



“Tossing the Coin on Meritocracy: A Qualitative Study on Greek Women in Organizations”

Apostolos Vrynios

OP6380A1 – Thesis in Organizational Psychology

Summer Term 2024

Dr. O. Kyriakidou

October 15/10/2024

THESIS APPROVAL

“Tossing the Coin on Meritocracy: A Qualitative Study on Greek Women in Organizations” a thesis prepared by Apostolos Vrynios in partial fulfillment of the requirements for the Master of Science degree in Organizational Psychology was presented on October 29, 2025, and was approved and accepted by the thesis advisor, second reader and DERE- The American College of Greece.

APPROVALS: _____

Dr. Olivia Kyriakidou, Thesis Advisor

Dr. Sophia Protopapa, Second Reader

APPROVED BY: _____

Dr. Chrisanthi Nega

Chair of the Psychology Department

Table of Contents

Abstract.....	6
Introduction.....	7
Literature Review.....	8
Current Study.....	17
Research Approach.....	17
Justification of qualitative methodology.....	17
Research Questions.....	18
Methodology.....	19
Research Design.....	19
Sample.....	20
Data Collection Tools.....	20
Strategic Analysis.....	20
Methodological Process.....	21
Research Ethics.....	22
Analysis.....	23
Discussion.....	68
Conclusion.....	78
Limitations.....	80
Future Research.....	81

References.....	82
Appendices.....	96
Appendix A.....	121
Appendix B.....	123
Appendix C.....	153
Appendix D.....	200
Appendix E.....	219
Appendix F.....	260
Appendix G.....	275
Appendix H.....	294
Appendix I.....	325
Appendix K.....	348
Appendix L.....	358
Appendix M.....	377
Appendix N.....	381
Appendix O.....	404
Appendix P.....	449
Appendix Q.....	478
Appendix S.....	535
Appendix T.....	546

Appendix U	547
Appendix V	549
Appendix W	551

Abstract

The present study aimed to explore the experiences and perceptions of women in Greece with the concept of “merit” and “meritocracy” in an organizational context and the attributions of women on the concept of meritocracy and the inherent contradictions in their attributions, utilizing thematic analysis to uncover patterns in their perceptions and experiences. A theoretical framework was provided to support evidence in the results. Furthermore, 17 women participated in the study and the data collection tool was a semi-structured interview. Four key themes have emerged for the data collected: (1) Meritocracy, (2) Blocking Blocks of Success, (3) Success Factors – Formula and (4) Paradoxes of Meritocracy. The results were found significant and were supported by the literature and the theoretical framework analyzed. Limitations and future research was provided.

Introduction

Meritocracy is a well-known social system that presents the idea for people to advance, it should be based on their personal capabilities and merits, disregarding other statuses originating from family, wealth or social backgrounds (Bellows, 2009). The first ever recorded foundation of meritocracy and recruitment based on assessment dates back centuries, in Imperial China (Blitstein, 2019). The use of assessment depicts the earliest attempt to apply the rule of merit over family status. Yet, the reason meritocracy has gained such a reputation in today's world is by the British Sociologist Michael Young (1958), who was the first to coin the term meritocracy to society. In his book, he maintained a critical view of meritocracy and stated that a system considering merit as the only factor, instead of increasing fairness, it would most probably create wider gaps in social mobility. He also warned about the condition of self-reinforcement, allowing for those with increased merit to maintain it or increase it over the years. However, regardless of his critical and satirical stance in his book, meritocracy was immediately adopted and embraced by institutions and governments.

Soon enough, meritocracy witnessed its entrance into multiple industries as a prerequisite of finding the most competent people in an organization. It was then the official moment that organizational practices and policies were designed on incentive-based pay systems, merit-based promotions, and performance evaluations with the scope to ensure the worthiest person, the one who contributed the most in the success of the organization to be rewarded (Baker, 1992).

Meritocracy has been recognized to an increased level as a positive system in the West and its societies (McCoy & Major, 2007). Moreover, this ideology was easily coupled with the notions of egalitarian values and capitalism, which are fundamental of the American Dream

(Sealy, 2010). Following this rationale, in today's society, meritocracy low status individuals are dreaming of improving their social status, economic class, and place in the hierarchy, by sharing the ideology that everyone has a chance of succeeding if they cultivate the required abilities (Wiederkehr et al., 2015). As a result, this system has been used as a tool of meritocratic upward mobility to maintain order in society (Jin & Ball, 2019). Due to its popularity of use, meritocracy has also reached a number of Asian countries that are heavily influenced, thus meritocracy appearance is worldwide (Brown & Tannock, 2009). This popularization was mostly caused by people who acquired this belief. Yet, the meritocracy Young (1958) spoke about has changed and these systems are not the same. The evolution of the world in combination with happenstance events such as globalization, health and financial crises, wider societal gap of inequality, caused human beliefs in meritocracy to vary (Corbett, 2013; Reynolds & Xian, 2014; Newman et al., 2015). As a result, multiple scholars are now trying to revisit and redefine meritocracy and its concept as a system (Young, 1998; Young, 2006; Pappas & Tremblay, 2010; Reynolds & Xian, 2014). Allen (2011) proposed that the basic principles of meritocracy are already subject of change, thus the system proposed by Young (1958) is no longer valid. The last decade, there has been a vigorous debate on what constitutes a correct, inclusive, diverse and fair form of meritocracy giving rise to the diversity and inclusion field by the studies published (Kim & Choi, 2017).

Literature Review

Inequal society leads to workplace inequalities

Societal inequality is considered to be a great limitation on the success of meritocracy, due to the cultivation of specific perceptions, stereotypes, and biases toward “unsuccessful” groups such as women, ethnic/racial minorities and more (Mijs, 2019). Thus, some researchers are suggesting that meritocracy is a myth (Miller, 2004). The most distinct values in today's society to prove inequality are wealth and income (Cowell et al., 2017). The literature suggests that economic inequality plays an important role in how people evaluate themselves and others, which leads to a self-enhancement phenomenon for those with the perception, meaning that they are better than others based on their economic status, while the opposite exists for those with low economic status (Loughnan et al., 2011). These disparities are increased between men and women, as men are earning more than women on a global scale (Han & Budig, 2019).

Gender stereotypes are assumptions extensively shared about the attributes of the two biological genders that also involve other attributes such as physical, personality traits and cognitive and attributes considering their abilities and possible interests in life (Diekmann & Eagly, 2000). Their originality is gained from the social roles and thus are social constructs based on what men and women roles used to traditionally play in society, assuming men to be the breadwinners and women to be caregivers. (Koenig & Eagly, 2014). Hence, it is suggested that descriptive and prescriptive stereotypes of gender may lead to biased decisions and judgments that result in hindering women's careers (Heilman, 2012). In detail, descriptive gender stereotypes promote gender bias because of the negative performance expectations that result from the perception that there is a poor fit between what women are like and the attributed beliefs necessary for successful performance in male-gender types positions and

roles (Heilman, 2012). Hence, career consequences in women are likely to result from stereotype-based bias (Heilman, 2012). Other studies have explored the effect of women's success in male-dominated fields and suggest that successful women are prone to be disliked and be personally devalued in comparison to men, which leads to lower performance evaluations and fewer chances to be recommended for rewards in organizations (Heilman et al., 2004). Members of minority ethnic groups tend to be promoted less often than members of the dominant ethnic group who hold similar credentials (Carton & Rosette, 2011; Heath et al., 2008; Parks-Yancy, 2006).

Regarding career progression, gender bias in evaluations has been suggested to result in discriminatory actions that hinder women's advancement, thus women are being given less access, poorer performance evaluations, and fewer organizational rewards compared to equivalently qualified men (Heilman et al., 2023). We understand that gender bias acts as a hidden mechanism under meritocratic systems or meritocratic processes and extends the sense of inequality in the workplace toward minority groups. In contrast, the dominant group members gain an initial advantage. Yet, its application has an impact on the perceptions of marginalized individuals and their internal attributions of success in society.

Additionally, gender-biased attribution is suggested by the literature to produce different outcomes depending on the biological gender, as women tend to self-attribute their success to tasks and luck while men self-attribute their success to ability and effort, while on the opposite side, women's failures are greatly attributed to ability while for men's failure is attributed to task and luck (Hamilton & Lordan, 2023). Following this, women have the tendency to self-attribute based on external attributions and men select internal attributions regardless of success and failures (Swim & Sanna, 1996). Another study suggested that meritocratic beliefs serve to justify the social system and elucidate the cognitive and behavioral mechanisms used to defend such beliefs (Ledgerwood et al., 2011).

Before expanding to system failures, it is also important to understand how inequalities in society and the workplace have shaped individual beliefs.

Meritocracy Beliefs

As a psychological construct, the beliefs in meritocracy include accepted perceptions by society that the system is meritocratic by itself, disregarding the notion of denial toward the system (Madeira et al., 2019). These beliefs were found to be correlated with merit-based rewarding systems that act as a social equity principle (Tyler, 2014). However, it was found crucial that for a person to act based on merit and reward the worthy is a construct of a well-functioning society (Madeira et al., 2014). Yet, as discussed above, the society is not functioning on equality. Counterintuitively, efforts to develop a merit-based system were increased in educational, organizational, and social policies, and have become an integral part of political discourse, particularly among Western countries (Madeira et al., 2014). Scholars examine the reward systems critically and suggest the increase of inequality in organizations (Castilla & Benard, 2010).

Such motivation is explained because meritocracy beliefs are perceived as a worldview, or ideology that envelops the existence of equal opportunities and social mobility (Feldman, 1983; Hochschild, 1996) and creates the assumption that individuals can change their economic and social circumstances (Taylor & Moghaddam, 1994). Following the rationale of meritocratic beliefs, success is determined by internal factors, such as hard work, ability, and individual responsibility, and not by privileged social relationships (Madeira et al., 2014). As a result, Meritocracy beliefs have a deep impact on the way people think about and act toward low-status groups.

Meritocracy beliefs are conceptualized as an ideology that serves to maintain a status-based hierarchy, the term status-legitimizing beliefs (SLBs) is used to depict the dynamics the

components of meritocracy, hard work and social mobility and the interpretation of experiences to justify inequalities in society (Major & Kaiser, 2017). Another conceptualization of meritocratic beliefs is supported by the Protestant Work Ethic Belief (PWE) as suggested by Furnham (1987). This belief recognizes hard work as the only variable leading to success. Thus, PWE belief is a component of Meritocracy (Madeira et al., 2014). Both conceptualizations of meritocratic belief share the justification of high and low-status individuals of self-responsibility regarding social success and are more likely to be discriminated due to their status (Kunda, 1990; Levy et al., 2006).

The literature suggests that when individuals believe in the existence of meritocracy, they deny economic inequalities and discrimination (Knowles & Lowery, 2012), are over-promoting racial equality (Kraus et al., 2019) and do not support equality policies (García-Sánchez et al., 2018). As a result, marginalized groups are perceived as worthy for their own state and thus, a link between meritocracy and legitimization of inequality is suggested (Madeira, 2019). Additionally, the dominant groups who believe in meritocracy have increased chances to endorse positive stereotypes and deny white privilege (Phillips & Lowery, 2015). A meta-analysis shows a significant positive relationship between Meritocracy beliefs with both prejudice and policy attitudes, particularly in Western societies (Rosenthal et al., 2011).

Next, a paradoxical proposal was interestingly suggested by Mijs (2019) who investigated the paradox of meritocracy from the lens of individuals' beliefs and findings suggested that citizens of unequal societies are more likely to explain success in meritocratic terms, and nonmeritocratic factors such as family, wealth and network statuses were not considered (Mijs, 2019). Furthermore, elites fail to feel the following wind of privilege, and those born into disadvantage are convinced they have themselves to blame for their inability to overcome the sizeable barriers to social mobility (Mijs & Savage, 2020). Concluding, the

above findings consist of the main theoretical pillar of our first hypothesis, due to a literature gap with a Greek sample and minority group.

Tackling Inequality with Policies and Processes

From another perspective, scholars have researched meritocracy as a system in organizations, which is bound to errors and or fail, due to the existence of inequality in society and perceptions of individuals as suggested above. Even though organizations have tried to minimize inequality in the workplace by constructing specific equality policies and practises, researchers problematized whether the outcomes of these constructs may have a severe impact on minority groups, such as women (Kalev et al., 2006). It was evident that despite the construction of diversity and inclusion policies and merit-based reward systems inequality persisted (Kalev et al., 2006). These results are reinforced by the provided literature in the section “Meritocratic Beliefs” and reproduce the notion that practices in organizations are “taken for granted”, leading to their superficial use (MacLean, 2007). Based on these findings, researchers studied meritocratic organizations in accordance with gender and racial inequality; their findings suggest that even though meritocratic practises are intended to reward employees solely on their performance, disregarding any other demographic factors, the results occurred nonmeritocratic (Castilla & Benard, 2010). It was also suggested that practices that prime meritocracy may implicit higher level of prejudice (Costa-Lopes et al., 2017), as firmly mentioned by Castilla & Benard (2010) “*act as a triggering phenomenon*”. Merit-based pay practices may fail to accomplish equal gender outcomes, as women and identity groups received lower salary increases than white men, under the same performance evaluation score (Castilla, 2008).

Paradox of Meritocracy

Scientific findings as the ones proposed by Castilla & Benard (2010), further increased the attention on the paradoxes occurring from meritocracy and multiple scholars have been investigating this topic. Moreover, the vast argumentation is based on the promises of meritocracy as a system that should be fair and yet it ingrains social inequalities. At its pillar, meritocracy is found to fail since it already exists in a society cultivated by unequal distribution of available resources, level of power and amount of wealth. This results to privileged individuals being the ones mostly rewarded in meritocratic systems due to their access to higher education, networking, and further resources. One could suggest that it is already paradoxical to think that meritocracy can work as a system since society is programmed with inequalities.

Additionally, Castilla & Benard (2010) showcased that managers in meritocratic organizations may show bias against women and favor men, even though their performance and the decisions where about bonuses, promotions and terminations. Furthermore, it was evident that when managers are free to believe that their actions will be based purely on merit, their unconscious bias are also free of decision, thus leading to a paradox of rewarding merit. Mun & Kodama (2022) further researched the topic by expanding it to large-scale linked employer-employee data and their results supported the meritocracy paradox.

Diversity Ideologies

Scholars in diversity and inclusion have been researching the impact of these hidden mechanisms on equality in the workplace and suggested some ideologies that should attempt to support the initial mission of diversity and inclusion. Diversity ideologies are distinguished as identity-blind and identity conscious and given the above, we understand that meritocracy falls under the umbrella of identity-blind ideologies (Leslie et al., 2020). Meritocracy is being mentioned in the literature as colorblind (Simpson, 2010), because this ideology speculates the complete minimization of differences (e.g. women and men) and it significantly focuses on similarities across all (Smith & Mayorga-Gallo, 2017). Meritocracy as always, has also found its place in diversity ideologies as meritocracy, which treats the minimization of differences by the equalization of demographics (e.g. women) with the scope to prevent discriminatory actions (Wright & Boese, 2015). Lastly, the assimilation ideology notions the minimization of differences by the encouragement on identity groups (e.g. women) to adopt the practices opposed by the dominant group (e.g. men). Given the literature discussed, one may suggest that meritocracy as a system and belief, includes all three identity-blind ideologies, because of their ability to mix (Leslie et al., 2020).

Colorblindness Ideology

Colorblindness as an ideology may improve intergroup relations and not taking demographics into consideration is debatable given the vast amount of literature on unconscious biases (Landy et al., 2017). However, endorsing colorblindness may perpetuate group-based inequity (Haney Lopez, 2014). Furthermore, as Leslie et al. (2020) stated, “*Colorblindness directly conflicts with beliefs that groups possess different traits ((i.e.stereotyping), but is comparatively easier to endorse colorblindness while holding prejudice or discriminating; colorblindness emphasizes minimizing cognitions about demographic differences more than negative affect or behavior toward outgroups. Because colorblindness is most inconsistent with stereotyping, it is likely negatively related to this form of intergroup bias, but may have weaker or more variable effects on prejudice and discrimination.*”.

Meritocracy Ideology

Meritocracy has received the same criticism as colorblindness, because it does not take into consideration the disadvantages of marginalized groups (Leslie et al. 2020). It could be perceived as a strategy to endorse group-based inequity and was also found to be associated with low quality intergroup relations (Haney Lopez, 2014). This ideology is suggested to have negative impact in outgroups, with the form of prejudice, and stereotyping based on specific traits of a group (Leslie et al., 2020). Further studies propose that this ideology is positively related with discrimination beliefs (Martins & Parson, 2007) and negative impact on the quality of intergroup relations (Mahfud et al., 2017).

Assimilation Ideology

Similarly to the two mentioned ideologies assimilation has been criticized that the efforts of nondominant groups to adopt the practices of the dominant groups are inadequate to minimize the differences (Leslie et al., 2020). Even though assimilation is different than the

other ideologies, it straightforwardly implies that the dominant group's culture is the one preferred and should be followed without exceptions (Levin et al., 2012). As a result, this forced inferiority to the marginalized groups, has linked assimilation with negative outgroup attitudes toward identity groups (Verkuyten, 2011), increases the intergroup bias (Leslie et al., 2020), increases prejudice (Levin et al., 2012) and does not support multiculturalism (Yoon et al., 2010).

It is evident that meritocracy as a social system, is strongly related to the identity-blind approaches of Meritocracy. As a result, the dominant group is still favoured under these three conditions in comparison to identity groups, due to being blind. Thus, an identity-conscious ideology is suggested to support marginalized groups more than identity-blind. However, as organizations are still utilizing meritocratic systems it is crucial to depict how inequalities have penetrating influence, regardless of the expected outcomes

Diversity-Meritocracy Paradox

As diversity and inclusion practices in organizations have gained a lot of ground in the last decade, a paradox between diversity and meritocracy has been observed (Konrad et al., 2021). Additionally, efforts to increase the representation of marginalized groups are related to increasing the societal-level conflicts between advantaged and marginalized groups which generate a paradoxical tension between diversity and meritocracy, as also mentioned in the diversity ideologies sections of the study. Thus, this paradox manifests in interaction as an identity violation-threat system so that events benefiting identity groups threaten advantaged groups and vice versa. It is important to note the interrelatedness of diversity and meritocracy, fulfilling each of these values supports the other through their beneficial effects on organizational justice (Konrad et al., 2021). Managing this paradox entails supporting perceptions of process integrity with diversity practices.

In conclusion, both mentioned sections of “*Diversity Ideologies*” and “*Tackling Inequality with Policies and Processes*”, consist of the main pillar to support our study and further explore the diversity ideologies of meritocracy in Greek based corporate organizations, gain better understanding of inequalities in the Greek workplace on women and further elaborate on the contradictions mentioned by the literature.

Current Study

The purpose of the current study is to explore how women have experienced and perceive “meritocracy” in the organizational context based on their own career journeys. Following the mentioned literature, several gaps were evident, and proposed extended research based on the demographics of the sample, such as race, ethnicity, and country of origin (Castilla & Benard, 2010). Furthermore, it was suggested that meritocratic beliefs should be explored on marginalized groups, such as women, to further increase understanding based on SBLs and PWE. While plenty of scholars are arguing about the experiences of women at work and meritocracy, only a few have tried to capture their perception and yet, no research has been conducted on a Greek sample. In detail, this study is going to address this gap in the literature by further exploring how women in Greece perceive meritocracy and how they have experienced the distribution of merit in organizations based in Greece.

Justification of qualitative methodology

The reason we proceeded with a qualitative study is that thematic analysis is considered a best-in-class when it involves studying perceptions and experiences since it provides certain traits: (1) qualitative validity (if used properly), (2) capacity to enrich by capturing data, (3) used for complex gathered data, (4) remains flexible upon researchers needs, and (5) can be combined with scientific frameworks (Braun & Clarke, 2006; Clarke & Braun, 2016).

Research Approach

Our research approach is critical and paradoxical toward meritocracy outcomes. This was initiated from the scientific framework mentioned above around the contradictory results that are influenced by hidden factors under the umbrella of the identity-blind approach of meritocracy. Methodologically, we utilized the terminology of meritocracy provided by the researchers mentioned, the PWE & SBLs to measure the meritocratic beliefs as well as the definition of hard work, and last, we critically evaluated our results to define further paradoxes in meritocratic organizations and or processes.

Research Questions

Given the above, the present study explores the following research questions:

RQ1: How do women in Greece perceive and experience the concepts of “merit” and “meritocracy” in an organizational context?

RQ2: Where do women attribute the concept of meritocracy and what are the inherent contradictions in their attributions

Methodology

Research Design

The current study was conducted under the qualitative research design and the data were analysed based on thematic analysis. A semi-structured interview was the data-gathering tool and based on the provided questions, we conducted under inductive and deductive analysis which focuses on the explicit meaning of the data (Ισαρη & Πουρκός, 2014).

What do hard work and talent mean to you: Candidate’s definition of hard work

On the other hand, could you share an experience that your hard work was not recognized:

Candidate's personal experiences that their hard work was not recognized by the system

How did your biggest opportunity and challenge occur: Candidate's personal experiences

based on opportunities and challenges

Based on your experiences, how do you think professional opportunities occur: Candidate's

attribution about professional opportunities

Based on this, do meritocratic processes function based on fairness, equal treatment and

transparency: Candidate's experiences with meritocratic processes

Based on what we have discussed, how would you define meritocracy: Candidate's

perception of meritocracy

Is there anything that you would change or improve in meritocratic processes: Candidate's

motivation to challenge or uphold meritocracy

Additionally, thematic analysis was found to be optimum for the data analysis (Braun & Clarke, 2013), further will be discussed in the section of strategic analysis.

Sample

Due to the current study being a master's thesis, the sample should consist of 10-20 participants (Smith, 2015). Furthermore, 20 women participated in the study but only the interviews of 17 were utilized in the study, due to insufficient data collected. Based on the research questions, our sample had a prerequisite of characteristics. All candidates involved were women who had professional experience of more than seven years in corporate environments. To select our samples we used criterion sampling (Ισαρη & Πουρκός, 2014). Finally, all women were residents of Athens and employed.

Data Collection Tools

The data collection tool was the semi-structured interview because based on Ίσαρη & Πουρκός (2014), it provided the researcher with flexibility during the interview and depending on the candidate, to dive deeper when the candidate is found to be a good pick for a certain topic, as well as the row of the questions asked and lastly, adding or removing questions or themes.

Strategic Analysis

As opposed by Ίσαρη & Πουρκός (2014), we decided to analyze our data by utilizing thematic analysis because it provides “theoretical freedom” or “flexibility”. Following this, the thematic analysis does not imply the research follows a specific, ontological, or scientific mindset, as required in other qualitative analyses. However, “theoretical freedom” or “flexibility” requires a scientific framework. Considering that thematic analysis is compatible with multiple research mindsets, we as researchers were bound to provide our analysis scientifically and theoretically. Our scientific framework was based on meritocracy beliefs, meritocracy in organizations, and the paradox of meritocracy. We followed the six steps of thematic analysis as proposed by Braun & Clarke (2006): becoming familiarized with the data, generating initial codes, searching for themes, reviewing themes, defining and naming themes, and producing the report.

Methodological Process

All participants were communicated by the main researcher via social media or mobile phone and were asked for their participation in our study. All interviews were initiated with a “get to know” and provided the informed consent form in a digital form. Next, we explained the topic of research if the candidates wanted to ask questions and then we started the recording. All interviews were recorded from the main researcher’s laptop, either via Microsoft Team or

Zoom, while 2 interviews were conducted by phone, and the recording was done via a system default phone call recording for Android phones. The questions were asked as designed in the same order (see the interview guide – see appendix T). When a candidate was experiencing any form of difficulty, we provided them with alternative solutions or questions to ensure their understanding. In conclusion, when the person verified that there is nothing else to add, we stopped the recording and conducted the debriefing part of the interview as well as provided the debriefing form.

Research Ethics

This research has been approved by the ethic committee of Deree the American College of Greece. You may find the informed consent form (see appendix U), the debriefing form (see appendix V) and the audio visual release form (see appendix W) in the appendices .

Researcher Reflections

As suggested by Ίσαρη & Πουρκός (2014), there are two types of reflection in qualitative studies, personal and scientific.

Personal Reflection

The motivational factor of the main researcher was during a class of Diversity & Inclusion and the paradox of meritocracy was discussed. The researcher as part of the dominant group was amazed by these findings and wanted to delve deeper to gain first, personal understanding and second, to make the voices of women heard based on scientific proof on the topics of inequalities in the workplace and showcase that meritocracy is nothing but a world view. The current study is found 100% in the field of Organizational Psychology and follows its ideology.

Scientific Reflection

Narrowing down the research questions under the umbrella of meritocracy paradox was a tough process. However, after delving in the literature it was clear that a combination of system and beliefs of meritocracy, would achieve the next important step in the literature. Furthermore, the women involved in study were supportive and on time regarding the interview schedules. Unfortunately three interviews were not used as they did not fit properly into the study and the criteria of women were not matching the needs. The transcript process is always a tough process, however the six steps of thematic analysis were very very interesting.

Analysis

Based on the data collected from the 17 interviews conducted, 4 themes have emerged, yet with dynamics between each other: (1) Meritocracy, (2) Blocking Blocks of Success, (3) Success Factors and (4) Paradoxes of Meritocracy. In between these themes, we gathered diverse and similar perceptions and experiences of different causes. Hence, all data were placed during the analysis to ensure a stable sequence. In some occasions long text was used to better depict the communication of the interviewees and to increase the understanding of readers. A table of themes, subthemes and initial codes can be found in the appendix S and it was not providing within this article due to its 11 pages length.

Theme: Meritocracy

This theme emerged after the answers of the interviewees around their perceptions and belief of meritocracy along with its definition. Furthermore, differences in companies and policies and processes are also mentioned.

Subtheme: The perception of women on meritocracy

This is a critical theme we examined during our interviews, as it is important to capture how women think of meritocracy and if they believe in it as a system. Plenty of interviewees mentioned that meritocracy does not exist, such as candidate W14 (see appendix N, 264) “*Meritocracy doesn’t exist..*” W17 (see appendix Q, 452-453) “*Meritocracy, I think it should be abandoned as a definition...when I listen to this word (meritocracy) I feel sick because it does not exist.*”, additionally candidate W16 (see appendix P, 66-667) said: “*I don’t believe in meritocracy. Especially in Greece, I believe that most job positions are covered by a mouth-to-mouth approach (speaking of networking).*”, and as we dive deeper, further variables that influence business decisions have been reported, as W15 (see appendix O, 817-823) said: “*The main target of a company is to generate profit, and a lot of times we do not*

care if the processes are meritocratic to reach this goal, so mentioning this, I don't believe meritocracy exists, ideally I would prefer for it to exist..." and following this rationale, W8 (see appendix H, 392) said: *"Greece, unfortunately, is not a meritocratic country neither when we speak of finding a job nor advancing in an organization."*

Some interviewees were standing between the line of existence and non-existence of meritocracy as W16 (see appendix P,280-282) mentioned: *"I have experienced both sides of the coin, in the environment that I belong right now, it does not exist, there is no meritocracy but favouritism and politics."*, and it is reinforced by W13 (see appendix M, 128-129): *"Not all organizations were meritocratic, so it cannot be said and applied generally"*.

However, meritocracy might exist based on W14 (see appendix N, 439): *"...depending on the organization, you might experience a meritocratic environment"* followed by the comment of W15 (see appendix O, 824): *"There are some companies, mostly the big ones and international that keep and use the processes (speaking of meritocracy)..."*.

Subtheme: Meritocracy Definition by Women

The scope of this subtheme was to depict how women define meritocracy and describe the key elements. To provide an accurate image, in this subtheme, we will present the answers of all interviewees from W1 until W17. Starting off with candidate W6 (see appendix F, 820-847): *"... refers to the person being rewarded based on their qualifications and treated based on their character. On the collectivistic definition, there should be available opportunities for all per level of the job. I speak of meritocratic treatment based on the character of each one of us, meaning that based on your specialization, qualification, and all...your character determines the work delivered, especially in roles that require collaboration, and you are a hard person to collaborate with, or not willing help others and you reinforce a toxic environment, you should not be treated the same as someone that does the opposite..."*, and

combined with dignity as stated by candidate W1 (see appendix 1, 1006-1037): *“Meritocracy for me is closely related with dignity, which is the way your employees should be treated.*

Behaving with dignity has an impact on the whole organization, in the selection process, the processes overall and policies, and has an influence on salary increases, career paths, and 1000 other things and this is not an easy thing to do, especially when the market allows you not to behave with dignity.”, whilst on top of dignity, candidate W2 (see appendix B, 86-87) spoke of: *“Ethics, equal opportunities, flexibility with equal terms for all and providing all with opportunities.”*, and if the systems maintain dignity and ethics, networking should not be considered, as mentioned by candidate W16 (see appendix P, 673-685, 715-727 & 810-833): *“Networking should not be considered and the people that might know someone and propose to hire them, the resume of the person should be enough to be evaluated if they are a good fit for the role...and then meritocracy is about the decision made after the interview process...taking under consideration the skills of the person without spending time on their sexuality, racial characteristics, physical characteristics, the criteria of evaluation should be 100% based on the job tasks...”*.

Furthermore, the definition of meritocracy is expanding towards the criteria of selection, as firmly stated by candidate W17 (see appendix Q, 353-355, 3630372 & 1335-1350):

“Meritocracy for me is something against of the paid hard workers, someone must have talent, someone that uses technology and other advancement to complete their work faster...equal opportunities that are good fit for me, we are not all made for the same chair, etc., we have differences and we want the processes to be flexible around our needs...opportunities based on each person’s needs, we are not all them nor in the same pot...”, and candidate W15 (see appendix O, 168-171 & 726-897) provided a similar answer: *“Meritocracy is the right working environment that selects the right person, that can offer something on the table...no discrimination, equal treatment for all...get the job because I am*

worthy of it and all my skills related to my work and only...a diverse and inclusive environment, and overall treat people with dignity based on the value they bring...equal opportunities and same responsibilities with others....I am worthy of my role and be rewarded because of it, be recognized as others...”.

Objectivity was evidently a crucial element in decision-making in meritocratic systems, W12 (see appendix L, 613-616): *“Meritocracy for me means that I already have the profile I am looking for in my mind...and then evaluate the resumes received objectively to find what I am looking for without networking...Objectivity means that you set the criteria that people will be evaluated...and respect the differences people bring...finally, meritocracy is bringing a 50-50 representation in the workplace.”*, however, candidate W14 (see appendix N, 461-471) stated: *“Meritocracy speaks about the one that’s worth it, the one that wins, the worthy...I am of course pro especially if I support the field of equality at work and equal rights...we also need to consider that the worthy have to be recognized and if we speak for a company that is not an NGO, the worthy ones are the people that are considered the “strong horses” of the organization, and you don’t care that much if it is a woman or a man, you must choose the right ones and treat the fair in between this group, provide them with the equal opportunity to speak on the table, listen to them, even if they speak with a different way, meaning that if a woman is a little bit more sensitive...you must give her the space and not expect only from women to behave like men, to not lose their femininity just for you to respect them.”*, which proposes top performers as the most important people in an organization to be valued and recognized, regardless of diversity.

Hence, being rewarded based on performance and no other factor was highly mentioned by candidate W10 (see appendix J, 658-669): *“Meritocracy means equal opportunities for all, no discrimination, and I am being evaluated solely by my results, actions and not just words, followed by processes that need to be followed. With transparency it should be evident...that*

all agree on the decision made.”, and to ensure transparency, all candidates should follow the same process (which also increased objectivity), by candidate W9 (see appendix I, 1090-1110): *“Meritocracy for me means that we have a pool of people with the same skills approximately, they follow an assessment process and as a result, after considering their experience and other factors measured from the process...who is the right person for the job.”*, and talents – soft skills were also included by candidate W8 (see appendix H, 719-733 & 744-747): *“Valuing the outcome of someone’s work is not meritocratic, of course, we would like to see the results, but we should also recognize the effort someone put into their work regardless of the outcome... You also need to evaluate the talents of a person, their soft skills, and their willingness to develop...and I would require an evaluation system to call something meritocratic...Equal opportunities for all people and the evaluation process should be followed based on the same methodology in all environments and departments (across), that’s how promotions and job positions should be given.”*, and this definition was also opposed by candidate W8 (see appendix H, 719-733 & 744-747): *“Valuing the outcome of someone’s work is not meritocratic, of course, we would like to see the results, but we should also recognize the effort someone put into their work regardless of the outcome... You also need to evaluate the talents of a person, their soft skills, and their willingness to develop...and I would require an evaluation system to call something meritocratic...Equal opportunities for all people and the evaluation process should be followed based on the same methodology in all environments and departments (across), that’s how promotions and job positions should be given.”*.

A similar but more detailed answer was given by candidate W3 (see appendix C, 1264-1315) mentioned that *“Recognition under objective criteria in all times, whether this (speaking of recognition) is for a promotion, or a salary increase, or hiring someone, there should be objective criteria set and the evaluations should not be influenced by other variables, either*

personal from your own experiences, or external factors such as thinking what the other people will say or want. You should have set the criteria beforehand and always be aware of your personal biases because many times, our opinion is influenced by what is best for our personality. These criteria should be set based on the framework of equal treatment, try to think of all the other factors that might influence a decision, and also in combination with the existing environment we are functioning. You must have honest conversations with everyone involved in these processes, so it is not only about the meritocratic process but also honesty in your relationships with others because you are helping them in their next steps.” This also included honesty as an important element for the development of professionals.

To ensure an evaluation is meritocratic and thus, avoid any personal preferences and biases in the decision-making process, candidate W11 (see appendix K, 313-323) stated: *“For me, meritocracy means that you must make your head empty from emotion, to evaluate meritocratically, remove any form of favouritism and any feeling in total, any form of advantage that I will have if I help this person unequally, or even if I cannot collaborate with this person effectively...That’s the only way for you to be able to evaluate someone clearly based on their results and always be aware of the human factor, and this (is) what make the job of a professional difficult, the emotions should be filtered in multiple levels until you reach a meritocratic level, and based on your decision to not favor anyone compared to others.”*, and candidate W13 (see appendix M, 150-165) firmly added: *“I believe in data-driven processes and setting up calibration stages- no matter what I believe is objective, and these processes should be structured and involve people that are questioning around them...because one thing brings the other...regarding the opportunities for promotions, etc. So this stands in all employee life-cycle steps and these processes should be well defined as well as flexible – the processes should be created in a way for them to be more inclusive and diverse, and also challenge them based on data-driven decisions. You just can't make a*

decision by yourself only...we need calibration meetings to open the scope and increase the view of data as it is done in congresses...”.

Yet, two interviewees spoke about meritocracy being defined by the leader and or the owner per organization, as stated by candidate W4 (see appendix D, 1148-1152, 1209-1211 & 1148-1187) spoke of meritocracy as: *“Meritocracy is highly depended on the culture of an organization...if an organization highly values communication skills and extraversion, then these people how to exhibit such behaviors will be rewarded...thus real meritocracy does not exist for me, what exists is, I read the rules and decide depending on them...if a person with good performance but without the exhibition of behaviors that are valued in the company stays invisible...the company will not treat this person as potential talent or recognize their efforts, hence I believe that the culture is setting these rules and are usually hidden – unwritten, you do not see them but you hear them. Not being a good fit for the company is being decided by the owners of the organization. Following the above, I believe that it is impossible for meritocracy to exist when there are so many different cultures, and companies that value and prioritize different things, and the rest not valued are just ignored, so these are the places that you see queen bees moving forward because they bring results but the rest doesn't matter. So meritocracy depends on the circumstance and I will say something that is paradoxical and oxymoron, but meritocracy exists based on what the organizational cultures define as norms. That's why you need to understand how the game is being played and think of whether you can fit under these conditions or not.”.* And this perception of meritocracy is also reinforced by candidate W5 (see appendix E, 747: *“Meritocracy is being defined by the head of the company.”*

Subtheme: Challenging Meritocracy

This subtheme investigated whether women were willing to challenge processes that seemed unfair and or non-meritocratic and interestingly, we have received various answers and examples. First, some interviewees declined any form of effort to challenge unequal actions in the work place, as candidate W7 (see appendix G, 601-607) does not challenge anything since she has experienced way worse working environments: *“I don’t challenge meritocracy.*

If you have experienced much worse environments and situations, speaking about someone who got the job because of networking, ok, it's not the worst thing that can happen to you.

Yes, I hear such things, and because we live in Greece and the worst things happen here if I were living in another country, I am not sure if my answer would have been the same and

what gets me the most. But as we live here, we manage with what we have.”, candidate W12

(see appendix L, 810-833) mentioned that she does not challenge any action due to fear: *“I cannot say that I challenge anything, no I do not because I don’t want to...I will do it when I am already gone from the company to ensure that no one will try to ruin my own professional image...it is a small effort because there is no structured department within the organization to report such things and for someone to care really and act, not just speak of words...”*.

Lastly, if an organization lacks control systems and responsible personnel to act on unequal actions, candidate W8 (see appendix H, 774-789) stated that there is no reason to challenge anything: *“No, I don’t try to challenge anything because we lack the support to try...I think the culture of the specific organization, does not allow for any improvement, thus I believe I will just lose my time and energy...Of course, this has to do with because I don’t see myself here in the next years, so why should I try? If there was enough space for feedback and effort maybe things would have been different for me to try for a third person outside of the team, because not all things are easy to discuss with your manager. If things were more organized, I would have spoken of my thoughts and clarified the cases that I felt I was treated unfairly.”*.

On the other hand, the rest of the interviewees have tried to challenge meritocratic processes regardless of fear, yet with no success as candidate W15 (see appendix O, 914-918 & 946-950) stated: *“It is something that bothers me. The way I have tried to challenge meritocracy as of yet, I haven’t focused on changing anything internally (speaking of the company) because from my experience, I was part of this system, I thought that it is not possible to change, no matter what I try to do, but I try to review the organization and my boss when I join an organization...I was always scared when I tried to challenge processes and decisions because I wasn’t feeling sure that I would be here tomorrow (speaking of not being fired) and of course, it was always in my mind the fact that I am a woman...It would have been easier for me if I was a man because their voice is being heard more than the voice of a woman...so I would challenge with this fear and sometimes, I wouldn’t even challenge because of this fear.”*, and additionally candidate W1 (see appendix A, 1193-1204) commented: *“I don’t possess any delusional thought, the moments that I knew I could challenge something, I did...I spoke many times because the evaluation process of candidates was lacking, I tried to make other candidates more visible too, in most of the cases I was being heard...but I couldn’t have this conversation anywhere. I could say this to a Greek organization. The position was already given to someone before it even opened.”*. Hence, it was evident that one should pick their battles when challenging unequal actions.

Firmly, candidate W6 (see appendix F, 887-905) mentioned that she will challenge these actions regardless of the outcome: *“Yes because these definitions come to a clash with reality...I always try to act meritocratically, even though reality is trying to tell me that it does not exist I will not change anything. I will keep doing the same thing and if something is unfair, I will challenge it. When I spoke about the instance that I was getting the same money as the newly hired lawyer, I would never challenge this for the new lawyer to get less money but for me to get something more...I will never change because it is also dangerous for your*

character to be altered in a bad way...” and candidate W16 (see appendix P, 895-908) shared the same feeling: *“In my head, it comes naturally...I challenge meritocracy in whatever way is on my hands, from physical appearance to the whole worldview...I will not pay attention to age, and expertise not so much either, I will first try to understand if the character of the person is willing to do things and learn because I am given these opportunities without having the necessary expertise, and I want to give other people this chance too.”*. Both interviewees spoke of their intrinsic motivation to challenge such incidents.

This feeling was evident by the answer provided by candidate W14 (see appendix N, 523-531) and she also included the effort of providing a helping hand for the rest to succeed: *“I have an increased feeling for justice and I always try to act with it...the things they did to me, these non-meritocratic experiences, I would never want anyone else to experience them too, and on the same page when I observe someone that is worthy to develop I am assisting too...from my role there many things I can do but I have not had the opportunity to train all our managers on what is the meaning of meritocracy, what biases mean, how one should evaluate their team members...on a personal level as a woman, I participate in women empowerment efforts and I try to act as a mentor for other women and create well-structured processes in the organization as well as policies, etc., but ok in reality it's not easy but difficult, a daily battle and sometimes you win one and other times you lose one.”*, which was firmly followed by the answer of W2 (see appendix B, 88-95): *“I try to bring meritocracy even this has to do with the appearance of a person, I challenge it- because this person might not be given the chance to understand and fix it and become better. We also need to develop people and not be the only ones responsible, I try to help them and show them the direction of what it is to have meritocracy because giving opportunities is never based on one person only”*.

Concluding, the last two interviewees spoke of challenging meritocracy with evidence to ensure their proposal will be taken under consideration. As candidate W3 (see appendix C,

1397-1420) mentioned: *“I always try to provide the clearest image, of what should happen with justification and experiences from the past. To showcase to someone that their decision is not correct and they need to think twice, think of an extra factor. So we all are obliged to try and find a way to challenge something that we believe is not fair...you always try on the level that you can influence, if you cannot influence the environment it will win, you have to try to challenge the mindset of the environment, of the person that owns the company and own to have your own opinion to be ok with yourself.”*. Following this rationale, candidate W13 (see appendix M, 165-171) provided us with a real example and increased the importance of knowledge and training around diversity and inclusion to avoid such traps:

“When I received some employee development requests and 90% of them were only for men, I sent it back because there were no women involved in this process...I try to do this always but I am who I am and not everyone is doing the same – some find it ok and don’t challenge it...we must be better trained to not fall into such traps...my master’s degree helped me a lot and we must always and continuously learn of what lies behind all these things within human resources and it doesn’t mean that you wait for the top management to ask for such training in diversity and inclusion...”, and lastly, another example of challenge which occurred due to knowledge was mentioned by candidate W17 (see appendix Q, 1037-1076): *“A colleague working in the IT department for 3 months as a trial period and we were all pleased with his performance and we asked him if he would like to continue his professional journey with us. He was also happy with our collaboration, but he mentioned that his next goal is to become a Software Developer. As we discussed the colleague's transfer, a bell rang for us and we said...wait a minute.... This is not equal treatment, and we opened the position internally and externally with a complete process we asked him to participate in the process and if successful, he would be able to join our company as a Software Developer. We also mentioned that his current effort and experience with the company is important as he is now*

understanding the business better but he should also be evaluated under the same criteria and conditions as the rest of the candidates for this position.... His results were not satisfactory and we decided to proceed with another external candidate for this position.”, on behalf of her efforts she also mentioned that (1542-1557): *“As an individual, all the time I have been working for this company, I tried to increase the representation of women in the IT department...I participated in boot camps for women in tech and completed the hiring proceed for women in tech...however, this did not go very well, some hirings were not that successful...and at the moment because I don't think I am being rewarded for my actions, I have reduced my pace because it is also not valued...so how could I act meritocratically?”*

Subtheme: Mutlinational Organiations in Greece VS Greek Local Corporate Organizations

The rationale behind this subtheme is to depict the differences that exist between Greece and other countries, specifically in Europe around the areas of professional opportunities and the work environment. Furthermore, candidate W13 (see appendix M, 26-33) mentioned *“In the UK the situation was completely the opposite, being a junior and a high talent was treated differently, all eyes were on me, there I started as an intern in recruitment and as Human Resources was delving deeper in businesses as a function, and started building strategic business plans and they started trusting us...this helped me a lot to develop professionally”*.

While we understand the differences in development, candidate W8 (see appendix H, 57-58) noted *“At least the biggest difference in France is that it provided more opportunities for young professionals”* and also added (167-169) *“It was a consulting company (speaking about a start-up in France) and it provided us with multiple opportunities to develop...I changed 3 job roles”*, stating the increased amount of opportunities and career development as well as recognition seen abroad in comparison to Greece. Speaking of career development, a contradiction was mentioned by W6 (see appendix F, 447-450) *“Another thing that is different in Greece than abroad, is that they don't have the mindset that someone needs to*

have 20 years of experience in order to develop professional and they have further needs than us in Greece, that we still question whether we need the XYZ role or not”, hence, we understand that the professional development in Greece is slower than other countries in Europe.

Moreover, it is evident that organizations in Greece that belong to a company group based abroad have significant advantages as noted by W6 (see appendix F, 40-42) *“It is important for someone to enter a multinational organization due to the existence of policies and regulations coming from the group (group of companies) adapted from abroad, which showcase the strategic growth around these matters.”* and W1 (see appendix A, 105-108) additionally added *“The policies that were coming from the mother company were very well structured and functional, so there were not many remuneration differences, there were not lower opportunities or more opportunities depending of whom you might have in your network etc.”.*

Following this rationale, one could suggest that the companies that have incorporated such policies and regulations might appear more meritocratic as mentioned by W7 (see appendix G, 42-52 & 469-476) *“Yes in the UK everything was meritocratic, everyone undergone the same process of review....there was no way of getting a higher or lower grade due to favoritism...it was meritocratic.”*, and W6 said *“ They literally review your resume (speaking for European countries) and what you have accomplished professionally. In comparison with Greece, when even if you match all the criteria for a job, this does not relate with the remuneration provided or with the way they behave to you. So we get the picture that at least in abroad this doesn't exist....so ok, we speak of fair treatment.”.*

This further develops a mindset that recognizes European countries to be more meritocratic professionally in comparison to Greece. Whilst in Greece, candidate W1 (see appendix A,

571-598) added: *“It was easier for me to open these doors (speaking of professional advancement) in multinational companies...Not in Greek companies, they operate with lobbying...I am the owner of the organization and I have known X for 10 years...X will be treated better, have more opportunities, etc...The one that has a closer relationship with the manager will have more opportunities...Also, in Greek companies, I experienced and observed more incidents of gender racism...”* We are the top management, men only, if a woman joins us we will not be able to communicate on the same level or provide her the same amount of time to speak. Because we men can communicate, so why should we make the process slower”, but in a multinational, which set a framework and a control mechanism and accountability it was better.”, candidate W2 (see appendix B, 14-15) additionally stated: *“The style of the organization (speaking of a multinational company) was not based on men and provided opportunities – gender was not taken into consideration...”*

Subtheme: Processes

The existence of this theme aims to depict how processes in organization have an impact in the way women experience their workplace and how it is being regulated toward equal treatment. Candidate W1 (see appendix A, 606) explained how she feels about organizational processes and the psychological safety produced by them: *“I will not say that it disappeared (the fear of unequal treatment). But I can tell you that I felt safe, that I had my chance.”*. Next. Candidate W12 (see appendix L, 194-197) elaborated nicely the importance of process management: *“Processes are very important but it is also more important to be able to manage the people that are connected with these processes (speaking of managers), if not, the processes will never function properly.”*, and following her stream of thought she also said: *“I have a manager who was lacking people skills. Wasn’t able to listen to me or speak to me in a*

good and polite manner, and I felt after a very short period, since the beginning, that no matter how much I tried, this would end nowhere and I felt I would never develop professionally.”.

This comment is acting as a bridge between the clash of collectivism and individuals in the workplace, which occurs from the Performance Management Systems, moreover she mentioned that (311-330): *“This manager did not even have the knowledge to behave, all pressure received was transferred to us...he was mostly completing and focusing on projects of a specific sector, that his team members were not responsible for...he was serving his agenda...I believe he was getting specific bonuses from these projects...he never cared about us but only for himself...”*, this explains the complexity some systems induce into the culture of a company, rewarding managers that only complete their agendas without taking care of their team members. Elaborating was the comment of candidate W11 (see appendix K, 61-65) where she mentioned the contradiction between individualism and collectivism regarding performance rewards: *“The criteria were not meritocratic...it was not about performance...performance was not enough to proceed to the next level but other things.”*, and while speaking of processes she also mentioned a clash between collectivism and individualism as a criterion that is not being evaluated in performance *“If I can help you achieve something in the time it would take for you, I will not let you try for 2 hours straight. You will learn to do it in half an hour, so generally, you must have opportunities to help other colleagues too.”*.

Moreover, making exceptions and not following a process could be problematic for most employees, as opposed by candidate W14 (see appendix N, 113): *“Yes they got the promotions immediately, the process was supposed to be meritocratic...in managerial level roles and above, they were saying that ok, we have our successors.”*. Thus, if processes are skipped, meritocracy does not exist and as she mentioned later on W14 (see appendix N, 235-

239): *“He admitted (her supervisor) as he was leaving the company that I was doing his job better than himself, and when he left I was not even given the chance to apply for the vacant positions, they hired someone else externally who had no clue how to manage the department.”*, and candidate W15 (see appendix O,640- 644) additionally stated: *“I can say that the processes did not function properly...the company was meritocratic and we had a performance management system and the evaluation was conducted once a year; it is not right to evaluate me once a year.”*, and expanding her talking around other processes she said (658): *“the process was there, in past companies I have worked at, but it only existed just to be written down...”*

Concluding, it is evident that Greek companies, regardless of their size, are lacking processes that increase meritocratic actions, as commented by candidate W8 (see appendix H, 393-399): *“Especially Greek companies are in lack of protocols, processes, policies, there is nothing and that’s why I speak of soft skills, I believe that if they like you and you have a good relationship with the company regardless if it's real or fake...this is how you are recognized regardless of your professional results,”*, and based on her experiences in multiple Greek corporate companies she mentioned that: *“I have not yet worked in an organization that has well-established processes...a concrete performance evaluation, how to get a promotion, your career path etc. ...In every company that I have been, they are still under the construction process or they create them at the very moment, I cannot say that this is meritocratic...I don’t know the remuneration of my colleague...and maybe I have received 2 promotions and be happy but my colleague maybe has received 7 promotions...”*

Theme: Blocking Blocks of Success

The scope of this theme is to depict any form of behavior, process and experience that women have faced that did not allow them to advance or be recognized in the organizations they have worked. This consists of several of discrimination reported, multiple stereotype examples, glass ceiling cases,

Subtheme: Discrimination in the workplace

The scope of this subtheme is to depict discriminatory behaviors towards women in the Greek workplace. Starting off with candidate W14 (see appendix N, 158-167) *“I've been accused many times and it turned to a gossip center around the company that as a secretary to the CEO and who knows what else I have done with the CEO in order to achieve what I have achieved.”*

Furthermore, candidate W12 (see appendix L, 86-91) mentioned *“I have an example from an interview in which I was asked whether I am thinking about becoming a mother... as a topic, I believe it never has an impact on a male candidate.”*, while it is also evident that women have experience discrimination around the topic of mothership as stated by candidate W3 (see appendix C, 582-588) *“The mothership thing no matter how we would like to think and believe that we are ok and we accept it, but we still know that a mother will need to stay away from work during maternal leave and then join back the company with reduced working schedule and the hiring personnel of course thinks about this...and they try to avoid it.”* At last, even though candidate W1 (see appendix A, 528-536), mentioned that she has never been asked just questions during the interview process and she feels lucky, she knows many women who have gone through this mothership discrimination process and also commented *“For some reason, it is taken for granted that women who are mothers are less available and committed to work in a company.”* and concluding, W3 (see appendix C, 180-210) mentioned that she has lost a job opportunity because she was a mother *“During the interview process*

and specifically in the final stage, they asked me if I would be available to relocate in France in case of emergency, and I tried to convince them that this would not be possible since I am a mother with a young child and we could discuss something different rather than staying there for 2 months. But this cost me the opportunity, and the other competitor, a man, unmarried with children was hired.

Candidate W8 (see appendix H, 115) further discussed about discriminatory behavior because she was a foreigner during her job search in France and being Greek was also the reason, she received the minimum accepted-salary in France (663-671). Following this, candidate W7 (see appendix G, 138-143) mentioned: *“It really bothers me because I was not given priority on my salary and the company was firstly paying the employees who had a family...they specifically justified this by saying that I do not have children and I live with my parents.”*

And of course other forms of discrimination such as ethnicity have been evident as candidate W3 (552-557) stated *“I had a woman in my team as an intern, she was from Albania, and she continued to work with us after the internship because she was good at her work, but she was constantly discriminated by her colleagues due to her ethnicity”*. In the recruitment process, someone would lose their opportunity to participate in the hiring process due to their name (562-564) as well as due to their physical characteristics as reported by W3 (481-486) *“Many times, if a woman has a little bit of extra weight, a little bit shorter, not so pretty, but has all the skills and expertise required for the job...someone else would get the job which does not lack in the physical attractiveness.”*

Subtheme: Ageism

Ageism was an evident topic which occurred from the interviews conducted. Moreover, age plays a crucial role in women to be recognized, be given opportunities, and advance in their careers. As candidate W15 (see appendix O, 130-133) said *“The process was not structured,*

so everything was about age, race and gender”, combined with the comments of candidate W3 (see appendix C, 88-91) “In reality, I know very well that finding a job after a certain age is very difficult, and especially if you are found redundant, that’s why I became a consultant to feel safer until my retirement period” and she also reported that her CEO demanded her to fire all people above 55 years of age and bring new blood in the company (515-525). Closing up the subtheme of ageism it was evident for candidate W1(see appendix A, 474-475) that “It was made clear to me, something that I used to read, and I couldn’t believe its true...the topic of ageism.”

Subtheme: Androcracy

In professional fields or work environments that consist mostly of men and thus, speaking of androcracy, women have reported the need to “play the game” based on men rules, as W16 (see appendix P, 414-425) *“One of the things that helped me the most to succeed is confidence, even you don’t have enough confidence you ought to obtain it, especially towards men because it is natural for them.”* and this is a crucial surviving mechanism in such environments as W8 (see appendix H, 101-106) stated *“Stars are considered to be men, they are heard more, they speak aloud, and in a common room even if I don’t agree with this behavior, they are being heard all of the times and specifically in the field of law, a firm consists of 2-3 men as leaders and women have mostly the role of partner.”* Such environments are also considered to be tough for women as W3 (see appendix C, 53-56) *“It is an insanely hard environment, speaking of androcracy...”*, which was also supported by W1 (see appendix A, 161-163) *“The only time I had a hard time was during an environment full of men...”*. We also observe efforts of reinforcement to maintain the androcracy as W3 (see appendix C, 260-263) stated *“In the first interview they told me that they were looking for man to hire and it was an order from top management, even though they hired me...they collaborated with a consulting firm to find a man.”*, which results to fewer opportunities for

women in the work place as support by W2 (see appendix B, 6-8) *“(speaking for the hospitality sector), especially for women, there were no opportunities at all, no way for a women to climb the ladder because this industry is a pure androcracy.”*

Subtheme: Man VS Woman-Unequal Treatment

Thus, for some women to succeed, they have to adopt masculine characteristics in the workplace, such as candidate W14 (see appendix N, 479-481) *“Yes, yes, I have done that (speaking of adopting masculine characteristics to be recognized), but I am a little bit of a “man” by myself too, however; I don’t pursue to act like that, if it happens it happens, but what can I say from my position, I have already succeeded a lot..”* and the reason she started acted in a more masculine way was because (479-481): *“I was trying to find out what will and what wont work...I have felt that I was not being heard, my opinion was not valued and many other things.”*. In a masculine work environment, certain characteristics are considered to be valued and recognized, as opposed by candidate W8 (see appendix H, 416-423) *“In a male-dominated field, that I have experienced in France, men and I don’t know...probably from their nature, they are more interested and they can respond faster in more technical terms, and in comparison you have a woman that does not understand these technical terms or requires for more time to comprehend such knowledge...”*, and since the environment accepted this mindset, women were not granted the opportunity to participate in projects that required more technical knowledge W2 (see appendix B, 439-445).

The above comments of the interviewees lead us to speak of unequal and or different treatment of women at work, and this is verified by candidate W12 (see appendix L, 57-62) *“Especially in Law firms, men are way ahead than women. I understand the reason to treat someone differently within a working environment. Regarding how easily you will speak and yell at someone and even offend a woman, in comparison to a man I have seen it happen. The*

relationship between a man with a man and a man with a woman.”, following her stream of thoughts she also mentioned W12 (see appendix L, 66-71) “Having a manager that has had a clear image about women that they are easier to be handled, he could speak in a non-polite manner, while if it was a man he would not speak in the same way, because the man would speak back to him.” and additionally candidate W14 (see appendix N, 481-484) spoke of an incident “My supervisor, and another HR manager when we went out to eat at a restaurant and my supervisor asked me to pile some fruits...because I was the only woman of the team...and I don’t even pile fruits for myself...but just because I was a woman, it was considered automatically my role to do it.”. Furthermore, candidate W1 (see appendix A, 630-642) said that “Women in the management level were not invited in the weekly meetings conducting by the company management team and when I found out that some decisions were made and I had not clue of the reason behind them, I asked them the reason of my non-participation and they answered that they hadn’t thought of women participating in these meetings. The first time I joined this meeting, it was me and 20 other men, all of them above 50 years old, paradoxically none had a trouble with the age of men, because men can stay healthy, they do not get tired or so...and then the appropriate time given to me was completely zero, even my opinion was not considered. The message that you don’t belong there as a woman was very clear.”. Such behaviors navigate us around the stereotypical assumptions of society towards women and are being reinforced with the belief of the “cute girl” for women.

Subtheme: Stereotype – Cute girl

Thus, a subtheme has been evident around the mentioned area and as candidate W4 (see appendix D, 1298-1309) “I believe that you have try a lot in an organization to prove your value, and convince people with big powers about it. As an example, I was responsible for a very big client and back then I was a bit young because age matters a lot and in multiple

instances. Also, due to the fact that I am a very friendly person, with a lot of patience and respect but not so assertive when young, and even if I was not that young, I was 35 years old, they were still treating me as a cute little girl even though I was handling very big client as a consultant.”. Following her lack of assertiveness, it is also evident by candidate W12 (see appendix L, 71-75) *“we, women, do not act in this way (speaking of assertiveness) and we have this label, ok, girly, cute, young, especially in my profession and since I look like pretty, sweet and calm, they also assume that I will not answer back on something that is bothering me.”*, and candidate W17 (see appendix Q, 356-360) mentioned that *“They were always calling me little W17 (in a cute manner), even if I wasn ’t realistically the youngest of the group, and I always felt prejudice for my age and if I will be able to make it.”*. Hence, the assumption of cute girl for a woman exists in the Greek work environment and has a significant impact either psychologically and professional advancement.

These comments are a clear state of the name of the current theme – Blocking Block of Success for Women and it is crucial to allow for women not only the opportunity but the ultimatum of resources, employees, managers, and recognition programs as men (the privileged group) already have.

My value as a woman

Following the above, unequal treatment is evident in the comments of the interviewees and hence, many women have tried to prove their value in the workplace, but speaking of their value as women at work as mentioned by W17 (see appendix Q, 16-18 & 280) *“The only thing they told me when I started my internship is that they do not hire an intern afterward, and I thought this would have been the case because I am a woman too...I thought, "I will prove to you that I am worth it”.*”, an additional comment was made by W13 (see appendix

M, 39-40) *“I joined the leadership team of the company as a woman and a leader to prove that I can make things happen.”*

Glass Ceiling

Women in their attempt to succeed in masculine environments and not only, might never make it because of an invisible barrier, called the glass ceiling. Following we present some of the examples our interviewees provided us with, such as candidate W15 (see appendix O, 123-126) *“I was in the main company and I faced a lot of resistance to develop further and gain more money within, while in the meantime, men colleagues were allowed to make the next step.”*, and a similar example was mentioned by W14 (see appendix N, 163-167) *“The CEO was informed and tried to block me (she tried to advance internally) as well as the HR Director as well, which was a woman...”*. Another great addition was made by candidate W2 (see appendix B, 9-10) *“I observed no woman on the management team, and none was also giving women the opportunity to join the management team, women belonged to the jobs related with cleaning, food, reception, administration and organization of events.”* and finally, candidate W5 (see appendix E, 235-251) mentioned about her career as an executive that *“However, there was a ceiling, since my desk was near the desk of CEO, I was the top two along with the CFO, and people from finance were treated like gods in there. When the time came for someone else to get the role of the CEO, I was never informed nor asked if I would like to make the next step. Firstly, because I was a woman which was very clear, and secondly because my area of expertise and the environment I was coming from were not recognized for such a prestigious role, regardless of having proved my value and leadership skills multiple times. The mindset was bound to finance for the CEO position, someone needed to have knowledge of money...”*

Subtheme: Paternalism – Self-fulfilling prophecy

This subtheme was created because some women spoke about times where they tried to find opportunities to work or advance in their careers and men tried to convince them not to follow a certain profession as they are bound to become mothers and they will not be able to manage both at the same time. As candidate W8 (see appendix H, 520-530) has experienced “(while she was looking for a job as a lawyer) these things are for men, criminals will be chasing you, drug users. As a woman you should find something safer as an inhouse lawyer, something more relaxing so that you can leave work after 5-6 hours because you will have to take care of your children. The court will take a full day from you, you might have to run for other things during the day too...you must do something in commercial.”, while for candidate W5 (see appendix E, 269-273) the experience was the same “These things are very tough, come on why would you bother in such tough things, you know this a boys club, its better if you leave, you don’t need that much testosterone to make economic discussions...” and finally, candidate W1 (see appendix A, 971-975) also reported a similar incident “It was something that crossed from one generation to another, men are used to work with other men in the construction business and they cannot come in contact with women that are working in the office, because women will not be able to motivate them and have men respect them. It was clear, considering the level of Greece in these things, they did not even imagine that I would be interested in this position. It is not that they thought of it and said no, they were shocked when I expressed my interest...it was so contradictory, I went there angry because I was not allowed to participate in the recruitment process and they never thought of it. They were trying to explain to me as parents, that they tried to protect me.”.

Theme: Success Factors

The current theme aims to analyze the interviewee's comments about the success factors in their career. In detail, we will dive deeper in the subthemes such as networking, talent, hard work, socio-economic status and luck.

Subtheme: Hard work

In this subtheme the definition of hard work provided by the interviewees is presented, which we gained after asking the following interview question: *What does hard work mean to you?*. Since meritocracy is defined by two variables, hard work and talent and both combined equal to merit, it was necessary for us to delve into this definition. Firstly, what has been considered as the norm in Greek working environments, is that hard work is defined by long work hours and this was reinforced by candidate W9 (see appendix I, 262-263, 269-279, 821-825): *“It translates to long working hours...during your vacation, within the weekends, when you handle multiple tasks and you put a lot of effort to keep the balance within the departments, people, teams, constant review of what I have completed and if and how I could improve them...hard work is required for someone to develop and succeed professionally but it also required luck.”*, additionally candidate W14 (see appendix N, 154-156, 266-276 & 365-376) said: *“Of course I work hard, I work more than anyone from my team and my supervisor. Working hard is about going the extra mile every time, give more than what you were asked to deliver,... it doesn't have to be related with a 12 hour work schedule, but more of being committed no matter where you are and try to improve things at your work, act like the business is yours...”*

Candidate W11 (see appendix K, 142-154 & 158-164) added the variable of passion and love for her work in order to go through the high demanding working schedules and workloads, *“The thing that helped me the most is that I love what I am doing, ...I will not get tired of it...”*

and I have worked with people in very competitive environments, with a huge load of work, very demanding, very long working hours, you forget what vacation means, the weekends ...”, which is also similar with the comment made by candidate W10 (see appendix J, 212-223, 227-229): *“Working hard means that you work with respect towards what I produce and the company I am working at, my colleagues and the people I collaborate in my profession...It also means that I have some goals, individual,, or company goals, that’s why you have to work with consistency...prioritize and have the knowledge of is a priority, the ability to perceive this, work in teams and listen to other opinions. You have to be someone that wants to go the extra mile, evolve...”* in combination with discipline and focus on your goal as mentioned by W7 (see appendix G, 322) and maintain an area of expertise, while also keeping up to date with the changes and giving your 100% W8 (see appendix H, 33-345). This was also defined by candidate W2 (see appendix B, 27-32): *“I put a goal and I to reach it to the point that I surpass it with a combination of hard and soft skills. Of course you will go the extra mile to achieve this, invest and generally move out of your comfort zone and try hard, the effort is 50% and the other 50% is skills, expertise, etc. For sure your effort must be aligned with the company needs and your need to calibrate on this.”* And candidate W4 (see appendix D, 97-108) also provided us with the same definition.

Two interviewees also spoke about the responsibilities one has to manage and deliver based on their job role as commented by candidate W12 (see appendix L, 121-129, 150-156 & 161-169): *“Hard work for me doesn’t have a meaning, it means that your are efficient, you work you produce, also check what you give to others,..always learn something new...a job with responsibilities as the one I am doing now...I might to have to work on the weekends if something happens and even if I am gone from work I always have it on my mind because I am the one responsible, so this is hard.”*

Evident was also the effort that women had to invest in order to prove their value of work as opposed by candidate W13 (see appendix M, 48-56 & 78-86): *“I have worked a lot and I think this is included in my development...its never enough for me, I need to meet my own standards of quality, the overtime I have worked is enough for me to become retired...effort and time on things that were not necessary because I had to prove my worth to others five times because I am a woman at a young age and this takes up from your time...”*, which was also reinforced by candidate W6 (see appendix F, 413-421).

However, the rest of the interviewees provided us with a different definition, disregarding the long working hours such as the comment made by candidate W1 (see appendix A, 325-332 & 346-351): *“Hard work is...when your work has a big impact in the appropriate departments of the organization...working long hours does not refer to working hard...losing my personal life does not mean that I work hard...”* and this term was firmly elaborate by candidate W3 (see appendix C, 788-796): *“Work hard to be rewarded is true...the one that works hard will be recognized and if doesn't get the recognition in one environment, another one will recognize them. I believe that people are working hard for themselves because they are hard workers.”* (851-852) *“Working hard doesn't refer to working long hours and thus, being efficient.”* (864-887) *“Also working hard means that you are there for the hard times, work right, work smart...have the passion to develop...study...learn...and be there during crisis events.”*, thus, we understand that responsibilities of a job role are also part of hard work as also candidate W12 (see appendix L, 121-129, 150-156 & 161-169) said: *“Hard work for me doesn't have a meaning, it means that you are efficient, you work you produce, also check what you give to others,..always learn something new...a job with responsibilities as the one I am doing now...I might to have to work on the weekends if something happens and even if I am gone from work I always have it on my mind because I am the one responsible, so this is hard.”*

whilst maintaining a great result-oriented mindset, as opposed by candidate W15 (see appendix O, 441-454): *“It doesn’t have to do with the working hours that you invest...but understand of what I have to deliver, what is the goal, what do I have to manage, the results that I bring within my working hour schedule. Then it is a matter of willingness... daily I am willing to achieve what is considered the best result.”*, and demonstrating time management skills in order to leave work on time, based on the candidate W17 (see appendix Q, 357-361 & 1271-1278): *“hard work is when someone is able to achieve their deliverables within 8 hours of work by using good time management, have good performance and getting paid accordingly...it doesn’t have to relate with long working hours, its more about having created the necessary tools and paths to complete your work faster...hard work is for the poor and networking for the rich.”*. Interestingly, candidate W17 discussed that hard work is for poor and networking for the rich.

Two interviewees mentioned that hard work is whatever is causing psychological exhaustion as mentioned by candidate W5 (see appendix E, 397-400): *“It doesn’t have to do with the long hours I have stayed in the office, but with the psychological stress that I had. The weight of my responsibilities...that I had to fire 3 of my people on Monday and provide other 5 employees with feedback.”*, and candidate W16 (see appendix P, 343-349 & 352-358): *“Hard work is when something destroys you psychologically and not have enough time to do other things. Instead of investing my time to something more valuable to me, having to go through a hardship that does not pay me well and have faith that the promises made to me will become true (promotions).”*, she also made another comment that aligns with passion and love for your work mentioned by candidate W11, *“Something that I have not experienced yet unfortunately, is to work on something with passion and to not care of how many hours I must invest on it. This is something that I really miss, and I hope to find in my next job, work indefinitely and also not care of the time I am spending there...”*.

Finally, another interesting addition around the definition of hard was opposed by candidate W16 (see appendix, 395-400): *“Working as a builder for 12 hours a day under the heat of the sun for me is the ultimate hard work, psychologically, physically, it is a completely different thing.”*

Subtheme: Networking

Another crucial factor found evident for professional success in Greece was networking and having relationships with people that will assist someone to get a job, promotion, and or a salary raise. Generally, candidate W15 (see appendix O, 406-409) spoke about the importance of networking: *“In Greece... everything is networking and its not the only place. In Greece it is evident that success comes from networking and with the help of your network...”* and candidate W14 (see appendix N, 321-331) precisely elaborated on the importance:

“Networking is very important, depending on the profession of course but it plays an important role. It helped me a lot because I started selling myself internally and externally, in my master's degree...it was a product for branding, my branding through social media, via LinkedIn, to create a story around yourself and your circle of people that will help you either with knowledge, opportunities when occur, recommendations, and due to networking I have received very strong recommendations in the market, it definitely helps me besides of the interview process to get the position.”

Moreover, networking should be seen as a helping hand as mentioned by candidate W17 (see appendix Q, 519-526 & 918-932): *“Networking helps no matter what we believe. It helps you get and find opportunities. It opens doors professionally...I believe there is always a helping hand...”*, and those who do not value it enough, have changed their minds such as candidate W9 (see appendix I, 444-448): *“I wasn't valuing networking a lot and that's why I do not mention it, but moving forward, I realized that it necessary if you want to develop*

professionally.”, some industries are utilizing it a lot until today, W5 (see appendix E ,120):

“So yes, recruiting was also being done based on networking and continues to be like that until today.”, but generally it should be seen as reputation since Greek market is small, as commented by candidate W3 (see appendix C, 830-840): *“Reputation comes first...because when you change work environments they will call the XYZ officer and ask about you. Everyone is making phone calls and asking...It is clear that in the market you will be known as a good colleague and collaborative, hard worker, non-gossiper, this person might lose an opportunity but will find another one somewhere else, reputation always comes first.”*.

Following this rationale, it was also evident that the Greek market does not provide enough opportunities and thus, as candidate W8 (see appendix H, 386-389) mentioned: *“In Greece it is different, there are not many job opportunities and if there are 5 opportunities open, without networking will not get any but in France there 50 job opportunities and 25 will be taken by networking and 25 will be vacant for the rest.”*, and besides of these opportunities it supports someone to grow in their field of expertise as opposed by candidate W12 (see appendix L, 203-206): *“It helps you grow in your field of expertise etc.”* and also, advance in their careers, W10 (see appendix J, 425-426 & 355-356): *“I have seen many people utilizing their network and successfully reach to top management positions...if someone you like to succeed in their career, networking is crucial until today.”*

Furthermore, candidate W6 (see appendix F, 153 & 69-75) mentioned that she did not have to follow the recruitment process due to networking: *“typically I did not go through the recruitment process...I mentioned to them that I am looking for a job and we spoke about the salary etc. ...”*, while candidate W7 (see appendix G, 157-158 & 341-346) described a combination of network and proving her value after getting the job position: *“It was a combination...of network and my value, I believe that I would have had the chance and this opportunity without it...networking is a skill and many people don't value it enough and you*

should be afraid of it...it help you a lot in your career...2 out of 3 times I got the job because of networking...but you also have to prove yourself afterwards.”

Subtheme: Attribution of Luck

This subtheme occurred by itself, without any specific question about luck as a success factor and yet, many women have reported that they were lucky to be given such professional opportunities. Diving deeper, candidate W1 (see appendix A, 108 & 1061) stated: *“I was lucky since I started my career in this organization and unlucky on the other side because I had the thought that all companies are like that...I believe that all these 24 years that I have been working, I have been lucky a lot...because they recognized and wanted to recognize the potential of others...”*, furthermore candidate W3 (see appendix C, 144-147, 171-172 & 976-985) added: *“Of course, of course, I was very lucky in all my professional steps when I say I am lucky, I mean it, I believe I am lucky, because everything was given to me easily...because I got my first job on the first interview...it is a matter of luck, sometimes, the circumstances, it has to do with the circumstances...in many occasions, you might be lucky because there is a vacant position and sometimes there isn't...”*, and lastly, candidate W2 (see appendix B, 12-13, & 64-66) shared a good example: *“I was very lucky and I found my first job in an international company as junior professional...I think it is important to search for opportunities but we also need luck to hear and find them...”*

Besides of attributing their luck on finding opportunities, candidate W13 (see appendix M, 16-21) spoke of her being lucky for her development: *“I was lucky because I found myself in position with people that helped me develop and surely my career development moved forward for me to understand how the businesses function and know how to do it myself.”*, and candidates W8 (see appendix H, 509-510) and W4 (see appendix, 15) attributed luck to their professional success.

Subtheme: Talent & Other Supportive Factors

Starting off with talents, it was evident that the interviewees treated talents as something that can be learned and none is born with necessarily, such as candidate W6 (see appendix F, 430-436): *“I believe in talent but I don’t think that talent is something you are born with, it is something you can develop from learning.”*, and candidate W8 (see appendix H, 354-360) spoke about soft skills: *“I believe that the most important things are soft skills in all environments...communication skills are important to be able to describe your work and explain...what you are doing for the organization, for the client, you need to have emotional intelligence...”*, and candidate W13 (see appendix M, 89-97) added some soft skills: *“Talent is caring for what you do...also being accountable, flexible & adaptable...be resilient to move forward...reputation helps in everything – maintain relationships – create a legacy.”*.

An interesting addition was learnability, the skill to learn fast and curiosity to learn new things, as opposed by candidate W13 (see appendix M, 16-21): *“I am getting bored easily, I always want to try new things and contest of new challenges- things that make my brain work..because it motivates me to bare the routine.”*, and interviewee W17 (see appendix Q, 238-242, 436, & 482-485): *“I always wanted to learn...it requires effort and the way to put your effort, no just hours of work...to have a successful career besides of soft skills, it is effort and the way of trying, the how on how I do things.”*, and especially as junior mentioned by candidate W11 (see appendix K, 287-289): *“(as a junior) you are generally over knowledge...someone that goes to the front line and accepts the challenges...”*

Moving forward from soft skills, candidate W16 (see appendix P, 366-369) spoke about the ability to complete work fast which consist of multiple functionalities: *“For sure someone could have talents, they could complete the work of X that would take them 10 days in 2 days.”*

This is perception, readiness, smartness, many others things and this is where talents wins over the hard work...", and W4 (see appendix D, 125-148) gave an example of what else matters regarding a successful career and in a nutshell, she mentioned that it is important to ask questions in order to understand what you are required to do at your work, and ensure that the results are realistic while both parties agree. This helped her achieve her goals professionally and also for her manager to achieve his team goals as well.

Following this rationale, candidate W6 (see appendix F, 732-736) spoke of commitment at work: *"Professional opportunities may occur without doing anything. I mean only via your network, a real opportunity I believe occurs through hard work and commitment in your job. Because commitment shows your quality as a person...this is combined with a specific set of character."*, and W4 (see appendix D,850-877) elaborated her answer by adding three crucial elements: *"The key to succeeding professionally is a combination of three things, having the skills to respond to your job responsibilities, by having set a goal...communication skills...willingness is the second element and passion...to learn new things to produce something better, optimize the conditions in the future and try new things...Third and the most important is to understand the company's needs, and the culture needs...to calibrate your efforts in alignment with the company's needs."*, speaking of elements, candidate W1(see appendix A,808-812) also provided us with two crucial factors: *"Career opportunities require of two things, people that are able to recognize your potential and managers that without any complex have the ability to promote the most worthy person..."*.

Personality and character were also evident in success factors, such as the answer provided by candidates, W3 (see appendix C,796-805): *"As success factors, character and personality because everybody wants a good person, someone who is collaborative...long term wins if the person is a hard worker and has a good character, others will recognize this..."*, and W12 (see appendix L, 177-178): *"You have to be polite no matter the job and the position...you*

need to have an opinion around things...adapt and challenge...patient...have some leadership skills to be able to manage a team if needed and recognize every member of your team."

Continuing, it was evident but not by many the recognition of mentorship and coaching, mentioned by candidate W14 (see appendix N, 341-342): *"Someone to coach you, mentor you, also to show you the path and light the darkest points for you."*, which was followed by a personal experience of W3 (see appendix C, 18-21, 165-166,): *"It was a great experience, I had a person right next to me who was experienced and besides of being a mentor, I learned some important things and generally some values of how a human resources department should be managed...the same person proposed to me to join another company because our collaboration was efficient..."*, and generally recognized by candidate W2 (see appendix B, 36-37): *"Through effort, coaching, and mentorship we succeed. One role model is some cases to grab us by the hand and show us 5 things on how we should work."*

Finally, the socio-economic status was mentioned as success factor due to the helping start a person might have from their studies, as opposed by W8 (see appendix H, 91-92): *"You have the money or you don't, you need to study in the UK and 50.000 euros for a master's degree..."* this was mentioned as an educational status for recognition.", which is highly appreciated by the market and recruiting personnel. On top of this, candidate W12 (see appendix L, 207-213) firmly added that: *"Of course money, to be able to have an economical ease and take some steps which could include risk but have an economic status with which you don't care taking this risk. For sure things are easier, and if you also know the right people...and be able to get a position without too much effort."*, and as a final addition, candidate W11 (see appendix K, 196-198) spoke of her personal support system: *"At least what has helped me a lot, is that I had my closed one who supported me daily. It wouldn't have been the same under different circumstances."*

Theme: Paradoxes of Meritocracy

The current theme has the purpose to depict the existence of paradoxes and contradictions within meritocratic organizations and or meritocratic processes which in the end, produce a different outcome than the one supposed to occur.

Subtheme: Behind the Curtain Decisions

Many interviewees expressed either their personal experiences or observations in their past or current working organizational environment around pre-defined decisions, whether initiated or completely skipped. The areas of such decisions vary, starting with their experiences as candidate W17 (see appendix Q, 1193-1196) said *“It was predefined from the beginning...whom will be the winner (speaking of the position). The bad thing is that it was evident and thus, we lost 2 people from the company they left.”* When the W17 was asked if the winner was an internal colleague she answered, *“The position was open internally and externally and we knew the position was open for an external candidate – it was cooked, we also completed the whole recruitment process, including personality tests and all...so that none could deny the process and be safe in case of an audit”.* Followed by the candidate W14 (see appendix N, 251-253) mentioned that *“I was competing for a role internally...but eventually someone else got the position, which was not included in the process, and then I found out that this position was promised to be given to another colleague.”* Next, candidate W11 (see appendix K, 69-80) provided us with her personal experience *“Me and a colleague of mine, we were in the same job role, and she got the promotion for reasons that company has set....it a favourable treatment towards her because my performance and my results from the projects was better but the company decided to pick her due to politics.* Interestingly, a contradiction occurred by W10 (see appendix J, 146-150) as she mentioned that *“I see this in many companies and teams, and me as a manager, if I see that a team member of mine has*

proven their value and is able to bring the results and achieves their goals, their profile matches with the next level role, I do see it as a bad thing for the company to decide and call this person the breadwinner, without a process”.

It is also evident that some companies are playing around with rules and running the processes even though it is clear who might be the winner, as W10 (see appendix J, 101-102) stated *“They told me that they will open the position and make it public because this is how it should be done and other big companies are doing this too, so they said that they will have to open the position to show to the public that they are bound to giving opportunities to everyone”* and while she was the breadwinner, W10 provided us with further information of this incident *“ As I knew the position was for me, but I also knew that they would open the position in public for the company to prove their “opportunities for all” policy, the position opened internally as well and some candidates were also interviewed but the position was already covered.”.*

Yet, there are times when politics come into play and a person might lose their job as stated by W10 (464-467) and provided us with an example that occurred, after an acquisition she was found redundant since the management wanted to replace her with someone else due to networking and politics, regardless of W10 great performance and loyalty as an employee. Elaborating on this rationale and around the field of internal promotions, W9 (see appendix I, 1059-1070) shared a personal experience: *“The manager was pre-selected, and even though it was a managerial role in sales, which is very KPI driven and the decision was made based on the results and the collaboration with others, it was not meritocratic, because it did not allow for others the opportunity to go through the selection process, and be reviewed objectively and in comparison with others.*

From the side of the recruiter, candidate W14 (see appendix N, 409-418) also said *“When I am asked to hire a candidate from the CEO, I usually come back with feedback from the interview and make my proposal if the person fits or not and ask him if he is sure about this decision. If it is a family member and especially a family member of the CEO, yes, we make such services and hire these people, but it’s a more senior position, we discuss it further and my thoughts are being heard.”* another candidate faced the same difficulties in the same instances as W17 (see appendix Q, 1368-1400) mentioned that *“There are many times that I try for my actions to be meritocratic towards my colleagues, but sometimes...someone from the higher level does not allow me to do it and some other time they might let me act meritocratically because they do not have anything to lose...But when they come they give me some resumes and they tell me to hire them and find the most appropriate position for them based on their skills. Even if I say that this person does not fit anywhere, they pressure me to hire them.”*

It is also evident that some companies are playing around with rules and running the processes even though it is clear who might be the winner, as W10 (see appendix J, 101-102) stated *“They told me that they will open the position and make it public because this is how it should be done and other big companies are doing this too, so they said that they will have to open the position to show to the public that they are bound to giving opportunities to everyone”* and while she was the breadwinner, W10 provided us with further information of this incident *“As I knew the position was for me, but I also knew that they would open the position in public for the company to prove their “opportunities for all” policy, the position opened internally as well and some candidates were also interviewed but the position was already covered.”*

Speaking of opportunities, it is evident that for someone to develop, they should be given at least the opportunity to try, yet companies do not provide these opportunities as W8 (see

appendix H, 446-449) stated “*So I was not given the opportunities to develop in an area which might be required to be developed, and this had an impact on the company and me too. Because the company could not utilize me 100% and if new projects occurred, the company would not have been able to manage them.*” At last, it is a matter of time for someone to observe professional mobility when opportunities are given. W8 (458-461) depicted realistically the mobility between men and women in a past organization where she worked and stated that “*Men were climbing faster in the French company... there were people on the same level... and you observed them climb the ladder in 6 months and you had to wait for one year...women were moving slower generally...I think they were moving slower...*”. Following the reported incidents, it was also firmly mentioned by W2 (see appendix B, 68-70) that “*... there are times where a decision has been made beforehand of whom is going to be taking the promotion regardless of the process, because there are other reasons that impact this decision.*” Which acts as a bridging mechanism to the next subtheme, the paradox of networking.

Subtheme: Paradox of Networking

This subtheme has the purpose of exploring the dynamics created between networking and meritocratic processes that shape the reality of employees. Following this, candidate W15 (see appendix O, 416-421) mentioned that “*I do not want networking to be helpful in this way (succeeding in the workplace), I would not consider this variable for having a successful career. Because this would mean that someone else did not get the chance to have a position they deserve and you get this position just because you know someone. But I recognize that this is the reality, with networking, you can succeed in the hiring process.*” this reality mentioned is confirmed by W2 (see appendix B, 70-71) “*People with good networking and relationships and regardless of their skills were able to get a position, they were incapable of the position, but whoever has the best networking connections will get the position.*” In

continuity, candidate W12 (see appendix L, 550-554) added: *“If you know someone and have a better network, you will be able to reach higher levels and as an example, there is a chance that even if I am good at my work, someone might steal the position I am trying to get because of networking”*.

On a broader level, due to lack of networking W6 (see appendix F, 557-561) mentioned that *“I believe that many opportunities are lost for those that do not have a good circle (network), and thus, people with the appropriate circle (network) are given the opportunity who are not necessarily capable but they just happen to know someone or the right person.”* There are also other factors to be considered if someone has a great network of people, as W6 (588-594) said *“People have increased opportunities because of their network which occurs from their universities, and in the most popular universities a huge budget is required, these people are able to open their own companies, especially in the law field...”*

Subtheme: Identity Blind Paradox

Such circumstances have led to the creation of specific policies to ensure fair treatment across all people internally or externally and ensure that all have equal opportunities. However, candidate W17 mentioned *“There are many times that I try for my actions to be meritocratic towards my colleagues, but sometimes...someone from the higher level does not allow me to do it and some other time they might let me to act meritocratically because they do not have anything to lose...But when they come they give me some resumes and they tell me to hire them and find the most appropriate position for them based on their skills...Even if I say that this person does not fit anywhere, they pressure me to hire them.”* and also added (see appendix, 996-1009) *“The meritocratic processes, are supposed to be designed for the things we discussed, but in reality, things happen differently...You see for example, the resumes of Indian people are deleted immediately, you don’t even read the resume, you just see that the*

person has an Indian heritage and have a look at their mobile phone number in case they are based in Greece and they immediately go to the disqualified candidates, even if we as a company have a disclaimer in our job descriptions that we do not discriminate any candidate based on their racial, cultural and religious preferences... ”.

If these policies are not followed and it is also evident to the employees, we observe the action-reaction phenomenon as depicted by candidate W17 said: *“We lost a colleague the other day because an internal announcement was made by the company that there will be no further salary raises until the end of October, however, some people got a promotion within this period....some other colleagues complained and threatened to leave the company unless they receive a raise too, and we have them a raise...one month later after the announcement of the CEO that no further raised will be given... ”.*

An identity-blind approach will create such a management crisis in organizations because as a philosophy, it does not allow for exceptions and thus, leads to a paradox. However, if a process is not identity blind but identity conscious, the person recognized will not find it easy and fit and probably have a difficult experience with others as mentioned by candidate W15 (see appendix O, 144-149 & 155-161) stated that *“I would prefer a different process. I do not like it when my selection to work in the company is only based on the biological gender balance and is seen as a number. I would want in such a process to be selected only because of my value and if I am a good fit for the job role since my studies and my professional experiences prove that I can make it...the same applies to a raise and a promotion, I would want such incidents to occur based on my value and what I bring to the company. I want these processes to be meritocratic, something different than the ones I have experienced.”*

Subtheme: Referral Policy Paradox

Furthermore, another paradox that occurred within the subtheme of processes is the referral policy as stated by candidate W17 (see appendix Q, 526-586) spoke about the referral policy of her current company “ [...] because I am the one managing the resume database, and even if the policy is set to review all resumes received and reach back to candidates whether we are going to be proceeding with them or not, the referred resumes received are being processed faster with the argument that we know this person better than the others...Since the quality from most of the candidate profiles looking for job is bad, we prioritize the profiles that are referred from a colleague in the company. ” When candidate W17 was questioned whether the referred profiles have more success and thus, they prioritized these resumes she answered “we are not sure about these profiles either...most of the referred hired profiles have left the company within a year”, we observe a paradoxical outcome from a meritocratic process that prioritizes referred resumes and does not allow for other candidates to participate in the recruitment and hiring process. Additionally, the candidate W9 (see appendix I, 901-1002) discussed that “It is not meritocratic when you select people based on knowing them or if you have collaborated with them, especially in different positions and circumstances ”

Finally, the exit process was mentioned and how it should be treated seriously by W13 (see appendix M, 136-140): “What troubles me is that there is no appropriate exit process, I might fire someone today and they are bound to leave within the next hours – this proves the culture of a whole organization and has a huge impact on meritocracy and it is important to think of the way someone is exiting the company as we do for their onboarding.

Subtheme: Inequal Remuneration Paradox

The mission of this subtheme is to depict and analyze the inequality between men and women and the remuneration received from their organizations. As it is the main reason we conducted this study, it remains a critical subtheme that leads to a critical theme of the analysis. Candidate W14 (see appendix N, 96-100) mentioned that “ *Yes...in this place I learned a lot, but for my professional development, compensation wise, regardless of getting the position, my compensation package was way smaller from the one I knew existed, because I had access to the salary ranges due to my role, and it was way lower than the one the past colleague had in the same role, which happened to be a man* ”

On top of this, W14 (499-501) said: “*Of course (speaking of unequal pay between men and women), in almost all the positions I have been at with access to employee salaries, and even though we had meritocratic salary ranges with grades per role, there was a difference.* ”,

she also added (513-518) “*Because I also like to conduct analyses, generally, there are differences and men gain higher salaries in comparison to women...* ”. W3 (see appendix C, 371-373) also confirmed the inequality between men and women in the workplace and mentioned that “*The man and women thing was happening at the compensation and the yearly raises too... men also had a higher bonus than women...* ”

Extending the topic of inequality between the biological genders, men do not only receive higher compensation but also greater benefits from the companies in comparison to women, as W3 (see appendix C, 354-361) stated “*If a request was made from a man in top management, regarding the car benefit...and we have a car benefit policy, which is very specific, and a man was asking for a different car which was not provided by the policy, the CEO would approve it. If the same request was made from a woman, we would never give it to her.* ” These inequalities happen to increase as long as the level in the organization is higher

as W2 (see appendix B, 80-83) mentioned: *“Regarding the remuneration I know that it exists, even if they do not disclose it happens, it happens especially in the more senior roles, women are getting paid less than men and the higher in ladder we search, the bigger will be the difference.”*

Speaking about her personal experience W14 (see appendix N, 503-505): *“When I successfully acquired the job role, under meritocratic conditions, and none was able to block my efforts, I knew the minimum and maximum range salary for this promotion, and the company decided to give me a salary which was lower than the minimum range for this position...which was not even aligned with the percentage increase based on the promotion policy.”* even when she was promised but her manager to get an increase by the next year when she left the company, her salary was still under the minimum range of the role (506-509).

In addition to the above, W6 (see appendix F, 779-783) also shared a similar experience *“I was being paid the same amount as another person working in the company but was still a trainee. While I was one level higher...I am getting paid the same amount of money as a lawyer with 4 years of experience as someone with 1,5 years of experience.”* when she was asked how she found out about this she replied W6 (see appendix F, 918-937): *“I found out because I happened to ask for a raise, and I received a negative answer saying “this is not possible right now etc.” and then they hired a new person, a man, and they said that it was a business need and this man gets paid a lower salary than you...and then I found out from a colleague that this man was getting paid the same amount of money as me...”*

In addition to the above, W6 (see appendix F, 779-783) also shared a similar experience *“I was being paid the same amount as another person working in the company but was still a trainee. While I was one level higher...I am getting paid the same amount of money as a*

lawyer with 4 years of experience as someone with 1,5 years of experience.” when she was asked how she found out about this she replied W6 (918-937): “ I found out because I happened to ask for a raise, and I received a negative answer saying “This is not possible right now etc.” and then they hired a new person, a man, and they said that it was a business need and this man gets paid a lower salary than you...and then I found out from a colleague that this man was getting paid the same amount of money as me...”

Subtheme: Transparency Paradox

In combination with the subtheme above, it is evident that any lack of transparency in the processes and the communication of the results within an organization will lead to contradictions and paradoxes. Hence, candidate W14 (see appendix N, 439-444) stated that it is important *“Yes, we seek for meritocracy to be around us, but not only to be bound to the king but also to be seen. So even if we in Human Resources are putting a lot of effort in collaboration with the managers to make the processes meritocratic, if it is not transparent enough for others to understand, or the criteria and we do not communicate this successfully to the people, even if it is meritocratic, it does not seem meritocratic, and this makes even more damage...”*

Following this rationale, W11 (see appendix K, 101-103) mentioned some hidden criteria that did not allow her to get a promotion even if her performance was exceeding expectations *“As this promotion was decided to be given to another person due to some other criteria obviously, the criterion of performance only was not taken into account”* and also claimed (114-119) that *“In reality, she changed my performance results and I was not a top performer anymore but the other person that got the promotion, so no transparency record was made, and neither realized that the person responsible can destroy a career of someone else.”* Such decisions are being made with another hidden criterion mentioned by W3 (641-643) *“There*

was a candidate, a woman, a very good fit for the role, yet the decision was to not hire her because she was in the age that she might have children and become a mother in the next 3 years.” and another example from W3 (709-721) “*We had a candidate that was a very good fit, provided excellent answers, she was punctual, was experienced and ticked all the boxes, but her personality was more conserved and not so attractive physically...compared to another candidate that was lacking the skills but had the appearance and the personality to attract the stakeholders, and she got the position.”*

Discussion

The present study aimed to explore the experiences and perceptions of women in Greece with the concept of “merit” and “meritocracy” in an organizational context and the attributions of women on the concept of meritocracy and the inherent contradictions in their attributions, utilizing thematic analysis to uncover patterns in their perceptions and experiences. Four key themes have emerged for the data collected: (1) Meritocracy, (2) Blocking Blocks of Success, (3) Success Factors – Formula and (4) Paradoxes of Meritocracy. These themes are discussed in relation to the existing literature, theoretical frameworks and in order as presented.

Meritocracy

Greek women interviewed expressed multiple opinions about their beliefs of meritocracy. Some do not think it exists and perceive it as a myth, others believe it exists, but it highly depends on the organization someone might be occupied and specifically mentioned multinational organizations in Greece, yet none replied that it exists on a general level. This pattern of results is consistent with previous literature, the meritocracy myth has been reported since the start of 2000s (Miller, 2004), under the presumption that the system is fundamentally functioning based on merit to determine who will be rewarded and how much (McNamee, 2014). Whether an organization might be meritocratic or not, is a subject of change depending on the sector, such differences exist in almost all European regions (Suzuki & Hur, 2021). Even though most interviewees mentioned that meritocracy does not exist, all of them expressed their meritocratic beliefs as an ideal world view, thus our results are found to significantly support both ideologies SBLs (Major & Kaiser, 2017) and PWE (Furnham, 1987) as well as the meritocratic beliefs.

On a general level meritocracy was defined as a system that should provide equal opportunities for all in career advancement such as promotions, new job role selection, and

salary increases. People should be rewarded based on their results, qualifications, experience, talents, and character/personality. Additionally, candidates added that the system should treat its people with dignity, honesty, according to ethics, and equally towards all without discrimination. However, it was found significant that a meritocratic system in an organization is only defined by the owners and no one else can have an impact on it or challenge it. In this worldview, it was noted that specific behaviors depending on the company culture are being valued and it is an individual's responsibility to evaluate the culture and decide for themselves if this environment fits for them. One must understand the game and play by the rules. Following the meritocracy definition provided by our results, the literature supports the results definition and defines meritocracy as a system that distributes merit based on hard work, talent, attitude, and playing by the rules (McNamee, 2014) and does not recognize other statuses such as family, wealth and social backgrounds (Kim & Choi, 2017). Through the diversity ideologies lens, it is also evident that meritocracy as a system defined by the candidates, supports all three distinct identity-blind approaches, colorblindness, meritocracy, and assimilation (Leslie et al., 2020).

The one worthy of the organization should be given the opportunity to advance. Such opportunities should be considered under objective criteria and data-driven decisions with transparency. Following this, it is crucial that all evaluations should not include any form of favoritism, personal interest, or cognitive biases and calibration was considered a necessity to maintain objectivity. Moreover, it was mentioned that organizational processes and policies should be developed with a flexible mindset as one set does not fit all, be more inclusive and diverse for the people, again the employees responsible for these should have a challenging mindset. Objective evaluations are suggested by the literature to be achieved under the set of objective criteria and calibration processes to set precise outcomes (Kline et al., 2009). The literature supports our findings by proposing more flexible policies and processes to be more

inclusive and thus, increase equal treatment (Heikkila & Jones, 2022), which is also an extent of multiculturalism ideology of diversity (Leslie et al, 2020)

It was notable that some women do not challenge unequal actions in meritocratic organizations and processes as they have experienced other much worse environments and the current one feels ok to them even if not purely meritocratic, the organizations lack the processes and responsible personnel to act on unequal actions and due to fear of the consequences proceed with a challenge. On the other hand, it was evident that for some women it was easier to challenge due to their personality and intrinsic motivation, and significant was the finding of “picking your battles”. Lastly, it was also found that women are trying to utilize data and increase awareness of hidden biases in decisions. Literature supports that women are afraid to challenge unequal treatment in their workplace due to the unexpected consequences (Giles, 1992), and yet others with intrinsic motivation, are choosing the battles they believe will be successful (Clemons & Gloeckner, 1999). Further research is required to unveil a connection between meritocratic beliefs and challenging actions on meritocracy.

Multinational organizations in Greece we found to have more processes and thus, women feel more secure working in them as they have an increased feeling of psychological safety and advanced professionally, compared with Greek local corporate organizations. This difference was evident because multinationals have adopted processes and policies from the mother companies and they have control mechanisms to ensure they are being utilized correctly. Dongrey & Rokade (2021), propose that policies and processes are crucial tools to ensure equal treatment and increase psychological safety in the workplace. This was also found crucial for meritocratic performance evaluations and people management success (Souza & Vasconcelos, 2021). Our findings suggest that multinational organizations in Greece utilize

their processes correctly in comparison with Greek local corporate organizations and further research is required.

Processes and policies were significantly found as tools to ensure equal treatment and increase psychological safety. However, processes are tools that should be managed correctly to provide the expected outcomes. Women have reported that performance management systems that focus on individual goals further promote selfish actions, dysfunctional management behaviors, and disvalue collectivist actions. It was also observed that some companies tend to skip the processes regarding promotions. Thus, this led companies to camouflage the skipped process as succession plans, hidden criteria in performance reviews, or processes that had a superficial use. Greek local corporate organizations were found to require soft skills for someone to be recognized and their processes have been in a continuous status of construction and never formalized. Literature supports that if processes and policies are adopted symbolically only to become formalized, they might not necessarily achieve their main purpose and hence, lead to unfair promotions and organizations experience their consequences (Odeku, 2014).

Blocking Blocks

Speaking of blocking blocks of success regarding women in Greece, the results illustrated the possibility of a woman becoming a mother was evaluated in the interview process, by being asked direct questions around the topic and also it was a criterion of whether a woman would be hired or not. Racial discrimination was also apparent to have an impact on job opportunities hardships provoked by others at work. Further discriminatory behaviors were reported around the field of physical characteristics and their impact on hiring and a candidate reported payment discrimination due to being single and living with her parents, which instantly converted her payment status to not important. In conclusion, ageism proved

to play an important role in job opportunities, job insecurity, and career advancement. Our results support existing literature on the impact of motherhood, race, physical characteristics, and age in the recruitment, and selection process as well as career advancement and the impact on job insecurity (Júlia et al., 2024; Hodgkinson & Ford, 2011; Barth & Wagner, 2017; Morgeson et al., 2008).

Another suggested factor in the difficulties experienced by women was androcracy in the workplace. Furthermore, women were forced to “play the game” by men's rules and drop their femineity, which was also found as a survival mechanism because these environments value masculine behavioral types. Finally, men-oriented environments are considered tough by women to exist due to a lack of opportunities and a natural reinforcement that promotes men rather than women. This led to significant results in the unequal treatment of women at work. In male-dominated workplaces, other forms of discrimination based on stereotypes have been evident towards women (Heilman, 2012) and thus, lead to fewer opportunities for women to advance due to self-reinforcement of the environment (Wahl, 2014). Women must adopt masculine characteristics either to survive or to advance professionally (Pheung, 2018).

In detail, women were found to be treated stereotypically as men act in an unpolite way, did not recognize women's work, and allowed them the space to justify their efforts, while treating them as “cute girls”. This assumption was further investigated, and the results showcased that women had to prove their value in their organizations multiple times to be recognized, and was combined with daily prejudiced behaviors, which has a significant impact on their psychological state and career advancement. The glass ceiling effect was reported which blocked women from moving upwards in an organization and a man got the position without a process. Lastly, the stereotypical effect of paternalism was found significant and resulted in the demoralization of women who tried to pursue a new challenge, either a job opportunity or a promotion, and were forced by men to explore a career that

would fit better with a mother. Literature supports that women in order to advance must work harder until their work is recognized (Gorman & Kmec, 2007). Our results are supported also by the effect of the glass ceiling (Purcell et al., 2010). Women willing to put the effort to either join a profession or advance in their careers are being demoralized by men, such forms of paternalism are evident in both genders as suggested by the literature (Eckes, 2002).

Success Factors - Formula

Meritocracy consists of two basic elements to grant rewards to the worthiest people, hard work/effort and talents. Hence, we further explored the definition of hard work provided by women and the results vary. A couple of women spoke of hard work as the nature of long working hours even during weekends and vacation periods. While significant were the opposite opinions of long working hours and focused on different attributes such as character/personality, passion for your work, respect toward others, achieving your goals, time management, responsibilities, impact in organization, and learnability. Interestingly, psychological exhaustion was included in the definition of hard work and real hard work is only what involves tough physical and psychological conditions, such as a building profession. Our results indicated similarities with the status-legitimizing beliefs (SLBS; Major & Kaiser, 2017) and Protestant Work Ethic beliefs (PWE; Furnham, 1987) since hard work was significantly defined by women as long working hours, discipline, commitment, individual responsibility, and modest character. All these elements were reported to be part of the success formula in meritocracy. Some findings were also not fully supported by SBLs and PWE, such as completing work on time, psychological exhaustion, and lastly, it was suggested that real hard work involved both psychological and physical exhaustion, yet these findings are based on self-responsibility and self-discipline which are part of SBLs (Major & Kaiser, 2017) and PWE (Furnham, 1987). Further research is suggested to understand the perception of women on hard work and its links with psychological and physical exhaustion.

Networking was also found to be a significant result for a successful career. In Greece, networking was perceived as a skill and acts as a crucial mechanism for someone to find a job opportunity as it is highly being utilized until today, mouth-to-mouth recruitment and also was found to be necessary for career advancement in management and top management roles. However, networking was also found to have a negative impact on people losing opportunities because they lack a helpful network, especially due to the small size of the Greek market which leads to fewer job opportunities in public. The literature suggests that networking has a positive impact of career management strategies, which leads positive career outcomes (Forret & Dougherty, 2004). These positive outcomes offer increased salary and growth rate, and career satisfaction (Wolff & Moser, 2009). Networking is considered critical skill by the literature and is suggested to enhance social capital (de Janasz & Forret, 2008) and help individuals advance in management and top management positions (Alvarez & Svejnova, 2022). It is also evident that candidates with supportive and diverse networking are limiting the access to such opportunities against individuals who lack professional relationships (Stainback, 2008). In Greece, networking is considered to be an androcracy game, thus significantly reducing the professional opportunities for women (Socratous, 2018).

As candidates were attributing their successes to multiple factors as mentioned above, it was evident that women tend to attribute their success to luck, either by feeling lucky because they found their first job opportunity easily, or because they felt lucky to have a manager who recognized their value and helped them develop professionally and achieve more in the future. Next, talents were recognized by the candidates, yet with very diverse answers and our results propose a combination of soft skills, personality/character, coaching, and mentorship. Lastly, socio-economic status was suggested to play a role as a success factor for someone to gain a well-recognized educational status and take further risks in their career.

Furthermore, external attribution of success in luck was found significant in our results and is supported by the literature (Swim & Sanna, 1996; Ledgerwood et al., 2011; Hamilton & Lordan, 2023). The definition of talents as soft skills was positively evident in other studies (Marin-Zapata et al., 2021) along with the positive distribution of coaching and mentoring as success factors in women's careers (Clarke, 2011). In conclusion, the socio-economic status was supported by our findings to increase be positively correlated with high educational attainment (Galindo-Rueda et al., 2004) which leads to prestigious job roles (Binder et al., 2015).

Paradoxes of Meritocracy

Significant were the findings around the field of paradoxes that occurred in meritocratic organizations and processes such as the contradiction of the pre-defined decisions, which initially skipped the processes or manipulated the results. First, it was evident the phenomenon of people placement in vacant positions beforehand, either before the initiation of the hiring process or just instant hiring without providing other interested candidates with the opportunity to participate and compete. Manipulation of performance results to indicate the best-fit candidate was also reported. Following this, it was evident that organizations to avoid being sued, ran and completed the processes superficially, due to audits and other controlling mechanisms. On top of this, unjustified redundancies due to politics after an acquisition were reported. Next, a common phenomenon was the commandment of top management members to recruitment teams to hire specific people without assessing their competencies, and job fit and skipping the hiring process to instantly hire, due to politics. The contradiction of pre-defined decisions is supported by the literature on a general level due to low procedural justice even when an organization is attempting to comply a fair employment (Lemons & Jones, 2001). Furthermore, organizations and employers unable to stick to the promotion policy and processes, lead to unfair recruitment, and promotions (Mokabane et al.,

2011), and these actions have an impact on employees' perception of fairness of advancement (Odeku, 2014). Manipulation of performance evaluation is supported by the literature through the lens of organizational politics, which has a disruptive impact on the outcome of performance evaluations, either positive or negative (Al-Okaily et al., 2024). Generally, organizational politics has a significant impact in human resources decisions in organizations and the literature supports our findings regarding the pre-defined decisions (Ferris & King, 1991). Further research is suggested on the superficial use of processes by Greek companies and the outcomes of these actions.

Another significant paradox produced by results was in opportunities provided by the organizations, which for women were extinct and they observed men getting these opportunities and advancing faster. The paradox of networking was observed as it has an impact on processes and it either helps a person achieve their job role or does not allow other people to compete for a role, leading to unfair treatment, especially for those who lack the appropriate relationships. Delving deeper, the glass ceiling effect supports our findings about men being given more opportunities than women in the workplace (Martinez-Corcuera & Faedo, 2024). The literature findings support the paradox of networking and the effects of unequal treatment and limited access to job opportunities (Sterling, 2014) as well as individuals being assessed in the recruitment process based on their networks (Hedenus et al., 2019)

A significant issue, in general, was found to be the mindset of identity-blind organizations. Thus, the results are different than the expected outcomes, such as an organization having a disclaimer in its job description about equal opportunities, and yet, the recruiters were forced to instantly disqualify candidates of different ethnicities. Organizations that do not follow the processes set are experiencing an action-reaction phenomenon that leads to crisis.

Furthermore, the identity-blind approach does not allow for exceptions and flexibility in

processes and policies, thus it is crucial to adopt an identity-conscious approach in processes and policies to fit better for all and increase the sense of equal treatment. A referral policy paradox was also reported with which, organizations tend to skip the overall hiring process and advance referred candidates faster than external candidates without any data-driven justification to ensure this action. Identity-blind organizations are suggested to reinforce discrimination internally and externally; thus our results are supported by the literature (Shih et al., 2013). Additionally, it is evident from the literature that colorblind policies fail to make disparities visible in the workplace (Johnson & Campbell-Stephens, 2013), and identity-conscious approaches, such as multiculturalism are suggested to increase support for identity groups, such as women (Yogeeswaran et al., 2018; Leisle et al., 2020). Further research is suggested to study the paradoxes that occurred in the recruitment process from referral policies in Greek organizations.

Critical were the results regarding the main paradox of inequality reported by literature, regarding the unequal remuneration and the hidden mechanisms of decision-making between men and women. It was evident that women are receiving low salaries compared to men, on the same job level, job role, and generally in an organization. Specifically, in an organization with meritocratic salary grades, the woman promoted received an amount lower than the minimum range of the positions and a woman was receiving the same compensation as another man on a lower level than her role. This is also justified in salary increases and bonuses received. Interestingly, it was reported that men not only received better benefits in comparison of women, but their demands were also accepted whether women were rejected. Our results on the main paradox of meritocracy support existing literature, as it was found significant that women receive lower salaries, bonuses, and benefits than men in organizations, overall, and in the same job roles (Castilla, 2010; Mun & Kodama, 2022).

Concluding, the paradox of transparency was also found significant from the results, as it is one of the main elements to prove the existence of meritocracy. Lack of transparency and communication lead to assumptions by the employees and opens the space to criticize the final decision. The existence of hidden criteria under the evaluation process was also reported. Transparency is one of the main elements of meritocracy to ensure fairness and foster trust in organizations (Reference). However, without transparency biased and demographic inequalities in organizations are increased (Castilla, 2016). Yet its existence might unintendedly have opposite outcomes to identity groups (Jacksch & Klehe, 2016) and thus, further research is suggested to explore the impact of transparency in organizations.

Conclusion

The present study aimed to explore the experiences and perceptions of women in Greece with the concept of “merit” and “meritocracy” in an organizational context and the attributions of women on the concept of meritocracy and the inherent contradictions in their attributions, utilizing thematic analysis to uncover patterns in their perceptions and experiences and conducted interviews with 17 Greek women, employed with more than seven years of experience in corporate environments. The analysis revealed four key themes: (1) Meritocracy, (2) Blocking Blocks of Success, (3) Success Factors – Formula and (4) Paradoxes of Meritocracy, which offered a deeper understanding of the perceptions and experiences of women with the concept of meritocracy in organizations.

Furthermore, the findings enhance the critically growing body of literature on the paradoxes of meritocracy and meritocracy beliefs by extending their application to new factors and unveiling extended information on the Greek sample. These results offer extensive insights on the theoretical and practical implications utilized in meritocratic constructs and actions in organizations. The findings are bound to assist professionals who have meritocratic

responsibilities in organizations, either as managers or as policy makers etc., and individuals belonging to such organizations. However, the interpretation of results should be managed with caution due to the limitations mentioned of the current qualitative study.

Limitations

The study's findings have several practical implications of either methodological nature nor theoretical. First, our sample is considered to be homogenous, all candidates were women based in Athens and employed, yet our sample is generalizable as the data collected reach the stage of saturation. Selection bias may exist due to sample participation was not random. Due to the nature of qualitative studies and thematic analysis, even though the themes that emerged were based on theoretical frameworks and literature suggestions, the subjectivity of the research is inevitable. Thus, we recommend following the researcher's reflection letter as well as the theoretical implications. Moreover, reflexivity was used to minimize researcher bias, yet no other individual participated in the codes and theme finalization of the results, but objectivity is a term similar to perfectionism, it can never be achieved.

The nature of thematic analysis also comes with its limitations, such as lack of depth in certain areas or unused data. Specifically, certain data as they were not address the main purpose of the current study and time restrictions did not allow for the research to integrate all the data gathered. Despite the mentioned limitations, the insights provided by the present study are meaningful in the exploration of perceptions and experiences of Greek women in meritocracy and lays the foundation for future research in this area.

Future Research

We highly encourage future research to first, examine the Greek sample either based on our theoretical framework or around the notions of paradoxes produced by meritocracy and meritocratic beliefs. Our findings suggested that further research is required to: (1) unveil a connection between meritocratic beliefs and challenging actions of meritocracy, (2) examine the differences in policy correct utilization between multinational organizations in Greece and Greek local corporate organizations, (3) understand the perception of women on hard work and its links with psychological and physical exhaustion, (4) the use of processes (if superficial) by organizations and the outcomes of these actions, (5) study the paradoxes that occurred in recruitment process from referral policies in Greek organizations and (6) explore the impact of transparency in meritocracy and meritocratic beliefs in organizations. Lastly, future studies should utilize an increased amount of candidates from all identity groups in Greece.

References

Allen, A. (2011), Michael Young's *The Rise of the Meritocracy: A Philosophical Critique*. *British Journal of Educational Studies*, 367-382.

Al-Okaily, M., Tarhini, A., Albloush, A. and Alharafsheh, M. (2024), "Impact of organizational politics on organizational performance: the mediating role of individual performance", *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GKMC-10-2023-0392>

Alvarez J. L. & Svejenova S. (2022). *The Changing C-Suite: Executive Power in Transformation*. Oxford University Press, 23-27

Baker, G. P. (1992). Incentive Contracts and Performance Measurement. *Journal of Political Economy*, 598–614. <https://doi.org/10.1086/261831>

Barth I. & Wagner, A. L. (2017). *Physical Appearance as Invisible Discrimination*. *Management and Diversity*, 4. ISBN: 978-1-78635-490-7, eISBN: 978-1-78635-489-1

Bell, D. A. (2012). Meritocracy Is a Good Thing. *New Perspectives Quarterly*, 29(4), 9–18. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5842.2012.01339.x>

Bellows, T. J. (2009). Meritocracy and the Singapore Political System. *Asian Journal of Political Science*. 24-44.

Binder, A. J., Davis, D. B., & Bloom, N. (2015). Career Funneling. *Sociology of Education*, 89(1), 20–39. <https://doi.org/10.1177/0038040715610883>

Blitstein, P. A. (2019). Meritocracy, Aristocracy, and “Literati Democracy” in Chinese Imperial History. *The Oxford Handbook of Comparative Political Theory*, 579–597. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190253752.013.38>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brown, P., & Tannock, S. (2009). Education, meritocracy and the global war for talent. *Journal of Education Policy*, 377–392. <https://doi.org/10.1080/02680930802669938>

Carton, A. M., & Rosette, A. S. (2011). Explaining Bias against Black Leaders: Integrating Theory on Information Processing and Goal-Based Stereotyping. *Academy of Management Journal*, 1141–1158. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0745>

Castilla, E. (2016). Achieving meritocracy in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 35-41.

Castilla, E. J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 1479–1526. <https://doi.org/10.1086/588738>

Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The Paradox of Meritocracy in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>

Chovwem C. & Ivensor E. (2009). Job Insecutiry and motivation among women in Nigerian consolidated banks. *Gender in Management*, 1754-2413. ISSN: 1754-2413

Clarke M. (2011). Advancing women’s career through leadership development. *Employee Relations*, 498-515. <https://doi.org/10.1108/01425451111153871>

Clarke, V., & Braun, V. (2016). Thematic analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297–298. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262613>

Clemons S. C. & Gloeckner, G. (1999). How Women Administrators in Public Higher Education Institutions Choose their “Battles”. *Journal of Student Affairs*, 17-31. Found at: <https://api.mountainscholar.org/server/api/core/bitstreams/c1e28a99-c923-4524-9d7e-5c49dad82db7/content#page=18>

Corbett, R. J. (2015). The Fading Promise of a More Meritocratic Society. *The Future of Liberal Education*, 71-77. ISBN-9781315776217

Costa-Lopes, R., Vala, J., & Wigboldus, D. (2017). Priming meritocracy increases implicit prejudice. *Priming Meritocracy Increases Implicit Prejudice*, 1–12. <https://doi.org/2183-6930>

Cowell, F., Nolan, B., Olivera, J., & Philippe Van Kerm. (2017). Wealth, Top Incomes, and Inequality, 175-204. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198803720.003.0008>

de Janasz, S. C., & Forret, M. L. (2008). Learning the Art of Networking: a Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success. *Journal of Management Education*, 32(5), 629–650. <https://doi.org/10.1177/1052562907307637>

Diekman, A. B., & Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 1171–1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>

Dongrey, R., & Rokade, V. (2021). Assessing the Effect of Perceived Diversity Practices and Psychological Safety on Contextual Performance for Sustainable Workplace. *Sustainability*, 13(21), 11653. MDPI. <https://doi.org/10.3390/su132111653>

Eckes, T. (2002). Paternalistic and Envious Gender Stereotypes: Testing Predictions From the Stereotype Content Model. *Sex Roles*, 47(3/4), 99–114. <https://doi.org/10.1023/a:1021020920715>

Feldman, S. (1983). Economic Individualism and American Public Opinion. *American Politics Quarterly*, 11(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/004478083011001001>

Ferris, G. R., & King, T. R. (1991). Politics in human resources decisions: A walk on the dark side. *Organizational Dynamics*, 20(2), 59–71. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(91\)90072-h](https://doi.org/10.1016/0090-2616(91)90072-h)

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437. <https://doi.org/10.1002/job.253>

Furnham, A. (1987). Predicting protestant work ethic beliefs. *European Journal of Personality*, 1(2), 93–106. <https://doi.org/10.1002/per.2410010204>

Galindo-Rueda, F., Marcenaro-Gutierrez, O., & Vignoles, A. (2004). The Widening Socio-Economic Gap in UK Higher Education. *National Institute Economic Review*, 190(1), 75–88. <https://doi.org/10.1177/002795010419000108>

García-Sánchez, E., Van der Toorn, J., Rodríguez-Bailón, R., & Willis, G. B. (2018). The Vicious Cycle of Economic Inequality: The Role of Ideology in Shaping the Relationship Between “What Is” and “What Ought to Be” in 41 Countries. *Social Psychological and Personality Science*, 10(8), 991–1001. <https://doi.org/10.1177/1948550618811500>

Gorman, E. H., & Kmec, J. A. (2007). We (Have to) Try Harder. *Gender & Society*, 21(6), 828–856. <https://doi.org/10.1177/0891243207309900>

Hamilton, O. S. & Lordan, G. (2023). Ability or luck: A systematic review of interpersonal attributions of success. *Frontiers Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1035012>

Han, J., & Budig, M. (2019). Gender Pay Gap. *Sociology*. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199756384-0226>.

- Haney Lopez, I. (2014). *Dog Whistle Politics. How coded racial appeals have reinvented racism and wrecked the middle class.* Oxford University Press. Found at:
https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=20QSDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=haney+lopez+dog+whistle+politics&ots=joTcYDO5KY&sig=YW-xQ5keZlXoJWL3Fj-9y1aTrUQ&redir_esc=y#v=onepage&q=haney%20lopez%20dog%20whistle%20politics&f=false
- Heath, A. F., Rethon, C., & Kilpi, E. (2008). The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment, and Occupational Attainment. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 211–235. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134728>
- Hedenus, A., Backman, C., & Håkansson, P. (2019). Whom do you know? Recruiters' motives for assessing jobseekers' online networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1579245>
- Heikkila, T., & Jones, M. D. (2022). How diverse and inclusive are policy process theories? *Policy & Politics*, 50(1), 21–42. <https://doi.org/10.1332/030557321x16309516764367>
- Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32(3), 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32(3), 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E. (2012). Gender Stereotypes and Workplace Bias. *Research in Organizational Behavior*, 32(3), 113–135. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003>
- Heilman, M. E., Caleo, S., & Manzi, F. (2023). Women at Work: Pathways from Gender Stereotypes to Gender Bias and Discrimination. *Annual Review of Organizational*

Psychology and Organizational Behavior, 11(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-034105>

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *Journal of Applied Psychology*, 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416>

Hippert, C. (2002). MULTINATIONAL CORPORATIONS, THE POLITICS OF THE WORLD ECONOMY, AND THEIR EFFECTS ON WOMEN'S HEALTH IN THE DEVELOPING WORLD: A REVIEW. *Health Care for Women International*, 23(8), 861–869. <https://doi.org/10.1080/07399330290107476>

Hochschild, J. L. (1996). Facing Up to the American Dream. Race, Class and the Soul of the Nation. <https://doi.org/10.1515/9781400821730>

Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (2011). *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2011*. John Wiley & Sons, Ltd.
<https://doi.org/10.1002/9781119992592>

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας. *Εφαρμογές στην Ψυχολογία και Εκπαίδευση*. Found at: www.kallipos.gr

Jacksch, V., & Klehe, U. (2016). Unintended Consequences of Transparency During Personnel Selection: Benefitting Some Candidates, But Harming Others?. *ORG: Other Human Resource Management & Organizational Behavior*, <https://doi.org/10.1111/ijsa.12124>

Johnson, L., & Campbell-Stephens, R. (2013). Beyond the Colorblind Perspective: Centering Issues of Race and Culture in Leadership Preparation Programs in Britain and the United

States. *International Handbook of Educational Leadership and Social (In)Justice*, 1169–1185.

https://doi.org/10.1007/978-94-007-6555-9_58

Júlia, A., Letícia Barbosa-Silva, Ligia Carolina Oliveira-Silva, Pillar, O., Rodrigues, C., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women's Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 275–275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>

Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>

Kim, C. H. & Choi, Y. B. (2017). How Meritocracy is Defined Today? Contemporary Aspects of Meritocracy. *Journal of Scientific Papers Economics & Sociology*. doi: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/8

Kim, C. H., Choi, Y. B. (2017), How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy. *Economics and Sociology*, 112-121. DOI: 10.14254/2071-789X.2017/10-1/8

Kline, T. J. B. & Sulsky, L. M. (2009). Measurement and Assessment Issues in Performance Appraisal. *Canadian Psychology*, 161-171.

Knowles, E. D., & Lowery, B. S. (2012). Meritocracy, Self-Concerns, and Whites' Denial of Racial Inequity. *Self and Identity*, 11(2), 202–222.

<https://doi.org/10.1080/15298868.2010.542015>

Koenig, A. M. & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 371-392.

- Konrad, A. M., Richard, O., & Yang, Y. (2021). Both Diveristy And Meritocracy: Managing The Diversity-Meritocracy Paradox With Organizational Ambidexterity. *Journal of Management Studies*. . <https://doi.org/10.1111/joms.12752>
- Kraus, M. W., Onyeador, I. N., Daumeyer, N. M., Rucker, J. M., & Richeson, J. A. (2019). The Misperception of Racial Economic Inequality. *Perspectives on Psychological Science*, 14(6), 899–921. <https://doi.org/10.1177/1745691619863049>
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychol. Bull*, 108-480. doi: 10.1037/0033-2909.108.3.480
- Landy, D., Guay, B., & Marghetis, T. (2017). Bias and ignorance in demographic perception. *Psychonomic Bulletin & Review*, 1606–1618. <https://doi.org/10.3758/s13423-017-1360-2>
- Ledgerwood, A., Mandisodza, A. N., Jost, J. T., & Pohl, M. J. (2011). Working for the System: Motivated Defense of Meritocratic Beliefs. *Social Cognition*, 322–340. <https://doi.org/10.1521/soco.2011.29.3.322>
- Leslie, L. M., Bono, J. E., Kin, Y. S. & Beaver, G. R. (2020). On Melting Pots and Salad Bowls: A Meta-Analysis of the Effects of Identity-Blind and Identity-Concious Diversity Ideologies. *Journal of Applied Psychology*, 453-471. <https://doi.org/10.1037/ap10000446>
- Levin, S., Matthews, M., Guimond, S., Sidanius, J., Pratto, F., Kteily, N., Pitpitan, E. V., & Dover, T. (2012). Assimilation, multiculturalism, and colorblindness: Mediated and moderated relationships between social dominance orientation and prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology*, 207–212. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.06.019>
- Levy, S. R., West, T. L., Ramirez, L., & Karafantis, D. M. (2006). The Protestant Work Ethic: A Lay Theory with Dual Intergroup Implications. *Group Processes & Intergroup Relations*, 9(1), 95–115. <https://doi.org/10.1177/1368430206059874>

Loughnan, S., Kuppens, P., Allik, J., Balazs, K., de Lemus, S., Dumont, K., Gargurevich, R., Hidegkuti, I., Leidner, B., Matos, L., Park, J., Realo, A., Shi, J., Sojo, V. E., Tong, Y., Vaes, J., Verduyn, P., Yeung, V., & Haslam, N. (2011). Economic Inequality Is Linked to Biased Self-Perception. *Psychological Science*, 22(10), 1254–1258.

<https://doi.org/10.1177/0956797611417003>

MacLean, T. L. (2007). Framing and Organizational Misconduct: A Symbolic Interactionist Study. *Journal of Business Ethics*, 78(1-2), 3–16. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9324-x>

Mahfud, Y., Badea, C., Verkuyten, M., & Reynolds, K. (2017). Multiculturalism and Attitudes Toward Immigrants: The Impact of Perceived Cultural Distance. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 945–958. <https://doi.org/10.1177/0022022117730828>

Major, B., & Kaiser, C. R. (2017). Ideology and the maintenance of group inequality. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 582–592.

<https://doi.org/10.1177/1368430217712051>

Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-Serna, M. A. (2021). Soft skills, do we know what we are talking about? *Review of Managerial Science*, 16.

Martínez-Corcuera R. & Faedo N. I. (2024). From Glass Ceilings to Harassment: Women's Experiences in Spanish Sports Newsrooms. *Journalism Practice*, 1–21.

<https://doi.org/10.1080/17512786.2024.2377182>

Martins, L. L., & Parsons, C. K. (2007). Effects of gender diversity management on perceptions of organizational attractiveness: The role of individual differences in attitudes and beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 865–875. [https://doi.org/10.1037/0021-](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.865)

9010.92.3.865

McCoy, S. K., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 341–351.

<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.04.009>

McNamee S. J. (2014). The Meritocracy Myth Revisited. *The Official Journal of the North Carolina Sociological Association*, 1-20. Found at:

<http://www.ncsociology.org/sociationtoday/v122/merit.html>

Mijs, J. (2019). The paradox of inequality: income inequality and belief in meritocracy go hand in hand. *Socio-Economic Review*, 19(1). <https://doi.org/10.1093/ser/mwy051>

Mokabane, J. M., Kola, O. O., & Tokyo, N. (2012). Employers failure to adhere to its promotional policy and procedure: Implications for fair labour practices. *African Journal of Business Management*, 6(46), 11437–11445. <https://doi.org/10.5897/ajbm12.461>

Morgeson, F. P., Reider, M. H., Campion, M. A., & Bull, R. A. (2008). Review of Research on Age Discrimination in the Employment Interview. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 223–232. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9066-0>

Mun, E., & Kodama, N. (2021). Meritocracy at work?: Merit-Based reward systems and gender wage inequality. *Social Forces*, 100(4). <https://doi.org/10.1093/sf/soab083>

Newman, B. J., Johnston, C. D., & Lown, P. L. (2015). False Consciousness or Class Awareness? Local Income Inequality, Personal Economic Position, and Belief in American Meritocracy. *American Journal of Political Science*, 326- 340.

Odeku K. O. (2014). Employee's Perception of Fairness of Advancement: Implications for Fair Labour Practises. *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 225-234. Found at:

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/113891501/0ba09592cec338ed9fa7afe361e8b0f8d227-libre.pdf?1714320779=&response-content->

disposition=inline%3B+filename%3DEmployee_s_Perception_of_Fairness_of_Adv.pdf&Expires=1728838049&Signature=KggqEo~44XhxCyDjvuyKQw4VpGdppd0211KMRfjeuBseoL
CjyBrMO6WApvQA2gYG350TUZ~MHcVFsw8zVWrMUEbQ3zWkwF-
bF0lsZM3uGUtzpL~mdKl6U2c~Qz2~NIiwwFC~bJN3CY5OFESy3XZLW7Ndf6VczmQm7
NF~dwh1WrDRGYcI1y4gURSuMFW EJ9VnLG7~EAceAZF0w-
e88bgKbK~ElFjT3nsuMHeKhaTlZTq4Kx4CjVtSMApVD3zOkPVN46BSuy29fO3Sxe21Ru
VVwg9KVdcHoF60hF0gAx1YIwuc~yKRMP3WBKinX-
u3Gnf9UnZKwZ1oIVrB~UeTN8fiL9w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Pappas, G. & Tremblay, C. W. (2010), Meritocracy: The Great American Myth? A Look at Gatekeeping in Higher Education. *College & University*, 28-34

Parks-Yancy, R. (2006). The Effects of Social Group Membership and Social Capital Resources on Careers. *Journal of Black Studies*, 36(4), 515–545.
<https://doi.org/10.1177/0021934704273501>

Pheungd, C. (2018). ADOPTING MASCULINE TRAITS TO GET AHEAD - AN EXPLORATORY STUDY OF MALAYSIAN FEMALE & MALE PUBLIC RELATIONS PRACTITIONERS' JOB ROLE & ORGANISATIONAL POSITION DISPARITIES. 10(2), 59–86. <https://fslmjournals.taylors.edu.my/wp-content/uploads/SEARCH/SEARCH-2018-10-2/SEARCH-2018-P3-10-2.pdf>

Phillips, T. L., & Lowery, B. S. (2015). The hard-knock life? Whites claim hardships in response to racial inequity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 61, 12–18.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2015.06.008>

Reynolds, J., & Xian, H. (2014), Perceptions of Meritocracy in the Land of Opportunity, *Research in Social Stratification and Mobility*, 121-137.

Rosenthal, L., Levy, S. R., & Moyer, A. (2011). Protestant work ethic's relation to intergroup and policy attitudes: A meta-analytic review. *European Journal of Social Psychology*, 41(7), 874–885. <https://doi.org/10.1002/ejsp.832>

Sealy, R. (2010). Changing Perceptions of Meritocracy in Senior Women's Careers. *Gender in Management: An International Journal*, 184-197.

Shih, M., Young, M. J., & Bucher, A. (2013). Working to reduce the effects of discrimination: Identity management strategies in organizations. *American Psychologist*, 145–157. <https://doi.org/10.1037/a0032250>

Simpson, J. L. (2010). Blinded by the White: Challenging the Notion of a Color-Blind Meritocracy in the Academy. *Southern Communication Journal*, 150–159. <https://doi.org/10.1080/10417941003613248>

Smith, C. W., & Mayorga-Gallo, S. (2017). The New Principle-policy Gap: How Diversity Ideology Subverts Diversity Initiatives. *Sociological Perspectives*, 889–911. <https://doi.org/10.1177/0731121417719693>

Socratous M. (2018). Networking: a male dominated game. *Gender in Management*, 167-183. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2016-0181>

SOUZA, A. R. D. S., & VASCONCELOS, I. F. F. G. D. (2021). Meritocracy and competency-based people management model: utopia or organizational reality? *Cadernos EBAPE.BR*, 19(1), 190–202. <https://doi.org/10.1590/1679-395120190100x>

Stainback, K. (2008). Social Contacts and Race/Ethnic Job Matching. *Social Forces*, 87(2), 857–886. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0123>

Sterling, A. D. (2014). Friendships and Search Behavior in Labor Markets. *Management Science*, 60(9), 2341–2354. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2013.1857>

Suzuki, K., & Hur, H. (2021). Revisiting the old debate: citizens' perceptions of meritocracy in public and private organizations. *Public Management Review*, 1–25.

<https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1895545>

Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996). He's Skilled, She's Lucky: A Meta-Analysis of Observers' Attributions for Women's and Men's Successes and Failures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(5), 507–519. <https://doi.org/10.1177/0146167296225008>

Taylor, D., and Moghaddam, F. (1994). *Theories of Intergroup Relations: International Social Psychological Perspectives*. New York, NY: Praeger. Found at:

https://books.google.gr/books?hl=en&lr=&id=GOvEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&ots=fA PL-LguCg&sig=cKZVcKruFBNYbOUUgBEpubxippI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Tyler, T.R. (2014). "Social justice," in *APA Handbook of Personality and Social Psychology, Group Processes*, 95–122. <https://doi.org/10.1080/002075900399411>

Verkuyten, M. (2011). Assimilation ideology and outgroup attitudes among ethnic majority members. *Group Processes & Intergroup Relations*, 789–806.

<https://doi.org/10.1177/1368430211398506>

Wahl, A. (2014). Male Managers Challenging and Reinforcing the Male Norm in Management. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 22(2), 131–146.

<https://doi.org/10.1080/08038740.2013.864702>

Wolff H. G. & Moser K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Applied Psychology*, 196-206. Found at: <https://psycnet.apa.org/buy/2009-00697-007>

Wright, S. C., & Boese, G. D. (2015). Meritocracy and Tokenism. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 239–245. [https://doi.org/10.1016/b978-0-08-097086-](https://doi.org/10.1016/b978-0-08-097086-8.24074-9)

[8.24074-9](https://doi.org/10.1016/b978-0-08-097086-8.24074-9)

Yogeeswaran, K., Verkuyten, M., Osborne, D., & Sibley, C. G. (2018). "I Have a Dream" of a Colorblind Nation? Examining the Relationship between Racial Colorblindness, System Justification, and Support for Policies that Redress Inequalities. *Journal of Social Issues*, 74(2), 282–298. <https://doi.org/10.1111/josi.12269>

Yoon, B., Simpson, A., & Haag, C. (2010). Assimilation Ideology: Critically Examining Underlying Messages in Multicultural Literature. *Journal of Adolescent & Adult Literacy*, 109–118. <https://doi.org/10.1598/jaal.54.2.3>

Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315134642>

Young, M. (1998). Meritocracy revisited. *Society*, 377-379.

Young, M. (2006), Looking Back on Meritocracy. *The Political Quarterly*, 73-77.

Appendices

Appendix A

0:21

Αμέ.

Σήμερα η θέση μου είναι λένε, επιβάλλουμε τους υπερβάλλεις ζωρζ σε Ελλάδα και Αγγλία στη Ford και εργάζομαι από το 2003 φοιτήτρια ούσα.

Ξεκίνησα σαν consumer services σε jet σε ασφαλιστική εταιρεία.

Και έμεινα στη συγκεκριμένη εταιρία 16 χρόνια ουδέν μονιμότερον του προσωρινού γιατί είχα πολύ μεγάλη εξέλιξη, πάρα πολύ γρήγορα δηλαδή σαν να τζαι μήνα ούτε ένα χρόνο.

Και στην ουσία από το 4 και μετά.

Τυπικά ή άτυπα ασχολούμαι με το training, με το training και τη βελτιωμένη. Ήταν οι εποχές που ακόμα το Char δεν είχε διαμορφώσει το τρένο ή κομμάτι, οπότε ήταν ακόμα στον IAS.

Ε Πραγμα το οποίο με βοήθησε πολυ γιατι ανεπτυξα πράγματα.

Και μετά, όταν όλο αυτό έγινε μια θέση την οποία ήθελαν όλες οι εταιρίες και officially πλέον αντιληφθεί ότι είναι αυτό που μου αρέσει, γιατί απολάμβανα πολύ την διαδικασία του να.

Αποκοπώ από το τι καταλαβαίνω εγώ τη θεωρώ εγώ δεδομένο και να μπω στη διαδικασία να δω πως θα το καταλάβει ο άλλος.

Και το δημιουργικό κομμάτι βέβαια, προφανώς.

Vrynios, Apostolos 1:55

Οκέ και όποτε ήσουν 16 χρονια σε μια εταιρια από ότι καταλαβα και μετα από το 2004 που μου είπες ήσουν στο κομμάτι του training από κει.

Μέσα στα 16 χρόνια μπήκες στο θέμα του training και πόσο καιρό δηλαδή μετά πότε άλλαξες εταιρείες και τα λοιπά; Πώς έγινε λίγο αυτό;

2:14

Στο στα 16 αυτά χρόνια ασχολήθηκα με το κομμάτι του recruitment, του training του Payroll Payroll, όμως σε επίπεδο προετοιμασίας για τους οσσί.

Νων γεν.

Και από εκεί και πέρα μεταπήδησα πάλι σε εταιρεία εξυπηρέτησης πελατών, αλλά πλέον στον κλάδο της υγείας στη βιοϊατρική, όπου εκεί πήγασαν operations manager.

Vrynios, Apostolos 2:37

Ναι.

2:41

Και ήταν και αλλαγή μπίζνες, το οποίο μου έκανε πάρα πολύ θετικό γιατί το κομμάτι της ασφάλισης και του αυτοκινήτου είχε αρχίσει να φθίνει λόγω της οικονομικής κρίσης.

Ε, ήθελα να πω και ΚΑΤΙ διαφορετικο ήθελα να δοκιμάσω λίγο τις δυνάμεις μου και να φύγω το comfort zone μου.

Και εκεί λοιπόν πήγα σε μια πολύ ιδιαίτερη εταιρεία. Το ήξερα από την αρχή και η οποία θα απαιτούσε πολύ project manager μετά από μένα και πολύ ΠΙ πλει μάνατζμεντ.

Οπότε θεωρούσα ότι αυτά τα είχα χτίσει μέσα στη μα βρε μέσα, στην ασφαλιστική εταιρεία και θα ήθελα πάρα πολύ να δοκιμάσω μόνη μου χωρίς να έχω κάποιον να με βοηθάει όπως είχα τον μάνατζέρ μου.

Εγώ μέχρι στιγμής είναι ότι πιο δημιουργικό έχω κάνει.

Ναι.

Ειχε μεσα παρα πολυ τρένο, γιατί πραγματικά είναι μια εταιρεία η οποία υφίστατο.

Πάνω από 20 χρόνια και δεν υπήρχε αποτυπωμένη ούτε μια σειρά σε διαδικασίες.

Δεν υπήρχε κανένα σύστημα, ήταν ένα τηλεφωνικό κέντρο με τείχος Event το οποίο δεν ήξερε γείτσες ούτε καν πώς ασκείται μπαίνονε.

Vrynios, Apostolos 3:44

Ευχαριστώ.

3:47

Δεν μπορούσαν να απαντήσουν αυτή την ερώτηση.

Και ήταν και ένα τηλεφωνικό κέντρο, το οποίο είχε μέσα και πάρα πολλούς γιατρούς. Ήταν πολύ ιδιαίτερο για τη διαχειρίζονταν επείγοντα περιστατικά.

Οπότε έπρεπε να κάνουμε εκπαίδευση, έπρεπε να βάλουμε τα μέρη, να αλληλεπιδράσουν με γιατρούς, με back office, να μάθουν οι μεν από τους δε και βαρβερης Α.

Διαχειριστούμε την αλλαγή γιατί αυτά τα 2 χρόνια που έμεινε εκεί ήταν μια συνεχής αλλαγή για τους ανθρώπους αυτούς. Όποτε ήθελε μια προσοχή στο πώς θα το εισαγάγει σ.

Ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον.

Ε.

Vrynios, Apostolos 4:22

Και.

4:24

Και μετά στην ουσία οι επόμενες 2 εταιρείες που πήγα και τελείως διαφορετικά bis το ένα είχε να κάνει με ιατρικό τουρισμό. Και το άλλο είχε να κάνει με βιομηχανία στην ουσία.

Και πάλι ο ρόλος μου ήταν να δημιουργήσω διαδικασίες, να στήσω εσωτερικά συστήματα και να εκπαιδεύσει τον κόσμο για να είναι όλοι League και να έχουν ένα όσο το δυνατόν πιο συμβουλές επίπεδο και τρόπο διαχείρισης.

Vrynios, Apostolos 4:48

Ε Ε.

Σούζαν εντάξει, γενικά ακούγονται πολλά, είναι πάρα πολλά και αυτό που έτσι ήθελα λίγο να σε ρωτήσω κιόλας στο κομμάτι και ας εστιάσουμε πρώτα στην εταιρεία που έχει 16 χρόνια γιατί είναι είναι είναι αρκετός καιρός που μπορεί να κάνει ένας άνθρωπος σε μία εταιρεία, ίσως τότε να ήταν λίγο πιο νορμάλ. Η αλήθεια είναι το να κάτσει κάποιος πολύ καιρό. Τώρα έχουν αλλάξει αρκετά τα πράγματα τώρα είναι ανά 2, 3 χρόνια μάξιμουμ 5 ας πούμε και τα λοιπά και όποτε.

Έτσι, με όλες αυτές τις εμπειρίες που είχες γενικότερα τα taric routine στάδια που πέρασες πως ήταν σαν οι μπύρες για σένα, έχεις νιώσει ποτέ έτσι κάτι το οποίο δεν ξέρω, ετοιμάζεται το εκτιμάς, ξέρεις κάτι που σε δυσκόλεψε και μετά και εσωτερικά δηλαδή σε θέματα; Ξέρεις σε μισθολογικά;

Προμόσιον, αλλαγή ρόλου και τα λοιπά.

5:44

Κοίτα, το καλό είναι ότι στην προκειμένη μιλάμε για μια πολυεθνική, οπότε τα πώλησης.

Vrynios, Apostolos 5:48

Ναι Ε.

5:50

Και τα π policies ερχόντουσαν από τη μαμά εταιρεία και ήταν όλα πολύ δομημένα και λειτουργούσαν, οπότε δεν υπήρχαν μισθολογικές διαφορές, δεν υπήρχαν λιγότερες ευκαιρίες ή περισσότερες ευκαιρίες ανάλογα με το ποιον γνωρίζεις ή όχι και

ούτω καθεξής. Ήμουν πολύ τυχερή στο ότι ξεκίνησα από μια τέτοιου είδους εταιρεία και ατυχή παράλληλα, γιατί θεωρούσα φεύγοντας από κει ότι ολοι είναι έτσι.

Vrynios, Apostolos 6:07

Ναι.

Ναι ναι ναι.

6:19

Δεν αισθάνθηκα ποτέ άσχημα με τους ρόλους που είχα και αυτό το οποίο με ικανοποίησε ακόμα περισσότερο είναι ότι όταν προσπάθησα όταν άρχισα να μπαίνω πιο βαθιά στο κομμάτι του τοτού του κομματιού του ECHA P.

Ε όταν αναζήτησα να κάνουν μεταπτυχιακό στο chart, το οποίο ήταν 2 χρόνια μέσω της ελληνικής εταιρίας διοίκησης επιχειρήσεων. Η ίδια η εταιρεία αντληφθεί το λόγο και το οποίο το κάνω και μου το χρηματοδότησαν εκείνη, οπότε πλέον πολύ σύντομα πατούσα κι εγώ πολύ καλύτερα στα πόδια μου και ένιωθα πολύ πιο ασφαλής να κάνω πράγματα. Και προφανώς και η ίδια η εταιρεία με το συζητάμε.

Vrynios, Apostolos 6:59

Ε.

7:00

Ο βερολί είχα πολλές, πολλές προοπτικές εξέλιξης είχα.

Άλλαξα πάρα πολλές θέσεις και ήταν θέσεις οι οποίες.

Προέκυπταν σαν ευκαιρίες.

Vrynios, Apostolos 7:11

Ναι.

7:12

Και.

Δεν είδα ποτέ να ανοίγει μια θέση και να.

Μην έχω τη δυνατότητα να δηλώσω την.

Την υποψηφιότητά μου και να έρχεται ένας άνθρωπος απ έξω.

Και ακόμα και τον έγινε κάποια φορά.

Είχα δηλώσει υποψηφιότητα, αλλά πήρα έναν άνθρωπο απ έξω. Η εταιρία καλή τη πίστει, μπήκε σε μια διαδικασία και μου εξήγησε το λόγο και ήτανε και πολύ σαφής λόγος και τον ενστερνίστηκα απόλυτα.

Vrynios, Apostolos 7:43

Οκέι.

Σα να ακούγεται λίγο, είναι λίγο μάτζικ MAGIC happens σας πούμε και;

7:49

Ναι είναι.

Vrynios, Apostolos 7:51

Οκέι ήθελα έτσι να σε ρωτήσω κιόλας στο κομμάτι που ανέφερες για τις ευκαιρίες, δηλαδή αυτές τις ευκαιρίες ή πως τις κέρδιζες ως άτομο ως άνθρωπος, ως γυναίκα, σε μια εταιρεία ειδικά τότε γιατί εντάξει, σίγουρα έκανες κάποια αίτηση, Φαντάζομαι, αλλά πώς ***** και όλο αυτό το κομμάτι έτσι, με τις εσωτερικές μετακινήσεις;

8:13

Θα σου πω το μόνο κομμάτι στο οποίο δυσκολεύτηκε κάποια στιγμή ήταν με ένα κομμάτι το οποίο στην Ελλάδα τουλάχιστον θεωρείται αμιγώς ανδρικό και κάποια στιγμή λοιπόν αυτή η συγκεκριμένη ασφαλιστική εταιρεία ανέπτυξε μια δική τους οδική βοήθεια.

Vrynios, Apostolos 8:21

Ναι.

8:28

Στην ηλικία αυτή βοήθεια πρέπει να προσλάβουμε οδηγούς, γερανών, μηχανών και ούτω καθεξής. Το μεγαλύτερο pushback λοιπόν. Οι σχετικότητα που είχα αντιμετωπίσει είναι όταν άνοιξε η θέση για υπεύθυνο Διαχειρισης Στολου.

Vrynios, Apostolos 8:42

Ναι.

8:42

Το οποίο ήδη εξαιρετικά ενδιαφέρον ήταν κάτι που δεν είχα κάνει. Μου αρέσει να δοκιμάζω νέα πράγματα και είχε και πολλά κομμάτια, οι τσάροι και πολλά κομμάτια project που θα μπορούσε. Οι Έλληνες σε αυτό το κομμάτι και ήταν η πρώτη φορά που δεν σκέφτηκαν ποτέ να αποταθούν σε γυναίκα για να της το προτείνουμε. Ήταν η πρώτη φορά δηλαδή που έμαθα για μια θέση κάνοντας ένα τσιγάρο. Ακούγοντας να μιλάνε για κάτι τέτοιο.

Vrynios, Apostolos 9:06

Τι λες;

Και.

9:08

Επειδή είχαμε αυτή τη σχέση που είχαμε χτίσει μέχρι εκείνη τη στιγμή. Και επειδή όλοι αυτοί οι οδηγοί είχαν περάσει από μένα, γιατί εγώ τους προσέλαβα εγώ τους εκπαιδευσα. Δεν είναι ότι δεν είχαμε επαφές, δηλαδή έβγαζε το πρόγραμμα εργασίας τους και Εκεί τους το εξήγησα ότι ξέρετε κάτι, εγώ θα το ήθελα να το δοκιμάσω. Αυτό μου είπαν ότι ξέρεις κάτι, δεν έχουν μάθει να μην συναναστρέφονται οι οδηγοί γυναίκες. Θα έχεις μεγάλο πρόβλημα και δεν θέλουμε να ταλαιπωρηθείς έτσι. Και θεωρείς επειδή ήταν προς το τέλος της παραμονής μου στην εταιρεία ότι δεν άξιζε αυτή η μάχη τη δεδομένη στιγμή;

Vrynios, Apostolos 9:52

Ε.

9:53

Και γιατί ήταν πολύ βαθιά ριζωμένα πράγματα.

Vrynios, Apostolos 9:57

Ναι.

9:58

Οπότε το άφησα έχοντας υπόψιν και το ότι υπήρχε κάτι και στο πίσω μέρος του μυαλού μου, το οποίο με προετοίμαζε για να φύγω σιγά σιγά ήτανε, όπως το μόνη πικρή σελίδα στα 16 χρόνια.

Vrynios, Apostolos 10:07

E.

Οκέι οκέι.

10:13

Και δεν θα κάνουμε σουζάνα είχε να κάνει με το φύλο μου μόνο αυτό.

Vrynios, Apostolos 10:18

Ένα.

Οκέι και είναι πολύ, είναι πολύ ενδιαφέρουσα ιστορία. Γενικότερα πάντως κάποια πράγματα είναι πολύ παγιωμένα, ειδικά στην Ελλάδα, οπότε άμα το δούμε λίγο και από την άλλη μεριά, δηλαδή στις ευκαιρίες τις οποίες.

Σου είπα ναι σουζαν συγχαρητήρια ξέρω γω θα πάρεις τον ρόλο εκεί πέρα. Πώς ήταν τα πράγματα δηλαδή που δεν έπαιζε ρόλο κάτι συγκεκριμένο; Πάλι έκανες αίτηση σου για ΠΕΣ λίγο περιέγραψέ μου το.

10:43

Είχανε κλείσει. Η αίτηση είχε 2 επίπεδα, το ένα ήταν το local.

Vrynios, Apostolos 10:47

E.

10:50

Ε ο Linn Manager ο στον οποίο αφορούσε η συγκεκριμένη θέση και το δεύτερο επίπεδο. Η netent πόρτες που ήταν στην Ισπανία, στην ουσία.

Vrynios, Apostolos 11:01

Ναι.

11:02

Και.

Τα οποία ήταν και εκείνα τα οποία σε εκπαίδευαν για το συγκεκριμένο ρόλο, οπότε ούτως ή άλλως είχαν μια επαφή με τον υποψήφιο. Το καλό είναι ότι από κάποιο σημείο και μετά εγώ με την Ισπανία είχα πάρα πολλές σχέσεις γιατί αναλαμβάνουν project οποτε.

Με γνώριζαν και τους γνώριζα και γνώριζαν και τα πρότζεκτ που είχα πάει αρκετές φορές στο εξωτερικό, στην Ισπανία και αυτό που θυμάμαι πάντα είναι ότι υπήρχε πάντα διαφάνεια και πάντα fit back. Όσον αφορά στα αποτελέσματα των Windows.

Ε υπήρχε. Point στε με βάση τις δεξιότητες και τις τεχνικές θα χαρτης κλικις.

Vrynios, Apostolos 11:43

Οκέι.

11:44

Και.

Προφανώς δεν θα σου έδιναν ονόματα, έλεγαν ότι υπήρχε υποψήφιος 1 2 3 4 εσύ ήσουν 5 και σου δείχνουμε τη βαθμολογία των υπόλοιπων 4 για να καταλάβεις γιατί σε διάλεξα γιατί δεν σε διαλέξαμε πάση περιπτώσει και παραιτήθηκε άνθρωπος διαθέσιμος που είχε εμπλακεί στη διαδικασία για να σου εξηγήσει, σε περίπτωση που είχες ενστάσεις ή απορίες ή οτιδήποτε τέτοιο.

Vrynios, Apostolos 12:01

Εγώ.

12:11

Οπότε ήταν πολύ διαφανής διαδικασία σε γενικές γραμμές, τουλάχιστον έτσι ένιωθα εγώ.

Vrynios, Apostolos 12:17

Γενικά ακούγεται αρκετά αξιοκρατικό. Θα πω δεν ξερω βεβαια είναι είναι αναλογα αλλά ακούγεται σαν μια διαδικασία η οποία.

Ε.

Είναι αντικειμενική, ενώ υπάρχει το transparent που είναι και αυτό πολύ σημαντικό για να πεις ότι είναι fair, κάτι όταν γίνεται transparent και επίσης υπήρχε και supports ενός ανθρώπου από πίσω να έρθει να σου εξηγήσει να σε βοηθήσει λίγο περαιτέρω και τα λοιπά οκεί και έχει πολύ ενδιαφέρουσες εμπειρίες. Σου πω την Αληθεια Ετσι Λιγο και Οπερείτορ δηλαδή αυτό που ακούει είναι πάρα πολύ καλό και πραγματικά σουζάνα πάνω σε αυτά τώρα έτσι που συζητάμε.

12:39

Εννοείται.

Vrynios, Apostolos 12:54

Θέλω να σε ρωτήσω, θα θα θα έλεγες ρε παιδί μου ότι έχεις δουλέψει σκληρά για να φτάσει στο σημείο που είσαι σήμερα, δηλαδή και αυτά που έχεις εξιστόρηση σε μια εταιρία 16 χρόνια έχει αλλάξει πάρα πολλούς ρόλους. Έχεις κάνει μετάβαση ενώ ξέρεις όλα αυτά δεν έρχονται τυχαία σε έναν άνθρωπο σίγουρα, οπότε συμφωνείς πάνω στο κομμάτι της σκληρής προσπάθειας που με το hard work και τα λοιπά κατά κάποιο τρόπο.

13:16

Ναι.

Θεωρώ όμως ότι το πιο δύσκολο πράγμα που κατάφερε δεν ήταν το ότι δούλεψα σκληρά. Θεωρώ ότι πολυς κόσμος δουλεύει σκληρά.

Vrynios, Apostolos 13:23

Ναι.

13:24

Θεωρώ ότι ήμουν ας έλθουν. Κατάφερα να είμαι σε έχουμε ότι β ακόμα και σε συνθήκες που πραγματικά θα μπορούσαν να σε αποτρέψουν από κάτι τέτοιο.

Και.

Ήταν κάτι που ήθελε πάρα πολύ προσπάθεια κάθε μέρα.

Είναι πάρα πολύ εύκολο να χάσεις των ματιών σου και ειδικά αν είσαι και σε ένα περιβάλλον που πλέον γίνεται τοξικό, τότε γίνεται ακόμα πιο δύσκολο. Και αυτό που κατάφερα λοιπόν είναι τη στιγμή που αντικειμενικά δεν περνούσα καλά να βρίσκω από κάπου να παίρνω δύναμη του. Αυτό ήταν συνάδελφοί του. Αυτό ήταν ένα project που θα αναλάμβανε και θα κρατούσα το μυαλό μου απασχολημένο. Ήθελα για όσο καιρό είμαι εκεί που θα είμαι.

Να μπορώ να είμαι όσο το δυνατόν καλύτερα και να αποδίδω όσο το δυνατόν καλύτερα.

Vrynios, Apostolos 14:11

Οκεί και θα σε ρωτήσω πάνω σε αυτό, απλά θέλω λίγο να γυρίσω και στο κομμάτι της σκληρής δουλειάς γενικότερες πως θα όριζες δηλαδή τι σημαίνει για σένα; Το δουλεύω σκληρά γιατί είπες κιόλας ότι και άλλοι δουλεύουν σκληρά, αλλά ότι δεν

είναι το μόνο συστατικό. Ας πούμε τυχαίας.
Οπότε λίγο τη σκληρή δουλειά που θα την ορίζαμε για αρχή.

14:30

Τη σκληρή δουλειά στο δικό μου το μυαλό την έχω σαν δουλειά που δεν έχει ένα πολύ μεγάλο δείκτη προστασίας.
Εγώ μια δουλειά που έχει υψηλό καμπύλη τι
Και μια δουλειά η οποία είναι heimbach υπό ποια έννοια υπό την έννοια του ότι.
Επιηρεάζει πάρα πολύ το κομμάτι.
Τα τμήματα στα οποία απευθύνεται ε το κάνουν ability λοιπόν και το κομμάτι του impact τα θεωρώ εξαιρετικά σημαντικά.
Τον έχεις μια ευθύνη για αυτό που κάνεις και να τη νιώθεις.

Vrynios, Apostolos 15:05

Και Ι.

15:05

Αυτό θα είναι σκληρή δουλειά.

Vrynios, Apostolos 15:08

Αυτό σημαίνει οκεί ενδιαφέρον των νησιών είναι έτσι είναι κάτι νέο να σου πω την αλήθεια για μένα, αλλά έγκειται μέσα στο κομμάτι του impact των IAS.

Ναι.

15:21

Έχω έχω βγάλει από το μυαλό μου το κομμάτι των όρων, γιατί σύντομα αντιλήφθηκε ότι το να δουλεύεις πολλές ώρες δεν πάει να πει ότι δουλεύει σκληρά. Μπορεί απλά να μην έχεις καλό προϊόν για να μην κάνει σκαλωτά η μάνα της με 1000 δυό μπορεί να είναι με επίασε δηλαδή να δουλεύω παραπάνω ώρες και σε σημείο στιγμές που δεν είχαμε μια καλή προσωπική ζωή δεν το απαιτούσε η δουλειά μου. Αυτό δεν σημαίνει ότι δούλευα σκληρά.

Vrynios, Apostolos 15:34

Ναι ναι.

15:45

Και για αυτό μετατοπίζει τον ορισμό και τον πηγαίνω αλλού.

Vrynios, Apostolos 15:50

Ναι ΟΧΙ κανεις παρα πολυ Καλα και μου αρέσει ο τρόπος που το προσεγγίζεις να σου πω την αλήθεια και λίγο βρε core αυτό που θέλω ουσιαστικά να κάνω μισό του εντέρου ξερεις είναι να παρω τα περίσσεψε ονς που έχετε για να δω μετά πως ξερεις κάποια πράγματα λίγο αναγνωρίζονται με βάση την ελληνική κοινωνία. Θα πω εγώ για αρχή οπότε.

Είναι πάρα πολύ ωραίος ορισμός μελών για άρα το κλείνουμε το κομμάτι σκληρής δουλειάς. Προσέθεσε ότι υπάρχουν και κάποια άλλα πράγματα μέσα, έτσι αν συστατικό, το οποίο είναι τον Γιασίν, την εσωτερική, το εσωτερικό κίνητρο ενός ανθρώπου και θα ελεγε γενικότερα ότι είναι και κάτι άλλο ουσιαστικά που βοηθάει έναν άνθρωπο να αναγνωριστεί σε μια εταιρεία ή γενικότερα έτσι για μια επιτυχημένη καριέρα.

16:37

Θεωρώ ότι είναι το καμπί λιτή και θεωρώ και πάντα θα το θεωρώ ότι ανεξαρτήτως του τι λέει ο καθένας και πως πουλάει τον εαυτό του.

Το αν έχει πάθος για αυτό που κάνει, φαίνεται με το καλημέρα.

Ε μιλάει τελείως διαφορετικά ένας άνθρωπος που αγαπάει αυτό που κάνει και τελείως διαφορετικά ένας άνθρωπος που παίρνει πολλά λεφτά για αυτό που κάνει. Άρα θεωρητικά πρέπει να είναι τρισευτυχισμένος, αλλά το κάνει συμβατικά.

Vrynios, Apostolos 17:04

Και άρα να έχουμε και το πάθος.

17:07

Στη δουλειά μου θεωρώ ότι αυτό φαινόταν.

Vrynios, Apostolos 17:13

Σίγουρα σίγουρα και ήταν ακούγεται σαν να ήταν η δύναμη για να κάνεις αυτό το κάτι παραπάνω, να θες να μάθεις πράγματα επίσης.

17:19

Ναι.

Vrynios, Apostolos 17:21

Και.

17:21

Ναι, γιατί είχε τον ιό αποστολής των υσιο.

Vrynios, Apostolos 17:24

Ναι.

17:26

Τι προσπαθούσα να μείνω selfie μοτίβα είτε στις περισσότερες των περιπτώσεων.

Η μεγαλύτερή μου βοήθεια ήταν οι άνθρωποι.

Ενώ θεωρούν ότι εγώ τους βοηθούσα να εξελιχθούμε.

Στην ουσία εκείνη με θεωρούσαν με βοηθούσαν να μείνουμε DVD.

Vrynios, Apostolos 17:43

Οκέι.

Αν έπαιρνες κάτι πίσω; Ουσιαστικά με την επαφή που έχεις με τους ανθρώπους κατά τη διάρκεια του επαγγέλματος.

Intercity Intercity και σου δίνει κάτι; Δεν ξέρω ένα fulfillment σε λίγη ζωή ακόμα δεν ξέρω πώς να το πω πως να το

περιγραψω ΤΩΡΑ αλλά Ειδικά AMA είναι και καλο το γκρούπ να θα συμφωνήσω κι εγώ.

18:04

Ένα σκοπό.

Έχει ένα σκοπό.

Vrynios, Apostolos 18:07

Ακριβώς ακριβώς οκέι και υπάρχει κάτι άλλο το οποίο να σου δώσω κάποια παραδείγματα να μου πεις και εσύ. Και δηλαδή πέρα από συστατικά, δηλαδή σε θέματα ικανοτήτων ή εσωτερικών διαδικασιών, κάτι άλλο που θα μπορούσε π χ. Να προσφέρει μία εταιρεία, δηλαδή ένα mentorship, ένα coaching.

Κάτι τέτοιο δεν ξέρω αν έχεις έρθει σε επαφή σου, πιστεύεις ότι αρμόζει κάτι τέτοιο; Ας πούμε και το Networking παίζει ρόλο για μια επιτυχημένη καριέρα που είχε.

18:37

Συμφωνεί και;

Δεν το έχω και.

Πως να το πω;

Το έχω κάνει μόνο τα εις αυτό το κομμάτι και είμαι άνθρωπος που συναναστρέφεται πολύ κόσμο. Η αλήθεια είναι ότι δεν έχω εξαργυρώσει ε. Συμφωνώ όμως απόλυτα και συμφωνώ όχι στο κομμάτι του να βρω την επόμενη δουλειά που απαραίτητα, αλλά στο κομμάτι των ομάδων πρακτικής μέσα από την κοινωνία των IAS.

Vrynios, Apostolos 18:50

Οκέι.

Ναι.

19:12

Δεν μπορώ να πω ότι τουλάχιστον σε εταιρείες που δούλεψα.

Υπήρχε ο θεσμός του μέντορινγκ.

Vrynios, Apostolos 19:21

Οκέι.

19:22

Δεν τον βρήκα και δεν τον βρήκα και σε επίπεδο του.

Κοντινούς learningapps αν εξαιρέσεις δηλαδή την εταιρεία που σου είπα την αρχική που.

Vrynios, Apostolos 19:30

Ναι.

19:34

Εγώ έκανα την κίνηση να μάθω κάτι παραπάνω και είχαν την καλή διάθεση και να το καλύψουν εκείνη.

Από εκεί και πέρα, σε επίπεδο εκπαίδευσης δεν έλαβα κάτι εντός της εταιρείας.

Χωρίς να να το προσπαθήσω εγώ ήταν όλο, δηλαδή στο μεγαλύτερο του βαθμό ήτανε, ήταν με δική μου πρωτοβουλία.

Vrynios, Apostolos 19:58

Ε εκεί.

20:00

Νων για.

Αυτό το οποίο δεν ξέρω αν θα φτάσουμε και ακόμα ιαν.

Θες να το να έχουμε μια διαφορετική ροή; Και επειδή μιλάμε για εταιρείες οι οποίες είχαν έμπρακτη σεις οι πρώτοι;

Θα σου πω ότι από εκεί και πέρα φαντάσου ότι ξεκίνησα να δουλεύω στα 23 μου, άρα μιλάμε ότι.

Είμαι στα 40 ήδη μετά από αυτά τα χρόνια.

Ε από εκεί και πέρα μου έγινε πολύ σαφές, κάτι το οποίο δεν το διάβαζα, αλλά δεν μπορούσα να πιστέψω την αλήθεια. Το κομμάτι του ηλικιακού ρατσισμού.

Vrynios, Apostolos 20:39

Πως το είπες ηλικιακού ρατσισμού έτσι;

20:42

Ναι ναι ναι.

Vrynios, Apostolos 20:44

Το κόμμα του Ελ.

20:44

Ήταν λοιπόν πολύ.

Πολύ σκληρό χτύπημα και πολύ απότομο.

Vrynios, Apostolos 20:51

Άρα ε αν το καταλαβαίνω και σωστά το κόμμα της ηλικίας παίζει ρόλο στο αν θα σου δοθούν ευκαιρίες γενικότερα, δηλαδή να μπει σε μια εταιρεία, να εξελιχθεί σε μια εταιρεία, ότι κι αν είναι αυτό.

Ούτε η ηλικία παίζει πολύ μεγάλο ρόλο.

21:04

Ναι.

Ναι.

Vrynios, Apostolos 21:06

Και.

21:08

Στις γυναίκες τουλάχιστον.

Και γιατί στις εταιρείες τουλάχιστον που υπήρξα έβλεπες μεγαλύτερους άντρες;

Vrynios, Apostolos 21:11

Δηλαδή.

21:18

Μεγαλύτερες γυναίκες δεν έβλεπες έβλεπες γυναίκες entry level.

Vrynios, Apostolos 21:23

Ναι.

21:23

Θα μπορούσε να υπάρχει μια γυναίκα σε entry level, η οποία είναι 45 χρονών. Αυτό ήταν οκέι.

Το να είναι αυτή η γυναίκα όμως manager director, ήταν εξαιρετικά σπάνιο.

Vrynios, Apostolos 21:35

Και.

Για να φέρουμε αυτό και πιστεύεις αυτό ότι έγινε λόγω ότι γινόταν το spammer το έχεις κάνει κι εσύ έτσι όπως λέμε εκείνη την περίοδο και μόνο για την ηλικία δεν ξερω πως να το θεσω δηλαδή.

21:49

Να κάνει και το φύλο γιατί και σε επίπεδο recruitment.

Και είμαι από τους πολύ τυχερούς ανθρώπους που δεν έχω ακούσει την ερώτηση και η δουλειά αυτή απαιτεί πολλές ώρες εργασίας. Έχετε οικογένεια ή έχετε παιδιά; Δεν μου το έχουν ρωτήσει ποτέ και είμαι πολύ ευτυχής γι' αυτό και δεν ξέρω πως θα απαντούσα και στον κοινωνικό μου κύκλο. Όμως υπάρχουν άπειρες γυναίκες που έχουν ακούσει αυτή την ερώτηση. Για κάποιο λόγο λοιπόν θεωρείται δεδομένο ότι μια γυναίκα η οποία έχει οικογένεια είναι λιγότερο άβελ.

Από έναν άνθρωπο, ποιος από έναν ο οποίος beauty θα ζει μέσα στην εταιρεία επειδή δεν έχει οικογένεια;

Vrynios, Apostolos 22:20

Ναι.

Ή και να έχει επειδή έχει μια γυναίκα που θα έχει παρατήσει τη ζωή της, ας πούμε.

Vrynios, Apostolos 22:35

Στο ακριβώς εκεί οι πολίτες την Άντισον, το κομμάτι της ηλικίας γενικότερα να σου πω την αλήθεια Σουζάνα βέβαια, τώρα που το έχεις αναπτύξει συνδέονται και άλλα πράγματα που πεις ότι ενώ δεν ξέρω δεν είναι μόνο ηλικία και το οικογενειακό το μητρικό τούτο τὸ ὅλα αυτά τα στερεότυπα της κοινωνίας, αλλά σίγουρα ὅλα αυτά κάπου βράζουν στο ίδιο καζάνι.

22:49

Βέβαια.

Vrynios, Apostolos 22:55

Ε οκέι τώρα κοίταξε.

Για το κόμμα της ηλικίας θα το αφήσω λίγο να το σκεφτούμε στο background του μυαλού μου γενικά γιατί οντως είναι πολύ ντρέσινγκ και στην Ελλάδα έχει αρχίσει να ξυπνάει λίγο ο κόσμος με αυτό.

Λίγο θα πω δεν το έχω δει στην πράξη, αλλά το έχω δει λίγο να συζητιέται τουλάχιστον ή ως προς το Char και.

23:11

Μακάρι.

Vrynios, Apostolos 23:19

Παρόλα αυτά όμως, οι γενικότερες τι θα έλεγε στο παιδί μου ότι μέσω όλων αυτών των πραγμάτων συζητήσαμε δηλαδή της σκληρής δουλειάς; Το κόμμα του Λένιν Ability, το τι θέλεις να μάθεις καινούργια πράγματα, το ότι είχες βρει το πάθος σου και σε βοηθούν να ανοίξεις νέες πόρτες ευκαιριών.

Σίγουρα.

23:38

Μου μου ήταν πολύ πιο εύκολο να ανοίξω αυτές τις πόρτες σε πολυεθνικές.

Όχι σε ελληνική.

Vrynios, Apostolos 23:44

Για ΠΕΣ.

Ναι για πες λίγο.

23:46

Ελ.

Λειτουργούν λιγάκι.
Lobbying...

Vrynios, Apostolos 23:52

Ναι.

23:52

Ε είμαι εγώ ιδιοκτήτης ο απόστολος είμαστε μαζί 10 χρόνια, άρα θα πούμε 5 κουβέντες παραπάνω θα τα μαθαίνει λίγο πιο γρήγορα τα πράγματα, οπότε θα μαθαίνουν αν τα μάθουν όλοι οι υπόλοιποι.

Θα έχει μια καλύτερη αντιμετώπιση, καλύτερες προοπτικές και τα λοιπά και τα λοιπά. Αυτός ο οποίος δεν είναι ε συνδεδεμένος με κάποιο τρόπο με κάποιον υψηλά ιστάμενο δεν θα έχετε ίδιες ευκαιρίες. Επίσης, οι στις ελληνικές εταιρείες βρήκα πολύ πιο έντονα και το κομμάτι του φυλετικού και ρατσισμού.

Είμαστε το μάνατζμεντ μόνο άντρες και αν μπει μια γυναίκα δεν μπορούμε να συζητήσουμε στο ίδιο επίπεδο ή δε θα της δώσουμε το χρόνο να μιλήσει εξίσου; Γιατί οι άντρες συνεννοούμαστε, οπότε γιατί να καθυστερήσουμε την όλη διαδικασία όπου υπήρχε μέσα μια πολυεθνική, η οποία έθετε ένα πλαίσιο και υπήρχε ένας ελεγκτικός μηχανισμός και ένα accountability;

Vrynios, Apostolos 24:36

Ναι.

Ναι.

Οκέι.

24:55

Δεν θα σου πω ότι αυτό εξαφανιζόταν. Θα σου πω όμως ότι ένιωθες μια ασφάλεια ότι θα έχεις την ευκαιρία σου.

Vrynios, Apostolos 25:04

Υπάρχει κάποιο παράδειγμα; Θα μπορούσε να μου δώσεις όσον αφορά το κομμάτι του, να μην αναγνωρίζεται η προσπάθειά σου, τα ταλέντα σου ότι είχες αναδείξει σε ένα περιβάλλον και δεν σου δοθηκε ευκαιρία μου είπε στην αρχή για μια ό που ήταν με τους οδηγούς και μ αυτά υπάρχει κάποια άλλη, εκτός κιάλας της πολυεθνικής αυτής που να σου έρχεται στο μυαλό.

25:27

Κοίτα σε αντι.

Vrynios, Apostolos 25:28

Πολλές μαλλον αλλα τεσπα.

25:29

Μα όχι, δεν ήταν πολλές. Δεν θέλω να είμαι γκρινιάρα αλλά σε πολυ μεγαλη εταιρεια που ημουνα σε manager ή άλλο επίπεδο και.

Vrynios, Apostolos 25:32

Ντάξει.

25:41

Οι γυναίκες που ήταν στο αντίστοιχο επίπεδο στα δεν καλούνται στα εβδομαδιαία μίτινγκ των managers, ας πούμε. Νων για.

Το αντελήφθησαν κάποια στιγμή ότι βγαίνανε κάποια αποτελέσματα. Λαμβάνονται κάποιες αποφάσεις οι οποίες δεν ήξερε από πού προέκυψαν κάποια στιγμή. Όταν ρώτησα μου είπαν ότι ξέρεις, αλλά δεν το είχαμε σκεφτεί να έρχεσαι. Όταν πήγα λοιπόν εκεί και ήταν μια ομάδα 20 ανθρώπων αντρών, μόνο οι οποίοι ήταν όλοι πάνω από 50 χρονών. Όπου εκεί ηλικία δεν υπάρχει πρόβλημα γιατί είναι όλοι υγιείς. Οι άνδρες δεν έχουν προβλήματα, δεν κουράζονται. Νων για πραγματικά ο χρόνος που σου δινόταν. Ακόμα και για να σε κοιτάξουνε για να πεις την άποψή σου ήτανε, ήταν μηδαμινά Νίκος. Ήταν πολύ σαφές δηλαδή ότι δεν ανήκεις εκεί.

Vrynios, Apostolos 26:45

Ότι είναι, ας πούμε, το Boys Club τώρα σε τι ήρθες να κάνεις εδώ πέρα;

26:48

Ε με με χαρακτηριστικά ότι έλεγα ότι έχω μια πολύ καλή ιδέα πάνω σε αυτό.

Δεν ένιωθα ότι μπορώ ν ακουστώ.

Και με θυμάμαι να γυρίζω στο γραφείο μου και να του στελνω Email.

Ε γιατί ένιωθα ότι Live;

Δεν είχαν ατυχή ένα καλής αποδοχής. Προφανώς και το email μου να μου απαντούσαν από τους 20 ο μισός, αλλά ένιωθα πολύ πιο σεφ έτσι ένιωθα δηλαδή πολύ υποτιμητικά και στην ηταν ένα μανατζερ holding δεν μαζευόντουσαν 5 φίλοι και λαμβάνονταν αποφάσεις μέσα σε αυτό και.

Vrynios, Apostolos 27:11

Εγώ.

27:34

Ήτανε συγγνώμη.

Vrynios, Apostolos 27:36

Δεν τον έπιασε το παιχνίδι.

27:39

Ναι ναι, τώρα ήρθε και μου πετάει πράγματα και ήταν μια εμπειρία η οποία κατ εμέ ήταν ότι πιο ακραίο έχω ζήσει.

Vrynios, Apostolos 27:48

Ναι.

Και το ακούω πάρα πολύ αυτό που λες σαν εμπειρία και γιατί ξέρεις συνήθως όταν σου κ Όταν Απευθυνθηκα και εγώ σε αυτή την ερώτηση και αυτό μου να κατσει λίγο πιο μεγάλο PE παιδί μου να μου πεις και τα λοιπά. Παρόλα αυτά όμως είναι και αυτά τα μικρά καθημερινά πράγματα που εν τέλει έρχονται και σε μπλοκάρουν. Δηλαδή αν εσύ δεν μπορείς να παρουσιάσεις.

Μια ιδέα σου.

Πάνω σε ένα πράγμα σε ένα μύτη ή δεν είσαι καν μέσα στο μίτινγκ; Πώς ακριβώς θα καταφέρει ο άνθρωπος να εξελιχθεί εντός της εταιρείας;

28:21

Δεν είναι μόνο ιδέα πόσο λέτε να μην μπορείς να παρουσιάσεις την ιδέα σου. Πες ότι είναι ένα χυτό Χάβρη.

Το να μην μπορείς να παρουσιάσεις τα μάτια και πλάι σου και να ξέρεις ότι τα παρουσιάζει κάποιος άλλος για σένα.

Vrynios, Apostolos 28:31

Ναι.

Ναι.

28:35

Και παίρνονται αποφάσεις με βάση αυτό και σε ένα πλαστό επικοινωνούνται.
Σαν τηλεσίδικα.

Vrynios, Apostolos 28:42

Ναι.

28:42

Αυτό είναι πολύ σημαντικό.
Το να μην μπορείς να παρουσιάσεις και να εξηγήσει τα δεδομένα του τμήματος του οποίου ηγείσαι.
Και ήταν και πολύ αντιφατικό, υπό την έννοια ότι με εμπιστεύεσαι για να το τρέξω.
Δεν με πιστεύεις ότι θα με ακούσεις;

Vrynios, Apostolos 29:01

Ναι.

29:02

Υπήρχε τεράστια αντίφαση σε αυτό το κομμάτι.

Vrynios, Apostolos 29:07

Δεν γίνεται στη ΔΕΗ το στυλ σας πω την αλήθεια και επίσης έτσι τώρα σε αυτούς πάνω σε αυτό που το σκέφτομαι. Η συγκεκριμένη εταιρία που αναφέρει αυτό το γεγονός, τη στήλη έλεγε ότι είναι ρε παιδί μου, δηλαδή έλεγε ότι έχουμε ξέρω γω διαδικασίες έχουμε αυτό έχουμε κοινό μέταλλο.

29:26

Βέβαια.

Vrynios, Apostolos 29:26

Άρα το προμωτάρω ας πούμε ότι είμαστε αξιοκρατική και τα λοιπά, αλλά παρόλα αυτά οι γυναίκες δεν μπαίνουν στο Beach Club και τα λοιπά.

29:29

Πολύ.

Vrynios, Apostolos 29:34

Οκέι, υπάρχει κάποιο έτσι άλλο πια παράδειγμα που να σου είναι λίγο αντιφατικό σαν αυτό που είπες τώρα δηλαδή να σ'ένα πλαίσιο του NATO να φωνάζει ΡΕ παιδί μου αξιοκρατία με άλφα κεφαλαίο και εν τέλει να είναι κάτι άλλο με να φαίνεται κάτι άλλο.
Αν σου ρχεται.

29:49

Γενικά, όπως να ζει με σκεπτικοί, θεωρώ ότι οι εταιρείες οι οποίες είναι αξιοκρατικές το φωνάζουμε.

Vrynios, Apostolos 29:55

E.

29:56

Ε οπότε οπουδήποτε αυτό το φωνάζεις εγώ είμαι πάρα πολύ σκεπτική, ε Άμα τη εμφανίσει των για μου έχει τύχει αλλά δεν αφορούσε εμένα προσωπικά. Θα μου πεις όταν είσαι σε μια εταιρεία στην οποία γύρω σου βλέπεις να γίνονται πράγματα ακόμα και να μην αφορά εσένα τη δεδομένη στιγμή διαμορφώνεται μια ψυχολογία και ένα πλαίσιο.

Ε δεν μπορεί σήμερα να αφορά τους άλλους και έτσι να εξακολουθήσει να είναι για πάντα. Κάποια στιγμή θα έρθει και σε σένα. Είναι δεδομένο όσο και αν είναι άσχημο.

Και μου έχει τύχει να.

Ναι, σε μια εταιρεία η οποία διατεινόταν ότι ήταν τρομερά rip lorient έτη, είχε τρομερές διαδικασίες και βράβευση της και ούτω καθεξής και να θέτει πολύ αυστηρά πλαίσια στους supervisors και στη μητέρες να κάνουν αξιολογήσεις προσώπου και έχει τύχει να έχω παραμείνει σε αυτή την εταιρεία πάνω από 2 χρόνια και να μην μου εχει κανει Κανεις σε μενα αξιολόγηση. Ποτέ ποτέ και βέβαια τη δική μου αυτοαξιολόγηση έπρεπε να την υποβάλω σε πολύ strict χρονικά πλαίσια. Εγώ από αυτή την εταιρεία λοιπόν, με αυτό το πλαίσιο το πολυ καλοστημενο δεν πήρα ποτέ επί Pack.

Vrynios, Apostolos 31:10

Ε Ε.

31:19

Από κανέναν από τους προϊσταμένους μου.

Vrynios, Apostolos 31:22

Αυτό σούζαν γιατί πιστεύεις ότι έγινε εν όπως το Cannes Attribute;

31:27

Δεν είχε να κάνει με μένα. Δεν ήμουν μοναδικό περιστατικό, έτσι και ήτανε ένα πολύ μεγάλο κενό στην όλη διαδικασία γιατί πολύ απλά δεν ήταν ουσιαστικής η διαδικασία ήτανε, ήταν επιφανειακό όλο και.

Vrynios, Apostolos 31:41

Το φαίνεσθαι μόνο.

31:43

Να μη.

Vrynios, Apostolos 31:44

Λέω το φαίνεστε μόνο.

31:45

Ακριβώς ακριβώς.

Και γιατί; Γιατί με πολύ απλά δεν.

Δεν πίστευαν ουσιαστικά αυτό το οποίο.

Θεωρητικά ευαγγελίζονταν.

Ήταν ένα πασάλεμμα.

Vrynios, Apostolos 32:04

Ε Ναι ναι ναι Ναι ναι ξέρεις με ξένες οκέ και λοιπών σουζάνα τώρα να αλλάξω λίγο θεματολογία. Ευχαριστώ πάρα πολύ γενικότερα για αυτά που μου χεις δώσει μέχρι στιγμής πραγματικά.

32:04

Να το πω κι έτσι ήταν.

Vrynios, Apostolos 32:15

Είναι τα σκέφτομαι τα φίλτρα διπλά και τριπλά.

Θα έχει πάρα πολύ ενδιαφέρον αυτό να ξέρεις κωδικοποίηση που θα βγει μετά θα έχει πάρα πολύ ενδιαφέρον όποτε θέλεις λίγο να κλείσουμε το κομμάτι του ρεκόρ μηνύσεων. Με μια τελευταία ερώτηση σ ο στο θέμα του, πώς πιστεύεις ότι προκύπτουν νέοι επαγγελματικές ευκαιρίες στη ζωή ενός ανθρώπου στην καριέρα του; Ας πούμε και ταυτοχρόνως μετά μπορείς να μου δώσεις κι εσύ κάτι έτσι σαν παράδειγμα τα κει, αλλά το βασικό είναι το πώς πιστεύεις εσύ ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες.

32:50

Θεωρώ ότι επαγγελματικές ευκαιρίες χρειάζονται 2 πράγματα.

Χρειάζονται ανθρώπους οι οποίοι.

Δείχνουν τις δυνατότητές τους.

Όχι κάνοντας σόου οφ, αλλά μέσα από ουσιαστική δουλειά.

Vrynios, Apostolos 33:07

Ε.

33:08

Και εξαρτώνται και από μάνατζερς.

Οι οποίοι.

Ακομπλεξάριστα.

Έχουν την ευκαιρία και την αξιοποιούν ε.

Να προάγουμε τον καταλληλότερο για αυτή τη θέση.

Και δεν μιλάω για το E Char για ένα και μόνο λόγο.

Θεωρώ ότι ο μάνατζερ πάντα ξέρει καλύτερα.

Την ομάδα του ή τουλάχιστον οφείλει.

Και όσο δυναμικό κι αν είναι το η Ρ.

Θεωρώ ότι το sandton Line manager του καθενός δεν μπορεί να ξέρει το τους εργαζομένους.

Και ειδικά σε πολύ μεγάλες εταιρείες.

Θεωρώ λοιπόν ότι χρειάζεται δουλειά, προφανώς χρειάζονται αποτελέσματα.

Ξεκάθαρα.

Χρειάζεται, χρειάζονται άνθρωποι που να τα αναγνωρίζουν, να τα βλέπουνε.

Και την κατάλληλη στιγμή όταν θα προκύψει μια θέση που να ανταποκρίνεται στα α στα καμπύλη της τους να έχουν τη διαύγεια και την.

Γκρέις να την αξιοκρατία να σκεφτούν αυτό τον άνθρωπο.

Vrynios, Apostolos 34:14

Ναι.

Ε.

Οκέ, εντάξει, νομίζω με τη λέξη επίσης αξιοκρατία που ανέφερες κάπως μπήκε μια ομπρέλα πάνω από τα προηγούμενα σου λόγια, δηλαδή όλα αυτά τα vibes που αναφέρθηκες και όποτε Ετσι δεν έχω να σου κάνω φουλ από ερώτηση σχετικά με

αυτό.
Ε Οκέι.

34:41

Θεωρώ δηλαδή ότι πολλά ταλέντα χάνονται.
Απ όλα οι managers.
Θα βγούνε αποτελέσματα.

Vrynios, Apostolos 34:49

Ναι.

34:50

Είναι σημαντικό το να έχει δυσεπίλυτη το τοπ μάνατζμεντ για το τι γίνεται;
Και ποιος το οδηγεί αυτο που γίνεται;
Και θεωρώ ότι πολύ μεγάλο μέρος της πληροφορίας χάνεται εκεί και άνθρωποι χάνονται εκεί.

Vrynios, Apostolos 35:06

Και αυτό είναι πάρα πολύ ενδιαφέρον κομμάτι. Να σου πω την αλήθεια και τον Μπιλ δηλαδή το οποίο υπάρχει μέσα στις εταιρείες πέρα από τις διαδικασίες.
Νων για.
Ναι, οκέι ώρα το κρατάμε αυτό Αυλικόι θέλω να δω μπορεί να υπάρχει βιβλιογραφία πάνω σε αυτό, να σου πω την αληθεια αλλά θελω να το δω και όποτε πάμε λίγο στην έχουμε άλλες 2 ερωτήσεις. Σουζάνα λοιπόν πάμε λίγο στην προτελευταία που ήθελα να σε ρωτήσω.
Πιστεύεις ΡΕ παιδί μου ότι κανονικά μια αξιοκρατική διαδικασία πρέπει να έρχεται και να λειτουργήσει σε θέματα, ας πούμε, διαφάνειες με transparent που είπες και εσύ με το κόμμα της Δικαιοσύνης και να υπάρχει σε αντιμετώπιση, δηλαδή να είναι και οι καλτσούνη της απέναντι σε όλους.

35:54

Πάνος είναι εκ των ων ουκ άνευ δεν το συζητάμε απλά αυτό.

Vrynios, Apostolos 35:55

Ναι.
Βέβαια.

35:58

Απαιτεί τόσο στους ανθρώπους που μπορούν να το υποστηρίξουν ΕΕ που θα έχουν και το Dignity να το υποστηρίξουν.
Αποτελεί μία απαιτεί μια εταιρεία που πραγματικά να το θέλει και όχι απλά να το διαφημίζει για να γίνει Borges.
Και απαιτεί και προσθέσεις, τα οποία όμως να δουλεύουν.

Vrynios, Apostolos 36:17

Ναι.

36:18

Να γίνονται απλά ή να μην υπάρχουν απλα σαν παιδια.
Οπότε είναι καλό να υπάρχουν, δεν είναι εύκολο. Θέλει ακόμη τήν.

Vrynios, Apostolos 36:23

Ναι.

Ναι και έχει πάρα πολύ ενδιαφέρον κιάλας γιατί ξέρεις προηγουμένως συζητήσαμε στην εταιρία που έχεις Κατσει τα περισσότερα χρόνια που.

Φάνηκε ένα αρκετά αξιοκρατικό περιβάλλον να δίνει ευκαιρίες της σουζάνα να τη βοηθάει να ανέβει ότι θελήσουν. Αν ναι ρε παιδι μου δηλαδή θες να μου πήγαινε δοκίμασε το και θα πάμε καλά θα προχωρήσουμε και.

Βρέθηκε μια θέση, ας πούμε, στην οποία υπήρχε ένα limitation.

Δηλαδή ξέρεις, είναι είναι, είναι όντως το κάνει όντως οξύμωρο το κομμάτι το εν τέλει τι σημαίνει αξιοκρατία; Βέβαια οφείλουμε να τους δώσουμε και το καλό κομμάτι ότι ήρθαν και εξήγησαν τουλάχιστον.

36:52

Ναι.

Ναι.

Vrynios, Apostolos 37:05 Αλλά.

37:07

Υπήρχε όλο το προηγούμενο που μου είχε αποδείξει.

Το mentality της εταιρείας και γι αυτό και δεν το μεγαλοποιώ μέσα μου.

Ακριβώς επειδή είχα δει όλα τα προηγούμενα χρόνια, κατάλαβα ότι είχε να κάνει με.

Δεν ήταν προκατάληψη ήτανε.

Ήταν στρέβλωση.

Vrynios, Apostolos 37:29

Ναι δηλαδή.

37:30

Και ήταν κάτι το οποίο έχει περάσει από γενιά σε γενιά ότι οι άντρες οι οποίοι κάνουν χειρωνακτική εργασία δεν μπορούν να έρχονται σε επαφή με γυναίκες που είναι στο γραφείο, γιατί δεν θα μπορούν να τους εμπνεύσουν σεβασμό και τα λοιπά και τα λοιπά μου. Ήταν πολύ σαφές ότι.

Σε επίπεδο Ελλάδας ξαναλέω μόνο ήταν κάτι το οποίο ήτανε, δεν το είχαμε φανταστεί καν ότι μπορεί να κάνω για αυτή τη θέση. Δεν είναι ότι το σκέφτηκαν και είπαν όχι. Ήταν σοκαρισμένοι όταν το εξέφρασα.

Vrynios, Apostolos 37:56

Ε.

Τι λες;

38:02

Ότι εμείς θέλουμε να σε προστατέψουμε και πραγματικά το πιστεύω από άποψης προθέσεων.

Θα μπλέξεις.

Έγι αυτό σου λέω ότι ήταν 01:01 κοινωνική στρέβλωση.

Στο μυαλό 4 5 ανθρώπων σε μια εταιρία εκείνη τη δεδομένη στιγμή.

Vrynios, Apostolos 38:21

Οκέι.

Πάρα πολύ ενδιαφέρον.

38:24

Την οποία συνέγραψε, δεν μπορείς να την διαχειριστείς σαν να μην.
Έτσι αυτό έχει περάσει στο DNA Ε. Χωρίς να σου λέω όμως ότι δεν θα το άγγιζα κιόλας.

Vrynios, Apostolos 38:36

Ναι.

38:36

Ότι απλα το ακουγα και θα έλεγα εντάξει τώρα καταλαβαίνω. Σας ευχαριστώ πολύ πως δεν το σκέφτηκα.

Vrynios, Apostolos 38:40

Είναι.

38:52

Ναι.

Είχα την τιμή να προστατεύουν αι αποστολαί.

Ότι εμείς το λέμε γιατί τόσο καιρό είσαι σε ένα γραφείο στο εξωτερικό, από δω από κει;

Πού πας να μπλέξεις;

Δεν σε έχουμε για εκεί θα περάσεις άσχημα.

Vrynios, Apostolos 39:13

Ναι.

39:14

Ε.

Γ'αυτό σου λέω ότι κατάλαβα ότι ήταν κάτι πάρα πολύ βαθύ.

Επίσης δεν ήταν κάτι που το ήθελα εξαιρετικά πολύ για να είμαι ειλικρινής γι αυτό και δεν εμβάθυνα άλλα.

Πραγματικά ένιωσα ότι ήταν δεν ήταν προκατάληψη, ήταν στρέβλωση πραγματικά.

Vrynios, Apostolos 39:31

Ναι ναι, έχει πολύ ενδιαφέρον που το παρατήρησες αυτό πάρα πολύ ενδιαφέρον.

39:32

Έτσι το ξέρω.

Vrynios, Apostolos 39:36

Και λοιπόν ξέρεις τι άλλο μου αρέσει πάρα πολύ από αυτές τις συνεντεύξεις και μαθαίνεις πάρα πολλά πράγματα όταν είσαι εσύ ανθρώπου κάνει συνέντευξη έτσι, όταν σου παίρνει συνέντευξη, αλλά δηλαδή αυτό που μου λες τώρα μου ανοίγει παρα πολυ Μεγαλο Καπε ξέρεις σε κομμάτια του πώς γίνονται κάποια πράγματα και το ντάξει. Σίγουρα οι στρεβλώσεις είναι κάτι το οποίο πρέπει έτσι κι αλλιώς να φέρουμε λίγο συνείδηση, ενώ δεν θα το αφήσουμε έτσι για πάντα, αλλά.

Είναι πάρα πολύ ενδιαφέρουσα η παρατήρησή σου να σου πω την αλήθεια.

40:10

Ήταν τόσο οξύμωρο που δεν μπορούσα να το εξηγήσω αλλιώς, δηλαδή εγώ είχα πάει θυμωμένη γιατί μου είχαν κόψει μια θέση, δεν είχαν σκεφτεί καν.

Και εκείνοι προσπαθούσαν να σα γονείς να μου εξηγήσουν, εμείς προστατεύουμε.

Και ήταν τόσο αντιφατικό αυτό που αυτό μετακίνησε να το σκεφτώ αλλιώς.

Vrynios, Apostolos 40:29

Ναι.

40:29

Δεν μπορούσα να το εξηγήσω αλλιώς πραγματικά γιατί ήξερα την εκτιμούσαν μέχρι εκείνη τη στιγμή είχαν αποδείξει δεκάδες φορές.

Vrynios, Apostolos 40:32

Ναι.

Πάρα πολύ ενδιαφέρον και ωραία. ευχαριστώ παρα πολυ σουζάνα, οπότε πάμε λίγο στην τελευταία ερώτηση και μετά τάξη έχει και μια μικρούλα αλλά έτσι οκεί και είναι τελευταία ερώτηση ανάπτυξης ουσιαστικά άρα με βάση έτσι όλα όσα συζητήσαμε αυτά τα 57 λεπτά και 53 δευτερόλεπτα ακριβώς που κρατάει το recording και εσύ πως θα όριζες την αξιοκρατία;

Ως σουζάνα.

Πάρε το χρόνο σου ελεύθερα, έτσι δεν χρειαζόμαστε σίγουρα μια χαρά.

41:16

Ναι και περνάνε πολλές έννοιες από το κεφάλι μου και προσπαθώ λίγο να τις βάλω σε μια σειρά.

Νων για.

Η αξιοκρατία στο δικό μου το μυαλό τουλάχιστον συνδέεται άρρηκτα με την αξιοπρέπεια.

Μια τέτοια αξιοπρέπεια όμως;

Για την αξιοπρέπεια με την οποία πρέπει να αντιμετωπίζεις.

Τους εργαζόμενούς σου σαν εταιρεία.

Και την αξιοπρέπεια την οποία πρέπει να έχεις και εσύ η ίδια σαν εταιρεία.

Νων για το πώς ήταν να στέκεσαι στο χώρο, όχι το πώς θα το διαφημίζεις στο πως της να υπάρχουν.

Στο χώρο, ακόμα κι αν ξέρεις ότι όλες οι.

Ομοειδείς εταιρείες γύρω σου, οι υπόλοιπες δεν λειτουργούν έτσι.

Και.

Κυρίως με την αξιοπρέπεια, το τοπίο.

Επηρεάζει σε βάθος έναν οργανισμό. Γιατί εάν εγώ θέλω να λειτουργώ αξιοπρεπώς αν επιχειρήσει αυτό επηρεάζει τα άτομα τα οποία θα προσλάβω.

Επηρεάζει τις πολιτικές μου, επηρεάζει τις αμοιβές μου, επηρεάζει το career path μου επηρεάζει 1002.

Και θέλει ένα ακόμη μιν. Δεν είναι εύκολο να έχεις αξιοπρέπεια σε μια αγορά που σου επιτρέπει να είσαι εύκολα αξιοπρεπής.

Είναι πολύ δύσκολο.

Vrynios, Apostolos 42:50

Έχει και ένα κομμάτι ηθικής μέσα που ουσιαστικά μέσα στη βεντάλια σε διαλέξεις που θα στέκεσαι ουσιαστικά οκεί.

42:54

No.

Ακριβώς ακριβώς.

Vrynios, Apostolos 42:58

Και.

Ωραίος ορισμός είναι αυτό σουζάνα γενικά αυτό για σενα είναι ΚΑΤΙ το οποίο το έχεις δει να συμβαίνει το υποστηρίζεις πιστεύεις σε αυτό είναι κάτι το οποίο φαίνεται ουτοπικό δηλαδή ενω ΕΣΥ με βάση τώρα ξέρεις τι τον ορισμό σου και αυτά που έχεις ζήσει τη ζωή που στέκεσαι με τη βεντάλια αυτή.

43:13

Τοπικό.

Vrynios, Apostolos 43:18

Προς τα πού πας;

43:20

Θεωρώ ότι στα 24 χρόνια που δουλεύω έχω υπάρξει τυχερή πόλη.

Vrynios, Apostolos 43:25

Εδώ.

43:26

Ε, όχι επειδή με συμπάθησαν.

Νων για σας, αλλά έτυχε να εκτιμήσουν να μπορούν να εκτιμήσουν και να θέλουν να εκτιμήσουν αυτό που κάνω και όχι μόνο σε εμένα και τους συναδέλφους μου, γιατί κοιτάω και τι γίνεται γύρω μου; Γιατί δεν τρέφω την γην;

Την εικόνα ότι.

Vrynios, Apostolos 43:54

Ε.

43:55

Εταιρεία.

Και.

Έχω μεγάλο φόβο με τις μη πολυεθνικές εταιρείες και δεν στο κρύβω θεωρώ ότι είναι.

Κράτος εν κράτει.

Θεωρώ ότι λειτουργούν ανεξέλεγκτα πάρα πολύ.

Και.

Είναι στο μυαλό μου. Οι ελληνικές εταιρείες είναι τζόγος.

Ε εάν σας συμπαθήσουν και αν δικτυωθείς.

Είσαι οκεί.

Εάν δεν ταιριάζεις, γιατί δεν ταιριάζουν τα δεν ταιριάζουμε καταλύτες σας;

Δεν θα μείνεις, είναι πολύ δεδομένο.

Ή τουλάχιστον δεν θα μείνεις όταν ευτυχισμένος όντας καλά.

Vrynios, Apostolos 44:40

Μου.

44:44

Νων για αυτό αποδεικνύει αν μη τι άλλο ότι.

Είναι θέμα δέσμευσης, είναι είναι θέμα προστατευτικών δικλείδων. Δεν μπορώ να θεωρήσω ότι είναι μόνο κρατικό το κομμάτι αυτό, ότι δεν υπάρχουν δεν υπάρχει εργασιακή νομοθεσία που υπάρχει στην Αγγλία.

Δεν υπάρχει στον ίδιο βαθμό, συμφωνώ.

Δεν μπορεί όμως άνθρωποι από όλες τις χώρες να πάνε στην Αγγλία.

Να επωφελούνται αυτού του συστήματος και να λειτουργούν μέσα από αυτό το σύστημα και στην Ελλάδα να μην μπορούν να το βιώσουν.

Vrynios, Apostolos 45:19

Ναι.

45:21

Άρα είναι θέμα επιλογής.

Vrynios, Apostolos 45:21

Ναι.

Ναι.

Και.

Σίγουρα αυτό που λες για τις ελληνικές εταιρείες είναι κάτι στο οποίο εγώ προσωπικά συμφωνώ και νομίζω γενικά δηλαδή. Πέραν το κομμάτι του.

Ας το πούμε ενός αξιοκρατικού περιβάλλοντος γιατί είναι κάτι το οποίο μπορεί να μην το βρίσκεις εύκολα. Άμα βλέπεις ότι το περιβάλλον δεν σε πει σίγουρα ότι δεν θα δεν θα αναγνωρίσει, οπότε όσο πιο γρήγορα φύγεις.

45:49

Πάνος.

Vrynios, Apostolos 45:53

Τόσο το καλύτερο για σένα.

45:53

Μάγιας, γιατί στην ουσία σε ένα στάδιο recruitment;

Vrynios, Apostolos 45:55

Ακριβώς.

45:59

Δεν γνωρίζει τους βασικούς μετόχους, γνωρίζεις τον τσαρ;

Vrynios, Apostolos 46:02

Ναι ναι ναι.

46:03

Ε όταν λοιπόν έχεις μπει, είναι πολύ αργά.

Εκεί αντιλαμβάνεσαι πολύ γρήγορα θα ταιριάζει όχι.

Vrynios, Apostolos 46:11

Ναι.

Ναι.

46:13

Γιατί δεν υπάρχει το ρυθμιστικό πλαίσιο είναι αυτό που είναι, είτε σου κάνει είτε όχι, δεν θα μετακινηθεί κανένας άλλος μόνο εσύ πρέπει να μετακινηθείς.

Vrynios, Apostolos 46:23

Ναι.

Ωραία σου ζάνα και έτσι τώρα μια τελευταία και το κλίμα εδώ υπόσχομαι έτσι είναι όντως τελευταία τώρα. Εκτός κι αν πεις κάτι δεν ξέρω πού με τα ξεκινήσω πάλι, εντάξει, πλάκα κάνω ε λοιπόν.

46:30

Πε.

Τι να σου πω εγώ δεν μπορώ;

Vrynios, Apostolos 46:37

Έχουμε όρισε χωρίς αξιοκρατία. Έχουν μιλήσει για τη στάση τους οι προσκείμενες μέσα σε αυτό και τα λοιπά ε. Ένα τελευταίο κομμάτι θέλω έτσι λίγο να σε ρωτήσω και είναι στο θέμα του εσύ πώς το κάνεις; Τσαλεντζ αυτό πως το κανεις προβλήματα έχεις βιώσει κάποια πράγματα; Έχεις δει κάποια πράγματα να γίνονται; Έχεις αυτή τη στάση απέναντι στη ζωή σχετικά με την αξιοκρατία και τα λοιπά και τα λοιπά εσύ σαν άνθρωπος; Πώς το αντιμετωπίζεις αυτό; Προσπαθείς να το αντιμετωπίσεις και το αφήνεις ενώ αφήνει το παιχνίδι να παίξει μόνο του και δεν παίρνεις κάποιο ρόλο. Δεν θα κάνω άλλες ερωτήσεις, νομίζω είναι εντάξει ναι.

47:16

Θα είμαι απόλυτα ειλικρινής, έχουν υπάρξει θε.

Ρόλοι τους οποίους είχα και δεν αφορούν στις 2 εταιρείες τους ανέφερα πριν.

Που το Deal Making της θέσης ήταν μηδενικό.

Πρέπει να αντιλαμβανόμαστε πάντα και τη επίπεδο της σεζόν. Έγινε ο ρόλος μας; Όχι ιδανικά. Θα θέλαμε να έχει.

Είναι άλλο να είσαι τζετ.

Είναι άλλο να είσαι director.

Αλλιώς επηρεάζει τα πράγματα.

Και σαν να ήταν λοιπόν αυτό που μπορώ να κάνω είναι αν νιώθω ότι με θίγει.

Vrynios, Apostolos 47:55

Ου.

47:55

Νων ysatis για μπορώ να χωρίσω;

Δεν μπορώ να το επηρεάσω.

Vrynios, Apostolos 48:01

Είναι.

48:01

Και δεν τρέφω καμία τέτοια ψευδαίσθηση.

Εγώ εκεί που είχα δυνατότητες της σιόν με Ε Κοιν.

Και επιρροής.

Μίλησα και δεν μιλάω για μένα αυτή τη στιγμή.

Και αυτό το οποίο συνήθως έβλεπα.

Δεν ήταν ότι.

Δεν υπήρχε αξιοκρατία.

Ακριβώς επειδή πολλές φορές δεν υπήρχαν τα συστήματα, δηλαδή γινόταν μια διαδικασία νων για αξιολογησης υποψηφίων για μια προαγωγή.

Για μια καινούργια θέση εσωτερικά όμως.

Vrynios, Apostolos 48:40

Ε.

48:41

Έκαναν αίτηση 5 άνθρωποι, εκ των οποίων οι 3 ήταν γνωστή για τη.

Είχαν κάνει κάτι Εν πάση περιπτώσει, το οποίο είχε είχε billy T.

Υπήρχαν και άλλοι 2 ήταν πάρα πολύ ήσυχη, ενδεχομένως να μην τους ξέρουνε.

Αυτόματα καλύτερη θεωρούνταν οι 3 γιατί ήταν πιο visby;

Και σε τέτοιου είδους πράγματα έκανα παρεμβάσεις ότι ξέρεις κάτι ξέρεις, σούζαν να τον ξέρεις τον Απόστολο έχουν αναλάβει πολύ μεγάλα προβλήματα, έχουν φέρει εις πέρας.

Ωραία αποκλείεται να έχει κάνει και η Μαρία κάτι και απλά να μην το έχεις μάθει ή να μην έχει τη δυνατότητα. Γιατί να μην τη δεις;

Και.

Στις περισσότερες των περιπτώσεων Ακούγανε.

Vrynios, Apostolos 49:31

Ναι.

49:31

Αλλά πάνε.

Εκεί που ήξερες ότι θα ακούσουν, δεν θα μπορούσα να κάνω παντού αυτή τη συζήτηση. Δεν θα μπορούσα να πάω σε μια μικρή ελληνική εταιρεία για να το πω αυτό.

Για τη θέση είχε ήδη δοθεί πριν ανοίξει. Οπότε τι να συζητήσουμε;

Vrynios, Apostolos 49:49

Οκέι.

49:51

Αυτό που θέλω να πω είναι ότι επιλέγεις τις μάχες σου βλέποντας ότι έχεις να αντιμετωπίσεις γιατί το βλέπεις;

Είναι ωραίος ηρωισμός, αλλά.

Κακά τα ψέματα, όλοι δουλεύουμε για να επιβιώσουμε.

Ε, δεν έχω γνωρίσει κάποιον να δουλεύει από χόμπι και σίγουρα δεν είμαι απ αυτούς πολύ. Θα το ήθελα και δεν μπορείς να βγαίνεις σαν ιππότης και να πολεμά τους πάντες επειδή δίπλα σου μια αδικία πρέπει να ξέρεις μέχρι πού φτάνεις και τι μπορείς να επηρεάσεις.

Και μετά να ξανά σκεφτείς αν μπορείς να το αντέξεις ή όχι.

Vrynios, Apostolos 50:29

Ναι και σου καταναλώνει και Είναι πολλά μαζί και ναι.

50:32

Πολύ.

Vrynios, Apostolos 50:35

Ξέρεις να πω Λιγο ΚΑΤΙ είναι λιγο ασχετο βέβαια, αλλά επειδή με έχει πιάσει πάρα πολύ το χιούμορ μου την τελευταία περίοδο να σου πω την αλήθεια, αυτό που είπες ότι πολύ θα ήθελα να ήμουνα χόμπις 3 κάπως με εκανε δεν ξερω μηπως με με όλες τις συνδυαζόμενες βρω ένα κωδικό όνομα και ίσως το δικό σου σαν να είναι χόμπι στρια να σου πω την αλήθεια

νασαι να γράφω και να λέω έχω μπει σ 3 δήλωσε ότι ξέρω εγώ αυτά και ένα δύο τρια τεσσερα για την αξιοκρατία και τα λοιπά τέλος πάντων Ε.

50:56

Δεν.

Εύκολα εύκολα.

Vrynios, Apostolos 51:05

Θα το δω εντάξει; Είναι κάποια ωραία πράγματα που στην έρευνα ίσως να υπάρχει χώρος για αυτά και θα το κάνω έτσι. Κωδικοποιημένα Οκέι ναι.

51:10

Αμέ.

Όταν πολλοί θέλουν πάντα να βρεις κάποια στιγμή μια εταιρεία.

Που οι άνθρωποι θα δουλεύουν από χόμπι θα ήμουν πάρα πολύ περίεργη να το δω. Το πώς θα αποδίδουν αυτοί οι άνθρωποι;

Vrynios, Apostolos 51:25

Ελάτε.

51:25

Σαν πείραμα σαν πείραμα.

Vrynios, Apostolos 51:27

Ναι.

Ίσως και να το έχουν Κανει Ίσως και να το έχουμε κάνει.

51:31

Πολλοί χώροι μπορεί.

Νομίζω πάντως ότι θα τα αποτελέσματα ήταν σίγουρα ενδιαφέροντα.

Vrynios, Apostolos 51:39

Ε.

51:53

Καλυμμένοι.

Vrynios, Apostolos stopped transcription

Appendix B

Σπουδάσα τουριστικά, αλλά η ζωή τα έφερε στο ανθρώπινο δυναμικό. Παρόλα αυτά δουλεύα νωρίς σε ξενοδοχεία και είχα πει με την βοήθεια καθηγητών στην υποδοχή και γραμματειακά. Όταν τελείωσα την σχολή στην πρακτική μου είχα βρει ένα ξενοδοχείο που ήταν ωραία εμπειρία και έκατα 4-5 χρόνια και κατάλαβα ότι τα ξενοδοχεία δεν είναι αυτό που πιστεύα και ειδικά για τις γυναίκες για να ανεβείς – δεν υπήρχε περίπτωση – να ανεβεί μια γυναίκα γιατί τα ξενοδοχεία ήταν παρα πολύ ανδροκρατούμενα, καμία γυναίκα δεν ήταν μανατζέρ και ούτε έδιναν ευκαιρίες και οι γυναίκες ήταν για το κομμάτι των δωματίων της καθαριότητας του φαγητού και ίσως γραμματειακά τότε. Πολύ αργά βήματα και όλες οι φίλες μου που ήταν εκεί καμία δεν μπορούσε να ανεβεί. Έκανα ένα μεταπτυχιακό τότε MBA και με βοήθησε να αλλάξω κλάδο και ψάχνοντας αγγελίες ήμουν αρκετά τυχερή και βρήκα δουλειά σε πολυεθνική σε μια τζούνιορ θέση και η εταιρεία δεν είχε το στυλ ανδροκρατούμενο περιβαλλοντός και έδινε ευκαιρίες – το θέμα του φύλλου στην εταιρεία τότε ήταν αδιαφορο και δεν υπήρχε ποτέ οC. Ακουω διαφορά και μου κάνει εντύπωση πως υπάρχει τέτοιος σεξισμός εκιε περα. Παρόλα αυτά έμεινα στον ομίλο 20 χρόνια και μου δώθηκαν διαφορές ευκαιρίες και ήταν το χέρι του καθενός για το πως θα τις χρησιμοποιήσει και καπως έτσι αρχισα να εξελισσομαι στον ομίλο και να παίρνω περισσότερες αρμοδιότητες επειδή το ήθελα εγω και τις παίρνα. Στην συνέχεια άλλαξα εταιρεία γιατί έκλεισε και εψαχνα να δω τι θα κανω – η αλήθεια είναι ότι είναι πολύ λάθος να μην ρωτάς και να μην ακούς αυτά που λενε για την εταιρεία και έχω αλλάξει 2 εταιρείες εως τώρα από τότε. Σχετικά με τις διαδικασίες ήταν αρκετά αξιοκρατική η εταιρεία που ήμουν 20 χρόνια, έτρεχε η διαδικασία κανονικά όπως έπρεπε.

Σκληρή δουλειά:

Βάζω ένα στόχο να πετύχω και κοιτάω πως θα φτάσω μέχρι εκεί και θα τον ξεπεράσω και με το κομμάτι των τεχνικών και των σοφτ σκίλλς. Εννοείται να δώσεις το κατι παραπάνω για να πετύχεις, να επενδύσεις γενικότερα και να βγεις εκτός από το κομφορτ ζόνε σου και να προσπαθήσεις πολύ οποθ η προσπάθεια είναι το 50% και το άλλο 50% είναι τα σκίλλς η γνώση κτλπ. Σίγουρα είναι και το κομμάτι να ακούσεις τι χρειάζεται η επιχείρηση για να το ευθυγραμμώσεις.

Αναλογα τις δουλειές, το networking είναι σημαντικό για να μαθαίνεις τις ευκαιρίες και των σχέσεων γενικότερα – μέσα στην προσπάθεια είναι και το μεντορινκ και το κοατσινγκ για να πετύχουμε. Ένα ρολε μοντελ δηλαδή και σε κάποιες περιπτώσεις που μας έχει πάρει από το χέρι και μας έχει δείξει 5 πράγματα για το πως χρειάζεται να δουλέψουμε. Ένα άλλο κομμάτι που διαφερούμε από το εξωτερικό είναι ότι υπάρχει η νοοτροπία που δεν χρειάζεται να είσαι 20 χρόνια για να εξελιχθείς αλλά και αυτοι έχουν την ανάγκη που εμεις ακόμα αναρωτιομαστέθα. Αυτό στην Ελλάδα δημιουργήθηκε με το 10-12 με την κρίση και η γεννία αυτή θα ήταν το μεσαίο μανατζμεντ δεν είχαν τις ευκαιρίες στην Ελλάδα – αρα έχουμε στην Ελλάδα ανθρώπους που ξεκινανε και άλλου ζπου είναι 15-20 χρόνια. Αυτό το πράγματα πλέον δημιουργεί θέματα και λείπει οποτε οι πιο μεγάλοι λενε ότι οι νεοί βαριουντε κτλπ και δεν πιστεύω ότι είναι αυτό απλα δεν υπάρχει κάποιος να τους πάρει από το χέρι και να τους εξηγήσει και έτσι δημιουργείτε το χάσμα.

Υπάρχει κάποια στιγμή που δεν αναγνωρίστηκε?

Ναι εννοείται – δεν αναγνωρίστηκε γιατί σίγουρα δεν μου το αναγνώρισαν ποτε ουτε μου το επικοινωνησαν, αρα φανταζομαι ότι δεν θα ειχε εκτιμηθει κτλπ. Δηλαδη δουλευα σκληρα, περνούσα κατά πολύ τις ωρες εργασιας, προσπαθουσα γιατι ηθελα να δωσω πολλα και βρεθηκα σε καταστασεις που δεν θελουν να τις αντιληφθεις και εκει περα μπαινει το θεμα της ηθικης και μετα παο ένα σημειο που υπαρχουν θεματα τετοια δεν μπορουσα να τα κρατησω,και σε βγαζουν εκτος παιχνιδιου εκτος του κλαμπ. ΠΧ όταν στο διπλανο μου τμημα θα ακουσω πνιγομαι θα βοηθησω αλλα αυτό δεν αναγνωρίστηκε. Ότι και καλά το παρακανες και σε αποθαρουνουν.

Ευκαιρια και προκληση”

Εδειξα το πραγματικο ενδιαφερον και τι μπρω να προσφερω δηλαδη η προσεγγιση – ηταν θεμα χαρακτηρα γιατι ηξεραν ότι μπορουν να βασιστουν σε εμενα και ότι θα μαθω νεα πραγματα και θα το εψαχνα και θα προσπαθουσα πολύ για να τα καταφερω χωρις να πατησω επι πτωματων χωρις να μειωσω το ηθικο κομματι.

Επαγγελματικες ευκαιριες

Νομιζω ότι είναι σημαντικό να τις ψαχνουμε και μπορεί να υπαρχει τυχη αλλα μαθαινοντας ακουγοντας και τα λοιπα για το τι συμβαινει εντος και εκτος βρισκεις πραγματα και ανθρωπους.

Μερικες φορες αξιοκρατια υπραχει, υπαρχουν φορες που εκ των προταιρων ειχε αποφασιστει ποιος θα παρει την θεση η την ευκαιρια ασχετως τις διαδικασιας, γιατι υπαρχουν καποιοι λογοι που επηρεαζουν την αποφαση. Δηλαδη γνωριμιες, επαφες, σχεσεις και λιγοτερο γνωσεων και οι ανθρωποι που πηραν την θεση δεν ηταν καν ικανοι να τα καταφερουν και οποιος εχει καλυτερες επαφες θα παρει την θεση. Είναι και θεμα οργανισμου. Δεν είναι ότι παντα όλα είναι αξιοκρατικα είναι αναλογα το business.

Ένα καλο σεναριο, εχω πολλα γενικα ενταξει σε προαγωγες και εσωτερικες μετακινησεις ας πουμε σε μια εταιρεια λειτουργησε κανονικα η αξιοκρατια με αγγελια συνεντευξη και αντικειμενικα κριτηρια και ο ανθρωπος που ηταν καλυτερο ματς για την θεση και τεχνικα και σοφτ σκιλλς επαιρνε την θεση η αντιστοιχα όταν πηγαιναν σε θεσεις στο εξωτερικο στον ομιλο παλι συνέβαινε.

Σε θεμα αμοιβων ξερω ότι ισχυει γενικα και είναι λιγες οι εταιριες, ακομα και αν δεν το αναφερουν συμβαινει αλλα συμβαινει πιο πολύ στις πιο ψηλες θεσεις οι γυναικες πληρωνονται λιγοτερο από τους ανδρες και οσο πιο πολύ υψηλα ανεβαινουμε τοσο πιο εντονα παρατητειρα.

Αξιοκρατια

Ηθικη σιγουρα, ισες ευακριες , ευεληξια αλλα με ισους ορους για ολους και φυσικα να δυνονται οι ευκαιριες σε ολους.

Προσπαθω να φερω την αξιοκρατια ακομα και αν εχει να κανει με την εμφανιση ενός ανθρωπου και το κανω τσαλενιζ αυτό – γιατι μπορεί να δωθει η ευκαιρια στον ανθρωπο να καταλαβει και να το διορθωσει η να τα καταφερει. Ένα άλλο είναι ότι πρεπει να τους εξελισσουμε τους ανθρωπους και να μην εχουν μονοι την ευθυνη τους γνωστικα, και προσπαθω να τους

προωθησω και να τους δείξω την κατεύθυνση ώστε να υπάρχει η αξιοκρατία γιατί το να δίνεις μόνο πάνω στους ανθρώπους την ευκαιρία χωρίς να τους λες την αλήθεια και την ανάγκη και κάνεις πράγματα που δεν είναι σε ατομικό επίπεδο πρέπει να το ξερουν.

Appendix C

0:43

Ωραία.

Πολύ ωραία.

Πολύ ωραία θα στα πω γενικά και όπου θέλεις, έτσι εστιάζουμε περισσότερο λοιπόν, εγώ ξεκίνησα την πρώτη μου δουλειά. Κατ' αρχάς ω τι πήγαινα στο τυρί και εγώ σπουδές για σας και έκανα και μεταπτυχιακό στο εμπ. Έτσι έχουμε αμέσως σε συνεργασία με το κινητό γιουνιβέρσιτι ξεκίνησε στην Νίλσεν είναι εταιρεία έρευνας αγοράς πολυεθνική εταιρεία στη Διεύθυνση Ανθρώπινου δυναμικού. Ήμασταν 2 άτομα στην αρχή.

Vryniotis, Apostolos 0:50

Φυσικά φυσικά, φυσικά.

1:17

Μια εταιρεία 350 ατόμων. Έτσι και εγώ ξεκίνησα ως εξαρτημένης 3 που μπήκαν στη μισθοδοσία, έμαθαν μισθοδοσία και έγινε jungo East και υπεύθυνη της μισθοδοσίας. Μετά πήραμε 3 άτομα. Εκεί έμεινα 8 χρόνια.

Ήταν πολύ καλή εμπειρία ήμουνα δίπλα σε κάποιον άνθρωπο που ήταν πολύ έμπειρος απ' ό,τι ήταν μέντορας για μένα έτσι κι εκεί έμαθα που είναι πολύ σημαντικό αυτό και όχι μόνο εμπειρία στη δουλειά, αλλά και κάποιες γενικές αρχές που πρέπει να τηρήσει τη διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού. Πώς να σέβεται στο να σέβεται τον άλλον; Πώς να λειτουργήσει αξιοκρατικά; Τι σημασία έχει ίση μεταχείριση; Παίζει ρόλο γιατί είχα έναν άνθρωπο ο οποίος σου είχε εμπνεύσει ως προς αυτό;

Μα πάρω τις σωστές αρχές, Το λέω γιατί είναι σημαντικό κάποιος που ξεκινάει την καριέρα του να είναι δίπλα σε ανθρώπους οι οποίοι είναι αξιόλογοι στο χώρο τους.

Είναι πολύ σημαντικό αυτό. Έτσι λοιπόν, φεύγοντας από κει μετακινήθηκα δίπλα στον ίδιο άνθρωπο που πήγε στον όμιλο της panafon τότε panafon εμπόριο σε cheddar έκτο και πήγα ως προϊστάμενος εκεί. Προσταμένη προσλήψεων εκπαίδευσης, ανάπτυξης προσωπικού. Εκεί με συγχωνεύσεις πολλές γιατί έγινε bonafon μετά και έγιναν όλες οι συγχωνεύσεις, μετακινήθηκα στον όμιλο της Vodafone Παναφον Group αρχικά.

Έμεινα σύνολο 11 χρόνια.

Ως διευθύντρια, έτσι, στο τέλος εργασιακών σχέσεων προσλήψεων, αλλά πέρασα από όλα τα κόμματα του τσαρική. Μέχρι τότε είχα δει όλα τα κομμάτια του ιτσακ.

Η bonafon και θα γυρίσουμε μετά στις επιμέρους ερωτήσεις είναι μια εταιρεία που έχει να στα δώσει όλα αυτά.

Ήμουνα τυχερή.

Και είναι σημαντικό κάποιος να μπαίνει σε μια πολυεθνική που υπάρχουν διαδικασίες και πολιτικές γκρουπ που έρχονται από το εξωτερικό, οι οποίες δείχνουν την κατεύθυνση σ' όλα αυτά.

Γιατί ό,τι σου δίνουν την αίσθηση της κατεύθυνσης, εκπαιδεύσει και γίνονται όλα; Teller MIT στην ελληνική αγορά, άρα είναι πολύ σημαντικό για κάποιον νέο γενικά να μπει σε ποιο περιβάλλον θα του δώσει no ha που τον βοήθησε και στις άλλες δουλειές. Εδώ θα τα πούμε. Μετά υπάρχουν πάρα πολλές διαδικασίες, προσπαθούν εκεί. Ποια είσαι έτσι να καλύψουν θέματα αξιοκρατίας;

Επί ω δεν είμαι ένα περιβάλλοντα μετά από κει μετακινήθηκα γιατί ήταν η πρώτη μου θέσεως σε cahir director στο Singular Logic.

Εταιρία πληροφορικής του Ομίλου της Mig μέσα marfin και άλλες εταιρείες. Έτσι να πω ή bonafon ήταν μια εταιρία που έφτασε κάποια στιγμή δύομισι χιλιάδες άτομα, 3000 άτομα. Μεγάλος όμιλος η Singular Logic ήταν στα 850 άτομα.

Εκεί που ανέλαβα σε cahir de recta, ένα τρομερά δύσκολο περιβάλλον ανδροκρατούμενο και εδώ έχουμε πολλά να πούμε πάνω στην αξιοκρατία γιατί εδώ αντιμετώπισα ως διευθύντρια και πρώτη φορά σε αυτή την θέση σε εξέκιουτιβ κομμάτι.

Η λίγο άντρες γυναίκες και τις γυναίκες Τι βλέπουμε μια υποτίμηση;

Υργνιος, Apostolos 4:22

Ναι.

4:23

Και θα το πούμε εδώ ήταν σχολείο, ήταν δύσκολο.

Θα το δούμε γιατί υπήρχαν ήμασταν 2 γυναίκες σέξι κρητικού μύτη με περίπου 10 άνδρες και περνούσαν δύσκολα sports συμπεριφορά.

Λοιπόν, όχι όλων βέβαια έτσι, αλλά υπήρχε εδώ. Υπήρχε το θέμα λοιπόν, φεύγοντας από εκεί μετακινήθηκαν, μετακινήθηκαν για να μετακινηθώ στον όμιλο Βιοϊατρική.

Χωρίς υγείας με τους γιατρούς σου 3 3000 άτομα και.

Έτσι;

Ελληνικό περιβάλλον, οικογενειακή εταιρεία εδώ αντιμετωπίζει άλλες προκλήσεις.

Σαν οικογενειακό περιβάλλον γιατί είναι ένα περιβάλλον που είναι η διοίκηση πάλι και κάνω ότι θέλει.

Τις διαδικασίες αντίστα βέβαια της χιζίσαμε εμείς, γιατί μόνο η director ωστόσο πάντα υπάρχει πάντα η διοίκηση που στο τέλος της ημέρας σε μια οικογενειακή εταιρεία θα αποφασίσει τι θέλει να κάνει καλό σαν γενικά χαϊ. Έτσι αυτά και θα πάμε εις βάθος. Από κει και πέρα μετακινήθηκα.

Υργνιος, Apostolos 5:25

Μου.

5:31

Στην Κύπρο για σήμερα.

Έτσι, θέλοντας τα τελευταία χρόνια της καριέρας μου, γιατί έχω λίγα χρόνια μπροστά να δω πως είναι και το consulting, γιατί μπορεί μετά από μια ηλικία.

Θα το δούμε κι αυτό πώς επηρεάζει; Γιατί έχουμε και προγράμματα τώρα που.

Εκπαιδεύουμε τον κόσμο και για την ηλικία να είναι πιο inclusive και να μην βγεις απέξω τους μεγάλους. Στην πράξη όμως και το ξέρω πολύ καλά που το κομμάτι μου από μένα μετά από μια ηλικία μπορείς να μπει πιο δύσκολη δουλειά.

Και να βρεθείς και εκτός, ενώ είσαι άξιος ΑΡ εγώ πήρα την απόφαση να πάω εγκαίρως το Consulting γιατί μου δίνει τη σιγουριά ότι μέχρι το τέλος.

Της καριέρας μου.

Θα έχω δουλειά.

Οχι ότι μπορεί να μην έχεις κάνει τσάρτερ το alta Consulting όσο πιο μεγάλο σε ηλικία το πουλάει στον πελάτη σαν θέμα εμπειρίας.

Ενώ από τη θέση μου θα είναι η de recta και ξέροντας τι ζητάνε οι εταιρίες κάνουν φόβου σε μικρότερες ηλικίες μετά από μια ηλικία, δηλαδή αν βρεθείς μετά τα 58 σου εκτός στα 60 σου έχεις να πάρεις σύνταξη στα 62 θα δυσκολευτεί Sante εκτός οποιουδήποτε λένε.

Ενώ στο κονσέρτο και αυτό το πουλάς και γίνεσαι περιζήτητος άρα.

Υργνιος, Apostolos 6:44

Ναι.

6:46

Θυσιάζεις κάτι που μπορεί να σας αρέσει περισσότερο ή όχι και μπαίνει στο Casale Ιταλία; Τι ακριβώς η εμπειρία σου είναι χρήσιμη και βλέπεις ότι σε χτυпанε συνέχεια από την αγορά Reis Ποιούσι;

Έτσι εδώ έχω έρθει σαν senior manager.

Και ασχολούμαι με το κομμάτι του excel λέξεων. Έτσι επιλέγουμε διευθυντικά στελέχη για εταιρίες που ψάχνουν την εταιρεία και εγώ θέλω να βρίσκομαι σε ντέρεκ. Το θελω έτσι και ψάχνεις να βρεις ένα σοφιστή υποψηφίων και μέσα από το ρόλο μου βεβαια γιατι είναι λιγο διευρυμένο σου δικούς μου κάνω σε εταιρείες και υπηρεσίες σε τσάρων boarding, δηλαδή μία εταιρεία θα πάρει ένα νέο ECHA director ή εσωτερικά θα κάνει μια προαγωγή.

Εγώ αναλαμβάνω τον εκπαιδεύσω.

Λόγω της εμπειρίας επειδή ήμουνα χρόνια ή 40 ηλεκτωρ όλες διαδικασίες, πολιτικές κουλτούρα τζαι αρα κανουμε φόβος είναι καινουργια υπηρεσία αυτή.

Ένα λόγω της εμπειρίας, έτσι το έχουν αξιοποιήσει αυτά μέχρι εδώ έχω 5 χρόνια μέχρι να βγω στη σύνταξη και τα περιμένω πώς και πώς λίγο αν θέλεις να δούμε επιμέρους σημεία βεβαια φυσικα γιατι εχει πολλα να πουμε εκει. Θα μου λες έτσι ενεργούσαν ερωτήσεις.

Υγνιος, Apostolos 7:53

Νο.

Ε ναι, έχω να σας κάνω μερικές ερωτήσεις. Η αλήθεια είναι ότι έτσι όπως έχω ακούσει τα βήματα που έχετε πάρει μέχρι στιγμής, δηλαδή έχετε περάσει από όλες τις φάσεις από κάθε πώς να το πω κάθε ειδών εταιριών στην Ελλάδα δηλαδή και οικογενειοκρατία και ανδροκρατία και σε πίκφορντ. Ήθελα έτσι λίγο να ξεκινήσω με την πρώτη σας εμπειρία τα πρώτα σας βήματα που μετά μεταφερθήκαμε και πήγατε στο κομμάτι της Vodafone Παναφον σε Vodafone.

8:01

Βεβαίως.

Βέβαια.

Βέβαια.

Υγνιος, Apostolos 8:29

Ε εκεί πέρα λοιπόν ΕΕ για να ξεκινήσετε την καριέρα σας, περάσατε από κάποια μορφή ρικ routing, δηλαδή ήτανε μια μορφή συνεντεύξεων πως;

8:37

Λοιπόν.

Βεβαίως, βεβαίως, θα σου πω το εξής ότι γενικά είχα σταθεί πολύ τυχερή σ όλα μου τα βήματα.

Δηλαδή έτυχε και λέω ότι έτυχε, πιστεύω ότι είμαι τυχερή.

Γιατί μου ήρθαν όλα πολύ εύκολα επαγγελματικά;

Δηλαδή.

Και στην πρώτη μου δουλειά ναι, πέρασα ένα interview με τον ECHA Director.

Μου βαλε και ένα τεστ στα αγγλικά.

Με προσέλαβε.

Vrynios, Apostolos 9:08

Οκέι.

9:09

Δεν είχε κάτι άλλο διαδικασία, ούτε μη δει κάποιος άλλος ένα Ίντερνετ το τεστ αγγλικών και με προσέλαβε.

Έτσι στη δεύτερη για να τα πάω σειρά σαν διαδικασία.

Vrynios, Apostolos 9:18

Εί Ναι ναι ναι.

9:19

Ήταν ο ίδιος άνθρωπος που με ήξερε, άρα πήγε 6 μήνες και μου έκανε πρόταση να πάω μαζί του γιατί είχαμε μια αποδοτική συνεργασία με εμπιστευόταν και ήξερε ο καθένας πώς λειτουργεί.

Από κει και πέρα, όταν ήθελα να μετά τα 10, 11, 12 χρόνια στη βονταφον να κάνω το επόμενο βήμα είναι director για τη δαπανώμενος την βονταφον υπήρχε άλλο άτομο.

Ήμουν τυχερή γιατί στο πρώτο interview που πήγα.

Με πήραν δηλαδή την πρώτη μου αναζήτηση. Πήγα singular logic. Μάλλον έβλεπα δύο εταιρείες τότε singular logic και άλλη μία που είχα πάει στο εξωτερικό. Πέρασα 5 interview.

Μείναμε 2. Ήταν ωραία που περάσαμε εδώ 4 στην Αθήνα έκανα 4 είναι τελείως στην Αγγλία σε μια μέρα και μετά είχα μείνει εγώ με κάποια.

Vrynios, Apostolos 10:09

4 Interview.

10:10

Ναι ναι ναι, ήταν εδώ μαζί σε μια μέρα που σε είδα με όλους εκεί στην Γαλλία. Μετά ήρθε εδώ ο ceo της Ευρώπης και είδε τους 2 τελευταίους. Ήμουν εγώ και ένας κύριος και πήραν τον κύριο. Εκεί πρέπει να πω και πάμε λίγο, δεν πάω στο θέμα της αξιοκρατίας, τώρα το λέω λίγο, εσύ θα τα βάλεις μέσα στη συζήτηση του σου πώς θέλεις έτσι;

Vrynios, Apostolos 10:14

Οκέι.

Θα τα φτιάξουμε όλα μέχρι στιγμής τα λέτε εξαιρετικά.

10:33

Μου κάμαν την εξής ερώτηση, που ξέρω όμως ότι μπε τρισέ γιατί μου το είπε μετά και όσιο εδώ.

Vrynios, Apostolos 10:35

Για να δούμε.

10:40

Ε αν θα πήγαινα.

Να μείνω στη Γαλλία.

Κάποιο διάστημα χρειαζόταν.

Οι εκεί τους είπα βέβαια ότι είχα ένα μικρό παιδί.

Και δεν θα μπορούσε για πολύ μεγάλο διάστημα να μην δηλαδή μπορώ να πηγαينوέρχομαι. Μπορώ να κάνω ταξίδια, αλλά δεν θα πήγαινα να μείνω 2 μήνες.

Εύκολα.

Ο άλλος κύριος ξέρω ότι δεν ήταν παντρεμένος, δεν είχε παιδί.

Ξέρω ότι αυτό το ότι δεν μπορούσα να πάω να μείνω εκεί καιρο AMA Χρειαζοτανε.

Οι κόστισε τη θέση έτσι το οποίο το καταλαβαίνω σου λέει, δεν είστε φλεξιμπλ στο να μετακινηθείτε και αν χρειάζεται έτσι, αλλά εδώ μπαίνει η οικογένεια και εδώ πρέπει να διαλέξεις.

Υγυιός, Αποστόλος 11:17

Σίγουρα.

11:28

Γιατί ο προτείνων και μια πολύ ενδιαφέρον θες δεν το συζητώ έτσι και λορεαλ όλα τα καλλυντικά για μια γυναίκα. Φαντάσου. Ωστόσο εκεί λες έχω ένα μικρό πείτε το κάνω είναι απαγορευτικό για σένα. Φυσικά αυτά παίζουν στην πρόσληψη ακόμη και σήμερα.

Έτσι τα θέματα οικογενειακά και θα τα δούμε γιατί είναι ερωτήσεις που πολλές φορές τις δεχόμαστε σε εταιρείες που ψάχνουν και το έχω πολύ έντονο. Αυτό τη λένε εργοδότες και θα σου πω.

Υγυιός, Αποστόλος 11:48

Ναι.

Ε απ αυτό σας το ρωτήσανε στα τελευταία Ίντερνετ, δηλαδή το αν θα ήταν διατεθειμένοι.

11:55

Στη Γαλλία, στη Γαλλία, στη Γαλλία.

Υγυιός, Αποστόλος 11:57

Οπότε δεν το είχαν πει εξαρχής, δηλαδή για μένα αυτό είναι η κρατητηρίων, το οποίο είναι το breaker, δηλαδή τα άτομα που κάνεις όρους πρέπει.

12:00

Όχι.

Στη Γαλλία στη Γαλλία εδώ δεν μου είχανε, μου είχανε πει ότι χρειάζεται να μένω εκεί στη Γαλλία μου καναν αν χρειαστεί μελλοντικά επειδή μπορεί να έχουμε ανάγκες να χρειαστεί να έρθεις, μπορείς. Ήμουν κάθετη όχι λόγω του μωρού. Έτσι η νεφέλη τότε μωρό και μετά από κει και πέρα ναί. Τότε λοιπόν πάω σε σύμβουλό της να γυρίσω πίσω. Περνάω ένα interview.

Υγυιός, Αποστόλος 12:13

Μαΐλλης.

Οι.

12:24

Το Ίντερνετ το πέρασα.

Όπως ήταν όσιο, είχε δίπλα ένα γενικό διευθυντή, ο οποίος έκανε τα πρώτα Ίντερνετ.

Είδε 10 ανθρώπους από ότι μου είπε, Απαγγέλει Ανώνυμοι που είχαν βάλει από τα 10 άτομα, κράτησε με ένα μόνο εκεί στο Inter U πρόσεξε χωρίς να αναφέρει βέβαια εταιρείες όλα αυτά έτσι θα ξεπερνά τα γράφεις εσύ μου χάνει πει στο Ίντερνετ ότι θέλουν να πάρουν άντρα.

Vrynios, Apostolos 12:45

Ναι, φυσικά φυσικά φυσικά.

Μάλιστα οκεί.

12:52

Στο πρώτο interview μου είπε ότι θέλανε να πάρουν άντρα τους είχαν πει από τη διοίκηση μόνο άντρες. Ωστόσο από τα 10 άτομα αυτός κράτησε εμένα και επειδή ακριβώς θέλανε να πάρουν άντρα, το δωσαν έξω σε κονσερτίνα ταίρια.

Να κάνει ένα short list κρατώντας σε μένα για να βρουν και 2 άντρες.

Για να πάνε στο shortlist κι έτσι έγινε. Βάζουμε δύο άντρες. Είναι μένα που με κρατάει βέβαια κονσέρτων και πάνε βλέπουμε τον ceo πήραν εμένα δεν ξέρω τι έγινε τώρα με τους άλλους 2 ούτε ρώτησε πότε με προσέλαβε, ήταν η διαδικασία με το Sea κάναμε 20 λεπτά περίπου και μετά από τόση όπου ήταν ο γιος είδε και τον πατέρα λίγο τυπικά.

Γιατί δεν είναι οικογενειακή εταιρεία, γιος και ο μπαμπάς.

Εκεί έμεινα τα 11 χρόνια η αλλαγή μετά στην κυπ Img μου ήταν εύκολη γιατί ήξερα την πε και την βελλιώτου οποία είναι παρτενέρ.

Είχαμε συνεργαστεί σαν πελάτης εγω αυτη, με ειχε βαλει στις ή στις Singular Logic μπήκαμε στο κονσέρτο μου μέσα της και GT.

Αυτά.

Vrynios, Apostolos 14:01

Οκεί και τώρα στη single γενικότερα E.

14:04

Μου ήρθαν εύκολα ναι.

Vrynios, Apostolos 14:09

Πιστεύεται πως να το πώ, ότι ναι μεν είχαν ζητήσει να πει άντρας, αλλά πιστεύετε ότι κάποιος άνθρωπος απλά διάλεξα να μην ακολουθήσει;

14:14

Συγγνώμη, συγγνώμη ήταν Y. Αυτή ήταν η Y για στη Y. Είναι στην πατρική αυτό συγγνώμη, συγγνώμη, μπήκα απ'την κυπατζή ναι.

Vrynios, Apostolos 14:17

Υκαι μετά Y ήτανε αυτό το κομμάτι με τους 2 άντρες και τα λοιπά οκεί ωραία. Τώρα το έχουμε αυτό ωραία, οπότε πάμε λίγο να μεινουμε στο κομματι της Y κιόλας. Θελω να ρωτησω καποια πραγματα να περάσουμε προς τα κάτω. Εκεί πέρα λοιπόν αναφερθήκατε στο κομμάτι της ανδροκρατίας και ότι υπήρχε κατά κάποιο τρόπο μια υποτίμηση από συγκεκριμένους ανθρώπους. Θα πω στο board αν έχω καταλάβει σωστά.

14:29

Ναι.

Αυτό Ναι ναι ναι ναι ναι ναι ναι.

Υπενθύμισαν.

Ωραία.

Πολλοί, βεβαίως.

Ηδέως να πω το εξής ότι ο ceo ο ίδιος έτσι ήταν ένας άνθρωπος πολύ μπίλια, πολύ έξυπνος.

Ήταν γενικά όμως άνθρωπος ο οποίος επικοινωνιακά ήταν επιθετικός.

Μπρος όλους όχι μόνο με τις γυναίκες, νομίζω σε μας χειροτερεύει, καθώς δηλαδή ακόμα και στους άντρες.

Και δεν είναι τυχαίο ότι στο εξάμηνο παραιτήθηκαν ή απολύθηκαν πάρα πολύ όταν γύρω του ήταν προσβλητικός. Έτσι να το πω επιθετικός και προσβλητικός προς όλους γενικά ωστόσο.

Όσο πιο.

Αδύναμο κρίκο έβλεπε κάποιον τόσο πιο επιθετικός γινόταν και τι εννοώ;

Μπρος τις γυναίκες τις οποίες τις έβλεπε με μεγαλύτερη υποτίμηση και φαινόταν στον τρόπο που τους μιλούσε χειρότερα από ότι μιλούσε στους άλλους, ήταν πιο προσβλητικός.

Και ας σε ανθρώπους επίσης και πάμε εδώ στην αξιοκρατία ευρύτερα που δεν ήταν στο first level, δηλαδή ήταν 2 3 διευθυντές άντρες δίπλα του προσέχει πιο πολύ.

Σε 2 γυναίκες που ήμασταν προβλέπει μια γενική διευθύντρια και εγώ έτσι 40 Ηλεκτωρ είσαι second κόσμο που έμπαινε που είχαν λιγότερο exposure. Στον ίδιο μιλούσε πιο υποτιμητικά.

Δηλαδή είχε ένα στιλ που αναγνωρίζει ο διπλανός του είχε δύναμη. Και τι εννοώ δύναμη σε μια θέση που έχει τρελή Αναγκη;

Πρόσεχε πιο πολύ πως θα μιλούσε σαν να τη δω τους υπόλοιπους.

Ήταν προσβλητικός.

Υγνιος, Apostolos 16:22

E.

16:23

Αυτό φυσικά και δεν έχει να κάνει με την αξιοκρατία. Γιατί μια κυρία για παράδειγμα που ήταν γενική διευθύντρια, γιατί δεν μπορώ να μιλήσω για μένα σου λέω για τους άλλους, έτσι ήταν πάρα πολύ αξιόλογη. Ήταν η κυρία με τα όλα της.

Ήταν πολύ καλή στη δουλειά της. Πολύ αγαπητής σαν μάντζερ από κάτω αποδεχτεί από τους υπόλοιπους και όμως ήταν προσβλητικός μαζί της.

Υγνιος, Apostolos 16:45

E.

16:46

Πρέπει να πω ότι όταν έφυγε ο συγκεκριμένος eau, αυτή πήρε τη θέση του μετά.

Άρα θέλω να πω ότι η νέα αξία.

Ωστόσο, βιώναμε αυτή τη διαφορά ότι για το ίδιο πράγμα αλλιώς θα μιλούσε στους άλλους 2 Γενικούς Διευθυντές και αλλιώς αυτοί που ήταν η γυναίκα.

Vrgynios, Apostolos 17:05

Ναι.

17:05

Υπήρχε δηλαδή υπάρχουν ορισμένοι που συνεχίζουν δυστυχώς σήμερα.

Να βλέπουν λίγο το αντρα Γυναίκα Επίσης φαινοταν πολλές φορές και στα μπαίνετε λοιπόν εγώ είχα να διαχειριστώ τα μπενίτε Charles de Recta.

Αν ερχόταν ένας άντρας και ελέγγο το πιο βασικό που θέλανε τα πρώτα γραφεια, έτσι και το αυτοκίνητο. Έχουμε μια πολύ γιατί είναι σταθμός πολλές φορές το αυτοκίνητο. Ήγιασμένος έχουμε μια πολιτική, θα πάρουμε το αυτοκίνητο τελείως έβαζε την πολιτική μου, την ενέκρινε αν πήγαινε ένας άντρας.

Και του Λεγε όχι εγώ θέλω άλλο αυτοκίνητο, δεν θα ρθει με αυτό το αυτοκίνητο σου πήραμε από την πολιτική του παρέα με το αυτοκίνητο. Αν πήγαινε μια γυναίκα και ζητούσε άλλο αυτοκίνητο, ποτέ δεν της το δίναμε.

Αν θέλει αυτό;

Δηλαδή εγώ σαν νίτσα de Recta βίωνα στα πράγματα που ζητούσα για το προσωπικό ή που ζητούσαν κάποια διαφοροποίηση. Το άντρας γυναίκα και ακόμη γινόταν και στους μισθούς.

Vrgynios, Apostolos 17:56

Ναι.

Ναι.

18:05

Ήδη στις αυξήσεις πάνω για τις προσλήψεις στη συγκεκριμένη εταιρεία, αλλά αυτό έχει να κάνει πραγματικά με την προσωπικότητα του ανθρώπου που είναι από πάνω. Έτσι γιατί οι πολιτικές υπήρχαν είχανε μπει το θέμα της τηρούσαμε πάντα.

Και παρόλο που λάμβανες υπόψη και το τζίρο μιας ομάδας, γιατί παίζει ρόλο αν.

Ένα ud σου φέρει μεγαλύτερο τζίρο από κάτι άλλο. Φυσικά και το πρόσεξες περισσότερο, ωστόσο σε παρόμοια πράγματα παρόμοιους τζίρους, παρόμοια δυναμικής έχετε κάνουν τα ατόμων, άρα έχεις να συγκρίνεις όμοια πράγματα περίπου με καλά βιογραφικά σε θέσεις. Έτσι σε θέμα εμπειρίας. Όλα αυτά γιατί όλα τα βαζεις Κατω το σημείο R ή τι απαντά;

Για τους είχαν μεγαλύτερο μισθό κι απ ότι τις γυναίκες τους είναι λίγο μεγαλύτερο μπόνους από τις τη γυναίκα. Γιατί; Γιατί υπήρχε η αντίληψη κάπου;

Vrgynios, Apostolos 18:54

Ναι.

18:58

Ότι γυναίκα επειδή έχει την οικογένεια, αλλά αυτά δεν θα μου φύγει εύκολα αν ψάχνετε περισσότερο.

Εκεί αυτό το θέμα της αξιοκρατίας το έζησα.

Δηλαδή πηγαίναμε να δόσουμε κάναμε τις προτάσεις στο ένα το πειράζετε όλο το μπροστά πάνω το άλλο το πειράζε προς τα κάτω. Εκεί υπήρχε άρα. Υπάρχουν ακόμη εταιρείες που το έχουν αυτό.

Vrgynios, Apostolos 19:18

Ναι.

Να σας πω την αλήθεια, αυτό το παράδειγμα που δώσατε τώρα και τα benefits ήταν ο βασικός λόγος που ξεκίνησα να τρέχω την πτυχιακή σε αυτό το θέμα, γιατί πραγματικά φάνηκε και αν έχετε κι άλλα τέτοια παραδείγματα θα με βοηθούσαν πάρα πολύ έτσι να τα έχω καταγεγραμμένα για να τα βάλω με τα μέσα και γιατί έχει φανεί αυτό ότι ναι μεν υπάρχουν τα προσθέσει στα πώλησης τατα τατα που υποτίθεται ότι κάνουμε και μάρκετινγκ της εταιρείας, ότι έχουμε αυτό και μη φοβάστε τις ευκαιρίες και εν τέλει ξαφνικά φαίνεται ότι υπάρχουν άνθρωποι από πίσω οι οποίοι.

19:20

Έτσι;

Ναι, ναι έτσι.

Ναι.

Νο.

Vrynios, Apostolos 19:52

Ντάξει, δεν θέλω να πω ακριβώς τα πειράζουμε απλώς έχουν ένα της σεζόν machine, το οποίο αλλάζει το balance.

19:56

Ε Πειραια.

Χρειάζονται πειράζονται. Υπάρχει ακόμη η νοοτροπία αποστολή ότι βέβαια στις νέες γενιές αυτό αλλάζει έτσι.

Vrynios, Apostolos 20:04

Οι.

20:05

Γιατί οι νέες γενιές και μετακινούνται πιο γρήγορα άντρες γυναίκες που επίσης οι νέες γενιές μεγαλώνουν με την πεποίθηση και το μάθημα που τους κάνουν για ίση μεταχείριση.

Vrynios, Apostolos 20:17

Ναι.

20:18

Έτσι die Versicherung την Khloe. Πολλά αυτές οι έννοιες παλιότερα δεν υπήρχαν στις εταιρείες αναπτυγμένες πιο dave αισθητή και πιο εγκλωβίζουν και πάμε να σου πω παράδειγμα τώρα πάνω σε αυτό πάνω απ τη μια στην άλλη σαν τα δέσεις όλα αυτά έτσι ότι ακόμη σε προσλήψεις.

Vrynios, Apostolos 20:33

Ναι, φυσικά φυσικά.

20:36

Έχω ζήσει εταιρείες που σου λέει.

Αυτό δεν θα τον πάρω επειδή είναι γκέι.

Vrynios, Apostolos 20:43

Οι.

20:43

Σε κάθε δε θέλω να μου φέρεις τζέικ να βλέπει ο πελάτης.

Όταν κάτσει στο ΚΚΕ ή οτιδήποτε δεν θα πάρουμε αυτό γιατί έχει ένα τατουάζ στο πόδι.

Που τώρα δεν θα δώσει θα κόψεις κάτι με την εγγύηση του; Υπάρχουν 3 ίσα ίσα που τα βλέπουνε σου βάζουν και στόχους έτσι;

Vrynios, Apostolos 21:02

Ακριβώς συνεχίζουν και ποιες είναι.

21:03

Παράδειγμα ωστόσο, αυτά και ειδικά σε οικογενειακές εταιρείες που έχουν καλές οι παλιές γενεές υπήρχαν τα οποία εξαλείφονται βέβαια με τις νέες γενιές, αλλά οι παλιές τα έχουν.

Κάποιες ιό πιο μεγάλη θα στα πουνε καποιοι οικογενειακή ταινία που έχουν μεγαλώσει λίγο το θέλω δική μου εταιρεία, δεν θέλω την παχουλή.

Πέλλα.

Θέλω τη μπουλούκι αυτό υπάρχει, δυστυχώς υπάρχει ακόμη.

Να είναι συχνοί γιατί ο πελάτης θα μπει το ατρακτίδιο. Έτσι δε θα σε τραβήξει να δει την ψιλή την άμμο. Αυτή την ευθύνη, την ξανθιά τη Δίμετρη και το να και τ άλλο και αυτή γιατί την πήραμε που είναι έτσι λίγο εύσωμη.

Vrynios, Apostolos 21:37

Ναι.

21:46

Ας αποφύγουμε να παίρνουμε.

Δηλαδή αυτά θα νίτσε richter.

Έχω ακούσει.

Vrynios, Apostolos 21:53

Ναι.

21:53

Γενικά, άρα δεν μάθει αξιοκρατίας, πολλές φορές μπορεί λίγο παχουλή, λίγο πιο κοντή, λίγο πιο άσχημο, λέει άσχημο λες να έχουν περισσότερα προσόντα.

Να είναι πιο είναι ικανοί τις δεξιότητες και όμως επειδή υστερούν.

Στον Κάρλο κι έτσι πάντα σε σχέση με άλλη υποψήφια υποψήφιο να παίρνουν το ρόλο αυτό. Δυστυχώς πρέπει να σου πω ότι το βλέπω ακόμα και όσο και να λέμε η ευαίσθητη και κοιτούσα τα οποία παίζουνε.

Vrynios, Apostolos 22:25

A.

Θα μου δώσετε λίγο ένα λεπτάκι γιατί μάλλον μάλλον ξέρουν την αίθουσα να δω λίγο.

22:28

Ναι ναι, αποστολή είναι.

Ν επιτυχίας.

Υγυγιος, Apostolos 22:33

Λεπτά.

Εσύ Αθηνών για σας.

Απλά ήθελα να ιντερνετ ΤΩΡΑ για αυτο οποτε ετσι υπό ενοποίηση για σας.

Ναι, εντάξει ότι σας βολεύει αν θέλουμε πάντως μιλούν για σας.

Αυτό είπα κι εγώ πας οκεί ώρα κάνει τη δουλειά. Αφήνουμε έτσι για σας.

Εντάξει συγγνώμη για αυτό. Εντάξει το το κλασικό που συμβαίνει.

23:11

Ετσι δεν οι Ναζί ωστόσο και θα πάω θα πάω να σου πω κάποια παραδείγματα που είναι πολύ ακόμη ισχυρό και σήμερα αυτό παίζει πάρα πολύ ρόλο η εκπαίδευση στα νέα παιδιά και αυτό το design την κλουζ που βγαίνει και βγαίνει και βγαίνει και νομίζω οι νέες γενιές μεγαλώνουν.

Υγυγιος, Apostolos 23:14

Οι.

Οι.

23:27

Αυτό σιγά σιγά κουλτούρα θα αλλάξει και θα εξαλειφθεί ήδη εξαίρεση κάποιες εταιρείες το έχουν και το μετράνε. Και ποιες; Πως ως άντρας και πόσες γυναίκες θα πάρουν και πρέπει να υπάρχουν ποσού σε μεγάλη ηλικία θα πάρουν.

Θέλουν ένα ποσοστό να υπάρχει μεγάλη ηλικία έχω ζήσει.

Εμπειρία που σου λείπει σε εταιρεία, έτσι έλεγε ο Ceo, οι άνθρωποι που είναι πάνω από 55 θέλω σταδιακά να τους διώξεις και να βάλεις νέους.

Εντολή.

Και το λεγε γιάγκλαντ νέο αίμα μου είχε βάλει στόχο να διώξω σταδιακά όλους τους μεγάλους. Αυτό καταλαβες από μπορούν τρομερό, ποια αξιοκρατία και ποια να δουλεύεις, να κάνεις, να σε χρόνια σε μια εταιρία και ασφαλή πάνω από τα 55 μετά.

ΑΘα φύγεις;

Υγυγιος, Apostolos 24:15

Ναι ναι.

24:16

Έτσι για να πάρω κάποιο νέο, αυτά θέλουμε να ελπίζουμε και για αυτό παίζει ρόλο. Πώς μαθαίνουμε όλα τα παιδιά μας, Οι δουλειές και οι σχολές ότι αυτά δεν παίζουν γιατί ο μεγάλος είναι έμπειρος, έτσι έχει γνώσεις έχει, μπορεί να σταθεί, έχει κρίση.

Θέλει ένα blend και MME και Fresh. Ξέρεις ιδέες των νέων και η εμπειρία και η κρίση που έχει ένας μεγάλος.

Vrynios, Apostolos 24:42

Ναι.

24:42

Άρα κανονικά σε μια εταιρεία πραγματικά, αν θέλουμε να είμαστε σωστοί, πρέπει να υπάρχουν εκεί περίπου να μετράνε μίνιμουμ θα έχουν τόσο τα 100 μεγάλους τόσο νέους, τόσο το άβδηρα της πως θέλω να είναι αλλά έχω πολλά και δεν κάνω εκποιούνται φυσικά ούτε προτιμήσεις σεξουαλικές και το ζητάμε ούτε άσπρη ή μαύρη ή Αλβανός. Κάποτε υπήρχαν και αυτά ΤΩΡΑ ευτυχώς έχουν φυγει.

Vrynios, Apostolos 25:03

Καλά ακόμα ακόμα ακόμα υπάρχουνε.

25:06

Αυτά υπήρχαν εσύ ομάδες είχα πάρει κάποια στιγμή σου λέω τώρα εμπειρίες γιατί τα έχω ζήσει συν ομάδα μου στη Φωτια μια κοπέλα που έκανε πρακτική και την κρατήσω κιόλας από την Αλβανία.

Πάρα πολλοί αξιόλογοι και μάλιστα επειδή είχε ζήσει λιγάκι αυτή τη διάκριση, τα δίνει όλα στη δουλειά. Κι όμως οι υπόλοιποι δεν κάνουν παρέα και βάζουν την ποδιές.

Φυσικά εγώ την κράτησα την κοπέλα και την εκανα και αορίστου χρόνου, αλλά ερχόταν και μου έλεγε τα προβλήματα της ότι άλλη και το έβλεπα κι εγώ.

Δηλαδή.

Τώρα ας πούμε ότι έχει ξεπεραστεί, αλλά.

Έγινε καιρός να ξεπεραστεί, όπως επίσης πολλές φορές τις προσλήψεις βλέπανε ένα όνομα ότι ήταν αραβική οτιδήποτε αλβανικής καταγωγής και ενώ το περνούσαν στο FIR στο short list για σαν τον έβλεπε μετά.

Vrynios, Apostolos 25:56

Ναι, μόνο και μόνο από το όνομα ναι.

25:59

Ναι, δηλαδή υπήρχανε αυτά παλι λέω ΤΩΡΑ είμαστε δεν το συζητώ. Έχουν γίνει άλματα.

Χωρίς όμως να είναι ακόμη το επιθυμητό. Έτσι λέτε να πω ΑΛΛΟ Παραδειγμα Εγώ σου λέω παράδειγμα ότι θες με ρωτάς ανάλογα με τις ερωτήσεις σου; Έτσι λοιπόν κάνουμε προσλήψεις, μπορεί να κάνουμε πρόσληψη για μια εταιρία έτσι που μπορεί να θέλει να πάρει κάποιον τα ηλεκτωρ.

Vrynios, Apostolos 26:07

Μου.

Ναι, φυσικά φυσικά φυσικά.

26:25

Ακόμα υπάρχουν φαινόμενα. Καταρχάς το θέμα μητέρα με παιδιά όσο και να θέλουμε να το έχουμε ότι είμαστε οκεί γιατί μια μητέρα ξέρει στα λείψανα 2 χρόνια έτσι έναν χρόνο να γεννήσει το μειωμένο ωράριο.

Φυσικά υπάρχει ακόμη επιρροή σε αυτόν που επιλέγει να πάρει κάποιο άτομο, δηλαδή θέλουν να ξέρουν οι εργοδότες.

Αν υπάρχει περίπτωση, ξέρεις, είναι παντρεμένοι οι σύζυγοι, μου κάνει παιδί άσε να το αποφύγω.

Βέβαια κοιτάνε το πρακτικό ότι θα του λείψει ενάμιση χρόνο, αλλά συμβαίνει.

Υγνιος, Apostolos 27:02

Να σας κανω μια ερωτηση λιγο πανω σε αυτο λιγο γιατι το εχω; Προφανώς το έχω ακούσει πολλές φορές και έχει τύχει κι εγώ όταν ήμουνα στο ρικ ρουτίνα με ρωτήσουνε αν πιστεύω ή αν μου βγάζει κάποιο φίλοι μου ότι μπορεί να.

27:02

Θέλουμε ναι.

Ναι.

Ισχύει;

Υγνιος, Apostolos 27:17

Ξέρω να θέλει να κάνει παιδιά, ας πούμε. Η υποψήφια και τα λοιπά σύντομα.

Νών για.

Σε θέσεις οι οποίες ας πούμε, δεν είναι τόσο κομβικές που θες καιρό έτσι να βρεις άτομο και τα λοιπά και τα λοιπά να το πάμε και λίγο πιο κει ΕΕ. Δεν πραγματικά δεν καταλαβαίνω γιατί κολλάνε τόσο πολύ εργοδότης δηλαδή άμα σου φύγει ένας άνθρωπος για ενάμιση χρόνο θα φέρεις κάποιον άλλον με ορισμένου χρόνου και.

27:41

Η ακόμη Ναι ναι σου λείπει πως το βλέπω εργοδότης ότι μια κοπελα που θα μείνει έγκυος καταρχάς όταν μπορεί να έχει και κάποια προβλήματα εγκυμοσύνης που δεν το ξερεις αν υπαρχουν πρακτικα ετσι το εχω δει και από μέσα στην πράξη μπορεί να σου λείπει γιατί άρα υπάρχει δημιουργούνται κάποια θέματα στην δουλειά πρακτικά.

Υγνιος, Apostolos 27:41

Και λύνεται το πρόβλημα.

28:00

Και μετα θα σου λει η ψυχη μήνες που θα γεννήσει μέχρι να μεγαλώσει το παιδί. Μετά θα γυρίσει, θα έχει μειωμένο ωράριο, θα αρρωσταίνει το παιδί Θα παίρνει πολλές άδειες. Όλα αυτά τα ακούμε και τάζουν. Ισχύει αυτό ότι οι εργοδότες είναι σκεπτικοί του να πάρουνε έχω ένα παιδάκι ήμουν 28, έχει ένα παιδάκι θα μου κανει και δευτερο ΤΩΡΑ αν υπαρχει μια από τα χει κάνει δηλαδή πάρα πολύ ή να νοικιάσουν έχει κάνει τα παιδιά της.

Υγνιος, Apostolos 28:13

Ε.

28:26

Αρα.

Μια κοπέλα που είναι στην ηλικία των 32 και συζητεί για παράδειγμα.

Δεν είναι όπως θα παντρευτεί.

Οι μο είναι νιόπαντροι, μπορεί να χάσει μια θέση, είναι σε σχέση μια που είχε κάνει τα δύο της παιδιά είναι ανύπαντρη.

Υγνιος, Apostolos 28:43

Ναι.

28:43

Και να είναι πολυ καλύτερη. Δυστυχώς ισχύει.

Το ξερό τόπο στο πετσί μου το έχω δει. Είμαι υποψήφιος πάρα πολύ αξιόλογες και σου λέει όχι γιατί είναι σε ηλικία που μπορεί σε μια τριετία τώρα έτσι να μου κάνει παιδί.

Υπάρχει τώρα αυτό στο θέμα τώρα της αξιοκρατίας καταλαβαίνεις πως σου;

Ότι είμαστε ακόμα πίσω σε κάποια θέματα.

Υγνιος, Apostolos 29:08

Ε Καποια Πραγματα Εχουν πολυ Μεγαλο influence. Η αλήθεια είναι και νομίζω ότι κάπου εκεί καταλήγουμε στο ότι η κοινωνία οι δουλειές έχουν δομηθεί με βάση την ελευθερία που έχουν οι άντρες να το πω κάπως έτσι, δηλαδή όταν παίζει τόσο μεγάλο ρόλο, όταν θα κάνεις παιδιά ή όχι σε μια γυναίκα και τουλάχιστον βάλτε μέσα το τζομπς κρύψουν για να ξέρω να μην σου κανω την αιτηση να το πω κάπως δηλαδή.

29:30

Δεν μπορείς να το κάνεις, δεν μπορείς να το κάνεις να το βγάλεις έξω απ τις κρυψώνες, έτσι θα πέσουν να σε φάνε. Έχουν κάνει μήνυση, δεν μπορείς να το βάλεις.

Υγνιος, Apostolos 29:35

Το ξέρω ναι το ξέρω.

Το ξέρω.

29:38

Ισχύει όχι παντού ακόμη. Ισχύει. Επίσης. Θέλω να πω αυτό όμως έχει μολιαστεί στην ιδέα των αντρών.

Υγνιος, Apostolos 29:48

Ναι.

29:49

Και γυναίκες πολλές φορές τους αφήνουν να το πιστέψουν ότι έτσι είναι άρα πρέπει να αλλάξει η νοοτροπία και η νοοτροπία θα αλλάξει στο νέο κόσμο. Γιατί παλιός είναι μολιασμένος, δηλαδή οι δικές μας γενιές που μεγαλώνουν και μπαίνουν μέσα στη ροή της εργασίας πρέπει να βγάλουν αυτά τα πράγματα από το μυαλό του. Δεν είναι γιατί πλέον δουλεύουν εκεί 2.

Υπάρχει και τηλεργασία που βοηθάει. Έτσι μπορεί και ο άντρας εξίσου να κάτσει λίγο μετά πλύθηκε να δουλέψει γυναίκα. Αμα χρειαστεί, άρα πρέπει να μεγαλώσουν οι νέες γενιές. Με αυτή τη λογική της ισότητας είμαστε ίσοι μεγαλώνουμε μαζί παιδιά όπως θα κάτσει η γυναίκα ανάρρωσε επειδή μπορεί ο άντρας.

Αλλά οι παλιές γενιές είχαν εμβολιαστεί και οι γυναίκες δίνονταν αν το πιστεύει και οι άντρες έχουν μεγαλώσει με αυτή την οποία τίποτα είναι θέμα εκπαίδευσης. Είναι θέμα παιδείας, αλλάζει κουλτούρα τα νέα παιδιά δεν σκέφτονται έτσι.

Υγνιος, Apostolos 30:34

Ναι.

Είναι.

30:44

Μπαίνουν μέσα και μάλιστα οι κινέζοι γυναίκες σχεδόν τελείως διαφορετικά και τα νέα αγόρια γιατί έχουν συνηθίσει να βλέπουν ή ίσο των άλλων. Έτσι φυσικά παίζει ρόλο πως έχουν μεγαλώσει ο πατέρας μου η μητέρα μου. Έχουν μεγαλώσει μια λογική, φυσικά έχουν επηρεάσει το παιδί τους.

Άρα είναι πάρα πολύ σημαντικό. Καταρχάς το μάνατζμεντ κάθε εταιρίας να μπορέσει να πει ναι ισότητα, άντρες, γυναίκες να πω κάτι για την Πέμπτη για παράδειγμα.

Το έχει αυτο άντρες, γυναίκες, γυναίκες σε πολύ υψηλές θέσεις, μισθολογικά δεν παίζει κανένα ρόλο άντρας γυναίκα έχουν πάρα πολλές ομιλίες για το τ Ε Ι. Τα Ι για σ όλα αυτά Θέλω να πω ότι το πρεσβεύουν και το δείχνουν στην καθημερινότητα. Γιατί για την ανατροπή της εταιρείας το έχει καταφέρει.

Vrynios, Apostolos 31:27

Ναι.

31:36

Παράδειγμα σου λέω, είναι αλήθειες που το έχουν καταφέρει, κάνουμε προσλήψεις για εταιρίες.

Παράδειγμα έτσι έρχεται εργοδότης και σου λέει, θέλω μια τσάντα ρεκόρ.

Θα σου πω ένα παράδειγμα φέρνει σε τσαρτερ εκτός η μία τσάντα η ηλέκτρα είναι πιο έμπειρη.

Στοιχειοθετημένα δουλεύει πάρα πολύ καλά, είναι λόγια, αλλά είναι σου απαντάει σωστά, έχει εμπειρίες, ξέρει μισθοδοσία, ξέρει τον ήξερε όλα τα κομμάτια του ECHA.

Είναι πιο riser, πιο μαζεμένοι.

Μέτρια εμφανισιακά συμπαθής.

Και φέρνεις και μια υποψήφια η οποία είναι πιο αεράτη στο λέει Σειληνού μελαχρινή είχε αυτό το υπαρκτό επικοινωνιακό.

Και μιλάς;

Και μπορεί να μην ξέρει μισθοδοσία, την οποία αντί θέλεις να έχει κάνει λιγότερα εργατικά, να μην έχει κάνει σωματείο, να μην έχει κάνει αυτό σα γνώσης.

Ικανοτήτων υπολείπεται τις άλλες.

Κι όμως την θέση.

Πάρτι.

Στο λενε κιολας Εχω αντιμετωπίσει το εξής αποστολή, τα λέω γιατί δυστυχώς όσο θέλουμε να πούμε ευαίσθητη και κύκλους, αν και εγώ τις αφήνω μισή θέση πούμε που τα κοκκία μου φρικάρω έτσι να γυρίσει μουσείο και να πει.

Η κοπέλα αυτή η προηγούμενη ήταν έτσι πολύ επικοινωνιακή και αεράτη, έμπαινε μέσα στο εξέκιουτιβ κομήτη και άνοιγε η καρδιά όλων.

Πως θα φέρω την άλλη;

Που είναι πιο ορίζεται θα μπει και θα την συγκρίνω ακόμη την προηγούμενη.

Όταν η υψηλή κέρατι και αυτά αυτά δεν πρέπει να λέγονται και δεν πρέπει να τα πιστεύουμε ή άλλοι πιο ικανοί και τον έχασε το ρόλο πήγε κάπου αλλού βέβαια που αμέσως εκτίμησαν την προσωπικότητά της και λένε ο χαρακτήρας και την πήραν με την πρώτη γιατί ξεχώριζε. Αλλά ως αν υπάρχουν ακόμη τέτοιες νοοτροπίες που σου λένε πως θα τη δουν οι άλλοι άντρες που θα μπει μέσα στην ομάδα;

iMVrynios, Apostolos 33:19

Είναι.

33:41

Ενώ η άλλη ψηλή μελαχρινή πιο νέα φορές παιδιά κέρατι Ε λες ότι ακόμη αξιοκρατία δεν είναι 100 τα 100; Γιατί αν δεν ήταν επικοινωνία εκεί δεν είχε αυτό το λαμπερό; Ξέρεις το εμφανισιακό έτσι;

Υργνιος, Apostolos 33:41

Ναι.

Ναι ναι ναι.

33:55

Ακόμη δηλαδή στις μεγαλύτερες γενιές υπάρχει αυτό.

Δεν μου να μιλήσουμε ακόμη για να 100. Τα 100 αξιοκρατικό περιβάλλον.

Υργνιος, Apostolos 34:05

Ε Π α Π.

Πάνω σε αυτό θέλω λίγο να προχωρήσω και στις επόμενες ερωτήσεις γιατί είναι έτσι καλό; Είναι καλό στο pc στον επίσης να σας ρωτήσω με την ώρα είστε μέχρι τις 10 και μισή είστε εντάξει, μπορούμε να το πάμε και λίγο.

34:08

Ναι, βεβαίως.

Δεν έχω θέμα, έχω κλείσει interview. Ναι ναι εντάξει μη σ'ανησυχεί δεν έχω θέμα, δεν είναι κάτι επείγον θα σου πω.

Υργνιος, Apostolos 34:21

Ντάξει.

Εντάξει, θέλετε λεία;

34:23

Έτσι ας κάνει πιο να σου πω ΚΑΤΙ 2 Λεπτα και να δω δεν εχει κατι που πήγε πιο πολύ σημασία έχει να κάνει σε καλή εργασία αυτή τη στιγμή και επειδή δεν θα πέσει έξω πίστεψαν για πες μου ναι.

Υργνιος, Apostolos 34:32

Ντάξει ντάξει το εκτιμώ το. Εκτιμώ πολύ λοιπόν για αυτό γενικότερα έτσι που θέτει αξιοκρατία ως γένει και το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι ότι δούλεψε σκληρά και μαζί με τα ταλέντα σου τότε θα αμειφθείς.

Ουσιαστικά είναι αυτά τα 2 είναι ***** πλαγιάς. Το αυτό που έχει φανεί και αυτό που λέτε και εσείς ταυτόχρονα είναι ότι εν τέλει φαίνεται να παίζουν και άλλα πράγματα ρόλο, δηλαδή εμφάνιση και ο χαρακτήρας έχουν κάνει match ή όχι. Αν μπορείς τέλος πάντων να τους κάνεις όλους να λιώνουν να το πω σα γω γι κά οπότε;

34:48

Ωραία.

Εσπα.

Ζούμε.

Φυσικά.

Φυσικά.

Θα σου πω θα σου πω πως θα ναι βέβαια.

Κοίτα είναι ένας συνδυασμός όλων, δηλαδή κατ αρχάς το δούλεψε, θα ανταμειφθείς, ισχύει; Μην το αγνοούμε. Παίζει ρόλο δηλαδή αν έχεις 10 μπορεί να παίξει το ναι και τ άλλα, αλλά αυτός που θα δουλέψει σκληρά θα φανεί και αν δεν φανεί στο ένα περιβάλλον θα φανεί στο άλλο δεν θα πάει χαμένος. Εγώ το πιστεύω γιατί οι άνθρωποι πραγματικά.

Δίνουν τον εαυτό τους και δουλεύουν σκληρά κι είναι εργατικοί. Αν μη τι άλλο δεν θα χαθούν.

Μπορεί να μην πάρουν την πρώτη θέση γιατί δεν είναι μόνο δουλεύω σκληρά, είναι το πότε Σεούλ. Ο χαρακτήρας και προσωπικότητα είναι πάνω από όλα χαρακτήρας και ολοι θελουν το καλο χαρακτηρα που είναι συνεργάσιμος που είναι ευγενείς, που είναι αγαπητό στους άλλους. Έτσι αυτό είναι από τα πρωτεύοντα γιατί μπορεί να πάρει κάποιος που είναι λουσάτο στη θέση, αλλά δεν πάει να πει ότι θα μείνει.

Πρόσεξε το μακροχρόνιο θα το κερδίσει ο άλλος την εργατικότητα και τον καλό του χαρακτήρα μπορεί να προτιμήσουν τον σαρωτή θα την πατήσουνε έχει γίνει πάρα πολλές φορές αυτόν να βλέπουνε αυτό και όχι την ουσία, αλλά μακροχρόνια. Αυτό δεν βγαίνει τις πιο πολλές φορές, αν δεν συμπεριλαμβάνει και τα υπόλοιπα.

Έτσι είναι βασικό συγγνώμη γιατί είναι επαγγελματικό δόσ μου. 2 Λεπτάκια.

Υγνιος, Apostolos 36:22

E. Και.

Ναι ναι, φυσικά φυσικά.

36:31

Γεωργία μου ημέρα και είναι σε ένα ιντερνετ σε καλεσ εγώ θα σε πάρω έτσι ευχαριστώ γιαγιά.

Συν.

Λοιπόν, ούτε να μας άκουγε έτσι είναι η κοπελα που σου λέω ότι κοψανε και πήγε αλλού

Υγνιος, Apostolos 36:45

Απίστευτο, απίστευτο οκέι.

36:47

Απίστευτο ότι είσαι άλλη εταιρεία αυτή πάρε μου δηλαδή νταξει.

Υγνιος, Apostolos 36:49

Έτσι;

Καλώ τα μη Ε ωραια αυτο ΤΩΡΑ το άλλο κομμάτι που θέλετε να σας ρωτήσω επειδή αναφερθήκαμε λίγο ναι φυσικά φυσικά ναι.

36:55

Κάτσε να κλείσω σ'αυτό να κλείσω σ'αυτό να ολοκληρώσω λοιπόν πράγματι μετράει έτσι καλή δουλειά ο χαρακτήρας πάρα πολύ.

Επίσης να πω κάτι ότι όταν ο χαρακτήρας του είναι καλός, εσύ και εργατικός μαζί.

Η φήμη προηγείται.

Τι θέλω να πω επειδή σε ένα περιβάλλον πας να αλλάξεις οτιδήποτε πέρα από το θα πάρουν ένα Ε τσάρτα ηλεκτωρ in Seoul Διευθυντή πάρα πολλές φορές και ενώ δεν πρέπει δεξιά αριστερά να ρωτάμε, επειδή ξέρουμε το Γιάννη που δουλευει εκει που ηταν Μαζί με τη Μαρούλα. Όλα αυτά παίρνουν και ρωτάνε.

Άρα κάποιος την εικόνα του τι φτιάχνει μ όλη την καθημερινότητα και αυτό βγαίνει κάποιος που είναι εργατικός και συνεργάζεται καλά. Στα επόμενα του βήματα είναι σίγουρο ότι γενικά στην αγορά ξέρουνε ή θα μάθουνε ότι είναι ένα καλό παιδί συνεργάσιμο. Δουλενταράς, δεν κουτσομπολεύει, ξέρεις τε ρα δεν χάνει την ψυχραιμία του θα βγει, μπορεί να χάσει μια θέση, θα κερδίσουν όμως κάπου αλλού η φήμη προηγείται πάντα.

Vrynios, Apostolos 38:04

Ε ωραία αυτό θα το αφήσω λίγο για πιο μετά που θέλω να ρωτήσω, θέλω έτσι λίγο να σας ρωτήσω και εσας που το έχω σαν ερώτηση μέσα στο interview ή τι ποσό ορίζεται για εσάς, δηλαδή το να είναι κάποιος εργατικός, να δουλεύει σκληρά δηλαδή τι σημαίνει για εσάς; Δουλεύω σκληρά.

38:08

Ου.

Ωραία.

Δουλεύω σκληρά, είναι.

Να πω κατ'αρχάς δεν έχει να κάνει με τις πολλές ώρες, έτσι δεν πάει να πει ότι όποιος δουλεύει πολλές ώρες είναι αποδοτικός για μένα. Μπορεί να κάθεται. Το λέω γιατί πολλοί το έχουν και με το ωράριο να κάθεται για να δείχνει ότι εργάζεται. Είναι αγαπητός από την εταιρεία, δεν είναι αυτός που δουλεύει σκληρά, αυτός που δουλεύει σκληρά είναι ότι είναι φοκους στη δουλειά του, μπορεί να κάτσει, μπορεί να είναι κάποιος 8 ώρες, μπορεί να είναι 10, μπορεί να είναι 12, δεν παίζει ρόλο Πόσες είναι.

Vrynios, Apostolos 38:35

E.

38:49

Είναι φόβος, είναι αποτελεσματικός, είναι ποιοτικός.

Είναι εκεί, πάντα θα χρειάζεται στα δύσκολα. Το θέμα δεν είναι ένα.

Είσαι κάθε μέρα 10 ώρες. Για παράδειγμα, οι 12 ώρες για να δείξει τι δουλεύει, μπορεί να δουλεύεις κανονικά το οκτώωρό σου να είσαι σωστός, να μην χαζεύεις όμως έτσι να σε δω πάνω.

Να δουλεύεις σωστά, να δουλεύεις έξυπνα.

Έτσι να σου αρεσει να αγαπάς να το κάνεις με πάθος για να το κάνεις καλά, γιατί αν δεν έχεις πάθος αυτό που κανείς δεν θα βγει καλά, πρέπει να σας αρέσει και να δίνεσαι και να είναι ποιοτικό. 7 ώρες θα δουλέψεις για τη μία. Θεες να χαζέψεις αυτές 7 οι ώρες πρέπει να είναι σωστές, να είναι ποιοτικές γιατί μπορεί να είναι 12 ώρες και να μην ποιοτικές.

Έτσι και για μένα απ ότι δουλεύω σκληρά έχει να κάνει και με το πώς αναπτύσσουμε, δηλαδή θα διαβάσεις τον ελεύθερο σου χρόνο για τη δουλειά.

Θα κοιτάξεις να μάθεις κάτι που δεν ξέρεις. Δεν περίμενα να το δείξουμε.

Εκεί λίγο πιο active λει το ψάχνεις.

Κανείς πολλά από τον εαυτό σου, το ψάχνεις μόνος σου εκπαιδευσαι μονο σου διαβάζεις για να είσαι καλός στη δουλειά σου πρώτας εκεί που δεν ξέρεις είσαι ειλικρινής να πεις ψέματα, δεν το ξέρω, το έκανα λάθος οκεί δουλεύω σκληρά είναι ότι μου αρέσει και θέλω να φέρω το σωστό αποτέλεσμα. Το κάτω ποιοτικό αποτέλεσμα.

Έτσι και επίσης εκεί που υπάρχει το κρίσεις είμαι εδώ.

Δηλαδή φεύγεις στην ώρα σου αν υπαρχει ομως ένα κρίσης γιατί κάτι έγινε εκείνη σημαντικό;

Κάτσε το σαββατοκύριακο και ξενύχτησε.

Vrynios, Apostolos 40:29

Ναι.

Ναι ναι ναι.

40:35

Πα ρό ή στη μισθοδοσία να σου πω ένα παράδειγμα και έχει γίνει κάτι με το σύστημα και δεν μπορεί να πληρώσει τον κόσμο.

Όλο κριτήρια.

Φυσικά περιμένεις απ την ομάδα να ξενοχτήσει και μια βδομάδα μην κοιμηθεί προκειμένου να προβεί στον κόσμο. Αυτό είναι κρίας.

Και είναι εργατικός. Δεν πάει να πει ότι περιμένει από τη μισθοδοσία καθημερινά κάθε 10 ωρο αλλά εκεί που πρέπει πρέπει εργαζομένους να ανήκει.

Υγνιος, Apostolos 40:59

Ναι να στηρίξει τις ανάγκες για να προχωρήσει η εταιρεία μετά ακριβώς ακριβώς ναι, όχι συνέχεια.

41:02

Εκεί που πρέπει, όμως έτσι εκεί που πρέπει εκεί που πρέπει και όταν πρέπει για αυτό εγώ προσωπικά δεν είμαι και της νοοτροπίας ότι πρέπει κάποιος να κάθεται για να κάθεται, γιατί είναι λάθος. Πρέπει να έχει κάποιος την ισορροπία του γιατί όταν είχε ισορροπία μπάλας, προσωπική και επαγγελματική ζωή και επαγγελματική του, είναι καλύτερη ή αλλιώς βγαίνει και η προσωπική του είναι καλύτερα. Δηλαδή εργαζόμενος θα λειτουργήσει όταν έχει μπάλας καλύτερα απλώς το κρίσεις, όπως και στην οικογένεια στο κράτος πρέπει να στην οικογένεια, έτσι και στην στο κρίσης. Δουλειά πρέπει να είναι στη δουλειά έτσι;

Υγνιος, Apostolos 41:35

Οκέι και υπάρχουν θα λέγατε αν υπάρχουν έτσι άλλα συστατικά τα οποία συντελούν στο να πετύχει ένας άνθρωπος στην καριέρα του. Εντάξει, το έχουμε συζητήσει και λίγο απλό στρωτό και πιο έτσι φορμόλη.

41:35

Εκεί που πρέπει.

Να σου πω εντάξει, έχετε ποτέ σε ικανότητες που υπάρχουν δεξιότητες, τις οποίες μπορεί κάποιος να μη τις έχεις αυτή τη δουλειά, αλλά να της ζητάει ένα επόμενο έτσι το οποίο βέβαια αυτές καλλιεργούνται και βάσει της εμπειρίας.

Δηλαδή τώρα το μάνατζμεντ κ Bildt για παράδειγμα, έχει να κάνει με την εμπειρία που αποκτά κάποιος να κάνει λάθη.

Μαθαίνει όμως από τα λάθη του. Πρέπει να ακούει να είναι δεκτικός, πολύ βασικό.

Δεκτικός στις υποδείξεις με σεβασμό βέβαια, όταν λέει κάποιος έτσι πάντα να ακούει να έχει το κύριο ζήτημα, μαθαίνει να θέλει να πάρει, να δει, να μάθει από μόνος του. Γιατί να περιμένει όλα έτοιμα δεν πρόκειται να γίνει κάτι, αλλά νομίζω ότι το βασικό συστατικό του να ανέβει κάποιος πέρα την εργατικότητα και όλα αυτά και τι μαθαίνω γνώσεις και έχει να κάνει πολύ με το χαρακτήρα. Έτσι δηλαδή να είσαι μια προσωπικότητα που να είναι αποδεκτή από τους άλλους, να σέβεται το περιβάλλον.

Υγνιος, Apostolos 42:24

Ναι.

Μου.

42:42

Όταν λέω να σέβεται δεν έχει να κάνει με τους πάνω να σέβεται κυρίως από κάτω.

Ανεβαίνοντας ήμουν περίπτωση για να.

Έτσι, όσο προχωράς προς το μάνατζμεντ να γίνεις αποδεκτός και να σε ακολουθήσουν ΕΕ είναι γιατί το εμπνέεις;

Όχι γιατί το λέει ο τίτλος, αλλά αυτό μόνο με το χαρακτηρα σου μπορείς να το βγάλεις.

Σέβεσαι τους άλλους, κατάλαβες συμπονετικός εκεί που πρέπει;

Υργνιος, Apostolos 43:09

Ναι πιο leadership E motivation κομμάτια.

43:11

Αυτό αυτό κερδίζεται. Δεν υπάρχει σωστό, δεν θα στο δώσει ο τίτλος. Κερδίζετε και είναι καθαρά θέμα συμπεριφοράς αυτό έτσι; Όχι ότι δεν πρέπει να είσαι δίκαιος και σκληρός. Δεν το συζητάω αυτό για τη δουλειά είναι δουλειά.

Υργνιος, Apostolos 43:13

Ναι.

Ναι ναι ναι.

Ναι.

43:24

Άλλο το να άλλο τ άλλο.

Γιατί εκεί πρέπει να βρίσκεται αποτέλεσμα, αλλά η ομάδα θα σε ακολουθήσει μόνο επειδή την έμπνευση για τίποτα άλλο και δίνουν το παράδειγμα πάνω από όλα.

Υργνιος, Apostolos 43:28

Φυσικά.

Είπα, υπάρχει και κάτι άλλο, ας πούμε, σε δηλαδή πέρα από σκληρή δουλειά ταλέντο, κάτι άλλο που βοηθάει έτσι ανθρώπους να πετύχουνε να ανέβουν στην καριέρα τους, να ανελιχθούν ε.

43:45

Κοίτα.

Κυριαζή είναι και θέμα τύχης, κάποιες στιγμές, συνθήκες, έτσι γιατί ορισμένοι μπορούν ε.

Υργνιος, Apostolos 43:49

Ναι.

43:54

Έχουν κάνει και με τις συγκυρίες.

Πολλές φορές, έτσι μπορεί να δεχτείς γιατί υπάρχει μια θέση μπορεί να τύχει να μην υπάρχει θέση και συνεπώς θα φέρουν τα πράγματα.

Από.

Διάφοροι παράγοντες τώρα δεν θα σου πω τι δεν μπορώ να κάνω φόκους σε κάτι.

Υργνιος, Apostolos 44:09

Οκεί Ε.

44:10

Η ανελιξη αλλά έχει να κανεις και δουλειά έχει να κάνει χαρακτήρα με την ευλικρίνεια, με τις ικανότητες, γιατί πρόσεξε, εξαρτάται και με την ειδικότητα.

Του Ν. Ανέβεις για παράδειγμα στο χώρο της μηχανογράφησης μηχανοργάνωσης μηχανογράφησης, ευρύτερα τεχνολογίας.

Αν δεν βλέπεις τις γνώσεις συνέχεια η γιατρός τα πράγματα εξελίσσονται, έχεις μείνει πίσω;

Αρα σε ορισμένα οι γνώσεις είναι πάρα πολύ σημαντικές. Πρέπει να ενημερώνεσαι συνέχεια.

Υγνιος, Apostolos 44:39

Είμαι πάλι εδώ.

44:40

Βγαίνει ένα καινούργιο πρόγραμμα ή προγραμματιστής; Αν κοιτάς τις νέες τεχνολογίες σε δεν τελείωσε σε οτιδήποτε κομμάτι ακόμη και ιτσα που είναι τα σορτζ κι αν δεν μάθεις τώρα πώς λειτουργούν τα artificial intelligence και αυτά και να μπει στο Digital Στροφορμή;

Έχεις μαλλί μείνει πίσω και ας έχεις όλα τα υπόλοιπα.

Σε 5 χρόνια θα σε πείσω, παίρνεις ένα καμπέν word ανάλυση.

Σου λένε, τώρα ξέρουν πια οrbi αν δε μπει δεν το παίρνω.

Αρα μπορεί να έχεις όλα τα υπόλοιπα αν έχεις μείνει πίσω στην τεχνολογία.

Πάλι μπορεί να μη σε πάρουν γιατί τα trends χρόνο με το χρόνο αλλάζουν. Έχει τον IAS αν δεν είσαι digital και εσύ να αγαπάς την τεχνολογία, μένεις πίσω για παράδειγμα.

Επίσης, είναι κάποιες θέσεις που πρέπει να είσαι πιο κοινωνικός. Αραγε αυτό εξαρτάται από το ρόλο; Αν είσαι μάρκετινγκ, δημόσιες σχέσεις και δεν το χεις να είσαι κοινωνικός, έχεις αποτύχει πάλι;

Υγνιος, Apostolos 45:30

Είναι.

Ναι.

45:39

Εξαρτάται το κομμάτι είσαι σε μια αποθήκη.

Αν δεν είσαι πάρα πολύ οργανωτικός και προσεχτικός να κάνεις συνέχεια λάθη, πόσο εργατικός και να σε είσαι; Κάπου πρέπει να είσαι πιο smart. Εξαρτάται τώρα πάρα πολύ.

Υγνιος, Apostolos 45:56

Ναι, κατάλαβα.

45:57

Άλλες οι δεξιότητες που θέλουν κάθε ρόλος.

Υγνιος, Apostolos 45:59

Κατάλαβα οκεί και έχω βάλει και κάποια άλλα πράγματα που φαίνεται έτσι να συντελούν σε αυτό και αυτός που μπορεί να είναι για παράδειγμα το mentoring, το coaching.

46:08

Οπωσδήποτε αυτά.

Υργινος, Apostolos 46:10

Το Networking επίσης που συνδέεται με τη φήμη λίγο που συζητήθηκε προηγουμένως.

46:11

Φυσικά κοιτάζετε 100. Τα 100 mentoring είναι αυτά και στην αρχή ότι αν δεν είχα εγώ το μεν τώρα που με έφτιαξε πάρα πολύ σημαντικό. Επίσης εταιρείες και μία κούτο θέσεις έχουν βάλει και να το πεις αυτό το mentoring και σαν διαδικασία μέσα έρχεται ο Τσάρλι κάποιες σινιόρ και κάνουν εμετό 6 Τζούνιορ.

Υργινος, Apostolos 46:16

Ναι ναι ναι.

46:30

Του έχουν βάλει διαδικασίας, το οποίο είναι πάρα πολύ σημαντικό αυτό για την ανάπτυξη, όπως και το coaching. Επίσης γίνονται σεμινάρια κοτσίν πάρα πολλά. Είναι πολύ σημαντικό μέσα στο training plan της κάθε εταιρίας να έχουν βάλει κότσι μην αρια για το μάνατζμεντ πως θα κάνουν coaching και όντως υπάρχουν δηλαδή και τα performances των Γελ που κάνεις αξιολόγηση απόδοσης όταν το κάνεις σε ένα σεμινάριο κανονικά δεν έχει αξία να το κάνεις μόνο του αν δεν πάρεις και λίγο κότσι μέσα γιατί δεν είναι μόνο κάνω μια φορά το χρόνο αξιολόγησης. Το θέμα να κάνω κοτσίν.

Σε εβδομαδιαία βάση μνεία σε καθημερινή βάση αν με την λίτρα είναι κομμάτια που πρέπει στη φιλοσοφία της να μπαίνουν πολύ και αυτό.

Είναι και στην ευθύνη του ισακ να τα βάζει μέσα σε εκπαιδύσεις και το μέντωρ ή συστήματα να προτείνει και να το υποστηρίζει και εταιρία και σίγουρα μπαίνει και στην εκπαίδευση. Το κότσι δηλαδή με τα κομμάτια του μάνατζερ αυτό να το έχει κι άλλο μου είπες πριν.

Υργινος, Apostolos 47:24

Ε το Networking που το συζητήσαμε λίγο με τη φήμη και αυτό βέβαια.

47:24

Αν δεν μου πεις.

Το Net που οπωσδήποτε παντού παντού υπάρχει το Networking παντού πάλι και αυτό με τις θέσεις. Έτσι αν είσαι ειδικα κομέρσιαλ οριέντε δεν το ζητάμε το Networking που ανοίγει τις πόρτες. Αν είσαι για παράδειγμα της.

Υργινος, Apostolos 47:30

Ναι.

Και.

47:40

Ναι να σου προσφέρει κάτι ιδιαίτερο το Networking τόσο πολύ όσο το αν θες να αλλάξεις μια δουλειά αλλά σαν ρόλους αν συμπειστεί Βέλγιο για παράδειγμα, αν δεν έχεις network.

Χάθηκες;

Κομπρεσάλ σε πωλήσεις αν είσαι μάρκετινγκ, αυτά είναι κομμάτια του ρόλου σου είναι;

Vrynios, Apostolos 47:54

Οι.

Ναι και πολύ και πολύ κομβικά και ωραία, οπότε τώρα θέλω να σας κάνω μερικές ακόμα ερωτήσεις. Γενικότερα, πόσο χρόνο έχουμε για να ξέρω αν θα κάνουν τις πιο σημαντικές, λίγο πιο χαλαρές;

48:08

Πόσο χρόνο θέλεις εσύ ακόμη;

Vrynios, Apostolos 48:10

Κοιτάζετε, εγώ θέλω ε.

Πιστεύω άλλα 10 λεπτά. Είμαστε εντάξει ωραία, πότε θα πάω λίγο στα πιο, τις πιο στάνταρ λοιπόν τον γιο. Εγώ θα θέλω να σας ρωτήσω τώρα γενικότερα και θυμίζω ότι έχουμε 10 λεπτά έτσι για να φύγουμε και σε ένα καλό. Θέλω να σας ρωτήσω αν πάνω στις αξιοκρατικές διαδικασίες έχετε να μου πείτε ένα καλο παραδειγμα για ένα και ένα κακό παράδειγμα, ένα BUD σπείρες και να πάτε expires;

48:15

Ωραία είμαστε εντάξει. 10 λεπτά έχουμε.

Ωραία.

Ναι.

Ήταν να σου πω σίγουρα θα έχουν πολλά.

Ε Κοίτα να σου πω αξιοκρατικό ωραία. Θα μπορούσαμε να πούμε να σου πω ένα παράδειγμα απλό. Έτσι έχεις εσωτερικές προαγωγές;

Θέλεις; Έχεις μια θέση μάνατζερ, ένα υπεύθυνος συντονισμού σε ένα κατάσταση παράγοντα νοη για παράδειγμα, έτσι και όχι βιοιατρική πραγματικό παράδειγμα έχουμε βάλει διαδικασία που εσωτερική αγγελία ποιός θα πάρει προαγωγή από τη γραμματεία από οποιοδήποτε αληθής για να γίνει μάνατζερ σε μια άλλη θέση; Εδώ λειτουργούσε και αξιολόγηση απόδοσης, άρα έπρεπε να έχεις καλή βαθμολογία, Όχι καλύτεροι, αλλά από δίχτυ πάνω από ένα επίπεδο.

Πάντα υπήρχαν 2 αξιολογητές, έπρεπε, ενδεχομένως μπορεί να περάσει κάποια τεστ που μπορεί να έχει μια εταιρεία να περάσεις δύο interview.

Να συλλέξεις πληροφορίες από μάνατζερ προϊσταμένους. Όλα αυτά να κάνεις την πρόταση να δεις αν είναι κάποιος κοινό αποδεκτός από το σύνολο που έχεις να το δείξει μια ομάδα ανθρώπων να το αξιολογήσουν και δεν θα πάρει τη θέση λειτουργούσε καλά και σωστά. Δηλαδή υπήρχε μια διαδικασία που αν δήλωναν 15 άτομα φυσικά παίζει ρολο αντικειμενικά κριτήρια να έχει το πτυχίο σου να έχεις μινιμουμ 3 χρόνια εμπειρία έτσι τα στάνταρ στην εταιρεία και σύνολο 5.

Κάποιες προδιαγραφές, το οποίο πράγματι.

Το είχαμε εφαρμόσει και περνάμε το καλύτερο.

Ήταν 100% ξύλο αξιοκρατικό.

Βεβαίως.

Vrynios, Apostolos 50:18

Πολύ ωραία.

50:19

Τον.

Υπήρχε, υπήρχε παρόμοια διαδικασία.

Αλλού.

Έτσι, πού μπορεί ακριβώς να πάρουν την ίδια διαδικασία να μη λειτουργήσει Ακριβώς γιατί ήταν σε περίοδο που μπορεί να γεννήσει μετά από ένα χρόνο και να μου λείπει από το ρόλο. Άρα μια κοπέλα που δεν είχε κάνει τα παιδιά της να, μπορεί να μην απέξω αλλού σε άλλο περιβάλλον ακριβώς τόκο ζήσει. Γιατί ακριβώς γι αυτό; Για παράδειγμα που λέμε;

Vrynios, Apostolos 50:47

Ναι.

50:47

Η Ι μου έχει τύχει και αυτό επειδή φαινόταν ήταν στρατοί, όχι, θα το δει ο κόσμος και δεν πήρε τη θέση.

Vrynios, Apostolos 50:56

Ναι.

Οποτε είναι αυτο που καταλαβαινω και εγω ειμαι ότι είναι.

51:00

Δηλαδή η ίδια διαδικασία που σε ένα περιβάλλον στηρίζει τη διαφορετικότητα, λειτουργεί καλά η ίδια και γι αυτό έφερα το παράδειγμα. Ίδια διαδικασία σε ένα περιβάλλον που δεν στηρίζει τόσο. Είμαι ένα διευθυντή από πάνω που δεν στηρίζει αυτό έχει να κάνει, δεν είναι μόνο του ECHA στο ίδιο περιβάλλον και ο διευθυντής πριν από πάνω.

Vrynios, Apostolos 51:03

Αυτό.

Αυτό.

51:20

Επίσης παίζει ρόλο και ο κάθε διευθυντής από πάνω ακριβώς και το μάνατζμεντ 6 Πειρίας. Πώς βλέπει τους από κάτω πως θα τον εκπαιδεύσει ποσά που κάνει caching που θα το κάνει με έντονο για να πάρει τη θέση και πως έχει οργανωμένη και την ομάδα γιατί μπορεί να πάρεις ένα άτομο καλό να πα και το εξής.

Αυτό το παράδειγμα.

Θα το βάλεις μέσα που θα σου πω όταν ο μάνατζερ δεν έχει.

Είναι λίγο ανασφαλής για τη θέση του.

Δεν θα πάρει τους καλύτερους από κάτω και δυστυχώς υπάρχει και σήμερα αυτό. Αυτό είναι το πιο απογοητευτικό και το έχω ζήσει στο πετσί μου.

Είτε έχει να κάνει με εξωτερική πρόσληψη εσωτερική, να του δίνεις το καλύτερο, τον καλύτερο απ έξω.

Και στο ΡΙ οι αποδόσεις το πάει από κει, αλλά είναι ξεκάθαρο σε μένα σαν τσάρων το βλέπει σαν απειλή γιατί είναι πολύ ικανό άτομο.

Μηχανή τη θέση αυτό δυστυχώς σε ανθρώπους που δεν πατάνε καλά στα πόδια τους. Γιατί και πότε συμβαίνει; Μπορεί να είναι πολλά χρόνια σε μια εταιρία, έχουν μεγαλώσει, έχουν πάρει την προαγωγή από μέσα, έχουν τη γνώση αλλά δεν έχουν τα κ Bildt του μάνατζμεντ.

Εκεί συμβαίνει αυτό, άρα δεν είμαι μάνατζερ αυτούς που εμπνέω.

Που έχω να κάνω, το Mentoring, το Κουτσίνγκ να με θαυμάζουν από κάτω. Έχω μεγαλώσει με την εμπειρία μου κρατάω έτσι τη θέση να μη μου την πάρουνε. Άρα αν δω κάποιον απέξω και τον παίρνω στην Ομάδα μου και είναι δημιουργικός κάνει προτάσεις κάνει φαίνεται προς τα έξω το φοβάμε και δυστυχώς έχουν πνιγεί τέτοια άτομα και φεύγουν από την εταιρεία, παραιτούνται. Γιατί σου λέει βλέπω ένα μικρό μάνατζερ μετά από πάνω ο διευθυντής μου.

Vrynios, Apostolos 53:05

Ναι.

53:07

Δεν με εμπνέει και φεύγουμε.

Και δυστυχώς τέτοιοι άνθρωποι είναι δεν έχουν επιλεξει τον καλύτερο γιατί ήταν απειλη αυτο ισχυει και ισχυει σε στελέχη τα οποία είναι πολλά χρόνια και δεν έχουν πείρα στην παραγωγή και δεν έχουν τα κάμπινγκ σε μαντζουρία.

Και εδώ φταίει η εταιρεία που τις εκπαιδεύει έτσι, αλλά δεν αλλάζουν εύκολα. Μεγαλύτερης ηλικίας. Θέλω να ελπίσω τι νέες γενιές.

Vrynios, Apostolos 53:22

Ναι.

53:31

Δεν θα βγάλουν αυτά τα χαρακτηριστικά τόσο έντονα, αλλά είναι και ανθρώπινο αυτό έτσι πάντα παίζει ρόλο η παιδεία που έχεις από το σπίτι εκπαίδευση σου, το περιβάλλον, οι σπουδές σου, το πόσο διαβάζεις.

Το πόσο ανοίγεις τους ορίζοντές σου;

Γελώ διαβάζεις ευρύτερα έτσι, γιατί κάποιος που διαβάζει γενικά βιβλία είναι καλλιτεχνική φύση; Του αρέσει, Δεν μένει. Ξέρεις γιατί πολλές φορές κινήθηκε έτσι προσκολλημένος σε κάτι και αυτά τα έχουν αφήσει λίγο.

Όλα, ποιες δηλαδή ήταν ωριμάζει σαν προσωπικότητα όλα σε πλάθουν και σε.

Αναπτύσσουν.

Vrynios, Apostolos 54:05

Οκέι.

54:07

Νωρίτερα την πορεία.

Vrynios, Apostolos 54:07

Ωραία.

Θα προχωρήσω λίγο. Είναι πολύ ενδιαφέρον αυτό που λέτε. Κάτι τέτοιο σου συνελληνα ένιωσα ότι έγινε και στην πλούσια, αλλά αυτό ίσως να το συζητήσουμε σε άλλο χρόνο, δηλαδή ότι ένιωσα λίγο το μανάτζερ να νιώθει ένα.

54:16

Για σας.

Όπου υπάρχει υπάρχει υπάρχει υπάρχει.

Vrynios, Apostolos 54:22

Ένα σας να. Ε λοιπόν η επόμενη ερώτηση που θέλω να σας ρωτήσω γενικότερα είναι να. Φυσικά φυσικά φυσικά.

54:23

Υπάρχει.

Δυστυχώς.

Και να πω κάτι αποστολή, συγγνώμη που σε κόβω σου παίρνουν το χρόνο σου, αλλά είναι ξεκάθαρο ότι ο καλός μάνατζερ είναι καλός όταν έχει καλή ομάδα.

Υργινος, Apostolos 54:36

Ναι.

54:37

Όταν δεν έχει καλή ομάδα, την πατάει ο ίδιος κάποια το έχουν καταλάβει, είναι χαμένη από χέρι.

Υργινος, Apostolos 54:42

Ναι, μα έτσι κι αλλιώς η δουλειά του μάνατζερ είναι να ηγείται της Ομάδας, να παίρνει τα αποτελέσματα της ομάδας αυτό.

54:45

Αν δεν έχει καλή ομάδα να είναι καλύτερη από αυτόν, δεν παει πουθενά έχει αυτές.

Υργινος, Apostolos 54:50

Ακριβώς ακριβώς λοιπόν, η επόμενη ερώτηση είναι σχετικά με την αξιοκρατία, το πώς εσείς την ορίζετε, δηλαδή τι σημαίνει για εσάς αξιοκρατία;

55:02

Γνωρίζω.

Λοιπόν.

Η αναγνώριση πάντα με αντικειμενικά κριτήρια.

Αναγνώρισε οτιδήποτε γίνεται.

Υργινος, Apostolos 55:12

Ναι.

55:15

Είτε είναι είτε είναι μια επιλογή προαγωγής, είτε είναι μια επιλογή αύξησης, είτε είναι μια επιλογή πρόσληψης.

Να βάζεις τα κριτήρια που θέλεις αντικειμενικά.

Και να τα βλέπεις και να αξιολογείς χωρίς να επηρεάζεσαι από άλλους παράγοντες, είτε προσωπικούς είτε βιώματα δικά σου, είτε εξωγενείς, είτε να σκέφτεσαι τι θα πούνε οι τρίτοι πρέπει να έχεις όμως καθορίσει τα κριτήρια έτσι από πριν για να σαι σίγουρος ότι θα ακολουθείς πάντα μπαίνει η κρίση. Προσωπική μέσα πολλές φορές επηρεαζόμαστε από αυτό που ταιριάζει σε μας σαν προσωπικότητα.

Υργινος, Apostolos 55:50

Είναι μου.

55:59

Το οποίο δεν είναι πάντα το σωστό.

Ότι είμαι εγώ.

Γιατί μ' αρέσει εμένα δεν παει να πει ότι είναι το σωστο στον υποψήφιο στον Αποκάτω οτιδήποτε.

Ε πρέπει να βλέπουμε πολύ αντικειμενικά τα κριτήρια και όχι με βιασύνη.

Έτσι, για να αποφασίσουμε κάτι και πάντα στα πλαίσια της ίσης μεταχείρισης των ανθρώπων, πρέπει να προσπαθούμε να λάβουμε υπόψη μας όλους τους παράγοντες που μπορεί να επηρεάζουν μια απόφαση η οποία δεν είναι ένας ή 2. Είναι πολλά και πάντα σε σχέση και με το εκάστοτε περιβάλλον στο οποίο λειτουργούμε.

Γιατί κακώς ή καλώς επηρεάζει αυτό;

Και τι εννοώ;

Μπορεί κάποιες αξιοκρατικά να πάρω ένα παράδειγμα, μία πρόσληψη να είναι καλύτερος.

Και να μην ταιριάζει στο περιβάλλον και τον άνθρωπο να τον πάρω να τον κάψω.

Δεν θα τον πάρει.

Δεν είναι μόνο δηλαδή αξιοκρατικά να είναι σωστό, πρέπει να τον δεις και αν μπορεί να επηρεάσει ένα περιβάλλον θα τον αποβάλει το περιβάλλον και στο τέλος της ημέρας σε σχέση με αυτό που έχεις ακούσει από τον άνθρωπο, τι θέλει να κάνει στο επόμενο του βήμα;

Πρέπει να σκεφτείς κι αυτό αν θα μπορεί να το δώσεις.

Γιατί μπορεί να μπορεί να καλύψει επειδή ξέρεις το περιβάλλον τα εξής παίκτες σαν τα δικά του.

Υρηνιος, Apostolos 57:23

Ναι.

57:24

Πρέπει να το συζητήσεις να είσαι ειλικρινής με καποιον και να το συζητήσεις έτσι δηλαδή δεν είναι μόνο.

Η αξιοκρατία σε μια απόφαση πρέπει να δεις και το όλο περιβάλλον και να έχεις μια ειλικρινή σχέση να το συζητήσεις με κάποιον και να συγκρίνεις είτε γιατί δεν πήρε να Μπους, είτε γιατί πήρε μια αγωγή, είτε θα πήρε μια θέση γιατί τον βοηθάς και στο επόμενο του βήμα και καντονά και αυτόν κοινό να συναποφασίζει μαζί σου.

Υρηνιος, Apostolos 57:51

Ναι.

57:53

Είναι πολύπλοκα, δεν είναι κάτι άσπρο μαύρο και το

Υρηνιος, Apostolos 57:53

Ε.

Ναι, ναι, απλώς ξέρετε τι κατι βλεπω εγω γενικότερα βλεπω ότι σιγουρα υπαρχει Ας πουμε ένα transparent νση όσον αφορά π χ ποιος είναι ο ρόλος; Τι θέλουμε από σένα, Τι πιστεύουμε ότι θα κάνεις και τα λοιπά και τα λοιπά. Από εκεί και πέρα όμως transparent για το πώς είναι το κλίμα της εταιρείας και το τι ανθρώπους ψάχνουμε να μπει σε αυτό το ρόλο. Δεν υπάρχει δηλαδή για κάποιο λόγο εκεί σταματάει ναι.

58:17

Πρέπει να το δώσουν.

Γι αυτό σου λέω πρέπει να είμαστε και με τον υποψήφιο να το συζητήσουμε μαζί του. Δηλαδή αν δεν μπορούμε στον υποψήφιο ξέρεις να πας σε αυτή την εταιρεία έτσι παραδείγματα συγκεκριμένα εκεί, αλλά το περιβάλλον να ξέρεις ότι αυτή τη στιγμή φτιάχνεται είναι σε μία διαδικασία της μάνας με τα Κους και σχόλια. Δηλαδή υπάρχει ένα turnover δεν ιδανικό γιατί υπάρχει πια η παλιά γενιά έτσι;

Vrynios, Apostolos 58:23

Ναι ναι.

58:44

Πρέπει να το πει στον εργαζόμενο και να του πεις ότι προσλήψεις που γίνονται σαν και σένα επειδή είσαι πιο τεχνοκράτης, πιο πριν, μα είναι όλα αυτά βοηθάνε σε αυτή την αλλαγή της κουλτούρας. Θες να μπεις σ'αυτό θα σε potsch σε τζετ.

Μπες να σε ενοχλήσει αυτό μπορείς να το αντέξεις. Δεν ξέρω αν το περιβάλλον για σένα, αν δεν το πεις αυτο για αυτο σου μπορεί να τον καψεις. Πρέπει να είσαι ειλικρινής και δεν είναι μόνο θέμα αξιοκρατίας. Πρέπει να ξέρετε πού μπαίνει.

Vrynios, Apostolos 59:07

Ναι.

Αυτό βέβαια θα πω ότι το transparent σε έγκειται μέσα στην αξιοκρατία, δηλαδή είναι πολύ σημαντικό διαφάνεια.

59:17

Δεν βέβαια βέβαια, πρέπει, πρέπει. Πρέπει να είναι να είναι να το ξερει γιατι δεν είναι μονο δηλαδή αξιοκρατία να το πάρει ο καλύτερος είναι και αυτός που θα αντέξει που θα πρέπει να ξέρει για να αντέξει που θα ταιριάζει που δεν θα τον νοιάζει να μπορώ τώρα να παράδειγμα πάρεις το καλύτερο αν θίγεται εύκολα γιατί ως διευθυντής του;

Καλώς ή κακώς αν οι ιδιοκτήτες μπορεί να μιλήσει και λίγο άσχημα.

Και να τον πάρεις μια αποτυχημένη πρόσληψη.

Vrynios, Apostolos 59:45

Ναι.

59:45

Γιατί θα σου πάρει; Ας το λέει και ο ίδιος εγώ δεν θέλω να μου λενε ασχημα πρεπει να πεις ότι περιβάλλουν λίγο δύσκολο να το δοκιμάσεις.

Δηλαδή στην τελική απόφαση παίζει και αυτό έτσι και τι θέλει και υποψήφιος γιατί αντέχει;

Vrynios, Apostolos 59:59

Ναι.

1:00:00

Τα challenges να ξέρετε τα challenges και να το αποδέχεται.

Vrynios, Apostolos 1:00:04

Ε λοιπόν και έχω μια τελευταία, πολύ σύντομη επειδή αναφερθήκατε και στα challenges στην τελευταία μου ερώτηση ουσιαστικά έχει να κάνει στο πως εσείς φυσικά και ο ρολος παίζει ρόλο και τα λοιπά, αλλά πως εσύ σαν άνθρωπος κάνετε challenges καποια πραγματα τα οποια είναι μη αξιοκρατικά δηλαδή πως προσπαθείτε να το επαναφέρετε;

1:00:06

Ναι ναι ναι.

Τέτοια.

Vrynios, Apostolos 1:00:26

Έχουμε δώσει κάποια παραδείγματα φυσικά, αλλά το ρωτάω έτσι και πιο.

1:00:29

Ηταν σου πω βέβαια το να κοιτάς το λόγο του ρόλο μου.

Πάω παρόλο που ίσως αντίστα de lecture έτσι, γιατί και τώρα αυτό που είναι;

Θα το πω.

Και προσπαθώ πάντα.

Να δώσω την εικόνα, όπως την πιστεύω ότι πρέπει να γίνει.

Με επιχειρήματα με παραδείγματα με εμπειρίες από το παρελθόν.

Για να προσπαθήσουν να δείξω σε κάποιον ότι δεν είναι απόφαση η σωστή πρέπει να σκεφτούν κάτι άλλο, να λάβει υπόψη μας άλλο παράγοντα.

Άρα οφείλουμε όλοι στη θέση μας να βρούμε τον τρόπο πού να κάνουμε challenges, κάτι το οποίο πιστεύουμε ότι δεν είναι στους δώ.

Τώρα το πόσο θα θα επιμείνουμε;

Και πόσο θα το τραβήξουμε;

Εδώ οι μικροί σε σχέση με το περιβάλλον που βρίσκεσαι να ξέρεις που θα σταματήσεις και πως θα το πας και πόσο μπορεί να το επηρεάσεις. Αν δεις ότι δεν μπορείς να του επηρεάσεις και το κοντράρει το περιβάλλον.

Θα κερδίσει, θα προσπαθήσει να κερδίσει πάντα αυτό που μπορείς, γιατί στο μαζίμου μπορεί να μη μπορείς γιατί είναι τέτοια νοοτροπία; Είναι απόφαση του ιδιοκτήτου οτιδήποτε οφείλεις να προσπαθήσεις να το επηρεάσεις μέχρι ένα βαθμό.

Και οφείλεις.

Να έχεις πει την άποψή σου όπως τι πιστεύεις για να είσαι εντάξει με τον εαυτό σου;

Και να συντάξει και προς τον εργοδότη.

Στο διπλανό σου ή οτιδήποτε είναι μάντζερ μπορεί να είναι και υφιστάμενος έτσι οτιδήποτε ότι του έχεις δώσει την πληροφορία του έχεις δώσει.

Το σκεπτικό γύρω πίσω αυτό για να τα σκεφτεί.

Από κει και πέρα, δεν θέλεις να κάνεις τίποτα;

Vrynios, Apostolos 1:02:11

Ναι ναι.

1:02:13

Μπορεί να κάνεις πολλά πράγματα, μπορεί να αποφασίσεις να φύγεις, δεν σου ταιριάζει το περιβάλλον.

Έτσι μπορεί να επιμείνεις, θα επιμείνεις σε αυτό που έχει σοβαρό αντίκτυπο.

Δεν μπορείς να κοντράρεσαι σε όλα.

Και τι λέω σοβαρό αντίκτυπο.

Αυτό που είχε να κάνει με το καλό ή το κακό ενός εργαζόμενου, δηλαδή μην του κάνεις μια βλάβη, μην τον υποτιμήσεις.

Μη φτάσει να χάσει κάποιος τη δουλειά του, μην του φερθείς.

Ναι, πώς το λένε προσβλητικά;

Είναι χειριστικά νομικά αυτή η απόφαση; Εκεί θα πατήσεις μέχρι τελικής πτώσης και θα πεις δεν το κάνω. Είναι έτσι έτσι και θα βρεις τον τρόπο. Θα συνεργαστεί με τον δικηγόρο, να πάνε δικηγόρος στον ιδιοκτήτη και να του πει αυτο δεν παίζει εκεί πρέπει να το κάνει chalets μέχρι τελικής πτώσης, αλλά δεν μπορείς να κάνεις τίποτα, άρα το λες θέλει. Αυτό τελείωσε γιατί το impact είναι μικρό σχετικά, άρα παίζει ρόλο και το impact που είχε μια απόφαση, έτσι μια πράξη.

Vrynios, Apostolos 1:03:12

Ναι, ναι, σίγουρα σίγουρα εντάξει. Θα πω κιόλας ότι αυτό που λέτε είναι κάτι το οποίο μακάρι περισσότεροι να το συμμερίζονταν σε θέμα του πόσο ΗΠΑ κατέχει και το να προσπαθήσω κάτι το οποίο φαίνεται ότι είναι τελείως κακός συμπεριφορά να το εξαιλέω και τα λοιπά και ωραία από κει και πέρα εγώ δεν έχω κάποια άλλη ερώτηση, δηλαδή πραγματικά με εχετε; Πιστεύω υπερκάλυψη, εντάξει κάποιες ερωτήσεις και παραμέ, αλλά πιστεύω ότι έχουμε έχουν ειπωθεί.

1:03:40

Τα βγάλεις;

Θα σου πω αποστολή, αν και εκ των υστέρων από τη συζήτηση σκεφτείς κάτι που δεν το ΠΑΜΕ ΞΑΝΑ Μίλαμε δηλαδή αν γράφοντάς τα.

Vrynios, Apostolos 1:03:42

Έχουν ειπωθεί.

1:03:51

Θέλεις κάτι ή να σου κάνω χάλιαϊτ κάτι κάτι σου λείπει ένα παράδειγμα κάτι;

Vrynios, Apostolos 1:03:51

Ναι.

1:03:56

Μιλάμε, στείλε μου ένα μήνυμα πάρε το τηλέφωνο από τη νεφέλη, γράψαμε και θα μιλήσω στο τηλέφωνο. Μη σ' ανησυχεί.

Vrynios, Apostolos 1:03:57

Ντάξει τελεία σούπερ Ναι ναι ναι.

Ντάξει ντάξει τελεία, τελεία.

1:04:02

Εντάξει και από τα ευρύτερα πρόσεξε που χρειάζεσαι γιατί έχεις μιλήσει και με άλλο κόσμο. Ένα σημείο σου είναι ΚΑΤΙ θελεις παρε με να σου πω την άποψή μου έτσι όσο μπορώ βέβαια εντάξει.

Vrynios, Apostolos 1:04:13

Εντάξει;

Φυσικά φυσικά.

Ευχαριστώ πάρα πολύ.

Ευχαριστώ. Ευχαριστώ.

Vrynios, Apostolos stopped transcription

Appendix D

Εγώ ξεκίνησα σε έναν αντίστοιχο οργανισμό πριν πολλά χρόνια και μάλιστα με μία έτσι λογική να κάνω μια δουλειά η οποία ΕΕ θα είναι προσωρινή και τελικά ο χώρος με κέρδισε ήταν ήμουνα τυπου Μολις Ειχα Τελειωσει σπουδες μου και λέω εντάξει ας μην κάθωμαι, ας πάω να εργαστώ σε αυτή την εταιρεία και θα δούμε τι θα κάνουμε στην αρχική. Στην αρχική μου σκέψη ήταν να πάω σε εταιρείες χρηματοοικονομικές.

Vrynios, Apostolos 0:30

E.

| 1:00

Γιατί τότε ήταν το χρηματιστήριο, οπότε ξεκίνησα σε αυτή την εταιρεία. Μου δόθηκε η ευκαιρία να μπω και θα το πω πολύ γρήγορα λίγο το πρόσες. Γιατί δεν είναι και τόσο μακρύ να μπω γρήγορα στο ντιβελοπμεντ των προγραμμάτων δηλαδή να μου δωθεί μου δόθηκε η ευκαιρία από τύχει θα'λεγα γιατι εφυγε η συναδελφος που το έκανε;

έκανε; Και είχα όρεξη να ασχοληθώ με κάτι καινούργιο και εγώ και να φτιάχνω προγράμματα, δηλαδή στρατιών για την εκπαιδευτήκαν στο εξωτερικό μέσα από αυτή την εταιρεία και μέσα από αυτή την πορεία, μέσα από στάδια εξέλιξης στα οποία εγώ θα πω μιας και είναι και το θέμα μας, νομίζω τα κυνηγούσα κι εγώ και πέρα από αυτά μου δινόταν και η ευκαιρία εξελίχθηκα σε αντίστοιχες εταιρίες και έκανα και συνεργασίες με εταιρείες του εξωτερικού. Πάντα στην αρχή στο πώς διαμορφώνω προγράμματα. Στη συνέχεια όμως πέρασαν στο training και στο.

Κωνσ αλτίν και έφτασαν μέχρι σήμερα που είμαι γενική διευθύντρια.

Vrynios, Apostolos 1:58

Είναι τέλειο, εντάξει; Μα είναι μεγάλο ταξίδι και θυμάμαι που μου το είχε σε ξαναφέρει 7 γενικά και καθώς ξέρεις πέρναγες εσύ από διάφορες φάσεις από αλλαγές ρόλων και τα λοιπά και τα λοιπά και έμπαινες και σε νέα πεδία ή οι διαδικασίες στο να επιλεχθείς εσύ;

| 2:17

Όμορφο.

Vrynios, Apostolos 2:17

Ξέρεις να κάνεις το επόμενο βήμα; Ποιες ήταν δηλαδή το selection πως;

| 2:21

Κοίτα εγώ στην αρχή θεώρησα ότι ήταν το κομμάτι του να κάνω τη δουλειά μου καλά ντάξει, το οποίο γενικά είναι ένας άνθρωπος υπεύθυνος. Προσπαθώ να κάνω το καλύτερό μου πολλές φορές να κάνω και εκθέτει τον εαυτό μου. Θεωρώ ότι αυτό είναι ένα εφόδιο για να προχωρήσεις γενικά ανεξαρτήτου φύλου.

Έχεις δηλαδή ένα λένε rage όταν έχεις κάτι τέτοιο, όμως εξαρτάται από σένα. Εγώ βέβαια θα πω ότι είχα και την τύχη γιατί μέτρα και αυτό μέτρα για το περιβάλλον πρέπει το τι κάνεις εσύ που είχα έναν άνθρωπο που εκτιμούσε πολύ τον τρόπο που σκεφτόμουν το μυαλό μου πέρα από την αποτελεσματικότητα και όταν ζητούσα τις ευκαιρίες που της έδινε ει και μου τις δημιουργούσε και έβλεπε αν θα τις πάρω, οπότε μπορώ να πω ότι ήμουν και τυχερή γιατί έχω δει κι άλλα πράγματα στην πορεία της καριέρας.

Vrynios, Apostolos 3:10

Αυτά τα άλλα πράγματα.

| 3:10

Αλλά εγώ του δίνω και εγώ πάτημα θέλω να πω ήταν ήταν κι εγώ τι έκανα τη δουλειά μου καλά και μπιγιονσέ κτίσεως, οπότε θεωρώ ότι είναι και αυτουνού το πάτημα να το να το σπρώξει, οπότε και αυτό το είχα επειδή μιλάω για έναν άνθρωπο, γιατί αυτός έκανε την αρχή και θεωρώ ότι μετά εγώ κάπως έτσι έμαθα να δουλεύω.

Vrynios, Apostolos 3:33

Όταν λες κάπως έτσι έμαθε να δουλεύει. Δηλαδή πώς ακριβώς το εννοείς να δημιουργήσει ευκαιρίες;

| 3:36

Δηλαδή του Τυπου να κάνω τη δουλειά μου καλά και πηγαίνετε κτίσεως και να συνεργάζομαι με τους ανθρώπους ώστε να καταλαβαίνω και να έχουμε έτσι. Win Win αποτέλεσμα διεκδικώντας ευκαιρίες αυτό.

Vrynios, Apostolos 3:49

Οκεί ενδιαφέρον άρα η αυτή εμπειρία που αναφέρθηκε σε έφτιαξε κάπως το έδαφος. Το καλλιέργησε με ένα τρόπο που λες ότι εδώ είμαστε.

| 3:55

Και σε μένα να μη φοβάμαι ότι μπορώ με αυτό τον τρόπο να προχωρώ, οπότε δεν το σκεφτόμουν καθόλου σε οποιοδήποτε σεταπ και να ήμουνα.

Vrynios, Apostolos 4:03

Οκεί ενδιαφέρον αυτό το κομμάτι.

| 4:06

Ήταν στην αρχή. Μπορεί να ήταν αλλιώς τα πράγματα, αν δεν ήταν στην αρχή αυτό ήταν πολύ αρχή, δηλαδή στην πρώτη μου δουλειά, οπότε ήταν πολύ καλό.

Vrynios, Apostolos 4:09

Εφ.

Ναι όντως είναι είναι κομβικό για το πώς και να το βιώνεις και να πεις μετα ότι έτσι θελω να γίνεται.

Για να μην έχεις μετά κι άλλες σκέψεις που θα σε τραβάνε κάπως πίσω και τα λοιπά οκεί και ωραία, οπότε θα θέλαμε έτσι να σε ρωτήσω πάνω σε αυτό το κομμάτι. Αναφέρθηκε στο να κάνεις 1 €, το οποίο πηγαίνει μιγιονσέ expectations ΕΕ, τι σημαίνει για σένα το κομμάτι σου της σκληρής προσπάθειας; Του δίνω τον καλύτερό μου εαυτό.

Και τα λοιπά και τα λοιπά.

| 4:42

Ξέρεις τι ωραία ωραία ερώτηση, δεν αισθάνομαι ότι έχει να κάνει με σκληρή προσπάθεια γιατί γενικά εγώ είμαι ένας άνθρωπος που τα πράγματα τα βλέπει απλά και πρακτικά δεν είμαι ο άνθρωπος που θα δουλεύει χωρίς λογική για άλλα. Θα ψάξω να βρω πρακτικά ποιό είναι το ζητούμενο Αυτό θα το κάνω πάρα πολύ ξεκάθαρο για να μπορώ να ξέρω λίγο ο άλλος τι θέλει να πετύχει. Ακόμα και αν είναι προσωπικό το ζητούμενο του και θα προσπαθήσω μέσα από το δικό μου αποτέλεσμα να.

Αναρτήθηκε αυτή ανάγκη, οπότε όταν ο άλλος εξυπηρετεί τις ανάγκες και μιλάω για επαγγελματικές, προφανώς σ ν εξυπηρετεί τις ανάγκες του, δηλαδή πετυχαίνει τους δικούς του στόχους σε θέλει σύμμαχο. Αν εσύ δεν καταλαβαίνεις ποιοι είναι οι δικοί του στόχοι και δεν βοηθάς κι αυτή την πρόοδο, δεν έχεις και εσύ είναι λογικό εγώ αυτο έχω συμπερανει στην πορεία.

Vrynios, Apostolos 5:19

E.

Οκεί ναι σίγουρα.

| 5:37

Και μιλάμε για για ανώτερους και ΟΧΙ μονο θα πω.

Vrynios, Apostolos 5:43

Όλα τα συμπεριλαμβάνει E ξέρεις το πρόσωπό σου, το περιγράψω, αλλά σκέφτομαι αυτό το.

Το κομμάτι του Mitchell Win που λες τον IAS ε; Αυτό έγκειται σε κάποια μορφή. Δεν ξέρω ίσως ικανότητας σαν σκυλί θα το περιέγραφε.

| 5:53

Ακριβώς.

Εγώ θα έλεγα επεξεργασίας και θα σου πω αυτό δεν ήταν και σοφτ. Θα σου πω ένα παράδειγμα πολύ απλό, χωρίς να μακρηγορήσω ερχόταν είχα έναν προϊστάμενο, αυτός ο κόσμος ήταν πάρα πολύ απαιτητικός άνθρωπος, ζητούσε το

τον ουρανό με τα άστρα, πραγματικά πράγματα πολλές φορές που δεν ήταν εφικτά αυτό στην αρχή, όταν το επεξεργαζόμουν εγώ τι έκανα σαν τζούνιορ πήγαιναν να προσπαθήσω να φέρω τον ουρανό με τ άστρα. Προφανώς δεν έφταναν ούτε στο ελάχιστο σε αυτό.

Οπότε αισθανόμουν ότι δεν μπορώ να φέρω αποτέλεσμα. Αυτό δεν με έκανε να νιώθω καλά. Αρχισα λοιπόν να προσπαθώ να διερευνήσω τι είναι ουρανός με τα άστρα για αυτόν και με τι θα ήταν ευχαριστημένος. Μετά άρχισα να προσπαθώ να κάνω ερωτήσεις για το αν έχουμε χρήματα να φτιάξουμε τον ουρανό με τ άστρα δηλαδή κάπως να το να το προσγειώσω λίγο όλο αυτό το ίδιο.

Σε κάθε περίπτωση βρήκα τον τρόπο κάνοντας ερωτήσεις να φτάνουμε σε ένα σημείο που να συμφωνούμε ποιο είναι το ζητούμενο; Γιατί πολλές φορές το ζητούμενο δεν είναι σαφές από καμία πλευρά και να συμφωνούμε ότι με αυτό θα είμαστε ευχαριστημένοι και να καταλαβαίνω και το γιατί όποτε με αυτό τον τρόπο και έφεραν τα πράγματα σε μια εφικτή διάσταση και πετυχαίνω και αποτέλεσμα, αλλιώς θα ήμουν ακόμα προσπαθώντας να φέρω κάτι που ήταν αδύνατο.

Χωρίς αυτό είχε ένα αποτέλεσμα και γι αυτό λέω ότι μια καλή και μιγνιονσέ expectations και εγώ να μην προσαρμόζω πλήρως αυτό το Vision στα πολύ εφικτά αλλά να κανω εκτενη αυτό που μπορούμε να κάνουμε και εκείνος πετύχαινε αυτό που ήθελε και ήταν ευχαριστημένος. Αυτό να το έχω κάνει στη ζωή μου σε απαντάμε πελάτες με συνεργάτες και θεωρώ ότι βοηθάει πάντα να έχετε ένα καλύτερο αποτέλεσμα.

Vrgynios, Apostolos 7:48

Οκεί ΕΕ, άρα το μυστικό συστατικό, ας πούμε, είναι το κομμάτι της κατανόησης και το οι διερευνήσεις και έτσι πάρα πολύ όμορφα στην τάξη μου. Ζητάς αυτό; Αλλά πάμε να δούμε εν τέλει τα εχουμε ΟΛΑ τα υπολοιπα από πίσω. Ναι ναι ναι ναι, άρα αυτό είναι κάτι το οποίο το πήρες και από την αρχή από την πρώτη από τις πρώτες. Έτσι εμπειρίες και μετά συνέχισε σε κανονικά.

| 7:58

Λοιπόν.

Ναι, τι είναι αυτό στην τελική ακριβώς;

Νομίζω ήταν survival mode στην Αρχη μετα απλα εγινε κόμπι teens χωρίς να το σκέφτομαι πια το κανω χωρίς να σκέφτομαι.

Vrynios, Apostolos 8:15

Ρε.

Ναι.

Ναι και σίγουρα είναι και κάτι το οποίο.

Βοηθάει πολύ να πω την Αληθεια Δηλαδη μου ακούγεται λίγο σαν να το πω. Είναι μια μορφή συναισθηματικής νοημοσύνης όλο αυτό το γύρω γύρω.

| 8:32

Το Χτίζεις ναι, δεν το χτίζει σκέτη, δεν με φοβίζει οποιαδήποτε κατάσταση. Βρεθω παντα ετσι λειτουργω οποτε ενταξει ακομα και αν είναι αγνωστη θα βρω έναν τρόπο να καταλαβω και να δω πως θα το προσεγγίσω. Άλλωστε αυτό δεν είναι που θα κάνουμε στο τέλος. Γιατί να μην το κάνεις εξ αρχής πιο σωστά;

Vrynios, Apostolos 8:47

Ναι.

Ε.

Και Ι.

Ωραία ε μαρά να σε ρωτήσω τώρα κάτι έτσι λίγο πάνω σε αυτό γιατί μου έχει περιγράψει πολύ ωραία το κομμάτι του. Το πως δούλευες με αυτόν τον άνθρωπο και τα λοιπά ε μετά κατά τη διάρκεια έτσι στην καριέρα σου και όταν ήρθε στιγμή κάποια στιγμή να μιλήσω δεν ξέρω για προαγωγή και αύξηση μισθού για κάτι τέτοιο. Εκεί πριν εμπειρίες σου πως πως είναι;

| 9:12

Ωραία ναι.

Κοίτα ζούμε και στην Ελλάδα Παιζει Ρολο και αυτο δεν ξερω πως το συμπεριλαμβάνεις στην έρευνα των ysis εγω δεν είναι κ διεκδικώ τίποτα αν δεν έχω αποδείξεις ότι όλο αυτό έχει ένα όφελος και για τον άλλον, δηλαδή έχω διεκδικήσει και μάλιστα και πρόσφατα και σε όλα τα στάδια της καριέρας μου δεν αισθάνομαι ότι κανείς παρόλο που δεν έχω παράπονο εντάξει είχα και ανταπόκριση και από τη δική τους πρωτοβουλία στο Σαιτ Τυπου.

Vrynios, Apostolos 9:19

Χρηστικά.

| 9:46

Προαγωγές ή χρήματα; Σε κάθε περίπτωση όμως, οι ανάγκες μας αλλάζουν και έχω βρεθεί αρκετά συχνά και αρκετά πρόσφατα στη διαδικασία να ζητήσω διαφορετικά πράγματα γιατί πιστεύω ότι έχω φέρνω καλύτερο αποτέλεσμα. Είμαι και διαλλακτική να δώμε εναλλακτικές λύσεις, δηλαδή αν βλέπω έναν άνθρωπο ότι είναι διαλλακτικός και μπορεί να προτείνει και διαφορετικούς τρόπους να γίνετε, να γίνει αυτό που θέλω. Είμαι διαλλακτική, δεν είμαι επίμονη στοές ένα συγκεκριμένο μονόδρομο, θέλω αυτό.

Αλλά διεκδικώ δηλαδή θα πάω με ένα κεί, πώς να το πω ότι έχω αυτά; Ισχύουν αυτά εις καταστάσεις, Έχουμε συμφωνήσει κάποια πράγματα. Έχω τη δυνατότητα να διεκδικήσω αυτά τα χρήματα, να γι αυτό. Γι αυτό το λόγο, οπότε δεν θα πάω με τη που θέλω λεφτά δε θα το θα το χτισω και μετά θα περιμένω και μια ανάλογη ανταπόκριση ομόλογο, έτσι όπως το έχω χειριστεί δεν έχω. Δεν μπορεί να μην τόσο τυχερή, αλλά δεν αισθάνομαι ότι έχω συναντήσει αντίλογο παράλογο από πίσω, ότι όχι, δεν γίνεται.

Και πάντα έχουμε βρει. Μπορεί να μην έχω πετύχει τέλει αυτό που θέλω για να μη λέμε και τα και βλακείες, αλλά σίγουρα έχω πετύχει κάτι καλύτερο.

Vrynios, Apostolos 11:03

Αρα δηλαδή μου, αλλά κάθε φορά ας πούμε εσύ πήγαινες και διεκδικούσε αυτό το κάτι διαφορετικό, ας πούμε, με νίds με συγκεκριμένο και ίσως και με το ότι μπορώ να δώσω, οπότε για να το δωσω αυτο θελω να παρω και πίσω.

| 11:15

Με εναλλακτικές μπορεί με εναλλακτικές γιατί αυτό βοηθάει.

Vrynios, Apostolos 11:17

Έτσι και αυτό αυτό το έκανες εξαρχής, δηλαδή πάντα ήσουν έτσι είχες αυτό το APP ροζ.

| 11:22

Ναι.

Νομίζω ότι χτίστηκε, αλλά όχι όχι. Γενικά είμαι ένας άνθρωπος που θα προτείνει πράγματα με βάση με κάποια δεδομένα. Δεν ας πούμε, δεν πιστεύω ποτέ ότι οι άνθρωποι δικαιούνται χρήματα επειδή είναι πολλά χρόνια σε μια δουλειά. Αυτό δεν στέκει. Δεν πιστεύω ότι οι άνθρωποι δικαιούνται χρήματα επειδή είναι καλή γενικά και θεωρώ ότι μπορείς να διεκδικήσεις χρήματα για όταν τα χρήματα αυτά.

Φέρνουν ενδεχομένως χρήματα στην εταιρεία. Αν μιλάμε π χ επιχείρηση ή κάνεις καλύτερη δουλειά και πρέπει να πληρωθεί η πιο γρήγορη δουλειά, ας πούμε, δεν δίκιο εγώ όταν ξεκίνησα να φτιάχνω προγράμματα μου Παιρναν να φτιάξω ένα πρόγραμμα μπορεί να παίρνει ένα μήνα. Ο έφτασα όμως σε ένα σημείο να φτιάχνω ένα workshop μέσα σε 2 μέρες. Αυτό πρέπει να πληρώνεται γιατί όταν εσύ για να το φτιάξεις με κάποιον άλλον πρέπει να δώσεις να περιμένεις ένα μήνα, θα πρέπει να το πληρώσεις διαφορετικά σε μένα. Κάπως έτσι το δικαιολογούσα.

Και επειδή αυτό φαινότανε ήταν ορατό. Ο άλλος μπορούσε να το αξιολογήσει.

Vrynios, Apostolos 12:33

Η κρίση και Μάρα στην Ελλάδα αυτό πώς πώς επί ανταπόκριση είχε το κομμάτι του χρόνου; Γιατί εδώ πέρα είμαστε λίγο που περιέγραψε ότι επί ένα μήνα τι δύο μέρες λογικά τα λεφτά πρέπει να είναι ίδια. Υπάρχει λίγο έτσι μια νοοτροπία πως αυτό το κομμάτι.

| 12:49

Κοίτα να σου πω κάτι το καλό είναι εγώ πάντα συμβουλεύω και το γιο μου και τα παιδιά μου ότι πρέπει να δημιουργείς ικανότητες που να μπορείς να τις πουλήσεις και θα πρέπει αυτό το αποτέλεσμα σου να φαίνεται ο άλλος να μπορεί να καταλαβαίνει την αξία που παίρνει. Εγώ θα σου μιλήσω τώρα και λίγο από μια άλλη σχέση. Τη σχέση με πελάτες που και εκεί κρίνεσαι κάθε φορά καινούρια όταν δημιουργείς πελάτες ενώ εταιρείες με τις οποίες συνεργάζεται όπου και εκεί θα συναντήσεις, άντρες, γυναίκες.

Vrynios, Apostolos 12:59

Ναι.

| 13:19

Διάφορα συμφέροντα, οτιδήποτε και.

Εγώ παλι με τον Ιδιο Τροπο Σκεψης Κινούμαι κι εκεί δηλαδή να δώσω value.

Και μετά να ζητήσω τα χρήματα που θεωρώ ότι πρέπει να πάρεις αυτό το ή εις γνώση μου, να δώσω έξτρα value για διαφορετικούς λόγους, γιατί και αυτό παίζει ρόλο. Μπορεί να είναι για τη δική μου φήμη. Δεν είναι πάντα τα χρήματα που διεκδικείς μπορεί να είναι για τη φήμη. Εγώ είμαι και ένας άνθρωπος που μπορεί να κάνω πράγματα και για το learningapps είναι για μένα μεγάλο win, δηλαδή ότι θα μάθω μέσα από ένα πρότζεκτ θα πάρω πράγματα.

Οπότε θέλω να αισθάνομαι ότι είναι fair share δηλαδή οτιδήποτε βάζω παίρνω πράγματα. Αυτά τα πράγματα μπορεί να μην είναι πάντα χρήματα. Μπορεί να είναι διαφορά, μπορεί να είναι φήμη, μπορεί να είναι μια καλή συνεργασία που θα έχει μέλλον, μπορεί να είναι λέρνης όπως λέγαμε, μπορεί να είναι οτιδήποτε μπορεί να είναι φαν, Μπορεί να μου αρέσει απλά το πρότζεκτ.

Vrynios, Apostolos 14:15

Οκέι παρα πολυ ενδιαφερον αυτο που περιγραφεις αυτο να σου πω την αλήθεια τώρα και ρεκόρ και αυτό μου κάνει καλό και μένα στο Twitter που κάνουμε εδώ πέρα έτσι λίγο νοοτροπία αρχίζει και αλλάζει μέσα μου σιγά σιγά είναι και πρωί της ρουφάω Σφουγγάρι ΤΩΡΑ Ποτε Εχει παει μια χαρα αυτο.

| 14:22

No.

Να σου πω κάτι, εγώ πάντα σκέφτομαι από όλο αυτό που θα πρέπει να επενδύσω χρόνο κόπο, μυαλό, οτιδήποτε προσωπικό χρόνο, εξπρές σε βάρος προσωπικού χρόνου. Τι θα πάρω από αυτά που μοιάζουν τίποτα; Δεν θα το κάνω αλήθεια.

Ακόμα και project πελάτη μεταξύ πάνε δεν θα φάνε τίποτα, αλλά μπορεί πραγματικά να μην κάνω κάτι όταν αισθάνομαι ότι όλο είναι loose.

Vrynios, Apostolos 14:58

Προς εσένα.

E.

| 14:59

Ναι, γενικά σε μένα στην εταιρεία ότι δεν είναι εγώ εστώ αυτά είναι ότι κανείς δεν θα το αξιολογήσει κανείς δεν θα δει αξία γιατί να κάνω ως 5 το χρόνο όλο αυτό και να μην βλέπει value κανείς χάνουμε όλοι δεν έχει νόημα να δούμε και την ανάποδη πλευρά δηλαδή.

Vrynios, Apostolos 15:01

Όχι.

Ε ίσχυε ισχύει;

Ναι ναι αυτό αυτό το strategie κάπως καταλαβαίνω και νιώθω ότι το είχες και λίγο. Είναι η ίδρυση δηλαδή ξεκινάει, πηγάζει από σένα εσωτερικά και μετά ίσως και με κάποιες εμπειρίες να.

| 15:26

Ξέρω νομίζω ότι το χτύπησα, αλλά δεν ξέρω αν ήμουν έτσι πάντα. Όταν ήμουν σχολείο, ας πούμε ή παιδί και το χόκει καλά έμφυτο. Δεν νομίζω νομίζω επαγγελματικά θα σου πω ένα πράγμα που έχω και μπορεί να βοηθά είναι ότι δεν πανικοβάλλομαι και είμαι παρα πολύ ψυχραιμη δηλαδή ότι και να συμβεί.

Vrynios, Apostolos 15:41

Ε.

| 15:43

Πραγματικά και δεν πανικοβάλλομαι, οπότε όποια κατάσταση δεν χρειάζεται να με τρομερά προετοιμασμένοι για τη διαχειριστώ, οπότε αυτό ίσως σου δίνει την ψυχραιμία να διερευνήσεις. Δεν ξέρω, μπορεί από εκεί να την έχεις, δεν ξέρω ΕΣΥ ξέρεις καλύτερα σε αυτά και μπορεί δηλαδή κάποια άλλα χαρακτηριστικά να μου δίνει την υπομονή και την ψυχραιμία και το σθένος να μπορώ να κανω το ΑΛΛΟ δεν ξέρω τι να σου πω παντως αυτο δεν το ειχα σιγουρο από μικρη.

Vrynios, Apostolos 16:11

Ε και υ Ε πάντως έτσι όπως το περιγράφεις σήμερα, δηλαδή ο τρόπος που το το εκπέμπεις είναι κάτι που φαίνεται ότι πλέον έχει έχει αφομοιωθεί πλήρως με σένα αυτό το κομμάτι, δηλαδή ασυνείδητα ακριβώς.

| 16:22

Ναι, το κάνω χωρίς σκέψη. Είναι σαν νομίζω ότι το βλέπουν και οι άλλοι γύρω μου πια. Δηλαδή είναι τόσο ξεκάθαρο που το βλέπουν και οι άλλοι γύρω μου και νομίζω μαθαίνει και από αυτό είναι σημαντικό, οπότε χαίρομαι και γι' αυτό να πω την αλήθεια γιατί αυτό είναι value δηλαδή αν κάποιος άλλος μαθαίνει και αυτό για μένα σημαντικό είναι.

Vrynios, Apostolos 16:35

Σίγουρα σίγουρα σίγουρα.

Ναι.

Δε νομίζω μαράια κοίταξε επειδή έχω εντάξει τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί πάρα πολύ κόσμος, εκπαίδευση, κάποια πράγματα τα οποία τα κατά εκπέμπει ένα τρόπο που μπορεί πολύ εύκολα να το αφομοιώσει επίσης και να καταλάβει τι γίνεται τώρα. Τι επιλογές κάνει αυτό; Γιατί το δηλαδή είναι σε θέμα, δηλαδή παρατηρήσεις ως άνθρωπος είσαι ideal και σενάριο, ας πούμε.

| 16:58

Ευχαριστώ για σας.

Α και ευχαριστώ.

Vrynios, Apostolos 17:06

Για να πάρει κάποιος πράγματα Ε ωραία.

| 17:09

Πάντως είτε και ειλικρινής, δηλαδή μιλάω κιόλας, δηλαδή θα πω πράγματα ακόμα και αν κάτι δεν μ'αρέσει ακόμα και σε παιδιά θα το πω με ωραίο τρόπο πάντα χωρίς να κάνω τον άλλον, να αισθανθεί άσχημα, αλλά παλεύω κιόλας. Δεν το αφήνω μόνο να εννοούνται οι νατα είναι στη σκέψη.

Vrynios, Apostolos 17:24

E E.

| 17:26

Δηλαδή ακόμα και αν συμφωνήσουμε σε κάτι που δεν με ευχαριστεί, θα ξέρεις ότι οκεί είμαι σύμφωνος, να προχωρήσουμε με κάτι μ' αυτό τον τρόπο να ξέρεις ότι το δικό μου ζητούμενο είναι αυτό και θα προσπαθήσω να το NATO θα το έχω στο μυαλό μου, αλλά σίγουρα θα συνεχίσω με καλύτερες προϋποθέσεις αφού συμφωνήσαμε κάτι που δε θα ξέρεις ότι δεν είναι τέλειο, δεν δεν θα είμαι σύμβαση, δεν θα συμβιβαστώ, αλλά θα συνεχίσω εποικοδομητικά.

Vrynios, Apostolos 17:43

Ναι.

Ναι ναι ναι.

E.

Υπάρχει, υπάρχει μια ζυγαριά της αμοιβαιότητας εκεί που είναι, είναι και αυτό. Επίσης πάρα πολύ σημαντικό για το κομμάτι των σχέσεων και τώρα ξέρεις, μου αρέσει αυτό. Έχουμε κάνει πολύωρο ζέσταμα γενικά μου έχεις δώσει έτσι πολύ ωραία πράγματα και ήθελα να σε ρωτήσω κιόλας ΕΕ σχετικά με τις ας πούμε δύσκολες στιγμές τις δύσκολες εμπειρίες που είχες ποτέ υπήρχε κάτι που άμα κοιτάς αναδρομικά. Θα το έκανες διαφορετικά;

Και θα πω ότι αν θα δεν ξέρω θα το έκανα διαφορετικά. Μπορεί μάλλον επειδή σαν άνθρωπος είμαι έτσι, θα το ΞΑΝΑ συνέχεια μάλλον έτσι, αλλά θεωρώ ότι δεν ήταν κάτι που με ωφέλησε. Ίσως τον IAS θεωρώ ότι επειδή σαν άνθρωπος είμαι πάρα πολύ σεβαστικός, έτσι έχω μεγαλώσει δηλαδή θεωρώ ότι πρέπει να σέβεται ακόμα και αν κάποιος μπορεί να σου συμπεριφερθεί άσχημα να το ισιώσεις, αλλά θα σεβαστεί θα το κρατήσεις εσύ σε επίπεδο ΕΕ.

Και επειδή μου έχει συμβεί να έχω συνεργάτες όχι, θα έλεγα ποιες, αλλά προϊσταμένους που ήτανε κακότητα ή με τρόπο ή να το πω καταπατούσαν λίγο αξιακά θέματα όπως ψέματα όπως μάνη πλατειών, τέτοιου τύπου πράγματα και.

Vrynios, Apostolos 19:05

Εφ.

| 19:18

Εγώ τι έκανα σ αυτό; Θα έλεγα, ίσως δεν το κάνω πια. Δεν ξέρω, δεν μου έχει ξανασυμβεί να πω την αλήθεια και σεβόμουνα την ηλικία γιατί ήταν μεγαλύτερης ηλικίας μεγάλη διαφορά σε σχέση μ εμένα και δεν είναι ότι δεν το ANEXOMOYΝ Α αλλά νομίζω δεν έβαζα και τα όρια δηλαδή δηλαδή ήταν λίγο κάτι μεταξύ ανοχής και δη λα δή άκουγα την άσχημη συμπεριφορά, δεν την εισέπραττα, δεν αισθανόμουν ότι όλο αυτό αφορά εμένα ή.

Vrynios, Apostolos 19:40

Ναι.

| 19:50

Να με προβληματίζει, να μου δημιουργεί, γιατί φαντάσου ότι μιλάω για έναν άνθρωπο που με τους ανθρώπους που συνεργαζότανε οι άνθρωποι αυτοί δεν κράτησαν, μπορούσαν να μείνουν ούτε εβδομάδα στην εταιρεία ήταν τόσο τοξικός άνθρωπος και έκανε. Έκανε δηλαδή έμπαινε στο γραφείο και ήταν σίγουρο ότι θα βγεις κλαίγοντας. Ας πουμε εγω ειχα καταφερει να μην με επηρεάζει να μην το παίρνω προσωπικά το οποίο ήταν βέβαια πολύ δύσκολο γιατί δεν είναι ότι δεν με φόρτιζε, αλλά νομίζω ότι εκεί αν ήμουνα σήμερα.

Ίσως θα έβαζα τα όριά μου πιο γρήγορα, ενώ εκεί αισθάνομαι ότι το το το Ανεχόμεν από σεβασμό. Αυτό θεωρώ ότι είναι δύσκολο όταν υπάρχει διαφορά ηλικίας και εμπειρίας και ιεραρχίας.

Vrynios, Apostolos 21:06

Ναι.

| 21:07

Το κάνω.

Του Τύπου ότι αργότερα, ας πούμε στη συνεργασία είχα πει, θυμάμαι ότι εκεί αν θέλετε να επικοινωνούμε με αυτό τον τρόπο, εγώ δεν μπορώ να συνεχίσω. Μόλις ηρεμήσετε θα ξανάρθω, αλλά είχα χτίσει κάποια πράγματα όταν ήμουν πιο Τζούνιορ έκανε υπομονή χωρίς να συμμετέχω σε αυτό το οποίο βοηθούσε την κατάσταση, αλλά νόμιζα ότι έπαιρνα μια φόρτιση. Αυτό θα άλλαζα. Αισθάνομαι, θα λεγα, θα βαζα τα όριά μου πιο γρήγορα και πιο έξυπνα, το οποίο όμως το έμαθα αργότερα.

Vrynios, Apostolos 21:39

E.

Και ακούστηκε.

| 21:42

Αλλά μπορεί να είναι αυτό μου ήρθε πιο έντονα γιατί αυτό είναι κάτι που το κουβαλάω λίγο ότι με είχε ζορίσει στην πορεία μου.

Vrynios, Apostolos 21:50

Εντάξει και κατά βάση ερώτηση, το είχε και σε αυτό που σου βγαίνει εσένα δηλαδή το πρώτο που έρχεται από τη λίστα αναμονής, Ξέρεις των πληροφοριών και.

| 21:57

Ναι, αυτό με είχε ζορίσει, είναι από τα πράγματα που έχουν ζορίσει στην επαγγελματική μου ζωή, δηλαδή έχω φτάσει και σε σημείο να πω ότι θα φύγω απ τη δουλειά. Ας πούμε, απ αυτό το πράγμα με κρατούσε το Passion για τη δουλειά και το ότι ήταν ένα τρομερό Λένιν για σας και αποφάσισα τελικά να το διαχειριστώ. Απλά νομίζω ότι δεν διαχειριζόμουν καλά λόγω του ότι είμαι σεβαστικός άνθρωπος.

Vrynios, Apostolos 22:19

Ε Ναι ναι ναι.

| 22:20

Έπρεπε να βάζω τα όριά μου.

Vrynios, Apostolos 22:23

Θα τα όρια μαράτα μπουτάρης γενικότερα πιστεύεις ότι βοηθάνε στο να αναπτυχθεί σε η καριέρα ενός ανθρώπου, δηλαδή να αρχίσει να ανεβαίνει κιόλας; Έτσι αρχικά ας πουμε καλα όχι καλα να αλλάζει ρόλους να κάνει αυτό το λάθος κάθε φορά.

| 22:43

Εξαρτάται, υπάρχουν διαφορετικά όρια. Υπάρχουν αυτά τα όρια που λέμε τώρα που έχουν να κάνουν συμπεριφορές που εγώ έχω αποφασίσει πια ότι πρέπει να οριοθετείς αμέσως. Γιατί άμα το αφήνεις παρεκτρέπονται. Υπάρχουν όρια που έχουν να κάνουν με το π.χ. Όγκο δουλειάς με το την εκμετάλλευση, ίσως σε εισαγωγικά στο μυαλό κάποιων που εκεί θεωρώ ότι είναι δικά σου πέρσοναλ barriers δηλαδή να έπρεπε να τα βάλεις αλλα πρεπει να ζυγισεις και τι θέλεις; Πολλές φορές θέλουμε να μπουν τα όρια.

Από κάποιον άλλον για να νιώθουμε εμείς καλά, αλλά δεν πάει έτσι. Για μένα αυτό το work LIFE balance είναι επιλογή. Δεν είναι, δεν σε αναγκάζει κανείς να δηλαδή πρέπει να επιλέξεις εσύ θες να αφιερώνεις χρόνο; Θες να προχωρήσετε δουλειά σου; Τι θες να προ κάνεις τη δουλειά σου; Αλλά για αυτά που θες να κάνεις, ο χρόνος που αφιερώνεις είναι και οι ιστοί αντίστοιχα στην επαγγελματική σου ζωή. Αυτό που θες να έχεις την επαγγελματική δεν γίνεται όλα πρέπει κάπως να τα οριοθέτησης.

Τα θέλω σου.

Vrynios, Apostolos 23:56

Ναι.

| 24:00

Και περιμένεις οι άλλοι να τα βάλουν και αυτό δεν θα συμβεί ποτέ να συμβούν σε βολεύουν.

Vrynios, Apostolos 24:06

Αρχή.

Κάπως έτσι θα βάλει τα όρια. Μετά θα αλλάξει το θέλω σου θα έρθει και από άλλον επίσης.

| 24:11

Ναι, δεν γίνεται, αλλά για μένα τα όρια ξεκινάνε από τα θέλω σου. Όταν βάλεις κάτω τα θέλω σου μπορείς να βάλεις τα όριά σου. Δηλαδή αν εγώ π.χ. Θέλω χρόνο με την οικογένειά μου και η δουλειά μου τρωει ο εικοσιτέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο.

Και δεν έχω καθόλου θα πρέπει να τσεκάρω. Έχω μπορώ να αποσπάσω χρόνο από το πώς δουλεύω. Ένα βασικό τι μπορώ να κάνω εγώ για μένα; Αυτό είναι να κάνω τα bit Ωραία. Αν δεν μπορώ τότε πρέπει να πάω να το οριοθετήσω. Θα πρέπει να τσεκάρω τι περιθώρια υπάρχουν και αν δω ότι δεν υπάρχουν περιθώρια, τότε μπορεί να πρέπει να κάνω και μια αλλαγή. Δεν μπορώ να περιμένω να αλλάξουν τα όρια των άλλων για να βοηθήσουν την κατάσταση. Δυστυχώς δεν θεωρώ ότι είναι εφικτό έτσι όπως λειτουργεί το σύμπαν.

Vrynios, Apostolos 24:55

Έθεσε το σύμπαν για σας λει πολυ Ωραια Ε Οκέι Μάρα. Υπάρχει κάποιο άλλο συστατικό έτσι που θα έλεγες ότι;

Συντελεί σε μια επιτυχημένη καριέρα, δηλαδή έχουν μιλήσει για το κομμάτι του έφορντ πεσκέσι των IAS. Το χρόνο μιλήσαμε καθώς και για τα όρια τα οποία προκύπτουν με βάσει τα θέλω σου κιάλας και όπου είτε τα ανοίγεις ή τα κλειστά όρια υπάρχει έτσι σαν συνολική απάντηση ή κάποια άλλη συστατικά που θα λεγες ότι βοηθάνε έναν άνθρωπο να πετύχει.

| 25:14

No.

Ναι να ξέρει ποια είναι η δύναμή του και αισθάνομαι ότι πάρα πολύς κόσμος και τώρα μιλάω και λίγο από την ιδιότητά μου. Career counseling και τέτοια και θεωρώ πάρα πολύς κόσμος. Δεν ξέρει σε τι είναι καλός.

Ε αν δεν ξέρεις και δεν έχεις αποκρυσταλλώσει, οι δε χτίξεις ενδεχομένως να είσαι σε κάτι καλός. Δεν ξέρεις ποια είναι η δύναμη σου. Δεν έχεις ούτε leverage, ούτε μπορείς να μεγιστοποιήσεις τον εαυτό σου, ούτε να αποφασίσεις τι θες να κάνεις και θα βάλω και άλλη μια παράμετρο και της αρασει το οποίο τάξη πιο δύσκολο. Γιατί αυτό πρέπει κάπως να το εξερευνήσεις, αλλά τη δύναμη σου είναι πολύ σημαντικό να την έχεις εντοπίσει από νωρίς εγώ και έξω ότι με τη δύναμή μου κινούμαι από το πανεπιστήμιο.

Vrynios, Apostolos 25:45

Ναι.

| 26:16

Ε την κουβαλάω και την μεγεθύνω από το πανεπιστήμιο χωρίς να το ξέρω. Αργότερα εκπαιδευτήκα σε αυτό το Στράιτ βοτ λογική και συνειδητοποίησα πόσο σοβαρό ρόλο έχει παίξει σε όλα αυτά που συζητάμε τώρα και δεν έχει σημασία ποια είναι όμως εντυπωσιακό είναι αυτό. Επίσης, δεν έχει σημασία ποια είναι η δύναμή σου απαραίτητα αρκεί να ξέρεις ποια είναι πήγης οργανωτικός και είσαι πάρα πολύ καλός το οτιδήποτε σου δίνεται, το χάος να το κάνεις οργανωμένο.

Τελεία αυτό θα χρησιμοποιήσει και θα κάνεις τα πράγματα καλά, δηλαδή θα βάλει στην οργάνωση στον άγη σε πιο αποδοτικός, στη δουλειά σου, θα βάλεις την οργάνωση των οργάνων στη σκέψη σου για να διεκδικήσεις κάτι είναι, μαθαίνεις να χρησιμοποιείς τη δύναμή σου σε όλα τα της κατάστασης. Είναι η επικοινωνία, τα λες ωραία και άκουγες ωραία και έχεις μεταδοτικότητα ωραία να το χρησιμοποιείς αυτό σε ανάλυση κατάστασης. Αν όμως δεν το ξέρεις και δυστυχώς συναντώ πάρα πολύ κόσμο σε μεγαλύτερες ηλικίες ακόμα και 40 και 50 χρονών.

Vrynios, Apostolos 27:04

Ε.

| 27:21

Που ακόμα δεν ξέρουν ποια είναι η δύναμή τους. Αν δεν ξέρεις εσύ δεν την ξέρει και κανείς άλλος.

Vrynios, Apostolos 27:28

Εντάξει, είναι απαντησα αυτο που εχεις δωσει αυτη τη Στιγμα Ε.

| 27:33

Αλήθεια.

Vrynios, Apostolos 27:36

Οπότε θα παίξω λίγο με αυτή την ερώτηση, Ε;

Ποιοι παράγοντες πιστεύεις ότι μπορούν να βοηθήσουν έναν άνθρωπο να αναγνωρίσει τη δύναμή του;

| 27:50

Σίγουρα το feedback ΕΕ και να μην το περιμενεις να το ζητάς ή να το καταλαβαίνεις από τις αντιδράσεις, δηλαδή να είσαι παρατηρητικός, δηλαδή υπάρχουν πολλές μορφές πολλοί. Πολλές φορές λέει κάποιος μα δεν μου δίνει κανεις feedback, σου δίνει ακόμα και το πώς αντιδρά σ αυτά που λες είναι feedback. Ας πούμε βλέπεις κάποιους δυνάμεις που λες ΤΩΡΑ ΕΣΥ που σου άρεσε η απάντηση είναι feedback δεν χρειάζεται σε ρωτήσω ότι σου άρεσε κάτι που είπα ας πούμε το λέω αστεία έτσι, αλλά το γεγονός ότι κάποιος αμέσως φέρνει αντίρρηση σε κάτι είναι feedback σημαίνει ότι κάποιος δεν το έθεσε στον συγκεκριμένο άνθρωπο.

Vrynios, Apostolos 27:52

Ναι.

| 28:23

Εγώ είμαι πάρα πολύ παρατηρητικοί σε αυτό το πράγμα και μαθαίνω από αυτά. Νομίζω λίγο σαν το a ένα πράγμα.

Δηλαδή αισθάνομαι ότι αν μου δώσεις κάτι και δεν λειτουργήσει τσουπ θα το δοκιμάσουμε έναν άλλο τρόπο.

Εντάσσουμε πάρα πολύ με το φιλμ μπακ, είτε μου το Δινουν Ουτε το ζητώ είτε το ΚΚΕ ακόμα και κακό feedback που έχω πάρει κακό κακοπροαίρετο όπως θες πέστο και κακό μπορεί αρνητικό. Θα είμαι αυτόματα η σκέψη μου θα πάει γιατί έχει συμβεί αυτό Έλα να δω τι εχω κανει Ετσι και πρεπει να το αλλαξω Δεν θα προ.

Προβληματιστώ γιατί το παιδί δεν με νοιάζει γιατί το παιδί μοιάζει ότι έχει αυτή την άποψη και εγώ πρέπει να την σκεφτώ νομίζω με έχει βοηθήσει πάρα πολύ αυτό το πράγμα και για την εξέλιξη μου.

Και το να διαχειρίζομαι και πιο ψύχραιμα και τις αναποδιές. Δηλαδή έχω αποκτήσει μέσα από αυτό μια πιο προσανατολισμένη στη λύση προσέγγιση από ότι να εστιάζει το πρόβλημα.

Υργίνιος, Apostolos 29:21

Ε.

| 29:21

Δεν το είχα αυτό το πράγμα. Θέλω να σου πω δηλαδή ότι δεν είναι όλα πράγματα που είχες, είναι και πράγματα που χτίζεις.

Έκατσε και χάθηκα λίγο κάτι άλλο για να ξαναπαίρνει την ερωτηση γιατί Νομίζω ΚΑΤΙ με ρωτησες και είμαι σίγουρη η πιατσα.

Υργίνιος, Apostolos 29:31

Κατά βάση θα πω είναι αυτό.

Ναι.

Η ερώτηση ήτανε παπός συστατικά είναι τι τρόπο μπορεί κάποιος να βρει τη δύναμη του, δηλαδή αν υπάρχουν και άλλοι άνθρωποι, ας πούμε στην απάντηση με το feedback που υπάρχει.

| 29:38

Ωραία.

Ναι.

Συμφωνώ και ΚΑΤΙ άλλο θα πω για αυτο για αυτο το ξαναρωτησα το feedback. Το feedback είναι σημαντικό και θεωρώ και το να έχεις και αναγνώριση με την έννοια του να παίρνεις και καλό feedback παίζει μεγάλο ρόλο.

Vrynios, Apostolos 29:45

Ναι, βεβαίως για πες να βαλω και λιγο καφε στην ΕΕ.

| 29:57

Αυτό, δηλαδή αν είσαι ένας άνθρωπος που μόνιμα παίρνεις αρνητικό feedback, το ξέρεις και από την ψυχολογία και από παιδιά και στα παιδιά και δεν έχεις καθόλου ενθάρρυνση ούτε κάποιος πιστεύει σε σένα να σου πει ΡΕ παιδί μου κάνεις καλά και πιστεύω σε αυτό και έχω ακούσει. Δόξα τω Θεώ καλά θετικά πράγματα από ανθρώπους. Αυτή η ενθάρρυνση τρώνε πάρα πολύ βοηθητική και ήμουνα και σε ένα περιβάλλον οικογενειακό που λειτουργεί με αυτό το παιδί, δηλαδή ίσως και παραπάνω το κανονικό μάλλον θα λεγα να πιστεύουν ότι έχουμε ικανότητες. Το κάνω κι εγώ στα παιδιά μου, αλλά θεωρώ ότι βοηθάει πάρα πολύ στο να πο

Vrynios, Apostolos 30:08

Ναι.

| 30:32

Έστω και το φαί ήταν το upaid, δηλαδή το να νιώθεις την αυτοπεποίθηση να προσπαθήσεις κάτι ακόμα και αν δεν το χεις θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό αυτό και δυστυχώς σε γυναίκες αυτό το πράγμα δεν είναι το σύνηθες.

Vrynios, Apostolos 30:35

Εγώ.

| 30:47

Σεπ εργασιακό περιβάλλον.

Vrynios, Apostolos 30:50

Θα μπορούσαμε να το σκεφτούμε αυτό σε έναν παράγοντα που ένα απλό και της παράγοντας πούμε δηλαδή το ότι οι γυναίκες που ειπες και εσυ δεν το εχουν τοσο στη δουλειά;

| 31:01

Ναι, πιστεύω είναι 2 πράγματα τώρα την άποψή μου σου λέω δεν στηρίζεται κάπου αυτό και έντας στηρίζεται στην εμπειρία και στην παρατήρηση των για θεωρώ ένας παράγοντας είναι το ότι γενικά ο κόσμος και σαν κουλτούρα και στην Ελλάδα ίσως και παγκοσμίως νομιζω. Εχει βγει έρευνα γι αυτό δεν είμαστε πολύ του θετικού feedback. Γενικά δεν θα πούμε εύκολα σωστά το μπράβο και δεν μιλάω για μπράβο, δεν εννοώ το μπράβο μπράβο έκανες καλή δουλειά ενώ.

Vrynios, Apostolos 31:05

Φυσικά φυσικά, φυσικά.

| 31:31

Μάρα μ αρέσει πάρα πολύ η ψυχή που όταν προκύπτει ένα πρόβλημα σκέφτεσαι τη λύση, θέλω να το συνεχίσω αυτό, αυτό το να καταλαβαίνω τι είναι αυτό που δουλεύει και να μπορέσω να πατήσω πάνω σε αυτό. Έτσι καταλαβαίνεις τη δύναμη σου. Το μπράβο δεν σε βοηθάει να καταλάβεις τη δύναμή σου. Θεωρώ λοιπόν να αποφασίσει ο κόσμος δεν το κάνει αυτό και το ΚΚΕ επειδή εκπαίδευε και πολύ κόσμο σε leadership να ξέρεις ότι είναι πιο εύκολη τεχνική και δεν χρησιμοποιεί κανείς.

Vrynios, Apostolos 31:41

Ερ.

| 31:57

Δεν ξέρω για τι τους κοστίζει. Δεν ξέρω ποιο είναι το πρόβλημά τους και το δεύτερο 3. Μάλλον θα πω ότι υπάρχει λίγο και το ανταγω ανταγωνισμός.

Καλώς κακώς υπάρχουν περιβάλλοντα που λειτουργούν ανταγωνιστικά και δυστυχώς το βλέπουμε και από γυναίκες σε γυναίκες.

Υπάρχει ένας ανταγωνισμός που θεωρεί ότι αν εγώ σου αναγνωρίσω μια δύναμη, κάπως θα χάσω, οπότε δεν το κάνω.

Και και θεωρώ ότι μερικές φορές δεν παρατηρούμε κιόλας, δηλαδή δεν μας νοιάζει. Μας νοιάζει να γίνει δουλειά και δεν μας νοιάζει ο άλλος τι έχει για να την κάνει ή πως θα την κάνει καλύτερα; Δυστυχώς αυτό έχω δει να συμβαίνει.

Vrynios, Apostolos 32:39

Ναι.

Ναι και είναι πολύ σύνθετη κατάσταση και οι μεταβλητές που μου έχεις δώσει επίσης έχουν έτσι πολύ ωραία πρότυπο χημεία μεταξύ τους. Αντιδρούν με ωραίο τρόπο, όχι με μπερδεύεις σίγουρα και μου άρεσε πάρα πολύ το κομμάτι που είπες ότι οι άνθρωποι δεν είναι θετικό feedback γιατί δεν θέλουν να κάνουν ουσιαστικά τον άλλον, να εξελιχθεί.

| 32:53

Ελπίζουμε σε μπερδεύω.

Είπεν.

Μπορεί να μην έχω δει εγώ και από γυναίκες σκέψεις και είναι εντυπωσιακό. Εγώ θεωρώ ότι θα πρέπει να υποστηρίζουμε ανεξάρτητα βέβαια φύλου, αλλά να υποστηρίζουμε γενικά. Εγώ έχω δει στη ζωή μου το ότι όταν στηρίζεις άλλους έχει σε βοηθάει πάρα πολύ και εσένα πάρα πολύ. Δηλαδή είναι αδιανόητο το πόσο βοήθειας που προσφέρει το support που δίνεις και μου κάνει τρομερή εντύπωση που κάποιοι άνθρωποι είναι καθόλου υποστηρικτικοί ακόμα και σε αυτούς που πρέπει από ρόλο δηλαδή στην ομάδα σου.

Vrynios, Apostolos 33:10

Ναι.

| 33:35

Ε που πραγματικά δεν το καταλαβαίνω. Σίγουρα τους γυρνάει μπούμερανγκ δηλαδή δεν μπορώ να φανταστώ κάποιον που είναι μ υποστηρικτικός, να είναι χάπι και να είναι καλός στη δουλειά του, εκτός αν φέρνει μόνο στο αποτέλεσμα.

Παίζει κι αυτό.

Vrynios, Apostolos 33:39

Πε.

| 33:48

Ε οπότε ναι, το βλέπω δηλαδή βλέπω αυτή την ορολογία που λέμε Queen BEE δεν ξέρω αν την ξέρεις πού είναι.

Vrynios, Apostolos 33:55

Ναι, αυτό σκεφτόμουν ακριβώς ναι, είναι στο DNA από πίσω αυτό.

| 33:57

Ναι.

Vrynios, Apostolos 34:01

Και τώρα επειδή είπες λίγο και το κουμπί αυτό που ήθελα να σου πω προηγουμένως απλά ήθελα να σε διακόψω ΕΕ που λες ότι εντάξει από μένα το λέω ας πούμε εμπειρικά δεν έχω κάπου να στηρίξω, θα το στηρίξω εγώ Μάρα πεταμένα αγχώνεσαι, θα τα βαλούμε εμεις από πίσω μετα ολο του το Ibs.

| 34:14

Αυτό αυτό φαντάζομαι.

Vrynios, Apostolos 34:20

Ε.

Οκεί έχεις καλά, δεν θα πάω στην επόμενη ερώτηση, γιατί πως το κουμπί ΤΩΡΑ και ξέρεις είναι ινώδες σου με αυτό Ε έχεις βρεθεί ποτέ στη στην καριέρα σου ή υπό την επίβλεψη μιας ας πούμε που Ινδοί ήταν supersu και τα λοιπά σου έχει τύχει κάτι τέτοιο;

| 34:40

Σε μένα ομολογώ, δεν έχει τύχη, δεν είχα ποτέ μάνατζερ γυναίκα έχω έχω αντιμετωπίσει έτσι αυτό το competitive across από συνεργάτη ίσο, δηλαδή με το οποίο βέβαια δεν είναι πω πω την αλήθεια δεν με πτοεί. Θεωρώ ότι εκεί με τον ίδιο τρόπο αντιμετωπίζω δηλαδή να καταλάβω λίγο τι θέλει να πετύχει και να προσπαθήσω με ένα τρόπο να το πετύχει. Δεν δεν με πτοεί. Θεωρώ βέβαια το να έχεις προϊστάμενο.

Vrynios, Apostolos 34:56

Ναι.

| 35:13

Που να είναι έτσι είναι πιο δύσκολο, ειδικά όταν θέλεις να προχωρήσεις κάπου και σου κόβει το δρόμο γιατί αυτό τώρα είναι μια μη διαχειρίσιμη εύκολα κατάσταση των για.

Και θεωρώ ότι ορισμένες φορές δεν είναι και τόσο εύκολο να την προσπεράσεις με επικοινωνιακούς τρόπους σωστά επικοινωνιακούς τρόπους, δηλαδή όπως το έχω διαχειριστεί έχω μέχρι σήμερα. Το έχω δει πολύ έντονα σε οργανισμούς, συνεργάτες, δηλαδή ανθρώπους που εκπαιδεύω που αναφέρονται σε τέτοια θέματα και δυστυχώς το αποτέλεσμα αυτού είναι είτε να αλλάξεις δηλαδή ουσιαστικά να χάσεις κάτι να χάσεις τη δουλειά σου, να χάσεις την πορεία σου, να φύγεις από αυτόν τον οργανισμό, να δει.

Έχουν πολύ μεγάλη δύναμη, συνήθως όταν λειτουργούν έτσι.

Και συνήθως έχουν και το πλεονέκτημα ότι είναι και καλοί στη δουλειά με την έννοια performers, οπότε δεν είναι τόσο πειστικά και τα επιχειρήματα σου. Αν πας να μιλήσεις και αλλού.

Δηλαδή σου λένε διαχειρίσου το.

Vrynios, Apostolos 36:21

Ναι, έτσι είναι βρε σταση εγω έχω βρει τη συνταγή πως να περνάω τα πράγματα ότι και να συμβαίνει όπως και να τα κάνω, ας πούμε ναι οκέι.

| 36:24

Αυτό.

Ακριβώς.

Οπότε είναι λίγο ο λόγος ο γκέινσερ σε ένα περιβάλλον που σαν κουλτούρα υποστηρίζει αυτόν τον άνθρωπο για το performance, οπότε.

Vrynios, Apostolos 36:38

Ναι.

| 36:40

Είναι νομίζω αυτή είναι η λιγότερο εύκολο διαχειρίσιμη κατάσταση και νομίζω το αποτέλεσμα συνήθως και αυτό που έχω δει και στην πράξη είναι να φεύγει άνθρωπος. Δυστυχώς από αυτό.

Vrynios, Apostolos 36:55

Ναι, ναι, ναι, συμφωνώ και εγώ σε αυτό και ίσως να.

| 36:57

Δεν μου έχει συμβεί μεν, δεν ξέρω τι θα έκανα αν μου συνέβαινε να πω την αλήθεια.

Vrynios, Apostolos 37:00

Οκεί.

Οκεί.

| 37:02

Θα τόκοι θα το χειριζόμουν μέχρι το σημείο που να εξαντλήσω τις δυνατότητές μου, αυτό μάλλον.

Vrynios, Apostolos 37:09

| 37:10

Θα μίλαγα πάντως πιο ξεκάθαρα, κάτι που δεν κάνουν αυτό τώρα, μιας και το σκέφτομαι παράλληλα με το πού απαντάω ΕΕ θα μιλά πιο ξεκάθαρα. Δηλαδή ίσως θα προσέγγιζαν τα πράγματα πιο ξεκάθαρα, λίγο πιο πω φόρα παρτίδα δηλαδή του τύπου ότι θέλω δηλαδή πολλές φορές αισθάνομαι ότι φοβάται και ο άλλος να μιλήσει σε ένα τέτοιο άνθρωπο. Ίσως το αυτό θα το εκανα παραπανω αλλα αγώνα σου στοιχίσει όπως καταλαβαίνεις με τι μπορεί να γίνει χειρότερη κατάσταση μετά.

Vrynios, Apostolos 37:39

Ναι.

Ναι.

| 37:42

Γιατί γιατί υπάρχει και τακτική στο να σε κάνω να φύγεις ποσοστό;

Vrynios, Apostolos 37:44

Πετάς το νόμισμα στον αέρα.

Ναι ισχυει ισχυει αυτο που λες όντως μου οκέι Μάρα Τώρα ξέρεις. Ήθελα να σε ρωτήσω λίγο σχετικά με το κομμάτι της.

Σκληρης δουλειας, ας πούμε, γιατί έχει φανεί από βιβλιογραφία ότι το μέλι το κρασί αξιοκρατία, ας πούμε, παίζει πάρα πολύ στο δούλεψε σκληρά για να πετύχεις. Σίγουρα βάζει μέσα και το ταλέντο, παύλα ικανότητες και τα λοιπά από όλο αυτό το κοινό ομπρέλα μου μέχρι στιγμής θα δοκιμάσω να κάνω και λίγο μια παράθεση να μου πεις αν συμφωνεις, θες να προσθέσεις κάτι και το κομμάτι της σκληρής δουλειάς σε με βάση αυτά που μου έχεις δώσει κίολας, μπορώ να καταλάβω επίσης ότι έγκειται σε θέματα.

Της δικιάς μας δυνάμεις δηλαδή τι μας αρέσει εμάς και τι μας κινεί;

Να είμαστε καλοί, ούτως ώστε.

| 38:33

Είναι σημαντική παράμετρος.

Vrynios, Apostolos 38:35

Ναι, ακριβώς, οπότε αυτή ας πούμε, η σκληρή δουλειά να το πω κάπως έτσι να γίνεται με έναν τρόπο που εμάς μας ευχαριστεί ή μας τρώει τόση ενέργεια όσο να κάνουμε κάποια πράγματα τα οποία δεν ισχύουν Ε Ε. Οι 3 μας θα είναι πάρα πολύ χρόνο να το πω έτσι καλύτερα.

Από εκεί και πέρα φτάσαμε και στο κομμάτι, μετά δηλαδή το feedback να πάρεις ένα λαμβάνεις feedback, μας παρατηρητικός, να έχεις πάντα τα μάτια σου ανοιχτά να δεις τι γίνεται, ο κόσμος τι θέλει, έχει τεθεί και το κομμάτι της ζυγαριάς, δηλαδή να είναι όλα κάπως wind Suites να κερδίσεις κάτι πίσω από αυτό μαζί με τα όρια.

| 39:11

Ναι, ανάλογα το τάμινγκ και το τι θέλει ο καθένας τη φάση στη ζωή που βρίσκεται. Παίζουν αυτά αλλάζουν, δεν είναι σταθερά.

Vrynios, Apostolos 39:18

Ναι ναι ναι οκεί, οπότε όλα αυτά έτσι πάνω κάτω θα τα βάζαμε στο κομμάτι. Ας πούμε ότι ανήκουν σε μια σκληρή προσπάθεια, ας πούμε για να πετύχει κάποιος μια καριέρα.

| 39:34

Για μένα το κλειδί για να πετύχεις επαγγελματικά, γιατί τα άλλα έρχονται, ας πούμε τον κόκκο με τομέα επαγγελματικά είναι 3 πράγματα είναι να έχεις ικανότητες να ανταποκριθεί στο ζητούμενο αλλά και στο επόμενο ζητούμενο που έχεις βάλει στόχο. Ικανότητα είναι μέρος της διαδικασίας, θεωρεί ικανότητα, μπορεί να μην είναι απαραίτητα γνώση, μπορεί να είναι καλές επικοινωνιακές ικανότητες, έχει να κάνει και λίγο με την κουλτούρα και τη θεωρεί ισχυρή ικανότητα και τι περνάει σε κάθε κουλτούρα.

Vrynios, Apostolos 40:04

Φυσικά.

| 40:04

Το δεύτερο είναι θέληση, θέληση και δεν εννοώ θέληση πάθος, μόνο όρεξη μου αρέσει θέληση είναι και πάρα μα τος. Χάρη η μάθηση που έλεγα πριν ότι θέλω να μαθαίνω θέληση ντράιβ ας πούμε είναι και το ότι θέλω να έχω καλύτερες συνθήκες γιατί στο μέλλον θέλω να κάνω διαφορετικά πράγματα. Οτιδήποτε είναι το ντράιβ drive είναι πολλά πράγματα. Δεν μου αρέσει η δουλειά μου και το τρίτο.

Vrynios, Apostolos 40:30

Ναι.

| 40:35

Και το κυριότερο θεωρώ για να προχωρήσεις. Είναι καταλαβαίνεις τις εκάστοτε επιχειρησιακές.

Ποιες ανάγκες κουλτούρας αναγκαίες συνθέσεις ομάδας; Αν δεν καταλαβαίνεις Ποια είναι τα ζητούμενα Εγώ εκεί έχω καταλήξει ότι και να έχεις δεν κουμπώνει ΕΕ πρέπει να προσανατολίζει την ικανότητά σου και τα ζητή και να βρίσκεις drivers στην ανάγκη της επιχείρησης. Δηλαδή αν εγώ πάντως χάρη εγώ σήμερα ήθελα να γίνω και ξέρω γω τι να πω να κάνω μόνο καριέρα causal την λέω τώρα.

Να το να το σκεφτώ σε ένα πιο σωστό παράδειγμα και η εταιρεία που δουλεύω εγώ δουλεύει by Youtube. Αρα το κοκκάρι Consulting δεν είναι μέρος της διαδικασίας και εγώ επιμένω ότι αυτό είναι αυτό που θέλω να κάνω και δεν συμβαδίζει με τις επιχειρησιακές ανάγκες. Δεν θα προοδεύσω όσο καλή και να ειμαι σε αυτό τον γιατί θα πρέπει να κάνω εγώ εκεί είναι που έχω ένσταση σε πολλούς ανθρώπους που ζητούν από την επιχείρηση να προσαρμόσει τις επιχειρησιακές ανάγκες να καλύψουν τα θέλω τους. Δεν γίνεται αυτό δεν θα γίνει ποτέ.

Δύσκολα, τέλος πάντων, τι κάνεις; Κάνεις, σκέφτομαι εγώ θέλω να το κάνω πολύ ωραία να βρει έναν άλλο τρόπο να το κάνω. Δεν μπορώ να το κάνω εδώ μέσα αυτό.

Αυτό θέλω να πω άρα για μένα, αν δεν κινείσαι έχοντας πάντα σαν μια σταθερά σταθερό χωρίς να μπορείς να το αλλάξεις. Ποιο είναι το ζητούμενο της επιχείρησης; Και κινείσαι χωρίς αυτό στο μυαλό σου. Τότε δημιουργείς ψευδές, ψευδές φιλοδοξίες, ψευδής φιλοδοξίες.

Vrynios, Apostolos 41:55

Τελεία.

| 42:13

Και αυτό είναι το κυριότερο πράγμα που μπορείς να κάνεις για να μην το καλύτερο, μάλλον πράγμα που μπορείς να κάνεις για να μείνεις στάσιμος.

Vrynios, Apostolos 42:21

Ε.

| 42:22

Αμα κινείσαι χωρίς να το λαμβάνεις υπόψη αυτό δηλαδή τι έχει το να να το ανάποδο αποτέλεσμα;

Vrynios, Apostolos 42:25

Σερρες.

Ναι, λειτουργεί ανάποδα. Ισχύει όντως ΕΕ θα το παρομοιάζα ξέρεις πως είναι, δεν είσαι πάνω σε ένα κύλινδρο που εσύ προχωράς. Εκείνος πάει την άλλη, οπότε είσαι πάντα στο ίδιο σημείο γιατί δεν συμβαδίζεις.

| 42:36

Ακριβώς δεν είναι και εντάξει, μπορεί πολλές φορές να μην είναι τόσο μεγάλη αντίθεση, αλλά μπορεί να επηρεάζει την ταχύτητα. Παράδειγμα αυτό που θέλεις να μην είναι το επόμενο σκαλοπάτι μπορείς να διεκδικήσεις και να είναι ένα μακροπρόθεσμο σκαλοπάτι. Αν εσύ το θες αύριο δεν μπορεί να κάνει κάτι εταιρεία για αυτο δηλαδή. Αν ας πούμε εσύ θέλεις να πάρεις 1000 € αύξηση ας πούμε για τη δουλειά που κάνεις και αισθάνεσαι ότι έτσι υποτιμάται.

Vrynios, Apostolos 42:55

E.

| 43:02

Αν η εταιρεία την αποτιμά τόσο έχει μέτρο σύγκρισης ή δουλεύει με έναν τρόπο που δεν είναι εφικτό; Κάτι τέτοιο για μένα δεν έχει νόημα να περιμένεις να συμβεί κάτι διαφορετικό. Πρέπει να κάνεις κάτι διαφορετικό. Αυτό εγώ εκεί διαφωνώ σε πολλά πράγματα. Έτσι όπως το Ακούω, Οποτε Θεωρώ ότι πρέπει να σκεφτεσαι να βάζεις κάτω ποια είναι τα ζητούμενα μέσα στα ζητούμενα αυτής της επιχείρησης, εγώ μπορώ να βρω το δικό μου δρόμο σε σχέση με τα θέλω μου, αν δεν ξέρω τι θέλω όμως που γυρνάμε πίσω στο προηγούμενο ερώτημα;

Vrynios, Apostolos 43:15

Ακριβώς.

Ναι.

| 43:34

Τίποτα δεν λειτουργεί από ΟΛΑ αυτά που λέμε.

Vrynios, Apostolos 43:36

Ακριβώς επίρ.

Και κάπως έτσι γίνεται και μια σύνδεση με σα στη συνέντευξη καταπληκτικό κομμάτι των ysatis.

Ντάξει, τι να σου πω Μα ρα ίσως να το ανεβάσω αυτό στο Youtube Δεν ξέρω θα σου πω θα το δω λίγο άλλη μία φορά.

| 43:49

Εντάξει για σ σ ν;

Vrynios, Apostolos 43:53

Σ ναι ωραία, κοιτάξτε, θα κάνω τώρα λίγο κάποιες άλλες έρευνες για να μην δεν ξέρω και πόσο χρόνο έχεις μου είπες.

| 43:59

Ανεβάστε To Win Win, να ξέρεις είναι αυτό, δεν έχω θέμα.

Vrynios, Apostolos 44:03

Τι να σου πω; Μπορεί και εμένα να με πιάσεις να ξεκινήσουμε kalapod στη μετα θα δουμε αυτο Rice και Rice και.

| 44:07

Βότκας, μια χαρα πολυ ωραια εγω παντως το ευχαριστιέμαι μια χαρά.

Vrynios, Apostolos 44:11

Ναι, χαίρομαι, χαίρομαι χαίρομαι που έτσι είναι ευχάριστη, Πειραιά και για σένα ελπίζω και ερώτησής σας φαίνονται κάπως ότι βγάζουν έτσι που έχουν ένα νόημα οκεί και ωραία, οπότε μαρία να πάω λίγο στην επόμενη ερώτηση γιατί είναι και λίγο θέμα χρόνου, υπήρχε ποτέ έτσι κάποια εμπειρία; Ας πούμε, που στιγμή στην καριέρα σου που δεν ξέρω το δικό σου, το effort αυτό δηλαδή που έδωσες ΕΕ δεν αναγνωρίστηκε και να μην έγκειται όμως σε κομμάτια που να είναι εκτός του μπιζ.

| 44:18

Είμαι μια χαρά, βεβαίως.

Όπου.

Ναι, σίγουρα θα σου πω και για διάφορους λόγους κιόλας και για προσωπικούς του ανθρώπου που δεν αναγνώρισε τη δουλειά, αλλά και πολλές φορές έχω πέσει τίποτα γιατί δεν είναι όλα αυτά όλα που συζητάμε είναι κάπως αποτελέσματα. Υπήρχαν πράγματα στη διαδρομή και εγώ να πιστεύω ότι αυτό που έχω κάνει είναι ούαου και να μην είναι επίσης και αυτό μπορεί να συμβεί δηλαδή δηλαδή προφανώς ΕΕ, αλλά βεβαίως και έχει συμβεί να μην.

Vrynios, Apostolos 44:53

E.

Ναι.

| 45:15

Εκτιμηθεί η κάτι που έχω κάνει βέβαια νομίζω ότι ίσως αυτό φταίει το περιβάλλον δεν το έχω αναλύσει. Να σου πω την αλήθεια. Τώρα που το κουβεντιάζουμε, το σκέφτομαι. Θεωρώ ότι το περιβάλλον με έχει βοηθήσει να νιώθω πως να το πω, ότι νιώθω καλά γενικά με τον εαυτό μου παίζει ρόλο αυτό, οπότε ακόμα και κάτι που μπορεί να μην είναι τέλειο. Δεν θα πω όχι. Εγώ το έκανα τέλειο δεν πα να λένε οι άλλοι ότι δεν το κάνατε λεία αλλά δεν θα.

Και κάτι ωραία δεν το έκανα καλά. Αυτό κάνω καλύτερη επόμενη φορά και δεν πτοούμαι και από αυτό.

Αλλά δεν σταματώ και να προσπαθώ αυτό είναι σημαντικό. Παράλληλα, γιατί μπορεί να μην πτοείσαι και του δεν πάει καλά και να είσαι οκεί και με αυτό και να πορεύεσαι και το ότι δεν γενικά τα πράγματα δεν πάνε καλά.

Δε, οπότε ναι, προφανώς μου έχει συμβεί και να μην πάρω την αναγνώριση για πράγματα που άξιζαν να αναγνωρίσει και να μην πάρει την αναγνώριση. Γιατι εγώ νομίζα ότι επρεπε να παρω και δεν ήτανε τόσο έτσι καλό το αποτέλεσμα όσο φανταζόμουν και φυσικά και έχει συμβεί πολλές φορές και.

Οκεί αυτό θα πω είναι μέσα στο πρόγραμμα.

Vrynios, Apostolos 46:28

E Οκεί.

Ναι, είναι μέσα στο κομμάτι της εξέλιξης, γι αυτό και αράτω ουσιαστικά η ερμηνεία που δίνει στο γιατί δεν αναγνωρίστηκε κάτι το οποίο προσπάθησα και τα λοιπά και τα λοιπά ένα project, ας πούμε. Για παράδειγμα, το δίνεις περισσότερο σε.

| 46:33

Ακριβώς.

Vrynios, Apostolos 46:47

Με καταστάσεις όπου είτε εσύ νόμιζες ότι είναι πολύ καλό, είναι τέλειοι δεν ήτανε.

| 46:52

Ή δεν ήθελε ο άλλος να το αναγνωρίζει για δικούς του λόγους;

Vrynios, Apostolos 46:56

Αυτό αυτό μπορούμε λίγο να το αναπτύξουμε το για.

| 46:59

Ναι, ναι, μπορεί να μη θέλω να αναγνωρίσω κάτι γιατί μπορεί να φοβάμαι ότι αν το αναγνωρίσω όπως ενδεχομένως θα έπρεπε, θα μου ζητήσεις κάτι.

Vrynios, Apostolos 47:00

Ναι, γιατί πιστεύεις;

| 47:12

Πολυ συχνο με βέβαια είναι χαζό γιατί άμα θέλεις να ζητήσεις κάτι πας και το ζητάς; Δεν περιμένεις να το αποφασίσει ο άλλος μου εγώ για μένα έτσι είναι η ροή της σκέψης πια, οπότε δεν σημαίνει κάτι το ότι ο άλλος δεν σου αναγνώρισαν τη δουλειά. Για μένα είναι σημαντικό να καταλάβεις αν αυτή η δουλειά όντως ήταν για αναγνώριση. Όχι, αυτό είναι το πρώτο που πρέπει να κάνεις αν ήταν για αναγνώριση, τότε μαζεύεις και αξιόλογης. Άλλος λόγος μπορεί να είναι ανταγωνισμός.

Να μην πω ότι κάνεις κάτι καλά, γιατί δεν θέλω να με προσπεράσεις ή να φανείς εσύ καλύτερος από μένα τον.

Αυτά τα 2 θα επικεντρωθώ κυρίως και μπορεί να το ξεχνά μην το κάνω γενικά υπάρχει αυτό τι που να μην αναγνωρίζω ποτέ τίποτε να μην λέω τα θετικά να είμαι άνθρωπος που εστιάζει μόνο σε αυτά που πάνε λάθος.

Vrynios, Apostolos 48:09

Ε.

| 48:09

Γιατί να θεωρώ κιόλας ότι το έξτρα έφορο ότι η δουλειά είναι η δουλειά, ότι οκεί έκανες αυτό που έπρεπε;

Vrynios, Apostolos 48:18

Ναι.

| 48:18

Όσο καλό και να είναι.

Vrynios, Apostolos 48:21

Αυτό, αυτό που είπες τώρα ε μου θέλει σε μια συνέντευξη που είχα κάνει πάλι για την χιακή με μια φίλη η οποία είναι δικηγόρος όπου ακριβώς αυτό πράγματι επειδή ξέρεις αναλαμβάνουν περιπτώσεις πρέπει να πάνε στα δικαστήρια να βγάλουν δικογραφία είναι πολυ ετσι ζωτικά ζωτικής σημασίας ηαποτελεσματικότητα εκεί πέρα ότι γι αυτούς η δουλειά είναι αυτό, ότι εσύ σκίζεσαι να πας σε 4 5 δικαστήρια τελειώνει το Δεκέμβριο το βράδυ και δεν αναγνωρίζετε γιατί σου λένε εντάξει, μα αυτό πρέπει να το κάνεις έτσι κι αλλιώς, αλλά δεν υπάρχει κάποιος από πίσω. Ναι, ακριβως να σου πει ένα μπράβο τα κατάφερες ας πούμε και τα λοιπά

| 48:34

Ναι.

Ναι.

Αυτή η δουλειά.

Vrynios, Apostolos 48:54

Ε οπότε έχει ενδιαφέρον και αυτό το πρώτο που δίνεις.

Οκεί και.

| 49:02

Και να σου πω κάτι θα το πω λίγος αυτός ότι αυτό μπορεί να έχει και μια βάση γιατί οι άνθρωποι όταν κλείνουμε το performance μας κρίνουμε από το efood δεν κρίνουμε από το αποτέλεσμα των για πολλές ΦΟΡΕΣ λοιπον μπορεί να εχω βαλει effort σε κάτι πάρα πολύ μεγάλο πάρα πολύ μεγάλο εφορντ το αποτέλεσμα όμως να είναι το ούτε καν στο ζητούμενο να είναι οριακά στο ζητούμενο οπότε είναι λογικό να γυρίσει μου έχει συμβεί και εμένα σαν μάνατζερ ομάδας να θεωρεί ο άλλος ότι έχει κάνει μία υπερπροσπάθεια και έχει κατακτήσει τον κόσμο και πραγματικά αυτό το APP.

Vrynios, Apostolos 49:03

Ναι.

Ε.

| 49:37

Τε Λε Σμα που έχει φέρει ανεξάρτητα από το πόσο effort έχει βάλει να είναι πολύ μικρό, δηλαδή και μακριά από αυτό που θα θέλαμε απλά εκεί θεωρώ ότι πρέπει να το διαχειριστείς σωστά ώστε να εκδώσει τον άλλον, να καταλάβει πού είναι ο πήχης να αναγνωρίσεις το effort και την προσπάθεια ίσως να ψάξεις, να βρεις και λόγους που έγινε τόσο μεγάλο effort για κάτι τόσο όχι τόσο αποτελεσματικό Πρέπει να το διαχειριστείς αυτό θέλω να πω, αλλά σίγουρα πολλές φορές συμβαίνει αυτό το πράγμα.

Εγώ κρίνω από το τεράστιο όμορφο το ότι έβαλα άπειρο χρόνο να κάνω κάτι. Το αποτέλεσμα όμως μπορεί να μην είναι ούτε καν τον πήχη.

Υργίνιος, Apostolos 50:18

Σημαντικό κι αυτό.

Ετέλει εν οκεί; Νομίζω εγώ νιώθω υπερ καλυμενος τώρα στο. Στη συγκεκριμένη θεματολογία ευχαριστώ πολύ μα ρα νών για ένταξη. Λοιπόν αυτό ιδανικά Θα ήθελα, ξέρεις να χάνει χρόνο λίγο χρόνο μετά να τα σκεφτώ να απορροφήσω και εγώ αλλά τι να κάνουμε;

| 50:25

Και.

Εντάξει; Πάντως, αν χρειάστηκε κάτι παραπάνω ΠΕΣ και τώρα δεν ζορίζομαι εγώ. Πρακτικά με το χρόνο μην αγχώνεσαι.

Υργίνιος, Apostolos 50:39

Οκεί, εντάξει, εντάξει, εντάξει, εντάξει, είμαστε, είμαστε και έτσι κι αλλιώς έχω κάποιες ερωτήσεις ακόμα δεν το ΠΑΜΕ το παμε το φύλο νταξει αφού τσουλαει και άμα χρειαστεί και εσύ εννοείται να διακόψουμε και τα λοιπά θα το βρούμε και σε κάποια άλλη στιγμή με κάποιο άλλο τρόπο κιόλας. Δεν ξέρω ίσως και γραπτώς που ατεβε.

| 50:57

Εντάξει ότι θέλεις αν έχεις και άλλες ερωτήσεις καν, δεν έχω θέμα με ντάξει ένα δεκάλεπτο καιρό, δεν έχω πρόβλημα. Πες αν έχεις κάτι άλλο;

Υργίνιος, Apostolos 51:07

Ω και λοιπόν αυτό που ήθελα έτσι λίγο να σε ρωτήσω είναι το.

Το κομμάτι του.

Ε της αξιοκρατίας θέλω να πω Οκεί γιατί έγκειται στο. Είχα άλλη μία που ήθελα να σε ρωτήσω για τις ευκαιρίες, αλλά όλο αυτό κάπως απαντιέται μόνο του μέσα σε όλα αυτά που μου χεις πει Πιστεύω εκτός κι αν θες να το δούμε και αυτό λίγο συγκεκριμένο.

| 51:20

Ναι.

Οκεί.

Αθέτησαν την ερώτησή σας και αυτό αν έχω κάτι να προσθεσω αλλά για πες τώρα το θέμα αξιοκρατία τη.

Vrynios, Apostolos 51:33

Οκεί πω πως πως;

Ναι, σχετικά με την αξιοκρατία Ε πιστεύεις ότι λειτουργουν με το κομμάτι του φερνερ του transparent Νση, δηλαδή όλες οι αξιοκρατικές διαδικασίες που έχεις δει έχεις βιώσει και εσύ μας εταιρείες είναι κάτι το οποίο.

Εσύ ας πούμε, το υποστηρίζει συμφωνίας το έχεις δει να λειτουργεί όπως το θέτουν Ε.

| 51:56

Ωραία λοιπόν, εγώ θα πω ότι η αξιοκρατία εξαρτάται από την κουλτούρα και τι εννοώ τις επιχειρήσεις; Αν παρ ένα θα σου πω παράδειγμα, είναι ένας οργανισμός που σαν κουλτούρα δίνει πολύ μεγάλη αξία στις επικοινωνιακές ικανότητες και στην εξωστρέφεια. Δηλαδή έχει ένα εκτιμά ανθρώπους που είναι επικοινωνιακοί και εξωστρεφείς.

Vrynios, Apostolos 52:04

Ε Ε.

| 52:23

Δεν μπορεί να υπάρχει λοιπόν αξιοκρατίας ένα τέτοιο οργανισμό, όταν ένας άνθρωπος που δεν είναι έτσι αλλά είναι αποτελεσματικός, είναι invisibobble.

Vrynios, Apostolos 52:34

Ε.

| 52:34

Δεν φαίνεται, δεν είναι ταλέντο για την εταιρεία, άρα θεωρώ η κουλτούρα ορίζει κάποιους κανόνες οι οποίοι δεν είναι καν γραμμένη πολλές φορές δεν τις βλέπουν, αλλά τις ακούς. Έρχεται και σου λέει κάποιος, έχω ακούσει ας πούμε εγώ σ' εμάς έσπεν center που μας προετοιμάζουν για με πληροφορίες για τους υποψηφίους. Εχουμε βαλει κι αυτον αλλα μωρε αυτος είναι ρε παιδι μου μίζερος δεν συμμετέχει σε τίποτα δεν κάνει τίποτα το οποίο δεν έχει καμία σχέση με τη δουλειά που πρέπει να κάνει.

Το χαρακτηριστικό που μας περιγράφουν και μετά ο άνθρωπος πήρε τη δουλειά για να ξέρεις για να καταλάβεις τι εννοώ ότι από πλευράς ικανοτήτων και ήταν μια χαρά, απλά δεν έκανε fit σε αυτό που η κουλτούρα θεωρούσε ισχυρό αφαντάς σε αυτό τον οργανισμό χωρίς λογική. Αυτό προσδιορίζεται από τον Τύπο, τον Λίντερ, τον ιδιοκτήτη προσδιορίζεται από διάφορα πράγματα.

Θεωρώ λοιπόν ότι δεν μπορεί να υπάρχει αξιοκρατία όταν υπάρχουν διαφορετικές κουλτούρες, υπάρχουν εταιρείες που δίνουν έμφαση στο PIZ A Orientation, οπότε οτιδήποτε άλλο δεν μετράει, οπότε εκεί βλέπεις και κοκίν bis πολύ ωραία να προχωράνε γιατί φέρνουν το αποτέλεσμα, αλλά όλο το υπόλοιπο το πώς το διαχειρίζονται δεν έχει σημασία.

Άρα αξιοκρατία είναι σχετική. Θα πω λοιπόν εγώ παρόλο που είναι οξύμωρο αυτό που λέω η αξιοκρατία είναι μία, αλλά δεν ισχύει. Ισχύει σε οργανισμούς ότι οι κουλτούρες προσδιορίζουν μετά τα norms που είναι εδώ πέρα. Πριβέ λιγκ, οπότε γι αυτο σου λεω ότι πρεια να καταλαβεις τι παιζει και να δεις μπορείς να κάνεις φιτς αυτών των όρων ή να δουλέψεις μ' αυτόν τον όρμo ας πούμε έχω πάει εγώ σε οργανισμό που.

Vrynios, Apostolos 53:49

E.

E.

E.

| 54:19

Το επικοινωνία, η εξωστρέφεια, το πολύ φιλικό, το να είσαι πολύ ανοιχτός και όλα αυτά ήταν. Δεν θα φανταζ ακόμα και σαν κονσάλταντς.

Έπρεπε να τον βέβαιος.

Vrynios, Apostolos 54:31

Οπότε πολύ σκληρό περιβάλλον αυτό θα πω.

| 54:34

Βεβαίως.

Vrynios, Apostolos 54:36

Οκε.

| 54:37

Και δεν είναι και δεν είναι τι λένε στους τοίχους και στα μίτινγκ και στα βάλεις το σωστό web site είναι τι ισχύει στην πράξη, οπότε για μένα αζιοκρατία δεν υπάρχει. Υπάρχει διαβάζω τους κανόνες και αποφασίζουν μέσα σε αυτούς.

Μπορώ εγώ να δω κοιμίσω.

Vrynios, Apostolos 54:54

3.

Ε Μαρά μ αρέσει πάρα πολύ απάντηση που δίνεις και να σου πω και την αλήθεια κάπως αυτό βγαίνει και από όλη τη συζήτηση που κάναμε δηλαδή από τις εμπειρίες που έχετε μοιραστεί.

Ο τρόπος που κι νιώσουν, ας πούμε μέσα στην καριέρα σου και ακόμα κίνηση νοείται έτσι απλώς το λέω γιατί λέγαμε και για παρελθοντικά.

| 55:14

Ναι, είμαι η αλήθεια είναι πάντα, κοιτάζω τι θα κάνετε για σας;

Vrynios, Apostolos 55:19

Καλά εννοείται εννοείται εννοείται, εννοείται απλώς τι σκεφτόμουν από το όταν ξεκίνησες Τζούνιορ, Πώς πήγε και τα λοιπά και κάπως πάντα προσπαθούσε. Δηλαδή ξέρεις να βρεις μέσα στο στωικό σύστημα του του Οργανισμού, τι παίζει, ποιοί είναι οι κανόνες; Ναι και μετά αμα αλλάξουμε οικοσύστημα, τότε θα δούμε εκεί πέρα. Τι συμβαίνει δηλαδή αυτό το κομμάτι του το Blaze; Ναι, το blog του Μερη το κρατούν, ελάτε όλες τις ευκαιρίες μου και τα λοιπά όντως.

| 55:24

Ναι, κατάλαβα.

Αυτό πολύ ωραία το λες πώς σύστημα;

Ναι, δεν είναι το ίδιο.

Vrynios, Apostolos 55:48

Δεν μπορεί να συμβεί ούτε να προκύψει, γιατί υπάρχει μια μορφή φαβοριτισμό από πίσω, όπως είπες κι εσύ πολύ όμορφα ήταν κανονικές μουσικής, είναι το Ρίτσαρντ.

| 55:57

Είναι σίγουρο αυτό.

Vrynios, Apostolos 56:00

Οκεί.

Και ωραία και έχω μια τελευταία φόλου απ ερώτηση μάρα, έτσι πολύ γρήγορη πιστεύω θα εντάξει βασικά, θα μου πεις και εσύ ε. Αφού λοιπόν δεν πιστεύεις στο κομμάτι της αζιοκρατίας και το θέσαμε έτσι αυτό το πολύ ωραίο τρόπο και εσύ προσπαθείς παρόλα αυτά κάπως να το κάνεις challenges αυτό το κομμάτι δηλαδή να φέρεις κάποια ανατροπή, αλλαγή στο πώς κινούνται τα πράγματα.

| 56:25

Ωραία ερώτηση.

Λι.

Κοίτα, προσπαθείς;

Αλλά και πάλι και αυτό θέλει ένα όριο.

Προφανώς θα προσπαθήσεις γιατί πρέπει να αλλάξεις και πράγματα δεν μπορείς να απλά να συμβιβάζεται μόνο στις καταστάσεις και να κινείσαι με βάση αυτές. Προφανώς θα προσπαθήσεις, αλλά πρέπει να επιλέγεις και τις μάχες σου με ένα προσεκτικό τρόπο και για το να μη σε φθείρουν γιατί μπορεί το να προσπαθείς να φθείρει εσένα και να είναι σαν να χτυπάς το κεφάλι σου στον τοίχο. Κάποια στιγμή πρέπει να πάρεις απόφαση ότι θα σταματήσεις να χτυπάς το κεφάλι σου στον τοίχο. Δεν είπα να μην το προσπαθήσεις καθόλου, αλλά.

Vrynios, Apostolos 57:06

Πιέστε;

| 57:07

Έτσι προφανώς θα το προσπαθήσεις. Θα προσπαθήσεις να δεις αν υπάρχουν άλλοι τρόποι. Ενδεχομένως μήπως ανάπτυξης και εσύ κάποια πράγματα που θα κάνουν καλύτερο fit, δηλαδή μπορεί να πρέπει να κάνεις και εσύ να βγεις από το comfort zone σου για να αν είναι κάτι ας πούμε εγώ με το έχω κάνει αυτό το να προσπαθήσω να βρω έναν

τρόπο να λειτουργήσω το κάνω αρκετά συχνά γιατί έρχομαι σε επαφή με πελάτες που οι κουλτούρες τους είναι διαφορετικές. Προφανώς σαν άνθρωπος σε επίπεδο γνώσης ή εμπειρίας, οι εξυπηρετήσεις.

Μπορεί να αξιολογούν θετικά πελάτες, αλλά ο τρόπος που λειτουργείς δεν κάνει παντού. Δεν κουμπώνει τελεία με όλα τα περιβάλλοντα. Προφανώς διαβάζεις και προσαρμόζεσαι, αλλά θα υπάρχουν και περιβάλλοντα που μπορεί να νιώθουν διαφορετικά να θέλουν κάτι διαφορετικό. Προφίλ σαλτάν, τέλος πάντων πολλές φορές ακόμα και άντρα δηλαδή ακόμα υπάρχει αυτό είναι εφικτό. Παρόλα αυτά αισθάνομαι ότι αυτά τα χω υπερηγήσει. Αυτό είναι πιο εύκολο. Θεωρώ να προσπεράσει το στερεότυπο του ότι είσαι γυναίκα, αντί να προσπεράσει το στερεότυπο ότι δεν έχεις.

Vrgynios, Apostolos 58:01

Ε.

| 58:14

Κάποια χαρακτηριστικά για μένα.

Νων για σας ή έχεις κάποια χαρακτηριστικά που δεν μας ταιριάζουν;

Vrgynios, Apostolos 58:17

Ε ναι.

| 58:23

Ε οποτε θεωρω ότι είναι Κανεις προσπαθεια κάνεις προσπάθεια να πείσει μέσα από άλλες δυνάμεις που μπορεί να έχεις που να θεωρούνται αξιόλογες μέσα σε ένα οργανισμό.

Και Σκέψου, θα σου πω παράδειγμα για αυτό όταν πήγα σε ένα πελάτη μας πολύ μεγάλο και ήμουνα λίγο πιο νέα γιατί παίζει ρόλο και η ηλικία και το υλικό. Ηλικιακό κομμάτι πολλές φορές οι.

Επειδή εγώ γενικά είμαι ένας έτσι πώς να το πω φιλικός άνθρωπος; Πώς να το πω θα κανω υπομονη με πολύ σεβαστή και όταν ήμουν πάντα ήμουν, αλλά δεν ήμουν τόσο άσερ την όταν ήμουν πιο μικρή.

Παρόλο που δεν ήμουνα μικρη ημουνα 35 χρονών ας πούμε και με βλέπανε λίγο σαν το κοριτσάκι πολλές φορές αγωγές αυτό Ε ξερεις ενω ειχα σοβαρό ρόλο ήμουνα κονσάλταντς δεν είναι ότι δεν.

Vrgynios, Apostolos 59:10

Ναι.

| 59:14

Ε αυτό για να το προσπεράσω θα μπορούσα να σταθώ εκεί και να επιβεβαιώσω ότι με το κοριτσάκι να κάτσω στη γωνιά μου και μέσα από όμως τιμά το να λέω την άποψή μου να στέκομαι σοβαρά να μην διστάζει στο να παρουσιάσω εγώ επειδή με φόβιζε το γεγονός ότι με βλέπουν σαν κοριτσάκι και να μην πτούμαι από πιθανές αιχμές που μπορεί να υποβίβαζαν λίγο το ότι είμαι κονσάλταντς και αρχίζεις να το παλεύεις λίγο αυτό.

Και να σταθείς μέσα σε ένα κοινό όπου να φτάσει σε ένα σημείο να είσαι άνθρωπος που εμπιστεύονται για τα πράγματα. Προφανώς και αυτό έχει και πολύ κόπο και πολύ μεγάλη προσπάθεια και ίσως και άγχος. Προφανώς, αλλά πάλι.

Προσπάθησα να βρω το δρόμο. Αν όμως γιατί υπάρχουν και καταστάσεις που προσπαθείς να βρεις το δρόμο, παλεύεις διεκδικείς, το κάνεις ορατό, το φέρνεις και τρως τα μούτρα σου εκεί θεωρώ ότι πρέπει να βάλεις όρια άλλου τύπου.

Δεν μπορεί να αλλάξει. Αυτό πρέπει να αποφασίσει ότι αυτό δεν αλλάζει και αποφασίζωμεν ή φεύγω.

Το.

Vrynios, Apostolos 1:00:25

Τελεία και κάπως έτσι μετά με αυτό το κλείσιμο που έδωσες, γυρίσουμε πίσω στα προηγούμενα κόμματα περί ορίων, με τις δυνάμεις σου της αρέσει να κάνεις κοινοί στόχοι σου τα θέλω σου.

| 1:00:34

Ακριβώς όλα σχετίζονται.

Vrynios, Apostolos 1:00:38

Το περιβάλλον κατά πόσον η αναγνώριση και σου δίνει ευκαιρίες ταυτόχρονα, άσχετα με το αν εσύ το θες πως το θες και τα λοιπά οκέι και τελεία μάρα. Η αλήθεια είναι ότι εγώ δεν έχω κάποια άλλη ερώτηση, αν θες να προσθέσεις κάτι.

| 1:00:52

Όχι, δεν ξέρω αν το έχεις πιάσει εγώ μόνο το μόνο που σκέφτομαι που δεν το έχουμε συζητήσει καθόλου, που είναι ένα κομμάτι που αφορά τις γυναίκες περισσότερο με τουλάχιστον μέχρι σήμερα αργότερα που είναι πιο μεικτές και διαφορετικές οικογένειες. Θεωρώ ότι έχουμε μια αντικειμενική δυσκολία η οποία έχει να κάνει με τη μητρότητα και το ότι εμείς αναγκάζομαστε να διακόψουμε την πορεία μας στο όταν κάνουμε παιδιά των IAS που τώρα παλιά βέβαια.

Vrynios, Apostolos 1:01:12

Ναι.

| 1:01:23

Λυπάμαι πολύ λίγο 3 4 μήνες, ας πούμε, τώρα μπορεί να φύγει ένα χρόνο κάποιος θεωρώ ότι αυτό.

Δεν μπορεί να αλλάξει προφανώς ΕΕ, αλλά κόβει ταχύτητα και δρόμου.

Vrynios, Apostolos 1:01:36

Φυσικά.

| 1:01:38

Εγώ ας πούμε, επέλεξα να μην αποκοπώ καθόλου απ τη δουλειά όταν είχα κάνει τα παιδιά μου χωρίς να το μετανιώσω και δεν είχε καμία επίπτωση. Το διαχειρίστηκα όμως με τρόπο όχι τόσο πολύ της φιλοδοξίας. Εγώ τότε έβλεπα το κίνητρο ότι με κρατάει σε μια ισορροπία για να μη φρικόρω από την καινούργια ισορροπία που δημιουργείται στο οικογενειακό περιβάλλον και με κρατούσε σαν μια σταθερή δουλειά γιατί την αγαπώ τη δουλειά μου. Ομολογώ.

Και άλλα βλέπω ότι υπάρχουν πάρα πολλές γυναίκες που δεν μπορούν να το κάνουν αυτό το πράγμα και είναι ένα εμπόδιο αντικειμενικό που δεν μπορείς να κάνεις πολλά πράγματα για αυτό. Οπότε θεωρώ ότι παρόλο που η άποψή μου είναι ότι όλα.

Vrynios, Apostolos 1:02:18

Ναι.

| 1:02:23

Πάρα πολλά πράγματα μπορείς να το διαχειριστείς εσύ μόνος σου χωρίς support.

Αυτό δεν μπορείς.

Εύκολα.

Vrynios, Apostolos 1:02:35

Ναι.

| 1:02:37

Δηλαδή παθόντος, εταιρείες που αν φύγεις σε άδεια εγκυμοσύνης συνεχόμενα π χ. Είπες να κάνεις 2 παιδιά σε ένα διάρκεια δυόμισι ετών που δεν είναι κάτι παράλογο.

Θα μείνει πάρα πολύ πίσω.

Vrynios, Apostolos 1:02:51

Μετά στην εξέλιξη.

Σου εννοείς και τα λοιπά ναι κοίταξε αρχικά.

| 1:02:54

Θα χάσει πολύ χρόνο, τέλος πάντων και για να κάνεις περί Μπάους θα κάνεις πολύ καιρό.

Vrynios, Apostolos 1:02:59

Ναι, αρχικά εγώ θα πω ότι ας ξεκινήσουμε από ότι αν θα χάσεις θα χάσεις τη δουλειά σου, ξεκίνα από κει, δηλαδή πάμε στο σούπερ.

| 1:03:06

Αυτό δεν ξέρω κιόλας τώρα νομίζω δεν μπορείς, αλλά δεν είναι και απίθανο. Ναι, δεν ξέρω βρίσκουν.

Vrynios, Apostolos 1:03:09

Ε.

Βρίσκουν τρόπους μάρα, πιστεύω δηλαδή μετά το maternity.

| 1:03:14

Ναι, αυτό είναι κάτι που εκεί πραγματικά χρειάζεται. Support που εγώ σου λέω. Δεν είμαι υπέρ του υπερβολικού support γιατί θεωρώ ότι δημιουργεί και comfort zone, αλλά είναι ορισμένα πράγματα που δεν μπορείς να τα υπερπηδήσεις και αυτό είναι κάτι αντικειμενικό. Είναι βιολογικό, δεν μπορείς να το διαχειριστείς εδώ οι άνθρωποι παθαίνουν κατάθλιψη και μετά ξέρεις είναι τόσο έντονες οι αλλαγές που βιώνεις μέσα από μια τέτοια διαδικασία που θεωρώ ότι είναι κάτι που χρειάζεται support.

Vrynios, Apostolos 1:03:24

Ναι.

Έτσι;

Ναι.

Ε.

| 1:03:46

Σε σε επιχειρησιακά περιβάλλοντα το αναφέρω γιατί πραγματικά είναι κάτι που δεν μπορείς να κάνεις κάτι για αυτό.

Vrynios, Apostolos 1:03:52

Ναι, ξέρεις, χαίρομαι πάρα πολύ που το αναφέρεις αυτό Ε, η αλήθεια είναι ότι εμένα δεν μου δίνετε το πώς να το πο το δικαίωμα σε μια συνέντευξη όταν ο άνθρωπος που κάνει τις ερωτήσεις και να φέρω κάτι τέτοιο στο τραπέζι παρόλα αυτά είναι, είναι ένα βασικό φαινόμενο το οποίο πλέον με βάση την κοινωνία, όπως έχει δομηθεί, δεν βοηθάει τις γυναίκες καθόλου, ούτε το remote δηλαδή το remote work πλέον έχει αρχίσει να βγάζει παράδοξα.

| 1:04:22

Συμφωνώ.

Vrynios, Apostolos 1:04:22

Μεταξύ ανδρών και γυναικών.

| 1:04:24

Συμφωνώ, συμφωνώ.

Vrynios, Apostolos 1:04:25

Ε.

Ναι, οπότε.

| 1:04:28

Γενικά αυτό το θέμα παιδιά και όχι τόσο πολύ όσο όταν όταν δεν έχεις και ένα support πλαίσιο είναι πρόβλημα.

Δηλαδή αν δεν έχεις κάποιος να είναι πρόβλημα δεν γίνεται, δεν μπορείς να διαχειριστείς αυτό δηλαδή δεν είναι έχει να κάνει με τη δύναμη σου με όλα αυτά που λέγαμε πριν είναι θεωρώ ενώ π χ το να διεκδικήσεις να βρεις το επόμενο σκαλοπάτι, το να υπερπηδήσεις έναν άνθρωπο που σου φέρνει εμπόδια είναι θέματα αποφάσεων και διαχείρισης που είναι στα χέρια σου σε πολλά πράγματα.

Vrynios, Apostolos 1:04:56

Ελ.

| 1:04:58

Θεωρώ ότι αυτό.

Και είναι κάτι που ότι και να κάνεις το μόνο που μπορείς να κάνεις είναι να κρατήσεις μια ισορροπία. Δεν μπορείς να φας κάτι.

Vrynios, Apostolos 1:05:07

Ναι.

Ναι.

Και.

Ναι, κοίταξε τώρα αυτό.

Το τραγούδι είναι κι άλλες ερωτήσεις, μαγανα σου πω την αλήθεια, πιστεύεις ότι θα ήταν καλή ιδέα κάπως αυτό να τον τσιγκλάω και στις επόμενες συνεντεύξεις, δηλαδή το κομμάτι της μητρότητας;

| 1:05:25

Η τη θεωρώ ότι είναι σημαντικό γιατί είναι ένα θέμα που.

Απασχολεί αρκετούς ντάξει, δεν ξέρω, κοίτα, μπορείς να το θέτεις σαν ένταξ να ρωτάς ερωτήσεις τι υποστήριξη θεώρησης θα ήταν χρήσιμη σε γυναίκες που είτε έχουν οικογένεια ή οτιδήποτε για να καταλάβεις λίγο γιατί μπορεί να μην έχει παιδιά κάποιος και να μην το έχεις σκεφτεί καν, αλλά είναι λίγο λεπτό. Απ την άλλη, όμως είναι ένα θέμα που σχετίζεται πάρα πολύ έντονα με τον IAS και είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας ακόμα και το πώς διαπαιδαγωγούμε τα παιδιά. Επηρεάζει δηλαδή έχει αντίκτυπο και στην.

Κοινωνία όταν οι γυναίκες εργάζονται του Four Seven και στις εταιρείες τους απαιτείται να είναι απαιτείται να είναι αποσιωπημένες με έναν τρόπο που δεν αφήνει καθόλου χώρο για τα υπόλοιπα. Εντάξει, δεν μιλάω για τα να μαγειρέψεις ή να κάνεις τέτοια, αλλά μιλάω για σοβαρά πράγματα τύπου διαπαιδαγώγησης επηρεάζει και το σύνολο της κοινωνίας. Αυτό το πράγμα δεν επηρεάζει μόνο εσένα, οπότε δεν είναι τυχαίο που βλέπουμε και παιδιά που μεγαλώνουν μόνα τους γιατί οι γονείς έχουν ανάγκη να εργάζονται. Δεν είναι μόνο δεν είναι όλοι εργάζονται γιατί τους αρέσει η δουλειά ή γιατί;

Vrynios, Apostolos 1:06:28

Ναι.

| 1:06:41

Θέλω να κάνω καριέρα.

Και ναι, προφανώς υπάρχουν άνθρωποι απλά εργάζονται για να ζήσουν. Άρα θεωρώ ότι επειδή εγώ τώρα μιλάω από την πλευρά ενός ανθρώπου που όντως τον ενδιαφέρει, η επαγγελματική του πρόοδος και καριέρα, υπάρχουν και άνθρωποι που αυτός πρέπει να το λαβεις υποψη. Δεν ξέρω στην έρευνα που έχεις κινηθεί που πρέπει να είναι

άνθρωποι που ίσως εργάζονται ένταξή τους αρέσει αυτό που κάνουν, έχουν βρει ένα περιβάλλον, αλλά εργάζονται απλά για να παίρνουν τα χρήματά του στο τέλος του μήνα και να ζούνε.

Vrynios, Apostolos 1:07:09

Εν.

| 1:07:12

Είναι διαφορετική η κατάσταση αυτή και οπότε πρέπει να τα λάβεις. Θεωρώ λίγο υπόψη σου αυτό να.

Vrynios, Apostolos 1:07:20

Ναι και.

Θα το τσιγκλάω λίγο παραπάνω. Το κομμάτι της υποστήριξης εάν έχουν δεχτεί υποστήριξη από την εταιρία σε διάφορες δυσκολίες, αυτο σκεφτομαι να το βαλω Οντως.

Και επίσης θέλω να σου πω ότι έχει πάρα πολύ ενδιαφέρον. Ξέρεις ανάλογα με τους ανθρώπους που βρίσκονται στη ζωή τους αυτή τη στιγμή τι έχουν κάνει στο παρελθόν; Αυτό που πέσαν είναι ένας άνθρωπος κυνηγάει την καριέρα ή όχι; Παίρνεις κι άλλες απαντήσεις που το κανουν Πολλοι Υπερ θεματικό, ας πούμε και σίγουρα έχει κάποια κομβικά σημεία, κάποιες βάσεις που όλα ενώνονται από πίσω και αλλα ας πουμε πιστευω ότι το κομματι το της μητρότητας δηλαδή του maternity Live.

| 1:07:49

Βεβαίως πολύ ενδιαφέρον.

Vrynios, Apostolos 1:08:04

Ε.

Πιστεύω ότι θα πρέπει να το πω αν κάποια γυναίκα το έχει βιώσει αυτό σαν δυσκολία και πιστεύω ότι θα έρθει. Πιστεύω ότι θα βγει θα βγει σίγουρα.

| 1:08:14

Ναι και εγω το πιστευω ότι θα βγει χωρίς να τον ρωτήσεις και σε σχέση με αυτό και για να το κλείσουμε θα σου πω ότι και εγω ΤΩΡΑ που τα σκεφτόμαστε γιατί εντάξει κι εγώ κάθομαι τώρα και τα σκέφτομαι με την αφορμή της δίκης Κουβέντας επέλεξα και το λέω επέλεξα γιατί συνειδητά το επέλεξε γιατί δεν είχα ευκαιρίες να κανω α διαφορετικού τύπου. Επέλεξα να δρομολογήσω την πορεία μου χωρίς να χάσω κάτι και σε μικρότερες δομές εταιρειών για να έχω ελευθερία κινήσεων σε αυτό τον τομέα.

Vrynios, Apostolos 1:08:18

Ναι.

| 1:08:46

Τι εννοώ Εγώ; Αυτό που εκτιμώ σε εταιρείες που έχω εργαστεί που ήταν όλες μικρές σαν δομή δεν ήταν έκδηλο η ασπύμε και που θα μπορούσα δεν θα ήταν πρόβλημα αυτό και έχει τύχει να πάω και συνεντεύξεις γιατί έχω τεράστια ελευθερία κινήσεων, δηλαδή αν θελω να δουλέψω από το σπίτι αν θελω καποιες μερες να παρω δεν έχω τόσο Shop Street το μέσο για την εκτιμώ αυτή την ελευθερία κινήσεων. Ήταν κάτι όμως που ήταν στο μενού των ζητούμενων μου και πράγματα μέσα στα οποία διεκδικούσα γιατί μιλήσαμε για λεφτά;

Vrynios, Apostolos 1:08:46

Δε.

| 1:09:18

Αλλα διεκδικούσε και άλλου τύπου πράγματα. Άρα εγώ προσπαθούσα να έχω την ισορροπία μου επιλέγοντας περιβάλλοντα και κουλτούρες που μου δίνουν ελευθερία σε διάφορα πράγματα, να τα κινήσω χωρίς άγχος και σκέψη. Αυτό είναι support πλαίσιο των.

Vrynios, Apostolos 1:09:21

Φυσικά.

| 1:09:37

Μια γυναίκα που θέλει να προχωρήσει ε;

Είναι σημαντικό και για μένα ήταν σημαντικό το διεκδίκησα και το επέλεξα. Θέλω να πω ότι έχω τη δυνατότητα να επιλέξω εκεί.

Vrynios, Apostolos 1:09:50

Έτσι δεν είναι; Ναι και το ήθελες κιόλας και είχες και drain factor.

| 1:09:55

Ναι, εντάξει, αλλά θέλω να πω ότι δεν είναι όλα τύχη γιατί υπάρχει και η τύχη για να τα λέμε κι αυτά, αλλά θεωρώ ότι το προκαλείς και εσύ θέλω να πω ότι το βοηθάς κι εσύ.

Vrynios, Apostolos 1:10:07

Σίγουρα σίγουρα σίγουρα ναι. Οκεί ωραία, οπότε μάρα νομίζω ε τώρα μπορώ να κλείσω και ο ρίκορντ σε ευχαριστώ παρα πολυ κάτσε να το κλεισουμε Κιολας ΤΩΡΑ.

| 1:10:09

Αυτά.

Εντάξει;

Vrynios, Apostolos 1:10:19

Αμήν.

Vrynios, Apostolos stopped transcription

Appendix E

0:0:39.111 --> 0:1:12.711

Νων για σας είναι λίγο μακρύ του ταξίδι, καθότι είμαι και μεγάλη σε ηλικία. Μεγαλύτερη τέλος πάντων από σένα σε ηλικία σπούδασε ιστορία, αρχαιολογία με κατεύθυνση ιστορίας του πανεπιστημίου της Αθήνας. Ταυτόχρονα σπούδαζα αρκετές ξένες γλώσσες. Γιατί μου αρέσουν οι ξένες γλώσσες, οπότε αποφάσισα και πήγα στη Σορβόνη στο Ντόφιν, όπου έκανε μετάφραση και διερμηνεία και για ενάμιση χρόνο δεν ολοκλήρωσε. Άφησα κάτι τελευταία και μετά γύρισα πίσω στην κοιλάδα και γυρίζοντας πίσω στην Ελλάδα.

Μου εργάστηκα στην Citibank για ενάμιση χρόνο Α μετά την Citibank θα ξεκίνησα να κάνω μεταφράσεις για το περιοδικό L και τους άρεσαν τα ελληνικά μου. Ο τρόπος που έκανα την μετάφραση που ήταν κάπως σαν αποδοχή και ΟΧΙ ακριβώς μου τα μό ά μετ αφαίρεση, οπότε ξεκίνησα να εργάζομαι μόνιμα στο.

Περιοδικό και μετά ξεκίνησε και ένα γαϊτανάκι γράφω τα δικά μου κείμενα, διορθώνω τα κείμενα των άλλων δημοσιογράφων. Μετά γράφω τα δικά μου κείμενα, μετά πήρα πιο οργανικές θέσεις, αρχισυντάκτρια SA. Μέχρι το μάτι θέση της διευθύντριας και μετά group παυλής ογ όλων των γυναικείων brands που είχε ομιλος Απικων Εκδοσεων Άνταμ Ficarra Bazaar σε print και digital. Οπότε είχα ομάδες μεγάλες, είχα μέχρι 100 άτομα, ήταν πάρα πολύ μεγάλο σχολείο. Έμεινα εκεί 27 χρόνια. Στις απτικές εκδόσεις.

Μου και μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα έζησα το πάρτι των MEDIA, έζησα την καταστροφή των MEDIA το 2008 9 10 και capital controls το 2015. Επίσης καταστροφή και μετά το τρανζίσιον πριν την τζελ, το οποίο έχει πολύ ενδιαφέρον αλλά ήταν και εξαιρετικά δύσκολο για τα παραδοσιακά μέσα μαζικής ενημέρωσης. Έφυγα το 2020, τον Ιούλιο του 2020 πριν από 4 χρόνια.

Διότι ήθελα να κλείσω την. Τον κύκλο μου, αυτό το μικρό κομμάτι του παζλ, το οποίο έλειπε, οπότε επέστρεψε στο χώρο του ανθρώπου. Ούτως ή άλλως πάντα ο άνθρωπος ήταν το το. Τα αντικείμενο και το υποκείμενο είναι το αντικείμενο και το υποκείμενο στη ζωή μου μου, οπότε ξεκίνησα κάνοντας coaching ή τάπερ το πρώτο μουσείο για σκι, αλλά μετά εργάζομαι τώρα ως κόουτς executive leadership κόουτς.

Το όνειρό μου είναι το Vision. Μάλλον είναι το word για σας, όπου οι εργαζόμενοι θα νιώθουν ότι ιδέα στην βάλντεκ note γιατί περασα από εργασιακά περιβάλλοντα μου λές μολέ στρώματα ή tre band LEADER συν.

Εν, οπότε έτσι έφτασα και έστω και τώρα να κάνω το Master chef μου στην οργανωσιακή ψυχολογία, ελπίζοντας ότι κάποια στιγμή θα καταφέρω να κάνω αυτό που ονειρεύομαι πραγματικότητα το όραμα.

Apostolos Vrynios

Τελεία, έλα, υπερπλήρεις ή η απάντηση που μου έχεις δώσει έχει πάρα πολλή τροφή και αρχικά τα 27 χρόνια και σίγουρα σου έχουν δώσει πάρα πολλές εμπειρίες και από τις 2 μεριές. Και πώς δει και κάτι κατά κάποιο τρόπο, έτσι όπως το τόνισες κι εσύ και ήθελες λίγο να σταθούμε σε αυτή την εμπειρία που τόνισες κι εσύ γιατί κατάλαβα ότι εκεί πέρα ξεκίνησες και καθώς πέρναγαν τα χρόνια ανέβαινες αλλάζεις ρόλους και τελικά

δηλαδή Είδες όλο το κομμάτι της μετακίνησης εσωτερικά;

Ε όλες αυτές έτσι οι μετακινήσεις πώς προέκυπταν δηλαδή με τη υπήρχαν κάποια κριτήρια νορ;

Λοιπόν, το 2003 που ξεκίνησα εγώ να δουλεύω στα περιοδικά ήτανε. Ότι ξεκινούσε ήτανε η αρχή του γυναικείου μηνιαίου τύπου Α στην Ελλάδα υπήρχε το περιοδικό γυναίκα και το Πάνθεον στην αρχή, αλλά μετά ήρθαν και ξένοι τίτλοι, όπως ήταν το Marie Claire, το L και στη συνέχεια το μαντάμ Φιγκαρό, οπότε ήταν μια αγορά η οποία άνοιξε α θ Ε. Αυτό το κομμάτι ήταν το κομμάτι της μόδας και το κομμάτι της ομορφιάς που επίσης άνοιξε εκείνη την εποχή, καθότι ήταν μια πάρα πολύ αμπαντάν Α.Εποχή με σοσ γυναίκα σε ένα χώρο fashion beauty ήταν. Πολυ ημουν πολυ Γουελκαμ Α για να εξελιχθώ.

Θα μπορούσα να κάνω δηλαδή μέσα σε ένα περιοδικό πάρα πάρα πολλά πράγματα σε αυτό το κομμάτι, στο δημιουργικό κομμάτι κέικ και τι σημαίνει δημιουργικό κομμάτι να δημιουργήσει εντιπόριαλ μόδας, να γράφεις για ομορφιά, αλλά επειδή εμένα δεν με ενδιέφερε καθόλου αυτό πήγα περισσότερο προς το κομμάτι της δημοσιογραφίας με συνεντεύξεις, αρθρογραφία και τα λοιπά εν.

Επειδή τα περιοδικά μεγάλωνανε, περνάνε από Κάτω Κόσμο. Κατά συνέπεια, αυτοί που ήταν ήδη μέσα αναπτύσσονταν και σε άλλες δραστηριότητες αναλαμβάνουν περισσότερες αρμοδιότητες, οπότε εγώ, ξεκινώντας από την θέση του του επιμελητή της επιμελήτριας συντονίστριας ύλης, μετά άρχισα να γράφω τα δικά μου κείμενα, οπότε πήγα οποιος πιο δημοσιογραφικά μετά έγινα βοηθός αρχισυντάκτη.

Αρχισυντάκτρια. Μετά διευθύντρια και μετά group a, διευθύντρια και εκδότρια, υπήρχε μια.

Λογική σειρά και επειδή είχα την τυχη.

Και την ατυχία να δουλεύω σε έναν όμιλο ο οποίος μόλις είχε ξεκινήσει ξεκινήσει από το Ελ. Μετά παραιτήθηκα σε ενάμιση χρόνο από το L και πήγα στη Μαντάμ Φιγκαρό που ανήκε σε έναν όμιλο συμμετοχής. Βαρδινογιάννη φιλιπποπούλου και στη συνέχεια πουλήθηκε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό σε έναν τελικό όμιλο του Μοντ Atari Μπερλουσκόνι.

Σε γενικές γραμμές υπήρχε μία, ένα πολύ μεγάλο, αλλά πολύ μεγάλη ανάπτυξη. Κατά συνέπεια, αφού υπήρχαν πολλά λεφτά, οι άνθρωποι αναπτύσσονταν κιόλας, έρχονται καινούργια περιοδικά που είχαν ανάγκη από ανθρώπους που είχαν ανάγκη από δομές. Οπότε κάπως έτσι εξελίχθηκα και εγώ εσωτερικά και.

Apostolos Vryniotis

Τι ήταν εστέλα αυτό; Τι ήταν αυτό που έκανες ουσιαστικά που σου δόθηκε; Σου Δωθηκαν οι ευκαιρίες; Για την ακρίβεια έτσι να γίνεις από συντάκτρια αρχισυντάκτρια αρχίζει να έχεις ομάδα να γίνει να μπει στο γκρουπ με τα πούμε τοπίο, Έτσι πώς να το πω τα κεντρικά με 100% δηλαδή τι ήταν αυτό το οποίο εσένα σε σου έδωσε τη δυνατότητα να κάνεις; Δεν ξέρω να δώσω την προσπάθειά σου για αυτούς τους ρόλους, ας πούμε.

Υπάρχουνε κάτι τρομερό πiff λέξεων. Αυτή η ερώτηση που μου κάνεις γενικότερα η συζήτηση μεγάλο αριθμό λέξεων για μένα. Εγώ λοιπόν είχα 2 πορείες, η μια πορεία ήταν στο δημιουργικό κομμάτι της παραγωγής περιεχομένου.

Afros and a πώς θα φτιάξουμε τα κείμενα σε ένα περιοδικό από το Κόνσεπτ; Ποιος δημοσιογράφος θα το κάνει; Πως θα το κάνει μέχρι να το διορθώσουμε να το φτιάξουμε τη βάλουμε φωτογραφίες και τα λοιπά δημιουργικό κομμάτι και η δημοσιογραφική δουλειά μετά το 2000. Καταρχην σου ειπε βλακεία το 1992 πήγα στο ΕΙ Λοιπόν τα 2003 όμως ήταν η πρώτη φορά που το δύο χιλιάδες 3 λοιπόν όμως ήτανε η πρώτη μου φορά ως διευθύντρια. Εκεί λοιπόν έγινε μια πολύ μεγάλη αλλαγή επειδή μεγάλωσε όμιλος και πήρε κι άλλα περιοδικά και είχαν ανάγκη από μια διευθύντρια σε ένα καινούργιο περιοδικό και μου έγινε μια πρόταση και από αρχισυντάκτρια με πολύ μικρή ήμωνα 32.

43 από αρχισυντάκτρια μου πρότειναν να γίνω διευθύντρια. Αυτό ήταν ένα πολύ κομβικό στ στην καριέρα μου. Ας πουμε γιατί υπαρχει κ; Οχι ότι άφορμή γιατί έγινα ροζ ένα ροζ;

Ιχθύς στα περιοδικά, βοηθός αρχισυντάκτη αρχισυντάκτης, διευθυντής σύνταξης διευθυντής.

0:10:44.11 --> 0:11:0.661

Apostolos Vryniotis

Οκέι έστειλα σε φίλους ρωτησω ΚΑΤΙ πανω σε αυτο γιατί καταλαβαινω που λες ότι ηταν καλά δομημένη ιεραρχία ΕΕ όσο ανεβαίνεις άρα αν έχω καταλάβει σωστά και γι αυτο σε ρωτω κιολας ενας εκανε προταση να ανέβεις 2 σκαλοπάτια πάνω.

Ναι ναι ναι.

Apostolos Vryniotis

Ωραία αυτό αυτό γιατί πιστεύεις ότι προέκυψ

Ου λοιπόν προέκυψε για τους εξής λόγους, Πρώτον, γιατί καιγόntonουσαν να βρούνε έναν άνθρωπο που τον εμπιστευόνταν ήμουν ήδη 10 χρόνια εκεί, 8 χρόνια περίπου εκεί ήμουν ήδη αρχισυντάκτρια, οπότε ξέρουν τη δουλειά μου στο παραγωγικό δημιουργικό κομμάτι. Αυτό το οποίο μου έλειπε ήταν το διοικητικό κομμάτι, ξαφνικά, δηλαδή φαντάσου ότι παίρνεις ένα στρατιώτη και τον κάνεις στρατηγό. Αυτή ήταν η απόσταση. Χωρίς να περάσει από τη θέση του συνταγματάρχη του λοχαγού. Δεν ξέρω τι υπάρχει ενδιάμεσα έτσι, το οποίο είναι ένα training από μόνο του και το ένα. Ήταν λοιπόν ότι καιγόntonουσαν και έπρεπε να βρουν έναν άνθρωπο οπωσδήποτε. Το δεύτερο που κυκλοφόρησε στους διαδρόμους ήταν ότι η διευθύντρια με έβλεπε ως μια απειλή για τη θέση της διεύθυνσης του Μανταμ Φιγκαρο.

Ως έχουσα περισσότερα προσόντα, τέλος πάντων δεν το πολυπιστεύω, αλλά ήταν κάτι το οποίο κυκλοφόρησε εκείνη την εποχή εν γ, οπότε πήγαινε να πάρεις τη διοίκηση ενός άλλου περιοδικού και μου αφήνεις εμένα ελεύθερο το πεδίο εδώ πέρα να δουλέψω με ανθρώπους οι οποίοι είναι λιγότερο απειλητική, ας πούμε.

Και το τρίτο ήταν ότι ενδεχομένως είδαν σε μένα κάποια πράγματα και πιστέψαμε ότι θα μπορούσα διοικητικά να ανταπεξέλθει.

Γιατί είναι πολύ διαφορετικά τα πράγματα που κανείς δεν σας έχει συντάκτης του πάρα πολύ διαφορετικά. Αυτά που κάνεις ως διευθυντής πλέον έτσι είναι άλλο πράγμα.

Οπότε αυτή ήταν λόγοι είναι.

0:12:41.811 --> 0:12:43.401

Apostolos Vryniotis

Οκέι και.

Apostolos Vryniotis

Άρα καταλήγουμε στο κομμάτι του ότι ήσουν εκεί αρκετό καιρό αρκετά χρόνια στην εταιρεία (8), οπότε ήσουν ένα πολύ γνωστό πρόσωπο για αυτούς για να σου κάνουν αυτή την πρόταση.

Και ταυτοχρόνως πιστεύω θα μου το πεις και εσύ δεν συμφωνείς ότι το κομμάτι της δουλειάς που έγινε ήταν αρκετά καλό, ούτως ώστε να προχωρήσουν και να το σκεφτούν και λίγο παραπάνω και άλλα.

Ήμουν, ήμουν Air, ήμουν EPT, ήμουν πάρα πολύ συνεπής. Δούλευα τρέλα των IAS.

Ήμουν πάρα πολύ φιλότιμη δούλευα Σαββατοκύριακα γιατί τότε είχαμε πάρα πολλή δουλειά. Τα περιοδικά ήταν τόσα δηλαδή ήταν τεράστια και ήμουν εκεί, απλώνουν πάρα πολύ καλά. Βέβαια, οπότε ήμουν πουλί δεν καιεί T A Πουλι τ, οπότε νομίζω ότι ήμουν και καλή στη δουλειά μου.

Apostolos Vryniotis

Εντάξει, ναι, φαντάζομαι ότι θα έχεις πάρει και κάποια σχόλια, θα έχεις πάρει και feedback γενικότερα σε όλα αυτά τα θέματα ή υπήρχε το ταίρι Κρουτόν Πρόσες στις; Δεν ξέρω σε αυτές τις εταιρείες με τα περιοδικά και αυτά ήταν δηλαδή πως γινόταν ήταν από στόμα σε στόμα.

0:14:5.961 --> 0:14:7.311

Λοιπόν βρε εισήλθε λ;

Ε, αυτή η εταιρεία έφτασε να έχει κάποια στιγμή 400 ανθρώπους το 2000. Όταν άρχισαν οι απολύσεις, οι τρέλες μέχρι το 11 πρέπει να είχε 400 περίπου ανθρώπους. Και καθόλου echo τμήμα.

Διότι ο Πρόεδρος της και τότε Theo και τώρα Πρόεδρος, δεν πίστεψε ποτέ στην αξία του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού. Και δεν. Κατανοεί ακόμα και τώρα τι σημαίνει incentive ότι δε ίσον γιας; Τα LED τίποτα τίποτα απ όλα αυτά και όταν του το είπα του λέω. Ξέρεις, έχουμε ανάγκη από ένα τέτοιο τμήμα. Η απάντησή του ήταν ποιος καλύτερος από εσένα ήμουν διευθύντρια τότε ποιος καλύτερος από εσένα να αξιολογήσει να; Να κάνει ευαλωτότητα της, να προσλάβει και να απολύσει κόσμο. Εσύ που είσαι διευθύντρια, γιατί χρειάζεσαι άλλον άνθρωπο;

Οπότε. Και το ρικ Ρούτη και γινόταν μέσω γνωριμιών θα το οποίο εξακολουθεί να γίνεται ακόμα και τώρα. Δεν νομίζω ότι υπάρχει, όχι με απόλυτως βέβαιο ότι δεν υπάρχει ένας ύδατα. Μπέτης Ε, εκτός και αν έχει δημιουργηθεί τα τελευταία 4 χρόνια, το οποίο αίτημα του START.

Μεταξύ μας, εγώ παρατηρούσα αν υπάρχει η δουλειά κάποιου δημοσιογράφου ή κάποιον συντάκτη σε κάποιο άλλο μέσον, η οποία να μου αρέσει, οπότε είχα τη δική μου προσωπική λίστα και ήξερα ότι αν δημιουργηθεί ένα κενό θα ήθελα να μιλήσω με τον Απόστολο για το συγκεκριμένο κομμάτι, οπότε έτσι έκανα τις α. Έτσι έκανα τις επαφές μου κυρίως.

Νο και δουλειά δηλαδή να βλέπω τη δουλειά των ανθρώπων γιατί η δουλειά μας ήταν πολύ βυζί. Μπορεί η δουλειά μου ήταν πολύ μπειζμπολ γραφής βάση την υπογραφή σου και όλοι ξέρουν όλους. Ήταν δικό σου το κείμενο, κατάλαβες; Οπότε όλοι ήξεραν όλους.

Apostolos Vryniotis

Όχι βγάξει ένα νόημα στο γιατί δεν προσώπων δεν έχουν νιώσει ότι χρειάζεται κάποια μορφή ρητών. Προσάπτει στιγμή που όντως η δουλειά φαίνεται σε όλους είναι πάμπλικ και μετά υπάρχει και μια ατζέντα στην οποία αυτό που είπες και εσύ πολύ όμορφο ότι θα ψάχνουν αυτό. Ξέρω ότι υπήρχε όπως το κάνει πολύ καλά αυτό, οπότε έλα λίγο να το δούμε ποτέ πια και λίγο έτσι πιο συνεργατικά. Και βέβαια αυτό όμως το κάνει πολύ ταφ για το Networking και δεν ξέρω έχεις κάποιο έτσι παράδειγμα που μπορεί να σου έρθει στο μυαλό σχετικά με.

Κάποιον άνθρωπο ο οποίος δεν ταίριαζε τόσο πολύ στο κλίμα, είδε με το Networking, δεν ήταν έτσι τόσο.

0:17:11.681 --> 0:17:29.901

Ναι ναι, όταν ανέλαβα τη θέση της διευθύντριας για πρώτη φορά το 2003 πήγα στο περιοδικό Mirror. Έφυγα από το μαντάμ Φιγκαρό που ήταν στον όμιλο που μόλις είχε πάρει το περιοδικό Mirror από τον.

Από τον όμιλο, ενώ οι πιο σπάνια μόλις το είχαν αγοράσει και το οποίο ήταν εντελώς διαφορετικό. Περιοδικό. Πηγαίνοντας λοιπόν εκεί βρήκα εγώ την προσέλαβα σε, θυμάμαι.

Νομίζω ότι τη βρήκα εκεί βρήκα μια αρχισυντάκτρια, αλλά ήταν πάρα πολύ πρόσφατη και εκείνη με την οποία για την οποία είχα ακούσει πάρα πολύ καλά λόγια από το αφεντικό μου. Προφανώς γιατί ταίριαζαν πάρα πολύ σε επίπεδο αντιμετώπισης των πραγμάτων νων για πάρα πολύ. Αν μπεις έως πάρα πολύ κόμπετ, ήτοι από πάρα πολύ επιθετική, πάρα πολύ αλλά ανταγωνιστικοί με τους ανθρώπους outbox και η.

Ξερεis οποτε ηταν αυτος ανθρωπος που βρήκα εκεί και τελικά δεν ταιριάξαμε και αναγκάστηκαν να την αναγκάστηκαν να τον απολύσω μετά από πολλά.

Εάν εγώ προσέλαβα κάποιον ο οποίος τελικά δεν θα ταιριάζετε;Α, θα σκεφτώ.

Ναι φυσικά την τούρτα Ι.

0:18:47.561 --> 0:18:49.601

Συνήθως ο.

Εκοίταξε συνήθως το κομμάτι, όταν αρχίσαμε να δουλεύουμε πάνω στο digital και κομμάτι το οποίο ήταν εντελώς διαφορετικό. Τζομπς κρίσεων από τα πιο κλασικό έντυπο. Έτσι οι ώρες εργασίας όπως εργασίας, γραφή του κειμένου και όλο αυτό ήταν πάρα πάρα πολύ διαφορετικό και εγώ δεν ήξερα ακριβώς πως πρέπει να είναι αυτός ο άνθρωπος ο οποίος πρέπει να βλεψη, τι χαρακτηριστικά πρέπει να έχει; Οποτε πηγαίνα πολυ πολυ ψάχ τα και.

Α με την σκέψη ότι τελικά δεν μου κάνει, θα πρέπει να φύγει.

Και το οποίο ήταν πάρα πολύ σκληρό για εκείνον, αλλά εγώ δεν είχα άλλο τρόπο να το λειτουργήσω, καθότι δεν είχα γνώση και άρα δεν είχα τίποτα. Δηλαδή ξέρεις ήμουνα πολύ.

Άγνωστοι στο συγκεκριμένο πράγμα; Στο συγκεκριμένο κομμάτι λοιπόν εκεί ήρθαν αρκετά παιδιά.

Λοιπόν ναι, υπήρχε μια κοπέλα η οποία ήρθε από την.

Από ποιος τα είπε Οι νέοι από μου;

Η Αφροδίτη, η οποία ήταν το σφάλμα. Θα σου περιγράψω, ήρθε για το μαντάμ καρότο, Μαντάμ Φιγκαρό λοιπόν είναι ένα site το οποίο είναι fashion beauty celebrity, έχει όμως και ένα κοινωνικό στοιχείο και συνήθως οι γυναίκες οι οποίες παρουσιάζει γιατί κάνει κάποιες συνεντεύξεις γυναικών, έχουν ένα ειδικό βάρος, οκεί ή Αφροδίτη Λοιπόν είναι πολύ μορφωμένο κορίτσι, η οποία είχε δουλέψει και στην αυγή.

Με αρκετά αριστερό παρελθόν δεν το λέω αρνητικά, αλλά θα σου πω πως εξελίχθηκε.

0:20:49.501 --> 0:20:53.321

Apostolos Vryniotis

Καταλαβαίνω τι λες, παίζει ρόλο όμως στο περιβάλλον μέσα Ναι.

0:20:53.281 --> 0:21:23.561

Το πώς αντιμετωπίζει ένα άκρως καπιταλιστικό περιβάλλον, έτσι το οποίο είναι αυτο είναι fashion show Τι λεφτά έχουμε λεφτά αγοράζουμε, ψωνίζουμε συνέχεια, φροντίζουμε τον εαυτό μας αυτή τη λογική και δυσκολεύτηκε πάρα πολύ να πάρω το κείμενο της. Ήταν πολύ καλό, χωρίς λάθη και τούδε point δυσκολεύτηκε πάρα πολύ να κάνει reevoo Ιr στον εγκέφαλό της και να σκεφτεί με έναν τρόπο που θα ενδιέφερε το κοινό του μανταμ Φιγκαρο.

Κατά συνέπεια, φεύγοντας από εμάς και γιατί αναγκαστήκαμε να χωρίσουμε; Πήγε στο έθνος και μετά νομίζω τώρα είναι στην εφ. Συν κάτι τέτοιο.

Οπότε ξέρεις, δεν ήταν μια σωστή επιλογή σε αυτό το κομμάτι πολύ συνεπής, πολύ καλή σε όλα, αλλά δεν δεν ταίριαζε.

0:21:50.721 --> 0:22:22.131

Apostolos Vryniotis

Σίγουρα ακούγεται ένας άνθρωπος ο οποίος ναι μεν μπορεί να δίνει μια πολύ καλή δουλειά και παρόλα αυτά δεν ταιριάζει με το κομμάτι του μπίζνες και αυτό που θέλει ουσιαστικά να πετύχει εταιρεία που το κάνει μεγάλο θέμα. Και παρόλα αυτά επειδή αναφέρθηκες λίγο στην πολιτική και more than λίγο τα όργανα ζήσουν πολιτικής στήν στό μυαλό, καί υπήρχαν μέσα από το Networking που έχουμε πει ότι έτσι ουσιαστικά σου ερχόταν η ευκαιρία, η δουλειά και τα λοιπά μέσα λοιπόν από αυτό το Networking υπήρχαν καί πολιτικής μέσα δηλαδή.

0:22:22.201 --> 0:22:25.221

Apostolos Vryniotis

Υπήρχαν κλίκες να το πω καλύτερα έτσι;

0:22:26.1 --> 0:22:51.761

Και το πρώτο πολιτικό που υπήρχε και το οποίο έπρεπε να αντιμετωπίσουμε ήταν κάποια Ερρίκου Ε σ ε που ερχόντουσαν από το Αφεντικό. Δεν ήταν πολλά. Δηλαδή μπορώ να πω ότι ήταν αρκετά φειδωλός των ΓΕ σ αυτό το κομμάτι στο να προτείνει παρ αυτών παρ εκείνων προσέλαβε. Αυτόν προσέλαβε εκείνον και dash, καθότι οι πρόξενοι στο συγκεκριμένο όμιλο.

Πρόεδρος, αυτή τη στιγμή είναι θεοχάρης φιλιππόπουλος και τότε απ την αρχή λοιπόν ήταν ο χάρης φιλιππόπουλος. Ο πατέρας του λοιπόν ήταν ο Αλέξανδρος Φιλιππόπουλος, ο οποίος ήταν ένας από τους ιδρυτές της ελευθεροτυπίας μας με τον τεγόπουλο. Παλιά τι σου λέω τώρα; Είσαι πολύ μικρός και.

Ναι λοιπόν, ναι, αλλά μιλάμε για μύθο της δημοσιογραφίας ο πατέρας του. Ο πατέρας λοιπόν είχε φτιάξει και ένα περιοδικό, το οποίο λέγεται κεφάλαιο. Ενδεχομένως θα το έχεις ακούσει. Τώρα έχει μετεξελιχθεί σε εφημερίδα κεφάλαιο και υπάρχει και το capital τελεία τζιάρ, το οποίο είναι η διαδικτυακή μορφή της εφημερίδας και το οποίο είναι ενδεχομένως το πιο επιτυχημένο πολιτικό οικονομικό site στην Ελλάδα. Αυτή τη στιγμή με πολλά εκατομμύρια

Οπότε είχε και ένα κομμάτι στο λάιφ στάιλ με τα περιοδικά και ένα κομμάτι στην πολιτική και στην οικονομία.

Όποτε χρειάστηκε μερικές φορές να κάνει κάποιες εξυπηρέτηση.

Της Α με ανθρώπους που ερχόντουσαν εσωτερικά, αλλά έλεγα πως ήταν πολύ φειδωλός στο συγκεκριμένο δε μπορώ να πω ότι τα έκανε αυτά και γενικώς όμιλος ήμασταν λιγότερο.

Επηρεασμένοι από υποχρεώσεις, θα έλεγα σε σχέση με τους άλλους μύλους που ήταν ο γιος μου ξάδερφος, ο αδερφός, ο θείος. Ο υπήρχε αρκετά τέτοιο κομμάτι, αλλά σε άλλες εταιρείες.

0:24:32.121 --> 0:24:51.621

Apostolos Vryniotis

Ναι ναι που το κάνουμε λίγο πιο family beez δηλαδή ναι και το χωρίσουμε με άλλο τρόπο και οκεί έχει αρκετό ενδιαφέρον όλο αυτό που περιέγραψα, αλλά η αλήθεια είναι ότι και με τον τομέα της δημοσιογραφίας δεν έχω πάρα πολλή εμπειρία και τώρα είναι ένα πολύ καλό ετσι εισαγωγικό αυτό που συμβαίνει μου.

Ήθελες να σε ρωτήσω σχετικά τώρα με όλο το;

Το κλίμα τι του οργανισμού ας πούμε, ενώ καταλαβαίνω ότι δεν υπήρχαν συγκεκριμένες διαδικασίες πρόσληψης και πως και τα λοιπά παρόλα αυτά θα έλεγες π χ ότι εσένα ευκαιρίες που σου ήρθαν ότι ήταν αξιοκρατικές, δηλαδή ετούτη σου πρότεινα να πάρεις κάποιες θέσεις και τις πήρες ή από μόνη σου; Ε προσπάθησες να πάρεις κάποιες θέσεις; Έγινε με έναν τρόπο ο οποίος ήταν αξιοκρατικός.

Και ναι πιστευω πως ναι μεν κοίτα εγώ ήμουν λίγο στο χώρο των γυναικείων μηνιαίων περιοδικών μόδας και ομορφιάς. Ήμουν λίγο σαν τη μύγα μες το γάλα.

0:25:36.501 --> 0:25:37.181

Apostolos Vryniotis

Δηλαδή.

Οι θέλω να πω ότι.

Ήταν ήταν και τότε ήτανε ίσως λίγο περισσότερη τότε και σίγουρα αυτή τη στιγμή κανένας δεν υπήρχε κανένας πτυχιούχος πανεπιστημίου με 5 ξένες γλώσσες με μεταπτυχιακό στο Παρίσι και ήταν λίγο σπάνιο αυτό να το βρεις στα περιοδικά. Τι έβρισκε στα περιοδικά; Ξέρω εγώ την κόρη κάποιου δημοσιογράφου, η οποία κάτι έκανε στο Παρίσι και ήρθε να δουλέψει εκεί Ε.

Δεν έβρισκες πολύ καλλιεργημένο κόσμο οκεί και στην αρχή ναι δηλαδή από το 1992 μέχρι το 2000.

Α 5 6 7 υπήρχε μία γενιά δημοσιογράφων που ήταν μεγαλύτεροι σε ηλικία και ερχόντουσαν κυρίως από το χώρο των εφημερίδων αυγή, ελευθεροτυπία το βήμα οι οποίοι γράφανε περίπτωςθ και στα περιοδικά. Αυτό έκανε τα περιοδικά αυτομάτως τους ανέβαζε και στάτους, αλλά τους ανέβαζε και ποιότητα. Ποιότητα γραφής λοιπόν, αυτό σιγά σιγά άρχισε να φθίνει διότι καθώς μεγαλώνουν τα περιοδικά και έπρ χρειάζονταν κόσμο.

Έκανες τρομερές εκπώσεις στην ποιότητα του κόσμου που ερχόταν μέσα στα περιοδικά, με αποτέλεσμα να φτάσουμε στα digital που έπαιρνες παιδιά, τα οποία ξέρεις, τα ελληνικά τους είναι πάρα πολύ που για σας και σας παντού και κάνεις και τα στραβά μάτια, γιατί χρειάζεσαι

περισσότερο όγκο και λιγότερη ποιότητα.
Οπότε μέσα σε αυτό το.

Ήμουν λίγο σαν τη μύγα μες στο γάλα και δεν μπορούσαν να αγνοήσουν με το ακαδημαϊκό μου επίπεδο ΔΕΗ δεν μπορούσαν να αγνοήσουν την συνέπειά μου και τι αποτελέσματα τα οποία έφερνα.

Ωστόσο.Υπήρχε ένα ταβάνι.Να τη.Εγώ έφτασα να έχω το γραφείο δίπλα στον Πρόεδρο και στον Theo.

Έφτασα γραφείο γωνία πραγματικά κυριολεκτικά από όλες τις απόψεις, κυριολεκτικά και μεταφορικά. Έφτασα να είμαι ειμωνα νούμερο 2 μαζί με τον σι Εφο ΙΡ οποίος είναι financial, δηλαδή ήταν ο Financial εγώ οι θεοί επειδή ήταν κι αυτή πάρα πολλά χρόνια και ο Πρόεδρος οπότε ήμασταν αυτή η τετράδα. Οκεί αυτό ήταν και το ταβάνι.

Δηλαδή, όταν δημιουργήθηκε η ανάγκη για να φύγει όσιο, να πάρει τη θέση του Προέδρου. Τέλος πάντων, εσωτερικές Μάνη ιστορίες.

Δεν δεν υπήρξε ποτέ θέμα να πάρω εγώ τη θέση του Ceo.

Γιατί;Ο πρώτος λόγος είναι ότι ήμωνα γυναίκα είναι απολύτως βέβαιο και ξεκάθαρο το και το ο δεύτερος ήταν ότι προερχόμουν από ένα περιβάλλον, παρότι είχα δείξει πολύ σημαντικές λίγες οι πιθανότητες και διοικητικές ικανότητες και αποτελέσματα. Έτσι και ήταν η σκέψη ότι πρέπει να υπάρχει κάποιος οικονομικός πάνω στο θέμα ήταν οικονομικό.

Και αυτό έχει να κάνει και με την κουλτούρα της εταιρείας, δηλαδή η κουλτούρα της εταιρείας ήταν many, much more συν.

Νόκερ στο Ματς για σας.Έτσι για σας, οπότε σε αυτό σε αυτή την τετράδα ήμουν η τελευταία, δηλαδή πρώτα ο seafo.

Ήτανε στην στο Saxon με τα ίσα ίσα που θα ήταν πολύ δύσκολο να γίνει γιατί εντάξει ήτανε τσόκαρο δηλαδή σε εις μεν φανταστική ιστοσελίδα αλλά μέχρι εκεί κατάλαβες; Δεν ήταν εκπροσωπήσει την εταιρεία δηλαδή προς τα έξω, οπότε ήμουν η τελευταία σε αυτό το κομμάτι και το ήξερα. Μάλιστα το είχα πει και στον άντρα μου, το θυμάμαι σαν να είναι τώρα και θυμάμαι και που ήμωνα έστριβε την Κηφισίας για να μπω μέσα στο δρομάκι και του λέω Γιώργο έχω τα βά νω ση.

Εδώ περα οποτε αυτο είναι το ταβανι μου λέω πολύ ωραίο ταβάνι φανταστικό ΕΕ αλλά δεν μπορώ να πάω παραπάνω. Το ξερα ότι δεν μπορούσα να πάω παραπάνω και αποδείχθηκε βεβαίως.

0:30:6.371 --> 0:30:13.41

Apostolos Vryniotis

Ν Ε Ε Στέλλα λοιπόν θέλω να σου κάνω 2 ερωτήσεις γιατί αυτό που λες είναι.

Είναι αρκετά ρεαλιστικό και νομίζω το θυμάσαι και με λεπτομέρεια δηλαδή αυτό που θυμάσαι να παίρνεις στροφή στην κηφισίας και να κανεις αυτη την κουβεντα σημαινει ότι χει κανει πολυ καλο registration αυτό το Mode.

Θα ήθελα λίγο να μου πεις αρχικά γιατί πιστεύεις ότι έπαιξε ρόλο το ότι ήσουν γυναίκα; Εννοώ ότι άκουσες κάτι έγινε κάτι; Αυτή είναι μια ερώτηση και μετά η δεύτερη ερώτηση που ταξη γ λογικά επί της πρώτης είναι στο κομμάτι του.

Πώς να το πω; Πώς το ένωσες εσύ αυτό το ταβάνι να έρχεται; Και επίσης με τι τρόπο ο σεφ όπου απ ότι κατάλαβα πήρε μετά τη θέση του Ceo και απλά ανέβηκε, ήταν να γίνει το οποίο δεν το συζητήσε κανείς και απλά την επόμενη μέρα σου Ανακοινώσανε, οπότε έχουμε 2 ερωτήσεις, Ε εντάξει έχω πάρει την απάντησή μου για την για την υπό ερώτηση της δεύτερης, αλλά.

Ναι λοιπόν απλά μου ανακοινώθηκε και βεβαίως γινότουσαν διεργασίες και μεγάλο χρονικό διάστημα, έτσι και επειδή ο.

Ο Theo ο τότε Ceo νυν πρόεδρος του άρεσε πάρα πολύ το διαίρει και βασίλευε μιλάμε ήτανε.

Γούσταρε τρομερά να γίνεται αυτό. Έκανε διεργασίες και άφηνε να διαρρέουν Ε ε συζητήσεις και πληροφορίες στους διαδρόμους και μεγάλο χρονικό διάστημα, κρατώντας έτσι ένα σασπένς σε αυτή την τετράδα για το ποιος θα είναι. Και μου ανακοινώθηκε λοιπόν αυτό σχεδόν τηλεφωνικά και είχε γίνει μια συζήτηση, αλλά μου είχε πει έλα Μωρέ τώρα πού να μπλέκεις εσύ τώρα με 2 παιδιά;

Αυτά είναι πολύ σκληρά. Αμ τι άλλο μου είχε πει, Έλα Μωρέ. Αυτά είναι πολύ σκληρά που να μπλέκεις τον γιαυτό το ξερεις Ποσο ας πουμε εισαι μπόις κλαμπ ας πούμε έφυγε και χρειάζεται τεσσοτερόνη για να κάνεις οικονομικές συζητήσεις και ενεργός ιερατείων και τέτοιο θέλω να πω το εξής, εγώ τότε;

Φυσικά και ήθελα.Έτσι η τρομερό ειδικό, έτσι τρομερό ίγκορ Μπους και ουάου και y το ήθελα και το αναζητούσα πάρα πάρα πολύ.

Πιστεύω ότι στη ζωή ήταν πολύ μεγάλο δώρο το ότι τελικά δεν έφτασα εκεί και.Το βλέπω πολύ.Ευλογία.Ευτυχώς.

Που δε μου συνέβη αυτό, ευτυχώς θα ήμουν εντελώς αλλοτριωμένοι, εντελώς άλλος άνθρωπος και θα αναγκαζόμουν να υπηρετήσω την επιλογή μου. Θα θαφτώ αναγκαζόμουν να υπηρετήσω την επιλογή μου, οπότε με θεωρώ πολύ τυχερή που τελικά δεν έλαβα αυτό. Θέλω να σου πω λίγο γιατί γιατί θα με απέκοβε εντελώς από τα παιδιά μου και την οικογένειά μου να ήδη πολύ μακριά από τα παιδιά μου και την οικογένειά μου.

0:33:33.921 --> 0:33:54.531

Με ταξίδια και με αργά δουλειά και με πάρα πολύ συχνές θα πάρα πολλές έρευνες. Είχα τη διοίκηση ήμουν λίγο σαν το St. Είχα δηλαδή αυτόν Πρόεδρο και το στυλ μανάτζμεντ. Ας πούμε τον πόρτα από πάνω και από κάτω είχα τους εργαζομένους μου, τους ανθρώπους μου οι οποίοι παρήγαν έργο και.

Για το σύνολο ποτέ είχα απαιτήσεις και από τους 2 με Φ Α Μ, οπότε ήμουν ήδη σε αυτή τη φάση που έχει αρχίσει να λιώνει το τoστ. Βεβαίως γίνεται πιο νόστιμο όταν παίρνεις και ένα σκασμό λεφτά εννοείται, αλλά με τι τίμημα οπότε δεν θα γυρνούσα το χρόνο πίσω. Θέλω να σου πω ότι νομίζω ότι έχει υπάρξει μια έρευνα.

Και από τότε που ανακοινώθηκε το κότα των γυναικών της συμμετοχής γυναικών σε bordes.

Το ξέρεις αυτό ότι πρέπει οι 4 φορές να, νομίζω ότι μετά υπήρξε μια έρευνα την οποία τη βρήκα πάρα πολύ ενδιαφέρουσα και έλεγε τελικά οι γυναίκες ενδιαφέρονται ρε παιδί μου να μπουν στο πόρτ ρουζ;

Ναι, δε δηλαδή οκεί λένε ναι πότε ήταν; Όχι, όχι, όχι. Ανακοινώθηκε μια επιτροπή

Πω πω θα μπορούσε να σε βοηθήσει πολυ αυτο εγω το συζητάγαμε φυλές. Ανακοινώθηκε μια επιτροπή λοιπόν από τον Μητσοτάκη στη επιστημονική.

Γιατί συμμετείχε μια φίλη μου; Η φοίβη οικονομολόγος, Μια οικονομική επιτροπή αν δεν κάνει λάθος στην οποία Ξερω Γω τα 9 στα 10 ονόματα ήταν άνδρες και το ένα ήταν της φοίβης. Ξέρω γω και το συζητάγα τότε μαζί της και μου λέει Στέλλα για τη Γυναικα να το κάνει αυτό θα την.

Απορρόφηση Sra συγκεκριμένη επιτροπή δεν πληρώνονται κιάλας μόνο μου λέει για το ονόρε θα απομακρυνθεί κι άλλο από τα παιδιά της. Δεν φτάνει που δουλεύει δηλαδή για όλα όσο δουλεύει και ξεχνάει αυτό το κομμάτι της, της οικογένειας και της προσωπικής ζωής, οπότε συζητάγαμε τελικά.

Αυτό θέλει μία γυναίκα να είναι εκεί και γιατί μπορεί να θέλει μια γυναίκα να είναι εκεί και μιλάγαμε για τα ειδικό goals;

Δηλαδή τα igg goals είναι αυτό που λέμε και στο coaching. Οι στόχοι που βάζουμε.

Τον εαυτό μας για τους άλλους δηλαδή.

Γιατί θέλω να αγοράσω τη Μαζεράτι; Για μένα, για να με δουν.

Με τη μαζεράτι γιατί ήθελα εγώ να γίνω seo, γιατί πραγματικά ο σκοπός της ζωής μου ήταν να προσφέρω και να βάλω μια Λέγκας υπέρ τους φουλ σφραγίδα στον όμιλο ή για να με γνωρίζουν ότι Στέλλα Ράπτη Πρώτη και μοναδική theo γυναίκα σε έναν όμιλο μίντια.

Άρα, για ποιον κάνω τα πράγματα που κάνω;

Και αυτό είναι ένα για μένα. Θα ήταν η Γκόγκολ να πετύχω να γίνω CIA. Δεν θα ήταν αυτό το οποίο πραγματικά ήθελα να κάνω στη ζωή μου.

Apostolos Vryniotis

Θέλω να προσθέσω κάτι, να το δούμε και λίγο, έτσι πιο πιο σφαιρικά το view και ας πούμε ότι είναι η golden να γίνω σεως σε μια παρέα για να με δει ο κόσμος να με αναγνωρίσει και τα λοιπά ε.

0:37:23.751 --> 0:37:30.571

Μπορεί και να μην είναι μπογιά για κάποιον άλλον. Έτσι μπορεί να είναι ο σκοπούς αυτός έτσι είναι;

Apostolos Vryniotis

Σίγουρα σίγουρα, αλλά ξέρεις. Μερικές φορές αναρωπιέμαι και τώρα με με το This αυτό πραγματικά αναρωπιέμαι, social structure που υπάρχουνε μήπως ας πούμε και μια γυναίκα που έχει παιδιά; Οκεί έχει μια οικογένεια από πίσω, Μήπως;

Οι γυναίκες δεν ακολουθούν αυτή την καριέρα γιατί υπάρχει ένα άλλο γκολ το οποίο πρέπει να εκπληρώσει μια μητρική φιγούρα, η οποία είναι πολύ πιο αυστηρή από την πατρική φιγούρα μέσω της κοινωνίας. Δηλαδή κατάλαβες λίγο εκεί είναι λίγο ή της vībac εστιών από πίσω αυτό το κομμάτι;

0:38:7.741 --> 0:38:23.151

Πάρα πολύ πάρα πολύ και έχει να κάνει και με το αρχέτυπο το μάδερ αρχέτυπο ομάδα αρκετά και πια δε αρκετά και αρκετά έτσι γιατί όλο αυτό η γυναίκα το άνιμους της που λεί και ο Γιουνγκ το Animus είναι.

Τόμας και ο Principia Nou έτσι και εσύ έχεις και αν ημα έχεις feminine πριν τύπων και έχεις και μας κιλών πριν της πω πως κι εγώ το ίδιο. Οι γυναίκες λοιπόν, οι οποίες είναι πάρα πολύ κάρυ Orient Beach Waves οκέι έχουσε πάρα πολύ έντονο ανέμους. Έτσι κάποιες από αυτές είναι και πόζες. Μπερ άνεμος, πόζες, tweet άνεμος σημαίνει ότι έχεις του ματς.

Αυδής μας φίλοι πριν Τύπο και I και είναι κάτι το οποίο έρχεται από τον πατέρα να ικανοποιηθεί ο πατέρας, δηλαδή πως θα ικανοποιήσω τον πατέρα για να με κοιταξει; Πρέπει να έχω.

Αρχηγικό του προφίλ, έτσι να ακολουθήσω την πορεία του.

Μεγάλη κουβέντα τώρα αυτή τα social structure x κάποτε μου είχαν κάνει μια συνέντευξη και.

Μου είχαν με είχαν ρωτήσει καλά, μα πω πω τα καταφέρνεις μου λεί πιο προσεκτικά και σε αυτούς όλους τους ρόλους.

Η αλήθεια αυτο και το Είπα Δηλαδή Αργότερα καταλαβα βέβαιος πόσο καθόλου αλήθεια δεν ήτανε έτσι. Γιατί;

Άποψη μου είναι έτσι ότι.

Δεν υπάρχει περίπτωση να είσαι απόλυτα επιτυχημένη αυτούς τους 2 δρόμους.

Εκτός κι αν είσαι ρομπότ, αλλά εγώ τουλάχιστον μιλώντας εντελώς μόνο για τη δική μου εμπειρία.

Ήμουνα πάρα πολύ καλή στη δουλειά μου ήμουνα θα τους είχα όλους ικανοποιημένους τη δουλειά μου. Εγώ δεν ήμουν ικανοποιημένη τα παιδιά μου δεν με βλέπανε όμως ήμουνα πάρα πολύ αγχωμένοι Στρεσαρισμένοι. Κατά συνέπεια επιθετική με τον σύζυγό μου. Αλλά η αλήθεια δεν ήταν αυτή Γιατί στην προσωπική μου ζωή και στην οικογενειακή μου ζωή δεν τα πήγαινε καθόλου καλά.

Και ξέρω ότι σίγουρα έχω επηρεάσει την κόρη μου, τη μεγάλη ΕΕ στο συγκεκριμένο κομμάτι, γιατί καθώς ήμουν.

Goal oriented bootcamps Orient τον IAS αποτελέσματα και τα λοιπά και ξέρω ότι πέρασα ένα μεγάλο μέχρι την πέμπτη δημοτικού έκτη δημοτικού που άρχισε να έχει τη δική της φωνή, την πίεζα πάρα πολύ.

Παρότι έχω κι άλλες μαμάδες οι οποίες πιέζουν ακόμα περισσότερο, αλλά την πίεσε πάρα πολύ να πετύχει πράγματα.

Οπότε είναι και εκείνη πολύ χάι πέρα τσίβερ σε αυτήν με αυτή την έννοια.

Άρα ε πιστεύω ότι είναι τεράστιος μύθος ότι οι γυναίκες μπορεί να είναι επιτυχημένες σε όλους τους ρόλους, όπως και οι άντρες δεν μπορούν να είναι μέλη σε όλους τους ρόλους. Έτσι οι άντρες οι οποίοι είναι πάρα πολλοί επιτυχημένοι επαγγελματικά, δεν βλέπουν ποτέ τίς οικογένειές τους θα είναι η αλήθεια.

Απλά στους άντρες είναι λίγο πιο αποδεκτό λόγω στερεοτυπίας.

Ακριβώς αυτό.

0:42:1.271 --> 0:42:11.791

Γιατί είναι κοινωνικά αποδεκτό, είναι κοινωνικά αποδεκτό, οπότε ερχόμαστε κατά την άποψη μου στο τεράστιο θέμα που λέγεται επιλογή.

Echoes.

Και η επιλογή είναι μια ελευθερία μέσα στην ελευθερία κρύβονται και συνέπειες οκέι. Κάθε επιλογή έχει ένα τίμημα.

Πόσο είσαι έτοιμος να πληρώσεις αυτό το τίμημα και μέχρι ποιο βαθμό είσαι έτοιμος να πληρώσεις αυτό το τίμημα; Το ανακαλύπτεις Τι συνήθως μετά τα 50 που μπορεί να σε απολύσουν μπορεί να μην είσαι τόσο απαραίτητος και μπορεί να κάνεις τη δική σου στο δικό σας εταιρικό απολογισμό και καθότι έφτασα σε μια ηλικία που λες ότι θέλεις έχω κάνει το ζεις περισσότερο απ ότι θα ζήσω.

Apostolos Vrygiotis

Ναι, είναι λίγο πιο υπαρξιακό μετά το κομμάτι αυτό και.

0:42:53.941 --> 0:42:55.671

Προφανώς προφανώς.

0:42:56.71 --> 0:43:9.881

Apostolos Vrygiotis

Ναι, οκεί Στέλλα θέλω έτσι λίγο να σου κάνω κάποιες ακόμα ερωτήσεις γιατί η αλήθεια είναι ότι έχει πολύ ζουμί αυτό, αλλά θέλω λίγο να μπούμε και σε κάποιες άλλες φάσεις. Παρ όλα αυτά εκτιμώ πάρα πολύ αυτά που μου δίνεις σε.

Γιατί έχεις περάσει από κομβικά σημεία και από κομβικές αποφάσεις στη ζωή σου και καταλαβαίνουν τη σημαντικότητα που είχαν όλα αυτά και σίγουρα τα ξέραμε για το σήμερα που είμαστε εδώ και το συζητάμε αυτό και σε βλέπω και σε μια χαρά Happy.

0:43:23.671 --> 0:43:25.601

Και εγω πολυ παρα πολυ.

0:43:26.281 --> 0:43:27.231

Apostolos Vrygiotis

Νοείται.

0:43:27.331 --> 0:43:27.961

Πάρα πολύ.

0:43:29.101 --> 0:43:31.831

Apostolos Vrygiotis

Οπότε έτσι ήθελα να σε ρωτήσω σχετικά με το κομμάτι.

0:43:53.611 --> 0:43:54.901

Πως θα το περιέγραφα;

0:43:32.971 --> 0:43:55.891

Apostolos Vrygiotis

Της σκληρής προσπάθειας, αν και το ανέφερες απλώς θα θέλετε να το κάνουμε λίγο πιο συγκεκριμένο γιατί μου είπες ότι ήσουν εκεί ήσουν ακόμη; Τι είχε στο Γουίλιαμς, οπότε για σένα δηλαδή το βάζω τα δυνατά μου το είμαι γκόλντι με oner. Τι σημαίνει το σκληρή δουλειά; Εν τέλει για σένα Στέλλα δηλαδή πως αυτό θα το έκανε στη Fai; Ναι ναι ναι ναι.

0:44:1.561 --> 0:44:6.971

Και dash πρακτικά και σε κυριολεκτική μορφή.

0:44:16.971 --> 0:44:17.461

Apostolos Vrygiotis

Ναι.

0:44:9.221 --> 0:44:42.551

Δεν είχε να κάνει τόσο με τις ώρες που ήμουν στο γραφείο όσο είχε να κάνει με τις έγνοιες τις οποίες είχα. Το βάρος δηλαδή των ευθυνών των οποίων είχα επωμισθεί, τις οποίες τις έφερνα μαζί μου. Όταν έφευγα από κει που σημαίνει τι που σημαίνει ότι μπορεί να μην είχα αξού αλ δουλειά το σαββατοκύριακο να καθίσω μπροστά σου νιώθω να ετοιμάσω ένα business plan αλλά είχα την έγνοια ότι την δευτερα εχω να δοσω να κάνω 3 απολύσεις έχω να δώσω 5 φιμπα.

0:44:43.11 --> 0:44:55.291

Έχω 2 που τσακώνονται και δεν μπορούν να συνεργαστούν. Έχω ένα αφεντικό που με παίρνει και μου λέει ότι το τεύχος ήταν χάλια, ότι κατάλαβες; Είχα μια έγνοια.

0:44:56.501 --> 0:45:6.761

Και είχαμε και μια έγνοια του να γίνουν σωστά και να μη χάσω τη δουλειά μου με πείθεις γιατί είχα χτίσει ένα LIFE style το οποίο έπρεπε να το υπηρετώ.

0:45:8.481 --> 0:45:9.931

Οπότε οι. Πολύ δουλειά είχε να κάνει με το 10 6. Συνήθως που ήμουν εκεί και τελευταία γιατί όταν χτίζαμε περιοδικά δούλευα.

Άπειρες ώρες, δηλαδή όταν δημιουργήσαμε το σελέμπρι από το μηδέν δηλαδή δεν υπήρχε τίποτα. Ο τίλος, το τίποτα τίποτα, τίποτα. Τίποτα και είχα και το Miigo. Τότε δούλευα άπειρες ώρες.

Δηλαδή Σαββατοκύριακα γιατί ήταν κάτι καινούργιο μέχρι να στηθεί η ηθική αυτό μετά ανέλαβα το μετά και το μαντάμ καρό και έμεινα έγκυος.

Δηλαδή ήταν το ματς όλο αυτό, οπότε εκεί δούλευα πάρα πολλές ώρες.

Και συν τις έγνοιες.

Και ώρες και μέρες.

Και σκληρή δουλειά, οπότε υπάρχει στο κομμάτι των όρων.

Στο κομμάτι των ευθυνών.

Το κομμάτι του φιλότιμου.

Το να είμαι οκεί και να μην ακούσω που να μην ακουστεί κουβέντα, ας πούμε για τη δουλειά μου.

Οκεί.

Και.

Hey πέρα τσίβερ πάρα πολύ.

Και δυστυχώς για μένα και παρα πολυ πλυ δε.

Τι σημαίνει αυτό;

0:46:37.241 --> 0:46:39.371

Να μην.Μευχαριστήσω κανέναν ακόμη και αν αυτός είναι αφεντικό μου.

Κατά συνέπεια έμεινε εκεί 27 χρόνια, έχοντας ακούσει διάφορα υποτιμητικά και amp.

Απαξιωτικά για μένα, για την Ομάδα μου να περνά για μένα δηλαδή όταν μιλάς για την Ομάδα μου, μιλάς απαξιωτικά για μένα, γιατί εγώ τους έχω επιλέξει. Εγώ τους κρατάω εκεί νων για όποτε υπήρχε πολύ απαξίωση σε αυτό το κομμάτι το οποίο το βάζει μέσα στο κομμάτι της σκληρής δουλειάς.

0:47:17.661 --> 0:47:28.761

Γιατί όταν δεν έχεις δεν μοιράζεσαι τις ίδιες αξίες με το supervisor σου από πάνω σου και γίνεται πάρα πολύ σκληρή καθημερινότητα σου.

Χρειάζεται δηλαδή να υπηρετήσεις αξίες.

Οι οποίες είναι σε φέρνουν σε κόντρα και σε ρήξη με το εσωτερικό αξιακό σύστημα.

Και αυτό είναι εξαιρετικά.

Εξαιρετικά ψυχοφθόρο.

0:47:53.261 --> 0:48:13.931

Apostolos Vryniotis

Και θέλω αυτό που είπες αρχικά το σημείωσα και το ποιες αξίες μοιράζεσαι και νομίζω ότι θα είναι την επόμενη φορά που θα κάνω interview για άλλη δουλειά. Θα ρωτήσω τον Supervisor, τον Προτιθέμενο Νων γιατί είναι πολύ crucial κομμάτι Αυτό Συμφωνώ πάρα πολύ σε αυτό που λες διαφορετικές αιτίες.

0:48:11.781 --> 0:48:41.441

Πάρα πολλοί πάρα πολλοί πάρα πολλοί βέβαια πρέπει να είμαι πολύ ίσως της αυτά που θέλω να πω εγώ δεν είχα ιδέα από επιχειρήσεις, ιδέα. Βασικά μεγάλωσα σε μια οικογένεια που ο πατέρας μου είχε ένα στεγνοκαθαριστήριο στην κυψέλη, όντας πριν αγρότης και όταν έγινε βιοπαλαιστής ελεύθερος επαγγελματίας, το πρώτο πράγμα που στη ζωή μου ή να μην έχεις ποτέ μην είσαι ποτέ λεύτερος επαγγελματίας σε α Μην έχεις ποτέ επιχειρήσει και τα λοιπά, οπότε μεγάλωσα με αυτήν αυτό το πυλί.

Εκεί, όταν έφτασα να δουλεύω μέσα στην επιχείρηση και να υπηρετώ αυτό το σύστημα του Money Making Νων για.

Δεν κατάλαβε αρχικά δεν καταλάβαινα την αναστάτωση που μου δημιουργούσε, έμαθα όμως πάρα πολλά πράγματα. Έμαθα πάρα πολλά πράγματα και είμαι θα είμαι πάντα ευγνώμων σε αυτόν τον απαξιωτικό Τύπο, ο οποίος ευτυχώς δεν μου έδωσε ποτέ τη δουλειά του seo. Ευτυχώς.

Αλλά ναι.

0:49:15.111 --> 0:49:31.861

Apostolos Vrygiotis

Θα κρατήσω λίγο χαρακτήρα, δεν θα βγω πάλι, δεν θα εκτροχιάσει το λίγο. Εντάξει, θα το πάμε λίγο πιο στρατός τώρα, αλλά έχω μια ερώτηση. Προέκυψε γιατί αναφέρθηκε στο κομμάτι της εγκυμοσύνης αυτό το κομμάτι της ζωής σου εκείνη την περίοδο; Είναι κάτι στο οποίο.

0:49:33.171 --> 0:49:44.201

Apostolos Vrygiotis

Η εταιρεία το αγκάλιασε και υποστήριξε, ήταν όλα καλά είχες. Δεν ξέρω πως πως κυλήσε αυτο το κομματι της για πες. Βλέπω ότι έχεις σαν μια έκφραση. Μάλιστα τι θα ακούσουμε τώρα για;

0:49:43.781 --> 0:49:48.471

Έχω να σας πω λοιπόν, έχω να σας πω λοιπόν 2 περιστατικά για να καταλάβεις πως.

Το θέμα της εγκυμοσύνης έχει να κάνει και με την εταιρεία.

Αλλά έχει να κάνει και με σένα προσωπικά την εγκυμονούσα Οκέι και το Καλοκαιρι του 2000 θα f.

1 6 το καλοκαιρι του 2006 έχω ήδη αποδεχθεί ήμουνα διευθύντρια στο μοιρών στο Celebrity και μου κάνει την πρόταση των θετικών να αναλάβω και το μαντάμ φιγκαρό.

3 πολύ μεγάλα περιοδικά, δηλαδή φαντάσου τότε ότι τα περιοδικά αυτά μαζί περνάνε 10 εκατομμύρια ευρώ εκείνη την εποχή το δύο χιλιάδες εξί επειδή είχα ένα θέμα γυναικολογικό εγώ ήμουνα βέβαιη ότι δεν μπορώ να κάνω παιδιά και έχω κανονίσει με το τώρα με τον τωρινό μου σύζυγο σορολόπ έτσι ελ.

Έτσι θα πάμε στη γη όλο θα πάμε στην Αμερική και κανονίζουμε ένα τεράστιο ταξίδι και όντως πήγαμε το καλοκαίρι του 2006 και στην Αμερική μένω έγκυος.

Και επιστρέφω στην Ελλάδα.

Και πάω στο γυμναστήριο, έτσι Αύγουστος Τέλος Αυγούστου και πάω στο γυμναστήριο και δεν μπορώ να τρέξω. Εγώ πήγα στο Ναύπλιο. Δεν γίνεται αυτό δηλαδή ΠΛΑ πολύ fit.

Και λέω δεν μπορεί μου λείπει όχι δύναστης μου δεν μπορεί ΚΑΤΙ καπνός είσαι δεν είναι θα σε λίγο αρρωστη ανοιγω ή μαθαίνω ότι είμαι έγκυος δεν το Πιστεύω νομίζω ότι δεν είναι αλήθεια αυτό που μας συμβαίνει και πολλή μεγάλη χαρά με πλευρά.

Και πολύ μεγάλη ευθύνη εγώ τώρα ανέλαβα ένα καινούργιο περιοδικό, ανέλαβα το μαντάμ τσιγάρο που φέρνει μόνο του 6 εκατομμύρια ευρώ.

Λοιπόν και πρέπει να το πω στο αφεντικό, σωστά; Ο οποίος Σεπτέμβριο ξεκινά έτσι και εμφανίζονται στο γραφείο του Πρώ του Σεπτεμβρίου του 2006. Δεν το ξεχνάω, κάθονται μου τι συμβαίνει λέω και βάζω τα κλάματα.

Έβαλα τα κλάματα.

Και δεν θα το ξεχάσω ποτέ στη ζωή μου ντρέπομαι για αυτό.

Πήγα εκεί και του λέω ήρθα να σου πω ότι είμαι έγκυος.

Και μου λέει γιατί κλαις; Θα πρέπει να είσαι χαρούμενη.

Οπότε από τη δική του πλευρά.

Αντιμετώπισε φανταστικά καλά.

0:52:18.731 --> 0:52:22.801

Φανταστικά καλά σκέψου όμως τον πύλη που είχα εγώ.

0:52:23.721 --> 0:52:26.591

Πώς πήγε, πώς πήγα εγώ να το να το πω ότι.

Το ότι τον πούλησα ότι κατάλληλα απίστευτα πράγματα, απίστευτα πράγματα και κλαίω έτσι, τέλος πάντων το αντιμετώπισε πάρα πολύ καλά. Να σου πω ότι επειδή ήμουνα πολύ υγιής και δούλευα.

Γεννηθώ 15 μάνου.

Και πρώτη Μαΐου και μου έκλεισε την πόρτα του γραφείου και μου λέει τώρα θα φύγεις;

Και έφυγα έκατσα 10 μέρες στο σπίτι μου, νόμιζα ότι θα τρελαθώ γιατί ήμουνα πάρα πολύ καλά. Δηλαδή πήγαινα με το αυτοκίνητο. Δεν κατάλαβα τίποτα.

Και εγώ δεν θα ξεχάσω ποτέ στη ζωή μου αυτό γέννησα όλα, πήγαν πάρα πολύ καλά και με το που με ανέβασαν επάνω στο δωμάτιο άνοιξε το λάπτοπ μου.

Άρχισα να απαντώ σε emails.

Απ τη δουλειά και μου απαντάει μια συνάδελφος. Έτσι απάντησα για ένα Ρίκο εστέλα, το ξέρω ότι μου λες και μου απαντάει Ε όχι.

0:53:35.301 --> 0:53:37.551

Apostolos Vrygiotis

Ε αυτό τώρα Στέλλα Πώς;

0:53:40.421 --> 0:53:40.691

Από.Θα το μετέφραζε δηλαδή;

0:53:42.231 --> 0:53:57.781

Απάντηση, γνώμη να σου κάνω μια παρένθεση για να το κλείσω αυτό δουλεύοντας στο κομμάτι του στο δημιουργικό κομμάτι της παραγωγής των εντύπων, της παραγωγής του περιεχομένου, το 80% ήταν γυναίκες, το 20% ήταν γκέι.

Οπότε η εγκυμοσύνη έπαιζε, έπαιζε πάρα πολύ και ήταν γενικώς πολύ αποδεκτή. Δεν τέθηκε ποτέ τέτοιο θέμα. Α από την από τη διοίκηση, ωστόσο οι άνθρωποι νιώθανε από μόνοι τους. Οι γυναίκες νιώθουν ότι πρέπει να έρθω, πρέπει να αποδώσω, πρέπει να αποδείξω η γυναίκα νιώθει συνέχεια, πρέπει να αποδείξεις αυτό το κομμάτι. Έτσι και ο άντρας νιώθει, απλά δεν μένει ποτέ έγκυος.

Δεν θηλάζει τι να πω, κατάλαβες;

Αυτό.

0:54:28.551 --> 0:54:57.351

Apostolos Vrygiotis

Ναι, έχει περισσότερες ελευθερίες να αφορά το κομμάτι του ευκαιρίες βασικά να πω Ναι ναι ναι ναι. Φυσικά φυσικά φυσικά καταλαβαίνω. Οκεί interesting ήταν ένα site που έκανα γιατί ξέρεις το είπες και λέω ενδιαφέρον να το δούμε και αυτό το πώς μια γυναίκα μπορεί να βιώσει το κόμμα της εγκυμοσύνης στη δουλειά. Ας πούμε δηλαδή άσχετα με το κόμμα της αξιοκρατίας και τα λοιπά είναι και αυτό. Ένα είτε στην τόπικ Ε Οκεί.

0:54:58.561 --> 0:54:59.281

Apostolos Vrygiotis

Οπότε.

0:55:0.161 --> 0:55:10.861

Apostolos Vrygiotis

Για να έχουμε υγεία να φτάσουμε σε ένα σημείο που θα το λέγαμε κάπως επιτυχημένη καριέρα να το πω κάπως έτσι σίγουρα πρέπει να δουλέψουμε πολύ σκληρά.

Με διάφορους τρόπους.

Όπως είπες και εσύ σίγουρα πρέπει να έχουμε και τις ικανότητες να το υποστηρίξουμε. Αυτό δηλαδή η δουλειά μας δεν είναι καλοί στην ποιότητα να μαθαίνουμε κιόλας. Κήλης εσύ είχες 100 ανθρώπους από κάτω, οπότε και 400 στο τέλος όπως είπες ότι 400 ήταν όλοι μαζί σωστά;

0:55:28.271 --> 0:55:31.881

400 όλοι μας είναι γιατί είτε και ραδιόφωνα ήταν πολλά.

Βέβαια.

0:55:31.221 --> 0:55:59.271

Apostolos Vrygiotis

Ναι ναι. Οκεί νίκες πάντως δηλαδή έχει και το πούλμαν που και αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό. Το πώς να το κάνεις χάντκε θα πω ότι είναι πιο

σοβαρά και οπότε ουσιαστικά αυτά τα 2 είναι τα συστατικά που κατά βάση βοηθάνε να αναγνωριστεί και να προχωρήσεις. Υπάρχει κάτι άλλο πέρα από τη σκληρή δουλειά και τις ικανότητές; Lars ταλέντο, ας πούμε που πιστεύεις ότι και το Networking που αναφέραμε. Βέβαια αυτό το έχουμε πει προηγουμένως, αλλά γενικά έτσι υπάρχει κάτι που θες να προσθέσεις πάνω σε αυτό.

Για το τι κάνει μια καριέρα επιτυχημένη.

Για μια γυναίκα.

0:56:4.601 --> 0:56:14.251

Apostolos Vryniotis

Αυτά τα συστατικά, ας πούμε, χρειάζονται για να πετύχει κάποιος άνθρωπος. Θα πω όχι απαραίτητα με γυναίκα, αλλά κάποιος άνθρωπος στην καριέρα του.

0:56:14.631 --> 0:56:17.411

Ναι, χρειάζεται πολλή τύχη. Χρειάζεται τύχη.

Οι στίχοι. Δεν χρειάζεται πολύ, μου χρειάζεται να χαϊρία Κιλκίς. Τύπος κήλης και σαφέστατα. Σαφέστατα που σκίλς.

Χρειάζεται πολλή training με μανία training, είναι κάτι το οποίο δεν έλαβα εγώ. Πότε δηλαδή, ούτε λύτρωση πρίγγου το.

20 ετών, φέρνει δηλαδή τίποτα απ αυτά τους άλλους δεν είχαμε. Η υπάρχουμε να το πούμε αυτό και ξανά όποτε.

Χατζηδάκης είπε πως κιλκίς;

Τύχη. Στήριξε την οικογένεια.

0:57:7.201 --> 0:57:13.221

Apostolos Vryniotis

Αυτό είναι σε πιο internal κομμάτι του δικού έργα network. Ναι, ναι, φυσικά.

0:57:12.761 --> 0:57:24.281

Δηλαδή, αν ναι, αν δεν καθίσει ο άντρας μου τα παιδιά, ποιος θα κάτσει; Αν δεν έχεις τη μάνα σου να σου φτιάξει φαν Ποιος θα το φτιάξει.

0:57:26.291 --> 0:57:49.441

Χρειάζεται υποστηρικτικό πλαίσιο. Έχω μια φίλη τη φοίβη που σου έλεγα πριν η φοίβη Κουντούρη, η οποία είναι εντάξει έτσι νιος. Έτσι είναι οικονομολόγος, διδάσκει στην Ασοεε, έχει δικά της ήθη του τα έχει τελειώσει το Κέμπριτζ μετά πήγε στη Σορβόνη Γουατέμπερ Τέλος πάντων πάρα πολύ γνωστή στο χώρο το κάνει η οικονομικά ή με ρόμενταλ.

Με ειδίκευση στο νερό των IAS, οπότε έχει 3 παιδιά.

Βρίσκω έτσι γνωριστήκαμε μέσα από τα παιδιά μας ως σύζυγος. Είναι επίσης καθηγητής οικονομικών στο Παππει.

Ο οποίος ανέλαβε τα παιδιά.

Οκεί και.

Η φύση είναι παντού, δηλαδή όπου υπάρχει συνέδριο, δηλαδή τώρα μπορεί να είναι τώρα. Νομίζω στην Κίνα μετά έχει να πάει στη Βραζιλία, μετά είναι online. Δηλαδή δεν υπάρχει τα οποία τα φύλασσε μέχρι 3 ετών. Ένιωσε όμως και τα Χριστούγεννα. Μάλιστα μου το είπε που θα εκανε ένα ρεβεγιον μου λέει Στέλλα.

Ο νικήτας είναι μάνα των παιδιών.

Και ναι ο νικήτας με γυρεύει ο νικήτας αυτό νικήτας εμφάνιση στο σχολείο τους βαθμούς των Νικήτα βλέπαμε στις εκδηλώσεις μου.

Κάποιος πρέπει να το κάνει και αυτό και πρέπει να υπάρχει συνεννόηση.

Φυσικά είναι κατανοητό και εντάξει. Ευτυχώς υπάρχουν και αυτά τα παραδείγματα να πω την αλήθεια των ysatis.

Σημαντικό όταν έχεις το κωλι να το ακολουθείς και να υπάρχει όντως του supportcy στην ΕΕ οκεί οπότε.

0:59:1.661 --> 0:59:7.431

Apostolos Vryniotis

Τώρα πια με τις τελευταίες ερωτήσεις που είναι λίγο πιο ξέρεις, περιμένει το κρασί και τα λοιπά και.

0:59:8.491 --> 0:59:14.711

Apostolos Vryniotis

Άρα με αυτό τον τρόπο που συζητήσες και εσύ τώρα έτσι με μια.

0:59:15.671 --> 0:59:34.751

Apostolos Vryniotis

Πολύ καλή προσέγγιση να πω ολιστική προσέγγιση του θέματος για μια επιτυχημένη καριέρα. Ουσιαστικά αυτά είναι και τα συστατικά στα οποία προκύπτουν και οι ευκαιρίες μαζί με την τύχη. Πάντα δηλαδή είναι το κομμάτι του που βρίσκεσαι και τα λοιπά. Υπάρχει κάτι άλλο Ε που σου δίνει περισσότερες ευκαιρίες στο επαγγελματικό κομμάτι;

0:59:35.581 --> 0:59:41.621

Apostolos Vryniotis

Από αυτά που έχουμε πει μέχρι στιγμής, αν ΟΧΙ μπορω να παω στην επομενη Ερωτηση, Απλα σε ρωτωα justin και θες να προσθέσει κάτι ακόμα;

0:59:41.341 --> 0:59:51.281

Οκέι Ρίκα, όχι ιστορικά που μπορούμε να πούμε ότι είναι τα ω και η χάρτη της πόλης κι στίχοι Support System Ενδοοικογενειακό.

0:59:52.471 --> 0:59:53.311

Και γνωριμίας.

0:59:54.91 --> 0:59:54.491

Apostolos Vryniotis

Ναι.

0:59:55.491 --> 1:0:1.961

Apostolos Vryniotis

Και σκληρή δουλειά και η ταμπέλα της μετά που λες εσύ είναι οκέι Ε οπότε.

1:0:4.311 --> 1:0:10.581

Apostolos Vryniotis

Τώρα μπαίνουμε στο δύσκολο κομμάτι που πάντα και εμένα με κάνει πως εντάξει δεν είναι, δεν είναι.

1:0:12.601 --> 1:0:15.831

Apostolos Vryniotis

Ωραία το έχουμε το έχουμε στην Ελλάδα που έχουμε, όχι είμαστε και.

1:0:16.871 --> 1:0:17.261

Apostolos Vryniotis

Έτσι;

1:0:6.391 --> 1:0:18.901

Όχι με φοβίζεις, απλά έχω άλλα 10 λεπτακια περιπου γιατι μετα πρεπει να φυγω είναι οκέι το έχουμε τόσρι ίσως μιλούσα πολύ πριν δεν έπρεπε.

1:0:18.251 --> 1:0:25.541

Apostolos Vryniotis

No Πρό βλημα των για το πότε πάνω σε αυτά έτσι που έχουμε συζητήσει γενικότερα Ε.

1:0:27.471 --> 1:0:41.721

Apostolos Vryniotis

Έχεις βιώσει την αξιοκρατία, να λειτουργεί με τον τρόπο που λενε δηλαδή ότι είναι ξερω γω ότι είναι transparent, ότι έχει φερνες από πίσω, Ε, είναι κάτι με το οποίο θα έλεγες ότι είσαι γνώριμη σε αυτά τα σ αυτές τις εμπειρίες;

1:0:46.191 --> 1:0:47.591

Apostolos Vryniotis

Και οι Κούρδοι.

1:0:46.591 --> 1:0:48.711

Κοίτα εγώ αναγνωριστικά.

1:1:4.201 --> 1:1:4.641

Apostolos Vrygnios
Ναι.

1:1:5.331 --> 1:1:24.191

Αναγνωρίζονταν και άνθρωποι παραμένουν στην εταιρεία και αμείβονταν παρα παρα πολυ ψηλα ανθρωποι οι οποίοι ειχανε. Δεν ξέρω αν αγγλικά αλλά δεν είχαν ούτε επιπολής κιλ ΕΕ, αλλά φέρνανε λεφτά.

1:1:24.931 --> 1:1:25.621

Οπότε.

1:1:26.531 --> 1:1:31.71

Ήμουνα σ ένα εργασιακό περιβάλλον που εμένα προσωπικά με.

1:1:31.781 --> 1:1:37.21

Μάλλον δεν μπορούσα να κάνω και διαφορετικά δε θα με κάνανε. Ξέρεις κάπως;

1:1:38.721 --> 1:1:48.641

Θα ήταν πολύ σκληρό να μην αναγνωρίσουν, να μη με αναγνωρίσουν, αλλά ταυτόχρονα αναγνωρίζουμε και κρατάγαμε ανθρώπους οι οποίοι μου.

1:1:49.601 --> 1:1:51.371

Οι οποίοι δεν το άξιζαν.

1:1:52.201 --> 1:1:53.621

Δηλαδή θα σου πω το εξής.

1:1:52.791 --> 1:1:53.861

Apostolos Vrygnios
Τα λεφτά τους.

1:1:58.361 --> 1:1:59.631

Apostolos Vrygnios
Ναι ναι.

1:1:55.321 --> 1:2:15.801

Θυμάσαι που σου είπα τον σεφ όταν έκανε Theo στα, οπότε το τηλέφωνο λοιπόν στο νοίκι του λέω Νίκο, συγχαρητήρια πραγματικά μπράβο μου λέει και κοιτάς. Τέλος, δεν πρόκειται να αλλάξει τίποτα όπως καταλαβαίνεις εγώ πάντα σουβλάκια έτρωγα σουβλάκια θα τρώω.

1:2:17.361 --> 1:2:23.711

Εντάξει, είσαι ένας ο οποίος αυτή τη στιγμή δεν έδειχνε την ταπεινότητά του έτσι;

1:2:25.241 --> 1:2:30.451

Εισαγωγή 3. Κανονικά όμως δηλαδή ήταν ένας άνθρωπος ο οποίος.

1:2:39.351 --> 1:2:39.761

Apostolos Vrygnios
Ναι.

1:2:41.771 --> 1:2:42.101

Apostolos Vrygnios
Ναι.

1:2:31.521 --> 1:2:42.371

Ούτε 5, αλλά συνεννοούνταν στα οικονομικά. Βγάζαμε λεφτά, τσέπωναν λεφτά, δηλαδή κάναμε πολύ καλή δουλειά μαζί, οπότε κι αυτός αναγνωρίστηκε σε ένα βαθμό.

1:2:43.721 --> 1:2:44.331

Εντάξει;

1:2:43.911 --> 1:2:44.451

Apostolos Vrygiotis

Οκέι.

1:2:45.131 --> 1:2:55.731

Apostolos Vrygiotis

Οκέι και άρα κάπως έχεις δει κάποια πράγματα λίγο να λειτουργούν ίσως το κομμάτι του transparent ση με βάση αυτά που έχεις αναφέρει, να μην υπάρχει έως και καθόλου θα έλεγα.

1:2:56.861 --> 1:2:57.231

Apostolos Vrygiotis

Ναι.

1:2:55.171 --> 1:2:58.61

Πολύ σωστό, πολύ σωστό, πολύ σωστό, πολύ σωστό.

1:2:57.931 --> 1:3:6.211

Apostolos Vrygiotis

Ε Οκέι και ειπώθηκε και το ταβάνι άρα έτσι στέλλα τώρα για να αρχίσουμε να το κάνουμε και δεν έχουμε και πολύ χρόνο έτσι.

1:3:7.211 --> 1:3:11.451

Apostolos Vrygiotis

Για σένα Τύπος θα έκανες Dean την αξιοκρατία; Πως θα την όριζε ς;

1:3:12.41 --> 1:3:12.701

Μου.

1:3:13.481 --> 1:3:14.341

Από.

1:3:13.391 --> 1:3:16.431

Apostolos Vrygiotis

Ενώ πέρα από το κλασικό define ήσουν ας πούμε που ξέρουμε.

1:3:15.981 --> 1:3:17.741

To corporate περιβάλλον.

1:3:18.101 --> 1:3:18.981

Apostolos Vrygiotis

Ναι ναι ναι.

1:3:21.831 --> 1:3:28.531

Apostolos Vrygiotis

Και επίσης ξέρεις αν είναι κάτι το οποίο υπάρχει, αν υπάρχει. Αν συμφωνείς αν το ασπάζεσαι δηλαδή κάπως όλοι μαζί.

1:3:30.711 --> 1:3:33.221

Λοιπόν στο κόλπο του περιβάλλον.

1:3:39.441 --> 1:3:39.791

Apostolos Vryniotis
Ναι.

1:3:41.101 --> 1:3:41.511

Apostolos Vryniotis
Ναι.

1:3:33.951 --> 1:3:41.521

Που διαφέρει από οποιοδήποτε εργασιακό περιβάλλον για το εργασιακό περιβάλλον, είναι και εταιρεία του συζύγου μου που είναι 10 άτομα και εκεί είναι διαφορετικά τα πράγματα.

1:3:44.591 --> 1:3:46.371

Αξιοκρατία είναι.

1:3:47.411 --> 1:3:49.491

Αυτό που ορίζει.

1:3:50.231 --> 1:3:52.1

Το κεφάλι της εταιρείας ότι είναι.

1:3:53.41 --> 1:3:53.811

Apostolos Vryniotis
Οκέι.

1:3:55.51 --> 1:4:0.611

Apostolos Vryniotis
Οκέι άρα ουσιαστικά η αξιοκρατία ορίζεται εντός της κάθε εταιρείας ξεχωριστά.

1:4:1.331 --> 1:4:10.81

Apostolos Vryniotis
Με συγκεκριμένα πράγματα ράτσας που κυνηγάμε αξίες και όποιος θα πάει καλά τότε αναγνωρίζεται.

1:4:10.471 --> 1:4:13.311

Που τα ορίζει η κεφαλή της εταιρείας.

1:4:13.681 --> 1:4:15.381

Apostolos Vryniotis
Φυσικά φυσικά.

1:4:17.531 --> 1:4:18.11

Ζώα.

1:4:18.801 --> 1:4:22.161

Apostolos Vryniotis
Ναι, η έκθεση Tso K και.

1:4:21.681 --> 1:4:22.851

Αυτό είναι πιο κρατία.

1:4:24.481 --> 1:4:30.751

Apostolos Vryniotis
Εσύ αυτό είναι κάτι το οποίο σε βρίσκει σύμφωνη θά Θελες να είναι λίγο διαφορετικά τα πράγματα, ενώ πως;

1:4:32.81 --> 1:4:34.771

Apostolos Vryniotis

Το αντιμετωπίζει αυτό definition ως Στέλλα.

1:4:38.771 --> 1:4:43.261

Θεωρώ ότι σίγουρα υπάρχει αντικειμενικός ορισμός της αξιοκρατίας.

Θεωρώ ότι τίθενται πάρα πολλά ηθικά διλήμματα γύρω από το θέμα της αξιοκρατίας. Θα σου φέρω το εξής παράδειγμα, το οποίο είναι πάρα πολύ ισχυρό παράδειγμα σ αυτό που θα συζητήσουμε.

Όταν το μετά το 2015 αρχίσαμε και μπαίναμε από το 11 μέχρι το 15, μπαίνομε σε μια διαδικασία πωλήσεων και με τον κόβει και τα λοιπά όχι πριν το κόβεις αυτό και έπρεπε η εταιρεία να συρρικνωθεί για να υπάρξει έτσι, οπότε έγινε τρομερό μέτρο. Συρρίκνωση level done έτσι πω πω η εταιρεία που το 400 άτομα πήγε στα 250.

Και οι, οπότε μιλάμε για πάρα πολλές απολύσεις.

Ποιος θα απολυθεί;

Χωρίς σπάρι Park μετά αρχίσαμε και λέγαμε για την εταιρεία Π η Ν Ε.

Πόσα παίρνεις; 100.000.

Παίρνει πάρα πολλά λοιπόν, θα δεχτείς να πάρεις 30% μείωση.

Θεοί, θα φύγεις; Μπορεί.

Αυτό ήταν το δικό μου και εις οκεί μπορεί να δουλεύεις περισσότερο από όλους.

Ωστόσο.

Θα φας 30 τα 100 μίας. Γιατί; Γιατί αποφάσισα ότι τόσο θα φανε ολο το σοι

Δηλαδή οριζόντια

Μείωση.

Το ίδιο αποφάσισε επειδή είναι πολύ εύκολο αντί να λείι τώρα.

Όχι Στέλλα είναι λίγο καλύτερη να τις κάνω. Μείωση 11%.

Οι δια να ήναι δεν είναι τόσο καλή ώστε θα κάνω 13 τα 100 αντί να μπει δηλαδή στη διαδικασία της αξιολόγησης των ανθρώπων. Αποφάσισε λοιπόν και λείι 20% σε όλους άκρως δεν μπορ.

Ερχόντουσαν λοιπόν άλλη και λέγανε ζόρι.

Εγώ μένω μέχρι τη 01:00 τη νύχτα για να κλείσει το περιοδικό και η άλλη φεύγει στις 5 το απόγευμα.

Και όταν απώλεια εγώ έχω 2 παιδιά και ο άλλος είναι μόνος του. 1:7:1.971 --> 1:7:10.641

Οπότε μπαίνουν πολλοί κοινωνικοί παράγοντες και γι αυτό είπα ότι η απόφαση του 20% χρέος δεν μπορεί την απόφαση του

Οπότε το αφεντικό ορίζει ότι θα είναι αξιοκρατία μέσα στην εταιρεία

Κατάλαβες γι αυτό το είπα;

1:7:20.231 --> 1:7:41.71

Apostolos Vryniotis

Ναι ναι, καταλαβαίνω τι λες κοίταξε σίγουρα ή έτσι όπως δίνουμε ουσιαστικά τον ορισμό και πολύ καλά κάνεις και μου το λες έτσι να σου πω την αλήθεια απλώς είναι τέλει καταλήγει να μην αξιοκρατία αυτό δηλαδή το οποίο κάνω το πιο κοντινό στην αξιοκρατία είναι ότι ορίζεται μέσα από μια εταιρεία που εν τέλει δεν είναι αξιοκρατικό. Αυτό απλώς είναι κάτι πολύ μπλα I M.

Που εντέλει.

Έχει κάποια στοιχεία άριστο αξιοκρατίας, έχει ορισμένα στοιχεία, δανείζεται μερικά θετικά της αξιοκρατίας. Εντάξει, υπάρχουν πράγματα που αγνοεί. Πρόθεση αναγνωρίζεται όταν υπάρχουν.

Όχι.

Τώρα πια δεν αναγνωρίζεται τουλάχιστον στο συγκεκριμένο περιβάλλον που δούλευα. Υπάρχουν εταιρίες που έχουν καλύτερα δομημένο Ε Ε η Ρ με την έννοια ότι υπάρχει υπάρχουν level ς. Υπάρχουν έτσι απ τις κρυψώνες δεν είχαμε τζιπ της κρίσεως, δεν είχαμε τι να σου πω βασικά πράγματα.

Ε οπότε υπάρχουν εταιρείες που είναι πιο δομημένες, συνήθως μεγαλύτερες εταιρείες, συνήθως μεγαλύτερες εταιρείες.

1:8:30.521 --> 1:8:36.521

Apostolos Vryniotis

Ωραία στέλλα να σου κάνω και ένα τελευταίο φύλλο που εσύ που εχω γιατί καταλαβαίνω ότι είναι και λίγο η Ωρα Δυσκολη Ε.

1:8:35.391 --> 1:8:38.551

Ναι, sorry, πρέπει να πρέπει να φύγω. Ναι παίζει.

1:8:37.491 --> 1:8:51.651

Apostolos Vrygnios

Δεν υπάρχει κανένα πρόβλημα και πίσω και αναφέρθηκε στο κομμάτι των απολύσεων και τα λοιπά και ουσιαστικά η τελευταία μου ερώτηση έχει να κάνει με το πώς εσύ κάνεις προ προβλήματα εις το μέλι το κρασί, το οποίο τίθεται, ας πούμε, μέσα σε μια τρέλα δίεση.

1:8:52.831 --> 1:9:3.441

Apostolos Vrygnios

Προσπαθείς λίγο να το αλλάξεις αυτό, ας πούμε, έρχεται το μεγάλο κεφάλι που λες και λείει Κώστα 100 σε όλους εσύ ήσουν στο ήσουν αστός ή σου έτ Ε.

1:9:4.181 --> 1:9:7.471

Apostolos Vrygnios

Προσπάθησες να κάνεις κάτι, το δέχτηκες κατευθείαν δηλαδή;

1:9:8.701 --> 1:9:14.951

Φανταστική ερώτηση, φανταστική ερώτηση και γροθιά στο στομάχι για 2 λόγους.

Ήταν η επανάσταση της συνειδήσής μου.

1:9:20.981 --> 1:9:26.411

Αυτό εκεί πέρα επαναστατούσα πάρα πολύ, δηλαδή με χτυπούσε πάρα πολύ στο αξιακό μου σύστημα.

Και.

Δεν είχα περιθώρια αντίδρασης.

Κατέβαινα πολλές φορές έκανα πάρα πολλά πλάνα δηλαδή. Για παράδειγμα μου έλεγε ότι από το μπάτζετ σου της μισθοδοσίας το οποίο ξέρω γω είναι ένα εκατομμύριο το χρόνο, ας πούμε ΕΕ πρέπει να κόψεις το 20 τα 100.

Και πήγαινε με διάφορες αλλημείες από αυτόν 5 από τον 10 που καίνε πω μου λείει Πρόβλημα 20% σε όλους τελειώσες τι κάθεσαι και ασχολείσαι ξέρεις;

Ναι ναι του λέω αλλά ξέρεις, κάποιιοι αποδίδουν περισσότερο, είναι καλύτερη σε αυτό που κάνουνε. Πρέπει να το δω.

Απ ότι υπήρχε ένας τοίχος εκεί.

Και κει πέρα τίθεται το θέμα της επιλογής;

Ποια είναι τα chains;

Τι μπορώ να κάνω;

Είτε θα το αποδεχθώ και θα πω τον εαυτό μου κότα.

Έτσι γιατί αυτή είναι η αλήθεια και το είπα κάποτε ότι.

Σκέφτηκα πως θα κρατήσω τη δική μου θέση πως θα ναι απόλυτα, παρότι κι εγώ ήμουνα μέσα σε όλες αυτές τις μειώσεις εννοείται γιατί δεν έβγαινε το 23 το πώς θα βγει τει 20 και το 30% και.

Είχα θέμα και με τον πάνο που του Αντιστεκόμουν.

Είχα θέμα και με τους ανθρώπους μου γιατί εγώ έκανα όλες τις ανακοινώσεις. Είχα θέμα με τον εαυτό μου.

Που έμπαινα σε όλη αυτή την διαδικασία.

Παιδιά και της κόντρας της ηθικής και.

Τι έκανα του Γκρίνιαζα;

Ήξερα ότι δεν μπορώ να πετύχω κάτι δηλαδή ήταν ειλημμένες αποφάσεις και παρότι.

Ξέρουμε την εντύπωση του έκανε συχνά αυτό μα έχουμε ούτε τη γνώμη σου.

Την ακούς ναι, αλλά δεν λαμβάνεις υπόψη σου.

Οπότε το πάλευα, νομίζω ότι το πάλευα όσο μπορούσα. Δεν ήμουν ιδιαίτερα μαχητικοί για τη ΜΕΠ Λειζερ. Το θυμίζω έτσι δεν είμαι 2 3 μαχητική και για να κάνω πλιζ την οικογένειά μου και το κοινό και να κρατήσω τη δουλειά μου και εκείνο έκανα.

Αν θέλεις τον εαυτό μου και ταξη και σίγουρα.

Κάποιους ανθρώπους, οι οποίοι δυσαρεστήθηκαν γενικότερα.

Αν δεν μπορεί να είναι όλοι χαρούμενοι.

Apostolos Vrygnios

Ναι, δεν μπορείς, γιατί στο τέλος θα σαι εσύ χαρούμενη οπότε.

Είναι όλα μια επιλογή και μια ζυγαριά.

Appendix F

Interview Transcript – Candidate 1

Πρέπει να απαντήσω το recording. Πάρα πολύ ωραία, σε με συγχωρείς γι'αυτό. Θα κρατήσω μόνο τα audio files, το λέω.

Να μου πεις λίγο στο κομμάτι αυτό που ασχολείσαι τώρα, ποιος είναι ο ρόλος σου, ποια είναι η εταιρεία, και ποια είναι τα καθήκοντά σου. Όχι τώρα τίποτα μεγάλο, ξέρεις, απλά να μου δώσεις λίγο τα βασικά. Ωραία.

Εργάζομαι σε μια δικηγορική εταιρεία στο κέντρο της Αθήνας, με παιδιότητες και συνεργάτες. Εγώ είμαι δικηγόρος τώρα τριών και κάτι ετών. Ασχολούμαι... Η συγκεκριμένη δικηγορική εταιρεία απασχολείται με το δημόσιο δίκαιο και το εμπορικό, κατεξοχήν, αλλά και τη συμβουλευτική δικηγορία.

Εγώ ασχολούμαι με το κομμάτι της σύνταξης δικογράφων, πιο πολύ στο κομμάτι του δημόσιου δικαίου. Αυτά. Τέλεια.

Ναταλία, μέχρι να φτάσεις σε αυτό το σημείο που είσαι σήμερα, από πού ξεκίνησες, δηλαδή ποια ήταν τα πρώτα σου βήματα που έκανες.

Τα πρώτα μου επαγγελματικά βήματα. Στο συγκεκριμένο επάγγελμα, απαιτείται με το που αποφυτήσεις να κάνεις άσκηση, 18 μήνες, σε ένα δικηγορικό γραφείο ή σε εταιρεία, ή ας πούμε σε κάποιο δήμο, και με την ολοκλήρωση αυτής να δώσεις εξετάσεις, έτσι ώστε να

πάρεις την άδεια ασκήσεως υπαγγέλματος και να απασχολείσαι είτε μόνος σου ως ελεύθερος υπαγγελματίας, είτε πάλι ως ελεύθερος υπαγγελματίας, αλλά εργαζόμενος σε κάποια δικηγορική εταιρεία ή δικηγορικό γραφείο, ή ως μισθωτός δικηγόρος.

Εμένα η πορεία μου ξεκίνησε πριν να αποφυτήσω, που έκανα άτυπα άσκηση, που ήταν στο ίδιο εταιρείο που βρίσκομαι και τώρα. Διέκοψα μετά, έμεινα για κάποιους μήνες, διέκοψα από εκείνο το γραφείο, καθώς ήθελα να δω και κάποιο άλλο αντικείμενο, και πήγα σε ένα άλλο γραφείο και ασχολήθηκα με το ποινικό μέχρι το πέραςμα της άσκησης μου. Μετά όταν έγινα δικηγόρος, συνέχισα να εργάζομαι σε αυτό το γραφείο που έκανα ποινικό και μετά ξαναάλλαξα και επανήλθα στο γραφείο που πρώτα είχα ξεκινήσει την άσκησή μου.

Ενδιαφέρουσα προσέγγιση και κατεύθυνση, θα έλεγε κανείς να τα λέει πάνω σε αυτό το κομμάτι. Από εκεί που ξεκίνησες, καταλήγεις, ή τουλάχιστον έχεις καταλήξει σε αυτή τη συγκεκριμένη φάση. Και ήθελα λίγο να σε ρωτήσω για αυτές τις αλλαγές που απευθυνθήσεις κι εσύ. Πώς έγινε η επιλογή σου, πώς σε διαλέξανε κι αυτοί, ποια ήταν η διαδικασία. Εξ αρχής, δηλαδή από το πρώτο γραφείο. Ναι, δηλαδή πώς έκανες την αίτηση, πώς τους βρήκες, από τι στάδια πέρασες για να σε διαλέξουν, αν είχες κάποια συνεντεύξεις ή απλά σε είδανε και είπαν να μας κάνεις, έλα δηλαδή.

Λίγο πριν να αποφυθήσω, πρόκειψε η ανάγκη να βρω δουλειά, οπότε άρχισα να στέλνω βιογραφικά παντού σε όποιους ήξερα και είχα λάβει γνώση ότι ζητούν άτομα είτε φοιτητές είτε ασκούμενους και έστanan και σε αυτές τις θέσεις που ζητούσαν ασκούμενους παρόλο που εγώ δεν είχα αποφυθήσει ακόμη. Αυτό μέσω μιας ομάδας που υπάρχει της Ένωσης Ασκουμένων και Νέων Δικηγόρων που ανεβάζουν αγγελίες από δικηγορικά γραφέ και

δικηγορικές εταιρείες, έστειλα πάρα πολλά βιογραφικά. Πήγα για συνεντεύξεις διάφορα, δεν μου άρεσε πολύ στα περισσότερα η προσέγγιση ή το κλίμα, κυρίως αυτό νομίζω ότι δεν μου άρεσε η προσέγγιση γιατί το οικονομικό τότε όταν ξεκίναγα ήταν σταθερό, δηλαδή όλοι οι ασκούμενοι έπαιρναν πολύ συγκεκριμένα χρήματα αν ήταν τυχεροί κιόλας.

Οπότε πήγα σε αυτό το γραφείο στο οποίο είμαι και τώρα, κάναμε συνέντευξη, με ρώτησαν πόσα μαθήματα έχω για πτυχίο, τι γλώσσες μιλάω, μου ανέφεραν ποιες θα είναι οι αρμοδιότητές μου και γενικά νομίζω επειδή είχαμε μια καλή πρώτη επαφή και τους μέτρησα αρκετά το γεγονός ότι μιλούσα γερμανικά γιατί τότε είχαν ένα πολύ συγκεκριμένο project που είχε να κάνει με τη γνώση αυτής της γλώσσας, με επέλεξαν και πήγα εκεί.

Στο δεύτερο γραφείο που είχε να κάνει με ποινικό γνωρίστηκα τυχαία με το άτομο το οποίο είχε το γραφείο και μέσω μιας συζήτησης προέκυψε ότι έχουμε και δύο μια ειδήκευση στο Διεθνές Ποινικό γιατί εγώ είχα κάνει ένα διαγωνισμό του Διεθνούς Ποινικού Δικαίου και είχα σχετική γνώση μέσω της σχολής οπότε έτσι από αυτό υπήρξε μια επαφή μετά και με ζήτησα από μόνο του αυτό το άτομο να πάω στο γραφείο και μετά όταν έφυγα από αυτό το γραφείο αναζητούσα τι θα κάνω και επειδή ήταν μάλλον αρκετά απαιτητικές οι συνθήκες εργασίας στις οποίες δεν είχα πρόβλημα απλά είχαν φτάσει κάπου σε ένα σημείο που ήταν πολύ ακράτα ωράρια αποφάσισα να κάνω κάτι λίγο πιο ομαλό για την δική μου καθημερινότητα και με λίγο πιο σταθερό ωράριο οπότε επειδή με αυτό το γραφείο στο οποίο είμαι τώρα συνέχισα να έχω καλή επαφή με τους ανθρώπους που το έχουν.

Ανέφερα ότι ψάχνω για δουλειά αν ξέρουν κάποιον που μπορεί να θέλει έτσι τα δικά μου στάνταρδα με βάση αυτά που ήξεραν ότι θέλω και μου πρότειναν αν θέλω να πάω μου

ανέφεραν τον μισθό δηλαδή εκεί δεν πέρασα πάλι από συνέντευξη επειδή με ήξεραν και παράλληλα που εγώ δεν ασχολούμαι ούτε είχα ξανακάνει τα αντικείμενα που κάνουν αυτοί νομίζω λόγω της σχέσης μας και το γεγονός ότι ήξεραν πώς δουλεύω και επειδή ήταν συμβατή η δικιά μου μέθοδος με τη δική τους με επέλεξαν και μου είπαν να ξεκινήσω σε αυτούς Να τα λέμε

Πάμε λίγο να εμβαθύνουμε πιο μέσα σε αυτό γιατί αναφέρθηκες σε διάφορα πράγματα και θέλω να καταλάβω λίγο καλύτερα κι εγώ Αρχικά είπες ότι ξεκίνησες αυτό το γραφείο που είσαι τώρα μετά έφυγες οπότε ήθελα πρώτα να ρωτήσω το κομμάτι του γιατί έφυγες, τι ήταν αυτό το οποίο σε έκανε να αλλάξεις κατεύθυνση και πιο συγκεκριμένα, δηλαδή πέρα από τα δικιά σου τα θέλω που καταλαβαίνεις ότι θα πας στο ποινικό υπήρχε κάτι άλλο το οποίο δεν ξέρω δεν σου άρεσε υπήρχε κάτι, για πες

Ναι, αρχικά ήταν το μισθολογικό το ζήτημα γιατί όσο ασκούμενοι δικηγόρος και εκείνες τις εποχές, το 17 όταν ήταν πληρονόμος και μιλάμε για το ΠΑΣΟΚ, ξέρω από τον Πράσινο Ναι, ναι, αλλά ήταν, τέλος πάντων Ναι, όχι σκοί ήταν πολύ χαμηλές οι αρμηβές, όχι ότι τώρα δεν είναι απλά τότε παραείταν και δεν υπήρχε και κάποια πρωτοβουλία όπως αυτές που υπάρχουν τώρα για τον κατώτατο μισθό των ασκούμενων οπότε όταν εγώ τελείωσα τη σχολή και ήρθα να ξεκινήσω επισήμως ως ασκούμενη φαντάστηκα ότι θα υπάρχει μια αύξηση γιατί άλλο το τι πληρώνεσαι ως φοιτητής που εκτελείς χρέη ασκούμενου αλλά και άλλο μετά το να είσαι πράγματι ασκούμενος που σαν ασκούμενος έχεις δικηγορική ταυτότητα, ταυτότητα ασκούμενου αλλά και πάλι δηλαδή είναι προφανώς αναβάθμιση και τυπική και ουσιαστική οπότε το πρώτο που με επηρέασε ήταν αυτό γιατί μπορεί να το σκεφτόμουν αν είχα καλύτερη αμοιβή θα το σκεφτόμουν να συνεχίσω εκεί όχι για τεράστιο χρονικό διάστημα αλλά έστω

για λίγο και μετά ήταν το κομμάτι του αντικειμένου που ήξερα ότι θέλω τουλάχιστον να δω και να βιώσω λίγο την εμπειρία του ποινικού και

λίγο πριν φύγεις έκανες κάποια προσπάθεια να δεις αν θα ανέβει το μισθολογικό έκανες κάποια συζήτηση ή απλά το έχεις κάπως δεν ξέρω

όχι έκανα γιατί με το που έγινα κάπως θεωρούταν αυτονόητο ότι θα μείνω και τους ρώτησα ότι είχαμε πει ότι όταν θα γίνω ασκούμενη ότι θα έχω άλλο μισθό μου ανέφεραν κάπως αν θυμάμαι τώρα καλά ότι δεν γίνεται ή τέλος πάντων ότι αυτός είναι ο μισθός που μπορούν να δίνουν αυτοί οπότε κι εγώ επειδή δεν κλειπτόμουν και δεν υπήρχε νόημα δηλαδή στο να συνεχίσω και σε κάτι που είχα δει εκτενώς οπότε σε αυτό το στάδιο τουλάχιστον εγκληματικής πορείας θεωρούσα ότι ήταν καλύτερο να φύγω αλλά ναι πρωτοαρχικό ήταν αυτό και αν καταλαβαίνω και σωστά αυτό που λες για το μυθολογικό είναι κάτι το οποίο εφαρμόζεται σε όλους τους δικηγόρους

δηλαδή δεν ήσουν εσύ κάποιο παράδειγμα κάποιο case ας πούμε το οποίο τα ζήτησε και δεν του τα δώσανε ούτε ήξερες κάποιον εκεί μέσα που σε παρόμοια φάση με σένα κατάφερε να πάρει αυτά τα περισσότερα ας πούμε

ναι έτσι ακριβώς δηλαδή και όχι μόνο στη δική μου στη συγκεκριμένη δικηγορική εταιρεία γενικά τότε όπως και τώρα απλά το τονίζω αυτό ότι τότε ήταν πολύ χειρότερα δηλαδή ας πούμε στην επαρχία ασκούμενοι δικηγόροι δεν πλήρωναν τίποτα καν γιατί αυτή η περίοδος θεωρείται ως περίοδος μαθητείας στην οποία είσαι ενδιάμεσο στάδιο που δεν είσαι ακριβώς

κάτι οπότε εσύ οφείλεις ας πούμε πιο πολύ παρόλο που κάνεις κανονική δουλειά και πολλές φορές και δουλειά δικηγόρου

οκ ωραία δεκτώ οπότε κλείνουμε αυτό το κομμάτι μετά πας στο κομμάτι του ποινικού εκεί πέρα πως ήταν τα πράγματα τι έγινε τι ήταν αυτό που πάλι ας πούμε σε όθισε να κάνεις την αλλαγή μίλησες για ακραίο ωραριο το οποίο θα χρειαστεί και θα ήθελα να σε παρακαλώ λίγο να το διευκρινήσουμε γιατί το ακραίο ωραριο παιδί μου για κάποιον μπορεί να είναι 9 ώρες για κάποιον μπορεί να είναι 12 για κάποιον μπορεί να είναι 16

ναι σωστά και τα υπόλοιπα ναι οκ άρα η πρώτη ερώτηση είναι τι με όθησε να πάω σε αυτήν την κατεύθυνση γενικότερα ναι το ποινικό καταλαβαίνω ότι σου άρεσε παρόλα αυτά όμως η διαδικασία εκεί στο να μπει στην κουβέντα που είπες ότι ξέρεις ένα γνωστό και τα λοιπά πως ήταν αυτό το κομμάτι δεν πέρασα από κάποια συνέντευξη και εκεί αν νιώσεις ότι ήταν κάτι το οποίο γίνεται μέσω γνωστού είναι μια μεγάλη διαδικασία που έρχονται πολλοί άνθρωποι και ανταγωνίζονται για μια θέση και μετά ξέρεις όλη στην πορεία εκεί μέσα δηλαδή πως φτάσαμε στο σημείο του να τα λέω ότι εντάξει παιδιά ευχαριστώ πολύ φεύγω

Dark Ages

Ασχολούμαι με το διαγωνισμό του Διεθνούς Σπηνικού στη νομική του ΕΚΠΑ και λέει α μα ποιος ασχολείται με Διεθνές Σπηνικό είναι ο τομέας μου και έτσι πιάσαμε συζήτηση ήρθε και μια φορά γιατί τότε εγώ ήμουν προπονήτρια της ομάδας που θα πήγαινε στο διαγωνισμό του Διεθνούς Σπηνικού δικαίως στη Χάγη οπότε κάναμε και μια φορά μαζί co-coaching δηλαδή έτσι κάναμε πρόβα στην ομάδα πριν φύγει οπότε νομίζω από εκεί σε συνδυασμό με άλλα πράγματα που μου είχε ζητήσει, α το είχα ξεχάσει αυτό από εκεί και μετά επειδή είδε και με

ρώτησε αν έχω ενδιαφέρον για το Σπηνικό και είπα ναι γιατί από πάντα αυτό σκεφτόμουν ή αυτό ή κάτι με Human Rights ήτον ας πούμε γιατί και το Σπηνικό έχει πολλοί Human Rights αν είσαι από αυτή την πλευρά μου έστειλε κατά καιρούς πράγματα νομικά να τα δω, να τις θέλω να λύσεις τέλος πάντων να βρίσκω σ' αυτό το άτομο στοιχεία διάφορα οπότε νομίζω από εκεί έγινε αντιληπτός ο τρόπος σκέψου μου κάπως και η νομική μου κατάρτιση δεν πέρασα κάποια συνέντευξη μετά από αυτά κάπως με το που άρχισε η τριβή μεταξύ μας και με την ανταλλαγή νομικών μου είπε απευθείας αν θέλω να πάω στο γραφείο για άσκηση γιατί τότε όταν μου το είπε ήμουν ακόμα φοιτήτρια και ήθελα να τελειώσω γιατί καταλάβαινα ότι θα έχει ένα άλλο βάρος ή μπορεί να μην προλαβαίνω κτλ είχα αποφασίσει ότι θα πάω μετά τελειώσα, έμεινα όντως λίγο σ' αυτό το πρώτο το γραφείο που ήμουν και μετά λέω ας πάω οπότε τυπικά δεν πέρασα ποτέ από συνέντευξη δηλαδή υπήρχε για πολύ καιρό αυτός ο ενθουσιασμός ότι έλα ποτέ θα έρθεις σε περιμένουμε οπότε είσαι έτοιμη μετά ξεκίνησα σαν ασκούμενη είχε πολύ ενδιαφέρους υποθέσεις ήταν πάρα πολύ πολύ σπάνιο να έχεις την ευκαιρία να μάθεις τέτοια πράγματα γιατί το γραφείο που αναλάμβανε ήταν τέλος πάντων σημαντικές υποθέσεις απλά μετά από λίγο επειδή το πρόγραμμα ήταν πάρα πολύ εντατικό ανέκυπταν συνεχόμενα είτε καινούργιες υποθέσεις είτε ζητήματα προσεπίληση αλλά όλα αυτά σε ένα βαθμό πολύ έντονο για την αθημερινότητα οπότε ο μέσος όρος δουλειάς καθημερινά συμπεριλαμβανομένου και του Σαββατοκύριακου σχεδόν θα πω ειδικά τον τελευταίο καιρό τρία στα τέσσερα Σαββατοκύριακα ή μπορεί και όλα να δούλευα και ο μέσος όρος που δούλευα ωρών πρέπει να δουν 14-16 μπορεί και λίγο παραπάνω και όλο αυτό με ένα πολύ απαντητικό πρόγραμμα γιατί είχε και γράψιμο πολύ, είχε δουλειές στα δικαστήρια είχε γενικότερα δηλαδή μέσα στη μέρα θα γίνονταν πολλά και διαφορετικά πράγματα τα οποία όλα πετούσαν πολύ συγκέντρωση πολύ εγρήγορση γνώση αντενακλαστικά για το πως θα την τράσεις όταν κάτι θα γίνει γιατί όλες οι υποθέσεις είχαν έναν μεγάλο βαθμό πολυπλοκότητας οπότε πάντα υπήρχε κάτι το οποίο έπρεπε να αριθμιστεί

και τα λοιπά και τα λοιπά οπότε μετά από δύο χρόνια περίπου που ήμουν εκεί δυο, δυόμισι κάπου εκεί τέλος πάντων αποφάσισα ότι κάπως λίγο όλο αυτό το πρόγραμμα και η τόση έλλειψη χρόνου για βασικές ανάγκες, τύπου ύπνος ας πούμε ναι, ελάχιστη κοινωνική ζωή, όχι τύπου αυτό ακριβώς η βασική κοινωνική ζωή ήταν να δεις τους νονείς σου, τους φίλους σου δεν υπήρχε οπότε επειδή αυτό ψυχολογικά εμένα μου είχε καταβάλει πάρα πολύ το ότι ένιωσα ότι χάνεται τελείως ο εαυτός μου μέσα σε όλο αυτό και ότι πλέον αν έβλεπα έναν άνθρωπο, οπότε τον έβλεπα έστω για λίγο δεν είχα να εισφέρω στη συζήτηση κάτι άλλο πέραν μιας αναφοράς στις υποθέσεις του γραφείου όχι ονομαστικά αλλά θα μπορεί να έλεγα κάποιο περιστατικό που μπορεί να συνέβη το οποίο ήταν αστείο ή κάτι που έγινε και κουράστηκα πολύ οπότε μετά που συνειδητοποίησα ότι έχω γίνει η δουλειά μου και δεν υπάρχει προσωπικότητα οι σκέψεις μου και το ποια είμαι εγώ οπότε κάπως έτσι αποφάσισα να φύγω χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν εξακολουθεί να μ' αρέσει αυτό το αντικείμενο ή ότι έχω κάποιο κακό συνέσθημα πέναντι στα άτομα με τα οποία συνεργαζόμουν απλά ήταν πολύ είχε μια πολύ δύσκολη διαχείριση την οποία την έκανα δεν είναι ότι δηλαδή δεν άντεχα να το κάνω άλλο άντεχα απλά δεν ήθελα μετά αποφάσισα ότι εγώ τέτοια ζωή δεν θέλω και έτσι και σταμάτησα

Σταμάτησες, ok, ωραία, thank you thank you very much Καλά κάνεις, είναι συνέντευξη εσύ απαντάς όχι εγώ, οπότε εσύ πρέπει να μιλάς περισσότερο από μένα σίγουρα

Ok, αν νιώθεις ότι θέλεις να κόβω να μου λες γιατί λειτουργώ

Κοίταξε, αν χρειαστεί, ναι εντάξει δεν έχουμε και τρομερή πίεση χρόνου θα πω οπότε δεν είμαστε εντάξει με αυτό το κομμάτι Το λέω γιατί δεν ξέρω τι είναι από αυτά που σου λέω

χρήσιμα Κατάλαβες και δεν θέλω να μου προσανατολίζει τη συζήτηση από εκεί που θέλω να την πάρω

Θα σου πω την αλήθεια, ούτε εγώ είμαι πολύ σίγουρος και αυτό το πάρτ γενικά τώρα που σε ρωτάω είναι ένα πάρτ το οποίο είναι εισαγωγικό δηλαδή προσπαθώ λίγο να τα ανεβάσω όλα πάνω λίγο στην επιφάνεια και μετά να αρχίζω να κόβω με ερωτήσεις, κατάλαβες ακόμα δηλαδή δεν έχουμε μπει καν στο κορμό του interview, εντάξει, το οποίο είναι πέντε ερωτήσεις μετά έτσι αλλά είναι πέντε ερωτήσεις που σύμφωνα με αυτό που χτίζεται τώρα αρχίζουν και πέφτουν μαχαίρια μέσα προχωράμε

Ναι, εγώ πιο πολύ το λέω για σένα ότι τι σου χρησιμεύει, κατάλαβες Θα δούμε, δεν ξέρω, θα μου πεις και στο τέλος Ωραία, αλλά δεν συμφώνει που μιλάω Παιδί μου βγάλ' τα από εκεί, βγάλ' τα από μέσα σου να πούμε E, εντάξει, ωραία Ωραία, αυτό τώρα που θέλω να σε ρωτήσω Σε αυτό το δεύτερο γραφείο που ήσουν είναι το κομμάτι του το μισθολογικό έπαιξε κάποιο ρόλο σε αυτό έκανες κάποια ανοίξη να ανεβείς μισθολογικά γιατί καταλαβαίνω ότι άμα δουλεύεις πολύ από ένα σημείο και μετά έχεις και μία απέτηση που είναι κάπως αυτονόητη Πολύ leading question αυτό, αλλά δεν πειράζει δεν θα το πω έτσι στη συνέχεια στο μέλλον, το πρόσφατο

Αλλά ναι Θα σου πω, το εντυπωσιακό μου αυτό ήταν το εξής, επειδή Εγώ είχα συνηθίσει από αυτό που σου ανέφερα πριν ότι όλες οι σπουδές μοίβονται πάρα πολύ λίγο ελάχιστα τότε ότι θα πάω εκεί και σκεφτόμουν άμα μου πει τα ίδια λεφτά με αυτά που παίρνω άμα μου πει λιγότερα ή άμα μου πει τέλος πάντων ελάχιστα παραπάνω Δηλαδή είχα τρομερή αμφιβολία για το τι θα γίνει με αυτό το πράγμα και εγώ είχα πει ναι επειδή είχα εντυπωσιαστεί πάρα

πολύ από αυτό που προσέφερε ως αντικείμενο και από τα άτομα τέλος πάντων που το απάρτιζαν οπότε είχα πει ναι και όταν έγινε η συζήτηση για το μυστολογικό για ασκούμενη μου είπε ένα εξωφρενικά υψηλό ποσό το οποίο... Για τότε έτσι επίσης Για γενικά θα σου πω εγώ Δηλαδή και τώρα είναι ακόμα πολύ υψηλό ποσό Ενώ κανείς σας πει Ναι, ναι, κανείς σας πει ότι δραμείβεται τόσο, ούτε και τώρα Οπότε ήταν πολύ εντυπωσιακό Απλά μετά όταν έγινε δικηγόρος αυτό βέβαια αφού το έγινα έμεινα λίγο καιρό μετά δεν έμεινα πάρα πολύ αλλά αυτό μετά αυξήθηκε λίγο Αυξήθηκε λίγο Βέβαια τώρα αν με ρωτάς αν αντιστοιχούσε ο μισθός είτε ασκούμενης είτε μετά δικηγόρου στη δουλειά δεν αντιστοιχούσε αλλά αυτό πιστεύω γίνεται και σπάνια στο συγκεκριμένο επάγγελμα γιατί είναι ιδιαίτερης φύσης σε επάγγελμα όλα είναι το κάθε επάγγελμα έχει τα δικά του απλά το συγκεκριμένο επειδή έχει σοβαρές συνέπειες αν καρτείς δεν πάει καλά και οι ευθύνοι που έχεις οπότε υπ'αυτή την έννοια αλλά γενικά γνωρίζω το συγκεκριμένο γραφείο αμύδι καλά οπότε το εναποθέτω ότι ίσως τότε είχε γίνει άμεσα η αλλαγή και ότι γι'αυτό δηλαδή αν περνάγε άλλο λίγο καιρός πιστεύω θα έπαιρνα περισσότερα χρήματα

έτσι όπως το καταλαβαίνω δεν προσπάθησες και καθόλου να το επικοινωνείς δεν ήσουν σε θέση να πεις όχι όχι όχι παρόμοια ερώτηση με το προηγούμενο γραφείο που ήσουν γενικότερα εσύ ήξερες επίσης πριν στην τάδα το συζητάγατε αυτό με τους υπόλοιπους στο γραφείο που ήσουν μέσα τα μυστολογικά ή ήταν στάνταρ

πάλι για όλους όχι γενικά τα μυστολογικά δεν συζητούσαμε σε κανένα από τα γραφεία που ήμουνα δεν γινόταν συζήτηση ανοιχτά ότι εγώ παίρνω τόσα εσύ πόσα κάπως μπορεί στο πέρασ του χρόνου να προέκυπτε απλά κανείς δεν θα το έλεγε ποτέ όπως ένα σποριτάκι κανείς

δεν ρώταγε κιόλας βέβαια απλά αυτό μπορεί να έτυχε στη δική μου την περίπτωση αλλά σε εμένα αυτό ήταν δεν ρώταγε ποτέ κανείς

οκ εσύ οπότε εντάξει σας θα αφήσουμε λίγο και αυτό το κομμάτι και τώρα πάμε λίγο στην τρίτη φάση στην τρίτη σου αλλαγή που γυρίζεις πίσω στο πρώτο γραφείο που πήγες εκεί πέρα πάλι δηλαδή πως υπήρχε έκανες κάποιο interview δεν έκανες interview πήγες κατευθείαν πάλι γιατί σε ξέρανε το κομμάτι του μυστολογικού πως το συζήτησες

Ναι εκεί αφού έφυγα από το δεύτερο γραφείο που ήμουνα λόγω του ωραρίου και της ασφυκτικής πίεσης μετά απλά ανέφερα στον αστοπούμεργο δότη μου τον πιο νέο γιατί είναι δύο πατέρας γιος ότι ψάχνει για δουλειά και μετά από λίγο αν ξέρει κάποιον που να ενδιαφέρεται και μετά από λίγο μου άσκησε να έρθει σε εμένα και κάναμε ένα ραντεβού δεν πέρασα από συνέντευξη απλά μου έφερε τι υποθέσεις έχουν τι θα κληθώ να κάνω εγώ μου είπε το μυστολογικό που τότε μου φάνηκε οκ στην αρχή αλλά επειδή ήταν λίγο είχε περάσει μικρόχρονο διάστημα από το που είχα γίνει δικηγόρος και όταν είχα φύγει από το άλλο γραφείο και ζήτησα τα ίδια λεφτά με αυτά που έπαιρνα απλά αυτά εν τέλει με τις υποχρεώσεις που έχεις όταν γίνεσαι δικηγόρος στις φορολογικές δεν αρκούσαν το οποίο μου έγινε αντιληπτό μετά στην πράξη αλλά μετά έκανα μια συζήτηση για αύξηση η οποία σαν συζήτηση δεν πήγε καλά αλλά εν τέλει πήρα αυτό που ζήτησα απλά η συζήτηση μέχρι εκεί δεν ήταν καλή όταν δεν πήγε καλά τι εννοείς εννοώ ότι παρόλο που δεν ζήτησα κάποιου είδους ακραία αύξηση δηλαδή ας πούμε τα διπλά ή κάτι τέτοιο ζήτησα απλά το μισθό που παίρνω σύν να μου καλύπτονται οι εισφορές μου οι εισφορές ήταν τότε 200 ευρώ οπότε ζήτησα σύν αυτά να μου καλύπτονται δηλαδή οι εισφορές να μην πρέπει να τις πληρώνω και να είναι αυτές απευθείας μείον από το μισθό μου δηλαδή απευθείας το μισθό μου με το που

μπαίνει να είναι μείον 200 ευρώ γιατί υπήρχε και το ΦΠΑ το οποίο το πληρώνουμε ανατρίμηνο οπότε μου φαινόταν να είναι πράγματι ακραίο δηλαδή μετά δεν μένει πραγματικά τίποτα η συζήτηση δεν πήγε καλά υπό την έννοια ότι μόνο έφαινε ότι είμαι λίγο καιρό στο γραφείο ότι αν παίρνεις εσύ τόσο τι λεφτά θα παίρνει ένας δικηγόρος πενταετίας ότι άλλες εταιρείες δίνουν πολύ λιγότερα αλλά αυτές είναι επίσης ευρύτερες αντιλήψεις του κλάδου που είναι πολύ προβληματικές και για τους ασκούμενους και για τους νέους δικηγόρους και ναι αυτό.

Μάλιστα ok και τώρα σε τι φάση βρίσκεσαι σε αυτό το γραφείο δηλαδή από κομμάτι συμπεριφορικό μετά από αυτή την κουβέντα που έκανες επίσης αν έχει τύχει τώρα να μιλήσεις με κάποιον για να δεις ότι έχει δηλαδή γενικότερα σε κομμάτι, δεν θέλω να το κάνω λίγη αλλά ας πούμε δύσκολος συμπεριφορών διαχειριστής κάτι το οποίο δεν αναγνωρίζει το δικό σου κόπο ναι υπάρχουν τέτοιες στιγμές γιατί νομίζω το οποίο βέβαια επίσης από ότι έχω αντιληφθεί με συζητήσεις από συζητήσεις με συναδέλφους είναι γενικό πρόβλημα το οποίο δεν ξέρω που ακριβώς το αποδίδω αλλά το έχουν λίγο πολύ όλοι όσοι έχουν γραφεία, είτε είναι μεγάλοι είτε είναι μικρά, μόνο στις εταιρείες διαφέρει αυτό γιατί εκεί είναι αυστηρά corporate περιβάλλον, ενώ σε δικηγορικές εταιρείες είτε είναι μεγάλες, είτε είναι μικρές είτε είναι γνωστές, είτε είναι μη γνωστές είτε είναι άγνωστες υπάρχει πάρα πολύ ότι αυτός ο οποίος του ανήκει το γραφείο αυτός ο οποίος άνθρωπος ενώ του ανήκει το γραφείο ότι κάποια στιγμή μία ή άλλη θα λειτουργήσει λίγο αυταρχικά και λίγο περίεργα και θα κάνει μια χεικατάχρηση εξουσίας, ενώ εμείς δηλαδή δεν είμαστε, εγώ τουλάχιστον και πολύ θέσιμο, δεν είναι σε καθεστώς υπαλλήλου είμαστε συνεργάτες το οποίο σημαίνει ότι εγώ παρέχω τις υπηρεσίες μου δηλαδή ό,τι μου ζητείτε να κάνω παίρνω ένα σταθερό μισθό αλλά ότι έχω ένα πιο ελεύθερο ωράριο και αυτό απλά ο καθένας επειδή έχει έναν πολύ συγκεκριμένο τρόπο του πώς θα σκέφτεται τα πράγματα και εκεί εμφυλοχωρούν διάφοροι

παραλογισμοί εκεί νομίζω ότι εκεί υπάρχουν και εντάσεις γιατί ο καθένας κάνει με τον τρόπο του, δηλαδή εγώ έχω έναν συγκεκριμένο τρόπο ο οποίος γίνεται εν γένει αποδεικτός και σεβαστός και συμφωνούμε σ' αυτόν, απλά κάποιες φορές υπάρχουν εντάσεις ο οποίες καλά δεν μπορώ να τις προβλέψω δηλαδή ότι ας πούμε δεν ανέφερες κάτι το οποίο δεν έπαιζε κάποιο συγκεκριμένο ρόλο να το αναφέρω ή όχι απλά έπρεπε να το αναφέρω δηλαδή τώρα αυτά είναι τύπου λίγο άλλης φιλοσοφίας προσέγγιση εργοδοτική η οποία δεν αντιστοιχεί στη σχέση μεταξύ ενός ελεύθερου τεχνηματικού συνεργάτη δικηγόρου

Έχεις εντοπίσει καθόλου ρε παιδί μου αυτή η συμπεριφορά να είναι πιο προσωποποιημένη προς εσένα και σε άλλους

όχι τόσο Νομίζω ότι μια περίοδο προσοχή αυτό γιατί όχι απλά επειδή έβλεπα ας πούμε τυχαίες εξάρσεις σε μένα που δεν τις περίμενα ενώ έντονη κακή συμπεριφορά από πουθενά

Οπότε επανήλθαμε σε αυτό το κομμάτι. Ναταλία, όταν λες ότι πιστεύεις ότι τα πράγματα στο εξωτερικό λειτουργούν λίγο πιο αξιοκρατικά, τι εννοείς? Εννοώ ότι όχι ότι το εξανικεύω ή θεωρώ ότι εκεί δεν είναι δύσκολα. Απλά θεωρώ ότι σε αυτό το κομμάτι είναι κάπως καλύτερα από εδώ.

Υπό την έννοια πια ότι αξιολογούν πράγματι το βιογραφικό σου και το τι έχεις κάνει και ανταριάζει στη θέση. Σε αντίθεση με εδώ που ακόμα και να πληρώνονται όλα τα κριτήρια που μπορεί να ζητάνε δεν αντικατοπτρίζεται αυτό είτε μισθολογικά είτε στον τρόπο με τον οποίο τους φέρονται. Οπότε έχουμε εικόνα ότι τουλάχιστον στο εξωτερικό δεν υπάρχει αυτό... Και

να υπάρχει τέλος πάντων δεν είναι με τη μορφή που έχει εδώ. Οκ. Άρα μιλάμε για μια πιο δίκαιη αντιμετώπιση.

Πιο δική αντιμετώπιση, πιο professional, πιο πλαισιωμένη. Και αναφέρθηκες κιόλας και στο κομμάτι που λες και το πλαισιωμένη ότι θα έχουν υπόψη στο βιογραφικό σου το τι έχεις κάνει, δηλαδή τη δουλειά που έχεις τρίξει πίσω από κάποια πράγματα, τι έχεις αναμειχθεί κτλ. Και κάπως έτσι θα αναγνωριστεί ο κόπος σου.

Σωστά. Ναι και με αυτόν τον τρόπο γίνεται και μετρήσιμο το τι θα πρέπει να πληρώνεσαι γιατί μπορεί να υπάρχει, να έχουμε ένα συγκεκριμένο budget, αλλά να δουν τα προσόντα σου και να κάνουν και εσύ μια διαπραγμάτευση και να σου πουν ότι ναι, ok ας πούμε. Ενώ εδώ δεν υπάρχει πολύ αυτό.

Δηλαδή θεωρώ ότι χάνεται πάρα πολύ, τουλάχιστον στο δικό μου το επάγγελμα, το κομμάτι του τι αξίζεις, του τι έχεις πετύχει, πόσο έχεις φτάσει εκεί που έχεις φτάσει. Ναι και νομίζω ότι παραγνωρίζεται πάρα πολύ αυτό το πράγμα γιατί η εκτίμηση που θα σου δείξει ο εργοδότης σου, είτε είναι εταιρεία, είτε είναι φυσικό πρόσωπο, είτε οτιδήποτε, μόνο μισθολογικά αποτιμάται. Φυσικά αποτιμάται και σε πιο ανθρώπινο επίπεδο, στο να σου φέρονται καλά, αλλά δουλεύεις για να πληρώνεσαι.

Δηλαδή παρέχεις σε κάθε επάγγελμα αυτό, παρέχεις μία συγκεκριμένη υπηρεσία, παρέχεις συγκεκριμένες γνώσεις. Οπότε αυτό πρέπει να αποτιμάται με κάποιο τρόπο που να

αντιστοιχεί σε αυτά που προσφέρεις εσύ. Σαφώς στο σύγχρονο καπιταλιστικό πλαίσιο δεν μπορεί αυτό να γίνεται, ούτε καν σε έναν μέτριο βαθμό, αλλά πρέπει να γίνεται τουλάχιστον.

Εσύ είναι ικανοποιητικό σημείο και στην Ελλάδα φέρω ότι δεν γίνεται. Και πιστεύω ότι εξωτερικό, με βάση τουλάχιστον γνωστούς μου και φίλους που δουλεύουν, ότι δεν είναι αντισυγκριντικά. Είτε στο επάγγελμά μου είτε σε άλλα.

Αυτό θα έχει πολύ ενδιαφέρον να το πούμε και εκτός εντερβιβιού. Δεν είμαι εδώ για να παραθέσω, αρτιστικά, απόψεις. Παρ' όλα αυτά, Ναταλία, ήθελα να εντριφθήσουμε λίγο παραπάνω στο κομμάτι που είπες και το μετρήσιμο.

Καταλαβαίνω λίγο ότι στην Ελλάδα κάποια πράγματα ή αυτά που κάνεις μέσα στη χρονιά σαν δικηγόρος με τη δικιά σου περίοδο, δεν προσμετρώνται κάπως όσο όσο όταν θα πας να ζητήσεις μια αύξηση. Θα πεις, παιδιά, κοιτάξτε, έκανα αυτά και αυτά τα project, έφερα αυτά τα λεφτά στην εταιρεία, θέλω κι εγώ ένα μερίδιο το οποίο να ανοιχίψει. Είναι όλο στο ίδιο τσουβάλι, ας πούμε.

Σωστά. Είναι περίπου έτσι. Υπό την έννοια ότι σε κάποιες συγκεκριμένες υποθέσεις που έχω, αν κλείσει η υπόθεση, ενώ πετύχουμε σε οποιοδήποτε στάδιο ένα συμβιβασμό ή την κερδίσουμε τελικά στο τελευταίο βαθμό που θα φτάσει η δικαστριακά, ότι εκεί θα υπάρξει ένα μπόνους.

Ή αν φέρω εγώ κάποιο πελάτη, πάλι θα υπάρξει ένα μπόνους. Απλά όμως σε επίπεδο καθημερινό, το ότι εγώ μπορέι μέσα στη μέρα μου να γράψω τρία δικόγραφα, είναι το ίδιο με το να γράψω ένα μία μέρα ή και κανένα και να κάνω μία απλή ένταση, μία απλή αναφορά, μαζί με άλλα πράγματα, αλλά στο λόγος αμέγεθος. Δηλαδή τη μία μέρα μπορώ να γράψω τρία δικόγραφα που αυτό ο καθένας μπορεί να το χρεώσει στον πελάτη, αναλόγως και τις χρονοχρέωσεις που έχει κτλ.

Έχει, λοιπόν, ένα μεγάλο ποσό, αλλά εγώ εντάξει να σου πω, από αυτού θα πληρωθούν τα ίδια, δηλαδή θα πάρω κάτι. Και θα είναι τα ίδια με το έκανα μία μέρα ένα εξώδικο ή έγγραφα μία αναφορά. Είναι πιο live πράγματα συγκριτικά με τον δικόγραφο.

Έχει πολύ ενδιαφέρον αυτό που λες, γιατί τόνισες και πριν και πια είναι σχέση με τον εργοδότη, ότι δεν είσαι υπάλληλος ουσιαστικά, ότι έχετε μία μορφή... Ναι, άκρως. Οπότε το κάνει έτσι λίγο πιο... Βασικά καταλαβαίνω καλύτερα γιατί τέθηκε η λέξη εξωκρατία μέσα σε αυτά τα πλαίσια μέχρι στιγμής. Ωραία.

Και τώρα πάμε να μπούμε λίγο στο πιο βαθιάστο, στο πετσόκομα. Αυτό που θέλω έτσι να σε ρωτήσω, επειδή έχεις αναφερθεί έτσι αρκετά στο κομμάτι της σκληρής δουλειάς και τα λοιπά, τι χρειάζεται να κάνει κάποιος άνθρωπος, ώστε να έχει μία ανώδικη πορεία, μία καριέρα με ανώδικη πορεία. Δεν θέλω να πω τη λέξη πετυχημένη το επίθετο αυτό, αλλά και...
Ναι.

Ναι. Αυτό σαν προσωπική μου άποψη. Ναι, για εσένα, με αυτά που έχεις δει, τι πιστεύεις ότι χρειάζεται να κάνει κάποιος.

Εγώ εξοκολουθώ να πιστεύω, παρόλο που η πραγματικότητα με διαψεύδει καθημερινά οριακά, πιστεύω ότι για να έχεις μία ανώδικη πορεία, πρώτα απ' όλα πρέπει να είσαι ειλικρινής απέναντι στον εαυτό σου και στους άλλους. Δηλαδή, να φροντίζεις καθημερινά για αυτό που θέλεις να πετύχεις και για το πού θες να φτάσεις και να εξοπλίζεσαι με γνώση. Αυτό πιστεύω πάρα πολύ και θεωρώ ότι η γνώση δεν αποκτάται, μπορώ να σου πω, απλά.

Δηλαδή, είναι επίπονη διαδικασία, είναι πολύωρη, είναι κοπιαστική, κάποιες φορές ματαιώνεσαι κιόλας, απλά θεωρώ ότι είναι ο μόνος δρόμος. Οπότε, εγώ την ανώδικη πορεία, όπως την έχω στο μυαλό μου, είναι με την απόκτηση όλο και περισσότερης γνώσης, που αυτοί αυτόματα σου δίνουν περισσότερα εφόδια και νοητικά, αλλά και σαν άνθρωπο. Γιατί όσο περισσότερα γνωρίζεις, σε τόσο περισσότερα ζητήματα μπορείς να είσαι πιο ικανός και να έχεις καλύτερα αντανακλαστικά για να αντιδράσεις.

Είτε επαγγελματικά, αλλά και πρακτικά. Δηλαδή, ότι τι πρέπει να κάνω. Οπότε, εγώ αυτό θα έλεγα.

Δεν θα το τοποθετούσα απαραίτητα στο κομμάτι της εξειδίκευσης, παρόλο που είναι απαραίτητο και στο δικό μου επάγγελμα και γενικά. Απλά θεωρώ ότι και να μην υπάρχει η επίσημη εξειδίκευση μέσω ενός μεταπτυχιακού, ας πούμε, ότι μπορεί να αποκτηθεί μέσω

διαβάσματος ή μέσω εμπειρίας, αρκεί να έχεις τη θέληση και την επιθυμία και το κίνητρο για να το κάνεις. Οκέι.

Εμένα όλο αυτό, ξέρεις, τόση ώρα σου το περιγράφεις, μου ακούγεται με δύο λέξεις, ας πούμε, είτε σκληρή δουλειά είτε σκληρή προσπάθεια. Ναι, θα πω και τα δύο. Οκέι.

Και πάνω σε αυτό το κομμάτι, για σένα, ας πούμε, τι σημαίνει. Δηλαδή, το όρισε κάπως. Δηλαδή, είπες ότι πρέπει να έχεις το intrinsic motivation για να κάτσεις να τα κάνεις όλα αυτά.

Αλλά έτσι, άμα προσπαθήσουμε να το πλησιάσουμε λίγο παραπάνω, δηλαδή για σένα σκληρή δουλειά, τι σημαίνει. Για μένα προσωπικά, στο επάγγελμά μου τουλάχιστον, η σκληρή δουλειά σημαίνει ότι όταν θα κληθώ, είτε να κάνω κάτι που ξέρω, είτε κάτι που δεν ξέρω, γιατί και αυτό συμβαίνει πάρα πολλές φορές, γιατί είναι ένας αχανής κλάδος, τον οποίο όση εμπειρία και να έχεις με την πολυνομία που υπάρχει, με τους νέους νόμους που βγαίνουν συνέχεια, με τις τροποποιήσεις που γίνονται, δεν μπορείς ποτέ να είσαι, πώς να σου πω, είτε σίγουρος, είτε να πεις ότι αυτό το κατέχεις σε έναν απόλυτο βαθμό. Για μένα είναι ένα, πώς να σου πω, να εντρυφείς σε αυτό που κάνεις και να μην το αντιμετωπίζεις επιφανειακά, δηλαδή να το ψάχνεις όσο το δυνατόν περισσότερο και από όλες τις πιθανές πλευρές και να αφουσιώνεσαι σε αυτό.

Σημαίνει φυσικά πολύ, σημαίνει αρκετό διάβασμα, σημαίνουν πολλές ώρες, δηλαδή ότι αφιερώνεις δηλαδή ένα μεγάλο μέρος της φαιά σου αλλά και του χρόνου σου μόνο στο να

βρεις κάτι και μετά φυσικά στο να, ας πούμε, αν πρόκειται για σύνταξη οποιοδήποτε είδους νομικού κειμένου αφιέρωσε και χρόνο για να το γράψεις. Απλά είναι πολύ σημαντικό να έχεις κάνει τη σωστή προεργασία έτσι ώστε μετά να βγει και ποιοτικό και σωστό το τελικό αποτέλεσμα. Οκ.

Το κομμάτι του ταλέντου μέσα σε όλο αυτό που περιεγράφεις το βλέπεις κάπου να υπάρχει και όταν λέω επίσης ταλέντο θέλω να πω ότι δεν μιλάω για κάτι έμφυτο απαραίτητα αλλά ξέρεις το ταλέντο είναι και αυτό κάτι το οποίο το καλλιεργείς δηλαδή όπως είπες και εσύ τη γνώση αλλά με την έννοια του ταλέντου να πεις ότι σε αυτό τα πάω πολύ καλά με τραβάει κλπ. Πιστεύεις το ταλέντο κάπως αναγνωρίζεται επίσης? Αναγνωρίζεται εννοείς αν αποτιμάται θετικά ή αν αναγνωρίζεται ότι αυτός έχει ταλέντο. Αν έχει μια θετική αποτίμηση θα έλεγα περισσότερο.

Γιατί το άλλο είναι πολύ καφενιακό να σου πω την αλήθεια. Εσύ μπορεί να αναγνωρίζεται με την έννοια ότι θα το δει ο άλλος και θα το καταλάβει ότι είτε σε παραστάσεις είτε στο δικαστήριο είτε στο να πετύχεις κάτι που φαινομενικά δεν γίνεται. Γιατί πολλές δικαστήρια πολλές δημοσίες υπηρεσίες ιδιωτικές θα θέσουν προσκόμματα οπότε το να μπορέσεις αυτό να το ξεπεράσεις θέλει κάποιο είδους ταλέντο.

Δηλαδή πρέπει να έχεις μια συγκεκριμένη εγγύηση για να το πετύχεις. Θεωρώ ότι αναγνωρίζεται ότι υπάρχει απλά δεν νομίζω ότι αποτιμάται. Κάπως.

Ειδικά στην Ελλάδα. Θα πούμε μπράβο, σημαντικό αλλά ταυτόχρονα υπάρχει και από πίσω η κρυφή επιθυμία σε βεβαιότητα ότι επειδή κάτι έπρεπε να γίνει είναι δεδομένο κιόλας ότι πρέπει να γίνει. Τώρα το ότι έγινε είναι μπράβο το κατάφερες αλλά ούτως ή άλλως έπρεπε να γίνει.

Ενώ είναι σημαντικό κιόλας που το πέτυχες αλλά ταυτόχρονα έπρεπε και να γίνει οπότε εντάξει. Δεν εξισορροπείται πλήρως. Θεωρώ ότι είναι σαν μια ζυγαριάννα που κατεβαίνει.

Ναι, είναι πολύ τετελεσμένο το ότι αυτό που είναι πολύ μεγάλο και τα κατάφερες έπρεπε όντως έτσι κι αλλιώς να γίνει. Αλλιώς θα είχαμε πάει πρόβλημα. Ναι.

Δηλαδή είναι αυτό. Ότι κάπως παλαντζάρει η ζυγαριάννα μέσα στο μπράβο και εντάξει κιόλας αφού έπρεπε να γίνει. Ναι, αυτό είναι πολύ ενδιαφέρον που έχει ο κλάδος να σου πω την άλλη σχετικότητα που το αναφέρεις.

Και το κάνει πιο δύσκολο γενικά το κομμάτι της αναγνώρισης. Λίγο για να κλείσουμε αυτή τη θεματολογία. Υπάρχει κάτι άλλο που πιστεύεις ότι παίζει ρόλο όσον αφορά την επιτυχημένη καριέρα.

Δηλαδή σκληρή δουλειά γνώση και ταλέντο. Υπάρχει τίποτα άλλο που σου έρχεται στο μυαλό ή που έχεις δει εσύ να βοηθά οι άνθρωποι να αναλυθούν επαγγελματικά. Το να έχουν τα κίνητρο να το κάνουν.

Εσωτερικά. Ναι. Και εσωτερικά και εξωτερικά.

Γιατί εσωτερικά αν τέλος πάντων έχεις μία πορεία μπορώ να σου πω ας πούμε ενός μέσου δικηγόρου που ξεκινάει από κάπου ειδικά αν δεν έχει ας πούμε από πίσω του ένα γραφείο έτοιμο κτλ. Και ξεκινάει από το μηδέν και χτίζει. Πάει στη σχολή.

Κάνει την άσκηση. Τελειώνει. Γίνει δικηγόρος.

Κάνει μεταπτυχιακό. Ψάχνει δουλειά. Βρίσκει δουλειά.

Προσπαθεί να ανέβει στη δουλειά. Είτε μισθολογικά είτε σαν τίτλος ας πούμε αν είναι σε εταιρεία. Εκεί προφανώς σημαίνει ότι θέλει να ανέλθει.

Δεν λέω για τις περιπτώσεις που ο άλλος έχει μία δουλειά, μία θέση και του αρκεί αυτό και μια χαρά είναι αν δεν ανέβουμε μισθολογικά. Γιατί η πραγματική άνοδο δηλαδή είτε του να αναλαμβάνεις πιο πολλές υποθέσεις είτε του να τις χειρίζεσαι τελείως μόνος σου είτε το τίδηποτε θεωρώ ότι παίζει ρόλο να διατηρηθεί το εσωτερικό σου κινητρό αλλά και να έχεις και ένα εξωτερικό το οποίο εξωτερικό θα είναι το να σε ενδιαφέρει το αντικείμενο το οποίο κάνεις και η υποθέση που θα αναλαμβάνεις αλλά και να υπάρχει και ένα θεματικό υπόβαθρο. Δηλαδή ότι σε αυτό ας πούμε κάνεις αφοσιώνεσαι, ρίχνεις χρόνο, στερείς σε πράγματα αλλά

ότι πώς να σου πω αυτό σου δίνουμε κίνητρο ότι θα έχεις και μια οικονομική απολαύη η οποία είναι σημαντική.

Ναι. Και πήγαινε και ξέρω εγώ δέκα μέρες και εγώ παίζω μπαχάμης ας πούμε με αυτή την αποτίμηση κλπ. Άρα πάλι το γυρνάμε στο κομμάτι της αναγνώρισης κατά βάση.

Δηλαδή πέρα από το ότι ναι μεν εγώ ας πούμε ένας άνθρωπος ο οποίος έχει το κίνητρο και θέλω να προσφέρω θέλω να μάθω να απετύχω να να να το θέμα είναι να μας γυρίσει και κάτι πίσω. Ε ναι. Και κάπου εκεί νομίζω κολλάμε και στο θέμα της αξιοκρατίας λίγο στην Ελλάδα σε σχέση με το εξωτερικό.

Ναι. Νομίζω κάπως θεωρούνται όλα δεδομένα εδώ. Ναι.

Όταν λες δεδομένα τι νοείς. Νοώ ότι Οκ. Προφανώς σε οποιαδήποτε δουλειά και να είσαι έχεις κάποια tasks, έχεις ένα συγκεκριμένο job description ή τέλος πάντων μπορεί να σου δώσουν και εκτός του job description σου whatever.

Το ότι τα κάνεις ή ότι τα κάνεις σωστά ή ότι τα κάνεις ενδεχομένως και εξαιρετικά όχι απλά όπως να σου πω σωστά ότι και αυτό όχι μόνο εκ του αποτελέσματος αλλά και εκ της πορείας ας πούμε που θα έχεις εμάς μια υπόθεση μέχρι να φτάσεις στο τελικό αποτέλεσμα. Αυτό δεν μπορεί να θεωρείται δεδομένο επειδή εσένα αυτή είναι η δουλειά σου. Δηλαδή είναι προφανώς αυτή είναι η δουλειά σου, αυτό το πρέπει να κάνεις.

Αλλά να το κάνεις σωστά αποτελεσματικά σε εύλογο χρόνο όλα αυτά είναι ιδιαίτερα skills και δεν είναι δεν εισχύουν για όλους τους ανθρώπους δεν αντιδρούν όλοι το ίδιο ούτε έχουν όλοι το ίδιο outcome οπότε δεν λέω αυτοί που δεν το έχουν πώς να σου πω να μείβεται ας πούμε αυτός λιγότερο απλά να ή να τους συμπεριφέρονται είτε καλύτερα είτε χειρότερα είτε whatever απλά να υπάρχει μία σωστή αντιμετώπιση δηλαδή ότι μπορείς και το κάνεις ή ξέρουμε ότι τα καταφέρνεις κάποιος αισθάνομαι ότι είναι τόσο δεδομένο που δεν ξέρω κι επίσης έχω την αίσθηση ότι υπάρχει πιο συχνά το αρνητικό feedback παρά το θετικό δηλαδή θα τονίσουμε πάρα πολύ κάτι που μπορεί να πήγε λάθος είτε πραγματικά είτε κατά τον εργοδότη whatever αλλά το πολύ καλό αυτό που σου λέγα και πριν δεν αναγνωρίζεται δηλαδή δεν αναγνωρίζεται ούτε σε επίπεδο επικοινωνιακό τις περισσότερες φορές

Γιατί πιστεύεις ότι γίνεται αυτό

Απ' τη μία πιστεύω επειδή αυτό που σου λέγα πριν ότι κάπως θεωρείται δεδομένο ενώ δεν είναι καθόλου δηλαδή είναι πολύ λάθος που σου έγινες ότι αυτό είναι δεδομένο και απ' την άλλη γιατί νομίζω ότι κάπως υπάρχει μία ανάγκη στο δικηγορικό κόσμο σε αυτούς που έχουν τα δικηγορικά γραφεία να νιώθουν πολύ συχνά την ανάγκη να δείξουν ότι είναι εντός εισαγωγικών αφεντικά αλλά με αυτή την έννοια του όρου ότι δηλαδή είναι από πάνω σου σαν αφεντικό ούτε καν με την έννοια του εργοδότη ότι είναι σαν αφεντικό ενώ δεν είναι πως να σου πω δεν είναι καν αυτό δηλαδή ξαναλέω οι περισσότεροι απ' αυτούς που δεν είναι μισθωτοί όχι ό,τι σημαίνει με τους μισθωτούς θα πρέπει να το φέρει το άλλος σαν να είναι ο υπαλληλίσκος αλλά όταν ειδικά είσαι συνεργάτης είναι άλλη θέση σου εξορισμού είναι άλλο πράγμα κανονικά για να είσαι συνεργάτη σε δικηγορική εταιρεία πρέπει να ξέρεις τι χρόνο χρέος σου κάνει η εταιρεία πόσο θα χρεώσεις την υπόθεση σε κάτι που θα γράψεις εσύ πόσο χρεώνει το χρόνο το δικό σου σαν σύνολο γενικά πόσο βγαίνει αυτό που χρεώνεις στον

πελάτη για να ξέρεις και εσύ μετά τι μισθό έχεις ή τι μπορεί να ζητείς από μια υπόθεση το οποίο φυσικά και στις περισσότερες εταιρείες δεν γίνεται

ναι είμαι σίγουρος είμαι σίγουρος άρα όλα αυτά μέχρι στιγμής που έχουμε πει αποτελούν ένα κομμάτι μπλόκερς το θέμα του networking δηλαδή των κοινωνικών επαφών παίζει ρόλο σε μια πετυχημένη καριέρα και περισσότερο σε ρωτώ γιατί το έχεις αναφέρει ήδη δηλαδή η αλλαγή που έκανες αυτό είναι γραφείο σου δηλαδή ξέρεις όλη σου η επαγγελματική εμπειρία μου έχει έρθει από κοινωνικές επαφές δεν έχει έρθει από κάτι άλλο μέχρι στιγμής

ισχύει και γενικά στο δικό μου βιάγγελμα πες τεράστιο ρόλο δηλαδή τεράστιο με τι κόσμο θα συνεργαστείς με τι πελάτες θα αναλάβεις τι πελάτες θα αποκτήσεις αλλά τώρα δεν ξέρω αν για μένα πώς να σου πω το networking μπορεί εγώ λόγω της εμπειρίας μου να το έχω λίγο αρνητικά στο μυαλό μου ενώ της ευρύτερης εμπειρίας μου γιατί κάπως αισθάνομαι ότι ξέρεις οι περισσότεροι δικηγόροι που μπορεί να είναι κλικες κλικες κλικες δεν ξέρω το έχω λίγο με μια αρνητική χρειά στο μυαλό μου γιατί θεωρώ ότι υπάρχει ότι κάπως λειτουργούν λίγο αθέμητα τα πράγματα δηλαδή ότι επειδή είμαστε στην ίδια παρέα ή στον ίδιο κοινωνικό κύκλο και γνωριζόμαστε πώς να σου πω θα μπορεί να πάρει τηλέφωνο ένας στον άλλον και να του λύσει ένα θέμα που έχει νομικό ή να τον σπρώξει ας πούμε σε μια δουλειά με κατεύθυνση να μου πεις οκ φυσιολογικό εν μέρη είναι αλλά από την άλλη θεωρώ ότι χάνονται πολλές ευκαιρίες άλλων ατόμων που δεν έχουν ένα κύκλο τέτοιου τύπου και απλά κάπως πώς να σου πω προχωράνε άτομα τα οποία δεν είναι απαραίτητα ικανά ή άξια απλά γνωρίζουν έτυχε να γνωρίζουν το εντός αγωγικών σωστό άτομο ας πούμε

Άρα πάλι το κομμάτι της αξιοκρατίας κάπου εδώ πέρα καταρρίπτεται και παίζουν μεγαλύτερο ρόλο οι διασυνδέσεις που έχει κάποιος

Να πω σε αυτό το κομμάτι γιατί θέλω να το αναφέρω ότι με το κομμάτι των ιδιωτικών των πανεπιστημίων επειδή εκεί υπάρχει πολύ σημαντικό και γερό networking μεταξύ τους το ότι πώς να σου πω θα είτε γίνουν εδώ που είναι βέβαια θέμα χρόνου αλλά είτε πες δεν γίνουν ήδη οι απόφοιτοι που έρχονται ειδικά Αθήνα επειδή έχουν πολύ γερό networking από πίσω και όλοι όσοι είναι απόφοιτοι από ιδιωτικά που είναι εδώ αλληλοστηρίζονται πάρα πολύ οπότε πάλι γίνεται το ίδιο με αυτό που σου έλεγα πριν ότι δηλαδή προωθούν ο ένας τον άλλον το οποίο δεν είναι απαραίτητα ξαναλέω κακό αλλά από την άλλη μπορεί να γνωρίζουν και αυτοί κάποιον άλλον που να είναι ικανότερος για μία δουλειά, να έχει περισσότερη εμπειρία ή να του ξεφέρεται το δικείμενο και θα προτείνουν έναν άλλον απλά για να να δώσουν ένα boost σε αυτόν τον άτομο μόνο και μόνο αυτοί είναι απόφοιτοι από εκεί και αλληλοστηρίζονται το οποίο εν μέρει καταναλωτό κατά τα άλλα

Σε αυτό τώρα αναφέρεσαι σε όλα τα επαγγέλματα ή στο δικό σου κλάδο κατά βάση

Στο δικό μου κατά βάση επειδή αυτό το έχω δει να συμβαίνει Υπάρχει στο δικό σου Όλες οι ιδιωτικές σχολές νομικής Ναι, όλες οι ιδιωτικές σχολές στην Κύπρο Ναι Δηλαδή μπορείς να κάνεις προπτυχιακό ενώ στην Κύπρο και να πας και να κάνεις κάτι Ναι, κατεύθυνση ελληνικού δικαίου Τέλος πάντων να μην επεκταθώ Να καλά Ναι, σε προπτυχιακό επίπεδο είναι πολύ χαμηλή ποιότητα σε εκπαίδευση Οπότε το ότι έρχεται μετά αυτό το άτομο, βέβαια εντάξει τώρα είναι μεγάλη στιγμή της Περιοδικών Πανεπιστημίων αλλά με την ποιότητα που έχει, εγώ στο λέω πιο πολύ ότι είναι πραγματικά πολύ χαμηλή ποιότητα και αυτά τα

άτομα έρχονται μετά, δίνουν εξετάσεις, έχουν βέβαια να περάσουν από αναγνωρίσεις, από το ΔΟΑΤΑΠ και τα λοιπά αλλά μετά καταλήγουν εν τέλει να έχουν ίσες ευκαιρίες ενδεχομένως και περισσότερες αλλά επειδή υπάρχει ένα networking από πίσω αντίστοιχων αποφήτων και επειδή προφανώς τα άτομα που πηγαίνουν εκεί ήδη έχουν ένα μεγάλο budget οπότε κι αυτό παίζει ένα ρόλο στο πώς θα λειτουργήσουν εδώ δικηγορικά δηλαδή πολύ πιο εύκολα αποφήτη από εκεί θα έρθουν εδώ και μετά από λίγο θα ανοίξουν γραφείο πράγματα που δεν μπορεί να το κάνει ο άλλος που ξέρεις απλά τελείωσε εδώ είτε Θεσσαλονίκη είτε Κομοτινή

Ναι, ξέρεις έχει πολύ ενδιαφέρον αυτό που λες γιατί κάπως έρχεται έτσι λίγο με ένα αντιφατικό τόνο γιατί ας πούμε αναφέρθηκε στο κομμάτι δηλαδή είπες ίσες ευκαιρίες που ουσιαστικά οι ίσες ευκαιρίες αναφέρθηκαν και σε πιο πίσω λίγο πιο πίσω στο interview παρόλα αυτά με άλλη έννοια, με ελευθερία δηλαδή από τη μία θέλουμε ίσες ευκαιρίες και αυτός που έχει το networking ουσιαστικά κόβει τους άλλους ανθρώπους άρα δεν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες αλλά από την άλλη οι άνθρωποι οι οποίοι δεν καταφέρουν να σπουδάσουν ας πούμε σε ένα δημόσιο πανεπιστήμιο και πάνε σε ένα ιδιωτικό τους δίνονται οι ίσες ευκαιρίες αλλά αυτό δεν μας αρέσει

Δεν μας αρέσει Θα σου πω γιατί Μπορεί να ακούγεται έτσι λίγο παράδοξο όπως το έθεσες Απλά όταν πρέπει να περάσεις τόσα στάδια για να φτάσεις να έχεις δουλειά και εκεί έχεις κάνει και άλλη ποιότητα σπουδές Μετά το να έρθει ο άλλος με εντός αγωγικών και εκτός αγωγικών αγορασμένο πτυχίο προπτυχιακό και να δικδικεί την ίδια θέση με σένα και ενδεχομένως να προτιμά επειδή υπήρχε είτε το πλαίσιο, είτε υπήρχαν τα χρήματα Εντάξει, νομίζω ότι δεν είναι Εξ αρχής εκεί ακυρώνει ο ίδιος την φερόμενη ίση ευκαιρία Πράγματι

Άρα στο κομμάτι της επιτυχημένης καριέρας όλο αυτόν τον τρόπο περιγράφουμε πώς θα το έλεγες πώς θα το ονομάτισες μία, δύο, τρεις, τέσσερις λέξεις ας πούμε όλο αυτό που συζητάμε

Όλο αυτό που συζητάμε για προσδιορίσέ το μου λίγο να καταλάβω Της οικονομικής ευελιξίας και άνεσης των ανθρώπων να βρουν κι άλλους τρόπους να κάνουν ένα επάγγελμα Τίποτα, ωραία, εντάξει καταραμένους καπιταλισμός έτσι θα το νόμιζα Σωστικά είναι το σύστημα το οποίο αφήνει Εννοείται κι από κει απορρέουν οι όλες αμφίβολες και περίεργες συμπεριφορές των εργοδοτών από κει απορρέουν και αντίστοιχες συμπεριφορές των εργαζομένων είτε στο δικό μου κλάδο, είτε σε άλλους που δεν θα ζητήσουν αύξηση που θα τους φερθούν με ένα τρόπο που θα μειώνουν την αξιοπρέπειά τους και δεν θα μιλήσουν γιατί έχει γίνει άλλες εκατό φορές και μίλησαν και δεν υπήρξε κάποιο αντίκρισμα γιατί είναι όλο πολύ μεγαλύτερο από τον κάθε κλάδο και το κάθε μονωμένο συμβάν Δηλαδή, πραγματικά θεωρώ ότι σε κάθε επάγγελμα εκεί αποδίδεται το όλο

Οκ Ωραία, το ακούω Πολύ ενδιαφέρον και τώρα πάνω σε αυτά που έχουμε έτριψίσει λίγο, ήθελα να κάνω το επόμενο βήμα στη συνέντευξη και να σε ρωτήσω αν υπάρχει κάποια εμπειρία, κάποιο γεγονός όπου η δικιά σου προσπάθεια όσον αφορά το κομμάτι της αναγνώρισης της ανέληξης και τα λοιπά στον επαγγελματικό τομέα πάντα δεν αναγνωρίστηκε

Λοιπόν, οπότε για πες λίγο το κομμάτι των ερωτήσεων, πώς ανταποκρίνεται συναισθηματικά με τον κόσμο σε αυτή τη στιγμή.

Εντάξει, σε παρόλο που είναι λίγο περίεργο να ανακαλείς αυτές τις δύσκολες στιγμές στο μυαλό σου, διότι σου έρχονται και τα συναισθήματα, φυσικά όχι με την ίδια ένταση που τα βίαινω στότε, αλλά έρχονται και αυτά, ότι ξέρεις, από τη μία είναι λίγο περίεργο, αλλά από την άλλη νομίζω ότι προκύπτει και ένα πολύ ενδιαφέρον συναίσθημα κάθαρσης. Γιατί ξέρεις, σου δείχνει όταν μπορείς να τα πεις και αισθάνεσαι σχετικά ήρεμο με αυτά και το μόνο που μπορεί να σε ταραξεί είναι, ξέρεις, λίγο η άσχημη ανάμνηση, αλλά όχι η δική σου αντίδραση ή το πώς πλέον το έχεις αποκωδικοποιήσει ή το αποδομήσει αυτός ο γεγονός.

Οπότε νομίζω ότι είναι ενδιαφέρον, γιατί σου δείχνει τελικά που βρίσκεις εσύ σε σχέση με αυτές τις εμπειρίες τώρα που τις ξεστορείς. Ναι, έχει ενδιαφέρον όντως αυτό. Μόνο που εμένα δεν μου έχουν κάνει το interview για να ξέρω το συναίσθημα, αλλά το ακούω πολύ αυτό που λες.

Εντάξει, ωραία, χαίρομαι τουλάχιστον που ισχύει αυτό. Ναι, νομίζω πάρα πολύ. Πάμε λοιπόν, έχουμε μερικές ερωτήσεις ακόμα.

Η επόμενη ερώτηση έχει να κάνει σχετικά με τη μεγαλύτερη σου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά, πώς πιστεύεις ότι προέκυψαν, δηλαδή πώς ήρθε κάτι έτσι πολύ μεγάλο σε κομμάτι ευκαιρίας στη δουλειά σου. Νομίζω από την απόδοσή μου θα έλεγα. Δηλαδή κάτι συγκεκριμένο, που είχε προκύψει το potential ενός ταξιδιού, που ήταν άτομα πολύ παλιότερα από εμένα που θα μπορούσαν να έχουν πάει, και εγώ δηλαδή ήμουν λίγο καιρό αφότου θα πάει, και νομίζω ότι από αυτό υπήρξε πρόταση.

Ενώ γενικά δεν έπαιρνα το άτομο στο οποίο είναι και το γραφείο μαζί άτομα, νομίζω ότι μου προτάθηκε αυτό το ταξίδι, το οποίο δεν ήταν πάρα πολύ δύσκολο, αλλά τελικά νομίζω ότι είχε να κάνει με αυτό δηλαδή. Και πιστεύεις ότι αυτή η επιλογή, ας πούμε, ήταν αξιοκρατική. Θεωρώ ναι, στον πλαίσιο δηλαδή του τι μπορούσα να προσφέρω, ας πούμε, από αυτή την έννοια, της γλώσσας, της αντοχής, γενικότερα και της αλληλεπίδρασης, γιατί δεν είναι, θεωρώ σ' αυτά, δηλαδή ειδικά στο κομμάτι της δουλειάς, που έχεις πολύ συναναστρωθεί, το λοιπόν με το άτομο για το οποίο δουλεύεις, παίζει και το ανθρώπινο ένα κομμάτι μεγάλο, δηλαδή το πως αλληλεπιδράτε, το τι ενδιαφέρον θα δείξεις.

Από το πιο απλό, από το, ας πούμε, θα πάω να πάρω κάτι να φάω, θέλεις κάτι, αυτό παράλληλα που μπορεί να ακούγεται και πολύ τετριμένο και πολύ απλό και πολύ βασικό και όμως δεν γίνεται. Δηλαδή και στο γραφείο που ήμουνα, ας πούμε, από τα άλλα άτομα δεν γινόταν. Οπότε νομίζω ότι ήταν κι αυτό ένα χαρακτηριστικό σε μένα που κάπως εκτιμήθηκε.

Άρα ήταν και η απόδοση και κάποιες συμπεριφορές που έδειξες, οι οποίες είναι λίγο στοργικές, λίγο support, υποστηρικτικές. Αυτό νομίζω, μπράβο, μπράβο, το στοργικές θα είναι πολύ εύστοχο, γιατί νομίζω ότι αυτό ήταν τελικά που... Το κριτήριο, ας πούμε. Ναι, ναι, που κάπως στο ανθρώπινο κομμάτι νομίζω ότι ναι, αυτό έτσι έδειξαν.

Βγάζει νέμα γιατί εντάξει και το ταξίδι θέλει ανθρώπους οι οποίοι άμα χρειαστεί να γίνει κάτι, ό,τι και είναι αυτό, έτσι, χτύπα ξύλο, whatever, πρέπει να μπορούν να μπουνε. Αυτό ναι, ναι. Οι υπόλοιποι πώς πιστεύεις ή πώς γνωρίζεις ότι αντέδρασαν, που επιλέχτηκες εσύ να πας αυτό το ταξίδι.

Μην κόψεις τη γλώσσα σου μόνο, γιατί τη βλέπω. Ένα άτομο το οποίο κιόλας ήμασταν πιο κοντά στο γραφείο, να πω σ' αυτό το σημείο ότι ήμασταν τρία άτομα τότε και μετά γίναμε τέσσερα, που ξαναπήγα κιόλας μετά. Την πρώτη φορά νομίζω αντέδρασε με ζήλια, παρόλο που δεν, μπορώ να σου πω, δεν έκανε κάτι ακραίο αλλά ήταν εμφανές ότι υπήρχε αυτό, αλλά ναι, το άλλο άτομο το οποίο ήτανε αρκετά χρόνια στο γραφείο νομίζω ότι δεν, εντάξει μπορεί να υπήρξε ενδεχομένως ένα σχολιάσιμος ότι θα πας, αλλά δεν ήταν τόσο έντονος ήταν με το άλλο άτομο.

Με το άλλο άτομο δηλαδή, για πες λίγο, ενώ έγινε κάποια ανοίξη περισσότερο, η ερώτησή μου αναφέρεται όσον αφορά το κομμάτι της διαδικασίας της επιλογής, δηλαδή ένιωσα ότι επειδή επιλέχθηκες εσύ, ότι δεν ήσουν σωστή επιλογή, τώρα το κάνω λίγη, αλλά οκ. Όχι, όχι δεν είχε να κάνει με αυτό, θα ήθελε να είναι αυτός, όχι ότι πίστευε ότι δεν άξιζα εγώ, γιατί γενικά πώς να σου πω, ήταν ευδιάκριτο ποιος ήταν ο ρόλος του καθενός μες στο γραφείο και ήταν επίσης ευδιάκριτο ότι όλες τις υποθέσεις της, αυτές που ήταν ενδεχομένως και εκτός Ελλάδας, ότι υπήρχε μια προτίμηση να τις αναλαμβάνω εγώ, ή γενικά τα λίγο πιο, ξέρεις, έξι συζητημένα, οπότε ήταν πολύ ξεκάθαρο και από άποψη εν τέλει αρμοδιοτήτων, το τι έκανα ο καθένας, ήταν ξεκάθαρο ότι κάπως, όχι ότι, πώς να σου πω, όχι ότι δεν το τοποθετώ ότι εγώ ήμουν καλύτερη ή ανώτερη, απλά ότι ήταν διακριτές οι αρμοδιότητες και ότι εγώ είχα άλλο κομμάτι και κάπως ότι καταλήγω να κάνω πιο ουσιαστική δουλειά, ενώ το άλλο άτομο μπορεί να έκανε πιο πολύ περιφερειακά, κατάλαβες. Οκ.

Και παρόλα αυτά μέσα σε αυτό δεν υπήρχε κάπου ένα σύστημα ή κάποια καταγραφή που να είναι πολύ ξεκάθαρο το κομμάτι, τι κάνει ποιος κτλ. Ναι, μέσα στην καθημερινότητα αυτά

κάνατε, παρόλα αυτά όμως όταν ήρθε η ώρα που επιλέγησες εσύ για το ταξίδι, δεν ήταν κάπου ευδιάκριτο μέσω ενός, δεν ξέρω, συστήματος. Όχι, όχι.

Επίσης γενικά να σου πω ότι παρόλα που ο καθένας είχε συγκεκριμένες υπόθεσεις που χειριζόταν, όταν υπήρχε ανάγκη για μια υπόθεση, όποια και να είναι αυτή και οποιοδήποτε είδους, θα εμπλέκονταν λίγο πολύ όλοι. Δηλαδή, πώς να σου πω, και να είχες κάτι, να είχα εγώ όλο το προγραμματισμό μες στη μέρα μου και να είχα συγκεκριμένα πράγματα να κάνω που να είχαν προθεσμίες, αν υπήρχε κάτι που το χειριζόταν ένας άλλος και ήταν πιο επίγον, θα γινόταν αυτό. Και από εκεί, πώς να σου πω, ξετυλισσόταν ένας μύθος που έφευγαν οι ώρες και καλούσαν να κάνεις πάρα πολλά πράγματα.

Και έτσι μετά, πώς να σου πω, προέκυπταν οι άπειρες ώρες δουλειάς. Γιατί άμα ήταν κάτι και έπρεπε να πας στο δικαστήριο για την υπόθεση του άλλου, είτε να καταθέσεις, είτε να περιμένεις, είτε να κρατήσεις κάποιον υπάλληλο και έφτανε η ώρα μέχρι τις τρεις και μετά μπορεί να υπήρχε και ένα ραντεβού στο οποίο έπρεπε να συμμετέχεις και μετά εσύ, ας πούμε, να έχεις γράψει διοδικόγραφο. Όπως καταλαβαίνεις, αυτόματα η ώρα πήγαινε τέσσερις και δεν έχεις καταλάβει τίποτα.

Τέσσερις το βράδυ. Ναι. Οκ.

Τα ακούω. Τα ακούω πολύ αυτό. Οκ.

Και σύμφωνα κιόλας με αυτό που έχουμε περιγράψει και με τις εμπειρίες που έχεις, πώς θα έλεγες ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες εν τέλει.

Κοίταξε, επαγγελματικές ευκαιρίες μπορούν να προκύψουν και χωρίς τίποτα. Εννοώ μόνο μέσω networking. Να είναι πραγματική ευκαιρία με αληθινό αποτύπωμα, θεωρώ ότι προκύπτει από αυτό πάνω από την σκληρή δουλειά και από την αφοσίωση που έχεις στα πράγματα. Γιατί η αφοσίωση δείχνει και ποιοτικά χαρακτηριστικά συγκεκριμένου ανθρώπου. Οπότε πάλι συνδυάζεται και με ένα συγκεκριμένο είδος χαρακτήρα.

Και πάνω σε αυτό επίσης φαίνεται από εσένα ότι οι εταιρείες το αναγνωρίζουν αυτό. Ναι, πιστεύω ότι πραγματικά το αναγνωρίζουν. Και για αυτό και με τον άτομο που έχει το δεύτερο γραφείο θα έχουμε, όχι συχνή, αλλά θα υπάρχει μια επαφή.

Δηλαδή δεν είναι ότι τελειώσαμε, ότι μάλλον διακόπη η επαφή αφού του έφυγα. Όπως επίσης και με το πρώτο γραφείο. Και για αυτό είδες πριν που το αναφέραμε ότι μου ήταν σημαντικό ότι εν τέλει με πήραν στο γραφείο που είμαι τώρα ενώ δεν ήξερα τίποτα από τα αντικείμενα που κάνουν.

Δεν είχα ασχοληθεί εγώ με αυτά τα αντικείμενα. Και με πήραν επειδή ήξερα πώς δούλευα και πώς είμαι σαν άνθρωπος. Και δεν πέρασα καν συνέντευξη.

Ενώ ασχέτως τώρα όλων των δυσκολιών ή τέλος πάντων των τριβών και τα λοιπά είναι το θεωρώ σημαντικό. Γι' αυτό εξακολουθώ να το πιστεύω πολύ ότι παίζει ρόλο πολύ ο τρόπος που δουλεύεις και το τι χαρακτήρα δείχνεις. Τι χαρακτήρα δείχνεις με την έννοια αυτό που έχεις έτσι όχι τώρα το να προσποιήσεις κάτι άλλο γιατί υπάρχει και αυτό πολύ.

Ναι. Και κάπου εκεί νομίζω ότι και αξιοκρατικές διαδικασίες παίζουν το ρόλο τους μέσα σε αυτά τα πράγματα γιατί ουσιαστικά ο λόγος που υπάρχει αυτή η διαδικασία είναι για να φέρνει κάποια πράγματα στην επιφάνεια περισσότερο. Ναι.

Να τα κάνει διακριτά για την ακρίβεια. Οπότε πάνω σε αυτό που λες οι διαδικασίες αυτές σύμφωνα με εσένα λειτουργούν πάνω σε κομμάτια δικαιοσύνης, αντιμετώπισης αλλά και το κομμάτι του transparency, δηλαδή της διαφάνειας. Π.χ. να σου δώσω και ένα παράδειγμα.

Αυτό το κομμάτι που είπες εσύ για το ταξίδι. Ωραία. Ας υποθέσουμε ότι δεν υπάρχει διαδικασία.

Παρόλα αυτά κάποιος πρέπει να τη φέρει τη διαδικασία στην επιφάνεια. Υπήρξε, ο άνθρωπος σου επέλεξε μπροστά στο γραφείο που να εξηγείς ότι η επιλογή της να τα λες για το ταξίδι έγινε γιατί αυτό, γιατί μετά εκείνος. Όχι, όχι.

Έχεις νιώσει κάτι τέτοιο σύμφωνα με τις εξειδικευμένες διαδικασίες. Όχι, νομίζω ότι ναι. Αυτά δεν γίνονται, ενώ τουλάχιστον στο δικό μου κλάδο.

Δηλαδή θα σου πω, π.χ. μπορεί να ήταν περίεργο αυτό που σου πω και καλά με πείρει ότι επιλέχτηκα εγώ για το ταξίδι και ότι υπήρχαν άτομα παλιότερα από εμένα που θα μπορούσαν να πάρουν αυτά. Παρ' όλα αυτά, δεδομένων των συνθηκών, πράγματι νομίζω ότι ήταν πιο κατάλληλη η επιλογή. Αλλά θα σου πω το άλλο όμως.

Το γεγονός ότι, ας πούμε, εγώ αμοιβόμουν τότε το ίδιο με άλλο άτομο που υπήρχε εκεί μέσα, το οποίο δεν ήταν ακόμα ασκούμενος. Ενώ εγώ ήμουν ασκούμενη. Ή το ότι ας πούμε τώρα, με αυτά που ξέρω, που πιστεύω ότι ισχύουν, ενώ με βάση αυτά που έχω δει και δεν νομίζω ότι έχει αλλάξει κάτι, αμοιβόμαι το ίδιο, που είμαι τριών ετών δικηγόρος τώρα πόσο είναι, τέσσερα δεν θυμάμαι, με άτομο που είναι ενάμιση χρόνο και αμοιβόμαι το ίδιο.

Αυτό ας πούμε δεν είναι, δηλαδή δεν έχει να κάνει, πώς να σου πω με το τι κάνει ο καθένας. Έχει να κάνει με το ότι πρέπει να πληρούνται κάποια ελάχιστα όρια, εγώ θα το έλεγα και ευπρέπειας, αλλά προφανώς και αξιοκρατίας. Γιατί δεν μπορείς να πληρώνεις, πώς να σου πω, το ίδιο, έναν ασκούμενο με έναν μη ασκούμενο, έναν ασκούμενο με έναν δικηγόρο, έναν δικηγόρο με έναν πιο νέο δικηγόρο.

Δεν γίνεται. Δηλαδή κάπου χάνεται. Γι' αυτό υπάρχει κιόλας εμάς ότι μετά την πενταετία αλλάζεις, γίνεσαι παρεφέτες, μετά γίνεσαι παραρίο κτλ κτλ.

Οπότε ενώ υπάρχει τέλος πάντων αυτό το ranking που σου δίνει τη δυνατότητα να έχεις πρόσβαση και να μπορείς να παραστατείς σε ανώτερα δικαστήρια με περισσότερα χρόνια

δικηγορίας, αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να μείβετε κι αντίστοιχα. Οπότε να έχω εγώ παραπάνω χρόνια δικηγορίας από τον άλλον και εν τέλει να μείβω με το ίδιο, ενώ ούτε έστω τυπικά να υπάρχει μία διαφορά, είναι μία αξιοκρατικό για μένα. Αυτό γιατί πιστεύεις ότι γίνεται? Δεν ξέρω να σου πω την αλήθεια και τι γίνεται.

Ενώ πρακτικά νομίζω γιατί βολεύει. Ενώ οικονομικά, τώρα επί της ουσίας γιατί, ενώ πιο δεν ξέρω. Καταλαβαίνω, ναι.

Καλά, έτσι και έτσι ήταν μία random ερώτηση αυτή που επειδή προέκυψε και το έδωσε σχετικά ήθελα κι εγώ να δω μήπως έχουμε για κάτι παραπάνω πάνω σε αυτό. Παρ' όλα αυτά νομίζω ότι αυτό που είπες πριν με το καπιταλιστικό σύστημα και το κομμάτι της εργοδοσίας και των ανθρώπων που διοικούν τέτοια θέματα. Λόγω αξιωμάτων και στο δικό σου κλάδο επίσης τους δίνουν το παραθυράκι μεταξύ ενός με πέντε των οι πληρωμές να είναι με βάση τη δικιά τους ευκαιρία.

Μπράβο, ακριβώς αυτό. Τέλεια, ωραία. Άρα λοιπόν, Ναταλία, έχουνε μείνει δύο ερωτήσεις.

Και η πρώτη τελευταία ερώτηση έχει να κάνει σύμφωνα βασικά αφορά όλα όσα τα οποία συζητήσαμε εδώ πέρα. Ναι. Και πάνω σε αυτά λοιπόν και εσύ ως άνθρωπος πώς ορίζεις την αξιοκρατία, δηλαδή την definition της δίνεις.

Την έδινα σε ένα ατομικό και σε ένα συλλογικό επίπεδο, τον ορισμό αυτόν τον έδινα. Δηλαδή ότι σε ένα ατομικό επίπεδο να αντιμετωπίζεσαι με βάση χαρακτήρα σου και να πληρώνεις με βάση προσόντα σου. Και σε ένα συλλογικό επίπεδο να υπάρχουν αντίστοιχες ευκαιρίες για όλους που βρίσκονται στο ίδιο επίπεδο.

Ωραία. Πάμε λίγο με τον πρώτο ορισμό. Θέλω να σε ρωτήσω κάποια πράγματα.

Και θα ήθελα να το επαναλάβεις άλλη μια φορά αν είναι εύκολο, γιατί ώρα είναι δύσκολη,

Ναταλία. Ναι, ok. Ωραία.

Ναι, φυσικά. Σε ατομικό επίπεδο θεωρώ ότι πρέπει να παίσουν ρόλο ενώ να θεωρείται αξιοκρατική μια αντιμετώπιση με βάση και το χαρακτήρα σου και τα προσόντα σου. Δηλαδή, και το λέω το χαρακτήρα, θα σου πω γιατί.

Γιατί προφανώς όλα κρίνονται κατά βάση και καλά υποτίθεται τα προσόντα. Ότι αν έχεις μεταπτυχιακό να σου δώσουμε και κάτι παραπάνω. Θεωρητικά πάντα, πολύ θεωρητικά.

Αν έχεις εξειδίκευση σε αυτό το κομμάτι μέσω σεμιναρίων, μιλάς και αυτή τη γλώσσα, αν μας χρειάζεται και κάτι παραπάνω. Απλά, θεωρώ ότι δεν είναι μόνο αυτό. Είναι πολύ και ο χαρακτήρας που καθορίζει και την απόδοση και τον τρόπο με τον οποίο βγαίνει μια δουλειά.

Όποια και να είναι αυτή. Γιατί αν, πώς να σου πω ειδικά σε δουλειές που μπορεί να χρειαστεί να έχει συνεργασία με πολλά άτομα και δημιουργεί συνεχόμενα προσκόμματα ή τέλος πάντων δεν είσαι ευέλικτος, δεν μπορείς να συνεργαστείς, δεν είσαι αλληλέγγυος και δημιουργείς και κακό κλίμα. Πώς να σου πω.

Δεν μπορείς να αντιμετωπίζεσαι το ίδιο με τον άλλον που ας πούμε θα σκίσει για όλους, θα προσπαθήσει, θα είναι εκεί, θα βάλει πλάτη και ουσιαστικά θα αποφέρει το επιθυμητό αποτέλεσμα για την εταιρεία ενώ άλλος κάτι θα του δώσει το ανάποδο. Ο συγκεκριμένος ορισμός που το δίνεις εσύ, πιστεύεις ότι υπάρχει? Όχι. Και φαντάζομαι αυτό που βλέπεις εσύ είναι κάτι το οποίο δεν θεωρεί ταξιοκρατικό.

Δηλαδή αυτό που παίζει στην πραγματικότητα από πίσω. Όχι, θεωρώ ότι δεν είναι οριακά τίποτα. Όλα λειτουργούν στο πλαίσιο της μορφής του καπιταλισμού που έχει στη σημερινή εποχή με τη μορφή του αυτή όσο έχει σήμερα και σε ένα πλαίσιο με το τι κρίνει κάθε εργοδότης ότι πρέπει να γίνει.

Γι' αυτό σου το λέω, γιατί δεν είναι όπως σε εταιρείες που έχουν πώλησεις, έχουν συγκεκριμένο πλάνο, έχουν συγκεκριμένη στοχοθεσία. Οπότε σε εμάς επειδή ποιο είναι το όραμα, ο στόχος και η επιθυμία του κάθε εργοδότη πρέπει να βγάλεις αυτό το οποίο είναι πολύ αυθαίρετο. Και αν δεν σου έχει κινηποιηθεί κιόλας ότι σε τι στοχεύουμε γενικά με τις ενέργειες που κάνουμε, μιας και ο καθένας έχει μια κριτική ματιά, μπορεί αυτό να τα προσεγγίσει με έναν τρόπο και να καταλάβει αν έχουν λογική ή όχι.

Οπότε και εκεί έρχεται και μια πόλη ακινήτρου ή το οτιδήποτε. Ωραία. Είμαστε μια χαρά με αυτό.

Τον έχουμε κλείσει τον πρώτο ορισμό. Ο άλλος ορισμός, ο πιο συλλογικός που είπες, είναι ένας ορισμός με τον οποίο πιστεύεις ότι πάλι στην πραγματικότητα υπάρχει. Είναι κάτι το οποίο το έχεις σχεμίσει στο κεφάλι σου.

Θα σου πω, θεωρώ ότι σε μεγάλο βαθμό υπάρχει το κομμάτι ότι όλοι πάνω κάτω και σε αυτό το επάγγελμα αλλά και γενικά έχουμε κοινά προβλήματα. Ότι αντιμετωπίζουμε τις ίδιες δυσκολίες. Είτε είναι μισθολογικές, είτε είναι συμπεριφορές εργοδοτών, είτε συνεργατών, είτε το οτιδήποτε.

Οπότε, υπό αυτή την έννοια βλέπεις ότι υπάρχει μια ίδια αντιμετώπιση, αρνητική βέβαια. Ναι, κατάλαβες. Δεν είναι ότι λειτουργούν όλα με ίσους όρους και ξέρεις ότι εσύ που έχεις αυτά τα προσόντα και ο άλλος που έχει αυτά θα προσληφθείτε σε μια παρόμοια θέση.

Ξέρεις ότι και οι δύο θα αντιμετωπίσετε περίπου τις ίδιες άσχημες και δύσκολες συνθήκες. Αλλά άλλοι παράγοντες μετά θα φέρουν ένα διαφορετικό αποτέλεσμα που δεν είναι μετά στάνταρ κριτήρια. Εσύ πιστεύεις ότι αυτοί οι δύο οι ορισμοί που έδωσες, εσύ δική σου ως άνθρωπος, είναι ορισμοί τους οποίους τους εκμεύεις στη ζωή σου, δηλαδή προσπαθείς κάπως να προβληματιστείς με την κατάσταση του πώς είναι στην πραγματικότητα, με το πώς το έχεις στο μυαλό σου και να φέρεις να κάνεις την διαφορά.

Το οποίο απλά το δέχεσαι και λες εγώ κάνω, ξέρω εγώ ανοίγω το δικό μου δρόμο και ότι βγει. Πώς ανταποκρίνεσαι μέσα σε αυτά τα δύο χάσματα. Ναι, κοίτα, επειδή πράγματι αυτοί οι ορισμοί δεν έρχονται και συγκρούονται με την πραγματικότητα, γιατί όπως σου είπα και ο συλλογικός ορισμός απλά λειτουργεί ως προς το αρνητικό του κομμάτι, δηλαδή δεν έχει τη θετική του έκφραση.

Εγώ τα κρατάω ενώ με αυτά πορεύομαι. Δηλαδή παράλληλα που έρχεται η πραγματικότητα και με διαψεύδει πολύ συχνά, πρέπει να σου πω δεν θα το αλλάξω. Δηλαδή δεν θα λειτουργήσω διαφορετικά και όταν θα δω κάτι το οποίο το θεωρώ εγώ ως μη δίκαιο, πάντα θα αντιδράσω.

Δηλαδή και στο κομμάτι που σου είπα ότι εγώ αμείβομαι το ίδιο με έναν δικηγόρο λιγότερων ετών. Δεν θα είχα ποτέ... Ας πούμε, η προσέγγισή μου δεν θα ήταν να παίρνει αυτός λιγότερα. Θα ήταν απλά εγώ να παίρνω κάτι ελάχιστο παραπάνω.

Απλά και μόνο για να υπάρχει η διαφορά η τυπική που πρέπει. Με αυτή την έννοια. Αλλά κατεύθυντα, αλλά ναι, εγώ με αυτά πώς να σου πω.

Δηλαδή δεν θα το αλλάξω αυτό γιατί είναι πολύ επικίνδυνο μέσα από αυτές τις διαδικασίες να αλλοιωθεί ο χαρακτήρας σου και αν γίνει αυτό λόγω της δουλειάς είναι πολύ ύπειρο.

Μάλιστα. Οκ.

Αυτές είναι οι ερωτήσεις μέχρι στιγμής, Ναταλία. Παρ' όλα αυτά θέλω λίγο να μείνουμε σε αυτό το κομμάτι γενικότερα. Το κομμάτι, ρε παιδί μου, το ότι ο κόσμος πλασάρει μια αξιοκρατική εικόνα αλλά εμείς εν τέλει βλέπουμε ότι αυτή δεν ισχύει.

Υπάρχει κάποιο παράδειγμα όσον αφορά αυτό το παράδοξο, το contradiction. Ας το φανταστούμε σαν μια μάχη μεταξύ δύο τιτάνων, ρε παιδί μου. Ναι.

Που σου έρχεται στο μυαλό, που θα σου χτύπαγε πάρα πολύ σαν παράδοξο ότι ρε παιδιά, αφού λέμε ότι κάνουμε αυτό γιατί κάνουμε εκείνο. Ναι. Σου έρχεται κάτι στο μυαλό.

Αν σου έρχεται, αλλιώς δεν... Ναι. Κοίτα, αυτό που μου έρχεται τώρα σε άμεση απάντηση είναι αυτό που σου αναφέρω με το μυστολογικό καθώς όταν εδώ χαζεύτησε η αύξηση στη συνέχεια είχε υποθεί ότι δεν γίνεται, ότι δεν είναι εύκολο κτλ. Και μετά προσλήφθηκε ένα καινούριο άτομο που σημαίνει ότι μια χαρά υπήρχε και ότι είχαν και το άτομο που προσλήφθηκε να ήταν και άντρας ενώ καθάλασες, θέλω να σου πω ότι... Και μετά ενώ προσλήφθηκε μου είχαν αναφέρει ότι ναι κτλ.

Ότι πήραμε αυτό το άτομο, συμφωνήσαμε αυτό και αυτό και φυσικά να ξέρεις δεν πληρώνονται για εσένα το οποίο νομίζω τονίστηκε λόγω του γιόνου τους ότι εγώ έχαζα τέσσερα αύξηση αλλά εν τέλει εγώ έμαθα ότι αυτό το άτομο έπαιρνε εξ αρχής τα ίδια με μένα Τα ίδια, ενώ στο είχανε πλασάρει αλλιώς Ναι, το οποίο τώρα τι να σου πω, ναι κάποιος λέει ψέματα μέσα σε όλο αυτό το κύκλο Όχι, εντάξει, ναι. Αλλά ειλικρινά δεν το νομίζω. Δεν το νομίζω.

Οπότε για αυτό δηλαδή δεν μπορείς να τονίζεις τόσο πολύ ότι α είτε είναι νωρίς για αύξηση είτε τώρα είτε το άλλο ενώ πραγματικά ήταν αντικείμενικά θέματα ειδικά με το κομμάτι των εισφορών, του φουτιά και τα λοιπά και όλων των εξόδων που καλείται να πληρώσει ένας ελεύθερος επαγγελματίας και μετά είναι να παίρνεις νέο άτομο να μου λες ότι όχι δεν θα παίρνει τα ίδια με εσένα χωρίς να έχω ρωτήσει καν ενώ απλά μου αναφέρθηκε και μετά είναι πρέπει να μαθαίνω ότι παίρνουν τα ίδια. Ναι. Ωραία, τέλεια.

Σας ευχαριστώ πάρα πολύ Ναταλία θα κλείσω το recording τώρα. Εγώ το όλο μου, το όλο μου εδώ.

Appendix G

Λοιπόν, ευχαριστώ καταρχάς πάρα πολύ για την πρόσκληση για σας.

Η κυβέρνηση ωραία και ή επαγγελματική μου ζωή ξεκίνησε ουσιαστικά από την ακαδημαϊκή μου επαγγελματική ζωή. Δεν ξερω αν θες να μιλήσουμε και για αυτό ας μιλήσουμε για αυτό ωραία γιατί εγώ ξεκίνησα ως φιλόλογος στο πανεπιστήμιο, στη φιλοσοφική και μετά πήγα για μάστερ στην Αγγλία. Συνεχίσαμε τη φιλολογία στον IAS.

Και είχα πάρει κάποιες υποτροφίες να συνεχίσω για διδακτορικό και πως ντοκ οπότε για 7 χρόνια ήμουν στο Λονδίνο και ουσιαστικά δούλευα που χρηματοδότηση ως ακαδημαϊκός στο πανεπιστήμιο για έκδοση αρχαίων χειρόγραφων Παπύρων.

Και στο Uel και μετά στο Πανεπιστήμιο του Μάντσεστερ, αλλά επειδή ήθελα μια αλλαγή από την ακαδημαϊκή ζωή.

Αποφάσισα να αλλάξω χώρα να αλλάξω καριέρα και να τα αλλάξω όλα και να γυρίσω Ελλάδα και να κάνω κάτι τελείως διαφορετικό και είχα στόχο να είμαι σε εταιρεία. Και γύρισα λοιπόν Ελλάδα το 2017 και ήθελα.

Πριν μπω σε εταιρεία να κάνω και λίγο εθελοντισμό ποτέ την πρώτη μου δουλειά στο Νιαρχος δεν ξέρω αν θες να μιλήσουμε για τον εθελοντισμό, ήταν στον ήμαρχος που δούλευα στο Summer Nostos Festival και βοηθούσα ας πούμε, μεταξύ θέσια και τουρ και τετοια πραγματα μετα από εκει ειχα εναν φιλο μου από το σχολειο που μου πρότεινε να γίνω γραμματέας των για την εταιρεία που είχε με ήδη γίνει.

Και.

Εκεί έκατσα.

6 μήνες.

Και παραιτήθηκα γιατί δεν πήγε πολύ καλά η συνεργασία μας και μετά αμέσως το επόμενο επαγγελματικό βήμα ήταν η πιπλς ΕΡΤ, οπότε ουσιαστικά αυτό ήταν το άλμα. Να θες να σου πω και πώς έφτασαν σε αυτό το ρόλο, πούμε τώρα, τι τις θέσεις θα

παρουν λιγο ένα ένα γιατι νταξει τωρα μου εχεις δωσει Ρε παιδί μου ξέρεις το πλάνο έχουμε τεντώσει στο ακαδημαϊκό κομμάτι.

Εσύ πώς τα κατάφερες; Να δηλαδή πήρες υποτροφίες οκεί, αλλά μετά πώς θα καταφέρεις να δουλέψεις να κάνει στο πετσί σου το ποστ Ντοκ; Δεν ξέρω το έκανες, δεν το έκανες μόνο το πως το εχεις κανει και πως το CD.

Ναι και θα το γράψω και εγώ και του ποιητή.

Συνεπώς δω και θα σου πω δεν πειράζει γιατί έχουμε κάτι ψώνια Εδω μέσα μου έτσι που μας ζαλίζουν και αυτο το λεω καλα αυτο ΤΩΡΑ τελευταια συνεντευξη θα είναι το κάψιμο της εταιρείας αλλά και οκεί και γενικά ρε παιδί μου εκεί πέρα όσο καιρό ήσουν στο ακαδημαϊκό κομμάτι ή είχες έρθει σε μορφή επαγγελματικής με άλλους επαγγελματίες που δουλεύουν στον κλάδο;

Με κάποιο evaluation, performance ριβιού και τέτοια ή όχι;

Ναι, όλοι επί διδάσκαμε και στο Uel όλοι γινόμασταν απο τους φοιτητές μας.

Και εγώ ως φοιτήτρια και τον καθηγητή μου υπήρχε ένα ίδιο και όλο αυτό το πρόσες.

Πώς ήταν για σένα δηλαδή σου φάνηκε ότι είναι αξιοκρατικό, ότι είναι δίκαιο, ότι υπάρχει transparent ση

στην Αγγλία; Ναι ναι.

Υπήρχε, ήταν όλα πολύ ξεκάθαρα και κληρικέ μέρη το κρασί και τέλος δηλαδή νιώθω στην Αγγλία ότι όλα είναι με την αξία μου.

Οκεί και εκεί πέρα ανέβηκες καθόλου τώρα μέσα στο επιπεδο στο ακαδημαϊκο κομματι η όχι;

Εντάξει, διδακτορικό έκανα.

Δεν έγινα λέκτορας καθηγήτρια, αποφάσισα να φύγω μόλις τέλειωσε η υποτροφια μου, οπότε ήταν κάτι που από τη μια και εγώ το διάλεξα, αλλά από την άλλη δεν μου δόθηκαν και ευκαιρίες για τη.

Γιατί?

δεν τύχαινε τα opening σε σχέση σχετικές με το αντικείμενο που ήταν πάρα πολύ συγκεκριμένο ή πατυρολογία να είναι μην έχει θέση εκείνη την εποχή;

Δεν δεν είχε τύχη

δεν σου είχαν κάνει κάποια πρόταση. Ας πούμε ότι σου πάνε καποιοι του στιλ ότι περίμενε λίγο θα ανοίξει κάτι τέτοιο;

Όλο αυτό υπήρχε το περίμενε περίμενε και τελικά έφυγα από την Αγγλία για Αθήνα και όταν ανοίξε στο Μάντσεστερ για το πως μου πηγα απλα αυτα ερχονται πολυ Αγγχος και πάνε βάσει project δεν είναι συγκεκριμένα και θα ήθελα κάτι πιο σταθερό επειδή ήθελα να είμαι Ελλάδα ήθελα να κάνω οικογένεια εδώ. Οοπτέ δεν το κυνήγησα πάρα πολύ. Ήθελα την εμπειρία του πόσο καλά είναι και δεν με ενδιέφερε να το πάω φουλ.

Ακαδημαϊκά επαγγελματικά είχα πολλές φυλές που το εξέλιξαν, όμως μετά το πήγαν σε άλλο και φίλους έγιναν λέκτορες και καθηγητές σε άλλα πανεπιστήμια. Απλά είναι δύσκολο με αυτή τη ζωή να είσαι σε ένα συγκεκριμένο πανεπιστήμιο όπου θες, δεν ξέρεις που ανήκεις και εσύ πρέπει να είσαι διατεθειμένος να μετακινηθεί σε διάφορα;

Ναι, είναι σαν τους καθηγητές στην Ελλάδα που μέχρι να διοριστούν κάπου αορίστου

είναι δύσκολο και δηλαδή εξαρτάται τι θες; Άμα έχεις σκοπό αυτό αποκλειστικά μια χαρά αλλά εγώ επειδή.

Με ενδιαφέρει και το location.

Δεν θέλω να το θυσιάσω για να τρέχω κύριε και κάτι που δεν θα είμαι μόνη μου δηλαδή να χτίζω και μετα πρεπει να φυγουν αυτα ναι

και μετά ήρθες Ελλάδα Και σου έκανε την πρόταση;

Τέλος πάντων λογω γνωριμίας τελείωσε. Δεν είχε δηλαδή κάποιο πρόσωπο κατά τη φάση απλα σε θελανε εκεί.

Πώς ήταν τα πράγματα εκεί;

Ήταν μια πάρα πολύ μικρή οικογενειακή επιχείρηση, πολλή αναρχία, πολύ ο καθένας έκανε ότι ήθελε. Υπήρχε ακόμα και επειδή η οικογενειακή επιχείρηση από ενδοοικογενειακή βία μέσα στην επιχείρηση. Ε ήταν παρα πολυ ασχημα πραγμα.

Και σε ανάγκαζαν να λες ψέματα για το ότι το αντικείμενο της εταιρείας.

Για το που παράγει τα. Τα αντικείμενά της. Έλεγαν ότι τα ήταν όλα από Ελλάδα, αλλά τα εφευραν από Κίνα δηλαδή ήταν όλο ένα λάθος. Δεν μπορούσα να το υποστηρίξω για πολύ καιρό και γενικά δεν μου φαίνεται και στα μισθολογικά πολύ καλά

υπαρχει καποιος λογος να πιστευεις ότι... εννω εξηγείται γιατι το εκαναν αυτό?;

Ναι πιστεύω αυτό σίγουρα ήταν λόγω του φύλου μου.

Ναι υ και γιώτα, γιατί; Γιατί ναι, γιατί με αυτόν τον φίλο που ήταν και ιδιοκτήτης εταιρείας, Ο γιος του ιδιοκτήτη Μ αυτόν ας πούμε στο σχολείο μπορεί να έχει κάτι ρε παιδί μου, αλλά τώρα θα ήμασταν φίλοι μ αυτόν πάρα πολλοί φίλοι και μετά εγώ είχα κάποια σχέση όταν ήμουνα στο.Επί την εταιρεία με έναν άλλο συμμαθητή μας.

Εκεί κάπως αυτό σαν να ζήλευε σαν να μου κάνουν λίγο σκηνές ότι αυτό δεν τον πήγαινε σαν να μου κανει λιγο εκδικητική συμπεριφορά για τις προσωπικές σχέσεις που είχα εγώ με κάποιον άσχετο από την εταιρεία και επηρέασε αυτό και την επαγγελματική μας σχέση και

γενικότερα εκεί μέσα σου είχανε μιλήσει κάπου για ανέλιξη. Γενικά σου είχαν πει τι είναι αυτό το οποίο θα κάνει η νέα Χ ότι σήμερα Έχουμε αυτό Θα κάνεις αυτό αύριο έχουμε το άλλο, θα κάνεις,

Όλα ήταν ad hoc και ήμουν λίγο το παιδί για όλες τις δουλειές.

Γραμματιακη υποστήριξη, αλλάξαμε και τους καταλόγους. Έκανε και μεταφράσεις έκανα έφτιαχνα της έκθεσης για.

Ω ρε κά Νουν..... εκανα διαφορά ότι μου άρεσε το αντικείμενο, απλά συμπεριφορά τους δεν μου άρεσε και έβλεπα ότι ο ιδιοκτήτης, ο πατέρας που με τις εταιρείες, αν και βίαιος προς τη μάνα δηλαδή χτύπαγε μπροστά μου ήτανε, ήταν όλο πάρα πολύ αλλά άρρωστος σαν κόνσепт συμπεριφορά λες Ναι.

Εκεί λογικό να έχει επηρεαστεί και ο γιος από τέτοια συμπεριφορά και του έβγαине πολύ αρρωστημένη στη συμπεριφορά του. Γενικώς μάλιστα οκεί υπήρχε εκτός από την κακή κουλτούρα. Αν το έχεις κάνει κουλτούρας και της οικογένειας αυτής της οικογενειακής επιχείρησης, ήταν πάρα πολύ αρρωστημένο τύπου αυτο που λέμε κατινια. ο κόσμος που δούλευε εκεί ήταν έτσι. Γυναίκες που είχαν πολύ αυτό την καθιστά κουτσομπολιού που υποτιμούσαν που μου μίλαγαν άσχημα επειδή με έβλεπαν πιο μικρή και φίλοι του αφεντικού και με είχαν πάρει πάντα με πολύ αρνητικό μάτι και το άλλο που με είχε στεναχωρήσει την εταιρεία είναι ότι εμένα δεν μου δινόταν προτεραιότητα με πληρωσουνε πήραν πρώτα αυτούς που είχανε οικογένειες παιδιά.

Και εμένα με άφησαν να βράσουν για το τέλος πολίτες και αυτό το είχαν αιτιολογήσει κάπως το γιατί συμβαίνει; Ας πούμε, σου είχαν πει γιατί αφήνουμε τελευταία γιατί εσύ δεν έχεις οικογένεια ή σε γονείς σου; Πότε έχει προτεραιότητα να πληρωθούν για;

Και παρα πολυ ωραια ελπίζω τουλαχιστον, θα δώσουμε όλα τα λεφτά, έτσι δεν έχει μείνει κάποιος χρωστάνε και

εγώ τότε δεν ήξερα αυτά και με είχαν βάλει να υπογράψω ένα χαρτί τη μέρα που έχω ότι δεν οφείλω τίποτα στην εταιρεία και δεν ξέρω τι δεν μου πληρώσαν. Είσαι άδειες και αυτά.

Τους μισθούς όμως τους πήρες, εντάξει; Και ε ωραιο και μετα λοιπον από αυτο πας σε μια άλλη, πιο μεγάλη εταιρεία παραιτήθηκα την ιδια μερα και εστειλαβιογραφικό και. Είχα συνέντευξη με σε αυτό το κυριακό στην άλλη εταιρία και εκεί χρησιμοποίησε ένα ΚΟΝΕ που είχα και.

Οπότε εκεί ήταν ένας συνδυασμός. Networking και της αξίας μου, δηλαδή πιστεύω ότι δεν θα είχα την ευκαιρία να μπω στην καλύτερη. Άμα δεν είχα.

Γιατί είχα τελείως ακαδημαϊκό προφίλ, το είχα αποκρύψει από το βιογραφικό μου μετά τους 6 μήνες προϋπηρεσία σε αυτή την εταιρεία. Δεν ήθελα να υπάρχει πουθενά στο βιογραφικό μου, οπότε φαινόταν σαν μια ακαδημαϊκός που ψάχνει να αλλάξει καριέρα σε 3, αλλά σε αυτή την εταιρεία εκτίμησαν το ακαδημαϊκό Background. Πήγα σπíti για συγκεκριμένο αντικείμενο και.

Τι πηγε μια χαρα κτήρα άμεσα και

όποτε έκανες λίγο έκανες και αξιοκρατικό πρόσθεσε, αλλά έβαλες και λίγο network από πισω

να μπει το για να δουν το βιογραφικό, γιατί αλλιώς θα ήταν πολύ δύσκολο γιατί η συμπτωματα Εγω Ειχα Στειλει ηδη βιογραφικό σε αυτή την εταιρεία και μετά μια γνωστή μου πρότεινε, θες να δουλεψεις σε αυτη Οποτε μου έχω στείλει βιογραφικό αλλά δεν είχαν δει ποτέ οπότε ήθελα πραγματικά να μπω και το είχαμε κάνει και από τις 2 πλευρές και να στείλει και εγώ και με προτεινάμε τα συμπτωματικά έχω στείλει 2 f.

Λοιπόν είχα κάνει αίτηση για τη θέση της αρχειοθέτησης και κατά την διάρκεια της συνέντευξης.

Ο ρεκρουιτερ με ρωταγε αν ξερω εξελ κάτι φόρμες και αυτό και προσπαθούσα να καταλάβω τι σχέση έχω με τη θέση και έβλεπα ότι αυτός κάπως σαν να με απέρριπτε και να με έδωχνε.

Λίγο άδικο και μου είπε Εντάξει. Το τέλος της συνέντευξης έδινε πολύ απογοητευμένος και την οποία εγώ του λέω συγγνώμη λέω.

Εγώ έχω έρθει στις αρχειοθετήσεις και μου κάνει συνέντευξη για άλλο πράγμα.

Ναι, νόμιζε ότι ήθελα για για πέρσοναλ ασίστ, ενώ εγώ ήθελα θέση του αρχείου, οπότε έτσι με πήραν, μετά δηλαδή στο παρά 5, την ώρα που έκλεινα την πόρτα. Απλά συγγνώμη. Πάντως εγώ για την άλλη θέση. Εγώ εκεί κατάλαβα ότι με ρώταγε διάφορα άσχετα πράγματα για εξελ αλλα εγώ δεν είχα έρθει για αυτο τελος παντων αυτο από ότι ηταν λιγο ένα θεμα στην αρχη που παραλίγο να πω με απόρριψη είναι.

Και τώρα, μετά την συνέντευξη με το ΣΕΟ

Δέχτηκα κάποιες σεξιστικές ερωτήσεις.

Εάν έχω αγόρι, τι δουλειά κάνει το αγόρι μου και καθρέφτη;

Και μου φανηκε λιγο περιεργο ως προς την κουλτούρα της εταιρείας, αλλά εντάξει σκέφτηκα ότι είναι άλλης γενιάς ο ΣΕΟ και Απάντησα

Εκεί πέρασα τη συνέντευξη και ξεκίνησε λοιπόν μετακίνησα. Εκεί ξεκίνησα σε μια θέση και πήγαν σε αρκετές άλλες, δηλαδή μπόρεσα και δοκιμάστε διαφορετικές θέσεις.

Αυτές τις αλλαγές από θέση σε θέση πως της καταφέρνει. Δηλαδή ήταν αυτό το οποίο

δεν ήταν ότι το κατάφερνα απλά.

Έβλεπα κάποιον που μπορεί να κάνουν διάφορα πράγματα και όποτε υπήρχε μια ανάγκη, επειδή παρά τον πολύ κόσμο από ένα τμήμα, ας πούμε, λένε ωραία, βάλε τη ένα να κάνει αυτή τη δουλειά.

Οπότε έτσι πέρασα και από το μάρκετινγκ έκανα κάμπαινγκς μετά την αρχειοθέτηση και μετα από τα καμπερνε σπάρτη ήταν πολύς κόσμος του ΧΡ

Πήγαινε να κάνεις λίγο να βοηθήσετε. Έτσι είχα πάει δοκιμαστικά για 2 εβδομάδες να βοηθήσω και τελικά συνεννοηθήκαμε τη μάνατζερ και άρα μας άρχισε συνεργασία μας και είπαν να μείνω κι άλλο, οπότε έφυγα από το μάρκετινγκ, την άνοδο και μετακόμισε στον τσάρο. Οποτέ ήταν ένα μια συγκυρία συνθηκών και ανάγκη που υπήρχε για αλλαγή θέσης. Δεν ήταν ότι εγώ έκανα αίτηση με μετακίνησε η εταιρεία

ΤΟ εφερε δηλαδη το περιβαλλον

Άκου και μένα μου άρεσαν αυτές οι αλλαγές και τις δέχτηκαν και συνέχισα έτσι όπως με πήγε εντάξει

παρολα αυτα ομως και ΕΣΥ ΚΑΤΙ Έκανες ενω για να λέγανε που έχουμε άνοιγμα ή που έχουμε θέμα εκεί θα στείλουμε την τάδε ενώ και εσύ κάτι έκανες; Δεν ήταν τυχαία η επιλογή του.

Νομίζω σου μάλλον ένταξή τους είχα κάνει καλή εντύπωση για το οποίο δεν ξέρω τι ντάξει οκεί τη δουλειά μου και οι οκεί

ωραία οπότε νομίζω τώρα θα έχουμε φέρει λίγο έτσι όλα πάνω στην επιφάνεια, λίγο το που πέρασες που έχεις πάει και τα λοιπά.

Αυτό Έκανε πολύ καλή εντύπωση στο seo. Και ήτανε κίνητρο για να με.

Προσλάβουμε ήταν το σχολείο μου, του κάνει πάρα πολύ εντύπωση και τα και το ότι ειχα διδακτορητο από το πανεπιστημιο δηλαδη αυτά τα 2 τον έκαναν.

να με παρει Και μπορεί γι αυτό το λόγο να με εβάζει σε διάφορες θέσεις και λέω εντάξει, αφού τα και αυτά που μπορεί να κάνει διαφορά και πήγαινε, η μπορεί λόγω αυτού και να μην οι έβλεπε όντως τη δουλειά μου να είναι απλά ένα ΒΑΙΣ Αυτό το λέω σαν ένα σχόλιο.

Γιατί δεν είχαμε συνεργαστεί πολύ. Μπορεί γι αυτό πηγαίνετε εδώ και εδώ και εδώ

Οπότε λοιπόν τώρα πάμε έτσι λίγο να εμβαθύνουμε και ήθελα πρώτα απ όλα να σε ρωτήσω στο κομμάτι του πώς έχεις καταφέρει να φτάσεις μέχρι εδώ σήμερα ΡΕ παιδί μου γενικά. Από ότι καταλαβαίνω, έχεις περάσει από διάφορες φάσεις, δηλαδή το διδακτορικό Διαθέτει αρκετή αρκετή δουλειά, αρκετό κόπο. Εντάξει, τα έχουμε πει και σε άλλες φάσεις. Εννοώ που μου έχεις πει ότι έγραψε και όλο το δοκίμιο κατεβεί από σελίδες και τα λοιπά και μετά γυρίζεις πίσω.

Μπαίνεις στο κομμάτι της γραμματειακής υποστήριξης ταυτόχρονα κάνεις κι άλλα πόσα πράγματα δέχεται μπούλινγκ και αν μην τι όχι κάτι άλλο τέλος πάντων και μετά μπαίνεις εδώ πέρα στην εταιρία που είσαι μέχρι και σήμερα.

Και χαρά τού μέν και το Βαοιλενς όχι βαοιλενς όχι, αλλά έχει περάσει. Δηλαδή

είχαμε πάει μαζί με το προηγούμενο αφεντικό σε ένα πάρτυ του σχολείου μας.

Εκεί το αυτοκίνητο έκανε κίνηση. Μπορεί να τον βοηθήσει να το ξερω Εγώ ΤΩΡΑ Έχεις προδοτικά; Σταμάτησε μετά?

Με τα ξά μη συνέβαινε τίποτα, αλλά δεν παραιτήθηκα μετά μπορεί επειδή αυτό το Χ μετά να μου φαινόταν πάρα πολύ άσχημα έλεγε ότι θέλω να τον καταστρέψω και αυτόν και την εταιρεία και τη σχέση με τον πατέρα του που εγώ απλά περίμενε έξω από την πόρτα τους να τους αφήσω σουβλάκια και αυτή ήταν παντού κάμερες και νομίζω ότι κάνουμε απ έξω τους παρακολουθώ εγώ περιμένα να μου ανοίξουν με τα σουβλάκια τους έβαζαν να τους οργανα γυμναστικής στο σπίτι να τα πλενω τα αμάξια που η δουλειά μου ήτανε αληθινή γραμματειακής υποστήριξης.

Δηλαδή, επειδή είχαμε παραγνωριστεί με το Αμφι β φίλος μου Ζήταγε πολύ παραπάνω πράγματα από αυτά που μπορούσα να προσφέρω και ξέφυγε τελείως το πράγμα, αλλά όχι στο εταιρικό περιβάλλον. Ναι, ήμασταν μόνοι μας σε στο αυτοκίνητο έγινε το χάσουμε, αλλά δεν ξέρω αν θέλετε αυτό.

Παρενόχληση στην εργασία δεν μπορεί να είναι παρενόχληση, γενική όμως δεν έχει πολλές φορές. Θέλει δηλαδή παρενόχληση, παρενόχληση, οκεί και.

Οπότε μετά λοιπόν έρχεσαι στην εταιρία που σημειώθηκε σήμερα έχει αλλάξει πάρα πολλές θέσεις και όλο αυτό εμένα μου βγάζει το κομμάτι του ότι προσπαθεις γενικά σου αρέσει να δουλεύεις. Δεν είσαι ένας άνθρωπος παιδί μου ο οποίος Μπαινει Καπου και λέει Εντάξει, το αφήνω ή κάθε δότη που δημοσίως στυλ τελείως ωραία έχεις προσπαθήσει και προσπάθησε ακόμα και κάποια πράγματα και βγάζει δουλειά. Δεν είναι τι;

Δεν υπάρχει, επιλέγει με τον κόπο σου ταυτόχρονα, έτσι έχει περάσει από πράγματα, ας πούμε, το οποίο δεν τους κάνει και το πώς το κοινό πράγμα, το οποία πολύ λίγος κόσμος κάνει ακόμα.

Εδώ και πολλά χρόνια δηλαδή είναι μικρό το ποσοστό που πάει και κάνει. Πήρε τις δει και ΟΛΑ αυτα. Οι περισσότεροι κανουν με το ζορι να μάστερ ειδικά για Ελλάδα και σου λέει, εντάξει, πρέπει να δουλεύουμε για μια ζωή οπότε.

Αυτό η ερώτηση που θέλω να κάνω ουσιαστικά είναι ρε παιδί μου το κομμάτι της σκληρής προσπάθειας και της δουλειάς που έχεις ρίξει για σένα. Τι σημαίνει αυτό; Δηλαδή, πώς θα όριζες το κομμάτι του; Δουλεύω σκληρά ή προσπαθώ πάρα πολύ για κάτι.

Εγώ δεν νιώθω ότι δουλεύω σκληρά, νιώθω ότι δουλεύω κανονικά και ότι στη ζωή μου η μόνη φορά που έχω δουλέψει πολύ σκληρά στο σχολείο. Γιατί τότε ο χρόνος μου ήταν χρονομετρημένο ως Πότε θά κάνω ιδιαίτερα τα φροντιστήρια, Ο χρόνος μου, τα μαθήματα για την άλλη μέρα και πρέπει να είσαι πάρα πολύ καλός μαθητής. Ήταν πάρα πολύ ανταγωνιστικό, οπότε εκεί στο σχολείο έμαθα να δουλεύω σκληρά πραγματικά, οπότε όλα τα υπόλοιπα μετά μου φάνηκαν πάρα πολύ απλά καθημερινα και εύκολα δηλαδή το πανεπιστήμιο, εύκολο διδακτορικο εύκολο.

Δουλειά τώρα εύκολα διαχειρίσιμα. Το πιο δύσκολο ζωή μου είχε φανεί το σχολείο και επειδή παίρνεις ένα βάπτισμα του πυρός, έτσι πάρα πολύ νωρίς και παρα πολυ δυσκολο. Αυτο σου διαμορφώνει χαρακτήρα και σε μαθαίνει να δουλεύεις, οπότε νομίζω έτσι μια δυνατή αρχή με έσπρωξε να ξέρουν να μάθω να δουλεύω, να καταλαβαίνω τι σημαίνει κουράζομαι για να πετύχω το στόχο μου αλλά και την ηθική εσωτερική ανταμοιβή μετά οπότε ναι η πειθαρχία είναι κάτι που.

Το είχα από μικρή μού, την είχε μάθει το σχολείο από από τότε, οπότε δεν υπάρχει περίπτωση να ξεκινήσω κάτι να μου το τελειώσω. Οκεί, είσαι αυτό βασίζεται και στο απλά όταν είσαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον η εξτρα προκληση είναι ότι έχεις να ξεκινήσεις και να τελειώσεις πολλά πράγματα ταυτόχρονα και πρέπει να βάλεις προτεραιότητες , ενώ όταν ας πούμε κανείς δεν ξέρει πού γράφεις ένα ένα τα κεφάλαια δεν είναι ότι κάνει πολλά πράγματα ταυτόχρονα μαζί και είναι επείγοντα εδώ, απλά στο εταιρικό περιβάλλον μαθαίνεις και την έννοια εμερτζενς.

Και πρέπει αμέσως γρήγορα βάλεις προτεραιότητα, οπότε αυτό είναι το καινούργιο σκύλο, ας πούμε που έχτισε στο εταιρικό περιβάλλον που δεν το είχα πριν.

Αλλά όλα τα άλατα και από το διδακτορικό μου τα είχα σκίσει να κάνεις έρευνα με πολύ προσεκτικό το Maris να τσεκάρεις τις πηγές σου να έχεις υπομονή όλα αυτά. Προσοχή στη λεπτομέρεια και να να να κάνεις cross check in.

Όλα αυτά είναι σκέψεις που τελικά είναι η σφαίρα που λες και μεταφέρονται και στην εταιρεία.

Όλα χρήσιμα είναι δηλαδή δεν είναι γνώση που μαθαίνεις όταν κάνεις ένα διδακτορικο αυτό θα ξεχάσεις μετά και.

Το θέμα είναι αυτά που σου προσφέρει στο να διαμορφώνει το χαρακτήρα σου τα αυτια μέλλον και στο πώς μαθαίνει να δουλεύει.

Άρα εν κατακλείδι, τα συστατικά που συντελούν μια επιτυχημένη καριέρα, ποια θα έλεγες ότι είναι;

Οι πειθαρχία και προσήλωση στο στόχο.

Και ΙΚΕΑ κάτι άλλο από σωτηρίας από αυτά που ειπες τα βάζουμε όλα μέσα. Αυτά που αναφέρθηκαν προηγουμένως.

Ε όλα αυτά να είσαι να είσαι πολύ προσεκτικός, αλλά τώρα οι πετύχει συμβουλή για την επιτυχία. Δεν ξέρω αν θεωρούμε ευθύνη στην καριέρα μου, αλλά κάποιος που θα είναι επιτυχημένος.

Είναι αυτό που λογικά κάνει είναι να βάζει ένα long term plan και sorghum στόχους που τους πετυχαίνει σιγά σιγά και φτάνει στον μακροπρόθεσμο οπότε.

Κάπως έτσι προσπαθούσα να δουλέψω, έβαζε έναν στόχο, τι θέλω να κάνουμε ηλεκτρικό ποσό και θα τα έβαζα τους επιμέρους στόχους και μετά έβαζαν στόχο. Θέλω να δουλέψω σε εταιρεία. Επιμέρους στόχοι μετακόμισε στην ΕΛΛΑΔΑ είναι ολοκληρη αλλαγη ζωης αυτο

υπάρχει κάτι άλλο που βοηθάει κάποιον στο να πετύχει μια να πετύχει στην καριέρα του. Δηλαδή πέρα από τη σκληρή δουλειά και τα ταλέντα, τις ικανότητες υπάρχουν. Κάποιοι άλλοι παράγοντες, ας πούμε που

το μισό είναι το ταλέντο σου.

Το άλλο μισό είναι το networking, δηλαδή χωρίς το Networking και πάρα πολύς κόσμος το υποτιμάει σαν δεξιότητα, αλλά είναι και δεξιότητα και δεν πρέπει να ντρέπεται κάποιος για αυτό η δικτύωση είναι πάρα πολύ σημαντική και αυτή και τα σοφτ σκιλλς που έχεις όταν δικτυώνεσαι, που να σε βοηθήσουν πάρα πολύ στην καριέρα σου. Εγώ δεν θα το αρνηθώ και τις 2 φορές που δούλεψε τα 3 ήταν λόγος, όψεις και network ελλάδι 100% είναι κομμάτι, είναι έτοιμο και απλά μετά πρέπει να αξίζουν αποδείξεις κιόλας.

ΓΕ το ταλέντο σου και τα σκιλλς σου που έχεις

Οκεί ακούω, υπάρχει κάτι άλλο σαν συστατικό που μπορεί να έχει στο μυαλό για να πάω στην επόμενη έργο; Για να δηλαδή την booking; Εντάξει, σκληρή δουλειά, προσπάθεια και τα λοιπά κάποια ταλέντα ικανότητες, δηλαδή εκεί τα σίγουρα παίζει ρόλο και ο καλός χαρακτήρας.

να είσαι συγκαταβατικός να μαθαίνεις να ακούς περισσότερο, πως να μιλάς να καταλαβαίνεις τι θέλουμε άλλο και σίγουρα και η ενσυναίσθηση παίζει ένα κομμάτι. Πολύ σημαντικό ρόλο εφόσον συνεργαστεί με ανθρώπους, δεν είναι δουλειά της βελόνας που δεν χρειάζεται ιδιαίτερα σοφτ σκιλλς.

ωραία υπάρχει κάποια ετσι στιγμή που ένιωσες ότι ας πούμε, η σκληρή σου προσπάθεια δεν αναγνωρίστηκε. Η προσπάθεια που δεν αναγνωρίστηκε στη δουλειά.

Δεν το έχω νιώσει αυτό γιατί πάντα ότι έχω προσπαθήσει το έχω καταφέρει. Τότε δεν έχει υπάρξει αυτή τη στιγμή η μόνη στιγμή που έχω νιώσει έτσι ότι.

Λιγο δεν έχει αναγνωριστεί ο κόπος μου. Οι μονες ΦΟΡΕΣ που εχω Κουραστει παρα πολυ στην εταιρεία και μπορεί οικονομικές απολαβές να μην ήταν αυτές που ήθελε. Αλλά. Εντάξει, μετά κατόπιν συζήτησης, αυτό διορθώθηκε

οκ άρα ουσιαστικά το ένιωσες το συζήτησες που επικοινωνήσες, ενώ και μετά αυτό το αλλάξανε ουσιαστικά οκεί

Ωραία ε λοιπόν η μεγαλύτερη σου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά απ ότι όπως προέκυψε.

Η μεγαλύτερή μου ευκαιρία ήταν όταν ήμουν στη φιλοσοφική και είχα κάνει μια εργασία και μου πε η καθηγήτρια μου.

Οτι είναι παρα πολυ καλη πρεπει να πατε στο εξωτερικό πρέπει να πάρει υποτροφία και να φύγετε από την Ελλάδα της λέω Μα δεν ξέρω δεν μπορώ όχι λέει θα φύγετε. Πρέπει να πάτε στο εξωτερικό και εκεί μου δόθηκε η ευκαιρία επειδή είχα μια μέντορα γυναίκα στο καθηγήτρια στο πανεπιστήμιο να μου μιλήσει για τις υποτροφίες που εκεί ήταν ένα ήτανε 4 μαθήματα, ας πούμε, έδινες εξετάσεις μετά αυτός ο έδινε χρήματα για 4 χρόνια απόσπαση στο εξωτερικό.

Και το θεώρησα πάρα πολύ μεγάλη ευκαιρία αυτό. Η πρόκληση ήταν ότι την εποχή που.

Ήταν να δώσουμε αυτές τις εξετάσεις.

Εκείνη την περίοδο, άλλωστε εγώ πάρα πολύ και μου στο νοσοκομείο και τις θέλω της καθηγήτριας.

Δεν μπορώ άκυρο πάνε όλα, είμαι χάλια. Δεν γίνεται να δώσω την υποτροφία, όχι λέει. Θα δώσετε, θα δώσετε έστω και από το νοσοκομείο και με πίεσε πάρα πολύ να δώσεις εξετάσεις και παρόλα αυτά όπου αφού όσο ήμουν στο νοσοκομείο είχα τα βιβλία μου και διάβαζα και βγήκα από το νοσοκομείο Υποβασταζόμενη από τη μητέρα μου και πήγα, έδωσα τις εξετάσεις και τις πέρασε και βγήκα τρίτη και αυτή ήταν η μεγαλύτερη πρόκληση δηλαδή ότι δεν ότι εκείνη την Ωρα Εβγαλα το πρόβλημα υγείας απ έξω πήγα έδωσα και το κατάφερα το στόχο. Αυτό που ήθελε αυτό ήταν.

Από τα πιά, έτσι;

Δύσκολα που καταφέρει κατά τα άλλα οι προκλήσεις.

Η δουλειά εντάξει, είμαι εδώ τώρα στην εταιρία που στήθηκε μεγάλη.

Συνεχώς συναντάμε δύσκολα ή περίπλοκα που θέλουνε πολύ γρήγορα τα doodles μεγάλου βεληνεκούς μπορεί να πρέπει να ξεφυχήσεις παράδειγμα για ένα διαγωνισμό στην Αγγλία και ας πουμε το Βραδυ μας άφησαν να κοιμηθούμε. Δουλεύουμε όλο το βράδυ για να παραδώσουμε την άλλη μέρα ήμασταν άπνιοι, οπότε είναι σκληρό εργασιακό περιβάλλον, έχει πάρα πολλές απαιτήσεις και είναι πρόκληση, αλλά μετά τα καταφέρω υπήρχε επιτυχία.

Παραδείγματα και όλα αυτά όχι.

Το θέμα είναι το πώς πιστεύεις ότι προέκυψε κατά βάση, δηλαδή πέραν του τι έγινε, το θέμα είναι το πώς δηλαδή γιατί με διάλεξαν εμένα κάτι γιατί σου ήρθε αυτή ευκαιρία και

πρόκληση, δηλαδή γιατί εσύ ή τι πήρες; Τι διάλεξε την ευθύνη για την πρόκληση ή γιατί σου δώσαμε κιόλας;

Ε πιστεύω επειδή με θεωρούσαν ικανή ότι μπορώ να τα καταφέρω για κάτι πολύ δύσκολο. Δηλαδή θεωρώ ότι μου έχουν για τα δύσκολα γενικό.

Είσαι το πολυεργαλείο για τις δύσκολες στιγμές, νομίζω ότι και εσύ για ποιο λόγο πιστεύεις ότι; Τα δέχεσαι αυτά ρε εμένα

μου αρεσει παρα πολυ να δινω δυσκολους γριφους κατάσταση. Καταρχάς την έχω που να είναι και τεστ και γρίφους και προβλήματα. Δεν ξέρω τι στην πραγματική μου ζωή και τις σπουδές μου παπυρολογία να λύνεις γρίφους τους παπύρους που είναι όλα κενά και προσπαθείς να καταλάβεις τι λέει δηλαδή είναι η ζωή μου το χόμπι μου να προσπαθώ να λύνω προβλήματα.

Οκεί, μια χαρά σούπερ και πάμε τώρα λοιπόν λίγο στην επόμενη ερώτηση και overall πως πιστεύεις ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες σύμφωνα με αυτά που έχεις βιώσει και τις εμπειρίες σου;

Πιστεύω ότι είναι Ένας συνδυασμός. να οραματιστής τι θες και μετα οταν το εχεις δει αυτο που θες μετά όταν το δεις να περνάει από μπροστά σου πρέπει να το αρπάξεις οποτε είναι να ξέρεις καλά τι θες να ξέρεις καλά τι δεν θες και μετα είναι και ένα θεμα τύχης ότι που δεν είναι πραγματικά τυχη είναι αυτό που θα περάσει μπροστά σου, να ξέρεις ότι πρέπει να το αρπάξεις την ώρα που θα περάσει.

Και AMA δεν περασει. Πρέπει να το δημιουργήσεις μόνος σου την ευκαιρία αυτό είναι πως μπορείς να δημιουργήσεις ευκαιρίες, να αρπάζεις ευκαιρίες,

Οκεί θα έβαζες κάτι άλλο; Παρόλο αυτά μέσα στις επαγγελματικές ευκαιρίες, δηλαδή αυτή τη στιγμή είπες για το κομμάτι του κάνουν εμφανές ότι έχει εγω αυτη τη στιγμή θελω να μπω στο τάλεντ μάνατζμεντ παράδειγμα έτσι;

Σαν ρόλος και το κάνω manifest, έχω το νου μου, κοιτάω πολύ, αλλά ταυτοχρόνως υπάρχει και κάτι άλλο που κάνεις. Ας πούμε δηλαδή για να στο φερε να στα φέρε ζωή όπως ας πούμε όταν μπήκες εδώ όταν μπήκες εδώ.

Σου πρότειναν τη θέση ειχεσ ήδη Στειλει βιογραφικο, δηλαδή ενώ έγινε πάλι να combination μεταξύ networking και τα λοιπά.

Ναι, αυτό είναι ένας συνδυασμός networking τύχης σκίλς και μετά όταν βρεις ευκαιρία. Πρέπει να συνεχίζεις να χτίζεις τα σκίλς τις δεξιότητες Min.

Μείνουν εκτός για να τις προσαρμόσεις σε αυτό που είναι πιστός και να τα ξεπεράσεις και μετά να σβήσει.

Να πας λίγο πιο πάνω και πάντα μα εξελίξεις αυτό πιστεύεις γενικότερα ρε παιδί μου; Τι βασικά τάξης αναφέρεται ότι η εταιρεία του αναγνωρίζει αυτό; Δηλαδή είναι ένας άνθρωπος ο οποίος είναι για τα δύσκολα, δουλεύει πολύ.

Κάνει και το Tate, πράγματα σκληρά. Είναι κάτι το οποίο φαντάζομαι και εσύ συμφωνείς. Αυτό θα ήταν λίγο λιβινγκστον. Νομίζω ότι ήταν πολύ ξεκάθαρα από αυτά που είχαμε πει ότι νομίζω ότι έχει αναγνωριστεί η αξία μου και το υπό μελέτη μέρη που μπορώ να πάω τα δύσκολα και ίσα ίσα με έχουνε βοηθήσει να δω μέχρι πού μπορώ να φτάσω εκεί που νόμιζα ότι δεν θα τα κατάφερα και είδα που μπορώ να ξεπεράσω αυτό που θεωρούσα εγώ λέω για τον εαυτό μου και άνθρωποι έχουν πιστέψει σε μένα πιο πολύ απ'όσο στον εαυτό μου και το εκτιμώ αυτό.

Έτσι;

Είναι πάρα πολύ ως προς το εάν παραπέρα είναι πάρα πολύ σημαντικό. Έτσι έσπασε τον κύκλο σου ουσιαστικά και ωραία και πάνω λοιπόν σε αυτά που είπαμε όσον αφορά τις αξιολογικές διαδικασίες.

Οτιδήποτε έχεις βιώσει, ας πούμε, όπως είπες και για την Αγγλία και τα λοιπά ε το δίνεις ότι αυτά που έχεις βιώσει αναφέρονται στην αξιολογία, όπως το κομμάτι των ίσων ευκαιριών του transp αρέσει.

Ότι ακολουθεί, ας πούμε κάποιες έτσι.

Ναι, δηλαδή στην Αγγλία ήταν ο βαθμός ανάλογα αυτό που έγραψες δεν υπήρχε εκεί περίπτωση να πάρεις λιγότερο ή περισσότερο συμπάθειες ήταν όλο θέμα γραπτού.

Τα reviews εσύ που έπαιρνες ας πούμε από μαθητές και τα λοιπά όταν έκανες μαθήματα και τέτοια.

Αυτ αξιολογικά με λατρεύατε οπότε. ακόμα μιλάω

οκέι και λοιπόν πάμε τώρα έτσι στο κλεισιμο Σιγα Σιγα να είναι 2 τελευταίες. Έτσι ερωτήσεις και για σένα τι σημαίνει αξιολογία; Δηλαδή πως θα την όριζε στην αξιολογία;

Η αξιολογία είναι για μένα να αναγνωριστεί.

Η αξία σου με βάση των ταλέντων που έχει στο Softies και.

Να αναγνωριστεί και να πας παραπέρα.

Ω και άλλα μόνο με αυτά τα 2, όχι με κάτι παραπάνω,

ας πούμε, όχι με το παρουσιαστικό, ας πούμε.

ή απλά το netmeeting είναι ένας συνδυασμός πολλών πραγμάτων και

άρα ουσιαστικά να δίνουμε ευκαιρίες και να κάνουμε πλουσιότερους ανθρώπους οι οποίοι φαίνεται να έχουν με το ταλέντο και αποκομίσεις και κάποια πράγματα για μένα και περισσότερο από τα από τις γνωστές καθαυτές. Έχει σημασία η θέληση και η όρεξη να μάθει κάποιος κάτι γιατί μπορεί κάποιος να έχει τις γνώσεις, αλλά να είναι κλειστός το να μάθει κάτι παραπάνω και να μην.

Καλώς μέτρο, αλλά άμα είναι καλός χαρακτήρας με την έννοια ότι θέλω να μάθω να προσφέρω τι willing to learn πάρα πολύ σημαντικό. Κι για μένα θεωρώ για κάθε

αυτό το έβαζε μέσα σε ένα αξιοκρατικό προσφιλέστατο μέτραγες ως 8 Μ ως πολύ σημαντικός ως κιλ ή και πιο μοντέρνο αξιοκρατικό στυλ. Γιατί τώρα;

Δεν ξέρω, νομίζω είναι λίγο άδικο να μετράς την αξία βάσει.

Απλά. Της εμπειρίας και της γνώσης δεν μπορεί κάποιος να είναι ένα ακατέργαστο διαμάντι και πρέπει αυτό να το ανακαλύψεις και να το βγάλεις παραέξω από πίεση στον άνθρωπο. Γι αυτό είναι και πολύ σημαντικά κάποια alla elements τους για σύμβαση κάπου υποτροφία, δηλαδή το κομμάτι του μέλλοντος ή του κοτσίβ. Δηλαδή κάποιος να πιστέψει σε σένα ή να σε κάνει εσύ να δεις κάποια πράγματα διαφορετικά μου. Τόσο στην εξέλιξη αναλόγως οκεί δηλαδή εγώ θεωρώ ότι χρωστάω όλη μου τη ζωή σ αυτή την καθηγήτρια που μου είπε.

Με βρήκε και μου είπε, πρέπει να δώσεις και με αναγνώρισε από το γραπτό μου γιατί δεν το έκανε με όλους αυτό, αλλά 2 άτομα το είπε δηλαδή το ότι με ξεχώρισε και είπε εσύ πρέπει να φύγεις;

Δεν ξέρω το θεωρώ τρομερή ευκαιρία και τιμή που μου το είπε και μου δόθηκε.

Και τέτοια πράγματα με τόση που δεν ξέρω στα ελληνικά πανεπιστήμια. Δεν ξέρω αν υπάρχουν ήμουν πάρα πολύ τυχερή. Μπορεί επειδή εκείνη είχε τη νοοτροπία του εξωτερικού και ήταν στη Σορβόνη να το κάνει αυτό. Μου νιώθω πάρα πολύ τυχερή.

Μπορούσε να σου πω την αλήθεια και γενικά ξέρεις τι είναι; Έχουμε πάρα πολλές καθοριστικές στιγμές στη ζωή μας. Βασικά δεν ξέρω αν είναι πολλές, αλλά είναι πολύ σημαντικές, καθώς δηλαδή είναι τύπου απ τα αριστερά στα δεξιά της δεξιάς. Δευτέρα κατ'ευθείαν ωραία λοιπόν και για να το κλείσουμε εμείς καθυστέρηση και εσενα γιατί παει πεντέμισι εσύ τώρα αυτή την αυτό τον ορισμό που δώσαμε και ας πούμε ότι δεν ορισμός ε σ υ Ε.

Σκέφτεσαι και λίγο την αξιοκρατία; Με αυτό τον τρόπο είσαι κάπου στη μέση εδώ πέρα από αυτά τα 2 άκρα γενικά και την e πραγματικότητα με την αξιοκρατία που δίνεις εσύ.

Ο ορισμός αξιοκρατίας.

Εγώ που βρίσκομαι κι εσύ βρίσκεσαι κάπου στη μέση.

Τι θέλω να πω ότι η πραγματικότητα, η πραγματικότητα είναι τα βιώματα αυτά που έχεις διανύσει; Αξιοκρατία το networking που συζητήσαμε, ότι κόσμος βρίσκει δουλειά χωρίς καν να πάμε κάπου στη μέση γιατί μου έχουν τύχει και τα 2 και λέω αυτό για σας να, οπότε

γενικότερα πώς σε κάνει να νιώθεις αυτό; Δηλαδή προσπαθείς να ενισχύσει την αξιοκρατία στην οποία πιστεύεις εσύ προσπαθείς να την περάσει;

Στον κόσμο δηλαδή, πώς το διαχειρίζεσαι αυτό; Το χάσμα που έχει πραγματικότητα με τον αριθμό της αξιοκρατίας δεν μου έχει δοθεί ευκαιρία να κρίνω κάποιον να το παράλογο της αξίας. Δεν είμαι ρικ ρουτερ ούτε μανάτζερ, αλλά αν ήμουν θα τα μέτρα όλα αυτά με τον ορισμό που σου είπα δηλαδή.

Και ίσα ίσα θα ήμουν και πιο αυστηροί αν κάποιος έφτανε σε μένα με κάποιο κονέ, η δικτύωση θα ήμουν και πιο αυστηροί στον ορισμό ή την αξιοκρατία. Αν τον φέρουν έτσι λεν πρέπει να το πάθουν και γιατί θα μετρά και όλο αυτό ο χαρακτήρας και τα βιώματα και το πόσο είναι οΠεν για να μάθει

και άρα θα ήσουν πιο άουερ σιαστικά μπάρες και πάυση;

Ναι ναι, ποιο θα είχα το νου μου ee ta Red flags

Μου έχει τύχει, ας πούμε.

Το μοναδικό recruiting που έχω κάνει και βγήκε λάθος

Αρχισαμε να μιλαμε Αγγλικά, Αυτό δεν ξέρω αν θες να το βγάλει ο ρεκορ μετα μου το πεις καλύτερα επειδή θυμάμαι τι είχε γίνει ναι, αλλά ας πούμε είχε ειπωθεί κάτι στη συνέντευξη, ενώ είχε πάει πάρα πολύ καλά. Η συνέντευξη ειπώθηκε μια βρισιά που εγώ την.

Παρέκαμπα.

Και αυτή τελικά σ αυτό τελικά έπρεπε να κόψει εδώ τον άνθρωπο, γιατί τελικά δημιούργησε όντως πολύ μεγάλα συμπεριφορικά προβλήματα, δηλαδή.

Αυτή την ακολουθήσεις πιστεύω πάντα και το ένστικτό σου πως ερχονται δηλαδή να βλέπεις ολιστικά κάτι όχι μόνο συγκεκριμένα να κάνει τικ τικ τικ τικ τα τα σκις και αυτά που θέλετε πρέπει να το βλέπεις πιο ολιστικά όλο και όλο το βαιμπ που σου δίνει και όλο και την γλωσσα του σωματος και οι φράσεις που χρησιμοποιεί.

Και αν λέει κάτι αν το λέει αληθινά γιατί μπορεί να πουλάει παπάτζες;

Μπορεί να είναι πολύ καλός πολίτης.

Αυτού και να είναι κούφιο από πίσω θέλει, θέλει πάρα πολλή προσοχή.

Στο να μην ξεγελαστείς από ανθρώπους οκεί και.

Λίγο ξέρεις τι σκέφτομαι το κομμάτι με το ένστικτο και το πρόσες, το αξιοκρατικό, δηλαδή αν το ένστικτό σου απλά λέει ναι εκείνη τη στιγμή, αλλά δεν καταλαβαίνεις για ποιο λόγο λένε δηλαδή αν ας πούμε, ο Τυφλώνεται από την εμφάνιση.

Και τον ιστό του λέει Πάρτο να υπάρξει ένα για να το βλέπεις κάθε μέρα, ας πούμε λες και είναι φωτιστικό, άλλο σε υφή το χώρο. Δεν είμαι πολύ σίγουρος αν αυτό είναι αξιοκρατικό, δηλαδή και για την ΕΕ και για την άλλη μεριά.

Όταν λέω ένστικτο δεν εννοούσα και για την εμφάνιση που αυτό μπορεί να λειτουργεί υποσυνείδητα όσον αφορά το συνειδητό. Δεν στο λέω δηλαδή εμένα εκείνη τη στιγμή μου είπε μια μικρή βρισιά Ο άλλος μου εκανε πολυ καμπανάκι ότι

Δεν πήγε πολύ καλά, αλλά το προσπέρασα λόγω του υπόλοιπου μεγάλου καλά. Εκείνη την ώρα έπρεπε να μην αγνοήσει το ένστικτό μου κι αυτό αν και μπορεί να είναι μικρότερο μετά μπορεί να μεγαλοποιηθεί πάρα πολύ. Αυτό είναι όχι γιατί για την εξωτερική εμφάνιση, αν θες να μιλήσουμε για την εμφάνιση.

Δεν πιστεύω ότι αυτό είναι κριτήριο αξιοκρατικο είναι εκτός αν είναι δουλειά μοντέλου, πρέπει να πληρούν κάποιες συγκεκριμένες προδιαγραφές. Εντάξει, αυτό είναι για σκέψη, αλλά ηθοποιός που ξέρω γω πρέπει να είναι άσπρος ή μαύρος σε αυτά είναι απ τις κρύψεις. Δεν μιλάμε γι αυτά για suquet ωραία.

Και τελευταία ερώτηση λοιπόν δανάη εσύ γενικά ρε παιδί μου όταν βλέπεις πράγματα που συμβαίνουν με βάση την αξιοκρατία και τις αξιοκρατικές διαδικασίες, το κάνεις κάποια προβλήματα σε αυτό το τσάλεντζ άρης καθόλου απλά το δέχεσαι.

Δεν μου έχει τύχει στο κοντινό μου περιβάλλον να.

Να νιώσω ότι απειλούμαι ότι γίνεται κάποια αδικία και να ρθει κάποιος μη αξιοκρατικά μου πάρει το ρολόι Απειθώ οπότε μόνο υποθετικά μπορώ να απαντήσω σε αυτή την ερώτηση.

Ότι αν συνέβαινε αυτό. Θα προσπαθούσα να το. Να το αποτυπώσω στους μάνατζερ, θα προσπαθούσα να το επισημάνω. Τι συμβαίνει και ότι και την δυσαρέσκειά μου. Από κει και πέρα δεν άλλαζε κάτι θα απομακρυνόμουν από προς το περιβάλλον και δεν θα μου ταίριαζε. Θα με ενοχλούσε δηλαδή να συμβαινει αυτο ναι αλλα.

Όχι σε βαθμό εξοργιστικό απαραίτητα. Υπάρχουν πολύ χειρότερα πράγματα που μπορεί να κάνει κανείς. Δηλαδή Άμα έχεις ζήσει πολύ χειρότερα μετά για σένα. Το κόμματι της αξιοκρατίας μπορεί να φανεί τόσο τρομερό, δηλαδή Άμα έχεις ζήσει βία χαράσμεντ ας πουμε και ΟΛΑ αυτα μετα λες εντάξει αν πήραμε κάποιον έτσι με κονέ, εντάξει, δεν είναι το χειρότερο που μπορεί να συμβεί. Ναι, ακούω όλα αυτά επειδή είμαστε στην Ελλάδα και συμβαίνουν τα χειρότερα αν ήμουνα σαν χώρα δεν ξέρω τι θα σου απαντούσα θα με ενοχλούσε περισσότερο.

αλλα εδώ βολευομαστε με αυτά που εχουμε

, το ακούω πολύ αυτό που λες και νομίζω κιόλας και συμπίπτει βέβαια ότι.

Κατά βάση ρε παιδί μου στην Ελλάδα δεν υπάρχει αξιοκρατία.

Και στις εταιρείες κάθεσαι και κάθεσαι πολύ. Συνήθως όταν το κλίμα σε παίρνει δηλαδή τον αναγνωρίζει η κουλτούρα ρε παιδί μου σε τραβάει γιατί έξω κράτη δεν υπαρχει. Οποτε ΑΜΑ σε τραβάει η κουλτούρα θα σε αναγνωρίσει κιόλας και αμάδες αναγνώριση άμα συμβεί κάτι

που δεν θα σε αναγνωρίσει στο μέλλον, όπως έχουν σκεφτεί δηλαδή δεν συγκρατεί ο χερ αυτό δεν μου πάει στο σχολείο,

Appendix H

τελείωσε τις πανελλαδικές, είχα βγάλει και αυτό μας χιλιάδες μόρια σκεφτόμουν ότι θα δηλώσω. Ήμουν ανάμεσα στη νομική ψυχολογίας και κάτι είχα καταλάβει ότι πιο πρακτικό ως ορθολογικός άνθρωπος έχει ψυχολογία. Μάλλον δεν θα βοηθούσα πολύ κόσμο, οπότε λέω ως προς τη νομική και χωρίς βέβαια να ξέρεις και ακριβώς στην γιατί σχολείο δεν έχεις κάνει ποτέ τίποτα σχετικό, οπότε βάζεις καλός στα τυφλά, είναι το σύνδρομο του καλού μαθητή που θα βάλει την πιο υψηλόβαθμη σχολή.

Δεν είχα κανένα μπαγκράουντ, οικογενειακό, δηλαδή μπαμπά, μαμά, δικηγόρου και δεν ήξερε. Προφανώς δεν ήξερα περιμένει. Μπήκα στη σχολή μου τελειωσα και η πρώτη μου δουλειά ήταν εδώ στην Αθήνα. Δικηγορικό γραφείο έκανα άσκηση και ένα χρόνο σε ένα δικηγόρος.

Και ήταν μια πρώτη επαφή με τη δικηγορία και καλοί και κακοί.

Και ήταν, ας πούμε, η περίοδος που βγαινεις απο τη σχολή και λες να δω λίγο τι είναι αυτό το επάγγελμα τους κλάδους δικαίου, Τι είναι δικαστήριο, τι σημαίνει η αγωγή, μήνυση και τι σημαίνει χώρες σημαίνει δικόγραφο πάρα πολλά πράγματα από σχολή Δεν θα κάνεις ποτέ γιατί κανείς μόνο θεωρία.

Και.

Σε ταραξεί λίγο όταν πρωτο ξεκινάς διοτι καταλαβαίνεις πόσο δύσκολο αυτό επάγγελμα, πόση ευθύνη έχεις απαντήσει στον πελάτη και πως δεν ξέρεις τίποτα και ότι ας πούμε, δεν σε παίρνει να κάνεις λαθος δηλαδή είναι πολύ περίεργο, φαντάζομαι και σε αλλα επάγγελμα δεν υπαρχει το προβλημα αλλα εγω ας πουμε από εκεί που είσουν άλλο κόσμο ότι Διαβάζω Περναω τα μαθηματα μου πετυχαίνω ή αποτυγχάνει γιατί διάβασα και μετα λες ωπα.

Και ξεκίνησα ποτέ εκεί στο γραφείο αυτό ε εντάξει έτσι σε κάποιες εμπειρίες κατάλαβα ότι είναι πάρα πολύ δύσκολο να ενσωματωθείς στον κλάδο, ειδικά όταν δεν έχεις μπαγκράουντ που γένεια δεν ήταν και άσχημα χρόνια στην Ελλάδα ήταν το 15 για s 15 τότε με το.

Δημοψήφισμα για το νέο όχι του Τσίπρα όλα αυτά τα capital controls τραπεζες αποχη δικηγορικού συλλογου μετά για πάρα πολλούς μήνες στα γραφεία σου δεν δουλεύανε, δεν είχαν καθόλου έσοδα οσοι καναν δικαστηρια Τουλάχιστον και....

Περιεργα χρονιά για την Ελλάδα οκεί κατάλαβα ότι πρέπει, ας πούμε, να ενταχθώ σε κλάδο και τουλάχιστον στα πρώτα χρόνια για να μπορέσω να είμαι οικονομικά ανεξάρτητη και να έχω ας πούμε αξιοπρεπές εισόδημα σε κλάδο που θα ήμουν ανταγωνιστική σε σχέση με τους παλιούς. Είναι ένα επάγγελμα στη χώρα μας που με τις γηρεοκρατίας. Δηλαδή αν δεν είσαι 65 χρονών δεν είσαι καλός καιρός, οπότε όταν είσαι 25, που δεν είσαι οκεί αλλά ίσως άλλα επαγγέλματα ελίσσεσαι πιο εύκολα και δεν μπορώ ας πούμε να είμαι στον ίδιο κυκλο δικαιου με τους δηλαδή και με τους παλιότερους θα με φάνε λάχανο και μάλιστα σε μια περίοδο που είχαν όλοι ρήξει τις τιμες και την δεδομένου ότι υπήρχε κρίση. Άρα ο νέος πώς θα την έριχνε;

Έτσι ξεκίνησα, ξεκινήσετε και να μεταπτυχιακό για σεξ αποστάσεως πήγε και αυτοί οι άνθρωποι τεχνολογίας, έτσι privacy, intellectual Property Αυτή ξέρω πιο juicy πιασάρικοι κλάδοι και λέω θα πάω προς τα κει για να είμαι λίγο πιο ανταγωνιστική.

Και μετα εμεινα στο εξωτερικό

Το οποίο στη Γαλλία, το οποίο ήταν μεγάλο βήμα τουλάχιστον για τα επαγγελματικά. Δεν ξέρω αν.

Θα είχα μείνει στην Ελλάδα όλα τα χρόνια. Αφενός θα ασχοληθεί με κάποια πράγματα και αφετέρου αν θα.

Αν θα τα είχα καταφέρει όπως τα κατάφερα, ας πούμε, τα κατάφερα. Ίσως θα είχα άλλο δρόμο...εγώ και πήγα στη Γαλλία. Μετά έκανα πολύ privacy σε συμβουλευτική για περίπου 3 χρόνια.

Και.

Μετά νταξει... επίσης δύσκολα χρόνια κορωνοϊός. Νομίζω η γενιά μας έχει χτυπηθεί λίγο σε αυτό το κομμάτι.

Και εντάξει, ωστόσο, διευρύνεις ορίζοντες, βλέπεις άλλους ανθρώπους, βλέπεις κάποια πράγματα που τελικά είναι κοινά σε πολλές χώρες, αλλά που είναι πολύ διαφορετικά όλοι. Τουλάχιστον σημαντική διαφορά που έβλεπα εδώ στη Γαλλία να δίνει περισσότερες ευκαιρίες στους νέους.

Εμείς ας πούμε ότι ήμασταν εξτερναλ και.

Έχεις ας πούμε έναν πελάτη και θα μιλήσεις εσύ που μπορείς να κάνεις internship και θα σε ακούσουν;

Και στην Ελλάδα αν δεν είσαι πάλι head director θα σου πουν Ποιος είσαι εσύ που το λες αυτό και να ρωτήσουμε τον από πάνω σου, αν δεν τους έχεις πει αυτό που θέλω να ακούσω βέβαια.

Οπότε αυτό, ας πούμε, ήταν σημαντική διαφορά δηλαδή και σου δίνει αυτοπεποίθηση όταν ας πούμε είσαι.

Δουλεύεις ένα χρόνο και σε υπολογίζει ο ΑΛΛΟΣ παρα πολυ μου αυτοπεποίθηση γιατί νομίζω μόνο έτσι προχωράς. Άμα είσαι με την ασφάλεια μενεις πιο πίσω πίσω.

Και τέλος πάντων θα ήθελα να δω λίγο και το in house κομμάτι και τότε επέστρεψα και βρέθηκα στο ρόλο αυτό όχι σε ρόλο αυτό στην εταιρεία αυτή σε προηγούμενο ρόλο.

Τελεία, οπότε έχεις αλλάξει, έχεις κάνει τα ταξιδάκια στο παιδί μου, έχεις αλλάξει χώρες και τα λοιπά και...Μέσα σε αυτές τις αλλαγές, γενικά οι διαδικασίες που πέρασε για να αλλάξεις επιχειρείς οι διαδικασίες και τα λοιπά και πώς ήταν για σένα;

Οι πρώτες συνεντεύξεις για τα δικηγορικά ήταν μέσω κοινού γνωστού με ξέρεις τους γρήγορους; Κλασική δικηγόροι 60 plus, οι οποίες ήταν πολύ περίεργες συνεντεύξεις, όλες και εκεί ας πούμε ότι είναι φουλ ακουμπάει το κομμάτι και άντρας γυναίκα και οικονομική ή background οικονομικο-οικογενειακό.

Κατασταση και λυπάμαι γιατί πάρα πολλούς δικηγόρους που συνάντησα μου λέγανε ότι εγώ τι θέλω να ασχοληθώ με το παιδικό στην αρχή μου λένε πού να πας εκεί; Αυτά είναι για άνδρες, θα σε κυνηγάνε εγκληματίες ναρκομανείς Τι δηλαδή η γυναίκα πρέπει να κανεις συμπληρωματική να κάνει inhouse να κάνει πιο χαλαρά να μπορεί να φύγει 5 6 ώρες θα έχει παιδιά Το δικαστήριο σου με το ακροατήριο είναι όλη μέρα. Μπορεί να έχεις αυτόφωρα, δεν έχεις αργήσει να έχεις το ένα και δεν ενδείκνυται ας πούμε πρέπει να κάνεις εμπορικό αστικό κάτι πιο ας πούμε.

Η μετα εχετε λεφτα δεν εχει λεφτα να πας στην Αγγλία να δώσει 50 χιλιάρικα να πας εκεί να πας αλλού.

Ένας καταγιγισμός, ας πούμε από...εγώ απλά ήθελα να δω τι είναι αυτό. Επάγγελμα και λες τώρα οκεί.

Ντάξει, φτάσαμε, ας πούμε στο να εχω ακρωτήριο ας πούμε και να μην έχω που να αφήσω το παιδί.

Και αν λες ρε παιδί μου γιατί έτσι με αποθαρρύνουν όλοι τόσο χάλια είναι δηλαδή.

Τι συμβαίνει; Ας πούμε. Εντέλει, ξεκινάς με έναν δικηγόρο ο οποίος μου και κλίκαρε κάπως καλύτερα. Τότε δεν μου είχε πει πάρα πολλά απ αυτά τα πράγματα και παρ όλα αυτά.....

Ήταν όντως μία πραγματικότητα που ας πουμε στην πρώτη τριετία. Το κατάλαβα γιατί όντως μάχιμη δικηγορία και τα αστέρια κάνουν περισσότερο άντρες, ακούγονται περισσότερο, φωνάζουν περισσότερο, ας πούμε, σε μια αιθουσα και δεν το επικροτώ προφανώς, αλλά ακουγονται κάποιο τρόπο και συνήθως αν δεις όλες τις μεγάλες δικηγορικές, είναι ένας άντρας, 2 άνδρες, 3 αν και μια γυναίκα partner και πάντα συνεργάτες είναι γυναίκες κατά κύριο λόγο και.

Σε πιο χαμηλόβαθμες θεσεις που κάνουν απλά τη δουλειά τους, τελειωνουν την υπόθεση και την περνάς στον αλλον να παει να την δικασει για να φανει; Είναι ξεκάθαρα αυτό το μοντέλο που υπάρχει στις δικηγορικές.

Και οκεί.

Στο Recruitment εντάξει τότε ήταν πρώτη επαφή. Είχα πει και εγώ την ανέφερε να μάθω δηλαδή ήταν πιο χαλαρό.

Δεν περίμενα από μένα και ας πούμε να βγαλω μεγάλη δουλειά.

Ωστόσο, εντάξει μετά προχώρησε με κάποιο τρόπο μεταφοράς στη Γαλλία. Είχε αυτό το μεγάλο πρόβλημα ότι ήμουνα ξένη.

Ενώ ήθελα πάντα να πάω στη Γαλλία ας πουμε και μου άρεσε πολύ και χώρα και κουλτούρα και το δίκιο ήταν πολύ κοινό το δικό μας που θα πήγαινα να κάνω κάτι το οποίο ήθελα να γυρίσω θα μπορούσα να το χρησιμοποιήσω και είχα πάει σε ένα μεταπτυχιακό που ήμασταν 20 άτομα και ξένοι ήμασταν όλοι 2.

Εκεί όλοι οι αλλοι ήταν Γάλλοι, οπότε έχεις, όσο κι αν ξέρεις τη γλώσσα, εντάξει είναι και νομικά. ...Δεν είναι εάν πιο απλή έως πολύ λόγος Α και προφανώς και χανεις Και τότε που έπρεπε να κανεις και κάποιους μήνες να δουλέψεις για να ολοκληρώσουμε το μάστερ, είχα πάει χαθεί πάρα πολύ στο να βρω. Ας πούμε κάποιον να με πάρει εν τέλει.

Οι συνεντεύξεις που είχα κάνει εκεί.

Ήταν πολύ διαφορετικές από ότι από ότι εδω γιατι παλι απευθύνονταν σε.

τελειοφοιτους, οπότε πάλι το επίπεδο ας πούμε, γνώση και πρακτική θα ήταν από μηδέν έως ένα χρόνο για σας.

Σε παλαιότερο έτος.

Παρόλα αυτά σε θέλουν πιο έτοιμο να μπει και να δουλέψεις, δηλαδή δεν έχουν αυτό το

να ερθεις εδώ να σε πλάσουμε να ρθεις εδώ όμως λέει η δουλειά να μη σε πληρώσουμε 600 €, αλλά εμεις θα βγάλουμε πώς 1, 3, 5 χιλιάρικα ας πούμε το μήνα είναι τελείως ό τι προσφέρεις και περιμένουνε... Όντως σε δύο 3 μήνες που είσαι σε μια θέση να είσαι αυτόνομος και να βγάζεις δουλειά.

Παρ όλα αυτά πως ήταν με αυτούς, δηλαδή πως η ίντερ που έκανες και τα λοιπά πώς ήτανε σε σχέση με της Ελλάδας;

εεε...πες μας λίγα πράγματα για σένα, εντάξει, πώς και ήρθες εδώ έμενα υπήρχε πάντα και το κομμάτι τι έχεις δει τι δεν έχεις δει. Έμενα αναχωρούσε το ότι δεν νομίζω ότι...Ήταν, ας πούμε εγώ όταν πήγα και είχα ήδη 3 χρόνια εμπειρία που δουλεύω εδώ και ήταν και πιο μεγάλοι από τους υπόλοιπους που καλύπτει το πίσω. Δεν είναι ωριμότητα και επαγγελματικά δεν ήταν και πολλοί δεν το λαμβάνουν και πολύ υπόψιν τους. Δηλαδή είχαν σβηστεί τα χρόνια μου τα προηγούμενα το πιστεύω ότι δεν...τουλάχιστον πώς θα διαχειριστώ μια κατάσταση άσχετους και τεχνικής γνώσης;

Σίγουρα γιατί έχεις πάρει απ αυτό...δεν είναι τελείως άχρηστο ποτέ.

Κοιταξε ειχε μετά να κάνει και με τα προφίλ δηλαδή.

Πιο καλά τα πήγαινα συνέντευξη που θέλουνε πιο international profile, περνάς ένα να ξερει και λίγο αγγλικά....παρ όλα αυτά ντάξει, νομίζω ότι όντως εχανα πολύ στο να με διαλέξουν επειδή ημουν ξενη.

Αυτό το έχεις καταλάβει με τι τρόπο; Ας πούμε, δηλαδή ζητάνε κάτι το οποίο δεν είχες τα κριτήρια ή πλήρως όλα τα κριτήρια αλλά επειδής; Ξέρω γω εισαι από την Ελλάδα.

Νομίζω ότι ντάξει σου επειδή τότε και κάποιες θέσεις που βγαίνουν να μας μοίρασαν σε όλο το Master και πήγαιναν και 5 6 κάθε φορά, δηλαδή εντάξει λες και τους ξέρεις ποιοι είναι οι άλλοι ότι οκεί ας πούμε δεν προχωράει 1, δεν προχωράει 2, δεν προχωράει 3.....Κάπου θα παίζει και αυτό το ρόλο δεν μου λέει

Ωραία και στην Γαλλια εκατσες 3 χρόνια σωστά; Εκεί μέσα στην εταιρεία υπήρχε η προοπτική του να ανελιχθείς ξεκίνησε με το ρόλο που έφυγες,

Οχι υπήρχε προοπτική, ήτανε συμβουλευτικής εταιρεια και.

Και έδιναν πολλές ευκαιρίες για ανέλιξη, δηλαδή κάθε.

Εντάξει, ναι, υπήρχε με τόσους πολλούς ρόλους, αλλάξα δύο 3 ρόλους ΠΕΣ Ναι και μπορεί και να μην άλλωστε και τόσο κομμάτι τίτλου αλλά οικονομικά δεν θα συνέβαινε. Γιατί συνέβαινε δηλαδή κατά βάση ξέρεις,

θέλω να ασχοληθώ λίγο με το γιατί όπως δηλαδή το ρόλο και το καταλαβαίνω αλλά και τι ρε παιδί μου σου δώσουν εσένα Δεν ξέρω αλλαγή ρολου ,κάτι παρά πάνω τι ήταν αυτό που έκανες εσύ σα;

Τότε και είχα χαρεί πάρα πολύ που μου έδωσε κάποιος άνθρωπος την ευκαιρία που και πάλι ήταν ένα recruitment για να το συνδέσω με το προηγούμενο υπήρχε τότε μια HR που συμμετείχε από το εξωτερικό, τότε η εταιρεία ήταν πολύ μικρή ούτε 10 άτομα, ας πούμε.

Και η οποία είχε και αυτή πολύ international background, ήταν Γαλλίδα στο Βέλγιο Άνδρας ήταν από ΑΛΛΗ χώρα, οπότε δεν με είδε περίεργα.

Και νομίζω ότι και αυτή βοήθησε στο εν τέλει να πάρουν.

Οπότε ξεκίνησα και είχα πολύ χαρά και μπήκα με τα μούτρα και παρόλο που δυσκολευόμουν και με τη γλώσσα, γιατί τότε πρέπει να πάμε. Πήγε να το κάνουμε και audits ας πούμε σε διάφορους πελάτες... Τώρα έπρεπε να κάνω οτι. Καταλαβαίνω σε κάποιες φάσεις δηλαδή και να απαντάω και κατι επειδή όμως μου άρεσε πάρα πολύ και μάθαμε και είχα πάρα πολύ αρμοδιότητες, κατευθείαν δηλαδή σε σχέση με την Ελλάδα τους έχουν όλοι στο περίμενε μέχρι να δούμε ότι μπορείς που άμα δεν το Κανεις 50 ΦΟΡΕΣ δεν θα μπορέσει ποτέ έτσι κατευθείαν στον πρώτο μήνα σου εκεί σου δίνουν δουλειά.

Οπότε ασχολείται πολύ ενεργά και μέσα στο πρώτο εξάμηνο είχα δηλαδή διαχειριστεί πάρα πολλά πράγματα, οπότε εμπιστεύτηκα...εν τελεί θα πήγαιναν καλά με τους πελάτες.

Και μετά ζητούσα περισσότερο και ζητούσα περισσότερα και περισσότερα από το πιο απλό πελάτη στο πιο δύσκολο, το πιο δύσκολο και πριν φύγω, ας πούμε, ήθελαν πολύ οι πόλεις. Πολύ μεγάλη γκάμα, πολύ σημαντική καμπύλη, νοσοκομεία, κλινικές πόλεις sensitive δεδομένα. Ας πούμε... Το διοικητικό Συμβούλιο είχε στα όπα όπα δηλαδή αυτά που τότε δεν το έχω ξαναζήσει.

Σε ακούγανε πάρα πολύ, δηλαδή πηγαίναμε κάθε τρίμηνο να κάνουμε catch up που με τα διοικητικά συμβούλια που είμαστε έχουμε κάνει. Τι γίνεται; Έχει πάρει, δεν έχει πάει και. Ήταν ξέρεις αν συμμετέχεις πάρα πολύ ενεργά σε όλους τους συμβούλους του σε ένα κομμάτι και στο κομμάτι που εκεί ήταν το privacy Δηλαδή αυτοί οι οργανισμοί τα κάνουν αυτά για αλλα ποσα....;

Ε νομίζω ότι έτσι εξελίχθηκα ότι.

Έπαιρνα περισσότερες αρμοδιότητες, έβγαζα περισσότερη δουλειά, έπαιρνα πιο δύσκολους πελάτες, πήγαινα καλά, εντάξει, φεύγανε άτομα, έρχονταν καινούργιοι και ντάξει προφανώς τώρα και...η εταιρεία ήταν startup, είχε κάποια προβλήματα, οπότε και κάποιοι φεύγουν για κατι πιο μεγάλο, πιο σταθερό, οπότε όταν μένεις και στους πιο παλιούς.

Έρχονταν όμως νέα άτομα, τα εκπαιδεύα δηλαδή ήτανε κάπως έτσι εξελίχθηκε..

Και τώρα λοιπόν πάμε και στην τελευταία αλλαγή που έκανε. Ουσιαστικά ήρθε η στιγμή να σκεφτείς, δεν ξέρω κάτι, δεν ξέρει ποιο λόγο δεν χρειάζεται. Το συζητήσουμε αυτό δεν είναι

του θέματος. Να γυρίσεις πίσω λοιπόν και βρήκες κάτι στην Ελλάδα. Αυτό λοιπόν το recruitment process πήγε και μετά όλους τους διαδρομή στην εταιρεία που γύρισες πως;

Εγώ τότε έψαχνα μια θέση να in-house είτε είναι και εκεί, είτε και εδώ όποτε ήθελα αυτό να είναι το επόμενο βήμα, να δω λίγο μια εταιρεία από μέσα και να καταλάβω περισσότερο τα τμήματα γιατί ένιωθα τότε ότι συμβούλευω, αλλά δεν καταλαβαίνα ακριβώς τι κάνω, οπότε αυτό ήθελα εγώ να κανω στον επόμενο ρόλο και το recruitment με το συγκεκριμένο κανονισμό πήγε πάρα πολύ καλά ο τότε μάνατζερ, έτσι όπως μου το είχε παρουσιάσει που τα πίστευε ο άνθρωπος ήταν λέω ουαου! Σε τι εταιρεία πάω. Και τώρα στο λέω πια πλευράς για το τμήμα που ήμουν το θες να το πω πλευράς HR,

θέλω να πάμε περισσότερο σε σένα PE παιδί μου δηλαδή αν ένιωσα το πρώτο ήταν αξιοκρατικό ότι οι ερωτήσεις ήταν τόσο στοχευμένες με βάση το βιογραφικό σας πούμε; Υπήρχε κάτι για σας;

Μου αρεσε βιογραφικό πάλι ακριβώς κάνει και με το που ξεκίνησε ζητούσαν πάνω σε αυτό ήταν ένας άνθρωπος που ήθελε κάποιον να έρθει να αναλάβει το privacy να το κάνει lead να το τρέχει, να τον ενοχλεί λίγο ήθελε να δει σε τι έχω δουλέψει Εγώ 3 χρόνια τώρα είχα δουλέψει σε πάρα πολλά πράγματα και πάρα πολλούς διαφορετικούς πελάτες, οπότε νομίζω ότι ήθελε το έκανα κλικ αμεσως οποτε ενιωσα.....υπήρχε μια ευγενεια στη συζήτηση δηλαδή ήταν πολύ ευγενικός και στον λόγο που προσέγγιζε προς το ποσόν παρουσίασα εγώ το ίδιο, δηλαδή είχαμε συζητήσει Πάνω από μια ώρα θυμάμαι, νομίζω ότι τη δουλειά μου παρουσίασα και εκεί έμεινε.

Δεν ένιωσα δηλαδή κάτι να μην αξιοκρατικό ωραία δεν είχε επόμενου σταδίου κάποιο ανώτερο και μέ νως δεν είχαν για σας.

Πως πάει πια πάει;

Τέλος πάντων ναι, τέλος πάντων οκεί και τώρα έτσι μπήκε στην εταιρεία PE παιδί μου και τα λοιπά και προχωρούσε ο καιρός και τα σχετικά εκεί πέρα. Σου δοθεί κάποια ευκαιρία; Υπήρχε κάποια προοπτική ανέλιξης επαγγελματικά για σένα ή;

Κοίτα και όταν είχα ξεκινήσει υπήρχε πολύ συγκεκριμένο πλάνο. Τουλάχιστον αυτό που μου είχε επικοινωνηθεί, η εταιρεία ήθελε να μπει στο χρηματιστήριο ήθελε να φτιάξει πάρα πολλά πράγματα.....Και τρέχουν τα φτιάξουμε σαν τρελοί. Είχα πάρα πολλή δουλειά. Πάρα πολύ σημαντικό ρόλο ...να διορθώσω..... γιατί ήταν και μετά όταν είχε κάνει για τίποτα σε αυτό το κομμάτι ποτέ..... Οπότε όλα από την αρχή πάρα πολλές διαδικασίες που.....Στην πράξη είχανε, είχαμε by design τρύπες, οπότε άντε να τα κλείσεις όλα αυτά.....Και στο τέλος αυτός..... στην πορεία αυτός τους στόχους κάπως χάθηκε.....Οπότε λίγο ένιωσα ότι έπεσε και η αξία του τμήματος.

Και τώρα σε ανέλιξη δουλειά μου είχε εκτιμηθεί. Δεν μπορώ να πω από δύο 3 βασικούς ανθρώπους έχει εκτιμηθεί να σας την εταιρεία. Παρ όλα αυτά εγώ τον απαιτούμενο ρόλο τον ανέλαβα γιατί έφυγε προηγούμενος μάνατζερ, οπότε έπρεπε να τον δώσουν για κάπου.

Δηλαδή οκεί ανελίχθηκα, αλλά δεν ξέρω αν το νιώθω και 100% έτσι

επειδή προέκυψε ας πούμε κατά βάση δηλαδή ήταν ότι δεν υπήρχε μια διαδικασία, υπήρχαν και άλλοι άνθρωποι και τα λοιπά ήσOUNA μια....

ναι και επίσης κατάλαβα ότι ο συγκεκριμένος ρόλος του συγκεκριμένου οργανισμού και είναι πολύ βιτρίνα και το οποίο προφανώς δεν το είχα καταλάβει πριν. Γιατί δεν είχα επαφές και πιο πάνω level....Και άρα κατάλαβες ΚΑΠΩΣ ΤΩΡΑ λιγο αυτο χανει λιγο την Αξια

ναι οκεί οκεί ωραία είμαστε σε πολύ καλή σε πολύ καλό ρυθμό. Νομίζω τα έχουμε ανεβάσει όλα σχετικά πάνω στην επιφάνεια, δηλαδή ειδικά εκεί με Γαλλία κτλπ ζορίστηκες να παρα πολύ να τα φέρεις πίσω και όποτε ήθελα να σου πράγματα την επόμενη ερώτησή μου είναι η εξής, και γενικά PE παιδι μου; Εσυ, ο τρόπος που έχεις πετύχει την καριέρα έως τώρα που έχεις κάνει και συνεχίζει να κάνει προφανώς.... με τι τρόπο το έκανες; Δηλαδή; Ποια είναι τα συστατικά τα οποία σε βοήθησαν να ξεκινήσεις να αλλάξεις χώρο, Να πας εκεί συμβουλευτικής διοικητικών συμβουλίων σαν που μετα να γυρισει πίσω εδώ και τα λοιπά τι ήταν αυτά τα οποία έκανες και σου δόθηκε σ αυτές ευκαιρίες?

Ναι, εκεί πιστεύω πάρα πολύ επιμελής γενικά. Και νομίζω αυτό έχει αναγνωριστεί από όλους με τους εργοδότες, δηλαδή σε πολύ λίγο διάστημα με εμπιστεύονται στο 100%; Βέβαια είμαι ένας άνθρωπος που..... Θα ασχοληθεί, δεν θα αφήσει κάτι να πέσει κάτω, αλλά είναι το χαρμάνι που το έχουν καταλάβει όλοι. Θα μπορούσε ας πούμε να το κάνω και να μην έχει εκτιμηθεί...Και επίσης θέλω να έχω πάντα μια ωραία εικόνα. Δεν μπορώ δηλαδή να πάω ποτέ στον πελάτη, να μην ξέρω τι λέω, τι κάνω δηλαδή να μπω σε ένα meeting, να μην έχω προετοιμαστεί...

Και νομίζω κάπως έτσι, κάπως έτσι δουλεύω γενικά.

Και μετά κοιτάω λίγο και το περιβάλλον δηλαδή νομίζω ότι δουλεύοντας κατάλαβα ότι είναι καλό.... είναι καλές νομικές γνώσεις, αλλά θες άλλες άλλα 1500 είδη γνώσεων που δεν τα έχεις και προχωρώντας πούμε καταλαβα ότι το σημαντικό να εχεις soft skills.... και όποτε άμα κάτι δεν μπορούσα να το περάσω επικοινωνιακά έλεγα ωπα εκεί χωλαίνω πρέπει να φτιάξω το επικοινωνιακό... η ας πουμε με καποιον συνομιλητή που δεν καταλαβαινε τι του λεω η δεν το θεωρουσε σημαντικό ξέρεις και μπορούσε να φερει εκνευρισμό λες ωπα εκνευριστικά δεν το έκανα σωστά αρα Πρέπει να το δω λίγο με μένα.

Νομίζω ετσι εχω δουλεψει ΟΛΑ τα χρονια και παντα κοιταω σε ποιον απευθύνομαι στο περιβάλλον είμαι δηλαδή δεν είναι όλα το ιδιο.

Agile ok και γενικότερα Εντάξει, είσαι ένας άνθρωπος ο οποίος του αυτό που είσαι.

Δουλεύεις πάνω σε κάτι; Προσπάθησεις να το τελειοποιήσεις κάποιος το παιδί μου να μην αφήσει τρύπες ή οτιδήποτε να είσαι σωστή.....

Ναι γενικά είναι ένα επαγγελμα που παντα θα προκυψει κατι που δεν το ξερεις... Αρα αυτό... το θέμα είναι να ξέρεις ότι δεν ξέρεις...Εγώ το θεωρώ βάση τώρα αυτο για να σου

πω, και μετά ξέρεις το χτίζεις λίγο όσο και να διαβάσεις πάντα θα σου τύχει κάτι...Περίπλοκο που δεν έχεις ξαναδεί κάτι που δεν το ξέρεις.

Μεθοδολογία καπως....

Άρα θα λέγαμε ρε παιδί μου γενικά ότι έχεις δουλέψει σκληρα κάπως ότι έχεις προσπαθήσει αρκετά ή έχεις κάποιες αξίες; Επίσης, ακολουθείς δηλαδή οι επιτυχίες του δεν ήρθαν τυχαία...

Έχω δουλέψει σκληρά, έχω δουλέψει σκληρά, έχω δουλέψει, δεν μου είπε κάτι. Όταν κατέβω το. Δυστυχώς ή ευτυχώς δεν ξέρω, δεν σου έχω, αλλά θέλω να πω

ΡΕ παιδί μου. Ένας άνθρωπος μπήκε σε ένα κλάδο που είναι έχει οικογενειοκρατία, έχει σωστό οικονομικό στάτους, τα έχει καταφέρει και στο ξεκίνησες, ενώ μετά πήγε στη Γαλλία δύσκολο πράγμα αυτό για μια Ελληνίδα να πάει στη Γαλλία να την αναγνωρίσουμε σε ένα μεταπτυχιακό που ήσουν εσύ και άλλος ένας.

Ο IAS να βρει δουλειά εκεί; Εν τέλει που βρήκες σ άκουσα να αρχίσουμε...αλλά γενικά ρε παιδί μου σ ακούγανε, θέλανε να πάρεις αρμοδιότητές της ενώ έκανες πολλά πράγματα. Τώρα είσαι εδώ.....

Ναι επίμονη...δουλευα σκληρά και με επιμονή σας πούμε; Τώρα το σκληρά εντάξει πρέπει να το ορίσουμε....

Από την βιβλιογραφία ότι και καλά ρε παιδί μου η αξιοκρατία αναγνωρίζει τη σκληρή δουλειά του effort, δηλαδή ενός ανθρώπου η προσπάθεια ας το πουμε και μαζί με τα ταλέντα του τις ικανότητες, οπότε θέλω έτσι να δούμε πρώτα αυτό για σένα. Δηλαδή τι μπορεί να σημαίνει και το βάζω effort τη δουλειά μου και προσπαθώ σκληρά ή όχι και το τι σημαίνει σκληρό για σένα σκληρή προσπάθεια.

Και αυτό παρά δευση.

Σίγουρα να είσαι, έχεις να είσαι ένα αντικείμενο το οποίο το κατέχεις καλά.

Και να ενημερώνεσαι, ας πούμε, για ότι καινούργιο έρχεται. Τι αλλαγές υπάρχουν και να διαβάζεις αρθογραφία οτιδήποτε και μετά τώρα πάνω στο ρολό για μένα σκληρή δουλειά είναι να δίνεις να δίνεις το 100% τώρα όσο και αν αυτό ακούγεται χαζό ότι αν εγώ δουλεύω ένα projectδεν το πάω τόσο εγώ γενικά με το αποτέλεσμα θα το πάω πολύ με την προσπάθεια. Δηλαδή αν έχω δουλέψει ένα πρότζεκτ.

100 ώρες και εν τέλει το χω το Χω δεν έχω δώσει το 100% μου ας το είχα δουλέψει 5 και να είχα δώσει το 100% οπότε λίγο το αποτέλεσμα ότι αν τους έχεις κάνει αυτό που μπορείς να κάνεις με τα δεδομένα που έχεις την δεδομένη χρονική στιγμή τις ύλες τα εργαλεία.....Την ομάδα ενδεχομένως, τα χρονικά όρια όταν έχεις κάνει έχεις δώσει το 100% σου. Είναι μια σκληρή δουλειά.

Για σένα είναι το θέμα, δηλαδή εσύ πώς το ορίζεις; Δεν είναι γενικά.

Για μενα σκληρή δουλειά όταν έχεις τα αποτελέσματα που πρέπει και θες έτσι θα ζητάς οκεί και επίσης δηλαδή όταν το παμε σε θέματα ταλέντου ικανοτήτων. Τέλος πάντων τι πεις; Ποια πιστεύεις ότι είναι αυτά τα οποία συντελούν στο να έχει κάποιος μια επιτυχημένη καριέρα; Γενικά ναι ή και λίγο πιο προσωπικά;

ναι γενικά καταλήγω ότι είναι πιο σημαντικά τα soft skills....

Σε όλα τα περιβάλλοντα βασικά όχι εσένα σε κατά 80%...είναι πολύ σημαντικό να είσαι επικοινωνιακός ευχάριστος να μπορείς να περάσεις τη δουλειά σου, να μπορείς να εξηγήσεις γιατί είναι σημαντικό αυτό που κάνεις για για τον Οργανισμό, για τον πελάτη, γιατί γενικά είναι ας πούμε, να έχεις λίγο emotional intelligence δηλαδή όλα αυτά Νομίζω ότι είσαι πιο ανταγωνιστικός σε σχέση με κάποιον που μπορεί να ξέρει τα πάντα....

Εμένα νομίζω ότι αυτό που με έχει βοηθήσει σε όλες μου τις δουλειές είναι ότι και σκιαγραφώ πάρα πολύ καλά τον απέναντι μου. Δηλαδή μπορώ να καταλάβω πάρα πολύ εύκολα τι θέλει ο άλλος έτσι άλλος ευχαριστημένος.

Μπορεί, εγώ δεν διαφωνώ ας πούμε για το πώς προσεγγίζουμε το project, αλλά τώρα αμα ο άλλος θελει Ετσι θα σου πω από τη στιγμή που ρόλος μου είναι αυτός έτσι πάντα, οπότε νομίζω αυτό είναι το το μεγαλύτερο προσόν μου είναι αυτό.

Και νομίζω ότι με έχει βοηθήσει με όλους και με το δικηγορικό γραφείο που είμαι στην αρχή και απέναντι στον δικηγόρο και απαντήσεις συναδέλφους και μετά στη Γαλλία απέναντι στο αφεντικό μου. Πάντως τους υπόλοιπους και εδώ εδω σίγουρα και νομίζω αυτό και

Αρα κάποιες πτυχές ας πούμε χαρακτήρα, γιατί αυτό που περιγράφεις

ακούγεται λίγο σαν soft skill άλλα είναι και χαρακτηριστικό προσωπικότητας, δηλαδή το κατά πόσο είσαι ένα personality το οποίο αντέχει να είναι με άλλους ακόμα και αν διαφωνεί....γιατί κοιτάω το αποτέλεσμα και δεν θέλω να είμαι συνέχεια σε σύγκρουση παραπλανά το κάνουμε το agreeable τέλος πάντων κομμάτι το οποίο είναι πάρα πολύ σημαντικό.Υπάρχει κάτι άλλο το οποίο πιστεύεις ότι βοηθάει έναν άνθρωπο να έχει μια επιτυχημένη καριέρα, δηλαδή πέρα από...Τον κόπο και τις ικανότητες. Υπάρχουν άλλα πράγματα που σε βοηθάνε να δεις μια αλλαγή θέσης, να αλλάξεις εταιρεία να αλλάξεις μισθολογικά?

Φαντάζομαι δεν εννοείς να έχεις γνωριμίες κτλπ?

Ναι μπορεί να εννοώ και αυτά!

Θα πάω γιατί και στη Γαλλία και δεν απείχε και τόσο πολύ. Απλά αλλάζει λίγο το βελιγνεκές δηλαδή ας πούμε για παράδειγμα και στην Ελλάδα θα έχεις 5 θέσεις εργασίας οπότε.....Αν υπάρχουν 5 με γνωριμίες δεν θα έχεις μία θέσεις στη Γαλλία δεν έχεις 50 θέσεις εργασίας απ όταν υπάρχουν 25 γνωρίσαμε θα μείνουν 25 κενές. Αυτό αλλάζει πάρα πολύ το η ποσότητα και το πως το ποσοστό ας πούμε που γίνεται εντάξει Ελλάδα γιατί δυστυχώς δεν είναι μια αξιοκρατική χώρα ούτε στο να πάρεις ένα ρόλο ούτε στο πως θα εξελιχθείς μέσα σε μια εταιρεία.

Και ειδικά όταν ήταν μικρό ς ελληνική ήταν δεν υπάρχουν πρωτόκολλα, δεν υπάρχουν διαδικασίες, δεν υπάρχουν τίποτα και.

Και εν τέλει και πάλι έρχεται. Έχετε αυτό που σου λέω με τα soft skills ναι, θεωρώ ότι αν ας πούμε, έχεις ταιριάζει σε συμπαθούν και έχεις μια καλή σχέση τώρα ψεύτικη ή αληθινή; Δεν θα το πάω τόσο βαθιά, αλλά πάλι έρχεται, ας πούμε το με προ στοιχεία προσωπικότητας, όχι τόσο αποτελέσματα πάνω στη δουλειά.

Οπότε ναι, θεωρώ ότι και αυτά βοηθάνε

Αρά το Networking σίγουρα και το αν έχεις ταιριάζει με την κουλτούρα της εταιρείας και το οποίο ταυτοχρόνως όταν ταιριάζεις θα πω εγώ ότι υπάρχει ανάλογη αναγνώριση, ενώ ρε παιδί μου είσαι σε ένα μέρος το οποίο σε προωθεί αυτός

και περισσότερο απ ότι πρέπει...

Υπάρχει κάποιο παράδειγμα που όπως σου και τα ταλέντα σου δεν αναγνωρίστηκαν σε μια εταιρεία από αυτές που έχεις περάσει;

Θα σου πω ότι σε όλες δεν έχουν οριστεί πλήρως...Εγώ δηλαδή δεν νιώθω ότι.

...Νιώθω ότι θα μπορούσα και περισσότερο...Και τώρα για να το συγκρίνουμε λίγο με το θέμα, θεωρώ ότι όντως ρε παιδί μου, τουλάχιστον στην Ελλάδα στα στο πρωτο Ματς καριέρας μου και να κάνουμε δικηγορικές όντως έπαιζε λίγο ρόλο το γυναικα αντρας σου είπα και πριν...Μετά την πήγα σε έναν κλάδο τώρα, πριν βάση που πρέπει να έχεις και καλή γνώση- τεχνική και τύπου information security, το οποίο είναι και αυτός πολύ ανδροκρατούμενος κλάδος, αυτός που εξησα στη Γαλλία πολύ και δεν ξέρω άντρες από τη φύση τους... Τους ενδιαφέρει πιο πολύ σε ποσοστό τουλάχιστον, αλλά ανταποκρίνονται πιο γρήγορα και πιο εύκολα. Ας πούμε σε τεχνικούς όρους...Και εκεί ας πούμε, έβλεπες μια ότι τώρα αυτή (γυναίκα) δεν θα το καταλάβει και πολύ τι είναι δίκτυο; Ας πουμε VPN σου λέω τώρα πολύ απλά τώρα....Οπότε κάπου σε όλα αυτά ναι, δεν θεωρώ ότι έχει πάει ότι έχω αναγνωριστεί στο 100%.

Υπάρχει από συγκεκριμένο παράδειγμα της λίγο πιο συγκεκριμένο, ας πούμε από σου λεω έναν τεχνικό όρο και δεν πιστεύω ότι θα ανταποκριθείς, το οποίο αυτό που ήθελες να ξέρεις ένα σωτήριο για την ανάλυση θα κάνουμε τα αλλα ΚΑΤΙ ετσι λίγο σαν πιο μεγάλος σκηνικό ΡΕ παιδί μου, ας πούμε.

Στη Γαλλία startup που ήμουν τα αγόρια ανεβαίνουν πιο γρήγορα από τις κοπελες, Δηλαδή εγώ μπορεί να ανεβαινα στον ένα (1) χρόνο και οι άλλοι (άνδρες) στους 6.

Γιατί πιστεύεις ότι συμβαίνει αυτό;

Δεν ξέρω. Είχανε εντάξει μπορεί να ταλέντα, αλλά όλοι ταλέντα κατάλαβες...

Και μόνο άντρες?

Ναι ναι, νομίζω εντάξει ότι...Ισως έχει να κάνει και αυτο που σου λεω και με την προσωπικότητα την αντρική ότι ανταποκρίνονται πιο καλύτερα... έχει να κάνει Επίσης με το ότι το δεύτερο αφεντικό είχε και αυτό τεχνικό background, οπότε ίσως εκτιμούσε και τον άλλον που είναι πιο κοντά σε αυτά, ενώ όλοι καλύτερευσης παρείχαμε, οπότε λίγο ξέρεις να... αυτός που το έχω σαν παράδειγμα.

Ή εάν ήταν ένα project, είχε πολλά τεχνικά. Σίγουρα θα βάζανε τα αγόρια, ας πούμε.

Αρα μου στερούσε τη δυνατότητα να εξελιχθώ σε ένα κομμάτι που μπορεί να υστερούσα, το οποίο και εμένα με πείραζε σαν επαγγελματία αλλά και την εταιρεία. Γιατί δεν θα μπορούσε αξιοποιήσει στο 100% να και ας πούμε σε στον επόμενο μήνα μπορεί να είχαμε 53 project και να μην είχε πει να τα δώσει.

Δηλαδή εκεί κατάλαβες τι θέλω να πω....

και αυτο που λες; Επίσης υπήρχε κάτι άλλο, όπως προηγουμένως ότι ρε παιδί μου λέει, Δεν ξέρω κάτι παρά να το κάνω 50 φορές, θα το μάθω όμως άλλα πάλι να το κάνουν. Ας πούμε δηλαδή δώσε την ευκαιρία και κολλαει παρα πολυ με αυτο που λες ΤΩΡΑ ότι οντως εν τέλει ίσως κάποια θέματα να έχουν να κάνουν με το απλά δώσε μου την ευκαιρία δηλαδή δεν έχεις κάτι να χάσεις βάλουμε σε ένα πρότζεκτ να αρχίσω με αυτό το τεχνικά να τελειώνουμε, δηλαδή όλοι μπορούμε να μάθουμε.....

Ε υπήρχε κάποιος δηλαδή ότι οι άνδρες ανεβαίνουν πιο γρήγορα στη γαλλική εταιρία, τέλος πάντων και υπήρχαν δηλαδή άτομα με τα οποία έχουμε στο ίδιο level....Και τους Έβλεπες ξέρω γω να μεταπηδάνε τους 6 μήνες και εσυ να πρεπει να κατσεις ένα χρόνο. Ας πούμε κάπως έτσι.

Και στο ίδιο level και να μεταπηδά όχι, ήταν συνήθως σε προηγούμενο έλεγχο και με φτάνουνε

τι λες τώρα θα ήταν από κάτω?

δεν ήταν κάθετο reporting και ήμασταν όλοι μαζί μια ομάδα από σάλτσες και είχαμε 2 Managers....Δεν είχε τόσο δηλαδή, αλλά.....Ξέρεις αυτός που μπορεί να έρθει λίγο πιο μετά που τον έχεις κάνει training ας πούμε, ερχεται και είναι στο ίδιο επίπεδο με εσενα που με τα παιδιά παρένθεση.... δεν είναι ότι υπάρχει ανταγωνισμός, απλά το έβλεπες να συμβαίνει.

Ναι και έχεις αναποδο παραδειγμα που μου έκανες τρέχει μια γυναίκα η οποία εν τέλει δεν ήρθε τόσο σύντομα δίπλα σου (επίπεδο) μετά την εκπαίδευση.. όπως ηρθαν οι αντρες?

Ναι, νομίζω οι γυναικες πήγαιναν πιο αργά γενικά. Εντάξει, υπήρχαν και οι γυναίκες που δεν πήγαιναν και άνδρες που δεν πηγαίναν.....

Τώρα δεν χρειάζεται. Νομίζω ναι ότι ήταν λίγο πιο αργά (γυναικες), πιο αργή εξελιξη, όχι με τεράστια διαφορά. Εκεί στο μισό χρόνο ΠΕΣ εντάξει και πάλι 6 μήνες είναι για σένα

Ξερεις αν τα τεχνικά project που αναλάβαναν περισσότερο αν τους πληρώνουν περισσότερο στην εταιρία, δηλαδή ότι τα καταφέρνουν περισσότερο από ότι αυτά που αναλαμβάνεις εσύ?

Ναι, σίγουρα ναι.

Ναι ότι έχει να κάνει λίγο με cyber security είναι αρκετά καλοπληρωμένα κλάδοι νομίζω και στην Ελλάδα, οπότε σίγουρα όπως και επειδή είχαμε και κάποιους πιο senior εξωτερικούς σε αυτούς τους κλάδους γιατί εμεις κατά βάση νομικοί είμαστε...δικηγόροι....αρα πάλι φταίνε όλοι άνδρες.

Δεν ξέρω, είναι πολύ ανδροκρατούμενος και αυτός ο κλάδος εν τέλει και εδώ στην Ελλάδα νομίζω.

σε ρωτάω PE παιδί μου με το σκεπτικό του στιλ ότι μήπως αυτοί ανεβαίνουν περισσότερο γιατί μπαίνουν στα πιο ακριβά πρότζεκτ της εταιρείας....

Δεν ήταν τόσο οργανωμένη η εταιρεία για να κάνει αυτήν την σκεψη πιστευω....

Ωραία ας έλειπε ναι, οπότε ναι, δηλαδή όχι και οι ειδικοί και οι βοηθά τους πελάτες που υπήρχαν πάρα πολλά λεφτά οπότε σε αυτό.

Δεν μπορώ να σου πω και 100%, αλλά νομίζω ότι είχε να κάνει με το πήγαιναν να ματσάρουν ε consultant με projects & skills ας πουμε.... ποιος θα μου το βγαλει πιο σωστά, πιο γρήγορα καταλαβες.

Αυτό πιστεύεις ότι ήταν αξιοκρατικό, άσχετα με το αν εσύ θέλεις ή όχι να πάει σε δοθεί η ευκαιρία και δεν ήταν γενικά γιατί;

Όχι Και δεν υπήρχε οργάνωση βασικά στο μάνατζμεντ.

Οπότε αξιοκρατικό δεν το θεωρώ γιατί ούτε και την ευκαιρία είναι και σε κάποιον να δει κάτι άλλο. Και ήταν και επίσης παρα πολύ τυχαιο το που θα πέσεις δηλαδή.

Και εγω ας πουμε μια περίοδο είχα καταλήξει, τα κάνω πολύ δήμους και λεω ΤΩΡΑ να κατσω να κανω ολο το γαλλικό δημόσιο θα αυτοκτονήσω ας πούμε και ζήτησα να φύγω να πάω στα healths.

Και που αν δεν μπορούσα να είχα ζητήσει τίποτα θα είχα μείνει εκεί.

Οποτε δεν υπηρχε λιγο ξερεις οργανωση το που μπαίνει ο καθένας.... τι background έχει, τι δινει, τι θέλει να δώσει, που θελει να παει

Ναι, κατάλαβα κάπως σε βάζουμε κάπου εκείνη την ώρα και... καταλαβες....

Είχε και πάρα πολύ επειδή είναι start-up μικρή και δεν ξέρω. Έχει πολλούς πελάτες από από το πρώτο χρόνο. Είχε πολλούς πελάτες, δεν υπήρχαν πολλοί consultants.

Έπρεπε να είσαι και γρήγορος και έπρεπε, ας πούμε να ναι και ας πούμε, η πιο senior επρεπε να είναι ανάμεσα σε θέση να μπορούμε να τυποποιήσουμε δουλειά για να βγαίνουν να βγαίνουμε για να φευγει,...

Δηλαδή να χρεώσουμε από αυτόν 150 € την ώρα, αλλά να έχουμε δουλέψει πραγματικά 15 λεπτά, κατάλαβες;

Ναι, οκεί το οποίο δεν είναι quantity over quality κτλ.... Κατάλαβα δηλαδή το.

Η μεγαλύτερη σου ευκαιρία και πρόκληση και πως προέκυψαν;

Επαγγελματικά πάντα έτσι.

Στην Γαλλια, εκεί ήταν και η μεγαλύτερη ευκαιρία και οι προκλήσεις. Νομίζω ότι ήταν μεγάλη πρόκληση το ότι μιλήσαμε πολύ υψηλά ιστάμενους ότι έπρεπε να παρουσιάσω σε άλλη γλώσσα....Να συζητάω να ανταποκρίνομαι.... νομίζω αυτή ήταν πιο μεγάλη πρόκληση που έχω ζήσει μέχρι τώρα. Είχα και εδώ κάποιες με συγκεκριμένα με συγκεκριμένους, έχοντας άλλες σε μικρότερο βαθμό και επειδή υπήρχε, υπάρχει εδώ τουλάχιστον υπάρχει και αυτή η ιεραρχια, του Reporting πάντα λίγο. Είσαι και κάτω από κάποιον άλλον, οπότε εν τέλει είσαι λίγο πιο..... Δεν αισθάνεσαι τόσο την πρόκληση.Δεν έχει τόσο μεγάλο βαθμό responsibility...

Η ευκαιρία είναι πάλι εκεί γιατί νομίζω ήταν άλλα τα μεγέθη των εταιρειών, αλλά τα οικονομικά μεγέθη... άλλη αξια που δινόταν στην δουλειά...

Οπότε ναι, νομίζω παρουσιάστηκε στο εξωτερικό και ήρθε....Ευτυχώς που ήρθε λίγο το προσπάθησα φυσικα...αλλα εκατσε κιόλας ίσως

άρα δηλαδή αυτό που σου ερμηνεύεις αυτό με το προσπάθησα, αλλά έκατσε δηλαδή πως μια ερμηνεία πώς γίνεται, πώς σου ήρθαν αυτά τα 2 παρέα;

Παντα Πιστεύω είναι και η τυχη μέσα δηλαδή αυτή, ας πούμε, η HR που σου λεω, προσέλαβε εμενα και μετά από ένα μήνα τα σπάσανε και έφυγε ένα μήνα έκατσα προς εμένα και έφυγε.

Κατάλαβες ηταν καλο το timing εκείνη την ώρα και ήταν και το background αυτής μου το άφησε λύσεις.

Εγώ τότε ας πούμε, έπρεπε να έχω κλείσει κάτι μέχρι ελλάδι είχα οριακά να μην ακόμα να βρω κάτι να στο τέλος θέλω σ αυτόν δηλαδή θα προσπαθήσει μέχρι μέχρι ότι κάτι θα βρω δε δεν μπορεί και μετα ειχα δυο προτασεις.

Κυκλοφόρησε ήταν startup, ήταν κι αυτό όχι για πολύ μεγάλη, πολύ οργανωμένη.

Διπλα λεφτά κιόλας, αλλά ήταν πολύ μακριά. Πήγα να πάρω δύο τρια τρενα και τότε είχα και εγκληματική και λέω άστο PE παιδί μου. Αυτοί είναι 5 στάσεις με το μετρό ως τάρτα μου τον άλλον μηνια μετακομισε και πήγε 25 στάσεις με το μετρό. Εν τέλει βέβαια ενστικτωδώς θεωρω ότι εγω ειχα καλύτερη επιλογη γιατι μετα ηθελα να σε φοιτητή μου στην άλλη εταιρεία το οποίο θα τον κρατήσει μετά ας πούμε από 3 4 μήνες.

Εγώ έμεινα 3 χρόνια, οπότε μακροπρόθεσμα καλύτερα πηγε καλύτερα

Οπότε είπαμε είναι το κομμάτι της τύχης...και μετά είναι και το ότι το πόσο εσύ είσαι έχεις το εσωτερικο κινητρο να ψάξεις κάτι, να βρεις κάτι και τά λοιπα σε θέμα, προκλήσεις και ευκαιρίες στο παιδί μου αυτό ότι πρέπει

Εάν υπάρχει πρόκληση και ευκαιρία στην ατμόσφαιρα θα την καταλάβω, θα την πάρω αν δεν ξέρει κάτι που σχετίζεται με την ερώτηση.....Και απλά είσαι κάποιες φορές στο περιβάλλον, δεν υπάρχει καμία πρόκληση.

Τελεια, Ναι και ευκαιρίες μάλλον έρχονται από το παράθυρο, ας πούμε, Ναι η τις παίρνουν άλλοι αυτό θέλω να πω.....λοιπόν οπότε σύμφωνα με αυτά που έχουμε συζητήσει PE παιδί μου γενικότερα πως θα έλεγες ότι προκύπτουν επαγγελματικές ευκαιρίες με αυτά που έχεις βιώσει κι έχεις δει;

Και καλά εγώ πιστεύω ότι έχει να κάνει πάρα πολύ με την οικονομία και τον πολιτισμό, της χώρας

Και γιατι είναι λιγο αγορά και συζήτηση στο τελος της ημερας

Όταν ας πούμε είσαι σε μια χώρα που είναι μειονεκτει σε αυτό.

Φυσικά και υπάρχουν ευκαιρίες αλλα και λιγότερες.

Οπότε εκεί θέλει περισσότερο ψάξιμο, περισσότερο κινήγι και να είσαι πιο alert.

Τώρα όλα σ αυτή τη συνθήκη θα υπάρξει και το networking μέσα και θα μειωθεί για άλλο εκεί πρέπει να οπλιστείς με υπομονη...εγω νομιζω ότι το recruiting στην Ελλάδα είναι δυσκολο...Για τον υποψήφιο...δηλαδή αναρωτιέμαι αν όλες αυτές οι συνεντεύξεις που περνάμε... έχω αρχίσει να σκέφτομαι ότι μερικοί μπορεί να μην θες να κάνουν συνέντευξεις χωρίς να τις κλείνουν ποτέ.

Οπότε είναι ένας φαύλος κύκλος που δεν ξερω τώρα ευκαιρίες, πόσο πόσο υπάρχουν...Σίγουρα πάντως δεν πιστεύω ότι κάποιος ο οποίος δεν είναι καλός και ικανός που φοράει δηλαδή να το networking, μπορεί να σε βοηθήσει. Ναι, θα σε σπρώξει, αλλά άμα δεν μπορείς και από μόνος μου νομίζω ότι θα μπορούσες να σταθείς εάν θα και αν εν τέλει προχωρήσει θα είναι σαν εργοδότη για όλους τους ζωή από την οποία είναι ενδεχομένως να παρεις και συντάξεις, το οποίο εν τέλει θεωρώ και καριέρα.

Όχι ότι είναι κακό, αλλά κατάλαβες πως είναι...για εμένα όταν μπορείς να κουμπώσεις μόνο σε ένα περιβάλλον Για μένα είσαι δεν είσαι τόσο καλός επαγγελματίας γιατί εν τελει ο καλος επαγγελματίας δεν στα δύσκολα και στα πάντα...το unexpected αυτό τώρα το προγραμματισμένο εγώ θα ρθω. Σήμερα, 23 Αυγούστου Παρασκευή θα πάμε αυτά και αυτά και αυτά να αποφασίσει είναι το εύκολο. Μπορεί να το κάνει, ας πούμε και ο intern που θα το πω θα κάνεις 1 4 5... ο επαγγελματίας έχει να διαχειριστεί μια κατάσταση κρίσιμη με ρίσκο και short notice με άλλους εξωτερικούς υψηλότερους...international...σε αυτά που φανεί, εάν είσαι καλος επαγγελματίας.

Οκ οποτε παμε λιγο σε external factors, networking και υπομονη...

Υπομονή, υπομονή, εντάξει και οι ικανότητες

Δηλαδή τι έχεις κάνει; Έχεις σπουδάσει, έχεις πάρει απ το παρελθόν και τα λοιπά όλα αυτά τα κλασικά και ικανότητες οκέι τελεία...γενικότερα πιστεύεις ρε παιδί μου ότι...Οι εταιρείες το αναγνωρίζουν αυτό??? - δηλαδή όπως το έχουν πατήσει ότι πρώτα πρέπει το περιβάλλον σας δώσει τις ευκαιρίες, δηλαδή να ανθίζει και να έχεις 50 ευκαιρίες, ας πούμε για 5 μετα πρέπει...Αν δεν ισχυει αυτο να έχεις networking, οπότε μέσα από αυτά τα 2 δεν μπορεί η ΕΕ να αναγνωρίσει κάτι σε σένα, αλλά αν δεν έχεις και τα δύο το τι έχεις κάνει στο παρελθόν; Οι εταιρείες το αναγνωρίζουνε μπορεί, ας πούμε, μπορεί να υπερβεί το networking του της κάνει στο παρελθόν.

Όχι...Ε σίγουρα κάποια πράγματα εξάλλου μέσω δότες...αλλά όχι, δεν νομίζω ότι μπορεί να παίρνει το μπόλ και... παγκοσμίως και το βάζουμε την Ελλάδα,

Πάνω σε αυτά έτσι που έχουμε συζητήσει και εσύ τις διαδικασίες που τις έχεις βιώσει τη σπας το πούμε κατά κάποιο τρόπο πιο αξιοκρατικές. Τουλάχιστον προσπαθούμε να το κάνουμε αξιοκρατικά και τα λοιπά θα έλεγες ότι προσπαθούν να δώσουν ίσες ευκαιρίες σου; Τι γίνεται με διαφάνεια δηλαδή έχεις βιώσει κάτι το οποίο θα το ελέγξουμε την αξιοκρατικό μέχρι στιγμής;

Δεν Είμαι σίγουρη...Με την έννοια την βλέποντες πίσω από τις γραμμές.

Εν τέλει, κάθε οργανισμός ασχολείται και με πόσα δείκτες το ένα το άλλο μέτρησεις δηλαδή...Ας πούμε, εγώ είμαι ένα ποια θα μου περάσει τίποτα μυαλό μου. Πες ότι του head of Privaact ότι τους έλειπε μια γυναίκα, η ένας ανθρωπος εγχρωμος...Είναι δηλαδή και όλα αυτά πια στο παιχνίδι.

Που...Δεν είμαι σίγουρη εν τέλει ότι υπάρχει αξιοκρατία, η απλά εξυπηρετούν σκοπούς...Και ειδικά τουλάχιστον στον παρόντα οργανισμό που είμαι που δεν ξέρω αν αντιπροσωπεύει μεγάλο μέρος τους πούμε οργανισμών, αλλά όταν βλέπεις ότι ένα χρόνο ένας άνθρωπος δε σε πολύ υψηλή θέση αστέρι τον άλλο χρόνο έχει πάει σπίτι του...ε... κάτι δηλώνει αυτό που λέω δεν μπορεί ξαφνικά να αλλάξει ένας επαγγελματίας σε ένα χρόνο... Άρα ίσως έχει να κάνει με το τι εξυπηρετεί και την τον οργανισμό την εταιρεία, ας πούμε, οπότε δεν ξέρω αν τελικά υπάρχει αξιοκρατία.

Έχεις κάποιους καλό ή κακό σενάριο είχε τα 2 ας πούμε.

Για παράδειγμα...Ένα καλό σενάριο όσον αφορά το κομμάτι του της αξιοκρατίας ήταν η γυναίκα του HR στη Γαλλία, η οποία αντιμετώπισε σαν να είσαι μια συμμετέχουσα ή τουλάχιστον έτσι είπε ότι ένιωσε τύχη και ελπίζω και τη νίκη, ας πούμε, παίρνει θέση.Ε, υπάρχει κάποιο άλλο έτσι κακό ή κάποιο καλό που θα θέλεις να μοιραστείς; Όσον αφορά τα πρόσες πρέπει να είναι αξιοκρατικά.

Πρόσεξε είπα, πρέπει να είναι όχι τι είναι...

Μπορεις να μου δώσεις ένα παραδειγμα???

Συμφωνώ σε πάρα πολύ ένα παράδειγμα, ας πούμε, όταν ήσουν στη Γαλλία που.

Άνεργης μισθολογικά μετά από ένα χρόνο είμαι και μετά ξανανέβηκε σ όλο αυτό κανονικά πρέπει από κάπου να πήγαζε παιδί μου απ'το τη δουλειά που έχεις ρίξει από τα πρότζεκτ που έχεις κλείσει, αποτέλεσμα που φέρνεις όλο αυτό, δηλαδή το αποτέλεσμα ουσιαστικά ήρθε από μια αξιοκρατική διαδικασία, την οποία συν κατάλαβες την αναγνώρισες. Είδες δηλαδή ότι δίνονται ίσες ευκαιρίες που το έχουμε συζητήσει αυτό ότι δεν δύναμαι δε δίνανε οι αποτέλεσμα του σχολιασμού; Σίγουρα και.

Σίγουρα αναγνωρίστηκε η δουλειά μου, αλλά δεν μπορώ να σου πω ότι θες το 100% γιατί για παράδειγμα εγώ ξέρω ότι εργοδότης μου ηξερε ότι είμαι από την Ελλάδα που είναι μια φτωχη χώρα.

Ε σίγουρα και σίγουρα το ξέρανε. Το κατάλαβε και χρησιμοποίησαν δηλαδή για

Λιγότερα λεφτά,

που είναι 2000 δεχόμενος μου πολύ χαρούμενη για εδω δεν θα τα ειχα ποτε...

Εννοώ οι αντίστοιχη Γαλλίδα μπορεί να έπαιρνε δυόμισι χιλιαρικά... και όχι μόνο με μένα ως Ελληνίδα θα μπορεί, ας πούμε, να χα και συνάδελφο εγχρωμο...μεγαλωμένη στη Γαλλία και να επαιρνε λιγότερα; αλλά έβλεπες ότι.

Για σου πω όταν ξεκινήσαμε πρώτα ήταν καινούργια και αυτά δεν είχε πάρει 5 causal. Τον θυμούμαι αρχικά εγώ.

Αλλά ήταν μάνατζερ. Μία ήταν του Γαλλίδα με διδακτορικά δεν ξερω εγω τι η αδερφος εκει δικηγορος χαμός... και ήμασταν υπόλοιπη ΕΕ μια εγώ ένας ο οποίος ήτανε μουσουλμάνος από το Μαρόκο, πάλι μειονότητα μια εγχρωμη πάλι μεινοτητα, δηλαδή έβλεπες ότι υπήρχε ένα μοτίβο ότι προφανώς οικονομικα θα είναι λίγο κάτω.

Από μια αλλη Εταιρεία το οποίο μπορεί να μην ξέρεις για την startup, γιατί; Γιατί γιατί; Αλλά έχει προσέκλησει αυτό τον κόσμο... Άρα από πίσω πιστεύω υπάρχει μία σκέψη, δεν έτυχε... κάνοντας έτσι την καρέκλα σου και κοιτώντας το δωμάτιο και τα 3 χρόνια. Έτσι μετά εντάξει που μεγάλωνε και η εταιρεία υπήρχαν και πιο εντάξει αλλά προφίλ... Και άλλα έβλεπες ότι είχαν κι άλλον αέρα στη διαπραγμάτευση... Το οποίο αυτό πιστεύω έχει να κάνει και με τον άνθρωπο και την προσωπικότητα. Εγω ας πουμε παιρνω μηδέν στην διαπραγματευση...

Άλλο νομίζω ότι έχει να κάνει και με το ότι νιώθεις ότι έχεις το Power.

Ότι εγώ εντάξει δεν με θελετε οκ... απ την άλλη βδομάδα θα βρω αλλού.

Ναι η το ανάποδο ότι οι μέρες σου εδώ πέρα τελειώνουν και θα χρειαστεί να γυρισει πίσω ποτε θα παρεις αυτα τελειωνουν ιστορία για σας.....

Όπως και για scania, λάθος νερό και τέλος από acai.

Ωραία και τώρα κάνω στις 2 τελευταίες ερωτήσεις. Δεν γνωρίζουν τα πάντα; Νομίζω ότι δεν έχω, δεν έχω σχέση κάτι πολύ αξιοκρατικό. Γιατί όμως δεν έχω υπάρξει ποτέ σε μια εταιρεία ή έναν οργανισμό που να είναι, έχει διαδικασίες σ αυτό λένε, Έχει λείψει λίγο από την καριέρα μου να μπω κάπου.

Είναι υπάρχει, ας πούμε το πώς γίνεται ένα evaluation, πως γίνεται μια προαγωγή του τι περιμένουμε από εσενα, πιο το career path

Όπου εχω παιει η τα χτίζουν επί τόπου η τα φαντάζονται, οπότε λίγο αυτό δεν μπορώ να σου πω αν είναι αξιοκρατικό... γιατί ας πούμε και εδώ έχω πάρει κάποιες προαγωγές... Αλλά δεν ξέρω και τι παιρνει (μισθολογικα) ο διπλανος μου,

Εντέλει εγω μπορεί να ειμαι Happy Γιατί μου έχουν περάσει το ότι οι παραγωγές δεν δίνουμε η δινουμε οποτε θυμομαστε, και εγώ μπορεί να εχω πάρει 2 και ο διπλανος μου 7... Κατάλαβες; Οπότε δεν μπορώ να σου πω...

Καθώς λοιπόν λες ότι δεν έχεις περάσει από τοσο αξιοκρατικα, προσθέσει ότι κάπου ποτέ δεν είχαμε τόσα τόσο διαδικασίες και τα λοιπά που βέβαια μέσα στην κουβέντα έχει περάσει από κάποια ε... Θέλω να πω έχεις δει και λίγο φως στο τούνελ και δεν έχεις δει και φως στο τούνελ είναι λίγο ανάλογα, απλά δεν το έχουμε βαφτίσει αξιοκρατικό, αλλά πρέπει να είναι αυτή διαδικασία αξιοκρατική. Έτσι κι αλλιώς εσύ τώρα σαν αναστασία πως θα όριζες την αξιοκρατία για σένα. Δηλαδή τι σημαίνει για σένα Αξιοκρατία;

Τώρα για να σου απαντήσω όμως θα σκεφτόμουν τι θα έκανα αν ήμουν μάνατζερ.

Αν είχα μα θα σου είχα 3 ανθρώπους.....Οπότε εκεί λίγο πρέπει να αξιολογείς τον κόσμο με.....Με την ίδια μεθοδολογία και λογική θα το πω δηλαδή.

Αμα πας μόνο με το αποτέλεσμα..Δεν είμαι σίγουρη ότι είναι σαν αξιοκρατικό, ότι ναι, θέλουμε αποτελέσματα αλλά....Πρέπει να σκεφτόμαστε και την προσπάθεια γιατί αν εγώ φερω το αποτέλεσμα που θέλεις.

με το λιγότερο της προσπάθειάς μου και φέρνω στην 100% και ο άλλος φέρνει 95 με το ΥΠΕΡ μέγιστο της προσπάθειάς του. Δεν μπορούμε, ας πούμε, να είμαστε άδικοι μαζί του... δηλαδή και η προσπάθεια.

Είναι κομμάτι ας πούμε, στο να αξιολογήσεις κάποιον. Άρα αν δεν μ ας πούμε δεν λαμβάνουν καθόλου υπόψη το πόσο προσπαθεί κάποιος και τον κρίνει μόνο το αποτέλεσμα. Δεν σίγουρα αξιοκρατικό...Μετα...ας πούμε, σίγουρα πρέπει να λαμβάνεις υπόψη και τα talέντα και τις ικανότητες και τη διάθεση που έχει κάποιος για ανάπτυξη. Δηλαδή εγώ μπορεί να κάνω τέλειες παρουσιάσεις γιατί θα μάθει από αλλού γιατί το έχω μέσα μου. Έρχομαι πάνω από επώνυμες. 5 λεπτά πάω το παρουσιάζω και χειροκροτούν ολοι....ΑΜΑ αυτο εγω ΤΩΡΑ είναι εμφυτο ταλento μου....Και δεν δουλεύω και ποτέ πάνω σε αυτό, ενώ σου φερνω τετοιο αποτέλεσμα. Ενώ Ο ΑΛΛΟΣ διπλα δουλεύει φουλ.

Πάλι με την προσπάθεια αυτό εννοείται και εξελίσσεται. Δηλαδή πώς πω κάποιος που μπορεί να έχει κάποιες ικανότητες ας πούμε στο 5 και τα πάει στα 7; Εσύ έχεις τα 9 και τα αφήνεις στα 9.....Δηλαδή πάλι αξιοκρατικό δεν είναι.

Νομίζω θα θελα έτσι να υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης, ας πούμε, ή να πούμε ότι υπάρχει αξιοκρατία

για σένα μούσα αναστασία. Τι σημαίνει αξιοκρατία, δηλαδή πώς θά; Ποια είναι τα συστατικά που θα βρεις; Δηλαδή είπες ότι θα έβαζα μέσα και την προσπάθεια οκεί, τι άλλο είναι αυτό το οποίο;

Ισες εύκαιριες σε όλους τους ανθρώπους.

Και τους αξιολογούμε την ίδια μεθοδολογία σε όλα τα περιβάλλοντα..

Έτσι νομίζω δηλαδή και στο πως δίνετε προαγωγές και στο πως δίνονται οι θεσεις...στο πως μπορεί να δωσω ένα project....

είναι κάτι το οποίο έχουμε σε αναστασια το ενίσχυεις που εκπροσωπείς και το βγαζεις προς τα έξω στον κόσμο. Ας πούμε, το πιστεύεις;

Δεν θελω να σε ρωτησω αν υπαρχει δεν υπαρχει το ειγες αυτό

Κοίτα είναι αρκετα έτσι...Οκεί, αλλά είναι κάτι που το πρώτο φωνάζω εντάξει, με οσους έχω συνεργαστει ας πούμε σε κατώτερη θεση,

Δεν έχω πάρει, ας πούμε feedback ποτέ ότι ενιωσε καποιος αδικημένος

Γιατί ας πούμε, δεν εκτίμησα το οτιδήποτε.

Άρα θεωρώ ότι λίγο πολύ ή με αξιοκρατική

Οκ αρα με τον τρόπο που έδωσε τον ορισμό ουσιαστικά δηλαδή και αναγνώρισε την προσπάθεια ταυτόχρονα

Ναι αναγνωρίζω την προσπάθεια. Γιατί να σου πω παιδί μου; Μπορεί κάποιος να είναι πολύ έξυπνος κάποιος να μην είναι τόσο.

Αμα ο άλλος προσπαθει διπλά, εντάξει, τι να κάνουμε; Μα έτσι είναι καλά.

Θεός ναι δηλαδή ναι, εγώ το λαμβάνω υπόψη μου δηλαδή αν είχα απέναντι μου κάποιον που προσπαθείπολυ και μπορεί ας πούμε να είναι λίγο πιο κάτω αλλά και έναν άλλον οποίος είναι πανέτοιμος και βαριέται. Εντάξει, κατάλαβες; Είναι λίγο πιο βασικά αξιόλογο, πάντα πιο σφαιρικά.

εσύ τώρα σαν άνθρωπος εδώ μέσα το τσάλεντζ άρης καθόλου το κάνεις προβλήματα έστω κομμάτι της αξιοκρατίας δηλαδή.

Προσπαθείς κάπως τα πράγματα να τα αλλάξεις ή απλά είσαι πια στο εξωτερικό;

Όχι δεν προσπαθω γιατι θεωω ότι δεν υπαρχουν υποδομες για να προσπαθησω...Νομίζω ότι η κουλτουρα του συγκεκριμένου οργανισμού, δεν επιδέχεται καμία βελτίωση, οπότε νομίζω να καταναλώσω χρόνο και φαιά ουσία να ασχοληθώ.

Και σίγουρα έχει να κάνει με το ότι δεν βλέπω τον εαυτό μου εδώ για τα επόμενα πολλά χρόνια. Επομένως γιατί να προσπαθήσω;

Και δεν έχω αυτή τη στιγμή και κάποιον να το επικοινωνήσω (μανατζερ)

Οπότε δεν προσπαθώ καθόλου

αν ήσουν κάπου αλλού θα το προσπαθούσες τον άνθρωπο.

Ναι Δηλαδή αν έβλεπα ότι υπάρχει περιθώριο συζήτησης σε feedback ναι.

Από κάποιον τρίτο γιατι ΟΚ δεν είναι και τόσο ευκολο να τα λες όλα αυτά μαζί με τον μανατζερ σου...

Αν ήταν λίγο πιο οργανωμένα ναι, θα έλεγα τη γνώμη μου δηλαδή θα έλεγα να εκει ας πουμε αδικηθηκα...

Θα προσπαθούσες κιόλας και να του πάρεις όχι μόνο για σένα και για άλλου δηλαδή...Να δείξεις ρε παιδί μου, ότι η διαδικασία έχει το θέμα, θέλω να πω κατάλαβες

Έχεις κάτι άλλο να προσθέσεις;

Όχι ότι δεν ξέρετε πώς σε βοήθησε γιατί εσύ ελπίζω να σε βοήθησε με και ότι για να κάνει πολύ σύνθετο το θέμα.

Appendix I

Ωραία και γενικώς τα ξεκινήσω λέγοντας ότι η εμπειρία μου στο business EBS περιβάλλοντα είναι 17 χρόνια σοφάρ και ξεκίνησα ε από τη βονταφον ως customer service agent μεταπήδησα πάρα πολύ γρήγορα σε απαντ ομάδες και στο riz συγκεκριμένα όπου ανέλαβα παρα πολυ σχετικά μεσα δηλαδη στα δύο χρονια περιπου ανέλαβα.

Συν νέο ρόλο.

Είχα άτυπα την.

Ε την ευθύνη ομάδας, οπότε περίπου από 2000 δεκαδύο χιλιάδες 11 ομάδες γενικά που χειρίζομαι και συμμετείχα σε διάφορα έργα στη Vodafone και είχα την ευκαιρία της να απευπλάκω σε πολλά project και overall στην εταιρεία και.

Ανέλαβα, ανέλαβα account manager κάποια στιγμή με δικό μου πελατολόγιο και μετά από αυτό ξεκίνησα ως E E την LEADER στο Κολεξιόν της Vodafone συγκεκριμένα.

Νων για έκτοτε έκλεισε και αυτός ο κύκλος εκεί και είχα μια πρόταση από ένα μεγάλο κέιτερινγκ, όπου ανέλαβα τη διεύθυνση αγορών και προμηθειών.

Νων για, κατόπιν και λόγω του κοβιντ, επειδή είχαν κλείσει όλα τα ολοταχώς π η λιτή και ψάχτηκα λίγο παραπάνω, γιατί δεν ήξερα πως θα πήγαινε αυτό, οπότε συνεργάστηκαν με έναν συνεργάτη της Vodafone, μεγάλο πρώην πωλητή, ο οποίος ανέπτυξε τη δική του επιχείρηση και αναλάμβανε πολύ μεγάλα δημόσια έργα.

Εκεί πέρα λοιπόν, με όσα κάνουν τη μάνατζερ και υπήρχε ένα πλάνο να αναλάβω και μάνατζερ ια ρόλο.

Νων για σας δεν πήγε πολύ καλά αυτή η συνεργασία, γιατί εν τέλει δεν τηρήθηκε και το πλάνο.

Και κατέληξα μετά από κάποια διερεύνηση και επέλεξα τη Μπλερ.

Στην πλαζ ξεκίνησα ως στυλ στην LEADER.

Νων για.

Συνέχισα ως customer service supervisor.

Όπου ακόμα ειμαι και ταυτόχρονα έχω αναλάβει και μια καινούργια εκδοχή του T ε λ ε σ ε I Σ.

Και όπου εκεί περα ειμαι χετ.

Έτσι, πολύ, πολύ σύντομα. Αυτή είναι η πορεία.

Vrgynios, Apostolos 3:29

Οκεί Ωραία ε λοιπόν ειρήνη ποτέ μέσα σε αυτή τη μεγάλη πορεία που είπες Η κάθε σου αλλαγή με τι τρόπο γινόταν δηλαδή έμπαινε σε κάποιο διαδικασία; Πούμε Σελέξιον σε προτείνανε;

Ε, πώς προέκυψαν όλα αυτά κατάβασης που είχε τάσεις για τις εσωτερικές αλλαγές που είδες και μετά Ας πάρουμε και από εταιρείες εταιρείες για σας.

3:49

Και συνήθως όταν περνά από τα διάφορα στάδια σε κάθε τμήμα και έβρισκα εγώ την ευκαιρία και την κυνηγούσα, αλλά συνέπεφτε παράλληλα με το γεγονός ότι με είχαν ξεχωρίσει και εμένα για τον κάθε ρόλο, οπότε πήγαινε λίγο κάπως παρέα και έβρισκα εγώ την ευκαιρία και την κυνηγούσα. Πήγαινα δηλαδή προς τα εκεί, αλλά με είχαν κάπως ξεχωρίσει, οπότε δεν ήταν πάρα πολύ δύσκολο να το.

Θα το πετύχω.

Vrgynios, Apostolos 4:25

Και όταν αυτοί ές που ερχόταν την ευκαιρία και υπήρχε και το περιβάλλον, δηλαδή το οποίο πήγαινε εκεί πέρα πέρναγες από κάποια διαδικασία ήταν στο μιλητό ως κάνε την προσφορά. Πώς;

4:37

Ημ.

Vrgynios, Apostolos 4:37

Υπήρχε ανταγωνισμός; Επίσης, δηλαδή, πώς προέκυψε πραγματικό;

4:43

Για τα τους μάνατζερ όλους, ναι.

Και.

Παίρνει κανονικά συνέντευξη.

Υπήρχαν και άλλα άτομα, προφανώς που έκαναν απλά οι.

Οπότε ναι δεν ήμουνα μόνη μου σε αυτό το κομμάτι μια διόρθωση μόνο των ysis που επιλέχθηκα και δεν το επέλεξα. Εγώ δεν το κυνήγησα. Ήταν για το κομμάτι που είμαι τώρα.

Για το τέλεσε ή σε Ντιπάρτμεντ σε αυτό με επέλεξαν.

5:20

Εγώ το παρατηρώ δεν;

Δεν είμαι και τόσο.

Τόσο σίγουρη ότι αυτό είναι που θέλω.

Είναι σε πολύ αρχικό στάδιο.

Vrynios, Apostolos 5:34

Είναι.

5:34

Και.

Για τα πλάνα μου γενικότερα είναι για άλλο κομμάτι για το ευρύτερο οπερατιον x, οπότε δεν είμαι πάρα πολύ σίγουρη ότι κάνει φοίτηση στις ανάγκες μου.

Και στο πώς οραματίζομαι εγώ την πορεία μου.

Vrynios, Apostolos 5:48

Ναι.

Οκεί και γενικά έτσι μέσα σε όλες αυτές τις αλλαγές το παιδί μου, τις οποίες έχεις δει ακόμη την τελευταία φορά που είπες, δεν πιστεύεις ότι ήταν αυτό το οποίο σου έφερε αυτές τις αλλαγές; Δηλαδή τι ήταν αυτό το οποίο εσύ έκανες που σου δόθηκε; Δεν ξέρω η ευκαιρία το τσάλεντζ πρόκληση όλα αυτά.

6:14

Τι πιστεύω ότι με οδηγεί σε μένα σε αυτό το πας;

Vrynios, Apostolos 6:18

Ναι που σου δίνανε σου την ευκαιρία το Παιδι μου δηλαδή Ξεκίνησες από τη Βόνταφον ούτε σαν majed που πολύ γρήγορα μεταπήδησε ς δηλαδή εκεί πέρα γιατί διάλεξαν εσένα τι ήταν αυτό το οποίο έκανες εσύ πιστεύεις το οποίο σε βοήθησα αρκετά;

6:35

Και.

Με ξεχωρίζει αρκετά τον ζητ.

6:41

Το attention του Ντέιλ.

Κκε οργάνωση και το και το γεγονός ότι κομπάλ δατ φέρνω και το αποτέλεσμα.

Και σε ότι project θα αναλάβει μέχρι στιγμής.

Και είχε πολύ μεγάλη επιτυχία.

Οπότε μάλλον κάπως συνδυαστικά και με το passion, γιατί η αλήθεια είναι ότι όταν μπαίνω σε κάτι το Τρέχω μέχρι.

Και τελευταίας στιγμής και νομίζω ότι αυτά είναι που με έκανε να ξεχωρίσω σε όλες τις πάνες. Έχω αναλάβει μέχρι τώρα, δεν έχει.

7:23

Και δεν έχει αλλάξει κάτι δηλαδή.

Εάν μπορώ να συμπληρώσω κάτι σε αυτό;

Πάντα με ενδιέφερε να παρέχω λύση.

Υγνιος, Apostolos 7:38

Για σ.

Ο ριντ που λέμε PE παιδί μου δηλαδή ότι και αν συμβαίνει.

7:44

Ε ναι, αν μπορείς να το πεις έτσι πάντα με ενδιέφερε όμως να καταλάβω την αιτία.

Σε ότι αναλάμβανε ας πούμε, για να παρέχω λύση ή να παρέχω μια συνολική εικόνα που θα βοηθήσει στην εξέλιξη των πραγμάτων.

Υγνιος, Apostolos 8:00

Οκέι ωραία ε αυτα τα κραταμε λιγο θα τα χρησιμοποιήσουμε στην πορεία και κάτι άλλο το οποίο έτσι ήθελα να σε ρωτήσουν στο Κομματι PE παιδί μου όλων αυτών των διαδικασιών που άλλαζε σε ειδήσεις, ας πούμε αλλαγές είτε στην καριέρα σου και τα λοιπά και υπηρ.

8:06

Ωραία.

Vrynios, Apostolos 8:17

Καθώς όποιος ένιωσε σε κάνουν να νιώσεις έτσι μια δυσαρέσκεια, δηλαδή κάτι να πεις ότι δεν μου άρεσε κάποιο άσχημο γεγονός το root τους ελέγξουν προς και τα λοιπά.

8:30

Δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι αυτή τη στιγμή, Α.

Και.

Υπήρχε ένα ατυχές περιστατικό και όπου;

Που με είχαν προσεγγίσει.

Για για sell τμήμα για μπίζνες στην Πέλλα με μάνατζερ και το recruitment Πρόσες ήταν κάκιστο. Δεν ενημερώθηκα, δεν ενημερώθηκα καθόλου για τη πορεία της σε τουρνέ σε αυτό το τμήμα τέλος πάντων και.

Vrynios, Apostolos 8:54

Δηλαδή.

9:05

Έπρεπε εγώ να πηγαίνω να ρωτάω.

Για το που βρισκόμαστε και δεν λάμβανε καθόλου ικανοποιητική απάντηση και μέχρι στιγμής δεν έχω λάβει κιόλας.

Και δεν προχώρησε προφανώς αυτό, αλλά ήταν πάρα πάρα πολύ κακό. Το πρώτο είναι πολύ κακό, πολύ κακή εμπειρία.

Vrynios, Apostolos 9:24

Το κέρδος.

Δεν υπήρχε κάποια μορφή, ας πούμε διάφανες του που βρίσκομαι αυτή τη στιγμή το στάδιο.

9:29

Καθόλου καθόλου ούτε λήφθηκε υπόψη η ανησυχία, το άγχος. Γιατί όταν τον yσιο.

Vrynios, Apostolos 9:31

Ναι.

9:37

Πώς διαδικασία να επιλέξει να πω ζήσουν να τον επιλέξουν για να το ζήσουν και μπαίνεις στη διαδικασία του recruitment και έχει πάντα το άγχος να ξέρει πού βρίσκεται, πώς θα πήγε, τι θα γίνει, Γιατί εξαρτάται πάρα πολλά πράγματα γύρω από ένα νέο ποζίσιον, μια προαγωγή, καλύτερα χρήματα και ποιοτικότερη ζωή.

Vrynios, Apostolos 10:03

Ναι.

10:04

Οπότε δεν λαμβάνεται υπόψη η ψυχολογία του υποψήφιου καθόλου και έτσι γίνονται και πράξεις ενέργειες.

Vrynios, Apostolos 10:13

Και υπάρχει και κάτι άλλο, το πώς έχει δυσαρεστήσει ας πουμε δηλαδή και το γεγονός που είπες ότι επιλήφθηκε για κάθε στο οποίο δεν ρωτήθηκε ποτέ αν θες ή όχι αυτό σου έχει φέρει κάποια έτσι συναισθήματα δυσάρεστα ή δεν το βλέπεις έτσι;

10:28

Εν.

Σίγουρα αυτό με δυσαρέστησε πάρα πολύ όντως και στο πώς ζήσουν που είμαι ΤΩΡΑ που δεν μου είναι ξεκάθαρο τι ακριβώς είναι. Καταλαβαίνω όμως ότι είμαι υπεύθυνη για κάτι, για να τρέξει όλο το ζήτημα.

Και ναι, το γεγονός ότι δεν ρωτήθηκα για το αν το θέλω και κυρίως δεν ενημερώθηκα για το τι συμπεριλαμβάνει όλο αυτό το πρότζεκτ και πως και αν υπάρχει κάποια στρατηγική ή που θα πάμε και απλά τσεκάρουμε το πιλοτικό στάδιο στο οποίο βρίσκεται.

Νων, για το οποίο πιλοτικό στάδιο είχε ημερομηνία λήξης και έχει παρέλθει αυτή και δεν έχω λάβει ποτέ η ακόμα.

Ναι ναι αυτό μου φέρνει φοβερή ανασφάλεια και μου φέρνει θυμό.

Και δε νιώθω καθόλου βάλια μπουλ γιατί καταλαβαίνω ότι δεν ενδιαφέρεται κανείς να με κάνει οπρ για πράγματα τα οποία έχω ζητήσει και πάλι. Επίσης δεν λαμβάνεται υπόψη και ούτε οι εμπειρία μου, ούτε το ότι δουλειά κάνω εγώ, ούτε και η αξία μου, ούτε και το τι εργαλεία φέρνω εγώ ας πούμε για να συνεργάζομαι με τους ανθρώπους και την πήρε από πίσω.

Vrynios, Apostolos 11:49

Ναι.

Και υπάρχει κάποιος λόγος που δεν ξέρω; Το ερμηνεύεις αυτό. Δηλαδή γιατί πιστεύεις ότι συμβαίνει αυτό;

Επειδή τυχαίνει και τα 2 οι 2 αυτές περιπτώσεις είναι στην ίδια εταιρεία.

Ε.

Ναι, υπάρχει φοβερή έλλειψη οργάνωσης.

Ε φοβερή έλλειψη ενδοεταιρικής ένα τμηματικής επικοινωνίας.

Νων για σας δεν υπάρχουν ξεκάθαροι στόχοι, ξεκάθαρες ενέργειες και στρατηγική.

Νομίζω ότι είναι το γενικότερο mentalite τέτοιο.

Αυτό τουλάχιστον αυτό έχω διαπιστώσει.

Vrynios, Apostolos 12:42

Άρα.

Το δίνεις περισσότερο δηλαδή στο περιβάλλον στο πως είναι και συμβαίνουν όλα αυτά που συμβαίνουν οκέι Ωραία και πάμε τώρα λοιπόν να φύγουμε λίγο από αυτό το κομμάτι. Πάμε λίγο στην επόμενη ερώτηση, η οποία έχει να κάνει.

12:48

Ναι.

Ναι ναι.

Vrynios, Apostolos 12:58

Και.

Πώς να το πω ΡΕ παιδί μου; Στο κομμάτι της σκληρής δουλειάς; Να το πω κάπως έτσι τις προσπάθειες που έχεις καταβάλει γενικά, γιατί και τα δυσάρεστα γεγονότα που συζητήσαμε πετούν έτσι να βάλεις κάποια προσπάθεια να συνυπάρξει σε δύσκολες καταστάσεις, αλλά και για να έτσι άλλαξε τις εταιρείες ρόλους να ανέβεις και τα λοιπά. Σίγουρα έχεις προσπαθήσει και γενικότερα για τη σκληρή προσπάθεια ή τη σκληρή δουλειά που θα την πως την καταλαβαίνεις.

13:06

Οι.

Οι.

Vrynios, Apostolos 13:30

Δηλαδή εσένα τι σημαίνει το δουλεύω σκληρά, ας πούμε.

13:34

Ε τώρα μου κάνεις μια ερώτηση που κατάλαβα πολύ πρόσφατα την απάντηση σε αυτή την ερώτηση και η αλήθεια είναι πως μέχρι να βρεθεί εδώ που βρέθηκα και δεν είχα συνειδητοποιήσει την πραγματικότητα, τι έχω κάνει εγώ σαν ειρήνη και δεν είχα δώσει αξία σε αυτό το κομμάτι. Τι σημαίνει λοιπόν σκληρή δουλειά;

Vrynios, Apostolos 13:40

Ναι.

13:57

Και.

Για μένα και όχι για το τι ακριβώς πιστεύω εγώ πλέον ότι σημαίνει σκληρή δουλειά και μέχρι στιγμής μεταφραζόταν σε ακραία ωράρια.

Vrynios, Apostolos 14:09

Ναι.

14:10

Ε σε φόρους ευέλικτη.Εργασία και εκτός ωραρίου εργασία και στην άδεια εργασία και σαββατοκύριακα που τα προγράμματα δεν ήταν έτσι και.

Πάρα πολλά tasks ταυτόχρονα. Μεγάλη προσπάθεια στο να διατηρήσω τις ισορροπίες μεταξύ τμημάτων μεταξύ ανθρώπων μεταξύ levels.

Και Ομάδας παράλληλα. Αδιάκοπη προσπάθεια.

Συνεχώς ριβιού της κατάστασης για το τι έχω κάνει και τι έκανα σήμερα την πήρα από αυτό πως μπορώ να πάω παρακάτω;

Πώς μπορώ να το λύσω;

Αυτό τον για μένα είναι η σκληρή δουλειά είναι για τους ανθρώπους και αυτό έχει φοβερή αλλά είναι πηγαίο.

Οπότε δεν το κά πως δεν τον συνυπολογίζω, αλλά καταλαβαίνω αυτή τη στιγμή τι σημαίνει.

Vrynios, Apostolos 15:29

Μοιάζει δηλαδή για αυτούς, επειδή μου κάπως έτσι δεν είναι;

15:31

Ναι ναι ναι ναι ναι και τις περισσότερες φορές με πολύ προσωπικό κόστος.

Vrynios, Apostolos 15:33

Μου.

15:38

Γιατί έχει προσωπικό κόστος αυτό;

Vrynios, Apostolos 15:39

Ναι.

Ναι μου.

Οκέι και θα έλεγα γενικότερα ότι όλο αυτό το οποίο έχεις ορίσει εσύ αυτή τη στιγμή όσον αφορά τη σκληρή προσπάθεια και δουλειά που της έχει βοηθήσει το σήμερα, ότι έχει αναγνωριστεί κάπου.

15:58

Η τόση σκληρή δουλειά, Όχι.

Νων, γιατί θα μπορούσαν να γίνουν πολύ διαφορετικά. Θα μπορούσα δηλαδή να παρόλα αυτά μαθήματα που έχω πάρει με πιο smooth τρόπο.

Αλλά νομίζω δεν μπορούσα να κάνω και αλλιώς.

Και γι αυτό το έκανα τώρα που καταλαβαίνω και τώρα που ορίζονται διαφορετικά τον εαυτό μου και πιστεύω ότι.

Μπορείς να είσαι βάλια PL και χωρίς να να μην να μην έχεις καθόλου μπάλα να σας πούμε στη ζωή σου γιατί είναι απαραίτητο το balance κάποια στιγμή εξαπλώνεται από τόση προσπάθεια.

Και αρχίζει και δεν ξέρεις πια ποιος είσαι.

Vrynios, Apostolos 16:38

Είναι.

16:42

Η ιδρυματοποίηση εντελώς.

Οπότε πιστεύω ότι δεν χρειάζεται στην πραγματικότητα τόσο φοβερός κόπος για να μπορέσεις να πετύχεις, ας πούμε και να φανεί η αξία σου και να προχωρήσεις.

Υγνίος, Apostolos 16:59

Και υπάρχουν και κάποια άλλα συστατικά που θα λες ότι σε βοηθά για σου.

17:08

Πολύ καταλαβαίνω την ερώτηση.

Υγνίος, Apostolos 17:10

Ε ας πούμε ΡΕ παιδί μου ότι ένα ε παράγοντας είναι επιχειρήσεις και προσπαθεί να προσπαθεί κάποιος τη δουλειά του και τα λοιπά. Σίγουρα όμως υπάρχουν και άλλα πράγματα που σου μπορεί να είναι η άσκηση που έχει ένας άνθρωπος, τα ταλέντα του ικανότητες, ας πούμε.

17:23

Α Οκέι Οκέι.

Εντάξει, είναι προφανώς δεν είναι μόνο η σκληρή δουλειά είναι και ο καθένας στον για.

Και ποια είναι η κοσμοθεωρία του; Τι αντίληψη έχει τη ΣΕΤ εργαλείων έχει για να προχωρήσει; Τι έχει μάθει στην πορεία; Γιατί είναι και εμπειρία που μετράει πάρα πολύ και εννοείται ότι είναι και αυτά.

Υγνίος, Apostolos 17:43

Ναι.

Και εσύ θα έλεγες ότι κάποιοι ας πούμε ταλέντα σου έχουν αναγνωριστεί γενικότερα στο να φτάσει μέχρι εδώ σήμερα;

17:54

Ναι, ναι, έχουν αναγνωριστεί, εννοείτε τον για κυρίως σε αυτό που ακούω πάρα πολύ συχνά είναι.

Η διάθεση που έχω απέναντι στους ανθρώπους.

Και.

Η αναλυτική μου σκέψη.

Και οι επίλοιποι η επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων.

Υγνίος, Apostolos 18:21

Και.

18:21

Και καλά και το νησί, αλλά νομίζω ότι αυτό.

Υγνίος, Apostolos 18:24

Ναι, εντάξει και το και το τι και το ότι είστε οργανωτικοί. Επίσης νομίζω ότι έχει παίζει κάποιον ρόλο που αναφέρθηκε προηγουμένως.

18:25

Τα υπόλοιπα είναι πιο ωραίο αυτό.

Ναι ναι ναι.

Υγνίος, Apostolos 18:32

Δηλαδή το να οργανώνεις πράγματα είναι πάρα πολύ σημαντικό και όλα αυτά, ειδικότερα τα έχεις ρε παιδί μου συνέρχονται μαζί σου, δηλαδή σε όλο το ταξίδι μας ακολουθούνε πλάτη. Είναι κάτι το οποίο συνεχίζεται και όποτε εντάξει έχουμε λύσει λίγο αυτά τα 2 πάνω κάτω μου.

18:39

Ναι ναι ισχύει.

Υγνίος, Apostolos 18:49

Γενικότερα θα έλεγες ότι υπάρχει κάποιον άλλο συστατικό, το οποίο παίζει ρόλο στο να δύνασαι άνθρωπος στην καριέρα του, να πετυχαίνει;

Να βοηθαι ρε παιδί μου.

19:01

Ναι, υπάρχει κάτι άλλο; Ε, δεν ξέρω όμως αν θα απαντήσει ακριβώς στην ερώτησή σου και το self aware x.

Υγνίος, Apostolos 19:01

Αυτά τα 2.

Για ΠΕΣ.

Δεν είναι.

19:13

Αυτό σίγουρα βοηθάει πάρα πολύ να ξέρεις που βρίσκεσαι, γιατί βρίσκεσαι εκεί.

Και πού θες να πας μετά; Με βάση το πού βρίσκεσαι τώρα και να ξερεις ποιος εισαι βασικα και τη θέση αν δεν είναι εφικτό αυτό τουλάχιστον να ξέρεις ένα κομμάτι, αλλά να κάνεις μία αδιάκοπη προσπάθεια να μάθεις.

Και εμένα αυτό με έχει βοηθήσει αρκετά. Έχω αλλάξει πάρα πολλές φορές προσέγγισή μου.

Vrynios, Apostolos 19:34

Είναι.

19:39

Γενικώς, αν μάνατζερ instyle είμαι αρκετά κατευθυντική.

Αυτό με έχει φέρει πολλές φορές σε δύσκολη θέση.

Vrynios, Apostolos 19:48

Είναι.

19:48

Με τις ομάδες, με τους ανθρώπους και τα λοιπά, κάτι το οποίο όμως δεν το έχω. Όταν συνεργάζομαι άλλα τμήματα.

Και.

Έχω πάρει feedback, το οποίο με έχει βοηθήσει πάρα πολύ, κυρίως από την αντίδραση των ανθρώπων, όχι τόσο από το τι θα μου κάνει κάποιος σύσταση για αυτό τον γιάχο.

Αλλάζει πάρα πολύ για να μπορέσω να το πάρω να το φέρω σε ένα άλλο σημείο και καταλαβαίνω ότι χωρίς την ευελιξία.

Χωρίς να μπορείς να καταλάβεις τι συμβαίνει με σένα και που είναι το δικό σου κομμάτι, ας πούμε προς βελτίωση δεν μπορεί κάποιος να προχωρήσει μπροστά.

Μπορώ εγώ ας πούμε να γίνω επομένως να ηλεκτωρ αν δεν έχω λύσει αυτά τα ζητήματα.

Vrynios, Apostolos 20:32

Ναι.

Σίγουρα παρόλα αυτά όμως, επειδή αυτό το παράδειγμα που ειπες υπαρχει.

20:39

Ναι.

Vrynios, Apostolos 20:40

Και σημαίνει ότι υπάρχουν και άλλα συστατικά, μάλλον τα οποία βοηθάνε.

Τους ανθρώπους.

20:47

Ναι.

Vrynios, Apostolos 20:47

Και υπάρχει μήπως κάτι άλλο ηθοποιό και να σε βοηθησω κιολας δηλαδή π.χ. Όπως το metasearch, το κότσι, το Networking. Επίσης, υπάρχουν κάποια πράγματα που θα τα βγαζεις φως συστατικά. Είναι κάτι το οποίο είσαι για σπουδές να προχωρήσουμε.

21:08

Και.

Το Networking.

Δεν το πολυ βάζω στην κουβέντα γιατί είναι κάτι.

Που δεν του έδινε αξία και δεν το καταλάβαινα.

Προχωρώντας όμως, καταλαβαίνω ότι είναι μάλλον κάπως απαραίτητο.

Για να προχωρήσεις.

Νων ΓΕ και είπες μια πολύ ωραία λέξη που για κάποιο λόγο την έχω ξεχάσει και δεν είναι τυχαίο πως το μέτρο συπε.

Ναι και εννοείται ότι θα ακολουθούσε και ανθρώπους. Θα άλλαζε δηλαδή εν τη πορεία μου και θα ακολουθούσα ανθρώπους που έχουν έμπνευση και ξέρω ότι μαζί τους θα τον γsio Λος ΟΚΕ θα προχωρήσω μπροστά.

Ελπίζω να κατάλαβα σωστά;

Vrynios, Apostolos 22:03

Ναι.

22:04

Για το μέτρο που είπες.

Υγνιος, Apostolos 22:05

Ναι, εντάξει, είναι ένα συστατικό το οποίο και αυτό βοηθάει τον υsatis και το Networking βοηθάει πάρα πολύ. Η αλήθεια είναι αλλά αυτό είναι και θέμα ρε παιδί μου. Ξέρεις εσύ τι πιστεύεις αυτό το κομμάτι μου Οκεί;

22:08

Ναι ναι εννοείται εννοείται.

Υγνιος, Apostolos 22:20

Υπάρχει έτσι γενικά κάποια εμπειρία που σκληρή σου προσπάθεια δεν αναγνωρίστηκε.

Θα θελες έτσι να μοιραστείς;

22:29

Ναι.

Ναι και πάλι θα αναφέρω το τελευταίο μου παράδειγμα.

Όπου είχα μια πολύ ξεκάθαρη πορεία των για το προς τα πού θα πήγαινα και γινόμουν ε.

Τρέιντ να το πω έτσι για να το για να ακολουθήσω αυτή την πορεία.

Και συγκεκριμένα για να γίνω μάνατζερ.

Αλλά και το εξέφρασα και εγώ η ίδια το θέλω, αλλά αυτό διεκόπη.

Και με το να μου δοθούνε πρότζεκτ, τα οποία δεν κάνουν καθόλου MIT και ούτε το ρόλο που έχω, ούτε αυτό που θέλω να κατακτήσω.

Υγνιος, Apostolos 23:09

Γιατί πιστεύεις ότι έγινε αυτό;

Πώς το ερμηνεύεις;

23:18

Και γιατί δεν υπάρχει στρατηγικό πλάνο και γιατί;

Ένα μεγάλο μέρος του μάνατζμεντ μ ε X.

Έχει lock από πολύ βασικά εργαλεία.

Υγνιος, Apostolos 23:36

Όπως.

23:40

Νων για.

Όπως το τραστ.

Είναι εργαλεία αυτό και όπως το transparent συ.

To Sensus Direction.

Το βελγιου.

Και το People's μάνατζμεντ.

Υγνιος, Apostolos 24:00

Υπάρχει κάτι στο οποίο;

Να το πω εν.

Έχει να κάνει πιο πολύ με σένα παρ όλα αυτά.

Ενώ σ εσένα έχει συμβεί αυτό, κατάλαβες; Αυτή εμπειρία έχει συμβεί σε σένα, Υπάρχει κάτι άλλο; Υπάρχει κάτι το οποίο συνέβη σε εσένα συγκεκριμένα.

24:15

Ναι.

Αν υπάρχει κάτι άλλο το οποίο θα το συνέδεε με μένα, για ποιο λόγο έχει συμβεί αυτό;

Υγνιος, Apostolos 24:28

Ναι στην ερμηνεία που δίνεις δηλαδή όλα επειδή μου και ενώ το πάρκο το καταλαβαίνουν, σίγουρα είναι το περιβάλλον το οποίο φέρνει κάποιες αποφάσεις. Παρόλα αυτά ταυτοχρόνως.

24:39

Ναι και εγώ ένα λάθος.

Υγνιος, Apostolos 24:40

Ενώ.

Όχι αν οκεί ναι.

24:44

Πάνω σε αυτό που λες εκανα κι εγώ έναν λάθος χειρισμό δεν είπα όχι όταν έπρεπε.

Vrynios, Apostolos 24:50

Ναι.

24:51

Αυτό είναι ένα.

Vrynios, Apostolos 24:52

Γιατί γιατί δεν είπες;

24:54

Γιατί αυτό είναι ένα μεγάλο ζήτημα, η αλήθεια είναι.

Νων για.

Απαραίτητο χρόνο.

Και δεν κάνω σωστά αιτιολογήσεις τις καταστάσεις πάντα.

Ειδικά όταν νιώθω ανασφάλεια.

Και έχω νιώσει ανασφάλεια, οπότε βιαστικά να πω ναι σε κάτι που πιστέψτε με, όχι πίστεψα μόνη μου με έκανε να πιστέψω ότι είναι συνδεδετικός κρίκος με το πάθος το οποίο θέλω να ακολουθήσω.

Vrynios, Apostolos 25:32

Η οποία είναι τελείως, δεν ισχύει.

25:34

Όχι, όχι. Σε καμία περίπτωση το διαπίστωσα με πολύ άσχημο τρόπο.

Vrynios, Apostolos 25:36

Ναι.

Οκέι και.

Οκέι, οπότε αυτό είναι κάτι το οποίο.

Ναι, είναι λίγο δυσάρεστο γεγονός, δεν το έχουμε συζητήσει μου, έτσι το έχουμε δει πολλές φορές και στην επιφάνεια της συνέντευξης αυτής εν οκεί νωπή είναι η επόμενη ερώτηση περιττή κάπου ξεχάστηκαν για αυτά και υπάρχει γενικότερα έχεις κάποιο παράδειγμα θέλεις να μοιραστείς; Είσαι νιώθεις ότι αυτό το παράδειγμα έτσι σε εκφράζει; Ας πούμε.

25:51

Ναι ναι.

Για σας.

Όχι, όχι, είναι πολύ οκεί.

Υργνιος, Apostolos 26:11

Και πάμε τώρα στην επόμενη οι μεγαλύτεροί σου ευκαιρία και πρόκληση. Πώς πιστεύεις ότι προέκυψαν;

26:20

Μεγαλύτερή μου ευκαιρία και πρόκληση.

Υργνιος, Apostolos 26:23

Μου.

26:28

Πιστεύω ότι προέκυψαν.

Υργνιος, Apostolos 26:30

Ναι.

26:31

Νων για.

Εννοείς αν;

Αν προέκυψαν τυχαία ή αν το κυνήγησα με κάποιο τρόπο.

Υργνιος, Apostolos 26:46

Για ποιο λόγο πιστεύεις εκεί τύχη, ας πούμε, ένας παράγοντας για ποιο λόγο πιστεύεις ότι σου ήρθε; Ξέρω γω πιο δύσκολη πρόκληση και ταυτόχρονα και ευκαιρία και τα 2 ξεχωριστά να ανοιξω και οι.

26:50

Οκέι οκέι.

Ωραία, ωραία, ωραία.

Vrynios, Apostolos 26:59

Δηλαδή τι είναι αυτό το οποίο εσύ έκανες τα φερε;

27:02

Λοιπόν, επειδή είμαι ένας άνθρωπος γενικά που λειτουργεί πάρα πολύ προ active.

Και γενικώς έχω πάντα στο μυαλό μου πολλά πλάνα.

Και.

Δεν είμαι άνθρωπος ο οποίος εικάζεται και όταν βλέπει κάτι, όταν βλέπει μια κατάσταση να οδηγεί σε μια συνθήκη που δεν με εξυπηρετεί.

Ε συνήθως ψάχνουν τις εναλλακτικές μου.

Εντελώς τυχαία λοιπόν, τον IAS συνεργάστηκα με έναν εξαιρετο άνθρωπο αρχικά και μετά μάνατζερ τον γιο.

Όπου ταυτόχρονα και ειχα την τυχη γιατι ημουνα στην φάση που συνεργάστηκα με τον μάνατζερ αυτό ήμουν στη διαδικασία να φύγω από την εταιρία.

Vrynios, Apostolos 27:54

Όμορφη.

27:54

Που ήταν πραγματικά πάρα πολύ μεγάλη πρόκληση γιατί μπήκα κατευθείαν στα βαθιά.

Και ταυτόχρονα την ευκαιρία να συνεργαστώ με έναν φοβερά δυνατό τον για συνεργάτη και μέντορά.

Vrynios, Apostolos 28:15

Είναι.

28:16

Και.

Χάθηκα λίγο τώρα με την απάντηση βέβαια, δεν ξέρω αν σου αν σε.

Υργνιος, Apostolos 28:21

Ναι, ήμασταν στο κομμάτι, ήμασταν στο κομμάτι της ευκαιρίας τηλ παιδί μου και.

28:27

Ήτανε ήταν ένας συνδυασμός τύχης.

Υργνιος, Apostolos 28:30

Είμαι.

28:30

Και πάντα συγκυρίας.

Και.

Ταυτόχρονα έτυχε ένας άνθρωπος να με δει να δει ακριβώς πώς είμαι και τι ικανότητες έχω και διεκδίκησης από πλευράς μου. Δηλαδή ήταν ένας ένα τέτοιο συνονθύλευμα.

Υργνιος, Apostolos 28:56

Είναι.

Εκεί, οπότε ήταν όλα ευθυγραμμισμένα τους ώστε να πάει καλά όλο αυτό το κομμάτι μου. Όταν δεις ότι είδε κάποιος τις ικανότητές σου, δηλαδή σου εξήγησε ποτέ τι ήταν αυτό το οποίο είδε σε σένα;

29:01

Ναι ναι ναι ναι ναι ναι ναι ναι.

Ναι.

Ναι ναι ναι φυσικα ηταν ενταξει παει καιρος βεβαια ΤΩΡΑ Ι.

Υργνιος, Apostolos 29:13

Δεν το μοιραστείς.

29:20

Με τον συγκεκριμένο άνθρωπο δούλευα κάποιο διάστημα μαζί σε άλλο, σε άλλο ρόλο και σε άλλες συνθήκη, οπότε καταφέραμε να δούμε ο ένας τον άλλον πως συνεργάζεται και διαπιστώσαμε ότι είμαστε πάρα πολύ, αλλά η προσέγγιση.

Και ΟΧΙ Μονο και Οποτε Οταν Βρεθηκε η Ευκαιρια.

Για μια προαγωγή.

Και μου είχε πει ότι.

Βλέπεις εμένα το νησί βλέπεις εμένα τον γιο;

Την επαγγελ την επαγγελματική συμπεριφορά που απαιτείται σε ένα bis περιβάλλον.

Και.

Την μου είπε ότι βλέπει την αναλυτική μου σκέψη, την ικανότητα μου να μπορω να αντιλαμβανομαι και την ανάγκη. Ας πούμε του πελάτη και να μπορώ να κάνω πρόβα it διάφορους τρόπους επίλυσης των για την ικανότητά μου να μπορώ να έκανα ντράιβ τους ανθρώπους.

Και να τους οδηγώ στο να κάνω να πετυχαίνουν το αποτέλεσμα.

Και μόλις τώρα συνειδητοποιώ πόσο δύσκολο μου είναι να μιλάω για τα καλά χαρακτηριστικά.

Υγνιος, Apostolos 30:37

Δεν πειράζει έξω και θα το συνηθίσεις για πες.

30:39

Ναι, είναι αρκετά δύσκολο σε σημείο που τα έχω ξεχάσει πολλά από αυτά.

Και δεν θυμάμαι. Η αλήθεια είναι ότι κάτι άλλο πάει. Πάει όμως πραγματικά πολύς καιρός.

Υγνιος, Apostolos 30:51

Οκέι.

Εντάξει μια χαρά με περισσότερες ερωτήσεις και εμείς για να συμπληρώσουμε ή προσπαθούν να δουν αν υπάρχει κάποιος συμπληρώσει αυτό που λέγαμε πριν για σκληρή προσπάθεια και σκύλοι εις εαν υπαρχει και κατι αλλο ξερεις το οποίο βοηθάει αυτήν στο να έχει κάποιος ένας άνθρωπος, ας πούμε μια επιτυχημένη καριέρα και τα λοιπά δεν.

30:56

Ναι.

Ναι.

Vrynios, Apostolos 31:14

Οκέι και.

31:15

Από τη φράση τα αγαθά κόποις κτώνται.

Vrynios, Apostolos 31:17

Ναι.

31:19

Και εγώ και άλλοι άνθρωποι της δικής μου γενιάς και της δικής μου ηλικιακής κλίμακας έχουν μάθει με τον πιο σκληρό τρόπο.

Και αυτό συνεπάγεται όλα τα πράγματα που σου ανέφερα προηγουμένως και σίγουρα ένα μάνατζμεντ style δεν έχω συνηθίσει, ας πούμε, σε αρκετά σκληρό σε αρκετά σκληρή διαχείριση σε αρκετά σκληρά περιβάλλοντα.

Δεν θα μπορούσα να πάω να μιλήσω πολύ άνετα, ας πούμε στο μάνατζερ μου και να του πω Ε.

Πολύ άνετα αυτό που σκέφτομαι. Έχω δηλαδή μεγαλώσει εντός εισαγωγικών σε τέτοιο περιβάλλον.

Vrynios, Apostolos 31:57

Ναι.

Είναι.

32:03

Vrynios, Apostolos 32:15

Ναι, ναι, γιατί κανείς δεν ξέρει τι μπορεί να συμβεί. Ας πούμε κάπως έτσι.

32:19

Ναι ναι ναι ναι, θα έπρεπε να είναι τόσο καλά προετοιμασμένοι έως δεν έχω υπόθεση και την πιο μικρή λεπτομέρεια για να μπορώ να λάβω απάντηση εκείνη τη στιγμή και να μην χρειαστεί να κανω back on four.

Vrynios, Apostolos 32:20

Δηλαδή μιλάμε για.

Οκεί.

32:32

Με βοήθησε, αλλά με το σκληρό τρόπο.

Vrynios, Apostolos 32:36

Ναι, το ακούω, είναι και αυτό ένα style ηγετικό το οποίο έχουμε μάθει λίγο στην Ελλάδα. Δεν θέλω καν να το πω θεωρείται η TV είναι Λιγο Καποιο περιεργο από θεωρείται τυρί;

32:45

Είναι πιο περίεργο τος και δεν βοηθάει καθόλου στη διαδικασία της μάθησης ή στο πώς να σε κάνει κάποιος κόουτς να καταλαβαίνεις Τι χρόνος χρειάζεται σε εναν ανθρωπο να μπορέσει να τον IAS απορροφήσει την πληροφορία και να μπορέσει να την κάνει η ΑΕΚ για να προχωρήσει. Έχουμε μάθει κάπως σε συνθήκες και περιβάλλοντα που θα πρέπει να είμαστε.

Vrynios, Apostolos 32:47

Ναι.

33:10

Έτοιμη από πριν να ξέρουμε την απάντηση αυτό που θα μας ρωτήσει οποιοσδήποτε αυτό. Εμένα μου έχει φέρει και ένα πρόβλημα γενικά.

Vrynios, Apostolos 33:15

Ναι.

Δεν.

33:18

Έχει να κάνει και με το ΟΧΙ που σου είπα προηγουμένως που δυσκολεύομαι πάρα πολύ είναι το δυσκολεύομαι να πω όχι.

Υρηνιος, Apostolos 33:21

Ναι.

33:26

Και σίγουρα τώρα λίγο λιγότερο από ότι παλιά και επίσης.

Εγώ νιώθω πάρα πολύ έντονα την ανάγκη να απαντήσω κατευθείαν.

Ενώ ξέρω ότι αυτό δεν είναι ούτε πάντα.

Υρηνιος, Apostolos 33:42

Εννοείς να μην το σκεφτείς πρώτα να μην το αναλογιστείς να το αξιολογήσεις μέρος και πρέπει εκείνη τη στιγμή που το λέμε χωρίς μια απάντηση.

33:49

Θα πρέπει εκείνη τη στιγμή να τα έχω κάνει όλα αυτά τα στέψη.

Υρηνιος, Apostolos 33:54

Οκέι.

33:54

Αυτό έχει να κάνει με τη διαδικασία της μάθησης. Προφανώς έτσι γιατί δεν μπορείς να ξέρεις απαραίτητως την απάντηση σε κάτι να διερευνήσεις πρώτα.

Υρηνιος, Apostolos 34:04

Σίγουρα και να σκεφτείς και λίγο το μέσα σου πως να φυγει αυτο ετσι παρα πολυ σημαντικό οκέι.

34:08

Ναι, εγώ δεν το έχω επιτρέψει αυτό.

Υρηνιος, Apostolos 34:11

Ναι.

Νων για ωραία, οπότε πάμε λίγο στο επόμενο κομμάτι πάνω σε αυτό έτσι που μιλήσαμε για την ευκαιρία και την πρόκληση γενικότερα. Σύμφωνα με αυτά που έχεις βιώσει εσύ πώς;

34:17

Ναι.

Vrynios, Apostolos 34:23

Πιστεύεις ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες σε γενικότερο βαθμό έτσι; 34:30

Πολύ ενδιαφέρουσα ερώτηση αυτή, σίγουρα ένα κομμάτι έχει να κάνει με την επαγγελματική υπόσταση κάποιου αυτό ταυτόχρονα εντάζει το δικό μου το level έχει έχει πολύ συγκεκριμένα πράγματα.

Vrynios, Apostolos 34:40

Ναι.

34:48

Νων.

Θα πρέπει κάποιος να έχει πετύχει.

Να έχει κάνει έτσι πολύ συγκεκριμένα πράγματα για να μπορέσει, ας πούμε, να προχωρήσει με αυτά και να ανέβει στην ιεραρχία, οπότε μέσα είναι η σκληρή δουλειά.

Όχι όμως σε σάντας επί μονίμου βάσεως και είναι η τύχη.

Vrynios, Apostolos 35:12

Ναι.

35:14

Αλλά περισσότερο θα το βάλω σαν συγκυρία γιατί δεν ξέρεις τι ανθρώπους θα γνωρίσεις και με ποιους ανθρώπους, ας πούμε, θα αλληλεπιδράσης. Καλά θα δουλεύετε σωστά μαζί, οπότε αυτό θα σε πάει και παρακάτω και εννοείται ότι είναι ικανότητες.

Vrynios, Apostolos 35:15

Ναι.

35:33

Ε πόσο πιο πολύ ανεβαίνεις ιεραρχικά και τόσο πιο specific πράγματα Πρέπει να έχεις. Δεν μπορεί ο καθένας να γίνει η ηλεκτρα δεν μπορεί ο καθένας να γίνει βάλις President ceo του γιο.

Vrynios, Apostolos 35:45

Ερε.

35:49

Οπότε να σου πω την αλήθεια.

Δεν έχω φτάσει ακόμα σε αυτό το μάλιντς για μάλιντς, για να μπορω να ξερω ακριβώς.

Νων για αυτή τη σύνθεση των σκυλιών που χρειάζεται, γιατί νιώθω ότι ακόμα βρίσκομαι σε ένα επίπεδο που μαθαίνω να το διαχειρίζομαι όλο αυτό; Οπότε δεν είμαι σίγουρη αν θέλει να εγκρίνετε αυτό που θα σου πω. Σίγουρα πάντως η συγκυρία, η σκληρή δουλειά, ναι, ο συνδυασμός κάποιων συγκεκριμένων σκυλί σε πρεπει να φερεi καποιος ανθρωπος.

Vrynios, Apostolos 36:07

Μου.

36:20

Είναι είναι προς δικός της.

Vrynios, Apostolos 36:23

Οκεί και ξερεις Εχει παρα πολυ ενδιαφερον που δεν βάζεις μέσα το κόμμα του για την πορτή θα πω εγώ και.

Σίγουρα ότι θα την κρατήσω, ότι θα την κρατήσω την απάντησή σου, δηλαδή καταλαβαίνω ότι είσαι ένας άνθρωπος ο οποίος δεν έχει χρησιμοποιήσει ρε παιδί μου, δεν το εχω στη ζωη του αυτο και καποιες απαντησεις σου εννωώ δηλαδή υπάρχουν άνθρωποι που το έχουν πει τι που μου κάνετε έτσι είναι αυτό. Είναι τέλος και μετά όλα τα άλλα ξερεις μου λένε αν ναι, αν είσαι λίγο τυχερός και σε αναγνωρίζουν εκεί έτυχε αυτό και τα λοιπά τέλος πάνω και.

36:32

Δεν το έχω κάνει μέχρι στιγμής.

Όχι, όχι.

Ναι.

Οκεί.

Vrynios, Apostolos 36:59

Γενικά όλα αυτά σε πιστεύεις ότι οι εταιρείες θα αναγνωρίζουν δηλαδή και τη σκληρή προσπάθεια άσκησης; Εντάξει, υπήρχε σίγουρα. Είναι δηλαδή η τύχη φέρνει και ανοίγει τα μάτια της εταιρείας Π χ. Ότι παιδιά ψάχνουμε αυτό τώρα τι έχουμε εδώ πέρα; Έχουμε κάτι ΕΕ, αλλά ίσως όχι.

37:06

Όχι, όχι πάντα.

Ναι.

Και όχι. Δεν πιστεύω ότι αναγνωρίζονται τόσο πολύ και παντού και.

Θεωρώ όμως γενικά ότι μια εταιρεία και θα δει ποιους ανθρώπους μπορεί να βάλει σε μία έχει θέση, αλλά.

Δεν είναι πάντα αυτό και το.

Vrynios, Apostolos 37:43

Είναι.

37:43

Έχουμε, διότι δεν είναι πάντα και οι επιλογές που γίνονται δεν είναι και πιο αξιοκρατικές. Δηλαδή εγώ μέχρι στιγμής το έχω δει αυτό να συμβαίνει αρκετά.

Vrynios, Apostolos 37:53

Έχεις κάποιο παράδειγμα που μπορείς να δώσεις;

37:57

Και.

Εχω αλλα δεν ξερω ΚΑΤΙ ΤΩΡΑ κατα ποσο εχει σημασία ή όχι.

Γιατί το έχω δει κατά καιρούς να συμβαίνει στη στην επαγγελματική μου πορεία και α.

Vrynios, Apostolos 38:18

Μπορείς να περιγράψεις σαν φαινόμενο δεν χρειάζεται να συγκεκριμένο παράδειγμα.

38:18

Περίμενε πε.

Ναι περίμενε βασικά, γιατί μόλις τώρα θυμήθηκα κάτι πάρα πολύ παλιό νων για πόρων.

Υγνιος, Apostolos 38:27

Εγώ.

38:31

Διεκδικούσαν μια θέση την LEADER στίβο τάφων σηκώσαμε σέρβις.

Υγνιος, Apostolos 38:37

Ναι.

38:38

Με είχε προσεγγίσει supervisor μου.

Και μου είχε πει ότι μέσα στα άτομα τα οποία το βλέπει αυτό να το θέλει τέλος πάντων να γίνει.

Και μου είχε εξηγήσει ότι επειδή ήταν μια πολύ συγκεκριμένη συνθήκη, τότε ότι θα ανοίξουν θέσεις και τα λοιπά και θα ήθελα να σε δω λοιπόν.

Εγώ είχα μια πολύ συγκεκριμένη πορεία τότε.

Που οδηγούσε προς τα εκεί δηλαδή δεν εκανα πολυ συγκεκριμενα πραγματα ας πουμε και ειμουνα πολυ ον τοπ της ομάδας ξεχώριζα.

Και επιλέγει λοιπόν άλλος άνθρωπος.

Όποιος είχε όντως ον. Για κάποιο γνωστό μέσα στην εταιρεία σε υψηλή θέση.

Υγνιος, Apostolos 39:23

Ναι.

39:24

Νων για μάλιστα είχε βγει και best customer service σε τζετ, χωρίς όμως αυτό να αποδεικνύεται από τα νούμερα και έγινε πολύ νόστιμη net και συνήθως μετά από αυτό ακολουθούσε και πώς το λένε και η ανέλιξη του ανθρώπου βγήκε best SESAR. Έγινα βέβαια μετά από αυτό σε άλλο τμήμα.

Υγνιος, Apostolos 39:34

Ήμουν.

39:48

Και άλλα δεν έγινε στο τμήμα που ήθελα τότε.

Και δεν έγινε λόγος του πράγματος.

Υργνιος, Apostolos 39:53

Είναι.

Οκε.

39:56

Αλλά γενικώς όμως έχω παρατηρήσει αν φαινόμενο.

Τοπίο από την μια ήπια βέβαια τη λέξη αξιοκρατικό οκεί γενικά αξιοκρατικό δεν είναι, αλλά και.

Πάντα κάποιος επιλέγει να συνεργαστεί με ανθρώπους με τους οποίους έχει φανεί ότι μπορεί να συνεργαστεί καλά. Το ζήτημα είναι όμως ότι μπορείς να προβλέψεις όταν πια κάποιος θα λάβει μανά τζη ρια ρόλο, πώς θα εξελιχθεί μέσα από αυτό το ρόλο;

Είναι πολύ διαφορετικό όταν είσαι σε entry level ή.

Συνερ level θέσεις, αλλά όχι συνερ στο μανάτζμεντ.

Συνόρων για societe είναι πολύ συγκεκριμένη η Συνθήκη στην οποία εργάζεσαι. Όταν αρχίζεις πια και παίρνεις μανά τζη ρια ρόλο που σημαίνει ότι σε κίνηση τον maker δεν ξερεις αν αυτο θα μπορεσει να λειτουργησει καλα εκει νομιζω υπαρχει λιγο ένα θεματακι τουλάχιστον εγώ αυτό έχω διαπιστώσει.

Υργνιος, Apostolos 40:53

Και Ι.

Είμαστε τους παίρνει λίγο πάνω σε αυτό που είπες σε τιμή αναφέρεται στο κομμάτι ΡΕ παιδί μου. Αυτός ο άνθρωπος πήρε τη θέση λόγω γνωστού, από την άλλη όμως τώρα αυτό που έχετε είναι το κομμάτι. Συνήθως διαλέγουμε από αυτό τον άνθρωπο τον οποίο ξέρουν, θα δουλέψουμε καλά, άρα αυτά τα 2 είναι τελείως συνδέονται κάπου.

41:10

Ιρ έλαβαν όχι, όχι νέοι έλαβαν και το δεύτερο παλτό σου εξηγούσα, ήταν επειδή μου ΠΕΣ να το δω και σαν φαινόμενο.

Υργνιος, Apostolos 41:13

Οκέι.

41:20

Και αντί να το συζητήσω και σαν φαινόμενο και.

Αξιοκρατικό καταλήγει εν τέλει να μην είναι γιατί όταν.

Όταν επιλέγεις έναν άνθρωπο με βάση το πώς ξέρεις ότι έχει δουλέψει καλά μαζί του, αλλά σε διαφορετικά ποζίσιον.

Και συνήθως δεν φαίνεται να πηγαίνει καλά.

Υγνιος, Apostolos 41:39

Ναι.

41:40

Γιατί δεν ξέρεις πραγματικά πώς θα είναι ο άνθρωπος όταν θα κληθεί να πάρει αποφάσεις;

Εγώ το έχω δηλαδή αρκετές φορές.

Υγνιος, Apostolos 41:47

Υπάρχει ένα μπαρ στην αυλή από πίσω, το οποίο σε κανένα γκαζές.

41:51

Και.

Το λέω σαν παρατήρηση.

Υγνιος, Apostolos 41:59

Οκέι και.

41:59

Και εκ του αποτελέσματος ναι.

Υγνιος, Apostolos 42:02

Υπάρχουν άλλα παραδείγματα που σου έχουν έρθει στο μυαλό ή που θα ήθελες να αναφέρεις πέρα από το σενάριο είναι ρε παιδί μου, τι κυνηγώ αυτόν που το παίρνεις Άλλους πηγαίνω στο.

42:12

Ναι, αλλά σε άλλα σενάρια όχι νομίζω ότι μου έρχεται κάτι αυτή τη στιγμή.

Vrynios, Apostolos 42:16

Και είμαστε και είμαστε και οι 3 αρα είναι τελειο ρε παιδί μου στις εταιρείες. Να γνωρίζετε ίσως θα έλεγα μερικές φορές και το μπολ παραπάνω μερικές φορές το κομμάτι του networking του πιο ξερές.

42:18

Ναι.

Ναι ναι, κάτι που μου είπες πριν ότι εγώ δεν το χρησιμοποιώ.

Ναι.

Vrynios, Apostolos 42:35

Προχωράμε λοιπόν παρακάτω ασχολίαστο αυτό προς το παρό εννοώ κατακλύσουν το ρεκόρ, δηλαδή να κάτσουμε τώρα.

42:37

Και.

Ναι.

Ναι ναι ναι.

Vrynios, Apostolos 42:42

Αυτό μου άρα λοιπόν πάνω σε αυτό οι αξιοκρατικές διαδικασίες που έχεις βιώσει έχεις βιώσει να λειτουργούν με το κομμάτι όπως την ξέρουμε την αξιοκρατία ρε παιδί μου, τι ίσες ευκαιρίες θα μας πάρει νση και τα λοιπά και τα λοιπά.

Δηλαδή, έχεις μοιραστεί ένα καλό παρά ένα κακό παράδειγμα, έχεις να μοιραστείς και ένα καλό παράδειγμα, ας πούμε που το έχεις δει αυτό το πράγμα λειτουργεί.

43:07

Ναι και σε MENA.

Vrynios, Apostolos 43:09

Για ΠΕΣ.

43:10

Νων για.

Και το Ι το παράδειγμα που σου έδωσα πριν με το κομμάτι των πωλήσεων. Επίσης δεν θέλουμε τη μάνατζερ των για επιλογή. Ήταν στοχευμένη.

Πρόκειται βέβαια για τις πωλήσεις. Δείχνεις πολύ συγκεκριμένα πράγματα, προέκυπτε από τα αποτελέσματα της δουλειάς μου, από τη συνεργασία που είχαμε τον σείλς μάνατζερ, οπότε.

Δεν θα μπορούσες να πεις ότι δεν είναι αξιοκρατική;

Vrynios, Apostolos 43:42

Είναι.

43:42

Παρ όλα αυτά όμως, δεν έγινε μεταξύ άλλων υποψηφίων.

Οπότε καταλήγει τελικά να είναι.

Να μην είναι δηλαδή αξιοκρατική, γιατί δεν είχαν και άλλοι άνθρωποι την ευκαιρία, ας πούμε, να περάσουν από μια διαδικασία συνέντευξης για να μπορέσει κάποιος να αξιολογήσει το σύνολο.

Vrynios, Apostolos 43:51

Ναι.

Ναι.

44:04

Και άρα αυτή είναι μια τετοια περιπτωση ναι.

Vrynios, Apostolos 44:08

Και ε λοιπόν και τώρα, καθώς φτάνουμε προς τα τέλη, ήθελα να ρωτήσω λίγο εσένα σαν σαν άνθρωπος με αυτά που έχεις βιώσει και σαν προσωπικότητα γενικότερα πως θα όριζες την αξιοκρατία; Δηλαδή τι σημαίνει αξιοκρατία για σένα;

Πώς φαντάζεσαι το μυαλό σου;

44:27

Αξιοκρατία σημαίνει ένα μπουλ ανθρώπων με κοινά εκείνα με κατά προσέγγιση Κίνα σκυλί ΣΕΤ.

Και να περνάνε από μια διαδικασία σε σ μ ε ν τ.

Vrynios, Apostolos 44:41

Ναι.

44:41

Νων για.

Και να αποδειχθεί μέσα από αυτό εάν τελικά, λαμβάνοντας υπόψη προφανώς και την πρότερη εμπειρία τους που νομίζω ότι θα θα φανεί και από το θεσμό των για αυτό εν τέλει να βγάλει από εκεί το καλύτερο δυνατό για τη θέση των θεσμών. Δεν είναι προφανώς με νηνεμία έτσι όπως το έχω στο μυαλό μου. Εγώ είναι μια διαδικασία ολόκληρη που μπορεί να περάσει κάποιος από διάφορα τεστ, ας πούμε.

Νομίζω ότι αυτό όχι νομίζω είμαι σίγουρη αυτό είναι αξιοκρατικό.

Vrynios, Apostolos 45:16

Ε άρα δηλαδή το ότι δίνω ευκαιρία σε πολλούς ανθρώπους να συμμετέχουν σε αυτό και παίρνοντας τους όλους από την ίδια διαδικασία.

45:25

Σωστά;

Vrynios, Apostolos 45:26

Με σκοπό να βρω τον καλύτερο άνθρωπο.

45:29

Σωστά;

Vrynios, Apostolos 45:30

Οκέι και υπάρχει κάτι άλλο που θα έβαζες μέσα σε αυτό το κομμάτι αξιοκρατίας, δηλαδή πριν από τις ίσες ευκαιρίες και το να περνάμε όλοι την ίδια διαδικασία για το ίδιο μονοπάτι, υπάρχει κάτι άλλο που θα έβαζε μέσα στο θέμα της αξιοκρατίας για σένα είσαι οκέι αυτό;

45:46

Και το μόνο που θα μπορούσα να προσθέσω τρόπο να το ξαναλέξ είναι να υπάρχουν και πολλά σημεία των γελ ελέγχου.

Ε δηλαδή;

Θα πρέπει να βλέπει τους ανθρώπους που θα επιλεγούν για μια θέση, για να περάσουν τα assessments θα πρέπει να ξέρουν να αξιολογούνται και όχι μόνο απ τον τσάρο, όχι μόνο από τον μάνατζερ. Θα πρέπει να αξιολογούνται και από πιο ψηλά, κυρίως γιατί θα πω ότι είναι της σεζόν makers.

Γιατί συμβάλλουν στο να διατηρηθεί ένας οργανισμός να λειτουργεί εύρυθμα πάση περιπτώσει και να.

Συμβάλλουν στο να αυξηθούν τα κέρδη, να διατηρηθούν ότι είναι πάρα πολύ σημαντικό να ξέρουμε ότι έχουν επιλεγεί τα σωστά άτομα. Νομίζω νομίζω και αυτό θα εβαζα. Δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι άλλο τώρα.

Vrynios, Apostolos 46:35

Ναι.

Και άρα να εμπλέκονται περί πολλοί άνθρωποι στη διαδικασία της επιλογής, ουσιαστικά δηλαδή να μην είναι ούτε ένας ούτε 2 ας πούμε, ούτε 3 να ναι ξερωγω 5 ας πούμε ποτέ.

46:49

Ναι.

Vrynios, Apostolos 46:55

Και άρα κάτι σαν ένα calibration θα το έλεγε κανείς.

46:58

Ναι.

Vrynios, Apostolos 46:59

Οκέι ωραία. Και αυτό λοιπόν, τώρα που μας έχεις δώσει τον ορισμό, όπως το φαντάζεσαι, είναι κάτι το οποίο στην πραγματικότητα το πιστεύεις, το εμπιστεύεσαι, το ενισχύεις, το ακολουθείς. Είναι κάτι το οποίο πιστεύω ότι συμβαίνει να το πω κάπως έτσι.

47:19

Και.

Έχω ελάχιστα παραδείγματα στην προσωπική μου εξέλιξη. Μιλώ δηλαδή και ένας ένας άνθρωπος που δεν έχει περάσει από τέτοια διαδικασία και δεν έχει περάσει. Έχω περάσει νομίζω μόνο μία ή 2 φορές τον γιο.

Βλέποντας όμως τον.

Τους ανθρώπους με τους οποίους έχω συνεργαστεί και που δεν εκπέμπουν όλοι. Στο ίδιο μήκος κύματος και τη δυσκολία σε αυτό φέρνει.

Και είναι κάτι που το υποστηρίζω πάρα πολύ και το πιστεύω ότι έτσι πρέπει να γίνεται.

Vrynios, Apostolos 47:57

Ναι.

Έτσι υπάρχει ένας συγκεκριμένος τρόπος που υποστηρίζεις.

48:04

Έχουμε μάθει γενικότερα να ανεβαίνουμε στην ιεραρχία και να ανεβαίνουμε level, γιατί αυτό κάτι σηματοδοτεί.

Δεν μας έχει φύγει αυτό το πράγμα από πάνω μας, δεν μας, δηλαδή δεν το έχουμε αποτινάξει. Έχουμε μάθει ότι το να ανεβαίνεις level σημαίνει κύρος σημαίνει εξουσία, σημαίνει λεφτά των. Ανεβαίνεις όμως level έχει πάρα πολύ μεγάλη ευθύνη και κυρίως έχει πολύ μεγάλη ευθύνη για τους ανθρώπους τους οποίους κάνει ντράιβ τους ανθρώπους για τους οποίους υπεύθυνος αυτό δεν θέλω να βάλουμε τόσο πολύ υπόψη.

Και αυτό.

Εν τέλει δεν φέρνει και τις αλλαγές που θέλουμε.

Και όποτε;

Οπότε ναι.

Vrynios, Apostolos 48:59

Και.

Η γενικότερα;

Πώς να το πω ΡΕ παιδί μου εσύ όλο αυτό το chalet JJ δηλαδή το τι συμβαίνει στην πραγματικότητα με τη θεωρία και κάπως ή στη μέση Το Chalet JJ δηλαδή προσπαθείς να φέρεις την θεωρία στην πραγματικότητα με κάποιο τρόπο προσπαθείς λίγο τσαλεντζάριστα τα πρόσθετα, Ποια είδη υπάρχουν και πότε στο ότι μπορεί να είναι κάτι αξιοκρατικό και τα λοιπά;

49:12

Ναι.

Αν εννοείς την επιλογή των υποψηφίων και τα λοιπά και.

Vrynios, Apostolos 49:30

Γενικά και στη ζωή σου το λωο δηλαδή να.

49:32

Αν ναι, συνήθως.

Vrynios, Apostolos 49:34

Με τι με τι τρόπο το τσαλδάρης αυτό;

49:38

Νων για να προβάλετε vids κάνω προφανώς διερεύνηση. Κάνω πρόβα DNS και αναφερόταν Πόιντς Νορθ δηλαδή και κάνω πρόβες και λύσεις γι αυτά.

Vrynios, Apostolos 49:50

Ναι.

49:51

Και.

Vrynios, Apostolos 49:51

Άρα.

Δεδομένα.

49:54

Ναι.

Vrynios, Apostolos 49:54

Αποδείξεις.

49:55

Ναι.

Vrynios, Apostolos 49:56

Λύσεις σύμφωνα με τις αποδείξεις και κάτι άλλο το κάνω λίγο γιατί το Σκρίπτο Πειραιά πονάνε και για να μην εχω και εγω μετα τρελές.

50:03

Κανένα θέμα ναι.

Vrynios, Apostolos 50:04

Ναι για πες, υπάρχει κάτι άλλο που θα έβαζες μέσα σε αυτό;

50:08

Νων για.

Μωβ φόργουορντ, στέψη.

Τι ακτέ γι αυτό και αλλάζοντας το που θα μας φτάνει, που θα μας οδηγήσει, που θα μας Ε αν θα μας πάει στο επόμενο βήμα ή όχι;

Vrynios, Apostolos 50:19

Μου.

Έτσι, ας πούμε, μια απόφαση παίρνεται αξιοκρατικά, δηλαδή με βάση όλα αυτά.

50:35

Τουλάχιστον ελπίζω, αλλά δεν λαμβάνεται πάντα υπόψη. Η προσπάθεια πάντως γίνεται.

Vrynios, Apostolos 50:43

Ναι, προσπαθεί αυτό. Λέμε παιδί μου, προσπάθησε κάπως να τα φέρεις όλα αυτά τόπος για να πάθει μια αξιοκρατική απόφαση και τα λοιπά ε τώρα έτσι μου ρθε μια άσχετη ερώτηση που εχουν τελειώσει ΟΛΑ μου Θεέ μου; Υπάρχει κάποιο παράδειγμα που τα έχεις κάνει όλα αυτά; Ας πούμε και Είδες ότι ενώ.

50:47

Ναι ναι ναι ναι ναι ναι.

Για ΠΕΣ.

Vrynios, Apostolos 51:00

Ξέρω γω λένε Π χ. Πήγαινε αριστερά σου λένε όχι δεξιά θα πάμε.

51:00

Ναι υπάρχει.

Ναι, υπάρχει ένα πάρα πολύ έντονο παράδειγμα.

Vrynios, Apostolos 51:04

Θες να το.

Θέλεις να το μοιραστείς λίγο;

51:08

Νων για.

Ναι.

Υπάρχει ένα έντονο παράδειγμα ΟΣΕΚΑ στο μεσαίο supervisor που αντιμετωπίσαμε και αντιμετωπίζουμε βασικά για ένα κρατήσεις το τελευταίο χρόνο.

Ένα κρίσης διαδικασίες στους στο Στάρι Source εις τον γιο.

Το οποίο έχει άμεσο impact στους πελάτες των.

Ρέι εγώ τα όλα τα 5 points έκανα πρόβα ή τις λύσεις.

Ανέφερα τι αποτελέσματα θα έχει αυτό σε βάθος χρόνου.

Και όπως διαπίστωσα, συνέβη.

Ήταν σωστή δηλαδή η διερεύνηση που έκανα και άλλα δεν λύθηκε τίποτα. Υποψ.

Vrynios, Apostolos 51:59

Λοιπά.

Γιατί πιστεύεις ότι δεν το έλεγε κάποιος πως σε αυτό;

52:06

Γιατί πιστεύω ότι δεν το έλαβε κάποιος υπόψη, γιατί;

Είναι πολλά πράγματα που θέλω να σου απαντήσω τώρα σε αυτό, αλλά θα προσπαθήσω να είμαι αντικειμενική.

Και γιατί νομίζω ότι το πλάνο ήταν διαφορετικό.

Αλλά δεν ήμουν εγώ οι ενδιαφερόμενοι γουέρ εγώ και οι υπόλοιποι συνάδελφοι.

Σταμάτη ριάλιτι στο Ματς με την.

Vrynios, Apostolos 52:38

Εδώ γιατί σας βαλανε ενόσω υπήρχε ένα πλάνο για τις έβαλαν στη θέση του να φτιάξετε εσείς ένα πλάνο και να προτείνετε κάτι;

52:44

Δεν μας εβαλε κανεις αυτη τη θεση, μπήκαμε αναγκαστικά μπήκα αναγκαστικά γιατί υπήρχε ένα εξακολουθητικό πρόβλημα με τη διαχείριση και του κόσμου και των πελατών και το οποίο θα έφερνε complaints.

Και.

Δεν ξέρω να σου πω γιατί.

Vrynios, Apostolos 53:19

Οκέι.

53:19

Δεν ξέρω να σου πω την αλήθεια.

Vrynios, Apostolos 53:21

Εντάξει έτσι οκέι και ωραία, οπότε αυτό ή δεν ξέρω θες να προσθέσεις κάτι εις οκέι με αυτά που έχεις δώσει απαντήσεις.

53:31

Και έχω και είμαι.

Δεν μου έρχεται κάτι αυτή τη στιγμή να σου πω την αληθεια ΕΣΥ αν εισαι και αν χρειάζεται κάτι άλλο;

Vrynios, Apostolos 53:39

Ναι, όχι εγώ είμαι μια χαρά, τη σύνταξή τους ή θα κάτσεις να το πείσουμε το παιδί μου;

53:42

Οκέι ωραία.

Vrynios, Apostolos stopped transcription

Appendix J

25 χρόνια πλέον και επαγγελματική μου έτσι η πορεία και στην οποία μπορώ να πω ότι εξ αρχής, παρόλο που οι σπουδές μου σε ένα άλλο αντικείμενο στο μάρκετινγκ ασχολήθηκα με το ευρύτερο, απλά έτσι λέμε και πιο συγκεκριμένα με τον γιατρό καιρού με.

Γενικώς είμαι άνθρωπος που βγαίνει από το comfort Τζον και θεωρώ ότι δεν ξέρουν σωστό ή όχι. Έχω αλλάξει αρκετά εργασιακά περιβάλλοντα, όπως λέω χαρακτηριστικά, ξεκίνησα από το χωριό, δηλαδή από μικρότερες εταιρείες έτσι, οι οποίες όμως που μάθαμε πάρα πολλά πράγματα, με χτύπησε σαν επαγγελματία, έκαναν πολλά πράγματα μαζί και αυτό με δυνάμωσε γενικότερα και σιγά σιγά στην πορεία μου γύρω στα 30 μου. Αν δεν κάνω λάθος τώρα με 46 το λέμε και αυτό είναι σημαντικό.

Κάπου εκεί λοιπόν αποφάσισα να κάνω και εγώ λίγο. Έτσι το μεγαλύτερο βήμα και να να παω σε μία εταιρία ελληνική είναι μεν ον για σας που ήταν στα στον IAS τέλος πάντων, η οποία όμως ήταν μεγάλη εταιρεία για τα δεδομένα, τα δικά μου και εκεί λοιπόν ασχολήθηκα όπως είπαμε πάλι στο ευρύτερο. Απλά η τζέιν που ήτανε logistics πιο πολύ σαν logistics supervisor της εταιρείας, αλλά είχα και τα κομμάτια του directdraw κορμί μου.

Πήγα σαν εν πλω ή άλλα πολύ. Σύντομα πήρα μια προαγωγή, οπότε ανέλαβα τη θέση του supervisor στο τμήμα είχα μια ομάδα και με 5 άτομα. Αυτή η εταιρεία πολύ γρήγορα εξαγοράστηκε από κάποια άλλη πολυεθνική εταιρεία όπου βρέθηκαν.

Και σε εκείνη την εταιρεία πάλης των τελικών γιατροί και με ένα πολύ μικρό downgrade, όπου πάλι στους 6 μήνες σε dos πήρα μια προαγωγή και ανέλαβα διττό ρόλο και.

Το κομμάτι τηλεπικοινωνιών το ξεχωρίζουμε λίγο σε σταθερή και κινητή εγώ ήμουν πιο πολύ σταθερή Οριεντ, αίγινα και κινητοί και πάλι με μια ομάδα και 11 ατόμου πλέον και εκεί αμιγώς logistics, ωραίο logistics και με πολλά έτσι σημεία και αντικείμενα δεν ήταν μόνο λόγια στο μυαλό μας φέρνουμε εισαγωγές Κίνα και τα λοιπά ακούμπησα βραχίονα ισοπ ελαστ mail logistics που έχουν πολύ μεγάλο ενδιαφέρον.

Από κει έμεινα 5 χρόνια στην εταιρία που ουσιαστικά με έκανα και πολύ έτσι ωραία έργα και άλλες εικόνες είχα. Ορίστηκε σας πω για αυτές τις συγχωνεύσεις σε επίπεδο προ καιρού και logistics για σύζευξη αποθηκών προμηθευτών συμβολαίων και τα λοιπά, βρέθηκα σε μια εταιρεία στο κλάδο του Gaming και Gambling να πούμε θα το πούμε αλλιώς όπως teak ανέλαβα τον ρόλο της.

Logistics και μάντζερ και director στα χέ tweets για όλα τα είδη της εταιρίας και μετά μετακινήθηκαν εντός ομίλου σε μια άλλη εταιρία για να αναλάβει ένα συγκεκριμένο project που αφορούσε λίγο την κεντρικοποίηση των συντελεστών του, προκειμένου από μία εταιρεία του Ίντερνετ. Και αφού έμεινα και εκεί εξαγοράστηκε εταιρεία, είπα να δω κι εγώ ένα επόμενο βήμα και να φύγω εκτός ομίλου και ήμουν αρκετά χρόνια και βρέθηκα στην εταιρία που βρίσκουμε σήμερα.

Και αυτά λιγα έτσι λόγια για το Δηκο για τη δική μου πορεία και πολλές εταιρείες, άρα θέλω να πιστεύω πολλά αντικείμενα. Δεν είναι ότι δεν είναι σταθερή μου παρουσιάστηκε μπροστά μου, δεν είναι ότι ήμουν αν χάπι και φεύγα όλοι νομίζω κυνηγάμε το καλύτερο, έτσι δεν

είναι; Άρα νομίζω ότι το γεγονός ότι έχω και αυτή την πορεία δηλαδή αισίως στα 45 μου πλέον νομίζω ότι έχω αλλάξει 7 εταιρείες. Ναι, νομίζω ότι.

Ίσως μπορώ να βοηθήσω λίγο ΕΕ στην έρευνα που κάνεις έτσι και επίσης θεωρώ ότι επειδή έχω δουλέψει διαφορετικά περιβάλλοντα δηλαδή και σε περιβάλλοντα μεγάλες ελληνικές εταιρείες που θέλει να κάνει πολυεθνική σε αμιγώς πολυεθνική εταιρεία και σε μικρότερες εταιρείες, νομίζω ότι ίσως μπορέσω να δώσω κάτι.

Κοίταξε αυτό είναι το μόνο σίγουρο αυτο είναι το μονο σιγουρο αυτο ΤΩΡΑ που θελω ετσι να σε ρωτήσω για να εμβαθύνουμε λίγο παραπάνω στη πορεία σου. Μέχρι στιγμής είναι στο κομμάτι του όταν ας πούμε ήταν να πάρεις μια θέση να αλλάξεις εταιρεία δηλαδή να κανεις ΤΩΡΑ να περάσει από το Group μενίδι όταν πήρες την προαγωγή στο selection εκεί πέρα με όλο αυτό το πρόσες σ ένα πώς κύλησε, πώς κύλησε για σένα δηλαδή σου φάνηκε να ήταν αξιοκρατικό να μην ήτανε υπήρχαν πράγματα που βλέπεις να παίζουν πέρα από το πρόσες.

Ναι επειδή βρέθηκα να παίρνω η αλήθεια είναι σολίς από τη στιγμή που έκανα την μετάβαση και πήγα τις μεγαλύτερες εταιρείες, ξεκινούσαν λίγο σε ένα ρόλο πιο stuff.

Αν και σε όλες βρέθηκαν να παίρνω κάποια κάποια προμόσιον και δεν μπορώ να πω ότι σε όλες έχετε αξιοκρατικά, αλλά όχι και μη αξιοκρατικά, δηλαδή σε μία που μπορώ να θυμηθώ και να σκεφτώ είχε γίνει επιλογή. Δηλαδή ξέρω ότι είμαι εγώ, αλλά ήξερα ότι εκείνη η εταιρεία ήθελε να κάνει ακτή και να δείχνει έτσι ότι δίνονται περισσότερες ευκαιρίες. Ως εκ τούτου είχε ανοίξει και εσωτερικά τη θέση πλασματικά. Μπήκαν λοιπόν σε διαδικασία κάποιοι contitech να δώσουν συνεντεύξεις, να ενδιαφερθούν για τη θέση.

Καλή θέση ήταν ήδη κλεισμένη. Αυτό ε δεν είμαι σίγουρη αν το θεωρώ αξιοκρατικό ή μη, αξιοκρατικό και αν είναι στα πλαίσια της δικής μας συζήτησης σε όλες τις υπόλοιπες περιπτώσεις, νομίζω ότι έχετε πάρα πολύ αξιοκρατικά. Δηλαδή έγινε πάνω σε ένα έργο που εγώ ανέλαβα σε μεγάλα πρότζεκτ που ανέβαλα. Το προκείμενο είναι τμήμα που μετριέται πάρα πολύ σε χρήμα άρα.

Είχα πετύχει και τους στόχους μου και είχα φέρει πίσω αυτό που μου είχε ζητήσει η εταιρία έτσι μου ως εκ τούτου να θεωρω ότι ειχε γίνει εγινε παρα πολυ αξιοκρατικά.

Όταν λες, τι θεωρείς ότι έγινε αξιοκρατικά; Εννοείς ότι ήξερες ότι γινόντουσαν κι άλλες συνεντεύξεις με άλλους ανθρώπους; Έγινε με τη σκληρή του δουλειά με το πετυχαίνεις τους στόχους, δηλαδή ότι υπάρχει ένα οι δύτες από πίσω που καλύπτεται από την επιλογή του να προχωρήσει στην επόμενη θέση στο επόμενό σου βήμα.

Ουσιαστικά, πέρα από αυτή τη μια φορά, μια φορά είναι που ουσιαστικά βρέθηκα στην εταιρεία και σου λεω απλως εξηγω πως έγινε που ήταν και αυτο ΚΑΤΙ που εμενα με προβληματισε προβλήματος όχι για εμένα αμιγώς εντάξει και εγώ.

Ειχα Ειχα Παρει την Προαγωγή, έχουμε συζητήσει και τα λοιπά και τα λοιπά αλλά λίγο δεν μου άρεσε με τον τρόπο που έγινε αυτό δεν έχει να κάνει με την αξιοκρατία της ΕΕ. Και πόσο πια τις γυναίκες αυτό στο εργασιακό περιβάλλον και το θέμα μας δηλαδή έχει να κάνει λίγο με το conception που εδινε της ΕΕ, τις προαγωγές, την συγκεκριμένη εταιρεία και

μάλιστα αυτό έγινε σε μια εταιρεία που για μένα θεωρώ ότι είχα και την καλύτερη εργασιακή εμπειρία, ευ ΕΡ ΓΕ νικότερα όλα τα υπόλοιπα και ήταν εξαιρετικά.

Ήταν εξαιρετικά εσύ να σε ρωτήσω κάτι τώρα έτσι είναι και λίγο όπως ρεκόρ αυτό, αλλά εσύ πώς το γνώριζες ότι η επιλογή

γνώρισα στο είχανε πει ότι θα ανοίξει θέση και γενικώς γιατί έτσι είναι το πολύ σε εταιρείες άρα ως εκ τούτου θα πρέπει να την ανοίξουμε τη θέση για να δείξουμε ότι δίνουμε ευκαιρίες σε όλο τον κόσμο και.

Ωραία ενδιαφέρον αυτό και ο λόγος που εσένα σε διαλέξαμε ήταν.

Για τη δουλειά που έκανες ήταν για το metric επίσης και τη δουλειά που έκανε για το μετρικά, γιατί με διάλεξε αφού είχα πρωί. Είχαν προηγηθεί πολύ σημαντικά έργα, δηλαδή όπως σου είπα το μέρος σε σύζευξη 2 εταιρειών κατά το Α Κούγιας που εγώ είχα επιλεχθεί να με σπω από το δικό μου την πάρουμε και το οποίο έγινε έγινε πάρα πολύ καλά και μεσολάβησε επίσης και ένα έργο πάρα πολύ σημαντικό γιατί τότε εταιρεία που ουσιαστικά ήταν ένα τεντόπανο ευγορία και δεν αφορούσε μόνο την Ελλάδα αλλά φορούσα και άλλες χώρες.

Ν, όπου ουσιαστικά 10 χώρες ευρωπαϊκές. Είπαμε πάμε να το κάνουμε και εμείς η Ελλάδα, εγώ δηλαδή και το τμήμα που έκαναν άλλοι ήμασταν οι μόνοι που το καταφέραμε να το κάνουμε και αυτό το έργο πήραμε και μια μνεία έγινε από τον κρούσιο της εταιρείας ως εκ τούτου και μετά σιγά σιγά, αν και δεν με ξέρανε και μένω στην εταιρεία αυτή γιατί προερχόμουν από την εταιρία που εξαγόρασαν και είχαν σπάρτης μόνο σε ένα κομμάτι. Ναι, νομίζω ότι αυτά τα 2 έργα είναι.

Ένα πολύ καλό σημείο και αυταπόδεικτο ότι μπορούσα να κάνω το κάτι το κάτι παραπάνω τώρα και το χειρίστηκαν έτσι δεν ξέρω, μπορεί να το επικοινωνιακό της εταιρείας.

Ναι.

Και πάλι όμως, εντάξει, δεν είμαι, δεν έχω αποσαφηνίσει αν πρόκειται για αξιοκρατία εξαιτίας το πράγμα. Δεν το θέλετε πολύ καλό και αυτό το αναφέρω. Αν δεν με πείραζε δεν θα το ανέφερα, αλλά ήταν κάτι που δεν μου άρεσε και το συζήτησα και μαζί τους και η απάντηση που πήρα ήταν αυτή, ότι είναι το επικοινωνιακό της εταιρείας Ελλήνων.

Το προσθεσε το πρόσωπό μου προς εσάς είναι ότι δεν κάνουν απευθείας αναθέσεις και ότι μια απευθείας ανάθεση είναι και αυτή τη στιγμή στείλω στη γλώσσα του προ κερμάν έτσι και ότι δίνουμε ευκαιρία και σε άλλους υποψηφίους, όπου όμως η θέση έχει ήδη προκαθορισμένα κλειστή από κάποιον άλλον εκεί να επισημάνω εδώ ότι μιλάμε μόνο για εσωτερική άγγελος, έτσι δεν άλλαξε ποτέ έξω. Είναι Ναι κάπως ξέρεις. Ο λόγος που εξετάζει λίγο το θέμα της αξιοκρατίας είναι και για αυτά τα γεγονότα γιατί πολλές ΦΟΡΕΣ.

Υπάρχει του στιλ ότι είναι ίσες ευκαιρίες για όλους και τα λοιπά, αλλά εν τέλει τι κανεις; Όταν ΕΣΥ βλέπεις ότι ένας άνθρωπος είναι για αυτή τη θέση που προορίζεις και μόνο αυτός ο άνθρωπος και δεν θες κανέναν άλλον και μετά πως οι εταιρείες με σας πούμε συμπεριφέρονται γύρω από αυτό, δηλαδή θα ανοίξουν θέσεις, δεν θα ανοίξουν θα κάνουν τα interview σε σένα θα στο πούνε νωρίτερα, ας πούμε ή θα στο πουν μετά το Interview και ΟΛΑ αυτά και είναι Λίγο ένα μεγάλο ερωτημα είναι ένα μεγάλο ερωτημα είναι μεγάλη

ερωτηση για αυτό λοιπόν πρέπει να υπάρχουν οι αξιολογήσεις, οι εταιρείες πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης πάρα πολύ συγκεκριμένο

Έτσι οι προαγωγές και γενικότερα βάρμησης δεν πρέπει να δίνονται μόνο γιατί ας πούμε, θέλει από πίσω πολλή δουλειά, πάρα πολλή δουλειά, έτσι να υπάρχει ένα κόνσταντ ή και ένταξ να έχεις αποδείξει το έργο σου. Έτσι εγώ δεν έχω αυτό τον ενδοιασμό. Να σου πω την αλήθεια, δηλαδή το βλέπω κι εγώ γιατί έχω ομάδες, έχουν μάνατζερ ή άλλη θέση, αν δω κάποιον ο οποίος είναι μου έχει αποδείξει ότι μπορεί να έχει φέρετε αποτελέσματα, πετυχαίνει τους στόχους του.

Έχει το προφίλ που απαιτείται για να αναλάβει έναν ρόλο. Δεν το θεωρώ κακό έτσι να πει μια εταιρεία ότι είναι αυτός. Είναι επομένως οκεί και ότι πρέπει να ανοίξει αναγκαστικά και να δούμε κι άλλο κόσμο να δώσουμε κι άλλες ευκαιρίες. Δεν το έχω σκεφτεί. Ίσως δεν είναι και δικός μου ρόλος γιατί δεν είμαι σαν Char και Division. Το σκεφτώ, αλλά δεν το θεωρώ απολύτως σε κακό κακό. Θεωρώ ότι δίνουμε ευκαιρίες καθόλου έτσι, αλλά σε ανθρώπους που μας έχουν αποδείξει μέσω από αξιοκρατικές διαδικασίες, ξαναλέω.

Το σύστημα αξιολόγησης θεωρώ ότι είναι από τα σημαντικότερα συστήματα και πρόσθετες που έχει μια εταιρεία και για μένα πρέπει να ακολουθείται ευλαβικά και όχι με την λογική κανόνα της εκιν. Μια φορά του χρόνου με τον υπάλληλο. Έτσι με τη λογική ότι κάνω περισσότερα από ένα τσεκίνι τον υπάλληλο δεν κάνουμε αξιολόγηση. Σάντουιτς ξεκινάμε και λέμε τα καλά λάμπα, εγώ έχω να σου πω και κάποια άλλα πράγματα και με δεδομένο ότι είσαι κοντά σου σε στις ομάδες δίνεις feedback.

Δίνεις αισθανθεί τ και της μέρας που δεν παει να πει ότι ένα feedback είναι απαραίτητος κακό γιατί το έχουμε στο μυαλό μας λέμε πολλές φορές είναι και πάρα πολύ καλό και άρα αυτή είναι η άποψή μου.

Πατέρα για το πώς πρέπει να δίνονται τα υπαγωγές αρ.

Να κάνω και μια πολύ σύντομη παρά ουσιαστικά για να κάνεις εκείνο του ανθρώπου να πάρει τη θέση μου και άσχετα με το πώς θα πάρει την απόφαση και την προστα Ακολουθήσεις. Είναι σημαντικό από πίσω να υπάρχει ένα.

Δεν ασπίδας, το οποίο θα είναι πάρα πολύ. Πώς να το πω λεπτομερές και σε καθημερινή ή ώσπου μια ενιαία βάση που αποδεικνύει την αξία ενός ανθρώπου μέσα από την εταιρεία, το λεγόμενο μερίδας που προκύπτει οκεί και ωραία πάμε τότε λίγο στις επόμενες που θέλω έτσι να.

Γενικότερα το παιδί μου τα έχεις, έχεις πετύχει ότι έχεις πετύχει λόγω της σκληρής δουλειάς, ας πούμε, του Έφορντ που έχεις δώσει και των ικανοτήτων επίσης, που έχεις δηλαδή πιστεύεις ότι είναι αυτά τα 2 ως βασικοί παράγοντες που έχεις δει την καριέρα που έχει μέχρι και σήμερα;

Ναι, το πιστεύω ναι, το πιστεύω το πιστεύω και γιατί δεν δουλεύει. Δεν θέλω. Άλλαξα κάποιο περιβάλλον γιατί είχα κάποιο γνωστό γιατί είχα κάποιες γνωριμίες γιατί χρησιμοποίησε το Networking μου είναι μία.

Περίπτωση νομίζω που παρόλο που έχω γιατί όταν έχεις χαλάσει και 7 εταιρείες, οι 5 είναι μεγάλες εταιρείες. Αυτά σε net δεν το χρησιμοποίησα δηλαδή σε όλες τις περιπτώσεις νομίζω ότι πήγα πολύ στράτφορντ με πολύ αξιοκρατικές διαδικασίες, περάσματα εταιρείες πρέπει να

περάσω εντάξει τώρα η αλήθεια είναι ότι οι 3 εταιρείες από τις οποίες έχω εργαστεί ήταν στον ίδιο όμιλο, οπότε με γνώριζαν αλλά ακόμα και εκεί δεν μου δόθηκε η ευκαιρία πάρα πολύ εύκολα και είναι α η συγκεκριμένη υπάλληλος είχε πετύχει τους στόχους και τα λοιπά και τα λοιπά πάμε.

Ένα να την αλλάξουμε εταιρεία είναι νομίζω ότι ημουνα προτζέκτορες και βάσει της δουλειάς μου των ικανοτήτων και των αποτελεσμάτων που έφερνα ε γινόταν η επιλογή άρα 100% χρόνιος ότι ό τι έχει γίνει έχει γίνει αξιοκρατικά.

Και ίσως και παραπάνω, εξαιρετικά απ ότι έπρεπε. Δηλαδή έχω βρεθεί να παίρνω και πάρα πολλές συνεντεύξεις και να σκανάρουν πάρα πολύ έντονα, ενώ τα αποτελέσματα μου ήταν πάρα πολύ καλά και άρα ναι είναι αποτέλεσμα.

Έτσι της δουλειάς θεωρώ των ικανοτήτων μου και μου που και πάλι αυτό δεν είναι δουλειά και ικανότητες. Μόνο έτσι η σωστή λίστα Χάρτης κοίλης είναι πάρα πολύ έτσι. Πολυπλοκο και μεγαλο αυτο που θα σε οδηγήσει στην επόμενη σου μέρα σε έναν οργανισμό.

Όντως είναι πολυπαραγοντικό και επίσης πέρα από τους πολλούς παράγοντες που έχει μέσα Έχει Ενδιαφέρον, ξέρεις μερικές φορές ας πούμε και η έννοια που δίνεται δηλαδή π χ έχει φανεί ρε παιδί μου.

Η αξιοκρατία σου λέει όταν υπάρχει αξιοκρατία, σου λέει ότι δούλεψε σκληρά για να αμειφθείς αυτό σου λέει Καταβάσιο και είναι και το ταλέντο μέσα τα λοιπά, αλλά ας πούμε τη σκληρή δουλειά. Εσύ πώς την ερμηνεύεις; Δηλαδή; Τι σημαίνει για σένα το δουλεύω σκληρά ή το προσπαθώ σκληρά; Τουλάχιστον γιατί δεν είναι για άλλους ανθρώπους Το ίδιο.

Ναι, εγώ έχω λίγο στο μυαλό μου λίγο διαφορετικά και νομίζω ότι έχει αλλάξει και το το λάθος και δουλεύω σκληρά. Τώρα μία έννοια αυτή δουλεύω σκληρά που οκεί και εγώ λέω πάντοτε τη δουλεύω με σεβασμό γι αυτό που κάνω και για το αντικείμενό μου και για την εταιρεία στην οποία εργάζομαι και για τους συναδέλφους μου και τους ανθρώπους που ο οποίος εργάζομαι στην καθημερινότητά μου Οκεί γενικότερα το δουλεύω σκληρά σημαίνει ότι.

Βεβαίως, έχεις κάποιους στόχους, έχεις προσωπικούς, έχεις τους στόχους της εταιρείας που συνθέτει εταιρεία τους στόχους για αυτό πρέπει να δουλέψεις με συνέπεια. Δεν μου αρέσει η λέξη, δουλεύω σκληρά με συνέπεια και να βάζεις προτεραιότητες σου. Να ξέρεις τι είναι προτεραιότητα μέσα στη μέρα, να το αντιλαμβάνεσαι αυτό, να μπορείς να δουλεύεις ομαδικά, να ακούς τις απόψεις των υπολοίπων. Έτσι είναι πάρα πολύ σημαντικό και αυτό θεωρώ συνέπεια και σεβασμός.

Όχι δουλεύει σαφώς και πρέπει να δουλέψει σκληρά, αλλά δεν μου αρέσει αυτή η έκφραση γενικώς, αν εξαιρέσουμε το πού καλά να δουλεύεις με κόψει στη μέση με σεβασμό, είναι νομίζω καλύτερο. Έτσι και ένας να είσαι ένας άνθρωπος που ουσιαστικά δεν θέλεις στην καθημερινότητά σου να πηγαίνεις ένα βήμα παραπάνω, να βελτιώνεσαι και ο ίδιος έχω την άποψη λίγο καμιά φορά λέμε ότι δουλεύουμε σκληρά για του για την εταιρία δεν ειμαι σιγουρη ότι είναι έτσι.

Εν τέλει, εν τέλει δηλαδή ναι, οκεί δουλεύω γιατί αυτή τη στιγμή εργάζομαι και εργάζομαι σε μια συγκεκριμένη εταιρεία, αλλά αναρωτιέμαι και δεν το έχω ακόμα απαντήσει σε κάτω στον εαυτό μου αυτό Μήπως εργάζομαι σκληρά για μένα πρώτα από όλα και μάλλον εκεί καταλήγω ότι θα εργάζομαι.

Πολύ σκληρά για εμάς, νομίζω πρωτίστως για εμάς να γίνουμε καλύτεροι εμείς.

Έτσι σαφώς και.

Όσο πιο καλός είσαι εξ καλύτερες απολαβές. Έχεις μια άλλη θέση στην εταιρεία, άρα αυτό διευκολύνει για τη δουλειά σου έτσι, αλλά γενικότερα και νομίζω ότι με τους ανθρώπους δεν θέλω να μένω στάσιμη, δηλαδή κάθε μέρα προτιμώ ξυπνάω το πρωί και λέω ότι έχω 5 πράγματα να κάνω, θέλω να το κάνω με τον καλύτερο δυνατό τρόπο ώστε γυρνώντας να ξέρω ότι δεν έχω κάνει μια έτσι δουλειά.

Θα νιώθω ότι έχω βελτιωθεί μέσα στην ημέρα, είναι πάρα πολύ σημαντικό αυτό που καίει και αναφορικά με τα ταλέντα σου και όλα αυτά που ανέβασες πια γενικότερα περιστατικά θα έλεγες ότι βοηθούν έναν άνθρωπο στον Άδη; Μια πετυχημένη καριέρα ή να πετύχει πράγματα στην καριέρα του; Το έφερε τώρα αυτή την ερώτηση πραγματικά πολύ ωραία ερώτηση, επειδή είμαι και γενικώς απλός άνθρωπος με το κουτί μου είναι ενταξει αυτο λεω 40 v σιγγαρης, just σίγκαρ και θέλω να σου πω.

Ο μακρηγορήσω για τη ζωή της; Τι θέλω να σου πω ότι κάποιες στιγμές όταν βρέθηκα να παίρνω κάποιες έτσι προαγωγές μου λεγε ο ο προϊστάμενός μου. Τώρα πρέπει ν αλλάξεις, πρέπει να αλλάξουμε τον κόσμο. Πρέπει να γίνεις πιο σκληρή και δεν γίνεται γιατί με διακρίνει και μια εξωστρέφεια γενικότερα και θα πρέπει λίγο να βάζεις κάποια όρια και τα λοιπά την πρώτη. Την πρώτη φορά που μου συνέβη αυτό πολλά χρόνια κάθισα και το σκέφτηκα λίγο ένα βράδυ όχι περισσότερο και λέω τώρα πραγματικά πρέπει ν αλλάξω.

Το συστατικό λοιπόν είναι στο είπα και προηγουμένως για μένα το σημαντικότερο είναι σεβασμός. Όλοι ερχόμαστε στις δουλειές μας, στην εργασία μας να περάσουμε χ ώρες έτσι ή να τις περάσουμε καλά να ρθούνε το χαμόγελο αν γίνεται αυτό ξέρω ότι είναι δυνατό και σε ιδανικό περιβάλλον και δεν γίνεται και γενικώς δεν αφήνω να με επηρεάζει κανένας. Έχουμε πάρα πολύ θετική σκέψη, έτσι έρχομαι με.

Με τη λογική ότι εμπιστεύομαι τους ανθρώπους και τους εμπιστεύομαι τους συναδέλφους μου, έτσι δεν έρχομαι τη λογική και αυτό νομίζω ότι πρέπει να κάνουμε όλοι. Δεν έχουμε τη λογική ωχ τώρα τι μου λέει; Δεν θέλω να απαντήσω. Είναι δικό του πινγκ πονγκ. Πετάω τώρα έχουμε τη λογική ότι ότι ξέρω θα το μοιραστώ και θα τον βοηθήσω γιατί πραγματικά το πιστεύω ότι όλοι μαζί μπορούμε καλύτερα και σίγουρα ότι οι εταιρείες είναι οι άνθρωποι της. Ως εκ τούτου λοιπόν.

Τα πραγματα είναι απλα να σου αυτό σου αρκεί να είσαι ένας καλός εαυτός έτσι σου είπα να έχεις να έχεις σεβασμό να έχεις εξωστρέφεια και να καταλαβαίνεις τις ανάγκες του άλλου. Γιατί δεν είμαι μόνο εγώ εδώ σε μία εταιρεία υπάρχουν και όλοι οι υπόλοιποι που πρέπει να τους εξυπηρετήσω εσωτερική μου πελάτες έτσι και ούτε αυτό μ αρέσει σαν έκφραση εσωτερικοί πελάτες αλλά έτσι το λέμε είναι συνάδελφοί μου, κάτι μπορεί να θέλουν.

Δεν είναι κακό όταν σου ζητάνε κάτι, ας πούμε, είναι πάρα πολύ απλό να σταματήσει μέσα στην ημέρα σου και είναι κάτι που μπορείς να το κάνεις σε ένα λεπτό να το κάνεις για να προχωρήσουμε στο επόμενο και στο επόμενο. Αρα αυτο σεβασμός, εμπιστοσύνη, καλή διάθεση και αξιοκρατία. Έτσι αξιοκρατία κρατάμε το είμαστε, κρατάμε κάποιες ισορροπίες. Εγώ είμαι ένας άνθρωπος που έχω και εις το εργασιακό μου περιβάλλον, έχω κάνει κάποιες φιλίες αλλά.

Τόσο όσο έτσι και ανοιχτή επικοινωνία αυτό ανοιχτή επικοινωνία δηλαδή αυτό το επιζητά ούκέτι από τους συναδέλφους στην ομάδα μου το το αναζητάω και απαιτούσε από τον Έλληνα μανάτζερ μου. Θέλω ανοιχτή κοινωνία και δεν θέλω ό τι έχεις να μου πεις λίγο το ποιες ευκρινώς, με φ τρόπο και χωρίς να κόψουμε να κόψουμε δρόμο.

Και επίσης είναι και άλλη μια λέξη που έδωσε μεγαλύτερη. Θα το χρησιμοποιήσω και τη θεωρώ πάρα πολύ σημαντική πέρα από το σεβασμό είναι το φιλότιμο.

Και μπορεί να είναι, μπορεί να είναι ξεπερασμένη στη στ.

Στη σύγχρονη ορολογία και στη γλώσσα, άποψη οποίων οι εταιρείες, αλλά εντάξει είναι μια πολύ καλή ιταλική λέξη που περικλείει πάρα πολλά πράγματα και είναι πάρα πολύ σημαντικό να το έχουμε και αυτό το φιλότιμο για σένα. Τι σημαίνει όμως, γιατί δεν τους είναι πολύ μεγάλη ομπρέλα που ανοίγει κάτω απ το φιλότιμο και ωραία; Μπορεί κανείς να πει ότι όλα αυτά που λες εσύ τόση ώρα δηλαδή να κλείνουν με το φιλότιμο από πάνω, Τι γίνεται; Όλα είναι επιλογές μας. Εγώ μπορεί να είναι αυτή τη στιγμή σε μια εταιρεία και να μην είμαι χάπι από το απτό τρόπο που κάνει αυτή εταιρεία και οι.

Και δεν είναι εύκολο να φέρω το επομενο βημα, άρα θα πρέπει να κάνω κάποιες υπομονές ή να επιδείξω κάποια αντοχή παραπάνω και τα λοιπά και τα λοιπά. Ωστόσο είναι επιλογή μου να είμαι εδώ με κραται κανεις Ετσι Αρα τι θέλω να πω όσο είμαι εδώ.

Προσπαθώ για το καλύτερο, δηλαδή δεν είναι όλα αυτά που σου είπα προηγουμένως που μπορεί να ακουγεται λιγο ρομαντικα αλλα είναι είναι σημαντικα είναι σημαντικά και όταν βλέπεις ότι κανένας οργανισμός πρώτα απ όλα όλοι οι οργανισμοί έχουν παθογένειες δεν νομίζω και αυτές έτσι 7 εταιρείες που έχουν περάσει εγώ θεωρώ ότι υπάρχει κάποια εταιρεία που θα μπορούσα να πω ότι ουάου σούπερ ακόμα και σε μια μπορώ να σου πω που σου είπα ότι ήταν τέλη εργασιακή εμπειρία για μένα ήταν όλα τόσο σούπερ έτσι αργώ.

Έτσι το ποσό σε port B και με τις γυναίκες και με όλο τον κόσμο και τα λοιπά που κάποια στιγμή εγώ ένιωσα ότι είσαι ένα άρρωστο με φάκελο αυτό και δεν μου έκανε έτσι. Άρα δεν υπάρχουν οργανισμοί, όλες τις παθογένειες τους. Δεν υπάρχει το τέλειο έτσι και άρα σε ένα τέτοιο περιβάλλον σαφώς και μπορεί να έχουμε και εμείς κάποια παράπονα. Πρέπει λίγο να το κάνεις πίσω, να βάζεις πίσω κάποια συναισθήματα, να βγάζει μπροστά αυτό που λέμε εμείς.

Οι Έλληνες φιλότιμου και να προσπαθείς για το καλύτερο και

ωραια ΤΩΡΑ βγαζει πολυ Νοημα απλα σε ρωταω γιατι ξέρεις; Μερικές φορές οι λέξεις είναι λίγο αλλάζουν ας πούμε π χ. Για την σκληρή δουλειά, για το σκληρή προσπάθεια, ας πούμε εσύ μια συνέντευξη είχα ακούσει ότι σκληρή προσπάθεια είναι μόνο όταν κανείς οικοδομή.

Όχι από μια άλλη συμμετέχουσα, δηλαδή ότι υπήρχε οτιδήποτε έχει να κάνει με δουλειά, γράφει ότι δεν μπορείς να προσπαθήσεις σκληρά στο γραφείο.

Τώρα σου λέω ότι ακούγεται έτσι την αλήθεια ότι το πήγα στο πω και εγω αυτο τη σκληρή δουλειά, έτσι το έχουμε στο μυαλό μας να ξέρεις ότι το θεωρω αστοχο έτσι 100% άστοχο αλλά δεν είναι αυτό. Κάθε δουλειά έχει τα δικά της, έτσι το να μπορείς να είσαι μέλος μονάδα ενός οργανισμού και πόσο μάλιστα μεγάλου οργανισμού και είναι πάρα πολύ δύσκολο από μόνο του αντιμετωπίζεις διαφορετικές προσωπικότητες, διαφορετικές κουλτούρες κάθε μέρα καθένας έχει το δικό του ΡΙ Α Σάρα.

Ε απευθύνθηκε σε σένα με διαφορετικό τρόπο ή πρέπει να ζητάει πράγματα από σένα διαφορετικά; Σίγουρα, όπως είπαμε, δεν υπάρχουν τα ιδανικά περιβάλλοντα, έτσι γι αυτό θέλουμε εδώ πολύ δυνατά και τα division του ECHA που για μένα πιστεύω ότι είναι ζωτικής σημασίας το νούμερο ένα σε μια εταιρεία που έχει να μας ελέγχει σαν ομπρέλα ξέρει να ξέρεις. Θυμάμαι ότι ήμουν σε μια εταιρεία που είχαμε μάνατζερ, σημείο level οι οποίοι ήταν εξαιρετικοί στο performance τους.

Είχαμε πάρα πολύ κακό μάτι. Οποία πόσο πολύ ένιωσα περήφανη που τους απομάκρυναν.

Αρα ε ίνα είναι γενικώς εντάξει, σκληρή δουλειά, Ναι, θα μπορούσα να πω δεν είναι άστοχο. Έχουμε πολλάκις αντιμετωπίσουμε, βάζει στόχους, είναι divisions που χειριζόμαστε και πραγματευόμαστε τα χρήματα μιας εταιρείας ετσι μου.

Η πίεση είναι πάρα πολύ μεγάλη ψυχολογική που μπορεί να σου ασκηθεί για να τελειώσω ένα πρώτο. Γιατί υπάρχουν 5 Ντίλαν που πολλές φορές δεν είναι ιδεατά και δεν λέω ότι φταίει οργανισμός. Όντως οι εξελίξεις τρέχουν, άρα κάποια πράγματα ναι, δεν είναι όλα ο track θα πρέπει να τα κυνηγήσεις. Αρα έ γι αυτό σου είπα ότι αυτή η λέξη έκφραση, σκληρή δουλειά είναι δεν είναι αυτό που ναι νταξει αυτο παει και με τις εποχές επίσης να πω έτσι, δηλαδή τώρα βιώνουμε κάτι το οποίο είναι πολύ διαφορετικό από αυτό που βιώνουμε πριν 30, 40 χρόνια.

Στο τι σημαίνει σκληρή δουλειά, γιατί πλέον όλοι δουλεύουμε σε εταιρείες και η ζούγκλα απλά αλλάζει.

Η ζούγκλα μας είναι ζούγκλα, είναι το ξύλο, είναι ξύλο και το φάγωμα επίσης και οκεί τώρα κάτι που θέλω να σε ρωτήσω γενικότερα δεν αφέθηκε λίγο στο network και εσύ καταλαβαίνω ότι από τις δικές σου πήρες δεν έχεις κάτι τέτοιο; Ε συγκεκριμένος που να το έχει χρησιμοποιήσει και τα λοιπά όσον αφορά το δεν ξέρω να πάρεις μια θέση να κάνεις μια αλλαγή να φέρει να φέρεις μια διαφορά στη ζωή σου και τα σχετικά. Και παρ όλα αυτά όμως θα το βαζεις αν.

Παράγοντα για να πετύχει κάποιος άνθρωπος στην καριέρα του, ότι συμβάλλει αρκετά, ας πούμε, το Networking συμβάλλει την πλένω ή σήμερα. Εμένα εννοείται ότι συμβάλλει και δεν είναι κακό. Δεν το θεωρώ πω έτσι, δηλαδή μπορεί να εργαζόμουν εδώ σε μια εταιρεία και να αποφάσισα να φύγω και να με θυμό να θυμηθούν πως αυτός που μου χει τύχει.

Ε δηλαδή δούλευα σε ένα νομίζω ότι εργαζόμουν και 5 χρόνια σε ένα όμιλο εταιρειών βρέθηκα κάπου αλλού και ειχα κανει δύο πάρα πολύ καλά project και σε επαφή με το μέτωπο μαζί με τους ιδιοκτήτες της εταιρίας. Ουσιαστικά και κάποια στιγμή ναι μου χτύπησαν πάλι την πόρτα και μου λένε θα ήθελες να ξανασυνεργαστούμε; Έχει προκύψει μια θέση η οποία θεωρούμε ότι όντως το έκανα το έκανα το έκανα όμως δεν το έκανα απευθείας ανάθεση. Εκείνοι έκαναν την εισήγηση.

Και είδατε Char πέρασα τις συνεντεύξεις μου έστειλε πάλι το βιογραφικό μου ξανά, έκανα όλες τις απαραίτητες ενέργειες, έτσι και ήταν και άλλους. Προφανώς δεν ήταν μόνο και εμένα μόνο εμένα και τελικά επέλεξαν εμένα είμαι γενικώς.

Ναι, το αν το netbook είναι πολύ σημαντικό, γενικώς συγγνώμη ναι, είναι πολύ σημαντικό το network και δεν το θεωρώ απαραίτητα κακό, αρκεί να το χρησιμοποιήσεις σωστά σωστά γιατί δεν γίνεται γίνεται από US network. Δηλαδή έχουμε δει άπειρα παραδείγματα που ουσιαστικά τι λέει; Έχω ένα γνωστό στην τάδε εταιρεία παίρνω τηλέφωνο οκεί σε ξέρω καλό πεδίο μπορεί να μην ξέρει αμιγώς Τι έχεις κάνει τα αποτελέσματα και τα λοιπά και τα λοιπά οκεί παίρνουμε τηλέφωνο Ναι.

Καλό είναι αρκεί να το χρησιμοποιούμε σωστά να χρησιμοποιείται με καλό τρόπο. Βέβαια, το ερώτημα μετα εκει ξερεις είναι του στυλ Τι κάνεις όταν ο άλλος βάζει τον γιο του μέσα βάζει τα παιδιά του, ενώ στην δικιά του επιχείρηση και αυτό τι βάρος φέρνει και σε άλλους ανθρώπους και το οποίο είναι ανάλογα, έτσι δηλαδή πάντα παίρνει κόσμος όποιος μπαίνει

μέσα networking, αλλά κάποια ήταν και η δουλειά. Υπάρχουν και άνθρωποι που παίρνουν γιατί ήταν καθόλου δουλειά με τουρίστες, οπότε είναι λίγο επί πέντζος πολύ.

Πολύ, πολύ ωραίο αυτό και πολύ σωστό και το έχω βιώσει. Έχω εργαστεί σε τέτοια εταιρεία και πάντοτε θα υπάρχει αυτό, δηλαδή που έχουμε μέσα και την οικογένεια και την ευρύτερη οικογένεια και την άμεση και τα παιδιά και τα λοιπά και τα λοιπά να σου πω τη δική μου εμπειρία πάνω σε αυτό ότι αυτά τα παιδιά, αυτή η οικογένεια που λέμε ευρύτερη, πιο κοντινή και τα λοιπά ή γνωστός ή εμένα τουλάχιστον στη δική μου εμπειρία και δουλεύανε 500 φορές παραπάνω.

Από τον έναν υπάλληλο που έχει έρθει εκστατικά για να αποδείξουν ότι δεν έχουν έρθει και δεν πρέπει να είναι εκεί έτσι τουλάχιστον η δική μου εμπειρία.

Και γενικώς αυτό δεν το θεωρώ.

Πάρα πολύ κακό να σου πω την αληθεια και δηλαδή εννοείτε ότι η εταιρεία μπορεί να επιλέξει να βοηθήσει όλοι οι εργαζόμενοι; Είμαστε στο τέλος της ημέρας. Αν κάποιος δεν έχει δουλειά και μπορεί να βοηθήσει κάποιος άλλος και να ενσωματώσουν εταιρεία και οι αλλά δεν με ενδιαφέρει 2 τρόπος με ενδιαφέρει το αποτέλεσμα αν το αποτέλεσμα είναι πάρα πολύ καλός, φέρνει στους στόχους σου. Δουλεύει σωστά, δεν οικειοποιείσαι αυτή την άνεση ή αυτή την επαφή που μπορεί να έχεις με τον ιδιοκτήτη του τόπου μας και τα λοιπά και φέρεσαι σωστά;

Δεν βρισκω κατι παρα πολυ κακο σιγουρα αυτο σιγουρα σιγουρα και αυτο είναι και το θεμα από ένα σημειο και μετα δηλαδη είναι τελειο το αποτελεσμα ΟΛΑ Κρινονται δηλαδή αν όλοι φέρουμε καλά αποτελέσματα δεν έχει κάνει τίποτα και ούτε να αναρωτηθεί ούτε τι έκανες, πως το έκανες και τα λοιπά και τώρα θα σου κάνω μια έξτρα ερώτηση η οποία έχει βγει.

Σε σκεφτόμουννα γενικότερα δεν είναι μέσα στο σκίτσο Λ Ε;

Δεν ξέρω πως να την κάνω ακριβώς βασικά.

Πιστεύεις ότι το Networking παίζει ρόλο για να ανελιχθείς από ένα level και πάνω σε μια εταιρεία;

Ναι, εννοείται γιατί όχι.

Εννοώ ότι πρέπει έτσι θα φανεί ας πουμε ότι και για να ανελιχθείς νομίζω ότι παίζει ρόλο και για να εισχωρήσει μια εταιρεία σε ένα οποιοδήποτε band εννοείται εννοείται εννοείται.

Ναι, απλώς πως να στο πω ΡΕ παιδί μου έχω ακούσει κι εγώ αν είναι αν ήταν λίγο πιο συγκεκριμένο συγκεκριμένα ότι γίνεται γίνεται ΤΩΡΑ Καλο και κακο να το αναλυσουμε ΟΧΙ ΟΧΙ ΟΧΙ ΟΧΙ είναι με βαση τις δικες σου πήρες έχεις δίκιο 300 οποίος για να ανέβει έπρεπε να έχει networking δηλαδή ότι φτάνει κάποιες φορές network μέχρι το ρόλο μάνατζερ και μετά για να πάει λίγο πιο πάνω στο suite ας πούμε και τα λοιπά πρέπει να έχω διεννοείτο έχω δει και το έχω δει πάρα πολλές φορές και έχω δει να επιτυγχάνει αυτό γιατί ένας άνθρωπος με ουσία και έχω δει.

Αποτυγχάνει αυτό και επειδή όσο ανεβαίνεις, γιατί η αλήθεια είναι ότι το μάθημα πρέπει να απαρτίζεται από ανθρώπους που έχουν την κατάρτιση. Το expertise σοφτ χαρτς να κάνουν εντριβές δεν κάνουν τρίγωνο τις ομάδες τους ήταν ουσιαστικά είναι αυτοί που μοιράζονται και δίνουν τόκο και των γιων της καφετερίας. Έχω δει λοιπόν ναί κόσμος που έχει χρησιμοποιήσει το Networking και να ε Ν ανέβει και να φτάσει ακόμα και στο τοπ μάνας μου.

Λέει χωρίς να έχει το background και τους κλισέ που απαιτείται για να το κάνει και έχω δει και τα αποτελέσματα που έχω βιώσει και έχω δει και ανθρώπους που το έχουν χρησιμοποιήσει. Ναι, είναι αυτός δηλαδή να το πούμε έτσι απλοϊκά είναι αυτός που προέρχεται από κι εκεί είναι ο άνθρωπός μου και το έχω πολύ μεγάλη εμπιστοσύνη και αυτό ξέρεις γίνεται συνήθως και σε προκαλούμε τμήματα που διαχειρίζονται τα χρήματά του και γενικώς βλέπεις ένα προ καιρού με τμήμα όσο πιο μεγάλο και να είναι σε.

Εγώ προμηθειών όλους, βλέπεις παντού ότι υπάρχει και ένας άνθρωπος που ήταν πολύ καλός ηθοποιός και δεν το καταλαβαίνεις είτε δεν είναι που είναι ένας άνθρωπος που έχει τα μάτια του και ξέρει ότι μπορεί να έχει βάλει και το τοπ μάνας μου και να ξερετε γιατί καταλαβαίνεις. Τι γίνεται πολλές ΦΟΡΕΣ σε ένα τμήμα προμηθειών και πως αυτό είναι τα έχω δει ΟΛΑ. Ναι εννοείται ότι γίνεται και ταξη αυτο ωραιο ευχαριστώ ήταν ΜΕΡΟΣ που θελω να κανω ετσι κι αλλιως σε αυτό το κομμάτι οκεί κοίταξε μετά έχω να φάω.

Έχει το οποίο ουσιαστικά λέει αν υπάρχει κάποια εμπειρία σου, όπου σκληρή σου προσπάθεια για αυτό που ορίσαμε τώρα που μας έδωσες είναι το φιλότιμο και όλα αυτά δεν αναγνωρίστηκε αν έχεις κάποιο παράδειγμα.

Συγκεκριμένο.

Έχεις πιστεύεις;

Δεν έχω κάποιο παράδειγμα που δεν αναγνωρίστηκε, όχι την ώρα που πρέπει να αναγνωριστεί, αναγνωρίστηκε.

Θα 25 έτσι χρονιά που που εργαζομαι από ένα παράδειγμα που ουσιαστικά όχι αναγνωρίστηκε η σκληρή προσπάθεια και εκείνη την ώρα μακροπρόθεσμα, όμως έγινε κάτι που δεν ήταν υπέρ μου για να καλυφθούν κάποια άλλα σύνθεση φέροντα, το οποίο νομίζω ότι με στιγμάτισε κιόλας γενικότερα και γιατί βρέθηκα εκτός αγοράς εργασίας σε μια θέση που είχα δώσει;

Δηλαδή αναγνωρισμένα και με αποδείξεις. Είχα φέρει πάρα πολύ μεγάλο έργο, όπου βρέθηκαν εκτός αγοράς εργασίας για 2 μήνες που ήταν πρώτη φορά που συνέβαινε στη ζωή μου και μου έχει ξανασυμβεί έτσι και με δική μου δική μου απόφαση ΕΕ, αλλά δεν γινόταν και διαφορετικά και.

Άρα δεν ξέρω αν απαντάω σωστά και πιο συγκεκριμένα το παράδειγμα, δηλαδή όταν λες ότι δεν ότι ήμουν σε έναν όμιλο εταιρειών που εργαζόμουν επί σειρά ετών όπου είχα φέρει πίσω από έργα και πρότζεκτ που είχαν λάβει στο τμήμα προμηθειών σημαντικά σε links, πολύ σημαντικά και πολύ μεγαλύτερα και από αυτά που αναλογούσαν το στο ρόλο μου, είτε στο στόχο μου, έτσι που είχα ουσιαστικά βοηθήσει ακόμα και τη διοίκηση.

Να αντιληφθεί κάποια πράγματα και έγινε σούπα. Ένα παράδειγμα έγινε μια εξαγορά της συγκεκριμένης εταιρείας που εγώ κυρίως βρισκόμουν εκείνη τη στιγμή και λόγω συμφερόντων Networking, όπως είπαμε προηγουμένως και τα λοιπά και τα λοιπά στην εξαγορά. Αυτή θεωρούσε ότι εγώ δεν είχα επόμενη μέρα και μου προτείνω να επιστρέψω κάπου αλλού. Μου έδιναν ένα άλλο καρπάθου που από κει έφυγα για να πάω, το οποίο δεν το αξιολόγησα σωστά.

Εγώ δεν το αξιολόγησε. Συγγνώμη δεν θεωρούσε ότι ήταν το σωστό για μένα. Έτσι δηλαδή τόσο σε αλλαγές σου σύντομο χρονικό διάστημα και μάλιστα έκανε μια εταιρία που πέρασε περισσότερο εργασιακά μου χρόνια, δηλαδή από τα 25 νομίζω 15 αυτό.

Ναι, αν το αν πάμε επί τούτου στην ερώτηση που μου έκανες, ναι, δεν αναγνωρίζεται. Στο τέλος της ημέρας δεν αναγνωρίζεται και τη δουλειά μου αναγνωρίστηκε εκείνη την ώρα που

με θέλουν εκείνη την ώρα που έκανα τα έργα εκείνη την ώρα που και όταν ουσιαστικά έπρεπε ο οργανισμός να με προφυλάξει ή να να να δει την επόμενη μέρα φάση των αποτελεσμάτων που θα φέρει, δεν θεωρώ ότι το έκανε όχι και σου προτείνουμε κάτι το οποίο σίγουρα δεν ήταν κοντά σε καμία των περιπτώσεων.

Δεν είχε να κάνει με οικονομικές απολαβές ή θέση και είχε να κάνει με. Όταν φεύγεις από μια εταιρεία πας σε μια άλλη από κει που φεύγεις και τους αφήνει ουσιαστικά και μετά σου λένε ότι ξαναγυρνά εκεί δεν θα είναι καλοδεχούμενη. Νομίζω άρα ούτως ή άλλως θα πήγαινε πολύ καλά και η ΠΟΥ ακούω και.

Πώς πιστεύεις ότι προέκυψε η μεγαλύτερη ευκαιρία και πρόκληση επίσης από θέμα χρόνου πως είμαστε για να ξέρω έχουμε ωραία, άρα οι μεγαλύτερες ευκαιρία και πρόκληση. Πώς πιστεύεις ότι προέκυψε γενικότερα στο στον επαγγελματικό σου;

Τα ταξίδια στα επαγγελματικά που έχεις κάνει τέλος πάντων.

Πώς προέκυψε δηλαδή αν κατάλαβα καλά την ερώτηση, προέκυψε για το κυνήγησα εγώ πάντα τον κυνηγά και δηλαδή όταν βλέπω την ευκαιρία και νομίζω ότι είναι δεν είναι στο comfort zone, αλλά είναι κάτι που το θέλω και βλέπω ότι αν ασχοληθώ και θα με μάθει πράγματα και το κυνηγάω δηλαδή μια πολύ μεγάλη ευκαιρία που προέκυψε και ένα έργο νομίζω πολύ μεγάλο και ίσως είναι και από τα πιο σημαντικά απ όπου αναλάβει και είμαι πολύ περήφανη γι αυτό είναι αυτό που σου είπα.

Και στην εταιρεία στον Γιάννη επικοινωνιών. Αυτό το παν για σας ήταν εξαιρετικά μεγάλο. Είχε μεγάλη πολυπλοκότητα γιατί είχαμε έναν εξής την παρτνέρ και που ουσιαστικά μας κράταγε και ήταν πολύ σημαντικό αυτό που έκανε για εμάς και εμείς έπρεπε να ανοίξουμε διαγωνισμό, να τον βάλουμε μέσα, να μην καταλάβει ποτέ ότι δεν έχει γίνει αγορά τι να πρέπει να στήσω όλη τη δουλειά.

Που μιλάμε τώρα για server σε συστήματα και τα λοιπά σε μη παραγωγικούς χρόνους για να κάνω τα γιου της με την εταιρεία που έχει γίνει από ότι έχει εκείνος να μη μάθει τίποτα και όταν ήμουν έτοιμη που μιλάμε ΤΩΡΑ αυτο και σε μια εταιρία από πολύ μεγάλη, πάρα πολύ μεγάλη και όταν ήμουν έτοιμη έχουν το ανακοινώσω και όλους τους στρατηγική συνεργασία. Θέλεις να σου φέρω ένα παράδειγμα; Συνήθως είναι οι μεγάλες προκλήσεις έρχονται.

Όταν το κυνηγάς εγώ το κυνηγάω τα πράγματα Ε οπότε ώστε κυνηγάς και δεν τα φοβάσαι, γιατί αν φοβάσαι και μεις πάει πίσω;

Ε δεν τα σπίαμας δεν μας προστατεύει έτσι είναι αυτό και.

Βέβαια, νομίζω ότι πλέον είναι και ένα χαρακτηριστικό με καταλαβαίνει ότι το θελω μ'αρεσει αυτο οποτε και μου δίνονται ευκαιρίες και προσπαθώ έτσι να τους πάγιας και εγώ ταυτόχρονα με κοίταξε. Σίγουρα πιστεύω ότι είναι και θέμα χαρακτήρα αυτό δηλαδή το κατά πόσο με τη μεγάλη ευκολία βασικά κυνηγάς κάτι καινούργιο να το δοκιμάσεις να δεις ή τον τρόπο σκέψης. Τελοσπάντων στείλε αυτό έχει να μου δώσει κάτι, θα μάθω κάτι πέρα από αυτό έχει νόημα να το κάνω αυτό και παίζει πολύ μεγάλο ρόλο και να σου πω την αλήθεια, έτσι φαίνεται και το νομίζω.

Λόγω αυτού κατά βάση κάποιος προχωράει. Εγώ είμαι πεπεισμένη λόγο. Αυτό προχωράει σε καμία φορά συνεντεύξεις, έτσι πολύ πίσω και στιγμή. Δεν ξέρω πλέον αν θα σταματησω ή ΟΧΙ να κανω. Μου λένε δεν την έχω αντιμετωπίσει αυτή την ερώτηση και μα τόσες πολλές και γιατί και δεν δειχνει σταθεροτητα και τα λοιπά η απάντησή μου είναι η εξής, κανείς δεν μπορεί να ορίσει τίποτα εγώ την ώρα που είμαστε μια εταιρεία πραγματικά από την αρχή μέχρι το τέλος τη σέβομαι. Δουλεύω για τον οργανισμό και τα λοιπά και τα λοιπά.

Με εντυπωσιάζουν οι άνθρωποι που σε εκείνα τα workshops σηκώνουν τα χέρια και λένε, είμαι 20 χρόνια, 25 χρόνια στην εταιρεία με Τύπο σιά ζουν πραγματικά και τους σέβομαι, αλλά αναρωτιέμαι πραγματικά αν η ίδια η εταιρεία δεν τους κάνει έτσι. Οκέι στα καινούργια πράγματα έτσι ούτε έχουν δει, δηλαδή έχουν δει τα practice ή στις εταιρείες που είναι 20 χρόνια και αν δεν είναι πες practice άρα και δεν μπορεί να το ορίσει κανένας αυτό είναι πολύ σταθερή. Έχουμε την ελευθερία.

Και δεν νομίζω ότι θα προκύψει κανέναν και σίγουρα αυτό με έχει βοηθήσει πάρα πολύ πάρα πολύ. Το να βλέπω άλλα περιβάλλοντα με άλλες πρακτικές, καινούργια πράγματα και σίγουρα έχει χτίσει πολυτελείς θέση επαγγελματία. Ναι, δεν το συζητάω καν αυτό. Εγώ το λέω και στα νέα παιδιά και στις Ομάδες μου που είναι λίγο ρίσκι γιατί κανένας δεν θα κινητοποιεί, αλλά όταν είσαι πλέον αν θα πει ανοίξτε φτερά σου.

Επίσης νομίζω ότι αξίζει λοιπόν να πούμε και το κομμάτι ότι η δουλειά πλέον έχει αλλάξει, είναι όπως παλιά παλιά. Όλοι κυνηγάνε τη δουλειά. Το γκολντστοουν από πέσει σε μια τράπεζα ρε παιδί μου θα κάτσω 30 40 χρόνια. Ξέρω με το ρολόι ακριβώς με το λεπτό ΠΟΤΕ θα παρω τι και ποιο ρόλο και πως θα ανέβω και τα λοιπά και καθόντουσαν εκεί μεχρι να παρουν συνταξη πλέον η δουλειά μας δεν είναι έτσι.

Πλέον όλοι καταβάλλουν κατά μέσο όρο. Είναι πως λοιπόν πάλι το 90 δηλαδή οι άνθρωποι κάθονται δύο 3, 4 χρόνια μα ξεφεύ γουν. Έχει αλλάξει πολυ αυτο νομίζω ότι έχει αλλάξει απλώς το θέμα είναι ότι αυτοί που κάνουν τον κύκλο τους και αυτοί που αυτές τις ηλίθιες ερωτήσεις και ξεκάθαρες ερωτήσεις κάποια στιγμή πρέπει να καταλάβουν ότι τα πράγματα αλλάζουν και ότι δεν είναι δυνατον να ρωτας τώρα αυτα εγω είναι από τις κλειστες ερωτησεις είναι η οποία οργανώνεται για σας.

Όταν μου την κανουν αυτη λεω ΤΩΡΑ αξιζει πραγματικα μετα από αυτη την ερωτηση να πάω σε αυτόν τον οργανισμό.

Πολλά πράγματα έχουν αλλάξει, πάρα πολλά πράγματα έχουν αλλάξει και να μην ξεφύγουμε λίγο από το θέμα σε εσ. Και για τις γυναίκες πρέπει να αλλάξουν πολλά πράγματα ακόμα. Στο εργασιακό περιβάλλον, δηλαδή ακόμα είμαστε στη φάση που εντάξει.

Σετιέν Πάρου είμαι και του ματς out δηλαδή όταν όλο αυτό νιώθω ότι όταν λέω αυτό ησυχάσει και δεν το ζητάμε τόσο πολύ πραγματικά τότε θα έχει γίνει έργο.

Και θα έχει έρθει ισότητα και τότε θα πραγματικά και τώρα ακόμα είναι πολύ. Έτσι κάνουμε πολλή Bosch γύρω από αυτό.

Ναι είναι, είναι ανάλογα το τι έχεις σκοπό να κάνεις μετά δηλαδή μπορεί να είναι λίγο και το γούρνες κομμάτι το ότι υπάρχουν άλλος PE παιδί μου και τα λοιπά σίγουρα είναι της μόδας. Επίσης είναι ένα και GT το οποίο παίζει και θα παίζει αναγκαστικά γιατί έχει φανεί ότι δεν προκύπτει εξελιξη. Αμα δεν βάλεις και πάλι μέσα σε μια τέτοια εξουσία σου ε τώρα μιας που το ανάφερες Αυτό, έχεις κάποιο παράδειγμα τύπου.

Δικό σου προσωπικό όσον αφορά ανισότητα λόγω του ότι είσαι γυναικάς που σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Αυτό τώρα έτσι μπορεί να είναι τύπου είτε στα οικονομικά, είτε μπορεί να είναι σε θεμα συμπεριφοράς που μπορεί να ερχόσουν ως γυναίκα σε ένα τμήμα από το μτν μανάτζερ σου που είσαι. Ας πούμε έναν άντρα ξαφνικά ένιωσε να είναι δεν ξερω, αγριεύεις τον άλλον, είναι πιο κομπλέ.

Έτσι ας πεθάνω αυτό που λέω εντάξει με χρόνια έχεις τέτοια νιώσει, αλλά έχω νιώσει με το καλώδιο. Δεν έχω νιώσει σε επίπεδο αν έλλειψης, δηλαδή δεν έχω νιώσει ότι κάποιος επειδή είμαι γυναίκα έχει πει όχι σ αυτό έτσι;

Όχι, έχω νιώσει ανισότητα και σεξισμό. Ίσως έτσι παρενόχλησε σε ένα μικρότερο σημείο και έχω νιώσει σε ένα πολύ μεγάλο έργο που είχα αναλάβει κάποια στιγμή και.

Και πολύ δύσκολο και ο προϊστάμενός μου τότε ήταν άντρας και επειδή είχε δοθεί μια εντολή να μην ασχοληθεί εκείνος και να το ολοκληρώσω. Εγώ αυτό το διαγωνισμό όταν έφερε τα αποτελέσματα που μου είχαν ζητήσει, ενώ εκείνος δεν μπορούσε να τα φέρει για τους δικούς του λόγους και μετά είναι φίλος σου.

Τουλάχιστον για 3 μήνες άσχημες καταστάσεις δηλαδή μου να με κρατάει μέχρι αργά στο γραφείο όταν φεύγουν όλοι και μου να με βάζεις να μην μου λέει αυτό που έκανες δεν ήταν σωστό και να χτυπάει τα χέρια του και στα στα γραφεία και ότι εγώ μπορώ να μιλήσω με πιο υψηλόβαθμους και να χάσεις τη δουλειά σου. Το έχω βιώσει αυτό εννοείται το βιώσει αυτό. Πώς το διαχειριστήκατε; Το διαχειρίστηκα και έλαβα.

Ξέρεις, θέλω να πω για ελεγα εννοείται ότι ενημερώσετε έτσι εννοείται, δεν έχει κανένα ενδιαφέρον ότι αυτό και να σήμαινε γιατί ένας άνθρωπος ήταν πάρα πολύ σπάνια στην εταιρεία. Εννοείται ότι εννοείται ότι έκανα το εξής, πήρα το θάρρος και έστειλε μια επιστολή στο μουσείο της εταιρείας που είναι και μέτοχος και τον ενημέρωσα.

Και μετά αυτό ότι το έργο το ξέρει, αλλά έχω αναλάβει και μπορούσε να καταλάβει γιατί μπορεί να έχει συμβεί αυτό. Άρα δεν υπήρχε περίπτωση να βγω ότι εγώ το κάνω επίτηδες αυτό αυτό είχε συνέπειες τους, τις συνέπειες που δεν είμαι σίγουρη ότι εγώ είμαι πολύ ευχαριστημένη. Συνέπειες. Εννοείται ότι οκεί αφού τα βίωσε όλα αυτά που γίναν στάσεις σταμάτησε. Φαντάσου όμως ότι εγώ τώρα με αυτό τον άνθρωπο μπορούσα να συνεργαστώ.

Δηλαδή, αν σκεφτώ σκεφτόμουν τι είχα, τι είχα περάσει, δεν ήταν εύκολο, απλώς κατεύνασαν τα πνεύματα. Εννοείται ότι τι εννοω δεν είμαι happy Μετώπιση που θα ήθελα. Σίγουρα θα ήθελα χάσει τη δουλειά του.

Που του άξιζε να το πάθει όμως αυτό πραγματικά και.

Που έγιναν συστάσεις σαφώς και άλλαξε σαφώς και προσπάθησε τους επόμενους μήνες να ξα να έχει την εμπιστοσύνη μου και να ξαναφτιάξουμε τη σχέση μας, αλλά αυτό είναι κάτι που δεν γίνεται όταν έχουν προηγηθεί όλα τα υπόλοιπα δεν γίνεται και εκεί. Κατάλαβα λοιπόν ότι το θέμα του ήταν θέμα γοήτρου. Πραγματικά γιατί ήταν άντρες γιατί ήταν πιο υψηλά σε θέση από μένα να του δώσουν έναν διαγωνισμό που για τους δικούς του λόγους Δεν ήθελε να φέρει τα αποτελέσματα αυτά και μια κοπέλα.

Το ξεχάσω ποτέ πως έλεγε Ε 30 Χρονων Ημουν Τότε ενταξει κατάφερε να φέρει μου είχαν ζητήσει ούτε 5% και φέρε 25 τελεσφόρα έφερε 25 που αυτό μεταφραζόταν περίπου σε 1,6 εκατομμύρια ευρώ σε ένα χρόνο. Την ώρα που η εταιρία αυτή έκανε να έχει ένα τζίρο στα 180 εκατομμύρια. Λοιπόν. Εκεί λοιπόν κατάλαβα και εγώ ήμουν πάρα πολύ φοβισμένη.

Ένωσα δηλαδή αυτή την περίοδο που το έκανα και ένιωθα δεν το έκανα με άνεση. Ήξερα ότι έχω δίκιο. Ξέρω ότι δεν είναι σωστό αυτό, ότι ο κατάλογος και η σύμβαση που έχω το ήξερα μου πει σμέ νοι γιατί ήξερα τι γίνεται στην αγορά, αλλά γενικώς με παρακολουθείς σημαίνει γιατί το έκανε μόνη μου με το λει να μην αναμειχθεί εκείνος και το βίωσα στο πετσί μου. Το θέμα γοήτρου γιατί εκείνη το φερε κι εγώ δεν τα κατάφερα και με όλες τις συνέπειες.

Που μπορεί να έχει έτσι άσχημες συμπεριφορές σε να κάθεται, μέχρι δηλαδή να μου επιβάλλει να κάθομαι μέχρι αργά θυμάμαι μου λεγε γύρω στις 7 ούτως ή άλλως είχε τελειώσει το ωράριο κάτσε. Θέλω να φύγετε έρχομαι και εμφανιζόταν σε 9 ναι ναι φυσικά να σε ρωτήσω ΚΑΤΙ λίγο πάνω σε αυτά που λες γενικότερα αυτή την επιτυχία που είδες εσύ σε αυτό το έργο και γενικότερα όλες τις άλλες επιτυχίες που έχεις δει μέχρι στιγμής και πως πιστεύεις δηλαδή για ποιο λόγο πιστεύεις ότι τα κατάφερες;

Στα έργα τόσο καλά, δηλαδή ας πούμε αυτό ήταν 5. Το κάνω 25. Πώς πιστεύεις ότι το κανες αυτό είναι πολύ καλά διαβασμένοι; Δεν πάω ποτέ εσύ είσαι εντάξει λέμε και για το δικό μου νόημα το σε ένα τμήμα. Πρόκειται για στην αγορά, πρέπει να έχεις κάνει τόσα πλαγιάς. Ποιος είναι ο προμηθευτής σου, Ποιος είμαι εγώ, τι γίνεται στην αγορά; Άρα συνήθως πάω πάρα πολύ καλά προετοιμασμένοι και είπαμε φαξ σίγουροι.

Ρισκάρω αυτό είναι το Έλα αν προκύπτει διαπραγμάτευση, αν δεν προκύπτει διαπραγμάτευση και αυτό που σου είπα και όλα θεωρώ ευκαιρίες, καλές ευκαιρίες, άρα θα το κάνω με σεβασμό. Συνέπεια θα πέσω πάνω από το έργο και σας το πω τώρα αυτό έχει να κάνει με τον άνθρωπο και.

Όσο αφορά το κομμάτι της δουλειάς, γιατί δεν ξέρουμε έτσι το θα προσωπικά μου είναι είναι και αυτό που έχουμε λίγο το θέλω να πετύχω ή να πετύχω αναγκαστικά για την αναγνώριση.

Και να πουν Οκεί Κοίτα τι ωραία που το έκανες σωστά που το έκανε να απαιτηθεί για μένα να νιώσω εγώ καλύτερα και ξέρεις τι αυτό είναι συνέπεια. Το πώς βλέπουν οι εταιρείες τις γυναίκες; Ίσως γι αυτό ίσως γι αυτό δηλαδή να νιώσω ότι κοιτά τα κατάφερα εγώ είμαι γυναίκα απορώ το έκανα.

Το έκανα και δεν μπορώ να συνδεθώ με κανέναν άλλον. Είναι δηλαδή και ότι εκπροσωπώ το γυναικείο φύλο αλλά και τον ίδιο μου τον εαυτό. Είναι κάποιος από σας ζητώ αυτό έτσι το καταλαβαίνω, αλλά έχεις διπλή εσωτερική κόκκινη προσφυγιάς.

Έτσι βγαίνει Έτσι είναι δεν είναι η προσωπικότητα μου και εγώ δεν έχω καταλήξει σε ωραία. Έχει ενδιαφέρον αυτό κάτσε να δω τώρα γιατί είμαστε στα τελειώματα βέβαια απλά να συνοδο λίγο ναι θα έλεγε γενικότερα αυτά που έχεις βιώσει ρε παιδί μου ότι η αξιοκρατικές διαδικασίες είναι με βάση πέρα από αυτό το ένα σενάριο που έχεις πει αλλά είναι με βάση τις ίσες ευκαιρίες transparent σκευή και αντιμετώπιση θα το έπιασες αυτό που λέει Οκεί και εντάξει έχεις μοιραστεί και καλά και κακά σενάρια.

Και τώρα έτσι, με βάση αυτά που έχουμε πει, θέλω να σε ρωτήσω εσένα πως θα όριζες την αξιοκρατία δηλαδή για σένα; Τι σημαίνει αξιοκρατία;

Δύσκολη ερώτηση, εύκολη, δύσκολη αξιοκρατία, αξιοκρατία σημαίνει ίσες ευκαιρίες σε όλους. Δεν υπάρχουν διακρίσεις έτσι ε Ε.

Κρίνομαι θολή αποτελέσματα από Fox, έτσι και όχι από λόγια μόνο και.

Για να υπάρχουν διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούνται και γίνονται όλα. Η μαγική λέξη είναι αυτό που είπες προηγουμένως. Για μένα είναι trash πιανέσε να υπάρχει διαφάνεια και ότι και να σε ρωτήσουν πίσω από μια απόφαση να έχει σφαξει να έχεις να δώσεις και φαξ αυτό και να μην είναι τίποτε στη σφαίρα της φαντασίας. Τίποτα Ε στα λόγια και να είναι και κάτι που να είναι οι.

Αποδεκτό από όλους και γενικότερα να υπάρχει δηλαδή μια συμφωνία.

Εντάξει, καταπιαστούν με το μεγαλύτερο ποσοστό, ας πούμε, γιατί τάξη δεν θα ακριβώς ότι και οι ωραία, κάτι το οποίο να είναι κάπως απεγάδιαστο, δηλαδή να μην μπορεί κανείς.

Ή τουλάχιστον οι περισσότεροι να πούνε Α Κοίτα εδώ, ας πούμε, έγινε αυτό γιατί κανείς δεν ξέρει, ας πούμε, δεν υπάρχουν τα facts πάντα να είναι όλο από την αρχή μέχρι το τέλος του έτους. Jet να σου πω κάτι να σου φερω παλι ένα παραδειγμα γιατι ξερω ότι ενταξει ΤΩΡΑ φανταζομαι ρωτας αξιοκρατία στο εργασιακό περιβάλλον, σε βαση κατά βαση το φαντασου Λοιπον ΤΩΡΑ εγω ξαφνικα αυστ του δέντρου και η συνάδελφος ανακοίνωση πήρε τη θέση μάρκετινγκ τώρα είμαι.

Λοιπόν να σου πω κάτι και που είμαι σε ένα άλλο τμήμα που ξερεις τι είναι παρα πολυ σημαντικη. Η αξιοκρατία είναι πάρα πολύ σημαντικοί νόμοι του ζεν σε μία εταιρεία, δηλαδή το σταθμό Bunde.

Υπάλληλοι μιας εταιρείας πρέπει να πιστεύουν γιατί όταν θα κάνει μια εταιρία θα δω θα κάνει μια αναβάθμιση, μια προαγωγή. Όταν θα 2 υπαλλήλους ότι υπάρχει ένα κάρυ ερμπάς, ότι ναι.

Μέσα στην αξιολόγησή μου μπορώ να έλθω όταν θα δουν λοιπόν δεν γίνονται σωστά τα πράγματα έτσι και ότι γιατι; Οπως ειπαμε ότι του αποτελέσματος όλοι κρίνομαι. Θα πει ότι αυτή η επιλογή που έχει γίνει λειτουργεί κιόλας από αυτές και έτσι με κέντρα στην εταιρία έτσι, αλλά για να το κάνεις αυτό πρέπει να είσαι σίγουρος ότι η επιλογή έχει γίνει. Γι αυτό ξεκίνησα λοιπόν με το παράδειγμα, το δικό μου είναι μεν, είχα πάρει εγώ το προμόσιον, το ήξερα μόνο εγώ αλλά η εταιρεία και φαντάσου να μην φαινόταν κάτι τέτοιο.

Τι μπορεί να δημιουργήσει μέσα σε έναν οργανισμό; Στη Όλοι τα ξέρουμε και τι φανταζόμαστε. Δεν είναι τίποτα ρόκετς science Οκέι αλλά πόσο σημαντικό τελικά είναι μια εταιρεία να προχωράει αξιοκρατικά με διαδικασίες, με διαφάνεια και ουσιαστικά; Και που ξαναλέω αυτό είναι τώρα λίγο στο ιδανικό περιβάλλον, αλλά δεν είναι μπορεί να συμβεί πραγματικά το πιστεύω ότι μπορεί να συμβεί σε ένα μεγάλο ποσοστό.

Και ξέρεις τι; Οι εταιρείες που θα αποκτήσουν κι αυτοί την κουλτούρα θεωρώ ότι θα είναι και εταιρείες που γενικότερα θα πάνε μπροστά.

Ναι.

Κοίταξε είναι είναι λίγο τοπικό το κόμμα της αξιοκρατίας. Γιατί απ τη μια το παιδί μου ζητάς να τα βάζω όλα μέσα. Από την άλλη όμως δεν μπορώ να τα βάζω όλα μέσα δηλαδή έχει ένα η αξιοκρατια από μόνη της, έχει παράδοξα ουσιαστικά τον IAS. Από κει και πέρα όμως ένα περιβάλλον το οποίο μπορεί να κοιτάξει τον άνθρωπο στα μάτια και να του πει δηλαδή να υπάρχει διαφάνεια και σίγουρα είναι πολύ καλύτερο από ένα περιβάλλον το οποίο δεν σου εξηγεί τίποτα ούτε σε αφήνει στιγμή ρίζα εσύ τώρα σαν μανάτζερ πως θα έλεγες ότι προσπαθείς δηλαδή τι κλίμα προσπαθεί να δημιουργήσει την ομάδα σου;

Πλέον προσπαθώ να δημιουργήσω στην ομάδα, είναι να καταλάβει πρώτα από όλα θέλω να καταλάβουν όλοι τις δυνατότητές τους γιατί δεν είμαστε όλοι. Θέλω να καταλάβουν τα παιδιά ότι.

Τα καλά του σε στοιχεία, έτσι εγώ προσπαθώ. Γενικότερα είμαι πολύ κοντά τους το κλίμα που θέλω να έχουμε, ένα κλίμα εμπιστοσύνης έτσι είναι πάρα πολύ σημαντικό. Αν δεν πιστεύω μαστε εμπιστευόμαστε ένας τον άλλον. Δεν νομίζω ότι μπορούμε να χωρίσουμε, να είναι κλίμα εμπιστοσύνης, να ξερουν ότι ότι και να γινει ε.

Μπορούμε να το συζητήσουμε και το συζητήσουμε ανοιχτά, έτσι δεν θέλω επ ουδενί να με κοιτάνε και να σκέφτονται να πουν κάτι.

Να μπορούν να το εκφράσουν αυτό που θέλουν ό τι και να είναι αυτό έτσι;

Κλίμα συζήτησης μου.

Για να καταλαβαίνουμε τις ανάγκες του άλλου είναι πάρα πολύ σημαντικό και όπως είπα και σεβασμό αυτό και εξωστρέφειας, γιατί νομίζω ότι θέλουμε να ερχόμαστε και να περνάμε καλά.

Ε, δεν ξέρω αν είμαι το έχω. Έχω αυτή την ερώτηση και δεν ξέρω τι αφορά την κάνω και στον εαυτό μου. Αν είμαι επιτυχημένο μοντέλο μάνατζερ έτσι και γιατί σου είπα σε σάντουιτς; Για συγκαλεί δηλαδή κάνω ουσιαστικά ποτέ δεν θα ήθελαν να μου κάνουν, δεν κάνω και εγώ το ίδιο.

Ναι και προσπαθώ να είμαι πολύ κοντά στα παιδιά στην ομάδα, να τους δίνω. Δεν θες να τους δώσω εγώ θύμα δηλαδή το έχω Κανει. Θέλετε εξαρχής εγώ οκεί ξέρω ποια πράγματα έχουν expertise και ξέρεις πόσες φορές έχω βγει από δύσκολη θέση. Αν φτιάξει πράγματα έχουμε πάει.

Έχουμε πάει πολύ μπροστά γενικότερα γιατί κάναμε ένα συνάντησή μου αρέσει αυτό το μίτινγκ που εγώ προσπαθώ να το κάνουμε και αυτό γενικώς και κάποιος ήταν μια ιδέα. Και μήπως να κανουμε αυτο enhance και τελικά σιγά σιγά αρχίσαμε και το χτίσαμε και για αυτό σου λέω τι θέλει και εμπιστοσύνη στην ομάδα θέλει ίσες ευκαιρίες σε όλους, θέλει να είμαι και εγώ από κοντά και να βλέπω τις ικανότητες του καθενός για να είμαι και εγώ αξιοκρατική και να δίνεις ευκαιρίες.

Της δίνω μόνη μου έτσι να μπορώ να εισηγούμαι γιατί το career path να για Σώμα.

Ελλάδας.

Εεε αυτό ας είναι γενικές οκεί ωραία ωραία επειδή με ψάχνει κιάλας θα σου κάνω μια τελική. Είναι όντως η τελική αυτή εσύ γενικότερα το τσάλεντζ Άρης αυτο δηλαδή για σενα Ρε παιδί μου αξιοκρατία σημαίνει το Χ Ψ ζ που είπαμε στην πραγματικότητα Μερικές φορές, αν όχι πάντα τις περισσότερες φορές. Για την ακρίβεια δεν προκύπτει κάτι τελείως αξιοκρατικό.

Σε ένα περιβάλλον, σε μια εργασία, σε μια εταιρεία και τα λοιπά ε εσύ το τσάλεντζ Άρης κάπου αυτό με τι τρόπο; Στράτφορντ, τσάρο Ναι, βέβαια ζητάς fax στο είπα και πριν στο είπα και πριν ότι άμα δεν μιλάς δεν;

Δεν θα σου πω κάτι και αυτό συμβαίνει. Κάποιοι βολεύονται στο να μη μιλάνε φυσικά και το τσάρο και δεν θέλει jaroκα για μενα σε πραγματα που αφορουν εμενα Γενικότερα είναι αυτο που σου είπα ότι ξερεις Τι αν το να σε mood και να λες οκεί και συμβαίνουν πράγματα γύρω μου και τη ζωή της δεν τρέχει και τίποτα όχι εγώ σαν τσάρος συνέχισε το πράγμα και υπάρχει γιατί γιατί είναι αυτή που σου είπα ότι για μένα είναι πολύ ξεκάθαρα το μισό και το vision της εταιρείας;

Αν μέσα στο φυσικό της εταιρείας το Mission μάλλον δεν είναι ότι είναι μια εταιρεία που οκεί η αξιοκρατία σαν ορολογία και σαν όρος είναι κάτι που.

Τι κάνουν και τι spect Είπαμε σε ένα ιδεατό περιβάλλον και γενικώς Είναι πολύ δύσκολο, αλλά νομίζω ότι δεν θα έπρεπε κι εγώ να είμαι μέρος της εταιρείας. Δεν θα το ήθελα.

Ως εκ τούτου, δεν νέους ανθρώπους που δεν μιλάνε ή με τους ανθρώπους που μιλάνε και θα εκφράσω τη γνώμη μου και δεν θα την εκφράσω επιθετικά. Γενικώς δεν τους ανθρώπους που λένε διαφωνώ. Έτσι έχω αντίθετη άποψη. Θα πω όμως έχω διαφορετική θέση να το συζητήσουμε και γενικώς θελει να παει, να απαντησεις σε αυτα που βλεπω ότι είναι μια αξιοκρατικά θέλω μου τις λύνουνε αυτή που εγώ είμαι στο μυαλό μου, φέροντάς θέλω να

τους λύνει τις απορίες μου για το πως έγινε κάτι γιατί ξέρεις τι μετά εγώ πρέπει να το εξηγήσω στην Ομάδα μου γιατί; Γιατί, γιατί γιατί.

Και σε αυτό είμαι, είμαι ΥΠΕΡ καλυμενος να σου πω την αλήθεια και όποτε δεν ξέρω έχεις να προσθέσεις κάτι. Είμαστε οκεί θες να δώσεις και ένα τελευταίο σχόλιο σου αφορά τη συνέντευξη.

Appendix K

Ωραία λοιπόν, μετά την ολοκλήρωση του πρώτου ακαδημαϊκού κύκλου με το προπτυχιακό.

Η πρώτη μου δουλειά ήταν σε μια ξενοδοχειακή ναυτιλιακή. Συγκεκριμένα είχε την Μπράντα του Ντουμπάι Χίλτον, αλλά έχει ένα χιλτον ξενοδοχείο και κάποια άλλα πεντάστερα και επίσης είχε 4 καράβια χέρι φορτίου. Άρα εγώ ξεκίνησα από κει σαν junior controller. Στην πραγματικότητα, με την οικονομική διευθύντρια τρέχαμε όλο το τμήμα έμεινα 3 χρόνια.

Το Super Vision ήταν ουσιαστικά το προϊόν των Α των λογιστηρίων, γιατί η κάθε εταιρία έχει το δικό τους λογιστήριο και οτιδήποτε διοικητικό και αναλυτικό χρειαζόταν η διοίκηση άμεσα. Απλά ήταν μια φαμίλια, ούτε εταιρεία μικρού προς μεσαίου μεγέθους για τα ελληνικά δεδομένα. Μετά από αυτό, μετά από τρεις 3 χρόνια εκεί ήμουν στην πλούσια για 6 χρόνια όπου ήμουν Excel αλλά εξτερναλ ότι τώρα και εκεί πήρε και τον τίτλο του ΕΣΥ.

Άρα αυτός ο κύκλος έκλεισε στα 6 χρόνια με το δικαίωμα υπογραφής του ορκωτού ελεγκτή, αλλά και την εξαετία που χρειάζεται για να το επιβεβαιώσω αυτό και μετά για 6 για πεντέμισι χρόνια ήμουν στην στην GEO ΣΙΑ Στι κά με τον οικονομικό διευθυντή πάλι τρέχαμε όλο το τμήμα της οικονομικής διοίκησης για τις άνετες στην Ελλάδα ήταν αρκετά μικρός συγκριτικά με τα υπόλοιπα, αλλά τα περισσότερα ήταν τα ίδια και γενικότερα στο σαν Ελλάδα έχουμε σε group επίπεδο πολλά πράγματα καθώς υπαγόμαστε στο γκρουπ του Ιταλία, Ελλάδα, Τουρκία.

Μετά Δε ισραηλ και ακόμη μετέπειτα Κασπίας, που σημαίνει ότι όλοι αυτοί φιλτράρονταν από εμάς.

Ε και τώρα βρισκόμαστε εδώ σήμερα, τον τελευταίο ένα χρόνο.

Στο finals με αντίστοιχες δραστηριότητες της ΟΚΕ ή και Ρωξάνη. Έτσι, μέσα σε αυτό το μεγάλο ταξίδι, πώς σου ήρθαν οι ευκαιρίες δηλαδή; Πώς κατάφερες να αντιληφθείς να αλλάξεις ρόλο τίτλο, να πάρεις πράγματα δηλαδή όλο αυτό; Τι απαιτούσε από εσένα Να κάνεις;

Η αλήθεια είναι ότι βγήκα στην αγορά εργασίας το 2009 ξεκίνησα να εργάζομαι που ήταν και αρχές της χρήσης. Ακόμα η κρίση στην Ελλάδα δεν είχε φανεί η πρώτη πρώτη δουλειά δεν τη βρήκα δύσκολα στην πραγματικότητα γιατί δεν ζητούσε καμία εμπειρία. Δεν είχα καμία εμπειρία από τι ήταν, αλλά είναι τα πράγματα από το 12 που έκανε την πρώτη αλλαγή με την πλούσια στην πραγματικότητα ήμουν έτοιμη να φύγω στο εξωτερικό όταν ήρθε η πρόταση για την πλήρωση.

Και επειδή ήταν εφάμιλλο το αντικείμενο εδώ και εκεί αποφάσισα να μείνω πλέον εδώ και.

Δεν ήταν εύκολη μετάβαση, αλλά πάλι ήταν αρκετά airline. Ο ρόλος δεν είχε τόση εμπειρία ότι δεν ήταν δύσκολη μετάβαση, δύσκολη μετάθεση, ήρθε με ταξί επιτελους ή και BG; Γιατί γιατί εκεί σαν εξτερναλ ότι τώρα το να διεκδικείς μια internal θέση μπορεί το αντικείμενο να είναι αρκετά κοντινό. Στην πραγματικότητα δεν είναι το ίδιο, οπότε το τρανζίσιον πήρε ότι

ξέρουν όλοι ότι είναι κάπως απαιτητικό και επίσης το 2017 που ξεκίνησα εγώ έχοντας ολοκληρώσει πλέον σαν ορκωτός.

Να ψάχνω δουλειά, είμαστε σε βαθιά κρίση, οπότε εκεί είχε πολύ εύφορη. Είχε πάρα πολλές συνεντεύξεις.

Τώρα είναι πως στο τέλος ότι ήρθη καλύτερη, αλλά σίγουρα στο ενδιάμεσο είχα απορρίψει αρκετές που ήταν συγκριτικά, όχι τόσο καλές όσο αυτή.

Και του δίνει λίγο χρόνο για να πιάσει να βλεπεις για να πας στην άλλη πρόταση. Δεν έχει πέλμα και γεν.

Εγώ έτσι στο Στόρι Κρουτόν Πρόσες και σε κάποια μορφή, ας πούμε, που πάλι έτσι θέλεις να αντιληφθείς οι διαδικασίες που έχεις βιώσει; Ας πούμε, γιατί αξιοκρατικά που υπάρχει μέσα στις μεγάλες εταιρείες και τα λοιπά πώς αξιοκρατικές; Η Lisa, τι ήταν αυτές οι διαδικασίες;

Αυτό τώρα είναι μια δύσκολη ερώτηση.

Γιατί όντως μέχρι ένα σημείο είναι αρκετά transparent και αρκετά αξιοκρατικά κριτήρια από ένα σημείο και έπειτα ακόμα και σε μεγάλες εταιρείες.

Σίγουρα θα αντιμετωπίσεις μπάσης τα περισσότερα θάναι κομήτη μπάσης και το leadership των περισσότερων εταιρειών.

Όλοι ξέρουμε ότι το παλεύουμε το ποσοστό του να είναι ίσο ίσως από άποψη, όχι μόνο φυτικό γενικότερα, ώστε να μπορείς να εξαλείψεις τα cognitive biases.

Και μπορώ να σου πώ την ΕΕ. Σε κάποιο σημείο έμεινα πίσω.

Γιατί δεν υπήρχαν αξιοκρατικά κριτήρια για τα κριτήρια; Δεν ήταν βασικά τα αξιοκρατικά, δεν ήταν η απόδοση.

Η απόδοση κατάφερε η ΕΡΤ και να προχωρήσει άνθρωπος που έπρεπε να προχωρήσει για συλλόγους;

Και αυτό μπορείς να θες να το αναλύσεις Λιγο Παραπανω Ηθελες να το αφήσουμε και ναι μπορώ να σου δώσω μια γενική δε θα μπω στη διαδικασία να σου περιγράψω σε ποιο ρόλο ακριβώς και σε ποιο σημείο ήταν και ουσιαστικά όμως, όντας έχοντας έναν συνάδελφο που ήταν πήρα, ήμασταν στο ίδιο επίπεδο και στην πραγματικότητα για λόγους.

Το ποιός θα μακροημερεύσει μέσα στην εταιρεία και ποιος έχει το πιο φίνο ότι όταν σταματήσω να εξελίσσομαι θ'αναγκαστώ, δεδομένου ότι είμαι στα πρώιμα στάδια της καριέρας μου να κάνω αλλαγές για να φτάσω εκεί που θέλω; Υπήρξε μια ευνοϊκή μεταχείριση στον άνθρωπο που βλέπανε πιο λόνγκφορ μέσα στην εταιρεία από τον άνθρωπο που ήταν.

Αποδεδειγμένα διότι υπήρχαν όχι μόνο αξιολογήση σε επιπεδο project, αλλά και ολοκληρωμένες ή και δικαιώματα υπογραφής στον εντελώς ολοκληρωμένο άλλους πολύ πρώιμο στάδιο. Και όμως εκεί μέτρησε πάρα πάνω στο που θεωρούσε η εταιρεία θα μπορούσε λάνγκφορντ να επενδύσει, που στο τέλος βγήκε και ανάποδος το ποιος μακροημέρευσε και στόχοι;

Α και Ι. Και αυτο υπαρχει καποιο Συγκεκριμενο λογο που καταλαβες ότι εχει συμβει αυτο δηλαδη αλλα να το κανεις Τοσο καιει ήταν ξεκάθαρη συμπάθεια για λόγους εγωισμού, δηλαδή για κάποια άλλα πράγματα από πίσω ωραία σε αυτό αυτό ήθελα θέλω έτσι αναγκαστικά και οκεί υπάρχει κάποιο άλλο γεγονός που μπορεί να σου έρχεται στο μυαλό ή

που θα ήθελες να μοιραστείς όσον αφορά ας πούμε τα κομμάτια των αξιοκρατικών διαδικασιών και τα λοιπά ή να πάω στις επόμενες ερωτήσεις;

Πολύ πιο κάτω. Νομίζω ότι αυτό ήταν το πιο. Το πιο έντονα χτυπητό γιατί ήτανε μαθηματικά σίγουρο ότι θα γινόταν, παρότι τα νούμερα δείχνουν ακριβώς το αντίθετο ότι έπρεπε να έχει συμβεί. Δεν μπορώ να σου πω ότι γενικά δεν έχω αντιμετωπίσει αξιοκρατία, αλλά σίγουρα στις σημαντικές αλλαγές στους ρόλους. Αυτή ήταν η μόνη φορά που στην πραγματικότητα όμως είχα και πήρα στις υπόλοιπες θέσεις μου. Δεν υπήρχε κάποιος πήρε για να σου πω ότι υπήρξε.

Διαφορετικό τρίτη δεν υπήρχε, ας πούμε, ένας εμφανής η γωνισμός για να καταλάβεις ακριβώς. Από κει και πέρα πλέον οι Χαμίντ ρόλους στους οποίους δεν υπήρχε κάποιος να έχει και άμεσο ανταγωνισμούς, αλλά και δυνατότητα εξέλιξης στο επόμενο στάδιο και σε κάποιον άλλον και σε εμένα για να σου πω πως προχωρεί σε αυτό, αλλά μπορώ να πω ότι είσαι στο μεγαλύτερο κομμάτι. Αν εξαιρεσουμε δηλαδή αυτο το συγκεκριμενο ή αξιοκρατικά είχαν τα κριτήρια, εκτός αν έμπαινε στη μέση κάτι άλλο το οποίο.

Όπως αυτή η προαγωγή που έπρεπε να δοθεί συγκεκριμένα και με κάποια άλλα κριτήρια πλέον γιατί θα ήταν μποτ να κάνω και πάνω τους δεν μπορούσαν να περάσουν πολλοί, αλλά το μόνο κριτήριο του performance δεν γινότανε άρα ουσιαστικά αυτό που λες είναι ότι από ένα σημείο και μετά iάπωνα level ρόλο και πάνω κάτω κάποιο τρόπο να έτυχε σε μένα σε αυτό το level. Και γιατί σου λέω, ίσως δεν είμαι το κατάλληλο δείγμα σε αυτό γιατί ούτε πριν από αυτο ουτε μετα από αυτο δεν ειχα ανταγωνισμο ήταν.

Η μόνη στιγμή που ήμασταν δύο υποψήφιοι και που ήταν εξόφθαλμο στην πραγματικότητα, βάσει των προφίλ ότι θα έπρεπε να έχει προχωρήσει το ένα και όχι το άλλο.

Εσένα μετά πως το δικαιολογήσουμε αυτό είναι επιλογή; Αυτό είχε αυτές οι επιλογές συνήθως παίρνονται αρκετούς μήνες πριν ανακοινωθούν στον εργαζόμενο.

Και στην πραγματικότητα είχε παραποιηθεί και το performance που το ευαγγέλιο ίσον.

Κάποτε φάνηκες πούμε ότι ο άνθρωπος έχει καλύτερο performance από εσένα και λέω performers.

Άρα κανένα transparent νση ρέκορντ σε εμάς άνθρωπος, ο οποίος να πάρει μια απόφαση να ανακόψει την καριέρα κάποιου και να μπορεί να το κάνει. Αν με ρωτάς στο τέλος της ημέρας χάρη μου έκανε γιατί σε εκείνο το στάδιο μου έδειξε πράγματα που ακριβώς από το ένα και είναι το σημαντικό του ένας λάθος άνθρωπος σε μια λάθος θέση, γιατί αυτό μπορεί να μην ήταν άντισον εταιρείας. Εγώ είχα ένα εργαλείο, ένα από τα 4.

Το οποίο μου έγινε το πένθος μας αξιοκρατικά, όχι σωστά, όχι, αλλά εκείνο λόγο στο λόγο δυστυχώς υπάρχουν. Μπορεί ένας άνθρωπος να δημιουργήσει αυτό, αλλά εμένα στο τέλος της ημέρας αυτό είναι που παρακίνησε και αποφάσισα να αλλάξω δουλειά άλλαξε και ήταν πολύ καλύτερα τα πράγματα που στο τέλος της μέρας πραγματικά μου έγινε χάρη. Έτσι το κάθε εμπόδιο για καλό, ας πούμε και τα λοιπά αιγιου ακριβώς άρχισε και στον άνθρωπο. Δηλαδή δεν θα πρέπει να απαντήσει προσωπικότητες κατερίνα πρέπει να είναι πολύ transparent αυτές τις διαδικασίες.

Αλλά καλώς ή κακώς ξέρουμε ότι δεν είναι.

Έχει υπάρχει περιθώριο βελτίωσης.

Και και ωραία μια χαρά μέχρι στιγμής τόξα. Νομίζω ότι έχουμε ανεβάσει κάποια πράγματα στην επιφάνεια τώρα και γενικά τάξης, ένας άνθρωπος ο οποίος έχει κάνει και συνεχίζει να

κάνει την καριέρα του, έχει περάσει από διάφορες εταιρείες και τα λοιπά. Έχεις αλλάξει και ρόλους και λες και όλα αυτά και το χες δει και ήθελα έτσι να σε ρωτήσω σχετικά με το κομμάτι, ας πούμε της της καριέρας, τι είναι αυτό το οποίο χρειάζεται να σας συστατικό ή συστατικά να έχει ένας άνθρωπος τόσο στενά; Δεν ξέρω να πετύχει αυτά που κυνηγάει στην καριέρα του.

Δεν ξέρω αν είμαι προετοιμασμένη για μια τέτοια ερώτηση, να σου πω την αλήθεια. Εμένα αυτό που με βοήθησε είναι ότι μου αρέσει πάρα πολύ αυτό που κάνω, που σημαίνει ότι οτιδήποτε εμφανιστεί και σαν εμπόδια αυτά που είπαμε πριν λίγο προσπάθησα προτίμησα να το δω σαν ευκαιρία για γνώση, είτε αυτό είναι σοφτ και είναι textil. Στην πραγματικότητα δεν έχω βαρεθεί ούτε μια μέρα στη δουλειά μου όσες φορές και να έχει γίνει απαιτητική και η πορεία ήρθε μόνη της, δεν είχα προδιαγεγραμμένη καριέρα, δεν έχω.

Ίι για το φαγητό, την υγεία Κλαν στην πραγματικότητα και ποτέ δεν είχα απλά πάντα μου άρεσε αυτό που έκανα και ξέρω ότι το να μείνω στάσιμη. Εμένα θα με κουράσει, οπότε αυτό που επιδίωξα και αυτό που λειτούργησε σε μένα ήταν ότι χρειάζομαι ερεθίσματα, οπότε δημιουργούσε ερεθίσματα είτε αυτά ήταν ακαδημαϊκά είτε με αλλαγές πορείας για να εξελιχθεί και υποχρεωτικά ή είναι ένα καράβι τραβάει την καριέρα μαζί θέλοντας θέλοντας και μη όταν επιλέξεις να εξελιχθείς πας σε αυτό το δρόμο δεν έχει.

Δεν έχει επιλογές.

Και άρα μιλάμε για μια ένα εσωτερικό κίνητρο, ας πούμε τον IAS και πέρα.

Αν το παράθυρο και λίγο είναι και το κομμάτι της σκληρής δουλειάς, το οποίο σου βγαίνει λόγο. Πάντως έτσι απλά η σκληρή δουλειά δεν σε κουράζει τόσο όταν αυτό που κάνεις το αγαπάς, γιατί έχω συναναστραφεί ανθρώπους γιατί ήταν πολύ ανταγωνιστικά περιβάλλοντα και όντως και μεγάλος ο όγκος και της δουλειάς και πάρα πολύ απαιτητικό πάρα πολλές οι ώρες ξεχασμένες διακοπές, ξεχασμένα Σαββατοκύριακα δηλαδή αυτό είναι όντως ισχύει τουλάχιστον στην ουσία όσο ήμουνα ήταν το πιο έντονο κομμάτι και αυτό μπορεί να αφήνει την ψυχολογία κάποιου.

Αν με ρωτάς θα το ξαναέκανα από την αρχή με την ίδια ευκολία που επέλεξα να το κάνω και τότε γυρνώντας πίσω, γιατί δεν με κούρασε σε κάποιο άλλο κομμάτι, πέραν του ότι εκεί θα κουραστείς; Προφανώς.

Έχεις θυσίες στην προσωπική σου ζωή σε όλους τους τομείς.

Αλλά δεν έφτασε ποτέ να μετανιώσω που το Έκανα Είδα τη γνώση μέσα από αυτό και αυτή η γνώση είναι που με έφερε εδώ. Σήμερα με πήγε εκεί που ήμουν και θα με πάει και στο μέλλον κάπου αλλού, οπότε αυτό μπορώ να σου πω ότι για μένα λειτούργησε επίσης πάρα πολύ.

Οκέι το ακούω, αλλά μέχρι στιγμής έχουμε με πάθος εσωτερικό κίνητρο και το κομμάτι, ας πούμε, της σκληρής δουλειάς. Θα μπορούσες κάπως να το κάνεις λίγο τη φαινή για να έτσι λίγο πιο ξεκάθαρο και για μένα;

Και για μένα το πιο απαιτητικό κομμάτι ήταν η διαμονή μου 6 χρόνια στην ποιούσιν.

Το συγκεκριμένο.

Το ξέρεις ότι δεν έχει ωράριο, δουλεύεις projectors;

Δεν υπάρχουν άγρια, υπάρχουν άντρες, άντρες. Ταύτα teams υπάρχουν πολλά πρότζεκτ που τρέχουν παράλληλα και επίσης τα 3 από τα 6 χρόνια που ήμουν εκεί. Παράλληλα, τόνισε είπε, για μένα τα πιο απαιτητικά ακαδημαϊκά που έχει τύχει να αντιμετωπίσω το παρελθόν

άρα δεν ήταν μόνο το κομμάτι του, είναι απαιτητικός αντικείμενο γιατί είναι ένα αντικείμενο πολύ, πολύ συγκεκριμένο, με πολύ στενά δεν ghz.

Σίγουρα αυτές οι εταιρείες έχουν θέμα προσωπικού και άντρες. Ταύτα, αρκετά από τα project άρα και αυτό δημιουργεί ένα workbook, αλλά σίγουρα όταν αυτό όταν αρχίζει να συσσωρεύεται και η σωματική κούραση, γιατί μιλάμε για ωράρια τα οποία ήταν δύσκολα ο πολύ δύσκολα από ένα σημείο και έπειτα σίγουρα αντιλαμβάνεσαι ότι δεν λειτούργησε όπως λειτούργουσε στην αρχή, γιατί το μυαλό και το Σώμα χρειάζεται μια περιποίηση.

Που σημαίνει ότι.

Εκεί θέλει και να μπάλας όσο μπορείς να το βάλεις δεν μπορείς να το βάλεις πολύ.

Μπορείς όμως λίγο να το εξισορροπήσεις; Άρα μια τέτοια δύσκολη καθημερινότητα.

Τουλάχιστον αυτό που βοήθησε πάρα πολύ. Εμένα ήταν ότι είχα ανθρώπους γύρω μου που τη στήριζαν αυτή την καθημερινότητα. Δεν θα ήταν το ίδιο υπό άλλες συνθήκες. Σε καμία των περιπτώσεων, αλλά ήταν ένα συνονθύλευμα δουλειάς.

Challenges και διαβάσματος σε ένα αντικείμενο που η εξέτασή του είναι πάρα πολύ σημαντικό, όχι τόσο απς από πίσω, είναι γενικότερα μια φάση.

Που είναι αρκετά απαιτητική, αλλά σίγουρα σου δίνει και μια εμπειρία που δύσκολα θα τη βρεις σε κάποιο άλλο κομμάτι και πανω σε αυτο επισης ηθελα να σε ρωτησω στο κομμάτι του.

Έχει αναγνωριστεί η σκληρή σου δουλειά, δηλαδή σκληρός ο κόπος. Αυτό πιστεύω ότι έχει γίνει και στην πραγματικότητα το καταλαβαίνω στο πόσο πλέον στενό ή το λεμόνι και R που έχω στις αλλαγές μου μπορώ πάρα πολύ γρήγορα. Πηγαίνοντας σε μια εταιρεία να κάνω κάποια λέει ότι έχω δει γιατί το καλό μιας τέτοιας θέσης που δίνει η υβριστικές τάσεις αλλά και στις εταιρείες που έχεις δει έχεις δει πλέον όλα τα industries στην πραγματικότητα. Άρα κάνοντας τζόι μια εταιρία, βλέπω το πόσο γρήγορα παίρνω πράγματα και εγώ η ίδια.

Αλλά και μιλώντας με ανθρώπους της αγοράς.

Βλέπω μια αναγνώριση την οποία μπορώ να τη διακρίνω τουλάχιστον τα τελευταία 5 χρόνια δικά μου.

Οκεί και φαντάζομαι ότι αυτή η αναγνώριση έρχεται και στο κομμάτι του, τις αλλαγές που έχεις κάνει τις εταιρείες που έχεις πάει τον ρόλο και τα λοιπά και μετά έχω άλλη μια ερώτηση που είναι στο αν έχεις κάποιο παραδειγμα που δεν αναγνωρίστηκε σκληρή δουλειά; Νομίζω ότι αυτό κάπως καλύτερα με το προηγούμενο που συζητήσαμε εκτός και αν έχεις ή σίγουρα υπάρχουνε πολλές περιπτώσεις που όταν είσαι μην μανάτζμεντ.

Εκεί η δουλειά σου είναι κομμάτι της δουλειάς κάποιου άλλου, άρα ίσως να έχεις μεγάλο κομμάτι της δουλειάς για να μην έχεις τα εύσημα στο τέλος της ημέρας στο mind μάνα Τζη Ρια σίγουρα έχει να κάνει με το ποιον έχεις από πάνω σου, έτσι το από ποιον φιλτραρίσει είναι πάρα πολύ σημαντικό Ο μανάτζέρ σου αν είναι και λιγο P Y M α σ τ E και Άμα είναι μόνο manager. Μπορεί να μην είναι.

Υπάρχουν έχω τετοιες περιπτωσεις αλλα να σου πω την αλήθεια στο στάδιο που συνέβαιναν. Δεν με ενδιέφερε ιδιαίτερα. Εγώ έπαιρνα τη γνώση, την έκανα την κεφαλαιοποίηση σάκε μου αναγνωρίστηκε στο επόμενο στάδιο. Εχω δηλαδη Κανει Λιγο νορμάλ, δηλαδή το οποίο δεν είναι νορμάλ, αλλά δεδομένων των συνθηκών. Για μένα έτσι λειτουργεί ότι σε αυτό το στάδιο μπορώ να πάρω το γνώση μετα θα παρω και την αναγνώριση.

Και ακούγεται κάτι σαν παιδί μου. Πώς να το πω; Το τι είναι το survival stages; Το ότι αυτο γίνεται να αυτό μου δίνεται αυτό θα πάρω τόσο ώστε μετά να υπάρχει κάποιο παράδειγμα που θα θέλεις να μοιραστείς πάνω σε αυτό, δηλαδή που ουσιαστικά οι σκληροί σου η δουλειά και προσπάθεια δεν αναγνωρίστηκε.

Υπάρχουν πολλές φορές που η σκληρή μου δουλειά αναγνωρίστηκε σαν ομαδική δουλειά τους. Μοιράστηκε δηλαδή ακριβώς όταν λοιπόν είσαι μια ομάδα έχει από μόνον 5 ας πούμε και.

Έχεις παράξει πολύ μεγάλο ποσοστό και το ξέρεις. Κι όμως αυτή η δουλειά μοιράζεται δια του 5. Πλέον δεν είναι τόσο σημαντική δουλειά.

Άμα είναι για ένα άτομο. Είναι σημαντική δουλειά για 2 ή 3, ίσως να μην είναι.

Αυτό είχε κάποια επίπτωση μετά σε σένα δηλαδή. Πέρα από ενώ τα κινηματικά κατά βάση. Γιατί το ψυχολογικό μπορεί να είναι και αυτό ένα κομμάτι;

Και δεν είχε επίπτωση επαγγελματικά, Σίγουρα θα έχει επίπτωση άλλο να σου αναγνωρίζεται 100% της δουλειάς σου και άλλα κομμάτια της δουλειάς σου.

Προφανώς και δεν έμεινα τόσο για να καταλάβω στο Long term ότι αυτό έγινε.

Οκεί δεν λειτούργησε όπως θα έπρεπε και οι δύο και είναι κατανοητό εξαιρετη. Θέλω λίγο να σε ρωτήσω πριν πάω στην επόμενη ερώτηση και ένταξή τους στο κανονικό και γενικά νιώθεις άνετα που το κάνουμε δικό μου και έχω και κάποια ντοκουμέντα βαφές δηλαδή κονσερτ φόρμας και τέτοια.

Και όποτε είμαι εντελώς Άμα δεν νιώθεις. Άμα τελειώσουν τη συνέντευξη. Ένωσες ότι δεν σ αρεσουν αυτα που εχεις πει οποιαδήποτε στιγμή το λες καταλαβαίνω, δεν τα βάζουν μέσα. Εντάξει, εντάξει, Εντάξει, έχεις πάει και σε επισης μπραβο πολυ Καλη πολυ καλη για σ Ε Ω και ωραία η επόμενη έχει να κάνει με την ευκαιρία και την πρόκληση. Ουσιαστικά είναι το κομμάτι του. Πώς πιστεύεις ότι προέκυψε η μεγαλύτερη σου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά;

Όπως προέκυψε, οι.

Θα σου πω νομίζω ότι είναι τουλάχιστον όταν πρωτοβγήκα εγώ στην αγορά εργασίας, ήταν πολύ charging οι συνθήκες γενικά στην αγορά εργασίας, που σημαίνει ότι όλα τα τμήματα ήταν άντρας ταυτ, που σημαίνει ότι αναγκαστικά έβαζε στα χέρια σου και σε πράγματα που υπό άλλες συνθήκες σε ένα καλά επανδρωμένο τμήμα δεν θα τα έβλεπες. Άρα λοιπόν το πω έτσι ότι εκεί ήταν ότι όλες οι εταιρείες έκαναν one size που σημαίνεται όταν ήσουν εκεί.

Διπλοθεσίτης είναι οι σωστοί ο σωστός ορισμός, αλλά στην πραγματικότητα αυτή ήταν και η ευκαιρία που σου δινόταν για πολλές αλλαγές, για πολλά tasks, τα οποία σου δίνουν τη γνώση το τέλος της ημέρας.

Και όποτε αυτά τα 2 τα λες και πρόκληση και ευκαιρία ουσιαστικά ναι, σίγουρα όταν είπα όταν έχεις σίγουρα σε δύσκολες περιόδους, έχεις παραπάνω ευκαιρία για γνώση.

Τουλάχιστον αυτό έχω παρατηρήσει και για μένα το από το 9 μέχρι το 16 που ήταν και η βαριά κρίση. Ήταν ακριβώς τότε που εγώ έκανα τα πρώτα μου βήματα στο δρόμο, τα μαχαίρια, τα καλύτερα είναι αυτά ΟΚΕ.

Άρα το ΠΑΜΕ σε κομμάτι βαρών για την εξωτερικοί παράγοντες, οι οποίοι σίγουρα που ήμασταν πάρα πολύ οι εξωτερικοί παράγοντες, αλλά.

Πάντα ήμουν και το πρώτο χέρι θα σηκωθεί όταν χρειαστείς βοήθεια.

Σημαίνει ότι πάντα ήμουν supportive και στους γύρω μου.

Και για το γυαλό συναδελφικότητας, αλλά και κυρίως γιατί;

Έχω ένα ναίο thinking ότι άμα μπορώ να σε βοηθήσω να το κάνεις σε μισή ώρα, δεν θα σε αφήσω να παιδεύεσαι για 2 ώρες. Θα το μάθει κανείς και σε μισή ώρα, άρα γενικότερα δίνονται και ευκαιρίες προσπαθούσες να βοηθήσεις ανθρώπους το.

Δεν έκανα ποτέ στη cty Mijobs Θλίψεων. Αυτό έχει έχει φανεί και καλά έχει φάνηκε κακό στο τέλος και στις 2 περιπτώσεις γνώση ήτανε το έχει φανεί τι κακό τι εννοεις δηλαδή όταν έχεις βάλει τα χέρια σου σε πράγματα τα οποία δεν είναι στο τζάμι Σκέψου μπορεί εκείνος που βοήθησε στο τέλος της ημέρας θα σου κάνει πως την ευθύνη Ας το δώσουμε τα κερασμένα και να το κανεις ΕΣΥ ένα ης και να της δώσει κερασμένο αλλά και ΑΜΑ ειχε ένα περιθωριο λάθος μέσα πολύ απλά βάρη να πάρεις το βάρος και όλου του λάθους στην πραγματικότητα.

Αλλά και αυτό γνώση εντάξει άκου οπότε είσαι γενικότερα υπέρ της γνώσης. Ένας άνθρωπος ο οποίος θέλει να βάζει το Σώμα του μπροστά, ας πούμε στα challenges και τα λοιπά και νομίζω ότι αυτό πρέπει σίγουρα να έχει αναγνωρίζεται. Δηλαδή από είναι το μόνο πράγμα που μου έρωτας κάτι σήμερα ήταν ακριβώς αυτό ότι.

Ούτε δείλιασαν να αναλάβω πραγματα τα οποια μπορεί να καταλαβει ακομα και εγω η ιδια ότι είναι εξω από τις δυναμεις μου τις τρέχουσες δυνάμεις μου αλλά έβλεπα το μέλλον ότι αυτό τώρα είναι ωφέλεια θα το αναλάβεις και κάποια στιγμή θα είναι μέσα και αυτό είναι το πρώτο πράγμα που μου είχε αναγνωριστεί σε όλες τις θέσεις. Ευθεία γραμμή ήταν το πρώτο που θα έβλεπε κάποιος δουλεύοντας μαζί μου.

Θα το έλεγες, ρίχτε κι είναι αυτό ότι είσαι έτοιμος να πάρεις το ρίσκο πάνω σε κάτι το οποίο δεν γνωρίζω, θα πάει καλά, αλλά θα το προσπαθήσεις. Δεν το βλέπω σαν δεν μ αρέσει. Λες λέξη ρίσκο έχει, έχει μια περίεργη χροιά. Τέλος πάντων είναι το Champions, είναι αυτό που σου είπα στην αρχή. Μου αρέσει το challenges. Αν με αφήσεις σε ευθεία γραμμή.

Είπε, ναι, στην πραγματικότητα το τσάλεντζ είναι το αναζητώ στην καθημερινότητά μου.

Οκεί, οπότε είσαι πάντα ο σε νέες προκλήσεις και τα λοιπά και με το που σου ρθει κάποια ευκαιρία, φαντάζομαι αυτό έτσι όπως το λες πρεπει να είναι στην προσωπικη σου ζωη του αυτο δηλαδή είναι είναι πτυχή του εαυτού του χαρακτήρα σου πω και οι όροι από την επόμενη ερώτηση δεν χρειάζεται να τις συζητήσουμε και.

Πάμε λίγο να κλείσουμε, έχουμε άλλες 3. Έχει παει Ταπα Έτσι το λεω πολυ γρηγορο μπραβο λοιπον οι αξιοκρατικές διαδικασίες που έχεις περάσει. Έτσι είπαμε ότι πρέπει να έχουν κάποια συστατικά κατά εσένα ΡΕ παιδι μου είχαν ας πούμε μια δίκαιη και εισέτι μετώπιση.

Κατά κόρον μαζί με τρανς, παρένθεση δηλαδή πέρα από αυτό το ένα το βασικό μπορώ να σου πω ότι σε μεγάλο βαθμό ε έχω ευτυχία και στους ανθρώπους που έχει τύχει να με αξιολογήσουν.

Έχω λάβει αρκετά θέα και transparent και το feedback ήμουνα τυχερή γιατί ήμουν και σε εταιρείες που ήταν όλα ντοκιμαντέρ. Άρα στην πραγματικότητα το να αποκλίνεις σημαντικά ακόμα και αυτό φαινόταν. Δηλαδή ακόμα και η απόκλιση του ενός αυτού είναι συντ.

Στα 6 μου ήτανε ανά has άρα σε 12 αξιολογήσεις, Άμα βάλεις 4 5 ανθρώπους ανά εξάμηνο μιλάμε στις 100 αξιολόγησης των έχεις μία.

Και αυτό δείχνει ότι αυτή η διαδικασία σε πολύ μεγάλο βαθμό λειτουργεί και οι έχεις έτσι κάποιο καλό παράδειγμα θα μπορούσε να μοιραστεί σε συγκεκριμένο όμως.

Που λειτούργησε, το λειτούργησε και το νιώσες ή και πήγαν τα πράγματα θα ήτανε, ήταν στην GE αυτό μπορώ να στο πω και.

Επώνυμο αρχικά η συγκεκριμένη εταιρεία για μένα έχει πολύ ωραίο σύστημα αξιολόγησης με καθαρή στοχοθεσία με τα e Mails με cache στα οποία είναι και λες off τρίμηνο εοφ εξάμηνο ανά τρίμηνο περίπου κάτω από τους στόχους που έχουν Times είναι χωρισμένη σε long term short term, άρα μπορείς να κάνεις δοκιμή για άμα έχεις αποκλίνει σε κάτι γιατί έχεις αποκλίνει και τι άλλο μπορεί να έχει παρουσιαστεί από τη στιγμή της στοχοθεσίας.

Και παράλληλα.

Ε όντως εκεί 5 χρόνια 5 6 6 με τον τελευταίο καιρό κανελόνι σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα στο οποίο ήταν το δικό τους τα Lidl στην πραγματικότητα και βάσει των αξιολογήσεων των τελευταίων ετών, βγάζουν γάλα κάποιους το performers, οι οποίοι είχαν κάποια benefits.

Όντως αυτό που είχε γίνει σωστά σε μένα αναγνωρίστηκε και εκεί και σένα σε ένα γκρουπ που ήμασταν 1000 άνθρωποι. Πού ήταν μέσα σε αυτό το πολύ τέλος πάντων ήμουν στο 2% το οποίο αυτός είχε υπόλοιπη διαδικασία. Έχει όντως γίνει σωστά και όντως ήταν όλα ντοκουμέντο και στην πραγματικότητα δεν είχαμε μείνει σε 5 στόχους που θέσαμε έναν Δεκέμβρη ενός έτους. Τι έγινε μέχρι τον επόμενο Δεκέμβρη; Επειδή ήταν όλη η διαδικασία, όπως για μένα θα έπρεπε να είναι;

Με τις συζητήσεις όπως θα έπρεπε να είναι και μετά κονσένσους στο ενδιαμέσο και just 7. Είναι μια χρονιά στην οποία έχεις κάνει πραγματικό ντοκιμαντέρ τιμών και του δικού σου περφόρμανς, αλλά και τον expectations και από τις 2 πλευρές. Άρα ήταν κερύ και με το feedback αυτό εμένα με βοήθησε και φάνηκε να αναγνωρίζεται εκ των υστέρων τους πράγματα που είτε σένα σαν ένα σενάριο που όλα πετύχανε ήταν κατ ευχήν, ας πούμε τοποθετημένα δοκιμή μεντ χρησιμοποιήθηκαν. Είναι αυτό το μοντέλο;

Το χιούμορ resource management για μένα ήταν το καλύτερο που έχω εγώ τύχει μέχρι στιγμής.

Και παρα πολυ ωραια και ΤΩΡΑ. Ετσι σύμφωνα με αυτό ρωζάνη βέβαια θέλεις λίγο να επαναφέρω και το κακό σενάριο που έχουμε;

Εσύ σαν άνθρωπος πως θα όριζες την αξιοκρατία, δηλαδή την τέχνη σου δίνεις την αξιοκρατία, τη φωνή σου στην αξιοκρατία; Είναι λίγο βαθυστόχαστο τόγιας.

Για μένα στην πραγματικότητα πρέπει να αδειάσεις τον εαυτό σου από συναίσθημα για να περάσει, να κρίνεις τον άλλο αξιοκρατικά, που σημαίνει ότι θα πρέπει να βγει οποιαδήποτε συμπάθεια οποιοσδήποτε θυμός, οποιοδήποτε φίλινγκ, ότι εμένα θα με βολέψει στο μέλλον να είναι αυτός εδώ και ποιος μπορεί να μην ταιριάζω εγώ μαζί του ή να μην συνεννοούμαι πάρα πολύ καλά γιατί έχουμε διαφορετικούς κώδικες επικοινωνίας Για μένα πρέπει να αδειάσεις όταν κρίνεις έναν άνθρωπο.

Εκεί μόνο θα μπορείς καθαρά να δεις και όταν θα καταφέρεις να το κάνεις αυτό μετά να βάλεις και το συναίσθημα με το θετικό του όμως κομμάτι.

Να καταφέρεις να κρατήσεις το τι παραπάνω έφερε αυτός ο άνθρωπος που πας να αξιολογήσεις η αντίθεση να αξιολογηθείς; Να ξέρεις λοιπόν ότι.

Έχεις τον ανθρώπινο παράγοντα, αλλά πρέπει με έναν ωραίο τρόπο να πας να τον συνδέσει με τον επαγγελματία και αυτό δεν πρέπει να έχει συναίσθημα μέσα. Το συναίσθημα θα

πρέπει να είναι φιλτραρισμένο σε πολλά επίπεδα για μένα για να φτάσει και να είναι όντως αξιοκρατικό αυτό που έκανες.

Ναι και να μην ευνοήσει έναν άνθρωπο έναντι άλλων τρόπων. Τελικά τα περισσότερα, μπες πρέπει αυτή τη στιγμή είναι.

Αγιας.

Όταν κάνει όταν ξεκίνησε αυτό το πράγμα, έτσι πάει φουλ, έχεις βγάλει ένα μεγάλο ποσοστό έξω.

Ναι, το ακούω πάρα πολύ, οπότε να το παραφράσω τη λίγο. Κι αυτό γιατί μιλήσαμε στο κομμάτι του σαν αξιολογητής πως θα ήθελα να κάνω κάτι αξιοκρατικό. Μιλάμε για μια κατάσταση την οποία δέχομαι πατάτα όπως είμαι και θέλω να δώσω ευκαιρίες σε όλους τους ανθρώπους, άσχετα με το τι συμβαίνει εκτός από τον Τάρτα με το τι έχουν φέρει δηλαδή μέσα στη χρονιά για να πάρω την απόφαση. Κάπως έτσι οκεί ε παρ όλα αυτά θέλω να σε ρωτήσω κάτι παραπάνω για τη φορά το ακούω και μου κίνησε το ενδιαφέρον.

E.

Το κομμάτι του πως θα συνεργαστώ με αυτό τον άνθρωπο που είπες;

Πιστεύεις ότι έγκειται στο να είναι εκτός του αξιοκρατικού, προσεκτικά τις αξιολογήσεις αυτή τη στιγμή, αν θα μπορέσουν αξιολογητής θα το βγάλω έξω γιατί θα επηρεάσει τη δουλειά σου αυτό καλώς ή κακώς. Δηλαδή πέρα από το Facebook μπορεί να υπάρχει το αν μπορείς με βάση τύχη να συνεργαστεί καλά με έναν άνθρωπο στην ομάδα σου, ας πούμε, έχει πολύ μεγάλη επιρροή στη Νότια Κρήτη και στο πώς βγαίνει η δουλειά. Δεν είμαι πολύ σίγουρη ότι έχει τόσο μεγάλη επιρροή στον πρωταθλητή. Νομίζω ότι απλά είναι.

Δουλειά του κάθε λίντερ να καταφέρει να μιλήσει στον καθένα με τη γλώσσα που καταλαβαίνει; Γιατί από ένα σημείο και έπειτα η δουλειά σου δεν είναι dewar, είναι Leader και ένας Leader δεν μπορεί να μιλάει με μία γλώσσα και αυτό είναι το πρόβλημα. Στην πραγματικότητα, αν μιλάμε για.

Ισότητα ικανούς ανθρώπους δεν θα έπρεπε να είναι μπαριερα το πώς μπορώ να συνεργαστώ εγώ μαζί σου.

Γιατί πάλι είναι προσωπικό και αυτός που θα πρέπει να έρθει στο σημείο να πρέπει να συνεννοηθεί με δύο ανθρώπους με διαφορετικούς κώδικες είναι ο κοινός ο ένας.

Άρα πρέπει να είμαστε εκπαιδευμένοι στον τρόπο που επικοινωνούμε με τους ανθρώπους, αλλά χαίρομαι πάρα πολύ που σε ρωτήσα αυτο πολυ ωραια Παντως Μπραβο και ωραία και τώρα το άλλο που θέλω έτσι να σε ρωτήσουνε εσύ αυτό τώρα μας έδωσε definition.

Πιστεύεις ότι γίνεται ότι συμβαίνει; Έχουμε πάρα πολλή δουλειά, αλλά έχουμε πάρα πολλή δουλειά γιατί μέσα σε όλο αυτό έχει να κάνει σπάει τον ανθρώπινο παράγοντα που είναι εκεί και γιατί θεωρώ.

Ότι για μένα η εξέλιξη δεν έχει να κάνει μόνο με τέχνη. Καλή εξυπηρέτηση και με πόσο σκληρή δουλειά έχεις κάνει μέχρι σήμερα; Καλώς ή κακώς το τι ξέρω να κάνω. Μια δουλειά δεν σημαίνει ότι μπορώ να ηγηθώ της Ομάδας μας που συγκεκριμένη δουλειά και όσο υπάρχει αυτό.

Αυτή η αξιολόγηση, η οποία για μένα είναι λάθος ωραία όταν κάνεις μια μετάβαση την οποία θα πρέπει να αξιολογήσεις και να επικοινωνήσεις άμεσα και να κάνεις φίλη του

ανθρώπους δεν είναι το 30 40 εκατόν να ξέρεις να κάνεις σωστή δουλειά και να τους πείσουν να την κάνουν. Γιατί;

Τότε κομμάτι μπορούν να το δουν κι αλλού. Υπάρχουν πλέον πάρα πολλά εργαλεία ωραία.

Για να βρεθείς εκεί πρέπει να αξιολογήσουμε σε τι ποσοστό είσαι ικανός να κάνεις αυτό που μόλις πριν λίγο συζητήσαμε και αν με ρωτάς.

Αυτό δεν το έχω δει να γίνεται σωστά στους οργανισμούς από τους οποίους έχω περάσει σε σοβαρό βαθμό τουλάχιστον.

Δηλαδή, παρόλο που έχουμε έτσι ένα πάρα πολύ καλό ε πως να το πω παράδειγμα ότι η εκστρατεία λειτούργησε πάλι βλέπουμε ότι παίζουμε και αλλα φακός από πίσω πάντα έχει να κάνει και με τι; Το στάδιο της εξέλιξης στο οποίο βρίσκεσαι, που σημαίνει ότι ανάλογα με το πάθος που θα παρεις μπορεί να φτάσει σε μια πάρα πολύ υψηλά ιστάμενη θέση, η οποία να μην πρῶί στάση κανενός και εκεί να φτάνει το δικό σου ντέξτερ τη ζεις.

Για μένα από τη στιγμή που αναλαμβάνεις ομάδα.

Πρέπει να αξιολογηθείς και σε άλλα πράγματα, τα οποία είναι πλέον σορτς και τα οποία δεν μπορεί ο δικός σου άμεσος προϊστάμενος να σε κλείνει εκεί χρειάζεται να ρόμπας τα JAR.

Και είναι κατ'εμέ.

Ένα κομμάτι στο οποίο έχουμε πολλή βελτίωση, όχι μόνο σαν χώρα γενικότερα και αλλού. Στο τι πραγματικά είναι;

Τι παναπεί ή καλομάνα με το χιούμορ sauces Το κάνω σωστά ή το κάνω check box για τη μέτσε Μπακς.

Περνάμε πολύ περισσότερο πως θα επρεπε να ξερεις. Εχει είναι λιγο οξυμωρο το χιούμορ ίσως γιατί έχει και το χιούμορ και το resource σάλτσα, οπότε πολλές φορές δίνεται επιλογή. Ειδικά στην Ελλάδα θα πω να παμε ρε σώσεις, τελεία, γριναζάκι λαδάκι στύψε και όσο βγάλει κάποιος αντέξει το παιδί οκεί και πάνω τώρα δεις όλα αυτά ρωζάνη θέλω να σου κάνω την τελευταία ερώτηση και επειδή σου αρέσουν οι προκλήσεις, εσύ το κάνεις το τσάλεντζ αρης αυτό δηλαδή δώσαμε το technician, δώσουμε λίγο την πραγματικότητα.

Εσύ βρίσκεσαι κάπου στη μέση άκρη; Λογικά Η αλήθεια είναι ότι μου έχουν τύχει στο παρελθόν Α.

Σαν Leader ομάδας έτσι γιατί ηγούμαι ομάδας από το πρώτο μου. Σημειώνεται που ήρθε το 2010 4 που σημαίνει ότι 10 χρόνια τώρα έχω ομάδες.

Υπάρχουν τα ωραία σενάρια στα οποία συνεργάζεσαι με ανθρώπους που σε πολύ σημαντικό επίπεδο μπορείς να συνεννοηθείς μαζί τους αυτό που λέγαμε πριν.

Υπάρχουν και περιπτώσεις που δεν μπορείς και αυτή μπορεί να είναι de rivals σε σένα.

Θέλει πάρα πολλή εσωτερική δουλειά όταν κάνεις τη μετάβαση από το e me edu Air στο έχω λυ τη χρήση των συμπληγής γιατί όσο περνάει αυτή η ψαλλίδα αυξάνει.

Σίγουρα χρειάστηκε πάρα πολύ δική μου προσωπική δουλειά για να το αντιμετωπίσω το συγκεκριμένο.

Με πρόδωσες.

Διαβάζοντας βλέποντας για μένα από τα καλύτερα βιβλία που είχα διαβάσει πάνω σε αυτό το κομμάτι, ήταν ένα της Google. Δεν θυμάμαι πως το λενε που ήταν ουσιαστικά το πώς

στήθηκε όλο το itar της Google. Η ιστορία από πίσω νότια και το οποίο ήταν ένα πάρα πολύ ωραίο και πάρα πολύ απλά γραμμένο, γιατί στην πραγματικότητα είμαστε άνθρωποι από διάφορα background που στο τέλος της ημέρας ερχόμαστε.

Να έχουμε την ίδια πρόκληση αν με ρωτάς.

Σε πολλά σημεία ανατρέχοντας στο παρελθόν δεν το έχω αντιμετωπίσει σωστά.

Αλλά έχω μάθει να αντιμετωπίζει σωστά τις δύσκολες συνεργασίες και όλα.

Ωραία, οπότε επανερχόμαστε λίγο σε αυτό και αρέσει. Προσπαθείς λοιπόν να το τσαλδάρης αυτό να μάθεις πράγματα, να μην πας με το δικό σου ένστικτο Αυτό Προσπάθησα τσάλεντζ Ασίας. Κρύβω ότι είναι δηλαδή να κάνεις τέτοιο στάμπας που λέγαμε άσχετα με το τι σου προκαλεί ο άλλος, τι συναίσθημα σου βγάζει, παίζει νότα σου το συναίσθημα στην πραγματικότητα οκεί.

Δεν υπάρχει κάτι πιο δύσκολο που να έχει χρειαστεί μέχρι στιγμής να αντιμετωπίσω στο, να βρεθεί και όμορφα και ωραία. Για παράδειγμα, πρέπει να συζητήσουμε έναν άνθρωπο που εκείνη τη στιγμή είναι απλά στο δωμάτιο για να είναι οριστικός μαζί σου.

Είναι πάρα πολύ δύσκολο.

Το να το Δουλέψεις και να μπορείς να το αντιμετωπίσεις είναι τα πράγματα που όντως είναι θέμα εσωτερικό και για μένα είναι εκλογικεύουν την όλη κατάσταση. Δεν μπορώ να κάνω κάτι άλλο. Η ζωή της στο τέλος της μέρας είναι δουλειά. Οι αρμοδιότητές σου αυτές είναι είμαι εδώ για να σας υποδείξω.

Η λαϊκή των ΟΤΑ.

Οπότε μετά είναι πάλι με database σισσιών στο. Δεν δεν θα σίγουρα ένας άνθρωπος για παράδειγμα, μια τσάλεντζερ περίπτωση πάντως μου έχει τύχει στο παρελθόν που μου χαλάει την ομάδα γιατί δεν είναι στοχευμένη απέναντί μου. Στοχευμένο απέναντί μου το πρόβλημα να πω ότι έχω και δεν με νοιάζει κάνει σωστά τη δουλειά.

Όταν επηρεάζει και την υπόλοιπη ομάδα με την συμπεριφορά σου πλέον εκεί δεν ήταν δικό μου συναίσθημα. Είναι θέμα ευημερίας της όλης ομάδας, γιατί ο βασικός ρόλος είναι να προστατεύσεις και τους υπόλοιπους ανθρώπους από τέτοιες συμπεριφορές. Άρα λοιπόν εκεί είναι Fein το λάιμ το που ξεκινάω να ασχολούμαι με αυτή την περίπτωση και που την αφήνω απλά adl.

Οκεί ωραια ευχαριστώ παρα πολυ δόξαν ή το κακάο.

Appendix L

Και ξεκίνησα την άσκηση όταν τελείωσα το σχολείο γιατί ούτως ή άλλως είναι υποχρεωτικό να κάνουμε ένα διάστημα άσκησης και μετά ξεκίνησα να εργάζομαι σε εταιρείες, κυρίως στο κομμάτι που αφορά εμπορικό δίκαιο. Το κομμάτι που αφορά πιο business σε τμήματα του δικαίου έκανα και να προίκα σου λεφτά με ανθρώπινα δικαιώματα και μέχρι σήμερα κατά βάση είναι corporate η εξειδίκευση μου;

Είναι ψάχνοντας.

Θέσεις που είναι οι φάους και όχι σε πολιτικά γραφεία για το είδα και αυτο και δεν μου άρεσε το δοκίμασα και θεωρείς ότι δεν ωφελεί

οκεί; Οπότε πώς ξεκίνησε δηλαδή με ποιο ρόλο ξεκίνησε και μετά πως άρχισες να ανεβαίνεις να αλλάζεις ρόλους

λοιπόν ξεκίνησα με άσκηση έστω και εγώ το επάγγελμα που είναι υποχρεωτικό και είναι γενικό ποτέ και έχεις την ευκαιρία να δεις όλους τους κλάδους του δικαίου και ανάλογα με την εταιρία που είσαι βλέπεις και μια περαιτέρω εξειδίκευση.

Εγώ είδα ότι κυρίως μου άρεσε όλο αυτό το κομμάτι που αφορά τη σύσταση μιας εταιρίας. Το πώς λειτουργεί μια εταιρεία, τι γίνεται με τους μετόχους; Κάποιος να λαμβάνει κάθε ρόλο, οπότε σιγά σιγά άρχισα να μπαίνω σε εταιρείες οι οποίες ΕΕ δεν έκανα π.χ. Το εργατικό δεν έκανα ποινικά και ασχολούνται με το business κομμάτι. Σταδιακά αποκτούσε παραπάνω εμπειρία, έχω και ένα μεταπτυχιακό που είναι πάνω σε αυτό το κομμάτι στο μπίζνες και αυτό κάθε φορά μου έκανε και μια περισσότερη γνώση και ταυτόχρονα μια καλύτερη θέση σε κάθε φορά που άλλαζα.

Εργοδότη και αυτή

αύτη η καλύτερη θέση που ανέφερες τώρα. Πώς δηλαδή πως ερχόταν η διαδικασία διαδικασία;

Στην ουσία βλέπουμε ότι έχω εργαστεί κάποια συγκεκριμένα χρόνια σε μια εταιρία έβλεπε ο επόμενος εργοδότης προσπάθησε να καταλάβει τι ακριβώς έκαναν. Υπήρχε ομάδα αν ήμουν μόνη μου αν είχα ανθρώπους από κάτω μου και σε συνδυασμό με το μεταπτυχιακό μου και με τα χρόνια εμπειρίας και αποδεικνυόταν ότι έχω το χ expertise οπότε κάνω είμαι κατάλληλη για μια θέση μίση μήνη αντίσταση, νιώθω πως είμαι τώρα.

Στην ουσία σταδιακά με τα χρόνια και σε συνδυασμό και με τις σπουδες θα πω και σιγουρα και με τις εταιρείες. Δηλαδή θεωρώ ότι κάποιες εταιρείες που δούλεψα και η ΣΤΑΡΤ ΑΠ στα εδωσε ΚΑΤΙ αλλά και η οποία ήταν πολυεθνική και αυτη είναι αρκετα καλο ονομα ωστε να σου δωση να σου ανοίξει η πόρτα για κάτι άλλο μετά και ΕΕ.

Θα έλεγες ότι όλες αυτές οι διαδικασίες δηλαδή που έχει περάσει τις νόμου και τα λοιπά; Είναι αξιοκρατικές διαδικασίες, δηλαδή αυτό πώς ήταν για σένα;

Και λοιπόν θεωρώ ότι δεν είναι καθόλου εξαιρετικές και.

Θα σου πω εγώ το κομμάτι. Το αξιοκρατικό σημεία συν σε μια συνέντευξη μπορώ να το καταλάβω και θεωρώ ότι υπάρχει σε ένα βαθμό και παρ όλα αυτά θα πω ότι πολλές φορές βλέπω ότι παίζει ρόλο το ιδιωτικό σχολείο που βλέπουν σε ένα μεταπτυχιακό μεταπτυχιακό που βλέπουν στην Αγγλία και είναι κάποια point σε ένα βιογραφικό τα οποία τους κεντρίζουν το ενδιαφέρον και σε κάποιες περιπτώσεις βγαίνουν αποδεικνύονται και τελικά όντως άξιζαν σε κάποιες περιπτώσεις. Από συναδέλφους μου βλέπω ότι και που έχει στο

μεταπτυχιακό στην Αγγλία μπορεί τελικά να βγει σε βοηθάει σε τίποτα. Βλέπουμε ότι ασχολείσαι με σύμβαση που θέλουν αγγλικό δίκαιο και δυσκολεύεσαι. Οποτέ δεν είναι πάντα ασφαλές και σίγουρα θεωρώ ότι κάποιες φορές υπάρχει στο δικό μας επάγγελμα. Το δικηγορικό είναι προβάδισμα στους άντρες σε σχέση με τις γυναίκες, δηλαδή καταλαβαίνω και μια διαφορετική μεταχείριση εντός του εργασιακού χώρου. Στο πόσο άνετα θα μιλήσεις, θα φωνάζεις ενδεχομένως και να. Προσβάλλεις μια κοπέλα, νέα δικηγόρος σε σχέση με το πως θα σου μιλούσε σε έναν άντρα που το έχω δει να συμβαίνει ότι είναι αλλιώς η σχέση μεταξύ αντρών και από τις 2 πλευρές όμως και γυναικών.

Γιατι πιστεύεις ότι συμβαίνει;

Και από δικη μου πρότερη εμπειρία θα πω ότι έχοντας ένα μανάτζερ οποίος γενικά τον άκουγε στην καθημερινή συζήτηση ότι είχε μια θε μία άποψη μάλλον για τις γυναίκες ότι είναι πιο εύκολα διαχειρίσιμες και μπορούσε να μιλάει με τρόπο πολύ απότομους κοπέλες που θεωρώ ότι αν ήταν άντρας ίσως και ο εννοώ αντί για κοπέλα συνεργαστείς με κάποιο αγόρι και δεν θα το έκανε γιατί ίσως θα λάμβανε μια απάντηση. Η οποία θα ήταν πολύ στράτφορντ και εμείς κοπέλες πολλές φορές δεν το κάνουμε και έχουμε λίγο αυτή την ταμπέλα. Εντάξει, κοριτσάκι, γλυκουλα μικρή και ειδικά στο επάγγελμά μας και έχοντας ή μη σχετικά νέα και φαίνομαι ίσως και έτσι α ωραία γλυκουλα ηρεμη και αυτό ότι δεν θα απαντήσω αν υπάρχει κάτι που με ενοχλεί, οπότε αυτό δεν θεωρώ ότι είναι επίσης ορισμένα με έναν συνάδελφο που θα ήταν άντρας, οπότε μιλάμε για διαφορετική αντιμετώπιση έτσι κι αλλιώς και όχι μόνον γενικά σε όλα τα στάδια ζωής ενός υπαλληλου. Μπορεί να έχει κάποιος σε μια εταιρεία και τα λοιπά εγώ αυτό.

Έχω εντοπίσει σε περιβάλλον πολυεθνικής και όχι σε περιβάλλον μικρότερες εταιρείας που είμαστε πιο ομάδα, πιο ότι ο ένας ενδιαφέρεται για τον άλλον στις μεγάλες εταιρείες το βλέπω αυτό και

υπάρχει κάποιο άλλο παράδειγμα που μπορεί να έχετε στο μυαλό, δηλαδή κάτι που

υπάρχει παράδειγμα σε συνέντευξη με ρώτησαν πράγματα του Τύπου και αν ενδιαφέρομαι να κάνω οικογένεια, αν, ενδιαφέρομαι να κάνω παιδιά.

Και πράγματα τα οποία δεν αφορούν προφανώς με τη θέση για την οποία έκανα απλά ή δεν επηρεάζουν το αν είμαι καλή στη δουλειά μου, θα θέλω σε ένα χρόνο σταματήσω γιατί κάνουμε παιδί. Πράγματα που θεωρώ ότι έναν άντρα δεν θα τη δουλειά τους.

αυτός επηρέασε κάποιος να πάρει τη θέση, δηλαδή προχώρησε, την πήρε τη θέση μου,

πήρα τη θέση. Παρόλα αυτά εμένα μου δημιούργησε ένα φλαγκ ότι παραείναι προσωπικές ερωτήσεις και ίσως μπαίνω σε ένα περιβάλλον που.

Και πρέπει πολύ να προσέχω. Τι θα πω; Πρέπει πολύ να σκεφτώ καθε μου κινηση, δηλαδή δεν μου δημιούργησε ένα θετικό προηγούμενο.

Και όποτε είσαι λίγο πρόσωπο σε μια εγρήγορση ρε παιδί μου σε ένα που έχουμε σε συνεχόμενο και δεν νιώθεις και να μην

είναι κάτι το οποίο μπορεί να απασχολεί έναν εργοδότη ότι φαίνεται έναν άνθρωπο σε μια θέση γιατί πρέπει να την καλύψω, το οποίο σημαίνει ότι αν φύγει μέσα στους επόμενους 5 μήνες και πρέπει να την αναπληρώσω ξανά ότι αυτό ίσως να δημιουργήσει μια δυσκολία. Παρ όλα αυτά δεν είναι μία ερώτηση που θεωρεί τη συνέντευξη και επίσης η απάντησις, δεν θέλω να κάνω ούτε απαντήσεις, ναι, θέλω να κάνω αυτό. Δεν είναι δεσμευτικό Ναι.

Και από την άλλη εισιτήρια πρέπει να είναι έτοιμοι να το αναλάβουμε. Το διαχειριστείς

είναι υποχρέωση της ακριβώς ακριβώς ανάγκη. Επίσης, όταν απασχολείστε στον κόσμο, αυτά συμβαίνουν και καλό είναι. Ψήνουμε.

Ήθελα λοιπόν να σε ρωτήσω και κάτι ακόμα γενικά εσύ έτσι όπως έχεις αντιληφθεί στην καριέρα σου μέχρι στιγμής και αν τα συστατικά τα οποία πιστεύεις ότι σε βοήθησαν. Να αλλάξεις την ρόλους θέσεις, εταιρείες και λοιπόν.

Θεωρώ ότι με έχει βοηθήσει το γεγονός ότι είμαι επιμονή, ότι όταν ξεκινήσω να κάνω κάτι δεν θα το αφήσω ημιτελές ή και δεν θα προσπαθήσω εύκολο απλά να βρω μια λύση. Δηλαδή θα επιμείνετε, θα δώσω ένα καλό αποτέλεσμα και πολλές φορές δε και ανυπόμονη, οπότε κι αυτό βοηθάει στο τι θέλω να βρω τη λύση και σίγουρα το μεταπτυχιακό. Αγγλία θεωρώ ότι είμαστε σε μια φορά που το βλέπουμε και αυτό από μόνο του είναι κάτι το οποίο λένε ωραία, άρα έχει μια γνώση πάνω στο κείμενο παραπάνω και θεωρώ ότι διεκδικώ αρκετά πράγματα. Σιγά σιγά ίσως κάποιες φορές, αλλά ναι, δεν αφήνω τα πράγματα έτσι όπως μου τα δίνουν να προχωρήσουν. Δηλαδή όταν βλέπω ότι κάτι δεν πηγαίνει στο δρόμο που το θέλω δεν το πάω εγώ και οι

άρα δηλαδή μιλάμε για μια κατάσταση όπου συνεχόμενες προσπάθειες δηλαδή.

Μιλάμε για σκληρή προσπάθεια, μήπως έχω πολύ;

Ίσως αυτό κάποιες φορές ξέρεις με κάνουν και πάνε και πιο δραστικές αποφάσεις, το οποίο μπορεί να μην είναι και καλό, αλλά ως επί το πλείστον έχω δει πολλά περιβάλλοντα από ότι πλέον έχω άποψη. Βλέπω ας πουμε θέσεις σε εταιρείες που της έχω ακούσει. Έχω κάνει συνέντευξη και ξέρω πως είναι και τις απορρίπτω χωρίς να χρειαστεί να με δεχτούν να με απορρίψουν αυτή.

για σένα μα σε ρώταγα έτσι να μου κανεις λιγο τη define το τι σημαίνει σκληρή δουλειά και προσπάθεια το εύφορο του να γίνει κάποιος

τι σημαίνει για την άρτεμη στο μέλλον, για σκληρή δουλειά, την σκληρή προσπάθεια. Νομίζω ότι για τον κάθε άνθρωπο σημαίνει κάτι διαφορετικό.

Για μένα προσωπικά σκληρή δουλειά δεν σημαίνει να κάθομαι 12 ώρες δουλεύω οι 13 για να φαίνομαι ότι κάθε με 13 ώρες και μέρες κλειδί βασικά ουσιαστική δουλειά. Θα σου πω τι σημαίνει να δουλεύεις κι αυτό το πράγμα να έχει αποτέλεσμα. Αν αυτό το αποτέλεσμα μπορείς να το φέρεις σε 5 ώρες καλός μπορούσε 8 καλώς και.

Σκληρή δουλειά για μένα δεν υπάρχει νόημα της σκληρής δουλειάς, σημαίνει το να είσαι αποτελεσματικός, να δουλεύεις και να παράγεις, να μην αφήνεις κάτι που να μην το έχεις δει να μην το έχεις ελέγξει, να μην είσαι απρόσεκτος και να έχεις πάντα στο μυαλό σου ότι δεν τα ξέρεις όλα και κάθε μέρα μαθαίνεις και κάτι άλλο να μην είσαι δηλαδή με μια λογική ότι δεν υπάρχει κανείς καλύτερος από μένα.

Και τώρα το σκληρό ίσως για κάποιον σημαίνει πάρα πολλές ώρες ή ότι θυσιάζονται προσωπική μου ζωή και τους φίλους μου.

Είναι σκληρός αν μου το λένε στόμα είναι αυτό, όχι απαραίτητα δεν σημαίνει ότι παρέχει καλύτερη δουλειά από κάποιον που θα τα βάλει όλα και θα είναι μετρημένος και άρα για σένα το κομμάτι του σκληρή δουλειά PE παιδί μου είναι κάτι το οποίο αναφέρεται στο θέμα της παραγωγικότητας τελεία άσχετα με το πρόβλημα της παραγωγικότητας. Ναι, και τι ας πούμε; Είναι μια δουλειά ευθύνης. Η συγκεκριμένη δουλειά που κάνω ποτέ αυτό ταυτόχρονα δε με αφήνει πολλές φορές να χαλαρώσω δηλαδή.

Ακόμα και σε περιόδους που μπορεί να είμαι σε άδεια ή να πρέπει να λείπω πάντα είχα στο μυαλό μου ότι θα έρθει κάτι πρέπει να το δω γιατί έχω ευθύνη, οπότε αυτό είναι σκληρό. Δεν είναι μια δουλειά εύκολη και ταυτόχρονα ότι προσπαθώ συνέχεια να παίρνω κάποια καινούργια πληροφορία και να γινουμε καλύτεροι. είναι μια δουλειά που πρέπει να διαβαζεις πρέπει να ενημερώνεσαι και allίws μένεις πίσω, οπότε αυτό απαιτεί συνεχή εγρήγορση

τι είναι αυτό το οποίο abilities η να το πω ή ταλέντα από το πούμε και αλλιώς και βοηθάνε τον άνθρωπο ή πιστεύεις εσύ τέλος πάντων βοηθάνε για να έχει μια επιτυχημένη καριέρα;

Και θεωρώ ότι πρέπει να είναι ευγενικός και πάντα σόποτ.

Ιδίως ευγενικός σε οποιαδήποτε θέση και αν σε οποιαδήποτε δουλειά. Ήδη έχεις κερδίσει το συνομιλητή σου, τον συνεργάτη σου και θεωρώ ότι πρέπει επίσης να μην δέχεται τα πράγματα απλά έτσι όπως τα λένε, δηλαδή πρέπει να έχει άποψη όταν βλέπει κάτι που δεν του αρέσει όταν βλέπει κάτι το οποίο είναι λάθος, πρέπει με τις σωστές λέξεις να το επισημαίνει και να προσπαθεί να το αλλάξει, κοινώς να μην προσαρμόζεται όχι απλά να φέρει αντίρρηση γιατί υπάρχει λόγος.

Και θεωρώ ότι πρέπει να είναι και ταυτόχρονα να είναι υπομονετικός οπωσδήποτε γιατί δεν γίνονται, δεν αλλάζει ούτε δεν κάνεις το scale-up από την μια μέρα στην άλλη και άλλα και ταυτόχρονα να έχει κάποιες σε κάποιες ηγετικές ικανότητες, δηλαδή να μπορεί σε μια ομάδα να την μανατζάρει όταν βρέθηκε ότι κάποια στιγμή θα βρεθεί στην πορεία των πραγμάτων και ταυτόχρονα να αναγνωρίσεις το κάθε μέλος της ομάδας. Τι ξεχωριστό έχει ώστε να το αναδειξεί;

Αυτό θα ήταν πολύ σημαντικά,

άρα ουσιαστικά βάζουμε στο ικανότητες των ίας διαχείριση ανθρώπων και όχι εργασιών και τα λοιπά

οι διαδικασίες θεωρώ ότι είναι κάτι το οποίο να είναι σημαντικό να μπορείς να τις διαχειριστείς, αλλά αν δεν μπορείς να διαχειριστείς τους ανθρώπους που συνδέονται με αυτές τις διαδικασίες, τότε δεν μπορούν και διαδικασίες να λειτουργήσουν σωστά ή

υπάρχει κάτι άλλο πέρα από την απαιτητικότητα πάντων και το κόνστανσι που δείχνει κάποιος στο να παλέψει γι αυτό που θέλει και αυτό μπορεί να μεταπίπτει σκυλί το οποίο βοηθάει.

Να έχει κάτι με επιτυχημένη καριέρα;

Πόσο μάλλον στον κλάδο σου, δηλαδή σε βοηθάει να ανελιχθείς και τα λοιπά ω ν ε κ Τ. Κάτι άλλο πέρα από τη βρίσκεις εννοήσει ή κάτι άλλο; Σε π π ς κιλ πέρα από σκηνης και σίγουρα γνωριμίες πάρα πολύ σημαντικό ίσως το ΚΚΕ.

Γνωριμίες, διασυνδέσεις.

Και αυτό θα πω δεν μπορώ να σκεφτώ εντάξει και φυσικά και τα χρήματα, έτσι δεν το συζητούμε δηλαδή αν έχεις μια οικονομική άνεση να κάνεις κάποια βήματα τα οποία μπορεί να έχουν ένα ρίσκο, αλλά είσαι σε ένα οικονομικό επίπεδο που δεν σε νοιάζει να το πάρεις αυτό το ρίσκο. Σίγουρα τα πράγματα είναι πολύ πιο εύκολα. Αντίστοιχα αν ξέρεις τους κατάλληλους ανθρώπους ή άμα έχεις κάνει έτσι για μια θέση που θεωρητικά ξέρεις κάποιον μέσα και μπορείς να μπεις σε αυτή τη θέση χωρίς τεράστιο εφ ού.

Εντάξει, αυτός τα κάνει όλα επίσης πιο εύκολα, οπότε δεν έχει να κάνει μόνο με το πώς εσύ ως άνθρωπος έχει να κάνει και με το υπόλοιπο πλαίσιο.

Θεωρείς ότι αυτά τα 2 που λεμε τώρα είναι αξιοκρατικά?

Όχι, δεν έρχομαι, όχι 2 που είναι ας πούμε τύπου αυτό που δίνει η αξιοκρατία. Μετά υπάρχουν κι άλλοι παραγωγοί που σχετικά ναί σίγουρα ειδικά το κομμάτι των γνωριμιών, το οποίο είναι αναπόφευκτο και σίγουρα δεν είναι εξαντλητικό, ενδεχομένως Το ότι ξέρω εγώ τον απόστολο που είναι σε αυτή την εταιρεία και μπορεί να με συστήσει, μπορεί από μόνο του να μην είναι ότι λόγο του αποστόλου μπήκα και να πρέπει να αποδείξει ότι αν τους αξίζω αλλά υπάρχουν και πιο ισχυρές γνωριμίες που δεν χρειάζεται καν από τι άλλο πέρα απ το ότι γνωρίζω αυτό και πήγα εκεί, οπότε τότε δεν υπάρχει καν το θέμα της αξιοκρατίας

Ναι γιατί προσπερνάς ολη την διαδικασία

Έχει συμβεί σε όλους μας, το ξέρουμε το εχω ή το έχεις ακούσει.

Μπορεί να το έχουμε δει λοιπόν βιώσει η να είμαστε σε ένα περιβάλλον οικογενειοκρατούμενο. Σίγουρα δεν υπάρχει αξιοκρατία και σίγουρα φέρνοντας τους συγγενείς σου με σε μια εταιρεία καταλαβαίνεις ότι πάντα θα είναι ευνοημένοι. Ποτέ δεν θα τεθεί το θέμα, χάσουν τη δουλειά τους, ποτέ δεν θα τεθεί το ζήτημα να κάνω σοβαρό λάθος και να τους επιπλήξουν όποτε είσαι σε ένα περιβάλλον μη αξιοκρατικό.

Υπάρχει κάποιο τέτοιο συμβάν στη ζωή σου που;

Κάποια πράγματα δεν λειτούργησαν στο να σε βοηθήσουν να κάνεις το επόμενο βήμα στην καριέρα του, δηλαδή η προσπάθεια που έχεις που έχεις αναδείξει τη δουλειά σου μαζί με τα πικρίδια που όλο αυτό δεν αναγνωρίστηκαν από την εταιρεία;

Ναι, θεωρώ ότι ήταν να υπήρχε ένα πλαίσιο το οποίο εγώ προσπαθούσα πολύ βασικά, ούτως ή άλλως θα κάνει έτσι για μια άλλη θέση και τελικά να βάλουν σε μια άλλη και θεώρησε ότι θα μπορέσω να προσαρμοστώ. Παρ όλα αυτά είχαν έναν μάντζερ με καθόλου managerial, people skills. Που δεν είχε καν τη δυνατότητα να ακούσει να μιλήσει με καλό τρόπο, οπότε βασικά αισθανόμουν μετά από ένα πολύ σύντομο διάστημα, δηλαδή από την αρχή, ένιωθα ότι όση προσπάθεια κι αν καταβάλλω δεν θα πάει κάπου αυτό ένιωθα τότε θα ανέλιχθω. Ένιωθα ότι κάθε μέρα θα ανοίγω το λαμπρό και θα περιμένω απλά να περάσουν 8 9 ώρες για να έρθει η επόμενη μέρα και δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι. Παρόλα αυτά όμως θα πω ότι το όνομα της εταιρείας μου βοήθησε όχι συγκεκριμένη.. ο συγκεκριμένος μάντζερ.

Δεν Βοήθησα στη θέση αυτή καθεαυτή, αλλά το ότι δούλεψα εκεί το βλέπανε σε μεταθέσεις και μου έλεγαν να ησουν εκεί πολύ δύσκολα εταιρεία, οπότε τουλάχιστον αυτό το κέρδισα. Δεν κέρδισα το να είναι ικανοποιημένοι στη θέση αυτή και να μείνω παραπάνω. Ένας σκοπός μου ήταν να μείνω παραπάνω και

θέλω να σε ρωτήσω λίγο γιατί είπες ότι είχες κάνει αίτηση για μια θέση και δεν πάνε σε άλλη θέση. Αυτός το εξήγησαν ενώ υπήρχε κάπου ρε παιδί μου μια διαφάνεια.

Ήταν δυο θέσεις οι οποίες ανήκουν στο ίδιο αντικείμενο δικαίου, οπότε θεωρητικά θα μπορούσα να έχω εξυπηρετήσει και για αυτή τη θέση, για την οποία τελικά προσελήφθη. Δεν είχα τόσο όσο απαιτούσε η θέση μου το εξήγησαν και οι ανάγκαιότητα εκείνη τη στιγμή ήταν σε εκείνη τη θέση. Εγώ ήμουν σε φάση που ήθελα να μάθω και κάτι άλλο, δηλαδή ήθελα να πάω και προς αυτή την κατεύθυνση, οπότε είπα το ναι. Παρ όλα αυτά είπα το ναι ενημερώνοντας ότι το εξυπρέτηση που έχω πάνω στο συγκεκριμένο τομέα δεν είναι αυτό που απαιτεί θέση, οπότε αυτό θα χρειαστεί και ένα χρόνο από μενα.

Και από αυτούς να καταλάβουνε ότι ίσως ξέρεις, δεν μπορώ να πω τόσο γρήγορα σε αυτό. Αυτό δεν έγινε ποτέ. Δηλαδή μπήκα πρώτη μέρα σαν να ήμουνα ήδη 3 χρόνια στην ομάδα.

Ναι ναι οποτε αυτο ξερεις αυτο εχω να δημιουργησε εκνευρισμο ίσως και από τις 2 πλευρές λιγότεροι από τους άλλους. Γιατί αλλού προσέλαβαν γνωρίζοντας τι έχω κάνει, Δεν είπα ποτέ κάτι άλλο από μένα. Κυρίως αισθάνομαι ότι εγώ δεν μπορώ να ανταποδώσω ενώ δεν ήταν αυτό το πρόβλημα. Δηλαδή εγώ νιώθω ότι δεν είμαι καλή και ικανή.

Ενώ το πρόβλημα ήταν ας πούμε, το κομμάτι που θα ήτανε το κομμάτι για σαφείς οδηγίες, για το τι θέλω να κάνω δεν πήρα ποτέ, δεν έπαιρνα οδηγίες, δεν είχα βοήθεια, οπότε ζήτα

βοήθεια. Υπήρχε η αντίληψη ότι απλά θέλουν να τα φορτώσω σε κάποιον άλλον και να μην τα κάνω εγώ ενώ δεν ήταν αυτό το κείς.

Και ξέρεις πού πήραμε αυτό που λες επειδή είναι πρώτη φορά που το συναντάω γενικά υπάρχει πάρα πολύς βιοβλιογραφία ρε παιδί μου ότι οι γυναίκες έχουν το ιμποστερ σύνδρομο πολύ περισσότερο από τους άνδρες και θα θελα να το δω. Δεν το έχω εξετάσει ακόμα, αλλά έτσι όπως το λες εσύ δεν θα το δούμε στην ανάλυση Ε λες ότι ένιωθε ότι δεν τα καταφέρνω ρε παιδιά και τα λοιπά είναι κάτι το οποίο βγαίνει σε αυτή τη φάση και οκεί ωραία και να πάμε λίγο και στην άλλη όχθη. Υπάρχει και ένα παράδειγμα το οποίο αναγνωρίστηκε ο κόπος σου.

Και θεωρώ ότι σε όλες τις υπόλοιπες εργασίες που είχα σε όλες τις υπόλοιπες θέσεις, ακόμα και σε θέση η οποία ήταν στα ανθρώπινα δικαιώματα, νά είμαι πάλι νομική δουλειά, αλλά τελείως διαφορετική από το κορπορατε περιβάλλον ότι φαινόταν ότι κάνω καλή δουλειά, ότι και οι άνθρωποι για τους οποίους δούλευε ήταν ευχαριστημένοι και χαίρονταν όταν αναλάμβανα εγώ ένα κείς και ταυτόχρονα έφυγαν πολύ καλά σχόλια φεύγοντας από τη θέση ταυτόχρονα και στην τωρινή μου θέση σε ότι έχω στον κόσμο το θεωρώ ότι είναι πολύ ικανοποιημένοι.

Ε, δεν έχω πια οποίο δηλαδή παράπονο, οπότε νομίζω ότι και το θετικό feedback παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο σε όλα.

Σίγουρα και ωραία, οπότε τώρα αφού πήγαμε στο Δηκο να πάμε λίγο πίσω και στα γλυκό γενικά γιατί πιστεύεις παιδί μου; Τι σε δυσκόλεψε αυτό; Γιατί πιστεύεις ότι έγινε όλο αυτό; ενω Έχει ζητήσει άλλη θέση.

Κοίτα το τι θα ζητήσει άλλη θέση και μπήκα σε άλλη θέση. Ήταν καθαρά αναγκαιότητα της εταιρείας ως προς την ως προς το τι θα καλύψουν σε εκείνη τη βάση. Δηλαδή δεν ήταν ήταν καθαρά τυχαίο και γιατί έγινε όλο αυτό; Γιατί θεωρώ ότι θα είναι μάνατζερ, ο οποίος δεν έχει managerial skills και δεν είχε καν τρόπο να κάνει επιχειρήσεις τους άλλους ανθρώπους. Δεν ήξερε πώς να συμπεριφερθεί, οπότε όλη αυτή η πίεση πεις ο ίδιος ελάμβανε γιατί και ήταν σε θέση λέκτορα δεν υπήρχε από κάτω ούτε μάνατζερ, ούτε σύνδρομο, οπότε είχε 3 ρόλους, έναν.

Όλοι αυτοί την έβαζα στην ομάδα σε ένα συνδυασμό με το ότι δεν μπορούσε να διαχειριστεί η ομάδα και πιθανότατα θα έχει ανάγκη. Κάποια άτομα πιο με περισσότερο εξυπηρέτησε έναν πολύ συγκεκριμένο τομέα που έκανε αυτή η ομάδα δεν τα είχε, οπότε ξέρεις όλο αυτό. Ήθελε να παρουσιάσει η ομάδα του λειτουργεί τελεία ένα τοις πράγμασι δεν λειτουργούσε γιατί δεν ήταν όριεντ στον τομέα στον οποίο έπρεπε να είναι ήταν όριεντ σε άλλους τομείς και προσπαθούσε να βγάλει ένα αποτέλεσμα το οποίο δεν έβγαине.

Επίσης δεν ήξερα να χειριστεί τα χρονοδιαγράμματα για κάθε project. Ήταν σούπερ απαιτητικά projects και έδινε την υπόσχεση ότι σε 2 εβδομάδες θα έχει τελειώσει και σε 2 εβδομάδες. Δεν είχαμε καν τα έγγραφα που χρειαζόμασταν για να ξεκινήσουμε το Project.

Ναι, οπότε θεωρώ ότι ήταν η δική του προσωπική ή τη δική του εικόνα. Ήθελε να αναδείξει συν το γεγονός ότι έπαιρνε σίγουρα κάποια μπονους να τα πρότζεκτ, τα οποία έπαιρνε και αν

δεν πήγαινε καλά το project δεν θα έπαιρνε ταμπόν σου. Δεν νομίζω ότι τον ενδιαφέραμε εμείς τον ενδιέφερε αυτός του όποτε εκείνος το πρωί τολό και αυτό φαινόταν και στην ομάδα. Δηλαδή ήμασταν η μόνη ομάδα η οποία δεν είχαμε καμία επικοινωνία μεταξύ μας, δεν πηγαίνουμε ποτέ στην εταιρεία δεν πηγαμε ποτε Μαζί.

Και γενικά με τις έβλεπες όλες τις άλλες Ομάδες ότι είχαν bonding activities τα κορίτσια στην ομάδα βγαίνουν έξω μαζί και αυτά εμείς οριακά δεν θέλουμε να βλέπουμε μια την άλλη όποτε αυτό και ξέρεις είναι από πάνω προς τα κάτω φαίνεται και το μάντζερ και.

η μεγαλύτερή σου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά πώς προέκυψαν;

Οι μεγαλύτεροί μου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά προέκυψε από την περίοδο του κορονοϊού που η εταιρία στην οποία δούλευα επί δυσκολευτούμε ένα κομμάτι με το τρόφιμο που είχε βασικά. Είσαι τεράστια παύση γιατί ήταν κλειστά εστιατόρια και ξενοδοχεία. Έτσι απλά εγώ κάτι να κάνω, που να έχει πολύ δουλειά γιατί δεν ήθελα να κάθομαι και ταυτόχρονα να είναι ανθρωποκεντρικό γιατί ένιωθα ότι είμαι σε μια δουλειά η οποία και είναι ωραία νομική, αλλά νιώθω ότι προσφέρω κάτι στην κοινωνία.

Οπότε ξεκίνησα να ασχολούμαι με το προσφυγικό ήταν είναι μακράν η πιο ενδιαφέρουσα δουλειά που έχω κάνει και πρόκληση για μένα, γιατί άλλαξα τελείως τομέα. Άλλαξα πόλη που έμενα. Πήγα σε ένα νησί τελείως μόνη μου και ταυτόχρονα έκανε και μία δουλειά. Είπα, δεν είχα καμία ιδέα. Το να ξεετάζονται οι αιτήσεις ασύλου για ανθρώπους οι οποίοι ήρθαν με μια βάρκα στην Ελλάδα και παραλίγο να πνιγούν ένταξη ήμουνα πολύ μακριά στο περιβάλλον, οπότε όλο αυτό ήταν τελείως καινούργιο για μένα.

Αλλά 100% έκανα καλά που το έκανα.

Αυτό που πιστεύει ότι το διάλεξες να το κάνεις δηλαδή τι ήταν αυτό το οποίο σε άφαιρεςαν; Προσωπικότητα στη θέση να πεις ότι το βλέπω το σκέφτομαι, το παίρνω, το κάνω

Θα σου πω αφενός με είχα έναν γνωστό που ήταν χρόνος, μια τέτοια θέση και μου είχε πει ότι έχουν ανοίξει θέσεις. Κυρίως ψάχνει δικηγόρους και από άλλα επαγγέλματα κοινωνικά, αλλά μετράει πολύ. Τότε είσαι δικηγόρος, οπότε είχα το θετικό ότι όλη αυτή τη νομοθεσία πρέπει να διαβάσω. Είναι κάτι familiar για μένα διαβάζω νομοθεσία, οπότε δεν θα δυσκολέσω αυτό σε συνδυασμό με το ότι δεν είχα τίποτα να χάσω. Ήμουν σε μια περίοδο που η δουλειά μου ήταν πολύ μειωμένη.

Και τι αισθάνομαι ότι θα είναι η πρώτη φορά που θα νιωθω σα τιμής, ότι κάτι προσφέρω, που είναι ουσιαστικό, οπότε νομίζω ότι αυτά τα 3 λειτούργησαν πολύ θετικά και μετά όταν πήγες εκεί πέρα.

Πιο ήταν αυτό το οποίο σε βοηθήσει να τα καταφέρεις, δηλαδή να τα βγάλεις πέρα ενώ ήταν ολοκαίνουργιο για σένα; Δηλαδή αυτή ήταν η ευκαιρία, η πρόκληση ήταν μεταφέρεις την ευκαιρία και

βασικά η πρόκληση κυρίως ήταν το να αυτά που ακούω. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων που έπαιρναν στους αιτούντες να μην είναι.

Που επηρεάζουν ψυχολογικά για αυτό νομίζω ήταν το πιο δύσκολο σε αυτή τη θέση.

Συν το ότι να μπορέσω να συνηθίσω τώρα ένα περιβάλλον ενός καμπ.

Ναι, ποντίκια και κατσαρίδες να περνάνε κάτω απ τα πόδια μου την ώρα που δουλεύω και πάρα πολύ ανθυγιεινές συνθήκες γύρω μου και με βοήθησε. Δεν ξέρω ίσως το ότι άρχισε σιγά σιγά να να μιλάω και με άλλους που έκαναν τη δουλειά για μεγάλο διάστημα και να να προσπαθώ λίγο να απομονώσω τον εαυτό μου από αυτό που ακούω και να πω ότι είμαι εδώ για να εξετάσω πιο αντικειμενικά αυτό που ακούω και να δω αν μπορεί να έχει μια βάση δεν είναι εύκολο. Πολλές φορές γύριζα σπίτι και ήμουν πολύ στεναχωρημένη με αυτά που άκουγα και ήθελα να βοηθήσω.

Γενικά, αλλά ίσως καταλάβετε ότι ο τρόπος να βοηθήσεις είναι το να δεις αντικειμενικά αυτό που συμβαίνει και να βγάλεις μια απόφαση υπέρ του εκάστοτε ανθρώπου που έχει περάσει αυτό που έχει περάσει δεν μπορείς να βοηθήσεις κάπως μόνος ακριβής. Το να βοηθήσεις ατομικά με κάτι δεν θα λύνει το πρόβλημα.

Αυτό ήταν και κυρίως το ότι.

Είχα στο μυαλό μου, τα έχουν καταφέρει τόσοι και τόσοι άνθρωποι που ίσως είναι και πιο συναισθηματικά αδύναμοι από μένα, οπότε δεν γίνεται να μην τα καταφέρω αυτό και μετά θα βάλουμε

και όλα τα άλλα που είπαμε προηγουμένως σχετικά με την με την προσπάθεια, την απαιτητικότητα, δηλαδή όλα αυτά και τους αρέσει να μαθαίνεις νέα πράγματα.

Δηλαδή το έβλεπε και σαν ευκαιρία με τον Άμαθο ναι, αλλά το συναισθηματικό κομμάτι νομίζω αυτό που άκουγα και αυτό που έπρεπε εγώ να φιλτράρω. Αυτό ήταν το πιο δύσκολο και ξέρεις τι άλλο προκύπτει τώρα αυτό που είπες ότι έπρεπε να το δεις αντικειμενικά.

Έχεις παίξει λίγο και στην άλλη μεριά της αξιοκρατίας, δηλαδή έχεις παίξει λίγο σε.

Πολύ πιο δύσκολο να το κάνει. Θα πω γιατί εδώ πέρα συζητάμε για το αν καποιος να παρει προαγωγή όχι θα εντάξει και να χάσει και τη δουλειά μου επίσης, αλλά εδώ πέρα μιλάμε για μια κατάσταση που αυτό που παίζει ο ΑΛΛΟΣ με τη Βαρκα παραλίγο να πνιγεί

είναι το ακριβώς αντίθετο μάτι και.

Υπάρχουν τα άρθρα.

Αλλά νομίζω το θέμα είναι ότι ο ένας άνθρωπος βλέποντας διαφορετικά περιβάλλοντα, μπορεί πια να τα ξεχωρίσει και τα βλέπω εξαρχής και αποφασίζει ποια πλευρά της βάρκας θέλει να είναι. Φυσικά όταν ήρθε η στιγμή ξέρεις να το δεις λίγο πιο αντικειμενικά για να πας έτσι, αποφάσεις εκεί πέρα μέσα σου πως το σκεφτώ δηλαδή πώς;

Είπες στον εαυτό σου, τώρα πρέπει να το δω αντικειμενικά αυτό ας πούμε τι έκανες και και.

Το αντικειμενικό προέκυψε από την εμπειρία ότι όσο περισσότερες φορές απλώς την ίδια ιστορία να στη λένε, πιθανόν να καταλαβαίνεις πια ότι μάλλον μπορεί να μην είναι κάποιος αλήθεια και έχοντας συζητήσει και με άλλους όταν έρχονται, ας πούμε να σου πω 100 αιτούντες από μια χώρα που είναι ακριβώς το ίδιο με μικρές διαφορές ότι η μπλούζα που φόραγε ήταν κόκκινο και του άλλου τον αίμο καταλαβαίνεις ότι μάλλον είναι ένα good story του τέλλου. Ποτέ δεν τελικά αξίζει εγώ στεναχωριέμαι τόσο για αυτόν τον άνθρωπο, Γιατί χρησιμοποιεί κάτι που ξέρω ότι θα πιάσει.

Οπότε αυτό νομίζω σε κάνει αυτόματα και και παίρνεις μια απόσταση από την ιστορία. Γιατί καταλαβαίνεις ότι πιθανόν δεν είναι η αληθινή και στην πορεία; Νομίζω ότι έχοντας κάνει αρκετές φορές την ίδια δουλειά βλέπεις και καταλαβαίνεις όταν έχεις ανθρώπους να τους. Ποιος λέει αλήθεια και ποιος λέει ψέματα, οπότε είναι και πιο εύκολο να δεις τι κανεις από πλευρας και τι όχι.

Εμπειρικό πιο πολύ θα σου πω την ΟΚΕ υπήρχε.

Υπήρξε ποτέ κάποιο παράδειγμα που.

Μη σου χρώμα και λίγο ρε παιδί μου πάρει το κεφάλι αλλά ταυτοχρόνως και κάτι το οποίο ήταν πολύ δύσκολο να πεις ότι όχι εσύ ας πούμε

Κοίτα θα σου πω γενικά η κατάσταση ήταν ότι υπήρχε η συνέντευξη που πάει να με υπήρχαν ταυτόχρονα και candles που έπρεπε να εφαρμόσουν όποτε υπήρχαν περιπτώσεις που ακόμα και κάτι δεν ήταν απόλυτα πιστευτό. Μα είχε στηθεί τόσο καλά και εσύ πρέπει και λίγο να εφαρμόσεις αυτά που σου λένε ότι πρέπει να εφαρμόσετε; Δεν Μπορείς να το απορρίψεις και υπήρχε και το αντίστροφο.

Οπότε εκεί ξέρεις, προσπαθείς να βγάλεις μια απ.

Απάντηση, η οποία περιλαμβάνει και το δικό σου το στοιχείο του πως έχεις φιλτράρει υπόθεση και από κει και πέρα, ξέρεις σε συνδυάζεις και τα facts πως έγιναν; Τι έχεις διαβάσει για αυτό το μέρος και αν θα μπορούσαν να στεκουν

Δεν μπορώ να σου πω ότι δεν είμαι δηλαδή εγώ και δικαστής να ήμουνα δεν μπορείς να ξέρεις ότι αυτό πράγματι συνέβη; Δεν συνέβη αλλά εγώ αυτό που είδα και αυτό που έχω διαβάσει μου λέει αυτό και όποτε αυτό είναι το αντικειμενικό κατά εμένα, ταξί.

Όπως ας πούμε και το κομμάτι του να είναι αξιοκρατικό. Το αίτημα και ολούθε στη στήλη μπουρδες ρε παιδί μου πολλές φορές.

Από μας πηγαίνει η τελική απόφαση, η οποία επηρεάζεται από διάφορα πράγματα. Μερικές φορές δεν υπάρχουν κάποια ΒΙΑΣΕΣ σας πούμε, ας πούμε, αν το πάμε καθαρά τυπικά και εγώ έχω μαθει του και σε θέση την οποία με πήρανε και δεν έχουμε δει κανέναν άλλον πέρα από εμένα χωρίς να με ξέρει όμως κάποιος είδαν ένα προφίλ το οποίο τους έκανε. Είχα βασικά που ηθελαν. Έτσι είχα ένα ιδιωτικό σχολείο και είχα και ένα μεταπτυχιακό στην Αγγλία, τα οποία ήταν πολύ κοντά στο προφίλ του μάνατζερ τότε.

Που αυτός θέλει αντίστοιχα να τραβήξει άτομα του δικού του προφίλ και έμαθα ότι είχαν δει τελικά μόνο εμένα και κανέναν άλλο ποτέ αυτό.

Θεωρητικά δεν είναι αξιοκρατικό, ναι, δεν αξιοκρατικό, όχι όμως γιατί εγώ έκανα κάτι ώστε να με πάρουνε. Γιατί αποκλείστηκαν άλλοι οι οποίοι μπορεί να είναι ή σε ευκαιρία ή μπορεί να ήταν και καλύτερη από μενα, αλλά θα πρέπει να υπάρχει έστω μια ποικιλία και τελικά σε αποφασίσω ότι θέλω μόνο εσένα, αλλά δεν ήταν εξαιρετικό γιατί αποφάσεις με βάση 2 κριτήρια τα οποία δεν είναι αντικειμενικά, οπότε έχω και ένα από τα παραδείγματα που λειτούργησε υπέρ νουν βεβαια χωρίς να το γνωρίζω Όμως.

δεν θεωρώ ότι δεν είμαι ή δεν ήμουνα κατάλληλη θέση, αλλά πιστεύω ότι πάντα πρέπει να δεις για κάποια θέση κάποιους ανθρώπους, δηλαδή βλέποντας μόνο έναν.

Ας δεν θεωρώ ότι είναι αντικειμενικό. Το κριτήριο είναι

τα ακούω και εγώ ακούω και εγώ σίγουρα να δώσω την ευκαιρία, δηλαδή ακόμα και αν δεν έχει στο βιογραφικό αυτα που ψαχνεις είναι κοντα να δεις λίγο από τη συνέντευξη συμπεριφορικά και χαρακτήρα, άλλο

ένα βιογραφικό, τώρα, ένα βιογραφία, ένα χαρτί που μπορεί ο καθένας να γράψει και τα πράγματα. Δηλαδή μπορεί να το αλλάζουμε, να το μοντάρουμε με βάση το τι έτσι κάνουμε να διαμορφώνουμε να τονίσουμε κάποια κομμάτια, ξέρεις να όχι αποκρύψουμε να μη δώσουμε σημασία σε άλλα αυτό δεν είναι αντικειμενικό. Το αντικειμενικό είναι αυτό που βλέπεις όταν μιλάς στον άλλο.

Όσο γίνεται.

Οκέι και λοιπόν;

Πολύ ενδιαφέρον το πράγμα, συνέχισε τέλος πάντων και.

πάμε τώρα λίγο στην εμβαθύνουμε παραπάνω στο κομμάτι ευκαιρίες και προκλήσεις και γενικά σύμφωνα με αυτά που εσύ έχεις βιώσιμους εμπειρίες που πιστεύεις ότι προκύπτουν είναι οι επαγγελματικές ευκαιρίες?

ο ένας πυλώνας είναι να πεις ότι κάνω κάτι τελείως διαφορετικό. Βλέπω ένα άνοιγμα στην αγορά, ένα άνοιγμα και ναι στην αγορά ή στη χώρα σε κάτι το οποίο δεν υπάρχει, οπότε είναι μια επαγγελματική ευκαιρία για μένα το κυνηγήσω. Παίρνετε το ρίσκο μου, οπότε αυτό μετά πας σε κάτι τελείως επιχειρηματικό δικό σου και έχεις το βάρος της ευθύνης όλες αυτές μόνος σου και το άλλο είναι ή η επαγγελματική ευκαιρία είτε.

Και βλέποντας μια θέση καλύτερη, πιο κοντά σε αυτά που εσύ θες να κανεις, οποτε ισως για σένα είναι και ένα τζαμπ οικονομικό από άποψη τίτλο ή ταυτόχρονα με word of mouth ότι ξέρω ότι υπάρχει ένα άνοιγμα εκεί ξέρω ότι θα σου κάνει, στείλε και θα βοηθήσω, ας πούμε ή θα πω το όνομά σου. Μπορεί να αναφέρω τον τελευταίο τον τελευταίο μου. Νομίζω αυτοί είναι οι τρόποι,

άρα το ένα είναι πως ψάχνω εγώ.

Ναι και το άλλο. Το networking του στυλ. Πώς επιδρά αυτό; Είπε, άνοιξε αυτό. Σε θελω ένα σ

υνδυάζοντας έτσι ψάχνω, ψάχνω, ψάχνω τελικά εκεί που ψάχνω και το βρήκα έναν γνωστο τόπο.

Το εχω ένα γνωστό ότι το πω μήπως μπορεί να μου δώσει και πιο inside για την εταιρεία και αυτό δεν είναι κακό και δεν είναι δεν είναι κάμψη της αξιοκρατίας. Το αυτό ο γνωστός να παρακάμψει βήματα για να μπω εγω αυτο μετα φτανει και είναι όμως και εσωτερικά ας πούμε, σε μια εταιρεία μάθει κάποιος να αντιληφθεί.

Ναι, εκεί πώς πιστεύεις ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες?

Το ιδανικο σενάριο είναι να βλέπουμε όντως οι ανώτεροί του ότι κάνουν πολύ καλή δουλειά να φέρει τον ανταμείψουν, αποδώσουν καλύτερα λεφτά και μια καλύτερη θέση, το οποίο θεωρώ ότι είναι το minority σ αυτή τη χώρα και το αυτο που συμβαινει Κατα κορον νομίζω είναι το πόσο καλά τα έχεις με το αφεντικό ή τον μάνατζέρ σου. Πόσο πολύ δίνεις αφοσιωμένος στη δουλειά, το οποίο σημαίνει ότι απλά μπορεί να κάθεται στο γραφείο 15 ώρες. αρα φαίνεται ότι κάνουμε το βράδυ.

Αυτό σημαίνει αφοσιωμένος εργαζόμενος, Πόσο θυσιάζει την προσωπική σου ζωή για να είσαι στη δουλειά και νομίζω ότι αυτά είναι που παίζουν ρόλο στην στη χώρα αυτή για να πας καλύτερα και για να ανέβεις.

Ναι δηλαδή μπορεί να μηκες επειδης αξιζες να μπει και είχε ένα καλό πτυχίο και μια καλή εμπειρία, αλλά με τα αν δεν φαίνεται ότι όλους τους ζωή είναι η δουλειά σου, θεωρεί ότι οι αυξήσεις που θα πάρεις η θέση που θα ανελιχθείς είναι πολύ πιο σε ευθεία γραμμή σε σχέση με έναν άλλον που κάνετε, αλλά περιέγραψα να όχι αυτό ισχύει το ίδιο για σένα.

Ντράπηκα που είναι το performance ακριβώς περισσότερες εταιρείες σε υπάρχει οικογενειοκρατία είναι πολλά και κάπου χάνεται ωραία. Και πάμε λοιπόν σε όλα αυτά επειδή έχεις βιώσει κι έτσι κάποια αξιολογητικά προσθέσεις και κάποια όχι τοξικά και τα λοιπά γενικότερα ότι έχεις βρει μέχρι στιγμής θα έχεις παιδί μου σαν αξιοκρατικό. Προσθέσω ότι έγκειται στο κομμάτι των ευκαιριών, της διαφάνειας, της ισότητας.

Και ναι και όχι. Θα σου πω πάμε και να δούμε γιατί το ναι είναι από τη μία άποψη ότι επειδή π χ. Έχω ένα πακέτο το οποίο δεν μπορώ να αποκλείσω τελείως και θα ήταν κατάφορη αδικία στο να με αποκλείσεις με λαμβάνεις υπόψη σου. Παρόλα αυτά καταλαβαίνω ότι υπάρχουν και κάποιοι άλλοι οι οποίοι μπορεί να μην έχουν το πακέτο το δικό μου, αλλά να έχουν κάτι άλλο είτε παραπάνω, μπορεί και παραπάνω επιμονή. Τι να σου πω I;

Κάποια καλύτερη γνωριμία μέσα, οπότε θα φτασω μεχρι ένα χι λέβελ εγώ δεν είναι ότι θα αποκλείσω τελείως αλλά δε θα φτάσω και σε μια εταιρεια στην οποια δεν ξερω καποιον να είμαι και σε ποιον μάνατζερ ας πούμε, ενώ μπορεί να το άξιζα να είμαι πολλά χρόνια με πολύ

αποδοτική και να έρθει ένας άλλος απ έξω που πλέον γνωστός και μπήκε στη θέση που προσπαθώ τόσο καιρό.

Να τους πούμε, υπάρχει ένα ταβάνι το οποίο δημιουργείται από ένα λεπτό και μετά το σπασμών γνωριμία, ας πούμε κάποιος να εγγυηθεί για σένα γνωριμία ή με το να δείχνεις ότι είσαι τίποτα καθόλου 100 μόνο για την εταιρεία και δεν σε νοιάζει τίποτα άλλο. Τι και αν συμβεί ό, τι κι αν συμβεί εγώ θα ασχοληθώ να το λύσω δηλαδή μη σεβόμενοι το προσωπικό μου χρόνο και τις άλλες ανάγκες μου πέρα απ τη δουλειά.

Ακόμη και αν δεν ισχυριζόμαστε έτσι δηλαδή πολύ δίνουν αυτή την εικόνα και δεν είναι responsive, αλλά έχουν δώσει μια τέτοια εικόνα. Έγινε πιστευτή και τελεία. Είναι άνθρωπος μου, αλλά θα είναι πάντα ψηλά.

Υπενθυμίζουμε τους λενε σορν ΚΑΤΙ ναι και έχεις έτσι κάποιο προσωπικό παράδειγμα και θετικό και αρνητικό αφορά το κομμάτι των αξιοκρατικών διαδικασιών.

Ναι, έχω νιώσει ας πούμε σε δουλειά το ότι και αυτό που σου'πα λόγω του μεταπτυχιακού μου λόγω του ότι πήγαινα σε ένα σχολείο που πήγαινε και σε αντίστοιχο μάνατζερ μου ότι με αντιμετωπίζει λίγο καλύτερα αν το θες και μου δίνει παραπάνω προνόμια σε σχέση με έναν άλλον συνάδελφο μου που είναι πολύ καλός στη δουλειά του που φαίνεται ότι δεν έχει προκαλέσει επίσης ποτέ πρόβλημα και που;

που; Δεν είναι ότι δεν του έδινε, αλλά εμένα μου τα δινε χωρίς καν να το ζητήσω κάποια πράγματα

γιατί;

Γιατί θεωρώ ότι αυτές οι ταμπέλες του καλού σχολείου καλού Πανεπιστημίου Α μιλά καλά αγγλικά. Ας πούμε ότι δυστυχώς παίζουν ρόλο.

Και θεωρούμε ότι αυτός είναι καλύτερος από τον άλλον, χωρίς παρέα δεν σημαίνει ότι δεν ισχυριζόμαστε, μπορεί να είναι και οι 2 εξισου άλλοι απλά στο δικό μας το μυαλό. Όταν βλέπουμε ένα προφίλ πολύ κοντινό ή στο δικό μας, νιώθουμε αυτή την αμεσότητα. Όποτε νιώθουμε σαν να είμαστε εμείς.

Το έχω νιώσει αυτό, ξέρεις παλιά, προσπαθούσα να μπω και να διεκδικήσω εγώ πράγματα για τον άλλον. Εντάξει πια δεν το κάνω, γιατί στην τελική, ξέρεις, είμαι και της άποψης ότι πρέπει να ζητάς και τραύματα μόνος σου δηλαδή.

Και ουκ αν λάβεις παρά του μη έχοντος.

Ναι το χω νιώσει.

Το αντίστροφο έχω υπάρξει κι εγώ στη θέση που να βλέπω ότι ένας δεν είναι κατάλληλος, κάνει συνέχεια λάθη και αντιμετωπίζεται πολύ έμμεσα εισαγωγικά χαϊδεμένα, ενώ δεν θα έπρεπε επας και σε αυτή τη θέση τους άλλους που είπες τώρα είσαι,

έχεις κάποια παραπάνω γνώση του γιατί είχε βρεθεί σε αυτό το ρόλο πως το είχε κάνει ο λαός;

Μόνο εικασίες περί γνωριμίας και προσωπικής σχέσης παραπάνω. Δεν ξέρω όμως κάτι, αλλά με βάση αυτά τα οποία έβλεπα σίγουρα υπήρχε κάποια γνωριμία γιατί δεν υπήρχε κανένας λόγος να είναι σε αυτή τη θέση.

Και να μην αποδίδει. Όταν θέση είχε απαιτήσεις και χρειαζόμασταν χέρια και άνθρωπο να βοηθήσεις, οπότε το favoritism γιατί είσαι εδώ πέρα σε αυτό το σενάριο το λέμε Πιθανολογώντας δηλαδή ως γνωριμία έναν πιο κοντινο. Τέλος πάντων αυτό δεν υπάρχει κάτι άλλο, ας πούμε που όχι. Θέωρω κάποια γνωριμία και λέω τελικά τέτοιο ωραία και τώρα.

Καθώς λοιπόν μπαίνουμε στο φινάλε με τις τελευταίες ερωτήσεις και θέλω να σε ρωτήσω αρχικά εσύ σαν άρτεμη και γενικά θα ήθελα να μιλήσω με ονόματα αλλά τέλος πάντων έτσι αλλάζει. Ναι πως ορίζεις την αξιοκρατία, δηλαδή εσένα τι σημαίνει αξιοκρατία;

Και για μένα σημαίνει ότι είχε για μια θέση και έχω στο μυαλό μου ένα προφίλ υποψηφίου εξαρχής πριν από τα βιογραφικά του. Τι χρειαζόμαι και μου έρχονται κάτω βιογραφικά και δεν με νοιάζει. Δηλαδή προσπαθώ να μάθω πόσα από αυτά τα οποία θέλω κάνουνε ματς με αυτά που έχω μπροστά μου και.

Μπορώ να σου πω ότι κάποιες φορές σκέφτομαι το κομμάτι τότε ή αν θα έκανε φιλ περισσότερο σε μια θέση άντρας γυναίκα; Το σκέφτομαι κυρίως γιατί σκέφτομαι τον περίγυρο, ότι κάποιος οι οποίοι επί χει θα μιλούσαν άσχημα σε μία γυναίκα δεν θα μιλήσουν άσχημα σε έναν άντρα. Πότε λίγο αυτό θα διευκόλυνε και τη δική μου θέση γιατί για μένα δεν παίζει; Δεν έχει διαφορά και αξιοκρατία για μένα σε αυτό. Τότε πρέπει να εξετάσω όσο πιο αντικειμενικά γίνεται.

Αυτό που θέλουμε, αυτό που έχω μπροστά μου χωρίς να σκεφτώ ότι εάν αυτόν έχει ας πούμε υποψήφιο το ξέρω, αλλά θα προσπαθήσω να βοηθήσω κι αυτά ίσα ίσα το να συνεργάζομαι με φίλους ή γνωστούς εμένα με δυσκολεύει γιατί θα νιώσω άσχημα στο να πω κάτι αρνητικό ή στο να να είμαι αντικειμενική σε αυτό που θέλω να πω. Γνωρίζεις ότι μπορεί να στεναχωρήσει τον άλλον σε έναν ξένο που δεν είναι και φίλος μου; Μου είναι πιο εύκολο γιατί ξέρω ότι είναι καθαρά.

επαγγελματική σχέση που έχουν και

στο κομμάτι που αναφέρθηκε στο ότι μερικές φορές σκέφτομαι αν πρέπει να μπει άντρας ή γυναίκα αυτό όπως.

Πώς ακριβώς επηρεάζει ενώ ρε παιδί μου απ τη μια αξιοκρατία είναι το να δίνουμε ίσες ευκαιρίες σε όλους και απ την άλλη όμως

θα σου πω Καταρχάς ότι η γυναίκα του σκέφτηκε και για έναν άλλο λόγο. Τι είναι καλό να υπάρχει και μια πολυφωνία στην ομάδα; Δεν είναι καλό να είμαστε μόνο γυναίκες ή δεν είναι καλό να είναι μόνο άντρες σου προσφέρει και μία άλλη άποψη και.

Επίσης νιώθω ότι κάποιες φορές και οι άνδρες είναι ίσως πιο.

Και δεν θα ντραπούν να πουν αυτό που θέλουν αίτια τα λενε πιο αφιλτραριστα. Είστε κάποιες φορές οι άντρες, πράγμα το οποίο είναι καλό, μπορεί να βοηθήσει και μια γυναίκα στην ομάδα να πει κάποια πράγματα που φοβόταν να πει φοβούμενη μη χάσει τη θέση σας πούμε;

Οπότε θεωρώ ότι πρέπει να υπάρχει αυτή η αλλαγή. Πρέπει να υπάρχουν και τα 2 φύλα σε ένα ρόλο να.

Μαζί σου απλα ξερεις ετσι οπως το ΠΕΣ αυτό που κατάλαβε στην αρχή και σκέφτηκα είναι το ότι. Ανοίγει ένας ρόλος και ο όποιος τέλος πάντων έχει να κάνει πάρα πολύ με το παιδί μου με εργατικά χέρια, υποδομή και τέτοια να προσθέσουν λίγο. Έτσι το παράδειγμα που έχετε είναι μόνο άντρες. Κατά βάση εκεί πέρα ας πούμε αυτό με αυτό που είπες. Κατάλαβα ότι κατά προτίμηση θα έβαζε τη γυναίκα εκεί έχει να κάνει με τη σωματική δύναμη όσο και όχι στην αποχή, να δουλέψει στο να μανατζάρει, να οργανώσει και τα λοιπά.

Απόθεμα το σωστό μανάτζερ κομμάτι.

Θεωρώ ότι νομίζω ότι και τα 2 φύλα αυτό θα είναι θέμα ανθρώπου. Θεωρώ ότι ένα καλό φίλο, τον Manager ίσως κάποιες φορές μπορεί οι γυναίκες να μανατζάρουν καλύτερα υπό την έννοια ότι έχω διαβάσει έρευνες ότι είναι καλύτεροι στο μούλτι τασκινγκ, οπότε ταυτόχρονα και αυτό απαιτεί πολλές ενέργειες μαζί του. Κάποιες φορές οι άντρες δεν μπορούν να συντονίσουν που παλι είναι θεμα ανθρωπου δεν θεωρώ ότι έχει να κάνει απαραίτητα με το φύλο, αλλά με πιστεύω ότι επειδή.

Και υπάρχει αυτή η διαφορά ότι όταν είναι κάποιο σημείο θέση ισχύος των από κάτω του εύκολα μπορεί να τον αντιμετωπίσει άσχημα και να του μιλάει όπως θέλει και να μην σέβεται. Νιώθω κάποιες φορές ότι όταν από κάτω είναι άντρας.

Υπάρχει αυτό το ότι δεν θα μιλήσω τοσο αποτομα γιατι δεν με περνει; Το νιώθω αυτό ενώ στις γυναίκες μας θα είναι πάντα πιο εύθραυστες, οπότε θα μας μιλήσουν πώς θα είναι, κυρίως όμως από γυναίκα προς γυναίκα. Εγώ τώρα μια φορά τον συνάντησα από ανθρώπους γυναίκα, συνήθως αυτού του είδους τις σχέσεις το βλέπεις να,

δηλαδή της να δώσεις ένα παράδειγμα,

ναι, δηλαδή και εγώ σου προηγούμενες εργασίες, οπότε είχα άντρα μανάτζερ, πάντα μουμίλαγε πολύ καθαρά.

Πόλι δηλαδή ποτέ δεν είχα θέμα να μην προσβάλλει να μιλήσω απότομα. Μπορεί να ήταν μια παρατήρηση για κάτι που θα κάνει λάθος, αλλά πάντα με τάχθηκε με σωστό τρόπο. Οπότε ειχα γυναίκα μανάτζερ υπήρχε.

Ένας άλλος τρόπος με παραπάνω ειρωνεία, ένας παραπάνω τρόπος να με αμφισβητήσει χωρίς να υπάρχει απαραίτητα έρεισμα. Μια φορά μου συνέβη με άντρα με πρώην μανάτζερ μου αυτό που σου περιέγραψα, αλλά γενικά νομίζω φερόταν άσχημα σε όλους αυτούς που ήταν εξαίρεση. Οντότητα. Ναι, ήταν γενικά ένας άνθρωπος, δεν είχε τρόπο, ναι είναι.

Οκέι και όποτε λοιπόν πάμε να δώσουμε μια τηλεόραση, το κράτος που μας έδωσες.

Ναι, αντικειμενικότητα και.

Το να βλέπεις τα κριτήρια με βάση τα οποία θες να πάρεις κάποιον σε μια θέση, το να σέβεσαι το διαφορετικό, το που έχει το κάθε φύλο.

Και. Ίσως το να υπάρχει παρά να υπάρχουν πολλές γνώμες, δηλαδή πρέπει να έχεις και από τα 2 φύλα τους ώστε να ακουσω και από τα δύο και τις 2 πλευρές και ώρας

ουσιαστικά αξιοκρατία να έρχεται, να φέρει να αφήσει τη fifty περίπου στον IAS.

Υπάρχουν και τα 2 είναι οκέι αυτό. Τώρα λοιπόν που μας έδωσες απ τη φωνή σου Γενικά είναι ΚΑΤΙ το οποίο το έχεις δει να συμβαίνει το πιστεύεις στον ισχύς.

Νομίζω ότι ισχύει σε κάποιες. Δεν μπορώ να σου πω ότι ισχύει κατά κόρον, αλλά νομίζω ότι υπάρχουν εταιρείες που επειδή ξέρεις σιγά σιγά ο κόσμος αλλάζει, έρχονται πιο νέα άτομα σε ηγετικές θέσεις και προσπαθούν να υπάρχει μια ισορροπία. Ακόμα και αν είναι ξέρεις είναι ΚΠΠ ότι πρέπει να έχουμε και γυναίκες και άντρες πρέπει να εξετάζουν αντικειμενικά τους υποψηφίους και θεωρώ ότι σε ένα βαθμό υπάρχει. Δεν νομίζω ότι έχει κατακτηθεί στο 80%.

Νομίζω ότι όσο το ψάχνουμε και γίνονται έρευνες και αυτά είμαστε σε μία καλύτερη κατεύθυνση. Ναι, σίγουρα ναι. Σίγουρα

βέβαια το αστείο είναι ότι το ας πούμε αυτό δεν θυμάμαι τώρα ακριβώς που είχε βγει είχε πει νομίζω από το 80 το 90 PE παιδί μου έρευνα που έδειχνε ξεκάθαρα ότι οι άνδρες πληρώνουν περισσότερο τις γυναίκες με μακρύ πουά το τι προφέρουμε και τα λοιπά; Αυτό λοιπόν ξεκίνησε το 80 μέχρι το 95 Έννοείς ότι γύρισε, θα σου πω Ε μέχρι το 95 είχαν αρχίσει να το ευθυγραμμίζουν Ε. Είχε φτάσει μια κολυμπαρίου και για κάποιο λόγο από 2000 και μετά πήρε πάλι όχι, πήρε την κάτω βόλτα. Πάλι οι άντρες πληρώνουν περισσότεροι ναι, δεν καθόλου αλλά περισσότερο.

εγώ βλέπω εγώ πιο πολύ συνεργάζομαι ερειθιανή γυναίκες παρέα με άντρες, δηλαδή δύσκολα σε ένα τμήμα Ε και στη δική μου την Ομάδα την προηγούμενη που σου λέω ήταν προβληματική ήμασταν 5 γυναίκες και όλα τα χρόνια αυτή η ομάδα απαρτιζόταν μόνο από γυναίκες και σε όλο το Legal Κομματι υπηρχαν Μονο ένα αγορι υπήρχε.

Διαφορετικά τμήματα.

Ξερεεις χει παρα πολυ ενδιαφερον Οταν δεις.

Εχει είναι καποιος ρε παιδί μου; Director technology, τεχνολογία και τα λοιπά θα σου πω σ αυτό και είναι άντρας παίρνεις εγω 300.100 θεωρούν AMA είναι γυναικα γυναικα δεν πρεπει να παιρνει δυόμισι αυτό έχει σφαχτεί νομίζω ότι

έχει να κάνει και με το είδος της εργασίας λέει στο κομμάτι του γνώριμου είναι πιο πολύ αντι υπάρχουν επαγγέλματα τα οποία τραβάνε περισσότερο τους άνδρες και επαγγέλματα που τραβάνε περισσότερο τις γυναίκες δηλαδή επειδή Εμένα είναι το επάγγελμα μου δικηγορικό όντως πολλές φορές υπήρχαν πολλοί δικηγόροι, παλιότερα ήταν άνδρες.

Συνήθως όμως, αυτό που βλέπω είναι ότι οι άντρες στο δικό μας επάγγελμα, το δικηγορικό δεν θέλουν να είναι και δεν θέλουν να έχουν αφεντικό. Οι περισσότεροι που είναι άντρες, ανοίγουν γραφεία μόνοι τους ή αν έχουν εγγραφεί με άλλους δύο 3 φίλους τους και είναι αφεντικά του γραφείου οι ίδιοι. Εγώ αυτό βλέπω σπάνια είναι κάτω από κάποιον ιό και είναι πολύ σύνηθες αυτό και η δική μας ειδικότητα, οπότε ας πούμε, οι γυναίκες είναι συνήθως σε ένα γραφείο σου ή πιο σύνηθες να είναι γυναίκες γιατί είναι και πιο σείφ αν το θες.

Δεν είναι ότι τώρα έχουμε υπόθεση τον επόμενο μήνα. Μπορεί να μην έχω καμία το οποίο ταραξίζει τα νερά και είναι μια θέση. Γενικά το δικηγορικό επάγγελμα είναι ένα επάγγελμα που εκφράζει πολύ έντονα την άποψή σου. Αυτό πολλές φορές δεν αρέσει, οπότε προτιμάμε λοιπόν να είναι πια αφεντικά οι άντρες τώρα σε αυτό το επάγγελμα, παρά να είναι κάτω από κάποιον και εντάξει θα κάνουμε άλλη μια τελευταία ερώτηση, θα κάνω τέλος,

γιατί γιατί πίστεψα ότι γίνεται αυτό;

Και γιατί ωραία ερώτηση.

Θα ξαναδείξω μπορώ να σου πω το εξής, πιστεύω ότι όταν είσαι αφεντικό του εαυτού σου και ξεκινάς, ας το παρουμε ότι ανοιγομαι επιχειρήσαν στο δικηγορικό επάγγελμα. Έχεις ένα τεράστιο ρίσκο αυτό να πάει χάλια και έχεις και ένα άλλο μια άλλη θα ήταν να παει τελεία. Θεωρώ ότι έχει.

Οι άνδρες πολλές φορές επειδή δεν έχουν τόσο πολύ αυτό το ότι μέχρι κάποια ηλικία πρέπει να έχω κάνει αυτά τα πράγματα, να έχω βάλει αυτά τα λεφτά στην άκρη, να έχω κάνει οικογένεια, δεν τους απασχολεί αυτό το κομμάτι, οπότε και η επιτυχία να έρθει πιο μετά, δηλαδή το να επιτύχουν στα 38 τους και να βγάλουν κάρτα στο 38 τους. Δεν τους πειραζει και τόσο πολυ ενω εμεις οι γυναικες εχουμε παρα πολυ αυτο ότι μεχρι Εκεινη τη Θε μέχρι την ηλικία πρέπει να έχω πάρει αυτή τη θέση γιατί μετά θα κάνω παιδί άρα όλα θα πάνε πιο πίσω το φόβο σου θα είναι εκεί άρα.

Έχουμε ένα ήδη πρόγραμμα στο μυαλό μας, το οποίο θέλουμε να έχουμε πετύχει. Οι άντρες δεν το έχουν, πιστεύω αυτό ή τουλάχιστον δεν το έχουν στον καταπληκτικό βαθμό που το έχουμε εμείς, οπότε ξέρεις αφήνει λίγο χρόνο στα πράγματα να εξελιχθούν ΕΕ και ταυτόχρονα η εξέλιξη μπορεί να έχει έρθει σε μία τετραετία μετά από μας το οποίο δεν τους επηρεάζει. Πρακτικά μου σε τίποτα μπορεί να βάλουν λεφτά πιο γρήγορα, μπορεί και πιο αργά και άρα ουσιαστικά ρε παιδί μου. Οι άντρες έχουν μια άνεση να.

Πώς να το πω να πάρουμε και τα ρίσκα τους πιο χαλαρά και να του πάνε γενικά όσο πιο χαλαρά, ενώ εσείς πρέπει να τρέξετε να το δομήσετε πολύ σύντομα. Θύμα που βέβαια εντάξει, αν κάποιος έχει οικογένεια, προφανώς δεν έχει την ευκολία να πάρω αυτά τα ρίσκα. Ξέρεις, τον αλλάζει τη μια δουλειά στην άλλη και αυτά, αλλά όταν είσαι μόνος σου ή όταν δεν είσαι σε φάση της οικογένειας και δεν το σκέφτεσαι στο άμεσο μέλλον, εντάξει και να αποτύχει κάτι σε γουάτ κάνεις κάτι άλλο; Δεν έγινε κάτι τρομερό.

Ναι, οκέι το ακούω ναι αυτό αυτό βλέπω γύρω μου έτσι και με αυτό κρίνω όλα. Δεν μπορώ να σκεφτώ κάποιον άλλο λόγο για τον οποίο θέλουμε πιο πολλοί δεν θέλουν να έχουν αφεντικό.

Ίσως είναι και στη φύση, δεν ξέρω των φύλων ότι ο ένας μπορεί είναι καλός στο να ακούει οδηγίες του τι πρέπει να κάνει και οι άλλοι δεν είναι, ας πούμε, εγώ είμαι άνθρωπος που δεν μου αρέσει συνέχεια να μου λένε τι να κάνουμε, με πειραζει και με καταπιέζει, αλλά είμαι σε μια θέση που θα ακούσω τι πρέπει να κάνω.

Στην αρχή των διαχειριστών για στο μέλλον ωραία και πάμε λίγο και στην τελευταία βλέπεις έτσι μιλάμε Ναι ναι.

Προσπαθείς γενικά με κάποιο τρόπο να δεν ξέρω είτε να κάνεις προβλήματα ΕΕ στην αξιοκρατία, είτε να την αλλάξεις λίγο, δηλαδή να τσατσαλή λίγο αυτό το οποίο συμβαίνει με παιδί μου π.χ. Όταν ησουν με τους πρόσφυγες και τα λοιπά στο νησί και σου ρχεται ευκαιρία να παίζεις λίγο με αυτό το κομμάτι, πάντα παίζεις ακροβάτης να στήνει το τσάλεντζ άρης κάπως αυτό ιδέες απλά το προσθέσω πως είναι και λες με τυφλά μάτια. Είναι αξιοκρατικό, προχωράμε.

Θα σου πω.

Ακόμα και εκεί που ήταν μια θέση η οποία και μπήκα, τελείωσε κρατικά. Οι εξελίξεις με τα μέσα δεν ήταν πιο κριτική, δηλαδή άνοιγαν κάποιες θέσεις, οι οποίες εγώ ήμουν σε ένα πολύ μακρινό μέρος θα μπορούσε να έρθω στην Αθήνα, πήρε το μέρος μου και έβλεπα ότι προηγούνται άλλα άτομα τα οποία δεν ήταν καλά στη δουλειά τους το λέγανε όλοι. Παρόλα αυτά ξέρουν ότι έχουν κάποιες γνωριμίες μέσα υπήρχαν άτομα τα οποία δεν εμφανίζονταν καν στον τόπο εργασίας για πολύ καιρό. Είχαν γίνει λοιπόν στην αρχή και παρ όλα αυτά συνέχισαν να ανανεώνονται γιατί ήτανε με.

Με θέσεις ορισμένου χρόνου και ξέραμε ότι ξέρουν άτομα μέσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή τους ανανεώναν, οπότε εκεί λίγο όταν το βλέπεις αυτό να συμβαίνει σε τόσο φταίει; Όχι, δεν έκανα κάτι, κοίταζε εγώ να κάνω τη δουλειά μου όσο καλύτερα μπορώ για να συνεχίσω εγώ να ανανεώνουμε. Δεν μπορούσα να κάνω κάτι γιατί νομίζω ότι μαθαίνω πάρα πολύ γρήγορα το να κάνεις τα τόπος αξίζει κάποιος.

Και όχι δεν μπορώ να σου πω ότι κάνω κάτι, δεν θα κάνω κάτι γιατί δεν κάνω κάτι; Πρέπει να είναι ονομαστικό, θα το κανω αφού φυγω αφού φυγω και εξασφαλίσω ότι αυτό δεν θα χαλάσει τη δική μου θέση για την έχωνα κοιτίδα. Ναι, θα το γράψω σε κάποιο Σάιτ θα το γράψω σε κάποιο μπλοκ όχι ονομαστικά, αλλά για να ξέρω επομένως που θα κάνει απλά είσαι μία θέση ότι κοίτα.

Το κομμάτι αυτό, ας πούμε υστερεί. Δεν είναι αξιοκρατικό. ΟΠότε έχετε υπόψη αν θες να πας καλώς αν δεν θες πάλι καλώς, αλλά όντας μέσα είναι πολύ δύσκολο γιατί αυτό είναι πάρα πολύ εύκολο να σε διώξω. Ναι, σίγουρα σίγουρα σίγουρα πολλές φορές κι ωραία,

άρα με λίγα λόγια πού καταλήγουμε; Καταλήγουμε στο ότι η αξιοκρατία θα ήταν πολύ ωραίο να υπάρχει έτσι όπως τη γνωρίσαμε. Παρόλα αυτά είναι πολύ δύσκολο και υπάρχουν εξαιρέσεις. Οκέι αυτό

και το ότι μπορεί να κάνετε αφενός όταν σε μια δουλειά και.

Είναι, είναι μικρό, είναι μικρό. Γιατί αν δεν υπάρχει μια οργανωμένη δομή κάπως μέσα στην εταιρεία να ρεπορτάρεις σε αυτά τα ζητήματα και κάποιος όντως να ασχολείται και όχι απλά να υπάρχει και να λέμε ότι ενδιαφερόμαστε, αλλά δεν κάνουμε τίποτα και τότε μειώνει την πιθανότητα αυτό να αλλάξει.

Και το τελευταίο της όπλο είναι πάρα πολύ ενδιαφέρον, δηλαδή να υπάρχει ένας άνθρωπος τσαλδάρη. Όλες αυτές τις τσέπες μας αξιοκρατίας που είναι σε θέματα συμπεριφοράς το μαζί τους προς εσένα. Εγώ τα ανέφερα όλα έγγραφα, είπα, ήταν συνέντευξη με τον τσαΐρια, θέματα που είχα με τον μάνατζέρ μου δεν έγινε τίποτα αυτός είναι κι εγώ έφυγα. Αυτή ήταν η λύση δηλαδή.

Appendix M

Το μόνο που έχω να πω για τις σπουδες είναι ότι σπουδασα κατι διαφορετικο με κατευθυνση μαρκετινγ – εκει ηταν επικοινωνια και ΠΡ και καποια κομματια που ειχαν να κανουν με εβεντ μαναγεμεντ η με σοφτ κομματι του ΧΡ δλδ ομαδες ρεκροθμεντ κτλπ πως να χιτζεις ομαδες και εκει το σκεφτομουν ότι θα το δοκιμαζα το ΧΡ απλα επειδη ηθελα να δω αυτά τα κομματια και ειχα φυγει εξωτερικο ερασμους και γυρισα και ξεκινησα την πρακτικη μου στην Υ και μηκα στο ρεκρουιμεντ – εκει περα μεγαλη ελληνικη εταιρεια και χειροτερη εταιρεια

Γιατι?

Πολύ πολιτικς βισμα και δυσκολια να κανεις την δουλεια σου όπως πρεπει σαν ΧΡ – αυτά τα λεω με τα ματια του σημερα αλλα ειχα αρκετες δυσκολιες γιατι ημουν εγω και η κορη του διευθυντη σε αυτην την θεση οποτε μπορεις να καταλαβεις ποιος δουλευε – ηταν και δυσκολη περιοδος με καπιταλ κοντρολς και σκεφτομουν να αλλαζω χωρα... ηταν η φαση τοτε σαν περιδος που παγωναν πολλες θεσεις δεν ειχες πολλες θεσεις εργασιας με χαμηλους μισθους – ημουν τυχερη τοτε για βρεθηκα σε θεσεις που ειχα νρθωπους που με βοηθησαν στην αναπτυξη και σιγουρα την εξελιξη της καριερας μου παραπερα για να καταλαβω πως λειτουργουν οι οργανισμοι και πως να τρεχω πραγματα. Εκει μου εδωσε πολύ καλη κατανοηση σχετικα με τα ινδυστριες που υπαρχουν και ανεπτυξα μεγαλο ευρος οπτικο στο τι υπαρχει – επειδη ημασταν λιγοι μου βγηκε σε καλο.

Όταν εφυγα πηγα στην Αγγλια και αρχισα να συνειδητοποιω περισσοτερο το ποσο ασχημα ειχα περασει στην Ελλαδα γιατι ηταν στην αρχη της καριερας μου μεγαλος λαθος και προβλημα ολο το περιβαλλον γιατι ημουν 20 χρονων όταν μηκα στην Υ , ημουν ενας ανθρωπος νεος και ικανος και ηταν προβλημα. Στην αγγλια ειδα την ακριβως αναποδη κατασταση, το εισαι junior και high talent το εβλεπαν με άλλη ματια – ειχαν όλα τα φωτα πανω – εκει ξεκινησα παλι από την αρχη σαν ιντερν στο ρεκρουιμεντ παλι και η εταιρεια ηταν σε μια μεταβατικη φαση σχετικα με το ΧΡ όπως και πολλες εταιρειες άλλες καθως αλλαζε το κομματι του προσωπαρχη και εμπαινες πιο πολύ στο μπιζνες να στηνεις στρατηγηκα πλανα να φερνω κοσμο στο γραφειο να μας εμπιστευεται κτλπ και ημουν μεσα σε όλα αυτά που με βοηθησε πολύ στην εξελιξη μου όπως και τα προτζεκτ και τα λεφτα που περναμε ως ομαδα για να κανουμε πραγματα με βοηθησε επισης. Εμεινα εκει 4 χρονια

σχεδόν και είδα τα πάντα οπότε αναπτύχθηκα πολύ σαν επαγγελματίας και άνθρωπος που με βοήθησαν να προχωρήσω και άλλαξα διάφορες θέσεις επίσης. Γυρνώντας στην Ελλάδα ανέλαβα το τμήμα ΧΡ για μια μεγάλη εταιρεία καθώς ήταν επίσης σε μια μεταβατική φάση με πολύ μεγάλα προτζεκτ να διαχειριστούμε δλδ μια καινούρια εταιρεία από την παλιά και μπήκα στην διευθυντικά ομάδα της εταιρείας ως γυναίκα και ηγέτης και να αποδείξω ότι μπορώ να κάνω πράγματα. Ήταν όλα μόνο για εμένα και ήμουν μόνο εγώ στο ΧΡ για να τα στησω όλα αυτά.

Μετά ήρθε ο κοβιντ και καπου εκεί με αποτέλειωσε καθώς ξεκίνησε ένα τεραστίο κρίσις μανατζμεντ καθώς έτρεχε πολύ η εταιρεία και τρεχάμε και δεν φταίναμε και είχαμε να διαχειριστούμε πολλά προβλήματα. Καπου εκεί είχε τρέξει ήδη μέσα σε 3 χρόνια όλες τις διαδικασίες χωρίς υποστήριξη και μου ήρθε μια ευκαιρία και άλλαξα την τελευταία εταιρεία όπου είμαι και σήμερα. Ξεκίνησα να αναλαμβάνω γκλόμπάλ προτζεκτς σε όλο το κόσμο και πλέον είμαι πολύ πιο σπεσιαλιστ σε κομμάτια περφορμανς και ταλέντ.

Εχεις αλλάξει πολλούς ρόλους και θέσεις, πώς σε βοήθησε αυτό?

Εχω δουλέψει πολύ και παραπολύ οπότε το βάζω μέσα στην εξέλιξη μου αυτό, σε ένα πολύ μεγάλο βαθμό είναι παρα πολύ η δουλειά και για εμένα για να κανέρι κάτι και να φτάσεις σε ένα σημείο το οποίο είναι οκ δεν ήταν ποτέ οκ οπότε είμαι οντως ένας άνθρωπος που θέλει να οργανώνει και να δομεί τα πράγματα και να παρουσιάζω το γιατί το κάνω και να καταλαβαίνουν οι άλλοι τι κάνω. Σίγουρα ο τρόπος που δουλεύω και η ποιότητα παίζει ρόλο, το ότι εφυγά στο εξωτερικό ενώ στην Ελλάδα θα ήθελα πολύ παραπάνω χρόνο για να μάθω ότι έμαθα εκεί, το μεταπτυχιακό επίσης το έκανα γιατί δεν επαναπαύομαι σαν άνθρωπος και με ενδιαφέρει να προχωράω και να εξελισσομαι σχετικά με το πώς είναι πράγματα.

Γενικά πώς ήταν όταν ήσοθν μόνυ σου εστηνες το τμήμα στην Ελλάδα?

Δεν είμαι ανταγωνιστική και δεν μοιράζομαι τέτοια λογικά για να αποδείξω ή να κρυψώ πράγματα γιατί συμβαίνουν αυτά... Όταν μπήκα στην Ελλάδα στην θέση ήταν η φάση στην οποία – παρέλαβα μια κατάσταση με 2 άτομα στο ΧΡ που δεν τα πήγαιναν καλά... και δεν το καταλαβαίνα καθόλου αυτό ... οπότε δεν το πήραμε έτσι με την συναδέλφο μου οπότε το τρεχάμε μαζί και έτσι είναι σημαντική η συνεργασία και να δημιουργείς όμως για να συνεργαστείς και να τελειώνεις τα προτζεκτ που το κάνω όπου και να είμαι όπως και αν είμαι..θέλω να δουλεύουμε μαζί. Είμαι και σε κομμοθινίτ που παίρνω υποστήριξη οπότε δεν ενίωσα ποτέ μόνη σε αυτό. Σίγουρα έχει δύσκολα πράγματα όταν είσαι γυναίκα δλδ « τώρα είσαι μικρή κοπέλα θα μεγαλώσεις...» ενώ τα έχω κάνει 500 φορές – το να καταφέρεις κάποιος να σε σεβαστεί και να ακούσει την γνώμη σου όταν είσαι γυναίκα ή έχεις μικρή ηλικία σχετικά...σε έναν πολύ μεγάλο βαθμό έχω αντιμετωπίσει μεγαλύτερο πρόβλημα λόγω ηλικίας και ασίγουρο ρο συνδυαστικό παίζει ρόλο αλλά η ηλικία επαιξε μεγάλο ρόλο...είναι μέχρι να κάνω αυτά που πρέπει να κάνω για να με σεβαστούν και να πάμε παρακάτω...είναι δύσκολο ότι πρέπει κάθε φορά να τα κάνω όλα αυτά από την αρχή και να τους κάνω να με ακούν και να με σεβονται...αλλά ποτέ δεν τους αφήσα να μπουν μέσα μου αυτές οι σκεψεις απλά είναι κουραστικό να το κανείς ξανά και ξανά... αλλά ποτέ σταματάει αυτό? Α

Τι σημαίνει σκληρή δουλειά για εσένα?

Δεν είναι ποτέ αρκετό ένα αποτέλεσμα για εμένα (τελειομανία) – περιμένω να έχει κάποια συγκεκριμένα στανταρς και αυτή η ποιότητα απαιτεί πολύ χρόνο και δικό μου προσωπικό

Οι υπερωρίες που έχω ρηξει είναι αρκετες για να βγω στην συνταξη ... κοπος και χρονος σε πραγματα τα οποια δεν χρειαζονταν καν δλδ όταν λεω κατι και πρεπει να τον πεισω και να τα πω 5 φορες επειδη ειμαι γυναικα και η ηλικια είναι μικρη σου τρωει χρονο... και η υποστηριξη είναι σημαντικη όπως τοτε με το ΣΕΟ που του ειπα να μην τους απανται για να ερχονται σε εμενα ο οποιος με ακουσε... εχει να κανει και ο περιγυρος και η σκληρη δουλεια,... μεχρι να καταλαβουν ότι δεν εισαι εκει για πλακα αλλα μεχρι τοτε εχεις σπαταλισει παρα πολύ χρονο και ενεργεια.

Υπαρχει κατι άλλο?

Να σε νοιαζει αυτό που κανεις και αυτό είναι που κανει την διαφορα δλδ όταν σε νοιαζει αν κατι εχει φυγει χρειαζεται να το δεις 2 φορες και να ξερεις ποτε τελειωνει η δικια σου ευθυνη – accountability & flexilibity & adaptability να καταλαβαινουμε που βρισκομαστε, οποτε μεσα σε όλα αυτά να εισαι ρεσιλιεντ για να προχωρησεις παρακατω.. σιγουρα και όλα τα αλλα αλλα με το πως αλλαζει ο κοσμος δουλεια τωρα ποια δεν ξερω εάν εξασφαλιζει κατι – σιγουρα όταν συνεργαζεσαι και εχεις διατηρησει μια καλη φημη βοηθαι σε όλα.. οποτε νετγορκινγ αλλα πιο πολύ σταπ λαισια του να εισαι συνεργατικος ανθρωπος ώστε όταν ερθει η στιγμη να ξανασυναντηθεις με έναν τροπο – να διατηρεις σχεσεις – ένα λεγκασου γενικα

Υπαρχει στιγμη που δεν αναγνωριστηκε η σκληρη σου προσπαθεια?

Ναι, δεν νιωθω ότι αναγνωριστηκε στην προηγουμενη εταιρεια...στον βαθμο που περιμενα... όχι από ολους βεβαια...σιγουρα κανω κατι και εγω λαθος μεσα σε ολο αυτό γιατι εγω υποφερω όταν τα κανω όλα καλα και δειχνω ετσι καπως δεν θα παρεις και την βοηθεια που χρειαζεσαι και μετα θεωρειται δεδομενο οποτε νομιζω ότι επεσε σε μια τετοια παγιδα που δεν εκτιμηθηκε ο κοπος και ο χρονος...δεν αναγνωριστηκε γιατι σε ένα μεγαλο βαθμο είναι κατι που μαλλον ισχυει κ ολας...θεωρουσαν ότι θα μπορούσαν να γινουν τα ιδια με λιγοτερη πιεση και ποιοτητα και θα ηταν οκ αλλα εγω ειχα αυτές τις απαιτησεις από τον εαυτο μου και δεν μπορούσαν να τα αφησω ετσι – οποτε για να κανω κατι ουσιαστικο εβαζα παραπανω πιεση στον εαυτο μου από πραγματα που ειτε τα εβαζα εγω ειτε ο ΣΕΟ αλλα είναι θεμα του τι είναι προτεραιοτητα για τον καθενα και καπου εκει το χαναμε με τους αλλους για το τι θεωρω ποιοτικη δουλεια εγω και τι οι αλλοι.

Μεγαλυτερη ευκαιρια και προκληση πως?

Δεν ξερω είναι λιγο όλα καπως ερχονται μονα τους συγκηριακα – στην εταιρεια που ειμαι τωρα σιγουρα δοθηκαν ευκαιριες από αυτά που έχω κανει και τα έχω αποδειξει αρα ότι έχω κανει ηρθαν από τα αποτελεσματα της δικης μου – σχετικα με τις προκλησεις.. αυτό ηρθε εξωτερικα που δεν μπορούσα να κανω κατι και θελω νεα πραγματα γιατι βαριεμαι οποτε παξντα ζητω να μπω σε νεα πραγματα καινουρια και πιο προκλητικα και το διεκδηκω κ ολας – πραγματα που κανουν το κεφαλι μου να λειτουργει και να δουλευει τα διεκδηκω παντα γιατι μου δινει κινητρο την ρουτινα δεν την αντεχω.

Ερωτηση 8

Όταν δουλευες στο ΧΡ εχεις πληρη εικονα του τι συμβαινει γιατι τον τροπο κτλπ για εμενα ηταν παντα πολύ ξεκαθαρο το τι συμβαινει ανεξαρτητα με όλα – και τα γνωριζα πολύ καλα αλλα λογω ρολων περισσοτερο και ηξερα από που ξεκινανε αυτές οι αποφασεις – σιγουρα δεν ηταν ολες οι εταιρειες το ιδιο αξιοκρατικες και σιγουρα δεν θεωρω ότι κανει αππλυ σε ολους γιατι όταν εχεις δουλεψει σε ένα υψηλο περφορμανς σε όλα τα χρονια εχει ένα αντικτυπο. Εχω δει μεγαλη διαφορα στην εκθεση που εχω ως ανθρωπος στην δουλεια που εχω δει τις μεγαλυτερσε προαγωγες – ηταν επειδη ειχα εκθεση σε πολλα πραγματα και με εμπιστευεται ξερει καλα την δουλεια μου και να φαινομαι πισω από τις αποφασεις και αναγνωριζεται αυτό που κανω και ποια ειμαι – να εχεις την δυνατοτητα να φανεις αλλα και να σου δωσουν.

Καποιο κακο παραδειγμα?

Αυτό που με δυσκολευει πολύ να δεχτω παντου είναι όταν δεν υπαρχει σωστο εξιτ προσες δλδ το σε απολυω σημερα και εχεις σηκωθεί και εχεις φυγει και εκει μου δειχνει τα πατνα – μια κουλτουρα ενός ολοκληρου οργανισμού και χτυπαι τους παντες στην αξιοκρατια είναι σημαντικό ο τροπος που φευγει καποιος να είναι το ιδιο σημαντικό με τον τροπο που μπαινει...εκει λεω ότι δεν θα το κανω εγω αυτό ας το κανει καποιος άλλος και θεωρειται νορμα ... είναι παραλογο σε κατι ποιυ εισαι λογικος και το εχω αντιμετωπισει πολλές φορες ειδικα στην Ελλαδα – ακουω συνεχεια εδώ δεν είναι Λονδινο εδώ είναι Ελλαδα και μπλα μπλα μπλα... το εξιτ προσες είναι πολύ σημαντικό για εμενα και εχω διαγωνησει πολύ και εχεις ευθυνη στην ζωη καποιου και σημαντικη και χρειαζεται να το βλεπεις με έναν σεβασμο όταν το κοιτας...όπως και το να μην παιρνεις σκληρες αποφασεις όταν πρεπει γιατι κανουν τα στραβα ματια και δεν το αντιμετωπιζουν νωρις, οποτε βαζεις τα ορια...

Για εσενα τι σημαινει αξιοκρατια?

Εγ πιστευω σε ντατα ντριβεν διαδικασιες και στο να μπορεσουν να στηθουν καλιμπρατιον προσεσες – ότι και αν θεωρω για καπιον δεν είναι αντικειμενικο και πρεπει οι διαδικασιες να είναι δομημενες και να εμπλεκονται πολύ ανθρωπου που αναρωτιουνται γυρω από αυτές... γιατι το ένα φερνει το άλλο ... στις ευκαιριες προαγωγες κτλπ. Οποτε παταει σε όλα τα κομματια στην ζωη ενός εγαζομενου και πιστευω πολύ ότι πρεπει να είναι καθορισμενα χωρις να σημαινει ότι δεν κανω εξαιρεσεις – πρεπει στα προσεσες να σκεφτεις με έναν τροπο να εισαι πιο ινκλουσιν νταιβερς και να κανεις τσαλεντζ σε προσεσες και ντατα ντριβεν ντεσιζιονς. Απλα δεν μπορεις να παιρνεις απόφασεις στην γνωμη ενός ανθρωπου μονο... να βαζουμε καλιμπρατιον μεετινγκς για να ανοιξει η βενταλια της γνωσης με το πως το κανουν οι αλλοι ανθρωποι – να υπαρχουν αυτές οι συζητησεις και να απλοποιουμε τις καταστασεις και διαδικασιες..να καταλαβεις αντικειμενικα πως καποια πραγματα γινονται – ειτε με ερωτησεις ειτε με συμβουλες ειτε με συμβουλιο...μεσα σε νορμαλ πλαισια όλα αυτά...να αναρωτισαι για να βγαζεις συμπερασματα και να κανεσι τσαλεντζ... όταν μου ηρθαν πισω όλα τα ντεβελοπμεντ αιτηματα και το 90% ηταν μονο από αντρες τοτε το γυρισα πισω και ειπα γιατι δεν εχουν μπει γυναικες μεσα...προσπαθω να το κανω παντα αλλα εγω ειμαι εγω που ειμαι και δεν το κανουν ολοι – μερικοι είναι οκ με όλα και δεν το προκαλουν...πρεπει να ειμαστε περισσοτερο εκπαιδευμενοι για να μην πεφτουμε σε παγιδες... με βοηθησε πολύ το μεταπτυχιακο και πρεπει να μαθανουμε συνεχεια για το τι κρυβεται πισω από όλα αυτά μεσα στο ΧΡ και δεν σημαινει ότι καταλαβαινεις από την δυση σου θελει καλυτερα οργανωση εκπαιδευση ειδικα στα θεματα ντιβερστυ καιινκλουσιον – πρεπει να το βλεπεις πρωτα και μετα να κανεις κατι.

Εχω δεχθει μεγαλη υποστηριξη από την οικογενεια μου για να φτασω μεχρι εδώ σιγουρα η αξιοκρατια είναι ερωτημα από που ξεκιναι γιατι δεν ξεκιναμε ολοι από ιδιο πλαισιο οποτε πως το αξιολογουμε και πως παιι παραπερα στην κοινωνια.

Appendix N

[Speaker 2]

Τέλεια. Άρα, αλήθεια σας ευχαριστώ πάρα πολύ για τον χρόνο σήμερα.

[Speaker 1]

Είστε καλά και καλή επιτυχία.

[Speaker 2]

Ευχαριστώ, ευχαριστώ. Είναι 38 μέρες μέχρι να παραδώσω, έτσι. Το έχουμε.

Ωραία, λοιπόν, οπότε η πρώτη μου ερώτηση θέλω να είναι έτσι λίγο βιογραφική, να φέρουν κάποια πράγματα στην επιφάνεια. Στο πώς έχεις φτάσει μέχρι εδώ σήμερα και από ποιες θέσεις έχεις περάσει.

[Speaker 1]

Όλες τις θέσεις ή σε μεγάλους οργανισμούς μόνο.

[Speaker 2]

Και πάμε και στους μεγάλους καλλιτέχνες, επειδή έχεις μαζέψει πολύ. Πάμε στο πιο στάνταρ.

[Speaker 1]

Κοίτα, εγώ γενικά δούλευα από πάντα. Από το πρώτο έτος του Πανεπιστημίου στην ΑΣΟΕΠ είχα περάσει και έκανα διάφορες δουλειές και άσχετες από τον εταιρικό περιβάλλον. Η πρώτη μου δουλειά σε εταιρεία ήταν στο πρώτο έτος της σχολής που ήταν μια γραμματιακή θέση part time μαζί με λογιστικά σε μια μικρή σχετικά εταιρεία.

Το γραφείο μας ήταν ζήτημα δεκα άτομα, με μεγάλο τζίρο όμως. Από εκεί έμεινα σε part time απασχόληση. Σύντομα με αξιολόγησαν πολύ θετικά και θέλανε να μου δώσουν full time δουλειά και προαγωγή.

Όμως επειδή είχα πάρα πολλά μαθήματα και ήμουν στην αρχή του έτους και δυσκολευόμουν λοιπόν να τα φέρω όλοι τα, σταμάτησα από εκεί και έψαξα για κάτι άλλο part time. Έκανα διάφορες άλλες πιο ευκαιριακές δουλειές, είτε σε εταιρείες είτε εκτός και ώσπου έφτασα στο τελευταίο έτος της σχολής, δηλαδή που είχα ακόμα 13 μαθήματα που θυμάμαι χωριστούσα, είχαν μαζευτεί γιατί πάντα δούλευα και μπήκα σε ένα μεγάλο όμιλο επιχειρήσεων πολυεθνικό με έδρα στην Ελλάδα. Ήταν όμιλος των 4.000 εργαζομένων. Και μάλιστα εκεί με πήρανε, επειδή ήμουν ακόμα φοιτήτρια, για τη θέση της executive assistant to the CEO. Και με πέρασαν από μια σειρά, από 5-6 διαφορετικές συνεντεύξεις και άλλα τόσο assessment για να με πάρουν. Δεν είχα κάποιον γνωστό, ποτέ δεν είχα γνωστούς στον χώρο των επιχειρήσεων.

Ήταν πολύ διαφορετικό το background της οικογένειάς μου. Οπότε, όταν με πήρανε, αυτό που μου έκανε εντύπωση είναι ότι πολλοί με ρώταγαν ποιον είχα μέσω και πώς κατάφερα να πάρω αυτή τη θέση, ποιος με έβαλε εκεί. Ενώ δεν με είχε βάλει κανείς και απλά αξιολόγησαν θετικά την υποψηφιότητα.

Μετά από εκεί, επειδή σπούδαζα οικονομικά και ο CEO ήταν αντίστοιχα με οικονομικό background, με έσπρωξα αρκετά στο κομμάτι του finance και επειδή βάζαμε και καινούργια συστήματα, SAP, Hyperion κλπ, μου είπε ότι ήταν πολύ σημαντικό ότι θα έκανα ένα καλό μεταπτυχιακό αν βοηθούσε στην οικονομική διεύθυνση. Δεν είχα κάνει ακόμα μεταπτυχιακό συνειδητά και γιατί δεν είχα ακόμα τα χρήματα αλλά και γιατί ήθελα να αποκτήσω εμπειρία σε κάτι που να μου αρέσει και να κάνω μεταπτυχιακό που να μου χρησιμεύσει μετά και όχι σε κάποιο αντικείμενο γιατί έτσι με έφερε η ζωή. Είχα ήδη όμως αρχίσει και ασχολούμου και είχα βοηθήσει γιατί πάντοτε ζητούσα παραπάνω δουλειά, δεν μου φτάνε αυτοί που είχα και βοηθούσα το HR σε διάφορα κομμάτια είτε σε παίρολικά λιγάκι και περισσότερο σε συνεδρεύσεις, σε bookings, τα πιο διαδικαστικά που κάνω στην αρχή και μου άρεσε.

Παρ' όλα αυτά επειδή ο CEO ήταν και μέντορας μου εκτός από προϊσταμένος μου, με έπεισε να ασχοληθώ με το finance και έτσι η δουλειά μου ήταν πλέον 50% γραμματές και 50% financial analyst. Εκεί ήμουνα περίπου, δεν συνολικά όλα αυτά, ήταν γύρω στα πέντε χρόνια, άρα τρία χρόνια περίπου με το finance και ενώ είχα εξελιχθεί πάρα πολύ, ήμουν πάρα πολύ καλή σ' αυτό και ήθελα να με αναπτύξουν και σε controller, να πάρω και υψηλότερες θέσεις και είχα αναλάβει πολλές υπευθυνότητες μέχρι και για τη δημοσίωση των οικονομικών

αποτελεσμάτων του ομίλου που ήταν κάτι πολύ σημαντικό. Όμως ήθελα να πάω στο HR ξανά.

Λέω οπότε το είχα αποφασίσει πια ότι ναι μεν ήμουν καλή, δεν μου άρεσε, τα κατάφερα μπήκα στο HR μέσα από την πολύ αξιοκρατική διαδικασία εσωτερικής ανοιχτής τελέχωσης που είχαμε στον όμιλο και τα κατάφερα. Αλλά και αυτό που μου είπαν εκεί με το που πήγα στη συγκεκριμένη θέση είναι ότι ok, θα σε πάρουμε σε αυτή τη θέση, αλλά είναι σαν να ξεκινάς από το μηδέν. Και ενώ λοιπόν ήμουν ήδη πέντε χρόνια στον όμιλο και είχα όλα αυτά τα βιώματα, όλες αυτές τις εμπειρίες, είχα εξελιχθεί τόσο πολύ σαν επαγγελματία, μου λένε να ξεκινάς από το μηδέν, ο ρόλος σου θα είναι ασύσταντ και το πακέτο σου θα είναι το ίδιο.

Βέβαια να σημειώσω ότι εγώ μπήκα το οχτώ σε εκείνο τον όμιλο οπότε ήταν και τα χρόνια της κρίσης, ούτως ή άλλως δεν κάναν αυτές, κάνουν και μειώσεις μισθών τα πρώτα χρόνια. Μετά όμως η κρίση ισορροπούσε κάπως. Έμεινα λοιπόν στον όμιλο, μπήκα στο HR, με ξεκινήσαν από το μηδέν, κάτι όμως που δεν έκαναν αντίστοιχα και σε άλλους συναδέλφους, να το ξεκινάς από το μηδέν, και εκεί γρήγορα απέδειξα την αξία μου, εξελίχθηκα σε διάφορους ρόλους, με πολύ δυσκολία μου δώσανε τελικά και τη θέση του specialist στην εταιρεία αυτή, παρότι η προϊσταμένη μου βγήκε και με άδεια μητρότητας, έφυγε και σήκωνα και τον δύο μας στη θέση για μεγάλο κλίμα διάστημα, πάνω από χρόνο, και με πολύ καλό αποτέλεσμα, απ' ό,τι λέγανε όλοι.

Επίσης δεν είχα λάβει ούτε κάποια αύξηση, ούτε τίποτα. Και διανύω πια τον έβδομο χρόνο που ήμουν στον όμιλο. Οπότε αποφάσισα να κάνω το επόμενο βήμα, πάλι με διαδικασία

εσωτερικής ανοιχτής τελέφωσης, σε μία εταιρεία του όμιλου, και όχι στα κεντρικά του όμιλου πια, όπου πήγα.

Και εκεί τα κατάφερα. Και εκεί πήγα σε ρόλο HR executive. Ήταν μια πολύ σημαντική θέση, άμαθα πάρα πολλά και εκεί.

Άντρας, ο προϊστάμενος άντρας και ο senior manager που ήταν στην ομάδα που με έμαθε και όλα όσα ξέρω και σήμερα, δηλαδή και τον ευλογωνώ. Αλλά και εκεί ήταν, ξέρεις, έμαθα πολλά μεν, αλλά η εξέλιξή μου, η μισθολογική, τουλάχιστον παρότι πήρα τη θέση, ήταν πολύ μικρότερη από αυτή που ήξερα, γιατί είχα πρόσβαση στα στιγμές ως HR, που κανονικά θα είχε, ή είχε ο προηγούμενος συνάδελφος τη θέση, ο οποίος τίχανε να είναι και άντρας. Φεύγω από εκεί, λοιπόν, το 2018.

Προκύπτει η ευκαιρία στην Υ. Είχα αποφασίσει συνειδητά να φύγω από εκεί, γιατί ακριβώς δεν έβλεπα την εξέλιξη και στο κομμάτι του μισθολογικού, αλλά και στο κομμάτι, γιατί είχαν προκύψει κι άλλες ευκαιρίες HR manager, οι οποίες αποφασίστηκαν να δοθούν αλλού και να μην μου δοθεί καν η ευκαιρία να συμμετέχω.

[Speaker 2]

Δεν μπορούσαν να κάνουν έντιες τίποτα.

[Speaker 1]

Ναι, πήγαν κατευθείαν, ενώ υπήρχε υποτίθετο το οξειοκρατικό κομμάτι, αυτό που είχε κατευθείαν με απευθείας ανάθεση. Επάνω σε περίπτωση, και από κάποιες θέσεις, από πιο managerial και πάνω, λέγανε ότι, εντάξει, έχουμε επιχεί κάποιους succession. Όλοι οι managers που έρχονταν, εγώ τους εκπαίδευα και ήξερα πλέον, ξέρεις, και πατούσα πολύ πιο γεράπια στα πόδια μου, οπότε ήξερα και την αξία μου.

Και είπα, θα αναζητήσω κάτι αλλού. Συνειδητή απόφαση. Θα έφευγα εγώ το CEO, δηλαδή.

Έρχονταν ή δεν έρχονταν οι ευκαιρίες στην Υ. Ήρθε όμως η ευκαιρία εδώ. Συγγνώμη, είπα και την εταιρεία.

Ήρθε η ευκαιρία εδώ και ξεκίνησα από μια θέση Head of Talent Acquisition. Ήταν η πρώτη μου managerial θέση, αν και είχα κάνει αρκετό manage, matrix manage ομάδες σε διάφορα μέρη του πλανήτη. Απευθείας manage ανθρώπων ξεκίνησα εδώ να έχω πριν από 6,5 χρόνια που ξεκίνησα.

Και σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, μέσα σε τρεις μήνες με ανατέθηκε και το κομμάτι του L&D και μέσα σε άλλους 6 μήνες με ανατέθηκε και όλο το HR. Και έκτοτε κάνω lead όλη την ομάδα του HR και από Head of HR που ήμουν έχω προαχθεί και σε Vice President People and Culture.

[Speaker 2]

Εντάξει. Θα πω ότι τα πες είναι αρκετά σύντομα όλα αυτά που πες, ειδικά ξέροντας κάποια πράγματα που έχεις περάσει, δηλαδή τα acquisitions και όλα αυτά τα οποία δεν είναι καθόλου απλά. Και είναι πολύ σπάνιο το experience που μπορεί να έχει ένας άνθρωπος στο HR να λάβει τόσο μεγάλα acquisitions και τα λοιπά.

Θέλω να σε ρωτήσω αυτό είναι για άλλη στιγμή τέλος πάντων τώρα έτσι όπως μου ορθαί.

Θέλω να σε ρωτήσω γενικότερα, όσες φορές μπήκες σε διαδικασία είτε για το σελέξιον εσωτερικά, είτε για να σε πάρουν στην αρχή που είπες όσο εξήγητη βασίλιστα όλο αυτό σαν process πώς ήταν για σένα, σου έμοιαζε ότι ήταν αξιοκρατικό. Όταν το πήρες επίσης κατάλαβες ότι το πήρες με την αξία σου που μετά όλοι σε ρωτάνε πώς τα κατάφερες.

Και πες.

[Speaker 1]

Κοίτα, έχω νιώσει πάρα πολλές φορές στην καριέρα μου ότι έχουν αποδώσει σε άλλους παράγοντες τις επιτυχίες μου. Ενώ εγώ καθόλου δεν έχω αυτή την άγχος πιστεύω ότι πραγματικά το αξίζω. Πες με ψώνιο, πες με αυτό.

Έχω δει πράγματα προφανώς δηλαδή και σε επίπεδο ακαδημαϊκό. Αποφήθησα πρώτη από το μεταπτυχιακό το οποίο έκανα. Δεν νομίζω να μου χαρίστηκαν και για τον χειψηλόγο.

Προφανώς δουλεύω πάρα πολύ σκληρά. Δουλεύω περισσότερο συνήθως από όλους και από την ομάδα μου και από τον προϊστάμενό μου και τώρα και από την ομάδα μου. Δουλεύω πάρα πολύ σκληρά.

Πιστεύω στις δυνατοτητές μου και το θεωρώ πάρα πολύ άδικο όλο αυτό. Έχω κατηγορηθεί πάρα πολλές φορές και τότε που ήμουνα στο Νόμιλο και ένας από τους λόγους που ήθελα να φύγω και από κείνο το Νόμιλο είναι γιατί είχε ακουστεί πολλές φορές και σε επίπεδο διαδρόμου και κουτσοβολίου και αυτά ότι η τάδε που ήταν η γραμματέας του CEO και ποιος ξέρει και τι έκανε με τον CEO για να καταφέρει να πάρει αυτές τις δουλειές. Που ακόμα και οι θέσεις που πήρα ο CEO ενημερώθηκε και προσπάθησε να με μπλοκάρουν άνθρωποι και μάλιστα και γυναίκα HR director, προσπάθησε να με μπλοκάρει και είπε αν θέλετε της την κόβουμε την προαγωγή και είπε όχι, δεν θα της την κόψουμε γιατί δεν ήθελε να φύγω από κοντά από τον περίγυρο εκεί πέρα και να φύγω από τα κεντρικά να πάω στο κατάστημα δεν θα της την κόψουμε αλλά δεν θα την βοηθήσουμε κιόλας. Αν την πάρει με την αξία της θα την πάρει και μου το έφερε αυτό ο ίδιος ο CEO γενικά το έχω ακούσει πολλές φορές ακόμα και εδώ που ήρθα σε την εταιρεία μου έχει υποθεί ότι όταν συζητούσα με μια συνάδελφα από την ομάδα μου σε προσωπικό επίπεδο κάτι για τον άντρα μου μου λέει είσαι ακόμα παντρεμένη και λέω γιατί δεν είμαι παντρεμένη και μου λέει γιατί αυτό που συζητιέται είναι ότι ο CEO μας τα έχεις μπλέξει με το CEO μας και ότι έχεις χωρίσει από τον άντρα σου και ότι σου έχει βρει σπίτι και ότι σε έχεις πειτώσει και αυτό να συζητιέται Ναι

[Speaker 2]

Ναι Το ότι σου έχουν φτιάξει ολόκληρη τη ζωή ξέρεις αυτό μου αρέσει πάρα πολύ, το έχω δει σε συνεταιρείς και με άλλες γυναίκες που έχω κάνει το στείλω ότι σου φτιάχνουν όλη τη ζωή και τώρα φαντάσου

[Speaker 1]

ράδιο αρβίλα και αυτό να συζητιέται μέχρι επίπεδο διευθυντών και μιλάμε τώρα για τα πρώτα χρόνια που μου δόθηκε ευκαιρία όντως από τον ελληνός CEO μου δόθηκε σε πολύ νεαρή ηλικία σε πολλές εισαγωγικά δηλαδή ήμουνα 33 χρονών όταν μου έδωσε την ευκαιρία, 34 για τα ελληνικά δε θα ήμασταν νεαροί έτσι γιατί και από την ηλικία άλλο ένα discrimination μεγάλο που υπάρχει και υπάρχουν πρόεδροι και λοιπά σε αυτήν την ηλικία κάτι είδε σε μένα και το ότι όλο αυτό το απέδωσαν το ότι μου δόθηκε μια τέτοια ευκαιρία στο ότι εγώ σίγουρα την διέμνηση εισαγωγικά θα το σβήσεις θα το γράψεις έτσι με τον CEO και ότι με έχεις πει τόσο κι έχω χωρίς πραγματικά με ξεπερνάει γιατί είχα ακούσει πάρα πολλά και αντίστοιχα έχω λάβει τέτοιου είδους σκόλια και σεξιστικά και προσβλητικά και από προϊσταμένους μου φυσικά και σε επίπεδο παρενόχλησης θα χάλεσαι η μπαταρία σου να σου πω πόσα θέματα παρενόχληση έχω ζήσει στην εργασία αλλά και σε επίπεδο προσβολών το προηγούμενο προϊστάμενο τον τότε HR director στην εδώ αιτερία ο οποίος μου είπε γύρισε και μου είπε Δήμητρα είναι μπήχτης τελικά ο CEO μας για πες μου και του λέω δεν ξέρω κάτι λέω στην έχει πέσει εγώ δεν γνωρίζω κάτι οπότε αυτό είναι κάτι που οι γυναίκες και αν είσαι και λίγο ομορφούλα και είσαι και λίγο νέα και δεν ξέρω εγώ τι κανείς δεν πιστεύει ότι με την αξία σου επειδή σου δουλεύεις σκληρά ή επειδή το αξίζεις ανεβαίνεις στα σκαλοπάτια και αυτό είναι κάτι που με ενευρίαζε παλιά με θύμωνε πραγματικά πλέον έχω επιλέξει να μην μ' αγγίζει ξέρεις όσο μπορώ και να συμβουλευώ αντίστοιχα και άλλες κοπές που βλέπω τώρα στο ξεκίνημά τους και μπορεί να βιώνουν αντίστοιχα πράγματα

[Speaker 2]

Εντάξει γενικά είναι όντως πολύ δύσκολο αυτό το κομμάτι. Νομίζω ο συνδυασμός στην Ελλάδα με ηλικία με εμφανισιακή κατάσταση και επιτυχία ότι όλο κάποιος προσάρτηται ότι εντάξει είναι η κόρη του τάδι ή έχει κάνει το άλλο σ' αυτό που είπες εσύ δηλαδή είναι μονόδρομος διπλώς αλλά ναι Παραγελπτόντως χθες κατέληκα λίγο κάτω να χαιρετήσω και πέρασε ο...

ο άλλος, ο φίλος τέλος πάνω μου Ο φίλος Ναι ο advisor και μίλαγα λίγο με τα κορίτσια στη διδαγματία εξω και τους λέω ποιο είναι το θέμα που εξετάζουν την τυχακή και περνάει εξής και τα πω και μου λέει α η εξωκρατία μου ε να σου το πω πολύ απλά δεν υπάρχει και κάπου και εξής καταλαβαίνεις λέει κορίταξε κι ο άνθρωπος έχει περάσει από χιλιά μέρη έχει γηθεί άλλες καταστάσεις που αναπαράγεται ειδικά από τους άντρες ξεκάθαρα τέλος πάντων

[Speaker 1]

καλά και τις γυναίκες εγώ σου λέω έχω αντίστοιχα συναντήσει και ανθρώπους που με στήριξαν πολύ και ήταν άντρες όπως και ο τόνος Ιό και με αναγνώρισαν και γυναίκες που έχουν βάλει τις άπειρες τρικροποδιές αντίστοιχα έχουν φερθεί πολλοί είναι στον άνθρωπο απλά εντάξει οι άντρες είναι αυτοί που έχουν ακόμα πιο συχνά πιο υψηλές θέσεις ισχύως και έχουν και το χαρπούζι και το μαχαίρι

[Speaker 2]

Ναι φυσικά και μια φέτα ταυτόχρονα για εκείνες τις θέσεις που λες ότι θα ήθελες να κάνεις έτσι αλλά δεν είχες την ευκαιρία αυτό πώς προέκυψε ακριβώς δηλαδή δεν σου το είπαν ποτέ τι έγινε πάνω σε αυτό

[Speaker 1]

Εγώ το γνώριζα ότι υπήρχαν αυτές οι θέσεις και μάλιστα με είχαν προσεγγίσει και από το κατάστημα και ήθελα να μου πούνε οι ίδιοι οι εργαζόμενοι εσάς θέλουμε για HR manager υπήρχε στο κατάστημα και ήθελα να πάω και στο floor που ήταν έξω εσύ και ο Παλμός και να το ζήσω και όταν το συζήτησα και το ανέφερα στον προϊστάμενό μου τότε παρότι παράλληλα είχε φύγει ο senior HR manager που είχαμε αυτός που με εκπαίδευσε όπως σου είπα πριν είχα μάθει όλη τη δουλειά συντόνιζα όλα τα καταστήματα όλες τις χώρες για όλα τα θέματα που έτρεχε και μάλιστα ακόμα και ο ίδιος παραδέχτηκε φεύγοντας ότι τα έκανα καλύτερα και απ' τον ίδιο φεύγει εκείνος δεν μου δίνουν καν τη δυνατότητα να κάνω έτσι για τη θέση του, προσλαμβάνουν κάποιον απ' έξω φέρνουν απ' έξω μια κοπέλα η οποία δεν ήξερε που κάνει τα τέσσερα δεν είχε και το αντίστοιχο background γιατί όπως ήταν συστημένο το HR ήταν και πολύ numerical έκανα τα δύνατα τα νεατά να την αναπτύξω όσο μπορούσα έκανες και την εκπαίδευση τα πάντα, όχι μόνο την εκπαίδευση η κοπέλα έπαθε καρκίνο στιχώς και ο προϊστάμενος μου την πίεζε γιατί έπρεπε να κάνει άμεσα ένα χειρουργείο και ο ίδιος είπε όχι θα το κάνεις δύο μήνες γιατί έχουμε budget ενώ μπορούσα εγώ να το τρέξω το budget άνετα γιατί είχα εγώ τα τρέχα όλα τα προηγούμενα χρόνια κλπ και ήταν κι ένας από τους λόγους που ήθελα να φύγω γιατί δεν μου άρεσε καθόλου το ethical part που δεν είχε ο συγκεκριμένος και παράλληλα ενώ λοιπόν δεν μου έδωσε τη δυνατότητα να κάνω έτσι για αυτή τη θέση ενώ η άλλη θέση ήταν χαμηλότερο grade το HR καταστήματος του είπα έστω να πάω εκεί και μου είπε ότι έχω υπέρμετρες φιλοδοξίες και

ότι είναι πολύ νωρίς ακόμα ενώ σήκωνα όλα αυτά που σήκωνα και ήμουν σίγουρη ότι μπορούσα να το σηκώσω προφανώς γιατί εδώ ήρθα και ανέλαβα πραγματικά δέκα σκαλοπάτια πιο δύσκολο ρόλο από αυτόν που ήταν πολύ συγκεκριμένος το HR καταστήματος ήταν πολύ πιο διαδικαστικός και τελικά την ανέθεσα κατευθείαν μετά έμαθα ότι την είχε ήδη υποσχεθεί και να θέσει σε μία συνάδελφη.

[Speaker 2]

Μια χαρά, είμαστε μέχρι εδώ νομίζω σούπερ, τα έχουμε φέρει όλα στην επιφάνεια οπότε πάμε λίγο να εμπαθούμε σε κάποια άλλα πράγματα. Γενικότερα αυτό που φαίνεται από την βιβλιογραφία είναι ότι λένε ότι η αξιοκρατία αναγνωρίζει τη σκληρή δουλειά και τα ταλέντα της ικανότητας ενός ανθρώπου και ήθελα να σε ρωτήσω εσένα, σύμφωνα με αυτά που έχεις πετύχει κιόλας έτσι, τη σκληρή δουλειά πώς την κάνεις την define ως γυναίκα τι σημαίνει για εσένα σκληρή δουλειά

[Speaker 1]

Κοίτα, η αξιοκρατία αναγνωρίζει αυτό βέβαια δεν αναγνωρίζεσαι με βάση αυτό τελικά ίσως γιατί όπως είπαμε δεν υπάρχει αξιοκρατία, αλλά αυτό μάλλον θα το πάμε να το δούμε παραπέρα τη σκληρή δουλειά για μένα η σκληρή δουλειά είναι το going the extra mile κάθε φορά δηλαδή, ok, να μην κάνεις μόνο αυτό που σου ζητήθηκε, αλλά να προσπαθήσεις καταρχάς να είσαι επικεντρωμένος στο αποτέλεσμα, αυτό μου έχει ανατεθεί να το φέρω και να σκεφτώ πώς μπορώ να κάνω και ακόμα περισσότερα πράγματα δεν είναι απαραίτητα να βαράσω 12 ώρα κάθε φορά αλλά όταν είσαι εκεί να είσαι committed να δουλεύεις πουλια εκεί και ακόμα και όταν δεν είσαι εκεί να σκέφτεις πώς μπορώ να κάνω ακόμα καλύτερα τη δουλειά μου για μένα η δουλειά μου πάντα ήταν το έβλεπα σαν να είναι η δικιά μου

επιχείρηση, όπου και να δουλεύα δεν έλεγα εντάξει να πάω να κάνω το οχταωράκι μου όσο χαμηλό να ήταν η δουλειά μου δηλαδή από assistant που ήμουνα μέχρι και σήμερα πάντα έλεγα είναι ένα δικό μου παιδί τώρα, είναι η δικιά μου επιχείρηση αυτό

[Speaker 2]

και όσον αφορά τα ταλέντα εκεί πέρα, πώς πιστεύεις ότι αναγνώριζε τα ταλέντα από μια αξιοκρατική διαδικασία για να παίζουν ένα ρόλο στην επιλογή

[Speaker 1]

δεν είμαι σίγουρη ότι καταλάβαινα ακριβώς την ερώτηση

[Speaker 2]

ναι, κοίταξε κάναμε έτσι κάπως defenders πάντως σκληρή δουλειά τα ταλέντα πώς ακριβώς θα τα ορίζαμε δηλαδή τι είναι αυτό που πρέπει να επιδείξει ένας άνθρωπος και πιο συγκεκριμένα μια γυναίκα ώστε να φανεί ότι έχει ταλέντο πέρα από την υπομονή το extra mile

[Speaker 1]

ναι κοίτα ένα κομμάτι που εμένα με βοήθησε πολύ γιατί έβλεπα ότι το πήγαινα λάθος στα 7 πρώτα χρόνια της καριέρας μου είναι η αυτοποίηση ακόμη και να μην την έχεις θα πρέπει να την βγάλεις προς τα έξω ειδικά οι άντρες επειδή σας βγαίνει πιο εύκολα όχι όλοι και είχα παρακολουθήσει και εγώ πολλά σεμινάρια για γυναική εν δυνάμωση και λέω τι κάνω λάθος

αλλά το έβλεπα και στην πράξη και είχα κάτι φελούς να επιπλέουν στις προηγούμενες μου δουλειές οι οποίοι είχαν αυτοποίηση και έβγαιναν και τα έλεγαν να ξέρω τώρα και αυτά εγώ επειδή πάντα ήθελα να είμαι 100% σίγουρη πριν πω κάτι και ήμουν πάντα και πολύ ταπεινή λόγω και των χριστιανικών καταβολών μου και το πως μεγάλωσα και του περιβάλλοντος ξέρεις μόνο γονεϊκής οικογένειας χωρίς την ασφάλεια του μπαμπά ήμουν πάντα πιο ξέρεις έρχεται το να χτίσεις αυτοποίηση και να το βγάζεις και να πουλάς και τον εαυτό σου να γίνεις και πολιτής του εαυτού σου και της δουλειάς σου είναι απαραίτητο

[Speaker 2]

Ωραία αυτό τα δύο είναι μάστα Αυτό να σου πω δεν έφευγε και το να γνωρίζω και εγώ πάρα πολύ σιγά σιγά και είναι κάτι το οποίο δεν το μαθαίνουν ούτε στα πανεπιστήμια και για κάποιο λόγο δεν το λέει κανείς Ολόκληρο η τσάρο οργάνωσε

[Speaker 1]

για να μην τους φας τη θέση

[Speaker 2]

γιατί δεν γίνεται τόσα χρόνια να μην το βάζουμε μέσα η άλλη τώρα που τελειώνω γυρίζει και μας λέει ότι ένα πράγμα λείπει στην οργάνωση και η ψυχολογία είναι να πουλάτε τις ιδέες έτσι να είμαστε καλά Πήγα τάσκα στον τήρη για να μου πεις αυτό Άρα τι πρέπει να σου πω δώσω μετά Θα έλεγες ότι υπάρχουν και άλλες συντελεστές που βοηθάνε σε έναν άνθρωπο να πετύχει στην καριέρα του

[Speaker 1]

Ναι βέβαια Το networking είναι πάρα πολύ σημαντικό Ανάλογα και το αντικείμενο βέβαια αλλά ειδικά για το δικό μας αντικείμενο παίζει πάρα πολύ μεγάλη ρολό Εμένα επίσης με βοήθησε πολύ αυτό Άρα το πως πουλούσα άρχισα να πουλάω τον εαυτό μου και δεν πουλούσα μόνο εαυτό στον κύκλο της επιχείρησης άρχισα να τον πουλάω τον εαυτό μου και εκτός, στο μεταπτυχιακό που πήγα όλοι λέγανε ποια είναι αυτή που ήρθε και τι κάνουμε σε εκείνη την εταιρεία αλλά ήτανε προϊόν του branding του personal branding που έκανα μέσα από τα social media, μέσα από το LinkedIn δημιουργείς ένα story γύρω από εσένα και έναν κύκλο ο κύκλος θα σε βοηθήσει είτε με γνώσεις, είτε με ευκαιρίες όταν προκύψουν, είτε με σύσταση εγώ όταν ήρθα εδώ, λόγω του networking που είχα κάνει έγινε και μια πολύ δυνατή σύσταση από πολύ δυνατόν άνθρωπο της αγοράς, του HR στο CEO, οπότε σίγουρα βοήθησε πέρα από το interview και αυτό Να πάρω τη θέση

[Speaker 2]

Κάτι άλλο σου να βοηθήσεις με mentorship, coaching τα έχεις αναφέρει κι αυτό

[Speaker 1]

Γενικά, πάντοτε με βοηθούσε να μιλάω με ανθρώπους και πιο έξυπνους από εμένα και πιο πετυχημένους και έμπειρους Δηλαδή, το να βρεις ανθρώπους οι οποίοι θα μπορέσουν να σου προσφέρουν κάποιες συμβουλές και τα έβαζα μέσα πάντα στο μυαλό μου όχι όλα κάποια πράγματα που μπορούν να σε εξυπηρετούν ή να μην είναι σωστά κι όλα όσα λένε οι άνθρωποι που σου κάνουν mentoring, coaching αλλά το να σε δείξει λίγο το δρόμο και να

σκοτήσει κάποια σκοτεινά σημεία κάποιος άνθρωπος ο οποίος τον έχει διανύσει από το δρόμο και έχει ξεκινήσει από χαμηλά και έχει ανέβει ψηλά και κάποια tips και ειδικά όταν αυτό είναι και από αντίστοιχο προφίλ δηλαδή από γυναίκα γιατί παίζει ρόλο ή μπορεί για έναν άντρα να είναι διαφορετικό το μονοπάτι αλλά και από εκεί πήρα και από άντρες mentors πήρα πολλά βοηθάει πάρα πολύ Γι' αυτό και το πιστεύω πολύ ειδικά το mentoring και προσπαθώ και εγώ να το κάνω σε νέους ανθρώπους, δηλαδή μου αρέσει πάρα πολύ όταν βρίσκω χρόνο να το κάνω

[Speaker 2]

Το μέντρονγκ ότεις είναι πάρα πολύ καλό και πιστεύω ότi όντως ανοίγει δρόμους Το θέμα είναι κι όμωv λίγο σαν άνθρωπος εσύ όταν το κάνεις ή ο άλλος που το δέχεται πώς γεφυρώνεται λίγο η εμπειρία για να την καταλάβεις λίγο καλύτερα και τώρα όλα αυτά τα που έχουμε συζητήσει θα έλεγεv ότi κατά βάση Ναι, αναγνωριστεί από τις εταιρείες που έχεις περάσει και αν ναι σε ποια δηλαδή θεv να δεις ένα-δύο παραδείγματα

[Speaker 1]

Αν έχεις αναγνωριστεί

[Speaker 2]

σκληρή σου δουλειά και τα ταλέτα σου Αυτά τα δύο Δηλαδή κατά βάση με την αξιοκρατία Να μην βάλουμε μέσα networking Το mentoring είναι κάτι το οποίο ok Αλλά αυτά τα δύο

[Speaker 1]

Σκληρή δουλειά και τα ταλέτα σου Ναι Ναι Ναι Στην πράξη Ίσως όχι Δηλαδή όχι στην τότε μία εργασία Στην προηγούμενη εργασία παρότι δεν υπήρχε κανείς Δεν είχε αφιβολήσει Ίσα μου λέγανε Κλείψανε ο πλογιστή ή με είχαν μαλώσει Το τότε managing director Τύπου γιατί μου απάντησες Κυριακή Ίξω από τον κύριο που είναι ιερό και είναι για την οικογένειά μας Αλλά εγώ ήμουν τελείωσε Άρα όλοι αναγνώριζαν Και επίσης Έπαιρνα και τα πράγμα μου Και για την καλή δουλειά μου Δεν είχα παράπονος προς αυτό Είχα και μία φήμη που προηγούνταν Και αυτά και έλεγαν άλλοι Η Δήμητρα ξέρω που κάνει τις καταπληκτικές παρουσιάσεις Η Δήμητρα που φέρνει σοβαρές ιδέες Δεν είχα θέμα και εκεί Έμπρακτα όμως στην προηγούμενη μου εταιρεία Γιατί είναι έμπρακτο εφόσον έχω μία έμειση στη σχέση Και μία αυτή Δεν αναγνωρίστηκε καθόλου Καθόλου Δηλαδή όχι απλά δεν αναγνωρίστηκε Αλλά επιχείρησαν Κάποιοι άνθρωποι Είτε να μου ρίξουν τα φτερά και να μειώσουν την αξία μου Δηλαδή και αυτό το έχω ζήσει Να μου λένε εντάξει δεν είσαι και τόσο

[Speaker 2]

Χαλάρησε

[Speaker 1]

Είσαι πολύ τζούνιου ακόμα, έχεις πάρα πολύ δρόμο μπροστά σου Δεν ξέρεις ακόμα τίποτα Και λοιπά Είτε παρότι με αναγνώρισαν Και μου λέχανε τον μπράβο Δεν ήρθε η ουσιαστική αναγνώριση Με αυξήσεις Με άλλες προαγωγές Αυτό Είναι κάτι το οποίο το έχω βρει Σε τεράστιο βαθμό εδώ Δηλαδή σε βαθμό μεγαλύτερο πόσο και εγώ πίστευα στον εαυτό μου Και αυτό είναι επίσης σημαντικό Να βρεις και ανθρώπους οι οποίοι σε πιστεύουν

Περισσότερο απ' όσο πιστεύεις και εσύ σε σένα Και ένα από τους κυρίες λόγους που με ένοξες Και εδώ και συνεχίζω Και έχω αναγνωριστεί Και σε όλα τα άλλα επίπεδα Και έμπρακτα δηλαδή

[Speaker 2]

Ωραία έχεις και ένα καλό παράδειγμα Και ένα κακό Οπότε έτσι τώρα μια τελική Βέβαια το έχουμε λίγο διανύσει Αυτό στο παράδειγμα που δεν αναγνωριστήκαν Αυτά τα δύο πράγματα που είπαμε Τι πιστεύεις το αναγνωριζόταν περισσότερο Το networking ας πούμε Το ξέρω τον τάδε Που ξέρει τον τάδε και με συμπαθεί Οπότε δώσε μια θέση μάνατζερ εκεί Πώς έπαιζε τόσο Να δω το παιχνίδι Θα σου κάνω και μια πιο προσωπική Αλλά δεν χρειάζεται Θα σε ρώταμε γενικότερα Στην καριέρα σου έχεις έρθει ποτέ Σε κατάσταση που Σου έχουν πει Ο τάδε άνθρωπος Εκεί Αλλά αυτό είναι κάτι το οποίο

[Speaker 1]

Χωρίς να περάσαι από διαδικασία Πολλές φορές

[Speaker 2]

Και εκεί πέρα πώς είναι Η ανταπόκριση όχι δικιά σου Ανταπόκριση γενικά Του ανθρώπου που το ζητάει Το επιχειρηματολογικά Πώς είναι σαν να το δοξάζουμε Ότι αυτός είναι από εκεί Πρέπει να τέλος Πώς λειτουργεί αυτό Επίσης ξαναλέω

[Speaker 1]

Τώρα σκέφτομαι τα παραδείγματα Αυτός εκεί Να μην το απαντήσω Λάθος μόνο Γιατί το αυτός εκεί Σημαίνει ότι θέλω να δεις αυτόν τον άνθρωπο Για αυτή τη θέση Αλλά εγώ πάω πίσω με το feedback Ότι εγώ θεωρώ ότι δεν κάνει Γιατί είδα αυτό και αυτό στο interview Είστε σίγουροι ότι θέλετε να προχωρήσουμε Και έχω ακούσει και το ναι Αυτό Να μου πούνε μετά κάτι άλλο Πιο απευθείας Εντάξει αν είναι κάποιος συγγενής Όντως μπορεί ο συγγενής του αφεντικού Αλλά εγώ θέλω να ξεκινήσει η πρακτική Την άλλη εβδομάδα Αυτά επίσης τέτοιες εξυπηρετήσεις κάνουμε Αλλά για σοβαρές θέσεις Δεν μου έχει τύχει Η αλήθεια είναι καρφωτή Φουλ Τουλάχιστον σε εμένα δεν έχει τύχει Στην προηγούμενη μου δουλειά δεν έτρεχα Και τις πολλοί σύνορ θέσεις Εγώ σε τελικό επίπεδο Εδώ που τις τρέχω όλες τις θέσεις Ακόμα και για τις super-duper σύνορ θέσεις Ακούγεται η γνώμη μου

[Speaker 2]

Από εκεί και πέρα Γενικότερα Θα έλεγες ότι Υπάρχει αξιοκρατία Γενικά

[Speaker 1]

Κοίτα Σε όλα τα περιβάλλοντα που είμαι Γενικά προσπαθώ Στο μέτρο που μου αναλογεί Και τώρα σε αυτό το ρόλο περισσότερο Σε άλλους ρόλους λιγότερο γιατί δεν μπορούσα να το πειράσω τόσο Προσπαθώ να υπάρχει Αλλά Πάντοτε υπάρχει και στο κοινωνικό στοιχείο Δηλαδή ακόμα και αν δεν είναι Ότι μπαίνει κάποιος καρφωτά Θα υπάρχει το hollow effect Θα ξέρει ψυχολόγος είσαι Θα υπάρχουν κάποια bias Που δεν θα το φύγεις Εκεί Το χάνεις λίγο στο κομμάτι της αξιοκρατίας Και μπορεί να υπάρχουν όντως και άλλες ατζέντες Ναι Και να μην Επίσης αναχωρικά σε άντρες, γυναίκες

[Speaker 2]

Ναι Το έχουμε δω έτσι

[Speaker 1]

Και εκεί δεν υπάρχει Παντού δεν είναι κάτι που προσπαθούμε να καταπολουμήσουμε Γενικότερα σαν κοινωνία θεωρώ Δεν είναι ότι δεν υπάρχει καθόλου Δεν είναι να μην δανείζουν καθόλου Ανάλογα με τον οργανισμό μπορεί και να συναντήσεις Αξιοκρατικά περιβάλλοντα Το θέμα είναι πιο Να μην είναι μόνο η πιστή Σύζυγος του Βασιλιά, να φαίνεται κιόλας Άρα ακόμη κι αν εμείς εδώ Καταβάλουμε σαν HR τεράστια προσπάθεια Και αυτά και με τους managers Να κάνουμε αξιοκρατικές προσλήψεις Ή τοποθετήσεις ανθρώπων Αν δεν είναι πολύ ξεκάθαρο το πώς το κάνουμε Και δεν είναι ξεκάθαρο τα κριτήρια Και δεν επικοινωνούμε σωστά στον κόσμο Ακόμη και να είναι Αξιοκρατικό Δεν φαίνεται αξιοκρατικό Αυτό σου κάνει ακόμα μεγαλύτερη ζημιά

[Speaker 2]

Ναι, ναι, ναι Και νομίζω ότι για αυτό το λόγο Ένα από τα βασικά στοιχεία της αξιοκρατίας Είναι το transparency Τα δίνεις όλα Να ξέρει ο κόσμος Και από εκεί και πέρα είναι το κλασσικό Ότι πάντα θα έχεις ακόλουθος Πάντα θα έχεις ανθρώπους που είναι haters Αυτό πάντα έρχεται Αλλά το transparency είναι πάρα πολύ σημαντικό Και γενικότερα για σένα Η λέξη αξιοκρατία Τι σημαίνει δηλαδή Ως γυναίκα πώς θα την όριζες Όπως κάναμε τη συγκεκριμένη δουλειά

[Speaker 1]

Ως γυναίκα

[Speaker 2]

Απλά δεν θέλω να πω και το όνομά σου

[Speaker 1]

Αξιοκρατία – μου άρεσε από πάντα σαν έννοια, θα ήθελα να γίνω δικαστής. Αρα αυτός που αξίζει, νικάει, ο άξιος δηλαδή. Είμαι πολύ υπερ αυτού – παροτι υποστηρίζω το κομματι της ισοτητας των ισων ιδκαιοματων κτλπ . Από την άλλη ο άξιος πρεπει να αναγνωρίζεται και ειδικα εφοσον μιλαμε για εταιρεια που είναι κερδοσκοπικες...εε για να πας μπροστά, πρεπει να εχει μπροστά και τα δυνατά σου άλογα..ετσι..τωρα δεν σε νοιαζει εάν θα είναι γυναιακα ο αντρας, πρεπει να επιλεγεις τους σωστους αλλα να μην τους αδικεις μεταξυ τους, να τους δινεις το ιδιο βημα να μιλησουν , να τους ακους το ιδιο, ακομα και αν μιλανε με διαφορετικο τροπο, δηλαδή μπορεί μια γυναικα να είναι λιγο πιο ευαισθητη, να βουρκωσει λιγο αυτό..., πρεπει να τους δωσεις τον χωρο και να μην περιμενουν οι γυναικες να συμπεριφερονται σαν αντρες, να χασουν την θυληκοτητα τους μονο και μονο για να τις σεβαστεις.

Πιστευεις ότι το εχεις κανει αυτό?

Ναι ναι, το εχω κανει και πλεον δεν το κανω ποια , νταξει ειμαι και λιγο αντρακι ουτως η αλλιως, αλλα περα από αυτό, δεν το κανω ποαι επιτηδευεμενα, αν μου βγει θα βγει γιατι ετσι μου ηρθε να το κανω, αλλα θα μου πεις ότι το λεω αυτό τωρα που εχω ηδη κερδισει καποια

πραγματα εχω ηδη φτασει εκει που εχω φτασει, εεε το εχω παιζει και αυτο το παιχνιδι.
Εψαχνα δηλαδη να βρω τι θα δουλεψει και τι δεν θα δουλεψει για να κατά καταφερω και να βγω από.... Ειχα νιωσει ότι δεν ακουγομαι, η ότι υποτιμηθηκε η αποψη μου η ακομα και τι άλλο να σου πω.... Ημασταν μια ομαδα εγω, προσταμενος μου, ενας άλλο HR μανατζερ για φαγητο και μου ζηταγε ο προισταμενος μου να του καθαριζω τα φρουτα...γιατι ειμαι η γυναικα της ομαδας.... Και εγω δεν καθαριζω γρουτα ουτε καν στο σπιτι μου... αλλα μονο και μονο επειδη ημουν η γυναικα θεωρηθηκε αυτοματως δικο μου χρεος να το κανω..και κακως το δεχτηκα και εγω, ημουν μικρη, ειχα μολις ξεφυγει από την άλλη θεση και τα καταφερα εκει, ηταν οικονομικη κριση φοβοσμων μην χασω την δουλεια, ειχα θεματα προσωπικα, οποτε δεν με επαιρνε γενικα... εκανα υπομονη αλλα όταν εφυγα ενημερωσα τον μανατζερ ντιρεκτορ για τις συμπεριφορες αυτές και άλλες.. καθως τις θεωρουθσα πολυη υποτιμητικες για τις γυναικες και απολυθηκε.. και για την κοπελα που ειχε καρκινο και την εφερνα να δουλεψει.... Και του ειχα πει ότι θα δουλεψω εγω διπλασιες ωρες αρκει η κοπελα να είναι καλα και να κανει θεραπειες, ακομα και διπλασιο μισθο που επαιρνε... ναι ηταν απαραδεκτος και ηταν 15 χρονια στην εταιρεια... Ευτυχως που μιλησα και εγιναν αλλαγες. ΤΟ ειπαν και στον μανατζερ ντιρεκτορ, ότι πρεπει να βγειτε εξω να μην ειστε μεσα στο γραφειο σας, να ξερετε λιγο τι γινεται εξω...

Κατι που θελω λιγο να συζητησουμε πριν το κλεισουμε γιατι δεν γινεται...είναι το μισθολογικο – ειδες ποτε ότι αμοιβωσουν λιγοτερο κτλπ?

ΕΝνοειται, σχεδον σε ολες τις θεσεις που εχω περασει και επειδη ακριβως ειχα προσβαση σε όλα τα μισθολογικα γιατι ετρεχα τα κομματια και ηξερα γιατι ειχαμε και πολύ υποτειθεται αξιοκρατικο σχημα αμοιβων με ranges και επρεπε να κυμενεται εκει μεσα ο κάθε μισθος

αναλογα με τον ρολο και όταν καταφερα να παρω προαγωγή αξιοκρατικά χωρίς να με μπλοκάρουν και μου δώσανε την θέση και ηξέρα μιν και μαξ μισθους, εμενα μου δώσανε πιο κατω από το μιν δηλαδή εκτος του range προς τα κατω...εν τελη αυτό το ποσο ηταν σε ποσοστιαια αύξηση ουτε καν προαγωγης. Την επομενη χρονια μου ειπε ο νεος προισταμενος ότι του το εκοψαν από τα κεντρικα και ότι αυτος ηθελε... ενώ ο προηγουμενος στην θέση μου ητα ναντρας και επαιρνε το μαξ ποσο... μου λει του χρονου όμως θα το τρεξω για να πας περισσοτερα και παλι όταν εφυγα επερνα λιγοτερα από το μινμιμουν της θέσης.

Φανταζομαι αυτό το εχεις δει γενικότερα να συμβαινει.

Επειδη μου αρεσει να αναλυω... γενικα υπαρχουν διαφορες οι ανδρες είναι υψηλότερα μισθολογικα από τις γυναικες ναι... Εμενα με βοηθησε το ότι εγινε πιο διεκδικητικη αλλα και στο καταλληλο περιβαλλον γιατι στο παλιο δεν πετυχα πολλα αλλα σε αυτό πουθ ειμαι τωρα με αναγνωριζουν. Πρεπει να χτισεις έναν δυνατο εαυτο ώστε να πουλησεις κατι σηματικο και να το δουν οι αλλοι, όπως και τα αλλα που λεγαμε. Σημαντικο να είναι το πλαισιο καλο βεβαια αλλιως δεν θα δεις αλλαγες.

Παραδοξο γιατι πρεπει να διεκδηκεις ενώ υποτειθεται ότι εχουμε αξιοκρατια για αυτόν τον λογο. Εσυ την ενισχυεις την αξιοκρατια στην πραγματικοτητα?

Μου είναι υψηλα το αισθημα δικαιου και προσπαθω να το κανω παντα...αυτά που μου εκαναν τα μη αξιοκρατικα να μην τα κανω και αντιστοιχα οποτε όταν βλεπω καποιον πραγματικα να αξιζει να προχωραι παλευω και εγω.. από τον ρολο μου επισης είναι πολλα

που μπορω να κανω αλλα δεν εχω προλαβει οπως το να εκπαιδευουμε τους μανατζερς τι σημαινει αξιοκρατια, τι σημαινουν biases, πως αξιολογω και τα λοιπα...σε επιπεδο προσωπικο της γυναικιας ενδυναμωσης και προσπαθω να λειτουργω ως μεντορ για γυναικες και κανω raise η με το χτισιμο πιο ξεκαθαρων διαδικασιων των πολιτικων κτλπ αλλα νταξει δεν είναι στην πραξη κατι ευκολο αλλα δυσκολη καθημερινη μαχη και εκει που κερδιζεις μερικους αγωνες αλλους τους χανεις.

Appendix O

Transcript

August 7, 2024, 5:21PM

Vrynios, Apostolos started transcription

0:07

Failure.

Love to try transcript, sadly.

Vrynios, Apostolos 0:08

No, no, the the.

What does this say?

It's implemented with the connect Telia telios align the sure.

0:16

Nephew.

Να μην υπάρχει καθόλου.

Ντύνιος, Apostolos 0:19

Ναι, ακριβώς και άμα δεις.

Και τα πάνε καλά.

Ντάξει περίπου τέλος πάντων λοιπόν, όποτε δήμητρα αγαπητή δήμητρα σε ευχαριστώ πάρα πολύ που είσαι σήμερα εδώ μαζί μας. Εγώ είμαι ο απόστολος αυτή τη στιγμή δεν είναι ο τόλης, όχι. Εντάξει λοιπόν μπαίνει σε ευχαριστώ πάρα πολύ που είσαι εδώ μαζί μας. Θα ήθελα λίγο να ξεκινήσουμε στο κομμάτι.

Του τώρα σε ποια θέση είσαι τώρα και να μου πεις λίγο και πώς έφτασες δηλαδή; Ποιο είναι το ταξίδι ομορφιάς που ακολούθησες ούτως ώστε να φτάσει στη σημερινή θέση και μπορούμε να ακουμπήσουμε όλη σου την επαγγελματική εμπειρία που έχεις αποκομίσει τα τελευταία χρόνια;

0:59

Ωραία λοιπόν, η τωρινή μου θέση ο τίτλος της θέσης μου είναι άσος. ΗΕ payroll specialist είναι στην εταιρεία επίγνωση η οποία είναι μια εστια στο Industry του Technologies.

Σ αυτή τη θέση βρίσκομε τους τελευταίους 2 μήνες και γενικά στο κομμάτι του οι τσάρκες σε payroll θέσεις δουλεύω τα τελευταία δυόμιση περίπου χρόνια και ξεκίνησε ουσιαστικά την

καριέρα μου, την εργασιακή μου καριέρα και στο κομμάτι του σείλς έχω περάσει από τον γιο.

Συγγνώμη, έχω κολλήσει, τώρα έχω περάσει από κομμάτι εστίασης και όπου δούλευα περίπου 3 χρόνια και μου άρεσε πάρα πολύ η επικοινωνία με τον κόσμο και ήταν κάτι που ήθελα να δοκιμάσω για αρχή, το οποίο το έκανα παράλληλα με τις σπουδές μου και στη συνέχεια μεταφέρθηκαν στο κομμάτι της λιανικής του τον σελ. Στο κομμάτι της λιανικής υπήρξε υπεύθυνη καταστήματος γιατί μου άρεσε πάρα πολύ το admin Στρέφη.

Υγνίος, Apostolos 1:36

Πάρε το χρόνο αυτό.

2:04

Administrative κομμάτι και το μάνατζμεντ των μάνατζερ ιολ και η επικοινωνία ταυτόχρονα και μέσα από αυτήν τη δοκιμή μου και σε συνάρτηση με τη σχολή μου αποφάσισα να δοκιμάσω το κομμάτι του JAR και αυτό που μου ταίριαζε περισσότερο ήταν το κομμάτι του payroll payroll Benefits, οπότε έτσι ξεκίνησα την καριέρα μου στον Τζαρο Spiral Trio, μη γνωρίζοντας περισσότερο τα κόμματα, το τι σημαίνει βασικά μισθοδοσία σε μια ελληνική εταιρία.

Και σιγά σιγά άρχισα να εμβαθύνω και ολοκλήρωσα τον πρώτο μου χρόνο στο ηρωίδα του με ενδιαφέρει και ήθελα να το προχωρήσω και να εξελιχθεί ο ρόλος μου, οπότε συνέχισε σε μια εταιρεία σε μια φαρμακευτική όπου είχα το ρόλο του payroll benefits. Μου ασχολήθηκα και με τα benefits περισσότερο για να αναγνωρίσω αν μου αρέσει και αυτό το κομμάτι στο κάμπεν station δεν ήταν κάτι που με ενδιέφερε πάρα πολύ, οπότε ο χρόνος μου ρόλος μετά τον ένα χρόνο στην φαρμακευτική στην οποία δούλευα είναι.

Ο τόνος Μώλος, όπως είπα στο Associated Payroll specialist, απασχολούμε ταυτόχρονα όμως και με τα benefits είναι ένας συνδυασμός.

Vrynios, Apostolos 3:15

Ναι οκέι.

3:16

Και κάπως έτσι έχουμε φτάσει σήμερα εδώ.

Vrynios, Apostolos 3:18

Τε λει Α Ε Δ Ε Μ Ι Ακούγεται μεγάλο ταξίδι και γενικά πάνω σε αυτά έτσι που υπέστη. Θέλω να σε ρωτήσω και ποια είναι; Ας πούμε, Η εμπειρία σου όσον αφορά το χωρικό που ήταν προς εις τόν για ceris κάποιο πρόσθεσε, όσον αφορά κάποια αύξηση ή αλλαγή ρολού ότι έχει προκύψει από αυτές τις λίγο να μιλήσει για αυτά.

Πως τα βίωσες;

3:41

Ποια ήταν γενικότερα όπως τα βίωσα μου το ρικ Root δεν πρόσεξες σε κάθε στα διαφορετικά industry που δούλευα, ήταν πραγματικά πολύ διαφορετικά. Ξεκινούσαν από πολύ ανόργανα.

Vrynios, Apostolos 3:43

Πως τα βίωσες ναι.

3:56

Ενότητας τόπου, με διαδικασία καθόλου αξιοκρατική. Θα έλεγα ε γιατί δεν υπήρχε, δεν ήταν δομημένη διαδικασία, οπότε πήγαινε πάρα πολύ με το ηλικιακό κομμάτι με το φυλετικό με το φύλο, συγγνώμη και με το φυλετικό οκεί μου, καθώς θα πήγαινα σε μεγαλύτερες εταιρείες και ιδιαίτερα στο corporate περιβάλλον. Αλλάζει και πάρα πολύ διαδικασία του recruitment ΕΕ.

Άρχισαν να γίνονται λίγο πιο αγαπημένα τα πράγματα, δεν σημαίνει ότι ήταν και πάλι.

Το ίδιο αξιοκρατικά μιας και ανέφερα αυτή την έννοια των για υπήρχε ίσως μια περισσότερη βάση στο κομμάτι του βιογραφικού. Το κομμάτι της εκπαίδευσής μου, αλλά μπορώ να πω ότι δεν θεωρώ ότι έφτασα εδώ, που έφτασα σε κάποιες θέσεις απόλυτα επειδή ήταν οι γνώσεις μου αυτές που ήτανε αλλά ήταν λίγο και οι συγκυρίες ήταν λίγο και το κομμάτι του.

Υγνιος, Apostolos 4:32

Ναι.

5:01

Και πως να το θέσω;

Και έπαιξε ρόλο το ότι είχα δουλέψει ας πούμε και στις δουλειές που ήμουνα αλλά ήταν στην περίοδο που η εταιρεία έκανε και το τρανζίσιον, ας πούμε, το τι θέλει να κάνει ένα balance μεταξύ γυναικών και ανδρών οπότε.

Αυτό βοήθησε ακόμα περισσότερο στο corporate περιβάλλον στο οποίο μπήκα καθώς ήμουνα γυναίκα και ήθελε η εταιρεία να αυξήσει τον αριθμό των γυναικών και τώρα στο

κομμάτι των αυξήσεων που είπες ή γενικότερα της διαδικασίας εσωτερικά και μπορώ να πω ότι σε όλες τις περιπτώσεις σε όλα τα ήντα 3 δεν ήταν θετική εμπειρία μου, μου είπε.

Vrynios, Apostolos 5:37

Ναι.

5:45

Είναι πάρα πολύ με ταυτόχρονα η ευκαιρία που μου δόθηκε ως γυναίκα για αυτό που είπα πριν στο κομμάτι των αυξήσεων και internal στην εξέλιξη ήταν το ακριβώς αντίθετο λόγω του ότι είμαι γυναίκα και υπήρχε μια στην πρώτη μου στη δεύτερή μου δουλειά. Συχνά δινόταν ευκαιρία σε majirel κομμάτι περισσότερο σε άντρες και θυμάμαι ότι είχα δεχτεί.

Υπήρχαν αρκετά εμπόδια στο να μπορέσω να εξελιχθώ και να πάω στο.

Παραπάνω level και εγώ και αρκετοί σε αρκετές συναδέλφισσες και στο corporate περιβάλλον που βρισκόμουνα στην πρώτη εταιρεία και υπήρχε μια μεγάλη αντίσταση προς τον Εξελιχθώ μπροστά να πάρω περισσότερα χρήματα, ενώ ταυτόχρονα με άντρες συνάδελφοί μου θα μπορούσαν να το κάνουν την ίδια στιγμή.

Vrynios, Apostolos 6:40

Ναι, οκεί των.

Το έχεις παρατηρήσει αρκετά; Η αλήθεια είναι το κομμάτι των διαδικασιών και στο πως το έχεις βιώσει και αυτό το έκανε έτσι πάρα πολύ ενδιαφέρον και μέσα λοιπόν από όλες αυτές τις διαδικασίες αναφέρθηκε και στο κομμάτι ότι αναγνώρισες ότι σου δόθηκε μια ευκαιρία σε

εταιρεία που έκανε την αλλαγή και ήθελε να φέρει ένα balance μεταξύ των 2 βιολογικών φύλων και άλλα ταυτόχρονα από την άλλη αναγνώριση και το κομμάτι σε άλλες καταστάσεις, πιο εσωτερικές της κάθε εταιρίας. Τέλος πάντων ότι λόγω του ότι είσαι γυναίκα έχει κάποια limitation σε όλο αυτό.

Οπότε έτσι μέσα από αυτές τις 2 εμπειρίες, πώς ακριβώς το νιώθεις αυτό; Δηλαδή, πώς νιώθεις για αυτή την εμπειρία; Είναι κάτι το οποίο θα έκανες διαφορετικά; Είναι κάτι το οποίο δεν θα ξανακάνεις πλέον στο μέλλον.

7:29

Κοίταξε και στις 2 αυτές περιπτώσεις και μπορώ να πω ότι δεν ένιωσα πάρα πολύ όμορφα. Θα ήθελα να διαφορετική διαδικασία. Δεν θα ήθελα να επιλεγθεί το σε μια εταιρία απλά και μόνο γιατί θέλει να κάνει balance η εταιρεία στον αριθμό. Θα ήθελα να επιληφθώ γιατί αξίζω γιατί ταιριάζω στη θέση γιατί όλη μου η εκπαίδευση και πορεία μου η επαγγελματική δείχνουν ότι εγώ θα τα καταφέρω και ότι έχω εξελίξει αυτή τη θέση και αντίστοιχα το ίδιο ισχύει και ίντερ να λει σε περίπου.

Vrynios, Apostolos 8:01

Ναι.

8:02

Οδός εννοώ εξελίξεις, περιπτώσεις εξέλιξης και όχι ως recruitment. Το ίδιο ακριβώς θα ήθελα να μπορώ να πάρω μια αύξηση, μια αλλαγή ρόλου ακριβώς επειδή έχω δείξει τι

ακριβώς αξίζω και μπορώ να ανέβω, οπότε όντως θα τα έκανα θάλασσα και για τα 2 θα τα άλλαζα. Θα ήθελα δηλαδή στην εταιρία που βρίσκομαι τώρα ή στο μέλλον να μην να υπάρχει αξιοκρατία σε όλες αυτές τις διαδικασίες, να είναι όλες διαφορετικά από αυτό που έχω γνωρίσει.

Vrynios, Apostolos 8:19

Οκέι.

Οκέι και ντεμη Όταν λες αξιοκρατία, τι ακριβώς εννοείς δηλαδή τι σημαίνει για σένα τώρα που τη χρησιμοποιείς αυτή τη λέξη;

8:41

Αξιοκρατία.

Είναι το σωστό στον εργασιακό χώρο το να επιλεγθεί το σε μια θέση ακριβώς για αυτά, για τα κορυφή. Κάτι όμως που έχω για γι'αυτό που είμαι γι αυτά που έχω να προσφέρω στη θέση και αυτό.

Vrynios, Apostolos 8:58

Οκέι και.

8:58

Αυτό είναι αξιοκρατία.

Vrynios, Apostolos 9:01

Όταν λες αυτά τα κορυφαίος και αυτά που έχει να προσφέρει στη θέση εννοείς και ΚΑΤΙ το Οποιο ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ας πούμε στο στην προσπάθεια που έχει δώσει να να αποκτήσεις κάποια πράγματα, κάποιες εμπειρίες και τα λοιπά στο effort, ενώ.

9:14

Δεν θα το έλεγα τόσο πολύ στο Efood θα το έλεγα σε hard σκιλς και shoots. Εννοώ ότι μία θέση έχει κάποια responsible της και έχεις κάποια τάση να φέρεις εις πέρας σύμφωνα με αυτά που έχω κάνει εγώ στη δουλειά μου. Σύμφωνα με την εκπαίδευσή μου με το Bachelor με τον μάστερ με ότι έχω κάνει μέχρι στιγμής, θεωρώ ότι αυτά με βάση αυτά θα πρέπει να κριθώ για να δω αν μπορώ να πάρω μια θέση ουσιαστικά και όχι αν είμαι.

Vrynios, Apostolos 9:40

Ναι.

9:43

Εάν είμαι γυναίκα είμαι άντρας, εάν ανήκω σε μια τάξη υψηλότερη, χαμηλότερη, εννοώ ότι χωρίς να υπάρχουν εξωτερικοί παράγοντες το πω έτσι.

Vrynios, Apostolos 9:54

Ναι ναι ναι ναι ναι ναι, αλλά φάκτο στα οποία δεν εμπλέκονται στη διαδικασία, στην αξιολόγηση. Παρ όλα αυτά εμπλέκονται του στυλ.

Ανδρας γυναικα Σεξουαλικότητα, ομορφιά ή όχι; Το physical άτρακτοι βνες ηλικία Επίσης πολύ όμορφα οκεί και.

10:07

Ηλικία.

Υγνιος, Apostolos 10:14

Πάρα πολύ ωραία ταινία, οπότε ήθελα να σε ρωτήσω τώρα πάνω σε αυτά γενικά γίνεται ωραίο χτίσιμο μέχρι στιγμής δεν.

Στο σε ποια συστατικά πιστεύεις ότι συντελούν μια επιτυχημένη καριέρα και σε ρωτάω κατά βάση, γιατί;

Έχει φανεί ρε παιδί μου Ας πουμε ότι υπηρχε η σκληρή δουλειά και τα ταλέντα ενός ανθρώπου ικανότητες που έχει εσένα τι σου έρχεται στο μυαλό; Ας πούμε για μια επιτυχημένη καριέρα. Ποιοι παράγοντες;

10:42

Ή τι θα θεωρούσα εγώ επιτυχημένη καριέρα; Δεν ξέρω αν μπορώ, αν θα απαντήσω ακριβώς σε αυτό που με ρωτάς εγώ θα θεωρούσα την καριέρα μου επιτυχημένη αν τον Γιάννη.

Έφερνα πολύ καλά αποτελέσματα στο ρόλο των οποίων μου έχει ανατεθεί εάν ουσιαστικά έφτιαχνα μια κουλτούρα στην εταιρεία. Βασικά ήμουν μέρος της κουλτούρας της εταιρείας,

θετική πάντα η κουλτούρα και είχα μια πολύ καλή συνεργασία με τους συναδέλφους μου και γενικότερα ήμουν σε εισαγωγικά αγαπητή. Εννοώ ότι ξέρεις ότι πέρα από το τι κάνεις καλά τη δουλειά σου και φέρνεις αποτελέσματα, είναι ωραίο να είσαι και μέρος της εταιρείας και να φέρνεις και αποτελέσματα και σε άλλα επίπεδα.

Vrynios, Apostolos 11:11

Ναι.

11:30

Ε νομίζω βέβαια αυτό θα έλεγα και μια επιτυχημένη καριέρα. Θεωρώ ότι για εμένα έχει και ένα κομμάτι εξελίξεις μέσα, δηλαδή ότι εγώ μπήκα σε ένα επίπεδο σαν demy ένα και σύμφωνα με τα στοιχεία που έχω εγώ και θέλω να εξελίξω. Έφτασα σε ένα επίπεδο 4 5 ανάλογα πού θέλει να φτάσει ο καθένας.

Vrynios, Apostolos 11:33

Ναι.

Ναι.

11:50

Αλλά όχι μόνο σε hot στιλ. Εγώ βάζω πάρα πολύ και τα σορτζ. Κυρίες πέρα, οπότε θα έλεγα ότι είναι ένα ένα combination. Η επιτυχημένη καριέρα.

Vrynios, Apostolos 11:57

Εκεί.

Πάρα πολύ ωραία, οπότε τώρα έχουμε ορίσει το τι σημαίνει επιτυχημένη καριέρα και θέλω να πάμε στο. Είδες το δεύτερο σκέλος του της ενότητας αυτής στο οποίο είναι ότι πως κάποιος πετυχαίνει μια τέτοια καριέρα, δηλαδή τι είναι αυτό το οποίο χρειάζεται να έχει να κάνει δεν ξερω οπως ειπες και για τα πολιτικές τους και όλα αυτά.

Για να πετύχει.

12:19

Η τώρα εδώ είναι πάρα πολύ δύσκολη αυτή ερώτηση γιατί δεν είναι και δεν είναι και κατι στανταρ και θα πρέπει να έχει.

Ανοιχτό μυαλό, ανοιχτά μάτια θα πρέπει να έχει θέληση ουσιαστικά για να για να πετύχει.

Και βέβαια πάλι ξαναλέω είναι το τι σημαίνει επιτυχημένη καριέρα για τον καθένα εγώ αν πω σύμφωνα με αυτό που είπα σύμφωνα με αυτό που είπα επιτυχημένη καριέρα και νομίζω και ανοιχτά μάτια όπως είπα ανοιχτός άνθρωπος έτσι ώστε να δέχεται και καινούργιες πληροφορίες, να μπορεί να γνωρίζει με το περιβάλλον στο οποίο βρίσκεται την εταιρεία στην οποία δουλεύει τους ανθρώπους γύρω του και να μπορεί να πάρει το καλύτερο από τον καθένα.

Vrynios, Apostolos 12:44

Για εσένα, για εσένα.

13:10

Για να εξελεγχθεί.

Υγνίος, Apostolos 13:17

Ωραία.

Λοιπόν.

13:19

Και πάνω από όλα να πρέπει να πρέπει να ξέρει τι είναι αυτό που θέλει να πετύχει. Δηλαδή αν εγώ θέλω που δουλεύω στο payroll, θέλω να φτάσω σε ένα επίπεδο, να είμαι τόσο καλή ώστε να ξέρω να βγάζω το payroll της εταιρείας. Ταυτόχρονα ξέρουν να βγάζουν το payroll της εταιρείας, εντούτοις εκτός της Ελλάδας.

Και οτιδήποτε άλλο μπορεί εγώ να θέλω να φτάσω το επίπεδό μου, να γνωρίζω το payroll της Ελλάδας τελεία και να θέλω να είμαι πάρα πολύ καλή σ αυτό, οπότε πρέπει να ξέρεις και τι θέλεις να κάνεις για να έχεις μια επιτυχημένη καριέρα.

Υγνίος, Apostolos 13:49

Ναι, οκεί ΕΕ δεν έχουν κάνει μερικές ερωτήσεις γιατί έχεις να βρεθείς σε κάποιες έννοιες που χρειάζονται λίγο ανάπτυξη για να καταλάβουμε καλύτερα όταν λες ανοιχτό μυαλό, Τι εννοείς;

14:02

Ε εννοώ να μην μπαίνει σε κουτάκια να το πω έτσι, να να μην θεωρείς τη γνώμη σου ότι αυτή είναι και.

Να μην είσαι σταθερός στη δική σου μόνο οπτική, δηλαδή ανοιχτός στο να ακούς ας πούμε την οπτική ενός συναδέλφου σου ή την ότι η δουλειά μπορεί να γίνει και έτσι ή να δεις έναν διαφορετικό τρόπο εργασίας ή έναν διαφορετικό τρόπο επικοινωνίας. Οτιδήποτε μπορεί να σε εξελίξει αυτό έχω ανοιχτό μυαλό, να μην πιστεύω ότι ο τρόπος που κάνω εγώ κάτι είναι μόνο αυτό σωστός.

Vrynios, Apostolos 14:35

Ναι.

Τελεία πάρα πολύ ωραία αυτό είναι ξεκάθαρο με τη θέλησή. Τι θες να πεις με τι θέλεις ή τι εννοείς;

14:49

Το να έχεις θελήσει να προχωρήσει.

Vrynios, Apostolos 14:51

Ναι.

Ναι ναι ναι αναφέρθηκες και χρησιμοποίησε τη λέξη. Θέλησε αυτό. Τι σημαίνει δηλαδή να έχει θελήσει ο άλλος;

14:55

Ναι.

Να έχει τελέσει ναf να είναι στη θέση ένα και να έχει τη θέληση να πάει στη θέση 2 με την έννοια ότι αυτή η θέληση είναι πάντα προς τα πάνω να λίγο να κουνηθεί από αυτό που βρίσκεται έτσι ώστε και να εξελιχθεί. Μπορεί αυτό να είναι και οριζόντια; Δε να μην είναι απαραίτητα πάντα κάθετα εννοώ να πρέπει να ανέβει ρόλο, να έχει τη θέληση, να συνεργαστεί, να έχει τη θέληση, να μάθει κάτι καινούργιο, να έχει τη θέληση, να φύγει από τό ένα και νά πάει στό ίδιο αυτό.

Vrynios, Apostolos 15:04

Ναι.

Ναι.

Σίγουρα.

Οκέι και άρα κάπως ας πούμε θέληση για δουλειά θέλεις για να μάθει και ένα κίνητρο για να πετύχει το οποίο το συνδέσει και με το στόχο είπε σε κάποια αναφέρθηκε σε κάποια φάση πρέπει να έχει ένα σκοπό άνθρωπος, άρα έχει ένα στόχο.

15:36

Ναι, ο οποίος δεν είναι απαραίτητο, θα πρέπει να είναι πάντα πάρα πολύ ψηλός. Μπορεί να αυτο που ειπα μπορεί να θελω να φτασω εγω συμφωνα με το ότι βρίσκομαι σε ένα τζούνιορ level Θα ήθελα ο στόχος μου και το ταβάνι μου. Ισως να είναι να φτασω σε ένα mid level και να ξέρουν τα πράγματα σε ένα σχετικά καλό επίπεδο. Νομίζω ότι έτσι μπορείς να πετύχεις γνωρίζοντας ακριβώς πού θέλεις να φτάσεις για κάποιο χρονικό διάστημα. Αυτό είναι κάτι που αλλάζει.

Vrynios, Apostolos 16:00

Ναι.

Μια και φυσικά τα ανοιχτά μάτια. Τι σημαίνει ντέμη;

16:07

Ανοιχτά μάτια Ε.

Vrynios, Apostolos 16:08

Γαλάζια, ας πούμε.

16:11

Και πράσινα τα ανοιχτά μάτια που δεν είναι και πολύ ωραίος που μπορεί να είναι λίγο informal. Τα ανοιχτά μάτια είναι και να γνωρίζεις που βρίσκεσαι όλα καλά όλα καλά με το να θέλεις να εξελιχθείς αλλα γυρω σου υπαρχουν και αρκετοι και αρκετοί κίνδυνοι να το πω

έτσι να έχεις και ανοιχτά μάτια με την έννοια που βρίσκεσαι. Ποιοι είναι δίπλα σου, ποιο είναι, ποιος είναι ο στόχος αλλά και ποιος είναι ο στόχος των άλλων.

Vrynios, Apostolos 16:41

Ναι.

16:41

Και να ξέρεις που βρίσκεσαι, να ξέρεις.

Πού μπορείς να φτάσεις εκεί που είσαι; Γιατί μπορεί να υπάρχουν ε Ε εμπόδια και στεγανά να το πω έτσι και όποτε τα ανοιχτά μάτια είναι και από θέμα προστασίας στον εργασιακό χώρο από άποψη με τους ανθρώπους που συναναστρέφεται, αλλά ταυτόχρονα είναι και του ανοιχτά μάτια, πάλι με το κομμάτι tutti μην μείνεις μονος σου αυτο που βλέπεις μονο ΕΣΥ και ότι είναι μονο αυτο που ξερω μεχρι Στιγμης γιατι υπαρχουν και αλλα πολλα πράγματα που δεν ξέρεις.

Vrynios, Apostolos 17:14

Οκέι τελεία εκεί τα κατάλαβα λίγο το κομμάτι των ανοιχτών ματιών περίπου περί τίνος πρόκειται Γενικότερα μιλάμε για το πένες σαν χαρακτηριστικό προσωπικότητας και άλλα. Ήθελα λίγο έτσι να σιγουρέψουμε ότι τα ανοιχτά μάτια σημαίνουν ότι ξέρω με τι έχω να κάνω αυτή τη στιγμή που βρίσκομαι, ποιος είσαι, ποια είσαι; Γουατέβερ χόκεϊ Τελεία, μια χαρά και τώρα πάνω σε αυτά Δεν υπάρχει κάτι άλλο το οποίο θα λεγες ότι παίζει ρόλο.

Σημαντικό στο να πετύχει κάποιος την καριέρα του ή να τον αναγνωρίσει, ας πούμε, μια εταιρεία ή εταιρείες για να αρχίσει να ανεβαίνει.

17:52

Θα έλεγα τώρα έτσι όπως το σκέφτομαι ότι επειδή δεν είναι κάτι που περνάει μόνο από το χέρι σου, νομίζω ότι αυτά που πρέπει να κάνεις εσύ τα έχω πει αυτά εννοώ ότι πρέπει να έχεις τη θέληση.

Vrynios, Apostolos 18:05

Ναι.

18:06

Και όλα τα υπόλοιπα που ανέφερα πριν με τα πραγματικά είναι και η θέληση και η διαδικασία που ακολουθεί. Μια εταιρεία γιατί εσύ μπορεί όντως να έχεις τη θέληση και όλα τα εφόδια να ανέβεις, αλλά να μην έχεις κάνει σωστή σωστή επιλογή να δουλεύεις σε μια εταιρία που θα ταιριάζει στην δική σου κουλτούρα, οπότε υπάρχει και ο παράγοντας ο εργοδότης ο Λουί.

Vrynios, Apostolos 18:26

Ναι.

Τελεία.

Τελεία, τελεία, τελεία και μια χαρά και κάτι όσον αφορά και μια τελευταία υπό ερώτηση, είναι αυτή και το κλείνουμε αυτό το κομμάτι θεματολογίας κάτι έτσι, όσον αφορά mentorship coaching του networking as που με βοήθανε, πιστεύεις αυτά σαν μεταβλητές σας συστατικά για την πιο πετυχημένη συνταγή σε μια καριέρα;

Είναι λίγο λιβινγκστον αυτο σορρυ αλλα ναι.

18:52

Σα.

Νέο ιό και θα έλεγα ότι βοήθανε και τουλάχιστον στην Ελλάδα που ζούμε στη χώρα που ζούμε εννοώ ότι όλα είναι networking και δεν είναι κάτι που δεν συμβαίνει και στον υπόλοιπο κόσμο, λέει. Στην Ελλάδα είναι αρκετά έντονο το κομμάτι του της επιτυχίας με το Networking και την βοήθεια με την γνωριμιών και ιδανικά θα έλεγα ότι δεν θα ήταν μια μεταβλητή που θα βοηθούσε στο.

Vrynios, Apostolos 18:55

Ή να πεθάνω;

19:25

Όχι που θα βοηθούσε, δεν θα το θεωρούσα ως μεταβλητή για να πετύχει στην καριέρα σου. Γιατί μπορεί με αυτόν τον τρόπο να στερείται πραγματικά ένας άλλος άνθρωπος που αξίζει για μια θέση και να το κερδίσεις απλά μόνο και μόνο γιατί έχεις το network, οπότε θα έλεγα

μόνο και μόνο ότι ναι, γνωρίζω ότι αυτή είναι η πραγματικότητα, ότι μπορείς να πετύχεις κάποια πράγματα. Έτσι δεν σημαίνει ότι θα πετύχει στην καριέρα σου με αυτό τον τρόπο.

Vrgynios, Apostolos 19:49

Ναι και είναι στην. Μπορείς να πετύχεις το ρόλο, τη θέση, αλλά δεν μπορείς να πετύχεις σε βάθος χρόνου.

Κάτι το οποίο θα σε κάνεις ένα πετυχημένο στον άνθρωπο και τα λοιπά σούπερ Ε Οκεί και τώρα έτσι θέλω να σε ρωτήσω κάτι ακόμα.

20:00

Νοε.

Vrgynios, Apostolos 20:05

Γιατί εντάξει τα ταλέντα κάπως και τα Σοφοκλής τα αναλύσαμε, τα συζητήσαμε και το κομμάτι της σκληρής προσπάθειας. Το συζητήσαμε και λίγο πριν δηλαδή γιατί για να αλλάξεις από ένα ρόλο να πας σε άλλο να ανέβεις ή οριζόντια και τα λοιπά που χρειάζεται να προσπαθήσεις γενικά στη δουλειά;

Το σημαντικό να αναγνωρίζει τη δουλειά. Τέλος πάντων, εσύ τώρα την έννοια της σκληρής δουλειάς, πώς θα την όριζες ως ντέμη;

20:31

Λοιπόν πλέον την έννοια της σκληρής δουλειάς.

Την βγάζω εκτός από το κομμάτι του ωραρίου, γιατί κάποτε για μένα σκληρή δουλειά ήταν το να δουλεύω πάρα πολλές ώρες πλέον για μένα αυτό που λέμε σε εισαγωγικά σκληρή δουλειά είναι πραγματικά τις ώρες που βρίσκομαι εκεί και δουλεύω να να κανω φοκους στη δουλειά που έχω να δείχνω το ενδιαφέρον μου να.

Να καταλάβω τι είναι αυτό που έχω να κάνω; Ποιος είναι ο στόχος, Πού είναι το TASS μου έτσι ώστε να το φέρω εις πέρας; Αυτό να φέρνω τα αποτελέσματα που είναι να φέρνω μέσα στο ωράριο εργασίας μου.

Αυτό εκεί πάει και το κομμάτι της θέλησης που είπα πριν γιατί ή θέληση δεν σταματάει. Ουσιαστικά είμαι κάθε μέρα στη δουλειά μου. Έχω τη θέληση να πετύχω το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για αυτό που έχω να κάνω εκείνη τη μέρα.

Vrynios, Apostolos 21:09

Οκέι.

Ναι.

Τέλειο και κάπου εκεί εξηγείται και στόχους επίσης πάρα πολύ όμορφα να ξέρεις, έχω φτιάξει. Τέλος πάντων δεν χρειάζεται να τα βλέπεις εσύ αυτά έτσι οκέι και ωραία υπάρχει έτσι κάποια εμπειρία.

Κάποιο βίωμα που να έχει στο οποίο να μην αναγνωριστεί και ας πούμε σκληρή σου προσπάθεια η θέληση σου για δουλειά.

21:43

Ναι υπάρχει και.

Υγνιος, Apostolos 21:45

Θες να μοιραστείς ένα;

21:47

Βεβαίως, ένα το οποίο νομίζω ήταν και αρκετά σημαντικό στην στο πώς αποτυπώθηκε η εταιρεία και οι από κει και πέρα προσπάθειά μου στη δουλειά είναι όταν για αρκετό καιρό δούλευα πάνω σε κάποια tasks. Συγκεκριμένα, στο Πέι Ρολ, τα οποία ήταν αρμοδιότητες που έπρεπε να έχουν 2 άτομα και έκανα τη δουλειά 2 ατόμων και την έκανα πολύ καλά, δούλευα και περισσότερο από το οχτάωρο μου.

Υγνιος, Apostolos 21:58

Είναι.

22:18

Υπήρχε η λεκτική αναγνώριση που και που από την υπεύθυνη μου όχι ιδιαίτερα, όχι επειδή δεν ήθελε να μου πει Μπραβο, αλλά το θεωρούσα και λίγο δεδομένο να το πω έτσι και όπου κάποια στιγμή μετά από αρκετό καιρό που έκανα αυτή τη δουλειά περιμένει και την ανάλογη ανταμοιβή να το πω έτσι και αναγνώριση πέρα από λεκτική όπου δεν υπήρχε αυτή η ανταμοιβή και όχι απλά δεν υπήρχε.

Είχε ένα κομμάτι ανταμοιβής μπόνους. Θέλω να πω για εταιρεία από την οποία αποφασίσαμε κάνει exclude χωρίς να γνωρίζω γιατί ενώ εγώ ταυτόχρονα δουλεύα παραπάνω από το ωράριο μου και έδινα πραγματικά την ψυχή μου στη δουλειά, οπότε μπορώ να πω αυτό το παράδειγμα το οποίο με έκανε να μειώσω κατά πολύ την προσπάθειά μου από κει και πέρα.

Vrynios, Apostolos 22:59

Είναι.

Ναι, οκεί αυτό γιατί πιστεύεις ότι έγινε; Πώς το ερμηνεύεις;

23:20

Είμαι σχεδόν σίγουρη ότι ήταν απλά λόγω του ότι.

Ήμουν ένα άτομο στην εταιρία E το οποίο είχε τη δική του άποψη και το δικό του χαρακτήρα, το οποίο δεν ταίριαζε με.

Με το άπερ μάνατζμεντ ήμουν γυναίκα και αυτό θεωρώ ότι έπαιξε πάρα πολύ σημαντικό ρόλο και αυτά τα 2 σε συνδυασμό με πήραν την απόφαση να με κάνουν, εξοφλούνται από κει γιατί αυτό θα μου έδινε τη δύναμη και να καταλάβω ότι είμαι κάποια η οποία χρειάζεται.

Χρειάζονται την έχουν ανάγκη και ότι θα μπορούσα να διεκδικήσω από εκεί και πέρα περισσότερα.

Vrynios, Apostolos 23:48

Οκεί.

Ναι εκεί.

Το ακουω αυτο παρα πολυ και.

Υπάρχει κάπως;

Δεν ξέρω πώς να το πω βασικά ΕΕ οι μεγαλύτεροί σου ευκαιρία και πρόκληση ταυτόχρονα στη δουλειά απ ότι πιστεύεις ότι προέκυψε η βασικά, πώς πιστεύεις ότι προέκυψε;

24:23

Γενικότερα κάποιο challenges που μου δώσανε κάτι που μου ανάθεσαν, ας πούμε πως πιστεύω ότι προέκυψε να το αναθέσουν σε μένα και όχι σε κάποιον.

Vrynios, Apostolos 24:33

Θα σου πω επειδή έκανα τηλεόραση λίγο περίεργα. Ευχαριστώ που με ξαναρωτάς έτσι για να βεβαιωθείς ουσιαστικά μέχρι στιγμής στην καριέρα σου. Η μεγαλύτερη πρόκληση που δέχτηκε ευκαιρία συνάμα.

Πηγή τον αναλάβεις ένα μεγάλο project και αυτό που είπες το να κάνεις τη δουλειά για 2 άτομα ενώ είσαι μόνη σου και τα λοιπά κάτι σαν αυτό. Πώς πιστεύεις ότι προέκυψε;

Εννοώ γιατί γιατί του δώσαμε σ εσένα, ας πούμε.

24:58

Ε.

Και έχω αρκετά τέτοια παραδείγματα challenges σας πούμε πως το λες και τον αναλάβω ας πούμε και ανέλαβα ένα σε παλαιότερη πολύ παλαιότερη εργασία που ήμουνα εταιρεία

ανέλαβα την ευθύνη ενός καταστήματος, το να τρέξει το να ανοίξει, το να έχει την εύρυθμη λειτουργία του μαζί με αυτό το παράδειγμα πριν και θεωρώ γιατί έδειξα την ικανότητά μου. Έδειξα την.

Προσήλωση ότι εγώ έχω κάποιον στόχο ότι εγώ είμαι ένα έμπιστο άτομο. Είχα φέρει κάποια αποτελέσματα. Ουσιαστικά είδαν ότι εγώ τα φέρνω τα αποτελέσματα στο χρόνο στον οποίο μου ζητήθηκε. Φαίνομαι ότι είμαι OK αν δεν μπορεί, οπότε νομίζω ότι και η σκληρή δουλειά που λέμε αυτό ήταν ένα κομμάτι το οποίο πάντα μου δίνονταν ευκαιρίες και challenges EE στις δουλειές που ήμουν.

Vrynios, Apostolos 25:57

Λοιπόν.

Οκεί άρα αναδεικνύοντας ας πούμε ότι δουλεύει σκληρά και τα λοιπά σου ερχόντουσαν και ανάλογες ευκαιρίες για να φέρεις εις πέρας πιο απαιτητικά πρότζεκτ και τα λοιπά οκεί και με το κινητό να ξέρεις εγώ τις ερωτήσεις να για ΠΕΣ για πες.

26:05

Ναι.

Εδώ θα μπορούσαν.

Ναι.

Εδώ θα μπορούσα να πω βέβαια ότι η σκληρή μου δουλειά αυτή μου έδινε την ευκαιρία και μου δίνανε πράγματα. Οι εργοδότες μου να κάνω γιατί πίστευαν σε μένα, αλλά ταυτόχρονα δεν μου δίνανε ποτέ την ανταμοιβή.

Για όλα αυτά.

Vrynios, Apostolos 26:27

Δεν έπαιρνες κάτι πίσω, Ναι.

26:30

Ναι.

Vrynios, Apostolos 26:32

Οκέι θα τις βρείτε στην γιατί η ακριβώς επόμενη μέρα ότι ουσιαστικά έγκειται στο κομμάτι του.

Ε.

Αν οι εταιρείες το αναγνώριζαν, αυτό γιατί είπαμε ότι προκύπτει ευκαιρία σε βλέπουν στη δουλειά τα πας Καλα ου Δουλευταρού λένε είναι πρότζεκτ άρα έρχεται τώρα να δώσει ντέμη θα το βγάλεις θα τα βγάλεις πέρα γιατί δεν είναι μόνο η δουλειά που κάνεις είναι και αν αντέχεις είναι όλο μαζί οπότε και.

26:58

Ναι.

Vrynios, Apostolos 27:00

Η ερώτηση είναι αυτό αν οι εταιρείες το αναγνώριζαν αυτό sorry σε σένα και αν όχι γιατί πιστεύεις ότι δεν το δεν το αναγνώριζαν;

27:11

Όπως είπα, δεν το αναγνώριζαν και ευελπιστώ. Η εταιρεία στην οποία βρίσκομαι τώρα να το αναγνωρίσει από την αλήθεια Ε.

Vrynios, Apostolos 27:18

Για σας.

27:21

Ναι, δεν το αναγνώριζαν. Θεωρώ ότι αυτό ήταν και λίγο κομμάτι και δικό μου. Εννοώ ότι ήμουν ο άνθρωπος που ήθελε να δώσει, ήθελε να προσπαθήσει και πίστευα στην ΕΕ. Καλεί τον γιο.

Θέληση και από την πλευρά του εργοδότη ότι α εγώ κάνω πάρα πολύ καλή δουλειά, άρα λογικά αυτό θα αναγνωριστεί, οπότε αυτό με έκανε να μην ζητάω να μη ζητήσω δηλαδή το αυτονόητο, οπότε αυτό δεν ζητάω και απλά δουλεύω σκληρά και βγάζω αποτελέσματα. Συν συν έφερε ουσιαστικά τον εργοδότη, οπότε συνέχισε να μου δίνει τα ίδια πράγματα με τη μεγαλύτερη δυνατή προσπάθεια, οπότε θα έλεγα ότι είναι γενικότερα μια κουλτούρα με το.

Vrynios, Apostolos 27:53

Ναι.

E.

Ναι.

28:11

Μεγαλύτερο αποτέλεσμα με χαμηλότερο κόστος και σε συνδυασμό με το ότι και εγώ έδειχνα ότι υπάρχει ανεκτικότητα.

Υγυνιος, Apostolos 28:19

Οκέι.

28:20

Λόγω του ότι φοβόμουνα δεν θα το πω δεν θα πω ψέματα φοβόμουνα και ότι μπορεί αύριο να μην έχω δουλειά να μιλήσω για το τι μπορεί να υπαρχουνε επιπτώσεις ας το πούμε έτσι και.

Υγυνιος, Apostolos 28:32

Ναι.

Και οι οποίες θα έχουν και μεγάλη επιρροή στην προσωπική σου ζωή. Εν συνεχεία και όλο αυτό που περιγράφεις με πάρα πολύ ωραίο τρόπο. Γενικά είσαι πάνω στο flow της συνέντευξης. Μια ερώτηση μπροστά δηλαδή μου δινεις πολυ ωραιες Πασες να ξέρεις; Δεν

είναι αυτό που περιέγραψα τέλος πάντων ότι προσπαθούσα πολύ, έδειχνε αυτό, αλλά περιμένω κάτι που δεν το έπαιρνα αυτό. Ουσιαστικά είναι κάτι το οποίο έχουν έρθει.

28:39

Ακριβώς.

Τέλειο.

Vrgynios, Apostolos 28:59

Θεωρητικά πάντα γιατί πρακτικά δεν μπορώ να εγγυηθώ για τίποτα στο 100%, αλλά έχουν θεωρητικά για αξιοκρατικές διαδικασίες να μας πουν ότι είναι παιδιά θα κάνουν, θα ορίσουμε τη δουλειά όπως πρέπει να γίνεται με τρόπο τόσο ώστε μετά να ανταμειφθείτε. Οπότε λοιπόν πάνω σε αυτό πιστεύεις ή έχεις βιώσει ότι οι αξιοκρατικές διαδικασίες και όπου εφαρμόζονταν επίσης; Έτσι γιατί μπορεί να μου πεις ότι έχω δουλέψει 3 που δεν υπήρχε κάπου κάτι τέτοιο και άρα πιστεύεις ότι οι αξιολογικές διαδικασίες λειτουργούν με βάση τη δίκαιη και ίση αντιμετώπιση;

Αλλά και transparent, δηλαδή σε κομμάτια διαφάνειας.

29:34

Και κατά περίπτωση θα πω ή θα περισσότερες εταιρείες που δούλεψα. Θα πω ότι δεν λειτούργησαν αυτές τις διαδικασίες και στην προηγούμενη εταιρεία που βρισκόμουνα θα πω ότι ήταν αρκετά αξιοκρατική και ότι υπήρχε το performance manager νης τ μ. Το οποίο

όντως δεν γινοταν μια φορα θελω να πω ότι ηταν ένα ένα τζένη δεν ηταν ότι σε κρινω μία φορά το χρόνο.

Vrynios, Apostolos 29:38

Και.

30:07

Έμπαινα στη διαδικασία να σε βοηθήσω καθ όλη τη διάρκεια του χρόνου να μιλήσουμε, να πούμε τι μπορεί να πάει λάθος, μπορεί να πάει στραβά, ενώ ο μάνατζμεντ με employ.

Vrynios, Apostolos 30:35

Δεν είναι.

30:37

Γενικότερα όμως υπήρχε η διαδικασία, ας πούμε, στη σε προηγούμενες δουλειές, η οποία απλά υπήρχε για να γραφτεί κάπου στα πρακτικά, να το πω έτσι ότι κάναμε ένα έκανες εσύ ένα riff αλέξιον και έγραψα εγώ και το δικό μου τη δική μου κριτική και χωρίς ουσιαστικά αυτό να προχωρήσει, ούτε να προχωρήσει σε εξέλιξη και ντιβελοπμεντ στον ίδιο τον εργαζόμενο. Δηλαδή βρίσκω ότι αυτά τα σποτ.

Σε σένα θα μπορούσαμε να πάμε ένα βήμα παραπέρα και αντίστοιχα ο εργαζόμενος να πει ότι η εταιρεία έχει κάποια μελανά σημεία κι εκεί έλα να πάμε να το δούμε μαζί.

Vrynios, Apostolos 31:18

Δεν.

31:19

Και να ακούσουν να έχεις φωνή ουσιαστικά και ανάλογα με τη δουλειά που έχεις κάνει να ανταμειφθείς. Λε Κτι κά Λε Κτι κά και οικονομικά οτιδήποτε έχει βάλει κάθε εταιρεία τέλος πάντων σαν ανταμοιβή να το πω έτσι. Αλλά αυτές οι διαδικασίες από ότι έχω δει πραγματικά ήταν απλά για να υπάρχουν για το θεαθήναι απλά να υπάρχουνε σαν σαν ιστορικότητα.

Vrynios, Apostolos 31:34

Οκέι.

Είναι.

Ναι οκέι ουσιαστικά σαν να λέμε κάπως να δίνουμε στα odds στους ελέγχους ότι κοιτάζτε εμείς το χουμε αυτό το εργαλείο πατέρας το χρησιμοποιούμε και τα λοιπά αλλά από πίσω παίζουν αλλά και άρα με λίγα λόγια ουσιαστικά μου περιέγραψε ένα καλό παράδειγμα και ένα κακό που έχεις βιώσει έτσι να performance νρη, για το οποίο υποτίθεται ότι είναι αξιοκρατικό και τα λοιπά και πολύ όμορφα τεμένη και επίσης είπες ότι είναι και κατά περίπτωση πότε υπάρχουν και περιβάλλοντα που δεν έχουν καν αξιοκρατία δεν αναφέρεται καν κάπου αυτός Αλέξη.

31:56

No.

Vrynios, Apostolos 32:17

Σωστά;

32:17

Όχι, όχι.

Δυστυχώς αυτά τα περιβάλλοντα είναι περισσότερα από.

Vrynios, Apostolos 32:19

Εκεί πέρα.

Ναι.

32:23

Από τα αυτά που ακολουθούν αξιοκρατικές μεθόδους.

Vrynios, Apostolos 32:26

Μα.

Και αυτό εντάζει, νομίζω κιόλας έχετε στο κομμάτι της στην Ελλάδα είναι μικρές επιχειρήσεις κατά βάση, οπότε δεν ξέρεις, καθένας έχει το περιβολάκι του ΡΕ παιδί μου και βάζω ότι θέλει να φυτέψει.

Προχωράμε με τα ανάλογα τη σοδειά, το συνεχίζουμε και ωραία ντέμη.

Σύμφωνα λοιπόν με όλα αυτά που είπαμε.

Και η φωνή μου νομίζω ότι είναι πιο μπάσα από κάθε άλλη φορά, τέλος πάντων.

32:55

Εγω Ιδιως σακούλα ξέρεις.

Υγνιος, Apostolos 32:56

Οι δύο μ ακούς ωραία μάλλον εγώ είχα αρχίσει να ακούω διαφορετικά τότε.

Ενδιαφέρον ε λοιπόν, οπότε πάνω σε αυτά που είπαμε.

Πώς θα όριζες εσύ την αξιοκρατία; Τι σημαίνει για σένα Αξιοκρατία και σε ξαναρωτάω το αγγίξαμε λίγο πριν σε ξαναρωτώ Γιατί τώρα το έχουμε δώσει; Έχουμε ακολουθήσει ένα ταξίδι, ας πούμε εμπειριών.

33:21

Ξέρεις πολλές φορές εγώ το καταλαβαίνω ότι.

Μπλέκω την αξιοκρατία με το.

Με το.

Με το Inclusion, με το να μην υπάρχει discrimination, ενώ μπλέκω και αυτούς τους όρους μέσα στην αξιοκρατία δεν είναι δηλαδή πολύ καθαρό αξιοκρατία και όλα τα υπόλοιπα.

Οπότε θα σου έλεγα πάλι αξιοκρατία είναι να είμαι ισότιμη να αντιμετωπίζουμε με τον ίδιο τρόπο με οποιονδήποτε άλλο άνθρωπο.

Vrgynios, Apostolos 33:42

Ναι.

Είναι.

33:57

Στην εταιρεία με οποιοδήποτε άλλο από τα χιούμορ Soares στην εταιρεία, είτε πραγματικά για αυτά που αξίζω, γι αυτά που είμαι και συνεπάγονται που συνδέονται με τη δουλειά.

Καθαρά με τη δουλειά.

Εννοώ ότι για να πάρω μια θέση θα κριθώ πραγματικά για αυτά που έχω να δώσω στη δουλειά.

Vrgynios, Apostolos 34:19

Ε.

34:20

Αλλά θα βάλω μέσα και το κομμάτι του να μην υπάρχει discrimination, να υπάρχει de vere στην κλουζ ιών, οπότε θα έλεγα και τον ασίμ να αντιμετωπίζομαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον με τον ίδιο τρόπο για αυτά που αξίζω γι αυτά που δίνω και γιατί είμαι το ίδιο με έναν οποιοδήποτε άλλο εργαζόμενο.

Vrynios, Apostolos 34:42

Ναι.

34:43

Έχω τις ίδιες ευκαιρίες και τις ίδιες υποχρεώσεις στο περίπου τις ίδιες υποχρεώσεις. Εννοώ γιατί αλλάζουν οι υποχρεώσεις ανάλογα με τη δουλειά στην οποία βρίσκεσαι, απλά ότι είμαστε όλοι και μέρη και άτομα που δουλεύουν σε μια εταιρεία και για αυτό το λόγο θα έπρεπε η εταιρεία να μας βλέπει με τον ίδιο τρόπο αυτό Έλα.

Vrynios, Apostolos 34:53

Ναι ναι ναι.

Οκεί και να μας συμπεριφέρεται με τον ίδιο τρόπο να μας αναγνωρίζει. Επίσης, ανάλογα με το τι έχουν κάνει και τα λοιπά οκεί.

35:09

Ακριβώς ακριβώς.

Vrynios, Apostolos 35:12

Άρα με λίγα λόγια, έτσι να το παραφράσω λίγο για να είμαι και εγώ σίγουρος ότι θα καταλάβει σωστά η αξιοκρατία έγκειται. Μ' αρέσει πάρα πολύ αυτό το ρήμα απ ότι φαίνεται σήμερα το έγκειται ωραία εγκυμοσύνη. Βλέπουν νάρχεται προχωράμε σε αυτά με τη.

35:26

Όχι για σας.

Όχι, όχι.

Vrynios, Apostolos 35:29

Μακριά, μακριά μακριά από μας μακριά από μας. Εντάξει, έχουμε ακόμα λοιπόν, άρα η αξιοκρατία έρχεται σε κομμάτια αναγνώρισης της προσπάθειας των ανθρώπων μέσα στην εταιρεία.

Και πού η οποία αναγνωρίζει ταυτοχρόνως, πλαισιώνεται με μια αντικειμενική ματιά άκρως και προσπαθεί επίσης να κάνει, ιδίως στα μπαράζ που μπορεί να προκύπτουν από μορφές discrimination, στερεοτύπων και τα λοιπά.

35:56

Ακριβώς.

Vrynios, Apostolos 35:57

Αυτό, οπότε έτσι να δίνονται ίσες ευκαιρίες στους ανθρώπους.

36:01

Βωβός ακριβώς είμαστε όλοι ισότιμοι ΕΕ μέσα σε ένα πλαίσιο εργασιακό.

Vrynios, Apostolos 36:02

Πάρα πολύ ωραία.

Είναι.

Πολύ όμορφα demy Ε πιστεύεις σε αυτό;

36:15

Καθόλου εννοώ ότι ζω σ αυτή την πραγματικότητα που είμαι τώρα καταλαβαίνω και βιώνω και το έχω βιώσει ότι δεν υπάρχει. Γιατί δεν πιστεύω ότι υπάρχει και στον κόσμο γενικότερα έξω από το εργασιακό περιβάλλον, σαν κοινωνικά όντα που είμαστε, ούτε εκεί υπάρχει αξιοκρατία, οπότε νομίζω ότι δεν θα μπορούσα να πιστέψω ότι υπάρχει σε μία σεζόν οργανισμό σε μια εταιρεία.

Vrynios, Apostolos 36:17

Οκέι.

36:44

Λόγω του ότι.

Στόχος μιας εταιρείας είναι το κέρδος.

Και πολλές φορές δεν μας ενδιαφέρει αν οι διαδικασίες που χρησιμοποιούμε είναι αξιοκρατικές για να φτάσουμε στο στόχο μας και όποτε θα πω ότι δεν πιστεύω ιδανικά, θα ήθελα να υπάρχει να υπάρχει σε όλες τις εταιρείες αξιοκρατία και.

Δεν θέλω να μηδενίσω. Υπάρχουν εταιρείες και κυρίως θα έλεγα μεγάλες και πιο ιντερνάσιοναλ, τουλάχιστον με βάση τη δική μου εμπειρία που έχουν αποφασίσει να κρατήσουν τις διαδικασίες και.

Vrynios, Apostolos 37:15

Ε.

37:20

Πραγματικά, όσο πιο ισότιμα γίνεται.

Vrynios, Apostolos 37:23

Εκεί και.

37:41

Ε, τι συμβαίνει; Νομίζω ότι είναι αυτό που λέμε των οργανωτών. Συνήθως λέμε ανοργάνωτες τις περισσότερες εταιρείες και εννοούμε που είναι εταιρείες που δεν έχουν προσθέσει ΔΕΗ που έχουν κακά προς εσείς. Κακάς αγωγικά εννοώντας άδικα.

Πολλές φορές το τί συμβαίνει είναι ότι νομίζω ότι δεν αποκτάς ποτέ δεν γίνεσαι ποτέ ένας εισαγωγικά με την εταιρεία, δηλαδή να βάλει στο στόχο των ατομικών σου κάπως να πηγαίνει παράλληλα με το στόχο της εταιρείας; Γιατί υποτίθεται ότι είσαι μέρος αυτού του στόχου της εταιρείας; Όποτε βλέπεις δεν βλέπεις τον εαυτό σου να προσπαθεί τόσο πολύ για μια εταιρεία που βλέπεις ότι δεν θα σου συμπεριφερθεί όπως με για αυτό που είσαι και αυτό που κάνεις και αυτό που προσπαθείς.

Vrynios, Apostolos 38:13

Ναι.

38:30

Οπότε νομίζω ότι αι.

Προσπαθείς λιγότερο;

Ε δεν παράγεις, ας πούμε όσο θα ΕΕ θα έκανες σε συνθήκες ιδανικές και κατ επέκταση κάποια στιγμή απλά φεύγεις από αυτή την εταιρεία και θα πας σε μια άλλη και θα γίνει πάλι το ίδιο. Αν αυτή η εταιρεία έχει το ίδιο πλαίσιο, οπότε νομίζω ότι υπάρχει αυτό το turnover ακριβώς επειδή δεν δημιουργείται μια κουλτούρα αξιοκρατίας ότι γίνεσαι μέλος της εταιρείας. Ο στόχος σου είναι στόχος της εταιρείας και μαζί πάμε μπροστά και εξελισσόμαστε.

Vrynios, Apostolos 38:51

Ναι.

Ναι.

Ναί εκεί πολύ ενδιαφέρουσα απάντηση αυτή θέλω να προσθέσω κάτι γιατί μιλάς για να ανοίξουμε το οποίο έχει 2 όψεις, ουσιαστικά απλά το psp με την όψη όπου έρχομαι σε μια εταιρεία δεν αντιλαμβάνομαι το impact που έχει ο ρόλος μου. Δεν βλέπω καμία σύνδεση με το

Γουατέβερ δεν υπάρχει κάτι το οποίο να το ευθυγραμμίζει, οπότε φεύγω αυτομάτως σε ένα τέτοιο περιβάλλον αν μποω δεν υπάρχει αξιοκρατικό προς απαραίτητα, απλά αν μποω και νιώθω ότι υπάρχει το impact και ότι κάπως επηρεάζει το χωρίς να υπάρχει αξιοκρατία θα κάτσω σε αυτό.

39:40

Ναι, μπορεί να αλλάξουν και οι χρόνοι σε επειδή όντως έχει είναι διττή σημασία. Όντως μπορεί εάν βλέπεις το στόχο σου να ταιριάζει με τον στόχο της εταιρίας ότι είσαι μέρος αυτού του στόχου, απλα μπορεί να μείνεις για αυτή την εταιρεία για ένα περισσότερο χρονικό διάστημα ή μπορεί να προσπαθήσεις για ένα περισσότερο χρονικό διάστημα, αλλά νομίζω όταν νιώθεις ότι δεν υπάρχει δεν υπάρχει ίση αντιμετώπιση στην εταιρεία την οποία βρίσκεσαι.

Vrynios, Apostolos 40:00

40:12

Νομίζω αργά ή γρήγορα θα μπει στη διαδικασία να αποχωρήσεις.

Vrynios, Apostolos 40:16

Ναι και εμείς στην τελική θα σε πάρει κι εσένα η μπάλα άμα δεν σ' έχει πάρει ακόμα.

40:20

Ναι, γιατί όπως είπαμε αξιοκρατία πέρα από το να αξίζω για το ρόλο μου είναι ότι λαμβάνω τις ανταμοιβές μου, την αναγνώρισή μου όπως τις λαμβάνει και κάποιος άλλος όταν θα σταματήσει ή θα βλέπεις ότι κάποιος άλλος μπορεί να έχει την αναγνώριση και την ανταμοιβή και ιδιαίτερα κάποιους άλλους μπορεί να μην αξίζει εισαγωγικά όσο εσύ αυτό θα σε επηρεάσει όσο και να ως στόχο σου να ταιριάζει με την εταιρεία.

Vrynios, Apostolos 40:42

Ναι.

Ε. Και.

Τελεία πάρα πολύ όμορφα demy E. Έχω μια τελευταία ερώτηση, να σου κάνω;

40:53

Βεβαίως.

Vrynios, Apostolos 40:54

Ωραία, οπότε δώσαμε λίγο για την αξιοκρατία. Μιλήσαμε για τα πράγματα αυτά και η τελευταία ερώτηση έχει να κάνει με το εσύ πώς την αντιμετωπίζεις; Προσπαθείς να αλλάξεις κάτι στη δουλειά σου και το τσάλεντζ άρης κάπως αυτό ξέρεις τι τη στάση της απέναντι σε αυτά τα θέματα;

41:14

Και είναι κάτι που με ενοχλεί πάρα πολύ αυτό. Αυτό που έχω κάνει μέχρι στιγμής θα πω ότι δεν έχω προσπαθήσει τόσο πολύ να το αλλάξω εσωτερικά και γιατί στην εμπειρία μου, όταν ήμουν μέρος ενός τέτοιου συστήματος, είδα ότι δεν μπορώ να το αλλάξω, ότι και να κάνω αυτό που κάνω μέχρι στιγμής είναι ότι προσπαθώ να κρίνω τον εργοδότη και την εταιρεία στην οποία θα εργαστώ.

Vrynios, Apostolos 41:38

Ναι.

41:47

Κατά πόσο είναι όχι αξιοκρατική, κατά πόσο πιστεύω ότι εγώ θα μπορώ να λειτουργήσω σε ένα τέτοιο σύστημα; Προσπαθώ να διαλέξω κάτι που θα είναι όσο πιο κοντά στις δικές μου αξίες γίνεται, για να μην είμαι αντιμετώπη με τέτοια καθεστάτα, γιατί ξέρω, όπως και έφυγα

από το προηγούμενο εργασιακό μου περιβάλλον ότι αν βρεθώ πάλι σε ένα τέτοιο καθεστώς ότι θα φύγω, δεν θα μπορέσω να ανταπεξέλθω, οπότε θα επιλέξω τη φυγή.

Και όχι τη δράση να το πω έτσι.

Vrynios, Apostolos 42:15

Οκέι.

Κέικ και θα κάνω τώρα εντάξει; Μια πολύ υποθετική ερώτηση, Ε.

Πιστεύεις ότι αυτό ρε παιδί μου παίζει ρόλο; Σύμφωνα με τον ρόλο που έχει στην εταιρία, δηλαδή αν ειχες ένα ρολο που ειχε μεγαλυτερο της σεζόν Making.

42:32

Οι.

Vrynios, Apostolos 42:32

Θα το έκανες challenges αυτό ή θα το άφηνες να τρέξει και απλά είναι υποθετική ερώτηση, έτσι δεν;

42:38

Κοίταξε αυτή τη στιγμή, αφού ταλαντεύομαι γιατί θα σου έλεγα με πολύ ρομαντικό τρόπο ότι θα το έκανα challenges πραγματικά. Μπορεί και να το έκανα challenges και ίσως πιο ήπια

γιατί υπάρχει πάντα και το κομμάτι του φόβου ότι εγώ αν ταράζω πολύ τα νερά, μπορεί για να μην είμαι εδώ αύριο και πάντα υπάρχει στο μυαλό μου ότι εγώ είμαι και γυναίκα.

Vrynios, Apostolos 43:04

Τι σημαίνει αυτό;

43:05

Πιο εύκολα θα τάραζαν τα νερά, όπως είπα και θα έκανα πράγματα αν ήμουν άντρας, γιατί αρχικά έχω βιώσει πολλές φορές να λέω το ίδιο πράγμα που λέει ένας άντρας συνάδελφός μου και η δική του φωνή να ακούγεται πολύ περισσότερο και η δική μου καθολού. Οποτε Νομιζω ότι μπορεί να έκανα ένα μικρο Τσαλεντζ με φόβο, αλλά υπάρχει η πιθανότητα να φοβόμουνά τόσο πολύ που δε θα έκανα τίποτα και παλι μπορεί να υπάρχει κατι φύγει.

Vrynios, Apostolos 43:37

Γι αυτό κατά βάση, γιατί γιατί είσαι γυναίκα όμως έτσι;

43:37

Αλλά σίγουρα θα.

Ναι, αλλά σίγουρα πιστεύω ότι αν είχα γεννηθεί άντρας, αν ήμουν άντρας σε αυτόν τον κόσμο που ζούμε εδώ εργασιακά, ενώ ότι θα το έκανα challans, θα είχα περισσότερο το σθένος να το κάνω. Γιατί θα ήξερα ότι μπορεί και αύριο να μου είναι πολυ πιο ευκολο να

βρω δουλεια εστω ότι με διώχνουν από την εταιρεία επειδή έκανα κάτι για να αλλάξουν τα πράγματα αύριο θα ηταν πιο ευκολο να βρω δουλεια.

Vrynios, Apostolos 43:54

Ναι.

Οκεί ακούω τ ακούω τελεία edem ή έχεις κάτι άλλο να προσθέσεις; Έχει πάει, είναι πέρασ και μια ωρα και 10 λεπτα νομίζω ότι δεν θα σε κουράσει εσένα παραπάνω όσον αφορά αυτό.

44:20

Νομίζω ότι είμαστε, είμαι εντάξει, δεν θέλω να πω κάτι άλλο, είπε αρκετά πράγματα νομίζω.

Vrynios, Apostolos 44:22

Έλα έλα έλα.

Κάτσε να κλείσει το ρεκόρ D.

Αχ Χριστέ μου σταμάτησε δεν σταμάτησε.

44:32

01:10 δεν σταμάτησε.

Vrynios, Apostolos 44:35

Γιατί δεν σταμάτησε;

44:37

Το θέμα είναι να γράφει, να μην έγραψε καθόλου θέλει.

Vrynios, Apostolos 44:40

Ναι έχει έχει σταματήσει αλλά πάνω το κάνει δηλαδή μου δίνει τα δευτερόλεπτα να το.

44:45

Ναι μπορεί να δίνει τα δευτερόλεπτα της κλίσης.

Vrynios, Apostolos 44:48

Κάτσε γιατί;

Vrynios, Apostolos stopped transcription

Appendix P

0:46

Μια αναδρομή ωραία λοιπόν στον εργασιακό τομέα και μετά από 2 πτυχία, τα οποία ένα προπτυχιακό και ένα μεταπτυχιακό επάνω σε κοινωνικές επιστήμες και στην εγκληματολογία και μετά από δουλειές, οι οποίες δεν ήταν σύμφωνες με τις σπουδές μου, αλλά της έκανα κατά τη διάρκεια των σπουδών μου δούλευα στην εστίαση 10 χρόνια και μετά με το πτυχίο της Εγκληματολογίας κατάφεραν να μπω

σε μια θέση.

Σε μια μη κυβερνητική οργάνωση να γίνω πρότζεκτ μάνατζερ ενός προγράμματος που αφορούσε τη βία στο Διαδίκτυο έναντι των γυναικών και των ευάλωτων ομάδων και έπειτα να κατακτήσω και άλλη μια θέση την οποία δούλευα.

Παράλληλα, στο Υπουργείο Προστασίας του πολίτη σαν ειδική συνεργάτιδα του Γενικού Γραμματέα εγκληματικής πολιτικής από κει πέρα ασχολούμασταν με τις ελληνικές φυλακές και ότι έχει να κάνει με αυτές.

Vrynios, Apostolos 1:42

Οκέι και ναι.

1:43

Και το.

Μετά από αυτές τις 2 θέσεις και μετά από 2 χρόνια εργασιακής και εμπειρίας πάνω στον τομέα.

Αποφάσισα να κάνω ένα μικρό διάλειμμα γιατί ήταν πάρα πολύ επίπονα αυτά τα 2 χρόνια εκείνα να συμμετάσχω σε ένα αθλητικό πρόγραμμα στην Ιταλία, στο οποίο και βοηθάμε μια υπανάπτυκτη περιοχή που λόγω της μαφίας αντιμετωπίζει πάρα πολλά προβλήματα ώστε να μπορέσουμε λοιπόν να δώσουμε ζωή μέσα απ'τα παιδιά, κυρίως μέσα από δραστηριότητες με παιδιά και με εφήβους.

Vrynios, Apostolos 2:21

Οκέι και πώς περιέγραψε το επαγγελματικό σου ταξίδι στη γνώση; Δηλαδή πως θα έλεγες ότι έφτασε μέχρι εδώ σήμερα; Και αυτό έχει πολλά πολλά που ίσως δηλαδή πως πήρες τη μία θέση μετά την άλλη. Ξέρεις διαδικασίες και τα λοιπά.

2:32

Ναι.

Ναι κακό.

Ήταν πολύ ενδιαφέρον, πολύ ενδιαφέρον ταξίδι. Η αλήθεια είναι γιατί μ έχει διδάξει πάρα πολλά πράγματα. Ε. Στις πρώτες θέσεις που κατέκτησα της έψαξα μόνη μου γιατί η εστίαση είναι ένας εύκολος σχετικά τομέας για κάποιον ανειδίκευτο και στις οποίες μετά από γνωστούς μέσω γνωστών, όταν ήθελα να

αλλάζω είχε κάποιο μαγαζί όταν δεν ήμουν ικανοποιημένη και έβρισκα κάτι άλλο και είχε κάποιες παύσεις ανάμεσα στο γιατί έφυγα 2 φορές στο εξωτερικό στο οποίο δεν δούλευα εκεί πέρα.

Μόνο τη δεύτερη φορά που ήμουνα σε ένα Wine Bar και αυτό πάλι μέσα από αγγελία που βρήκα δηλαδή έψαχνα ενεργά όταν ήμουνα στο εξωτερικό.

Και μετά στις 2 μεγάλες θέσεις οποίες είχα τη μία στη μία έστειλε ένα μήνυμα στο linkedin, στην διευθύντρια του οργανισμού της Μυκόνου και της εξήγησα ότι έχουμε κάνει μια παρόμοια πτυχιακή εργασία και θα ήθελα πολύ να συνεργαστούμε στο μέλλον γιατί είναι ένα θέμα στο οποίο δεν είχε αναπτυχθεί τότε. Όταν έκανα εγώ την εργασία μου στην Ελλάδα και μου είπε να περάσω το γραφείο, να μιλήσουμε ήμουνα εθελοντικά στο συγκεκριμένο οργανισμό για περίπου ενάμιση χρόνο και μετά πήρα Axel Πολιτειών της Project manager, πάνω απ το ευρωπαϊκό πρότζεκτ που τρέχαμε.

Και στην εργασία στο υπουργείο, γιατί έτσι πάει συνήθως το δημόσιο ήτανε μέσο γνωστό, βρει κάτι συγκεκριμένο.

Vrynios, Apostolos 3:54

Ναι οκέι.

Και τώρα το πρόγραμμα που είσαι, πώς το βρήκες;

4:01

Πρόγραμμα που είμαι τυχαία επειδή έψαχνα μετά ε μετά από αυτές τις 2 μια δουλειά ήταν τρέχουσα όταν ήρθα στην Ιταλία ή το Υπουργείο τελείωσε γιατί έφυγε ο Γενικός Γραμματέας από το λήμμα The έφυγε από το Υπουργείο Επόμενος. Έψαχνα να δω τι θα κάνω. Βρήκα πολλές δυσκολίες με τις αγγελίες. Το επάγγελμά μου είναι πολύ συγκεκριμένο και δεν υπάρχουν άπλετες ευκαιρίες, οπότε σε ένα από αυτά τα ψαξίματα μου μου είπε ότι υπάρχει μια πλατφόρμα που λέγεται European Shoulder Course, το οποίο φτιάχνεις το προφίλ σου και μπορείς να έρθει σε επαφή με διάφορους οργανισμούς κυρίως ΜΚΟ στο εξωτερικό για να μπορέσεις να κάνεις εθελοντικά προγράμματα ή και να γίνεις και εργαζόμενος μελλοντικά. Δεν είναι ανοιχτα τα υπεροπτικές ανοιχτές και επομένως όταν έκανα αυτό το προφίλ.

Vrynios, Apostolos 4:45

E.

4:52

Είχα ξεχάσει γιατί μέσα σε όλο αυτό, σε όλες μου τις συνεντεύξεις, αιτήσεις που έκανε για δουλειά θα ξεχάσω ότι θα δημιουργήσει το προφίλ και μια μέρα μου ήρθε ένα email που μου είπε ότι ο οργανισμός θέλει να επικοινωνήσει μαζί σας γιατί θέλω να σας καλέσει να συμμετάσχετε σε αυτό το πρόγραμμα, οπότε και ουσιαστικά με προσέγγισαν επειδή μετά από αρκετές συνεντεύξεις που είχαν πάει καλά το να σε προσεγγίσει κάποιος είναι πάρα πολύ ωραίο. Είπα οκεί γιατί όχι; Ας του δώσουμε μια Με βρήκανε και κούμπωσαν.

Vrynios, Apostolos 5:22

E.

Οκεί Βέρνης ωραία πάμε τότε λίγο πίσω στο στην πρώτη λυκείου που ήσουν ως εθελόντρια και εκεί πέρα ας πούμε εντάξει, έβαλες εσύ τη δικιά σου τη συμβολή αλλά πάλι το Networking ήταν αυτό το οποίο σου έδωσε τη θέση δηλαδή για να μπει μέσα να εκτελώ 3 και μετά για να πιάσεις τη δουλειά σαν project manager εκεί πέρα πώς έγινε το τρανζίσιον; Τι ήταν αυτό το οποίο σε.

5:33

No.

Δεν ήταν ακριβώς Networking. Είναι στην πραγματικότητα ένας πολύ καλός μου φίλος. Μού έστειλε και μου λέει εσύ τσέκαρε αυτό το προφίλ στο linkedin για τη συγκεκριμένη κοπέλα να παρακολουθήσει λίγο και κάνει διάφορα πάνω στο δικό σου το θέμα και αυτό που έχει σπουδάσει αυτό που έχεις κάνει πάνω του τυχαία κι σου λέω ωραία κάτσε και ήταν πολύ μπολ για στείλω μήνυμα γιατί δεν έχω ξανά πει κανείς ποτέ με κανέναν ευθέως μέσω λιγκ και ότι έκανα από εκεί και πέρα και μετά από τις εντεύξεις μας γιατί όταν είσαι εθελοντής κάνεις πάρα πολλά πράγματα και έκανα πολλά πράγματα και μέσα.

Vrynios, Apostolos 5:51

Ε.

6:18

Χωρίς καμία πληρωμή.

Για αρκετό καιρό, οπότε καμιά φορά τα έκανα και ταυτόχρονα με άλλες δουλειές εστίασης, δηλαδή των γελ και μέχρι να έρθει η ευκαιρία του να κατεβάσουμε την πρόταση. Αυτό το πρότζεκτ δεν ειπώνονται διαφορά ότι θα ανοίξει θέση θα γίνει με κάνει υπομονή. Κάνε το ένα κάνε το άλλο, όπως και να έχει, όταν είσαι 25. Πόσο ήμουν τότε 26 χρονών 27 αν θυμάμαι καλά τον IAS κάπου ρε παιδί μου ανυπόμονες λέει ότι θα γίνουν παιδιά δεν θα έχω να φάω ξέρετε οκεί πρέπει να τα κάνουμε μπορούμε.

Θέλοντες, οπότε κάπως έτσι προέκυψαν ο ρόλος όταν part time, ωστόσο και δεν ήταν ότι έπαιρνα τα χρήματα τα οποία αντιστοιχούσαν στο ποζίσιον μου γιατί εγώ ανέλαβα ένα πρόγραμμα 2 ετών, το έφερα όλους πέρας με πάρτα μισθο το οποιο δεν βγαινει στα μαθηματικά και στα χαρτιά.

Vrynios, Apostolos 7:00

Ε.

Καλά γενικά δεν βγαίνουν πολλά πράγματα, αλλά ναι, κάπως το κάνουμε και τα καταφέρουμε.

7:18

Θεωρώ ότι το συγκεκριμένο δύσεων να στο πω κι αλλιώς κέρδισα με την αξία μου. Ήταν ακριβώς το αντίθετο με τη θέση στο υπουργείο που ήταν μίλητο και ήταν μέσω γνωστού ή θέσις. Το στο νου την κατέκτησα 100% με την αξία μου και τη δουλειά μου και με την υπομονή μου και με την επιμονή μου και με το τι έκανα πολύ καλό αυτών για πολύ καλή εντύπωση. Τέλος πάντων στους ανωτέρους μου.

Vrynios, Apostolos 7:21

Ε.

Υπήρχαν κι άλλοι άνθρωποι εκτός από σένα που θέλω να σου πω να αναλάβουν ένα πρότζεκτ να γίνουν από εθελοντές πάρτα ημέρες και.

7:53

Ναι.

Είναι φυσικά ο νομιζω. Ολοι εκει μεσα που δουλεύαμε εκείνη την περίοδο παλεύαμε για μια θέση στον ήλιο και κάποιοι τα καταφέρανε. Βέβαια μιλάμε για έναν οργανισμό ο οποίος παίρνει ανειδίκευτα παιδιά και τα βάζει σε θέσεις που είναι πολύ συγκεκριμένες.

Και για να κόψει κόστη, αλλά και γιατί είναι εύκολο, δηλαδή όταν έχεις η παιδεία έχει δουλέψει μαζί τους. Θεωρείς ότι μπορούν να λάβουν και παραπάνω ευθύνες με ένα αντίστοιχο τηλέφωνο μισθό; Ανάλογα αν είσαι part time ή full time, οπότε κάποιοι κατάφεραν, κάποιοι φύγανε, κάποιοι εκνευρίστηκαν, κάποιοι μείνανε, κάποιοι άλλαξαν. Μετά υπήρχε πολύ μεγάλη ροή μέσα στα 2 χρόνια που εγώ ήμουν εργαζόμενη εκεί πέρα για να το θέσουμε σωστά.

Vrynios, Apostolos 8:23

Ε.

Εσύ γιατί; Για ποιο συγκεκριμένο λόγο πιστεύεις ότι.

Πήρες αυτή τη θέση, δηλαδή αναφέρθηκε λίγο το ότι έχεις δουλέψει σκληρά, έχει δουλέψει πολύ ότι έχεις καλή σχέση με τους από πανω δηλαδή. Τι ήταν αυτό που πιστεύεις συγκεκριμένα ότι είσαι σου έδωσε αυτή την ευκαιρία;

8:55

Ότι δεν ηθελε κανεις αλλος να παρει ΟΛΗ Αυτη την ευθυνη του πρότζεκτ μάνατζερ και ουσιαστικά εγώ δεν είχα καμία εμπειρία πριν και έγινα project manager σε 2 χρόνια από μόνη μου δεν είχα καμία ήμουν α κολύμπησαν στα νερά. Έμπλεξα σε πλατφόρμες. Άρχισα να μιλάω με 4 διαφορετικούς παρτενέρ σ'όλη την Ευρώπη να κάνω μίτινγκ των οργάνων πράγματα τα οποία δεν είχα κάνει ποτέ πριν τα οποία εκείνη τη στιγμή φαινόταν βουνό τώρα μου φαίνονται αστεία. Αυτό ήταν το πολύ σημαντικό κομμάτι που κέρδισα από όλη αυτή την ιστορία. Αλλά νομίζω ότι ο κύριος λόγος που πήρα αυτή τη δουλειά είναι ότι ήμουν εκείνη τη στιγμή.

Στο σωστό μέρος τη σωστή ώρα είχα αποδείξει ότι μπορώ να αναλάβω πολλές ευθύνες πάνω μου.

Και κάποιος μου κάνει αυτο παρτε παρτε και καλή τύχη.

Vrynios, Apostolos 9:30

Ε.

Ε. Και.

9:35

Και βγάλαμε ασπροπρόσωπους, το οποίο και δόξα όλα καλά πήγαν τα κατάφερε.

Vrynios, Apostolos 9:39

Ε οπότε ήσουν και διατεθειμένο να πάρεις ένα ρίσκο, οπότε καταλαβαίνω ένας ρόλος δύσκολος που πολλοί κάνουν πίσω, κοίταγαν τον γκρεμό και λέγανε άστο καλύτερα.

9:44

Μηδέν.

Ναι ναι.

Ναι.

Vrynios, Apostolos 9:50

Και.

9:50

Δεν νομίζω ότι είχα χρονισμός συγκεκριμένη θέση να σου πω την αληθεια Δηλαδή και από θέμα που σπουδών και από θέμα έρευνας και από θέμα πώς να επικοινωνούμε με άλλα άτομα και με ομάδες και με ξένους και στα αγγλικά και όλα αυτά δεν είχα ανταγωνισμό εκείνη τη στιγμή στο συγκεκριμένο ή συγκεκριμένο οργανισμό.

Vrynios, Apostolos 10:09

Οκεί, εντάξει, παρόλα αυτά εντάξει, το έχουμε καλύψει το πώς τα κατάφερες δηλαδή και πήρες αυτό το ρόλο και μετά πάμε λίγο στο κομμάτι του υπουργείου που είπες εκεί πέρα Αναφέρθηκε στο ότι είναι τελείως, δηλαδή με γνωστό μιλάει μεστός μπαίνεις κάπως έτσι;

10:24

Ουσιαστικά δεν ήταν καν ξεκάθαρο σο ρόλος της θέσης μου, γιατί ναι μεν είναι πολύ ωραίο να έχεις έναν εγκληματολόγο μέσα σε μια ομάδα η οποία σε όλη την ΕΕ φυλακές και όπως και να χει, όταν σε ένα γραφείο που είναι το αστυνομικό σώμα κυριαρχούσαν υπάλληλοι, χρειάζεσαι και κάποιον με συγκεκριμένο εξυπηρέτησης, αλλά αν η καθήκοντά μου ήταν πολύ σήμερα, δηλαδή.

Vrynios, Apostolos 10:50

Ναι.

10:50

Και.

Στην αρχή μπορεί να ήταν να οργανώσω κάποια πράγματα που του γραφείου, κάποιες κάποια χαρτιά, μετά να γράψω κάποιους λόγους που θα έπρεπε να απευθύνει ο Γενικός Γραμματέας σε διάφορες εκδηλώσεις ή να γράψω κάποια δελτία τύπου πράγματα τα οποία εγώ μου είχε πει ο λόγος ήμουν δημοσιογράφος ούτε τίποτα δεν είχα ιδέα τα έμαθα κι αυτά πάλι από την αρχή και μετά κόπων και βασάνων και με πολλές αλλαγές και τέλος πάντων διαφορά μετά είχα κάποια κάποιες αρμοδιότητες για να επικοινωνούμε οργανισμούς.

Έχουν να κάνουν με δωρεές ώστε να μπορέσουμε να γεμίσουμε με κάποια πράγματα τα καταστήματα κράτησης τα οποία έλειπαν.

Και υπήρχε σοβαρή ζήτηση από διάφορα αγαθά, οπότε εγώ οργάνωνα κάπως και προσπαθούσα να κερδίσουμε δωρεές από διάφορες μη κυβερνητικές οργανώσεις. Εν μετά ήτανε να συνοδεύω τον Γενικό Γραμματέα σε διάφορες εκδηλώσεις. Να δούμε το παρόν Ομάδα ήταν πολύ, δεν υπήρχε συγκεκριμένο.

Πρόγραμμα κάθε μέρα και το τι πρέπει ακριβώς να κάνω Ε ο Γενικός Γραμματέας στο Γραφείο και έλεγε, Θέλω να κάνουμε αυτό, Θέλω να το έχεις έτοιμο μέχρι το

πάμε δηλαδή δεν υπήρχε συγκεκριμένο καθήκον.
Ήταν διάφορα.

Vrynios, Apostolos 12:10

Και έτσι όπως το περιγράφεις, αυτό το περιβάλλον που δεν ήταν συγκεκριμένα τα καθήκοντα γενικότερα, θα έλεγες ότι.

Πώς να το πω; Ήταν κατά κάποιο τρόπο όμως αξιοκρατικό. Δηλαδή είσαι εσύ που δεν έχεις κάποια καθήκοντα, παίρνεις ένα χ μισθό, είναι και ο δίπλα και δίπλα που παίρνουν επίσης να κοιμηθώ δηλαδή εκεί πέρα όλο αυτό το interaction που είχες πως το πώς το βίωσες;

12:31

Και.

Θεωρώ ότι αξιοκρατικά κανένας δεν θα έπρεπε να είναι μέσα σε αυτό το γραφείο, γιατί κανένας δεν είχε ιδέα από τους αγωνιστικό σύστημα πέρα από μια κοπέλα η οποία είναι δικηγόρος, οπότε αναγκαστικά είχε διαβάσει ότι το συμφωνητικό κώδικα απέξω και το γνώριζα. Εγώ δεν τον είχα διαβάσει γιατί δεν είχε να κάνει με αυτό εποχιακή μου ούτε είχα κάνει ποτέ. Έκαναν το πτυχίο μου στο εξωτερικό. Ποτέ δεν είχα ασχοληθεί ποτέ με το με τους κώδικες στην Ελλάδα το έκανα κατά τη διάρκεια και έμαθα πολλά και γρήγορα. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι όλοι οι υπόλοιποι που δούλευαν εκεί μέσα είχαν συγκεκριμένο εκπαίδευσης.

Και μπορούσα να αντεπεξέλθω σε πολλά πράγματα, οπότε το αξιοκρατικό θα βάλω ένα ερωτηματικό και στο κομμάτι του μισθού.

Και θα ήμουν η τελευταία που θα έπρεπε ποτέ να παραπονεθεί. Γιατί τα μισθολόγια του δημοσίου πανε πολυ Συγκεκριμενα είναι το store που έχει ένας δημόσιος υπάλληλος και μετά πηγαίνει με κλίμακες. Το θέμα είναι όμως ότι με την τωρινή κυβέρνηση όσοι είναι διορίζονται ως ειδικοί συνεργάτες, δηλαδή ως μετακλητοί υπάλληλοι, ο μετακλητός υπάλληλος είναι αυτός ο οποίος δεν είναι μόνιμα διορισμένος, αλλά διορίζεται για συγκεκριμένο χρόνο. Υπήρξε διορισμός, δηλαδή παίρνουν παραπάνω χρήματα από τους.

Δημοσιος υπαλληλος πολύ παραπάνω, οπότε αυτό θα ήταν το τελευταίο πράγμα που θα μπορούσε ποτέ να παραπονεθώ. Δεν γνωρίζω για να μπορώ να κρίνω αν η δικιά μου η δουλειά πληρωνόταν ισαξία με των υπολοίπων, γιατί κανένας δεν έκανα;

Πάρα πολλή δουλειά για να πρέπει με τα λεφτά που παίρναμε εγώ έπαιρνα πάρα πολλά λεφτά για τη δουλειά που έκανα.

Χωρίς να είναι παραγωγικοί και χωρίς να με γεμίζει, ας πούμε.

Οπότε κάπως έτσι θα το χαρακτηρίζει κομμάτων.

Vrynios, Apostolos 14:17

Ε Οκέι θέλει μια χαρά και τώρα στον οργανισμό πως αυτή τη στιγμή γενικότερα πως θα έλεγες ότι είναι τα πράγματα όσον αφορά το;

Το μεταξύ σας, τις ευκαιρίες που δίνονται, δηλαδή όλα αυτά που συζητήσαμε και για τις προηγούμενες δύο δουλειές που είχες.

14:32

Ε.

Όπως θα έλεγα.

Έχω βρεθεί και στις 2 όψεις του νομίσματος. Σε αυτή την περίπτωση είμαι κάπου στη μέση και θεωρώ ότι δεν υπάρχει.

Αξιοκρατία θεωρώ ότι υπάρχει πολλή συμπάθεια. Συγκεκριμένα, πρόσωπα δυστυχώς, το οποίο εμένα δεν μου αρέσει γιατί έχω έχει τύχει εγώ να αδικώ. Θέλω εθελοντική ομάδα και να την οργανώνουν και να συντονίζω και δεν έδειχνα ποτέ φέιβοριτ σε κανένα από τα παιδιά που θα άτομο.

Και.

Τώρα εδώ πέρα, δυστυχώς υπάρχει τύχη και κάποιο αίτημα που μπορεί να κάνω να κάνει όχι εγώ. Εγώ είμαι πολύ ικανοποιημένη από την αντιμετώπιση που έχουμε στιγμής, γιατί ζητάω για μένα πράγματα και δεν τα μπλέκω με τα άλλα παιδιά που έχω γύρω μου ζητάνε Καποια Πραγματα Γινονται αλλα που ζητάνε τα ίδια δεν γίνονται και χωρίς να υπάρχει κάποια πρακτική εξήγηση γιατί υπάρχει ο διαχωρισμός, οπότε θα έλεγα ότι.

Vrynios, Apostolos 15:34

Κομψή κομψά, ένα πράγμα.

15:35

Ναι ναι ναι.

Vrynios, Apostolos 15:36

Τουλάχιστον σε θέματα ΣΚ στο τι κάνει, ποιος, πού, πότε και τα λοιπά είναι λίγο πιο ξεκάθαρο. Είναι πάλι λίγο.

15:42

Ναι, ναι, όχι Όχι ναι. Σαφέστατα πιο ξεκάθαρο αυτά τα πράγματα που έχουμε να κάνουμε εδώ πέρα είναι πολύ συγκεκριμένα. Δεν γινανε ΟΛΑ γιατί εγώ όταν έκανα την αιτηση μου είχε πολλά κομμάτια της μαφίας, τα οποία και εργαστήρια της μαφίας, τα οποία δυστυχώς δεν έγιναν. Οπότε εγώ έχασα κάποιο κομμάτι από αυτά και θα ήθελα πάρα πολύ να τα έχω στην καθημερινότητά μου από το να δουλεύω μόνο με παιδιά, όχι ότι παραπονιέμαι. Ήταν μια πολύ ωραία εμπειρία, εξίσου αλλά κατασταση που έχουμε να κάνουμε είναι πολύ συγκεκριμένα υπάρχει οργάνωση, υπάρχει πρόγραμμα, υπάρχει check list.

Ξέρουμε τι πρέπει να κάνει ο καθένας. Καμιά φορά δουλεύουμε μαζί. Καμιά φορά δουλεύουμε μόνοι μας είναι.

Νομίζω το θέμα της εργασίας και των καθηκόντων που είχαμε εδώ πέρα όλα πήγαν πολύ καλός.

Vrynios, Apostolos 16:26

Οκέι πάρα πολύ ωραία ευτέλεια τζίνα, οπότε ΤΩΡΑ έτσι έχουμε κάνει το ζέσταμα τα κύματα έχουν ανεβάσει στην επιφάνεια και επιπλέον ΕΕ.

Σε άκουσα πριν αναφέρει στο κομμάτι της σκληρής δουλειάς και τα λοιπά και τα λοιπά και το ότι έχεις δουλέψει σκληρά ότι έχει αναγνωριστεί ο κόπος σου και όλα αυτά τους ώστε να σου έρθει και η ανερχόμενη θέση ως project manager και τα λοιπά, οπότε θέλω έτσι λίγο να το ορίσουμε αυτό θέλω να σε ρωτήσω για σένα τι σημαίνει σκληρή δουλειά αρχικά;

16:53

Μιλούν για σκληρή δουλειά, για μένα σημαίνει να ξοδεύεις πάρα πολλές ώρες από τον ελεύθερό σου χρόνο χωρίς να πληρώνεσαι.

Για τον άλλον μπορεί να είναι κάτι τελείως διαφορετικό για μένα ήταν αυτό. Αυτό θα ορίσω σκληρή δουλειά γιατί μπορεί να βγάζεις τα μάτια σου μπροστά από έναν

υπολογιστή, να φτιάχνεις ολόκληρα προγράμματα να γράψω ολόκληρα projects και στην πραγματικότητα να μην αμείβεσαι στο τέλος και να λες να σου λέει Ο άλλος, ναι, αλλά έχεις όνομα τώρα γιατί δουλεύεις εδώ πέρα; Οι κοίτα τι θα έρθει μετά όλο αυτό είναι πάρα πολύ εξαιρετικά ψυχοφθόρο, ειδικά Άμα δεν έχεις ένα οικονομικό background το οποίο μπορεί να σας στηρίξει και σε ηλικία μετά τα 25 που όπως και να χει χτυπάει διαφορετικά ψυχολογικά το να μην μπορείς να Να υποστήριξαν αυτος μονος οικονομικα εν σκληρή δουλειά για μένα είναι να ανέχεσαι καταστάσεις οι οποίες μέσα στον εργασιακό σου χώρο είναι απαράδεκτες συμπεριφορές, κακές και πράγματα τα οποία σου σε τρώνε μέσα σου και δεν έχει σημασία πόσα λεπτά μπορεί να βγάζεις και σου κάνουν κακό Αυτό θεωρώ ότι είναι επίσης σκληρή δουλειά των.

Η έννοια της σκληρής δουλειάς που δεν έχω ακόμα δυστυχώς βιώσει είναι το να κάνω κάτι με πάρα πολύ πάθος που δεν με νοιάζει πόσες ώρες μπορεί να ρίξω πάνω δουλειά.

Αυτό δυστυχώς μου λείπει και θα ήθελα πολύ στην επόμενη μου δουλειά να το καταφέρω και να το έχω δηλαδή να δουλεύω ώρες ατελείωτες και να αυτο ορισμός που δίνω περισσότερος κόσμος, σκληρή δουλειά.

Αλλά να μη με νοιάζει να το κάνουν με πολύ μεράκι, να μου αρέσει να το γουστάρω. Αυτό εκλείπει από τις προηγούμενες θέσεις που έχω που είχα μέχρι στιγμής.

Αλλά η σκληρή δουλειά, σκληρή δουλειά θεωρώ ότι είναι να σε διαλύει κάτι ψυχολογικά και να μην έχεις χρόνο να κάνεις άλλα πράγματα. Αντί να αφιερώσω το χρόνο που δίνει σε κάτι χωρίς να αμοίβεσαι κατάλληλα να τον τρως σε κάτι, ελπίζοντας ότι θα.

Αυτές οι αυτά τα αυτές οι υποσχέσεις και τα θα έχουμε ακούσει και έχουμε ακούσει και για θέσεις παραπάνω από αυτές που είχα εγώ.

Πάρα πολλά πράγματα, πάρα πολλά πράγματα, αλλά χωρίς πράξεις.

Vrynios, Apostolos 18:53

Υπάρχει κάτι άλλο πέρα από τη σκληρή δουλειά που.

Βοηθάει κάποιον αναγνωριστεί, όπως ας πούμε, τα ταλέντα που μπορεί να έχει ένας άνθρωπος τις ικανότητες ή κάτι άλλο που έχετε στο μυαλό;

Ναι, σίγουρα κάποιος μπορεί να έχει το ταλέντο του να βγάζει τη δουλειά που μπορεί να βάλει σε αποστολή σε 10 μέρες σε 2.

Αυτό είναι ξεκάθαρο, ταλέντο είναι αντίληψη, είναι ετοιμότητα, είναι σπιρτάδα, είναι πολλά πράγματα και οπότε εκεί θα κερδίσει σίγουρα το ταλέντο πάνω από τη σκληρή δουλειά ήταν να έχεις παραπάνω εξυπηρέτηση σε ένα θέμα στο οποίο ο άλλος μπορεί να θέλει να πρέπει να παλέψει πολύ παραπάνω χρόνο και να μην το φέρει εις πέρας το 100%. Κι εσύ με τον δικό σου τη δική σου γνώση να πας και να του πεις άκουσε λίγο είναι αυτό και αυτό και αυτό και αυτό και αυτό το οποίο δεν είναι ταλέντο είναι γνώση, είναι διαφορετικό αλλά και πάλι.

Είναι πάνω απ τη σκληρή δουλειά των, γιατί άλλο θα μπορούσε να χαρακτηριστεί σαν ικανότητα και νομίζω αυτά διαχείριση, χρόνο και αντίληψη. Αυτά τα 2 είναι πολύ σημαντικά κομμάτια. Και επειδή τα ειδικά στο στον δημόσιο τομέα τα είδα πάρα πολύ, είδα ωραίες εργατωρες να ξοδεύονται έτσι έτσι; Στον αέρα ασύστολα για πράγματα πάρα πολύ απλά.

Και νομίζω ότι αυτό είναι είναι αντίληψη και το να μπορείς να διαχειριστείς χρόνο καλεί το καλύτερο της σκληρής δουλειάς για τη σκληρή δουλειά. Είπαμε, είναι πολύ υποκειμενική, δοκιμαστικός ορισμός για τον καθένα.

Ωραία.

Vrynios, Apostolos 20:32

Στο 10 ωρο και το παιζει ότι.

20:34

Ακριβώς και σκληρή δουλειά, π χ. Για εμένα είναι η σωματική δουλειά.

Vrynios, Apostolos 20:36

Αυτό.

20:40

Δηλαδή το να είσαι σε μια οικοδομή και να δουλεύεις 12 ώρες κάτω από τον ήλιο. Αυτό για μένα είναι οι ούλτιμείτ, σκληρή δουλειά, σωματικά ψυχικά είναι άλλο κομμάτι, αλλά σώμα είναι αυτό. Δηλαδή δεν μπορώ να ακούσω έναν άνθρωπο να παραπονιεται. Γιατι εχει τυχει προσφατα να το ακούσω κάνοντας από τις 8 ώρες

εργασίας, ας πούμε, μπορεί να έχει να δουλεύεις 2 και να παραπονιέται ναί για μένα στο δικό μου μυαλό αστείο.

Vrynios, Apostolos 21:05

Οκεί ενδιαφέρουσα κατάσταση αυτή. Γενικά μπορώ να πω ότι συμπίπτει λίγο αυτό με τη σκληρή δουλειά, έχει ενδιαφέρον, αλλά θα τα πούμε σε δεύτερη φάση.

Υπάρχει έτσι κάποια εμπειρία που σου έρχεται στο μυαλό, όπου η σκληρή σου προσπάθεια και δουλειά δεν αναγνωρίστηκε.

21:21

Νων για σας.

Ναι αρκετές φορές και οι καλές σχέσεις που προσπαθούσαν να έχω πάντα με τους συνεργάτες μου, διότι θεωρώ ότι είναι το άλφα και το ωμέγα για να μπορέσει να λειτουργήσει οποιαδήποτε οποιοσδήποτε εργασιακός χώρος, χωρίς να σημαίνει αυτό ότι πρέπει να γίνει, να γινόμαστε φίλοι με όλους, αλλά να έχουμε μια αωραία συμπεριφορά απέναντι στον άλλον. Σίγουρα θα μας κάνει και πιο εύκολη δουλειά και την ημέρα και το εξησα Αρκετα παρα πολυ στο Υπουργείο. Δυστυχώς γιατί σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον όπου μια κοπέλα 27 28 χρονων παιρνει μια τέτοια θέση.

Και δημιούργησε αρκετές έριδες δουλειά μου. Πολλές φορές υπονομευτεί και πολλές φορές πήγαν να μπουν άλλα άτομα μέσα στην δουλειά μου και να μην με αφήσουν να την κανω μονη μου χωρις να με ενημερώνουν ε Ε. Είχα τον ανώτερό μου ο οποίος με κοιταζε πολλές φορές με ένα βλέμμα τι κάνεις; Αλλά ούτε ο ίδιος δεν ήξερε τι θέλω να κάνω. Δηλαδή μου έδινε οδηγίες 5 λεπτά αυτές και μετά από π επόμενα 5 λεπτά είχαν αλλάξει άρδην οι οδηγίες, οπότε εγώ ήμουν κομψούς και προσπαθούσα να καταλάβω τι πρέπει να κάνω και πώς να είμαι ικανοποιημένος και με τι αποτέλεσμα.

Στην πραγματικότητα, όταν προσπαθεί να γράψει τα λόγια ενός ανθρώπου, ήμαντεύεις τι μπορεί να θέλει να πει με τι φως μπορεί να θέλει να τα πει. Ειδικά στο κομμάτι των ομιλιών που έγραφα και όταν το τέλος βλέπεις όλη την ώρα να υπάρχει αγανάκτηση, να σε βλέπει ο άλλος λες και έχεις γράψει παιδικό παραμύθι αντί να γράψω ομιλία, όπως και να έχει, είναι αποκαρδιωτικό.

Vrynios, Apostolos 22:52

Γιατί πιστεύεις ότι συνέβη κι αυτό; Δηλαδή είχες αυτές τις συμπεριφορές που δεχόσουν ΑΚΕ δεν αναγνωριζόταν η προσπάθεια σου παρόλα αυτά.

23:00

Γιατί είναι πολύ δύσκολο να μπει σε ένα χώρο.

Όπου αυτό το χώρο να χορεύουν πάρα πολλά χρόνια οι άνθρωποι εκεί μέσα και συναντήσεις και να πίσω πάμε όπα και να δώσεις άλλη πνοή κι άλλο ρυθμό και. Να προσπαθείς ν αφήσεις την πινελιά σου και τη δική σου κίνηση μέσα σε αυτό το χώρο, αλλά οι άλλοι να νιώθουν ότι υπονομεύονται από μόνη της χωρίς να σημαίνει ότι τρέμει η θέση τους. Γιατί εγώ ούτε ποτέ θα μπορούσα να ξεχωρίσω κάποιον άνθρωπο που από τη θέση του εκεί μέσα μιλάμε για δημοσίους υπαλλήλους, οπότε δεν βγάζει νόημα των γιατί εγώ ήμουν η παροδική εκεί μέσα και το ξέρω από την αρχή. Το ξέρω αν εκείνη δεν υπήρχε κάποιο πρόβλημα ότι θα έχουν κάποιος θέση του εξαιτίας μου, ωστόσο εκεί πέρα μπαίνουν άλλα προσωπικά θέματα, μπαίνουν ζήλιες, μπαίνουνε.

Κακεντρεχείς μπαίνουνε νων για το αν εγώ ελάμβανα παραπάνω ενδιαφέρον και προσοχή από τους ανωτέρους μου για λόγους τους οποίους κανένας ποτέ δεν θα μάθει και ότι αυτό μπορεί σε κάποιους να ξύπνησε κάτι και να λέω πια γιατί ξέρω ότι τώρα θα την υπονομεύσω, έχει να κάνει με πολλά, έχει να κάνει με την ηλικία, έχει να κάνει με το ότι είμαι γυναίκα έχει να κάνει με το ότι έχω 2 παραπάνω πτυχία και δουλεύω με ανθρώπους οι οποίοι δεν έχουν πτυχία που ποτέ μα ποτέ δεν θα χτυπάς κανέναν κάτι τέτοιο;

Λατρεύω τους ανθρώπους που είναι αυτοδημιούργητοι και που δεν έχουν ανοίξει ποτέ βιβλίο στη ζωή τους και τώρα τρομερά έξυπνους γιατί δεν έχουν χάσει πολλά χρόνια και αλλά εκείνη το βλέπουν και το δικό τους αυτό οπότε εγώ ποια είμαι να τους αλλάξω όλη της την κοσμοθεωρία ωστόσο.

Οι κοσμοθεωρία τους επηρεάζει τη δική μου καθημερινή ζωή.

Ενώ εγώ ουδέποτε είχα πει το οτιδήποτε απέναντί τους για να τους κάνω να νιώσουν μειονεκτικά ή δεν ξέρω και εγώ.

Οπότε νομίζω ότι αυτά είναι κυρίως εκεί πάνω.

Vrynios, Apostolos 24:48

Και επειδή πέταξε κάποιες βόμβες λίγο είναι πολλές δηλαδή είναι και πυκνές οι βόμβες, δηλαδή είπες για το κομμάτι της εκπαίδευσης, είπες για το κομμάτι του φίλου της σε γυναίκα και αναφέρθηκε σε κάποιες μορφές ζήλιας που ήταν επειδή είχες λάβει περισσότερη προσοχή απ το από τα ανώτερα στελέχη και ναι οκεί όλα αυτά δεν ξέρω, θα ήθελες να αναπτύξουμε λίγο παραπάνω είσαι είναι όπως θα εννοείς.

25:07

Ναι ναι.

Όχι φυσικά φυσικά νων για σας δεν είναι κάτι που δεν είχα ξανά αντιμετωπίσει σε προηγούμενες μου δουλειές στην εστίαση. Το γεγονός ότι είμαι γυναίκα και ότι αυτό θα μου δημιουργούσε προβλήματα έχει ξανατύχει και πιο πριν απλά τώρα επειδή ήταν για πολύ μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και δέχτηκα πυρά από 2 διαφορετικά άτομα και άντρα και γυναίκα.

Σε εν μια νυκτί στην πραγματικότητα, δηλαδή εννοείς ήμασταν μια χαρά, δεν είχαμε ποτέ τριβές, δεν είχαμε ποτέ προβλήματα. Δουλεύαμε όλοι μαζί στο ίδιο γραφείο.

Και όλα μια χαρά. Σε μια μέρα σταμάτησε να μου λένε καλημέρα μέρα χωρίς να ξέρω γιατί χωρίς να έχει γίνει κάτι.

Και υπέθεσα ότι μέσα στα κλειστά δωμάτια έχουνε, δεν ξέρω, θα έχουν ειπωθεί διάφορα Ε θα έχουν ε, δεν ξέρω κάποιον, θα έχεις κάποια φήμη ότι εγώ είπα κάτι ότι κάποιος είπε κάτι ότι κάτι έγινε, δεν θα μάθω. Ποτέ δεν ασχολήθηκα ποτέ γιατί δεν θέλω να.

Βάζω τον εαυτό μου σε αυτές διαδικασίες και ακολούθησα τη δικιά τους ροή σταματά κι εγώ λοιπόν να του μιλάω, δεν σταμάτησα να έχω οποιαδήποτε επαφή παραπάνω. Πέρα από τα καθήκοντα, πρέπει να κάνουμε κάθε μέρα στο γραφείο και.

Ακουσα διαφορα που εχουν ειπωθει μέσα στον στους ανωτέρους μου για εμένα, αλλά δεν το άφησα να με επηρεάσει τώρα. Όσον αφορά το κομμάτι αυτό δεν έχει να κάνει τόσο πολύ ότι είμαι γυναίκα, έχει να κάνει ότι κάποιος υπονομεύτηκε από εμένα από μόνος του, χωρίς εγώ να κάνω κάτι στο κομμάτι της γυναίκας. Έχει να κάνει με τους ανωτέρους μου και το τι αντιμετώπιση είχε από τους ανωτέρους μου από ένα σημείο και μετά, γιατί πέρα από ένα χρόνο πάρα πολύ ωραία συνεργασίας τίμιας και.

Χωρίς προστριβές και χωρίς προβλήματα άρχισαν να έχουν διαφορετική αντιμετώπιση από ανώτερο μου.

Στο γραφείο του κάθε πρωί για 01:00 και να μιλάμε για οτιδήποτε πέρα από τη δουλειά να με φέρνει σε άβολη θέση, να με ρωτάει πότε θα βγούμε και ότι θέλει πάρα πολύ να τον πάω να τον κανω Γυρω στα μπαρ της Αθήνας γιατί ξέρει ότι δούλευα στην εστίαση, οπότε θα θελε πολύ να βγούμε έξω. Εγώ έχω φάει με την οικογένειά του και τα παιδιά του πάρα πολλές φορές έχω βρεθεί σε κοινωνικές εκδηλώσεις μαζί τους, οπότε δεν ήθελα να φανώ ούτε αγενείς ούτε ότι φοβάμαι κάτι και ήρθαμε φυσικά όποτε θέλετε να βγούμε να μιλήσουμε για τη δουλειά. Έχουμε τόσα πρότζεκτς που έρχονται, εννοείται κανένα πρόβλημα γιατί σας βλέπω και σας ότι επιθυμούμε; Επομένως κάθε μέρα και ότι δεν έχετε χρόνο να μιλήσει για συγκεκριμένα πράγματα που κάνουμε στο γραφείο, οπότε προσπάθησα να προσεγγίσω έτσι δεν λειτούργησε ακριβώς και τα καλέσματα στο γραφείο είναι και πιο συχνά και πιο συχνά και πιο συχνά μεχρι που αναγκαστικά σε κάποια φάση να μιλήσω στο διευθυντή του γραφείου μας ως διευθυντής του γραφείου μας ήταν μόνος άνθρωπος με τον οποίο είχα μια πολύ καλή σχέση ο οποίος με άκουγε και με πρόσεχε πάρα πολύ με έχει λίγο σαν κόρη του. Και με τον οποίο είχαμε μιλήσει παραπάνω του Harry πράγματα για μένα. Μου είχε πει πράγματα για τη δική του οικογένεια. Είχαμε την πιο ανθρώπινη, ας πούμε, σχέση μέσα στο γραφείο, οπότε αναγκάστηκα να τον πιάσει και να του πω Κυριε Γιωργο έχει γίνει αυτό και αυτό και αυτό θέλω να είσαι ενήμερος γιατί αν ποτέ με δείτε να τρέχω από κάποιο γραφείο και να τσιρίζω θα είναι γιατί κάτι έχει γίνει εκεί μέσα και θέλω να είσαι ενήμερος ότι υπάρχει κάτι. Τέλος πάντων δεν είναι αυτό το έκανα καθαρά για να έχω έναν άνθρωπο μέσα στο χώρο, να μη νομίζουν ότι είμαι εγώ οι τρελοί, ότι φτιάχνουμε πράγματα από το μυαλό μου και θέλω να χαλάσω κάποια καριέρα ή δεν ξέρω και εγώ τι; Αυτά όλα σταμάτησαν όταν πήρα και εγώ την απόσταση μου. Όταν άρχισα να γίνομαι πιο απότομη στον ανώτερό μου με αποτέλεσμα μετα για όλο το υπόλοιπο της εργασίας μας να συμπεριφέρεται λες και δεν υπάρχουν και το οποίο είναι κάτι το οποίο ξανασυναντήσει στο παρελθόν, οπότε δεν μου κάνει εντύπωση. Είναι κάπως έτσι, ας πούμε ότι επηρέασε το γεγονός ότι είμαι γυναίκα και είμαι νεαρή στη δουλειά μου το συγκεκριμένο κομμάτι.

Και.

Και πάνω σε αυτό που λες τώρα το ότι μετά ο άνθρωπος αυτός εξέλαβε το μήνυμα ότι ρε παιδί μου δεν θα θα δούμε γουατέμπερ που δεν θα είναι κάτι εκτός επαγγελματικού και είχε αυτή τη στάση.

Επηρέασε κάπως σε σένα την επαγγελματική σου ανέλιξη, κάτι που θα ήθελες να πετύχεις επαγγελματικά;

29:24

Ε σου.

Vrynios, Apostolos 29:25

Επειδή δεν θέλω να κάνω λινκ γατιών το λίγο πιο ανοιχτά τέλος πάντων.

29:28

Ναι ναι ναι ΟΧΙ ακριβώς δεν είναι ότι μου εβαλε εμπόδια ας το πούμε έτσι στα επόμενα εντάξει σίγουρα δεν θα μπορούσα να του ζητήσω μια συστατική επιστολή που θα ήθελα πολύ να είχα από ένα Γενικό Γραμματέα. Αυτό είναι πολύ σημαντικό και τώρα μου λείπουν οι συστατικές επιστολές για τις δουλειές που κάνω απλά για αυτή τη στιγμή.

Και.

Δεν νομίζω ότι θα μου έβαλε εμπόδια ίσα ίσα που όταν είχαμε κάνει μία συζήτηση, το τι θέλω να κάνω μετά και ήταν πολύ, πολύ καλός και πολύ ανοιχτός να με βοηθήσει. Είχε προσπαθήσει να βρει και μια ακόμα θέση εργασίας σε έναν οργανισμό που έκαναν έρευνες μέσα στην αστυνομία με την οποία έκανα εγώ μια επαφή, αλλά επειδή με ήθελαν εκεί εκεί δεν μπορούσα. Γιατί δεν μπορούσαν σε διαφορετικά γραφεία κάθε μέρα, οπότε το είχα βάλει λίγο τον πάγο εν.

Δεν όχι, δεν μπορώ να πω ότι μου δημιούργησε προβλήματα στην καριέρα μου, δημιούργησε προβλήματα στο ότι είχα κακή συμπεριφορά και στο ότι λάμβανα σχόλια για το ντύσιμο μου, για το ποσο που μου παει το μαυρο όταν το φοράω Ε Τσεκαρίσματα από πάνω μέχρι κάτω. Αυτά τα προβλήματα μου πιο πολύ δηλαδή εκεί είναι που έχουμε χάσει πολύ από τη θέση και τα καλέσματα μέσα στο γραφείο που μιλήσαμε πριν.

Vrynios, Apostolos 30:22

Ε.

Ναι.

30:40

Σε αυτά τα κόμματα μετά δεν μπορώ να σου πω ότι ήμουν πολύ χαρούμενη το πούμε που συμπεριφερόταν λες και είμαι φάντασμα.

Οι μουμίλαγε πολύ ή έτσι, αλλά.

Οκέ από το να από το να έρχομαι για 60 λεπτά την ημέρα σε άβολη θέση.

Καλύτερα να μην υπάρχω και να βγάζω να συνεχίσω να βάζω το μισθό μου και να κάνω κάτι άλλο κατά τη διάρκεια. Ξέρω γω της δουλειάς, άμα δεν έχει δουλειά από το να πρέπει να κάνω entertain έναν άνθρωπο, κατάλαβες;

Vrynios, Apostolos 31:10

Ναι ναι. Και η αλήθεια είναι ότι ακούγεται πολύ γυναικείο πρόβλημα αυτό. Όλα αυτά δηλαδή που έχει περιγράψει τώρα είναι πολύ γυναικεία προβλήματα.

31:18

Είμαι σίγουρη ότι δεν είναι η πρώτη τελευταία δυστυχώς.

Vrynios, Apostolos 31:18

Δυστυχώς.

31:22

Ναι.

Vrynios, Apostolos 31:23

Ο κεί και κοίταξε τώρα η επόμενη ερώτηση που έχω είναι σχετικά με τη μεγαλύτερή σου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά, πώς προέκυψαν αυτά τα 2 κομπέιν;

Αν είναι κάτι διαφορετικό από ότι ανέλαβε στο πρότζεκτ μάνατζερ να γίνεις

project manager και τα λοιπά μπορούμε να συζητήσουμε αλλιώς. Νομίζω ότι το έχουμε συζητήσει από πριν. Αυτό δεν ξέρω αν θες να είμαστε και.

31:42

Ναι αυτό ήταν, νομίζω αυτό ήταν μεγαλύτερη πρόκληση που ανέλαβα ποτέ γιατί πήγαινα πραγματικά σε σκοτεινά νερά. Δεν είχα καμία καθοδήγηση και με βοήθησε πάρα πολύ. Βέβαια, project manager άλλου οργανισμού Ελληνικού με την οποία αναπτύξαμε μια πολύ φιλική σχέση και με καθοδήγησε πάρα πολλά κομμάτια και την ευχαριστώ θερμά γιατί αν κάποιος μου εκανε πρόβλημα δεν είναι εκείνοι πάρω δικός μου οργανισμός.

Γιατί ο μηχανισμός δεν είχε ιδέα;

Τούτη είναι project manager ιδέα, όμως όλοι κολύπησαν μέσα έχουν σήμερα δεν μπορώ να πω. Η διευθύντρια του οργανισμού έχει αναλάβει όλα τα οικονομικά, έχει αναλάβει όλα τα ότι έχει να κάνει με το μπάτζετ. Είναι τα πάντα, το καταλαβαίνω και αυτό πολύ δύσκολο κομμάτι, αλλά όλα τα υπόλοιπα ήταν. Ήταν πολύ δηλαδή καμιά φορά έκαναν το RFID και με την πρωινή μου δουλειά κάποια κολλησει κάποια μελη που έπρεπε να στείλω κάποια πράγματα και τα κατάφερε και τα 2 χωρίς να επηρεάζει το ένα το άλλο, θέλω να πιστεύω με.

Τώρα μου είπες για τη μεγαλύτερη πρόκληση, η οποία ήταν αυτή και μετά το δεύτερο κομμάτι.

Vrynios, Apostolos 32:41

Και πρόκληση και ευκαιρία ταυτόχρονα, δηλαδή είναι.

32:44

Ναι, ευκαιρία σίγουρα σίγουρα ήταν πάλι. Θα πω γιατί θα μιλήσω για το project management, γιατί καλώς κακώς όπως είπα πριν έχω διαλέξει ένα πολύ δύσκολο επαγγελματικό δρόμο και δεν υπάρχουν ευκαιρίες μετρητές έως καμία και οποτε το γεγονός ότι εμαθα είναι τόσο πολυ δυνατο σκολι σε μικρή ηλικία και έχω το πιο εύκολο ολόκληρο πρότζεκτ από την αρχή μέχρι το τέλος. Ευρωπαϊκού βεληνεκούς σίγουρα με βοηθάει στο να μπορούμε να.

Κάνω απλά για επόμενα πρότζεκτ για επόμενες project manager θέσεις που έχουν να κάνουν με αντίστοιχο Ε με αντίστοιχο υλικό από πίσω, οπότε θα μπορούσε

πολύ πιο εύκολο να μπω μέσα να συναντήσει και να τους πω ξέρετε κάτι εγώ ξέρω να δουλεύω την πλατφόρμα, ξέρω να κατεβαζω μπροστά στις ξερω να γραφω ξερω, να να κάνω εντέλει βέρτα.

Τα παραδοτέα στο χρόνο τους έχει τύχει να συνεργαστώ με 4 διαφορετικές χώρες και να να τα κανονίζω όλα και κατάφερε να τα φέρει όλα εις πέρας. Ταυτόχρονα και δεύτερη δουλειά, οπότε αυτός σίγουρα ήταν τεράστιο ασεπ και θα παραμείνει τεράστιο ασεπ στην φαρέτρα την επαγγελματική.

Vrynios, Apostolos 33:53

Ναι.

Όπως ακούγεται μια περίοδος που ήταν αρκετά πιεστική ταυτόχρονα, αλλά τότε τα κατάφερες μόνο καλό έχει να σου δώσει από δω και πέρα.

34:02

Ήτανε Challenge και δεν με πιεσε κανενας να πάρω δύο δουλειές. Ήθελα και το έκανα. Το προσπάθησα και ούτως ή άλλως όταν πήρα τη θέση στο Υπουργείο την πήρα γιατί ακόμα δεν ημουνα εργαζομενος στην ΜΚΕ, οπότε θα χρειαζόμουν τα χρήματα, χρειαζόμουν δουλειά. Μετά προέκυψε θέσεις εργασίας και στην γη, οπότε ήμουν ωραιο ΠΑΜΕ, φέρτε τα όλα μαζί θα τα καταφέρω αν δεν καταφέρετε να σας ενημερώσω αλλά στιγμή μπορώ.

Vrynios, Apostolos 34:17

Ναι.

34:26

Ούτως ή άλλως, οι ώρες γραφείου που έπρεπε να είμαι στην νικίου ήταν απογευματινές και δεν συμπίπτουν με τις πρωινές μου που ήμουν στο υπουργείο. Απλά ήμουνα πέρα δώθε όλοι μας.

Vrynios, Apostolos 34:37

Όλη μέρα στο δρόμο, αλλά ναι ναι ναι ναι ναι εκεί και πανω σε αυτο λοιπον τζίνα πως πως πιστεύεις ότι προκύπτουν επαγγελματικές ευκαιρίες δηλαδή γενικά;

34:38

Ναι.

Ναι.

Γενικά ΕΕ και γενικά θεωρώ ότι δεν υπάρχει αξιοκρατία. Ειδικά στην Ελλάδα θεωρώ ότι θέσεις εργασίας και βρίσκονται στόμα με στόμα.

Vrynios, Apostolos 34:49

Ναι.

35:00

Και χωρίς να σημαίνει ότι αυτός που θα σε προτείνει θεωρεί ότι είσαι ο καλύτερος. Δηλαδή καμιά φορά είναι απλά και για να βγάλεις κάποια χάρη.

Έχω δει τρομερά ανειδίκευτους και ανίδεους ανθρώπους σε πολύ κομβικές θέσεις στη ζωή μου και πάντα αναρωτιόμουν κι έλεγα γιατί πώς γίνεται; Πώς γίνεται εσύ να έχεις πάρει τη θέση των για οποτε θεωρω ότι;

Εκεί μπάζει όλο το ελληνικό σύστημα στο θέμα των δουλειών. Δεν μπορώ να μιλήσω πολύ για τον ιδιωτικό τομέα, γιατί ναι μεν έχω μια μικρή εμπειρία, αλλά. Εκεί είδα μια αξιοκρατία, ας πούμε και οκεί μπορώ να πω ότι θα μπορούσε να αντισταθμίσει λίγο το δημόσιο, αλλά στο δημόσιο θεωρώ ότι είναι καθαρά θέμα γνωριμιών και όλες αυτές οι αναθέσεις που γίνονται και τα projects που περνάνε και ποιος θα πληρωθεί και ποιος θα τα πάρει όλα αυτά τα λεφτά από τα ΕΣΠΑ και πολλά αυτά που φεύγουν είναι καθαρά ο φίλος του Μπατζανάκη, του θείου της φωτιάς και δελφίς του τέτοιου.

Vrynios, Apostolos 36:00

Ναι.

Ναι.

Οκεί και.

Και τώρα είναι μία φόρου από ερώτηση, αυτή είναι λίγο tricky, αλλά νομίζω πάλι την άποψή μου απαντήσει ε όταν έρχονται αυτές οι ευκαιρίες και κάποιος θα αναλαμβάνει γενικότερα αυτό είναι κάτι το οποίο εσύ πιστεύεις ότι εταιρείες το

αναγνωρίζουνε, δηλαδή αναγνωρίζεται ότι εσύ πήρες αυτό, έκανες εκείνο και τ άλλο το πήρες και σε αφήσαμε;

36:24

E N.

Vrynios, Apostolos 36:25

Σου κλείσαμε την πόρτα.

36:28

Αναγνωρίζεται εννοείς προσπάθεια που έχεις δώσει μέσα από τη δουλειά σου και από.

Vrynios, Apostolos 36:32

Ή το ότι αρπάζει τότε αρπάζει νέα, αρπάζεις αυτή την ευκαιρία και αν είναι κάτι το οποίο αναγνωρίζεται από τις εταιρίες ή έρχονται, δηλαδή είπες ότι ευκαιρίες κατά βάση στον δημόσιο τομέα έρχονται από στόμα με στόμα;

Π χ. Κατά τα άλλα, όμως, οι υπόλοιπες ευκαιρίες ρε παιδί μου αναγνωρίζονται από τους οργανισμούς και τα λοιπά κατ εσέ.

36:53

Θεωρώ πως ναι, όχι σε επαρκή βαθμό, αλλά πως ναι δηλαδή ένα καλο βιογραφικο του 2024 στον ιδιωτικό τομέα.

Θα αναγνωριστεί, αλλά όλα όλα θα κριθούν από την συνέντευξη, δηλαδή όσο καλό γραφικό και να χεις και παπάδες να έχεις κάνει γιατί καμιά φορά κι εγώ θέλω να επιζήσουν στα οποία είναι είναι ο γι αυτά, αλλά δεν ακούω ποτέ τίποτα πίσω. Και αναρωτιέμαι και λέω γιατί ρε παιδιά, τι γίνεται; Ξέρω γιατί είναι μια απάντηση γιατί δεν λαμβάνουμε ποτέ πίσω.

Και μπορεί να υπερ αναγνωρίζονται και να σου λέει αυτό δεν μπορώ να την πληρώσω, μπορεί να μην τους νοιάζει καν. Ξέρω γω και να λένε θέλω μόνος του συνέντευξη να κρίνω τα πάντα και εγω AMA Ημουνα Αμα Δουλευα σε cahir αυτό θα έκανα θα έκανα τα πάντα από τη συνέντευξη δηλαδή δεν πα να έχει κάνει ο

άλλος να δουλέψει την ανάσα που ξερω Εγω AMA μπορεί να δουλεψει το δικό μου τμήμα ή στο τμήμα που θέλω να τον βάλω.

Vrynios, Apostolos 37:38

Ε.

37:48

Είναι όλα θέμα φύση του face, επικοινωνία συνάντησαν κλικάρεις με τον άλλον. Αν υπάρχει αντίληψη, αν υπάρχει καλή διαχείριση χρόνου, αυτά είναι πολύ σημαντικά κομμάτια τα οποία δεν θεωρώ.

Ότι στις θέσεις του δημοσίου λαμβάνονται υπόψη.

Του ιδιωτικού, κάποιες φορές ναι, κάποιες φορές όχι ανάλογα.

Γνωριμίες, αλλά και πολλές.

Vrynios, Apostolos 38:12

Έτσι τελεία λοιπόν και τώρα πάμε λίγο, μπαίνουμε στα τις τελευταίες ερωτήσεις τελευταίες 3 που έχουν να κάνουν με την ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑ Ε αρα αυτο που θελω να ρωτησω είναι με βαση Ρε παιδί μου. Αυτά που συζητήσαμε έχεις νιώσει ποτέ τις αξίες, αξιοκρατικές διαδικασίες να λειτουργούν με βάση ας πούμε τις ίσες ευκαιρίες, την αντιμετώπιση, τη δίκαιη αντιμετώπιση και τη διαφάνεια. Δηλαδή αυτά τα αυτές οι μεταβλητές που σου ειπα ΤΩΡΑ τα εχεις δει πουθενά.

38:20

No.

Vrynios, Apostolos 38:39

Υπάρχει κάποιο παράδειγμα; Είναι καλό και κακό επίσης να μπορείς να μοιραστείς. Έχεις μοιραστεί βέβαια μερικά άλλα.

38:44

Ναι.

Vrynios, Apostolos 38:45

Και πιστεύω.

38:46

Κακά έχουν κυρίως και.

Vrynios, Apostolos 38:48

Και.

38:52

Δεν μπορώ να πω ότι έχω γίνει ότι έχει συμβεί ποτέ να νιώσω discrimination στο να πάρω μια θέση εργασίας.

Είμαι μια νέα κοπέλα Λευκή, με πάρα πολλές γνώσεις, πάρα πολλές γλώσσες από πίσω. Δεν νιώθω ότι κάποιος μου χε φάει τη θέση επειδή είναι άντρας ή επειδή εν. Έχει κάτι που έχω κι εγώ, αλλά κάποιος τον ήθελε κάτι παραπάνω. Ίσα ίσα που θεωρώ ότι μπορεί και να χω φαι θέσεις επειδή είμαι γυναίκα και επειδή ο άλλος που με προσλαμβάνει μπορεί να θέλει να με θέλει για βιτρίνα π χ. Άσχημο κι αυτό αλλά.

Πραγματικότητα των IAS.

Τώρα για ίση μεταχείριση σιγουρα δεν υπαρχει δηλαδη και εγω που ημουνα σε μια πολύ κομβική θέση ειδικά στο υπουργείο ΕΕ δεν αντιμετωπίζονται με αντιμετώπιζαν ως κάτι που η γνώμη μου έχει σημασία και ότι όταν θα την εκτελούσαμε ακούσει κάποιος έχω βρεθεί σε διάφορα μήτινγκ θα πάθουν από τη γνώμη μου και να μην ακούει κανένας.

Και.

Οπότε.

Όχι, δεν μπορώ να μιλήσω ούτε για ίσες ευκαιρίες ούτε για αξιοκρατία, ούτε για.

Για το ότι.

Έχουν όλοι πρόσβαση ισαάκ ισάξια πρόσβαση.

Σε όλες σε ότι δουλειά θέλουν και μπορούν να κάνουν. Δεν το πιστεύω αυτό καθόλου και σου μιλάω και από τη μία όψη του νομίσματος του Είμαι Γυναίκα μου συμπεριφέρονται ασχημα και δεν λαμβάνουν τη γνώμη μου υπόψη στο δημόσιο.

Ξανατονίζω για την συνείδησιν στο ιδιωτικό εκανα ότι γουσταρα και πώς το λένε
 Η άποψή μου ειχε πολυ μεγαλη βαση και πάντα μιλούσα με γυναίκα ανωτέρω μου
 Ομως δεν ξερω αν παιζει ρολο αυτο και παντα ακουγόμουν Α και πάντα λάμβανε
 την γνώμη μου υπόψη.

Κάτι το οποίο δεν συνέβαινε στην πρωινή δουλειά.

Οπότε ναι μεν εγώ μπορεί να έχω φάει θέση από κάποιον επειδή είμαι γυναίκα,
 αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι είχα ισάξια συμπεριφορά που θα έχει ένας άντρας
 μέσα στο γραφείο γιατί πιο πολύ πάμε άντρες έβλεπαν οι άνδρες του
 αντιμετώπισε, είχαμε στο γραφείο, έβλεπα και τις γυναίκες που αντιμετώπισαμε
 στο γραφείο μας είχαν έτσι όλες καλά. Εντάξει δηλαδή μας λες κι εσύ τώρα;

Vrynios, Apostolos 41:11

Ναι, οκέι ΕΕ είναι φουλ κατανοητό. Ναι, εντάξει γενικά είναι light κιόλας σε αυτά
 που μοιράζεσαι τώρα με τα υπόλοιπα που έχουν μοιραστεί και ξέρεις υπόλοιπες
 συμμετέχουσες επι της συνέντευξης και με βάση τώρα επίσης αυτά πως θα όριζες
 την αξιοκρατία εσύ δηλαδή σαν άνθρωπος για σένα τι σημαίνει αξιοκρατία;

41:34

Λοιπόν για μένα αξιοκρατία.

Σημαίνει.

Να μην εμπλέκονται καθόλου γνωστοί και οι γνώμες και απόψεις γνωστών στο αν
 θα λάβει κάποιος μία θέση.

Ε στο να κάνει πλήρως αλλά im το βιογραφικό με τα tasks μιας δουλειάς, αν όχι
 πλήρως, σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό, οπότε όταν θα έρθουν μπροστά στα
 γραφεία του Chart 2 βιογραφικά και θα πρέπει να διαλέξουν ποιος από τους δύο
 εξωτερικό μοντέλο στο δικό μου το μυαλό θα είναι να γίνει πρώτα ένα τσεκ.

Ποιος κάνουμε πιο πολύ, αλλά η task συγκεκριμένης θέσης και αν και οι 2 κάνουνε
 γιατί εκεί πέρα είναι σοβαρή μάχη της αξιοκρατίας, όλα θα κριθούν στη
 συνέντευξη και το συναντίληψη. Αυτό που σου είπα πριν, δηλαδή την αντίληψη
 οκέι.

Εσύ για σένα μπορεί να κάνω εγώ για τον διπλανό σου, μπορεί να κάνει κάποιος
 άλλος, έχει να κάνει με το ποιος θα έχει την επιλογή να κάνουν απόφαση από κει
 και πέρα, αλλά για μένα είναι το να.

Λαμβάνουμε υπόψη μας όλα τα προσόντα που μπορεί να έχει ένα άτομο, το άτομο

που έχουμε απέναντί μας.

Χωρίς να κοιτάμε το χρώμα του από πού προέρχεται τι σεξουαλικό προσανατολισμό έχει τον για το αν είναι όμορφος ή αν είναι μέτριος ή αν έχει ωραίο σώμα. Ξέρω και εγώ τι άλλο και;

Το.

Τα κριτήρια μας να είναι.

Όχι καταβάτω τοις 100 πάνω στο θέμα της δουλειάς. Πώς θα βγει η δουλειά αν αυτό το άτομο μπορεί να βγάλει efficiently τη δουλειά, σωστό χρόνο και με σωστές πρακτικές;

Ε χωρίς να λαμβάνει τίποτα άλλο υπόψη γύρω γύρω τίποτα τίποτα, τίποτα.

Vrynios, Apostolos 43:24

Ε.

43:26

Για μένα αυτό είναι η αξιοκρατία και να υπάρχουν επίσης αξιοκρατία, να υπάρχει ισομερής ισομερής ευκαιρίες.

Σε οτιδήποτε έχει να κάνει με τζέντερ και σε οτιδήποτε έχει να κάνει με διαφορετικότητα μέσα σε μια εταιρία, σε έναν οργανισμό και εάν υπάρχουνε πως το λενε ατομα με ιδιαιτεροτητες επίσης να μην λαμβάνουν αυτό υπόψη αν είναι πολύ ικανά και μπορούν να βγάλουν τη δουλειά.

Και.

Όλες οι ευάλωτες που μου άρεσε αυτή η λέξη ομάδες τέλος πάντων να μην νιώθουν ότι δεν μπορούν να πάρουν δουλειά γιατί ανήκουν σε αυτές τις ομάδες. Γι αυτό αυτό είναι για μένα έξω κάτι.

Vrynios, Apostolos 44:07

Οκέι.

Η αξιοκρατία λοιπόν που όρισες τώρα εσύ είναι κάτι το οποίο το πιστεύεις; Υπάρχει την ενίσχυση γενικά την αξιοκρατία αυτή. Πώς το διαχειρίζεσαι στη ζωή σου;

44:18

Ναι, δεν πιστευω ότι υπαρχει δυστυχως μιλαμε ΤΩΡΑ το 2024, οπότε δύσκολα τα πράγματα δεν υπάρχει. Όχι εν.

Και κυρίως σε μεγάλες θέσεις. Δεν υπάρχει δηλαδή εκεί βλέπουμε ότι το πατροπαράδοτο μοντέλο του Λευκού άντρα.

Έχει κυριαρχεί παντού, δεν έχουμε τόσες καίριες θέσεις για γυναίκες ή για άτομα της ΛΟΑΤ Κοινότητας ή για άτομα τα οποία είναι άφυλα για το μέλλον. Τίποτε άλλο άνθρωπο που δεν αυτό ορίζεται ως Ε.

Ας μιλήσουμε για την Ελλάδα. Ελληνα σε λευκός άντρας.

Εν Εγώ αν προσπαθώ αξιοκρατικά να.

Να πως πως διαχειριζομαι; Ξέρω γιατί τέλος πάντων στη Δουλεια μου επειδη δεν εχει τυχη εχει τυχει μονο μια φορα να εχω ομάδα από κάτω μου και να δουλεύουμε μαζί.

Και θεωρώ ότι είχα δώσει ευκαιρία σε όλα τα παιδιά ισάξια και όποιο παιδί ας πούμε ότι είχε μεγαλύτερη κατανόηση του του Task που δίνω και καταλαβαίνει ότι μπορώ να δουλέψω πιο εύκολα μαζί του και ότι θα μου βγάλει καποια πραγματα σε συγκεκριμένο plan, γιατί για μένα έχει πολύ μεγάλη σημασία να προλαβαίνουμε τα ντραμς να βγαίνει μια ωραία και άρτια δουλειά.

Με αυτό συνέχιζε και συνεργαζόμουν και με τα υπόλοιπα παιδιά. Μπορεί να είναι κάποια πιο απλά tasks ή μπορεί να τα οδηγούσε σε άλλη ομάδα. Εθελοντών να ασχοληθούν με κάτι άλλο που ίσως να ήταν πιο δυνατά, αλλά δεν θεωρώ ότι έχω πάρει ποτέ από κάποιον την ευκαιρία να αποδείξει τι μπορεί να κάνει τα άτομα που θέλουν να αποδείξουν αυτά που θέλαν να κάνουνε.

Το έκαναν με προσέγγισαν, μιλήσαμε, είδα τι με ποιους μπορεί να συνεργαστώ και έτσι συνέχισα, όπως νομίζω κάνουν και κάθε εταιρεία και κάθε οργανισμός και έχουν οποιοδήποτε workforce. Τέλος πάντων εκεί.

Vrynios, Apostolos 46:08

Ε Οκέι και.

Γενικά έχεις προσπαθήσει κάποιος να αλλάξεις όλο αυτό το κομμάτι που βιώνεις και σκέφτεσαι δηλαδή από τη μια μιλήσαμε για το τι υπάρχει στην πραγματικότητα. Από την άλλη μου έδωσες ή τον ορισμό όλο αυτό. Κάπου κρύβεται μέσα στη μέση. Εσύ έχεις προσπαθήσει κάποιος να το βελτιστοποίησης το ρεαλιστικά, ας πούμε, αυτό που συμβαίνει δηλαδή να πει αυτό που είπες με την ομάδα σου έχεις προσπαθήσει να κάνεις και κάτι άλλο που είναι έτσι λίγο πιο

αξιοκρατικό με βάση πώς το ορίζεις εσύ το τσαλεντζ Άρης, εννοώ το πώς είναι η κοινωνία του σήμερα με βάση την αξιοκρατία.

46:46

Στο δικό μου το κεφάλι, ξέρω ότι έρχεται πάρα πολύ νατσούλη πάρα πολύ, φυσικά δηλαδή.

Δεν θα την τσαλεντζ άνθρωπος είναι εκεί έξω γιατί ανάθεμα αν έχω ξεκινήσει τώρα, θέλω να συγχαρώ την αξιοκρατία στον έξω κόσμο, αλλά σε ότι μπορούν να κάνουν ότι περνάει από το χέρι μου.

Είναι αυτό που σου είπα πριν δεν θα κοιτάξω.

Εξωτερικά τι έχω απέναντί μου; Θα κοιτάξω τι υπάρχει μέσα στο κεφάλι και τη συμβαδίζει με το δικό μου με τη δικιά μου κοσμοθεωρία στη δουλειά.

Και.

Και τίποτα άλλο. Από κει και πέρα δεν θα κοιτάξω ηλικία, δεν θα κοιτάξω εξπέρ της ΟΚΕ, θα κοιτάξω λίγο αλλά δεν είναι τόσο σημαντικό για εμένα ΑΜΑ βλέπω το παιδί απέναντί μου είναι πρόθυμο να κάνει πράγματα και να μαθει γιατί και εμένα έτσι μου δόθηκαν ευκαιρίες και εγώ δεν είχα expertise οπότε θέλω αντίστοιχα να το μεταφέρω στα άτομα που γνωρίζω και να δίνουν ευκαιρίες.

Γιατί θεωρώ ότι όλοι θέλουμε να δουλέψουμε και κανένας δεν μας δίνει την ευκαιρία. Οπότε εάν συνεχίζε ξαναδούλευα πάλι με ομάδα και πάλι είχα ως πούμε το πάνω χέρι σε κάποιες αποφάσεις θα είχα το ίδιο θα έβλεπα ποιος είναι πρόθυμος χωρίς να σημαίνει ότι θέλω να πιω το ζουμί; Γιατί και αυτό το έχουμε δει από την άλλη πλευρά.

Ποιος είναι πρόθυμος να μπορέσει να βγάλει μια συγκεκριμένη δουλειά; Ποιον μπορώ να εμπιστευτώ εργασιακά καθαρά;

Και χωρίς να υπάρχουν προστριβές και χωρίς να επηρεάζομαι εγώ από προσωπικές μου απόψεις, κάτι το οποίο είναι πάρα πολύ δύσκολο, όπως μπορείς να καταλάβεις όταν διοικείς μία ομάδα, αλλά επίσης αξιοκρατία. Θεωρώ το να μην μπλέκεσαι σε στενές σχέσεις με την ομάδα σου, γιατί εκεί σταματάς να είσαι αμερόληπτος και η αξιοκρατία αμεροληψία στο δικό μου το κεφάλι. Δηλαδή είσαι αμερόληπτος, δεν επηρεάζει γιατί έχει ένα καφέ με έναν και τα πατε λίγο. Παραπάνω είπατε και τα προσωπικά σας και αυτό να νιώθω πιο κοντά σε αυτόν. Ο άλλος κάνει την τριπλή δουλειά από ντάξει Μωρέ κάτσε λίγο τώρα γιατί κάνει αυτός δεν;

Οπότε θεωρώ ότι αυτό έκανα έτσι θα ήθελα να συνεχίσω αν ξανά βρεθώ σε παρόμοια θέση, έτσι θα ήθελα να με αντιμετωπίζουν, με αντιμετωπίζουν και εμένα και να μην βλέπουμε όλοι μεροληπτικές συμπεριφορές χωρίς λόγο, χωρίς αιτία, οι οποίες πάντα σε μια ομάδα δημιουργούν προστριβές, δηλαδή ότι και να κάνεις τρωγόμαστε μια ομάδα μεταξύ της. Αν βλέπουμε ο ένας ανεβαίνει ο άλλος κατεβαίνει και δεν καταλαβαίνουμε το λόγο από τη στιγμή που και οι δύο βαζουν την ίδια Δουλειά μεσα.

Δεν νομίζω.

Vrynios, Apostolos 49:17

Και τελετήν αυτό ήτανε αυτό ήταν. Δεν έχω άλλη ερώτηση. Υπάρχει κάτι που θες να προσθέσεις; Είμαστε εντάξει, έχουμε.

49:24

Όχι, θέλω να προσθέσω ότι αυτή η έρευνα είναι πάρα πολύ σημαντική και μακάρι να γίνονται πιο πολλές γιατί νομίζω ότι κάθε άτομο το οποίο έχει ζήσει στο πετσί του μια αξιοκρατία και έχει ζήσει διάφορες κακές συμπεριφορές ή έχει νιώσει ότι τον μηδενίζουν γύρω του χωρίς να καταλαβαίνετε γιατί;

Έχει μια θέση σε αυτή την έρευνα και σε αυτές τις έρευνες και έχει πολλά πράγματα να πει και είναι καθαρτικοί αυτή η διαδικασία. Το να μπορείς να βγάλεις από μέσα σου τα ξανασκέφτεσαι τα ξανα επαναξιολόγησης. Λες οκεί έχω περάσει διαφορά. Δεν είναι ότι επειδή εκείνη τη στιγμή η μηδένισα δεν έχουν rack πάνω μου ή δεν έχουν υπακτικές τους γύρω ή ότι γύρω δεν ζούνε το ίδιο πράγμα.

Αυτό μ αρέσουν αυτές οι έρευνες για τη δημιουργούνε ένα solidarity μεταξύ ατόμων και μεταξύ ομάδων και ελπίζω οι επόμενες γενιές και η δικιά μας να το κόψει αυτό το κακό κύκλο.

Appendix Q

Είναι μια καυτή πατάτα θά λεγα εγώ.

Παρόλο που το παρουσιάζουν ότι υπάρχει αξιοκρατία και στις ελληνικές επιχειρήσεις στις πολυεθνικές, τελικά είναι κάπως γκριζο; Θα το δούμε και παρακάτω.

Τώρα, όσον αφορά την αυτοβιογραφία μου, το βιογραφικό μου κόστισε στον εγώ ξεκίνησα πριν από 13 χρόνια.

Και τέλειωσα χρηματοοικονομική λογιστική.

Και έκανα μια πρακτική στην εταιρία που είμαι σήμερα.

Άρα εδώ και 13 χρόνια δουλεύω σταθερά στον ίδιο οργανισμό.

Έχω ποιος τον οργανισμό σε όλα τα επίπεδα και στα πάνω του και στα πολύ πάνω του και στα κάτω του.

Και σε πιο μέτριες καταστάσεις, οπότε έχω μια πλήρη εικόνα της εταιρίας, άρα ξεκίνησε από πρακτική μέσα στους 6 μήνες και ήταν μια περίεργη αίσθηση γιατί ήξερα ότι τελειώνει πρακτική μου. Ποτέ δεν μου είχαν δώσει κάποιο feedback αν θα συνεχίσω.

Και το μόνο που μου είχαν πει στην αρχή της πρακτικής είναι ότι εμείς δεν κρατάμε ποτέ παιδιά πρακτικής και από μέσα μου σκέφτηκα και σαν γυναίκα ίσως έπαιξε και αυτό το ρόλο. Εγώ θα σας αποδείξω ότι μπορώ.

Και στους 6 μήνες.

Με καλούν στο γραφείο και με ρωτάνε, θέλεις να παραμείνεις μαζί μας;

Δηλαδή άλλαξε εντελώς η ερώτηση, από εκεί που ήτανε, δεν κρατάμε; Με ρώτησαν τελικά αν θέλω να είμαι μαζί τους αποδέχτηκα.

Έμεινε για 10 χρόνια στο Λογιστήριο.

Εκεί δεν καθόμουνα ήσυχη ήμουνα πάρα πολύ πάρα πολύ ζιζάνιο και ξεκινήσαμε καταχώρησης τιμολογίων δεν με ικανοποιούσε για πολύ σου λέω δείξε μου και ΚΑΤΙ ΑΛΛΟ ειδα το ΦΠΑ δεν ικανοποιούσε το αυτό δείξτε μου ή κάτι άλλο. Ήταν πάρα πολύ δύσκολο να μοιραστούνε να σου πω σε αυτό το σημείο ότι η γυναίκα, η μάνα τζερ ήταν γυναίκα και είναι μεγάλης ηλικίας με 2 γιους.

Και δυσκολεύομαι πάρα πολύ να διεκδικήσω και.

Τε λι κά να καταφέρω να πάρω πράγματα, έπρεπε να αποδείξω τι μπορώ να βγάλω ΦΠΑ.

Και πάλι νιώθω ότι απόλυτη εμπιστοσύνη δεν μου είχε ποτέ.

Βέβαια, σε σχέση με τα υπόλοιπα κορίτσια της ομάδας, εμένα με ξεχώριζε.

Αλλά και πάλι μου στοχοποιούσε.

Ήταν ο λόγος που ξεκίνησε ψυχοθεραπεία αυτή η γυναίκα.

Eni Tasoula 3:32

Η ανάλυση που ξεκίνησα ψυχοθεραπεία έμπαινε στο γραφείο.

Και έβλεπα τα πάντα μαυρίζουν.

Ειδικά στην αρχή, στην πρώτη τριετία της συνεργασίας μας.

Οπότε μετά από ψυχοθεραπεία άρχισα να το δουλεύω. Κατάλαβα ότι ήταν δικά της. Όλα τα θέματα που με μετακύλιση στην ομάδα και άλλαξε η σχέση μου μαζί της.

Πάμε στη δεκαετία λοιπόν, αντιλαμβάνομαι ότι οκεί ότι μπορούσα να κάνω εδώ μέσα στο Λογιστήριο το έκανα. Είχα φτάσει σε μια κατάσταση να μπορω να κρατησω το λογιστήριο, ενώ όλοι πάνε οι πάντες άλλα 10 άτομα.

Αλλά ταυτόχρονα δεν με πήρανε για αυτό.

Τα έκανα όλα.

Αλλά δεν ανταμείβω.

Και κάπου προς το τέλος απόστολε ξεκινάμε διαδικασία να δώσω κατατακτήριες στην ψυχολογία.

Και στα 10 χρόνια.

Δίνω 2 φορές σε πάντειο και εκπα και στο πάντειο Πάντα ήμουν πολύ κοντά στο να περάσω.

Κάπου σε ένα μάθημα έπεσε αρκετά από ότι το έχασα όλο το παιχνίδι και σκέφτομαι ότι οκεί δεν έχει και τόσο νόημα αυτό που κάνω μαζί με δουλειά ταυτόχρονα γιατί σχολούσε και κατευθείαν για τα βιβλία, για 2 χρονια συνεχομενα, το κάνω αυτό.

Οπότε αποφάσισα να κάνω μεταπτυχιακό στην οργανωσιακή ψυχολογία.

Μέσα σε αυτό το μεσοδιάστημα είχα πει στην εταιρεία ότι εγώ δίνω κατατακτήριες.

Οπότε ήρθε το τμήμα ή char μετά από μισό χρόνο, αφού τους έκανε αυτή την ανακοίνωση ότι εγώ δίνω κατατακτήριες και με ρώτησαν αν θα ήθελα να μεταδώσω το τμήμα IT.

Οπότε και το αποδέχτηκα και κάπως αυτό με πυροδότησε να κάνετε μεταπτυχιακό και να δω ότι οκεί δεν είμαι ακριβώς προς τη λογιστική. Πρέπει να κατευθυνθώ σε μ'αρέσει να κατευθυνθώ σε ένα άλλο κλάδο και νομίζω ότι έκανα καλά μέχρι στιγμής. Αν ρωτάς.

Και.

Λοιπόν.

Εδώ ένα σημαντικό στοιχείο που θέλω να σου αναφερω είναι ότι οταν μετακινήθηκα στο τσαϊρι είχα πρόσβαση σε όλους τους μισθούς.

Οπότε κι έφαγα ένα πάρα πολύ δυνατό χτύπημα.

Όταν είδα αποστολή ότι ήμουν η μόνη με πτυχίο.

Οι πιο κακοπληρωμένοι.

Από όλους.

Και δεν μου δώσανε ποτέ επίδομα ισολογισμού.

Ενώ δίνουν στους αποφοίτους λυκείου που ήταν πιο πολλά χρόνια πολλά στην εταιρία.

Εκείνο το χρόνο ξέρουν ότι θα το δω και θα απογοητευτώ, οπότε τη χρονιά που έφυγα απ το λογιστήριο και ενώ παράλληλα ήμουν στο τσακ πήρα για πρώτη φορά επίδομα ισολογισμού.

Υγυνιος, Apostolos 6:15

Αυτό το επίδομα μπορείς να μου εξηγήσεις λιγο τι είναι γιατί δεν το μπορώ να το έχω βιώσει ας πούμε, αλλά να μην το ξέρω π χ. Για πες τι κάνει αυτό;

Ενί Tasoula 6:20

Λοιπόν το επίπεδο.

Λοιπόν, το επίδομα ισολογισμού είναι απευθύνεται καθαρά στους λογιστές.

Και έχει να κάνει με τη συμμετοχή τους.

Στη διαδικασία του να μπορέσει ο ισολογισμός να δημοσιευθεί για να φτάσει ένας ισολογισμός μιας εταιρείας να δημοσιευθεί σημαίνει πιο πριν. Έχεις καταχωρήσει τιμολόγια έχεις βγάλει ΦΠΑ; Έχεις αναλύσει κέρδη, έχεις αναλύσει ζημιές;

Έχεις μία πλήρη εικόνα της εταιρίας, αυτό το επίδομα το παίρνει μόνη σου. Λίγες οι λογιστές είναι το 75%.

Του μισθού τους.

Οπότε σκέψου ότι για 10 χρόνια.

Πόσο μη ζημιώσουν συν όλα τα υπόλοιπα;

Εγώ εκείνη τη στιγμή και σκεπτόμενοι ότι οκεί εύη σου Κανένα internal transfer.

Σου δώσουν την ευκαιρία να ασχοληθείς με το CE και με αυτό που νιώθεις ότι σου ταιριάζει.

Ας μην ασχολείσαι με μιλήσεις, μην πεις τίποτα.

Όσο περνάει καιρός νιώθω ότι αυτό εκείνη τη μέρα με τραυμάτισε και έχω χάσει την εμπιστοσύνη μου σε αυτούς τους ανθρώπους.

Οπότε αφήνω κάπου εδώ με το βιογραφικό μου. Με τη στιγμή στο τμήμα οι JAR.

Υγυνιος, Apostolos 7:34

Μου.

Evi Tasoula 7:37

Είναι η τρίτη χρονιά σήμερα με αξιολόγησαν. Ίσως να έχεις μια ερώτηση παρακάτω, ποτέ δεν θα σου πω περισσότερα πράγματα.

Εκτός κι αν θες μετά.

Και είμαι σε μια κατάσταση που νιωθω ότι ναι μου ταιριάζει αυτό το αντικείμενο αλλά ίσως να μου ταιριάζει αυτός οργανισμός.

Vrynios, Apostolos 7:56

Οκέι ωραία λοιπόν, έχω κάποιες ερωτήσεις να κάνω. Επίσης βγήκαν μέσα από το βιογραφικό σημείωμα που μου άφησες.

Και το πρώτο μου κομμάτι είναι στην σε κάποια φάση που λες.

Ότι σακινέ κ όταν μπήκες να κάνεις πρακτική που λες εγώ εγώ σε γυναίκα ίσως να έπαιξε ένα ρόλο, αυτό που σου είπα ότι δεν παίρνουμε ποτέ πρακτικάριος.

Αυτό το σα γυναίκα, πώς ακριβώς το εννοείς; Δηλαδή τι σημαίνει;

Evi Tasoula 8:27

Είχα παρατηρήσει ότι οι μάντζερ της Ομάδας ήταν πάρα πολύ καχύποπτοι με τις γυναίκες.

Και ειδικά με τις μικρές κοπέλες.

Πάντα με λέγανε μικρούλα ευουλα.

Και δεν ήταν ακριβώς το ότι ήμουν μικρή της παρέας.

Άσε να το δικαιολογήσω ότι ήταν κάπως έτσι, αλλά πάντα ένιωθα ότι υπήρχε προκατάληψη, προκατάληψη για την ηλικία μου και για το πόσο μπορώ να καταφέρω.

Και τελικά φεύγοντας από την ομάδα θα σου πω ότι αυτή η Γυναίκα Σήμερα Κατηγορεί τις εισαγωγικά μένα σ π κ ς έκανε καταγγελία μία άλλη εργαζόμενη για αυτούς ακριβώς τους λόγους το έκανε συνεχόμενα, οπότε τώρα τις έχουν κάνει κάποιες παρατηρήσεις και τις έχουν πει ότι αν δεν τα διορθώσει κάποια πράγματα.

Παρόλο που είναι 20 χρόνια εργαζόμενοι θα απολυθεί.

Άρα ήταν κάτι που διαιωρίζονταν τότε απλά δεν υπήρχε και η πληροφορία τόσο.

Του τι σημαίνει μικρό αρέσει.

Το κάνει πάρα πολύ έντονα.

Vrynios, Apostolos 9:39

Οκεί και τώρα αυτό που λες κιόλας αναφέρεται πάλι στην επόμενη ερώτηση, θα σου κάνω που είπες ότι ήσουνα η μόνη από τις κοπέλες, τις γυναίκες της ομάδας; Τέλος πάντων, που σε εμπιστευόταν όλο αυτό, δηλαδή γιατί πιστεύεις ότι γινότανε;

Eni Tasoula 9:55

Έκανα διπλάσιο και τριπλάσιο κόπο και παρατηρούσα τα αρνητικά στοιχεία των άλλων γυναικών που τους πήρε από κάτω με αυτή την προϊσταμένη.

Οπότε προσπαθούσα πάρα πολύ να διαπραγματευτώ εκ Κανα μεγάλο αγώνα, δηλαδή έχανα στη διαπραγμάτευση για να μην δει με άλλο μάτι.

Vrynios, Apostolos 10:16

Εκεί.

Eni Tasoula 10:17

Κατάλοιπο σαν εργαζόμενοι και θεωρώ ότι με επηρέασε κάποια πράγματα στη μετέπειτα.

Εξέλιξη μου.

Vrynios, Apostolos 10:26

Άκου.

Πολύ αυτό που λες είναι εντάξει, δεν θέλω να πω από τώρα ότι ισχυρι ότι συμβαίνει αυτο αλλά είναι 12 τη συνέντευξη που κάνω και μπορώ να πω ότι.

Ισχύει βγαίνει δηλαδή μετά αυτό το κομμάτι του. Εχω ξοδέψει πολύ χρόνο να πείσω τον άλλον ότι η δουλειά που κάνω αξίζει γιατί; Επειδή είμαι γυναίκα δεν με πιστεύετε μετα σου βγαζει ένα οβερ Explain σου βγάξει μια κατάσταση που συνέχεια προσπαθεί να μιλάς πολύ για τη δουλειά αφρού και είναι κάτι το οποίο το έχω δίκιο να το κάνουνε. Να σου πω δηλαδή προσωπικά το έχω δει περισσότερο. Συμβαίνει σε γυναίκες από τους άντρες, οπότε και πάνω σε αυτό ήθελες να σε ρωτησω; Οι άνδρες του τμήματος την αντιμετώπιση έκανε.

Evi Tasoula 10:53

Ναι.

Στο τμήμα είχαμε μόνο έναν άντρα.

Ο οποίος έκανε και ο οποίος έκανε και την πιο σημαντική δουλειά.

Vrynios, Apostolos 11:16

Ενδιαφέρον.

Evi Tasoula 11:23

Ήταν το δεξί είναι είναι το δεξί της χέρι.

Και βέβαια και σ αυτόν.

Έβγαζε την επιθετικότητα της γιατί φοβόταν μην της πάρει τη θέση.

Αλλά ταυτόχρονα είναι και ο Θεός της γιατί έχει άπειρες γνώσεις και έχει ξεφυγει αυτος ο ανθρωπος πολυ Οποτε.

Ο μόνος που θα μπορούσε να κρατήσει το τμήμα αν συνέβαινε κάτι είναι αυτός ο άνθρωπος.

Vrynios, Apostolos 11:55

Οκεί και μετά όμως έγινε σχέση αυτός ο άνθρωπος.

Evi Tasoula 11:58

Ναι ναι, εγώ ήμουνα πραγματικά δηλαδή εγώ και αυτός θα ειμασταν κομπλε.

Για να χτίσουμε μια άλλη ομάδα, δηλαδή χωρίς χωριστό. Συνολικά από πίσω άρχισαν να πέφτουν οι ρυθμοί. Γιατί τα κορίτσια κατάλαβαν ότι τα πέταξαν εντελώς στην άκρη τους, λέγανε απλά κάνει την καταχώρηση του τιμολογίου και ένα πράγμα σου ζήτησα να κάνεις και αυτό λάθος που κάνεις που μιλάμε τώρα για 20 χρόνια εργαζόμενος εκεί μέσα.

Σε αυτή την ομάδα ο ένας ξέφυγε και διάβαζε πάρα πολύ. Τον είχε και από κοντά η προϊσταμένη. Δεν τον άφηνε δηλαδή και τα απογεύματα τον έπαιρνε τηλέφωνο το κανες. Αυτό το έκανες εκείνο; Δεν του έδινε χρόνο για την οικογένειά του.

Συμβαίνει ίδια;

Ναι να βίωνε το θάνατο του άντρα της. Δεν ξανάφτιαξε τη ζωή της, οπότε για αυτήν τα πάντα είναι δουλειά της.

Μετέφρασε με λάθος τρόπο.

Υγνίος, Αποστόλος 12:52

Οκεί, ακούω πολύ.

Και μετά στη συνέχεια, όταν σου προτείνω να πας στον τσάρο, υπήρχε κάποια διαδικασία, απλά ήταν μια πρόταση.

Ενι Τασούλα 13:03

Είναι αξιολόγησαν δεν υπήρχε καμία διαδικασία, ήταν μια πρόταση. Το μόνο δύσκολο ήταν να μπορέσουμε να πούμε στην Προισταμενη μου ότι εγώ μετακινούμαι.

Γιατί πραγματικά δεν ένιωθε καμία ασφάλεια; Σε πληροφορώ από τότε που έφυγα έφυγα και άφησα τη θέση. Δεν ξαναστέλνω σε άτομα εκεί πέρα.

Έκανα 2 προσλήψεις σε αυτή τη θέση.

Και το δεύτερο άτομο που έχει έρθει αυτή τη στιγμή.

Το νιώθω η κοπέλα είναι κοπέλα. Ο άντρας έφυγε, έφερε ένα αγόρι αφού έφυγα εγώ.

Παρέμεινε για ένα χρόνο μου λέει, απορώ πως κατάφερες τόσα χρόνια και σε είχε συστηματοποιηθεί σε αυτή την ομάδα. Εγώ φεύγω.

Έφερα μια κοπελα, η κοπελα απλα λέει Οκεί όσο με κρατησουν δεν θα τρελαθώ.

Δηλαδή το έχουν χάσει εντελώς και σαν ομάδα λογιστηρίου αυτή τη διοίκηση.

Υγνίος, Αποστόλος 14:03

Και εσένα το έκανα την πρόταση, όμως με τι τρόπους τι κάνανε δηλαδή; Τι ήταν αυτό το οποίο ήταν σε σένα και είπαν εσύ πρέπει να έρθεις;

Να μπει στο ιτς Ας πούμε δηλαδή πως προέκυψε αυτό; Αρχικά; Θέλω να πάω στο επικοινωνήσαμε ή απλά σου είπαν την πρόταση τελεία.

Ενι Τασούλα 14:17

Κοίτα εγώ πάντα πάντα έδειχνα ότι με ενδιαφέρει να μαθαίνω.

Δηλαδή, κάποια στιγμή είχα και μια ιδέα λεω δεν γίνεται αυτο το πραγμα πρεπει καπως να παρακολουθούμε τα έξοδα των πολιτών; Οπότε σε συνεργασία με το ατει έτσι από μόνη μου πήρα το ΚΚΕ και δημιουργήσαμε μια εφαρμογή για να μπορούν οι πολίτες να υποβάλλουν τα έξοδά τους ηλεκτρονικά.

Αυτό μας έκανε να κερδίσουμε πάρα πολύ χρόνο στο Λογιστήριο. Ταυτόχρονα, οι πολίτες ήταν πολύ ευχαριστημένη από 6 Πειραιάς.

Επομένως, είδε τον τσάρο ότι ξεφεύγω από την ομάδα και έπαιρνε πολλές πρωτοβουλίες. Σκέφτηκαν ότι δεν υπήρχε ροή ρόλος μέσα στο λογιστήριο για να μπορέσω να αναπτυχθώ. Μ έβλεπαν ότι με καίγανε.

Ερχόντουσαν οι συνάδελφοι που αποφάσισαν να παραιτηθούν από την εταιρεία και μου λέγανε προσωπικά και μάλλον το λέγανε και μέσα στο έξιτ Interview με την κοπέλα αυτή την εδώ μέσα και καταστρέφεται.

Κάποια στιγμή μου είπαν αφού είχα δεχτεί να πάω στον τσάρο, ότι έχεις ένα έμφυτο επικοινωνιακό ταλέντο και ένα εμπαθή πάρα πολύ ψηλό που δεν γίνεται να χαθεί, οπότε όταν σε είδαμε ότι ξεκίνησε τη διαδικασία με την ψυχολογία μας, ήταν σίγουρο ότι θα φύγει από την εταιρεία.

Και δε θέλαμε να χάσουμε αυτό το προφίλ. Αυτό μου είπαν τώρα κατά πόσο;

Και είναι αλήθεια το αν αυτοί θέλουν απλά να πάω δίπλα στο να βγάζουν μισθοδοσία, γιατί έτσι έχει τη μισθοδοσία. Στη δική μας περίπτωση είναι άλλο. Ήταν πράγματα που είδα αργότερα αφού πήρα.

Vrynios, Apostolos 15:49

Είναι.

Οκέι εντάξει, σίγουρα νομίζω ότι η αλήθεια κρύβεται πάντα κάπου στη μέση ΡΕ παιδί μου ότι από τη μια υπάρχει ανάγκη απ την άλλη. Υπάρχει και αναγνώριση.

Και οκέι και μια τελευταια ερωτηση, θελω να κανω; Σύμφωνα με το βιογραφικό που εδωσες είναι στο Σημειο που ΕΣΥ Ειδες θα μισθολογικά ειδες ότι ειμαι αυτο που είναι τελος Παντως αν πράγμα και είπες ότι ξέρεις κάτι ας μη μιλήσω.

Evi Tasoula 16:17

Ναι.

Vrynios, Apostolos 16:18

Αυτό για ποιο λόγο δηλαδή, πώς ερμηνεύεις την πράξη εκείνη τη στιγμή; Ήταν αυτό το οποίο σκεφτόσουνά που είπες ότι ας το αφήσουμε για αύριο ΡΕ παιδί μου. Ξέρω γω για κάποια άλλη φάση.

Eni Tasoula 16:28

Λοιπόν άκου να δεις ένα καταπληκτικό που δεν το είχα σκεφτεί τόσα χρόνια γιατί το έκανα; Είπα δεν θα μιλήσω πια ρεφάρω αργότερα θα τους τα πάρω αλλιώς.

Αλλά και πάλι μπήκα στη λούπα. Θα τους αποδείξω ότι αξίζω να το πάρω.

Γι αυτό είμαι τώρα αυτό το έκανα όμως.

Vrynios, Apostolos 16:52

Και άρα όλο αυτό κάπου ίσως και να πολεμούν. Το έχουμε ξαναδεί να υπάρχει αυτό θα σας αποδείξω ότι αξίζω εγώ και τα λοιπά οκεί και.

Eni Tasoula 16:56

Λοιπόν EFSA.

Vrynios, Apostolos 17:05

Οκεί, εντάξει, νομίζω ότι είμαι καλυμμένος με το βιογραφικό κομμάτι. Επίσης θέλω να πω ότι μάλλον είσαι από τους λίγους ανθρώπους.

Που έχουμε κάθε 3 χρόνια σε μια εταιρία, ενώ έτσι όπως έχει εξελιχθεί το κομμάτι της δουλειάς πλέον με τα 13 είναι του ματς. Αυτό όμως έκανε ένα πάρα πολύ ιδανικό σενάριο, από την άλλη ένα ή 2 και ή σενάριο και ήθελα.

Θες να σε ρωτήσω τώρα στο γιατί πιστεύεις ότι σου δόθηκαν αυτές οι ευκαιρίες, ενώ το έχεις απαντήσει λίγο απλά θέλω να το κάνω πιο συγκεκριμένο, δηλαδή γιατί πιστεύεις ότι.

Μπήκες τα κατάφερους; Άντεξες ανέβηκε σπείρες περισσότερες ευθύνες μετά σου κάνει και την πρόταση και άλλαξες.

Eni Tasoula 17:47

Και έδειχνα έδειχνα και το μέχρι ένα σημείο το ένιωθα κιόλας δηλαδή το έδειχνα μόνο.

Είχα ένα μεγάλο πάθος για τον οργανισμό.

Την αγαπούσα αυτή την εταιρεία.

Και πιστεύω ότι πραγματικά είναι δίκαιη.

Διότι απλά χρειάζεται το χρόνο σου να μάθω να γίνω πιο έμπειροι και θα έρθουν όλα τα υπόλοιπα.

Έβλεπα και βλέπω κόσμο να στην εταιρεία να εξελίσσεται.

Και θεωρώ έτσι ότι μου έδωσαν αυτές τις σε αυτές τις δυνατότητες, γιατί συνεχώς τους αποδείκνυα.

Δηλαδή δεν μου χαρίστηκε κάτι ακόμα και στην πρακτική μου.

Δουλευα κανονικα, δεν έβγαζα φωτοτυπίες.

Ακούς έτσι; Ξεκίνησε γιατί δεν εμπιστευότανε η μάνατζερ, αλλά πήγαινα δίπλα στις κοπέλες και έλεγα, δείξαμε πως καταχωρίστε καύσιμο. Δείξε μου πώς καταχωριστεί φιλοξενία και μετά έλεγα σε παρακαλώ μην το πεις στην προϊσταμένη αλλά άσε με να δοκιμάσω να το καταχωρήσω και εγώ στο σύστημα.

Από ένα σημείο και μετά άρχισα να παίρνω το κολάι και.

Καταχώρισε εύη τους προϊσταμενους. Έτσι λέγανε κορίτσια γιατί την αφήσατε;

Έτσι δείξαμε 10 φορές και το κάνεις σωστά.

Όσο κι εγώ με τον τρόπο μου και σε κάποια σημεία έμπαινα και σε χωράφια χωρίς να μάθουν εδώ στο κέικ γιατί νιώθω σίγουρη είχα κάνει 10, 15 φορές δηλαδή άσε με δεν είμαι.

Vrynios, Apostolos 19:14

Ναι.

Evi Tasoula 19:18

Δεν είναι τόσο χαμηλά τ μ.

Vrynios, Apostolos 19:22

Και αλλα είναι ένα κομματι Ρε παιδί μου της περιέργειας που είχες ουσιαστικά.

Evi Tasoula 19:23

Αυτό.

Vrynios, Apostolos 19:28

Με την όρεξη για να μάθεις νέα πράγματα.

Με το τηρήσουν διατεθειμένη να δουλέψει σκληρά επίσης, γιατί αυτό χρειάζεται προσπάθεια και μετά θέλω να σου κάνω την επόμενη ερώτηση οποία αναφέρεται πάνω στο κομμάτι της.

Αξιοκρατίας με βάση τη βιβλιογραφία, η οποία λέει Ρε παιδι μου ότι και καλά η αξιοκρατία αναγνωρίζει τη σκληρή δουλειά, την σκληρή προσπάθεια.

Ότι δούλεψε σκληρά, προσπάθησε σκληρά για να ανταμειφθείς αυτό λέει και για εσένα. Πώς θα ήταν αυτός ο ορισμός, δηλαδή σαν εύη πως ορίζεις την σκληρή προσπάθεια, δηλαδή τι σημαίνει για σένα και σκληρή δουλειά;

Evi Tasoula 20:14

Κοίταξε μετά από 13 χρόνια συμβαίνει να είμαι στον ίδιο οργανισμό, οπότε να μην έχω εικόνα του τι μπορεί να συμβαίνει έξω. Αυτό είναι κάτι, ας πούμε, που για μένα είναι το θεωρώ Αυτή τη στιγμή. Αλλά ατομα ότι δεν ξερω εξω τι μπορεί να συμβαίνει παράλληλα.

Η αξιοκρατία δεν είναι για μένα, δεν είναι σωστό να ναι σκληρή δουλειά πληρώθηκε;

Κάποιος πρέπει να έχει ταλέντο.

Και να πετυχαίνει κάτι χωρίς να χρειαστεί να βλέπεις τόσο σκληρά και να αποδείξει σε κάθε μέχρι τις 09:00 το βράδυ.

Ένα εντελώς λάθος, αυτό κάποιος μπορεί μέσα στο οχτάωρο του και σε λιγότερο χρόνο, επειδή έχει πολύ καλό τα μάνατζμεντ.

Να κάνει δουλειά ενός ανθρώπου. Χρειάζεται όμως να την κανεις σε 16 σε 32 ώρες και το έχω δει πολύ έντονα αυτό.

Για μένα η αξιοκρατία.

Δεν έχει να πει τίποτα μέσα στο 2024 με το chat σπίτι.

Όποιος έχει τα εργαλεία και είναι έξυπνος πρέπει να αμείβεται.

Δηλαδή αυτή τη στιγμή τους χρησιμοποιεί τσέπη του και ξέρεις πού ξέρει πώς να το χρησιμοποιήσει.

Και μπορεί να λύσει τα.

Πως το λένε να κάνει τη δουλειά του πολύ γρήγορη, ειδικά σε ένα τμήμα ή char αν.

Έχεις τη γνώση να χρησιμοποιήσει τσέπη τη δουλειά σου μειώνεται στο μισό.

Δεν τους το λέω γιατί μου αξιολογούν αρνητικά, αλλά εγώ χρησιμοποιώ πάρα πολύ το τσάι σπίτι.

Δεν σου λέω ποια είναι η πηγή, αλλά ταυτόχρονα παίρνει feedback audio. Έχεις μεταμορφωθεί. Πώς γίνεται αυτό;

Δεν.

Τη χρησιμοποιούν μια άλλη μέθοδο.

Που είναι αποδοτική.

Στο μυαλό τους είναι ότι πρέπει να δουλέψεις απειρες ωρες, πρεπει να αποδειξεις για να ανταμειφθείς και στο τέλος δεν το κάνει.

Γιατί τελικά ξέρεις πώς πληρώνετε μόνο όποιος παραπονιέται;

Vrynios, Apostolos 22:11

Ναι.

Evi Tasoula 22:14

Όποιος διεκδικεί;

Vrynios, Apostolos 22:14

Και.

Evi Tasoula 22:17

Και ταυτόχρονα έχει και ένα α performance.

Μόνο αυτός πληρώνεται.

Vrynios, Apostolos 22:24

Παίρνουν δηλαδή αυτό που κάτι παραπάνω ας πούμε, να γνωρίζετε περισσότερο εκεί ωραιο επειδη την αναγνώριση την έχω λίγο πιο κάτω και πες λίγο να χωρίσει τη σκληρή

προσπάθεια για εσένα. Τι σημαίνει σκληρή προσπάθεια και το είπες λίγο γύρω γύρω. Απλά θέλω έτσι να το κάνουμε πιο συγκεκριμένο για να ξέρω κι εγώ μετά.

Evi Tasoula 22:26

Ναι.

Για μένα σκληρή προσπάθεια δεν είναι οι πολλές ώρες πάνω από ένα αντικείμενο.

Είναι να έχεις δημιουργήσει τους χάρτες για να μπορείς να περιηγηθείς μέσα σε ένα αντικείμενο γρήγορα.

Μπορεί αυτό κάποια στιγμή να χρειαστεί και να σε κάνει να μοχθήσεις σαν άνθρωπος οκεί, αλλά δεν σημαίνει μια ζωή. Πρέπει να αποδεικνύεις και να χτυπάς εικοσιτετράωρα και 12 ώρες στη δουλειά.

Για ένα μικρό χρονικό διάστημα θα συμβεί αυτό για να μάθει καινούργια πλατφόρμα για να κάνεις ένα μεταπτυχιακό και να πεις 5 πράγματα παραπάνω.

Για να εξειδικευτεί σε ένα εξάμηνο σε.

Σε κάτι συγκεκριμένο;

Αυτό το συνεχόμενο το Έλα κάτσε 12 και 15 ώρες στο γραφείο για μένα δεν είναι τίποτα πλέον και ίσα ίσα θα έλεγα ότι πρέπει να τιμωρείται.

Vrynios, Apostolos 23:38

Και.

Evi Tasoula 23:38

Είναι φίλντινγκ.

Vrynios, Apostolos 23:42

Άρα θα το πω Κάτσε, πώς το είπες αυτό το τελευταίο είναι.

Evi Tasoula 23:46

Ηλ ηλ Μπινγκ, όχι wellbeing.

Vrynios, Apostolos 23:49

Γι Internet Internet και από την αρρώστια ενδιαφέρον και.

Αρα για σένα. Ουσιαστικά η σκληρή προσπάθεια είναι όταν έχεις κάποια εργαλεία γύρω σου. Τέλος πάντων κάποιες δυναμικές πρέπει να παράξει ένα αποτέλεσμα και το κάνεις με τον καλύτερο τρόπο.

Eni Tasoula 24:05

Ναι, θέλει κόπο, θέλει τρόπο με τον τρόπο πρέπει να βρεις τον τρόπο, όχι τις ώρες. Ναι, ναι το φάω ναι.

Vrynios, Apostolos 24:06

Ασχέτως ώρας και τα λοιπά.

Αρα το πώς το πώς το κάνεις; Όχι το τι κάνεις οκεί και.

Eni Tasoula 24:15

Όχι το να το να βλέπω κάποιον να κάθεται 14 ώρες σε ένα γραφείο και να λέει Κοιτάζτε γιατί το έχουμε στην εταιρεία.

Έκατσα 14 ώρες, λέει. Έγραψε υπερωρίες και να μην βλέπεις αποτέλεσμα αποτέλεσμα, Δεν βλέπεις αυτόν τον άνθρωπο. Απλά παραπονιέται ότι κάθεται πολλές ώρες.

Δεν μου λέει κάτι ότι προσπαθεί σκληρά μου λέει ότι μπορεί για 4 ώρες να έχει αποφασίσει τις 4 πρώτες ώρες να πει καφέ.

Εσυ είναι παλιες μεθοδοι.

Η αξιοκρατία νομίζω πρέπει να καταργηθεί αν δεν υπάρχει καν σαν μένιο.

Έρχεται από το δημόσιο, κάνει πολύ δημόσιο και παλιό πράγμα.

Vrynios, Apostolos 24:59

Αναφέρθηκε επίσης και στα ταλέντα που έχει ένας άνθρωπος.

Και αυτό, ας πούμε, με βάση ένα αξιοκρατικό σύστημα είναι το δεύτερο στοιχείο που αντιλαμβάνεται δηλαδή πέρα από το Efood Το hive for EE αντιλαμβάνεται και το κομμάτι

των ταλέντων των ικανοτήτων αυτό γενικότερα εσύ πως θα το πώς το ερμηνεύεις για σένα, δηλαδή όταν μίλησες πριν για τα ταλέντα, Ποια είναι αυτά τα ταλέντα που έχεις το μυαλό σου; Είναι τότε η μάνα της βενετίας off της κήλης. Υπάρχει κάτι άλλο πίσω από αυτό;

Eni Tasoula 25:32

Θεωρώ όλα τα υπόλοιπα εκπαιδεύονται το τεχνικό κομμάτι το μαθαίνεις με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, το γνωστικό σου αντικείμενο θα το μάθεις.

Θα σου ασκήσω, όμως είναι αυτά που αυτή την περίοδο θα εκτοξεύσουν έναν άνθρωπο όχι τόσο τεχνικό. Το ίδιο δηλαδή αν ξέρεις να κάνεις.

Μια παρουσίαση.

Με τον έναν ή τον άλλο τρόπο θα το μάθεις.

Να ξέρεις πως θα το παρουσιάσω, όμως είναι αυτό που θα σε εκτοξεύσει.

Vrynios, Apostolos 26:06

Και νομίζω μαζί με την τεχνητή νοημοσύνη που σκάει όλο και πιο κοντά μας σε dosson για αυτά τα οποία μας διαφοροποιούν, είναι προς το παρόν μας κάνουν έτσι λίγο πιο γκούμπελ οκεί και υπάρχουν πιστεύεις;

Άλλα συστατικά πέρα από αυτά τα 2, τα οποία βοηθάνε σε έναν άνθρωπο έτσι να έχει μια επιτυχημένη καριέρα.

Έχουν δώσει και μερικά παραδείγματα ανάθεσης, αλλά για πες.

Eni Tasoula 26:32

Σίγουρα.

Λοιπόν, για να έχει πετυχημένη καριέρα πέρα από τα SUV σκύλους που βάζω εγώ ψηλά οκεί και την προσπάθειά του και τους τρόπους, όπως το πώς θα το κάνω αυτό που θέλω.

Vrynios, Apostolos 26:40

Για την προσπάθεια.

Eni Tasoula 26:47

Και είναι ν αγαπάει αυτό που κάνει.

Ας το πούμε διαφορετικά, έχω παρατηρήσει ανθρώπους που δεν αγαπάνε αυτό που κάνουν, αλλά.

Αγαπάμε αυτό που βλέπουν στο τέλος του δρόμου ότι.

Θα πάρει, θα έχουν υψηλές αποδοχές.

Πότε δουλεύουν γι αυτό;

Ψάχνουν τρόπους, αναπτύσσουν σοφ της κήλης, είτε στο τέλος του δρόμου βλέπουμε τις υψηλές αποδοχές, έχει να κάνει με το τι κινητοποιεί τον καθένα.

Νιώθω όμως ότι το μεράκι η αγάπη είναι αυτά που κάνουν τον άνθρωπο να.

Να αναπτυχθεί πιο γρήγορα, να ψάξει, να ψάξει περισσότερο για πράγματα που τον ενδιαφέρουν.

Νιώθω ότι δεν χάνεται αυτός ο άνθρωπος εύκολα.

Αυτά θα λεγα.

Δηλαδή βάζω και τη διάσταση της αγάπης μέσα σε αυτό που κάνεις.

Vrynios, Apostolos 27:41

Και.

Ναι, το πάθος γενικότερα σε αυτό που θες να κάνεις, οκεί και πράγματα όπως.

Networking, Mentorship, Coaching.

Evi Tasoula 27:53

Ναι.

Vrynios, Apostolos 27:54

Βάζεις μέσα οκεί;

Evi Tasoula 27:56

Και.

Βοηθάει το Networking κακά τα ψέματα.

Βοηθάει;

To coaching.

To coaching ανάλογα ποιος το κάνει;

Δηλαδή, αν είναι κάποιος που έχει ισχυρό δίκτυο, ούτε καν αν είναι κάποιος.

Δεν το γνωρίζω ακριβώς για τη δουλειά του.

Οκεί κρατάμε προ καλά.

Νομίζω δηλαδή το ότι το Networking την.

Βοηθάει πολύ για να σου δοθούν οι ευκαιρίες.

Το βλέπουμε αυτό και όταν μας έρχονται βιογραφικά.

Επειδή διαχειρίζομαι τη βάση του βιογραφικών.

Ναι μεν η πολιτική λέει ότι θα τα δουμε ΟΛΑ τα βιογραφικά και είτε θα τους καλέσουμε.

Είτε θα τους κάνουμε, θα τους καλέσουμε για να φόνος κρίνετε θα προχωρήσουμε σε συνέντευξη, αλλά πολλές φορές τα βιογραφικά που έρχονται συστημένα.

Αν πιο γρήγορα.

Δεν θα σου πω ψέματα.

Vrynios, Apostolos 29:00

Γιατί πάνε γρήγορα όμως υπάρχει κάποιος λόγος I;

Eni Tasoula 29:03

Λοιπόν, πάνε πιο γρήγορα γιατί σου λένε τον γνωρίζω σαν προσωπικότητα.

Ή τον γνωρίζω σαν τεχνικό;

Οπότε αμέσως αμέσως επειδή είναι τεράστιο έξω το.

Έξω κυκλοφορεί δυστυχώς σε.

Δεν θέλω να ακουστεί κακά στην μαγνητόφωνο.

Ψάχνω την κατάλληλη λέξη, κακή ποιότητα.

Εκεί πει ότι υποψηφίων και βιογραφικών άνθρωποι που δεν είναι διατεθειμένοι.

Ναι, εργαστούν και δεν ξέρουν τι θέλουν.

Οπότε μπαίνουν στις συνεντεύξεις και.

Χρησιμοποιούν αργκό.

Βαριούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις.

Είναι σε μια κατάσταση εντάξει, δεν με ενδιέφερε κιόλας. Άμα θες, πάρε με όποτε.

Επειδή σαν τμήματα οι τσάροι έχουμε πάρα πολύ κακοποιηθεί.

Θα δώσουμε μια προτεραιότητα σε ένα προφίλ που κάποιος το γνωρίζει.

Για την ώρα είναι ανθρωπόωρες.

Δεν σου λέω ότι θα απορριφθούν ΠΕΣ μου.

Ντρινιός, Αποστόλος 30:10

Πώς;

Ναι για πες βασικά για ολοκλήρωση.

Ενί Τασούλα 30:14

Δεν σου λέω θα απορριφθούν τα βιογραφικά τα υπόλοιπα.

Απλά τόρι feral.

Είναι λίγο πιο ψηλά στην.

Στην ιεραρχία.

Ντρινιός, Αποστόλος 30:26

Εμ πως είσαι όμως τόσο σίγουρη ότι το ifeel θα σου βγει σε καλύτερο δηλαδή;

Πες ότι εσύ προτείνεις εμένα οκεί δίνεις δηλαδή μια συζήτηση ότι ο αποστόλης τον ξέρω τον έχω και τα λοιπά που ξερεις. Ομως Saric ρούτε σαν τρίτοι στην κατάσταση που έχει προτείνει η εύη ότι οι ίδιοι.

Είναι σίγουρη για τον απόστολο αποστολής. Επίσης ξέρει σε τι φάση βρίσκεται στη ζώνη, δηλαδή ενώ όπως προκύπτει παραπάνω σιγουριά από αυτό.

Ενί Τασούλα 31:00

Δεν προκύπτει καμία σιγουριά αποστολή.

Καμία.

Τα περισσότερα Ρ έφερα σου φέραμε στην εταιρεία, αποχώρησαν στον ένα χρόνο.

Αλλά πάνω στην πίεση.

Και όταν ένα τμήμα οι τσάροι που μπορεί να διαχειρίζεται 60-70 θέσεις προγραμματιστών το χρόνο.

Με ένα time του ΦΙΛ 6-7 μήνες.

Θα σας δώσουμε προτεραιότητα, μπορεί να μπορεί και να έχει και δίκιο.

10 τα βιογραφικά που έρχονται στη βάση κακής ποιότητας.

Ποτέ δεν είναι προτεραιότητά σου. Έφερα.

Vrynios, Apostolos 31:39

Ναι.

Evi Tasoula 31:40

Δεν θα σου βγει σε καλό. Στις περισσότερες περιπτώσεις θα βγει σε καλό, αλλά δεδομένα των υπόλοιπων βιογραφικών που υπάρχουν ήδη στη βάση είναι η καλύτερη επιλογή που θα μπορούσες να κάνεις.

Ενδεχομένως.

Vrynios, Apostolos 31:55

Όλο αυτό τώρα που περιγράφεις θα έλεγες ότι είναι αξιοκρατικό;

Evi Tasoula 31:58

No.

Vrynios, Apostolos 31:59

Και.

Nature.

Evi Tasoula 32:02

Διαφωνώ.

Vrynios, Apostolos 32:04

Οκέι.

Evi Tasoula 32:04

Καθόλου.

Απλά δεν σε βοηθάει το ίδιο το σύστημα, δηλαδή όταν τους πω τι γίνεται;

Όταν η εταιρεία από μόνη της.

Γιατί έχει να κάνει με τις πολιτικές και τις διαδικασίες;

Δεν αποφασίζει να αλλάξει το σύστημα αξιολόγησης.

Φωνάζω ότι θέλω της προσωπικότητας.

Δεν γίνεται μόνο τα προφίλ που κυκλοφορούν έξω, είναι άρρωστα τουλάχιστον.

Και φωναζω ότι θελω. Περισσοτερα, ας spss για το τεχνικό και όλα αυτά έχουν ένα χ κόστος.

Από ένα σημείο και μετά.

Κουράζεσαι σαν επαγγελματίας και όσο και αν το θέλει έτσι η διοίκηση θα πάει έτσι.

Vrynios, Apostolos 32:48

Και ναι, αυτό θέλω να παίξουμε το παιχνιδάκι με τα δικά τους τα λεφτά. Ουσιαστικά γιατί αυτοί έχουν την επιχείρηση.

Evi Tasoula 32:53

Τα λεφτά της είναι εσένα θα κατηγορήσουν στο τέλος να ξέρεις.

Vrynios, Apostolos 32:55

Solvit χόκεϊ.

Αλλά φυσικά ναι.

Evi Tasoula 32:59

Εμένα κατηγορούν το ρικ Ρουτερ μα γιατί έφυγε στο χρόνο;

Είναι ένα παιχνίδι που.

Κάνει πάντα πιο αδύναμος.

Δεν πληρώνω και ταυτόχρονα η γλώσσα είναι αρκετά μακριά.

Vrynios, Apostolos 33:09

Ναι.

Ναι.

Υπάρχει κάποια κάποια εμπειρία σου που σκύβεις; Προσπάθεια αναγνωρίστηκε από την εταιρεία ας πούμε.

Evi Tasoula 33:25

Ναι.

Vrynios, Apostolos 33:27

Θες να μοιραστείς έτσι ένα παράτυπο αυτά;

Evi Tasoula 33:29

Πολλά έχω στο μυαλό μου και το ένα τους το Χω Αναφερει Εχω Παιι το εχω Πειστηι Scipio.

Εγώ όταν ξεκίνησα τη διαδικασία με το μεταπτυχιακό.

Με κάλεσαν μια ωραία πρωία και μου ειπανε ότι.

Είμαστε πάρα πολύ χαρούμενοι για σένα γι αυτή σου την απόφαση.

Είναι πάρα πολύ ωραία αυτή η μετάβαση που ήρθε στο τμήμα. Είσαι αρκετά φτωχό να αποφασίσεις να κάνεις αυτό το μεταπτυχιακό που έχει πάρα πολλή σχέση με το αντικείμενο. Βλέπουμε πόσο σκληρά προσπαθείς και αυτό που κανείς συνάνθρωπός αυτή τη στιγμή καινούργιο αντικείμενο.

Μεταπτυχιακό.

Μετακίνηση με τα μέσα μεταφοράς να φεύγω τον Πειραιά να έρχομαι για Παρασκευή, για το μάθημα 2 φορές την εβδομάδα.

Μη χάσω μάθημα ποτέ δηλαδή απουσίας μου ήταν πολύ μετρημένες και θα χρηματοδοτήσουμε το μεταπτυχιακός.

Δεν έγινε ποτέ.

Vrynios, Apostolos 34:30

Οι.

Evi Tasoula 34:32

Μου το είπαν 2 φορές.

Σε 2 περιόδους.

2 Οκτώβρη ΔΕΣ.

22 και 23.

Και τις 2 φορές γύρισαν και μου είπαν τελικά δεν υπάρχουνε τα διαθέσιμα για να κάνουμε αυτή την κίνηση.

Και ενώ ταυτοχρονα με αξιολόγησαν κάποια στιγμή πιο μετά ας πούμε, όταν ήρθε η ώρα της αξιολόγησης μου ότι δεν τηρείς και σιεύει τις υποσχέσεις σου.

Ενώ ξεκίνησαν αυτό το παιχνίδι.

Άρα ναι.

Vrynios, Apostolos 35:09

Ή τι εννοούσε μ αυτό; Δηλαδή όταν είπαν δεν τηρεί τις υποσχέσεις ότι σε τι πράγμα αναφερόντουσαν, ας πούμε.

Evi Tasoula 35:14

Ναι, θα σου πω και.

Μπορεί να ήταν να παραδώσω ένα αρχείο.

Το οποίο αρχή να μην ήταν και καμιάς ιδιαίτερης σημασίας.

Απλά μου κάνει μακρο μάνα της με την ECHA μάνατζερ.

Και θέλω να το παραδώσω την Τρίτη.

Εγώ ταυτόχρονα είχα ένα μαχαίρι στο λαιμό να κλείσω 13 θέσεις. Θυμάμαι χαρακτηριστικά.

Όλο αυτό που ζείτε δεν έχει καμία σημασία. Θα τους δώσει την Πέμπτη.

Καμία σημασία, ειλικρινά σου μιλάω απλά ήθελα να το δεις για να της κάνουν τα χατίρια.

Και δεν το έκανα στο στείλε την Πέμπτη.

Αλλά ταυτόχρονα την Πέμπτη έκλεισα και μια θέση δηλαδή.

Έκανα συνεντεύξεις εκείνες τις μέρες εντατικά γιατί έπρεπε να βρω 13 άτομα τα στέλνουν στο αεροδρόμιο.

Γύρη στιγμή δεν τηρείς τις υποσχέσεις, δηλαδή μου είχες πει τι θα μου δώσεις τρίτο και μου το έδωσε.

Βέβαια σε μένα δεν τήρησαν μια πάρα πολύ βασική υπόσχεση.

Δώσε 4 Χιλιάδικα να κάνω μεταπτυχιακό.

Ε και κάπως έτσι ξεκίνησε το κάνει.

Vrynios, Apostolos 36:19

Μάλιστα οκεί.

Evi Tasoula 36:21

Δύο ΦΟΡΕΣ αυτο ετσι θα πάνε 2 φορές.

Vrynios, Apostolos 36:23

Ναι.

Evi Tasoula 36:25

Και τώρα μου είπαν ότι θα χρηματοδοτήσουν ECO chic, αφού ενδιαφέρει να τους πάω λοιπόν το φορέα;

Και θα το πληρώσουμε και απάντησε στις Scirpio.

Δεν είμαι πολύ σίγουρη μιας και δύο φορές.

Μου είπατε ότι θα είστε διατεθειμένοι να πληρώσετε το μεταπτυχιακό, αλλά δεν είδα καμία κίνηση.

Υργνιος, Apostolos 36:49

Σου απαντησε μετα.

Ενι Tasoula 36:51

Δεν το ξέρω αυτό που λες.

Γιατί είσαι πιο είναι; είναι πιο πανω από την νίτσα μάνατζερ δεν είχε φτάσει ποτέ στις πιο ενδεχομένως.

Έπαθε σοκ, αλλά δεν γινόταν, έπρεπε και εγώ να του πω.

Υργνιος, Apostolos 37:02

Οκεί άρα με αυτή τη φορά να το πάμε στις ήπιο και να μας δώσουν τα χρωστούμενα. Θα πω εγώ τώρα και τέλος πάντων επειδή θα βγω λίγο από το θέμα του Interview ήθελα να σε ρωτήσω λίγο σε αυτό το σενάριο που ανεφερες πως το ερμηνεύεις, ότι δεν έγινε δηλαδή γιατί πιστεύεις ότι δεν αναγνωρίζεται ο κόπος σου είναι τέλειο.

Ενι Tasoula 37:27

Δεν θέλω να σκέφτομαι καχύποπτα, αλλά αυτό το μεταπτυχιακό.

Μαζί πολύ σε σχέση με την υπόλοιπη ομάδα που υπήρχε ήδη μέσα, απλά ήταν έμπειροι.

Και θεωρώ ότι μεθοδεύτηκε επειδή στη δικιά μου ήταν μάνατζερ. Δεν κάνανε τέτοιες σε.

Δεν παρείχαν τέτοιες εκπαιδεύσεις τέτοιου κόστους;

Δηλαδή σάν κάποιος νά του ἔκοψε μαγικά ένα μαγικό χέρι να το πούμε.

Υργνιος, Apostolos 38:03

Ναι ναι.

Μάλιστα οκεί.

Ενδιαφέρον.

Ενδιαφέρον αυτό τώρα εντάξει, τι να πω; Το κρίμα είναι ότι το είπαν κιόλας. Δεν θα μπορούσαμε να το πούμε. Πότε να πούμε μια σκέψη η οποία ήθελε να μην έγινε ποτέ πράξη χωρίς να το γνωρίζεις και θα είναι μια χαρά τα πράγματα.

Οκέι.

Evi Tasoula 38:24

2 φορές, 2 φορές αποστολή.

Vrynios, Apostolos 38:26

Ναι.

Μάλιστα εντάξει, νομίζω ότι είναι λίγο αυτό που είπες εσύ όντως ότι ένας άνθρωπος ο οποίος ξεφεύγει λίγο από τη νόρμα που υπάρχει γύρω γύρω πάει να κάνει λίγο σε κάτι πιο;

Evi Tasoula 38:29

Εντάξει;

Ναι.

Vrynios, Apostolos 38:39

Πιο καλό σε σχέση με τους άλλους και οι άλλοι πάνω τραβήξουν πίσω κατά κάποιο τρόπο.

Evi Tasoula 38:45

Ναι, γιατί θα σου πω κάποια στιγμή γύρισε και μου είπε, ήταν μάνατζερ, μείναμε 3 και ο κούκος εγώ κι αυτή σε ένα σημείο.

Οι θέσεις να μας βγούνε κατακλύσει οι ανοιχτές θέσεις.

Μου λέει δεν αντέχω άλλο με το μεταπτυχιακό σου.

Την κουράζει γιατί σχολούσα 05:00 ας πούμε και έπρεπε να πάω να κάνω μάθημα ή να διαβάσουν το απόγευμα. Εκεί κατάλαβα ότι την ενοχλούσε που έκανα μεταπτυχιακό.

Vrynios, Apostolos 39:18

Άρα ήταν λίγο ανταγωνιστικό όλο αυτό το κομμάτι, ας πούμε.

Evi Tasoula 39:22

Στο τέλος αυτό μου βγήκε, δηλαδή σχεδόν πήγε να βάλει τα κλάματα, μου λέει δεν αντέχω άλλο με το μεταπτυχιακό σου Μπράβο λέω το μεταπτυχιακό.

Vrynios, Apostolos 39:24

Και.

Τη ρώτησες Καθολου γιατί το λες αυτο ας πούμε κάτι τέτοιο δηλαδή να μας δώσει μια ερμηνεία και η ίδια.

Evi Tasoula 39:37

Ναι, θεωρούσε ότι καθυστερούσα πολύ σε state άσκηση που μου ανέθετε, τα οποία τα σκίσει ήταν εξωπραγματικά.

Ήμασταν 2 άτομα είχαν μισθοδοσία ή χάρη krut μεν είχαν να τρέχω το σήμα ισότητας που μας το άφησαν παρακαταθήκη. Δεν ξέρω αν το έχεις ακούσει το σήμα ισότητας του Σάαρ.

Ήμασταν από τις 17 πρώτες εταιρείες που το λάβαμε και έπρεπε να τηρείς κάποιες δεσμεύσεις. Αυτό σημαίνει επικοινωνία με τον κόσμο.

Να δημιουργήσουμε περισσότερες άδειες πατρότητας, να κάνουμε διάφορες συγκεντρώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων, να τους κάνουμε σεμινάρια, εγκλωβίζονται υπέρ Σίτι.

Δηλαδή βάλε τις ανοιχτές θέσεις προγραμματιστών που δεν κλείνουν με τίποτα και πρέπει να τους χτυπάς το ελλην.

Βάλε τη μισθοδοσία που ήταν σταθεροί εκεί ήθελε κάθε εβδομάδα.

Γύρω στις 15 ώρες από μένα να ασχοληθώ.

Vrynios, Apostolos 40:36

Ναι.

Evi Tasoula 40:38

Και βάλε και όλα τα τριγύρω.

Πτυχιακό.

Εντάξει, ναι, από ένα σημείο και μετά δεν βγαίνουν όλα αυτά. Ήταν υπερβολική στόχοι.

Υγνίος, Apostolos 40:51

Ναι.

Και είμαστε και μεταπτυχιακό, όχι τίποτα άλλο, ας πούμε.

Ενί Tasoula 40:56

Έφυγε το μεταπτυχιακό ναι.

Υγνίος, Apostolos 40:58

Οκέι.

Ενί Tasoula 40:58

Έφταιγε το μεταπτυχιακό.

Γιατί στο μυαλό της, παρόλο που είναι μικροί σε ηλικία και θα μπορούσε να σκεφτεί κάπως διαφορετικά, είναι ότι πρέπει να σκίζεσαι στη δουλειά.

Δηλαδή δεν πρέπει να έχεις τίποτα άλλο πρέπει να δουλεύεις μέχρι τις 10:00 το βράδυ 12 ότι ώρα νιώθεις Τσίπρα ανοίξει το λάπτοπ να ξαναδουλέψεις δεν γίνεται να σχολάσει 05:00 και να θες να ανέβεις.

Είπε κάποια στιγμή σε ένα συνάδελφο και μου το μετέφερε αυτός καλοθελητής υεβ είναι του έλμπινγκ.

Υγνίος, Apostolos 41:32

Λοιπόν θα κρατησω μόλις δώσει πάρα πολλές φορές να πω εκτός θέματος, αλήθεια σου λέω και να τσαντιστώ κιόλας αλλά θα κρατήσω τα και θα κρατήσω το επίπεδό μου τέλος πάντων και θέλουν από λίγο στην επόμενη ερώτηση.

Οι μεγαλύτεροί σου ευκαιρία και πρόκληση στη δουλειά.

Πώς προέκυψε ακριβώς;

Evi Tasoula 41:58

Τους προκαλούσα.

Ντρινιός, Αποστόλος 42:01

Δηλαδή.

Evi Tasoula 42:04

Ή πάντως ζητούσε και διεκδικούσε δώσουν την ευκαιρία να κάνω αυτό. Δε μου ήρθε κάπως από το πουθενά το να πάω στο ιταρ, αλλά πιστεύω ταυτόχρονα ότι.

Εγώ το προκάλεσα με την τις κατατακτηριες και αυτο.

Είδαν ότι οκεί αυτο το Ατομο ΤΩΡΑ Εδω ότι παει να κάνεις με κάθε διαβάζει τα απογεύματα.

Δεν έχεις σκοπό να μείνεις στο Λογιστήριο, είναι σίγουρα χαμένο.

Είναι καμένο χαρτί θα κάνει κάτι άλλο; Ας το αξιοποιήσουμε εσωτερικά.

Ντρινιός, Αποστόλος 42:36

Ε.

Εσύ όταν το έκανες αυτό, όμως τότε το ένιωθες ότι μπορεί να προκύψει αυτό το έχεις καθόλου κατανοεί, απλά το φεραν συγκυρίες και στο προτείνανε.

Evi Tasoula 42:45

Εγώ έχω σκοπό να φύγω.

Και ένιωθα ότι με το πτυχίο της λογιστικής δεν μπορώ να κάνω τίποτα.

Πάντως στο μυαλό μου υπήρχε το εξωτερικό.

Και έψαχνα να δω πάλι διέξοδος υπάρχει για μένα στο μυαλό μου ήταν να φύγω.

Όχι να μην εκεί στο τμήμα ECHA.

Αλλά οκεί.

Όταν έγινε η πρόταση λέω.

Μήπως είναι μια καλή ευκαιρία να αρχίσεις να αποκτάς εμπειρία; Γιατί;

Δυστυχώς έξω όταν βλέπουν δεν θα πω για το φύλο απαραίτητα έναν άνθρωπο να κάνει αυτή την μετάβαση. Δεν θα του δοθεί εύκολη ευκαιρία να αποκτήσει εμπειρία.

Και το είδαμε στο μεταπτυχιακό με παιδιά που.

Δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία. Πόσο δυσκολεύτηκαν ένα;

Αναλάβουν ένα ρόλο σε cahir τμήμα.

Vrynios, Apostolos 43:36

Αυτό γιατί πιστεύεις ότι συμβαίνει στην πράξη;

Evi Tasoula 43:42

Και θέλουν ανθρώπους να μην τους εκπαιδεύουν ιδιαίτερα.

Αυτό είναι το πρόβλημα, δεν θέλουν να καίνε τα εσωτερικά resources.

Και βέβαια είναι ευκαιρίες.

Vrynios, Apostolos 43:54

Παρότι που οι εταιρείες ξέρω γω, ας πούμε, μιλήσουμε για την Ελλάδα περισσότερο έτσι και αυτό έχει πέσει και αποφεύγουν την ανάπτυξη.

Των υπαλλήλων και θέλουν αυτό το δυνατόν, δηλαδή πιο έτοιμος είσαι να σε βάλω στην πρίζα, να αρχίσει να παίζει και να βαράς κι εγώ τα πάτερ μέχρι να σβήσεις μέχρι να χαλάσουν δεν ξέρω μέχρι να παθει ρε παιδί μου το μαιμουδάκι τσο να μην μπορεί να κουνηθεί άλλο και να πούμε για πέταμα πια με το επόμενο.

Evi Tasoula 44:12

Ναι.

Για να σκεφθεί No.

Vrynios, Apostolos 44:24

Είναι φυσικό αυτόν πάντα μέση έτοιμος φθηνός στην ανάγκη κατά πάσας κατά προτίμηση για να κάνει να κάνει και τι του λες;

Και οκεί και σύμφωνα λοιπόν με τις εμπειρίες, όλες αυτές που έχεις αποκομίσει πως πιστεύεις ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες;

Όπως επίσης έχεις δει να προκύψουν.

Eni Tasoula 44:54

Δίκτυο.

Το δίκτυο ανοίγει πόρτες αποστολή.

Δυστυχώς.

Πόρτες, ένα καλό δίκτυο.

Γιατί είναι πολλοί που ζεσταίνονται στα δίκτυο και φούσκες.

Θες δίκτυο;

Και πριν το δίκτυο πρέπει εσύ να ξέρεις ποιος είσαι και πού κοιτάς.

Και το δείκτη, οπότε δεν χρειάζεται γιατί έχουν συζητήσει με κόσμο και λέω πως κατάφερες και πήρες αυτό το ρόλο.

Απλά είχαμε, είχα μια καλή εμπειρία. Προηγουμένως απαντάνε, ξέρω αν είναι αλήθεια αυτό δυσκολεύομαι να το πιστέψω μερικές φορές σε κάποιους οργανισμούς που δεν ανοίγουν εύκολα τις πόρτες.

Και.

Και με πήραν τηλέφωνο, έκανε συνέντευξη και τελικά προχώρησα.

Θεωρώ ότι πάντα υπάρχει ένα χεράκι.

Vrynios, Apostolos 45:51

Ναι, νομίζω γενικότερα.

Eni Tasoula 45:53

Στην Ελλάδα τουλάχιστον.

Ναι.

Εγώ το βλέπω και από μέσα.

Το βλέπω και από μέσα αυτούς που δεν κάνουμε challenge τους προγραμματιστές.

Νων για εννοώ ότι θα τους πάρει όλους τηλέφωνο ότι σου κάνει δεν κανουν αυτοι απλα αυτοι αρχικα δεν κανουν απλά είναι πολύ πασέ.

Α ε λοιπόν, επί εκτιμούμε ιδιαίτερα τα τρυφερά μας.

Θα ψάξουμε και απ έξω, αλλά το να ρθω να μας πούνε κοίταξε αυτούς δούλευε κι κανει αυτα και αυτα πάρ το να είναι καλός.

Έχει μια προτεραιότητα.

Υγνιος, Apostolos 46:29

Ναι.

Οκεί νων για σας.

Άρα κατά βάση στο Networking, το οποίο θα σου ανοίξει την πόρτα, θα σου ανοίξει θέσεις οι οποίες δεν υπάρχουν καν για τους υπόλοιπους ρε παιδί μου δηλαδή.

Ενι Tasoula 46:44

Ναι είναι ήπειρο αυτό που λέω και ταυτόχρονα όμως κόπηκε τα φτερά. Δεν θέλω να ξέρω ότι υπάρχει, το βλέπω το ζώο.

Ναι, είναι σημαντικό να έχεις ένα καλό δίκτυο. Δεν πρέπει ποτέ να στη ζωή. Είναι καλό να έχεις καλές γνωριμίες.

Σε ότι κάνεις;

Υγνιος, Apostolos 47:03

Ναι.

Υπάρχει κάτι άλλο το οποίο αναγνωρίζουμε οι εταιρείες και δίνουν ευκαιρίες;

Ενι Tasoula 47:12

Κοίταξε να δεις τα βιογραφικά που μπορεί να να βλέπουμε μέσα πραγματικά τσιμπημένες που να έχουν κάποιο νόημα. Εννοείται ότι προχωράνε και αυτά place είναι σωστά ακριβά βιογραφικά.

Vrynios, Apostolos 47:22

Ναι.

Eni Tasoula 47:24

Οποτε Εδω ερχεται φτώχεια.

Πόσο έτοιμοι είναι εταιρεία να;

Να ανταμείψει πραγματικά αυτό τον άνθρωπο, δηλαδή μπορεί να γίνει εξοφλούνται ένα τέτοιο βιογραφικό, απλά επειδή δεν μπορούν να το πληρώσουν.

Είτε γυναίκα, είτε άντρας.

Vrynios, Apostolos 47:43

Οκέι τ, ακούω κι αυτό σουπερ μια χαρά, εντάξει το έχεις απαντήσει και λίγο το φυλλάδιο, ενώ όλες οι ερωτήσεις κάπως απαντιούνται ήδη με αυτά που έχουμε πει, αλλά είναι ωραίο, ξέρεις να τις ΞΑΝΑ ρωτάς γιατί βλέπεις λίγο Τι γίνεται στο σούρωμα;

Σαν τα μακαρόνια ένα πράγμα εν οκέι και.

Ναι, οι αξιοκρατικές διαδικασίες θα έλεγες ότι γενικότερα λειτουργούν με βάση τις ίσες ευκαιρίες και τη δική αντιμετώπιση το transparent νση όλα αυτά;

Αν έχεις προφανώς ένα καλό και ένα κακό παράδειγμα, εννοείται το θέρμαι.

Eni Tasoula 48:28

Έχω και από τα 2.

Και τα βίωσα και πρόσφατα τα θυμάμαι πιο έντονα δηλαδή. Για αυτό το λόγο θα στο πω.

Οι αξιοκρατικές διαδικασίες, υποτίθεται, είναι σχεδιασμένες για τα θέματα που ανέφερες.

Όμως στην καθημερινότητα.

Έρχονται και συμβαίνουν πράγματα.

Βλέπεις ας πούμε, τα βιογραφικά των Ινδών.

Να πηγαίνουν κατευθείαν στον κάδο.

Αυτοί που κάνουν απλά ή δεν διαβάζεις καν το βιογραφικό βλέπεις απλα αν είναι ινδός και από πού είναι το τηλέφωνο γιατί μπορεί να είναι και εδώ ελληνικό καίει.

Αυτοί πάνε κατευθείαν στο discogs, παρόλο που η εταιρεία γράφει Disclaimer ότι εμείς δεν κάνουμε διακρίσεις για.

Φυλετικές και πολιτισμικές και θρησκευτικές.

Για ποιο λόγο έγινε αυτή η διάκριση αυτή; Οι άνθρωποι θέλουν βίζα.

Και έρχεται το οικονομικό.

Όλο το οικονομικό επιτελείο εκείνη.

Οπότε η εταιρία δεν θα πληρωσουν βίζα.

Δύσκολη GT.

Και γυρνάει ο Ινδός και σου λέει, Μα γιατί το κανες αυτό Εγώ διάβασα τον ρόλο και έχω τα πληρώ τις προϋποθέσεις. Έχω λάβει μήνυμα τέτοιο.

Και πλέον έχω αναγκαστεί.

Και γράφω στις αγγελίες να είναι φλόντ στα ελληνικά, οπότε το κόβω για αυτό το λόγο επικαλούμαι αυτό.

Κύριος λόγος όμως είναι ότι δεν μπορώ να πληρώσω την πίστα.

Vrgynios, Apostolos 50:03

Ωραίο καμουφλάζ για σας.

Πολύ ωραίο καμουφλάρισμα.

Και.

Δεν το χα σκεφτεί ποτέ να σου πω την αλήθεια και επειδη κοιταω πολλές εξαιρέσεις το εξωτερικό τώρα Ε μ έβαζε το σκέφτομαι αλλιώς δηλαδή άμα κάποιιοι το ζητάνε το να είσαι fluent ας πούμε σε μια.

Γλώσσα μήπως είναι και ένα στο δύσκολη fame Αισώπου;

Ωστόσο, πάρα πολύ οκεί εντάξει, Smart θα πω ότι μιλά.

Eni Tasoula 50:35

Κράτα το.

Vrynios, Apostolos 50:37

Το κρατάμε και εκεί υπάρχει καποιο ΑΛΛΟ παραδειγμα; Δεν ξέρω και καλό που θα θελες έτσι να μοιραστείς με.

Eni Tasoula 50:43

Θα σου πω.

Έχω και ένα καλό παράδειγμα ίσης μεταχείρισης, το οποίο μου συνέβη σήμερα.

Την εταιρία.

Το νιονιό ξεκίνησε ένα παλικάρι για.

Εκεί σε τμήμα πληροφορικής.

Έμεινε μαζί μας 3 μήνες, είδαμε ότι τα πήγαινα καλά, οπότε του κάνουμε μια πρόταση να παραμείνει στο ίδιο τμήμα.

Αν και αυτός μας είπε ότι κοιτάζτε να δείτε εγώ θέλω τώρα να αρχίσω να γράφω προγραμματισμό.

Άρα το τμήμα λέει που ήμουν επειδή είναι support και έχει πιο πολλή επικοινωνία με πελάτη και λιγότερο τεχνική υποστήριξη.

Δεν θέλω να το κάνω, μιλάμε για ένα παιδί 23 ετών που δεν έχει καμία εμπειρία ότι η εταιρεία απέκτησε την απέκτησε 3 μήνες μαζί μας.

Και του λέμε το εξής.

Έχεις μια προτεραιότητα;

Γιατί είσαι ήδη μέσα στον οργανισμό;

Και ώστε να αναλάβεις μια θέση προγραμματιστή.

Και ταυτόχρονα μας χτυπάει καμπανάκι και λέμε οπα.

Αυτό δεν είναι ίση μεταχείριση.

Κάνουμε, ανεβάζουμε αγγελία, ψάχνουμε βοηθό προγραμματιστή.

Πού να ξέρει; Σε βασικό επίπεδο αυτό αυτό και αυτό;

Και του λέμε ότι φίλε μου, ναι μεν είσαι στην εταιρεία, σε ξέρουμε και έχεις αρχίσει και μαθαίνεις και το μπίζνες και είναι σημαντικό αυτό για μας.

Αλλά πρέπει να αξιολογηθεί στο ίδιο, όπως και οι υπόλοιποι υποψήφιοι.

Οπότε του δίνουμε το τεστάκι που γράφουν όλοι οι υποψήφιοι. Ακολουθήθηκε η διαδικασία ολόσωστα αυτή τη φορά.

Δεν τα πήγε καλά και ήρθα στη δυσάρεστη θέση σήμερα να του πω ότι δεν θα τον πάρουν.

Ενώ πίστεψέ με πόνους απίστευτο αυτό το πράγμα γιατί ήταν ταμάμ και σαν προσωπικότητα.

Και σαν παιδί έτσι είχε φιλότιμο και είχε αρχίσει να καταλαβαίνει και το μπεζ, αλλά είχε τεράστιο θέμα στο τεχνικό και δεν έχει κανείς διάθεση να τον εκπαιδεύσει. Οπότε σου λέει Ανεβάσεις μια αγγελία και κάποιος έξω είναι λίγο πιο έτοιμος.

Έδειξε να το κατανοεί γιατί ήμουνά πάρα πολύ κρίνεις μαζί του.

Το έκανα μια άλλη πρόταση για να μην στεναχωρήσω ότι θες να παραμείνεις για λίγο στους απόρους και ταυτόχρονα να κάνεις το δικό σου προσωπικό αγώνα, να σε καθοδηγήσουμε εμείς κάπως να γράψει προγραμματισμό και όταν ξανανοίξει θέση να μπούμε ξανά στη διαδικασία μου πενε έδειξε να φεύγει χαρούμενος.

Τώρα η πορεία θα δείξει, αλλά θεωρώ ότι ήτανε.

Vrynios, Apostolos 53:17

No.

Evi Tasoula 53:19

Εκεί το χειριστήκαμε καλά.

Vrynios, Apostolos 53:22

Και αυτή την ιδέα ποιος την είχε;

Εσύ γιατί πει πως ούτε αυτή η ιδέα;

Evi Tasoula 53:31

Και γιατί εχω βαρεθει να μην κάνω σωστά τη δουλειά μου;

Vrynios, Apostolos 53:40

Ναι.

Evi Tasoula 53:42

Έχω βαρεθεί να κάνω σωστά τη δουλειά μου σύ νη σαν Ε.

Δηλαδή και εγώ την ώρα που το έλεγα.

Ένιωθα ότι έφευγα εκτός.

Θα μπορούσα κάτι να σου πω έλα παιδιά, πάμε να τον εκπαιδεύσουμε πάρ'τον έξω κυκλοφορεί σάρα και μάρα και το κακό συναπάντημα.

Αλλά όχι, δεν ήταν δίκαιο.

Είναι άδικο γιατί κάποιο παιδί έξω ήταν πιο έτοιμο από αυτόν.

Vrynios, Apostolos 54:04

Ναι.

Μου κάνει εντύπωση που το σκεφτηκες αυτο γιατί;

Δείχνει λίγο και το.

Πώς να το πω το επίπεδο γνώσεων που έχεις από πίσω ΡΕ παιδί μου και το κατάλαβες; Το παρατήρησες και λες όχι. Πρέπει να τρέξει όλο το πρόσωπο, την αρχή και που άφησε τίποτα. Μπα είσαι στην άκρη το ότι τον ξέρουμε τα πάει καλά με το Ρsp μπορεί να βρούμε κάποιο έτοιμο ρε παιδί μου, αξίζει να το δοκιμάσουμε να μην είναι αυτός και αυτή εγώ δηλαδή αυτός που θα τρέξει τον αγώνα μόνος του να είναι και αλλοι δύο 3 παράδειγμα να τηρείς.

Evi Tasoula 54:41

Να εχεις ένα δειγμα να εχεις ένα δειγμα αυτο ειπα λεω τελος αυτο το πραγμα.

Vrynios, Apostolos 54:44

Ναι ναι.

Evi Tasoula 54:47

Να φεύγει ένας υποψήφιος και να τρέχει μόνος του τον αγώνα που είναι οι υπόλοιποι 2 να έχω 3 άτομα ξέρουν να μπορώ να συγκρίνω και σιλάτο σας πουν και σε 2 άτομα ακόμα.

Αυτός απέτυχε, έγραψε μηδέν.

Μηδέν.

Και ακόμα μέσα μου δεν είμαι σίγουρα αν έπραξε σωστά με αυτό το παιδί.

Αλλά νιώθω καλά ότι έπραξα σωστά σχέση με τους απέξω.

Vrynios, Apostolos 55:15

Στο παιδί μου γιατί το νιώθεις αυτό;

Evi Tasoula 55:17

Γιατί; Ίσως επειδή δεν τον είχαμε μέσα.

Να μαι σ αυτό το διάστημα που τον είχαμε στην πρακτική, ξέρεις τον πρώτο μήνα φαίνεται το άτομο οκεί 3 μήνες η πρακτική του ει δυνατόν ξεκινούσαμε από το δεύτερο μήνα να τον τεστάρουμε αν μπορεί να γίνει προγραμματιστής, οπότε να μην τον έβαζα καν στη διαδικασία του τεστ.

Μέσα σε ένα μέσα σε ένα βράδυ.

Vrynios, Apostolos 55:47

Ναι οκεί, παρ όλα αυτά όμως από την άλλη θα κάνω και τώρα λειτουργίας παιδί μου.

Συγκεκριμένους τρελός είναι συγκεκριμένα κριτήρια από πίσω που ήθελε ο άλλος να πάρει.

Evi Tasoula 55:55

Εκεί.

Ναι.

Vrynios, Apostolos 55:57

Άμα δεν είσαι έτοιμος τη.

Όσο να στο δώσουμε μασημένα όλο αυτό.

Eni Tasoula 56:03

Όχι, όχι και σημερα λει προϊσταμενοι μου εφυγες λει πας μεσα και θα εξηγησει τους λογους και λεω πολυ ευχαριστως μπαινουν μεσα στο μινιγκ.

Τον συμπαθω ιδιαίτερα εγω τον εφερα στην εταιρεία αυτον.

Παναγιωτη, εισαι σιγουρος οτι θες να γινεις προγραμματιστης;

Το τεστ μας εδειξε οτι δεν ξερεις τι είναι ο L, δεν ξερεις τι είναι οι σαρπ;

Βασικά πράγματα.

Λει Εύη, ακουω τους παντες οτι θελει να γινουν προγραμματιστες, εχω τελειωσει και το παπι και λεω να δοκιμασω.

Κατάλαβες; Λεω όμως οτι το συγκεκριμένο τεστ ταυτόχρονα ήταν μια τεράστια ευκαιρία για σένα, για να σου πει που να δουλέψεις.

Γιατί λεω έξω που θα πας; Θα σου δωσουν παλι τεστ και θα αποτύχεις;

Αν δεν προετοιμαστεις γι αυτό.

Αποτύχεις;

Vrynios, Apostolos 56:55

Ναι.

Eni Tasoula 56:56

Οποτε θεωρω εχει ιδιαίτερη αξία για μένα αυτό το κέικ.

Ότι θα παραμεινει μαζί μας και για μεγαλύτερο διάστημα τώρα τον έβαλαν να υπογράψει μια σύμβαση ορισμένου χρόνου. Έτσι για ένα δίμηνο τα πήγαινε καλά στην ομάδα που ήταν οποτε το θέλουμε και να μας βοηθήσει.

Θεωρω οτι θα το παραμεινει στο support για ένα διάστημα.

Έχω περιέργεια.

Vrynios, Apostolos 57:19

Και για να δουμε θα εχει θα εχει ενδιαφερον θα εχει πολυ ενδιαφερον.

Και.

Οκεί, κάτι τραβηγμένο όσον αφορά ρε παιδί μου, ανθρώπους και σκηνικά που σκεπάζουν το πρόσες του Rick Rude, μην τα εχεις.

Θες να μοιραστείς έτσι ένα από αυτά;

Evi Tasoula 57:43

Ήταν του σκι. Πάρουν πάρα πολύ έντονα.

Ναι, μα συνέβη μια φορά, έγινε το πρόσθεσα, αλλά έγινε για να γίνει.

Vrynios, Apostolos 57:52

Δηλαδή.

Evi Tasoula 57:52

Ήταν ήταν από την αρχή. Ξέραμε ότι ο νικητής είναι άλλος.

Το κακό ήταν ότι έγινε αντιληπτό.

Και χάσαμε, μας παραιτήθηκαν 2 άτομα.

Vrynios, Apostolos 58:05

Δηλαδή η εσωτερική μετακίνηση ή οροφή με τη λες.

Evi Tasoula 58:09

Ήταν σφαιρική, ήταν εσωτερική και η εξωτερική ήταν μαγειρεμένο και ήρθε τρίτος απ έξω.

Έπαιζαν και τεστ προσωπικότητας.

Και ταυτόχρονα να μας ελέγξει το Μείζονα.

Να πούμε ότι ναι ακολουθήθηκε σωστά η διαδικασία; Δεν ξέρω. Δεν ξέρω αν αυτό είναι κακό κάρμα, γι αυτό δεν βρίσκουμε δουλειά.

Γίνονται.

Vrynios, Apostolos 58:39

Αν το ναό Νο.

Εγώ έχω να πω ότι το netbook και είναι πάρα πολύ σημαντικό.

Evi Tasoula 58:45

Έτσι μπράβο.

Vrynios, Apostolos 58:46

Θέλει και τελειώνει εκεί. Η ιστορία δεν έχει κάτι παραπάνω.

Evi Tasoula 58:48

Μαγοι είναι αυτο σου λεω εγω αυτο βλεπω καθε μερα σε σε επεσαν αυτα που σου λεω.

Vrynios, Apostolos 58:51

Ναι και έχω.

Έχω να σου ζητήσω και κάποια συγκεκριμένα και εις τα οποια τα ειχα ψαξει λιγο που δεν βγάλουν νόημα σε καμία περίπτωση γιατί εγώ για να μπω σε αυτο που ειμαι εδω Ειχα Φτυσει Αιμα ετσι που 8 μήνες έψαχνα και έστελνα και είπα άλλους που τελειώσαμε τύπου ευρωπαϊκών σπουδών και αγορακι μου μπήκαν στη Notre τυρί κρουτόν εταιρεία στην Ελλάδα με ευρωπαϊκών σπουδών Ε όχι λυπάμαι δεν το δέχομαι.

Evi Tasoula 59:19

Δεν.

Vrynios, Apostolos 59:23

Φυτεμένο ήτανε και η συνέχειά της είναι φυτεμένο, οπότε προχωράμε τέλος πάντων.

Όχι ναι.

Δυστυχώς θέλει.

Vrynios, Apostolos 59:30

Ντάξει οκεί ΡΕ παιδί μου. Το θέμα είναι εν τέλει το πρόβλημα με την αξιοκρατία λίγο εκτός θέματος. Αυτό Ε δεν είναι το τι γίνεται μέσα στις εταιρίες είναι το από πού ξεκινάει κάποιος έτσι κι αλλιώς στη ζωή του. Δηλαδή αν εγώ ξεκινήσω με ένα πλούτο τύπου 5 σπίτια ξέρω εγώ 5 αυτοκίνητα και 2 εκατομμύρια στην τράπεζα και το ξεκίνημά μου θα είναι πολύ καλύτερο από αυτό ο οποίος ξεκίνησε με ρούχα φυλακή με με το να σπουδάζει. Αν είμαι τυχερός έτσι να σπουδάζει και να δουλεύει σέρβις.

Και δηλαδή όλα αυτά έχουν πολύ μεγάλη σημασία. Εν τέλει από πίσω συν το network το οποίο υπάρχει.

Ενι Tasoula 1:00:10

Εγώ πιστεύω ότι με τους συμφοιτητές που βλέπουμε τώρα και μας δίνουν λάθος μηνύματα.

Ότι και αυτοί από πίσω είναι άτομα που έχουνε έχουν τεράστια υποστήριξη.

Vrynios, Apostolos 1:00:18

Ναι ναι.

Ενι Tasoula 1:00:24

Δεν είναι τα παιδιά της γειτονιάς της διπλανής πόρτας.

Είχε ένας αγαπημένος μου που τον παρακολουθώ και βλέπω ότι είναι πάμπλουτος.

Τε λι κά.

Έχει φτάσει το σημείο που έφτασε μέσα σε μια διατία.

Vrynios, Apostolos 1:00:41

Ναι.

Ενι Tasoula 1:00:43

Αράτου σκληρή δουλειά είναι για τους φτωχούς.

Σ αρέσει να το πούμε έτσι; Εν κατακλείδι και συμπερασματικά θα λέγαμε.

Vrynios, Apostolos 1:00:48

Ναι ναι και για τους άλλους τι είναι; Τι είναι για τους άλλους;

Evi Tasoula 1:00:52

Networking.

Vrynios, Apostolos 1:00:53

Αυτό.

Νομίζω ότι αυτό ισχύει πάρα πολύ και επίσης νομίζω ότι από ένα level και πάνω σε σέπτερ.

Εκει περα Παιζει πολυ μεγαλο ρολο δηλαδη τι που είδες ήτο καλείται να είσαι το πολίτευμα σε carpanoli την Άννα αν δεν έχεις αυτό το χέρι να σε τραβήξει γιατί θες χέρι μετά;

Δεν είναι τύπου ανεβαίνεις τη σκάλα, αν δεν έχεις το χέρι να σε τραβήξει, δεν ανεβαίνεις όπου και νασαι ρε παιδί μου και το οποίο παίζει πολύ μεγάλο ρόλο γιατί παίζουν αλλά μπάτζετ από πίσω.

Evi Tasoula 1:01:28

Άστο κάποια στιγμή χωρίς να ηχογραφήσει, θα σου πω κάποια πράγματα άσπρα μαλλιά.

Vrynios, Apostolos 1:01:31

Ναι, φυσικά φυσικά. Έλα λοιπόν έλα να την κλείσουμε γιατί έχω άλλες 2 ερωτήσεις να σου κάνω. Οπότε λοιπόν ανέβη σύμφωνα με όλα αυτά τα οποία συζητήσαμε και εσύ πως θα όριζες την αξιοκρατία;

Πώς γνωρίζει σαν άνθρωπος την αξιοκρατία μέσα σου; Τι σημαίνει για σένα αξιοκρατία;

Evi Tasoula 1:01:52

Από την αξιοκρατία καθόλου δεν την ακούω και βγάζω σπυριά.

Γιατί δεν τη βλέπω να έχει να έχει πάρει σάρκα και οστά;

Vrynios, Apostolos 1:02:01

Ε.

Eni Tasoula 1:02:02

Προσπαθώ εγώ πολλές φορές, αλλά να δράσω αξιοκρατικά, να δράσω τίμια απέναντι στους ανθρώπους.

Αλλά βλέπεις ότι έρχονται άλλα χέρια και σου κόβουνε ανώτερα κι άλλες φορές αφήνουν να το κάνεις γιατί δεν έχουν και κάτι ακριβώς να κερδίσουν.

Vrynios, Apostolos 1:02:19

Ή να χάσουν ναι.

Eni Tasoula 1:02:21

Ναι δηλαδή σε αφήνει να ακολουθήσω το πρόσθεσε. Έτσι ομορφα ωραιο χωρίς να σε αγγίξει κι άλλες φορές έρχονται κάποια βιογραφικά. Ξέρει Πάρτον μα δεν κάνει για πουθενά βρες.

Δεν κάνει για πουθενά, όμως όπως το λέω.

Έχει θέμα τα συμπεριφορικά θέματα τεχνικά και τον ΠΑΟ και τον φυτεύουμε στις ομάδες και μου παραιτείται ο κόσμος δεν γίνεται.

Η μικρότερη κάτι έχει συμβεί στην εταιρεία κατά συμβαίνει.

Vrynios, Apostolos 1:02:49

Ναι.

Ναι, οπότε εσύ τώρα μέσα σε όλο αυτό, αυτή είναι η πραγματικότητα και σε έναν ιδανικό κόσμο. Πώς θα ήθελες; Πώς ορίζεις εσύ την αξιοκρατία; Δηλαδή τι θα σήμαινε για σένα Σε ένα παραμύθι αξιοκρατία;

Eni Tasoula 1:03:15

Να νιώθω ότι.

Δίνονται ίδιες εντάσεις, ίδιες ευκαιρίες.

Εκεί οι ευκαιρίες που ταιριάζουν σε μένα περισσότερο. Δηλαδή δεν θέλουμε όλοι τέτοια πράγματα.

Δεν θέλουμε όλοι το ίδιο την ίδια καρέκλα για να πατήσουμε πάνω. Μπορεί να μην βλέπουμε έναν διαφορετικό το ύψος μας.

Να προσαρμόζονται οι διαδικασίες πάνω στις ανάγκες του κάθε ανθρώπου, δηλαδή.

Άρα ένας άνθρωπος και αν είναι η μία υποψήφια είναι γυναίκα με παιδί.

Να μην φας στο ρόλο επειδή έχει παιδί.

Ή εάν ένας υποψήφιος μετείχε πρόσφατα και είναι τυφλός να μη χάσει τον ρόλο του προγραμματιστή επειδή είναι τυφλός;

Να τους δοθεί ευκαιρία μέσα από την εταιρεία να υπάρχει το κατάλληλο πληκτρολόγιο. Για αυτόν υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες. Μπορεί να δουλέψει τους ανθρώπους εκεί πέρα για να αποδώσει, γιατί όλα τα υπόλοιπα ήταν καταπληκτικός.

Και για μένα είναι.

Ευκαιρίες πάνω στις ανάγκες του κάθε ανθρώπου.

Να δίνονται ευκαιρίες πάνω στις ανάγκες του καθένα.

Και στο τι ταιριάζει στον καθένα.

Δεν είμαστε όλοι το ίδιο.

Στο ίδιο καζάνι.

Διαφορετικές ανάγκες. Εγώ είμαι single. Δεν με ενδιαφέρει. Η εταιρεία κάνει πράγματα για τους παντρεμένους.

Vrynios, Apostolos 1:04:40

Ναι.

Eni Tasoula 1:04:41

Δεν είναι αξιοκρατικό.

Δεν μου παρεχει μένα που είμαι single.

Και στον παντρεμένο του σε άδειες του σε δώρο γάμου δώρο τέκνο εγώ.

Έχω γάτα.

Θέλω να πληρώνει τον κτηνίατρο.

Vrynios, Apostolos 1:05:04

Ναι, πρέπει και τα benefits ουσιαστικά να είναι πιο exclusive ρε παιδί μου ότι κάνει γενικότερα να.

Evi Tasoula 1:05:08

2 οι πλούσιοι Ναι.

Vrynios, Apostolos 1:05:11

Ναι, το ακούω πολύ αυτό που λες.

Evi Tasoula 1:05:12

Εκεί οι ευκαιρίες πάνω στις ανάγκες.

Μας δίνονται ευκαιρίες μας ανάγκες μιλάμε για τεράστια άσκηση.

Και να στο κλείσω αποστολά δεν θα γίνει από τη μια μέρα στην άλλη.

Οι γυναίκες ακόμα ενώ νόμισαν κάποια στιγμή ότι μας μεταχειρίζονται ίσα.

Θα γυρίσουν να σου πω ότι τα social αυτή τη στιγμή τη γυναίκα την έχουν πάει στο μείον.

Μου πήγαμε κάπως να πάρουμε βήμα.

Και να μας σεβαστούν, βλέπω τη γυναίκα πιο κακοποιημένη από ποτέ.

Vrynios, Apostolos 1:05:50

Θες να το κάνεις λίγο πιο συγκεκριμένο για να καταλάβω κι εγώ καλύτερα Τύπος, ενώ στην κακοποίηση ας πούμε.

Evi Tasoula 1:05:54

Να είσαι ψεύτικη.

Ναι, είσαι ψεύτικη να σε προκλητική.

Και να προσπαθεί συνεχώς για την εξωτερική σου εικόνα.

Και παρουσιάζουν γυναίκες, οι οποίες εξαρτώνται από τρίτους να κάνουν ένα πλούσιο γάμο.

Και δε δείχνουν τις κοπέλες που αγωνίζονται καθημερινά.

Που είναι αυθεντικές.

Και που προσπαθούνε να υπάρχουν στην κοινωνία και να είναι ισότιμες με τους άντρες.

Δεν παρουσιάζεται πουθενά αυτές οι γυναίκες.

Έκανα το λάθος και άνοιξα social εδώ και ένα χρόνο.

Και ειλικρινά σου μιλάω, έχω σοκαριστεί ήμουνα πολύ καλά στην κοσμάρα μου. Δεν έβλεπα τι γινόταν μου.

Vrynios, Apostolos 1:06:53

Τώρα που το υπες έχει πάρα πολύ μεγάλο ενδιαφέρον σαν ιδέα να το ξέρεις, δηλαδή ένα social το οποίο θα.

Όταν το πω θα ναι.

Evi Tasoula 1:07:01

Αυθεντικό κόσμο.

Vrynios, Apostolos 1:07:03

Πάνε κατά των στερεοτύπων Ρε παιδί μου θα είναι χωρίς tobias θα είναι πολύ πιο.

Evi Tasoula 1:07:08

Χωρίς το φίλτρο.

Vrynios, Apostolos 1:07:10

Ναι.

Evi Tasoula 1:07:11

Χωρίς το φίλτρο.

Vrynios, Apostolos 1:07:12

Ενδιαφέρον αυτό να σου πω την αλήθεια και τα.

Evi Tasoula 1:07:16

Για σκεψου AMA θες να κάνουμε κάτι παρέα;

Vrynios, Apostolos 1:07:19

Τι να σου πω θα το σκεφτω Λιγο Αυτη την ιδεα να δω γιατί βέβαια και στα social είναι πολύ δύσκολα από πίσω να τα υποστηρίξεις, αλλά παίζεις με πολύ καλή εξαγορά που είχε από την μετα AMA Πετυχει ας πούμε το κομιούντι θα αρθεί το μέτρο θα σου πει θέλεις 15.

Με 6 μηδενικά από πίσω, προφανώς.

Evi Tasoula 1:07:35

Έτσι δέν είναι όπως τό έλεγε τέτοια πράγματα.

Vrynios, Apostolos 1:07:37

Θα του πεις, Δεν ξέρω μωρέ ίσως να τα κανουμε αυτα τα μηδενικα τι λες έχει ποτέ αίσιο τέλος πάντων καί λοιπόν να συνεχίσουμε λίγο. Έχω άλλη μια ερώτηση.

Ε γενικότερα βασικά είναι 2 ερωτήσεις, απλά τώρα είναι μια follower στον ορισμό της αξιοκρατίας που έδωσες; Θα σου πω Μόλις τελειώσω με το Ίντερνετ γιατί έχει πάρα πολύ ενδιαφέρον αυτό που είπες όσον αφορά τον ορισμό εσύ γενικά αυτό στην καθημερινότητά σου μου υπάρχει, το βλέπεις να υπάρχει σύμφωνη εις το ενισχύεις; Πιστεύεις σε αυτό;

Evi Tasoula 1:08:17

Βλέπω την προσπάθεια να υπάρξει.

Βλέπω κόσμο δηλαδή.

Που έχει αρχίσει το επικοινωνεί, το διεκδικεί.

Είμαι στην ευχάριστη θέση να συνεργάζομαι με παιδιά που ανήκουν σε τζετ.

Είναι πιο διεκδικητικά. Μπορεί να μου κάνει τη ζωή δύσκολη, αλλά ταυτόχρονα μου ανοίγουν και άλλους δρόμους αυτοί οι άνθρωποι.

Ε οπότε σήμερα πάρα πάρα πολύ ωραία ήρθε ένας που παραιτήθηκε μικρούλης γύρω στα 26 27 και μου λέει, είπατε ότι δεν θα δώσουν αυξήσεις;

Μέχρι τον Οκτώβρη, ενώ εγώ τα πάω καταπληκτικά στη δουλειά μου και έχω μια πάρα πολύ καλή αξιολόγηση και βλέπω ξαφνικά.

Μετά την επικοινωνία της Γενικής διευθύντριας ότι οι αυξήσεις στα δοθούν τον Οκτώβριο σε όσους έχουν αποδείξει ότι αξίζουν.

Να ένα μήνα ακριβώς μετά να έρχονται 2 επικοινωνίες που να λένε ο τάδε και ο τάδε πήραν προμόσιον.

Γιατί ευη;

Εγώ εκεί πέρα έπρεπε να προσέξω πάρα πολύ, θα απαντήσω.

Είπα ψέματα.

Ήξερε πάρα πολύ καλά ότι ήταν ένα τεράστιο λάθος του. Το φερα βέβαια αλλιώς πάρα πολύ.

Άστο το τι του είπε ο αντίστροφη ψυχολογία; Δηλαδή έφυγε στο τέλος φίλε αυτή με δουλεύει αλλά με δούλεψε καλά. Έτσι έφυγες.

Και του λέω το γεγονός ότι επικοινωνήθηκε σημαίνει ότι δεν είναι αυτό που κατάλαβες.

Αν ήταν έτσι, θα το ακριβέ.

Δε θα μάθεις ποτέ ποιος πήρε προμόσιον και ποιος πήρε την αύξηση ένα μήνα μετά;

Άρα λέω αυτοί οι άνθρωποι είναι σε δοκιμαστική περίοδο.

Και πριν βγάλει συμπεράσματα και ρώτα οι άνθρωποι αυτοί όμως δεν είχε καμία δοκιμαστική περίοδο.

Παραπονέθηκαν Ε απείλησαν ότι θα φύγουνε και επειδή δεν μας έπαιρνε να τους χάσουμε, τους δώσαμε αυξήσει και τους κάνουμε προς.

Ένα μήνα, αφού η γενική διευθύντρια είπε.

Αυξήσεις δεν θα δείτε.

Αυτο ξερεις εχει παρα πολυ ενδιαφερον εχει παρα πολυ Ενδιαφερον ναι γιατί προσπαθείς να κάνεις κάτι για όλους, αλλά εν τέλει υπάρχουν καταστάσεις που δεν μπορείς να τα πάρεις όλα μαζί σου.

Eni Tasoula 1:10:29

Καλά είσαι;

Όχι.

Έχω γίνει απαθής.

Vrynios, Apostolos 1:10:42

Ναι εκεί.

Eni Tasoula 1:10:43

Κάποιες κάποιες μάχες θα τις χάσω. Δεν μπορώ να σώσω τον κόσμο καθημερινά. Χάνουμε κόσμο από καρκίνο.

Είχε και μας την εταιρεία να έχουμε χάσει αρκετούς συναδέλφους και επειδή διαχειρίζεται και το ασφαλιστήριο ίδια η ασφαλιστική μου λέει.

Χαλάρωσε το 80% αυτή τη στιγμή των θανάτων προέρχονται από καρκίνο.

Vrynios, Apostolos 1:11:04

Στήλες.

Eni Tasoula 1:11:08

Αγαπητέ απόστολε.

Δεν πληρώνομαι γι αυτό που κάνω. Δεν εκτιμά τη δουλειά μου εδώ θα πεθάνω.

Vrynios, Apostolos 1:11:15

Ναι.

Και.

Ακούω, ακούω.

Ναι, οκεί να κάνουν λόγο για την τελευταία ερώτηση, γιατί εντάξει πάρτο και 22 σίγουρα σου πάρα πολύ.

Ε.

Προσπάθησε γενικά να το τσάλεντζ άρης, όλο αυτό το οποίο βλέπεις να συμβαίνει.

Να το θέλεις δηλαδή στα μέτρα σου; Δεν έχεις πει εδώ είναι ορισμός εδώ είναι πραγματικότητα εσύ στη μέση του προσπάθησε να το τραβήξεις λίγο το ένα πιο κοντά στο άλλο και αν ναι με τι τρόπους;

Eni Tasoula 1:11:49

Γίνονται γίνονται προσπάθειες από πλευράς μου, πολλές φορές πέφτω.

Και αυτό γιατί απογοητεύομαι. Μιλάω ρε παιδιά δεν υπάρχει φως εδώ πέρα.

Δεν υπάρχει φως.

Και τα ρίχνουν πολλές φορές το οικονομικό, γιατί ακόμα και για να γίνει σύγκρουση πρέπει να έχεις λεφτά.

Πίστεψε με το βλέπω μητέρες δηλαδή για να γίνουν πλούσιοι. Δεν είναι απλά μια ενιαία θέλει από πίσω της να ρίξει χρήματα.

Δεν γίνεται, ήρθε μια εύη ξαφνικά και θα αλλάξεις τον κόσμο. Πρέπει να θέλει ο κόσμος να αλλάξει.

Vrynios, Apostolos 1:12:17

Ναι.

Eni Tasoula 1:12:21

Εγώ σαν μονάδα.

Όσο διάστημα εμείς στην εταιρία.

Προσπάθησε να αυξήσει το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις πληροφορικής. Πήγα και τις έψαξα επί τούτου.

Συμμετείχα και σε boot camps που ήταν μόνο οι γυναίκες που θέλουν να μπουν στην αγορά εργασίας και έκανα προσλήψεις.

Από εκεί και πέρα, κάπου άρχισε να βαλτώνει όλο αυτό. Κάποιες προσλήψεις δεν πήγαν πολύ καλά, δηλαδή έβγαλαν κάποια ψυχολογικά. Δεν θα πω ότι φταίγαν που ήταν γυναίκες.

Ήταν θέμα χαρακτήρα.

Οκέι.

Και.

Είμαι σε μια φάση που αυτή τη στιγμή επειδή νιώθω κι εγώ ότι δεν ανταμείβομαι, έχω ρίξει λίγο τους ρυθμούς.

Γιατί νιώθω εγώ η ίδια ότι δεν εκτιμάμε, αλλά άρα πώς μπορώ να δράσω αξιοκρατικά;

Vrynios, Apostolos 1:13:18

Ναι ότι είναι μια συνεχόμενη πάλη, ας πούμε σε σχέση με αυτό που συμβαίνει στην εταιρεία που βρίσκεται τώρα το αναφέρεις την αξιοκρατία, όπως εσύ το γνωρίζεις γιατί η εταιρεία έχει τα δικά της κόλπα, όπως κάθε περιβάλλον, έχει τα δικά του κόλπα.

Eni Tasoula 1:13:31

Ναι ναι ναι.

Ήσουν ταυτόχρονα για να μπορείς να κάνεις κάτι τέτοιο. είναι τόσο μεγαλο θες μια ομάδα να στηθεί;

Θες ανθρώπους που να νιώθουν ότι.

Μπορούν πραγματικά να αυθεντική να πάρουν ρίσκα;

Η εταιρεία τους ανταμείβει.

Γιατί έχουν δείξει ποιοι είναι όλο αυτό το διάστημα; Αμα δεν το δεις όλα αυτά Δεν θα δεις και πολύ αξιοκρατία.

Γιατί το κάνει Σεσίμπρα σ αυτό νιώθεις εσύ καλά με τον Οργανισμό που είσαι;

Και γίνεσαι και για τους άλλους ύστερα το brand.

Όπως τους είπα μια φορά μου έχετε χαλάσει το δικό μου έσπειρες. Δεν μπορώ να δημιουργήσω καλές Πειραιάς.

Vrynios, Apostolos 1:14:19

Ναι.

Evi Tasoula 1:14:20

Είναι δούνα και λαβείν δηλαδή ήρωας δεν ξέρω, μπορεί να τα λέω επειδή έχω πέσει ψυχολογικά, αλλά δεν νομίζω ότι ένας μπορεί να γίνει ήρωας και να αλλάξει τον κόσμο και ειδικά το κόσμο του Pis.

Vrynios, Apostolos 1:14:37

Ναι σίγουρα και έχει να κάνει με το ότι σεζόν Making που έχεις έτσι δηλαδή υπήρχε αν ήσουνα CIA στο χέρι σου, δηλαδή το μέλλον της εταιρείας μπορεί να το κάνει πιο exclusive αλλά ολο αυτο σημαίνει ότι θα δώσουν το μπάτζετ τα λεφτά.

Και τα λοιπά εδώ πέρα το μπάτζετ φαίνεται ότι θέλει να πάει αλλού. Δεν θέλουμε να το πάμε εκεί, οπότε αυτό παίζει πολύ μεγάλο ρόλο σε αυτό το κομμάτι και από την άλλη, επειδή παίρνεις ένα συγκεκριμένο ποσό, δεν θα καθίσω τώρα να χαλάσει τη χολή σου κάθε μέρα και να παλεύεις για κάτι.

Evi Tasoula 1:14:53

Ναι.

Ναι.

Ναι και εμένα αυτο με εχει επιρεασει πιο πολυ από ΟΛΑ και ΟΛΑ αυτα που συνεβησαν Τοσα χρονια και Ειδα ότι σε ΜΕΝΑ δεν φέρθηκαν αξιοκρατικά εν τέλει.

Vrynios, Apostolos 1:15:14

Ναι.

Evi Tasoula 1:15:15

Πότε ήρθαν και μαζεύτηκαν; Παρόλο που είπε εκείνη τη στιγμή δεν βαριέσαι, θα ρεφάρω.

Είδα ότι απλά το έβαλα κάτω απ το χαλί για να εκμεταλλευτώ κι εγώ την ευκαιρία θεώρησε ευκαιρία.

Και βλέπω ότι γερνάνε και μου λένε ότι τελικά δεν είσαι για τζενεράλης τ.

3 χρόνια τώρα, ενώ έχω τα καθήκοντα του τζενεράλης από την πρώτη μέρα που πήγα.

Vrynios, Apostolos 1:15:38

Σου είπα ναι.

Eni Tasoula 1:15:38

Δεν μου λες με τον τίτλο.

Vrynios, Apostolos 1:15:41

Θα σου αλλάξω τον τίτλο;

Eni Tasoula 1:15:41

Μάλλον δεν μου το αλλαζουμε λέω παιδιά αλλάξτε τον τίτλο και δεν θέλω λεφτά δεν τον αλλάζω.

Vrynios, Apostolos 1:15:47

Κάτσε τίτλο και τώρα.

Eni Tasoula 1:15:49

Όπερα ίσως.

Vrynios, Apostolos 1:15:50

Ο περισσός υπηρεσιών.

Eni Tasoula 1:15:52

Νέοι τσάρο πέρασ ως specialist και κάνουν συνεντεύξεις.

Vrynios, Apostolos 1:15:56

Ναι.

Eni Tasoula 1:15:57

Έχω εικόνα για το εργατικό και 2 κατευθύνσεις.

Onboarding κάνω Boot Camps, κάνω έτσι ντουζ.

Συμμετέχω σε εκπαίδευση και την οργάνωση σεμινάρια.

Και με facilities ασχολούμαι.

Με το έτσι άμεσα ασχολούμαι.

Εφαρμόστε πάνω ότι θες.

Vrynios, Apostolos 1:16:22

Εντάξει, εντάξει Οκεί και γιατί πιστεύεις ότι δεν σου σου δίνουν τίτλο;

Eni Tasoula 1:16:30

Δεν με είδαν ποτέ να δουλεύω τους όρους που θέλουμε.

Vrynios, Apostolos 1:16:35

Τις πολλές ώρες, Εννοείς έτσι;

Άρα ουσιαστικά δεν αναγνωρίζεσαι πλέον δηλαδή υπάρχει καποιος είναι ταβάνι για σένα;

Eni Tasoula 1:16:45

Η εβίνα γουάιλντινγκ.

Vrynios, Apostolos 1:16:51

Πίστεψε έτσι;

Στείλε την τάξη καλά τα πηγες μεχρι εδω εισαι ΑΜΑ δεν δουλευεις τωρα 12 12 ώρες την ημέρα Δεν πας πιο πάνω.

Eni Tasoula 1:16:53

Ναι.

Δεν έχει, δεν έχει.

Vrynios, Apostolos 1:17:00

Μάλιστα.

Eni Tasoula 1:17:01

Και έχουν βάλει προσωπικό στοίχημα, απλά έχω πουλάκι και μετά κελαηδαει ότι αν δεν τη δούμε να κάνει αυτο κι αυτά εντάξει;

Τις ώρες.

Vrynios, Apostolos 1:17:17

Ότι δεν πρόκειται να σου αλλάξει ο τίτλος εμείς έτσι, όχι κάτι άλλο.

Eni Tasoula 1:17:20

Ναι, αλλιώς θα συμβεί στην τετραετία πενταετία με πούλιτζερ της που γύρισα και τους είπα σήμερα.

Λέει πως νιώθεις με το ρόλο εντάξει μέτρια λέω.

Είναι αρκετά χρόνια που το κάνω τώρα θεωρείται ότι το κάνω σωστά.

Εμένα ταυτόχρονα σα ρόλος.

Οκεί δεν μου δίνει κάτι ιδιαίτερο αυτή τη στιγμή.

Ο ρόλος του Τζέρελς λέω, νομίζω έτσι κι αλλιώς ότι δεν μου αρέσει όσο περνάει καιρός και το συνειδητοποιώ.

Πότε άρχισα και εγώ σήμερα, ξέρεις;

Άπαντες.

Vrynios, Apostolos 1:17:55

Να σε ρωτησω υπαρχει ΑΛΛΟΣ ΑΛΛΟΣ ανθρωπος μεσα που εχει το ρολο Τζενεράλε.

Κανένας;

Evi Tasoula 1:18:03

Ήταν η προϊσταμένη που έγινε μανάτζερ. Εγώ όταν γνώρισα την προϊσταμένη μου δεν ήταν προϊστάμενοι. Ήμασταν στο ίδιο γραφείο.

Vrynios, Apostolos 1:18:04

Οι.

Evi Tasoula 1:18:13

Αυτοί γιατί με πήραν εμένα στο Char είχαν συνεννοηθεί μεταξύ τους. Πάντα ήταν 2 άτομα στο ισακ της Ελλάδος, στο σύνολο είναι 16 για την Ελλάδα είναι 2 άτομα και διαχειριζόμαστε 250 25 άτομα προσωπικό.

Ε τι είπανε μεταξύ τους ή το ότι ο τότε διευθυντής με την κοπέλα πού ήτανε τζενεράλε στ πάρουν την εύη.

Εγώ θα φύγω.

Υπό άντρας θα πάρει στο ρόλο της σε cahir μανάτζερ και θα κάνει όλα τα υπόλοιπα.

Αυτή ήταν το δικό τους. Το ντιλ άλλο πόστο παρουσιάσαν σε μένα. Εγώ το έμαθα αργότερα.

Και όποτε μες στο τετράμηνο που από τότε που με πήραν στο QE.

Εγώ είδα ότι μια μετακίνηση.

Ο ακης.

Αναλαμβάνει η προϊσταμένη μου ελεγε μεχρι Τότε δεν υπαρχει περιπτωση να γινω ποτε ηταν μανατζερ.

Και να μου το προτεινω Εγω θα το δεχτω μιλάμε τώρα για τα υλικά πράγματα.

Και να αναλαμβάνει τη θέση του Έλληνα, μην κάθεται στη θέση του. Έχει κάνα τετράμηνο, δεν πήγε να κάτσει στη θέση του συγχωρεμένου και καθόταν δίπλα μου. Είχε πολύ πλάκα και της λέω έγινε η μανάτζέρ μου γιατί δεν κάθεται στο γραφείο σου.

Ξαφνικά έβγαλε το ταλέντο από εκεί που ήμασταν συνάδελφοι άρχισαν να μου κάνει τρελό Μα κρο μάνα σου.

Vrynios, Apostolos 1:19:34

Ναι.

Evi Tasoula 1:19:36

Εκεί, επειδή είδα το δικό της, το εκδικητής, την αξιολόγηση, είδα ότι άργησε να την κάνουμε. Τζενεράλης Τ και νομίζω ότι με πληρώνει με το ίδιο νόμισμα.

Βλέπω.

Vrynios, Apostolos 1:19:47

Μάλιστα.

Και είναι πολύ ιδιαίτεροι εταιρεία έχει πολλά, πάθει πολλά πάθη.

Evi Tasoula 1:19:55

Είναι εκεί μέσα μπέβερλι χιλς.

Appendix S

Themes	Subthemes	Codes
Meritocracy	The Perception of women on meritocracy	<i>“Meritocracy, I think it should be abandoned as a definition...when I listen to this word (meritocracy) I</i>

		<i>feel sick because it does not exist.” (W17,452-453)</i>
	Meritocracy Definition by Women	<p><i>“Meritocracy is the right working environment that selects the right person, that can offer something on the table...no discrimination, equal treatment for all...get the job because I am worthy of it and all my skills related to my work and only...a diverse and inclusive environment, and overall treat people with dignity based on the value they bring...equal opportunities and same responsibilities with others....I am worthy of my role and be rewarded because of it, be recognized as others...”.</i></p> <p><i>(W15,168-171 & 726-897)</i></p>
	Challenging Meritocracy	<i>“I cannot say that I challenge anything, no I do not because I don’t want</i>

		<p><i>to...I will do it when I am already gone from the company to ensure that no one will try to ruin my own professional image...it is a small effort because there is no structured department within the organization to report such things and for someone to care really and act, not just speak of words...". (W12, 810-833)</i></p>
	<p>Multinational Organizations in Greece VS Greek Local Corporate Organizations</p>	<p><i>"It is important for someone to enter a multinational organization due to the existence of policies and regulations coming from the group (group of companies) adapted from abroad, which showcase the strategic growth around these matters." (W6, 40-42)</i></p>
	<p>Processes</p>	<p><i>"Processes are very important but it is also more</i></p>

		<p><i>important to be able to manage the people that are connected with these processes (speaking of managers), if not, the processes will never function properly.” (W12, 194-197)</i></p>
<p>Blocking Blocks of Success</p>	<p>Discrimination in the workplace</p>	<p><i>“For some reason, it is taken for granted that women who are mothers are less available and committed to work in a company.” (W1, 528-536) & “It really bothers me because I was not given priority on my salary and the company was firstly paying the employees who had a family...they specifically justified this by saying that I do not have children and I live with my parents.” (W7, 138-143)</i></p>
	<p>Ageism</p>	<p><i>“It was made clear to me, something that I used to read, and I couldn’t believe</i></p>

		<i>its true...the topic of ageism.” (W1, 474-475)</i>
	Androcracy	<i>“The only time I had a hard time was during an environment full of men...”. (W1, 161-163)</i>
	Man VS Woman – Unequal Treatment	<i>“My supervisor, and another HR manager when we went out to eat at a restaurant and my supervisor asked me to pile some fruits...because I was the only woman of the team...and I don’t even pile fruits for myself...but just because I was a woman, it was considered automatically my role to do it.”. (W14, 481-484)</i>
	Stereotype – Cute Girl	<i>“They were always calling me little W17 (in a cute manner), even if I wasn’t realistically the youngest of the group, and I always felt prejudice for my age and if I</i>

		<p><i>will be able to make it.”.</i> (W17, 356-360)</p>
	<p>My Value as Woman</p>	<p><i>“I joined the leadership team of the company as a woman and a leader to prove that I can make things happen.” (W13,39-40)</i></p>
	<p>Glass Ceiling</p>	<p><i>“However, there was a ceiling, since my desk was near the desk of CEO, I was the top two along with the CFO, and people from finance were treated like gods in there. When the time came for someone else to get the role of the CEO, I was never informed nor asked if I would like to make the next step. Firstly, because I was a woman which was very clear; and secondly because my area of expertise and the environment I was coming from were not recognized for such a prestigious role,</i></p>

		<p><i>regardless of having proved my value and leadership skills multiple times. The mindset was bound to finance for the CEO position, someone needed to have knowledge of money...”</i></p> <p>(W5,235-251)</p>
	<p>Paternalism – Self-fulfilling prophecy</p>	<p><i>“These things are very tough, come on why would you bother in such tough things, you know this a boys club, its better if you leave, you don’t need that much testosterone to make economic discussions...”</i></p> <p>(W5, 269-273)</p>
<p>Success Factors</p>	<p>Hard Work</p>	<p><i>“It translates to long working hours...during your vacation, within the weekends, when you handle multiple tasks and you put a lot of effort to keep the balance within the</i></p>

		<p><i>departments, people, teams, constant review of what I have completed and if and how I could improve them...hard work is required for someone to develop and succeed professionally but it also required luck.” (W9, 262...825)</i></p>
	Networking	<p><i>“In Greece... everything is networking and its not the only place. In Greece it is evident that success comes from networking and with the help of your network...” (W15, 406-409)</i></p>
	Attribution of Luck	<p><i>“Of course, of course, I was very lucky in all my professional steps when I say I am lucky, I mean it, I believe I am lucky, because everything was given to me easily...because I got my first job on the first interview...it is a matter of</i></p>

		<p><i>luck, sometimes, the circumstances, it has to do with the circumstances...in many occasions, you might be lucky because there is a vacant position and sometimes there isn't..."</i></p> <p>(W3, 144...985)</p>
	Talents & Other Supportive Factors	<p><i>"I believe in talent but I don't think that talent is something you are born with, it is something you can develop from learning."</i></p> <p>(W8, 354-360)</p>
Paradoxes of Meritocracy	Behind the Curtain Decisions	<p><i>It was predefined from the beginning...whom will be the winner (speaking of the position). The bad thing is that it was evident and thus, we lost 2 people from the company they left."</i> (W17, 1193-1196)</p>
	Paradox of Networking	<p><i>If you know someone and have a better network, you will be able to reach higher</i></p>

		<p><i>levels and as an example, there is a chance that even if I am good at my work, someone might steal the position I am trying to get because of networking”.</i></p> <p>(W12, 550-554)</p>
	Identity Blind Paradox	<p><i>The meritocratic processes, are supposed to be designed for the things we discussed, but in reality, things happen differently... You see for example, the resumes of Indian people are deleted immediately, you don't even read the resume, you just see that the person has an Indian heritage and have a look at their mobile phone number in case they are based in Greece and they immediately go to the disqualified candidates, even if we as a company have a disclaimer in our job</i></p>

		<i>descriptions that we do not discriminate any candidate based on their racial, cultural and religious preferences...”. (W17, 996-1009)</i>
	Policies Paradox	<i>“...we are not sure about these profiles either...most of the referred hired profiles have left the company within a year” (W17, 526-586)</i>
	Inequal Remuneration Paradox	<i>“Of course (speaking of unequal pay between men and women), in almost all the positions I have been at with access to employee salaries, and even though we had meritocratic salary ranges with grades per role, there was a difference.” (W14, 499-518)</i>
	Transparency Paradox	<i>“Yes, we seek for meritocracy to be around us, but not only to be bound to the king but also to be seen.</i>

		<p><i>So even if we in Human Resources are putting a lot of effort in collaboration with the managers to make the processes meritocratic, if it is not transparent enough for others to understand, or the criteria and we do not communicate this successfully to the people, even if it is meritocratic, it does not seem meritocratic, and this makes even more damage...”</i></p> <p>(W14, 439-444)</p>
--	--	---

Appendix T

Interview Schedule:

Briefing.....

- 1) Μίλησέ μου για τη δουλειά σου αυτή την εποχή και τον ρόλο σου στην εταιρεία. Ποια είναι τα καθήκοντά σου.
- 2) Θα ήθελα να μου περιγράψεις το επαγγελματικό σου ταξίδι μέχρι εδώ και το πως έφτασες σε αυτό το επίπεδο και σε αυτή την εταιρεία.
- 3) Τι σημαίνει για εσένα σκληρή προσπάθεια και ταλέντο?

- 4) Από την άλλη, υπάρχει κάποια εμπειρία σου κατά την οποία η σκληρή σου προσπάθεια δεν αναγνωρίστηκε?
- 5) Η μεγαλύτερη σου ευκαιρία και πρόκληση στην δουλειά πως προέκυψαν?
- 6) Σύμφωνα με τις εμπειρίες σου, πως πιστεύεις ότι προκύπτουν οι επαγγελματικές ευκαιρίες?
- 7) Πάνω σε αυτό, οι αξιολογικές διαδικασίες λειτουργούν με βάση την δίκαιη και ίση αντιμετώπιση αλλά και με διαφάνεια?
- 8) Σύμφωνα με όσα συζητήσαμε, πως θα όριζες την αξιολογία?
- 9) Υπάρχει κάτι που θα άλλαζες ή βελτιστοποιούσες στις αξιολογικές διαδικασίες?

Debriefing....

English version:

Briefing....

- 1) Could you describe your current occupation, job role and your responsibilities?
- 2) Could you describe your career journey as of yet, how did you reach your current professional level with this job role and company?
- 3) What do hard work and talent mean to you?
- 4) On the other hand, could you share an experience that your hard work was not recognized?
- 5) How did your biggest opportunity and challenge occur?
- 6) Based on your experiences, how do you think professional opportunities occur?
- 7) Based on this, do meritocratic processes function based on fairness, equal treatment and transparency?
- 8) Based on what we have discussed, how would you define meritocracy?
- 9) Is there anything that you would change or improve in meritocratic processes?

Debriefing....

Appendix U

Informed Consent Form

**Purpose:**

The purpose of this study is to explore how women have experienced and perceive “meritocracy” in the organizational context based on their own career journeys. This study is part of a thesis project for the Organizational Psychology Master’s Program at Deree – The American College of Greece.

Procedure:

The whole procedure lasts approximately 1-1,5 hours. If you agree to be in this study, you will be asked to do the following:

1. Provide demographic information verbally
2. Participate in a 1:1 Interview
3. Answer the Interview Questions based on your experiences and opinions

Benefits/Risks to Participant:

By participating in this study, you will provide further insights of your experiences with meritocracy that will support the improvement of the current workplaces in Greece and the different identity groups. Also, your contribution will be valuable for the research community on a global scale. No known risks are associated with this study and the interview process.

Voluntary Nature of the Study:

Your participation in this study is entirely voluntary and you may withdraw any time you believe. Refusal to participate (or discontinue participation) will involve no penalty or loss of benefits to which you are otherwise entitled. You may also deny to answer a specific question, if you do not wish to, and retain your participation to the study. You may also stop at any time during the study.

Data Collected:

Data collected is confidential and will be anonymized, which will only be viewed and used by the main researcher. All information gathered by the interview, will be stored in locked desk, in personal premises of the researcher (if printed) or stored in the personal laptop secured with a password. Data collected will be destroyed after 1 year and will not be used for future research. Results will be reported only in the aggregate.

Contacts and Questions:

After the conduction of the interview, you may address any questions to the administrator of the intervention or the researcher. More specifically, if you have questions after your

participation has finished, you may contact the researcher Apostolos Vrynios at his personal e-mail (A.Vrynios@acg.edu) and/or the supervisor of the study Dr. Olivia Kyriakidou (O.Kyriakidou@acg.edu).

You have fully read the above text and have had the opportunity to ask questions about the purposes and procedures of this study. Your signature acknowledges receipt of a copy of the consent form as well as your willingness to participate.

Typed/Printed Name of Participant

Signature of Participant

Date

Typed/Printed Name of Investigator

Signature of Investigator

Date

Appendix V

**Deree - American College of Greece
Debriefing Form**

Flipping the Coin on Meritocracy Myth: The Perception and Experiences of Greek Women about Meritocracy in Organizations

Thank you for your participation in this qualitative research study. For this study, it was important that we had to withhold some information from you about some aspects of the research. Now that your participation is completed, we will describe the withheld or incorrect information to you, why it was important, answer any of your questions, and provide you with the opportunity to decide on whether you would like to have your data included in this study.

What you should know about this study

The purpose of this study is to explore how women have experienced and perceived “meritocracy” in the organizational context. Following this, literature suggests that meritocratic organizations may produce paradoxical outcomes that are against the worldview of distributive merit depending on hard work and talent. As multiple research papers have examined the effects of meritocracy and the paradoxical outcomes, only a few have explored these experiences and the perceptions of identity groups towards meritocracy. Due to the nature of the research questions, it was necessary for us to conduct and proceed with interviews (physical or digital) to generate important information of how women in Greece have experienced and perceive meritocracy in organizations. Concluding, the research questions explored in this study are:

H1: How do women in Greece perceive and experience the concepts of “merit” and “meritocracy” in organizational context?

H2: Where do women attribute the concept of meritocracy and what are the inherent contradictions in their attributions?

Psychological Distress

If you feel upset after having completed the study or find that some questions or aspects of the study were distressing, talking with a qualified clinician or counselor may help. If you feel you would like assistance, **only for members of the ACG Community**, please contact the Counselling Center of Deree via email at counselling@acg.edu or call at 210 600 9800. **If**

you are not a member of the ACG Community, you can communicate with Ψ-Δίκτυο (<https://psy-diktyo.gr/>).

Right to withdraw data

You may choose to withdraw the data you provided prior to debriefing, without penalty or loss of benefits to which you are otherwise entitled. Please initial below if you do, or do not, give permission to have your data included in the study:

_____ I give permission for the data collected from or about me to be included in the study.

_____ I DO NOT give permission for the data collected from or about me to be included in the study.

If you have further questions

As disclosed in the informed consent form, for any further questions please contact the main researcher – Apostolos Vrynios at A.Vrynios@acg.edu or call at 6986846680.

Final Findings

In case you would like to receive the final findings of this study, please submit your preferred email below.

Email:

Your signature below indicates that you have been debriefed, and have had all of your questions answered.

_____	_____	
_____	_____	_____
Name of Researcher	Signature	Date
_____	_____	
_____	_____	_____
Name of Participant	Signature	Date

Please do not disclose research procedures and/or purpose to anyone who might participate in this study in the future as this could affect the results of the study.

Final Report

If you would like to receive a copy of the final report of this study when it is completed, please feel free to contact the researcher.

Appendix W

The American College of Greece

Institutional Review Board

Video/Audio Release Form

I voluntarily agree to be videotaped/audiotaped during the research interview being conducted by the major researcher, Apostolos Vrynios. I understand that the tapes will be used only for research purposes and serve the aim to be converted in a word file transcript with only the major researcher having access to them. These tapes will be identified by participant numbers only. The tapes will be kept for maximum of 2 months until the transcript is completed. After data is collected the tapes will be destroyed.

Signature of the Participant

Date

Signature of Investigator

Date

Refusal to be Taped

I do not agree to be videotaped during this research interview conducted by the major researcher, Apostolos Vrynios. By refusing to be videotaped, I understand that I may not continue to participate in the study.

Signature of the Participant

Date

Signature of Investigator

Date