

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 113 / 13-11-2025

Πρόγραμμα Επαναπληροφόρησης Εργαζομένων - Έρευνα Ικανοποίησης Προσωπικού Eurobank

Ο ρόλος των Διευθυντών των Καταστημάτων

Επειδή δεχτήκαμε αρκετά τηλέφωνα από συναδέλφους Διευθυντές Καταστημάτων της Τράπεζας επαναλαμβάνουμε τις θέσεις μας για το εν θέματι ζήτημα που επανήλθε στην επικαιρότητα στο Δίκτυο.

Οι Έρευνες για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων γίνονται τόσο με τυπικές όσο και με άτυπες διαδικασίες. Οι εργαζόμενοι ερωτώνται πώς αισθάνονται για τη δουλειά που κάνουν, για τον προϊστάμενό τους για το περιβάλλον εργασίας τους, για τις ευκαιρίες εξέλιξής τους, για την ποιότητα της εκπαίδευσης που έλαβαν, για τη μεταχείριση των γυναικών και των μειονοτήτων εκ μέρους της επιχείρησης και για τη δικαιοσύνη που διέπει τις πολιτικές αμοιβών της επιχείρησης. Στον παρακάτω Πίνακα παρουσιάζεται μια έρευνα για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων. Οι απαντήσεις στην Έρευνα αυτή από διάφορες υποομάδες μπορούν να συγκριθούν με εκείνες του συνόλου των εργαζομένων, προκειμένου τα διοικητικά στελέχη να εντοπίσουν τις μονάδες ή τα τμήματα που υποφέρουν από κακές εργασιακές σχέσεις.

Οι συγκεκριμένες βελτιώσεις στις εργασιακές σχέσεις μπορούν να αποτρέψουν δυσάρεστες καταστάσεις (όπως απουσία από την εργασία, μείωση της απόδοσης κ.ά.) που αποδίδονται ευθέως στην ένταση ανάμεσα στους υφισταμένους και τα διοικητικά στελέχη.

Για τη σωστή χρήση μιας έρευνας σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων, τα διοικητικά στελέχη πρέπει να ακολουθούν τρεις κανόνες:

- Πρώτον, πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζομένους πώς σκοπεύουν να χρησιμοποιήσουν τις πληροφορίες που θα συλλέξουν και, στη συνέχεια, να τους ενημερώσουν για τα αποτελέσματα της Έρευνας.
- Δεύτερον, τα διοικητικά στελέχη πρέπει να κάνουν δεοντολογικά σωστή χρήση των δεδομένων της Έρευνας όταν παρακολουθούν βάσει αυτών την κατάσταση των εργασιακών σχέσεων, τόσο σε όλη την επιχείρηση όσο και στο εσωτερικό των υποομάδων των εργαζομένων και να προβαίνουν σε θετικές αλλαγές στον χώρο εργασίας. Δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις πληροφορίες που συλλέγουν για να καταργούν προνόμια.
- Τέλος, προκειμένου να διατηρείται η αίσθηση εμπιστευτικότητας μεταξύ των εργαζομένων και να διασφαλίζεται η ακεραιότητα των δεδομένων, η Έρευνα θα πρέπει να πραγματοποιείται από κάποιο τρίτο μέρος, όπως μια εταιρεία συμβούλων.

Σε ποιον βαθμό είμαι ικανοποιημένος από...

	Πολύ ικανοποιημένος		Ικανο- ποιημένος	Πολύ δυσανεστημένος	
1. την αμοιβή μου και το επίδομα παραγωγικότητας	1	2	3	4	5
2. τις πρόσθετες παροχές	1	2	3	4	5
3. την πιθανότητα να πάρω προαγωγή ή μια καλύτερη θέση εργασίας	1	2	3	4	5
4. την αίσθηση ευημερίας στη θέση εργασίας μου	1	2	3	4	5
5. τον σεβασμό και την αναγνώριση που λαμβάνω από τη διοίκηση	1	2	3	4	5
6. την ασφάλεια της εργασίας μου	1	2	3	4	5
7. το ηθικό του τμήματός μου	1	2	3	4	5
8. το επίπεδο ευθυνών και αυτονομίας που έχω όταν κάνω τη δουλειά μου	1	2	3	4	5
9. τις ευκαιρίες που έχω να υιοθετηθούν οι ιδέες μου	1	2	3	4	5
10. τη συνεργασία μου με ταλαντούχα και ικανά άτομα	1	2	3	4	5
11. τη διατηρηματική συνεργασία και επικοινωνία	1	2	3	4	5

Κατά συνέπεια απαραίτητη προϋπόθεση για να έχει αποτέλεσμα η διαδικασία επαναπληροφόρησης από τους εργαζόμενους είναι **να γνωρίζουν αναλυτικά τα αποτελέσματα της Έρευνας Γνώμης στην οποία συμμετείχαν.**

Η ύπαρξη ενός μηχανισμού μέσω του οποίου οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να εκφράζουν τις αντιδράσεις τους στις πράξεις της Διοίκησης και να διατυπώνουν αντιρρήσεις για τις αποφάσεις της, θα βελτιώσει την αντίληψη των εργαζομένων ότι η Τράπεζα έχει δίκαιες πολιτικές απασχόλησης.

ΑΔΥΝΑΜΙΑ ΕΓΓΥΗΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΙΑΣ

Η ανάθεση αυτού του έργου στους Διευθυντές των Καταστημάτων έχει τον κίνδυνο η ανώνυμη δυσαρέσκεια που μπορεί να μην αφορά τη δική τους ομάδα να μετατραπεί σε **φόβο στοχοποίησης** και η τελική απάντηση να είναι διαφορετική από την αντίστοιχη που έχει απαντήσει στο ερωτηματολόγιο.

Άλλωστε ο στόχος της Έρευνας Γνώμης της Τράπεζας ήταν η εύρεση λύσεων στα προβλήματα που αναδείχτηκαν και όχι ταυτοποίηση των συναδέλφων που τα εξέφρασαν.

Το σωστό βήμα μετά την ανώνυμη Έρευνα θα ήταν κατά τη γνώμη μας μια αναλυτική παρουσίαση του συνόλου των αποτελεσμάτων και η εφαρμογή ενός επίσημου Σχεδίου Δράσης από το HR για την αντιμετώπιση των γενικότερων ζητημάτων.

Θα μπορούσε βέβαια και το HR για υποβοήθηση αυτού του έργου να προβεί στις ως άνω ενέργειες επαναπληροφόρησης (follow up) με εστιασμένα ανώνυμα focus groups με **εξωτερικό συνεργάτη**, για να απελευθερώσει τους Διευθυντές των Καταστημάτων από μία λειτουργία που εύκολα μπορεί να παρεξηγηθεί σε ό,τι αφορά τις προθέσεις.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Για το Δ.Σ. του Union Eurobank

Ο Πρόεδρος
Στάθης Χαρίτος

Ο Γεν. Γραμματέας
Γιάννης Σιδεράτος

Βρείτε μας στο [Viber](#)

