

**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**HELLAS
2022**

25

**ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΤΟ ΚΑΛΥΤΕΡΟ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

**ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ
& ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗΣ
ΠΟΥ ΞΕΧΩΡΙΖΟΥΝ**



20 χρόνια Best Workplaces™ στην Ελλάδα

Φέτος το Great Place to Work® κλείνει τα 20 χρόνια λειτουργίας του στην Ελλάδα.

Όπως οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, έτσι και η Ελλάδα είδε το 2002 το διεθνές του γραφείο να κάνει «απόβαση» στην Ευρώπη για να δημιουργηθεί η πρώτη ευρωπαϊκή λίστα Best Workplaces™ και να βραβευθούν στη συνέχεια οι εταιρείες στην πρωτεύουσά της (Βρυξέλλες 2003).

Και μια και τα 20 χρόνια προσφέρονται για αναδρομές, αναμνήσεις και στατιστικά στοιχεία, ας κάνουμε μια βόλτα στο παρελθόν.

Η τελευταία εικοσαετία είχε πολλές αλλαγές και τουλάχιστον για την Ελλάδα ιδιαίτερα σημαντικές, με αποκορύφωμα τις πρόσφατες (και συνεχώς επικαιρες) παγκόσμιες αναστατώσεις. Γεγονότα τα οποία καθορίζουν όχι μόνο την οικονομική πορεία και λειτουργία των επιχειρήσεων, αλλά κυρίως την πρακτική, συναισθηματική και ψυχολογική διαχείριση των εργαζομένων τους και κατά συνέπεια των πολιτών της χώρας.

Περάσαμε από την εποχή της οικονομικής ευμάρειας στην περίοδο της οικονομικής κρίσης, στα μνημόνια, στα capital controls, στην πανδημία και πολύ πρόσφατα στον πόλεμο στην Ουκρανία.

Είδαμε τις πλούσιες εταιρικές παροχές και τις εντυπωσιακές εταιρικές εκδηλώσεις, με τους εξωτικούς προορισμούς και τα 5στερα ξενοδοχεία, να περιορίζονται σε ελληνικούς προορισμούς και σε το-

πικές ταβέρνες, είδαμε οργανισμούς να αποφασίζουν από κοινού με τους εργαζομένους για την (επιβεβλημένη για την επιβίωσή τους) μείωση του προσωπικού τους, είδαμε επιχειρήσεις να μεταφέρουν μετρητά από το εξωτερικό για να ενισχύσουν τους εργαζομένους στην περίοδο των capital controls, είδαμε εταιρείες για τις οποίες η εξ αποστάσεως εργασία αποτελούσε θέμα συζήτησης ετών, «εν μια νυκτί» να μεταφέρουν όλη τους τη δραστηριότητα remotely.

Μάθαμε πολλά από τις εταιρείες με τις οποίες συνεργαζόμαστε, αναφορικά με το τι συνθέτει ένα καλό εργασιακό περιβάλλον και είδαμε το θεωρητικό μας μοντέλο με τις βασικές του αρχές (Αξιοπιστία, Σεβασμός, Δικαιοσύνη, Υπερηφάνεια και Συντροφικότητα) να εφαρμόζεται μέσα από ευφάνταστες, εξαιρετικές εταιρικές πρακτικές και να αποδίδει αποτελέσματα.

Είδαμε ηγέτες να μη φοβούνται να ενημερώσουν με ειλικρίνεια ακόμα και για τις δύσκολες αποφάσεις, να ζητείται η άποψη των εργαζομένων και να λαμβάνεται υπόψη, να πρωτοδοτούν τη συντροφικότητα και όχι μόνο την ευμάρεια, να αυξάνουν το αίσθημα της ομάδας και της υπερηφάνειας μέσα από την υποστήριξη του εθελοντισμού και της κοινωνικής προσφοράς.

Για τις καλές εταιρείες όλες αυτές οι προκλήσεις απετέλεσαν και αποτελούν ευκαιρίες για ενδυνάμωση των σχέσεων εμπιστοσύνης και έμπρακτης απόδειξης



Δημήτρης Γκανούδης

Γενικός Διευθυντής
Great Place to Work® Hellas

Για τις καλές εταιρείες οι προκλήσεις αποτελούν ευκαιρίες για ενδυνάμωση των σχέσεων εμπιστοσύνης και έμπρακτης απόδειξης ότι οι εταιρικές αρχές και αξίες δεν μένουν απλώς γραμμένες σε κάποιο poster, αλλά εφαρμόζονται στην καθημερινή λειτουργία τους.

Η ομάδα του Great Place to Work® Hellas.

ότι οι εταιρικές αρχές και αξίες δεν μένουν απλώς γραμμένες σε κάποιο poster, αλλά εφαρμόζονται στην καθημερινή λειτουργία τους.

Και εφόσον τα 20 χρόνια το επιτρέπουν, ας δώσουμε και κάποια στατιστικά στοιχεία αναφορικά με τις συμμετοχές των εταιριών στη δική μας έρευνα, η οποία αποτελεί κάθε χρόνο τη μεγαλύτερη αποτίμηση και αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας.

Είκοσι (20) χρόνια λοιπόν στην Ελλάδα με 1.000 συμμετοχές μέχρι φέτος (ακριβώς!) από 500 (σχεδόν!) εταιρείες, με (περίπου!) 200.000 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια!

Οι 175 από αυτές τις εταιρείες έχουν διακριθεί έστω και μία φορά όλα αυτά τα χρόνια στη λίστα Best Workplaces™. Οι 257 από αυτές τις εταιρείες έχουν συμμετάσχει μόνο μία φορά, ενώ έχουμε 52 εταιρείες που έχουν συμμετάσχει περισσότερες από 5 φορές μέσα στα 20 χρόνια.

Το ρεκόρ συμμετοχής ανήκει σε μια φαρμακευτική εταιρεία (15 συμμετοχές σε 20 χρόνια, 14 διακρίσεις!).

Πρέπει να πούμε ότι στα 2 πρώτα χρόνια του θεσμού βραβεύαμε μόνο 10 εταιρείες ανεξαρτήτως μεγέθους, στη συνέχεια και μέχρι το 2011, τις 20 εταιρείες σε δύο κατηγορίες (50-250 και περισσότεροι από 250 εργαζόμενοι) και τα τελευταία 10 χρόνια βραβεύουμε 25 εταιρείες, εφόσον έχουμε εντάξει και τη λίστα με τις μικρότερες εταιρείες των 20-49 εργαζομένων, κάτι που αντιπροσωπεύει περισσότερο την πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς.

Στη φετινή μας ζωντανή εκδήλωση απονομής των βραβείων Best Workplaces™ 2022 στις 7 Ιουνίου, θα τιμήσουμε, εκτός από τις 25 εταιρείες της φετινής μας λίστας, και αυτές που υποστηρίζουν με τη συνεχή παρουσία τους τον θεσμό μας και ταυτόχρονα αποδεικνύουν το συνεχές ενδιαφέρον και την προσήλωσή τους στους ανθρώπους τους.

Στο αφιέρωμα που κρατάτε στα χέρια σας μπορείτε να δείτε κάποια χαρακτηριστικά των 25 εταιριών που βραβεύονται φέτος, καθώς και κάποιες ενέργειές τους που έκαναν πέραν των άλλων τους αξιολογητές να τις προκρίνουν. Ο αριθμός των εργαζομένων που αναφέρεται στο αφιέρωμα αφορά τον πληθυσμό που είχαν οι εταιρείες το διάστημα της αξιολόγησής τους.

Καλή σας ανάγνωση!



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.

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>

Μεθοδολογία, Διαδικασία και Δεδομένα της Έρευνας

Για 20η συνεχόμενη χρονιά το Great Place to Work® δημοσιεύει τη λίστα των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα. Η λίστα και η κατάταξη των εταιρειών προκύπτει μετά την αξιολόγηση του εργασιακού τους περιβάλλοντος μέσα από μια εμπειριστατωμένη έρευνα με τη μεθοδολογία και τα εργαλεία του Great Place to Work®. Η έρευνα διοργανώνεται από το Great Place to Work® Hellas και στην αξιολόγηση των εταιρειών συμμετέχει το τμήμα εφαρμοσμένης έρευνας του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece.

Η συμμετοχή των εταιρειών στην έρευνα είναι εθελοντική. Τα αποτελέσματα της έρευνας, που αποτελεί τη μεγαλύτερη ετήσια αξιολόγηση του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας, γίνονται γνωστά με το όνομα λίστα «Best Workplaces™» και δημοσιεύονται κάθε χρόνο σε ειδικό αφιέρωμα.

Υποψήφιος είναι όλες οι εταιρείες οι οποίες επιθυμούν οποιαδήποτε στιγμή μέσα στη χρονιά να αξιολογήσουν και να κατανοήσουν το εργασιακό τους περιβάλλον, διερευνώντας τις γνώμες και απόψεις των εργαζομένων τους.

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 κατάταξη των εταιρειών διενεργείται 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 που εφαρμόζει η εταιρεία και καταγράφονται σε ένα ειδικά σχεδιασμένο ερωτηματολόγιο (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 υπαρκτών 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:

- Ισοτιμία και αίσθημα δικαίου.

Αποτελέσματα Best Workplaces™ Hellas 2022

ΟΙ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΜΕ ΤΟ ΚΑΛΥΤΕΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΓΙΑ ΤΟ 2022

- 10 εταιρείες με πάνω από 250 εργαζομένους
- 10 εταιρείες με 50-250 εργαζομένους
- 5 εταιρείες με 20-49 εργαζομένους

Best Workplaces™ Hellas 2022

Εταιρείες με πάνω από 250 εργαζομένους	Εταιρείες με 50-250 εργαζομένους	Εταιρείες με 20-49 εργαζομένους
1 DHL Express (Ελλάς)	1 XM	1 S.C. Johnson Hellas
2 Dialectica	2 Bristol-Myers Squibb	2 NetSteps
3 VITEX AE	3 Bausch Health Hellas	3 eLearning Industry
4 Epsilon Net	4 Takeda Hellas	4 Harbor Lab
5 B. ΚΑΥΚΑΣ ΑΕ	5 AbbVie Φαρμακευτική	5 Ipsen Greece
6 Διαμαντής Μασούτης ΑΕ	6 Citrix Greece	
7 OpenBet Hellas	7 Convert Group	
8 DELOITTE Greece	8 Amgen Hellas	
9 Teleperformance Greece	9 Barilla Hellas	
10 ATOS Greece	10 ThinkDigital Group	

* Το Great Place to Work® είναι ένας διεθνής οργανισμός που αξιολογεί, πιστοποιεί, βραβεύει και συμβουλεύει επιχειρήσεις για τους τρόπους δημιουργίας ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Για περισσότερες πληροφορίες: www.greatplacetowork.gr

• 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.

5. Την 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.

Επιπρόσθετα το μοντέλο ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ (FOR ALL MODEL) του Great Place to Work® ελέγχει μέσα από τις δημογραφικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου κατά πόσο όλα τα ανωτέρω απευθύνονται και αγγίζουν ΟΛΟΥΣ τους εργαζομένους στην επιχείρηση και εάν υπάρχει συνοχή και συνέπεια στα αποτελέσματα μεταξύ ατόμων διαφορετικών φύλων, ηλικιών, παλαιότητας, ιεραρχίας και θέσης μέσα στην εταιρεία.

Μια εταιρεία επιβάλλεται να είναι ένας εξαιρετικός εργασιακός χώρος για όλους, ανεξάρτητα από το ποιο είναι και τι κάνουν, και να αξιοποιεί την ευφυΐα, τις δεξιότητες και το πάθος όλων των ατόμων στον οργανισμό.

Οι εταιρείες που προάγουν μια κουλτούρα καινοτομίας η οποία προέρχεται από ΟΛΟΥΣ, δημιουργούν περισσότερες και υψηλές ποιότητας προτάσεις και ιδέες, επιδεικνύουν μεγαλύτερη ταχύτητα στην εφαρμογή τους και επιτυγχάνουν μεγαλύτερη ευελιξία.

Οι εταιρικές αξίες δεν είναι λέξεις γραμμένες στους τοίχους ή στον ιστότοπο της επιχείρησης, αλλά οι εργαζόμενοι τις βιώνουν πραγματικά στην καθημερινότητά τους.

Μια αποτελεσματική ηγετική ομάδα έχει μια συναισθηματική σχέση με τους ανθρώπους και την κουλτούρα της εταιρείας, καθώς επίσης και την ικανότητα να δημιουργεί μια συνεκτική και αποτελεσματική στρατηγική σε κάθε επίπεδο της επιχείρησης.



Διαχρονικά στην κορυφή

Η DHL Express (Ελλάς) είναι εταιρεία διεθνών ταχυμεταφορών. Κύρια δραστηριότητά της είναι η μεταφορά εγγράφων και δεμάτων. Η DHL Express, μέλος του Ομίλου Deutsche Post DHL, είναι παγκόσμιος ηγέτης της αγοράς στις διεθνείς επιχειρήσεις express, με έναν από τους μεγαλύτερους στόλους παγκοσμίως, ένα δίκτυο που αποτελείται από 220 χώρες, 110.000 υπαλλήλους και μια απaráμιλλη γνώση των τοπικών αγορών.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα CIS που προσφέρεται για την ανάπτυξη όλων των εργαζομένων και όλων των ιεραρχικών βαθμίδων, το οποίο είναι ευθυγραμμισμένο με την κουλτούρα και τις αξίες της εταιρείας.
- Παροχές: η εταιρεία επί 10 συνεχής έτη δίνει αυξήσεις στο προσωπικό, έχοντας ταυτόχρονα εντάξει το σύνολο των εργαζομένων σε πρόγραμμα επιβράβευσης απόδοσης (bonus). Επιπρόσθετα, την περίοδο της πανδημίας προσέφερε επιπλέον δύο ετήσια bonus 300 € σε όλους.
- Βραβεία αναγνώρισης: η εταιρεία επιβραβεύει με κάθε ευκαιρία τις προσπάθειες εργαζομένων που ξεχωρίζουν. Κάθε χρόνο απονέμονται βραβεία όπως Υπάλληλος της Χρονιάς,

Πωλητής της Χρονιάς, Can Do Award, διάκριση πολυετούς συνεργασίας κ.ά.

- Appreciation Week: κάθε χρόνο 1 ολόκληρη εβδομάδα αφιερώνεται στο να ευχαριστήσει η εταιρεία τους εργαζομένους για την πολύτιμη συμβολή τους στην επιτυχία της.

- Η DHL Express παγκοσμίως έχει θέσει έναν φιλόδοξο στόχο για την ποσόστωση των γυναικών στις ηγετικές θέσεις: σε παγκόσμιο επίπεδο η τρέχουσα αναλογία του 23% θα αυξηθεί και θα φτάσει στο 30% έως το 2024.
- DHL Got Heart: παγκόσμια πρωτοβουλία, όπου οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να μοιραστούν ιστορίες εθελοντισμού και φιλανθρωπικών ενεργειών που πραγματοποιούν ιδιωτικά. Η εταιρεία αναγνωρίζει τις καλύτερες προσπάθειες πραγματοποιώντας δωρεές.
- Κάθε χρόνο διοργανώνεται η Εβδομάδα Διαφορετικότητας.

Η άποψη των αξιολογητών

Είναι πραγματικά ένα ξεχωριστό περιβάλλον εργασίας, έχει μια ξεκάθαρη ταυτότητα και τα προγράμματα και οι δράσεις που υιοθετούνται ευθυγραμμίζονται με τις αξίες του οργανισμού. Μια ιδιαίτερα ανθρωποκεντρική προσέγγιση που αποτυπώνεται σε όλες τις ενέργειες με οργανωμένα προγράμματα, τα οποία εναρμονίζονται με την κουλτούρα της εταιρείας.

01

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Δεν μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου να δουλεύει για άλλη εταιρεία. Η αποδοχή και η αναγνώριση που λαμβάνεις είναι κάτι μοναδικό και πολύ δύσκολο θα συναντήσεις σε άλλο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα.

• Μας φρόντισε παραπάνω από τις προσδοκίες στην περίοδο της πανδημίας. Νιώθω ότι εργάζομαι σε μια εταιρεία που με φροντίζει και με σέβεται.



96%

δηλώνουν: «Είμαι περήφανος να λέω σε άλλους ότι εργάζομαι εδώ».

Ενημέρωση προσωπικού στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας Καρκίνου του Προστάτη («Movember»)!



Κάτια Λαμτροπούλου

Νομική Σύμβουλος
DHL Express Νοτιοανατολικής Ευρώπης

DHL Express: η μεγάλη επιστροφή!

Με ιδιαίτερη χαρά και υπερφάνεια επιστρέφουμε για τέταρτη φορά στην 1η θέση του θεσμού Great Place to Work!

Η διάκριση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς έρχεται μετά από μια δύσκολη και ιδιαίτερη χρονιά που στάθηκε αφορμή να ενισχύσουμε και να επιβεβαιώσουμε τις θεμελιώδεις αξίες που μας συνδέουν! Σταθήκαμε δίπλα στους ανθρώπους μας με βασική προτεραιότητα να παραμείνουμε όλοι ασφαλείς και υγιείς. Ταυτόχρονα, μεγαλώσαμε, επενδύσαμε σε νέες υποδομές, υποδεχθήκαμε νέους συναδέλφους, αυξήσαμε τις παροχές προς τους εργαζομένους μας. Ανταποκριθήκαμε σε νέες ανάγκες που δημιούργησε η εποχή ξεκινώντας ένα πρόγραμμα Υγείας και Ευεξίας, το οποίο περιλαμβάνει γραμμή ψυχολογικής υποστήριξης, διατροφικές συμβουλές, καθημερινή παροχή φρούτων και άλλα.

Όλα τα παραπάνω είναι το λιγότερο που μπορούμε να κάνουμε για τους ανθρώπους μας που κάνουν πράξη καθημερινά τον Σκοπό της Εταιρείας μας «Ενώνουμε Ανθρώπους, Βελτιώνουμε Ζωές», με χαρακτηριστικό παράδειγμα την αδιάλειπτη και απρόσκοπτη μεταφορά πάνω από 20 εκατομμύρια εμβολίων στη χώρα μας, τα τελευταία δύο χρόνια! Από καρδιάς λοιπόν ένα μεγάλο ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ στους ανθρώπους μας, που με την εμπιστοσύνη τους μας χάρισαν την 1η θέση!



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Υπηρεσίες Ταχυμεταφορών



483
εργαζόμενοι



80.576.000 €
τζίρος



292
άνδρες



191
γυναίκες



10,4%
ποσοστό
αποχώρησης



37%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





DHL RETURNS

#1 BEST WORKPLACE

THANK YOU! :)



Αλματώδης πορεία

Με γραφεία σε Αθήνα, Λονδίνο, Μόντρεαλ, Βανκούβερ και Νέα Υόρκη, η Dialectica συνδέει θεσμικούς επενδυτές, συμβουλευτικές εταιρείες και μεγάλες επιχειρήσεις με εξειδικευμένα στελέχη των αγορών (experts), με σκοπό να αντλήσουν πληροφορίες και να αξιολογήσουν επενδυτικές συμφωνίες εκατομμυρίων. Από την ίδρυσή της μέχρι σήμερα, η εταιρεία έχει συμβάλει στην ολοκλήρωση επιχειρηματικών συμφωνιών ύψους πάνω από 300 δισ. ευρώ.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- «People Define Culture»: Διαδικασία αποσαφήνισης των εταιρικών αξιών και μετατροπή τους σε επιχειρησιακές συμπεριφορές από τους ανθρώπους της εταιρείας.
- Ευκαιρίες και δυνατότητες εξέλιξης σε όλους, ανεξαρτήτως της ιεραρχίας τους. Π.χ., ακόμη και οι Vice Presidents της εταιρείας δεν είχαν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία πριν από 5 χρόνια.
- Ύπαρξη εξειδικευμένων οδηγών (employee guides) και καναλιών επικοινωνίας που αφορούν επιμέρους ομάδες εργαζομένων και συμβάλλουν στην ανάπτυξη των διαφορετικών κοινοτήτων εντός της Dialectica. Για

παράδειγμα το whatsUp κανάλι Exrats της Dialectica, ο Οδηγός για Exrats, τα slack groups pride@Dialectica και Women@Dialectica μεταξύ άλλων.

- Πρόγραμμα Onboarding διάρκειας 2 μηνών για την υποδοχή και την εκπαίδευση των 40 νέων συναδέλφων που η εταιρεία υποδέχεται σε μηνιαία βάση με τη συμμετοχή εμπειρών εισηγητών-εργαζομένων.
- Weekly Polly survey: απλή και γρήγορη ανώνυμη έρευνα που τρέχει κάθε Παρασκευή συλλέγοντας πληροφορίες σχετικά με το πώς κύλησε η εβδομάδα για τους εργαζομένους, τι τους χαροποίησε και τι τους δυσκόλεψε.
- Συχνά Lunch & Learn sessions, στα οποία ένας senior εργαζόμενος κατά τη διάρκεια ενός γεύματος εργασίας, σε χαλαρή ατμόσφαιρα, υπενθυμίζει τις βασικές πληροφορίες γύρω από ένα σημαντικό θέμα/αντικείμενο εκπαίδευσης.

Η άποψη των αξιολογητών

Η Dialectica είναι μια εξαιρετική περίπτωση δυναμικής startup που σε 6½ χρόνια έχει φτάσει σε εντυπωσιακά επίπεδα scale-up. Μέσω του εύρους και του περιεχομένου των δράσεων που υλοποιεί, ξεχωρίζει ως εξαιρετικός εργασιακός χώρος που διέπεται από ένα συμμετοχικό, διαφανές και με συνοχή, σύστημα εταιρικών αξιών.



02

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Γενικότερα είναι ένα περιβάλλον που δεν βρίσκεις στην Ελλάδα. Οι εργαζόμενοι είναι όλοι νέοι, δημιουργώντας ένα εξαιρετικά φιλικό κλίμα με περιθώρια λάθους χωρίς αρνητικά συναισθήματα.
- Υπάρχει φροντίδα πέραν της δέουσας για όλους ανεξαιρέτως. Αυτό είναι ευλογία.



94%

δηλώνουν: «Μου προσφέρονται οι πόροι και ο εξοπλισμός που απαιτείται για να κάνω σωστά τη δουλειά μου».

Οι new joiners της Dialectica απολαμβάνουν τη θέση των γραφείων!



Γιώργος Τσαρούκας
συνιδρυτής και CEO της Dialectica

Προτεραιότητά μας οι άνθρωποί μας

Η Dialectica ιδρύθηκε το 2015 με όραμα να βελτιστοποιήσει τη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων. Μέσα σε λιγότερο από επτά χρόνια καταφέραμε από μια μικρή ομάδα να μετασχηματιστούμε σε μια εταιρεία με παγκόσμιο αποτύπωμα και περισσότερους από 650 εργαζομένους. Η συνταγή είναι απλή: Συνεχής επένδυση στους εργαζομένους και δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης και σεβασμού. Δεν υπάρχει τίποτα πιο ωραίο από το να βλέπεις τους εργαζομένους να μεγαλώνουν μαζί με την εταιρεία. Να μαθαίνουν, να εξελίσσονται, να καινοτομούν μαζί.

Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που παρέχει σε κάθε εργαζόμενο που περνάει την πόρτα της εταιρείας ευκαιρίες για μάθηση, γρήγορη ανέλιξη, επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη ήταν και παραμένει βασική μου προτεραιότητα. Ένα περιβάλλον εργασίας που φέρνει κοντά ταλαντούχους ανθρώπους από διαφορετικές κουλτούρες, με διαφορετικά εκπαιδευτικά υπόβαθρα και διαφορετικές εμπειρίες. Αυτά τα στοιχεία είναι που μας ξεχωρίζουν και μας αναδεικνύουν όχι μόνο ως Best Workplace για τρίτη συνεχή χρονιά, αλλά και μία από τις πιο γρήγορα αναπτυσσόμενες εταιρείες στην Ελλάδα και την Ευρώπη σύμφωνα με τους Financial Times. Ευχαριστώ τους ανθρώπους της Dialectica για την εμπιστοσύνη και την αφοσίωσή τους όλα αυτά τα χρόνια. Δεσμευόμαστε να συνεχίσουμε να επενδύουμε στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που εμπνέει κάθε ένα μέλος της ομάδας μας να αναπτύσσεται, να καινοτομεί, να δημιουργεί και να χτίζει ένα δυνατό μέλλον μαζί μας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Υπηρεσίες Παροχής Συμβουλών Στρατηγικής Διαχείρισης (Knowledge Brokering)



437
εργαζόμενοι



6.761.392 €
τζίρος



208
άνδρες



229
γυναίκες



16%
ποσοστό
αποχώρησης



33%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





Ξεκινάς τώρα την καριέρα σου;
Αναζητάς το επόμενο επαγγελματικό σου βήμα;

Έλα στην ομάδα της Dialectica!



Η Dialectica είναι μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες information services εταιρείες στην Ευρώπη σύμφωνα με τους Financial Times (FT 1000: Europe's Fastest Growing Companies). Με όραμα να βελτιστοποιήσει τη διαδικασία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων παγκοσμίως, η Dialectica συνδέει θεσμικούς επενδυτές, συμβουλευτικές εταιρείες και μεγάλες επιχειρήσεις με εξειδικευμένα στελέχη των αγορών ώστε να τους βοηθήσει να αντλήσουν πληροφορίες και να αξιολογήσουν επενδυτικές συμφωνίες εκατομμυρίων.

Η Dialectica ιδρύθηκε το 2015 και σήμερα απασχολεί περισσότερους από 650 εργαζόμενους σε Ευρώπη και Αμερική. Τα μέλη της ομάδας της Dialectica απολαμβάνουν πολλά περισσότερα από μία θέση εργασίας:

- Συμμετοχή σε διεθνή projects
- Ανάπτυξη σημαντικών επαγγελματικών δεξιοτήτων
- Ευκαιρίες γρήγορης ανέλιξης σε Ελλάδα και εξωτερικό
- Ανταγωνιστικό πακέτο αποδοχών
- Σύγχρονο και δημιουργικό περιβάλλον εργασίας



Client Service, Finance, Talent, Engineering, Product, Marketing και πολλά ακόμη.

Δες όλες τις ανοιχτές θέσεις εργασίας στο dialecticanet.com/careers

ή στείλε μας το βιογραφικό σου στο

hr@dialecticanet.com

ΑΘΗΝΑ - ΛΟΝΔΙΝΟ - ΜΟΝΤΡΕΑΛ - ΒΑΝΚΟΥΒΕΡ - ΝΕΑ ΥΟΡΚΗ

Simply the Best... Place to Work #2

 www.dialecticanet.com



Σεβασμός και ευαισθησία

H VITEX A.E. είναι η μεγαλύτερη ελληνική βιομηχανία χρωμάτων, με συνεχή παρουσία από το 1932 στην εγχώρια και διεθνή αγορά. Παρέχει ολοκληρωμένες λύσεις υψηλής ποιότητας, μέσω των αναγνωρισμένων brands του ομίλου VITEX, VITEXTHERM, HERMES και EUMARIA στις κατηγορίες Οικοδομικά Χρώματα, Εξωτερικής Θερμομόνωσης και Αντιρρηγματικής Προστασίας, Ασφαλτικών Μονώσεων και Ναυτιλιακών Χρωμάτων. Δραστηριοποιείται στο εξωτερικό μέσω θυγατρικών σε Σερβία και Βουλγαρία, ενώ εξάγει σε περισσότερες από 20 χώρες.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Όταν κάποιος εργαζόμενος θελήσει να συνταξιοδοτηθεί πρόωρα και, παρόλο που ο νόμος δηλώνει ότι ο εργοδότης δεν έχει τέτοια υποχρέωση, η Vitex καταβάλλει αποζημίωση απόλυσης στον εργαζόμενο.
- Rotation στις θέσεις εργατών. Κάθε εργαζόμενος μπορεί να έχει την προσδοκία και την προοπτική ανέλιξης. Σημαντική επιδότηση εκπαίδευσης.
- Εκπαιδευτικά ταξίδια της ομάδας προς τους προμηθευτές της, για να γνωρίσουν από κοντά τον τρόπο λειτουργίας των συνεργατών τους και να προβούν σε ανταλλαγή τεχνογνωσίας.
- Ο τρόπος που η εταιρεία αντιμετωπι-

ζει την απονομή bonus στους εργαζομένους δεν είναι απόλυτος. Αντιθέτως, εάν δεν έρθει το αποτέλεσμα αλλά η προσπάθεια των εργαζομένων ήταν σημαντική, τότε το bonus αποδίδεται κανονικά.

- Vitex Day: Κάθε εργαζόμενος επισκέπτεται την αγορά μαζί με έναν από τους Συμβούλους Πωλήσεων και έρχεται αντιμέτωπος με τον ανταγωνισμό και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι πελάτες. Έχουν υλοποιηθεί πολλές προτάσεις από αυτές που έκαναν οι εργαζόμενοι μετά από αυτές τις επισκέψεις.
- Το εργοστάσιο αποτελεί ορόσημο της βιομηχανίας χρώματος, καθώς έχει διαδικασία μηδενικών αποβλήτων, παράγει ηλεκτρική ενέργεια με ένα από τα μεγαλύτερα φωτοβολταϊκά πάρκα οροφής (ΦΒ), σχεδόν ισοδύναμη με τις ανάγκες της παραγωγής.

Η άποψη των αξιολογητών

Η κουλτούρα της εταιρείας την κατατάσσει στα καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα στην Ελλάδα. Αυτό ενισχύεται αν λάβει κανείς υπόψη του και τη μακροχρόνια παραμονή των εργαζομένων στην εταιρεία αλλά και το κοινωνικό της αποτύπωμα. Η συμπερίληψη του συνόλου των εργαζομένων στη βελτιστοποίηση των προϊόντων της είναι θέμα αρχής για τη Vitex.

03

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Η αίσθηση της συνεργασίας είναι απίστευτη.
- Πρώτη φορά εργάζομαι σε εταιρεία που ενδιαφέρεται και επενδύει στους υπαλλήλους της. Περήφανη να εργάζομαι στη μεγάλη οικογένεια της Vitex.
- Έθος στην άσκηση του επικειρείν και προτροπή για καινοτομίες. Δεν είναι τυχαίο ότι είμαστε η μοναδική εταιρεία στην Ευρώπη που ανακάλυψε ένα χρώμα που σκοτώνει τους ιούς, μεταξύ αυτών και τον Covid-19.



96%

επιβεβαιώνουν:
«Η διοίκηση κάνει πράξη τα λόγια της».

Η συναδελφικότητα εκφράζεται με μια μεγάλη καρδιά!



Ελένη Μπόνα

Vitex A.E. / HR Director

Οι άνθρωποί μας είναι μια περήφανη οικογένεια!

Η διάκρισή μας ανάμεσα στις εταιρείες με το κορυφαίο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα μάς γεμίζει χαρά και υπερηφάνεια. Επιβεβαιώνει ότι βασική προτεραιότητά μας είναι και θα είναι οι άνθρωποι μας. Στη Vitex όλοι οι συνάδελφοι και οι συνεργάτες αποτελούν μια οικογένεια που προσφέρει μαζί καθημερινά προϊόντα και υπηρεσίες με κορυφαίες προδιαγραφές ποιότητας και ασφάλειας. Μέριμνά μας αποτελεί η διασφάλιση ενός ηθικού και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος, βασιζόμενοι στην αξιοκρατία και την παροχή ίσων ευκαιριών συνύπαρξης και συνεργασίας χωρίς διακρίσεις. Η μακροχρόνια παραμονή των εργαζομένων μας στην εταιρεία είναι μία επιπλέον επιβράβευση για εμάς και μια ένδειξη ότι κινούμαστε στη σωστή κατεύθυνση. Επενδύουμε σε προγράμματα επιμόρφωσης και πλάνα ανάπτυξης των ανθρώπων μας, ενθαρρύνουμε πρωτοβουλίες που προωθούν την αριστεία σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, αναδεικνύουμε τις δεξιότητές τους, υποστηρίζουμε έμπρακτα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και εξέλιξη. Προσβέουμε την αξιοκρατία και στηρίζουμε έμπρακτα τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ένα μεγάλο ευχαριστώ ξεχωριστά σε κάθε ένα μέλος της Vitex για την εμπιστοσύνη τους και τη διάκριση που μας χάρισαν.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Βιομηχανία Χρωμάτων



324
εργαζόμενοι



49.176.986 €
τζίρος



250
άνδρες



74
γυναίκες



11%
ποσοστό
αποχώρησης



33%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





Με το Vitex with VAIRO είμαστε όλοι προστατευμένοι

Πλαστικό χρώμα με αντιική και αντιβακτηριακή δράση για εσωτερικούς τοίχους, **με αποτελεσματικότητα πάνω από 99,9% κατά του SARS-CoV2** και πληθώρας μικροβίων κατά την επαφή με τις βαμμένες επιφάνειες. Ιδανικό για χώρους συνάθροισης και υγειονομικού ενδιαφέροντος όπως: εργασιακοί χώροι, σχολεία, παιδικοί σταθμοί, ξενοδοχεία, εμπορικά πολυκαταστήματα, εστιατόρια, νοσοκομεία, ιατρεία, μαιευτήρια, μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων.

ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΕΟΦ: 90167/04-10-2021

Χρησιμοποιείτε τα βιοκτόνα με ασφαλή τρόπο. Να διαβάζετε πάντα την ετικέτα και τις πληροφορίες για το προϊόν πριν από τη χρήση.



vitex.gr | 210.5589.400



Συνεχής εξέλιξη

Η Epsilon Net A.E. είναι ένας ταχύτατα αναπτυσσόμενος Όμιλος Εταιρειών που δραστηριοποιείται από το 1999 στους τομείς της πληροφορικής, της ανάπτυξης ψηφιακού περιεχομένου και της εκπαίδευσης. Ο Όμιλος, πιστός στο Όραμά του, επενδύει σε τεχνολογίες αιχμής και σε συνάρτηση με πολύχρονη εμπειρία στον χώρο του software, προσφέρει μια σειρά ολοκληρωμένων υπηρεσιών και συνολικών λύσεων τόσο για λογιστικά γραφεία όσο και για τη μηχανοργάνωση των επιχειρήσεων και ελεύθερων επαγγελματιών.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να συμμετέχουν σε διαφημιστικά εταιρικά video για νέα προϊόντα (όπως π.χ. το digital accounting) αλλά και σε testimonials εργαζομένων με σκοπό την καταγραφή και την επικοινωνία του εταιρικού οράματος και των αξιών της εταιρείας, τα οποία προωθούνται σε πελάτες και προβάλλονται στο κανάλι της εταιρείας στο YouTube.
- Παροχή επιπλέον ημερών αδείας: για μεταπτυχιακές σπουδές, για προσωπικά γεγονότα, όπως η γέννηση τέκνου (και για τον πατέρα και για τη μητέρα), για έκτακτη ασθένεια μικρής διάρκειας για την οποία δεν προσκο-

μίστηκε δικαιολογητικό, για απώλεια συγγενούς κ.ά.

- Κάθε χρόνο, εκτός των άλλων προγραμμάτων, δίνονται και 50 υποτροφίες για την παρακολούθηση μακροχρόνιων εκπαιδεύσεων.
- Οι τοίχοι των γραφείων της εταιρείας κοσμούνται από φωτογραφίες των ανθρώπων της μετά από ειδική φωτογράφιση που έγινε στις εγκαταστάσεις.
- Τέσσερα διαφορετικά ωράρια με ώρες προσέλευσης 08.30, 09.00, 09.30 και 10.00, συμβουλές και υποστήριξη για διαχείριση άγχους από ειδικά εκπαιδευμένο στέλεχος του HR, γυμναστήριο με προνομιακές τιμές για όλη την οικογένεια και για τους φίλους των εργαζομένων, επαγγελματικός προσανατολισμός για παιδιά εργαζομένων και πολλές άλλες παροχές.
- Η εταιρεία επενδύει πάνω από το 21% των εσόδων της σε Έρευνα & Ανάπτυξη και νέες τεχνολογίες.

Η άποψη των αξιολογητών

Ο συνδυασμός ευκαιριών ανάπτυξης, φιλικού περιβάλλοντος και οικονομικής ασφάλειας καθιστά την εταιρεία ένα ιδιαίτερα ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον. Παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί αλματώδης αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας, οι σχέσεις εντός της Epsilon Net φαίνεται να συνεχίζουν να διατηρούν έναν «οικογενειακό» χαρακτήρα.

04

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Η εταιρεία παρέχει πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και ανταμοιβής, είναι πάντα κοντά στον εργαζόμενο, τον σέβεται και ακούει κάθε του ανάγκη, σέβεται την προσωπική του ζωή και παρέχει ανταγωνιστικές αποδοχές.
- Υπάρχει όραμα και στρατηγική ανάπτυξης!!! Ζεστό και φιλικό κλίμα!!!



98%

δηλώνουν: «Η διοίκηση ασκεί τις επιχειρηματικές της δραστηριότητες με τιμιότητα και ήθος».

Εταιρική Δράση ΕΚΕ: δενδροφύτευση στο ΣΕΙΧ ΣΟΥ!



Νάσια Σκούντζου

Group HR Director

Οι Άνθρωποί μας είναι η Δύναμή μας

Η διάκρισή μας για 8η συνεχόμενη χρονιά ανάμεσα στα κορυφαία εργασιακά περιβάλλοντα στην Ελλάδα, διατηρώντας μάλιστα την 4η θέση, μας γεμίζει υπερηφάνεια και διάθεση για ακόμη μεγαλύτερα επιτεύγματα!

Η περασμένη χρονιά αποτέλεσε ορόσημο για τον Όμιλό μας και η βράβευση αυτή αποτελεί δικαίωση της δέσμευσής μας απέναντι στους εργαζομένους του Ομίλου, για συνεχή βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

Με οδηγό την ανθρωποκεντρική προσέγγιση, το εταιρικό όραμα, την προσήλωση στους πελάτες μας και τη συμβολή των 1.000+ υψηλά καταρτισμένων στελεχών μας, συνεχίζουμε να παράγουμε καθημερινά αξία για τους ανθρώπους μας, τους συνεργάτες και τους μετόχους μας, προσφέροντας κορυφαία προϊόντα και ολοκληρωμένες λύσεις.

Η νέα εποχή του Ομίλου μας, ως καταλύτη του Ψηφιακού Μετασχηματισμού στην Ελλάδα, είναι συνυφασμένη με την τελευταία λέξη της τεχνολογίας, καινοτομίας και κατάρτισης. Τα στελέχη μας βρίσκονται πάντοτε μπροστά από τις εξελίξεις, οδηγούν τα trends της αγοράς, απολαμβάνουν προνόμια που βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας τους και τη συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξή τους.

Η μεγαλύτερη επένδυση του Ομίλου μας είναι οι Άνθρωποί μας. Αποτελούν τη μεγαλύτερή μας Δύναμη και αυτή η διάκριση τους ανήκει!

Ένα μεγάλο ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ σε όλους για τη δέσμευση, την αφοσίωση και την προσφορά τους και μια Υπόσχεση, ότι τα καλύτερα είναι μπροστά μας!



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Πληροφορική, Προϊόντα Λογισμικού

814
εργαζόμενοι

€ 21.696.897
τζίρος

438
άνδρες

376
γυναίκες

-
ποσοστό αποχώρησης

41,5%
ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (πρόισταμένων/διευθυντών)



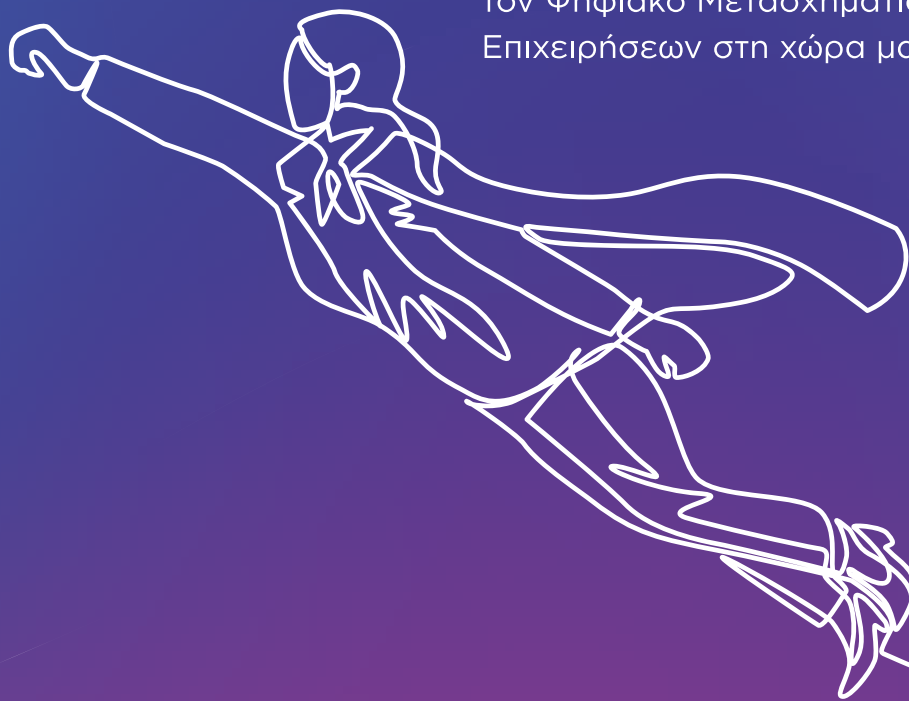
People have the power
the passion
the know-how
the talent
the will



EPSILONNET
GROUP OF COMPANIES

**Οι άνθρωποί μας τα έχουν όλα!
Και τους ευχαριστούμε ολόψυχα!**

Όλοι μαζί και ο καθένας ξεχωριστά
δημιουργούμε τον μεγαλύτερο Όμιλο
Τεχνολογίας στην Ελλάδα και οδηγούμε
τον Ψηφιακό Μετασχηματισμό των
Επιχειρήσεων στη χώρα μας!



Φωτεινό παράδειγμα

Η Β. ΚΑΥΚΑΣ ΑΕ είναι η πρώτη σε πωλήσεις ελληνική εταιρεία στον χώρο του ηλεκτρολογικού εξοπλισμού, φωτισμού, ειδών τεχνολογίας κτιρίων και λύσεων διαχείρισης ενέργειας. Με δίκτυο 72+ καταστημάτων, 3 HUB Lighting & Innovation, Τμήμα Διαχείρισης & Εξυπηρέτησης B2B πελατών, εξειδικευμένα τμήματα Φωτισμού, ICT, Ενεργειακών Λύσεων, Βιομηχανίας, Ναυτιλίας και Διαχείρισης Έργων και δύο σύγχρονες κατασκευαστικές μονάδες Ηλεκτρικών Πινάκων σε Αττική και Θεσσαλονίκη, η ΚΑΥΚΑΣ προσφέρει μια μεγάλη γκάμα καινοτόμων προϊόντων και ολοκληρωμένων λύσεων στους πελάτες της.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- «Ημέρα Μνήμης και Εργαζομένων»: στη μνήμη του ιδρυτή της εταιρείας, η εταιρεία αποδεικνύει έμπρακτα την εκτίμησή της στους εργαζομένους της, διανέμοντας τους όλα τα έσοδα των πωλήσεων λιανικής της συγκεκριμένης ημέρας. Πέρυσι, μοιράστηκαν ισόποσα σε όλους τους εργαζομένους της ΚΑΥΚΑΣ πάνω από 140.000 €.
- Τους νεοπροσληφθέντες εργαζομένους υποδέχεται προσωπικά ο Πρόεδρος και CEO της εταιρείας (στο γραφείο του ή διαδικτυακά), η HR Director και άλλα μέλη της Διοικητικής ομάδας,

αποδεικνύοντας πως δίνει μεγάλη βαρύτητα στην επικοινωνία με τους ανθρώπους της από την πρώτη μέρα τους στην εταιρεία.

- Στην «Ημέρα του Πατέρα», περισσότερο από 480 εργαζόμενοι-μπαμπάδες της ΚΑΥΚΑΣ έλαβαν προσωπική επιστολή από τον Πρόεδρο της εταιρείας, συνοδευόμενη από το βιβλίο του Στέφανου Ξενάκη «Κάπταιν». Στη συνέχεια διοργανώθηκε διαδικτυακή συνάντηση με τον συγγραφέα.
- Στήριξη των νέων ανθρώπων-εργαζομένων στις πιο σημαντικές στιγμές της ζωής τους: παροχή 500 € ως δώρο γάμου και 500 € ως δώρο για τη γέννηση του κάθε παιδιού τους, δώρο laptop στα παιδιά εργαζομένων που αρίστευσαν στις Πανελλήνιες.
- Ανοικτή επικοινωνία που οδήγησε στην ανανέωση μέρους των πολιτικών και διαδικασιών της εταιρείας και επιλογή της βέλτιστης λύσης για την αποφυγή του «έτσι το κάναμε πάντα».

Η άποψη των αξιολογητών

Μια πολύ αναγνωρίσιμη εταιρεία που παρέχει έναν συνδυασμό σταθερότητας και «οικογενειακού» περιβάλλοντος στους εργαζομένους. Ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι ενέργειες πάνω στην εκπαίδευση των εργαζομένων και στη συμμετοχή τους στη δημιουργία νέων ιδεών και προτάσεων.

05

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Στηρίζει τους ανθρώπους της όχι μόνο στην εργασία τους με υλικά και συστήματα, αλλά με όλα τα μέσα. Πιστεύει στην ανάπτυξη των ανθρώπων και επενδύει σε αυτό.
- Είναι ανοικτή σε νέες ιδέες και πρωτοπορεί, δεν ακολουθεί απλώς. Είναι μια εταιρεία με αρχές και ήθος, πράγμα σπάνιο. Χαίρομαι που είμαι μέρος της.



92%

λένε:
«Αισθάνομαι περήφανος/η όταν βλέπω όλα όσα έχουμε επιτύχει».

Η εταιρεία δηλώνει πάντα τη στήριξη της στους ανθρώπους της!



Κατερίνα Βουτσά
HR Director της ΚΑΥΚΑΣ

Οι άνθρωποί μας είναι η δύναμή μας!

Τεράστια περηφάνια και χαρά μάς γεμίζει η φετινή, ακόμη υψηλότερη, διάκρισή μας στην 5η θέση των εταιρειών με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα! Για άλλη μία χρονιά που οι προκλήσεις σε ατομικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο ήταν πολλές, η εταιρεία μας έκανε πράξη αυτό που ξέρει καλά: να νοιάζεται για τους ανθρώπους της, να υποστηρίζει τη συνεχή εξέλιξή τους και να δημιουργεί νέες ευκαιρίες για συνεχή ανάπτυξη και ευημερία. Περισσότερες από 100 νέες θέσεις εργασίας προστέθηκαν στο δυναμικό μας για ταλαντούχους ανθρώπους σε καταστήματα, εξειδικευμένες ομάδες διαχείρισης έργων, logistics και κεντρικά γραφεία, προσφέροντάς μας επιπλέον δυναμική και ενέργεια. Αναπροσαρμογές μισθών και παροχών, bonus παραγωγικότητας, στοχευμένες εκπαιδεύσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ανθρώπων μας και προγράμματα ανάπτυξης στελεχών είναι μερικές μόνο από τις ενέργειες που υλοποιήθηκαν για τη συνεχή υποστήριξη αλλά και αναγνώριση των προσπαθειών των ανθρώπων μας. Νιώθουμε ιδιαίτερα περήφανοι για όλα όσα έχουμε πετύχει και κυρίως για τον τρόπο που τα έχουμε καταφέρει! Ήθος, πάθος, ομαδικότητα και αποτελεσματικότητα είναι οι αδιαπραγμάτευτες αξίες μας, οι οποίες αποτελούν πυξίδα μας σε ό,τι κάνουμε. Συνεχίζουμε δυναμικά την ανοδική πορεία ανάπτυξής μας, έχοντας πάντα στο πλευρό μας τους δικούς μας ήρωες, τους ανθρώπους μας, που σε αυτούς οφείλουμε τις επιτυχίες και τις διακρίσεις μας! ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ!



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Εμπορία Ηλεκτρολογικού Υλικού και Ειδών Φωτισμού



1.067
εργαζόμενοι



158.865.177 €
τζίρος



836
άνδρες



23
γυναίκες



11,5%
ποσοστό αποχώρησης

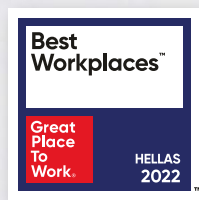


13,3%
ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (πρόισταμένων/διευθυντών)



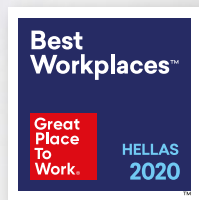


Κάθε χρόνο μεγαλύτεροι, κάθε χρόνο καλύτεροι ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΥΜΕ!



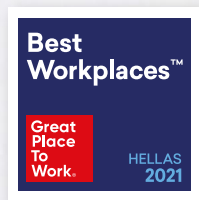
5
θέση

2022



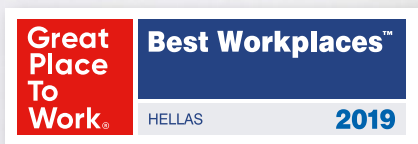
6
θέση

2020



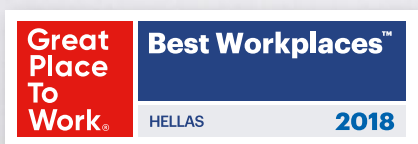
7
θέση

2021



8
θέση

2019



9
θέση

2018



Δίπλα στον εργαζόμενο

Η Διαμαντής Μασούτης ΑΕ είναι ελληνική εταιρεία super market με έδρα τη Θεσσαλονίκη, που ξεκίνησε την πορεία της το 1976, συμπληρώνοντας πρόσφατα 45 χρόνια επιτυχημένης ανάπτυξης στην ελληνική αγορά. Η εταιρεία κατέχει θέση market leader στη Βόρεια Ελλάδα και παράλληλα βρίσκεται ανάμεσα στις πρώτες εταιρείες του κλάδου πανελλαδικά.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση και τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν απευθείας με την ανώτατη διοίκηση. Η εταιρεία πετυχαίνει να κρατάει έντονη την αίσθηση οικότητας παρά το μέγεθός της.
- Την τελευταία διετία σταμάτησαν να λειτουργούν 5 καταστήματα και όλοι οι εργαζόμενοι των καταστημάτων αυτών -76 σε αριθμό- μεταφέρθηκαν σε άλλα υπάρχοντα ή καινούργια καταστήματα.
- Πριν από δύο χρόνια περίπου πάρθηκε η απόφαση για τη μετατροπή του καθεστώτος εξαήμερης απασχόλησης των εργαζομένων σε πενήνημερη, για τα καταστήματα που εξαγόρασε σε Αττική, Άνδρο και Χίο. Μια σημαντική απόφαση, καθώς η μετατροπή αυτή δημιούργησε την ανάγκη για πρόσληψη περίπου 200 επιπλέον ατόμων για

την κάλυψη της μιας μέρας που έμενε κενή.

- Για την παρακολούθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων αγοράστηκαν από την εταιρεία 350 tablets, ένα για κάθε κατάστημα ή κέντρο e-shop που διαθέτει, ώστε να δίνεται σε όλους η δυνατότητα ισότιμης πρόσβασης στην εκπαίδευση.
- Ως ελάχιστη ένδειξη αναγνώρισης της προσπάθειας που καταβάλλουν γιατροί, νοσηλευτές, τραυματιοφορείς, παραϊατρικό και λοιπό προσωπικό για τη διαχείριση της πανδημίας, καταβλήθηκε στο τέλος του 2020, σε περίπου 6.000 επαγγελματίες του κλάδου, το ποσό των 300.000 € με τη μορφή δωροεπιταγών. ΔΩΡΕΑ 300.000 € στα 8 νοσοκομεία της Θεσσαλονίκης.
- Διανομή 30% των ετήσιων καθαρών κερδών του 2020 σε όλους τους ανθρώπους της πρώτης γραμμής, των καταστημάτων και των κέντρων logistics, που αποτελούν το 97% του συνόλου, ως αναγνώριση για την υπερπροσπάθεια την περίοδο της πανδημίας.

Η άποψη των αξιολογητών

Είναι εμφανές ότι η εταιρεία χαρακτηρίζεται από ανθρωποκεντρική κουλτούρα. Υπάρχει συνοχή ανάμεσα στη στρατηγική, στις αξίες και στη φιλοσοφία της εταιρείας και στις αποφάσεις/πρακτικές που εφαρμόζει.

06

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Η δουλειά μας είναι το άλφα στη ζωή μας και με το καλό κλίμα που υπάρχει εδώ θα έλεγα ότι όλα είναι τέλεια. Αγαπώ πολύ τη δουλειά μου και αυτό το περνάω και στους συναδέλφους μου.
- Ο υπάλληλος έχει την αίσθηση πως δουλεύει σε οικογενειακή επιχείρηση, εξαιτίας της αντιμετώπισης και της κατανόησης της Διοίκησης σε κάθε προσωπικό του πρόβλημα.



92%

δηλώνουν:
«Αισθάνομαι
ότι
συνεισφέρω
ουσιαστικά
εδώ».

Οι άνθρωποι της Διαμαντής Μασούτης γιορτάζουν τα 45 χρόνια λειτουργίας της εταιρείας!



Θωμάς Χρήστου

(Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων)

Πιστοί στις αξίες μας

Απερίγραπτη χαρά και περηφάνια! Οι λέξεις αυτές μπορούν να περιγράψουν επακριβώς τα συναισθήματά μας για την 11η συνεχή διάκρισή μας στον θεσμό των Best Workplaces.

Αποτελεί μια δικαίωση της αθροιστικής προσπάθειας όλων μας για ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον. Τα τελευταία 11 χρόνια, μέσα από τη συμμετοχή μας στη μεγαλύτερη έρευνα εργασιακού περιβάλλοντος της Ελλάδας που διεξάγει ο οργανισμός Great Place to Work Hellas, λαμβάνουμε τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα που προκύπτουν από τις απαντήσεις και τις απόψεις των ίδιων των εργαζομένων μας σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον που βιώνουν στους κόλπους της εταιρείας. Η ανάλυση αυτών των δεδομένων συμβάλλει στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων για το πώς θα βελτιώσουμε περαιτέρω το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων μας, έτσι ώστε να φτάσουμε στο εργασιακό περιβάλλον που ονειρευόμαστε.

Για πολλοστή φορά, θέλω να τονίσω ότι αυτή η διάκριση πηγάζει από τους ίδιους τους εργαζομένους μας που απαρτίζουν την οικογένεια Μασούτη και αποκτά μεγαλύτερη αξία αν αναλογιστούμε τις δύσκολες και αντίξοες συνθήκες που αντιμετωπίζουμε την τελευταία διετία.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους, με την υπόσχεση ότι θα συνεχίσουμε την προσπάθειά μας, με προτεραιότητα στους ανθρώπους μας.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Σούπερ Μάρκετ



9.145
εργαζόμενοι



882.466.000 €
τζίρος (2020)



3.459
άνδρες



5.686
γυναίκες



5,9%
ποσοστό
αποχώρησης



42%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)



11

**συνεχόμενες χρονιές
βραβευόμαστε ως
Best Workplace
στην Ελλάδα.
Αυτό μπορείς να το
πετύχεις μόνο όταν
9.200 εργαζόμενοι
δουλεύουν σαν**

1



μασούτης
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΑ



Ο άνθρωπος στο επίκεντρο

HOpenBet (πρώην SG Digital) είναι πάροχος περιεχομένου, ολοκληρωμένων συστημάτων και υπηρεσιών στον κλάδο του αθλητικού στοιχήματος. Με ομάδα η οποία αριθμεί 1.000 μέλη παγκοσμίως, η εταιρεία, εστιάζοντας αποκλειστικά σε αδειοδοτημένους και πιστοποιημένους πελάτες και σε αγορές που διαθέτουν ρυθμιστικό πλαίσιο, εξυπηρετεί μια πελατειακή βάση κορυφαίων στοιχηματικών εταιρειών όπως οι DraftKings, FanDuel, WynnBet, SkyBet, Ladbrokes και William Hill.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Το Half Day for Health πρόγραμμα προσφέρει στους υπαλλήλους 4 επιπλέον ώρες αμειβόμενο χρόνου για την υποστήριξη της σωματικής και ψυχικής ευεξίας τους, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διάφορες δραστηριότητες υγείας, επισκέψεις υγειονομικής περίθαλψης ή συμβουλευτικές συνεδρίες.
- Οργάνωση συνεδρίας καθοδήγησης γονέων με πιστοποιημένο coach, με επίκεντρο τις δυσκολίες των εργαζομένων γονέων κατά τη διάρκεια εργασίας από το σπίτι (συμμετείχαν 61 εργαζόμενοι και σύζυγοι) ως αποτέλεσμα της πρότασης ενός υπαλλήλου.
- Εάν ένας συνάδελφος ενδιαφέρεται για την άσκηση μιας διευθυντικής θέσης στο μέλλον, προγραμμα-

τίζεται δωρεάν εκπαίδευση ηγεσίας.

- Διοργάνωση ενός δίμηνου προγράμματος ηγεσίας για περισσότερες από 20 γυναίκες.
- Πρόγραμμα εκπαίδευσης Mental Health First Aider προκειμένου να δημιουργηθεί μια ομάδα εσωτερικού ειδικευμένου δικτύου Βοηθών Ψυχικής Υγείας που να είναι διαθέσιμη σε όσους επιθυμούν να αναζητήσουν υποστήριξη. Το 2021 εκπαιδεύτηκαν 16 εργαζόμενοι ως υποστηρικτές ψυχικής υγείας.
- Οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι ειδικοί σε κάποιο θέμα μοιράζονται αυτή την εμπειρία τους σε διάφορα φόρουμ. Με την υποστήριξη της ομάδας Μάθησης και Ανάπτυξης, αυτά τα «Αστέρια της Γνώσης» μπορούν να τηλεφορτώσουν την κατάρτιση που δημιουργούν στην Πλατφόρμα Μαθησιακής Εμπειρίας.
- Διενέργεια έρευνας για να συμφωνηθούν οι συμπεριφορές που αναζητούνται σε κάθε μία από τις αξίες της εταιρείας. Οι συμπεριφορές αυτές ενσωματώθηκαν στη διαδικασία πρόσληψης.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία δίνει έμφαση στην καινοτομία και παρουσιάζει καλές πρακτικές και προγράμματα ανάπτυξης για τους εργαζομένους της. Προσφέρει ποικίλα προγράμματα προνομιών και έχει ξεκάθαρα διατυπωμένες αξίες που ταιριάζουν με τη στρατηγική και την κουλτούρα της.

07

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Η εταιρεία διοργανώνει συχνά δραστηριότητες για τους εργαζομένους, όπως διαγωνισμούς, φαγητό στο σπίτι, ανάδειξη τέχνης, φιλανθρωπίες και κοινωνικό έργο.
- Για τα ελληνικά δεδομένα, νομίζω ότι 3 πράγματα που συνυπάρχουν ταυτόχρονα, οι εγκαταστάσεις, η κουλτούρα και οι αξίες, κάνουν τη συγκεκριμένη εταιρεία να ξεχωρίζει.



93%

λένε:
«Μπορώ να είμαι ο εαυτός μου στον χώρο εργασίας μου».

Οι ευκαιρίες για εορτασμούς δεν λείπουν από την καθημερινότητα!



Νίκος Κωνστάκης
SVP, Chief Product Officer
and Managing Director

Δημιουργικότητα που εμπνέει

Η OpenBet, παγκόσμιος ηγέτης στα ολοκληρωμένα συστήματα αθλητικού στοιχήματος και online gaming, συνδέει άρρηκτα το όνομά της με την ασφάλεια, την καινοτομία και την προηγμένη τεχνολογία. Με ομάδα η οποία αριθμεί περισσότερα από 1.000 μέλη σε όλο τον κόσμο, εξυπηρετεί μια πελατειακή βάση από κορυφαίες στοιχηματικές εταιρείες. Η OpenBet αναπτύσσει, λειτουργεί και υποστηρίζει συστήματα συναλλαγών, τιμολόγησης, διαχείρισης κινδύνου, λογαριασμών χρηστών και wallet, προσφέροντας ένα ευχάριστο περιβάλλον για τους χρήστες. Παράλληλα, η εταιρεία διαθέτει μια πρωτοποριακή πλατφόρμα συγκέντρωσης αθλητικού περιεχομένου. Οι εγκαταστάσεις που φιλοξενούνται στην Αθήνα είναι οι μεγαλύτερες παγκοσμίως και σε ένα δημιουργικό περιβάλλον, 400 και πλέον στελέχη εργάζονται, καινοτομούν και αναπτύσσουν προηγμένα προϊόντα και πλατφόρμα sportsbook σε διεθνές επίπεδο. Η OpenBet στηρίζει ουσιαστικά την επαγγελματική ανέλιξη των στελεχών της μέσα από μια ισορροπημένη προσέγγιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με πρωταρχικές αξίες όπως η ακεραιότητα, η ομαδικότητα, η δημιουργικότητα, η ομάδα της OpenBet καταγράφει μια διαρκώς ανοδική πορεία, προσφέροντας προστιθέμενη σημαντική αξία στην κοινωνία και οικονομία της Ελλάδας. Η ομάδα της OpenBet Athens αναπτύσσεται, βελτιώνεται διαρκώς και πρωτοπορεί στον κλάδο, δημιουργώντας σημαντική προστιθέμενη αξία στην κοινωνία και την οικονομία της χώρας.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Ολοκληρωμένα Συστήματα Διαχείρισης Τυχερών Παιχνιδιών



361
εργαζόμενοι



23.054.547 €
τζίρος



286
άνδρες



75
γυναίκες



12%
ποσοστό
αποχώρησης



19%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)



Best
Workplaces™

Great
Place
To
Work.

HELLAS
2022

OpenBet

OpenBet is Sport. The world's top sports betting brands choose OpenBet as their partner for **world class content, leading tech and tailored services.** We have their back. So they're ready with exciting, memorable and safe sports betting experiences, to entertain millions of players worldwide.

www.openbet.com

 @WeAreOpenBet

 OpenBet

Αξιοπιστία και ήθος

H Deloitte είναι μια παγκοσμίως φήμης εταιρεία που δραστηριοποιείται στον ευρύτερο τομέα Συμβουλευτικής και υπηρεσιών Management (παροχή ελεγκτικών, συμβουλευτικών, χρηματοοικονομικών, φορολογικών και νομικών υπηρεσιών, καθώς και υπηρεσιών διαχείρισης κινδύνου). Παγκοσμίως απασχολεί πάνω από 345.000 υπαλλήλους με έσοδα που ξεπερνούν τα \$50,2 δισ.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Στρατηγική «ALL IN», που επικαιροποιείται με προτάσεις από upper και lower management με έμφαση στην ισότητα μεταξύ των φύλων στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένης και της LGBT+ κοινότητας, στην ψυχική υγεία και στις εργασιακές εγκαταστάσεις που διευκολύνουν τους εργαζόμενους με χώρους, παροχές και ευκολίες για κάθε είδος προσωπικής ανάγκης (π.χ. ΑμεΑ, νέες μητέρες κ.λπ.).
- Η Deloitte Global έχει δημιουργήσει το Deloitte University, με έδρα στις ΗΠΑ., στις Βρυξέλλες και στο Παρίσι, το οποίο επισκέπτονται εργαζόμενοι από τις Deloitte όλων των χωρών και συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων, το καθένα εκ των οποίων κοστίζει κατά μέσο όρο 3.000 ευρώ ανά εργαζόμενο.

- Mobility Opportunities. Η Deloitte έχει δημιουργήσει διάφορες ευκαιρίες μετακίνησης για όσους επιθυμούν να αλλάξουν ρόλο ή τμήμα, που διακρίνονται τόσο σε προσωρινές ή μόνιμες όσο και σε εντός ή εκτός χώρας.

- «Deloitte Greece Foundation»: μια αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία για την ενίσχυση των πολιτών που έχουν περισσότερη ανάγκη στην ελληνική κοινωνία με βάση τους παρακάτω πυλώνες: α. της εκπαίδευσης/παιδείας, β. του πολιτισμού, γ. του περιβάλλοντος και δ. των έκτακτων αναγκών και συνθηκών που προκύπτουν ειδικά τα τελευταία χρόνια.

- Employee Ambassadors. Είναι αντιπρόσωποι των υπαλλήλων απ' όλα τα τμήματα και levels και μεταξύ άλλων έχουν και ως στόχο να βοηθούν στην επικοινωνία των στρατηγικών δράσεων αλλά και να συλλέγουν feedback γι' αυτές.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία βασίζεται για όλες τις δράσεις, τις αποφάσεις και τις πρωτοβουλίες της στις εταιρικές της αξίες, στην ηθική και τη διαφάνεια. Επενδύει στο αίσθημα του ανήκειν, της δίκαιης αντιμετώπισης και του σεβασμού και αναγνωρίζει επίσης ότι αυτά εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τη συμπεριφορά των leaders.

08

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Η διοίκηση και το προσωπικό είναι πολύ ανοιχτά και αξιόπιστα, εστιάζοντας στη δουλειά σε καθημερινή βάση χωρίς προκαταλήψεις ή πολιτική ατζέντα.
- Μεγάλες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, εξαιρετικό μέρος για να μάθεις και να εξελιχθείς και μπορείς να είσαι ο εαυτός σου στη δουλειά κάθε μέρα.



94%

βεβαιώνουν: «Υπάρχει ίση μεταχείριση προς όλους, ανεξάρτητα από το φύλο τους».

Όλοι μαζί για καθαρές παραλίες, στο πλαίσιο της Deloitte Impact Day!



Δημήτρης Κουτσόπουλος

CEO της Deloitte Ελλάδος

Deloitte: «Making an Impact that Matters» για τους ανθρώπους μας

Για εμάς στην Deloitte, ο σκοπός είναι ένας: να αφήνουμε θετικό αποτύπωμα στην κοινωνία, στους ανθρώπους μας και στους πελάτες μας. Αναγνωρίζοντας τον σημαντικό ρόλο των ανθρώπων μας στην επίτευξη των στόχων αυτών και στην επιτυχία μας ως οργανισμός, δίνουμε προτεραιότητα στην ανάπτυξη και την ευημερία των εργαζομένων μας, δημιουργώντας γι' αυτούς ένα ασφαλές και δημιουργικό περιβάλλον. Στην Deloitte, όλα είναι σχεδιασμένα προκειμένου να κάνουν τους ανθρώπους μας να αναπτύσσονται και να ευημερούν τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο – από την επαγγελματική τους ανάπτυξη, το σύστημα αξιολόγησής τους, τις παροχές και τις επιβραβεύσεις, τα προγράμματα ευεξίας, ψυχολογικής στήριξης και team bonding έως τη δημιουργία των εσωτερικών αθλητικών communities και την ενίσχυση των οικογενειών. Δίνουμε σε όλους ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και αξιοποίησης των δυνατοτήτων και των έμφυτων ταλέντων τους. Ταυτόχρονα έχουμε τοποθετήσει τη συμπεριληψη, τον σεβασμό και την ουσιαστική επικοινωνία στο επίκεντρο της κουλτούρας μας. Εργαζόμαστε ώστε η Deloitte να είναι σταθερά ένας οργανισμός για τον οποίο οι άνθρωποι μας θα είναι περήφανοι και θα αισθάνονται ως κομμάτι του μέλλοντος της εργασίας. Και η φετινή διάκριση αποτελεί μια εξαιρετικά σημαντική μαρτυρία αυτού, αφού προέρχεται από τους ίδιους τους ανθρώπους μας.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Υπηρεσιών Management



1.884
εργαζόμενοι



92.532.004 €
τζίρος



-
άνδρες



-
γυναίκες



21%
ποσοστό
αποχώρησης



39%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)



An employer of choice
for talent all around Greece

Benefits

Respect Transparency

Diversity & Inclusion Culture

Values & Ethics Talent

Excellence Hybrid model

skills

Top 10 of

People first
Purpose Trust

Great Places To Work

Impact that matters Reward

safety

Fair

Learning & Development

treatment Well-being

Friendly environment Creativity

Personal growth



Deloitte.

Πολυ-πολιτισμικός σεβασμός

Η Teleperformance Greece είναι μέλος του γαλλικού πολυεθνικού ομίλου Teleperformance. Δραστηριοποιείται στην Ελλάδα από το 1989 και αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα πολυκαναλικά κέντρα εξυπηρέτησης πελατών στην Ευρώπη, ενώ συμπεριλαμβάνεται στις 20 πιο αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Διαθέτει 9 multilingual hubs σε Αθήνα, Πειραιά, Θεσσαλονίκη και Χανιά, και εργαζομένους από 109 εθνικότητες που εξυπηρετούν πελάτες από 140 αγορές σε 40 γλώσσες.

Ενέργειες που την κάνουν να ξεχωρίζει

- Έχει στόχο σε παγκόσμιο επίπεδο την πρόσληψη ανθρώπων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (όπως πρόσφυγες, άστεγοι, άτομα που δεν κατάφεραν να τελειώσουν την υποχρεωτική εκπαίδευση). Η Teleperformance Greece έχει συνεργαστεί με δεκάδες μη κερδοσκοπικούς ομίλους και δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, υλοποιώντας πολυάριθμες πρωτοβουλίες για να ενθαρρύνει άτομα από μειονοτικές ομάδες να υποβάλουν αιτήσεις και να επιμείνουν στην αναζήτησή τους για εργασία και την ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο.
- Η Teleperformance υλοποιεί παγκοσμίως μια σειρά από προγράμματα που καλύπτουν διάφορους πυλώνες που

συνδέονται με τις βασικές αξίες της εταιρείας: διαφορετικότητα, συμπεριληψη, πολυπολιτισμικότητα, ίση μεταχείριση, αμεροληψία, εξέλιξη, ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής, σεβασμός στο περιβάλλον.

- Μέσω του TP University προσφέρεται η δυνατότητα εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Πάνω από το 90% των θέσεων Διοικητικής ευθύνης καλύπτονται από εσωτερικές προαγωγές.

- For Fun Festival: Παγκόσμιος διαγωνισμός που στόχο έχει να ενισχύσει το engagement των υπαλλήλων. Με την καμπάνια εορτάζεται η ατομικότητα και τα δημιουργικά ταλέντα των εργαζομένων.

- Η Teleperformance παρέχει υποστήριξη 24/7 στον Εθνικό Οργανισμό Υγείας για τη διαχείριση κλήσεων που σχετίζονται με την Covid-19. Στην περίοδο της πανδημίας, κατάφερε μέσα σε διάστημα 4 εβδομάδων να πετύχει την ομαλή μετάβαση των ανθρώπων της σε περιβάλλον τηλεργασίας.

Η άποψη των αξιολογητών

Η Teleperformance Greece είναι ο ορισμός της πολυ-πολιτισμικής κουλτούρας. Δίνει έμφαση στην πρόσληψη ανθρώπων που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες και προσπαθεί να τους παρέχει μια σταθερή εργασία ίσων ευκαιριών μέσα από μια σειρά από εκπαιδεύσεις.

09

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Είναι μια εταιρεία προσανατολισμένη στον άνθρωπο, που παρέχει πολλές ευκαιρίες ανάπτυξης, ακούγεται η φωνή σου και σε αντιμετωπίζουν με σεβασμό.
- Κανένα άλλο εργασιακό περιβάλλον δεν προσφέρει τόσο πολλές ευκαιρίες σταδιοδρομίας, καθώς και την ευκαιρία να γνωρίσετε ανθρώπους από όλο τον κόσμο.



93%

επιβεβαιώνουν: «Υπάρχει ίση μεταχείριση προς όλους ανεξάρτητα από την εθνικότητα/τη φυλή τους».

Οι άνθρωποι αποτελούν τη δύναμη της εταιρείας!



Τριαντάφυλλος Αλεξόπουλος
Chief Human Resources Officer,
Teleperformance Greece

11.000+
άνθρωποι, ένα
μοναδικό ψηφιδωτό

Αποτελεί ιδιαίτερα μεγάλη τιμή και χαρά για εμάς, η βράβευση της Teleperformance Greece ως Best Workplace για το 2022. Ως μια εταιρεία με έντονα ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα και ύστερα από δύο χρόνια γεμάτα προκλήσεις λόγω της πανδημίας, στις οποίες ανταποκριθήκαμε άμεσα, η εργασιακή εμπειρία των ανθρώπων μας μας ενδιαφέρει περισσότερο από ποτέ.

Η Teleperformance Greece φέρνει κοντά περισσότερους από 11.000 ανθρώπους 109 εθνικοτήτων, που μιλούν πάνω από 40 διαφορετικές γλώσσες και διαλέκτους, σε ένα περιβάλλον που τους δίνει την ευκαιρία να αναπτύξουν τα ταλέντα και τις ικανότητές τους, αλλά και να εξελιχθούν ως άνθρωποι και επαγγελματίες. Σεβόμαστε το κάθε μέλος της ομάδας μας και αγωνιζόμαστε διαρκώς για μια κουλτούρα ισότητας, δικαιοσύνης, ποικιλομορφίας και συμπεριληψης. Επενδύουμε στρατηγικά στη διαφορετικότητα εδώ και 30+ χρόνια, ακολουθώντας πρακτικές που είναι στενά συνδεδεμένες με αυτή τη φιλοσοφία, καθώς πιστεύουμε ότι ο συνδυασμός ατόμων με διαφορετικά backgrounds και ποικίλες εμπειρίες ζωής είναι το κλειδί για την πρόοδο και την εξέλιξη κάθε οργανισμού.

Ευχαριστούμε κάθε έναν ξεχωριστά από τους εργαζομένους μας για την εμπιστοσύνη τους, η οποία μας χάρισε την 9η θέση στα Best Workplaces 2022.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Επαγγελματικές Υπηρεσίες – Κέντρο Τηλεφωνικής Υποστήριξης/Πωλήσεων



9.285
εργαζόμενοι



€ -
τζίρος



4.410
άνδρες



4.875
γυναίκες



-
ποσοστό
αποχώρησης



45%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)



Η διαφορετικότητα των ανθρώπων μας είναι αυτή που κάνει την Teleperformance Greece μοναδική.

Ευχαριστούμε κάθε έναν από τους 11.000+ εργαζομένους μας που μας ανέδειξαν για ακόμα μια χρονιά ως ένα «Best Workplace» στην Ελλάδα.



[f /TeleperformanceGreece](#)

[in /company/teleperformance/mycompany](#)

[t /TP_Greece](#)

[i /teleperformance_greece](#)

[v /c/teleperformancegreece](#)

[globe jobsteleperformance.com](#)

Κουλτούρα συνεργασίας

Η Atos είναι κορυφαία εταιρεία στον ψηφιακό μετασχηματισμό με ιστορία που εκτείνεται πάνω από έναν αιώνα. Κάθε μέρα 110.000 εργαζόμενοι σε 73 χώρες αναπτύσσουν και εφαρμόζουν καινοτόμες ψηφιακές λύσεις, οι οποίες υποστηρίζουν τον επιχειρηματικό μετασχηματισμό των πελατών τους και αντιμετωπίζουν περιβαλλοντικές και κοινωνικές προκλήσεις.

Η Atos είναι ο Παγκόσμιος Συνεργάτης Πληροφορικής για τους Ολυμπιακούς και Παραολυμπιακούς Αγώνες.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Πλήθος μηχανισμών που μετρούν και διασφαλίζουν τις ίσες ευκαιρίες προς όλους τους εργαζομένους, λαμβάνοντας υπόψη τις εξατομικευμένες ανάγκες διαφορετικών ομάδων (π.χ. γονείς, γυναίκες, άτομα με αναπηρία), καθώς και το feedback του προσωπικού (LEAP team), Skills Acquisition & Development Plan, Annual Training Plan, Welcome Back Mommy Program, Career Path, Different Talent Management Programs, Innovation Week, Your HR Time...

- «Skills Acquisition & Development Plan». Η εταιρεία διαπνέεται από ένα κλίμα συνεργασίας και διαρκούς αυτοβελτίωσης, που προκύπτει μέσα από καλά δομημένους μηχανισμούς ανά-

πτυξης των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της επιχείρησης και τα προσωπικά επαγγελματικά πλάνα του κάθε υπαλλήλου ξεχωριστά.

- Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν σε διατμηματικές ομάδες καινοτομίας που είναι ανοιχτές προς όλους και δίνονται τα κατάλληλα κίνητρα (χρηματικά βραβεία, εορτασμός και εσωτερική αναγνώριση των συμμετεχόντων σε επιτυχημένα projects): Hackathlons, SPOT Awards, Accolades Scheme, Referrals.

- Mentorship program: Σε κάθε εργαζόμενο ορίζεται ένας μέντορας (φίλος). Η ευθύνη του μέντορα είναι να βοηθά τον εργαζόμενο σε οτιδήποτε μπορεί να χρειαστεί τις πρώτες μέρες. Ο μέντορας θα κανονίσει επίσης μια συνάντηση ομάδας ή ένα γεύμα για να καλωσορίσει τον νέο συνάδελφο.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία αποτελεί ένα πολύ καλό εργασιακό περιβάλλον με μια ξεκάθαρη κουλτούρα αυτοβελτίωσης και ουσιαστικής υποστήριξης των εργαζομένων. Δίνει όλα τα εφόδια στον καθένα ξεχωριστά για να αναπτυχθεί. Η καινοτομία είναι μέρος της κουλτούρας της εταιρείας, ενώ οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται με κίνητρα να συμμετάσχουν σε διατμηματικές ομάδες καινοτομίας που είναι ανοιχτές προς όλους.

10

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



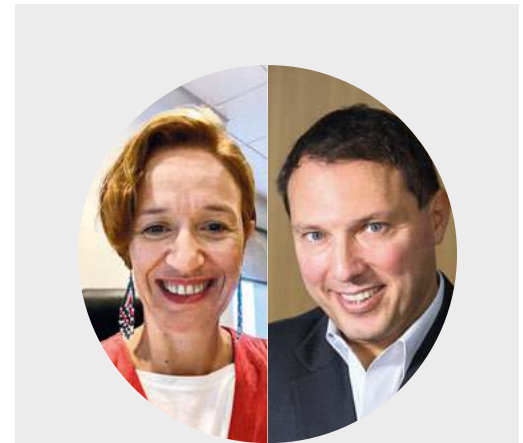
• Η διοίκηση τα τελευταία χρόνια έχει κάνει και συνεχίζει να κάνει πραγματικά μεγάλη προσπάθεια για να βελτιωθεί η εταιρεία. Από το εργασιακό περιβάλλον, τον εξοπλισμό, τις εκδηλώσεις, την αναγνώριση, την καινοτομία, είναι πραγματικά τόσο πολλά αυτά που γίνονται, που σχεδόν δεν τα προλαβαίνουμε. Συνεχίστε έτσι.



96%

δηλώνουν: «Έχω τη δυνατότητα να παίρνω άδεια από την εργασία μου όποτε το χρειάζομαι».

Όλοι μαζί με ίσες ευκαιρίες και εφόδια και υποστήριξη από την εταιρεία!



Θάλεια Ανδριοπούλου

Global HR BP & HR Manager Atos Greece

Μιχάλης Σδράλλης

Managing Director & Head of CoE Athens

Ανθρωποκεντρική καινοτομία

Στην Atos Ελλάδος, βασικοί πυλώνες της στρατηγικής και της κουλτούρας μας είναι η καινοτομία, η ισορροπία εργασιακής - προσωπικής ζωής, η συμπεριληψη, η αποδοχή της διαφορετικότητας και η δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο υπάρχει χώρος για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Η καινοτόμα κουλτούρα μας είναι εμφανής στην ανάπτυξη και παροχή τεχνολογικών λύσεων, αλλά και στη δημιουργία ενός ιδανικού εργασιακού περιβάλλοντος. Οι άνθρωποί μας είναι πάντα στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος, κι αυτό διαμορφώνει το ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα στον χώρο της τεχνολογίας. Επενδύουμε διαρκώς σε τομείς που ενισχύουν την εκπλήρωση των ατομικών φιλοδοξιών των εργαζομένων μας, αναπτύσσοντας έτσι τις δεξιότητές τους, ενώ παράλληλα προσελκύουμε και τα κορυφαία talenta της αγοράς. Η Atos Ελλάδος ενισχύει περαιτέρω την κοινωνική της ευευθυνότητα μέσω των παγκόσμια αναγνωρισμένων υπηρεσιών της στον τομέα του Public Safety, οι οποίες εξασφαλίζουν σύγχρονες και αποτελεσματικές τηλεπικοινωνιακές λύσεις, ικανές να ανταποκριθούν σε έκτακτες συνθήκες. Η τρίτη κατά σειρά πιστοποίησή μας ως Great Place to Work, καθώς και η ανάδειξή μας στα Top 10 Best Workplaces για δεύτερη συνεχή χρονιά έρχονται να επιβεβαιώσουν ότι ο σεβασμός, η αξιοκρατία, η ανοιχτή επικοινωνία και η δέσμευση για διαρκή βελτίωση αποτελούν τα εφόδιά μας.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Πληροφορική



274
εργαζόμενοι



17.000.000 €
τζίρος



206
άνδρες



68
γυναίκες



14,5%
ποσοστό
αποχώρησης

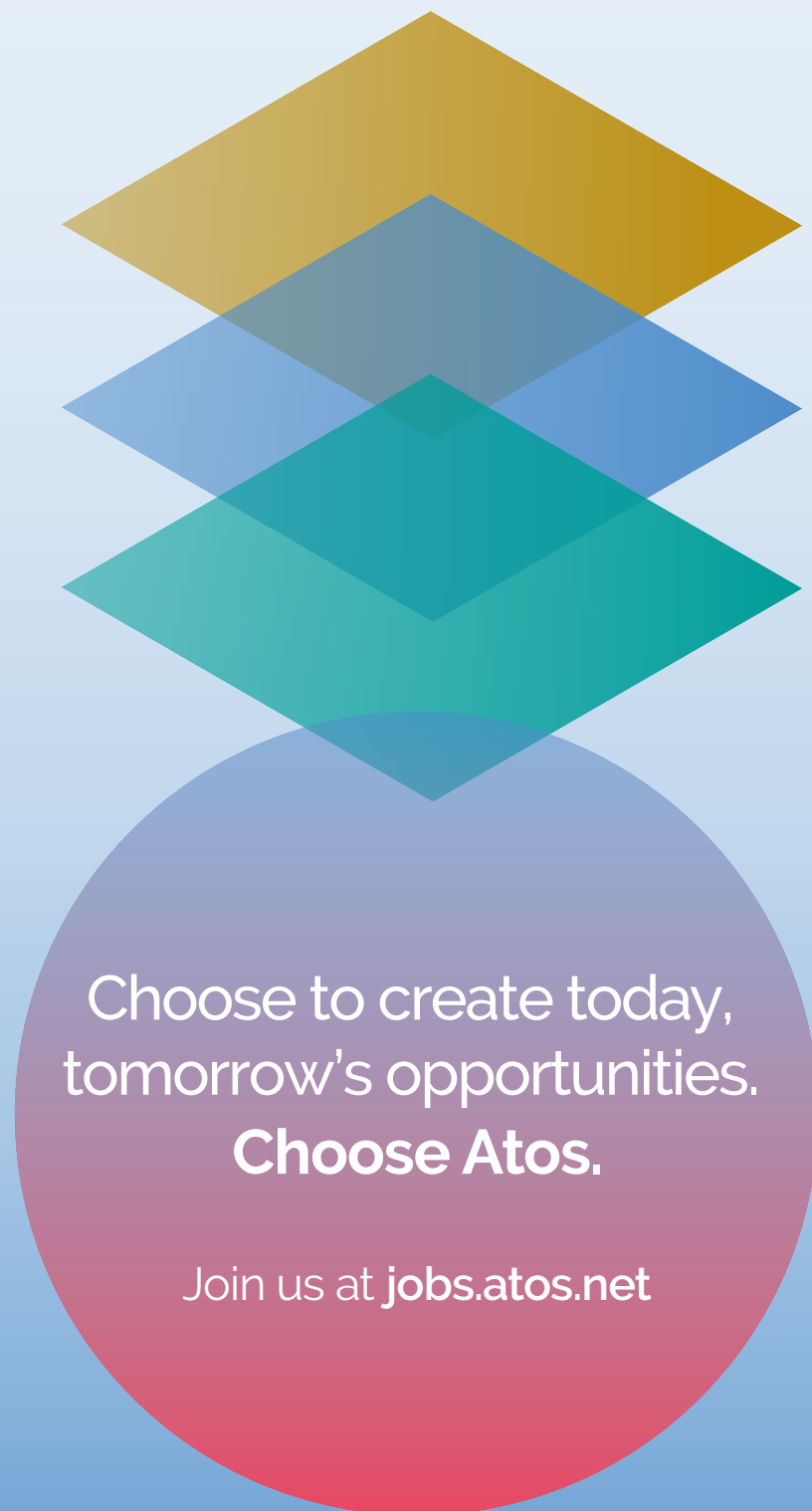


25%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)



Atos

#TheFutureIsOurChoice



Choose to create today,
tomorrow's opportunities.

Choose Atos.

Join us at jobs.atos.net



Ανθή Τσέντου

Senior Project Manager /
List Manager,
Great Place to Work® Hellas



«Η υβριδική εργασιακή κουλτούρα είναι ο τρόπος με τον οποίο συνδέετε τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους συνεργάζονται οι άνθρωποι. Για να πετύχει, πρέπει να λαμβάνει εξίσου υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων με φυσική παρουσία και των απομακρυσμένων υπαλλήλων και να δημιουργήσει μια ρύθμιση που να τους ωφελεί όλους».

Great Place To Work®

Βέλτιστες Πρακτικές για ένα αποτελεσματικό μοντέλο Υβριδικής Εργασίας

Πώς θα εργάζεστε στην επιχείρησή σας μετά την πανδημία; Επιστρέψτε στο γραφείο όπως το 2019; Ή επιλέγετε την εξ αποστάσεως εργασία σε μόνιμη βάση; Όπως στις περισσότερες εταιρείες, η απάντησή σας θα είναι πιθανώς κάπου στο ενδιάμεσο: επιλέγετε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας που συνδυάζει την εργασία στο γραφείο με κάποια μορφή απομακρυσμένης εργασίας.

Το υβριδικό μοντέλο εργασίας είναι αυτό στο οποίο οι εργαζόμενοι συνδυάζουν εργασία από το γραφείο και από άλλες τοποθεσίες, π.χ. από το σπίτι τους. Ένας τέτοιος διακανονισμός μπορεί να σημαίνει ότι μόνο ορισμένοι εργαζόμενοι απαιτείται να εργάζονται από το γραφείο, ενώ άλλοι μπορούν να εργάζονται εξ αποστάσεως, ή μπορεί να δίνεται σε όλους τους εργαζομένους η ελευθερία και η ευελιξία να επιλέγουν την τοποθεσία και το πρόγραμμα εργασίας τους.

Η έρευνα του Great Place to Work® στην Αμερική σε στελέχη της λίστας Fortune 500 έδειξε πως, πλέον, από 16% έως 65% του προσωπικού των εταιρειών εργάζεται εξ αποστάσεως. Παράλληλα, έρευνες εργαζομένων που διεξήχθησαν το 2020 και έως τον Μάιο του 2021 αποκάλυψαν το ίδιο. Λέξεις όπως «υβριδικό», «ευελιξία» και «απομακρυσμένο» αναφέρθηκαν από περισσότερους από 53.000 εργαζομένους όταν ρωτήθηκαν τι τους αρέσει στον χώρο εργασίας τους ή τι θα μπορούσε να τον βελτιώσει. Το συμπέρασμα ξεκάθαρο: οι μέρες που όλοι οι εργαζόμενοι ήταν μαζί σε ένα γραφείο έχουν τελειώσει. «Στο μέλλον, ο τόπος δεν πρέπει να έχει σημασία, αλλά η ευελιξία πρέπει», τονίζει ο CEO του Great Place to Work Inc, Michael C. Bush.

Μια επιτυχημένη ωστόσο υβριδική εργασιακή κουλτούρα είναι κάτι πολύ περισσότερο από τη δημιουργία ενός μοντέλου γύρω από τις ώρες και την τοποθεσία. Είναι ο συνδυασμός συστημάτων, συμπεριφορών και αξιών που υιοθετούνται και από τις απομακρυσμένες ομάδες και επηρεάζουν τη συνολική εμπειρία των εργαζομένων. Η υβριδική εργασιακή κουλτούρα είναι ο τρόπος με τον οποίο συνδέετε τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους συνεργάζονται οι άνθρωποι. Για να πετύχει, πρέπει να λαμβάνει εξίσου υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων με φυσική παρουσία και των απομακρυσμένων υπαλλήλων και να δημιουργήσει μια ρύθμιση που να ωφελεί όλους.

Όταν σχεδιάζετε το κατάλληλο για εσάς υβριδικό μοντέλο εργασίας, θα πρέπει να εστιάζετε στις ατομικές ανάγκες των ανθρώπων σας. Οι δύο ώρες, π.χ., που περνούν πολλοί άνθρωποι στη μετακίνηση είναι ουσιαστικά χαμένος χρόνος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για εκπαίδευση ή χρόνο με την οικογένεια. Ακολουθούν κάποιες βέλτιστες πρακτικές υβριδικής εργασίας, οδηγός γι' αυτή τη νέα κανονικότητα:

- Εμπιστευθείτε τους ανθρώπους σας να κάνουν τη δουλειά οπουδήποτε. Υιοθετήστε το motto «το project είναι το αφεντικό», όπου εναπόκειται στους εργαζομένους (και στο χρονοδιάγραμμά τους) να αποφασίσουν πότε θα ολοκληρωθεί η εργασία τους, αρκεί το έργο να ολοκληρωθεί ως αναμένεται.
- Ακούστε τους ανθρώπους σας. Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις της εξ αποστάσεως εργασίας είναι ότι είναι πιο δύσκολο να χτίσεις ενσυναίσθηση με τους ανθρώπους όταν δεν είσαι κοντά τους. Οι επιτυχημένοι υβριδικοί ηγέτες, για να διατηρήσουν την εμπιστοσύνη και την αίσθηση δικαιοσύνης, ζητούν τη γνώμη των εργαζομένων σε πραγματικό χρόνο, μέσω εργαλείων διαγνωστικής έρευνας, feedback meetings, κ.ο.κ. για να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες και προτιμήσεις τους, που νιώθουν περισσότερη ενέργεια, είναι πιο λειτουργικοί και ποies είναι οι ανάγκες τους σε επίπεδο συνεργασίας και συντονισμού.
- Φροντίστε τους υπαλλήλους των οποίων οι εργασίες μπορούν να γίνουν μόνο με φυσική παρουσία στον χώρο εργασίας. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι άνθρωποι που παρέδιδαν πακέτα ή μας εξυπηρέτησαν στα παντοπωλεία έθεταν σε κίνδυνο την υγεία τους. Τώρα, καθώς μερικοί άνθρωποι επιστρέφουν στον χώρο εργασίας ενώ άλλοι μένουν σπίτι, οι ηγέτες πρέπει να διασφαλίσουν ότι όσοι παραμένουν στην πρώτη γραμμή εκτιμώνται, αναγνωρίζονται και φροντίζονται.
- Δημιουργήστε ισότητα μεταξύ απομακρυσμένων και μη εργαζομένων. Όταν οι εργαζόμενοι είναι διασκορπισμένοι, είναι πολύ εύκολο να παραβλέψουμε εκείνους που δεν έχουν τακτική επαφή με τη διοίκηση. Διασφαλίστε ότι όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνονται υπόψη σε εργασίες και προαγωγές. Προωθήστε τη διαφάνεια σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι ομάδες χρησιμοποιούν τον χρόνο τους και να είστε ευέλικτοι στον συντονισμό του τρόπου με τον οποίο εκτελείται η εργασία, εστιάζοντας περισσότερο στα αποτελέσματα. Αναγνωρίστε επίσης την αδικία που αισθάνονται οι εργαζόμενοι των οποίων οι ρόλοι δεν τους επιτρέπουν να εργάζονται από οπουδήποτε και προσφέρετε άλλους τρόπους ευελιξίας.
- Δώστε στους εργαζομένους μια αίσθηση σκοπού. Παρά την πίεση κατά τη διάρκεια της πανδημίας, πολλές φαρμακευτικές μπήκαν στη φετινή και την περσινή λίστα με τις καλύτερες εταιρείες. Αιτία; Ο σκοπός. Ήταν μέρος της αλυσίδας εφοδιασμού για το εμβόλιο. Πρέπει να δοθεί στους εργαζομένους μια σαφής σύνδεση με κάτι σημαντικό και μεγαλύτερο από τον ατομικό τους ρόλο, είτε πρόκειται για την εμπειρία του πελάτη είτε για περιβαλλοντικούς και κοινωνικούς σκοπούς.
- Δεχθείτε τους ανθρώπους σας από τον χώρο τους. Για τους εργαζομένους με καθήκοντα φύλαξης παιδιών ή ηλικιωμένων, η προσφορά ευελιξίας δείχνει σεβασμό. Οι εταιρείες με εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον είναι ευαισθητοποιημένες σε αυτούς τους τομείς. Ομοίως, δείχνουν ευελιξία με τον χρόνο, αντί να απαιτούν από τους ανθρώπους να είναι συνδεδεμένοι συγκεκριμένες ώρες.
- Θέστε ξεκάθαρους στόχους στους ανθρώπους σας. Τα τελευταία δύο χρόνια, όλοι μάθαμε ότι το να ζεις στην αβεβαιότητα είναι εξουθενωτικό. Είναι ζωτικής σημασίας για τους εργοδότες να παρέχουν σαφήνεια και συνέπεια. Αυτό δεν επηρεάζει μόνο την παραγωγικότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων, αλλά και την ευημερία όλων στον οργανισμό.
- Φροντίστε να συντονίσετε τη δουλειά των εργαζομένων με αυτήν των άλλων ατόμων στην ομάδα τους – και με άλλες λειτουργίες και επαφές της δουλειάς τους. Αυτό το είδος συντονισμού στην εποχή της υβριδικής εργασίας έχει γίνει πολύπλοκο και απαιτεί ενίσχυση της χρήσης της τεχνολογίας.
- Αναγνωρίστε! Το να λες «ευχαριστώ» είναι εξίσου επιδραστικό από μακριά με το να το κάνει αυτοπροσώπως. Η αναγνώριση των εργαζομένων τους κάνει να αισθάνονται πιο αφοσιωμένοι, αυξάνει την εμπιστοσύνη και μειώνει το άγχος.
- Έμφαση στην επικοινωνία. Αξιοποιήστε την τεχνολογία για να επικοινωνήσετε με την ομάδα σας. Δημιουργήστε κανάλια για να παρέχετε γρήγορες ενημερώσεις, ώστε όλοι, ανεξάρτητα από την τοποθεσία τους, να λαμβάνουν το μήνυμα. Γίνετε δημιουργικοί και βρείτε τρόπους να διασκεδάσετε! Στήστε παιχνίδια και διασκεδαστικές συνομιλίες για θέματα που δεν σχετίζονται απαραίτητα με την εργασία, μέσω καναλιών επικοινωνίας.
- Εκπαιδεύστε στελέχη στη διαχείριση υβριδικών ομάδων και επενδύστε στα εργαλεία συντονισμού που θα βοηθήσουν τις ομάδες σας να ευθυγραμμίσουν τα προγράμματά τους. Αναρωτηθείτε εάν οι νέες σας υβριδικές ρυθμίσεις, όποιες κι αν είναι αυτές, τονίζουν τις αξίες της εταιρείας σας και υποστηρίζουν την κουλτούρα της. Στις αλλαγές που κάνετε, έχετε δημιουργήσει θεμέλια για το μέλλον που όλοι στην εταιρεία θα βρισκουν δίκαια, εμπνευσμένα και ουσιαστικά;

Για πολλούς από εμάς, η υβριδική εργασία είναι νέα και διαφορετική. Μιλήστε για το τι λειτουργεί και τι όχι, σε πραγματικό χρόνο. Κάντε μικρές προσαρμογές όταν χρειάζεται και προσπαθήστε ξανά!

Πηγές:
Great Place to Work® Inc., Harvard Law School,
Harvard Business Review, LinkedIn

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ 15ΜΕΛΗΣ ΟΜΑΔΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΩΝ

- Στη φετινή αξιολόγηση συμμετείχαν συνολικά 50 εταιρείες, διαφόρων μεγεθών και από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, οι οποίες απασχολούν συνολικά περισσότερους από 30.000 εργαζομένους.
- Η μεγαλύτερη εταιρεία απασχολεί κοντά στους 9.000 εργαζομένους, ενώ η μικρότερη μόλις 21.
- 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 1.000 εργαζομένων.
- Συνολικά απεστάλησαν στους εργαζομένους των εταιρειών 21.885 ερωτηματολόγια (χάρτινα ή ηλεκτρονικά) και απαντήθηκαν 15.730. Ο μέσος όρος συμμετοχής των εργαζομένων στην έρευνα ανήλθε στο 89% (μέσος όρος όλων των εταιρειών).
- Παράλληλα οι υποψήφιοι για τη λίστα Best Workplaces™ εταιρείες υποβάλλουν μια έκθεση αναφορικά με τις εταιρικές τους πρακτικές σε κάποιους συγκεκριμένους τομείς στους οποίους το Great Place to Work® αποδίδει ιδιαίτερη σημασία (Έκθεση Culture Audit™). Η αξιολόγηση γίνεται με προκαθορισμένη μεθοδολογία από εκπαιδευμένα

στελέχη, τα οποία μελετούν και αξιολογούν βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων τις εταιρικές πρακτικές. Οι 15 αξιολογητές χρειάστηκαν 3 γεμάτες εβδομάδες για να μελετήσουν, να συζητήσουν και να αποτιμήσουν τις εκθέσεις που υπεβλήθησαν από τις εταιρείες.

- Η φετινή ομάδα αξιολογητών αποτελείται από στελέχη του Great Place to Work® Hellas, στελέχη

Best
Workplaces™

Great
Place
To
Work®

HELLAS
2022

και μεταπτυχιακούς φοιτητές του ALBA Graduate Business School, The American College of Greece και μεταπτυχιακούς φοιτητές του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών των μεταπτυχιακών προγραμμάτων Human Resources Management.

- Συγκεκριμένα, στη φετινή αξιολόγηση των εταιρειών συμμετείχαν τα παρακάτω στελέχη και απόφοιτοι του ALBA Αριστοτέλης Αλεξόπουλος, Ζωή Κουρουνάκου, Αντωνίνα Καλκαβούρα, Έφη Στεργίου, Βασίλειος Κατσαντώνης, Δομνίκη Κουιπζόγλου, Στέλλα Παπαλάμπρου, οι μεταπτυχιακοί φοιτητές Μαρία Κωστάκη, Μπέττυ Λεονταρίση και από το ΟΠΑ η Λπώ Καραγκούνη.
- Από το Great Place to Work® συμμετείχαν η Ανθή Τσέντου, Senior Project Manager και ο Μιχάλης Μελέας Senior Consultant.
- Συντονιστής της αξιολόγησης ήταν ο Αριστοτέλης Αλεξόπουλος, Διευθυντής Εφαρμοσμένης Έρευνας & Innovation Projects του ALBA Graduate Business School.
- 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.

Great
Place
To
Work®

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλά επίπεδα ευεξίας στο εργασιακό τους περιβάλλον είναι **3 φορές πιο πιθανό να παραμείνουν στην εταιρεία**

#employeewellbeing #wellbeingatwork
#companyculturematters #mentalwellbeing
#workplacewellness



Καινοτομία σε όλα τα επίπεδα

Η XM ασχολείται με χρηματοοικονομικά και επενδύσεις, απασχολεί 650+ εργαζομένους παγκοσμίως και έχει παρουσία σε 6 χώρες. Τα κεντρικά της γραφεία βρίσκονται στην Κύπρο. Με πάνω από 5.000.000 πελάτες από την ίδρυσή της το 2009, η XM έχει σήμερα εξελιχθεί σε μια μεγάλη διεθνή εταιρεία επενδύσεων.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- XM Innovation lab: Ένα εργαστήριο που δίνει την ευκαιρία στους εργαζομένους να αναπτύξουν και να πειραματιστούν με νέες ιδέες, νέες τεχνολογίες, καινοτόμες λύσεις και να αναπτύξουν πρότυπα για την αξιολόγηση των δυνατοτήτων τους (Αίθουσες συνεδριάσεων με σύγχρονο εξοπλισμό και διαδραστικούς πίνακες, αίθουσες ψυχαγωγίας, το El toro roof bar, stand up working stations, άνετα καθιστικά).
- Προγράμματα εκπαίδευσης/κατάρτισης: συνεργασίες με διεθνείς εκπαιδευτικούς κολοσσούς, όπως η Amazon, PWC Academy, Udemy κ.λπ. Συνδρομές σε εκπαιδευτικές πλατφόρμες (e-learning platforms, e-business reviews, journals, professional magazines, MOOCs κ.λπ.)
- Αναγνώριση και επιβράβευση: ποικιλόμορφη και συνδυάζεται με

ανταγωνιστικούς μισθούς, μπόνους (ετήσια, ανά project, κ.ο.κ.), βραβεία, εξατομικευμένα δώρα με βάση τις ατομικές προτιμήσεις και κόμπι, μεγάλα πάρτι και εκδηλώσεις, τιμητικές πλακέτες, κουπόνια διαφόρων ειδών, team-building activities, διαμονές σε ξενοδοχεία, ταξίδια, εκπαιδευτική κάρτα για όλους, συμμετοχή σε ένα από τα διεθνή gala του οργανισμού στην Ασία, συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες και άλλα πολλά.

- «Unleashing the power of our team» είναι ένα workshop με στόχο τη βελτίωση της προσωπικής και ομαδικής κατανόησης, τη βελτίωση των πρακτικών επικοινωνίας, την ενίσχυση της ομαδικής εργασίας και της συνεργασίας.
- Big, Fair, Human. Οι Εταιρικές αξίες: Μεγάλος, Δίκαιος, Ανθρώπινος Οργανισμός.

Η άποψη των αξιολογητών

Είναι μια εταιρεία που έχει στρατηγική ευελιξία, την ενδιαφέρει η συνεργασία μεταξύ των ομάδων, παρέχει αναγνώριση, επιβράβευση και ανοιχτά κανάλια επικοινωνίας. Προσφέρει δυνατότητες για ανάπτυξη της καινοτομίας και κρατάει προτάσεις των υπαλλήλων για μελλοντική χρήση όταν δεν είναι άμεσα υλοποιήσιμες. Δίνει βάση στο well-being και στην εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων.

01

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Στην ομάδα μου, όλοι ταιριάζουμε τέλεια ο ένας με την προσωπικότητα του άλλου και είναι πραγματικά διασκεδαστικό να δουλεύουμε μαζί. Επιπλέον, υπάρχουν πολλά έξτρα εδώ που σπάνια μπορείς να βρεις σε άλλες εταιρείες στην Ελλάδα.
- Αυτή η εταιρεία προωθεί πραγματικά την έννοια του «ομαδικού πνεύματος» όσο καμία άλλη.



95%

δηλώνουν: «Η διοίκηση αναγνωρίζει την καλή δουλειά και την παραπάνω προσπάθεια».

Απελευθερώνοντας τη δύναμη της ομάδας!



Μαρία Χατζηπαντελή

Group Chief People & Culture Officer

Οι άνθρωποί μας και η κουλτούρα μας είναι η εγγύηση της επιτυχίας μας!

Με πάνω από 5.000.000 πελάτες από την ίδρυσή της το 2009, η XM έχει εξελιχθεί σε μια μεγάλη και καθιερωμένη διεθνή εταιρεία επενδύσεων και σε έναν πραγματικό ηγέτη του κλάδου. Φέτος ήταν η πρώτη χρονιά που θέσαμε υποψηφιότητα στα Best WorkPlaces και είμαστε πολύ περήφανοι για την κατάκτηση της 1ης θέσης.

Η επιτυχία μας είναι αποτέλεσμα του στρατηγικού μας σχεδιασμού και της κουλτούρας μας, θέτοντας τους ανθρώπους μας στην κορυφή. Σε μια δύσκολη εποχή στην οποία όλοι δοκιμαστήκαμε, καταφέραμε να ανταποκριθούμε επιτυχώς υιοθετώντας νέες πρακτικές και συνεχίζοντας να παρέχουμε ένα ποιοτικό περιβάλλον εργασίας.

Χτίσαμε ισχυρούς δεσμούς με τους ανθρώπους μας, στοχεύσαμε στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη και δημιουργήσαμε μια μεγάλη και δυνατή ομάδα. Γίναμε μια οικογένεια και φτάσαμε στην κορυφή. Η διαπίστωση έρχεται ως απόδειξη ότι η XM είναι πραγματικά ένας εργοδότης επιλογής.

Ευχαριστούμε τους ανθρώπους μας! Θα συνεχίσουμε να επενδύουμε σε αυτούς και να τους παρέχουμε το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Χρηματοοικονομικά & Επενδύσεις

149
εργαζόμενοι

€ -
τζίρος

103
άνδρες

44
γυναίκες

6,7%
ποσοστό
αποχώρησης

12%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





We Are Number One!



Work somewhere **awesome!**

Our corporate values **BIG - FAIR - HUMAN** define the way we work.



We are committed to identifying potential, nurturing talent and rewarding high performance.

xm.com/careers



**INVESTORS
IN PEOPLE**

Gold
Until 2022

Επιχειρηματική ηθική στην πράξη

H Bristol-Myers Squibb αποτελεί μια ηγέτιδα βιοφαρμακευτική εταιρεία σε παγκόσμιο επίπεδο, με ισχυρή παρουσία άνω των 60 ετών στην Ελλάδα. Διαθέτει ένα πρωτοποριακό φάσμα μορίων τόσο στο καρτοφυλάκιο της, όσο και σε τελικά στάδια της κλινικής έρευνας για την αντιμετώπιση ακάλυπτων αναγκών σε συμπαγείς όγκους και αιματολογικές κακοήθειες, στη θαλασσαιμία, την καρδιολογία, τη μυελοϊνωση, την πολλαπλή σκλήρυνση, την ψωρίαση και άλλες σοβαρές νόσους.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- «Who are you working for?» – «Για ποιον εργάζεσαι στην BMS;» Εσωτερική καμπάνια από το 2014 με αποτέλεσμα μέχρι σήμερα να έχουν δημοσιευθεί στα εσωτερικά δίκτυα της εταιρείας πάνω από 1.200 ιστορίες εργαζομένων, με βιώματα, συναισθήματα και κίνητρα που εμπνέουν όλους.
- Τα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας αξιολογούνται και για το ενδιαφέρον τους και την ενασχόλησή τους με την επαγγελματική εξέλιξη και τις φιλοδοξίες των εργαζομένων τους.
- Το 100% του προσωπικού έχει λάβει ειδική εκπαίδευση για θέματα που σχετίζονται με τις μη συνειδητές προκαταλήψεις.

- Ποικίλες παροχές προς τους εργαζομένους, όπως ιδιωτική ασφάλιση, συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, μπόνους (έως 20% του ετήσιου μισθού), έξτρα ημέρες αδείων (Birthday leave, Bridge days, Global Shutdown, Family Events Leave, τιμητική άδεια), πρόγραμμα εξ αποστάσεως εργασίας, εταιρικό εστιατόριο με επιδότηση γεύματος, πρόγραμμα εξέλιξης και εκτός τμήματος ή/ και χώρας, υποστήριξη μετακίνησης σε άλλη χώρα ή εργασία σε διεθνή ρόλο από την Ελλάδα.

- Πλατφόρμα «Bright Ideas». Όπου κάθε εργαζόμενος μπορεί να μοιράζεται καινοτόμες ιδέες και έργα που μπορούν να προάγουν την παραγωγικότητα και τη συνεργασία των εργαζομένων και τους επιχειρηματικούς και κοινωνικούς στόχους της εταιρείας.

- «Integrity Line», όπου οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να υποβάλλουν ανώνυμες αναφορές για περιστατικά που εμπίπτουν σε ζητήματα δεοντολογίας.

Η άποψη των αξιολογητών

Δομημένο, σύγχρονο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον. Μια εταιρεία που επενδύει στην υποστήριξη του δυναμικού της και προσφέρει ένα εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας με ξεχωριστές πρακτικές, ανταγωνιστικές παροχές, ευκαιρίες εξέλιξης και ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής.

02

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Εξαιρετικό, ευχάριστο περιβάλλον εργασίας/χώροι, υποδομές. Ευελιξία στο εργασιακό πρόγραμμα. Extra συνταξιοδοτικό πρόγραμμα πολύ επωφελές για τους εργαζομένους. Extra ιατρικό πρόγραμμα ασφάλισης για εργαζομένους και μέλη των οικογενειών τους. Υψηλής ποιότητας αυτοκίνητα, απαραίτητα για την εκτέλεση της εργασίας με ασφάλεια.



93%

δηλώνουν: «Η διοίκηση με κρατάει ενήμερο για σημαντικά θέματα και αλλαγές».

Όλοι μαζί για έναν κοινό στόχο!



Ελισάβετ Προδρόμου

Γενική Διευθύντρια Bristol-Myers Squibb Ελλάδας

Μια νέα αντίληψη του «καινοτόμου επιχειρείν»

Η Bristol-Myers Squibb είναι μια παγκόσμια ηγέτιδα βιο-φαρμακευτική εταιρεία με ένα πρωτοποριακό φάσμα μορίων τόσο στο καρτοφυλάκιο μας όσο και σε τελικά στάδια της κλινικής έρευνας για την αντιμετώπιση ακάλυπτων αναγκών σε συμπαγείς όγκους και αιματολογικές κακοήθειες, στη θαλασσαιμία, την καρδιολογία, τη μυελοϊνωση, την πολλαπλή σκλήρυνση, την ψωρίαση και άλλες σοβαρές νόσους.

Η ανάδειξη της εταιρείας μας στη λίστα Best Workplaces 2022 –και μάλιστα στη δεύτερη θέση της κατηγορίας μας– αποτελεί μια διάκριση που μας γεμίζει υπερηφάνεια. Ωστόσο, οι άνθρωποι της Bristol Myers Squibb έχουμε λόγους να νιώθουμε υπερήφανοι κάθε νέα ημέρα.

Η μακρά και ισχυρή παρουσία μας, που υπερβαίνει τα 60 χρόνια στην Ελλάδα, είναι συνυφασμένη με ένα ιδανικό εργασιακό περιβάλλον, όπου η καινοτομία, η δημιουργικότητα και το ομαδικό πνεύμα βρίσκουν ζωτικό χώρο να ανθίσουν. Μέσα από ευκαιρίες επαγγελματικής αναγνώρισης και εξέλιξης, δυνατότητες συνεχούς εκπαίδευσης, μια πολύτιμη ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή και με έμπρακτη προσήλωση στη συμπερίληψη προάγουμε και υπηρετούμε μια νέα αντίληψη του «καινοτόμου επιχειρείν».



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Φαρμακευτική Εταιρεία



62
εργαζόμενοι



51.082.925 €
τζίρος



27
άνδρες



35
γυναίκες



3,9%
ποσοστό αποχώρησης

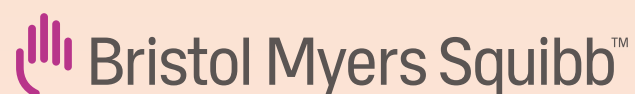


60%
ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (προϊσταμένων/διευθυντών)





Μας εμπνέει ένα μοναδικό όραμα:
Να αλλάζουμε τη ζωή των ασθενών
αξιοποιώντας την επιστήμη™



Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε την ιστοσελίδα www.bms-greece.gr

Ανοικτή επικοινωνία

Διεθνής Φαρμακευτική Εταιρεία με εμπορία, αντιπροσώπευση, πώληση, διανομή και διάθεση φαρμάκων και φαρμακευτικών προϊόντων. Αναπτύσσει συνταγογραφούμενα και μη φαρμακευτικά προϊόντα, προϊόντα φαρμακείου, ιατρικά σκευάσματα και εξαρτήματα, σε θεραπευτικές κατηγορίες όπως η Οφθαλμολογία, η Νευρολογία, η Δερματολογία και η Γενική Υγεία, σε πάνω από 90 χώρες. Στην Ελλάδα, τα πιο διαδεδομένα σκευάσματά της είναι τα Biotrue®, Renu®, Niflamol®, Counterpain®, Ezixin®, Ocuvite®, Vidilac®, Artelac®, Dexamytrex® & Yellox.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- **Reverse Mentoring:** Μια ομάδα 7 νέων σε ηλικία εργαζομένων στην εταιρεία, γίνονται μέντορες του Γενικού Διευθυντή σε θέματα ηγεσίας, ΕΚΕ, τεχνολογίας και new Media, ώστε να υπάρχει η δυνατότητα αντίστροφης ανατροφοδότησης της Διοίκησης από νεοπροσληφθέντες και νέους συναδέλφους, με διαφορετικές εμπειρίες.
- «BEST IDEA WINS»: Κάθε εξάμηνο, τα μέλη της ομάδας «ONE TEAM» επεξεργάζονται και αξιολογούν νέες ιδέες, τις θέτουν σε ψηφοφορία ανάμεσα στους εργαζομένους και βραβεύουν την καλύτερη πρόταση, η οποία εφαρμόζεται στην πράξη.

- **Corporate Values Ambassadors:** Σε σχέση με τη διάδοση του εταιρικού οράματος και των αξιών στους εργαζομένους της εταιρείας, η Διοίκηση έχει ορίσει εσωτερικούς Vision & Values Ambassadors, οι οποίοι έχουν αναλάβει την οργάνωση της διατμηματικής διάχυσης στους εργαζομένους.
- **Διάθεση εταιρικού αυτοκινήτου** για επαγγελματική και προσωπική χρήση (εκτός ωραρίου, αργίες, άδειες), με απεριόριστα χιλιόμετρα χρήσης, 365 ημέρες τον χρόνο. Ως οδηγό δηλώνονται και οι σύζυγοι των δικαιούχων εργαζομένων. Κάλυψη εξόδων κίνησης με ταξί σε όσους υπαλλήλους η εταιρεία δεν παρέχει εταιρικό αυτοκίνητο και δεν έχουν δικό τους μέσο.
- Σε κάθε εταιρική εξαμηνιαία συνάντηση, έξι διαφορετικές διατμηματικές ομάδες εργαζομένων παρουσιάζουν τις 6 αξίες της εταιρείας, μέσα από δικά τους concepts και πρωτοβουλίες.

Άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία εκφράζει έμπρακτα τη μέριμνα προς τους εργαζομένους μέσα από ένα πλήθος παροχών και την ενθάρρυνση της ανοιχτής επικοινωνίας. Στην εταιρεία λειτουργούν διαφορετικές διατμηματικές ομάδες εργαζομένων, οι οποίες προτείνουν ιδέες, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες που υλοποιούνται και συμβάλλουν στη διάδοση και την ενσωμάτωση των εταιρικών αξιών.

03

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Η ξεχωριστή επικοινωνία μας, το χιούμορ, η οικειότητα και η εμπιστοσύνη μεταξύ μας οδηγούν στην αίσθηση ότι ανήκεις σε μια μεγάλη οικογένεια.
- Το γεγονός ότι όλοι συμμετέχουμε στη λήψη αποφάσεων και στη χάραξη της στρατηγικής της εταιρείας δίνει νόημα στη δουλειά μας.



94%

δηλώνουν: «Επινοούμε τους ανθρώπους που δοκιμάζουν νέους και βελτιωμένους τρόπους να κάνουν πράγματα, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα».

Εργαζόμενοι της εταιρείας σε team building δράση, για την εμπύκνωση της Ομάδας!



Ιάκωβος Μιχαλίτσας

BAUSCH Health General Manager Greece, Cyprus, Malta, Balkans

Κανένα όνειρο δεν είναι ακατόρθωτο!

Στην BAUSCH Health δεν υπάρχει μαγική συνταγή για την επιτυχία. Απλά, «οι άνθρωποί μας είναι το κίνητρό μας». Μετά από τρεις συνεχόμενες επιτυχίες στην πρώτη τετράδα, με κορυφαία την περσινή 1η θέση, τα «όλματα προς τα εμπρός συνεχίζονται». Η 3η θέση, ειδικά κατά τη διάρκεια της χρονιάς που μας πέρασε, είναι ένας ακόμα υπερήφανος σταθμός, καθώς ο Όμιλός μας ολοκληρώνει έναν τεράστιο μετασχηματισμό, με ό,τι προκλήσεις αυτός συνοδεύεται για τους ανθρώπους μας. Επιπρόσθετα, και μετά από δύο «ιδιαίτερα» χρόνια πανδημίας, ένα «τοπίο» όπου οι άνθρωποί μας κατάφεραν, με αποφασιστικότητα, να ξεπεράσουν τις αντιξοότητες, αισθανόμαστε δικαιωμένοι για τη συστηματική δουλειά και την προσήλωση στη διαρκή εξέλιξη της εργασιακής μας φιλοσοφίας. Πιστοί στο όραμά μας και με στόχο την Αριστεία, αντιλαμβανόμαστε ότι οφείλουμε να εξασφαλίσουμε, πέρα από την οικονομική ανταμοιβή, και την πραγμάτωση των αξιών μας, της αξιοπιστίας, της ανοιχτής επικοινωνίας, της συμπεριληψής, της κοινωνικής ευαισθησίας, το μοίρασμα ηθικών αρχών που μας κάνουν μια δεμένη οικογένεια, που «ωριμάζει» ανθρωποκεντρικά. Ευχαριστούμε ολόψυχα όλους τους συναδέλφους μας και θα συνεχίσουμε με «επιμονή» να επενδύουμε ο ένας στον άλλο και σε στρατηγικές που μας καθιερώνουν ως κορυφαίο εργασιακό περιβάλλον. Οι καρδιές των ανθρώπων μας, το μυαλό και το ταλέντο τους είναι το κίνητρό μας, η έμπνευση για να νειρευόμαστε, αλλά και η πιο σειφώρα πηγή ανάπτυξης και το συγκριτικό μας πλεονέκτημα στην αγορά και στην Κοινωνία.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Φαρμακευτική Εταιρεία



74
εργαζόμενοι



20.922.252 €
τζίρος



51
άνδρες



23
γυναίκες



1%
ποσοστό
αποχώρησης



33%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





ACCOUNTABILITY
COURAGE
TEAMWORK
RESULTS ORIENTATION

BAUSCH Health



#3

ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΜΑΣ
ΤΟ ΚΙΝΗΤΡΟ ΜΑΣ

Στη BAUSCH Health δεν υπάρχει μαγική συνταγή για την επιτυχία. Απλά, οι άνθρωποι μας είναι το κίνητρό μας! Τους ευχαριστούμε ολόψυχα για την φετινή **3η θέση!** Οι καρδιές, το μυαλό και το ταλέντο τους είναι το κίνητρό μας, η έμπνευση για να ονειρευόμαστε αλλά και η πιο αειφόρα πηγή ανάπτυξης και το συγκριτικό μας πλεονέκτημα, στην αγορά και στην Κοινωνία.

Είμαστε μια φαρμακευτική εταιρεία που αναπτύσσει συνταγογραφούμενα και ΜΗΣΥΦΑ προϊόντα, προϊόντα φαρμακείου, ιατρικά σκευάσματα και εξαρτήματα, σε θεραπευτικές κατηγορίες όπως η Νευρολογία, η Οφθαλμολογία, η Δερματολογία και η Γενική Υγεία, σε περισσότερες από 90 χώρες.

Κάθε μέρα, 150 εκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως εμπιστεύονται τα προϊόντα μας.

Improving people's lives
through our healthcare products.



#1



#2



#4

GEN-GR-220405



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

www.bauschhealth.gr

Οι αξίες πάνω από όλα

HTakeda Hellas έχει παρουσία στην Ελλάδα από το 2012 και αποτελεί θυγατρική της Takeda με έδρα την Ιαπωνία. Με παρουσία σε 80 χώρες στον κόσμο, επενδύει στοχευμένα στην Έρευνα και την Ανάπτυξη και προσφέρει υψηλά καινοτόμες θεραπευτικές λύσεις στους τομείς των σπάνιων παθήσεων, της νευρολογίας, της ογκολογίας και αιματολογίας, των παθήσεων του γαστρεντερικού συστήματος, των εμβολίων και των προϊόντων πλάσματος.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Values - based decision making: Όταν υπάρχει μια δύσκολη απόφαση ή ένα ηθικό δίλημμα, αξιοποιείται το αξιακό πλαίσιο της εταιρείας για να ληφθούν αποφάσεις. Τα θέματα διερευνούνται πάντα με την παρακάτω σειρά: Ασθενής-Εμπιστοσύνη-Φήμη-Επιχείρηση.
- Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται όχι μόνο για την τρέχουσα απόδοσή τους, αλλά και για το πώς επιτυγχάνουν τους στόχους τους, μέσα από τις συμπεριφορές που συνάδουν με την κουλτούρα της Takeda, ενώ λαμβάνονται υπόψη και οι μελλοντικές τους δυνατότητες με στόχο την περαιτέρω ανάπτυξη. Προσωποποιημένα πλάνα ανάπτυξης βοηθούν τους εργαζόμενους να πραγματοποιήσουν τους στόχους τους.

- Στο πλαίσιο της ανάπτυξης τους και της έκθεσής τους σε νέες ευθύνες, προσφέρονται στους εργαζόμενους ευκαιρίες για παράλληλη αξιοποίηση νέων θέσεων εργασίας, εργαζόμενοι ως μέρος του ρόλου τους στο 50% του χρόνου τους σε βραχυπρόθεσμες αναθέσεις.

- Speak Up awareness and understanding campaign. Η Takeda διεξάγει μια εκστρατεία ευαισθητοποίησης και κατανόησης της «ειλικρινούς και ανοικτής ομιλίας», ενημερώνοντας τους υπαλλήλους και τους διευθυντές για το πώς να συζητούν ανησυχίες, πώς να απαντούν και να υποστηρίζουν τους άλλους όταν μιλούν και πώς να ενθαρρύνουν και να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εμπνεύσουν άλλους να μιλήσουν.

Η άποψη των αξιολογητών

Κάθε επιχειρηματική απόφαση είναι σύμφωνη με τις αρχές της εταιρείας. Σύμμετρη προσωπική ανάπτυξη και επαγγελματική ανέλιξη, με σταθερά εργαλεία και διαδικασίες, εμπιστοσύνη στον εργαζόμενο και υποστήριξη της καινοτομίας. Ηγεσία που εκπαιδεύεται, ακούει και νοιάζεται. Ισχυρή δέσμευση στις αξίες. Καλές πρακτικές που καλύπτουν πληθώρα αναγκών των εργαζομένων και εξασφαλίζουν ένα εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας.

04

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Συχνή επικοινωνία με συναδέλφους ανεξαρτήτως τμήματος και θέσης ειδικά στη δύσκολη περίοδο του lockdown. Ισχυρό σύστημα αξιών που συνοδεύεται από περηφάνια που ανήκω στην εταιρεία αυτή.
- Μπορείς να εκφέρεις αρνητική άποψη και να ασκήσεις κριτική χωρίς φόβο για κάποια αντίποινα.



95%

επιβεβαιώνουν: «Η διοίκηση δείχνει πραγματικό ενδιαφέρον για μένα ως άνθρωπο και όχι απλώς ως εργαζόμενο».

Εταιρική συνάντηση την εποχή της πανδημίας!



Ιωάννης Μπουζάκλας

Head, Patient and Value Access and Communications, Takeda Hellas

Takeda Hellas: Πυξίδα μας, οι θεμελιακές αξίες μας

Είναι τιμή, χαρά και μεγάλη αναγνώριση η βράβευση της Takeda Hellas ως Best Workplace. Για δεύτερη συνεχή χρονιά βραβευόμαστε για το εργασιακό μας περιβάλλον, ανεβάζοντας τον πήχη των προσδοκιών και των αξιώσεών μας για το μέλλον.

Καταφέραμε να διατηρήσουμε υψηλό το ηθικό των ανθρώπων μας, ουσιαστική τη διαπροσωπική επαφή –ακόμη και όταν αυτή ήταν μόνο διαδικτυακή–, ζωντανή την ομαδική διάδραση και δυνατή τη στήριξη και την ενίσχυση του καθενός μέσα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον, με πρώτο μας μέλημα την ασφάλεια και την υγεία, σωματική και ψυχική, όλων. Μοναδικός οδηγός η προσήλωση στις αξίες μας, της εντιμότητας, της δικαιοσύνης, της ειλικρίνειας και της επιμονής, και στον ασθενή, για τη διασφάλιση της απρόσκοπτης πρόσβασης του οποίου στις θεραπείες της Takeda εργαστήκαμε αδιάκοπα. Παράλληλα, ολοκληρώσαμε τη συγχώνευση των εταιρειών Shire και Baxalta στην Takeda Hellas. Σε ένα τέτοιο, «ανατρεπτικό» για την καθημερινότητα περιβάλλον, προτεραιότητά μας ήταν ο σεβασμός σε όλους τους εργαζόμενους και η επιτάχυνση της πολιτισμικής ενοποίησης (cultural integration), η οποία με τη σειρά της διασφάλισε αρραγή παροχή υπηρεσιών στους πελάτες και συνεργάτες μας, παρά τις εσωτερικές αλλαγές.

Και συνεχίζουμε με το ίδιο αμείωτο πάθος την επένδυση στους ανθρώπους μας, χρίζοντας πάνω στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και ενισχύοντας τη συν-δημιουργία.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Φαρμακευτική Εταιρεία



61
εργαζόμενοι



76.000.000 €
τζίρος



34
άνδρες



27
γυναίκες



-
ποσοστό
αποχώρησης



43%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





Better Health, Brighter Future



Αγωνιζόμαστε διαρκώς για μια καλύτερη υγεία

Η Takeda είναι μία βιο-φαρμακευτική εταιρεία με ηγετική θέση παγκοσμίως και με έδρα την Ιαπωνία, έχοντας ως βάση σταθερές αξίες και προσανατολισμό στην Έρευνα και Ανάπτυξη.

Οι προσπάθειές μας για Έρευνα και Ανάπτυξη επικεντρώνονται σε τέσσερις θεραπευτικούς τομείς - την Ογκολογία, τη Γαστρεντερολογία, τη Νευρολογία και τις Σπάνιες Νόσους, καθώς και σε επενδύσεις που στοχεύουν στα Παράγωγα Αίματος και στα Εμβόλια.

Δεσμευόμαστε να βελτιώνουμε την ποιότητα ζωής των ασθενών αναπτύσσοντας υψηλής καινοτομίας φάρμακα που διατίθενται σε περίπου 80 χώρες και γεωγραφικές περιοχές παγκοσμίως.

Παραμένουμε προσηλωμένοι στις βασικές μας αξίες: Ακεραιότητα, Αμεροληψία, Εντιμότητα και Επιμονή, θέτοντας πάντα τους ασθενείς στο επίκεντρο της προσπάθειάς μας. Προσβλέπουμε να προσφέρουμε Καλύτερη Υγεία και ένα πιο Λαμπρό Μέλλον στους ασθενείς σε όλο τον κόσμο.

www.takeda.gr

GR/ADC/1901/0003

Κοινωνική ευαισθησία

Η AbbVie είναι μια παγκόσμια βιοφαρμακευτική εταιρεία προσανατολισμένη στην έρευνα. Δέσμευσή της αποτελεί η ανάπτυξη καινοτομών, προηγμένων θεραπειών για μερικές από τις πιο σύνθετες και σοβαρές ασθένειες παγκοσμίως, με έμφαση σε πέντε τομείς: Ανοσολογία, Αιματολογία, Οφθαλμολογία, Νευρολογία και Αισθητική Ιατρική.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Έρευνα για τη διαφορετικότητα και την ένταξη στον Οργανισμό (Diversity & Inclusion), με την οποία αξιολογήθηκε σε ποιον βαθμό η κουλτούρα της AbbVie Ελλάς δημιουργεί ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς. Μια διατμηματική ομάδα από 6 συναδέλφους εργάζεται πάνω στις περιοχές προς βελτίωση, παρουσιάζοντας τα ευρήματα στους Middle Managers και κάνοντας ειδικές και στοχευμένες εκπαιδεύσεις.
- «Ways We Work». Ένα βασικό σύνολο συμπεριφορών που ισχύει για όλους τους εργαζομένους, συνοφρασμένο με τις αξίες της εταιρείας: Transforming lives, Acting with Integrity, Driving Innovation, Embracing Diversity & Inclusion, Serving the Community.
- Δημιουργία τεσσάρων video με καταστάσεις κατά τις οποίες οι πρωταγωνι-

στές τους αισθάνονται άβολα, επειδή πιστεύουν ότι ο πραγματικός εαυτός τους δεν είναι αποδεκτός. Τα videos αποτελούν εξαιρετικό υλικό κατανόησης των συναισθημάτων των άλλων.

- Κάλυψη εξόδων για την αναβάθμιση του οικιακού εξοπλισμού γραφείου (αγορά εργονομικού καθίσματος, ασύρματων ακουστικών, οθονών και πληκτρολογίων) κατά τη διάρκεια των lockdowns.
- Όλα τα γραφεία είναι open space και τα γραφεία των διευθυντών και του Γενικού Διευθυντή βρίσκονται στον ίδιο χώρο, δίπλα σε αυτά των υπολοίπων συναδέλφων.
- Πρόγραμμα για το Transforming lives & EED&I (Equality, Equity, Diversity & Inclusion): SHAPING THE FUTURE.
- Culture Week. Καθιέρωση εορτασμού της εταιρικής κουλτούρας, αφιερώνοντας μία εβδομάδα σε αυτό το γεγονός.

Η άποψη των αξιολογητών

Μια εταιρεία που συνδυάζει στον μέγιστο βαθμό σημαντικές παροχές, ανθρώπινο ενδιαφέρον και εμπλοκή των εργαζομένων στα κοινά της εταιρείας. Έμφαση σε θέματα συμπεριφορών και αξιών. Πολύ οργανωμένη και ξεκάθαρη στους στόχους της και στον τρόπο που θέλει να τους πετύχει.

05

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Η διοίκηση εμπράκτως δίνει μεγάλη βαρύτητα στις συνθήκες εργασίας (τα γραφεία στην Ελλάδα είναι από τα καλύτερα που υπάρχουν, τόσο σε εξοπλισμό, τεχνολογία, όσο και αισθητική και ασφάλεια). Επίσης, όλοι οι υπάλληλοι αντιμετωπίζονται με σεβασμό, ευγένεια και καλή διάθεση και οι αποδοχές είναι από τις καλύτερες που υπάρχουν.



96% συμφωνούν: «Οι εγκαταστάσεις μας συμβάλλουν σε ένα καλό εργασιακό περιβάλλον».

Δέσμευση σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς!



Θωμάς Κούγκουλος
HR Director AbbVie

Για ένα μέλλον που αξίζει σε κάθε άνθρωπο

Η αποστολή της AbbVie είναι να διασφαλίζουμε την υγεία και την ευημερία των ανθρώπων. Με πάθος και ευθύνη προσπαθούμε για το καλύτερο. Ονειρευόμαστε, πιστεύουμε, καινοτομούμε. Μετουσιώνουμε τις δυσκολίες σε ευκαιρίες για να μάθουμε, να ωριμάσουμε, να προοδεύουμε. Με αποφασιστικότητα καταρρίπτουμε εμπόδια, απορρίπτουμε στερεότυπα και προκαταλήψεις. Ενώνουμε τους ανθρώπους σε μια ομάδα, χωρίς να τους στερούμε τη μοναδικότητά τους. Τους ενθαρρύνουμε να εκφράζονται ελεύθερα, να αναδεικνύουν τα ταλέντα και τις μοναδικές πτυχές του εαυτού τους. Οι διαφορετικές εμπειρίες και απόψεις συνθέτουν το πλεονέκτημα των Οργανισμών που εξελίσσονται και προοδεύουν. Έχουμε ανοιχτούς ορίζοντες. Αναζητούμε διαρκώς, προσαρμοζόμαστε σε νέα δεδομένα και αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες για να είμαστε επίκαιροι και ανθεκτικοί στις προκλήσεις του σήμερα και του αύριο. Διασφαλίζουμε την ισότητα, την αξιοκρατία και την πρόσβαση σε ίσες ευκαιρίες για τους συνεργάτες μας, γυναίκες και άνδρες, ώστε να εξελίσσονται αξιοκρατικά, σύμφωνα με τις δεξιότητες, τις επιθυμίες και την εκπαίδευσή τους. Η 5η θέση στον διαγωνισμό Best Workplaces 2022 μάς κάνει περήφανους για το ήθος, την επιμονή και τη διορατικότητα των ανθρώπων μας. Μας δίνει δύναμη να επιμένουμε για ένα μέλλον που αξίζει σε κάθε άνθρωπο.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Φαρμακευτική Εταιρεία



152
εργαζόμενοι



70.652.864 €
τζίρος



77
άνδρες



75
γυναίκες



3%
ποσοστό
αποχώρησης



40%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)



Για ένα μέλλον που αξίζει σε κάθε άνθρωπο.

Σε πείσμα των καιρών, στην AbbVie υπερβαίνουμε με σθένος και αισιοδοξία κάθε εμπόδιο, κάθε στερεότυπο. Οι δυσκολίες μετουσιώνονται σε ευκαιρίες για να μάθουμε, να ωριμάσουμε, να προσδεύσουμε. Ενώνουμε τους ανθρώπους. Τους ενθαρρύνουμε να εκφράζονται ελεύθερα, να αναδεικνύουν τα ταλέντα τους και όλες τις πτυχές του εαυτού τους, για να συμβάλλουμε σ' ένα μέλλον που αξίζει σε κάθε άνθρωπο.

**5^η θέση στον διαγωνισμό Best Workplaces
2022 και συνεχίζουμε να αναζητούμε...**



GR-ABBY-220014_04.2022

abbvie



People. Passion.
Possibilities.®

Ευελιξία και δημιουργικότητα

H Citrix Systems είναι μια διεθνής εταιρεία με κομβικό κέντρο Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα (Αθήνα, Πάτρα & remote), που αναπτύσσει καινοτομική τεχνολογία παγκόσμιας κλίμακας. Τεχνολογία που βοηθά τους πελάτες της να «ξεκλειδώσουν όλες τις δυνατότητές τους» και να παρέχουν την καλύτερη δυνατή εμπειρία στους εργαζομένους τους. Η πλατφόρμα της Citrix συνδυάζει Digital Workspaces, Desktop & App Virtualization, Application Delivery & Security, Analytics & Intelligence λύσεις και προσφέρει ένα ασφαλές και ευέλικτο περιβάλλον ψηφιακής εργασίας και συνεργασίας.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- «Thank You Day»: μια δωρεάν ημέρα ως αναγνώριση και εκτίμηση προς τους εργαζομένους για τις προσπάθειές τους. (Στη συνέχεια προστέθηκαν άλλες τρεις ημέρες!)
- Employee Resource Groups (ERGs): Ομάδες εργαζομένων που υποστηρίζουν τη διαφορετικότητα και προασπίζουν τις υπο-εκπροσωπούμενες ομάδες εργαζομένων για τη δημιουργία «ασφαλών χώρων» για όλα τα μέλη, την αναζήτηση και εκπαίδευση συμμάχων και την προσέλκυση και διατήρηση διαφορετικών ταλέντων.

- Hackathons στα μέσα κάθε έτους. Οι εργαζόμενοι μοιράζονται τις ιδέες τους, ψηφίζουν τα αγαπημένα τους και προωθούν τη συμμετοχή στην εκδήλωση σε όλη την εταιρεία.
- Ημέρες Καινοτομίας.
- Βραβείο «Rockstar».
- Εκθέσεις Τεχνολογίας.
- Executive Challenge: Φουτουριστικά θέματα και ιδέες που μοιράζονται τα στελέχη της Citrix.
- Διπλώματα ευρεσιτεχνίας: Οι εργαζόμενοι αναγνωρίζονται και ανταμείβονται για την υποβολή αιτήσεων για διπλώματα ευρεσιτεχνίας που έχουν εγκριθεί από την επιτροπή αξιολόγησης διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας και κατατίθενται στο γραφείο διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας των ΗΠΑ.
- Χρήση του Citrix Workspace για την υποβολή νέων ιδεών για μικροεφαρμογές.

Η άποψη των αξιολογητών

Η Citrix Systems έχει αναπτύξει ένα πολύπλευρο σύστημα καινοτομίας που συνδέεται με την τεχνολογία, που είναι και ο βασικός της πυρήνας. Έχει αναπτύξει δράσεις για να προωθήσει την καινοτομία και την ανταλλαγή ιδεών μεταξύ των εργαζομένων και από άλλα τμήματα της εταιρείας, όπως π.χ. το πρότζεκτ DONNA προέκυψε από τη συνεργασία των μηχανικών και του HR.

06

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Πέρα από τις εξαιρετικές παροχές, το περιβάλλον είναι πάρα πολύ φιλικό από την πρώτη μου μέρα στη Citrix.
- Η εταιρεία προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, όπως: Ευέλικτο ωράριο. Γονική άδεια μετ' αποδοκών και για τους δύο γονείς. Πρόγραμμα υγείας και συνταξιοδότησης για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, δωροκάρτες, εταιρικό πλέφω-νο, κ.λπ.



94%

δηλώνουν: «Μπορώ εύκολα να προσεγγίσω και να μιλήσω με τα μέλη της διοίκησης».

Τεχνολογία και διασκέδαση πάνε μαζί!

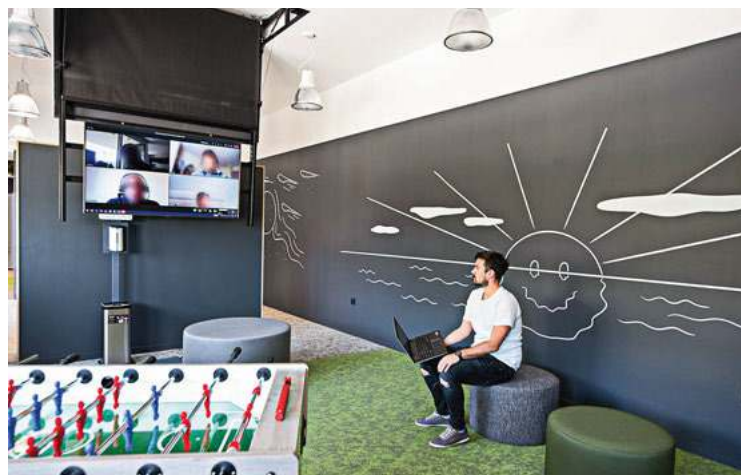


Πάρνης Ζαφείρης

Senior Engineering Director, Citrix

Το μέλλον της εργασίας είναι ήδη εδώ!

Η αναγνώρισή μας στα Top-10 εργασιακά περιβάλλοντα στην Ελλάδα είναι το επιστέγασμα των προσπαθειών των ανθρώπων μας που πριν, αλλά και κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχουν επιδείξει απaráμιλλο ήθος και επιμονή με στόχο την παγκόσμια τεχνολογική καινοτομία, την ποιότητα και την εξυπηρέτηση των πελατών μας. Τους ευχαριστούμε ολόθερμα! Το Κέντρο Έρευνας και Ανάπτυξης της Citrix στην Ελλάδα συνεχώς επεκτείνεται, με τον αριθμό συναδέλφων να έχει ξεπεράσει τους 220, εκ των οποίων οι 180 είναι μηχανικοί. Η επιτυχία μας στο να προσελκύνουμε κορυφαίες Ελληνίδες και Έλληνες μηχανικούς λογισμικού με βάση τις ικανότητές τους αλλά και τις δυνατότητές τους, για να χτίσουμε μαζί υπηρεσίες παγκόσμιας κλίμακας, μας κάνει ακόμα πιο επίμονους στο να προσφέρουμε ένα αξιοζήλευτο περιβάλλον. Με ανταγωνιστικές απολαβές και κορυφαίες παροχές (π.χ. άδεια μητρότητας/πατρότητας 18 εβδομάδων), δίνοντας βάση στην κουλτούρα μας η οποία προωθεί τη συνεχή εξέλιξη, επενδύοντας στην καλλιέργεια των δυνατοτήτων κάθε συναδέλφου ανεξαρτήτως του ρόλου. Το μέλλον της εργασίας είναι ήδη εδώ και η Citrix, κάνοντας χρήση των ιδίων της των υπηρεσιών, έχει εφαρμόσει ένα εντελώς υβριδικό μοντέλο εργασίας το οποίο μας καθιστά ικανούς να συνεργαζόμαστε αποδοτικά, μένοντας ή πιστρέφοντας στην Ελλάδα, σαν να είμαστε ο ένας δίπλα στον άλλο!



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Πληροφορική



190
εργαζόμενοι



€ -
τζίρος



161
άνδρες



29
γυναίκες



-
ποσοστό
αποχώρησης



18%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(πρόισταμένων/
διευθυντών)





Come build the future of work with us.

Citrix builds the secure digital workspace technology that frees 400,000 customers to do their very best work from anywhere. By joining our award-winning workplace, you'll be included in the globally diverse, collaborative team that values work-life balance.

Our culture supports purposeful innovation and growth from within. We're committed to celebrating diversity. Join our global company, we're hiring in Engineering, Sales, Tech Support, and more!

Explore our careers.
jobs.citrix.com



Ανατρέποντας τις προκαταλήψεις

07

H Convert Group δραστηριοποιείται στην παροχή και ανάλυση δεδομένων ηλεκτρονικού εμπορίου. Με την καινοτόμο πλατφόρμα της eRetail Suite, βασισμένη σε τεχνολογίες Τεχνητής Νοημοσύνης σε συνδυασμό με συμβουλευτικές υπηρεσίες data & analytics, έχει δραστηριοποιηθεί σε 13 χώρες παγκοσμίως. Μάλιστα, η εταιρεία διακρίνεται, τα τελευταία δύο χρόνια, ως μία από τις 1.000 ταχύτερα αναπτυσσόμενες εταιρείες στην Ευρώπη, σύμφωνα με τους Financial Times και το Statista. Στο πελατολόγιό της εντάσσονται 15

από τις 20 μεγαλύτερες παγκόσμιες πολυεθνικές εταιρείες καταναλωτικών αγαθών παγκοσμίως.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Θεσμός των Open Meetings, σύμφωνα με τον οποίο οποιοσδήποτε εργαζόμενος μπορεί να παρακολουθήσει ένα meeting μιας διαφορετικής ομάδας. Όλες οι συναντήσεις επικοινωνούνται σε όλους.
- «Early Friday». Η εταιρεία κλείνει την Παρασκευή στις 14.00 τους καλοκαιρινούς μήνες, ως αναγνώριση και

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“

• Η εταιρεία ξεχωρίζει για την καινοτομία και την ευρηματικότητα της και το κλειδί της επιτυχίας της είναι οι άνθρωποί της και το κλίμα που έχουν δημιουργήσει.

”

επιβράβευση της προσπάθειας όλων για την επίτευξη αποτελεσμάτων.

- Απεριόριστες άδειες ασθένειας στους εργαζόμενους, χωρίς την υποχρέωση προσκόμισης βεβαίωσης από γιατρό, επιβεβαιώνοντας με αυτόν τον τρόπο την απόλυτη εμπιστοσύνη που χαρακτηρίζει τις σχέσεις της εταιρείας με τους εργαζόμενους.
- 20% επιπλέον ημέρες άδειας ετησίως, άδεια γενεθλίων, ευέλικτο ωράριο, δυνατότητα τηλεργασίας, υποδομή για να φέρει ο εργαζόμενος τα παιδιά του ή τα κατοικίδια του στο γραφείο.
- Κοινωνική Ευθύνη: Υπαρξη 3 ομάδων εργαζομένων όπου καθεμία, με ή χωρίς τη συνδρομή της εταιρείας, κάνει διάφορες δράσεις: βοήθεια σε ορφανοτροφεία, υποστήριξη δημόσιων σχολείων, υποβαθμισμένων κυρίως περιοχών, εκπαίδευση εκπαιδευτικών σε θέματα τεχνολογίας.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία προβάλλει μια επιχειρηματική στρατηγική που ευθυγραμμίζεται με τις αξίες και την κουλτούρα της με απλό και σαφή τρόπο. Η Convert Group έχει αρκετές εταιρικές πρακτικές που συνδέονται με τη φιλοσοφία και τις αξίες της, καθώς και προγράμματα για την ενθάρρυνση της καινοτομίας. Τα προγράμματά της είναι για όλους και δεν αποκλείουν ομάδες εργαζομένων. Δίνει έμφαση στην καινοτομία και τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να μετέχουν εμπράκτως στη λήψη αποφάσεων.

93%

θεωρούν: «Η διοίκηση προσλαμβάνει ανθρώπους που ταιριάζουν με την κουλτούρα του οργανισμού».



Οι Converters στο πιο ξέγνοιαστο meeting της χρονιάς, την ετήσια εκδρομή της εταιρείας!

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Παροχή και Ανάλυση Δεδομένων στο E-commerce



61
εργαζόμενοι



2.870.000 €
τζίρος



23
άνδρες



38
γυναίκες



20%
ποσοστό
αποχώρησης



47%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(προϊσταμένων/
διευθυντών)



Το καλό εργασιακό περιβάλλον αξίζει αναγνώριση!

Η δική σας εταιρεία βάζει τους ανθρώπους της σε προτεραιότητα;

Αναδείξτε την εταιρεία σας
www.greatplacetowork.gr/nominate



Great
Place
To
Work®

Certified
HELLAS





Αριστοτέλης Αλεξόπουλος

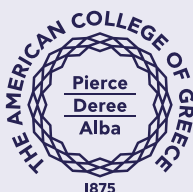
Director, Applied Research & Innovation
Alba Graduate Business School



Ο σημαντικότερος «πόρος» που βοήθησε τις ελληνικές επιχειρήσεις να ξεπεράσουν τις προκλήσεις και να λειτουργήσουν επιτυχημένα ήταν το ανθρώπινο δυναμικό τους.



Alba
Graduate Business School



Τα Best Workplaces και το εταιρικό μέλλον

Όλοι ξέρουμε ότι σήμερα δεν δουλεύουμε όπως δουλεύαμε πριν από πέντε χρόνια. Και το σίγουρο είναι ότι σε πέντε χρόνια δεν θα δουλεύουμε όπως δουλεύουμε σήμερα. Τι μπορούν να κάνουν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί για να προετοιμαστούν για το νέο περιβάλλον λειτουργίας και πώς το μοντέλο του Great Place to Work μπορεί να τις βοηθήσει να προσαρμοστούν και να είναι ανταγωνιστικές στη νέα αυτή πραγματικότητα;

Η αλλαγή είναι εδώ. Με θετικό ή με αρνητικό τρόπο, το περιβάλλον και οι συνθήκες μέσα στις οποίες όλοι ζούμε, διασκεδάζουμε, επικοινωνούμε, αλλά και εργαζόμαστε αλλάζουν. Ελάχιστα μπορεί ο καθένας μας να κάνει για να διαμορφώσει αυτό το περιβάλλον. Πολλά περισσότερα μπορούμε να κάνουμε όλοι μας για να αναγνωρίσουμε και να προσαρμοστούμε στις αλλαγές, όποτε, όπως και όσο συχνά και αν τις συναντήσουμε στον δρόμο μας. Το μέλλον δεν μπορούμε να το διαμορφώσουμε, εφόσον δεν μπορούμε να το ελέγξουμε. Μπορούμε όμως να είμαστε έτοιμοι να το δεχτούμε και να ανταπεξέλθουμε στις νέες προκλήσεις που αυτό θα φέρει.

As πάμε περίπου δύο χρόνια πίσω, εκεί στον Φεβρουάριο του 2020, λίγο πριν η πανδημία χτυπήσει και τη χώρα μας. Πίστευε κανείς ότι η επιχείρησή του θα μπορούσε ένα πρωί να κλείσει τα γραφεία της και να λειτουργήσει με όλους τους εργαζομένους να δουλεύουν αποκλειστικά από το σπίτι τους; Ούτε κατά διάνοια! Ακόμη και αν η τεχνική δυνατότητα υπήρχε (πράγμα με το οποίο σχεδόν σίγουρα κανείς δεν ασχολούνταν εκτός από το σχετικό τμήμα της κάθε επιχείρησης!), η προσέγγιση ήταν ότι «στην πραγματική ζωή αυτά δεν γίνονται». Και όμως, κυριολεκτικά «μέσα σε μία νύχτα», όλες οι επιχειρήσεις πέρασαν σε μια νέα πραγματικότητα εξ αποστάσεως λειτουργίας – και το έκαναν πετυχημένα! Δύο χρόνια μετά, τα διαθέσιμα στοιχεία αλλά και η γενικότερη εκτίμηση είναι ότι, παρά τις –κυριολεκτικά– πρωτόγνωρες καταστάσεις μέσα στις οποίες έπρεπε να λειτουργήσουν, οι επιχειρήσεις ανταπεξήλθαν: προσαρμόστηκαν και έδωσαν αποτέλεσμα.

Πώς τα κατάφεραν; Οι ίδιες οι επιχειρήσεις απαντούν: Σύμφωνα με την έρευνα RCI του Alba, η οποία παρακολουθεί την επίδραση της πανδημίας στις ελληνικές επιχειρήσεις από το ξεκίνημά της, ο σημαντικότερος «πόρος» που βοήθησε τις ελληνικές επιχειρήσεις να ξεπεράσουν τις προκλήσεις και να λειτουργήσουν επιτυχημένα ήταν το ανθρώπινο δυναμικό τους. Πολύ ψηλά επίσης βρίσκονται και άλλα «άυλα» περιουσιακά στοιχεία, όπως είναι η κουλτούρα του οργανισμού και η νοηματοδότηση της εργασίας, αλλά και περιοχές που βασιζονται

στη συμπεριφορά των εργαζομένων, όπως είναι οι σχέσεις εμπιστοσύνης με τους πελάτες. Αντίθετα, πιο «σκληρά» επιχειρηματικά δεδομένα όπως η χρηματοοικονομική θέση θεωρούνται, από τις ίδιες τις επιχειρήσεις, ότι έπαιξαν λιγότερο σημαντικό ρόλο για το ξεπέρασμα της κρίσης.

Με αυτό το εξαιρετικά σημαντικό «ζωντανό πείραμα» στο οποίο όλοι είχαμε, ακουσίως, την «ευκαιρία» να συμμετάσχουμε λόγω της πανδημίας, αποδείχθηκε στην πράξη και χωρίς καμία αμφιβολία ότι οι επιχειρήσεις είναι «ζωντανοί οργανισμοί» με όλη τη σημασία της λέξης. Και ως οργανισμοί προσαρμόζονται στις ανάγκες τους, προσπαθούν να τις καλύψουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και εξελίσσονται σύμφωνα με την αρχή της επικράτησης του ικανότερου: το μέλλον ανήκει σε όσους χρησιμοποιήσουν με τον καλύτερο τρόπο τις ικανότητές τους για να εξακολουθήσουν να καλύπτουν με τον προσφορότερο τρόπο τις νέες ανάγκες που τους επιβάλλουν οι κάθε φορά διαφορετικές συνθήκες. Με άλλα λόγια: κάνε το καλύτερο που μπορείς με αυτά που έχεις!

Και τι πραγματικά «έχουν» οι επιχειρήσεις; Όπως είδαμε παραπάνω, οι ίδιες δηλώνουν ότι το βασικό «περιουσιακό» τους στοιχείο, ειδικά σε περιόδους κρίσεων και ραγδαίων αλλαγών, είναι οι εργαζόμενοι. Αν δεχθούμε ότι οι αλλαγές πράγματι αναμένεται στο μέλλον να είναι όλο και πιο ραγδαίες και όλο και πιο συχνές, τότε εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι η αξία των εργαζομένων για την επιχείρηση εκτοξεύεται. Ακριβώς σε αυτό το σημείο έρχεται το μοντέλο Great

Place to Work να προσφέρει στις επιχειρήσεις έναν τρόπο λειτουργίας που θα τους δώσει τη δυνατότητα να εκμεταλλευτούν στο έπακρο τις δυνατότητες του εργασιακού τους δυναμικού.

Βασικός παράγοντας επιτυχίας σύμφωνα με το μοντέλο Great Place to Work είναι η εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων. Η εμπιστοσύνη αυτή διατρέχει όλα τα επίπεδα: εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και προϊσταμένων, εργαζομένων και ανώτατης διοίκησης ή ιδιοκτησίας, εργαζομένων και συναδέλφων.

Πώς μπορεί η επιχείρηση να διαμορφώσει αυτό το κλίμα εμπιστοσύνης;

- Με το να εξασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι είναι πραγματικά μέλη του οργανισμού, χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις. Πώς η επιχείρηση ικανοποιεί τις διαφορετικές ανάγκες διαφορετικών εργαζομένων; Πώς εξασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν αντίστοιχες ευκαιρίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τα ταλέντα τους; Πώς τους υποδέχεται και τους κάνει μέλη της ομάδας;
- Με το να δίνει τον λόγο στους εργαζομένους και να ακούει ό,τι έχουν να προτείνουν σε σχέση με κεντρικά ζητήματα της λειτουργίας τους. Πώς εμπλέκει τους εργαζομένους στη διαδικασία καινοτομίας, στην ανάπτυξη νέων ιδεών και προτάσεων; Υπάρχουν και εφαρμόζονται οι κατάλληλες διαδικασίες, οι στόχοι και οι δείκτες παρακολούθησης;
- Με το να θεωρεί τους εργαζομένους συν-διαμορφωτές του ενδο-οργανωσιακού περιβάλλοντος και του μέλλοντος της επιχείρησης. Πώς τους κάνει κοινωνούς των βασικών καταστατικών αρχών του οργανισμού; Ζητάει τη γνώμη και τη συμβολή τους στη διαμόρφωση του εταιρικού οράματος, της αποστολής και των αξιών με βάση τις οποίες λειτουργεί η επιχείρηση; Πώς διαμορφώνεται η στρατηγική της επιχείρησης και ποιος ο ρόλος των εργαζομένων σε αυτήν;
- Και, τέλος, ο ρόλος του γνήτη: Ποιες «γενναίες» ηγετικές αποφάσεις πάρθηκαν και εφαρμόστηκαν, οι οποίες διαμορφώνουν ένα Great Place to Work περιβάλλον όχι μόνο ενδο-οργανωσιακά, αλλά και ευρύτερα κοινωνικά;

Αν θέλουμε να είμαστε έτοιμοι για το μέλλον της εργασίας, ένα εργασιακό περιβάλλον Great Place to Work είναι ο καλύτερος οδηγός μας. Στην περίπτωση αυτή δεν ισχύει το ρητό που λέει «what got you here won't get you there»: όπως το μοντέλο Great Place to Work έφερε τις καλύτερες επιχειρήσεις του χθες μέχρι εδώ, έτσι θα λειτουργήσει ως φάρος και για τις καλύτερες επιχειρήσεις του αύριο!

Σεβασμός και κατανόηση

Η Amgen ξεκίνησε τη δραστηριότητά της στην Ελλάδα τον Ιανουάριο του 2007, με στόχο την ενίσχυση του ισχυρού δικτύου της εταιρείας και την εξασφάλιση της πρόσβασης των Ελλήνων ασθενών σε καινοτόμες θεραπείες, στους τομείς της ογκολογίας, αιματολογίας, νεφρολογίας, οστικών νόσων, ανοσολογίας και καρδιαγγειακών νοσημάτων. Δραστηριοποιείται σε 52 χώρες.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Προσαρμοσμένη διαδικασία στην αναζήτηση ταλέντων (Talent Acquisition) για την εξάλειψη της ασυνειδητης μεροληψίας κατά την πρόσληψη και την προαγωγή. Οι διορθωτικές ενέργειες περιλαμβάνουν την τυφλή αναθεώρηση βιογραφικού, την υποχρεωτική συμπερίληψη υποψηφίου μειοψηφίας στην τελική λίστα και στη χρήση τεχνολογίας για την εξάλειψη της προκατάληψης στην περιγραφή της θέσης εργασίας.
- Συμπερίληψη των αξιών στην αξιολόγηση. Από το 2016, η εταιρεία εισήγαγε τις εταιρικές αξίες στην ετήσια αξιολόγηση απόδοσης, ώστε οι εργαζόμενοι να μην κρίνονται μόνο για την επίτευξη των στόχων τους αλλά και για το πώς βιώνουν τις αξίες στην καθημερινή τους εργασία. Τα δύο μέρη ζυγίζουν 50/50.

- Empowered initiative. Οποιοσδήποτε σε οποιοδήποτε επίπεδο μπορεί να αμφισβητήσει την ανάγκη να συμμετάσχει σε μια συνάντηση.

- Great Place to Work® Survey. Η έρευνα αξιοποιείται από 14 θυγατρικές της Amgen διεθνώς με συμμετοχή πάνω από 92% των εργαζομένων και τα αποτελέσματα αναφορικά με τις αξίες της Amgen, την προσέγγιση για τη διαφορετικότητα, την ένταξη και το ανήκειν λαμβάνουν την υψηλότερη βαθμολογία.
- «Who is who», εταιρικό παιχνίδι για τη συντροφικότητα που αναπτύχθηκε κυρίως την περίοδο της πανδημίας, κατά το οποίο οι εργαζόμενοι μοιράζονται γραπτά ορισμένα στοιχεία για τον εαυτό τους και οι υπόλοιποι μαντεύουν ποιο άτομο αφορούν με διασκεδαστικό τρόπο. Στους 5 πρώτους προσφέρονται δώρα.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία μετράει το καθετί και το στοιχειοθετεί, ενώ παράλληλα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην από κάτω προς τα επάνω επικοινωνία. Ακούει συστηματικά τους εργαζομένους της και χρησιμοποιεί τις απόψεις τους για να δημιουργήσει action plan και να βελτιώσει τις διαδικασίες. Έχει δομημένη διαδικασία επικοινωνίας των στόχων και της στρατηγικής σε όλους τους εργαζομένους και ένα εντυπωσιακό πακέτο παροχών.

08

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Στην Amgen είμαστε σαν οικογένεια. Όποτε έχει χρειαστεί, οι συνάδελφοι βοηθούν ο ένας τον άλλον. Κάθε μας επιτυχία τη γιορτάζουμε όλοι μαζί, δεν μας αφορά αν η επιτυχία είναι ατομική ή άλλου τμήματος.
- Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ότι οι περισσότερες θέσεις έχουν καλυφθεί με υφιστάμενους εργαζομένους.



95%

δηλώνουν: «Μου συμπεριφέρονται ως πλήρες και ουσιαστικό μέλος του οργανισμού, ανεξάρτητα από τη θέση μου».

Μια μεγάλη παρέα με έντονο το συναίσθημα του ανήκειν!



Εύn Mwpaίtn
HR Lead Amgen Hellas

Δύναμή μας οι άνθρωποί μας!

Η φετινή μας διάκριση ως «Great Place to Work 2022» για μια ακόμα φορά μάς κάνει ιδιαίτερα υπερήφανους και μας συγκινεί βαθιά. Για όλους εμάς στην Amgen Hellas επιβεβαιώνει με τον καλύτερο τρόπο ότι ο τρόπος που λειτουργούμε, το πάθος μας και η αφοσίωσή μας μπορούν να κάνουν τη διαφορά!

Όλα ξεκινούν από τους ανθρώπους μας. Ακόμα και τη δύσκολη περίοδο της πανδημίας καταφέραμε όχι μόνο να παραμείνουμε ενωμένοι και να εξελιχθούμε ακόμα περισσότερο, αλλά να διαπιστώσουμε ότι η επιτυχία κρύβεται στη δύναμη του «μαζί» και της ομάδας.

Η βράβευση της Amgen Ελλάς για το εργασιακό της περιβάλλον για τέταρτη φορά φέτος επιβεβαιώνει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο πως η επιτυχία προέρχεται μόνο από ένα χώρο εργασίας που ενθαρρύνει τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη, την ομαδικότητα, τη συνέπεια και την εμπιστοσύνη. Στόχος και δέσμευσή μας είναι να συνεχίσουμε να χτίζουμε σχέσεις εμπιστοσύνης με τους ανθρώπους μας σε ένα περιβάλλον που ο καθένας μπορεί να είναι ο εαυτός του και να απολαμβάνει πραγματικά αυτό που κάνει!

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στους ανθρώπους μας για την κατάκτηση της 3ης θέσης στον θεσμό «Great Place to Work».



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Φαρμακευτική Εταιρεία



86
εργαζόμενοι



101.699.380 €
τζίρος



50
άνδρες



36
γυναίκες




6%
ποσοστό αποχώρησης



32%
ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (πρόισταμένων/διευθυντών)





Μετατρέποντας τον κώδικα της ζωής σε καινοτόμα φάρμακα

Στην Amgen πιστεύουμε ότι οι απαντήσεις στα πλέον επιτακτικά ιατρικά ζητήματα, είναι καταγεγραμμένες στο DNA μας.

Ως μια από τις ηγέτιδες ανεξάρτητες εταιρείες στο χώρο της βιοτεχνολογίας παγκοσμίως, η Amgen χρησιμοποιεί τη βαθιά κατανόηση του κώδικα του DNA για την ανάπτυξη στοχευμένων θεραπειών που καλύπτουν τις ανάγκες των ανθρώπων με σοβαρές ασθένειες και βελτιώνουν σημαντικά τη ζωή τους.

Για περισσότερες πληροφορίες επισκεφθείτε το www.amgen.gr και τη σελίδα μας στο facebook, www.facebook.com/amgenhellas.

AMGEN[®]

Γεύσεις ευεξίας

09

H Barilla Hellas είναι εταιρεία ζυμαρικών η οποία παράγει και διανέμει τα προϊόντα Barilla και MISKO στην Ελλάδα, καθώς και σε 20 χώρες ανά τον κόσμο, ενώ εξάγει ετησίως περισσότερους από 20.000 τόνους ζυμαρικών. Έχει στην κατοχή της δύο υπερσύγχρονες παραγωγικές εγκαταστάσεις στον Ελεώνα Βοιωτίας και στον Βόλο. Με έδρα την Αθήνα, ο ελληνικός οργανισμός έχει την ευθύνη για 13 αγορές στη ΝΑ Ευρώπη και στα Βαλκάνια. Το χαρτοφυλάκιο της Barilla Hellas, εκτός από τα ζυμαρικά Misko και Barilla, εμπλουτίζεται με τη δυναμική τους παρουσία τα μπισκότα GranCereale και οι φρυγανιές Wasa.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Welcome to Barilla: ένα τριήμερο ταξίδι στα κεντρικά γραφεία στην περιοχή της Πάρμα στην Ιταλία, αφιερωμένο σε νέες προσλήψεις παγκοσμίως, το οποίο έχει αναπτυχθεί για να ενισχύσει την ταυτότητα της εταιρείας, αλλά και να εμφυσήσει την κουλτούρα της στον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά.
- Πρόγραμμα buddy: Κάθε νέος εργαζόμενος έχει ανά πάσα στιγμή έναν άνθρωπο σαν σημείο αναφοράς για οποιαδήποτε απορία που τυχόν προκύπτει. Ο buddy ξεναγεί τον νεοπροσληφθέντα στα γραφεία, δίνει όλες τις απαραίτητες

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

“

• Εξαιρετικό περιβάλλον εργασίας/χώροι, υποδομές. Ευελίξια στο εργασιακό πρόγραμμα. Extra συνταξοδοτικό πολύ επωφελές για τους εργαζομένους. Extra ιατρικό πρόγραμμα ασφάλισης για εργαζομένους και μέλη των οικογενειών τους.

”

91%

επιβεβαιώνουν: «Μου προσφέρονται οι πόροι και ο εξοπλισμός που απαιτείται για να κάνω σωστά τη δουλειά μου».

πληροφορίες που μπορεί να χρειάζεται ο νέος εργαζόμενος, απαντά σε απορίες, τον/την υποστηρίζει και βρίσκεται δίπλα του/της τους πρώτους 6 μήνες στην εταιρεία.

• Πρόγραμμα S.M.I.L.E. (Staying Motivated In Lockdown Era): Έχει ως στόχο να εστιάζει στον άνθρωπο, στην αποφόρτισή του, στην ευζωία του και στην αναβάθμιση της ποιότητας της καθημερινότητάς του. Μέσα από διάφορες δραστηριότητες ενημέρωσης, ευεξίας και team building, ενισχύει τις σχέσεις των υπαλλήλων και τους βοηθά να γνωριστούν καλύτερα.

• Κάθε Πέμπτη, καθιερωμένο Pasta Day, όπου οι εργαζόμενοι τρώνε όλοι μαζί στην τραπεζαρία απολαμβάνοντας τα αγαπημένα τους ζυμαρικά.

• ERG Armonia: Αφορά εθελοντικές ομάδες εργαζομένων υπό την ηγεσία των ίδιων των εργαζομένων, στόχος των οποίων είναι να προωθήσουν ένα ποικιλόμορφο περιβάλλον εργασίας που προάγει τη διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση.

Η άποψη των αξιολογητών

Εταιρεία με ανθρωποκεντρικές πρακτικές και καλές παροχές, που απευθύνονται στο σύνολο των εργαζομένων. Υπάρχει συσχέτιση για το πώς οι αξίες και η φιλοσοφία της Barilla διέπουν τις συγκεκριμένες πρακτικές. Προάγει τον σεβασμό στη διαφορετικότητα και την ισότιμη αντιμετώπιση.



Εν αναμονή νέων συνεδρίων με ζωντανή συμμετοχή στη μετά πανδημία εποχή!

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Εταιρεία Τροφίμων

197
εργαζόμενοι

€
88.800.000 €
τζίρος

157
άνδρες

40
γυναίκες

4,5%
ποσοστό
αποχώρησης

22%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(προϊσταμένων/
διευθυντών)



Great
Place
To
Work®

Certified
HELLAS™

Get Certified™ today to attract top talent, build your employer brand and deliver business results.

Learn How

www.greatplacetowork.gr





Δρ. Διονύσης Διονυσίου

Αναπληρωτής Καθηγητής Οργάνωσης και Διοίκησης στο ALBA Graduate Business School, The American College of Greece, Ακαδημαϊκός Διευθυντής του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών MSc. in Strategic HRM



Η πανδημία Covid-19 επιτάχυνε την υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών από έναν μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, οι οποίες αναγκάστηκαν να τις εφαρμόσουν.



Ο Ψηφιακός Μετασχηματισμός και οι Μικρομεσαίες Ελληνικές Επιχειρήσεις

Ο «ψηφιακός μετασχηματισμός (digital transformation)» είναι μια φράση που οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις ακούν ολοένα και περισσότερο, ακόμα και αν η επιχείρησή τους δεν έχει εφαρμόσει κάποιες από τις λεγόμενες νέες ψηφιακές τεχνολογίες (π.χ. cloud computing, artificial intelligence, internet of things, κ.ά.). Σχετικές έρευνες και μελέτες παρουσιάζουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό ως επιτακτική ανάγκη για την επιβίωση και την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Παράλληλα τονίζουν την πολυπλοκότητα και το ρίσκο του εγχειρήματος, με τα ποσοστά αποτυχίας στην επίτευξη των στόχων που τίθενται να ανέρχονται στο άκρως αποθαρρυντικό 70%.

Διαβάζοντας ωστόσο τα σχετικά δημοσιεύματα και μελέτες, γρήγορα αντιλαμβάνεται κανείς ότι αναφέρονται κυρίως σε πολύ μεγάλες επιχειρήσεις για τα ελληνικά δεδομένα (συνήθως άνω των 1.000 εργαζομένων). Αυτή η διαπίστωση μπορεί να οδηγήσει τα στελέχη και τους εργαζομένους σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις να θεωρήσουν ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός δεν τους αφορά ή, ακόμα και αν τους αφορά, το ρίσκο και η πολυπλοκότητα του εγχειρήματος υπερβαίνει κατά πολύ τις δυνατότητες της επιχείρησής τους από πλευράς πόρων και ικανοτήτων. Το πιθανότερο αποτέλεσμα από μια τέτοια διαπίστωση είναι η αδράνεια, η συνέχιση της εφαρμογής του υπάρχοντος επιχειρηματικού μοντέλου με μικρές παρεμβάσεις, όπου κρίνεται απολύτως αναγκαίο, ειδικά αν η επιχείρηση αποδίδει σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο.

Ωστόσο, η πανδημία Covid-19 επιτάχυνε την υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών από έναν μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, οι οποίες αναγκάστηκαν να τις εφαρμόσουν για να μπορέσουν να δημιουργήσουν νέα ψηφιακά κανάλια πωλήσεων και επικοινωνίας αλλά και για να εφαρμόσουν νέες μορφές εργασίας (π.χ. τηλεργασία) που επιβλήθηκαν λόγω των μέτρων κοινωνικής αποστασιοποίησης. Επιπρόσθετα, η πανδημία, σε συνδυασμό με τη ραγδαία επιδείνωση των οικονομικών συνθηκών λόγω του πολέμου στην Ουκρανία, έχει καταστήσει σαφές ότι η αβεβαιότητα και η μεταβλητότητα έχουν γίνει τα κύρια χαρακτηριστικά του επιχειρηματικού περιβάλλοντος για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους και τομέα δραστηριοποίησης. Κατά συνέπεια, η επιχειρηματική ευελιξία και ταχύτητα σε στρατηγικό και λειτουργικό επίπεδο αφορά όλες τις επιχειρήσεις και οι ψηφιακές τεχνολογίες και ικανότητες είναι απαραίτητες για την επίτευξή της.

Πώς θα μπορούσαν, λοιπόν, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στη χώρα μας να ξεκινήσουν τον ψηφιακό μετασχηματισμό τους με έναν τρόπο που να είναι προσαρμοσμένος στις δικές τους ανάγκες και δυνατότητες; Καταρ-

κός, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ο ψηφιακός μετασχηματισμός δεν έχει αναγκαστικά τη μορφή μιας «κατακλυσμικής» αλλαγής και κάθε επιχείρηση αποτελεί έναν μοναδικό «οργανισμό» με τις δικές του ανάγκες και δυνατότητες. Η αφετηρία, λοιπόν, είναι διαφορετική για κάθε επιχείρηση. Ο «οδικός χάρτης» του ψηφιακού μετασχηματισμού θα πρέπει να σχεδιαστεί προσεκτικά από την ηγεσία της επιχείρησης, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες, τις δυνατότητες και άλλες ιδιαιτερότητες της επιχείρησης στο πλαίσιο της στρατηγικής της και με βάση τις διαμορφούμενες τάσεις στο ευρύτερο περιβάλλον. Η σχετική βιβλιογραφία προτείνει συγκεκριμένα στάδια ή φάσεις του ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων: ψηφιοποίηση (digitization), digitalization και ψηφιακό μετασχηματισμό (digital transformation).

Το πρώτο στάδιο, αυτό της ψηφιοποίησης, αφορά στη μετατροπή αναλογικών πληροφοριών και δεδομένων σε ψηφιακή μορφή, ώστε αυτά να μπορούν να αποθηκευτούν, επεξεργαστούν και μεταδοθούν από επικοινωνιακά και πληροφοριακά συστήματα. Όλες οι μικρές επιχειρήσεις, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, έχουν ήδη εφαρμόσει την ψηφιοποίηση των δεδομένων και των διαδικασιών τους. Το στάδιο αυτό είναι σημαντικό γιατί θέτει τη βάση για την αποδοτικότερη λειτουργία της επιχείρησης (αυτοματοποίηση διοικητικών διαδικασιών, μείωση λειτουργικού κόστους, ταχύτητα) και συμβάλλει στην εξοικονόμηση πόρων και στη δημιουργία μιας βάσης δεδομένων που μπορεί να συνεισφέρει στη λήψη αποφάσεων. Οι σχετικές τεχνολογίες και ικανότητες είναι ευρέως διαθέσιμες και οικονομικά προσίτες.

Το δεύτερο στάδιο (digitalization) αφορά στη χρήση πληροφοριακών ή ψηφιακών τεχνολογιών με σκοπό την αλλαγή και τη βελτιστοποίηση των υπάρχουσών επιχειρηματικών διαδικασιών. Ο στόχος του σταδίου αυτού υπερβαίνει τη μείωση του κόστους, και μπορεί να αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στον καλύτερο συντονισμό διάφορων διαδικασιών, στη δημιουργία πρόσθετης αξίας για τους πελάτες και στη βελτίωση των εμπειριών τους

κατά τις συναλλαγές τους με την επιχείρηση. Παραδείγματος χάριν, η δημιουργία ψηφιακών καναλιών πωλήσεων και επικοινωνίας με τον πελάτη, τα οποία αλλάζουν την παραδοσιακή σχέση επιχείρησης-πελάτη, ή η εισαγωγή ρομποτικής τεχνολογίας στην παραγωγή προϊόντων.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός αποτελεί το τρίτο στάδιο, που είναι το ευρύτερο σε ό,τι αφορά την επίδρασή του στην επιχείρηση και αφορά σε αλλαγές που οδηγούν στη δημιουργία νέων επιχειρηματικών μοντέλων. Η έννοια του «επιχειρηματικού μοντέλου» αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο μια επιχείρηση δημιουργεί και διανέμει αξία στους πελάτες της και μετατρέπει τα έσοδά της σε κέρδος. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός, λοιπόν, είναι συνδεδεμένος με στρατηγικές αλλαγές και δεν αφορά σε μεμονωμένες διαδικασίες της επιχείρησης. Επίσης, η υλοποίησή του προϋποθέτει και επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη στρατηγική, δομή, κουλτούρα, και στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης, όπως και στη σχέση της με το ευρύτερο περιβάλλον (π.χ. πελάτες, προμηθευτές, ανταγωνιστές, διάφορα οικοσυστήματα). Χαρακτηριστικό παράδειγμα στη χώρα μας αποτελεί ο ψηφιακός μετασχηματισμός των τραπεζών και των τηλεπικοινωνιακών επιχειρήσεων.

Η περιγραφή των παραπάνω σταδίων καταδεικνύει ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός είναι μια σταδιακή διαδικασία στην οποία οι μικρές επιχειρήσεις έχουν ήδη εμπλακεί σε κάποιο βαθμό και μπορούν άμεσα να αρχίσουν να σχεδιάζουν συστηματικά τα επόμενα βήματά τους με βάση τις ανάγκες τους και τις δυνατότητές τους. Σε κάθε στάδιο η επιχείρηση μπορεί μεθοδικά να ενισχύει την απόδοσή της και παράλληλα να δημιουργεί τους πόρους για τα επόμενα βήματα, ενώ η ηγεσία και οι εργαζόμενοι της να αποκτούν σημαντικές ικανότητες και γνώσεις σχετικές με τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και τη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Σε σχέση με τις μεγάλες, σε μέγεθος και ηλικία, επιχειρήσεις, οι μικρές επιχειρήσεις έχουν το πλεονέκτημα της μικρότερης πολυπλοκότητας και ανάγκης για διαρθρωτικές, επίπονες αλλαγές. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός, λοιπόν, είναι ένας «μαραθώνιος» για πολλούς, όχι ένα «σπριντ» για λίγους.

Παραπομπές

Forth, P. et al. 2020. *If Failure Is Not an Option, Why Is Success So Rare?* Boston Consulting Group

Teece, D. J. 2010. *Business models, business strategy and innovation.* Long Range Planning, 43: 172-194.

Verhoef, P. C., et al. 2021. *Digital transformation: a multidisciplinary reflection and research agenda.* Journal of Business Research, 122: 889-901.

Επικοινωνία και εκπαίδευση

10

Ο Όμιλος Εταιρειών TDG επενδύει σε εταιρείες στον χώρο του Marketing & Commerce και κατέχει δεσπόζουσα θέση στις ταχύτερα αναπτυσσόμενες αγορές στις χώρες της Ευρώπης, της Μέσης Ανατολής και της Αφρικής. Οι εταιρείες του Ομίλου, ThinkDigital, ForestView, TailWind και Project Agora, προσφέρουν καινοτόμες και αποτελεσματικές ψηφιακές λύσεις σε διαφημιζόμενους, ψηφιακούς εκδότες και e-retailers συνδυάζοντας επιχειρηματικά δεδομένα, στρατηγική και τεχνολογία.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- “Knowledge Center”, στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να διαμοιράσουν μελέτες, επιστημονικά άρθρα, κλαδικές τάσεις, εργαλεία, συνεντεύξεις, podcasts και κάθε νέα σκέψη που θα μπορούσε να εμπνεύσει ή να αξιοποιηθεί.
- Η εταιρεία αναπτύσσει ένα περιβάλλον ανάπτυξης και μάθησης ακολουθώντας πιστά μια βασική αξία της “always curious” μέσω εξατομικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Κατά τη δι-

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Το δυνατό σημείο της εταιρείας μας είναι η κουλτούρα της, το ανθρώπινο δυναμικό της. Οι φίλοι μου πάντα με ρωτούν γιατί χαμογελάω όταν περνάω έξω από τα γραφεία μας!
- Σεβασμός και ενδιαφέρον για τον εργαζόμενο. Ομαδικότητα και διάθεση για συνεργασία.



94%

αναγνωρίζουν ότι: «Η διοίκηση είναι ικανή να διευθύνει την εταιρεία».

άρκεια του 2021, πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 10.000 ώρες μαθημάτων και εργαστηρίων για όλους τους εργαζόμενους.

- Το “Performance Dialogue” είναι η ετήσια αξιολόγηση των εργαζομένων της εταιρείας, το οποίο συνδέεται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους και την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- Το “Heart Long Weekend” αποτελεί την πρωτοβουλία της εταιρείας για τη χορηγία πρόσθετων ημερών άδειας μετ’ αποδοχών με στόχο την ξεκούραση και την αναγνώριση των εργαζομένων της.
- “Digital Thinkers”: ένα καινοτόμο πρόγραμμα αμειβόμενης μαθητείας στο πλαίσιο του Talent Development του Ομίλου, το οποίο προσφέρει τη δυνατότητα σε νέους επαγγελματίες να αναπτύξουν την καριέρα τους στον κόσμο της Διαφημιστικής Τεχνολογίας και του Digital Marketing.
- Υποστήριξη των εργαζομένων που σπουδάζουν με επιπρόσθετη 5ήμερη άδεια.

Η άποψη των αξιολογητών

Η ThinkDigital Group είναι ένας εργασιακός χώρος στον οποίο, χάρη στην εκπαίδευση και τα ειδικευμένα κανάλια επικοινωνίας ιδεών και ανταλλαγής απόψεων, μπορεί ένας νέος εργαζόμενος να αναπτύξει τη δημιουργικότητά του. Πολλές και διάφορες δραστηριότητες και πολύ καλή εταιρική ενθέρωση με εμπλοκή του middle management.



Από την εταιρική συνάντηση του Ομίλου TDG «Day at the Beach»!

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Ψηφιακό Μάρκετινγκ και Ηλεκτρονικό Εμπόριο – Ψηφιακές λύσεις σε διαφημιζόμενους, ψηφιακούς εκδότες και e-retailers



210
εργαζόμενοι



30.300.000 €
τζίρος



112
άνδρες



98
γυναίκες



4%
ποσοστό
αποχώρησης



35%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(προϊσταμένων/
διευθυντών)



Great
Place
To
Work®



Μέσα από πολυάριθμες έρευνες και πολυετείς μελέτες, το Great Place to Work® έχει αποκωδικοποιήσει τι είναι αυτό που κάνει τη διαφορά σε μια επιχείρηση.



Γιώργος Μαύρος

Country Manager,
Great Place to Work[®]
Hellas



Η Gen Z αποτελεί το πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, μέχρι στιγμής, ειδικά όταν τη συγκρίνουμε με τους Millennial εργαζομένους και ακόμα περισσότερο όταν τη συγκρίνουμε με την Gen X και τους Boomers.

Great Place To Work[®]

Η Gen Z έρχεται στο χώρο εργασίας σας. Είστε έτοιμοι;

Η γενιά των ατόμων που γεννήθηκαν μεταξύ 1997 και 2012 μπορεί μόλις να έχει αρχίσει να εντάσσεται στο εργασιακό δυναμικό, όμως οι εξυπνοί εργοδότες σκέφτονται ήδη πώς η εταιρική κουλτούρα τους μπορεί να προσελκύσει και να διατηρήσει την Gen Z.

Σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικής για την Εργασία των ΗΠΑ, το 2020 άτομα ηλικίας 16 έως 24 ετών αποτελούσαν το 11,6% του εργατικού δυναμικού, κυρίως στους κλάδους του λιανικού εμπορίου, της φιλοξενίας και της φροντίδας ηλικιωμένων, κλάδοι οι οποίοι επλήγησαν περισσότερο από την πανδημία και τα lockdowns. Εξαιτίας αυτού, η γενιά αυτή έχει μια ιδιαίτερη προοπτική ως νέοι εργαζόμενοι κάτω από δύσκολες συνθήκες.

Στην έρευνά μας σε χώρους εργασίας στις ΗΠΑ, έχουμε συλλέξει πάνω από 32.000 απαντήσεις εργαζομένων Gen Z, από περισσότερες από 350 εταιρείες. Παρακάτω έχουμε συνοψίσει τι πραγματικά αναζητά η Gen Z από τους εργοδότες της.

Στην Ελλάδα συνομιλούμε συχνά με εταιρείες οι οποίες μας διατυπώνουν τον προβληματισμό τους στην προσέλκυση νέων εργαζομένων, οι οποίοι δύσκολα δέχονται να δουλέψουν για αυτές και πολύ εύκολα αποχωρούν.

Τι θέλει η Gen Z από τους εργοδότες

1 Ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς χώρο εργασίας

Η Gen Z αποτελεί το πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, μέχρι στιγμής, ειδικά όταν την συγκρίνουμε με τους Millennial εργαζομένους και ακόμα περισσότερο όταν τη συγκρίνουμε με την Gen X και τους Boomers.

Καθώς η Gen Z αναπτύσσεται στο εργατικό δυναμικό, οι εργοδότες πρέπει να μάθουν πώς να διαχειρίζονται καλύτερα μια ποικιλόμορφη ομάδα και να λάβουν σοβαρά πρωτοβουλίες DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging).

Αυτό περιλαμβάνει:

- Διασφάλιση μιας ποικιλόμορφης λίστας υποψηφίων, για την εξασφάλιση των καλύτερων ταλέντων
- Εκπαίδευση των λοιπών εργαζομένων (ιδίως των παλαιότερων γενεών) σε θέματα DEIB (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging)
- Διασφάλιση της εκπροσώπησης σε όλη την ηγετική ομάδα

2 Βιώσιμο μισθό

Οι αμοιβές ήταν το νούμερο ένα θέμα που σχολίασαν οι Gen Z εργαζόμενοι στην έρευνά μας, με εκκλήσεις για καλύτερο κατώτατο μισθό και αυξημένη ωριαία αμοιβή. Μόνο το 69% των υπαλλήλων της Gen Z δήλωσαν ότι αισθάνονται ότι πληρώνονται δίκαια,

ποσοστό 7 μονάδες κάτω από άλλες γενιές.

Λόγω της νεαρής ηλικίας και του σταδίου της σταδιοδρομίας τους, οι περισσότεροι Gen Z εργάζονται σε κλάδους όπως το λιανικό εμπόριο και η φιλοξενία, οι οποίες τείνουν να πληρώνουν χαμηλότερα ή να εξαρτώνται από φιλοδοωρήματα. Αυτές ήταν επίσης οι βιομηχανίες που επλήγησαν περισσότερο από τον COVID-19 και τα lockdowns, αφήνοντας τους εργαζομένους της Gen Z να επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος των αναστολών εργασίας και του κλεισίματος των επιχειρήσεων.

Σύμφωνα με την εταιρεία μισθοδοσίας ADP, η Gen Z επλήγη περισσότερο από τις απώλειες θέσεων εργασίας το 2020, χάνοντας περίπου το 11% των θέσεων εργασίας τους, πολύ πάνω από τον εθνικό μέσο όρο (6,7%).

Με την τρέχουσα κρίση των προσλήψεων να πλήττει ιδιαίτερα το λιανικό εμπόριο και τη φιλοξενία, οι εργοδότες που θέλουν να προσελκύσουν ταλέντα Gen Z θα πρέπει να προσφέρουν δίκαιες αμοιβές και να κερδίσουν την εμπιστοσύνη μιας γενιάς που έχει πληγεί μοναδικά από την κρίση.

3 Διανοπτικά υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον

Μερικά από τα ευρύτερα κάσματα μεταξύ της Gen Z και άλλων γενεών είναι γύρω από την αίσθηση ότι οι χώροι εργασίας τους είναι ψυχολογικά και συναισθηματικά υγιείς.

Στην έρευνά μας, εργαζόμενοι Gen Z έδειξαν διαφορά 7 μονάδων σε μετρήσεις που αφορούσαν σε:

- Ψυχολογικά και συναισθηματικά υγιές περιβάλλον εργασίας
- Δυνατότητα άδειας από την εργασία όταν είναι απαραίτητο

Η Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία (APA) έχει αναγνωρίσει την Gen Z ως την πιο πιεσμένη γενιά, κάτι που αποδίδεται στο γεγονός ότι ενπληκώθηκε ενώ ο κόσμος αντιμετώπιζε σοβαρές παγκόσμιες προκλήσεις όπως η κλιματική αλλαγή, η πολιτική αστάθεια και η πανδημία.

Οι μεγάλοι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι η Gen Z αισθάνεται συναισθηματική στήριξη στο χώρο εργασίας, μέσω ενεργειών όπως τα τακτικά check-in και η ενθάρρυνση για την άσκηση προσωπικής φροντίδας (αν και, για να είμαστε σαφείς, αυτό είναι κάτι από το οποίο όλες οι γενιές θα μπορούσαν να επωφεληθούν από πέρυσι και μετά).

4 Σκοπός και Ιδιαίτερο νήμα

Η εύρεση σκοπού και ιδιαίτερου νοήματος είναι κάτι που έχει συνήθως συσχετιστεί με τη γενιά των millennial. Η έρευνά μας, όμως, έδειξε ότι η έλλειψη νοήματος είναι ακόμα πιο έντονη για την Gen Z, η οποία έδωσε στους εργοδότες της:

- 8 μονάδες χαμηλότερα από άλλες γενιές

στο κατά πόσο η εργασία τους έχει ιδιαίτερο νόημα

- 7 μονάδες χαμηλότερα από άλλες γενιές στο κατά πόσο αισθάνονται ότι κάνουν τη διαφορά στην εργασία τους

Μια αλυσίδα παντοπωλείων αποτελεί ένα παράδειγμα εταιρείας που δίνει φωνή στους υπαλλήλους της και το 93% των ερωτηθέντων Gen Z εργαζομένων της την κατέταξε ως ένα εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον.

Η Διοίκηση της εταιρείας αναζητά συχνά ιδέες από τους εργαζομένους πρώτης γραμμής που αλληλεπιδρούν περισσότερο με τους πελάτες και όλο το προσωπικό καλείται να υποβάλλει προτάσεις και να κάνει ερωτήσεις μέσω του "Ask Jack", του Senior Vice President της εταιρείας.

Από τότε που ξεκίνησε, το 2002, ο Jack έχει απαντήσει σε πάνω από 16.000 σχόλια εργαζομένων, με το 68% αυτών να επιλέγουν να ταυτοποιηθούν με το όνομά τους αντί να υποβάλουν σχόλια ανώνυμα.

5 Θερμή υποδοχή

Η Gen Z είναι ακόμα νέα. Πολλοί από αυτούς μόλις εντάχθηκαν στο εργατικό δυναμικό. Ένα ζεστό και ευγενικό καλωσόρισμα μπορεί να πετύχει πολλά όταν προσλαμβάνετε νέους αποφοίτους και εργαζομένους για πρώτη φορά.

Καθώς πολλοί εργοδότες μετά την πανδημία έχουν υιοθετήσει την εργασία από το σπίτι ή το υβριδικό μοντέλο εργασίας, αυτό μπορεί να αποτελέσει πρόκληση – οι συνθήκες πρακτικές της ξενάγησης ενός νέου εργαζομένου στους χώρους της εταιρείας ή η πρόσκλησή του σε γεύμα μπορεί να μην αποτελούν πλέον επιλογή για ορισμένους χώρους εργασίας.

Παρά τις αντικειμενικές δυσκολίες, υπάρχουν εταιρείες που έχουν βρει τον τρόπο να καλωσορίζουν τους νέους εργαζομένους: όπως για παράδειγμα μια εταιρεία λογισμικού η οποία στέλνει πακέτα καλωσορίσματος με το ταχυδρομείο, υπολογίζοντας να τα παραλάβουν οι υπάλληλοι την πρώτη ημέρα της εργασίας τους. Τα πακέτα περιλαμβάνουν ένα φυλλάδιο για το όραμα και την αποστολή της εταιρείας, εξατομικευμένα μηνύματα καλωσορίσματος από την ομάδα και μια δωροκάρτα δείπνου για τον εργαζόμενο, για να γιορτάσει τη νέα του δουλειά.

Για κάποιον νέο στον κόσμο της εργασίας, προσπάθειες όπως αυτή μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στο να παραμείνει ενθουσιώδης και αφοσιωμένος.

Για χρόνια, οι millennials αποτελούσαν την πολυσυζητημένη γενιά, καθώς οι εταιρείες εργάζονταν σκληρά για να τους προσελκύσουν, είτε ως πελάτες είτε ως εργαζομένους (ή και τα δύο). Αλλά τώρα που η επόμενη γενιά είναι στο κατώφλι του χώρου εργασίας, οι εργοδότες πρέπει να αρχίσουν να σκέφτονται πώς θα καταφέρουν να προσελκύσουν την επόμενη γενιά ταλέντων.

Θαλπωρή και φροντίδα

Η SC Johnson είναι μια οικογενειακή επιχείρηση αλλά και μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία που απασχολεί 13.000 υπαλλήλους σε 70 χώρες. Ιδρύθηκε στις ΗΠΑ το 1886 και ανήκει στις κορυφαίες εταιρείες παραγωγής προϊόντων οικιακής και επαγγελματικής χρήσης παγκοσμίως, με γνωστότερα τα προϊόντα: Autan®, Baygon®, Raid®, Glade®, Glory®, Pronto®, Duck®, Shout®, Mr Muscle®. Η ελληνική εταιρεία ιδρύθηκε το 1965.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- “This we believe”: Εταιρικές αξίες οι οποίες δημιουργήθηκαν το 1976, τις μοιράζονται οι εργαζόμενοι σε όλο τον κόσμο και δηλώνουν την αίσθηση ευθύνης της εταιρείας για τα εξής κοινά:

Εργαζόμενοι - Καταναλωτές - Γενικό κοινό - Γείτονες και οικοδεσπότες - Παγκόσμια Κοινότητα.

- “The SCJ Experience”: Πρόγραμμα το οποίο κρατά ζωντανές τις αξίες του This We Believe που αναφέρθηκαν παραπάνω.

- SCJ Company Resorts: Κατά τη θερινή και τη χειμερινή περίοδο η εταιρεία προσφέρει 6 εταιρικές κατοικίες που μπορούν να ζητηθούν δωρεάν από τους εργαζομένους - ανάλογα με τον ρόλο του καθένα, για να περάσουν μία εβδομάδα με την οικογένειά τους.

- Η εταιρεία δίνει έμφαση στους νεοπροσληφθέντες μέσω διαδικασιών προσωποποιημένου onboarding, εκπαίδευσης, πλάνο εξέλιξης, αξιολόγησης, επιβράβευσης και επιπλέον παροχών για την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής.

01



Μια δεμένη οικογένεια σε team building στην εξοχή!

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Η αίσθηση ασφάλειας που παρέχει η εταιρεία είναι μοναδική για τα δεδομένα της εποχής. Είναι το καλύτερο σχολείο για νέους υπαλλήλους με δυνατότητες εξέλιξης.



- Υποστήριξη της προσωπικής και επαγγελματικής ανέλιξης των εργαζομένων με ενέργειες όπως σχεδιασμός προσωποποιημένων πλάνων ανάπτυξης, δημιουργία διαδικτυακής πύλης καριέρας, σχεδιασμός προγραμμάτων αυτοβελτίωσης και ανατροφοδότησης και πρόσβαση σε online εργαλεία διάβιου μάθησης.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία διαθέτει πολύ ισχυρό σύστημα αξιών και μια οικογενειακή κουλτούρα, που, αν και πολυεθνική, φαίνεται πως έχει γίνει πλήρως προσαρμογή σε τοπικό επίπεδο. Η εταιρεία παρουσιάζει πρακτικές που αποδεικνύουν ότι υπερβαίνει την απλή επιχειρηματική της δραστηριότητα και συμβάλλει στην εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση για την προστασία του πλανήτη.

NETSTEPS

Ανάπτυξη και εξέλιξη

Η εταιρεία Netsteps είναι ένα Premium E-commerce & Digital Marketing Agency. Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε άλλες εταιρείες, digital marketing υπηρεσίες και υπηρεσίες τεχνολογίας για ανάπτυξη online καταστημάτων. Η εξειδίκευση της εταιρείας στο Ecommerce πιστοποιείται εμπράκτως, μιας και είναι ο μοναδικός πιστοποιημένος partner της μεγαλύτερης πλατφόρμας ηλεκτρονικού εμπορίου Adobe Commerce (Magento) στην Ελλάδα.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Ισότητα και διαφοροποίηση: Το 50% των managers είναι γυναίκες, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας των συνεργατών είναι τα 28 έτη.
- Ευελιξία: Η εταιρεία θέλει οι συνεργ-

γάτες της να νιώθουν καλά, γι' αυτό και αρκετοί που το έχουν ζητήσει, εργάζονται πλήρως από απόσταση επειδή αισθάνονται περισσότερο παραγωγικοί και ευδιάθετοι.

- Διαφάνεια: Η Netsteps στις τριμηνές, εξαμηνιαίες και ετήσιες εσωτερικές παρουσιάσεις μοιράζεται ξεκάθαρα τον τζίρο και τα κέρδη της, ούτως ώστε όλοι οι συνεργάτες να γνωρίζουν ακριβώς σε ποιο σημείο βρίσκεται η εταιρεία.

- Συντροφικότητα: κοινή ώρα γεύματος, σχεδόν για όλους, με μαζικές παραγγελίες για φαγητό, μουσικό διάλειμμα με τραγούδια που θα βάλει ένας συνάδελφος στο pc του, ένα αυθόρμητο παίξιμο μπουζουκιού από τον CEO ή ένα εκκωφαντικό ομαδικό χειροκρότημα της ομάδας σε μια μικρή ή μεγάλη επιτυχία.

02



Δημιουργικότητα, φαντασία και ελευθερία έκφρασης από τους ανθρώπους της Netsteps!

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Πολύ καλή ατμόσφαιρα εργασίας, αρκετές ευκαιρίες εξέλιξης και εκμάθησης, πολλές κοινωνικές δραστηριότητες εκτός εργασίας.



- Ελευθερία έκφρασης. Η ελευθερία έκφρασης είναι εγκατεστημένη στην εταιρεία, με αποτέλεσμα τα ανοικτά αυτιά και η διάθεση για πειραματισμού να γεννούν νέα πράγματα, τις περισσότερες φορές χωρίς προγραμματισμό. Αυτή η διαδικασία έχει γεννήσει και πολλές νέες υπηρεσίες στην εταιρεία.

Η άποψη των αξιολογητών

Χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας εταιρείας η οποία προωθεί την ελευθερία στην έκφραση και στην παραγωγή καινοτόμων ιδεών είτε από το τμήμα τεχνολογίας είτε από το μάρκετινγκ. Το εργασιακό περιβάλλον και η κουλτούρα που έχει αναπτύξει η εταιρεία βασίζονται στις αρχές της ελευθερίας, της εξέλιξης και της προσωπικής έκφρασης κάθε προσωπικότητας της ομάδας.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Εμπορία Ειδών Οικιακής & Επαγγελματικής Χρήσης

21
εργαζόμενοι

€ -
τζίρος

12
άνδρες

9
γυναίκες

4,7%
ποσοστό
αποχώρησης

30%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(προϊσταμένων/
διευθυντών)



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Ανάπτυξη E-shops & Υπηρεσίες Digital Marketing

44
εργαζόμενοι

€ -
τζίρος

24
άνδρες

20
γυναίκες

1%
ποσοστό
αποχώρησης

50%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(προϊσταμένων/
διευθυντών)



Αίσθημα κοινότητας

ΗeLearning Industry είναι μια πλατφόρμα ψηφιακού μάρκετινγκ που χρησιμοποιείται από τις κορυφαίες εταιρείες στον τομέα της ηλεκτρονικής μάθησης για να αυξήσουν την αναγνωρισιμότητα της εταιρείας τους και να προσελκύσουν δυνητικούς πελάτες. Είναι η μεγαλύτερη πλατφόρμα ανταλλαγής γνώσεων και ψηφιακών εκδόσεων, η οποία βοηθά τους επαγγελματίες σχεδιαστές να συνδεθούν σε μια ασφαλή διαδικτυακή κοινότητα όπου μπορούν να παραμένουν ενημερωμένοι με τα πιο πρόσφατα νέα του κλάδου και να βρίσκουν έργα ή θέσεις εργασίας.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Culture Shaping Project. Εγκαινιάστηκε το 2019 και κλήθηκαν να συμ-

μετάσχουν όλοι στην αναδιάρθρωση της κουλτούρας της εταιρείας με τη δημιουργία action plans και συγκεκριμένων χρονικών περιθωρίων υλοποίησης αυτών. Έγιναν workshops ενδυνάμωσης και δόθηκε έμφαση σε τρεις συμπεριφορές Ηγεσίας: Drive Performance, People Development και Teamwork, που αποτελούν και τους άξονες της ετήσιας αξιολόγησης εργαζομένων.

- Η αναγνώριση, η επιβράβευση και η δημιουργικότητα των εργαζομένων τονίζονται με πρωτοβουλίες όπως το Employee Reward Scheme που επιβραβεύει συμπεριφορές και καινοτομία, και το εβδομαδιαίο workshop Investment Time, στο οποίο ο καθένας μπορεί να παρουσιάσει μια νέα τεχνολογία και η ομάδα πειραματίζεται πάνω σε αυτήν.
- Ενέργειες για πιο ανθρώπινη προσέγγιση στον τρόπο εφαρμογής των

03



Τα καμώγελα είναι μέσα στην καθημερινότητα!

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Ενθαρρύνει τη συνεργασία και αναδεικνύει/επιβραβεύει την εξαιρετική ατομική προσπάθεια. Η διοίκηση έχει υπέροχους ανθρώπους, που βρίσκονται κοντά στον εργαζόμενο.



συστημάτων πρόσληψης και ένταξης του προσωπικού. Για παράδειγμα, η πρώτη ημέρα πρόσληψης γιορτάζεται με ένα breakfast με τον manager και την ομάδα του νεοπροσληφθέντος. Λόγω Covid πέρυσι αποφάσισαν αντ' αυτού να στείλουν breakfast στο σπίτι των νεοπροσληφθέντων ως έκπληξη.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία έχει πετύχει την εξέλιξη της και την αύξηση των εργασιών της χάρη στις καινοτόμες λύσεις που προσφέρει στους πελάτες της. Επιμένει, η καινοτομία, και η καλλιέργεια ενός κλίματος που ευνοεί την ανάπτυξη της βρίσκονται στην καρδιά της εταιρικής κουλτούρας. Η ενίσχυση της πρωτοβουλίας και η έλλειψη micromanagement συμβάλλουν επίσης στο καλό εργασιακό περιβάλλον.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Πλατφόρμα Digital Marketing

27 εργαζόμενοι

€ 2.523.105 € τζίρος

15 άνδρες

12 γυναίκες

7,4% ποσοστό αποχώρησης

33% ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (πρόισταμένων/διευθυντών)



Συνεργασία και επικοινωνία

ΗHARBOR LAB είναι μια νεοφυής επιχείρηση, η οποία έχει δημιουργήσει ένα καινοτόμο λογισμικό που βοηθά τις πλοιοκτιήτριες εταιρείες και τις εταιρείες διαχείρισης πλοίων να μειώσουν τα λιμανιάτικα έξοδα τους-DAs, αλλά και τον χρόνο που χρειάζονται για να ολοκληρώσουν τον έλεγχο των εξόδων αυτών, αυτοματοποιώντας και βελτιστοποιώντας τις διαδικασίες τους.

Ενέργειες που την κάνουν και ξεχωρίζει

- Όλοι οι υπάλληλοι δικαιούνται έως και 30 ημέρες άδεια τον χρόνο, ενώ δίνεται η δυνατότητα για επιπρόσθετες ημέρες άδειας για νέες μητέρες και νέους πατέρες, για ασθένεια ανά έτος χωρίς προσκόμιση δικαιολογητικών,

για γενέθλια ή ονομαστική εορτή, καθώς και επιπλέον ημέρες άδειας χωρίς αποδοχές.

- Δεν ισχύει συγκεκριμένο ωράριο, αρκεί οι εργαζόμενοι να συμπληρώνουν τις απαιτούμενες ώρες εργασίας, δύναται αποχώρηση νωρίτερα κάποιες μέρες (early Fridays) και ευέλικτο ημερήσιο πρόγραμμα για νέες μητέρες.
- Η εταιρεία υποστηρίζει τον ανοικτό τρόπο επικοινωνίας και για τον σκοπό αυτό έχει αναπτύξει ένα καινοτόμο λογισμικό που προωθεί τη διαφάνεια στις συναλλαγές, την καλύτερη ανακατανομή πόρων των εταιρειών που το χρησιμοποιούν, τη μείωση του «ανθρώπινου λάθους» και της γραφειοκρατίας και τον πιο αποδοτικό έλεγχο εισερχόμενων και εξερχόμενων πληροφοριών.

04



Οι εργαζόμενοι πρόσφατα γιόρτασαν όλοι μαζί τα 2 χρόνια λειτουργίας της εταιρείας!

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



• Η Harbor Lab είναι η δεύτερή μας οικογένεια. Είμαστε όλοι μαζί, ο ένας δίπλα στον άλλο σε ό,τι χρειαστεί.

• Πολύ ευχάριστο κλίμα, άψογη συνεργασία.

• Η συνεργασία, η καινοτομία, ο σεβασμός και η εμπιστοσύνη προωθούνται και ενθαρρύνονται, ενώ ζητείται και η άποψη όλων των εργαζομένων για τη λήψη κρίσιμων αποφάσεων για την εξέλιξη της εταιρείας.

• Η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής είναι προτεραιότητα για την εταιρεία, ενώ παράλληλα, παρέχοντας δωρεάν πρόσβαση σε υγιεινά σνακ, χώρους box to create, τραπέζι ring-rong κ.ά., προωθεί έναν υγιεινό τρόπο ζωής.

Η άποψη των αξιολογητών

Η εταιρεία δίνει έμφαση στη δημιουργία ενός ευχάριστου περιβάλλοντος εργασίας. Είναι μικρή, με ανοικτά κανάλια επικοινωνίας μεταξύ ιδιοκτητή και εργαζομένων, ενώ υπάρχει ευελιξία ως προς το ωράριο και ομαδικό συμβόλαιο.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Πληροφορική, Προϊόντα Λογισμικού

26 εργαζόμενοι

€ 5.000.000 € τζίρος

13 άνδρες

13 γυναίκες

3% ποσοστό αποχώρησης

50% ποσοστό γυναικών σε θέσεις ευθύνης (πρόισταμένων/διευθυντών)



Φροντίδα και αναγνώριση

Η Ipsen ιδρύθηκε το 1929 και σήμερα έχει παρουσία σε 43 χώρες στον χώρο της φαρμακοβιομηχανίας με εξειδίκευση στα σπάνια νοσήματα, την ογκολογία και τις νευροεπιστήμες. Η εταιρεία είναι αφοσιωμένη στη βελτίωση της ζωής των ανθρώπων.

Παγκοσμίως στην Ipsen εργάζονται 5.642 άτομα, ενώ η παρουσία της Ipsen στην Ελλάδα χρονολογείται από το 1979. Από το 2004, η Ipsen Greece είναι υπεύθυνη για την Κύπρο και από το 2020 είναι επίσης υπεύθυνη για το Ισραήλ.

Ενέργειες που ξεχωρίζουν

- **Be*ONE_Hi 5 platform:** Η εταιρεία διαθέτει μια ηλεκτρονική πλατφόρμα όπου όλοι οι υπάλληλοι μπορούν να στείλουν μία κάρτα σε οποιονδήποτε συνάδελφο. Το θέμα τις κάρτας μπορεί να είναι «ευχαριστώ», «συχαριστήρια», «μπράβο», «HI 5», «Take care», «You act inclusively». Στη συνέχεια υπάρχουν πεδία για ελεύθερο κείμενο και μπορεί ο καθένας να εκφράσει στον συνάδελφό του ένα θετικό μήνυμα. Με τον τρόπο αυτό ενδυναμώνεται η συνεργασία, η αναγνώριση, και συντηρείται ένα πολύ θετικό κλίμα.
- Η εταιρεία υποστηρίζει τη διαρκή εξέλιξη των εργαζομένων. Έτσι δημιούργησε το πρόγραμμα iDevelop,

όπου κάθε χρόνο ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να συζητά με τον προϊστάμενό του την επαγγελματική του εξέλιξη και τις εκπαιδευτικές του ανάγκες. Βάσει αυτής της συζήτησης χτίζεται το ετήσιο «πλano ανάπτυξης» του υπαλλήλου.

- Κατά την περίοδο της καραντίνας, η εταιρεία δημιούργησε το πρόγραμμα Patient Support με δωρεάν παράδοση φαρμάκων στο σπίτι και χορήγηση της φαρμακευτικής αγωγής (ενέσιμη θεραπεία) κατ' οίκον από εξειδικευμένο νοσηλευτικό προσωπικό.
- **Pinnacle Award:** Κάθε χρόνο, οι καλύτεροι υπάλληλοι των πωλήσεων από όλες τις χώρες (συνοδευόμενοι από τους/τις συντρόφους τους) δίνουν ραντεβού για μία εβδομάδα χαλάρωσης και διασκέδασης σαν επιβράβευση για τα πολύ καλά αποτελέσματα που έφεραν.

Η άποψη των αξιολογητών

Η Ipsen είναι μια εταιρεία που προσφέρει ένα καλό πακέτο παροχών, φροντίζει για τους εργαζομένους της και καλλιεργεί μια κουλτούρα αναγνώρισης της προσπάθειας και κλίμα υποστήριξης. Αυτό που την κάνει να ξεχωρίζει είναι η φροντίδα για εμπέδωση της αποστολής της, η γενναιοδωρη ανταμοιβή της επιτυχίας και η προσπάθεια για την προώθηση κοινών αξιών.

05

ΤΙ ΛΕΝΕ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ



- Ένα χαρακτηριστικό που με έχει εντυπωσιάσει στην IPSEN είναι η επιβράβευση που παίρνεις από συναδέλφους και διοίκηση για τα μικρά ή μεγάλα επιτεύγματα, πράγμα που σου δίνει κίνητρο να δουλεύεις πιο αποτελεσματικά.
- Πολύ καλές παροχές πέραν του μισθού, όπως οδοιπορική κάλυψη και συνταξιοδοτικό πρόγραμμα.



100%

συμφωνούν: «Στην εταιρεία μας δίνονται ειδικές και ξεχωριστές παροχές».



Γιώργος Καρυστινός

General Manager Ipsen Greece, Cyprus and Israel

Όραμα, θέληση και πάθος για εξέλιξη

Η Ipsen Greece είναι ένας αξιόπιστος ηγέτης στην ογκολογία, στις νευροεπιστήμες, και στις σπάνιες παθήσεις. Είμαστε μια εταιρεία όπου ο ασθενής είναι στο επίκεντρο όλων των δραστηριοτήτων και όπου οι άνθρωποί μας εξελίσσονται μέσα από μία κουλτούρα που τους προτρέπει να διατρέψουν.

Η συνεχής ανάπτυξη και εξέλιξη είναι στο DNA μας. Τα τελευταία χρόνια, συνεχίζουμε να δημιουργούμε καινοτόμες ιδέες στο χώρο της υγείας στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, ενώ όλο και περισσότερα ταλαντούχα άτομα γίνονται μέρος της ομάδας μας. Παράλληλα, εισακούγοντας την επιθυμία των ανθρώπων μας για έναν ανανεωμένο χώρο εργασίας, πρόσφατα ανακαινίσαμε πλήρως τα γραφεία μας διπλασιάζοντας τον αριθμό των ατόμων που μπορούν να εργαστούν σε αυτά. Στους ανθρώπους αυτούς ανήκει η σημερινή βράβευση, η οποία μας γεμίζει με απεριόριστη χαρά και περηφάνια. Για τρίτη συνεχόμενη χρονιά, τόσο οι άνθρωποί μας όσο και η εξωτερική αρχή αξιολόγησης Great Place to Work® αναγνωρίζουν και βραβεύουν την αδιάκοπη προσπάθειά μας για συνεχή βελτίωση του εργασιακού μας περιβάλλοντος. Και αυτή είναι μόνο η αρχή! Από την Ipsen Greece, συχαρητήρια σε όλους και συνεχίζουμε!

Μικροί-μεγάλοι μια δεμένη οικογένεια με κοινές αξίες!



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ / Φαρμακευτική Εταιρεία



30
εργαζόμενοι



30.895.803,72 €
τζίρος



16
άνδρες



14
γυναίκες



3,5%
ποσοστό
αποχώρησης



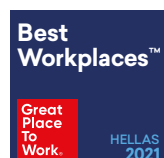
25%
ποσοστό γυναικών
σε θέσεις ευθύνης
(προϊσταμένων/
διευθυντών)





we@ipsen_gr

καλλιεργούμε ένα περιβάλλον που επιτρέπει στους ανθρώπους μας να εξελίσσονται και να αξιοποιούν τις δεξιότητές τους, ώστε να φέρνουν απτά αποτελέσματα στους ίδιους, αλλά επίσης και στους ασθενείς και στην κοινωνία μας.





Κώστας Κολιούσης

Digital Marketing Executive & Business Development
Great Place to Work® Hellas



Το 2022 αναμένεται επίσης οι περισσότεροι εργοδότες να δώσουν στους εργαζόμενους μεγαλύτερη δυνατότητα αυτοδιαχείρισης, παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τον τόπο εργασίας.

Great Place To Work®

Η απομακρυσμένη εργασία και τα υβριδικά μοντέλα εργασίας ήρθαν για να μείνουν

Η απομακρυσμένη από το γραφείο εργασία είναι κάτι που έχει περάσει από το μυαλό των περισσότερων εργαζομένων κάποια στιγμή. Μετά την πανδημία, δε, έγινε πραγματικότητα για πολλούς και φαίνεται πως έχει αρχίσει να γίνεται μέρος της συνείδησης ολόένα και περισσότερων εργαζομένων. Μόλις σε δύο χρόνια, έγινε καθημερινότητα για αρκετά εκατομμύρια εργαζομένους και επιχειρήσεις σε όλο τον κόσμο.

Τελευταία έρευνά του Great Place to Work® διαπίστωσε ότι τρία στα πέντε στελέχη του Fortune 500 πιστεύουν ότι έως και το 25% του εργατικού δυναμικού τους θα συνεχίσει να εργάζεται εξ αποστάσεως με πλήρη απασχόληση μετά την πανδημία.

Σύμφωνα δε με τις τελευταίες παγκόσμιες εξελίξεις, οι εργαζόμενοι φαίνεται ότι θα «αναγκάσουν» τους εργοδότες σε παραχώρηση μεγαλύτερης ευελιξίας στον χώρο εργασίας, ή διαφορετικά να αποχωρήσουν (ήδη παρατηρείται το φαινόμενο του λεγόμενου «Great Resignation»). Το 2022 αναμένεται επίσης οι περισσότεροι εργοδότες να δώσουν στους εργαζομένους μεγαλύτερη δυνατότητα αυτοδιαχείρισης, παρέχοντας μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τον τόπο εργασίας.

Πώς μπορούν οι εταιρείες να κάνουν την υβριδική εργασία πιο παραγωγική και ελκυστική για τους εργαζομένους;

Με τόση αβεβαιότητα, πολλές εταιρείες προσπαθούν να δημιουργήσουν στέρεο έδαφος για τη νέα τους κανονικότητα. Ακόμα κι έτσι, μπορεί να είναι εύκολο για τις εταιρείες να κολλήσουν σε πολιτικές και κανόνες σχετικά με την υβριδική εργασία. Σύμφωνα με τις τελευταίες έρευνες, ο νέος υβριδικός χώρος εργασίας καλείται να παρέχει τρία πράγματα:

- Παραγωγικότητα: Εκτέλεση της εργασίας αποτελεσματικά.
- Ευελιξία: Εξατομίκευση στον τρόπο εργασίας, ώστε οι άνθρωποι να μπορούν να είναι το ίδιο παραγωγικοί, είτε από το γραφείο είτε από το σπίτι.
- Συνδεσιμότητα: Ενθάρρυνση των συνεργασιών που υποστηρίζουν την ομαδική εργασία και την οργανωτική κουλτούρα.

Μερικές πρακτικές για τη βελτίωση των παραπάνω:

1 Ενισχύστε την παραγωγικότητα

Διαμορφώστε υβριδικές στρατηγικές γύρω από την παραγωγικότητα, όχι μόνο σχετικά με τη συμμόρφωση στην εταιρική πολιτική. Τώρα είναι η ώρα να επαναπροσδιορίσετε πώς ορίζεται η υψηλή απόδοση για τους εργαζομένους σας και πώς να συνεργαστείτε καλύτερα

για να επιτύχετε αυτόν τον στόχο. Βεβαιωθείτε ότι έχετε επικεντρωθεί στις σωστές αναφορές αποδοτικότητας και ότι έχετε τα σωστά εργαλεία για την παρακολούθηση της προόδου. Αξιολογήστε ποιες δραστηριότητες είναι καλύτερες να ολοκληρώνονται στο χώρο εργασίας και ποιες μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως, παρά το διακτύβημα της υψηλής πίεσης της εργασίας κατά τη διάρκεια μιας πανδημίας, πολλές φαρμακευτικές εταιρείες, εταιρείες βιοτεχνολογίας και υγείας μπήκαν στη φετινή λίστα Best Workplaces™ ανά την υφήλιο, με καλύτερα αποτελέσματα από τα προηγούμενα χρόνια.

Και καθώς οι φαρμακευτικές εταιρείες ήταν μέρος της αλυσίδας εφοδιασμού για το εμβόλιο, οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης έκαναν αυτό που ένιωθαν ότι καλούνται να κάνουν: να βοηθήσουν άρρωστους ανθρώπους όταν το χρειαζόταν περισσότερο.

2 Ενισχύστε την ευελιξία

Επιτρέψτε την ευελιξία μέσα σε ένα πλαίσιο λειτουργίας της επιχείρησης. Πιθανότατα δεν υπάρχει ένα μοντέλο υβριδικής εργασίας που να είναι ιδανικό για όλους τους εργαζομένους.

Το να επιτρέπετε στα στελέχη δικαιοδοσία εξατομίκευσης πολιτικών είναι πιθανότατα απαραίτητο, δεδομένων των διαφορετικών εργασιακών συνθηκών στην εταιρεία σας. Είναι επίσης απαραίτητο να τεθούν όρια για το πότε οι εργαζόμενοι είναι διαθέσιμοι και πότε όχι.

Η ευελιξία και η αυτονομία μπορούν στην απέναντι όχθη να δημιουργήσουν προβλήματα ασάφειας και συντονισμού. Είναι διαπιστωμένο ότι τα στελέχη τείνουν να επικοινωνούν λιγότερο συχνά και αποτελεσματικά όταν οι εργαζόμενοι περνούν περισσότερο χρόνο εργαζόμενοι εξ αποστάσεως.

Ωστόσο, η αποδοτικότητα των εργαζομένων σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας μπορεί να αυξηθεί κατά πολύ όταν τα στελέχη κάνουν προληπτικά check-in με τους υπαλλήλους τους αρκετές φορές την εβδομάδα. Απαραίτητο φαίνεται λοιπόν καθώς αυξάνεται η ευελιξία, να πρέπει οι διευθυντές να αυξήσουν την επικοινωνία, σχετικά με τις προτεραιότητες της εργασίας, την πρόοδο και τη συνεργασία μεταξύ των μελών της ομάδας.

3 Ενισχύστε τη συνδεσιμότητα

Όταν οι εργαζόμενοι που εργάζονται στο γραφείο συμπεριφέρονται σαν να εργάζονται εξ αποστάσεως, οι εργαζόμενοι σε υβριδικά μοντέλα εργασίας είναι πιο πιθανό να αισθάνονται μέρος της ομάδας. Για παράδειγμα, υποστηρίζοντας τη χρήση φορητών υπολογιστών σε όλες τις συσκευές, ώστε όλοι να έχουν παρουσία σε κοινή οθόνη, μπορείτε έτσι να δημιουργήσετε μια πιο διαδραστική εμπειρία, χωρίς αποκλεισμούς. Επίσης, το να αφιερώνετε χρόνο για εκπαίδευση όλοι μαζί είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να εξελιχθείτε σε μια υβριδική ομάδα.

Δώστε στους ανθρώπους έναν σημαντικό λόγο να έρθουν στο γραφείο. Μια πολιτική που επιβάλλει παρουσία στο γραφείο, δεν είναι απάντηση στο γιατί οι άνθρωποι πρέπει να έρχονται στο γραφείο. Οι ηγέτες πρέπει να αναπτύξουν μια πρόταση αξίας στο χώρο εργασίας που αντιπροσωπεύει την κουλτούρα, τα οφέλη και τις αλληλεπιδράσεις που θα βιώσουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας.

Μια βέλτιστη πρακτική: επιλέξτε ένα εργαζόμενο από κάθε τμήμα για να είναι το σημείο αναφοράς των εξ αποστάσεως εργαλείων. Ο εργαζόμενος εκπαιδεύεται στα νέα εργαλεία και στη συνέχεια προσφέρει πληροφορίες σχετικά με την καλύτερη χρήση αυτών και τη συνολική εμπειρία χρήσης για την ομάδα. Μπορεί επίσης να λειτουργήσει και ως σύνδεσμος για τυχόν ερωτήσεις, απορίες και συμβουλές.

Ένα πράγμα είναι ξεκάθαρο: Δεν επιστρέφουμε στον ίδιο χώρο εργασίας που αφήσαμε πριν από την πανδημία και οι εργαζόμενοι με τη δυνατότητα να εργάζονται εξ αποστάσεως προσδοκούν σε μεγάλο βαθμό ένα υβριδικό περιβάλλον γραφείου στο μέλλον.

**Great
Place
To
Work®**

20
YEARS



20 Χρόνια αξιολογούμε το εργασιακό περιβάλλον και βραβεύουμε τις επιχειρήσεις που έχουν τον εργαζόμενο στο επίκεντρο

**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**HELLAS
2022**

500 ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ
1000 ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ
200.000 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ



Steelcase®
2022 Platinum Partner

Employee expectations have changed.
Is your workplace ready?

Let us help you create a workplace that will be
a destination for interactive and creative collaborations.



Showroom: 1 Kifisias Avenue | 15123 Marousi