



Global Female Leaders Outlook 2023

Γυναίκες δυνατές απέναντι στις κρίσεις

KPMG στην Ελλάδα

kpmg.com/gr/GFLO



Πίνακας περιεχομένων

Σύνοψη	3
--------	---

Εισαγωγή	4
----------	---

01

Προφίλ γυναικών σε ηγετικές θέσεις:	5
-------------------------------------	---

Ποιες είναι οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως;

02

Οικονομικές προοπτικές και στρατηγική:	11
--	----

Πόσο σημαντική είναι η ανθεκτικότητα στις κρίσεις;

03

Ψηφιοποίηση και τεχνολογία:	22
-----------------------------	----

Ποιο στοιχείο του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι ιδιαίτερα σημαντικό σήμερα?

04

ESG:	29
------	----

Τι δίνει ώθηση και τι δημιουργεί εμπόδια στη βιώσιμη αλλαγή;

05

Διαφορετικότητα και συμπερίληψη:	36
----------------------------------	----

Ισότητα των φύλων: Πότε θα επιτευχθεί πραγματική ισότητα;

06

Ηγεσία στις κρίσεις:	47
----------------------	----

Τι σημαίνει το να ηγείσαι κατά τη διάρκεια των κρίσεων;

Μεθοδολογία και δείγμα	56
------------------------	----

Επικοινωνία	60
-------------	----

Σύνοψη

01 | Προφίλ γυναικών σε ηγετικές θέσεις: Επιδυμία για επιτυχία

- Η πλειοψηφία των γυναικών παγκοσμίως και στην Ελλάδα σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις που ερωτήθηκαν εργάζονται περισσότερο από 50 ώρες την εβδομάδα, και προτιμούν το υβριδικό μοντέλο εργασίας.
- Σχεδόν όλες οι γυναίκες συμμετέχουσες είναι υπεύθυνες για το νοικοκυριό, με 1 στις 3 να αναφέρει ότι δεν χρησιμοποιεί καμία οικιακή βοήθεια.
- Οι περισσότερες συμμετέχουσες έχουν αλλάξει εταιρεία τουλάχιστον μία φορά προκειμένου να προχωρήσουν στο επόμενο βήμα της καριέρας τους.

02 | Οικονομική προοπτική και στρατηγική: Ευόηνο μέλλον

- Ενώ οι οικονομικοί κίνδυνοι όπως ο πληθωρισμός και η ύφεση αναδεικνύονται ως όλο και πιο κρίσιμοι, οι θετικές προοπτικές ανάπτυξης και η οικονομική ανθεκτικότητα οδηγούν σε κάποια αισιοδοξία.
- Η επένδυση στην ανάπτυξη των εργαζομένων πλέον θεωρείται όλο και πιο σημαντική έναντι των επενδύσεων στην τεχνολογία.
- Ο αριθμός των εργαζομένων αναμένεται να αυξηθεί παρά τα κέρδη που αποφέρουν οι νέες τεχνολογίες.

03 | Ψηφιοποίηση και τεχνολογία: Ωθηση για μετασχηματισμό

- Το να είσαι «πρωτοπόρος της αγοράς» είναι λιγότερο σημαντικό για τον ψηφιακό μετασχηματισμό από ότι στο παρελθόν. Η ταχύτερη λήψη αποφάσεων για επενδύσεις, από την άλλη, είναι ουσιαστική.
- Η ψηφιοποίηση βρίσκεται στο επίκεντρο – η οικονομική κρίση δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε στασιμότητα των στρατηγικών.
- Το έγκλημα στον κυβερνοχώρο αυξάνεται, όπως και το αίσθημα ασφάλειας των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Η πλειοψηφία θεωρεί ότι η εταιρεία τους είναι καλά προετοιμασμένη έναντι πιθανών κυβερνοεπιθέσεων.

74%

των συμμετεχουσών παγκοσμίως και το 84% των Ελληνίδων ανήκουν σε νοικοκυριό με διπλό εισόδημα.

87%

των γυναικών παγκοσμίως και 90% των Ελληνίδων δήλωσαν την προσαρμοστικότητα ως τον πιο σημαντικό παράγοντα επιτυχίας για την ανθεκτικότητα των επιχειρήσεων.

73%

των γυναικών παγκοσμίως και 71% των Ελληνίδων αναδεικνύουν τη συνεργασία ως απαραίτητη για την επιτυχία στον ψηφιακό μετασχηματισμό.

04 | ESG: Αυξανόμενη προβολή και έλεγχος

- Η ζήτηση των ενδιαφερομένων για την αναφορά και τη διαφάνεια σε θέματα ESG αυξάνεται σημαντικά, ειδικά στις μεγάλες εταιρείες. Το ESG ενσωματώνεται σταθερά στις στρατηγικές των εταιρειών.
- Το ESG θεωρείται ευρέως ως ένας θετικός παράγοντας που επηρεάζει την απόδοση της εταιρείας.
- Το «Ε» του ESG, η περιβαλλοντική δηλαδή πτυχή, συγκεντρώνει αυτή τη στιγμή τη μεγαλύτερη προσοχή, ακολουθούμενο από τις πτυχές που αφορούν την κοινωνία και τη διακυβέρνηση.

05 | Διαφορετικότητα και συμπερίληψη: Μεγάλη αισιοδοξία

- Η τάση τα τελευταία χρόνια καταγράφηκε θετική – ενώ αναμένεται περαιτέρω πρόοδος στον τομέα της ισότητας. Οι ευκαιρίες εξέλιξης για τις γυναίκες εντός των εταιρειών τους αυξάνονται.
- Τρεις στις τέσσερις ερωτηθείσες αναμένουν ισότητα των φύλων τα επόμενα 15 χρόνια. Η διαφορετικότητα θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας επιτυχίας για την ανάπτυξη.
- Παρόλα αυτά, αρκετές από τους συμμετέχουσες έχουν έρθει αντιμέτωπες με στερεότυπα και προκαταλήψεις.

06 | Ηγεσία στις κρίσεις: Νέες ευκαιρίες

- Οι συνέπειες των κρίσεων οδηγούν σε σύνθετες αλλαγές: Η πλειονότητα αναγνωρίζει θετικές πτυχές και ευκαιρίες, ενώ ταυτόχρονα η πολυπλοκότητα των εργασιών αυξάνεται.
- Η στρατηγική σκέψη και οι ηγετικές ικανότητες, καθώς και η ευελιξία αποκτούν καθοριστική σημασία για την επαγγελματική επιτυχία.
- Οι πιέσεις εντείνονται – τα συμπτώματα του burnout σε επίπεδο διοίκησης και προσωπικού αυξάνονται σε περιόδους κρίσεων.

67%

των συμμετεχουσών παγκοσμίως και 78% των Ελληνίδων αναφέρουν αυξημένη ζήτηση για την αναφορά και τη διαφάνεια στο ESG.

51%

(61% στην Ελλάδα) λένε ότι το “old boys club”, το δίκτυο αλληλοϋποστήριξης των ανδρών, εξακολουθεί να δρα στην εταιρεία τους, αλλά το 49% (32% στην Ελλάδα) λαμβάνει επίσης υποστήριξη από ένα αντίστοιχο γυναικείο “new girls club”.

64%

(41% στην Ελλάδα) βιώνουν ένα θετικό κλίμα κατά τη διάρκεια των κρίσεων λόγω των νέων ευκαιριών που προκύπτουν.



Πέγκυ Βελλιώτου

Partner & Head of People,
Consulting,
KPMG στην Ελλάδα

Εισαγωγή

Αγαπητοί αναγνώστες,

Δεν έχουμε πλέον μία κρίση να διαχειριστούμε - στην πραγματικότητα αυτό που αντιμετωπίζουμε σήμερα παγκοσμίως είναι πολλές κρίσεις μαζί. Αυτό σημαίνει ότι πολλές καταστάσεις κινδύνου, συχνά αλληλένδετες, συμβαίνουν ταυτόχρονα. Οι εταιρείες χρειάζεται να ενισχύσουν την ανθεκτικότητά τους έναντι γεωπολιτικών και οικονομικών κινδύνων παράλληλα με τις κυρίαρχες τάσεις της ψηφιοποίησης και του ESG. Αυτή είναι μια μεγάλη πρόκληση που αναλαμβάνουν οι γυναίκες-κορυφαία διευθυντικά στελέχη που συμμετέχουν στο "Global Female Leaders Outlook 2023". Παρά τον αυξημένο φόρτο εργασίας, είναι αισιόδοξες για την ανάπτυξη της εταιρείας, την κοινωνική αλλαγή, την ισότητα των φύλων και τις δικές τους φιλοδοξίες σταδιοδρομίας. Η παραπάνω πεποίθηση στέλνει ένα θετικό μήνυμα σε ένα ασταθές οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.

Το "Global Female Leaders Outlook 2023" αποτελεί συνέχεια της σειράς των μελετών μας που καταγράφουν τις απόψεις των γυναικών-ηγετικών στελεχών. Πρόκειται για την τέταρτη έκδοση ενώ από το 2018, είχαμε την τιμή να συνεργαστούμε με 4,195 γυναίκες από περισσότερες από 55 χώρες, οι οποίες συμμετείχαν με επιτυχία στις έρευνές μας. Σε περιόδους βαθιών αναταράξεων, είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη κάθε μια από τις εμπειρίες, τις προβλέψεις, τις διαφορετικές προοπτικές και τα στυλ ηγεσίας τους. Η ισότητα είναι μια κεντρική πτυχή των συνεχιζόμενων διαδικασιών μετασχηματισμού. Οι εταιρείες αναγνωρίζουν ότι η διαφορετικότητα αναδεικνύεται σε θεμελιώδη παράγοντα επιτυχίας, ενώ είναι αναγκαία ως μοχλός αξίας. Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις αναλαμβάνουν το δικό τους ρόλο για να κάνουν τον κόσμο μας πιο βιώσιμο.

Σύμφωνα με τις γυναίκες που λαμβάνουν αποφάσεις, αρκετά προσωπικά χαρακτηριστικά συγκεντρώνουν την προσοχή όπως η προσαρμοστικότητα και η δυνατότητα πρόβλεψης. Η ταχεία τεχνολογική πρόοδος, οι νέοι ενδιαφερόμενοι φορείς και οι απαιτήσεις συμμόρφωσης, όπως και οι αναταράξεις

της αγοράς –για παράδειγμα, ο πόλεμος της Ρωσίας κατά της Ουκρανίας– υπογραμμίζουν την ανάγκη για ταχεία απόκριση και ευελιξία, όπως και την ανάγκη εστίασης σε στρατηγικούς μακροπρόθεσμους στόχους. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι τα κατάλληλα σύμφωνα με τις συμμετέχουσες που ερωτήθηκαν προκειμένου να αναλάβουν ενεργά ηγετικά καθήκοντα εν μέσω της πολυπλοκότητας των κρίσεων.

Εν τω μεταξύ, είναι σαφές ότι παρά την πρόοδο στην διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη και τα βελτιωμένα νομικά πλαίσια, υπάρχουν ακόμη πολλά που πρέπει να γίνουν. Πολλές γυναίκες εξακολουθούν να γίνονται στόχος προκαταλήψεων, αλλάζουν συχνά εταιρείες για να κάνουν το επόμενο βήμα στην καριέρα τους, συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις και αντιμετωπίζουν ανδροκρατούμενα δίκτυα σε πολλούς οργανισμούς. Για να μπορέσουμε να εκμεταλλευτούμε τις δυνατότητες της ισότιμης συμμετοχής, αυτά τα εμπόδια πρέπει να αρθούν τελείως.

Οι πληροφορίες που παρέχουν οι συμμετέχουσες μαρτυρούν επίσης αρκετές νέες τάσεις εντός των εταιρειών: Επί του παρόντος, οι στρατηγικές ψηφιοποίησης προσαρμόζονται αισθητά, η ανάπτυξη των εργαζομένων αποκτά μεγαλύτερη σημασία έναντι των επενδύσεων στην τεχνολογία και η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο έχει ενισχυθεί.

Ευχαριστούμε τις 839 συμμετέχουσες από 53 χώρες που αφιέρωσαν το χρόνο τους για να συνεισφέρουν στη μελέτη με τις πολύτιμες απαντήσεις τους. Ελπίζουμε ότι το "Global Female Leaders Outlook 2023" παρέχει νέα συμπεράσματα και αναδεικνύει τα χαρακτηριστικά των γυναικών σε ηγετικές θέσεις που ηγούνται των εταιρειών τους με ανθεκτικό και ευέλικτο τρόπο.

Σας ευχόμαστε ένα συναρπαστικό ανάγνωσμα.

Πέγκυ Βελλιώτου
Partner, Consulting
KPMG στην Ελλάδα

01

Ποιες είναι οι Γυναίκες σε Ηγετικές Θέσεις;

Προφίλ σε ηγετικές θέσεις





Οι συμμετέχουσες της έρευνας

Συναντάμε τις γυναίκες σε ηγετικές θέσεις σε όλες τις επιχειρηματικές μονάδες

25% των γυναικών παγκοσμίως και το **26% των Ελληνίδων** εργάζονται στον Χρηματοοικονομικό κλάδο

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις είναι ευέλικτες με τη σταδιοδρομία τους

80% των γυναικών παγκοσμίως και το **83% των Ελληνίδων** έχουν ήδη αλλάξει εταιρεία τουλάχιστον μία φορά προκειμένου να προχωρήσουν στο επόμενο βήμα της καριέρας τους

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις ακολουθούνται από την επόμενη γενιά

63% των γυναικών παγκοσμίως και το **65% των Ελληνίδων** έχουν γυναίκα διάδοχο στην εταιρεία

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις έχουν κατακτήσει θέσεις και εκτός της εταιρείας

46% των γυναικών παγκοσμίως και το **23% των Ελληνίδων** έχουν μια ακόμα θέση εκτός της δικής τους εταιρείας

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις βρίσκονται στην πρώτη γραμμή, με προνοητικότητα και δυνατότητα να σχηματίζουν τη σφαιρική εικόνα

54% των γυναικών παγκοσμίως και **55% των Ελληνίδων** έχουν στρατηγικό στυλ ηγεσίας

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις ανήκουν σε νοικοκυριό με διπλό εισόδημα

74% των γυναικών παγκοσμίως και **84% των Ελληνίδων** έχουν σύντροφο που εργάζεται

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις δεν έχουν σχεδόν καμία βοήθεια στο σπίτι

4% των γυναικών παγκοσμίως και **3% των Ελληνίδων** έχουν σύντροφο που έχει αναλάβει την κύρια ευθύνη για την οικογένεια και το νοικοκυριό

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως είναι συχνά και μητέρες

70% των γυναικών παγκοσμίως και **77% των Ελληνίδων** έχουν παιδιά



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



Η τυπική εβδομάδα μιας γυναίκας-κορυφαίου στελέχους

Απαιτητικό ωράριο

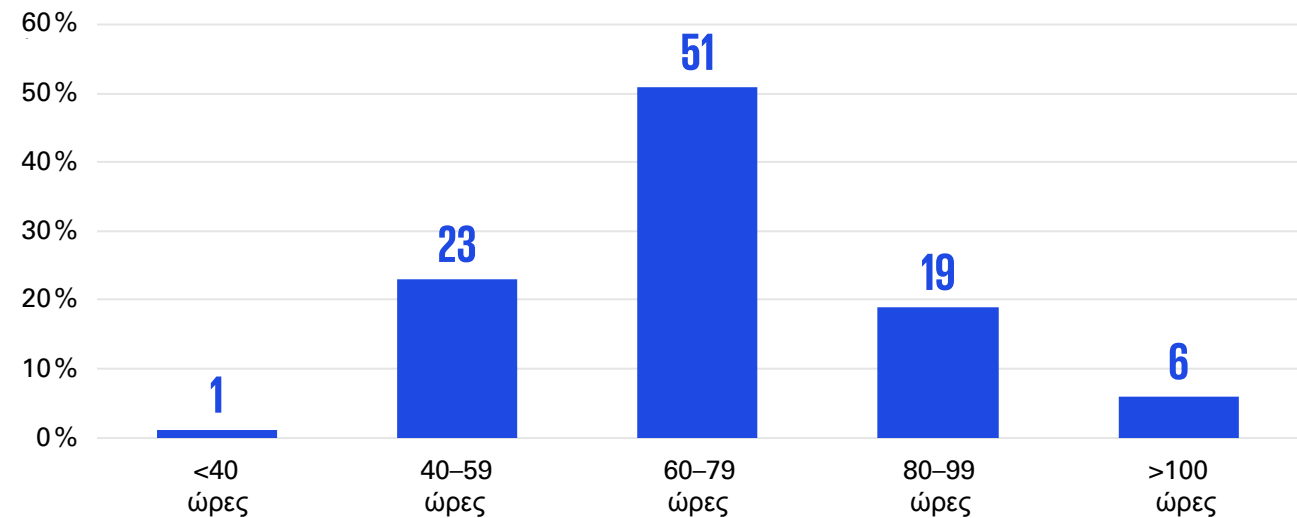
Οι διάφορες διαδικασίες μετασχηματισμού καθώς και οι γεωπολιτικές εξελίξεις οδηγούν σε μια πληθώρα σύνθετων νέων εργασιών σε όλα τα εταιρικά επίπεδα. Πώς αντανακλάται αυτό στον φόρτο εργασίας των γυναικών-κορυφαίων διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα;

Το 56% των γυναικών παγκοσμίως - σε ηγετικές θέσεις εργάζονται 50 ή περισσότερες ώρες κάθε εβδομάδα. Αντιθέτως, το ποσοστό όσων εργάζονται με μερική απασχόληση, δηλαδή 30 ώρες ή λιγότερο, είναι μόλις 4%. Για πολλές, μια καριέρα ως γυναίκα σε παγκόσμια ηγετική θέση φαίνεται εφικτή μόνο σε βάση πλήρους απασχόλησης με υπερωρίες. Η «σκληρή δουλειά» αναφέρεται επίσης από περισσότερες από το ένα τέταρτο των συμμετεχουσών ως παράγοντας επιτυχίας για την καριέρα τους (βλ. κεφάλαιο 5).

Εκτός από τις υψηλές εργασιακές απαιτήσεις, κατά μέσο όρο 20 ώρες την εβδομάδα διατίθενται για καθήκοντα φροντίδας του νοικοκυριού και της οικογένειας. Αυτό αφήνει μόνο 15 ώρες ελεύθερο χρόνο - συμπεριλαμβανομένων των Σαββατοκύριακων - συνολικά 69 ώρες εργασίας κατά μέσο όρο. Το ένα τέταρτο όσων ερωτήθηκαν αναφέρουν 80 ώρες ή και περισσότερες.

Εβδομαδιαίος φόρτος εργασίας

(αμειβόμενη εργασία και καθήκοντα φροντίδας μαζί)



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

Η άποψή μας

Πέρα από τον αριθμό των ωρών εργασίας, ο «πνευματικός φόρτος» είναι επίσης σημαντικός. Αυτό το αόρατο φορτίο προκύπτει από το καθήκον οργάνωσης μιας σειράς θεωρητικά μη ουσιωδών καθημερινών εργασιών. Είναι δύσκολο να μετρηθεί και σε μεγάλο βαθμό παραβλέπεται από τις στατιστικές.

Σύμφωνα με τις μελέτες, ο «πνευματικός φόρτος» είναι συχνά σημαντικά υψηλότερος για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες και είναι ένα ζήτημα ισότητας που πρέπει να εξεταστεί πέρα από την απλή κατανομή των καθηκόντων.



Όταν εργάζεσαι από το σπίτι, υπάρχει μια έντονη πίεση μεταξύ του χρόνου που αφιερώνεις στην εργασία και του χρόνου που αφιερώνεις σε προσωπικές εργασίες. Δεν υπάρχει ηρεμία γιατί υπάρχει πάντα κάτι που χρειάζεται επειγόντως λύση ή την προσοχή σας. Η «Οικονομία της Φροντίδας» είναι μια πραγματικότητα!

Συμμετέχουσα στη μελέτη Global Female Leaders Outlook 2023 της KPMG



Η τυπική εβδομάδα μιας γυναίκας-κορυφαίου διευθυντικού στελέχους

Όλο και πιο δημοφιλής η υβριδική εργασία

Εκτός από τις αλλαγές του φόρτου εργασίας, οι αλλαγές στον τρόπο που εργάζονται οι άνθρωποι έχουν γίνει επίσης εμφανείς τα τελευταία χρόνια. Η υβριδική εργασία έχει γίνει δημοφιλής σε πολλούς κλάδους μετά την έκρηξη της ψηφιοποίησης κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19: Οι εργαζόμενοι απασχολούνται, τόσο εξ αποστάσεως, όσο και στο γραφείο. Αυτό ισχύει και για τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα. Τρεις στις πέντε γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και δύο στις πέντε Ελληνίδες γυναίκες εργάζονται και εξ αποστάσεως και στο γραφείο. Επιπλέον, η εργασία στο γραφείο έχει αυξηθεί ξανά σε παγκόσμιο και τοπικό επίπεδο, καθιστώντας την ως τώρα τον βασικό τρόπο για το ένα τρίτο των ερωτηθεισών παγκοσμίως και στην Ελλάδα για τις μισές από τις συμμετέχουσες, ενώ μόνο το 15% των γυναικών παγκοσμίως και το 17% των Ελληνίδων παραμένει κυρίως εκτός γραφείου.

Μετά από περιόδους κατά τις οποίες η εργασία στο γραφείο ήταν το σύνηθες, η πανδημία οδήγησε σε μια πλήρη στροφή στην εργασία από το σπίτι για πολλούς, όπου αυτό ήταν δυνατόν – οδηγώντας στο ερώτημα ποιο είναι το προτιμώμενο μοντέλο εργασίας σήμερα. Τα δεδομένα μας δείχνουν ότι η υβριδική εργασία είναι η προτιμώμενη επιλογή, σύμφωνα με τα δύο τρίτα των ερωτηθεισών παγκοσμίως και σε τοπικό επίπεδο. Λιγότερο από το 20% των γυναικών παγκοσμίως και 23% των Ελληνίδων προτιμούν επί του παρόντος την εργασία στο γραφείο, ενώ το ίδιο ποσοστό παγκοσμίως και μόνο το 3% των Ελληνίδων προτιμά να εργάζεται πλήρως εξ αποστάσεως.

Η άποψή μας

Η πανδημία απέδειξε ότι μπορεί κανείς να είναι επιτυχημένος με 100% τηλεργασία. Ωστόσο, υπάρχει πλέον η τάση να καλούνται οι εργαζόμενοι να επιστρέψουν στο γραφείο. Σύμφωνα με την έρευνα “KPMG CEO Outlook 2022”¹, είναι σημαντικό να επανεξετάσουμε τη σημασία του γραφείου ως τον τόπο δικτύωσης και ανάπτυξης προσωπικών σχέσεων. Εάν επανασχεδιαστεί αποτελεσματικά, μια νέα διαμόρφωση της εργασίας μπορεί να δημιουργήσει προστιθέμενη αξία και οι εργαζόμενοι θα χαρούν να επιστρέψουν στο γραφείο με τη θέλησή τους.



¹ KPMG International, 2022

Προσωπική Ζωή των γυναικών σε ανώτερες διευθυντικές θέσεις

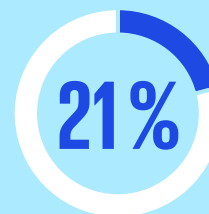


70%

των γυναικών παγκοσμίως
και **77%** των Ελληνίδων
έχουν παιδιά

30%

των γυναικών παγκοσμίως
και **23%** των Ελληνίδων
δεν έχουν παιδιά



των γυναικών
παγκοσμίως
και **13%** των
Ελληνίδων δεν
έχουν σύντροφο

38%

των γυναικών παγκοσμίως και το
32% των Ελληνίδων
**αναλαμβάνουν κυρίως οι
ίδιες την βασική ευθύνη στο
σπίτι για τα οικογενειακά
καθήκοντα**

4 στους 5

συντρόφους σε παγκόσμιο επίπεδο και
στην Ελλάδα **εργάζονται με πλήρη απασχόληση¹**



Το κλασικό «μοντέλο δύο εισοδημάτων» είναι εμφανές: τέσσερις στις πέντε συμμετέχουσες έχουν σύντροφο που εργάζεται επίσης με πλήρη απασχόληση. Σε λιγότερα από ένα στα δέκα ζευγάρια, το κορυφαίο διευθυντικό στέλεχος είναι η μοναδική πηγή εισοδήματος. Αυτό το αποτέλεσμα έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα άλλων μελετών που σχετίζονται με το φύλο: οι άνδρες σε διοικητικές θέσεις τείνουν να έχουν σύντροφο που επίσης εργάζεται με πλήρη απασχόληση σε μικρότερο ποσοστό.

¹ Τα ποσοστά αναφέρονται σε όσες δηλώνουν ότι έχουν σύντροφο.

Σε περισσότερα από το ένα στα τρία νοικοκυριά, οι συμμετέχουσες αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα στο σπίτι. Μόνο σε ένα στα 20 νοικοκυριά είναι σε μεγαλύτερο βαθμό υπεύθυνος ο σύντροφος. Το εντυπωσιακό είναι ότι η κατανομή είναι πανομοιότυπη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Αυτό καταρρίπτει το κλισέ της «διαφοράς των γενιών» όσον αφορά στην κλασική κατανομή των ρόλων. Ένα άλλο εντυπωσιακό εύρημα είναι ότι, σύμφωνα με το ένα τρίτο όσων ερωτήθηκαν, μετά την πανδημία, προστέθηκαν νέα καθήκοντα και ευθύνες.

02

Πόσο σημαντική είναι η ανθεκτικότητα στις κρίσεις;

Οικονομική προοπτική και στρατηγική





Βασικά ευρήματα

- Πληθωρισμός, ύφεση, εμπορικοί φραγμοί: Το οικονομικό περιβάλλον είναι ασταθές, σύμφωνα με τα κορυφαία στελέχη. Είναι ο μεγαλύτερος παράγοντας κινδύνου για την επιχειρηματική επιτυχία.
- Η πολιτική αβεβαιότητα, η έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων, οι κίνδυνοι συμμόρφωσης και η κυβερνοασφάλεια είναι άλλοι σχετικοί παράγοντες κινδύνου.
- Ωστόσο, υπάρχουν αισιόδοξες προβλέψεις ανάπτυξης – ειδικά για τη δική τους εταιρεία, και λιγότερο σε εθνικό ή παγκόσμιο επίπεδο.
- Η τρέχουσα κατάσταση κινδύνου δεν αναμένεται να υποχωρήσει σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα. Αυτό καθιστά ακόμα πιο σημαντικά τα χαρακτηριστικά της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας.
- Ενόψει των διαφόρων διαδικασιών μετασχηματισμού, τα προσόντα των εργαζομένων θα αποκτήσουν μεγαλύτερη σημασία έναντι της απόκτησης και της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών.
- Σύμφωνα με το πλάνο των εταιρειών, ο αριθμός των εργαζομένων πρέπει να αυξηθεί παρά την επικέντρωση στη βελτίωση της αποδοτικότητας, συχνά με την ώθηση της τεχνολογίας. Ωστόσο, αρχίζει να διαφαίνεται μια πιθανή αντιστροφή της παραπάνω τάσης.

Σημαντικά συμπεράσματα

- Μετά την αντιμετώπιση της πανδημίας του COVID-19, οι εταιρείες έχουν ενισχύσει την ανθεκτικότητά τους. Αυτό είναι ένα ευχάριστο αποτέλεσμα. Υπάρχει τώρα ένας λανθάνων κίνδυνος υποτίμησης του αντίκτυπου και της πολυπλοκότητας των διαφορετικών τύπων κρίσεων. Μια ένδειξη αυτού είναι ότι η πρόβλεψη για ανάπτυξη της μελέτης “GFLO” διαφέρει σημαντικά από αυτή των επιστημόνων του ΟΟΣΑ.
- Η σημασία που έχει το εργατικό δυναμικό δεν αυξάνεται μόνο ενόψει μιας πιεσμένης αγοράς εργασίας. Οι επενδύσεις στην ανάπτυξη των εργαζομένων είναι απαραίτητες λόγω των ραγδαίων αλλαγών, όπως οι νέοι κανονισμοί ESG και οι νέες τεχνολογίες. Ενώ η επιρροή του ατόμου στους παγκόσμιους εμπορικούς πολέμους ή στα ποσοστά πληθωρισμού είναι μικρή, είναι σημαντικό να είναι κανείς όσο καλύτερα «διαβασμένος» γίνεται: Να κάνει ότι μπορεί καλύτερα.

84%

των ερωτηθεισών παγκοσμίως και **74% των Ελληνίδων** αναμένουν ανάπτυξη της εταιρείας τους τα επόμενα τρία χρόνια.

44%

των γυναικών παγκοσμίως και **23% των Ελληνίδων** βλέπουν τους παράγοντες οικονομικού κινδύνου όπως ο πληθωρισμός και η ύφεση ως τις μεγαλύτερες απειλές.

74%

των γυναικών παγκοσμίως και **58% των Ελληνίδων** υποστηρίζουν ότι η διατήρηση και η εκπαίδευση των εργαζομένων θα αποτελεί προτεραιότητα στο μέλλον.



Αισιοδοξία σε πρωτόγνωρες εποχές

Η αισιοδοξία αυξάνεται παρά τις προκλήσεις

Από το 2020 και μετά, ο κόσμος βρίσκεται αντιμέτωπος με κρίσεις. Την πανδημία ακολούθησε η σύγκρουση Ρωσίας-Ουκρανίας, προκαλώντας την ενεργειακή κρίση σε πολλές χώρες. Οι τράπεζες στις ΗΠΑ και την Ευρώπη οδηγήθηκαν σε αναταράξεις και ο πληθωρισμός αυξήθηκε, όπως και ο κίνδυνος ύφεσης. Ωστόσο, δύο βασικά ευρήματα από την έρευνα δείχνουν ότι η αισιοδοξία αυξάνεται και οι προβλέψεις για την ανάπτυξη βελτιώνονται.

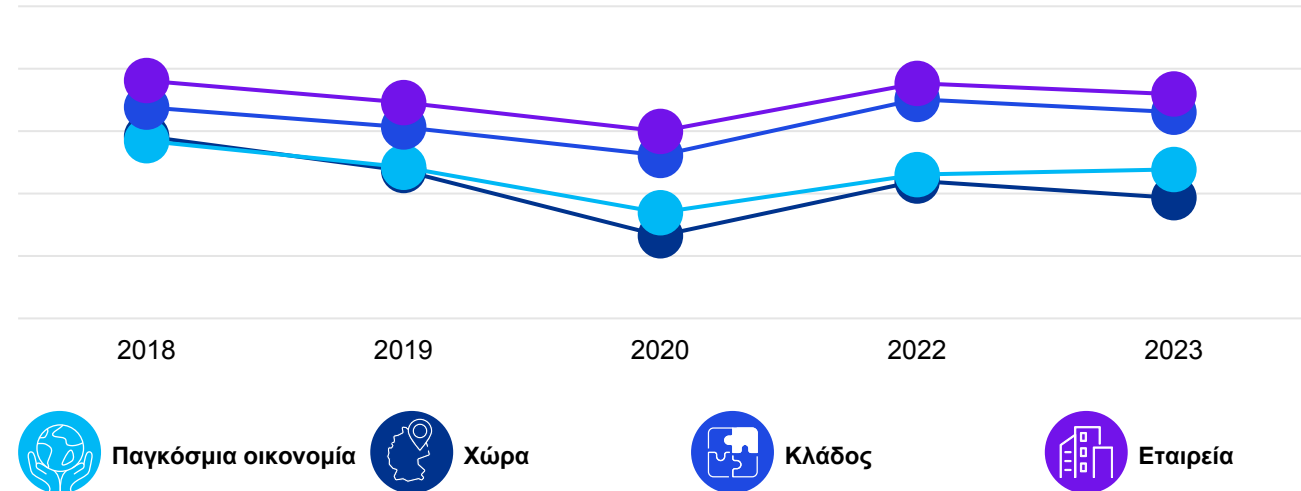
Οι συμμετέχουσες αξιολογούν θετικά τις προοπτικές για την εταιρεία, τον κλάδο, τη χώρα και την παγκόσμια οικονομία. Μετά την ύφεση που προκάλεσε η πανδημία το 2020, ξεκίνησε μια ανοδική πορεία και στους τέσσερις τομείς παραπάνω.

Αν και δεν έχουμε επανέλθει στα επίπεδα του 2018, αυτή είναι μια εκπληκτικά θετική εξέλιξη σε περιόδους κρίσεων.

Υποσημείωση: Ανθεκτικότητα

Σύμφωνα με το Oxford English Dictionary, η ανθεκτικότητα ορίζεται ως «ένας τρόπος σκέψης και ζωής που μας δίνει την ευελιξία να διαχειριζόμαστε γρήγορα ή εύκολα τις αλλαγές, τις αντιξοότητες, να αλλάζουμε, να προσαρμοζόμαστε». Είναι ένας όρος που προέρχεται από τη θετική ψυχολογία.

Αισιοδοξία όσον αφορά τις προοπτικές ανάπτυξης της παγκόσμιας οικονομίας, της χώρας, του κλάδου και της εταιρείας τα επόμενα 3 χρόνια



Source: KPMG in Germany, 2023

Η άποψή μας

Στις μέρες μας έχουν προκύψει μια σειρά από παράγοντες αβεβαιότητας που καθιστούν τη διαχείριση του κινδύνου όλο και πιο περίπλοκη. Ωστόσο, η αισιοδοξία αυξάνεται μεταξύ των συμμετεχουσών, γεγονός που μπορεί να φαντάζει σχεδόν παράδοξο εκ πρώτης όψης. Ένας πιθανός λόγος για τις θετικές προβλέψεις σύμφωνα με την έρευνα είναι ότι η διαχείριση της πανδημίας απέδειξε στις εταιρείες ότι μπορούν να ξεπεράσουν ακόμη και φαινομενικά μη διαχειρίσιμες και απρόβλεπτες κρίσεις, από τις οποίες βγαίνουν πιο ανθεκτικές. Οι διαδικασίες και οι στρατηγικές αποφάσεις έχουν προσαρμοστεί με τρόπο που δίνει τη δυνατότητα στις εταιρείες να αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις μελλοντικές κρίσεις.



Εμπιστοσύνη στην εταιρεία τους

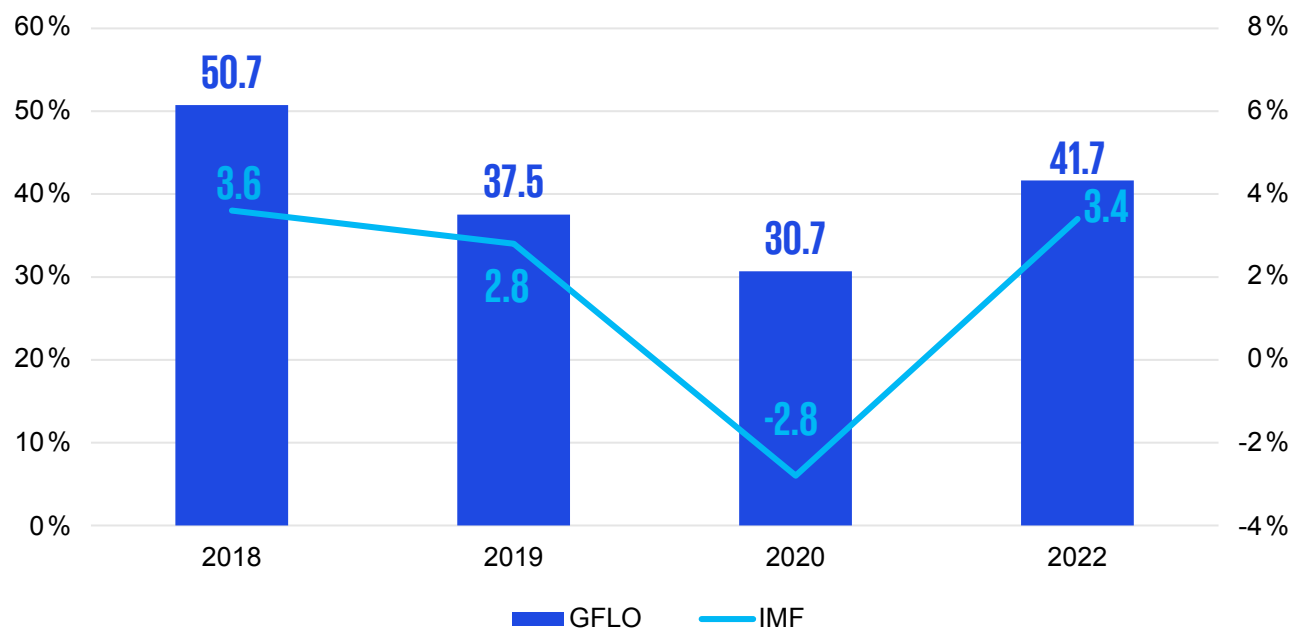
Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι οι συμμετέχουσες είναι πιο αισιόδοξες για την ανάπτυξη της εταιρείας, στην οποία εργάζονται σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα. Συνολικά το 84% των γυναικών παγκοσμίως και το 74% των Ελληνίδων αναμένει αύξηση των κερδών της εταιρείας τους τα επόμενα τρία χρόνια, με μία στους πέντε να προβλέπει μάλιστα ανάπτυξη 10% ή περισσότερο. Ο συγκριτικά μεγαλύτερος σκεπτικισμός αφορά την ανάπτυξη της χώρας τους. Σε αντίθεση με τις θετικές επιδόσεις της εταιρείας τους, εκφράζουν αμφιβολίες για το εάν οι επιδόσεις της χώρας τους θα είναι εξίσου υψηλές.

84% των γυναικών παγκοσμίως και 74% των Ελληνίδων αναμένουν ανάπτυξη της εταιρείας τους τα επόμενα τρία χρόνια

20% των γυναικών παγκοσμίως και 15% των Ελληνίδων αναμένουν ανάπτυξη 10% και άνω για τα επόμενα τρία χρόνια

Αξίζει να συγκριθούν οι απαντήσεις των συμμετεχουσών με αυτές των οικονομικών προβλέψεων του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ)¹. Σε αντίθεση με ό,τι θα περίμενε κανείς, οι μεσοπρόθεσμες προβλέψεις των συμμετεχουσών που δόθηκαν σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή δεν συσχετίζονται με τις μεσοπρόθεσμες προβλέψεις του ΔΝΤ, αλλά περισσότερο με τα τρέχοντα οικονομικά δεδομένα για εκείνο το έτος. Οι άμεσες οικονομικές συνθήκες φαίνεται επομένως να επηρεάζουν έντονα τις σχετικές οικονομικές προβλέψεις.

Ποσοστό συμφωνίας της θετικής πρόβλεψης τριετίας για την παγκόσμια οικονομία (GFLO) με την ετήσια ποσοστιαία μεταβολή του πραγματικού ΑΕΠ του αντίστοιχου έτους σύμφωνα με το ΔΝΤ



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

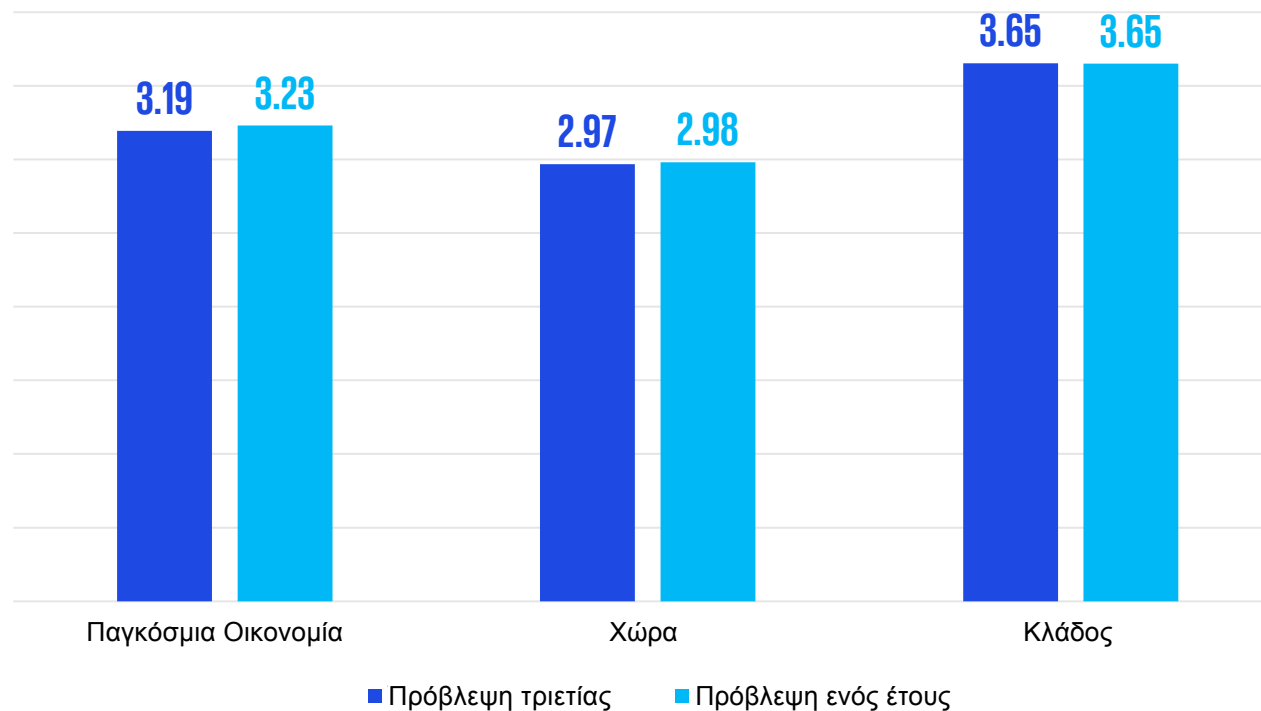
¹ IMF, 2023

Εμπιστοσύνη στην εταιρεία τους

Για να διαπιστώσουμε αν οι προβλέψεις για ανάπτυξη διαφέρουν σε βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο ορίζοντα, ρωτήσαμε σχετικά με το επόμενο έτος και για τα επόμενα τρία έτη όσον αφορά τρεις τομείς: παγκόσμια οικονομία, χώρα και κλάδος. Είναι εντυπωσιακό ότι οι προβλέψεις για το επόμενο έτος των περισσότερων δεν διαφέρουν από τις προβλέψεις τριετίας. Οι συμμετέχουσες δεν αναμένουν απότομη επιδείνωση της τρέχουσας κατάστασης στο παρόν ή μεσοπρόθεσμα, αλλά αναμένουν μια σταθερή θετική εξέλιξη.

Πρόβλεψη τριετίας μελέτης “GFLO” έναντι πρόβλεψης ενός έτους.

Μέση τιμή σε μια κλίμακα από το 1 ("καθόλου αισιόδοξος/η") έως το 5 ("πολύ αισιόδοξος/η")



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



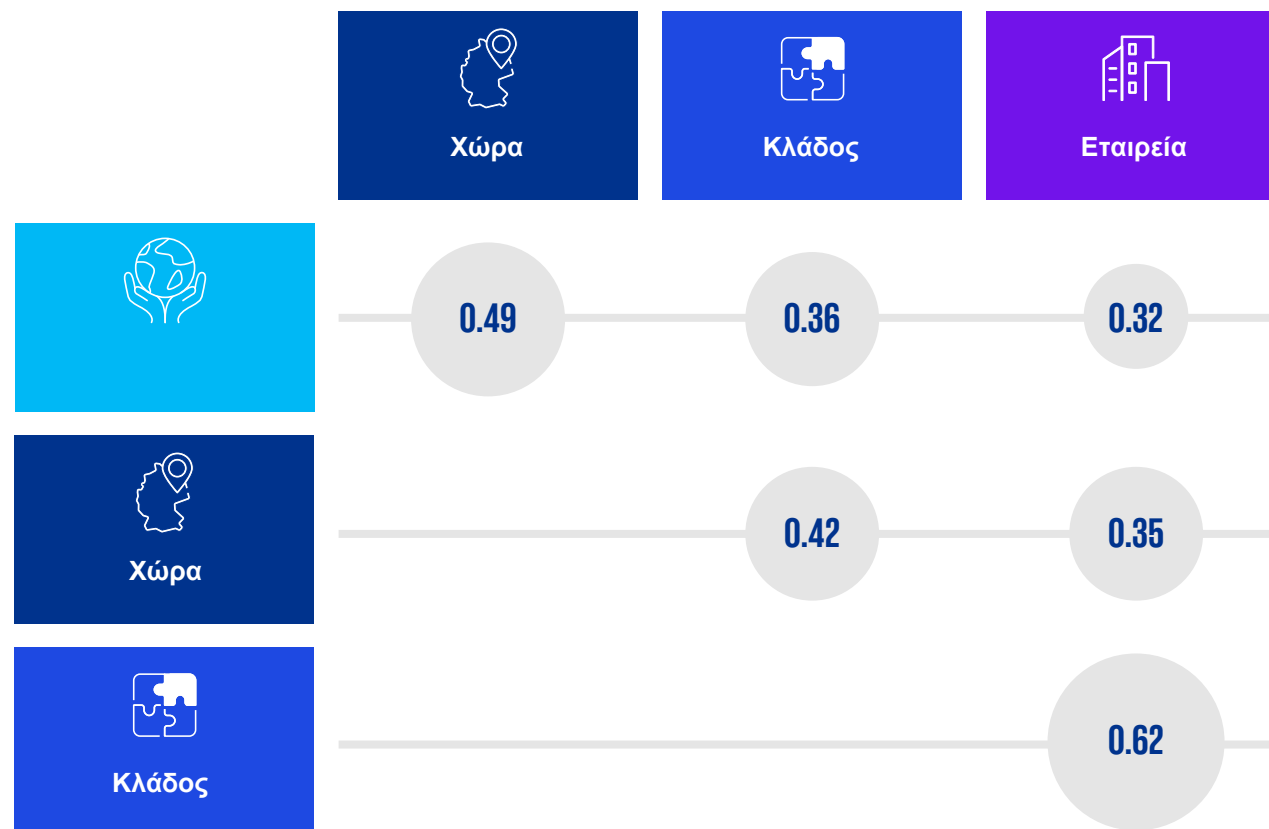
Ομοιότητες των προβλέψεων

Οι προβλέψεις τριετίας για την παγκόσμια οικονομία, τη χώρα, τον κλάδο και την εταιρεία στην οποία εργάζονται δείχνουν μια μέτρια έως υψηλή συσχέτιση συνολικά. Οι προβλέψεις εμφανίζουν σημαντική συσχέτιση, με ελάχιστες αποκλίσεις. Ιδιαίτερα στενούς συσχετισμούς βλέπουμε μεταξύ εκτίμησης για τον κλάδο και την εταιρεία, καθώς και για την παγκόσμια οικονομία και την χώρα. Η μεγαλύτερη διαφορά ωστόσο εντοπίζεται μεταξύ των προβλέψεων για την παγκόσμια οικονομία και την κάθε εταιρεία. Όσο μεγαλώνει η απόσταση μεταξύ μακροοικονομικού και μικροοικονομικού επιπέδου, τόσο μικρότερη φαίνεται να είναι η επιρροή.

Υποσημείωση: Παγκόσμια εξάρτηση σε αριθμούς

Σύμφωνα με στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας, το 2021 το 57% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο αφορούσε το εμπόριο (από 25% το 1970). Στην ΕΕ, το ποσοστό αυτό αγγίζει το 93%.¹

Γράφημα: Συσχετισμοί μεταξύ των προβλέψεων ανάπτυξης τριετίας
(δείχνει τη συσχέτιση, εύρος τιμών από 0 έως 1,0).



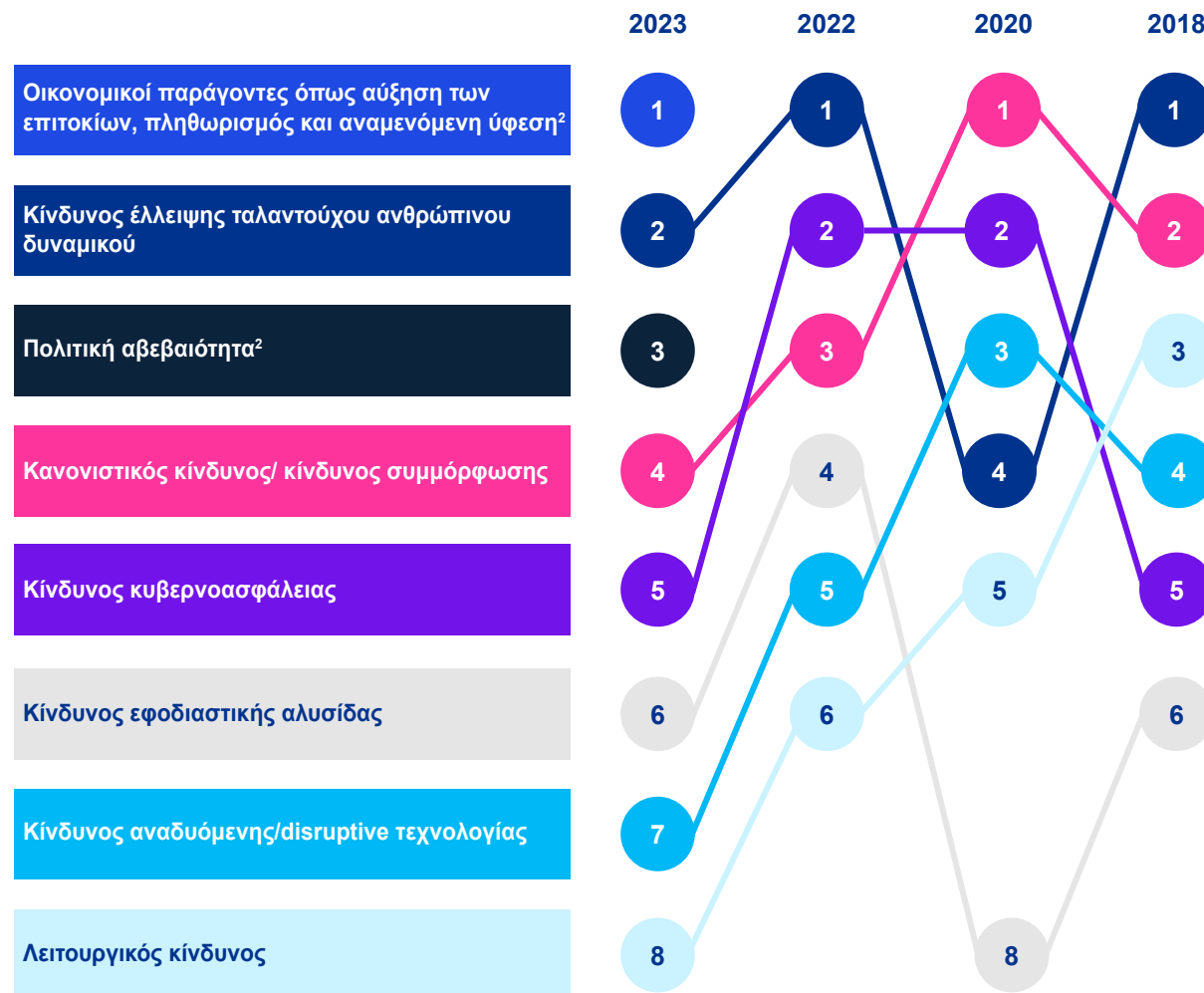
¹ Παγκόσμια Τράπεζα, 2023

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



Ομοιότητες των προβλέψεων

Βασικοί παράγοντες κινδύνου για στοχευμένη ανάπτυξη με διαχρονική σύγκριση¹



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

¹ Επιλογή των παραγόντων κινδύνου που ήταν μέρος των κορυφαίων 3 παραγόντων κινδύνου στα ερωτηματολόγια του 2023, 2022 και 2018 ως πολλαπλή επιλογή

² Νέο στοιχείο το 2023

³ Πηγή: ΔΝΤ. (7 Απριλίου 2023). Ποσοστό πληθωρισμού παγκοσμίως από το 1980 έως το 2022 και προβλέψεις για το 2028. Στο Statista.

Ιδιαίτερα σημαντικοί οικονομικοί παράγοντες

Παρά τις κυρίως θετικές προοπτικές ανάπτυξης, σύμφωνα με τη δική τους εκτίμηση, γίνονται αντιληπτοί και νέοι παράγοντες κινδύνου – σημαντικός λόγος ώστε να προετοιμαστούν για αυτούς. Οι μεγαλύτεροι κίνδυνοι για τα επόμενα τρία χρόνια είναι οικονομικοί, όπως ο πληθωρισμός και η ύφεση, με το 44% των γυναικών παγκοσμίως και 23% των Ελληνίδων να εστιάζουν σε αυτούς. Ακολουθούν οι κίνδυνοι έλλειψης ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού (31% σύμφωνα με τις γυναίκες παγκοσμίως και 15% σύμφωνα με τις Ελληνίδες), πολιτικής αβεβαιότητας (25% σύμφωνα με τις γυναίκες παγκοσμίως και 6% σύμφωνα με τις Ελληνίδες), καθώς και οι ρυθμιστικοί κίνδυνοι, ο κίνδυνος συμμόρφωσης και ο κίνδυνος κυβερνοασφάλειας (24% αντιστοίχως σύμφωνα με τις γυναίκες παγκοσμίως και 19% σύμφωνα με τις Ελληνίδες).

Σε διαχρονικό επίπεδο, η έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων, τα ρυθμιστικά ζητήματα και η κυβερνοασφάλεια ήδη συγκέντρωναν μεγάλα ποσοστά στις μελέτες "Global Female Leaders Outlook" των προηγούμενων ετών. Πλέον, έχουν προστεθεί και οι οικονομικοί παράγοντες όπως ο πληθωρισμός και η ύφεση.

Το 2022 ο παγκόσμιος πληθωρισμός είναι στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων 25 ετών ³

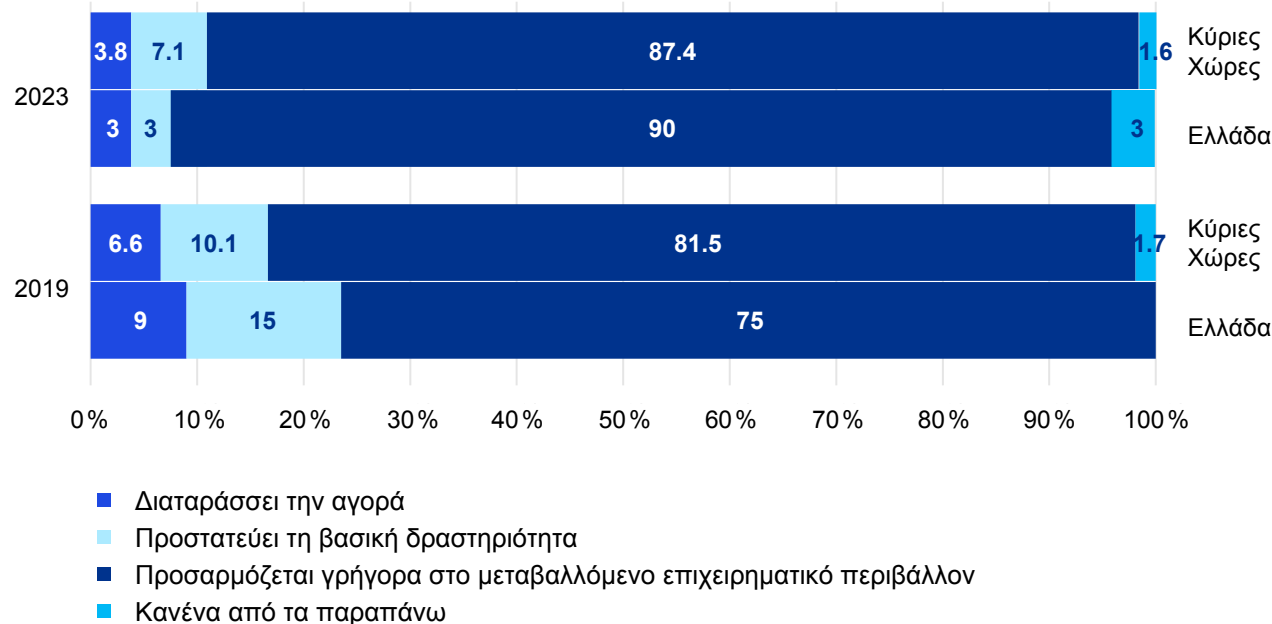
Οι μεγαλύτεροι κίνδυνοι για τις εταιρείες



Η ευελιξία ενισχύει την ανθεκτικότητα

Η προσαρμοστικότητα καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική λαμβάνοντας υπόψη το οικονομικό περιβάλλον ως παράγοντα επιτυχίας για στοχευμένη επιχειρηματική ανάπτυξη. Αυτό δήλωσαν σχεδόν εννέα στις δέκα ερωτηθείσες (87% των γυναικών παγκοσμίως και 90% των Ελληνίδων). Ορίζουν ως μια ανθεκτική επιχείρηση μια επιχείρηση που «προσαρμόζεται γρήγορα στις μεταβαλλόμενες συνθήκες» αντί να «ενεργεί διαταράσσοντας την αγορά» (4% των γυναικών παγκοσμίως και 3% των Ελληνίδων) ή «προστατεύοντας τη βασική δραστηριότητα» (7% των γυναικών παγκοσμίως και 3% των Ελληνίδων). Η γρήγορη απόκριση και η υψηλή εσωτερική ευελιξία είναι απαραίτητα στοιχεία για την αύξηση της ανθεκτικότητας κατά τη διάρκεια των κρίσεων.

Αντιμετωπίζοντας το disruption: Απάντηση στην ερώτηση «Σε ένα αβέβαιο επιχειρηματικό κλίμα, μια πραγματικά ανθεκτική επιχείρηση είναι αυτή που...» συγκρίνοντας διαχρονικά.
(Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μικρότερη από 100%)



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



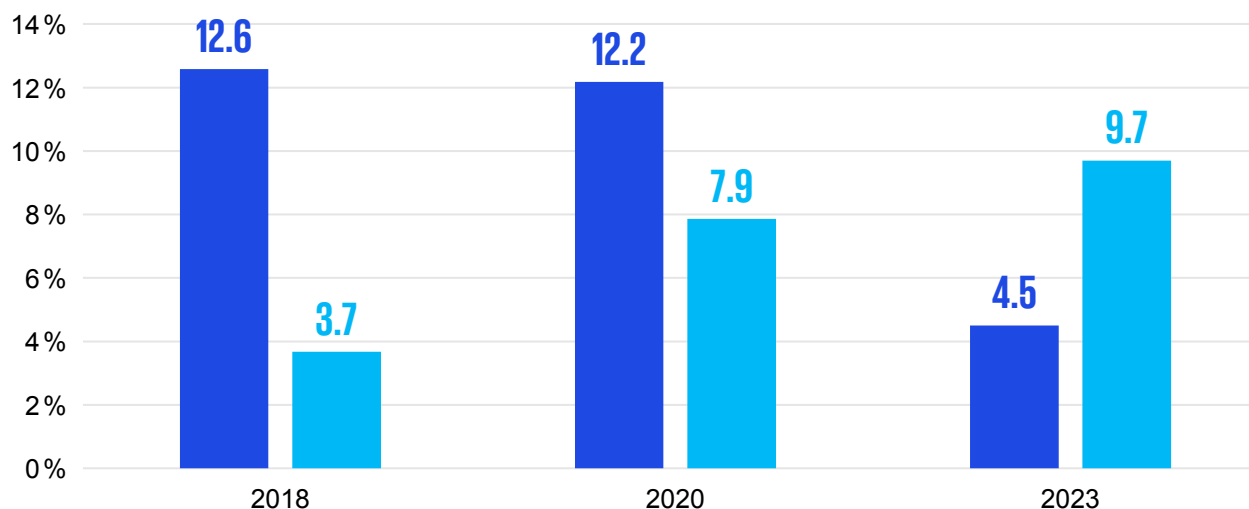
Επένδυση στους εργαζόμενους

Σημαντικές αλλαγές στον προγραμματισμό αναφορικά με την πρόσληψη του προσωπικού

Παράλληλα με τις θετικές επιχειρηματικές προοπτικές κινείται και η αύξηση του προσωπικού. Οι μισές από τις γυναίκες-ηγετικά στελέχη που ερωτήθηκαν αναμένουν ότι ο αριθμός των εργαζομένων θα αυξηθεί τα επόμενα τρία χρόνια, με λίγο λιγότερο από το ένα τέταρτο να αναμένουν μείωση. Μετά την ύφεση της πανδημίας, τα στοιχεία αυτά επανέρχονται στα επίπεδα του 2018. Ωστόσο, οι αριθμοί έχουν μειωθεί σημαντικά μέσα σε δώδεκα μήνες: Το 2022, σε ποσοστό που ανέρχεται στο 89% των συμμετεχουσών παγκοσμίως δήλωσαν ότι περιμένουν αύξηση στον αριθμό του ανθρώπινου δυναμικού. Ως εκ τούτου, μέρος της προγραμματιζόμενης επέκτασης του εργατικού δυναμικού μπορεί να έχει ήδη υλοποιηθεί - ή η στρατηγική μπορεί να έχει επανακαθοριστεί ώστε να αντικατοπτρίζει την τρέχουσα κατάσταση.

Εξετάζοντας τα άκρα, περισσότερες εταιρείες πλέον στοχεύουν σε αύξηση άνω του 10% του εργατικού δυναμικού αντί για μείωση. Ενώ το 2018, μεγαλύτερο ποσοστό των εταιρειών στόχευαν σε σημαντική μείωση και όχι σε αύξηση, αυτή η αναλογία έχει πλέον αντιστραφεί. Αυτό αντανακλά μια συνολικά θετική τάση μεταξύ εκείνων που σχεδιάζουν σημαντικές αλλαγές στον αριθμό των απασχολουμένων.

Αναμενόμενη αλλαγή του αριθμού προσωπικού κατά τα επόμενα τρία χρόνια – σύγκριση του αριθμού των αυξήσεων και μειώσεων άνω του 10% ετησίως



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

51%  52%

αναμένουν αλλαγή στον αριθμό των εργαζομένων τα επόμενα 3 έτη

Επένδυση στους εργαζόμενους

Όπως περιγράφεται στους παράγοντες κινδύνου, η έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στις προσλήψεις. Η αποτελεσματική προσέλκυση -ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού επομένως αποτελεί μια δύσκολη αποστολή. Αυτό καθιστά ακόμη πιο σημαντική τη διακράτηση και την ανάπτυξη του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού. Τα τρία τέταρτα όσων ερωτήθηκαν (74% των γυναικών παγκοσμίως και το 58% των Ελληνίδων) υποστηρίζουν ότι η επένδυση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού τους είναι πιο σημαντική από την επένδυση σε νέες τεχνολογίες. Αυτό είναι το υψηλότερο ποσοστό που έχει καταγραφεί από τότε που ξεκίνησε η συγκεκριμένη έρευνα το 2019¹.

Σύμφωνα με την έρευνα, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων αναδεικνύεται σε ουσιαστικό παράγοντα για την εταιρική επιτυχία.



51% των γυναικών
παγκοσμίως και
54% των Ελληνίδων
θέτουν την επένδυση στην ανάπτυξη
των εργαζομένων πάνω από την
επένδυση σε νέες τεχνολογίες

¹ KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, 2019

Η άποψή μας

Με τεχνολογικές ανακαλύψεις όπως το εργαλείο τεχνητής νοημοσύνης ChatGPT να κυριαρχούν στους τίτλους των μελλοντικών μέτρων εξοικονόμησης κόστους από τις αρχές του 2023, παρατηρείται αξιοσημείωτη αύξηση της επικέντρωσης στους εργαζόμενους. Σε αντίθεση με τις εικασίες των μέσων ενημέρωσης σχετικά με τη δυνατότητα της τεχνητής νοημοσύνης να αντικαταστήσει θέσεις εργασίας, οι συμμετέχουσές μας εκφράζουν μια πιο ισορροπημένη άποψη. Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες θα συνεχίσουν να κάνουν τη διαφορά.

Η αναγνώριση της ουσιαστικής ανάγκης για την προώθηση της κατάρτισης των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα ελπιδοφόρα.



Χρήσιμες συμβουλές για: Οικονομική προοπτική και στρατηγική

Μειώστε τις εξαρτήσεις και διαφοροποιηθείτε

Οι γεωπολιτικές συγκρούσεις και τα σχετικά προβλήματα στις εφοδιαστικές αλυσίδες, καθώς και οι περιορισμοί στην πρόσβαση στις αγορές πωλήσεων, αποτελούν ένα ακόμη σενάριο κινδύνου. Προκειμένου να προετοιμαστεί για τέτοιες ακραίες καταστάσεις, η εταιρεία θα πρέπει να διαφοροποιήσει τη στρατηγική προμηθειών και παραγωγής της, καθώς και τις αγορές της για να λάβει τα κατάλληλα μέτρα. Τα σχέδια έκτακτης ανάγκης για συγκεκριμένα σενάρια (για παράδειγμα, οι συνέπειες μιας πιθανής όξυνσης της έντασης μεταξύ Κίνας και Ταϊβάν) είναι επίσης σημαντικά.

Συνδυασμός ταλαντούχου δυναμικού και τεχνολογίας

Πολλές εταιρείες εξακολουθούν να σχεδιάζουν αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού τους – παρά τις νέες δυνατότητες αυτοματοποίησης που παρέχονται από την τεχνητή νοημοσύνη και παρόμοιες εφαρμογές. Ταυτόχρονα, η δημογραφική και τεχνολογική αλλαγή σε πολλές χώρες οδηγεί σε έλλειψη ειδικευμένων εργαζομένων, ενώ πρόκειται για μια τάση που θα αυξηθεί στο μέλλον. Αυτό απαιτεί από τις εταιρείες στρατηγικό προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και επικέντρωση στη διακράτηση και την προσέλκυση εργαζομένων. Ζητήματα όπως τα μοντέλα ευέλικτου χρόνου εργασίας, ο υψηλότερος βαθμός δέσμευσης που απαιτείται τόσο από τις εταιρείες όσο και από τους εργαζομένους, καθώς και οι επενδύσεις σε περαιτέρω ανάπτυξη όπως σχεδιάζουν πολλές εταιρείες, παίζουν όλα σημαντικό ρόλο. Ωστόσο, τα παραπάνω πρέπει να διαμορφωθούν και να υλοποιηθούν σωστά για να είναι απόλυτα επιτυχημένα.

Εξετάστε σενάρια αποδιάρθρωσης της οικονομικής πολιτικής

Αν και οι γενικές προοπτικές είναι σε μεγάλο βαθμό θετικές, παραμένει ο κίνδυνος νέων κρίσεων και κυρίως οικονομικών αποδιαρθρώσεων. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό να είστε προετοιμασμένοι για επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης παρά το (πρόσφατο) αισιόδοξο κλίμα. Αυτό περιλαμβάνει αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων καθώς και ενεργή διαχείριση χαρτοφυλακίου. Οι σχετικές ερωτήσεις που πρέπει να απαντηθούν εδώ είναι: Τι επιδόσεις έχουν οι μεμονωμένες επιχειρήσεις σήμερα και πώς θα αλλάξει αυτό στο μέλλον; Πόσο σημαντικοί είναι αυτοί οι επιχειρηματικοί τομείς για το μέλλον της επιχείρησης; Πόσο ελκυστικές είναι αυτές οι επιχειρήσεις από τη σκοπιά ενός επενδυτή;

Συγκριτική αξιολόγηση της στρατηγικής σας

Προκειμένου οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων σε μια εταιρεία να μπορούν να αξιολογούν ρεαλιστικά την ανάπτυξη της εταιρείας τους, είναι σημαντικό να αυτοαξιολογούνται τακτικά στο πλαίσιο της αγοράς και του ανταγωνισμού. Η πρόσβαση σε μια ποικιλία εσωτερικών και εξωτερικών πηγών δεδομένων επιτρέπει την εξαγωγή ολοένα και πιο τεκμηριωμένων συμπερασμάτων και διευκολύνει την υιοθέτηση πολύτιμων στρατηγικών υποθέσεων ή ακόμη και άμεσων μέτρων.

03

Ποιο στοιχείο του ψηφιακού
μετασχηματισμού είναι
ιδιαίτερα σημαντικό σήμερα;

Ψηφιοποίηση και τεχνολογία



Βασικά ευρήματα

- Η πλειοψηφία των γυναικών-κορυφαίων διευθυντικών στελεχών θεωρεί ότι δεν είναι απολύτως απαραίτητο να έχουμε μια επιθετική στρατηγική όσον αφορά στον ψηφιακό μετασχηματισμό.
- Σημειώνουν: τα τεχνολογικά πρότυπα εξακολουθούν να παρουσιάζουν ελλείψεις, ενώ η ταυτόχρονη εφαρμογή όλων των πιθανών καινοτομιών είναι σχεδόν αδύνατη.
- Ιδιαίτερα σημαντικό για το μέλλον: ταχύτερες αποφάσεις για επενδύσεις σε έργα ψηφιοποίησης.
- Οι συνεργασίες αναδεικνύονται σε ολόένα και πιο κρίσιμες εν όψει της αφθονίας και της ποικιλομορφίας των τεχνολογικών καινοτομιών.
- Οι γυναίκες-κορυφαία στελέχη επικεντρώνονται στα εξής: Στη συντριπτική πλειοψηφία τους δεν διακόπτουν τη στρατηγική ψηφιοποίησης ακόμη και υπό την απειλή της ύφεσης.
- Το αίσθημα ασφάλειας έχει αυξηθεί παρά την περίπλοκη κατάσταση των κυβερνοαπειλών. Ένας πιθανός λόγος: επενδύσεις σε αμυντικούς μηχανισμούς στο πρόσφατο παρελθόν.

Σημαντικά συμπεράσματα

- Το να είσαι πρώτος θεωρείτο και συνεχίζει να θεωρείται ιδιαίτερα υποσχόμενο σε πολλούς τομείς. Φαίνεται επίσης ότι έχει νόημα να παρατηρήσουμε προσεκτικά πώς ενεργούν οι πρωτοπόροι της ψηφιοποίησης, πού επενδύουν και ποια αποτελέσματα επιτυγχάνουν. Αυτό δηλώνει η πλειοψηφία των γυναικών-κορυφαίων διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα.
- Κίνδυνος να υποτιμηθεί ο αυξανόμενος κίνδυνος των κυβερνοεπιθέσεων. Η πλειονότητα των γυναικών-κορυφαίων διευθυντικών στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα θεωρεί ότι οι εταιρείες τους είναι πολύ καλά ή καλά προετοιμασμένες για επιθέσεις από εγκληματίες – ταυτόχρονα, ο αριθμός των καταγεγραμμένων επιθέσεων και το ύψος των υλικών ζημιών παγκοσμίως αυξάνονται σημαντικά κάθε χρόνο.

59%

των γυναικών παγκοσμίως και **61% των Ελληνίδων** δεν σχεδιάζουν να είναι «πρωτοπόροι», ούτε «να ακολουθούν ταχύτατα» τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

76%

των γυναικών παγκοσμίως και **83% των Ελληνίδων** υποστηρίζουν ότι οι αποφάσεις για ψηφιακές επενδύσεις θα πρέπει να επιταχυνθούν.

64%

των γυναικών παγκοσμίως και **61% των Ελληνίδων** νιώθουν (πολύ) καλά προετοιμασμένες για κυβερνοεπιθέσεις.



Οι εταιρείες επιλέγουν μια πιο αμυντική προσέγγιση

Οι disruptive τεχνολογίες προκαλούν ανατροπές σε όλους τους τομείς. Το 2019 σχεδόν οι μισές από τις ερωτηθείσες δήλωσαν ότι είναι πρωτοπόροι της αγοράς ή ότι ακολουθούν ταχύτατα τις εξελίξεις της ψηφιοποίησης και της τεχνολογίας. Αυτό δεν ισχύει πλέον το 2023. Έξι στις δέκα συμμετέχουσες δεν φιλοδοξούν να έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο στον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Ο τομέας Τεχνολογία/Μέσα/Τηλεπικοινωνίες (TMT) αποτελεί ειδική περίπτωση. Οι συμμετέχουσες από τους παραπάνω κλάδους είναι πολύ πιο πιθανό να θέλουν να διαμορφώσουν την αγορά ως «πρωτοπόροι» ή «ακολουθώντας ταχύτατα» σε σύγκριση π.χ. με εταιρείες από τους τομείς της ενέργειας ή της μεταποίησης, καθώς ο ψηφιακός μετασχηματισμός βρίσκεται στον πυρήνα του επιχειρηματικού μοντέλου TMT. Το κόστος και η πίεση του ανταγωνισμού είναι έντονα, κάτι που απαιτεί διαφορετική στρατηγική από ό,τι σε άλλους κλάδους.

Η άποψή μας

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις που λαμβάνουν αποφάσεις αναγνώρισαν ότι δεν είναι απαραίτητα επιζήμιο για τις επιχειρήσεις να περιμένουν την καθιέρωση των προτύπων σε ορισμένους τομείς της ψηφιοποίησης. Ένας λόγος θα μπορούσε να είναι ότι δεν είναι δυνατόν να εφαρμόζει κανείς όλες τις διαθέσιμες καινοτόμες λύσεις τεχνολογίας. Αν περιμένουμε να δούμε ποιες τεχνολογίες έχουν πραγματικό αποτέλεσμα μπορεί να επιτύχουμε μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ κόστους και οφέλους.



Οι συγκριτικές τιμές από το 2019 εμφανίζονται στον εσωτερικό κύκλο

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

Υποσημείωση:

Τι έχει να πει το Chat GPT για αυτό;

«Η καλύτερη προσέγγιση στην ψηφιοποίηση εξαρτάται από τις συγκεκριμένες συνθήκες της εταιρείας σας. Εάν έχετε ένα καινοτόμο όραμα και πόρους, σκεφτείτε ότι ίσως πρέπει να είστε πρωτοπόροι. Αυτοί που ακολουθούν ταχύτατα μαθαίνουν από τους πρωτοπόρους και επωφελούνται από τις ώριμες τεχνολογίες. Όσοι καθυστερούν στην υιοθέτηση μπορεί να αποφύγουν τους πρώτους κινδύνους, αλλά ίσως έτσι χάσουν ευκαιρίες. Αξιολογήστε την επιχείρησή σας, τον κλάδο και τους στόχους σας για να πάρετε τη σωστή απόφαση. Η καλύτερη προσέγγιση μπορεί να περιλαμβάνει ένα συνδυασμό στρατηγικών. Είναι σημαντικό να αξιολογήσετε τις μοναδικές συνθήκες της επιχείρησής σας, τις δυνάμεις της αγοράς και τους μακροπρόθεσμους στόχους. Η ενδελεχής έρευνα, η ανάλυση κινδύνου και η κατανόηση των προσδοκιών των πελατών θα σας βοηθήσουν να λάβετε μια εμπεριστατωμένη απόφαση. Μην ξεχνάτε να παραμένετε ευέλικτοι και προσαρμοστικοί στο συνεχώς μεταβαλλόμενο ψηφιακό τοπίο».



Τρεις παράγοντες επιτυχίας για τον ψηφιακό μετασχηματισμό

Ταχύτητα

76% των γυναικών παγκοσμίως και **87% των Ελληνίδων** υποστηρίζουν ότι η λήψη αποφάσεων για τις ψηφιακές επενδύσεις πρέπει να επιταχυνθεί

Το 70% των συμμετεχουσών στην έρευνα “CEO Outlook 2022” της KPMG αναφέρουν ότι οι επενδύσεις αργούν πολύ να στραφούν από μελλοντικούς επιχειρηματικούς τομείς και μοντέλα άσχετα με την ψηφιοποίηση σε αυτά που είναι πιο πιθανό να πετύχουν. Αυτό το ποσοστό είναι ακόμα υψηλότερο στη μελέτη “Global Female Leaders Outlook 2023”: Το 76% των γυναικών παγκοσμίως και το 87% των Ελληνίδων δηλώνει ότι στην εταιρεία τους οι αποφάσεις για ψηφιακές επενδύσεις θα πρέπει να επιταχυνθούν. Και στην περίπτωση αυτή, τα ποσοστά είναι σημαντικά -αυξημένα στον τομέα TMT σε σύγκριση με άλλους κλάδους.

Συνεργασίες

73% των γυναικών παγκοσμίως και **71% των Ελληνίδων** βλέπουν τις συνεργασίες ως κρίσιμες για την επιτυχία του ταχύτατου ψηφιακού μετασχηματισμού

Τρεις στις τέσσερις που ερωτήθηκαν θεωρούν ότι οι συνεργασίες αποτελούν ουσιαστικό παράγοντα της ψηφιοποίησης. Αυτές οι τιμές βρίσκονται σε σταθερά υψηλό επίπεδο σε σύγκριση με προηγούμενες εκδόσεις της έρευνας “Global Female Leaders Outlook”. Οι συνεργασίες συμβάλλουν στη δημιουργία τεχνολογικής τεχνογνωσίας όσο το δυνατόν γρηγορότερα για να καλυφθούν τα κενά στο εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό της εταιρείας ώστε να είναι σε θέση να ακολουθήσει τον γρήγορο ρυθμό των αλλαγών.

Μόνο το 1% των γυναικών παγκοσμίως και 3% των Ελληνίδων θεωρεί τις συνεργασίες ασήμαντες.

Επικέντρωση

68% των γυναικών παγκοσμίως και το **77% των Ελληνίδων** δεν θα σταματούσαν τη στρατηγική ψηφιοποίησης, ακόμη και σε περίοδο ύφεσης

Οι ακρογωνιαίοι λίθοι της στρατηγικής ψηφιοποίησης πρέπει να διατηρηθούν γενικά ανεξάρτητοι από την ύφεση. Περίπου δύο στα τρία στελέχη σε ηγετικές θέσεις που συμμετείχαν στην έρευνα το επιβεβαιώνουν. Αυτό δείχνει τη σημασία της ψηφιοποίησης για τη μελλοντική βιωσιμότητα των εταιρειών και πώς ο διορατικός σχεδιασμός ενισχύει την ανθεκτικότητα. Σε περίπτωση σοβαρής ύφεσης σε αρκετούς τομείς της εταιρείας, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων επιλέγει να υπάρξει συνέχεια στην ψηφιοποίηση, εφόσον το επιχειρηματικό μοντέλο δεν πλήττεται.

¹ KPMG International, 2022

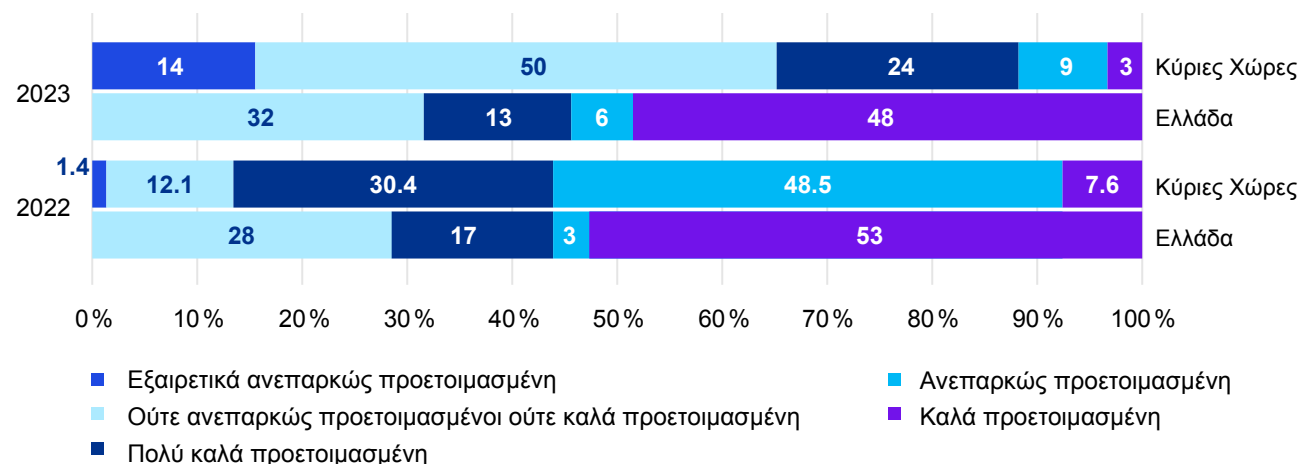


Ανθεκτικότητα στις κυβερνοαπειλές

Η πρόσφατη έκρηξη της ψηφιοποίησης οδηγεί παράλληλα σε αύξηση της απειλής των κυβερνοεπιθέσεων. Είτε μέσω hacking, phishing ή επιθέσεων DDoS, ο αριθμός των επιθέσεων αυξάνεται, προκαλώντας σημαντική ζημία στις επιχειρήσεις.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα “Global Female Leaders Outlook” έχουν επίγνωση των παραπάνω κινδύνων. Μία στις τέσσερις ερωτηθείσες θεωρεί ότι η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο είναι σημαντική και θεωρούν ότι οι εταιρείες τους είναι καλύτερα προετοιμασμένες από ό,τι πέρυσι. Τα δύο τρίτα υποστηρίζουν ότι είναι «καλά προετοιμασμένοι» για μια επίθεση. Ο αριθμός εκείνων που θεωρούν την εταιρεία τους «πολύ καλά προετοιμασμένη» έχει διπλασιαστεί σε σχεδόν 15%, ποσοστά αντίστοιχα με αυτά των Ελληνίδων ερωτηθέντων (13%). Ο αριθμός των εταιρειών που θεωρούν τους εαυτούς τους «ανεπαρκώς προετοιμασμένους» ή «εξαιρετικά ανεπαρκώς προετοιμασμένους» έχει υποχωρήσει κάτω από το 10% παγκοσμίως και σε τοπικό επίπεδο. Αυτό δείχνει ότι οι επενδύσεις σε μηχανισμούς άμυνας έχουν δημιουργήσει μεγαλύτερη ασφάλεια.

Πόσο καλά προετοιμασμένη είναι η εταιρεία σας για μια κυβερνοεπίθεση;



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

Υποσημείωση: Κυβερνοεπιθέσεις – η απειλή είναι πραγματική

- Το 43% των επιχειρήσεων παγκοσμίως έχουν γίνει στόχος κυβερνοεπίθεσης τους τελευταίους 12 μήνες.¹
- Το 2021, δαπανήθηκαν παγκοσμίως US\$ 60,2 δισ. για την κυβερνοασφάλεια.²
- Έως το 2028, το κόστος παγκοσμίως της κυβερνοασφάλειας θα ανέλθει στα US\$ 18,3 τρις.³

¹ Hiscox SA, 2022

² Canalys, 2021

³ Statista, 2023

Η άποψή μας

Η αυξανόμενη χρήση λύσεων cloud καθώς και συνεργατικών πλατφορμών παίζουν ιδιαίτερο ρόλο στον τομέα της κυβερνοασφάλειας. Πρόκειται για πηγές νέων κινδύνων. Μια σφαιρική, ολοκληρωμένη αρχιτεκτονική ασφάλειας ως μέτρο προστασίας θα καταστεί απαραίτητη στο μέλλον.



Χρήσιμες συμβουλές για: Ψηφιοποίηση και τεχνολογία (1/2)

Καθοδήγηση των εργαζομένων στην πορεία προς την ψηφιοποίηση

Οι εταιρείες έχουν επενδύσει μεγάλα ποσά στην τεχνολογική πτυχή του ψηφιακού μετασχηματισμού με στόχο να δίνουν κίνητρα τους εργαζομένους τους ώστε να υιοθετούν τις νέες τεχνολογίες και να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους. Αυτό απαιτεί μια αποτελεσματική στρατηγική αλλαγής και κατάρτισης. Ιδανικά, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να εμπλέκονται ενεργά σε κάθε στάδιο στη διαδικασία αλλαγής, τόσο για να προσφέρουν την άποψή τους, όσο και να εμπνέονται ώστε να αποδέχονται πιο εύκολα τις νέες τεχνολογίες. Επιπλέον, τα εσωτερικά εταιρικά δίκτυα που ενδιαφέρονται για τεχνολογικές καινοτομίες μπορούν να λειτουργήσουν ως σημαντικοί πολλαπλασιαστές για την επιτυχή υιοθέτηση μιας ψηφιακής νοοτροπίας σε όλη την εταιρεία. Ωστόσο, είναι σημαντική η επίτευξη της δομικής σύνδεσης της καινοτομίας και των λειτουργικών επιχειρήσεων.

Η κυβερνοασφάλεια στην ημερήσια διάταξη

Με κάθε νέα καινοτομία στην αρχιτεκτονική της ψηφιακής ασφάλειας, οι εισβολείς οδηγούνται στην ανάπτυξη νέων στρατηγικών. Οι τακτικές αναθεωρήσεις και η συγκριτική αξιολόγηση της αρχιτεκτονικής ασφαλείας είναι κρίσιμης σημασίας προκειμένου να μη δημιουργείται μια λανθασμένη αίσθηση ασφάλειας. Πέρα από την αρχιτεκτονική ασφάλειας, ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες είναι η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων. Η έλλειψη προσοχής είναι μια τυπική πύλη εισόδου για τους εισβολείς. Η κυβερνοασφάλεια επομένως θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως στρατηγική λειτουργία στην εταιρεία. Η εκθετική αύξηση των κυβερνοεπιθέσεων σε συνδυασμό με τη δυσκολία έγκαιρης ανίχνευσης μιας επίθεσης απαιτεί τόσο την αυτοματοποίηση, όσο και συγκεκριμένη διαδικασία για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση περιστατικών στον κυβερνοχώρο.

Από τη σκοπιά του πελάτη

Η ψηφιοποίηση και η τεχνολογία δεν είναι ο αυτοσκοπός αλλά το μέσο. Για να επιτύχουν πραγματική προστιθέμενη αξία για το επιχειρηματικό τους μοντέλο και να παραμείνουν ανταγωνιστικές, οι εταιρείες θα πρέπει να σχεδιάζουν τις διαδικασίες τους ολιστικά από τη σκοπιά του πελάτη αντί να σκέφτονται αποκλειστικά με όρους κάθε μεμονωμένης τεχνολογίας. Η χρήση νέων μορφών τεχνολογίας που μπορούν να δημιουργήσουν μοναδικές εμπειρίες για τους πελάτες είναι το κλειδί για τον πραγματικό μετασχηματισμό. Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε τη σημασία που έχει η άποψη των εργαζομένων της εταιρείας, οι οποίοι θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες που αφορούν την τεχνολογία και την ψηφιοποίηση.

Τα δεδομένα ως κλειδί για την αποτελεσματικότητα

Η βάση όλων των ψηφιακών εφαρμογών είναι τα δεδομένα (data)— είτε εσωτερικά είτε σε συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες ή πελάτες. Για έναν οργανισμό που βασίζεται στα δεδομένα, ο μετασχηματισμός που υποστηρίζεται από την τεχνολογία δημιουργεί τις βάσεις για καλύτερη και πιο αποτελεσματική εταιρική διαχείριση. Μόνο όσοι γνωρίζουν τα δεδομένα τους και διαθέτουν διαχείριση δεδομένων μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά.



Χρήσιμες συμβουλές για: Ψηφιοποίηση και τεχνολογία (2/2)

Ευέλικτη διαχείριση της ψηφιοποίησης

Η ταχύτητα έχει αναγνωριστεί ως βασικός παράγοντας επιτυχίας για την ψηφιοποίηση. Προτείνουμε τη δημιουργία δομικών στοιχείων που σας επιτρέπουν να αντιδράτε γρήγορα στις απαραίτητες αλλαγές, για παράδειγμα, χρησιμοποιώντας ευέλικτες δομές. Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι η ευελιξία απαιτεί άμεση δράση και έχει βαθύ αντίκτυπο στην εταιρική κουλτούρα. Υπό την προϋπόθεση ότι η ψηφιοποίηση είναι στρατηγικά ενσωματωμένη στον οργανισμό και αποτελεί πάντοτε προτεραιότητα, ανεξάρτητα από τις τρέχουσες κρίσεις, μπορεί να αποτελέσει κινητήρια δύναμη τόσο για το κέρδος που προκύπτει από την αποδοτικότητα, όσο και για μελλοντικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.

Βελτιστοποιήστε την απόδοση των επιχειρήσεων με την Τεχνητή νοημοσύνη

Οι εξελίξεις αναφορικά με τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης ποικίλουν, ενώ οι πιθανές περιπτώσεις χρήσης είναι ιδιαίτερα περίπλοκες. Συνιστάται η εξέταση συγκεκριμένων περιπτώσεων χρήσης και δοκιμή της υλοποίησης, για παράδειγμα μέσω πιλοτικών έργων. Οι πιθανές χρήσεις θα πρέπει να αναλυθούν κριτικά προκειμένου να δημιουργήσετε προστιθέμενη αξία για το επιχειρηματικό σας μοντέλο και την αγορά σας. Εάν γίνει αυτό, η τεχνητή νοημοσύνη θα συμβάλει σε μια επιτυχημένη προετοιμασία για το μέλλον. Η βάση για την τεχνητή νοημοσύνη είναι, όπως προαναφέρθηκε, η διαφάνεια καθώς και η ποιότητα των δεδομένων.

04

Τι δίνει ώθηση και τι
δημιουργεί εμπόδια στη
βιώσιμη αλλαγή;

ESG





Βασικά ευρήματα

- Το ESG κάνει όλο και πιο αισθητή την παρουσία του μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων μερών και η ζήτηση μεταξύ των εταιρειών αυξάνεται σημαντικά, σύμφωνα με τα ανώτατα στελέχη.
- Η ζήτηση για διαφάνεια σε ζητήματα ESG αυξάνεται σημαντικά μεταξύ των εταιρειών με πωλήσεις άνω του US\$ 1 δισ., καθώς επηρεάζονται ιδιαίτερα από τους νέους κανονισμούς συμμόρφωσης και αναφοράς.
- Οι περιβαλλοντικές και κλιματικές πτυχές είναι πιο σημαντικές για τις γυναίκες-ανώτατα στελέχη τα επόμενα τρία χρόνια.
- Η πλειοψηφία θεωρεί το ESG θετικό παράγοντα για τις επιδόσεις της επιχείρησης.
- Δυσμενείς για τον μετασχηματισμό του ESG θα μπορούσαν να είναι οι διάφορες οικονομικές και γεωπολιτικές δυσκολίες, καθώς απαιτούν άμεση προσοχή.
- Δύσκολος είναι επίσης ο εντοπισμός των κατάλληλων μετρήσεων ESG.

Σημαντικά συμπεράσματα

- Όσοι παραμελούν τις πτυχές του ESG έχουν σημαντικά ανταγωνιστικά μειονεκτήματα. Αυτό συμβαίνει επειδή η κοινωνική αλλαγή προχωρά και η πίεση για βιώσιμη επιχειρηματική δραστηριότητα αυξάνεται.
- Η αύξηση της διαφάνειας και της δυνατότητας μέτρησης του ESG είναι καθοριστικός παράγοντας για τη βιώσιμη αλλαγή στις επιχειρήσεις, σύμφωνα με τα ανώτατα στελέχη. Ποιοι Βασικοί Δείκτες Απόδοσης είναι οι σημαντικοί; Ποιος υποβάλει αναφορές και για ποιο θέμα; Και πώς μπορούν να διασφαλιστούν δεδομένα υψηλής ποιότητας; Αυτά είναι τα επείγοντα ερωτήματα για πολλούς. Κατά συνέπεια, είναι ακόμη πιο σημαντικό να εφαρμοστούν ολοκληρωμένα πλαίσια διακυβέρνησης και ευθύνης.

67%

των γυναικών παγκοσμίως και **78% των Ελληνίδων** βλέπει αυξημένη ζήτηση για αναφορές ESG και διαφάνεια από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

39%

των γυναικών παγκοσμίως και το **58% των Ελληνίδων** θέλει να εστιάσει στον παράγοντα “Ε” τα επόμενα τρία χρόνια: «Περιβάλλον».

47%

των γυναικών παγκοσμίως και **35% των Ελληνίδων** αναμένουν ότι οι παράγοντες ESG θα έχουν θετική επίδραση στην εταιρική ανάπτυξη.



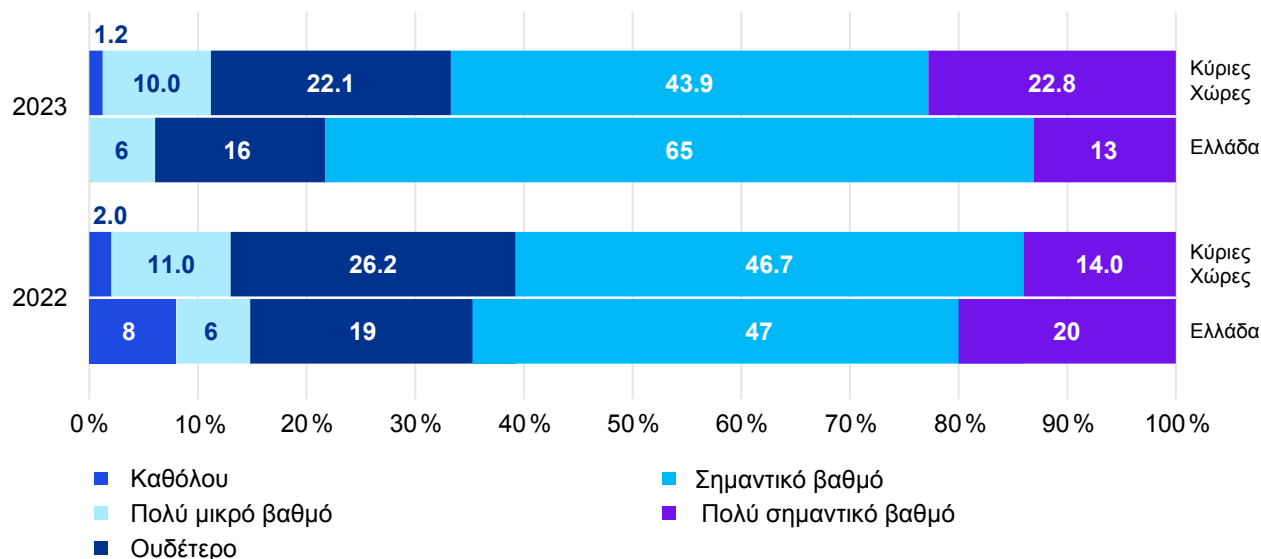
Το ESG είναι μέρος της στρατηγικής

Είναι αδύνατο να φανταστεί κανείς τον εταιρικό κόσμο χωρίς βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές. Η επικέντρωση στο Περιβάλλον, την Κοινωνία και τη Διακυβέρνηση – ESG εν συντομία – περιλαμβάνει περιβαλλοντικούς/κλιματικούς προβληματισμούς, κοινωνική ευθύνη και διαφάνεια που οδηγούν στην οικονομική και κοινωνική αλλαγή. Οι εταιρείες αντιμετωπίζουν τον παραπάνω μετασχηματισμό, όπως δείχνουν τα αποτελέσματα της έρευνάς μας.

Η ζήτηση των ενδιαφερομένων αυξάνεται

Φέτος, τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων βλέπουν αυτή τη στιγμή αυξημένη ζήτηση των ενδιαφερομένων μερών για μετρήσιμες βιωσιμότητες, ενώ το ένα τέταρτο θεωρεί τη ζήτηση ως «πολύ σημαντική». Και τα δύο νούμερα είναι πολύ υψηλότερα από αυτά του προηγούμενου έτους. Η αυξημένη ζήτηση των ενδιαφερομένων είναι ιδιαίτερα εμφανής μεταξύ των μεγάλων εταιρειών με πωλήσεις άνω του US\$1 δισ., καθώς υπόκεινται κυρίως σε νέες κανονιστικές απαιτήσεις, όπως π.χ. η ταξινόμηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε ποιο βαθμό διαπιστώνετε απαιτήσεις από ενδιαφερόμενα μέρη - όπως επενδυτές, ρυθμιστικές αρχές και πελάτες - για αύξηση της αναφοράς και της διαφάνειας σε θέματα ESG σήμερα;
(Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μικρότερη από 100%)



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

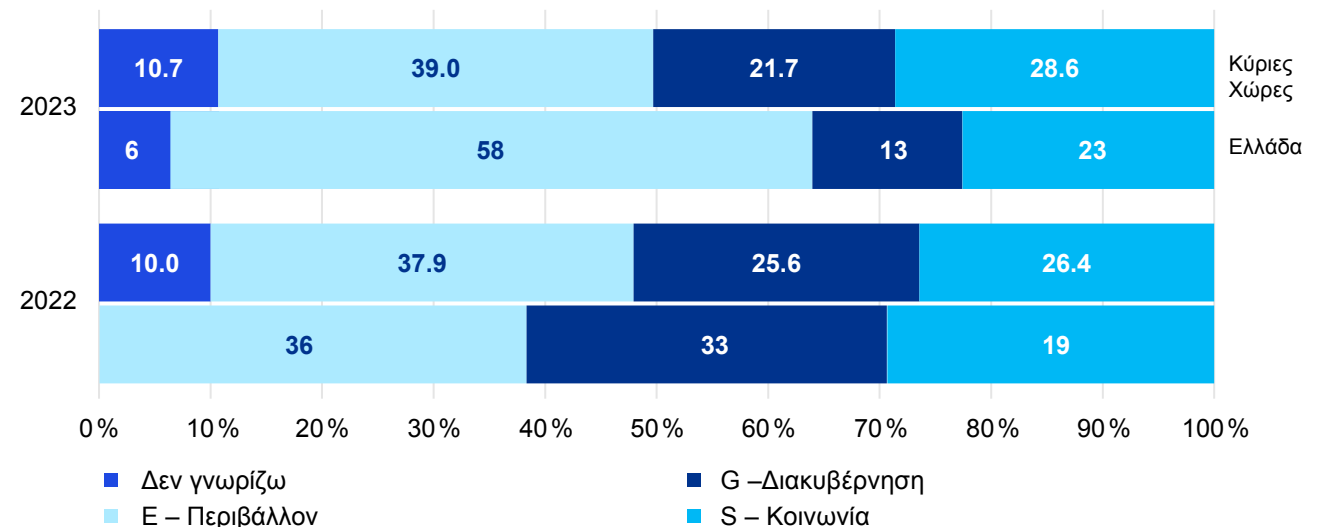
67% των γυναικών παγκοσμίως και **78% των Ελληνίδων** βλέπουν αυξημένη ζήτηση για αναφορές ESG και διαφάνεια από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Το ESG είναι μέρος της στρατηγικής



Ο παράγοντας Περιβάλλον του ESG θεωρείται από τις εταιρείες ότι ορίζει τις τάσεις. Στα επόμενα τρία χρόνια, το 39% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και το 58% των Ελληνίδων δήλωσε ότι σκοπεύει να επικεντρωθεί σε θέματα περιβαλλοντικής προστασίας και κλίματος. Ακολουθούν η Κοινωνία (29% για τις ερωτηθείσες παγκοσμίως και 23% για τις Ελληνίδες) και η Διακυβέρνηση (22% για τις ερωτηθείσες παγκοσμίως και 13% για τις Ελληνίδες). Η σημασία της Διακυβέρνησης έχει επομένως μειωθεί σε σύγκριση με το 2022, όταν το 26% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και το 33% των Ελληνίδων δήλωναν ότι θα εστιάσουν σε αυτόν τον παράγοντα.

Σε ποιο στοιχείο του ESG εστιάζει στρατηγικά η εταιρεία σας τα επόμενα 3 χρόνια;
(Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μικρότερη από 100%)



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



Παράγοντες βιώσιμης αξίας για τις εταιρικές επιδόσεις

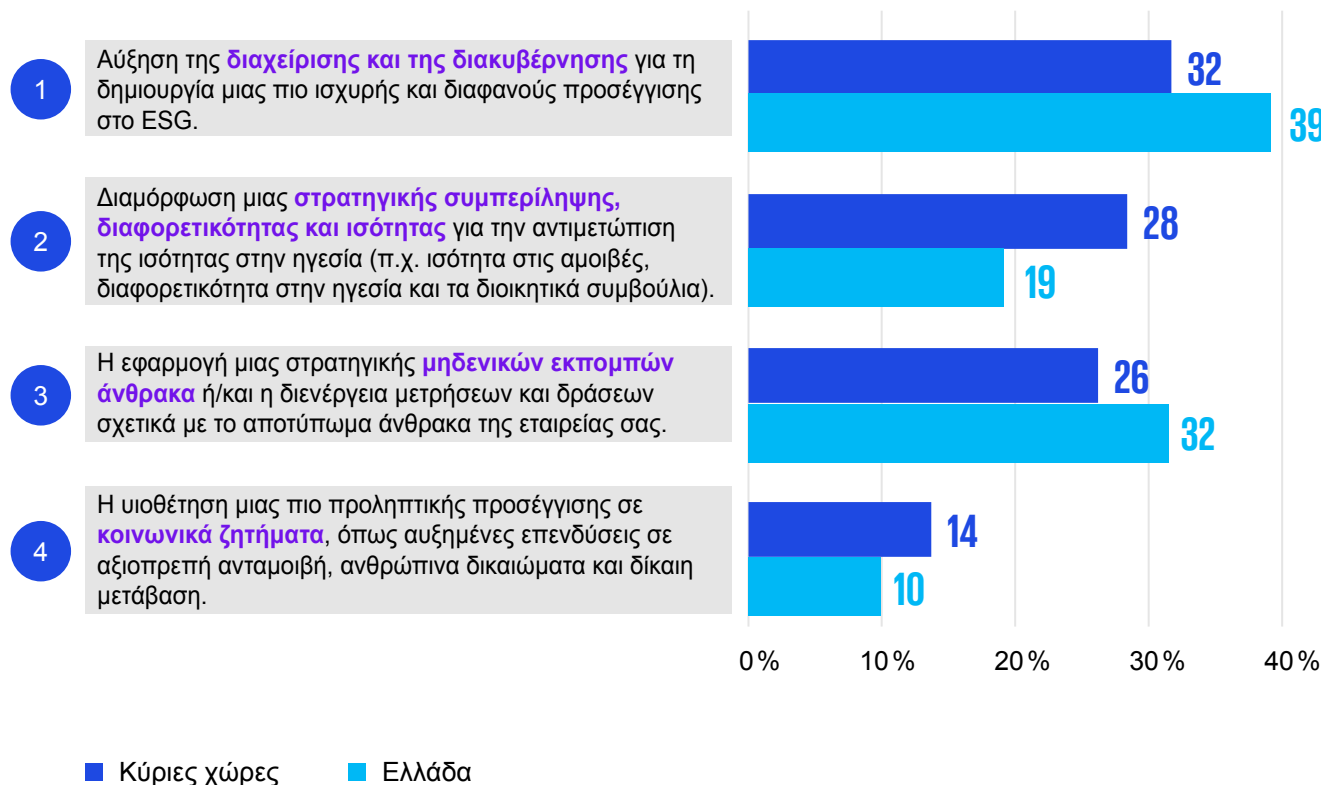
Λίγο λιγότερο από το ήμισυ των γυναικών-ανώτατων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα παγκοσμίως και στην Ελλάδα αναμένουν ότι το ESG θα έχει θετική επίδραση στις οικονομικές επιδόσεις, με μόλις το 6% των γυναικών παγκοσμίως και στην Ελλάδα να αναμένει αρνητικό αντίκτυπο. Όσον αφορά τους βασικούς παράγοντες για την ώθηση της στρατηγικής ESG έως το 2026, η εικόνα είναι μικτή, υπογραμμίζοντας την αξία της μέτρησης και της διακυβέρνησης.

Φραγμοί για τη στρατηγική ESG: Ξεπερνώντας βασικά εμπόδια

Όταν ρωτήθηκαν τι μπορεί να εμποδίσει την εφαρμογή της στρατηγικής ESG, το ένα τέταρτο των συμμετεχουσών αναφέρει ότι οι κίνδυνοι σε σχέση με τον ανταγωνισμό έχουν προτεραιότητα έναντι του ESG. Το ποσοστό αυτό είναι κατά 5% υψηλότερο σε σύγκριση με το 2022. Ενώ η ψηφιοποίηση πρέπει να παραμένει ψηλά στην ατζέντα ακόμη και σε περιόδους μεγάλης κρίσης (βλέπε κεφάλαιο 3), τα πράγματα δείχνουν διαφορετικά για το ESG.

Το 15% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και το 6% των Ελληνίδων υποστηρίζει ότι ο προσδιορισμός των μετρήσεων ESG μπορεί να είναι δύσκολος. Σε παρόμοιο ποσοστό (14% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και 10% των Ελληνίδων) ανησυχούν ότι οι απογοητευτικές επενδύσεις στο ESG θα μπορούσαν να καθυστερήσουν τη βιώσιμη αλλαγή. Για να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες του ESG, οι εταιρείες θα πρέπει να αναπτύξουν διαδικασίες και στρατηγικές προκειμένου να μετριάσουν τους παραπάνω κινδύνους.

Βασικοί παράγοντες που διαμορφώνουν τη στρατηγική ESG



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

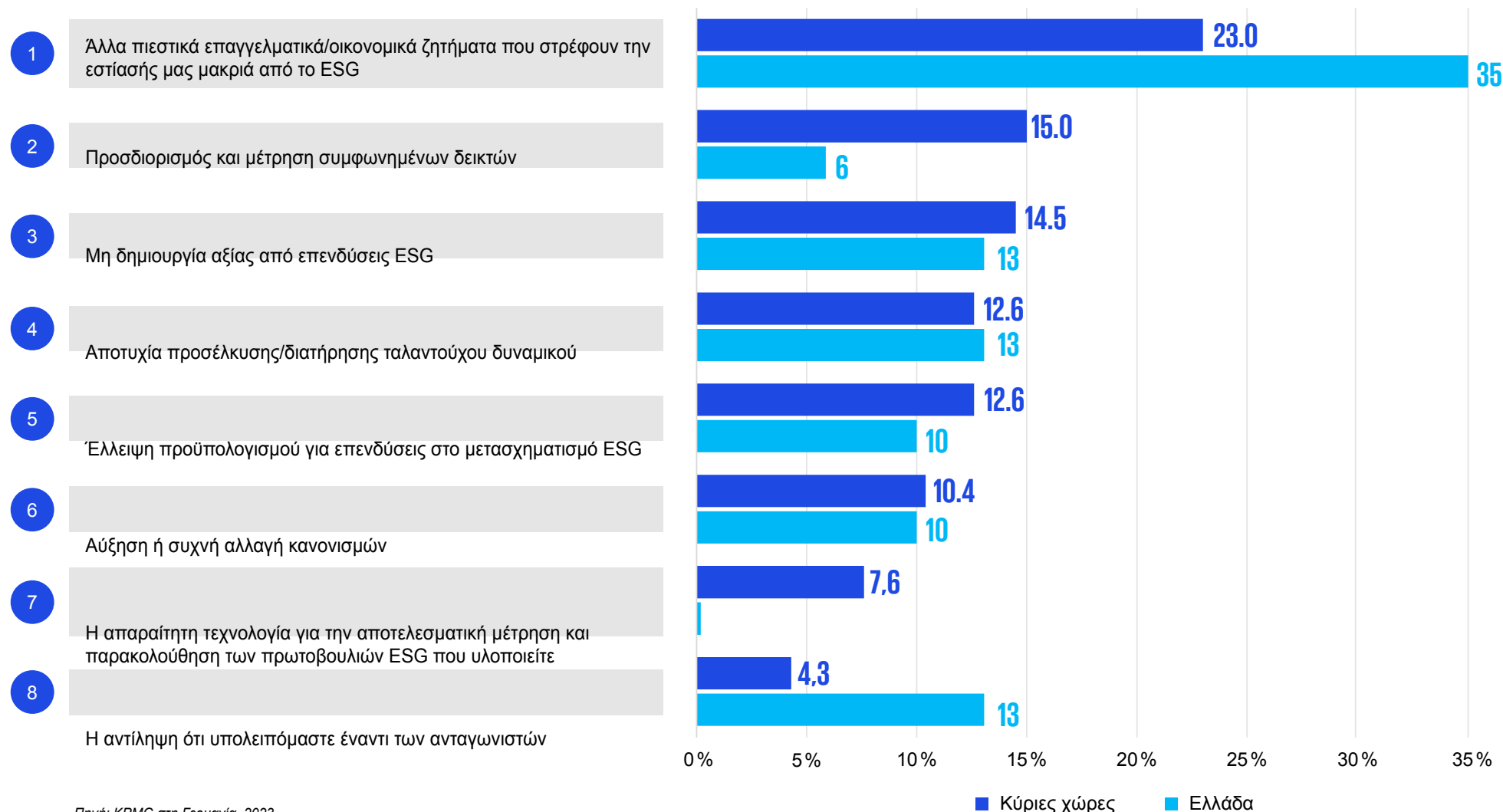
47%

των γυναικών παγκοσμίως και 58% των Ελληνίδων αναμένουν θετική επίδραση της εφαρμογής του ESG στην εταιρική τους επιτυχία



Παράγοντες βιώσιμης αξίας για τις εταιρικές επιδόσεις

Οι πιο σχετικές προκλήσεις στην υλοποίηση της στρατηγικής ESG



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



Οι χρήσιμες συμβουλές μας για: ESG

Δημιουργήστε μια διατμηματική ομάδα αφιερωμένη στα ζητήματα ESG

Δεδομένου ότι το ESG επηρεάζει όλους τους τομείς μιας εταιρείας, μια στρατηγική ESG μπορεί να εφαρμοστεί με επιτυχία μόνο εάν συμμετέχουν όλα τα τμήματα μιας εταιρείας και το καθένα αποκομίζει συγκεκριμένα αποτελέσματα. Η εμπειρία που αποκτούν τα τμήματα με την εφαρμογή της στρατηγικής θα πρέπει στη συνέχεια να συγκεντρωθεί και να αναφερθεί στην ομάδα ESG προκειμένου να ενισχυθεί η μάθηση μεταξύ τμημάτων και σταδιακά να αυξηθεί η ταχύτητα της επιτυχημένης εφαρμογής των παραγόντων ESG.

Οι αναφορές είναι το κλειδί της επιτυχίας

Μόνο η αξιόπιστη πληροφόρηση και η διαφάνεια μπορούν να δημιουργήσουν εμπιστοσύνη στις εξωτερικές αναφορές και στην επικοινωνία των ενδιαφερομένων μερών, ενώ παράλληλα οι δυνατότητες του ESG αξιοποιούνται ενεργά. Αυτό γίνεται με βάση σαφώς καθορισμένους βασικούς δείκτες απόδοσης και τη δημιουργία ενός συστήματος που τους καταγράφει, ώστε ταυτόχρονα να χαρτογραφείται το τοπίο των δεδομένων.

Αδράξτε την ευκαιρία του ESG για εταιρική επιτυχία

Οι παράγοντες του ESG δεν αναδεικνύονται μόνο λόγω των κανονιστικών ρυθμίσεων – οι δυνητικοί πελάτες, οι εργαζόμενοι και το ταλαντούχο δυναμικό δίνουν επίσης όλο και μεγαλύτερη προσοχή στα κριτήρια ESG. Η δημιουργία και η προώθηση κατάλληλων προγραμμάτων ESG μπορεί επομένως να συμβάλει στην εταιρική επιτυχία με πολλούς τρόπους, για παράδειγμα, με τη διατήρηση των εργαζομένων, την αύξηση της ελκυστικότητας των εργοδοτών στην αγορά, καθώς και με την προσέλκυση και τη διατήρηση πελατών. Επιπλέον, το ζήτημα του ESG διαδραματίζει ολοένα και πιο σημαντικό ρόλο στο διάλογο με τους επενδυτές.

Υιοθέτηση του ESG από τα διευθυντικά στελέχη

Λόγω του μεγάλου αριθμού αλληλεπιδράσεων και της σημασίας του ESG για όλους τους τομείς της εταιρικής διαχείρισης, το ESG πρέπει να υιοθετηθεί από την ομάδα των ανώτατων στελεχών.

Ολιστική θεώρηση του ESG

Οι απαιτήσεις του ESG διαφέρουν μεταξύ περιοχών, καθιστώντας ακόμη πιο σημαντική την υιοθέτηση μιας ολιστικής προσέγγισης που καλύπτει όλες τις ανάγκες και αξιοποιεί τις συνέργειες. Η πλήρης δυναμική του ESG μπορεί να ξεδιπλωθεί με την υιοθέτηση μιας ολιστικής προσέγγισης.

05

Ισότητα των φύλων: Πότε θα επιτευχθεί;

Διαφορετικότητα και συμπερίληψη





Βασικά ευρήματα

- Η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη δεν έμειναν πίσω λόγω της πανδημίας, σε αντίθεση με ορισμένες προβλέψεις.
- Αναμένεται περαιτέρω πρόοδος: Η ισότητα των φύλων στην αίθουσα των Διοικητικών Συμβουλίων θα επιτευχθεί σε 15 χρόνια ή νωρίτερα – αυτό σημειώνουν τρεις στις τέσσερις συμμετέχουσες.
- Οι ερωτηθείσες αναγνώρισαν την ισότητα των φύλων στα ανώτατα επίπεδα διοίκησης ως έναν ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.
- Οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις παραμένουν κοινός τόπος: δύο στις τρεις γυναίκες-ανώτατα στελέχη αναφέρουν ότι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω του φύλου τους.
- Τα δίκτυα των ανδρών συνεχίζουν να δρουν, αλλά μόνο στις μισές εταιρείες. Ταυτόχρονα, αρχίζουν να δημιουργούνται αντίστοιχα δίκτυα γυναικών. Τα δίκτυα θεωρούνται ο πιο σημαντικός παράγοντας για μια επιτυχημένη καριέρα.
- Σύμφωνα με τις γυναίκες-ανώτατα στελέχη, το επόμενο βήμα στην καριέρα τους θα είναι δυνατό πολύ πιο συχνά στο μέλλον χωρίς να χρειάζεται να αλλάζουν εταιρεία. Στο παρελθόν, η πλειοψηφία των ερωτηθεισών είχαν ήδη εγκαταλείψει τον εργοδότη τους τουλάχιστον μία φορά για υψηλότερη θέση.

Σημαντικά συμπεράσματα

- Δύο όψεις του ίδιου νομίσματος: Η πρόοδος στην ισότητα των φύλων είναι εμφανής στο παρελθόν και αναμένεται επίσης για το μέλλον. Ταυτόχρονα, υπάρχει ακόμη πολύς δρόμος. Οι προκαταλήψεις ή οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι μερικά μόνο παραδείγματα. Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστεί η ισότητα των φύλων στο σύνολό της – όχι μόνο όσον αφορά το φύλο, αλλά και σε όλες τις άλλες διαστάσεις της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.
- Οι γυναίκες ανώτατα στελέχη της έρευνας θεωρούν ότι η ικανότητά τους να σκέφτονται στρατηγικά και να ηγούνται με έναν σαφώς δομημένο τρόπο είναι σημαντική για την καριέρα τους. Με τις ικανότητες αυτές δείχνουν ένα ισχυρό προφίλ CEO.

77%

των γυναικών παγκοσμίως και **87% των Ελληνίδων** αναφέρουν ότι η ισότητα των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια θα επιτευχθεί σε 15 χρόνια – ή νωρίτερα.

75%

των γυναικών παγκοσμίως και **84% των Ελληνίδων** συμφωνούν ότι η επίτευξη της ισότητας των φύλων σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο θα συμβάλει στην επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων.

64%

των γυναικών παγκοσμίως και **74% των Ελληνίδων** έχουν έρθει αντιμέτωπες με στερεότυπα και προκαταλήψεις τα τελευταία τρία χρόνια.



Πρόοδος στη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη

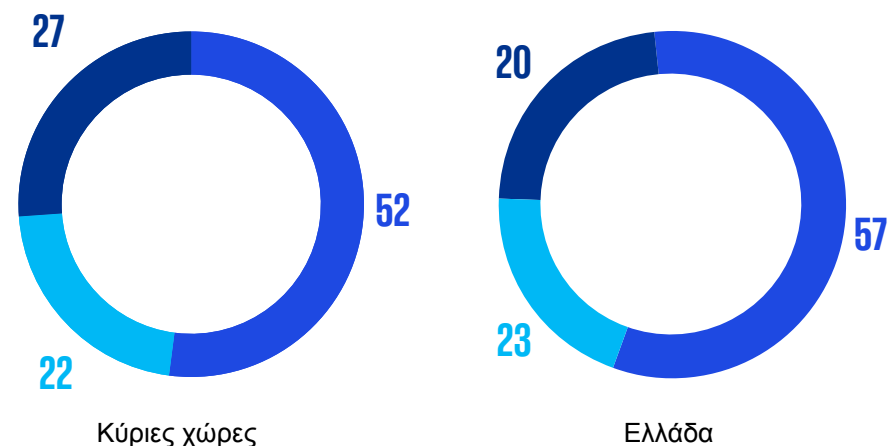
Η έρευνα επιβεβαίωσε ότι η διαφορετικότητα βρίσκεται στην κορυφή της ατζέντας των εταιρειών: Το 52% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και 52% των Ελληνίδων υποστηρίζει ότι η πρόοδος στους τομείς της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης δεν έχει επιβραδυνθεί τα τελευταία τρία χρόνια, ούτε και στην περίοδο της πανδημίας. Μόνο μία στις τέσσερις γυναίκες-ανώτατο στέλεχος σε παγκόσμιο επίπεδο και στην Ελλάδα αντιλαμβάνεται κάποια επιβράδυνση. Τα στοιχεία είναι ίδια με αυτά της μελέτης "Global Female Leaders Outlook" του 2020.

Σύμφωνα με την έρευνα, δεν υπάρχει σχεδόν καμία ένδειξη για μείωση των προσπαθειών όσον αφορά στην παροχή ίσων ευκαιριών – και η αισιοδοξία για το

κοντινό μέλλον είναι επίσης υψηλή. Το 75% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και το 71% των Ελληνίδων αναμένει περαιτέρω πρόοδο τα επόμενα χρόνια.

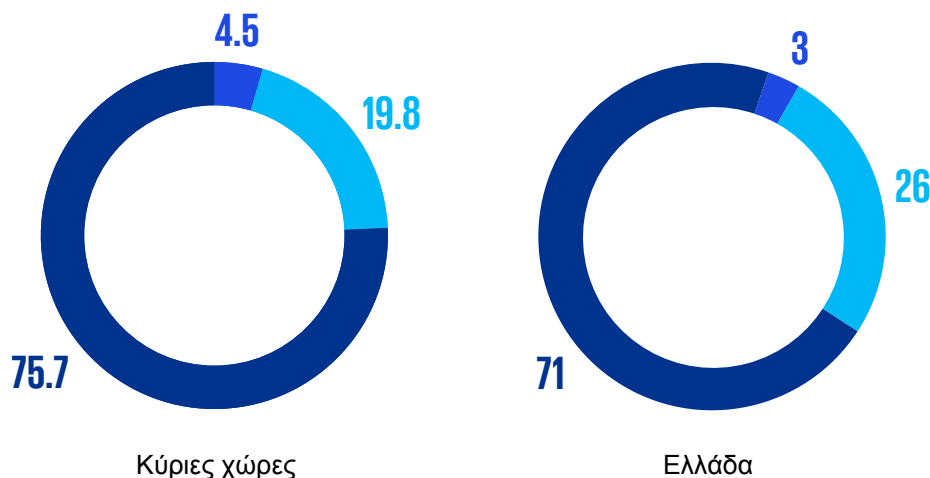
Ο παραπάνω αριθμός είναι ίδιος με τα αποτελέσματα της μελέτης KPMG CEO Outlook 2022¹. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές ανά χώρα: Αξίζει να σημειωθεί ότι το 84% των γυναικών-στελεχών στη Βόρεια Αμερική παρουσιάζουν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αισιοδοξίας σε σύγκριση με τις άλλες χώρες παγκοσμίως, δίνοντας στις πρωτοβουλίες ισότητας τις πιο ευνοϊκές κριτικές.

Κοιτάζοντας πίσω: Πρόοδος όσον αφορά τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη κατά την τελευταία τριετία
(Η στρωγγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μικρότερη από 100%)



■ Συμφωνώ ■ Ουδέτερο ■ Διαφωνώ

Το βλέμμα στο μέλλον: Τα επόμενα 3 χρόνια, η προτεραιότητα για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη θα είναι μεγαλύτερη για τις εταιρείες



■ Συμφωνώ ■ Ουδέτερο ■ Διαφωνώ

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

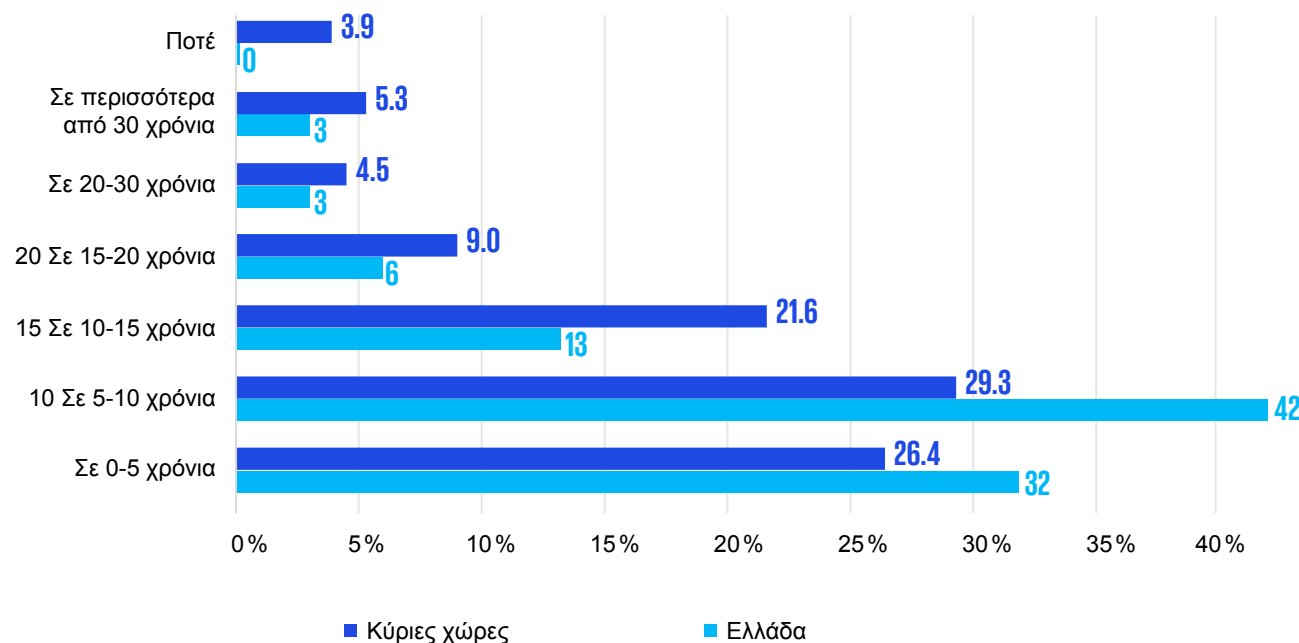
¹ KPMG International, 2022



Η ισότητα των φύλων στα Διοικητικά Συμβούλια ως σημαντικός παράγοντας ανάπτυξης

Όσον αφορά την ισότητα των φύλων, οι συμμετέχουσες αναμένουν περαιτέρω πρόοδο. Συνολικά, πάνω από τα τρία τέταρτα παγκοσμίως και στην Ελλάδα πιστεύουν ότι η ισότητα των φύλων θα επιτευχθεί τα επόμενα 15 χρόνια ή και νωρίτερα. Το πόσο κρίσιμη είναι η ισότητα των φύλων, φαίνεται από το ποσοστό των τριών τετάρτων των ερωτηθεισών που το χαρακτήρισαν ως ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα για τη μελλοντική ανάπτυξη, κάτι που τονίστηκε επίσης από το 79% των συμμετεχόντων παγκοσμίως στο “CEO Outlook 2022” της KPMG¹.

Η πρόβλεψη για το μέλλον: Πότε θα επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στα ΔΣ;



75%

των γυναικών παγκοσμίως και **84% των Ελληνίδων** συμφωνούν ότι η επίτευξη της ισότητας των φύλων σε ανώτατα διοικητικά επίπεδα θα βοηθήσει στην επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων της εταιρείας

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

Οι διακρίσεις και οι προκαταλήψεις επιμένουν

Τα δύο τρίτα των συμμετεχουσών έχουν αντιμετωπίσει προκαταλήψεις και διακρίσεις στην καθημερινή τους εργασία τα τελευταία τρία χρόνια.

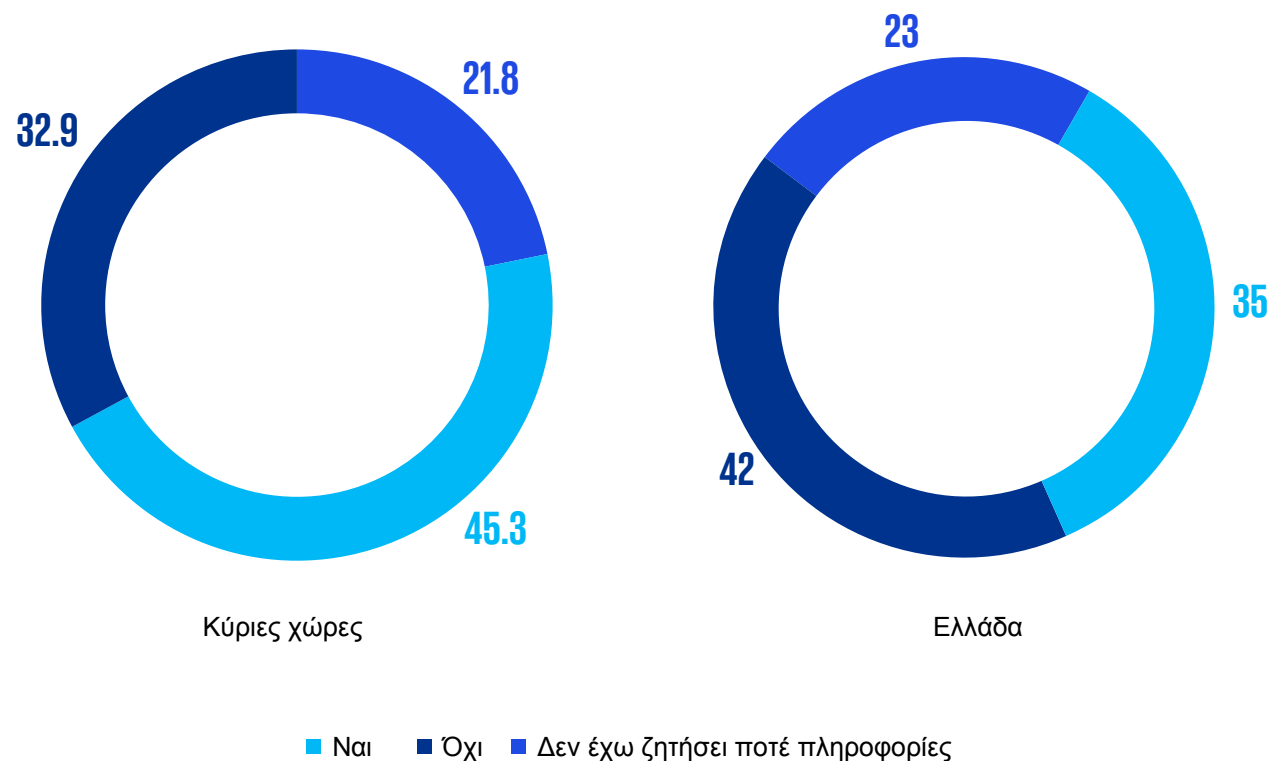
64% των γυναικών παγκοσμίως και το **74%** των Ελληνίδων έχουν έρθει αντιμέτωπες με στερεότυπα και προκαταλήψεις τα τελευταία 3 χρόνια

Το θέμα του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων επίσης παραμένει. Σύμφωνα με στοιχεία του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ, η διαφορά στις αμοιβές στους ηγετικούς ρόλους και σε ρόλους ανώτερων εξειδικευμένων στελεχών είναι επί του παρόντος 38%. Το 45% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και το 35% των Ελληνίδων αναφέρουν ότι υπάρχει διαφάνεια στις εταιρείες τους όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών, ενώ το 33% παγκοσμίως και το 42% των Ελληνίδων αναφέρουν έλλειψη διαφάνειας. Ένα επιπλέον 22% παγκοσμίως και 23% των Ελληνίδων δηλώνει ότι δεν έχει ζητήσει ποτέ πληροφορίες για το χάσμα των αμοιβών μέχρι σήμερα.

38% Χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων στους ηγετικούς ρόλους¹

¹ World Economic Forum, 2022

Υπάρχει διαφάνεια στην εταιρεία σας όσον αφορά την ισότητα των αμοιβών;



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



“Oldboys” and “Newgirls”: η σημασία των δικτύων

Τα δίκτυα των ανδρών κυριάρχησαν στις επιχειρήσεις για δεκαετίες, με τις συνεργασίες εντός του διευθυντικού δικτύου να διαμορφώνουν ιεραρχίες. Το λεγόμενο “old boys club” εξακολουθεί να δρα, αναφέρουν τουλάχιστον οι μισές από τις ερωτηθείσες.

Αντιθέτως, το 40% των γυναικών παγκοσμίως και το 32% των Ελληνίδων δεν παρατηρεί πλέον τα παραδοσιακά πρότυπα στην εταιρεία τους. Αυτό φανερώνει μια σταθερή αλλά αργή διαδικασία διάλυσης των προηγούμενων «συμμαχιών εξουσίας» εντός του εργατικού δυναμικού.

Οι γυναίκες-ανώτατα στελέχη που βλέπουν το “old boys club” στις εταιρείες τους εκφράζουν έντονες αμφιβολίες σχετικά με τις χρονικές προβλέψεις για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Τα δίκτυα που προωθούν τη σταδιοδρομία των γυναικών μπορούν να λειτουργήσουν διορθωτικά στο status quo ως ένα “new girls club”.

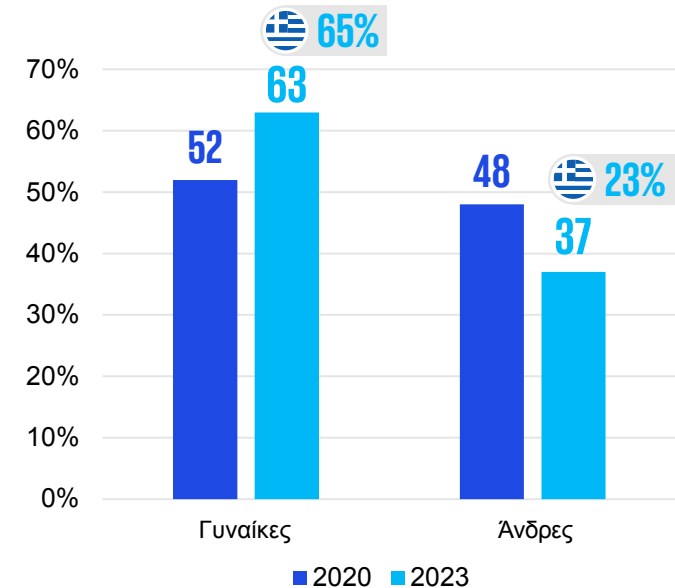
Σε ποσοστό 50% των γυναικών παγκοσμίως και το 32% των Ελληνίδων επιβεβαιώνουν τέτοια δίκτυα, ενώ το 45% παγκοσμίως και το 68% δεν αναφέρει καμία ύπαρξη τέτοιας υποστήριξης.

Η νέα γενιά των γυναικών σε διευθυντικά στελέχη παγκοσμίως αποκαλύπτει επίσης μια θετική τάση. Μεταξύ των ανώτατων στελεχών που υποδεικνύουν το φύλο του διαδόχου τους στην έρευνα, σε ποσοστό 63% παγκοσμίως και 65% των Ελληνίδων αναφέρουν ότι θα τους διαδεχθεί γυναίκα.

Το 2020, το ποσοστό αυτό ήταν 52% σε παγκόσμιο επίπεδο – αυξήθηκε κατά έντεκα ποσοστιαίες μονάδες, ενώ στην Ελλάδα, κατά σαράντα δύο ποσοστιαίες μονάδες (23%).

Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις καλλιεργούν τις δικές τους διαδόχους και οι εταιρείες υποστηρίζουν επίσης την εσωτερική ισότητα των φύλων. Μια λεπτομερής ανάλυση από το Allbright Foundation 1 το 2022 δείχνει, ότι η συνολική αλλαγή θέλει ακόμα χρόνο. Σύμφωνα με το ίδρυμα, το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται σε εταιρείες είναι συχνά υψηλό συνολικά – αλλά αυτό μειώνεται σημαντικά σε υψηλότερα επίπεδα ιεραρχίας.

Το φύλο του διαδόχου των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις παγκοσμίως διαχρονικά



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

51% των γυναικών παγκοσμίως **61% των Ελληνίδων** αναφέρουν ότι το “old boys club”, το δίκτυο αλληλοϋποστήριξης δηλαδή των ανδρών, εξακολουθεί να δρα στις εταιρείες τους

Global Female
Leaders
2023

49% των γυναικών παγκοσμίως και **32% των Ελληνίδων** έχει εμπειρία από ένα δίκτυο που υποστηρίζει την σταδιοδρομία τους (“new girls club”)

¹ Allbright Foundation, 2022

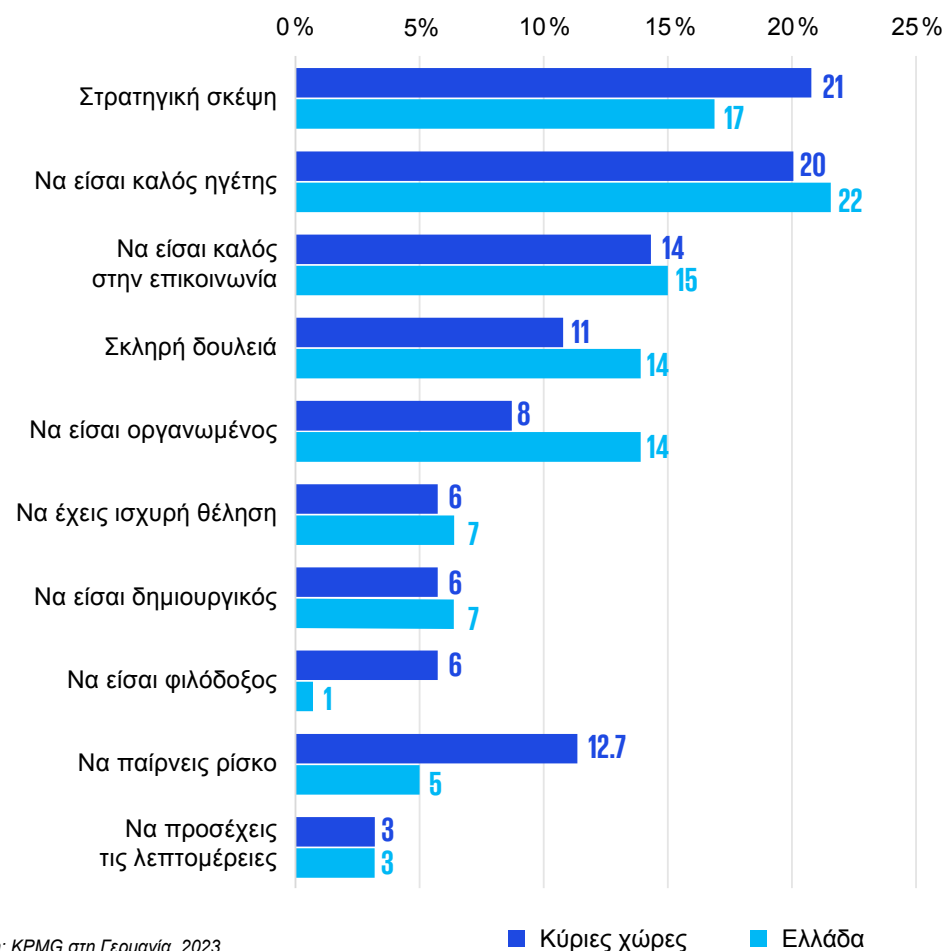


Οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιτυχίας για τη σταδιοδρομία

Επικεντρωθείτε στη στρατηγική σκέψη και τις ηγετικές δεξιότητες

Όταν εξετάζετε πώς να επιτύχετε την ισότητα, είναι σημαντικό να κατανοήσετε ποιοι παράγοντες επιτυχίας για τη σταδιοδρομία κατατάσσονται πιο ψηλά από τις σημερινές γυναίκες-ανώτατα στελέχη. Όταν τέθηκε αυτό το ερώτημα, τα δύο βασικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας που οι συμμετέχουσες αξιολόγησαν συχνότερα ως παράγοντες επιτυχίας για τη σταδιοδρομία ήταν η στρατηγική σκέψη (21% παγκοσμίως και 17% των Ελληνίδων) και οι ηγετικές δεξιότητες (20% παγκοσμίως και 22% των Ελληνίδων), ακολουθούμενες από τις δεξιότητες επικοινωνίας (14% παγκοσμίως και 15% των Ελληνίδων) και τη σκληρή δουλειά (14% παγκοσμίως και 11% των Ελληνίδων).

Τα κρίσιμα για την επιτυχία χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως που ερωτήθηκαν (πολλές απαντήσεις πιθανές)



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

■ Κύριες χώρες

■ Ελλάδα

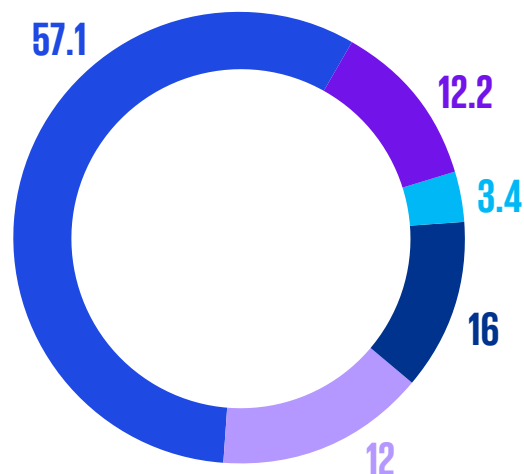


Οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιτυχίας για τη σταδιοδρομία

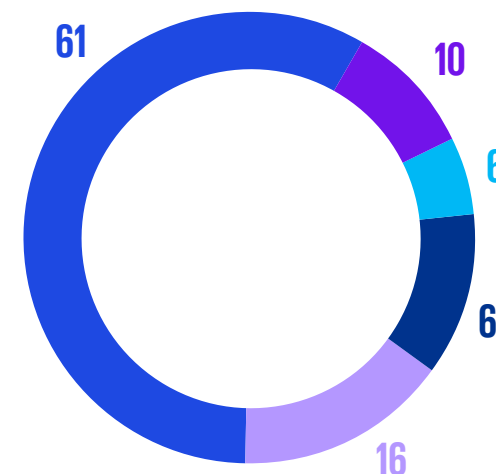


Όσον αφορά τις δομικές συνθήκες του πλαισίου μιας επιτυχημένης σταδιοδρομίας, η σημασία του προσωπικού δικτύου αυξάνεται σημαντικά. Το 57% των γυναικών παγκοσμίως και το 61% των Ελληνίδων έδωσε έμφαση στο προσωπικό δίκτυο. Οι επιλογές για μερική απασχόληση (16% των γυναικών παγκοσμίως και 6% των Ελληνίδων) ή η ποσόστωση γυναικών (3% των γυναικών παγκοσμίως και 16% των Ελληνίδων) παίζουν μικρότερο ρόλο. Όπως σημείωσε σε μια φράση μια συμμετέχουσα σχετικά με την επιτυχημένη σταδιοδρομία: «Δημιουργία συμμαχιών με άνδρες, γυναικεία πρότυπα και οργανωτική ευελιξία».

Δομικό πλαίσιο για την επιτυχημένη καριέρα των γυναικών σε ηγετικές θέσεις



Κύριες χώρες



Ελλάδα

- Προσωπικό δίκτυο
- (Γυναικεία) προγράμματα ηγεσίας
- Οργανωτική ευελιξία (π.χ. για μερική απασχόληση)

- Ποσοστώσεις για γυναικεία ηγεσία
- Άλλο

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



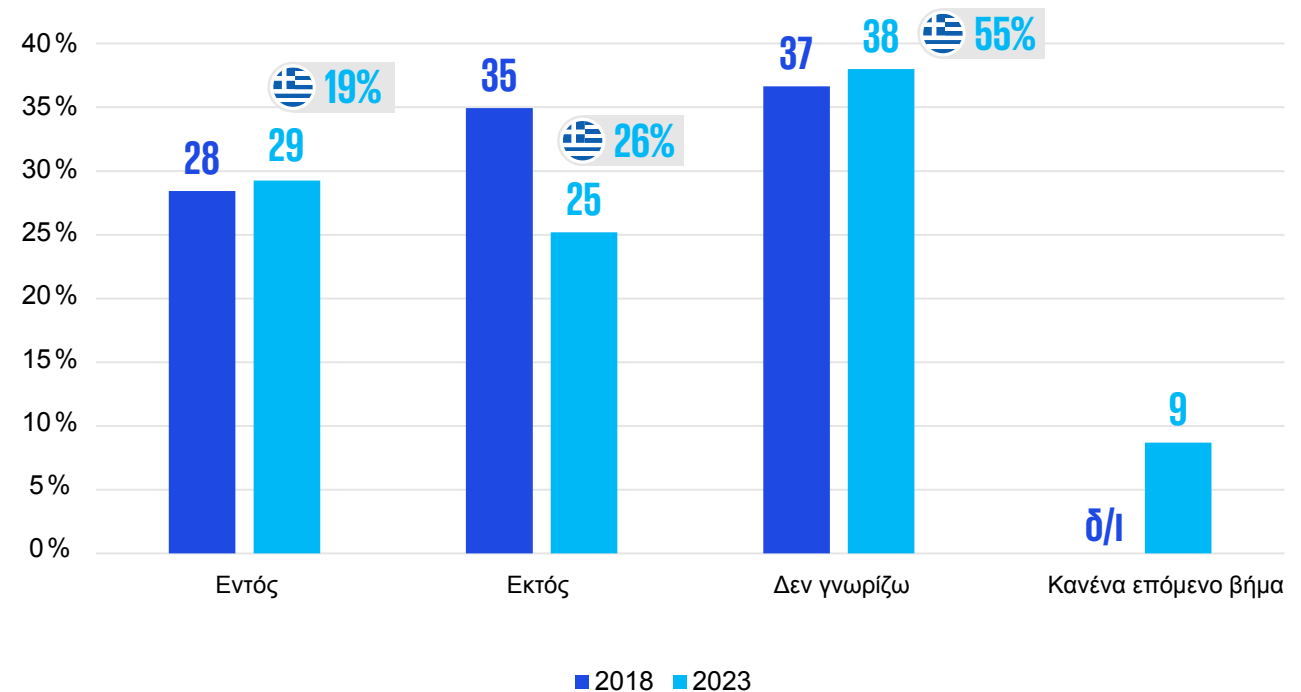
Οι ευκαιρίες για εσωτερική ανέλιξη αυξήθηκαν

Τέσσερις στις πέντε από τις ερωτηθείσες έχουν εγκαταλείψει την εταιρεία τους μία φορά για επαγγελματική ανέλιξη – ενώ μία στις πέντε το έχει κάνει τέσσερις ή περισσότερες φορές. Αυτό ίσως υποδηλώνει ότι οι γυναίκες αντιμετώπισαν στο παρελθόν σοβαρά εσωτερικά εμπόδια στην επαγγελματική τους ανέλιξη. Υπάρχουν πλέον σημάδια αντιστροφής αυτής της τάσης. Μόνο το ένα τέταρτο των γυναικών ερωτηθεισών σχεδιάζει ακόμα το επόμενο επαγγελματικό βήμα εκτός της τρέχουσας εταιρείας τους, σε αντίθεση με το 35% που ήθελε ή έπρεπε να κάνει αυτήν την επιλογή το 2018.

Πόσο συχνά χρειάστηκε να αλλάξετε εταιρεία για να κάνετε το επόμενο βήμα στην καριέρα σας;

80% των γυναικών παγκοσμίως και **73% των Ελληνίδων** έχουν ήδη αναγκαστεί να αλλάξουν εταιρεία τουλάχιστον μία φορά προκειμένου να προχωρήσουν στο επόμενο βήμα της καριέρας τους

Το βλέμμα στο μέλλον: Το επόμενο επαγγελματικό σας βήμα θα είναι εντός ή εκτός του τρέχοντος οργανισμού σας; (διαχρονική σύγκριση).



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



Οι ευκαιρίες για εσωτερική ανέλιξη αυξήθηκαν

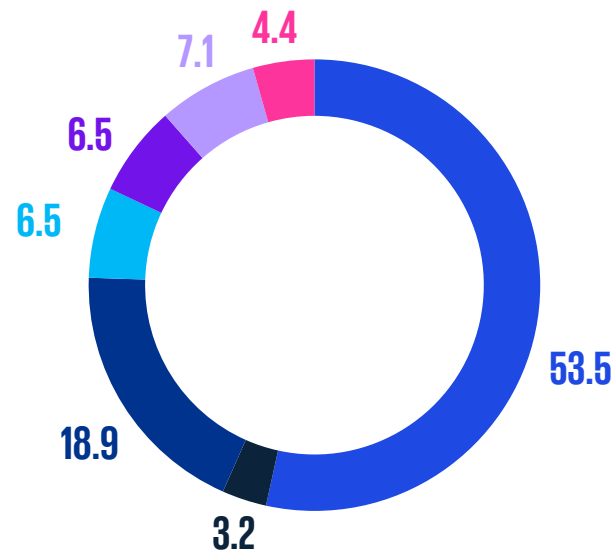
Ειδικά σε περιόδους έλλειψης ειδικευμένων εργαζομένων, οι εταιρείες δεν έχουν την πολυτέλεια να χάσουν ταλαντούχο δυναμικό, ανεξαρτήτως φύλου, λόγω έλλειψης ευκαιριών ανέλιξης εντός της εταιρείας τους.

Ενώ σχεδιάζουν σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό τη σταδιοδρομία τους στην εταιρεία τους, οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως που ερωτήθηκαν κατέχουν και άλλες θέσεις: σε ποσοστό 46% των γυναικών παγκοσμίως και 23% των Ελληνίδων κατέχουν θέσεις εκτός της εταιρείας τους, σε επίπεδο παρόμοιο με τα προηγούμενα χρόνια.

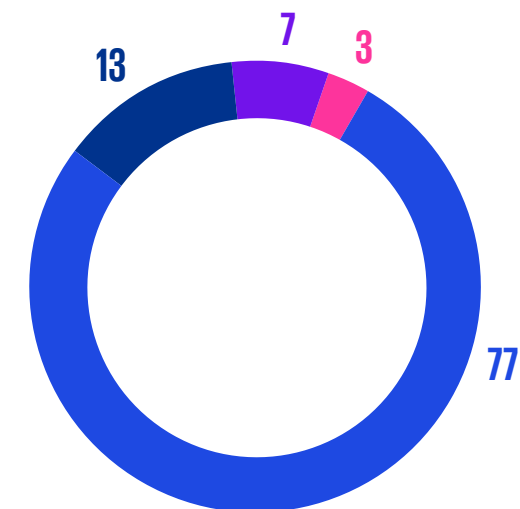
Η πιο συχνά αναφερόμενη λειτουργία είναι αυτή του μέλους του διοικητικού συμβουλίου ή εποπτικού συμβουλίου άλλου οργανισμού. Το ποσοστό εκείνων που αναλαμβάνουν ρόλο ως επικεφαλής κάποιου δικτύου γυναικών πέρα από τον ρόλο τους στην εταιρεία είναι μονοψήφιο στο 7% των γυναικών παγκοσμίως και μεταξύ των Ελληνίδων συμμετεχουσών δεν καταγράφεται κάποιο ποσοστό, ενώ ο αριθμός εκείνων που δραστηριοποιούνται σε τέτοια δίκτυα μπορεί να είναι σημαντικά υψηλότερος.

Θέσεις εκτός της εταιρείας τους

(Η στρωγγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μεγαλύτερη από 100%)



Κύριες χώρες



Ελλάδα

- Καμία
- Πρόεδρος Δ.Σ
- Μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Επικεφαλής δικτύου γυναικών
- Επικεφαλής μη κερδοσκοπικού οργανισμού
- Εκπαιδευτικός ρόλος
- Άλλο

Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023



Χρήσιμες συμβουλές για τη Διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη

Δέσμευση της ηγεσίας για αλλαγή με το βλέμμα στο μέλλον

Η προώθηση της διαφορετικότητας συζητείται συχνά με όρους ποσοστώςσεων ή στοχευμένων προγραμμάτων υποστήριξης των γυναικών. Αν και τα παραπάνω μέτρα είναι σημαντικά, τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι χρειάζεται κάτι περισσότερο. Πρωτίστως, θα πρέπει να εστιάζουμε στην παροχή των δυνατοτήτων. Τα διευθυντικά στελέχη θα πρέπει να αποδεικνύουν τη δέσμευσή τους και να τους δίνεται η δυνατότητα να εντοπίζουν τις μη πλεονεκτικές δομές και να κατανοούν πώς μπορούν αυτές να διορθωθούν. Αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να επιφέρουμε αλλαγές τόσο στην κουλτούρα μας, όσο και στη συμπεριφορά των διευθυντών και των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητη μια ολιστική προσέγγιση, για παράδειγμα με τη μορφή ομάδων με ποικιλία χαρακτηριστικών, σε βάθος κατάρτισης και προγραμμάτων καθοδήγησης. Διαφορετικά, υπάρχει κίνδυνος να χαθούν ταλαντούχα άτομα, που δεν αισθάνονται επαγγελματική υποστήριξη ή που βλέπουν καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας αλλού.

Οι αναφορές το κλειδί της επιτυχίας

Όπως και με άλλους τομείς βιωσιμότητας, η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη – αναπόσπαστα στοιχεία του παράγοντα «κοινωνία» στο ESG – είναι ουσιαστικές για την ορθή κατάρτιση αναφορών, προκειμένου να προσδιοριστεί η πραγματική κατάσταση και να διαμορφωθούν τα βέλτιστα μέτρα με στοχευμένο τρόπο. Οι στόχοι πρέπει να ορίζονται με σαφήνεια και επίσης να παρακολουθούνται σε σύγκριση με άλλες εταιρείες.

Απαντήστε ξεκάθαρα στις διακρίσεις

Οι γυναίκες συνεχίζουν να υφίστανται διακρίσεις και στα ανώτατα διοικητικά επίπεδα και είναι βασικό οι εταιρείες να παρέχουν τα κατάλληλα εργαλεία για την καταπολέμησή τους. Είναι σημαντικό να ανακαλύψουμε ποια θα πρέπει να είναι η ουσιαστική απάντηση στις διακρίσεις, τόσο για όσους επηρεάζονται άμεσα όσο και για τους μάρτυρες ανάλογων περιστατικών. Η αλλαγή θα επιτευχθεί μόνο εάν τηρηθεί μία ξεκάθαρη στάση από όλες τις πλευρές που δείχνει ότι μια τέτοια συμπεριφορά δεν συνάδει με την εταιρική κουλτούρα. Επιπλέον, η εταιρεία πρέπει να παρέχει τη διασφάλιση ότι όσοι γίνονται αντικείμενο διακρίσεων μπορούν να αναφέρουν περιστατικά χωρίς τον φόβο των αρνητικών συνεπειών.

Κάνοντας τα λόγια πράξη

«Κάνουμε τα λόγια πράξη»: τα ίσα δικαιώματα εφαρμόζονται επιτυχώς όταν αναλαμβάνουμε δράση, και όχι με τα λόγια. Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει επίσης να εξετάζονται οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, την αποκαλούμενη «ασυνείδητη μεροληψία» (δηλαδή, μη συνειδητές προκαταλήψεις που προκύπτουν από γνωστικές στρεβλώσεις της αντίληψης). Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών-ανώτατων στελεχών που αναφέρονται, αποδεικνύουν ότι θα πρέπει να σημειωθεί περαιτέρω πρόοδος σε αυτόν τον τομέα. Είναι σημαντικό για τα θύματα των διακρίσεων να έχουν κάποιο υπεύθυνο άτομο στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν, είτε σε συναδελφικό επίπεδο, ή για παράδειγμα μέσω δικτύων ή επαγγελματικών ενώσεων.

Ολιστική αντιμετώπιση της διαφορετικότητας

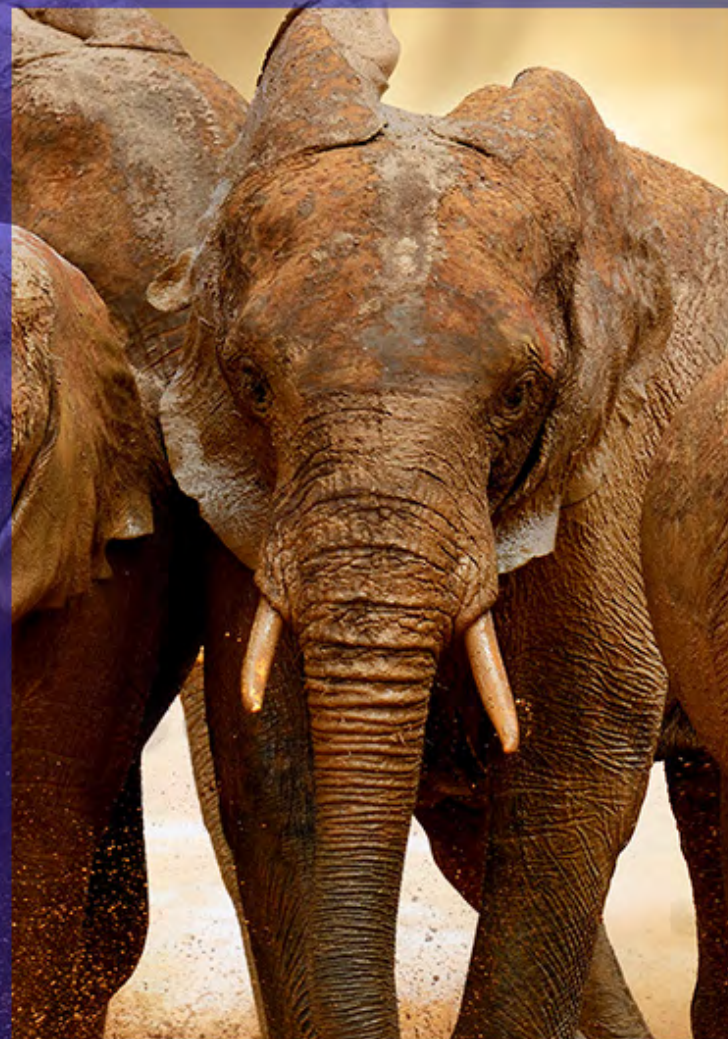
Αυτό που έχει αποδειχτεί εδώ και καιρό σε μελέτες κάνει σταδιακά την εμφάνιση του στην αγορά – η διαφορετικότητα δεν είναι κάτι «καλό», αλλά ένας απαραίτητος παράγοντας επιτυχίας για εταιρείες σε διάφορα επίπεδα. Οι εταιρείες που «αγκαλιάζουν» τη διαφορετικότητα είναι πιο ελκυστικές και ανθεκτικές, ενώ οι ομάδες που παρουσιάζουν ποικιλία πιο καινοτόμες.

Η ανέλιξη των γυναικών ήταν εδώ και καιρό στο επίκεντρο, με δομές να έχουν δημιουργηθεί σε πολλά μέρη για τον σκοπό αυτό. Ωστόσο, η διαφορετικότητα καλύπτει περισσότερο από απλά το φύλο. Γι' αυτό είναι σημαντικό να υιοθετήσουμε μια ολιστική προσέγγιση ως προς την πρόοδο.

06

Τι σημαίνει το να είσαι
ηγέτης κατά τη διάρκεια
των κρίσεων;

Ηγεσία στις κρίσεις





Βασικά ευρήματα

- Μεγαλύτερη ταχύτητα, μεγαλύτερη πολυπλοκότητα, μεγαλύτερος φόρτος εργασίας: οι κρίσεις οδηγούν σε σημαντικό πρόσθετο φόρτο εργασίας για τις γυναίκες σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις.
- Το επίπεδο άγχους των γυναικών-ανώτατων στελεχών έχει αυξηθεί κατακόρυφα. Αυτό έχει αρνητικό αντίκτυπο στην καθημερινή εργασία και την ιδιωτική τους ζωή. Υπάρχει κίνδυνος συμπτωμάτων “burnout”.
- Ταυτόχρονα, οι κρίσεις θεωρούνται όλο και περισσότερο ως η «νέα κανονικότητα». Ο «εγκλιματισμός» στην πραγματικότητα αυτή είναι ήδη σε εξέλιξη.
- Οι γυναίκες-ανώτατα στελέχη δεν φοβούνται τα ηγετικά καθήκοντα στο ασταθές περιβάλλον της αγοράς. Αντιθέτως θέλουν να βρίσκονται στην πρώτη γραμμή.
- Περισσότερες από δύο στις τρεις ερωτηθείσες, με αξιοσημείωτο ποσοστό, είναι θετικές απέναντι στις κρίσεις. Στόχος τους είναι να διαμορφώσουν ενεργά την αλλαγή και να αφήσουν ένα μόνιμο αποτύπωμα στην εταιρεία.

Σημαντικά συμπεράσματα

- Η ευελιξία στην αντιμετώπιση των ενδιαφερομένων μερών (εργαζομένους, πελάτες ή συναδέλφους από το διοικητικό και εποπτικό συμβούλιο), τα οποία επίσης δραστηριοποιούνται εν μέσω κρίσεων, είναι απαραίτητη για τα ανώτατα στελέχη. Οι άκαμπτες συμπεριφορές και τρόποι σκέψης ή ακόμη και οι αμετακίνητες ιεραρχίες, είναι αντιπαραγωγικοί τρόποι λειτουργίας.
- Τα διοικητικά καθήκοντα σπάνια έχουν υπάρξει τόσο πολυεπίπεδα όσο είναι σήμερα – και πολλές γυναίκες που λαμβάνουν αποφάσεις το βρίσκουν ιδιαίτερα δελεαστικό. Χαρακτηριστικά δηλώνουν, «Σε αυτή την κρίση, μπορώ να αποδείξω τις ικανότητές μου και να δώσω νέα ώθηση στην καριέρα μου.»

72%

των συμμετεχουσών παγκοσμίως και **41% των Ελληνίδων** αξιοποιούν τις πρωτοφανείς προκλήσεις που δημιουργούν οι κρίσεις.

41%

των συμμετεχουσών παγκοσμίως και **32% των Ελληνίδων** αναμένουν θετική επίδραση από τις κρίσεις στην καριέρα τους.

55%

των ερωτηθεισών παγκοσμίως και **55% των Ελληνίδων** ηγούνται στρατηγικά στις κρίσεις.



Επίδραση των κρίσεων στις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις

Αλλαγές που βίωσαν τα τελευταία τρία χρόνια

90% των γυναικών παγκοσμίως και **91% των Ελληνίδων** βιώνουν μεγαλύτερη πολυπλοκότητα στις εργασίες και τις ευθύνες που αναλαμβάνουν

81% των γυναικών παγκοσμίως και **87% των Ελληνίδων** αναφέρουν αυξημένο φόρτο εργασίας και ωραρίου

89% των γυναικών παγκοσμίως και **94% των Ελληνίδων** υποστηρίζουν ότι ο ρυθμός εργασίας τους είναι αυξημένος λόγω των συνεχών αλλαγών

78% των γυναικών παγκοσμίως και **88% των Ελληνίδων** παρατηρούν αυξημένη αβεβαιότητα στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων και στις προβλέψεις

Αρνητικές συνέπειες

60% των γυναικών παγκοσμίως και **74% των Ελληνίδων** ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εργασίας σε βάρος της προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής

62% των γυναικών παγκοσμίως και **68% των Ελληνίδων** αισθάνονται δυσκολία να αντεπεξέλθουν στην τρέχουσα κατάσταση και τον συνεχιζόμενο τρόπο διαχείρισης κρίσεων

47% των γυναικών παγκοσμίως και **48% των Ελληνίδων** αισθάνονται εξαντλημένες και χωρίς ενέργεια

57% των γυναικών παγκοσμίως και **58% των Ελληνίδων** βλέπουν υψηλότερα ποσοστά burnout στις ομάδες τους

Θετικές συνέπειες

75% των γυναικών παγκοσμίως και **78% των Ελληνίδων** έχουν προσαρμοστεί στις κρίσεις ως την «νέα κανονικότητα»

64% των γυναικών παγκοσμίως και **41% των Ελληνίδων** βιώνουν θετικά συναισθήματα μέσα από τις νέες ευκαιρίες που προκύπτουν από τις συνεχείς αλλαγές



Επίδραση των κρίσεων στις γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις

Το οικονομικό περιβάλλον σε περιόδους κρίσεων έχει πολύ σημαντικό αντίκτυπο στις επικεφαλές των επιχειρήσεων. Αυτό αντικατοπτρίζεται στις καθημερινές εργασίες:

- η πολυπλοκότητα των εργασιών είναι μεγαλύτερη (90% συμφωνία μεταξύ των γυναικών-κορυφαίων στελεχών παγκοσμίως και 91% των Ελληνίδων που συμμετείχαν στην έρευνα),
- ο ρυθμός της εργασίας είναι ταχύτερος (89% των γυναικών παγκοσμίως και 94% των Ελληνίδων),
- η εργάσιμη ημέρα είναι μεγαλύτερη (81% των γυναικών παγκοσμίως και 87% των Ελληνίδων) και
- η αβεβαιότητα των αποφάσεων αυξάνεται (78% των γυναικών παγκοσμίως και 88% των Ελληνίδων).

Σοβαρές συνέπειες και νέες ευκαιρίες

Καθώς η κρίση τείνει να γίνει η «νέα κανονικότητα», προκύπτουν σοβαρές συνέπειες και αναδύονται νέες ευκαιρίες. Το 60% όσων ερωτήθηκαν παγκοσμίως και το 74% στην Ελλάδα -υποστηρίζουν ότι οι επαγγελματικές απαιτήσεις έχουν επηρεάσει την προσωπική τους ζωή. Περίπου οι μισές αναφέρουν ότι αισθάνονται εξουθενωμένες και εξαντλημένες, ενώ 57% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως και 58% των Ελληνίδων

έχουν δει τα ποσοστά του burnout να αυξάνονται στις ομάδες τους λόγω του αυξημένου επιπέδου πίεσης. Τα αποτελέσματα που περιγράφονται διαφέρουν ανάλογα με την προϋπηρεσία των ερωτηθεισών, με όσες έχουν ευθύνες λήψης αποφάσεων σε ανώτερο διοικητικό επίπεδο και τα μέλη των εποπτικών συμβουλίων να είναι πολύ πιο πιθανό να αναφέρουν αυξανόμενη αβεβαιότητα στις στρατηγικές αποφάσεις και προβλέψεις.

Κατά συνέπεια, ο απόηχος των κρίσεων γίνεται πολύ πιο αισθητός στην εταιρική διαχείριση. Οι γυναίκες με μεγάλη εμπειρία είναι ιδιαίτερα πιθανό να συμφωνήσουν με αυτή τη δήλωση, υποδεικνύοντας σημαντικές δυνατότητες για βαθιές αλλαγές.

Εν τω μεταξύ, γίνεται αναφορά και στις θετικές συνέπειες των κρίσεων. Τρεις στις τέσσερις συμμετέχουσες δηλώνουν ότι έχουν εξοικειωθεί με την παρούσα κατάσταση. Ένα υψηλό ποσοστό των συμμετεχουσών της έρευνας δηλώνουν ότι είναι σύμφωνες με την νέα ατμόσφαιρα που έχει δημιουργηθεί στην εταιρεία λόγω των νέων επιλογών σχεδιασμού (64% των γυναικών παγκοσμίως και 41% των Ελληνίδων). Ως εκ τούτου, ένας σημαντικός αριθμός γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις βλέπει επίσης μεγάλες ευκαιρίες για θετική αλλαγή – για τη δική τους εταιρεία και τον εαυτό τους.

80%

των γυναικών παγκοσμίως και 74% των Ελληνίδων
θέλουν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της ηγεσίας
σε περιόδους κρίσεων





Γυναίκες-ανώτερα στελέχη με θετική προσέγγιση στην κρίση

Συνολικά, σε ποσοστό 72% των γυναικών παγκοσμίως και 41% των Ελληνίδων έχουν θετική άποψη για τη νέα πραγματικότητα των κρίσεων, τόσο ως προς τις οικονομικές προοπτικές όσο για τον εαυτό τους προσωπικά. Το ποσοστό μειώνεται καθώς οι περιπτώσεις των υπερβολικών απαιτήσεων αυξάνονται, αλλά ακόμη και μεταξύ όσων αναφέρουν σοβαρά συμπτώματα burnout, παραμένει υψηλό το ποσοστό αυτών που πιστεύουν στις θετικές πτυχές που μπορεί να δημιουργήσουν οι κρίσεις. Επομένως, τα πράγματα δεν είναι «άσπρα ή μαύρα». Ακόμη και οι συμμετέχουσες που επηρεάζονται έντονα από τις αρνητικές συνέπειες, ταυτόχρονα βλέπουν και τη θετική οπτική των πραγμάτων.

Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι: τέσσερις στις πέντε συμμετέχουσες αναφέρουν χαρακτηριστικά: «Μου αρέσει να αντιμετωπίζω τις προκλήσεις της ηγεσίας σε μια κατάσταση κρίσεων».

Η άποψή μας

Το αυξημένο κίνητρο των γυναικών να ενεργούν προληπτικά κατά τη διάρκεια των κρίσεων είναι αξιοσημείωτο και είναι απόδειξη της πίστης τους στις δικές τους ικανότητες. Ωστόσο, η ηγεσία σε δύσκολες περιόδους δεν είναι κάτι καινούργιο για τις γυναίκες. Κατά το παρελθόν, οι γυναίκες συχνά είχαν τη δυνατότητα να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους μόνο κατά τη διάρκεια βαθιών κρίσεων - ή σε ρόλους τόσο απαιτητικούς που οι περισσότεροι άνδρες υποψήφιοι τους απέφευγαν εντελώς. Οι γυναίκες-ανώτερα στελέχη που συμμετείχαν στην έρευνα αντιλαμβάνονται προφανώς ότι αυτή είναι μια ευκαιρία να αποδείξουν τις ικανότητές τους. Και τις έχουν ήδη αποδείξει.

41%

των γυναικών παγκοσμίως και στην Ελλάδα
αναμένουν θετική επίδραση των κρίσεων
στην καριέρα τους

Συμπτώματα burnout: Υπόβαθρο, παράγοντες που επηρεάζουν και ειδικά χαρακτηριστικά



Υποσημείωση: Ορισμός του burnout:

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ), το burnout είναι το σύνδρομο που προκύπτει από το χρόνιο στρες στο χώρο εργασίας που δεν έχει τύχει σωστής διαχείρισης. Χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις: αίσθημα εξάντλησης ή απώλειας ενέργειας, αυξημένη νοητική αποστασιοποίηση από την εργασία ή αισθήματα αρνητισμού ή κυνισμού που σχετίζονται με τη εργασία, καθώς και μειωμένη επαγγελματική απόδοση.¹

Με βάση τις αναλύσεις συσχέτισης, διερευνήσαμε το υπόβαθρο και τους παράγοντες που επηρεάζουν το burnout. Αποδεικνύεται ότι τα συμπτώματα του burnout δεν σχετίζονται με τον αριθμό των ωρών που αφιερώνονται στην εργασία ή σε καθήκοντα φροντίδας (οικογένεια ή νοικοκυριό).

Παράγοντες όπως η φροντίδα των παιδιών καθώς και η αναλογία της εξ αποστάσεως εργασίας, επίσης δεν συσχετίζονται σημαντικά με τα συμπτώματα του burnout, σύμφωνα με τα δεδομένα μας, δείχνοντας ότι οι αιτίες πρέπει να αναζητηθούν περισσότερο στα χαρακτηριστικά της εργασίας. Η αιτία σχετίζεται συγκεκριμένα με τις εσωτερικές οικονομικές εξελίξεις της εταιρείας: Υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ανάπτυξης της εταιρείας και της μείωσης των συμπτωμάτων του burnout.

¹ Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας, 2022

Συμπτώματα περισσότερου στρες στα μεσαία επίπεδα διοίκησης

Συνολικά, στο μεσαίο διοικητικό επίπεδο εμφανίζονται υψηλότερα ποσοστά συμπτωμάτων του burnout από ό,τι στα ανώτερα στελέχη και σε μέλη εποπτικών συμβουλίων. Επίσης, όσες δεν έχουν προγραμματίσει κάποιο επόμενο βήμα στην καριέρα τους παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά burnout.

Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις παγκοσμίως που αναμένουν αρνητική επίδραση των κρίσεων στην καριέρα τους είναι επίσης πιο πιθανό να αναφέρουν συμπτώματα burnout. Όσες αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά burnout είναι επίσης πιο πιθανό να αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά burnout μεταξύ των εργαζομένων.

Από τα στοιχεία προκύπτουν επίσης διαφορές ανά χώρα παγκοσμίως. Οι τιμές του burnout είναι συνολικά υψηλότερες στις συμμετέχουσες από την Ασία και χαμηλότερες στην Κεντρική Ευρώπη.

Τα παραπάνω αποτελέσματα δείχνουν ότι το burnout είναι ένα σύνθετο σύνδρομο με πολλούς παράγοντες να το επηρεάζουν.



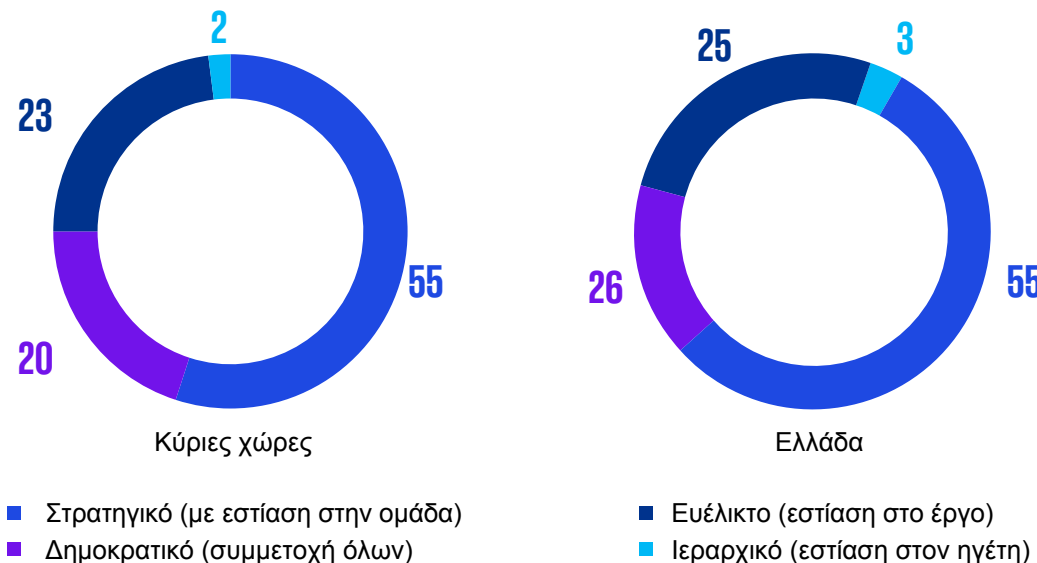
Πώς ηγούνται οι γυναίκες στις κρίσεις

Στυλ ηγεσίας που προσαρμόζεται στις αλλαγές

Η σωστή ηγεσία είναι ιδιαίτερα σημαντική σε περιόδους κρίσεων. Περισσότερες από τις μισές (55%) γυναίκες παγκοσμίως και το ίδιο ποσοστό των Ελληνίδων που συμμετείχαν στην έρευνα βασίζονται επί του παρόντος σε ένα στρατηγικό στυλ ηγεσίας προσανατολισμένο στην ομάδα. Ακολουθεί ένα ευέλικτο στυλ που εστιάζει σε έργα (23% των γυναικών παγκοσμίως και 26% των Ελληνίδων). Αυτές οι προτιμήσεις ευθυγραμμίζονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία, σύμφωνα με πολλές γυναίκες-ανώτατα στελέχη, ήταν εκείνη τη χρονική στιγμή πιο σχετικά με την καριέρα τους: στρατηγική σκέψη και ισχυρή ηγεσία. Για τη συντριπτική πλειοψηφία, η ηγεσία σε αυστηρά ιεραρχικά πλαίσια θεωρείται αντιπαραγωγική για επιτυχημένη ανέλιξη, με μόνο 2% παγκοσμίως και 3% στην Ελλάδα να προτιμούν αυτό το είδος ηγεσίας.

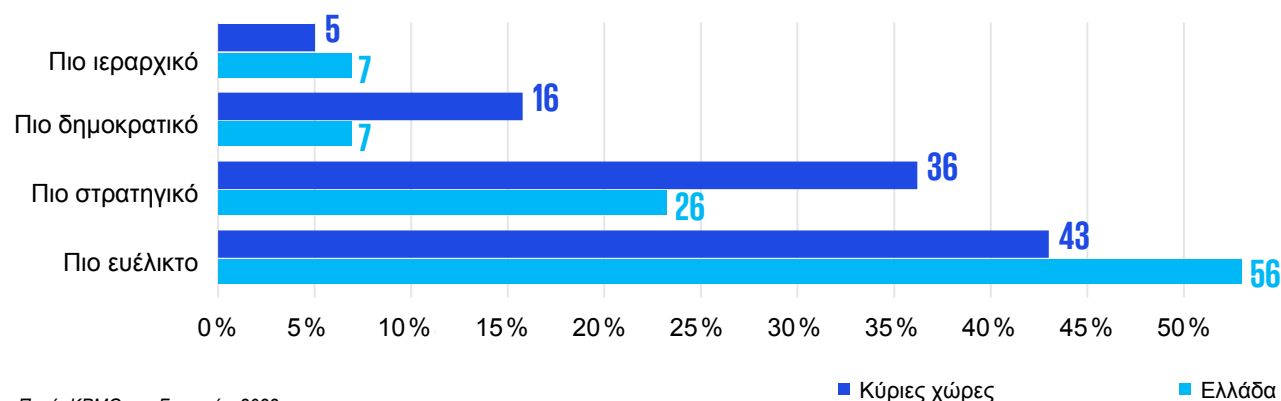
Οι γυναίκες-ανώτατα στελέχη έχουν επίσης προσαρμόσει και βελτιώσει το στυλ του μάνατζμεντ τους ως απάντηση στις κρίσεις. Σύμφωνα με τις δηλώσεις τους, το 43% των γυναικών παγκοσμίως και 56% των Ελληνίδων ενεργούν πλέον με πιο ευέλικτο τρόπο και το 36% των γυναικών παγκοσμίως και το 26% των Ελληνίδων πιο στρατηγικά σε σύγκριση με πριν. Η ευελιξία στην ηγεσία είναι θεμελιώδης. Μια συμμετέχουσα δήλωσε: «Έπρεπε να μάθω να αλλάζω στυλ ηγεσίας πολύ πιο συχνά από πριν, ανάλογα με το ενδιαφερόμενο μέρος και την κατάσταση».

Τρέχον στυλ ηγεσίας των Global Female Leaders¹



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

Προσαρμογή του στυλ ηγεσίας σε περιόδους πολυκρίσης¹



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

¹ Η κατανομή των ποσοστών δεν περιλαμβάνει την κατηγορία «Άλλα»



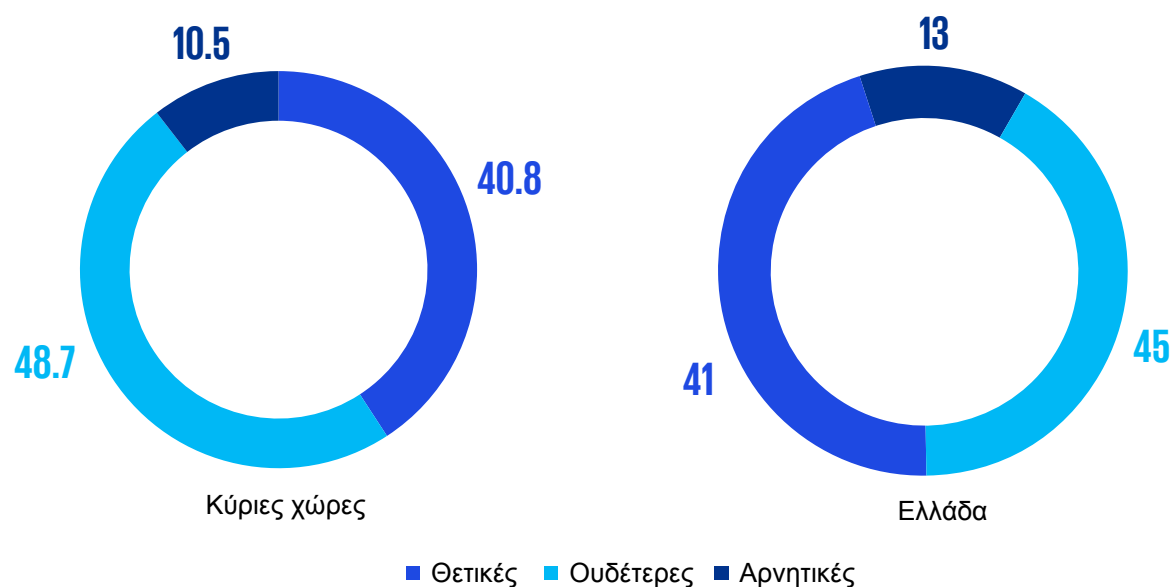
Παρουσιάζουν οι γυναίκες διαφορετικό στυλ ηγεσίας στις κρίσεις;

Κρίσεις: Θετικές επιπτώσεις στις προοπτικές σταδιοδρομίας

Η εμπιστοσύνη στις προσωπικές ικανότητες είναι επίσης η βάση για μια αισιόδοξη προσωπική προοπτική. 4 στις 10 γυναίκες -διευθυντικά στελέχη πιστεύουν ότι οι κρίσεις προσφέρουν και κάποιες θετικές προοπτικές για τη δική τους επόμενη επαγγελματική κίνηση. Αντίθετα, μόνο το 11% των γυναικών παγκοσμίως και το 13% των Ελληνίδων αναμένει ότι θα έχει αρνητικό αντίκτυπο. Στην έρευνα "Global Female Leaders Outlook 2020"¹, το 28% των γυναικών παγκοσμίως και το 32% των Ελληνίδων που ερωτήθηκαν είχαν προβλέψει θετικές επιπτώσεις για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

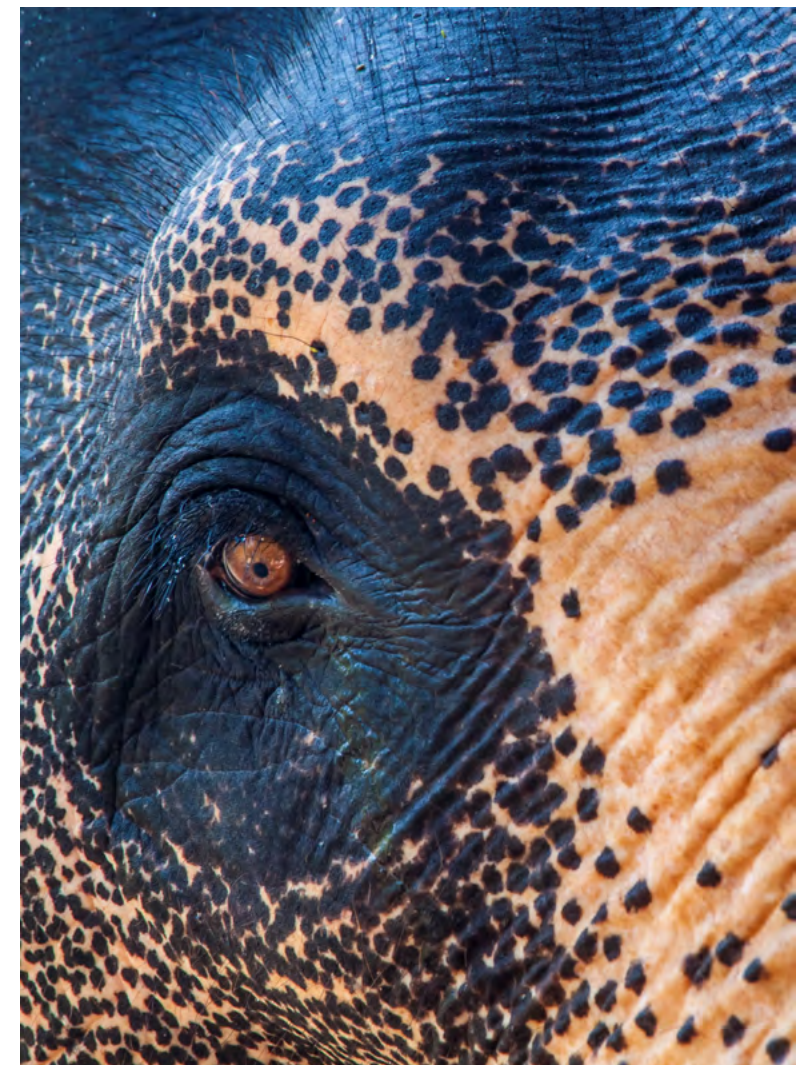
Για το σκοπό αυτό, οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις επιδεικνύουν επί του παρόντος μεγαλύτερη δέσμευση προς τους εργαζομένους τους: Το 84% των ερωτηθεισών παγκοσμίως και το 78% των Ελληνίδων επενδύουν περισσότερο χρόνο στους εργαζομένους τους, δίνοντας έτσι κίνητρο και καλλιεργώντας το ομαδικό πνεύμα σε ένα αβέβαιο περιβάλλον.

Αναμενόμενες επιπτώσεις των κρίσεων στις προοπτικές καριέρας



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

¹ KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft AG, 2020





Χρήσιμες συμβουλές για την ηγεσία σε περίοδο κρίσεων

Αντιμετωπίστε τις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας προσαρμόζοντας τις μεθόδους και τα εργαλεία

Η εργασία σε περιόδους κρίσεων παρουσιάζει διαφορετικά αποτελέσματα. Είναι σημαντικό να ενσωματωθούν τα παραπάνω αποτελέσματα στις εταιρικές διαδικασίες, ειδικά μέσω του σχεδιασμού για διαφορετικά στρατηγικά σενάρια και τη θέσπιση στοχευμένων διαδικασιών για την αντιμετώπιση της κάθε κρίσης. Ο καθημερινός συντονισμός και η εργασία θα πρέπει επίσης να αποκτήσουν μεγαλύτερη ευελιξία. Σε αυτό το πλαίσιο, η συνεργασία μεταξύ των τμημάτων και η αντίστοιχη κατάργηση των στεγανών μπορούν να διασφαλίσουν ότι τα πιθανά προβλήματα και οι λύσεις μπορούν να εξεταστούν ολιστικά και επομένως να αντιμετωπιστούν με μεγαλύτερη επιτυχία.

Υποστήριξη της ανθεκτικής ηγεσίας μέσω του ταλαντούχου ανθρώπινου δυναμικού

Τα συμπτώματα της υπερβολικής ζήτησης και του burnout είναι αισθητά στις εταιρείες, τόσο από την πλευρά των διευθυντών όσο και από τους εργαζομένους. Ειδικότερα, αξίζει να σημειωθεί ότι τα διευθυντικά στελέχη είναι συχνά το πρώτο σημείο επαφής. Ανεξάρτητα από το προτιμώμενο στυλ ηγεσίας του καθενός, μια προσέγγιση ενσυναίσθησης, καθώς και σχετικές δομές κατάρτισης και επαγγελματικής υποστήριξης, όπως το coaching, είναι απαραίτητα σε αυτές τις καταστάσεις για την υποστήριξη όσων επηρεάζονται. Εάν είναι απαραίτητο, θα πρέπει να παρέχονται σε αυτά τα άτομα επιλογές ψυχολογικής υποστήριξης.

Αδράξτε σημαντικές νέες ευκαιρίες

Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι οι κρίσεις παρουσιάζουν και μία θετική προοπτική για νέες ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Αυτή η δυναμική για αλλαγή θα πρέπει να ενισχύεται από την επιχείρηση. Οι αλλαγές που είναι απαραίτητες σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, για παράδειγμα ως αποτέλεσμα της κρίσης του COVID-19 ή του πολέμου στην Ουκρανία, μπορούν να φέρουν στο φως νέους λόγους για μακροπρόθεσμη αλλαγή στους οργανισμούς. Στο παραπάνω ζήτημα προτείνεται μια δομημένη ανασκόπηση για να ανακαλύψετε τι πραγματικά δεν μπορεί να αλλάξει και πού μπορεί να υπάρχουν άλλες ανεξερεύνητες δυνατότητες.

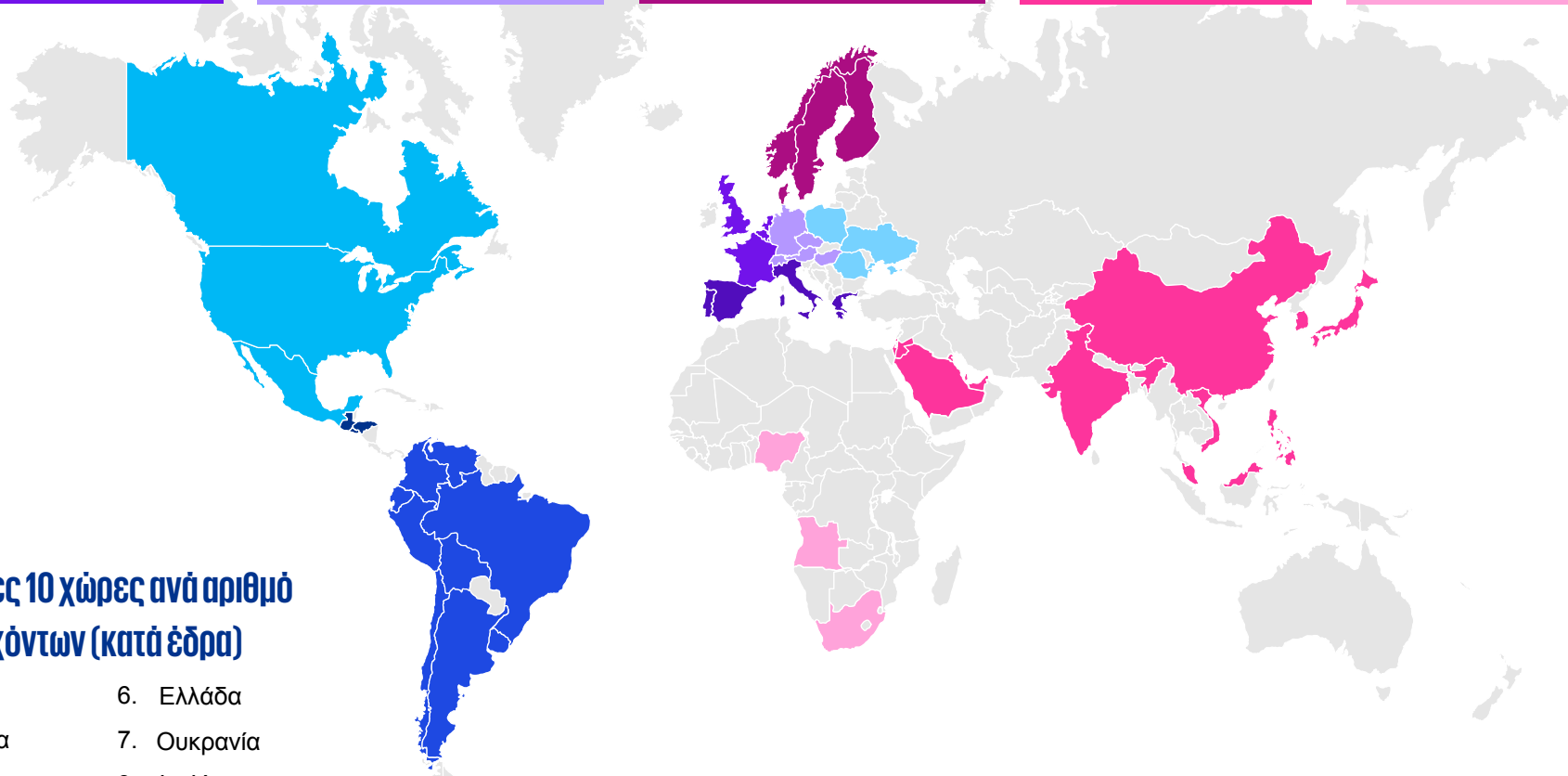
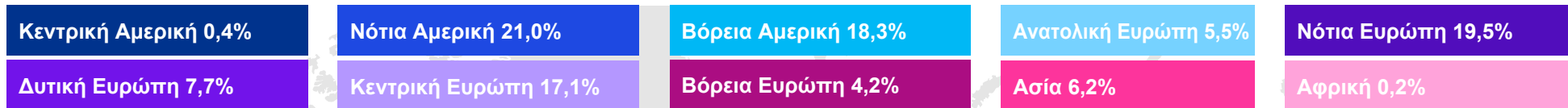
Μεθοδολογία





Global Female Leaders Outlook 2023:

839 Συμμετέχουσες. 53 Χώρες. 73 Ερωτήσεις.



Κορυφαίες 10 χώρες ανά αριθμό συμμετεχόντων (κατά έδρα)

- | | |
|---------------|---------------|
| 1. ΗΠΑ | 6. Ελλάδα |
| 2. Γερμανία | 7. Ουκρανία |
| 3. Βραζιλία | 8. Ιταλία |
| 4. Πορτογαλία | 9. Αυστρία |
| 5. Μεξικό | 10. Αργεντινή |

Οι 53 χώρες περιλαμβάνουν τόσο τα έθνη στα οποία έχουν την έδρα τους οι εταιρείες, όσο και τις χώρες προέλευσης των συμμετεχόντων.

Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μεγαλύτερη από 100%



Σημαντικά στοιχεία της έρευνας (1/2)

Κλάδος

(Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μεγαλύτερη από 100%)



Ρόλος

(Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μεγαλύτερη από 100%).



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

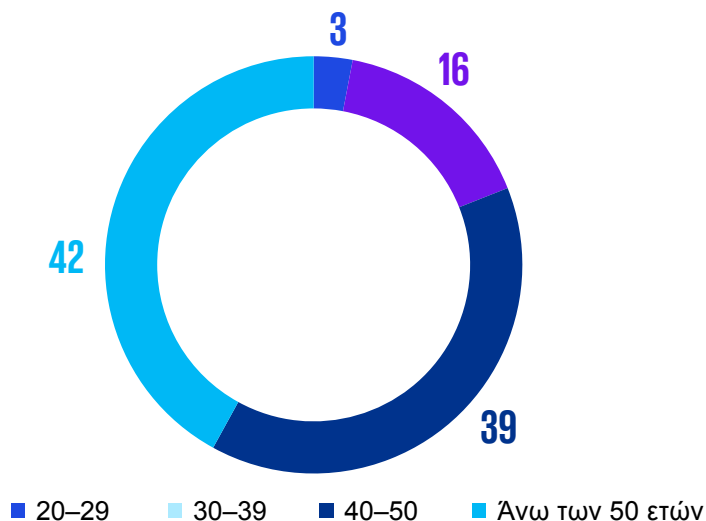
48% προέρχονται από εταιρείες με ετήσια έσοδα **περισσότερο από US\$ 500 εκατ.**

Η διαδικτυακή έρευνα για το "Global Female Leaders Outlook" πραγματοποιήθηκε από την 1η Απριλίου έως τις 21 Μαΐου 2023. Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε την Management Circle για την υποστήριξή της στην πρόσκληση των συμμετεχόντων.



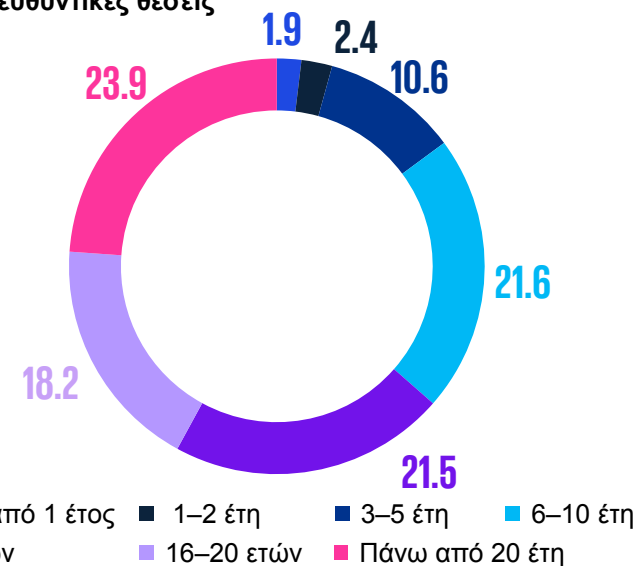
Σημαντικά στοιχεία της έρευνας (2/ 2)

Το 81% είναι άνω των 40 ετών



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

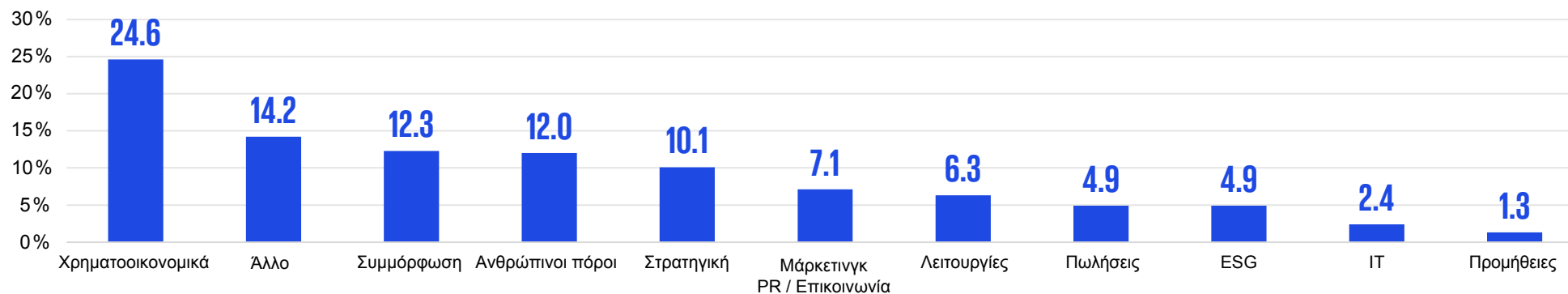
64% (στρογγυλοποιημένο) έχουν ήδη περισσότερα από 10 χρόνια εμπειρίας σε διευθυντικές θέσεις



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

Το 25% εργάζεται στον τομέα των Οικονομικών

(Η στρογγυλοποίηση έχει ως αποτέλεσμα συνολική τιμή μεγαλύτερη από 100%).



Πηγή: KPMG στη Γερμανία, 2023

KPMG

ΑΘΗΝΑ

Λεωφόρος Συγγρού 44
117 42 Αθήνα
Τηλ.: +30 210 6062100
Fax: +30 210 6062111

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Αγίας Αναστασίας & Λαέρτου
Philippos Business Center
Τ.Θ. 8405, 57001 Θέρμη
Τηλ.: +30 2310 55 09 96
Fax: +30 2310 54 36 70

e-mail: info@kpmg.gr
kpmg.com/gr

kpmg.com/socialmedia



ΓΕΜΗ 001352601000

© 2023 KPMG Ορκωτοί Ελεγκτές Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited, ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν είναι γενικής φύσης και δεν προορίζονται να αντιμετωπίσουν τις περιστάσεις οποιουδήποτε συγκεκριμένου ατόμου ή οντότητας. Παρόλο που καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια να παρέχουμε ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες, δεν μπορούμε να εγγυηθούμε ότι αυτές οι πληροφορίες είναι ακριβείς την ημερομηνία παραλαβής τους ή ότι θα συνεχίσουν να είναι ακριβείς στο μέλλον. Κανένας δεν πρέπει να ενεργεί βάσει αυτών των πληροφοριών χωρίς κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή και χωρίς ενδελεχή εξέταση της συγκεκριμένης κατάστασης.

Το όνομα και το λογότυπο της KPMG είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη.

