



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**«Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Πολιτικές Απασχόλησης»**

Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία

***«Οι αντιλήψεις των στελεχών εταιρειών τεχνολογίας για το ρόλο της  
συμβουλευτικής στη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων»***

Φοιτήτρια: Βουκελάτου Ευρωπία

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Τσακίρη Δέσποινα

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή:

Δέσποινα Τσακίρη, Καθηγήτρια (Επιβλέπουσα)

Φωτόπουλος Νικόλαος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Γούλας Χρήστος, Λέκτορας

Κόρινθος, Σεπτέμβριος 2023

## **Ευχαριστίες**

*Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής διπλωματικής μου εργασίας. Ιδιαίτερα ευχαριστώ την επιβλέπουσα καθηγήτρια κα. Τσακίρη για την πολύτιμη καθοδήγηση της.*

*Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου η οποία με υποστήριξε καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου δίνοντας μου δύναμη και συμπαράσταση να ολοκληρώσω αυτό το ταξίδι.*

*Τέλος, ευχαριστώ τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Χωρίς αυτούς η έρευνα αυτή δεν θα ήταν δυνατή.*

## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	5
Abstract .....	6
Εισαγωγή.....	7
<b>A' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b> .....	9
1. Συμβουλευτική.....	10
1.1 Θεωρίες Συμβουλευτικής Παρέμβασης .....	10
1.1.1 Ψυχοδυναμική Θεωρία.....	10
1.1.2 Συμπεριφοριστική θεωρία.....	13
1.1.3 Προσωποκεντρική θεωρία.....	15
2. Επιχειρήσεις στην Ελλάδα .....	18
2.1 Μορφές επιχειρήσεων στην Ελλάδα .....	18
2.2 Τμήμα ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς .....	19
3. Συμβουλευτική στον Εργασιακό Χώρο .....	21
3.1 Συμβουλευτική Παρέμβαση & Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού .....	23
4. Εργασία & Εργασιακές Σχέσεις: Γενικές Θεωρήσεις .....	24
4.1 Εργασιακές Σχέσεις – Θεσμικό Πλαίσιο .....	25
4.2 Εργασιακές Σχέσεις και εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον .....	28
4.3 Διαχείριση Εργασιακών Σχέσεων .....	32
<b>B' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ</b> .....	34
5. Μεθοδολογικός Σχεδιασμός.....	35
5.1 Γενικός Σκοπός .....	35
5.2 Ερευνητικά Ερωτήματα .....	35
5.3 Μεθοδολογική προσέγγιση .....	35
5.4 Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων .....	36
5.5 Επιλογή Δείγματος.....	37
5.6 Το Δείγμα της Έρευνας – Δημογραφικά στοιχεία .....	37
5.7 Πρωτόκολλο Συνέντευξης.....	39
5.8 Ζητήματα Δεοντολογίας .....	40
5.9 Διεξαγωγή της έρευνας .....	41
5.10 Επεξεργασία Εμπειρικού υλικού .....	41
6. Αποτελέσματα - Ανάλυση.....	42
7. Συζήτηση – Συμπεράσματα .....	57

8. Περιορισμοί έρευνας & Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	61
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	63
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	63
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία.....	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	70

## Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει σκοπό να διερευνήσει τις αντιλήψεις των εργαζομένων σε εταιρείες τεχνολογίας για το ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο έτσι ώστε να αναδείξει αν η πρακτική αυτή βοηθάει διαχείριση των εργασιακών σχέσεων και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Για αυτό το λόγο η ερευνήτρια θα εστιάσει γενικότερα στη συμβουλευτική και ειδικότερα στη συμβουλευτική στο εργασιακό περιβάλλον καθώς και στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στο ρόλο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.

Για την επίτευξη του στόχου της συγκεκριμένη μελέτης χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική προσέγγιση συλλογής δεδομένων. Συγκεκριμένα, ως εργαλείο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η συνέντευξη. Εννιά εργαζόμενοι σε εταιρείες τεχνολογίας αποτέλεσαν το δείγμα της έρευνας οι οποίοι διαβεβαιώθηκαν για την ανωνυμία των απαντήσεων τους.

Η έρευνα έδειξε πως σύμφωνα με τους συμμετέχοντες η συμβουλευτική έχει σημαντικό και αναγκαίο ρόλο στον εργασιακό χώρο καθώς μπορεί να οδηγήσει όχι μόνο στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους αλλά και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Παρόλα αυτά, φάνηκε πως ακόμα και αν η συμβουλευτική παρέχεται ως λειτουργία στην εταιρεία που εργάζονται, οι ίδιοι συνήθως δεν προσφεύγουν στην αναζήτηση συμβουλευτικής βοήθειας ακόμα και αν υπάρχουν θέματα που τους απασχολούν και ιδιαίτερα σε θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις.

Λέξεις κλειδιά: συμβουλευτική, συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο, εργασιακές σχέσεις, εταιρείες τεχνολογίας.

## Abstract

This thesis aims to investigate the perceptions of employees in technology companies about the role of counselling in the workplace in order to highlight whether this practice helps the management of employment relations and the development of human resources. For this reason, the researcher will focus in general on counselling and in particular on counseling in the working environment, as well as on employment relations in Greece and the role of the human resources department.

To achieve the objective of this particular study, the qualitative data collection approach was used. Specifically, the interview was used as a data collection tool. Nine employees in technology companies were the sample of the survey who were reassured of the anonymity of their answers.

The research showed that according to the participants, counselling has an important and necessary role in the workplace, as it can lead not only to solving problems that concern employees but also to the development of human resources. Nevertheless, it appeared that even if counseling is provided as a function of the company they work for, they usually do not seek counselling help even if there are issues that concern them, especially in matters related to employment relations.

Keywords: counselling, workplace counselling, employment relations, technology companies.

## Εισαγωγή

Κύριο χαρακτηριστικό της εποχή μας είναι οι συνεχείς αλλαγές που διαδραματίζονται σε διάφορους τομείς. Οι οργανισμοί, λοιπόν, είναι αντιμέτωποι με έναν κόσμο όπου η τεχνολογία εξελίσσεται ραγδαία και συμβαίνουν πολλές αλλαγές σε πολιτικό, πολιτιστικό και κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Είναι γνωστό πως η 4<sup>η</sup> βιομηχανική επανάσταση εισήγαγε έναν νέο κόσμο εργασίας στον οποίο αυξήθηκε ο ρυθμός ψηφιοποίησης και αυτοματοποίησης εντός των οργανισμών. Επιπλέον, η πανδημία του κορονοϊού συνετέλεσε καθοριστικά στην επιτάχυνση της εφαρμογής της 4<sup>η</sup> βιομηχανικής επανάστασης (Javaid et al., 2020).

Χωρίς καμία αμφιβολία όλες αυτές οι αλλαγές έχουν επηρεάσει τον εργασιακό χώρο και ως αποτέλεσμα έχουν σημαντική επιρροή και στους εργαζόμενους εντός αυτού. Ειδικότερα, οι αλλαγές αυτές έχουν επιφέρει μεταβολές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Είναι πολύ σημαντικό όμως οι οργανισμοί να αναζητήσουν τρόπους αποτελεσματικής αντιμετώπισης των αλλαγών αυτών. Σαφώς, ο τομέας της συμβουλευτικής μπορεί να αποτελέσει έναν τρόπο μέσω του οποίου οι οργανισμοί θα καταφέρουν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αυτές τις αλλαγές.

Στόχος της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των εργαζομένων για το ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο ώστε να αναδειχθεί σε ποιο βαθμό η πρακτική αυτή βοηθά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα στη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων.

Για τους σκοπούς υλοποίησης των στόχων μας, δυο είναι τα μέρη ανάπτυξης που περιλαμβάνονται σε αυτή την εργασία ήτοι, το θεωρητικό και το ερευνητικό. Στο θεωρητικό μέρος εστιάζουμε στη συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο και στις θεωρίες συμβουλευτικής παρέμβασης. Διερευνάται με βάση την βιβλιογραφία ο ρόλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις, καθώς και οι συνθήκες υπό τις οποίες αναπτύσσεται ένας συμβουλευτικός ρόλος. Επιπλέον, «φωτίζουμε» τις εργασιακές σχέσεις που επικρατούν στις ιδιωτικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα και επικεντρωνόμαστε στο θεσμικό τους πλαίσιο, στην εξέλιξη τους καθώς και στους τρόπους διαχείρισή τους.

Στο δεύτερο μέρος, το ερευνητικό, αναπτύσσεται η μεθοδολογία και παρουσιάζεται με αναλυτικό τρόπο ο σχεδιασμός της ποιοτικής έρευνας και το εργαλείο συλλογής δεδομένων, η συνέντευξη. Περισσότερες πληροφορίες δίνονται για το δείγμα της έρευνας το οποίο αποτελείται από 9 εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα σε εταιρείες τεχνολογίας και ακολουθεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων των συνεντεύξεων. Τέλος, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της έρευνας και ακολουθούν οι περιορισμοί και οι προτάσεις για μελλοντικές μελέτες.



## Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

## 1. Συμβουλευτική

Η ετυμολογική προέλευση του όρου «συμβουλευτική» σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη (2002), προέρχεται είτε από την πρόθεση συν (που σημαίνει «με, μαζί») και το ρήμα βουλεύομαι (που σημαίνει «συσκέπτομαι, σκέφτομαι») ή από το ουσιαστικό «βουλή» (που σημαίνει «απόφαση, σκέψη»). Η χρήση του όρου γίνεται για την περιγραφή της διαδικασίας κατά την οποία ένα άτομο μέσω της συζήτησης βοηθιέται έτσι ώστε να μπορέσει να ξεπεράσει δυσκολίες, να μάθει περισσότερα για τον εαυτό του και να ξεδιαλύνει συναισθήματα και σκέψεις (Μαλικιώση - Λοΐζου, 2011).

Όπως αναφέρει η Μαλικιώση - Λοΐζου (2007), η Συμβουλευτική Ψυχολογία είναι ειδίκευση της ψυχολογίας η οποία εστιάζει σε ανησυχίες οι οποίες μπορεί να αφορούν την οργανωτική συμπεριφορά, την υγεία, τα συναισθήματα, την εκπαίδευση, το επάγγελμα, την ανάπτυξη και την κοινωνία με σκοπό να βελτιώσει τη δια βίου διαπροσωπική και προσωπική λειτουργικότητα.

Η Συμβουλευτική Ψυχολογία φιλοσοφικά συνδέεται με τη διαλεκτική μέθοδο συζήτησης του Σωκράτη, λαμβάνοντας υπόψη πως ο Σωκράτης ήταν ο φιλόσοφος ο οποίος εστίασε τη φιλοσοφική αναζήτηση στο να εξετάσει και να γνωρίσει τον εαυτό (Μαλικιώση - Λοΐζου, 2011).

Οι κύριες προσεγγίσεις της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι η ψυχοδυναμική, η συμπεριφοριστική και η προσωπικοκεντρική θεωρία, οι οποίες θα αναλυθούν παρακάτω.

### 1.1 Θεωρίες Συμβουλευτικής Παρέμβασης

#### 1.1.1 Ψυχοδυναμική Θεωρία

Ο Freud, ιδρυτής της ψυχαναλυτικής θεωρίας, πέρασε σχεδόν όλη του τη ζωή δημιουργώντας και αναπτύσσοντας την ψυχαναλυτική θεωρία. Σύμφωνα με τη θεωρία του αυτή, ο άνθρωπος θα μπορέσει να αντιμετωπίσει με επιτυχία τα προβλήματα και τις δυσκολίες του μόνο αν μπορέσει να κατανοήσει τα συναισθήματα του, τις αδυναμίες, τις ορμές και τις εσωτερικές του παρορμήσεις.

Η Μαλικιώση-Λοΐζου (1994), εξηγεί πως η ανθρώπινη συμπεριφορά και προσωπικότητα σύμφωνα με τον Freud αναλύεται σε τρία επίπεδα, το συνειδητό, το υποσυνείδητο και το

ασυνείδητο. Το συνειδητό περιλαμβάνει τις ιδέες και τα αισθήματα για τα οποία έχουμε επίγνωση. Το υποσυνείδητο είναι εκείνο που λειτουργεί σαν φίλτρο στα περιεχόμενα του ασυνείδητου και αποφασίζει ποιες διεργασίες ή εμπειρίες θα παραμείνουν στο ασυνείδητο ή ποιες με κάποια προσπάθεια θα γίνουν συνειδητές (Γεωργίου, 2003). Ο Hanly (2020) αναφέρει πως σύμφωνα με τον Freud «το ασυνείδητο είναι η αληθινή ψυχική πραγματικότητα· στην ενδότατη φύση του είναι τόσο άγνωστο σε εμάς όσο και η πραγματικότητα του εξωτερικού κόσμου, και παρουσιάζεται τόσο ατελώς από τα δεδομένα της συνείδησης όσο και ο εξωτερικός κόσμος από τις επικοινωνίες των αισθητήριων οργάνων μας» (σ. 319). Όπως υποστήριζε ο ίδιος ο Freud, η ανθρώπινη συμπεριφορά και τα κίνητρα βρίσκονται στα βαθύτερα επίπεδα.

Επιπροσθέτως, ο Δημητρόπουλος (1998), αναλύει πως η δομή της προσωπικότητας χωρίστηκε σε τρία μέρη από τον Freud, το Εκείνο/το Αυτό, το Εγώ και το Υπερεγώ. Αναλυτικότερα, το Αυτό είναι το ασυνείδητο τμήμα της προσωπικότητας του ανθρώπου στο οποίο στοιβάζονται οι βιολογικές του ανάγκες. Είναι το μέρος από το οποίο πηγάζουν οι ορμές, τα ένστικτα και οι πρωτόγονες αντιδράσεις του. Να αναφέρουμε πως η ψυχαναλυτική θεραπεία τονίζει τη σημασία των βιολογικών και παρορμητικών παραγόντων αγνοώντας κοινωνικούς, πολιτιστικούς και διαπροσωπικούς παράγοντες (Yigit-Tekel, 2019). Οι βασικές βιολογικές ανάγκες και το ένστικτο της ζωής είναι αυτά που παρακινούν τη συμπεριφορά του ανθρώπου.

Το Εγώ δεν υπάρχει στη γέννηση του ατόμου αλλά αναπτύσσεται από τη γέννηση του και μετά. Είναι η αντίληψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του και την προσωπικότητά του όπως διαμορφώνεται στην πορεία της εξέλιξης του και λειτουργεί με βάση την αρχή της πραγματικότητας (Γεωργίου, 2003). Είναι το λογικό μέρος του εαυτού το οποίο προσπαθεί να συγκρατήσει τις ορμές του Εκείνου και αυτό που αξιολογεί πότε είναι η κατάλληλη στιγμή για να εκπληρωθούν οι ανάγκες του.

Το Υπερεγώ αναπτύσσεται μετά την ηλικία των τεσσάρων ετών του παιδιού και περιορίζει τις ικανοποιήσεις των αναγκών που αναζητά το Εκείνο. Προκύπτει από τις αρχές που επικρατούν στο κοινωνικό περιβάλλον και από τις ηθικές αξίες που οι γονείς εμφυτεύουν στα παιδιά τους. Λειτουργεί ασυνείδητα όμως ταυτόχρονα αποτελεί και τη συνείδηση του ανθρώπου (Γεωργίου, 2003). Το Υπερεγώ διακρίνεται στο «ιδανικό Εγώ» και στο «Εγώ που απαγορεύει». Το «ιδανικό

Εγώ» το οποίο μας υποδεικνύει τι πρέπει να κάνουμε και το «Εγώ που απαγορεύει» το οποίο μας συμβουλεύει το τι δεν πρέπει να κάνουμε. Επίσης, ο Freud πίστευε πως η διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου και η συμπεριφορά του ως ενήλικος επηρεάζονται βαθιά από τις εμπειρίες που αποκτά το άτομο κατά τα πρώτα στάδια της ψυχοσεξουαλικής του εξέλιξης.

Φυσικά, τα τρία αυτά μέρη της προσωπικότητας του ανθρώπου είναι μεταξύ τους αλληλεξαρτώμενα και αλληλένδετα και λειτουργούν στα προαναφερθέντα τρία επίπεδα συνείδησης. Επιπλέον, όταν υπάρχει ισορροπία ανάμεσα σε αυτά τα τρία μέρη επιτυγχάνεται η προσαρμογή, ενώ αν η ισορροπία διασπαστεί θα επέλθει η επικράτηση πολλών προβλημάτων (Δημητρόπουλος, 1998). Ακόμη, η «λίμπιντο» αποτελεί την ψυχική ενέργεια η οποία ενθαρρύνει το άτομο, το ενεργοποιεί επιδρώντας και στα τρία μέρη της προσωπικότητάς του. Ο τρόπος με τον οποίο η «λίμπιντο» μοιράζεται σε αυτά τα μέρη καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο το ένα μέρος ελέγχει το άλλο. Ο Freud στη θεωρία του για τη «λίμπιντο» υποστηρίζει ότι οι αιμομικτικές και δολοφονικές επιθυμίες του Οιδιπόδειου συμπλέγματος είναι γενετικά κληρονομημένες και συνεπώς καθολικές (Hanly, 2020).

Επιπλέον, αξίζει να τονιστεί πως η ψυχαναλυτική θεωρία περιλαμβάνει τη χρήση μεθόδων που αποκαλύπτουν σε μεγάλο βαθμό το ασυνείδητο και υποστηρίζεται πως όταν τα άτομα απομακρυνθούν από γνωστούς αντικειμενικούς κανόνες, αντιμετωπίζουν προβλήματα τα οποία χρήζουν θεραπείας (Yigit-Tekel, 2019).

Όπως αναφέρουν οι Carmeli & Blass (2010), ήταν αντιληπτό από τα πρώτα γραπτά του Freud πως η αλλαγή δεν έρχεται από την διορατικότητα ή την κατανόηση αυτή καθαυτή αλλά η διορατικότητα μέσα από την αναλυτική σχέση (σχέση θεραπευτή – ασθενή) είναι αυτή που επιφέρει την αλλαγή. Η μεταφορά ως μια μορφή σχέσης αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της αναλυτικής πρακτικής και περιλαμβάνει την αναβίωση του εσωτερικού του ατόμου μαζί με τον θεραπευτή. Ο θεραπευτής χρησιμοποιεί τις δικές του εμπειρίες έτσι ώστε να κερδίσει την κατανόηση του ατόμου. Μέχρι το τέλος της ζωής του ο Freud πίστευε πως με τον χρόνο, την υπομονή και μέσω μίας ενεργής αναζήτησης από τον θεραπευτή, το φως της λογικής μπορεί να επικρατήσει (Smith, 1995).

Η ψυχαναλυτική θεωρία δεν σχετίζεται μόνο με την αντιμετώπιση των ψυχικών προβλημάτων αλλά και με τομείς όπως η θρησκεία, η γλώσσα, η τέχνη οι οποίοι αποτελούν τη δυναμική του πολιτισμού. Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω, η ψυχανάλυση αποτελεί ταυτόχρονα ατομικό και κοινωνικό κίνημα (Yigit-Tekel, 2019).

Ακόμα, η ψυχοδυναμική θεωρία μπορεί να αξιοποιηθεί στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ειδικότερα, το άτομο σύμφωνα με τη ψυχοδυναμική θεωρία βρίσκεται σε διαπραγμάτευση μεταξύ του εσωτερικού του κόσμου και του εξωτερικού του περιβάλλοντος. Λόγω αυτής, λοιπόν, της διαπραγμάτευσης δημιουργούνται συγκρούσεις μεταξύ των ασυνείδητων επιθυμιών και αναγκών του ατόμου και αυτών που επιβάλλει το εξωτερικό περιβάλλον (π.χ. η κοινωνία) ώστε το άτομο να μπορέσει να λειτουργήσει ως μέλος του κοινωνικού συνόλου (Γεωργίου, 2003). Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι συγκρούσεις υπάρχουν οι μηχανισμοί άμυνας τους οποίους θα πρέπει το άτομο να τους συνειδητοποιήσει με τη βοήθεια του συμβούλου του ώστε να μπορέσει να δώσει νόημα στις ανάγκες και στις επιθυμίες του.

### 1.1.2 Συμπεριφοριστική θεωρία

Η συμπεριφοριστική θεωρία εμφανίστηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής τη δεκαετία του 1950 ως αντίθεση στη θεωρία της ψυχανάλυσης που ήταν κυρίαρχη στην Ευρώπη μέχρι τότε. Ενώ η ψυχανάλυση ήταν μια δύσκολη διαδικασία η οποία απαιτούσε χρόνο, η συμπεριφοριστική θεωρία πολύ γρήγορα τράβηξε την προσοχή, καθώς διαβεβαίωνε πως θα υπήρχαν αποτελέσματα σε μικρό χρονικό διάστημα (Γεωργίου, 2003).

Η βασική αρχή στην οποία στηρίζεται η θεωρία αυτή είναι η εξής: Η συμπεριφορά του ανθρώπου είναι αποτέλεσμα μάθησης (Ευσταθίου, 2021). Με βάση αυτήν, όταν το άτομο παρουσιάζει προβληματική συμπεριφορά την ευθύνη φέρει η κακή μάθηση και όχι μια εσωτερική επιβλαβής κατάσταση. Ακόμα υποστηρίζεται από τους συμπεριφοριστές πως ο άνθρωπος από τη γέννηση του είναι άγραφος χάρτης, δεν είναι ούτε “καλός” ούτε “κακός”.

Όπως προαναφέρθηκε για την συμπεριφοριστική θεωρία, η συμπεριφορά του ανθρώπου είναι αποτέλεσμα μάθησης και ειδικότερα υπάρχουν τρία (3) βασικά μοντέλα μάθησης, η κλασική

εξαρτημένη, η συντελεστική και η κοινωνική μάθηση. Οι Καλαντζή - Αζίζι & Καραδήμας (2020), αναφέρουν πως η κλασική εξαρτημένη μάθηση αναπτύχθηκε από τον Pavlov το 1927 με τη δημιουργία τεχνικών αντανακλαστικών συσχετίζοντας ένα τεχνικό ερέθισμα με μια συγκεκριμένη αντίδραση. Ακολούθησε η συντελεστική μάθηση του Skinner το 1953 σύμφωνα με την οποία η μάθηση μιας συμπεριφοράς επιτυγχάνεται όταν αυτή η συμπεριφορά ενισχύεται. Με άλλα λόγια, όταν η προσδοκώμενη συμπεριφορά αμείβεται και ανταμείβεται τότε καθιερώνεται. Τέλος, όσον αφορά την κοινωνική μάθηση αναπτύχθηκε το 1977 και κύριος εκπρόσωπος της υπήρξε ο Bandura. Πιο συγκεκριμένα, η κοινωνική μάθηση βασίζεται στην έμμεση μάθηση, δηλαδή στη μάθηση μέσω προτύπων. Η παρατήρηση και η μίμηση μοντέλων συμπεριφοράς (αρνητικών ή θετικών) οδηγεί στην εκμάθηση της συμπεριφοράς.

Ο σύμβουλος στην συμπεριφοριστική παρέμβαση επιτελεί ρόλο παρόμοιο με αυτόν του εκπαιδευτικού. Ο σύμβουλος προσπαθεί να εκπαιδεύσει τον συμβουλευόμενο έτσι ώστε να αλλάξει μια συμπεριφορά και να ενστερνιστεί μια νέα (Γεωργίου, 2003). Σκοπός του συμβούλου είναι να ενισχύσει τις επιθυμητές συμπεριφορές και να περιφρονήσει τις ανεπιθύμητες καθώς και να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο στην ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης των προβλημάτων και των δυσχερειών της ζωής (Καλαντζή - Αζίζι & Καραδήμας, 2020). Επιπλέον, ο σύμβουλος είναι αναγκαίο όχι μόνο να είναι γνήσιος και ειλικρινής απέναντι στον συμβουλευόμενο αλλά και να έχει όλες εκείνες τις δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να επικοινωνεί την αυθεντικότητα του με τον συμβουλευόμενο (Ευσταθίου, 2021).

Αζίζι να επισημανθεί πως μια πρόσφατη τάση της συμπεριφοριστικής θεωρίας αποτελεί η ανάπτυξη της γνωσιακής-συμπεριφοριστικής παρέμβασης. Οι Ευθυμίου & Καπνογιάννη (2013), εξηγούν ότι η θέση στην οποία στηρίζεται αυτή η προσέγγιση είναι ότι οι συμπεριφορές και τα ανθρώπινα συναισθήματα πηγάζουν από γνωστικές διεργασίες. Όταν, λοιπόν, αυτές οι γνωστικές διεργασίες δεν λειτουργούν σωστά, υπάρχει η δυνατότητα τροποποίησης τους με σκοπό την επίτευξη μιας διαφορετικής συμπεριφορικής και συναισθηματικής εμπειρίας. Επίσης, σύμφωνα με την γνωσιακή – συμπεριφοριστική προσέγγιση ο άνθρωπος αντιδρά στη γνωστική αναπαράσταση των ερεθισμάτων και όχι στα ερεθίσματα αυτά καθαυτά (Ευσταθίου, 2021). Επιπλέον, οι Καλαντζή - Αζίζι & Καραδήμας (2020), τονίζουν πως η γνωσιακή-

συμπεριφοριστική προσέγγιση αφορά μια φαινομενολογική προσέγγιση, διότι σημείο αναφοράς της είναι τα φαινόμενα της εμπειρίας και το πως ο άνθρωπος αντιλαμβάνεται τον κόσμο.

Εντούτοις, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως η συμπεριφοριστική θεωρία δέχθηκε κριτική καθώς αρκετοί την χαρακτήρισαν μια επιφανειακή και ρηχή προσέγγιση. Αυτή η κριτική βασίστηκε στο ότι η συμπεριφοριστική προσέγγιση ασχολείται κυρίως με την φανερή συμπεριφορά και αρκετά λιγότερο με τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τα πραγματικά προβλήματα του ατόμου που υποκρύπτονται (Γεωργίου, 2003). Επίσης, οι οπαδοί του συμπεριφορισμού κατηγορούνται πως διατηρούν απόσταση από τα συναισθηματικά προβλήματα και τα εσωτερικά γεγονότα που ζει ο συμβουλευόμενος. Μια ακόμη κριτική οφείλεται στο ότι ενώ οι συμπεριφοριστές, όπως και οι ψυχαναλυτές, μιλούν για προκαθορισμένη συμπεριφορά, οι συμπεριφοριστές υποβαθμίζουν σε τεράστιο βαθμό τη δύναμη των έμφυτων ενστίκτων και της κληρονομικότητας και πιστεύουν ότι το περιβάλλον κατέχει εξέχουσα θέση στη διαμόρφωση της προσωπικότητας.

### 1.1.3 Προσωποκεντρική θεωρία

Το προσωποκεντρικό μοντέλο συμβουλευτικής του οποίου βασικός εκπρόσωπος υπήρξε ο Carl Rogers, εμφανίστηκε ως αντίδραση στις τεχνικές ψυχανάλυσης που είχαν επικρατήσει τη δεκαετία 1940-1950 και στις συμπεριφοριστικές τεχνικές της περιόδου 1960-1970. Αρχικά, ο Rogers είχε ονομάσει τη θεωρία του μη κατευθυντική, θέλοντας να τονίσει πως ο σύμβουλος αρνείται κάθε εξουσία επί του ανθρώπου που βρίσκεται απέναντί του και πως ο ίδιος ο άνθρωπος έχει κάθε δικαίωμα να διαλέγει τους στόχους του, ακόμα και αν αυτοί δεν είναι σύμφωνοι με τους στόχους που έχει ο σύμβουλος (Γεωργίου, 2003).

Ωστόσο, η Μαλικιώση-Λοΐζου (2001), προσθέτει πως η θεωρία του Rogers τελικά ονομάστηκε προσωποκεντρική, διότι το ενδιαφέρον της μελέτης της θεωρίας αυτής στράφηκε κυρίως στους τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι μοιράζονται, αποκτούν, υποκύπτουν ή κατέχουν τη δύναμη όχι μόνο των άλλων αλλά και του εαυτού τους. Η θεωρία του Rogers εστιάζει στην παρατήρηση των ατόμων όπως φαίνονται στον ίδιο τους τον εαυτό και για το λόγο αυτό είναι φαινομενολογική.

Όπως αναφέρουν οι Tannen κ.α (2019), ο Rogers μπορεί να ήταν και ο πρώτος θεραπευτής ο οποίος τόνισε τη σημασία που έχει η παρακολούθηση και η επικοινωνία των συναισθημάτων και των σκέψεων κάποιου εντός της συμβουλευτικής σχέσεως.

Ακόμα, ο Rogers ήταν ένθερμος υποστηρικτής των απεριόριστων δυνατοτήτων που έχει ο άνθρωπος για αλλαγή και της ικανότητάς του να μπορεί να κατευθύνει τη συμπεριφορά του, έχοντας όμως πρώτα δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα το οποίο απαιτεί θετική αποδοχή και θετική στάση, αληθινές σχέσεις και ενσυναίσθητική κατανόηση (Γεωργίου, 2003). Επιπροσθέτως, ο ίδιος ο Rogers τονίζει πως η προσωπικότητα του ατόμου έχει μεταβλητό χαρακτήρα και πως ο άνθρωπος χαρακτηρίζεται από την ορμή του για αυτοπραγμάτωση και την ανάγκη του να αναπτυχθεί και να επεκτείνει τις εμπειρίες του όσο περισσότερο γίνεται. Αυτή η ορμή του ανθρώπου για αυτοπραγμάτωση σύμφωνα με τον Rogers αποτελεί έμφυτο ένστικτό του και μόνο όταν του παρέχονται οι κατάλληλες συνθήκες μπορεί να ολοκληρωθεί (Γεωργίου, 2003). Μόνο τότε, λοιπόν, οι διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου διέπονται από ευτυχία.

Ακόμα, Οι Tannen κ.α. (2019), επισημαίνουν πως για τον Rogers, οι σύμβουλοι είναι αυτοί που έχουν την ευθύνη για τη διαχείριση δυο κατηγοριών συνθηκών. Τις συνθήκες που προσφέρει ο θεραπευτής μέσα στις οποίες συμπεριλαμβάνονται η ενσυναίσθηση, η ζεστασιά και η γνησιότητα και τις συνθήκες που είναι προσανατολισμένες στη σχέση. Σε αυτές τις συνθήκες, ο συμβουλευόμενος και ο θεραπευτής βρίσκονται σε επαφή και ο θεραπευτής όχι μόνο προσφέρει τις συνθήκες αλλά και ο συμβουλευόμενος αντιλαμβάνεται τις συνθήκες που προσφέρει ο θεραπευτής. Επίσης, όπως προσθέτει ο Crisp (2011), οι πιο γνωστές και ερευνημένες συνθήκες πάνω στις οποίες επικεντρώνεται η παρέμβαση του Rogers, είναι η ενσυναίσθηση, η γνησιότητα και η άνευ όρων θετική εκτίμηση.

Ωστόσο, πρέπει να σημειώσουμε πως η προσέγγιση του Rogers έχει προκαλέσει διαμάχη κυρίως λόγω της αντίθεσης του σε συμπεριφοριστικά, ψυχαναλυτικά και ιατρικά μοντέλα παροχής υπηρεσιών (Crisp, 2011). Ακόμα, οι επικριτές του συχνά ισχυρίζονται πως το μη κατευθυντικό διαπροσωπικό του στυλ, είναι μεν απαραίτητο αλλά δεν επαρκεί και είναι αναγκαίο να συμπληρωθεί με θεραπευτικές τεχνικές (Watson, 2007). Ιδιαίτερα σημαντικό είναι να αναφέρουμε πως τόσο για την προσωποκεντρική θεωρία όσο και για τον υπαρξισμό η εμπειρία



και το πως ο ίδιος άνθρωπος την κατανοεί είναι πάρα πολύ σπουδαίο γεγονός, λαμβάνοντας υπόψη ότι το ίδιο το άτομο έχει την ευθύνη στη ζωή του επιλέγοντας ελεύθερα. Επιπλέον, η ιδεολογική βάση στην οποία στηρίχτηκαν οι θεωρητικοί της προσωποκεντρικής θεωρίας ήταν η φιλοσοφία του ανθρωπισμού. Σύμφωνα με αυτή ο άνθρωπος είναι κατά βάση καλός και αξίζει σεβασμό και προσοχή (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2001). Ακόμα, εστιάζει στο παρόν και στα συνειδητά αισθήματα και όχι στο παρελθόν και σε ασυνείδητες σκέψεις.

Σκοπός της προσωποκεντρικής κατεύθυνσης είναι να αλλάξει αποτελεσματικά την προσωπικότητα όχι μόνο επιφανειακά αλλά και βαθύτερα, για να μπορέσει το άτομο πιο εύκολα να παίρνει την ευθύνη της απόφασης με βάση τις προσωπικές του εκτιμήσεις.

Ο «προσωποκεντρικός» σύμβουλος κατανοεί το άτομο ως κάτι κινητικό, ένα ζωντανό οργανισμό που συνέχεια βελτιώνεται μέσω της επαφής του με το περιβάλλον και θεωρεί πως μέσω της συμβουλευτικής του εμπειρίας και της γνώσης του κατευθύνεται μόνο του (Κοσμόπουλος, 1994). Επιπροσθέτως, ο σύμβουλος μπαίνει στον αντιληπτό κόσμο του ατόμου χωρίς να κρίνει, δείχνει ευαισθησία στην εναλλαγή των συναισθημάτων του και δεν το καθοδηγεί. Η αυτονομία του ατόμου προστατεύεται από τον σύμβουλο και το ίδιο το άτομο αποφασίζει τι είναι καλύτερο για το ίδιο.

Η προσωποκεντρική προσέγγιση του Rogers εφαρμόζεται σε προγράμματα τα οποία προσανατολίζονται σε στόχους καθώς και σε μη κλινικά περιβάλλοντα σε διάφορους τομείς της ζωής, όπως οι εργασιακές σχέσεις, η διαχείριση των εργαζομένων, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του ομαδικού πνεύματος (Wood, 2008).

Για να μπορέσουμε να εμβαθύνουμε στο ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο και στις εργασιακές σχέσεις κρίνεται σημαντικό να περιγραφεί η μορφή των επιχειρήσεων στην Ελλάδα καθώς και ο ρόλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς.

## 2. Επιχειρήσεις στην Ελλάδα

### 2.1 Μορφές επιχειρήσεων στην Ελλάδα

Οι οικογενειακές επιχειρήσεις καθώς και οι μικρές και μεσαίου μεγέθους, είναι αυτές που κυριαρχούν στο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον και λειτουργούν με παραδοσιακές μεθόδους διοίκησης-διαχείρισης (Σταυρουλάκης, 2009). Όπως αναφέρει και ο Kritsantonis (1998), οι οικογενειακές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αν και επιδεικνύουν χαμηλή παραγωγικότητα τείνουν να διατηρούν ένα αυξημένο ποσοστό απασχόλησης όπως αναφέρουν τα στοιχεία από την Ευρωπαϊκή Κομισιόν το 2002. Αυτό οφείλεται στην «ικανότητα» των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων να μην συμμορφώνονται με τους κανονισμούς του εργατικού δικαίου λόγω της αδυναμίας της επιβολής του (Mihail, 2004).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020) ορίζει πως πολύ μικρή επιχείρηση είναι αυτή η οποία απασχολεί έως και 9 εργαζόμενους, έχει κύκλο εργασιών έως και 2 εκατομμύρια ευρώ ή ισολογισμό έως και 2 εκατομμύρια ευρώ. Μικρή επιχείρηση είναι αυτή που έχει προσωπικό έως και 49 εργαζομένους, κύκλο εργασιών έως 10 εκατομμύρια ευρώ ή ισολογισμό έως και 10 εκατομμύρια ευρώ. Όσον αφορά τη μεσαία επιχείρηση, απασχολεί έως και 249 εργαζομένους και έχει κύκλο εργασιών έως και 50 εκατομμύρια ευρώ ή ισολογισμό έως και 43 εκατομμύρια ευρώ.

Πιο συγκεκριμένα, οι ΜμΕ (μεσαίες μικρές επιχειρήσεις) στην Ελλάδα συγκροτούν το 99.9% των συνολικών επιχειρήσεων και στην Ευρώπη το 99.8% (ΣΕΒ, 2017). Αυτό το ποσοστό δεν άλλαξε ιδιαίτερα στα χρόνια της κρίσης κάτι το οποίο υπονοεί πως η δομή της ελληνικής οικονομίας από μεριάς μεγέθους επιχειρήσεων ουσιαστικά δεν μεταβλήθηκε.

Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις απασχολούν το 68% του εργατικού δυναμικού των ΜμΕ, οι μικρές απασχολούν το 19% και το 13% που υπολείπεται απασχολείται στις μεσαίες επιχειρήσεις (ΣΕΒ, 2017). Ο Mulhern (1995), προσθέτει πως στη πλειοψηφία τους οι μικρές επιχειρήσεις απασχολούν γυναίκες και εργαζομένους μερικής απασχόλησης και δίνουν μισθούς μικρότερους από τους μισθούς που δίνουν οι μεγάλες εταιρείες.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό είναι πως μπορεί από την μια το ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον να χαρακτηρίζεται από το μεγάλο πλήθος των ΜμΕ, από την άλλη, όμως, η παραγωγικότητά τους φαίνεται να είναι μικρή και συγκεκριμένα σχεδόν στο 50% του ευρωπαϊκού μέσου όρου ανά εργαζόμενο. Ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 42.000 ευρώ στην Ελλάδα είναι 20.000 ευρώ (ΣΕΒ, 2017).

Όπως τονίζει ο ΣΕΒ (2018), ενώ μέχρι το 2012 παρουσιάζεται σταθερή μείωση της απασχόλησης σε όλους τους κλάδους απασχόλησης, οι κλάδοι υψηλής τεχνολογίας εμφανίζουν σημαντική βελτίωση στην απασχόληση από το 2012 και ανακτούν σχεδόν τις απώλειες που είχαν σε εργατικό δυναμικό από το 2008. Αυτή η γρήγορη ανάκαμψη αποτελεί ένα πολύ σημαντικό στοιχείο για την ελληνική οικονομία καθώς είναι ο όρος ώστε η Ελλάδα να μην γίνει μια οικονομία χαμηλής προστιθέμενης αξίας οικονομία.

Επιπροσθέτως, σημαντικό είναι πως η Ελλάδα παραμένει χαμηλά στην παγκόσμια κατάταξη που εξετάζει πόσο εύκολο ή δύσκολο είναι για τους επιχειρηματίες να λειτουργήσουν τη δική τους επιχείρηση στη χώρα. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα βρίσκεται στην 67η θέση ανάμεσα σε 190 χώρες (ΣΕΒ, 2017).

## 2.2 Τμήμα ανθρώπινου δυναμικού στους οργανισμούς

Στο σημερινό ανταγωνιστικό περιβάλλον που επικρατεί, οι επιχειρήσεις κάθε άλλο παρά ποτέ απαιτούν από όλα τα λειτουργικά τμήματά τους, συμπεριλαμβανομένου του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, να επιδεικνύουν με σαφή τρόπο τη συμβολή τους στη γενική απόδοση του οργανισμού και να εξασφαλίζουν πως το ανθρώπινο κεφάλαιο συνεισφέρει στην επίτευξη των επιχειρηματικών τους στόχων.

Το τμήμα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού είναι το τμήμα των επιχειρήσεων το οποίο αποτελεί τον ενδιάμεσο σύνδεσμο μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Είναι υπεύθυνο (κυρίως σε πολυεθνικές επιχειρήσεις) για τον σχεδιασμό, την επιλογή, την εκπαίδευση, την αξιολόγηση των εργαζομένων και τη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων.

Ολοένα και περισσότερο αναγνωρίζεται πως η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (ΔΑΔ) αποτελεί ένα στρατηγικό παράγοντα της επιτυχίας του κάθε οργανισμού. Το τμήμα του ανθρώπινου δυναμικού, λοιπόν, είναι ένα μέσο του οργανισμού για να επιτύχει τους στρατηγικούς του στόχους και έχει αντίκτυπο στην οργανωτική απόδοση (Harney & Dundon, 2006). Ο στρατηγικός ρόλος του τμήματος του ανθρώπινου δυναμικού έγκειται στο ότι εμπλέκεται στον στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης από την αρχή και όχι μόνο κατά τη διάρκεια της φάσης υλοποίησης και της αντιστοίχισης των πόρων των εργαζομένων με τις ανάγκες του οργανισμού (Panayotopoulou κ.α., 2007).

Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί πως τις μέρες μας, ειδικά στην Ευρώπη, υπάρχουν δυο φαινόμενα τα οποία έχουν επηρεάσει αρνητικά την εμπιστοσύνη του εργαζόμενου στο τμήμα της ΔΑΔ. Από τη μια, λοιπόν, υπάρχει η αυξανόμενη ευελιξία και η ανασφάλεια που πλέον αποτελεί χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων και από την άλλη, ο εσωτερικός μετασχηματισμός του τμήματος της ΔΑΔ με σκοπό να προσανατολιστεί στην επίτευξη αποτελεσματικότητας και της μετατροπής του σε επιχειρηματικό εταίρο του οργανισμού (Bissola & Imperatori, 2014). Επίσης, οι Stark & Poppler (2017), τονίζουν πως αυτή η στροφή του ρόλου του τμήματος της ΔΑΔ σε έναν στρατηγικό εταίρο που έχει σκοπό την οργανωτική αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα και όχι την υπεράσπιση των εργαζομένων επηρεάζει την ποιότητα των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και είναι κάτι που το τμήμα της ΔΑΔ θα πρέπει να προσέξει. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι νέοι εργαζόμενοι να γίνονται πιο δύσπιστοι και να έχουν περισσότερες αμφιβολίες για τις εργασιακές τους σχέσεις και τους εργοδότες τους. Οι Barclay & Kang (2019), αναφέρουν πως η καθημερινή επαφή του τμήματος της ΔΑΔ με τους εργαζόμενους έχει χαθεί και πως υπάρχει έκκληση οι οργανισμοί να γίνουν πιο εργατοκεντρικοί.

Ο ρόλος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού στη διαχείριση των πολιτικών των εργασιακών σχέσεων είναι σημαντικός σε κάθε οργανισμό ο οποίος λειτουργεί σε ανταγωνιστικό περιβάλλον έτσι ώστε να επιτύχει καλύτερη απόδοση αλλά και να μεγιστοποιήσει το ανταγωνιστικό του πλεονέκτημα (Lenaghan κ.α. 2007).

Οι πρακτικές του τμήματος της ΔΑΔ είναι όλες οι εσωτερικές πολιτικές οι οποίες σχεδιάζονται και υλοποιούνται με σκοπό να εξασφαλίσουν πως το ανθρώπινο κεφάλαιο συνεισφέρει στην

επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Πιο αναλυτικά, όπως υποστηρίζει ο Schuler & Jackson (1987), οι πρακτικές της ΔΑΔ, προσελκύουν, αναπτύσσουν, παρακινούν και διατηρούν τους εργαζόμενους με σκοπό να εξασφαλίσουν την επιβίωση του οργανισμού και των μελών του. Επιπλέον, οι πρακτικές της ΔΑΔ οι οποίες είναι μοναδικές και δύσκολο να εφαρμοστούν μπορεί να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη εταιρική απόδοση και μπορεί να αποτελέσουν πηγές στρατηγικού πλεονεκτήματος για τον ίδιο τον οργανισμό Vlachos (2008). Γεγονός είναι πως αρκετοί ερευνητές έχουν διαπιστώσει θετική σχέση ανάμεσα σε μεμονωμένες ή αλληλένδετες πρακτικές της ΔΑΔ και της οργανωτικής απόδοσης (Otoo, 2018).

Όπως τονίζει ο Vlachos (2008), αν και το ανθρώπινο δυναμικό θεωρείται το πιο πολύτιμο στοιχείο σε έναν οργανισμό, το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα δίνεται μόνο σε λίγους οργανισμούς.

Αδιαμφισβήτητα, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού των οργανισμών καλείται να έχει συμβουλευτικό ρόλο στο χώρο της εργασίας ώστε να διασφαλίζεται η ευημερία των εργαζομένων και η παραγωγικότητά τους. Στα επόμενα, λοιπόν, δυο κεφάλαια θα αναλυθεί με βάση τη βιβλιογραφία η συμβουλευτική στο χώρο εργασίας γενικότερα και ο ρόλος των επαγγελματιών του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού στη συμβουλευτική παρέμβαση ειδικότερα.

### 3. Συμβουλευτική στον Εργασιακό Χώρο

Η συμβουλευτική στο χώρο της εργασίας βοηθά τα άτομα να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και τις δυσκολίες με τις οποίες είναι αντιμέτωποι με σκοπό να γίνουν ξανά αποτελεσματικοί στην άσκηση των καθηκόντων τους (Brown, 2019). Όπως προσθέτουν οι Moralo & Graupner (2022b), η συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο επικεντρώνεται στη διευκόλυνση της προσωπικής ανάπτυξης των εργαζομένων ενώ παράλληλα αντιμετωπίζει προβλήματα που σχετίζονται με το άγχος.

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί πως η συμβουλευτική χρησιμοποιείται για να βοηθήσει τους εργαζόμενους να ξεπεράσουν το άγχος και τα αρνητικά συναισθήματα που τους προκαλούνται από τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας ενώ το κόστος το αναλαμβάνει ο εργοδότης

(Mayer & Oosthuizen, 2020). Αποτελεί, λοιπόν, μια παροχή ενός οργανισμού προς τους εργαζόμενους του, η οποία έχει θετικό αντίκτυπο για τον ίδιο τον εργοδότη και εκτιμάται από τους εργαζόμενους (McLeod & Henderson, 2003). Επίσης, συμβάλλει στη φήμη του εργοδότη ως εργοδότη που «φροντίζει» τους εργαζόμενους του.

Οι Collins κ.α. (2012) υποστηρίζουν πως είναι αρκετοί οι εργοδότες οι οποίοι παρέχουν συμβουλευτική υποστήριξη στους εργαζόμενους τους για εργασιακά και προσωπικά ζητήματα στο χώρο εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με μια μελέτη της Deloitte (2020), οι εταιρείες επικεντρώνονται κυρίως στο κέρδος τους και όχι τόσο στην παροχή βοήθειας στους εργαζόμενους τους για να αντιμετωπίσουν τους φόβους και τις αβεβαιότητες και να προσαρμοστούν στην νέα εποχή.

Σε περιόδους οικονομικής πίεσης οι υπηρεσίες συμβουλευτικής στο χώρο εργασίας μπορεί να διατρέχουν κίνδυνο αν δεν αποδείξουν την αποτελεσματικότητά τους. Οι ίδιοι, λοιπόν, οι σύμβουλοι γνωρίζουν πως θα πρέπει να έχουν αντικειμενικά στοιχεία που να αποδεικνύουν πως οι συμβουλευτικές παρεμβάσεις τους συμβάλλουν στη βελτίωση της απόδοσης των προσωπικού (Collins κ.α., 2012).

Το γεγονός πως οι πρακτικές απασχόλησης έχουν αλλάξει αφού περισσότερα άτομα απασχολούνται με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις, με εργασία μερικής απασχόλησης και μειωμένη εργασιακή ασφάλεια, είναι κάτι το οποίο έχει επιβαρύνει τους εργαζόμενους, τους εργοδότες αλλά και την οικονομία στο σύνολο της (McLeod, 2001). Αυτό συμβαίνει διότι ένας μεγάλος αριθμός εργαζόμενων απουσιάζει από την εργασία του επειδή αντιμετωπίζει προβλήματα ψυχικής υγείας. Το άγχος και η κατάθλιψη ευθύνονται για ένα ποσοστό αυτών των απουσιών. Όπως τονίζουν οι McLeod & Henderson (2003), η συμβουλευτική στο χώρο εργασίας εξοικονομεί πόρους αφού μειώνει τις απουσίες λόγω ασθένειας και αποτελεί και ένα επικοδομητικό μέσο αντιμετώπισης δύσκολων καταστάσεων. Ο McLeod (2001), επισημαίνει πως πρέπει να αναγνωριστεί η αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής στο χώρο εργασίας σε θέματα υγείας, οργανωσιακής κουλτούρας και εργασιακής αποτελεσματικότητας.

Βέβαια, κατά την παροχή της συμβουλευτικής στο χώρο εργασίας, οι σύμβουλοι είναι σημαντικό να επικεντρωθούν ώστε να εξοπλιστούν με το συμβουλευτικό μοντέλο το οποίο είναι κατάλληλο για το συγκεκριμένο χώρο εργασίας (Moralo & Graupner, 2022b).

### 3.1 Συμβουλευτική Παρέμβαση & Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι επαγγελματίες του κλάδου του ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να είναι εξοπλισμένοι με δεξιότητες στη συμβουλευτική ώστε να μπορέσουν να επιτύχουν τον ρόλο τους. Πιο συγκεκριμένα, οι δεξιότητες στη συμβουλευτική δεν είναι συνώνυμες με την παροχή συμβουλών. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να υπάρχει ένα περιβάλλον ανοιχτό και υποστηρικτικό στο οποίο θα παρέχεται ακριβής και σαφής πληροφορία, θα υπάρχει ελεύθερη ροή και θα εκτιμάται ο διάλογος (Lenaghan et al. 2007).

Ωστόσο, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να μην νιώθουν άνετα σε αυτό το ρόλο εξαιτίας της έλλειψης συμβουλευτικών δεξιοτήτων οι οποίες είναι απαραίτητες για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους τους. Εάν οι εργαζόμενοι δεν συμβουλεύονται κατάλληλα κυρίως κατά τη διάρκεια αλλαγών γίνονται διαθέσιμοι στην αγορά εργασίας κάτι το οποίο οδηγεί σε μείωση της παραγωγικότητας και αύξηση της κινητικότητας τους. Θα πρέπει, λοιπόν, να υπάρχει εκπαίδευση ώστε οι εργοδότες να κατέχουν τις βασικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις με σκοπό να παρέχουν ανοιχτή και ειλικρινή επικοινωνία και να δημιουργούν ένα ζεστό και φιλόξενο περιβάλλον για να νιώθουν άνετα οι εργαζόμενοι να συζητούν.

Αξίζει να σημειώσουμε πως με δεδομένο ότι στην ελληνική οικονομία κυριαρχούν οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα όπως η χαμηλή εξειδίκευση και οι χαμηλοί οικονομικοί πόροι, αναμφισβήτητα οι επενδύσεις στην κατάρτιση είναι εξαιρετικά περιορισμένες. Αυτό έχει ως άμεσο αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να είναι στελεχωμένες με ακατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό (Goergen κ.α. 2009). Εντούτοις, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού είναι αναγκαίο να συμβαδίζουν με τις εξελίξεις στον τομέα τους για να μπορέσουν να διατηρήσουν τον συμβουλευτικό τους ρόλο (Panayotopoulou κ.α., 2007).

Επιπρόσθετα, οι επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού δεν μπορούν να συνεχίζουν να συσσωρεύουν πληροφορίες και να τις διανέμουν την κατάλληλη στιγμή καθώς η πληροφορία

δίνει δύναμη στους εργαζομένους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και τις αλλαγές. Οι εργαζόμενοι δείχνουν σεβασμό και πίστη σε έναν οργανισμό ο οποίος χαρακτηρίζεται από ένα ανοιχτό και διαφανές κλίμα, ενώ σε ένα κλίμα που αποκρύπτεται πληροφορία εκφράζουν δυσαρέσκεια (Tarscott & Ticoll, 2003). Η διαφάνεια είναι ένα από τα χαρακτηριστικά που θα οδηγήσει τους οργανισμούς να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις αλλαγές. Τέλος να τονίσουμε πως οι εταιρείες δεσμεύονται να μειώσουν τα κόστη λειτουργείας τους ενώ ταυτόχρονα να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους. Ένα, λοιπόν, από τα πιο σημαντικά κόστη της επιχειρηματικής δραστηριότητας είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο (Lenaghan et al. 2007), το οποίο οδηγήθηκε στην εύρεση εργασίας αρχικά λόγω της ανάγκης του για επιβίωση και έπειτα για να καταξιωθεί κοινωνικά και οικονομικά.

#### 4. Εργασία & Εργασιακές Σχέσεις: Γενικές Θεωρήσεις

Χωρίς καμία αμφιβολία, η εργασία σαν χαρακτηριστικός παράγοντας και κύρια μεταβλητή της οικονομικής δραστηριότητας μιας κοινωνίας απασχόλησε εδώ και πολλά χρόνια την επιστημονική σκέψη.

Όπως αναφέρουν οι Κονδύλης & Διαμαντίδης (2000), η εργασία αποτελεί μια διαδικασία μέσω της οποίας ο άνθρωπος εντάσσεται και προσαρμόζεται μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Ωστόσο, κατά την διάρκεια όλων των γεγονότων της παγκόσμιας ιστορίας του ανθρώπου η εργασία συνάντησε δυσκολίες και χάσματα ανάμεσα σε αυτό που η κοινωνία προσδοκούσε και αυτό που εκπληρωνόταν από τα άτομα.

Σύμφωνα με τον Dejours (2006), η εργασία δεν είναι απλώς μια ατομική εμπειρία, αφού πάντα εργαζόμαστε για κάποιον, οπότε το να δουλεύεις σημαίνει να συνάπτεις κοινωνικές σχέσεις, ή με άλλα λόγια, σχέσεις κυριαρχίας και δουλείας. Ο ίδιος προσθέτει πως η εργασία δεν είναι πάνω από όλα η μισθολογική σχέση ή απασχόληση αλλά αποτελεί τον τρόπο με τον οποίο η προσωπικότητα εμπλέκεται στην αντιμετώπιση ενός έργου που υπόκειται σε περιορισμούς (υλικούς και κοινωνικούς). Επιπλέον, όπως υποστηρίζει Dejours (2006), ακόμα και αν η εργασία είναι καλά σχεδιασμένη, ο τρόπος οργάνωσης της είναι αυστηρός και οι διαδικασίες είναι σαφείς, δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί ποιότητα αν οι οδηγίες τηρούνται σχολαστικά.



Ο όρος εργασιακές σχέσεις εμφανίστηκε στην Ελλάδα στις αρχές του 1980. (Αλεξοπούλου, 1993). Ο όρος αναδείχθηκε από τον κλάδο του συλλογικού εργατικού δίκαιου και αναφέρεται στις σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται οπουδήποτε υπάρχει εξαρτημένη εργασία, σχέσεις μεταξύ επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και του κράτους ως κοινωνικού εταίρου, καθώς και σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων.

Πιο ειδικά, όπως προσθέτει ο Σπυρόπουλος (1998), ο όρος εργασιακές σχέσεις ορίζεται ως οι σχέσεις που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας, στον τρόπο που λαμβάνονται οι αποφάσεις οι οποίες αφορούν τον τρόπο με τον οποίο κατανέμονται οι καρποί παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Επίσης, τονίζει πως ο όρος αναφέρεται και στους κανόνες που καθορίζουν τις συνθήκες και τους όρους εργασίας.

Ωστόσο, δεν θα πρέπει να λησμονούμε πως το σύγχρονο κράτος συνδέεται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις. Το κράτος είναι αυτό που όχι μόνο ορίζει το νομικό και κανονιστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργούν οι εργασιακές σχέσεις, αλλά είναι αυτό που επιβάλλει τους μηχανισμούς καταστολής σε περιπτώσεις που υπάρξουν έντονες συγκρούσεις. Έτσι λοιπόν, γίνεται κατανοητό πως το κράτος ως οργανισμός σχετίζεται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις και εμπλέκεται στις διαδικασίες που αφορούν τους εργαζόμενους με αποτέλεσμα ο ρόλος του εντός αυτών να είναι μεγάλος. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί πως όλοι οι παράγοντες που αφορούν την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις πρέπει να αναθεωρηθούν και αυτό οφείλεται στην ανάπτυξη της τεχνολογίας. Ωστόσο, για να γίνει η αναθεώρηση αυτών των παραγόντων θα πρέπει να διευρυνθεί το ισχύον θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα.

#### 4.1 Εργασιακές Σχέσεις – Θεσμικό Πλαίσιο

Το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων υπέστη ριζικές αλλαγές λόγω της οικονομικής κρίσης, της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στις διαδικασίες παραγωγής και της παγκοσμιοποίησης των ανταλλαγών. Η επιβολή ενός νεοφιλελεύθερου προγράμματος λιτότητας ήταν αυτό που οδήγησε τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα να είναι τεταμένες (Duman, 2014). Ειδικότερα, ήδη στις αρχές της δεκαετίας του 1990 στην Ελλάδα τα σύνορα του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα αναπροσαρμόστηκαν υπέρ του ιδιωτικού τομέα και η νεοφιλελεύθερη στρατηγική άρχισε να διαχέεται στις οικονομικές και πολιτικές πρακτικές που

διέπουν τον οικονομικό μετασχηματισμό στη χώρα. Με την άνοδο του νεοφιλελευθερισμού, στον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση διαδραμάτισε κεντρικό ρόλο υποστηρίζοντας την εφαρμογή των διαθρωτικών μεταρρυθμίσεων και παρέχοντας οικονομική βοήθεια για τη εκτέλεση του προγράμματος σταθερότητας, η ταξική πάλη έγινε πιο έντονη και η ένταση στις εργασιακές σχέσεις αυξήθηκε (Duman, 2014).

Υποστηρίζεται πως στην Ελλάδα οι εργασιακές σχέσεις στερούνται της κουλτούρας της κοινωνικής συναίνεσης και της παράδοσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Kritsanonis, 1998) Αναλυτικότερα, όπως προσθέτει ο Zambarloukou (2006), παραδοσιακά στην Ελλάδα η κύρια πηγή ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων ήταν το ατομικό εργατικό δίκαιο ενώ ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν δευτερεύουσα πηγή ρύθμισης. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σύμφωνα με την μελέτη των Eurofast & Cedefop (2020), όσον αφορά την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι διαφορές ανάμεσα στις χώρες είναι μεγάλες. Ειδικότερα, οι χώρες με σχεδόν πλήρη κάλυψη είναι η Ιταλία με 97%, η Αυστρία με 94%, η Ισπανία με 91% και η Φινλανδία με την Γαλλία στο 90%. Στο άλλο άκρο, η Εσθονία με 6% και η Τσεχία με 9% οι οποίες φαίνεται να μην έχουν σχεδόν καμία κάλυψη. Τα ποσοστά είναι χαμηλά σε χώρες που το κύριο επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Επίσης, η εργασιακή νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα επιβάλλεται κυρίως στο δημόσιο και στις μεγάλες επιχειρήσεις και σπάνια στους μικρούς και μεσαίους οργανισμούς (Psychogiorgos κ.ά. 2020). Έτσι λοιπόν και η προστασία της απασχόλησης στην Ελλάδα περιορίζεται σε μεγαλύτερους εργοδότες λόγω της ευθραυστότητας των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και της άνισης επιβολής των νόμων. Στη πράξη, λοιπόν, η προστασία της απασχόλησης σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις είναι αδύναμη (Psychogiorgos & Wood, 2010).

Είναι γεγονός πως η συμμετοχή των εργαζόμενων στα συνδικάτα έχει μειωθεί σημαντικά και το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων αποκεντρώνεται ολοένα και περισσότερο (Kornelakis & Voskeritsian, 2018). Ειδικότερα, στο δημόσιο τομέα και στις μεγάλες επιχειρήσεις υπάρχει ισχυρός συνδικαλισμός, όμως κάτι τέτοιο δεν παρατηρείται στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, ο Mihail (2004) αναφέρει πως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες αποτελούν την ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας στερούνται της

συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και έχουν κουλτούρα μη συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία. Αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός πως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις υπολογίζεται γύρω στο 2% , όπου πρακτικά είναι ανύπαρκτη. Αυτό χωρίς αμφιβολία οδηγεί σε άτυπες πρακτικές μέσα σε ένα περιβάλλον κακής απασχόλησης και συνθηκών εργασίας (Wood κ.ά., 2016a).

Όσον αφορά το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ήδη από το 2010 και έπειτα έχει αλλοιωθεί σε σημαντικό βαθμό λόγω της οικονομικής κρίσης και των πολιτικών λιτότητας που εφαρμόστηκαν στη χώρα. Στόχος όλων αυτών των αλλαγών είναι να προωθήσουν την πλήρη αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το κλαδικό και εθνικό επίπεδο σε ατομικό ή επιχειρησιακό επίπεδο (Καψάλης & Τριανταφύλλου, 2014).

Όπως παραθέτουν οι Leschke κ.ά (2012), η Ελλάδα κατατάχθηκε από τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Ποιότητας Εργασίας ως η χώρα με τη χειρότερη επίδοση στη μείωση της πλήρους απασχόλησης και των μισθών όπως επίσης και στην αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας. Αξίζει να επισημάνουμε πως στην Ελλάδα τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι σχετικά αδύναμα σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο τόσο σε σύγκριση με τις Σκανδιναβικές χώρες και την ηπειρωτική βορειοδυτική Ευρώπη όσο και σε σύγκριση με μεσογειακές χώρες όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία.

Ο Burtless (2001), τονίζει πως οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις τείνουν να μην ακολουθούν την εργατική νομοθεσία σε θέματα όπως οι υπερωρίες, οι διαδικασίες απολύσεων, οι παροχές και οι μισθοί. Η επιβεβαίωση έρχεται, επίσης, και από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Έρευνας (2001), σύμφωνα με το οποίο, οι εργαζόμενοι σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα, δουλεύουν πολλές ώρες υπερωρίες, δεν τους παρέχεται εκπαίδευση, έχουν εργασιακή ανασφάλεια και δεν εμπλέκονται ιδιαίτερα στη λήψη αποφάσεων. Εντούτοις, οι μεγαλύτεροι εργοδότες στην Ελλάδα είναι πιο διατεθειμένοι να ακολουθήσουν τον νόμο και να έχουν συνδικαλιστικές ενώσεις. Αντίθετα, όμως, πολλές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις έχουν ουσιαστικά εξαιρεθεί από το επίσημο σύστημα σε αρκετούς τομείς χωρίς καμία τιμωρία παρά τις μεταρρυθμίσεις νομοθετικού περιεχομένου (Psychogios & Wood, 2010). Παρόλη την προσπάθεια του ελληνικού κράτους να επισημοποιήσει τις εργασιακές σχέσεις και να τις

καταστήσει ως κύριο στοιχείο της ελληνικής οικονομίας με νομοθετικές αλλαγές, οι περισσότερες μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις βρίσκουν τρόπο να παρακάμπτουν τον νόμο. Αυτό που απασχολεί αυτές τις επιχειρήσεις είναι οι ανεπίσημες και οι εσωτερικές συμφωνίες που μπορούν αν γίνουν με τους εργαζόμενους οι οποίες λύνουν προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία (Mihail, 2004).

Τέλος, σε πρακτικό επίπεδο, η περίπτωση της Ελλάδας τονίζει την πολύπλοκη σχέση μεταξύ των κανόνων και της πραγματικής πρακτικής. Ωστόσο και εκτός της Ελλάδας μεγάλος αριθμός μικρών επιχειρήσεων επιλέγουν σε τακτική βάση να λειτουργούν με μη ένομες τακτικές με αποτέλεσμα να δυσχεραίνονται οι όροι εργασίας για τους εργαζόμενους.

Κατανοώντας τον τρόπο λειτουργίας του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα του σήμερα, αξίζει να εξεταστεί το πως εξελίχθηκαν οι εργασιακές σχέσεις ανά τα χρόνια ώστε να πάρουν τη σημερινή τους μορφή λόγω της παγκοσμιοποίησης.

#### 4.2 Εργασιακές Σχέσεις και εξέλιξη Εργασιακών Σχέσεων στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον

Ο άνθρωπος δεν σταμάτησε ποτέ να ψάχνει τρόπους και μεθόδους ώστε να οργανώσει καλύτερα την εργασία του και δεν σταμάτησε να αναζητά τρόπους ώστε να επιτύχει επαγγελματικά. Ωστόσο, τα σημαντικά ζητήματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις δεν θα είχαν προοδεύσει αν δεν υπήρχε η συνεισφορά της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας στην εργασία (Κονδύλης & Διαμαντίδης, 2000).

Η έννοια της εργασίας αναδείχθηκε μέσω της βιομηχανικής επανάστασης. Ο Adam Smith ήταν αυτός που πρώτος διαπίστωσε πως η εργασία παράγει τον πλούτο ενός έθνους και πως αυτή παίζει σημαντικό ρόλο στην πολιτική οικονομία (Αλεξοπούλου, 1993).

Τα κοινωνικοοικονομικά συστήματα τα οποία επικρατούν στην εποχή μας και είναι προϊόν της βιομηχανικής επανάστασης, επιδρούν στις εργασιακές σχέσεις, αφού ο σημερινός άνθρωπος βασίζεται σε αυτά για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τη σχέση εργασίας και ζωής (Κονδύλης & Διαμαντίδης, 2000).

Ο Δουκάκης (1985), υποστηρίζει πως οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι ομοιογενείς και απαρτίζονται από τη συναρμολόγηση διαφόρων τύπων εργασιακών σχέσεων. Προσθέτει, επίσης, πως η ιστορική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων δεν ταυτίζεται και δεν εξαντλείται στην έρευνα της μισθωτής εργασίας.

Σε αυτό το σημείο, χρήσιμο είναι να γίνει αναφορά στον ορισμό της μισθωτής σχέσης. Μισθωτή σχέση, λοιπόν, είναι το σύνολο των συνθηκών που διαπερνούν τη χρήση και την αναπαραγωγή της εργατικής δύναμης, δηλαδή το πως οργανώνεται η διαδικασία της εργασίας, το πως κινείται η εργατική δύναμη και το πως σχεδιάζεται και χρησιμοποιείται το εισόδημα των μισθωτών.

Η μισθωτή σχέση κατέχει την πρώτη θέση στο σύνολο της οικονομικής και κοινωνικής αναπαραγωγής στον ελληνικό κοινωνικό μετασχηματισμό και στον δρόμο της εκβιομηχάνισης, γεγονός που οφείλεται στη βαθμιαία εξάπλωση της μισθωτοποίησης των οικονομικά ενεργών ατόμων.

Μέχρι το τέλος του μεσοπολέμου στην Ελλάδα όπως και στις ευρωπαϊκές χώρες, πρόωρα κατοχυρώνονται τα γενικά εργατικά δικαιώματα στα νομοθετικά κείμενα τα οποία, όμως, συνδυάζονται με την καταπάτηση τους σε επίπεδο ερμηνείας, νομολογίας αλλά και στην καθημερινή εφαρμογή τους (Δουκάκης, 1985). Σε αντίθεση με τις ευρωπαϊκές χώρες οι νόμοι αυτοί δεν κωδικοποιούσαν μια κατοχυρωμένη κοινωνική πρακτική και ο τρόπος οργάνωσης, η μαζικότητα και η εμπειρία που είχε το εργατικό κίνημα δεν ήταν επαρκής για την εγγύηση της εφαρμογής των νόμων αυτών.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως ο Δουκάκης (1985), τονίζει πως στη μεταπολεμική περίοδο όπου η μισθωτή εργασία είναι αυτή που αποκτά καίρια θέση στη συνολική αναπαραγωγή, η εργατική νομοθεσία ολοένα και περισσότερο αντιδημοκρατικοποιείται και γίνεται πιο αντισυνδικαλιστική εξασφαλίζοντας την κρατική παρέμβαση σε κάθε εργασιακή αντίθεση.

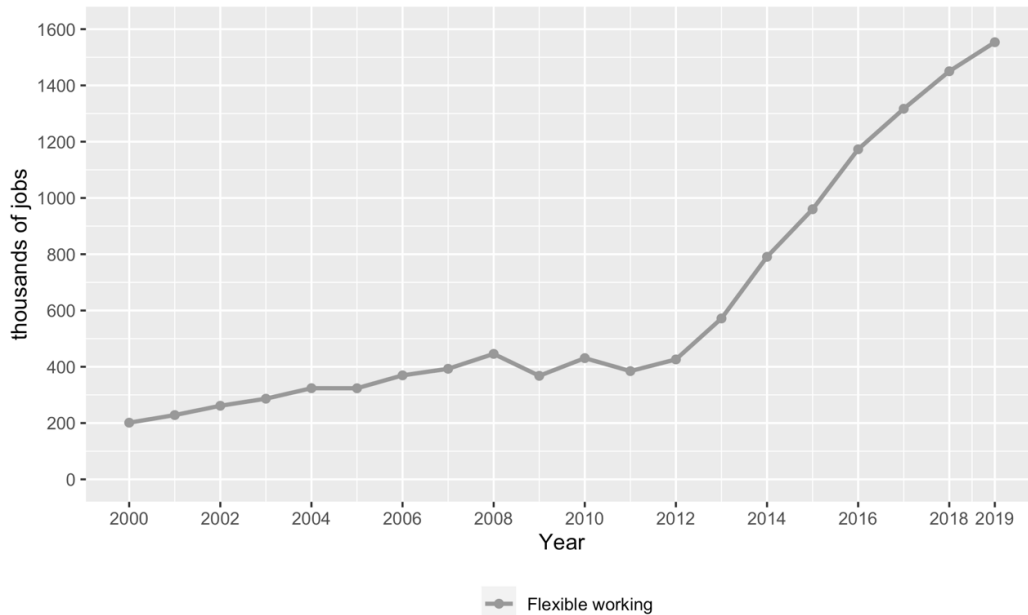
Είναι γεγονός πως η οικονομική κρίση που άρχισε το 2009 οδήγησε σε μείωση κόστους των στρατηγικών των επιχειρήσεων το οποίο επιδείνωσε τις συνθήκες εργασίας. Ως αποτέλεσμα, λοιπόν, οι εργαζόμενοι υπέστησαν απολύσεις, αύξηση των ωρών εργασίας, μείωση των μισθών και των ευκαιριών εξέλιξης που οδήγησαν σε εργασιακή ανασφάλεια, αποθάρρυνση και σε

θέματα που σχετίζονται με την ευημερία τους. Οι Psychogijs κ.ά. (2020), αναφέρουν πως η απασχόληση στην Ελλάδα μειώθηκε περισσότερο από 10%.

Ακόμα, αυτή η οικονομική κρίση είχε σοβαρές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη τα χρόνια που ακολούθησαν. Πιο συγκεκριμένα, το 2012 τα σοβαρά δημοσιονομικά προβλήματα που αντιμετώπιζαν οι χώρες κυρίως του ευρωπαϊκού νότου λόγω της οικονομικής κρίσης, οδήγησαν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Συντελείται λοιπόν, αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε βάρος του θεσμού της σταθερής και της πλήρους απασχόλησης, ελαστικοποίηση των ωραρίων εργασίας καθώς και αποδιοργάνωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τρόπου καθορισμού των μισθών (Κούζης κ.α., 2013).

Όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι Karamanis & Gogos (2020), τονίζουν πως τη δεκαετία 2009-2019 και ιδιαίτερα την περίοδο της οικονομικής κρίσης, στην Ελλάδα σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές στο καθεστώς της ευέλικτης εργασίας. Η σχετική ευρωπαϊκή πολιτική για την ενίσχυση της ευέλικτης εργασίας εφαρμόστηκε από την Ελλάδα, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αποτέλεσμα το μερίδιο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης να αυξηθεί σημαντικά. Χρειάζεται, επίσης, να σημειωθεί πως οι πιο σημαντικές μορφές ευέλικτης εργασίας είναι η μερική απασχόληση, ο καταμερισμός της εργασίας, η τηλεργασία και ο δανεισμός των εργαζομένων.

Το παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζει την αύξηση της ευέλικτης εργασίας από το 2000 έως το 2019. Φαίνεται πως την περίοδο αυτή η ευέλικτη εργασία κατέγραψε μια τεράστια αύξηση, από 201.300 θέσεις εργασίας το 2000 σε 1.553.000 θέσεις εργασίας το 2019.



Διάγραμμα 1. Ευέλικτη Εργασία στην Ελλάδα (2000-2019)

Πηγή: Karamanis & Gogos (2020). Οι υπολογισμοί των συγγραφέων βασίστηκαν στις Ετήσιες Αναφορές της Επιθεώρησης Εργασίας και στο Σύστημα Πληροφοριών 'Εργάνη' του Υπουργείου Εργασίας.

Επιπρόσθετα, το 2012 λαμβάνει χώρα η επαναδιατύπωση του συνόλου των εκφάνσεων που αποτελούν το σύστημα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα με δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους. Επιπλέον, το ίδιο έτος, τα ποσοστά της ανεργίας και της αδήλωτης εργασίας βρίσκονται σε πρωτόγνωρα επίπεδα για τη χώρα τα οποία ως επακόλουθο έχουν την αύξηση της αβεβαιότητας της εργασίας (Κούζης κ.α., 2013).

Ωστόσο, η πανδημία του COVID-19 μεταμόρφωσε τον κόσμο της εργασίας αφού απείλησε τη δημόσια υγεία και προκάλεσε βαθιά κοινωνική και οικονομική αναστάτωση. Σε διεθνή κλίμακα, λοιπόν, προξένησε ανεργία, εργασιακή ανασφάλεια, διαταραχή στην εφοδιαστική αλυσίδα, κλείσιμο των επιχειρήσεων και αύξηση του πληθωρισμού τα οποία με τη σειρά τους αύξησαν τα ποσοστά της φτώχειας και της ανισότητας (Gavin κ.ά., 2022).

Επιπλέον, όσον αφορά τον αντίκτυπο της παγκοσμιοποίησης στην εργασία και γενικότερα στις εργασιακές σχέσεις οι Thelen & van Wijnbergen (2003), τονίζουν πως υπάρχουν αντικρουόμενες απόψεις. Η μια άποψη υποστηρίζει πως η παγκοσμιοποίηση ωθεί όλες τις χώρες προς την απορρύθμιση και τον νεοφιλελευθερισμό ενθαρρύνοντας τις επιχειρήσεις να αυξήσουν την

ευελιξία τους στην αγορά εργασίας και να μειώσουν το κόστος εργασίας. Η άλλη άποψη ισχυρίζεται πως λόγω των θεσμικών ρυθμίσεων σε κάθε χώρα οι οποίες επηρεάζουν τα συμφέροντα και τις στρατηγικές των εργοδοτών παράγοντας περισσότερο νεοφιλελευθερισμό στις λεγόμενες φιλελεύθερες οικονομίες της αγοράς αλλά όχι στις συντονισμένες οικονομίες αγοράς όπου οι οργανισμοί μπορούν να αποτρέψουν την απορρύθμιση, ο αντίκτυπος της παγκοσμιοποίησης θα ποικίλλει σε κάθε χώρα.

Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό πως λόγω όλων αυτών των αλλαγών στον κόσμο της εργασίας σε ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αναζητήσουν τρόπους ώστε να διαχειριστούν τις εργασιακές σχέσεις αποτελεσματικά.

#### 4.3 Διαχείριση Εργασιακών Σχέσεων

Η διαχείριση των εργασιακών σχέσεων από τους εργαζόμενους μπορεί να γίνει είτε άμεσα είτε έμμεσα μέσω φορέων αντιπροσώπευσης όπως είναι οι επιτροπές των εργαζομένων, τα συνδικάτα και οι συμβουλευτικές επιτροπές.

Ο συνδικαλισμός ο οποίος αποτελεί έναν από τους έμμεσους τρόπους διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων, αντιπροσωπεύει τη συλλογική φωνή των εργαζομένων και σκοπός της δημιουργίας του ήταν να παρέχει μια αντιστάθμιση στον διοικητικό ομορτουτισμό (Hegnaus κ.α., 2019). Η παρουσία ισχυρών συνδικάτων μπορεί να λειτουργήσει ως περιορισμός στις παρεμβάσεις των διοικητικών στελεχών αφού υπάρχουν δικαιώματα τα οποία προστατεύονται και η διοίκηση δεν είναι εύκολο να τα αλλάξει. Ωστόσο, στη βιβλιογραφία αναφέρεται πως αν και τις τελευταίες δεκαετίες ο συνδικαλισμός αρχίζει να χάνει δύναμη, παίζει σημαντικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις ειδικά σε μερικές αναπτυσσόμενες χώρες της Ευρώπης όπως είναι η Σουηδία, η Δανία και η Φινλανδία (Hyman, 2018). Η ποιότητα, όμως, των σχέσεων μεταξύ των συνδικάτων και της διοίκησης είναι αυτή που καθορίζει αν τα συνδικάτα θα έχουν θετικό ή αρνητικό αντίκτυπο στις δραστηριότητες των επιχειρήσεων.

Ο Poloski Vokic (2012), υποστηρίζει πως η συνέργεια μεταξύ της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και των συνδικάτων αποτελεί ένα μοντέλο συνεταιρισμού το οποίο χαρακτηρίζεται από αμοιβαίες πρακτικές και δυνατή συνεργασία. Οι επιχειρήσεις που έχουν αναπτυσσόμενη τη



φιλοσοφία της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού και οι εργαζόμενοι τους αντιπροσωπεύονται από συνδικάτα, προτιμούν να εγκαθιδρύσουν μια σχέση συνεργασίας, να έχουν πιο προσωποποιημένες πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού και πιθανώς να χρησιμοποιούν πιο προοδευτικές πρακτικές και πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού.

Οι Franca & Pahor (2014), εξηγούν πως οι ευρωπαϊκές οδηγίες θεσμοθετούν την έμμεση συμμετοχή των εργαζομένων σε θέματα εργασιακών σχέσεων μέσω των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων (EWCs). Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων είναι φορείς πληροφόρησης και διαβούλευσης τα οποία αντιπροσωπεύουν τους ευρωπαίους εργαζόμενους πολυεθνικών εταιρειών (Leonardi, 2016). Μέσω αυτών, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται από τη διοίκηση σχετικά με την πρόοδο της εταιρείας όπως επίσης και για σημαντικές αποφάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν την εργασία τους ή τις εργασιακές τους συνθήκες (Triantafillidou & Koutroukis, 2022β). Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων βοηθούν επίσης, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού των εταιρειών να ανταλλάσει καλές πρακτικές μέσα στην εταιρεία από χώρα σε χώρα και να αυξάνει τη διαφάνεια των αποφάσεων. Η ευρωπαϊκή ένωση, λοιπόν, μέσω της πολιτικής της κάνει προσπάθειες να προωθήσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κράτη μέλη βασιζόμενη στο σκεπτικό της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και της βιομηχανικής δημοκρατίας (Triantafillidou & Koutroukis, 2022α).

Ωστόσο, όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο ρόλος των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων είναι σε μεγάλο βαθμό συμβουλευτικός και ισχύει μόνο για εταιρείες οι οποίες έχουν σημαντική παρουσία σε περισσότερες από μία χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εντούτοις, όταν πολυεθνικά αποφασίζεται η αναδιάρθρωση ενός τμήματος η οποία οδηγεί σε απώλεια θέσεων εργασίας και λήψης αποφάσεων ώστε να μειωθούν οι αρνητικές συνέπειες, τα αποτελέσματα των ενεργειών από τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων είναι στοιχειώδη (Triantafillidou & Koutroukis, 2022β). Ειδικότερα στην Ελλάδα, σύμφωνα με τους Kufidu & Michail (1999), όλο το σκεπτικό των συμβουλίων εργαζομένων είναι λιγότερο ανεπτυγμένο και το νομικό τους καθεστώς είναι πιο αδύναμο σε σχέση με άλλες χώρες.

## Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

## 5. Μεθοδολογικός Σχεδιασμός

### 5.1 Γενικός Σκοπός

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων των εργαζομένων για το ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο έτσι ώστε να αναδείξουμε σε ποιο βαθμό η πρακτική αυτή βοηθά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και ειδικότερα στη διαχείριση των εργασιακών σχέσεων.

### 5.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Η έρευνα προσδοκά να προσεγγίσει τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα.

- Ποιες είναι οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα;
- Σε ποιο βαθμό οι εργασιακές σχέσεις προβληματίζουν τους εργαζόμενους και πως τις διαχειρίζονται;
- Λειτουργεί συμβουλευτική στο πλαίσιο της ΔΑΔ στις εταιρείες τεχνολογίας και αν ναι σε ποιο βαθμό;
- Ποιες οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για τον ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο;

### 5.3 Μεθοδολογική προσέγγιση

Όπως αναφέρουν οι Saunders κ.α (2007), έρευνα είναι η συλλογή των πληροφοριών με έναν συστηματικό τρόπο που έχει σκοπό την αύξηση της γνώσης. Ωστόσο, ο σχεδιασμός της έρευνας είναι η επιστήμη των διαδικασιών σχεδιασμού για τη διεξαγωγή μελετών, προκειμένου να ληφθούν τα πιο αξιόπιστα ευρήματα (Collis & Hussey, 2014). Είναι δηλαδή ένα γενικό σχέδιο για το πώς θα πάει ο ερευνητής να ανταποκριθεί στους ερευνητικούς στόχους.

Για τον σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας, η ερευνήτρια επέλεξε την ποιοτική μεθοδολογική προσέγγιση καθώς επιδίωξη της είναι να μελετήσει σε βάθος και λεπτομερώς τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο. Όπως προσθέτει ο Hayes (1997), στους Ίσαρη & Πουρκός (2015), για την πραγματοποίηση της ποιοτικής έρευνας ο

ερευνητής δεν χρειάζεται να χρησιμοποιήσει μαθηματικούς υπολογισμούς και αριθμητικά δεδομένα. Πιο συγκεκριμένα, μελετάει κοινωνικά φαινόμενα μέσα από τη ματιά των υποκειμένων που δρουν και εμπλέκονται (Τσιώλης, 2014). Επιπλέον οι Goertz & Mahoney (2012), υπογραμμίζουν πως η ποιοτική έρευνα επικεντρώνεται σε ένα σύνολο σιωπηρών, υπονοούμενων διαδικασιών και τεχνικών.

#### 5.4 Εργαλείο Συλλογής Δεδομένων

Η ποιοτική έρευνα αξιοποιεί διάφορες μεθόδους για να παράγει δεδομένα. Αυτές είναι η συνέντευξη, οι ομάδες εστίασης, οι βιογραφικές αφηγήσεις, διαφορετικά είδη της παρατήρησης και η συλλογή και ανάλυση τεκμηρίων (Τσιώλης, 2014). Ως ερευνητικό εργαλείο συλλογής δεδομένων για την παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε η συνέντευξη. Κύρια επιδίωξη της ερευνήτριας είναι να δώσει την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να μιλήσουν ελεύθερα και σε βάθος για τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες τους. Όπως αναφέρουν οι Ίσαρη & Πουρκός (2015), η συνέντευξη είναι η πιο πολυχρησιμοποιημένη μέθοδος όσον αφορά τη συλλογή και παραγωγή ποιοτικών ερευνητικών δεδομένων για τους κλάδους της εκπαιδευτικής, κοινωνικής και ψυχολογικής έρευνας. Η συνέντευξη είναι μια συζήτηση, μια μεθοδική συνομιλία, η οποία με τη μορφή προφορικών ερωτήσεων, οι οποίες απευθύνονται από τον ερευνητή στον πληροφορητή, έχει σκοπό την παραγωγή δεδομένων έτσι ώστε να δοθούν απαντήσεις στα ερωτήματα του ερευνητή (Τσιώλης, 2017). Ο Παρασκευόπουλος (1993), τονίζει πως το βασικό πλεονέκτημα της συνέντευξης σε σχέση με τις άλλες μεθόδους είναι η άμεση επικοινωνία του ερευνητή με τον συνεντευξιαζόμενο. Αναλυτικότερα, τόσο ο ερευνητής όσο και ο ερωτώμενος έχουν τη δυνατότητα να κάνουν παρατηρήσεις και αποσαφηνιστικά σχόλια και ως αποτέλεσμα οι απαντήσεις είναι συνήθως αρτιότερες και πλουσιότερες.

Ο βαθμός τυποποίησης των ερωτήσεων της συνέντευξης είναι αυτός που καθορίζει τον τύπο της συνέντευξης. Γίνεται λοιπόν διάκριση σε τρία είδη συνεντεύξεων, τη δομημένη, την ημιδομημένη και τη μη δομημένη (Robson, 2007). Η ημιδομημένη είναι το είδος της συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε από την ερευνήτρια για την παρούσα έρευνα, καθώς αποτελεί έναν ευέλικτο τρόπο συνέντευξης. Αναλυτικότερα, οι ερωτήσεις μπορούν να τροποποιηθούν ανάλογα με τον ερωτώμενο και ο ερευνητής μπορεί να εμβαθύνει σε κάποια

θέματα. Επιπροσθέτως, η σειρά με την οποία τίθενται οι ερωτήσεις μπορεί να αλλάξει και υπάρχει η δυνατότητα να προστεθούν ή να αφαιρεθούν ερωτήσεις (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

### 5.5 Επιλογή Δείγματος

Χωρίς καμία αμφιβολία, η επιλογή του δείγματος είναι ένα πολύ σημαντικό μέρος του ερευνητικού σχεδιασμού της μελέτης καθώς επηρεάζει την ποιότητα των δεδομένων και τα συμπεράσματα της έρευνας (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Ο Patton (2002), τονίζει πως στην ποιοτική έρευνα η δειγματοληψία δεν έχει σκοπό να γενικεύσει τα αποτελέσματα στον πληθυσμό αλλά να βρει περιπτώσεις που θα μελετηθούν σε βάθος και από τις οποίες ο ερευνητής θα μπορέσει να αντλήσει πολλά στοιχεία που έχουν να κάνουν με τα ερωτήματα της έρευνας του.

Στην παρούσα έρευνα, η ερευνήτρια ακολούθησε αρχικά τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας αφού επέλεξε σκοπίμως ως πληθυσμό εργαζόμενους σε εταιρείες τεχνολογίας. Η συγκεκριμένη επιλογή του δείγματος εξυπηρέτησε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα της μελέτης. Το γεγονός ότι η ίδια η ερευνήτρια εργάζεται σε εταιρεία τεχνολογίας έπαιξε σημαντικό ρόλο καθώς προσεγγίστηκαν άτομα από τον κοινωνικό και εργασιακό της περίγυρο προκειμένου να συμμετάσχουν στην έρευνα. Επιπλέον, ακολουθήθηκε και η δειγματοληψία με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας, αφού τα άτομα στα οποία απευθύνθηκε η ερευνήτρια από τον περίγυρο της σύστησαν και άλλα άτομα τα οποία εργάζονται σε εταιρείες τεχνολογίας και θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στην έρευνα. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα επιλέχθηκαν με τη μέθοδο της δειγματοληψίας με βαθμό ευκολίας. Η επιλογή τους λοιπόν έγινε με βάση την προθυμία τους να συμμετάσχουν σε συνέντευξη για να απαντήσουν στις ερωτήσεις της έρευνας.

### 5.6 Το Δείγμα της Έρευνας – Δημογραφικά στοιχεία

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 9. Αξίζει να σημειωθεί πως όλα τα υποκείμενα με τα οποία ήρθε σε επαφή η ερευνήτρια δέχθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Τα δημογραφικά στοιχεία των 9 συμμετεχόντων παρουσιάζονται παρακάτω. Για τη διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων έτσι ώστε να μην γίνει γνωστή η ταυτότητα τους, τα ονόματα

τους κωδικοποιήθηκαν με τους χαρακτήρες Συν. 1, Συν. 2, Συν. 3 κ.ο.κ. Να σημειωθεί πως όλοι οι συμμετέχοντες εργάζονται σε εταιρείες τεχνολογίας.

Δείγμα	Φύλο	Ηλικ. ομάδα	Οικ. κατάσταση	Επίπεδο Εκπαίδ.	Εργ. εμπειρία (χρόνια)
Συν. 1	Άνδρας	26-35 ετών	Άγαμος	Μεταπτυχιακό	7
Συν. 2	Γυναίκα	26-35 ετών	Άγαμη	Μεταπτυχιακό	15
Συν. 3	Άνδρας	36-45 ετών	Έγγαμος, 1 τέκνο	Μεταπτυχιακό	10
Συν. 4	Άνδρας	36-45 ετών	Έγγαμος, 2 τέκνα	Προπτυχιακό (πρώην ΤΕΙ)	14
Συν. 5	Γυναίκα	36-45 ετών	Διαζευγμένη	Προπτυχιακό	13
Συν. 6	Γυναίκα	26-35 ετών	Άγαμη	Προπτυχιακό	7
Συν. 7	Γυναίκα	26-35 ετών	Άγαμη	Μεταπτυχιακό	5
Συν. 8	Γυναίκα	26-35 ετών	Άγαμη	Προπτυχιακό	2
Συν. 9	Άνδρας	26-35 ετών	Έγγαμος, 1 τέκνο	Μεταπτυχιακό	10

Πίνακας 2α: Δείγμα της έρευνας, εργαζόμενοι σε εταιρείες τεχνολογίας

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα τα ποιοτικά δεδομένα συλλέχθηκαν από 5 γυναίκες και 4 άνδρες. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα 26-35 ετών και όλοι εκτός από τους Συν. 4 και Συν. 8 κατείχαν Μεταπτυχιακό δίπλωμα. Πέντε άτομα ήταν άγαμοι ενώ μόλις 3 ήταν έγγαμοι και 1 άτομο διαζευγμένο. Η εργασιακή τους εμπειρία κυμαινόταν από 2 έως και 15 χρόνια.

Επίσης, ο πίνακας 2β, αναφέρει τη θέση εργασίας των συμμετεχόντων καθώς και την εμπειρία που είχαν στη συγκεκριμένη θέση στον συγκεκριμένο εργοδότη. Ακόμη, απεικονίζεται η συνολική εργασιακή εμπειρία τους στον τωρινό εργοδότη. Η Συν. 5 άρχισε να εργάζεται στον τωρινό της εργοδότη εδώ και 2 μήνες ενώ η Συν. 7 εργάζεται στον τωρινό της εργοδότη εδώ και 5 χρόνια. Επιπροσθέτως, παρέχεται ο αριθμός των εργαζομένων που έχει η κάθε εταιρεία στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες. Πιο αναλυτικά, όπως φαίνεται όλα τα άτομα εργάζονται σε εταιρείες οι οποίες δεν απασχολούν εργαζόμενους μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε άλλες χώρες. Η Συν. 5 εργάζεται σε εταιρεία με 2000 εργαζόμενους συνολικά από τους οποίους οι 500

βρίσκονται στην Ελλάδα. Η εταιρεία στην οποία εργάζεται ο Συν. 4 έχει 70 υπαλλήλους στην Ελλάδα και 1000 συνολικά.

Δείγμα	Θέση	Εμπειρία στη θέση (χρόνια)	Εμπειρία πωρ. εργοδ. (χρόνια)	Αριθμός εργαζομένων στην εταιρεία
Συν. 1	Payroll Specialist	4.5	4.5	130 Ελλάδα – 400 συνολικά
Συν. 2	Εξυπηρέτηση πελατών	2	2	80 Ελλάδα -280 συνολικά
Συν. 3	Service Delivery Engineer	2	2	110 Ελλάδα - 300 συνολικά
Συν. 4	QA Engineer	4.5	2.5	70 Ελλάδα - 1000 συνολικά
Συν. 5	Senior Software Engineer in Test	2 μήνες	2 μήνες	500 Ελλάδα - 2000 συνολικά
Συν. 6	Λογίστρια	2	2	110 Ελλάδα - 300 συνολικά
Συν. 7	Brand Content Manager	6 μήνες	5	110 Ελλάδα - 300 συνολικά
Συν. 8	Support Operations Specialist	2	2	140 Ελλάδα - 280 συνολικά
Συν. 9	Customer Success Leader	1.5	1.5	90 Ελλάδα – 200 συνολικά

Πίνακας 2β: Δείγμα της έρευνας, εργαζόμενοι σε εταιρείες τεχνολογίας

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί πως η Συν. 2 και η Συν. 8 εργάζονται στην ίδια εταιρεία όπως επίσης στην ίδια εταιρεία εργάζονται ο Συν. 3, η Συν. 6 και η Συν. 7.

## 5.7 Πρωτόκολλο Συνέντευξης

Με σκοπό να επιτευχθεί ο στόχος της παρούσας έρευνας, αναπτύχθηκαν συνολικά είκοσι επτά ερωτήσεις οι οποίες βασίστηκαν στα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα. Τα ερευνητικά ερωτήματα αποτελούν τους ερευνητικούς άξονες του πρωτοκόλλου της συνέντευξης και θα παρουσιαστούν παρακάτω.

Αρχικά, είναι σημαντικό να επισημανθεί πως στην αρχή τέθηκε μια ερώτησης εκκίνησης έτσι ώστε να γίνει η εισαγωγή των συμμετεχόντων στο κλίμα της συνέντευξης. Η ερώτηση εκκίνησης αφορούσε το ρόλο που διαδραματίζει η συμβουλευτική για τους συμμετέχοντες στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Με αυτή την ερώτηση στόχος ήταν να φανεί αρχικά αν οι συμμετέχοντες γνώριζαν τον όρο της συμβουλευτικής στην εργασία και πιο συγκεκριμένα τι αντιπροσωπεύει για αυτούς.

Ο 1<sup>ος</sup> ερευνητικός άξονας περιλάμβανε τρεις ερωτήσεις και αφορούσε τις αντιλήψεις των εργαζόμενων για τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα. Σκοπός ήταν να διαφανεί ποιες πίστευαν οι συμμετέχοντες ότι ήταν οι αλλαγές αυτές καθώς και πως τους επηρέασαν.

Ο 2<sup>ος</sup> ερευνητικός άξονας περιείχε δεκαπέντε ερωτήματα τα οποία αφορούσαν τον προβληματισμό των εργαζόμενων για τις εργασιακές σχέσεις καθώς και τον τρόπο που τις διαχειρίζονται. Κύριος στόχος ήταν να διαφανεί η παρούσα εργασιακή τους κατάσταση, οι αλλαγές που τους συνέβησαν τους τελευταίους μήνες καθώς και περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων που τους προβλημάτισαν.

Όσον αφορά τον 3<sup>ο</sup> ερευνητικό άξονα, αυτός αποτελούταν από επτά ερωτήσεις και αφορούσε τη λειτουργία της συμβουλευτικής της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού σε εταιρείες τεχνολογίας. Ο ερευνητικός αυτός άξονας αποσκοπούσε κυρίως στο να φανεί αν λειτουργεί η συμβουλευτική μέσω του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού των εταιρειών και στο ποιες είναι οι καταστάσεις για τις οποίες οι εργαζόμενοι αναζήτησαν συμβουλευτική βοήθεια.

Τέλος, δυο ερωτήματα περιλαμβάνονταν στον 4<sup>ο</sup> ερευνητικό άξονα ο οποίος σκοπό είχε να αναδείξει τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τη συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο και πιο συγκεκριμένα αν μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που αφορούν τους εργαζόμενους και αν μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη τους.

Το αυτούσιο πρωτόκολλο της συνέντευξης παρατίθεται στο παράρτημα στο τέλος της εργασίας.

## 5.8 Ζητήματα Δεοντολογίας

Η συμμετοχή των υποκειμένων στην παρούσα έρευνα ήταν ελεύθερη, εθελοντική και χωρίς εξαναγκασμό. Αναλυτικότερα, πριν την έναρξη των συνεντεύξεων η ερευνήτρια υπενθύμισε στους συμμετέχοντες ότι η συμμετοχή τους στην έρευνα είναι συναινετική και ελεύθερη και τους ζήτησε να δώσουν την προφορική τους συγκατάθεση έτσι ώστε να καταγραφεί και να μπορέσει να ξεκινήσει η συνέντευξη. Επιπροσθέτως, τους ενημέρωσε πως έχουν το δικαίωμα να διακόψουν τη συμμετοχή τους σε οποιοδήποτε στάδιο το επιθυμούν και να ζητήσουν να αποσυρθούν τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τους ίδιους. Επιπλέον, τα υποκείμενα



ενημερώθηκαν για τα οφέλη και τυχόν κινδύνους από τη συμμετοχή τους στην έρευνα και τους επισημάνθηκε ότι θα εξασφαλιστεί η ανωνυμία τους και ότι οι απαντήσεις τους θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας. Επιπλέον, πληροφορήθηκαν πως αν το επιθυμούσαν θα μπορούσαν να έχουν πρόσβαση στα αποτελέσματα της έρευνας.

### 5.9 Διεξαγωγή της έρευνας

Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν από την ερευνήτρια το χρονικό διάστημα 30 Ιουλίου 2023 – 10 Αυγούστου 2023 μέσω της πλατφόρμας Zoom. Λόγω των καλοκαιρινών διακοπών δεν ήταν εφικτό οι συνεντεύξεις να γίνουν δια ζώσης, για αυτό το λόγο επιλέχθηκε η διενέργεια των συντεύξεων διαδικτυακά κάτι το οποίο έδωσε ευελιξία τόσο στην ερευνήτρια όσο και στους συνεντευξιαζόμενους. Με την σύμφωνη γνώμη των συμμετεχόντων οι συνεντεύξεις βιντεοσκοπήθηκαν μέσω της πλατφόρμας Zoom έτσι ώστε η επεξεργασία και η ανάλυση των δεδομένων να καταστεί πιο εύκολη.

Η πρώτη ενημέρωση των εν δυνάμει συμμετεχόντων με την ερευνήτρια έγινε κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας. Κατά τη διάρκεια της συνομιλίας τους η ερευνήτρια τους ενημέρωσε για τον σκοπό της έρευνας, για τη διάρκεια της συνέντευξης καθώς και για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους. Ο μέσος χρόνος διάρκειας της συνέντευξης ήταν 35 λεπτά.

### 5.10 Επεξεργασία Εμπειρικού υλικού

Αφού πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις η ερευνήτρια ακολούθησε τη διαδικασία της απομαγνητοφώνησης. Πιο συγκεκριμένα, η ερευνήτρια μετέφερε σε γραπτό κείμενο την βιντεοσκοπημένη συνομιλία με τη βοήθεια του Microsoft Word και συγκεκριμένα μέσω της επιλογής «Μετεγγραφή». Η μετατροπή σε γραπτό κείμενο, αποτέλεσε έναν πιο εύκολο τρόπο για να γίνει η ανάλυση και η μελέτη των απαντήσεων.

Η ανάλυση των απαντήσεων των συνεντευξιαζόμενων έγινε με τη χρήση της θεματικής ανάλυσης. Σύμφωνα με τους Braun & Clarke (2012), θεματική ανάλυση είναι η οργανωμένη αναγνώριση, οργάνωση και κατανόηση μοτίβων νοήματος που επαναλαμβάνονται μέσα σε ένα σύνολο δεδομένων. Ο ερευνητής μπορεί να βρει πολλά μοτίβα νοήματος μέσα στο σύνολο των δεδομένων του, αλλά εστιάζει σε εκείνα που τον βοηθούν να απαντήσει στα ερευνητικά του

ερωτήματα. Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων λοιπόν στην παρούσα έρευνα ταξινομούνται αρχικά με βάση τα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα και σε κάθε ερώτηση γίνεται καταγραφή των απαντήσεων των συνεντευξιζόμενων της έρευνας. Όπως προ ειπώθηκε, για τη διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων έγινε κωδικοποίηση των ονομάτων με τους χαρακτήρες Συν. 1, Συν. 2, Συν. 3 κ.ο.κ.

## 6. Αποτελέσματα - Ανάλυση

Σε αυτό το κεφάλαιο πρόκειται να παρουσιαστούν τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων ανά ερευνητικό άξονα.

### Ερώτηση εκκίνησης

**Θα ήθελα να σας ρωτήσω τι αντιπροσωπεύει για εσάς η συμβουλευτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού/των εργαζομένων.**

**Συν. 3:** *Να ακούς τους εργαζόμενους στην εταιρεία, να ακούς τα προβλήματά τους. Να προσπαθείς να τους βρεις κάποιες λύσεις ακούγοντας τους που αυτές οι λύσεις πέρα από το ότι θα βοηθήσουν τους ίδιους, θα βοηθήσουν και προφανώς την εταιρεία. ...*

**Συν. 7:** *... Αυτό που καταλαβαίνω είναι ουσιαστικά πως κατευθύνεις το εργατικό δυναμικό, πως μπορείς να τους βοηθήσεις να αναπτυχθούν, είτε επαγγελματικά σε επίπεδο καριέρας είτε και προσωπικά δηλαδή να είσαι εκεί, όχι μόνο επαγγελματικά αλλά και λίγο πιο προσωπικά. Αυτό καταλαβαίνω...*

**Συν. 8:** *(...) να έχεις κάποιον να σε βοηθάει, σαν Mentoring με τη δουλειά σου, πώς να διαχειρίζεσαι καλύτερα ίσως το άγχος ή άμα έχεις πολλές αρμοδιότητες πως να τις εκτελέσεις εντός του ωραρίου σου, αλλά και ίσως και την εξέλιξη της καριέρας μέσα στην εταιρεία. ...*

Οι συμμετέχοντες Συν. 5, Συν. 8 και Συν. 9 αντιλαμβάνονται τη συμβουλευτική ως μια θετική διαδικασία που παρέχει υποστήριξη στη διαχείριση κρίσεων στις σχέσεις μέσα στην εταιρεία όπως και υποστήριξη στην εξέλιξη της καριέρας στην εταιρεία. Επίσης θεωρούν πως η συμβουλευτική βοηθάει τους αρχηγούς των ομάδων να διαχειριστούν καλύτερα τα άτομα της ομάδας τους.

Ακόμα, τόσο ο Συν. 1, όσο και η Συν. 7 θεωρούν πως η συμβουλευτική παρέχει βοήθεια στους εργαζόμενους να λύσουν προβλήματα που τους απασχολούν όχι μόνο στον επαγγελματικό τομέα αλλά και στον προσωπικό. Ειδικότερα η Συν. 7 ανέφερε πως η συμβουλευτική μπορεί να ωφελήσει τον εργαζόμενο έτσι ώστε να κάνει καλύτερη διαχείριση του άγχους του και του χρόνου του.

Ωστόσο, οι Συν. 4 και Συν. 6 δεν γνώριζαν τον όρο συμβουλευτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού για αυτό το λόγο δόθηκε ένας ορισμός από την ερευνήτρια για να μπορέσει να συνεχιστεί η συνέντευξη.

**1. Οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα.**

- Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις δηλαδή στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα;

**Συν. 2:** Αυτό που μου έρχεται σαν πρώτη σκέψη είναι ότι είναι πιο ασταθείς. Ο εργαζόμενος δεν νιώθει ασφαλής στο εργασιακό περιβάλλον. Που από αυτό σημαίνει νιώθοντας μη ασφαλής, πολλές φορές δεν επιχειρεί να εκφράσει την άποψή του. ... Μισθολογικά επίσης. Για παράδειγμα, βλέπω ότι έχω πολύ χαμηλότερο ή ίδιο μισθό για θέση που πλέον απαιτούνται περισσότερα προσόντα από ότι στο παρελθόν. ...

**Συν. 3:** ... Πιο παλιά είχαν περισσότερα δικαιώματα οι εργαζόμενοι, τηρούνταν κάποια πράγματα πολύ περισσότερο, ας πούμε ένα παράδειγμα είναι οι ώρες εργασίας. Ακόμα, ο τρόπος που απολύονται. ... Πέρα από αυτό, είναι σίγουρα και οι μισθοί, είναι μικρότεροι από ότι πριν το 2010, αναλογικά με πληθωρισμό και πάει λέγοντας. Βέβαια, έχουν αλλάξει και τεχνολογικά τα πράγματα τώρα έχουμε και remote εργασία...

**Συν. 5:** Κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, κατάργηση οκταώρου, ατομικές συμβάσεις με πράγματα που καταστρατηγούν πράγματα τα οποία υπήρχαν στο παρελθόν και υποτίθεται ήταν καλυμμένα. Έλλειψη επιθεώρησης της εργασίας. Δεν υπάρχει κάτι θετικό... Μπορεί ένας

*υπάλληλος να κάνει ατομική σύμβαση με τον εργοδότη και μέσα να διευκρινίζεται ότι δουλεύει 10ωρο ή 11ωρο ή 12ωρο. ...*

Η αύξηση των ωρών εργασίας ως μια από τις αλλαγές που συντελέστηκαν στις εργασιακές σχέσεις σε σχέση με παλαιότερα, τονίστηκε από τους Συν. 3, Συν. 5. και Συν 9. Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε ότι η εργασιακή ασφάλεια ήταν επιπλέον μια αλλαγή στην οποία δόθηκε έμφαση από τους Συν. 2 και Συν. 8, καθώς όπως υποστηρίξαν στις μέρες μας δεν υπάρχει εργασιακή ασφάλεια όπως υπήρχε παλαιότερα.

Άλλες αλλαγές που αναφέρθηκαν είναι η αλλαγή στο μισθολογικό κομμάτι αφού παλαιότερα οι εργαζόμενοι αμείβονταν με υψηλότερους μισθούς (Συν. 2, Συν. 3) όπως και το γεγονός πως πλέον οι εργαζόμενοι μπορούν να απολυθούν πιο εύκολα (Συν. 3). Σε αντίθεση με τους Συν. 2 και Συν. 3, ο Συν. 1 και η Συν. 7 δήλωσαν πως οι εταιρείες σήμερα προσφέρουν καλύτερα πακέτα αποδοχών σε σύγκριση με παλαιότερα και αυτό διότι θέλουν να έχουν ένα καλό όνομα στην αγορά και να προσελκύουν καλούς υποψηφίους.

Επιπροσθέτως, η κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και η σύναψη ατομικών συμβάσεων οι οποίες καταπατούν τα δικαιώματα των εργαζομένων τονίστηκαν από τη συμμετέχουσα Συν. 5. Τέλος, οι Συν. 1 και Συν. 4 εντόπισαν ως αλλαγή την τηλεργασία και οι Συν. 6 και Συν. 9 αναφέραν πως οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο θάρρος να μιλήσουν για πράγματα που δικαιούνται ή τους δυσανασχετούν στο χώρο εργασίας τους σε σχέση με παλαιότερα.

- **Μπορείτε να μου πείτε πως σας έχουν επηρεάσει οι αλλαγές αυτές;**

**Συν. 9:** *... σαν πολίτης και σαν άνθρωπος, ο οποίος έχω φίλους, έχω συμπολίτες, γενικά είμαι πολιτικά, όχι κομματικά, αλλά πολιτικά ενεργός, μου δημιουργούν μεγάλους προβληματισμούς. Δηλαδή θεωρώ ότι πάμε από το κακό στο χειρότερο ως προς αυτά.*

Οι συμμετέχοντες Συν. 1, Συν. 4, Συν. 6, Συν 8 κατέληξαν πως οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις τους έχουν επηρεάσει θετικά ενώ από την άλλη μεριά οι Συν. 2, Συν. 3, Συν. 5, Συν. 7 και Συν. 9 υποστηρίζουν πως οι αλλαγές τους έχουν επηρεάσει με αρνητικό τρόπο.

- **Καταλαβαίνω πως οι αλλαγές αυτές σας έχουν επηρεάσει με θετικό / αρνητικό τρόπο. Μπορείτε να μου δώσετε κάποια παραδείγματα;**

**Συν. 5:** Έχει χρειαστεί σε εταιρείες να δουλέψω τα οχταμισάωρο αντί για οκτάωρο. Έχει χρειαστεί στις εταιρείες να κάνω υπερωρίες χωρίς να έχω πληρωθεί γιατί το έγγραφε και η ατομική σύμβαση ότι δεν πληρώνεσαι τις υπερωρίες. ...

**Συν. 7:** ... είναι μεγάλο το θέμα της εργασιακής ασφάλειας (job security) στην Ελλάδα, οπότε και κάτι να σε ενοχλεί νομίζω σκέφτεσαι αν αξίζει να το παρατήσω, θα βρω καλύτερα ή θα βρω κάτι χειρότερο; ...

Η τηλεργασία είχε θετική επίδραση λόγω εξοικονόμησης χρόνου και χρήματος για τους Συν. 1 και Συν. 4 και λόγω μείωση της απόσπασης προσοχής για την Συν. 8. με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας της. Αντίθετα είναι απολύτως κατανοητό πως η αύξηση των ωρών εργασίας (πάνω από 8) χωρίς επιπλέον αμοιβή για την Συν. 5 και η έλλειψη εργασιακής ασφάλειας για την Συν. 7 έχουν αρνητικό αντίκτυπο. Τέλος, ο συμμετέχων Συν. 3 υπογράμμισε πως η έλλειψη θέσεων εργασίας οδηγεί τον εργαζόμενο να παραμένει σε μια εταιρεία και να αναγκάζεται να δουλεύει υπερωρίες ή να αμείβεται με χαμηλό μισθό.

## **2. Ο προβληματισμός των εργαζόμενων για τις εργασιακές σχέσεις και ο τρόπος διαχείρισης τους από τους εργαζόμενους.**

- **Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;**

Οι απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα φανέρωσαν πως οι σπουδές των συμμετεχόντων είτε σε προπτυχιακό είτε σε μεταπτυχιακό επίπεδο, είναι σχετικές με τη θέση εργασίας που κατέχουν.

- **Εργάζεστε με πλήρη ή με μερική απασχόληση;**

Όλοι οι συμμετέχοντες απάντησαν πως εργάζονται με πλήρη απασχόληση.

- **Τι είδους σύμβαση εργασίας έχετε στην κύρια αμειβόμενη εργασία σας; (Σύμβαση αορίστου χρόνου, Σύμβαση ορισμένου χρόνου, Σύμβαση προσωρινής απασχόλησης**

**διαμέσου εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, Σύστημα μαθητείας ή άλλο σύστημα κατάρτισης, Καμία σύμβαση)**

Όλα τα άτομα ανέφεραν πως το είδος της σύμβασης που έχουν είναι αορίστου χρόνου.

- **Πώς καθορίζονται οι ώρες εργασίας σας;**

**Συν.2:** Καθορίζονται μέσα από την σύμβασή και είναι οκτάωρο και είναι συγκεκριμένες ώρες.

**Συν.3:** Είναι οκτάωρο από τις 10:00 το πρωί μέχρι τις 6 το απόγευμα. Από Δευτέρα έως Παρασκευή. Στη σύμβαση.

Για όλους τους συμμετέχοντες οι ώρες εργασίας τους καθορίζονται από την ατομική τους σύμβαση και είναι οκτώ ώρες την ημέρα. Ωστόσο, οι Συν. 4, Συν.8 και Συν. 9 σημειώνουν πως υπάρχει μια μικρή ευελιξία στο ωράριο.

- **Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης σας ανά ημέρα/εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης σας;**

**Συν.1:** Όχι, κατά μέσο όρο είναι μια ώρα παραπάνω από τις 8. Είναι δηλαδή 9 ώρες κατά μέσο όρο την ημέρα.

**Συν. 7:** Σε γενικότερα πλαίσια όχι, παρόλα αυτά δεν είναι πάντα θέμα της εταιρείας.

Για τους συμμετέχοντες Συν. 1 και Συν. 7 οι συμφωνημένες ώρες εργασίας τους δεν ταυτίζονται με τις πραγματικές. Από την άλλη μεριά, οι υπόλοιποι συμμετέχοντες, Συν. 2, Συν. 4, Συν. 5, Συν. 6, Συν. 8 και Συν. 9 υποστήριξαν πως γενικά οι πραγματικές ώρες εργασίας τους συμφωνούν με τις συμφωνημένες.

- **Αμείβεστε επιπλέον για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κτλ.; (αν ναι με το ποσό που σας αναλογεί, ή λιγότερο);**

**Συν. 4:** Ναι, είναι τυπικά τα πράγματα. Αμείβομαι με το ποσό που αναλογεί.

**Συν. 8:** Είναι το ποσό που αναλογεί με βάση τον ελληνικό νόμο. ...

Οι συμμετέχοντες Συν. 4 και Συν. 8 δήλωσαν πως αμείβονται για τυχόν υπερωρίες με το πόσο που τους αναλογεί με βάση τον ελληνικό νόμο. Σε αντίθεση, οι συμμετέχοντες Συν. 3, Συν. 7 και Συν. 9 απάντησαν πως δεν πληρώνονται για υπερωρίες που μπορεί να προκύψουν.

- **Κατά τους τελευταίους 12 μήνες, υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σας; π.χ. Στον αριθμό των ωρών που εργάζεστε ανά εβδομάδα, στον μισθό ή το εισόδημά σας, στον βαθμό που ασκείτε επιρροή στην εργασία σας, στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις σας.**

*Συν.2: ... έχει παρατηρηθεί αυξημένη πίεση και στο δικό μας ρόλο, αλλά και σε άλλους ρόλους στην εταιρεία. Με αποτέλεσμα να μας έχουν ανατεθεί παραπάνω αρμοδιότητες, οι οποίες δεν πληρώνονται πλέον ...*

*Συν. 4: Ναι, υπήρξαν αλλαγές, μισθολογικές και σε υποχρεώσεις και καθήκοντα. Προστέθηκαν επιπλέον καθήκοντα.*

Οι Συν. 2, Συν. 4, Συν. 6, Συν. 7 και η Συν. 8 τους τελευταίους δώδεκα μήνες είδαν αλλαγή στα καθήκοντα τους. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες Συν. 2, Συν. 4, Συν. 7 τόνισαν πως τους προστέθηκαν παραπάνω καθήκοντα. Ακόμα, εκτός από τις αλλαγές στα καθήκοντα υπήρξαν και αλλαγές στο μισθολογικό κομμάτι με αύξηση μισθού για τους συμμετέχοντες Συν. 4, Συν. 7 και Συν. 9. Μόνο ο συμμετέχων Συν. 3 ανέφερε πως δεν έγινε καμία αλλαγή στην εργασία του τους τελευταίους 12 μήνες αφού και για τον Συν. 1 μειώθηκαν οι ώρες εργασίας του.

- **Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σας;**

Από τις απαντήσεις στο συγκεκριμένο ερώτημα διαφαίνεται πως κανένας από τους συμμετέχοντες δεν δουλεύει από το γραφείο πέντε φορές την εβδομάδα. Οι περισσότεροι ακολουθούν ένα υβριδικό μοντέλο, κάποιες μέρες την εβδομάδα δουλεύουν από το σπίτι και κάποιες μέρες από το γραφείο. Οι συμμετέχοντες Συν. 1, Συν. 3, Συν. 8 και Συν. 9 δουλεύουν κυρίως από το σπίτι.

- **Με ποιες από τις «ευελιξίες» χρόνου εργασίας - Τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία τα σαββατοκύριακα, τίποτα από τα παραπάνω - απασχολείστε σε συστηματική ή συχνή βάση;**

**Συν.2:** *Ναι, βασικά εργαζόμαστε σε υβριδικό μοντέλο. Πηγαίνουμε στο γραφείο παρά μόνο όποτε εμείς το δηλώσουμε και τις υπόλοιπες δουλεύουμε από το σπίτι. Επίσης, ενώ κανονικά δεν εργαζόμουν Σαββατοκύριακα επειδή υπάρχει ανάγκη κάλυψης, δουλεύει ένας υπάλληλος ανά Σάββατο, που σημαίνει ότι ανά 3-4 μήνες περίπου μπορεί να τύχει να δουλέψω ένα Σάββατο*

**Συν. 5:** *Την τηλεργασία και το ευέλικτο ωράριο.*

Η τηλεργασία είναι η ευέλικτη μορφή εργασίας με την οποία απασχολούνται όλοι οι συμμετέχοντες σε συστηματική βάση. Επιπλέον, η Συν. 5 ανέφερε και το ευέλικτο ωράριο και η Συν. 3 την εργασία το Σάββατο αλλά ανά τρεις - τέσσερις μήνες.

- **Είναι επιλογή σας να εργάζεστε με τις προαναφερθείσες «ευελιξίες» χρόνου εργασίας;**

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων φάνηκε πως είναι επιλογή τους να εργάζονται με τηλεργασία. Ωστόσο για τη Συν. 2 η εργασία τα Σάββατα ανά τρεις-τέσσερις μήνες δεν είναι επιλογή της. Αξίζει να σημειωθεί πως ο συμμετέχων Συν. 3 δήλωσε πως η τηλεργασία άρχισε να εφαρμόζεται ως μέτρο αντιμετώπισης της εξάπλωσης του κορονοϊού και ισχύει μέχρι και σήμερα.

- **Μπορείτε να μας πείτε μια περίπτωση που σας προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις;**

**Συν.1:** *Επίσης υπήρχε πρόβλημα με τις άδειες που δεν μπορούσες να πάρεις στην ουσία όποτε ήθελες και δεν τις έπαιρνες και όλες, χωρίς να πληρώνονται. ...*

**Συν. 7:** *Αυτό που με προβληματίζει τον τελευταίο καιρό είναι ότι στην εταιρεία έχουν γίνει αρκετές περικοπές. Οπότε με προβληματίζει η εργασιακή ασφάλεια (Job security). ...*



**Συν. 8:** *Τώρα έχω βρεθεί σε μια θέση που το να πάρω άδεια εξαρτάται από το πότε θα πάρουν όλοι οι υπόλοιποι την άδειά τους και ας έχω υποτίθεται πως είμαι πιο ψηλά στην ιεραρχία την υπόλοιπη ομάδα. Ειδικότερα τώρα που η ομάδα έχει μικρύνει και λίγο γιατί κόβουν κόστη. ...*

Ο Συν. 1 και η Συν. 6 ανέφεραν πως οι εργασιακές σχέσεις τους απασχόλησαν στο θέμα των αδειών καθώς δεν μπορούσαν να πάρουν άδεια όποτε θέλουν, με το Συν. 1 να τονίζει πως ακόμα και αν δεν γίνει η λήψη των δικαιούμενων αδειών μέσα στο έτος, δεν αποζημιώνονται. Επίσης, το θέμα των αδειών απασχόλησε και τη Συν.7 αφού λόγω της μείωσης των μελών της ομάδας στην οποία ανήκει δεν μπορεί να πάρει άδεια όποτε θέλει.

Οι υπερωρίες ήταν μια άλλη περίπτωση που προβλημάτισαν τη συμμετέχουσα Συν. 5 ενώ η Συν. 7 αναφέρει την μη ύπαρξη της εργασιακής ασφάλειας καθώς στην εταιρεία που εργάζεται το τελευταίο καιρό έγιναν αρκετές απολύσεις.

- **Πως τη διαχειριστήκατε τη περίπτωση αυτή; Ποιοι ενεπλάκησαν;**

**Συν.1:** *Ήρθα σε επικοινωνία με τους μεγαλύτερους μάνατζερς στην ουσία, με τους senior μάνατζερς της εταιρείας που ήταν από πάνω μου. ... Επικοινωνήσα μαζί τους για να λυθεί το πρόβλημα. Και το οποίο μου είπαν στην ουσία ότι θα λυθεί και σε ένα βαθμό λύθηκε σε έναν άλλον, όχι.*

**Συν. 7:** *... υπάρχει υποστήριξη από τους μάνατζερς να συζητήσεις είτε και με το hr μπορείς να έχεις κάποια συζήτηση για πράγματα που σε απασχολούν. Προσωπικά δεν μπορώ να πω ότι έχω απευθυνθεί ποτέ στο hr για κάτι τέτοιο. Κυρίως το συζητάω με τη μάνατζερ μου επειδή έχουμε και άλλη σχέση, ...*

Όπως παρέθεσαν ο Συν. 1 και η Συν.7 στις περιπτώσεις που τους απασχόλησαν για τις εργασιακές σχέσεις ενεπλάκησαν οι μάνατζερς τους. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού δεν είχε κάποια εμπλοκή.

- **Θεωρείτε ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας, θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

**Συν.2:** Θεωρώ ότι η συλλογικότητα είναι αρκετά σημαντική. Για αυτό το λόγο θεωρώ πολύ σημαντικό να υπάρχουν και τα συνδικάτα στις εταιρείες. Γενικά ό,τι αποφασίζεται συλλογικά συνήθως έχει και μεγαλύτερη ισχύ...

**Συν. 7:** Δύσκολη ερώτηση, αλλά ενδιαφέρουσα. Θεωρώ ότι από τη μια βγάζει ένα νόημα να υπάρχει μια συλλογική ας πούμε προσπάθεια, κάτι να είναι ίσο για όλους. Είμαι όμως πολύ υπέρ στο ότι κάτι κοινό δεν λειτουργεί για όλους το ίδιο. Ο καθένας έχει τη ζωή του και καλό θα είναι η εργασία όσο μπορεί να «εξυπηρετεί» αυτά τα πράγματα. ...

**Συν. 8:** Θεωρώ σε προσωπικό, εντάξει, προφανώς πρέπει όλοι να είμαστε και λογικοί βέβαια σε αυτό, αλλά λέω σε προσωπικό διότι κάθε άνθρωπος προφανώς έχει και διαφορετικές υποχρεώσεις. ... Επομένως, ναι, πιστεύω ότι θα ήταν καλό να υπάρχει παραπάνω ευελιξία σε ομάδες που το χρειάζονται ...

Η συμφωνία για τις όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε συλλογικό επίπεδο όπως ισχυρίστηκαν όλοι οι συμμετέχοντες εκτός από την Συν. 8. Σύμφωνα με τους ίδιους, σε ατομικό επίπεδο ο εργοδότης έχει πάντα μεγαλύτερη δύναμη και έτσι η όποια συμφωνία είναι κατά του εργαζομένου. Ωστόσο, οι Συν. 4 και Συν. 7 υποστήριξαν πως θα πρέπει κάποια πράγματα να συμφωνούνται ατομικά για να λαμβάνεται υπόψη κάθε ιδιαιτερότητα που μπορεί να υπάρχει και να δίνεται μια σχετική ευελιξία. Η σημαντικότητα της ύπαρξης των συνδικάτων στις εταιρείες τονίστηκε από τη Συν.2.

- **Μπορείτε να μου περιγράψετε πως ενημερώνεστε για τα εργασιακά σας δικαιώματα;**

**Συν. 5:** Σίγουρα από ειδήσεις. Υπάρχει και το κεπεα στο ίντερνετ που έχει είναι μαζεμένα κάποια πράγματα. Δεν έχει χρειάστηκε να ζητήσω από κάποιον εργατολόγο. Στην εταιρεία μπορεί να απευθυνθώ σε επίπεδο αδειών για τέτοια πράγματα πιο πολύ.

**Συν. 7:** Από τη σύμβασή που έχω υπογράψει. Ενδεχομένως αν έχω κάποια πολύ συγκεκριμένη ερώτηση, θα ρωτήσω το HR. ... . Σε γενικότερο πλαίσιο μπορεί να κοιτάξω στο ίντερνετ. Μπορεί να πήγαινα πρώτα και στη μάνατζερ μου να ρωτήσω ανάλογα και το θέμα προφανώς και μετά θα απευθυνόμουν στο HR..

**Συν. 9:** *Ψάχνω στο ίντερνετ ... Εγώ θα ήθελα κάποιος να με συμβουλευτεί για το τι αλλαγές υπάρχουν πάνω στα εργασιακά μου δικαιώματα.*

Το διαδίκτυο φαίνεται ότι αποτελεί τρόπο ενημέρωσής για τα εργασιακά δικαιώματα για όλους τους συμμετέχοντες. Πιο συγκεκριμένα, η ιστοσελίδα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας «Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων» αναφέρθηκε από τους Συν. 1, Συν. 4 και Συν. 5. Οι συμμετέχοντες Συν.2, Συν.5 και Συν.7 δήλωσαν πως μπορεί να απευθυνθούν και στην εταιρεία, στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Η Συν. 7 πρόσθεσε πως αρχικά κοιτάζει τη σύμβαση που έχει υπογράψει και πως ανάλογα με το θέμα θα απευθυνόταν πρώτα στη μάνατζερ της και έπειτα στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, ο Συν. 9 τόνισε πως θα ήθελε να υπάρχει κάποιος για να τον συμβουλευτεί για τις αλλαγές που γίνονται στα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

### **3. Η λειτουργία της συμβουλευτικής στο πλαίσιο της ΔΑΔ σε εταιρείες τεχνολογίας.**

- **Στον οργανισμό που εργάζεστε ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

**Συν.2:** *Σε πρώτη φάση νομίζω μέχρι τώρα είναι ο μάνατζερ. Αλλά αναλόγως και τη φύση του θέματος, μόνο με θέματα που είναι πάνω στη δουλειά ο μάνατζερ. Αν είναι κάτι πιο γενικό πας απευθείας στο HR. ...*

**Συν. 6:** *Σίγουρα ο εργαζόμενος πρέπει ότι τον απασχολεί να το επικοινωνήσει με το HR. Αρχικά στο μάνατζερ του και μετά φαντάζομαι στο HR, αλλά σίγουρα πρέπει να έχει και ο μάνατζερ εικόνα και μετά στο HR.*

**Συν. 7:** *Οι μάνατζερς και το HR. Δηλαδή αν οι μάνατζερς δεν μπορούν να επιλύσουν κάτι μπαίνει το HR σε αυτές τις περιπτώσεις.*

Οι μάνατζερς και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού φαίνεται γενικά να είναι αυτοί που αναλαμβάνουν να λύσουν θέματα τα οποία απασχολούν τους εργαζόμενους σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, οι Συν. 1, Συν. 2, Συν. 3, Συν. 7 και Συν. 8 ανέφεραν πως πρώτα θα απευθυνθούν στον μάνατζερ τους και αν δεν τους δώσει λύση στο θέμα που αντιμετωπίζουν τότε θα απευθυνθούν στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού.

Εντούτοις, οι Συν. 5 και Συν. 9 δήλωσαν πως στην εταιρεία που εργάζονται, το τμήμα δυναμικού είναι αυτό που αναλαμβάνει να λύσει οποιοδήποτε θέμα απασχολεί τους εργαζομένους.

- **Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους/άτομα από την εταιρεία; Ή Να υποθέσω ότι δεν έχετε υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους; Θα θέλατε να έχετε υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις;**

**Συν. 5:** *Όχι με κάποιον επίσημο τρόπο. Πάντα είναι ανοιχτή η πόρτα του HR να ρωτήσεις ότι θέλεις αλλά δεν υπάρχει κάποια επίσημη διαδικασία ας πούμε.*

Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας στην οποία εργάζονται είναι αυτό που παρέχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις για τους Συν. 3, Συν. 6 και Συν.9. Σε αντίθεση οι Συν. 2, Συν. 4 και Συν. 5 ανέφεραν πως δεν υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις που εργάζονται. Είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί πως όπως υπογράμμισε η Συν. 5, αν και υπάρχει τμήμα ανθρώπινου δυναμικού στην εταιρεία που εργάζεται, ωστόσο δεν υπάρχει κάποια επίσημη διαδικασία που ακολουθείται για να υποστηρίζονται οι εργαζόμενοι στις εργασιακές σχέσεις.

- **Μπορείτε να μου περιγράψετε μια κατάσταση για την οποία αναζητήσατε παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο; Ή για την οποία θα θέλατε να έχετε συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 7:** *... ζήτησα κυρίως από τον μάνατζερ μου για διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων μέσα στην ομάδα (πως να διαχειριστώ μια κατάσταση) ... Στις διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στην ομάδα υπάρχει πολύ παραπάνω υποστήριξη σε εκείνες τις περιπτώσεις και ίσως υπάρχει παραπάνω αντίκτυπο σε αυτές τις καταστάσεις, παρά σε καταστάσεις οι οποίες έχουν να κάνουν με μισθούς και γενικότερα με κάτι το οποίο το θέτει εργοδότης από πιο πάνω.*

**Συν. 8:** *Λοιπόν εγώ ανήκω σε μια «ειδική» ομάδα, οπότε κάποιες φορές χρειάζομαι κάποια επιπλέον διευκόλυνση. ... Είχα απευθυνθεί στο HR κατευθείαν. Ήταν πολύ εμπιστευτικά τα πράγματα, δεν με έκαναν να νιώσω άβολα και όντως μου είπαν ότι αν χρειαζόσαι κάποια άδεια για τη ψυχική σου υγεία μπορείς να χρησιμοποιήσεις την άδεια ασθενείας από το να παίρνεις την κανονική σου άδεια. ...*

Οι συμμετέχοντες Συν. 2, Συν. 3, Συν. 5 και Συν. 6 δήλωσαν πως δεν έχουν αναζητήσει συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο. Παρόλα αυτά, ο Συν. 3 θα ήθελε να έχει συμβουλευτική βοήθεια για την εργασιακή του εξέλιξη και η Συν. 6 για τη καλύτερη διαχείριση του χρόνου της με σκοπό να υπάρχει καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Γίνεται φανερό πως η παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο έχει ζητηθεί για τη διαχείριση των διαπροσωπικών σχέσεων (Συν. 7) και για την ψυχική υγεία (Συν. 8).

- **Τι αλλαγές έχετε βιώσει (ή θα προσδοκούσατε/θα θέλατε να βιώσετε) ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σας στη συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 6:** *Θα ήθελα να μου δίνονταν ο τρόπος και τα μέσα να είμαι πιο αποδοτική στη δουλειά μου και να είμαι καλύτερα συγκεντρωμένη έτσι ώστε να μην νιώθω ότι έχω να κάνω αυτό, ξέχασα αυτό. ...*

**Συν. 7:** *... Αισθάνθηκα πολύ παραπάνω αυτοπεποίθηση για να μιλήσω σε αυτό το άτομο με το οποίο έχω αυτό το θέμα ...*

**Συν. 8:** *... Ένωσα μια ανακούφιση, ... με βοήθησε δηλαδή να είμαι λιγότερο αγχωμένη για το μέλλον.*

Ανακούφιση, λιγότερο άγχος και περισσότερη αυτοπεποίθηση ήταν κάποια από τα συναισθήματα που βίωσαν οι συμμετέχοντες της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο. Όσον αφορά τις προσδοκίες αυτών που δεν έχουν συμμετάσχει θα ήθελαν να νιώσουν πιο αποδοτικοί στην εργασία τους και να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους όπως αναφέρει η Συν. 6, καθώς και να μπορέσουν να διαχειριστούν τις σκέψεις και τα συναισθήματα τους όπως δήλωσε η Συν. 2.

- **Ποιοι σας προτρέπουν να παρακολουθήσετε σεμινάρια στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 7:** *Κυρίως ο μάνατζερ, θα πω, υπάρχει και στην εταιρεία μου ένα budget για προσωπική εξέλιξη, το οποίο δεν είναι αναγκαστικά για σεμινάρια, μπορεί να είναι και για διαφορετικά πράγματα. ...*

**Συν. 8:** Γενικά έχουμε ένα τμήμα στην εταιρεία μάθησης και ανάπτυξης (*learning & development*)

...

**Συν. 9:** Η εταιρεία μας προτρέπει με κάποιο τρόπο αφού μας δίνει 300€ το χρόνο για προσωπική ανάπτυξη και υπό προϋποθέσεις μπορεί να σου εγκρίνουν και παραπάνω ποσό.

Ο μάνατζερ είναι αυτός που προτρέπει κυρίως τους εργαζόμενους να παρακολουθήσουν σεμινάρια όπως δήλωσαν οι Συν. 5, Συν. 6 και Συν. 7 αλλά και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού (Συν. 1 και Συν. 5) Ωστόσο, η Συν. 8 αναφέρει πως υπάρχει συγκεκριμένο τμήμα μάθησης και ανάπτυξης στην εταιρεία που εργάζεται το οποίο είναι υπεύθυνο για όλες τις εκπαιδεύσεις. Επιπλέον οι Συν. 7 και Συν. 9 δήλωσαν πως η εταιρεία τους παρέχει ένα ποσό το χρόνο για προσωπική ανάπτυξη το οποίο θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν και για την παρακολούθηση σεμιναρίων.

- Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής; Πιστεύετε ότι σας βοήθησαν; Αν ναι με ποιον τρόπο; (Αν η απάντηση είναι αρνητική τότε) Θα θέλατε να παρακολουθήσετε σεμινάρια συμβουλευτικής; Πιστεύετε ότι θα σας βοηθήσουν, αν ναι με ποιον τρόπο;

**Συν.2:** Έχω δει αρκετά μαθήματα σε πλατφόρμες δηλαδή γιατί με ενδιαφέρει, μου αρέσει πολύ το κομμάτι συμβουλευτικής, οπότε ναι. ...

**Συν. 5:** Όχι - Νομίζω ότι θα βοηθούσε πιο πολύ στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ της ομάδας, με τους ανωτέρους, με τις άλλες ομάδες. Γενικά θα βελτίωνε σίγουρα την επικοινωνία και τους τρόπους επίλυσης διάφορων θεμάτων. ...

Μόνο οι συμμετέχουσες Συν.2 και Συν.8 έχουν παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο πάνω στην συμβουλευτική. Ωστόσο οι υπόλοιποι συμμετέχοντες θα ήθελαν να παρακολουθήσουν, καθώς θα τους φαινόταν χρήσιμο. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη Συν. 7 και τη Συν. 5 θα τους βοηθούσε στη αντιμετώπιση διάφορων καταστάσεων, στη διαχείριση των διαπροσωπικών σχέσεων και στη βελτίωση της επικοινωνίας με άλλες ομάδες.

- **Μπορείτε να μου περιγράψετε ποια χαρακτηριστικά θα θέλατε να έχει ένας σύμβουλος;**

**Συν.2:** Σίγουρα καλός ακροατής, έτσι ώστε να καταλαβαίνει ότι ακούει αυτά που του λέω και όχι να περιμένει να απαντήσει απλά για να απαντήσει. Να νιώθω δηλαδή ότι καταλαβαίνει τις δικές μου ανάγκες. Να είναι αρκετά προσεγγίσιμος που εντάξει αυτό ίσως έρχεται και λίγο με το καλός ακροατής. Επίσης να σκέφτεται πρωτότυπα, ...

**Συν. 6:** Σίγουρα να είναι καταρτισμένος, να έχει τις κατάλληλες σπουδές για αυτό. Πέρα από αυτό σίγουρα να έχει καλές επικοινωνιακές δυνατότητες για να μπορέσει να σου μεταδώσει και να σε βοηθήσει. Τέλος, να μεταφέρει τις γνώσεις του. Ακόμα, σίγουρα να υπάρχει εχεμύθεια και σίγουρα είναι πολύ σωστά οργανωμένη όλη αυτή η διαδικασία δηλαδή να νιώθεις και εσύ άνετα να μιλήσεις και να είσαι και προστατευμένος.

**Συν. 9:** Αρχικά πρέπει να μπορεί να αντιλαμβάνεται και να βάζει τον εαυτό του στη θέση του άλλου. ... Θα πρέπει να είναι ένας εργασιακός ψυχολόγος, να μπορεί να σου ξεκλειδώσει πράγματα. ... Να είναι σαν μέντορας να μπορεί να βλέπει πίσω από αυτά που του δίνεις εσύ απλόχερα και να πάρει κι άλλα για να σε βοηθήσει παραπάνω. Θα πρέπει να μπορεί να βλέπει πράγματα παραπάνω.

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, κάποια από τα κύρια χαρακτηριστικά που θα ήθελαν να έχεις ένας σύμβουλος είναι: να είναι καλός ακροατής (Συν. 1, Συν. 2, Συν. 3, Συν. 8), να είναι κατάλληλα καταρτισμένος (Συν. 4, Συν. 6, Συν. 7), να έχει ενσυναίσθηση (Συν. 1, Συν. 8, Συν. 9) και να είναι εχέμυθος (Συν. 6, Συν. 7, Συν. 8). Κάποια επιπλέον χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν είναι να είναι φιλικός (Συν. 1), προσεγγίσιμος (Συν. 3), ευγενικός και να μην είναι προκατειλημμένος (Συν. 5), να είναι αντικειμενικός και να μπορεί να σε βοηθήσει με ουσιαστικό τρόπο (Συν.7). Τέλος, ο Συν. 9 παρομοιάζει τον σύμβουλο με τον εργασιακό ψυχολόγο ο οποίος πρέπει να μπορεί να ξεκλειδώνει πράγματα και να βλέπει πίσω από αυτά που φαίνονται έτσι ώστε να μπορέσει να βοηθήσει περισσότερο.

#### **4. Οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για το ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο**

- **Πιστεύετε πως η συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι χρήσιμη δηλαδή η ύπαρξη της στον οργανισμό; Μήπως μπορείτε να μου πείτε περισσότερα γιατί είναι ενδιαφέρον;**

**Συν.2:** *Ναι γιατί με αυτό τον τρόπο θεωρώ ότι ένας σύμβουλος μπορεί να είναι ένας αντικειμενικός, ως πούμε κριτής, ως το πούμε έτσι και να παρουσιάσει και τις 2 πλευρές, δηλαδή να σε ακούει εσένα τους προβληματισμούς, τις σκέψεις σου και τα πάντα, αλλά παράλληλα να παρουσιάζει και την άλλη πλευρά με μια αντικειμενική σκοπιά και όχι επηρεασμένος από κάποιο σημείο. ...*

**Συν. 5:** *Σίγουρα είναι. Σίγουρα πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες δεν είναι τεχνικά, είναι ουσιαστικά μαλακών δεξιοτήτων (soft skills) και θέματα συμπεριφοράς μεταξύ των τμημάτων, των εργαζομένων και οποιονδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη που μπορεί να υπάρχουν σε μια κατάσταση. ...*

**Συν. 6:** *Ναι, όταν είναι επιλογή του εργαζομένου. Δηλαδή όταν γίνεται συνειδητά από τον εργαζόμενο και όχι γιατί τον παρότρυνε ξεκάθαρα ο εργοδότης και είναι κάτι που δεν ενδιαφέρει ξεκάθαρα τον εργαζόμενο.*

Υπάρχει ομοφωνία στις απαντήσεις όλων των συμμετεχόντων στο ερώτημα αυτό. Όλοι πιστεύουν πως η συμβουλευτική είναι χρήσιμη στον οργανισμό και μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους. Αναλυτικότερα, ο Συν. 3 και η Συν. 7 δήλωσαν πως η συμβουλευτική λειτουργεί ως μια γέφυρα, ένας μεσάζοντας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η Συν. 5 πιστεύει πως η ύπαρξη της συμβουλευτικής μπορεί να λύσει θέματα συμπεριφοράς που μπορεί να προκύψουν ανάμεσα στις ομάδες. Ωστόσο, τονίστηκε από τη Συν. 6 ότι η συμβουλευτική είναι χρήσιμη μόνο όταν είναι συνειδητή επιλογή του εργαζόμενου να προσφύγει σε αυτή.

- **Πιστεύετε πως μπορεί η συμβουλευτική να οδηγήσει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού/των εργαζομένων; Πως θα το βλέπατε αυτό; Μπορείτε να μου δώσετε κάποιο παράδειγμα;**



**Συν. 5:** Σίγουρα μπορεί. .. Επειδή όμως έχει τύχει να το ζήσω σε μια εταιρεία που είχε όντως συμβουλευτική, είχα δει μέσα σε ένα εξάμηνο πολύ μεγάλη βελτίωση στην επικοινωνία μεταξύ των ομάδων και στο πώς λύνουμε γενικά διάφορα προβλήματα, το οποίο διευκόλυνε πολύ και το τεχνικό κομμάτι...

**Συν. 7:** Θεωρώ πως ναι. Τουλάχιστον αν γίνει σωστά θεωρώ πως μπορούν να κατευθύνουν τους εργαζόμενους και έτσι όπως τα είχαμε πει και στην αρχή και επαγγελματικά και προσωπικά, πως μπορούν ενδεχομένως να βρουν ισορροπίες. Όχι μόνο βασικά στην εξέλιξη μέσα στην εταιρεία, αλλά και στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συνεργάτες, με τους μάντζερς. ...

**Συν. 9:** Η συμβουλευτική από μόνη της δεν μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη του δυναμικού. Αλλά θεωρώ ότι μπορεί να είναι καταλύτης σε πράγματα τα οποία χρειάζεται εργαζόμενος. ...

Όπως υποστηρίζαν όλοι οι συμμετέχοντες εκτός από τον Συν. 9, η συμβουλευτική μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Όπως ανέφεραν ο Συν.3 και η Συν. 7 μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους έτσι ώστε να εξελιχθούν μέσα στην εταιρεία. Επίσης, μπορεί να τους βοηθήσει στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συναδέλφους (Συν. 7) και να βελτιώσει την επικοινωνία τους (Συν. 5). Γενικότερα, οι Συν 3., Συν. 6 και Συν. 8 ισχυρίστηκαν ότι η συμβουλευτική μπορεί να κάνει πιο αποδοτικούς τους εργαζόμενους. Επιπλέον, η Συν. 8 συμπλήρωσε πως η συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους των εργαζομένων.

## 7. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Σε αυτό το κεφάλαιο θα γίνει η παρουσίαση των συμπερασμάτων της έρευνας σύμφωνα με τα τέσσερα ερευνητικά ερωτήματα που είχαν τεθεί.

- Ποιες είναι οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί τα τελευταία χρόνια στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα;

Φαίνεται πως οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα και ειδικότερα μετά την οικονομική κρίση έχουν αλλάξει αρκετά. Η εργασιακή ανασφάλεια, οι χαμηλότεροι μισθοί, η αύξηση των ωρών εργασίας και η μείωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας είναι

αλλαγές τις οποίες εντόπισαν οι συμμετέχοντες στην έρευνα και επιβεβαιώνουν την βιβλιογραφία. Επιπλέον έγινε αναφορά για την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, καθώς και πως ο εργοδότης πλέον μπορεί να απολύσει έναν εργαζόμενο πιο εύκολα. Επομένως γίνεται αντιληπτό πως οι αντιλήψεις τους για τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί είναι αρνητικές καθώς ο εργασιακός βίος γίνεται ολοένα και πιο δύσκολος.

Από την άλλη πλευρά, η τηλεργασία ως μια μορφή ευέλικτης εργασίας, παρουσιάστηκε σαν αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις από άλλους συμμετέχοντες. Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και το γεγονός πως όλοι οι συμμετέχοντες εργάζονται σε εταιρείες τεχνολογίας κάνει ακόμα πιο εύκολη την εργασία με τη μέθοδο της τηλεργασίας. Οι συμμετέχοντες αυτοί, φάνηκε να έχουν θετική άποψη για την αλλαγή αυτή, καθώς με αυτό τον τρόπο εξοικονομούν χρόνο και χρήμα το οποίο απαιτούν οι καθημερινές μετακινήσεις στο γραφείο. Όπως τονίστηκε από έναν συμμετέχοντα, η πανδημία του κορονοϊού είναι αυτή που ώθησε την εταιρεία του να προχωρήσει στην τηλεργασία.

Γενικότερα, η τηλεργασία μπορεί να θεωρηθεί μια αλλαγή η οποία μπορεί να επηρεάσει θετικά τους εργαζόμενους όχι μόνο λόγω εξοικονόμησης χρόνου και χρήματος όπως προαναφέρθηκε, αλλά γιατί μπορεί να οδηγήσει στην πρόσληψη ατόμων τα οποία δεν διαμένουν κοντά στις εγκαταστάσεις της εταιρείας. Αναλυτικότερα, αν δεν απαιτείται η παρουσία στο γραφείο, άτομα τα οποία μένουν σε άλλη πόλη ή ακόμα και σε άλλο νομό, στην επαρχία ή σε δυσπρόσιτες περιοχές έχουν την ευκαιρία να βρουν εργασία πιο εύκολα αφού θα εργάζονται στον τόπο διαμονής τους (OECD, 2020). Ο τόπος διαμονής λοιπόν δεν θεωρείται λόγος αποκλεισμού από την αγορά εργασία.

Εντούτοις, το γεγονός πως το σπίτι αποτελεί την ίδια στιγμή και το χώρο εργασίας, εγκυμονεί αρκετούς κινδύνους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι μπορεί να δουλεύουν περισσότερες ώρες καθώς υπό αυτές τις συνθήκες δεν υπάρχει έλεγχος στις ώρες εργασίας τους. Αυτό λοιπόν επηρεάζει την προσωπική τους ζωή καθώς δυσκολεύονται να βρουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020).

Υπήρξαν και οι συμμετέχοντες οι οποίοι υποστήριξαν πως οι εργοδότες στις μέρες μας σε σχέση με το παρελθόν προσφέρουν καλύτερα πακέτα αποδοχών έτσι ώστε να είναι πιο ανταγωνιστικοί

στην αγορά. Συχνά ακούγεται πως τις μέρες μας επικρατεί αυτό που αποκαλείται «ο πόλεμος των ταλέντων». Αυτό λοιπόν σε συνδυασμό με το γεγονός πως οι συμμετέχοντες εργάζονται σε εταιρείες τεχνολογίας οι οποίες απαιτούν προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης μπορούν να εξηγήσουν τα καλύτερα πακέτα αποδοχών που αναφέρθηκαν.

- Σε ποιο βαθμό οι εργασιακές σχέσεις προβληματίζουν τους εργαζόμενους και πως τις διαχειρίζονται;

Οι εργασιακές σχέσεις φαίνεται ότι προβληματίζουν τους περισσότερους εργαζόμενους σε εταιρείες τεχνολογίας και συγκεκριμένα σε θέματα που αφορούν τη λήψη των αδειών τους, τις υπερωρίες, το μισθό τους καθώς και την εργασιακή ανασφάλεια.

Η εργασιακή ασφάλεια η οποία τονίστηκε από μια συμμετέχουσα φαίνεται ότι έγκειται και στο γεγονός πως τα έτη 2022 και 2023 αρκετές παγκόσμιες τεχνολογικές εταιρείες προχώρησαν σε απολύσεις εργαζομένων κάτι το οποίο ενδεχομένως να επηρέασε και τις τεχνολογικές εταιρείες που βρίσκονται στην Ελλάδα.

Ωστόσο, φαίνεται πως ο τρόπος που διαχειρίστηκαν τα θέματα αυτά ήταν πως κινήθηκαν άμεσα και ατομικά και συγκεκριμένα μίλησαν στον μάνατζερ τους χωρίς να ζητήσουν κάποιου είδους βοήθεια από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Υπήρχαν και περιπτώσεις που δεν έκαναν απολύτως τίποτα. Αξίζει να σημειωθεί πως στις εταιρείες στις οποίες εργάζονταν οι συμμετέχοντες δεν υφίστανται σωματεία εργαζομένων.

Επιπλέον οι όροι της εργασίας τους καθορίζονται από τις ατομικές τους συμβάσεις και όλοι εκτός από έναν συμμετέχοντα θεωρούν πως η συλλογικότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική και πως οι μορφές εργασίας και οργάνωσης χρόνου εργασίας θα έπρεπε να συμφωνούνται σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης. Όπως δήλωσαν σε ατομικό επίπεδο ο εργοδότης έχει μεγαλύτερη ισχύ απέναντι στον εργαζόμενο.

Όπως υποστήριξαν αρκετοί συμμετέχοντες τους τελευταίους 12 μήνες αυξήθηκαν τα καθήκοντα τους χωρίς να υπάρξει κάποια αλλαγή στο μισθό τους. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός πως ειδικότερα τα τελευταία 2 χρόνια οι τεχνολογικές εταιρείες προσπαθούν να μειώσουν τα κόστη τους κάτι το οποίο τις οδήγησε να προβούν σε απολύσεις προσωπικού (El-Deeb, 2023).

- Λειτουργεί συμβουλευτική στο πλαίσιο της ΔΑΔ στις εταιρείες τεχνολογίας και αν ναι σε ποιο βαθμό;

Κάποιοι συμμετέχοντες (5 από τους 9 συμμετέχοντες) επιβεβαίωσαν πως λειτουργεί συμβουλευτική στο πλαίσιο της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού στις εταιρείες που εργάζονται και κάποιοι πιο συγκεκριμένα ανέφεραν πως γίνεται από μια συγκεκριμένη ομάδα, αυτή των «People Business Partners». Ωστόσο, αρκετοί ήταν και οι συμμετέχοντες που δήλωσαν πως δεν υπάρχει συμβουλευτική στο πλαίσιο της ΔΑΔ στους οργανισμούς που δουλεύουν.

Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων φάνηκε πως οι περισσότεροι (5 από τους 9 συμμετέχοντες) δεν έχουν αναζητήσει συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο ακόμα και αυτοί οι οποίοι γνώριζαν πως στην εταιρεία τους παρέχεται συμβουλευτική. Οι εργαζόμενοι που αναζήτησαν συμβουλευτική βοήθεια ήταν για θέματα ψυχικής υγείας, διαπροσωπικών σχέσεων και εξέλιξη καριέρας.

Είναι πολύ σημαντικό το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού να έχει συμβουλευτικό ρόλο έτσι ώστε να είναι σε θέση να βοηθήσει τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και τις αλλαγές που παρουσιάζονται στο δυναμικό εργασιακό περιβάλλον. Οι οργανισμοί λοιπόν θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν άτομα του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ως συμβούλους, παρέχοντας τους την κατάλληλη εκπαίδευση. Με την καλλιέργεια ενός υποστηρικτικού, ανοιχτού περιβάλλοντος, όπου ο διάλογος θα έχει σημαντική θέση, οι σύμβουλοι θα μπορούν να παρέχουν συμβουλευτική βοήθεια στους εργαζόμενους. Πέραν τούτου, ο συμβουλευτική θα πρέπει να είναι μια οργανωμένη διαδικασία η ύπαρξη της οποίας θα έχει επικοινωνηθεί σε όλους τους εργαζόμενους έτσι ώστε να γνωρίζουν πως μπορούν να την χρησιμοποιήσουν.

Ένα άλλο θέμα που αναδύθηκε από τις απαντήσεις των εργαζομένων είναι πως οι μάνατζερς είναι αυτοί οι οποίοι καλούνται πολλές φορές να λύσουν ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους αφού οι ίδιοι οι εργαζόμενοι απευθύνονται πρώτα σε αυτούς. Για αυτό τον λόγο οι μάνατζερς θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής έτσι ώστε να μπορέσουν να παρέχουν συμβουλευτική βοήθεια για μη περίπλοκα ζητήματα που μπορεί να προκύψουν. Ακόμα, οι καταρτισμένοι σύμβουλοι που υπάρχουν στη εταιρεία θα μπορούσαν να

οργανώνουν εκπαιδεύσεις, όχι μόνο για τους μάνατζερς αλλά για όλο το προσωπικό, πάνω σε θέματα συμβουλευτικής.

- Ποιες οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για τον ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο;

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν πως ο ρόλος της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο είναι θετικός και αναγκαίος, καθώς όχι μόνο μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση θεμάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους αλλά μπορεί να οδηγήσει και στην ανάπτυξη τους. Η βιβλιογραφία [(Brown, 2019), (Collins κ.α., 2012), (Moralo & Graupner, 2022b), (McLeod & Henderson, 2003)] επιβεβαιώνει τον θετικό και αναγκαίο ρόλο της συμβουλευτικής στους οργανισμούς. Πιο συγκεκριμένα, η ύπαρξη της συμβάλλει στην αντιμετώπιση του άγχους από το οποίο διακατέχονται οι εργαζόμενοι, στη βελτίωση της αποδοτικότητας τους, στη βελτίωση της ψυχικής τους υγείας και στην προσωπική τους ανάπτυξη. Επίσης ωφελεί τους εργαζόμενους στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους όπως στις επικοινωνιακές δεξιότητες και στη διαχείριση κρίσεων στις διαπροσωπικές σχέσεις.

Συνοψίζοντας, η παρούσα έρευνα ανέδειξε πως οι εργαζόμενοι σε εταιρείες τεχνολογίας αντιλαμβάνονται τον σημαίνοντα ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο, ωστόσο φάνηκε πως δεν αναζητούν όλοι παροχή συμβουλευτικής βοήθειας, ακόμα και όταν υπάρχουν θέματα που τους απασχολούν. Τόνισαν όμως πως θα ήθελαν να προσφύγουν στην αναζήτηση συμβουλευτικής βοήθειας. Ιδιαίτερα στο θέμα των εργασιακών σχέσεων, παρόλο που φαίνεται να απασχολεί τους εργαζόμενους, είτε μιλούν κυρίως στον μάνατζερ τους είτε δεν προβαίνουν σε κάποια ενέργεια. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού φαίνεται να μην έχει κάποια εμπλοκή.

Επιπλέον, σε κάποιες εταιρείες τεχνολογίας δεν λειτουργεί η συμβουλευτική ως μια επίσημη διαδικασία κάτι το οποίο μπορεί να λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας για τους εργαζόμενους που ενδεχομένως θα ήθελαν να την χρησιμοποιήσουν.

## 8. Περιορισμοί έρευνας & Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Όπως είναι γνωστό η πλειονότητα των ερευνών διέπεται από ορισμένους περιορισμούς. Έτσι λοιπόν και η συγκεκριμένη έρευνα αντιμετωπίζει περιορισμούς οι οποίοι δεν της επιτρέπουν να

γενικεύσει τα συμπεράσματα της. Συγκεκριμένα, ο πρώτος περιορισμός με τον οποίο βρίσκεται αντιμέτωπη η παρούσα έρευνα είναι ο μικρός αριθμός του δείγματος. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 9 και λαμβάνοντας υπόψη ότι οι εργαζόμενοι σε εταιρείες τεχνολογίας είναι αρκετοί, γίνεται αντιληπτό ότι το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε είναι αρκετά μικρό. Ένας επιπλέον περιορισμός ήταν ο γεωγραφικός αφού κύριος τόπος κατοικίας όλων των συμμετεχόντων ήταν η Αττική. Επιπλέον η μεθοδολογική προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα αποτελεί έναν επιπλέον περιορισμό.

Οι παραπάνω περιορισμοί μας επιτρέπουν να θέσουμε μια βάση για να προτείνουμε μελλοντικές έρευνες. Για την ακρίβεια, μια έρευνα η οποία θα είχε μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων σε εταιρείες τεχνολογίας θα επέτρεπε τη γενίκευση των συμπερασμάτων. Επίσης, μια έρευνα που θα εξέταζε τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον ρόλο της συμβουλευτικής οι οποίοι εργάζονται και σε περιοχές εκτός Αττικής θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Επιπροσθέτως, μια μελλοντική έρευνα η οποία θα εξέταζε τον ρόλο της συμβουλευτικής και τις αντιλήψεις των εργαζομένων και σε μικρές επιχειρήσεις θα μας επέτρεπε να εντοπίσουμε διαφορές οι οποίες σχετίζονται με το μέγεθος της επιχείρησης. Τέλος, με μια ποσοτική συγκέντρωση δεδομένων θα μπορούσαν να διερευνηθούν τυχόν συσχετίσεις ανάμεσα στα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, καθώς και πως αυτά μπορεί να επηρεάζουν τις απόψεις τους σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις και το ρόλο της συμβουλευτικής.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

### Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Barclay, L. A., & Kang, J. H. (2019). Employee-based HRM: Bereavement policy in a changing work environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(3), 131-148. doi:10.1007/s10672-019-09337-8
- Bissola, R., & Imperatori, B. (2014). The unexpected side of relational e-HRM. *Employee Relations*, 36(4), 376-397. doi:10.1108/er-07-2013-0078
- Braun, V. & Clarke, V. (2012). *Thematic Analysis. APA Handbook of Research Methods in Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Brown, S. (2019). Determining the exposure to and skills needed by Industrial-Organisational Psychologists in the Western Cape Province to counsel employees towards flourishing in the workplace. Master's dissertation, Western Cape University. [https://etd.uwc.ac.za/bitstream/handle/11394/7420/brown\\_m\\_ems\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://etd.uwc.ac.za/bitstream/handle/11394/7420/brown_m_ems_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carmeli, Z., & Blass, R. B. (2010). The relational turn in psychoanalysis: Revolution or regression? *European Journal of Psychotherapy & Counselling*, 12(3), 217-224. doi:10.1080/13642537.2010.516067
- Collis, J. & Hussey, R. (2014). *Business research 'a practical guide for undergraduate and postgraduate students'*. 4th ed. UK: Palgrave Macmillan.
- Collins, J., Gibson, A., 1, Parkin, S., Parkinson, R., Shave, D. & Dyer, C. (2012). Counselling in the workplace: How time-limited counselling can effect change in well-being. *Counselling and Psychotherapy Research*, 31(2), 84-92.
- Crisp, R. (2011). Person-centred rehabilitation counselling: Revisiting the legacy of Carl Rogers. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 17(1), 26-35. doi:10.1375/jrc.17.1.26
- Dejours, C. (2006). Subjectivity, Work, and Action. *Critical Horizons*, 7(1), 45-62. DOI: 10.1163/156851606779308161
- Deloitte. (2020). The fourth industrial revolution is here: At the intersection of readiness and responsibility. Deloitte Insight. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/energy-resources/deloitte-uk-fourth-industrial-revolution.pdf>

- Duman, O. (2014). The rise and consolidation of neoliberalism in the European Union: A comparative analysis of social and employment policies in Greece and Turkey. *European Journal of Industrial Relations*, 20(4), 367–382.
- El-Deeb, A. (2023). The First Tech Layoff Wave After Years of Hypergrowth. *Software Engineering Notes*, 48(1), 4-5.
- Eurofound & Cedefop (2020), European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential. European Company Survey 2019 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Foundation - Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Έρευνας. (2001). *Jobs in EU Micro Firms: Summary*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Franca, V. & Pahor, M. (2014). Influence of management attitudes on the implementation of employee participation. *Economic & Industrial Democracy*, 35, 115–42.
- Gavin, M., Poorhosseinzadeh, M., & Arrowsmith, J. (2022). The transformation of work and employment relations: Covid-19 and beyond. *Labour and Industry*, 32(1), 1-9.  
[doi:10.1080/10301763.2022.2038353](https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2038353)
- Goergen, M., Brewster, C. & Wood, G. (2009). Corporate Governance Regimes and Employment Relations in Europe. *Industrial Relations*, 64(6), 620–640.
- Goertz, G & Mahoney, J. (2012). *A Tale of Two Cultures. Qualitative and Quantitative Research in the Social Sciences*. Princeton University Press
- Hanly, C. (2020). Psychoanalytic epistemology: Kant and Freud. *The Psychoanalytic Quarterly*, 89(2), 305-337. [doi:10.1080/00332828.2020.1717261](https://doi.org/10.1080/00332828.2020.1717261)
- Hernaus, T., Pavlovic, D., & Klindzic, M. (2019). Organizational Career Management Practices. *Employee Relations*, 41(1), 84-100. [doi:10.1108/er-02-2018-0035](https://doi.org/10.1108/er-02-2018-0035)
- Harney, B. & Dundon, T. (2006). Capturing complexity: developing an integrated approach to analysing HRM in SMEs. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 48–73.
- Hyman, R. (2018). What future for industrial relations in Europe? *Employee Relations*, 40(4), 569-579.
- Javaid, M., Haleem, A., Vaishya, R., Bahl, S., Suman, R. & Vaish, A. (2020). Industry 4.0 technologies and their applications in fighting COVID-19 pandemic. *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(4), 419–422.  
<https://doi.org/10.1016/j.dsx.2020.04.032>



- Karamanis, K., & Gogos, C. (2020). The impact of flexible working at firm level. evidence from Greek labor market. *Journal of International Studies*, 13(2), 9-24. doi:10.14254/2071-8330.2020/13-2/1
- Kornelakis, A. & Voskeritsian, H. (2018). Getting together or breaking apart? Trade union strategies, restructuring and contingent workers in Southern Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 39(2), 357–375.
- Kritsantonis, N. D. (1998). Greece: The Maturing of the System. Ferner, A. & R. Hyman, R. (Eds.), *Changing Industrial Relations in Europe, 2nd Edition* (pp. 504–528). Oxford: Blackwell Publishers.
- Kufidu, S. & Mihail, D. (1999). Decentralisation and Flexibility in Greek Industrial Relations. *Employee Relations*, 21(5), 485–499.
- Lenaghan, J. A. & Seirup, H. J. (2007). Transition and transparency in the employment contract. *Journal of Management Development*, 26(5), 459-467. doi:10.1108/02621710710748284
- Leonardi, S. (2016). Employee participation and involvement: The Italian case and trade union issues. *Transfer: European Review of Labour & Research*, 22, 81–99.
- Leschke, J., Watt, A. & Finn, M. (2012). *Job Quality in the Crisis: An Update of the Job Quality Index (JQI)*. Brussels: ETUI.
- López-Igual, P. & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 12(21), 1-15.
- Mayer, C. H. & Oosthuizen, R. M. (2020). Sense of Coherence, compassionate love and coping in international leaders during the transition into the Fourth Industrial Revolution. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2829. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082829>
- McLeod, J. (2001). *Counselling in the Workplace: The Facts. A Systematic Study of the Research Evidence*. Rugby: British Association for Counselling and Psychotherapy.
- McLeod, J. & Henderson, M. (2003). Does workplace counselling work? *British Journal of Psychiatry*, 182, 103-104.
- Mihail, D. M. (2004). Labour flexibility in Greek SMEs. *Personnel Review*, 33(5), 549–560.
- Moralo, T. & Graupner, L. (2022a). The role of the industrial psychologist in managing the psychological impact of covid-19 in the Workplace. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. doi:10.3389/fpsyg.2022.920894

- Moralo, T. & Graupner, L. (2022b). An industrial psychology perspective of workplace counselling in the Changing World of Work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48, 1–18. [doi:10.4102/sajip.v48i0.1988](https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1988)
- Mulhern, A. (1995). The SME Sector in Europe: A Broad Perspective. *Journal of Small Business Management*, 33(3), 83–88.
- OECD (2020). Exploring policy options on teleworking: Steering local economic and employment development in the time of remote work. *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, No. 2020/10. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5738b561-en>.
- Otoo, F. N. (2019). Human Resource Management (HRM) practices and organizational performance. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 949-970. [doi:10.1108/er-02-2018-0053](https://doi.org/10.1108/er-02-2018-0053)
- Panayotopoulou, L., Vakola, M., & Galanaki, E. (2007). E-hr adoption and the role of HRM: Evidence from Greece. *Personnel Review*, 36(2), 277-294. [doi:10.1108/00483480710726145](https://doi.org/10.1108/00483480710726145)
- Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage
- Psychogios, A., Szamosi, T. L., Prouska, R. & Brewster, C. (2020). Varieties of crisis and working conditions: A comparative study of Greece and Serbia. *European Journal of Industrial Relations*, 26(1), 91 – 106.
- Psychogios, A. & Wood, G. (2010). Human Resource Management in Greece in comparative perspective: Alternative institutionalist perspectives and empirical realities. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(14), 2614-2630. [doi:10.1080/09585192.2010.523578](https://doi.org/10.1080/09585192.2010.523578)
- Robson, C. (2007). *Real World Research*. Athens: Gutenberg
- Saunders, P., Huynh, A. & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 340–354.
- Smith, H. F. (1995). Introduction: Gedo and Freud on working through. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 43(2), 331-337. [doi:10.1177/000306519504300202](https://doi.org/10.1177/000306519504300202)
- Stark, E. & Poppler, P. (2017). Evolution of a strange pathology: HRM as a strategic business partner and employee advocate in the USA. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 29, 1–14.

- Stavroulakis, D. (2009). HRM practices in view of internationalization: Evidence from business in Greece. *MIBES Transactions*, 3, 147–56.
- Tannen, T., Daniels, M. H., & Koro-Ljungberg, M. (2017). Choosing to be present with clients: An evidence – based model for building trainees’ counselling competence. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 405-419. doi:10.1080/03069885.2017.1370694
- Tapscott, D. & Ticoll, D. (2003). *The Naked Corporation*. New York: Free Press.
- Thelen, K. (2003). The paradox of Globalization. *Comparative Political Studies*, 36(8), 859-880. doi:10.1177/0010414003256111
- Triantafillidou, E., & Koutroukis, T. (2022). Employee involvement and participation as a function of labor relations and Human Resource Management: Evidence from Greek subsidiaries of multinational companies in the pharmaceutical industry. *Administrative Sciences*, 12(41), 1-13. doi:10.3390/admsci12010041
- Triantafillidou, E., & Koutroukis, T. (2022). Human Resource Management, employee participation and European Works Councils: The case of pharmaceutical industry in Greece. *Societies*, 12(6), 167. doi:10.3390/soc12060167
- Van Buren, H. J., Greenwood, M. & Sheehan, C. (2011). Strategic human resource management and the decline of employee focus. *Human Resource Management Review*, 21, 209–219.
- Vlachos, I. (2008). The effect of human resource practices on organizational performance: Evidence from Greece. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 74-97. doi:10.1080/09585190701763933
- Watson, J.C. (2007). Reassessing Rogers’ necessary and sufficient conditions of change. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 44, 268–273.
- Wood, G. T., Szamosi, L. T., Psychogios, A., Sarvanidis, S. & Fotopoulou, D. (2016a). Rethinking Greek capitalism through the lens of industrial relations form: A view until the 2015 referendum. *Relations Industrielles*, 70(4), 698–717.
- Wood, J.K. (2008). *Carl Rogers’ person-centered approach: Toward an understanding of its implications*. UK: PCCS Books.
- Yiğit Tekel, K. (2019). A critical approach to freud and psychoanalysis. *Spiritual Psychology and Counseling*, 4(3), 359-362. doi:10.37898/spc.2019.4.3.082r
- Zambarloukou, S. (2006). Collective Bargaining and Social Pacts: Greece in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 12(2), 211–229.

## Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Αλεξοπούλου, Σ. (1993). Εισαγωγή στις Εργασιακές Σχέσεις. Τ.Ε.Ι Μεσολογγίου.
- Γεωργίου, Σ. (2003). *Εκπαιδύοντα Ψυχολόγους στη Συμβουλευτική*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Δουκάκης, Λ. (1985). Οι εργασιακές σχέσεις και ο τύπος μισθωτής σχέσης στη διάρκεια της μεταπολεμικής εκβιομηχάνισης και της κρίσης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 59, 3-40. doi:10.12681/grsr.769
- Ευθυμίου, Κ. & Καπνογιάννη, Σ. (2020). Οι θεωρίες γύρω από τις διαφυλικές διαφορές στην ερωτική ζήλεια και η αξιοποίηση τους στη Γνωσιακή Συμπεριφοριστική Θεωρία και πράξη. *Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 20(2), 210-229. doi:10.12681/psy\_hps.23538
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020). *Οδηγός χρήσης του ορισμού των ΜΜΕ*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Ευσταθίου, Γ. (2021). Η θεραπευτική σχέση στη γνωσιακή συμπεριφοριστική θεραπεία. *Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 26(2), 65-85. doi:10.12681/psy\_hps.26862
- Ίσαρη, Φ. & Πούρκος, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας: Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση*. Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Καλαντζή - Αζίι, Α. & Καραδήμας, Ε. (2020). Ομαδικές παρεμβάσεις γνωσιακής - συμπεριφοριστικής κατεύθυνσης. *Ψυχολογία: Το περιοδικό της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας*, 13(1), 1-17. doi:10.12681/psy\_hps.23890
- Καψάλης, Α. & Τριανταφύλλου Χ. (2014). *Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές κατά το 2013*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- Κονδύλης, Β. & Διαμαντίδης. Σύγχρονες Μορφές Εργασιακών Σχέσεων. Τ.Ε.Ι Μεσολογγίου. 1-81. [http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1608/dikseo\\_0529.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.library.teiwest.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1608/dikseo_0529.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Κούζης, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα Ε. & Τήκος, Σ. Ερευνητική Μονάδα Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων. Ετήσια Έκθεση 2013. *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Μελέτη του ΣΕΒ και της ΕΥ. (2018). Οι μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Μέρος Β: Διαδρομές επιχειρηματικής μεγέθυνσης - Διεθνής εμπειρία και οι ελληνικές ΜμΕ. [https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/SME\\_Report\\_partB\\_web.pdf](https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/SME_Report_partB_web.pdf)

Μελέτη του ΣΕΒ και της ΕΥ. (2017). Οι μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα. Μέρος Α: Συμβολή στην οικονομία, εξελίξεις και προκλήσεις. [https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2017/12/SMEs\\_partA.pdf](https://www.sev.org.gr/wp-content/uploads/2017/12/SMEs_partA.pdf)

Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (2011). Η Συμβουλευτική ψυχολογία στην Ελλάδα σήμερα. *Hellenic Journal of Psychology*, 8, 266-288.

Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (2001). *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση. Από τη θεωρία στην πράξη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1994). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Παρασκευόπουλος, Σ. (2020). *Μεθοδολογία Έρευνας*. Εκπαίδευση για την αειφορία: Δυνατότητες και Προοπτικές, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Doi: [https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/DIAE\\_P\\_158/%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%A3%CE%9A%CE%95%CE%A5%CE%9F%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%9F%CE%A3/%CE%BC%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%82.pdf](https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/DIAE_P_158/%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%A3%CE%9A%CE%95%CE%A5%CE%9F%CE%A0%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%9F%CE%A3/%CE%BC%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CE%B5%CF%81%CE%B5%CF%85%CE%BD%CE%B1%CF%82.pdf)

Σπυρόπουλος, Γ. (1998). *Εργασιακές σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο*. Αθήνα: Σάκκουλα.

Τσιώλης, Γ. (2014). *Μέθοδοι και Τεχνικές Ανάλυσης στην Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα*. Κριτική

Τσιώλης, Ι. (2017). *Θεματική Ανάλυση Ποιοτικών Δεδομένων*. ΘΕ ΕΚΠ51. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### Πρωτόκολλο Συνέντευξης

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

1. Φύλο Άνδρας Γυναίκα
2. Σε ποια ηλικιακή ομάδα ανήκετε; Κάτω των 25 ετών, 26-35 ετών, 36-45 ετών, 46-55 ετών, Άνω των 55 ετών
3. Οικογενειακή κατάσταση
4. Επίπεδο εκπαίδευσης
5. Συνολική εργασιακή εμπειρία ( σε χρόνια)
6. Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια)
7. Θέση εργασίας
8. Χρονικό διάστημα εμπειρίας σε αυτή τη θέση
9. Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό

#### **Ερώτηση Εκκίνησης**

Τι αντιπροσωπεύει / Ποιο ρόλο διαδραματίζει για εσάς η συμβουλευτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού/των εργαζομένων;

#### **A. Οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα.**

1. Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις δηλαδή στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; Από το 2010 και μετά.
2. Μπορείτε να μου πείτε πως οι αλλαγές αυτές σας έχουν επηρεάσει;
3. (Αναλόγως την απάντηση) - Δηλαδή σαν έχουν επηρεάσει με θετικό (ή αρνητικό) τρόπο. Μπορείτε να μου δώσετε κάποια παραδείγματα;

#### **B. Ο προβληματισμός των εργαζόμενων για τις εργασιακές σχέσεις και ο τρόπος διαχείρισης τους από τους εργαζόμενους.**

#### **Θα ήθελα να σας ρωτήσω**

4. Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;

5. Εργάζεστε σε πλήρη ή σε μερική απασχόληση;
6. Τι είδους σύμβαση εργασίας έχετε στην κύρια αμειβόμενη εργασία σας; (Σύμβαση αορίστου χρόνου, Σύμβαση ορισμένου χρόνου, Σύμβαση προσωρινής απασχόλησης διαμέσου εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, Σύστημα μαθητείας ή άλλο σύστημα κατάρτισης, Καμία σύμβαση)
7. Σε περίπτωση που δεν απασχολείστε με αορίστου χρόνου σχέσης εργασίας, η εργασιακή σας σχέση είναι επιλογή σας ή αναγκάζεστε να εργαστείτε λόγω οικονομικών ή άλλων αναγκών;
8. Πώς καθορίζονται οι ώρες εργασίας σας;
9. Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης σας ανά ημέρα/εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης σας;
10. Αμείβεστε επιπλέον για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά κτλ; (αν ναι με το ποσό που σας αναλογεί, ή λιγότερο);
11. Κατά τους τελευταίους 12 μήνες, υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σας; π.χ. Στον αριθμό των ωρών που εργάζεστε ανά εβδομάδα, Στον μισθό ή το εισόδημά σας, Στον βαθμό που ασκείτε επιρροή στην εργασία σας, Στα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις σας.
12. Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σας;
13. Με ποιες από τις «ευελιξίες» χρόνου εργασίας - Τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία τα σαββατοκύριακα, τίποτα από τα παραπάνω - απασχολείστε σε συστηματική ή συχνή βάση;
14. Είναι επιλογή σας να εργάζεστε με τις προαναφερθείσες «ευελιξίες» χρόνου εργασίας;
15. Μπορείτε να μας πείτε μια περίπτωση που σας προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις;
16. Πως τη διαχειριστήκατε τη περίπτωση αυτή; Ποιοι ενεπλάκησαν;
17. Θεωρείτε ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας, θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;

18. Μπορείτε να μου περιγράψετε πως ενημερώνεστε για τα εργασιακά σας δικαιώματα;

**C. Η λειτουργία της συμβουλευτικής στο πλαίσιο της ΔΑΔ σε εταιρείες τεχνολογίας.**

19. Στον οργανισμό που εργάζεστε ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;

20. Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους/άτομα από την εταιρεία; (από μέλη του τμήματος του ανθρώπινου δυναμικού – πρέπει να το καταλάβω) Ή να υποθέσω ότι δεν έχετε υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους; Θα θέλατε να έχετε υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις;

21. Μπορείτε να μου περιγράψετε μια κατάσταση για την οποία αναζητήσατε παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο; Ή για την οποία θα θέλατε να έχετε συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο;

22. Τι αλλαγές έχετε βιώσει (ή θα προσδοκούσατε/θα θέλατε να βιώσετε) ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σας στη συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο;

23. Ποιοι σας προτρέπουν να παρακολουθήσετε σεμινάρια στον εργασιακό χώρο;

24. Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής; Πιστεύετε ότι σας βοήθησαν; Αν ναι με ποιον τρόπο; Ή θέλετε να παρακολουθήσετε σεμινάρια συμβουλευτικής; Πιστεύετε ότι θα σας βοηθήσουν, αν ναι με ποιον τρόπο;

25. Μπορείτε να μου περιγράψετε ποια χαρακτηριστικά θα θέλατε να έχει ένας σύμβουλος;

**D. Οι αντιλήψεις των εργαζόμενων για το ρόλο της συμβουλευτικής στον εργασιακό χώρο**

26. Πιστεύετε πως η συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι χρήσιμη δηλαδή η ύπαρξη της στον οργανισμό; Μήπως μπορείτε να μου πείτε περισσότερα γιατί είναι ενδιαφέρον

27. Πιστεύετε πως μπορεί η συμβουλευτική να οδηγήσει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού/των εργαζομένων; Πως θα το βλέπατε αυτό; Μπορείτε να μου δώσετε κάποιο παράδειγμα;



## Συνέντευξη Συν.1

### Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο: Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα: 26-35 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: άγαμος

Επίπεδο εκπαίδευσης: μεταπτυχιακό

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 7 χρόνια

Θέση εργασίας: Payroll Specialist

Εμπειρία στη θέση: 4.5 χρόνια

Εμπειρία στον τωρινό εργοδότη: 4.5 χρόνια σας

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Γύρω στους 130 στην Ελλάδα. 400 συνολικά

### Ερευνητής

#### Τι αντιπροσωπεύει για εσάς η συμβουλευτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού;

**Συν. 1:** Δεν μπορώ να πω πολλά πράγματα γιατί στην ουσία είναι δεν υπάρχει συμβουλευτική στην Ελλάδα. Ή συμβουλευτική στην ουσία είναι σε ένα επίπεδο στην Ελλάδα πολύ χαμηλό.

Για μένα αντιπροσωπεύει το εξής πως η εταιρεία προσπαθεί να έχει προσωπικό του οποίου να μπορεί να του λύσει τα προβλήματα. Προσωπικά προβλήματα που μπορεί να έχει ο εργαζόμενος ή και πάνω στη δουλειά του, βοηθώντας τον να γίνει καλύτερος.

### Ερευνητής

#### Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; Και ως πάρομε τα τελευταία 10-15 χρόνια.

**Συν. 1:** Όσον αφορά τη συμβουλευτική γενικά;

### Ερευνητής

Όχι, όχι γενικά σε εργασιακές σχέσεις.

**Συν. 1:** Από το 2012 και μετά είναι στάσιμες γενικά. Το μόνο που έχει αλλάξει είναι ότι έχουν μπει καινούργιες εταιρείες στην αγορά και επειδή θέλουν να πάρουν προσωπικό και να

αναδείξουν και καλό όνομα στην αγορά, προσφέρουν πακέτα αποδοχών μεγαλύτερα. Προσφέρουν επίσης ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως τηλεργασία. Προσφέρουν πρωινά, μεσημεριανά γεύματα, τα οποία παλιότερες εταιρείες δεν τα προσφέρουν. Αυτές είναι οι αλλαγές δηλαδή που γίνονται μόνο από καινούργιες εταιρείες που έρχονται, οι οποίες δίνουν το κάτι παραπάνω για να πάρουν μερίδιο αγοράς και καλούς εργαζόμενους στην ουσία.

### **Ερευνητής**

#### **Οι αλλαγές αυτές πώς σας έχουν επηρεάσει εσάς;**

**Συν. 1:** Εμένα μόνο η τηλεργασία στην ουσία με έχει επηρεάσει. Με έχει βοηθήσει πολύ, έχει αλλάξει τον τρόπο εργασίας μου τελείως.

Λόγω της τηλεργασίας έχω περισσότερες ώρες ύπνου. Δεν έχω τις μετακινήσεις και αυτό είναι που μετράει πάρα πολύ και στην κούραση γενικά, γιατί αν χρειάζεσαι μια ώρα πήγαινε μια ώρα έλα είναι μεγάλη η διαφορά από το να ξυπνάς και να είσαι στο σπίτι σου και να μη χρειάζεται να το περάσεις όλο αυτό.

### **Ερευνητής**

#### **Οπότε καταλαβαίνω αυτά μου λέτε ότι εσάς σας έχει επηρεάσει με θετικό τρόπο. Σωστά;**

**Συν. 1:** Ναι, ναι, με θετικό τρόπο στο θέμα της εργασίας, σε θέμα κούρασης και σε θέμα ότι έχουν γίνει καλύτερες οι συνθήκες γενικά στην εργασία μου. Νιώθεις πιο άνετα γενικά...

### **Ερευνητής**

#### **Οι εργασίες σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;**

**Συν. 1:** Ναι, είναι σχετική. Έχει να κάνει και με το πτυχίο και με το μεταπτυχιακό μου.

### **Ερευνητής**

#### **Εργάζεστε με πλήρης ή με μερική απασχόληση;**

**Συν. 1:** Με πλήρης

### **Ερευνητής**

#### **Τι είδους σύμβαση εργασίας έχετε;**

**Συν. 1:** Αορίστου χρόνου

### **Ερευνητής**

#### **Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης ανά ημέρα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης σας;**

**Συν. 1:** Όχι, κατά μέσο όρο είναι μια ώρα παραπάνω από τις 8. Είναι δηλαδή 9 ώρες κατά μέσο όρο την ημέρα.

## Ερευνητής

**Για αυτές τις επιπλέον αιώρες αμείβεστε; Αν ναι, αμείβεστε ποσό που σας αναλογεί με ποσό λιγότερο;**

**Συν. 1:** Εφόσον δεν επικοινωνηθεί δεν αμείβεσαι. Πρέπει να έχει επικοινωνηθεί αυτό ότι θα κάτσεις παραπάνω πριν γίνει, το έκτακτο το οποίο δεν σχεδόν πάντα δεν γίνεται. Γιατί όταν θα κάτσεις υπερωρία θα είναι κάτι έκτακτο και πολύ δύσκολο να το ξέρεις μια μέρα πριν ας πούμε ή μέχρι τις 15:00 την ίδια μέρα. Πολλοί δηλώνουν θεωρίες μέχρι τις 15:00, πολλές εταιρείες τις δηλώνουν μέχρι τότε.

## Ερευνητής

Οπότε καταλήγετε δηλαδή μου λέτε ότι εργάζεστε παραπάνω χωρίς να υπάρχει μια έξτρα αμοιβή.

## Ερευνητής

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σας; Για παράδειγμα μπορεί να ήταν στο αριθμό των ωρών που εργάζεστε ή στο μισθό σας. Στον βαθμό σας ή στα καθήκοντά σας.**

**Συν. 1:** Στον αριθμό των ωρών που εργαζόμουν, αυτό μπορώ να πω ότι μειώθηκε σε ένα βαθμό. Δηλαδή αν δεν παίρναμε αυτό το διάστημα, θα μπορούσα να πω ότι ήταν παραπάνω οι ώρες που δούλευα παλιότερα και τώρα είναι στις 9 μέσο όρο.

## Ερευνητής

**Ποιος θα είναι ο τόπος εργασίας σας;**

**Συν. 1:** Αττική, Αθήνα – δουλεύω από το σπίτι

## Ερευνητής

**Αναφερθήκατε και πριν ότι εργάζεστε με τηλεργασία, αλλά θα ήθελα να σας ρωτήσω αν εργάζεστε σε συστηματική ή συχνή βάση και με κάποια άλλη από τις ευελιξίες χρόνου όπως ευέλικτο ωράριο, βάρδιες ή εργασία τα Σαββατοκύριακα.**

**Συν. 1:** Μόνο με τηλεργασία.

## Ερευνητής

**Είναι επιλογή σας να εργάζεστε με τηλεργασία;**

**Συν. 1:** Ναι, ναι, είναι.

## Ερευνητής

**Μπορείτε να μου πείτε μια περίπτωση που σας προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις δηλαδή οι σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου;**

**Συν. 1:** Τι εννοούμε σαν σχέσεις εργοδότη εργαζόμενου; δηλαδή το να έχεις κάποιο πρόβλημα στην εταιρεία, με το μισθό σου; με τις συνθήκες εργασίας;

**Ερευνητής**

**Ναι και με το μισθό και με τις συνθήκες εργασίας, με τη δικαιούμενη άδεια, με τη σύμβαση σας.**

**Συν. 1:** Έχει να κάνει ότι δεν δίνανε αυξήσεις και δεν ανέβαζαν επίπεδα τους εργαζόμενους (προαγωγές) όπως θα έπρεπε. Σε όλες τις εταιρείες την ουσία υπάρχει ένα χρονικό όριο που ανεβάζουν τους εργαζόμενους ή και δίνουν κάποιες αυξήσεις και αυτό δεν το κάνανε. Επίσης υπήρχε πρόβλημα με τις άδειες που δεν μπορούσες να πάρεις στην ουσία όποτε ήθελες και δεν τις έπαιρνες και όλες, χωρίς να πληρώνονται.

**Ερευνητής**

**Πώς διαχειριστήκατε κάποια από αυτές τις περιπτώσεις που περιγράψατε και γενικότερα ποιοι ενεπλάκησαν;**

**Συν. 1:** Ήρθα σε επικοινωνία με τους μεγαλύτερους μάνατζερς στην ουσία, με τους senior μάνατζερς της εταιρείας που ήταν από πάνω μου. Ότι είχα κάποια θέματα με άδειες ή με αυξήσεις που δεν γίνονται στην εταιρεία καθώς το κόστος ζωής ανεβαίνει συνέχεια. Επικοινωνήσα μαζί τους για να λυθεί το πρόβλημα. Και το οποίο μου είπαν στην ουσία ότι θα λυθεί και σε ένα βαθμό λύθηκε σε έναν άλλον, όχι.

**Ερευνητής**

**Θεωρείτε ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

**Συν. 1:** Πάντα σε συλλογικό επίπεδο, γιατί ο εργοδότης σε ατομικό επίπεδο πάντα έχει μεγαλύτερη δύναμη από τον εργαζόμενο και μπορεί να τον οδηγήσει όπου θέλει.

**Ερευνητής**

**Μπορείτε να μου περιγράψετε πώς ενημερώνεστε για τα εργασιακά σας δικαιώματα;**

**Συν. 1:** Μέσω ίντερνετ στην ουσία, μέσω κεπεα πιο πολύ και tax heaven.

**Ερευνητής**

**Στον οργανισμό που εργάζεστε, όταν υπάρχουν ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να τα επιλύσει;**

**Συν. 1:** Πρώτα πηγαίνεις στον μάνατζερ σου και εφόσον δεν λυθεί τότε πηγαίνεις στο HR.

**Ερευνητής**

**Υπάρχει λοιπόν υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους μέσα από την εταιρεία, δηλαδή από το από μέλη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.**

**Συν. 1:** Θεωρητικά υπάρχει, αλλά αυτό δεν γίνεται πρακτικά γιατί τα πιο πολλά πράγματα δεν φτάνουν εκεί πέρα. Γιατί εφόσον προσπαθείς εσύ να λύσεις κάτι και στο λύνει ο μάνατζερ σου στο μισό, νιώθεις ικανοποιημένος σε ένα βαθμό και το αφήνεις. Ίσως να μην έπρεπε αλλά το αφήνεις και δεν το πας παραπάνω γιατί προσπάθησαν να σου λύσουν ένα κομμάτι.

**Ερευνητής**

**Μπορείτε να μου περιγράψτε μια κατάσταση πιο συγκεκριμένα για την οποία έχετε ζητήσει εισείς παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 1:** Εμένα έχει να κάνει πιο πολύ με εργασία που με επηρέαζε ψυχολογικά και με το μισθό, δυο πράγματα. Ότι είχε να κάνει με τον με την εργασία που με επηρέαζε ψυχολογικά, αυτή σταδιακά μου την αλλάξαν σε επικοινωνία με τους senior μάνατζερς.

**Ερευνητής**

Οπότε δεν πήγε το ζήτημα στο HR, λύθηκε από τους senior μάνατζερς. Σωστά;

**Συν. 1:** Ναι, ναι.

**Ερευνητής**

**Τι αλλαγές θα θέλατε να έχετε βιώσει ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σας στη συμβουλευτική, στον εργασιακό χώρο ή βασικά τι αλλαγές βιώσατε;**

**Συν. 1:** Είναι στην ουσία αυτό που είπα ότι μου άλλαξαν τη δύσκολη εργασία που με επηρέαζε ψυχολογικά, αυτή ήταν η βασική αλλαγή. Το οποίο δεν έφτασε όμως στο στη συμβουλευτική. Δεν ξέρω όμως αν οι μάνατζερς μιλούσαν οι ίδιοι με το HR για αυτό το θέμα πρώτα αφού εγώ έκανα το αίτημα. Στην ουσία αν μίλησαν αυτοί μου αυτούς, δεν το ξέρω.

**Ερευνητής**

**Ποιοι είναι αυτοί που σας προτρέπουν στην εταιρεία να παρακολουθήσετε σεμινάρια στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 1:** Δεν υπάρχει κάποια προτροπή, στέλνονται κάποια email από το HR τα οποία σου λένε ότι υπάρχει αυτό το σεμινάριο, αν θες το παρακολουθείς.

**Ερευνητής**

**Τα σεμινάρια αυτά είναι καθαρά πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς σας ή μπορεί να είναι και πιο γενικά σεμινάρια;**

**Συν. 1:** Όχι, μπορεί να είναι οτιδήποτε, μπορεί να είναι σεμινάριο διαχείρισης θυμού μπορεί οτιδήποτε.

**Ερευνητής**

**Εσείς ο ίδιος έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής;**

**Συν. 1:** Όχι, δεν έχω παρακολουθήσει στην εταιρεία.

**Ερευνητής**

**Θα θέλατε να παρακολουθήσετε και πιστεύετε ότι θα σας βοηθούσαν;**

**Συν. 1:** Ναι, αν είχα κάποιο θέμα και το θέμα του σεμιναρίου με ενδιέφερε ναι, θα το παρακολουθούσα.

**Ερευνητής**

**Θα θέλατε οι άνθρωποι στους οποίους απευθύνεστε για συμβουλευτική βοήθεια να είναι κατάλληλα καταρτισμένοι;**

**Συν. 1:** Προφανώς, θα θες να είναι επαγγελματίας ο άνθρωπος που θα επικοινωνήσεις, να είναι κατάλληλα καταρτισμένους.

**Ερευνητής**

**Μπορείτε να μου πείτε ποια χαρακτηριστικά θα θέλατε εσείς να έχει ένας σύμβουλος, δηλαδή ένας άνθρωπος στον οποίο απευθύνεστε για να σας βοηθήσει στην επίλυση ενός προβλήματος;**

**Συν. 1:** Να προσπαθεί να μπει στη θέση σου και να σε ακούει. Στην ουσία, να μπει στη θέση σου για να μπορέσει να το λύσει το θέμα και να σε ακούει. Να είναι φιλικός, να προσπαθεί να σε ακούει αυτό και να σου δίνει τη συμβουλή που μου θες, δηλαδή έγκαιρα. Να δίνονται οι συμβουλές έγκαιρα και να μην υπάρχουν διαδικασίες που κρατούν πολύ καιρό.

**Ερευνητής**

**Πιστεύετε πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους, είναι δηλαδή χρήσιμη στον οργανισμό; επειδή είναι ενδιαφέρον θα θέλατε να μου πείτε περισσότερα για αυτό;**

**Συν. 1:** Θεωρώ ότι είναι χρήσιμη ναι, απλά έχει να κάνει με το πρόβλημα που έχει ο άλλος. Θεωρώ ότι είναι χρήσιμη και ότι θα πρέπει να υπάρχει σίγουρα, αλλά. Σίγουρα είναι χρήσιμη γιατί έχεις κάπου να μιλήσεις στην ουσία σε μια εταιρεία για το πρόβλημα σου αυτό.

**Ερευνητής**

**Πώς πιστεύετε πως μπορεί; Η συμβουλευτική να οδηγήσει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Πώς θα το βλέπατε αυτό; έχετε κάποιο παράδειγμα να μου δώσετε;**

**Συν. 1:** Πώς να βοηθήσει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού; δηλαδή να βοηθήσει στην ανάπτυξη του εργαζόμενου;

### **Ερευνητής**

Ναι, ακριβώς.

**Συν. 1:** Α ναι, σίγουρα ο άλλος παρακολουθήσει κάποια σεμινάρια. Είχα δει για παράδειγμα κάτι που θυμάμαι τώρα ότι κάποιες μαμάδες χρησιμοποιούσαν σεμινάρια. Σίγουρα γνωσιακά ανεβαίνει κάποιος επίπεδο, μαθαίνουν πράγματα που δεν τα ήξεραν.

### **Συνέντευξη Συν.2**

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα: 26-35 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: άγαμη

Επίπεδο εκπαίδευσης: μεταπτυχιακό / τριτοβάθμια

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 15

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 2 χρόνια

Θέση εργασίας: Εξυπηρέτηση πελατών

Εμπειρία στη θέση: 2 χρόνια

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: 280 συνολικά σε όλο τον κόσμο. Γύρω στους 80 στην Ελλάδα

### **Ερευνητής**

#### **Τι αντιπροσωπεύει για εσάς η συμβουλευτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού;**

### **Συν. 2**

Ωραία γενικά θεωρώ τη συμβουλευτική πάρα πολύ σημαντικό κομμάτι, όπως και να έχει σε κάθε οργανισμό. Αρχικά, γιατί με αυτό τον τρόπο θεωρώ ότι κινητοποιεί, δίνει κίνητρα στους εργαζομένους. Παράλληλα, οι ίδιοι μπορούν να μοιραστούν ανησυχίες τους, καθώς και πιθανές

σκέψεις για την εταιρεία, για την καριέρα τους μέσα στην εταιρεία. Επομένως, έχοντας κατάλληλους ανθρώπους που μπορούν να στηρίξουν τη συμβουλευτική σε έναν οργανισμό, θεωρώ ότι είναι ένα κομμάτι το οποίο είναι αρκετά μοναδικό το να έχουν οι εταιρείες, γιατί ειδικά στην Ελλάδα οι περισσότερες δεν παρέχουν κάτι τέτοιο, στην πλειοψηφία τους.

### **Ερευνητής**

**Ποιες πιστεύετε ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί σε εργασιακές σχέσεις, δηλαδή τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα;**

#### **Συν. 2**

Αυτό που μου έρχεται σαν πρώτη σκέψη είναι ότι είναι πιο ασταθείς. Ο εργαζόμενος δεν νιώθει ασφαλής στο εργασιακό περιβάλλον. Που από αυτό σημαίνει νιώθοντας μη ασφαλής, πολλές φορές δεν επιχειρεί να εκφράσει την άποψή του, γιατί πολλές φορές στο εργασιακό περιβάλλον δεν είναι ανοιχτό για απόψεις των εργαζομένων, είτε γιατί δεν ακούγονται είτε γιατί δεν τους ενθαρρύνουν να ακουστούν οι απόψεις τους. Επομένως, συγκριτικά με πριν το 2008-2010, θεωρώ ότι υπάρχει τεράστια αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις, στον ελλαδικό χώρο.

Συγκρίνοντας και από εμένα, έχω ξεκινήσει να δουλεύω από το 2006 και μπορώ να καταλάβω μέχρι το 2012 θα έλεγα, μπορώ να δω από κει και πέρα την αλλαγή σε αυτό.

### **Ερευνητής**

Τι άλλο σου έρχεται σαν αλλαγή;

#### **Συν. 2**

Μισθολογικά επίσης. Για παράδειγμα, βλέπω ότι έχω πολύ χαμηλότερο ή ίδιο μισθό για θέση που πλέον απαιτούνται περισσότερα προσόντα από ότι στο παρελθόν.

### **Ερευνητής**

Οπότε καταλαβαίνω ότι οι αλλαγές αυτές εσένα σε έχουν επηρεάσει αρνητικά.

#### **Συν. 2**

Ναι.

### **Ερευνητής**

Έχεις κάποια άλλα παραδείγματα στο μυαλό σου που μπορείς να μου πεις εκτός από αυτά που ανέφερες;

#### **Συν. 2**

Το γεγονός ότι βασικά δεν υπάρχουν βασικά καλές εργασιακές συνθήκες όσον αφορά την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Πολύ βασικό είναι αυτό. Βασικά δεν



ξέρω πώς θα το ανέφερα πιο πριν. Έχει υπάρξει τεράστια διαφορά στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

**Ερευνητής**

**Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;**

Με τις αρχικές του προπτυχιακού, όχι. Με τις μετέπειτα ναι.

**Ερευνητής**

Τι σπουδάσατε στο προπτυχιακό;

**Συν. 2**

Πολιτικές επί πολιτική επιστήμη και δημόσια διοίκηση.

**Ερευνητής**

**Εργάζεστε με πλήρη ή με μερική απασχόληση;**

**Συν. 2**

Με πλήρη.

**Ερευνητής**

**Τι είδους σύμβαση εργασίας έχετε;**

**Συν. 2**

Είναι αορίστου χρόνου και οκτάωρη απασχόληση.

**Ερευνητής**

**Πως καθορίζονται οι ώρες εργασίας σας;**

**Συν. 2**

Καθορίζονται μέσα από την σύμβασή και είναι οκτάωρο και είναι συγκεκριμένες ώρες.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης ανά ημέρα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησής σας;**

**Συν. 2**

Ναι, στη συγκεκριμένη δουλειά, σε προηγούμενες όχι.

**Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σας, π.χ. Είπατε ότι δεν υπήρξαν στον αριθμό των ωρών που εργάζεστε τη βδομάδα στο μισθό σας ή στο βαθμό που ασκείτε επιρροή στην εργασία σας, τα καθήκοντά σας, τις υποχρεώσεις;**

**Συν. 2**

Ναι, υπήρξε δεδομένων των οικονομικών συνθηκών παγκοσμίως, όπως μας ανέφεραν, έχει παρατηρηθεί αυξημένη πίεση και στο δικό μας ρόλο, αλλά και σε άλλους ρόλους στην εταιρεία. Με αποτέλεσμα να μας έχουν ανατεθεί παραπάνω αρμοδιότητες, οι οποίες δεν πληρώνονται πλέον. Και επομένως ναι, έχουν υπάρξει αλλαγές στον τελευταίο χρόνο.

**Ερευνητής**

**Εργάζεστε με κάποια από τις ευελιξίες χρόνου εργασίας (τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία, τα Σαββατοκύριακα) σε συστηματική ή συχνή βάση;**

**Συν. 2**

Ναι, βασικά εργαζόμαστε σε υβριδικό μοντέλο. Πηγαίνουμε στο γραφείο παρά μόνο όποτε εμείς το δηλώσουμε και τις υπόλοιπες δουλεύουμε από το σπίτι.

Επίσης, ενώ κανονικά δεν εργαζόμαστε Σαββατοκύριακα επειδή υπάρχει ανάγκη κάλυψης, δουλεύει ένας υπάλληλος ανά Σάββατο, που σημαίνει ότι ανά 3-4 μήνες περίπου μπορεί να τύχει να δουλέψω ένα Σάββατο όμως και αυτό θα το πάρω ως άδεια μια άλλη μέρα.

**Ερευνητής**

Δηλαδή δεν σαν δίνεται έξτρα αμοιβή, σωστά;

**Συν. 2**

Ναι.

**Ερευνητής**

Είναι επιλογή σας να εργάζεστε με το υβριδικό μοντέλο ή και αυτό που μου είπατε τη μία επιπλέον φορά το σαββατοκύριακο ανά 4 μήνες;

**Συν. 2**

Όχι, είναι η εταιρεία ουσιαστικά το έχει το έχει με αυτόν τρόπο. Παρόλα αυτά, ειδικά για το υβριδικό μοντέλο, προσωπικά το θεωρώ σαν να είναι η επιλογή μας γιατί μπορούμε να πηγαίνουμε και όσες φορές θέλουμε στο γραφείο, οπότε πλεονέκτημα.

**Ερευνητής**

**Μπορείτε να μου πείτε μια περίπτωση που σας προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις; Μπορείτε να σκεφτείτε αυτά που μου είπατε στην αρχή. Κάποια περίπτωση που σας ήρθε στο μυαλό και σας είχε ασ πούμε προβληματίσει αρκετά και πως διαχειριστήκατε αυτή την περίπτωση και ποιοι ενεπλάκησαν;**

**Συν. 2**

Πολύ ωραία μου ήρθε μια πρόσφατη περίπτωση. Ενάμιση μήνα πριν είχαμε την αξιολόγηση της απόδοσης μας στην εταιρείας όπου εμείς γράφουμε ουσιαστικά στον μάνατζερ τι έχουμε καταφέρει στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, στο πρώτο τρίμηνο της εταιρείας. Στη συνέχεια αυτά που γράφουμε τα αξιολογεί ο υπεύθυνος μας όπου γράφει τα δικά του σχόλια, τα οποία στη συνέχεια προωθούνται στο hr και στους πιο πάνω χωρίς να έχουμε εμείς πρόσβαση σε αυτά. Αφού λοιπόν τα έχουν δει όλοι μας επιστρέφεται η αξιολόγηση και εμείς πρέπει να το υπογράψουμε και να αποθηκευτεί. Εγώ παρατήρησα ότι είχαν υπάρξει 2 σχόλια τα οποία θεωρούσα ότι δεν ήταν αντιπροσωπευτικά.

Επομένως το συζήτησα με τον μάνατζερ μου γιατί με προβλημάτισε αρκετά και η ερώτησή μου ήταν ότι αν εγώ έγραφα ένα σχολείο σε εκείνη την αξιολόγηση ποιος θα το έβλεπε αυτό. Αν θα το έβλεπε κάποιος και ουσιαστικά η απάντηση ήταν ότι θα το έβλεπε μόνο ίδιος. Επομένως θεώρησα ότι δεν έχει νόημα να γράψω ώστε να το κάνω παραπάνω θέμα. Παρόλα αυτά εμένα αυτό με έχει οδηγήσει μέχρι και σήμερα να μην έχω καθόλου κίνητρο για τη δουλειά, γιατί βλέπω ότι δεν αναγνωρίζεται η προσπάθεια. Επίσης κάπου παρακάτω να το αναφέρω και σε ανώτερους έχω σημειώσει κάποια πράγματα από αυτά που είχε που είχαν ειπωθεί μαζί του. Οπότε ναι, οι εμπλεκόμενοι ήμασταν εγώ και εκείνος για εκείνη την ώρα. Παρόλα αυτά θα υπάρξουν και οι άλλοι στην πορεία.

**Ερευνητής**

**Θεωρείτε ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

**Συν. 2**

Θεωρώ ότι η συλλογικότητα είναι αρκετά σημαντική. Για αυτό το λόγο θεωρώ πολύ σημαντικό να υπάρχουν και τα συνδικάτα στις εταιρείες. Γενικά ό,τι αποφασίζεται συλλογικά συνήθως έχει και μεγαλύτερη ισχύ και πάντα η συνεργασία στο να παίρνονται αποφάσεις για το εργασιακό τομέα γενικά θεωρώ ότι η συλλογική ουσιαστικά απόφαση είναι το καλύτερο.

**Ερευνητής**

**Μπορείτε να περιγράψετε πώς ενημερώνεστε για τα εργασιακά σας δικαιώματα.**

**Συν. 2**

Συνήθως κοιτάζω είτε από την εταιρεία μου, ότι έχει ανεβάσει το ανθρώπινο δυναμικό, μπορεί να ρωτήσω απευθείας το HR, είτε να ψάξω στο Google για τα εργασιακά δικαιώματα.

**Ερευνητής**

**Στον οργανισμό λοιπόν που εργάζεστε, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

**Συν. 2**

Σε πρώτη φάση νομίζω μέχρι τώρα είναι ο μάνατζερ. Αλλά αναλόγως και τη φύση του θέματος μόνο με θέματα που είναι πάνω στη δουλειά ο μάνατζερ. Αν είναι κάτι πιο γενικό πας απευθείας στο HR.

Τις πιο πολλές φορές πρώτα πας στο μάνατζερ και συνήθως εκείνος που επιλύει και αν χρειαστεί μπορεί εκείνος να σου πει πήγαινε στο HR. Εκτός και αν μια πολύ ξεκάθαρη περίπτωση που αφορά το HR, αλλά πιο σπάνιο είναι αυτό.

**Ερευνητής**

**Υπάρχει υποστήριξη σε εργασιακές σχέσεις από συμβούλους στην εταιρεία;**

**Συν. 2**

Δυστυχώς όχι, παρόλο που είναι μεγάλη εταιρεία και προοδευτική δεν υπάρχει κάτι τέτοιο.

**Ερευνητής**

**Θα θέλατε να έχετε υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις μέσα στην εταιρεία;**

**Συν. 2**

Ναι, βέβαια.

**Ερευνητής**

**Θέλετε να μου περιγράψετε μια κατάσταση για την οποία θα θέλατε να έχετε συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 2**

Πώς θα διαχειριστώ το γεγονός ότι εγώ πιθανό να αλλάξω δουλειά, αλλά δεν ξέρω δεν είμαι σίγουρη πού πρέπει να απευθυνθώ και πως, σε κάποιον έμπιστο που να μου πει τι είναι καλύτερο να κανω μέσα από την εταιρία.

**Ερευνητής**

**Τι αλλαγές θα θέλατε να βιώσετε ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σας στη συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο;**

## **Συν. 2**

Θα ήθελα να νιώσω ότι το πρόσωπο που έχω απέναντί μου είναι κάποιο άτομο εμπιστοσύνης που θα μου δώσει κάποιες συμβουλές οι οποίες θα με κατευθύνουν ώστε να πάρω τη σωστή απόφαση, να κάνω τις σωστές σκέψεις, το τι βήματα θα μπορούσα να ακολουθήσω ή να με βοηθήσει ουσιαστικά αν δεν χρειάζονται κάποια βήματα να ακολουθήσω. Ίσως να μου δώσει κάποια ανατροφοδότηση για το πώς να διαχειριστώ εγώ τις δικές μου σκέψεις και συναισθήματα. Γιατί με αυτό τον τρόπο θα με βοηθήσει να προχωρήσω στην εταιρεία και να συνεχίσω να αισθάνομαι ότι έχω κίνητρο να δουλεύω και να είμαι παραγωγική. Ακριβώς αυτό βασικά.

### **Ερευνητής**

**Ποιοι σας προτρέπουν στον εργασιακό χώρο να παρακολουθήσετε σεμινάρια;**

## **Συν. 2**

Δεν μας προτρέπουν. Μέχρι τώρα εμείς το προτείνουμε αν έχουμε βρει κάτι.

### **Ερευνητής**

**Έχετε παρακολουθήσει εσείς σεμινάρια συμβουλευτικής;**

## **Συν. 2**

Έχω δει αρκετά μαθήματα σε πλατφόρμες δηλαδή γιατί με ενδιαφέρει, μου αρέσει πολύ το κομμάτι συμβουλευτικής, οπότε ναι. Επίσης μια φορά όταν έψαχνα δουλειά έχω πάει σε career coach, αλλά μια φορά μόνο.

### **Ερευνητής**

**Πιστεύετε ότι σας βοήθησαν και αν ναι, με ποιον τρόπο;**

## **Συν. 2**

Θα έλεγα ναι, όχι πάρα πολύ αυτά που έχω παρακολουθήσει τουλάχιστον. Θα έλεγα ναι όμως γιατί έχουν υπάρξει κάποια πράγματα τα οποία πράγματι δεν είχα σκεφτεί, δεν είχα διαβάσει κάπου αλλού σε κάποιο άρθρο ή δεν είχα συζητήσει με φίλους. Βρήκα κάποια σημεία δηλαδή τα οποία δεν τα είχα σκεφτεί, δεν τα είχα συζητήσει με κάποιον άλλον. Όπως και όταν είχα πάει στην career coach, μου έδωσε κάποιες κατευθυντήριες γραμμές, τις οποίες δεν είχε τύχει να τις δω κάπου αλλού πιο πριν. Παρόλα αυτά, δεν θεωρώ ότι έχω δει τεράστια διαφορά.

### **Ερευνητής**

**Μπορείς μου με περιγράψεις ποια χαρακτηριστικά θα ήθελες να έχει ένα σύμβουλος;**

## **Συν. 2**

Σίγουρα καλός ακροατής, έτσι ώστε να καταλαβαίνει ότι ακούει αυτά που του λέω και όχι να περιμένει να απαντήσει απλά για να απαντήσει. Να νιώθω δηλαδή ότι καταλαβαίνει τις δικές μου ανάγκες. Να είναι αρκετά προσεγγίσιμος που εντάξει αυτό ίσως έρχεται και λίγο με το καλός ακροατής. Επίσης να σκέφτεται πρωτότυπα, να μπορεί να σου πει κάτι διαφορετικό. Επίσης, κάτι που θεωρώ πολύ σημαντικό είναι ότι αυτό που έχω σκεφτεί, ένας σύμβουλος δεν μπορεί να είναι ειδικός σε όλους τους τομείς. Παρόλα αυτά, θεωρώ ότι είναι αρκετά σημαντικό, αν δεν είναι σίγουρος για τον τομέα που εγώ ενδιαφέρομαι, σε μια δεύτερη συνάντηση να το έχει ψάξει, δηλαδή να μη μου δώσει κάποιες απαντήσεις αμέσως, αλλά να νιώσω το έχει ψάξει το έχει κοιτάξει.

### **Ερευνητής**

**Πιστεύετε πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι χρήσιμη δηλαδή η ύπαρξή τους στον οργανισμό και αν θες να μου δώσεις και παραπάνω στοιχεία για το τι σκέφτεσαι;**

#### **Συν. 2**

Ναι γιατί είμαι αυτό τον τρόπο θεωρώ ότι ένας σύμβουλος μπορεί να είναι ένας αντικειμενικός, ως πούμε κριτής, ως το πούμε έτσι και να παρουσιάσει και τις 2 πλευρές, δηλαδή να σε ακούει εσένα τους προβληματισμούς, τις σκέψεις σου και τα πάντα, αλλά παράλληλα να παρουσιάζει και την άλλη πλευρά με μια αντικειμενική σκοπιά και όχι επηρεασμένος από κάποιο σημείο. Επομένως, με αυτό τον τρόπο, αν είναι και καλός σύμβουλος στο λέγειν ουσιαστικά μπορεί κάλλιστα να σε κάνει να δεις με άλλη όψη. Με άλλη όψη όλες αυτές τις σκέψεις και καταστάσεις που εσύ μπορεί να βλέπεις. Επομένως ναι, το θεωρώ κάτι πολύ σημαντικό για μια εταιρεία.

### **Ερευνητής**

**Πιστεύετε πως μπορεί η συμβουλευτική να οδηγήσει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού/των εργαζομένων;**

#### **Συν. 2**

Α ναι, σίγουρα. Σίγουρα γιατί οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι με κάποιο τρόπο η εταιρεία τους προσέχει, ως το πούμε τους εκτιμά. Επίσης θα δημιουργεί ένα πιο ασφαλές περιβάλλον εργασίας. Αλλά σίγουρα με αυτό τον τρόπο πιστεύω ότι κινητοποιούνται οι εργαζόμενοι, καθώς νιώθουν ότι η εταιρεία ουσιαστικά τους αναπτύσσει με τη συμβουλευτική και τους ίδιους.

### **Συνέντευξη Συν.3**

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα: 36-45 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμος, 1 τέκνο

Επίπεδο εκπαίδευσης: μεταπτυχιακό / τριτοβάθμια

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 10

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 2 χρόνια

Θέση εργασίας: Service Delivery Engineer

Εμπειρία στη θέση: 2 χρόνια

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Γενικά 300, στην Ελλάδα περίπου 110.

### Ερευνητής

**Τι αντιπροσωπεύει για εσένα η συμβουλευτική στην ανάπτυξη, τη διαχείριση των εργαζομένων;**

**Συν. 3**

Υπάρχουν πολλές κατηγορίες πιστεύω. Βασική είναι να ακούς τους εργαζόμενους στην εταιρεία, να ακούς τα προβλήματά τους. Να προσπαθείς να τους βρεις κάποιες λύσεις ακούγοντας τους που αυτές οι λύσεις πέρα από το ότι θα βοηθήσουν τους ίδιους, θα βοηθήσουν και προφανώς την εταιρεία. Πώς λειτουργούν κάποια πράγματα τα ξέρουν καλύτερα οι υπάλληλοι, οπότε εφόσον κάποιος ο σύμβουλος ξέρει τα προβλήματα, θα ξέρει και πώς να λύσει τα προβλήματα στην εταιρεία από τους κάτω, δηλαδή να πάει προς τους πάνω.

### Ερευνητής

**Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; Και ας πούμε από το 2010 και μετά.**

**Συν. 3**

Γενικά μετά την κρίση, γιατί αυτό εννοούμε μετά το 2010 έχουν αλλάξει αρκετά πράγματα. Πιο παλιά είχαν περισσότερα δικαιώματα οι εργαζόμενοι τηρώντουσαν κάποια πράγματα πολύ περισσότερο, ας πούμε ένα παράδειγμα είναι οι ώρες εργασίας.

Ακόμα, ο τρόπος που απολύονται. Η απόλυση είναι πολύ πιο εύκολο να γίνει τώρα από ότι θα γινόταν παλιά. Και σίγουρα υπήρχαν πιο πολλές ανέσεις για να δίνουμε άδειες, να είναι πιο εύκολο να πάρουν κάποιες άδειες από ότι είναι σήμερα. Πέρα από αυτό, είναι σίγουρα και οι μισθοί, είναι μικρότεροι από ότι πριν το 2010, αναλογικά με πληθωρισμό και πάει λέγοντας. Βέβαια, έχουν αλλάξει και τεχνολογικά τα πράγματα τώρα έχουμε και remote εργασία. Έχουμε

άλλα πράγματα που δεν υπήρχαν παλιά οπότε δεν είναι εύκολο να συγκρίνεις το 2010 με το 2023. Είναι λίγο πιο ευέλικτα τα πράγματα για να δουλεύει σήμερα, αλλά ότι έχει να κάνει με το εργασιακό, θα μπορούσαν τα πράγματα να βελτιωθούν το 2023.

### **Ερευνητής**

#### **Μπορείς να μου πεις πώς οι αλλαγές αυτές έχουν επηρεάσει εσένα;**

**Συν. 3**

Πως έχουν επηρεάσει εμένα;

### **Ερευνητής**

Ναι, ναι. Οι αλλαγές που ανέφερες πώς σε έχουν επηρεάσει, σε έχουν επηρεάσει θετικά, σε έχουν επηρεάσει αρνητικά και μπορείς να μου δώσεις και κάποια παραδείγματα;

**Συν. 3**

Σήμερα θα μπορούσα να πω ότι δεν έχεις μεγάλες επιλογές να βρεις άλλες δουλειές, οπότε κάποιες φορές είσαι υποχρεωμένος να είσαι σε κάποια δουλειά και να κάνεις πράγματα που κανονικά δεν θα έπρεπε να κανείς, να δουλεύεις υπερωρίες που δεν πληρώνεσαι.

Να κάθεται σε μια δουλειά η οποία δεν έχει καλό μισθό ενώ θα μπορούσες να βρεις κάπου καλύτερα αλλά δεν θες να το ρισκάρεις γιατί δεν υπάρχουν τόσες πολλές θέσεις εργασίας. Και οι μισθοί οι οποίοι είναι χαμηλοί σε σύγκριση με πριν το 2010.

### **Ερευνητής**

Άρα καταλαβαίνω ότι οι αλλαγές σε έχουν επηρεάσει αρνητικά, σωστά;

**Συν. 3**

Ναι και εμένα και γενικά πιστεύω όλους, αλλά σίγουρα εμένα ναι.

### **Ερευνητής**

#### **Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές που έχετε κάνει;**

**Συν. 3**

Μπορώ να πω πως ναι. Έχω σπουδάσει στατιστική που είχε και εκεί κάποιο προγραμματισμό, και έχω τελειώσει το μεταπτυχιακό πληροφορικής, πληροφοριακών συστημάτων, οπότε το θεωρώ σχετικό όχι τελείως σχετικό αλλά παρεμφερές.

### **Ερευνητής**

#### **Εργάζεσαι με πλήρης ή με μερική απασχόληση;**

**Συν. 3**



Με πλήρης

**Ερευνητής**

**Τι είδους σύμβαση εργασίας έχεις;**

**Συν. 3**

Αορίστου.

**Ερευνητής**

**Οι ώρες εργασίας σου πώς καθορίζονται;**

**Συν. 3**

Είναι οχτάωρο από τις 10:00 το πρωί μέχρι τις 6 το απόγευμα. Από Δευτέρα έως Παρασκευή.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης, ανά ημέρα ή ανά εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης;**

**Συν. 3**

Τις περισσότερες φορές ναι.

**Ερευνητής**

**Αμείβεσαι επιπλέον για τυχόν υπερωρίες που μπορεί να προκύψουν;**

**Συν. 3**

Όχι.

**Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σας; Παραδείγματος χάρη στον αριθμό των ωρών που εργάζεστε ανά εβδομάδα στον μισθό ή στα καθήκοντά σας, στις υποχρεώσεις σας;**

**Συν. 3**

Όχι ιδιαίτερα, δεν έχει αλλάξει κάτι.

**Ερευνητής**

**Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σας;**

**Συν. 3**

Το σπίτι.

**Ερευνητής**

**Με ποιες από τις ευελιξίες χρόνου εργασίας μπορεί να είναι η τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας, Σαββατοκύριακα βάρδιες, εργάζεστε σε συστηματική ή συχνή βάση;**

**Συν. 3**

Την τηλεργασία.

**Ερευνητής**

**Είναι επιλογή σου να εργάζεσαι με τηλεργασία;**

**Συν. 3**

Ναι, όχι ότι θα δεν θα είχα θέμα να δουλεύω και στα γραφεί, είναι και λόγω των συμβάντων που είχαν γίνει με τον κορονοϊό.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις, και σε αυτή την περίπτωση και ποιοι ενεπλάκησαν;**

**Συν. 3**

Εργασιακές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων;

**Ερευνητής**

Όχι, όπως το είπαμε από την αρχή μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

**Συν. 3**

Όχι, κάτι ιδιαίτερο μπορώ να πω, δεν μου έρχεται κάτι πολύ ιδιαίτερο.

**Ερευνητής**

Μην το έχεις στο μυαλό σου ότι μπορεί να είναι κάτι πολύ ιδιαίτερο, μπορεί να είναι κάτι πολύ απλό.

**Συν. 3**

Γενικά εγώ γενικά στις εργασιακών σχέσεων θα ήθελα τα πράγματα είναι πιο ξεκάθαρα, δηλαδή να λέμε κάτι που να ισχύει για όλους.

**Ερευνητής**

Τι εννοείς;

**Συν. 3**

Ότι ας πούμε άμα πει ο μάνατζερ μου κάτι να είναι ξεκάθαρο, να μην αφήνει πολλά παραθυράκια σε αυτό που λέει αυτό εννοώ.

### **Ερευνητής**

Αυτό πώς συνδέεται με τις εργασιακές σχέσεις; Προσπαθώ να καταλάβω αν είναι κάποιο συγκεκριμένο παράδειγμα που έχει να κάνει με τις εργασιακές σχέσεις.

### **Συν. 3**

Αυτό που έγινε πρόσφατα ότι θα ανέβω θέση, θα γίνω senior service delivery engineer ακούστηκε από τον μάνατζερ μου, τελικά άλλαξε γνώμη και δεν θα γίνω. Μετά μου είπε ότι τα μέσα Αυγούστου θα μου κάνει αύξηση. Τώρα δεν ξέρω που είμαστε που βρισκόμαστε. Αυτά όσο να ναι επηρεάζουν γενικά, δηλαδή να λες ότι θα δώσω και θα δώσω καλύτερα να μην πεις καθόλου τίποτα.

### **Ερευνητής**

**Θωρείς ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

### **Συν. 3**

Γενικά θα πρέπει να είναι συλλογικά πιστεύω γιατί αν γίνονται ατομικά γίνονται περίεργα πράγματα. Θα πρέπει να γίνονται συλλογικά και να τηρούνται από όλους το ίδιο κατά τη γνώμη μου.

### **Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις πως ενημερώνεσαι για τα εργασιακά σου δικαιώματα;** Ό,τι σε απασχολεί δηλαδή τι κάνεις για να μάθεις;

### **Συν. 3**

Γενικά δε ρωτάω κάποιον, σπάνια να ρωτήσω κάποιον. Πάνω κάτω τα βασικά τα ξέρουμε τώρα άμα προκύψει κάτι ακραίο των εκεί θα ρωτήσεις. Δεν έχει προκύψει κάτι ακραίο, οπότε λίγο δύσκολο να ασχοληθείς και λίγο περαιτέρω. Θα μπορούσε αν γίνει κάτι, να ρωτούσες κάποιον στην εταιρεία, του οποίου ο ρόλος να μιλήσεις μαζί του για αυτά τα προβλήματα.

### **Ερευνητής**

**Στον οργανισμό που εργάζεσαι, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

### **Συν. 3**

Αρχικά μπορούμε να ρωτήσουμε τον μάνατζερ μας, στο τμήμα μας. Από κει και έπειτα υπάρχουν και κάποιοι άλλοι που είναι για κάποια άλλα θέματα, τα οποία προφανώς δεν είναι εύκολο να τα συζητήσεις με κάποιον μάνατζερ, τα οποία μπορεί να τα επιλύσεις. Μπορεί να είναι θέματα συμπεριφοράς από κάποιον και διάφορα άλλα όπως επίσης κάποια πράγματα που δεν τηρούνται ίσως και προφανώς δεν είναι εύκολο να τα συζητήσεις με τον μάνατζερ σου, μπορεί ο μάνατζερ σου να τα προκαλεί αυτά τα θέματα. Υπάρχουν κάποιοι στην εταιρεία οι οποίοι θα ακούσουν και θα κάνουν τις ανάλογες ενέργειες.

### **Ερευνητής**

Ποιοι είναι αυτοί οι κάποιοι;

### **Συν. 3**

Είναι από το τμήμα του HR. Οι People Business Partners.

### **Ερευνητής**

**Υπάρχει λοιπόν υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους στην εταιρεία, από αυτά που μου είπες, καταλαβαίνω ότι υπάρχει, σωστά;**

### **Συν. 3**

Μπορούμε να πούμε ναι. Μπορούν να σε ακούσουν, να μιλήσεις μαζί τους. Είναι πολύ σημαντικό να σε ακούν, μπορεί να έχεις κάποια λάθος άποψη για κάτι και μετά να τους ακούσεις και να καταλάβεις ότι κάποια πράγματα γιατί γίνονται και πως γίνονται στην εταιρεία.

### **Ερευνητής**

Οπότε είναι μέλη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού;

### **Συν. 3**

Ναι.

### **Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις μια κατάσταση για την οποία αναζητήσεις παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

### **Συν. 3**

Δεν έχει τύχει κάτι προς το παρόν.

### **Ερευνητής**

**Κάτι για το οποίο θα ήθελες να έχεις συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο;**

### **Συν. 3**

Ίσως αυτό που θα ήθελα είναι ότι επειδή η προσωπική σου ζωή μπορεί να επηρεάζει και τη δουλειά σου, και η δουλειά σου τη προσωπική σου ζωή, ότι θα μπορούσε να σε συμβουλευσει ότι αν σου αρέσει ο ρόλος σου μπορεί να σου ταιριάζει καλύτερα. Ότι μπορεί να σου πει ότι αν δεν σου αρέσει ο ρόλος σου μπορούμε να βρούμε κάτι άλλο μέσα στην εταιρεία. Και πάλι να σου έλεγε, ξέρεις τι μας άρεσε αυτό μπορεί να βρούμε κάτι άλλο με την εταιρεία που. Δηλαδή για συμβουλές πάνω στην καριέρα και για την εξέλιξη της καριέρας σου.

### Ερευνητής

**Μου είπες λοιπόν, ότι δεν έχεις αναζητήσει συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο. Υποθετικά, αν πούμε τι θα προσδοκούσες; Να τι θα προσδοκούσες να είχες βιώσει; Δηλαδή υποθετικά. Μιλώντας ότι πηγαίνεις και ζητάς συμβουλευτική βοήθεια τι αλλαγές εσύ θα ήθελες να έχεις βιώσει σαν αποτέλεσμα;**

### Συν. 3

Προφανώς θα ήθελα να μοιραστώ τα προβλήματά μου και θα ήθελα να ακούσω λύσεις και συμπαράσταση για κάποια πράγματα. Δεν είναι εύκολο να μοιραστείς με φίλους τα πράγματά για τη δουλειά σου, όμως όταν υπάρχει ένας σύμβουλος είναι λίγο πιο εύκολο να ανοιχτείς και για τη δουλειά σου και για όλα αυτά. Έτσι θα ακούσεις πράγματα τα οποία δεν θα τα ακούσεις από κάποιο φίλο σου ή από την οικογένειά σου. Κάποιες συμβουλές οι οποίες θα σε βάλουν να καταλάβεις καλύτερα κάποια πράγματα και στην οικογένειά σου και στη δουλειά σου, κάποια πράγματα γιατί γίνονται, αν πρέπει να γίνονται αν δεν πρέπει να γίνονται. Από κάποιον ειδικό που έχει την εμπειρία να καταλαβαίνει τους προβληματισμούς σου.

### Ερευνητής

**Οι σύμβουλοι που έχετε στην εταιρεία σας προτρέπουν να παρακολουθήσετε σεμινάρια γενικά, και πιο συγκεκριμένα σεμινάρια συμβουλευτικής.**

### Συν. 3

Προσωπικά δεν έχω καταλάβει κάτι τέτοιο.

### Ερευνητής

**Εσείς θα θέλατε να παρακολουθήσετε σεμινάρια συμβουλευτικής και πιστεύετε ότι θα σας βοηθούσαν και αν ναι, με ποιον τρόπο;**

### Συν. 3

Σίγουρα τα σεμινάρια θέλω πιστεύω ότι θα βοηθήσουν. Ναι, σίγουρα πιστεύω θα βοηθούσαν αλλά δεν είναι και τόσο εύκολο. Ο καθένας έχει και διαφορετικές κατηγορίες προβλημάτων που τον απασχολούν, αλλά θα μπορούσαν ίσως τα βασικά προβλήματα που απασχολούν τους περισσότερους να ακούγονται και ποιες λύσεις μπορούν να υπάρξουν, πώς μπορείς να καταλάβεις καλύτερα το πρόβλημα που έχεις και πώς μπορείς να το αλλάξεις. Γιατί νομίζω πάνω

κάτω οι περισσότεροι έχουμε τις ίδιες κατηγορίες προβλημάτων. Δεν νομίζω ότι υπάρχουν χιλιάδες, υπάρχουν 10, 20 κατηγορίες προβλημάτων που μπορεί να συναντήσει κάποιος. Οπότε σίγουρα θα βοηθούσαν.

### Ερευνητής

**Πιστεύεις ότι οι άνθρωποι αυτοί που είναι σύμβουλοι στην εταιρεία είναι κατάλληλα καταρτισμένοι; Έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής, τι πιστεύεις;**

### Συν. 3

Να πιστεύω ότι σίγουρα θα έχουν παρακολουθήσει αλλά και να μην είχαν παρακολουθήσει κάτι, με την εμπειρία τους σιγά σιγά και τη δουλειά που κάνουν σιγά σιγά θα εξελιχθούν και θα μάθουν πράγματα έτσι κι αλλιώς. Οπότε πιστεύω είτε με τον έναν ή τον άλλο τρόπο θα βοηθήσουν. Σίγουρα χρειάζεται να έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής έστω και λίγα να έχουν κάνει, να κατανοούν κάποια πράγματα.

### Ερευνητής

**Μπορείς να μου περιγράψεις τα χαρακτηριστικά που θα ήθελες να έχει ένα σύμβουλος;**

### Συν. 3

Ναι, το βασικό είναι πρώτα από όλα να ακούει. Ακόμα, να μην κατηγοριοποιεί τους ανθρώπους/ τις κατηγορίες προβλημάτων καθώς κάθε άνθρωπος έχει διαφορετικό χαρακτήρα και άλλα προβλήματα που δεν φαίνονται στην επιφάνεια όταν μιλάς μαζί του, οπότε θα πρέπει πρώτα να ακούσει καλά τι έχει να πει και να κάνει τις κατάλληλες ερωτήσεις κλειδιά ώστε να καταλαβαίνει τι γίνεται και να συμπαραστέκεται. Είναι πολύ βασικό να συμπαραστέκεται, να κατανοεί και να προσπαθεί να είναι συμπαραστατικός, δηλαδή να προσπαθεί να βρει λύσεις τις καλύτερες για τον εργαζόμενο και όχι για την εταιρία κατ' εμένα.

### Ερευνητής

**Πιστεύεις πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι δηλαδή χρήσιμη ύπαρξη τους στον οργανισμό;**

### Συν. 3

Πιστεύω γενικά και για την εταιρεία και για τους υπαλλήλους είναι καλό. Για την εταιρεία πιστεύω ότι είναι καλό γιατί μπορεί να ακουστούν οι υπάλληλοι και έτσι μπορούν να γλυτώσουν πολλά πράγματα. Για παράδειγμα πολλοί εργαζόμενοι μπορεί αν είναι δυσαρεστημένοι και να σκέφτονται να παραιτηθούν. Θα μπορούσαν όμως οι σύμβουλοι να ακούσουν κάποια πράγματα γενικά και να τα μεταφέρουν στους ανώτερους, να δουν τι προβλήματα έχουν οι εργαζόμενοι και να προσπαθήσουν να τους καθησυχάσουν. Οι σύμβουλοι μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να είναι πιο αποδοτικοί στη δουλειά τους, να τους βοηθήσουν να εξελιχθούν. Μπορούν να τους καθοδηγήσουν οι σύμβουλοι στο σωστό μονοπάτι και να ξεκλειδώσουν

κάποια πράγματα στους εργαζόμενους. Δηλαδή εάν κάποιος ας πούμε έχει ένα ταλέντο και το κρύβει και του αρέσει να κάνει κάτι άλλο προφανώς αν του αρέσει κάτι άλλο να τον βοηθήσει ο σύμβουλος, να του συμπαρασταθεί ώστε να το ακολουθήσει αυτό που του αρέσει. Οπότε και από τη μια μεριά και από την άλλη μεριά πιστεύω ότι βοηθάει και τους δυο. Πιστεύω πως η συμβουλευτική είναι δηλαδή μια γέφυρα που ενώνει τους από πάνω με τους από κάτω.

### **Ερευνητής**

#### **Άρα πιστεύεις πως μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων;**

#### **Συν. 3**

Ναι, το βασικό είναι αυτό, ανάπτυξη των εργαζομένων και ανάπτυξη της εταιρείας. Να έχει καλό κλίμα η εταιρεία.

### **Ερευνητής**

#### **Θες να μου δώσεις περισσότερες πληροφορίες για το πώς μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων;**

#### **Συν. 3**

Ναι, ναι, στην ανάπτυξη δηλαδή κάποιος μπορεί να κάνει κάτι που δεν του αρέσει ίσως και να μην μπορεί να βελτιωθεί σε αυτό που κάνει. Οπότε μπορεί να ακούσει το σύμβουλο, ο σύμβουλος να καταλάβει τι επιθυμεί. Που στην πραγματικότητα αυτός ο υπάλληλος απλά θα ήθελε κάποιον να τον ακούσει και να του πει προχώρα και όντως να προχωρήσει μέσα στην εταιρεία, να κάνει κάτι άλλο που του αρέσει και να εξελιχθεί σε αυτό και να είναι και πιο αποδοτικός, και αφού κάνει κάτι που του αρέσει να έχει μια ισορροπία και στη ζωή του και στη δουλειά σου. Θα μπορούσε κάποιος δηλαδή που δεν του αρέσει αυτό που κάνει καθόλου και θα μπορούσαμε να πούμε ότι θα είναι ζημιά στην εταιρεία γιατί δεν είναι τόσο αποδοτικός. Μπορεί να κάνει κάτι που του αρέσει που δεν έχει νόημα, οπότε θα μπορούσε να βρει μια τελείως διαφορετική δουλειά με αυτό που ασχολείται.

#### **Συνέντευξη Συν.4**

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα: 36-45 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμος, 2 τέκνα

Επίπεδο εκπαίδευσης: απόφοιτος προπτυχιακού (πρώην ΤΕΙ)

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 14

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 4.5

Θέση εργασίας: QA Engineer

Εμπειρία στη θέση: 2.5 χρόνια

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Η εταιρεία είναι γερμανική εταιρεία και έχει γύρω στους 1000 υπαλλήλους συνολικά. Στην Ελλάδα όπου είναι το software house είναι περίπου 70 εργαζόμενοι.

### **Ερευνητής**

#### **Τι αντιπροσωπεύει για σένα, πώς αντιλαμβάνεσαι τη συμβουλευτική στην ανάπτυξη των εργαζομένων;**

##### **Συν. 4**

Κοίταξε, δεν έχω καταλάβει ακριβώς τι εννοείς με τον όρο συμβουλευτική. Από την άποψη συμβουλευτική πριν από την εύρεση κάποιας εργασίας;

### **Ερευνητής**

Θα σου πω για να σε βοηθήσω. Είναι συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο, δηλαδή είναι διαδικασία. Θα έλεγα που το άτομο προσφεύγει προκειμένου να κατανοήσει και να επιλύσει μια δυσκολία ή ένα πρόβλημα για να προβεί σε μια λήψη απόφασης. Οπότε λοιπόν, όταν η συμβουλευτική παρέχεται στον εργασιακό χώρο με αυτόν τον τρόπο βοηθά τα άτομα να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και δυσκολίες που έρχονται αντιμέτωποι, μπορεί να μην είναι μόνο πράγματα τα οποία είναι εργασιακά, δηλαδή μέσα στην εργασία μπορεί να είναι και προσωπικά κομμάτια. Και έτσι μετά να γίνουν ξανά αποτελεσματικοί στην άσκηση των καθηκόντων τους.

##### **Συν. 4**

Κοίταξε να δεις τη συμβουλευτική στην εργασία μου την αντιλαμβάνομαι ως κουβέντα, ως συζήτηση με κάποιον. Τον οποίο εμπιστεύομαι στον οργανισμό και είχε κάποια προϋπηρεσία και βέβαια έτσι μπορώ να αναπτύξω μια τέτοια κουβέντα με αυτό το άτομο. Θέλω να πω δεν υπάρχει κάποιο τμήμα στην εταιρία μου και γενικότερα στο παρελθόν ας πούμε που να παρέχει συμβουλές για την εργασιακή εξέλιξη ή για την αντιμετώπιση διάφορων δυσκολιών.

Παρόλα αυτά, έτσι όπως την αντιλαμβάνομαι, παρόλο που σου λέω δεν υπάρχει, είναι ότι κάποιο τμήμα, κάποιο άτομο το οποίο παρέχει συμβουλές ως προς τη διαχείριση της πίεσης πάνω στην δουλειά για παράδειγμα, ή ως προς την ατομική εξέλιξη του κάθε υπαλλήλου της εταιρείας. Σε γενικές γραμμές αυτό μπορώ να αντιληφθώ.

### **Ερευνητής**



**Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; Και ας πάρουμε λοιπόν από το 2010 και μετά.**

**Συν. 4**

Κοίταξε τώρα τι γίνεται έχω την εντύπωση ότι αυτό μπορεί να είναι συγκρίσιμο μεταξύ της ίδιας θέσης εργασίας. Στο λέω αυτό γιατί για παράδειγμα, εγώ πριν από το 2010 εργαζόμουν σε βιομηχανικούς αυτοματισμούς πιο πολύ δηλαδή δεν ήμουν στο software ήμουν πιο πολύ σε hardware, βιομηχανικού επιπέδου. Οπότε σίγουρα το περιβάλλον εργασίας ήταν πολύ διαφορετικό σε κάποια εταιρεία software. Άρα να σου πω την αλήθεια, δεν μπορώ να συγκρίνω.

**Ερευνητής**

Δεν το εννοώ από άποψη ενός ρόλου σε σχέση με παλαιότερα, δηλαδή πως είναι ο ρόλος του qa engineer τώρα και ποιος ήταν ο ρόλος του παλαιότερα. Έχετε το στο μυαλό σου λίγο πιο γενικά τι πράγματα έχουν αλλάξει.

**Συν. 4**

Όταν δουλεύεις σε κάποιο τομέα που ας πούμε είσαι, είσαι εκτός γραφείου, άρα δουλεύεις είτε σε εργοστάσια είτε σε εξωτερικούς χώρους, εκεί τις υπερωρίες λίγο πολύ, τις γνωρίζεις από πριν ότι θα συμβούν είναι μέσα στα πλαίσια της δουλειάς. Δηλαδή ξεφεύγεις, δεν είσαι στο τυπικό οκτάωρο. Άρα θέλω να πω ότι ακόμα και στην εταιρεία που είμαι τώρα η οποία, είπαμε, θα πούμε μετά απλά εν τάχει θα σου πω, που ασχολείται με vision συστήματα σε αυτοκινητοβιομηχανίες, τα παιδιά που είναι στο engineering και πάνε εξωτερικό, πάνε στα εργοστάσια δεν δουλεύουν οκτάωρο. Σίγουρα ξεφεύγει ο χρόνος γιατί πρέπει να βγει η δουλειά εντός κάποιου χρονικού πλαισίου και δεν μπορεί να κολλήσεις την παραγωγή των αυτοκινήτων ας πούμε.

Το μόνο που μπορώ να σκεφτώ πράγματι είναι η τηλεργασία.

**Ερευνητής**

**Αυτή η αλλαγή (της τηλεργασίας) πως σε έχει επηρεάσει εσένα; Θετικά ή αρνητικά;**

**Συν. 4**

Θετικά με έχει επηρεάσει. Στην ουσία είναι το υβριδικό μοντέλο αυτό που με έχει επηρεάσει θετικά, γιατί η μόνιμη τηλεργασία να πω την αλήθεια εν μέσω Lockdown, για παράδειγμα, δεν με επηρέασε θετικά. Παρόλα αυτά ναι, είναι θετική η επιρροή της τηλεργασίας γιατί σου εξοικονομεί κάποιο χρόνο και χρήμα, δηλαδή από τα έξοδα που έχεις στο πήγαινε έλα. Οπότε έχεις αυτές τις μια δυο ώρες που αντί να τις ξοδέψεις στην μετακίνηση, μπορείς να τις χρησιμοποιείς αλλού.

**Ερευνητής**

**Η εργασία σου αυτή τη στιγμή είναι σχετική με τις σπουδές σου;**

**Συν. 4**

Ξεκίνησα σπουδάζοντας σε ιδιωτική σχολή – ΙΕΚ, προγραμματισμό στην ουσία και μετά αποφάσισα να ξαναδώσω γιατί ασχολούμουν και με αυτοματισμούς οπότε πέρασα στο ΤΕΙ αυτοματισμού, όπου ήταν η δεύτερη μου επιλογή στην ουσία. Εργαζόμουν από τότε στο βιομηχανικό κομμάτι. Σε γενικές γραμμές ναι λοιπόν.

**Ερευνητής**

**Εργάζεσαι με πλήρη ή μερική απασχόληση;**

**Συν. 4**

Πλήρη.

**Ερευνητής**

**Τι είδους σύμβαση εργασίας έχεις;**

**Συν. 4**

Αορίστου χρόνου

**Ερευνητής**

**Οι ώρες εργασίας σου πώς καθορίζονται;**

**Συν. 4**

Είναι 8 μισή ώρες με μισή ώρα διάλειμμα και είναι λίγο ευέλικτο δηλαδή στην ουσία εγώ έχω πει ότι θέλω να ξεκινά 8 μισή ή 9 το πρωί και να τελειώνω 5 ή 5.30.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης σου ανά ημέρα ή ανά εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησής σου;**

**Συν. 4**

Σε γενικές γραμμές, ναι, υπάρχουν περιπτώσεις που μπορεί να ξεφύγει όταν υπάρχουν συγκεκριμένες προθεσμίες, τα οποία παρόλα αυτά πληρώνονται.

**Ερευνητής**

**Αμείβεσαι για τυχόν υπερωρίες ή νυχτερινά; Και αν ναι με το ποσό που αναλογεί η λιγότερο;**

**Συν. 4**

Ναι, είναι τυπικά τα πράγματα. Αμείβομαι με το ποσό που αναλογεί.

**Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σου, π.χ. Στον αριθμό των ωρών που εργάζεσαι εβδομάδα στον ιστό στα καθήκοντά σας υποχρεώσεις σου.**

**Συν. 4**

Ναι, υπήρξαν αλλαγές, μισθολογικές και σε υποχρεώσεις και καθήκοντα. Προστέθηκαν επιπλέον καθήκοντα.

**Ερευνητής**

**Όσον αφορά τον τόπο εργασίας σου, όπως μου είπες είναι υβριδικό το μοντέλο, οπότε κάποιες μέρες είσαι στο γραφείο και κάποιες άλλες μέρες δουλεύεις από το σπίτι, σωστά;**

**Συν. 4**

Ναι, ναι.

**Ερευνητής**

Με ποιες άλλες από τις ευελιξίες χρόνου εργασίας, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία, τα Σαββατοκύριακα απασχολείσαι σε συστηματική ή συχνή βάση, κάτι άλλο εκτός από την τηλεργασία;

**Συν. 4**

Με τίποτα άλλο.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις; Πως τη διαχειρίστηκες και ποιοι ενεπλάκησαν.**

**Συν. 4**

Ναι, είναι πρόσφατο, είναι πολύ πρόσφατο παράδειγμα. Στην ουσία έγιναν αξιολογήσεις και εγώ θεώρησα, και όχι μόνο εγώ και άλλοι συνάδελφοι το θεωρούσαν ότι έπρεπε να μου προσφερθούν παραπάνω πράγματα. Δεν δέχτηκα αυτά που μου προσφέρθηκαν.

Βρήκα λοιπόν κάποια άλλη προσφορά από άλλη εταιρεία αφού πέρασα από συνέντευξη και αυτή η προσφορά με ικανοποιούσε. Το είπα λοιπόν στην τωρινή εταιρεία με δεδομένο κιόλας ότι το αντικείμενο της εταιρείας που είμαι τώρα μου φαίνεται πιο ενδιαφέρον.

Μου έκαναν λοιπόν μια αντιπροσφορά αρκετά μεγαλύτερη από την προηγούμενη και από εκεί που ήτανε κάθετοι στο ότι δεν γίνονται μεγαλύτερες αυξήσεις. Αλλά ναι, ήταν πολύ μεγαλύτερη η προσφορά που έγινε και εκτός αυτού υπήρχαν και άλλες δεσμεύσεις από μεριάς τους

Μια από τις δεσμεύσεις ήταν η τηλεργασία ότι θα μπορώ να δουλεύω από το σπίτι όσες φορές θέλω.

Με δεδομένο ότι έχω και οικογένεια και ότι είχα και κάποιες άλλες υποχρεώσεις ή άλλη εταιρία μου πρόσφερε και περισσότερες μέρες, τηλεργασία – ήταν πιο ευέλικτη η άλλη εταιρεία σε αυτό το κομμάτι. Οπότε το έθεσα και αυτό το πράγμα ως όρο και το έχω δει άμεσα να εφαρμόζεται. Δεν έχουν υπάρξει προβλήματα σε αυτό, όπως επίσης ότι θεωρώ ότι το τμήμα του QA δεν είναι επαρκώς στελεχωμένο και στην ουσία μου δόθηκε κάποια υπόσχεση ότι εντός του έτους θα γίνουν αλλαγές και προσλήψεις σε αυτό.

#### Ερευνητής

**Θεωρείς ότι όποιος μορφές εργασίας και οργάνωση χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

Συν. 4

Κοίταξε σε κάποια βάση σίγουρα θα πρέπει να συμφωνούνται σε συλλογικό επίπεδο. Βέβαια, από κει και πέρα νομίζω ότι ίσως είναι και λίγο δύσκολο λόγω της θέσης του καθενός να υπάρξει ένα γενικό μοντέλο. Οπότε από κει και πέρα νομίζω πρέπει κάποια πράγματα να συμφωνούνται και ατομικά, αλλά σίγουρα σε κάποια βάση να συμφωνούνται συνολικά.

#### Ερευνητής

**Μπορείς να μου περιγράψεις πως ενημερώνεσαι για τα εργασιακά σου δικαιώματα;**

Συν. 4

Ενημερώνομαι προσωπικά, για ότι δηλαδή με ενδιαφέρει να μάθω ψάχνω στο ίντερνετ. Ψάχνω στο kepea.gr, ψάχνω γενικότερα.

#### Ερευνητής

**Στον τωρινό οργανισμό που εργάζεσαι, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

Συν. 4

Εξαρτάται το ζήτημα. Δηλαδή άμα είναι ζήτημα μεταξύ για παράδειγμα εμένα και του μάνατζερ θα μιλήσω με το HR. Εάν είναι ζήτημα μεταξύ εμένα και του HR θα μιλήσω στον μάνατζερ. Εάν είναι θέμα γενικότερα της εταιρείας, δηλαδή που έχω πρόβλημα και ως προς το HR όπως αυτό που σου ανέφερα πριν από λίγο για την τηλεργασία όλα αυτά και ως προς το μάνατζερ για παράδειγμα τότε κινούμαι ατομικά.

#### Ερευνητής

**Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από συμβούλους στην εταιρεία;**

Συν. 4

Όχι

**Ερευνητής**

**Θα ήθελες εσύ να έχεις υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις όμως μέσα στην εταιρεία θα ήταν κάτι το οποίο θα το αναζητούσες;**

**Συν. 4**

Ναι, αλλά το ερώτημά μου εμένα είναι ποιος την παρέχει την υποστήριξη, είναι υπάλληλος της εταιρείας που παρέχει υποστήριξη; Γιατί δεν έχω βρεθεί σε κάποια εταιρεία που να γίνεται αυτό.

**Ερευνητής**

Κανονικά ναι και αυτό μιλάμε για συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο.

**Ερευνητής**

**Εσύ βασικά αναζητήσεις εσύ ποτέ παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο.**

**Συν. 4**

Αναζητήσα αλλά για θέματα τα οποία άπτονται της προσωπικής μου εργασιακής μου εξέλιξης, όχι για κάποιο παράπονο ή για κάτι τέτοιο ως προς κάποιο συνάδελφο ή προς τον μάνατζερ.

**Ερευνητής**

**Έχεις στο μυαλό σου εσύ μια κατάσταση για την οποία θα ήθελες να έχεις συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό χώρο, κάτι που θα πεις ότι για αυτό το θέμα εγώ θα ήθελα να έχω κάποιον να απευθυνθώ.**

**Συν. 4**

Ναι, βέβαια. Γενικότερα για τα θέματα αρμοδιοτήτων, για θέματα μισθολογικά και θέματα ωραρίου δεν ξέρω ο σύμβουλος αν παρέχει και τέτοια υποστήριξη. Οπότε κυρίως για θέματα αρμοδιοτήτων θα ήθελα να υπάρχει κάποιος ο οποίος να είναι ένα κοινώς αποδεκτό άτομο. Γιατί για παράδειγμα, υπάρχουν φορές που ζητούνται κάποια πράγματα ξεπερνούν τις αρμοδιότητες μου, δεν είναι στις αρμοδιότητές μου, οπότε μου τρώνε χρόνο και δημιουργείται κάποιο πρόβλημα εκεί. Εγώ το συζητάω με τον μάνατζερ και τα εξηγώ και αυτός πάει και τα διεκδικεί αυτά από το αντίστοιχο τμήμα. Παρ' όλα αυτά δεν υπάρχει κάποια κοινώς αποδεκτό άτομο, ότι ξέρεις τι αν θεωρεί αυτό το άτομο, ότι είναι λάθος αυτό το πράγμα πρέπει να σταματήσει να γίνεται, οπότε ναι, ίσως να χρειαζόταν σε αυτό το κομμάτι.

**Ερευνητής**

**Ποιο θα ήταν αυτό λοιπόν που θα προσδοκούσες εσύ σαν αποτέλεσμα από αυτό;**

**Συν. 4**

Να τεθούν κάποια όρια.

**Ερευνητής**

**Ποιοι σε προτρέπουν να παρακολουθήσεις σεμινάρια στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 4**

Ναι και ο μάνατζερ με προτρέπει και η director του Software που τώρα είναι deputy ceo μας προτρέπει.

**Ερευνητής**

**Εσύ γενικά έχεις παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής και πιστεύεις ότι θα σε βοηθούσαν και αν ναι, με ποιον τρόπο;**

**Συν. 4**

Δεν έχω παρακολουθήσει. Θεωρώ ότι θα βοηθούσαν γιατί ότι έχω μάθει ως τώρα έχει βοηθήσει απλά το πρόβλημα είναι ότι δεν μπορώ να σκεφτώ σε ποιο κομμάτι θα βοηθούσαν πλήρως γιατί σου λέω είναι κάτι πρωτόγνωρο σαν έννοια δεν την γνωρίζω πλήρως.

**Ερευνητής**

**Οι άνθρωποι που μου είπες ότι σε παροτρύνουν εσένα να παρακολουθήσεις γενικά κάποια σεμινάρια. Πιστεύεις ότι είναι κατάλληλα καταρτισμένοι;**

**Συν. 4**

Ναι, στο αντικείμενό τους ναι.

**Ερευνητής**

Πιστεύεις ότι και οι ίδιοι έχουν παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής;

**Συν. 4**

Αυτό δεν το ξέρω. Σίγουρα μπορώ να κρίνω ότι συμβουλές μου έχουν δώσει με έχουν βοηθήσει. Παρόλα αυτά δεν ξέρω εάν οι συμβουλές ήταν αποτέλεσμα κάποιων σεμιναρίων.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις ποια χαρακτηριστικά θα ήθελες να έχει ένας σύμβουλος;**

**Συν. 4**

Να γνωρίζει το αντικείμενο οπότε να μπορεί να καταλάβει τον προβληματισμό μου.

**Ερευνητής**

**Πιστεύεις γενικά πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση των προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Πιστεύεις δηλαδή ότι είναι χρήσιμη η ύπαρξη της στην οργανισμό; Πώς το αντιλαμβάνεσαι;**

**Συν. 4**

Ναι, θεωρώ πως είναι, θεωρώ πως είναι δηλαδή έτσι όπως μου το περιέγραψες; Θα λυνόντουσαν αρκετά προβλήματα ιδιαίτερα για άτομα τα οποία ίσως να θεωρούν ότι έχουν εγκλωβιστεί.

**Ερευνητής**

**Πιστεύεις πως μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων.**

**Συν. 4**

Θεωρώντας δεδομένο πως ένα τέτοιο άτομο στην ουσία γνωρίζει στατιστικά τα αποτελέσματα λήψης κάποιων αποφάσεων, δηλαδή θέλω να πω, τώρα πάλι φέρνω στο μυαλό μου το δικό μου παράδειγμα. Είχα κάποια θέματα που εν πάση περιπτώσει χρειάστηκε να καταφύγω σε πιο δραστικά μέτρα για να τα λύσω μπορεί κάποιος σύμβουλος να με συμβούλευε να δράσω κάπως διαφορετικά, να μη χρειαστεί, δηλαδή να κάτσω, να ψάξω, να μπω στη διαδικασία, να βρω μια άλλη δουλειά για να αποδείξω ότι κοιτάζτε να δείτε μπορώ να τα διεκδικήσω αυτά τα πράγματα αλλιώς αν δεν μου τα δίνει αυτή η εταιρεία. Ίσως να υπήρχε άλλος τρόπος στον οποίο δεν το γνώριζα.

**Συνέντευξη Συν.5**

**Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα: 36-45 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Διαζευγμένη

Επίπεδο εκπαίδευσής: προπτυχιακό / τριτοβάθμια ΑΕΙ

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 13

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια):

Θέση εργασίας σας και για πόσο χρονικό διάστημα εργάζεται σε αυτή τη θέση:

Θέση εργασίας: Senior Software Engineer in Test

Εμπειρία στη θέση: 2 μήνες

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Λοιπόν, στην Ελλάδα πρέπει να είμαστε γύρω στους 500 γιατί είναι και τα τηλεφωνικά κέντρα. Σε όλο τον κόσμο είναι γύρω στους 2000.

### **Ερευνητής**

**Τι αντιπροσωπεύει για η συμβουλευτική εσένα στην ανάπτυξη του ανθρώπινο δυναμικό / στην ανάπτυξη των εργαζομένων; Πώς το αντιλαμβάνεσαι εσύ;**

**Συν. 5**

Ήθελα να σε ρωτήσω η αλήθεια. Είναι υποθέτω ότι μιλάμε για περιπτώσεις που μπορεί να υπάρχουν κάποιες διαμάχες ή προβλήματα στην ομάδα και ο HR ας πούμε μπαίνει σαν ενδιάμεσος για να βρει λύσεις;

### **Ερευνητής**

Μπορεί να είναι και πιο γενικό, δεν είναι μόνο για διαμάχες. Μπορεί να είναι για εξέλιξη της καριέρας, γενικά οτιδήποτε απασχολεί τον εργαζόμενο, είτε είναι στο προσωπικό είτε σε επαγγελματικό επίπεδο έτσι ώστε να μπορεί ας πούμε να ξαναγίνει παραγωγικός.

**Συν. 5**

Οκ. Νομίζω ότι είναι πολύ σημαντικό και θα έπρεπε όλες οι εταιρείες να το εφαρμόζουν.

### **Ερευνητής**

Θες να μου πεις παραπάνω λόγια, πώς το αντιλαμβάνεσαι εσύ εκτός από αυτά που μοιράστηκα εγώ μαζί σου;

**Συν. 5**

Νομίζω ότι θα έπρεπε να είναι σε δυο δυο σκέλη. Ένα αυτό που λέμε για τη διαδρομή καριέρας (career path), γενικά την εξέλιξη στα πλαίσια της εταιρείας. Δηλαδή να γίνονται κάποιες συνεδρίες ή κάποιες γενικές συζητήσεις, δεν χρειάζεται να είναι κάτι με τη μορφή επανάληψης και τα λοιπά, που να μπορεί να ζητάει συμβουλές εργαζόμενος για το αν έχει ενδεχομένως μέλλον σε κάποιο άλλο τμήμα ή αν θα μπορούσε να αλλάξει κάποιο ρόλο και να τον βοηθήσει ο άνθρωπος από το HR, να του δώσει κάποια εφόδια ή κάποιους πόρους που έχει ήδη η εταιρεία, έτσι ώστε να φτάσει σε αυτό το αποτέλεσμα. Μετά θα μπορούσε να είναι και άλλα πράγματα διαχειριστικά του τύπου είμαι αρχηγός μια ομάδας (team leader) και έχω 3, 4 άτομα πως θα ήταν καλύτερο να διαχειριστώ την τάδε κατάσταση και ποιες είναι οι καλύτερες πρακτικές που πρέπει να ακολουθήσω σε επίπεδο ηγεσίας των ανθρώπων. Αλλά και σε κατώτερο επίπεδο για άτομα που δεν έχουνε άλλα άτομα από κάτω τους, αλλά διαχειρίζονται διαφορές καταστάσεις με άτομα που είναι στο ίδιο επίπεδο, είτε στην ομάδα τους είτε σε κάποια άλλη ομάδα. Και εκεί θα έπρεπε να υπάρχει ένα είδος συμβουλευτικής του πως



διαχειρίζομαι καλύτερα καταστάσεις, πώς επικοινωνώ καλύτερα, τι είναι πιο ευγενικό; τι δεν θα οδηγήσει σε διαμάχες ή σε παρεξηγήσεις ή στιδήποτε.

### **Ερευνητής**

**Ποιες πιστεύεις ότι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; Και ως πάρουμε το χρονικό διάστημα από το 2010 και μετά.**

**Συν. 5**

Κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων, κατάργηση οκτάωρου, ατομικές συμβάσεις με πράγματα που καταστρατηγούν πράγματα τα οποία υπήρχαν στο παρελθόν και υποτίθεται ήταν καλυμμένα. Έλλειψη επιθεώρησης της εργασίας. Δεν υπάρχει κάτι θετικό.

### **Ερευνητής**

Με αυτό που είπες ότι καταστρατηγούνται πράγματα που στο παρελθόν ήταν καλυμμένα, θες να μου δώσεις κάποια παραδείγματα;

**Συν. 5**

Μπορεί ένας υπάλληλος να κάνει ατομική σύμβαση με τον εργοδότη και μέσα να διευκρινίζεται ότι δουλεύει 10ωρο ή 11ωρο ή 12ωρο. Έχουμε ξεφύγει πλέον από τη βάση του οκτάωρο. Και στον κλάδο μας και μπορεί να μην υπάρχει αυτό, αλλά υπάρχει σίγουρα το 9ωρο και υπάρχει σίγουρα το οχταμισάωρο που ουσιαστικά βγάζουν το διάλειμμα εκτός του οκτάωρου.

Νομίζω αυτό είναι το πιο βασικά και μετά οι τριετίες που έχουν καταργηθεί.

### **Ερευνητής**

**Εσένα όλες αυτές οι αλλαγές πως σε έχουν επηρεάσει;**

**Συν. 5**

Έχει χρειαστεί σε εταιρείες να δουλέψω τα οχταμισάωρο αντί για οκτάωρο. Έχει χρειαστεί στις εταιρείες να κάνω υπερωρίες χωρίς να έχω πληρωθεί γιατί το έγραφε και η ατομική σύμβαση ότι δεν πληρώνεσαι τις υπερωρίες. Και σίγουρα και με τις τριετίες ενδεχομένως να είχα κάποια αύξηση στην τριετία. Τώρα αυτό δεν ξέρω να σου πω την αλήθεια πώς εφαρμόζεται.

### **Ερευνητής**

Από ότι μου λες καταλαβαίνω ότι σε έχουν επηρεάσει σε όλα αρνητικά;

**Συν. 5**

Σωστά.

### **Ερευνητής**

**Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;**

**Συν. 5:**

Ναι

**Ερευνητής**

**Εργάζεσαι με πλήρη ή μερική απασχόληση;**

**Συν. 5**

Με πλήρη.

**Ερευνητής**

**Τι είδους σύμβαση εργασίας έχεις;**

**Συν. 5**

Είναι αορίστου.

**Ερευνητής**

**Πως καθορίζονται οι ώρες εργασίας σου;**

**Συν. 5**

Είναι 9-5 είναι στάνταρ το ωράριο, 8 ώρες χωρίς υπερωρίες και καθορίζονται από τη σύμβαση.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης ανά ημέρα ή ανά εβδομάδα ταυτίζονται με τις σε πραγματικές ώρες απασχόλησης;**

**Συν. 5**

Ναι, ναι.

**Ερευνητής**

**Αμείβεσαι για επιπλέον τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά και αν ναι με το ποσό που σου αναλογεί ή λιγότερο;**

**Συν. 5**

Τώρα εγώ να σου πω την αλήθεια δεν έχει χρειαστεί να δουλέψω υπερωρίες και αυτό που μας έχει ξεκαθαριστεί κιόλας είναι ότι δεν χρειάζεται γενικά να δουλεύουμε υπερωρίες.

**Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σας, στον αριθμό των ωρών εργασίας που εργάζεστε ή στο μισθό ή στα καθήκοντα σας;**

Συν. 5

Υπήρχαν λόγω της αλλαγής εργοδότη.

Ερευνητής

**Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σου;**

Συν. 5

Κάποιες μέρες δουλεύω από το σπίτι κάποιες από το γραφείο. Είναι υβριδικό.

Ερευνητής

**Με ποιες από τις ευελιξίες χρόνο εργασίας, δηλαδή τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες εργασία τα σαββατοκύριακα απασχολείσαι σε συστηματική ή συχνή βάση;**

Συν. 5

Την τηλεργασία και το ευέλικτο ωράριο.

Ερευνητής

Άρα δεν είναι 9-5;

Συν. 5

Αν χρειαστεί να πας πιο αργά υπάρχει η ευελιξία.

Ερευνητής

**Είναι επιλογή σου να εργάζεσαι με τις προαναφερθείσες ευελιξίας χρόνο εργασίας που είπες πριν; δηλαδή με τηλεργασία και με το ευέλικτο ωράριο;**

Συν. 5

Ναι, ναι.

Ερευνητής

**Θα ήθελα να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις, δηλαδή πως τις διαχειρίστηκες και ποιοι ήταν αυτοί που ενεπλάκησαν; Αν υπάρχει κάτι από τον τωρινό σου εργοδότη, αν όχι πες μου από προηγούμενο.**

Συν. 5

Στον τωρινό εργοδότη δεν έχει δημιουργηθεί κάτι τέτοιο. Στο παρελθόν έχει τύχει, σε διαφορετικές εταιρείες να έχουν δημιουργηθεί κάποια θέματα, προβλήματα επικοινωνίας στην

ομάδα. Και θυμάμαι ότι είχαμε θέμα ουσιαστικά με έναν ο οποίος ήταν σαν scrum μάστερ και δεν έφτανε η σωστή πληροφορία που έπρεπε σε εμάς, δηλαδή υπήρχαν πράγματα τα οποία δεν επικοινωνούσαν.

### **Ερευνητής**

Θα ήθελα να επικεντρωθούμε στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου πιο πολύ.

### **Συν. 5**

Με υπερωρίες μου έχει τύχει. Να είμαι σε εταιρεία που έχω κάνει πάρα πολλές αλλά δεν είχα κάνει κάτι, εννοώ σε επίπεδο διαμαρτυρίας στο HR, επίσημη διαμαρτυρία και να το επιλύσω έτσι. Σε πιο παλιά εταιρεία θυμάμαι, τότε που ακόμα τις υπερωρίες θα έπρεπε να τις πληρωθείς μας είχαν κάνει μια πρόταση ότι αν δεν θέλετε να την πληρωθείτε μπορείτε να την πάρετε ρεπό. Το οποίο το είχαμε επισημάνει στο HR και διορθώθηκε. Ειπώθηκε πως όχι είναι παράνομο αυτό και αν χρειαστεί θα πρέπει να τις πληρωθείτε, όποτε αυτό ίσως έχω μόνο σαν παράδειγμα.

### **Ερευνητής**

**Θεωρείς ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

### **Συν. 5**

Εγώ είμαι υπέρ του συλλογικού. Νομίζω πρέπει να υπάρχουν κάποια στάνταρντ και θα πρέπει να υπάρχει ένα νομικό πλαίσιο που να σε προστατεύει σαν εργαζόμενο. Και νομίζω ότι στην πράξη το ατομικό έχει δείξει ότι ουσιαστικά είσαι περισσότερο εκτεθειμένος.

### **Ερευνητής**

**Πως ενημερώνεσαι για τα εργασιακά σου δικαιώματα;**

### **Συν. 5**

Σίγουρα από ειδήσεις. Υπάρχει και το κεπεα στο ίντερνετ που έχει είναι μαζεμένα κάποια πράγματα. Δεν έχει χρειάστηκε να ζητήσω από κάποιον εργατολόγο. Στην εταιρεία μπορεί να απευθυνθώ σε επίπεδο αδειών για τέτοια πράγματα πιο πολύ.

### **Ερευνητής**

**Στον τωρινό σου εργοδότη ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

### **Συν. 5**

Αν είναι εργασιακά, είναι το HR.

### **Ερευνητής**

**Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από σύμβουλους μέσα στην εταιρεία;**

**Συν. 5**

Όχι με κάποιον επίσημο τρόπο. Πάντα είναι ανοιχτή η πόρτα του HR να ρωτήσεις ότι θέλεις αλλά δεν υπάρχει κάποια επίσημη διαδικασία ας πούμε.

**Ερευνητής**

Οπότε εσύ δηλαδή θα πήγαινες να ζητήσεις συμβουλευτική βοήθεια ή όχι;

**Συν. 5**

Νομίζω όχι, δεν θα πήγαινα.

**Ερευνητής**

**Υπάρχει κάποια κατάσταση για την οποία έχεις ζητήσει παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 5**

Όχι προς το παρόν όχι.

**Ερευνητής**

**Κάποια κατάσταση για την οποία θα ήθελες εσύ να έχεις συμβουλευτική βοήθεια; ας πούμε ότι θα ήθελες να μπορούσες να έχεις συμβουλευτική βοήθεια για αυτό το πράγμα.**

**Συν. 5**

Θα ήθελα να υπάρχει πιο οργανωμένη, πιο επίσημη διαδικασία. Να έχει ανακοινωθεί στα διάφορα κανάλια της εταιρείας, ότι υπάρχει διαθέσιμη η παροχή συμβουλευτικής. Και αν θελήσω να υπάρχει επίσημα με αυτή την έννοια. Δεν έχω τώρα την ανάγκη, αλλά θα ήθελα να ξέρω ότι η πληροφορία που θα πάρω θα είναι κάτι το οποίο θα το έχει επεξεργαστεί και θα είναι κάτι πιο επίσημο από το να πάρω μια προσωπική πληροφόρηση ενός ατόμου από το HR.

**Ερευνητής**

**Υποθετικά μιλώντας ότι αναζητάς την παροχή συμβουλευτικής σε εργασιακό χώρο, ποιο θα προσδοκούσες εσύ να είναι το αποτέλεσμα της συμμετοχής σου; Τι θα ήθελες να έχεις βιώσει;**

**Συν. 5**

Θα ήθελα να καταλάβω από τη συνεδρία ότι ο άνθρωπος είναι γνώστης του αντικειμένου του οποίου θα συζητήσουμε. Να μου δείξει ότι υπάρχει κάποια προετοιμασία πίσω από όλο αυτό, όχι ότι είναι κάτι που θα γίνει εντελώς επί τόπου. Αυτό θα ήθελα, τώρα αν θα βγει αποτέλεσμα ή όχι εντάξει, δεν είναι κάτι που είναι απαραίτητο.

**Ερευνητής**

**Ποιοι σε προτρέπουν να παρακολουθήσεις σεμινάρια στον εργασιακό χώρο; Υπάρχουν κάποιοι που σε προτρέπουν να παρακολουθήσεις σεμινάρια γενικά;**

Συν. 5

Τεχνικά σεμινάρια εννοείς;

**Ερευνητής**

Γενικότερα. Ναι, μπορεί να είναι τεχνικά, μπορεί να μην είναι τεχνικά.

Συν. 5

Υπάρχει το HR το οποίο ενημερώνει για κάποιες πιο γενικές εκπαιδεύσεις που υπάρχουν που είναι όμως πιο πολύ περιεχομένου για νέους εργαζόμενους, δεν έχει τύχει προς το παρόν να δω κάποιου άλλου τύπου σεμινάριο ας πούμε, σε πιο γενικό επίπεδο όχι σε τεχνικό.

**Ερευνητής**

**Έχεις παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής;**

Συν. 5

Όχι

**Ερευνητής**

**Πιστεύεις ότι θα ήταν χρήσιμο να παρακολουθήσεις; Αν ναι, για ποιο λόγο, με ποιο τρόπο θα σε βοηθούσαν;**

Συν. 5

Νομίζω ότι θα βοηθούσε πιο πολύ στις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ της ομάδας, με τους ανωτέρους, με τις άλλες ομάδες. Γενικά θα βελτίωνε σίγουρα την επικοινωνία και τους τρόπους επίλυσης διαφόρων θεμάτων.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις ποια είναι τα χαρακτηριστικά που θα ήθελες να έχει ένας σύμβουλος;**

Συν. 5

Θα ήθελα να είναι ευγενικός, να δίνει προσοχή στη συζήτηση και να μην είναι προκατειλημμένος.

**Ερευνητής**

**Πιστεύεις πως η συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι δηλαδή χρήσιμη ύπαρξη της στους οργανισμούς.**

## **Συν. 5**

Σίγουρα είναι. Σίγουρα πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εταιρείες δεν είναι τεχνικά, είναι ουσιαστικά μαλακών δεξιοτήτων (soft skills) και θέματα συμπεριφοράς μεταξύ των τμημάτων, των εργαζομένων και οποιονδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη που μπορεί να υπάρχουν σε μια κατάσταση. Σίγουρα ο κλάδος μας (ο τεχνικός) έχει μια αδυναμία στο να έχει έτσι περισσότερο αναπτυγμένες κοινωνικές δεξιότητες. Οπότε νομίζω ότι είναι απαραίτητη η συμβουλευτική στον κλάδο. Οπότε ναι, είναι κάτι που θα έπρεπε να υπάρχει σε όλες τις εταιρίες για μένα.

### **Ερευνητής**

**Πιστεύεις ότι μπορεί η συμβουλευτική να βοηθήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων, του ανθρώπινου δυναμικού; Και αν ναι, πως μπορεί;**

## **Συν. 5**

Σίγουρα μπορεί. Ο βαθμός που μπορεί νομίζω είναι επίσης μεγάλος και αυτό εντάξει είναι κάτι που έχει και μια καμπύλη εκμάθησης δεν φαίνεται με τη μια. Επειδή όμως έχει τύχει να το ζήσω σε μια εταιρεία που είχε όντως συμβουλευτική, είχα δει μέσα σε ένα εξαμήνου πολύ μεγάλη βελτίωση στην επικοινωνία μεταξύ των ομάδων και στο πώς λύνουμε γενικά διάφορα προβλήματα, το οποίο διευκόλυνε πολύ και το τεχνικό κομμάτι, δηλαδή πλέον βγαίνανε τα πρότζεκτ πιο εύκολα, πιο γρήγορα δεν υπήρχαν μπερδέματα. Οπότε λειτουργούσε πάρα πολύ καλά. Ουσιαστικά ένας από το HR, ο οποίος είχε κατεύθυνση ψυχολογία - συμβουλευτική και γινόταν επίσημα. Υπήρχε δηλαδή μια διαδικασία, δεν γινόταν τυχαία ότι κάποιος από την ομάδα πήγαινε και χτύπαγε την πόρτα.

### **Συνέντευξη Συν.6**

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα: 26-35 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμη

Επίπεδο εκπαίδευσης: προπτυχιακό / τριτοβάθμια ΑΕΙ

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 8

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 2 χρόνια

Θέση εργασίας: Λογίστρια

Εμπειρία στη θέση: 2 χρόνια

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Γύρω στους 110 στην Ελλάδα. Παγκοσμίως γύρω στους 300.

**Ερευνητής**

**Τι αντιπροσωπεύει για εσένα / πώς αντιλαμβάνεσαι τη συμβουλευτική στην διαχείριση των εργαζομένων;**

**Συν. 6**

Σίγουρα είναι χρήσιμη. Οι εξωτερικοί φαντάζομαι συνεργάτες που παρέχουν πληροφορίες για διάφορα θέματα, το consulting. Αυτό δεν εννοούμε;

**Ερευνητής**

Δεν το πάω εκεί, όχι. Στην ουσία είναι όταν ο εργαζόμενος μέσα στον εργασιακό χώρο προσφεύγει κάπου εκεί ώστε να τον βοηθήσουν, να τον συμβουλέψουν για να βρει λύσεις σε θέματα που τον απασχολούν, είτε σε εργασιακά είτε σε ζητήματα, έτσι ώστε να μπορέσει να ξαναγίνει παραγωγικός στην εργασία του.

**Συν. 6**

Α, δεν το έχω δει στην πράξη αρχικά αυτό σίγουρα. Και για κάτι προσωπικό σου μπορείς να απευθυνθείς;

**Ερευνητής**

Ναι γιατί και κάτι προσωπικό σου μπορεί να επηρεάζει την απόδοσή σου οπότε αυτό ας πούμε έρχεται και γίνεται και "πρόβλημα της εταιρείας".

**Συν. 6**

Ναι, κατάλαβα. Σίγουρα είναι πολύ χρήσιμο. Σίγουρα είναι πολύ καλό να υπάρχει αυτή η δυνατότητα και να ξέρει ο εργαζόμενος ότι ο εργοδότης του μπορεί να του προσφέρει αυτή την υπηρεσία σε περίπτωση που κάτι προκύψει και το χρειαστεί. Σίγουρα είναι πολύ πιθανό να συμβεί και να χρειαστεί να κατατρέξεις σε κάτι τέτοιο.

**Ερευνητής**

**Ποιες πιστεύεις ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου την Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; και ας πούμε από το 2010 και μετά.**

**Συν. 6**



Σίγουρα πιστεύω ότι όσο περνούν τα χρόνια ο εργοδότης ενδιαφέρεται πιο πολύ και για την ευεξία του εργαζόμενου. Στα προηγούμενα χρόνια ο εργοδότης ήταν λίγο πιο αδιάφορος ως προς αυτόν τον τομέα. Έχουν αρχίσει και καταλαβαίνουν σίγουρα ότι αν ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει προβλήματα η απόδοσή του δεν θα είναι η καλύτερη που θα μπορούσε να είναι. Ως επί το πλείστον περισσότερο από τα προηγούμενα χρόνια, οι εργοδότες θέλουν να κρατάνε τους εργαζόμενους και έχουν καταλάβει ότι δεν τους συμφέρει και δεν είναι προς όφελος δικό τους να αλλάζουν μονίμως υπαλλήλους, δεν είναι προς το συμφέρον της εταιρείας. Οπότε οι εργοδότες θέλουν οι εργαζόμενοι να νιώθουνε και άνετα στην εργασία τους αλλά και να νιώθουν ότι οι ανάγκες τους καλύπτονται σε ένα γενικότερο πλαίσιο. Σίγουρα υπάρχει βελτίωση σε σχέση με τα προηγούμενα έτη και νομίζω και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι έχουνε περισσότερο το θάρρος σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια αν κάτι τους δυσανασχετεί στο χώρο εργασία τους να το πουν πιο εύκολα και λόγω του γενικότερου περιβάλλοντος στη χώρα μας.

### **Ερευνητής**

Έχεις στο μυαλό σου κάποια παραδείγματα που λες ότι αν δυσανασχετούν θα το πουν πιο εύκολα; τί σου έρχεται στο μυαλό;

### **Συν. 6**

Όταν νιώθουν για παράδειγμα ότι ο φόρτος εργασίας τους είναι αρκετά υψηλό, νομίζω είναι πιο εύκολο να μιλήσουν τώρα από ότι πριν 10 χρόνια, ειδικά στην Ελλάδα πριν το 2010, δεν υπήρχαν αυτά. Αλλά και εάν κάποιος λαμβάνει άσχημη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους του, ή νιώθει πως τις ιδέες του και τη δουλειά που κάνει δεν την αποδέχονται και δεν την εκλαμβάνουν σωστά, μπορεί να μιλήσει και για αυτά τα πράγματα πιο εύκολα από ότι παλαιότερα.

### **Ερευνητής**

Ας μείνουμε πιο πολύ στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου, ας μην πάμε σε σχέσεις μεταξύ συναδέλφων.

### **Ερευνητής**

**Εσένα οι αλλαγές αυτές πως σε έχουν επηρεάσει;**

### **Συν. 6**

Σίγουρα και εγώ είναι κάτι που επιζητώ, δηλαδή στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια είναι κάτι που θέλω να μπορώ να έχω μια τέτοια σωστή επικοινωνία με τον εργοδότη. Το θεωρώ απαραίτητο.

### **Ερευνητής**

Οπότε καταλαβαίνω ότι σε έχουν επηρεάσει θετικά. Σωστά;

### **Συν. 6**

Ναι, σίγουρα θετικά. Πιστεύω ότι είναι κάτι που στις μέρες μας το βρίσκεις πιο εύκολα από ότι στο παρελθόν, οπότε και εγώ στην έρευνα για εργασία το θεωρούσα ότι ήθελα να υπάρχει αυτή η επικοινωνία και αυτή η ανταπόκριση από τον πιθανό μου εργοδότη, ήταν στα συν μου δηλαδή.

**Ερευνητής**

**Η εργασία σου είναι σχετική με τις σπουδές σου;**

**Συν. 6**

Ναι, έχω σπουδάσει λογιστική.

**Ερευνητής**

**Εργάζεσαι με πλήρη ή μερική απασχόληση;**

**Συν. 6**

Με πλήρη.

**Ερευνητής**

**Τι είδους σύμβαση εργασίας έχεις;**

**Συν. 6**

Αορίστου.

**Ερευνητής**

**Οι ώρες εργασίας σου πώς καθορίζονται;**

**Συν. 6**

Από τη σύμβαση εργασίας μου και είναι 8 ώρες την ημέρα.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης ανά ημέρα ή ανά εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης;**

**Συν. 6**

Ναι, σαν σύνολο ναι.

**Ερευνητής**

**Αμείβεσαι επιπλέον για τυχόν υπερωρίες και αν ναι, με το ποσό που τους αναλογεί με πόσο λιγότερο;**

**Συν. 6**

Δεν αμείβομαι διότι δεν εργάζομαι υπερωρίες.

**Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σου; (Παραδείγματος χάριν, στον αριθμό των ωρών που εργάζεσαι ανά εβδομάδα ή στο μισθό σου ή στα καθήκοντά σου)**

Συν. 6

Στα καθήκοντα ναι, κάνω κάποια διαφορετικά πράγματα από αυτά που έκανα στην αρχή μόλις ήρθα στην εταιρεία όμως στο ίδιο εύρος/ πλαίσιο.

**Ερευνητής**

**Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σου;**

Κάποιες μέρες δουλεύω στο γραφείο κάποιες από το σπίτι. Είναι συνδυασμός.

**Ερευνητής**

**Με ποιες από τις ευελιξίες χρόνου εργασίας (τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία τα Σαββατοκύριακα) εργάζεστε σε συστηματική ή συχνή βάση;**

Συν. 6

Τηλεργασία.

**Ερευνητής**

**Είναι επιλογή σου ΝΑ εργάζεσαι με τηλεργασία;**

Συν. 6

Ναι.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις; Πώς το διαχειρίστηκες βασικά και ποιοι ενεπλάκησαν; Και όταν εννοώ εργασιακές σχέσεις εννοώ στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.**

Συν. 6

Δεν έχω κάποιο παράδειγμα από τον τωρινό μου εργοδότη. Σίγουρα στην προηγούμενη μου εργασία ήταν ένα θέμα που απασχολούσε συχνά το ωράριο. Δηλαδή εγώ μονίμως από ζητούσα και έτοιμου να αλλάξει το ωράριο μου και δεν υπήρχε ανταπόκριση.

**Ερευνητής**

Τι εννοείς την αλλάξει;

**Συν. 6**

Από 11:00-19:00 ή 12:00-20:00 να πάει ένα φυσιολογικό 9:00- 17:00.

**Ερευνητής**

Και πως το διαχειρίστηκες και ποιοι ενεπλάκησαν σε αυτή την κατάσταση;

**Συν. 6**

Μίλησα απευθείας με τον τότε εργοδότη μου αλλά δεν υπήρξε απόκριση. Υπήρχε και τμήμα HR αλλά για αυτά τα θέματα μας μας συμβούλευαν να μιλάμε κατευθείαν με τον εργοδότη. Μου εξήγησαν τους λόγους που δεν μπορεί να γίνει. Δεν ίσχυαν, αλλά τέλος πάντων. Και γενικότερα έβλεπα ότι αυτά που ζητούσα εγώ και οι ανάγκες μου δεν καλύπτονταν και δεν υπήρχε ούτε ανταπόκριση. Οπότε για αυτό το λόγο ξεκίνησα να ψάχνω κάτι άλλο.

**Ερευνητής**

Σε ποιον ακριβώς απευθύνθηκες;

**Συν. 6**

Στον ιδιοκτήτη, ο οποίος ήταν ο γενικός διευθυντής αφού η επιχείρηση ήταν οικογενειακή.

**Ερευνητής**

Εκτός από το κομμάτι του ωραρίου επειδή είπες ότι έβλεπες ότι οι ανάγκες σου δεν καλύπτονταν υπήρχαν και άλλα κομμάτια εκτός από το κομμάτι του ωραρίου που να έχουν σχέση με τα εργασιακά;

**Συν. 6**

Σίγουρα δεν υπήρχε ευελιξία όσον αφορά την τηλεργασία ή κάτι αντίστοιχο και ήταν αποκλειστικά στα γραφεία ήταν κάτι που με απασχολούσε και γενικά πως δεν υπήρξε κάποια μέριμνα στο να υπάρξει ίσως κάποια εκπαίδευση, να σου παρέχουν κάποια δυνατότητα για κάτι παραπάνω.

**Ερευνητής**

**Θεωρείς ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων δηλαδή και των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης;**

**Συν. 6**

Σε δηλαδή ανάμεσα σε εκπροσώπους των εργαζομένων και εκπροσώπους της εταιρείας;

**Ερευνητής**

Στο ατομικό είσαι εσύ με τον εργοδότη, στο συλλογικό για παράδειγμα μπορεί να υπάρχουν συνδικάτα μέσα στις εταιρείες.

**Συν. 6**

Καλύτερα πιστεύω σε συλλογικό επίπεδο, να υπάρχουν κάποιες συζητήσεις γιατί μπορεί και ο εκάστοτε εργαζόμενος να μην αισθάνεται άνετα να μιλήσει για κάποια πράγματα. Οπότε είναι καλό να είναι και από μόνες τους εδραιωμένες ήδη κάποιες καταστάσεις σε συλλογικό επίπεδο.

**Ερευνητής**

**Πως ενημερώνεσαι για τα εργασιακά σου δικαιώματα;**

**Συν. 6**

Από το διαδίκτυο κυρίως. Μέσω taxheaven όπου αναρτούνται οι αλλαγές στους νόμους αρκετά έγκαιρα αλλιώς μετά αν πέσει κάτι στο μάτι μου μέσω του google.

**Ερευνητής**

**Στον οργανισμό λοιπόν που εργάζεσαι, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

**Συν. 6**

Σίγουρα ο εργαζόμενος πρέπει ότι τον απασχολεί να το επικοινωνήσει με το HR. Αρχικά στο μάνατζερ του και μετά φαντάζομαι στο HR, αλλά σίγουρα πρέπει να έχει και μάνατζερ εικόνα και μετά στο HR.

**Ερευνητής**

**Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από άτομα στην εταιρεία;**

**Συν. 6**

Από το τμήμα του HR σίγουρα υπάρχει ή από τον people business partner που έχουμε.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις μια κατάσταση για την οποία εσύ αναζητήσεις παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 6**

Δεν έχει υπάρξει να σου πω την αλήθεια.

**Ερευνητής**

**Κάτι για το οποίο θα ήθελες εσύ να υπάρχει συμβουλευτική βοήθεια στον εργασιακό σου χώρο για κάποιο συγκεκριμένο θέμα;**

**Συν. 6**

Ίσως για τη διαχείριση καλύτερα του χρόνου στην εργασία και εκτός εργασίας. Δηλαδή τη διαχείριση του όταν είμαστε στη δουλειά, είμαστε στη δουλειά και όταν δεν είμαστε στη δουλειά, σταματάμε τη δουλειά.

Ψυχολογικά, δηλαδή το διαχειριστείς ότι κάποια στιγμή πρέπει μπαίνουν τα σωστά τα όρια.

**Ερευνητής**

**Τι αλλαγές λοιπόν, θα προσδοκούσες, θα ήθελες να έχεις βιώσει ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σου στη συμβουλευτική, στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 6**

Θα ήθελα να μου δίνονταν ο τρόπος και τα μέσα να είμαι πιο αποδοτική στη δουλειά μου και να είμαι καλύτερα συγκεντρωμένη έτσι ώστε να μην νιώθω ότι έχω να κάνω αυτό, ξέχασα αυτό. Να είναι λίγο πιο συγκεντρωμένη η όλη εργασία έτσι ώστε να μη νιώθω κι εγώ την ανάγκη να ανατρέχω στην δουλειά μετά το πέρας του ωραρίου. Και σε ψυχολογικό και ίσως και βελτίωση κάποιων δεξιοτήτων που θα μπορούσε να αποκτήσω έτσι ώστε να είμαι πιο αποδοτική στις ώρες εργασίας μου.

**Ερευνητής**

Εννοείς κάποια συγκεκριμένα πράγματα όσον αφορά τον ρόλο σου ή πιο γενικά;

**Συν. 6**

Πιο γενικά, όπως διαχείριση χρόνου, συγκέντρωση. Τέτοια πράγματα, τέτοιες δεξιότητες.

**Ερευνητής**

**Ποιοι είναι αυτοί που σε προτρέπουν να παρακολουθήσεις σεμινάρια στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 6**

Κυρίως ο μάνατζερ.

**Ερευνητής**

**Εσύ έχεις παρακολουθήσει γενικά σεμινάρια συμβουλευτικής;**

**Συν. 6**

Όχι.

**Ερευνητής**

**Πιστεύεις ότι θα σε βοηθούσαν να παρακολουθήσεις και αν ναι με ποιο τρόπο;**

**Συν. 6**

Σίγουρα θα βοηθούσαν, πιστεύω πως όλα βοηθούν.

#### Ερευνητής

**Πιστεύεις ότι αυτοί οι άνθρωποι αυτοί σε προτρέπουν να παρακολουθήσεις σεμινάρια θα πρέπει να είναι κατάλληλα καταρτισμένοι;**

Συν. 6

Σίγουρα. Για να προτείνεις κάτι, πρέπει να έχεις δει και εσύ τα οφέλη από αυτό που προτείνεις. Οπότε ναι, σίγουρα για να το προτείνουμε πρέπει να είναι κάτι που το έχουσε βιώσει και οι ίδιοι.

#### Ερευνητής

**Μπορείς να μου περιγράψεις ποια είναι τα χαρακτηριστικά που θα ήθελες να έχει ένας σύμβουλος; και εννοούμε τον άνθρωπο που εσύ θα απευθυνθείς για να αναζητήσεις βοήθεια στον εργασιακό σου χώρο;**

Συν. 6

Σίγουρα να είναι καταρτισμένος, να έχει τις κατάλληλες σπουδές για αυτό. Πέρα από αυτό σίγουρα να έχει καλές επικοινωνιακές δυνατότητες για να μπορέσει να σου μεταδώσει και να σε βοηθήσει. Τέλος, μεταφέρει τις γνώσεις του. Ακόμα, σίγουρα να υπάρχει εχεμύθεια και σίγουρα είναι πολύ σωστά οργανωμένη όλη αυτή η διαδικασία δηλαδή να νιώθεις και εσύ άνετα να μιλήσεις και να είσαι και προστατευμένος.

#### Ερευνητής

**Πιστεύεις πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι δηλαδή χρήσιμη η ύπαρξη της στον οργανισμό, τι πιστεύεις;**

Συν. 6

Ναι, όταν είναι επιλογή του εργαζομένου. Δηλαδή όταν γίνεται συνειδητά από τον εργαζόμενο και όχι γιατί τον παρότρυνε ξεκάθαρα ο εργοδότης και είναι κάτι που δεν ενδιαφέρει ξεκάθαρα τον εργαζόμενο. όταν είναι επιλογή του εργαζομένου και ισχύουν οι προϋποθέσεις που είπαμε προηγουμένως δηλαδή να μπορεί όντως να γίνει η δουλειά, πιστεύω ότι σίγουρα μπορεί να βοηθήσει.

#### Ερευνητής

**Πιστεύεις πως μπορείς συμβουλευτική να οδηγήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων; Μπορείς να μου δώσεις κάποια παραδείγματα;**

Συν. 6

Σίγουρα γιατί σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει έρθει σε ένα τέλμα και δεν μπορεί πια να είναι αποδοτικός με το να το αφήσει απλά σταματάει όλη την πρόοδό του, με το να μην κάνει κάτι για αυτό. Ενώ αν το αντιμετωπίσει και είναι απόφαση του συνειδητή να το αντιμετωπίσει και όντως θέλει να κάνει κάτι για αυτό, σίγουρα θα υπάρξει ανάπτυξη των δυνατοτήτων του και σίγουρα θα επανέλθει στην προγενέστερη κατάστασή του και πολύ πιθανό με την πάροδο του χρόνου να γίνει και ακόμα καλύτερος, να βελτιωθεί και να γίνει ακόμα καλύτερος έτσι ώστε να μην ξανά περάσει κάτι αντίστοιχο. Να ξέρει πώς να το αντιμετωπίσει και στο μέλλον.

### **Συνέντευξη Συν.7**

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

##### **Συν. 7**

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα: 26-35 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμη

Επίπεδο εκπαίδευσης: Απόφοιτος Μεταπτυχιακού

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 5

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 5 χρόνια

Θέση εργασίας σας: Brand Content Strategy Manager

Θέση εργασίας: Λογίστρια

Εμπειρία στη θέση: 6 μήνες

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Συνολικά γύρω στους 300. Στην Ελλάδα γύρω στους 110.

#### **Ερευνητής**

#### **Πώς αντιλαμβάνεσαι τη συμβουλευτική στην διαχείριση των εργαζομένων;**

##### **Συν. 7**

Δεν ξέρω, η αλήθεια ότι δεν το έχω ξανακούσει. Αυτό που καταλαβαίνω είναι ουσιαστικά πως κατευθύνεις το εργατικό δυναμικό, πως μπορείς να τους βοηθήσεις να αναπτυχθούν, είτε επαγγελματικά σε επίπεδο καριέρας είτε και προσωπικά δηλαδή να είσαι εκεί, όχι μόνο επαγγελματικά αλλά και λίγο πιο προσωπικά. Αυτό καταλαβαίνω, εσύ θα μου πεις αν ισχύει.



## Ερευνητής

Ναι, αυτό είναι στην ουσία. Είναι διαδικασία στην οποία προσφεύγει ένα άτομο στον εργασιακό χώρο έτσι ώστε να μπορέσει να κατανοήσει και να επιλύσει μια δυσκολία που τον προβληματίζει έτσι ώστε να πάρει μια απόφαση. Πιο γενικά ας πούμε, η συμβουλευτική βοηθάει τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και τις δυσκολίες που έρχονται αντιμέτωποι, έτσι ώστε να μπορέσουν να ξανά είναι παραγωγικοί στην εργασία τους. Οπότε λοιπόν αυτό που είπες και εσύ δεν είναι μόνο ότι με απασχολεί κάτι που είναι στην εργασία μου, μπορεί να είναι και κάτι προσωπικό, το οποίο εννοείται πως θα επηρεάζει και την παραγωγικότητά μου.

## Ερευνητής

**Ποιες πιστεύεις εσύ ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, εννοώ στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια; και θα πω βασικά από το 2010 και μετά.**

### Συν. 7

Βασικά, η μόνη δουλειά που είχα πριν από αυτήν εδώ ήταν για ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα σε ένα παγοδρόμιο. Ας πούμε, η κατάσταση που επικρατούσε εκεί ήταν πάρα πολύ διαφορετική από ότι τώρα που είμαι σε ένα εταιρικό περιβάλλον. Με πάρα πολλές ώρες εργασίας, είναι και διαφορετικές δουλειές βέβαια. Αυτό που θυμάμαι είναι κυρίως στο θέμα των ωρών που ήταν πάρα πολλές ώρες και ένσημα μηδέν σου, δηλώνομαι για 4 ώρες την εβδομάδα, ενώ δούλευα 14 ώρες την ημέρα.

Ήταν διαφορετική η φύση της δουλειάς. Παρόλα αυτά αυτό που βλέπω και σε άλλες εταιρίες είναι ότι υπάρχει ακόμα αυτή η νοστροπία του θα σε δηλώνω τόσες ώρες αλλά θα σου δίνουν μαύρα άλλα τόσα.

## Ερευνητής

Πως πιστεύεις ότι έχει αλλάξει σε σχέση με το παρελθόν δηλαδή; Πριν το 2010.

### Συν. 7

Αν μιλούσαμε για το θέμα της κρίσης, σίγουρα πριν από αυτό το 2010 τα πράγματα ήταν πολύ πιο εύκολα. Θέλω να πιστεύω ότι τα τελευταία χρόνια με όλη αυτή την εξέλιξη και στην παγκοσμιοποίηση και το Ίντερνετ κάπως μας κάνει πιο συνδεδεμένους με μία αντίληψη έτσι πιο περιεκτική και ποικιλόμορφη (inclusive & diverse). Κάπως έτσι πρέπει να έχουν αλλάξει λίγο τα πράγματα τα τελευταία χρόνια, δηλαδή παλιότερα ίσως να ήταν πιο ανδροκρατούμενοι αυτοί οι χώροι (εταιρικοί), ενδεχομένως, δεν γνωρίζω. Έχω αυτή την αντίληψη όμως. Θεωρώ ότι τα τελευταία χρόνια όχι μόνο από θέμα φύλου, και στιδήποτε μπορεί να εμπεριέχει το diverse έχει αλλάξει ή τουλάχιστον θέλω να πιστεύω ότι έχει αλλάξει. Από κει και πέρα, τώρα πιο γενικά θεωρώ ότι από ότι έχω ακούσει και από γνωστούς και φίλους ότι υπάρχει αρκετή, εξουσία του εργοδότη πάνω στους εργαζόμενους, σε αλλαγές που γίνονται. Δηλαδή αισθάνομαι ότι οι

εργαζόμενοι έχουν ανάγκη, αρκετά μεγάλη ανάγκη, οπότε ενδεχομένως να είναι πιο είναι πιο δύσκολο να φύγουν, να αλλάξουν δουλειά ή να βρουν κάτι καλύτερο.

### **Ερευνητής**

Η δύναμη του εργοδότη εννοείς πως έχει μεγαλώσει και ο εργαζόμενος πλέον δεν έχει τόση δύναμη;

#### **Συν. 7**

Ναι, έτσι το βιώνω. Γιατί ο κόσμος προφανώς έχει ανάγκη, ειδικά με αυτά που γίνονται με την ακρίβεια. Αλλά αυτό βλέπω ότι και να σου πει ο εργοδότης σου, πρέπει να το υπομείνεις. Αυτές είναι οι μεγάλες παρατηρήσεις που έχω εγώ στο μυαλό μου και προφανώς αν μιλάμε για τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου θεωρώ ότι ίσως γίνονται όλο και χειρότερες, γιατί υπάρχουν πολύ υψηλές προσδοκίες και όταν ο εργοδότης απαιτεί το ένα και το άλλο και εσύ πρέπει να το ακολουθήσεις και ας μη σ' αρέσει αυτό αναπόφευκτα δημιουργεί τριβές μέσα στον εργασιακό χώρο και γενικά είναι δύσκολο να αισθάνεσαι ότι είσαι σε ένα ασφαλές περιβάλλον και ότι σε κατανοούν και σε βοηθάνε για να αναπτυχθείς. Θεωρώ ότι πολλοί εργοδότες κιάλας προτιμούν να σε αφήνουν στάσιμο και να κάνουν τη δουλειά παρά να σε βοηθήσουν να εξελιχθείς γιατί μπορεί να μην τους συμφέρει. Μπορεί να είσαι πολύ καλός στη δουλειά σου, να μη θέλουν να βρουν αντικαταστάτη σε περίπτωση που εσύ εξελιχθείς μέσα σε αυτή την εταιρεία.

### **Ερευνητής**

**Πώς οι αλλαγές αυτές έχουν επηρεάσει εσένα και να μου δώσεις κάποια παραδείγματα.**

#### **Συν. 7**

Εμένα πως με έχουν επηρεάσει; Κοίτα, προφανώς προσωπικά αυτά τα πράγματα δεν τα έχω βιώσει 100%, δηλαδή είναι και από φίλος μου που ακούω τέτοιες καταστάσεις. Θέλω να πιστεύω ότι ζω σε ένα σε ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο σε γενικότερα πλαίσια με βοηθάει και να εξελιχθώ και να είμαι εντάξει με την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Βέβαια είναι μεγάλο θέμα της εργασιακής ασφάλειας (job security) στην Ελλάδα, οπότε και κάτι να σε ενοχλεί νομίζω σκέφτεσαι αν αξίζει να το παρατήσω, θα βρω καλύτερα ή θα βρω κάτι χειρότερο. Νομίζω αυτό είναι ένα μεγάλο κομμάτι στο αν αποφασίσεις να πας κάπου αλλού, είναι ένα μεγάλο κομμάτι που πρέπει να σκεφτείς ότι θα είναι όντως καλύτερα με την κατάσταση που επικρατεί γενικότερα ή θα είναι το ίδιο και χειρότερα ενδεχομένως. Είναι και το κομμάτι το χρηματικό. Που δεν ξέρεις ας πούμε τώρα πληρώνεσαι για τα δεδομένα της Ελλάδας καλά, σκέφτεσαι θα βρω κάτι αντίστοιχο με τον ίδιο μισθό ή καλύτερο; Βασικά όταν κάνεις μια αλλαγή για άλλη δουλειά θεωρητικά πας για κάτι καλύτερο, δεν πας για τα ίδια χρήματα. Οπότε είναι και αυτό δηλαδή αν παίρνεις ένα σχετικά καλό μισθό και θέλεις να αυξήσεις την ποιότητα της ζωής σου δεν είναι και το πιο εύκολο να βρεις κάτι κάποιον σε καλύπτει σε αυτά που ζητάς.

### **Ερευνητής**

**Οι αλλαγές σε έχουν επηρεάσει με θετικό ή αρνητικό τρόπο;**

**Συν. 7**

Με αρνητικό θα πω, τείνω προς το αρνητικό.

**Ερευνητής**

**Η εργασία σου είναι σχετική με τις σπουδές σου;**

**Συν. 7**

Δεν ήταν μέχρι πρότινος αλλά τώρα είναι. Οι σπουδές μου ήταν σε τελείως θεωρητικό επίπεδο, είχα σπουδάσει σε διεθνών και ευρωπαϊκών σπουδών και ουσιαστικά με προσέλαβαν λόγω των αγγλικών μου ως κειμενογράφος. Επειδή λοιπόν ήμουν μέσα στον κλάδο του μάρκετινγκ και μου άρεσε πολύ αυτό που έκανα, έκανα και ένα μάστερ πάνω στο μάρκετινγκ το οποίο τελείωσα πριν 2 μήνες.

**Ερευνητής**

**Εργάζεσαι με πλήρη ή μερική απασχόληση;**

**Συν. 7**

Πλήρη

**Ερευνητής**

**Τι σύμβαση εργασίας έχεις;**

**Συν. 7**

Αορίστου

**Ερευνητής**

**Οι ώρες εργασίας σου πώς καθορίζονται;**

**Συν. 7**

Υπάρχει κάτι στάνταρ, δηλαδή το 10.00-18.00 ή 10.30-18.30. Είναι 8 ώρες και αναφέρεται στη σύμβαση αλλά πάντα υπάρχει και το αν έχει παραπάνω δουλειά κάθομαι παραπάνω.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης σου ανά ημέρα εβδομάδα ταυτίζεται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης;**

**Συν. 7**

Σε γενικότερα πλαίσια όχι, παρόλα αυτά δεν είναι πάντα θέμα της εταιρείας. Τι θέλω να πω, ότι επειδή δουλεύω και από το σπίτι είναι πολύ πιο δύσκολο να κλείσω στην ώρα μου. Μπορεί να θέλω να τσεκάρω κάτι τελευταίο, δεν λέω ότι είναι πάντα έτσι αλλά υπάρχουν και φορές που κλείνω αργότερα γιατί αισθάνομαι ότι πρέπει να κάτσω λίγο παραπάνω.

### **Ερευνητής**

Δηλαδή δεν είναι ότι απαιτείται από τις αρμοδιότητες σου. Σωστά;

**Συν. 7**

Ναι

### **Ερευνητής**

**Αμείβεσαι για επιπλέον για τυχόν υπερωρίες;**

**Συν. 7**

Όχι, όχι.

### **Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σου, δηλαδή στον αριθμό των ωρών που εργάζεσαι ανά εβδομάδα, στο μισθό σου, στα καθήκοντά σου;**

**Συν. 7**

Είχα πάρει προαγωγή τον Οκτώβριο του 2022 που ήρθε με καινούργια καθήκοντα και μισθό. Αλλά λίγους μήνες αργότερα λόγω μιας εσωτερικής αλλαγής βρέθηκα στη θέση που είμαι τώρα χωρίς αλλαγή μισθού, με παραπάνω καθήκοντα - τελείως διαφορετικός ρόλος.

### **Ερευνητής**

**Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σου;**

**Συν. 7**

Δουλεύω από το σπίτι. Ναι, γενικά η εταιρεία μου έχει ένα υβριδικό μοντέλο που μπορούμε να δουλεύουμε είτε εντελώς από το σπίτι είτε από εντελώς από το γραφείο, είτε αυτό το υβριδικό μοντέλο πότε από το γραφείο πότε από το σπίτι αλλά αυτό είναι πάνω στον εργαζόμενο τι θέλει να επιλέξει, δεν υπάρχει κάτι στάνταρ. Εγώ προσωπικά επισκέπτομαι το γραφείο μια 1-2 φορές το μήνα αναλόγως την περίοδο. Το καλοκαίρι, προφανώς λιγότερο το χειμώνα λίγο παραπάνω.

### **Ερευνητής**

**Με ποιες από τις ευελιξίες χρόνου εργασίας, δηλαδή τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία, τα σαββατοκύριακα απασχολείσαι σε συστηματικής ή συχνή βάση;**

**Συν. 7**

Με την τηλεργασία κυρίως. Υπάρχει μια ευελιξία στο ωράριο αν ζητηθεί 1-2 ώρες μπρος πίσω. Ή ας πούμε αν χρειαστεί μέσα στην ημέρα να λείψω για οποιονδήποτε λόγο υπάρχει μια κατανόηση και μια ευελιξία πάνω σε αυτό το κομμάτι, αλλά δεν θα έλεγα ότι είναι συχνό φαινόμενο αυτό, ίσως είναι η εξαίρεση, οπότε θα πω μόνο η τηλεργασία.

## **Ερευνητής**

### **Είναι επιλογή σου να εργάζεσαι με τηλεργασία;**

#### **Συν. 7**

Πλέον με τον κορονοϊό δεν ήταν επιλογή και στην αρχή ήταν και πολύ δύσκολο γιατί είχαμε συνηθίσει όλοι να είμαστε στο γραφείο καθημερινά. Μετά που μας είπαν ότι ανοίγουν τα γραφεία στην αρχή ήταν ωραία που πηγαίναμε, πιο πολύ για κοινωνικοποίηση όχι τόσο για δουλειά γιατί έχουμε μάθει να είμαστε φουλ ανεξάρτητοι. Αλλά πλέον ναι από επιλογή, κυρίως επειδή το γραφείο είναι και μακριά από το σπίτι μου, είναι κοντά 40 km μακριά. Οπότε για μένα ήταν παλιά και πολύ δύσκολο να πηγαίνω οπότε τώρα για μένα είναι πολύ πιο εύκολο και πηγαίνω μόνο όταν κανονίσουμε με συναδέλφους, έτσι λίγο να κοινωνικοποιηθούμε, να δουλέψουμε κάτι μαζί. Οπότε ναι, ουσιαστικά πλέον επιλογή μου για να απαντήσω στην ερώτησή σου.

## **Ερευνητής**

### **Μπορείς να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις; Και βασικά, πώς τη διαχειρίστηκες και ποιοι ενεπλάκησαν;**

#### **Συν. 7**

Αυτό που με προβληματίζει τον τελευταίο καιρό είναι ότι στην εταιρεία έχουν γίνει αρκετές περικοπές. Οπότε με προβληματίζει η ασφάλεια της εργασίας (Job security).

Απλά λοιπόν ουσιαστικά γίνεται μία ανακοίνωση πάνω σε αυτό, κάποιες φορές υπάρχουν και τα ονόματα των εργαζομένων που επηρεάστηκαν (απολύθηκαν), κάποιες φορές δεν υπάρχουν όλα τα ονόματα, ίσως μόνο αυτά που επηρεάζουν το τμήμα στο οποίο βρισκόμαστε. Πρώτα από όλα είναι ανησυχητικό γιατί δεν ξέρεις σήμερα αν θα είσαι στη δουλειά ή δεν θα είσαι και είναι τρομακτικό. Από την άλλη το μόνο ας πούμε καλό σ αυτό του να δουλεύεις στην Ελλάδα όταν η εταιρεία σου είναι παγκόσμια, είναι ουσιαστικά ότι σαν εργαζόμενος στην Ελλάδα παίρνεις πολύ χαμηλότερους μισθούς, οπότε είναι λιγότερο πιθανό να σε διώξουν γιατί από σένα δεν θα «σώσουν» και πολλά χρήματα. Οπότε υπάρχει η φοβία της ασφάλειας εργασίας αλλά από την άλλη έχεις λίγο και το κεφάλι σου ήσυχο, ότι δεν παίρνω πολλά οπότε είναι λίγο ανούσιο να με διώξουν, δηλαδή δεν θα τους αλλάξει κάτι τρομερό.

Παρ όλα αυτά εντάξει, υπάρχει υποστήριξη από τους μάντζερς να συζητήσεις είτε και με το hr μπορείς να έχεις κάποια συζήτηση για πράγματα που σε απασχολούν. Προσωπικά δεν μπορώ να πω ότι έχω απευθυνθεί ποτέ στο hr για κάτι τέτοιο. Κυρίως το συζητώ με τη μάντζερ μου επειδή έχουμε και άλλη σχέση, μπορεί να μου μιλήσεις και λίγο πιο ανοιχτά και προφανώς και

εγώ αντίστοιχα να της μιλήσω ανοιχτά όπως αυτό που σου είπα τώρα είναι κάτι το οποίο το έχω πει.

Αλλά να έχω ζητήσει βοήθεια ή να έχω απευθυνθεί κάπου για αυτό τον προβληματισμό με την ελπίδα ότι θα μου βγάλει κάποια αμφιβολία από το μυαλό, όχι πιο πολύ για τη συζήτηση και με συναδέλφους.

### **Ερευνητής**

**Θεωρείς ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να συμφωνούνται σε ατομικό ή σε συλλογικό επίπεδο, δηλαδή μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

### **Συν. 7**

Δύσκολη ερώτηση, αλλά ενδιαφέρουσα. Θεωρώ ότι από τη μια βγάζει ένα νόημα να υπάρχει μια συλλογική ας πούμε προσπάθεια, κάτι να είναι ίσο για όλους. Είμαι όμως πολύ υπέρ κάτι κοινό δεν λειτουργεί για όλους το ίδιο. Ο καθένας έχει τη ζωή και καλό θα είναι η εργασία όσο μπορεί να «εξυπηρετεί» αυτά τα πράγματα. Οπότε ιδανικά, θα έπρεπε να υπάρχει μια βάση ανάλογα για όλους με τις ανάγκες τις εταιρείας, ώστε να μπορεί η εταιρεία να ανταπεξέλθει, να το υποστηρίξει.

Αλλά από κει και πέρα, αν υπάρχει κάτι το οποίο δεν μπαίνει στη μέση της ομαδικότητας, δεν αποτρέπει την παραγωγικότητα της ομάδας, δηλαδή ένα ευέλικτο ωράριο ενός δεν επηρεάζει τη δουλειά του ή τη δουλειά κάποιου άλλου είμαι ανοιχτή σε κάτι τέτοιο δηλαδή από τη στιγμή που μπορεί να έχεις εσύ κάτι διαφορετικό και δεν επιβαρύνει κάποιον άλλον, δεν επιβαρύνει την εταιρεία και την ομάδα σου θεωρώ είμαι μια χαρά.

### **Ερευνητής**

Άρα υπάρχει μια βάση οποία θα έχει χτιστεί σε συλλογικό επίπεδο και μετά από εκεί και πάνω με τις ανάγκες που μπορεί να έχει το κάθε άτομο, αλλά και τα προσόντα. Σωστά;

### **Συν. 7**

Σίγουρα ναι αλλά και τα οφέλη που μπορεί να έχεις μέσα στον ίδιο τον εργασιακό χώρο όπως είπαμε το ευέλικτο ωράριο αλλά και αυτά έχουν να κάνουν και με τη θέση προφανώς και με το πόσα χρόνια είσαι στην εταιρεία και θεωρώ ότι έχει να κάνει και με τι έχεις δώσει μέσα σε αυτή την εταιρεία.

Πρέπει να βλέπουμε το κάθε άτομο για αυτό που όντως δίνει και όχι μόνο αυτά που μπορεί να έχει κάνει στο παρελθόν, δηλαδή να βλέπεις πρακτικά την αξία αυτού του ατόμου.

### **Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις πως ενημερώνεσαι για τα εργασιακά σου δικαιώματα;**

## **Συν. 7**

Από τη σύμβασή που έχω υπογράψει. Ενδεχομένως αν έχω κάποια πολύ συγκεκριμένη ερώτηση, θα ρωτήσω το HR. Δηλαδή π.χ. όταν σπούδαζα και ήθελα άδεια για να διαβάσω για τις εργασίες μου είχα απευθυνθεί HR αν δικαιούμαι ημέρες άδειας για εργασίες. Σε γενικό πλαίσιο μπορεί να κοιτάξω στο ίντερνετ. Μπορεί να πήγαινα πρώτα και στη μάνατζερ μου να ρωτήσω ανάλογα και το θέμα προφανώς και μετά θα απευθυνόμουν στο HR ή αν ήταν κάτι πιο γενικής φύσεως, μπορεί απλά να το ψάχνω στο ίντερνετ.

### **Ερευνητής**

**Στον οργανισμό που εργάζεσαι, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα θέματα, ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

## **Συν. 7**

Οι μάνατζερς και το HR. Δηλαδή αν οι μάνατζερς δεν μπορούν να επιλύσουν κάτι μπαίνει το HR σε αυτές τις περιπτώσεις.

### **Ερευνητής**

**Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από άτομα/συμβούλους στην εταιρεία;**

## **Συν. 7**

Το HR και οι μάνατζερς, όσο μπορούν.

### **Ερευνητής**

**Θες να περιγράψεις μια κατάσταση για την οποία εσύ αναζητήσεις παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

## **Συν. 7**

Βοήθεια κυρίως από μάνατζερ μου για θέμα αύξησης μισθού σε περίοδο που δεν γίνονταν αυξήσεις λόγω covid. Βοήθεια, κυρίως μόνο από τον μάνατζερ ότι δεν δυνατόν να παίρνεις προαγωγή και να μην παίρνεις αύξηση και από ότι θυμάμαι ο μάνατζερ μου είχε μιλήσει και με άλλα τμήματα και με τους πιο πάνω για να επιλύσει αυτό το ζήτημα και δυστυχώς η απόφαση ήταν αρνητική. Μετά όμως από 6 μήνες έγινε κάποια ρύθμιση μισθού που εν τέλει έγιναν αυξήσεις για συγκεκριμένες περιπτώσεις άλλα αυτό δ ότι είχε να κάνει με μια απόφαση που ήρθε από πάνω και όχι τόσο με το τι έκανε η δική μου μάνατζερ τότε ή τι έκαναν άλλοι μάνατζερς εκείνη την εποχή.

### **Ερευνητής**

Άρα λοιπόν, για το μισθολογικό ήταν ένας ναι παράγοντας για το οποίο ζητήσεις συμβουλευτική βοήθεια. Υπάρχει κάποιο άλλο παράδειγμα;

## **Συν. 7**

Ναι, ζήτησα κυρίως από τον μάνατζέρ μου για διαχείριση διαπροσωπικών σχέσεων μέσα στην ομάδα (πως να διαχειριστώ μια κατάσταση) αλλά εκεί ενεπλάκησαν και άλλοι άνθρωποι, δηλαδή ο μάνατζερ του, ο μάνατζέρ του μάνατζέρ μου και ο People Business Partner που ουσιαστικά είναι ο εκπρόσωπος του HR για το τμήμα το δικό μας.. Στις διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στην ομάδα υπάρχει πολύ παραπάνω υποστήριξη σε εκείνες τις περιπτώσεις και ίσως υπάρχει παραπάνω αντίκτυπο σε αυτές τις καταστάσεις, παρά σε καταστάσεις οι οποίες έχουν να κάνουν με μισθούς και γενικότερα με κάτι το οποίο το θέτει εργοδότης από πιο πάνω.

### **Ερευνητής**

**Τι αλλαγές εσύ βίωσες ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σου στη παροχή στη συμβουλευτική σου βοήθεια;**

## **Συν. 7**

Αισθάνθηκα καταρχάς ότι με υποστηρίζουν και με καταλαβαίνουν οι ανώτεροι μου, οι άνθρωποι που είναι από πάνω μου ουσιαστικά, που είναι ένα πολύ σημαντικό πράγμα. Αισθάνθηκα πολύ παραπάνω αυτοπεποίθηση για να μιλήσω σε αυτό το άτομο με το οποίο έχω αυτό το θέμα και αισθάνθηκα ότι και εγώ να μην μπορώ να ανταπεξέλθω σε αυτή την κατάσταση ότι υπάρχει ένα γενικό πλάνο και γνωρίζουμε την κατάσταση και θα κάνουμε κάτι για αυτό. Δηλαδή κυρίως στην υποστήριξη σε αυτό το κομμάτι που αισθάνθηκα και την ελευθερία να μπορώ να συζητάω αυτό το θέμα με τους από πάνω μου, χωρίς να φοβάμαι ότι θα με κρίνουν ή ότι θα μου πουν ότι δεν ξέρω να κάνω τη δουλειά μου.

### **Ερευνητής**

**Ποιοι σε προτρέπουν στον εργασιακό σου χώρο να παρακολουθήσεις σεμινάρια;**

## **Συν. 7**

Σεμινάρια που κάνει η ίδια η εταιρία ή γενικότερα σεμινάρια προσωπικής εξέλιξης;

### **Ερευνητής**

Ναι μπορεί να είναι σεμινάρια που κάνει η ίδια η εταιρεία αλλά και γενικά.

## **Συν. 7**

Κυρίως ο μάνατζερ, θα πω, υπάρχει και στην εταιρεία μου ένα budget για προσωπική εξέλιξη, το οποίο δεν είναι αναγκαστικά για σεμινάρια, μπορεί να είναι και για διαφορετικά πράγματα. Οπότε από αυτή την άποψη η εταιρεία προωθεί την προσωπική βελτίωση και από κει και πέρα ο μάνατζερ σου μπορεί να σε κατευθύνει ως προς αυτό ανάλογα με την επαγγελματική σου πορεία. Μπορεί να έχει κάτι να σου προτείνει όχι απαραίτητα σεμινάριο το οποίο πρέπει να το πληρώσεις αλλά και κάποιο δωρεάν μάθημα, βιντεάκι, οτιδήποτε.



## Ερευνητής

**Εσύ έχεις παρακολουθήσει σεμινάρια συμβουλευτικής;**

Συν. 7

Όχι.

## Ερευνητής

**Θα ήθελες να παρακολουθήσεις; Πιστεύεις ότι θα σε βοηθούσαν; Και αν ναι με ποιο τρόπο;**

Συν. 7

Θεωρώ ότι κακό δεν θα έκανα. Θεωρώ ότι θα ήταν ένας ωραίος τρόπος και να μάθεις παραπάνω για το πώς να διαχειρίζεται καταστάσεις και πώς να αντιμετωπίζεις κάποια πράγματα που σε ενοχλούν με έναν επαγγελματικό. Πρακτικά δεν ξέρω κατά ποσό θα βοηθούσε από την άποψη ότι εντάξει εγώ να το κάνω αυτό το σεμινάριο, αλλά προϋποθέτει και ο άλλος έχει τις ίδιες αντιλήψεις και είναι το ίδιο δεκτικός σε αυτό τον τρόπο. Αλλά σίγουρα πιστεύω ότι θα είναι χρήσιμο.

## Ερευνητής

**Μπορείς να περιγράψεις ποια χαρακτηριστικά θα ήθελες να έχει ένας σύμβουλος;**

Συν. 7

Πρώτα από όλα να είναι επαγγελματίας και να είναι αντικειμενικός για τις καταστάσεις, κάτι που εκείνη τη στιγμή εσύ όταν μέσα στην κατάσταση και είσαι συναισθηματικά φορτισμένος, χρειάζεσαι κάποιον απ έξω να σε προσγειώσει και να σε ηρεμήσει. Να υπάρχει κατανόηση ότι δεν θα σε περιφρονήσει σε αυτό που λες, ότι θα σου μιλήσει ναι μεν αντικειμενικά, αλλά με ένα ενδιαφέρον ως προς αυτό που περνάς και που βιώνεις. Σίγουρα εχεμύθεια ότι και να σου πω δεν θα επαναληφθεί πουθενά αλλού αν είναι να μεταφερθεί θα μεταφερθεί με τρόπο ανώνυμο ή με τρόπο που θα λυθεί το θέμα και σίγουρα να υπάρχει και δράση. Δηλαδή να μην είναι απλά είμαι εδώ εντάξει μου τα είπες και τέλος, να σε βοηθήσει με κάποιον ουσιαστικό τρόπο όποιος και να είναι αυτός. Να υπάρχει ένα θετικό αποτέλεσμα ή να φανεί ότι όντως έχει κάνει κάτι για αυτό και δεν είναι απλά να κάνουμε τη συζήτηση για να την κάνει.

## Ερευνητής

**Πιστεύεις πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι δηλαδή χρήσιμη η ύπαρξη της στον οργανισμό;**

Συν. 7

Θεωρώ πως ναι πρέπει να υπάρχει για να κάνει αυτό τον μεσάζοντα, τον μεσολαβητή ανάμεσα στην εταιρεία και στους εργαζόμενους. Πολλές φορές πιστεύω ότι οι εργαζόμενοι δεν αισθάνονται άνετα με αυτό, γιατί θεωρώ ότι υπάρχει μια κυνική σκέψη, μια προκατάληψη ότι

για παράδειγμα, το HR δουλεύουν για τον ίδιο εργοδότη, οπότε λειτουργούν υπέρ του εργοδότη. Αναπόφευκτα γιατί έτσι πρέπει να γίνει.

Οπότε θεωρώ ότι πρέπει να υπάρχει, αλλά να υπάρχει με τρόπο ουσιαστικό, με όντως στόχο την επίλυση προβλημάτων ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο και σίγουρα να υπάρχει στο μυαλό ότι όντως υπάρχει για το συμφέρον των εργαζομένων και όχι μόνο για να «καλύψουμε» τα κενά του εργοδότη.

## **Ερευνητής**

### **Πιστεύεις πως μπορείς συμβουλευτική με την ανάπτυξη των εργαζομένων του ανθρώπινου δυναμικού;**

#### **Συν. 7**

Θεωρώ πως ναι. Τουλάχιστον αν γίνει σωστά θεωρώ πως μπορούν να κατευθύνουν τους εργαζόμενους και έτσι όπως τα είχαμε πει και στην αρχή και επαγγελματικά και προσωπικά, πως μπορούνε ενδεχομένως θα βρουν ισορροπίες. Όχι μόνο βασικά στην εξέλιξη μέσα στην εταιρεία, αλλά και στις διαπροσωπικές σχέσεις με τους συνεργάτες, με τους μάνατζερς. Να βοηθήσει και τους μάνατζερς στο πως να μπορούν να επιλύσουν και οι ίδιοι θέματα με τα τους ανθρώπους που αναφέρονται άμεσα σε αυτούς. Πιστεύω πως είμαι πολύ υπέρ στο να υπάρχει αυτό το κομμάτι μέσα στον εργασιακό χώρο, μπορεί να βοηθήσει, αν γίνει σωστά.

#### **Συνέντευξη Συν.8**

##### **Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Γυναίκα

Ηλικιακή ομάδα: 26-35 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμη

Επίπεδο εκπαίδευσής: Απόφοιτος προπτυχιακού ΑΕΙ

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 2

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 2 χρόνια

Θέση εργασίας: Support Operations Specialist

Εμπειρία στη θέση: 2 χρόνια

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Νομίζω είμαστε περίπου 280 άτομα σύνολο και στην Ελλάδα περίπου οι μισοί σχεδόν 140 άτομα.

### Ερευνητής

**Πως θα αντιλαμβάνεσαι εσύ τη συμβουλευτική στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού/στη διαχείρισης των εργαζομένων;**

#### Συν. 8

Θα το σκεφτόμουν σαν εργαζόμενος ας πούμε να έχεις κάποιον λίγο να σε βοηθάει, σαν Mentoring με τη δουλειά σου, πώς να διαχειρίζεσαι καλύτερα ίσως το άγχος ή άμα έχεις πολλές αρμοδιότητες πως να τις εκτελέσεις εντός του ωραρίου σου, αλλά και ίσως και την εξέλιξη της καριέρας μέσα στην εταιρεία. Να μπορούν να σου πουν ας πούμε ότι βλέπουμε ότι έχεις μια κλήση εκεί πέρα, ίσως θα ήταν μια καλή θέση για σένα. Κάπως έτσι το σκέφτομαι.

### Ερευνητής

**Ποιες πιστεύεις εσύ ότι είναι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, και όταν εννοώ ως εργασιακές σχέσεις, εννοώ τη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, στην Ελλάδα στον ιδιωτικό τομέα τα τελευταία χρόνια; Και ας πάρουμε από το 2010 και μετά.**

#### Συν. 8

Γενικά στην Ελλάδα δεν θα έλεγα ότι έχουμε και τρομερή, συμβουλευτική δηλαδή και από φίλους μου που έχω ακούσει και από το περιβάλλον μου είναι καθαρά ότι που πηγαίνω στη δουλειά μου, κάνω αυτά που μου λένε να κάνω και. Τελειώνει εκεί πέρα δηλαδή δεν τους νοιάζει.

#### Συν. 8

Γενικότερα θα έλεγα ότι οι εργοδότες είναι και πιο ανοιχτοί στο να ακούνε ανατροφοδότησή από τον εργαζόμενο. Στην εταιρεία που εργάζομαι υπάρχει η δυνατότητα το να δώσεις ανατροφοδότησή στους από πάνω και για το πώς τρέχουν τα πράγματα και στην ομάδα σου, αλλά και γενικότερα, ίσως και για το προϊόν ας πούμε αν είχες κάποια πρόταση. Βοηθάει που υπάρχουν και κάποια services που κάνει το HR τουλάχιστον στην εταιρεία μας για να επικοινωνούνται κάποια προβλήματα, ίσως και ανώνυμα πολλές φορές. Αλλά υπάρχει μια μεγαλύτερη κατανόηση από την άποψη ζωής, δηλαδή άμα σου τύχει κάτι επείγον θεωρώ ότι πλέον υπάρχει περισσότερη κατανόηση να σου πει εντάξει ότι μπορείς να πας να κάνεις τη δουλειά σου από ότι τα περασμένα χρόνια στον κλάδο της τεχνολογίας. Γιατί έχω και φίλους που εργάζονται στον κλάδο λιανικής και σε άλλες εταιρίες και εκεί πέρα δεν υπάρχει αυτό. Ο κλάδος της τεχνολογίας να είναι σε καλύτερη κατάσταση.

### Ερευνητής

Οπότε πιστεύεις δηλαδή το ότι μία από τις αλλαγές είναι το κομμάτι της τεχνολογίας που έχει δώσει στον εργαζόμενο περισσότερη ευελιξία;

**Συν. 8**

Ναι, ναι.

**Ερευνητής**

Κάτι άλλο που σου έρχεται στο μυαλό; Προσπαθώ και εγώ να βρω κάποια παραδείγματα, να σου δώσω, αλλά δεν θέλω να σε επηρεάσω αυτό. Είναι το πρόβλημά μου.

**Συν. 8**

Επίσης, τώρα η ασφάλεια στην εργασία δεν υπάρχει τόσο πολύ, ότι μπαίνω σε μια εταιρία και θα μείνω εκεί 20 χρόνια αλλά πιστεύω για τον τομέα της τεχνολογίας επενδύουν και περισσότερο στην εκπαίδευση του εργαζομένου, οπότε τους ενδιαφέρει να μπορούν να σε κρατήσουν, να σε εκπαιδεύσουν, ώστε να μπορείς να ανταποκριθείς και σε δυσκολότερες αρμοδιότητες. Πριν ήταν καθαρά τύπου ότι μάθεις πάνω στη δουλειά. Τώρα έχω ακούσει πως ίσως να πληρώνω και κάποια μεταπτυχιακά, μπορεί να κάνουνε μαθήματα, σεμινάρια, εκπαιδεύσεις.

Ακόμα, ίσως να είναι λίγο καλύτερο από την άποψη των παροχών που δίνονται στους εργαζόμενους. Επειδή πλέον οι εταιρείες νοιάζονται και για την «επωνυμία» τους και τους υποψηφίους που μπορεί να προσλάβουν, δίνουν έμφαση στο να κάνουν κάποιες εκδηλώσεις, στο να προσφέρουν ας πούμε μεσημεριανά για να μην χρειάζεται να αγοράσεις μόνος σου. Οπότε προσφέρουν κάποιες έξτρα παροχές ώστε να μπορούν να δελεάσουν καινούργιους υποψήφιους που ενδιαφέρονται να δουλέψουν στην εταιρεία.

**Ερευνητής**

Οι αλλαγές αυτές καταλαβαίνω ότι εσένα δηλαδή σε έχουν επηρεάσει θετικά, σωστά;

**Συν. 8**

Ναι, θεωρώ ότι είναι καλές αλλαγές.

**Ερευνητής**

**Θέλεις να μου πεις λίγο από τις αλλαγές που μου είπες όπως η τεχνολογία πως έχουν επηρεάσει εσένα συγκεκριμένα;**

**Συν. 8**

Ναι, ναι. Ουσιαστικά λοιπόν εγώ ας πούμε είμαι και λίγο πιο εσωστρεφής τύπος, οπότε το γεγονός ότι μπορώ να δουλεύω από το σπίτι βοηθάει την παραγωγικότητα μου γιατί δεν αποσπάται η προσοχή μου σε σχέση με το όποτε πηγαίνω γραφείο. Προφανώς μου δίνονται και όλα τα εργαλεία για να κάνω τη δουλειά μου όσο πιο σωστά γίνεται και Ταυτόχρονα δεν χάνεις

εντελώς την επαφή σου με τον άνθρωπο. Θα κάνεις και τη συνάντηση σου με την ομάδα αλλά υπάρχει και αυτό η ευελιξία. Σε ότι αφορά την εκπαίδευση και εμένα αρκετές φορές μου είχε δοθεί η ευκαιρία να κάνω κάποια μαθήματα που όντως τα έκανα και πήρα κάποιες πιστοποιήσεις οι οποίες με βοήθησαν για να πάω σε αυτό τον πιο προιοντικό ρόλο που έχω τώρα.

Για τις επιπλέον παροχές είναι ωραίο να τις έχεις αλλά έως εκεί. Εμένα με νοιάζει ότι έχω τη δυνατότητα να δουλεύουν από το σπίτι. Είναι πολύ σημαντικό αυτό για μένα γιατί έχω και ένα ανιψάκι που προσέχω.

### **Ερευνητής**

#### **Η εργασία σου είναι σχετική με τις σπουδές σου;**

**Συν. 8**

Ναι, ουσιαστικά έχω 2 πτυχία προπτυχιακά. Το ένα είναι βιομηχανικής διοίκησης και τεχνολογίας όπου ουσιαστικά ασχολείσαι με προϊόντα αλλά τύπου χειροπιαστά, αυτά που βγαίνουν από το εργοστάσιο. Τώρα φτιάχνω πάλι προϊόντα αλλά είναι software, αυτή είναι η διαφορά. Και το δεύτερο πτυχίο ήταν καλών τεχνών, οπότε τώρα η δουλειά μου είναι ότι μου λέει ο μάνατζερ, θέλω να φτιάξω αυτό για αυτό το λόγο εγώ θα του πω πως θα το φτιάξουμε οπότε γράφω τις τεχνικές προδιαγραφές και κάνω κάποια σχεδιάκια για να το φτιάξουμε.

### **Ερευνητής**

#### **Εργάζεσαι με πλήρη ή μερική απασχόληση;**

**Συν. 8**

Πλήρη

### **Ερευνητής**

#### **Τι είδους σύμβαση εργασίας έχεις;.**

**Συν. 8**

Αορίστου χρόνου.

### **Ερευνητής**

#### **Οι ώρες εργασίας σου πώς καθορίζονται;**

**Συν. 8**

Στη σύμβαση μου. Είναι από τις 9 μισή μέχρι τις 6 standard δηλαδή αλλά προφανώς αν τύχει κάτι απρόοπτο υπάρχει δυνατότητα να φύγω για τώρα και να ασχοληθώ αργότερα.

### **Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες εργασίας σου ανά ημέρα ή ανά εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες;**

**Συν. 8**

Ναι, κατά το πλείστον, κατά 95% θα έλεγα.

**Ερευνητής**

**Αμείβεσαι επιπλέον για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά, δουλειά το Σαββατοκύριακο; και αν ναι, με ποσό που σου αναλογεί ή με λιγότερο;**

**Συν. 8**

Είναι το ποσό που αναλογεί με βάση τον ελληνικό νόμο. Βασικά όντως κάποια Σάββατα δουλεύω κάποιες αργίες δουλεύω γιατί έχουμε τους πελάτες που είναι εκτός Ελλάδας.

**Ερευνητής**

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σου; πχ στο μισθό, στις ώρες που εργάζεσαι, στα καθήκοντά σου.**

**Συν. 8**

Έχουν προστεθεί καθήκοντα και είναι κάμποσα είναι η αλήθεια είναι αλλά προσπαθούμε ότι καλύτερο να κάνουμε.

**Ερευνητής**

Έχουν προστεθεί καθήκοντά, το μισθολογικό έχει αλλάξει;

**Συν. 8**

Όχι, δεν έχει αλλάξει τώρα με τα πιο πρόσφατα καινούργια καθήκοντα. Άλλαξε τον Ιανουάριο. Υπάρχει αυτή η πολιτική ότι μόνο κάθε αρχή της χρονιάς μπορεί να αλλάξει, να πάρεις μια προαγωγή ή να αλλάξει ο μισθός εκτός και αν είσαι στις πωλήσεις. Μόνο τα άτομα που δουλεύουν στις πωλήσεις μπορούν να έχουν τέτοιες αλλαγές σε ένα τρίμηνο αλλά όλη η υπόλοιπη εταιρεία είναι κάθε αρχή του χρόνου.

**Ερευνητής**

**Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σου; Μου είπες ότι δουλεύεις από το σπίτι, σωστά;**

**Συν. 8**

Ουσιαστικά μπορείς να δουλέψεις από τις πόλεις που υπάρχουν τα γραφεία δηλαδή π.χ. Αθήνα Θεσσαλονίκη που έχουμε γραφεία, μπορείς να πας να δουλέψεις εκεί και να είσαι ας πούμε σπίτι σου όλη μέρα δεν τους πειράζει, αλλά δεν μπορώ να πάω π.χ. ξέρω εγώ σε ένα νησί και να

δουλέψω. Σ εκείνη την περίπτωση πρέπει να πάρω άδεια από το μάντζερ. Αφού είμαι στην Αθήνα ας πούμε κατά το πλείστον δουλεύω από το σπίτι.

**Ερευνητής**

**Με ποιες από τις ευελιξίες του χρόνου εργασίας τηλεργασία. ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία, τα σαββατοκύριακα απασχολείσαι σε συστηματική ή συχνή βάση;**

**Συν. 8**

Ναι, είναι μόνο τηλεργασία και εντάξει, υπάρχουν και τα Σάββατα, αλλά είναι ένα Σάββατο κάθε 12 εβδομάδες οπότε δεν ξέρω κατά πόσο μπορούμε να το συμπεριλάβουμε. Επίσης και κάποιες αργίες.

**Ερευνητής**

**Είναι επιλογή σου να εργάζεσαι με τηλεργασία και αυτό που ανέφερες ένα Σάββατο ανά 12 εβδομάδες;**

**Συν. 8**

Ναι, η τηλεργασία είναι επιλογή μου. Όποιος θέλει μπορεί να πηγαίνει στο γραφείο προφανώς απλά εγώ προτιμώ το σπίτι. Τώρα τα Σάββατα και οι αργίες όχι δεν είναι επιλογή μου, αλλά είναι στη σύμβαση μου.

**Ερευνητής**

**Μπορείς να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις, δηλαδή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, και πως εσύ διαχειρίστηκες αυτή την περίπτωση και ποιοι ενεπλάκησαν;**

**Συν. 8**

Ένα πρόσφατο, ουσιαστικά επειδή εγώ είμαι σε μια θέση όπου μπορώ να βλέπω και τη στρατηγική που οργανώνουν αλλά ακούω και τον πόνο του πελάτη, κάποιες φορές έχω προτάσεις που μπορεί να διαφωνούν με τη στρατηγική. Για παράδειγμα είχαμε μια συνάντηση γύρω στο Φεβρουάριο, και είχανε ουσιαστικά συμπεριλάβει κάποιους βασικούς δείκτες απόδοσης που για μένα δεν συνάδαν με τα προβλήματα που αντιμετώπιζε ο πελάτης. Πήγα στο μάντζερ μου την επόμενη, εξήγησα τον προβληματισμό ότι μας λείπουν κάποιοι δείκτες μέτρησης και υπήρξε μια διαφωνία εκεί πέρα. Το συμπέρασμα ήταν ότι προφανώς, και στη θέση πούμε μόνο ανατροφοδότηση μπορούμε να δώσουμε και από κει και πέρα κάποιος άλλος θα λάβει τις αποφάσεις. Αλλά ναι όντως μετά από 2 μήνες βγήκα σωστή.

Μακάρι να μην έβγαινα, αλλά ναι, ο CEO μας είπε όντως έχουμε μεγάλο θέμα με το retention των πελατών και κάτι πρέπει να γίνει. Τέλος πάντων αυτό που έκανα ήταν να μπήκα σε συζητήσεις, γενικά είμαι ανοιχτή σε ότι διαφωνώ θα το πω και στην ομάδα θα μιλήσω και με

τον μάντζερ δεν έχω θέμα, αν κάποιος θέλει να το συζητήσει μαζί μου είμαι ανοιχτή να ακούσω προτάσεις και να προσπαθήσω τέλος πάντων, βοηθήσω όσο μπορούσα.

### **Ερευνητής**

Κάποιο άλλο παράδειγμα που να έχει να κάνει πιο πολύ με τις συνθήκες και τους όρους εργασίας;

### **Συν. 8**

Όσον αφορά τις ώρες εργασίας θα έλεγα ότι είναι γενικά εντάξει, εκτός και αν υπάρχει κάποιος λόγος. Όσον αφορά τα της βάρδιας, μας δίνεται η δυνατότητα να μιλήσουμε με κάποιον συνάδελφό αν θέλουμε να κάνουμε κάποια αλλαγή. Με την προϋπόθεση στις αργίες θα δουλεύουν 2 και το Σάββατο θα δουλεύει ένας.

### **Ερευνητής**

Κάποιο άλλο παράδειγμα;

### **Συν. 8**

Τώρα έχω βρεθεί σε μια θέση που το να πάρω άδεια εξαρτάται από το πότε θα πάρουν όλοι οι υπόλοιποι την άδειά τους και ας έχω υποτίθεται πως είμαι πιο ψηλά στην ιεραρχία την υπόλοιπη ομάδα. Ειδικότερα τώρα που η ομάδα έχει μικρύνει και λίγο γιατί κόβουν κόστη.

Οπότε έχω βρεθεί σε μια θέση όπου δεν μπορώ να πάρω αδειές όποτε το θέλω ή πρέπει να τις προγραμματίζουμε από την αρχή του χρόνου για το τι θα κάνει στο τέλος, ώστε να μπορέεις να πάρεις την άδειά σου.

### **Ερευνητής**

Εσύ το έχεις επικοινωνήσει αυτό το πρόβλημα στον ανώτερο σου;

### **Συν. 8**

Ναι ναι. Γενικά το είχαμε συζητήσει, και όλη η ομάδα αλλά μας είχαν πει πως δεν μπορούν να κάνουν κάτι για να το αλλάξουν λόγω του ότι δεν μπορούν να ουσιαστικά να προσλάβουν επιπλέον άτομα αλλά πριν λίγο καιρό τους είχα στείλει και ένα email για αυτό γιατί υπήρχε μια ασυμφωνία και ουσιαστικά είχαν αφήσει 2 άτομα τώρα από Ευρώπη να πάρουν άδεια και ταυτόχρονα και 2 άτομα να από Αμερική. Θεωρώ ότι είναι λίγο άδικο. Προφανώς ο κάθε εργαζόμενος αξίζει να παίρνει την άδειά του και πρέπει να την παίρνει αυτό δεν το συζητάμε, αλλά να είναι αυτό δίκαιο.

### **Ερευνητής**

**Θεωρείς ότι οι όποιες μορφές εργασίας ή οργάνωσης του χρόνου εργασίας θα έπρεπε να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης; Και για ποιο λόγο;**



## **Συν. 8**

Θεωρώ σε προσωπικό, εντάξει, προφανώς πρέπει όλοι να είμαστε και λογικοί βέβαια σε αυτό, αλλά λέω σε προσωπικό διότι κάθε άνθρωπος προφανώς έχει και διαφορετικές υποχρεώσεις. Δηλαδή αλλιώς μπορώ να εξυπηρετήσω εγώ που δεν είμαι παντρεμένη, δεν έχω παιδιά κι αλλιώς θα ήταν μια γυναίκα, που θα έχει και παιδιά και οικογένεια. Επομένως, ναι, πιστεύω ότι θα ήταν καλό να υπάρχει παραπάνω ευελιξία σε ομάδες που το χρειάζονται μπορεί να είναι μητέρες, να είναι πατέρες, να είναι άτομα που να έχουν κάποιες δυσκολίες ως πούμε κάποιες διαταραχές.

### **Ερευνητής**

#### **Εσύ πως ενημερώνεσαι για τα εργασιακά σου δικαιώματα;**

## **Συν. 8**

Η αλήθεια είναι και ντρέπομαι λίγο για αυτό, δεν είμαι πολύ ενημερωμένη. Συνήθως η ενημέρωση που έχω είναι άμα έχω κάποια συγκεκριμένη απορία, μπορεί να ψάξω στο Ίντερνετ ή έχω κάποιους φίλους που τα ψάχνουν περισσότερο αυτά, οπότε πηγαίνω και ρωτάω, αλλά η αλήθεια είναι, θα έπρεπε να το ψάχνω περισσότερο.

### **Ερευνητής**

#### **Στον οργανισμό που εργάζεσαι, ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει ζητήματα τα οποία αφορούν τον εργαζόμενο;**

## **Συν. 8**

Ο μάνατζερ είναι υπεύθυνος και αν χρειαστεί θα πάει ο ίδιος στον από πάνω του και πάει λέγοντας. Τώρα δεν έχει τύχει να υπάρξει κάποια τεράστια διαμάχη που να χρειαζόταν να μπει στη μέση το HR, τουλάχιστον εγώ δεν έχω δει κάτι τέτοιο. Ο τρόπος που είναι έτσι στημένη η εταιρεία είναι ότι μπορείς να πας μόνο στον μάνατζερ σου.

### **Ερευνητής**

#### **Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από άτομα στην εταιρεία.**

## **Συν. 8**

Ουσιαστικά πάλι στον μάνατζερ θα πας εκτός και αν είναι ξεκάθαρη ερώτηση για το HR τύπου όντως πόσες μέρες άδεια δικαιούμαι.

Το HR μας ένα ανοιχτό για ερωτήσεις γενικά. Όποιος έχει κάποια απορία σχετικά με Άδειες είμαι ή θέλει κάποια πληροφορία για το πως λειτουργούμε, για κάποιο έγγραφο, μπορεί να πάει να ρωτήσει στο HR και θα τον κατευθύνουν για το ποιος είναι ο αρμόδιος για να του λύσει την απορία.

### **Ερευνητής**

**Μπορείς να μου περιγράψεις ή μια κατάσταση για την οποία αναζητήσεις παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 8**

Λοιπόν εγώ ανήκω σε μια «ειδική» ομάδα, οπότε κάποιες φορές χρειάζομαι κάποια επιπλέον διευκόλυνση. Πέρσι όταν είχα ξεκινήσει επειδή δεν γνώριζα αν υπάρχει κάποια ειδική άδεια που μπορώ να χρησιμοποιήσω όταν τη χρειάζομαι. Είχα απευθυνθεί στο HR κατευθείαν. Ήταν πολύ εμπιστευτικά τα πράγματα, δεν με έκαναν να νιώσω άβολα και όντως μου είπαν ότι αν χρειάζεσαι κάποια άδεια για τη ψυχική σου υγεία μπορείς να χρησιμοποιήσεις την άδεια ασθενείας από το να παίρνεις την κανονική σου άδεια. Αυτό εμένα σαν άνθρωπο με βοήθησε πάρα πολύ και επίσης μου είπαν πως υπάρχει και μια εφαρμογή που δίνουν στους εργαζόμενους με δωρεάν συνδρομή που δίνει συμβουλές για τη ψυχική υγεία. Μου έδωσαν αυτές τις πληροφορίες και ήμουν πολύ ευχαριστημένη από την αντιμετώπιση.

**Ερευνητής**

**Τι αλλαγές βίωσες ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σου στην παροχή συμβουλευτικής βοήθειας; βέβαια εντάξει αυτό που κάνατε δεν ήτανε συνεδρία, απλά ζήτησες μια συμβουλή.**

**Συν. 8**

Ήταν μια συζήτηση. Γιατί όταν είχα ρωτήσει μια συγκεκριμένη κοπέλα από το HR, ούτε εκείνη ήταν πολύ σίγουρη, οπότε έπρεπε να ρωτήσω παραπάνω, αλλά ναι, το κράτησε όλο πολύ εμπιστευτικό. Ένωσα μια ανακούφιση, γιατί προφανώς είναι διαφορετικό να ξέρεις πως έχεις 20 ημέρες άδειας το χρόνο και πρέπει να τις αξιοποιήσω και για τα σαν άδεια ασθενείας αλλά και σαν άδεια διακοπών καθώς υπήρχε λίγο ζόρι τύπου τι θα γίνει άμα μου τύχει και δεν είμαι καλά. Οπότε ναι αφού μου έδωσαν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσω και τις ημέρες άδεια ασθενείας, υπάρχει αυτή η δικλείδα ασφαλείας, με βοήθησε δηλαδή να είμαι λιγότερο αγχωμένη για το μέλλον.

**Ερευνητής**

**Ποιοι σας προτρέπουν στην εταιρεία να παρακολουθήσετε σεμινάρια στον εργασιακό χώρο; Υπάρχει κάποιος;**

**Συν. 8**

Γενικά έχουμε ένα τμήμα στην εταιρεία μάθησης και ανάπτυξης (learning & development) που βγάζουν κάποια πράγματα γενικά στην εταιρεία και μας ενημερώνουν για το τι υπάρχει και ότι μπορούμε να το παρακολουθήσουμε ή να δηλώσουμε συμμετοχή. Για πιο συγκεκριμένες προτάσεις, συνήθως το κάνει πάλι κάποιος από την ομάδα σου, ο μάνατζερ σου, τα οποία εστιάζουν στο ρόλο σου.

Αλλά έχουμε και τα πιο γενικά πχ διαχείριση του χρόνου που είναι για όλη την εταιρεία.

## Ερευνητής

**Εσύ έχεις παρακολουθήσει ποτέ σεμινάρια συμβουλευτικής;**

**Συν. 8**

Είχα παρακολουθήσει ένα κύκλο σεμιναρίων για τη γυναικεία ενδυνάμωση και κάποιο κομμάτι ανέφερε λίγο τη συμβουλευτική.

## Ερευνητής

**Θα ήθελες να παρακολουθήσεις; Πιστεύεις ότι θα σε βοηθούσαν; Και αν ναι πως;**

**Συν. 8**

Τώρα στο στάδιο που είμαι πιστεύω θα με βοηθούσαν γιατί έχω περισσότερο γνώση τουλάχιστον το πώς δουλεύει μια επιχείρηση. Προφανώς αν το ρωτούσαμε αυτό πριν δυο χρόνια επειδή δεν θα είχα εμπειρία, θα τα άκουγα, αλλά δεν θα μπορούσα να τα εφαρμόσω κάπου. Το βλέπω και με το παράδειγμα που έδωσα για τις άδειες που δεν είχαν κατανεμηθεί δίκαια, είχα το κουράγιο να μιλήσω και να ρωτήσω γιατί συνέβη. Νομίζω ότι θα χρησίμευε βασικά σε οποιονδήποτε άνθρωπο γιατί εντάξει. τη δουλειά μας να την κάνουμε σωστά, αλλά και ας πούμε αυτό που δικαιούσαι, γιατί να μην το πάρεις.

## Ερευνητής

Γενικά οι άνθρωποι αυτοί που σας προτρέπουν να παρακολουθήσετε σεμινάρια όπως μου είπες, είναι κατάλληλα καταρτισμένοι, Τι πιστεύεις;

**Συν. 8**

Ναι ναι, το πιστεύω. Τουλάχιστον από άποψη εμπειρίας και έχουμε αυτό το τμήμα που φτιάχνει την πλατφόρμα γιατί είναι έχει σπουδάσει πάνω σε αυτό κανονικά και έχει εργαστεί σε αυτό το κομμάτι από θεωρώ τι κάνουν σωστά τη δουλειά τους.

## Ερευνητής

**Θα ήθελα να μου περιγράψεις ποια είναι τα χαρακτηριστικά που θα ήθελες εσύ να έχεις ένας σύμβουλος;**

**Συν. 8**

Να είναι έμπιστος. Δηλαδή αν πάει κάποιος υπάλληλος να του πει κάποιο προβληματισμό πρέπει να υπάρχει εμπιστοσύνη, αλλά να υπάρχει και ενσυναίσθηση γιατί αυτό που έχω συνειδητοποιήσει τουλάχιστον στην εταιρία που βρίσκομαι, μπορεί να πεις κάποιο πρόβλημα, ας πούμε κάτι που σε απασχολεί και να υπάρχει μια αντιμετώπιση κατευθείαν αμυντική να προστατεύσουμε την εταιρεία. Οπότε να ακούν στα αλήθεια και να προσπαθούν αν δουν τη μεριά μου. Έχουμε όμως και ανθρώπους που είναι όντως ηγέτες σε ακούν και προσπαθούν να δώσουν κάποια λύση, να διασαφηνίσουν πράγματα. Θα ήθελα να έχουν επίσης και κατάρτιση.

Για παράδειγμα, το να μπορεί να δει ας πούμε την πορεία μου και να πει ότι ξέρεις ή ίσως να σου ταιριάζει αυτό. Να έχει κατάρτιση για συμβουλευτική καριέρα. Στην εταιρεία που είμαι υπήρχε βοήθεια που μου είπαν ότι ξέρεις είσαι για πιο τεχνικά πράγματα θα ήθελες να δοκιμάσεις και αυτό;

### **Ερευνητής**

**Πιστεύεις πως συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Θεωρείς ότι η ύπαρξη της είναι χρήσιμη στον οργανισμό;**

### **Συν. 8**

Ναι, σίγουρα γιατί πολλοί εργαζόμενοι πλέον φοβούνται και τις διαμάχες. Νομίζω η σημαντική πλειοψηφία θα προτιμήσει να μη μιλήσει για κάποιο πρόβλημα, γιατί ίσως να φοβάται πως θα έχει κάποιο αντίκτυπο, πως θα τους επηρεάσει. Γενικά, αλλά αυτό το θεωρώ καλό στον εργασιακό χώρο και στα πλαίσια της ομάδας ίσως να δημιουργηθεί αρνητικό κλίμα, αλλά και για τον ίδιο τον άνθρωπο δηλαδή θα στρεσάρεται πιο εύκολα, ίσως να μην έχει τις ίδιες αντοχές που είχε πριν, να μην είναι όσο παραγωγικός θα ήθελε. Οπότε αν υπήρχε ένας άνθρωπος που να μπορεί να βοηθήσει σε κάποια επίλυση προβλήματος νομίζω θα βοηθούσε και τον εργαζόμενο και τον εργοδότη θα ήταν λίγο πιο λεία/ήπια η διαδικασία.

### **Ερευνητής**

**Πώς μπορεί η συμβουλευτική ένα οδηγήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων; Θα μου δώσετε κάποιο παράδειγμα;**

### **Συν. 8**

Ουσιαστικά είχα ξεκινήσει σε άλλη θέση στην εταιρεία και σταδιακά, επειδή ανέπτυσσα κάποια τεχνική γνώση μου πρότειναν να ξεκινήσω να εμπλέκομαι και σε κάποια άλλα πράγματα σε μορφή project. Οπότε ξεκινούσα σε ένα πρότζεκτ το τελείωνα μάθαινα κάτι, ξεκινούσα το άλλο μέχρι να γίνει η οριστική αλλαγή του ρόλου.

### **Ερευνητής**

**Πιο γενικά πώς θα πιστεύεις ότι θα μπορούσε να οδηγήσει στην ανάπτυξη των εργαζομένων; Κι αν τα πιστεύεις;**

### **Συν. 8**

Το πιστεύω γιατί έχω μια πολύ πιο καθαρή εικόνα του τι θέλω να κάνω, ξέρω π χ τώρα ότι θέλω να κάνω κάτι που να έχει σχέση με προϊόν δηλαδή και το μεταπτυχιακό που θα κάνω τώρα το κάνω γιατί βρήκα ένα κενό στην εργασία μου που θα ήθελα να μάθω παραπάνω για να ανεξαρτητοποιηθώ. Εγώ και για αυτό με βοήθησε. Αντίστοιχα υπάρχουν και άλλα άτομα στην ομάδα που έχουν πάρει δικές τους πρωτοβουλίες με βάση τις δεξιότητες τους, που είναι πιο

δυνατοί. Ο καθένας όπου είναι δυνατός του λένε, θέλεις να κάνεις ένα προτζεκτ και έτσι βοηθάει όλη την ομάδα.

### **Συνέντευξη Συν.9**

#### **Δημογραφικά στοιχεία**

Φύλο: Άνδρας

Ηλικιακή ομάδα: 36-45 ετών

Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμος, 1 τέκνο

Επίπεδο εκπαίδευσής: Απόφοιτος Μεταπτυχιακού

Η συνολική εργασιακή εμπειρία: 10

Εργασιακή εμπειρία στον τωρινό οργανισμό (σε χρόνια): 1.5 χρόνια

Θέση εργασίας: Customer Success Leader/Μάνατζερ

Εμπειρία στη θέση: 1.5 χρόνια

Αριθμός εργαζομένων στον οργανισμό: Νομίζω γύρω στο 180-200. Στην Ελλάδα είναι το μεγαλύτερο γραφείο, πρέπει να είμαστε 80-90 άτομα. Και μετά έχουμε ένα γραφείο στο Λονδίνο, όπου πρέπει να είναι άλλα 50-60 και μετά ένα μικρό γραφείο στην Κύπρο που είναι 10-15 άτομα.

#### **Ερευνητής**

#### **Πως αντιλαμβάνεσαι τη συμβουλευτική στη διαχείριση των εργαζομένων/ του ανθρώπινου δυναμικού;**

##### **Συν. 9**

Αρχικά διαδικασίες. Δηλαδή να γνωρίζουμε, να υπάρχει αυτό που λέμε ένας μπούσουλας σε πράγματα τα οποία συμβαίνουν και πώς μπορούμε να τα διαχειριστούμε. Για παράδειγμα, κάποιος συνάδελφος δεν έχει καλή απόδοση και δεν επιτυγχάνει τους στόχους, θεωρώ πως η συμβουλευτική πρέπει να έχει κάποιες διαδικασίες, το πώς μπορούμε αυτό τον άνθρωπο με ένα δομημένο πλάνο να μπορέσουμε να τον κάνουμε πάλι παραγωγικό. Δεύτερο πάλι διαδικασίες, όταν υπάρχουν κάποιες κρίσεις σχέσεων, να υπάρχει υπάρχει συγκεκριμένη διαδικασία στο πώς θα μιλήσεις στο ανθρώπινο δυναμικό όταν έχεις κάποιο πρόβλημα με κάποιο συνάδελφο, με κάποιο προϊστάμενο.

Ακόμα, να υπάρχει αξιολόγηση από τους υφιστάμενους τους προϊσταμένους. Και αυτό είναι ένα εργαλείο για το HR, έτσι ώστε να μπορεί να δώσει συγκεκριμένες συμβουλές σε ένα μάνατζερ στο πώς να διαχειριστεί την ομάδα του. Αυτά ως επί το πλείστον.

### Ερευνητής

**Ποιες πιστεύεις ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, στην Ελλάδα σε σχέση με παλαιότερα; Και ως πάρομο από το 2010 και μετά.**

#### Συν. 9

Δεν είμαι πολύ κατάλληλο να σου απαντήσω αυτό στο 100%, διότι. Εγώ έλειπα και 3 χρόνια στην Ολλανδία και από όταν γύρισα δουλεύω κυρίως από επιλογή σε νεοφυείς επιχειρήσεις /startups. Οπότε δεν έχω τόσο εμπειρία με το κλασικό εταιρικό περιβάλλον ή τις πολύ μικρές επιχειρήσεις.

### Ερευνητής

Δες το και πιο γενικά.

#### Συν. 9

Αυτό που έχω καταλάβει είναι ότι πλέον οι εργαζόμενοι έχουνε λίγο παραπάνω θάρρος να μιλήσουν. Ενώ όταν ξεκίνησα εγώ την καριέρα μου, το 2006 μας φώναζαν, ας πούμε στο Γραφείο Προσωπικού, γιατί φορούσαμε σκουλαρίκι. Άρα, το θάρρος ότι μιλάμε, ότι «έλα στην εργασία έτσι όπως είσαι» πλέον δεν κοιτάνε τόσο πολύ το ντύσιμο σίγουρα όχι παντού, αλλά υπάρχει νομίζω μια καλή αλλαγή ως προς αυτό. Το ανθρώπινο δυναμικό τουλάχιστον στις εταιρείες που εργάζομαι εγώ, έχει αρχίσει και κάνει μια στροφή από το να είναι απλά τι λέει ο νόμος και πάντα να προσπαθεί να κρατάει πίσω οτιδήποτε ζητηθεί, μόνο και μόνο για να προφυλάξουν το εταιρικό προφίλ. Έχω δει ανθρώπους πλέον να βουτούν στα πραγματικά προβλήματα, να θέλουν να βοηθήσουν. Ενώ τουλάχιστον μέχρι το 2010 το ανθρώπινο δυναμικό ήταν απλά για να εγκρίνει άδειες και για να βγάζει πολιτικές γιατί ο εργαζόμενος είχε λάθος σε οτιδήποτε έχει να πει τουλάχιστον αυτή ήταν η δική μου εμπειρία.

### Ερευνητής

Μπορείς να το δεις και λίγο πιο γενικά, δηλαδή μην έχεις στο μυαλό σου το ανθρώπινο δυναμικό σαν τμήμα;

#### Συν. 9

Απλά επειδή εγώ έλειπα αρκετά χρόνια και για σπουδές και μετά για δουλειά στο εξωτερικό, όταν γύρισα δουλεύω σε ένα χώρο ο οποίος είναι τελείως ξεχωριστός και τελείως διαφορετικός από το υπόλοιπο εργασιακό περιβάλλον. και το λέω ας. Ακούω από φίλους για κάτι υπερωρίες,

για εργασία 10 και 12 ώρες την ημέρα, στο οποίο ας πούμε εγώ άντε να τύχει μια φορά το εξάμηνο να δουλέψω παραπάνω.

### **Ερευνητής**

Μπορεί να είναι, μπορεί να είναι ένα trend. Ας πούμε ότι στις μέρες μας οι άνθρωποι εργάζονται περισσότερο και υπάρχουν περισσότερες υπερωρίες σε σχέση με παλαιότερα.

### **Συν. 9**

Στην Ελλάδα με βάση τις έρευνες δουλεύουμε 60 ώρες την εβδομάδα και ερευνών πραγματικών.

Όταν λέμε για ώρες μιλάμε για ώρες αυτές καθαυτές, αλλά το αν δουλεύουν σωστά αυτό είναι άλλη κουβέντα. Διότι η αλήθεια είναι ότι το έχω ζήσει να δουλεύουμε 12 ώρες στο γραφείο της Ελλάδας στην TUI και στις 6 ώρες οι Ισπανοί να κάνουμε και 10% παραπάνω δουλειά γιατί οι διαδικασίες ήταν αλλιώς, οι μάντζερς ήταν αλλιώς, όλα ήταν αλλιώς. Οπότε προφανώς ήταν άλλος ο χρόνος που απαιτούνταν για να κάνουν αυτοί ένα έργο και άλλος ο χρόνος ο δικός μας. Αλλά γενικά νομίζω ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει μέτρο ως προς αυτό και δεν βοηθάνε οι κυβερνήσεις, οι κανόνες και οι νόμοι που περνάνε.

Κοίταξε γενικά για τις εργασιακές σχέσεις πάμε προς μια κατάσταση ο καθένας για τον εαυτό του. Ότι καταφέρεις να διαπραγματευτείς και ότι κατάφερες να συμφωνήσεις καλώς έχει. Το ίδιο με την επιθεώρηση εργασίας, το οποίο πλέον, αν έχεις παράπονο τρέχα γύρευε. Γενικά γίνονται υπερβολικά ευέλικτες οι καταστάσεις το οποίο εάν ζούσαμε στην Ολλανδία για παράδειγμα θα σου έλεγα μια χαρά γιατί εγώ έχω ευελιξία να κάνω ότι θέλω και να προγραμματίσω όπως θέλω τα πράγματα. Επειδή όμως ζούμε στην Ελλάδα που βλέπουμε ακόμα εργοδότες το 2023 να πηγαίνουν με εργαζόμενους σε ATM για να τους δώσουν πίσω το δώρο Χριστουγέννων, δεν έχω και καλή διαίσθηση για το τι έπεται.

### **Ερευνητής**

Οπότε όλες αυτές οι αλλαγές πώς σε έχουν επηρεάσει;

### **Συν. 9**

Εμένα προσωπικά δεν με έχουν επηρεάσει καθόλου, διότι είμαι στη δική μου εργασιακή φούσκα, αλλά σαν πολίτης και σαν άνθρωπος, ο οποίος έχω φίλους, έχω συμπολίτες, γενικά είμαι πολιτικά, όχι κομματικά, αλλά πολιτικά ενεργός, μου δημιουργούν μεγάλους προβληματισμούς. Δηλαδή θεωρώ ότι πάμε από το κακό στο χειρότερο ως προς αυτά.

### **Ερευνητής**

Η εργασία σου είναι σχετική με τις σπουδές σου;

### **Συν. 9**

Ναι, το μεταπτυχιακό μου. Εγώ είμαι μουσικός, το βασικό πτυχίο, δούλευα γενικά τουριστικά σεζόν. Κάποια στιγμή, το 2015 πήγα στην Ολλανδία, διότι κουράστηκα με τη μουσική και πριν 2 χρόνια που γύρισα Ελλάδα έκανα μεταπτυχιακό MBA στο Πανεπιστήμιο του Derby. Τώρα θέλω να το γυρίσω οικονομικά, δηλαδή να πάρω δυο έξτρα μαθήματα για να πάρω τον τίτλο του finance mba. Ταυτόχρονα έχω κάνει εξειδικεύσεις από το πανεπιστήμιο του Εκπα, Business Financial Analyst και AI για financial services. Οπότε κάνω μια εξειδίκευση. Πλέον ακαδημαϊκοί πάνω στις οικονομικές υπηρεσίες.

**Ερευνητής**

**Εργάζεσαι με πλήρη ή μερική απασχόληση;**

Συν. 9

Πλήρη

**Ερευνητής**

**Τι είδους σύμβαση εργασίας έχεις;**

Συν. 9

Αορίστου

**Ερευνητής**

**Οι ώρες εργασίας σου πώς καθορίζονται; και από πού καθορίζονται;**

Συν. 9

Η σύμβαση έχει ένα φιξ το ωράριο 10-6.30 με 1 ώρα διάλειμμα. Λόγω θέσης όμως το ωράριο είναι ευέλικτο.

**Ερευνητής**

**Οι συμφωνημένες ώρες απασχόλησης ανά ημέρα ή ανά εβδομάδα ταυτίζονται με τις πραγματικές ώρες απασχόλησής σου;**

Συν. 9

Ναι, κατά 90%.

**Ερευνητής**

**Αμείβεσαι επιπλέον για τυχόν υπερωρίες, νυχτερινά ή εργασία τα Σαββατοκύριακα;**

Συν. 9

Όχι.



### Ερευνητής

**Κατά τους τελευταίους 12 μήνες υπήρξαν αλλαγές στην εργασία σου; Παραδείγματος χάρη στον αριθμό των ωρών που εργάζεσαι ή στον μισθό ή στα καθήκοντά σου;**

Συν. 9

Στο μισθό. Στο χρόνο πάνω πήρα αύξηση.

### Ερευνητής

**Ποιος είναι ο τόπος εργασίας σου; Εργάζεσαι στο γραφείο, εργάζεσαι από το σπίτι;**

Συν. 9

Επίσημα το μοντέλο είναι το υβριδικά, αλλά πλέον κυρίως από το σπίτι.

### Ερευνητής

**Με ποιες από τις ευελιξίες χρόνου εργασίας τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, εργασία τα σαββατοκύριακα απασχολείσαι σε συστηματική ή συχνή βάση;**

Συν. 9

Σε συστηματική βάση μόνο τηλεργασία.

### Ερευνητής

Είναι επιλογή σου να εργάζεσαι τηλεργασία;

Συν. 9

Ναι.

### Ερευνητής

**Μπορείς να μου πεις μια περίπτωση που σε προβλημάτισαν οι εργασιακές σχέσεις δηλαδή οι σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου; Πως τη διαχειρίστηκες και ποιοι ενεπλάκησαν;**

Συν. 9

Δεν ήταν αυτό καθαυτό εργασιακή σχέση, απλά κάποια στιγμή η ομάδα ηγεσίας προσλάμβαναν κάποιον και σε 2 μήνες έφευγε. Αυτό δημιουργούσε μια αβεβαιότητα. Τι συμβαίνει; Προσλαμβάνουν λάθος ανθρώπους; Έρχονται, βλέπουν κάποια πράγματα και φεύγουν; Δεν πάμε καλά, σαν εταιρεία; Οπότε αυτό είχε δημιουργήσει μια αβεβαιότητα γενικά και στους μεσαίους μάνατζερς που είμαστε εμείς, αλλά και στους συναδέλφους που είναι οι υφιστάμενοι μας. Υπήρχε γενικά ένα προβληματικό περιβάλλον θα μπορούσα να το πω. Μπορεί να μην υπήρξε κάποιο πρόβλημα σε σχέση αυτό καθαυτό αλλά και αυτό είναι πρόβλημα διαχείρισης της ηγεσίας της εταιρείας και δεν υπήρχε και διαφάνεια στην επικοινωνία του για το τι συμβαίνει. Δηλαδή αλλάξαμε νομίζω 5 Vice Presidents μέσα σε 5 μήνες.

## Ερευνητής

Εσύ για αυτό έκανες κάποιες ενέργειες;

### Συν. 9

Συζητήσεις που αρχικά με τον δικό μου μάνατζερ. Και δεύτερον, ενέργειες για να μπορέσω να καθησυχάσω τα 10 άτομα τα οποία είμαι εγώ ο δικός τους μάνατζερ έτσι ώστε να μην υπάρχει αυτή η αβεβαιότητα, να ξέρουν ότι δουλειά τους είναι ασφαλής, ότι δεν έχουμε κάποιο ζήτημα ότι φεύγει ο κόσμος γιατί υπάρχουν οικονομικά προβλήματα. Όταν συμβαίνουν τέτοια πράγματα; Προφανώς όλος ο κόσμος ήταν ανήσυχος. Οπότε υπήρχε ένα δίμηνο που έπρεπε να είμαι και λίγο ψυχολόγος με την ομάδα μου.

## Ερευνητής

**Θεωρείς ότι οι όποιες μορφές εργασίας και οργάνωσης χρόνου εργασίας θα έπρεπε να συμφωνούνται σε ατομικό επίπεδο ή σε συλλογικό μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης και για ποιο λόγο;**

### Συν. 9

Θεωρώ ότι θα έπρεπε να είναι συλλογικό ανάθεση. Τι εννοώ με αυτό δηλαδή για παράδειγμα, εμείς τώρα στην ομάδα είμαστε 2 μάνατζερς, θα πρέπει τα δικά μου ωράρια, παροχές και τα λοιπά να συνάδουν ακριβώς με αυτά του συναδέλφου που είμαστε στο ίδιο επίπεδο. Το ίδιο θα έπρεπε να ισχύει και άτομα τα οποία είναι στις ομάδες μας και αυτοί να έχουν τα ίδια. Να είναι οι ώρες οι ίδιες, τα χρήματα τα ίδια. Μπορεί να υπάρχει κάποια διαφορά, για παράδειγμα λόγω γλώσσας αλλά να είμαστε σε ένα συγκεκριμένο εύρος. Θεωρώ ότι οποιαδήποτε κουβέντα ατομική, τελείως ατομική είναι πάντα εις βάρος του εργαζομένου και πότε υπέρ του. Αυτό το ξέρω ως πούμε για παράδειγμα εγώ παίρνω 300€ παραπάνω από τον άλλον μάνατζερ. Άρα μπορεί να μην είναι κατά εμού, αλλά είμαι κατά εκείνου άρα σίγουρα κάποιος εργαζόμενος την πατάει όταν είναι τελείως ατομική η συμφωνία. Άρα θεωρώ ότι θα πρέπει οι θέσεις να έχουν πολύ συγκεκριμένα κριτήρια. Προφανώς υπάρχει πάντα η ευελιξία, κάποιος μπορεί να πάρει λίγα λεπτά παραπάνω ή κάποιος μπορεί λόγω κάποιου θέματος προσωπικού να υπάρχει μια διαφορετική ευελιξία. Για παράδειγμα, κάποιος άνθρωπος έχει τον γονιό του άρρωστο με ένα χρόνιο πρόβλημα υγείας και χρειάζεται κάποια διευκολύνσεις από την εταιρεία για να μπορέσει να διαχειριστεί την κατάσταση. Ναι, εκεί προφανώς πρέπει να υπάρχουν τέτοιου είδους διευκολύνσεις. Αλλά ο πυρήνας των εργασιακών δικαιωμάτων, των υποχρεώσεων και τα λοιπά θα πρέπει ανά θέση να είναι συγκεκριμένες.

Οπότε να βασίζεται στην συλλογική συμφωνία και μετά αναλόγως την περίπτωση μπορεί να υπάρξουν έτσι κάποιες αλλαγές.

## Ερευνητής

**Εσύ πώς ενημερώνεστε για τα εργασιακά σου δικαιώματα;**

## Συν. 9

Μόνος μου. Ψάχνω στο ίντερνετ. Αυτό το έμαθα από την Ολλανδία. Στην Ολλανδία υπάρχουν ένα σωρό παροχές που δεν θα στα πει ποτέ κανένας, πρέπει να τα ψάξεις εσύ. Να σου δώσω ένα παράδειγμα, για το δώρο Χριστουγέννων, φέτος που άλλαξα μισθό πήρα αύξηση, είχα δει πόσα λεφτά πρέπει να πάρω από πριν και το συνέκρινα με τα λεφτά που πήρα για να δω τι είναι εντάξει. Εγώ θα ήθελα κάποιος να με συμβουλευεί για το τι αλλαγές υπάρχουν πάνω στα εργασιακά μου δικαιώματα.

### Ερευνητής

**Στον οργανισμό τώρα ποιος αναλαμβάνει συνήθως να επιλύσει διάφορα ζητήματα που απασχολούν τον εργαζόμενο;**

## Συν. 9

Αυτή τη στιγμή, όπως είναι η δομή εμείς έχουμε σαν τμήμα έχουμε μια business partner από το HR.

### Ερευνητής

**Υπάρχει υποστήριξη στις εργασιακές σχέσεις από άτομα/συμβούλους στην εταιρεία;**

## Συν. 9

Ναι. Ο κάθε people business partner που έχει αναλάβει κάποιο τμήμα, έχει αυτόν τον ρόλο να παρέχει συμβουλευτική για επίλυση διάφορων κρίσεων και τα λοιπά. Εγώ προσωπικά δεν το έχω χρειαστεί για επίλυση κρίσεων ακόμα διότι γενικά σαν άνθρωπος προσπαθώ να επιλύω τα θέματα της ομάδας μου.

### Ερευνητής

**Μπορείς να μου περιγράψεις μια κατάσταση για την οποία αναζήτησες παροχή συμβουλευτικής βοήθειας στον εργασιακό χώρο;**

Έχω χρησιμοποιήσει τη συμβουλευτική όχι για επίλυση κρίσεων, αλλά για να κάνουμε ένα πλάνο βελτίωσης απόδοσης για μια συνάδελφο η οποία δεν τα πήγαινε καλά. Όλη τη διαδικασία τη συνέταξε people business partner. Υπάρχει μια συγκεκριμένη διαδικασία, αλλά οι στόχοι και τα λοιπά, οι οποίοι τους έβαλα εγώ έγιναν με συζήτηση με εκείνη για να είναι όλα δίκαια, σωστά. Όταν ξεκίνησε η συνάντηση με τη συνάδελφο είχε μπει και η people business partner για να εξηγήσει από την πλευρά του HR τι γίνεται. Οπότε ναι, σε αυτή την περίπτωση την έχω χρειαστεί την partner, αλλά σε περίπτωση που είχα ως πούμε μια διαχείριση σχέσεων, η μια διαχείριση κρίσης η οποία δεν θα μπορούσε να επιλυθεί ή θα μπορούσε και να βάλει την εταιρεία σε κάποια προβληματική θέση, τότε σίγουρα θα συμπεριλάμβανα και την people business partner.

### Ερευνητής

**Τι αλλαγές βίωσες ως αποτέλεσμα της συμμετοχής σου στην συμβουλευτική στον εργασιακό χώρο;**

**Συν. 9**

Προφανώς το να υπάρχει μια διαδικασία που να είναι μετρήσιμη, να είναι συγκεκριμένη και να ξέρουμε πού βαδίζουμε, είναι ένα πάρα πολύ σημαντικό εργαλείο στο να μπορούμε και να κάνουμε τη δουλειά μας, σωστά. Οπότε το να μπουνε κοινοί στόχοι, ποιοι είναι, σε ποιο στάδιο βρισκόμαστε αυτή τη στιγμή και τι μπορούμε να έχουμε εβδομάδα ανά εβδομάδα, αυτή η διαδικασία αυτό ήταν πάρα πολύ σημαντικό εργαλείο για να ξέρω εγώ, να ξέρει η συνάδελφος για την οποία γίνεται αυτό, να ξέρει το HR, να ξέρουμε όλοι πού βαδίζουμε και να μην είμαστε τελείως στα τυφλά.

Άρα το να υπάρχουν διαδικασίες πάνω σε αυτό, εμένα μου έλυσε τα χέρια.

**Ερευνητής**

**Ποιοι σας προτρέπουν στην εταιρεία να παρακολουθήσετε σεμινάρια στον εργασιακό χώρο; Υπάρχει κάποιος;**

**Συν. 9**

Η εταιρεία μας προτρέπει με κάποιο τρόπο αφού μας δίνει 300€ το χρόνο για προσωπική ανάπτυξη και υπό προϋποθέσεις μπορεί να σου εγκρίνουν και παραπάνω ποσό.

**Ερευνητής**

**Εσύ έχεις παρακολουθήσει σεμινάριο συμβουλευτικής;**

**Συν. 9**

Σεμινάριο συμβουλευτικής αυτό καθαυτό, όχι. Αλλά το MBA, που έκανα είχε δυο σχετικά μαθήματα.

**Ερευνητής**

**Θα ήθελες να παρακολουθήσεις; Πιστεύεις ότι θα σε βοηθούσαν; Και αν ναι, με ποιον τρόπο;**

**Συν. 9**

Ναι, δεν θα έλεγα όχι. Για απλά σεμινάριο συμβουλευτικής. Το εννοείς σε ένα γενικό επίπεδο, η συμβουλευτική να μπορέσω να συμβουλέψω ή συμβουλευτική, να μπορέσω να δεχτώ εγώ συμβουλές;

**Ερευνητής**

Γενικά.

**Συν. 9**

Θεωρώ ότι όλοι οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να κάνουν ένα σεμινάριο συμβουλευτικής για το πώς να λαμβάνουν ανατροφοδότηση και τι να κάνουν με αυτό και να μπορέσουν να βελτιωθούν. Αυτό θεωρώ ότι κάθε εταιρεία θα πρέπει υποχρεωτικά να το παρέχει στους εργαζόμενους της. Τώρα το να κάνει κάποιος σεμινάριο για να γίνει αυτό σύμβουλος, εκεί είναι και στοιχεία χαρακτήρα του κάθε ανθρώπου.

### **Ερευνητής**

#### **Ποια χαρακτηριστικά θα ήθελες εσύ να έχει ένας σύμβουλος;**

##### **Συν. 9**

Αρχικά πρέπει να μπορεί να αντιλαμβάνεται και να βάζει τον εαυτό του στη θέση του άλλου. Να μην τα βλέπει τα πράγματα μηχανικά, να μην τα βλέπει τα πράγματα μαθηματικά. Θα πρέπει να μπορεί να φτιάχνει συγκεκριμένα πλάνα. Θα πρέπει να είναι ένας εργασιακός ψυχολόγος, να μπορεί να σου ξεκλειδώσει πράγματα. Να μπορεί να αντιληφθεί ότι μπορεί εσύ να θες βοήθεια σε ένα άλφα επίπεδο, αλλά να χρειάζεσαι σε ένα γάμα (βαθύτερο), αυτό πρέπει να μπορεί να το αντιληφθεί ο άνθρωπος ο οποίος θα σου παράσχει τη συμβουλευτική και να σου ξεκλειδώσει περαιτέρω ανάγκες σου. Να είναι σαν μέντορας να μπορεί να βλέπει πίσω από αυτά που του δίνεις εσύ απλόχερα και να πάρει κι άλλα για να σε βοηθήσει παραπάνω. Θα πρέπει να μπορεί να βλέπει πράγματα παραπάνω.

### **Ερευνητής**

#### **Πιστεύεις πως η συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει στην επίλυση προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους; Είναι δηλαδή χρήσιμη η ύπαρξη της στον οργανισμό;**

##### **Συν. 9**

Όχι απλά χρήσιμη, είναι αναγκαία και όποιος οργανισμός δεν έχει αυτό που λέμε business partner από το HR στα τμήματα του, δεν ενδιαφέρεται για μένα. Για παράδειγμα, εγώ έχω 10 άτομα ομάδα, ο ρόλος μου είναι πολλαπλός όχι μόνο reople μάνατζερ. Ο χρόνος μου είναι περιορισμένος αν αλλάζει κάτι με τις άδειες πχ δεν έχουν πάρει κάποια άτομα τις άδειες τους, πρέπει να έρθει η business partner να μου το θυμίσει δεν πρέπει εγώ να το ψάχνω. Θα πρέπει η business partner να αποκτήσει οικειότητα με τα άτομα της ομάδας έτσι ώστε να μπορούν να ανοιχτούν.

Γενικά πρέπει οι business partners να είναι σε επαφή, συνεννόηση με τους μάνατζερς στη διαχείριση των ανθρώπων. Προφανώς η οι άνθρωποι του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να κρατάνε τις ισορροπίες, νόμους αλλά το να μπορούν να δώσουν συμβουλές για να επιλυθούν διαφορές, το να μπορούν να φτιάξουν μαζί με τους μάνατζερ διαδικασίες.

Δυστυχώς τα προηγούμενα χρόνια, δεν γινόταν τίποτα από αυτά.

### **Ερευνητής**

**Η συμβουλευτική μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη του δυναμικού; Αν ναι, πως μπορεί να οδηγήσει ;**

**Συν. 9**

Η συμβουλευτική από μόνη της δεν μπορεί να οδηγήσει στην ανάπτυξη του δυναμικού. Αλλά θεωρώ ότι μπορεί να είναι καταλύτης σε πράγματα τα οποία χρειάζεται εργαζόμενος. Για παράδειγμα. Εγώ είχα μια συνάδελφο η οποία ήταν στη δική μου την Ομάδα η οποία ήθελε να μεταβεί σε άλλο τμήμα. Μίλησα με την Business partner έκανε όλες τις ενεργείες και εν τέλει το Μάιο πήρε και την νέα θέση. Εδώ ήταν καταλυτικός ο ρόλος της Business partner. Μπορεί να μην έκανε συμβουλευτική άμεση, αλλά κίνησε όλες τις διεργασίες οι οποίες απαιτούνταν έτσι ώστε να μπορέσει να αναπτυχθεί η συνάδελφος στον τομέα, τον οποίο ήθελε.

Εγώ δεν θα μπορούσα να αναλάβω όλες αυτές τις κουβέντες και όλο αυτό το οργανόγραμμα, όταν έχω να διαχειριστώ 10 άτομα σε καθημερινή βάση.