



Δελτίο Τύπου

Φραγκίσκη Μελίσσα: «Στην Alpha Bank, ο Σκοπός και οι Αξίες μας αποτελούν το πρίσμα μέσω του οποίου σχεδιάζουμε τη Στρατηγική μας»

300 νέες θέσεις εργασίας το 2022 κυρίως σε τομείς τεχνολογίας στην Alpha Bank

Στη νέα εποχή της εργασίας σε ένα περιβάλλον καινοτομίας και ψηφιακού μετασχηματισμού, αλλά και στο μέλλον των εργασιακών σχέσεων, επικεντρώθηκε η **Chief Human Resources Officer της Alpha Bank Φραγκίσκη Μελίσσα**, από το βήμα του **Innovation Forum 2022** του Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, τη Δευτέρα 21 Νοεμβρίου.

Μιλώντας για το πώς συνδέεται ο ψηφιακός μετασχηματισμός με την εργασία, η CHRO του Ομίλου παρατήρησε ότι **«αναπόφευκτα, ο μετασχηματισμός επηρεάζει το σύνολο των διαδικασιών, διευθύνσεων και εργαζομένων, εξελίσσοντας τους ρόλους τους από διεκπεραιωτικούς και μηχανιστικούς σε ρόλους που προσθέτουν αξία μέσω της παροχής εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών στους Πελάτες – εσωτερικούς και εξωτερικούς»**.

Σε αυτή την κατεύθυνση, η κυρία Φραγκίσκη Μελίσσα μετέφερε την εμπειρία της Τράπεζας, κάνοντας αναφορά στο **καθολικό Πρόγραμμα Μετασχηματισμού που βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη σε όλο τον Όμιλο από το 2020**. Το Πρόγραμμα καλύπτει κατά τα 2/3 τομείς που σχετίζονται με την τεχνολογία, μέσω των οποίων η **Τράπεζα εντάσσει στις λειτουργίες της τεχνολογίες αιχμής, τεχνητής νοημοσύνης και ρομποτικής**. Ένα από τα αποτελέσματα αυτού του Μετασχηματισμού, όπως τόνισε, ήταν, **μόνο για το 2022, να δημιουργηθούν 300 νέες θέσεις εργασίας στην Alpha Bank**, που αφορούσαν κυρίως στις νέες τεχνολογίες.

6 Ακαδημίες Εκπαίδευσης στην Alpha Bank για την ενίσχυση των δεξιοτήτων των Ανθρώπων της

Για την αξιοποίηση των ευκαιριών του ψηφιακού μετασχηματισμού, υπογράμμισε ότι είναι απαραίτητη η ενδεδειγμένη διάγνωση των υφιστάμενων δεξιοτήτων και ο σχεδιασμός προγραμμάτων μετεκπαίδευσης. **«Η μετάβαση στη νέα εποχή απαιτεί από όλους μας να σπλιστούμε με νέες δεξιότητες»**, σημείωσε. Η Alpha Bank έχει εισάγει **6 νέες Ακαδημίες Εκπαίδευσης**, οι οποίες είναι ανοιχτές και διαθέσιμες σε όλους τους Εργαζόμενους, με στοχευμένα «εκπαιδευτικά μονοπάτια» (Learning Journeys), σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ενίσχυσης των δεξιοτήτων του προσωπικού (upskilling).

Μιλώντας και πάλι για το παράδειγμα της Alpha Bank, η κυρία Μελίσσα ανέδειξε επίσης την κρισιμότητα της αποδοχής της αλλαγής και της ευθυγράμμισης των Εργαζομένων με τον νέο Σκοπό του οργανισμού, ως απαραίτητου παράγοντα για την επιτυχή έκβαση του μετασχηματισμού. Για τον λόγο αυτόν, εξήγησε ότι **η Τράπεζα σχεδιάζει τον επαναπροσδιορισμό των Αξιών και του Σκοπού της (Values & Purpose)**, που **«αποτελεί τον τρόπο να επανασυστηθούμε, τόσο εσωτερικά, όσο και εξωτερικά»**. **«Ο Σκοπός και οι Αξίες μας, αποτελούν το πρίσμα μέσω του οποίου σχεδιάζουμε τη Στρατηγική μας, επιλέγουμε κατεύθυνση και προτεραιοποιούμε τις δράσεις μας»**, σημείωσε, για να υπογραμμίσει ότι **«απώτερος στόχος είναι να αποτελέσουν τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς για το σύνολο των Εργαζομένων στην καθημερινότητά τους»**.

Η Διαφορετικότητα και η Συμπερίληψη στο επίκεντρο της νέας εταιρικής κουλτούρας

Εξειδικεύοντας περαιτέρω το θέμα των Αξιών της Τράπεζας, η CHRO της Alpha Bank στάθηκε ιδιαίτερα στα σημαντικά βήματα που έχει κάνει ο Όμιλος για την **ενσωμάτωση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης** στην οργανωσιακή του κουλτούρα. **«Για εμάς στην Alpha Bank, στο κέντρο των ενεργειών μας προς την κατεύθυνση της Διαφορετικότητας, της Ισότητας και της Συμπερίληψης, είναι η εκπαίδευση**



όλων των εργαζομένων σε θέματα ακούσιας προκατάληψης – του unconscious bias – γιατί θέλουμε να χτίσουμε μία βάση κοινής αντίληψης και κατανόησης για όλους», ανέφερε. Μοιράστηκε, επίσης, ορισμένα παραδείγματα, όπως τη **διαμόρφωση – της πρώτης στον τραπεζικό κλάδο – πολιτικής κατά της βίας και της παρενόχλησης,** αλλά και τα προγράμματα γυναικείας ενδυνάμωσης και mentoring που έχει αναπτύξει η Τράπεζα.

«Στην παρούσα φάση, χτίζουμε την ευρύτερη στρατηγική της Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης, η οποία εκτός από το φύλο, περιλαμβάνει τρεις ακόμα πυλώνες – αυτόν της ηλικίας, της κουλτούρας (cultural diversity) και της οικονομικής συμπερίληψης (financial inclusion) ή αλλιώς οικονομικού εγγραμματισμού, που εμείς ως Τράπεζα το γνωρίζουμε πολύ καλύτερα», μοιράστηκε χαρακτηριστικά με το κοινό της ημερίδας η CHRO της Alpha Bank.

Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συναισθηματική ευεξία και κοινωνικό προφίλ εργοδότη, τα κύρια ζητούμενα των εργαζομένων σήμερα

Αναφερόμενη στο μέλλον της εργασίας, η κυρία Φραγκίσκη Μελίσσα, με αφορμή το φαινόμενο της «Μεγάλης Παραίτησης» (The Great Resignation) που παρατηρείται ιδιαίτερα στις ΗΠΑ από το 2021, σημείωσε ότι οι εργαζόμενοι πλέον αξιολογούν ως πολύ σημαντικότερους παράγοντες την **ευεξία** και την **ισορροπία** μεταξύ **επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** (work-life balance). Παράλληλα, οι εργαζόμενοι εξετάζουν αυστηρά και το **κοινωνικό προφίλ του εργοδότη** και τον βαθμό που ανταποκρίνεται σε **θέματα βιωσιμότητας και ESG**. **«Οι νεότερες γενιές εργαζομένων επιζητούν περισσότερες επιλογές σχετικά με τον τρόπο, τόπο και χρόνο που θα εργασθούν και οι νέες μορφές εργασίας οφείλουν να απαντούν σε αυτές τις απαιτήσεις»,** σημείωσε.

Κλείνοντας, η CHRO της Alpha Bank μοιράστηκε ορισμένες συμβουλές για το πώς μπορούν να ανταποκριθούν οι οργανισμοί σε αυτά τα «θέλω» των εργαζομένων, όπως τη δημιουργία ενός **«διαφορετικού συναισθηματικού συμβολαίου»** μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, με παροχή προσωποποιημένων επιλογών, νέων τρόπων αξιολόγησης και επιβράβευσης, με έμφαση στην ατομικότητα και την ψυχική, κοινωνική και συναισθηματική ευεξία τους. **«Το γεγονός ότι όλα πλέον εξαρτώνται από τους υποψηφίους, δημιουργεί μία συνθήκη διαρκούς αλλαγής και προσέγγισης στη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία πρέπει να σχεδιάζει διαδικασίες και πολιτικές που να μπορούν εύκολα και γρήγορα να προσαρμοστούν σε νέα δεδομένα. Αυτή είναι και η δική μας επιδίωξη και προς αυτή την κατεύθυνση εργαζόμαστε»,** κατέληξε η κυρία Μελίσσα.