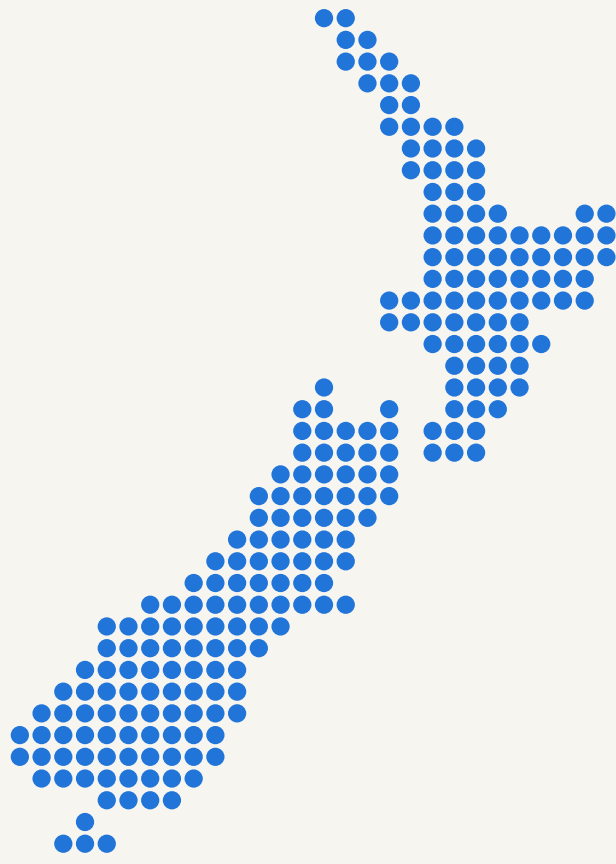
(42% global)

- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 78% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 41% (57% global)

16%

are worried about losing their job (37% global)

new zealand.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 60% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 49% (48% global)

→ 45% have quit a job because of a toxic workplace

(34% global)

- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 34% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 32% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 33% (31% global)
- Importance of work in your life — 66% (72% global)

39%

worry about the impact of economic uncertainty on their job security (52% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 46% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 38% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 31% (28% global)

→ 45% say their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 57% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 51% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 27% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 40% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 46% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 24% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 54% (50% global)

→ 39% worry about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 64% (63% global)
- Importance of job security — 91% (92% global)
- My job provides me with security — 88% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 23% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 21% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 24% (18% global)
- 35% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 79% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 31% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 10% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 9% (17% global)
 - I don't want to retire — 6% (6% global)

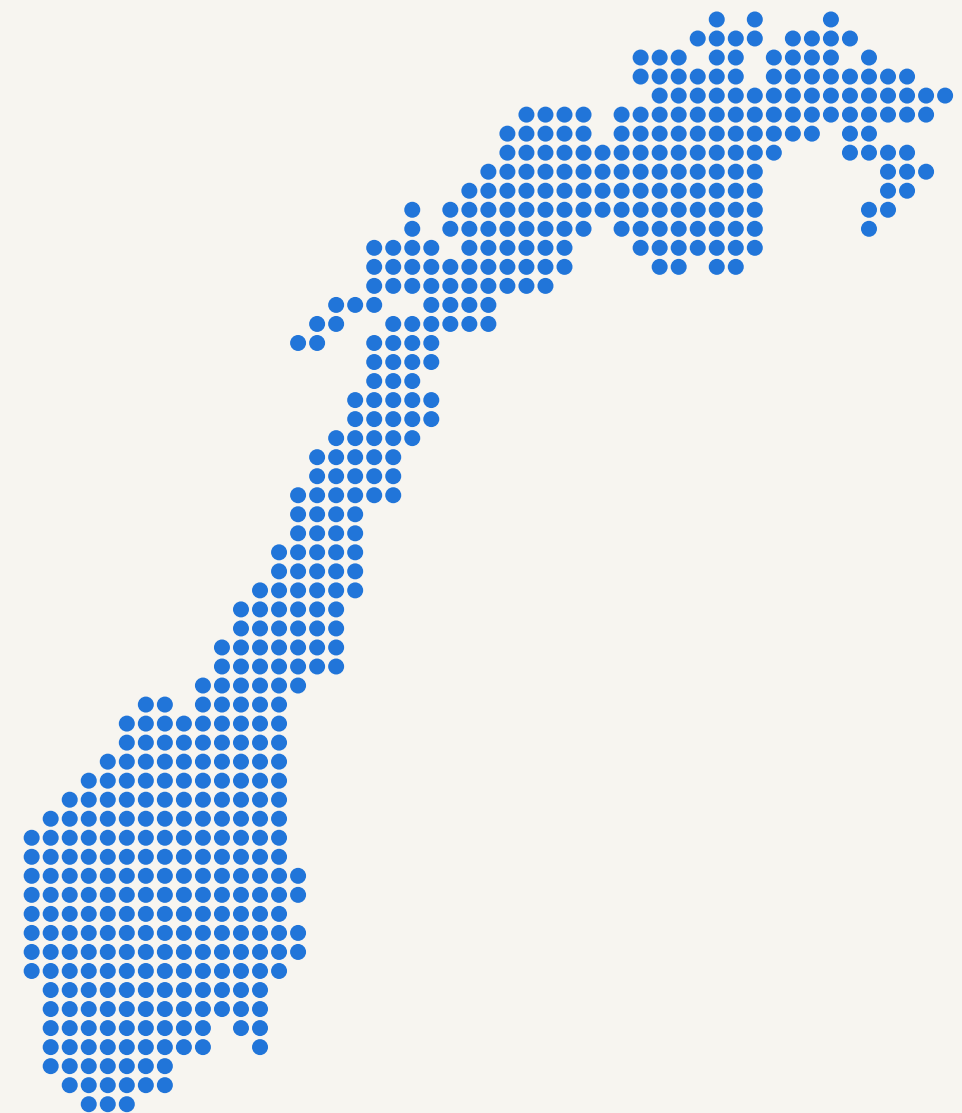
belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 59% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 79% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 39% (42% global)
- I feel that my employers' values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 75% (73% global)

→ 61% say that their job gives them a sense of purpose

(57% global)

norway.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 61% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 42% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 26% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 25% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 29% (33% global)

→ 36% have "quietly quit" a job
(31% global)

- Importance of work in your life — 73% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 37% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 39% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 22% (28% global)
- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 37% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 53% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 44% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 23% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 37% (40% global)

→ 41% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours
(45% global)

security

- I am worried about losing my job — 25% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 46% (50% global)

→ 40% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security
(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 68% (63% global)
- Importance of job security — 88% (92% global)
- My job provides me with security — 89% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 24% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 25% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 13% (18% global)
- 37% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 70% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want
(70% global)

- 36% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 15% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 8% (17% global)
 - I don't want to retire — 6% (6% global)

belonging

→ 61% would quit a job if they didn't feel like they belonged there
(54% global)

- Importance of an employer's values and purpose — 69% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 41% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 80% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 63% (57% global)

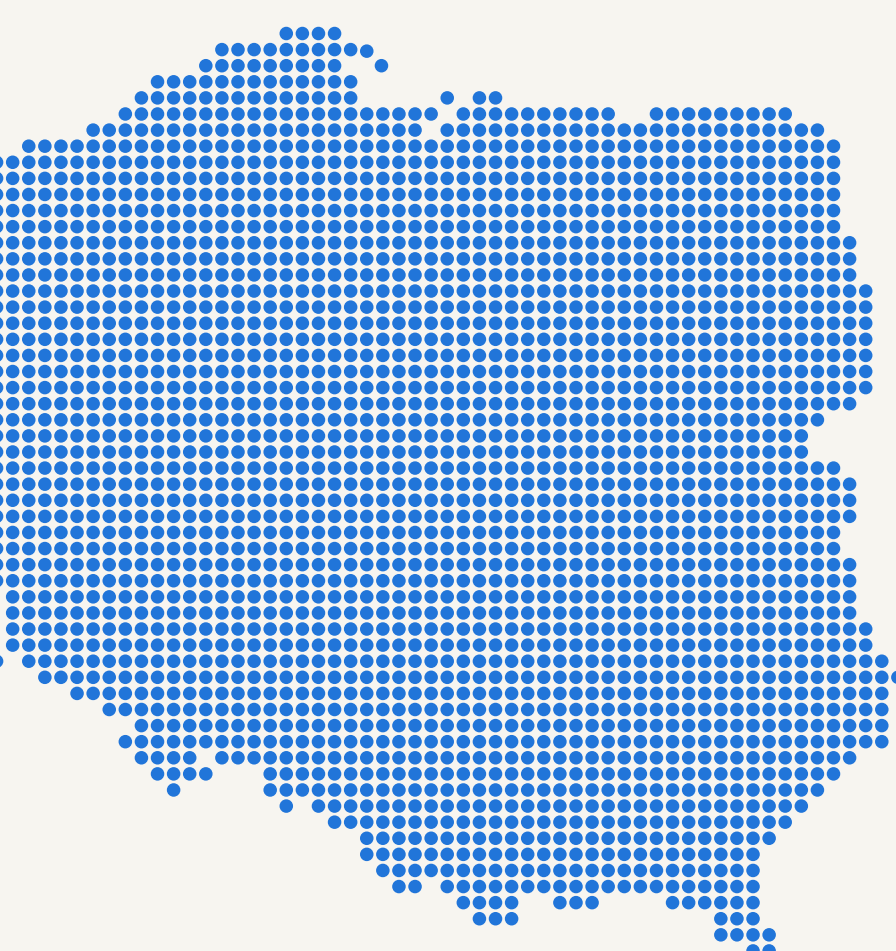
61%

would quit a job if they didn't feel like they belonged there
(54% global)

poland.

43%

have “quietly quit”
a job (31% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 57% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 45% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 28% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 26% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 25% (33% global)

→ 43% have “quietly quit” a job

(31% global)

- Importance of work in your life — 78% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 46% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 54% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 22% (28% global)

→ 47% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 55% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 48% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 22% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 32% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 39% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 32% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 44% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 55% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 66% (63% global)
- Importance of job security — 94% (92% global)
- My job provides me with security — 83% (86% global)

→ 31% have taken on/are looking to take on a second role to help with rising cost of living

(25% global)

- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 24% (23% global)

unretirement

→ 19% are planning to delay their retirement to help with the rising cost of living

(18% global)

- 53% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 62% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 26% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 10% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 21% (17% global)
 - I don't want to retire — 10% (6% global)

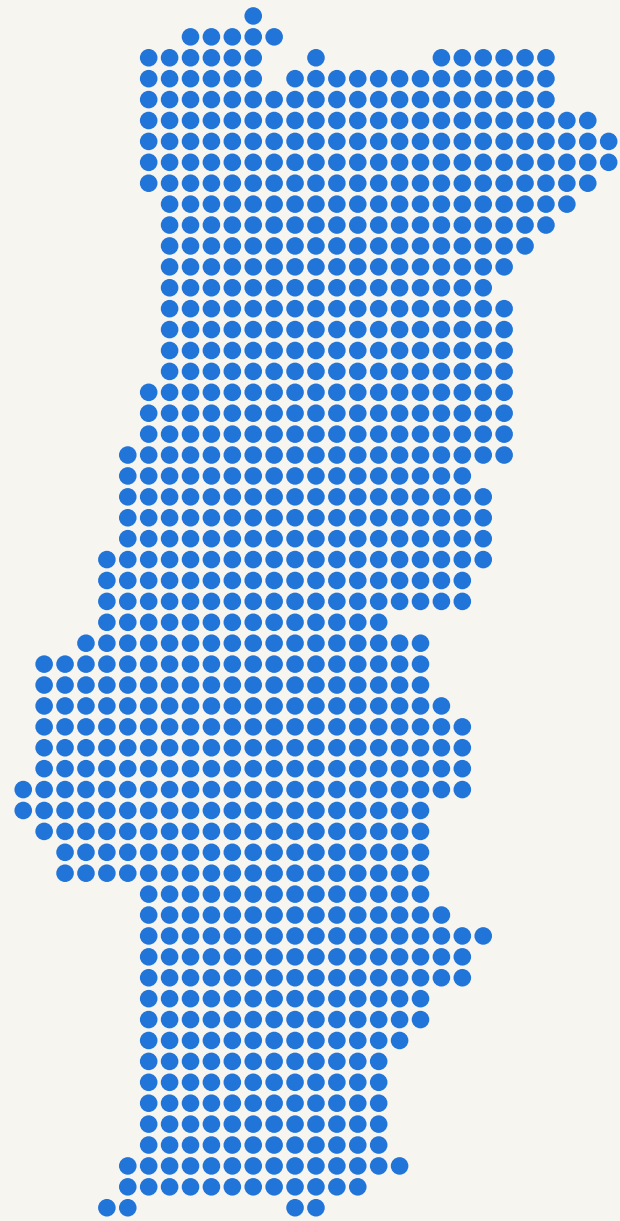
belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 45% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 77% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 41% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 70% (73% global)

→ 46% agree their job gives them a sense of purpose

(57% global)

portugal.



attitude

→ 68% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 39% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 34% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 34% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 35% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 41% (31% global)
- Importance of work in your life — 80% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 34% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 52% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 27% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 31% (49% global)

• My job provides flexibility in terms of working hours — 48% (57% global)

→ 39% agree their job provides flexibility in terms of location

(51% global)

- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 26% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 38% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 39% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 48% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 44% (50% global)

→ 64% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 67% (63% global)
- Importance of job security — 95% (92% global)
- My job provides me with security — 85% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 24% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 16% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 10% (18% global)
- 37% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 80% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

→ 22% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement

(32% global)

- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 4% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 13% (17% global)
 - I don't want to retire — 4% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 44% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 88% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 41% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 64% (73% global)

→ 49% agree that their job gives them a sense of purpose

(57% global)

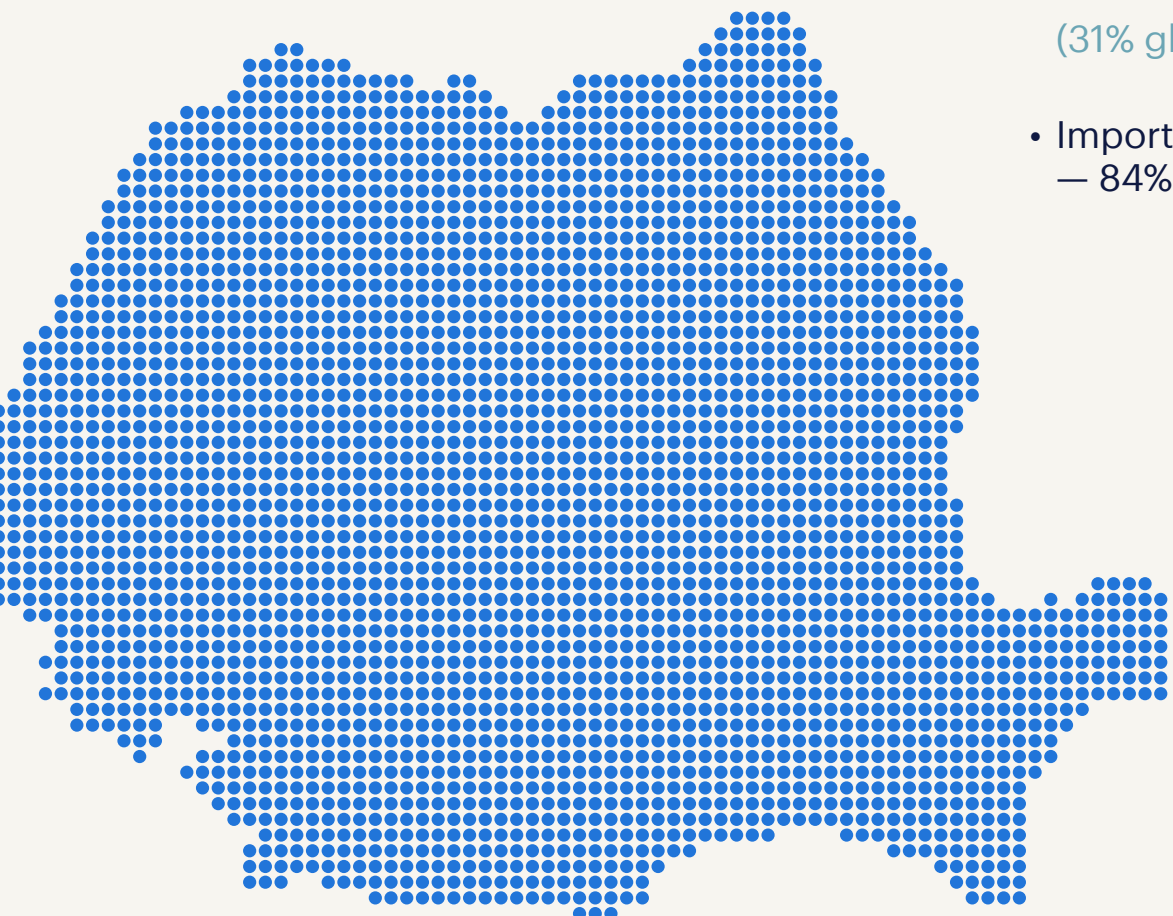
39%

agree their job provides flexibility in terms of location (51% global)

romania.

39%

have taken on/are looking to take on a second role to help with rising cost of living (25% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 71% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 59% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 23% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 31% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 37% (33% global)

→ 41% have "quietly quit" a job (31% global)

- Importance of work in your life — 84% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 32% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 32% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 28% (28% global)

→ 57% agree their employer is helping them deal with the increased cost of living (49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 54% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 53% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 29% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 41% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 48% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 33% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 58% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 59% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 77% (63% global)
- Importance of job security — 96% (92% global)
- My job provides me with security — 8% (86% global)

→ 39% have taken on/are looking to take on a second role to help with rising cost of living (25% global)

- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 23% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 14% (18% global)

→ 69% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

- 62% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 29% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 11% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 15% (17% global)
 - I don't want to retire — 11% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 56% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 87% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 48% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 72% (73% global)

→ 68% said their job gives them a sense of purpose (57% global)

singapore.

51%

wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours (45% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 63% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 55% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 36% (34% global)

→ 38% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 34% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 35% (31% global)
- Importance of work in your life — 63% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 46% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 37% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 32% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 53% (49% global)

• My job provides flexibility in terms of working hours — 59% (57% global)

• My job provides flexibility in terms of location — 57% (51% global)

• I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 29% (27% global)

• I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 48% (40% global)

→ 51% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours

(45% global)

security

→ 48% are worried about losing their job

(37% global)

• I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 43% (50% global)

• I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 64% (52% global)

• I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 61% (63% global)

• Importance of job security — 90% (92% global)

• My job provides me with security — 80% (86% global)

• I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 28% (25% global)

• I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 20% (23% global)

unretirement

• I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 32% (18% global)

• 58% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

• 71% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

→ 43% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement

(32% global)

• What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:

• I feel my employer needs me — 15% (12% global)

• I'm waiting for a specific milestone — 21% (17% global)

• I don't want to retire — 6% (6% global)

belonging

→ 61% would quit a job if they didn't feel like they belonged there

(54% global)

• Importance of an employer's values and purpose — 77% (77% global)

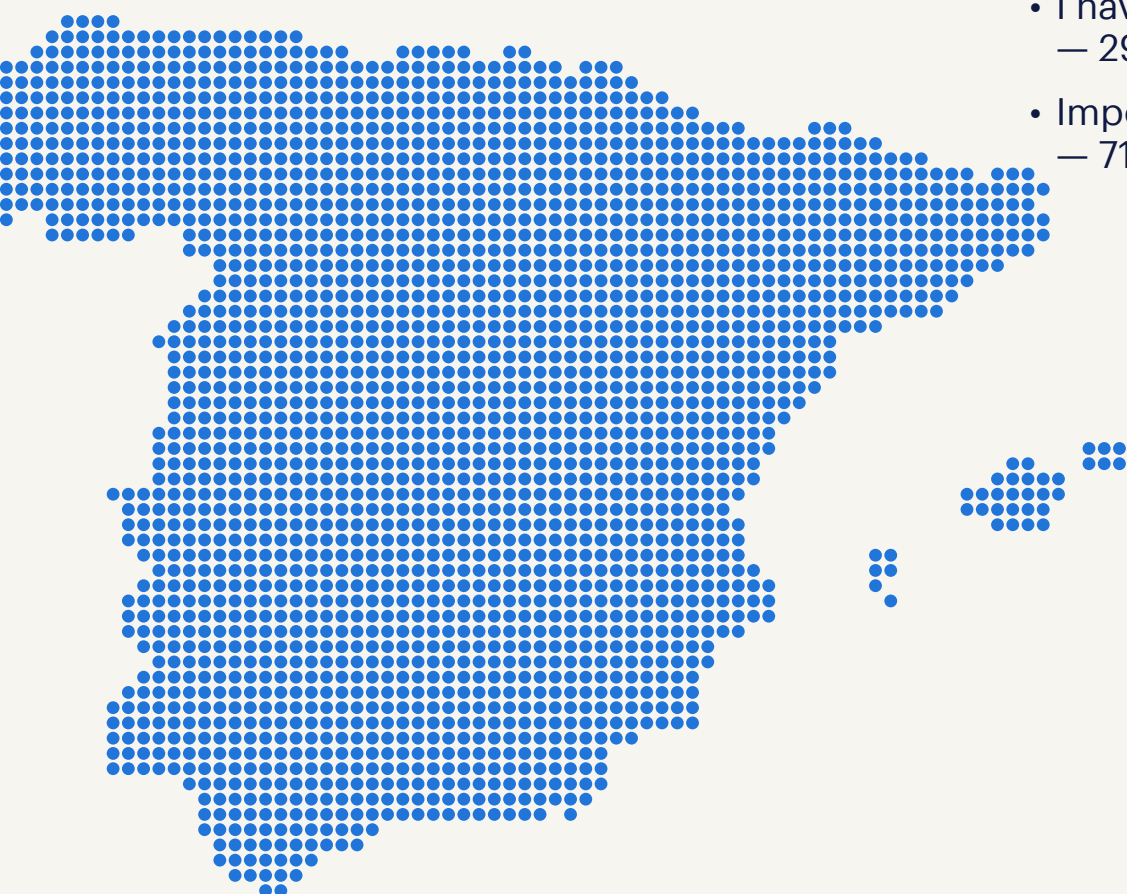
• I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 46% (42% global)

• I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 74% (73% global)

• My job gives me a sense of purpose — 57% (57% global)

spain.

56%
are worried about losing their job (37% global)



attitude

→ 66% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 46% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 32% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 31% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 42% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 29% (31% global)
- Importance of work in your life — 71% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 32% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 53% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 33% (28% global)

• My employer is helping me deal with the increased cost of living — 49% (49% global)

• My job provides flexibility in terms of working hours — 51% (57% global)

• My job provides flexibility in terms of location — 48% (51% global)

→ 31% have quit a job because it didn't provide enough flexibility

(27% global)

• I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 40% (40% global)

• I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 45% (45% global)

security

→ 56% are worried about losing their job

(37% global)

• I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 43% (50% global)

• I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 73% (52% global)

• I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 63% (63% global)

• Importance of job security — 94% (92% global)

• My job provides me with security — 85% (86% global)

• I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 17% (25% global)

• I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 21% (23% global)

unretirement

• I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 14% (18% global)

→ 32% think they'll be able to retire before 65

(51% global)

• 69% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

• 24% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)

• What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:

• I feel my employer needs me — 11% (12% global)

• I'm waiting for a specific milestone — 18% (17% global)

• I don't want to retire — 4% (6% global)

belonging

• I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 54% (54% global)

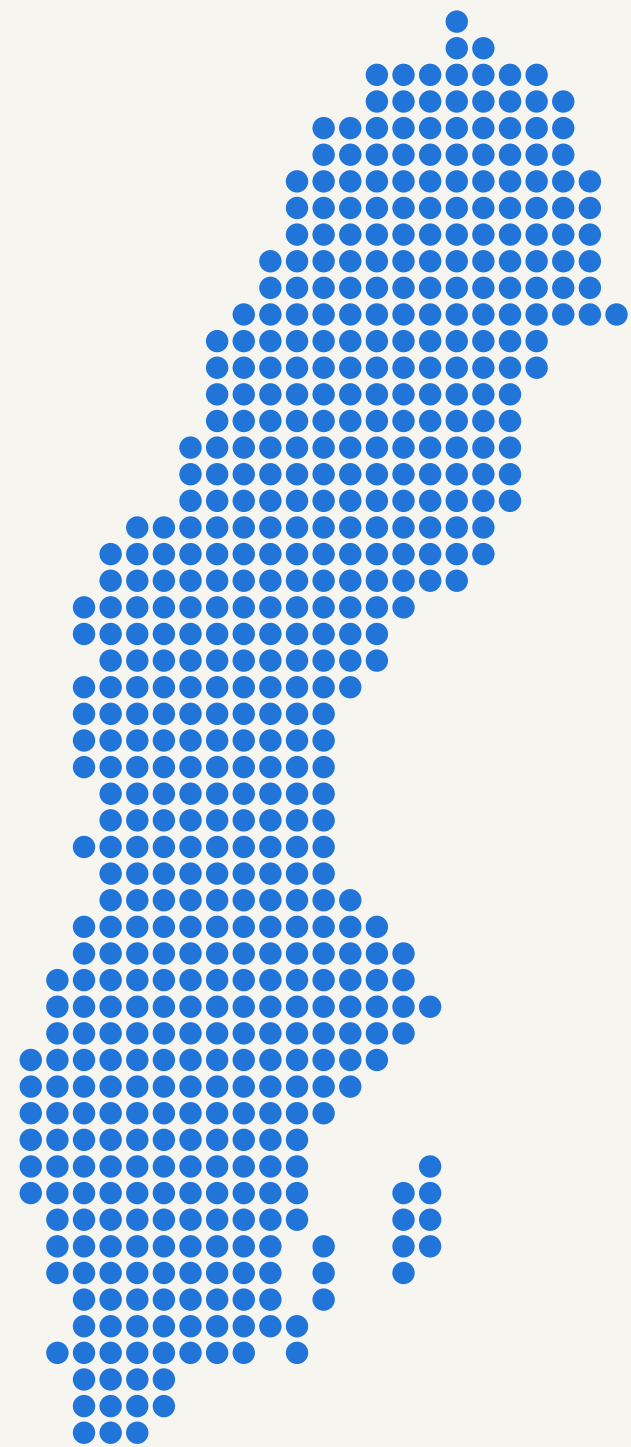
• Importance of an employer's values and purpose — 75% (77% global)

→ 38% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues

(42% global)

• I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 69% (73% global)

• My job gives me a sense of purpose — 53% (57% global)



sweden.

attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 59% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 52% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 40% (34% global)

→ 24% have quit a job because of a lack of advancement opportunities

(30% global)

- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 33% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 38% (31% global)
- Importance of work in your life — 66% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 56% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 43% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 21% (28% global)

→ 30% say their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 51% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 40% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 21% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 33% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 40% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 24% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 50% (50% global)

→ 35% are worried about the impact of economic uncertainty on my job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 66% (63% global)
- Importance of job security — 90% (92% global)
- My job provides me with security — 88% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 22% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 22% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 17% (18% global)
- 33% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 78% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

→ 27% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement

(32% global)

- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 10% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 7% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 54% (54% global)

→ 70% agree an employer's values and purpose important

(77% global)

- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 37% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 75% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 56% (57% global)

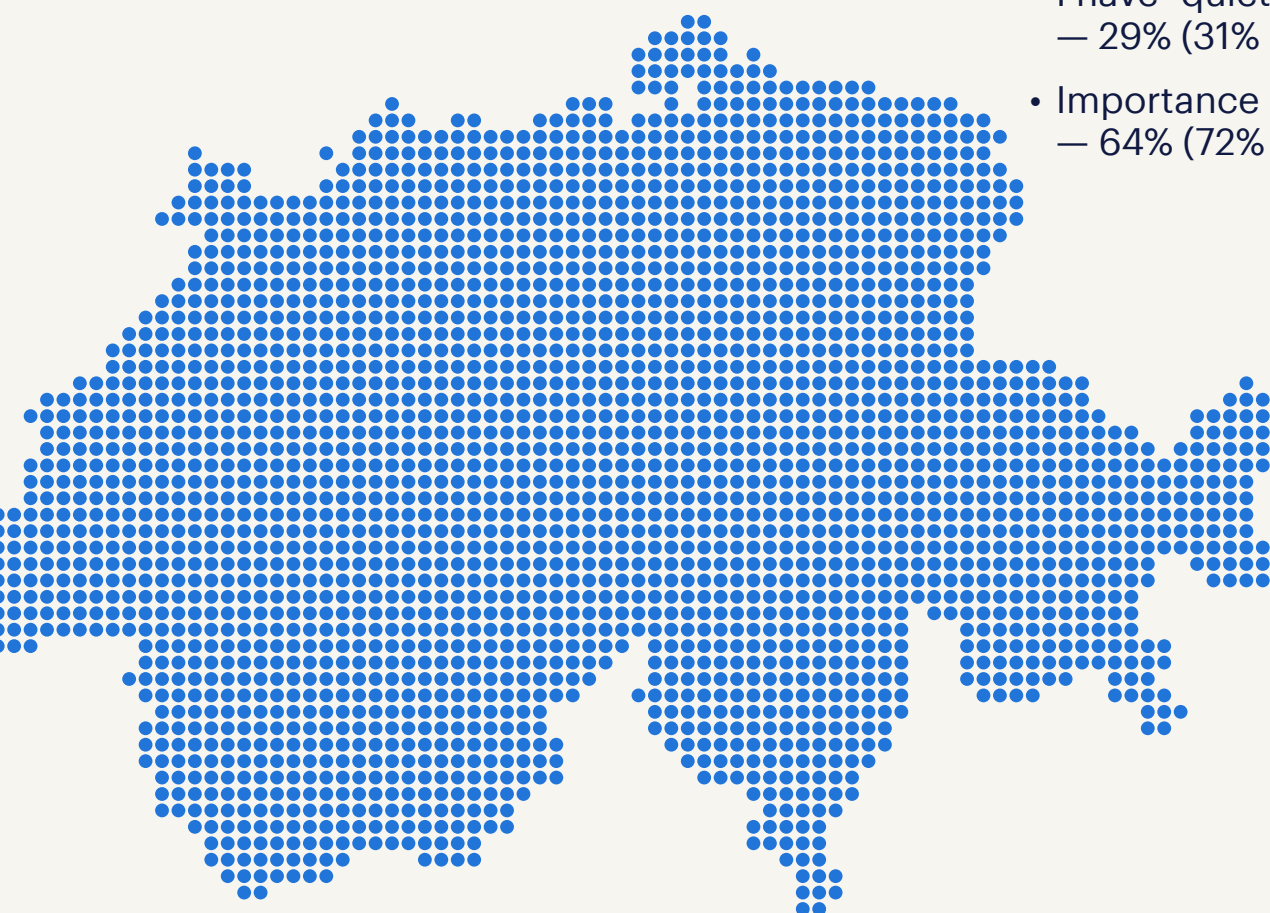
30%

say their employer is helping them deal with the increased cost of living (49% global)

switzerland.

36%

are worried about the impact of economic uncertainty on their job security (52% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 66% (61% global)

→ 50% would quit a job if it was preventing them from enjoying their life

(48% global)

- I have quit a job because of a toxic workplace — 33% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 23% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 34% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 29% (31% global)
- Importance of work in your life — 64% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 22% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 40% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 20% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 42% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 55% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 41% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 23% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 37% (40% global)

→ 48% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around their working hours

(45% global)

security

- I am worried about losing my job — 23% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 49% (50% global)

→ 36% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 59% (63% global)
- Importance of job security — 93% (92% global)
- My job provides me with security — 85% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 15% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 17% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 13% (18% global)
- 52% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 79% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want

(70% global)

- 25% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 7% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 8% (17% global)
 - I don't want to retire — 3% (6% global)

belonging

→ 57% would quit a job if they didn't feel like they belonged there

(54% global)

- Importance of an employer's values and purpose — 75% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 42% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 71% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 55% (57% global)

turkey.

73%

wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance (61% global)

attitude

→ 73% wouldn't accept a job if they thought it would negatively affect their work-life balance

(61% global)

- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 54% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 37% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 28% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 27% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 27% (31% global)
- Importance of work in your life — 88% (72% global)

expectations

• Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 50% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 42% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 35% (28% global)

→ 70% say their employer is helping them deal with the increased cost of living

(49% global)

- My job provides flexibility in terms of working hours — 65% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 59% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 30% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 45% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 51% (45% global)

security

- I am worried about losing my job — 34% (37% global)
- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 51% (50% global)

→ 69% are worried about the impact of economic uncertainty on their job security

(52% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 70% (63% global)
- Importance of job security — 93% (92% global)
- My job provides me with security — 84% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 26% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 35% (23% global)

unretirement

→ 29% are planning to delay their retirement to help with the rising cost of living

(18% global)

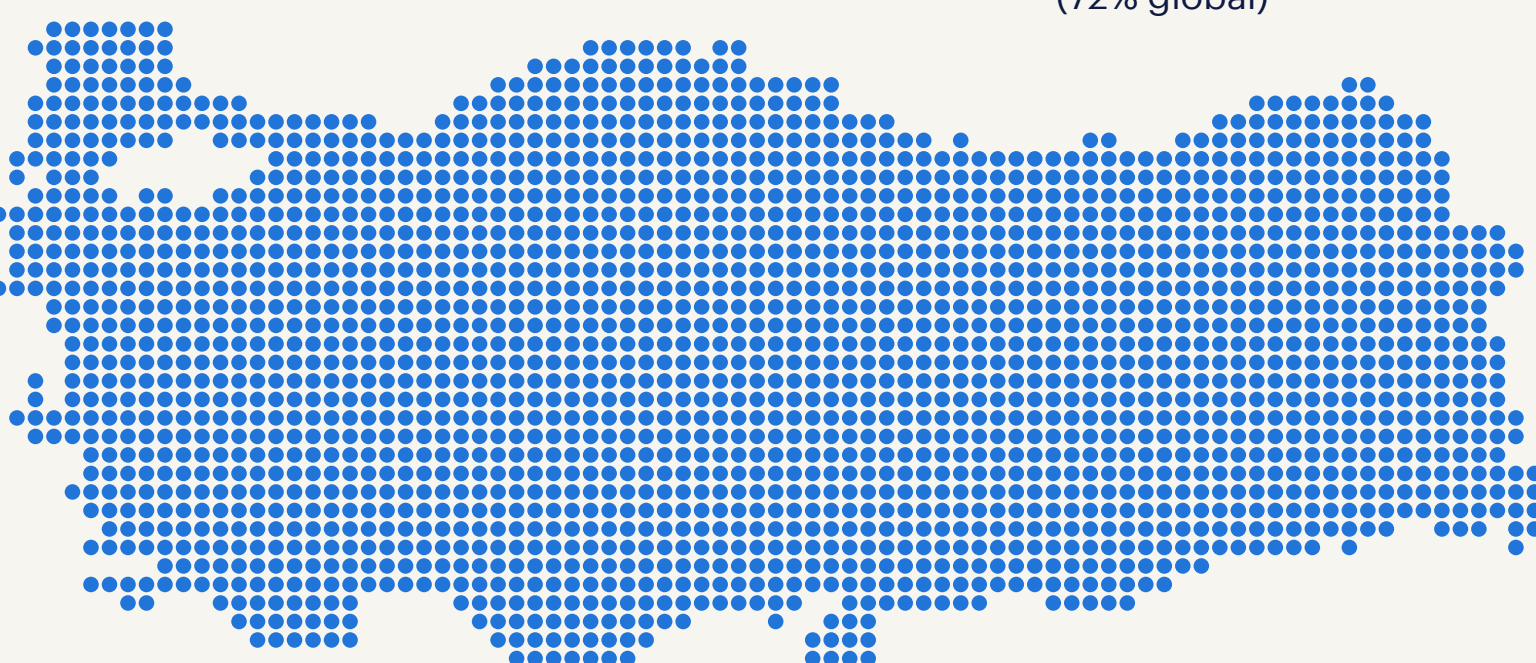
- 86% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 61% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)
- 49% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 14% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 22% (17% global)
 - I don't want to retire — 4% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 66% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 93% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 59% (42% global)
- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 78% (73% global)

→ 68% say their job gives them a sense of purpose

(57% global)



united kingdom.



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 60% (61% global)
- I would quit a job if it was preventing me from enjoying my life — 46% (48% global)
- I have quit a job because of a toxic workplace — 33% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 27% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 28% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 31% (31% global)

→ 58% feel work is important in their life (72% global)

58%

feel work is important in their life (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:
 - An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 42% (39% global)
 - A monthly cost of living pay boost — 38% (41% global)
 - Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 27% (28% global)
- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 44% (49% global)
- My job provides flexibility in terms of working hours — 58% (57% global)
- My job provides flexibility in terms of location — 53% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 26% (27% global)

→ 44% wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where they work (40% global)

- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 46% (45% global)

security

→ 28% are worried about losing their job (37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 47% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 45% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 63% (63% global)
- Importance of job security — 91% (92% global)
- My job provides me with security — 87% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 18% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 21% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 18% (18% global)
- 41% think they'll be able to retire before 65 (51% global)

→ 78% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

- 27% say that they need work in their lives and that's why they are delaying retirement (32% global)
- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 9% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 10% (17% global)
 - I don't want to retire — 5% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 53% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 73% (77% global)

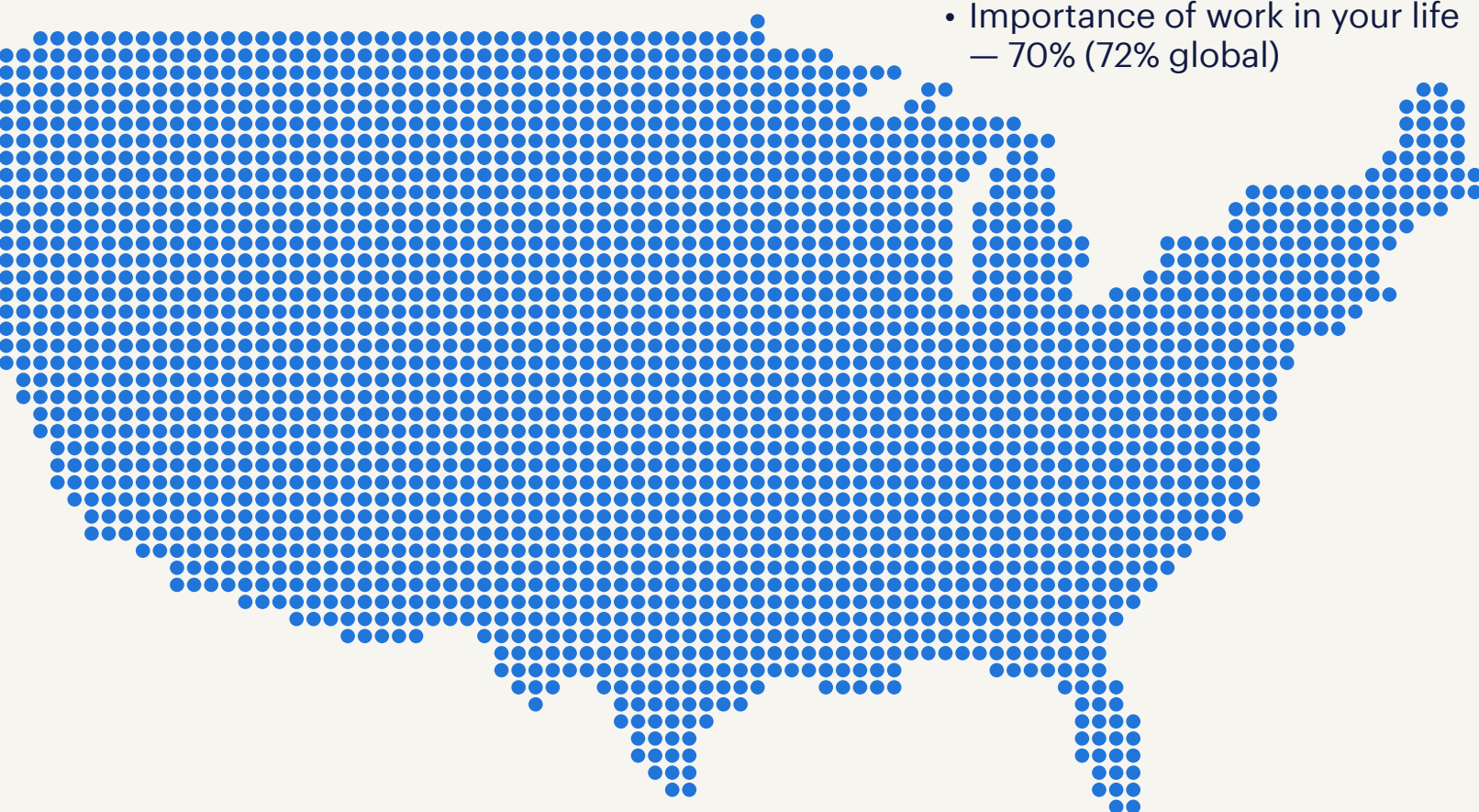
→ 36% wouldn't accept a job with a business that doesn't align with their values on social and environmental issues (42% global)

- I feel that my employer's values and purpose align with my own (e.g., sustainability, diversity, transparency) — 71% (73% global)
- My job gives me a sense of purpose — 55% (57% global)

united states.

62%

agree that their job provides flexibility in terms of working hours (57% global)



attitude

- I wouldn't accept a job if I thought it would negatively affect my work-life balance — 58% (61% global)

→ 48% would quit a job if it was preventing them from enjoying their life

(48% global)

- I have quit a job because of a toxic workplace — 34% (34% global)
- I have quit a job because of a lack of advancement opportunities — 30% (30% global)
- I have quit a job because it didn't fit in with my personal life — 30% (33% global)
- I have "quietly quit" a job — 29% (31% global)
- Importance of work in your life — 70% (72% global)

expectations

- Actions employees would want from employers in the context of the changing economic landscape:

- An increase in salary outside of the usual cadence of annual pay reviews — 43% (39% global)
- A monthly cost of living pay boost — 39% (41% global)
- Subsidies for the cost of energy, travel or other daily expenses — 18% (28% global)

- My employer is helping me deal with the increased cost of living — 55% (49% global)

→ 62% agree that their job provides flexibility in terms of working hours

(57% global)

- My job provides flexibility in terms of location — 58% (51% global)
- I have quit a job because it didn't provide enough flexibility — 28% (27% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around where I work — 42% (40% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide flexibility around my working hours — 45% (45% global)

security

→ 27% are worried about losing their job

(37% global)

- I feel confident that if I were to lose my job, I could find a new one quickly — 56% (50% global)
- I am worried about the impact of economic uncertainty on my job security — 42% (52% global)
- I wouldn't accept a job if it didn't provide job security — 61% (63% global)
- Importance of job security — 89% (92% global)
- My job provides me with security — 89% (86% global)
- I have taken on/am looking to take on a second role to help with rising cost of living — 23% (25% global)
- I have/am planning to increase my hours at my current job to help with rising cost of living — 20% (23% global)

unretirement

- I am planning to delay my retirement to help with the rising cost of living — 25% (18% global)
- 45% think they'll be able to retire before 65 (51% global)
- 72% say that their financial position is preventing them from retiring as early as they want (70% global)

→ 34% say they need work in their lives and that's why they are delaying retirement

(32% global)

- What are the factors that prevent you from retiring as early as you want:
 - I feel my employer needs me — 13% (12% global)
 - I'm waiting for a specific milestone — 15% (17% global)
 - I don't want to retire — 7% (6% global)

belonging

- I would quit a job if I didn't feel like I belonged there — 51% (54% global)
- Importance of an employer's values and purpose — 78% (77% global)
- I wouldn't accept a job with a business that doesn't align with my values on social and environmental issues — 40% (42% global)

→ 78% feel that their employer's values and purpose align with their own (e.g., sustainability, diversity, transparency)

(73% global)

- My job gives me a sense of purpose — 61% (57% global)



[előszó](#)

[a kutatásról](#)

[eredmények](#)

[globális témák](#)

[előrettekintés](#)

[függelék](#)

human

forward.



randstad