

Το Παράδοξο της Αποτυχίας...

**Αποτελέσματα B2B Έρευνας
2025**



Η ταυτότητα της έρευνας



Η έρευνα πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της **Ε.Α.Σ.Ε** συνδυάζοντας ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση σε ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων και επιχειρηματίες. Τα αποτελέσματα παρουσιάστηκαν στις **15 Οκτωβρίου 2025** στο Μουσείο Γουλανδρή, στο πλαίσιο της εκδήλωσης:

Leadership Summit | The Failure Paradox: Redefining Success through Setbacks

Στην παρούσα φάση παρουσιάζονται τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας

Online συνεντεύξεις / δομημένο ερωτηματολόγιο

Σχεδιασμός / υλοποίηση / επεξεργασία / ανάλυση Focus Bari

Πληθυσμός : Ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων και επιχειρηματίες

Αντιπροσωπευτικό δείγμα : 214 άτομα

Διεξαγωγή : 26/6-14/7/2025

Περιεχόμενα...



Αποτυχία & προσωπική στάση



Η κουλτούρα της αποτυχίας στον οργανισμό



Η ηγεσία στην διαχείριση & εξέλιξη της αποτυχίας

A: Αποτυχία & Προσωπική Στάση



Το παράδοξο της αποτυχίας:

Προσωπική στάση vs εταιρικής κουλτούρας

Η προσωπική προβαλλόμενη στάση



Στο εργασιακό περιβάλλον



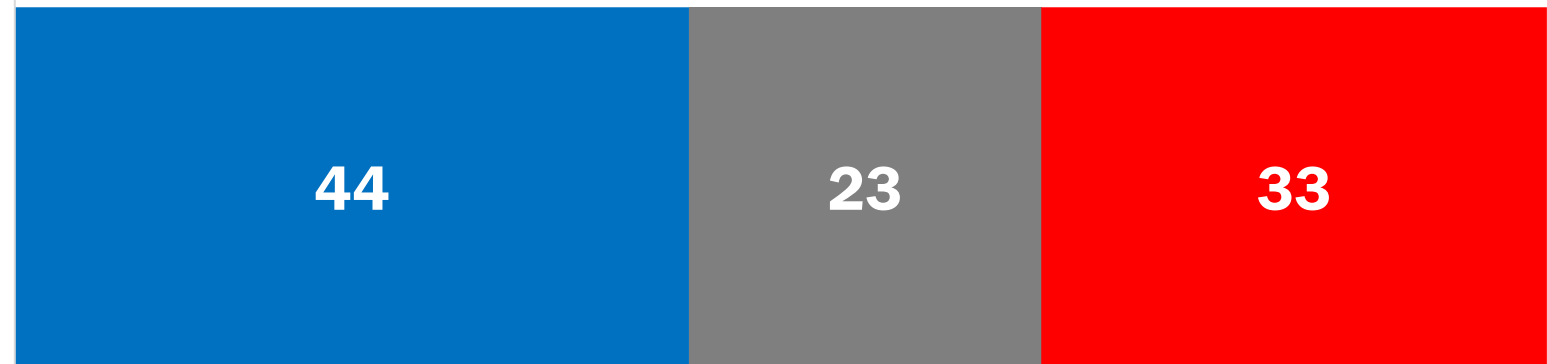
Αποτυχία στην ηγεσία: Λόγια έναντι Πραγματικότητας

Η αποδοχή υπάρχει στο αφήγημα, όχι πάντα στη διαχείριση

Στην επιχείρησή μου, η αποτυχία
θεωρείται
κομμάτι της διαδικασίας και όχι στίγμα



Οι αποτυχίες καλύπτονται
συχνά για να προστατευθεί η
εικόνα της διοίκησης



■ Συμφωνώ πολύ/ αρκετά

■ Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

■ Διαφωνώ πολύ/αρκετά

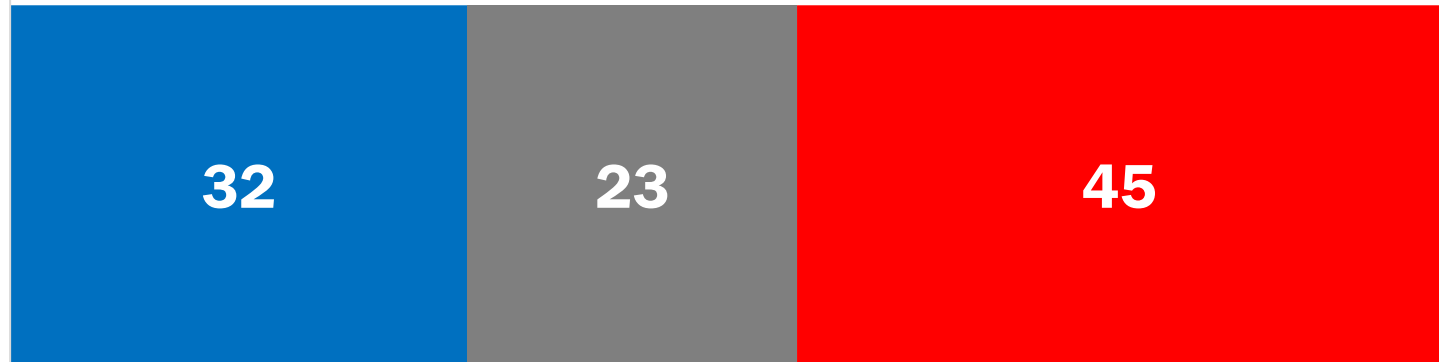
Η διπλή ανάγνωση της αποτυχίας

Η συζήτηση για λάθη προωθείται, **αλλά** συνδέεται ακόμη με αδυναμία ηγεσίας

Ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους μας να μοιράζονται τα λάθη τους για μάθηση και εξέλιξη



Η αναφορά σε αποτυχίες συνδέεται με αδυναμία ηγεσίας στον χώρο μας



■ Συμφωνώ πολύ/ αρκετά

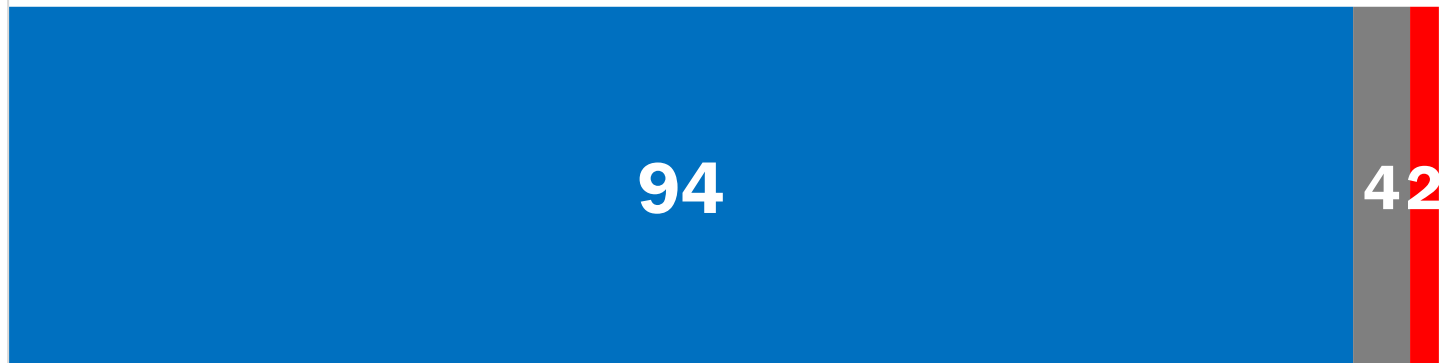
■ Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

■ Διαφωνώ πολύ/αρκετά

Η αποτυχία δεν κρίνει, η στάση κρίνει

Η ανάληψη ευθύνης δυναμώνει το κύρος του ηγέτη

Η ανάληψη/αποδοχή
ευθύνης για μια αποτυχία
ενισχύει την αξιοπιστία του ηγέτη



Στην αποτυχία,
η ευθύνη βαρύνει πρώτα τον ηγέτη, ακόμη
και αν οι συνθήκες είναι εξωτερικές



■ Συμφωνώ πολύ/ αρκετά

■ Ούτε συμφωνώ/ούτε διαφωνώ

■ Διαφωνώ πολύ/αρκετά



1 Key Learning

Η διπλή ανάγνωση της αποτυχίας, δηλώνει το χάσμα ανάμεσα στο αφήγημα και την εταιρική κουλτούρα... μάθηση-εξέλιξη ή σπίγμα?

Παρόλα αυτά, η ανάληψη ευθύνης, χτίζει αδιαμφισβήτητα την αξιοπιστία του ηγέτη.

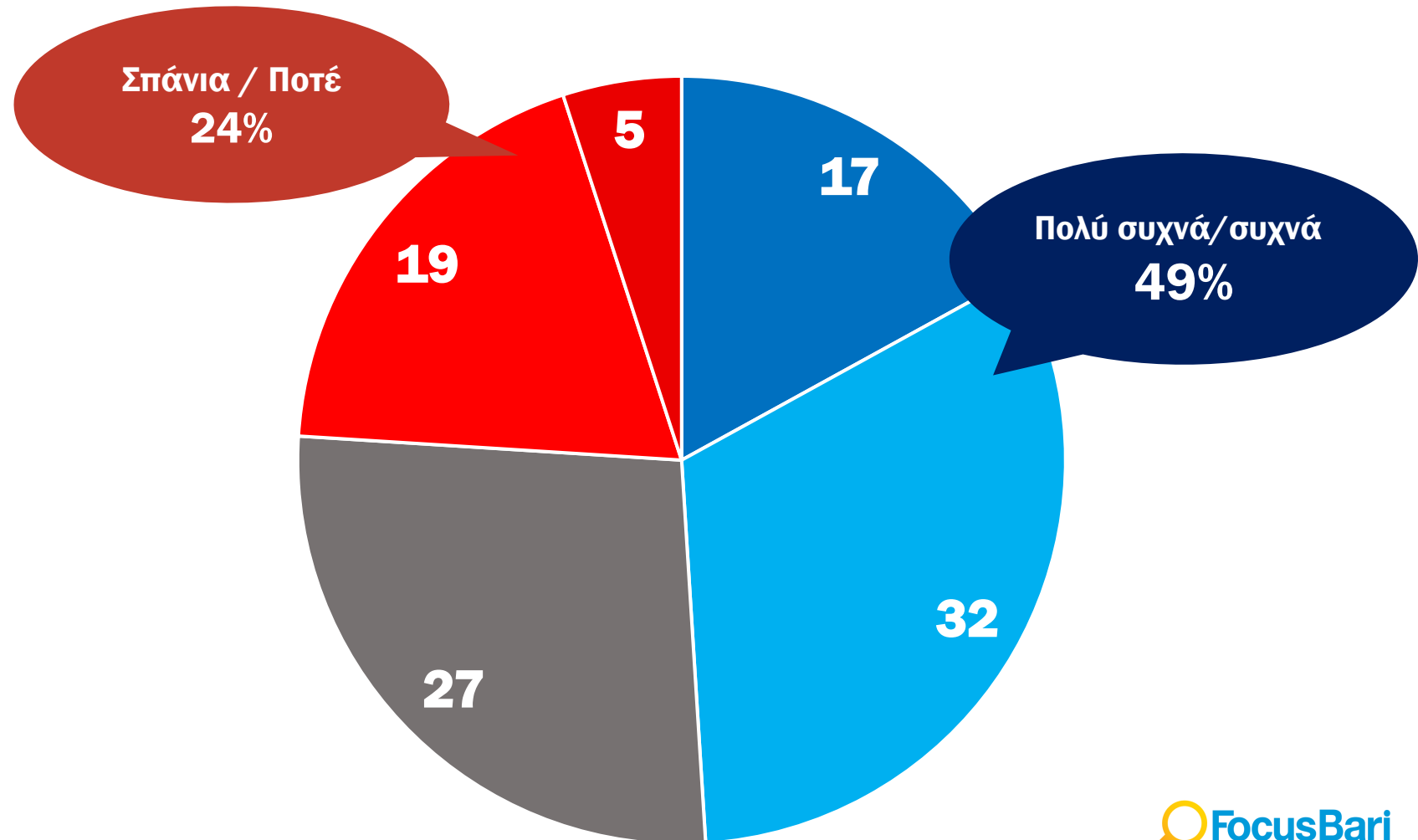
B : Η κουλτούρα της αποτυχίας στον οργανισμό



Αποτυχία στη διοίκηση: Συζήτηση ή σιωπή;

Οι μισοί οργανισμοί μιλούν ανοιχτά για τις αποτυχίες σε επίπεδο ηγεσίας

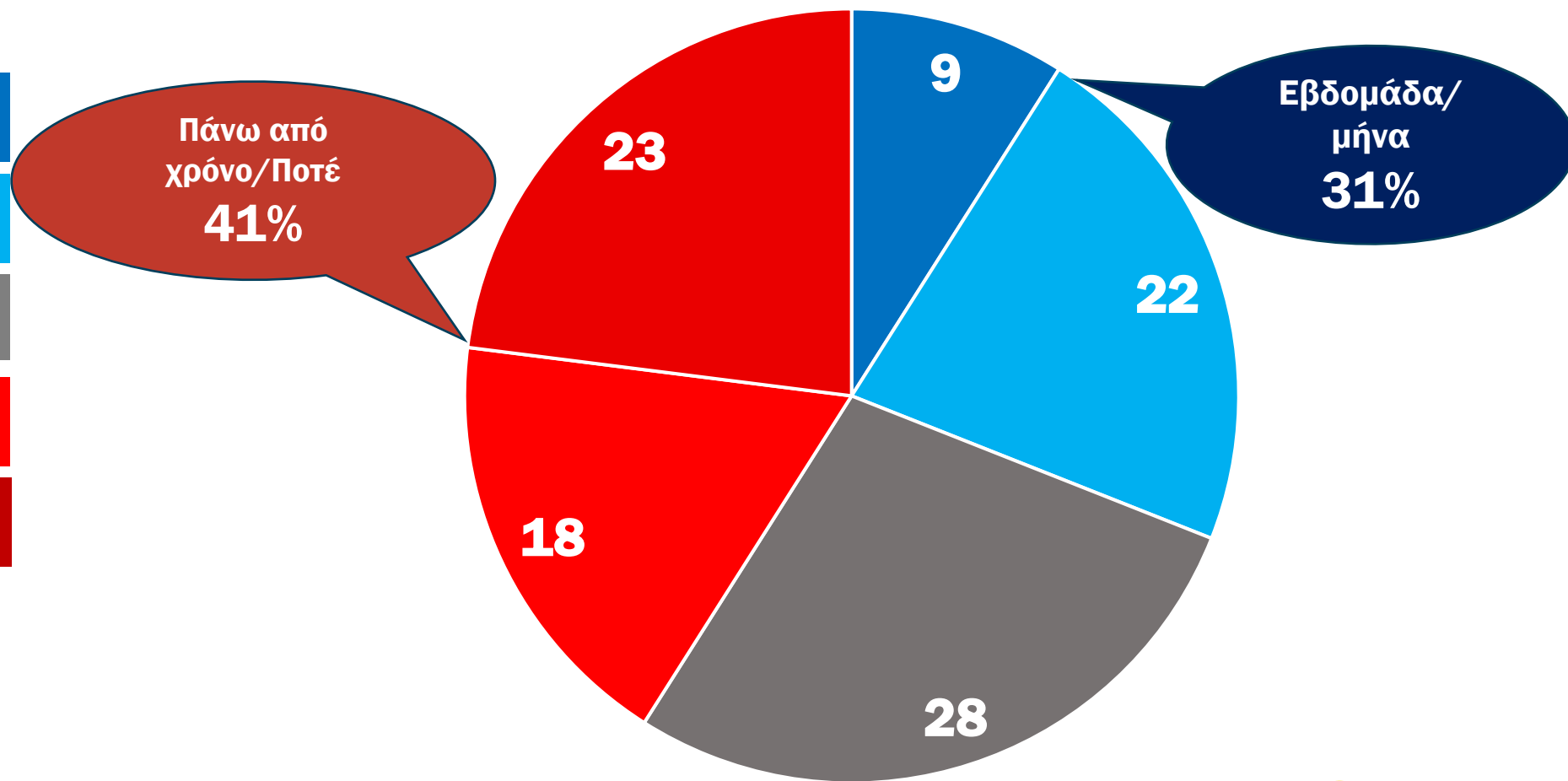
«Στην εταιρία σας, πόσο συχνά συζητιούνται ανοιχτά αποτυχίες σε επίπεδο διοίκησης;»



Η αποτυχία σπάνια λέγεται ανοιχτά από την ηγεσία

Η αποφυγή δεν είναι ουδετερότητα — είναι κουλτούρα!

«Πότε ήταν η τελευταία φορά που ακούσατε κάποιον σε ηγετική θέση να μιλάει ανοιχτά για μια αποτυχία του και τι έχει μάθει μέσα από αυτήν; »



Η αποτυχία ως καθρέφτης της ηγεσίας:

Η στάση δεν είναι πάντα σταθερή – συχνά εξαρτάται από τον ηγέτη

«Στον οργανισμό σας, ποια από τις παρακάτω **στάσεις της ηγεσίας** κυριαρχεί απέναντι στην αποτυχία»



Ο φόβος μπλοκάρει τη διαχείριση της αποτυχίας, έναν στους πέντε οργανισμούς θεωρεί ότι όλα συζητιούνται ανοιχτά

«Ποιο θεωρείτε ότι είναι το **μεγαλύτερο εμπόδιο** στη διαχείριση της αποτυχίας στον οργανισμό σας;»



Η μάθηση από αποτυχίες δεν είναι (ακόμη) οργανωμένη πρακτική

Σε πάνω από έναν στους τρεις οργανισμούς βασίζεται στην ατομική πρωτοβουλία

«Ποιες από τις παρακάτω **πρακτικές** έχει θεσπίσει η εταιρία σας για τη μάθηση από αποτυχίες;»





2 Key Learning

Τα δεδομένα δείχνουν ένα ξεκάθαρο πολιτισμικό παράδοξο: η αποτυχία δηλώνεται ως αποδεκτή, αλλά συχνά αποσιωπάται.

Η ανοιχτή συζήτηση περιορίζεται ιδιαίτερα σε επίπεδο ηγεσίας, ενώ

η απουσία ασφαλούς περιβάλλοντος και οργανωμένων μηχανισμών μάθησης, αφήνει τη διαχείριση των λαθών περισσότερο στον ηγέτη παρά στο σύστημα.

Γ : Η ηγεσία στην διαχείριση & εξέλιξη της αποτυχίας



Ο φόβος της αποτυχίας φρενάρει ή κινητοποιεί; Ένας στους πέντε «παγώνει» - πάνω από ένας στους τρείς τον κάνει δύναμη

«Πόσο μεγάλος είναι για εσάς, ως ηγέτης, ο φόβος της αποτυχίας
στο πλαίσιο της εργασίας σας;»

%

Μεγάλος –

με οδηγεί συχνά στην επιλογή ασφαλών
λύσεων χωρίς τόλμη πειραματισμού

Μέτριος -

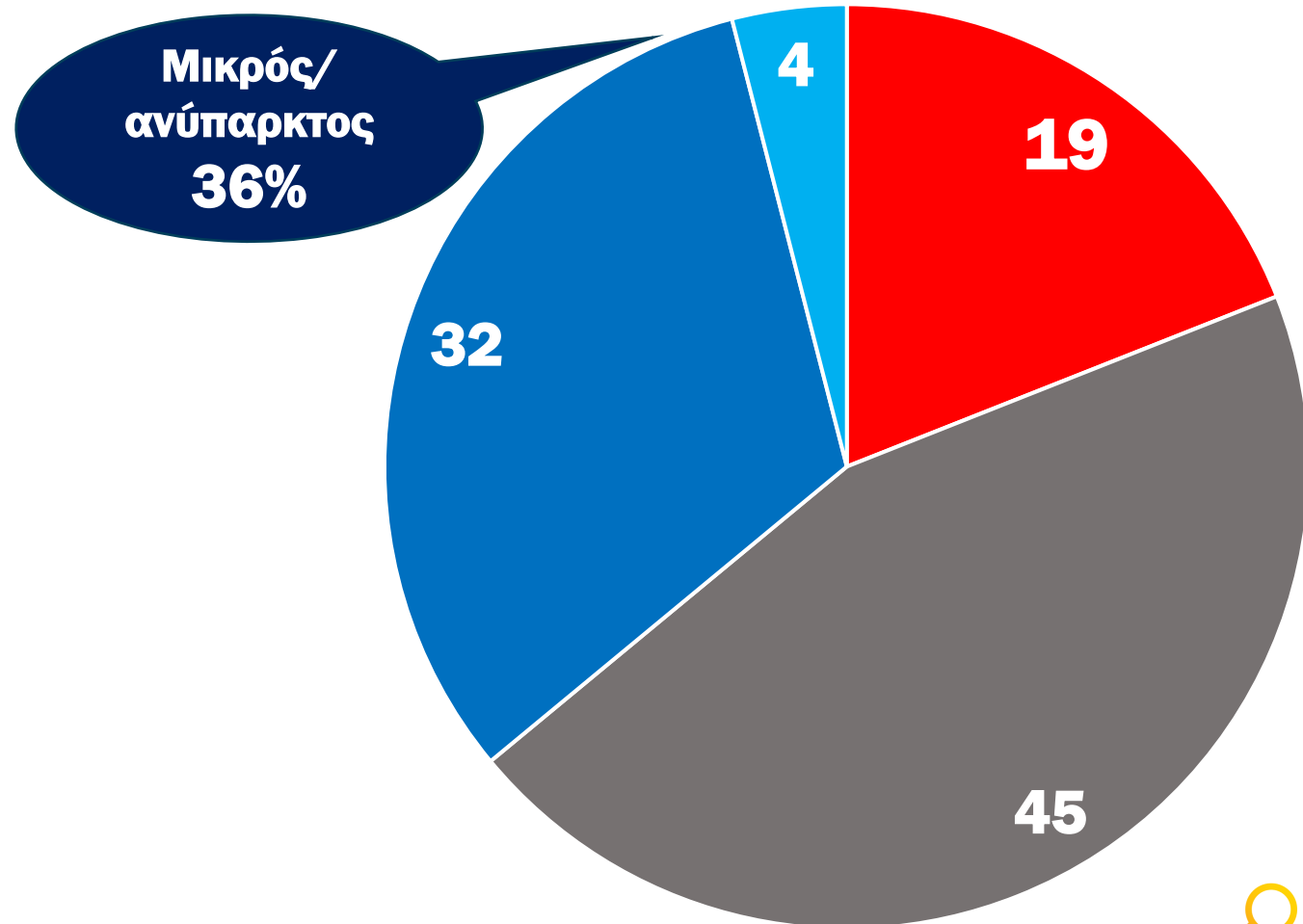
τον αισθάνομαι αλλά δεν με περιορίζει
καθοριστικά στα βήματά μου

Μικρός –

με κινητοποιεί να προετοιμάζομαι
καλύτερα/να μελετώ τα ρίσκα περισσότερο

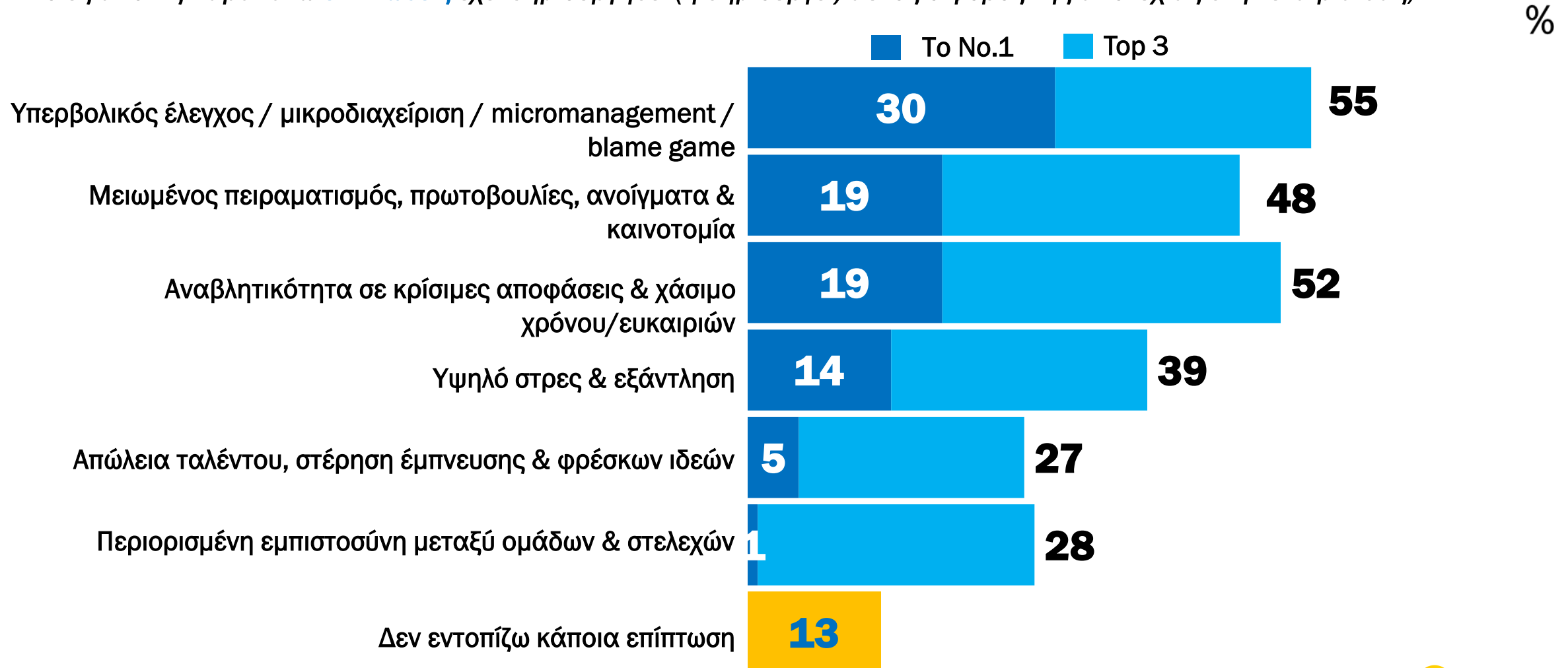
Ανύπαρκτος –

δεν με απασχολεί καθόλου



Micromanagement, υπερ-έλεγχος, αναβλητικότητα & στρες: Τα «παρελκόμενα» της κουλτούρας φόβου γύρω από την αποτυχία

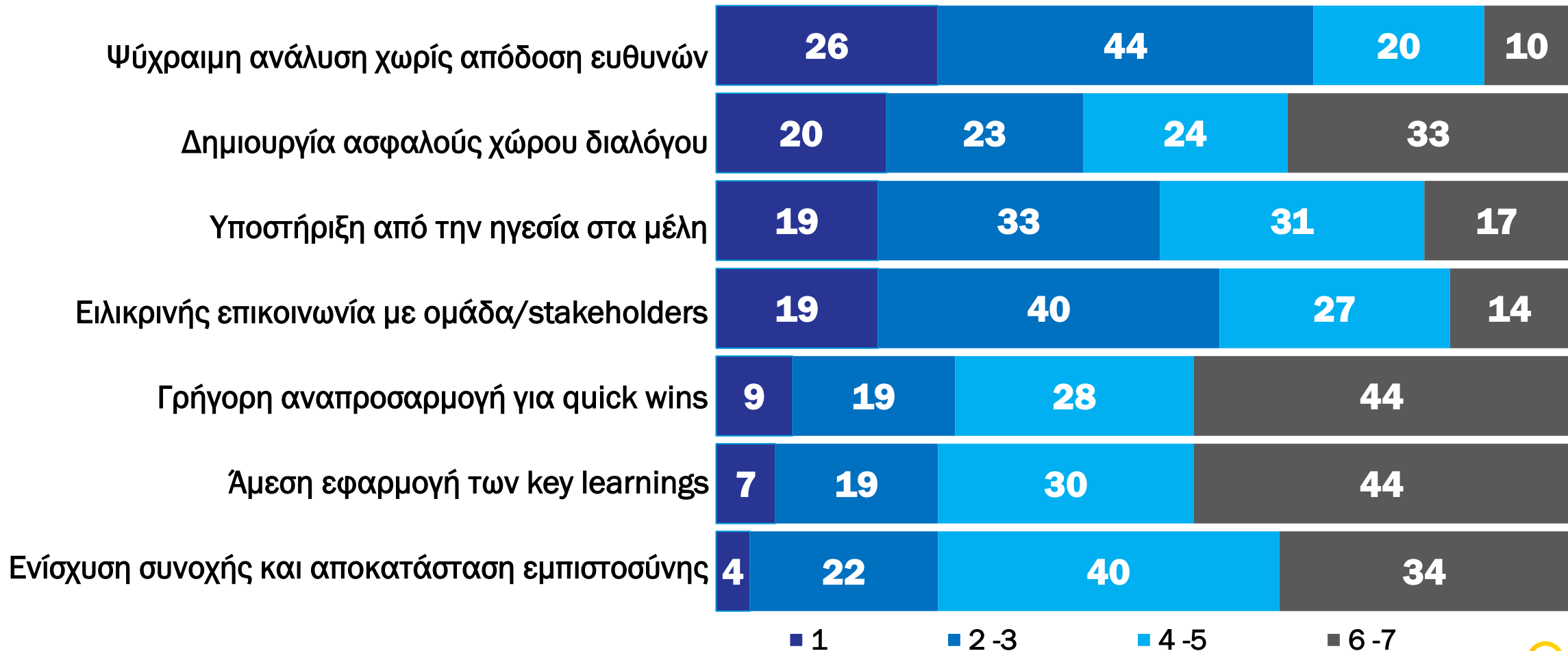
«Ποιες από τις παρακάτω **επιπτώσεις** έχει δημιουργήσει (ή δημιουργεί) αυτός ο φόβος της αποτυχίας στην εταιρία σας;»



Ανάκαμψη μετά από αποτυχία: οι βασικοί μοχλοί

Ψυχραιμία, διάλογος και ηγετική στήριξη οδηγούν στο **recovery**

“Πώς μπορεί κατά τη γνώμη σας να επιτευχθεί ένα γρήγορο «recovery» μετά από μια αποτυχία;» (κατάταξη 1 -7) %





3 Key Learning

**Ο φόβος της αποτυχίας δεν παραμένει
προσωπική υπόθεση,
διαχέεται στον οργανισμό
και γεννά
υπερ-έλεγχο, αναβλητικότητα
«φρενάροντας» την καινοτομία.**

**Η πραγματική ανάκαμψη
“recovery” έρχεται,
όταν η ηγεσία
αντιμετωπίζει ψύχραιμα τα λάθη,
δημιουργεί ασφαλή χώρο διαλόγου,
και
μετατρέπει την αποτυχία σε
μάθηση και εμπιστοσύνη.**

Ζητούμενο δεν είναι να λειτουργούμε με το άγχος της αποτυχίας, αλλά να μάθουμε να την αξιοποιούμε!



Η Μεγάλη Εικόνα

Η διαχείριση της αποτυχίας αποκαλύπτει την κουλτούρα ενός οργανισμού.

Όταν κυριαρχεί ο φόβος, η αποτυχία οδηγεί σε σιωπή, υπερ-έλεγχο, και χαμένη καινοτομία.

Η πραγματική ανάκαμψη (“recovery”) ξεκινά όταν η ηγεσία δημιουργεί ψυχολογική ασφάλεια, ανοίγει τον διάλογο, αντιμετωπίζει τα λάθη με ψυχραιμία και τα μετατρέπει σε συλλογική μάθηση και εξέλιξη.

Το Παράδοξο της Αποτυχίας...

Αποτελέσματα B2B Έρευνας
2025

Thank you!

Want more info? Ask xenia@focus.gr

