



Η Απασχόληση στα Ελληνικά Ξενοδοχεία

Ποσοτικά & Ποιοτικά Χαρακτηριστικά των Εργαζομένων
στα Ελληνικά Ξενοδοχεία

Η Απασχόληση στα Ελληνικά Ξενοδοχεία, 2018-2020



Αύγουστος

+1.3% vs. 2018

186.575

Ενεργοί: 78.534
Σε αναστολή: 28.736
Σύνολο:

107.259

2018

2019

2019
(60%)

2020

184.139

111.945

Μεταβολή:
-4.2% vs. 2019 (60%)

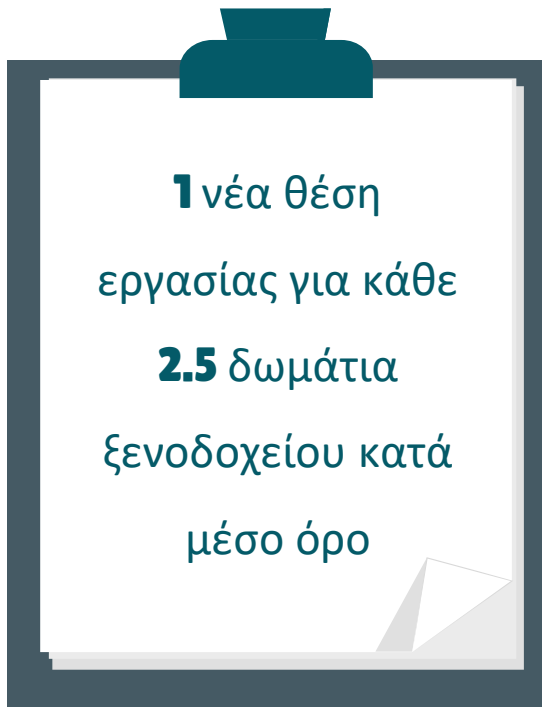
ΤΟ 2020 λειτούργησε μόνο το 60% των ξενοδοχείων.
Για λόγους συγκρισιμότητας η απασχόληση του 2020 πρέπει να συγκριθεί με
το αντίστοιχο % του 2019

Απασχόληση ανά δωμάτιο, 2019



85%

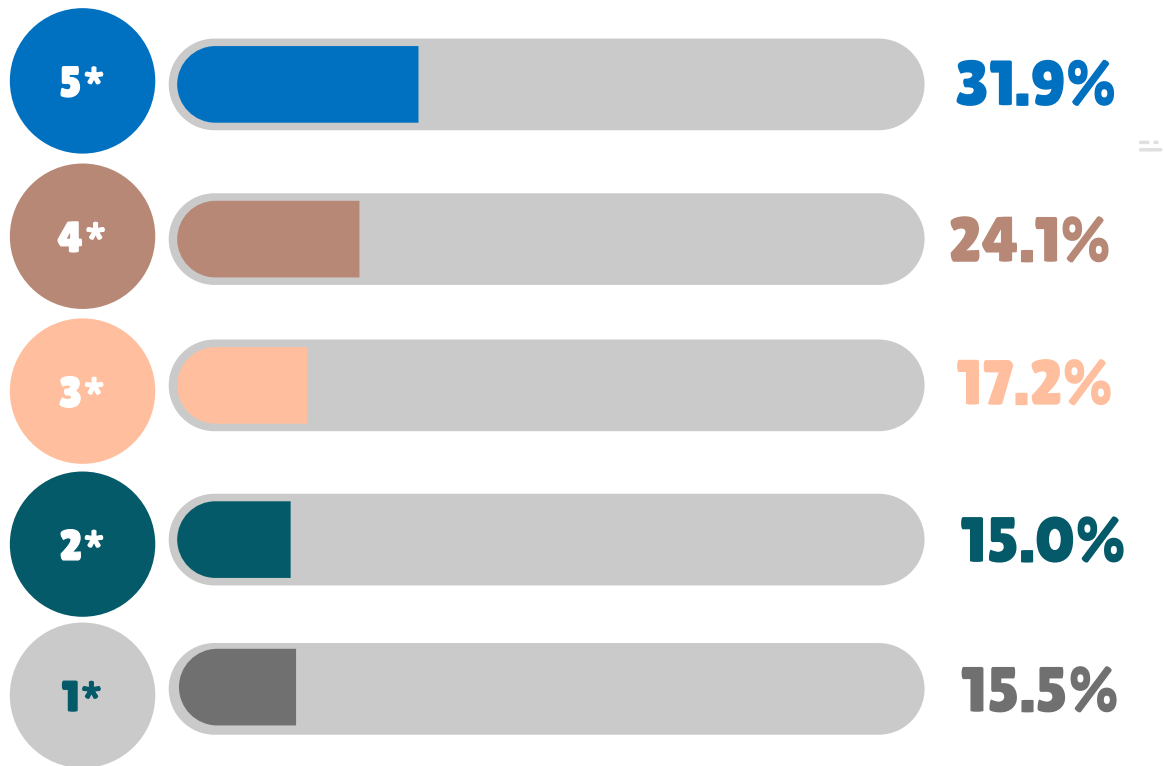
των ξενοδοχείων απασχολεί
μέχρι 25 άτομα




Ειδικότερα,
μία θέση εργασίας
δημιουργείται για κάθε:





% Εργαζομένων που προέρχονται από Τουριστικές Σχολές, 2019



Σύνολο: **23.7%**

 **24%** των εργαζομένων στα ελληνικά ξενοδοχεία κατά μέσο όρο είναι απόφοιτοι τουριστικών σχολών

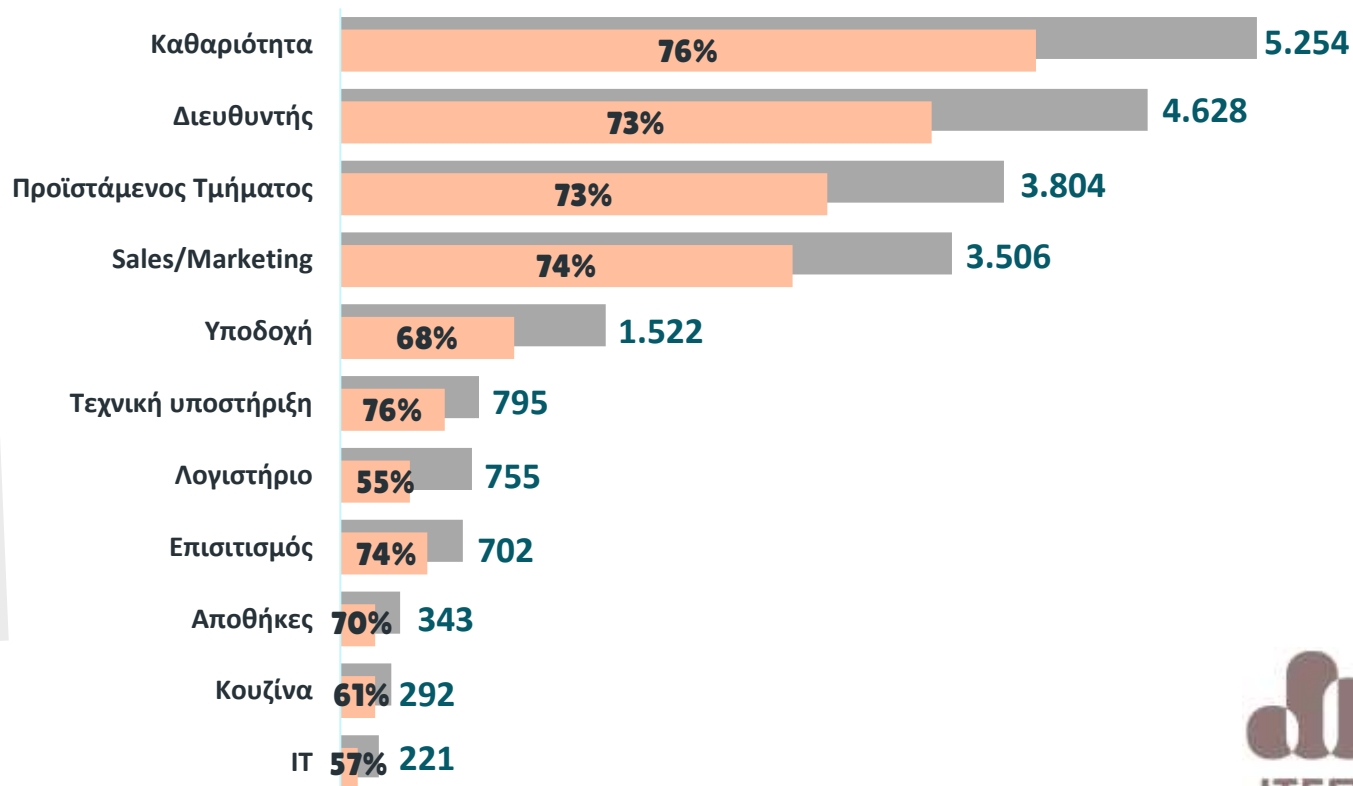
 Τα υψηλότερα % εργαζομένων αποφοίτων τουριστικών σχολών καταγράφονται στα ξενοδοχεία 5*

 Όσο μειώνεται η κατηγορία του ξενοδοχείου, τόσο μειώνεται και το ποσοστό αυτό

Ζητούμενες Θέσεις Εργασίας ανά Ειδικότητα & % κάλυψής τους, 2019

Ζήτηση:
21.821 θέσεις

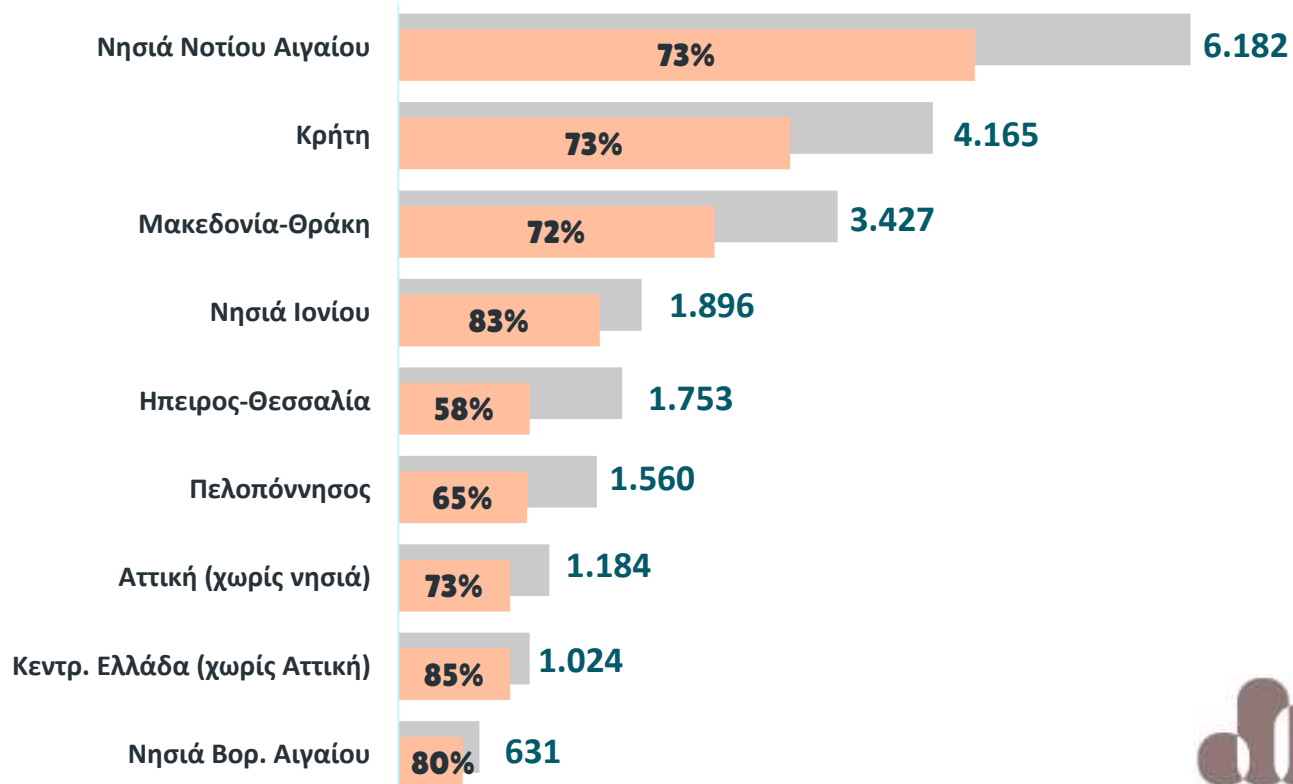
Κάλυψη:
15.852 θέσεις
(73%)



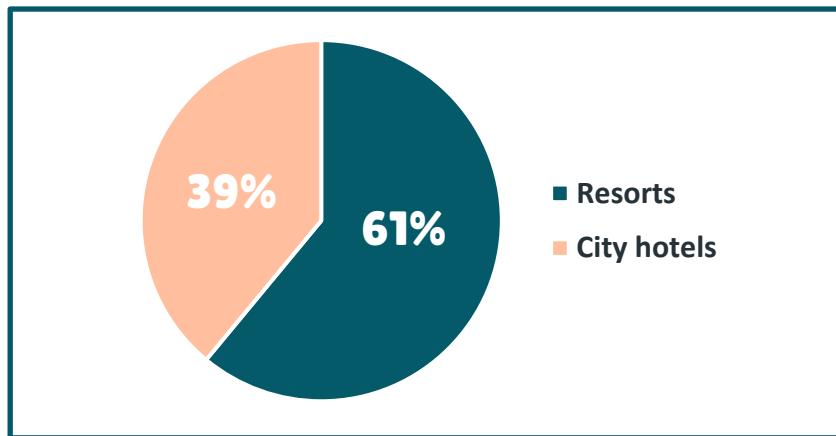
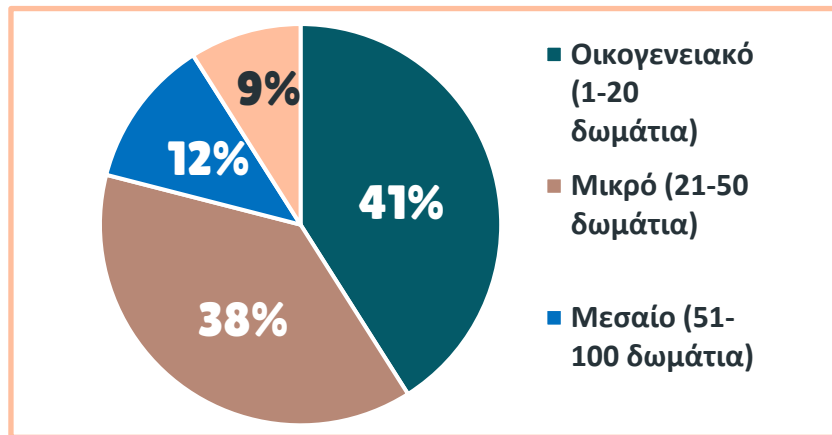
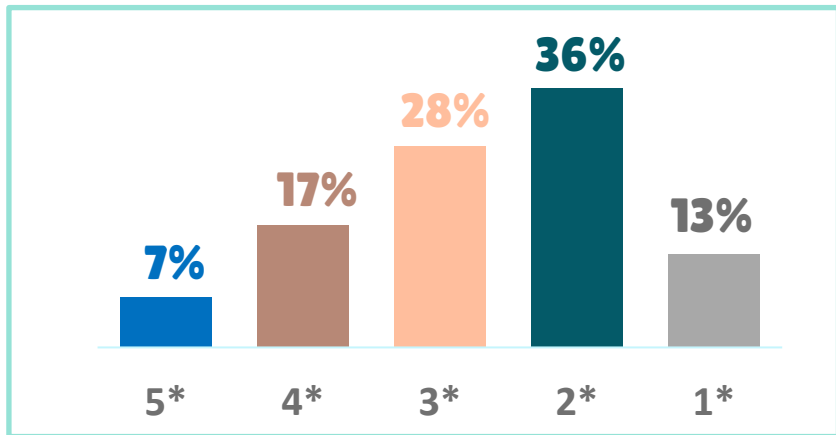
Ζητούμενες Θέσεις Εργασίας ανά Περιφέρεια & % κάλυψής τους, 2019

Ζήτηση:
21.821 θέσεις

Κάλυψη:
15.852 θέσεις
(73%)



Ξενοδοχειακός Κλάδος: Πολυδιάστατο & Ιδιαίτερο Εργασιακό Τοπίο



Αποτελέσματα Ποιοτικής Έρευνας



Βασικές Διαπιστώσεις των HR Μεγάλων Ξενοδοχείων

1. Ο τουρισμός δεν αποτελεί ιδιαίτερα επιθυμητό τομέα απασχόλησης



Υποβαθμισμένη εικόνα της απασχόλησης σε όρους κοινωνικής αποδοχής (“τα γκαρσόνια της Ευρώπης”)



Απαιτητικές συνθήκες εργασίας



Η ιδιαιτερότητα της εποχικής λειτουργίας των ξενοδοχείων



Απουσία ουσιαστικής ενημέρωσης για τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.


- Για αυτούς τους λόγους η απασχόληση στα ξενοδοχεία δεν αποτελεί πρώτη επιλογή, ειδικά ανάμεσα σε νέους με ανταγωνιστικές σπουδές και δεξιότητες
- Επίσης, συχνά αποτελεί λύση ανάγκης και μια πρόσκαιρη φάση στην καριέρα του εργαζόμενου


Βασικές Διαπιστώσεις των HR Μεγάλων Ξενοδοχείων

Δημοφιλία & Ελκυστικότητα

2. Δεν είναι όλες οι ευκαιρίες απασχόλησης εξίσου δημοφιλείς

Η ελκυστικότητα του υποψήφιου εργοδότη αποτελεί συνάρτηση πολλών παραγόντων:

 Τα **ξενοδοχεία πολυτελείας** προσελκύουν περισσότερο τους εργαζόμενους σε σχέση με τα ξενοδοχεία του μαζικότερου τουρισμού.

 **Brand Equity:** τα ισχυρά brand names, υψηλού κύρους, προσελκύουν κυρίως “συνειδητοποιημένους” υποψηφίους



3. Η εκπαίδευση που παρέχεται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα δεν ανταποκρίνεται πάντα στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς

Τεχνικές / Επαγγελματικές Σχολές

- Ανομοιογενές τοπίο με μεγάλες διακυμάνσεις
- Οργανωμένα ΙΙΕΚ με επικαιροποιημένα προγράμματα σπουδών
- Δημόσιες Σχολές: Τάση απαξίωσης υποδομών, αλλά διαθέτουν το πλεονέκτημα της σύνδεσης με τη νοοτροπία του κλάδου
- Ιδιωτικές Σχολές: Τείνουν να καλλιεργούν και να ενισχύουν “υπερφίαλες” φιλοδοξίες

Πρώην ΤΕΙ

- Συχνά οι απόφοιτοι θεωρούν ότι ανήκουν στην “ελίτ” των εργαζομένων, είναι επιλεκτικοί και δεν προτιμούν θέσεις πρώτης γραμμής (frontliners)
- Σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρείται έλλειψη τεχνικών γνώσεων
- Αίσθηση μη επαρκών δυνατοτήτων αξιοποίησής τους

Νέα Τμήματα ΑΕΙ

- Φιλόδοξα προγράμματα σπουδών
- Εστιάζουν στο management
- Υστερούν στα operations

Βασικές Διαπιστώσεις των HR Μεγάλων Ξενοδοχείων

Εκπαίδευση, Κατάρτιση & Προσαρμοστικότητα των Εργαζομένων

4. Η ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον απαιτεί μια διαδικασία εκπαίδευσης



Κάλυψη κενών από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα



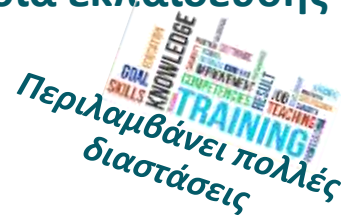
Εκπαίδευση στα προγράμματα και την πραγματική λειτουργία του ξενοδοχείου



Ένταξη στο “σύμπαν” του οργανισμού, με συναντήσεις, γνωριμίες και εκπαίδευση



Εξοικείωση και προσαρμογή στη διαδικασία “ψηφιοποίησης”, ώστε να μπορεί ο εργαζόμενος από το σπίτι του να προετοιμαστεί έγκαιρα για τις ανάγκες της μελλοντικής του δουλειάς



Περιλαμβάνει πολλές διαστάσεις

Η ποικιλότητα, οι ιδιαιτερότητες & οι ανάγκες του κάθε ξενοδοχείου καθιστούν επιβεβλημένη την **in-house εκπαίδευση** των εργαζομένων στα πρότυπα λειτουργίας του ξενοδοχείου

Βασικές Διαπιστώσεις των HR Μεγάλων Ξενοδοχείων

Εκπαίδευση, Κατάρτιση & Προσαρμοστικότητα των Εργαζομένων

5. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων είναι υποχρεωτική, στο πλαίσιο της προσαρμογής στις εξελίξεις, αλλά και στις ανάγκες του ξενοδοχείου



η **προσαρμοστικότητα**
αποτελεί εγγενές χαρακτηριστικό του κλάδου και
αναγκαία συνθήκη για την επιβίωση κάθε
επιχείρησης

Βασικές Διαπιστώσεις των HR Μεγάλων Ξενοδοχείων



Εκπαίδευση, Κατάρτιση & Προσαρμοστικότητα των Εργαζομένων



Εξοικείωση με την τεχνολογία

Οι εργαζόμενοι σε όλα τα τμήματα του ξενοδοχείου θα πρέπει να έχουν τουλάχιστον τις στοιχειώδεις γνώσεις, ώστε να μπορούν να ανταπεξέρχονται στις σύγχρονες απαιτήσεις

Επανεκπαίδευση (Reskilling)



Οι γνώσεις από τις σχολές της τριτοβάθμιας ή της τεχνικής εκπαίδευσης γρήγορα απαξιώνονται, ενώ οι ανάγκες και οι τεχνικές συνεχώς εξελίσσονται. Οι εργαζόμενοι πρέπει να παρακολουθούν τις εξελίξεις με συνεχή επανακατάρτιση

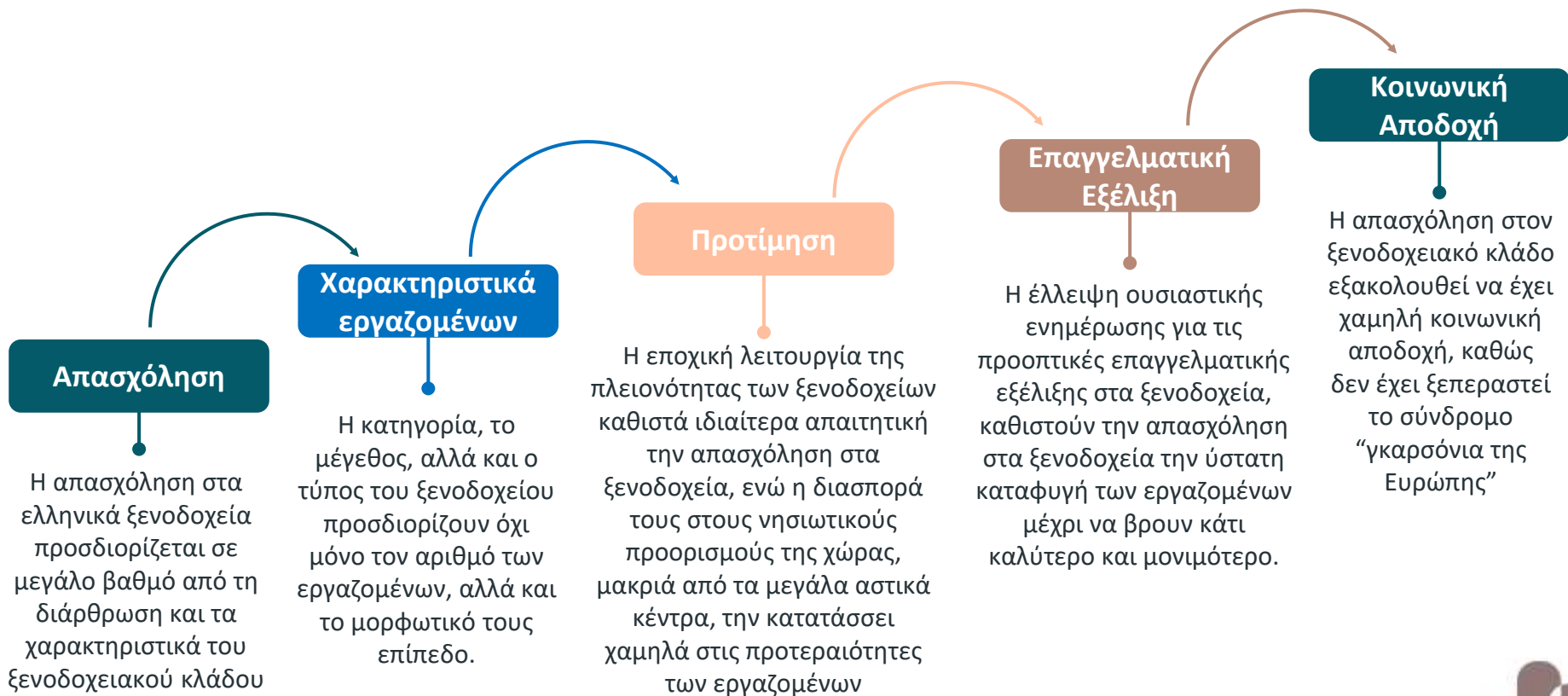
Προσαρμογή σε έκτακτες συνθήκες



Όχι μόνο οι εξελίξεις στην τεχνολογία, αλλά και η πρόσφατη πανδημία, ανέδειξαν την ανάγκη άμεσης προσαρμογής, ώστε να ανταποκρίνονται στις νέες συνθήκες που διαμορφώνονται, καθώς και στις ανάγκες των πελατών



Διαπιστώσεις & Προτάσεις



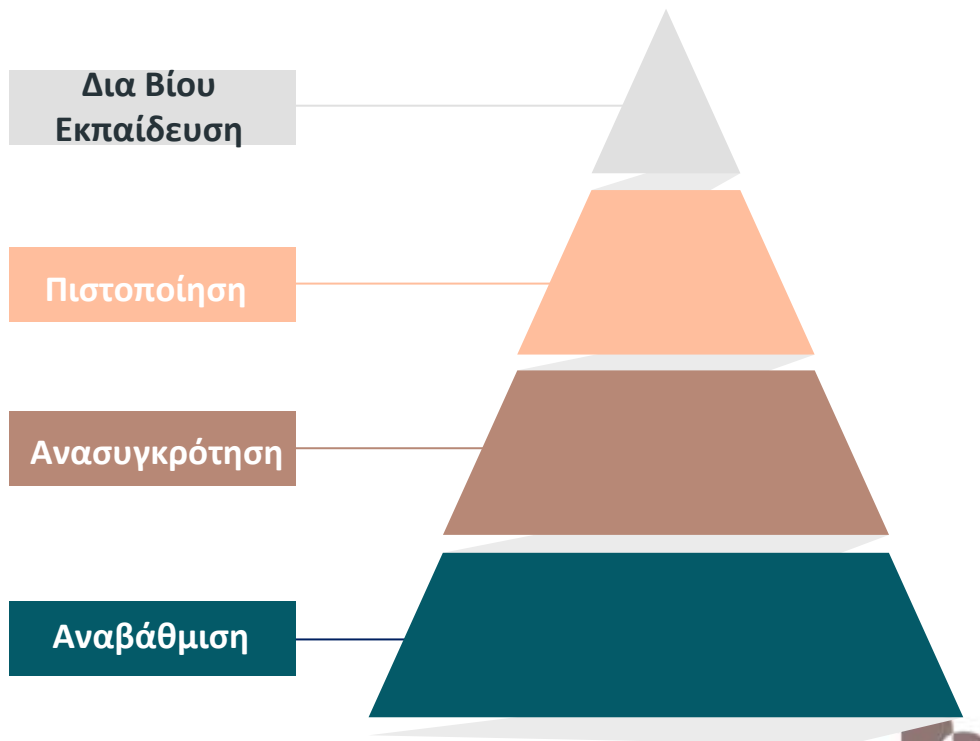
Διαπιστώσεις & Προτάσεις

Καθιέρωση της Δια Βίου Εκπαίδευσης και ενίσχυση της πρόσβασης όλων των ενδιαφερόμενων σε αυτή

Έγκριτο σύστημα πιστοποίησης των εργαζομένων στον Τουρισμό

Ανασυγκρότηση και αναβάθμιση των Δημόσιων Επαγγελματικών Σχολών, αλλά και ενίσχυση της σύνδεσης των προγραμμάτων των ΑΕΙ με τις εκάστοτε πραγματικές ανάγκες της αγοράς

Αναβάθμιση της αντίληψης για τον ξενοδοχειακό κλάδο ως χώρο απασχόλησης, ως εργοδότη, ως πεδίο επαγγελματικής εξέλιξης



**Ευχαριστούμε
για την προσοχή σας!**



ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ
HELLENIC CHAMBER OF HOTELS

