

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ FINANCIAL PLANNING SERVICES

Μία δύσκολη χρονιά και η αξιολόγησή της



ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ Νο 16

25 ΜΑΙΟΥ 2021

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ FINANCIAL PLANNING SERVICES

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι,

Στις 19.05.2021 πραγματοποιήθηκε κατόπιν αιτήματός μας η τηλεδιάσκεψη του συλλόγου μας με τον επικεφαλής του Ανθρώπινου Δυναμικού της doValue Greece κo Γιώργο Παπανικολάου και με την επικεφαλής του HR Business Partners κα Ελευθερία Καρβέλα. Συζητήσαμε σημαντικά θέματα και προβληματισμούς όλων μας που διαμορφώνουν την εργασιακή μας πραγματικότητα και που θεωρούμε ότι πρέπει να συζητούνται με ειλικρίνεια και διάθεση συνεργασίας.

Ο μεγάλος εργασιακός φόρτος

Η τελευταία χρονιά ήταν ιδιαιτέρως δύσκολη και απαιτητική.

Δύσκολη λόγω της πανδημίας και της αγωνίας όλων μας για την διαφύλαξη της υγείας της δικής μας και των δικών μας ανθρώπων.

Απαιτητική λόγω των μεγάλων έργων που έχει αναλάβει η εταιρεία και του μεγάλου εργασιακού όγκου που αυτά συνεπάγονται προκειμένου να επιτευχθούν στόχοι και οικονομικά αποτελέσματα. Η διαχείριση των έργων αυτών σημαίνει **πίεση χρόνου, άγχος και πολλές ώρες δουλειάς πέραν του κανονικού ωραρίου, πολλές φορές και με κόστος προσωπικού χρόνου**. Σε αυτό συμβάλλει κατά πολύ η τηλεργασία, κατά την οποία η παραγόμενη εργασία είναι κατά κοινή διαπίστωση ιδιαιτέρως αυξημένη και τα ωράρια κατά κανόνα δύσκολα τηρούνται.

Η τηλεργασία την επόμενη μέρα

Συζητήσαμε για την **τηλεργασία μετά την πανδημία** και ενημερωθήκαμε ότι η εταιρεία είναι θετική στη χρήση της ανάλογα με την επιχειρησιακή ανάγκη, αλλά με όρους και ποσοστά που ακόμα διερευνώνται. Ο γνώμονας πάντως της εταιρείας είναι **οι εργαζόμενοι να έχουν τακτική φυσική παρουσία**, ώστε να διατηρούν την οργανική επαφή με τη μονάδα και τους συναδέλφους. Από την πλευρά μας **τονίσαμε ότι η χρήση της τηλεργασίας θα πρέπει να είναι με την συναίνεση του εργαζομένου και να υπόκειται σε κανόνες που διασφαλίζουν ωράριο και παροχές**. Αναμένουμε εξάλλου και την ψήφιση του νομοσχεδίου που θα καθορίζει το εν λόγω πλαίσιο.

Οι πηγές δυσαρέσκειας

Οι συνάδελφοί μας που έχουν έρθει από την τράπεζα με ορισμένο grade και πάνω, ενώ εργάζονται υπερωριακά, δεν δηλώνονται οι υπερωρίες τους, με αποτέλεσμα την δυσαρέσκεια αλλά και την έλλειψη κινήτρου για υπερωριακή εργασία. Ο κος Παπανικολάου επιβεβαίωσε ότι αυτό ισχύει λόγω grade και ότι είναι εκτός σύμβασής τους αλλά εντός ρόλου τους το συγκεκριμένο καθήκον. Η γνώμη μας είναι ότι **όλες οι υπερωρίες πρέπει να δηλώνονται** και εξάλλου αναμένουμε και το νέο εργασιακό νομοσχέδιο να ρυθμίσει το πλαίσιο αυτό.

Επιπλέον θυμίσαμε ότι **στην εταιρεία υπάρχουν συνάδελφοι με πάνω από χρόνο σε θέση ευθύνης, οι οποίοι ακόμα περιμένουν τη μισθολογική αναβάθμιση** παρά τις συνεχείς κρούσεις στο

Ανθρώπινο Δυναμικό τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και μέσω του συλλόγου μας. Πήραμε τη διαβεβαίωση ότι οι συνάδελφοι αυτοί θα έχουν σύντομα απάντηση.

Θεωρήσαμε καλό να επισημάνουμε ότι εξακολουθεί να υπάρχει δυσανεμία στους συναδέλφους της παλιάς F.P.S. λόγω της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ αυτών και των πρώην τραπεζοϋπαλλήλων. Η ευθυγράμμιση των μισθών στο επίπεδο των τελευταίων είναι πάγιο αίτημά μας. Το ζήτημα της ομογενοποίησης στους κόλπους της εταιρείας είναι πυλώνας για την συνοχή, την ευημερία και την εξέλιξή της. Ενημερωθήκαμε με ικανοποίηση ότι η μισθολογική ευθυγράμμιση νοείται μόνο προς τα πάνω και το έργο της ομογενοποίησης στους μισθούς, στις παροχές, στο grading, στα κίνητρα κλπ, είναι σε εξέλιξη.

Η αξιολόγηση του 2020

Σε μία εταιρεία που τρέχει σε υψηλούς ρυθμούς και σε μία χρονιά με ιδιαίτερες απαιτήσεις δεν μπορούμε να μην προβληματιζόμαστε με την αξιολόγηση του 2020, για την οποία επικρατεί αίσθημα απογοήτευσης.

Δεν θα μείνουμε στο γεγονός ότι οι αξιολογήσεις για το 2020 κοινοποιήθηκαν τον Μάιο, ενώ έπρεπε σύμφωνα με επίσημη ενημέρωση, να έχουν κλείσει τον Φεβρουάριο και να έχει ολοκληρωθεί και η στοχοθεσία για το 2021 έως αρχές Μαρτίου.

Θα μείνουμε όμως στο γεγονός ότι μεγάλη μερίδα συναδέλφων αξιολογήθηκε με μεγάλη αυστηρότητα σε μία χρονιά που όλοι «βάλαμε πλάτη» για να επιτευχθούν οι στόχοι της εταιρείας.

Αδυνατούμε να κατανοήσουμε πώς γίνεται να λαμβάνουν χαμηλότερη αξιολόγηση συνάδελφοι με ίδιους με πέρυσι αξιολογητές, με ίδιο αντικείμενο και περισσότερη προσφερόμενη εργασία με αποτέλεσμα να νιώθουν ηθικά απογοητευμένοι και χωρίς κίνητρο, καθώς θεωρούν ότι η προσπάθειά τους δεν αναγνωρίζεται. Επιπλέον πιστεύουν ότι υπάρχει συγκεκριμένη γραμμή από την εταιρεία για χαμηλότερες αξιολογήσεις και αναρωτιούνται γιατί η εταιρεία δεν θέλει να ανταμείβει τον καλό υπάλληλο.

Ο κος Παπανικολάου διέψευσε κατηγορηματικά την ύπαρξη οποιασδήποτε γραμμής για χαμηλότερες αξιολογήσεις. Επιβεβαίωσε όμως ότι το bonus που θα δοθεί το επόμενο διάστημα αντλείται από συγκεκριμένο «κουβά» και ότι από την παρούσα αξιολόγηση εξαρτάται ο τρόπος που αυτό θα μοιραστεί.

Να θυμίσουμε σε όλους ότι αν κάποιος συνάδελφος διαφωνεί με την αξιολογήσή του θα πρέπει καταρχάς να τη συζητά με τους αξιολογητές του. Στην περίπτωση που εξακολουθεί να υπάρχει διαφωνία υπάρχει το κουμπί της «Επαναξιολόγησης», το οποίο εμφανίζεται μετά την καταχώρηση των σχολίων του αξιολογούμενου και το «Έλαβα γνώση».

Συναδέλφισσες, συνάδελφοι,

Ευχαριστούμε για την εμπιστοσύνη σας. Μόνο έτσι μπορούμε να αναδεικνύουμε τις θέσεις μας και τα προβλήματά μας και να εργαζόμαστε για την επίλυσή τους πάντα σε κλίμα συνεργασίας.

Είναι σημαντικό να ακούγεται η φωνή μας και μέσα από τη συλλογική μας εκπροσώπηση.

Η Διοικούσα Επιτροπή