



Δράσεις **WELLBEING**

Στελέχη επιχειρήσεων αποκαλύπτουν πρωτοβουλίες και εφαρμόσιμες πρακτικές για το εταιρικό ευ ζην.

Συνεντεύξεις: Δημήτρης Φαλλιέρος



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΖΗΝΟΒΙΑ ΚΟΤΣΑΝΗ

ΕΙΣΤΕ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗΣ ΠΕΛΑΤΩΝ ΜΕ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΑΠΟ ΠΟΛΥ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ BACKGROUNDS. ΠΩΣ ΧΕΙΡΙΖΕΣΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ;

Αντιλαμβάνομαστε τη διαφορετικότητα όχι μόνο ως ένα θετικό στοιχείο της λειτουργίας μας, αλλά και ως πλούτο και πηγή δύναμης για την επιτυχία της εταιρείας μας. Πριν από λίγους μήνες, ενσωματωθήκαμε επίσημα στο Diversity Charter Greece, με την πρόθεση να είμαστε ενεργά μέλη, να εμπλουτίσουμε περαιτέρω την πολιτική μας, αλλά και την κουλτούρα διαφορετικότητας που επιθυμούμε να καλλιεργήσουμε. Στην πράξη, προωθούμε την ανοιχτή επικοινωνία σε όλα τα επίπεδα, τον σεβασμό προς τις διαφορετικές απόψεις και την πολυπολιτισμικότητα.

Αγκαλιάζουμε τα ξεχωριστά χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου και επενδύουμε στην αξία των εκπαιδύσεων ευαισθητοποίησης που διασφαλίζουν ένα εργασιακό περιβάλλον ανοικτό και χωρίς διακρίσεις. Στην εταιρεία μας εργάζονται περισσότεροι από 1.200 άνθρωποι, που ανήκουν σε διαφορετικές γενιές, με ποικίλες προσεγγίσεις στην εργασία και τη ζωή. Καλούμαστε λοιπόν, να αφουγκραζόμαστε τις ανάγκες τους και να προσαρμόζουμε αντίστοιχα τα εργασιακά δεδομένα, ώστε όλοι να υποστηρίζουν τα θέλω τους. Διαμορφώνουμε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι προσβάσιμο και ενθαρρυντικό για όλους.

Στη CQS επιζητούμε την αρμονία και όχι την ομοιομορφία, στηρίζουμε την ενότητα και τη διαφορετικότητα!

«Επιζητούμε στο εργασιακό περιβάλλον την **ΑΡΜΟΝΙΑ** και όχι την ομοιομορφία»



Η Ζηνοβία Κότσανη είναι Human Resources Director στη CQS.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΔΕΣΗ, ΤΗΝ ΑΝΑΨΥΧΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ. ΠΟΙΕΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ;

Καθημερινά προσπαθούμε να δημιουργούμε και να διατηρούμε σύνδεση με τους εργαζομένους μας, ξεπερνώντας τα καθιερωμένα όρια των εργασιακών παροχών. Με στόχο ένα ευχάριστο και παραγωγικό περιβάλλον εργασίας, υλοποιούμε ένα περιεκτικό πρόγραμμα για τους ανθρώπους μας. Αυτό περιλαμβάνει δράσεις και προγράμματα για την ψυχαγωγία και την ευεξία τους, καθώς και για την εκπαίδευσή τους πέρα από το επαγγελματικό πεδίο. Δημιουργήσαμε το πρόγραμμα "Let's Have Fun" για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους, περιλαμβάνοντας διαγωνισμούς ταξιδιών, θεατρικές παραστάσεις και συναυλίες, γαστρονομικές εξορμήσεις και ολοήμερες εκδηλώσεις χαλάρωσης σε ειδικούς χώρους αναψυχής. Καθημερινά προσπαθούμε να δημιουργούμε και να διατηρούμε ένα περιβάλλον εργασίας που ενθαρρύνει τη θετικότητα και την ομαδικότητα.

ΒΟΗΘΟΥΝ ΟΙ «ΑΠΟΔΡΑΣΕΙΣ» ΑΥΤΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑ; ΤΙ ΕΧΕΤΕ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ;

Σίγουρα, οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν την απόδραση από την καθημερινότητα και έχει διαπιστωθεί ότι οι συγκεκριμένες δραστηριότητες ψυχαγωγίας συμβάλλουν σημαντικά στην ενίσχυση της θετικής διάθεσης, της δημιουργικότητας και της ομαδικότητας. Επιπλέον, προωθείται η κοινωνική τους δικτύωση, η οποία μπορεί να είναι χρήσιμη τόσο εντός όσο και εκτός του περιβάλλοντος εργασίας. Στην πράξη οι εργαζόμενοι αξιολογούν ιδιαίτερα θετικά τις πρωτοβουλίες αυτές, κάτι το οποίο διαφαίνεται από τη συνεχώς αυξανόμενη συμμετοχή τους, όσο και από τις προτάσεις που οι ίδιοι κάνουν για τον εμπλουτισμό των δράσεων.

Η **CQS** κατέχει ηγετική θέση στον τομέα παροχής υπηρεσιών Διαχείρισης Πελατειακών Σχέσεων, απασχολώντας περισσότερους από 1.200 εργαζομένους σε 66 πόλεις της Ελλάδας.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΓΙΑΝΝΑ ΚΑΡΑΜΗΤΣΑ

ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΑΤΕ ΕΝΑΝ ΧΡΟΝΟ ΩΣ ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ ΤΗΣ ELVIDA FOODS. ΠΟΙΕΣ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΕ;

Το πρώτο στοιχείο που παρατήρησα ερχόμενη στην εταιρεία ήταν ότι απαρτιζόταν από μια δεμένη ομάδα εργαζομένων που συνυπήρχαν επαγγελματικά για πολλά χρόνια έχοντας υιοθετήσει ένα συγκεκριμένο μοτίβο εργασίας. Η εταιρεία έχει αρκετές επιτυχίες για τις οποίες μπορεί να είναι περήφανη, ωστόσο με μια πιο λεπτομερή ανάλυση, συνειδητοποίησα ότι οι επιτυχίες αυτές είχαν επιφέρει μια κουλτούρα επανάπαυσης με αντίκτυπο στην καθημερινή λειτουργία της. Παράλληλα, η εσωτερική επικοινωνία, η ανάληψη ευθυνών και πρωτοβουλιών, η υπευθυνότητα και η δέσμευση ήταν από τις κρίσιμότερες περιοχές προς βελτίωση. Συνεκτιμώντας τα παραπάνω, για να πετύχει ο μετασχηματισμός και η αλλαγή κουλτούρας που επιθυμώ να επιφέρω, έπρεπε πρωτίστως να δοθεί έμφαση στον ανθρώπινο παράγοντα.

«**Η ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΠΡΟΚΛΗΣΗ**, όταν επιθυμείς να επιφέρεις σημαντικές αλλαγές στην καθημερινότητα μιας εταιρείας, είναι η ενδεχόμενη ανασφάλεια που προκαλείται στους εργαζομένους»



Η Γιάννα Καραμήτσα είναι Γενική Διευθύντρια στην Elvida Foods.

ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΣΑΣ ΓΙΑ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟ, ΠΟΙΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΘΕΣΑΤΕ;

Το πρώτο μου μέλημα ήταν να μιλήσω με το σύνολο του διοικητικού προσωπικού, ώστε να αφουγκραστώ τις σκέψεις και τους προβληματισμούς που υπήρχαν. Ταυτόχρονα, αναγνωρίζοντας ότι η μεγαλύτερη πρόκληση, όταν επιθυμείς να επιφέρεις σημαντικές αλλαγές στην καθημερινότητα μιας εταιρείας, είναι η ενδεχόμενη ανασφάλεια που προκαλείται στους εργαζομένους της, ήθελα να τους καταστήσω σαφές ότι τους θέλουμε όλους συμμετέχοντες στην προσπάθεια να πάμε μαζί την εταιρεία μπροστά. Στο πλαίσιο αυτό καθιερώθηκε η νέα μας φιλοσοφία «Μαζί Φτιάχνουμε το Αύριο».

ΠΟΙΕΣ ΒΕΛΤΙΩΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΥΙΟΘΕΤΗΣΑΤΕ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΕΤΕ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΣΑΣ;

Αρχικός στόχος μου, να ανοίξει ένας διάλογος επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων. Έμφαση έδωσα στους ανθρώπους της Παραγωγής, που ενδεχομένως θεωρούσαν τους εαυτούς τους αποκομμένους από τις εξελίξεις στην εταιρεία. Υλοποιήθηκε μια σειρά δράσεων με στόχο την αναβάθμιση της εσωτερικής επικοινωνίας και παράλληλα την ενδυνάμωση και τη γεφύρωση της σχέσης της εταιρείας με όλους τους ανθρώπους της: δημιουργήθηκε Διεύθυνση HR για πρώτη φορά στην ιστορία της εταιρείας, καθιερώθηκε η έκδοση μηνιαίου newsletter, δόθηκαν στην έναρξη της σχολικής χρονιάς δωροεπιταγές για αγορά σχολικών ειδών, τα Χριστούγεννα μοιράσαμε κουτιά με προϊόντα μας, τιμήσαμε τις γυναίκες της Elvida με δώρα την Ημέρα της Γυναίκας ενώ πραγματοποιήσαμε την εκδήλωση κοπής πίτας με τη συμμετοχή, για πρώτη φορά, όλων των εργαζομένων. Τέλος, παρέχουμε μια ομπρέλα προνομιών όπως ιδιωτική ασφάλιση, εκπαιδεύσεις, διατακτικές σίτισης, δωροκάρτες, δωρεάν παροχή καφέ και snack, δικαίωμα τηλεργασίας σε κατηγορίες εργαζομένων. Έχουμε προγραμματίσει πολλά ακόμη για να ενισχύσουμε την ευημερία των εργαζομένων μας ώστε να είναι αμοιβαία επωφελές το κοινό μας «αύριο».

Η **Elvida Foods** είναι μια εταιρεία 22 ετών. Κατέχει ηγετική θέση στην ελληνική αγορά στα προϊόντα με βάση το κρέας, ενώ δραστηριοποιείται εμπορικά με τα brands Hellenic Gyros, DEVESA και Nostimost.



Στην ALUMIL, επιδιώκουμε την τελειότητα κάθε μέρα.

Έχοντας ως στόχο να αντιμετωπίσουμε το Brain Drain που βιώνει η χώρα μας και τις προκλήσεις της έλλειψης ταλέντων και σωστών δεξιοτήτων, καθώς και να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις μιας εποχής Non-Linear Careers, δημιουργήσαμε το **Αμειβόμενο Πρόγραμμα Κατάρτισης InAlumil**. Πρόκειται για ένα πρόγραμμα που ενδυναμώνει την απασχόληση και συμβάλλει στην εξέλιξη επαγγελματιών κάθε ηλικίας και ειδικότητας, προσφέροντάς τους γνώσεις, soft skills και εργασιακή εμπειρία που θα τους βοηθήσουν να χτίσουν τη μετέπειτα επαγγελματική ζωή τους.

Παράλληλα, αναγνωρίζοντας τη σημασία της καλλιέργειας ενός εργατικού δυναμικού με παγκόσμια συνείδηση και κουλτούρα, σχεδιάσαμε το **Πρόγραμμα Διεθνούς Κινητικότητας (International Mobility Program)**, το οποίο εναρμονίζεται με τη στρατηγική Βιωσιμότητας και Ανθεκτικότητας (Sustainability & Resilience) του Ομίλου μας. Βασικός στόχος του προγράμματος είναι η αξιοποίηση και ανάπτυξη των ταλέντων μέσα από συναρπαστικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας στις χώρες όπου δραστηριοποιούμαστε, καθώς και η σύνδεση της προσωπικής με την επιχειρηματική αριστεία σε παγκόσμια κλίμακα. Προάγοντας μια κουλτούρα ποικιλομορφίας, στην οποία τα γεωγραφικά σύνορα δεν περιορίζουν αλλά απελευθερώνουν, η εταιρεία μας δημιουργεί ευκαιρίες για μάθηση, ανάπτυξη, εξέλιξη και νέες εμπειρίες.

www.alumil.com





ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΙΩΑΝΝΑ ΦΑΝΑΡΙΩΤΗ

ΓΙΑΤΙ ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΥΝ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ; ΕΣΕΙΣ ΩΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΤΙ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΕΧΕΤΕ;

Η ευημερία των εργαζόμενων είναι απαραίτητο να αποτελεί παράμετρο της εταιρικής στρατηγικής. Συμβάλλει αποτελεσματικά στην εξασφάλιση ενός βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς έχει αποδειχθεί διαχρονικά ότι συνδέεται με την παραγωγικότητα και την εξέλιξή τους. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται υποστήριξη και λαμβάνουν φροντίδα, έχουν μεγαλύτερη αφοσίωση και συμβάλλουν ενεργά στη βιώσιμη ανάπτυξη του οργανισμού. Στην ΕΥ Ελλάδα, στόχος μας είναι όχι απλά η ποιοτική εργασία, αλλά η μέγιστη ολιστική ευημερία και ανάπτυξη σε επαγγελματικό και προσωπικό επίπεδο. Η Wellbeing στρατηγική μας αποτελείται από τέσσερις πυλώνες –Physical, Mental, Financial και Social Wellbeing– καλύπτοντας, έτσι, την ευημερία ολιστικά, όπως αυτή ορίζεται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας. Για κάθε πυλώνα, προγραμματίζουμε εστιασμένες δράσεις, ακούγοντας πάντα τις ανάγκες και προτάσεις των ανθρώπων μας, βασισμένοι σε εσωτερικές έρευνες και συζητήσεις που τρέχουν καθ' όλη τη διάρκεια της χρονιάς. Παρατηρώντας τις ιδιαίτερα αυξημένες ανάγκες σε θέματα ψυχικής υγείας, βάζουμε σε προτεραιότητα το Mental Wellbeing, συνεργαζόμαστε με εξειδικευμένους φορείς, και επενδύουμε σε προγράμματα mindfulness, NLP, growth mindset, καθώς και σε ομαδικές συνεδρίες με τεχνικές αναπνοής και yoga, που προσφέρονται δωρεάν. Τα αποτελέσματα της στρατηγικής για την ευημερία είναι πλέον αισθητά όχι μόνο στους ανθρώπους της ΕΥ Ελλάδα, αλλά και στους πελάτες και συνεργαζόμενους φορείς που αντιλαμβάνονται την αξία της ευημερίας για τη δημιουργία ενός καλύτερου κόσμου.

«**Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ** με καθολική συμμετοχή των εργαζόμενων, συμβάλλει ουσιαστικά στη δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού κόσμου»



Η Ιωάννα Φανariώτη είναι Head of Talent στην ΕΥ Ελλάδα και στον Νότιο Τομέα CESA.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ WELLBEING CHAMPS; ΠΟΣΟ ΚΑΙΡΟ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ;

Οι Wellbeing Champs παίζουν καταλυτικό ρόλο στη στρατηγική μας. Χτίζουν κοινότητες εργαζομένων που «βγαίνουν μπροστά» εθελοντικά, για να γίνουν εκπρόσωποι ενός ανώτερου σκοπού. Συγκεντρώνουν ανάγκες και ιδέες για την ολιστική ευημερία των ανθρώπων της ΕΥ, δοκιμάζουν πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της καθημερινότητας στην εργασία, και σχεδιάζουν μαζί μας καινοτόμα προγράμματα, συμβάλλοντας ενεργά στη δημιουργία ενός καλύτερου κόσμου, από μέσα από τον κόσμο της ΕΥ. Με τους πρώτους Champs να έχουν ξεκινήσει τον Ιούνιο του 2023, σήμερα καλωσορίζουμε όλο και περισσότερους και περισσότερες EYers σε αυτή την κοινότητα.

ΕΙΝΑΙ ΓΝΩΣΤΟ ΟΤΙ ΔΕΙΧΝΕΤΕ ΜΕΓΑΛΗ ΕΥΑΙΣΘΗΣΙΑ ΠΡΟΣ ΤΗ ΝΕΥΡΟΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ. ΑΠΟΤΕΛΕΙ WELLBEING ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΑΥΤΟ;

Στην πορεία μας να ενδυναμώνουμε το wellbeing των εργαζομένων μας, λαμβάνουμε υπόψη όλες τις προκλήσεις στον χώρο εργασίας. Ανάμεσα σε αυτές είναι και ο διαφορετικός τρόπος που σκεφτόμαστε και συνεργαζόμαστε σε ένα περιβάλλον υβριδικής εργασίας. Σε συνεργασία με έμπειρους φορείς σε θέματα αυτισμού, δυσλεξίας και ΔΕΠΥ, ρίχνουμε φως στη νευροδιαφορετικότητα και ενισχύουμε την αίσθηση ευημερίας στην καθημερινότητα όλων, υποστηρίζοντας τους εργαζόμενους, ώστε να είναι ο εαυτός τους και να συν-εργάζονται αποτελεσματικά. Η συμπερίληψη όλων αποτελεί προϋπόθεση για μια υγιή και βιώσιμη εργασιακή κουλτούρα.

Η **ΕΥ Ελλάδα** αποτελεί κορυφαία και ταχέως αναπτυσσόμενη εταιρεία παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών στην Ελλάδα. Με περισσότερους από 2.500 εργαζόμενους σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα, σκοπός της είναι η δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού κόσμου.

Το Well-being στην πράξη

Στη Mars νοιαζόμαστε για το well-being των εργαζομένων μας. Για αυτό, προσπαθούμε να το ενισχύσουμε με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους! Μάθετε περισσότερα για κάποιες από τις πρωτοβουλίες μας.

Hybrid working

Εφαρμόζουμε ένα ανθρωποκεντρικό, υβριδικό και βιώσιμο Μοντέλο Εργασίας, σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοί μας μπορούν να κάνουν ευέλικτες επιλογές εργασίας (π.χ. να εργαστούν εξ αποστάσεως, να έχουν ευέλικτο ωράριο κ.ά.), έτσι ώστε να έχουν καλύτερο work-life balance.

Pet Friendly Offices

Αγαπάμε τα κατοικίδια μας και ξέρουμε πως δεν υπάρχει τίποτα καλύτερο από το να δουλεύουμε μαζί τους! Για αυτό, δημιουργήσαμε ειδικά σχεδιασμένα “pet-friendly” γραφεία, στα οποία οι εργαζόμενοί μας μπορούν να δουλεύουν παρέα με τον καλύτερό τους φίλο, νιώθοντας σαν στο σπίτι τους.

Mars Volunteer Program

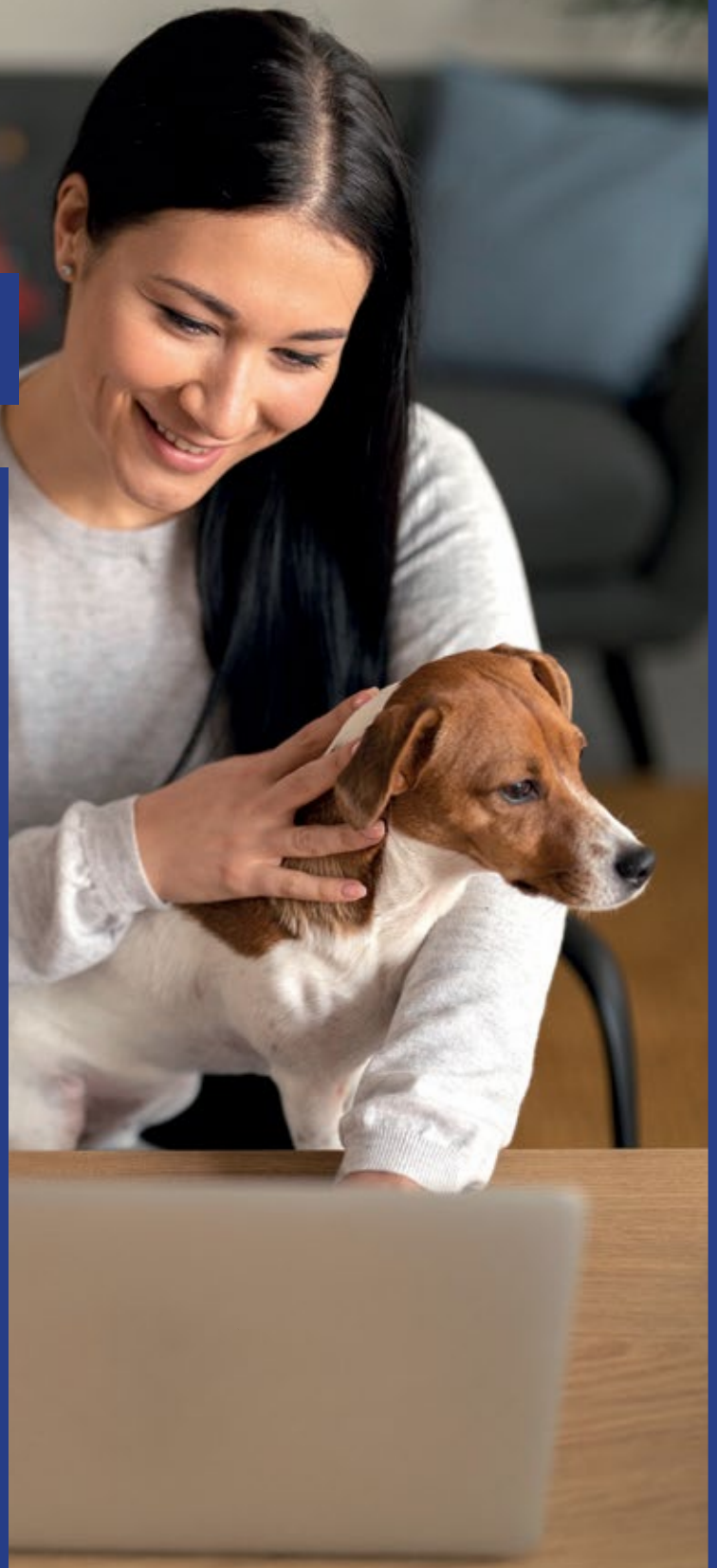
Μέσω του Mars Volunteer Program, οι εργαζόμενοι της Mars λαμβάνουν έως και 16 ώρες άδεια με αποδοχές για να εργαστούν σε εθελοντικές δράσεις που χρηματοδοτούνται από την εταιρεία. Το 2023 πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 600 ώρες εθελοντισμού.

Associate Assistance Program (AAP)

Πρόγραμμα παροχής εμπιστευτικής συμβουλευτικής υποστήριξης και πόρων για την ψυχική υγεία και ευημερία σε όλους τους εργαζομένους μας και τις οικογένειές τους, 24 ώρες το 24ωρο!

Wellbeing Program

Πρόγραμμα ευημερίας που επικεντρώνεται στη σωματική, συναισθηματική, οικονομική και κοινωνική ευημερία των εργαζομένων μας. Επιπλέον η Mars στηρίζει τη γονεϊκότητα, ενθαρρύνοντας και διευκολύνοντας τις μητέρες να απολαύσουν μια μακροπρόθεσμη και χωρίς περισπασμούς άδεια μητρότητας, η οποία κατά μέσο όρο κυμαίνεται στους 18 μήνες. Παράλληλα, παρέχονται προγράμματα εκπαίδευσης και υποστήριξης για την ομαλή επιστροφή τους στον χώρο εργασίας.



MARS
Your Tomorrow starts today



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΓΙΩΡΓΟΣ ΦΙΛΤΣΟΣ

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΣΤΑ ΟΠΟΙΑ ΕΣΤΙΑΖΕΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ WELLBEING ΜΙΑΣ ΜΕΓΑΛΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΑΜΕΤΕCH ΟΠΩΣ Η ΔΙΚΗ ΣΑΣ, ΟΤΑΝ ΕΠΙΚΡΑΤΟΥΝ ΤΟΣΟ ΓΡΗΓΟΡΟΙ ΡΥΘΜΟΙ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ;

Η Kaizen Gaming αποτελεί ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον, 2.500 εργαζομένων, τεσσάρων γενεών, σε διαφορετικές χώρες, με ξεχωριστά χαρακτηριστικά, προσδοκίες και ανάγκες. Οπότε είναι σημαντικό να παρέχουμε μια ολιστική προσέγγιση στην Wellbeing στρατηγική μας, που θα καλύπτει ένα τόσο ποικιλόμορφο κοινό. Επίσης μια από τις βασικές αξίες μας είναι το #oneteam, δηλαδή να υπάρχει αίσθημα ομαδικότητας και σύνδεσης, κυρίως σε ένα τέτοιο τεχνολογικό περιβάλλον.

Η Wellbeing στρατηγική μας έχει δημιουργηθεί από κάτω προς τα πάνω, με ανατροφοδότηση από τους ανθρώπους μας αναφορικά με το τι είναι σημαντικό για αυτούς. Έχουμε φροντίσει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ online δράσεων που φέρνουν σε επαφή τους Kaizeners από όλο τον κόσμο, αλλά και δια ζώσης πρωτοβουλιών που ενθαρρύνουν την εργασία από τα γραφεία μας. Οι δράσεις μας σχεδιάζονται με βάση τους ρυθμούς μιας εταιρείας που αναπτύσσεται ραγδαία, δίνοντας παράλληλα στον κόσμο μας ευκαιρίες αναζωογόνησης και επιμόρφωσης σε ζητήματα υγείας, ευημερίας και ασφάλειας. Τέλος, έχει δοθεί μεγάλη έμφαση στο «ανήκειν» ώστε να υπάρχει συνεχόμενα ένα πλαίσιο υποστήριξης για τους νέους εργαζομένους και να επιτυγχάνουμε την ψυχολογική τους ασφάλεια αλλά και παραγωγικότητα το συντομότερο δυνατό.

«Με το **BETTER YOU** φροντίζουμε για τη φυσική κατάσταση, την ψυχική υγεία, την ασφάλεια και τη συμπερίληψη»



Ο Γιώργος Φίλτσος είναι Senior HR Manager στην Kaizen Gaming.

ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΜΑΣ ΔΩΣΕΤΕ ΜΙΑ ΓΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΤΥΧΕΣ WELLBEING ΓΙΑ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΖΕΤΕ;

Το "Better You", όπως ονομάζεται το Wellbeing πρόγραμμά μας, προσφέρει μια ολιστική πρόταση που περιλαμβάνει διάφορες ενέργειες σε τέσσερις πυλώνες.

- Φυσική κατάσταση: παροχή προγραμμάτων σε γυμναστήρια, εξατομικευμένες συμβουλευτικές διατροφής και προγράμματα office massage.
- Ψυχική υγεία: παροχή ψυχολογικής υποστήριξης για τους εργαζομένους μας και τους άμεσους συγγενείς αλλά και επιμορφωτικά webinars.
- Ασφάλεια: παροχή σεμιναρίων πρώτων βοηθειών, αιμοδοσίες και ασφάλεια κτιρίου.
- Συμπερίληψη: Σεμινάρια και Panel discussions (Ημέρα της Γυναίκας, Pride month, Disabilities, κ.λπ.) και δημιουργία employee resources groups.

Λαμβάνοντας υπόψη και τις γεωγραφικές διαφοροποιήσεις, σε κάθε χώρα το πρόγραμμα διαμορφώνεται βάσει τοπικών αναγκών.

ΠΟΙΟ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΝΑ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ ΣΕ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ; ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΛΟ ΝΑ ΠΡΟΣΕΞΟΥΝ;

Οι υποψήφιοι, κατά την αναζήτηση μιας θέσης εργασίας είναι σημαντικό, εκτός από τον ίδιο τον ρόλο, να αναζητήσουν πληροφορίες για την εταιρεία αναφορικά με την κουλτούρα της και την πιθανή σύνδεση τους με αυτήν. Η φήμη της εταιρείας, η βιώσιμη εξέλιξη της αλλά και η εκπαίδευση και ανάπτυξη που προσφέρει ο οργανισμός στους εργαζομένους του είναι κομβικά στοιχεία στη συγκεκριμένη απόφαση.

Κάθε εταιρεία έχει τις δικές τις πρακτικές και πολιτικές, και είναι σημαντικό οι υποψήφιοι, πριν πάρουν την απόφασή τους να εξετάσουν ολιστικά πόσο τους ταιριάζει το περιβάλλον της εκάστοτε εταιρείας.

Η **Kaizen Gaming** δραστηριοποιείται στον κλάδο του GameTech. Επενδύει διαρκώς στην τεχνολογία αλλά και τη δημιουργία ενός παραγωγικού περιβάλλοντος εργασίας, έχοντας στόχο μέχρι το 2026 να έχει παρουσία σε 26 αγορές σε όλο τον κόσμο.



Πάτησε play στην Kaizen Gaming

Γίνε μέρος της ανοδικής πορείας μιας από τις μεγαλύτερες GameTech εταιρείες στον κόσμο. Δοκίμασε τις δυνάμεις σου, καινοτόμησε, μοιράσου στιγμές, γίνε μέλος του #oneteam μας!

Press Play on Potential
careers.kaizengaming.com

 **kaizen**
GAMING





ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ANNA ΠΑΖΟΥΛΗ

ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ: ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΓΙΑ ΕΣΑΣ; ΠΟΤΕ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΑΝ ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΣ «ΕΥΗΜΕΡΕΙ»;

Για μένα, η ευημερία των εργαζομένων σημαίνει ότι έχουν τα μέσα και την υποστήριξη που χρειάζονται για να αναπτύξουν το δυναμικό τους, να είναι ικανοποιημένοι με την εργασία τους και να νιώθουν χρήσιμοι στον εαυτό τους, στους άλλους και στον κόσμο. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή δίκαιων αμοιβών και επιδόσεων, καλών συνθηκών εργασίας, ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και αναγνώριση του έργου τους.

Όσον αφορά το πότε θεωρώ ότι ένας νέος άνθρωπος «ευημερεί», πιστεύω ότι αυτό εξαρτάται από τις προσωπικές του ανάγκες, στόχους και κριτήρια ευχαρίστησης. Κάποιος μπορεί να νιώθει έτσι όταν έχει πετύχει τους στόχους του στην εργασία του, όταν αισθάνεται ότι απολαμβάνει την εκτίμηση από τους συναδέλφους και τους εργοδότες του, και όταν έχει ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής του. Επίσης, η ευημερία μπορεί να περιλαμβάνει την αίσθηση επιτυχίας, ικανοποίησης και ευχαρίστησης στο έργο που επιτελεί κάποιος.

ΕΧΕΤΕ ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΩΣ ΚΑΠΟΙΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΙΚΟΥ ΣΑΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥ ΠΟΥ ΕΠΙΒΑΡΥΝΘΗΚΕ ΜΕΣΑ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ;

Ένας φίλος μου που εργαζόταν σε ένα πολύ απαιτητικό περιβάλλον εργασίας σε μια εταιρεία τεχνολογίας. Λόγω των συνεχών πιέσεων για εκπλήρωση προθεσμιών και της υψηλής ποσότητας εργασίας, ο φίλος μου άρχισε να αισθάνεται υπερφορτωμένος και στρεσαρισμένος. Αυτό επηρέασε την υγεία του, προκαλώντας του προβλήματα αϋπνίας, καθώς και αυξημένο στρες. Η συνεχής πίεση και ο υπερβολικός φόρτος εργασίας είχαν αρνητική επίδραση στην ψυχολογική και σωματική του κατάσταση.

«Η ανοιχτή επικοινωνία μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της **ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ** του εργαζομένου»



Η Anna Παζούλη είναι Human Resources Director στη Leroy Merlin Ελλάδα και Κύπρου.

ΑΝ ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΣΑΣΤΑΝ ΜΕ ΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ ΑΥΤΟΝ ΤΙ ΘΑ ΤΟΥ ΛΕΓΑΤΕ;

Θα του έλεγα πρώτα απ' όλα ότι είμαι εδώ για να τον υποστηρίξω. Θα του έλεγα να εκφράζει τις ανησυχίες του σχετικά με την εργασία και να αναζητήσει προληπτικά βοήθεια. Ότι η ανοιχτή επικοινωνία με τον διευθυντή του μπορεί να είναι ιδιαίτερα ωφέλιμη. Ότι μπορεί να τον ενημερώσει για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει και να συζητήσει πιθανές λύσεις. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη διαπραγμάτευση για πιο ρεαλιστικές προθεσμίες, την ανάθεση εργασίας με δίκαιο τρόπο ή την εξεύρεση πόρων για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα.

Η ανοιχτή συζήτηση με τον διευθυντή μπορεί να δημιουργήσει μια αίσθηση εμπιστοσύνης και αμοιβαίας κατανόησης, ενθαρρύνοντας την αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασίας με κοινή προσπάθεια. Επιπλέον, ο διευθυντής μπορεί να παρέχει υποστήριξη, να προτείνει πόρους ή να προσφέρει κατάλληλη καθοδήγηση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων. Συνολικά, η ανοιχτή επικοινωνία μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της εργασιακής σχέσης και στην ενίσχυση της ευημερίας του εργαζομένου.

ΣΤΗ LEROY MERLIN ΠΩΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΑΤΕ ΤΟ ΠΛΑΝΟ ΕΥΕΞΙΑΣ ΚΑΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ;

Ο σχεδιασμός της στρατηγικής wellbeing προέκυψε κατά τη διάρκεια της δημιουργίας των εταιρικών μας στόχων τον Οκτώβριο του 2022, όπου εκλεγμένοι εκπρόσωποι των καταστημάτων και των κεντρικών μας γραφείων θέσαμε την ευεξία των ανθρώπων μας ως κεντρική προτεραιότητα στο τριετές στρατηγικό μας πλάνο.

Αποφασίσαμε συνειδητά, πριν προβούμε στη δημιουργία και υλοποίηση κάποιου



πλάνου δράσης ευεξίας, να διερευνήσουμε ποιες είναι οι βασικές ανάγκες και απαιτήσεις σε όλους τους πυλώνες wellbeing των εργαζομένων μας και με βάση τις απαντήσεις τους να προβούμε στον σχεδιασμό αντίστοιχων ενεργειών. Τον Ιανουάριο του 2023 συνεργαστήκαμε άριστα με την εταιρεία EAP HELLAS για τη δημιουργία εσωτερικής έρευνας προκειμένου να διαγνώσουμε τις ανάγκες αυτές.

Με βάση λοιπόν το τριετές στρατηγικό πλάνο για τον πυλώνα «άνθρωπο – συνεργάτη» και τα αποτελέσματα της εσωτερικής έρευνας για την ευεξία των εργαζομένων μας, αποφασίσαμε να συνεργαστούμε με την διαδικτυακή πλατφόρμα OXYZN για μια ρηγital εμπειρία μέσω εγγραφής των ανθρώπων μας στο ημερολόγιο ευεξίας. Από κοινού οργανώσαμε το πρόγραμμα wellbeing για την εταιρεία μας, το οποίο σχεδιάστηκε με βάση θέματα περιεχομένου και σημαντικούς πυλώνες όπως είναι η φυσική, ψυχική, πνευματική και οικονομική ευεξία. Οι experts που υλοποιούν τα προγράμματα είναι αναγνωρισμένοι και πιστοποιημένοι στον κλάδο τους προσδίδοντας έτσι μεγαλύτερη αξιοπιστία στο περιεχόμενο της εκπαίδευσής μας.

ΜΕ ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΑΥΤΟ ΤΟ ΠΛΑΝΟ;

Έχουμε δώσει έμφαση σε αρκετούς τομείς όπως:

- **Προγράμματα Υγείας και Ευεξίας:** Μέσω της πλατφόρμας OXYZN, προσφέρουμε wellness classes σε υβριδικό μοντέλο, όπως antistress stretching μαθήματα, μαθήματα yoga και pilates, σεμινάρια διαχείρισης του στρες, μαθήματα μαγειρικής για υγιεινά γεύματα εργασίας, διατροφικές συμβουλές, προκειμένου να ενθαρρύνουμε τους εργαζομένους να φροντίζουν τον εαυτό τους.
- **Ευεξία στην Εργασία:** Προωθούμε την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, προσφέροντας ευέλικτες ώρες εργασίας και τη δυνατότητα τηλεργασίας.
- **Ψυχική και Συναισθηματική Ευεξία:** Εδώ και 3 χρόνια υλοποιούμε βιωματικά σεμινάρια αυτογνωσίας, επικοινωνίας, ομαδικότητας και αποτελεσματικότητας με βάση τις 4 βασικές μας αξίες: την Αυθεντικότητα, τη Δεκτικότητα, την Αλληλεξάρτηση και την Αποτελεσματικότητα. Και πλέον, παρέχουμε webinars & workshops σε υβριδικό μοντέλο για τη διαχείριση των διαπροσωπικών σχέσεων, την αυτοφροντίδα, τον γονεϊσμό και την ψυχική ανθεκτικότητα, workshops με εργαλεία παραγωγικότητας και διαχείρισης χρόνου, βοηθώντας τους εργαζομένους μας να αντιμετωπίσουν το στρες και τις προκλήσεις της εργασίας.
- **Κοινωνική Ευθύνη:** Η εταιρεία μας έχει δεσμευτεί να συμβάλλει στην κοινωνία. Διαθέτουμε προγράμματα εθελοντισμού, συνεργαζόμαστε με φιλανθρωπικές οργανώσεις και στηρίζουμε τις κοινότητες στις οποίες δραστηριοποιούμαστε.



Η **LEROY MERLIN Ελλάδα και Κύπρου** ιδρύθηκε το 2005. Διαθέτει οκτώ καταστήματα, προσφέροντας ολοκληρωμένες λύσεις στις κατασκευές, στην ανακαίνιση και βελτίωση οποιουδήποτε χώρου, στην καλύτερη τιμή της αγοράς. Στόχος της είναι να δημιουργεί νέες ιδέες ώστε οι άνθρωποι να κάνουν πραγματικότητα το όνειρό τους για ένα καλύτερο σπίτι και ένα καλύτερο μέλλον.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΒΑΣΙΛΗΣ ΑΔΑΜΙΔΗΣ

ΤΟ WELLBEING ΑΠΟΚΤΑ ΟΛΟ ΚΑΙ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΗ ΣΗΜΑΣΙΑ. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΣΥΜΒΑΙΝΕΙ ΔΙΚΑΙΩΣ;

Η ευημερία των εργαζομένων είναι μια σημαντική διάσταση της εργασιακής σχέσης που συνδέεται με τη δέσμευση των εργαζομένων, την παραγωγικότητά τους και το employee retention.

Είναι απαραίτητο για τις εταιρείες να αξιολογούν και να προσαρμόζουν τις στρατηγικές τους για να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων, και με αυτόν τον τρόπο να διασφαλίζουν ότι τα προγράμματα που υλοποιούν είναι αποτελεσματικά και συμπεριληπτικά, έχουν απήχηση και προάγουν τη σωματική, πνευματική και ψυχική υγεία.

«Η προώθηση της σωματικής και ψυχικής υγείας αποτυπώνει τη δέσμευσή μας ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΜΑΣ»



Ο Βασίλης Αδαμίδης είναι HR & Business Services Director στη Nestlé σε Ελλάδα, Κύπρο και Αλβανία.

ΠΩΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΖΕΤΕ ΤΗ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟ WELLBEING ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΑΣ;

Μέσα από το πρόγραμμα "Healthy Life", δημιουργούμε λύσεις για την υιοθέτηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής. Σε αυτό το πλαίσιο, προάγουμε τη σωματική δραστηριότητα, μέσα από αθλητικές ομάδες, όπως Nestlé Running Team, Nestlé Basketball Team και Nestlé Ping Pong Team, και μέσα από την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων, όπως «Η εργονομία και η ασφάλεια στον χώρο εργασίας». Την ίδια στιγμή, υλοποιούμε προγράμματα που προωθούν την ισορροπημένη διατροφή.

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΤΙ ΜΕΤΡΑ ΛΑΜΒΑΝΕΤΕ;

Σε συνεργασία με την Hellas EAP παρέχουμε ένα ολιστικό σύστημα υπηρεσιών Υποστήριξης & Συμβουλευτικής για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους. Συμπληρωματικά, τα τελευταία πέντε χρόνια, υλοποιούμε το πρόγραμμα "Mindfulness at work", για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ψυχικής ισορροπίας και ευεξίας. Επιπλέον, κάνουμε ανοιχτές συζητήσεις και στοχευμένες εκπαιδεύσεις, για να δώσουμε εργαλεία για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, εντός και εκτός εργασίας. Παράλληλα, η Ευέλικτη Πολιτική Εργασίας υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής μέσα από την «εργασία από το σπίτι», ενώ η κουλτούρα υποστηρικτικής ηγεσίας προάγει ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης και σεβασμού.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΠΙΟ ΠΡΟΣΦΑΤΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΣΑΣ ΠΡΟΣ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ;

Πρόσφατα, μεταβήκαμε σε ένα νέο μοντέλο εργασίας, το οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνει και την πλήρη ανακαίνιση των κεντρικών μας εγκαταστάσεων στο Μαρούσι. Τα νέα μας γραφεία δημιουργούν επιλογές ως προς τον τρόπο εργασίας, και υποστηρίζουν τη φυσική και πνευματική μας υγεία. Προς αυτή την κατεύθυνση, προσαρμόζονται στις δικές μας ανάγκες και χρήσεις· από τα «ανοιχτά γραφεία», τις υβριδικές αίθουσες συνεργασίας και τα focus booths μέχρι τα pet corners, το ping-pong room, την αίθουσα θηλασμού, το εστιατόριο και τα coffee corners. Ο εργονομικός σχεδιασμός, τα χρώματα, τα έπιπλα και ο φωτισμός ενσωματώνονται με έναν τρόπο που ενισχύει την ευεξία και την παραγωγικότητα των ανθρώπων. Το έργο αυτό όχι μόνο αποτυπώνει τη δέσμευσή μας προς τους ανθρώπους μας, αλλά αποτελεί ένα σημαντικό βήμα στην υλοποίηση του οράματός μας για το εργασιακό περιβάλλον του αύριο.

Η Nestlé, με παρουσία σε 187 χώρες και περισσότερες από 2.000 μάρκες, έχει ως βασικό σκοπό να αναδεικνύει τη δύναμη της διατροφής ενισχύοντας την ποιότητα της ζωής όλων, σήμερα και στο μέλλον.

Στη Shell, ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΟΙ ΚΑΝΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Τι λένε οι Διαχειριστές εταιρικών μας πρατηρίων



ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΑΠΟ ΤΟ 2017 ΣΕ ΠΡΑΤΗΡΙΟ:
ΠΑΤΡΑ

«Με εφόδια την τεχνογνωσία και την σιγουριά ενός μεγάλου ομίλου, κατάφερα να πραγματοποιήσω τα επιχειρηματικά μου σχέδια. Με την ομάδα μου, προσπλωμένοι στο όραμα της εταιρίας, καταφέραμε μία επιτυχημένη πορεία παρά τις δυσκολίες της σημερινής εποχής. Έχω σταθερότητα στο οικονομικό κομμάτι καθώς είμαι επιχειρηματίας χωρίς το ρίσκο της επείξευσης.»



ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΙΩΤΗΣ ΘΑΝΑΣΗΣ

ΑΠΟ ΤΟ 2020 ΣΕ ΠΡΑΤΗΡΙΟ:
ΝΟΤΙΑ ΠΡΟΑΣΤΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ

«Η δουλειά μου αναγνωρίζεται, επιβραβεύεται και αποτελεί βασικό κίνητρο για την προσωπική μου ανάπτυξη. Ξεκίνησα με ένα μικρό πρατήριο και αυτή τη στιγμή διαχειρίζομαι και δεύτερο, μεγαλύτερο πρατήριο. Βλέπω ότι διαρκώς εξελισσόμαστε. Δεν είμαστε πλέον ένα απλό βενζινάδικο, είμαστε ένα πρατήριο Shell – All in One Stop, ένα σημείο λιανικής για τους πελάτες μας.»

ΧΑΡΙΤΑΚΗΣ ΤΗΛΕΜΑΧΟΣ

ΑΠΟ ΤΟ 2010 ΣΕ ΠΡΑΤΗΡΙΑ:
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

«Ένα ταξίδι χιλίων χιλιομέτρων αρχίζει με ένα βήμα» Το δυνατότερο brand στον κόσμο σου δίνει την ευκαιρία να χτίσεις τη δική σου επιτυχημένη πορεία, το δικό σου success story. «Οι Άνθρωποι είναι αυτοί που κάνουν την διαφορά». Η Coral – Shell Licensee επενδύει στον Άνθρωπο, μας βοηθά να αναπτύξουμε δεξιότητες, είναι κοντά μας και μας υποστηρίζει. Το χτίσιμο μιας δυνατής ομάδας είναι η προτεραιότητα όλων μας.»



Κάνε την αίτησή σου σήμερα





ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΚΛΕΛΙΑ ΠΑΠΠΟΥ

ΠΩΣ ΘΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΖΑΤΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ NOBACCO ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΤΟΥ BURNOUT ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΗΣ;

Η Nobacco, από το 2008 που δημιουργήθηκε, έχει ενσωματώσει στο "DNA" της τη δέσμευση για έναν κόσμο ελεύθερο από τον εθισμό του παραδοσιακού τσιγάρου. Αντιμετωπίζουμε κάθε αρνητική συνήθεια και εθισμό, συμπεριλαμβανομένου του burnout, με την ίδια σοβαρότητα. Αναγνωρίζουμε ότι το ανθρώπινο δυναμικό μας είναι η «κινητήρια δύναμη» πίσω από την ανάπτυξή μας και ότι η επιτυχία προέρχεται από ομαδική εργασία και συνεργασία. Στη Nobacco, δεσμευόμαστε να παρέχουμε ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον εργασίας, προάγοντας την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και παρέχοντας υποστήριξη για την αντιμετώπιση του στρες και της εξάντλησης των εργαζομένων μας.

ΠΟΙΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΛΑΜΒΑΝΕΙ Η NOBACCO ΓΙΑ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΕΙ ΟΤΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΗΣ ΔΕΝ ΕΚΤΙΘΕΝΤΑΙ ΣΕ ΥΨΗΛΟ ΚΙΝΔΥΝΟ BURNOUT;

Καθώς αντιλαμβανόμαστε ότι η υγεία και το μέλλον της εταιρείας εξαρτάται από την ευεξία των εργαζομένων της, προωθούμε μάλλον την πρόληψη παρά τη θεραπεία και επενδύουμε στην εκπαίδευση των στελεχών μας για την αναγνώριση πρώιμων σημείων εξάντλησης και την έγκαιρη αντιμετώπιση. Δημιουργούμε περιβάλλον εργασίας που προάγει την ισορροπία, παρέχοντας ευέλικτα ωράρια εργασίας και υποστηρίζοντας τη χρήση άδειας και άλλων εργαλείων ευεξίας. Προωθούμε δραστηριότητες όπως άσκηση και ψυχαγωγία, παρέχουμε προγράμματα εκπαίδευσης για υγιεινή ζωή και διασκέδαση, καθώς και επαγγελματική ανάπτυξη.

«Αν πάσχει ένας **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ**, μοιραία, αργά ή γρήγορα, νοσεί ολόκληρη η εταιρεία»



Η Κλέλια Πάππου είναι Marketing Manager στη NOBACCO.

ΠΩΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΟΥΝ ΤΑ ΥΨΗΛΟΒΑΘΜΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΗΣ NOBACCO ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ;

Η ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι θεμελιώδης για κάθε εργαζόμενο και φυσικά για όσους κατέχουν θέσεις ευθύνης. Η πρόκληση είναι μεγάλη για μια εταιρεία σαν τη Nobacco αλλά η κουλτούρα της ομαδικής δουλειάς και της συνεργασίας μας βοηθά να επιμερίζονται ανάλογα οι ευθύνες. Για τη Nobacco τα υψηλόβαθμα στελέχη είναι και αυτοί «κανονικοί» άνθρωποι με οικογενειακή και προσωπική ζωή και όχι «σούπερ ήρωες» που τρέχουν πίσω από στόχους και αποτελέσματα. Άλλωστε πιστεύουμε ακράδαντα ότι μόνο με αυτή την οπτική θα επιτευχθούν οι όποιοι επαγγελματικοί στόχοι. «Περιουσία» της Nobacco είναι οι άνθρωποί της. Αν πάσχει ένας εργαζόμενος, μοιραία, αργά ή γρήγορα, νοσεί ολόκληρη η εταιρεία.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΤΗΣ NOBACCO ΓΙΑ ΤΟ BURNOUT;

Η εργασιακή κουλτούρα που υιοθετούμε έχει σημαντικά οφέλη τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την εταιρεία. Μια πρωταρχική ωφέλεια είναι η βελτίωση της ψυχικής και σωματικής υγείας των εργαζομένων και φυσικά η μείωση του άγχους και των απουσιών από την εργασία. Με αυτή την προσέγγιση δημιουργούμε και συντηρούμε ένα πιο υγιές και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας και της δέσμευσης, και το πιο σημαντικό, την ενίσχυση της εταιρικής φήμης και της ελκυστικότητας της Nobacco ως εργοδότη των καλύτερων ταλέντων.

Η **Nobacco** από το 2008 είναι η κορυφαία εταιρεία προϊόντων ατμίματος, παρέχοντας καινοτόμες λύσεις στην επιλογή ενός καλύτερου και πιο υγιεινού τρόπου ζωής.

2008
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ

2009
ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ

Εργαστηριακές αναλύσεις υγρών αναπλήρωσης σε συνεργασία με το ερευνητικό κέντρο ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ

2011
ΠΡΩΤΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ

Εγκαίνια 1ου Franchise καταστήματος

2012
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Πρόγραμμα ελέγχου και ποιότητας υγρών αναπλήρωσης σε συνεργασία με το τμήμα Βιοχημείας και Βιοτεχνολογίας του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

2014
ΠΑΝ/ΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

Αποκλειστική συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Πατρών για την έρευνα και την ανάπτυξη της σειράς υγρών αναπλήρωσης NOBACCO Premium

2015
ΣΗΜΕΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ

18 νέα καταστήματα Nobacco – Εταιρικά καταστήματα στα μεγαλύτερα εμπορικά κέντρα της χώρας, The Mall Athens & Mediterranean Cosmos Θεσσαλονίκης.

2016
ΕΠΕΚΤΑΣΗ

• 25 νέα καταστήματα Nobacco
• Ίδρυση NOBACCO DESIGN CENTER
• Ίδρυση AQUARIUS PROJECT

2018
British American Tobacco

Στρατηγική συνεργασία



2021
Παπασπράτος

Στρατηγική συνεργασία



2022
BIO ANALYSIS PROGRAM

Πρόγραμμα ελέγχου ποιότητας Υγρών Αναπλήρωσης στο Πρότυπο Εργαστήριο Ανάλυσης Ποιότητας που δημιουργήθηκε στις εγκαταστάσεις της εταιρείας μας.

2023
ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ PLXSUR GROUP

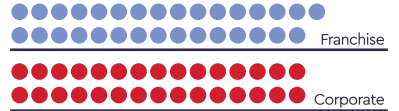
το μεγαλύτερο και ταχύτερα αναπτυσσόμενο ομίλου ανεξάρτητων εταιριών προϊόντων ατμίματος στον κόσμο.



Η NOBACCO® με μια ματιά



61
καταστήματα
nobacco



8 εκατομμύρια €
συμβολή στα δημόσια έσοδα
τα έτη 2021, 2022 & 2023



150 άμεσοι
εργαζόμενοι



1,2 τόνοι
ανακυκλωμένων
υλικών τον χρόνο

Άμεσα
Επωφελούμενοι



Anubis Coldcase K9 Team



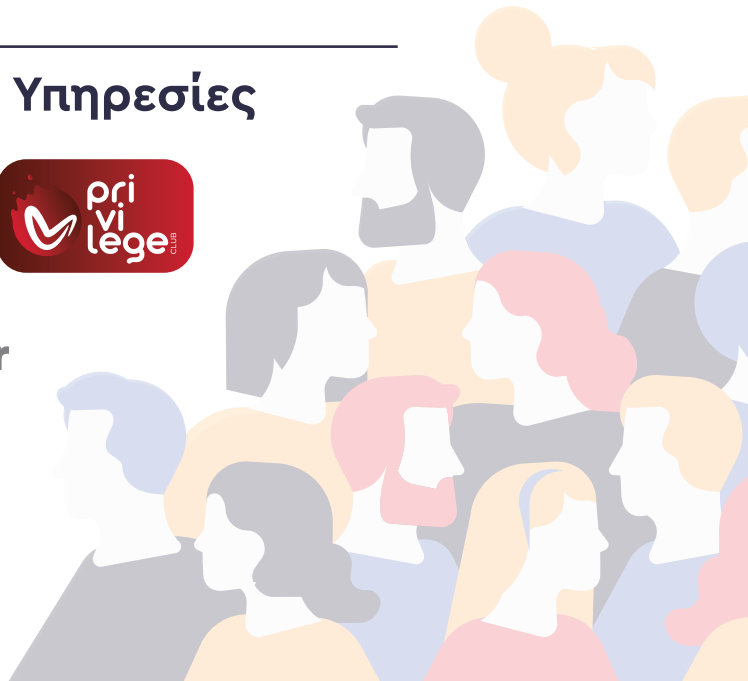
Ποσοστό εργαζομένων
ανά φύλο



Αποκλειστικές Υπηρεσίες



Customer
Care.





ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΑΛΙΚΗ ΓΚΟΒΟΣΔΗ

ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΕΣΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ;

Η ευημερία στην εργασία καλλιεργείται από πολλούς παράγοντες. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να αισθάνονται καλά στον χώρο εργασίας, να βρίσκουν ολοκλήρωση και νόημα στη δουλειά τους, να αναπτύσσονται τόσο προσωπικά όσο και με τις ομάδες τους, να αλληλεπιδρούν με τους συναδέλφους τους, να πετυχαίνουν τους στόχους τους και να ικανοποιούνται με τα αποτελέσματα που πετυχαίνουν, να εξελίσσονται και να αναπτύσσονται μέσα από την καθημερινή τους προσπάθεια. Εάν οι εργαζόμενοι προβληματίζονται αρνητικά και σε μεγάλη συχνότητα, αν νιώθουν καταπίεση ή εμποδίζονται να ξεδιπλώσουν τις ικανότητες, δεξιότητες και απόψεις τους, τότε ο αρνητικός αντίκτυπος θα επηρεάσει όλους τους τομείς της ζωής τους, όχι μόνο σε επαγγελματικό αλλά και σε προσωπικό επίπεδο. Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να δημιουργήσει τις συνθήκες για την ευημερία των εργαζομένων, δημιουργώντας και παρέχοντας ευκαιρίες να εκφράσουν την αυθεντικότητα και μοναδικότητά τους και να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους για έκφραση, δημιουργία, αυτονομία και καλλιέργεια σχέσεων. Έτσι, αυξάνεται η εσωτερική παρακίνηση, η οποία συμβάλλει στη μέγιστη απόδοση, στην αποτελεσματικότητα και στην αυτοπραγμάτωση. Προϋπόθεση είναι, ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τι μπορούν να κάνουν, ποια είναι τα δυνατά τους σημεία ή αυτά προς βελτίωση, ποιους στόχους έχουν, ποιους πόρους διαθέτουν και πώς μπορούν να τους αξιοποιήσουν.

«Αν οι **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ** νιώθουν καταπίεση, τότε ο αρνητικός αντίκτυπος θα επηρεάσει όλους τους τομείς της ζωής τους»



Η Αλίκη Γκοβόσδη είναι Διευθύντρια Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ολυμπιακή Ζυθοποιία.

ΕΧΕΙ ΑΛΛΑΞΕΙ ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ Η ΕΜΦΑΣΗ ΠΟΥ ΔΙΝΕΤΕ ΣΤΗ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ;

Στο πλαίσιο μιας συνεχώς μεταβαλλόμενης και ενίοτε πιεστικής καθημερινότητας, η σπουδαιότητα του ανθρώπινου παράγοντα και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και σωματικής και ψυχικής υγείας βρίσκονται στο προσκήνιο.

Το να αισθάνεται καλά ο καθένας στην εργασία του, ισορροπώντας όσο το δυνατόν περισσότερο μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελεί μέλημά μας και βρίσκεται σταθερά στο πλαίσιο των δράσεών μας. Ως προς αυτήν την κατεύθυνση, μεταξύ άλλων, έχουμε καθιερώσει την εξ αποστάσεως εργασία για συγκεκριμένο αριθμό ημερών εβδομαδιαίως για θέσεις που αυτό είναι εφικτό, υλοποιούμε τακτικά training sessions σχετικά με την ψυχική υγεία, την ψυχολογική υποστήριξη και τις διατροφικές συνήθειες και συμμετέχουμε σε μεγάλες αθλητικές διοργανώσεις και εθελοντικές δράσεις, εστιάζοντας σε αυτές με φιλανθρωπικό χαρακτήρα. Παράλληλα, τακτικά επιδιώκουμε να διοργανώνουμε για τους ανθρώπους μας ευχάριστα «διαλείμματα», σε όλες μας τις εγκαταστάσεις, δημιουργώντας ταυτόχρονα και ευκαιρίες μεταξύ τους αλληλεπίδρασης, όπως είναι ενδεικτικά τα πρωινά και τα ΒΒQ στο γραφείο ή τα καλοκαιρινά πάρτι. Ακόμη, πολύ σημαντικό να αναφέρω είναι το γεγονός ότι επιδεικνύουμε μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή διάκρισης, ενθαρρύνοντας την ελευθερία έκφρασης του κάθε εργαζόμενου σε όλα τα επίπεδα.

Στην Ολυμπιακή Ζυθοποιία, όλοι μαζί δεσμευόμαστε καθημερινά ως προς τον Σκοπό που υπηρετούμε, να «Ζυθοποιούμε για ένα καλύτερο σήμερα και αύριο!».

Η **Ολυμπιακή Ζυθοποιία** διαθέτει ένα ευρύ χαρτοφυλάκιο προϊόντων, που περιλαμβάνει αγαπημένες επιλογές των καταναλωτών. Από αυτά, 14 σήματα παράγονται στην Ελλάδα, στα δύο ιδιόκτητα εργοστάσια στη Σίνδο Θεσσαλονίκης και τη Ριτώνα Ευβοίας.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΑΧΙΛΛΕΙΑ ΚΟΝΤΟΥ

ΕΙΣΤΕ ΜΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΟΥ ΕΧΕΙ ΩΣ ΒΑΣΙΚΗ ΑΞΙΑ ΤΗ «ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ» ΚΑΙ ΤΟ «ΠΑΙΧΝΙΔΙ». ΠΩΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΝΕΤΕ ΑΥΤΕΣ ΤΙΣ ΑΞΙΕΣ ΣΤΗ ΖΩΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Στον ΟΠΑΠ, η διασκέδαση και το παιχνίδι είναι στο DNA μας, είναι αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητάς μας. Εκμεταλλευόμαστε κάθε ευκαιρία να δημιουργούμε κοινές εμπειρίες, με ad hoc events στα γραφεία μας, team building, εταιρικά parties, διαγωνισμούς, κ.ά. Επιπλέον, είμαστε υπερήφανοι για τις εταιρικές αθλητικές ομάδες μας. Η ΟΠΑΠ Running Team είναι το «σήμα κατατεθέν» μας σε όλα τα μεγάλα δρομικά γεγονότα και αποτελείται από περισσότερα από 330 ενεργά μέλη. Επίσης, στηρίζουμε ενεργά τις ομάδες μπάσκετ, ποδοσφαίρου και beach volley των συναδέλφων μας, που έχουν σημειώσει πολλές διακρίσεις. Ακόμη, οι εγκαταστάσεις μας διαθέτουν γήπεδο μπάσκετ/ποδοσφαίρου και ένα σύγχρονο γυμναστήριο. Τέλος, έχει γίνει πλέον θεσμός το εσωτερικό τουρνουά e-sports, με τους συναδέλφους μας να δίνουν «επικές ποδοσφαιρικές μονομαχίες»...

«Ευημερία, Διασκέδαση και Παιχνίδι είναι στο **DNA** μας»



Η Αχιλλεία Κοντού είναι Chief People Officer στον ΟΠΑΠ.

ΠΟΙΕΣ ΑΚΟΜΑ ΔΡΑΣΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΕΙΤΕ ΓΙΑ ΤΟ WELLBEING ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΣΑΣ;

Στον ΟΠΑΠ, είμαστε αφοσιωμένοι στο wellbeing των ανθρώπων μας. Φροντίζουμε, λοιπόν, να σχεδιάζουμε και να υλοποιούμε μοναδικές εμπειρίες ευεξίας, κάτω από τον πυλώνα #OPAPWellness.

Τι σημαίνει #OPAPWellness; Καταρχάς, είναι η υγιής ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Γι' αυτό, αξιοποιούμε ένα υβριδικό και ευέλικτο μοντέλο εργασίας. Είναι επίσης οι δράσεις μας για την ενίσχυση της σωματικής ευεξίας, όπως τα yoga και pilates sessions μας ή χαλαρωτικό μασάζ από εξειδικευμένους θεραπευτές στα γραφεία μας. Φυσικά, εστιάζουμε και στην ψυχολογική στήριξη των ανθρώπων μας και των οικογενειών τους, παρέχοντας 24ωρη τηλεφωνική γραμμή στήριξης και online σεμινάρια από την Hellas EAP.

Στο wellbeing, όμως, περιλαμβάνεται και η κάλυψη όλων των εργαζομένων με ένα πλήρες ομαδικό πρόγραμμα ασφάλισης και γιατρό πλήρους απασχόλησης που βρίσκεται καθημερινά στα γραφεία μας. Ακόμη, προσφέρουμε στους ανθρώπους μας ευκαιρίες συνεχούς εκμάθησης, καθώς και πρόσβαση σε μία πλούσια ηλεκτρονική βιβλιοθήκη μαθημάτων, μέσω του e-learning hub μας, Oparacademy.

ΤΙ ΡΟΛΟ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΠΑΙΖΕΙ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΝΑ ΝΙΩΘΕΙ ΕΝΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΗΡΕΜΟΣ, ΧΑΡΟΥΜΕΝΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΣ;

Με μια λέξη: Καθοριστικό. Το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζει βαθιά την προσωπική και επαγγελματική ευημερία και βοηθάει τους ανθρώπους να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό. Στον ΟΠΑΠ, αναγνωρίζουμε ανάμεσα στους κορυφαίους εργοδότες της χώρας, αποσπώντας τη διάκριση Top Employer Greece εδώ και δύο συνεχόμενα έτη. Έχουμε αναπτύξει μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας, διαφάνειας, συνεργασίας και επιβράβευσης της απόδοσης. Επίσης, καλλιεργούμε την ψυχολογία του νικητή στους ανθρώπους μας. Μοιραζόμαστε το όραμά μας, τα επιτεύγματά μας, αλλά και τις αγνίες μας. Ακόμη, παρέχουμε ίσες ευκαιρίες σε όλους, ενθαρρύνουμε τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη και εστιάζουμε στον σεβασμό και την αναγνώριση των ανθρώπων. Παρέχουμε στους ανθρώπους του ΟΠΑΠ κίνητρα, ώστε να αξιοποιήσουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους. Επίσης, τους επιβραβεύουμε με ένα ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης και ανατροφοδότησης.

Και, φυσικά, ακούμε τους ανθρώπους μας, διενεργώντας έρευνες και focus groups, που μας οδηγούν σε δράσεις, οι οποίες διασφαλίζουν ότι παραμένουμε ένα βραβευμένο εργασιακό περιβάλλον, όπου οι άνθρωποί μας δημιουργούν και εξελίσσονται.

Ο **ΟΠΑΠ** είναι η κορυφαία εταιρεία τυχερών παιχνιδιών στην Ελλάδα και μία από τις πιο αναγνωρισμένες στο θέμα της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, με 1.400 ανθρώπους στο δυναμικό της.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΣΠΥΡΟΣ ΤΣΑΦΑΡΑΣ

ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΠΟΛΥ ΕΝΕΡΓΑ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ WELLBEING. ΠΩΣ ΠΡΟΕΚΥΨΕ ΑΥΤΗ Η ΑΝΑΓΚΗ;

Ήδη από το 2018, στην PwC Ελλάδας, είχαμε θέσει ως πρωταρχικό στόχο τη συνεχή βελτίωση του wellbeing των ανθρώπων μας. Έχουμε δημιουργήσει ομάδες που εργάζονται αποκλειστικά με σκοπό να βρουν λύσεις προς αυτή την κατεύθυνση ενώ, σε ετήσια βάση ακούμε τους ανθρώπους μας μέσω των people surveys. Στην πορεία, ξεπερνώντας σημαντικές προκλήσεις κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία, η ευεξία, στο πλαίσιο και του remote work, εδραιώθηκε πλέον ως κεντρικός πυλώνας της στρατηγικής μας. Την εξέλιξη αυτή επιτάχυνε η δυναμική είσοδος της Gen Z στην αγορά, εγείροντας προσδοκίες και ανεβάζοντας συνεχώς τον πήχη σε θέματα ισότητας, ένταξης, κλιματικής αλλαγής και φυσικά, σε θέματα wellbeing.

«Την εξέλιξη προς το wellbeing επιτάχυνε η είσοδος της **GEN Z** στην αγορά»



Ο Σπύρος Τσαφαράς είναι Head of Rewards, People Analytics & Insights στην PwC Greece.

ΕΧΟΥΜΕ ΔΕΙ ΟΤΙ ΒΓΑΙΝΕΤΕ ΜΠΡΟΣΤΑ ΚΑΙ ΣΕ ΗΜΕΡΕΣ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ. ΤΙ ΔΕΙΞΑ ΕΧΕΙ ΓΙΑ ΕΣΑΣ ΑΥΤΟ;

Αναγνωρίζοντας τη σημασία της πρόληψης και της προώθησης της ψυχικής υγείας των ανθρώπων μας, υιοθετούμε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση, που περιλαμβάνει τόσο θέματα διαχείρισης της εργασίας (σεμινάρια/εκπαιδεύσεις για ευέλικτη οργάνωση του χρόνου, αυτο-οργάνωση), όσο και πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της ψυχικής ευεξίας και έμπρακτη υποστήριξη στα θέματα αυτά. Τέτοιες δράσεις είναι η πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες, η δημιουργία χώρων όπου με την καθοδήγηση επαγγελματιών ψυχικής υγείας, μπορούν όλοι να συζητούν ανοιχτά για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να αναζητούν υποστήριξη χωρίς επίκριση. Όλοι στην PwC Ελλάδας μπορούν να ζητήσουν ανώνυμα και να λάβουν την κατάλληλη βοήθεια από εξειδικευμένο επαγγελματία, τόσο για τους ίδιους όσο και για μέλη της οικογένειάς τους. Στόχος μας είναι να παρέχουμε όλα τα απαραίτητα εργαλεία για τη διαχείριση του άγχους, την ενίσχυση της ανθεκτικότητας, και τη βελτίωση της συνολικής ψυχικής ευεξίας, δημιουργώντας ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον.

ΕΙΔΑΜΕ, ΕΠΙΣΗΣ, ΟΤΙ ΕΙΣΑΓΑΓΕ ΠΡΟΣΦΑΤΑ ΚΑΙ ΤΕΤΡΑΗΜΕΡΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ AUDITORS.

Στόχος μας είναι να συμβάλλουμε στην υιοθέτηση καινοτόμων εργασιακών μοντέλων που υποστηρίζουν τους ανθρώπους μας στην προσπάθεια να αναπτυχθούν και να επιδιώξουν τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, ενώ εκπληρώνουν και τους προσωπικούς τους στόχους. Επενδύουμε στη δημιουργία ενός υγιούς, ευέλικτου και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος, βασισμένου στην εμπιστοσύνη και τον σεβασμό και προσαρμοσμένου στις ανάγκες των ομάδων. Θεσπίστηκε, έτσι, η εφαρμογή τετραήμερης απασχόλησης (32 ώρες/εβδομάδα) για τους εργαζομένους του Assurance που βρίσκονται σε διαδικασία απόκτησης της υποχρεωτικής επαγγελματικής πιστοποίησης. Το πρόγραμμα αφορά το εξάμηνο Ιουλίου-Δεκεμβρίου κάθε έτους, χωρίς καμία μεταβολή στο μηνιαίο εισόδημα ή στα εργασιακά προνόμια των ωφελούμενων και συνοδεύεται από ένα ήδη ανταγωνιστικό πακέτο αμοιβών και παροχών. Οι νέοι auditors θα έχουν τη δυνατότητα να διαχειριστούν με περισσότερη ευελιξία τις εργασιακές τους υποχρεώσεις, ενώ, παράλληλα εστιάζουν στην απόκτηση της πολύ σημαντικής πιστοποίησης.

ΑΝ ΕΠΡΕΠΕ ΝΑ ΒΑΛΕΤΕ ΤΟ "WELLBEING AT THE WORKPLACE" ΣΕ ΜΕΡΙΚΟΥΣ ΠΥΛΩΝΕΣ ΠΟΙΟΙ ΘΑ ΗΤΑΝ ΑΥΤΟΙ;

Ακολουθούμε μια ολιστική προσέγγιση. Οι δράσεις αποσκοπούν στην ενίσχυση των ανθρώπων μας σε σωματικό, ψυχικό, πνευματικό, συναισθηματικό και υλικό επίπεδο. Για εμάς ευελιξία σημαίνει η κάθε μία κι ο κάθε ένας να μπορεί να επιλέξει από πού θα εργαστεί, είτε πρόκειται για το σπίτι, το γραφείο ή ακόμη και κάποιο γραφείο του δικτύου στο εξωτερικό (πολιτική "Wherever Works"), αρκεί αυτή η επιλογή να μην επηρεάζει τη συνεργασία της ομάδας. Να έχει, επίσης, την επιλογή να προσαρμόσει το εργασιακό ωράριο ανάλογα με τις ανάγκες της καθημερινότητας. Κάποιες από τις πολιτικές προς αυτή την κατεύθυνση, εκτός από την 4ήμερη εργασία για το Assurance, είναι η επιλογή για part-time ωράριο ή career break για κάποιους μήνες. Πρωτοβουλία στην ίδια λογική, που εφαρμόζεται με μεγαλύτερη ένταση το καλοκαίρι, είναι η "Flexilife" που προβλέπει μεταξύ άλλων τα "early Fridays" με τα λάπτοπ να κλείνουν στις 15:00. Είναι σημαντικό οι άνθρωποί μας να μπορούν να αφιερώνουν ποιοτικό χρόνο σε ό,τι αγαπούν. Η παροχή 5 επιπλέον ημερών άδειας είναι ένα ακόμα παράδειγμα. Η σωματική υγεία είναι, επίσης, ένας πολύ σημαντικός πυλώνας. Ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους μας να φροντίζουν το σώμα τους, με συνεδρίες για τη μυοσκελετική υγεία (in-office massage), βελτίωση της διατροφής (healthy office breakfast), συνεργασία με γυμναστήρια (για yoga, pilates, spinning), υποστηρίζοντας και το ανάλογο bonding των ομάδων μέσα από fitness δραστηριότητες.

ΤΙ ΔΙΠΛΩΣΗ ΕΧΟΥΝ ΟΙ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΣΑΣ ΜΕΧΡΙ ΣΤΙΓΜΗΣ;

Ανανεώνουμε τις δράσεις μας συνεχώς, αφουγκραζόμενοι τις ανάγκες των ανθρώπων μας, με εστίαση στη συμπερίληψη. Οι προσπάθειές μας είχαν και έχουν σκοπό όχι μόνο να βελτιώσουν την εργασιακή καθημερινότητά τους, αλλά και την προσωπική τους ζωή. Οι άνθρωποί μας έχουν υποδεχτεί θερμά τις πρωτοβουλίες με την πλειονότητα του συνόλου να τις έχει αγκαλιάσει με ενθουσιασμό, ιδιαίτερα τις διαζώσης. Παρατηρείται έντονο ενδιαφέρον για τις ενημερώσεις υγείας, συνεδρίες σωματικής άσκησης, αλλά και τις ομάδες αθλημάτων και hobby. Τέτοιες ομάδες είναι π.χ. η θεατρική, η ποδοσφαίρου και η trekking, με εξορμήσεις ορειβασίας και σκι. Όλες οι δράσεις έχουν επηρεάσει την προσέλκυση νέων ταλέντων και παρατηρούμε ολοένα και πιο θετική ανταπόκριση από τους ανθρώπους μας, στο πλαίσιο μετρήσεων ικανοποίησης, γεγονός που μας δίνει έμπνευση να συνεχίζουμε να τις εμπλουτίζουμε και να επενδύουμε σε αυτές.

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΙ ΧΩΡΟΙ ΣΑΣ (ΕΞ)ΥΠΗΡΕΤΟΥΝ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ; ΠΩΣ;

Αυτή τη στιγμή συνεχίζεται δυναμικά η δημιουργία γραφείων-δορυφόρων ανά την Ελλάδα, που στόχο έχουν να συμβάλουν στην ανάπτυξη των τοπικών οικοσυστημάτων, να προσελκύσουν εγχώριο ταλέντο με ευκαιρίες ποιοτικής απασχόλησης, συμμετέχοντας στην ευρύτερη προσπάθεια αποκέντρωσης. Ήδη διατηρούμε υπερσύγχρονα, people-first γραφεία σε Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ιωάννινα, Ρόδο και Βόλο που επιτρέπουν σε νέους επαγγελματίες να εργαστούν από τις περιοχές που μεγάλωσαν. Παράλληλα, βρισκόμαστε πολύ κοντά στην ολοκλήρωση του νέου κτιρίου στην Αθήνα το οποίο σηματοδοτεί τη μετάβασή μας στο μέλλον της εργασίας. Ένα μέλλον όπου η συνεργασία, η συν-δημιουργία και η καινοτομία έχουν κεντρικό ρόλο. Πρόκειται για ένα περιβαλλοντικά βιώσιμο κτίριο που θα αναβαθμίσει σημαντικά το ευέλικτο και υβριδικό μοντέλο απασχόλησης που ήδη ακολουθούμε. Ειδική μέριμνα έχει υπάρξει για τον φωτισμό, τον αερισμό και την ακουστική μελέτη σε όλους τους χώρους, προκειμένου να επιτευχθούν οι ιδανικές εσωτερικές συνθήκες. Πολλές από τις καινοτόμες εφαρμογές για τον εσωτερικό σχεδιασμό, βασίστηκαν στις ιδέες των ανθρώπων μας, που συζητήθηκαν σε εσωτερικά working groups.



Η PwC Ελλάδα, με περισσότερους από 2.000 ανθρώπους σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ιωάννινα, Ρόδο και Βόλο, έχει στόχο την παροχή υψηλής ποιότητας ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
JUAN DE HOCES

Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΜΕΓΑΛΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΕΞΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ. ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ WELLBEING ΠΑΙΖΕΙ ΚΑΘΟΡΙΣΤΙΚΟ ΡΟΛΟ ΣΕ ΑΥΤΟ;

Είναι γεγονός ότι στη μετά covid εποχή, η έλλειψη επάρκειας στελεχών και συνεργατών σε εποχική βάση εντάθηκε για μία σειρά από λόγους (π.χ. αλλαγή εργασιακού προσανατολισμού, μετανάστευση κ.ο.κ). Στο πρόβλημα αυτό συντέιναν και οι εργασιακές συνθήκες, που αναμφίβολα σε έναν κλάδο υψηλής έντασης εργασίας και απαιτήσεων δεν ήταν συχνά οι προσδοκώμενες, ειδικότερα στις εποχικές τουριστικές και ξενοδοχειακές μονάδες. Άρα, το θέμα του εργασιακού wellbeing είναι σημαντικό.

Στον Όμιλο Sani/Ikos πιστεύουμε ότι η εργασιακή ευημερία -το wellbeing- των συνεργατών μας συνίσταται σε 5 θεμελιώδη στοιχεία: Αίσθημα «ανήκειν», οικονομική ικανοποίηση, ασφάλεια, αναγνώριση / επιβράβευση, συνεχή μάθηση / ευκαιρίες εξέλιξης. Από τα θεμελιώδη ζητήματα, όπως ένας ανταγωνιστικός μισθός και οι ευκαιρίες εξέλιξης, μέχρι αυτά που θεωρούμε λιγότερο θεμελιώδη, αλλά είναι σημαντικά, όπως το αίσθημα του εργασιακού «ανήκειν», η ανταμοιβή και η αναγνώριση, η επένδυση της εταιρείας στην εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση των εργαζομένων, όλα μαζί συνθέτουν την εικόνα της εργασιακής ευημερίας. Στον Όμιλό μας, αυτή η ευημερία είναι προτεραιότητά μας και οι υψηλές βαθμολογίες που καταγράφουμε στις ετήσιες εσωτερικές έρευνες, αποδεικνύουν την επιτυχία των προσπαθειών μας να αλλάξουμε τον χάρτη του εργασιακού wellbeing στη Φιλοξενία, δημιουργώντας ένα δημιουργικό, ασφαλές και δίκαιο εργασιακό περιβάλλον για τους ανθρώπους μας, που προάγει τη συμπερίληψη και την ενδυνάμωση.

«Αλλάζουμε τον χάρτη του εργασιακού wellbeing στη **ΦΙΛΟΞΕΝΙΑ**»



Ο Juan De Hoces είναι Chief Human Resources Officer στον Όμιλο Sani/Ikos.

ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ ΜΕΡΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΠΟΥ ΕΧΕΤΕ ΑΝΑΛΑΒΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ;

Κάθε χρόνο σχεδιάζουμε μια σειρά από δράσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα, που έχουν ως στόχο να βελτιώσουν το wellbeing των εργαζομένων μας, σε επαγγελματικό αλλά και προσωπικό επίπεδο. Θα αναφέρω κάποιες από αυτές, όπως η συνεργασία μας με την Ελληνική Αντικαρκινική Εταιρεία, για την παροχή δωρεάν προληπτικών ελέγχων για τον καρκίνο του μαστού σε όλες τις εργαζόμενες μας, η συνεργασία μας με τον μη κερδοσκοπικό οργανισμό "Women On Top" για τη διεξαγωγή σεμιναρίων πάνω σε σημαντικά θέματα, όπως η πρόληψη της βίας και παρενόχλησης στην εργασία, η διαχείριση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και η αποφυγή διακρίσεων. Και, φυσικά, θέλω να σταθώ στη νέα μας -σημαντική- συνεργασία με το κορυφαίο παγκοσμίως Πανεπιστήμιο Cornell για επιδοτούμενα προγράμματα συνεχούς μάθησης και επαγγελματικής ενδυνάμωσης των ανθρώπων μας στον τουριστικό κλάδο. Η συνεργασία μας με το Cornell είναι ένα παράδειγμα της δέσμευσής μας να επενδύουμε στην επαγγελματική ανάπτυξη των ανθρώπων μας, διευρύνοντας τους ορίζοντές τους, κάτι που συμβάλλει καταλυτικά στην εργασιακή ευημερία τους και το αίσθημα ενδυνάμωσης, αναγνώρισης, ανταμοιβής, και ασφάλειας που ανέφερα και νωρίτερα.

ΑΓΧΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ BURNOUT: ΠΩΣ ΤΑ ΠΡΟΛΑΜΒΑΝΕΤΕ;

Η αποφυγή του άγχους και του λεγόμενου burnout στον εργασιακό χώρο, απαιτεί πρόληψη και σωστή οργάνωση. Για να το αντιμετωπίσουμε, λοιπόν, στη βάση του, συστήνουμε εξαρχής τις κατάλληλες ομάδες εργασίας, εξασφαλίζοντας παράλληλα όλα τα απαραίτητα εργαλεία για να φέρουν σε πέρας το έργο τους αποτελεσματικά. Επίσης, αναπτύσσουμε νέες διαδικασίες που βελτιστοποιούν την καθημερινή εργασία τους και κρατάμε συνεχώς ενήμερους τους ανθρώπους μας για τις νέες εξελίξεις στον Όμιλό μας και τον κλάδο.



Στα εργαλεία αυτά φυσικά εντάσσεται και η συνεχής εκπαίδευση, καθώς συντελεί στο αίσθημα αυτοπεποίθησης και ασφάλειας, που είναι βασικά «στατικά στοιχεία» της υψηλής αποτελεσματικότητας. Όλη αυτή η προσπάθεια ολοκληρώνεται με πολλές δράσεις που στοχεύουν στην αναγνώριση και την επιβράβευση. Το «μπράβο» δε μένει μόνο στα λόγια, αλλά γίνεται πράξη και είναι αυτό που κλείνει πάντα τον κύκλο.

ΠΩΣ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ ΤΟ WELLBEING ΜΕ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΠΟΥ ΠΡΟΣΕΛΚΥΕΤΕ ΝΕΑ ΤΑΛΕΝΤΑ;

Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ευκαιρίες προόδου, ασφάλεια, ικανοποιητικές αμοιβές, αποδοχή της διαφορετικότητας, ισότητα και συμπεριληψη και επένδυση στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Αυτά, αναζητούν κυρίως οι σημερινοί υποψήφιοι συνεργάτες μας και είναι αυτά που προσφέρουμε. Στη δυναμική τροχιά ανάπτυξης που βρίσκεται ο Όμιλος Sani/Ikos τα τελευταία χρόνια, παραμένουμε ένας εξαιρετικά αξιόπιστος και ασφαλής εργοδότης. Η πρόσφατη αναγνώριση των ξενοδοχείων μας, Sani Resort και Ikos Resorts, ως "Best Hotel to Work In" στα βραβεία-θεσμός της ελληνικής φιλοξενίας, "Greek Hotel of the Year", αλλά και τα σταθερά πολύ υψηλά ποσοστά επαναλαμβανόμενων εποχικών συνεργατών, αντικατοπτρίζουν την επιτυχία της στρατηγικής μας. Συνεπώς, η ευημερία, με την ευρεία έννοια του όρου, δηλαδή να νιώθει κάθε άνθρωπος ασφάλεια και ικανοποίηση με τον εαυτό του, με τη ζωή, την εργασία, τις καθημερινές του δραστηριότητες, βρίσκεται στον πυρήνα της στρατηγικής προσέλκυσης ταλέντων στον Όμιλό μας.

Ο ΟΜΙΛΟΣ ΣΑΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΕΙΤΑΙ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ. ΕΧΕΤΕ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΣΤΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΠΟΥ ΔΙΝΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΕΥΗΜΕΡΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΧΩΡΩΝ;

Όχι ιδιαίτερες. Ωστόσο μην ξεχνάμε ότι η Ισπανία είναι ένας από τους ισχυρότερους «παίκτες» στον τουρισμό παγκοσμίως εδώ και πολλά χρόνια, οπότε όλα όσα έχουμε ανακαλύψει στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια γύρω από το εργασιακό wellbeing, εκεί θεωρούνται δεδομένα. Με την επέκταση του Ομίλου Sani/Ikos στην Ισπανία, με δύο resorts στην Ανδαλουσία και τη Μαγιόρκα, δημιουργούμε ένα ισχυρό "Employer Brand" που αντλεί από την εμπειρία μιας χώρας με μεγάλη ιστορία στην εργασιακή κουλτούρα ευημερίας. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να νιώθουν φροντίδα και σεβασμό στην εργασία τους. Αυτή είναι η δέσμευσή μας. Γιατί η δύναμή μας είναι οι άνθρωποί μας.



Ο Όμιλος Sani/Ikos είναι ένας καινοτόμος, δυναμικά αναπτυσσόμενος ξενοδοχειακός όμιλος, με 12 συγκροτήματα πολυτελείας σε μοναδικούς παραθαλάσσιους προορισμούς της Μεσογείου, και με 7.000 εργαζομένους, από τους οποίους οι 5.500 στην Ελλάδα. Περισσότερες πληροφορίες: www.saniikos.com.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΛΑ
ΓΕΩΡΓΙΤΣΟΠΟΥΛΟΥ

ΤΙ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ "ALL WELL" ΤΗΣ SANOFI ΚΑΙ ΓΙΑΤΙ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ;

Πρόκειται για μία ολιστική προσέγγιση στη βελτίωση της ευεξίας των εργαζομένων, που αναπτύσσεται σε τέσσερις πυλώνες: Υγιές Σώμα, Υγιής Νους, Υγιή Οικονομικά και Υγιής Εργασιακή Κουλτούρα. Καλύπτει τις πολλαπλές ανάγκες των ανθρώπων μας, εντός και εκτός του χώρου εργασίας, σε τακτική βάση και σε έκτακτα συμβάντα, με ανταγωνιστικές παροχές και πρωτοποριακά προγράμματα.

ΠΩΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ Η SANOFI ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΝΟΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ;

Για εμάς κάθε εργαζόμενος είναι μοναδικός και φέρνοντας καθημερινά τον καλύτερο εαυτό του, μεγιστοποιεί τις δυνατότητες ανάπτυξής του και συνεισφέρει στην επίτευξη προσωπικών και ομαδικών στόχων. Στο πλαίσιο αυτό επιμένουμε στην προσφορά ίσων ευκαιριών μεταξύ των εργαζομένων, χωρίς περιορισμό στην ηλικία, την καταγωγή, τη σωματική ικανότητα, το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή άλλα χαρακτηριστικά. Σημαντικό παράδειγμα η παροχή γονικής άδειας μετ' αποδοχών για 14 εβδομάδες ανεξάρτητα από το φύλο του γονέα.

«Χτίζουμε μία κουλτούρα ελεύθερης έκφρασης θεμελιωμένης στον **ΣΕΒΑΣΜΟ**»



Η Εμμανουέλα Γεωργιτσοπούλου είναι HR Head Greece & Diversity, Equity and Inclusion Lead Central & South Europe στη Sanofi.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ SANOFI ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΣΟΒΑΡΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΩΝ ΣΥΜΒΑΝΤΩΝ;

Φέτος ξεκίνησαμε το παγκόσμιο πρόγραμμα "Cancer & Work: Acting Together", με βασικό πυλώνα την εργασιακή και οικονομική σταθερότητα, διασφαλίζοντας τη θέση εργασίας και διατηρώντας τις οικονομικές αποδοχές και παροχές στο 100% για 12 μήνες για τους εργαζόμενους που νοσούν από καρκίνο ή άλλες σοβαρές ασθένειες. Επιπλέον, παρέχονται ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως 100% απομακρυσμένη εργασία, ευέλικτο ωράριο και ρυθμίσεις εργασίας με προσαρμογή στις ατομικές ανάγκες. Τέλος, οι επικεφαλής ομάδων εκπαιδεύονται να βοηθήσουν μέλη της ομάδας τους που επηρεάζονται από τον καρκίνο ή άλλες σοβαρές ασθένειες, να κατανοήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να τους καθοδηγήσουν στην αναζήτηση των προγραμμάτων παροχών και υποστήριξης. Εντός του 2024 θα τεθούν σε εφαρμογή και παροχές για τους εργαζόμενους που είναι φροντιστές ασθενών.

ΠΩΣ ΚΑΘΙΕΡΩΝΕΙ Η SANOFI ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΥΓΙΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Μέσω του προγράμματος "Speak Up" καθημερινά χτίζουμε μία κουλτούρα ελεύθερης έκφρασης θεμελιωμένης στον σεβασμό, την υποστήριξη και τη συμπεριληψη σε όλα τα επίπεδα, μέσα από ανοιχτή επικοινωνία και διαφάνεια. Ενθαρρύνουμε τους ανθρώπους μας να χρησιμοποιούν τα κανάλια επικοινωνίας για οποιοδήποτε περιστατικό ή συμπεριφορά τους προβληματίζει και εκπαιδεύουμε τους εργαζόμενους και τους προϊστάμενους ομάδων σε θέματα όπως η ανατροφοδότηση, η συμπεριληπτική ηγεσία, η καταπολέμηση των στερεοτύπων, ο εντοπισμός και διαχείριση φαινομένων παρενόχλησης κ.ά.

ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ "ALL WELL" ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΣΤΗΝ ΕΥΕΞΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;

Αποτιμώντας τα αποτελέσματα και τα οφέλη, διαπιστώνουμε βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων, εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής και ενίσχυση της δέσμευσής τους στην κοινή μας εταιρική στρατηγική και κουλτούρα.

Η **Sanofi** είναι μια καινοτόμος παγκόσμια εταιρεία Υγείας που αναζητά τα θαύματα της επιστήμης για να βελτιώσει τις ζωές των ανθρώπων, προσφέροντας δυνητικά επαναστατικές θεραπευτικές επιλογές και εμβολιαστική προστασία σε εκατομμύρια ανθρώπους σε ολόκληρο τον κόσμο.

Φροντίζουμε τους Ανθρώπους μας, Επενδύοντας στην Ευεξία τους.

Η ευεξία των εργαζομένων μας αποτελεί κάτι περισσότερο από μια απλή πρωτοβουλία ή δέσμευση για εμάς – είναι η βάση πάνω στην οποία χτίζουμε το όραμά μας. Μέσα από τα ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα Υγείας και Ευεξίας που προσφέρουμε, υλοποιούμε πρωτοβουλίες, δράσεις και καμπάνιες που εστιάζουν τόσο στη βελτίωση της φυσικής κατάστασης των εργαζομένων μας, όσο και στη φροντίδα της ψυχικής τους υγείας.



Γιατί για εμάς η διατήρηση ενός εξαιρετικού εργασιακού περιβάλλοντος δεν συνεπάγεται μόνο ενίσχυση της παραγωγικότητας και της δημιουργικότητας, αλλά και της πληρότητας μέσα στην ομάδα μας.





ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΛΟΥΙΖΑ ΓΡΗΓΟΡΑΚΟΥ

ΕΧΕΤΕ ΟΠΩΣ ΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ ΜΕΓΑΛΟ ΑΡΙΘΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ. ΠΟΣΟ ΕΥΚΟΛΟ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΑΦΟΥΓΚΡΑΞΕΤΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΟΛΩΝ ΑΥΤΩΝ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ;

Ο Όμιλος Quest απασχολεί σήμερα περισσότερα από 2.900 άτομα, που ανήκουν σε 4 διαφορετικές γενιές, 13 κύριες εταιρείες και συνολικά περισσότερες από 30 μαζί με τις θυγατρικές αυτών, στην Ελλάδα και σε 7 ακόμα ευρωπαϊκές χώρες. Στόχος μας είναι να προσφέρουμε ένα ασφαλές, δίκαιο και συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας, που σέβεται το ευ ζην και προάγει την ευημερία των εργαζομένων μας, και να δημιουργούμε μια κουλτούρα που συνεισφέρει ουσιαστικά στην εξέλιξή τους, με ενέργειες που αναδεικνύουν τον σεβασμό, τη θετική ενέργεια και την αίσθηση του «ανήκειν». Θέτουμε συνεχώς υψηλότερους στόχους και δεσμεύσεις για την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας (inclusion & diversity), και τη διασφάλιση ισότιμης μεταχείρισης όλων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, προσπαθούμε αφενός να συντονιζόμαστε με τις τρέχουσες δυναμικές του κοινωνικού περιβάλλοντος, και αφετέρου να αφουγκραζόμαστε τις διαφορετικές επιμέρους ανάγκες και επιθυμίες των δικών μας ανθρώπων, ώστε να αναλαμβάνουμε πρωτοβουλίες που προάγουν περαιτέρω την εξέλιξη και την ικανοποίησή τους. Αυτό το πετυχαίνουμε μέσα από πολλά και διαφορετικά κανάλια επικοινωνίας. Στο πρόγραμμα Wellbeing που έχουμε σχεδιάσει δόθηκε προτεραιότητα στις θεματικές ενότητες που ανέδειξαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι μέσα από έρευνες, δημοσκοπήσεις και δια ζώσης επικοινωνία. Παράλληλα, αξιοποιήσαμε έρευνες ικανοποίησης εργαζομένων και focus groups για να διευρύνουμε την οπτική μας σε αυτά που αναζητούν οι εργαζόμενοι.

«Το πρόγραμμα **ARMONIA** στοχεύει στην ολιστική βελτίωση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων μας»



Η Λουίζα Γρηγοράκου είναι Training and Development Manager στον Όμιλο Quest.

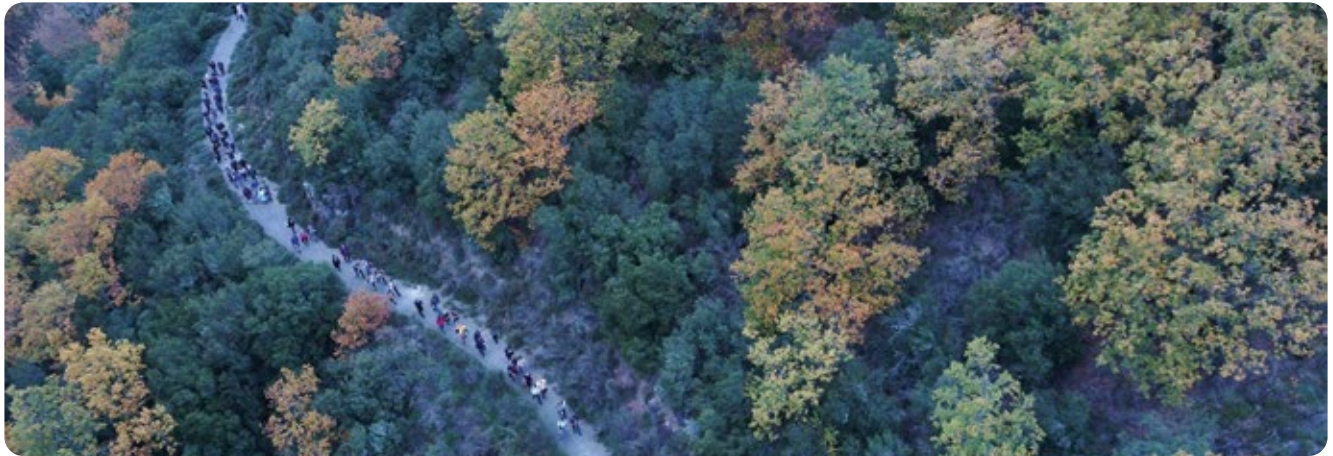
ΣΗΜΕΡΑ, ΤΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΕΤΕ ΠΡΟΣ ΤΟ WELLBEING;

Θα ήθελα να αναφερθώ στο μεγαλύτερο από τα προγράμματα που έχουμε σχεδιάσει και υλοποιούμε τα τελευταία χρόνια στον Όμιλο Quest, το πρόγραμμα ευεξίας/ευ ζην "ARMONIA", το οποίο στοχεύει στην ολιστική βελτίωση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων μας.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε όλους/ες τους/τις συναδέλφους που εργάζονται στην Ελλάδα και περιλαμβάνει μια μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων εσωτερικού και εξωτερικού χώρου, για την προώθηση της σωματικής, ψυχικής, νοητικής και πνευματικής ισορροπίας, που αποτελούν τις βασικές διαστάσεις αναζήτησης και ανάπτυξης της αρμονίας.

Το "ARMONIA" αναπτύσσεται σε πολλούς άξονες, όπως προπονήσεις φυσικής κατάστασης, εκδρομές στη φύση, υγιεινή διατροφή, σύνδεση με τον πολιτισμό, ομιλίες για την ψυχική υγεία και ενισχυτικό εκπαιδευτικό υλικό. Ενδεικτικά, οι δράσεις μας περιλαμβάνουν πρόσβαση στο γυμναστήριο του οργανισμού, μαθήματα pilates, σύνθεση ομάδας δρομέων και μπάσκετ και συμμετοχή σε μεγάλες διοργανώσεις, όπως ο Μαραθώνιος, healthy snacks at work, ξεναγήσεις σε μουσεία και αρχαιολογικούς χώρους, διαλογισμό και ηχοθεραπεία, συμβουλευτική γονέων, ενώ δεν λείπουν οι δράσεις εθελοντισμού.

Παράλληλα, παρέχεται 24/7 ψυχολογική υποστήριξη σε όλους τους εργαζομένους και τα μέλη των οικογενειών τους, καθώς και η δυνατότητα προσωπικών συνεδριών, ενώ, επιπλέον του υποχρεωτικού θεσμού του «γιατρού εργασίας», έχουμε μόνιμη συνεργασία με ιατρό παθολόγο.



Το πρόγραμμα εμπλουτίζεται διαρκώς με πρωτοβουλίες για την ενίσχυση συγκεκριμένων πεδίων, όπως ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλης βίας αλλά και εξάλειψης φαινόμενων βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, με εργασιακές πρακτικές, όπως τηλεργασία και ευέλικτο ωράριο, και θεσπισμένες συνήθειες, όπως αποχώρηση νωρίτερα στα γενέθλια και τις Παρασκευές τους καλοκαιρινούς μήνες, Breakfast with CEO, κ.ά.

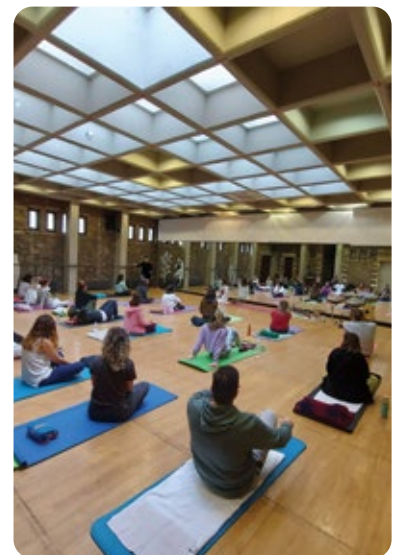
Κατά την περίοδο Οκτ. 2022-Οκτ. 2023, στο πλαίσιο του προγράμματος "ARMONIA", πραγματοποιήθηκαν >290 ώρες δράσεων wellbeing με >1.000 συμμετέχοντες.

ΤΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΕΙΤΕ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ;

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας η ανάγκη ήταν επικεντρωμένη στο στρες που αφορούσε σε θέματα υγείας, κάτι που στη συνέχεια μειώθηκε και αντικαταστάθηκε από την ανάγκη διαχείρισης του εργασιακού στρες και των θεμάτων που αφορούν στις διαπροσωπικές σχέσεις. Οι εργαζόμενοι, πλέον έχουν ανάγκη να συνδεθούν εκ νέου με την καθημερινότητα στο περιβάλλον εργασίας και τους συναδέλφους τους. Επίσης βλέπουμε σημαντικά αυξημένη την ευαισθησία και τη συμμετοχή των εργαζομένων μας σε εθελοντικές δράσεις που σχετίζονται με βοήθεια προς κοινωνικές ομάδες ή/και το περιβάλλον, ενώ παρατηρούμε και έντονη τη διάθεση προς μία πιο υγιεινή και ισορροπημένη καθημερινότητα. Είμαστε υπέρμαχοι και των δύο τάσεων και με χαρά τις υποστηρίζουμε.

ΣΤΟΝ ΟΜΙΛΟ ΕΧΕΤΕ ΠΟΛΛΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ: SOFTWARE ENGINEERS, FINANCE, SALES, Κ.Α.Π. ΚΑΘΕ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΕΙ ΑΛΛΕΣ «ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ»;

Στη διάρκεια του χρόνου γίνονται διάφορες ομαδικές δράσεις βάσει των αναγκών των επιμέρους τμημάτων. Ωστόσο, το πρόγραμμα "ARMONIA" έχει σχεδιαστεί πάνω στις προσωπικές ανάγκες του κάθε εργαζομένου, ανεξάρτητα από το τμήμα στο οποίο ανήκει, και εστιάζει στις ανάγκες που μπορεί να προκύπτουν σε συνάρτηση με τη φάση ζωής, ή την προσωπική και οικογενειακή κατάσταση που βρίσκεται. Και αυτό είναι το ενδιαφέρον στοιχείο: ότι μπορεί να φέρει κοντά εργαζομένους από διαφορετικά τμήματα και εταιρείες του Ομίλου και να δημιουργήσει παρέες με κοινά ενδιαφέροντα. Με εκκίνηση το πρόγραμμα, έχουν δημιουργηθεί νέες παρέες και πρωτοβουλίες, όπως για παράδειγμα ομάδες mini football που παίζουν κάθε εβδομάδα μεταξύ τους. Είναι πολύ θετικό ότι κάθε μήνα οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα αυξάνονται και είναι χαρά μας να εμπλουτίζουμε τις δράσεις μας όλο και περισσότερο με νέες πρωτοβουλίες.



Ο Όμιλος Quest είναι ένας από τους μεγαλύτερους ελληνικούς ομίλους εταιρειών και δραστηριοποιείται στους τομείς των Προϊόντων και Υπηρεσιών Πληροφορικής, Τηλεπικοινωνιών, Κλιματισμού, Ηλεκτρονικού Εμπορίου, Ταχυμεταφορών και Πράσινης Ενέργειας, με παρουσία στην Ελλάδα και την Ευρώπη.