



## ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 153 / 24-07-2023

# Αξιοποιώ

## Σύνδεση των υποχρεωτικών κανονιστικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και των απαιτούμενων πιστοποιήσεων - επαναπιστοποιήσεων με την ετήσια αξιολόγησή του Προσωπικού

### Η θέση του Union

Η Τράπεζα, με σχετική Ανακοίνωση της Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού στις 13/07/2023, ενημέρωσε για την σύνδεση των υποχρεωτικών κανονιστικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και των απαραίτητων πιστοποιήσεων (και επαναπιστοποιήσεων) με την ετήσια αξιολόγηση του Προσωπικού (Αξιοποιώ).

Βεβαίως, όπως προβλέπεται από τον Οργανισμό Υπηρεσίας Προσωπικού, **«η Τράπεζα έχει την δυνατότητα να καθορίζει τη μορφή, τα θέματα, τον τρόπο αξιολόγησης και γενικότερα την δομή του Δελτίου Αξιολόγησης και να τα τροποποιεί ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρηματικές συνθήκες και ανάγκες»**. Όμως, επειδή κάθε τέτοια απόφαση επιφέρει αλλαγές, καλό θα είναι να εξετάζουμε και τις επιπτώσεις στην καθημερινή ζωή των υπαλλήλων σε σχέση με αυτά που πραγματικά ισχύουν στους χώρους εργασίας.

Τα υποχρεωτικά συνδεδεμένα προγράμματα είναι α) κανονιστικά, τα οποία θεωρούνται ότι συμβάλλουν στον έλεγχο των Λειτουργικών Κινδύνων και β) θεσμικά, τα οποία απαιτούνται από την Τράπεζα της Ελλάδος και την Eurobank και απορρέουν από τον επαγγελματικό ρόλο του υπαλλήλου. Δηλαδή, τα πρώτα αποτελούν εφόδια του εργαζόμενου για την ολοκλήρωση της εργασίας του σύμφωνα με τις αρχές της Τράπεζας ενώ τα δεύτερα είναι απαιτούμενα προσόντα για να ασκεί κάποιος τον συγκεκριμένο ρόλο.

Είναι γνωστό ότι η εντατικοποίηση της εργασίας, το καθημερινό κυνήγι των στόχων και ο οριακός αριθμός Προσωπικού που εργάζεται στα Καταστήματα του Δικτύου, οδηγούν πολλές φορές στην αναβολή πιστοποιήσεων/επαναπιστοποιήσεων ώστε να διασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία της Μονάδας. Είναι λοιπόν κομβικός ο ρόλος του Διευθυντή /Επικεφαλής στον προγραμματισμό της συμμετοχής των υπαλλήλων κα ακολούθως στην αποτύπωση του αποτελέσματος στην αξιολόγηση.

**Θεωρούμε αυτόνοτο (και για αυτό το τονίζουμε emphaticά) ότι η σύνδεση με την αξιολόγηση δεν μπορεί να γίνεται αυτόματα από το σύστημα, αλλά μόνο εφόσον έχει πραγματικά ανατεθεί η σχετική υποχρέωση.** Διαφορετικά μια τέτοια αρνητική αξιολόγηση θα ανατραπεί από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

Και επειδή η σχετική Ανακοίνωση του HR μας βρίσκει στο μέσον της χρονιάς, τονίζουμε ότι είναι ουσιαστικής σημασίας η έγκαιρη ενημέρωση του εργαζόμενου, ο σωστός προγραμματισμός ώστε να είναι εφικτή η ολοκλήρωση των απαιτούμενων και η παροχή του απαραίτητου χρόνου απουσίας για την συμμετοχή.

Ειδικά στη συγκεκριμένη εποχή, που πέραν των όσων έχουμε ήδη καταγγείλει για τους εξοντωτικούς εργασιακούς ρυθμούς, απαιτείται και επιπλέον διάθεση προσωπικού χρόνου με τελικό στόχο μια καλή αξιολόγηση, ενώ ακόμα **παραμένει άγνωστη η ανταμοιβή της επιτυχίας...**

Εκτός όμως από την ετήσια αξιολόγηση του Προσωπικού της Τράπεζας μέσω των υποχρεωτικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και πιστοποιήσεων στην σύγχρονη επιστήμη της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων η διαδικασία της εκπαίδευσης οφείλει να συμπεριλαμβάνει και **ένα σύστημα αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου** από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους.

Εκεί θα μπορούν μέσω ερωτηματολογίου (ακόμη και χωρίς τα στοιχεία του εκπαιδευόμενου) οι υπεύθυνοι της Τράπεζας να διαγνώσουν την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αλλά και τις ενδεχόμενες αδυναμίες τους και κυρίως αυτές που αφορούν τον βαθμό ικανοποίησης των στόχων και την ανάγκη επαναπροσδιορισμού των χρόνων ολοκλήρωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας που πάντα πρέπει να εξαντλείται εντός του ω ρ α ρ ί ο υ εργασίας.

Ο εργαζόμενος πρέπει να συνειδητοποιήσει το «γιατί» εκπαιδύεται. Εάν δεν το έχει επιτύχει ήδη μόνος του, τότε πρέπει ο αρμόδιος εκπαιδευτής να τον βοηθήσει, πείθοντας τον για την χρησιμότητα αυτών που θα μάθει για τη σωστή αντιμετώπιση των προβλημάτων που θα συναντήσει, συνδυάζοντας την προθυμία για μάθηση με όλες τις ενδεχόμενες ανταμοιβές που μπορεί να αποκομίσει ο εργαζόμενος. Εάν η Τράπεζα επιθυμεί οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν ποικίλες ικανότητες (multiskilled) **θα πρέπει να αναμορφώσει την πολιτική ανταμοιβών** έτσι ώστε να ανταμείβεται μάλλον η απόκτηση νέων ικανοτήτων παρά η παροχή συγκεκριμένου έργου.

Όταν ο εργαζόμενος πειστεί για την αναγκαιότητα της εκπαίδευσης του και θεωρήσει ότι η εκπαίδευση αυτή αποτελεί ένα μέσο για την επίτευξη των στόχων του και την εξέλιξη του, τότε έχει γίνει ένα μεγάλο βήμα για μια σωστή και επιτυχή εκπαίδευση.

**Κατά συνέπεια επιμένουμε για πολλοστή φορά και ζητάμε από την Τράπεζα την άμεση και ξεκάθαρη ανταμοιβή της επιτυχίας στην ετήσια αξιολόγηση του εργαζόμενου.**

Η αξιολόγηση δεν είναι μόνο πλέγμα υποχρεώσεων κάθε συναδέλφου, αλλά και μέσο έμπρακτης θετικής αντιπροσφοράς του εργοδότη με κάθε μορφή και φυσικά με μισθολογική και υπηρεσιακή αναγνώριση της επιτυχίας.

Θυμίζουμε εδώ ότι με το Πρακτικό Συμφωνίας Τράπεζας-Union Eurobank της 24/01/2022 αυξήθηκαν σε δύο (2) οι ημέρες αδείας για συμμετοχή στις πιστοποιήσεις της ΤτΕ. Παρ' όλα αυτά, οι Υπηρεσίες της Τράπεζας θα πρέπει να εκτιμήσουν τον πραγματικό χρόνο που απαιτείται για την προετοιμασία στις πιστοποιήσεις και να εντάξουν στις άδειες όλα τα υποχρεωτικά προγράμματα, διαφορετικά να πραγματοποιούνται σε εργάσιμες ώρες εφόσον θεωρούνται εργαλεία για την ποιοτική εργασία του Προσωπικού. Το Σωματείο θα συνεργαστεί με αρμόδια στελέχη της Τράπεζας, ώστε κάθε δυνατή βελτίωση να αποτυπωθεί και θεσμικά.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

**Για το Δ.Σ. του Union Eurobank**

**Ο Πρόεδρος**

**Στάθης Χαρίτος**

**Ο Γεν. Γραμματέας**

**Γιάννης Σιδεράτος**