

## Redefining Careers & Compensation:

### Adapting to the particularities of New Generations

Ώρες Εφαρμογής		Διάρκεια	Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου	Εκπαιδεύτρια
Από	Μέχρι	(ώρες)		
08:30	10:30	2,00	<p><b>Εισαγωγή: Το νέο τοπίο καριέρας και ανταμοιβής</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Παγκόσμιες και τοπικές τάσεις που επηρεάζουν την αγορά εργασίας</li> <li>• Τι αλλάζει για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες</li> <li>• Αναζήτηση νοήματος, ταχύτητα εξέλιξης, ισορροπία ζωής-εργασίας</li> <li>• Εισαγωγική άσκηση: “Τι προσφέρει σήμερα ο οργανισμός μου;”</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
10:30	10:45	0,25	<b>Διάλειμμα</b>	
10:45	11:45	1,00	<p>Τι ζητούν οι γενιές των <b>Millennials &amp; Gen Z;</b></p> <p>-ευελιξία, εξέλιξη, αναγνώριση, εργασιακό νόημα</p> <p>-στοιχεία από πρόσφατες έρευνες και παραδείγματα συμπεριφορών</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ανάλυση των αξιών και προσδοκιών τους σε σύγκριση με προηγούμενες γενιές</li> <li>• Πώς οι αλλαγές στις προτεραιότητες επηρεάζουν τη στρατηγική HR</li> <li>• Διαδραστική άσκηση: Αντιστοίχιση αξιών των νέων εργαζομένων με τις τρέχουσες πολιτικές HR του οργανισμού</li> </ul> <p><b>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση, άσκηση</b></p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>

11:45	12:45	1,00	<p><b>Από τα Ιεραρχικά Μοντέλα στις Καριέρες με Επίκεντρο τις Δεξιότητες</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Τι είναι τα skills-based career frameworks: μοντέλα ανάπτυξης καριέρας βασισμένα στις δεξιότητες και όχι σε τίτλους ή ιεραρχία</li> <li>• Career lattices vs career ladders: από την κατακόρυφη εξέλιξη στην ευέλικτη οριζόντια και διαγώνια ανάπτυξη</li> <li>• Δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης χωρίς “προαγωγή”: αλλαγή ρόλων, projects, rotation, cross-functional συμμετοχές</li> <li>• Παράδειγμα – Άσκηση: Χαρτογράφηση καριέρας βάσει δεξιοτήτων (skill map) για έναν ρόλο στον οργανισμό</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
12:45	13:15	0,50	<b>Γεύμα</b>	
13:15	15:15	2,00	<p><b>Σχεδιασμός Στρατηγικής Ανάπτυξης Καριέρας με επίκεντρο τις δεξιότητες</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Παρουσίαση σύγχρονων μοντέλων ανάπτυξης δεξιοτήτων (Upskilling &amp; Reskilling)</li> <li>• Πώς ενσωματώνεται η λογική του career coaching και της αυτοκαθοδηγούμενης εξέλιξης (self-navigation)</li> <li>• Πρακτική άσκηση: Σχεδίασε ένα "micro-path", σύντομη, διαδρομή εξέλιξης με επίκεντρο τις δεξιότητες για έναν ρόλο στον οργανισμό σου</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
15:15	15:30	0,25	<b>Διάλειμμα</b>	
15:30	16:30	1,00	<p><b>Ευέλικτες Αμοιβές (Agile Rewards) &amp; Συνεχής ‘επιβράβευση’</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Τι είναι η agile compensation: δυναμική πολιτική αμοιβών που προσαρμόζεται σε πραγματικό χρόνο</li> <li>• Παραδείγματα: έκτακτα bonus, προσαρμογή αμοιβών βάσει αγοράς ή απόδοσης, αμοιβές ανά έργο ή ρόλο</li> <li>• Συνεχής αναγνώριση vs ετήσιες αυξήσεις: πλεονεκτήματα και προκλήσεις</li> <li>• Νέες προσεγγίσεις: σύνδεση μικροστόχων με ανταμοιβή, άμεση επιβράβευση</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
<b>Διάρκεια Κατάρτισης</b>		<b>7,00</b>		

Ώρες Εφαρμογής		Διάρκεια	Χρονοτοποθέτηση περιεχομένου	Εκπαιδύτρια
Από	Μέχρι	(ώρες)		
08:30	10:30	2,00	<p><b>Εξατομίκευση Παροχών (Hyper-personalization) &amp; Προσαρμογή στις ανάγκες των εργαζομένων</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Προσαρμοσμένα ωφελήματα (Customized benefits): επιλογές που ανταποκρίνονται σε ατομικές ανάγκες, όπως: <ul style="list-style-type: none"> <li>-προγράμματα ευεξίας &amp; ψυχικής υγείας</li> <li>-ευέλικτη άδεια, άδειες για φροντίδα/γονεϊκότητα</li> <li>-εξατομικευμένη εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη</li> </ul> </li> <li>• Τι είναι τα “Cafeteria plans” και τα μοντέλα “credits”: <ul style="list-style-type: none"> <li>-εργαζόμενος επιλέγει από μενού παροχών εκείνες που ταιριάζουν στον τρόπο ζωής του</li> </ul> </li> <li>• Ανάλυση: Τι εκτιμά κάθε γενιά – πώς διαφοροποιούνται οι ανάγκες και τα κίνητρα</li> <li>• Σύνδεση με προφίλ εργαζομένων: διαμορφώνουμε παροχές που έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση</p>	Άννα Ξυνιστέρη
10:30	10:45	0,25	<b>Διάλειμμα</b>	
10:45	12:45	2,00	<p><b>Μη-χρηματικά rewards που ενισχύουν τη δέσμευση και την ικανοποίηση:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-αναγνώριση προσφοράς και επίτευξης στόχων</li> <li>-δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης</li> <li>-εργασιακό νόημα και συμβολή στον σκοπό του οργανισμού</li> </ul> <p>Παραδείγματα σύγχρονων πρακτικών αναγνώρισης:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- peer-to-peer recognition (αναγνώριση από συναδέλφους)</li> <li>- gamified incentives (leaderboards, ψηφιακά badges, shout-outs)</li> </ul> <p><b>JOB EVALUATION:</b> <b>Αξιολόγηση Θέσεων</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Έννοια και σκοπός της αξιολόγησης θέσεων: αποτίμηση της σχετικής αξίας των ρόλων πέρα από τίτλους και ιεραρχία.</li> <li>• Βασικά κριτήρια αξιολόγησης: ευθύνη, πολυπλοκότητα, απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες, επιρροή στα αποτελέσματα.</li> </ul>	Άννα Ξυνιστέρη

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μέθοδοι job evaluation: συνοπτική παρουσίαση παραδοσιακών και σύγχρονων, data-informed προσεγγίσεων.</li> <li>• Εφαρμογές στην πράξη: χρήση του job evaluation σε αναδιοργανώσεις, νέους ρόλους και οργανωτικές αλλαγές.</li> </ul> <p>Άσκηση: Σχεδιασμός εσωτερικού προγράμματος αναγνώρισης -δημιουργία απλού και άμεσα εφαρμόσιμου μοντέλου που ταιριάζει στην κουλτούρα του οργανισμού σας</p> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	
12:45	13:15	0,50	<b>Γεύμα</b>	
13:15	15:15	2,00	<p><b>Ευθυγράμμιση Καριέρας – Αμοιβών – Διατήρησης Προσωπικού (Retention)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποια μοντέλα σταδιοδρομίας και ανταμοιβής ενισχύουν την παραμονή του προσωπικού και την εργασιακή δέσμευση: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ευέλικτες διαδρομές εξέλιξης, αναγνώριση, εξατομικευμένες παροχές</li> </ul> </li> <li>• Χρήση εργαλείων για τον εντοπισμό ρίσκου αποχώρησης: <ul style="list-style-type: none"> <li>- συνεντεύξεις παραμονής (stay interviews)</li> <li>- αναλύσεις πρόβλεψης αποχώρησης (predictive analytics)</li> <li>- δείκτες προειδοποίησης (π.χ. engagement score, κύκλος αλλαγής ρόλου)</li> </ul> </li> <li>• Πλαίσιο στρατηγικού ανασχεδιασμού πολιτικών καριέρας &amp; αμοιβών: <ul style="list-style-type: none"> <li>- βήματα από την αξιολόγηση μέχρι την εφαρμογή</li> <li>- συμμετοχή διοίκησης, σύνδεση με τις αξίες και τους στόχους του οργανισμού</li> </ul> </li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
15:15	15:30	0,25	<b>Διάλειμμα</b>	
15:30	16:15	0,75	<p><b>Δομή Στρατηγικού Πλάνου για Careers &amp; Rewards</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 βήματα υλοποίησης ενός νέου πλαισίου</li> <li>• Αναγνώριση κινδύνων, επικοινωνία, παρακολούθηση</li> <li>• Ο ρόλος του HR ως στρατηγικός μετασχηματιστής</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
16:15	16:30	0,25	<p><b>Κλείσιμο σεμιναρίου</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Απορίες/συμπεράσματα</li> <li>• Αξιολόγηση σεμιναρίου</li> </ul> <p>Παρουσίαση, εισήγηση, συζήτηση και άσκηση</p>	<b>Άννα Ξυνιστέρη</b>
<b>Διάρκεια Κατάρτισης</b>		<b>7,00</b>	Συνολική διάρκεια: 14 ώρες	