

## Πρόγραμμα εξάμηνης απασχόλησης για 26.000 ανέργους



Ένα παλιό πρόγραμμα voucher που ανακλήθηκε τον περασμένο Μάιο αναμένεται να υλοποιηθεί για 26.000 ανέργους, ηλικίας 29 έως 64 ετών, με εγγυημένη απασχόληση έξι μηνών σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα, στα μέσα Μαρτίου. Εμφανώς ανασχεδιασμένο, με τον ίδιο προϋπολογισμό (112 εκατ. ευρώ), το πρόγραμμα απευθύνεται σε επιπλέον 10.000 άτομα, προβλέπει

σημαντικά αυξημένη επιδότηση προς τον άνεργο και όχι προς τον φορέα κατάρτισης, ενώ δεν πριμοδοτεί συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας, καθώς αφορά 10 δυναμικούς κλάδους και 44 ειδικότητες. Πρόκειται για το πρόγραμμα επιταγής κατάρτισης και απασχόλησης, το οποίο ανακλήθηκε στα τέλη του περασμένου Μαΐου, καθώς η αρμόδια αναπληρώτρια υπουργός **Ράνια Αντωνοπούλου** διαπίστωσε δείγματα ανεπαρκούς και μεροληπτικού σχεδιασμού. Με τον ανασχεδιασμό που έγινε τους τελευταίους μήνες το πρόγραμμα απευθύνεται πλέον σε 26.000 και όχι σε 16.000 ανέργους. Παράλληλα, όλοι οι ωφελούμενοι θα λαμβάνουν υψηλότερες αποδοχές και θα τους παρέχεται εγγυημένη απασχόληση σε ιδιωτικές εταιρείες για 6 μήνες, σε αντίθεση με τον αρχικό σχεδιασμό του προγράμματος που περιελάμβανε εγγυημένη απασχόληση μόνον για το ένα τέταρτο των ωφελομένων. Με το νέο σχεδιασμό ο άνεργος που θα προσληφθεί, θα λάβει μαζί με την εργοδοτική συμμετοχή 5.500 ευρώ, ενώ με τον αρχικό ο άνεργος λάμβανε μόλις 1.600 ευρώ καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος. Τέλος, το νέο πρόγραμμα αφορά 10 κλάδους της ελληνικής οικονομίας, όπως το εμπόριο, τα τεχνικά έργα υποδομής, ο τουρισμός, η πληροφορική και η διαχείριση στερεών και υγρών αποβλήτων, καθώς και 44 ειδικότητες και όχι 3 που προβλεπόταν αρχικώς.

## Ο Κ. Βαβαρούτας στον Όμιλο Creta Farms

Καθίσκοντα Group Head of Human Resources ανέλαβε ο Κώστας Βαβαρούτας στον Όμιλο Creta Farms από τις 15 Φεβρουαρίου 2016. Ο ίδιος διαθέτει εικοσαετή εμπειρία σε σημαντικές επιχειρήσεις και οργανισμούς, όπως η Royal Bank of Scotland όπου απασχολήθηκε τα τελευταία 3 χρόνια ως Head of Human Resources και Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής Ελλάδος. Προηγουμένως είχε διατελέσει Human Resources & Administration Director της Χρυσός Οδηγός Α.Ε., Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού της Proton Τράπεζας (πρώην Ωμέγα) και Επικεφαλής του Τομέα Στελέχωσης & Εκπαίδευσης της Τράπεζας Κύπρου.

## Επίδομα επικίνδυνης & ανθυγιεινής εργασίας Σε όλους τους εργαζομένους του ΕΔΣΝΑ

Το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας θα χορηγείται πλέον σε όλους τους εργαζομένους του Ειδικού Διαβαθμιδικού Συνδέσμου Νομού Αττικής (ΕΔΣΝΑ), με την ψήφιση του αιτήματος του σωματείου τους στο άρθρο 22 του Ν4368/2016. Την καταβολή του επιδόματος δικαιούνται όλοι ανεξαρτήτως ειδικότητας, που εργάζονται στους χώρους υγειονομικής ταφής (ΧΥΤΑ ή ΧΥΤΥ), σε σταθμούς μεταφόρτωσης, στην ανακύκλωση και σε μονάδες επεξεργασίας απορριμμάτων. Στην ανακοίνωση του σωματείου εκφράζεται η ικανοποίηση για τη δικαίωση του αιτήματος, το οποίο απολάμβαναν όλοι οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες καθαριότητας των δήμων.

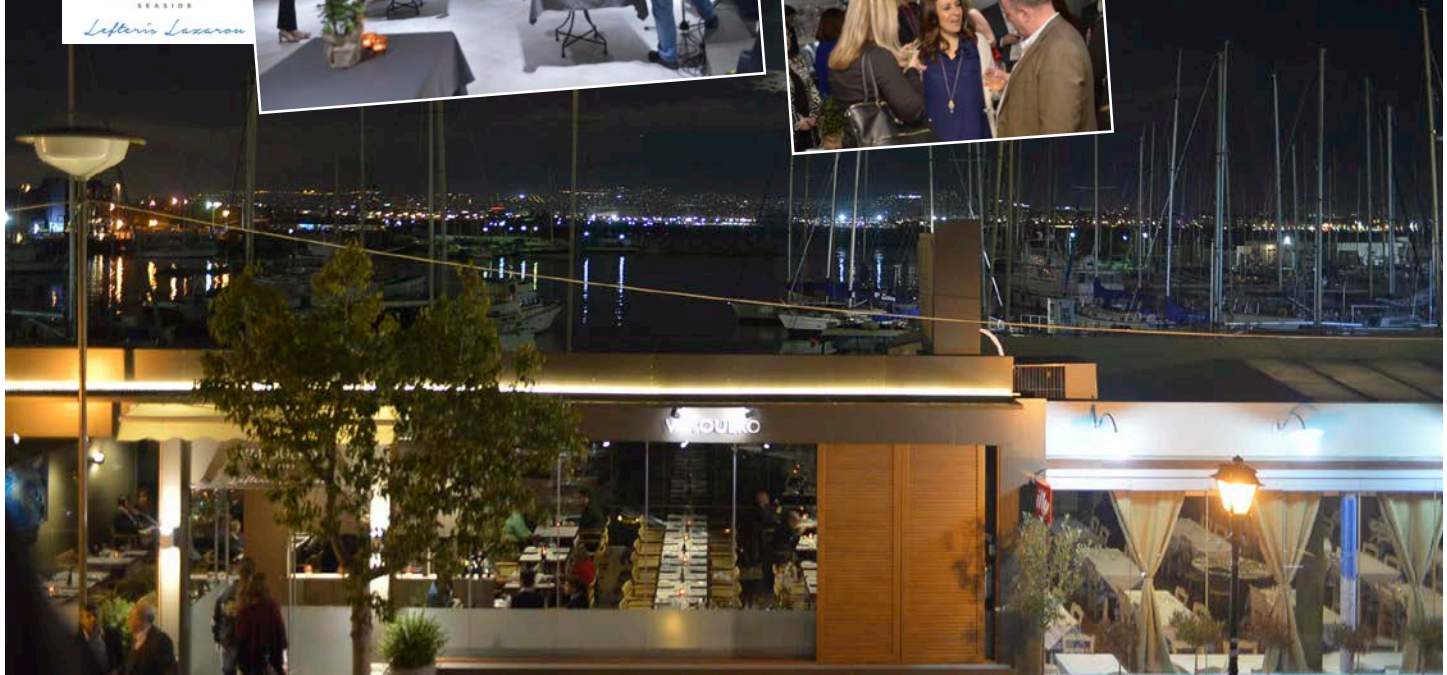
## ΟΟΣΑ: Μείωση των διαθέσιμων θέσεων εργασίας Αλληλές στο εργασιακό περιβάλλον λόγω κρίσης

Ραγδαία επιδείνωση παρουσιάζει την τελευταία δεκαετία η εικόνα της αγοράς εργασίας στις χώρες-μέλη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, ιδιαίτερα δε σε αυτές που επλήγησαν βαρύτερα από την κρίση χρέους όπως η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ισπανία. Και αυτό διότι η κρίση δεν «ψαλίδισε» μόνο τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, αλλά επηρέασε και την ποιότητά τους. Έρευνα του ΟΟΣΑ σε 45 χώρες καταδεικνύει ότι η ποιότητα των αποδοχών μειώθηκε στα 2/3 των χωρών, η ασφάλεια των εργαζομένων επιδεινώθηκε στο σύνολό της, ενώ προς το χειρότερο άλλαξε και το εργασιακό περιβάλλον. Τα στοιχεία δείχνουν, επίσης, μεγάλες διαφορές μεταξύ ομάδων εργαζομένων. Οι νέοι και ανειδίκευτοι δεν τείνουν μόνο να έχουν τη χειρότερη επίδοση όσον αφορά την απασχόλησή τους, αλλά έχουν επίσης χαμηλότερες αποδοχές και σημαντική υψηλότερη ανασφάλεια στην αγορά εργασίας και υψηλότερη καταπόνηση στην εργασία, κυρίως όσοι έχουν χαμηλή εξειδίκευση. Παράλληλα, οι γυναίκες έχουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τους άνδρες και αντιμετωπίζουν μία μεγάλη απόκλιση στις αποδοχές τους από το ισχυρό φύλο. Ταυτόχρονα, όμως, είναι λιγότερο πιθανό να καταπονθηθούν στην εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες.

# HR Professionals GALA

**Την Τετάρτη 24 Φεβρουαρίου, το HR Professional γιόρτασε τα 12 του χρόνια, παρουσία συνεργατών και φίλων στο Varoulko Seaside, το νέο σπίτι του πολυβραβευμένου σεφ Λευτέρη Λαζάρου!**

Στον κομψό χώρο του δεύτερου ορόφου και με πανοραμική θέα στη μαγευτική μαρίνα του Μικρολίμανου, η ομάδα του HR Professional υποδέχτηκε τους καλεσμένους της, για να γιορτάσουν μαζί τα 12 χρόνια επιτυχημένης πορείας. Συνεργάτες και φίλοι του περιοδικού και των εκδηλώσεών του, βρέθηκαν στο νέο μοναδικό γαστρονομικό χώρο λίγο μετά τις 19:00 για μια βραδιά γεμάτη φρέσκιες ιδέες και δημιουργικό networking, συνοδεία υπέροχων θαλασσινών γεύσεων δια χειρός Λευτέρη Λαζάρου.



## Δημόσιο: Εθελοντική εργασία μέχρι τα 67

Σύμφωνα με την τροπολογία που κατατέθηκε στο υπό ψήφιση νομοσχέδιο για το εθνικό μητρώο επιτελικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, επιτρέπεται η παραμονή στην υπηρεσία και για τους δημοσίους υπαλλήλους που είχαν συμπληρώσει 35 έτη πραγματικής συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας και το 60ό έτος της ηλικίας τους μέχρι 31/12/2015, γεγονός που τους οδηγούσε σε αυτοδίκαιη απόλυση.

Με βάση τη ρύθμιση, την οποία είχαν ζητήσει διευθυντικά στελέχη υπουργείων, υπάλληλοι που έβγαιναν στη σύνταξη αυτοδίκαια στα 65 μπορούν να παραμείνουν μέχρι τα 67 (όριο το οποίο ίσχυε μόνο για τους γιατρούς του ΕΣΥ και τα μέλη ΔΕΠ). Για παράδειγμα υπάλληλος που έχει συμπληρώσει 35ετία στο Δημόσιο καθαρά και το 60ό έτος ηλικίας του στις 31/12/2015 και μπορεί, υποβάλλοντας αίτηση, να παραμείνει μέχρι τα 67.

Η τροπολογία που υπογράφουν οι υπουργοί Οικονομικών **Ε. Τσακαλίδης**, Υγείας **Π. Κουρουμπλής** και ο αναπληρωτής υπουργός Εσωτερικών **Χ. Βερναρδάκης** αλληλίζει το άρθρο 155 του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα και προβλέπει ότι: Ο υπάλληλος απολύεται αυτοδικαίως από την υπηρεσία με τη συμπλήρωση του 67ου έτους της ηλικίας του. Με το νέο καθεστώς οι μόνιμοι υπάλληλοι θα μπορούν να μείνουν ως και 7 έτη πριν απολυθούν από το Δημόσιο (στα 67 αντί 60) ενώ σε κάθε περίπτωση θα μπορούν να αποχωρήσουν με παραίτηση οποτεδήποτε θελήσουν εφόσον θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με τα κατά περίπτωση όρια ηλικίας που ισχύουν κάθε φορά.

## Αυτόματη αντιστοίχιση κενών θέσεων εργασίας και βιογραφικών

Η νομοθετική πρόταση για τον εκσυγχρονισμό του Ευρωπαϊκού Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης (EURES) προκειμένου αυτό να συμπεριλάβει μια πανευρωπαϊκή βάση δεδομένων με τα άτομα που αναζητούν εργασία και τις κενές θέσεις εργασίας



εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο την Πέμπτη 25 Φεβρουαρίου. Στόχος της νομοθεσίας είναι η καταπολέμηση της ανεργίας με την καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Η επικαιροποίηση του κανονισμού, ο οποίος έχει ήδη συμφωνηθεί με το Συμβούλιο, θα εστιάσει περισσότερο σε διασυννοριακές περιοχές και στους νέους.

Πιο συγκεκριμένα, η νέα πύλη του EURES θα αντιστοιχίζει αυτόματα τα βιογραφικά σημειώματα με τις κατάλληλες θέσεις εργασίας που προσφέρονται. Όλες οι θέσεις εργασίας που δημοσιεύονται από δημόσιους οργανισμούς στα κράτη μέλη θα διατίθενται πανευρωπαϊκά μέσω της ίδιας διαδικτυακής πύλης.

Η υπηρεσία της αυτόματης αντιστοίχισης προσφορών εργασίας και αιτήσεων θα παρέχεται δωρεάν. Δεν θα γίνεται καμία διάκριση με βάση την εθνικότητα των αιτούντων αναφορικά με την απασχόληση, την αμοιβή και άλλους όρους εργασίας, ενώ θα διασφαλίζεται και η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία. Σημειώνεται ότι ο κανονισμός, όπως ψηφίστηκε από το Κοινοβούλιο, πρέπει ακόμη να εγκριθεί επίσημα από το Συμβούλιο των Υπουργών, ενώ θα τεθεί σε ισχύ μετά τη δημοσίευσή του στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.



## Ολοκληρώθηκε το πρόγραμμα έμμισθης εργασίας από την Αθουμίνιον της Ελλάδος

Ολοκληρώθηκε το πρόγραμμα «Μηχανικοί στην Πράξη», από την Αθουμίνιον της Ελλάδος του Ομίλου Μυτιληναίος, που έδωσε τη δυνατότητα 12μηνης έμμισθης εργασίας σε 11 Νέους Μηχανικούς.

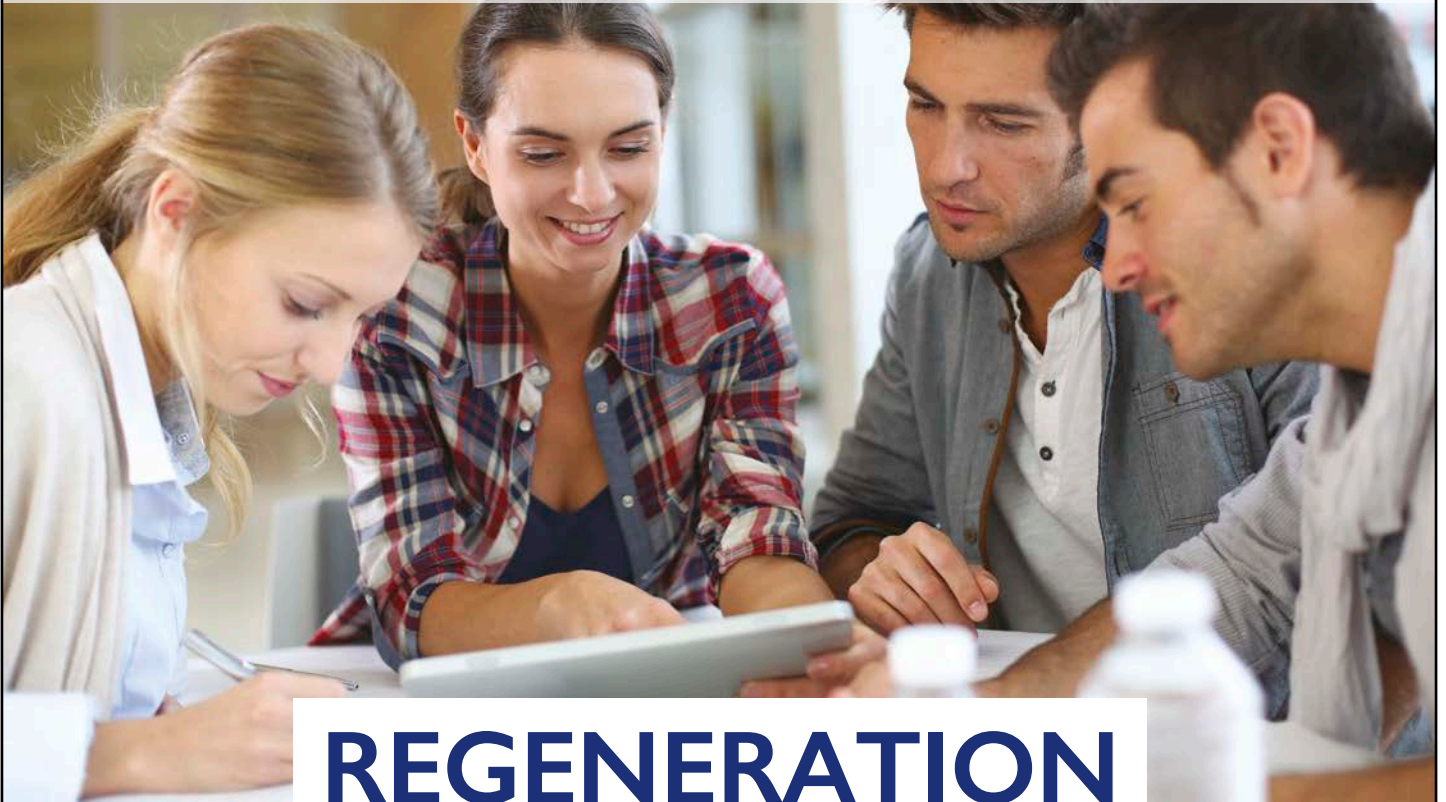
Με άξονα τη φιλοσοφία κοινωνικής υπευθυνότητας του Ομίλου, το

πρόγραμμα σχεδιάστηκε για να στηρίξει, να αναδείξει και να ενισχύσει τις προοπτικές ταλαντούχων νέων Μηχανικών για ένταξη στην αγορά εργασίας.

Η πρωτοβουλία ξεκίνησε το 2014 προσελκύοντας περισσότερες από 600 υποψηφιότητες μηχανικών από διάφορες ειδικότητες, από τις περισσότερες περιοχές της χώρας, οι οποίες αξιολογήθηκαν μέσω μιας σύγχρονης διαδικασίας επιλογής πολλών και απαιτητικών σταδίων. Η διαδικασία αξιολόγησης ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2015, με την τελική επιλογή και την ένταξη 11

νέων μηχανικών στο πρόγραμμα. Στο πλαίσιο του προγράμματος, οι 11 νέοι μηχανικοί, φιλοξενήθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας τους, σε ανακαινισμένα διαμερίσματα, στον πρότυπο οικισμό του εργοστασίου στα Άσπρα Σπίτια Βοιωτίας. Σημειώνεται ότι το βασικό κόστος της επένδυσης του προγράμματος ανήλθε σε 211.000 ευρώ, ενώ τα αποτελέσματα του χαρακτηρίζονται ως πολύ ενθαρρυντικά για τις επαγγελματικές προοπτικές των 11 Νέων Μηχανικών, ενώ στην κατεύθυνση αυτή, η εταιρεία ενέταξε δύο από τους Νέους Μηχανικούς στο δυναμικό της.

**Βρείτε αξιόλογους υποψηφίους, στηρίζοντας τους νέους του σήμερα!**



# REGENERATION



**Το πολυβραβευμένο  
πρόγραμμα πρακτικής άσκησης**



Το ReGeneration αποτελεί μια πρωτοβουλία του World Economic Forum Global Shapers Athens Hub. Πρόκειται για ένα ολιστικό και πρωτοποριακό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης, το οποίο σε συνεργασία με 48 εταιρίες έχει προσφέρει πάνω από 130 θέσεις πρακτικής άσκησης τα τελευταία 2 χρόνια.

**Τι προσφέρει το ReGeneration σε μια εταιρία:**

**Συνεχή  
πρόσβαση** σε  
πτυχιούχους  
υψηλής  
ποιότητας &  
δυναμικής

**Εξοικονόμηση  
πόρων** στη  
διαδικασία  
επιλογής των  
υποψηφίων

**Εντατική  
πρακτική  
εκπαίδευση**  
 στους  
ασκούμενους

**Ενίσχυση του  
εταιρικού  
κοινωνικού  
προφίλ**

**Μπείτε στο [regeneration.gr](http://regeneration.gr) και μάθετε περισσότερα για το πώς να βρείτε αξιόλογους υποψηφίους, στηρίζοντας τους νέους του σήμερα!**



Χορηγοί



Συνεργάτες



## Διάκριση της Ολυμπιακής Ζυθοποιίας

Για τη «ΔΑΔ σε περιπτώσεις Εξαγορών και Συγχωνεύσεων»

Η Ολυμπιακή Ζυθοποιία διακρίθηκε με βραβείο στην κατηγορία «Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού σε περιπτώσεις Εξαγορών και Συγχωνεύσεων», στο πλαίσιο του διαγωνισμού «Βραβεία Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG». Η διάκριση της, αφορά στο σημαντικό και αποτελεσματικό ρόλο που ανέπτυξε το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κατά τη διαδικασία συγχωνύσεων των εταιρειών Μύθος Ζυθοποιία και Ολυμπιακή Ζυθοποιία κατά το 2015. Συγκεκριμένα, το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού υπήρξε στρατηγικός εταίρος για την ομαλή μετάβαση της εταιρείας στην επόμενη μέρα, τη δημιουργία εταιρικής κουλτούρας

υψηλής απόδοσης, την αποτελεσματική ενοποίηση των λειτουργιών και τη διαμόρφωση μιας ισχυρής δομής. Κατά την παραλαβή του βραβείου η HR Director της Ολυμπιακής Ζυθοποιίας, **Μαρία Καφεντζή** δήλωσε: «Η διάκριση μας δεν αφορά μονάχα στην υλοποίηση ενός επιτυχούς προγράμματος ανάπτυξης μιας νέας εταιρικής κουλτούρας και πλήρους εναρμόνισης με αυτή, αφορά στη συμβολή μας στη δημιουργία ενός ισχυρού επιχειρηματικού πόλου ο οποίος υποστηρίζει την ελληνική οικονομία και δημιουργεί θέσεις εργασίας». Σημειώνεται ότι η Ολυμπιακή Ζυθοποιία αποτέλεσε μία εκ των τεσσάρων συνολικά εταιρειών που



βραβεύθηκαν από την KPMG, ξεχωρίζοντας ανάμεσα σε πλήθος αξιόλογων υποψηφιοτήτων, ενώ η απονομή των Βραβείων πραγματοποιήθηκε σε ειδική τελετή κατά τη διάρκεια του 19ου Συμποσίου Ανθρώπινου Δυναμικού που διοργάνωσε η KPMG στις 18 Φεβρουαρίου 2016 στο ξενοδοχείο Divani Caravel.

## Ο Φαίδωνας Στράτος, Πρόεδρος του ΙΕΠΑΣ: Νέο Μέλος της Κριτικής Επιτροπής Των Education Business Awards

Έως την Παρασκευή 4 Μαρτίου παρατείνεται η υποβολή υποψηφιοτήτων στα Education Business Awards, που διοργανώνουν για πρώτη φορά τα περιοδικά Marketing Week και HR Professional της Boussias Communications. Ήδη, δεκάδες εκπαιδευτικοί οργανισμοί και φορείς με εκπαιδευτική δραστηριότητα έχουν δηλώσει την υποψηφιότητά τους, ενώ, η Κριτική Επιτροπή ενισχύθηκε με τη συμμετοχή του Φαίδωνα Στράτου, Προέδρου του ΙΕΠΑΣ (Ινστιτούτο Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Σταδιοδρομίας). Σημειώνεται ότι

σκοπός των βραβείων είναι η επιβράβευση εκπαιδευτικών οργανισμών που δημιουργούν και προσφέρουν υπηρεσίες με υψηλή προστιθέμενη αξία, η ανάδειξη της σημαντικής συμβολής της επιχειρηματικότητας στη διαμόρφωση του μελλοντικού ανθρώπινου δυναμικού, η προβολή επιμέρους δράσεων και βέλτιστων πρακτικών, και, η προτροπή των εκπαιδευτικών οργανισμών σε συνεχόμενη βελτίωση των εκπαιδευτικών και άλλων υπηρεσιών τους. Πληροφορίες είναι διαθέσιμες στο <http://www.educationbusinessawards.gr/>



## Ένα πολυβραβευμένο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης

### Το Πρόγραμμα:

Το ReGeneration είναι ένα πρωτοποριακό Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης των Global Shapers Athens Hub, μια πρωτοβουλία του World Economic Forum.

### Γιατί να συμμετέχει μια εταιρεία στο ReGeneration;

1. Για να εντάξει στο δυναμικό της νέους πτυχιούχους υψηλής ποιότητας.
2. Για να εξοικονομήσει πόρους στη διαδικασία επιλογής και εκπαίδευσής τους.
3. Για να ενισχύσει το προφίλ Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, υποστηρίζοντας μια πρωτοβουλία κατά της ανεργίας των νέων, του brain drain και του χάσματος ανάμεσα στις ανάγκες της αγοράς και τα εφόδια των πτυχιούχων.

Το ReGeneration βραβεύτηκε με 3 βραβεία HR Awards το 2015, εκ των οποίων το χρυσό βραβείο στην κατηγορία Best Graduate Recruitment Process Outsourcing.

### Τι περιλαμβάνει;

- Εξάμηνη αμειβόμενη πρακτική άσκηση.
  - Απαιτητική διαδικασία επιλογής των υποψηφίων.
  - Πρακτική εκπαίδευση 60 ωρών για ανάπτυξη δεξιοτήτων (soft & business skills).
  - Κοινωνική εργασία 50 ωρών.
  - Mentoring σε επίπεδο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.
- Οι υποχρεώσεις των εταιρειών είναι η καταβολή του μισθού των ασκούμενων (750€/μήνα μικτά) και η προσφορά μιας χρήσιμης εμπειρίας μάθησης.

Στα δύο χρόνια λειτουργίας του Προγράμματος κατατέθηκαν 7.000 αιτήσεις, 130 απόφοιτοι ξεκίνησαν την πρακτική τους άσκηση σε 48 εταιρείες, με το 80% των ασκούμενων του πρώτου κύκλου να έχουν ανανεώσει τη σύμβαση τους.



Οι ενδιαφερόμενες εταιρείες μπορούν να επικοινωνήσουν στο [info@regeneration.gr](mailto:info@regeneration.gr)

26 | 04 | 2016 Αμφιθέατρο Maroussi Plaza

# CHANGE MANAGEMENT & CULTURAL TRANSFORMATION

## Effective decisions in a dynamic world

Για πρώτη φορά το ελληνικό κοινό θα έχει τη μοναδική ευκαιρία να ακούσει ολοκληρωμένα έργα διαχείρισης αλλαγής σε επίπεδο στρατηγικής, οργάνωσης, δομής και κουλτούρας.

Με τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού να αναλαμβάνουν πρωταγωνιστικό ρόλο, η παρουσίαση επιτυχημένων ή μη case studies θα αποτελέσουν το περιεχόμενο του συνεδρίου.

Η ανάλυση των προκλήσεων, η δημιουργία ευκαιριών και ο τρόπος μετάβασης και ανταπόκρισης σε νέα δεδομένα θα προσφέρουν πολύτιμη γνώση σε έναν άκρως μεταβαλλόμενο επιχειρηματικό κόσμο.

**boussias | communications**

Περιεχόμενο: Αντωνία Κατσουλιέρη,  
T: 210-6617777 εο. 321, E: akatsoulieri@boussias.com

## Career Fair.4all: Ημέρα Καριέρας για Άτομα με Αναπηρία

### Την Παρασκευή 4 Μαρτίου 2016

Το Career Fair.4all είναι η πρώτη διοργάνωση που φέρνει την ελληνική αγορά εργασίας κοντά στα άτομα με αναπηρία. Την Πέμπτη 10 Μαρτίου 2016 (11πμ-7μμ) στην Τεχνόπολη του Δήμου Αθηναίων, εταιρείες, φορείς και ειδικοί σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και εμπύχωσης θα συνευρεθούν με ανθρώπους με κάποια μορφή αναπηρίας σαν ένα πρώτο βήμα γνωριμίας και αλληλεπίδρασης. Σκοπός του Career Fair.4all είναι να κινητοποιήσει το εργοδοτικό περιβάλλον σε θέματα εργασιακής περιθωριοποίησης και να δημιουργήσει συνθήκες επαγγελματικής προοπτικής και απορρόφησης για ένα ενεργό ανθρώπινο δυναμικό. Βασικός

άξονας του Career Fair είναι η προσωπική επαφή των ατόμων με αναπηρία με στελέχη εταιρειών (μέσω της πραγματοποίησης συνεντεύξεων ή της συζήτησης πάνω στο βιογραφικό του υποψηφίου) και η ενδυνάμωση του επαγγελματικού τους προφίλ. Ταυτόχρονα, την Παρασκευή 26 Φεβρουαρίου 2016 το Career Fair.4all οργάνωσε ειδικές εκπαιδευτικές ημερίδες προετοιμασίας για υποψηφίους και εταιρείες. Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε εκπαιδευτικό σεμινάριο από το **British Council** για τις εταιρείες που ενδιαφέρονται να ενσωματώσουν άτομα με αναπηρία στο οργανόγραμμά τους, στα πλαίσια του

προγράμματός του Ισότητα & Διαφορετικότητα. Παράλληλα, η **Randstad** πραγματοποίησε ειδικά σεμινάρια ενδυνάμωσης υποψηφίων ΑμεΑ (συμβουλές βιογραφικού, συνέντευξης, online παρουσίας κτλ.). Σημειώνεται ότι το Career Fair.4all διοργανώνεται από την **GloVo.4all** η οποία ασχολείται με την ένταξη και ενσωμάτωση ατόμων με κινητική και αισθητηριακή αναπηρία στον εθελοντισμό με την υποστήριξη του **kariera.gr** σε συνδιοργάνωση με την Τεχνόπολη Δήμου Αθηναίων, ενώ η δράση τελεί υπό την αιγίδα του **Δήμου Αθηναίων** και του **ΣΔΑΔΕ** (Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού).



Ο Όμιλος Adecco, στο πλαίσιο του προγράμματος Win4Youth που εφέτος διανύει το 7ο έτος του, υποστηρίζει φορείς που προσφέρουν ένα καλύτερο ξεκίνημα στη ζωή νέων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Για το 2015, το πρόγραμμα συγκέντρωσε χρήματα για οχτώ οργανισμούς παγκοσμίως, μεταξύ των οποίων και τα Παιδικά Χωριά SOS Ελλάδος. Αναδεικνύοντας με τον καλύτερο

## Adecco: Δωρεά στα Παιδικά Χωριά SOS Ελλάδος

### Στο πλαίσιο του προγράμματος Win4Youth

τρόπο τις αξίες του Ομίλου Adecco, με έντονο το συναίσθημα της ευθύνης και με πάθος για να προσφέρουν ένα καλύτερο αύριο σε νέους που έχουν ανάγκη, πάνω από 17,000 εργαζόμενοι του Ομίλου μαζί με συνεργάτες και πελάτες από όλον τον κόσμο συμμετείχαν στο πρόγραμμα Win4Youth το 2015 λαμβάνοντας μέρος σε αθλητικές εκδηλώσεις. Συνολικά, συγκεντρώθηκαν 3,43 εκατομμύρια χιλιόμετρα στα τρία αγωνίσματα αντοχής του τριάθλου - κολύμβηση, ποδηλασία και τρέξιμο - δηλαδή σχεδόν διπλάσιος αριθμός χιλιομέτρων σε σχέση με εκείνον που είχε θέσει ως στόχο ο Όμιλος Adecco (1,75 εκατομμύρια χιλμ.). Η επίτευξη αυτού

του στόχου εξασφάλισε μια εταιρική δωρεά προς οχτώ φορείς από όλον τον κόσμο που προσφέρουν σε νέους υποστήριξη για μια καλύτερη αρχή στη ζωή τους, βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους και ενισχύοντας τις πιθανότητές τους στην αναζήτηση εργασίας. Ένας από τους οχτώ οργανισμούς που έλαβαν υποστήριξη από το Win4Youth 2015 ήταν και τα Παιδικά Χωριά SOS Ελλάδος. Έτσι την Πέμπτη, 18 Φεβρουαρίου 2016, πραγματοποιήθηκε στα γραφεία της Adecco Ελλάδος η παράδοση της επιταγής του ποσού της δωρεάς, ύψους \$41,667.00, στον Γενικό Διευθυντή του Φιλανθρωπικού Σωματείου Παιδικά Χωριά SOS Ελλάδος.

# ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ

## 6Την πράξη III

3<sup>ο</sup> Πανόραμα δράσεων Εταιρικής Υπευθυνότητας των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα

# www.csrconference.gr

Τελική ημερομηνία υποβολής υποψηφιοτήτων:  
Παρασκευή 4 Μαρτίου 2016

# Education Business Awards 2016



*Recognizing Best Practices in  
Managing Educational Institutions*

Σκοπός των *Education Business Awards* είναι να αναγνωριστούν και να αναδειχθούν οι Εκπαιδευτικοί Οργανισμοί που συστηματικά επενδύουν και καινοτομούν ώστε το ανθρώπινο κεφάλαιο της Ελλάδας να αποδώσει στην κοινωνία το σύνολο της σοφίας, των γνώσεων, των δεξιοτήτων, των ταλέντων και των εμπνεύσεων που οδηγούν στην καινοτομία και την πρόοδο.

## *Οι καλές πρακτικές στην Εκπαίδευση αξίζουν βραβείο!*

- Ενημερωθείτε για τις σύγχρονες τάσεις στην Επένδυση και την Καινοτομία στην Εκπαίδευση
- Προβάλετε τα αποτελέσματα των Επενδύσεων σας στην Εκπαίδευση
- Αναδείξτε την Καινοτομία του Εκπαιδευτικού Οργανισμού σας στην ηγεσία, στις διαδικασίες, στις υποδομές και στις εξειδικεύσεις
- Επικοινωνήστε με πολλαπλούς τρόπους για έναν ολόκληρο χρόνο τη διάκρισή σας με τη χρήση του λογότυπου Education Business Awards

Δείτε αναλυτικά τις κατηγορίες των βραβείων  
και δηλώστε τις υποψηφιότητές σας στο  
[www.educationbusinessawards.gr](http://www.educationbusinessawards.gr)

Διοργάνωση

MarketingWeek

HR  
PROFESSIONAL

Υποψηφιότητες: Χαρά Κατσαρού, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 153), E: [xkatsarou@boussias.com](mailto:xkatsarou@boussias.com)  
Χορηγίες: Ειρήνη Προεστάκη, Τ: 210 6617 777 (εσωτ. 388), E: [iproestaki@boussias.com](mailto:iproestaki@boussias.com)



## Από καθηγητές με παρεμφερείς σπουδές

### Η εκπαίδευση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση

Μόλις οι μισές ώρες στο γυμνάσιο και στο λύκειο διδάσκονται από καθηγητή που έχει σπουδάσει ακριβώς την επιστήμη του μαθήματος. Οι υπόλοιπες διδάσκονται από καθηγητές με παρεμφερείς σπουδές. Την ίδια στιγμή, αξιοσημείωτος είναι ο υψηλός μέσος όρος ηλικίας των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, οι οποίοι κάθε χρόνο επαναλαμβάνουν τη «θητεία» τους ως αν μόνιμοι, ενώ περίπου 60.500 επιστήμονες διεκδικούν κάθε χρόνο μία θέση αναπληρωτή στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος myschool του υπουργείου Παιδείας για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τη σχολική χρονιά 2015-2016 λειτουργούν 3.455 σχολικές μονάδες, στις οποίες φοιτούν 601.566 μαθητές. Το 34% των σχολείων βρίσκεται σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, το 18% σε νησιά, ενώ το 6% των σχολείων είναι δυσπρόσιτα, εκ των οποίων το 55% βρίσκεται σε νησιά. Ταυτόχρονα, ο μέσος όρος μαθητών ανά τμήμα είναι 20,4, αλλιώς το 7% των τμημάτων έχει 25-30 μαθητές. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση υπηρετούν 68.221 εκπαιδευτικοί, και ο αριθμός είναι μειωμένος κατά 33,92% σε σχέση με το 2008-2009, οπότε υπηρετούσαν 103.247, καθώς την βετία 2010-2015 αποχώρησαν 17.843 (ενδεικτικά 4.766 φιλόλογοι, 2.841 μαθηματικοί, 2.582 Φυσικών Επιστημών, 1.061 Αγγλικών και 1.071 Φυσικής Αγωγής). Ωστόσο, παρότι το 60% των μόνιμων εκπαιδευτικών κατανέμεται μεταξύ 4 βασικών ειδικοτήτων (16.358 φιλόλογοι, 7.145 μαθηματικοί, 7.907 Φυσικών Επιστημών και 7.417 Ξένων Γλωσσών), το 51% των διδακτικών ωρών διδάσκεται από μία και μοναδική ειδικότητα – οι υπόλοιπες ώρες από παρεμφερείς με το μάθημα ειδικότητες.

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Φεβρουάριος 2016, Τεύχος 128

### 28. Outplacement

Η μείωση του ανθρώπινου δυναμικού είναι αναμφίβολα μια δύσκολη διαδικασία. Όλοι βιώνουν συναισθηματικές ανακατατάξεις, καθώς ετοιμάζονται να ακολουθήσουν ξεχωριστούς επαγγελματικούς δρόμους. Η παροχή προγραμμάτων outplacement μπορεί να βοηθήσει ουσιαστικά αυτούς που αποχωρούν αναφορικά με τη μετάβαση στην επόμενη φάση της καριέρας τους αλλά και αυτούς που απομένουν να συνεχίσουν να εμπιστεύονται τον εργοδότη τους.



### 42. Ομαδικές Ασφαλίσεις

Σε μία εποχή αβεβαιότητας σαν αυτή που διανύουμε, με την κοινωνική ασφάλιση και τη δημόσια υγειονομική περίθαλψη να περνούν μία μακρά περίοδο δοκιμασιών, η επιλογή μίας εταιρείας να παρέχει στο ανθρώπινο δυναμικό της προγράμματα ομαδικής ασφάλισης, μπορεί να αποτελέσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

### 50. e-Learning

Η εξέλιξη της τεχνολογίας επιτρέπει πλέον το σχεδιασμό και υλοποίηση πολυμεσικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, με την αξιοποίηση πολυμεσικών εικονιστικών και αποδοτικών μεθόδων, οι οποίες ταυτόχρονα υπερβαίνουν όλα τα μειονεκτήματα των παραδοσιακών μεθόδων διδασκαλίας.

## Ευρωζώνη: Επιδείνωση του οικονομικού κλίματος



Επιδείνωση εμφανίσε το οικονομικό κλίμα στις χώρες της Ευρωζώνης, καθώς οι εξωγενείς κίνδυνοι θέτουν νέες προκλήσεις στην ευρωπαϊκή ανάκαμψη. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της Κομισιόν, ο δείκτης οικονομικού κλίματος, ο οποίος αθροίζει την καταναλωτική και επιχειρηματική

εμπιστοσύνη, υποχώρησε τον Φεβρουάριο στις 103,8 μονάδες έναντι 105,1 μονάδων τον Ιανουάριο. Πρόκειται για το χαμηλότερο επίπεδο από τον Ιούνιο του 2015, με τους αναλυτές να αναμένουν πτώση στις 104,4 μονάδες. Παρά την πτώση ωστόσο, ο δείκτης διατηρήθηκε πάνω του τεχνικού ορίου των 100 μονάδων, ο οποίος συνιστά το διαχωριστικό σημείο μεταξύ της αισιοδοξίας και της απαισιοδοξίας. Στους επιμέρους κλάδους το επιχειρηματικό κλίμα υποχώρησε στις 0,29 μονάδες, ενώ η βιομηχανική εμπιστοσύνη επιδεινώθηκε στις -4,4 μονάδες. Ο δείκτης υπηρεσιών τέλος, διορίσθη στις 10,6 μονάδες από 11,6 μονάδες προηγούμενως και η καταναλωτική εμπιστοσύνη στις -8,8 μονάδες έναντι -6,3 μονάδων τον Ιανουάριο.