



**FIT FOR THE
FUTURE**

Συνέντευξη - Σίλβια Λέμος

ΠΕ 2

Δραστηριότητα 1 (Συνέντευξη με άτομα
σε ηγετικές θέσεις)

Αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο του Αβέιρο | Ιούλιος
2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Μεταδεδομένα συνέντευξης

Ημερομηνία συνέντευξης:	21 Ιουλίου 2025
Όνομα ερευνητή/ριας:	Μάρτα Φερέιρα Ντίας
Συγκατάθεση για τη συλλογή δεδομένων	Ναι
Πρόσθετες παρατηρήσεις σχετικά με τη συνέντευξη	Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε μέσω Zoom και καταγράφηκε με τη συγκατάθεση των συμμετεχόντων. Χρησιμοποιήθηκαν κοινή χρήση οθόνης και οπτικό υλικό.

Γνωρίστε την Ηγέτιδα

Όνομα	Σίλβια Λέμος
Ηλικία	40-50
Φύλο	Θηλυκό
Τρέχουσα θέση και ρόλος:	Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού
Έτη εργασιακής εμπειρίας:	Από το 1996 (περίπου 28 χρόνια)
Έτη σε ηγετικές θέσεις:	Από το 2021 (περίπου 4 χρόνια)
Οργανισμός:	CFA – Χρηματοοικονομικός έλεγχος και συμβουλευτικές υπηρεσίες
Τομέας δραστηριότητας:	Χρηματοοικονομικός έλεγχος και συμβουλευτικές υπηρεσίες, επιχειρηματικές υπηρεσίες
Χώρα / Πόλη:	Αβέιρο, Πορτογαλία
Μέγεθος οργανισμού:	<input type="checkbox"/> Μικροί <input type="checkbox"/> Μικρομεσαίοι <input type="checkbox"/> Μεγάλοι

Κύριο περιεχόμενο συνέντευξης

Θεματική Ενότητα Συνέντευξης	Σύνοψη απαντήσεων	Επιλεγμένα σχόλια
Ο δρόμος προς την ηγεσία Σημαντικές στιγμές, προκλήσεις, αξίες	Η Σίλβια ξεκίνησε την καριέρα της στον τομέα της ελεγκτικής, σε ένα περιβάλλον όπου, εκείνη την εποχή, οι γυναίκες δεν ενθαρρύνονταν να ασκούν επιτόπια εργασία και αποκλείονταν από τέτοιες ευθύνες. Με την πάροδο του χρόνου και μετά από οργανωτικές αλλαγές, εντάχθηκε σε ομάδες όπου η διάκριση μεταξύ των φύλων ήταν λιγότερο έντονη. Αναγνωρίστηκε για τις διαπροσωπικές της δεξιότητες και ενθαρρύνθηκε να παρακολουθήσει μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αυτή η αλλαγή καριέρας, που πραγματοποιήθηκε σε μεταγενέστερο στάδιο της ζωής της, αντανάκλασε την ισχυρή ευθυγράμμιση με τον προσωπικό της στόχο: να εργάζεται με και για τους ανθρώπους.	
Η προσέγγισή σας στην ηγεσία Συμπερίληψη, λήψη αποφάσεων, όραμα	Η Σίλβια εκτιμά την ηγεσία που βασίζεται στην ενεργητική ακρόαση, την ενσυναίσθηση και την θετική επικοινωνία. Διαχειρίζεται μια πολυγενεακή ομάδα (ηλικίας 21 έως 56 ετών) και προάγει τον αμοιβαίο σεβασμό. Ενθαρρύνει τον διάλογο για την κατανόηση των ατομικών αναγκών και τη δημιουργία ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Σε ένα πολυγενεακό εργασιακό περιβάλλον, συχνά δεν είναι εύκολο να δημιουργηθεί το κατάλληλο περιβάλλον ώστε όλοι να αισθάνονται άνετα να εκφράσουν τις ανησυχίες και τις αμφιβολίες τους. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο για την ένταξη των νεότερων μελών. Τόνισε τη σημασία της δημιουργίας ενός κατάλληλου πλαισίου για την ακρόαση και την έκφραση όλων.	
Πρωώθηση της αλλαγής Στρατηγικές για βιώσιμα και θετικά αποτελέσματα	Ο οργανισμός έχει δεσμευτεί για την κοινωνική και περιβαλλοντική ευθύνη. Δημιούργησαν ένα τμήμα ESG, μέτρησαν τον αντίκτυπο μέσω εκθέσεων βιωσιμότητας και συμμετείχαν σε κοινοτικές δραστηριότητες. Εσωτερικά, προσφέρουν ευέλικτα ωράρια, προωθούν την ψυχική υγεία και ακούνε συνεχώς τους υπαλλήλους τους. Η εφαρμογή ρουτινών και εργαλείων για την παρακολούθηση της βιωσιμότητας είναι κρίσιμη, καθώς συμβάλλει στην ενίσχυση της ορατότητας των δράσεων που υλοποιούνται.	



<p>Προκατάληψη και αίσθημα του «ανήκειν» Εργαλεία, πρακτικές, ευαισθητοποίηση</p>	<p>Η εταιρεία προάγει μια ισχυρή κουλτούρα ένταξης, δίνοντας προτεραιότητα στην ενσυναίσθηση, την ευελιξία και την εξατομικευμένη υποστήριξη. Μία από τις βασικές στρατηγικές είναι η ενεργητική ακρόαση: οι ηγέτες ενθαρρύνονται να εντοπίζουν τα πρώιμα σημάδια αποσύνδεσης ή δυσφορίας και να ξεκινάνε ουσιαστικές συζητήσεις με τους υπαλλήλους. Η ψυχολογική ευεξία αποτελεί σαφή προτεραιότητα: η εταιρεία προσφέρει δωρεάν πρόσβαση σε ψυχολογικές συμβουλές, συμπεριλαμβανομένων επείγοντων ραντεβού όταν εντοπίζεται συναισθηματική ή ψυχική πίεση. Η Silvia μοιράστηκε συγκινητικές ιστορίες εργαζομένων που κινδύνευαν από επαγγελματική εξουθένωση ή συναισθηματική κατάρρευση και πώς η έγκαιρη παρέμβαση, συμπεριλαμβανομένης της θεραπείας που χρηματοδοτήθηκε από την εταιρεία, τους βοήθησε να ανακτήσουν την κινητοποίησή τους και να παραμείνουν στην οργάνωση. Εκτός από την υποστήριξη της ψυχικής υγείας, η εταιρεία προωθεί την εσωτερική κινητικότητα ως τρόπο ανταπόκρισης στις ατομικές προτιμήσεις ή προκλήσεις. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι δεν ταιριάζουν με τους τρέχοντες ρόλους τους ενθαρρύνονται να εξερευνήσουν διαφορετικούς τομείς εντός της εταιρείας, επιτρέποντας την επαγγελματική ανάπτυξη και την ανανεωμένη δέσμευση. Οι ρόλοι και τα καθήκοντα προσαρμόζονται όταν είναι απαραίτητο, δημιουργώντας ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι άνθρωποι αισθάνονται ότι ακούγονται, εκτιμώνται και υποστηρίζονται στην μοναδικότητά τους. Αυτές οι πρακτικές ένταξης συμβάλλουν όχι μόνο στη διατήρηση του προσωπικού και στην παραγωγικότητα, αλλά και σε ένα βαθύτερο αίσθημα ανήκεισης σε διαφορετικές ομάδες.</p>	
<p>Διαμοιρασμός αποτελεσματικών πρακτικών Έμπνευση, παραδείγματα, μεταβίβαση εργαλεία</p>	<p>Η Σίλβια μοιράστηκε πρακτικές που μπορούν να αναπαραχθούν και που συνέβαλαν σε μια πιο συμπεριληπτική, ενσυναίσθητη και ανταποκρινόμενη οργανωτική κουλτούρα. Αυτές περιλαμβάνουν δομημένες συνεντεύξεις ενσωμάτωσης που διεξάγονται τρεις μήνες μετά την πρόσληψη, επιτρέποντας στον οργανισμό να αξιολογήσει τη διαδικασία ενσωμάτωσης και να προσδιορίσει τις ανάγκες εκπαίδευσης ή υποστήριξης. Ανέφερε επίσης την εφαρμογή αξιολογήσεων απόδοσης στα μέσα του έτους, που συμπληρώνουν τη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης και εξασφαλίζουν συνεχή ανατροφοδότηση και αφοσίωση των εργαζομένων. Η εταιρεία έχει υιοθετήσει ευέλικτα ωράρια εργασίας και υβριδικές επιλογές εργασίας σε ανταπόκριση στις προτιμήσεις των εργαζομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω ερευνών ικανοποίησης. Επιπλέον, παρέχει εκπαίδευση σε θέματα ψυχικής υγείας και προσφέρει προληπτικά ψυχολογικά</p>	

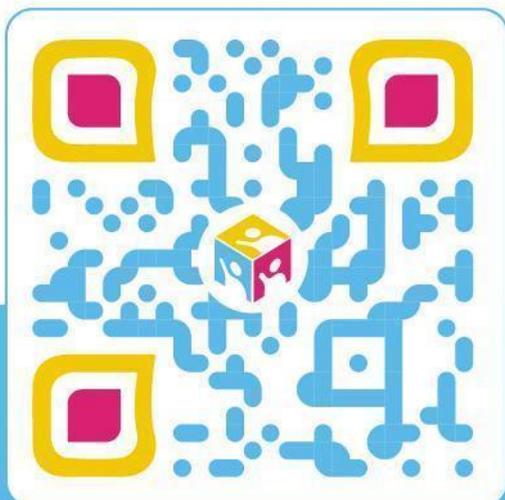


	<p>υποστήριξη στους εργαζομένους που εμφανίζουν σημάδια δυσφορίας. Συγκεκριμένα, η Silvia τόνισε τη σημασία της διατήρησης ανοιχτής επικοινωνίας με όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αποχωρούν από τον οργανισμό, χρησιμοποιώντας τις συνεντεύξεις αποχώρησης ως ευκαιρίες μάθησης για τη βελτίωση της ηγεσίας, των διαδικασιών και της ευημερίας στο χώρο εργασίας. Αυτές οι πρακτικές δεν είναι μόνο αποτελεσματικές, αλλά και εξαιρετικά μεταβιβάσιμες σε άλλα οργανωτικά πλαίσια που στοχεύουν στη δημιουργία περιεκτικών και ανθρωποκεντρικών εργασιακών</p>	
--	---	--



FIT FOR THE FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.