

Best
Workplaces™

Great
Place
To
Work®

HELLAS
2020

Ο εργαζόμενος
στο επίκεντρο
των επιχειρήσεων



ΟΙ
25
ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ
ΜΕ ΤΟ ΚΑΛΥΤΕΡΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το καλό εργασιακό περιβάλλον είναι δικαίωμα όλων μας



Δημήτρης Γκανούδης

Γενικός Διευθυντής
Great Place to Work® Hellas

Η υμάμαι έντονα τα λόγια ενός πελάτη μας, ο οποίος σε μια συζήτησή μας μου είπε: «Από όλα τα βραβεία που λαμβάνουν οι εταιρείες θεωρώ ότι η διάκριση στις Best Workplaces εταιρείες μου είναι η πιο πολύτιμη». Ρωτώντας να μου εξηγήσει τους λόγους, μου είπε ότι αυτό που κάνει ξεχωριστή αυτή τη διάκριση είναι επειδή τη δίνουν οι εργαζόμενοι της εταιρείας και δεν είναι απλώς η αξιολόγηση και η επιβράβευση κάποιων εταιρικών πρακτικών.

Οι εταιρείες αναζητούν –και καλά κάνουν– τη διάκριση και τη διαφοροποίηση από τις υπόλοιπες εταιρείες, και αυτό δεν αφορά μόνο τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους. Αφορά και τη γνωστοποίηση του τρόπου λειτουργίας τους, τις αξίες που τις διέπουν, τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν τους εργαζομένους και τους πελάτες τους, την προσφορά τους στο κοινωνικό σύνολο, την ευαισθησία τους απέναντι στα σύγχρονα προβλήματα (περιβάλλον, ανεργία, ορθή διαχείριση, διαφθορά...).

Και βέβαια, οι πλέον αξιόπιστοι μάρτυρες του τρόπου λειτουργίας μιας εταιρείας είναι οι εργαζόμενοι της. Αυτοί που βρίσκονται είτε μέσα σε ένα εργοστάσιο, είτε σε ένα εργοτάξιο, είτε μπροστά από ένα ράφι, είτε πίσω από τις οθόνες των υπολογιστών με εταιρικά στοιχεία, είτε μέσα σε ένα meeting room, σχεδιάζοντας τακτικές και στρατηγική. Όσοι δηλαδή γνωρίζουν και ζουν την πραγματικότητα της!

Και η πραγματικότητα μιας εταιρείας, πέρα από τα οικονομικά της αποτελέσματα, είναι οι σχέσεις, οι συμπεριφορές, η αντιμετώπιση, οι χώροι, η ατμόσφαιρα, οι υποχρεώσεις, ο σεβασμός, η συνέπεια, η συναδελφικότητα, η κάθε μορφής υποστήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, μαζί βέβαια με τις όποιες οικονομικές απολαβές.

Στα κείμενα που ακολουθούν στις επόμενες σελίδες με την παρουσίαση των εταιρειών, προσπαθήσαμε να σταχυολογήσουμε και να προβάλουμε κάποιες από τις πρακτικές και τις ενέργειες των εταιρειών. Η επιλογή ήταν πολύ δύσκολη, αφού έπρεπε να βεβαιώσουμε και να επιλέξουμε, από πολυσέλιδες εκθέσεις και αναφορές, αποσπάσματα τα οποία να είναι ενδεικτικά και ταυτόχρονα διαφορετικά μεταξύ τους. Θα ήταν σφάλμα να θεωρήσει κάποιος ότι η αξιολόγηση των εταιρειών στηρίζεται αποκλειστικά σε αυτά τα λιγοστά κριτήρια που αναφέρονται, εφόσον δεν περιγράφουν το σύνολο των πρακτικών των εταιρειών και ακόμα περισσότερο δεν αποκαλύπτουν τις απόψεις και τις μαρτυρίες των εργαζομένων τους. Η συνολική βαθμολογία που δίνεται για κάθε μία εταιρεία είναι συγκεντρωτική όλων των εργαλείων αξιολόγησης.



Επιδίωξή μας είναι να προσελκύσουμε όλο και περισσότερες εταιρείες για να εξερευνήσουν και να αξιολογήσουν το εργασιακό τους κλίμα, να εντοπίσουν τις πλευρές που είναι εύκολο να διορθώσουν και να εργαστούν γι' αυτές που απαιτούν περισσότερο χρόνο και επένδυση.

Τα στοιχεία που αναφέρονται αφορούν τα χαρακτηριστικά των εταιρειών την περίοδο της αξιολόγησης (το 2019).

Η εμπειρία την οποία έχουμε αποκομίσει από την έως τώρα δραστηριότητά μας είναι ότι οι «πελάτες μας» δεν είναι τυχαίες εταιρείες. Ακόμα και οι εταιρείες-πελάτες μας οι οποίες δεν διακρίνονται επειδή δεν καλύπτουν τα standards που απαιτεί το Great Place to Work®, είναι εταιρείες οι οποίες ξεπερνούν τον μέσο όρο της ελληνικής αγοράς, και αυτό επιβεβαιώνεται από το ενδιαφέρον και την πρόθεσή τους να αναζητήσουν την άποψη των εργαζομένων τους, να κατανοήσουν τη λειτουργία τους, να «ζυγισθούν» με τις Best Workplaces εταιρείες και να διδαχθούν συμπεριφορές και πρακτικές οι οποίες μπορούν να τις κάνουν καλύτερες.

Χαιρόμαστε ιδιαίτερα όταν μέσα από την αξιολόγησή μας ανακαλύπτουμε εταιρείες-«διαμάντια» με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες όμως είναι άγνωστες στο ευρύ κοινό, είτε λόγω αντικειμένου, π.χ. έχουν μη διαδεδομένα καταναλωτικά προϊόντα και υπηρεσίες, είτε είναι b2b και απευθύνονται σε επαγγελματικά κοινά ή δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο σε ξένες αγορές με έδρα την Ελλάδα και οι οποίες μας προσεγγί-

ζουν όχι για να προβληθούν και να διαφημιστούν, αλλά επειδή ενδιαφέρονται να βελτιωθούν.

Επιδίωξή μας είναι να προσελκύσουμε όλο και περισσότερες εταιρείες για να εξερευνήσουν και να αξιολογήσουν το εργασιακό τους κλίμα, να εντοπίσουν τις πλευρές που είναι εύκολο να διορθώσουν και να εργαστούν γι' αυτές που απαιτούν περισσότερο χρόνο και επένδυση. Αυτό εξάλλου είναι και η Αποστολή μας, «να βελτιώσουμε την κοινωνία μας δημιουργώντας εταιρείες και οργανισμούς με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον».

Όλες οι εταιρείες οι οποίες παρατίθενται στο παρόν αφιέρωμα και συνθέτουν τη λίστα Best Workplaces 2020 πληρούν τις απαραίτητες προϋποθέσεις τις οποίες απαιτεί το Great Place to Work® για Πιστοποίηση. Εντούτοις, δεν είναι οι μόνες. Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες για κάποια «μόρια» δεν μπόρεσαν να ενταχθούν στη λίστα των Best Workplaces, οι οποίες όμως καλύπτουν επαρκώς τα standards του Great Place to Work®. Θα τις βρείτε, μαζί με κάποιες που έχουν διακριθεί στη λίστα Best Workplaces και θέλησαν να αποκτήσουν και το σήμα της Πιστοποίησης, στη σελίδα των Certified by Great Places to Work®.

Η βράβευση των 25 Best Workplaces εταιρειών θα γίνει στα τέλη Μαΐου σε ειδική εορταστική εκδήλωση, κατά την οποία θεσμικοί παράγοντες της χώρας μας θα απονεύμουν τα βραβεία στους επικεφαλής των εταιρειών.

Χορηγός της εκδήλωσης βράβευσης είναι η εταιρεία EKA Hellas, η οποία εκπροσωπεί στην Ελλάδα προϊόντα της Steelcase και της Interface, την οποία ευχαριστούμε για την υποστήριξή της.

Καλή ανάγνωση!



Για οποιαδήποτε επιπλέον πληροφορία αναφορικά με το Great Place to Work®, τη διαδικασία αξιολόγησης και τη δυνατότητα Πιστοποίησης, μπορείτε να ανατρέξετε στο site: <http://www.greatplacetowork.gr>.

Το Great Place to Work® είναι μια διεθνής εταιρεία έρευνας και αξιολόγησης, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και εκπαίδευσης, που βοηθά οργανισμούς να κατανοήσουν, να καθορίσουν, να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον, μέσα από την ανάπτυξη και την καλλιέργεια μιας εταιρικής κουλτούρας που βασίζεται στην εμπιστοσύνη. Το Great place to Work® είναι στην υπηρεσία κάθε μορφής οργανισμών και επιχειρήσεων, ιδιωτικών και δημοσίων, κρατικών φορέων και μη κερδοσκοπικών οργανώσεων με παρουσία σε 60 χώρες και στις έξι ηπείρους.

Μεθοδολογία, διαδικασία και δεδομένα της έρευνας

Για 18η συνεχόμενη χρονιά διεξήχθη η έρευνα Best Workplaces για την αξιολόγηση και την επιλογή των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Η έρευνα διοργανώνεται από το Great Place to Work® Hellas και η αξιολόγηση των εταιρειών γίνεται σε συνεργασία με το τμήμα εφαρμοσμένης έρευνας του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece. Η συμμετοχή των εταιρειών στην έρευνα είναι εθελοντική. Η έρευνα Best Workplaces, της οποίας τα αποτελέσματα δημοσιεύονται κάθε χρόνο σε ειδικό αφιέρωμα, αποτελεί τη μεγαλύτερη ετήσια αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας. Η έρευνα αξιολογεί και βραβεύει τρεις κατηγορίες εταιρειών ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους: Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις 10 καλύτερες εταιρείες με περισσότερους από 250 εργαζομένους, η δεύτερη τις 10 με 50-250 εργαζομένους και η τρίτη 5 εταιρείες με 20-49 εργαζομένους.

Η επιλογή και η κατάταξη των εταιρειών διενεργούνται μέσα από δύο άξονες αξιολόγησης:

A) τις ανώνυμες και εμπιστευτικές απαντήσεις των εργαζομένων της κάθε εταιρείας σε ένα ειδικά μελετημένο ερωτηματολόγιο 60 κλειστών και δύο ανοικτών ερωτήσεων ελεύθερου σχολιασμού (Trust Index®).

B) τις πολιτικές και τις πρακτικές διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, που καταγράφονται και αναλύονται με αποδεικτικά στοιχεία σε δύο ειδικά σχεδιασμένα ερωτηματολόγια (Culture Audit®).

Η σύνθεση των δύο ανωτέρω αποτελεσμάτων καθορίζει την τελική κατάταξη των εταιρειών. Η ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου μοντέλου αξιολόγησης είναι ότι οι απαντήσεις των εργαζομένων (Trust Index®) έχουν τη μεγαλύτερη βαρύτητα (κατά τα δύο τρίτα) στην τελική βαθμολογία.

Η ερευνητική διαδικασία εξετάζει και αξιολογεί τις παρακάτω 5 βασικές παραμέτρους του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως καθορίζονται από τη μεθοδολογία του Great Place to Work®.

1. Την Αξιοπιστία της Διοίκησης:

- Αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση.
- Αξιοποίηση υπαρχόντων πόρων.
- Ακεραιότητα, τιμιότητα και ηθική συμπεριφορά των διοικούντων.

2. Τον Σεβασμό προς τους εργαζομένους:

- Υποστήριξη στην επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη.
- Συνεργασία και εμπλοκή των εργαζομένων σε αποφάσεις.

- Φροντίδα και προσωπικό ενδιαφέρον.

3. Το αίσθημα Δικαιοσύνης που υπάρχει στην εταιρεία:

- Ισότητα και αίσθημα δικαίου.
- Αντικειμενικότητα και αμεροληψία σε προσλήψεις και προαγωγές.

- Κοινωνική δικαιοσύνη, απουσία διακρίσεων.

4. Την Υπερηφάνεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι:

- Προσωπική συμμετοχή και συνεισφορά στα αποτελέσματα.
- Ικανοποίηση από τους στόχους της ομάδας.
- Υπερηφάνεια για τα προϊόντα και το κοινωνικό πρόσωπο της εταιρείας.

Οι εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα για το 2020

10 Εταιρείες με
250+
εργαζομένους

- 1 DHL Express (Ελλάδα)
- 2 AXA Ασφαλιστική
- 3 Teleperformance Greece
- 4 Epsilon Net
- 5 efood
- 6 B. KAYKAS A.E.
- 7 SG Digital
- 8 Διαμαντίς Μασούτης A.E.
- 9 Groupama Ασφαλιστική
- 10 Όμιλος ΟΠΑΠ

10 Εταιρείες με
50-250
εργαζομένους

- 1 ENEL Green Power Hellas
- 2 Bausch Health Hellas
- 3 MARS Greece
- 4 British American Tobacco Hellas
- 5 Adecco Group Greece
- 6 Amgen Ελλάς
- 7 AbbVie Φαρμακευτική
- 8 Novo Nordisk Ελλάς
- 9 Euler Hermes Greece
- 10 Dialectica

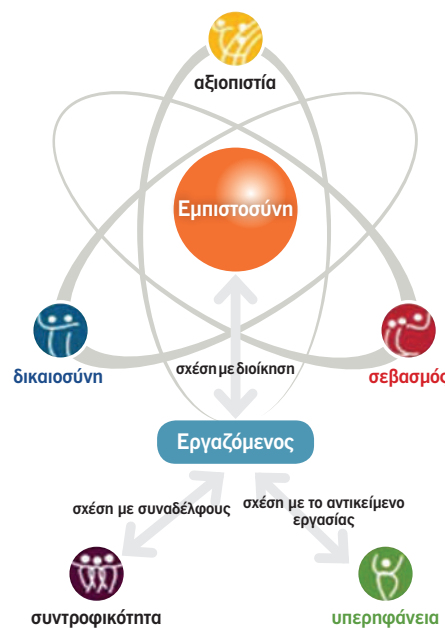
5 Εταιρείες με
20-49
εργαζομένους

- 1 S.C. Johnson Hellas
- 2 amuse
- 3 kariera.gr
- 4 Ipsen Greece
- 5 Convert Group



Στη φετινή έρευνα συμμετείχαν συνολικά 53 εταιρείες, διαφόρων μεγεθών και από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, οι οποίες απασχολούν συνολικά περισσότερους από 29.500 εργαζομένους.

ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΟΥ GREAT PLACE TO WORK®



5. Τη Συντροφικότητα που αναπτύσσεται:

- Άνεση, οικειότητα, ειλικρίνεια στις σχέσεις με τους συναδέλφους.
- Φιλόξενη, ευχάριστη και φιλική εργασιακή ατμόσφαιρα.
- Κλίμα ομαδικότητας, υποστήριξης και κοινότητας μέσα στην εταιρεία.

Η μεγαλύτερη εταιρεία απασχολεί πάνω από 8.000 εργαζομένους, ενώ η μικρότερη 22.

Από τις συμμετέχουσες εταιρείες οι 29 είναι αμιγώς ελληνικές και οι 24 πολυεθνικές.

Στις εταιρείες αποστέλλονται από το Great Place to Work® ερωτηματολόγια στο σύνολο των εργαζομένων

τους. Οι εταιρείες με περισσότερους από 1.000 εργαζομένους μπορούν να συμμετάσχουν είτε με το σύνολο των εργαζομένων τους είτε με το στατιστικά αντιπροσωπευτικό, τυχαία επιλεγμένο δείγμα των 1.000 εργαζομένων. Συνολικά απεστάλησαν στους εργαζομένους των εταιρειών 14.124 ερωτηματολόγια (χάρτινα ή ηλεκτρονικά) και απαντήθηκαν 10.720. Ο μέσος όρος συμμετοχής των εργαζομένων στην έρευνα ανήλθε στο 84% (μέσος όρος όλων των εταιρειών).

Η ομάδα αξιολογητών αποτελείται από στελέχη, φοιτητές και αποφοίτους του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece, φοιτητές του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών και στελέχη του Great Place to Work® Hellas. Οι φοιτητές και απόφοιτοι προέρχονται από τα μεταπτυχιακά προγράμματα Human Resources Management.

Συγκεκριμένα, στη φετινή αξιολόγηση των εταιρειών συμμετείχαν τα παρακάτω στελέχη του ALBA, Αριστοτέλης Αλεξόπουλος, Ζωή Κουρουνάκου, Αντωνίνα Καλκαβούρα, Βασιλική Μοσχοπούλου, οι απόφοιτοι και φοιτητές του μεταπτυχιακού του ALBA Χαρά Κρούπη, Ιωάννης Νικολαΐδης, Τόνυ Χλιαράς, Tamara Forkaric, Σοφία Στεφάνου, Δομνίκη Κουιτζόγλου και οι φοιτητές του μεταπτυχιακού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Ερμίνια Αλιπράντη και Σοφία-Ραφαέλα Μαυριδάκη.

Συντονιστής της αξιολόγησης ήταν ο Αριστοτέλης Αλεξόπουλος, Διευθυντής Εφαρμοσμένης Έρευνας και Innovation Projects του ALBA Graduate Business School.

Από το Great Place to Work® συμμετείχαν η Ανθή Τσέντου, Senior Project Manager, και ο Δημήτρης Γκανούδης, Γενικός Διευθυντής.

Η συνολική ακαδημαϊκή εποπτεία ανήκε στον Δρα Διονύση Διονυσίου, Αναπληρωτή Καθηγητή Οργάνωσης και Διοίκησης στο ALBA Graduate Business School, Ακαδημαϊκό Διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών MSc in Strategic HRM.

Οι εταιρείες που διακρίνονται θα βραβευθούν σε ειδική εκδήλωση στις 27 Μαΐου, κατά τη διάρκεια εορταστικού δείπνου. Χορηγός της εκδήλωσης βράβευσης είναι η εταιρεία EKA Hellas, interior office solutions.

Για 3η χρονιά στην κορυφή

01

Συνολική βαθμολογία
8,8/10

Η οικογένεια και οι φίλοι έχουν θέση στην εταιρεία.

Η DHL Express (Ελλάς) είναι η κορυφαία εταιρεία παγκοσμίως στον κλάδο των διεθνών ταχυμεταφορών (courier) και ανήκει στον όμιλο των Γερμανικών Ταχυδρομείων (DeutschePost-DHL). Είναι η εταιρεία που γνώρισε πρώτη στην Ελλάδα την υπηρεσία courier το 1978, παραμένοντας έως σήμερα ηγέτης του κλάδου, με μερίδιο αγοράς που ξεπερνά το 55%.

Κύρια δραστηριότητά της είναι η μεταφορά εγγράφων και δεμάτων σε ένα δίκτυο 220 κωρών και προορισμών μέσω ενός στόλου με πάνω από 250 ιδιόκτητα αεροσκάφη.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Ο νέος εργαζόμενος, πριν από την πρώτη ημέρα του στην εταιρεία, παραλαμβάνει από διανομέα στο σπίτι του το «DHL in a Box» με mini tablet με βίντεο-μήνυμα από τον Παγκόσμιο Γ. Διευθυντή και την Παγκόσμια Γ. Διευθύντρια Προσωπικού, καθώς και μικρά εταιρικά δώρα.
- «Stay Connected»: Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού προσφέρει σε όλους τους υποψηφίους, ακόμη και αν αυτοί δεν επιλεγθούν, ένα μικρό εταιρικό αναμνηστικό δώρο, ευχαριστώντας

τους για το ενδιαφέρον που έδειξαν να γίνουν μέλη της οικογένειας της DHL.

- HR From the Heart – Μία εβδομάδα με το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού: Τα μέλη του τμήματος επισκέπτονται όλα τα γραφεία της εταιρείας στην Ελλάδα και πραγματοποιούν ανοιχτές συζητήσεις με όλους τους εργαζομένους, σε ζεστό περιβάλλον, με φαγητό και αναμνηστικά δώρα.

- Κάθε χρόνο η εταιρεία συμμετέχει με 60 εργαζομένους –ομάδες ποδοσφαίρου και cheerleading, και μέλη της διοίκησης– στο Πανερωπαϊκό τρίήμερο τουρνουά ποδοσφαίρου της DHL στο Βέλγιο (συνολικά 3.000 συμμετέχοντες). Πέρυσι η ελληνική ομάδα των cheerleaders κέρδισε την πρώτη θέση στον ευρωπαϊκό διαγωνισμό!

- Κάθε χρόνο πραγματοποιείται η βράβευση της πολυχρόνης υπηρεσίας των εργαζομένων στην εταιρεία (για 5-10-15-20-25-30-35 χρόνια) με αντίστοιχα αναμνηστικά δώρα και επιταγές.
- Employee of The Year – Βράβευση Υπαλλήλου της Χρονιάς σε Πανερωπαϊκή Διοργάνωση. Ο εργαζόμενος που εκπροσωπεί την Ελλάδα στον θεσμό είναι ένας κάθε χρόνο και επιλέγε-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

«Η εταιρεία μου με κάνει να νιώθω πάντα περήφανη γι' αυτά που προσφέρει, και δεν είναι μόνο οι απολαβές ή οι παροχές, αλλά κυρίως γιατί νοιάζεται για τις υπαλλήλους της, ενδιαφέρεται για την εξέλιξη τους σε επαγγελματικό, αλλά και σε προσωπικό επίπεδο. Νιώθω ευγνωμοσύνη και τύχη που βρίσκομαι στο δυναμικό της!»

«Η οικογένεια της DHL είναι κάτι μοναδικό. Πραγματικά δεν μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να δουλεύει για κάποια άλλη εταιρεία σαν κι αυτήν. Όλοι οι άνθρωποι που βρίσκονται σε αυτή την εταιρεία νοιάζονται πραγματικά ο ένας για τον άλλο.»

ται από τη διευθυντική ομάδα της Ελλάδας, η οποία λαμβάνει τις προτάσεις απευθείας από το προσωπικό της εταιρείας.

- Η επιλογή και η προετοιμασία των διαδόχων που αφορούν θέσεις της Ανώτερης Διοικητικής Ομάδας πραγματοποιούνται μέσω του «Talent Management Program». Το πρόγραμμα διαρκεί 18-24 μήνες, αποτελείται από 6 διαδοχικά βήματα ανάπτυξης, ενώ απαιτείται η δέσμευση όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία παρέχει σε όλους τους εργαζομένους ιατρικό-φαρμακευτικό πρόγραμμα υγείας και ζωής πλήρως επιδοτούμενο και για τις οικογένειές τους.
- Προσφέρει επίσης σε όλους συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, στο οποίο καταθέτει κάθε μήνα το 4% του μεικτού μηνιαίου μισθού. Δικαίωμα συμμετοχής αποκτά ο εργαζόμενος μόλις συμπληρώσει τον πρώτο χρόνο εργασίας στην DHL.
- Δωρεάν προσφορά του εμβολίου της γρίπης.
- Σε περίπτωση πλήρους συνταξιοδότησης, η εταιρεία παρέχει 3 μισθούς επιπλέον της νόμιμης αποζημίωσης.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Υπηρεσίες
Ταχυμεταφορών

410

εργαζόμενοι

54.564.000 €
τζίρος (2018)211 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)144 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)5,4%
ποσοστό αποχώρησης33%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)14 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

☑ Παροχή ιδιωτικής
ιατροφαρμακευτικής
ασφάλισης για όλους
τους εργαζομένους

☑ Παροχή ιδιωτικού
συνταξιοδοτικού
προγράμματος ένα
χρόνο μετά την
πρόσληψη



Κάτια Λαμτροπούλου

Νομική Σύμβουλος και Διευθύντρια Ανθρώπινου
Δυναμικού Ελλάδας, Κύπρου και Μάλτας

Η μεγαλύτερη επιτυχία μας, η ευτυχία των ανθρώπων μας!

Η κατάκτηση της 1ης θέσης για τρίτη συνεχόμενη χρονιά στην κατηγορία των μεγάλων εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στον θεσμό του GREAT PLACE TO WORK στην Ελλάδα μας γεμίζει χαρά, υπερηφάνεια, αλλά και ευθύνη! Η επιτυχία αυτή είναι αποτέλεσμα μιας συνεπούς διαδρομής χρόνων, η οποία έχει δημιουργήσει μια πολύ γερή σχέση ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ μεταξύ της Διοίκησης και των εργαζομένων. Υπάρχει ένα αίσθημα ασφάλειας, οικογένειας, αναγνώρισης, συνεισφοράς, ειλικρινούς διαλόγου και αμφίπλευρης επικοινωνίας, το οποίο συνεχώς ενισχύεται και θέτει τις βάσεις για τις επόμενες επιτυχίες μας σε όλα τα επίπεδα. Είναι αυτές οι αξίες που μας κατατάσσουν πρώτους στις καρδιές των εργαζο-

μένων μας, αλλά και των πελατών μας! Επενδύουμε διαρκώς για να έχουμε πρωτίστως ευτυχή-
μενους εργαζομένους, οι οποίοι με συνέπεια και ευθύνη θα συνεχίσουν να παρέχουν απαράμιλλες υπηρεσίες στους πελάτες μας, ανταποκρινόμενοι στις προκλήσεις και στις ευκαιρίες των καιρών! Με πολλή χαρά βλέπουμε λοιπόν κάθε χρόνο αυτή την προσπάθειά μας να αποδίδει και να μας δίνει για «αντάλλαγμα» από τη μία ένα μερίδιο αγοράς 57% στον κλάδο των Διεθνών Ταχυμεταφορών και από την άλλη, την επαναλαμβανόμενη για τρίτη φορά πρώτη θέση στις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον! Ένα μεγάλο ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ από καρδιάς σε όλους τους εργαζομένους μας, γιατί και αυτή η επιτυχία είναι ξεκάθαρα δική τους!



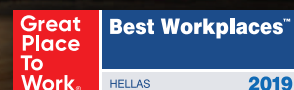
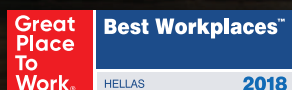
EXCELLENCE. SIMPLY DELIVERED.

ΕΙΜΑΣΤΕ ΥΠΕΡΗΦΑΝΟΙ
ΠΟΥ ΠΑΙΖΟΥΜΕ ΓΙ' ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ!

2018

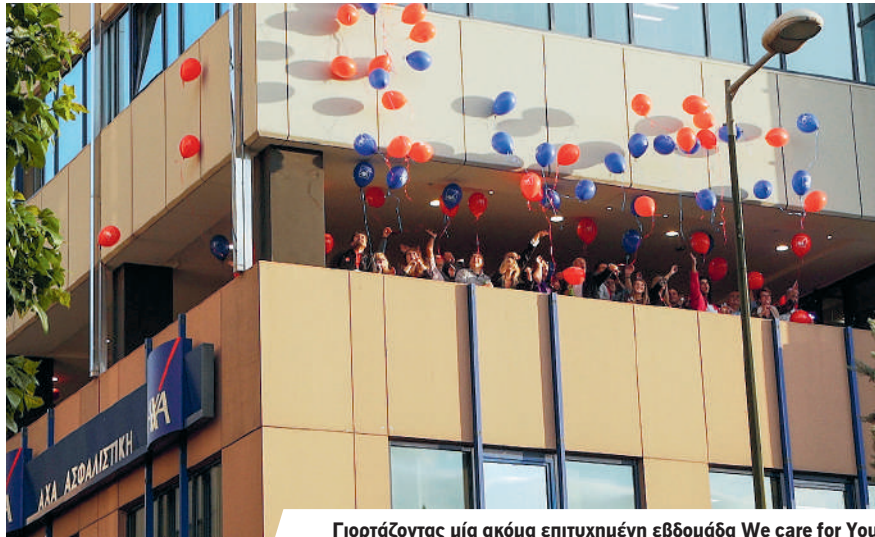
2020

2019



Διαχρονική αξία

02

Συνολική βαθμολογία
8,5/10

Γιορτάζοντας μία ακόμα επιτυχημένη εβδομάδα We care for You.

Η AXA, μία από τις μεγαλύτερες ασφαλιστικές εταιρείες παγκοσμίως, είναι παρούσα στην Ελλάδα από το 2007, με 29 αποκλειστικά γραφεία πωλήσεων, 221 αποκλειστικούς συνεργάτες και 576.000 πελάτες. Με ακεραιότητα, τόλμη και τον πελάτη πάντα στο επίκεντρο, η AXA, με όραμα να αποτελεί μια εταιρεία η οποία όχι απλώς να αποζημιώνει εύκολα και γρήγορα, αλλά να είναι και άκρως συνοδοιπόρος των ασφαλισμένων στην καθημερινή τους ζωή, στοχεύει πάνω απ' όλα σε ένα υπέροχο εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζομένους της.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- ONE AXA / ONE Roof: Το 2018, η AXA Ελλάδας στο πλαίσιο της στρατηγικής και του οράματός της για ένα εργασιακό περιβάλλον που εστιάζει στην καινοτομία, στην ομαδικότητα και στην ευελιξία, πραγματοποίησε μια μεγάλη ανακαίνιση των κεντρικών της γραφείων στην Αθήνα, με επένδυση ύψους 1.140.000 €.
- Δύο φορές κάθε χρόνο η εταιρεία πραγματοποιεί έρευνα δέσμευσης των εργαζομένων με 10 ερωτήσεις σε συνεργασία με εξωτερικό

συνεργάτη. Η συμμετοχή είναι εθελοντική και πολύ υψηλή από την Ελλάδα. Ακολουθεί ανάλυση των αποτελεσμάτων και κατάρτιση πλάνου δράσης για βελτίωση περιοχών όπου εντοπίστηκαν προβλήματα, όπου εμπλέκονται ενεργά οι εργαζόμενοι.

- Τα Νέα της AXA: Χιουμοριστικό δελτίο ειδήσεων, όπου εργαζόμενοι σε ρόλο ηθοποιών-παρουσιαστών βγάζουν στον αέρα ένα τηλεοπτικό δελτίο με όλα τα νέα της εταιρείας. Περιλαμβάνει ρεπορτάζ με δηλώσεις εργαζομένων από διάφορες διευθύνσεις και βγαίνει στον αέρα κάθε τρεις μήνες.
- Thank you letters: μέσω ίντρανετ όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να ευχαριστήσουν έναν συνάδελφό τους (ή ομάδα συναδέλφων) για τη συνεργασία και τη βοήθεια που τους προσέφεραν. Οι επιστολές κοινοποιούνται στο τμήμα HR και κάθε 2 μήνες βραβεύονται οι 2 καλύτερες ευχαριστήριες επιστολές με 1 ημέρα επιπλέον άδεια.
- Θεατρική ομάδα AXA με μέλη αποκλειστικά εργαζομένους της εταιρείας. Η εταιρεία υποστηρίζει οικονομικά και ηθικά την προσπάθεια των εργαζομένων σε αυτόν τον τομέα. Το 2019 διοργανώθηκαν 3 παραστάσεις του έργου «Οι

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Παρότι πολυεθνική, η AXA δεν είναι απρόσωπη. Μεταχειρίζεται κάθε υπάλληλο ως ξεχωριστή προσωπικότητα. Πιστεύει σε εμάς, μας δίνει ευκαιρίες, μας εκπαιδεύει και μας επιβραβεύει για τις προσπάθειές μας. Γενικά, μας κάνει να νιώθουμε σημαντικόι και ότι το έργο μας μετράει. Νιώθω τυχερός και περήφανος που εργάζομαι στην AXA!

“ Εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας, ελευθερία κινήσεων, δυνατότητα επικοινωνίας ανά πάσα στιγμή με οποιοδήποτε μέλος της Διοίκησης ή τους Διευθυντές. Οι παροχές που δίνονται στον εργαζόμενο δεν τις έχω ξαναδεί σε παρόμοια επιχείρηση.

γαμπροί της Ευτυχίας», για να μπορέσουν να το παρακολουθήσουν όλοι όσοι εξέφρασαν ενδιαφέρον από τους εργαζομένους.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία διαθέτει ειδικό λογαριασμό υγείας εργαζομένων, ο οποίος δημιουργήθηκε από τη δωρεά πρώην προέδρου της εταιρείας. Το κεφάλαιο προορίζεται για κάλυψη αναγκών αποκατάστασης υγείας των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από άλλες πηγές (δημόσια ασφάλιση, ιδιωτικό ιατροφαρμακευτικό, κ.λπ.). Μέχρι τώρα έχουν διατεθεί περίπου 54.000 €.
- Πρόγραμμα Co-parenting (συν-γονεακής άδειας) σε ετερόφυλα και ομόφυλα ζευγάρια, για γέννηση ή υιοθεσία παιδιού. Όσοι εργαζόμενοι γεννήσουν ή υιοθετήσουν δικαιούνται 4 εβδομάδες άδεια με πλήρεις αποδοχές και 1 ώρα μειωμένο ωράριο την ημέρα για τους επόμενους 6 μήνες!
- Η AXA επένδυσε 150.000 € σε νέο εστιατόριο στις εγκαταστάσεις της μετά από αποτελέσματα έρευνας γνώμης εργαζομένων, στο οποίο υπάρχουν 3 μενού όπου αναγράφονται οι θερμίδες – το ένα μάλιστα με επιλογές light!

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Ασφαλιστική
εταιρεία272
εργαζόμενοι144,52 εκατ. €
τζίρος (2018)123 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)149 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)2,2%
ποσοστό αποχώρησης38,3%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)27 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφ/κή
περίθαλψη 6 μήνες
μετά την πρόσληψη✓ Ιδιωτικό
συνταξιοδοτικό
πρόγραμμα

Ερρίκος Μοάτσος

Διευθύνων Σύμβουλος AXA Ασφαλιστικής

Άννα Μανιάτη

Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού
και Διαχείρισης Αλλαγής

Είμαστε υπερήφανοι για την Εταιρεία μας

Η AXA κατακτά τη 2η θέση στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, ενώ ταυτόχρονα βραβεύεται για 3η φορά: 2013 (5η θέση), 2016 (1η θέση) και 2020 (2η θέση). Η διάκρισή μας αυτή είναι αφιερωμένη σε όλους τους ανθρώπους μας που καθημερινά δίνουν τον καλύτερο εαυτό τους με συνέπεια, επαγγελματισμό και δέσμευση για να οδηγήσουν την Εταιρεία μας στην κορυφή. Επικεντρο κάθε σχεδιασμού, κάθε δράσης μας είναι οι άνθρωποί μας και πρωταρχική στρατηγική μας προτεραιότητα η ανάπτυξη και η επαγγελματική εξέλιξή τους. Με σταθερό πυρήνα τις αξίες μας, δημιουργούμε μια ολοκληρωμένη πορεία για κάθε μέλος της ομάδας μας και μέσα από ένα ευέλικτο

πλαίσιο φιλοδοξούμε να στηρίζουμε τις προσωπικές ανάγκες του και να σεβόμαστε τη διαφορετικότητά του. Η σημαντική διάκρισή μας έχει το όνομα της συλλογικής επιτυχίας και είναι αποτέλεσμα των προσπάθειών όλων των εργαζομένων και της δέσμευσης της διοίκησης. Όπως αναφέρει ο κ. Ερρίκος Μοάτσος, CEO της AXA Ελλάδας: «Η διάκριση για άλλη μία φορά της AXA Ασφαλιστικής στα καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα μας γεμίζει χαρά και δικαιώνει την ανθρωποκεντρική στρατηγική μας όλα αυτά τα χρόνια. Σας ευχαριστώ όλους από καρδιάς». Η διάκριση αυτή ανήκει σε όλους τους ανθρώπους της AXA Ασφαλιστικής, οι οποίοι είναι υπερήφανοι για την Εταιρεία μας και το έδειξαν για άλλη μία φορά.



Best
Workplaces™

Great
Place
To
Work.

HELLAS
2020

Είμαστε υπερήφανοι για την Εταιρεία
μας και το αποδείξαμε!

Know You Can

Όταν ξέρεις
ότι μπορείς,
φτάνεις παντού.

axa.gr



2020, 2η θέση



2016, 1η θέση



2010, 5η θέση

Πρότυπο πολυπολιτισμικότητας

03

Συνολική βαθμολογία
8,3/10

Μια διαφορετική ημέρα στη δουλειά!

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“Πιστεύω ότι η εταιρεία είναι μία από τις καλύτερες (αν όχι η καλύτερη) στον χώρο. Είναι πάντα συνεπής στη μισθοδοσία, αντιμετωπίζει τους εργαζομένους σαν μια μοναδική οντότητα και στέκεται πάντα δίπλα τους σε ό,τι χρειαστούν.

“Σεβασμός της προσωπικότητας του άλλου. Πολυπολιτισμικό περιβάλλον, με έμφαση στη διαφορετικότητα και στην ισότητα.

“Οι εγκαταστάσεις, οι παροχές και η φιλικότητα που προσδίδει η εταιρεία είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα του γιατί είναι το τέλει μέρος για να εργάζεται κανείς.

Η Teleperformance Greece ιδρύθηκε το 1989 και είναι η μεγαλύτερη εταιρεία παροχής Omnichannel Customer Experience Management στην ελληνική αγορά. Μέλος του πολυεθνικού Ομίλου Teleperformance, αποτελεί το περιφερειακό διαχειριστικό κέντρο (Regional Headquarters Office) του Ομίλου για την περιοχή της Νότιας Ευρώπης και της Μέσης Ανατολής, διοικώντας τις αντίστοιχες θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου σε Αλβανία, Αίγυπτο, ΗΑΕ, Ιταλία, Λίβανο, Ρουμανία και Τουρκία. Η Teleperformance Greece παρέχει τις υπηρεσίες της σε εικοσιτετράωρη βάση, επτά ημέρες την εβδομάδα.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η εταιρεία, λόγω αντικειμένου, απασχολεί πολλούς εργαζομένους ξένης υπηκοότητας, οι οποίοι, μέχρι και τη στιγμή που δημοσιεύτηκε το παρόν άρθρο, προέρχονταν από 109 χώρες. Σε όσους έρχονται από το εξωτερικό ή από περιοχές εκτός Αθηνών, η εταιρεία προσφέρει:
 - Αεροπορικά εισιτήρια (μετ' επιστροφής) ή αντίστοιχα εισιτήρια για μεταφορά με τρένο ή πλοίο
 - Μετακίνηση από το αεροδρόμιο/λιμάνι/σταθμό τρένου με ταξί

– Δύο εβδομάδες πληρωμένων διαμονών σε ξενοδοχείο

- Κατά την άφιξη τους στην εταιρεία, λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία εύρεσης κατοικίας, την κάλυψη της μεσιτικής αμοιβής, διοργανώνονται πολλά «Team Building Events» εντός των εργασιακών χώρων, με παιχνίδια, ασκήσεις χαλάρωσης, συνεδρίες yoga, mini parties με κέρασματα (με λικουδιές που συχνά φέρνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι για να μοιραστούν με συναδέλφους). Από τον Ιανουάριο έως και τον Νοέμβριο του 2019, διοργανώθηκαν 217 Team Building Events από 45 διαφορετικά τμήματα, με πάνω από 39.500 συμμετοχές.
- Γραμμή Ψυχολογικής Υποστήριξης και υπηρεσία Διατροφικής Συμβουλευτικής Υποστήριξης, διαθέσιμες στους εργαζομένους, αλλά και σε συγγενικά τους πρόσωπα α' βαθμού.
- Όταν εργαζόμενος –ή συγγενικό του πρόσωπο– βρεθεί σε ανάγκη για οικονομική ενίσχυση, έρχονται τα «Βιβλία της Ελπίδας». Το τμήμα προσωπικού καλεί τους εργαζομένους να φέρουν βιβλία που πλέον δεν θέλουν, για τη δημιουργία bazaar. Τα έσοδα αποδίδονται άμεσα στον ενδιαφερόμενο.

• Κάθε χρόνο περίπου 600 εργαζόμενοι και 150 ομάδες συμμετέχουν στο πολυαναμενόμενο τουρνουά bowling. Η βραδιά του τελικού είναι γεμάτη εκπλήξεις και δώρα. Αμέσως μετά την απονομή των μεταλλίων, ακολουθεί πάρτι με πλούσιο μπουφέ και μουσική.

Κάποιες από τις παροχές της:

- «Back To School» κάθε Σεπτέμβριο, όπου οι γονείς λαμβάνουν κουπόνια αξίας 40 € για κάθε παιδί ηλικίας 4-12 ετών, για την αγορά σχολικής ύλης από μεγάλα καταστήματα.
- «Christmas Party» κάθε Δεκέμβριο. Διοργανώνεται μεγάλο Χριστουγεννιάτικο Πάρτι ή δίνονται εισιτήρια –για όλη την οικογένεια– σε μεγάλα Christmas Shows ή Christmas Villages.
- «Summer Camp», όπου οι γονείς επιλέγουν ανάμεσα σε δύο προγράμματα παιδικής κατασκήνωσης διάρκειας δύο εβδομάδων.
- Δωρεάν μονοήμερες εξορμήσεις κάθε εποχή του χρόνου σε όλους τους εργαζομένους της, καθώς και σε συνοδούς τους.
- Βραδιές θερινού σινεμά στη γιγαντοσθόνη που στήνεται στον μεγάλο υπαίθριο χώρο των εγκαταστάσεων του Μοσχάτου.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Επαγγελματικές
Υπηρεσίες – Κέντρο
Τηλεφωνικής
Υποστήριξης/
Πωλήσεων

8.215
εργαζόμενοι272,6 εκατ. €
τζίρος (2018)4.222 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)3.611 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)32,9%
ποσοστό αποχώρησης43,4%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)220 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

✓ Ιδιωτική
ιατροφαρμακευτική
περίθαλψη



Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος

Chief Human Resources Officer
της Teleperformance Greece

Εργασιακό περιβάλλον που (σε) κερδίζει!

Δέσμευση, πάθος, πίστη και αφοσίωση είναι μερικές από τις λέξεις που μας χαρακτηρίζουν και μας δικαιώνουν. Διακρίσεις –όπως η συγκεκριμένη– αποδεικνύουν ότι το άριστο εργασιακό περιβάλλον δεν είναι απλώς ένα τυχαίο γεγονός, αλλά μια αδιάλειπτη προσπάθεια που πρέπει να υλοποιείται με συνέπεια και προσήλωση. Η Teleperformance Greece δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή ίσων ευκαιριών και στον απόλυτο σεβασμό στη διαφορετικότητα, ενώ επενδύει στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος υψηλών προδιαγραφών, το οποίο, μεταξύ άλλων, παρέχει την ευκαιρία σε όλους να αναπτύξουν τα ταλέντα και τις ικανότητές τους, ώστε να εξελιχθούν επαγγελματικά και όχι μόνο. Οι «δικοί» μας άνθρωποι ήταν, είναι και θα είναι η προτεραιότητα στη χάραξη της στρατηγικής ανάπτυξης και στην εργασιακή καθημερινό-

τητα της εταιρείας μας. Άλλωστε, αυτοί διατηρούν ενεργό ρόλο σε κάθε process –ακόμα και τώρα– σε μια περίοδο όπου το digital transformation και το business agility αποκτούν game-changing χαρακτήρα στον οργανισμό μας. Για τον λόγο αυτόν, από την ίδρυσή της έως και σήμερα η Teleperformance Greece φροντίζει για τις καθημερινές ανάγκες του προσωπικού της μέσα από μια σειρά προγραμμάτων, προνομιών και δράσεων. Επιπρόσθετα, η TP Greece αναπτύσσει προγράμματα εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, ευεξίας στον εργασιακό χώρο, αλλά και ανάδειξης της πολυπολιτισμικότητας. Όλα τα παραπάνω, σε συνδυασμό με τις σύγχρονες υποδομές μας, δημιουργούν ένα ιδανικό εργασιακό περιβάλλον, προσφέροντας ταυτόχρονα ισχυρό κίνητρο για προσέλκυση και διατήρηση νέων ταλέντων τόσο από την Ελλάδα όσο και απ' όλο τον κόσμο.

Σας ευχαριστούμε!



 **Teleperformance**

**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**HELLAS
2020**

TM

Αυτή η διάκριση μας δίνει
έναν ακόμα λόγο να χαμογελάμε...

#TeleperformanceGreece

Συνεχής ανάπτυξη

04

Συνολική βαθμολογία
8,1/10

Περιβαλλοντικές δράσεις και team building για το προσωπικό.

Η Epsilon Net είναι ένας ταχύτατα αναπτυσσόμενος όμιλος εταιρειών που δραστηριοποιείται από το 1999 στους τομείς της πληροφορικής (Epsilon Net Software), της δημιουργίας ψηφιακού περιεχομένου στο διαδίκτυο (Epsilon Net Network) και της εκπαίδευσης (Epsilon Net Training). Το 2016, συστήθηκε και μια νέα θυγατρική, η Epsilon HR, η οποία εξειδικεύεται αποκλειστικά σε προγράμματα Διαχείρισης Συστημάτων Ανθρώπινων Πόρων. Τα προϊόντα και τις υπηρεσίες της εμπιστεύονται σήμερα περισσότεροι από 27.000 πελάτες από τον χώρο της οικονομίας.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Ο πρόεδρος της εταιρείας πραγματοποιεί συναντήσεις με τα τμήματα για να ακούσει τα προβλήματα που έχουν, να τους ενημερώσει για την ανοδική πορεία της εταιρείας και να συζητήσουν τους βασικούς άξονες του εταιρικού, αλλά και του τμηματικού οράματος.
- Η Epsilon Net έφτιαξε ειδική σελίδα στο εταιρικό intranet Employee Self Service με σκοπό τη συλλογή και την καταγραφή των ενδιαφερότων/κλίσεων και των χόμπι των εργαζομένων

και η εταιρεία βοηθάει στην οργάνωση της ομάδας για σχετικές δραστηριότητες.

- Οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν σε διαφημιστικά εταιρικά video για νέα προϊόντα (όπως, π.χ., το digital accounting), τα οποία προωθούνται σε πελάτες και προβάλονται στο κανάλι της εταιρείας στο youtube.
- Εκτός από τον γιατρό εργασίας, η Epsilon Net έχει κάνει συμφωνία με ορθοπεδικό ο οποίος έχει αναλάβει να παρακολουθεί την ομάδα μπάσκετ της εταιρείας, αλλά είναι και στη διάθεση κάθε εργαζομένου που θα τον χρειαστεί!
- Περίπου 50 εργαζόμενοι υπέγραψαν πέρυσι νέα σύμβαση εργασίας, στην οποία αναγράφονται με ακρίβεια οι μισθολογικές αυξήσεις που θα λάβουν σε βάθος τριετίας.
- Όταν κάποιος εργαζόμενος ολοκληρώσει 10 χρόνια υπηρεσίας στην εταιρεία, οργανώνεται έξοδος στην οποία συμμετέχουν οι συνάδελφοι του τμήματός του, ο προϊστάμενος και ο διευθυντής του για να τον ευχαριστήσουν.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η Epsilon Net έχει ξεκινήσει το μεταπτυχιακό πρόγραμμα «MBA με εξειδίκευση στη Λογιστι-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Η αρμονία των εργασιακών σχέσεων με συναδέλφους και διοίκηση, σε συνδυασμό με τις σύγχρονες δομές της εταιρείας και τις παροχές προς το προσωπικό της, την καθιστούν αναμφίβολα ένα εξαιρετικό μέρος για να εργαστείς.

“ Στην ομάδα όπου βρίσκομαι υπάρχει άριστη αντιμετώπιση στο πρόσωπό μου από τον προϊστάμενό μου, όποτε απευθύνομαι σε αυτόν, πάντα βρίσκω λύσεις. Και οι συνάδελφοι είναι εξίσου ευγενικοί και δέχονται να σου δείξουν πράγματα. Υπάρχει η αίσθηση της οικογένειας και συν τοις άλλοις ο πρόεδρος της εταιρείας είναι τόσο απλός...

κή και στα Χρηματοοικονομικά» σε συνεργασία με το Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ιταλίας Uninettuno. Πέντε εργαζόμενοι της εταιρείας έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν το μεταπτυχιακό αυτό πρόγραμμα δωρεάν, ενώ δίνεται έκπτωση 50% σε συγγενείς και φίλους των εργαζομένων που θέλουν να το παρακολουθήσουν.

• Εκτός από την ιδιωτική ασφάλιση που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, η εταιρεία προσφέρει και το πρόγραμμα πρωτοβάθμιας περίθαλψης «EPSILONNET CARE» (κάρτα υγείας) με δυνατότητα δωρεάν υπηρεσιών υγείας στα μεγαλύτερα ιδιωτικά νοσηλευτικά ιδρύματα και διαγνωστικά κέντρα, αιματολογικό, οδοντιατρικό και οφθαλμολογικό έλεγχο, καθώς και επιδότηση γυαλιών. Οι κάρτες καλύπτουν και τις οικογένειες των εργαζομένων, ενώ μετά την αποχώρηση των εργαζομένων οι κάρτες υγείας εξακολουθούν να παρέχονται εντελώς δωρεάν για 1 ακόμα χρόνο.

• Δωρεάν νομικές συμβουλές σε εργαζομένους όταν υπάρχει ανάγκη από τη νομική υπηρεσία της εταιρείας, οι οποίες μπορεί να αφορούν και προσωπικά τους ζητήματα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Πληροφορική,
Προϊόντα
Λογισμικού

355

εργαζόμενοι

12,41 εκατ. €
τζίρος (2018)189 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)157 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)3,7%
ποσοστό αποχώρησης32,6%
οσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)100 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική
ιατροφαρμακευτική
περίθαλψη

Βασιλική Αναγνώστου

Γενική Διευθύντρια και Αναπληρώτρια
Διευθύνουσα Σύμβουλος στην Epsilon Net

Ασφάλεια και δημιουργικότητα σε περιβάλλον επαγγελματικής οικογένειας

Τα βραβεία Best Workplace είναι ένας θεσμός, και εμείς στην οικογένεια της Epsilon Net αισθανόμαστε πραγματικά υπερήφανοι όταν διακρινόμαστε ανάμεσα στις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Πόσω μάλλον όταν αυτό συμβαίνει για 6η συνεχόμενη χρονιά. Οι άνθρωποί μας είναι αυτοί που διαφυλάττουν και ενισχύουν καθημερινά το εταιρικό μας όραμα. Είναι ο ακρογωνιαίος λίθος για όλες τις επιτυχίες και τις κατακτήσεις μας.

Με αίσθημα υπευθυνότητας, αναπτύξαμε μακροχρόνιες εργασιακές σχέσεις εμπιστοσύνης και δημιουργήσαμε ένα περιβάλλον επαγγελματικής οικογένειας, όπου ο καθένας θα μπορεί να αισθάνεται ασφαλής και δημιουργικός. Η χρονιά που πέρασε ήταν μια χρονιά-σταθμός για όλους εμάς, καθώς είχαμε τη

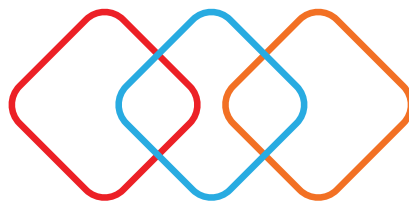
χαρά να γιορτάσουμε όλοι μαζί τη συμπλήρωση 20 χρόνων στην πορεία της εταιρείας. Αναπτύξαμε ένα εορταστικό πλάνο δράσεων, με σκοπό να τιμήσουμε και να ευχαριστήσουμε από καρδιάς τους ανθρώπους μας, να τονώσουμε την εξωστρέφειά μας, αλλά και να ενδυναμώσουμε το αίσθημα Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης. Ένα μεγάλο γενεθλιακό πάρτι στις εγκαταστάσεις μας, δραστηριότητες για τους εργαζομένους, περιβαλλοντικές δράσεις είναι μερικές από τις ενέργειες για να ενισχύσουν περαιτέρω τους δεσμούς μεταξύ των ανθρώπων μας. Με την ορμή της γιορτινής αυτής ατμόσφαιρας, συνεχίζουμε αδιάκοπα να προσφέρουμε περισσότερα στους ανθρώπους μας, αλλά και να ανταποδώσουμε στο κοινωνικό σύνολο την εμπιστοσύνη που μας έχει χαρίσει.



**ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΚΑΘΕ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ
ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΠΑΝΤΑ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ.**

370 άνθρωποι εργάζονται με υπερηφάνεια για να προσφέρουν καθημερινά τεχνολογία αιχμής στους επαγγελματίες.

Τους ευχαριστούμε από καρδιάς.



EPSILONNET
GROUP OF COMPANIES



Το efood ποντάρει στους ανθρώπους του

05

Συνοδική βαθμολογία
8,1/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Υπηρεσίες Online
Delivery Φαγητού

307

εργαζόμενοι

28,88 εκατ. €
τζίρος (2018)165 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)118 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)8,8%
ποσοστό αποχώρησης30%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)77 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

Γιορτάζοντας στην αυλή μία ακόμα επιτυχία!

Το efood είναι η μεγαλύτερη υπηρεσία delivery φαγητού ή καφέ, με περισσότερα από 7.000 καταστήματα στη χώρα μας. Ξεκίνησε από ένα σαλόνι με 2 άτομα τον Ιανουάριο του 2012 και μέσα σε 8 χρόνια έχει καταφέρει να δημιουργήσει μια ομάδα με περισσότερους από 300 ανθρώπους (οι επονομαζόμενοι efooders) που αγαπούν το φαγητό και τη δουλειά τους και έχουν μέσο όρο ηλικίας τα 32 έτη. Τον Μάιο του 2015, η Delivery Hero, μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες στον χώρο του online food delivery παγκοσμίως, που σήμερα δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 40 χώρες, επένδυσε στο efood.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Την ημέρα της πρόσληψης κάθε νέος εργαζόμενος λαμβάνει έναν φάκελο που περιέχει τα έγγραφα πρόσληψης, καθώς και το βιβλίο «The efooder» το οποίο περιλαμβάνει καλωσόρισμα από την ομάδα του efood και τους CEOs, τα σημαντικότερα σημεία της ιστορίας της εταιρείας με σημαντικές επιτυχίες και τα χρήσιμα ενδοεταιρικά εργαλεία και λέξεις-κλειδιά που χρησιμοποιεί ένας efooder για να ενταχθεί πιο

εύκολα στη νέα καθημερινότητά του και στην εταιρική κουλτούρα.

- Η εταιρεία προσφέρει στους εργαζόμενους του τμήματος εξυπηρέτησης πελατών «Ad Hoc Awards», βασισμένα σε έναν από τους 3 πυλώνες των αξιών «We always aim higher», τα οποία επιβραβεύουν τα χαρακτηριστικά και τις πρωτοβουλίες που κάνουν έναν εργαζόμενο να ξεχωρίζει, όπως η εξυπηρέτηση, η συμπεριφορά και η υιοθέτηση μιας νέας καλής πρακτικής.
- Προσφέρονται προσωποποιημένα δώρα ανάλογα με τις προτιμήσεις του κάθε efooder, όπως φαγητό για 2 άτομα σε ένα εστιατόριο, μασάζ για 2 άτομα, καλλωπισμός (manicure, pedicure), free pass για 2 άτομα σε gold class αίθουσα σινεμά, είσοδος σε πισίνα για 2 άτομα σε γνωστό ξενοδοχείο του κέντρου της Αθήνας.
- Στην κεντρική αίθουσα των εγκαταστάσεων της εταιρείας έχει δημιουργηθεί ένας χώρος playroom αποκλειστικά για διασκέδαση και ψυχαγωγία με vintage ηλεκτρονικά παιχνίδια και handmade μπλιάρδο.
- Κάθε 2η Παρασκευή του μήνα, μετά τις 17.00, στο εστιατόριο υπάρχουν άφθονα μπύρα και πίτσες για όλους τους εργαζόμενους. Όλοι οι efooders

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

«Είναι η καλύτερη εταιρεία που έχω εργαστεί, γιατί συνδυάζει ένα τέλειο (από άποψη εγκαταστάσεων) περιβάλλον, μια υπέροχη ομάδα, έτοιμη να βοηθήσει ο ένας τον άλλο, και ένα ενδιαφέρον αντικείμενο με απίστευτες προοπτικές εξέλιξης! Η εξέλιξη στην καριέρα και στις γνώσεις που έχω αποκομίσει τα τελευταία τρία χρόνια είναι τεράστια! Δεν μισώ πια τη Δευτέρα και αποκαλώ την εταιρεία «σπίτι μου»!

«Το γεγονός ότι κανείς μπορεί περπατώντας απλώς στους διαδρόμους να συναντά μόνο χαμογελαστούς ανθρώπους μαρτυρά από μόνο του την όλη, ασυνήθιστη ευχάριστη κατάσταση στην εταιρεία.

έχουν την ευκαιρία να χαλαρώσουν με τους συναδέλφους τους και να ψυχαγωγηθούν με τα παιχνίδια που υπάρχουν στον χώρο του εστιατορίου.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία διαθέτει στις εγκαταστάσεις της πλήρως εξοπλισμένο γυμναστήριο 140 τ.μ., με καθημερινά ομαδικά προγράμματα από έμπειρους trainers, στο οποίο έχουν πρόσβαση όχι μόνο οι εργαζόμενοι, αλλά και συγγενικά/φιλικά τους πρόσωπα χωρίς καμία οικονομική επιβάρυνση.
- Στο αποκαλούμενο δωμάτιο ξεκούρασης (relaxation room) θα βρει κάποιος: τηλεόραση 43 ιντσών, Playstation (PS4), επιτραπέζια παιχνίδια, γωνιακούς καναπέδες που γίνονται κρεβάτι, παπουτσοθήκη, βιβλιοθήκη, flipcharts.
- Κάθε νέα μητέρα και πατέρας λαμβάνει από την εταιρεία ένα branded κουτί γεμάτο δώρα τόσο για τους γονείς όσο και για το νέο μέλος της οικογένειάς τους.
- Οι εργαζόμενοι δικαιούνται 2 παραπάνω ημέρες αδείας ετησίως (επιπλέον των νόμιμων), προκειμένου να μπορούν να τις αφιερώσουν σε εθελοντικές πρωτοβουλίες.



Του Δρα Διονύση Διονυσίου

Αν. Καθηγητή Οργάνωσης και Διοίκησης, Ακαδημαϊκού Δ/ντή του προγράμματος MSc in Strategic HRM, στο ALBA Graduate Business School, The American College of Greece

Το εργασιακό περιβάλλον, η κουλτούρα της επιχείρησης και οι προκλήσεις της ψηφιακής εποχής

Συμμετέχοντας τα τέσσερα τελευταία χρόνια ως ακαδημαϊκός υπεύθυνος του διαγωνισμού Great Place to Work, τον οποίο διεξάγει κάθε χρόνο το Great Place to Work Hellas, με την ακαδημαϊκή συνδρομή του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece, είχα την ευκαιρία να διαμορφώσω μια γενική αντίληψη των κοινών χαρακτηριστικών μεταξύ των εταιρειών που διακρίθηκαν.

Το βασικότερο κοινό χαρακτηριστικό είναι ότι, σε μεγάλο βαθμό, οι επιχειρήσεις αυτές έχουν μια δυνατή «οικογενειακή» κουλτούρα, η οποία δημιουργεί έναν ισχυρό δεσμό μεταξύ των εργαζομένων, καθώς και μεταξύ των εργαζομένων και της επιχείρησης. Μια οικογενειακή κουλτούρα χαρακτηρίζεται από αξίες, όπως εμπιστοσύνη στη διοίκηση και στους συναδέλφους, σεβασμό στον εργαζόμενο, δικαιοσύνη και συναδελφικότητα. Το «εύρημα» αυτό, φυσικά, δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς οι αξίες αυτές είναι ευθυγραμμισμένες με τα κριτήρια που το Great Place to Work χρησιμοποιεί για να

αξιολογήσει το εργασιακό περιβάλλον των επιχειρήσεων. Το ερώτημα που τίθεται είναι κατά πόσο μια οικογενειακή κουλτούρα μπορεί να συνδράμει θετικά στην αντιμετώπιση των σύγχρονων προκλήσεων και ειδικότερα αυτής του ψηφιακού μετασχηματισμού, με την οποία πολλές ελληνικές επιχειρήσεις, σε διαφορετικό βαθμό φυσικά, έχουν έρθει αντιμέτωπες. Η απάντηση είναι ότι είναι αναγκαία, αλλά όχι επαρκής.

Διάφορες έρευνες καταδεικνύουν ότι τα μέχρι σήμερα ποσοστά αποτυχίας των ψηφιακών μετασχηματισμών διεθνώς είναι απογοητευτικά και κυμαίνονται μεταξύ 64% και 85%. Ωστόσο, αν και απογοητευτικά, τα ποσοστά αυτά είναι ανάλογα με τα ποσοστά αποτυχίας αλλαγών ευρείας κλίμακας διαχρονικά. Οι λόγοι αποτυχίας των προσπαθειών για ψηφιακό μετασχηματισμό που αναφέρονται από διάφορες έρευνες είναι σε σημαντικό βαθμό κοινοί με αυτούς που αφορούν αλλαγές ευρείας κλίμακας γενικότερα και συμπεριλαμβάνουν την κουλτούρα της επιχείρησης ως έναν κρίσιμο παράγοντα.

Διαχρονική φωτεινή αξία



Η Ρόδος γιορτάζει την Εθνική Εβδομάδα Εξυπηρέτησης Πελατών.

Η B. KAYKAS δραστηριοποιείται στον κλάδο του ηλεκτρολογικού και βιομηχανικού υλικού, ενεργειακών λύσεων, αλλά και του οικιακού και αρχιτεκτονικού φωτισμού. Ιδρύθηκε το 1975 και είναι η κορυφαία σε πωλήσεις εταιρεία στον χώρο του ηλεκτρολογικού υλικού και φωτισμού στη χώρα μας. Διαθέτει δύο μονάδες κατασκευής ηλεκτρολογικών πινάκων χαμηλής και μέσης τάσης, όπου σχεδιάζονται και παράγονται ποιοτικά προϊόντα σύμφωνα με τις ιδιαίτερες προδιαγραφές του κάθε έργου. Το εξειδικευμένο προσωπικό της σε δίκτυο 65 καταστημάτων πανελλαδικά προσφέρει υψηλού επιπέδου εξυπηρέτηση σε περισσότερους από 7.000 πελάτες καθημερινά.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η KAYKAS επιδιώκει διαχρονικά να επενδύει στα ταλέντα της. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα «High Potential» (HiPo) είναι ένα πρόγραμμα που έχει δημιουργήσει για τους εργαζομένους με δυναμική ανάπτυξης, με κύριο στόχο να τους προετοιμάσει για το επόμενο βήμα τους μέσα στην εταιρεία. Το πρόγραμμα «High Potential» παρέχει μια state of the art βιωματι-

κή εκπαίδευση που βοηθά τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν τις μαλακές δεξιότητες (soft skills) και τα δυνατά τους σημεία.

- Η KAYKAS δίνει με πρωτοβουλίες όπως το «Kill Complexity» και το «Ideas Collector» τη δυνατότητα στους ανθρώπους της να εκφράζουν τη γνώμη τους για το πώς μπορούν να αλλάξουν διαδικασίες που είναι περίπλοκες ή να προτείνουν καινοτόμες ιδέες για την επίλυση των καθημερινών προκλήσεων. Οι προτάσεις συλλέγονται και αξιολογούνται από τη Διοικητική Ομάδα και υλοποιούνται άμεσα στην περίπτωση που θεωρηθεί ότι πραγματικά λύνουν προβλήματα και ενισχύουν την εξαιρετική εξυπηρέτηση του πελάτη.

- Σε μηνιαία βάση έχει καθιερωθεί η ανάδειξη του «Extra Mile Champion», αναγνώριση η οποία επιβραβεύει την ατομική πρωτοβουλία. Κάθε στέλεχος προτείνει στον προϊστάμενό του την υποψηφιότητα, και όλες οι υποψηφιότητες συγκεντρώνονται και αποστέλλονται στη διοικητική ομάδα, η οποία και επιλέγει τους Extra Mile Champions. Η λίστα με τους Extra Mile Champions κάθε μήνα ανακοινώνεται στο εταιρικό portal και συμπεριλαμβάνεται

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Το μέγεθος και το κύρος της εταιρείας, η συνεχής ανάπτυξή της, η δυνατότητα ενσκόλησης με τις νέες τεχνολογίες, η ασφάλεια και η σιγουριά που παρέχει κάνουν τη B. KAYKAS A.E. ένα εξαιρετικό μέρος για να εργαστεί κανείς.

“ Η εταιρεία έχει δομήσει αρκετές πρωτοβουλίες για τους ανθρώπους της, οι οποίες ενθαρρύνουν τη συμμετοχικότητα και τη δέσμευση των ανθρώπων στην εταιρεία. Επίσης δημιουργεί ολοένα και περισσότερες ευκαιρίες στο να αναπτύσσονται οι άνθρωποι και να εξελίσσονται ατομικά και επαγγελματικά.

στο τεύχος της εταιρικής εφημερίδας. Ο κάθε νικητής λαμβάνει ένα δώρο-έκπληξη σύμφωνα με τα ενδιαφέροντά του ή τα χόμπι του.

- Η Τσικνοπέμπτη γιορτάζεται παραδοσιακά στην εταιρεία. Σε κάθε εγκατάσταση μαζεύονται και ψήνουν όλοι μαζί οι εργαζόμενοι.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Ημέρα Μνήμης του Ιδρυτή Βασιλείου Καυκά: Ημέρα Μνήμης και Εργαζομένων, στις 2 Νοεμβρίου κάθε έτους. Κατά τη διάρκεια της ημέρας αυτής, η εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την εκτίμησή της στο προσωπικό της, διανέμοντας τους όλα τα έσοδα των πωλήσεων λιανικής της συγκεκριμένης ημέρας!
- Σε ειδική εκδήλωση στις εγκαταστάσεις της η εταιρεία βραβεύει με λάπτοπ τα παιδιά των εργαζομένων για την εισαγωγή τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Χρηματικό ποσό 500 € στους εργαζομένους που έγιναν γονείς ή παντρεύτηκαν, ενώ σε κάθε σημαντικό γεγονός, όπως γάμος, γέννηση, ονομαστική εορτή, απώλεια, αποστέλλεται από τη διεύθυνση HR μια κάρτα, υπογεγραμμένη από την HR Director.

06

Συνολική βαθμολογία
8/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Εμπορία
Ηλεκτρολογικού
Υλικού και Ειδών
Φωτισμού

978

εργαζόμενοι

149,4 εκατ.
τζίρος (2018)

763 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)

211 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)

8%
ποσοστό αποχώρησης

10,4%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)

30 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

✓ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη σε μανάτζερ και σε όσους έχουν περισσότερα από 2 χρόνια στην εταιρεία

Αναμφίβολα, οι αξίες μιας οικογενειακής κουλτούρας (σεβασμός, εμπιστοσύνη, κ.λπ.) μπορούν να συνδράμουν αποφασιστικά στον επιτυχή σχεδιασμό και εφαρμογή ευρείων αλλαγών, κάθε μορφής, συμπεριλαμβανομένου και του ψηφιακού μετασχηματισμού. Για παράδειγμα, χωρίς εμπιστοσύνη στη διοίκηση της επιχείρησης και στο όραμά της, οι πιθανότητες επιτυχίας μειώνονται σημαντικά. Χωρίς ομαδικότητα και σεβασμό στην άποψη και στις ιδέες των εργαζομένων, η επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων και οι αυξημένες απαιτήσεις και ευθύνες που επιφέρει ένας ψηφιακός μετασχηματισμός καθίστανται ανυπέρβλητα εμπόδια. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός, ωστόσο, απαιτεί την ανάπτυξη επιπρόσθετων αξιών που μπορεί να μη συμπεριλαμβάνει μια οικογενειακή κουλτούρα. Σύμφωνα με διάφορες έρευνες, αξίες όπως ο προσανατολισμός στο εξωτερικό περιβάλλον (συμπεριλαμβανομένων των πελατών), η συνεχής μάθηση, ο πειραματισμός και η συνεχής βελτίωση, καθώς και η αντιμετώπιση των λαθών ως αναπόφευκτων στοιχείων της διαδικασίας του πειραματισμού και της μάθησης, είναι επίσης αναγκαίες για τη δημιουργία μιας λεγόμενης «ευέλικτης» κουλτούρας (agile culture). Συνοψίζοντας, οι επιχειρήσεις που διακρίθηκαν στον διαγωνισμό Best Workplaces έχουν αναπτύξει στοιχεία οικογενειακής κουλτούρας, που μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά στον επιτυχή σχεδιασμό και στην εφαρμογή ευρείων επιχειρηματικών αλλαγών, συμπεριλαμβανομένου του ψηφιακού μετασχηματισμού. Σε ό,τι αφορά τα στοιχεία

που συνιστούν μια ευέλικτη κουλτούρα, σημαντικός αριθμός από τις επιχειρήσεις αυτές έχει ήδη επενδύσει στην ανάπτυξη σχετικών αξιών και δεξιοτήτων του προσωπικού της. Σχετικά παραδείγματα αποτελούν, μεταξύ άλλων, η έμφαση στη συνεχή μάθηση μέσω διαφόρων εφαρμογών online learning, η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού τους στην εφαρμογή ευέλικτων μεθοδολογιών εργασίας και επίλυσης προβλημάτων (π.χ. design thinking, μεθοδολογίες scrum) και η ευρεία λειτουργία ανεξάρτητων ευέλικτων ομάδων. Πρόσφατες μελέτες δείχνουν ότι η χρήση από τους εργαζομένους ευέλικτων μεθοδολογιών, όπως του design thinking, συνεισφέρουν στη δημιουργία κουλτούρας με έμφαση στον χρήστη-πελάτη, στη συνεργασία, στην ανάληψη ρίσκου και στη μάθηση. Μία από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις αυτές είναι η συνεχής επένδυση στην ενδυνάμωση της κουλτούρας τους, με έμφαση στις αξίες που προσαναφέρθηκαν, ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν και να διατηρήσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους. Η πρόκληση αυτή είναι αρκετά μεγάλη, λόγω της μετανάστευσης μεγάλου αριθμού ταλαντούχων νέων στο εξωτερικό, της γενικότερης, σε παγκόσμιο επίπεδο, έλλειψης προσωπικού με τις λεγόμενες «ψηφιακές» δεξιότητες και της έλλειψης επαρκών πόρων λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης. Ανεξάρτητα από τις προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν, τους αξίζουν θερμά συγχαρητήρια για τη σημαντική διάκρισή τους!

Alba
Graduate
Business
School



Έμφαση στην ευελιξία

07

Συνολική βαθμολογία
7,9/10

Οι εργαζόμενοι τρέχουν για καλό σκοπό.

Η εταιρεία SG Digital θεωρείται σήμερα ο παγκόσμιος ηγέτης στα ολοκληρωμένα συστήματα διαχείρισης τυχερών παιχνιδιών, ταυτίζοντας το όνομά της με την ασφάλεια, την καινοτομία και την προηγμένη τεχνολογία. Η εταιρεία είναι μέλος του ομίλου Scientific Games, που δραστηριοποιείται στον κλάδο για περισσότερα από 85 έτη, έχει παρουσία σε 33 συνολικά χώρες και απασχολεί περίπου 9.900 εργαζομένους.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η εταιρεία υποδέχεται τους νέους εργαζομένους την πρώτη μέρα τους στο γραφείο με μήνυμα καλωσορίσματος στην οθόνη στην κεντρική είσοδο του κτιρίου, προσφέροντάς τους ένα «welcome pack» με διάφορα SG branded προϊόντα.
- Το πρόγραμμα Rockstar Shoutout αποτελεί πρόγραμμα αναγνώρισης μεταξύ συναδέλφων. Δεν υπάρχουν γεωγραφικοί, ιεραρχικοί ή άλλοι περιορισμοί, καθώς κάθε εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να ευχαριστήσει, να αναγνωρίσει και να αναδείξει την εξαιρετική προσπάθεια και συνεισφορά οποιουδήποτε συναδέλφου του.

- Η εταιρεία δεσμεύεται να δίνει τουλάχιστον 10 συνεχόμενες ημέρες άδειας σε κάθε εργαζόμενο, παρέχει μία επιπλέον ημέρα άδειας τα Χριστούγεννα, έχει καθιερώσει μια ειδική κατηγορία άδειας «Compassionate Leave» ή, αλλιώς, «άδεια συμπαράστασης», η οποία προσθέτει τουλάχιστον 5 ημέρες μετ' αποδοχών πέραν της κανονικής άδειας και δίνεται κατά κύριο λόγο για να διευκολύνει τους εργαζομένους σε περιπτώσεις ασθένειας/νοσηλείας κοντινών τους προσώπων, ενώ παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους και άδεια πένθους έως 5 ημέρες, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός συγγένειας.
- Ενδο-εταιρική εκδήλωση Freebie Friday στα γραφεία την τελευταία Παρασκευή κάθε μήνα, με φαγητό, γλυκό και διάφορα κεράσματα από εκλεκτά καταστήματα της Αθήνας για όλους τους εργαζομένους. Ακολουθείται πάντα μια θεματική (π.χ. παγωτό το καλοκαίρι, σουβλάκια την Παρασκευή μετά την Τσινοπέμπτη, κ.λπ.) και οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά στην αντίστοιχη μουσική και διακοσμτική κάλυψη.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επι-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“Το σημαντικότερο πράγμα που κάνει την εταιρεία ένα ξεχωριστό μέρος για να εργάζεται κάποιος είναι το εξαιρετικό κλίμα και το γεγονός ότι όλοι εδώ ενδιαφέρονται για τους άλλους. Οι μισθοί, οι παροχές και το περιβάλλον εργασίας είναι σημαντικά, ωστόσο το σημαντικότερο όλων είναι η κοινότητα και οι αξίες της εταιρείας, οι οποίες έχουν περάσει σε όλο το προσωπικό της.

“Υπάρχει έντονο το αίσθημα της συνεργατικότητας. Από την πρώτη ημέρα όλοι είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν να ενταχθείς στην ομάδα. Επίσης αναγνωρίζεται η προσπάθεια που κάνεις για να εξελιχθείς.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Ολοκληρωμένα
Συστήματα Δια-
χείρισης Τυχερών
Παιχνιδιών

350

εργαζόμενοι

14,34 εκατ. €
τζίρος (2018)285 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)65 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)6,9%
ποσοστό αποχώρησης12,4%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)30 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

✓ Ιδιωτική
ιατροφαρμακευτική
ασφάλιση



Αριστοτέλης Μακρουστάθης

Διευθύνων Σύμβουλος SG Digital

Η αξία μας είναι οι άνθρωποί μας

Δεκάδα με την πρώτη! Η ανάδειξή μας στην 7η θέση της κατάταξης των επιχειρήσεων με το Καλύτερο Εργασιακό Περιβάλλον στην Ελλάδα κατά την πρώτη μας συμμετοχή στον θεσμό αποτελεί μια ιδιαίτερα ξεχωριστή διάκριση για εμάς. Στην SG Digital θεωρούμε τους ανθρώπους μας την κινητήρι δύναμή μας, σεβόμενοι όλα όσα προσφέρουν στην εταιρεία, αλλά πρωτίστως στηρίζοντας την επαγγελματική τους ανάπτυξη παράλληλα με τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής. Πέρα όμως από την έμφαση στο «work-life-balance», έχουμε δημιουργήσει ένα άριστο περιβάλλον εργασίας, το οποίο πλαισιώνουν όλες μας οι εταιρικές αξίες: ομαδικότητα, σεβασμός, αξιοκρατία, ευελιξία και διαφορετικότητα.

Είμαστε ιδιαίτερα χαρούμενοι για τη διάκριση

λέξουν το ωράριο εργασίας που τους εξυπηρετεί –και φυσικά τη δυνατότητα να το μεταβάλουν ανά πάσα στιγμή– με ώρες προσέλευσης μεταξύ 8 και 11 το πρωί. Περαιτέρω, η εταιρεία έχει επιλέξει να ενσωματώσει το διάλειμμα εντός του ωραρίου εργασίας, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι στην SG να εργάζονται 37,5 ώρες την εβδομάδα, ενώ πληρώνονται για 40.

- Η εταιρεία διαθέτει στις εγκαταστάσεις της ειδικά διαμορφωμένους χώρους ευεξίας και χαλάρωσης (Wellness Facilities) για δωρεάν χρήση από όλο το προσωπικό, με: γυμναστήριο εξοπλισμένο με διάδρομο, βάρη, shower facilities, Games Room με ποδοσφαιράκι και τραπέζι ping pong, Relax Corner με βιβλία, mindgames, επιτραπέζια και Playstation
- Διατίθενται 2 χώροι εστίασης, στον έναν εκ των οποίων λειτουργεί εστιατόριο σε συνεργασία με catering.
- Σε όλους τους εργαζομένους παρέχεται ποσό 20 € σε μηνιαία βάση για σκοπούς team lunch (εταιρικό γεύμα). Οι ομάδες έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν την παροχή και να γευματίσουν σε εστιατόριο της επιλογής τους ή ακόμη και να οργανώσουν μια διαφορετική δραστηριότητα (π.χ. cart).

αυτή, καθώς ήρθε μετά από μια περίοδο σημαντικών αλλαγών που δρομολογήθηκαν με την ένταξη της εταιρείας στον όμιλο της Scientific Games και την αλλαγή της εμπορικής μας επωνυμίας από OpenBet Hellas σε SG Digital. Η εταιρεία έχει διπλασιαστεί σε στελεχιακό δυναμικό κατά τα τελευταία δύο έτη, χωρίς ωστόσο να χάσει στο ελάχιστο την ταυτότητά της. Κατορθώσαμε να διατηρήσουμε ακέραιες όλες τις αξίες μας, ενσωματώνοντας παράλληλα νέες και «φρέσκες» ιδέες και πρακτικές. Το γεγονός ότι οι μισές από αυτές τις προσλήψεις προήλθαν από συντάσεις των εργαζομένων μας αποτελεί την καλύτερη απόδειξη για την εμπιστοσύνη και την υπερηφάνεια που δείχνουν οι άνθρωποί μας στο πρόσωπο της εταιρείας και μας δεσμεύει να συνεχίσουμε να προσπαθούμε αδιάκοπα να γινόμαστε ολοένα και καλύτεροι. We grow together!

SG *so* creative



Best
Workplaces™

Great
Place
To
Work®

HELLAS
2020

TM

Με αισιοδοξία προς τον νότο

08

Συνολική βαθμολογία
7,5/10

«Ομάδα» που ξέρει να κερδίζει!

Η εταιρεία Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. ιδρύθηκε το 1976 στη Θεσσαλονίκη. Διαθέτει σήμερα το μεγαλύτερο δίκτυο καταστημάτων Σούπερ Μάρκετ στη Βόρειο Ελλάδα, ενώ, με την εξαγορά της εταιρείας Προμηθευτική με 56 καταστήματα στην Αττική και στην Άνδρο, επεκτείνεται τάχιστα και στην υπόλοιπη Ελλάδα. Συνολικά λειτουργεί 309 Super Markets και 22 Cash & Carry (χονδρικής), κατανεμημένα σε διάφορα αστικά κέντρα και μ.η. Η εταιρεία διαθέτει επίσης και 3 πρατήρια βενζίνης.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Έμπνευση για τους εργαζομένους αποτελεί η ίδια η ιστορία του Διαμαντή Μασούτη, του ιδρυτή και προέδρου της εταιρείας: Ξεκίνησε από πωλητής της ΤΡΥΛΕΤ και αγόρασε με δανειακό το πρώτο του φορτηγό, για να μπει στο χονδρεμπόριο και να φτάσει σήμερα να δημιουργήσει τη Διαμαντής Μασούτης Α.Ε., με πάνω από 8.000 υπαλλήλους.
- Η εταιρεία δείχνει σε συνεχή βάση την αναγνώριση της στους εργαζομένους και το ανθρώπινο πρόσωπό της, ενισχύοντας τη δέσμευση και την αίσθηση της φροντίδας. Εν-

δεικτικά: Γιος εργαζομένου η οποία απεβίωσε προσλήφθηκε στην εταιρεία προκειμένου να διατηρηθεί το οικογενειακό εισόδημα, στέλεχος της εταιρείας με πολύ σοβαρό τροχαίο ατύχημα έπαιρνε κανονικά την αμοιβή του για δύο χρόνια, ενώ απουσίαζε από την εργασία του.

- Στις εγκαταστάσεις των κεντρικών γραφείων δημιουργήθηκε ένας χώρος-μουσείο, ο οποίος φιλοξενεί ιστορικά και αναμνηστικά αντικείμενα από το ξεκίνημα της εταιρείας έως σήμερα (π.χ., η πρώτη σακούλα Μασούτη, το πρώτο πενντάρι που εισπράχθηκε, φωτογραφίες, παλιός ετικετογράφος-πιστολάκι τιμών, κ.λπ.).
- Η εταιρεία με ανοικτή πρόσκληση κάλεσε όλους τους εργαζομένους να συμμετάσχουν σε casting για το περσινό διαφημιστικό spot της εταιρείας, να γίνουν έμπρακτα πρεσβευτές της και να αναπτύξουν το ταλέντο τους!
- Η εταιρεία βραβεύει όσους εργαζομένους κλείνουν 15 και 30 χρόνια προσφοράς με ρολόι χειρός. Την προηγούμενη χρονιά, 170 εργαζόμενοι τιμήθηκαν για την πολυετή προσφορά τους στην εταιρεία.
- Στο πλαίσιο του προγράμματος για την προστασία ευπαθών κοινωνικών ομάδων «ΑΠΟ-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Η εταιρεία μου είναι μοναδική, γιατί μου χαρίζει ένα αίσθημα ηρεμίας και ασφάλειας για το ότι δεν θα είμαι αύριο χωρίς δουλειά! Επιπλέον μου αρέσει πολύ που ο χώρος εργασίας είναι καθαρός και τηρούνται οι κανόνες υγιεινής από όλους.

“ Το άριστο εργασιακό περιβάλλον, καθώς και η συναδελφική αλληλεγγύη μεταξύ προσωπικού και διοίκησης καθιστούν την εταιρεία ιδανικό μέρος εργασίας και απασχόλησης.

“ Το Α και το Ω είναι η συναδελφικότητα. Αυτό προκύπτει από την υποστήριξη που δέχεται ο κάθε υπάλληλος.

ΣΤΟΛΗ» της Αρχιεπισκοπής Αθηνών, εργαζόμενοι της εταιρείας συμμετέχουν ενεργά στη μηνιαία διανομή της βοήθειας προς τις οικονομικά εύλωτες οικογένειες στις περιοχές Αθήνας, Ορεστιάδας, Διδυμοτείχου, Φερών, Αλεξανδρούπολης, Κομοτηνής, Ξάνθης, Ιωαννίνων.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Παρόλο που η τελευταία κλαδική σύμβαση εργασίας προέβλεπε μείωση μισθών 6,5%, η εταιρεία δεν μείωσε μισθούς σε κανέναν εργαζόμενο, ενώ οι νέες προσλήψεις γίνονται με υψηλότερους μισθούς συγκριτικά με αυτά που προβλέπει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.
- Το 2019 η εταιρεία επένδυσε 260.000 ευρώ σε δράσεις εκπαίδευσης των εργαζομένων της. Ενδεικτικά χρηματοδότησε: Τη συμμετοχή σε ιδιωτικό κολλέγιο, για την απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, εργαζομένων των κεντρικών γραφείων, MSc in Management, logistics and supply chain management για εργαζόμενο του κέντρου αποθήκευσης και διανομής, την απόκτηση της πιστοποίησης SHRM για άτομα της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων, καθώς και εξειδικευμένα προγράμματα πληροφορικής.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Λιανεμπόριο –
Σούπερ Μάρκετ8.275
εργαζόμενοι770 εκατ. €
τζίρος (2018)1.985 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)1.663 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)1,2%
ποσοστό αποχώρησης41,5%
ποσοστό γυναικών σε
θέσεις ευθύνης (πρόιστα-
μένων/διευθυντών)4 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος☑ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος μόνο
σε ανώτατα στελέχη

Θωμάς Χρήστου

Διευθυντής Ανθρώπινων Πόρων

Μασούτης: Η ομάδα που φέρνει πάντα επιτυχίες!

Η συνταγή της επιτυχίας μας φαίνεται στο αποτέλεσμα. Στα συστατικά της περιλαμβάνει αξίες και αρχές, όπως σεβασμό, αξιοπρέπεια, συνέπεια, αξιοπιστία, ανοικτή επικοινωνία, ομαδικότητα, συνεργασία, προοπτικές εξέλιξης, ποιοτική εκπαίδευση, κατανόηση προσωπικών αναγκών.

Νιώθουμε ιδιαίτερα χαρούμενοι για την 9η στη σειρά διάκρισή μας στον θεσμό των BWP, τη μεγαλύτερη έρευνα αξιολόγησης εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα, καθώς και ακόμα περισσότερο δεσμευμένοι για τις ενέργειες και τις δράσεις που θα πραγματοποιήσουμε μέσα στην επόμενη χρονιά. Θεωρούμε πως το κλειδί της επιτυχίας για τις συνεχείς διακρίσεις μας είναι η ίδια η εταιρική μας κουλτούρα, που αναδεικνύει τον σεβασμό προς τον

εργαζόμενο και τη σημασία των στενών και αρμονικών δεσμών μεταξύ εργαζομένων και εταιρείας. Η αίσθηση σιγουριάς και ασφάλειας, όταν νιώθει κανείς ότι η εταιρεία στην οποία εργάζεται θα σταθεί δίπλα του, αποτελεί σημαντικό στοιχείο για τη διαμόρφωση ενός εξαιρετικού περιβάλλοντος εργασίας. Αξιοσημείωτο είναι ότι αυτό συμβαίνει παρά το μέγεθος και τη διασπορά του προσωπικού της εταιρείας.

Η Διαμαντής Μασούτης Α.Ε. πράγματι έχει μεγαλώσει πολύ, αλλά πάντα παραμένει μια οικογένεια. Ταυτόχρονα, έχουν μεγαλώσει και οι ευθύνες απέναντι στο προσωπικό μας. Με μία ακόμη ψήφο εμπιστοσύνης μέσα από αυτή τη βράβευση προχωράμε με αισιοδοξία στο μέλλον.



ΑΓΑΠΗ
ΥΠΟΔΟΜΕΣ
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ
ΑΞΙΕΣ
ΣΕΒΑΣΜΟΣ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ
ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

ΑΥΤΑ ΠΟΥ ΜΑΣ ΚΡΑΤΟΥΝ
ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
ΓΙΑ 9Η ΣΥΝΕΧΟΜΕΝΗ ΧΡΟΝΙΑ!

μασούτης
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΑ 

**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**HELLAS
2020**

TM

Κοινωνική ευαισθησία

09

Συνολική βαθμολογία
7,4/10

Το ομαδικό πνεύμα εξασφαλίζεται στην Αιθνή!

Η Groupama Ασφαλιστική αποτελεί μία από τις κορυφαίες ασφαλιστικές εταιρείες στην ελληνική αγορά, παρέχοντας ολοκληρωμένα προϊόντα και καινοτόμες υπηρεσίες τόσο στις ασφαλισίες ζωής και υγείας, όσο και στις γενικές ασφαλίσεις, αυτοκινήτων, κατοικιών, σκαφών κ.λπ. Από το 2007 αποτελεί 100% θυγατρική του γαλλικού Ομίλου Groupama, ενός ομίλου με ιστορία άνω των 100 ετών και με πελάτες σε 10 χώρες.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Όλοι οι νεοεισερχόμενοι, τις πρώτες ημέρες της παρουσίας τους στην εταιρεία παίρνουν breakfast με τον CEO.
- Τη χρονιά που πέρασε οργανώθηκε καμπάνια προώθησης των εταιρικών αξιών, της κουλτούρας και του οράματος της εταιρείας, με εκπαιδευτικά προγράμματα όπου συμμετείχε όλο το ανθρώπινο δυναμικό (Embracing Cultural Shift), αλλά και με inspirational workshops.
- Η εταιρεία διεξάγει ετησίως το Barometre – Group Employee Opinion Survey. Οργανώνει επίσης αφιερώματα σε κλαδικά περιοδικά για εργαζομένους της και τμήματα με υψηλές επιδόσεις.

- Σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Οδικής Ασφάλειας «Πάνος Μυλωνάς», η Groupama οργανώνει εκπαιδευτικές ημερίδες για τους εργαζομένους της και τα παιδιά των εργαζομένων, προκειμένου να ενημερωθούν για πρακτικές οδικής ασφάλειας και πρόληψης τροχαίων ατυχημάτων.
- Εργαζόμενοι της ελληνικής εταιρείας συμμετέχουν κάθε χρόνο στο ετήσιο αθλητικό γεγονός του ομίλου Tigre μαζί με αντιστοιχικές ερασιτεχνικές ομάδες ποδοσφαίρου από εργαζομένους άλλων θυγατρικών εταιρειών του ομίλου. Οι αγώνες διεξάγονται κάθε χρόνο σε διαφορετικά μέρη της Ευρώπης.
- Η Groupama Ασφαλιστική αγκαλιάζει θερμά την προσπάθεια των Παιδικών Χωριών SOS, για τα οποία διοργανώνει και χρηματοδοτεί πρωτοτυπες ενέργειες (από το 2009 μέχρι και σήμερα).
- Διαθέτει την ηλεκτρονική πλατφόρμα e-melet, με ηλεκτρονικά μαθήματα που έχουν σχεδιαστεί με σκοπό να καλύψουν και να βελτιώσουν τις βασικές επαγγελματικές γνώσεις των εργαζομένων της, αξιοποιώντας όλες τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“Είμαστε όλοι ίσοι και η γνώμη όλων ακούγεται ισάξια, ανεξάρτητα από τη θέση ή τη βαθμίδα που έχει κάποιος. Αμειβόμαστε για τις υπηρεσίες μας παραπάνω από τον μέσο όρο της αγοράς, και αυτό είναι ένα από τα κίνητρα που μας κάνει να προσπαθούμε όλοι μας να φτάσουμε την εταιρεία μας ακόμα ψηλότερα.

“Το περιβάλλον είναι πάντα φιλικό και, όπως συχνά λέμε όλοι, μεταξύ μας είμαστε μια μεγάλη οικογένεια. Ανεπιφύλακτα θα πρότεινα σε κάποιον να έρθει να εργαστεί στην εταιρεία μας, γιατί το κυριότερο όλων είναι ότι θα ξεκινούσε κάθε μέρα τη δουλειά του με χαμόγελο.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Ασφαλιστική
Εταιρεία286
εργαζόμενοι139,4 εκατ. €
τζίρος (2018)121 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)165 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)1%
ποσοστό αποχώρησης38,2%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)30 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη✓ Ιδιωτικό
συνταξιοδοτικό
πρόγραμμα

Χρήστος Κάτσιος

Γενικός Διευθυντής

Συνέχεια στη δέσμευση

Σχολιάζοντας πέρυσι την παρουσία μας στον κατάλογο Best Workplaces 2019, είχα τονίσει τη δέσμευση της Groupama σε μια επεξεργασμένη και τεκμηριωμένη εταιρική πολιτική ανάπτυξης και εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού μας. Επέμεινα στην έννοια της δέσμευσης σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού, πιστεύοντας ότι αποτελεί μονόδρομο αν πραγματικά επιθυμούμε να περάσουμε από τη θεωρία στην πράξη και να δούμε απτά αποτελέσματα βελτίωσης και αναβάθμισης του εργασιακού περιβάλλοντος.

Έναν χρόνο μετά, αισθάνομαι περήφανος και δικαιωμένος για τη συστηματική δουλειά και την προσήλωση όλων των ανθρώπων μας στην προσπάθεια για μια διαρκή, δυναμική εξέλιξη της εργασιακής μας κουλτούρας. Θέσαμε συγκεκριμένους, μετρήσιμους στόχους, τους οποίους σε πολύ σημαντικό βαθμό πετύχαμε – σε πολλές περιπτώσεις, δε, τους ξεπεράσαμε. Το πιο ση-

- Early Fridays: Όλοι οι εργαζόμενοι κάθε Παρασκευή εργάζονται 1 ώρα λιγότερο.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Παρέχει επίδομα 1.000 € για κάθε νεογέννητο.
- Πρόσβαση σε δίκτυο γυμναστηρίων με κάρτα MultiSport. Η εταιρεία χρηματοδοτεί το 50% της ετήσιας συνδρομής.
- Κάλυψη δαπάνης φιλοξενίας των παιδιών σε ιδιωτικούς ή δημόσιους παιδικούς και βρεφονηπιακούς σταθμούς, με την καταβολή ποσού 150 € μηνιαίως για κάθε παιδί, με την προσκόμιση των σχετικών αποδείξεων.
- Επιβράβευση αριστούχων μαθητών εργαζομένων με 150 € σε αριστεύσαντες μαθητές κάθε τάξης Γυμνασίου και Λυκείου, 180 € για λήψη πτυχίου με «λίαν καλώς» και 325 € για λήψη πτυχίου με «άριστα».
- Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα: ο εργαζόμενος επιλέγει το ποσό της εισφοράς του, το οποίο μπορεί να είναι από 1% έως 20% και η εταιρεία συμμετέχει με το 4% επί των μηνιαίων ακαθαρίστων αποδοχών του εργαζομένου.

μαντικό είναι ότι αποφύγαμε μηχανιστικές προσεγγίσεις, απλώς για να είμαστε «εντάξει» με μια εσωτερική διαδικασία. Αντίθετα, συνεχίσαμε να προσεγγίζουμε το θέμα βιωματικά και ανθρωποκεντρικά, εντάσσοντας στην καθημερινότητά μας νέες αρχές, αξίες και πρακτικές. Βλέποντας λοιπόν με ιδιαίτερη χαρά –για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά– την Groupama Ασφαλιστική στη λίστα Best Workplaces 2020, νιώθω την ανάγκη, πέρα από τη δέσμευση, να εστιάσω και στη συνέχεια: όλα όσα ξεκίνησαμε και προχωρήσαμε, τα βήματα προόδου που κάναμε, τα νέα πρότυπα που κατακτήσαμε απαιτούν συνέχεια στη δουλειά, στην αφοσίωση, στη διαρκή εξέλιξη μέσα από τον επαγγελματισμό και την τόλμη για αλλαγές, εκεί όπου απαιτούνται. Η προσπάθεια συνεχίζεται και ελπίζουμε ότι θα είμαστε στη λίστα και για το 2021! Σας ευχαριστώ πολύ.

..ΚΙ ΑΜΑ



..ΚΙ ΑΜΑ



..ΚΙ ΑΜΑ



..ΚΙ ΑΜΑ



..ΚΙ ΑΜΑ



Εδώ και 90 χρόνια, είμαστε Σίγουρα δίπλα σας, χωρίς “ίσως”, “μπορεί”, “κι αμα”!

Με εννέα δεκαετίες παρουσίας στην ελληνική αγορά και με τη δύναμη και αξιοπιστία του διεθνούς Ομίλου Groupama, είμαστε Σίγουρα δίπλα σας, με μια πλήρη σειρά προϊόντων, μέσω ενός εκτεταμένου δικτύου συμβούλων, με εξατομικευμένες λύσεις και με επιπρόσθετες δωρεάν παροχές ή υπηρεσίες, ασφαρίζοντας εσάς και όλα όσα αγαπάτε περισσότερο.



Groupama
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Σίγουρα Σίγηδά σας



Με ένα **click**
www.groupama.gr



Με ένα **tap**
Groupama NOW app



Με ένα **call**
800 11 93800 - 210 329 5111



Με ένα **visit**
Λ. Συγγρού 213-215
17121 Νέα Σμύρνη

Ανάπτυξη μιας ομάδας υψηλής απόδοσης

10

Συνολική βαθμολογία
7,2/10

Βράβευση Εργαζομένων από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του ΟΠΑΠ.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“Αποτελεί μια σύγχρονη εταιρεία, με στόχους ανάπτυξης και επέκτασης, η οποία μεταβάλλεται ανάλογα με τις προκλήσεις της αγοράς ή της εποχής. Επίσης, προσφέρει στους υπαλλήλους ένα όμορφο, ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, ώστε να μπορούν να εργαστούν απρόσκοπτα.

“Η μεγάλη κοινωνική προσφορά και η επιστροφή μέρους των κερδών πίσω στο κοινωνικό σύνολο κάνει τον ΟΠΑΠ ένα εξαιρετικό μέρος για να εργάζεται κανείς.

Ο ΟΠΑΠ είναι η κορυφαία εταιρεία τυχερών παιγνίων στην Ελλάδα και μία από τις πλέον καταξιωμένες στον κλάδο της παγκοσμίως. Η εταιρεία ιδρύθηκε το 1958 και κατέχει ηγετική θέση στον κλάδο ως προς την ενσωμάτωση των παγκόσμιων αρχών του Υπεύθυνου Παιχνιδιού στις δραστηριότητές της. Βασικοί πυλώνες της εταιρικής προσφοράς του ΟΠΑΠ αποτελούν η Υγεία, ο Αθλητισμός και η Απασχόληση.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Ο ΟΠΑΠ πραγματοποιεί την ανακαίνιση των δύο σημαντικότερων και μεγαλύτερων Παιδιατρικών Νοσοκομείων στην Ελλάδα, ενισχύει τον ευαίσθητο χώρο του νεανικού αθλητισμού μέσα από το καινοτόμο πρόγραμμα «Αθλητικές Ακαδημίες ΟΠΑΠ» και υποστηρίζει μικρομεσαίες επιχειρήσεις μέσα από το πρόγραμμα ΟΠΑΠ Forward, ώστε μέσα από την ανάπτυξή τους να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας και κατ'επέκταση να ενισχύσουν την ελληνική αγορά.
- Πρόγραμμα Breakfast with the CEO: Κάθε μήνα οι εργαζόμενοι μιας Ομάδας παίρνουν πρωινό με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του

ΟΠΑΠ στον χώρο του εστιατορίου της εταιρείας, για να μοιραστούν τις εμπειρίες τους στον ΟΠΑΠ, να γνωριστούν καλύτερα και να ανταλλάξουν ιδέες και προτάσεις.

- Πρόγραμμα Lunch with the Chiefs: Κάθε μήνα διοργανώνονται μεσημεριανά γεύματα στον χώρο του εστιατορίου της εταιρείας, όπου δυο μέλη της διοικητικής ομάδας, αφιερώνουν χρόνο για να συναναστραφούν με μικρές ομάδες του Ομίλου.
- Βραβεία αριστείας «Star of the month» και «Star Team of the month»: Μέσω αυτής της πρωτοβουλίας, κάθε μήνα δίνεται η ευκαιρία σε όλους τους εργαζομένους και σε όλες τις ομάδες του Ομίλου να προταθούν από το Senior Management Team στις αντίστοιχες κατηγορίες και να βραβευτούν για τα ατομικά και ομαδικά επιτεύγματά τους.
- Εστιάζει στην ανάπτυξη των εργαζομένων καλλιεργώντας τη γνώση τους και την ικανότητα προσαρμογής τους στις συνεχείς εξελίξεις της αγοράς (Skills of the Future) μέσω των προγραμμάτων και των πρωτοβουλιών της OPAP Academy (Classroom Trainings, Online Development Centers, Team Buildings και Coaching).

Κάποιες από τις παροχές της:

- Ο ΟΠΑΠ διαθέτει γυμναστήριο πλήρως εξοπλισμένο με όλα τα σύγχρονα όργανα γυμναστικής, καθώς και δύο γυμναστές οι οποίοι καθοδηγούν τους εργαζομένους στο πρόγραμμα γυμναστικής τους. Επίσης η εταιρεία διαθέτει εταιρικό γήπεδο μπάσκετ αποκλειστικά για τους εργαζομένους.
- Πρόγραμμα Υποστήριξης και Ανάπτυξης των Εργαζομένων (EAP): πρόγραμμα συμβουλευτικής, διαχείρισης και πρόληψης προσαρμοσμένο στις ανάγκες των Ανθρώπων του ΟΠΑΠ, με σκοπό να ενισχυθεί η συναισθηματική τους υγεία και η ανθεκτικότητά τους, ώστε να διαχειριστούν όλες τις προσωπικές και εργασιακές προκλήσεις.
- Για δεύτερη συνεχή χρονιά, διοργανώθηκε η παιδική χριστουγεννιάτικη εκδήλωση της Αθήνας στον χώρο των εγκαταστάσεων στο Markopoulo Park, με διαφορετικές δραστηριότητες για τα παιδιά των εργαζομένων, η οποία περιλάμβανε αθλητικές δραστηριότητες σε εσωτερικό και εξωτερικό χώρο, διασκεδαστικά παιχνίδια, πάρκα ψυχαγωγίας, βόλτες με πόνι, θεατρικές παραστάσεις και πολλές εκπλήξεις.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Εταιρεία Τυχερών
Παιγνίων1.355
εργαζόμενοι1.456 εκατ. €
τζίρος 2018721 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)551 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)8,6%
ποσοστό αποχώρησης33,3%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)26 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική ασφάλιση

Επενδύουμε στην πιο δυνατή ομάδα

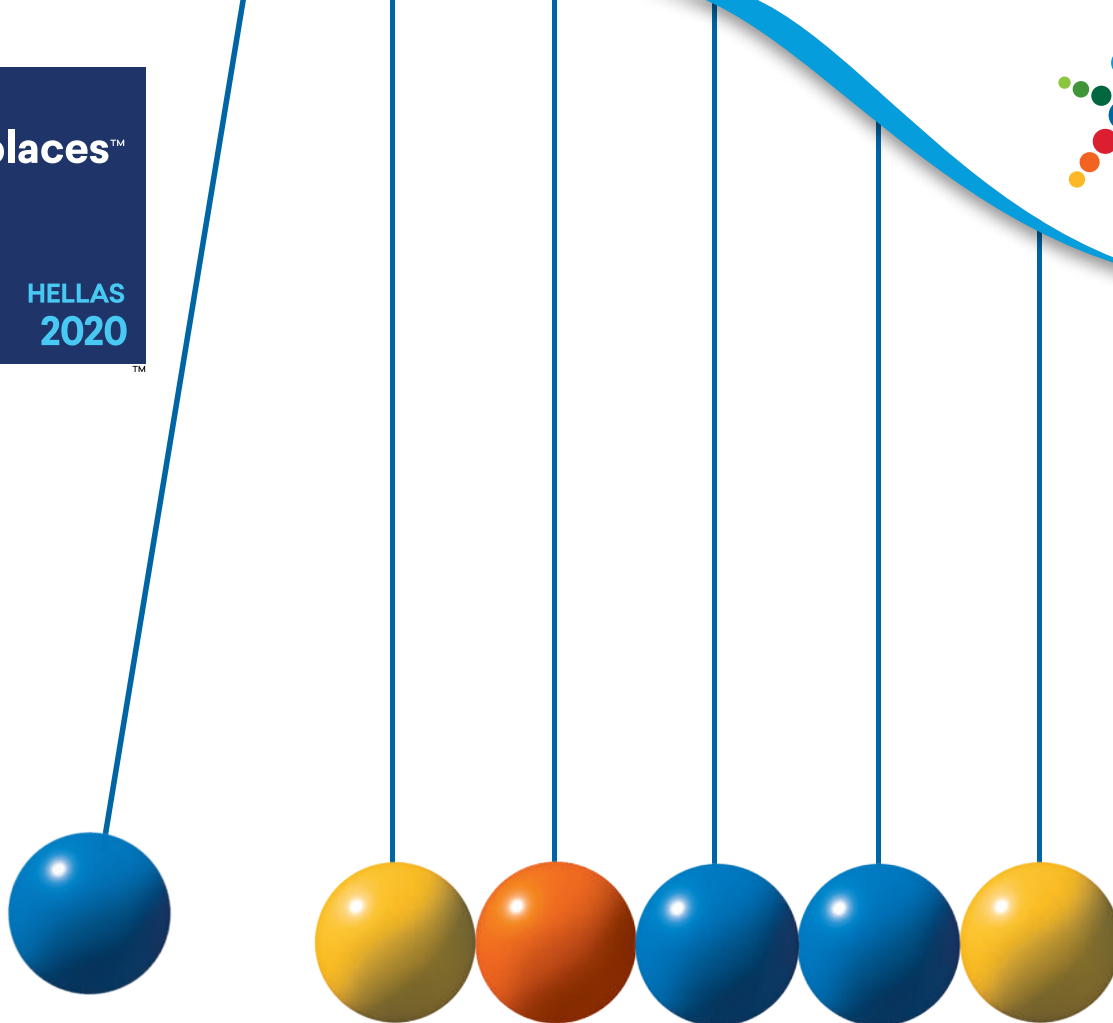
Είμαστε ιδιαίτερα υπερήφανοι που, για τρίτη συνεχή χρονιά, ο ΟΠΑΠ βραβεύεται ως μία από τις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Η διάκριση αυτή οφείλεται στους Ανθρώπους μας. Όλοι μαζί προσβλέπουμε στο μέλλον, επενδύοντας στην ανάπτυξη μιας ομάδας υψηλής απόδοσης, με κοινή κουλτούρα και αξίες: Δυναμισμός, Διασκέδαση, Πάθος και Ακεραιότητα.

Ευχαριστούμε τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά και δεσμευόμαστε να συνεχίσουμε να εστιάζουμε στην ανάπτυξη των ανθρώπων μας, καλλιεργώντας τη γνώση και την ικανότητα προσαρμογής τους στις εξελίξεις της αγοράς και υλοποιώντας προγράμματα εξέλιξης των εργαζομένων. Στον ΟΠΑΠ στηρίζουμε τη διαφορετικότητα προσφέροντας ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε νέους εργαζομένους και σε

έμπειρους επαγγελματίες, δίνοντας έμφαση στην τεχνολογία, στην επιστήμη των μηχανικών και στις ψηφιακές δεξιότητες, ενώ με τα προγράμματα Πρακτικής Άσκησης και τα προγράμματα Αποφοίτων δίνουμε την ευκαιρία σε νέους να κάνουν τα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα σε έναν κορυφαίο Όμιλο. Ταυτόχρονα, ενισχύουμε τη δέσμευση των Ανθρώπων μας μέσω ψηφιακών καναλιών επικοινωνίας και εσωτερικών πρωτοβουλιών για την υγεία, την ασφάλεια και την ευεξία, ενώ προσφέρουμε παροχές υψηλού επιπέδου σε ένα μοντέρνο, δυναμικό και ευχάριστο περιβάλλον εργασίας. Ευχαριστούμε και πάλι τους Ανθρώπους μας. Συνεχίζουμε να επενδύουμε στην ανάπτυξη της πιο δυνατής ομάδας, της ομάδας του ΟΠΑΠ, για να γινόμαστε συνεχώς καλύτεροι, με κοινό όραμα προς τη μακροπρόθεσμη επιτυχία.

Σπύρος Λιναράς
Chief People Officer του ΟΠΑΠ



ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ

ΔΥΝΑΜΙΣΜΟΣ

ΠΑΘΟΣ

ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ

Μαζί γινόμαστε ασταμάτητοι



Με κύρια δύναμη τους ανθρώπους μας,
για άλλη μία χρονιά διακρινόμαστε ως μία από τις εταιρείες
με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.
Σας ευχαριστούμε από καρδιάς.

Ενέργεια που συνεπαίρνει!

01

Συνολική βαθμολογία
8,6/10

Εγκαινιάζοντας το μεγαλύτερο σύμπλεγμα αιολικών πάρκων της χώρας στον Καφρέα Ευβοίας.

Η Enel Green Power είναι η εταιρεία του ομίλου Enel που δραστηριοποιείται στην ανάπτυξη και στη λειτουργία των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας παγκοσμίως. Στην Ελλάδα η συνολική εγκατεστημένη ισχύς της Enel είναι περίπου 464 MW, από τα οποία τα 354 MW είναι από αιολικά, τα 90 MW από φωτοβολταϊκά και τα 20 MW από υδροηλεκτρικά έργα.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Την πρώτη μέρα στη δουλειά, τον νέο εργαζόμενο αναλαμβάνει ο buddy/tutor του, ο οποίος είναι υπάλληλος διαφορετικού τμήματος που είναι τουλάχιστον 6 μήνες στην εταιρεία και γνωρίζει τα «κατατόπια». Ο/Η buddy είναι το άτομο που θα μπορεί ο νέος υπάλληλος να αναφερθεί για οποιοδήποτε θέμα τον απασχολεί, είτε αφορά άμεσα την εργασία του είτε όχι.
- Έχει δημιουργηθεί η ομάδα εργαζομένων YOUR VOICE, μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν τη γνώμη τους σε θέματα που τους απασχολούν καθημερινά και να προτείνουν νέες καινοτόμες ιδέες. Πλήθος προτάσεων βρήκαν εφαρμογή: π.χ. δανειστική

βιβλιοθήκη, μία fit μέρα τον μήνα, καθιέρωση walking meetings, πίνακας ανακοινώσεων στις κουζίνες, τριμηνιαίο εταιρικό ψηφιακό περιοδικό, αναχώρηση υπαλλήλων στις 14.00 τις Παρασκευές και... άλλες πολλές.

• Στην ENEL όλοι αξιολογούνται από όλους. Κατά τη διάρκεια της χρονιάς μπορεί ανά πάσα στιγμή οποιοσδήποτε εργαζόμενος να αξιολογήσει συνάδελφό του με τον οποίο έχει συνεργαστεί στις 10 συμπεριφορές της εταιρείας. Μετά και την αξιολόγηση του προϊστάμενου, στο τέλος της χρονιάς, βγαίνει η συνολική αξιολόγηση του κάθε εργαζομένου αλλά και ποιοτικό feedback για την ανάπτυξη του.

• One day in another department: Ελληνικό πρόγραμμα μέσω του οποίου παρέχεται στους υπαλλήλους η δυνατότητα να επιλέξουν μια διαφορετική θέση στην ENEL και να εργαστούν εκεί για μία ολόκληρη ημέρα σε συνεργασία με τον εργαζόμενο της θέσης. Στόχος οι υπάλληλοι να μπορούν να αλλάζουν θέσεις και αρμοδιότητες κάθε πέντε χρόνια το μέγιστο. Μέχρι στιγμής έχουν λάβει χώρα 30 συμμετοχές και 4 μόνιμες αλλαγές θέσεων.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“Για μένα η Enel είναι το δεύτερο σπίτι μου και είμαι πολύ περήφανος γι’ αυτό. Είναι πάντως αξιοαναφοράς το πόσο υψηλό είναι το αίσθημα υπερηφάνειας σε όλους εμάς που ανήκουμε σε αυτή την οικογένεια.

“Η εταιρεία συνδυάζει την καινοτομία, τον σεβασμό προς τον εργαζόμενο και το οικογενειακό κλίμα. Συνδυασμός που την κάνει να ξεχωρίζει και, φυσικά, να επιτυγχάνει τους στόχους της.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Τα Χριστούγεννα κάθε υπάλληλος λαμβάνει προπληρωμένη κάρτα Mastercard αξίας 200 €, ένα χριστουγεννιάτικο καλάθι με ποικιλία τοπικών αγαθών από κάποια περιοχή της Ελλάδας, ενώ αντίστοιχα το Πάσχα λαμβάνουν έξοδα βενζίνης αξίας 150 € και πασχαλινή λαμπάδα από ΜΚΟ φιλανθρωπικού χαρακτήρα.
- Σε περίπτωση γάμου, η εταιρεία κάνει δώρο κάρτα πιστωτική προπληρωμένη αξίας 200 €, το επίδομα τοκετού είναι 5.000 € και ακολουθεί κάλυψη παιδικού σταθμού με 250€ μηνιαίως/παιδί.
- Την πρώτη ημέρα κάθε μήνα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν διατακτικές ticket restaurant αξίας 132 €, ενώ δικαιούνται 150 € κάθε χρόνο για κάλυψη γυμναστηρίου ή εξόδων οποιουδήποτε αθλήματος της επιλογής τους.
- Η εταιρεία δίνει 3 επιπλέον ημέρες άδειας στους νέους μπαμπάδες καθώς και τη δυνατότητα στους εργαζομένους της να δουλέψουν για 2 εβδομάδες από το σπίτι και να είναι κοντά στη γυναίκα και στο νεογέννητο παιδί τους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Παραγωγή
Ενέργειας από
Ανανεώσιμες Πηγές

101
εργαζόμενοι71,2 εκατ. €
τζίρος (2017)78 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)23 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)7%
ποσοστό αποχώρησης33,3%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)34 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

- ✓ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση
- ✓ Παροχή συνταξιοδοτικού προγράμματος



Ευγενία Μελέα

Head of People & Organization Enel Green Power Europe

Πυξίδα μας η ελευθερία

Ο σεβασμός στην ατομικότητα είναι δομικό και αναπόσπαστο στοιχείο του εταιρικού DNA της Enel Green Power. Από την πρώτη ημέρα ο κάθε υπάλληλος νιώθει ότι εργάζεται σε ένα περιβάλλον όπου δεν υπάρχουν κανενός είδους στεγανά, είτε αυτά αφορούν το φύλο, την ηλικία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό είτε την καταγωγή και το θρήσκευμα. Οι «ανοικτοί ορίζοντες» στην επιλογή του προσωπικού, η άνευ όρων δηλαδή ενσωμάτωση της διαφορετικότητας, ενισχύονται από την αξία της ελευθερίας, η οποία βρίσκεται στον πυρήνα της φιλοσοφίας μας και οδηγεί τις καθημερινές πρακτικές μας. Μέσα σε ένα εταιρικό πλαίσιο διαφάνειας και αξιοκρατίας ενισχύουμε τους υπαλλήλους να παίρνουν πρωτοβουλίες, χωρίς να φοβούνται το λάθος, τους δίνουμε την ευκαιρία να

εξελίσσουν τους εαυτούς τους μέσω της πρόσβασης σε καινοτόμα γνώση και, το κυριότερο, συνεργαζόμαστε για να χαράξουν το δικό τους μονοπάτι καριέρας. Η φετινή διάκριση μας κάνει πολύ περήφανους διότι επιβεβαιώνει τη συστηματική προσπάθεια όλων μας να δημιουργήσουμε σταδιακά μια εργασιακή κοινότητα που διακρίνεται από εμπιστοσύνη, αφοσίωση και πάθος για τον κλάδο που πρεσβεύει. Γιατί αυτό που μετράει περισσότερο για εμάς στην Enel Green Power είναι ότι η εργασία του καθενός ξεχωριστά συμβάλλει στη βελτίωση του σημερινού μας κόσμου. Ευχαριστούμε από καρδιάς όλους τους εργαζομένους που μας ανέδειξαν στην πρώτη θέση και δεσμευόμαστε να συνεχίσουμε την επένδυση στους ανθρώπους μας.

Trust, Responsibility, Innovation & Proactivity



Με έμφαση στις εταιρικές αξίες

02

Συνολική βαθμολογία
8,5/10

Από την περσινή βράβευση της εταιρείας στην απονομή των Best Workplaces.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Το εργασιακό περιβάλλον είναι θαυμάσιο. Όλοι οι συνάδελφοι, ανεξαρτήτως θέσης, είναι προσποί, φιλικόι και πάνω από όλα άνθρωποι. Οι συνάδελφοι που είναι πολλά χρόνια στην εταιρεία προσπαθούν να μεταβιβάσουν τη γνώση που έχουν και είναι εκεί για να σε βοηθήσουν όποτε χρειαστείς.

“ Εξαιρετικό κλίμα που κυριαρχεί στην εργασιακή καθημερινότητα. Ο κάθε εργαζόμενος εκτιμάται όχι μόνο για τη δουλειά που κάνει και το έργο που προσφέρει, αλλά και ως άνθρωπος και προσωπικότητα. Η Διοίκηση είναι πάντα ανοιχτή να ακούσει τις σκέψεις και τις προτάσεις των εργαζομένων.

Η Bausch Health Ελλάδας ιδρύθηκε στην ελληνική αγορά το 2005 και δραστηριοποιείται στον χώρο του συνταγογραφούμενου φαρμάκου, σε ποικίλες θεραπευτικές κατηγορίες, των προϊόντων OTC & φαρμακείου, των ιατρικών εργαλείων και εξαρτημάτων, της επεμβατικής και μη επεμβατικής δερματολογίας και κοσμετολογίας, ενώ κατέχει ηγετική θέση στον χώρο της Οφθαλμολογίας. Ένα μεγάλο ποσοστό των προϊόντων που διακινεί παράγονται στην Ελλάδα (ποσοστό 23% επί του συνολικού τζίρου).

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η Bausch Health Ελλάδας ανέπτυξε «από το μηδέν» το δικό της όραμα και τις αξίες της με την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων της. Στη συνέχεια εναρμόνισε αυτό το όραμα και την αποστολή με τα αντίστοιχα της μητρικής εταιρείας και εκπαιδύσε αρχικά την ηγετική ομάδα και στη συνέχεια όλους τους εργαζομένους στην εφαρμογή τους.
- Σε κάθε εταιρική εξαμηνιαία συνάντηση της εταιρείας («Εξαμηνιαίος Κύκλος»), έξι διαφορετικές δια-τμηματικές ομάδες εργαζομένων παρου-

σιάζουν κάθε φορά τις 6 αξίες της εταιρείας μέσα από δικά τους concepts & πρωτοβουλίες. Πρόκειται για πρωτότυπες παρουσιάσεις, οι οποίες εκφράζουν την προσωπική αντίληψη των εργαζομένων, ως προς τη σημασία της κάθε αξίας.

- Προσφώνηση στον ενικό: Οι εργαζόμενοι στην Bausch Health, από την πρώτη κιόλας ημέρα της παρουσίας τους στην εταιρεία, μπορούν να απευθύνονται στους προϊσταμένους, στη Διοίκηση και γενικά σε όλους τους συναδέλφους τους με χρήση του ενικού αριθμού σε οποιαδήποτε μορφή επικοινωνίας.
- Για τα γενέθλια των εργαζομένων στα εταιρικά γραφεία στην Αθήνα, η εταιρεία διοργανώνει light lunches & mini parties, προσφέροντας τούρτες και προσωπικά δώρα.
- Reverse Mentoring: Μια ομάδα 6 νεαρών εργαζομένων γίνονται μέντορες του Γενικού Διευθυντή σε θέματα τεχνολογίας και new media. Πρόκειται για καινοτόμες συναντήσεις, χωρίς δομές, μία φορά ανά μήνα, όπου παρουσιάζονται ιδέες, άρθρα, μοντέλα marketing και πιο γενικοί προβληματισμοί, που συνεισφέρουν ώστε η ανώτερη Διοίκηση να κρατά ζωντανή την επαφή της με τον σύγχρονο κόσμο.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Πλήρες πρόγραμμα δωρεάν ιδιωτικών ασφάλιστρων όλων των υπαλλήλων και των προστατευόμενων μελών τους από την πρώτη ημέρα πρόσληψης.
- Η εταιρεία προσφέρει σε όλους τους εργαζομένους, στις οικογένειές τους και στο κοινωνικό τους περιβάλλον (συγγενείς – φίλους) τη δυνατότητα να λάβουν πλήρη και δωρεάν οπτομετρικό, οφθαλμολογικό έλεγχο.
- Προσφέρονται στην εταιρεία καθημερινά δωρεάν αναψυκτικά, snacks, φρούτα, τυριά, υγιεινά μπισκότα & φρυγανιές, μπάρες δημητριακών, αφεψήματα, καφέ, cookies κ.λπ.
- Καλοκαιρινή άδεια 3 εβδομάδων για όλο το προσωπικό.
- Χριστουγεννιάτικη άδεια 10 ημερών γέφυρα (επίσης σε εθνικές εορτές, π.χ. όταν πέφτουν Πέμπτη, κ.λπ.).
- Δώρο Χριστουγέννων επιπλέον των νόμιμων επιδομάτων, 60 €, ανά εργαζόμενο.
- Επιδότηση 500 €, «Gift Card», για αγορά laptop – εκτυπωτή, για τα παιδιά των εργαζομένων που εισάγονται στα ΑΕΙ και ΤΕΙ, με τις πανελλαδικές εξετάσεις.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Φαρμακευτική
Εταιρεία

71 εργαζόμενοι

22,8 εκατ. €
τζίρος (2018)52 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)19 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)2,6%
ποσοστό αποχώρησης36,4%
Ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)92 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

✓ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση



Ιάκωβος Μιχαλίσσης

BAUSCH Health
General Manager Greece, Cyprus & Malta

Οι άνθρωποί μας, το κίνητρό μας

Το 2019 ήταν για την BAUSCH Health Ελλάδας μια χρονιά-ορόσημο, αφού κατακτίσαμε την 4η θέση στην έρευνα Best Workplaces 2019. Η παρουσία μας, όμως, για 2η συνεχόμενη χρονιά, στον κατάλογο των βραβευμένων εταιρειών, στη 2η θέση του θεσμού, αποτελεί μια επιπλέον κορύφωση, που γεμίζει την καρδιά μας με ευγνωμοσύνη προς τους εργαζομένους μας αλλά και με τη βεβαιότητα ότι μπορούμε να σχεδιάσουμε το μέλλον, σε σταθερές βάσεις ανθρώπινων σχέσεων. Η νέα μας διάκριση επιβεβαιώνει τη δέσμευσή μας στην ανθρωποκεντρική εξέλιξη, ειδικά σε ένα τόσο απαιτητικό περιβάλλον, στο οποίο έχουμε ανάγκη να αισθανόμαστε την εταιρεία ως μια δεύτερη «οικογένεια». Ακολουθούμε πιστά το όραμά μας και βελτιώνουμε διαρκώς το εργασιακό μας «οικοσύστημα», με στόχο την Αριστεία. Ό,τι έχει

σημασία για έναν εργαζόμενο δεν είναι μόνο η υλική ανταμοιβή, αλλά και ουσιαστικές αρχές, όπως η υπερηφάνεια, η αξιοπιστία, η επιμέλωση, ο σεβασμός, η αλληλεγγύη, η ανοχή στη διαφορετικότητα, η δικαιοσύνη, η υπευθυνότητα, το βιωματικό μοίρασμα αξιών που μας ενώνουν, σε μια όχι τετριμμένη, αλλά σπουδαία εργασιακή καθημερινότητα. Στην BAUSCH Health έχουμε την τιμή να συνεργαζόμαστε με τέτοιους εξαιρετικούς ανθρώπους! Σε αυτούς αφιερώνουμε τη χαρά που αισθανόμαστε σήμερα. Συνεχίζουμε, όλοι μαζί, την οικοδόμηση δεσμών εμπιστοσύνης, υλοποιώντας δράσεις, προς έναν ολοένα πιο δυνατό εταιρικό «πολιτισμό» με απεριόριστες δυνατότητες, του οποίου έμπνευση και σημείο αναφοράς θα είναι πάντα ο Άνθρωπος.

BAUSCH+ Health



#2

ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΜΑΣ
ΤΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΜΑΣ

Με υπερηφάνεια υποδεχόμαστε τη νέα μας διάκριση, ως το 2^ο καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα, στην κατηγορία «50 - 250 εργαζόμενοι». Στη BAUSCH Health έχουμε την τιμή να συνεργαζόμαστε με εξαιρετικούς ανθρώπους. Τους ευχαριστούμε για την αφοσίωσή τους στην αριστεία και στις εταιρικές μας αξίες.

Οι άνθρωποί μας οικοδομούν το μέλλον! Είμαστε μια φαρμακευτική εταιρεία που αναπτύσσει και προωθεί συνταγογραφούμενα και μη συνταγογραφούμενα φαρμακευτικά προϊόντα, προϊόντα φαρμακείου, ιατρικά σκευάσματα και εξαρτήματα, για ποικίλες θεραπευτικές κατηγορίες, που βελτιώνουν τη ζωή των ανθρώπων, σε περισσότερες από 90 χώρες. Κάθε ημέρα, περισσότεροι από 150 εκατομμύρια άνθρωποι ωφελούνται από τα προϊόντα μας.

Improving people's lives
through our healthcare products.



1^η Φαρμακευτική Εταιρία στην Ελλάδα
με Πιστοποίηση ISO 37001,
για την καταπολέμηση της δωροδοκίας.

www.bauschhealth.gr

Η οικογενειακή πολυεθνική

03

Συνολική βαθμολογία
8,5/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Εμπορία Ειδών
Διατροφής

124

εργαζόμενοι

40 εκατ. €

Mars Hellas (2019)

11,7 εκατ. €

Royal Canin (2019)

56 άνδρες

(πλήρους απασχόλησης)

68 γυναίκες

(πλήρους απασχόλησης)

5,1%

ποσοστό αποχώρησης

31,8%

ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)

12-100 ώρες

εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική ασφάλιση✓ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος

Από τον ετήσιο εορτασμό των εργαζομένων «Mars All Associates Day 2019».

Η Mars είναι μία από τις μεγαλύτερες οικογενειακές επιχειρήσεις παγκοσμίως. Ανήκει και διοικείται από το 1891 από την ίδια οικογένεια, και σήμερα δραστηριοποιείται σε πάνω από 80 χώρες, με 125.000 εργαζομένους. Στην Ελλάδα είναι παρούσα από το 1983, κατέχοντας καταξιωμένη θέση στην αγορά καταναλωτικών προϊόντων, με μερικά από τα πλέον αγαπημένα brands στον τομέα των ζαχαρωδών (σοκολάτες, τσίχλες κ.λπ.), των τροφίμων (ρύζι και σάλτσες) αλλά και της φροντίδας κατοικίδιων.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η κουλτούρα της εταιρείας βασίζεται στις Πέντε Αρχές της, οι οποίες παραμένουν αμετάβλητες για δεκαετίες, αποτελούν μέρος της καθημερινής διαδικασίας λήψης αποφάσεων και αποτελούν τη βάση αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων και των μάντζερ:
- Ποιότητα
- Υπευθυνότητα
- Αμοιβαιότητα
- Αποτελεσματικότητα
- Ελευθερία

• Στη Mars δεν υπάρχουν εργαζόμενοι ή υπάλληλοι παρά μόνο Συνεργάτες («Associates»). Η εταιρεία πιστεύει ότι όλοι είναι «μικροί ηγέτες» που μπορούν να κάνουν τη διαφορά από όποια θέση και αν εργάζονται για τον όμιλο.

• Στη Mars υπάρχει συνήγορος του εργαζομένου: το παγκόσμιο πρόγραμμα Ombudsman αποτελεί έναν ασφαλή και αποτελεσματικό δίαυλο επικοινωνίας των εργαζομένων με τη διοίκηση για θέματα που τον αφορούν τόσο εταιρικά όσο και σε πιο «προσωπικό» επίπεδο. Ο ευρωπαϊός συνήγορος του εργαζομένου της Mars μπορεί όχι μόνο να ακούσει τον εργαζόμενο αλλά να προχωρήσει και σε ενέργειες που θα λύσουν το πρόβλημά του.

• Τα γραφεία της Mars είναι pet friendly, όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να συνοδεύονται από το κατοικίδιό τους στο γραφείο κάθε μέρα!

• Κάθε ομάδα/τμήμα της Mars έχει στη διάθεσή του ετησίως αριθμό φιαλών σαμπάνιας όσες και τα μέλη της. Με γνώμονα τις Πέντε Αρχές, τα μέλη της ομάδας καλούνται να χρησιμοποιήσουν αυτές τις σαμπάνιες για να ανταμείψουν τους Associates που κάνουν τη διαφορά, να γιορτάσουν τις επιτυχίες τους και να τους ευ-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Η κουλτούρα της Mars είναι κάτι που μπορείς να αισθανθείς από το πρώτο λεπτό που μπαίνεις στο γραφείο ή συναναστρέφσαι με ένα Mars Associate. Accountability, Passion, Drive for Results, Engagement, όλα αυτά τα χαρακτηριστικά μεταφρασμένα σε ένα συναίσθημα, αυτό νιώθεις όταν δουλεύεις στη Mars.

“ Είναι μια οικογενειακή (με όλη την σημασία της λέξης) εταιρεία, που έχει κατορθώσει να παραμείνει πιστή στις οικογενειακές της αρχές για πάνω από 100 χρόνια. Αυτό την κάνει αυτόματα διαφορετική, γιατί δεν λειτουργεί με γνώμονα την απόδοση, αλλά με έμφαση και προσοχή στον άνθρωπο.

χαριστήσουν για τη συνεισφορά τους!

• Σύμφωνα με την εταιρική πολιτική, όλα τα εταιρικά δώρα που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια της χρονιάς δεν καταναλώνονται από τους ίδιους τους Associates αλλά συγκεντρώνονται και κληρώνονται μεταξύ όλων στην κοπή της ετήσιας βασιλόπιτας.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Κάρτα πρόσβασης δικτύου γυμναστηρίων στην Αττική ή κουπόνια στίσιπς Ticket Restaurant 30 ευρώ μηνιαίως.
- Δωρεάν φρούτα στις εγκαταστάσεις της εταιρείας κάθε μέρα.
- Μεταφορά των αργιών που «πέφτουν» Σαββατοκύριακο σε εργάσιμες ημέρες.
- Ευέλικτο ωράριο εργασίας, που να καλύπτει τις προσωπικές ανάγκες του καθενός.
- 2-5 επιπλέον ημέρες κανονικής άδειας ετησίως (εξαρτάται από τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας).
- Compassionate leave για ασθένεια και extra ημέρες άδειας σε περίπτωση θανάτου συγγενή.
- Η γονική άδεια ισχύει μέχρι την ενηλικίωση του παιδιού για όλους τους εργαζομένους.



Αριστοτέλης Αλεξόπουλος

Διευθυντής, Τμήμα
Applied Research &
Innovation Projects ALBA
Graduate Business School,
The American College of
Greece

Η διαμόρφωση ενός Best Workplace περιβάλλοντος εργασίας: Η ευθύνη του ηγέτη

“Όλοι προτιμούν, από τη φύση τους, να «ξοδεύουν» τόσες ώρες κάθε μέρα σε ένα περιβάλλον όπου «πρνάνε καλά» αλλά, ειδικά όσον αφορά τους εργοδότες, «αυτό βγαίνει προς τα έξω»: έχει αποδειχθεί ότι οργανισμοί που εφαρμόζουν πρακτικές Best Workplaces παρουσιάζουν καλύτερα ποσοτικά χαρακτηριστικά λειτουργίας (υψηλότερη ικανοποίηση και δέσμευση εργαζομένων, μεγαλύτερη διατήρηση εργαζομένων, αυξημένη ικανοποίηση πελατών) και καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα. Βασικό συστατικό του μοντέλου Great Place to Work είναι η εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων. Κάτι τόσο απλό και ταυτόχρονα τόσο δύσκολο. Δύσκολο γιατί η εμπιστοσύνη δεν «αγοράζεται» αλλά δημιουργείται, αναπτύσσεται οργανικά ως αποτέλεσμα της ουσιαστικής σχέσης μεταξύ leader και follower.

Πολλοί ρωτάνε «τι πρέπει να κάνουμε για να γίνουμε ένα Best Workplace»; Το «μυστικό» δεν είναι το «τι» αλλά το «πώς» θα εφαρμοστεί η κάθε πολιτική που θα αποφασιστεί σε οργανωσιακό επίπεδο.

Ανεξάρτητες έρευνες έχουν αποδείξει ότι οι εργαζόμενοι σε περιβάλλοντα «υψηλής εμπιστοσύνης» είναι πιο παραγωγικοί, συνεργάζονται καλύτερα με τους συναδέλφους τους και παραμένουν περισσότερα χρόνια στον εργοδότη. Οι ηγέτες φαίνονται να αντιλαμβάνονται τη σημασία της εμπιστοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον, αλλά τι μπορούν να κάνουν για να την αναπτύξουν; Ορίστε μερικές ιδέες:

• Αναγνωρίστε την εξαιρετική προσπάθεια και τη συνεισφορά στην εταιρική επιτυχία: κάντε το αμέσως μετά την επιτυχία, δώστε την ευκαιρία στους συναδέλφους να προτείνουν και να επιβραβεύσουν συναδέλφους, κάντε το δημόσια, προσωπικά, μη αναμενόμενα και με απόδο.

• Θέστε «προκλητικούς» στόχους: ειδικά σε περιπτώσεις ομαδικής εργασίας, έρευνες έδειξαν ότι η συμπεριφορά των μελών της ομάδας συντονίζεται αυτόματα για την επίτευξη κοινών στόχων. Προσοχή όμως: μόνο αν αυτοί οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι και η επίτευξή τους συνιστά «πρόκληση» για τα μέλη της ομάδας.

• Δώστε τους ελευθερία: ίσως το θεμέλιο της εμπιστοσύνης. Εφόσον οι άνθρωποι

► **Συνέχεια στη σελίδα 30**

**Γ. Μαύρος**

Διευθύνων Σύμβουλος, PRC Group,
The Management House

8 Βήματα για να Ανταποκριθείτε στα Αποτελέσματα της Έρευνας Εργαζομένων

1. Επανεξετάστε τα Αποτελέσματα

Όταν τα αποτελέσματα της έρευνας αφοσίωσης των εργαζομένων είναι διαθέσιμα, το πρώτο βήμα είναι να τα μοιραστείτε με την εκτελεστική σας ομάδα.

Όταν ταξινομείτε τα αποτελέσματα και αναλύετε τα δεδομένα σε επίπεδο ομάδας και εμπειρίας βάσει δημογραφικών, τα στελέχη σας μπορούν να μάθουν πολλά χρήσιμα πράγματα, όπως ποιες ομάδες έχουν αντιμετωπίσει φαινόμενα μεροληψίας και αδικίας.

2. Αναλογιστείτε

Οι ηγέτες πρέπει να αφιερώσουν χρόνο για να αναθεωρήσουν και να ενσωματώσουν την ανατροφοδότηση (feedback), πριν ξεκινήσουν να δρουν.

Η ανατροφοδότηση παρέχει μια ουσιαστική εικόνα για την ηγεσία της εταιρείας και την εμπειρία των εργαζομένων. Μπορεί μια εταιρεία να δυσκολεύεται να «ακούσει», αυτό μπορεί όμως να αναδειχθεί στο πιο πολύτιμο εργαλείο της για βελτίωση, αν οι ηγέτες μάθουν από αυτό.

Ενθαρρύνετε τους ηγέτες της εταιρείας να βρουν χρόνο για να απορροφήσουν και να επεξεργαστούν τα σχόλια των εργαζομένων, προτού προχωρήσουν περαιτέρω.

3. Ευθυγραμμίστε & Ορίστε τους Στόχους σας

Αφού οι ηγέτες αφιερώσουν χρόνο για περισυλλογή, η εκτελεστική ομάδα θα πρέπει να συναντηθεί εκ νέου, για να συζητήσει τα δεδομένα και το πώς σκοπεύει να προχωρήσει. Είναι πιο εύκολο να μεγιστοποιήσετε τα οφέλη της έρευνας αφοσίωσης των εργαζομένων όταν τα στελέχη σας κατανοούν πλήρως ποια είναι η ιδανική εταιρική τους κουλτούρα και πού υπάρχουν κενά.

Εξετάστε τους ακόλουθους παράγοντες:

- Έχουν όλοι οι εργαζόμενοι μια σαφή εικόνα της επιθυμητής εταιρικής κουλτούρας; Μπορούν να συνδέσουν αυτή την εικόνα με τις αξίες της εταιρείας και πώς οι αξίες αυτές συμβάλλουν στην επίτευξη της επιθυμητής κουλτούρας;
- Κατανοούν πώς η επιθυμητή κουλτούρα βοηθά την επιχείρηση να επιτελέσει την αποστολή της;
- Αντιλαμβάνονται οι ηγέτες τι προσδοκά η επιθυμητή κουλτούρα από αυτούς και το στίλ ηγεσίας τους; Οι υφιστάμενες διαδικασίες ανταμείβουν την επιθυμητή ηγετική συμπεριφορά; Επιτρέπουν στους υπευθύνους να λογοδοτούν;
- Οι ηγέτες κατανοούν τη σχέση μεταξύ των αποτελεσμάτων της έρευνας και των αντιλήψεων και προσδοκιών των εργαζομένων από τους ηγέτες τους;

4. Παρέχετε Διάφανη Επικοινωνία

Η αρχική αντίδραση της εταιρείας σας στην έρευνα θέτει τον τόνο για το πώς θα αναλάβετε δράση.

Πολλές από τις Fortune 100 Best Companies to Work For[®] προχωρούν σε αλλαγές που βασίζονται στην έρευνα, χρησιμοποιώντας μια κλιμακωτή προσέγγιση. Αυτή η διαδικασία αρχίζει συχνά από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο, ο οποίος επικοινωνεί και μοιράζεται με ολόκληρο τον οργανισμό κάποια αποτελέσματα υψηλού επιπέδου, ευχαριστεί τους υπαλλήλους για τη συμμετοχή τους και δεσμεύεται να αναλάβει δράση.

Στη συνέχεια, οι ηγέτες, σε όλα τα επίπεδα, έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν τα αποτελέσματα διαφανώς με τις ομάδες τους, ιδανικά με έναν τρόπο που μοιράζεται πιο σχετικές λεπτομέρειες σχετικά με τα αποτελέσματα που αφορούν τόσο την εταιρεία όσο και τα τμήματα ξεχωριστά, και επιτρέπει την έναρξη ενός ανοικτού διαλόγου.

5. Διεξάγετε Συνεδρίες Ακρόασης

Οι ηγέτες, σε όλα τα επίπεδα, μπορούν να πραγματοποιούν

συνεδρίες ακρόασης με τους εργαζόμενους, προκειμένου να αποκτήσουν πιο συγκεκριμένη γνώση και να βελτιώσουν σημαντικά ολόκληρο τον οργανισμό.

Μπορούν να επιλέξουν να το κάνουν είτε με ανεπίσημα γεύματα είτε με πιο επίσημες συναντήσεις. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να καταγράφουν τις συναντήσεις και να γνωρίζουν στους υπαλλήλους ότι θα υπάρξει follow up, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι καταλαβαίνουν τι θα ακολουθήσει και τονίζοντας πόσο σημαντική είναι αυτή η διαδικασία.

6. Στοχεύστε σε Περιοχές που χρήζουν Βελτίωσης & Δημιουργήστε Συγκεκριμένα Πλάνα

Είναι συχνά καλύτερο να στοχεύετε σε έναν ή δύο τομείς, ώστε να επιφέρετε βελτιώσεις που διαρκούν.

Συχνά, η εταιρεία στοχεύει σε μια βασική περιοχή, ενώ η δεύτερη σχετίζεται συγκεκριμένα με τα αποτελέσματα σε επίπεδο τμήματος/ηγετικού στελέχους. Οι καλύτερες στρατηγικές επικεντρώνονται στον τρόπο που ασκεί ηγεσία η διοίκηση.

Για παράδειγμα, τα αποτελέσματα των ερευνών που αντικατοπτρίζουν ευκαιρίες βελτίωσης στην επικοινωνία μπορεί να υποδηλώνουν την ανάγκη για ουσιαστικό διάλογο (ερωτήσεις, ουσιαστική παρουσία, επαφή με τα μάτια) και όχι απλώς ανάγκη για περισσότερες συναντήσεις και emails. Κοινές πρακτικές για ηγέτες:

- Στοχεύστε σε έναν ή δύο τομείς βελτίωσης και διασφαλίστε ότι επιδέχονται αλλαγών.
- Συλλέξτε πληροφορίες και σχόλια, θέτοντας στους εργαζόμενους ερωτήσεις όπως:

- Ποιοι τομείς, σύμφωνα με την εμπειρία σας, θα έχουν τον μεγαλύτερο θετικό αντίκτυπο;
- Τι θα ήταν «υπέροχο» σε αυτόν τον τομέα; Δώστε ένα παράδειγμα για το πότε αυτό συμβαίνει στο καλύτερο δυνατό.

- Καταγράψτε και επικοινωνήστε σχέδια ή δεσμεύσεις για βελτίωση (να είναι συγκεκριμένα και να περιλαμβάνουν μέτρα επιτυχίας).

- Ορίστε ένα άτομο στο οποίο θα μπορούν να απευθύνονται οι υπόλοιποι ηγέτες για συμβουλές και υποστήριξη.

7. Υλοποιήστε το Πλάνο σας

Τώρα ήρθε η ώρα να αποδώσει καρπούς η υπομονετική και μεθοδική σας προσέγγιση στις έρευνες αφοσίωσης των εργαζομένων. Αναπτύξτε τις πρακτικές και τα προγράμμάτα σας.

Έχετε υιοθετήσει μια προσέγγιση με γνώμονα τα δεδομένα και την εφαρμόζετε λαμβάνοντας υπόψη τις εισηγήσεις των εργαζομένων σας, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

8. Αξιολογήστε την Πρόοδο

Για να δείξετε τη δέσμευσή σας για ανάληψη ουσιαστικών δράσεων και για να διασφαλίσετε ότι οι αλλαγές σας έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, συνεχίστε να επικοινωνείτε με τους υπαλλήλους σας.

Μερικοί τρόποι για να το κάνετε αυτό:

- Διεξάγετε Pulse surveys, για τη μέτρηση της προόδου στις περιοχές εστίασης.
- Κάντε follow up στις συνεδρίες ακρόασης για να μετρήσετε την πρόοδο και να αναζητήσετε περισσότερα σχόλια.
- Πραγματοποιήστε συνεδριάσεις τμημάτων, για να συζητήσετε την πρόοδο και να λάβετε ανατροφοδότηση θέτοντας ερωτήσεις όπως:

- Βλέπετε βελτίωση σε αυτόν τον τομέα;
- Τι δουλεύει; Ποια είναι τα παραδείγματα που το επιβεβαιώνουν;
- Ποιες πρόσθετες ιδέες βελτίωσης θα συνιστούσατε;

Πρότυπο εταιρικής συμπεριφοράς

04

Συνολική βαθμολογία
8,4/10

Εργαζόμενοι με την Pepper (robot) στις «Ημέρες καριέρας».

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Το εξαιρετικά φιλικό εργασιακό περιβάλλον, το ομαδικό πνεύμα και ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας της εταιρείας, η οποία επενδύει στο ανθρώπινο δυναμικό της, με συνεχή εκπαιδευτικά σεμινάρια, επιμορφωτικές διαλέξεις και δράσεις εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, με έμπρακτη συμμετοχή των υπαλλήλων της, είναι βασικοί λόγοι που κάνουν εξαιρετικό το εργασιακό κλίμα της British American Tobacco Hellas.

“ Εργάζομαι σε ένα ευχάριστο, υγιές και ασφαλές περιβάλλον, με συναδέλφους που ξέρουν να ακούν, να βοηθούν, να εκτιμούν και να σέβονται ο ένας τον άλλο ανεξαρτήτως θέσης/βαθμίδας!

Η British American Tobacco Hellas δημιουργήθηκε το 1999 και σήμερα διατηρεί γραφεία σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες εταιρείες εμπορίας προϊόντων καπνού και νικωτίνης στην Ελλάδα, με υψηλές διακρίσεις σε θέματα απασχόλησης και κοινωνικής ευθύνης και έμφαση σε καινοτόμες πρωτοβουλίες, ενώ παράλληλα λειτουργεί με συνέπεια στη δέσμευσή της να δίνει αξία καθημερινά στην ελληνική κοινωνία. Διεθνώς διαχειρίζεται μια ευρεία γκάμα με περισσότερα από 200 εμπορικά σήματα, που διατίθενται σε περισσότερες από 200 χώρες.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

Το 2019 ήταν η πρώτη πλήρης χρονιά που η British American Tobacco, υιοθετώντας τη στρατηγική «Transforming Tobacco» και επιλέγοντας την Ελλάδα ως μία από τις πρώτες χώρες διεθνώς που επενδύει στα Προϊόντα Επόμενης Γενιάς, προχώρησε σε σημαντικές κινήσεις με όφελος για τους εργαζομένους της. Στο πλαίσιο αυτό υλοποιήθηκαν σημαντικές δράσεις. Ενδεικτικά:

- **Feedback day to GM:** Ο Γενικός Διευθυντής φροντίζει να πραγματοποιεί κάθε χρόνο προσωπικές συναντήσεις με όλους τους υπαλλήλους της εταιρείας ώστε να απαντήσει στα ερωτήματα και στα αιτήματα των εργαζομένων. Η ομάδα πωλήσεων ζήτησε πέρυσι να υπάρχει η δυνατότητα να συμμετέχουν πωλητές στη διαδικασία επιλογής ατόμων για πλήρωση ανοικτών θέσεων στα κεντρικά γραφεία (όπου φυσικά αυτό ήταν δυνατό). Ήδη τρεις πωλητές, μετά την αξιολόγησή τους, μετακινήθηκαν σε θέσεις γραφείου.
- **Extended Leadership Team:** Η εταιρεία, με σκοπό τη συνεχή βελτίωσή της σε πτυχές που αφορούν τα ways of working (WoW), έχει θεσπίσει μια διευρυμένη ηγετική ομάδα του Leadership Team της περιφέρειας Νοτίου Ευρώπης, η οποία αποτελείται από άτομα που βρίσκονται μεταξύ της ηγετικής ομάδας και του υπόλοιπου οργανισμού, δηλαδή μεσαία στελέχη στην ιεραρχία, τα οποία μπορούν να κατανοήσουν τα προβλήματα και τις σκέψεις των εργαζομένων.
- Το 2019, με αφορμή την αναθεώρηση των παγκόσμιων Προτύπων Εταιρικής Συμπεριφοράς

της BAT, το νομικό τμήμα πραγματοποίησε εκπαίδευση στο σύνολο των εργαζομένων, ώστε να ενημερωθούν για τα νέα πρότυπα, καθώς και να βρίσκονται σε διαρκή επαγρύπνηση με στόχο των εντοπισμού συμπεριφορών που έρχονται σε σύγκρουση με τις εταιρικές νόρμες.

• Η εταιρεία διαθέτει χώρο lounge με καναπέδες, τζουκ μποξ, ποδοσφαιράκι, βιβλιοθήκη και playstation.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Ετήσιο Check Up για όλους τους εργαζομένους και τα προστατευόμενα μέλη τους, με κόστος που καλύπτεται εξ ολοκλήρου από την εταιρεία. Για την κάλυψη των αναγκών όλου του προσωπικού, σχεδιάστηκαν διαφορετικά προγράμματα εξετάσεων για άνδρες, γυναίκες και παιδιά.
- Το 2019, η εταιρεία αποφάσισε να παρέχει εταιρικό κινητό τηλέφωνο σε όλους τους εργαζομένους.
- Η εταιρεία παρέχει σε μηνιαία βάση κουπόνια φαγητού, αξίας μέχρι 101 €, σε όλους τους εργαζομένους.
- Δώρο γάμου αξίας μέχρι 300 €.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Εμπορία Καπνικών Προϊόντων

88 εργαζόμενοι

380.121.415 €
τζίρος43 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)45 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)6,8%
ποσοστό αποχώρησης57,1%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)16 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

✓ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση

✓ Παροχή συνταξιοδοτικού προγράμματος



Vitalii Kochenko

Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της British American Tobacco Hellas

Σημαντική διάκριση-αναγνώριση

Αισθάνομαι ιδιαίτερα υπερήφανος για τη διάκριση της British American Tobacco Hellas για το εργασιακό της περιβάλλον στα Best Workplaces 2020.

Η διάκριση αυτή αποτελεί σημαντική επιβράβευση για τις πρακτικές που ακολουθεί η εταιρεία σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, ηγεσίας και εταιρικής επικοινωνίας, γεγονός που αναγνωρίζεται από τους ίδιους τους ανθρώπους της εταιρείας αλλά και από το διεθνώς αναγνωρισμένο Ινστιτούτο Great Place to Work.

Τα τελευταία δύο χρόνια έχουν αποτελέσει ορόσημο για την εταιρεία μας, η οποία καινοτομεί και ηγείται του μετασχηματισμού του κλάδου μέσα από τη στρατηγική «Transforming Tobacco». Η British American Tobacco Hellas εφαρμόζει σύγχρονες πρακτικές σε όλους τους τομείς δρά-

σης της, με βάση τρεις άξονες: τους ενήλικους καταναλωτές, τα καινοτόμα προϊόντα και τους ανθρώπους της. Η εταιρεία στην Ελλάδα εστιάζει συνεχώς στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη των ανθρώπων της, δραστηριοποιείται πιστά στη δέσμευσή της να δίνει αξία στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, ενώ επενδύει παγκοσμίως στην έρευνα νέων προϊόντων δυναμικά μειωμένου κινδύνου, όπως το θερμαινόμενο προϊόν καπνού Glo και το προϊόν ατμίματος Vype.

Η βράβευση αυτή αποτελεί τη 16η διάκριση της British American Tobacco Hellas σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού, συνεχίζοντας την ανάδειξή μας ως μία από τις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Οι εργαζόμενοί μας συνεχίζουν να είναι στην πρώτη γραμμή αυτής της πορείας!



Transforming Tobacco

Winning for the people



Η **British American Tobacco Hellas** ηγείται του μετασχηματισμού στον κλάδο προϊόντων καπνού και **βρίσκεται στο επίκεντρο των εξελίξεων** αφού ο Όμιλος την έχει επιλέξει ως μια από τις πρώτες χώρες πανευρωπαϊκά που διαθέτει ολόκληρη τη γκάμα των Προϊόντων Επόμενης Γενιάς δυνητικά μειωμένου κινδύνου, γεγονός που συνεπάγεται **σημαντικές επενδύσεις για την ελληνική οικονομία και κοινωνία.**

Η εταιρεία **παραμένει στην κορυφή** των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα, προσφέροντας σημαντικές παροχές και φροντίζοντας για τη διαρκή εξέλιξη των εργαζομένων της.



**BRITISH AMERICAN
TOBACCO**
HELLAS

Για να δείτε τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης στην Ελλάδα και το εξωτερικό, επισκεφτείτε μας στο www.bat-careers.com.

-  www.linkedin.com/company/british-american-tobacco
-  www.facebook.com/BATCareers
-  www.bathellas.gr

Εδώ η εργασία είναι πάθος

05

Συνολική βαθμολογία
8,3/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Υπηρεσίες
Ανθρώπινου
Δυναμικού

60 εργαζόμενοι

58,6 εκατ. €
τζίρος (2017)22 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)38 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)19%
ποσοστό αποχώρησης38,5%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)36 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική ασφάλιση

Εργαζόμενοι συμμετέχουν στο πρόγραμμα Win4Youth, συνδυάζοντας άθληση και προσφορά.

Η Adecco Group, ο μεγαλύτερος οργανισμός παροχής λύσεων ανθρώπινου δυναμικού παγκοσμίως, είναι ένας πολυεθνικός όμιλος με κεντρικά γραφεία στη Ζυρίχη και παρουσία, μέσω 5.000 υποκαταστημάτων και 34.000 εργαζομένων, σε πάνω από 60 χώρες. Στην Ελλάδα, η εταιρεία προσφέρει μια πλειάδα υπηρεσιών, όπως προσωρινή απασχόληση, μόνιμη στελέχωση, επαγγελματική μετάβαση, αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού, ανάπτυξη ταλέντων και ηγεσίας, καθώς και ανάλυση ολοκληρωμένων επιχειρηματικών λειτουργιών (outsourcing) και συμβουλευτική (consulting).

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Κατά τη διάρκεια του induction training, το οποίο διαρκεί 2 εβδομάδες, ο νέος εργαζόμενος έχει προσωπικές συναντήσεις με τους επικεφαλής όλων των τμημάτων της εταιρείας, προκειμένου να διαμορφώσει προσωπική άποψη για τις υπηρεσίες και τους ανθρώπους της.
- Το Regional Leadership Team της περιοχής που ανήκει η Ελλάδα (Eastern Europe Middle East North Africa) αλλά και ο Όμιλος συνολικά

διοργανώνουν τακτικά webcasts προκειμένου να ενημερώσουν τους εργαζομένους για τις εταιρικές εξελίξεις, να δεχτούν ερωτήσεις και να δώσουν feedback.

- Η εταιρεία διοργανώνει το ετήσιο Peakon Survey μεταξύ των εργαζομένων της. Η ανώνυμη αυτή έρευνα γνώμης δίνει στους εργαζομένους την ευκαιρία να εκφράσουν την άποψή τους για τα δυνατά σημεία του εργασιακού τους περιβάλλοντος αλλά και για ό,τι θα ήθελαν να βελτιώσουν. Οι μάνατζερ των τμημάτων λαμβάνουν τα αποτελέσματα για το τμήμα τους, διαμορφώνουν σχέδιο δράσης για διαρκή βελτίωση σύμφωνα με τις προτάσεις των εργαζομένων και κοινοποιούν αυτό το σχέδιο δράσης στην ομάδα τους.

- Η εταιρεία έχει δημιουργήσει μια ομάδα GPTW Ambassadors ως συνέχεια της συμμετοχής της στην έρευνα Best Workplaces. Η ομάδα συναντιέται σε μόνιμη βάση και είναι υπεύθυνη για την υιοθέτηση και εφαρμογή μέτρων που θα βελτιώσουν το εργασιακό περιβάλλον σύμφωνα με το μοντέλο GPTW. Οι Ambassadors αυτοί δεν εκφράζουν μόνο την προσωπική τους γνώμη, αλλά λειτουργούν και

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Το φιλικό περιβάλλον και η ομαδικότητα, στοιχεία που συντελούν σε μια πολύ ευχάριστη καθημερινότητα αλλά και στην επίτευξη σημαντικών αποτελεσμάτων σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα, όταν αυτό κριθεί απαραίτητο.

“ Το πάθος για την επίτευξη των αποτελεσμάτων, ο επαγγελματισμός των εργαζομένων και ταυτόχρονα το θετικό κλίμα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον και η ποιότητα του χαρακτήρα των ανθρώπων που εργάζονται εδώ.

ως πρεσβευτές του τμήματός τους, επικοινωνώντας σχετικές ιδέες και προτάσεις.

- Η εταιρεία επιβραβεύει την πολυετή προσφορά των εργαζομένων για κάθε δεκαετία και εικοσαετία υπηρεσίας στον οργανισμό με προσωπικά τιμητικά δώρα.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία προσφέρει δώρο γάμου και δώρο γέννησης τέκνου σε όλους τους εργαζομένους της.
- Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική ασφάλιση για όλους από την πρώτη ημέρα εργασίας με βασικές καλύψεις. Ομαδική ασφάλιση υγείας για τα μέλη των οικογενειών.
- Νωρίτερα αναχώρηση τις Παρασκευές τον Ιούλιο και τον Αύγουστο.
- Έξτρα ημέρες άδειας παρέχονται σε όλους τους εργαζομένους στα γενέθλιά τους, την περίοδο των Χριστουγέννων, την παραμονή εθνικών εορτών αλλά και ως αναγνώριση ιδιαίτερης προσπάθειας και καλών αποτελεσμάτων.
- Η εταιρεία καλύπτει, μερικώς ή ολικά, το κόστος μεταπτυχιακών σπουδών ή άλλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων των εργαζομένων της.

► Συνέχεια από τη σελίδα 26

έχουν εκπαιδευτεί και γνωρίζουν τι πρέπει να κάνουν, και εφόσον υπάρχουν οι κατάλληλες υποστηρικτικές διαδικασίες λειτουργίας και ελέγχου, τότε απλώς αφήστε τους να κάνουν τη δουλειά τους. Έρευνες έδειξαν ότι η ελευθερία είναι το σημαντικότερο κίνητρο για τους εργαζομένους – σημαντικότερο ακόμη και από την αμοιβή!

- Αφήστε τους να διαμορφώσουν τη θέση εργασίας τους (καθήκοντα, αρμοδιότητες, έργα): είναι το λεγόμενο job crafting. Όταν οι εργαζόμενοι επιλέγουν οι ίδιοι με το τι θα ασχοληθούν, τότε δουλεύουν με όλο τους το είναι για να το πετύχουν. Μαζί με την ελευθερία, όμως, πάνε πάντα οι στόχοι και το accountability.

- Επικοινωνήστε ανοιχτά: η ενημέρωση είναι δύναμη. Έλλειψη πληροφόρησης για το μέλλον του οργανισμού δημιουργεί ανασφάλεια και άγχος. Η «ανοικτότητα» (openness) σε θέματα ενημέρωσης δημιουργεί εργαζομένους-συμμέτοχους στην πορεία του οργανισμού. Αν ξέρουν «πού πηγαίνει» ο οργανισμός, και ακόμη περισσότερο αν μπορούν να επηρεάσουν με προτάσεις, ιδέες κ.λπ. αυτή την πορεία, οι εργαζόμενοι αισθάνονται συνυπεύθυνοι και προσπαθούν ακόμη περισσότερο για την επιτυχία.

- «Χτίστε» ανθρώπινες σχέσεις: οι άνθρωποι είμαστε κοινωνικά όντα, και αυτό που μας κάνει ανθρώπους είναι ακριβώς η σχέση μας με τους συνανθρώπους

μας. Τα στοιχεία δείχνουν ότι ομάδες προϊσταμένων οι οποίοι νοιάζονται για τους συνεργάτες τους όχι μόνο σε επαγγελματικό αλλά και σε προσωπικό επίπεδο παρουσιάζουν καλύτερα αποτελέσματα.

- Αναπτύξτε τους συνεργάτες σας: είναι γνωστή και γενικά αποδεκτή η αξία της εκπαίδευσης. Από μόνη της όμως η επαγγελματική εκπαίδευση, χωρίς τη γενικότερη προσωπική ανάπτυξη, είναι συνήθως αναποτελεσματική. Ο ηγέτης πρέπει να δημιουργεί ανθρώπους έτοιμους να βρουν και να εκμεταλεутούν την επόμενη πρόκληση στην καριέρα τους (εντός ή εκτός εταιρείας).

- Μην φοβάστε να δείξετε το ανθρώπινο πρόσωπό σας: όσο περισσότερο ο ηγέτης ζητάει τη βοήθεια των συνεργατών του, τόσο περισσότερο «ανεβαίνει» στα μάτια τους. Μην φοβάστε να δείξετε ανθρώπινες «αδυναμίες». Μην φοβάστε να πείτε «δεν έχω ιδέα», δεν είναι δείγμα ανικανότητας. Απεναντίας, σας κάνει να φαίνεστε «περισσότερο ηγέτης» στα μάτια τους αλλά δημιουργεί και το κατάλληλο περιβάλλον για να εργαστούν πιο παραγωγικά.

Σας θυμίζουν κάτι; Αν έχετε κάποια προηγούμενη επαφή με το μοντέλο Great Place to Work, τότε μάλλον ναι! Περιέχονται, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, στα συστατικά στοιχεία, τις περιοχές και τα κριτήρια του μοντέλου. Γιατί, θέλοντας και μη, ένα Best Workplace ξεκινάει από τον ηγέτη του!



**Ανθή Τσέντου**

Senior Project Manager,
Great Place to Work® Hellas

Παράγοντες που αυξάνουν τα επίπεδα της Εργασιακής Δέσμευσης

Πρόσφατα, στο πλαίσιο μιας ομαδικής δραστηριότητας όπου συμμετείχα με ανθρώπους του HR, καταγράψαμε ένα «Top 10» Παραγόντων που αυξάνουν τα επίπεδα Εργασιακής Δέσμευσης σε μια εταιρεία. Προφανώς, η λίστα αυτή, την οποία θα σας παραθέσω στη συνέχεια, μπορεί να εμπλουτιστεί ποικιλοτρόπως, ωστόσο είναι ένας καλός οδηγός για να μετρήσετε πού μπορεί να υπολείπεται ή να είναι δυνατή η εταιρεία σας όσον αφορά τη συναισθηματική σύνδεση που καλλιεργεί στους ανθρώπους της. Τυχόν σειρά προτεραιότητας, όπως και η βαρύτητά τους, είναι υποκειμενικά για κάθε εργαζόμενο.

Ας δούμε λοιπόν τι λένε οι άνθρωποι του HR ότι πρέπει να διαθέτει μια εταιρεία για να έχει πιστούς και δεσμευμένους συναισθηματικά εργαζομένους:

- Ηγεσία που εμπνέει και παρακινεί.
- Πρακτικές αναγνώρισης των προσπαθειών τους και σύστημα επιβράβευσης αυτών.
- Δυνατότητες ανάπτυξης και ευκαιρίες συνεχούς εκπαίδευσης.
- Άριστες εργασιακές σχέσεις που διέπονται από ομαδικότητα, εμπιστοσύνη και ειλικρίνεια.
- Αξιοκρατία, εταιρική δικαιοσύνη και ίσες ευκαιρίες.
- Τακτικές ενημερώσεις για την πορεία, το όραμα, τη στρατηγική και τους στόχους της εταιρείας, ανοιχτά κανάλια επικοινωνίας.
- Σεβασμό στην προσωπικότητα του ατόμου.
- Δυνατότητες για ευέλικτες μορφές απασχόλησης και πρακτικές που ενθαρρύνουν την ισορροπία προσωπικής και εργασιακής ζωής.
- Μείγμα παροχών που προσαρμόζονται στις ανάγκες του κάθε εργαζομένου.
- Δράσεις «team building».

Διαβάζοντας το φετινό αφιέρωμα στις εταιρείες που διακρίνονται ως Best Workplaces, θα βρείτε πληθώρα παραδειγμάτων από πρακτικές στους παραπάνω τομείς. Θα μπορούσαμε ενδεικτικά και μεταξύ άλλων να αναφερθούμε στα εξής:

Το πρόγραμμα της DHL «HR From the Heart», κατά τη διάρκεια του οποίου μέλη του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού επισκέπτονται όλα τα γραφεία και σταθμούς της εταιρείας στην Ελλάδα και πραγματοποιούν ανοιχτές συζητήσεις με όλους τους εργαζομένους, σε ζεστό περιβάλλον, με φαγητό και αναμνηστικά δώρα. Στην Enel Green Power Hellas έχει δημιουργηθεί η ομάδα εργαζομένων YOUR VOICE, μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν



Με τη νέα γενιά εργαζομένων να είναι πολύ απαιτητική και να δυσκολεύεται να μείνει πιστή σε έναν εργοδότη, καλό είναι να εξερευνήσουμε τις δυνατότητες βελτίωσης τέτοιων παραγόντων στο εργασιακό μας περιβάλλον.

τη γνώμη τους σε θέματα που τους απασχολούν καθημερινά και να προτείνουν νέες ιδέες. Η KAYKAS δίνει με πρωτοβουλίες όπως το «Kill Complexity» και το «Ideas Collector» τη δυνατότητα στους ανθρώπους της να εκφράζουν τη γνώμη τους για το πώς μπορούν να αλλάξουν διαδικασίες που είναι περίπλοκες ή να προτείνουν καινοτόμες ιδέες για την επίλυση των καθημερινών προκλήσεων, ενώ στην Euler Hermes η πρωτοβουλία CEO for 1-day επιτρέπει σε έναν εργαζόμενο να ζήσει την εμπειρία της «προεδρικής καρέκλας» αποκτώντας πρόσβαση στην καθημερινότητα του Προέδρου.

Η SC Johnson έχει θέσει σε εφαρμογή πρόγραμμα εξισορρόπησης προσωπικής / επαγγελματικής ζωής με ελαστικό ωράριο άφιξης-αποχώρησης, αποχώρηση νωρίτερα κάθε Παρασκευή, αποχώρηση νωρίτερα την ημέρα της ονομαστικής εορτής ή των γενεθλίων, μη πραγματοποίηση εταιρικών συναντήσεων τις Παρασκευές και ελαστικό ωράριο για τις εργαζόμενες μητέρες. Στην SG Digital οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν το ωράριο εργασίας που τους εξυπηρετεί –και φυσικά τη δυνατότητα να το μεταβάλλουν ανά πάσα στιγμή– με ώρες προσέλευσης μεταξύ 8.00 και 11.00, ενώ στην Conwert Group όλοι έχουν δικαίωμα να δουλέψουν μία φορά την εβδομάδα από το σπίτι. Η kariera.gr παρέχει σε όλους τους εργαζομένους 5 ημέρες επιπλέον πληρωμένης άδειας, πέρα από αυτές που ορίζει ο νόμος, για χρήση σε ειδικές περιστάσεις.

Κάθε Παρασκευή, στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, η Dialectica διοργανώνει cocktail party στους χώρους της με ποτά και σνακς. Η BAT Hellas διαθέτει χώρο lounge με καναπέδες, τζουκ μποξ, ποδοσφαιράκι, βιβλιοθήκη και playstation, ενώ ο ΟΠΑΠ διαθέτει πλήρως εξοπλισμένο γυμναστήριο με δύο γυμναστές και εταιρικό γήπεδο μπάσκετ.

Στην Amuse διοργανώνονται διάφορα ευφάνταστα team buildings όπως το DRAGONS AS USUAL για θέματα υπευθυνότητας και ομαδικού πνεύματος, το CAST AWAY, με στοιχεία στρατηγικής δεξιότητας, που μετρά το επίπεδο συνεργασίας, και το παιχνίδι γνωριμίας THE WHO GAME.

Η Novo Nordisk δίνει κάθε χρόνο 3 βραβεία εργαζομένων (εκτός πωλήσεων): καλύτερος υπάλληλος, καλύτερη συνεργασία και καλύτερος εξωτερικός υπάλληλος. Στην Amgen όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν δωρεάν μετοχές για κάθε 4 χρόνια στην εταιρεία. Στην AbbVie παρέχεται πακέτο κινητής τηλεφωνίας με δωρεάν χρόνο, χρήση data και ίδια συσκευή i-phone σε όλους, ενώ η Bausch Health προσφέρει πλήρες πρόγραμμα δωρεάν ιδιωτικής ασφάλισης όλων των υπαλλήλων και των προστατευόμενων μελών τους από την πρώτη ημέρα πρόσληψης. Στην efood προσφέρονται προσωποποιημένα δώρα, όπως φαγητό για 2 άτομα σε εστιατόριο, μασάζ για 2 άτομα, manicure/pedicure, free pass για 2 σε gold class αίθουσα σινεμά, εισόδος για 2 σε ποίνα ξενοδοχείου της Αθήνας. Στην AXA οι εργαζόμενοι μπορούν να ευχαριστήσουν έναν συνάδελφό τους (ή ομάδα συναδέλφων) μέσω ιντραπετ για τη συνεργασία τους με τα Thank you letters. Οι επιστολές κοινοποιούνται στο τμήμα HR και κάθε 2 μήνες βραβεύονται οι 2 καλύτερες με 1 ημέρα άδεια. Στη Mars δεν υπάρχουν υπάλληλοι παρά μόνο «Associates», καθώς όλοι θεωρούνται «μικροί ηγέτες» που μπορούν να κάνουν τη διαφορά από όποια θέση και αν εργάζονται.

Η Groupama τέλος διαθέτει την πλατφόρμα e-melet, με ηλεκτρονικά μαθήματα που έχουν σχεδιαστεί με σκοπό να καλύψουν και να βελτιώσουν τις βασικές επαγγελματικές γνώσεις των εργαζομένων της, αξιοποιώντας όλες τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών.

Με τη νέα γενιά εργαζομένων να είναι, όπως δείχνουν οι έρευνες, πολύ απαιτητική και να δυσκολεύεται να μείνει πιστή σε έναν εργοδότη, καλό είναι να εξερευνήσουμε τις δυνατότητες βελτίωσης τέτοιων παραγόντων στο εργασιακό μας περιβάλλον.

Ελπίζουμε οι φετινοί πρωτοπόροι στον τομέα του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα να αποτελέσουν για εσάς πηγή έμπνευσης!

Η βιοτεχνολογία στο προσκήνιο

06

Συνολική βαθμολογία
8,3/10



Οι εορταστικές συναντήσεις στο γραφείο δεν αποτελούν εξαίρεση.

Η Amgen ιδρύθηκε το 1980 στην Καλιφόρνια των ΗΠΑ και είναι μία από τις πρώτες εταιρείες παγκοσμίως που επένδυσε στην έννοια της βιοτεχνολογίας. Σήμερα είναι παρούσα σε πάνω από 100 χώρες σε όλο τον κόσμο και αγγίζει, μέσω των προϊόντων της, την καθημερινότητα εκατομμυρίων ασθενών. Η εταιρεία δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 2007, επενδύοντας συνεχώς στους ανθρώπους της και σε ένα ασφαλές, δημιουργικό και ανθρώπινο εργασιακό περιβάλλον.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Cycle meetings: δύο φορές τον χρόνο η εταιρεία διοργανώνει συναντήσεις όλου του προσωπικού εκτός εταιρείας όπου, για 2 ή 3 ημέρες, συνδυάζονται απολογισμός πεπραγμένων και στοχοθεσία για το επόμενο διάστημα με ομαδικές δραστηριότητες και... αρκετή διασκέδαση!
- Οι μισές από τις νέες προσλήψεις της εταιρείας έγιναν το 2019 μέσω συστάσεων υφιστάμενων εργαζομένων. Για κάθε επιτυχή σύσταση-πρόσληψη, ο εργαζόμενος λαμβάνει μπόνους 1.500 €.
- Το FlexAbility program προσφέρει σε όλους

τους εργαζομένους της Amgen 5 διαφορετικές εναλλακτικές εργασίας: δουλειά εξ ολοκλήρου από το σπίτι, εργασία από το σπίτι μέχρι 3 ημέρες την εβδομάδα, εργασία μερικώς απασχόλησης, διαμοίρασμα full-time θέσης εργασίας με συνάδελφο (Job sharing) και επιλογή Flextime (προσέλευση 8.30-9.30 με αντίστοιχη αποχώρηση).

- Εταιρικές συναντήσεις δεν οργανώνονται μετά τις 4.30 το απόγευμα.
- Η Amgen διαθέτει πλήρως εξοπλισμένο γυμναστήριο στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, όπου προσφέρονται δωρεάν για όλους τους εργαζομένους συνεδρίες γυμναστικής, pilates, yoga κ.λπ., από εξειδικευμένους γυμναστές.
- Με τη μεταφορά σε νέα γραφεία, η εταιρεία δώρισε ολόκληρο τον παλιό εξοπλισμό (γραφεία, υπολογιστές, εκτυπωτές κ.λπ., αλλά και εξοπλισμό κουζίνας, έπιπλα κ.λπ.) σε συνολικά 11 φιλανθρωπικά ιδρύματα.
- Κάθε χρόνο η Amgen διοργανώνει στις εγκαταστάσεις της εταιρείας ειδικές ημέρες για τις οικογένειες των εργαζομένων –family days– με διασκεδαστικές δραστηριότητες για τα παιδιά αλλά και τους γονείς.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Στην Amgen Hellas είμαστε σαν οικογένεια. Όποτε έχει χρειαστεί, οι συνάδελφοι βοηθούν ο ένας τον άλλο. Επίσης, κάθε μας επιτυχία τη γιορτάζουμε όλοι μαζί, δεν μας αφορά αν η επιτυχία είναι ατομική ή κάποιου άλλου τμήματος. Στο πλαίσιο αυτό, κάθε εργαζόμενος και εγώ, φυσικά, νιώθουμε ότι η εταιρεία μάς επιβραβεύει αλλά και διασφαλίζει την επαγγελματική μας εξέλιξη.

“ Η εμπιστοσύνη και ο σεβασμός μεταξύ των ανθρώπων της εταιρείας χαρακτηρίζουν το εργασιακό μας περιβάλλον. Είναι χαρά και τιμή μου να δουλεύω εδώ.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η Amgen Hellas συμπληρώνει το επίδομα άδειας τοκετού και λοχείας για τους τέσσερις μήνες απουσίας της εργαζομένης μέχρι του ποσού του μηνιαίου μισθού, ώστε να διατηρηθεί σταθερό το μηνιαίο εισόδημα της νέας μητέρας εργαζομένης.
- Η εταιρεία προσφέρει επίδομα γάμου και γέννησης τέκνων από 1.000 ευρώ σε κάθε περίπτωση.
- Όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν δωρεάν μετοχές για κάθε 4 χρόνια υπηρεσίας στην εταιρεία.
- Οι ελάχιστοι εργαζόμενοι που δεν έχουν εταιρικό αυτοκίνητο (λιγότεροι από 10% του συνόλου) λαμβάνουν μηνιαίο επίδομα 100 € για έξοδα μετακίνησης.
- Η εταιρεία προσφέρει επίδομα 400 € ετησίως για κάθε παιδί εργαζομένου μέχρι την ηλικία των 6 ετών.
- Όλοι οι εργαζόμενοι στην Amgen, εκτός από τον μισθό τους, λαμβάνουν και μπόνους βάσει στόχων.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Φαρμακευτική
Εταιρεία

82 εργαζόμενοι

65,3 εκατ. €
τζίρος (2017)

48 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)

34 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)

6,2%
ποσοστό αποχώρησης

38,1%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)

65 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος

✓ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

✓ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος



Εύn Mwpaίtn

HR Lead Amgen Hellas

Με κινητήριο δύναμη τους ανθρώπους μας

Η φετινή μας διάκριση ως «Great Place to Work 2020», η οποία συμπίπτει με την επέτειο λειτουργίας των 40 χρόνων της εταιρείας παγκοσμίως, μας κάνει ιδιαίτερα υπερήφανους και μας συγκινεί βαθιά.

Η Amgen ξεκίνησε από μια μικρή ομάδα σε ένα γραφείο στην Καλιφόρνια, για να εξελιχθεί σε ηγέτιδα εταιρεία βιοτεχνολογίας, με παρουσία σε 100 χώρες, με φάρμακα που αλλάζουν τις ζωές ανθρώπων.

Και όλα αυτά ξεκινούν από τους ανθρώπους μας. Οι άνθρωποί μας είναι η κινητήριος δύναμή μας. Η βράβευση της Amgen Ελλάς για το εργασιακό της περιβάλλον για τρίτη χρονιά φέτος επιβεβαιώνει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο πως οι πραγματικά πρωτοπόρες ιδέες μπορούν να προέλθουν μόνο από έναν χώρο εργασίας

που ενθαρρύνει την ομαδικότητα, τη συνέπεια, την εμπιστοσύνη, το πάθος, την αφοσίωση, εφαρμόζοντας πρακτικές που εξασφαλίζουν ένα ποιοτικό και ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Για ακόμη μία χρονιά συνεχίστηκαν οι επιτυχημένες δράσεις που βελτιώνουν την καθημερινότητα των εργαζομένων, ενώ εμπλουτίστηκαν με νέες πρωτοβουλίες που ενισχύουν τη συνεργασία, την καινοτομία και τον ανοικτό διάλογο. Στόχος και δέσμευσή μας είναι να συνεχίσουμε να χτίζουμε σχέσεις εμπιστοσύνης με τους ανθρώπους μας σε ένα περιβάλλον που ο καθένας μπορεί να απολαμβάνει πραγματικά αυτό που κάνει! Ένα μεγάλο ευχαριστώ στους ανθρώπους μας για την κατάκτηση της 6ης θέσης στον θεσμό «Great Place to Work».



Η ΔΙΑΝΑ ΕΞΕΛΙΣΣΕΤΑΙ ΣΥΝΕΧΩΣ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 40 ΧΡΟΝΙΑ. ΤΟ ΙΔΙΟ ΚΑΙ Η AMGEN.

Η Amgen ξεκίνησε πριν από 40 χρόνια, από μια μικρή ομάδα, για να εξελιχθεί σε ηγέτιδα εταιρεία βιοτεχνολογίας παγκοσμίως, με παρουσία σε περίπου 100 χώρες με φάρμακα που αλλάζουν τις ζωές των ανθρώπων. Στην Amgen φέρνουμε την υπόσχεση για καλύτερη υγεία σε εκατομμύρια ανθρώπους σε όλο τον κόσμο.

ΕΠΙΣΚΕΦΤΕΙΤΕ ΜΑΣ ΣΤΟ AMGEN.COM
ΚΑΙ AMGEN.GR

Η ΔΙΑΝΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΕΙ
ΤΙΣ ΥΨΗΛΟΤΕΡΕΣ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ
ΣΤΑ ΦΑΡΜΑΚΑ ΤΗΣ AMGEN



Εργαζόμενοι με κοινό στόχο

07

Συνολική βαθμολογία
8,3/10

Εργαζόμενοι συμμετέχουν στο Κοινωνικό Μαγείρεμα 300 μερίδων φαγητού του δήμου Αθηναίων.

Η AbbVie είναι μια παγκόσμια βιοφαρμακευτική εταιρεία, που με βάση την έρευνα εστιάζει στην ανάπτυξη προηγμένων θεραπειών για μερικές από τις πιο περίπλοκες και σοβαρές παθήσεις, όπως η ρευματοειδής αρθρίτιδα, η ψωρίαση, η νόσος του Crohn, η ελκώδης κολίτιδα, η νόσος του Πάρκινσον, ο HIV, ο αναπνευστικός συγκυτιακός ιός, η χρόνια νεφρική νόσος, η ηπατίτιδα C κ.λπ. Στην Ελλάδα, σε ένα εργασιακό περιβάλλον που έχει επανειλημμένως βραβευτεί, απασχολεί πάνω από 110 άτομα, που όλοι μοιράζονται έναν κοινό στόχο: να κάνουν ουσιαστική διαφορά στη ζωή των ασθενών.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η AbbVie οργανώνει πρόγραμμα internship σε συνεργασία με ακαδημαϊκά ιδρύματα, προκειμένου να απασχολήσει φοιτητές κατά την περίοδο της πρακτικής τους άσκησης και να τους δώσει τη δυνατότητα γνωριμίας με την εταιρεία και την κουλτούρα της.
- Ο Γενικός Διευθυντής και ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού πραγματοποιούν συστηματικά προσωπικές συναντήσεις με όλους τους

συναδέλφους, στις οποίες η κουβέντα γίνεται σε φιλικό και προσωπικό τόνο. Οι συναντήσεις πραγματοποιούνται σε «χαλαρούς» χώρους μέσα στην εταιρεία, όπως είναι ο κήπος Zen.

- Η εταιρεία διεξάγει συχνά μικρές έρευνες, όπου ζητείται από τους εργαζόμενους να πουν τη γνώμη τους, πριν ληφθεί μια απόφαση, σε καθημερινά ζητήματα της εργασιακής τους ζωής (π.χ. έρευνα της ομάδας Well-Being για τις δραστηριότητες που θα μπορούσαν να μπουν σε εφαρμογή ώστε να προάγουν το ευ ζην ή της ομάδας διατροφής για τις ανάγκες του catering, έρευνα για την Ασφάλεια και την Υγιεινή κ.λπ.
- Οι εγκαταστάσεις της AbbVie διαθέτουν playground με επιτραπέζιο ποδοσφαίρακι, αίθριο που διαμορφώθηκε ως κήπος Zen, με συντριβάνι, φυτά εσωτερικού χώρου, καναπέδες και κούνιες, αλλά και ειδικό χώρο θηλασμού εντός του ιατρείου της εταιρείας με ψυγείο για τη διατήρηση του γάλακτος προς διευκόλυνση των εργαζομένων οι οποίες θηλάζουν.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Πακέτο κινητής τηλεφωνίας με δωρεάν χρόνο ομιλίας και χρήση data και ίδια συ-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“Μοναδικό κλίμα συνεργασίας. Μπορείς να συμβουλευτείς και να αισθανθείς πραγματικά μέρος μιας ομάδας, χωρίς την έννοια της κακής ανταγωνιστικότητας, αλλά της εξέλιξης.

“Υπάρχει εξαιρετικό κλίμα στην εταιρεία μεταξύ των συναδέλφων. Το πρώτο πράγμα που μου ζητήθηκε είναι να εκφράζομαι ελεύθερα και να είμαι όσο το δυνατόν περισσότερο ο εαυτός μου. Η προσπάθειά μου επιβραβεύεται άμεσα και έμπρακτα.

σκευή Apple i-phone σε όλους, e-pass Αττικής Οδού και χώρο parking, επιταγή αξίας 1.000 € για την κάλυψη μέρους των διδάκτρων των παιδιών εργαζομένων για παιδικό σταθμό και νηπιαγωγείο, έναν μηνιαίο μισθό επίδομα γάμου και 250 ευρώ για επίδομα γέννησης, χριστουγεννιάτικη δωροεπιταγή αξίας 70 € για κάθε παιδί των εργαζομένων, διατακτικές σίτισης (Ticket Restaurants) σε κάθε εργαζόμενο ύψους 4 ευρώ για κάθε εργάσιμη μέρα και άλλα πολλά.

- Προγράμματα εκμάθησης ξένων γλωσσών.
- Η εταιρεία επιδοτεί στους εργαζομένους κάθε μήνα ένα μέρος των ασφαλιστικών τους εισφορών (5%), ενώ στις μισθοδοσίες του Δώρου Πάσχα, του Επιδόματος Αδείας και του Δώρου Χριστουγέννων η επιδότηση αφορά το σύνολο των ασφαλιστικών τους εισφορών.
- Μετοχικό πρόγραμμα AbbVie, όπου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αγοράσουν τη μετοχή με έκπτωση στη χαμηλότερη τιμή κλεισίματος κατά την πρώτη ή την τελευταία ημέρα του κύκλου.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Φαρμακευτική
Εταιρεία113
εργαζόμενοι68,2 εκατ. €
τζίρος (2017)60 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)52 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)1,8%
ποσοστό αποχώρησης36,9%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)82 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη✓ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος**Θωμάς Κούγκουλος**
Human Resources Director

Οι άνθρωποί μας, η δύναμή μας

Στην AbbVie, η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας. Η θετική ενέργεια, η αφοσίωση και το πάθος τους για τη δουλειά είναι ο καθοριστικός παράγοντας για την επιτυχημένη πορεία της AbbVie. Κάθε διάκριση συνδέεται άρρηκτα με όσα προσφέρουν οι εργαζόμενοι. Και φέτος, η 6η συνεχής διάκρισή μας, με θέση στην πρώτη δεκάδα στον διαγωνισμό Best Workplaces 2020, είναι η επιτυχία τους.

Η AbbVie είναι ένας ζωντανός οργανισμός, ο οποίος εξελίσσεται, μετασχηματίζεται και προσαρμόζεται σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, με επίκεντρο τον άνθρωπο. Ο άνθρωπος εμπνέει και κινητοποιεί την κουλτούρα και τις δράσεις μας που αποβλέπουν στην προσφορά καινοτόμων θεραπευτικών λύσεων για τις ανεκπλήρωτες ανάγκες των ασθενών και στη βελτίωση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων και των συνεργατών μας. Παράλληλα,

η ενασχόλησή μας με τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες έχει στόχο να επηρεάζουμε θετικά τη ζωή τους.

Για τους εργαζομένους και συνεργάτες μας αναπτύσσουμε ένα εργασιακό περιβάλλον όπου κυριαρχούν συνθήκες αλληλοσεβασμού και αμοιβαίας εμπιστοσύνης, με την πεποίθηση ότι αποτελούν αξίες προόδου, δημιουργικότητας και ικανοποίησης. Με αυτές τις αξίες κτίζουμε υψηλά εργασιακά πρότυπα μέσω συνεχούς επιμόρφωσης, προοπτικών σταδιοδρομίας, παροχών για καλύτερη υγεία. Η ευεξία και η ευζωία ενσωματώνονται στην καθημερινότητά μας, καθώς συμβάλλουν στην ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής που αποτελεί μονόδρομο, ώστε οι συνεργάτες μας να αγγίζουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Όλοι μαζί συνεχίζουμε δυναμικά ώστε να γινόμαστε καλύτεροι και να είμαστε χρήσιμοι στην κοινωνία και στους ανθρώπους.

Οι άνθρωποί μας, η δύναμή μας!

Η επιτυχημένη πορεία της AbbVie απορρέει από την καθημερινή θετική ενέργεια, την αφοσίωση και το πάθος των εργαζομένων μας. Για έκτη συνεχή χρονιά είμαστε ανάμεσα στις δέκα εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Η φετινή 7η θέση είναι η απόδειξη της διαχρονικής προσήλωσής μας στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος πέρα από τα στερεότυπα. Μαζί, συνεχίζουμε για να γίνουμε ακόμα καλύτεροι.

Μάθετε περισσότερα στο
abbvie.gr



GR-ABBY-200007



abbvie

People. Passion.
Possibilities.®

«Εμείς θα αλλάξουμε το διαβήτη»

08

Συνολική βαθμολογία
8,2/10

Ετήσια συνάντηση της εταιρείας στα Μετέωρα.

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

«Εξαιρετικά ανθρωποκεντρική προσέγγιση στο προσωπικό σε σχέση με άλλες εταιρείες του χώρου και όχι μόνο. Ουσιαστικές ενδιαφέρον για τις έγνοιες μου και πέραν εργασίας και αποτελεσμάτων.

«Διατηρεί το ύψος της οικογένειας. Όλοι αντιμετωπίζονται δίκαια και με αγάπη. Η υγεία των εργαζομένων (σωματική και ψυχική) αποτελεί προτεραιότητα για την εταιρεία, όπως φαίνεται από πολλά παραδείγματα συναδέλφων που χρειάστηκαν την υποστήριξη της εταιρείας και τη δέχτηκαν.

Η εταιρεία Novo Nordisk είναι παγκόσμιος ηγέτης στην αντιμετώπιση του διαβήτη, αφού παράγει και διαθέτει σχεδόν τη μισή ινσουλίνη που καταναλώνεται παγκοσμίως. Κατέχει επίσης ηγετική θέση στην αντιμετώπιση της αιμορροφιλίας και άλλων διαταραχών της πήξης αίματος, διαταραχών ανάπτυξης, θεραπείας ορμονικής υποκατάστασης και αντιμετώπισης της παχυσαρκίας.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η εισαγωγική παρουσίαση για την εταιρεία γίνεται σε όλους τους νέους εργαζομένους από τον Γενικό Διευθυντή. Όταν δε ο νέος εργαζόμενος ανοίξει τον υπολογιστή του, λαμβάνει ένα email με video καλωσορίσματος από τον παγκόσμιο CEO της εταιρείας.
- Στο εσωτερικό ηλεκτρονικό περιοδικό «Novo News Global» δημοσιεύονται άρθρα για τους ανθρώπους της εταιρείας, αλλά και απαντήσεις από ερωτήματα που κάθε εργαζόμενος αυθόρμητα μπορεί να υποβάλει στον παγκόσμιο CEO της εταιρείας.
- Κάθε χρόνο η εταιρεία δίνει 3 βραβεία μεταξύ των εργαζομένων, εκτός της ομάδας πωλήσεων:

καλύτερος υπάλληλος, καλύτερη συνεργασία και καλύτερος εξωτερικός υπάλληλος. Το δώρο είναι ένας πίνακας ζωγραφικής αξίας περίπου 500 €.

- Κάθε εργαζόμενος μπορεί, ανά πάσα στιγμή, χρησιμοποιώντας τη γραμμή «Whistleblower», να καταγγείλει, ανώνυμα ή επώνυμα, ενέργειες μελών ή εκπροσώπων της που εκθέτουν την εταιρεία και αντιβαίνουν στις αρχές και στους κανονισμούς της.
- Παρέχεται σε όλους τους εργαζομένους το πρόγραμμα EAP (Employee Assistance Program) με συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη στους ίδιους τους εργαζομένους αλλά και στις οικογένειές τους, καθώς και 4 συνεδρίες το έτος.
- Υπάρχει ευελιξία στην προσέλευση στο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας (8.30-9.30 με αντιστοίχη αποχώρηση), ενώ τις Παρασκευές η αποχώρηση γίνεται από τις 16.00. Δίνεται η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι 1 ημέρα κάθε εβδομάδα.
- Σε ετήσια συνάντηση εκτός Αθηνών γίνεται παρουσίαση των αποτελεσμάτων της χρονιάς που πέρασε, βράβευση των καλύτερων εργαζομένων της χρονιάς, επίσημο δείπνο και εκ-

δρομή την επομένη της επίσημης συνάντησης.

- Κάθε χρόνο πριν από τις καλοκαιρινές διακοπές δειπνούν όλοι μαζί για να ευχηθούν καλές διακοπές.
- Μέσω της εκστρατείας «Τρέχουμε για να αλλάξουμε το διαβήτη», η Novo Nordisk Hellas δίνει δυναμικό «παρών» στον Αυθεντικό Μαραθώνιο της Αθήνας. Με πάνω από 650 δρομείς (μεταξύ των οποίων εργαζόμενοι με τις οικογένειες και τους φίλους τους) συμμετέχει σε όλα τα δρομικά γεγονότα, ενώ στο ειδικά διαμορφωμένο περίπτερο της ομάδας, στον εκθεσιακό χώρο των κορηγών, πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 1.100 δωρεάν μετρήσεις σακχάρου!

Κάποιες από τις παροχές της:

- Δώρο γάμου 600 € & δώρο γέννησης παιδιού 500 €.
- Επιβράβευση σε μαθητές – παιδιά εργαζομένων σε Γυμνάσιο-Λύκειο 1.000 € για βαθμολογία πάνω από 19 και 2.000 € μεικτά για εισαγωγή στο Πανεπιστήμιο.
- Δώρο Χριστουγέννων αξίας 100 € για κάθε παιδί εργαζομένου.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Φαρμακευτική
Εταιρεία

70 εργαζόμενοι

60,9 εκατ. €
τζίρος35 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)35 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)7,4%
ποσοστό αποχώρησης42,1%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)80 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη✓ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος

Αναστασία Τσαμακλή

Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού
Novo Nordisk Ελλάς

Η δουλειά μας δεν είναι απλώς μια δουλειά

Η διάκριση αυτή είναι μία ακόμα επιβράβευση για τους ανθρώπους μας, που συμβάλλουν καθοριστικά στη δημιουργία ενός ξεχωριστού εργασιακού περιβάλλοντος.

Στη Novo Nordisk όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι:

- Κάνουν τη διαφορά δημιουργώντας αξία για τον ασθενή. Εκατομμύρια ασθενείς σε όλο τον κόσμο με διαβήτη και άλλα χρόνια νοσήματα μας χρειάζονται. Αυτό δημιουργεί τη δέσμευση και την πεποίθηση ότι η δουλειά είναι κάτι παραπάνω από βιοπορισμός, είναι ένας τρόπος να προσφέρεις και να αλλάξεις τη ζωή αυτών των ανθρώπων.
- Υπάρχει κουλτούρα ευθύνης. Οι αρχές της εταιρείας στηρίζονται στον σεβασμό των ανθρώπων, του περιβάλλοντος και των κοινωνιών όπου λειτουργούμε, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την οικονομική ανά-

πτυξη της εταιρείας. Η εξισορρόπηση αυτών των παραμέτρων επηρεάζει σημαντικά τις αποφάσεις που λαμβάνονται, καθώς και τις ενέργειες που γίνονται.

- Δίνονται ευκαιρίες ανάπτυξης, προσφέροντας τη δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο να αναπτύξει τις ικανότητές του και με το ταλέντο και τις φιλοδοξίες να αναπτυχθεί σε ένα πολυεθνικό περιβάλλον που αλλάζει συνεχώς. Η εκπαίδευση, η συμμετοχή σε Project με συναδέλφους από άλλα υποκαταστήματα στην περιοχή μας, καθώς και η δυνατότητα ευέλικτων μορφών εργασίας, συνεισφέρουν σημαντικά στην εξέλιξη των εργαζομένων.

- Εργάζονται σε μια επιτυχημένη εταιρεία, όπου κάθε χρόνο η σκληρή δουλειά ανταμείβεται. Υπάρχει ένα σύνολο παροχών και ανταμοιβών, που εξασφαλίζει την ανταμοιβή των προσπαθειών και την εξασφάλιση ενός καλού βιοτικού επιπέδου για όλους.

DRIVING
CHANGE TO **defeat**
diabetes
and other serious chronic diseases

Our key contribution is to **discover and develop innovative biological medicines** and make them **accessible to patients** throughout the world



ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΑΛΛΑΖΟΥΜΕ ΖΩΕΣ

Στη Novo Nordisk η δέσμευσή μας είναι να νικήσουμε το Διαβήτη και άλλα σοβαρά χρόνια νοσήματα, οδηγώντας την αλλαγή. Με έμπνευση από τους ανθρώπους που υποστηρίζουμε και τις συνεργασίες που χτίζουμε, ακούμε, μαθαίνουμε και βελτιωνόμαστε. Δουλεύουμε μαζί, για ένα μέλλον όπου η ζωή των ατόμων με χρόνια νοσήματα δεν περιορίζεται από τη νόσο τους.

Η κύρια συνεισφορά μας είναι να ανακαλύπτουμε και να αναπτύσσουμε καινοτόμα βιολογικά προϊόντα, να τα παράγουμε και να τα καθιστούμε προσβάσιμα. Αναγνωρίζουμε ωστόσο ότι για να κάνουμε τη διαφορά θα χρειαστούν περισσότερα.

Γι' αυτό εργαζόμαστε μαζί με τους ασθενείς, τους επαγγελματίες υγείας, τους φορείς χάραξης πολιτικής και με μη κυβερνητικές οργανώσεις, με στόχο την ευαισθητοποίηση, τη βελτίωση της πρόληψης, την προώθηση της έγκαιρης διάγνωσης και την επέκταση της πρόσβασης στη φροντίδα.

Αυτή είναι η φιλοδοξία που ενώνει όλους τους εργαζομένους της Novo Nordisk. Θέλουμε να είμαστε ένας εξαιρετικός χώρος εργασίας, γι' αυτό είναι σημαντικό να επικοινωνούμε στους ανθρώπους που έρχονται κοντά μας τι μας καθιστά μοναδικούς, τι μας ξεχωρίζει από άλλες εταιρείες.

Η Novo Nordisk είναι ένα πραγματικό «great place to work» γιατί:

- Κάνουμε τη διαφορά για τους ασθενείς
- Είμαστε μέρος μιας επιτυχημένης εταιρείας
- Παρέχουμε ευκαιρίες για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη
- Λειτουργούμε με έναν υπεύθυνο τρόπο – με το Novo Nordisk Way

Novo Nordisk Ελλάς Ε.Π.Ε.

Αλ. Παναγούλη 80 & Αγ. Τριάδας 65
153 43 Αγία Παρασκευή
Τηλ.: 210 60 71 600
<http://www.novonordisk.gr>
<http://www.novonordisk.com>



Έμφαση στις εταιρικές αξίες

09

Συνολική βαθμολογία
8,1/10

Συμμετοχή εργαζομένων σε team building δραστηριότητα σε κεντρικό ξενοδοχείο.

Η Euler Hermes Ελλάδας είναι μέλος του Allianz Group και υποκατάστημα της πολυεθνικής Euler Hermes SA, της μεγαλύτερης εταιρείας Ασφάλισης Πιστώσεων και άλλων συναφών χρηματοοικονομικών υπηρεσιών παγκοσμίως. Ο Όμιλος Euler Hermes έχει σήμερα το μεγαλύτερο μερίδιο της παγκόσμιας Αγοράς Πιστώσεων, ύψους 35%. Με εμπειρία πάνω από έναν αιώνα, έχει παρουσία σε περισσότερες από 55 χώρες σε όλο τον κόσμο.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Με μυστική ψηφοφορία και συμμετοχή όλων των εργαζομένων επιλέχθηκαν τέσσερις εργαζόμενοι, καθένας από τους οποίους αντιπροσωπεύει καλύτερα μία από τις 4 εταιρικές αξίες της Euler Hermes: Customer and Market Excellence, Collaborative Leadership, Entrepreneurship και Trust. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι λειτουργούν πλέον ως «πρεσβευτές» της εταιρικής αξίας για την οποία επιλέχθηκαν τόσο εσωτερικά όσο και σε εξωτερικές επικοινωνίες της εταιρείας.
- Η εταιρεία διοργανώνει 3 Townhall meetings ετησίως, με τη συμμετοχή όλων των εργαζομένων, τα οποία, εκτός από την ενημέρωση από τον Πρόεδρο, περιλαμβάνουν πάντα και teambuilding activities με συνεργασία εξωτερικού εξειδικευμένου συνεργάτη. Τον Οκτώβριο του 2019, η ομαδική δραστηριότητα περιλάμβανε συναγωνισμό για την προετοιμασία γεύματος, με την ανάδειξη και τη βράβευση της νικήτριας ομάδας.
- Lunch & Learn: κάθε μήνα, ένας από τους διευθυντές της εταιρείας γευματίζει εκτός εταιρείας με 8 τυχαία επιλεγμένους κάθε φορά εργαζομένους για ανταλλαγή απόψεων και διάλογο σε πιο «χαλαρή» και ανεπίσημη ατμόσφαιρα.
- Breakfast & Learn: κάθε μήνα ολόκληρη η εταιρεία παίρνει πρωινό μαζί, μια εκδήλωση που δίνει την ευκαιρία στη διοίκηση να επικοινωνήσει με όλους τους εργαζομένους.
- Η πρωτοβουλία CEO for 1-day επιτρέπει σε έναν εργαζόμενο να ζήσει την εμπειρία της «προεδρικής καρτέκλας» αποκτώντας πρόσβαση στην καθημερινότητα του Προέδρου της εταιρείας.
- Μέσω της εταιρικής πλατφόρμας Thank Your Colleague, κάθε εργαζόμενος μπορεί να στείλει ευχαριστήρια e-card σε συνάδελφό του,

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Αυτό που κάνει την εταιρεία μας να ξεχωρίζει είναι η διαρκής βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του εργασιακού κλίματος για όλους τους εργαζομένους. Οι συνεχόμενες εταιρικές και κοινωνικές δράσεις αποτελούν κάτι πολύ πρωτότυπο για τα ελληνικά δεδομένα, ενώ ένα πολύ σημαντικό προτέρημα είναι η δυνατότητα που δίνεται σε όλους τους συναδέλφους να εκφράσουν την άποψή τους.

“ Η εταιρεία μας έχει ξεκάθαρη οργανωτική δομή, η οποία διευκολύνει τις καθημερινές δραστηριότητες των υπαλλήλων της, χωρίς υπερκαλύψεις και ασάφειες.

αναγνωρίζοντας τη βοήθεια που αυτός του προσέφερε, ενώ η εταιρεία διαθέτει και ένα ποσό ετησίως για μικρά/συμβολικά δώρα προς εργαζομένους (Small Awards Policy).

- Μαθήματα stress awareness, μηνιαίες συνεδρίες γιόγκα, μασάζ στο γραφείο κάθε 2 εβδομάδες, φρέσκα φρούτα στις κουζίνες των γραφείων κάθε εβδομάδα, Green room relax area, ειδικά διαμορφωμένη για διάλειμμα και χαλάρωση, και πολλά άλλα.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία οργανώνει εβδομαδιαία μαθήματα αγγλικών από έμπειρο καθηγητή για όλους τους εργαζομένους στις εγκαταστάσεις της.
- Δίνεται 600-750 € επίδομα γέννησης μέσω της ασφαλιστικής κάλυψης.
- Επίδομα βρεφονηπιακού σταθμού 1.800 € ετησίως.
- Κάρτα πρόσβασης σε δίκτυο γυμναστηρίων.
- Σεμινάρια διακοπής καπνίσματος.
- Εμβολιασμοί για την εποχική γρίπη.
- Πρόγραμμα αγοράς μετοχών από όλους τους εργαζομένους: για κάθε 3 € που επενδύουν οι εργαζόμενοι η εταιρεία συνεισφέρει 1 € σε έξτρα μετοχές.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Ασφάλιση Πιστώσεων και άλλων Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών

58 εργαζόμενοι

20,08 εκατ. €
ζίρος (2017)24 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)34 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)1,8%
ποσοστό αποχώρησης46,2%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)15 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος
☒ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

☒ Παροχή συνταξιοδοτικού προγράμματος

Χτίζουμε εμπιστοσύνη στο αύριο

Στην Euler Hermes αυτό που κάνουμε είναι να χτίζουμε εμπιστοσύνη. Βοηθούμε τους πελάτες μας να έχουν εμπιστοσύνη στο αύριο. Ωστόσο, αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν οι εργαζόμενοί μας εμπιστεύονται εμάς ως εταιρεία.

Είναι γνωστό ότι μέσα σε έναν οργανισμό αναπτύσσονται εταιρικές αξίες. Οι αξίες αυτές καλλιεργούνται από τη δράση των συναδέλφων στην πάροδο των χρόνων. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτό αποτελεί τον κορμό του οργανισμού μας. Για τον λόγο αυτό, τοποθετούμε τον άνθρωπο ως θεμέλιο της αναπτυξιακής μας φιλοδοξίας.

Η φιλοδοξία μας για το 2021 είναι η «εμπιστοσύνη να τολμάμε» και ξεκινάει με την έννοια του σκοπού και της υπερηφάνειας για την εταιρεία μας. Αυτό σημαίνει πρωτίστως αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ενδυνάμωση των ανθρώπων μας, ώστε να επι-

τύχουν στην ψηφιακή εποχή. Υποδεχόμαστε τους ανθρώπους μας κατάλληλα και τους παρέχουμε προγράμματα εκπαίδευσης και εργαλείων αλλά και τρόπων εργασίας ώστε να μπορούν να παίρνουν γρηγορότερες αποφάσεις και να συνεργάζονται καλύτερα και πιο αποτελεσματικά. Ενισχύουμε την ενιαία νοοτροπία «One Euler Hermes», που καλλιεργεί μια κουλτούρα όπου οι άνθρωποι αξιολογούνται μέσω της παροχής δημιουργικού feedback και αναγνώρισης της απόδοσής τους. Στην Euler Hermes εξυπηρετούμε έναν συναρπαστικό σκοπό: δημιουργούμε εμπιστοσύνη στη συναλλαγή. Συμβάλλουμε στην παγκόσμια ειρήνη και ευημερία ενισχύοντας το εμπόριο. Βοηθούμε τις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν. Βοηθούμε στην πραγματοποίηση ενός σκοπού για τον οποίο είμαστε υπερήφανοι.



Λίλιαν Λαμπροπούλου

HR Director, Euler Hermes Greece



TRUST IS OUR STRENGTH

Behind every successful team is confidence in each other.

eulerhermes.com/careers

A company of **Allianz** 

 **EULER HERMES**

Στην Dialectica ξέρουν να υποδέχονται

10

Συνολική βαθμολογία
8/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Υπηρεσίες Παροχής
Συμβουλών
Στρατηγικής Διαχεί-
ρισης (Knowledge
Brokering)

130
εργαζόμενοι15 εκατ. €
τζίρος (2018)75 άνδρες
(πλήρους απασχόλησης)54 γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)8%
ποσοστό αποχώρησης30,6%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης (προϊ-
σταμένων/διευθυντών)80 ώρες
εκπαίδευσης/εργαζόμενο
ανά έτος☑️ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη☑️ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος σε
μερικούς εργαζομένους

Οι εργαζόμενοι στα κεντρικά γραφεία με την εξαιρετική θέα στην Ακρόπολη.

Η Dialectica είναι μια πλατφόρμα διάχυσης γνώσης και πληροφοριών που συνδέει κορυφαίους παγκοσμίως θεσμικούς επενδυτές, συμβουλευτικούς οργανισμούς και μεγάλες επιχειρήσεις με εξειδικευμένα στελέχη της αγοράς (Experts) σε κάθε επιχειρηματικό τομέα, σε όλα τα μήκη και πλάτη της γης. Ιδρύθηκε το 2015 και αποτελεί μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες startups στην Ελλάδα και στο Ην. Βασίλειο, ενώ σχεδιάζει δραστηριοποίηση και στη Βόρεια Αμερική. Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων είναι 26 έτη και του Management Team 32.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η διαδικασία πρόσληψης στην Dialectica αποτελεί μια ενδιαφέρουσα εμπειρία για κάθε υποψήφιο (candidate experience). Ξεκινά με μια σύντομη βιντεοσκοπημένη συνέντευξη στην οποία οι υποψήφιοι καλούνται να απαντήσουν σε έξι προκαθορισμένες ερωτήσεις σε συγκεκριμένο χρόνο μέσω ηλεκτρονικής εφαρμογής.
- Σε περίπτωση πρόσληψης, ακολουθούν 2 εβδομάδες οργανωμένων και ενδιαφερόντων

συναντήσεων και κοινωνικών συνευρέσεων με όλους τους εργαζομένους.

- Με τη ραγδαία ανάπτυξη της εταιρείας προέκυψε η ανάγκη για αλλαγή στρατηγικής και τρόπου λειτουργίας. Το Management Team της Dialectica θεώρησε εξαιρετικό ότι ένα τόσο σημαντικό Scale up transformation πρόγραμμα ήταν αναγκαίο να υλοποιηθεί με την ενεργή συμμετοχή και δέσμευση των εργαζομένων. Η υλοποίηση του προγράμματος βασίστηκε σε 5 σημαντικά projects, τα οποία κρίθηκαν ως υψίστης σημασίας για την ανάπτυξη της εταιρείας με moto «Building a Company we love».

- Τα check-ins είναι προσωπικές συναντήσεις διάρκειας μισής ώρας, μεταξύ κάθε εργαζομένου και έμπειρων στελεχών της εταιρείας, οι οποίοι λειτουργούν ως Professional Coaches. Με αυτόν τον τρόπο, κάθε εργαζόμενος, μία φορά κάθε 2-3 μήνες, βρίσκεται σε έναν ήσυχο και ιδιωτικό χώρο μαζί με τον συνάδελφο του και συζητούν ανοιχτά για όλα τα θέματα.

- Κάθε Παρασκευή, στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, η Dialectica διοργανώνει cocktail party στο Roof Garden ή στον χώρο της τραπεζαρίας

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“ Στην εταιρεία μας υπάρχει συνεχής προσπάθεια για εξέλιξη των στελεχών της, ευκαιρίες για προαγωγή, διοργανώνονται συνεχείς εκδηλώσεις με στόχο την καλύτερη συνεργασία της ομάδας, μηνιαία monthly meetings με στόχο την ενημέρωση δράσεων, επιτυχιών, δυσκολιών, νέων στόχων και επιτευγμάτων της ομάδας!

“ Η εταιρεία αναπτύσσεται ταχύτατα και δίνει πολλές ευκαιρίες για ανάληψη ευθυνών, το περιβάλλον είναι εξαιρετικό και αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από νέους ανθρώπους με κοινές αξίες.

ανάλογα με τις καιρικές συνθήκες, όπου προσφέρονται ποτά και σνακ. Οι εργαζόμενοι μπορούν να προσκαλέσουν στα Happy Hour Friday συντρόφους τους ή παλιούς συναδέλφους.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Στο πλαίσιο της αξίας «We care endlessly for our people», περιλαμβάνονται πλήθος παροχών, όπως 5 επιπλέον ημέρες άδειας τον χρόνο σε όλους τους εργαζομένους, έως και 3 εργάσιμες ημέρες άδεια ασθενείας χωρίς προσκόμιση ιατρικής βεβαίωσης, απεριόριστες ημέρες άδειας με πλήρεις αποδοχές σε προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού εργαζομένου για εξετάσεις, remote working, μία ώρα διάλειμμα το μεσημέρι, την οποία κάθε εργαζόμενος μπορεί να αξιοποιήσει όπως επιθυμεί, εντός ή εκτός εταιρείας, κάθε Δευτέρα υγιεινό πρωινό για να ξεκινήσει δυναμικά η εβδομάδα, κάθε Πέμπτη ένα μάθημα yoga, που λαμβάνει χώρα σε πιστοποιημένο studio κοντά στα γραφεία... και άλλες πολλές.
- Δυνατότητα χορήγησης κάρτας σίτισης Ticket Restaurant σε όλους τους εργαζομένους, αξίας 132 € ανά μήνα, 11 φορές τον χρόνο.

ME ENA
CLICK
ΜΠΟΡΕΙΣ

Κάποιοι άνθρωποι έχουν ανάγκη από βοήθεια.

Μπες στο www.oloimaziboroume.gr

πάτα το εικονίδιο

ME ENA CLICK ΜΠΟΡΕΙΣ

και στείλε την προσφορά σου.



f | t | i : oloimaziboroume
www.oloimaziboroume.gr

Οικογένεια που δεν ξεχνιέται

Η S.C. Johnson, μία από τις κορυφαίες εταιρείες παραγωγής προϊόντων οικιακής, αλλά και επαγγελματικής χρήσης παγκοσμίως, είναι μια οικογενειακή επιχείρηση και ταυτόχρονα μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία. Ιδρύθηκε στις ΗΠΑ το 1886 και έπειτα από 133 χρόνια λειτουργίας συνεχίζει με την 5η γενιά της οικογένειας Johnson στο «τιμόνι». Η ελληνική εταιρεία ιδρύθηκε το 1965 και διακρίνεται επανειλημμένως και σταθερά τα τελευταία χρόνια για το εργασιακό της περιβάλλον.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Για τους νέους εργαζομένους υπάρχει το «New Hire Portal», το οποίο περιλαμβάνει όλα τα εργαλεία, αλλά και ενημερώσεις που χρειάζεται ένας νέος εργαζόμενος από την πρώτη ημέρα έως και τους 3 πρώτους μήνες εργασίας.
- Εργαζόμενοι που συνταξιοδοτήθηκαν ή αποχώρησαν, για διαφορετικό λόγο ο καθένας, από την εταιρεία δημιούργησαν έναν σύλλογο, το XSCJ Club, με το σχετικό website www.xscjclub.gr, και διοργανώνουν γιορτές, συναντήσεις, εκδηλώσεις, και αυτό τους επιτρέπει να συνεχίζουν τους ισχυρούς δεσμούς που δημιούργησαν μέσα στην εταιρεία. Η εταιρεία συμμετέχει ενεργά στις εκδηλώσεις που διοργανώνουν.
- Δύο φορές κάθε χρόνο διοργανώνονται τα συνέδρια της εταιρείας για όλους τους εργαζομένους σε διαφορετικούς προορισμούς στην Ελλάδα.



Από συμμετοχή εργαζομένων σε εθελοντική δράση καθαρισμού παραλίας.

γισμένους σε διαφορετικούς προορισμούς στην Ελλάδα.

- Κατά τη διάρκεια του Παγκοσμίου Κυπέλλου Μπάσκετ 2019, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού έστειλε σε όλους τους εργαζομένους επικοινωνία με το πρόγραμμα της εθνικής μας ομάδας, προκειμένου να παρακολουθήσουν όλοι όσοι βρίσκονταν στην εταιρεία τα παιχνίδια στην τηλεόραση, στον χώρο ανάπαυσης.
- Πρόγραμμα εξισορρόπησης προσωπικής/επαγγελματικής ζωής με ελαστικό ωράριο άφιξης και αποχώρησης, αποχώρηση νωρίτερα κάθε Παρασκευή (14.30-15.00), αποχώρηση νωρίτερα την ημέρα της ονομαστικής εορτής ή γενεθλίων (Half Day), μη πραγματοποίηση εταιρικών συναντήσεων τις Παρασκευές, ελαστικό ωράριο για τις εργαζόμενες μητέρες (τετραήμερη απασχόληση).

“Αμέτρητες οι στιγμές που η εταιρεία με έχει στηρίξει, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο. Καταπληκτικές παροχές, δυνατότητες για περαιτέρω εξέλιξη και ομαδικότητα/συνεργασία είναι βασικά χαρακτηριστικά της εταιρείας. Το σημαντικότερο όλων, ωστόσο, είναι ότι έρχομαι κάθε μέρα με κέφι στην εργασία μου.”

Κάποιες από τις παροχές της:

- Παροχή κουπονιών ticket restaurant, αξίας περίπου 1.300 € ετησίως, για αγορές σε super market και άλλες εμπορικές αλυσίδες: (5 € ημερησίως, 120 € τα Χριστούγεννα, 60 € ευρώ το Πάσχα).
- Επιδότηση σχολικών ειδών 100 € ανά παιδί.
- Δωρεάν ροφήματα, βουτήματα, παροχή γεύματος 2 φορές την εβδομάδα.
- Δωρεάν εταιρικά προϊόντα 4-5 φορές τον χρόνο.
- Δώρα σε παιδιά εργαζομένων 2-3 φορές τον χρόνο και επιπλέον δραστηριότητες και εορτασμοί (Αττικό Ζωολογικό Πάρκο, Allou Fun Park, Replayce...).
- Επίδομα σχολικής επίτευξης για τα παιδιά των εργαζομένων για την εισαγωγή τους σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ύψους 500 €.
- Επίδομα γάμου 800 € και επίδομα γέννησης τέκνου 500 €.

01

Συνολική βαθμολογία
9,3/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

**Εμπορία Ειδών
Οικιακής και Επαγ-
γελματικής Χρήσης**

21 εργαζόμενοι

17,9 εκατ. € τζίρος 2017

12/9 άνδρες - γυναίκες
(πλήρους και μερικής
απασχόλησης)9,3% ποσοστό
αποχώρησης50% ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης45 ώρες εκπαίδευσης/
εργαζόμενο ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη✓ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος

amuse

Η δημιουργικότητα ξεχειλίζει

Η Amuse είναι μια ελληνική εταιρεία που παράγει «ενθουσιασμό» τα τελευταία 19 χρόνια. Διατηρεί ηγετική θέση στην εγχώρια αγορά του event marketing και αναπτύσσεται δυναμικά σε χώρες της ΝΑ Ευρώπης. Σκοπός της είναι να δημιουργεί εταιρικές και προϊόντικές αξίες με καινοτόμες ιδέες και τελειότητα στην εκτέλεση κάθε έργου, για την επίτευξη των στόχων κάθε επιχείρησης και οργανισμού.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- ΚΕΠΙΟΝΗ: Την περίοδο των Χριστουγέννων οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν τυχαία έναν συνάδελφό τους για τον οποίο είναι υπεύθυνοι να κάνουν μυστικά τη μέρα του καλύτερη για δέκα ολόκληρες μέρες. Το γραφείο γεμίζει εκπληξίες, αναπάντεχες πιλάκες και πολλά χαμόγελα.
- DRAGONS AS USUAL: Ένα εσωτερικό team building παιχνίδι, που παίζεται μία φορά τον χρόνο και διαρκεί όλη την ημέρα. Παίζεται κατά τη διάρκεια της εργασίας και οι κάρτες με τους χαρακτήρες του χρησιμοποιούνται ως έναυσμα και οδηγός για την επίσημη αξιολόγηση του προσωπικού σε θέματα υπευθυνότητας και ομαδικού πνεύματος.
- CAST AWAY: Ένα team building παιχνίδι, το οποίο παίζεται μία φορά τον χρόνο σε εξωτερικό χώρο. Ο σχεδιασμός περιλαμβάνει στοιχεία στρατηγικής δεξιότητας και επικοινωνίας



Από την επίσης τριήμερη απόδραση στην Τζια.

και στο σύνολό του αποτελεί έναν αποτελεσματικό δείκτη του επιπέδου συνεργασίας στην εταιρεία.

- THE WHO GAME: Κάθε φορά που η ομάδα της Amuse εμπλουτίζεται από κάποιο νέο άτομο παίζεται ένα ειδικά διαμορφωμένο παιχνίδι γνωριμίας, που επανασυστήνει τους εργαζομένους σε όλους τους συνάδελφους τους μέσα από την εικόνα που έχουν οι συνάδελφοί τους για τον καθένα.
- Για τη διευθέτηση δημιουργίας λογαριασμού μισθοδοσίας σε εργαζόμενο η amuse έχει εξασφαλίσει την επίσκεψη από τραπεζικό υπάλληλο στα γραφεία της, για τη διευκόλυνση του νέου μέλους.
- Παιδιά και κατοικίδια είναι πάντα ευπρόσδεκτα στην εταιρεία και αντιμετωπίζονται με σεβασμό και αγάπη από όλους.

“Η Amuse είναι μια δεμένη οικογένεια, η οποία λειτουργεί ως γροθιά, είτε σε επαγγελματικό είτε σε προσωπικό επίπεδο! Το αίσθημα της αλληλοβοήθειας και της αλληλοστήριξης στην Amuse επικρατεί σε όλα τα επίπεδα – για όποιον το έχει ανάγκη!”

- Η εταιρεία φροντίζει για τη διασκέδαση των υπαλλήλων της σε νυχτερινά κέντρα διασκέδασης ή μπαρ τουλάχιστον δέκα φορές (10) τον χρόνο.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Επιβράβευση πολύχρονης υπηρεσίας με διάφορες παροχές (εταιρικό αυτοκίνητο, συμβολή στα διδάκτρα για σπουδές παιδιών, δώρο οικιακής, προσωπικά ταξίδια).
- Η amuse έχει ένα ταμείο για έκτακτα περιστατικά, με το οποίο συνδράμει για να καλύψει μέρος των ιατρικών εξόδων εάν υπάρξει κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας σε κάποιον εργαζόμενο της ή μέλος της οικογένειάς του.
- Η εταιρεία προσφέρει δώρα στις σημαντικές στιγμές της προσωπικής ζωής των εργαζομένων της, όπως σε γάμους και γεννίες.

02

Συνολική βαθμολογία
8,5/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

**Διοργάνωση
εκδηλώσεων**

42 εργαζόμενοι

7,86 εκατ. € τζίρος 2017

15/27 άνδρες - γυναίκες
(πλήρους και μερικής
απασχόλησης)4,7% ποσοστό
αποχώρησης40% ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης75 ώρες εκπαίδευσης/
εργαζόμενο ανά έτος✓ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη

03

Συνολική βαθμολογία
7,9/10**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ****Υπηρεσίες Ανθρώ-
πινου Δυναμικού /
Ανεύρεσης Εργασίας****38 εργαζόμενοι****4,2 εκατ. €** τζίρος 2017**16/22** άνδρες - γυναίκες
(πλήρους και μερικής
απασχόλησης)**10,8%** ποσοστό
αποχώρησης**80%** ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης☒ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη

Η επαγγελματική καριέρα έχει όνομα

Το **kariera.gr** ιδρύθηκε το 1996 και από το 2007 είναι μέλος του διεθνούς οργανισμού CareerBuilder. Με πάνω από 500.000 επισκέπτες τον μήνα, το **kariera.gr** κατέχει ηγετική θέση στην αγορά ανεύρεσης εργασίας. Συνέδρια, εκδηλώσεις, εκδόσεις, συνέργειες και έρευνες επιτελούν το σπουδαίο έργο της σύνδεσης των νέων –φοιτητών και μη– με την αγορά εργασίας. Οι κυριότερες υπηρεσίες του **kariera.gr** περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο site εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα, **kariera.gr**, τις «**Ημέρες Καριέρας**» (δύο φορές τον χρόνο, μία στην Αθήνα και μία στη Θεσσαλονίκη), τα Interview Days (Κλαδικές ημέρες προσλήψεων), τον «**Οδηγό Καριέρας**» και το Coding School (σχολεία εκμάθησης κώδικα στις πιο hot και cutting-edge τεχνολογίες).

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Κάθε νέος εργαζόμενος παρακολουθεί ένα πλήρες εβδομαδιαίο πλάνο εκπαίδευσης, το οποίο καταρτίζεται από τον υπεύθυνο μάντζερ του και περιλαμβάνει 360 μοιρών πρόγραμμα συναντήσεων με όλους τους υπευθύνους τμημάτων ή και μέλη της ομάδας στην οποία θα ενταχθεί, προκειμένου να λάβει όλη τη βασική πληροφόρηση που θα τον βοηθήσει σε μια ομαλή ένταξη. Κατά τη διάρκεια της πρώτης εβδομάδας γίνεται και λεπτομερής ενημέρωση από το HR για την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, το όραμα, τις υπη-



Η ομάδα του **kariera.gr στις Ημέρες Καριέρας 2019, στην Τεχνόπολη Δήμου Αθηναίων.**

ρεσίες και την αποστολή του οργανισμού.

- Η **kariera.gr** αγαπάει ιδιαίτερα τα team bonding activities. Πάντα υπάρχει μια ευκαιρία για ποιοτικό χρόνο που περνούν όλοι οι εργαζόμενοι μαζί, όπως το πάρτι Χριστουγέννων σε κάποιο αγαπημένο spot της Αθήνας, η κοπή βασιλόπιτας, η γιορτή του Αγίου Βαλεντίνου, η Ημέρα της Γυναίκας, το ομαδικό «τσιμπούσι» την Τσιγκοπέμπτη και το εταιρικό πάρτι το καλοκαίρι σε καλοκαιρινό spot της Αθηναϊκής Ριβιέρας.
- Δύο φορές τον χρόνο διοργανώνονται τα company fitness activity days, ενώ η εταιρεία προμηθεύεται και διαθέτει ελεύθερα σε όλους τους εργαζομένους φρούτα που καλύπτουν τις ανάγκες όλης της εβδομάδας.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία παρέχει σε όλους τους εργαζομέ-

“ Αυτό που χαρακτηρίζει αυτή την ομάδα είναι οι ίδιοι οι άνθρωποι και η μοναδικότητα του καθενός που δημιουργεί μια αρμονία. Αποτελεί σχολείο σε νέα παιδιά και εξελίσσει τους παλιότερους. Είναι ένας οργανισμός που δημιουργεί στελέχη και δίνει ευκαιρίες στους επαγγελματίες και σε αυτούς που έχουν τα skills να προαχθούν και να διεκδικήσουν θέσεις.

νους 5 ημέρες επιπλέον πληρωμένων άδειας πάνω και πέρα από τις προβλεπόμενες ημέρες άδειας που ορίζει ο νόμος, για χρήση σε ειδικές περιπτώσεις (οικογενειακές υποχρεώσεις, ελαφριά αδιαθεσία, κ.λπ.).

- Κάθε Παρασκευή κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού όλοι δουλεύουν 4ωρο αντί για 8ωρο.
- Η εταιρεία επιβραβεύει το προσωπικό με χρηματικά bonus, δωρο-κάρτες και γεύματα. Χρηματοδοτεί, μερικώς ή πλήρως, εκπαιδευτικά ή μεταπτυχιακά προγράμματα, ενώ οι νέες μητέρες λαμβάνουν extra bonus που δεν προβλέπεται από τον νόμο.
- Όλοι παίρνουν bonus. Οι πωλητές έχουν μηνιαίο μόνονους απόδοσης βάσει ποσοτικής στοχοθεσίας και όλοι οι υπόλοιποι λαμβάνουν σε ετήσια βάση το μόνονους τους που συνδέεται με τους δικούς τους στόχους και KPI's.

Ipsen Greece

04

Συνολική βαθμολογία
7,7/10**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ****Φαρμακευτική
Εταιρεία****25 εργαζόμενοι****19,1 εκατ. €** τζίρος 2018**14/11** άνδρες - γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)**3,9%** ποσοστό
αποχώρησης**14,3%** ποσοστό
γυναικών σε θέσεις
ευθύνης**54 ώρες** εκπαίδευσης/
εργαζόμενο ανά έτος☒ Ιδιωτική ιατροφαρ-
μακευτική περίθαλψη☒ Παροχή
συνταξιοδοτικού
προγράμματος

Όλα για τον άνθρωπο

Η Ipsen είναι φαρμακευτική εταιρεία, που στοχεύει στη βελτιστοποίηση της ζωής των ασθενών μέσω καινοτόμων φαρμάκων στις θεραπευτικές κατηγορίες της ογκολογίας, των νευροεπιστημών και των σπάνιων νοσημάτων. Με παρουσία στην Ελλάδα από το 1979, πελάτες της είναι δημόσια και ιδιωτικά νοσοκομεία, φαρμακεία ΕΟΠΥΥ, φαρμακαποθήκες και ιδιωτικά φαρμακεία.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Όταν ο νέος εργαζόμενος συνδέεται στην ηλεκτρονική εταιρική εφαρμογή ipreople, βρίσκει μήνυμα από τον πρόεδρο της εταιρείας, που τον/την καλωσορίζει, ενημερωτικό υλικό σχετικά με την εταιρεία, τις διαδικασίες της και την κουλτούρα της, καθώς και τις εκπαιδευσεις του, που θα πρέπει να έχουν ολοκληρωθεί το πρώτο τρίμηνο.
- Δύο φορές τον χρόνο, στο πλαίσιο των σεμιναρίων κύκλων πωλήσεων, οι ομάδες πωλήσεων, μάρκετινγκ και το ιατρικό τμήμα (τα 3/4 της εταιρείας) έχουν τη δυνατότητα να συναντηθούν και να συνεργαστούν για σχεδόν μία εβδομάδα εκτός εταιρείας, σε ωραίες τοποθεσίες.
- Κάθε τρίμηνο υπάρχει προκαθορισμένο γεύμα εκτός εταιρείας με τον γενικό διευθυντή, όπου συμμετέχουν όλοι οι υπάλληλοι, πλην της ηγετικής ομάδας, εκ περιτροπής, προκειμένου



Συμμετοχή εργαζομένων στον Μαραθώνιο της Αθήνας.

να εκφράσουν ελεύθερα ό,τι σκέφτονται ή τους απασχολεί, χωρίς να είναι παρόντες οι άμεσοι προϊστάμενοί τους.

- Pinnacle Award: Κάθε χρόνο, οι καλύτεροι υπάλληλοι των πωλήσεων από όλες τις χώρες (συνοδευόμενοι από τους/τις συντρόφους τους) δίνουν ραντεβού (Μάιο ή Ιούνιο) για μία εβδομάδα χαλάρωσης και διασκέδασης, σαν επιβράβευση για τα πολύ καλά αποτελέσματα που έφεραν στην εταιρεία.
- Η εταιρεία διαθέτει μια ηλεκτρονική πλατφόρμα (Hi 5 platform), όπου μπορούν όλοι οι υπάλληλοι να στείλουν μία κάρτα σε οποιονδήποτε συνάδελφο. Το θέμα της κάρτας μπορεί να είναι «ευχαριστώ», «συγχαρητήρια», «μπράβο», «Hi 5». Στη συνέχεια υπάρχουν πεδία για ελεύθερο κείμενο και μπορεί ο καθένας να εκφράσει στον συνάδελφό του ένα θετικό μήνυμα.

“ Η διοίκηση της εταιρείας είναι πάντα πρόθυμη να ακούσει το σπιδήποτε απασχολεί τους υπαλλήλους, επαγγελματικά ζητήματα, αλλά και προσωπικά, και πάντα δεσμεύεται για εξεύρεση ουσιαστικής λύσης. Το να έχει πάντα η διοίκηση της εταιρείας ανοικτές τις πόρτες για τους εργαζομένους της είναι κάτι ουσιαστικό και αυτό αναγνωρίζεται από όλους.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Σε περίπτωση που η εταιρεία, με δική της απόφαση, παύσει τη συνεργασία της με κάποιον υπάλληλο, του προσφέρεται η υπηρεσία επατοποθέτησης (outplacement) μέσω εξωτερικού συνεργάτη, ώστε να έχει την ευκαιρία να βοηθηθεί να ξαναβρεί σύντομα απασχόληση. Τα προγράμματα αυτά είναι 3μηνα ή 6μηνα, ανάλογα με τη θέση.
- Πριν από τις διακοπές των Χριστουγέννων, διοργανώνεται εταιρικό pre-Christmas dinner για όλους τους υπαλλήλους σε κεντρικό εστιατόριο της πόλης. Στο τέλος του δείπνου μοιράζονται και δώρα αξίας 200 € σε κάθε υπάλληλο.
- Κάθε 2 χρόνια εφαρμόζεται το πρόγραμμα «Employee Stock Purchase Plan», όπου κάθε υπάλληλος έχει το δικαίωμα να αγοράσει μετοχές της εταιρείας σε πολύ προνομιακές τιμές.

Δυναμική ανάπτυξη

Η Convert Group δημιουργήθηκε το 2014 και είναι μία από τις κορυφαίες εταιρείες ανάπτυξης πλατφορμών λογισμικού και παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον τομέα του Ηλεκτρονικού Επιχειρείν, με δραστηριότητα σε 8 χώρες. Πελάτες της Convert Group είναι οι 10 από τις 15 μεγαλύτερες παγκόσμιες πολυεθνικές εταιρείες Καταναλωτικών Αγαθών και μεγάλοι διεθνείς λιανέμποροι.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν:

- Η εταιρεία υποδέχεται κάθε νέο εργαζόμενο με ένα πλήρες εταιρικό welcome kit και διοργανώνει ένα εορταστικό «πρωινό καλωσορίσματος», ώστε να γνωρίσει τους νέους συναδέλφους του και να αφομοιωθεί με την ομάδα.
- Ακόμη, ορίζεται ένας «Converter Pal» που αναλαμβάνει να καθοδηγεί και να βοηθάει το νέο μέλος τις πρώτες μέρες στο γραφείο. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να συμμετέχει σε meeting άλλων τμημάτων τα οποία έχουν οριστεί από πριν ως open meetings. Υπάρχει έτσι η δυνατότητα για διαμοιρασμό ιδεών και επίλυση προβληματισμών.
- Δύο φορές κάθε χρόνο η εταιρεία εφαρμόζει το πρόγραμμα 360 feedback για όλους τους εργαζόμενους: feedback μέσω ερωτηματολογίου προς και από συναδέλφους (peer-to-peer), από προϊστάμενο σε υφιστάμενο, αλλά και από



Βόλτα στην Ακρόπολη για τον εορτασμό μιας ακόμα εταιρικής επιτυχίας.

υφισταμένους προς τον προϊστάμενό τους.

- Ανά τακτά χρονικά διαστήματα πραγματοποιούνται σεμινάρια well-being (office stretching, αυτοάμυνα), καθώς και μασάζ κάθε δεύτερη Πέμπτη από εξειδικευμένο μασέρ στον χώρο της εταιρείας.
- Στο χριστουγεννιάτικο πάρτι που διοργανώνει η εταιρεία, κάθε εργαζόμενος αναλαμβάνει μετά από κλήρωση να κάνει –μυστικά– δώρο σε έναν συνάδελφό του.
- Η τελευταία ημέρα στο γραφείο πριν από τις καλοκαιρινές διακοπές είναι πάντα ημέρα καλοκαιρινού πάρτι.
- Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να φέρνουν τα παιδιά τους, αλλά και το κατοικίδιό τους, στο γραφείο όποτε επιθυμούν.
- Έχει καθιερωθεί το «quite hour», όπου απαγορεύεται η αποστολή emails καθημερινές

“Υπάρχει πραγματική αλληλεγγύη ανάμεσα στους εργαζομένους και μπορείς να βασιστείς σε αυτούς ανά πάσα στιγμή για τη βοήθειά τους. Η πλειονότητα είναι πρόθυμη να βοηθήσει όταν το χρειάζεσαι, με απόλυτη ειλικρίνεια και ευγένεια. Είναι ένα περιβάλλον όμορφο κυρίως από τους υπαλλήλους του και έπειτα από τις εγκαταστάσεις του.

μετά τις 8 μ.μ., αλλά και Σαββατοκύριακα.

Κάποιες από τις παροχές της:

- Η εταιρεία οργάνωσε γευστική δοκιμή με κριτές όλους τους εργαζομένους, ώστε να επιλεγεί η εταιρεία catering που θα προμηθεύει το εβδομαδιαίο γεύμα το οποίο προσφέρει δωρεάν η εταιρεία σε όλους τους εργαζομένους κάθε Πέμπτη μεσημέρι.
- Η εταιρεία μεριμνά να υπάρχουν καθημερινά φρέσκα φρούτα, αλλά και τρία είδη καφέ για όλους.
- Μία φορά τον χρόνο η εταιρεία διοργανώνει εκδρομή για όλους τους εργαζομένους σε προορισμό εντός Ελλάδας, με τα έξοδα πληρωμένα.
- Δώρο γάμου χρηματικό ποσό και δωροεπιταγή από ταξιδιωτικό γραφείο σε όσους παίρνουν το πτυχίο τους.

05

Συνολική βαθμολογία
7,7/10

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Καινοτόμες πλατφόρμες λογισμικού και υπηρεσίες eBusiness

42 εργαζόμενοι

1.439.050 €
τζίρος 2018

21/21 άνδρες - γυναίκες
(πλήρους απασχόλησης)

4,7% ποσοστό
αποχώρησης

42,9% ποσοστό
γυναικών σε θέσεις
ευθύνης

80 ώρες εκπαίδευσης/
εργαζόμενο ανά έτος

☒ Ιδιωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη

**Great
Place
To
Work®**
Certified
GREECE

Certified by Great Place to Work®

Το Great Place to Work® πιστοποιεί τις εταιρείες που καλύπτουν τα standards κριτήρια της αξιολόγησής του (70/100 στο Trust Index® και 30/60 στο Culture Audit®) και επιθυμούν να αποκτήσουν το σήμα της Πιστοποίησης. Συγχαρητήρια στις παρακάτω εταιρείες για την Πιστοποίησή τους:

Atos

EH EULER HERMES

**FRONT
STAGE**

insurancemarket.gr
#1 Τρόπος Ασφάλισης

IPSEN
Innovation for patient care

Λάμδα Star

R
REAL CONSULTING

Takeda

vitex

Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε
να ανατρέξετε στο site του Great Place to Work®:
www.greatplacetowork.gr



We Create Workplaces that are Destinations for the **Human** Interaction



How Feeling Good at Work Drives Business Performance

