



Δελτίο Τύπου

Deloitte Human Capital Trends 2021: Ο μετασχηματισμός της εργασίας στο επίκεντρο για το 61% των ανώτερων στελεχών, στον απόηχο του COVID-19 – ποσοστό διπλάσιο από τα προ-πανδημίας επίπεδα

Τα ανώτερα στελέχη στοχεύουν στη διαμόρφωση του ρόλου κάθε εργαζόμενου βάσει των προσωπικών του δεξιοτήτων, έτσι ώστε με τη βελτιστοποίηση της δυναμικής των ανθρώπων να επανασχεδιάσουν την εργασία

ΑΘΗΝΑ, 18 Ιανουαρίου 2021 – Ως αποτέλεσμα της πρωτόγνωρης αναδιοργάνωσης που προκάλεσε η πανδημία COVID-19 στην απασχόληση, οι οργανισμοί εφαρμόζουν νέους τρόπους εργασίας. Η διοίκηση (C-Suite) λαμβάνει δράσεις για να επαναπροσδιορίσει το μέλλον της εργασίας, καθώς τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού βρίσκονται πλέον στην κορυφή της ατζέντας της. Τα ανώτερα στελέχη συνεργάζονται στενά με τη διοίκηση και σχεδιάζουν ανθρωποκεντρικές στρατηγικές με στόχο την πιο αποτελεσματική προσαρμογή των οργανισμών στη συνεχή αναδιοργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Η παγκόσμια έρευνα **Deloitte Human Capital Trends 2021**, φέτος έχει τίτλο **«Η κοινωνική επιχείρηση σε έναν κόσμο που έχει διαταραχθεί»** (The social enterprise in a world disrupted) και εξετάζει πώς οργανισμοί και ηγέτες μπορούν να αξιοποιήσουν τα διδάγματα της πανδημίας για να επαναπροσδιορίσουν την εργασία, στρέφοντας την προσοχή τους από την επιβίωση στην ευημερία.

Στην έρευνα συμμετείχαν περισσότερα από 3.600 στελέχη σε 96 χώρες ανάμεσα στα οποία άνω των 1.200 ανώτατων διοικητικών στελεχών και μελών διοικητικών συμβουλίων. Για πρώτη φορά, οι επιχειρηματίες συμπεριλαμβανομένων 233 Διευθυνόντων Συμβούλων, ξεπέρασαν σε ποσοστό τα στελέχη Ανθρώπινου Δυναμικού (56% έναντι 44%) που συμμετείχαν στην έρευνα – επιβεβαιώνοντας την αυξανόμενη σημασία του ανθρώπινου δυναμικού στη λήψη οργανωσιακών αποφάσεων.

Επαναπροσδιορισμός ετοιμότητας και ανθρώπινου δυναμικού

Τα ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού απασχολούν έντονα την ηγεσία αλλάζοντας τις οργανωσιακές προοπτικές σε σχέση με την ετοιμότητα. Το 17% των στελεχών δήλωσαν ότι οι οργανισμοί τους θα επικεντρωθούν στον προγραμματισμό για ενδεχόμενα με μεγάλο αντίκτυπο (6% προ πανδημίας). Σχεδόν τα μισά (47%) από τα στελέχη δήλωσαν ότι οι οργανισμοί τους σχεδιάζουν να επικεντρωθούν σε πολλαπλά σενάρια, ποσοστό που υπερδιπλασιάστηκε σε σχέση με το 23% προ πανδημίας.

Ωστόσο, για να πετύχουμε την μεταβολή ετοιμότητας πρέπει να απελευθερώσουμε τη δυναμική κάθε ανθρώπου εστιάζοντας στις δεξιότητές του. Σχεδόν 3 στα 4 στελέχη (72%) προσδιόρισαν την *ικανότητα των ανθρώπων τους να προσαρμόζονται, να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και να αναλαμβάνουν νέους ρόλους* ως προτεραιότητα για τη διαχείριση μελλοντικών αλλαγών. Ωστόσο, μόνο το 17% αυτών των ίδιων στελεχών δήλωσε ότι ο οργανισμός τους ήταν *πολύ έτοιμος* να βοηθήσει στην προσαρμογή και στην εκπαίδευση των εργαζομένων ώστε να αναλάβουν νέους ρόλους, υποδεικνύοντας μια ουσιαστική διαφορά μεταξύ των προτεραιοτήτων των επικεφαλής και του τρόπου με τον οποίο οι οργανισμοί τους υποστηρίζουν την ανάπτυξη των ανθρώπων τους στην πράξη.

Η συνεργασία της διοίκησης είναι κρίσιμη για τον καθορισμό νέας κατεύθυνσης

Η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) ασπάζεται το νέο κρίσιμο ρόλο του ανασχεδιασμού της εργασίας και δίνει μια νέα κατεύθυνση για το εργατικό δυναμικό. Λόγω της αποτελεσματικής διαχείρισης των προκλήσεων του COVID-19, το ποσοστό των στελεχών HR που είναι *πολύ σίγουροι* για την ικανότητα του τμήματος να αντιμετωπίζει μελλοντικές αλλαγές για τα επόμενα 3 έως 5 χρόνια διπλασιάστηκε από 1 στα 8 το 2019, σε σχεδόν 1 στα 4 το 2020. Το ποσοστό που *δεν είχε εμπιστοσύνη* στο τμήμα HR μειώθηκε από 26% το 2019 σε 12% το 2020.

Η προώθηση αυτής της οργανωσιακής αλλαγής απαιτεί συνεργασία όλων των ανώτατων διοικητικών στελεχών. Τα στελέχη αναγνώρισαν την ηγεσία ως τον κορυφαίο παράγοντα που προωθεί την αλλαγή.

Ωστόσο, έχουν εντοπίσει ορισμένα εμπόδια, όπως για παράδειγμα τις υπερβολικά πολλές ανταγωνιστικές προτεραιότητες (57%), την έλλειψη ετοιμότητας (43%) και την έλλειψη οράματος για το μέλλον (27%).

Συνδυασμός ανθρώπων και τεχνολογίας στον ανασχεδιασμό της εργασίας

Τα στελέχη επανεξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να συνδυάσουν τους ανθρώπους με την τεχνολογία, ώστε να αλληλοσυμπληρώνονται και να συμβάλλουν στην εξέλιξη των οργανισμών. Το 61% των στελεχών δηλώνουν ότι σκοπεύουν να επικεντρωθούν στον επαναπροσδιορισμό της εργασίας τα επόμενα 1 έως 3 χρόνια, ποσοστό υπερδιπλάσιο από το 29% πριν την πανδημία. Η πανδημία του COVID-19 ανέδειξε τα οφέλη αυτής της προσέγγισης, συμπεριλαμβανομένης της υψηλότερης παραγωγικότητας, της αυξημένης ευελιξίας και της ενίσχυσης της καινοτομίας.

Οι οργανισμοί χρησιμοποίησαν ομαδικές δομές για να αναπτύξουν μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα και να επιβιώσουν αυτή την απρόβλεπτη χρονιά. Αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η αξία των «superteams», των συνδυασμών ανθρώπων και τεχνολογιών που έχουν σχεδιαστεί για να αξιοποιούν συμπληρωματικές δεξιότητες και να επιδιώκουν αποτελέσματα με τη μέγιστη ταχύτητα και σε ευρεία κλίμακα. Σύμφωνα με την έρευνα, οι 3 πρώτοι παράγοντες για τον μετασχηματισμό της εργασίας είναι: η οργανωσιακή κουλτούρα (45%), η ικανότητα εργατικού δυναμικού (41%) και η τεχνολογία (35%).

Ενσωμάτωση της ευεξίας στην εργασία

Καθώς τα όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής θόλωσαν περισσότερο κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι ηγέτες προώθησαν την ένταξη της ευεξίας στην εργασία. Το 69% των στελεχών ανέφεραν ότι εφάρμοσαν πρακτικές για να ενσωματώσουν καλύτερα την προσωπική στην επαγγελματική ζωή των εργαζομένων τους και 7 στους 10 παραδέχτηκαν ότι η αλλαγή σε εργασία από απόσταση είχε θετικό αντίκτυπο στην ευημερία των εργαζομένων.

Προβλέποντας τις εξελίξεις για τα επόμενα 1 έως 3 χρόνια, ωστόσο, τα στελέχη κατέταξαν τη βελτίωση της ευεξίας ως την προτελευταία προτεραιότητά τους για τον μετασχηματισμό της εργασίας. Αντίθετα οι εργαζόμενοι την κατέταξαν ανάμεσα στις 3 πρώτες προτεραιότητές τους. Αυτό επαναφέρει την συνεχιζόμενη συζήτηση για το πώς θα διατηρηθεί η ενσωμάτωση της ευεξίας στην εργασία και μετά την πανδημία.

Τι απάντησαν τα στελέχη στην Ελλάδα για το στίγμα που άφησε η πανδημία στη χώρα

Η πανδημία βρήκε τις ελληνικές επιχειρήσεις στο μεγαλύτερο ποσοστό προετοιμασμένες να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της. Το 35% δήλωσαν προετοιμασμένοι, το 14% πολύ προετοιμασμένοι, ενώ το 23% καθόλου προετοιμασμένοι.

Σχετικά με την αντιμετώπιση ενδεχόμενων «αναταραχών» στο μέλλον, το 44% των Ελλήνων συμμετεχόντων δήλωσαν ότι θεωρούν πιο σημαντική *την ικανότητα των ανθρώπων τους να προσαρμόζονται, να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και να αναλαμβάνουν νέους ρόλους*, ενώ το 35% την ικανότητα του οργανισμού να οργανώσει και να διαχειριστεί την εργασία, ώστε να διευκολύνεται η ταχύτητα λήψης αποφάσεων.

Ως προς την προετοιμασία για το μέλλον, το 71% ανέδειξε ως σπουδαιότερο τον ρόλο της συμπεριφοράς της ηγεσίας, το 39% της κουλτούρας και το 34% του επανασχεδιασμού της εργασίας.

Επιπλέον, ο ρόλος της Διεύθυνσης HR κατά την πανδημία αναδείχθηκε. Το 86% των Ελλήνων στελεχών υποστήριξαν ότι ήταν σημαντική η επιρροή του τμήματος HR στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, ενώ το 58% τόνισαν την συμμετοχή του στην διευκόλυνση της επικοινωνίας των εργαζομένων. Το 39% αναγνώρισε τη σημαντική επίδρασή του στην αλλαγή του περιβάλλοντος εργασίας (ψηφιακού έναντι φυσικού). Η οργάνωση του HR κατά τη διάρκεια της πανδημίας άφησε θετικό αποτύπωμα, καθώς 57% των στελεχών το εμπιστεύονται να διαχειριστεί τις αλλαγές των επόμενων 3-5 χρόνων.

Σχετικά με τις πιο σημαντικές πρωτοβουλίες των οργανισμών για τον μετασχηματισμό της εργασίας, το 49% θα εισάγουν νέες τεχνολογίες και το 43% νέες εργασιακές πρακτικές. Το 37% υπογράμμισαν την ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω επιπλέον εκπαίδευσης, ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και κινητικότητας.

Τέλος, ως βασικά εμπόδια στον επαναπροσδιορισμό της εργασίας, το 45% των Ελλήνων στελεχών εντοπίζει τον μεγάλο αριθμό προτεραιοτήτων που πρέπει να ληφθούν υπόψη, ενώ το 36% το περιορισμένο οικονομικό κεφάλαιο. 1 στους 3 (33%) τόνισε ότι δεν είναι ακόμα προετοιμασμένοι σε επίπεδο ικανοτήτων, εμπειρίας, κουλτούρας και πως δεν υπάρχει ακόμα όραμα για το μέλλον.

«Η πανδημία του COVID-19 αποκάλυψε την ανθεκτικότητα του εργατικού δυναμικού. Όταν ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να επεκτείνουν τους ρόλους τους για να επιτύχουν ό,τι χρειαζόταν, ανταποκρίθηκαν στην

πρόκληση», δήλωσε ο Γιώργος Φράγκος, Partner, Human Capital Leader της Deloitte Ελλάδος. «Εν μέσω αλλαγών, οι οργανισμοί είτε βυθίζονται είτε προοδεύουν βάσει των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους, όπως η συνεργασία, η δημιουργικότητα, η κρίση και η ευελιξία. Είναι σαφές ότι το ανθρώπινο δυναμικό και τα ανθρωποκεντρικά θέματα αποτελούν πλέον κορυφαίες προτεραιότητες για την ηγεσία».

Για περισσότερες πληροφορίες

- Deloitte, Μαριαλένα Μανδρέκα, Senior Consultant Brand & Communications
email: mmandreka@deloitte.gr

This document has been prepared by Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants.

Deloitte Business Solutions Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 000665201000 and its registered office at Marousi Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25, Deloitte Certified Public Accountants Societe Anonyme, a Greek company, registered in Greece with registered number 0001223601000 and its registered office at Marousi, Attica, 3a Fragkokklisias & Granikou str., 151 25 and Deloitte Alexander Competence Center Single Member Societe Anonyme of Business Consultants, a Greek company, registered in Greece with registered number 144724504000 and its registered office at Thessaloniki, Municipality of Pylaia - Chortiatis of Thessaloniki, Vepe Technopolis Thessaloniki (5th and 3rd street), are one of the Deloitte Central Mediterranean S.r.l. ("DCM") countries. DCM, a company limited by guarantee registered in Italy with registered number 09599600963 and its registered office at Via Tortona no. 25, 20144, Milan, Italy is one of the Deloitte NSE LLP geographies. Deloitte NSE LLP is a UK limited liability partnership and member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of any of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/ about to learn more.

DTTL, Deloitte NSE LLP and Deloitte Central Mediterranean S.r.l. do not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more about our global network of member firms.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax and related services. Our global network of member firms and related entities in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 312,000 people make an impact that matters at www.deloitte.com.

This document and its contents are confidential and prepared solely for your use, and may not be reproduced, redistributed or passed on to any other person in whole or in part, unless otherwise expressly agreed with you. No other party is entitled to rely on this document for any purpose whatsoever and we accept no liability to any other party, who is provided with or obtains access or relies to this document.

© 2021 For more information contact Deloitte Central Mediterranean.