

## Από φέτος η φορολόγηση των παροχών σε είδος σύμφωνα με πρόσφατη εγκύκλιο

Από τις φετινές φορολογικές δηλώσεις θα ξεκινήσει η φορολόγηση των παροχών σε είδος, εφόσον υπερβαίνουν τα 300 ευρώ.

Πρόκειται για παροχές που αφορούν σε δαπάνες μέσω εταιρικών πιστωτικών καρτών, χρήση εταιρικών αυτοκινήτων, κινητών τηλεφώνων κ.ά. όπως ορίζει ο νέος Κώδικας Φορολογίας Εισοδήματος. Σε ότι αφορά τις παροχές σε είδος του 2015 σε εγκύκλιο της Γενικής Γραμματέως Δημοσίων Εσόδων, **Κατερίνας Σαββαΐδου**, διευκρινίζεται ότι δεν θα υποβληθούν σε μηνιαία παρακράτηση φόρου και ότι όπως και

φέτος, ο φόρος θα υπολογισθεί και θα καταβληθεί με την εκκαθάριση της φορολογικής δήλωσης. Στην εγκύκλιο ορίζεται ότι «όσον αφορά στις παροχές σε είδος, λόγω του ότι η αποτίμησή τους είναι δυσχερής έως και αδύνατη κατά τη στιγμή της χορήγησής τους γίνεται δεκτό ότι δεν διενεργείται παρακράτηση φόρου επί των παροχών αυτών αλλά ο οφειλόμενος φόρος υπολογίζεται κατά την εκκαθάριση της δήλωσης, δεδομένου ότι η αξία τους (εφόσον αυτές φορολογούνται) προσαυξάνει το εισόδημα από μισθωτή εργασία των δικαιούχων. Σε περιπτώσεις



που έχει ήδη διενεργηθεί παρακράτηση φόρου επί των παροχών αυτών, ο φόρος αυτός θα συμπληρωθεί κατά την εκκαθάριση» αναφέρεται σχετικά.

## Άρτεμις: Στο 8,14% η αδήλωτη εργασία

### Στοιχεία Ιανουαρίου



Σε ποσοστό 8,14% έφτασε τον Ιανουάριο η αδήλωτη εργασία σύμφωνα με τα στοιχεία του ειδικού επιχειρησιακού σχεδίου «Άρτεμις» του υπουργείου Εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, κατά το διάστημα 1η έως 31 Ιανουαρίου 2015, κατά τη διάρκεια του οποίου εντατικοποιήθηκαν οι έλεγχοι με το νέο επιχειρησιακό μοντέλο ελέγχου της αδήλωτης εργασίας, ελέγχθηκαν 1.854

επιχειρήσεις. Από τις επιχειρήσεις αυτές, βρέθηκαν να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους οι 267 (14,40%), ενώ ταυτόχρονα από τους 5.649 εργαζόμενους στις επιχειρήσεις που διενεργήθηκαν έλεγχοι, εντοπίστηκαν 460 αδήλωτοι εργαζόμενοι (8,14%). Ταυτόχρονα, τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν, αποκλειστικά για την αδήλωτη εργασία ανέρχονται στο ποσό των 4.854.043 ευρώ. Σχετικά με τους ελέγχους που διενεργήθηκαν συνολικά από τις 15 Σεπτεμβρίου του 2013 έως τις 31 Ιανουαρίου του 2015, ελέγχθηκαν συνολικά 36.007 επιχειρήσεις, με τις 4.672 από αυτές, να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους (12,98%). Πιο συγκεκριμένα, σε σύνολο 180.856 εργαζομένων εντοπίστηκαν 7.544 αδήλωτοι εργαζόμενοι (4,17%), ενώ τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν, ανήλθαν στο ποσό των 78.672.952 ευρώ.

## Προαναγγελία 4.500 προσλήψεων στην Υγεία

Ως ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που έχει να αντιμετωπίσει η κυβέρνηση χαρακτήρισε την προσπάθεια ανατροπής του κλίματος στο χώρο της Υγείας, ο πρωθυπουργός, **Αλέξης Τσίπρας**, στο πλαίσιο της επίσκεψής του στο Υπουργείο, προαναγγέλλοντας ταυτόχρονα τα μέτρα για την αντιμετώπιση της «υγειονομικής φτώχειας», όπως ανέφερε σχετικά.

Συγκεκριμένα, ο ίδιος προανήγγειλε την πρόσληψη 4.500 γιατρών, νοσηλευτών και ιατρικού προσωπικού για την κάλυψη των κενών θέσεων που υπάρχουν στο Εθνικό Σύστημα Υγείας, τονίζοντας ότι «από αυτούς οι 700 θα τοποθετηθούν κατά προτεραιότητα στα νησιά του Αιγαίου, Θράκη, Μακεδονία και Θεσσαλία που υπάρχει μεγάλη ανάγκη. Έτσι, αναμένουμε ότι θα υπάρξει μία πρώτη άμεση βελτίωση στο χώρο της Υγείας». Επίσης, κατά τη διάρκεια των δηλώσεών του προανήγγειλε τη διασφάλιση λειτουργίας ΜΕΘ και ΜΑΦ με την ενίσχυση του προσωπικού για να ανοίξουν όλα τα κρεβάτια δηλώνοντας ότι σήμερα δεν μπορούν να λειτουργήσουν λόγω έλλειψης προσωπικού.

# Εργονομία Θέσεων εργασίας: από τη θεωρία στην πράξη

## Μια νέα προσέγγιση με άμεσα πρακτικά αποτελέσματα για κάθε εργαζόμενο

«πάνω από τις μισές απουσίες εργαζομένων στην ΕΕ σχετίζονται με μυοσκελετικά προβλήματα»

Του **Δημήτρη Ναθαναήλ**, PhD, Eur. Erg. συνεργάτη της Ergonomia, Λέκτορα Εργονομίας στο ΕΜΠ

Πολλοί εργαζόμενοι σε αποθήκες, παρά τη νεαρή ηλικία τους, ήδη παρουσιάζουν ενοχλήσεις στη μέση ή στα χέρια. Στα γραφεία, που φαινομενικά η δουλειά δεν εγκυμονεί κινδύνους, επίσης παρουσιάζονται αυχενικά, τενοντίτιδες, ενοχλήσεις στα χέρια, στο λαιμό και στη μέση, πονοκέφαλοι και άλλες περιστασιακές ή και μόνιμες ενοχλήσεις.

**Ό**σο και αν φαίνεται περίεργο, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, πάνω από τις μισές απουσίες ασθενειών αφορούν μυοσκελετικά προβλήματα. Γιατί όμως συμβαίνει αυτό και κυρίως, **πως μπορούμε να το προλάβουμε;** Οι ενοχλήσεις στις εργασίες γραφείου, οφείλονται κατά κύριο λόγο σε ανεπαρκείς ή λανθασμένες ρυθμίσεις των θέσεων εργασίας. Οι συνέπειές τους προαναφέρθηκαν. Αλήθεια, **πόσοι εργαζόμενοι ή ακόμη και προϊστάμενοι γνωρίζουν πώς να ρυθμίσουν και να διευθετήσουν σωστά τη θέση εργασίας τους;**



### Η θεωρητική κατάρτιση δεν επαρκεί

Η πλειοψηφία των εργαζομένων γραφείου πολύ συχνά δεν γνωρίζουν πώς, ή/και δεν έχουν ρυθμίσει ή διευθετήσει ορθά τον εξοπλισμό του γραφείου τους. Μια απλή εκπαίδευση των εργαζομένων ως προς τη λεγόμενη «σωστή στάση» και αντίστοιχη «ορθή ρύθμιση» του εξοπλισμού, ή την «διευθέτηση της επιφάνειας εργασίας», έχει περιορισμένα αποτελέσματα.

Κυκλοφορεί ευρέως η λανθασμένη αντίληψη ότι αρκεί να μάθουμε δύο τρεις βασικούς κανόνες που ισχύουν για όλους για να ρυθμίσουμε σωστά τη θέση μας. Όμως το σώμα του καθενός μας είναι διαφορετικό, γι' αυτό και απαιτούνται εξατομικευμένες παρεμβάσεις πάνω στη θέση εργασίας του κάθε εργαζόμενου. Η εργονομική ρύθμιση μιας θέσης εργασίας απαιτεί ιδιαίτερες συνθετικές και αναλυτικές γνώσεις. Δεν μπορεί να επιτευχθεί από τους ίδιους τους εργαζόμενους χωρίς βοήθεια ειδικών.

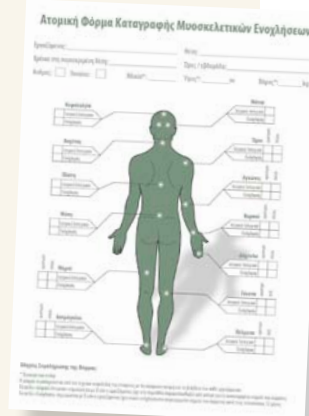
### Φροντίδα εργαζομένων στα γραφεία

Σε χώρους γραφείων έχει αποδειχθεί πολύ αποτελεσματική μια εξατομικευμένη προσέγγιση όπου μετά από μια 45λεπτη **θεωρητική κατάρτιση/ ευαισθητοποίηση**, πραγματοποιείται **εξατομικευμένη (hands-on) εργονομική διευθέτηση της κάθε θέσης εργασίας**, διάρκειας περίπου 10' για κάθε θέση εργασίας. Συγκεκριμένα, κάθε εργαζόμενος συμπληρώνει μια φόρμα ιστορικού ενοχλήσεων (Nordic Questionnaire) και βάσει αυτής καθώς και των παρατηρήσεων της συνήθους στάσης του κατά την εργασία, προτείνονται και πραγματοποιούνται **με τη συνεργασία του** διορθωτικές αλλαγές. Τέτοιες αλλαγές περιλαμβάνουν: ρυθμίσεις του καθίσματος, επιλογή κατάλληλων περιφερειακών (πχ ποντίκι), διαχείριση των καλωδίων, ρυθμίσεις της οθόνης, προσανατολισμό θέσης σε σχέση με τα ανοίγματα, διευθέτηση αντικειμένων και χώρου επάνω, κάτω και γύρω από το γραφείο, κλπ. Στο τέλος, κάθε εργαζόμενος λαμβάνει μια εξατομικευμένη **κάρτα εργονομικής διευθέτησης** της θέσης του, με συγκεκριμένες διαστάσεις και παρατηρήσεις. Η κάρτα αυτή λειτουργεί ως υπενθύμιση για τον ίδιο αλλά και ως τεκμηρίωση της παρέμβασης για μελλοντική αξιολόγηση.

### Φροντίδα εργαζομένων σε καταστήματα & αποθήκες

Σε χώρους καταστημάτων ή/και αποθηκών η προσέγγιση γίνεται κυρίως συλλογικά. Ανάλογα με την περίπτωση περιλαμβάνει παρατήρηση εκτέλεσης της εργασίας και **συμμετοχική παρέμβαση** (participatory intervention) με γρήγορα mock-ups, ιδέες για βελτίωση και συζήτηση σε ομάδες εργασίας με τους άμεσα προϊσταμένους. Αντίστοιχα, ο κάθε εργαζόμενος συμπληρώνει μια **φόρμα ιστορικού ενοχλήσεων**. Οι προτάσεις είναι συλλογικές για κάθε χώρο/θέση και επικεντρώνονται στον εξοπλισμό

(μηχανές, εργαλεία, έπιπλα, Η/Υ, λογισμικό κλπ), στη διαμόρφωση του χώρου και στη διαμόρφωση άνετου, ευχάριστου και υγιεινού φυσικού περιβάλλοντος (φωτισμός, θερμική άνεση, θόρυβος / δονήσεις, ποιότητα αέρα). Η όλη διαδικασία μπορεί να διαρκέσει από κάποιες ώρες έως και κάποιες ημέρες, ανάλογα με την πολυπλοκότητα του χώρου, το εύρος και την εξειδίκευση των προτάσεων.



### Χαρτογράφηση των μυοσκελετικών ενοχλήσεων

Στο τέλος της κάθε παρέμβασης, η επιχείρηση λαμβάνει μια συνολική χαρτογράφηση των μυοσκελετικών ενοχλήσεων των εργαζομένων (ανώνυμα στατιστικά στοιχεία), η οποία χρησιμοποιείται τόσο για παρακολούθηση της διαχρονικής εξέλιξης της μυοσκελετικών στην επιχείρηση όσο και για benchmarking με τον κλάδο γενικά. Το βασικό χαρακτηριστικό της νέας αυτής προσέγγισης, είναι η **έμπρακτη φροντίδα** της επιχείρησης για κάθε εργαζόμενο ατομικά, μαζί με την άμεση πρακτική βελτίωση των συνθηκών εργασίας του, γεγονός το οποίο συμβάλλει στην αύξηση της απόδοσης στην εργασία (Hawthorne effect). Σε μια περίοδο έλλειψης πόρων, η αξιοποίηση των όποιων υφιστάμενων δυνατοτήτων είναι η βέλτιστη επιλογή.



**Ergonomia**

Σύμβουλοι Επαγγελματικής Ασφάλειας & Υγείας

## ΕΡΤ: Άμεση επαναπασχόληση των εργαζομένων με απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου



Την άμεση επαναπασχόληση των εργαζομένων της ΕΡΤ από τον διάδοχο φορέα, ο οποίος απειλείται με χρηματική ποινή 100 ευρώ για κάθε μέρα παράβασης και για κάθε εργαζόμενο, αποφάσισε το Μονομελές Πρωτοδικείο της Αθήνας. Το Πρωτοδικείο έκρινε με την υπ' αριθμ.

820/2015 απόφασή του ότι οι 2.915 απολύσεις που έγιναν στον κρατικό ραδιοτηλεοπτικό φορέα εμπίπτουν στη νομοθεσία περί ομαδικών απολύσεων και επομένως έπρεπε να έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του νόμου 1387/1983, σύμφωνα με τον οποίο «ο εργοδότης ο οποίος προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις οφείλει, πριν προχωρήσει σε αυτές, να προσέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, προς το σκοπό αποφυγής ή μείωσης των σχεδιαζόμενων απολύσεων, παρέχοντας σε αυτούς κάθε χρήσιμη πληροφορία, αλλά και ανακοινώνοντάς τους, τους λόγους του σχεδίου απολύσεων, τον αριθμό και τις κατηγορίες των υπό απόλυση εργαζομένων και των απασχολούμενων εργαζομένων, το χρονικό διάστημα στο οποίο πρόκειται να γίνουν απολύσεις, καθώς και τα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν». Εάν δεν τηρηθούν οι προϋποθέσεις αυτές από την εργοδοτική πλευρά, τότε οι απολύσεις είναι άκυρες. Έτσι, το δικαστήριο κήρυξε την απόφαση προσωρινά εκτελεστή ως προς τους 198 απολυμένους που προσέφυγαν ζητώντας να κηρυχθούν παράνομες οι ομαδικές απολύσεις.

## Επιδείνωση οικονομικού κλίματος τον Μάρτιο

Όπως προκύπτει από έρευνα του ΙΟΒΕ

Επιδεινώθηκε το οικονομικό κλίμα τον Μάρτιο, καθώς ενισχύθηκε η απαισιοδοξία για την πορεία της οικονομίας με βάση τις εκτιμήσεις τόσο των επιχειρήσεων όσο και των καταναλωτών, σύμφωνα με την έρευνα «Οικονομική Συγκυρία» του ΙΟΒΕ, που ανακοινώθηκε. Ο δείκτης Οικονομικού Κλίματος διαμορφώθηκε στις 98,2 μονάδες από 96,8 μονάδες τον προηγούμενο μήνα με την αύξηση των αρνητικών προβλέψεων να αποδίδεται στις συνθήκες πιστωτικής στενότητας και στην παρατεινόμενη υψηλή αβεβαιότητα για τη γενική πορεία της οικονομίας.

Όπως σημειώνει το ΙΟΒΕ, η οικονομία βρίσκεται σε κατάσταση αναμονής εν όψει των νέων συνθηκών που θα ορίσουν, βραχυπρόθεσμα τουλάχιστον, το πλαίσιο των αποφάσεων και των προσδοκιών. Οι Υπηρεσίες και οι Κατασκευές ήταν οι δύο τομείς που κατέγραψαν τη μεγαλύτερη υποχώρηση, ενώ στο Λιανικό Εμπόριο η κάμψη ήταν περιορισμένη. Στη Βιομηχανία αντίθετα σημειώθηκε ελαφρά άνοδος, ενώ στην Καταναλωτική Εμπιστοσύνη καταγράφηκε μικρή βελτίωση των προβλέψεων για την οικονομική κατάσταση της χώρας τους επόμενους δώδεκα μήνες.

Οι εκτιμήσεις για την οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών έμειναν αμετάβλητες, η πρόθεση για αποταμίευση ενισχύθηκε ελαφρά, αλλά επιδεινώθηκαν οριακά οι προβλέψεις των πολιτών για την εξέλιξη της ανεργίας.

## Εμπόδιο στην ανάπτυξη η έλλειψη δεξιοτήτων Η Ελλάδα στις τρεις ευρωπαϊκές χώρες που πλήττονται περισσότερο

Μία από τις τρεις ευρωπαϊκές χώρες, που πλήττονται περισσότερο από την έλλειψη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, είναι η Ελλάδα. Συνολικά, το 30% των μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεων στην Ευρώπη δηλώνει ότι ένα από τα βασικά εμπόδια για την ανάπτυξη τους είναι η έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, εκτιμώντας ότι ο παράγοντας αυτός θα επηρεάσει τον κύκλο εργασιών σε κάποιο βαθμό. Η Αυστρία (59%), η Ελβετία (55%) και η Ελλάδα (55%) είναι οι χώρες, που επηρεάζονται περισσότερο από την έλλειψη δεξιοτήτων, με το Ηνωμένο Βασίλειο (25%), την Ιρλανδία (13%), τη Σουηδία (19%), την Φινλανδία (10%), τη Δανία (5%) και τη Νορβηγία (4%) να είναι αντίστοιχα εκείνες που πλήττονται λιγότερο. Τα παραπάνω

στοιχεία προέρχονται από πρόσφατη έρευνα της ΕΥ «European middle market barometer» για το 2015, η οποία διενεργήθηκε σε δείγμα 6.000 ευρωπαϊκών επιχειρήσεων με κύκλο εργασιών μεταξύ €30 εκατ. και €500 εκατ. Σύμφωνα με την έρευνα, οι ελληνικές μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις είναι οι πλέον απαισιόδοξες στην Ευρώπη, αναφορικά με τις μελλοντικές προοπτικές τους, με την Ελλάδα να παρουσιάζει το χαμηλότερο δείκτη επιχειρηματικού κλίματος (-21) μεταξύ των χωρών του δείγματος, ενώ η πλειοψηφία των ερωτηθέντων προβλέπει μείωση των επενδύσεων. Ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η σύγκριση του κλίματος αυτού με τις άλλες χώρες, που επλήγησαν από την κρίση, όπως η



Ιρλανδία, η Ισπανία και η Πορτογαλία ή ανταγωνίστριες γειτονικές χώρες, όπως η Τουρκία. Σε γενικές γραμμές, οι Ευρωπαϊκές μεσαίες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν θετικά τις τρέχουσες και μελλοντικές προοπτικές τους, με το 87% να θεωρεί την τρέχουσα επιχειρηματική συγκυρία καλή ή αρκετά καλή, το 50% να αναμένει αύξηση κύκλου εργασιών το 2015 και το 46% βελτίωση των αποδόσεων κατά το επόμενο εξάμηνο.

HR  
PROFESSIONAL

Conferences

Τρίτη 30 Ιουνίου 2015,  
Συνεδριακό Κέντρο Δαΐς

# HR in ACTION

version  
4

Πρακτικές | Πολιτικές | Ενέργειες | Δράσεις | Πρωτοβουλίες

Τα καλύτερα case studies και inspirational presentations από τον κλάδο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε μία εκδήλωση όπου πρωταγωνιστές και αποδέκτες είναι τα ίδια τα στελέχη του HR.

Μετά την τεράστια επιτυχία της περσινής διοργάνωσης, με περισσότερους από **380 συνέδρους** και **42 case studies** το HR in Action επιστρέφει και πάλι! Για 4η συνεχόμενη χρονιά δίνουμε βήμα και φωνή στις καλές πρακτικές που εφαρμόζουν τα τμήματα HR.

Θετική διάθεση, καινοτόμα επιχειρήματα και εξωστρέφεια είναι αρκετά για να «διεκδικήσετε» επάξια μία θέση ανάμεσα στους ομιλητές μας!

**Προετοιμαστείτε!**

bousias | communications

Συμμετοχές: Ε. Φαφούτη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 229, E: ifafouti@bousias.com  
Χορηγίες: Ε. Προεστάκη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 388, E: iproestaki@bousias.com  
Περιεχόμενο: Α. Κατσουλιέρη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@bousias.com



Τρεις σημαντικές διακρίσεις μέσα σε διάστημα ενός μήνα έλαβε η British American Tobacco Hellas καταλαμβάνοντας τις κορυφαίες θέσεις μεταξύ των εταιρειών που επενδύουν

## Τριπλή διάκριση για την BAT Hellas

στην Ανάπτυξη και Εκπαίδευση της Ομάδας Πωλήσεων -στο πλαίσιο των Sales Excellence Awards-, ενώ κορυφαίες διακρίσεις έλαβε και για το εξαιρετικό εργασιακό περιβάλλον που διατηρεί στην Ελλάδα από τον θεσμό των Best Workplaces, αλλά και από το Top Employer Institute από όπου έλαβε για δεύτερη συνεχή χρονιά τη διεθνή διάκριση του «Καλύτερου Εργοδότη στην Ευρώπη και στην Ελλάδα». Ο Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της British American Tobacco Hellas, **Gianpiero Pazzanese**, δήλωσε: «Η τριπλή διάκριση της British American Tobacco Hellas για το εργασιακό της περιβάλλον και την

ανάπτυξη της Ομάδας Πωλήσεων της εταιρείας, μας κάνουν περήφανους καθώς επιβραβεύουν τις πρακτικές που ακολουθεί η εταιρεία μας και αποδεικνύουν στην πράξη ότι η δέσμευσή μας να δίνουμε αξία καθημερινά στην ελληνική κοινωνία έχει εξαιρετικά θετικό αντίκτυπο στο εσωτερικό περιβάλλον του οργανισμού και στους ανθρώπους μας. Η British American Tobacco Hellas τιμά καθημερινά τη δέσμευσή της προς την ελληνική οικονομία και κοινωνία και είμαστε υπερήφανοι που σε αυτό το ταξίδι οι καλύτεροι πρεσβευτές είναι οι άνθρωποί μας».

## PepsiCo-Tasty Foods: Όγδοη χρονιά διάκρισης

### Στο θεσμό των Best Workplaces



Για όγδοη χρονιά, η PepsiCo-Tasty Foods διακρίθηκε στο θεσμό των Best Workplaces, ξεχωρίζοντας για τις βέλτιστες πολιτικές, τις αξίες και το ανθρωποκεντρικό περιβάλλον εργασίας της, ενώ σημειώνεται ότι μεταξύ των σημαντικών επιτευγμάτων της εταιρείας, συγκαταλέγεται η υλοποίηση του προγράμματος «FlexiCo», μιας

πρακτικής που εστιάζει στην ευελιξία ως προς τον τόπο, το χρόνο και την ημέρα εργασίας. «Αισθανόμαστε ιδιαίτερα περήφανοι με τη βράβευση μας στο θεσμό των Best Workplaces για όγδοη χρονιά. Το γεγονός ότι η διάκριση αυτή προέρχεται απευθείας από την αξιολόγηση των εργαζομένων μας κάνει διπλά χαρούμενους, γιατί αναδεικνύεται η εμπιστοσύνη μεταξύ των ανθρώπων της PepsiCo-Tasty Foods, η πίστη στη συναδελφικότητα και στις αξίες μας, σε όλα όσα κάνουν την εταιρεία μας ξεχωριστή. Με την ίδια δέσμευση και υπευθυνότητα, θα συνεχίσουμε να υλοποιούμε με συνέπεια δράσεις και πολιτικές που θα μας επιτρέπουν να βελτιωνόμαστε και να πηγαίνουμε πάντα ένα βήμα μπροστά. Ένα μεγάλο ευχαριστώ στους ξεχωριστούς ανθρώπους της PepsiCo-Tasty Foods που δίνουν καθημερινά τον καλύτερο εαυτό τους», δήλωσε η **Αναστασία Μακαριγιάνη**, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Ανατολικής Ευρώπης και Βαλκανίων της PepsiCo.

## Υλοποίηση Έργου της Data Communication στην Interasco

Η Data Communication υλοποίησε έργο Κέντρου Επικοινωνίας «Contact Center» στην Interasco A.E.G.A., με στόχο την κάλυψη των αναγκών του τμήματος εξυπηρέτησης πελατών και συνεργατών. Με παρουσία 120 χρόνων στην ελληνική ασφαλιστική βιομηχανία και πλέον θυγατρική της Harel Insurance Investments and Financial Services, η Interasco A.E.G.A. έχει ως βασική ανάγκη την έγκαιρη και έγκυρη απόκριση στα αιτήματα των πελατών της. Με το έργο Contact Center διασφαλίστηκε η αποτελεσματικότερη διαχείριση του μεγάλου όγκου επικοινωνίας που η εταιρεία έχει καθημερινά με το εκτενές πελατολόγιό της, ενώ ημιώνεται ότι το έργο βασίστηκε στη λύση Microsoft Dynamics CRM.

## PCS: Στις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον

Η PCS, μέλος του ομίλου **SingularLogic**, αναδείχθηκε ως μια από τις εταιρείες με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον στην



Ελλάδα, για το 2015. Η έρευνα που διεξήχθη στην Ελλάδα, από το **Great Place to Work® Institute Hellas** σε συνεργασία με το **ALBA Graduate Business School**, ανέδειξε 24 επιχειρήσεις με το καλύτερο εργασιακό περιβάλλον, οι οποίες κατηγοριοποιήθηκαν ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων τους. Η PCS αναδείχθηκε στη δεύτερη θέση, των εταιρειών που απασχολούν από 20 έως 49 εργαζόμενους, παραμένοντας πιστή στην ανθρωποκεντρική φιλοσοφία της, καθώς στηρίζει, ενθαρρύνει κι επιβραβεύει έμπρακτα την ανάπτυξη των εργαζομένων της, συμβάλλοντας στην ενδυνάμωση των δεξιοτήτων και των ταλέντων τους, ενώ δημιουργεί ταυτόχρονα τις προϋποθέσεις για την ανάληψη και επίτευξη υψηλών στόχων. Ο **Γιώργος Ξενοφός**, Διευθύνων Σύμβουλος της PCS, δήλωσε σχετικά: «Η ανάδειξή μας στο διαγωνισμό Great Place to Work μας κάνει ιδιαίτερα υπερήφανους. Αποτελεί το επισφράγισμα της συνεχούς μας προσπάθειας για την παροχή ενός άριστου και πρότυπου εργασιακού περιβάλλοντος, αποδεικνύοντας ότι οι εργαζόμενοί μας αποτελούν το θεμέλιο λίθο για την εξέλιξη και την πορεία της εταιρείας μας».

## Συνεδρίο HR Forum 2015

**HR Leadership Trend: Managing Organizational Transition**

Στις 19 Μαρτίου και στο πλαίσιο της πρώτης ημέρας του συνεδρίου HR Forum 2015 που διοργανώθηκε από το Σύνδεσμο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας, πραγματοποιήθηκε συζήτηση πάνελ το οποίο ανέλυσε τις νέες τάσεις του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσίασε η ομιλία του **Αρτέμη Μυρόπουλου**, Διευθύνοντος Συμβούλου της Linkage, όπου επικεντρώθηκε στη Διαχείριση της Μετάβασης και συγκεκριμένα στο Managing Organizational Transition. Πιο συγκεκριμένα, ο ίδιος αναφέρθηκε στο μοντέλο του William Bridges σύμφωνα με το οποίο η διαχείριση της μετάβασης περιλαμβάνει τρία βασικά στάδια:



- **Τελειώματα (Endings):** Οι απώλειες, οι άνθρωποι που έχουν να χάσουν (status, εργασιακά δικαιώματα, τρόπο ζωής κ.λπ.).
- **Ουδέτερη ζώνη (Neutral zone):** Είναι το ποτάμι που οι άνθρωποι αποφασίζουν να περάσουν.
- **Ξεκινήματα (New beginning):** Είναι αυτοί που καταφέρνουν να περάσουν στην άλλη όχθη και λένε ότι άξιζε τον κόπο.

Στα τελειώματα και στην ουδέτερη ζώνη επικρατούν αρνητικά συναισθήματα όπως ανησυχία, φόβος, αγανάκτηση, άρνηση και ενοχές που ο εργαζόμενος δεν θα αποκαλύψει ευθέως στον προϊστάμενό του. Ο Manager είναι υποχρεωμένος από εξωτερικά σημάδια, λέξεις και συμπεριφορές να καταλάβει που βρίσκεται ο υφιστάμενος του και να πράξει ανάλογα, ενώ σημειώνεται ότι η Linkage είναι ο μόνος φορέας που διεξάγει πιστοποίηση coaching σε καταστάσεις μετάβασης Leadership

Organizational Transition.

Στο μεγαλύτερο case συγχώνευσης στην Ελλάδα και συγκεκριμένα της Τράπεζας Πειραιώς, η Τράπεζα έχει εμπιστευτεί στην Linkage αναπτυξιακές δράσεις με στόχο τη Διαχείριση της Μετάβασης.

Σε ερώτηση αναφορικά με το πως υποστηρίζουμε τους υφιστάμενους μας σε κατάσταση μετάβασης ο Διευθύνων Σύμβουλος της Linkage τόνισε ότι:

1. Αναγνωρίζουμε την απώλεια που αισθάνεται το άτομο.
2. Αναγνωρίζουμε την αξία της ιστορίας (δεν υποτιμάμε το παρελθόν). Ξεκαθαρίζουμε τι τελειώνει και τι όχι. Για παράδειγμα, σε μία υποβάθμιση θέσης, στέλεχος ρώτησε τον νέο του προϊστάμενο, αν θα πρέπει να αλλάξει γραφείο. Όταν αυτός του είπε ότι μπορεί να κρατήσει το παλιό του γραφείο, αυτό ήταν ένα στοιχείο ενδυνάμωσης και αισιοδοξίας.
3. Ο προϊστάμενος πρέπει να είναι ξεκάθαρος ότι δεν υπάρχει επιλογή να μείνουμε στα «παλιά» και ότι πρέπει να προχωρήσουμε μπροστά.

Τέλος, αναφορικά με το αν μπορεί ένας HR να λειτουργήσει ανεξάρτητα από τον CEO, η απάντηση που δόθηκε από όλα τα μέλη του πάνελ ήταν αρνητική. Ειδικότερα, ο Α. Μυρόπουλος έδωσε διττή προσέγγιση στην απάντησή του.

1. Σε κλασσικές ιεραρχικές δομές όπου το reporting είναι ξεκάθαρο.
2. Σε ιεραρχικές δομές matrix όπου το ποιος είναι ο Leader δεν είναι σαφές.

Αναφορικά με την πρώτη προσέγγιση και παλαιότερα, η δομή αποτελούνταν από το Γενικό Διευθυντή, τον Οικονομικό Διευθυντή και τον Εμπορικό Διευθυντή. Τώρα, η «Αγία Τριάδα» είναι ο Γενικός Διευθυντής, ο Οικονομικός Διευθυντής και ο HR Manager.

Σε οργανώσεις Matrix, το ποιος έχει την πραγματική δύναμη (ο ντόπιος CEO που τρέχει το operational κομμάτι ή ο Matrix αρχηγός ενός function ή ενός Product



Αρτέμης Μυρόπουλος

Category) είναι κάτι που ο εργαζόμενος και το HR θα πρέπει να εκτιμήσει σωστά. Και όπως λέει ο Jack Welch ... «Who is the King?».

Η Linkage Greece λαμβάνοντας υπόψη τις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες στα επιχειρησιακά περιβάλλοντα οργανώνει τον Ιούνιο στην Αθήνα, μία σειρά εκπαιδευτικών workshops με αντικείμενο το Managing Organization Transition και ομιλητή τον Rich Rosier, Senior Vice President της Linkage Inc.

*Για περισσότερες πληροφορίες για το Managing Organization Transition επισκεφτείτε το site μας [www.linkagegreece.com](http://www.linkagegreece.com) ή καλέστε στο τηλ. 2108021179*

**Linkage**  
Developing Leaders Worldwide.

organized by



# HR awards 2015

Το περιοδικό **HR Professional** και η **Boussias Communications**, για πρώτη φορά διοργανώνουν τα **HR Awards**, με στόχο να αναδείξουν και να επιβραβεύσουν τις πρωτοβουλίες, τις πρακτικές, τις πολιτικές και τις στρατηγικές εκείνες που θέτουν στο επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο, μέσα από τις ενέργειες της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Αναζητώντας τα παραδείγματα αριστείας στον τομέα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα HR Awards απευθύνονται σε όλους τους οργανισμούς που συνεχίζουν να καινοτομούν και να επενδύουν με αίσθημα ευθύνης στους εργαζόμενούς τους.

#### ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΒΡΑΒΕΥΣΗΣ

- Learning & Development
- Resourcing
- Talent Management
- Diversity
- Graduate Market
- Employee Engagement & Team Building
- Health & Well-Being
- Rewards & Benefits
- Performance Management
- Change Management & Internal Communication
- Technology
- Corporate Social Responsibility
- HR Cross-Border Practices

Υποβολή των Υποψηφιοτήτων έως τις 15 Ιουλίου 2015  
Τελετή Απονομής Βραβείων: Οκτώβριος 2015

**boussias | communications**

Πληροφορίες: Αντωνία Κατσουλιέρη, Τ: 210-6617777 εσωτ. 321, E: akatsoulieri@boussias.com

## Accredited Diploma in Coaching

Η International E-Learning Academy σε συνεργασία με το Kariera Training & Development Centre προσφέρουν το Diploma in Coaching πιστοποιημένο από το AC (Association for Coaching) και στο οποίο εμπεριέχεται και το Certificate in Coaching. Τα προγράμματα, τα οποία διεξάγονται εξ'ολοκλήρου στα Ελληνικά, πλέον της παρουσίας και προσφοράς της διεθνούς ορολογίας και βιβλιογραφίας, παρέχουν δυνατότητα ειδίκευσης στο Life Coaching, στο Business Coaching καθώς και Diploma Νευρογλωσσικού Προγραμματισμού. Σημειώνεται ότι, τα προγράμματα είναι πιστοποιημένα, το μεν Diploma in Coaching από το Association for Coaching και το Diploma in NLP από τη Διεθνή Ένωση Εκπαιδευτών Νευρογλωσσικού Προγραμματισμού (INLPTA), το μεγαλύτερο φορέα ελέγχου πιστοποίησης NLP. Το εκπαιδευτικό

πρόγραμμα accredited Diploma in Coaching - AC απευθύνεται σε κάθε επαγγελματία, εργαζόμενο, επιστήμονα (αποφοίτους AEI, TEI) καθώς και σε στελέχη επιχειρήσεων, οι οποίοι επιθυμούν να γνωρίσουν σε βαθύ και ουσιαστικό επίπεδο το Coaching και να εργαστούν στο τομέα ή ακόμα και να χρησιμοποιήσουν το Coaching στην εργασία τους. Η εκπαιδευτική ομάδα για την υλοποίηση του προγράμματος accredited Diploma in Coaching – AC αποτελείται από τους: **Δρ. Γιώργο Καραθάνο, Ειρήνη Νικολαΐδου και Νικόλαο Φραγκιά**. Πρόκειται για εκπαιδευτικά προγράμματα που είναι αποτέλεσμα μελέτης υψηλού επιπέδου επαγγελματιών του Coaching και του NLP. Οι εκπαιδεύσεις ξεκινούν στις 27 Απριλίου 2015, ενώ οι ημερομηνίες ολοκλήρωσής τους ποικίλουν βάση του ρυθμού

παρακολούθησης που θα επιλέξουν οι ενδιαφερόμενοι. Πιο συγκεκριμένα, το Diploma in Coaching προσφέρεται σε κανονικό ρυθμό με διάρκεια εκπαίδευσης 6 μήνες, σε εντατικό ρυθμό χρόνο ολοκλήρωσης τους 4 μήνες όσο και σε υπερεντατικό ρυθμό με συνδυασμό σύγχρονου e-learning και φυσικής παρουσίας σε αίθουσα, με διάρκεια 2 μήνες. Για την παρακολούθηση του Diploma in NLP, χρειάζεται φυσική παρουσία σε αίθουσα. Τέλος, οι απόφοιτοι του προγράμματος Diploma in Coaching έχουν τη δυνατότητα άμεσης επαγγελματικής δραστηριοποίησης στο αντικείμενο της εξειδίκευσής τους. Πληροφορίες: 210-8115355.



## Πραγματοποιήθηκε για 3η χρονιά το «Street Day» της Adecco



Ο Όμιλος Adecco, γιόρτασε για τρίτη συνεχόμενη χρονιά την πρωτοβουλία «Street Day», όπου περισσότεροι από 7.300 εργαζόμενοι του ομίλου σε πάνω από 1.130 πόλεις και 54 χώρες βγήκαν στους δρόμους για να συμβάλουν στην καταπολέμηση της ανεργίας

των νέων. Συνολικά, εκτιμάται ότι 1,2 εκατομμύρια ενδιαφερόμενοι - άμεσα ή έμμεσα - ήρθαν φέτος σε επαφή με την πρωτοβουλία, ενώ σχεδόν 470 σχολεία και πανεπιστήμια άνοιξαν τις πόρτες τους και συνολικά 1.000 συνεδρίες καθοδήγησης διεξήχθησαν, συμπεριλαμβανομένων των συνεδριών σε περισσότερα από 1.700 υποκαταστήματα της εταιρείας. Οι συνεδρίες περιελάμβαναν συμβουλές σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές αναζήτησης εργασίας, τις τεχνικές συνέντευξης και την προετοιμασία του βιογραφικού σημειώματος, καθώς και της συνοδευτικής επιστολής. Στην Ελλάδα, όλοι οι εργαζόμενοι της Adecco συμμετείχαν με μεγάλη προθυμία στην πρωτοβουλία. Έτσι, την Πέμπτη 26 Μαρτίου, στην Αθήνα, οι εργαζόμενοι βρέθηκαν στον σταθμό του Μετρό στο Σύνταγμα και συνομίλησαν με εκατοντάδες άτομα, ενώ εξειδικευμένοι σύμβουλοι της εταιρείας προσέφεραν την πολύτιμη καθοδήγησή τους στους υποψηφίους που αναζητούσαν πιο αναλυτικές πληροφορίες. Ταυτόχρονα, στη Θεσσαλονίκη, το υποκατάστημα της εταιρείας άνοιξε τις πόρτες του σε υποψηφίους που αναζητούσαν χρήσιμες συμβουλές για αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας.

## Διάθεση της επιχειρησιακής πλατφόρμας λογισμικού AtomoPlus Από την Uni Systems

Η Uni Systems ανακοίνωσε τη διάθεση της επιχειρησιακής πλατφόρμας λογισμικού AtomoPlus, που αποτελεί την εξελιγμένη έκδοση του συστήματος Διαχείρισης Μισθοδοσίας και Ανθρώπινου Δυναμικού Atomo. Σχεδιασμένη για να προσφέρει πλήρη ελευθερία, η λειτουργική πλατφόρμα AtomoPlus είναι βασισμένη σε πλήρως web περιβάλλον και παρέχει μια σειρά από λειτουργικά και επιχειρησιακά πλεονεκτήματα, όπως ενιαία εικόνα εργαζόμενου, ευκολότερη πρόσβαση στην πληροφορία, πολλαπλές επιλογές αναζήτησης και αποτύπωσης της πληροφορίας, ενώ συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας στα τμήματα HR και IT. Ταυτόχρονα, καινούργια χαρακτηριστικά, όπως η δυνατότητα πρόσβασης από οπουδήποτε, οποτεδήποτε και η απομακρυσμένη διαχείριση, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, στην αύξηση του αισθήματος συμμετοχής στις επιχειρησιακές διαδικασίες του οργανισμού και στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Τέλος, σημειώνεται ότι το πληροφοριακό σύστημα προσφέρεται μέσω τριών διαφορετικών λύσεων, on premise, outsourced και as a service, καλύπτοντας με ευελιξία τις διαφορετικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.



# IMPACT

THE EVOLUTION OF LEADERSHIP

## Diploma in Executive Coaching and Organisational Development

April 2015-January 2016

- Globally the first accredited coaching training by the Association for Coaching
- Top tier accreditation (Level 4)
- 4 Internationally Acclaimed Facilitators
- 120 contact hours
- The first & longest standing coaching training in Greece: now in its 8th consecutive year



39 Charilaou Trikoupi Street, Kefalari, Kifissia, 145 62, Athens, Greece

T. +30 210 801 4505 F. +30 210 804 3509 E. [info@impactpcs.com](mailto:info@impactpcs.com) W. [www.impactpcs.com](http://www.impactpcs.com)

## Ολοκληρώθηκε το Young Business Talents



Με μεγάλη επιτυχία και σε μια άκρως πανηγυρική ατμόσφαιρα πραγματοποιήθηκε το Σάββατο 28 Μαρτίου στο κλειστό γυμναστήριο του ΜΕΤΣ ο μεγάλος Εθνικός Τελικός του μαθητικού Διαγωνισμού Young Business Talents που διοργανώθηκε για δεύτερη χρονιά από τη Nivea, με τη συμμετοχή 75 ομάδων από όλη

την Ελλάδα. Νικήτρια ομάδα αναδείχτηκε η Stockbutchers από το Γενικό Λύκειο Πεντέλης, διεκδικώντας μια θέση στους φιναλιστ του Ευρωπαϊκού Τελικού που θα γίνει τον Μάιο για την ανάδειξη του Best Young Business Talents Team στη Νότια Ευρώπη 2015. Στο διαγωνισμό, οι συμμετέχοντες - μαθητές ηλικίας 15 έως 22 ετών από όλους τους τύπους του λυκείου, μέσω ενός εξελιγμένου προσομοιωτή 3ης γενιάς, και σε ένα περιβάλλον πραγματικής αγοράς και ανταγωνισμού, καλούνταν να δημιουργήσουν εικονικές επιχειρήσεις και να τις καταστήσουν κερδοφόρες. Μέχρι τώρα είχαν διανύσει 11 εικονικά «εταιρικά έτη» ενώ στον τελικό, και με τη φυσική πλέον παρουσία τους, οι διαγωνιζόμενοι πήραν μέρος σε τρία ακόμα «έτη» επιχειρηματικότητας και πρακτικής.

## Ευρωζώνη: Μείωση της ανεργίας τον Φεβρουάριο



Στο 11,3% μειώθηκε η ανεργία στην Ευρωζώνη το Φεβρουάριο του 2015, από 11,4% τον Ιανουάριο και 11,8% το Φεβρουάριο του 2014, σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσίευσε η Eurostat. Ο δείκτης ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 κρατών - μελών διαμορφώθηκε στο 9,8% το Φεβρουάριο, από 9,9% τον Ιανουάριο και

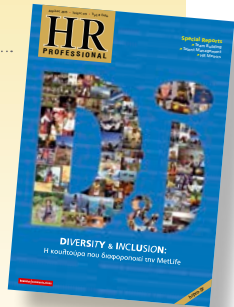
10,5% το Φεβρουάριο του 2014, ενώ σημειώνεται ότι το επίπεδο αυτό είναι το χαμηλότερο που έχει καταγραφεί από το Σεπτέμβριο του 2011. Σε απόλυτους αριθμούς, οι άνεργοι στην Ευρωζώνη μειώθηκαν κατά 643.000 την περίοδο Φεβρουαρίου 2014 - Φεβρουαρίου 2015. Ωστόσο, πάνω από 18 εκατ. άνθρωποι παραμένουν χωρίς δουλειά, με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας βάσει ηλικίας να καταγράφεται στους νέους κάτω των 25 ετών (22,9% ή 3,24 εκατ. άτομα). Αναφορικά με την Ελλάδα, φαίνεται ότι καταγράφει το υψηλότερο επίπεδο ανεργίας, με ποσοστό 26% (τον Δεκέμβριο 2014) και συνεχόμενη αυξητική τάση. Επιπρόσθετα, συνεχίζει να εμφανίζει το μεγαλύτερο ποσοστό νεανικής ανεργίας (51,2%) ως χώρα, ακολουθούμενη από την Ισπανία (50,7%), την Κροατία (46,4%) και την Ιταλία (42,6%).

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Απρίλιος 2015, τεύχος 119

### 44. Team Building

Το Team Building αποτελεί μία ενδεδειγμένη διαδικασία για την ενδυνάμωση και διαμόρφωση δημιουργικών ομάδων, ενώ θέτει ως στόχο τη βελτίωση της απόδοσης και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ενός οργανισμού, εναρμονισμένα με τον στρατηγικό στόχο και διαπνεόμενη από συνεργατικότητα και ομαδικό πνεύμα. Συνεκτικές ομάδες με ξεκάθαρο όραμα, συλλογική συνείδηση, στοχευμένο προσανατολισμό και συνεργατική συμπεριφορά αποτελούν το συστατικό επιτυχίας των εταιρειών σήμερα.



### 52. Talent Management

Οι οργανισμοί σήμερα αναζητούν τα ταλέντα εκείνα που θα τους εξασφαλίσουν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας και καινοτομίας. Σε μια εποχή, ωστόσο, όπου η αγορά εργασίας γίνεται όλο και πιο ανταγωνιστική και οι δεξιότητες που απαιτούνται ολοένα και πιο σύνθετες, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται σημαντική έλλειψη ταλέντων με ποιους τρόπους οι εταιρείες είναι σε θέση να προσελκύσουν, να διατηρήσουν, να αναπτύξουν και να διαχειριστούν τελικά τα πολύτιμα αυτά στελέχη;

### 58. HR Metrics

Τα HR Metrics είναι ένας ζωτικής σημασίας τρόπος για να υπολογιστεί το κόστος του Ανθρώπινου Δυναμικού, ο αντίκτυπος των διαφόρων προγραμμάτων που αφορούν τους εργαζόμενους και των διαδικασιών του HR και να καταγραφεί η επιτυχία ή η αποτυχία αυτών των πρωτοβουλιών. Δίνουν τη δυνατότητα σε μια εταιρεία να παρακολουθεί από έτος σε έτος τις τάσεις και τις αλλαγές σε αυτές τις κρίσιμες μεταβλητές.



Αρχισυντάκτρια: Αντωνία Κατσουλιέρη  
e-mail: akatsoulieri@bousias.com

Sponsorship & Advertising Account  
Manager:  
Ειρήνη Προεστάκη  
e-mail: iproestaki@bousias.com

Art Director: Κωνσταντίνα Σοφianoπούλου  
Υπεύθυνη Ατελιέ: Μαρία Πετροπούλου  
Ατελιέ: Αλέξανδρος Καρβουτζής,  
Γεωργία Σαντούση

Συνδρομές: Μαίρη Καλλιφειδά  
e-mail: mkalifida@bousias.com  
T: 210-6617777 (εσωτ. 115)

Διεύθυνση:  
Κλεισθένους 338, 153 44 Γέρακας  
T:210-6617777, F:210-6617778  
web site: www.bousias.com  
e-mail: info@bousias.com

Find us on

