



29th HR Symposium

Harness the unknown, Reinvent the way



Τετάρτη 4 Μαρτίου 2026
Μέγαρο Μουσικής Αθηνών

POST EVENT REPORT

29th HR Symposium

Harness the unknown, Reinvent the way



800+

Στελέχη HR Διαμόρφωσαν τη Συζήτηση για το Μέλλον της Εργασίας στο 29th HR Symposium της KPMG, τη Μεγάλη Γιορτή του HR στην Ελλάδα

- Η Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Νίκη Κεραμέως, μοιράστηκε τις τελευταίες εξελίξεις για το ελληνικό εργασιακό περιβάλλον
- «Δεν υπάρχει γραμμή τερματισμού στην τεχνολογία» από τον διεθνούς φήμης keynote speaker Dr. Susskind
- Ο Richard Gerver ανέδειξε την περιέργεια ως βασική δεξιότητα προσαρμοστικότητας και κάλεσε τους ηγέτες HR να καλλιεργήσουν κουλτούρα πειραματισμού, διαφορετικής σκέψης και μάθησης μέσα από τα λάθη
- Πάνω από 60 στελέχη κορυφαίων οργανισμών από την Ελλάδα και το εξωτερικό αντάλλαξαν απόψεις και ιδέες σε ολοήμερες στρατηγικές συζητήσεις για το μέλλον της εργασίας



Μαριλένα Παππά

Με μεγάλη επιτυχία πραγματοποιήθηκε το 29th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα, την Τετάρτη 4 Μαρτίου στο Μέγαρο Μουσικής Αθηνών. Με κεντρικό μήνυμα “Harness the Unknown, Reinvent the Way”, το φετινό συνέδριο ανέδειξε τον καθοριστικό ρόλο του HR ως στρατηγικού πυλώνα μετασχηματισμού, σε μια εποχή όπου η Τεχνητή Νοημοσύνη (TN), οι νέες γενιές εργαζομένων και τα διαρκώς εξελισσόμενα μοντέλα ηγεσίας επαναπροσδιορίζουν την επιχειρησιακή πραγματικότητα.

Η συνεδριακή ημέρα ξεκίνησε με τη **Μαριλένα Παππά, Events Manager, KPMG στην Ελλάδα**, η οποία καλωσόρισε θερμά τους συμμετέχοντες και έδωσε το έναυσμα για το πρώτο επίκαιρο fireside chat της ημέρας.



Νίκη Κεραμέως, Νίκος Δημάκος

Ιδιαίτερη τιμή για τη διοργάνωση αποτέλεσε η παρουσία της **Νίκης Κεραμέως, Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης**, η οποία συμμετείχε σε συζήτηση με τον **Νίκο Δημάκο, Partner, Head of Management Consulting, KPMG στην Ελλάδα**, αναλύοντας τις βασικές εξελίξεις και τις προοπτικές της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, η Υπουργός τόνισε ότι τα τελευταία έξι χρόνια η ελληνική αγορά εργασίας

έχει υποστεί έναν σημαντικό μετασχηματισμό, με την ανεργία να φτάνει κοντά στο 7–7,5%, πλησιάζοντας το ιστορικά χαμηλότερο ποσοστό για τη χώρα (7,3%). Παράλληλα, υπογράμμισε ότι η βασική πρόκληση σήμερα δεν είναι πλέον μόνο η ανεργία, αλλά η εύρεση κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού.

Η στρατηγική του Υπουργείου, όπως εξήγησε, βασίζεται σε μια “data-driven” προσέγγιση, με βασικούς άξονες την κατανόηση των ομάδων που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, τη χαρτογράφηση των επαγγελματιών που παρουσιάζουν ελλείψεις ανά γεωγραφική περιοχή και την ενίσχυση προγραμμάτων αναβάθμισης δεξιοτήτων σε τομείς

υψηλής ζήτησης. Στο πλαίσιο αυτό, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και στη διοργάνωση ημερών καριέρας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό.

Ιδιαίτερη αναφορά έγινε επίσης στις πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της συμμόρφωσης με την εργατική νομοθεσία, όπως η εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας, που στοχεύει στην αντιμετώπιση της αδήλωτης και υποδηλωμένης εργασίας.

Αναφορικά με τις αμοιβές, η Υπουργός σημείωσε ότι ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί από τα 650 ευρώ στα 880 ευρώ – αύξηση της τάξης του 35% – με στόχο να φτάσει τα 950 ευρώ έως το 2027, ενώ ταυτόχρονα μειώνεται συνεχώς το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση των αποδοχών διαδραματίζουν και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τις οποίες η πολιτεία επιδιώκει να ενισχύσει. Μάλιστα, πρόσφατα υπογράφηκε η πρώτη συλλογική σύμβαση στο νέο πλαίσιο, που αφορά τον κλάδο των ζαχαρωδών προϊόντων, προβλέποντας αυξήσεις μισθών από 8% έως 12%.

Τέλος, η κυρία Κεραμέως αναφέρθηκε και στις δράσεις για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας “Equal Pay”, η οποία προβλέπει μεγαλύτερη διαφάνεια στις αποδοχές και υποχρέωση των εταιρειών να διασφαλίζουν ίση αμοιβή για ίση εργασία. Σήμερα, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα ανέρχεται περίπου στο 13%, με τη διαφορά να αυξάνεται στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες.

Κλείνοντας, η Υπουργός μοιράστηκε το όραμά της για το μέλλον της ελληνικής αγοράς εργασίας, το οποίο εστιάζει στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας, στη στενότερη σύνδεση δεξιοτήτων και αγοράς εργασίας, στην ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων και στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση.



Dr. Daniel Susskind

Αμέσως μετά, απευθείας από την Οξφόρδη, ο παγκοσμίου φήμης keynote speaker **Dr. Daniel Susskind, The Mercers' School Memorial Professor of Business στο Gresham College, Research Professor στο King's College London και Senior Research Associate στο Institute for Ethics in AI του University of Oxford**, μοιράστηκε με το κοινό του 29th Symposium τις σκέψεις του για το μέλλον της εργασίας και τον ρόλο της ΤΝ.

Στην ομιλία του ανέδειξε πώς η ιστορία της εργασίας συνδέεται στενά με την εξέλιξη της τεχνολογίας. Στο παρελθόν, για παράδειγμα, μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού απασχολούνταν στη γεωργία, ενώ σήμερα η παραγωγή είναι πολύ μεγαλύτερη με σημαντικά λιγότερους

εργαζόμενους, χάρη στην τεχνολογική πρόοδο. Αντίστοιχες μεταβολές, όπως σημείωσε, αρχίζουν πλέον να επηρεάζουν και τα επαγγέλματα του λεγόμενου “white-collar” χώρου.

Ο Dr. Susskind εξήγησε ότι η τεχνολογία δεν αντικαθιστά απλώς θέσεις εργασίας, αλλά κυρίως αυτοματοποιεί επιμέρους εργασιακά καθήκοντα. Οι περισσότερες θέσεις εργασίας αποτελούνται από ένα σύνολο διαφορετικών δραστηριοτήτων, πολλές από τις οποίες είναι επαναλαμβανόμενες και μπορούν να υποστηριχθούν ή να αυτοματοποιηθούν από συστήματα ΤΝ. Η διαδικασία αυτή, που περιέγραψε ως «αποδόμηση της εργασίας» (decomposition of work), οδηγεί σε έναν νέο τρόπο κατανόησης της σχέσης ανθρώπου και τεχνολογίας.

Παράλληλα, τόνισε ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας χαρακτηρίζεται από εκθετική ανάπτυξη, με ολοένα και πιο ισχυρά, διασυνδεδεμένα και διάχυτα συστήματα. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε, «δεν υπάρχει γραμμή τερματισμού στην τεχνολογία», γεγονός που σημαίνει ότι οι οργανισμοί και οι επαγγελματίες θα πρέπει να προσαρμόζονται διαρκώς στις νέες δυνατότητες που δημιουργούνται.

Ο ίδιος αναφέρθηκε επίσης στην λεγόμενη «πλάνη της ΤΝ» (AI fallacy), δηλαδή στην αντίληψη ότι τα συστήματα ΤΝ δεν μπορούν να σκεφτούν ή να αισθανθούν όπως οι άνθρωποι και άρα δεν μπορούν να εκτελέσουν πολύπλοκες εργασίες. Όπως εξήγησε, στην πράξη η τεχνολογία δεν χρειάζεται να λειτουργεί ακριβώς όπως ο άνθρωπος για να επηρεάσει ουσιαστικά τον τρόπο που εργαζόμαστε.

Τέλος, υπογράμμισε τη σημασία της εκπαίδευσης και της διαρκούς ανάπτυξης δεξιοτήτων, θέτοντας κρίσιμα ερωτήματα για το ποιες δεξιότητες θα χρειαστούν στο μέλλον, πώς πρέπει να διαμορφωθεί το εκπαιδευτικό σύστημα και σε ποια στάδια της ζωής των ανθρώπων πρέπει να παρεμβαίνει η εκπαίδευση. Αναφέρθηκε επίσης στις συζητήσεις γύρω από την ΤΝ (AGI), επισημαίνοντας ότι, παρότι για πολλούς παραμένει ακόμη στο πεδίο της επιστημονικής φαντασίας, η σημαντική επένδυση πόρων και ταλαντούχων επιστημόνων στον τομέα αυτό δείχνουν ότι τα συστήματα αυτά εξελίσσονται με ταχύ ρυθμό.

Η ομιλία του άνοιξε έναν ουσιαστικό διάλογο για το πώς οργανισμοί και επαγγελματίες μπορούν να προσαρμοστούν δημιουργικά στις αλλαγές της ψηφιακής εποχής.



Richard Gerver

Απευθυνόμενος ειδικά στους ηγέτες του HR, τόνισε ότι καλούνται να αμφισβητήσουν τα παραδοσιακά πρότυπα σκέψης και να δημιουργήσουν οργανισμούς που ενθαρρύνουν τη διαφορετική οπτική και τον πειραματισμό. Όπως υπογράμμισε, ένα από τα προβλήματα της σύγχρονης γνώσης και της επιστημονικής εξειδίκευσης είναι ότι όσο περισσότερο εξελίσσονται τα συστήματα, τόσο πιο στενά γίνεται το πεδίο εστίασης. Το ζήτημα, επομένως, δεν είναι η έλλειψη γνώσης, αλλά η περιορισμένη οπτική.

Ο Gerver ενθάρρυνε τους ηγέτες να καλλιεργήσουν στους οργανισμούς τους το θάρρος να αμφισβητούν τις βεβαιότητες, επισημαίνοντας ότι η πραγματική μάθηση δεν προκύπτει από την επιτυχία, αλλά από τα λάθη και την αβεβαιότητα. «Δεν μαθαίνουμε τίποτα καινούργιο όταν κάνουμε κάτι σωστά, μαθαίνουμε όταν δοκιμάζουμε κάτι που δεν γνωρίζουμε ακόμη», σημείωσε.

Κλείνοντας, έθεσε ένα κρίσιμο ερώτημα για το μέλλον των οργανισμών: πώς μπορούν οι εταιρείες να δημιουργήσουν κουλτούρες όπου οι άνθρωποι ενθαρρύνονται να πειραματίζονται, να συμμετέχουν και να εκτίθενται δημιουργικά στο ενδεχόμενο του λάθους. Μέσα από τη συνεργασία, τη συμμετοχή και την αποδοχή της αποτυχίας ως μέρος της διαδικασίας μάθησης, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν την αυτοπεποίθηση των ανθρώπων τους και να αναπτύξουν πραγματικά προσαρμοστικές ομάδες για το μέλλον.



Αλίνα Παπαγεωργίου, Πέγκυ Βελλιώτου

Στη συνέχεια, τη σκυτάλη πήρε ο **Richard Gerver, Award-winning speaker, best-selling Author & renowned thinker**, όπου μέσω της ομιλίας του **“Curiosity: The Adaptability & Change Superpower”**, ανέδειξε τη σημασία της περιέργειας ως βασικής δεξιότητας προσαρμοστικότητας σε έναν κόσμο που μεταβάλλεται με ταχύτητα λόγω της ΤΝ και των τεχνολογικών εξελίξεων. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε, οι οργανισμοί και οι άνθρωποι μπορούν είτε να φοβούνται τις αλλαγές, είτε να τις αντιμετωπίζουν με τη στάση: «Αυτό είναι ενδιαφέρον, πώς μπορώ να το αξιοποιήσω για να αλλάξω τον κόσμο μου;».

Σε μία ανατρεπτική “Strategic Vision Interview”, η **Πέγκυ Βελλιώτου, Partner & Head of People, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα** συνομίλησε με την **Αλίνα Παπαγεωργίου, Chief Human Resources & Organization Officer, PPC Group**. Με τίτλο συζήτησης **“Strangers cannot TEAM”**, η συνέντευξη ανέδειξε τη στρατηγική σημασία της εμπιστοσύνης, της ουσιαστικής αλληλεπίδρασης και της συνεργασίας ως θεμελιωδών πυλώνων για τη δημιουργία δυναμικών, υψηλής απόδοσης ομάδων στον σύγχρονο εργασιακό χώρο. Μέσα από έναν ανοικτό και ουσιαστικό διάλογο, εξετάστηκαν πρακτικές που ενισχύουν τη συνοχή, την κουλτούρα και τη συλλογική αποτελεσματικότητα των οργανισμών.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΔΕΗ επανέγραψε πλήρως τον κανονισμό εργασίας της και αναδιαμόρφωσε όλες τις πολιτικές και διαδικασίες της, δημιουργώντας ένα πλαίσιο ιδιωτικού τομέα, ενώ αναθεώρησε και τον τρόπο προσλήψεων, μεταβαίνοντας από τη διαδικασία του ΑΣΕΠ σε μια πιο στρατηγική προσέγγιση που δίνει έμφαση στον χαρακτήρα και την καταλληλότητα των νέων στελεχών για την κουλτούρα της εταιρείας.

Η παλιά ομάδα της ΔΕΗ, με μέσο όρο ηλικίας 57 ετών και εμπειρία στο καθεστώς του δημοσίου, συνεργάζεται πλέον με τη νέα ομάδα, μέσου όρου ηλικίας 35 ετών. «Η εστίαση ήταν στο πώς να προσελκύσουμε άτομα που «κολλούν» στην εταιρική κουλτούρα, με σεβασμό στο legacy της ΔΕΗ, αλλά και με προσαρμογή στις νέες ανάγκες του οργανισμού» ανέφερε η κυρία Παπαγεωργίου.

Για την ενίσχυση της ενσωμάτωσης των στελεχών, δημιουργήθηκε ένα εβδομαδιαίο Induction, όπου τα νέα στελέχη γνωρίζουν την ιστορία της ΔΕΗ, ώστε να καλλιεργείται ένα mentality «υπερηφάνειας» για την εταιρεία. Παράλληλα, δημιουργήθηκε διεύθυνση εταιρικής κουλτούρας από την αρχή, καθώς και οι θεσμοί “CONNECTED” και “CULTURAL AMBASSADORS”, όπου μη-HR εργαζόμενοι συμμετέχουν εθελοντικά ως πρεσβευτές αυτής της κουλτούρας.

Αυτή η στρατηγική προσέγγιση δείχνει πώς η ΔΕΗ συνδυάζει σεβασμό στην ιστορία με καινοτομία και προσαρμοστικότητα, δημιουργώντας δυνατές ομάδες και οργανωτικές δομές που μπορούν να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος.



Στέφανος Χανιωτάκης

Στη συνέχεια, το λόγο πήρε ο **Στέφανος Χανιωτάκης, Division Director HCM - Enterprise BU, ENTERSOFTONE**, όπου μέσα από την παρουσίασή του **“Beyond AI buzzwords: Embedded Intelligence και το μέλλον της εμπειρίας των εργαζομένων!”** ανέλυσε τις πρακτικές εφαρμογές της TN στον χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού, τον ρόλο της Ενσωματωμένης Νοημοσύνης στη βελτίωση της εμπειρίας των εργαζομένων και πώς οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν τεχνολογίες AI για πιο αποτελεσματικές και εξατομικευμένες διαδικασίες.

Όπως επισήμανε, το “AI Hype” είναι παντού: 76% των HR Leaders ανησυχούν ότι, αν δεν αξιοποιήσουν AI στους επόμενους 12 μήνες, θα μείνουν πίσω, ενώ 31% των tech vendors προωθούν λύσεις AI και 85% των οργανισμών ενσωματώνουν ήδη τεχνολογίες AI στα υπάρχοντα workflows τους.

Μέσα από την πλατφόρμα WorkLife, η ENTERSOFTONE φέρνει την TN στο επίκεντρο της καθημερινής εργασίας, αυτοματοποιώντας κρίσιμες διαδικασίες όπως η διαχείριση βιογραφικών και η καταχώρηση αδειών, ενώ παρέχει άμεση ενημέρωση μέσω ενός έξυπνου ψηφιακού βοηθού. Όπως τόνισε ο κύριος Χανιωτάκης, η ουσιαστική ερώτηση για τους οργανισμούς δεν είναι πλέον αν θα ενσωματώσουν AI, αλλά πώς θα το αξιοποιήσουν στρατηγικά για να μεταμορφώσουν την εργασία και να βελτιώσουν ουσιαστικά την εμπειρία των ανθρώπων τους.



Αντιγόνη Θεμιστοκλέους, Τόνια Παρίση

Η συνεδριακή ημέρα συνεχίστηκε με μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα συζήτηση ανάμεσα στην **Τόνια Παρίση, Director, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα**, και την **Αντιγόνη Θεμιστοκλέους, Global Talent, Leadership & Learning Programs, Siemens USA**. Με τίτλο παρουσίασης **“Mentor Pod Marketplace: an idea that evolved to a success story”**, η κυρία Θεμιστοκλέους παρουσίασε πώς μια αρχική ανάγκη για εναλλακτικές μορφές mentoring εξελίχθηκε σε ένα ολοκληρωμένο διεθνές οικοσύστημα μάθησης και δικτύωσης. Μέσα από το καινοτόμο μοντέλο group mentoring και την ψηφιακή πλατφόρμα Mentor Pod Marketplace (MPM) της Siemens, οι εργαζόμενοι

συνδέονται, αλληλεπιδρούν και αναπτύσσονται αξιοποιώντας τη δύναμη της ομάδας και της συνεργασίας.

Η πλατφόρμα ξεκίνησε το 2023 αρχικά ως πείραμα και μετεξελίχθηκε σε μια φιλοσοφία που υποστηρίζει ότι τα δίκτυα υπερτερούν των ιεραρχιών: το HR παρέχει την πλατφόρμα και στηρίζει τη διαδικασία, αλλά η σκηνή ανήκει στους ανθρώπους και στις σχέσεις που δημιουργούν. Σήμερα, το Mentor Marketplace (MPM) αριθμεί 216 pods σε 72 χώρες με 4.706 μοναδικές συνδέσεις, καλύπτοντας θεματικές όπως leadership development, career growth, professional skills, AI, technology και well-being.

Όπως επισήμανε «Η δύναμη του MPM έγκειται στην προσωπική επαφή και την αίσθηση του ανήκειν». Οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να μιλήσουν με άτομα έξω από τον άμεσο κύκλο τους, ενώ ταυτόχρονα γνωρίζουν την εταιρεία, δημιουργώντας συγκινητικές ιστορίες σύνδεσης και συνεργασίας που αναδεικνύουν την ουσία της σύγχρονης εμπειρίας εργασίας.



Νίκος Μηλαπίδης, Σωτήρης Σταματίου, Ειρήνη Ζούλη

Στη συζήτηση με τίτλο **«Προς μια πιο “Regulated” αγορά εργασίας – Αλλαγές και Προκλήσεις»**, ο **Νίκος Μηλαπίδης, Γενικός Γραμματέας Εργασιακών Σχέσεων**, συνομίλησε με τον **Σωτήρη Σταματίου, Human Resources Director, Onassis Group, President of the Board, Greek People Management Association (ΣΔΑΔΕ)**, υπό τον συντονισμό της **Ειρήνης Ζούλη, Δικηγόρου, Director, CPA Law**.

Η θεματολογία επικεντρώθηκε στις θεσμικές εξελίξεις, τις κανονιστικές παρεμβάσεις και τις προκλήσεις που επαναπροσδιορίζουν το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Ο κύριος Μηλαπίδης επισήμανε ότι βρισκόμαστε σε μια «πυκνή» περίοδο νομοθέτησης, με υψηλή ποιότητα ρυθμίσεων σε ατομικό και συλλογικό

επίπεδο. Τόνισε ότι η αγορά εργασίας αναβαθμίζεται και η μεταβατική περίοδος απαιτεί εξοικείωση, ενώ κάλεσε τις επιχειρήσεις να υποβάλλουν ερωτήματα στο υπουργείο, ώστε να επιλυθούν επιχειρησιακά ζητήματα. Μίλησε για το «Εργάνη II» και την καινοτομία που φέρνει στη αγορά καθώς πλέον μπορούν οι ενδιαφερόμενοι να παρακολουθούν «ζωντανά» όλες τις εξελίξεις και αλλαγές.

Ο κύριος Σταματίου σημείωσε ότι το νέο σύστημα απαιτεί περισσότερο χρόνο, δημιουργεί πρόσθετο φόρτο εργασίας και κόστος, αλλά παράλληλα παρέχει ένα πιο δομημένο πλαίσιο, ενώ τόνισε ότι οι «αναμενόμενες αυξήσεις» θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν την απόδοση και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων.

Κλείνοντας η συζήτηση επικεντρώθηκε στο «φλέγον» ζήτημα του νέου νόμου που αφορά την μισθολογική διαφάνεια, εισάγοντας ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο που στοχεύει στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και καλύπτει όλους τους εργαζόμενους σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Η εφαρμογή του νόμου προβλέπει σαφή καταγραφή των αμοιβών και παροχών, διαφάνεια σχετικά με τα αιτήματα των εργαζομένων για πληροφορίες μισθών συναδέλφων και δημιουργία ουδέτερων, αντικειμενικών κριτηρίων αξιολόγησης βασισμένων σε δεξιότητες, ευθύνη και προσπάθεια, ανεξαρτήτως φύλου. Ο νόμος θέτει ως στόχο να περιοριστούν μη δικαιολογημένες μισθολογικές αποκλίσεις, διασφαλίζοντας παράλληλα τον σεβασμό στα προσωπικά δεδομένα. Η ενσωμάτωσή του προγραμματίζεται να ολοκληρωθεί έως τον Ιούνιο, με τη συνεργασία επιστημονικών φορέων και τη συμμετοχή τόσο των εργοδοτών, όσο και των εργαζομένων, διαμορφώνοντας μια δίκαιη και σύγχρονη αγορά εργασίας που συνδέει τη διαφάνεια με την παραγωγικότητα.



Κωνσταντίνος Βουρλούμης

Στη συνέχεια, ο **Κωνσταντίνος Βουρλούμης, Senior Vice President - Commercial & Partnerships, Code Hub**, μέσα από την παρουσίασή του **“Retaining & Upgrading Talent in a Constantly Changing Environment”**, τόνισε τον καθοριστικό ρόλο της οργανωσιακής κουλτούρας στην ενίσχυση της παραγωγικότητας και της δημιουργικότητας των εργαζομένων. Σε μια εποχή που η ΤΝ διαμορφώνει δυναμικά τις αγορές, επισήμανε ότι οι οργανισμοί πρέπει να επενδύουν στη συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων, στην εμπιστοσύνη των εργαζομένων και σε ένα ξεκάθαρο στρατηγικό όραμα για να διατηρήσουν και να αναβαθμίσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους.

Επισήμανε ότι «Οι εταιρείες που επενδύουν στην ΤΝ καταγράφουν αύξηση της καινοτομίας και της ικανοποίησης των εργαζομένων». Ανέλυσε πως η Code Hub εστιάζει σε συνεχή επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, με προγράμματα mentoring, εσωτερικές συναντήσεις, πρακτικά projects και tech ambassadors, με στόχο τη συνεχή ανάπτυξη, τον υψηλό δείκτη γνώσης AI και τη διατήρηση προσωπικού. Μέσα από το “Competency Development & Adoption Framework”, υλοποιεί δράσεις όπως “AI transformation”, βελτίωση της λειτουργικής αποδοτικότητας, ανάπτυξη ικανοτήτων για “AI-powered ρόλους”, εφαρμογές σε κάθε τομέα και πλήρη ενημέρωση για την ΤΝ, μέσω αποτελεσματικών streams.

Τα αποτελέσματα που παρουσιάστηκαν περιλαμβάνουν 21% βελτίωση στην απόδοση παράδοσης έργων, 15 συνεργάτες σε εξατομικευμένα προγράμματα “AI Transformation”, 1.800 μοναδικές ώρες εκπαίδευσης σε AI, 7.700 συμμετοχές εργαζομένων σε προγράμματα AI και 91,12% ικανοποίηση συνεργατών.



Χορωδία Μαθητών των Εκπαιδευτηρίων Δούκα

Αμέσως μετά, η **Χορωδία Μαθητών των Εκπαιδευτηρίων Δούκα** γέμισε με ζωντάνια, χαρά και αισιοδοξία τη σκηνή του 29th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα. Η συγκινητική αυτή στιγμή ανέδειξε, μέσα από τη δύναμη της μουσικής, τη σημασία της ελπίδας, της συλλογικότητας και της πίστης σε ένα καλύτερο μέλλον. Η παρουσία των μαθητών λειτούργησε συμβολικά, υπενθυμίζοντας ότι το μέλλον της εργασίας και της κοινωνίας διαμορφώνεται από τις επόμενες γενιές.



Γεωργία Καλεμίδου, Niale C. Cleobury

Στην ιδιαίτερα επίκαιρη συζήτηση με τίτλο **“Why CHROs will be the next CTOs and how this delivers on the AI promise”**, η **Γεωργία Καλεμίδου, Director, People Services, Advisory, KPMG στην Ελλάδα**, συνομίλησε με τον **Niale C. Cleobury, AI Workforce Lead, KPMG Global**. Η συζήτηση εστίασε στον εξελισσόμενο ρόλο των CHROs ως στρατηγικών ηγετών του ψηφιακού μετασχηματισμού, αναδεικνύοντας πώς η σύγκλιση τεχνολογίας και ανθρώπινου δυναμικού επαναπροσδιορίζει τη δομή και τη λειτουργία των οργανισμών, ενώ εξετάστηκε πώς η ΤΝ μπορεί να συνδεθεί ουσιαστικά με τη δημιουργία επιχειρησιακής αξίας.

Όπως επισημάνθηκε, η υιοθέτηση της TN βρίσκεται σε φάση επιτάχυνσης και ο επόμενος στόχος είναι να γίνει προδραστική. Ο ρόλος του HR ηγέτη είναι κρίσιμος: πρέπει να συμμετέχει ενεργά στη στρατηγική για την TN, να εξασφαλίσει την εκπαίδευση και ένταξη των εργαζομένων και να επανεκπαιδεύσει το ανθρώπινο δυναμικό με δεξιότητες για το μέλλον. Η επιτυχία ξεκινά από την κατανόηση του αντίκτυπου της TN στους ρόλους και την ανάπτυξη ενός οργανισμού που είναι ευέλικτος, προσαρμοστικός και έτοιμος για αλλαγή.

Η κουλτούρα αποτελεί τον «πυρήνα» αυτής της διαδικασίας και η ανάπτυξη ενός «μυϊκού συστήματος αλλαγής» είναι απαραίτητη, ώστε η υιοθέτηση της TN να μην περιορίζεται σε τεχνολογικά στοιχεία αλλά να ενσωματώνεται ουσιαστικά σε όλες τις διαδικασίες. Οι ομιλητές υπογράμμισαν ότι πρόκειται για ένα συλλογικό ταξίδι, όπου η οργανωσιακή κουλτούρα και η στρατηγική ηγεσία καθορίζουν την επιτυχία της TN στην πράξη.



Γεωργία Καλεμίδου, Δημήτρης Μαυρογιάννης, Γιώργος Κατσουράνης, Μαίρη Μπίνα

Operating Officer, Viva.com και Μαίρη Μπίνα, Customer Success Lead, Microsoft Greece, Cyprus and Malta, τόνισαν ότι η TN δεν είναι μόνο ένα «τεχνολογικό εργαλείο», αλλά συνδέεται με αλλαγές κουλτούρας, διαδικασιών και ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των εργαζομένων. Σημαντικό στοιχείο δε, είναι η ενεργή εμπλοκή όλων των τμημάτων και η συνεργασία HR και IT, ώστε να ανασχεδιαστούν ρόλοι και να χριστούν οι απαραίτητες ικανότητες. Επισημάνθηκε επίσης ότι οι οργανισμοί που αγκαλιάζουν την αλλαγή και εμπιστεύονται τους εργαζόμενους βλέπουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα, πιο ευέλικτες ομάδες και ταχύτερη αξιοποίηση της τεχνολογίας, ενώ η TN διευρύνει τις γνώσεις και τις δυνατότητες των ανθρώπων μέσα στον οργανισμό.

Συνολικά, η συζήτηση ανέδειξε ότι η επιτυχημένη ενσωμάτωση της TN συνδέεται με στρατηγικό σχεδιασμό, διαχείριση αλλαγής, κουλτούρα συνεργασίας και κεντρικό ρόλο του ανθρώπινου παράγοντα, δημιουργώντας ένα δυναμικό και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον. Τη συζήτηση συντόνισε η **Γεωργία Καλεμίδου**.



Βασίλης Πρασάς



Μίλτος Βαφειάδης

Οι **Βασίλης Πρασάς, Γενικός Διευθυντής Epsilon HR, Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων, EPSILONNET και Μίλτος Βαφειάδης, Principal Solutions Architect, EPSILONNET** ανέδειξαν τις κρίσιμες παραμέτρους συμμόρφωσης, τις τεχνολογικές εξελίξεις και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, μέσα από την ομιλία τους με τίτλο **«Ασφάλεια και Νομιμότητα των Επιχειρήσεων στο Νέο Εργασιακό Πλαίσιο της Ψηφιακής Εποχής»**.

Η EPSILONNET υποστηρίζει την ασφαλή και νόμιμη διαχείριση των εργαζομένων μέσω της πλατφόρμας “Epsilon AI”, η οποία εφαρμόζει την τεχνολογία TN σε όλο το εύρος της μισθοδοσίας και της HR διαχείρισης. Μέσα από ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο “AI Governance”, οι οργανισμοί καθοδηγούνται βήμα-βήμα στον έλεγχο και την τεκμηρίωση της συμμόρφωσης, με συνεργασία HR και IT, έλεγχο προμηθευτών λογισμικού και υποστήριξη από DPO και νομικές υπηρεσίες.

Η EPSILONNET, με ποσοστό 85% στην ελληνική αγορά και 6.000 οργανισμούς που χρησιμοποιούν τις εφαρμογές της για τη μισθοδοσία 1.800.000 εργαζομένων, προσφέρει τη φιλοσοφία «Compliant by Design», συνδυάζοντας 25 χρόνια εμπειρίας με επιστημονική ομάδα λογιστών και νομικών και αδιάκοπη συνεργασία με το υπουργείο Εργασίας, το “e-ΕΦΚΑ” και το σύστημα «Εργάνη II». Μέσα από τις πλατφόρμες Epsilon Talent και Epsilon HR ESS, η τεχνολογία καθοδηγεί τον χρήστη στην ορθή εφαρμογή διαδικασιών, προλαμβάνει παραλείψεις και αμέλειες, αναλύει τα δεδομένα και προστατεύει από πιθανά πρόστιμα, αναβαθμίζοντας τη μισθοδοσία και τη συνολική συμμόρφωση των επιχειρήσεων.



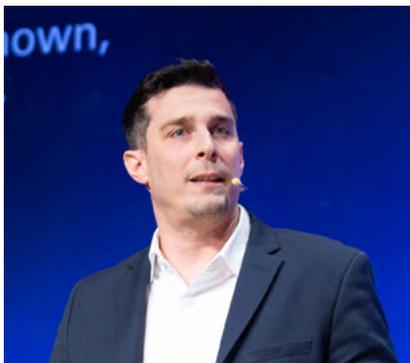
Γιώργος Σβώλης, Νίκος Χατζηνικολάου, Μαρία Κοράλη, Κρύστα Τζελέπη, Θέμης Νταμαρέλος

Στο panel discussion με τίτλο **“Beyond the Noise: How Coaching Helps Leaders Think Well When Everything Moves Too Fast”**, οι **Μαρία Κοράλη, Γενική Διευθύντρια Κλάδου Επαγγελματικών Προϊόντων, L’Oreal Hellas, Γιώργος Σβώλης, Learning & Development & Internal Communication Director, Allwyn Hellas, Κρύστα Τζελέπη, Founder & Managing Partner, Leadership & Team Coach, Facilitator, Speaker, Treasure Lab PC** και **Νίκος Χατζηνικολάου, People & Culture Director, JTI Ελλάδα, Κύπρο, Μάλτα** τόνισαν τον κρίσιμο ρόλο του coaching στην ενίσχυση της ηγετικής σκέψης, της ανθεκτικότητας και της ποιοτικής λήψης αποφάσεων σε ένα περιβάλλον διαρκούς ταχύτητας και πολυπλοκότητας, τη συζήτηση συντόνισε ο **Θέμης Νταμαρέλος, Director, Executive Search & Selection, KPMG στην Ελλάδα.**

Το panel ανέδειξε πώς το coaching προσφέρει «χώρο» στους ηγέτες και στις ομάδες να σκεφτούν, να αποκτήσουν διαύγεια και να διαχειριστούν την πληθώρα πληροφοριών που δέχονται καθημερινά.

Σύμφωνα με τους ομιλητές, το coaching ενισχύει την αυτοπαρακίνηση, το θάρρος και τη δυνατότητα πειραματισμού, ενώ βελτιώνει την επικοινωνία, τη συνεργασία και την εμπιστοσύνη μέσα στις ομάδες. Παράλληλα, δημιουργεί εξατομικευμένα πλάνα ανάπτυξης και μετρήσιμους στόχους για τους ηγέτες, όπως αποδείχθηκε μέσα από προγράμματα όπως το “Leaders Career Coach” της JTI και η “Leadership Academy” της Allwyn Hellas, που συνδυάζουν one-to-one coaching, πρακτική εξάσκηση και εργαλεία ενεργητικής ακρόασης, οδηγώντας σε υψηλά επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων και θετικό αντίκτυπο στο wellbeing.

Συνολικά, η συζήτηση ανέδειξε ότι το coaching δεν είναι απλώς εργαλείο εκπαίδευσης, αλλά στρατηγική προσέγγιση που ενισχύει τη διαύγεια, την ηγετική ικανότητα και την αποτελεσματικότητα των ομάδων, επιτρέποντας στους ηγέτες να σκέφτονται καλύτερα και να καθοδηγούν τις αλλαγές σε ένα περιβάλλον συνεχών προκλήσεων.



Νίκος Παπανδριανός

Στην παρουσίαση με τίτλο **«Πώς αισθάνονται οι εργαζόμενοι; Προκλήσεις και ευκαιρίες σε ένα εργασιακό περιβάλλον που αλλάζει»**, ο **Νίκος Παπανδριανός, Head of Marketing & Communications, Edenred Greece**, ανέλυσε τις σύγχρονες τάσεις και τις ανάγκες των εργαζομένων σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Η παρουσίαση ανέδειξε τα βασικά συναισθήματα και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, επισημαίνοντας ότι η οικονομική και ψυχολογική ασφάλεια αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την εμπειρία τους.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας της Edenred “Employee Experience Pulse”, περίπου 1 στους 3 εργαζομένους δεν είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους, ενώ 3 στους 4 δηλώνουν ότι αισθάνονται άγχος στην εργασία τους. Επιπλέον, οι μισοί εργαζόμενοι δεν νιώθουν ότι μπορούν να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους και ότι η προσπάθειά τους δεν αναγνωρίζεται. Για να αντιμετωπιστούν αυτά τα ζητήματα, οι εργαζόμενοι αναζητούν ανταμοιβές και παροχές, δίκαιες και διαφανείς διαδικασίες, συστηματική προσέγγιση και συγκεκριμένο πλάνο επαγγελματικής εξέλιξης.

Η παρουσίαση υπογράμμισε ότι η κατανόηση και η προσοχή στις ανάγκες των εργαζομένων είναι καθοριστική για τη βελτίωση της εμπειρίας τους, την ενίσχυση της δέσμευσης και την επίτευξη υψηλότερης συνολικής ικανοποίησης στο ανθρώπινο δυναμικό.

Με τίτλο παρουσίασης **“LEADME: What We Learned, Why It Matters, and How It Powers Our Transformation”**, η **Ιωάννα Παππά, Head of Talent Learning & Development, Human Resources General Division, Metlen Energy & Metals**, ανέλυσε τα βασικά συμπεράσματα του προγράμματος LEADME και τη συμβολή του στον στρατηγικό οργανωσιακό



Ιωάννα Παππά

μετασχηματισμό. Το πρόγραμμα αναδεικνύει την αξία της πρακτικής ηγεσίας, της δημιουργίας χώρων ουσιαστικού προβληματισμού και της παροχής αποτελεσματικής υποστήριξης, αξιοποιώντας τον συνδυασμό διεθνούς εκπαίδευσης, εσωτερικού facilitation και εφαρμοσμένων εργασιών, ενισχύοντας τις ηγετικές ικανότητες σε όλο το εύρος της εταιρείας.

Η επιτυχία του “LEADME” βασίζεται στη συμμετοχή ανώτατων στελεχών ως “sponsors”, οι οποίοι μεταφέρουν εμπειρίες ηγεσίας και καθοδήγηση, καθώς και στην επιλογή του “Leading Partner” με κριτήρια ουσιαστικής συνεργασίας και αμοιβαίας κατανόησης. Το τμήμα επικοινωνίας λειτουργεί ως στρατηγικός συνεργάτης, προβάλλοντας αποτελεσματικά τις πρωτοβουλίες του προγράμματος, ενώ όλοι οι συμμετέχοντες ενσωματώνονται σε ένα ενιαίο πλαίσιο, εξασφαλίζοντας συνεκτικότητα, συλλογική δέσμευση και κοινή κουλτούρα ηγεσίας σε όλη την οργάνωση.



Δρ. Ιωάννης Πατινώτης

Μέσω της θεματικής **“Soft Screen X-Ray: Quantification & Highlighting of Hidden Potential”**, ο Δρ. Ιωάννης Πατινώτης, **Human Capital Economist, President, PYLI NET Human Centric Technology**, παρουσίασε ένα ολοκληρωμένο και στρατηγικά δομημένο πλαίσιο για την ποσοτικοποίηση και ανάδειξη της «κρυφής» δυναμικής των οργανισμών. Η παρουσίαση εστίασε στη μετάβαση από την παραδοσιακή ποιοτική εκτίμηση στη μετρήσιμη αποτύπωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, αξιοποιώντας προηγμένες μεθοδολογίες και τεχνολογικές λύσεις που ενισχύουν τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και τη στρατηγική ευθυγράμμιση των HR διαδικασιών.

Το πλαίσιο της PYLI NET μετατρέπει τα άυλα στοιχεία του ανθρώπινου κεφαλαίου σε μετρήσιμες, επιχειρησιακές διαστάσεις, υποστηρίζοντας δομημένα επιστημονικά μοντέλα και παράγοντας Operational Intelligence για τεκμηριωμένη λήψη αποφάσεων. Ενσωματώνει μηχανισμούς governance

και συμμόρφωσης, διασφαλίζοντας ευθυγράμμιση με κανονιστικά πλαίσια, auditability και διαφάνεια, ενώ ενισχύει την αξιοπιστία των αποφάσεων του HR.

Η εφαρμογή του πλαισίου καλύπτει όλα τα επίπεδα της οργάνωσης, από τη διαχείριση ρόλων και προσλήψεων, έως την ανάπτυξη ηγετικών στελεχών και τη συνολική οργανωσιακή στρατηγική. Επιπλέον, επιτρέπει data-driven upskilling, στοχευμένες επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και δημιουργία διπλής αξίας τόσο για τον οργανισμό, όσο και για τους εργαζόμενους. Το βασικό μήνυμα της παρουσίασης ήταν ότι οι ανθρώπινες αποφάσεις αποτελούν τον κεντρικό παράγοντα κινδύνου, η «κρυφή» δυναμική μπορεί να ποσοτικοποιηθεί, και η στρατηγική ωριμότητα του HR ενισχύεται σημαντικά μέσα από αυτή τη διαδικασία.



Τριαντάφυλλος Μπεργελές

Στη διαδραστική παρουσίασή του με τίτλο **“Leading the New Era of Benefits & Rewards in Greece through Customer Excellence, Innovation, Simplicity & Flexibility”**, ο Τριαντάφυλλος Μπεργελές, **Commercial Director, Up Hellas**, ανέδειξε τον τρόπο με τον οποίο η νέα εποχή των προγραμμάτων Benefits & Rewards στην Ελλάδα μπορεί να συνδυάσει αριστεία στην εξυπηρέτηση πελατών με καινοτομία, απλότητα και ευελιξία. Μαζί με έναν inspiring coach από τον χώρο του ποδοσφαίρου παρουσίασαν με δημιουργικότητα και χιούμορ το πρόγραμμα “Flex One”, το οποίο συγκεντρώνει σε μία κάρτα, πληθώρα παροχών για τους εργαζόμενους, καθιστώντας τη τον «Μαραντόνα» των εταιρικών παροχών.

Το “Flex One” επιτρέπει στους οργανισμούς να προσφέρουν ανταγωνιστικά και βιώσιμα πακέτα παροχών, προσαρμοσμένα στις ανάγκες κάθε εργαζομένου, καλύπτοντας την ψυχολογία, την αναγνώριση και την αίσθηση αξίας. Οι παροχές περιλαμβάνουν σίτιση, επιβράβευση, παιδικούς σταθμούς, μέσα μαζικής μεταφοράς, καύσιμα, διακοπές, πολιτιστικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες, υπηρεσίες υγείας και wellness, ένδυση, ομορφιά και πολλά άλλα.

Η λύση προσφέρει ενιαίο έλεγχο, απλοποιημένη διαχείριση και μείωση κόστους και γραφειοκρατίας, ενώ συμβάλλει στην ανάπτυξη της εταιρείας και στην ενίσχυση του Employer Branding. Μέσα από την εφαρμογή της, οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη εικόνα των διαθέσιμων παροχών, βιώνουν αίσθημα ικανοποίησης, αναγνώρισης και απολαμβάνουν μεγαλύτερη αξία από κάθε παροχή που λαμβάνουν. Επιπλέον, η πλατφόρμα επιτρέπει φορολογικά οφέλη, ενώ παράλληλα διασφαλίζει ευελιξία και δυνατότητα εξατομίκευσης των πακέτων ανά προφίλ και ανάγκες.



Ο Αλέξανδρος Τσουβέλας με την ομάδα της Alterlife

Ακολούθησε ένα δυναμικό “Wellness Session” με την ομάδα της **Alterlife** και τον **Αλέξανδρο Τσουβέλα**, το οποίο κυριολεκτικά σήκωσε το κοινό του 29th HR Symposium από τις καρέκλες του. Μέσα από έναν ευρηματικό συνδυασμό ευεξίας και χιούμορ, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να απολαύσουν στιγμές γέλιου, χαλάρωσης και σωματικής ενεργοποίησης, αποδεικνύοντας πώς η ψυχική και σωματική ευεξία βοηθούν την ενίσχυση της ενέργειας και της θετικής διάθεσης στο εργασιακό περιβάλλον. Μαζί γυμναστήκαμε, «ξεπιαστήκαμε» και συνεχίσαμε τη συνεδριακή ημέρα με περισσότερη ενέργεια.



Γιώργος Μαργώνης, Ανέζα Σταύρου

Στο δυναμικό Strategic Vision Interview με τίτλο “**Global Mobility Framework & Incentive Tax Regimes in Greece**”, η **Ανέζα Σταύρου, Partner, Tax, KPMG στην Ελλάδα**, συνομίλησε με τον **Γιώργο Μαργώνη, CEO, Papastratos**, σε μια συζήτηση στρατηγικού χαρακτήρα για το πώς οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν αποτελεσματικά το πλαίσιο “Global Mobility” και τα φορολογικά κίνητρα που προσφέρει η Ελλάδα.

Όπως επισημάνθηκε, για έναν οργανισμό όπως η “Papastratos” με διεθνή παρουσία σε περισσότερες από 160 χώρες, η κινητικότητα των εργαζομένων αποτελεί βασικό εργαλείο ανάπτυξης ταλέντων. Ένα ολοκληρωμένο “mobility plan” δίνει στα στελέχη τη

δυνατότητα να αποκτήσουν διεθνή εμπειρία, να εξελιχθούν επαγγελματικά και να επιστρέψουν στον οργανισμό ως πιο ώριμοι ηγέτες. Ωστόσο, πέρα από τη στρατηγική διάσταση, ιδιαίτερη σημασία έχει και η πρακτική και ανθρώπινη πλευρά της μετακίνησης, καθώς η προσαρμογή σε μια νέα χώρα συνοδεύεται από επαγγελματικές και συναισθηματικές προκλήσεις που απαιτούν σωστή υποστήριξη.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος της φορολογικής συμμόρφωσης και του σωστού σχεδιασμού πολιτικών κινητικότητας είναι καθοριστικός, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι δεν επιβαρύνονται φορολογικά περισσότερο στη χώρα υποδοχής και ότι οι οργανισμοί λειτουργούν με πλήρη διαφάνεια και συνέπεια απέναντι στις διεθνείς ρυθμιστικές απαιτήσεις.

Παράλληλα, αναδείχθηκε η σημασία των ελληνικών φορολογικών κινήτρων για την προσέλκυση ταλέντων, όπως το καθεστώς “brain gain”, το οποίο προβλέπει απαλλαγή από φόρο για το 50% του εισοδήματος για έως και επτά χρόνια για επαγγελματίες που μεταφέρουν τη φορολογική τους κατοικία στην Ελλάδα. Αυτό το πλαίσιο δημιουργεί σημαντικές ευκαιρίες για την επιστροφή Ελλήνων επαγγελματιών από το εξωτερικό αλλά και για την προσέλκυση διεθνών στελεχών.

Η συζήτηση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η αξιοποίηση αυτών των εργαλείων αποτελεί μια σημαντική στρατηγική ευκαιρία για τις επιχειρήσεις, συμβάλλοντας στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων και την αποτελεσματική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού σε ένα ολοένα και πιο διεθνοποιημένο εργασιακό περιβάλλον.



Γρηγόρης Αρναούτογλου, Οδυσσέας Αθανασίου

Σε ένα δυναμικό και ιδιαίτερα ενδιαφέρον πλαίσιο, ο **Οδυσσέας Αθανασίου, CEO, LAMDA Development**, ανέβηκε στη σκηνή σε μια ξεχωριστή, εφ’ όλης της ύλης συζήτηση με τον **Γρηγόρη Αρναούτογλου**, με αφορμή το βιβλίο του «Γιατί αυτοί πέτυχαν». Με κεντρικό μήνυμα ότι η ιστορία δεν ανήκει σε όσους περιμένουν, αλλά σε όσους τολμούν να τη γράψουν, η συζήτηση ανέδειξε πώς ακόμη και μικρά ή «αδύναμα» οικοσυστήματα μπορούν να εξελιχθούν σε πρωταγωνιστές όταν αξιοποιούν στρατηγικά τα συγκριτικά τους πλεονεκτήματα.

Αφορμή για τη συγγραφή του βιβλίου αποτέλεσε ένα ταξίδι του κύριου Αθανασίου στη Σιγκαπούρη, το οποίο τον οδήγησε να μελετήσει τους παράγοντες που

επιτρέπουν σε μικρά κράτη να επιτύχουν και να αναπτυχθούν διεθνώς. Όπως υπογράμμισε, η επιτυχία –είτε σε ατομικό, είτε σε συλλογικό επίπεδο– συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τον χαρακτήρα, τον τρόπο αντιμετώπισης των προκλήσεων και την ανάληψη ευθύνης.

Μέσα από ιστορικά παραδείγματα, όπως η «Δημοκρατία της Βενετίας», η Πορτογαλία, η Ολλανδία και η Εσθονία, αναδείχθηκε πώς κράτη με περιορισμένους πόρους κατάφεραν να διακριθούν μέσω συλλογικότητας, στρατηγικής σκέψης και προσαρμοστικότητας στην αλλαγή. Παράλληλα, έγινε αναφορά στις πολιτισμικές και νοοτροπιακές παραμέτρους που επηρεάζουν την πρόοδο των κοινωνιών, με τον ίδιο να επισημαίνει ότι μια από τις βασικές προκλήσεις για την Ελλάδα παραμένει η περιορισμένη διάθεση για τόλμη και ανάληψη ρίσκου.

Η συζήτηση λειτούργησε ως ένα ουσιαστικό μάθημα ηγεσίας και στρατηγικής σκέψης, αναδεικνύοντας τη σημασία της ευθύνης, της συνεργασίας και της τόλμης ως καταλυτικών παραγόντων για την πρόοδο τόσο των οργανισμών, όσο και των κοινωνιών.



Γρηγόρης Αρναούτογλου, Ειρήνη Ψημίτη, Κατερίνα Γκαγκάκη, Κωνσταντίνος Καρυπίδης, Άγγελος Πεντάρης

Ένα δημιουργικό “beef” τάραξε τα νερά του φετινού 29th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα και έφερε στη σκηνή την **Κατερίνα Γκαγκάκη, Reputation Management & Communications Specialist και Executive Consultant**, τον **Κωνσταντίνο Καρυπίδη, Leadership Expert, Psychotherapist**, τον **Άγγελο Πεντάρη, Επαγγελματία μουσικό και motivational speaker**, την **Ειρήνη Ψημίτη, Chief People & Communications Officer της Cepal Hellas** και τον **Γρηγόρη Αρναούτογλου**.

Η συζήτηση κινήθηκε γύρω από σύγχρονα ζητήματα του HR, αμφισβητώντας στερεότυπα και προκαλώντας το κοινό να επανεξετάσει καθιερωμένες αντιλήψεις. Μεταξύ άλλων, εξετάστηκε η εξέλιξη του business dress code, το οποίο, αν και πολλοί θεωρούν ξεπερασμένο, εξακολουθεί να λειτουργεί ως μέσο έκφρασης επαγγελματικής ταυτότητας και μετάδοσης μηνυμάτων στο εργασιακό περιβάλλον.

Παράλληλα, τέθηκε το ζήτημα των προσδοκιών απέναντι στη νέα γενιά εργαζομένων και της αυξημένης κινητικότητας στην αγορά εργασίας, που συχνά οδηγεί τις επιχειρήσεις να επαναξιολογούν τον τρόπο με τον οποίο κατανέμουν ευθύνες και διαχειρίζονται ταλέντα. Σημαντικό μέρος της συζήτησης αφιερώθηκε και στο υβριδικό μοντέλο εργασίας, το οποίο παρουσιάστηκε ως ιδιαίτερα αποτελεσματικό, ενώ επισημάνθηκε και η λεγόμενη «πλάνη της εγγύτητας», δηλαδή η αντίληψη ότι η φυσική παρουσία συνδέεται απαραίτητα με υψηλότερη παραγωγικότητα.

Κοινός παρονομαστής των παρεμβάσεων ήταν η ανάγκη προσαρμογής στην αλλαγή και η ενεργητική στάση απέναντι στις μεταβολές του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος, με έμφαση στη δράση, την ανοιχτή σκέψη και την προθυμία των οργανισμών και των εργαζομένων να εξελίσσονται.



Φραγκίσκη Μελίσσα, Παναγιώτης Γαννουλέας, Λυδία Μαγκλάρα, Πέγκυ Βελλιώτου

CEO, Lavipharm, Λυδία Μαγκλάρα, Chief Human Resources Officer, Lamda Development, και Φραγκίσκη Μελίσσα, Chief Human Resources Officer, Alpha Bank Group επισήμαναν ότι η αλλαγή κουλτούρας δεν είναι στιγμιαία διαδικασία, αλλά απαιτεί χρόνο, στρατηγική συνέπεια και ισορροπία, ώστε οι οργανισμοί να μπορούν να απορροφήσουν τις μεταβολές χωρίς να διαταράσσεται η λειτουργία τους.

Στο panel discussion με τίτλο “**Dare to Change the Culture: Start with the EX**”, τρία κορυφαία στελέχη μεγάλων οργανισμών συζητήσαν πώς η αλλαγή κουλτούρας, η προσαρμογή συμπεριφορών και νοοτροπιών, η μετάβαση ηγεσίας και η ενσωμάτωση καινοτομίας σε έναν αυστηρά ρυθμισμένο κλάδο συνδέονται άμεσα με την εμπειρία των εργαζομένων (Employee Experience). Οι **Παναγιώτης Γαννουλέας, Deputy**

Συζητήθηκε επίσης, ότι σε περιόδους έντονων προκλήσεων, όπως η πανδημία, πολλές επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να προχωρήσουν σε βαθιές οργανωτικές αλλαγές, επανασχεδιάζοντας δομές, ηγετικές ομάδες και τρόπους λειτουργίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε επίσης στη σημασία της συστηματικής επικοινωνίας και της ενεργής ακρόασης των εργαζομένων, ώστε οι οργανισμοί να κατανοούν το πραγματικό κλίμα στο εσωτερικό τους και να μπορούν να διαμορφώνουν μια κοινή κουλτούρα, ειδικά σε περιβάλλοντα με διαφορετικούς τομείς δραστηριότητας και μεγάλες αναπτυξιακές φιλοδοξίες.

Παράλληλα, υπογραμμίστηκε ότι η ουσιαστική αλλαγή δεν προκύπτει μόνο από συνθήματα ή επικοινωνιακές πρωτοβουλίες, αλλά από συγκεκριμένες πρακτικές που επηρεάζουν την καθημερινή εμπειρία των εργαζομένων, όπως προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, δράσεις ευεξίας, ενίσχυση της εσωτερικής κινητικότητας και νέα μοντέλα εκπαίδευσης προσαρμοσμένα στους διαφορετικούς ρόλους μέσα στον οργανισμό. Το panel συντόνισε η **Πέγκυ Βελλιώτου**.



Αλέξανδρος Τζαδήμας, Πέγκυ Βελλιώτου

Σε μία ενότητα σχεδιασμένη να εμπνεύσει και να ενδυναμώσει τους ηγέτες του αύριο, η **Πέγκυ Βελλιώτου**, συνομήλησε με τον **Αλέξανδρο Τζαδήμα**, **General Manager Group HR and Administration Services, HELLENiQ ENERGY Holdings S.A.** Η συζήτηση ανέδειξε τον στρατηγικό ρόλο των οργανισμών στη διαμόρφωση μελλοντικών στελεχών, μέσα από επενδύσεις στον ψηφιακό μετασχηματισμό, την επέκταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και την ενίσχυση μιας κουλτούρας αξιοκρατίας και υψηλής απόδοσης.

Στο πλαίσιο αυτό παρουσιάστηκε το πρόγραμμα ανάπτυξης νέων ταλέντων της “HELLENiQ ENERGY”, το οποίο στοχεύει στη δημιουργία μιας νέας γενιάς ηγετών

που θα στελεχώσουν κρίσιμες θέσεις του οργανισμού στο μέλλον. Μέσα από αυτή τη διαδικασία, οι συμμετέχοντες είχαν την ευκαιρία να ανακαλύψουν νέες πτυχές του εαυτού τους, ενώ παράλληλα ο οργανισμός ήρθε πιο κοντά στη νέα γενιά επαγγελματιών και στον τρόπο σκέψης της, που χαρακτηρίζεται από εξοικείωση με την τεχνολογία και διαφορετικές προσεγγίσεις στη συνεργασία και την καινοτομία.

Το πρόγραμμα λειτουργεί ως γέφυρα ανταλλαγής γνώσης και εμπειρίας μεταξύ των νέων ταλέντων και του οργανισμού, δημιουργώντας έναν πυρήνα μελλοντικών «πρεσβευτών» που συνδυάζουν τη γνώση και την εμπειρία του ομίλου με τη φρεσκάδα και τις νέες ιδέες της επόμενης γενιάς. Η πορεία των συμμετεχόντων αξιολογείται και παρακολουθείται συστηματικά τόσο κατά τη διάρκεια, όσο και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, με στόχο οι απόφοιτοί του να αποτελέσουν τους μελλοντικούς “business leaders” που θα καθοδηγήσουν την επόμενη φάση ανάπτυξης του οργανισμού. Το βασικό μήνυμα της πρωτοβουλίας συνοψίζεται στη δέσμευση του οργανισμού να εξελίσσεται και να επενδύει διαρκώς στο ανθρώπινο δυναμικό και στο μέλλον.



Νικήτας Μαρίνος

Ο **Νικήτας Μαρίνος**, **Sales Director, EMEA & APAC, Workable**, μέσω της θεματικής “**Rewriting the Hiring Playbook: From Workflows to Intelligence**”, παρουσίασε στο κοινό του 29th HR Symposium, μια νέα προσέγγιση στο recruitment, με τις παραδοσιακές διαδικασίες να δίνουν τη θέση τους στην ευφυή λήψη αποφάσεων.

Μέσα από την πλατφόρμα “Workable”, μια ολοκληρωμένη και future-ready HR λύση, παρουσιάστηκε πώς οι οργανισμοί μπορούν να μετασχηματίσουν τον τρόπο με τον οποίο εντοπίζουν, αξιολογούν και προσελκύουν ταλέντα, αυτοματοποιώντας κρίσιμες λειτουργίες όπως το hiring, η διαχείριση δεδομένων εργαζομένων, το time tracking και η μισθοδοσία. Η φιλοσοφία της προσέγγισης αυτής βασίζεται στην ιδέα ότι το recruitment δεν αποτελεί πλέον απλώς ένα ζήτημα διαδικασιών, αλλά έναν στρατηγικό σχεδιασμό που επιτρέπει σε κάθε απόφαση να γίνεται πιο αποτελεσματική και πιο τεκμηριωμένη.

Το βασικό μήνυμα της παρουσίασης ήταν ότι οι οργανισμοί που θα αντιμετωπίσουν το recruitment ως ένα σύστημα στρατηγικού σχεδιασμού, υποστηριζόμενο από έξυπνα εργαλεία και δεδομένα, θα είναι εκείνοι που θα καταφέρουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τα κορυφαία ταλέντα στο σύγχρονο, ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας.



Νεφέλη Κοτσοβού, Ηλέκτρα Διαμαντή

που λειτουργεί με λογική social platform, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τα νέα της εταιρείας, αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, ανταλλάσσουν “kudos” αναγνώρισης και συμμετέχουν σε challenges ανάπτυξης, τα οποία μπορούν να εξαργυρώνουν μέσω ενός εταιρικού wallet. Όπως τονίστηκε, η νέα γενιά δεν αναζητά μόνο μισθό, αλλά την αίσθηση ότι ανήκει σε μια κοινότητα, ότι η γνώμη της ακούγεται και ότι ο οργανισμός επενδύει πραγματικά στην εξέλιξή της.



Gary Telaak, Δρ. Φώτης Φιλιππόπουλος

Στη συνέχεια, η **Ηλέκτρα Διαμαντή, HR Director, Public Group**, και η **Νεφέλη Κοτσοβού, Supervisor Home Appliances, Public Πατήσια**, παρουσίασαν πώς τα σύγχρονα μοντέλα ανταμοιβής εξελίσσονται για να ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της νέας γενιάς εργαζομένων. Η συζήτηση με τίτλο «**Rewards: Η Νέα Γενιά Αναζητά Προσωποποιημένη Προσέγγιση**» εστίασε στη μετάβαση από τα παραδοσιακά, οριζόντια σχήματα παροχών σε πιο ευέλικτες και προσωποποιημένες προσεγγίσεις, που ενισχύουν τη δέσμευση, την εμπειρία του εργαζομένου και τη μακροπρόθεσμη οργανωσιακή απόδοση.

Μέσα από μια ψηφιακή εφαρμογή του οργανισμού

Το μέλλον της μετακίνησης δεν προβλέπεται, σχεδιάζεται. Ο **Δρ. Φώτης Φιλιππόπουλος, Lead, KPMG Intelligence Lab, KPMG στην Ελλάδα** συνομίλησε με τον **Gary Telaak, Exterior Designer in Audi Design, Member of Management, Audi**. Η συζήτηση επικεντρώθηκε στη στρατηγική μετάβαση της αυτοκινητοβιομηχανίας προς τη νέα εποχή κινητικότητας, με έμφαση στον δημιουργικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό, στην ηγεσία διεθνών ομάδων και στην ενσωμάτωση καινοτόμων τεχνολογιών.

Η συζήτηση υπογράμμισε ότι η διαχείριση του “brand identity” αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη διαφοροποίηση και την αναγνωρισιμότητα της εταιρείας στην αγορά,

ενώ η ψηφιοποίηση επιτρέπει την παροχή μιας συνεπούς, ολιστικής εμπειρίας στους πελάτες σε όλα τα σημεία επαφής. Παράλληλα, η αυτοματοποίηση της οδήγησης και η ενσωμάτωση TN στις διαδικασίες σχεδίασης επιτρέπουν στους designers να αξιοποιούν τα δεδομένα και τα εργαλεία ανάλυσης για πιο αποτελεσματική λήψη αποφάσεων, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την καινοτομία. Αυτό εξασφαλίζει ότι η δημιουργική εργασία παραμένει ευθυγραμμισμένη με το στρατηγικό όραμα της εταιρείας και τα πρότυπα ποιότητας και αισθητικής του brand, διασφαλίζοντας συνεπή, υψηλής αξίας εμπειρία για τον τελικό χρήστη.



Ρεβέκκα Παπαηλιού, Δημήτρης Παπαδημητριάδης, Ντόρα Οικονόμου, Αχιλλέας Αγγελόπουλος, Τατιάνα Τούντα

Τέσσερις κορυφαίοι επαγγελματίες, ο **Αχιλλέας Αγγελόπουλος, CEO, KYKNOS Greek Canning Company S.A.**, η **Ντόρα Οικονόμου, Διευθύντρια του Τομέα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, ΣΕΒ**, ο **Δημήτρης Παπαδημητριάδης, Ψυχίατρος-Ψυχοθεραπευτής, Cure of Mind** και η **Τατιάνα Τούντα, Chairwoman & CEO, Hellas EAP**, εξερεύνησαν κρίσιμα ζητήματα ψυχικής υγείας και ηγεσίας στον χώρο εργασίας. Το panel discussion με τίτλο “**Workplace Wellbeing, Inclusion, Engagement & Toxic Leadership: From Intention to Action**”, που συντόνισε η **Ρεβέκκα Παπαηλιού, Director, Advisory, KPMG στην Ελλάδα**, εστίασε στις προκλήσεις που δημιουργεί το εργασιακό άγχος, το bullying και οι τοξικές συμπεριφορές, καθώς και ο αντίκτυπός τους στην απόδοση και την εμπλοκή των εργαζομένων.

Η συζήτηση ανέδειξε την αυξανόμενη ψυχική εξουθένωση των εργαζομένων, με χαμηλή ενέργεια, μειωμένη ανοχή και αυξημένες τοξικές συμπεριφορές, καθώς και την αναποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών ευεξίας όταν το λειτουργικό μοντέλο παραμένει αμετάβλητο. Τονίστηκε ότι η συνεχής υπερανάλυση εργασιακών εκκρεμοτήτων προκαλεί στρες, μείωση προσοχής και ενέργειας, και ότι η κουλτούρα ψυχικής υγείας χρειάζεται στρατηγικό χτίσιμο με εξειδικευμένη υποστήριξη. Παρουσιάστηκαν πρακτικές ενίσχυσης της ομαδικότητας, της εμπιστοσύνης και της συνδεσιμότητας των εργαζομένων, ενώ υπογραμμίστηκε ότι η ψυχική υγεία αποτελεί κρίσιμη επένδυση με σημαντικό οικονομικό και οργανωσιακό αντίκτυπο.

Το βασικό συμπέρασμα ήταν ότι το wellbeing δεν περιορίζεται σε εκδηλώσεις ή perks, αλλά αποτελεί ουσιαστική επένδυση στην ψυχική υγεία και στην ενδυνάμωση των ομάδων. Η αποτελεσματική φροντίδα απαιτεί στρατηγική ηγεσία, δημιουργία κουλτούρας ψυχικής υγείας, καθημερινή υποστήριξη των εργαζομένων και συμμετοχή ειδικών, διασφαλίζοντας πραγματική ευεξία, εμπιστοσύνη και παραγωγικότητα στον οργανισμό.



Θεοφάνης Τάσσης

Ο Θεοφάνης Τάσσης, Καθηγητής Φιλοσοφίας της Πληροφορίας, Συγγραφέας, στο keynote presentation με τίτλο «Ψηφιακός Ανθρωπισμός στην Εργασία: Ηθική, Νόημα και Αυτονομία στην Εποχή της Τεχνητής Νοημοσύνης», επικεντρώθηκε στον τρόπο με τον οποίο η ΤΝ διαμορφώνει τον εργασιακό βίο, τις ανθρώπινες σχέσεις και την ατομική αυτονομία, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για ηθική και συνειδητή χρήση της τεχνολογίας. Τονίστηκε ότι η ΤΝ μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα και να μειώσει την τριβή στις διαδικασίες, προσφέροντας άνεση και εξοικονόμηση χρόνου, χωρίς όμως να υπονομεύει την αυτονομία και τη συμμετοχή των ανθρώπων.

Η βασική ιδέα ήταν ότι οι οργανισμοί πρέπει να νοηματοδοτήσουν την ψηφιακή αλλαγή, επιλέγοντας ποιες δραστηριότητες ανατίθενται στην ΤΝ και ποιες διατηρούνται υπό τον έλεγχο των ανθρώπων. Η ΤΝ δεν αντιμετωπίζεται ως αντίπαλος, αλλά ως εργαλείο που μπορεί να υποστηρίξει τις εργασίες,

επιτρέποντας στους ανθρώπους να διατηρήσουν την ανθρωπιά, την κριτική τους ικανότητα και τη δημιουργική τους αυτονομία, ενώ αξιοποιούν τον χρόνο που εξοικονομείται για ουσιαστικές δραστηριότητες.



Τριαντάφυλλος Τσουπλάκης, Δημήτρης Πηλίτσος, Μάριαν Κατσαμπούρη, Σύλβια Ηλιοπούλου, Αλεξάνδρα Μπόζα

Στο προτελευταίο panel discussion του 29th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα, κορυφαία στελέχη στον τομέα του HR, συζήτησαν πώς η ΤΝ μετασχηματίζει τις καθημερινές διαδικασίες Ανθρώπινου Δυναμικού, καθιστώντας τις πιο γρήγορες, συνεπείς και στρατηγικά ενημερωμένες. Με θέμα συζήτησης “**From Administration to Intelligence: How AI Is Redefining People Operations**”, οι Σύλβια Ηλιοπούλου, HR Operations Director, AB Βασιλόπουλος, Μάριαν Κατσαμπούρη, HR Lead, Greece, Cyprus, Balkans & Baltics, ELAIS-Unilever Hellas S.A., Αλεξάνδρα Μπόζα, Head of Talent Acquisition, Lidl Ελλάς, και Δημήτρης Πηλίτσος, Digital Workplace Manager, Konica Minolta, επικεντρώθηκαν στον μετασχηματισμό των διαδικασιών Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω της ΤΝ, επισημαίνοντας πώς η ενσωμάτωση ψηφιακών βοηθών και αυτοματοποιημένων εργαλείων επιτρέπει ταχύτερη, πιο συνεπή και στρατηγικά τεκμηριωμένη διαχείριση προσωπικού. Συγκεκριμένα, αναδείχθηκε η εφαρμογή της ΤΝ σε διαδικασίες recruitment, αξιολόγησης βιογραφικών και ταξινόμησης εγγράφων, με έμφαση στην αμεροληψία, τη συμμόρφωση με νομικά και κανονιστικά πλαίσια και τη διασφάλιση προστασίας ευαίσθητων δεδομένων.

Τονίστηκε ότι η αξιοποίηση αυτών των τεχνολογιών απελευθερώνει χρόνο στις ομάδες HR, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να εστιάσουν σε στρατηγικές πρωτοβουλίες, όπως η ανάπτυξη ταλέντων, η πρόβλεψη αναγκών προσωπικού και η ενίσχυση της εμπειρίας των εργαζομένων. Παράλληλα, υπογραμμίστηκε η σημασία ηγεσίας που αγκαλιάζει τον ψηφιακό μετασχηματισμό, ενισχύει την οργανωσιακή στρατηγική και αξιοποιεί την ΤΝ για τη βελτίωση της αποδοτικότητας, της διακυβέρνησης και της επιχειρησιακής ωριμότητας. Τη συζήτηση συντόνισε ο Τριαντάφυλλος Τσουπλάκης, Director, Technology & Transformation, KPMG στην Ελλάδα.



Ευαγγελία Καρατσόρη, Άννα Αγγελή, Χρήστος Μαυρόπουλος

Στην τελευταία συνεδριακή ενότητα με τίτλο **“Reverse Leadership & Organizational Culture”**, η **Άννα Αγγελή, Group HR Director, Profile Software** και ο **Χρήστος Μαυρόπουλος, HR Business Partner, Profile Software**, ανέδειξαν τη σύνδεση ηγεσίας και εταιρικής κουλτούρας μέσω της πρακτικής του “reverse leadership”. Συζητήθηκε πώς η προσέγγιση του “reverse recruitment” ενσωματώνεται στην καθημερινότητα, δίνοντας στους εργαζομένους χώρο να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση αποφάσεων και της μελλοντικής πορείας της εταιρείας. Τονίστηκε, ότι η δημιουργία μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας, όπου οι απόψεις των εργαζομένων ακούγονται και αναγνωρίζονται, ενισχύει

την εμπιστοσύνη, τη δέσμευση και τη διατήρηση ταλέντων. Παράλληλα, αναδείχθηκε ο ρόλος των ηγετών ως “sense makers”, που καθοδηγούν και υποστηρίζουν την ανάπτυξη της ομάδας μέσω συμμετοχικών και καινοτόμων διαδικασιών. Η συνεδρία ολοκληρώθηκε με ένα διαδραστικό παιχνίδι 12 ερωτήσεων, προσφέροντας μια ανάλαφρη και δυναμική νότα στο κλείσιμο της διοργάνωσης. Τη συζήτηση συντόνισε η **Ευαγγελία Καρατσόρη, Director, Audit, KPMG στην Ελλάδα**.

Το 29th HR Symposium της KPMG στην Ελλάδα ολοκληρώθηκε με απόλυτη επιτυχία, επιβεβαιώνοντας την αξία της φετινής sold-out διοργάνωσης, ως σημείο αναφοράς για την καινοτομία στον χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού. Το μήνυμα ήταν ξεκάθαρο: η αβεβαιότητα και οι προκλήσεις του μέλλοντος δεν αποτελούν εμπόδιο, αλλά ευκαιρία για καινοτομία, συμμετοχική ηγεσία και βιώσιμη ανάπτυξη. Οι οργανισμοί που τολμούν να εμπιστευθούν τους ανθρώπους τους, να ενδυναμώσουν τις ομάδες τους και να επενδύσουν σε ανθρωποκεντρικές πρακτικές θα διαμορφώσουν το νέο πρότυπο επιχειρησιακής αριστείας. Η επόμενη γενιά οργανισμών δεν θα είναι απλώς ανταγωνιστική, θα είναι πρωτοπόρος, ευέλικτη και ικανή να μετατρέπει το άγνωστο σε στρατηγικό πλεονέκτημα.



ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΣΥΝΕΔΡΙΑ ΤΗΣ KPMG

Η KPMG στην Ελλάδα διοργανώνει συνέδρια κύρους, για περισσότερα από 30 χρόνια. Διεθνούς φήμης επιστήμονες, στοχαστές και επιχειρηματίες-θύρλοι έχουν συμμετάσχει ως κεντρικοί ομιλητές στα συνέδρια της εταιρείας. Το Συμπόσιο Ανθρώπινου Δυναμικού και το Συνέδριο Οικονομικών Διευθυντών συγκαταλέγονται στις μακροβιότερες διοργανώσεις στην ελληνική αγορά, ενώ, η εταιρεία πλέον διοργανώνει μεταξύ άλλων και συνέδρια στους τομείς του ψηφιακού μετασχηματισμού. Διαβάστε περισσότερα στο www.kpmgevents.gr.

ΛΙΓΑ ΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ KPMG

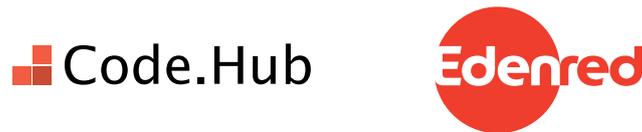
Η KPMG είναι ένας παγκόσμιος οργανισμός ανεξάρτητων εταιρειών παροχής Ελεγκτικών, Φορολογικών και Συμβουλευτικών υπηρεσιών. Οι εταιρείες μέλη της KPMG International Limited («KPMG International») δραστηριοποιούνται και παρέχουν επαγγελματικές υπηρεσίες με την επωνυμία «KPMG». Ο όρος «KPMG» μπορεί να αναφέρεται σε ξεχωριστές εταιρείες μέλη του οργανισμού της KPMG ή σε μία ή περισσότερες από τις εταιρείες μέλη ταυτόχρονα. Οι εταιρείες της KPMG δραστηριοποιούνται σε 138 χώρες και περιοχές, ενώ απασχολούν στις εταιρείες-μέλη παγκοσμίως περισσότερους από 276 000 συνεταίρους και εργαζομένους. Κάθε εταιρεία της KPMG είναι μια νομικά διακριτή και αυτοτελής οντότητα και αυτοχαρακτηρίζεται ως τέτοια. Κάθε εταιρεία-μέλος της KPMG είναι υπεύθυνη για τις δικές της υποχρεώσεις και ευθύνες. Η KPMG International Limited είναι ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Η KPMG International Limited και οι σχετικές με αυτή οντότητες δεν παρέχουν υπηρεσίες σε πελάτες. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη δομή μας μπορείτε να επισκεφθείτε τη σελίδα home.kpmg/governance.

Ευχαριστούμε τους χορηγούς και τους συνεργάτες που συμμετείχαν

Platinum Sponsors



Distinguished Sponsors



Sponsors



Supporters



Wellness & Fitness Partners



Under the auspices of



With the support of



Experience Partner



Hologram Partner



Media Partner



KPMG supports



Communication Sponsors



Ομιλητές



Νίκη Κεραμέως
Υπουργός Εργασίας και
Κοινωνικής Ασφάλισης



Νίκος Μηλαπίδης
Γενικός Γραμματέας
Εργασιακών Σχέσεων



Niale C. Cleobury
KPMG Global
AI Workforce Lead



Niale C. Cleobury
KPMG Global
AI Workforce Lead



Dr. Daniel Susskind
The Mercers' School Memorial Professor
of Business, Gresham College Research
Professor, King's College London Senior
Research Associate at the Institute for
Ethics in AI, Oxford University



Gary Telaak
Exterior Designer in Audi Design,
Member of Management, Audi



Άννα Αγγελή
Group HR Director,
Profile Software



Αχιλλέας Αγγελόπουλος
CEO, Greek Canning Company
«ΚΥΚΝΟΣ» S.A.



Οδυσσεάς Αθανασίου
Chief Executive Officer,
LAMDA Development



**Γρηγόρης
Αρσαούτση**
Παρουσιαστής



Μίλτος Βαφειάδης
Principal Solutions
Architect, EPSILONNET



Πέγκυ Βελλιώτου
Partner & Head of People,
People Services, Advisory,
KPMG στην Ελλάδα



**Κωνσταντίνος
Βουρλούμης**
Senior Vice President -
Commercial & Partnerships,
Code Hub



Παναγιώτης Γαννούλας
Deputy CEO, Lavipharm



Κατερίνα Γκαγκάκη
Reputation Management &
Communications Specialist,
Executive Consultant



Νίκος Δημάκος
Partner, Head of
Management Consulting,
KPMG στην Ελλάδα



Ηλέκτρα Διαμαντή
HR Director, Public Group



Ειρήνη Ζούλη
Δικηγόρος, Director, CPA Law



Σύλβια Ηλιοπούλου
HR Services Director,
AB Vassilopoulos S.A.



Αντιγόνη Θεμιστοκλέους
Global Talent, Leadership &
Learning Programs,
Siemens USA



Γεωργία Καλεμίδου
Director, People Services,
Advisory,
KPMG στην Ελλάδα



Ευαγγελία Καρατσόρη
Director, Audit,
KPMG στην Ελλάδα



Κωνσταντίνος Καρυπίδης
Leadership Expert,
Psychotherapist



Μαριάν Κατσαμπούρη
HR Lead, Greece, Cyprus,
Balkans & Baltics,
ELAIS-Unilever Hellas S.A.



Γιώργος Κατσουράνης
General Manager –
Deputy Group CHRO,
Piraeus Group

Ομιλητές



Μαρία Κοράλη
Γενική Διευθύντρια Κλάδου
Επαγγελματικών Προϊόντων,
L'Oréal Hellas



Νεφέλη Κοτσοβού
Supervisor Home Appliances,
Public Πατήσια



Λυδία Μαγκλάρα
Chief Human Resources Officer,
LAMDA Development



Γιώργος Μαργώνης
Chairman and Managing
Director of Papastratos



Νικήτας Μαρίνος
Sales Director, EMEA & APAC,
Workable



Δημήτρης Μαυρογιάννης
Vice Chairman of the Board &
Group Chief Operating Officer,
Viva.com



Χρήστος Μαυρόπουλος
HR Business Partner,
Profile Software



Φραγκίσκη Μελίσσα
Chief Human Resources
Officer, Alpha Bank Group



**Τριαντάφυλλος
Μπεργελές**
Commercial Director,
Up Hellas



Μαίρη Μπίνα
Customer Success Lead,
Microsoft Greece,
Cyprus and Malta



Αλεξάνδρα Μπόζα
Head of Talent Acquisition, Lidl
Ελλάς



Θέμης Νταμαρέλος
Director, Executive Search
& Selection,
KPMG στην Ελλάδα



Ντόρα Οικονόμου
Διευθύντρια, Τομέας Ανάπτυξης
Ανθρώπινου Δυναμικού, ΣΕΒ



Αλίνα Παπαγεωργίου
Chief Human Resources &
Organization Officer,
PPC Group



**Δημήτρης
Παπαδημητριάδης**
Ψυχίατρος-Ψυχοθεραπευτής,
Cure of Mind



Ρεβέκκα Παπαλιού
Director, Advisory,
KPMG στην Ελλάδα



Νίκος Παπανδριανός
Head of Marketing &
Communications,
Edenred Greece



Ιωάννα Παππί
Head of Talent Learning
& Development, Human
Resources General Division,
Metlen Energy & Metals



Τόνια Παρίση
Director, People Services,
Advisory,
KPMG στην Ελλάδα



Δρ. Ιωάννης Πατινιώτης
Human Capital Economist
President of PYLI NET
Human Centric Technology



Άγγελος Πεντάρης
Επαγγελματίας μουσικός και
motivational speaker



Δημήτρης Πηλιότιος
Digital Workplace Manager,
Konica Minolta



Βασίλης Πρασάς
Γενικός Διευθυντής Epsilon
HR, Σύμβουλος Εργασιακών
Θεμάτων, EPSILONNET



Γιώργος Σβώλης
Learning & Development &
Internal Communication Director,
Allwyn Hellas



Σωτήρης Σταματίου
Human Resources Director,
Onassis Group | President of the
Board, Greek People Management
Association (ΣΔΑΔΕ)

Ομιλητές



Ανέζα Σταύρου
Partner, Tax
KPMG στην Ελλάδα



Θεοφάνης Τάσης
Καθηγητής Φιλοσοφίας της
Πληροφορίας – Συγγραφέας



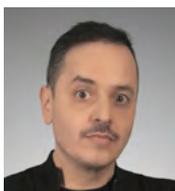
Αλέξανδρος Τζαδήμας
General Manager Group Human
Resources & Administrative Services,
HELLENIQ ENERGY Holdings S.A.



Κρύστα Τζελέπη
Founder & Managing Partner
Leadership & Team Coach,
Facilitator, Speaker
Treasure Lab PC



Τατιάνα Τούντα
Chairwoman & CEO,
Hellas EAP



Αλέξανδρος Τσουβέλας
Stand-up comedian



**Τριαντάφυλλος
Τσουπλάκης**
Director, Technology and
Transformation
KPMG στην Ελλάδα



Δρ. Φώτης Φιλιππόπουλος
Lead, KPMG Intelligence Lab,
KPMG στην Ελλάδα



Στέφανος Χανιωτάκης
Division Director HCM -
Enterprise BU, Entersoftone



Νίκος Χατζηνικολάου
People & Culture Director,
JTI Ελλάδα, Κύπρο, Μάλτα



Ειρήνη Ψημίτη
Chief People & Communications
Officer, Cepal Hellas

Στιγμιότυπα από το 29th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 29th HR Symposium



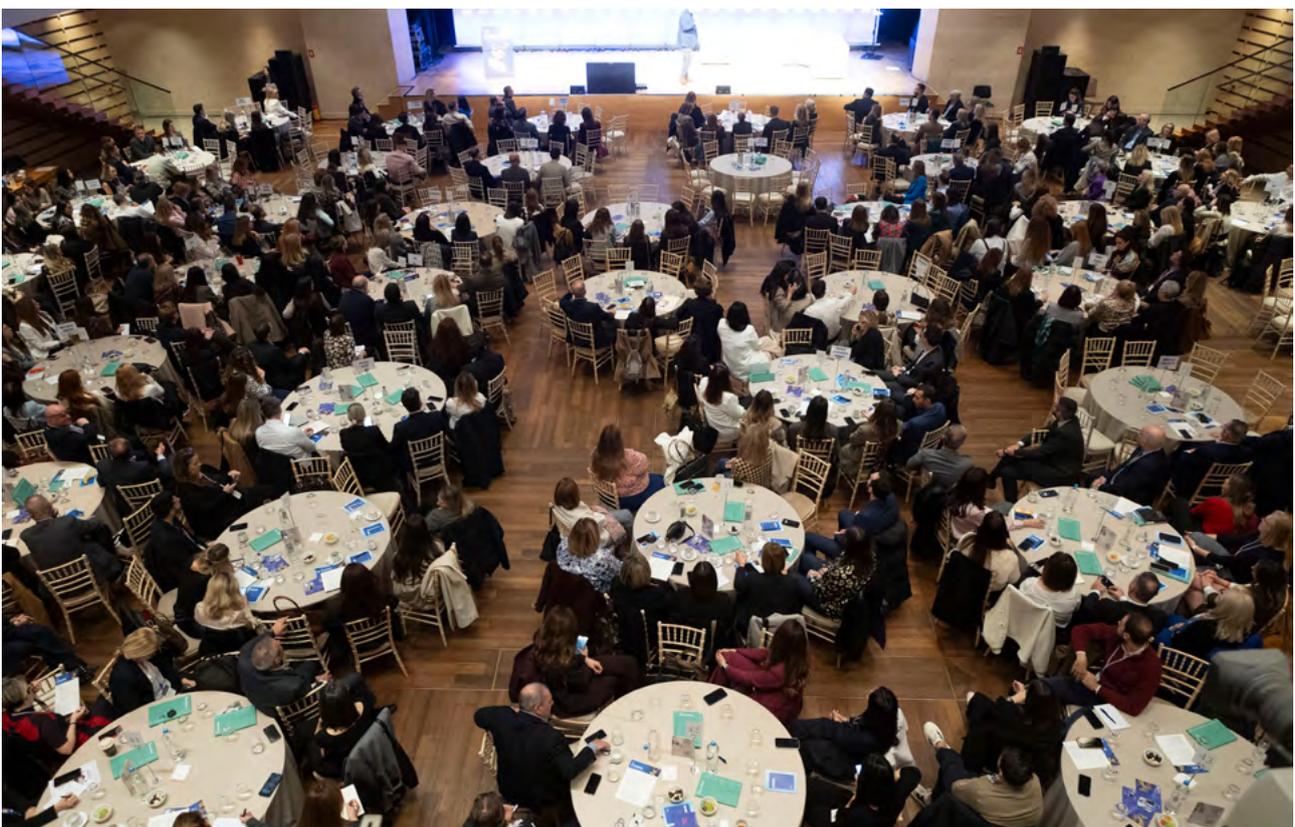
Στιγμιότυπα από το 29th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 29th HR Symposium



Στιγμιότυπα από το 29th HR Symposium





Στέφανος Χανιωτάκης
Division Director HCM -
Enterprise BU, Entersoftone

WorkLife HCM Cloud Suite

Η Τεχνολογική Υπεροχή της ENTERSOFTONE στον τομέα του HR

ENTERSOFTONE

Η νέα εποχή του HR απαιτεί λιγότερη πολυπλοκότητα και περισσότερη ουσία. Στο KPMG HR Symposium, ο Στέφανος Χανιωτάκης, Division Director HCM της ENTERSOFTONE, εξήγησε τι σημαίνει πραγματική και όχι “επιφανειακή” αξιοποίηση της τεχνητής νοημοσύνης.

Μιλάτε συχνά για τη διαφοροποίηση μεταξύ “AI-Powered” και πραγματικής “Embedded Intelligence”. Τι σημαίνει αυτό στην πράξη;

Τα τελευταία δύο χρόνια παρατηρούμε ότι η αγορά του HR Tech έχει κατακλυστεί από buzzwords με την πλειοψηφία των κατασκευαστών να διαφημίζουν ότι διαθέτουν “AI-powered” λύσεις. Η πραγματικότητα όμως είναι εντελώς διαφορετική καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις μιλάμε για επιφανειακές λειτουργίες που όχι μόνο δεν λύνουν ουσιαστικά προβλήματα αλλά προσθέτουν επιπλέον πολυπλοκότητα

Στην ENTERSOFTONE ακολουθούμε μια ριζικά διαφορετική προσέγγιση: **το AI δεν είναι πρόσθετο χαρακτηριστικό, είναι ενσωματωμένο βαθιά μέσα στη ροή εργασίας.** Δεν ζητάμε από το χρήστη να μάθει νέα εργαλεία. Αντίθετα, η πλατφόρμα WorkLife χρησιμοποιεί “αόρατη” νοημοσύνη που λειτουργεί στο παρασκήνιο επιταχύνοντας την εκτέλεση χρονοβόρων καθημερινών λειτουργιών και κάνοντας την εργασία πιο ανθρώπινη, ουσιαστική και αποτελεσματική.

Πώς μεταφράζεται αυτή η φιλοσοφία στην εμπειρία του εργαζομένου;

Ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται πια να πλοηγηθεί σε δύσκολα μενού ή να περιμένει απαντήσεις από το HR. Με χρήση φυσικής γλώσσας μπορεί να θέσει ερωτήσεις όπως: «Πόσες ημέρες άδεια έχω»; Η πλατφόρμα αντιλαμβάνεται αυτόματα ποιος είναι, τι ισχύει με την πολιτική αδειών, τότε προσλήφθηκε, δίνοντας άμεσα τεκμηριωμένες απαντήσεις, ενώ προτείνει και την καταχώρηση σχετικής αίτησης.

Η εμπειρία γίνεται **απλή, προσωπική και διαθέσιμη από οποιαδήποτε συσκευή**, χωρίς εκπαίδευση. Αυτό είναι πραγματικός εκδημοκρατισμός της τεχνολογίας: κάνουμε τα εργαλεία προσβάσιμα, όχι απαιτητικά.

Ποιος είναι ο αντίκτυπος για το ίδιο το HR;

Εδώ ίσως βρίσκεται η μεγαλύτερη αλλαγή. Το HR απαλλάσσεται από χιλιάδες μικρές, επαναλαμβανόμενες και χρονοβόρες εργασίες με αποτέλεσμα:

- Την αυτοματοποίηση διοικητικών εργασιών
- Την πρόβλεψη αναγκών πριν εμφανιστούν
- Τον εντοπισμό ασυνεπειών σε μισθοδοσία ή δεδομένα

Το HR δεν αντιδρά εκ των υστέρων, γίνεται **στρατηγικός εταίρος** που πλέον έχει χρόνο για τους ανθρώπους και όχι για τις διαδικασίες.

Ποια είναι τα τεχνολογικά πλεονεκτήματα του WorkLife σε σχέση με άλλες λύσεις;

Το WorkLife είναι η μοναδική **ενιαία cloud πλατφόρμα** που καλύπτει πλήρως όλο το HR cycle: Recruitment, CoreHR, Payroll, Self-Service και Mobile. Δεν δημιουργούμε συμπληρωματικές λειτουργίες για να καλύψουμε ανάγκες, καθώς η σχεδίασή του εξασφαλίζει την ομαλή λειτουργία τους σε ένα ενιαίο οικοσύστημα.

Κορυφαία παραδείγματα αυτού είναι:

- **Recruit – AI-Powered Recruitment** με έξυπνη αξιολόγηση και προεπιλογή υποψηφίων
- **Payroll – πλήρως αυτοματοποιημένη μισθοδοσία** με εντοπισμό λαθών πριν το τελικό αρχείο
- **CoreHR – real-time analytics** για γρήγορες, τεκμηριωμένες αποφάσεις
- **MyPortal – πρόσβαση από παντού**, χωρίς ανάγκη εγκατάστασης και με φιλικό UI

Δεν μιλάμε για μελλοντικές δυνατότητες, αλλά για υπάρχουσες λειτουργίες που δουλεύουν σήμερα σε πραγματικά περιβάλλοντα.

Το μέλλον δεν είναι “το AI που αντικαθιστά το HR”, αλλά **το AI που ενδυναμώνει το HR**. Οι οργανισμοί θα μεταβούν από το reactive στο proactive, από το admin στο strategic, από τα generic workflows στις πλήρως εξατομικευμένες εμπειρίες.

Όπως λέω συχνά: **η ερώτηση δεν είναι πια “Αν θα υιοθετήσουμε το AI”, αλλά “Πώς θα το κάνουμε σωστά”.**

Η EPSILON NET στο 29^ο HR Symposium της KPMG

Ασφάλεια και Νομιμότητα στο Ψηφιακό Εργασιακό Πλαίσιο



Στο πλαίσιο του 29ου HR Symposium της KPMG, που συγκέντρωσε πάνω από 800 στελέχη HR και υψηλόβαθμους εκτελεστικούς παράγοντες, η **EPSILONNET** παρουσίασε την εισήγηση με τίτλο «Ασφάλεια και Νομιμότητα των Επιχειρήσεων στο Νέο Εργασιακό Πλαίσιο της Ψηφιακής Εποχής». Οι **Βασίλης Πρασσάς**, Γενικός Διευθυντής Epsilon HR και Σύμβουλος Εργασιακών Θεμάτων, και **Μίλτος Βαφειάδης**, Principal Solutions Architect, ανέδειξαν δύο βασικούς πυλώνες: τις νέες νομικές υποχρεώσεις εργοδοτών (ΕΡΓΑΝΗ II, ψηφιακή κάρτα εργασίας) και τη διαχείριση της τεχνητής νοημοσύνης (AI Governance).

Κοινές αρχές και στους δύο πυλώνες είναι η **συμμόρφωση σε πραγματικό χρόνο**, η **διαφάνεια** και τα **ίχνη ελέγχου**, που εξασφαλίζουν νόμιμη λειτουργία χωρίς εκπλήξεις. Η παρουσίαση ξεχώρισε τη **χρήση AI σε δύο επίπεδα**: την ελεύθερη (π.χ. ChatGPT για σύνοψη βιογραφικών, ερωτήσεις συνεντεύξεων), με κινδύνους διαρροής δεδομένων και αλγοριθμικών προκαταλήψεων, και την **ενσωματωμένη σε software**, όπως σε ATS συστήματα (Epsilon Talent) για auto-screening και interview cycles, ή Virtual Assistants σε ESS portals με μεθοδολογία RAG και παράλληλη εξασφάλιση μηδενικής διαρροής ευαίσθητων δεδομένων.

Δόθηκαν πρακτικά βήματα που περιλαμβάνουν **πολιτική μίας σελίδας** (τι επιτρέπεται/απαγορεύεται), **vendor questionnaires**, **DPIA** για AI υψηλού ρίσκου και εκπαίδευση εργαζομένων. Η «**γκρίζα ζώνη**» (shortlists, αξιολογήσεις) απαιτεί έλεγχο από HR και IT, ενώ η αυτοματοποίηση σταματά όπου αρχίζει ο νομικός κίνδυνος. Το AI πρέπει να **προτείνει**, ενώ το HR να είναι αυτό που **αποφασίζει**.

Η EPSILONNET, με **85% μερίδιο αγοράς**, μισθοδοτεί σήμερα **1,8 εκατομμύρια εργαζομένους** σε 6.000+ οργανισμούς και εφαρμόζει φιλοσοφία «**Compliant by Design**» εδώ και 25+ χρόνια, σε συνεργασία με Υπουργεία και Φορείς. Στα προϊόντα της, όπως το **Epsilon Talent** (AI-driven ATS), **Virtual Assistants** (GDPR-compliant ESS) καθώς και το νέο προϊόν **Audit Ergani** που σύντομα θα είναι διαθέσιμο μέσω των λύσεων Μισθοδοσίας της Epsilon Net, ενσωματώνεται δομημένη AI Governance. Έτσι προλαμβάνονται παραλείψεις, προβλέπονται πρόστιμα και προστατεύεται η φήμη ενός οργανισμού, μετατρέποντας τη συμμόρφωση σε στρατηγικό πλεονέκτημα.

Η ομιλία τόνισε ότι το AI δεν είναι απλώς hype, αλλά εργαλείο ανθεκτικότητας - με σωστή διακυβέρνηση, οι οργανισμοί αποφεύγουν δικαστικές διαφορές και χτίζουν εμπιστοσύνη. Η EPSILONNET, ως ηγετική δύναμη στον ψηφιακό μετασχηματισμό, θέτει τις βάσεις για ασφαλές **Trusted AI** στην Ελλάδα, συνδυάζοντας νομιμότητα και καινοτομία.

Sustainable Technology Delivery Starts with Talent Development

Code.Hub

As organizations accelerate their digital transformation journeys, the demand for high-performing technology teams continues to grow. However, building and maintaining these teams has become increasingly complex. The real challenge today is not simply finding technology professionals, but creating environments where they can grow, stay engaged, and continuously evolve alongside rapidly changing technologies.

In the outsourcing and technology consulting landscape, delivery quality is directly connected to talent stability. When teams experience constant turnover, knowledge is lost, projects slow down, and organizations struggle to maintain consistency in their technology delivery. For this reason, talent retention is no longer just an HR concern as it is a strategic business priority.

At Code.Hub, we approach technology delivery with this philosophy in mind. Sustainable outsourcing models are built around long-term talent development rather than short-term staffing solutions. Our goal is not simply to place engineers into projects, but to support the continuous growth of the professionals who power those projects.

A key part of this approach is our DevOps Infinity Career Path, a structured development framework that supports engineers throughout their professional journey. By clearly defining growth paths, skill milestones, and learning opportunities, we enable our people to continuously develop their expertise while remaining aligned with the evolving needs of the projects they contribute to.

This model helps create stronger, more stable teams. Teams that accumulate knowledge, improve collaboration over time, and deliver increasingly greater value to the organizations they support.

At the same time, the rapid rise of artificial intelligence is reshaping the skill sets required across the technology landscape. Organizations must ensure that their teams are not only proficient in current technologies but also prepared for the emerging AI-driven environment.

To address this shift, Code.Hub has introduced an AI Competency Development & Enablement Framework, designed to systematically evaluate and develop AI-related skills across our teams. Through structured training and continuous upskilling initiatives, we prepare our professionals to integrate AI technologies into modern software development and technology operations.

By combining structured career development, continuous learning, and stable team environments, organizations can build technology capabilities that are resilient, scalable, and ready for the future.

Because ultimately, successful technology delivery is not only about processes or tools it is about investing in the people who make innovation possible.



Νίκος Παπανδριανός
Head of Marketing &
Communications, Edenred Greece

30 χρόνια Edenred στην Ελλάδα



Το 2026 η Edenred συμπληρώνει **30 χρόνια** παρουσίας στην ελληνική αγορά, και το όραμά μας παραμένει σταθερό: **«Η δημιουργία ενός καλύτερου κόσμου εργασίας, για όλους!».**

Σε μια αγορά εργασίας που μεταβάλλεται με γοργούς ρυθμούς οι οργανισμοί καλούνται να προσαρμοστούν στις αλλαγές και η βιώσιμη ανάπτυξή τους εξαρτάται από την ταχύτητα και την αποτελεσματικότητα της προσαρμογής αυτής. Οι προκλήσεις σε θέματα εργασίας ποικίλουν. Η ανεργία μειώνεται και ο **ανταγωνισμός για την εύρεση ταλέντων** αυξάνεται. Το **κενό στις αμοιβές** μεταξύ των φύλων παραμένει, ενώ η **Τεχνητή Νοημοσύνη** δημιουργεί νέες **ανάγκες εκπαίδευσης** και προσαρμογής για εργαζομένους και εργαζομένες. Τα **υβριδικά μοντέλα εργασίας** έχουν εδραιωθεί για ένα σημαντικό ποσοστό των εταιρειών, ενώ **πλήθος διαφορετικών γενεών** συνυπάρχουν στην αγορά.

Οι προσδοκίες των εργαζομένων αυξάνονται και η βασικότερη παράμετρος που επιζητούν από την εργασία τους είναι η **ασφάλεια**. Όπως ανέδειξε η πρόσφατη έρευνα **Employee Experience Pulse**, της Edenred υπό την αιγίδα του ΣΔΑΔΕ, η ασφάλεια έχει δύο βασικές πτυχές: την οικονομική και την **ψυχολογική**. Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται άμεσα και από τις δύο πτυχές και οι βασικότεροι παράγοντες που την επηρεάζουν είναι το **πακέτο αποδοχών και παροχών**, η **προοπτική εξέλιξης**, το **κλίμα στην εργασία** και η **ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής**. Νευραλγική για ομαλή λειτουργία των οργανισμών είναι και η αποτελεσματική διαπροσωπική επικοινωνία, καθώς και η **άνεση έκφρασης** των εργαζομένων που μπορεί να αναδείξει ιδέες και πρακτικές που θα οδηγήσουν με επιτυχία στην επόμενη ημέρα.

Στο παραπάνω ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον, εδώ και 30 χρόνια, στην Edenred Ελλάδος παραμένουμε πιστοί στη δέσμευσή μας να σχεδιάζουμε και να προσφέρουμε **λύσεις με γνώμονα τον άνθρωπο** και τις σύγχρονες απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Η **υψηλή τεχνολογία**, η **ασφάλεια των δεδομένων** και των **συναλλαγών**, η **ευελιξία**, η **συνέπεια** και η **υψηλού επιπέδου εξυπηρέτηση**, είναι η δική μας «συνταγή» ώστε να μπορούμε να στηρίζουμε τους οργανισμούς (πελάτες και συνεργάτες μας) στην προσπάθειά για αύξηση της αποδοτικότητάς τους, ενισχύοντας την ικανοποίηση και την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Εστιάζοντας στην καινοτομία προσφέρουμε ένα **100% ψηφιακό ταξίδι** σε εταιρικούς πελάτες, εργαζομένους και συνεργαζόμενα καταστήματα, χωρίς να χάνουμε τον ανθρώπινο χαρακτήρα μας και με προσωποποιημένη εξυπηρέτηση. Με ένα **πλήρες χαρτοφυλάκιο λύσεων**, που απλώνεται σε τρεις τομείς, τις **παροχές προς τους εργαζομένους**, τα **κίνητρα** και **επιβράβευση** και τη **διαχείριση των εταιρικών εξόδων**, συμβάλλουμε στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των συνεργατών μας, στην απλοποίηση και ψηφιοποίηση των διαδικασιών και στην ικανοποίηση των ανθρώπων τους.

Σύγχρονη ηγεσία σημαίνει να τοποθετείς τον άνθρωπο στο επίκεντρο με βάση τις αξίες του οργανισμού, εξασφαλίζοντας πώς η καινοτομία και οι νέες τεχνολογίες μας βοηθούν να πετυχαίνουμε περισσότερα με πιο ασφαλή και αποδοτικό τρόπο. Για όλους εμάς στην Edenred είναι προτεραιότητα οι λύσεις που σχεδιάζουμε να κινούνται σε αυτή την κατεύθυνση, προσδίδοντας **ευελιξία τόσο στους οργανισμούς όσο και στους ανθρώπους τους**.

FlexOne: Η νέα εποχή των ευέλικτων εταιρικών παροχών από την Up Hellas



Το εργασιακό τοπίο αλλάζει με ραγδαίες ταχύτητες σε παγκόσμιο επίπεδο

Σήμερα, στον ίδιο εργασιακό χώρο συνυπάρχουν διαφορετικές γενιές: από εργαζόμενους που βρίσκονται στα πρώτα τους επαγγελματικά βήματα έως στελέχη με πολυετή εμπειρία και οικογενειακές υποχρεώσεις.

Οι προτεραιότητες των εργαζομένων έχουν αλλάξει.

Το wellbeing, η υγεία, η μετακίνηση, η προσωπική ανάπτυξη και η εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελούν πλέον βασικά κριτήρια επιλογής εργοδότη.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι παροχές δεν μπορούν να είναι ίδιες για όλους. Χρειάζονται εξατομίκευση και προσαρμογή ανά ηλικιακό group και στάδιο ζωής. Η ευελιξία δεν είναι πλέον προαιρετική, αλλά απαραίτητη.

Το πρόβλημα του «κατακερματισμένου» μοντέλου

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, πολλές επιχειρήσεις λειτουργούν με ένα κατακερματισμένο μοντέλο παροχών: πολλαπλές κάρτες, διαφορετικοί πάροχοι και ξεχωριστές διαδικασίες διαχείρισης.

Το αποτέλεσμα; Αυξημένο administrative load για τα τμήματα HR και Finance, περιορισμένη ορατότητα και παροχές που συχνά μένουν αναξιοποίητες από τους εργαζομένους.

Η φιλοσοφία του FlexOne

Το FlexOne της Up Hellas έρχεται να δώσει μια ολοκληρωμένη απάντηση: όλες οι εταιρικές παροχές σε μία μόνο κάρτα.

Πρόκειται για ένα νέο, καινοτόμο μοντέλο εταιρικών παροχών στην ελληνική αγορά, βασισμένο στην ευελιξία, την απλότητα και την εξατομίκευση.

Συγκεντρώνει έως και 20 διαφορετικές παροχές – από σίτιση, επιβράβευση και Μέσα Μαζικής Μεταφοράς, έως υγεία & ευεξία, εκπαίδευση, παιδικούς σταθμούς, WFH, μετακίνηση, πολιτισμό και διακοπές – σε μία business κάρτα, διαθέσιμη σε ψηφιακή και φυσική μορφή.

Η εμπειρία είναι ενιαία: ο εργαζόμενος διαχειρίζεται τις παροχές του μέσα από ένα mobile app, ενώ η επιχείρηση έχει πλήρη εικόνα και έλεγχο μέσω ενός ενιαίου portal διαχείρισης, με αναλυτικά reports και κεντρικό μηχανισμό παρακολούθησης.

Έτσι, μειώνεται σημαντικά ο διοικητικός φόρτος και απλοποιούνται οι διαδικασίες, χωρίς να χάνεται η ευελιξία.

Τι κερδίζουν επιχειρήσεις & εργαζόμενοι

Για τις επιχειρήσεις, το FlexOne προσφέρει πιο ευέλικτο σχεδιασμό πολιτικής παροχών, ένα ενιαίο σημείο ελέγχου και reporting, αξιοποίηση φορολογικών κινήτρων και εξοικονόμηση χρόνου και κόστους για τα τμήματα HR & Finance. Παράλληλα, η βελτιωμένη εμπειρία εργαζομένων ενισχύει το engagement και το retention, μετατρέποντας τις παροχές σε στρατηγικό εργαλείο ανάπτυξης.

Για τον εργαζόμενο, η αλλαγή είναι ουσιαστική: μία κάρτα, αμέτρητες επιλογές. Δίνει τη δυνατότητα να «φλεξάρει» τις παροχές του ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες και τις προτεραιότητές του, ενώ δημιουργεί μια αίσθηση εξατομίκευσης και εμπιστοσύνης. Η εμπειρία είναι απλή και λειτουργεί τόσο σε φυσικά όσο και σε online σημεία. Ιδιαίτερα στη σίτιση, το FlexOne προσφέρει μία από τις πιο ευέλικτες λύσεις στην ελληνική αγορά, με πρόσβαση στο μεγαλύτερο συμβεβλημένο δίκτυο σημείων χρήσης στη χώρα.

Τα πλεονεκτήματα της κάρτας

Η λειτουργική ταχύτητα ενισχύει ακόμη περισσότερο την εμπειρία: η ψηφιακή κάρτα ενεργοποιείται και φορτίζεται μόλις σε λίγα λεπτά από την παραγγελία και την πληρωμή, ενώ η φυσική κάρτα τίθεται σε λειτουργία εντός της ίδιας ημέρας μέσω της πλατφόρμας. Η διαδικασία είναι απλή, ενιαία και πλήρως ψηφιοποιημένη.

Πίσω από το FlexOne βρίσκεται ελληνική in-house τεχνολογία, αναπτυγμένη από την ομάδα της Up Hellas, που αξιοποιεί τη διεθνή τεχνογνωσία του ομίλου για να σχεδιάζει λύσεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες της ελληνικής αγοράς – ένας συνδυασμός παγκόσμιας εμπειρίας με τοπική προσαρμογή.

Η αξιοπιστία αποτυπώνεται και στα στοιχεία εξυπηρέτησης: NPS 77,27, μέσος χρόνος επίλυσης αιτημάτων 90 λεπτά, μέσος όρος αιτημάτων 350 ανά μήνα και βαθμός ικανοποίησης 4,9/5, με πολλαπλά κανάλια υποστήριξης δικαιούχων.

Το FlexOne δεν αντικαθιστά τις εταιρικές παροχές: επαναπροσδιορίζει τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζονται και υλοποιούνται. Σε μια αγορά που ζητά απλότητα, έλεγχο και προσαρμοστικότητα, οι παροχές παύουν να είναι αποσπασματικές λύσεις και εντάσσονται σε ένα ενιαίο, στρατηγικό πλαίσιο διαχείρισης.

Για τις επιχειρήσεις που επιλέγουν αυτό το μοντέλο, η ευελιξία μετατρέπεται σε σαφές στρατηγικό πλεονέκτημα, ενισχύοντας τόσο την οργανωτική αποτελεσματικότητα όσο και την εμπειρία των ανθρώπων τους.



Scan the QR code to evaluate
the 29th HR Symposium

Πρωτοβουλία AdvantAge: Πλεονέκτημα σε κάθε ηλικία

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Κοινωνικής Υπευθυνότητας AdvantAge της KPMG, που στόχο έχει την πάταξη των ηλικιακών διακρίσεων στην αγορά εργασίας, η KPMG, ο Σύνδεσμος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού Ελλάδας (ΣΔΑΔΕ) και το Αμερικανικό Κολλέγιο Ελλάδος, διοργανώνουν για 2η συνεχή χρονιά Ημέρα Καριέρας για ώριμους ηλικιακά επαγγελματίες.

Η εκδήλωση θα πραγματοποιηθεί την Τετάρτη 6 Μαΐου 2026, στην OTE Academy, προσφέροντας σε επαγγελματίες, που βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή αλλαγής καριέρας, μια ουσιαστική δυνατότητα δικτύωσης και επανασύνδεσης με την αγορά εργασίας.

Όσες εταιρείες ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν στην Ημέρα Καριέρας, μπορούν να ενημερωθούν και να δηλώσουν συμμετοχή στην [ιστοσελίδα της KPMG](#) ή στο QR code.

The graphic features the KPMG logo at the top left. Below it, three portraits of diverse individuals (a young woman, an older woman, and a young man) are arranged in a grid with a plus sign between them. The text 'advant age' is prominently displayed in the center. To the right, there is a QR code and the text 'Scan here to register' followed by 'Ημέρα Καριέρας Τετάρτη, 6 Μαΐου 2026'. At the bottom, there are logos for ΣΔΑΔΕ and the American College of Greece, along with two more portraits of men.

KPMG

advant
age

Πλεονέκτημα
σε κάθε ηλικία!

Scan here to register
Ημέρα Καριέρας
Τετάρτη, 6 Μαΐου 2026

σδαδε
SYNDACISMOS ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΕΛΛΑΔΑΣ

AMERICAN COLLEGE OF GREECE
ΠΙΣΤΩΣΗ
ΔΙΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
ΑΛΦΑ
1879



24th CFO Forum

The CFO Shift:
Tech. Talent. Transformation.



Register Now

 Τρίτη 9 Ιουνίου 2026

 Asteria Glyfada DOMUS

#CFOForum



HR Symposium

30

Years of HR Vision

Leading the Next Era

2027

ΑΘΗΝΑ

Λεωφόρος Συγγρού 44
117 42 Αθήνα
Τηλ.: +30 210 6062100

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Αγίας Αναστασίας & Λαέρτου
Philippos Business Center
Τ.Θ. 8405, 57001 Θέρμη
Τηλ.: +30 2310 55 09 96

ΚΡΗΤΗ

Λεωφ. Εθνικής Αντιστάσεως 121 & Τενέδου
713 06 Ηράκλειο
Τηλ: +30 210 60 62 420

e-mail: info@kpmg.gr
kpmg.com/gr



kpmg.com/socialmedia

ΓΕΜΗ 003467701000

© 2026 KPMG Σύμβουλοι Μονοπρόσωπη Α.Ε., Ελληνική Ανώνυμη Εταιρεία και μέλος του διεθνούς οργανισμού ανεξάρτητων εταιρειών-μελών της KPMG συνδεδεμένων με την KPMG International Limited, ιδιωτική Αγγλική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με εγγυητικές εισφορές. Με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος.

Οι πληροφορίες που περιέχονται στο παρόν είναι γενικής φύσης και δεν προορίζονται να αντιμετωπίσουν τις περιστάσεις οποιουδήποτε συγκεκριμένου ατόμου ή οντότητας. Παρόλο που καταβάλλουμε κάθε δυνατή προσπάθεια να παρέχουμε ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες, δεν μπορούμε να εγγυηθούμε ότι αυτές οι πληροφορίες είναι ακριβείς την ημερομηνία παραλαβής τους ή ότι θα συνεχίσουν να είναι ακριβείς στο μέλλον. Κανένας δεν πρέπει να ενεργεί βάσει αυτών των πληροφοριών χωρίς κατάλληλη επαγγελματική συμβουλή και χωρίς ενδελεχή εξέταση της συγκεκριμένης κατάστασης.

Το όνομα και το λογότυπο της KPMG είναι εμπορικά σήματα που χρησιμοποιούνται με άδεια του διεθνούς οργανισμού της KPMG από τις ανεξάρτητες εταιρείες-μέλη.