

## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 159 / 24-01-2018

### **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΕΤΟΥΣ 2017 ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΤΡΑΠΕΖΑ (10/1/2018 - 28/2/2018) ΒΑΣΙΚΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΤΟΥ Union**

Με την υπ' αριθ. 2/10-01-2018 ανακοίνωση της Γ.Δ.Α.Δ. (κ.κ. Αθηνά Δεσύπρη, Γεν. Διευθυντής και Γκόλφω Αγαπητού, Βοηθός Γεν. Διευθυντής της Γ.Δ.Α.Δ.) δρομολογήθηκε η διαδικασία αξιολόγησης του Προσωπικού για το έτος 2017 (από 10 Ιανουαρίου έως 28 Φεβρουαρίου 2018).

Η μεθοδολογία της αξιολόγησης περιλαμβάνει νέα χαρακτηριστικά με σκοπό να ενισχύσει την σαφήνεια, την συνέπεια, την συμμετοχή και την συνεργασία αξιολογητή-αξιολογούμενου, καθώς και αλλαγές στην βαρύτητα των επιμέρους ενοτήτων που συμμετέχουν στην τελική βαθμολογία.

Στην κατεύθυνση αυτή έχει συμβάλει αποφασιστικά και το Σωματείο μας με εκτενείς προτάσεις του (Υπόμνημα μας με Α.Π. 957/18-03-2015), ορισμένες εκ των οποίων ενσωματώθηκαν από την Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού της Τράπεζας (Βλ. «Ενημέρωση αξιολογητών-Δεκέμβριος 2015»).

Παραμένουν όμως αξιόπιστα και σοβαρά ΑΙΤΗΜΑΤΑ μας για την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου αξιολόγησης του Προσωπικού της Τράπεζας με κυριότερο:

**«Την σύνδεση αξιολόγησης με επιπλέον αμοιβή» και την «απολογιστική αξιολόγηση των αξιολογητών για το έργο που τους είχε ανατεθεί».**

Βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος είναι:

1. Το σύστημα υποστηρίζεται ηλεκτρονικά.
2. Αναγνωρίζεται ως υποχρέωση των προϊστάμενων οι προς τους υφιστάμενους τους υποδείξεις όχι μόνο για το πώς κρίνουν τις επιδόσεις τους, αλλά και για το πώς αυτές θα βελτιωθούν. Αυτό το θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντικό.
3. Υπάρχει διαφάνεια στην πρόσβαση του συστήματος από το σύνολο του Προσωπικού ανάλογα με το ρόλο εκάστου.
4. Το καινούργιο σύστημα αξιολόγησης «αξιοποιώ» που από πέρσι τέθηκε σε εφαρμογή, προσπαθεί να εστιάσει στις προτεραιότητες και τις συμπεριφορές ισομερώς και όχι ανάλογα με το αντικείμενο εργασίας όπως γινόταν μέχρι τώρα.
5. Επίσης περιέχει αναφορές τόσο στα δυνατά σημεία του αξιολογούμενου όσο και στις περιοχές βελτίωσής του.
6. Ως αποτέλεσμα έχουν δημιουργηθεί 14 συνδυασμοί με διαφορετικά λεκτικά σε αντικατάσταση της προηγούμενης 5βάθμιας αριθμητικής κλίμακας.
7. Υπάρχει η δυνατότητα αυτοαξιολόγησης την οποία και προτείνουμε στα μέλη μας να αξιοποιήσουν.
8. Οι προϊστάμενοι θα πρέπει να συζητούν το περιεχόμενο της αξιολόγησης με τον ενδιαφερόμενο και δεν θα πρέπει να παραλείπουν τα check points ιδίως όταν η απόδοση κάποιου υπαλλήλου δεν είναι η αναμενόμενη.
9. Όποιος συνάδελφος έχει απορίες ή πιστεύει ότι δεν έχουν εφαρμοστεί τα παραπάνω θα πρέπει να επικοινωνεί με το Σωματείο.

10. **Επαναλαμβάνουμε ότι κανένα σύστημα αξιολόγησης δεν είναι καλό εάν δεν υποστηρίζεται από τους χρήστες του.**
11. **Η Τράπεζα θα πρέπει να παρεμβαίνει δυναμικά όταν και όπου δεν εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα.**

(Στο Intranet της Τράπεζας υπάρχει όλο το ως άνω υλικό).

## **Ενέργειες Αξιολογούμενου - Δικαιώματα**

1. Έχει πρόσβαση στο κεφάλαιο που τον αφορά και αναφέρεται στην «στοχοθέτηση», αλλά και **δικαίωμα συζήτησης, διαφωνίας ή και καθοδήγησης** από τον άμεσο, φυσικό του προϊστάμενο.

2. Οφείλει και ο ίδιος να συγκεντρώνει στοιχεία, αποδεικτικά της προσφοράς του για τεκμηρίωση της όποιας διαφωνίας του.

3. Δικαιούται να ζητά στοιχεία από τον αξιολογητή του βάσει των οποίων κρίνεται.

4. Δικαιούται να καταχωρεί στην ηλεκτρονική εφαρμογή τη διαφωνία του με τον αξιολογητή, αλλά και την προς τούτο επιχειρηματολογία του με όποια αποδεικτικά στοιχεία διαθέτει.

5. Πρέπει να καταχωρεί στο δελτίο και τα δικά του σχόλια για την αξιολόγηση του, πριν υπογράψει ότι «έλαβε γνώση». **Το δελτίο του πρέπει να το λαμβάνει εκ τ υ π ω μ έ ν ο στην οριστική του μορφή με τις υπογραφές του Α' και Β' αξιολογητή.**

6. Αν μετά από την αξιολόγηση με τον Α' αξιολογητή δεν μπορεί να «γεφυρωθεί» η διαφωνία του ως προς την αξιολόγηση του, τότε **έχει δικαίωμα να ζητήσει επαναξιολόγηση** (μέσα σε 3 εργάσιμες ημέρες από τότε που παρέλαβε το δελτίο του) από το ιεραρχικά ανώτερο επίπεδο του Β' αξιολογητή του. Η διαδικασία αυτή γίνεται ηλεκτρονικά.

7. Αν μέσα σε 5 ημέρες από την προσφυγή επαναξιολόγησης δεν ικανοποιηθεί από την απόφαση αυτού προς τον οποίο προσέφυγε ή δεν πάρει απάντηση, τότε έχει δικαίωμα **μέσα στις επόμενες 5 ημέρες να προσφύγει στο ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ** μέσω της Γ.Δ. Ανθρώπινου Δυναμικού για την οριστική κρίση της προσφυγής του.

8. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να συνεργαστεί με το Σωματείο μας (τηλ.: 210 3624278, 210 3623542, 210 3614465, υπεύθυνος ο Γεν. Γραμματέας του Δ.Σ. **Γιάννης ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ**) για τη σύνταξη του ε ν τ υ π ο υ της προσφυγής του και τα παραπέρα βήματα παρουσίασης της στο 5μελές ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ της Τράπεζας **στο οποίο θα μετέχουν δύο (2) εκπρόσωποι του Union**. Τακτικά μέλη του Union έχουν οριστεί τα μέλη του Δ.Σ. Γιάννης ΣΙΔΕΡΑΤΟΣ και Κώστας ΔΙΚΑΙΟΦΥΛΑΞ (Β. Ελλάδα-Θεσσαλονίκη). Αναπληρωματικά μέλη, τα μέλη του Δ.Σ. Νίκος ΡΟΔΟΠΟΥΛΟΣ και Σάββας ΚΑΛΛΙΑΚΟΥΔΗΣ.

Η διαδικασία αξιολόγησης δεν επηρέασε καθόλου τις βελτιώσεις του συστήματος που μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας Union - Τράπεζας πετύχαμε. Αυτές ισχύουν και τις επαναφέρουμε στη μνήμη σας:

1. Τα δελτία συντάσσονται πλέον κατά τον Ιανουάριο και Φεβρουάριο του επόμενου έτους που αφορά η αξιολόγηση και όχι το Νοέμβριο του ίδιου έτους.
2. Αυξήθηκε το χρονικό περιθώριο για την υποβολή των αιτήσεων αναβαθμολόγησης.
3. **Όσοι υπάλληλοι δεν ανήκουν σε κανένα Σωματείο Εργαζομένων της Τράπεζας** εκπροσωπούνται στο 5μελές Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας από τους δύο (2) εκπροσώπους του αντιπροσωπευτικότερου Σωματείου του χώρου δηλαδή το Union Eurobank.
4. Σε περίπτωση προσφυγής για αναβαθμολόγηση του δελτίου ο υπάλληλος καταφεύγει στο ιεραρχικά ανώτερο των προϊσταμένων του επίπεδο, καταργούμενων (σε περίπτωση άρνησης ή μη απάντησης) των επομένων επιπέδων ιεραρχίας. Αν και πάλι δεν ικανοποιηθεί, της αίτησης του επιλαμβάνεται το Υπηρεσιακό Συμβούλιο της Τράπεζας.
5. **Ο προσφεύγων συνάδελφος ενώπιον του Υπηρεσιακού Συμβουλίου μπορεί αυτοπροσώπως να υποστηρίξει την προσφυγή του.**

## ΠΡΟΣΟΧΗ!

1. Κανένας εργαζόμενος της Τράπεζας δεν πρέπει να μείνει αδιάφορος για την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης που τον αφορά.
2. Οι Α' και Β' αξιολογητές θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα συνεργάσιμοι και επεικείς αφού η κρίση του τραπεζικού συστήματος έχει επηρεάσει τις προτεραιότητες της Τράπεζας και αντιστοίχως τις δυνατότητες των εργαζομένων. Να σημειωθεί όμως ότι υπάρχουν και μονάδες της Τράπεζας που τα αποτελέσματα της «κρίσης» και η οικονομική δυσπραγία σημαντικής μερίδας πελατών έχουν συμβάλλει στον πολλαπλασιασμό της εργασίας τους.
3. **Κάθε εργαζόμενος που ήθελε κριθεί ως «ΒΕΛΤΙΩΝΟΜΑΙ» πρέπει να επικοινωνήσει οπωσδήποτε με το Υπόιο, για την υποβολή αιτήματος αναβαθμολόγησης.**
4. Η τελική και συνολική κρίση της αξιολόγησης του Προσωπικού της Τράπεζας δε θα πρέπει να «νοθευτεί» με συστήματα τύπου “πυραμίδας” (προκατασκευασμένες κατηγορίες αξιολογήσεων), γιατί έτσι δεν αδικείται μόνο ο εργαζόμενος, αλλά και η Τράπεζα δεν αντλεί τη σωστή εικόνα του Προσωπικού της.
5. Κάθε στέλεχος που ανήκει στο 2<sup>ο</sup> επίπεδο αξιολόγησης έχει υποχρέωση να συνεργαστεί με κάθε συνάδελφο που θα κάνει αίτηση επαναξιολόγησης και να μην «σνομπάρει» την διαδικασία με την εύκολη λύση της παραπομπής στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Ουδείς είναι υπεράνω των θεσμοθετημένων διαδικασιών, όσο ψηλά κι αν θεωρεί ότι βρίσκεται.
6. **ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ** (Να μην το ξεχνάνε...).

**Για το Δ.Σ. του Σωματίου Union Eurobank**

**Ο Πρόεδρος**

**Στάθης Χαρίτος**

**Ο Γεν. Γραμματέας**

**Γιάννης Σιδεράτος**