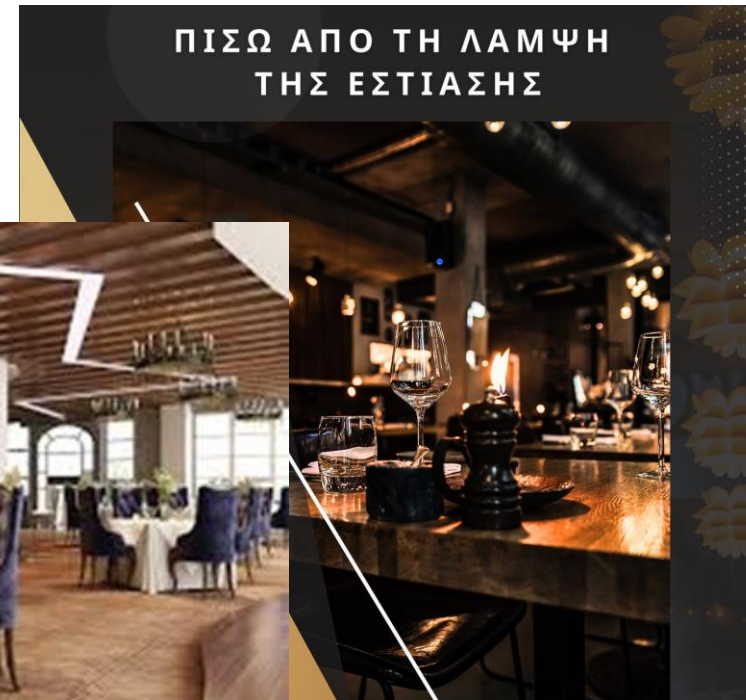


Έρευνα με τίτλο: “ Διερεύνηση των εργασιακών συνθήκων και των εκπαιδευτικών αναγκών στον χώρο της εστίασης ”



Μια πρωτοβουλία του Συνδικάτου Εργαζομένων Επισιτισμού Τουρισμού Ν. Ηρακλείου, με τη στήριξη της Περιφέρειας Κρήτης, που υλοποιήθηκε από την 3win Action, από αρχές Ιουλίου έως τέλη Σεπτέμβρη 2024

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Η δράση αποτελεί μια πρωτοβουλία του Συνδικάτου Εργαζομένων Επισιτισμού Τουρισμού (ΣΕΕΤΗΡ). Πρωτεργάτες της πρότασης, ο Πρόεδρος και ο Γραμματέας του ΣΕΕΤΗΡ., με την ομόφωνη απόφαση και στήριξη όλου του Δ.Σ.



Μιχάλης Ριζικιαννάκης
Πρόεδρος ΔΣ
Οργαν. Γραμματέας ΕΚΗ



Μάριος Γιαλιτάκης
Γεν.Γραμματέας ΔΣ



Αντιπρόεδρος: Μάνος Χανιωτάκης
Αν. Γεν. Γραμματέας: Μιχάλης Δρεττάκης
Β' Αν. Γεν. Γραμματέας: Φώτης Ζαχαράκης
Ταμίας: Αλβέρτος Κυριακίδης
Αν. Ταμίας: Δημήτρης Χρυσάκης
Έφορος: Μάνος Αντωνάκης
Μέλος: Γιάννης Βαρσαμάς
Μέλος: Κώστας Παπαδαντωνάκης
Μέλος: Νίκος Καρανικόλας

Ελεγκτική επιτροπή: Γιώργος Τσαγκαράκης, Νίκος Μαθιουλαντωνάκης, Γιάννης Καλογριδάκης

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Ευχαριστίες στην Περιφέρεια Κρήτης για την στήριξη:



Σταύρος Αρναουτάκης
Περιφερειάρχης Κρήτης



Δρ. Κυριάκος Κώτσογλου
Αντιπεριφερειάρχης Τουρισμού &
ηλεκτρονικής διακυβέρνησης



Επίσης στον Προϊστάμενο της Δ.Τ. ΠΚ, Νίκο Αλεξάκη, στην προϊσταμένη τμήματος ΠΕ Ηρακλείου, Ελένη Βουγιουκαλάκη, στην Αναπλ. Προϊσταμένη τμήματος Σχεδιασμού & ανάπτυξης, Όλγα Μηλιώνη, στον Ιπποκράτη Τσακιράκη και όλα τα στελέχη της Διεύθυνσης Τουρισμού, της Γενικής Διεύθυνσης Βιώσιμης Ανάπτυξης της Περιφέρειας Κρήτης

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Ευχαριστίες:

→ Στον Αντιπεριφερειάρχη Κοινωνικής Πολιτικής και αλληλεγγύης και Πρόεδρο του ΕΚΗ Στέλιο Βοργιά και τα μέλη της Διοίκησης του ΕΚΗ, και στον Αντιπεριφερειάρχη Επιχειρηματικότητας Μιχάλη Βάμβουκα

→ Στους Προέδρους και τα ΔΣ όλων των ΕΚ της Κρήτης καθώς και σε άλλα σωματεία του κλάδου όπως Διανομέων. Υπήρξε σημαντική βοήθεια στην προώθηση των ερωτηματολογίων και στις 4 Περιφερειακές Ενότητες, καθώς οι συνάδελφοι αντιλήφθηκαν ότι η δράση δεν ήταν τοπική αλλά είχε αντίκτυπο συνολικά στον κλάδο.

→ Στους Προέδρους και τα ΔΣ των Σωματείων Ξενοδοχοϋπαλλήλων Ν.Ηρακλείου Νίκο Κοκολάκη και Σωματείου Μαγείρων - Ζαχαροπλαστών Νεκτάριο Μωϋσάκη

→ Σε όλα τα τοπικά ΜΜΕ και τους δημοσιογράφους της Κρήτης. Η μεγάλη δημοσιότητα που πήρε η δράση από την πρώτη στιγμή και καθ' όλη τη διάρκεια της, συνέβαλε καθοριστικά στην διάδοση των ερωτηματολογίων της έρευνας. Ραδιοφωνικοί σταθμοί, τηλεοπτικά κανάλια, εφημερίδες, περιοδικά και όλα τα έντυπα, ηλεκτρονικά και διαδικτυακά ΜΜΕ αγκάλιασαν την προσπάθεια του ΣΕΕΤΗΡ και της ΠΚ και λειτούργησαν καταλυτικά ώστε η συμμετοχή να ξεπεράσει κάθε προσδοκία.

Ο πολύ υψηλός στόχος συμμετοχής που είχε τεθεί εξ' αρχής ξεπεράστηκε σε συντομότερο χρόνο από τον αρχικό σχεδιασμό και αυτό οφείλεται σε όλους τους παραπάνω, τους οποίους ευχαριστούμε θερμά.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:

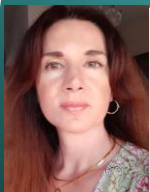


Διοργάνωση:





Η ομάδα που σχεδίασε και υλοποίησε τη δράση, από τον οργανισμό 3win Action – Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση:



Δρ. Ακριβή Βαγενά
Αντιπρόεδρος ΔΕ
Τουριστικός σχεδιασμός,
πολιτικές & έρευνα



Δρ. Λεωνίδας
Παπακωνσταντίδης
Πρόεδρος ΔΕ
Θεωρία διαπραγμάτευσης
& βιώσιμη ανάπτυξη



Gian Andrea Paolo Garancini
Γραμματέας ΔΕ
Διεθνείς σχέσεις, εξωστρέφεια,
αιφόρος σχεδιασμός



Μάνος Λυγεράκης
Υπεύθυνος Οικονομικού ΔΕ &
Νόμιμος Εκπρόσωπος
Ξενοδοχειακό management &
επιχειρηματική καινοτομία



Βασίλης Σπόκος MSc
Υπεύθυνος Τύπου ΔΕ
Επικοινωνίες, Marketing &
Διοίκηση υπηρεσιών

www.3win.org

Υλοποίηση: 3win Action



www.3win.org

Με τη στήριξη:



ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ
REGION OF CRETE



crete
SENSE THE AUTHENTIC

Διοργάνωση:



Συνδικάτο Επισιτισμού-Τουρισμού
Νομού Ηρακλείου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ:

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ ΜΕ ΤΙΤΛΟ «ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΛΑΜΨΗ ΤΗΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ».

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη με στόχο την διερεύνηση των εργασιακών συνθηκών και των εκπαιδευτικών αναγκών στο χώρο της εστίασης, με σκοπό τη βελτίωση της εργασιακής καθημερινότητας και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στον τομέα αυτό.

Αποτελεί πρωτοβουλία του Συνδικάτου Εργαζομένων Επισιτισμού Τουρισμού Ηρακλείου για λογαριασμό του οποίου διεξήχθη και χρηματοδοτήθηκε από την Περιφέρεια Κρήτης. Η διεξαγωγή, συγκέντρωση και ανάλυση των αποτελεσμάτων καθώς και η εξαγωγή συμπερασμάτων έγινε από την 3win Action.

Τα αποτελέσματα προέρχονται από ένα δείγμα 1893 εργαζομένων που συμμετείχαν, απαντώντας μια σειρά ερωτήσεων, σε ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν διαδικτυακά μέσω Google forms από 01/07/2024 έως 31/07/2024.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Τα χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας:

Σε σχέση με το Φύλο Συμμετεχόντων, η πλειοψηφία ήταν άνδρες, αποτελώντας το 57,80% του δείγματος, ενώ οι γυναίκες αποτελούσαν το 42,20%. Η Οικογενειακή Κατάσταση των συμμετεχόντων ήταν 57,30% έγγαμοι, ενώ 42,70% ήταν άγαμοι. Όσον αφορά την Ηλικιακή Κατανομή, οι συμμετέχοντες ήταν κατανεμημένοι σε διάφορες ηλικιακές ομάδες με την πλειοψηφία (34,50%) να ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 34-41 ετών. Ακολουθούν οι ηλικιακές ομάδες 18-25 ετών (21,80%), 26-33 ετών (15,50%), 42-50 ετών (14,50%), 51-58 ετών (8,20%) και άνω των 59 ετών (5,50%). Αυτό δείχνει ότι η έρευνα είχε μια ποικιλία ηλικιών, αλλά κυρίως συγκέντρωσε άτομα μεταξύ 18 και 41 ετών. Το Μορφωτικό Επίπεδο των συμμετεχόντων ήταν οι απόφοιτοι λυκείου / τεχνικής σχολής / ΟΑΕΔ ή παρεμφερούς, με ποσοστό 40,80%. Ακολουθούν οι πτυχιούχοι πανεπιστημίου / ΤΕΙ με 26,40%, οι απόφοιτοι Μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με 21,80%, οι απόφοιτοι γυμνασίου και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού / διδακτορικού τίτλου με ποσοστό 5,50% έκαστος. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (54,50%) μιλούν μία ξένη γλώσσα, 33,60% μιλούν δύο ξένες γλώσσες, 3,70% μιλούν τρεις ξένες γλώσσες, ενώ 8,20% δεν μιλούν καμία ξένη γλώσσα. Κανένας συμμετέχων δεν μιλά πάνω από τρεις ξένες γλώσσες. Η ανάλυση που αφορά τους δήμους στους οποίους εργάζονται όσοι απάντησαν στην έρευνα έδειξε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (55%) εργάζεται σε επιχειρήσεις που βρίσκονται στον Δήμο Ηρακλείου. Ακολουθούν τα Χανιά με 15,60%, το Λασιίθι με 11,70%, το Ρέθυμνο με 10,40% και περιοχές εκτός της Περιφέρειας Κρήτης με 7,30%.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:

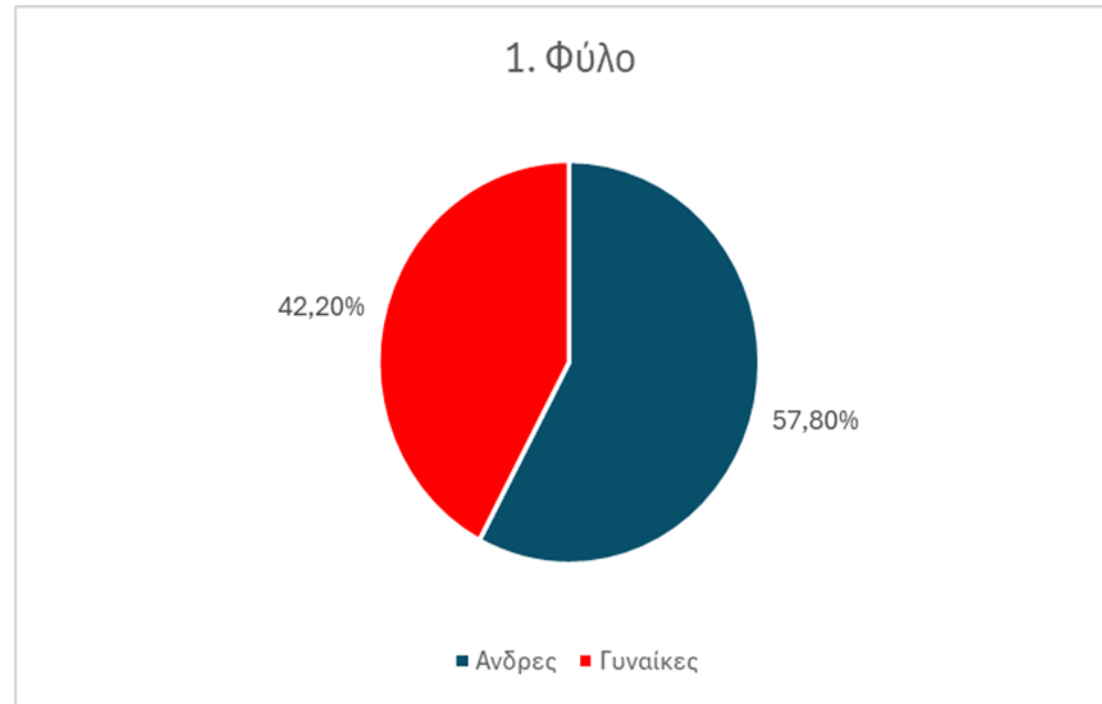


Διοργάνωση:



Αναλυτικά με βάση τα διαγράμματα:

1. Από το διάγραμμα (1), που αφορά το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα. Συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων που απάντησαν ήταν άνδρες, σε ποσοστό 57,80%, ενώ οι γυναίκες απάντησαν σε ποσοστό 42,20%. Αυτό υποδεικνύει ότι εκτός της υψηλότερης συμμετοχής στην έρευνα πιθανά υπάρχει και μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων ανδρών σε σχέση με γυναίκες στον συγκεκριμένο κλάδο.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



2. Το επόμενο διάγραμμα (2), παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων στην έρευνα με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι έγγαμοι, με ποσοστό 57,30%, ενώ οι άγαμοι αποτελούν το 42,70%.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:

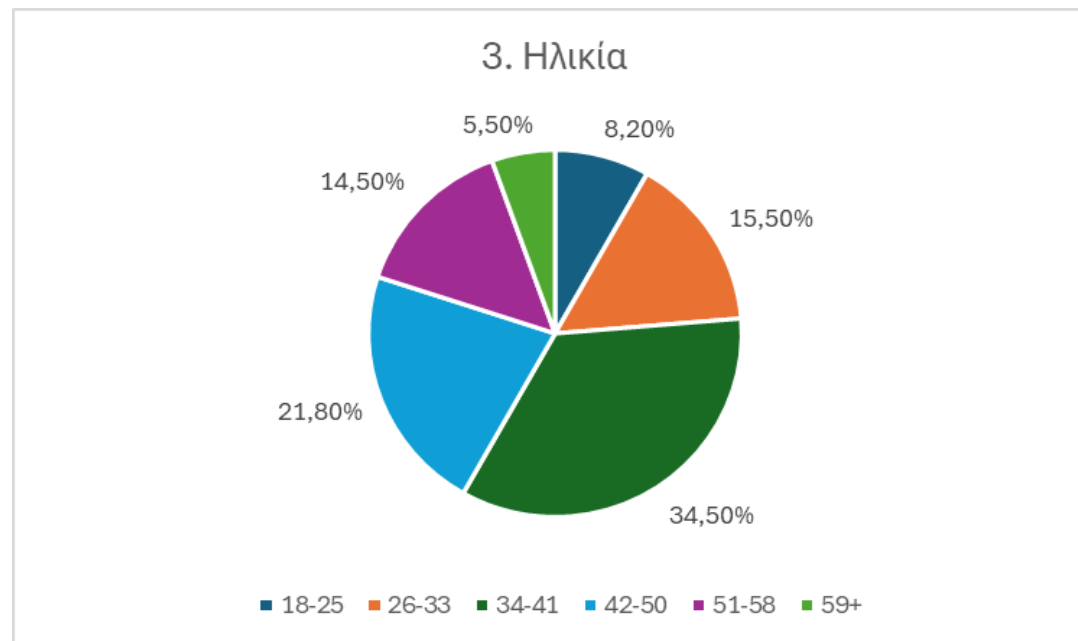


Διοργάνωση:



3. Το διάγραμμα 3 παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων στην έρευνα με βάση τις ηλικιακές τους ομάδες. Παρατηρείται ότι:

1. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 34-41 ετών (34,50%).
2. Η δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα είναι οι ηλικίες 18-25 ετών με 21,80%.
3. Οι ηλικιακές ομάδες 26-33 και 42-50 ετών έχουν σχεδόν παρόμοια ποσοστά, με 15,50% και 14,50% αντίστοιχα.
4. Οι μικρότερες ηλικιακές ομάδες είναι οι 51-58 ετών (8,20%) και 59 και άνω (5,50%).



Οι παραπάνω πληροφορίες δείχνουν ότι ο κλάδος του επισιτισμού περιλαμβάνει ένα σχετικά ευρύ φάσμα ηλικιακών ομάδων, αλλά κυρίως συγκεντρώνει άτομα μεταξύ 18 και 41 ετών.

Υλοποίηση: 3win Action



www.3win.org

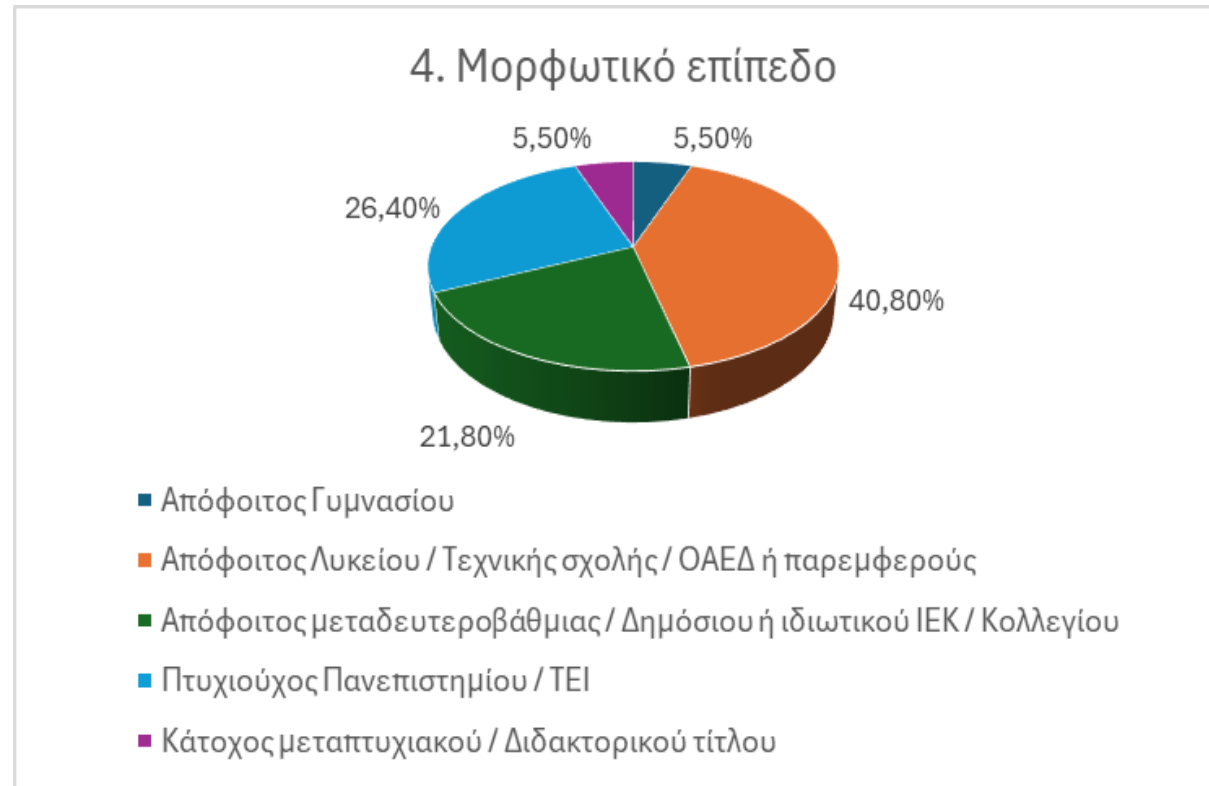
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



4. Παρακάτω (4) παρουσιάζονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων σε μια έρευνα με βάση το μορφωτικό τους επίπεδο.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



- Η μεγαλύτερη ομάδα συμμετεχόντων είναι οι Απόφοιτοι Λυκείου / Τεχνικής σχολής / ΟΑΕΔ ή παρεμφερούς, με ποσοστό 40,80%, γεγονός που δείχνει ότι το επίπεδο αυτό εκπαίδευσης είναι το πιο κοινό μεταξύ των συμμετεχόντων.
- Οι Πτυχιούχοι Πανεπιστημίου / ΤΕΙ αποτελούν το 26,40%, το οποίο είναι το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό.
- Οι απόφοιτοι Μετα-δευτεροβάθμιας / Δημόσιου ή ιδιωτικού ΙΕΚ / Κολλεγίου καταλαμβάνουν το 21,80%.
- Οι απόφοιτοι Γυμνασίου και οι κάτοχοι Μεταπτυχιακού / Διδακτορικού τίτλου έχουν το ίδιο ποσοστό, 5,50% το καθένα, δείχνοντας ότι αυτά τα μορφωτικά επίπεδα είναι λιγότερο συνηθισμένα μεταξύ των συμμετεχόντων.

Οι πληροφορίες δείχνουν μια ποικιλία μορφωτικών επιπέδων μεταξύ των συμμετεχόντων, με μια σαφή τάση/προβάδισμα προς τους απόφοιτους λυκείου.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



5. Το επόμενο διάγραμμα (5) παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων εργαζομένων με βάση τον αριθμό των ξένων γλωσσών που μιλούν.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



- Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (54,50%) μιλούν μία ξένη γλώσσα, κάτι που δείχνει ότι η βασική γνώση μιας δεύτερης γλώσσας είναι αρκετά κοινή μεταξύ των συμμετεχόντων.
- Ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων (33,60%) μιλούν δύο ξένες γλώσσες, υποδεικνύοντας μια αυξημένη γλωσσομάθεια.
- Πολύ λίγοι συμμετέχοντες (3,70%) μιλούν τρεις ξένες γλώσσες.
- Ένα μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων (8,20%) δεν μιλούν καμία ξένη γλώσσα, ενώ κανένας δεν μιλά πάνω από τρεις ξένες γλώσσες.

Αυτά τα δεδομένα δείχνουν ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν μια βασική ή μέτρια γλωσσομάθεια, με την πλειοψηφία να μιλούν τουλάχιστον μία ξένη γλώσσα.

Υλοποίηση: 3win Action



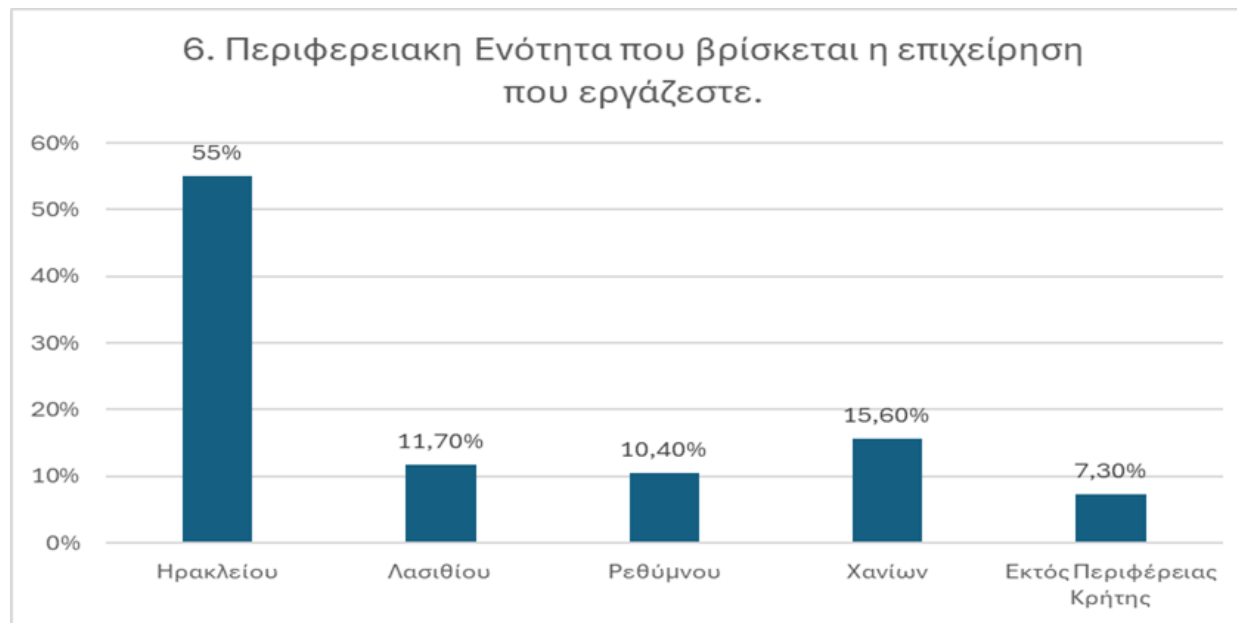
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



6. Το διάγραμμα 6 παρουσιάζει τα ποσοστά των συμμετεχόντων με βάση την περιφερειακή ενότητα όπου βρίσκεται η επιχείρηση που εργάζονται.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



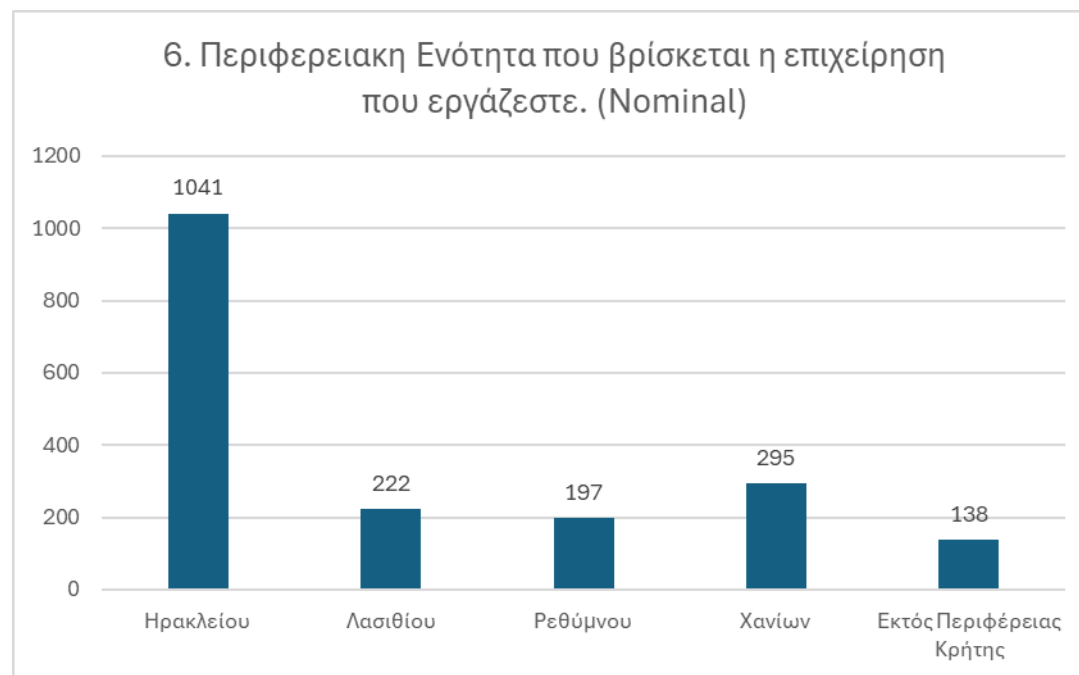
Διοργάνωση:



1. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (55%) εργάζονται σε επιχειρήσεις που βρίσκονται στην περιφερειακή ενότητα **Ηρακλείου**, γεγονός που υποδηλώνει ότι το Ηράκλειο είναι η κύρια επιχειρηματική περιοχή μεταξύ των συμμετεχόντων.

2. Τα Χανιά ακολουθούν με 15,60%, ενώ το Λασιίθι και το Ρέθυμνο έχουν παρόμοια ποσοστά, 11,70% και 10,40% αντίστοιχα.

3. Ένα ποσοστό συμμετεχόντων (7,30%) εργάζεται σε επιχειρήσεις που βρίσκονται **εκτός της Περιφέρειας Κρήτης**.



Υλοποίηση: 3win Action



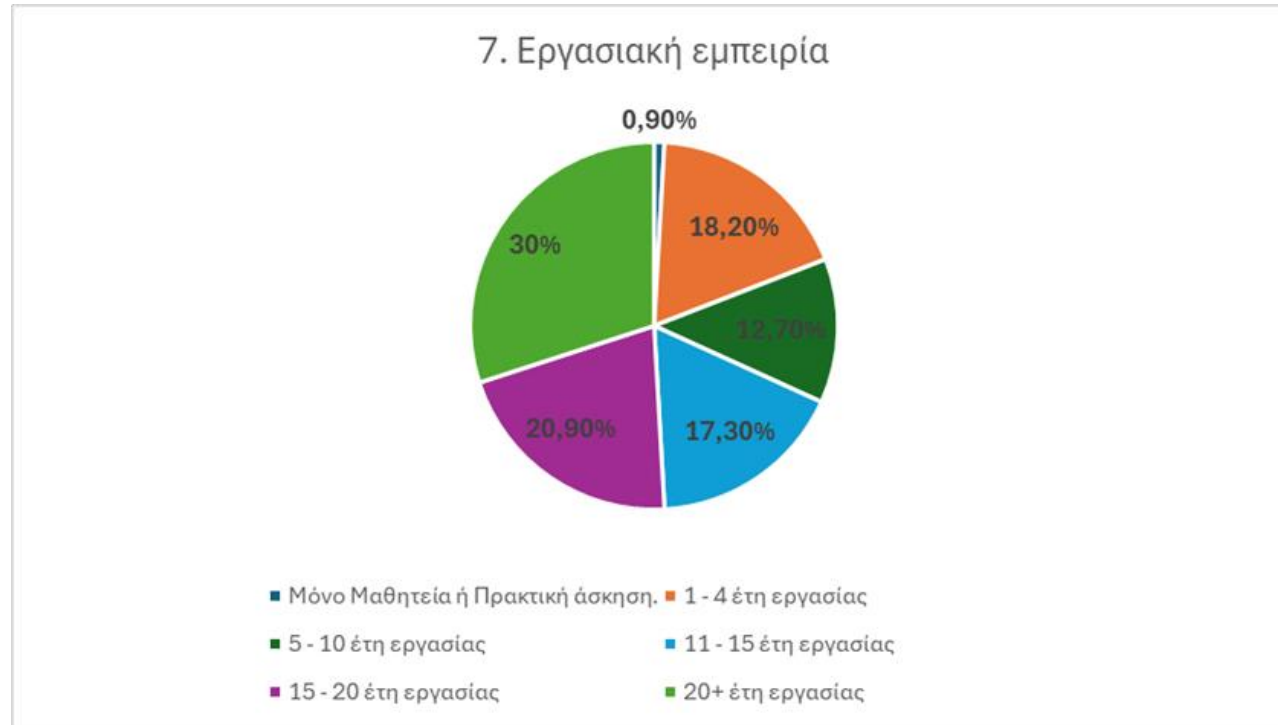
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



7. Στο επόμενο διάγραμμα (7) που απεικονίζει τα ποσοστά εργασιακής εμπειρίας των συμμετεχόντων παρατηρείται ότι η πλειονότητα των ατόμων που συμμετέχουν έχει σημαντική εργασιακή εμπειρία, ενώ ένα μικρότερο ποσοστό αποτελείται από νεότερους ή πιο πρόσφατα ενταγμένους στην αγορά εργασίας εργαζόμενους.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



- Το μεγαλύτερο ποσοστό **(30%)** των συμμετεχόντων έχει πάνω από **20 έτη εργασιακής εμπειρίας**, κάτι που δείχνει ότι μια σημαντική μερίδα του δείγματος έχει εκτεταμένη προϋπηρεσία στον κλάδο.
- Η δεύτερη μεγαλύτερη ομάδα είναι εκείνη με **15-20 έτη εργασίας (20,9%)**, υποδηλώνοντας ότι πολλοί έχουν μια ώριμη επαγγελματική πορεία.
- Σε μικρότερα ποσοστά κυμαίνεται η ομάδα με **εργασιακή εμπειρία από 11 έως 14 έτη (17,30%)** και η ομάδα με εμπειρία από **1-4 έτη (18,2%)**.
- Τα μικρότερα ποσοστά συμμετεχόντων οι οποίοι έχουν και την λιγότερη εμπειρία, με μόνο το **0,9%**, αναφέρουν ότι έχουν κάνει μόνο **μαθητεία ή πρακτική άσκηση**.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



1. Το διάγραμμα 8 απεικονίζει τα ποσοστά απασχόλησης των συμμετεχόντων σε διάφορα είδη επιχειρήσεων.

Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα (59,1%) εργάζεται σε εστιατόρια, ταβέρνες, ή κέντρα συνεστιάσεων / catering.

Η δεύτερη μεγαλύτερη κατηγορία απασχόλησης είναι οι καφετέριες/μπιστρό, με 19,1%, κάτι που δείχνει ότι οι επιχειρήσεις αυτού του τύπου είναι επίσης σημαντικές για την αγορά εργασίας.

Τα μπαρ / κλαμπ / κέντρα νυχτερινής διασκέδασης και τα ταχυφαγεία / ψητοπωλεία / καφεκοπτεία / διανομή τροφίμων ή πακέτων, κατέχουν μικρότερα ποσοστά συμμετοχής στην έρευνα, 8% και 9,3% αντίστοιχα.

Οι φούρνοι και τα ζαχαροπλαστεία / πατισερί / τζελατερία έχουν το μικρότερο ποσοστό εργαζομένων που συμμετείχαν (4,5%).

Υλοποίηση: 3win Action



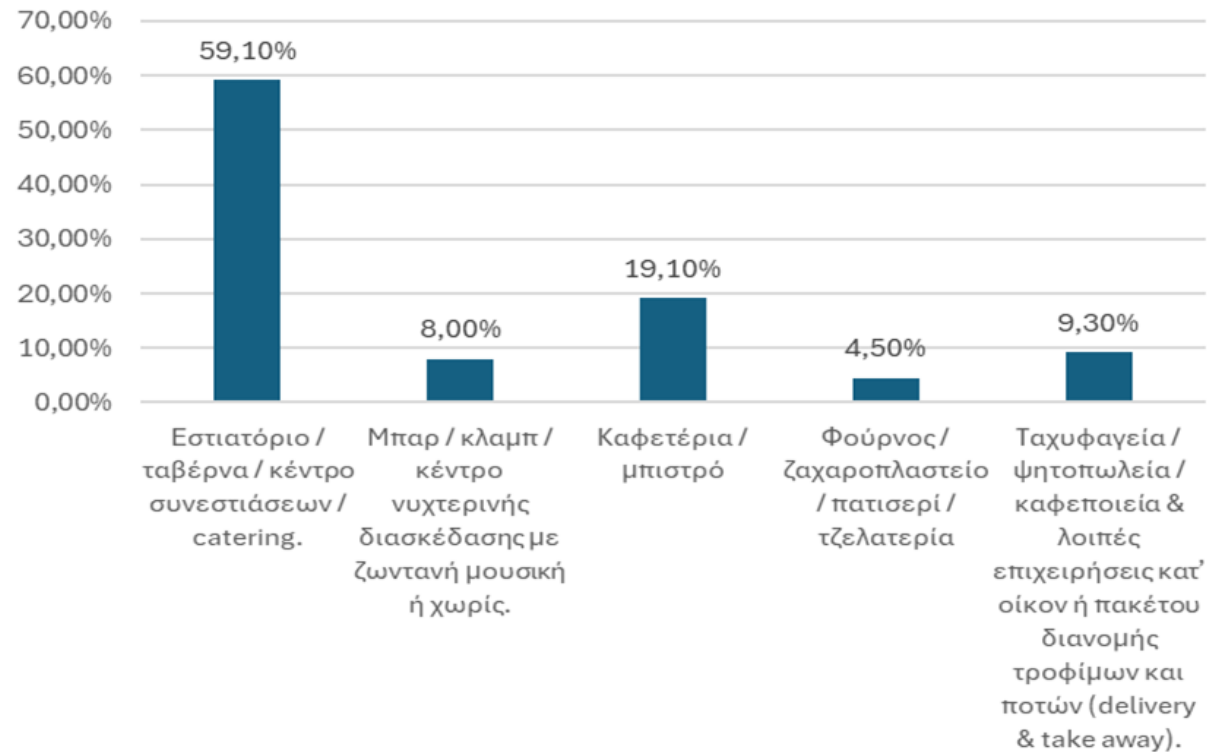
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



8. Είδος επιχείρησης που εργάζεστε;



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



9. Το διάγραμμα 9 αναλύει τις απαντήσεις στην ερώτηση: **"Είναι η κύρια εργασία σας;"**. Από τις απαντήσεις φαίνεται ότι **η συντριπτική πλειοψηφία (83,20%) θεωρεί την εργασία αυτή ως την κύρια εργασία τους**, ενώ υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό που χρειάζεται να έχει και δεύτερη εργασία (6,50%) ή την βλέπει ως συμπληρωματική (10,30%).



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



- ✓ Το γεγονός ότι το 83,20% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι αυτή η εργασία είναι η κύρια εργασία τους, δείχνει ότι η πλειοψηφία **θεωρεί τη συγκεκριμένη εργασία σημαντική και κύρια πηγή εισοδήματος.**
- ✓ Το 10,30% των ατόμων που βλέπουν την εργασία αυτή ως συμπληρωματική, δείχνει ότι υπάρχει ένα ποσοστό του πληθυσμού που **χρειάζεται να έχει επιπλέον πηγές εισοδήματος.**
- ✓ Το ποσοστό του 6,50% που αναφέρει ότι, αν και αυτή είναι η κύρια εργασία τους, χρειάζεται να κάνουν και δεύτερη εργασία, δείχνει ότι **υπάρχει μια ομάδα εργαζομένων που πιθανώς δεν μπορεί να καλύψει τις ανάγκες της μόνο με αυτή την δουλειά.** Αυτό μπορεί να αντικατοπτρίζει την οικονομική πίεση που αντιμετωπίζουν ορισμένοι εργαζόμενοι.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



10. Το διάγραμμα 10 αναλύει τις απαντήσεις που αφορούν το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες στην έρευνα. Τα αποτελέσματα αποκαλύπτουν τη διαφοροποίηση των επιχειρήσεων ως προς το μέγεθός τους στον χώρο του επισιτισμού. **Παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων εργάζεται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (11-20 εργαζομένων), κάτι που υποδεικνύει τη σημαντική θέση που έχουν αυτές οι επιχειρήσεις στην οικονομία.** Ένα σημαντικό ποσοστό (24,50%) εργάζεται σε μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 60 εργαζομένους, δείχνοντας την **ύπαρξη και μεγάλων εργοδοτών στην αγορά της εστίασης.** Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (λιγότερο από 10 εργαζόμενοι) επίσης αποτελούν σημαντικό ποσοστό (19,10%), επιβεβαιώνοντας την ύπαρξη πολλών μικρών επιχειρηματικών μονάδων.



Υλοποίηση: 3win Action



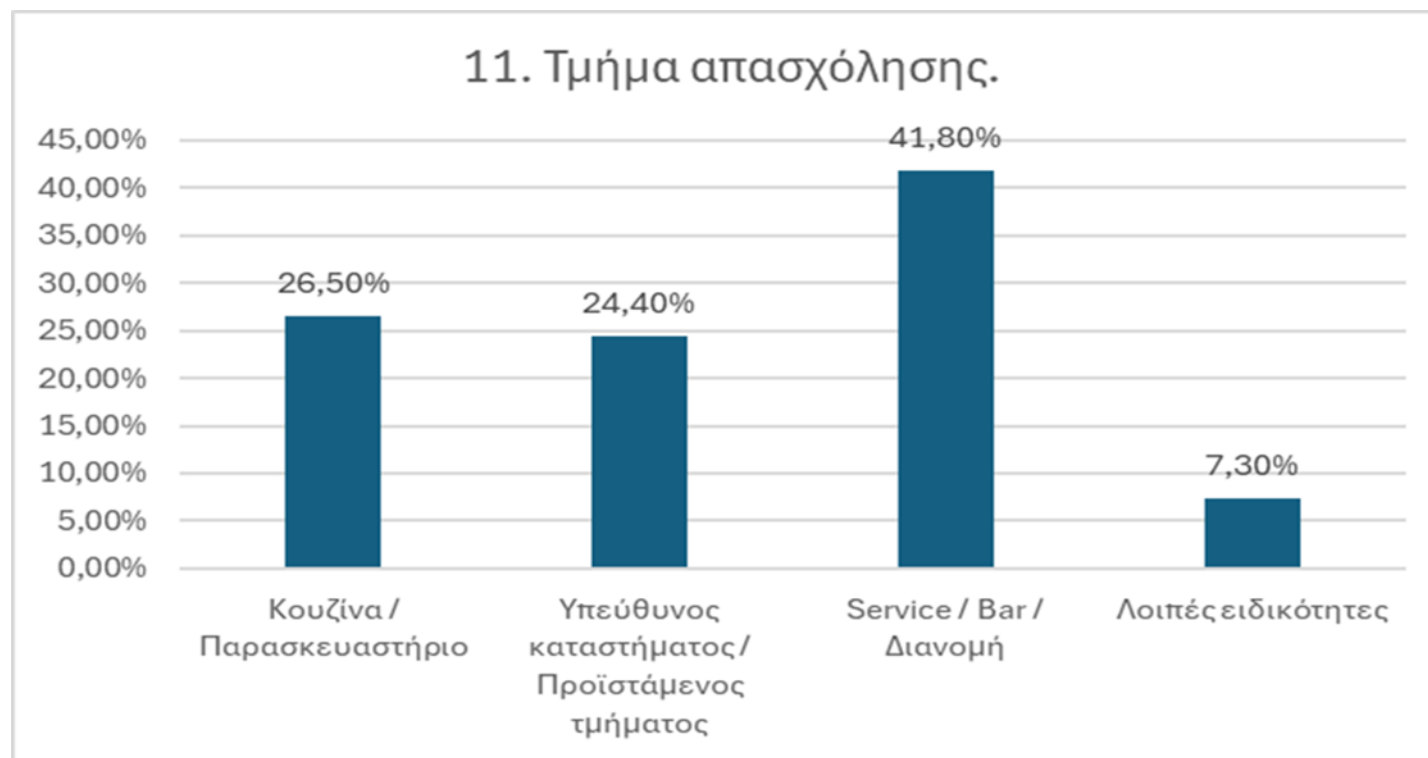
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



11. Το διάγραμμα 11 δείχνει τα ποσοστά των εργαζομένων που εργάζονται σε διάφορα τμήματα των επισιτιστικών επιχειρήσεων και απάντησαν στην έρευνα.



Υλοποίηση: 3win Action



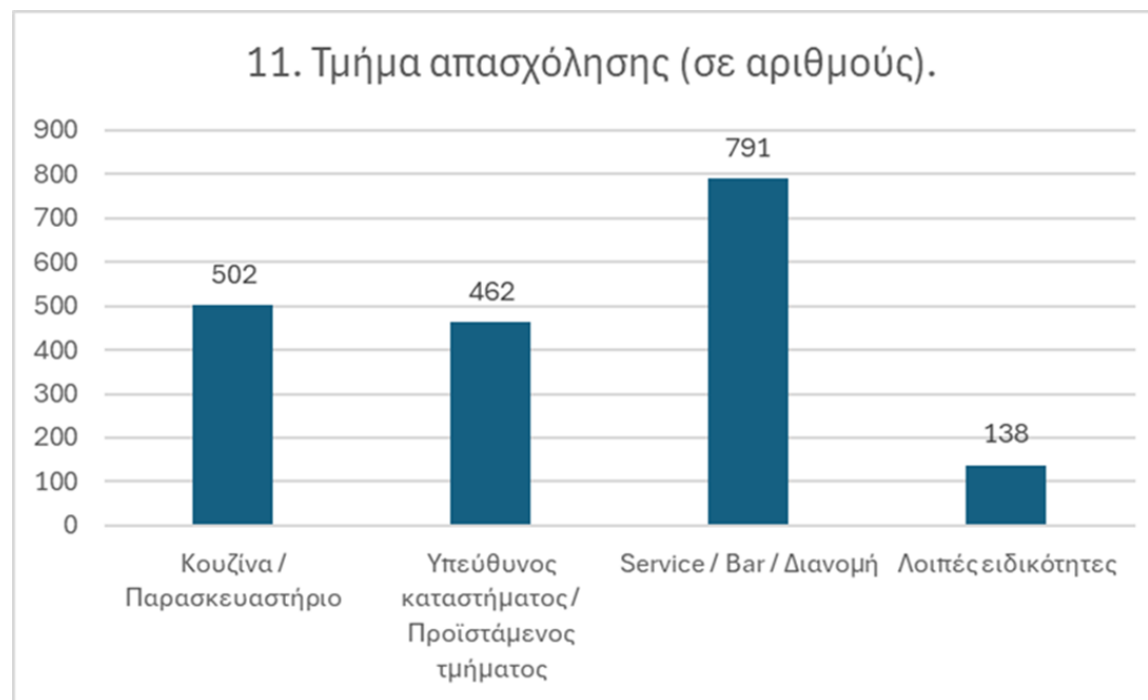
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



- ✓ Το **μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (41,80%)** εργάζεται στο τμήμα του **Service, Bar ή Διανομής**.
- ✓ Ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων **(26,50%)** απασχολείται στην **κουζίνα ή στο παρασκευαστήριο**.
- ✓ Ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό **(24,40%)** απασχολείται σε **διοικητικούς ρόλους**, όπως υπεύθυνοι καταστήματος ή προϊστάμενοι τμημάτων
- ✓ Ένα μικρότερο ποσοστό **(7,30%)** απασχολείται σε **άλλες ειδικότητες**, οι οποίες δεν κατατάσσονται στις προηγούμενες κατηγορίες. Αυτές οι ειδικότητες μπορεί να περιλαμβάνουν **υποστηρικτικούς ρόλους ή πιο εξειδικευμένες εργασίες**.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΥΡΙΩΝ ΕΥΡΗΜΑΤΩΝ

Εργασιακή ικανοποίηση / Ανταμοιβές / Συνθήκες εργασίας.

Υγιεινή και ασφάλεια.

Εκπαίδευση - κατάρτιση - επιμόρφωση προσωπικού & διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Με βάση την ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου, τα κύρια συμπεράσματα που μπορούν να εξαχθούν είναι τα εξής:

1. Δημογραφικά Χαρακτηριστικά:

- ✓ Η πλειονότητα των συμμετεχόντων είναι άνδρες.
- ✓ Οι περισσότερες απαντήσεις προέρχονται από εργαζόμενους σε ηλικιακές ομάδες 34-50 ετών.
- ✓ Οι περισσότεροι συμμετέχοντες έχουν απόφοιτο Λυκείου ως μορφωτικό επίπεδο.

2. Εργασιακή Κατάσταση:

- ✓ Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι αυτή είναι η κύρια εργασία τους.
- ✓ Οι περισσότεροι εργάζονται σε επιχειρήσεις με μικρό ή μεσαίο μέγεθος (σε αριθμό εργαζομένων).
- ✓ Οι εργαζόμενοι σε τμήματα όπως η "Κουζίνα/Παρασκευαστήριο" αντιμετωπίζουν περισσότερες υπερωρίες.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



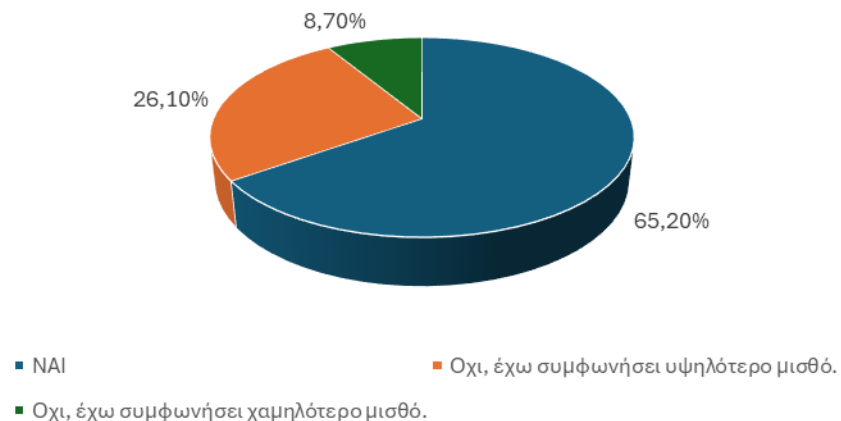
Διοργάνωση:



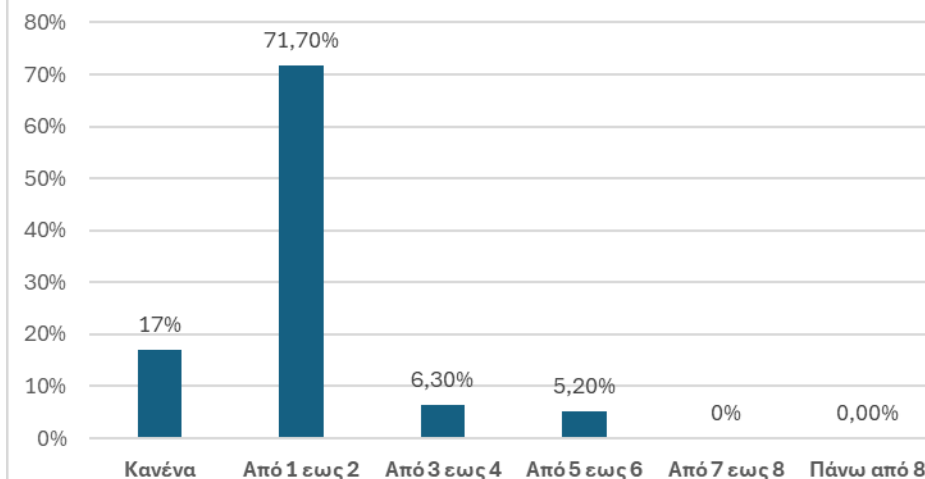
3. Συνθήκες Εργασίας:

- ✓ Σημαντικός αριθμός εργαζομένων δεν λαμβάνει τα νόμιμα ένσημα και προσαυξήσεις. Επίσης, υπάρχει και ένα ποσοστό που συμφωνεί σε χαμηλότερες αμοιβές, δείχνοντας αδυναμία διαπραγμάτευσης ή αναγκαστικές συνθήκες.
- ✓ Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν επίσης σημαντικά προβλήματα με την καταγραφή των ημερών εργασίας και τις προσαυξήσεις στα ένσημά τους, ενώ κάποιοι αναφέρουν αναγκαστική επιστροφή των δώρων και επιδομάτων.
- ✓ Οι συμμετέχοντες εργάζονται σε διάφορα πόστα, αλλά φαίνεται πως ο φόρτος εργασίας είναι συχνά μεγάλος.
- ✓ Ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 8 ώρες την ημέρα, συχνά χωρίς τα απαραίτητα ρεπό, κάτι που οδηγεί σε εξάντληση και κακή ισορροπία εργασίας-ζωής. Η έλλειψη ξεκούρασης επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα και την υγεία των εργαζομένων.

Α.2. Αμείβεστε βάση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΣΣΕ);.



Α.5. Πόσα ρεπό το μήνα λαμβάνετε;



Υλοποίηση: 3win Action



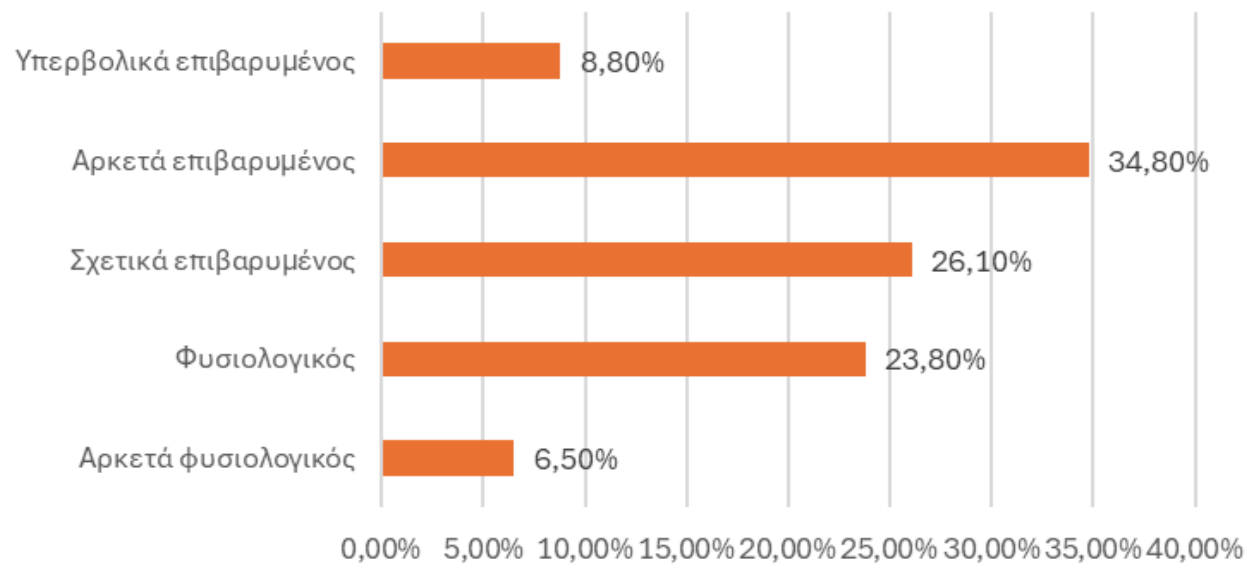
Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



A.11. Ο φόρτος εργασίας σας στο πόστο σας είναι;



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:

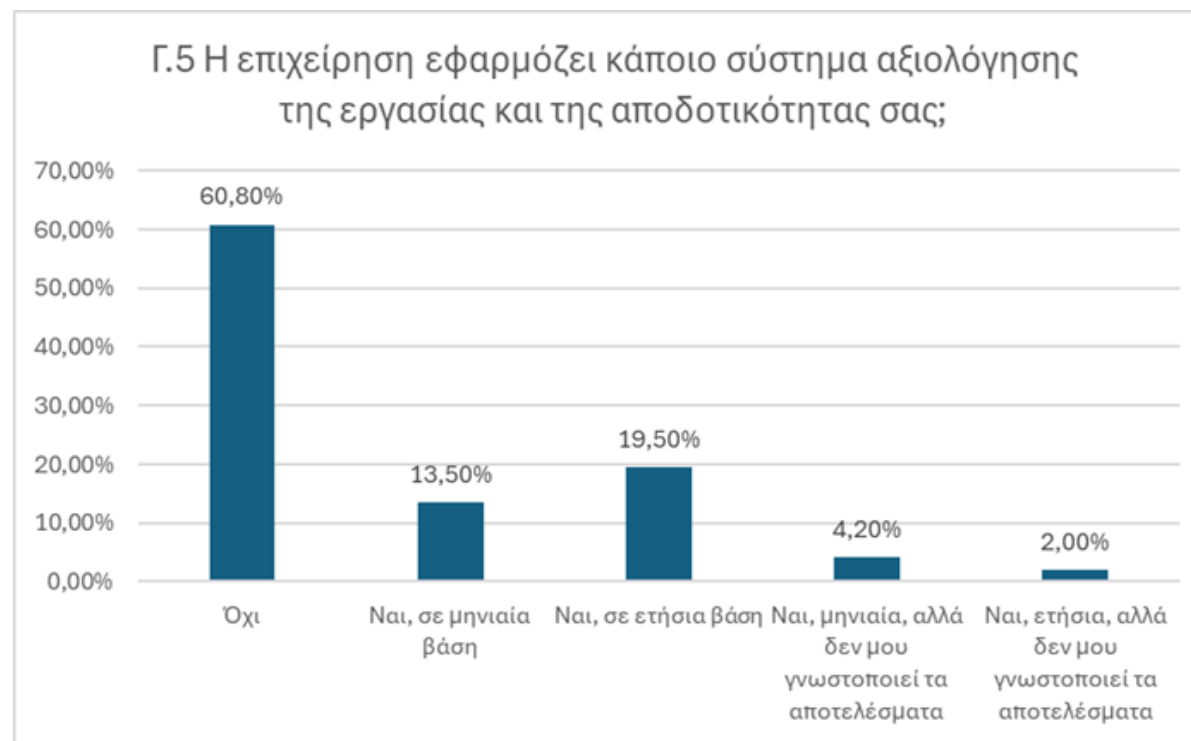


Διοργάνωση:



4. Αξιολόγηση και Διαχείριση Προσωπικού:

- ✓ Πάνω από 60% των εργαζομένων αναφέρει ότι δεν υπάρχει κανένα σύστημα αξιολόγησης απόδοσης στις επιχειρήσεις τους, κάτι που μπορεί να επηρεάζει αρνητικά τη βελτίωση των δεξιοτήτων και την παραγωγικότητά τους.
- ✓ Όπου υπάρχουν αξιολογήσεις, δεν γνωστοποιούνται πάντοτε τα αποτελέσματα στους εργαζομένους, δημιουργώντας έλλειψη ανατροφοδότησης.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



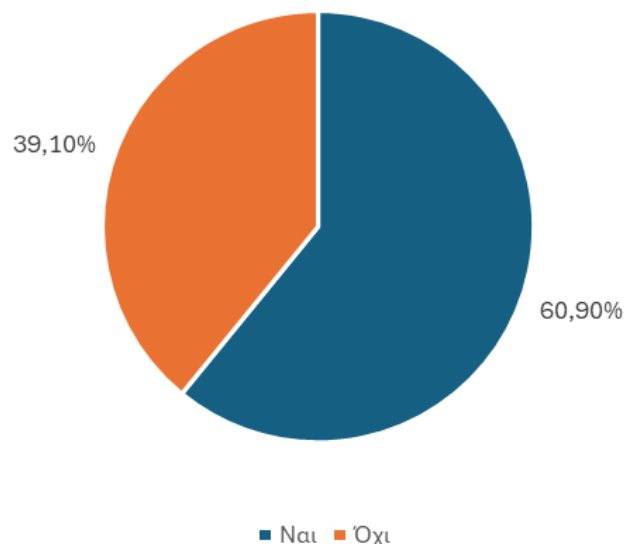
Διοργάνωση:



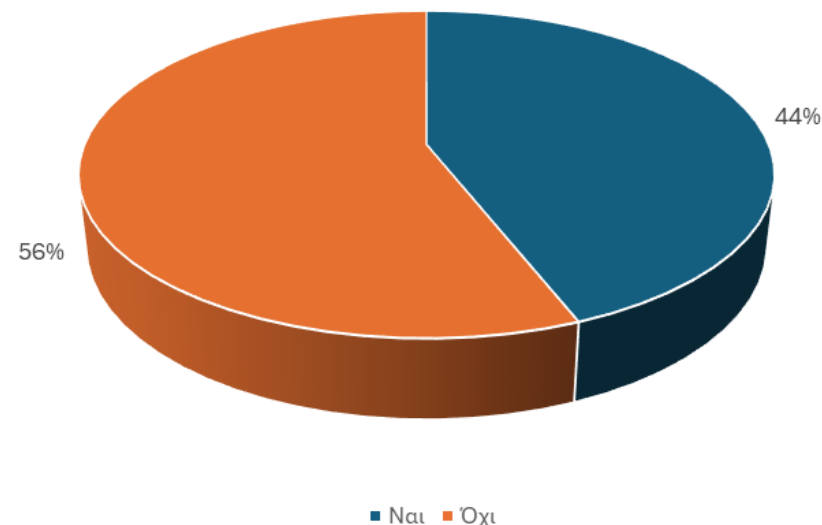
5. Υγιεινή και Ασφάλεια:

- ✓ Υπάρχει σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων που έχουν βρεθεί μπροστά σε εργατικά ατυχήματα.
- ✓ Παρά τις προσπάθειες για διασφάλιση κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, περίπου το 56% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει σεμινάρια υγιεινής.
- ✓ Επίσης, σημαντικό ποσοστό εργαζομένων αναφέρει ότι οι κανόνες υγιεινής δεν αναγράφονται ευκρινώς στον χώρο εργασίας τους, και η τήρησή τους δεν είναι πάντα δεδομένη, κάτι που αυξάνει τον κίνδυνο ατυχημάτων.

Β.2. Στο πόστο σας, αναγράφονται ευκρινώς οι κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και η επιχείρηση φροντίζει και επιβλέπει την τήρησή τους;



Β.1. Έχετε παρακολουθήσει με υπόδειξη της επιχείρησής τα σεμινάρια υγιεινής και ασφάλειας που προβλέπονται για την ειδικότητά σας;



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



6. Εργατικά Ατυχήματα:

- ✓ Το 44% των εργαζομένων έχει γίνει μάρτυρας εργατικού ατυχήματος στον χώρο εργασίας, γεγονός που τονίζει την ανάγκη για αυστηρότερη τήρηση των κανόνων ασφάλειας και καλύτερη εκπαίδευση.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:

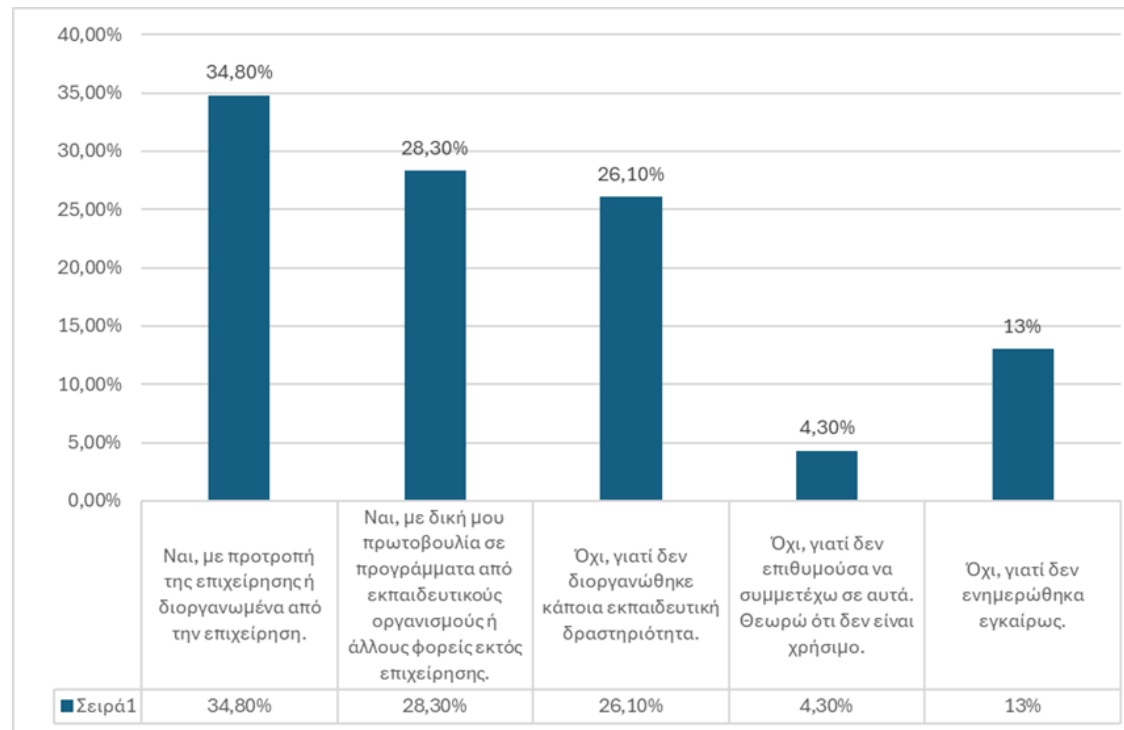


Διοργάνωση:



7. Εκπαίδευση και επιμόρφωση:

- ✓ Οι εργαζόμενοι δείχνουν μεγάλο ενδιαφέρον για την επαγγελματική τους ανάπτυξη, καθώς το 63,1% των συμμετεχόντων εκφράζει την επιθυμία να παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια.
- ✓ Οι περισσότεροι επιθυμούν να παρακολουθήσουν πιο πολλά επιμορφωτικά σεμινάρια στον τομέα τους.
- ✓ Ωστόσο, πολλοί δεν λαμβάνουν τέτοιες ευκαιρίες από τις επιχειρήσεις, κάτι που αποδεικνύει την ανάγκη για πιο οργανωμένα προγράμματα επιμόρφωσης και βελτίωση της επικοινωνίας για την προώθησή τους.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



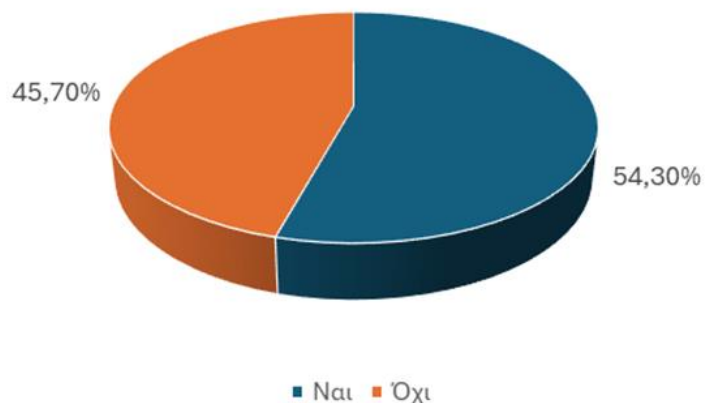
Διοργάνωση:



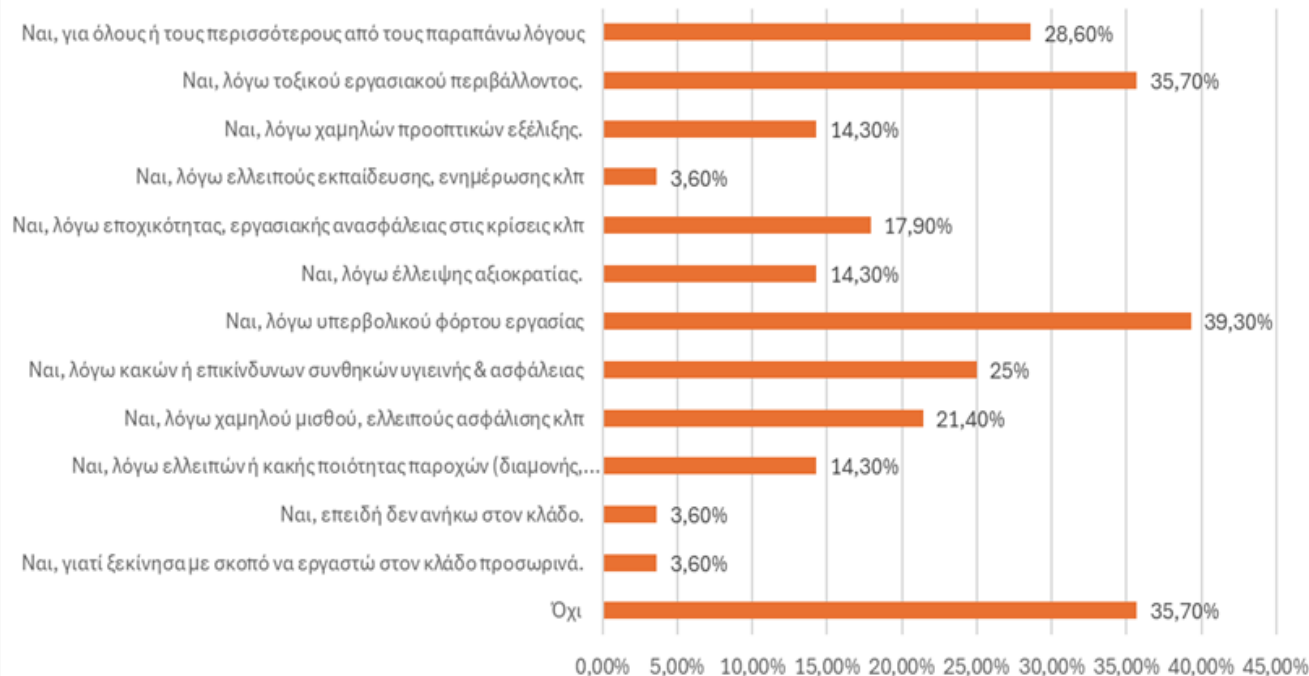
8. Πολιτική Επιχείρησης και Συγκρούσεις:

- ✓ Η αποτελεσματικότητα της πολιτικής διαχείρισης συγκρούσεων στις επιχειρήσεις αξιολογείται με ανάμικτα συναισθήματα, δείχνοντας ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης.
- ✓ Σημαντικός αριθμός συμμετεχόντων έχει σκεφτεί να αλλάξει επαγγελματικό κλάδο, υποδεικνύοντας πιθανές δυσaréσκειες με τις τρέχουσες συνθήκες εργασίας.

A.9. Η πολιτική της επιχείρησης που εργάζεστε, για τη διαχείριση συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο είναι αποτελεσματική;



A. 12. Έχετε σκεφτεί να αλλάξετε επαγγελματικό κλάδο; Αν ναι, για ποιο λόγο;



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



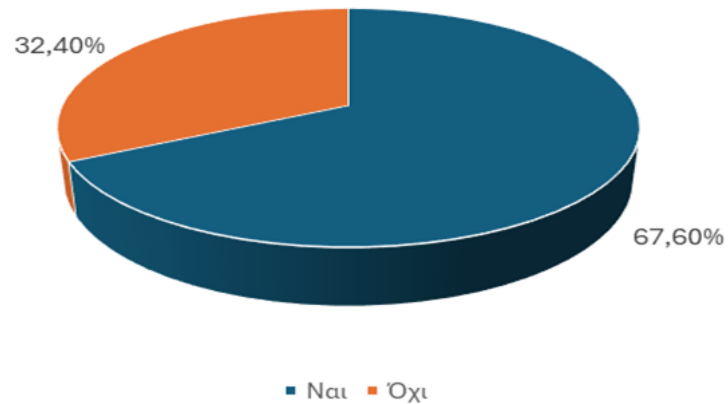
Διοργάνωση:



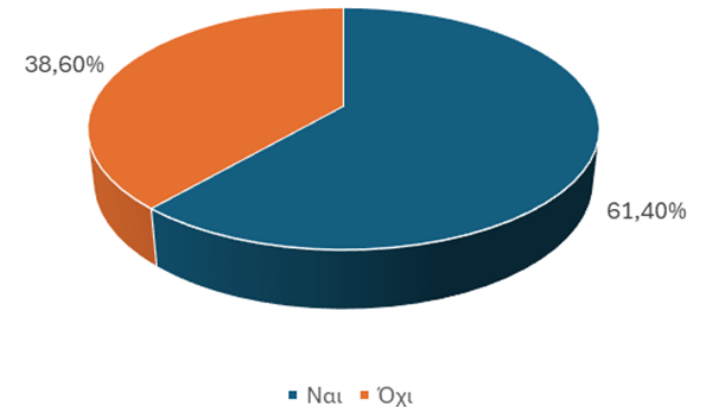
9. Σεξουαλική Παρενόχληση και Ρατσισμός:

- ✓ Ένα ανησυχητικό 67,5% των εργαζομένων έχει βρεθεί αντιμέτωπο με περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, κάτι που δείχνει την ανάγκη για αυστηρότερη εφαρμογή πολιτικών πρόληψης και αντιμετώπισης τέτοιων φαινομένων.
- ✓ Ο ρατσισμός είναι επίσης ένα υπαρκτό πρόβλημα, με το 61,4% των εργαζομένων να αναφέρει ρατσιστικές συμπεριφορές στον χώρο εργασίας τους.

Β.3. Έχετε βρεθεί μπροστά σε φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης;



Β.4. Έχετε βρεθεί μπροστά σε ρατσιστικά φαινόμενα;



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



10. Διακρίσεις και Εργασιακές Συνθήκες:

- ✓ Το 46,4% των εργαζομένων δηλώνει ότι στην επιχείρησή τους δεν υπάρχουν διακρίσεις, ενώ οι εξαιρετικές επιδόσεις ανταμείβονται μόνο σε ένα μικρό ποσοστό των επιχειρήσεων (14,3%).



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:

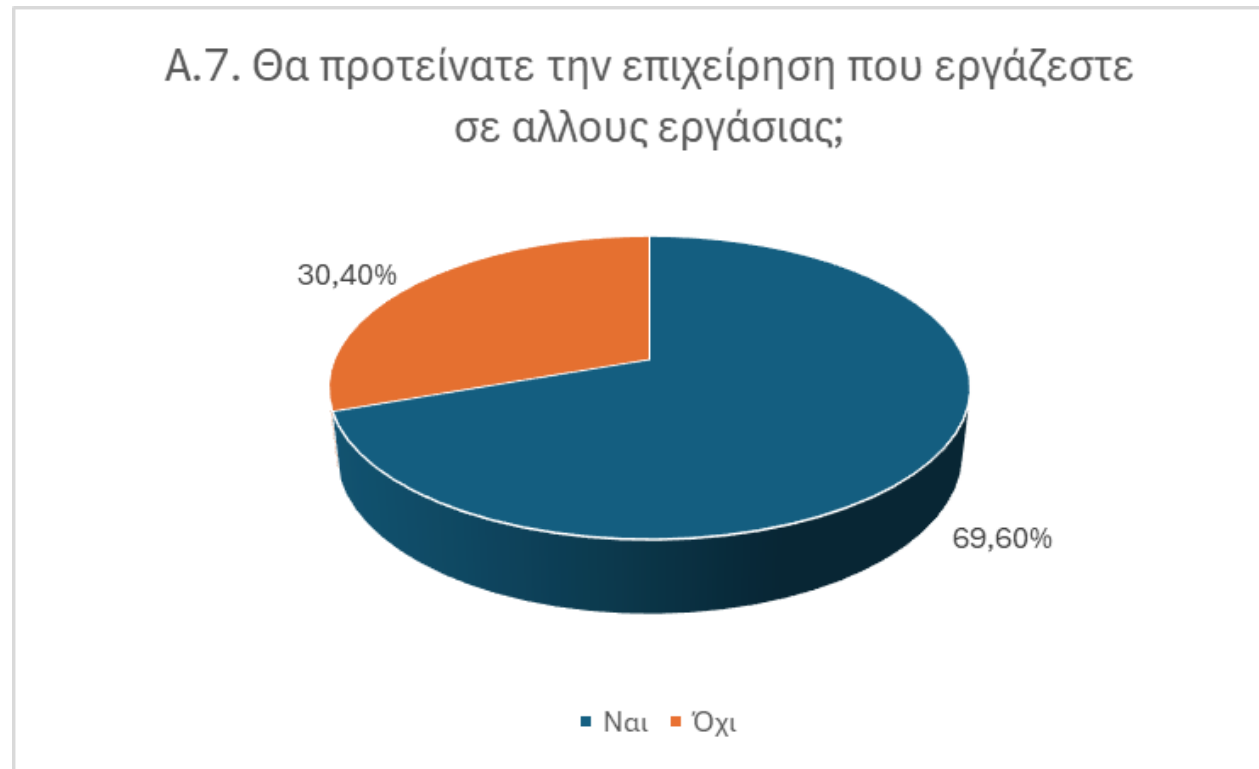


Διοργάνωση:



11. Συστάσεις και Προτάσεις:

- ✓ Παρά τα παραπάνω, ορισμένοι εργαζόμενοι θα πρότειναν την επιχείρησή τους σε άλλους, γεγονός που δείχνει ότι υπάρχουν θετικά στοιχεία στο περιβάλλον εργασίας κάποιων επιχειρήσεων.



Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Προτάσεις για βελτίωση

Με βάση τα δεδομένα και τα συμπεράσματα από την ανάλυση της έρευνας, προτείνονται τα εξής:

1. Βελτίωση των συνθηκών εργασίας και μείωση του φόρτου εργασίας

- ✓ **Ασφάλιση και Ένσημα:** Χρειάζεται να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τα νόμιμα ένσημα και τις προσαυξήσεις όπως προβλέπει η νομοθεσία. Η συμμόρφωση με την εργατική νομοθεσία είναι κρίσιμη για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και τη μείωση του κινδύνου νομικών συνεπειών.
- ✓ **Ρεπό και Υπερωρίες:** Διαχείριση των ωρών εργασίας και των ρεπό για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν επαρκή χρόνο ανάπαυσης. Η διαχείριση των υπερωριών πρέπει να είναι δίκαιη και να ανταμείβεται σωστά.
- ✓ **Σωστή διαχείριση των ωρών εργασίας:** Αποτελεί υποχρέωση των εργοδοτών να τηρούν τις ώρες εργασίας που προβλέπονται από τη νομοθεσία, αποφεύγοντας την υπερβολική εργασία και υπερωρίες χωρίς αποζημίωση.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



2. Διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων και της ορθής αμοιβής

- ✓ **Αυστηρή τήρηση της νομοθεσίας για υπερεργασία:** Έλεγχος από τις αρχές για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τις προβλεπόμενες προσαυξήσεις για υπερωρίες και υπερεργασία.
- ✓ **Καταπολέμηση παρατυπιών στις αποδοχές:** Διασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι ασφαλίζονται και πληρώνονται σύμφωνα με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και τις νόμιμες αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων.
- ✓ **Τήρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας:** Όλες οι συμβάσεις εργασίας πρέπει να παρέχονται με διαφάνεια στους εργαζόμενους και να συμμορφώνονται με τη νομοθεσία. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές και τα ένσημά τους.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



3. Ενίσχυση της υγιεινής και ασφάλειας

- ✓ **Εκπαίδευση:** Επένδυση σε προγράμματα εκπαίδευσης υγιεινής και ασφάλειας, ειδικά σε τομείς όπου παρατηρούνται υψηλά ποσοστά ατυχημάτων ή παραβιάσεων κανόνων. Αυτό θα βελτιώσει την ασφάλεια στον χώρο εργασίας και θα μειώσει τον αριθμό των ατυχημάτων.
- ✓ **Επιθεώρηση και τήρηση κανόνων:** Αύξηση της επίβλεψη για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Μπορούν να θεσπιστούν τακτικοί έλεγχοι για την τήρηση των κανόνων, εξασφαλίζοντας ένα ασφαλέστερο περιβάλλον εργασίας.
- ✓ **Επικοινωνία και σήμανση:** Επαρκής και ευκρινής σήμανση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας σε όλους τους χώρους εργασίας, ειδικά σε περιβάλλοντα υψηλού κινδύνου.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



4. Αναβάθμιση της πολιτικής διαχείρισης συγκρούσεων και δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος

- ✓ **Πολιτική συγκρούσεων:** Επαναξιολόγηση και βελτίωση της πολιτικής των επιχειρήσεων για τη διαχείριση συγκρούσεων. Η ύπαρξη σαφών διαδικασιών και η εκπαίδευση των στελεχών στη διαχείριση συγκρούσεων μπορεί να μειώσει τις εντάσεις, να βελτιώσει το ηθικό των εργαζομένων και να βοηθήσει ώστε να επιλύονται με δίκαιο και διαφανή τρόπο τα ζητήματα που προκύπτουν.
- ✓ **Ενίσχυση της επικοινωνίας:** Δημιουργία διαύλων επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων για τακτική ανατροφοδότηση και συζήτηση των οποιονδήποτε προβλημάτων αντιμετωπίζουν.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



5. Εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης απόδοσης

- ✓ **Αξιολόγηση απόδοσης:** Εφαρμογή ενός συγκεκριμένου και διαφανούς συστήματος αξιολόγησης της απόδοσης, το οποίο θα περιλαμβάνει τακτικές αξιολογήσεις και εποικοδομητική ανατροφοδότηση, βοηθώντας έτσι στην βελτίωση της αποδοτικότητας και στη δημιουργία μιας κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης.
- ✓ **Σχεδιασμός ετήσιων και μηνιαίων αξιολογήσεων:** Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εφαρμόσουν συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, με δυνατότητα μηνιαίας ανατροφοδότησης. Αυτό μπορεί να δώσει στους εργαζόμενους ευκαιρίες για βελτίωση και ανάπτυξη.
- ✓ **Γνωστοποίηση αποτελεσμάτων αξιολόγησης:** Τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων πρέπει να γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους, ώστε να έχουν σαφή εικόνα των επιδόσεών τους και να μπορούν να βελτιωθούν στα σημεία που απαιτείται.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



6. Εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη

- ✓ **Επιμόρφωση:** Έμφαση στην επιμόρφωση των εργαζομένων μέσω σεμιναρίων και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων των εργαζομένων θα αυξήσει την ικανοποίηση και την απόδοση στην εργασία.
- ✓ **Σχεδιασμός τακτικών σεμιναρίων:** Προώθηση περισσότερων επιμορφωτικών σεμιναρίων, ώστε οι εργαζόμενοι να αναπτύσσουν τις δεξιότητές τους. Οι επιχειρήσεις πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες εκπαίδευσης στους τομείς υγιεινής, ασφάλειας και νέων τεχνολογιών ή καινοτομιών στον κλάδο τους.
- ✓ **Υποχρεωτική εκπαίδευση για νέους εργαζόμενους:** Η καθιέρωση υποχρεωτικής εισαγωγικής εκπαίδευσης για όλους τους νέους εργαζόμενους, ώστε να είναι πλήρως ενήμεροι για τις διαδικασίες και τις απαιτήσεις του ρόλου τους θα μπορούσε να τους κάνει πολύ πιο αποδοτικούς.
- ✓ **Σαφής περιγραφή εργασίας:** Κάθε εργαζόμενος προτείνεται να λαμβάνει σαφή περιγραφή των εργασιακών του υποχρεώσεων κατά την πρόσληψη. Αυτό βοηθά στην αποφυγή παρεξηγήσεων και στην καλύτερη κατανόηση των ρόλων.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



7. Διατήρηση της ικανοποίησης των εργαζομένων

- ✓ **Προώθηση θετικών πρακτικών:** Προτείνεται η προώθηση καλών πρακτικών στον χώρο εργασίας που να συμβάλλουν στην ικανοποίηση και τη δέσμευση των εργαζομένων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει αναγνώριση των προσπαθειών, υποστήριξη για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και άλλες πρωτοβουλίες ευεξίας και ικανοποίησης των εργαζομένων.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



8. Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης και ρατσιστικών φαινομένων

- ✓ **Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση:** Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων/ημερίδων/ενημερώσεων από ειδικούς, που αφορούν την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και των ρατσιστικών συμπεριφορών. Όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερωθούν για τα δικαιώματά τους και τις διαδικασίες αναφοράς τέτοιων περιστατικών.
- ✓ **Αυστηρή πολιτική καταγγελιών:** Εφαρμογή αυστηρών πολιτικών που ενθαρρύνουν την αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και ρατσιστικών φαινομένων, με εξασφάλιση της εμπιστευτικότητας και της προστασίας των θυμάτων.
- ✓ **Τήρηση της νομοθεσίας και έλεγχοι:** Οι εργοδότες θα πρέπει να εφαρμόζουν πιο αυστηρούς κανονισμούς και οι αρχές να διενεργούν συχνούς ελέγχους για την τήρηση των πολιτικών κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Συνοψίζοντας:

Η έρευνα αποκαλύπτει ότι ενώ υπάρχουν πολλά θετικά στοιχεία στις επιχειρήσεις, υπάρχουν επίσης σημαντικά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν, ιδιαίτερα όσον αφορά την ασφάλιση, τις συνθήκες εργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια, και την διαχείριση συγκρούσεων. Επιπλέον, η επιθυμία για περαιτέρω εκπαίδευση δείχνει ότι οι εργαζόμενοι είναι πρόθυμοι να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους, γεγονός που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ευκαιρία για την ενίσχυση του εργατικού δυναμικού.

Συνολικά, η έρευνα καταδεικνύει επιπλέον σοβαρά προβλήματα στον κλάδο του επισιτισμού, όπως τα φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης και ρατσισμού. Παράλληλα, η επιθυμία για βελτίωση των συνθηκών και η ανάγκη για καλύτερη διαχείριση του προσωπικού είναι προφανείς και απαιτούν άμεση δράση από τις επιχειρήσεις και τους φορείς του κλάδου

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:



Τα αναλυτικά αποτελέσματα θα βρίσκονται σύντομα διαθέσιμα στις ιστοσελίδες του Συνδικάτου Εργαζομένων Επισιτισμού Τουρισμού Ν.Ηρακλείου, της Περιφέρειας Κρήτης καθώς και της 3win Action, που ήταν ο φορέας υλοποίησης της μελέτης.

Υλοποίηση: 3win Action



Με τη στήριξη:



Διοργάνωση:

