

[έρευνα]

Γιατί φεύγουν οι γυναίκες στο εξωτερικό

Μεγάλη ένταση εμφανίζει το φαινόμενο brain drain στις γυναίκες, με το κύμα φυγής να εντοπίζεται κυρίως στις νεότερες σε ηλικία (77% κάτω των 35), χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις (75%), με δεξιότητες, πτυχία και μεταπτυχιακούς τίτλους που τις καθιστούν προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης. Τα παραπάνω διαπιστώνει έρευνα της ICAP Group για το φαινόμενο brain drain, ειδικά σε ό,τι αφορά τις γυναίκες που έφυγαν τα τελευταία χρόνια αναζητώντας προοπτικές απασχόλησης στο εξωτερικό. >14

14 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Κάτω των 30 ετών



Συμκρίνω με τη Γαλήνη Ηλιοπούλου, Manager, ICAP Human Capital Consulting, που παρουσίασε την πρωτογενή έρευνα για το φαινόμενο brain drain, το 44% των γυναικών που έφυγε στα εξωτερικά τα τελευταία χρόνια για να εργαστεί είναι ηλικίας κάτω των 30 ετών, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 30% των ανδρών.

Χαρακτηριστικό τους η εργατικότητα

Στη σκιαγράφιση του προφίλ των γυναικών που βρίσκονται σε ηγετικές θέσεις διεθνώς ουσιαστικά μεσω μαγνητοσκοπημένης συνέντευξης του ο Dr. Tomas Chamorro-Premuzic, CEO, Hogan Assessments. Αναφέρθηκε με έμφαση σε χαρακτηριστικά των γυναικών όπως π.χ. η εργατικότητα, εξηγώντας ότι «αν δώσεις ένα project σε έναν άνδρα και μια γυναίκα, η γυναίκα θα δουλέψει πιο ολοκληρωτικά για να πετύχει τον στόχο...».

[ICAP] Έρευνα για το φαινόμενο brain drain στις γυναίκες - Τα συμπεράσματα της εκδήλωσης «High Heels on High Hills»

Γιατί φεύγουν τα «γυναικεία μυαλά»

Το προφίλ της ηγέτιδας

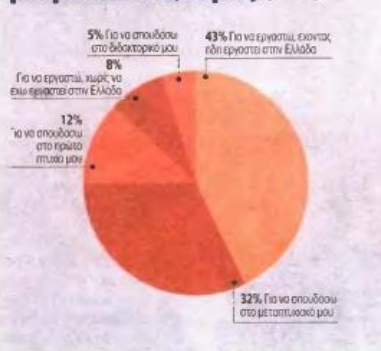
Της Σοφίας Ερμουσιλά
social@nautemporiki.gr

Μεγάλη ένταση εμφανίζεται το φαινόμενο brain drain στις γυναίκες, με το κύμα φυγής να εντοπίζεται κυρίως στις νεότερες σε ηλικία (77% κάτω των 35), χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις (75%), με δεξιότητες, πτυχία και μεταπτυχιακούς τίτλους που τις καθιστούν προσωπικά υψηλής εξειδίκευσης, οι οποίες εγκαταλείπουν τη χώρα λόγω χαμηλής ζήτησης για να εργαστούν στο εξωτερικό κυρίως ως υπάλληλοι (69%), με μισθό που για επτά στις δέκα κυμαίνεται από 21.000 έως 100.000 ευρώ δεν μπορούν να διεκδικήσουν στην Ελλάδα. Τα παραπάνω διαπιστώνει έρευνα της ICAP Group για το φαινόμενο brain drain, ειδικά σε ό,τι αφορά τις γυναίκες που έφυγαν τα τελευταία χρόνια αναζητώντας προοπτικές απασχόλησης στο εξωτερικό. Η έρευνα παρουσιάστηκε χθες στην εκδήλωση «High Heels on High Hills» που διοργάνωσε η ICAP Group με την υποστήριξη της «Ναυτεμπορικής» και του nautemporiki.gr, ως κορυφαίων επικοινωνίας.

Σύμφωνα με τη Γαλήνη Ηλιοπούλου, Manager, ICAP Human Capital Consulting, που παρουσίασε την πρωτογενή έρευνα, το 44% των γυναικών που έφυγε στο εξωτερικό τα τελευταία χρόνια για να εργαστεί είναι ηλικίας κάτω από 30, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 30% των ανδρών. Επίσης οι περισσότερες γυναίκες που φεύγουν στο εξωτερικό για εργασία είναι ανύπαντρες σε ποσοστό 75%, έναντι 66% των ανδρών.

Ως προς τα πεδία σπουδών

Σε ποια χρονική στιγμή και για ποιο λόγο μεταβίβατε στο εξωτερικό; (γυναίκες)



Πόσα χρόνια εργάζεστε στο εξωτερικό; (γυναίκες)



5% για να σπουδάσει για διδακτορικό.

Περιορισμένη αξιοκρατία

Μάλιστα, στους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες του δείγματος οδηγήθηκαν στο εξωτερικό για εργασία δίνουν έμφαση στη μειωμένη αξιοκρατία, στην κρίση, στις προοπτικές εξέλιξης και στις καλύτερες εργασιακές συνθήκες. Είναι ενδεικτικό ότι το 78% των γυναικών του εξωτερικού έχουν φύγει από την Ελλάδα μέσα στα τελευταία 5 χρόνια της κρίσης. Ειδικότερα, 47% είπε ότι έφυγε τα τελευταία δύο χρόνια ενώ 31% έφυγε νωρίτερα, κατά την περίοδο της κρίσης. Αναφορικά με τη βαθμίδα της θέσης στην οποία απασχολούνται, οι γυναίκες είναι μειονότητα στις διοικητικές θέσεις (35% οι άνδρες έναντι 18% οι γυναίκες). Οι περισσότερες (69%) είναι υπάλληλοι, ενώ αρμειώνονται «χειρότερα» από τους άνδρες. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι στις χαμηλόμισθες θέσεις οι γυναίκες είναι πλειονότητα. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, η πλειοψηφία, ποσοστό 37%, λαμβάνει μικτό ετήσιο μισθό 21.000 έως 40.000 ευρώ (έναντι συμμετοχής 27% των ανδρών στην ίδια κατηγορία), το 18% λαμβάνει μισθό από 41.000 έως 60.000 ευρώ (έναντι 21% των ανδρών), το 13% δηλώνει αποδοχές 61.000 έως 100.000 ευρώ (έναντι 19% των ανδρών), ενώ πάνω από 100.000 ευρώ λαμβάνει μόλις το 5% (έναντι 16% των ανδρών). Επίσης ποσοστό 26% των γυναικών (και 17% των ανδρών) λέει ότι αρμειβεται με ποσό μέχρι 20.000 ευρώ. Για το ενδεχόμενο επιστροφής οι μισές λένε σε τρία χρόνια και βλέπουμε, ενώ σχεδόν το 1/3 λέει ποτέ! (SID-9706259)

διαπιστώνεται ορατότερη διασπορά των γυναικών στις διάφορες ειδικότητες, ενώ αντίθετα οι περισσότεροι άνδρες είναι μηχανικοί ή ειδικοί στην πληροφορική, τα οικονομικά και τα χρηματοοικονομικά. Επίσης οι τρεις στις πέντε (62%) γυναίκες

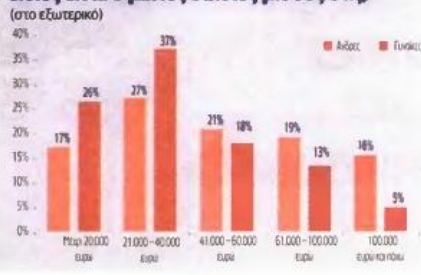
που φεύγουν στο εξωτερικό για εργασία έχουν μεταπτυχιακό τίτλο. Το 18% εμφανίζεται να διαθέτει πτυχίο ΑΕΙ, το 12% διδακτορικό, το 6% πτυχίο ΤΕΙ και μόλις 2% λέει ότι δεν έχει πτυχίο. Οι τέσσερις στις πέντε (82%) που έχουν πτυχίο έχουν κάνει σπου-

δές στην Ελλάδα. Από όσες έχουν μεταπτυχιακό, οι μισές (50%) έχουν πάρει τον τίτλο τους σε πανεπιστήμιο της Μ. Βρετανίας και μία στις πέντε (20%) στην Ελλάδα, ενώ όσες έχουν διδακτορικό, στη μεγάλη τους πλειονότητα έχουν πάρει τον τίτλο στη Μ. Βρετανία (38%), στην Ελλάδα (25%), στη Γερμανία (8%) ή στη Γαλλία (6%).

Οι περισσότερες (51%) έφυγαν για να βρουν δουλειά - είτε διότι έμειναν άνεργες είτε διότι δεν έβρισκαν δουλειά μη έχοντας προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

Ειδικότερα, το 43% είπε σε σχετικό ερώτημα ότι έφυγε για να εργαστεί έχοντας ήδη εργασία στην Ελλάδα και το 8% για να εργαστεί χωρίς να έχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στην Ελλάδα. Ένα 32% έφυγε για να κάνει μεταπτυχιακό, 12% για να σπουδάσει στο πρώτο πτυχίο,

Ποιος είναι ο μηνιαίος ετήσιος μισθός σας (στο εξωτερικό)



Πραγματοποιώντας την καριέρα των ονείρων της

▼ Απαντήσεις στο ερώτημα «τι χρειάζεται για να πραγματοποιήσει την καριέρα των ονείρων της μια γυναίκα» προσπάθησαν να δώσουν με την εμπειρία τους επιτυχημένες γυναίκες που βρίσκονται στο τιμόνι επιχειρήσεων που δημιουργήσαν οι ίδιες ή ανέλαβαν ως υπηλύβαθρα στελέχη να τις οδηγούσαν στην επιτυχία. Σχετικό πάνελ συζήτησης συντόνισε ο Νικόλας Κωνσταντέλλος, CEO ICAP Group και πρό-

εδρος της ΕΑΣΕ, ο οποίος αναφέρθηκε μεταξύ άλλων στην πολιτική της εταιρείας του να ενισχύει το στελεχιακό δυναμικό της με γυναίκες. Η Αφροδίτη Αρβανίτη, γενική διευθύντρια, NJV Athens Plaza, σχολίασε τη σημασία που έχει να εστιάζεις στο πώς θα γίνεις καλύτερος. Εξήγησε ότι «είναι γίνεται πιο εύκολο να εξελιχθείς και να γίνεις ανταγωνιστικός στην αγορά. Εξάλλου σήμερα υπάρχει μια παγκόσμια τάση για καλό-

τερο μήνιμα (άνδρες/γυναίκες) στελεχών σε διοικητικές θέσεις. Επομένως υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες...». Η Χριστίνα Παπανδρέου, πρόεδρος & γενική διευθύντρια, Baker Master S.A., ανέδειξε σε «κλειδιά» το πάθος και το ζήλο. Στην προσωπική της εξέλιξη δεν σκέφτηκε ποτέ πιας το φύλο θα σταθεί εμπόδιο στην καριέρα της. Στοιχεία όπως η επικοινωνία με τους συνεργάτες και η ευελιξία να βοηθούν να διαχειριστεί αποτε-

λεσματικά επαγγελματικές ευθύνες σε έναν όμοιο με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως ο όμιλος Σκλαβενίτη. Η Ελένη Γ. Τένιου, CEO, Actelion Pharmaceuticals Hellas S.A., βρέθηκε στον φαρμακευτικό κλάδο καθώς... πέρασε πρώτα στη Φαρμακευτική Αθηνών και αγαπούσε (τόπος είναι) το άρμα του φαρμακείου. Οι σοστοί άνθρωποι και το σοστό timing ωστόσο ήταν αυτά που της έδωσαν ώθηση να εξελιχθεί. Τόνισε ότι για να υλο-

ποιήσεις το όραμά σου χρειάζεται αυτογνωσία και να μην υπερβάσεις. Η εκδήλωση της ICAP Group ολοκληρώθηκε με συνεδρία ομαδικού Coaching πάνω σε θέματα καριέρας, υπό την καθοδήγηση των: Κόστα Ζούλας, Director, ICAP Human Capital Consulting, Μαρία Κοκκινού, Manager, ICAP Human Capital Consulting και Άννας Μαρίας Χρονοπούλου, Manager, ICAP Human Capital Consulting. (SID-9707056)

▼ Η Χριστίνα Πραβή, Manager, ICAP Human Capital Consulting επιχείρησε να απαντήσει στο ερώτημα ποια χαρακτηριστικά προσωπικά εμφανίζουν οι γυναίκες καριέρας στην Ελλάδα. Όπως ανέδειξε από ερευνητικά στοιχεία, με τη χρήση εργαλείων της Hogan, όπως τα ερωτηματολόγια προσωπικότητας HPI, HDS και MVI, οι γυναίκες έχουν περισσότερη συναισθηματική σταθερότητα από τους άνδρες, οι οποίοι φαίνεται να είναι λίγο πιο φιλόδοξοι και εξωστρεφείς από τις γυναίκες. Από την άλλη μεριά οι γυναίκες είναι πολύ περισσότερο προσηνείς, συννεσιές και ευσυνειδητές από τους άνδρες, ενώ ενδιαφέρονται περισσότερο να ενημερωθούν και να μάθουν σε σχέση με τους άνδρες, που τείνουν να προσεγγίζουν τα θέματα πιο στρατηγικά. Σύμφωνα με την κα Πραβή, για τις γυναίκες οι σημαντικότερες αξίες είναι η υποστήριξη των άλλων, η συνεργασία, η διασκέδαση και η θετική διάθεση, καθώς και η λήψη αποφάσεων βάσει της ποιότητας και της διαφύσεως. Αντίθετα, για τους άνδρες αυτό που αξίζει περισσότερο είναι η ανέλιξη, η ευθύνη, η αναγνώριση, η επιχειρηματικότητα και η λήψη αποφάσεων βάσει της λογικής και των δεδομένων. Σε συγκριτικά δεδομένα για τις Ελληνίδες, στο εσωτερικό και στο εξωτερικό, διαπιστώνεται ότι και στις δύο κατηγορίες είναι υποστηρικτικές με τους άλλους, θέλουν να βρίσκονται σε περιβάλλοντα που δίνουν έμφαση στη συνεργασία και ενδιαφέρονται για το κλίμα της ομάδας, ώστε να περνάει όλοι καλά. Σε αυτό τις βοηθά η αισιοδοξία και η ψυχραιμία που επιδεικνύουν σε καταστάσεις έντασης.