ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
Παναγή Τσαλδάρη 9-11,
Αθήνα, ΤΚ 10552 (1ος Ορ.)
Τηλ; 211 411 4001-5
Fax: 211 40 300 20
Email :syllogos@sett.gr
URL: www.sett.gr

Αθήνα 05/04/2021
ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ No 19

Αξιολόγηση 2020

Συναδέλφισσες, Συνάδελφοι

Η διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού στην τράπεζα για το έτος 2020 βρίσκεται σε εξέλιξη. Ήδη με την από 05/03/2021 No 13 Ανακοίνωση του Συλλόγου μας, αναφερθήκαμε στις βασικές αρχές που πρέπει να διέπουν ένα σύγχρονο και αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης.

Έχουμε προβάλλει πολλές φορές τις απόψεις μας ως Σύλλογος, μέσω ανακοινώσεων, δημοσίου διαλόγου και συναντήσεων με τη Διοίκηση, για την ανάγκη δημιουργίας ενός σύγχρονου συστήματος αξιολόγησης με βασικά χαρακτηριστικά τη διαφάνεια, την αμεροληψία και την ουσιαστική βελτίωση των δεξιοτήτων του εργαζόμενου. Ένα σύστημα αξιολόγησης που δεν θα χρησιμοποιείται με τιμωρητική διάθεση αλλά θα οδηγεί ουσιαστικά στην αξιοποίηση του προσωπικού.

Όπως γνωρίζετε η τράπεζα προχώρησε αιφνιδιαστικά και χωρίς ουσιαστικό διάλογο με τα σωματεία, σε αλλαγές κατά τα τέλη του προηγούμενου έτους, στο σύστημα αξιολόγησης απόδοσης προσωπικού που ήδη εφαρμόζονται στην τρέχουσα διαδικασία.

Λαμβάνοντας υπ' όψη τις ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες που έχει δημιουργήσει η πανδημία (τηλεργασία, εφεδρείες κτλ.) σε συνάρτηση με τις εξελίξεις στον τραπεζικό κλάδο (ψηφιοποίηση, εθελούσιες κτλ.) κρίνουμε αναγκαίο οι συνάδελφοι να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί.

Είναι σημαντικό να καταλάβουμε τη σημασία της αξιολόγησης. Η ετήσια αξιολόγηση του υπαλλήλου αντανακλά στην εργασιακή του εικόνα για το περασμένο έτος και αποτελεί ένα από τα κύρια κριτήρια για την εξέλιξή του.

Επομένως γίνεται κατανοητή η βαρύτητα που πρέπει να δοθεί από τον αξιολογούμενο κατά τη διάρκεια κάθε βήματος της διαδικασίας αξιολόγησης.

Ο αξιολογούμενος εφόσον έχει διαβάσει και κατανοήσει τη διαδικασία θα πρέπει:

- Να έχει επικοινωνία με τους αξιολογητές για την εξέλιξη της αξιολόγησης σύμφωνα με τη διαδικασία.
- Να έχει συγκεντρώσει παραδείγματα και στοιχεία από όλη την πορεία του κατά τη διάρκεια της χρονιάς, ώστε να έχει μια πλήρη εικόνα και να μπορεί να τεκμηριώσει τα σχόλια του.

- Να διαθέσει τον απαιτούμενο χρόνο διαβάζοντας και κατανοώντας πλήρως τα σχόλια του αξιολογητή.
- Να τεκμηριώσει την απάντηση του. Το «Έλαβα γνώση» δεν είναι αρκετό.
- Στην περίπτωση που διαφωνεί με την αξιολόγηση ή θεωρεί ότι δεν αντιπροσωπεύει την εργασιακή του απόδοση, υπάρχει η δυνατότητα υποβολής «Αιτήματος Επαναξιολόγησης» μέσα σε διάστημα τριών ημερών από τότε που θα του σταλεί το έντυπο της αξιολόγησης. Εν συνεχεία, σύμφωνα με την ισχύουσα διαδικασία, θα αξιολογηθεί από ανώτερο ιεραρχικό επίπεδο.

Προσοχή: Ο αξιολογούμενος ο οποίος δεν συμφωνεί με την αξιολόγηση του και πιστεύει ότι έχει αδικηθεί, ιδιαίτερα αυτός που θα βαθμολογηθεί με **«ΒΕΛΤΙΩΝΟΜΑΙ»**, θα πρέπει να επικοινωνήσει με τον Σύλλογο και τους εκπροσώπους του στο υπηρεσιακό/πειθαρχικό συμβούλιο, για την υποβολή αιτήματος αναβαθμολόγησης (ένσταση) εντός πέντε ημερών από τη λήξη της διαδικασίας αξιολόγησης του.

Όσον αφορά την πλευρά των αξιολογητών θα πρέπει να λειτουργήσουν με επαγγελματισμό, να είναι δίκαιοι και αντικειμενικοί, λαμβάνοντας πάντα υπόψη την υγειονομική κρίση και την αυταπάρνηση που έχουν επιδείξει όλοι οι συνάδελφοι.

Προσχεδιασμένες και κατευθυνόμενες βαθμολογίες δεν αποτελούν καλή εικόνα για την αξιοπιστία και την διαφάνεια του συστήματος αξιολόγησης. Ίσα ίσα, όχι μόνο αδικούν τους αξιολογούμενους, αλλά αλλοιώνουν και τα αποτελέσματα που λαμβάνει η Τράπεζα για το προσωπικό της.

Οι εσπευσμένες διαδικασίες υλοποίησης του νέου συστήματος σε συνδυασμό με τις «εκ των άνωθεν» εντολές ποσόστωσης των βαθμών αξιολόγησης, προσαρμοσμένες στο διαθέσιμο budget, αποκαλύπτουν προσχεδιασμένες συμφωνίες για σύνδεση της αξιολόγησης με τις αποδοχές.
Με αυτόν τον τρόπο όμως δεν αξιολογούνται οι αξιολογούμενοι, αλλά προσαρμόζεται το σύστημα αξιολόγησης στα διαθέσιμα.

Συνάδελφοι,

Τονίζουμε τη μεγάλη σημασία που πρέπει να δοθεί από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στη φετινή Αξιολόγηση, με το νέο σύστημα «ΑΞΙΟΠΟΙΩ», η οποία εκτός από τη σύνδεσή της με την εξέλιξη και τη μελλοντική επαγγελματική πορεία των συναδέλφων μέσα στον Οργανισμό πρόκειται να συνδεθεί και με τις τακτικές και έκτακτες οικονομικές απολαβές τους.

Είναι σαφώς εκφρασμένη η άποψη μας ότι οποιαδήποτε οικονομική απολαβή των υπαλλήλων πρέπει να ορίζεται μέσω της Πολιτικής αμοιβών της τράπεζας με κανόνες και όχι εργαλειοποιώντας το σύστημα αξιολόγησης που άλλο σκοπό έχει. Δεν εξυπηρετεί κανέναν το σύστημα αξιολόγησης να μετατραπεί σε διαδικασία άγραφων κανόνων όπως τα grades.

Οι συνάδελφοι που χρειάζονται οποιαδήποτε διευκρίνιση ή βοήθεια με την διαδικασία αξιολόγησης τους, να επικοινωνούν με τους εκπροσώπους του Συλλόγου μας.

Ως Σύλλογος θα συνεχίσουμε να διεκδικούμε ένα σύγχρονο, διαφανές, δίκαιο και αξιόπιστο σύστημα αξιολόγησης προσωπικού στην τράπεζα. Ένα σύστημα αξιολόγησης που θα βασίζεται σε αντικειμενικά

ποιοτικά χαρακτηριστικά και όχι στο απόλυτο διευθυντικό δικαίωμα. Ένα σύστημα αξιολόγησης, εργαλείο βελτίωσης του προσωπικού και όχι εργαλείο τιμωρίας.

Η διαμόρφωση ενός πλαισίου δικαιοσύνης και διαφάνειας θα αποτελέσει όφελος για την ίδια την τράπεζα αλλά και προάσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ***Ο ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ***

ΑΝΤΩΝΗΣ ΔΕΛΗΧΑΤΣΙΟΣ ***ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΛΑΝΑΣ***