

Τάσεις & Συμπεράσματα από τα Αποτελέσματα του Ερωτηματολογίου

407 απαντήσεις προσωπικού • Τελικά αποτελέσματα, Αύγουστος – Οκτώβριος 2026

Ανάλυση ποσοτικών & ποιοτικών δεδομένων από όλες τις κατηγορίες προσωπικού

Η έρευνα με μια ματιά

407

Συνολικές απαντήσεις

68%

Δεν έλαβαν καμία χρηματική ανταμοιβή

2,3/10

Μέση συνολική αξιολόγηση του συστήματος

69%

Βαθμολόγησαν το σύστημα με 1 ή 2

Μεθοδολογία

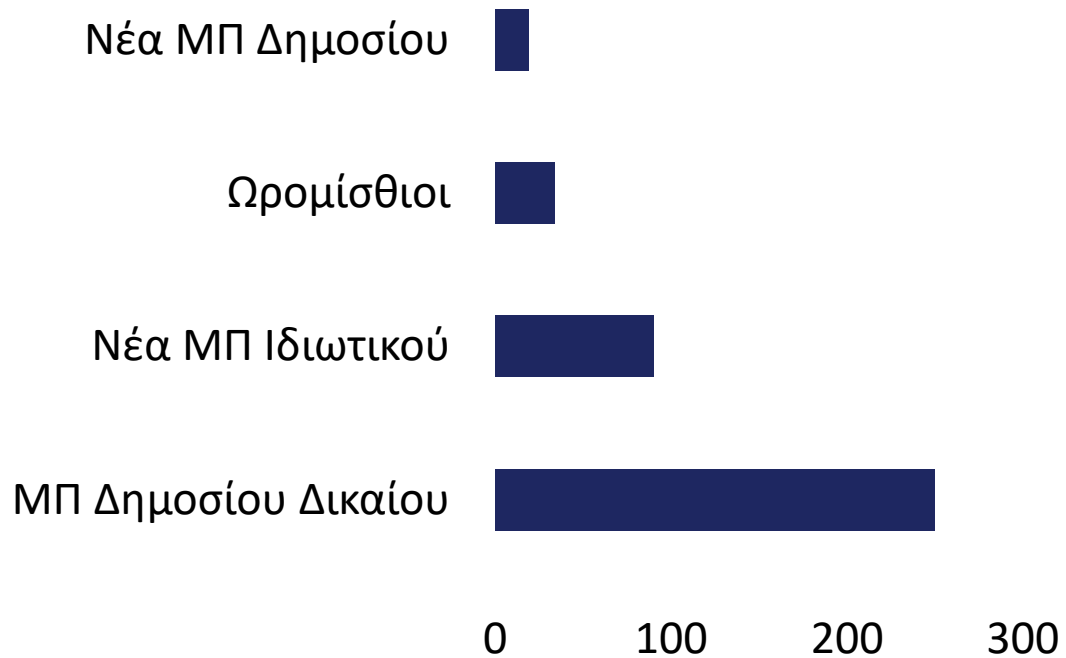
- Ανώνυμο ερωτηματολόγιο, με ερωτήσεις κλίμακας 1–5 και 1–10 και ανοικτές ερωτήσεις.
- Καλύπτει όλες τις κύριες κατηγορίες προσωπικού.
- Απαντήσεις από 30/8/2026 έως 7/10/2026.

Βασικό εύρημα

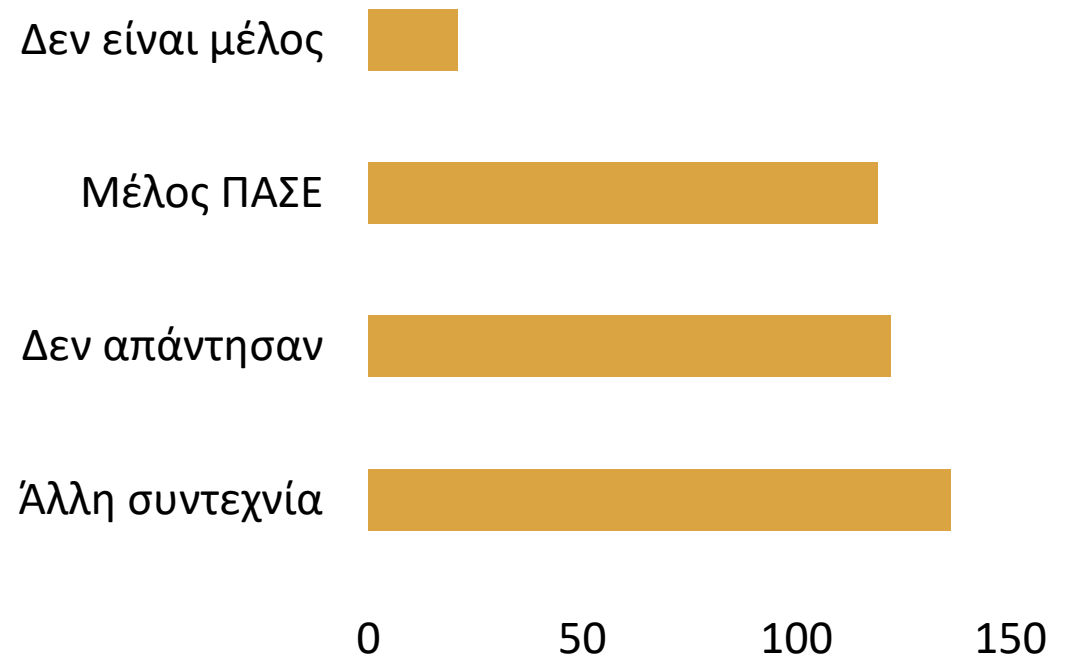
Ευρεία δυσαρέσκεια, με επίκεντρο τη δικαιοσύνη και τη διαφάνεια της διαδικασίας.

Ποιος απάντησε στην έρευνα

Κατηγορία προσωπικού

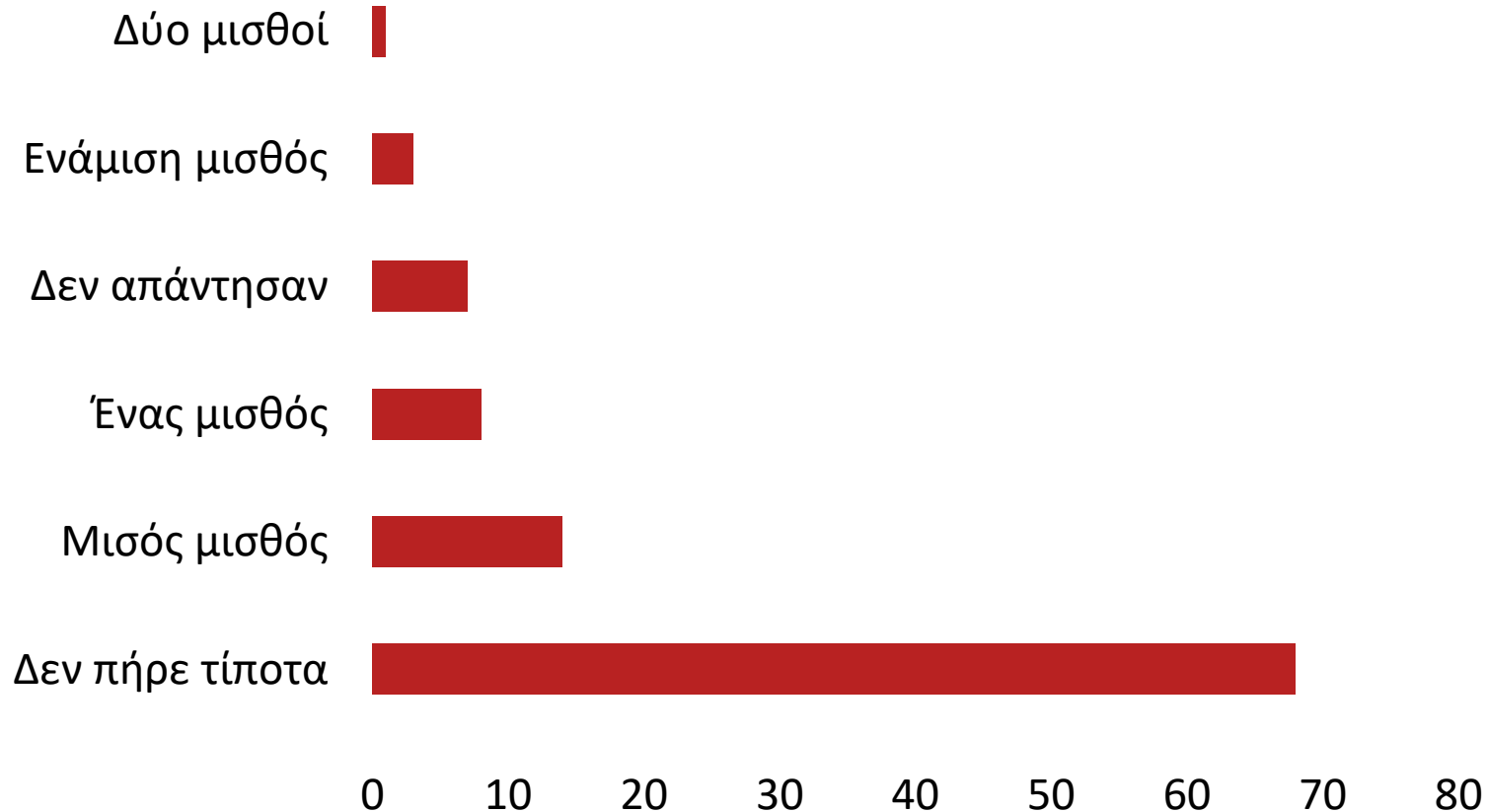


Συμμετοχή σε συντεχνία



Η κατηγορία προσωπικού δεν δηλώθηκε σε 14 απαντήσεις και η συνδικαλιστική επιλογή σε 9.

Δύο στους τρεις δεν έλαβαν καμία αμοιβή

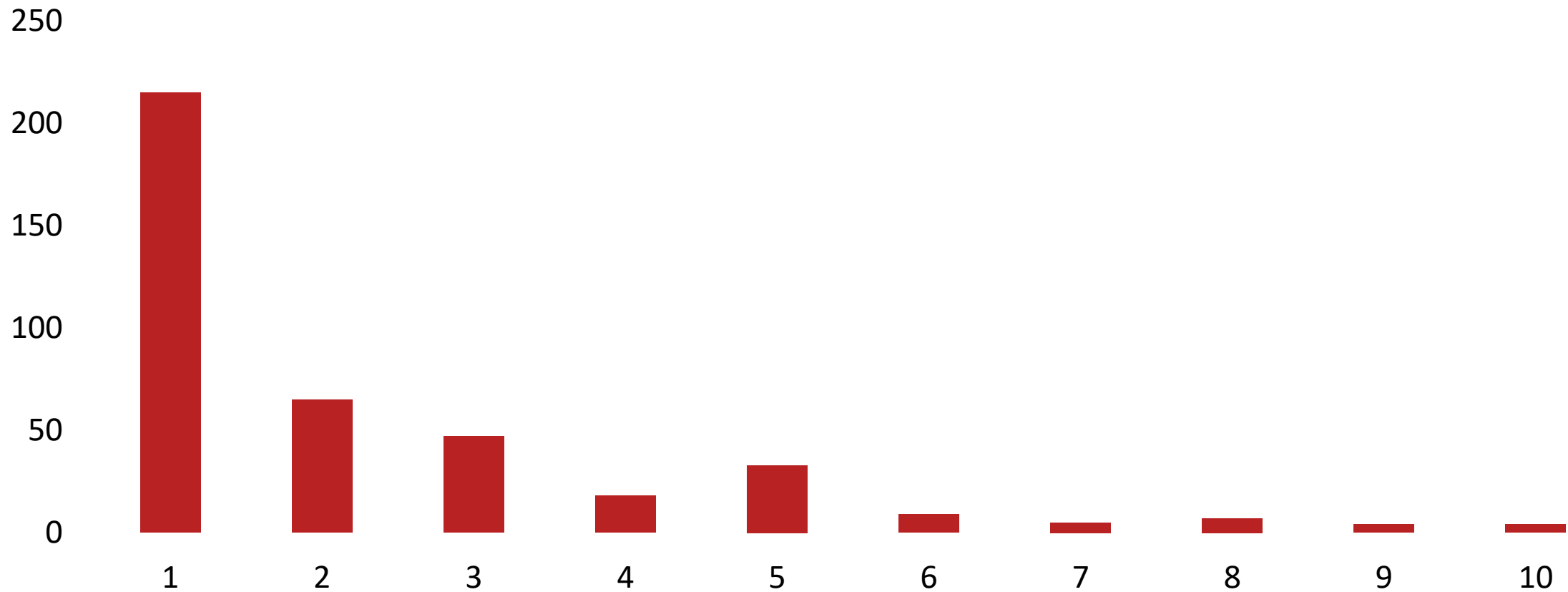


275

εργαζόμενοι (68%)
δήλωσαν ότι δεν
έλαβαν καμία
χρηματική
ανταμοιβή.

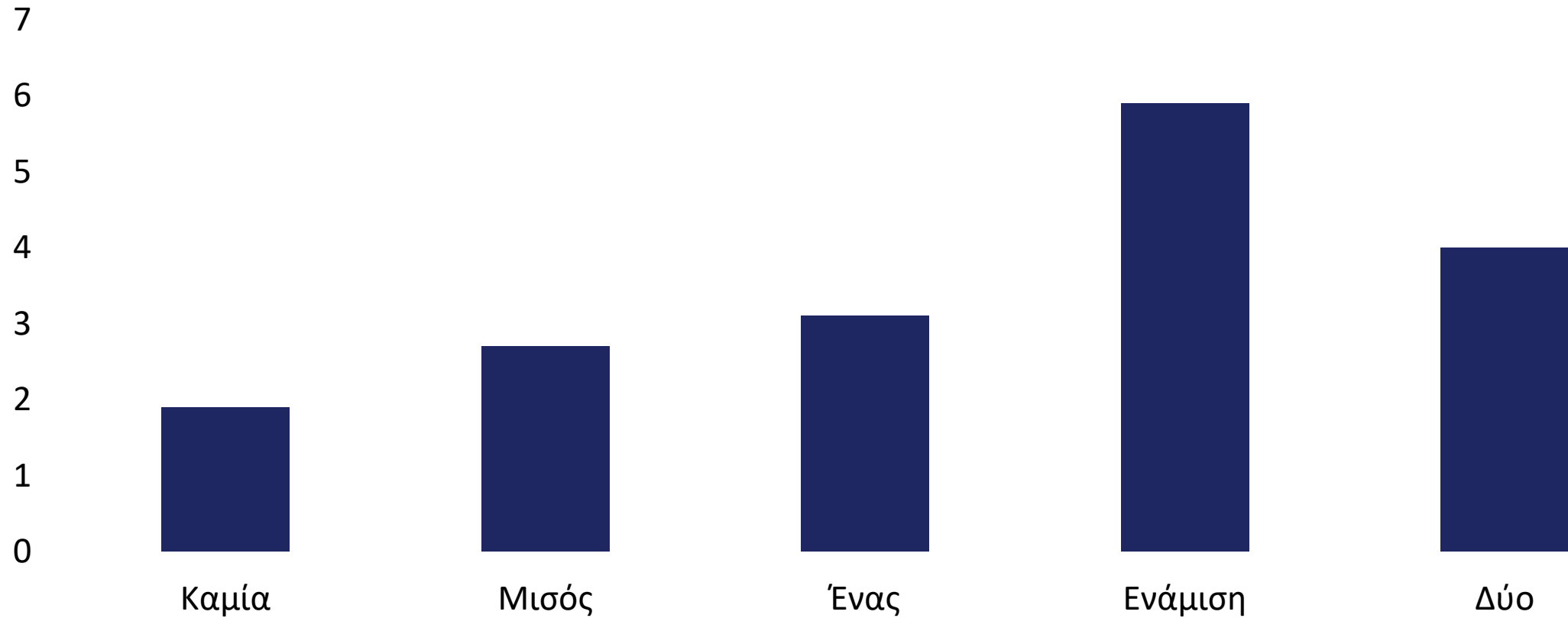
Το 11% έλαβε ποσό ίσο ή
μεγαλύτερο από έναν μισθό.

Συντριπτικά αρνητική συνολική εικόνα



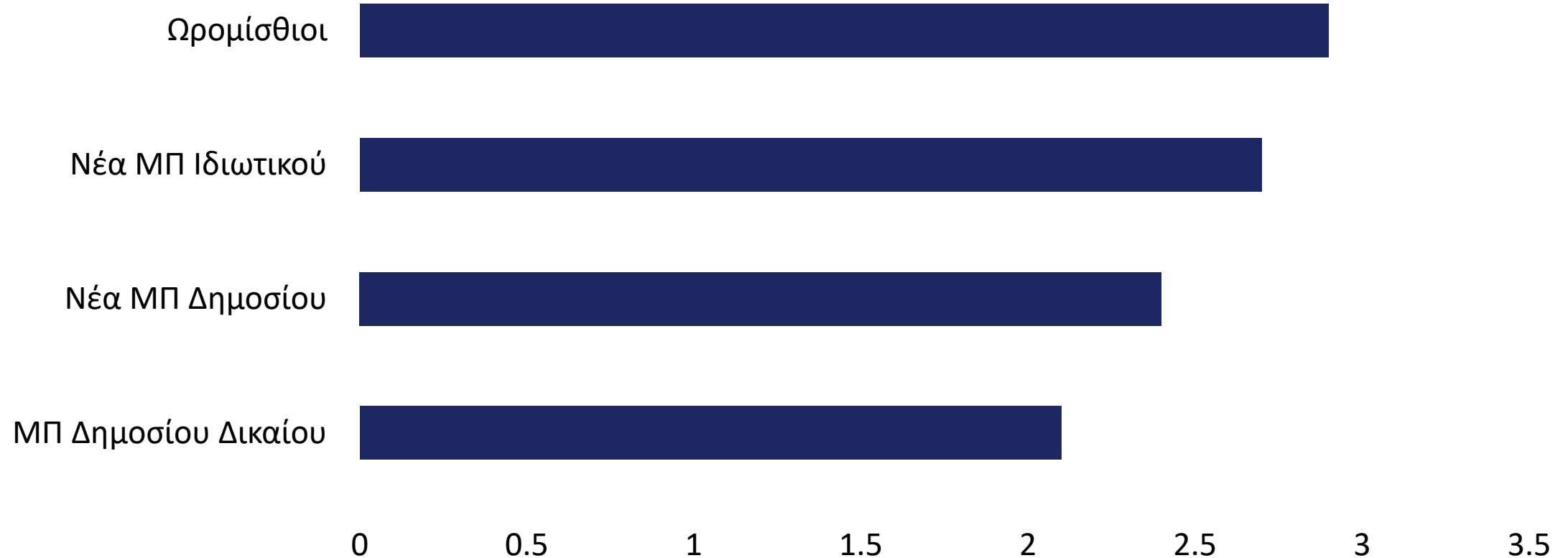
Μέση βαθμολογία: 2,3 / 10 • Διάμεσος: 1 • 69% στο 1 ή 2 • Μόνο 4% στο 8 και πάνω

Η δυσανεξία δεν αφορά μόνο όσους δεν αμείφθηκαν



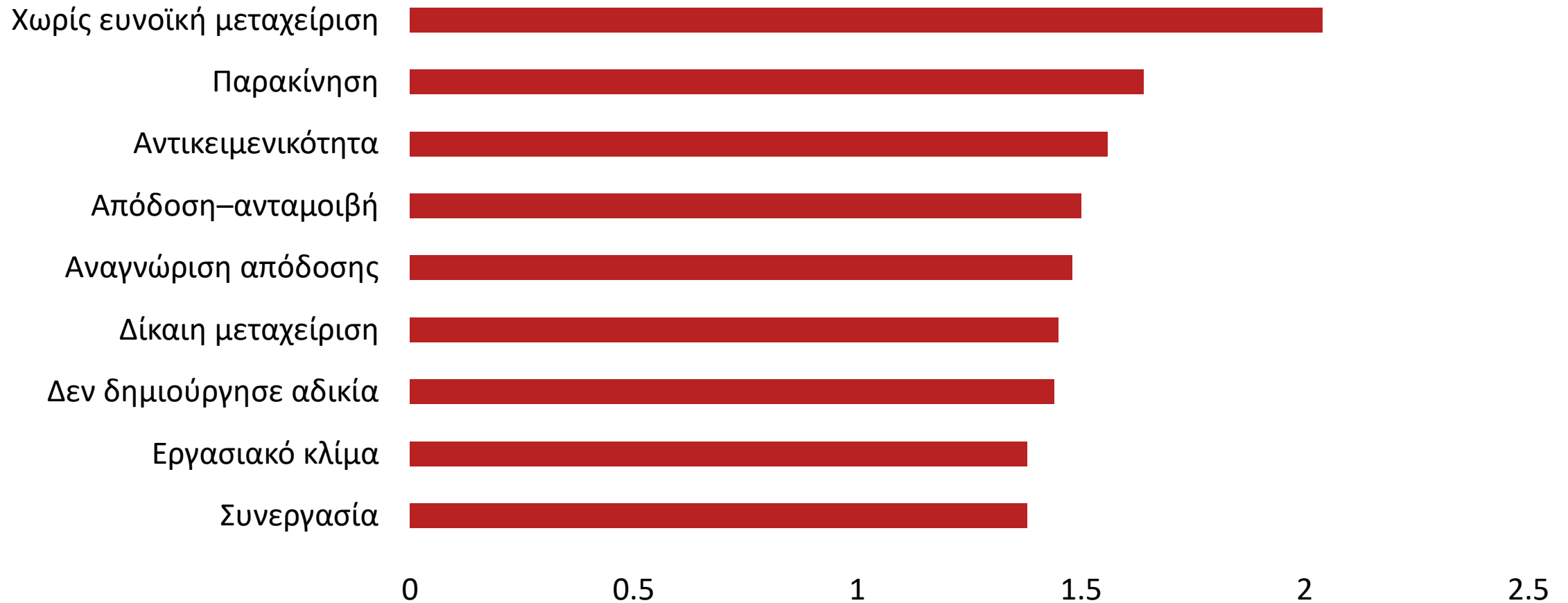
Ακόμη και όσοι έλαβαν ενάμιση μισθό βαθμολόγησαν το σύστημα μόλις 5,9/10 κατά μέσο όρο.

Η δυσανεξία διαπερνά όλες τις κατηγορίες



Το Ωρομίσθιο προσωπικό εμφανίζει τη σχετικά λιγότερο αρνητική στάση, ενώ το ΜΠ Δημοσίου Δικαίου την πιο αρνητική.

Πού εντοπίζεται η μεγαλύτερη δυσaréσκεια



Κλίμακα 1–5. Όλες οι μέσες τιμές παραμένουν κάτω από το ουδέτερο σημείο (3).

Κύριοι λόγοι δυσαρέσκειας

1

Έλλειψη διαφάνειας

Κριτήρια, υπολογισμός και αποτελέσματα δεν εξηγούνται επαρκώς.

2

Διακριτική ευχέρεια Διευθυντή

Οι 15 μονάδες θεωρούνται πηγή υποκειμενικότητας.

3

Άνιση μεταχείριση κατηγοριών

Έντονη αντίθεση στη διαφορετική ποσόστωση δικαιούχων.

4

Αμοιβή διευθυντικών στελεχών

Επαναλαμβανόμενη αντίληψη δυσανάλογης ευνοϊκής μεταχείρισης.

5

Αρνητικό εργασιακό κλίμα

Αναφορές σε διχασμό, ένταση και μειωμένη ομαδικότητα.

6

Ασύνδετο με πραγματική απόδοση

Αμφισβητείται η σχέση τελικής βαθμολογίας και συνεισφοράς.

Τι προτείνουν οι εργαζόμενοι

- Πλήρης διαφάνεια σε κριτήρια, μεθοδολογία και αποτελέσματα
- Ευρύτερη κατανομή σε περισσότερους εργαζόμενους, με μικρότερα ποσά
- Μείωση ή κατάργηση της μονομερούς διακριτικής ευχέρειας Διευθυντή
- Ενιαίοι κανόνες για όλες τις κατηγορίες προσωπικού
- Μεγαλύτερη βαρύτητα σε ομαδική και τμηματική αναγνώριση
- Μηχανισμός ενστάσεων, επανεξέτασης και ουσιαστικής ανατροφοδότησης

Συνολική εικόνα & προτάσεις δράσης

Συμπεράσματα

- Ευρεία και συστηματική δυσaréσκεια σε όλες τις κατηγορίες.
- Η κριτική εστιάζει κυρίως στη διαδικασία, όχι μόνο στο ύψος της αμοιβής.
- Η σύνδεση απόδοσης–ανταμοιβής και η δικαιοσύνη της κατανομής αμφισβητούνται έντονα.

Προτεινόμενες δράσεις

- Δημοσιοποίηση κριτηρίων και ανωνυμοποιημένων αποτελεσμάτων.
- Τεκμηρίωση και επανεξέταση της διακριτικής ευχέρειας Διευθυντή.
- Ενιαία ή δικαιότερα ποσοστά δικαιούχων.
- Διαδικασία ένστασης και επανεξέτασης.
- Ομαδικά και τμηματικά κριτήρια δίπλα στα ατομικά.