

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

ΝΑΙ

ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ

ΗΜΕΡΙΔΑ
ΓΥΝΑΙΚΑ - ΑΣΦΑΛΙΣΗ
"ASTIR PALACE HOTEL"
ΑΘΗΝΑ 25-9-91

ΕΙΔΙΚΟ ΑΦΙΕΡΩΜΑ

**Αναζητώντας
την γυναίκα
στη χώρα των ασφαλειών!**



2 ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ:
Πάυλος Ψωριάδης
Δημήτρης Δημάκης

SCOPLIFE

ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗ

ΣΩΣΤΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΙ

ΥΨΗΛΗ ΤΕΧΝΙΚΗ

ΒΑΘΙΑ ΓΝΩΣΗ

ΕΥΣΤΟΧΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ

ΒΡΕΤΑΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

ΣΤΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΖΩΗΣ... ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΙ ΜΟΝΑΔΙΚΗ

ΘΥΓΑΤΡΙΚΗ ΤΗΣ SCOTTISH PROVIDENT

Όταν πρόκειται για τη ζωή σας, η Scoplife στοχεύει αποκλειστικά στην πιο υψηλή ποιότητα. Με βαθιά γνώση. Με απόλυτη ακρίβεια. Με διορατικότητα. Για ποιότητα υψηλή, τόσο σε επίπεδο συμβολαίου, όσο και σε επίπεδο υπηρεσιών. Την ίδια ακριβώς ποιότητα που προσφέρει, εδώ και ενάμιση αιώνα, η μητρική της εταιρία,

η Scottish Provident. Η Scoplife έχει ως αποκλειστικό αντικείμενο τις Ασφάλειες Ζωής. Μελετάει σε βάθος τις ανάγκες του κοινού, εξετάζοντας τις ιδιαιτερότητες κάθε ομάδας, και σχεδιάζει προγράμματα, ειδικά για την κάλυψη των αναγκών τους. Προγράμματα μοναδικά που προβλέπουν και καλύπτουν

το πραγματικό μέγεθος των αναγκών των ασφαλισμένων. Με τα εξειδικευμένα προγράμματα και την υψηλή ποιότητα υπηρεσιών, η Scoplife, προσφέρει μια νέα αντίληψη στις Ασφάλειες Ζωής. Αντίληψη που εφαρμόζει δυναμικά στον ελληνικό χώρο αξιοποιώντας παράλληλα και την



σημαντική τεχνογνωσία και την οικονομική δύναμη της Scottish Provident. Οι υψηλές ποιοτικές προδιαγραφές των παρεχόμενων υπηρεσιών, ορίζονται και εφαρμόζονται συνεχώς με το αποκλειστικό σύστημα "Premium Quality Standards" της Scoplife. Για ευέλικτη και ταχύτατη ανταπόκριση στις ανάγκες

σας, χάρη σε ένα μοναδικό σύστημα on-line. Για συνεχή και συστηματική ενημέρωση από τους ειδικούς συμβούλους της Scoplife για την καλύτερη αξιοποίηση ή και αναπροσαρμογή του συμβολαίου σας. Γιατί, στις ασφάλειες ζωής, η Scoplife είναι και ειδική και μοναδική.

SCOPLIFE
ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΙ ΜΟΝΑΔΙΚΗ

ΝΑΙ

ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ

ΑΦΙΕΡΩΜΑ

20 ΑΝΑΖΗΤΩΝΤΑΣ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ...

Στη χώρα των ασφαλειών

Όλη η Ημερίδα Γυναίκα-Ασφάλιση στο «ASTIR PALACE HOTEL» στις 25-9-91 από το ΝΑΙ



20/ΑΝΑΖΗΤΩΝΤΑΣ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ...

92 ΕΓΚΑΙΝΙΑ INTERAMERICAN

Νέες κτιριακές εγκαταστάσεις αλλά...

... Το έργο και τα όνειρα του Δ. Κοντομηνά δεν χωράνε στο μέγαρο «INTERAMERICAN PLAZA».



92/ΕΓΚΑΙΝΙΑ INTERAMERICAN

10 ΑΝΘΡΩΠΟΙ & ΕΤΑΙΡΙΕΣ Πάυλος Ψωμιάδης

Ο Δ/νων Σύμβουλος και Αντιπρόεδρος Δ.Σ. του ομίλου εταιριών της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ μιλάει στον Βαγγέλη Σπύρου

16 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Δημήτρης Δημάκης

Ο περιφερειακός Δ/ντής Πωλήσεων της INTERAMERICAN μιλάει στον Βαγγέλη Σπύρου για την πετυχημένη του πορεία ως Manager



10/Π. ΨΩΜΙΑΔΗΣ

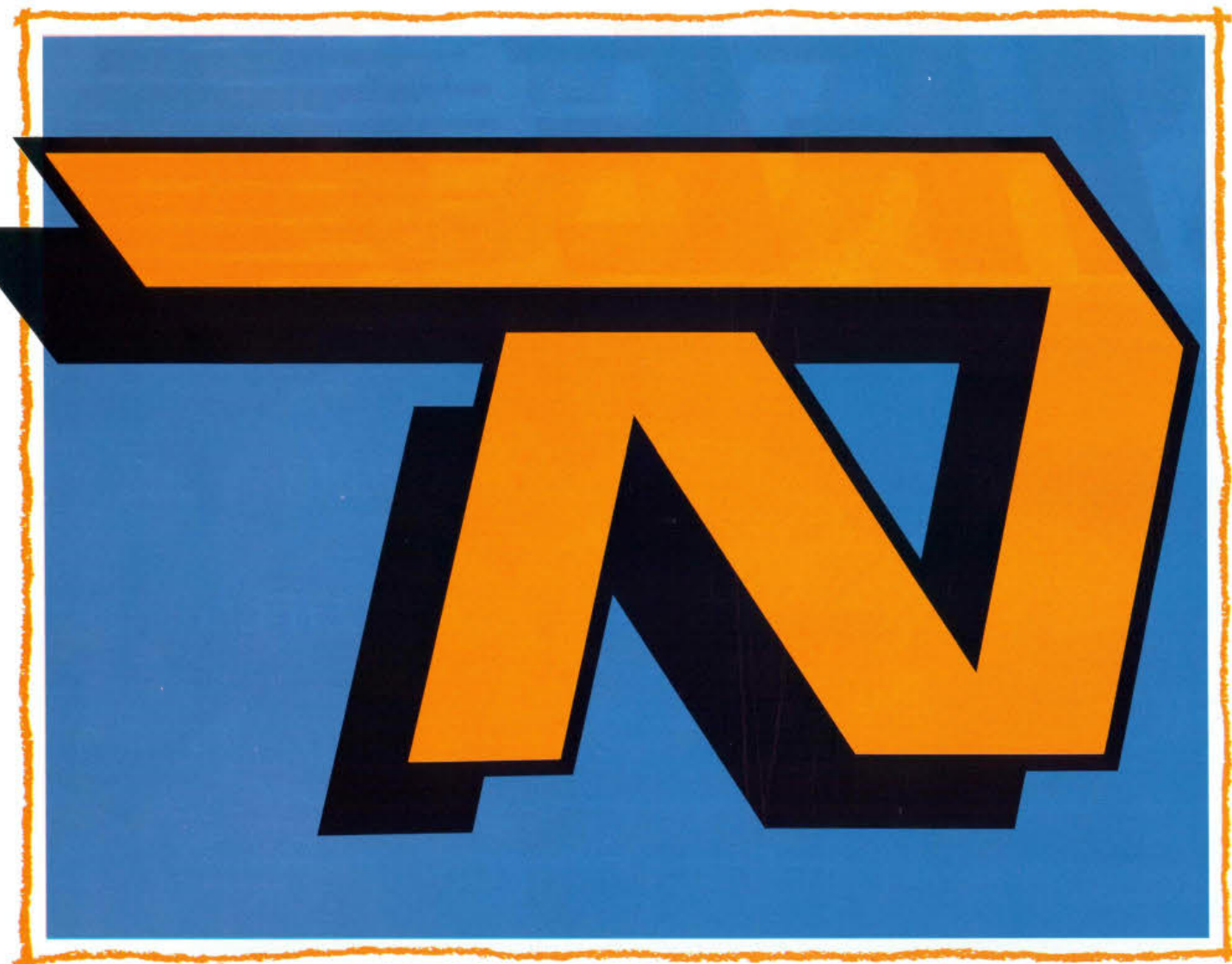


16/Δ. ΔΗΜΑΚΗΣ

MANAGEMENT Ξεχάστε την ιδέα να γίνετε Διευθυντής	54
ΕΤΑΙΡΙΕΣ Τα LLOYDS και τα προβλήματά τους	56
ΘΕΜΑΤΑ Γιατί χρειάζεται το όραμα στο δημόσιο τομέα;	59
ΠΟΙΟΤΗΤΑ Η παραγωγικότητα τι είναι;	60
ΠΩΛΗΣΕΙΣ Σχεδιάζοντας τη λύση	68
SERVICE Προκαλώντας πωλήσεις από την εξυπηρέτηση	70
MANAGEMENT Πώς θα γίνω manager του μέλλοντος	72
ΝΟΜΙΚΗ ΣΤΗΛΗ Ειρήνη, ένα αλλιώτικο όπλο για τις εταιρίες	76
SERVICE Η ετήσια επίσκεψη εξυπηρέτησης	78
ΑΣΦΑΛ. ΤΑΜΕΙΑ Είστε ασφαλιστές για τις προδιαγραφές ΕΟΚ;	82
ΚΙΝΗΤΡΑ Έχουν κίνητρα να μουν τα ψάρια στο τηγάνι;	87

ΜΟΝΙΜΕΣ ΣΤΗΛΕΣ

ΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΟ ΝΑΙ	7	ΕΙΔΗΣΕΙΣ	90
ΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΕΚΔΟΤΗ	9	ΟΙΚΟΛΟΓΙΑ	96



9 τρισεκατομμύρια κεφάλαια και αποθεματικά, στη γλώσσα των αριθμών σημαίνει Nationale-Nederlanden.

Με 9 τρισεκατομμύρια δρχ. κεφάλαια και αποθεματικά σε όλο τον κόσμο, εκατομμύρια ασφαλισμένοι στη Nationale-Nederlanden νιώθουν ασφάλεια στη ζωή τους! Σ' αυτό το ιλιγγιώδες ποσόν, προσθέστε περισσότερες από 700 εταιρίες σε όλο τον κόσμο. Για την Ελλάδα, συνυπολογίστε 8,5 δισεκατομμύρια δραχμές σε ασφάλιστρα και 65% ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης το 1990... Είναι φανερό ότι η γλώσσα των αριθμών εξηγεί καλύτερα πού οφείλεται η απίστευτη ανοδική πορεία της Nationale-Nederlanden στην Ελλάδα, όπως και σε όλο τον κόσμο.



Nationale-Nederlanden

εγγύηση για το παρόν και το μέλλον

ΚΕΦΑΛΑΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΕΜΑΤΙΚΑ ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ NATIONALE-NEDERLANDEN 9 ΤΡΙΣΕΚΑΤΟΜΜΥΡΙΑ ΔΡΧ.

Και στις φουρτούνες κοντά σου!



ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ

Ασφαλίζουμε σκάφη αλιευτικής δραστηριότητας καθαρά επαγγελματικά. Διαμεσολαβούμε στην ασφάλιση σκαφών Εμπορικού στόλου - Ακτοπλοΐας και παρέχουμε ασφαλιστική κάλυψη για ατύχημα και ασθένεια στα πληρώματα όλων των ανωτέρω σκαφών.

Καλύπτουμε κινδύνους:

**Θάλασσας
Πολέμου
Ενυπόθηκου Δανειστή
Ναυπηγείου
Λιμένος**

10 **ΑΓΡΟΤΙΚΗ**
ΧΡΟΝΙΑ **ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ**
ΚΟΝΤΑ ΣΑΣ ΟΤΙ ΚΙ ΑΝ ΤΥΧΕΙ

ΕΝΑ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΜΕ ΠΟΙΟΤΗΤΑ!

Αγαπητέ κ. Σπύρου,
Μόλις πριν λίγες ημέρες πληροφορήθηκα για την ύπαρξη του ΝΑΙ βλέποντάς το να φιγουράρει πάνω στο γραφείο μου. Επιφυλακτικά το άνοιξα, άρχισα να το ξεφυλλίζω και τότε ανεφώνησα:
Επιτέλους, να, ένα περιοδικό που ασχολείται με σύγχρονα θέματα, ένα περιοδικό μ' επιμελημένη εργασία, ένα περιοδικό με ΠΟΙΟΤΗΤΑ.

Ένα περιοδικό που έλειπε από την Ελληνική Αγορά και το βασικότερο ένα περιοδικό που συντάσσεται από έναν ασφαλιστή.
Έναν άνθρωπο που γνωρίζει τα προβλήματά μας, τις ανάγκες μας, έναν άνθρωπο δικό μας.
Σας εύχομαι να είναι καλορίζικο.

Φιλικότατα,
Ε. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ
Τμηματάρχης εκπαίδευσης
προσωπικού
Φοίνιξ — Γενικά Ασφάλειαι
της Ελλάδος Α.Ε.

ΤΟ ΝΑΙ ΜΠΑΙΝΕΙ ΔΥΝΑΜΙΚΑ!

Αγαπητέ κ. Σπύρου
Δεν θα ήθελα να παραλείψω και εγγράφως να συγχαρώ και εσάς προσωπικά, αλλά και την κ. Σμαρούλα Παντελή για την διοργάνωση της πρωτότυπης συνάντησης με θέμα «Ασφάλειες και Γυναίκα».

Όχι μόνον η οργάνωση ήταν άψογη, αλλά και η διεξαγωγή της συζήτησης παραγωγική και δημιουργική.
Το ΝΑΙ μπαίνει με τον τρόπο αυτό δυναμικά στον ασφαλιστικό χώρο με πρωτοβουλίες που ανοίγουν νέους ορίζοντες.

Σας εύχομαι και στο μέλλον κάθε επιτυχία.

Με πολλήν εκτίμηση
Καθηγ. Μάριος Νικολινάκος

ΜΕ ΤΟ ΝΑΙ ΠΕΤΥΧΑΙΝΕΙΣ ΤΟ ΟΝΕΙΡΟ!

Αγαπητέ Βαγγέλη,
Αισθάνομαι την ανάγκη να σου απευθύνω λίγα λόγια σχετικά με την πολύ σοβαρή προσπάθεια που κάνεις μέσω του περιοδικού σου.

Είναι πια πραγματικότητα ότι, για όλους εμάς τους ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ υπάρχει το ΔΙΚΟ ΜΑΣ περιοδικό, που μέσα σ' αυτό βρίσκουμε τον κόσμο μας, με τα προβλήματά του αλλά και με την μεγαλοπρέπιά του!

Βρίσκουμε αγάπη και κουράγιο να συνεχίσουμε το δύσκολο έργο μας, αλλά το πιο σπουδαίο είναι ότι, μέσα από τις γραμμές του ΝΑΙ, πολλοί νέοι συνάδελφοι παρακινούνται να στοχεύσουν ψηλά και τελικά να πετύχουν το «όνειρο». Μία πολύ καλή επαγγελματική αποκατάσταση!!!
Σαν εκπρόσωπος όλων των ανθρώπων του Υποκαταστήματός μου, σου στέλνω τις καλύτερες ευχές μας και την παρότρυνση να συνεχίσεις να μας προσφέρεις την «όασή» σου.

Φιλικότατα
Λάμπρος Σιαφαρίκας
METROLIFE

ΖΗΛΕΥΤΗ ΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΝΑΙ

Κύριε Σπύρου,
Σε παλαιότερη επιστολή μου, χαρακτηρίζα το «ΝΑΙ» ως «ύδωρ, για τους ασφαλιστές, σε εποχή γενικότερης λειψυδρίας». Αλλά και σήμερα που μόνο η μεταφορική έννοια της φράσης παραμένει, το «ΝΑΙ» συνεχίζει να 'ναι το «ύδωρ» μας, γιατί αποτελεί τη δροσιά και τη φρεσκάδα στους συλλο-



γισμούς μας αλλά και τη δύναμη που χρειάζονται οι μπαταρίες μας, μια και η αγορά έχει αυξανόμενες και δικαίως, απαιτήσεις.
Οπλοραλισμός των θεμά-

των, που προέρχονται, είμαι βέβαιος, από τους «υγιείς» των διαφόρων εταιριών, δίνει στον αναγνώστη-ασφαλιστή τη δυνατότητα να 'ναι κάθε φορά «παράν στα... σημαντικότερα συνέδρια» και να απολαμβάνει εύφορες καταιγίδες ιδεών.

Βρίσκομαι σχεδόν δέκα (10) χρόνια στη δουλειά αυτή και από κάθε θέμα αντλώ κάτι που μου δίνει τη δυνατότητα να βλεπώ καθημερινά την επαγγελματική μου κατάρτιση. Πράγματι το «ΝΑΙ» από ό,τι είμαι σε θέση να γνωρίζω, σχετικά γρήγορα, κατέκτησε ζηλευτή θέση μεταξύ άλλων συναφών, σ' ό,τι αφορά την ύλη του·

Γράμματα

ΝΑΙ

Οθωνος 6, Αθήνα 105 57
ΤΗΛ: 3229973, 8067181
FAX: 3221525

θερμά συγχαρητήρια στον δημιουργό του που από παλιά με είχε κερδίσει σαν ακροατή και τώρα σαν αναγνώστη του.

Τέλος από εδώ θέλω να ευχαριστήσω αυτούς που με βοήθησαν να βελτιώσω την αποδοσή μου στη χρονιά που διανύουμε και δεν είναι άλλοι από τη σύζυγό μου, τον διευθυντή μου και την γραμματέα του υποκαταστήματός μας, καθώς επίσης και τους «αφανείς» των κεντρικών μας γραφείων.

Σας ευχαριστώ πολύ για την φιλοξενία.

Βασίλης Ι. Μπάμπαλης
ΑΣΦΑΛ. INTERAMERICAN
(Υποκ/τος Πετροπουλέα)
ΤΗΛ.: 92.34.821

ΓΡΑΜΜΑΤΑ... ΕΙΔΙΚΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΡΧΙΑ!

Αγαπητέ κύριε Σπύρου,
Θα ήθελα να σας συγχαρώ για το πλήρως ενημερωτικό και ενδιαφέρον περιοδικό που εκδίδετε.

Είναι ένα πρωτοποριακό περιοδικό που συμβάλλει όχι μόνον στην αναβάθμιση του ασφαλιστικού κλάδου αλλά και του επαγγέλματος του ασφαλιστή. Ειδικά δε για τους ασφαλιστές της επαρχίας, που αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες, είναι κάτι παραπάνω από ένα απλό περιοδικό.

Είναι η κινητήριος δύναμη μετά από κάθε απαγοήτευση. Είναι το σπρίγγμα στο δύσκολο δρόμο της επιτυχίας.
Σας εύχομαι να συνεχίσετε με τον ίδιο ζήλο να προσφέρετε στο θεσμό των ασφαλειών και να προωθείτε την αναβάθμιση του επαγγέλματος του ασφαλιστικού Συμβούλου.

Με εκτίμηση
Μπάκου Ελένη
Ασφαλίτρια της Helvetia
Σούρη Μαγνησίας

ΓΡΑΦΟΥ
ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗΣ
ΤΩΡΑ!

Κάθε ασφαλιστής
δικαιούται
σε κάθε έκδοση το «ΝΑΙ»
στο γραφείο
ή στο σπίτι του

• Στις σελίδες του:

- Γνώσεις - εμπειρίες
- Αλήθεια για καλύτερη καριέρα
- Πληροφόρηση, ήθος ειλικρίνεια
- ΤΡΟΠΟΙ και ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΤΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ

Προς
Κον Ευάγγελο Γ. Σπύρου
Όθωνος 6 - Πλατεία
Συντάγματος 105 57
Αθήνα τηλ.: 3229973-
8067181-3229974

ΔΕΛΤΙΟ ΕΓΓΡΑΦΗΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗ "ΝΑΙ"

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ:

ΕΤΑΙΡΙΑ:

Δ/ΣΗ ΕΤΑΙΡΙΑΣ:

ΤΑΧ. ΚΩΔΙΚΑΣ:

ΠΟΛΗ:

ΤΗΛΕΦΩΝΑ ΕΤΑΙΡΙΑΣ:

ΟΙΚΙΑΣ:

• ΤΑΧ. ΕΠΙΤΑΓΗ απεστάλη αρ.

• ΕΣΩΚΛΕΙΕΤΑΙ ΕΠΙΤΑΓΗ αρ.

• Κατάθεση στο Λογαριασμό 51342181/104 Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος:

• ΑΠΟΣΤΕΙΛΑΤΕ ΕΙΣΠΡΑΚΤΟΡΑ (ΙΣΧΥΕΙ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΑΘΗΝΑ)

ΞΕΙΑ ΕΤΗΣΙΑΣ ΣΥΝΔΡΟΜΗΣ:

- ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ 4.000 ΔΡΧ.
- ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ - ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ 15.000
- ΦΟΙΤΗΤΕΣ 2.000 ΔΡΧ.



ΓΙΝΕ ΣΥΝΔΡΟΜΗΤΗΣ

- ΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ ΑΞΙΖΟΥΝ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ!
- ΣΤΗΡΙΞΕ ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΣΟΥ ΤΗΝ ΔΙΚΗ ΣΟΥ ΦΩΝΗ!
- ΣΤΕΙΛΕ ΤΙΣ ΑΠΟΦΕΙΣ ΣΟΥ, ΖΗΤΗΣΕ ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΘΟΥΜΕ!

ΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ ΚΑΙ ΕΤΑΙΡΙΕΣ

«Όταν είσαι No 2 και κάτω
προσπαθείς περισσότερο.
Διαφορετικά».

Σε οποιοδήποτε περιβάλλον ανταγωνισμού ο No 2 και κάτω αν θέλει να επιζήσει από την παρουσία και απειλή κάποιου πρώτου πρέπει να προσπαθήσει περισσότερο, δίνοντας τη μάχη με διαφορετικό τρόπο από τη συμπεριφορά του πρώτου.

Σκεφθείτε λίγο τα ζώα του δάσους, τις απέραντες εκτάσεις της ζούγκλας, το θαλάσσιο βυθό και θυμηθείτε την παροιμία «το μεγάλο ψάρι, τρώει το μικρό». Ο αγώνας είναι σκληρός σε μία διαρκή κίνηση όπου το κάθε είδος επιβιώνει πολεμώντας διαφορετικά από την ικανότητα του πρώτου που απειλεί, αναπτύσσοντας σε διαφορετικό επίπεδο ένα άλλο δυνατό του σημείο χρησιμοποιώντας αυτό που έχει, είτε είναι η ταχύτητα είτε τα χρώματα ή η ακοή είτε η όραση...

Πριν μερικά χρόνια αξιοποιώντας αυτή την πραγματικότητα η διαφημιστική εταιρία Doyle Dane Bernbach βοήθησε την Ανίς στη μάχη εναντίον της Hertz που πρωτοπορούσε, κάνοντας πολλούς πελάτες να προτιμήσουν την Ανίς κι όχι την πρώτη Hertz, με το σκεπτικό ότι η Ανίς προσπαθεί περισσότερο, άρα προσέχει περισσότερο, άρα είναι καλύτερη κ.λπ.

Όλες οι Ελληνικές εταιρίες είναι No 2 και κάτω στο νέο περιβάλλον ανταγωνισμού της Ενωμένης Ευρώπης, που κινδυνεύουν να φαγωθούν σαν μικρά ψαράκια, πριν καταλάβουν πως είναι σε λάθος εκτίμηση και πως σύντομα πρέπει να φτιάξουν τη νέα στρατηγική τους και να σταματήσουν να φτιάχνουν πίνακες που τις βγάζει «πρώ-

τες» κάπου στα Ελληνικά πλαίσια με ή χωρίς το χαρτόσημο, πρώτη σε χαμόγελο ή πρώτη γραμμένη στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως του Όθωνα ή πρώτη στα λεφτά που έχει ο πατέρας στο εξωτερικό...

Η Ζωή δίνει μήνυμα αισιοδοξίας για ασφαλιστές και εταιρίες με την παρουσία χιλιάδων ειδών από το No 2 και κάτω που επιβιώνουν ακριβώς επειδή έχουν διαφορετικά προσόντα, που τα αξιοποιούν.

Οι πελάτες άρχισαν να μην αγοράζουν από «καλά παιδιά» από «Ελληνάκια» ή φιλαράκια. Ενημερώνονται και ζητάνε το καλύτερο. Θα επιβιώσουν αυτοί που έχουν κάτι καλύτερο, κάτι διαφορετικό. Θα νικήσουν όσοι κατάλαβαν ότι είναι στην αρένα και παλεύουν. Και ότι πρέπει οπωσδήποτε να κάνουν κάτι, τώρα.

Στην Ελλάδα η λέξη διαφορετικά χρησιμοποιείται με δύο σημασίες. Η πρώτη σημαίνει να βρούμε διαφορετικούς τρόπους μάχης με τους πρώτους. Να δείξουμε ότι έχουμε κάτι διαφορετικό. Η δεύτερη σημασία σημαίνει, αλλιώς, σε αντίθετη περίπτωση, διαφορετικά... Θα χαθούμε.

Έχουμε δυνατότητες να χρησιμοποιήσουμε την πρώτη σημασία.

Διαφορετικά.

Αθήνα, Οκτώβριος 1991

Σπύρου Ευάγγελος

Εκδότης του **ΝΑΙ**

Manager Ασφαλιστών

■ εκίνησε με την τσάντα του Ασφαλιστή το 1968. Μετά από μακρά και επιτυχή ασφαλιστική πείρα και αποχωρώντας από τη θέση του Δ/ντή Πωλήσεων INTERAMERICAN, συνεργάζεται με την ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ ξεκινώντας τη μεγάλη ανάπτυξη της το 1977 επικεφαλής της παραγωγικής εξομίσσεως της κοινοπραξίας ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ - Occidental life of California αρχίζοντας με 7 υπ/τα και 50 ασφαλιστές. Σε δυο χρόνια οι αριθμοί εξαπλασιάστηκαν.

Το 1987 τα υποκαταστήματα της Ασπίς Πρόνοια σ' όλη την Ελλάδα είναι 69. Οι ασφαλιστές της 540. Και η παραγωγή 866.000.000 Δρχ. Τη χρονιά αυτή μια σημαντική αλλαγή επέρχεται στο ιδιοκτησιακό καθεστώς της Ασπίς Πρόνοια. Ο Αλέξανδρος Ταμπουράς αποφασίζει να αποχωρήσει και παραδίδει τη σκυτάλη στον Παύλο Ψωμιάδη, ο οποίος έτσι αποκτά την πλειοψηφία των μετοχών της Εταιρίας.

Το 1990 ο Παύλος Ψωμιάδης ιδρύει την Εταιρία Διαχείρισεως Αμοιβαίων Κεφαλαίων και την Εταιρία Ασφαλίσεων Ζωής στην Κύπρο. Ακόμη, σε συνεργασία με τη Citibank, ιδρύει την Aspis Card που διαθέτει στο κοινό την πιστωτική κάρτα Visa της Citibank. Ο κορμός όμως των εργασιών της Εταιρίας είναι πάντοτε οι ασφάλειες. Στο τέλος του 1990, η Ασπίς Πρόνοια έχει 112 υποκαταστήματα σ' όλη την Ελλάδα, 1.110 ασφαλιστές, και η παραγωγή του κλάδου ζωής φθάνει τα 2.451.000.000 Δρχ. Επενδύει, τέλος, 1.500.000.000 Δρχ. για την εγκατάσταση των κεντρικών της γραφείων σ' ένα υπερσύγχρονο κτίριο γραφείων στο Μαρούσι.

Το 1991 και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η Ασπίς Πρόνοια περιορίζεται αποκλειστικά στις ασφάλειες ζωής, τους δε υπόλοιπους κλάδους ασφαλειών αναθέτει στη νεοϊδρυθείσα, από την ίδια, ασφαλιστική εταιρία Ασπίς Πρόνοια Ζημιών.

Η πορεία του ομίλου εταιριών της Ασπίς Πρόνοια, με επικεφαλής πάντοτε τον Παύλο Ψωμιάδη, είναι εντυπωσιακή. Έτσι στα άμεσα σχέδια του ομίλου περιλαμβάνονται η ίδρυση μιας χρηματοπιστωτικής εταιρίας και μιας Τράπεζας —στα πρότυπα των αγγλικών building societies— με τελικό στόχο την παροχή ολοκληρωμένων χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.

Παρόλα αυτά, το μέγεθος δεν σημαίνει πολλά για την Ασπίς Πρόνοια και τον Παύλο Ψωμιάδη. Εκείνο που πραγματικά μετράει γι' αυτούς είναι η ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν, που εξασφαλίζεται από την ποιότητα των ανθρώπων τους.

Ο Παύλος Ψωμιάδης μπήκε στο στίβο των ασφαλειών όταν η κερκίδα της αγοράς χειροκροτούσε τα επιτεύγματα κάποιου άλλου. Απέδειξε πως είναι μαχητής και παρόλο που είχε να παλέψει διπλά, τα κατάφερε και νίκησε αποδεικνύοντας τι κάνει η θέληση, η προσπάθεια και τι καρπούς φέρνει η σκληρή δουλειά.

ΠΑΥΛΟΣ ΨΩΜΙΑΔΗΣ

Ο Μαχητής

‘Όσοι πιστεύουν στους μαχητές και αγωνιστές της Ζωής, σ' αυτούς που μπορούν να ξεκινήσουν δουλεύοντας και σπουδάζοντας στο νυκτερινό Γυμνάσιο και να φτάσουν πολύ ψηλά στην κοινωνία, μπορούν να έχουν ένα όνομα για καλό παράδειγμα: τον Παύλο Ψωμιάδη.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

του Δ/ντος Συμβούλου και Αντιπροέδρου Δ.Σ. του ομίλου εταιριών της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ κ. Π. Ψωμιάδη στον Βαγγέλη Σπύρου

Στην επαγγελματική σας καριέρα διαγράψατε μέχρι σήμερα μία ανοδική πορεία που μοιάζει με την τροχιά ενός άστρου στον ουρανό. Πού οφείλεται αυτή η αλματώδης και συνεχιζόμενη τροχιά;

Σε μερικά απλά πράγματα: α) Υψηλοί στόχοι, β) σωστός προγραμματισμός, γ) έντονη προσπάθεια και σκληρή δουλειά, δ) οραματισμοί και ε) το σπουδαιότερο — η επιλογή σωστών συνεργατών.

Πόσο μοναχική είναι η πορεία ενός μαχητή σαν κι εσάς όταν το άστρο του συνεχώς ανεβαίνει;

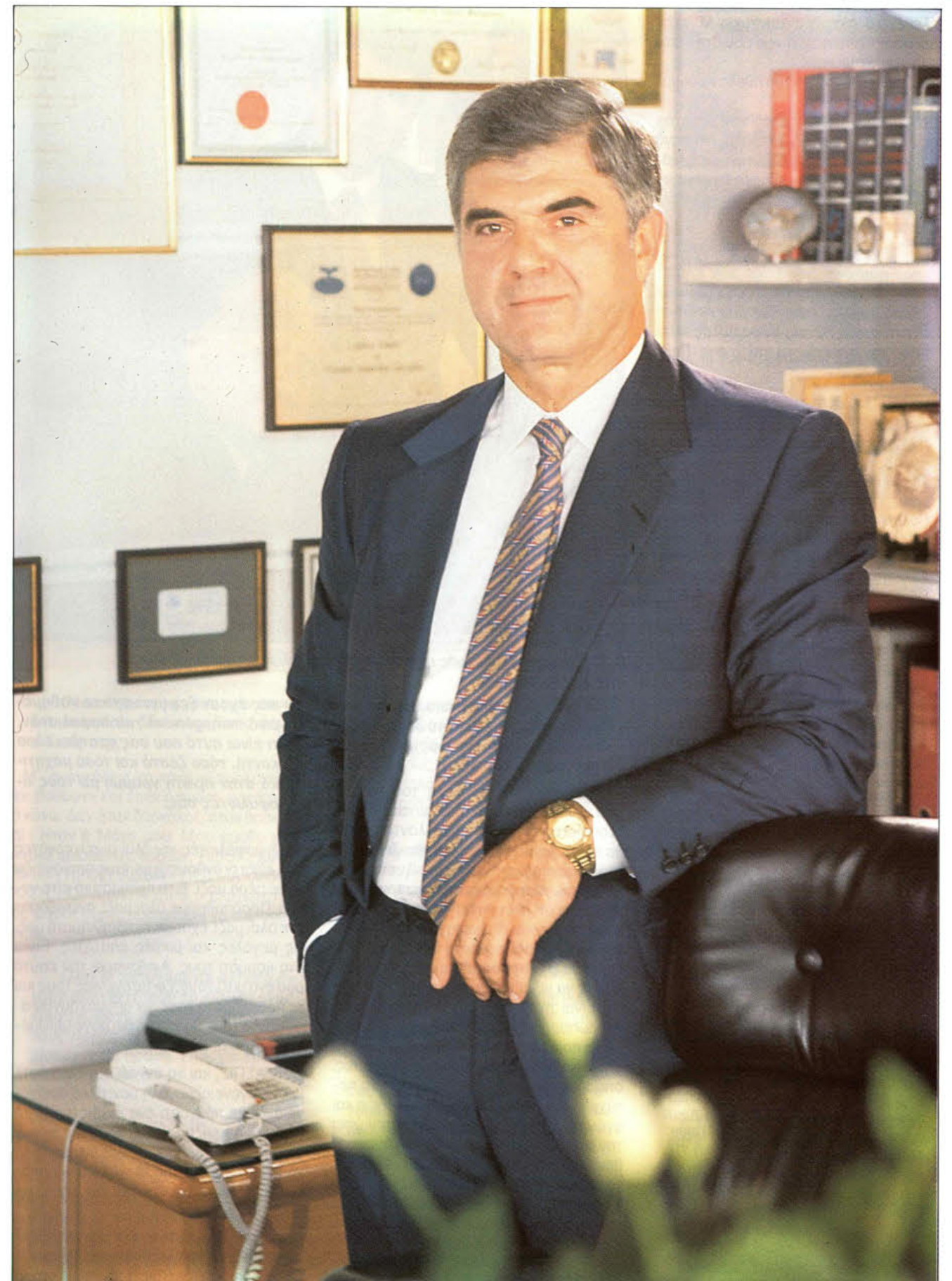
Όσο πιο πρωτοποριακά και δυναμικά σχέδια προγραμματίζονται προς υλοποίηση, όσο μεγαλύτερο ρίσκο αναλαμβάνεις, τόσο πιο μόνος αισθάνεσαι. Η αλήθεια είναι ότι απαιτείται κουράγιο, αυτοπάρωση - αυτοπεποίθηση και απόλυτη αιγουριά γι' αυτό που κάνεις.

Μέσα σε μία καριέρα τόσο έντονη σαν την δική σας υπήρξαν οπω-

δήποτε στιγμές μεγάλης ικανοποίησης. Ποια είναι η στιγμή που θα θέλατε να ξεχάσετε και ποια είναι η στιγμή που θα θυμόσαστε για πάντα;

Αναμφισβήτητα υπάρχουν καλές και κακές στιγμές, στιγμές που νομίζεις ότι πολλά πράγματα δεν πάνε καλά, όπως και στιγμές που νομίζεις ότι είσαι ψηλά στ' αστέρια. Η πραγματικότητα είναι ότι αυτός είναι «τρόπος ζωής». Προβλήματα, χαρές, λύπες, επιτυχίες, αποτυχίες, αρκεί όμως να προχωράς, διδάσκεσαι από τα λάθη σου, αποφεύγεις την απογοήτευση και προχωράς.

Ποιά είναι η στιγμή που θα ήθελα να ξεχάσω; Δύσκολο να σας πω, αλλά νομίζω οι απογοητεύσεις που μου δίνουν πολλές φορές οι άνθρωποι. Κάποτε, όχι πολλά χρόνια πριν, γνώρισα έναν συνεργάτη, τον πίστεψα, μ' απογοήτευσε γιατί ήταν τεμπέλης. Κρίμα! Μπορούσε να κάνει θαύματα στη δουλειά μας. Στη συνέχεια τον απομάκρυνα καθώς διαπίστωσα ότι του έλειπαν η πίστη, και η αυτοπεποίθηση. Τον είχα επι-



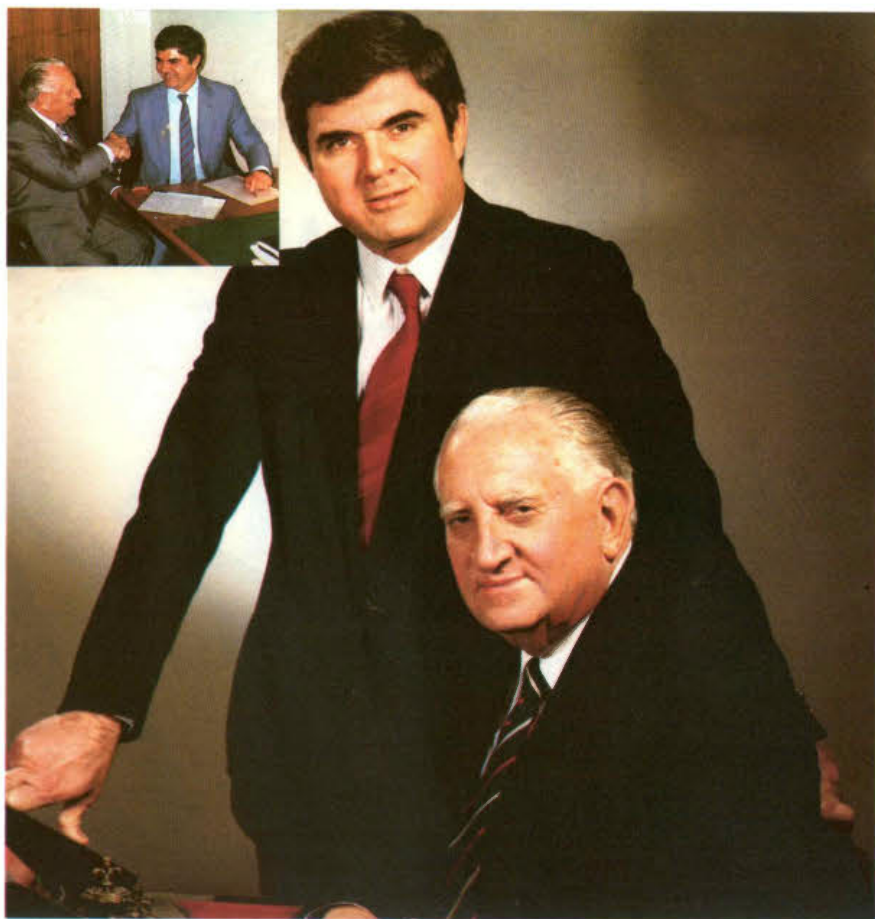
λέξει εγώ ο ίδιος, ήταν αποτυχία. Μ' ενοχλεί αφάνταστα η αποτυχία μου στην επιλογή των ανθρώπων.
 Ποιά είναι η στιγμή που θα ήθελα να θυμάμαι για πάντα;
 Η αγορά της πλειοψηφίας των μετοχών της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ. Θυμάμαι ότι πήγα το βράδυ στην πλατεία Συντάγματος, κάθισα εκεί και κοίταξα επί ώρες την πινακίδα «ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ»! Έφυγα τα μεσάνυχτα.

Έχετε τη φήμη ενός πετυχημένου που δεν διαφημίζει τον εαυτό του. Σήμερα σας δίνεται η ευκαιρία μέσα από ένα ειδικό έντυπο να διδάξετε στους νέους ασφαλιστές κάτι από την ανεκτίμητη πείρα σας. Ποίο

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

ΠΑΥΛΟΣ Δ. ΨΩΜΙΑΔΗΣ. Γεννήθηκε στις 29 Ιουλίου 1939 στον Πειραιά. Σπούδασε στο Ιωνίδειο Γυμνάσιο Πειραιώς (1957) και στην Πάντειο Σχολή Πολιτικών Επιστημών (1964). Παρακολούθησε σεμινάρια ασφαλιστικής μετακπαίδευσης των: European Center for Insurance Education and Training (St. Gallen, Switzerland 1970), Ένωση των εν Ελλάδι Εργαζομένων Ασφαλιστικών εταιριών (1971), Life Insurance and Marketing Research Association (Atlantic City, USA, 1972 - Torquay, England, 1975 - Chicago, USA, 1980) Center of European Insurance Studies (1973, 1975, 1982), Philadelphia World Insurance Congress (1982) και Harvard Business School (1984). Είναι μέλος του Συνδέσμου Εκπροσώπων Ασφαλιστικών Εταιριών (1975), της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών (1981) και αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Σπουδών της LIMRA. **Ασφαλιστική σταδιοδρομία:** Ασφαλιστής (1968), Unit Manager (1969) της American Life Ins. Co. Agency Manager της Interamerican ΕΠΕ-Γενικού Πράκτορος Ασφαλειών Ζωής της ασφαλιστικής εταιρίας Ασπίς Πρόνοια. Agency Director (1971-1974), Sales Vice President (1974-1976) της Interamerican Life Ins. Co. Διευθύνων Σύμβουλος (1976-1981) της Transamerica Ltd. Γενικού πράκτορος Ασφαλειών Ζωής της ασφαλιστικής εταιρίας Ασπίς Πρόνοια. Μετά τη συγχώνευση της Transamerica Ltd. με την Ασπίς Πρόνοια, Διευθύνων Σύμβουλος αυτής (1981-1988). Μετά τη μετοχική σύμπραξη του Ολλανδικού Ασφαλιστικού Ομίλου Aegon Insurance Group με την εταιρία Ασπίς Πρόνοια, Διευθύνων Σύμβουλος αυτής και μέτοχος πλειοψηφίας της ίδιας (1989).

Ξένες γλώσσες: Αγγλικά, Γερμανικά.



Ο Αλέξανδρος Ταμπουράς παραδίδει τη «σκυτάλη» της Ασπίς Πρόνοια στον Παύλο Ψωμίδη.

είναι το χαρακτηριστικό που εκτιμάτε ιδιαίτερα στον εαυτό σας και έχει συμβάλει σε αυτή σας την επιτυχία:

Αποφεύγω την προβολή του εαυτού μου, αλλά απεχθάνομαι και αυτούς όλους οι οποίοι επιδεικτικά προβάλλονται με κάθε τρόπο και σε κάθε έντυπο. Τι εκτιμώ στον εαυτό μου;
 Αν βρίσκω κάτι για να εκτιμήσω τον εαυτό μου είναι ότι προσπαθεί! προσπαθεί! Έρχονται όμως και στιγμές που τον συλλαμβάνω να ηρεμεί, και τότε δεν το εκτιμώ! Για τη λέξη «προσπάθεια» θα μπορούσε κανείς να μιλάει ώρες και μέρες. Πιστεύω ότι είναι η προσπάθεια που κάνει τους ανθρώπους να ξεχωρίζουν. Δεν έχει σημασία ποιο είναι το αποτέλεσμα, μπορεί να μην επιτύχεις αυτό το οποίο σκόπευες, οπωσδήποτε όμως προσπαθώντας θα πετύχεις κάτι περισσότερο. Προσπάθεια και αγώνας, διότι θα έχεις τουλάχιστον νιώσει την ικανοποίηση που σου δίνει η προσπάθεια. Όλο το μεγαλείο βρίσκεται εκεί, κατά τη διάρκεια της προσπάθειας, την ώρα της μάχης. Όταν ολοκληρωθεί η κατάκτηση, όταν επιτευχθεί ο στόχος, η χαρά, η ικανοποίηση τελειώνει!

Παρόλο που οι δραστηριότητές

σας έχουν ξεφύγει από το καθημερινό management των ασφαλιστών, τι είναι αυτό που σας κρατάει τόσο κοντά, τόσο ζεστά και τόσο μαχητικά στην πρώτη γραμμή με τους ασφαλιστές σας;

Οι ασφαλιστές και όλοι οι συνεργάτες μου είναι οι άνθρωποι με τους οποίους ζω κάθε μέρα μαζί. Είτε πραγματικά είτε νοερά. Προσπαθούμε όλοι μαζί, αγωνιζόμαστε όλοι μαζί, έχουμε τα προβλήματά μας, τις μεγάλες και μικρές επιτυχίες. Είμαι ένα κομμάτι τους. Αισθάνομαι τον εαυτό μου ένα μαζί τους, ζω τις αγωνίες τους και τα προβλήματά τους, αν απομακρυνθώ από κοντά τους θα νιώσω, όχι μόνο μειωμένος αλλά και αποτυχημένος.

Στην ΑΣΠΙΣ, και το εννοώ αυτό, είμαστε μια οικογένεια, μεγάλη μεν, αλλά οικογένεια. Είμαι πράγματι ένα κομμάτι από το σύνολο. Αγωνιζόμαστε μαζί τους και αγωνίζονται μαζί μου. Είναι καλοί συνεργάτες και τους αγαπώ, τους εκτιμώ και προσπαθώ πάντα να κάνω ό,τι μπορώ, όπως και αυτοί για εμένα.

Ίσως να ακούγεται λίγο ρομαντικό, αλλά αυτή είναι η πραγματικότητα. Το μυαλό πρέπει να δουλεύει μαζί με την ψυχή.



Τα μέλη του Συμβουλίου Διευθύνσεως της Ασπίς Πρόνοια, σήμερα: Από αριστερά προς τα δεξιά, επάνω: Σ. Τσεπαπαδάκης, Γ. Βλαχόπουλος, Ι. Τσάνιος, Σ. Καρράς, Β. Πετριανός. Κάτω: Γ. Λεύκαρος, Θ. Αναγνωστόπουλος, Ν. Μάμαλης, Α. Αθανασούλιας, Α. Γιαννούσης και Κ. Λουλουδάκης.



Το 1948 η Ασπίς Πρόνοια εγκαταστάθηκε σ' αυτό το διώροφο κτίριο, στη γωνία πλατείας Συντάγματος και Ερμού, δημιούργημα του περίφημου αρχιτέκτονα Κλεάνθη και πραγματικό στολίδι της τότε Αθήνας.

Όλοι οι ηγέτες έχουν πίσω τους ένα σπουδαίο δάσκαλο. Ποιος ήταν ο δικός σας;

Μ' αναγκάζεις να κάνω εξομολόγηση «εκ βαθέων» και είναι η πρώτη φορά που το κάνω. Δεν ήταν δάσκαλος, ήταν δασκάλα! Ήταν η Μάνα μου. Μου έμαθε την έννοια ορισμένων λέξεων. ΠΕΙΘΑΡΧΙΑ - ΠΙΣΤΗ - ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ - ΠΕΙΣΜΑ - ΜΟΡΦΩΣΗ - ΟΡΑΜΑΤΑ. Είναι ο ελαχιστότατος φόρος τιμής που μπορώ να της απονεμήσω.

Όλοι οι πετυχημένοι άντρες έχουν απέναντί τους το είδωλο ενός «συναγωνιστή - ανταγωνιστή» που τους προκαλεί για μεγαλύτερη δημιουργία και δράση. Υπάρχει κάτι ανάλογο για σας;

Ασφαλώς και υπάρχει. Δεν είναι ένας αλλά δύο. Ο ένας μέσα από ένα ποίημα. Ο Kipling με το «AN». Θεωρώ πολύ λάθος που δεν διδάσκεται στα σχολεία από την πρώτη Δημοτικού. Όταν το πρωτοδιάβασα, ήμουνα στην Αγγλία. Από τότε μου άλλαξε τη ζωή. Ο δεύτερος είναι πολύ γνωστός - ρεαλιστής - σκληρός - ρομαντικός - κρυφουσανισθηματικός - μαχητι-

κός - μέγας διαπραγματευτής - παρωθητής και... businessman. Ας μου συγχωρέσει την ανάλυση. Του οφείλω πολλά. Απέναντί μου, όπως βλέπεις έχω τη φωτογραφία του. Καταλαβαίνεις ΓΙΑΤΙ. Οι λόγοι είναι ευνόητοι!!! Χρειάζεται να πω το όνομά του;

Οπωσδήποτε οι άνθρωποι σαν εσάς που βοήθησαν, στήριξαν και οδήγησαν στην επιτυχία τόσοι συνεργάτες, μένουν στην ιστορία με κάποιο χαρακτηρισμό. Τι είναι αυτό για το οποίο θα επιθυμούσατε να σας θυμούνται;

Αν ποτέ κάποιος ή κάποιιο θα με θυμούντα, θα ήθελα να είναι για τη λέξη «προσπάθεια».

Πόσο σας διευκόλυνε και πόσο σας δυσκόλεψε η παραλαβή μιας εταιρίας κι ενός έργου ενός ανθρώπου του κύρους του Ταμπουρά;

Και με διευκολύνει τα μέγιστα και με δυσκολεύει τα μέγιστα. Ξέρετε γιατί; Επειδή γνωρίζω τον άνθρωπο!!!

Όπως τα παλιά τα χρόνια το μυστικό για το καλό κρασί πήγαινε από πάππου προς πάππου, ποια εί-

ναι η δικιά σας κληρονομιά από τον ηγέτη Ταμπουρά, το μυστικό που εσείς αφήνετε στη γενιά των ασφαλιστών που δημιουργήσατε;

Να έχουν οράματα - να στοχεύουν ψηλά - να μάχονται - να προσπαθούν, εκεί όπως σου είπα είναι η μεγάλη ικανοποίησή.

Σήμερα που όλες οι ασφαλιστικές εταιρίες παντρεύονται με κολοσσούς του εξωτερικού, δημιουργούν αμοιβαία κεφάλαια και συνεργάζονται με Τράπεζες, τι είναι αυτό που θα ξεχωρίζει στο δικό σας όμιλο;

Πέρα από την ολοκλήρωση όλων των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, εκεί που ξεχωρίζουμε είναι α) οι άνθρωποί μας και β) η ποιότητά μας.

Πόσα από όλα όσα ονειρευτήκατε σαν ασφαλιστής έχουν ικανοποιηθεί σήμερα και προσφέρονται από την εταιρία σας στους ασφαλιστές σας και στους πελάτες σας ή πρόκειται να κάνετε σύντομα;

Μα ελάχιστα. The Sky's the limit.

ΑΝ ΝΟ ΜΙΖΕΤΕ ΟΤΙ ΠΟΥΛΑ ΜΕ ΜΟΝΟ ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΚΑΝΕΤΕ ΛΑΘΟΣ!

Η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ δεν είναι απλώς μια μεγάλη ασφαλιστική εταιρία. Είναι ένας δυναμικός χρηματοοικονομικός όμιλος εταιριών.

Σήμερα, πέρα από τις κάθε είδους ασφάλειες, προσφέρουμε δύο αμοιβαία κεφάλαια και μία πιστωτική κάρτα.

Αύριο, στον όμιλό μας θα προστεθούν μια χρηματοπιστωτική εταιρία και μία τράπεζα.

Όμως, το μεγαλύτερό μας κεφάλαιο είναι οι άνθρωποί μας. Σ' αυτούς επενδύουμε διαρκώς, δίνοντάς τους όλα τα εφόδια που χρειάζονται, ώστε να μεγιστοποιούν συνέχεια τις δυνατότητές τους.

Αν, λοιπόν, δεν θέλετε να είστε μόνο... ασφαλιστές, αλλά ολοκληρωμένοι χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι, επικοινωνήστε μαζί μας. Ελάτε να συζητήσουμε από κοντά το μέλλον σας και τις δυνατότητες για μια γρήγορη εξέλιξη σ' ένα επάγγελμα με απεριόριστες προοπτικές.

Εμείς, σας δίνουμε τα φτερά.
Εσείς, απλώς ανοίξτε τα και πετάξτε!



ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

για καλό και για κακό

ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ: ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ - ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
ΕΔΡΑ: ΟΘΩΝΟΣ 4, 105 57 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ.: 3224023-7, FAX: 3221409



Δημήτρης Δημάκης

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ
ΣΤΟΝ ΒΑΓΓΕΛΗ ΣΠΥΡΟΥ

«Αιέν αριστεύειν»

Ο manager είναι σαν το διαμάντι που όσες περισσότερες είναι οι πλευρές του τόσο περισσότερο λάμπει και βέβαια ποτέ κανένα διαμάντι δεν είναι ίδιο με κάποιο άλλο.

Αιέν αριστεύειν. Πάντα πρώτος κι ανώτερος από τους άλλους... Με αυτά τα λόγια συμβούλεψε ο Ιηπόλαχος από τη Λυκία το γιό του Γλαύκο όταν τον έστειλε στην Τροία να πολεμήσει τους Έλληνες: Το ανιστορεί ο Γλαύκος στον Διομήδη, όταν αυτός τον ρώτησε για τη γενιά του. Πατρική Συμβουλή που ήταν η αγαπημένη του Ρωμαίου Κικέρωνα και μεις διαβάζουμε στην ΙΛΙΑΔΑ (Ιλ. Ζ' 208). «Αιέν αριστεύειν και υπείροχον έμμεναι άλλων, μηδέ γένος πατέρων αισχυνέμεν».

Δώδεκα χρόνων έφυγε ο Δημήτρης Δημάκης απ' το Μαρτίνο Φθιώτιδος που γεννήθηκε το 1947 και σίγουρα τον επηρέασαν τα λόγια των δασκάλων και γονιών του τότε που τα παιδιά στα χρόνια του '50 κοκκίνιζαν κι οι δάσκαλοι συγκινημένοι μιλούσαν για τον Μαραθώνα, τον Οδυσέα, τις Θερμοπύλες, τη μάχη των Πλαταιών, τους Πέρσες, το χρυσόμαλλο δέρας, την Αυλίδα — ονόματα και τόποι κάπου εκεί γύρω που μεγάλωνε...

Ο Δημήτρης Δημάκης δεν θέλει να μιλάει για ένα σωρό δουλειές που έκανε να νικήσει στη ζωή ούτε για τις σπουδές στην φασματοσκοπία που ασχολείται και μελετά τα φάσματα του φωτός ή άλλων ηλεκτρομαγνητικών ακτινοβολιών.

Του αρέσει να βάζει στόχους. Του αρέσει να διδάσκεται απ' τα λάθη των άλλων και τα δικά του. Του αρέσει να βλέπει γύρω του ανθρώπους ευτυχισμένους και προκομμένους. Του αρέσει να ναι ο καλύτερος. Του αρέσει να ανοίγει δρόμους. Του αρέσει να δείχνει έργο. Κι αλίμονο σου αν δεν τον σεβασθείς. Ξέρει να ζητά αυτό που του οφείλεις κι αλίμονο σου αν δεν το αντιληφθείς έγκαιρα.

Με την φασματοσκοπία που σπούδασε και το φασματοσκόπιο έμαθε να διαβάζει τις ενδείξεις για την ποσοτική και την ποιοτική σύνθεση μιας ύλης αλλά με το έμπειρο «μάτι» των ανθρώπων της πρώτης γραμμής στην αγορά έμαθε να μετρά τις ανθρώπινες πράξεις και τους ανθρώπους. Γι' αυτό είναι πολύ τυχερή η INTERAMERICAN και οι άνθρωποί του που τόσο πολλά έχουν να κερδίσουν απ' την παρουσία του. Ας δούμε όμως τι μας είπε στη συνέντευξή του:

Κύριε Δημάκη είστε ένας επιτυχημένος μάνατζερ στην κορυφή των managers μιας μεγάλης ασφαλιστικής εταιρίας. Πότε αποφάσισες για πρώτη φορά να ασχοληθείς με το επάγγελμα του ασφαλιστή και πώς έφτασες ως εδώ;

Κύριε Σπύρου, το να λέτε εσείς ότι είμαι ένας επιτυχημένος manager στην κορυφή των managers και ιδιαίτερα μιας μεγάλης ασφαλιστικής εταιρίας σαν την INTERAMERICAN είναι κολακευτικό. Για



Ο Δ. Δημάκης έχει κλειδιά στα χέρια του και λύσεις - κλειδιά στο μυαλό του...

μένα όμως η επιτυχία είναι στόχος κινητός, αλλάζει και γίνεται συνεχώς κάτι παραπάνω.

Αποφάσισα για πρώτη φορά να ασχοληθώ με το επάγγελμα το 1974.

Η δραστηριότητά μου και τα αποτελέσματα των προσπαθειών μου δίνουν το μέτρο του πόσο σοβαρά ασχολήθηκα με το επάγγελμα του ασφαλιστή.

Για το πώς έφτασα ως εδώ η απάντηση βρίσκεται στη σκληρή προσπάθεια και στην επιθυμία της υλοποίησης των στόχων της εταιρίας, των ανθρώπων μου και των προσωπικών.

Θα κάνω μια ανάλυση όμως αυτής της επίπονης δουλειάς πιστεύοντας πως θα δώσω μια απάντηση για το πώς έφτασα ως εδώ. Θα χρησιμοποιήσω κάποια στοιχεία και τη δική σου μαρτυρία μου και έτυχε να ξεκινήσουμε την ίδια εποχή και στον ίδιο χώρο.

Σαν ασφαλιστής προσπάθησα να κάνω πράγματα που για άλλους ήταν άκαιρα ή δύσκολα ή ξεκίνησαν όχι να κάνουν, αλλά να εκπαιδευτούν μετά από 15ετία όπως π.χ. η μέθοδος TARGET marketing. Ασχολήθηκα με την εμπέδωση του θεσμού

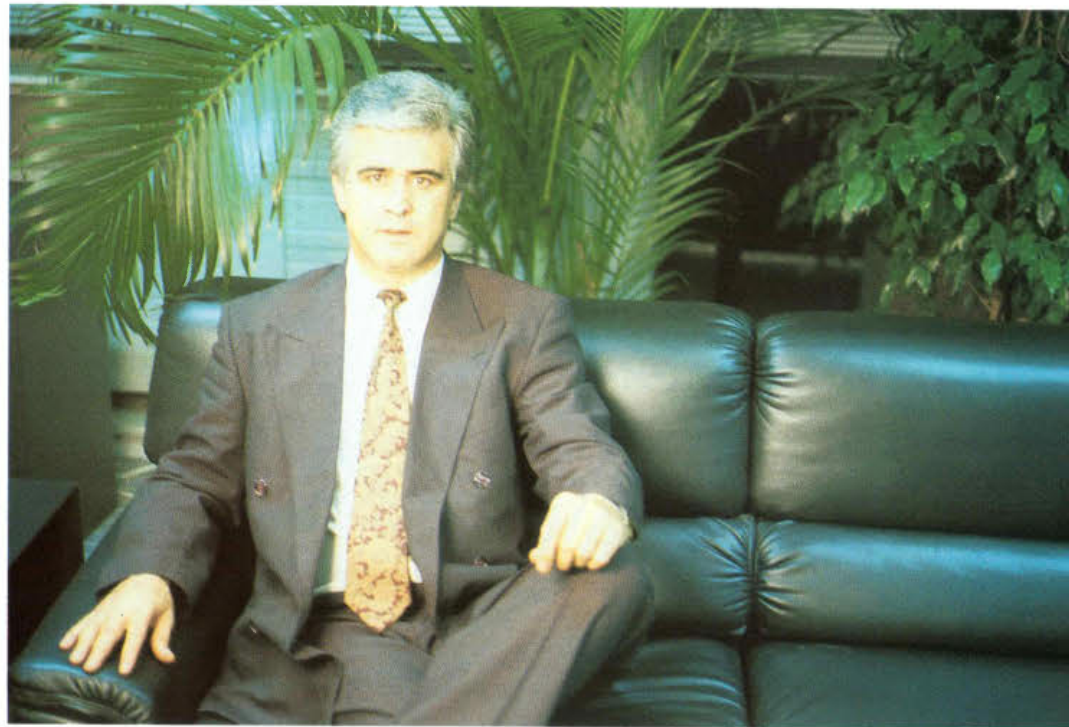
στην Αθήνα και ιδιαίτερα στην επαρχία σε μια εποχή πολύ δύσκολη. Δραστηριοποιήθηκα σε μεγάλες βιομηχανικές μονάδες όπως η ΛΑΡΚΟ, ΠΕΣΙΝΕ, ΗΛΕΚΤΡΟΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΜΕΓΑΛΟΥΠΟΛΕΩΣ ή επαρχιακά κέντρα όπως Λαμία, Λιβαδειά, Χανιά, Καρδίτσα, Θήβα, Λοκρίδα (Μαρτίνο, Αταλάντη, Μαλεσίνα, Λάρυμνα, Αμφισσα, Καρπενήσι).

Σαν unit δημιουργήσα υποκαταστήματα στη Λιβαδειά, Θήβα, Λαμία και Αμφισσα, όταν οι άλλοι δεν έφευγαν γύρω απ' τους δρόμους της πλατείας Συντάγματος.

Σαν διευθυντής δημιουργήσα υποκαταστήματα στην Αγία Παρασκευή (2), στο Μαρούσι και στη Θεσσαλονίκη.

Σαν επιθεωρητής και τώρα περιφερειακός διευθυντής ανέπτυξα και αναπτύσσω τα υποκαταστήματα του κου Χασιώτη, του κου Μονογιού, της Λαμίας, της κας Μίχα, και του κου Μαγουλά των οποίων η φετινή παραγωγή θα ξεπεράσει τα 700.000.000 δρχ. το δε χαρτοφυλάκιο στο τέλος του 1991 θα ξεπεράσει κατά πολύ το 1.600.000.000 δρχ. (μόνο στον κλάδο ζωής!).

Πιστεύω ότι τα αποτελέσματα της διευ-



Τελικά, είναι σημαντικό να σκέπτεσαι ότι ξεκίνησες με το άγχος της επιβίωσης και σήμερα να βλέπεις διακόσιες οικογένειες δίπλα σου να ευημερούν.

θυσίας μας είναι αποτελέσματα που μας κατατάσσουν στην πρώτη δεκάδα των ασφαλιστικών εταιριών στην Ελλάδα, αν σκεφτούμε ότι το πρώτο υποκατάστημα δημιουργήθηκε το 1981. Για αυτή την επιτυχία ευχαριστώ όλους τους συνεργάτες καθώς και τους διευθυντές των υποκαταστημάτων.

Η προσπάθεια συνεχίζεται, το μέλλον μας ανήκει.

Αν ξανάρχιζες από την αρχή τι θα έκανες διαφορετικό;

Θα περιόριζα τα λάθη μου όσον αφορά ευαισθησίες μου ή αδυναμίες μου και θα επεδίωκα αμοιβαιότητα, ανταποδοτικότητα και λόγω εμπειρίας πλέον δε θα μάθαινα από τα λάθη μου αλλά από τα λάθη των άλλων.

Τι είναι ο manager για μια ασφαλιστική εταιρία;

Manager για μια ασφαλιστική εταιρία είναι αυτός που σαν στόχο έχει να δημιουργεί, να παρακινεί, να επιμορφώνει, να πληροφορεί και να αξιοποιεί τις δυνατότητες βρίσκοντας τρόπους και κίνητρα για να κρατάει σε υψηλά επίπεδα την απόδοση στα μέλη της ομάδας που ηγείται.

Είναι αυτός που δε διστάζει να δέχεται το πρόβλημα και να το επιλύει.

Είναι αυτός που η αγάπη για το επάγγελμα, την εταιρία, τους ανθρώπους του και τους πελάτες του δε διστάζει να εκφράζει απόψεις, ιδέες και σκέψεις.

Είναι τελικά αυτός που πιστεύει ότι καμία δύναμη δεν μπορεί να αποτρέψει την πορεία του για την επιτυχία εκτός από τα δικά του λάθη, είναι αυτός που τελικά α-

ναπτύσσει ανθρώπους.

Αυτός είναι ο ρόλος του manager.

Τελειώνοντας κε Σπύρου, θα κάνω έναν παραλληλισμό, θέλοντας να επισημάνω το πόσο απαραίτητη είναι η παρουσία του manager για μια ασφαλιστική εταιρία. **Ο manager είναι σαν το διαμάντι που όσες περισσότερες είναι οι πλευρές του τόσο περισσότερο λάμπει και βέβαια ποτέ κανένα διαμάντι δεν είναι ίδιο με κάποιο άλλο. Έγκειται λοιπόν στην κρίση και στην εμπειρία των εταιριών, το αν θα ξεχωρίσουν τα καλύτερα διαμάντια και αν θα αξιοποιήσουν όλες τις πλευρές τους.**

Αν αναλάμβανες τη διοίκηση μιας ασφαλιστικής εταιρίας τι θα έκανες;

Θα έδινα αρμοδιότητες και κίνητρα έτσι ώστε τα στελέχη της εταιρίας να μην έχουν αμφισβητήσεις, προβληματισμούς και ενδοιασμούς για τη μελλοντική τους εξέλιξη και θα κυριάρχουσε η ανάπτυξη, η αποτελεσματικότητα και η αμοιβαιότητα.

Ποιον θεωρείς δάσκαλό σου;

Και μόνο το γεγονός ότι συνεργάζομαι και ανταλλάσσω απόψεις 17 χρόνια με τον πρώτο διδάξαντα, με τον άνθρωπο που δημιούργησε τόσους άξιους συναδέλφους και χαρακτηριστική από τον πρωθυπουργό της χώρας σαν παράδειγμα προς μίμηση στο χώρο μας, τον κ. Κοντομηνά, δεν θα μπορούσα να μην θεωρήσω και τον εαυτό μου ένα από τα δημιουργημάτα του και τον ευχαριστώ γι' αυτό. Δάσκαλοι μου σε ευρεία έννοια γενικότερα είναι όλοι οι άνθρωποι γύρω μου, οι συνεργάτες μου, οι γραμματείς μου, οι πελάτες μου, οι φίλοι

μου, οι συνάδελφοι όλοι αυτοί που καθημερινά συναλλάσσομαι για κάτι, και οι άνθρωποι της οικογένειάς μου, η γυναίκα μου.

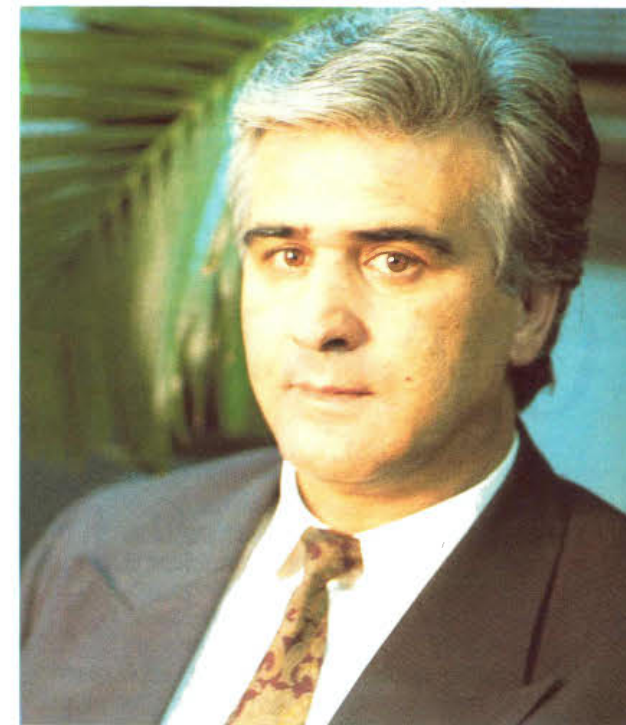
Ποια ήταν η δύσκολη στιγμή στην καριέρα σου που θα ήθελες να ξεχάσεις;

Κύριε Σπύρου οι δυσκολίες που αντιμετώπισε η γενιά μας ήταν πάρα πολλές και τις γνωρίζεις. Εγώ έτυχε να αντιμετωπίσω ίσως λίγο περισσότερες διότι σε μια επιχείρηση που η ανάπτυξη είναι ραγδαία χρειάζεται ίσως περισσότερος χρόνος μέχρι τη δικαίωση των προσπαθειών και αρκετή υπομονή και θέληση όσον αφορά την αντιμετώπιση των ανθρώπων εκείνων που όχι έντεχνα, αλλά προφανώς από την έλλειψη του ίδιου ονείρου δημιουργούν προβλήματα στους συνεργάτες τους. Δεν θα ήθελα όμως να ξεχάσω καμία τέτοια στιγμή, διότι ξεπερνώντας όλες αυτές τις δυσκολίες έμαθα αρκετά ώστε να θεωρώ τον εαυτό μου ευτυχή που μπορεί πλέον να χρησιμοποιεί αυτές τις εμπειρίες σαν όπλα για να αποφύγει μελλοντικές αποτυχίες.

Όλοι οι άνθρωποι έχουνε στιγμές περιουλογής και απομόνωσης. Τι είναι αυτό που αισθάνεσαι ότι σε κάνει σημαντικό σ' αυτή τη ζωή;

Σ' αυτές τις στιγμές περιουλογής και απομόνωσης έχω την αίσθηση ότι δεν έχω απογοητεύσει τους ανθρώπους που με περιβάλλουν με την εμπιστοσύνη τους, οικογένεια, εταιρία, συνεργάτες, πελάτες και φίλους.

Εάν συνέβη να πικράνω κάποιους, σ'



Για μένα όμως η επιτυχία είναι κινητός, αλλάζει και γίνεται συνεχώς κάτι παραπάνω.

αυτό πιθανόν να συνέβαλε η υπερβολική μου αγάπη για την εταιρία, τους συνεργάτες ή το πάθος για διάκριση και διάκριση είναι δημιουργία - δημιουργία χωρίς μικρολάθη δε γίνεται.

Τελικά είναι σημαντικό κ. Σπύρου το να σκέπτεσαι ότι ξεκίνησες με το άγχος της επιβίωσης και σήμερα να βλέπεις διακόσιες οικογένειες δίπλα σου να ευημερούν.

Υπάρχουνε στόχοι, κίνητρα που λείπουνε σήμερα στις ασφαλιστικές εταιρίες για τους managers;

Υπάρχουνε στόχοι, κίνητρα που λείπουνε

νε σήμερα στις ασφαλιστικές εταιρίες για τους managers;

Θεωρώ πως λείπουν αρκετά κίνητρα από τις ασφαλιστικές εταιρίες.

Το πιο σημαντικό πιστεύω πως είναι η εξασφάλιση των δικαιωμάτων του manager και ίσως να είναι δική μας ευθύνη το γεγονός ότι η εξασφάλιση και τα κίνητρα δεν έχουν δοθεί.

Εδώ θα έπρεπε να έχει λειτουργήσει και ο σύλλογος συντονιστών και να συμβάλει στο να δοθούν λύσεις ουσιαστικές προς όφελος όχι μόνο του θεσμού αλλά και των εταιριών και οι εταιρίες μπορούν αν θέλουν ανάπτυξη να δουν τα αιτήματα των ανθρώπων τους. Μόνο ευχαριστημένοι



συνεργάτες αναδεικνύουν εταιρίες. Και προς την κατεύθυνση αυτή οι εταιρίες χρωστάνε και πρέπει να κάνουν πολλά ακόμα στους ανθρώπους τους!

Τι ξεχωριστό πιστεύεις πως προσφέρεις στην εταιρία σου σε σχέση με τους συναδέλφους σου;

Φίλε Βαγγέλη, πιστεύω ότι ο κάθε συνάδελφος έχει προσφέρει αρκετά στη δημιουργία αυτής της εταιρίας που πολύ επιτυχημένα χαρακτηρίστηκε από τον κο Ρουχωτά σαν μια δημιουργία που ξεχώρισε στον αιώνα μας.

Ωστόσο το γεγονός και μόνο ότι με ρωτάς για το τι ξεχωριστό προσέφερα στην εταιρία μου δείχνει ότι αναγνωρίζεις κάποιες προσφορές μου, εγώ θα αναφερθώ στις πιο σημαντικές. Καθοριστική θεωρώ τη συμπάραξή μου στην κίνηση του κου Κοντομηνά να κάνουμε δική μας την εταιρία το 1980 που τελικά απεδείχθη σταθμός για όλους μας και αποτέλεσε το εφαλτήριο για τον όμιλο εταιριών INTERAMERICAN, όπως και προσωπικά γνωρίζεις πολύ καλά μάλιστα. Σημαντική προσφορά θεωρώ τη συμβολή μου στις αποφάσεις της εταιρίας για τα προϊόντα και τα προγράμματα της π.χ. διπλάσιομα στην ασφάλεια εισοδήματος για τους αγρότες.

Ιδιαίτερα όμως θα σταθώ στην ιδέα του θεσμού των επιθεωρήσεων που πολλά προσέφερε και θα προσφέρει όχι μόνο στην εταιρία μας, αλλά και σε ολόκληρη την Ελληνική Ασφαλιστική Αγορά.

Η επιτυχία αυτού του θεσμού έχει ήδη αποδειχθεί από την ίδια την εξέλιξη του σε περιφερειακές διευθύνσεις πωλήσεων. Το πόσο αποτελεσματικές είναι μπορείς να το αντιληφθείς από την αύξηση της παραγωγής της εταιρίας μας που ξεπερνάει το 30% σε αριθμό πελατών. Μια άλλη απόδειξη του τι μπορεί να κάνουν οι άνθρωποι των πωλήσεων σε ηγετικές θέσεις του ομίλου. Ζωντανό παράδειγμα είναι ο κ. Καλτσάς Βασ. που προέρχεται από τις πωλήσεις και κατέχει τη θέση του γεν. δ/ντή του ομίλου επιτυχώς, όπως και ο νυν Συντονιστής Δ/ντών Πωλήσεων κ. Κ. Τσαμπούκος.

Πως βλέπεις το «ΝΑΙ» και το ρόλο του στο χώρο των ασφαλιστών;

Με την ευκαιρία αυτής της ερώτησης θα ήθελα να σε ευχαριστήσω και να σε συγχαρώ διότι η πληροφόρηση των συνεργατών από ένα συνάδελφο και γνώστη του επαγγέλματός μας και αντικειμενική και επιμορφωτική είναι.

Συμβάλει λοιπόν αποφασιστικά στην εμπέδωση του θεσμού και στην ανάπτυξη των συνεργατών. Εύχομαι μακροζωία, το μέλλον του ανήκει, οι άνθρωποι έχουν να κερδίσουν πολλά από το «ΝΑΙ»! Σ' ευχαριστώ.

Αναζητώντας τη γυναίκα...



ΗΜΕΡΙΔΑ

ΓΥΝΑΙΚΑ - ΑΣΦΑΛΙΣΗ

“ASTIR PALACE HOTEL”
ΑΘΗΝΑ 25-9-91

Οπως το παλιρροϊκό κύμα έρχεται δυναμικά να ξανακουμπήσει τις ακτές που ξεράθηκαν στον ήλιο και να ξαναφύγει με την ίδια αποφασιστικότητα αφήνοντας τις βάρκες να ξαπλώνουν ναυαγικά στην άμμο, έτσι και οι σχέσεις των δύο φύλων περνούν και ξαναπερνούν από εποχές έντασης και ύφεσης αφήνοντας πάντα αναπάντητο το ερώτημα «είναι ίσοι οι άντρες και οι γυναίκες?».

Το πρόβλημα δεν θα 'ταν επίκαιρο αν ήμασταν σε μια εποχή «στεγανοποιημένη» όπου άντρες και γυναίκες θα έπαιζαν το ρόλο τους (ή θα κοιτούσαν τη δουλειά τους!) χωρίς να μπαίνει ο ένας στα χωράφια του αλλουνού. Να όμως που η ανθρωπότητα προχώρησε και έννοιες όπως τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ισοτιμία, και η ισονομία, κυριάρχησαν στη ζωή των γήινων που παλεύοντας με την καταστροφή της φύσης απ' τη μια και την αλληλουχία διάφορων κοινωνικοπολιτικών οραμάτων, απ' την άλλη, ψάχνουν να βρουν τη θέση που τους απέμεινε.

Οι γυναίκες και οι άντρες πέρα από τις προσωπικές τους δυσκολίες για μια ανθρώπινη ζωή είχαν και έχουν πάντα ν' αντιμετωπίσουν και τις βαθιές επιρροές των μεγάλων θεωρητικών απ' τη μια (βλέπε Φρόυντ και τη θεωρία περί γυναικείου μίσους για τους άντρες) καθώς και την ψυχολογική και πολιτιστική τους κληρονομιά απ' την άλλη που τους θέλει «έτσι» ή «αλλιώς».

Πολλά έχουν γραφτεί ανά τους αιώνες με στόχο την εντατικοποίηση της διαμάχης τελικά μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρά την καλοπροαίρετη προσέγγιση των πανανθρώπινων προβλημάτων που μόνο σε «αντρικά» και «γυναικεία», δεν χωρίζονται. Μήπως το ποσοστό του 0,2% των διευθυντικών θέσεων στην Ελλάδα που ανήκει στις γυναίκες είναι απόρροια του «η δε γυνή να φοβείται τον άντρα» ή έχουν παίξει ρόλο κι άλλοι παράγοντες;

Κάνοντας μερικές απλές καθημερινές διαπιστώσεις το περιοδικό ΝΑΙ κατέληξε στην απόφαση να οργανώσει μια ημερίδα αφιερωμένη στη ΓΥΝΑΙΚΑ και στην ΑΣΦΑΛΙΣΗ με στόχο την καταγραφή των ιδιαιτεροτήτων της γυναικείας παρουσίας στο χώρο και με την ελπίδα να συστήσει στην ασφαλιστική αγορά αυτό το άγνωστο και όμως υπαρκτό πρόσωπο, τη γυναίκα.

Γνωρίστε τις γυναίκες που υπάρχουν δίπλα σας και προχωρήστε μαζί για πραγματικές επιτυχίες και ουσιαστική προσφορά.

Ξεκινώντας με τη διαπίστωση πως ο αριθμός των γυναικών παραγωγών ασφαλείων ολοένα και αυξάνεται φθάνοντας σε μερικές εταιρίες το ποσοστό του 40%, ενώ τίποτα δεν έχει αλλάξει στον τρόπο που εκπαιδεύονται οι ασφαλιστές έτσι ώστε να μπορέσει η γυναίκα ασφαλίστρια να βγει στην αγορά με τα εφόδια που θα παριάζουν στη δική της προσωπικότητα. Βλέποντας στην τηλεόραση τις διαφημίσεις που κυριολεκτικά απευθύνονται στον άντρα πελάτη, ενώ ξέρουμε πως η γυναίκα είναι αυτή που επηρεάζει καθοριστικά για την αγορά ενός οικογενειακού προγράμματος ζωής. Δουλεύοντας σε εταιρίες με τεράστιο γυναικείο δυναμικό στις χαμηλές και μεσαίες διοικητικές θέσεις. Ζώντας στα υποκαταστήματα με γυναίκες γραμματείς που παίζοντας το ρόλο του «πασπαρτού» βγάζουν καθημερινά ασπροπρόσωπους ασφαλιστές, διευθυντές και εταιρίες καταρρίπτοντας το μύθο του ασθενούς φύλου. Και τέλος ζώντας σε μια κοινωνία όπου τα ασφαλιστικά προγράμματα για γυναίκες είναι σχεδόν ανύπαρκα ενώ η ανασφάλεια των γυναικών δεν έχει καταλαγιάσει, αφού στην πλειοψηφία του ο γυναικείος πληθυσμός από την ανάγκη να σταθεί κοντά στην οικογένεια παραμένει τελικά ανασφάλιστος, καλέσαμε γυναίκες βετεράνες και νεότερες από τον ασφαλιστικό κόσμο σε μια συζήτηση στορογγυλού τραπέζιου που οργανώθηκε με την πρωτοβουλία του εκδότη κ. Σπύρου και συντονίστηκε από την ψυχολόγο Σμαρούλα Παντελή, σε μια προσπάθεια καταγραφής των χαρακτηριστικών που περιβάλλουν τη ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΙΑ, τη ΓΥΝΑΙΚΑ ΜΑΝΑΓΕΡ, τη ΓΥΝΑΙΚΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟ, τη ΓΥΝΑΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑ, τη ΓΥΝΑΙΚΑ ΠΕΛΑΤΙΣΤΑ, των ασφαλιστικών εταιριών.

Ευχαριστούμε θερμά για την ενθουσιώδη ανταπόκριση στο κάλεσμά μας από όλες τις γυναίκες στις οποίες δειγματοληπτικά απευθυνθήκαμε προκειμένου να έχουμε μια αντιπροσωπεία από πολλές εταιρίες και από διαφορετικές θέσεις εργασίας, και που ήταν οι εξής:

1. Βαγουρδή Ελένη Manager της NATIONALE - NEDERLANDEN
2. Βασιαγεώργη Καίτη - Διοικητ. υπάλληλος (UNDERWRITING) της ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ.
3. Βασιλείου Άννα Δημόσιες Σχέσεις - Διαφη-



Γράφει η:
ΣΜΑΡΟΥΛΑ ΠΑΝΤΕΛΗ
Ψυχολόγος -
Σύμβουλος Επιχειρήσεων



μίσεις της AGF-KOSMOS

4. **Βελουδάκη Καίτη** - Γραμματεία Αναπληρωτή Γεν. Διεύθυνσης INTERAMERICAN.

5. **Βλαστάρη Γεωργία** της ALLIANZ, Διοικητικός υπάλληλος.

6. **Γρετσίτσα Ελένη** της Αγροτικής Ασφαλιστικής, Γραμματεία Δ/ντος Συμβούλου

7. **Δίζη Μαρίνα** της Αγροτικής Ζωής, Διοικ. υπάλληλος τ. βουλευτής οικολόγων.

8. **Καρανίκα Μάχη** ασφαίστρια της INTERAMERICAN, στέλεχος γυναικείων οργανώσεων.

9. **Καρακατσάνη Εύη** - Φοινήξ τμήμα εκπαίδευσης

10. **Κουμπούλου Μαρίλντα** - της SCOP-LIFE Διεύθυνση Marketing

11. **Λιναρδάτου Εύα** - Scop-life

12. **Λιώλη Μαρία** ασφαίστρια Universal-life Κύπρος

13. **Νικολιδάκη Φλώρα**, Ασφαίστρια INTERAMERICAN

14. **Ντόντου Σταματία**, Τμηματάρχης υπουργείου Εμπορίου.

15. **Παναγιωτοπούλου Δήμητρα**, Δ/ση Marketing «ΕΘΝΙΚΗ»

16. **Παπαδοπούλου Μαρία** Manager της INTERAMERICAN.

17. **Παπανικολάου Αθηνά**, Γραμματέας υπ/τος «ΑΣΤΗΡ»

18. **Ρατσιάτου Σοφία**, Manager της N.N.

19. **Παππά Δώρα**, σύζυγος ασφαλιστικού υπαλλήλου INTERAMERICAN.

Συντονίστρια: **Παντελή Σμαρούλα** Ψυχολόγος - Σύμβουλος Επιχειρήσεων.

Τα συμπεράσματα που ήταν πάμπολλα και πολύ ενδιαφέροντα και που συνοψίσαμε στους ειδικούς πίνακες για ευκολία των αναγνωστών μας, μπορούν να ενσωματωθούν τελικά σε μια μόνη φράση που είναι:

ΓΝΩΡΙΣΤΕ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΔΙΠΛΑ ΣΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΧΩΡΗΣΤΕ ΜΑΖΙ ΓΙΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΚΑΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑ.

Αυτό που απερίφραστα εκφράστηκε και από τις 19 γυναίκες του στρογγυλού τραπέζιού, ήταν η μεγάλη επιθυμία να συνεργαστούν και να **συστηθούν** με τον ασφαλιστικό χώρο που τελικά **δεν** τις γνωρίζει και γι' αυτό δεν έχει στην Ελλά-

δα ακόμα προσεγγίσει τις ιδιαίτερες ανάγκες τους αλλά και τα ιδιαίτερα προσόντα τους που μόνο οφέλη μπορούν να αποφέρουν, από την διάδοση της ασφαλιστικής ιδέας και την ποιοτική πώληση μέχρι τη δημιουργία ειδικών ασφαλιστικών προϊόντων που χρειάζεται ο γυναικείος πληθυσμός.

Ωστόσο, αυτό που αναγνωρίστηκε στην ημερίδα, ήταν και η ευθύνη των ίδιων των γυναικών για την αφάνειά τους και την μη προσέγγιση των αναγκών τους. Έχοντας μεγαλώσει με το πρότυπο της γυναίκας μάννας, ενώ τελικά κλήθηκαν από την πραγματικότητα όχι μόνο να απαρνηθούν αυτό το ρόλο αλλά και να υιοθετήσουν άλλους άγνωστους και για χιλιάδες μόνο αντρικούς ρόλους, οι πετυχημένες γυναίκες πλήττονται πάνω απ' όλα από ενοχές και τελικά μη γνωρίζοντας και οι ίδιες ακριβώς την καινούργια τους ταυτότητα, πώς να την γνωστοποιήσουν στο περιβάλλον;

Είναι πραγματικά ανάγκη, όπως επισημάνθηκε από την εκπρόσωπο της ΓΣΕΕ που παραβρέθηκε στην ημερίδα, οι πετυχημένες γυναίκες ν' ανοίξουν το δρόμο αναγνωρίζοντας την ευθύνη που έχουν για το φύλο τους.

Όπως γράφει και η ψυχολόγος Κριστιάν Ολιβιέ στο βιβλίο της «Τα παιδιά της Ιοκάστης», «Στη σημερινή εποχή, οι άντρες και οι γυναίκες θέλουν πια να λύσουν τις διαφορές τους: πρέπει ωστόσο ν' αντιληφθούν πως για να γίνει αυτό είναι απαραίτητο να μετρήσουν πρώτ' απ' όλα την απόσταση που έχουν ο ένας απ' τον άλλο και να εντοπίσουν τον τρόπο που αυτή δημιουργήθηκε εξ αρχής, την αιτία της. Είναι απαραίτητο ν' ανατρέξουμε στην πρώτη γλώσσα: πριν απ' όλα και μέσ' απ' όλα υπάρχει η μητρότητα. Εκεί πρέπει ν' αναζητήσουμε τις αιτίες των ριζικών διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα».

Όπως προτάθηκε από τις γυναίκες του στρογγυλού τραπέζιού είναι ανάγκη να γίνει συνένδριο με θέμα ΓΥΝΑΙΚΑ και ΑΣΦΑΛΙΣΗ. Είναι πραγματικά μεγάλη παράλειψη ν' αφήνει κανείς τη γυναίκα, που είναι ο φορέας της δημιουργίας απ' έξω.

Το «ΝΑΙ» και οι συνεργάτες του υπόσχονται να πλαισιώσουν μια τέτοια προσπάθεια πιστεύοντας πως οι Ελληνικές Ασφαλιστικές Εταιρίες θα

αναγνωρίσουν τη σημασία της.

Παραθέτουμε τώρα αναλυτικά όλη τη συζήτηση όπως ακριβώς έγινε ζητώντας κατανόηση για φραστικά λάθη επειδή στον προφορικό λόγο υπάρχει διαφορετική τοποθέτηση απ' ό,τι στο γραπτό λόγο. Προτιμήσαμε να γραφούν όλα όπως ακριβώς ελέγχθησαν:

Εισαγωγή κ. Σπύρου:

Θα θέλαμε σαν περιοδικό να ευχαριστήσουμε όλους τους φίλους και φίλες των μέσων ενημέρωσης που τίμησαν την προσπάθειά μας και είναι μαζί μας, τους αγαπητούς επισκέπτες που θέλησαν να πάρουν τα μηνύματα αυτής της ημερίδας και εσάς αγαπητές φίλες των ασφαλιστικών εταιριών που είστε εδώ σε μια κοινή προσπάθεια να δείξουμε το έργο και την προσφορά της γυναίκας στον χώρο των ασφαλειών σαν στέλεχος ασφαλιστικής εταιρίας, σαν ασφαίστρια, σαν γραμματέως, σαν μάννα, σαν συζύγου και σαν καταναλώτρια ασφαλιστικών προϊόντων.

Ξεκινήσαμε την απλή σκέψη στην αρχή να δείξουμε την προσφορά της. Μετά το θέμα μεγάλωσε καθώς κουβεντιάζαμε και βλέπαμε την προσφορά και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον πολυρολισμό των γυναικών.

Έτσι σ' αυτήν την ημερίδα προχωρήσαμε να έχουμε δύο μέρη συζήτησης που θα διευθύνει και θα συντονίζει η Σμαρούλα Παντελή, ψυχολόγος σύμβουλος επιχειρήσεων.

Στο πρώτο θα καταγράψουμε τι προσφέρει η γυναίκα στο χώρο μας. Στο δεύτερο κομμάτι θα περάσουμε στις προτάσεις και επιθυμίες μας είναι να μην καταλήξουμε σε πρεπολογία, πρέπει να, κ.λπ. κ.λπ. ευχές και αν, αλλά θα κάνουμε προτάσεις που θα καταγραφούν θα δημοσιευτούν στο επόμενο τεύχος του ΝΑΙ όλες οι απόψεις και προτάσεις και θα προχωρήσουμε πιέζοντας και ενημερώνοντας κάθε φορέα και ενδιαφερόμενο ώστε να πληροφηθούν όσο γίνεται περισσότεροι αυτά που θα λεχθούν σήμερα εδώ παρουσία και εκπροσώπου του υπουργείου αρμοδίου για ασφαλείες. Και πάλι θα σας ευχαριστήσω, αφού πρώτα σας διαβάσω ένα γράμμα που μας έστειλε μια γυναίκα ασφαίστρια απ' τον Αλμυρό Βόλου που μας εισηγάγει αμέσως και στο θέμα: Μας γράφει λοιπόν πως... «Η γυναίκα από τη φύση της είναι ευαίσθητη και έχει μέσα της τη δύναμη της προσφοράς. Προσφέρει αγάπη, χαρά και ευτυχία, σιγουριά και εξασφάλιση. Προσφέρει στην οικογένεια όταν εξασφαλίζει παιδιά να σπουδάσουν, όταν συντελεί να έχουν καλύτερη νοσοκομειακή περίθαλψη και να γίνονται καλά άνθρωποι με σοβαρές ασθένειες.

Η γυναίκα ασφαίστρια και μάννα ασφαλί-



στρια μπορεί να γίνεται δεκτή πιο εύκολα από μια μητέρα και να την ενημερώσει για την εξασφάλιση της οικογενειάς της. Νιώθει τον πόνο, τον φόβο και την αγωνία για το μέλλον κάθε μητέρας... Η κοινωνία την δέχεται σαν επαγγελματία όταν αφοσιώνεται όχι μόνο στα παιδιά της τον σύζυγο, το σπίτι αλλά και στη δουλειά της.

Χρειάζεται μεγάλη υπομονή και επιμονή για να φτάσει στον στόχο του καταξιωμένου επαγγελματία, ιδιαίτερα στην επαρχία όπου επικρατεί το αντρικό κατεστημένο...».

Αυτά λέει η συνάδελφος ασφαίστρια μάννα 2 παιδιών απ' το Βόλο δ' ένα από τα πολλά γράμματα που λαβαίνει το «ΝΑΙ» και αφού πάλι σας ευχαριστήσω, υπενθυμίζοντας πως κάνουμε μια προσπάθεια ίσως με ατέλειες αλλά είναι καλύτερο να ξεκινάς με ατέλειες από το να μη ξεκινάς ποτέ, κι αμέσως να δώσω το λόγο στην Σμαρούλα. Ευχαριστώ πολύ,νάχετε υγεία και καλές δουλειές... Ορίστε Σμαρούλα...



Παντελή Σμαρούλα: Θέλω να ευχαριστήσω τον Βαγγέλη Σπύρου που μου ανέθεσε αυτή την σημαντική και δεν ξέρω πόσο εύκολη δουλειά.

Όταν πρωτοσκεφθήκαμε να κάνουμε αυτή την ημερίδα, όταν το συζητήσαμε ένα βράδυ τρώγοντας, ήτανε στο μυαλό μου κάτι τελείως θεωρητικό και συζητώντας, συζητώντας, συζητώντας, κυρίως όμως όταν ήρθα σε τηλεφωνική επαφή με τις πιο πολλές από σας κατάλαβα πόσο σημαντικό είναι αυτό που γίνεται σήμερα και από τον ενθουσιασμό αλλά και από τις χιλιάδες προβλήματα που φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μέσα στον ασφαλιστικό χώρο που εγώ τουλάχιστον ποτέ δεν τάχω δει πουθενά να λέγονται ανοιχτά να είναι γραμμένα κάπου ή κάποιος να νοιάζεται γιαυτά. Και όταν το

συνειδητοποιήσα αυτό θυμήθηκα τι μου συμβαίνει κάθε φορά που κάνω κάποιο σεμινάριο σε μια ασφαλιστική εταιρία και εκπαιδεύω ασφαλιστές. Με πλησιάζουν οι πιο πολλές γυναίκες στο τέλος του σεμιναρίου και μου μιλάνε για πόσα πράγματα πήρανε όχι τόσο για την δουλειά τους αλλά για τους άλλους ρόλους που εντωμεταξύ πρέπει να παίζουν συνέχεια στη ζωή τους, της μάνας, της συζύγου, της φίλης κ.λπ. κ.λπ.

Αισθάνομαι λοιπόν μια ευθύνη σήμερα έτσι ένα βάρος. Δεν ξέρω πώς θα τα βγάλω πέρα μ' αυτό το πολυσύνθετο θέμα που είναι η θέση της γυναίκας στον ασφαλιστικό χώρο και βασίζομαι πάρα πολύ στον δικό σας αυθορμητισμό και στις δικές σας σκέψεις. Αυτό που σκεπτόμουνα χθες, αναρωτιόμουνα πώς να ξεκινήσω την σημερινή μέρα και μούρθε στο μυαλό μια εγγλέζικη λέξη πολύ της μόδας, η λέξη: bisexual που θα πεί αμφίφυλο, δηλαδή κάτι που είναι και ανδρικό και γυναικείο και άνδρας και γυναίκα. Και σκέφθηκα ότι το ασφαλιστικό επάγγελμα είναι... Δηλαδή ενώ ξεκίνησε σαν ένα ανδρικό επάγγελμα ακριβώς επειδή ήθελε από τον εργαζόμενο να τρέχει από το πρωί ως το βράδυ με μια τσάντα στο χέρι και να χτυπάει πόρτες που βέβαια ήταντε τελείως απαραίτητο για μια εποχή αυτά να τα κάνει μια γυναίκα, τελικά το ασφαλιστικό επάγγελμα κατέληξε να είναι ένα επάγγελμα που κινδυνεύει να γίνει γυναικείο, αφού τα ποσοστά των γυναικών που δουλεύουν σε ασφαλιστικές εταιρίες σαν ασφαλιστριες τώρα, όχι σαν διοικητικές που τα ποσοστά είναι πολύ μεγάλα, σαν ασφαλιστριες ολόένα και αυξάνονται και δεν ξέρω ίσως σε μερικές εταιρίες και να υπερβαίνουν το ποσοστό των αν-



δρών ασφαλιστών. Ξέχωρα όμως απ' αυτό σκέφθηκα και έναν άλλο λόγο γιατί το ασφαλιστικό επάγγελμα είναι και γυναικείο ίσως και πιο πολύ γυναικείο γιατί ασφάλεια, η έννοια της ασφάλειας νομίζω ότι είναι συνυφασμένη με την έννοια εξυπηρέτηση, παροχή υπηρεσιών, φροντίδα, κάλυψη αναγκών και νομίζω ότι αυτά συνδέονται απόλυτα με αυτό που λέμε γυναικεία χαρακτηριστικά και γυναικεία προσωπικότητα ή γυναικεία ταλέντα. Εν πάση περιπτώση αν μη τι άλλο η γυναίκα είναι αυτή που και από τη φύση είναι η τροφός. Αυτή που τροφοδοτεί, μεγαλώνει παιδιά που στηρίζει συναισθηματικά μια ολόκληρη οικογένεια.

Αυτές τις σκέψεις έκανα χθες για το επάγγελμα των ασφαλιστών κι έκανα κι άλλη μια σκέψη, σκέφθηκα ότι οι γυναίκες έχουν την δυνατότητα περισσότερο απ' τους άνδρες, αυτό ήταν κάτι που τους επέτρεψε η κοινωνία είναι από αυτά που τους έχει επιτρέψει, μας έχει επιτρέψει η κοινωνία να είμαστε πιο αυθόρμητες ειδικά όταν είμαστε μεταξύ μας. Σκέφθηκα λοιπόν ότι πολύ καλά το οργανώσαμε αυτό το πράγμα σήμερα νάνα έτσι μικρό συμμαζεμένο χωρίς πολύ ακροατήριο γιατί νομίζω ότι πρέπει να πούμε μερικά πράγματα μεταξύ μας. Ας συστηθούμε λοιπόν πρώτα. Είμαι η Σμαρούλα και θα χαρώ πολύ έτσι να μου απευθύνεται το λόγο και να πω ακόμα ποιοι άλλοι είναι εδώ για να γνωριστούμε και να ξεκινήσουμε κάπως την κουβέντα, εγώ έχω κάποιες ερωτήσεις στο μυαλό μου πιο πολύ σαν ερεθίσματα για να ανάψει μια συζήτηση κι είμαι σίγουρη πως εσείς έχετε να φέρετε πολύ πιο περισσότερα από όσα μπορώ να φαντασθώ εγώ. Έχω κάνει κι ένα κατάλογο εδώ με ομάδες ανθρώπων και

μαζί μια ξεχωριστή παρουσία την γυναίκα του κ. Ν. Παππά που είναι Δ/ντής στην εκπαίδευση της INTERAMERICAN για να μας πει κάποια στιγμή αν θέλει, πως εκείνη ζει σαν γυναίκα που δεν εργάζεται και πως βλέπει τις συνέπειες του ασφαλιστικού επαγγέλματος στην σύζυγο που είναι σπίτι.

Δίπλα μας λοιπόν η Δώρα Παππας. Μαζί μας και η Μαρίνα Δίζη που είναι στο τμήμα διαφήμισης της Αγροτικής Ζωής και η Γεωργία Βλαστάρη της ALIANZ που ασχολείται με ότι σχέσεις με συνεργάτες στο οικονομικό, αποδείξεις, προμήθειες, πληρωμές. Η Καίτη Βασιαγεώργη είναι διοικητική της ΑΣΠΙΣ-ΠΡΟΝΟΙΑ υπεύθυνη κλάδου ζωής.

Η Ελένη Γρετσιότσα Γραμματέας Δ/τος Σύμβουλου Αγροτικής Ασφαλιστικής.

Η Αθηνά Παπανικολάου-Γραμματέας υπ/τος ζωής της ΑΣΤΗΡ.

Η Μαρία Λιώλη από Κύπρο που εργάζεται στην Universal Life Κύπρου που εργάζεται και στην Ελλάδα. Ασφαλιστρια και Agency Manager. Μαρία σ' ευχαριστούμε που ήρθες από Κύπρο και θα δούμε τι γίνεται και στην Κύπρο που είναι και λίγο διαφορετικά τα πράγματα από 'δω.

Η Σοφία Ρατσαίου Agency-Manager της Ν.Ν.

Η Ελένη Βαγουρδή Agency Manager της NN Ακαδημίας 34.

Μετά η Δ/τρια υπ/τος της INTERAMERICAN Μαρία Παπαδοπούλου.

Η Σμαρίλδα Κουφοπούλου στο Marketing της Scorlife.

Η Εύα Λιναρδάτου, παλαιάμαχος στη Δ/ση προσωπικού της INTERAMERICAN και τώρα στη Scorlife.



Η Καίτη Βελουδάκη, Γραμματέας του Αναπληρωτή Γενικού Δ/ντή της INTERAMERICAN. Η Μάχη Καρανίκα, όπως είπε, απλά ασφαλίτρια της INTERAMERICAN, τσάντα στο χέρι και γύρα...

Η Φλώρα Νικολιδάκη, INTERAMERICAN, ασφαλίτρια.

Η Άννα Βασιλείου από τις δημόσιες σχέσεις της AGF-KOSMOS.

Η Εύη Καρακατσάνη, από το τμήμα εκπαίδευσης προσωπικού του Φοίνικα.

Η Δήμητρα Παναγιωτοπούλου από την αιωνόβια ΕΘΝΙΚΗ και με κάποια προϋπηρεσία στην Αμερική.

Η Σταμ. Ντόντου τμηματάρχης υπουργείου Εμπορίου.

Σμαρούλα: Εν τάξει! Σκέφθηκα σαν πρώτη ερώτηση το εξής: Στην Ελλάδα τουλάχιστον η ιδέα της ασφάλειας, της ιδιωτικής ασφάλισης μάλλον, δεν είναι ακόμη τόσο αποδεκτή. Αναρωτιόμουν αν η γυναικεία παρουσία σ' αυτό το χώρο έχει κατά την γνώμη σας να προσφέρει ή αν έχει ήδη προσφέρει κάτι προς την κατεύθυνση του να αναπτυχθεί η ασφαλιστική συνειδηση στον κόσμο. Αυτή σκέφθηκα νάνα η πρώτη ερώτησή! Αναρωτιέμαι εμείς οι γυναίκες σαν παρουσία μέσα στον χώρο τον ασφαλιστικό σαν ασφαλιστριες, διοικητικές υπάλληλοι ή υπεύθυνοι τμημάτων δημ. σχέσεων διαφημίσεων, εκπαίδευσης κ.λπ., πιστεύετε ότι έχετε προσφέρει κάτι ιδιαίτερο ξεχωριστό, που μόνο γυναίκες θα μπορούσαν να είχαν προσφέρει προς την κατεύθυνση της συνειδητοποίησης ή της αποδοχής της ασφαλιστικής ιδέας από τον κόσμο;

Μαρία Παπαδοπούλου: Αν δούμε τα στατιστικά

• ΑΠΟ ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΕ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Οι 10 χρυσοί κανόνες ποιότητας

«Δουλειά σημαίνει να δίνεις σε όλα τα πράγματα το δικό σου νόημα σε μια ανάσα από το πνεύμα σου»

Γράφει η: Ε. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ
Τμηματάρχης Εκπαίδευσης
Προσωπικού Φοίνιξ-Γενικά
Ασφάλεια της Ελλάδος ΑΕ

Ελλάς - 1991 - Χρονιά Ποιότητας.
Οι λίγες αυτές αράδες από το βιβλίο του Χαλil Γκιμπράν «Ο κήπος του προφήτη» και τα λόγια που μου εκμυστηρεύτηκε μια φίλη μου ασφαλίτρια τις προάλλες με ώθησαν να γράψω αυτό το άρθρο.

«Οι πόρτες ανοίγουν πολύ πιο εύκολα σε μια γυναίκα αλλά χρειάζεται προσπάθεια και ποιότητα για να σ' εμπιστευτούν».

Και σαν γυναίκα το καταλαβαίνω απόλυτα βλέποντας πόσο ευπρόσδεκτες είμαστε σ' ένα γραφείο αλλά πόσο δυνατά επιχειρήματα πρέπει να έχουμε σε μια

σύσκεψη και πόσο «άριστη ποιότητα» έργου πρέπει να επιδιώξουμε για να καταξιωθούμε στον εργασιακό μας χώρο (πράγματα που δεν μπορώ να ισχυρισθώ ότι ισχύουν με το ίδιο ποσοστό για τους άνδρες).

Ο όρος ΠΟΙΟΤΗΤΑ, που είναι σχετικά σύγχρονος για την Ελλάδα έχει ένα ευρύτατο πεδίο εφαρμογής.

Για τους ανθρώπους του marketing σημαίνει ότι ένα προϊόν ή υπηρεσία ικανοποιεί απόλυτα τις απαιτήσεις των πελατών.

Για τους τεχνικούς, τους επαγγελματίες, τους δημοσίους υπαλλήλους σημαίνει ότι τα προϊόντα και οι υπηρεσίες ικανοποιούν τις προδιαγραφές που έχουν τεθεί από τον οργανισμό ή την επιχείρηση. Το μέλλον των εταιριών αλλά και των οργανισμών εξαρτάται αν ικανοποιεί πλή-

ρως τις απαιτήσεις του εξωτερικού περιβάλλοντος. Τόσο τα προσφερόμενα αγαθά όσο κι οι υπηρεσίες θα πρέπει να ικανοποιούν τους πελάτες.

Για να μπορέσουμε όμως να φτάσουμε σ' αυτό, θα πρέπει να ξεκινήσουμε από την βελτίωση της προσωπικής μας ποιότητας.

Είναι γνωστό σε όλες μας ότι στον σημερινό αιώνα της ταχύτητας για να γίνουμε αποδεκτές στον εργασιακό μας περιβάλλον θα πρέπει να καταβάλουμε ποιοτική και ποσοτική εργασία διπλάσια από τους άνδρες. Είναι βεβαίως κουραστικό όταν στην αρχή κάποιου έργου, που θα πρέπει να επιτελέσουμε, γνωρίζουμε εκ των προτέρων ότι το αποτέλεσμα θα κριθεί αυστηρότερα λόγω του φύλου μας.

Και ίσως μας δημιουργείται άγχος κι ενοχές πολλές φορές που δεν είναι τίποτε άλλο από τις αναμνήσεις μας και τις εμπειρίες που κουβαλάμε από το παρελθόν.

Δεν θα πρέπει όμως!

Το μυστικό είναι να μπορέσουμε να φτάσουμε όσο το δυνατόν πιο εύκολα στο ιδανικό σημείο ποιοτικής απόδοσης και πιστεύω ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί αν ακολουθήσουμε τους χρυσοί κανόνες της προσωπικής ποιότητας που σας παραθέτω:

1. Καθορίστε στόχους προσωπικής ποιότητας

Θα πρέπει οι στόχοι σας για προσωπική ποιότητα να είναι ξεκαθαρισμένοι. Κάθε επιτυχημένη ενέργειά σας θα σας κάνει να νιώσετε ευτυχία και θα ενισχύεται η αυτοεκτίμησή σας.

Το επίπεδο της αυτοεκτίμησής σας θα το καθορίζετε εσείς ανάλογα από την αναγνώριση που θα παίρνετε. Ο βαθμός της αναγνώρισης που παίρνετε και οι ανταμοιβές που θα κερδίζετε θα επηρεάζουν το επίπεδο της ποιοτικής σας απόδοσης.

2. Φτιάξτε τον προσωπικό λογαριασμό σας ποιότητας

Σαν όλες τις επιχειρήσεις θα πρέπει κι εσείς να δημιουργήσετε έναν λογαρια-

σμό «προσωπικής ποιότητας» για να ελέγχετε ότι τ' αποτελέσματα των ενεργειών σας θ' αντιστοιχούν στα σχέδιά σας.

Απαραίτητα στοιχεία για την τήρηση του λογαριασμού αυτού θα πρέπει να είναι:

— η αρμονία αυτού που απαιτούμε για τον εαυτό μας και η απόδοσή μας.

— ο έλεγχος της θέσης μας σε κάθε στιγμή για την βελτίωση του ποιοτικού μας προτύπου.

— η ξεκάθαρη εικόνα για το πού θα συγκεντρώνετε τις προσπάθειές σας κατά την επόμενη φάση με σκοπό την επίτευξη της ποιότητας.

— η γνώση μας για το ότι η βελτίωση της προσωπικής ποιότητας επιτυγχάνεται κλιμακωτά και ότι είναι μια συνεχής προσπάθεια.

— Πώς μπορείτε να στήσετε τον λογαριασμό ποιότητας:

— Είτε κάθε εβδομάδα ή κατά μήνα — Στην πιο πάνω χρονική περίοδο που θα επιλέξετε θα πρέπει να καταγράφετε:

- α) τις προσπάθειες
- β) τις ενέργειες
- γ) τις εργασίες
- δ) τα αποτελέσματα

— Βαθμολογήστε ξεχωριστά τα α, β, γ & δ.

Με βάση τα πιο πάνω αποτελέσματα φτιάξτε ένα πρόγραμμα προσωπικής ποιότητας για την επόμενη χρονική περίοδο.

3. Ελέγξτε πόσο ικανοποιημένοι είναι οι άλλοι από τις προσπάθειες σας

Θα μπορούσατε να φτιάξετε κάποιον πίνακα και να τον δίνετε σε άλλους για να βαθμολογήσουν τους συντελεστές της προσωπικής σας ποιότητας. Αλλά αυτό ίσως δεν θα το κάνατε.

Μια πολύ πρακτική μέθοδος είναι να παρακολουθείτε και να ελέγχετε τα «αυθόρμητα strokes».

Τα "strokes" είναι κάθε μορφή προσοχής που μπορεί να δώσει ο άνθρωπος που χωρίζονται σε:

- 1) ΦΥΣΙΚΑ STROKES (προσοχή με άγγιγμα και φυσική επαφή).
- 2) ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ STROKES (προσοχή χωρίς φυσική επαφή)
- 3) ΑΥΘΟΡΜΗΤΑ STROKES (προσοχή

δεδομένα πιστεύω ότι οπωσδήποτε σ' ένα πολύ μεγάλο ποσοστό στις ασφαλιστικές εταιρίες έχει στελεχωθεί με γυναίκες. Αυτό σημαίνει πως απ' τη στιγμή που η γυναίκα παίρνει την τσάντα όπως είπε η Μάχη Καρανίκα πριν και βγαίνει και ενημερώνει ανθρώπους η προσφορά είναι σημαντική γιατί το αντίστοιχο ποσοστό, αυτό που οι γυναίκες το επωμίζονται σήμερα δεν θα υπήρχε. Το κάτι ξεχωριστό, αν θες όμως και ως μη το δούμε με ποσοστά να το δούμε σαν ιδιαίτερη προσφορά είναι το ότι πιστεύω πως η γυναίκα διακρίνεται στις δημόσιες σχέσεις γενικότερα και όχι μόνο στον ασφαλιστικό χώρο σε οποιαδήποτε επιχείρηση, επειδή η δική μας δουλειά σχετίζεται άμεσα με δημόσιες σχέσεις, πιστεύω λοιπόν πως η γυναίκα σ' αυτό το κομμάτι έχει να δώσει κάτι περισσότερο, ίσως είναι πιο ζεστή απ' τη φύση της, και ίσως είναι το κατ' εξοχή γυναικείο επάγγελμα. Θέλω λοιπόν να πω πως και στη δουλειά μας η γυναίκα παίζει βασικό ρόλο.



ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ
Manager της INTERAMERICAN

Σμαρούλα: Ταιριάζει απόλυτα λες. Αναρωτήθηκα αν έχει τίποτα ξεχωριστό να προσφέρει επειδή είναι γυναίκα που βγαίνει με την τσάντα...

Καρανίκα Μάχη: (ασφαλίτρια) Ήθελα να βάλω μια πλευρά. Συμφωνώντας μ' αυτό που είπε η Μαρία απ' την εμπειρία μου και την προσωπική μου ζωή. Απ' την εμπειρία μου που είχα μια επαφή με γυναίκες (σε συλλόγους γυναικών ιδιαίτερα).

Οι γυναίκες είναι εξαρτώμενα άτομα. Ακόμα κι αυτές οι οποίες δουλεύουν έχουν έντονο το στοιχείο της εξάρτησης από τον άνδρα. Δεν έχει κατορθώσει ακόμα και σήμερα η γυναίκα να γίνει πραγματικά, ουσιαστικά, οικονομικά ανεξάρτητη να

μπορεί ανά πάσα στιγμή να αντιμετωπίσει τα έξοδα συντήρησης της οικογένειάς της. Αυτό την κάνει ιδιαίτερα ανασφαλή. Και οι στατιστικές και οι μελέτες που έχουν γίνει καταλήγουν σ' αυτό ότι οι γυναίκες έχουν-νιώθουν μια έντονη ανασφάλεια. Από αυτή την άποψη πιστεύω ότι στο βαθμό που η γυναίκα συνειδητοποιήσει την ανάγκη της ασφάλισης εξ αιτίας της ανασφάλειάς της είναι πολύ πιο εύκολο να οδηγηθεί να συνειδητοποιήσει ότι χρειάζεται κάτι παραπάνω, κάτι να αγοράσει, κάτι να πάρει για την ίδια και την οικογένειά της αυτό νομίζω ότι την κάνει, αυτή η ιδιαίτερη κατάσταση την οποία ζει, την κάνει πιο ευαίσθητη στην ιδέα της ασφάλειας καλύτερο πομπό και καλύτερο δέκτη σ' αυτό. Πιστεύω δηλαδή στη δύναμη που έχει η γυναίκα, η ασφαλίτρια στο να προσεγγίσει μια οικογένεια, γιατί η ίδια μπορεί να πιάσει τις ιδιαίτερες διεργασίες που γίνονται μέσα στην οικογένεια, τους ιδιαίτερους δεσμούς που αναπτύσσονται μέσα στην οικογένεια και που δεν είναι πάντα ιδιαίτερα εμφανείς, δεν είναι εύκολο να πει θα πεταχθώ στο δρόμο.

Μπορεί να μη το πει, αλλά μπορεί πραγματικά να το πιάσει με τον τρόπο της να το δώσει θετικά με την ιδέα της ιδιωτικής ασφάλισης εξ αιτίας αυτής της έντονης εξάρτησης, της έντονης ανασφάλειας που νιώθει η ίδια. Και εδώ πέρα θα πρέπει να δούμε και το θέμα της σύνδεσης που έχουν οι γυναίκες με τα παιδιά, που είναι ένας δεσμός πάρα πολύ ισχυρός για το γυναικείο φύλο και αυτό την κάνει βέβαια πιο ευάλωτη, θετικά ευάλωτη στην ιδέα της ασφάλισης (με την καλή έννοια). Συνειδητά, λοιπόν, ή ασυνειδητά αυτά της τα χαρακτηριστικά η γυναίκα

ασφαλίτρια τα μεταφέρει παντού στις συναναστροφές της.

Νικολιάδα Φλώρα (ασφαλίτρια): Θάθελα να πω κάτι πάνω σ' αυτά που είπε η Μάχη. Ακριβώς επειδή τις περισσότερες φορές είναι συμπληρωματικός ο ρόλος των γυναικών στο οικογενειακό εισόδημα από την πλευρά της ασφαλίτριας που κάνει αυτό το επάγγελμα, νομίζω ότι το κάνει με λιγότερο άγχος. Αυτό την οδηγεί στο να μην επιμείνει στην περίπτωση που δεν πρέπει να επιμείνει. Ο άνδρας αν πρέπει απ' αυτό το επάγγελμα να ζήσει την οικογένειά του πιστεύω ότι θα κάνει λάθη. Είναι ένα πάρα πολύ δύσκολο επάγγελμα και αν στηριχθεί ο βιοπορισμός της οικογένειας σε αυτό θα γίνουν λάθη με τους άλλους ανθρώπους. Με τους πελάτες. Θα πουληθούν άχρηστα πράγματα. Θα πουληθούν προγράμματα που δεν χρειάζονται,

★ **Περισσότερα από 30 γυναικεία περιοδικά κυκλοφορούν στη Γαλλία.** Τα περιοδικά αυτά καλύπτουν μια μεγάλη γκάμα ενδιαφερόντων του γαλλικού γυναικείου πληθυσμού και η κυκλοφορία τους φτάνει τα 4,5 εκατομμύρια τεύχη την εβδομάδα. Τα γυναικεία περιοδικά είναι από τα πιο υγιή στην εκδοτική σκηνή της Γαλλίας και αυτό φαίνεται από το μερίδιό τους στην αγορά των περιοδικών (24%) αλλά και τα κέρδη τους που πλησιάζουν το 22% των κερδών που κάνουν όλα τα περιοδικά στη Γαλλία. *As δούμε όμως πια είναι τα δημοφιλέστερα από αυτά, με βάση την κυκλοφορία τους* 1. PRIMA 1.205.000 2. MODES & TRAVAUX 973.000 3. AVANTAGE 619.000 4. MARIE CLAIRE 485.000 5. SANTE MAGAZINE 387.000 6. PARENTS 328.000 7. MARIE FRANCES 271.000 8. COSMOPOLITAN 258.000 9. BIBA 240.000 10. VITAL 170.000

δεν θα ειπωθεί ολόκληρη η αλήθεια δεν θα δοθεί η καθαρή ιδέα ότι είναι ιδιωτική ασφάλιση, άρα συμπληρωματική ασφάλιση σε κάτι άλλο που θα πρέπει να έχει οπωσδήποτε και γιαυτό νομίζω ότι οι γυναίκες αντικειμενικά, μπορούν να είναι πιο ειλικρινείς σ' αυτό το επάγγελμα...

Εύα Καρακατσάνη: Η ψυχροσύνη της γυναίκας είναι τέτοια που μπορεί και εγγίζει πιο εύκολα τα προβλήματα των άλλων. Μας έθεσες το ερώτημα αν συνεισφέρει η γυναίκα στην ασφαλιστική συνείδηση στην Ελλάδα γενικά.

Η φύση της γυναίκας είναι τέτοια που σου μιλάει για τα προβλήματά σου πολύ πιο εύκολα απ' ό,τι ένας άνδρας. Πιθανόν να σου εκμυστηρευθεί ο υποψήφιος πελάτης ορισμένα προβλήματα που αντιμετωπίζει με την οικογένειά του, προβληματισμούς του για το μέλλον, θα το καταλάβει πολύ καλύτερα. Αλλά και από το ρόλο της οικοκυράς, της συζύγου πιστεύω πως η γυναίκα είναι εκείνη που παροτρύνει τον άνδρα να κάνει ένα ασφαλιστήριο για να εξασφαλίσει τα παιδιά π.χ. ένα συμβόλαιο σπουδών. Υπάρχει έμφυτο στη γυναίκα το προτέρημα μωρών να πω να προσπαθεί ό,τι δυνατόν καλύτερο...

Σμαρούλα Παντελή: ...Και ίσως και να προλαμβάνει κάτι...

Εύη Καρακατσάνη: Είναι η διαίσθηση που έχει η γυναίκα. Η έκτη αίσθηση που δεν έχει ο άνδρας. Πιστεύω ότι απ' αυτή την πλευρά η γυναίκα είναι πιο ευαίσθητη και έχει δώσει στην αύξηση της επαγγελματικής συνειδησης...

που δίνεται λόγω προσωπικής ποιότητας). Κρατάτε στο μυαλό σας (υπό μορφή τραπεζικού λογαριασμού) τα strokes που θα δέξεστε και που θα μπορούν να είναι θετικά ή αρνητικά και ελέγξτε το ισοζύγιο του λογαριασμού σας.

4. Αποφεύγετε τα λάθη

Συνεχής σας προσπάθεια θα είναι η αποφυγή των λαθών στην εργασία σας γιατί τα λάθη μπορούν αφ' ενός να προκαλέσουν κόστος και αφετέρου να είναι αίτια δυσαρέσκειας, απογοήτευσης και δυσαρεστών συνεπειών για σας. Και το βασικότερο θα χαμηλώσουν τον δείκτη της ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΣΑΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ.

Θα πρέπει πάντοτε να

α) ελέγχετε την δουλειά σας και

β) να προβλέπετε τα σφάλματα και να τα προλαμβάνετε.

5. Κάντε την εργασία σας πιο αποδοτική

Για να το πετύχετε θα πρέπει να έχετε αντιληφθεί πλήρως

1. Το αντικείμενο της εργασίας σας.
2. Τις προσπάθειες μέσα στις οποίες πρέπει να τελειώσετε. Να μην αποδέχεστε όχι ρεαλιστικές προθεσμίες. Μάθετε να λέτε «όχι», όπου χρειάζεται.
3. Βεβαιωθείτε ότι αντιλαμβάνεσθε την έκταση της δικαιοδοσίας σας.
4. Βάλτε προτεραιότητες.
5. Συγκεντρώστε την επαρκή πληροφόρηση γύρω από το έργο που θα εκτελέσετε.
6. Προσπαθήστε να προβλέψετε τα προβλήματα και τα εμπόδια που μπορούν να προκύψουν και φανταστείτε τις λύσεις τους.
7. Κάντε καλή και σωστή χρησιμοποίηση του χρόνου σας.
8. Ελέγξτε την ποιότητά σας πριν πα-

ραδώσετε την εργασία που σας ανατέθηκε.

6. Ελέγχετε το stress σας

Είναι γνωστή η άποψη του Dr. Howard για την σχέση μεταξύ stress και παραγωγικότητας. Το stress δεν είναι πάντα αρνητικό. Κάθε δραστηριότητά μας προϋποθέτει ορισμένο stress για να προχωρήσει. Η παραγωγικότητα αυξάνει με το stress μέχρι ένα κρίσιμο σημείο που πέρα όμως απ' αυτό το stress γίνεται ανθυγιεινό και η παραγωγικότητα μειώνεται.

Πώς μπορείτε να ελέγχετε το stress:

1. Θα πρέπει να βάζουμε χρονικά όρια για να μην υπερβαίνουμε το θετικό stress.
2. Βρείτε τις πηγές του stress σας και καταστρώστε ένα πρόγραμμα για να ελαττώσετε τις αρνητικές του επιπτώσεις.

7. Αγαπάτε την δουλειά σας και τον εαυτό σας

Επανερχομαι στα λόγια του Χαλίλ Γκιμπράν ότι δουλειά: «Σημαίνει να σπέρνεις σπόρους με τρυφερότητα και να μαζεύεις την σοδειά με χαρά σα νάταν να φάει τον καρπό η αγαπημένη σου ψυχή». Θα πρέπει ν' αγαπάτε το αντικείμενο

της εργασίας σας, όποιο κι αν είναι, να έχετε αυτοπεποίθηση και ν' αγαπάτε τον εαυτό σας.

Ο Λέο Μπουςκάλια, καθηγητής Κοινωνικής Παιδαγωγικής Ψυχολογίας, διδάσκει στο Πανεπιστήμιο της Ν. Καλιφόρνιας το μάθημα της «αγάπης», στο βιβλίο του «να ζεις, να αγαπάς, να μαθαίνεις» γράφει:

Δεν έχεις τίποτα άλλο από τον εαυτό σου. Γίνε λοιπόν ο πιο όμορφος, ο πιο τρυφερός, συναρπαστικός άνθρωπος του κόσμου, έτσι θα επιζεις πάντα».

Όταν αναγνωρίζουμε πόσο σημαντικό είναι να σεβόμαστε τον εαυτό μας και να συνειδητοποιήσουμε ότι όλα προέρχονται από τον εαυτό μας τότε μπορούμε να δώσουμε στους άλλους.

8. Να διατηρείτε την ακεραιότητα σας

Σας παραθέτω παρακάτω μερικούς τρόπους που θα την εξασφαλίσουν:

- Να τηρείτε τις υποσχέσεις σας.
- Να τηρείτε τις προθεσμίες
- Να παραδέχεσθε τα σφάλματά σας χωρίς να προβάλετε εξηγήσεις.
- Να μην μιλάτε αρνητικά για τους

ανταγωνιστές σας. — Να λέτε αυτό που πιστεύετε.

9. Να έχετε χιούμορ

Το χιούμορ είναι το θετικό στοιχείο που κάνει την ζωή μας χωρίς ένταση και τις σχέσεις μας με τους άλλους πιο ζεστές. Με το χιούμορ μπορούμε να υπερπηδούμε και τις πιο δύσκολες καταστάσεις. Δεν θα πρέπει ποτέ να χρησιμοποιούμε ειρωνεία γιατί αυτό θα είχε επίπτωση στον αυτοσεβασμό σας. Με το χιούμορ ανοίγονται πιο εύκολα οι πόρτες και κερδίζονται πιο εύκολα οι μάχες.

10. Να απαιτείτε ποιότητα

Να είστε αυστηρές στην απαίτηση ποιότητας από τους άλλους, όποιο κι αν είναι, όμως οι απαιτήσεις σας θα πρέπει να είναι ρεαλιστικές.

Το αν ακολουθηθούν οι πιο πάνω κανόνες και να περάσουν από το στάδιο του συνειδητού στο στάδιο του προσυνειδητού απαιτείται κόπος κι επίπονες προσπάθειες.

Όμως πιστεύω ότι αξίζει να τους ακολουθήσουμε!

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

Η Εύη Καρακατσάνη γεννήθηκε στην Αθήνα. Πτυχιούχος της Αγγλικής Φιλολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών με μεταπτυχιακή εκπαίδευση στις κλασικές σπουδές στο πανεπιστήμιο Hulme του Manchester στην Αγγλία.

Υπεύθυνη εκπαίδευσης του προσωπικού της εταιρίας «ΦΟΙΝΕ ΓΕΝΙΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΙ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.».

Έχει πολυετή εκπαιδευτική πείρα τόσο στην διδασκαλία της Αγγλικής Γλώσσας όσο και στην εκπαίδευση στελεχών επιχειρήσεων σε θέματα management και επικοινωνίας.

Μέλος της ελληνικής εταιρίας διοική-



σεως επιχ/σεων (Ε.Ε.Δ.Ε.) και του Ινστιτούτου Εκπαίδευσης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (Ι.Ε.Κ.Α.)

Ροζ ή Σιελ Αναγνώριση;

Οποσδήποτε διαφωνώ με το οποιοδήποτε φεμινιστικό, ή γυναικείο κίνημα και συμφωνώ απόλυτα με την οποιαδήποτε ανθρώπινη κινητοποίηση γυναικών και ανδρών με απώτερο σκοπό την βελτίωση του κόσμου στο ζωτικό θέμα της ΠΑΙΔΕΙΑΣ και της ΕΙΡΗΝΗΣ.

Δεν μπορώ να δεχθώ στην άσκηση ενός επαγγέλματος που δεν εξαρτάται από τις φυσικές επιδόσεις του φύλου, ανδρικά και γυναικεία προβλήματα.

Τα προβλήματα είναι ακριβώς ίδια όπως ακριβώς ίδιες και οι αμοιβές και πρέπει να τονιστεί ιδιαίτερα ότι η σύμβαση του ασφαλιστού δεν είναι ροζ ή σιελ που ενδεχομένως είναι σε κάποιες άλλες δουλειές. Το πρόβλημα του ωραρίου που θεωρείται αρνητικό για της μητέρες κυρίως, ίσως βγει και το καλύτερο με μια πιο θετική θεώρηση. Η εργαζόμενη μάνα δεν παίρνει άδεια γιατί είναι άρρωστο το παιδί της, αλλά η εργαζόμενη ασφαλίτρια αλλάζει ένα ραντεβού για τον ίδιο λόγο ή βγαίνει αόρατα μια εβδομάδα χωρίς εργασία.

Το επάγγελμά μας είναι ελεύθερο επάγγελμα και έτσι πρέπει να στοιχειοθετηθεί και να κριθεί. Είναι αδύνατον να συγκριθεί με την εξηρημένη εργασία (μισθωτή σχέση) και εκείνος που το ασκεί δεν κάνει για μισθωτός.

Το γενικό βέβαια γυναικείο πρόβλημα της επαγγελματικής αναγνώρισης μιας γυναίκας που οξεία προβάλλεται από τα φεμινιστικά κινήματα εδώ είναι πλάνη.

Κανένας πελάτης ποτέ δεν μου είπε φύγε γιατί είσαι γυναίκα. Κανένας συνάδελφος δεν με απήλλαξε συγκρίσεων γιατί είμαι γυναίκα, κανένας προϊστάμενος στην εταιρία μου ποτέ δε μου

φέρθηκε με την παραμικρή διαφορά από τους άνδρες.

Δυστυχώς η γυναικεία ανατροφή των γυναικών στην Ελλάδα προετοιμάζει τις γυναίκες να γίνουν σημαντικές με κάποιο σημαντικό πρόβλημα και η γυναικεία ανατροφή των ανδρών προπούνει τους άνδρες να είναι σημαντικοί όταν λύνουν το κάθε πρόβλημα. Πιστεύω όμως ότι αυτό ξεπεράστηκε και οι γυναίκες έχουν για καλά κατανοήσει το προνόμιό τους να τοποθετήσουν τον εαυτό τους σε ένα επίπεδο από το μηδέν μέχρι το ανώτατο υπαρκτό. Αν αγνοούμε την πραγματικότητα δεν φταίνε οι άνδρες. Φταίμε εμείς. Κανένας δεν μας κατατάσσει. Εμείς οι ίδιες τοποθετούμε τον εαυτό μας στο ρόλο που θέλουμε.

Σε κάποια σημεία βέβαια προβάλλονται ανδρικά πρότυπα - διαφήμιση, ονόματα ανδρικά κ.λπ.

Ελάχιστο και ασήμαντο κατ' εμέ. Αν σκεφτούμε καλά την πραγματική γυναικεία εξουσία στον κόσμο όλο ίσως λυγίσουμε ή τρομάξουμε οι ίδιες όταν φορτωθούμε και τις αντίστοιχες ευθύνες. Η μάνα είναι γυναίκα —και θεμελιώδης ρόλος στον κόσμο ολόκληρο—. Αν δεν τον αντέχουμε ως τον αναθέσουμε οπουδήποτε. Αλλά ως το ομολογήσουμε πια είμαστε υπεύθυνες ανάλογα προς την εξουσία μας και η όχι; μήπως ζητάμε εξουσία χωρίς ευθύνη; Θα βρούμε σύντομα φθορά.

Ελάχιστοι τομείς πια μπορούν να έχουν αρσενικό ή θηλυκό ρόλο. Αυτό φαίνεται γιατί πάσχουμε να το αποδειξουμε; Ας αγαπήσουμε αυτή την δουλειά όσο της αξίζει. Ας την υπηρετήσουμε όσο πρέπει. (Μέχρι τώρα την υπηρετούσαν άνδρες) και ας μην παίζουμε. Κανένας άνδρας δεν μας κρίνει με προκατάληψη. Εμείς είμαστε προκαταλειμμένες.

Ευχαριστώ για την φιλοξενία

Ελένη Βαγουρδή

Δ/ντρια Υποκ/τος Nat. Nederlanden.

Εύα Λιναρδάτου: Αν κατάλαβα καλά ξεκίνησαν τοποθετώντας το επάγγελμά σε μια ανασφάλεια που νιώθει η γυναίκα και που την ωθεί στο να κάνει κάτι. Δεν νομίζω ότι είναι πάντοτε η ανασφάλεια που σε ωθεί στο να κάνεις κάτι. Γιατί πρέπει ντε και καλά να μην αισθάνσαι σίγουρη πρέπει να εξασφαλίσω τα οικονομικά μου, πρέπει να κάνω κάτι για να ξεκινήσεις επαγγελματικά και να το πιστεύεις. Νομίζω ότι είναι κι άλλοι παράγοντες που σε ωθούν να προσφέρεις κάτι.

Φωνές: Αναφέραμε έναν, σίγουρα υπάρχουν πολλοί!

Σμ. Παντελή: Να πω κι εγώ τι κατάλαβα σαν τρίτος. Έχω την εντύπωση πως αυτό που είπαν οι δύο ασφαλίτριες είναι ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών σήμερα, (δεν λέμε ότι έτσι πρέπει να είναι) αισθάνεται ανασφαλές λόγω του ότι αυτές είναι οι δεύτερες μέσα στην οικογένεια, οι εξαρτώμενες τελικά, συνήθως ή έτσι ήτανε για πάρα πολλά χρόνια, και ότι όταν ξεκινάνε να ασχοληθούν με την ασφάλεια και σαν επάγγελμα και σαν ιδέα ξεκινάνε με ρίζες συναισθηματικής ανασφάλειας. Αυτό άκουσα. Αυτό είπατε;

Μάχη Καρανίκα: Ναι, τελικά συνειδητά ή ασυνείδητα το μήνυμα αυτό θα το περάσει. Είναι καλό αυτό σαν μήνυμα, δεν είναι έξω από τη ζωή. Είναι μια πραγματικότητα που υπάρχει, την ανασφάλεια που νιώθει μέσα της θα την περάσει με θετικό ή αρνητικό τρόπο είτε την συνειδητοποιεί είτε όχι, για την ανάγκη μιας ασφάλισης.

Λιναρδάτου: Εγώ κατάλαβα πως υπάρχει ανασφάλεια για εξασφάλιση οικογενείας. Είναι μια ώθηση



**ΒΑΓΟΥΡΔΗ
ΕΛΕΝΗ
Manager της
NAT. NEDERLANDEN**

να ξεκινήσεις αυτό το επάγγελμα... Η οικογένεια έχει δύο μέρη εξαρτάται και από τον ένα και από τον άλλο. Η γυναίκα προσφέρει πολλά. Δεν είναι από το εισόδημα που θα ισορροπήσει την προσφορά... Είναι πιο άνετο να προσφέρεις κάτι ακόμα. Ας μην ξεκινάμε με ανασφάλεια.

Μάχη Καρανίκα: Πάντως ο περισσότερος κόσμος δουλεύει για να καλύψει ανάγκες...

Λιναρδάτου: Δεν υπάρχει αμφιβολία, δεν είναι όμως απαραίτητο να ξεκινάς απ' αυτό το άγχος να προσφέρεις επειδή μια γυναίκα προσφέρει στην οικογένεια ήδη...

Σμαρούλα: Ωραία. Η Μαρίνα κάτι θέλει να πει.
Δίζη Μαρίνα: Εγώ ήθελα κάπως γενικότερα να τοποθετήσω το ζήτημα. Δεν είμαι ασφαλίτρια δουλεύω στο τμήμα διαφήμισης, αυτό έχω σπουδάσει... Αυτό που διαπιστώνεται γενικά και νομίζω όλες το παραδεχόμαστε είναι ότι η γυναίκα δεν έχει παρ' ότι ο γυναικείος πληθυσμός είναι περισσότερος, δεν έχει κατακτήσει στην κοινωνία το ρόλο που θα έπρεπε να έχει... Υπάρχει λοιπόν ένας συνεχής ανταγωνισμός στα δύο φύλα κι ακόμη υπάρχει η διαπίστωση πως αυτός που είναι σε πλεονεκτικότερη θέση είναι ο άνδρας. Υπάρχουν μερικά επαγγέλματα που θεωρούνται κατ' εξοχήν γυναικεία και υπάρχουν και κάποια άλλα που θεωρούνται αντρικά. Θεωρούνται γυναικεία εκείνα που δεν θέλουν μεγάλη εξειδίκευση όπως στον τομέα των υπηρεσιών ή εργασία της εμποροϋπαλλήλου. Αυτοί οι τομείς εργασίας είναι ανοικτοί για την γυναίκα, υπάρχουν όμως και τομείς όπως το επάγγελμα του ασφαλιστή που όπως είπες κι εσύ Σμαρούλα προηγουμένως, θεωρείται κατ' εξοχήν αντρικό επάγγελμα και τε-

λευταία η γυναίκα έχει καταφέρει κι έχει μια δυναμική παρουσία με αποτέλεσμα μετά από αγώνα που έχει δώσει να γίνεται αποδεκτή και η συμμετοχή της και η συνεισφορά της. Λοιπόν υπάρχει —αυτό τουλάχιστον διαπιστώνω εγώ— ένας φυλετικός διαχωρισμός εργασίας στην κοινωνία που ζούμε και οπουδήποτε θέλησε η γυναίκα να μπει σε κάποιους τομείς αντρικών επαγγελμάτων συνάντησε πάρα πολλά προβλήματα και δυσκολίες. Παράδειγμα προσωπικό αναφέρω πως το 1975 απόφοιτος Κολλεγίου - Σχολής Marketing Διοίκησης επιχειρήσεων προσπαθώ να βρω δουλειά στο Marketing! Συνάντησα τεράστιες δυσκολίες επειδή θεωρείτο ένα κατ' εξοχήν αντρικό επάγγελμα αφ' ενός και αφ' ετέρου το marketing στην Ελλάδα ήτο ανύπαρκτο εκείνη την εποχή. Αυτό είχε αποτέλεσμα την στροφή μου σε άλλη απασχόληση. Το ίδιο πιστεύω πως αντιμετωπίζουν ή αντιμετώπισαν πολλές γυναίκες. Τώρα όσον αφορά το ρόλο της γυναίκας γενικότερα επειδή είναι πολυποικίλος ο ρόλος της και πολυπρόσωπος πολύ ενδεικτικά λέω ότι ο ρόλος της ως γυναίκας συζύγου, ως μητέρας, ως νοικοκυράς ως εργαζόμενης, ως πολιτικού προσώπου καμιά φορά, ως συνδικαλίστριας, όλοι αυτοί οι ρόλοι είναι πολύ δύσκολο να παιχτούν σωστά και σε καθένα απ' αυτούς, τους τομείς θα πρέπει η γυναίκα πέρα από το ότι πρέπει να βρει την χρυσή τομή ώστε να είναι η καλύτερη σ' όλους τους τομείς, θα πρέπει η γυναίκα να δει και επαγγελματικά σε λιγότερο χρόνο με λιγότερο απασχόληση, να έχει ένα εισόδημα που να της επιτρέπει να είναι ανεξάρτητη οικονομικά.

Το επάγγελμα της ασφαλίτριας νομίζω ότι προσφέρει αυτό το πλεονέκτημα. Δηλαδή μπορεί να κανονίσει την εργασία της μόνη της σ' ένα βαθμό, δεν έχει άμεση εξάρτηση από το ωράριο όπως δυστυχώς ακόμη η διοικητική υπάλληλος πρέπει να χτυπά κάρτα το πρωί που πάει και όταν φεύγει, και επομένως πλεονεκτεί.

Το συνολικό δυναμικό του γυναικείου που εργάζεται στην Ελλάδα είναι γύρω στο 35%. Γύρω στο 1.400.000 πολλές απ' αυτές τις γυναίκες εργάζονται με συμβάσεις ωρισμένου χρόνου ή εργάζονται με ώρες όπως οι ασφαλίτριες.

Θέλω να παρατηρήσω κάτι απ' αυτά που είπε η Μάχη η Καρανίκα για την ανασφάλεια της γυναίκας και ότι αυτό την κάνει να είναι πιο επιδεικτική σαν πομπός και δέκτης της ασφάλισης. Σίγουρα ισχύει αυτό με μια προσθήκη ακόμη ότι η γυναίκα είναι και πάρα πολύ ορθολογική πιο ρεαλίστρια. Προσπαθεί να εξασφαλίσει τον εαυτό της και τα παιδιά της. Αυτό το έχει και ο άνδρας αλλά αυτή το έχει πιο έντονα απ' αυτόν ακόμα και παράλληλα προσπαθεί να δει πιο είναι το κατάλληλο πρόγραμμα ασφάλισης. Δηλαδή ψάχνει περισσότερο για το καλύτερο και καταλληλότερο.

Σμαρούλα: Ευχαριστούμε πολύ. Εσύ έβαλες κι άλλα πράγματα που θα τα δούμε.

Μαρία Λιώλη Κύπρος (ασφαλίτρια): Αν οι ιστορικοί εξέταζαν καλά τον 20ο αιώνα θα δουν ότι μια απ' τις σημαντικότερες αλλαγές είναι η αλλαγή του ρόλου της γυναίκας. Η γυναίκα έπαψε να είναι για το σπίτι και μπήκε στο εργατικό δυναμικό. Για πολλούς τομείς όπως και τον ασφαλιστικό είχαν παραγκωνισθεί και αποτελούσαν μια πηγή ανεκμετάλλευτη.

Το ασφαλιστικό επάγγελμα σήμερα είναι ίσως το μοναδικό όπου κατακτήθηκε η ισοότητα απ' τις γυ-



**ΛΙΝΑΡΔΑΤΟΥ
ΕΥΑ
SCOP-LIFE**



**ΔΙΖΗ
ΜΑΡΙΝΑ
ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΖΩΗΣ
Διοικ. υπάλληλος,
Τ. Βουλευτής
Οικολόγων**

**Επισκέτες - Τύπος
Περιοδικά**



ναίκες. Είναι το μοναδικό όπου οι γυναίκες πληρώνονται όπως και οι άνδρες. Είναι πολύ σημαντικό αυτό για μένα...

Σμαρούλα: Αυτό γιατί το λες; Δηλαδή θες να πεις ότι άλλα επαγγέλματα μισθολογικά είναι διαφορετικά.

Όλες μαζί: Διάφορες γνώμες, ναι, ναι! όχι!

Μαρία Λιώλη: Θα 'θελα κυρίως να μιλήσω για τα δικά μας δεδομένα στην Κύπρο. Έχω εργασθεί όμως και στην Αθήνα όπου σπούδασα και εργάσθηκα πολιτικός μηχανικός. Στην Κύπρο δεν είναι τόσο αυστηρή η νομοθεσία με αποτέλεσμα στις γυναίκες να δίνουν χαμηλότερο μισθό. Πιστεύω όμως πως και στην Ελλάδα δεν πληρώνονται οι γυναίκες όπως πληρώνεται ένας άνδρας.

Στο χώρο των ασφαλείων ευτυχώς πληρώνεσαι ότι αξίζεις είτε άνδρας είτε γυναίκα είσαι.

Από την άλλη θάθελα να παρατηρήσω πως στο χώρο και οι πιο επιτυχημένες είναι οι άνθρωποι που νοιάζονται πραγματικά. Οι γυναίκες είναι αυτές που απ' τη φύση τους νοιάζονται. Οπότε μπορεί να κάνει αρκετά καλά αυτό το επάγγελμα.

Ακόμα θάθελα να πω πως έχει ξεπεραστεί πως τα οικονομικά θέματα τα χειρίζονται μόνο άνδρες. Βλέπουμε συχνά πως όλο και περισσότερες γυναίκες χειρίζονται τα οικονομικά θέματα και από την άλλη βλέπουμε τον άντρα πελάτη να μη τον ενοχλεί καθόλου να μιλήσει μαζί με μια γυναίκα για την εξασφάλιση της οικογένειάς του. Ακόμα βλέπω πως η γυναίκα μπορεί να έχει πιο πολλά επιχειρήματα να πει για να κλείσει πωλήσεις.

Σμαρούλα: Επιβεβαιώνεις λοιπόν Μαρία την άποψη ότι η παρουσία της γυναίκας σαν ασφαλίτρια στον χώρο είναι μόνο θετική και μάλιστα η γυναίκα απ' τη φύση της έχει κάποια προσόντα που ο άνδρας πρέπει να εκπαιδευτεί για να τ' αποκτήσει π.χ. το να νοιάζεσαι αυθόρμητα για τους άλλους κ.λπ...

Μαρία Λιώλη: Και κάτι άλλο. Δεν υπάρχει φραγμός εξέλιξης μέσα στην ίδια εταιρία στις πωλήσεις...

Μαρία Παπαδοπούλου: Αυτό είναι σωστό. Δεν

ισχύει όμως για τις συναδέλφους διοικητικές υπαλλήλους.

Μαρία Λιώλη: Για μια γυναίκα που της αρέσει η καριέρα δεν υπάρχει φραγμός. Στην εταιρία μου αν έχεις δυνατότητες θα πας όπου σου αξίζει. Συνέχεται προχωράς και κατακτάς τη θέση που σου αξίζει. Και αν κάποια γυναίκα θέλει να αποδείξει ποια είναι η πραγματική της θέση και ποιές δυνατότητες έχει πιστεύω πως το επάγγελμά μας είναι το επάγγελμα που μπορούμε να καταξιωθούμε σαν επαγγελματίες. Είμαι πολύ ευτυχής που βρίσκομαι σ' ένα τέτοιο επάγγελμα που πραγματικά μπορώ να αποδείξω τις δυνατότητες μου. Γιατί υπάρχουν γυναίκες σε διάφορα επαγγέλματα με δυνατότητες αλλά δεν τους δίνεται η ευκαιρία να το αποδείξουν. Ευχαριστώ.

Δήμητρα Παναγιωτοπούλου (Δ/ση Marketing

Για τους πωλητές ασφαλειών

- | | |
|--|--|
| 1) Η γυναίκα αξιολογεί ευκολότερα τις έννοιες προστασία-ασφάλιση-αποταμίευση. | 1) Η γυναίκα αξιολογεί ευκολότερα τις έννοιες προστασία-ασφάλιση-αποταμίευση. |
| 2) Η γυναίκα λόγω ανασφάλειας, δέχεται ευκολότερα τα προγράμματα προστασίας. | 2) Η γυναίκα λόγω ανασφάλειας, δέχεται ευκολότερα τα προγράμματα προστασίας. |
| 3) Η γυναίκα προτρέπει ή αποτρέπει τον άντρα της στο να αγοράσει ένα ασφαλιστικό πρόγραμμα. | 3) Η γυναίκα προτρέπει ή αποτρέπει τον άντρα της στο να αγοράσει ένα ασφαλιστικό πρόγραμμα. |
| 4) Η γυναίκα έχοντας παιδευτεί με την διαχείριση του σπιτιού, είναι πιο реалиστρια και επομένως πιο συνεπής σαν πελάτισσα. | 4) Η γυναίκα έχοντας παιδευτεί με την διαχείριση του σπιτιού, είναι πιο реалиστρια και επομένως πιο συνεπής σαν πελάτισσα. |
| 5) Η γυναίκα είναι πιο πρακτική και για αυτό δεν την ενδιαφέρουν οι θεωρίες. | 5) Η γυναίκα είναι πιο πρακτική και για αυτό δεν την ενδιαφέρουν οι θεωρίες. |
| 6) Οι γυναίκες έχουν αυξημένη διαίσθηση. | 6) Οι γυναίκες έχουν αυξημένη διαίσθηση. |
| 7) Οι γυναίκες είναι ωριμότερες και πιο ενημερωμένες σαν καταναλώτριες. | 7) Οι γυναίκες είναι ωριμότερες και πιο ενημερωμένες σαν καταναλώτριες. |
| 8) Οι γυναίκες μπορούν να μετριάσουν τα έξοδά τους για καλλυντικά αν αναγνωρίσουν τη σημασία μιας ασφάλισης. | 8) Οι γυναίκες μπορούν να μετριάσουν τα έξοδά τους για καλλυντικά αν αναγνωρίσουν τη σημασία μιας ασφάλισης. |

«ΕΘΝΙΚΗ»: Ήθελα απλά όχι από την πλευρά της ασφαλίστριας ή της ασφαλιστικού υπαλλήλου αλλά γενικότερα νιώθω την ανάγκη σαν γυναίκα να διαφοροποιήσω ή να παραφράσω αν θέλετε τον όρο γυναικεία ανασφάλεια με τον όρο ίσως δυσκολία να ανελιχθεί στην προσπάθειά της να εισχωρήσει στους διάφορους επαγγελματικούς χώρους γιαυτό και δεν θα συμφωνήσω απόλυτα και με την κ. Λιώλη ακόμα και στον ασφαλιστικό χώρο μολονότι εδώ η γυναίκα πιστεύω ότι έχει βρει το στοιχείο της περισσότερο απ' ό,τι σε άλλους επαγγελματικούς χώρους, δεν έχει ακόμα πετύχει την ισότητα ακόμη κι αν φαινομενικά, μισθολογικά και λόγω ότι εδώ υπάρχουν πολύ καθορισμένα όρια αποδοχών και αμοιβών παραγωγής δεν μπορεί να γίνει αλλιώς.

Έχει λεχθεί ότι οι γυναίκες μολονότι έχουν ίσες ή μεγαλύτερες ικανότητες σε κάποιους χώρους από τους άνδρες χρειάζεται να κάνουν κάποια εργασία δύο φορές καλύτερα απ' ό,τι την κάνουν οι άνδρες για να αμειφθούν ή να αναγνωρισθούν κατά το ήμισυ, στο μισό απ' ό,τι θα αναγνωρισθούν οι άνδρες και νομίζω πως αυτό δεν έχει πάψει ακόμα να αποτελεί μια διεθνή πραγματικότητα δυστυχώς παρά το γεγονός ότι σε ορισμένες πιο ανεπτυγμένες χώρες όπως η Αμερική από την οποία έχω κάποια πείρα, υπάρχει και νομοθεσία, η οποία δίνει την διέξοδο στη γυναίκα να διεκδικήσει νομικά τα δικαιώματά της ίσης μεταχείρισης την ισότητα αναζήτησης εργασίας και να μην υποστεί την φθορά, το πρόσκομμα της διάκρισης για το φύλο της, και βέβαια ο νόμος πάει και πάρα πέρα μιλάει για το φύλο, την θρησκεία, για τις πολιτικές πεποιθήσεις, διαφορές πεποιθήσεις και ούτω καθ' εξής. Και παρακά-

τώ όταν μιλήσουμε για ασφαλιστικά προγράμματα που αφορούν την γυναίκα ίσως ένα που εντάσσεται μέσα στα ευρύτερα πλαίσια της επαγγελματικής ευθύνης είναι και τα προγράμματα που έχουν σχέση με την κάλυψη της γυναίκας στις περιπτώσεις διεκδίκησης ηθικής εν πάση περιπτώσει δικαίωσης, ή αμοιβής ή αποζημίωσης για κάποια διάκριση που έχει γίνει σε βάρος της στον επαγγελματικό χώρο είτε μισθολογικά είτε ως προς την ανέλιξή της, είτε έχει σχέση με οποιαδήποτε αν θέλετε εκμετάλλευση του φύλου της, σαν γυναίκας.

Και αυτές οι περιπτώσεις είναι πολλές. Και τα ποσά που καταναλώνονται για τέτοιες περιπτώσεις στην Αμερική είναι πολύ μεγάλα και συνεχώς ανερχονται γιατί ακριβώς η γυναίκα όχι διατηρώντας αυτή την αναφάλεια, δεν νομίζω ότι η γυναίκα ήτανε ποτέ ανασφαλής, απλά είχε τα χέρια της δεμένα. Τα φτερά της δεμένα αν θέλετε, επειδή συνειδητοποίησε την δύναμή της και πλέον διεκδικεί τα δικαιώματά της. Θα ήθελα να πω κάτι σε σχέση με την προσφορά τη γυναίκας γενικότερα στο χώρο της εργασίας. Μια μελέτη που έγινε για τους γάμους όπου υπάρχει η διπλή καριέρα άνδρα και γυναίκας και η μελέτη ζητούσε να γραφούν οι επιπτώσεις για τον άνδρα στον προσωπικό και επαγγελματικό χώρο απ' το γεγονός ότι έχει εργαζόμενη γυναίκα και τις επιπτώσεις και τη σημασία που έχει για τους οργανισμούς και τις εταιρίες η ύπαρξη του εργαζόμενου ζευγαριού πράγμα που συμβαίνει συχνά.

Το συμπέρασμα ήτανε ότι οι εργαζόμενες γυναίκες γενικά έχουν θετική επίδραση στην εργασία και τον τρόπο ζωής των συζύγων τους. Επίσης ένα άλλο συμπέρασμα είναι ότι λιγοστεύει το stress του συζύγου λόγω της προσφοράς της γυναίκας στο εισόδημα.

Εκείνο που θάθελα να πω ακόμη είναι κάτι για τις εταιρίες που απασχολούν ζευγάρια. Είναι ότι έχει αρχίσει να γίνεται συνειδητή η σημασία της παροχής κάποιας ιδιαίτερης φροντίδας σ' αυτά τα ζευγάρια για να παραμείνουν στον εργασιακό χώρο και να προσφέρουν θετικά.

Σμαρούλα Παντελή: Το θέμα προχωράει μπαίνουν κι άλλα ζητήματα. Συνέχεια. Υπάρχει κάτι ακόμη;

Βασαγεώρη Καίτη: Είμαι διοικητικός υπάλληλος 15 χρόνια και παρατήρησα πως όταν ξεκινά μια ασφαλίστρια και βέβαια σε οποιοδήποτε επάγγελμα όταν ξεκινάς έχεις την επιλογή να δοκιμάσεις αν σου κάνει ή όχι, δοκιμάζεις και αυτές δοκιμάζονται αν κάνουν ή όχι. Όταν όμως φθάσουν στη θέση της δ/ντριας υπ/τος έχουν φτάσει επειδή το αξίζουν. Οι γυναίκες Δ/τες πραγματικά αξίζουν τον τίτλο τους. Αυτό παρατηρώ απ' τη θέση μου σε σχέση με πληθώρα δ/τών που δεν το αξίζουν... Υπάρχει διαφορά στα ποσοστά ανδρών-γυναικών δ/ριών. Αλλά σε ποσοστό 99% οι γυναίκες το αξίζουν με το παραπάνω. Προσφέρουν περισσότερο και στο 99% των δυνάμεων τους, αντίθετα με άνδρες που στο μεγαλύτερο ποσοστό προσφέρουν το 50% των δυναμών τους.

Σμαρούλα: φωνές άναψε η γυναίκα. Νομίζω καλό να τα πούμε όλα, αλλά ήσυχα...

Βασαγεώρη: Η εμπειρία μου δίνει στις συναλλαγές αυτές πως οι γυναίκες κατέκτησαν τον τίτλο επειδή το αξίζουν πραγματικά.

Μαρία Λιώλη: Να κάνω μια διευκρίνιση. Ίσως η γυναίκα πρέπει να δουλέψει πιο σκληρά για μια θέση. Αυτό νομίζω θέλει να πει η Καίτη Βασαγεώρη. Υπάρχει μια θέση της κοινωνίας να κριτικάρει αυστηρά μια γυναίκα γιαυτό και δυσκολότερα κατακτά τη θέση της. Με αυτή την έννοια νομίζω μιλάμε.

Καίτη Βελουδάκη: Στη γυναίκα κρίνεται και η προσωπική της ζωής κι όχι μόνο η επαγγελματική...

Σμαρούλα: Και η ηθική της, και πως ντύνεται κ.λπ.

Μάχη Καρανίκα: Ήθελα να γυρίσω σ' αυτό που η Μαρία Λιώλη είπε ως δεν υπάρχει φραγμός μέσα στις εταιρίες για εξέλιξη στις πωλήσεις...

Εγώ πιστεύω πως απ' την πρώτη στιγμή που παίρνεις την τσάντα υπάρχει φραγμός. Από εκεί αρχίζει φραγμός, άσχετα αν τα νούμερα είναι ίδια για άν-

Προτάσεις για το Κράτος

1. Η γυναίκα μπαίνει σιγά-σιγά στο εργατικό δυναμικό της χώρας (εγκαταλείποντας ή μοιράζοντας τις δουλειές του σπιτιού).
2. Δεν έχει κατακτηθεί σ' όλους τους τομείς της ζωής η ισότητα αμοιβών και εξέλιξης, γι' αυτό κι η νομοθεσία πρέπει να κατοχυρώσει την ισότητα αμοιβών, διεκδίκησης θέσης και εξέλιξης.
3. Μελέτες απέδειξαν ότι οι άνδρες έχουν λιγότερο STRESS και αποδίδουν καλύτερα αν έχουν εργαζόμενη γυναίκα.
4. Κλάδοι που γυναικοκρατούνται αμείβονται χαμηλά (με προκαθορισμένες κλίμακες αμοιβών).
5. Η προβολή του ασφαλιστικού επαγγέλματος κρίνεται σε προτεραιότητα άμεση για την ελλην. κοινωνία.
6. Να αναγνωρισθεί η περίοδος κήψης γυναικών όπως και ο στρατός των ανδρών στα ταμεία συντάξεων κ.λπ.
7. Γιατί δεν καλύπτονται οι οδοντιατρικές εξετάσεις;
8. Δεν υπάρχει νομική προστασία για προύπηρεσίες σε χώρους πωλήσεων.

δρες και γυναίκες. Είναι η κοινωνική πραγματικότητα τέτοια που λειτουργεί σε μια γυναίκα ανασταλτικά. Όταν εγώ έχω δύο παιδιά ένα 9 και ένα 3 και είμαι 36 χρονών και ξεκινώ παράλληλα με ένα άνδρα 36 ετών με 2 παιδιά και με μια γυναίκα πίσω του, εγώ ξεκινάω μόνη μου, αυτός ξεκινά με μια γυναίκα πίσω του. Είναι πραγματικότητα αυτό και ελάχιστα ζευγάρια έχουν ανατρέψει πια αυτές τις πραγματικότητες. Ξεκινάμε από διαφορετική αφετηρία. Δηλαδή ουσιαστικά δεν μπορούμε να δούμε μια ισότητα και να την απογυμνώσουμε από ένα κοινωνικό περιεχόμενο που αυτή έχει. Αυτό είναι η διαφορά που έχουν τα δύο φύλα σε σχέση με τις υποχρεώσεις, με τα προσόντα που έχουν, τις ιδιαίτερες ευαισθησίες που έχουν, έχουμε αυτό το πολύ θετικό, αλλά δε μπορούμε και οι ασφαλιστικές εταιρίες που πιστεύω θα το βρουν μπροστά τους, επειδή ακριβώς υπάρχει αυτή η αλματώδης συμμετοχή των γυναικών μέσα στο χώρο των ασφαλιστικών επαγγελμάτων οι εταιρίες κάποια στιγμή θα αναγκασθούν εκ των πραγμάτων με την θετική έννοια να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα που λέγεται γυναίκα εάν θέλουν πραγματικά να πάρουν απ' τη γυναίκα όλο αυτό που μπορεί να δώσει. Μια γυναίκα για παράδειγμα η οποία αντιμετωπίζει μητρότητα έχει επιπτώσεις στην παραγωγή; Δεν μπορώ να μιλήσω για ισότητα μέσα στο επάγγελμα όταν εγώ θα κουβαλάω 9 μήνες συν τόσους μήνες ένα μωρό. Λειτουργούν φραγμοί. Ναι μεν εγώ μπορώ να μπω στο επάγγελμα οποιαδήποτε στιγμή, είναι ο μύθος ότι δεν υπάρχουν όρια, όμως στην ουσία λειτουργούν τα όρια, είναι ο μύθος του ευέλκτου ωρρίου, ποιο ευέλκτο ωρρίο; Αν θέλεις να κάνεις ένα

συγκεκριμένο ποσό παραγωγής πρέπει να δουλεύεις απ' το πρωί ως το βράδυ. Θα είχε πολύ ενδιαφέρον να γίνει μια έρευνα να δούμε πόσες γυναίκες διευθυντές σε ποια ηλικία από 30 μέχρι 42 ετών έχουμε και εκεί να το δούμε όχι μετά τα 42. Θάθελα να τελειώσω με κάτι που διάβασα στο νέο τεύχος του ΝΑΙ σήμερα το πρωί και με εντυπωσίασε και που το γράφει η συνάδελφος Μαίρη Μπαλάσκα παλιά ασφαλίστρια που είναι παρούσα. «... Πολλές φορές διερωτώμαι αν το κομμάτι που έκλεβε επί 10 χρόνια από την οικογένειά μου τον άνδρα μου και τα 3 παιδιά μου, άξιζε τον κόπο...».

Εγώ δεν θα βρω άνδρα να το πει αυτό το πράγμα. Δεν μπορείς να μη πάρεις υπόψη αυτή την ιδιαίτερη ψυχοσύνθεση της γυναίκας που δίνει μια μεγάλη μάχη. Γιαυτό και οι εταιρίες έχουν πολύ μεγάλο συμφέρον, και από κερδοσκοπική άποψη καθαρά, δεν είναι κακό το κέρδος, να δουν και να αντιμετωπίσουν την γυναίκα ασφαλίστρια με ιδιαίτερα μέτρα με ιδιαίτερους τρόπους μέσα από το χώρο γιατί έχουν να κερδίσουν πολλά.

Λιώλη Μ.: Θέλω ν' απαντήσω άμεσα. Κατ' αρχάς έχω 10 χρόνια που ξεκίνησα ασφαλίστρια. Έχω 2 παιδιά. Ο άντρας μου βρίσκεται στο επάγγελμα κι αυτό είναι πολύ θετικό. Με βοηθά. Οι εταιρίες, η πολιτεία, η κοινωνία, σίγουρα πρέπει να δουν και να δημιουργήσουν κατάλληλες συνθήκες και υποδομή που βοηθούν τις γυναίκες και τα ζευγάρια στη δουλειά μας.

Τώρα καλό είναι να πούμε και πόσο σημασία έχει για μας τις γυναίκες η θέση του άνδρα μας έναντι του επαγγέλματός μας.

Όταν κάνω συνέντευξη για στρατολόγηση γυναικών στο επάγγελμά μας αποκλείεται να μην πάω να γνωρίσω τον άνδρα της υποψήφιας γυναίκας ασφαλίστριας στο σπίτι της. Θέλω να δω την διάθεσή του πρώτα, αν είναι ο ίδιος διατεθειμένος να πληρώσει το ανάλογο τίμημα για να μπορέσω να πουλήσω την ιδέα σ' αυτή τη γυναίκα να κάνει καριέρα.

Διαφορετικά αν ο άντρας της είναι τελείως ανασταλτικός θα δημιουργηθούν φοβερά προβλήματα...

Αν ο άντρας πεισθεί για καριέρα κι όχι απλώς για να καλύψουμε το νοίκι θα το δει καλύτερα. Δεν δουλεύουμε για να βγάλουμε τις δύο δόσεις απ' τις 15. Δουλεύω να βγάλω τις μισές δόσεις του άνδρα μου ή και περισσότερες. Έχει σημασία τι λέμε και τι κάνουμε...

Ελένη Γρετσιόσα: Θάθελα να πω πως το θέμα μητρότητας δεν μοιράζεται με κανέναν. Με τίποτα. Όσο καλός κι αν είναι ο σύζυγος, άριστος να είναι, μητέρα δε θα είναι.

Μαίρη Λιώλη: Αν το πάρουμε από ψυχολογική πλευρά πιστεύω πως ένα παιδί που μεγαλώνει μόνο με τα ερεθίσματα της μάνας του δεν είναι ολοκληρωμένη προσωπικότητα.

Ελένη Γρετσιόσα: Ούτε από τα ερεθίσματα και νομίζω, χειρότερα νομίζω απ' τα ερεθίσματα του πατέρα... Αν συγκρίνουμε τους δύο γονείς...

Σμαρούλα: Δεν μπορεί να γίνει σύγκριση... Γιατί διαφέρει ποιοτικά ο ρόλος. Δεν διαφέρει ποσοτικά. Δηλαδή δεν είναι πόσες ώρες έκατσα μαζί με το παιδί μου είναι τι έδωσα γιατί το πρότυπο του ανδρικού ρόλου θα το πάρει ένα παιδί από τον πατέρα του, αυτό είναι το φυσιολογικό έτος. Επόμενος δεν

μπαίνει θέμα σύγκρισης ποιός απ' τους δύο είναι πιο σημαντικός να είναι στο παιδί...

Ελένη Γρετσιόσα: ...τα πρώτα χρόνια του παιδιού εξαρτώνται άμεσα απ' τη μητέρα...

Μαίρη Λιώλη: Η μητέρα έχει εκπαιδευτεί κι εγώ σαν μάνα με το πρώτο α! που κάνει το παιδί πρέπει νάμαι εγώ από πάνω του. 'Η μήπως πιστεύετε πως ο πατέρας δεν μπορεί να αλλάξει ή να ταισεί ένα παιδί...

Εγώ πάντως που το έχω εφαρμόσει στην προσωπική μου ζωή, έχω μοιραστεί δηλαδή ίσες ευθύνες αν θέλεις στο σπίτι, πραγματικά μπορώ να πω πως τα παιδιά είναι πολύ ισορροπημένα... Παίρνουν ερεθίσματα κι από μένα αλλά ταυτόχρονα και από τον πατέρα τους... Εκείνο που ήθελα να πω είναι πως δεν είναι τα παιδιά που εκπαιδεύονται. Είμαστε εμείς εκπαιδευόμενοι να λέμε ότι είναι «δική μας δουλειά».

Σμαρούλα: ...Μόνο δική μας δουλειά...

Ελένη Γρετσιόσα: ...Επιτρέψτε μου παρακαλώ λίγο... Μιλούσαμε πριν λίγο για ευαισθησία της γυναίκας στο επάγγελμα. Εδώ πόσο πολύ περισσότερο θάπρεπε να μιλήσουμε για την μητέρα...

Σμαρούλα Παντελή: Σύμφωνα, νομίζω ότι δεν έγινε κατανοητό καλά αυτό που έχει ειπωθεί. Δεν λέμε καθόλου ότι η μάνα δεν είναι σαφώς τα πρώτα



ΒΑΣΙΑΓΕΩΡΓΗ Κ. «ΑΣΠΙΣ-ΠΡΟΝΟΙΑ»

χρόνια πρωταγωνίστης στο μέγαλωμα του παιδιού συναισθηματικά. Από κει και πέρα, αν θες, η ψυχολογία, επιγραμματικά θα το αναφέρω αυτό λέει ότι ο πατέρας πρέπει να είναι παρών απ' την αρχή.. Η απουσία του έχει σοβαρές επιπτώσεις στην προσωπικότητα ενός ανθρώπου. Σύμφωνα: Θάθελα να πω με ερέθισμα αυτά που είπες εσύ Δήμητρα(!) προηγούμενος για το πόσο στέκονται οι γυναίκες πίσω από τους πετυχημένους άνδρες, θέλω να ρωτήσω την κ. Δώρα την Πάππας που στέκεται πίσω από ένα πετυχημένο άνδρα και νομίζω ότι δεν εργάζεται τώρα...

Δώρα Πάππας: Εργαζόμουν. 'Ημουν ιδιωτ. υπάλληλος και αναγκάστηκα να σταματήσω ακριβώς επειδή ο άνδρας μου έλειπε πάρα πολλές ώρες απ' το σπίτι και βέβαια είχα δύο παιδιά, και πιστεύω βέβαια ότι στην επιτυχία του άνδρα όπως είπατε ότι η γυναίκα ξεκινά από διαφορετική αφετηρία. 'Ότι σίγουρα στην σκιά ενός επιτυχημένου άνδρα υπάρχει πάντοτε κάποια γυναίκα που φροντίζει περισσότερο στο σπίτι, να δη τους δικούς της, να τρέξει στους γιατρούς για να έχει διοργανώσει και προγραμματίζει την κοινωνική ζωή τους κ.λπ.

Σμαρούλα: Πιστεύεις πως ότι το έκανες το έκανες καλά επειδή δεν μπορούσε να γίνει αλλιώς ή ότι αν ξεκινούσες σήμερα θα το αντιμετώπιζες διαφορετικά;

Δώρα Πάππας: Βέβαια τότε πίστευα πως έπρεπε

Η προσφορά γυναίκας ασφαλίστριας

Γράφει η: **ΜΠΑΚΟΥ ΕΛΕΝΗ**
Ασφαλίστρια

Πλησιάζοντας στο 2000 ο χώρος της ασφαλιστικής αγοράς διευρύνεται όλο και περισσότερο αποτελώντας έτσι ένα από τα σημαντικότερα κεφάλαια της οικονομίας μας.

Σ' αυτό το χώρο εργασίας οι γυναίκες καταλαμβάνουν όλο και μεγαλύτερο μερίδιο συγκριτικά πάντα με αυτό των προηγούμενων δεκαετιών.

Η θέση της γυναίκας δεν είναι πια αυτή της νοικοκυράς, της συζύγου ή της μάνας αποκλειστικά αλλά και της σύγχρονης επαγγελματία. Η γυναίκα εργάζεται όχι μόνο για οικονομική υποστήριξη και ανεξαρτησία αλλά επιδιώκει επαγγελματική επιτυχία και καταξίωση.

Το επάγγελμα δε της ασφαλίστριας της υπόσχεται μια λαμπρή καριέρα και μια ηθική ικανοποίηση. Η προσφορά της τόσο στην οικογένεια όσο και στην κοινωνία είναι ανεκτίμητη, γιατί πραγματικά το επάγγελμα του ασφαλιστή είναι λειτουργήματα δένει άρρηκτα με την γυναίκα ευαισθησία.

Η γυναίκα από τη φύση της είναι ευαίσθητη και έχει μέσα της τη δύναμη της προσφοράς. Μπορεί να προσφέρει αγάπη, χαρά και ευτυχία, σιγουριά και εξασφάλιση.



Προσφέρει στην οικογένεια όταν εξασφαλίζει παιδιά να σπουδάσουν, όταν συντελεί να έχουν καλύτερη νοσοκομειακή περίθαλψη και να γίνονται καλά άνθρωποι με σοβαρές ασθένειες.

Η γυναίκα ασφαλίστρια, η μάνα ασφαλίστρια, μπορεί να γίνεται δεκτή πιο εύκολα από μια μητέρα και να την ενθαρρύνει για την εξασφάλιση της οικογενειάς της. Νιώθει τον πόνο, το φόβο και την αγωνία για το μέλλον κάθε μητέρας. Η γυναίκα πρέπει όμως για να πετύχει σ' αυτό το δύσκολο χώρο να περάσει ένα άριστο επαγγελματικό προφίλ. Η κοινωνία την δέχεται σαν επαγγελματία, όταν αφοσιώνεται όχι μόνο στα παιδιά της, το σύζυγο το σπίτι αλλά και στη δουλειά της. Χρειάζεται μεγάλη υπο-

μονή και επιμονή για να φθάσει στο στόχο του καταξιωμένου επαγγελματία. Ιδιαίτερα όταν στην κοινωνία της επαρχίας επικρατεί το ανδρικό κατεστημένο, η μάνα ασφαλίστρια έχει δύσκολο και ανηφορικό δρόμο. Καταρτισμένη και ενήμερη πλήρως στο αντικείμενό της και έχοντας αγάπη για τη δουλειά της, η επιτυχία στο τέλος της ανήκει. Δεν είναι λίγες οι γυναίκες ασφαλίστριες που κατέχουν τις πρώτες θέσεις παραγωγής.

Στόχος για όλες τις γυναίκες συνάδελφους σας είναι οι ψηλές κορφές. Ας καταβάλουμε περισσότερη δύναμη και προσπάθεια για να προσφέρουμε περισσότερα στην οικογένεια και στην κοινωνία.

Με τα λίγα αυτά λόγια ήθελα να σας τονίσω —κάτι βέβαια που όλες ξέρουμε— την συμβολή της γυναίκας παρουσίας στο θεσμό της ασφαλιστικής αγοράς αλλά και στην κοινωνία γενικότερα.

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

Γεννήθηκα στη Σούρπη Μαγνησίας το 1957. Τελείωσα το Λύκειο και εργάστηκα σε φροντιστήριο ξένων γλωσσών σαν δασκάλα αγγλικής γλώσσας.

Συνδέθηκα το 1989-90 με την ασφαλιστική εταιρία Helvetia σαν ασφαλίστρια στο υποκατάστημα της Λαμίας.

Είμαι έγγαμη και μητέρα δύο κοριτσιών.

να μείνω κοντά στα παιδιά. Ξαφνικά με κούρασε το σπίτι και... Ξαναβγήκα για δουλειά επιχειρώντας να γίνω ασφαλίστρια γιατί πίστεψα στην ασφαλιστική ιδέα και στην ευαισθησία της γυναίκας σχετικά μ' αυτό το επάγγελμα... Τελικά πολλοί λόγοι με ανάγκασαν να μη κατορθώσω να κάνω αυτό που ήθελα. 'Ισως να μη πήγαινε στον χαρακτήρα μου...

Σμαρούλα: Συμφωνείς με την Μαρία Λιώλη ότι εμείς είμαστε εκπαιδευμένες έτσι ώστε να θεωρούμε τον εαυτό μας ότι αμέσως πρέπει να επεμβαίνει και να λύνει τα προβλήματα στην οικογένεια...

Καίτη Βασιαγεώργη: Να πω κάτι ενδιάμεσο... Συμφωνώ απόλυτα ότι και στον οικογενειακό και στον επαγγελματικό μας βίο ότι κάνουμε εξαρτάται απόλυτα από μας, έτσι είμαστε εκπαιδευμένες... Αλλά μια ερώτησή να κάνω στην προκειμένη περίπτωση της κ. Πάππας: 'Ερχεται κάποια στιγμή που πρέπει κάποιος να μείνει στο σπίτι... θα καθότανε ποτέ ο άνδρας στο σπίτι για να δουλέψει η γυναίκα του αν ήταν επιτυχημένη;

Σμαρούλα Π. Εξαρτάται.

Βασιαγεώργη Καίτη: Υπάρχουν περιπτώσεις κι έχουμε δει. Συμφωνώ πως θα πρέπει κάποτε να γίνει. Ο κανόνας τι λέει...

Σμαρούλα Π.: Στη Μαδαγασκάρη ίσως...

φωνές όλες μαζί: θόρυβος

Λιώλη Μαρία: Ο άντρας μου πολλές φορές μοιράστηκε προβλήματα... Ξεκίνησα την καριέρα μου, μιλάμε για μια φορά πως βοήθησε σ' ένα ραντεβού κ.λπ.

Σμαρούλα: Η αλήθεια είναι πως το κατεστημένο είναι ότι οι άνδρες κ.λπ... Από μας όμως εξαρτάται να τ' αλλάζουμε γιατί θέλει ένα διαζύγιο ίσως... 'Έχει κόστος. Από μας εξαρτάται... 'Έτσι μπαίνει και η πρόταση οι ασφ. εταιρίες να έχουν παιδικούς σταθμούς με ωράρια που να εξυπηρετούν τους γονείς, πρωί-απόγευμα...

Βαγουρδή Ελένη (της ΝΝ): Τα θεμέλια αυτής της γης είναι γυναίκα... Τα θεμέλια της ανθρωπότητας είναι γυναίκα. Και είναι απόλυτη τοποθέτηση. Φαίνεται δεν είναι όμως απόλυτα επικίνδυνη τοποθέτηση. Πιστεύω ότι όπου υπάρχει γυναίκα παρουσία υπάρχει και προσφορά. Δεν ξέρω αν συμφωνείτε ή όχι. 'Έχει σημασία αν συμφωνούμε όλοι, γιατί από κει και πέρα το θέμα είναι σε κάθε τομέα πόσο.....

Και σ' αυτό πιστεύω πως πολύ περισσότερο απ' τους άνδρες προσφέρει μια γυναίκα. Πιστεύω δηλαδή 8 ώρες εργασίας ανδρός μπορεί νάναι μόνο δουλειά. Αποκλείεται μισή ώρα εργασίας γυναίκας να είναι μόνο εργασία και να μη είναι και προσφορά.

Παντελή Σμαρούλα: Ξεχωρίζεις δηλαδή την προσφορά απ' τη δουλειά.

Βαγουρδή: 'Όχι, όχι δεν την ξεχωρίζω. 'Ισα-ίσα. Πιστεύω ότι η γυναίκα παρουσία όπου κι αν είναι ό,τι κι αν κάνει είναι πάντα δουλειά και προσφορά. Είτε τη λένε οικογένεια, είτε κοινωνία, είτε παροχή υπηρεσίας. Κι ας έρθουμε εδώ στο τραπέζι που κάνουμε για την προσφορά της γυναίκας και στον ασφαλιστικό χώρο...

Από την αρχή μέχρι το τέλος που έχουμε γυναίκες με την τσάντα. Από το Α τσάντα δηλαδή που



ΛΙΩΛΗ ΜΑΡΙΑ
Ασφαλίστρια
UNIVERSAL-LIFE
Κύπρος



ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ
Δ/ση Marketing
«ΕΘΝΙΚΗ»

ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ANNA
Δημόσιες σχέσεις
Διαφημίσεις της
AGF-KOSMOS



είμαστε γιατί δεν έχουμε στο Ω σήμερα γυναίκες.

Από το Α του επαγγέματος μέχρι το ορατός επιτρεπόμενο Ω σήμερα, παντού υπάρχει το ίδιο μοντέλο: Η γυναίκα δουλεύει και προσφέρει. Δουλεύει και προσφέρει, δουλεύει και προσφέρει. Κι όμως κάθε γυναίκα που δουλεύει προσφέρει δύο φορές, μια στη δουλειά της προσφέρει πάνω στη δουλειά της την γυναικεία ποιότητα, την ανεκτίμητη, η δουλειά η γυναικεία δεν συγκρίνεται με την αντρική, προς θεού δεν έχω τίποτε με τους άντρες, 42 άντρες βλέπω κάθε μέρα στο γραφείο που διευθύνω αλλά δεν μπορώ και να μη το αναφέρω σαν πείρα, συγκρίνοντας ανθρώπους πάνω στη δουλειά μου και δεύτερον σαν γυναίκα οπουδήποτε αλλού μάνα, αδελφή, ό,τι θέλετε από κει και πέρα και κει δουλεύουν και προσφέρουν. Και κει είναι και δουλειά και προσφορά. Και πάμε να μιλήσουμε πάλι για τη γυναίκα στο ασφαλιστικό επάγγελμα την γυναίκα ασφαλίστρια.

Είναι τελείως διαφορετική η ποιότητα μιας γυναίκας πάνω σ' αυτό το επάγγελμα από την ποιότητα ενός άντρα. 'Όχι η απόδοση, τα νούμερα που κάποια είπα προηγούμενος. Μπορεί να είναι τα ίδια. Η ποιότητα όμως είναι πάντα καλύτερη. Και εγώ πάλι θα μιλήσω απόλυτα: Πιστεύω ότι τελικά ο κόσμος ανατρέπεται και μόνο από την αναγνώριση της γυναικείας ποιότητας και μόνο.

'Ηρθε κάποια στιγμή που φαίνεται χωρίς απόδειξη ότι οι γυναίκες είναι πολύ ικανές, είναι πολύ σημαντικές, είτε στέκονται πίσω από έναν άνδρα που μπαίνει στο σπίτι μετά την τσάντα και του φέρνουν τις παντόφλες και του πλένουν το πιάτο και του δίνουν τον καφέ γιατί ο άνδρας είναι εξαρτημένος, με συγχωρείτε και καμιά γυναίκα δεν είναι εξηρημένη και λυπάμαι αν δοθεί τέτοιο μήνυμα, καμιά γυναίκα δεν είναι εξαρτημένη, οι άνδρες όλοι είναι εξηρημένοι από κάποια γυναίκα, φανερότατο και γνωστό σε όλους μας γιατί οι γυναίκες πρακτικά και συναισθηματικά στέκονται ενώ ένας άντρας στέκει συναισθηματικά δεν στέκει πρακτικά, του λείπει λοιπόν το πρακτικό κομμάτι της ζωής ποιός θα του φέρει τις παντόφλες, θα του πλύνει το πουκάμισο και επί 8 ώρες το πρακτικό κομμάτι της ζωής του δεν μπλοκάρει μια γυναίκα και εκεί την θεωρώ πιο ολοκληρωμένη από έναν άντρα πολύ πιο ολοκληρωμένη πιστεύω λοιπόν ότι είτε την πάρουμε πίσω από την πόρτα του σπιτιού που μπαίνει το βράδυ με το έτοιμο φαγητό με τα νοικοκυρεμένα παιδιά, με τα νύτα εξασφαλισμένα, με τα παιδιά πούχουν πάει και έρθει στο σχολείο, με την παιδεία των παιδιών, με, με... με και ο άντρας ελεύθερος κι ανεξάρτητος ουσιαστικά να κάνει καριέρα, τα 3/4 αυτής της καριέρας ανήκουν στην γυναίκα του κι όχι στον ίδιο πάλι τα 3/4 αυτής της καριέρας ανήκουν στην γυναίκα που κάθεται πίσω και τον στηρίζει με τον οποιοδήποτε τρόπο, λύνοντας το πρακτικό κομμάτι της ζωής του στο οποίο οι άνδρες παίρνουν μηδέν! Μιλώ για την Ελλάδα. Μη παρεξηγηθούμε, οι άντρες παίρνουν μηδέν στην πρακτική. Παίρνουν άριστα στην θεωρία. 'Όμως από τον Αριστοτέλη ως σήμερα η ανάγκη του κόσμου δεν είναι να θεωρητικοποιήσουμε την πράξη αλλά να πρακτικοποιήσουμε την θεωρία και οι γυναίκες παίρνουν άριστα στην πρακτικοποίηση, γιαυτό και λέω ότι αφ' ης στιγμής φάνηκε αυτό το ταλέντο να πρακτικοποιεί η γυναίκα την θεωρία τέλεια ήτανε πολύ φυσικό να ξεφύγει από την κοιλιά από το παρασκήνιο στο να του φέρνει τις παντόφλες, που ουσιαστικά

και ο νόμος αναγνωρίζει το μισό της δημιουργίας του άντρα, ακόμα κι αν δεν εργάζεται έτσι δεν είναι; για μένα είναι τα 3/4 της δημιουργίας του ανθρώπου, επιμένω ότι οι άντρες πρακτικά παίρνουν μηδέν και θεωρητικά άριστα! και ότι πρακτικό κάνουν είναι αντιγραφή της γυναικείας εφαρμογής, τις περισσότερες φορές, η οποία γυναικεία εφαρμογή αρχίζει να δίνεται σ' έναν άντρα από την ημέρα που τον μεγαλώνει μια γυναίκα. Και είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι οι γυναίκες μεγαλώνουν τους άντρες και δεν νομίζω ότι οι άντρες μπορούν να πρωτοτυπήσουν τόσο πολύ όταν τους έχουν μεγαλώσει γυναίκες. Επιμένω λοιπόν εγώ ότι η προσφορά των γυναικών πάνω στον ασφαλιστικό θέμα, είτε με την τσάντα στο χέρι, είτε με την δουλειά που κάνω κι εγώ εκπαιδεύοντας άλλους να κάνουν την ίδια δουλειά, είναι πολύ μεγαλύτερη απ' την αντίστοιχη προσφορά ενός άνδρα. Εάν εμένα που έχω πολλά χρόνια στο επάγγελμα με μετρήσετε σε αριθμούς απολύτους πρέπει να μου δώσετε κι έναν άλλο βαθμό προσφοράς επάνω σ' αυτό το κομμάτι που οπωσδήποτε δεν θα υπάρχει στον άντρα. Σίγουρα, για τον απλούστατο λόγο ότι ξαναλέω ότι η ποιότητα της δικιάς μου δουλειάς είναι καλύτερη από ένα άντρα, οι άντρες αντιγράφουν τις γυναίκες στην πρακτική και δεν θα ξεχάσω ποτέ τον μεγάλο δάσκαλό μου που ήταν άντρας και το δέχομαι όταν ξεκίνησα να κάνω αυτή τη δουλειά, να μπω σ' αυτό το επάγγελμα, στο Λονδίνο μου είπε κάποτε, μην ξεχνάς ποτέ ότι μιλάει μια γυναίκα που είναι νοικοκυρά και μόνο είναι έτοιμη να διοικήσει ένα υπουργείο κι αλλοίμονο στους άντρες που δεν τόχουν καταλάβει, γιατί η γυναίκα θα μπει στο υπουργείο και θα κουβαλήσει όλη τη δύναμη της προσφοράς που γίνεται ποιότητα επάνω στη δουλειά της τελικά και κει διακρίνεται η γυναικεία ποιότητα και ο άντρας θα μπει μέσα και θα κάνει αυτά που παθαίνουμε όλοι.

Πιστεύω λοιπόν και απαντώ μόνο στην δικιά σας ερώτηση και δεν απαντώ σε τίποτε άλλο, το περιορίζω μόνο εκεί, ότι σε κάθε πλευρά προσφέρει η γυναίκα: Σαν σύζυγος του κυρίου ή κυρία του κυρίου. Σαν κυρία μόνο της, ελεύθερη επαγγελματίας, από την μέρα που ξεκινά να πείσει ένα πελάτη κι ασφαλισθεί πούναι πάρα πολύ σοβαρά θέμα και

ως την μέρα που φθάνει να είναι manager. Κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει την γυναικεία προσφορά πάνω στο ασφαλιστικό επάγγελμα βλέποντας και συγκρίνοντας την ποιότητα που ακόμα και στο πόστο των ανδρών είναι κλεμμένη από την γυναίκα...

Μαρίνα Δίξη: Μια προσθήκη μπορώ να κάνω; Θάθελα να πω ότι καταλήξαμε σε δύο συμπεράσματα. Το ένα είναι ότι η κοινωνία ζητά απ' τη γυναίκα διπλάσια προσφορά προκειμένου να αναγνωρισθεί ισότιμα και το δεύτερο είναι ότι ποιοτικά η δουλειά και προσφορά της γυναίκας είναι ασυγκρίτως σε ανώτερα επίπεδα του άνδρα. Και θα ήθελα να προσθέσω ακόμα ότι υπάρχει μια διαφορά ανάμεσα στην γυναίκα διοικητική υπάλληλο και στην γυναίκα ασφαλίστρια με την έννοια ότι η διοικητική υπάλληλος έχει πολλούς περισσότερους περιορισμούς και πιο δύσκολα κατακτά υψηλές διοικητικές θέσεις. Κι ένα παράδειγμα το αναφέρω. Στατιστικά από 100 γυναίκες διοικητικές μόνο το 0,2 φτάνει σε διευθυντικές θέσεις σε σχέση με τους άνδρες.

Δ. Παναγιωτοπούλου: Να συμπληρώσω κι εγώ πάνω σ' αυτά που είπε η κ. Δίξη κάτι. Πριν πω όμως μου επιτραπεί να πω κι εγώ ότι έχει βγει ένα συμπέρασμα ότι δεν είναι δυνατόν να αντιμετωπισθεί το ερώτημα της συμβολής της γυναίκας στον ασφαλιστικό χώρο και οποιoδήποτε επαγγελματικό χώρο χωρίς να εντυφώσει σε βάθος πάνω στα γυναικεία θέματα που είναι πάμπολλα και για αυτό φαίνεται ότι πλατειάζουμε και φεύγουμε απ' το θέμα αλλά δεν είναι δυνατόν και δεν νομίζω ότι φεύγουμε απ' το θέμα.

Ήθελα να πω πως έγινε μια μελέτη από ένα άντρα ονόματι Μουρ στις ΗΠΑ και η μελέτη αυτή προσπάθησε να μετρήσει την αντίδραση, ή μάλλον τα συναισθήματα που έχουν οι γυναίκες προς τους άνδρες συναδέλφους και οι άνδρες προς τις γυναίκες συναδέλφους και πόσο αρμονικά μπορούν να συνεργασθούν. Στη μελέτη μετείχαν και ασφαλιστικές εταιρείες. Βρέθηκε ότι οι γυναίκες ενώ παραδοσιακά έχουν διδαχθεί να θεωρούν την αυθεντία σαν μια ανδρική ιδιότητα έχουν τώρα μεγάλη τάση να περάσουν αυτή την δυσκολία-άποψη. Εκείνες οι εταιρείες που έδωσαν αρμοδιότητες τέτοιες

Συμπεράσματα για την/τον Manager

- 1) Λόγω του ρόλου της γυναίκας σαν μητέρα, η γυναίκα προσεγγίζει ευκολότερα τις ανάγκες των άλλων, πουλά καλύτερα τα οικογενειακά προγράμματα ζωής και φροντίζει τους πελάτες της προσφέροντας καλύτερο σέρβις.
- 2) Η γυναίκα πουλά ευκολότερα και καλύτερα στις γυναίκες γιατί μπορεί να γνωρίζει τις ιδιαίτερες ανάγκες τους.
- 3) Επειδή η γυναίκα στις δικές μας κοινωνίες, αντιμετώπιστηκε για αιώνες σαν εξαρτώμενο άτομο και επειδή της καλλιεργήθηκε μ' αυτό τον τρόπο το συναισθημα της ανασφάλειας, είναι σε θέση να προσεγγίσει περισσότερο τις γυναίκες που είναι ακόμη ανασφαλείς και να πουλήσει την ασφάλεια.
- 4) Η ποιότητα της γυναικείας εργασίας

- περιέχει πάντα «προσφορά» (από τη φύση της η γυναίκα είναι προγραμματισμένη στο να προσφέρει και επειδή το κάνει αυθόρμητα βρίσκεται στο συγκεκριμένο, ένα βήμα μπροστά από τον άντρα).
- 5) Οι γυναίκες έχουν να πολεμήσουν με τις ενοχές που κουβαλούν για την εγκατάλειψη της οικογένειάς τους προκειμένου να χτίσουν την καριέρα τους, γι' αυτό χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα για να κρατήσουν ψηλά το ηθικό τους.
- 6) Οι άντρες συχνά αισθάνονται απειλή από την επιτυχία των γυναικών και γι' αυτό ένας manager πρέπει να προσεγγίζει και τους συζύγους των ασφαλιστριών.
- 7) Η παρουσία των γυναικών στο υποκατάστημα μπορεί να αποφέρει μεγάλα οφέλη αν τους δοθεί η ευκαιρία ν' αναπτύ-

ξουν στις συγκεντρώσεις τις ιδιαιτερότητες που αντιμετωπίζουν σαν επαγγελματίες αλλά και τις ανάγκες της αγοράς έτσι όπως τις αντιλαμβάνονται εκείνες.

8) Το ασφαλιστικό επάγγελμα είναι από τα λίγα στα οποία έγινε αποδεκτή η ισότητα των δύο φύλων. Αυτό είναι κίνητρο για στρατολόγηση γυναικών.

9) Να βοηθήσει και να υποστηριχθεί μια Ένωση Γυναικών Παραγωγών Ασφαλείων που θα συνεισφέρει στην καταγραφή των ιδιαιτεροτήτων που αφορούν το γυναικείο δυναμικό των εταιριών και θα συμβάλλει στην επίλυση προβλημάτων με στόχο τη διευκόλυνση των γυναικών για μεγαλύτερη παραγωγή.

10) Στην Αμερική τα ποσοστά γυναικών διευθυντών είναι 30% ενώ στην Ελλάδα 0,2%!

στη γυναίκα για να μπορέσει να προσφέρει όχι μόνο να εργασθεί έχουν παρουσιάσει ποιοτικά πολύ καλύτερα αλλά και χρονικά πολύ σταθερότερα αποτελέσματα και μιλάμε κυρίως εδώ για διατηρησιμότητα πελατολογίων και διατηρησιμότητα στρατολογημένου προσωπικού ακριβώς επειδή, υπεισέρχεται αυτή η διαίσθηση αυτό το ποιοτικό στοιχείο στην επιλογή, από την άλλη μεριά και είναι το στοιχείο που θέλω να σταθώ η μελέτη έδειξε ότι οι άνδρες, πολλοί άνδρες νιώθουν απειλή από τις γυναίκες που ζητούν και που κρατούν αξία, που είναι κάταλοιπο αυτής της διεθνούς τάσης για την διατήρηση των δύο μέτρων και σταθμών αλλά πιστεύω ότι ο ασφαλιστικός χώρος ίσως είναι ο καλύτερος εξισωτής αυτών των ανισορροπιών και ανισοτήτων. Και μια ακόμα σημείωση αν μου επιτρέπετε απευθυνόμενη προς την κ. Καρανίκα Μάχη: Υπάρχει ακόμη μια μελέτη που αναφέρεται σε ποσοστά γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στις ΗΠΑ γενικά το ποσοστό των γυναικών σε 8/τες θέσεις έφθασε στο 30%, στην Ιαπωνία 4% όπου υπάρχει η παραδοσιακή επιβάρυνση για την γυναίκα και στην Ελλάδα πολύ χαμηλά.

Σμαρούλα Παντελή: Θέλετε από το ακροατήριο να προσθέσετε κάτι ή λίγο αργότερα;

Μαρία Παπαδοπούλου: Θάθελα εγώ να παρατηρήσω κάτι σε σχέση μ' αυτά που είπε η Καίτη Βασιαγεώργη.

Ακόμα και στις πωλήσεις που έχουμε κάποια ισότιμη σχέση η γυναίκα αντιμετωπίζει πολύ περισσότερα δεν ξέρω αν είναι διπλάσια ή 10πλάσια τα προβλήματα και εμπόδια, αλλά πολύ περισσότερα εμπόδια για την ανελιξη της. Και αυτό είναι για τον εξής συγκριμένο λόγο. Κατ' αρχήν υπάρχουν οι κοινωνικές δομές που την έχουν βάλει να είναι μάνα, να είναι σύζυγος, κ.λπ. εκείνο που βλέπω είναι ότι υπάρχουν και σημαντικότερα προβλήματα εκτός του ότι δηλαδή κάποιο μέρος του χρόνου θα πρέπει να τον σπαταλάει αλλού, γιατί έτσι το θέλει η κοινωνία να αντιμετωπίζει και κάποιες ενοχές. Σε καμία περίπτωση για τον άνδρα συναδέλφο δεν θα λέγανε παράτησε το σπίτι του και το παιδί του κ.λπ... αλλά θα λέγανε ο καημένος που κουράστηκε και

αυτά τα παιδιά τα αναίσθητα δεν κατάλαβαν τον αγώνα του. Για την γυναίκα αν πετύχει επαγγελματικά λένε: η γυναίκα που κοίταξε την καριέρα της και παράτησε τα παιδιά της. Άρα λοιπόν ξεκινάμε από δύο διαφορετικές απόψεις όπου για την γυναίκα δε συγχωρείται η άνοδος είναι κατακριτέα, για τον άνδρα βεβαίως έτσι έπρεπε να γίνει. Τώρα μέσα στον ίδιο χώρο της εταιρίας η γυναίκα πρέπει να το αποδείξει. Θεωρούμε δεδομένο ότι ο άντρας συνάδελφος μπορεί να κάνει κάτι πολύ καλά, η γυναίκα όμως η οποία δεν ήταν τόσο καιρό στο επάγγελμα πρέπει συνεχώς να αποδεικνύει και αυτό της φορτώνει ευθύνη διπλάσια... Για τον άνδρα δεν υπάρχουν ίδιες αναστολές και ενοχές...

Παντελή: Θέλω να δώσω το λόγο σ' αυτό το σημείο σε φίλες και φίλους έξω απ' το τραπέζι που είναι μαζί μας και θέλουν να παρατηρήσουν ή να ρωτήσουν κάτι. Βλέπω ζητά το λόγο η κ. από την ΓΣΕΕ και η κ. Μπαλάσκη ασφαλίστρια.

Φ. Σιάνου: Κατ' αρχήν αγαπητές φίλες και φίλοι θάθελα να συγχαρώ το περιοδικό για την πρωτοβουλία. Για μένα έχει ιδιαίτερη συμμετοχή μόνο να παρακολουθώ. Δεν θεωρώ ότι είμαι παθητικός ακροατής. Συμμετέχω δηλώνοντας ευθύς εξαρχής ότι είμαι φεμινίστρια δηλωμένη και ως εκπροσωπώ την ΓΣΕΕ αυτή την ώρα που είναι ανδροκρατούμενος χώρος. Το λέω αυτό γιατί συμφωνώ με την συντριπτική πλειοψηφία των τοποθετήσεων που γίνανε περί ποιότητας κ.λπ. στη δουλειά των γυναικών που το συναντάμε παντού. Θάθελα να κάνω μερικές διευκρινίσεις. Μπορεί να υπάρχουν χώροι όπου με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχει κατακτηθεί η ισότιμη αμοιβή. Όμως υπάρχει ανισότητα στις αμοιβές γενικά και στην Ελλάδα που προκύπτει από καινούργια πράγματα. Δηλαδή έχουμε ανισότητα στην ουσία στις αμοιβές που προκύπτει απ' το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν προωθούνται ιεραρχικά. Κατά συνέπεια ανισορροπία όλων των επιδομάτων και αμοιβών που συνοδεύουν την ιεραρχία. Ένα ζήτημα είναι αυτό. Και ένα δεύτερο που δεν πρέπει να υποτιμάται καθόλου και που πρέπει να το προσέξετε στον δικό σας τον κλάδο και χώρο γιατί μπορεί να γίνει πρόβλημα του μέλλο-

Πρώτες στα μαθήματα τελευταίες στη δουλειά

Μπορεί οι γυναίκες να πρώτευαν και πάλι φέτος στις εισαγωγικές εξετάσεις στα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ, αλλά αυτό σε καμία περίπτωση δεν συμβαδίζει με τη θέση του ωραίου φύλου στην απασχόληση. Η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία υστερεί σημαντικά, και αυτό όχι μόνον στην Ελλάδα, αλλά και στις άλλες χώρες-μέλη της Κοινότητας.

Ο μέσος όρος της απασχόλησης των γυναικών στην ΕΟΚ είναι μόλις 41,2% σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Κομισιόν, αλλά για τη χώρα μας το νούμερο αυτό μόλις αγγίζει το 35%. Το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση κατέχει η Δανία, ακολουθεί η Βρετανία και στην τρίτη θέση είναι η Γαλλία και η Πορτογαλία.

Βεβαίως την τελευταία δεκαετία αυξή-

Ο μέσος όρος της απασχόλησης των γυναικών στην ΕΟΚ είναι μόλις 41,2% σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Κομισιόν, αλλά για τη χώρα μας το νούμερο αυτό μόλις αγγίζει το 35%

θηκε σημαντικά η είσοδος των γυναικών στην απασχόληση κυρίως λόγω της διευρύνσης των θέσεων μερικής απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών. Ωστόσο, η γυναικεία απασχόληση στην Κοινότητα βρίσκεται πολύ πίσω σε σύγκριση με τα ανάλογα μεγέθη στις ΗΠΑ και τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊ-

κής Επιτροπής, 21 εκατομμύρια γυναίκες στην Κοινότητα, ηλικίας 25 έως 49 ετών, βρίσκονται εκτός παραγωγικής διαδικασίας και ένα σημαντικό ποσοστό από αυτές —που διαρκώς αυξάνεται— θα επιθυμούσε να εργασθεί.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει εξάλλου η ηλικιακή κατανομή των γυναικών στην απασχόληση. Από το 1985 ως το 1988 στην Κοινότητα το ποσοστό των εγγάμων γυναικών ηλικίας 25 ως 49 ετών αυξήθηκε κατά 2,5% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ανδρών στην ίδια ηλικιακή ομάδα μειώθηκε κατά 0,5%. Η τάση, πάντως, είναι το γυναικείο εργατικό δυναμικό να περιλαμβάνει διαρκώς λιγότερες νέες σε ηλικία άγαμες γυναίκες και να αυξάνεται αντίστοιχα ο αριθμός των μεγαλύτερων και έγγαμων γυναικών.

εκπαίδευσης στην εταιρία σας στον Φοίνικα...

Εύη Καρακατσάνη: ... Ας ψάξουμε να βρούμε ένα VIDEO, μια κασέτα σχετικά με εκπαίδευση είτε Management είτε πωλήσεων που να έχει γυναίκα! Αποκλείεται...

Παντελή: Να ρωτήσω κάτι; Από πού αγοράζετε τις video-κασέτες; Από ποιά μαγαζί;

Καρακατσάνη: Ένα λεπτό... Ελάχιστα έχουν μεταγλωττισθεί... Είναι έτοιμες αυτές που βρίσκουν οι πιο πολλές είναι στα Αγγλικά...

Παντελή: Ποιός τις πουλάει, πού παράγονται; Εσείς έχετε γράψει ποτέ ένα γράμμα που να λέει ότι οι ανάγκες της εταιρίας μου είναι να έχετε βιντεοκασέτες και με γυναίκες;

Καρακατσάνη: Όχι.

Σμ. Παντελή: Ούτε εσείς, ούτε κανένας άλλος σαν κι εσάς. Μα δεν είναι τυχαίο το σφάλμα. Είμαστε εμείς οι ίδιες — επιβεβαιώνεται κάτι που ελέχθη προηγουμένως — είμαστε εμείς οι ίδιες που δουλεύουμε τελικά μέσα από το αντρικό μοντέλο.

Καρακατσάνη: Θέλω να σας διηγηθώ κάτι από πολλά χρόνια πίσω. Όταν πρωτοδιορίστηκα 18 χρόνια πίσω. Όταν με φέρανε στο γραφείο, μούπαν ωραία, πάρε την κάρτα εργασίας για το ΙΚΑ. Αλλά θα πας να σου πάρουν μέτρα και για ποδιά. Εγώ, έχω σπουδάσει έξω, έχω κάνει μετεκπαίδευση, και μου φάνηκε τρελό να φορέσω ποδιά... Δεν μου πήγαινε. Κι όμως την ποδιά την φόρεσα επί 8 χρόνια. Άγκομαχούσα που την φορούσα μάλιστα μας την έκαναν και πιο φαρδιά, μήπως μείνουμε έγκυοι ή παχύνουμε... Και στον Φοίνικα και στην Εμπορική Τράπεζα, φορούσαμε ποδιές. Μάλιστα, είχαμε, καλοκαιρινές και χειμωνιάτικες.

Μ. Δίζη: Πω, πω...!

Εύη Καρακατσάνη: Λοιπόν αυτό ήταν η πρώτη σφαλιάρα που έφαγα, μπαίνοντας με τόσα όνειρα που είχα τελειώνοντας Πανεπιστήμιο εδώ και πηγαίνοντας για το εξωτερικό... Ήταν το πρώτο σπάσιμο για μια πτυχιούχο... Και μάλιστα μούδωσαν να γράφω ένα Μητρώο... Τους έλεγα θέλω να κάνω κάτι άλλο. Αξίζω περισσότερο. Θα σας βοηθήσω καλύτερα... Μούδωσαν να γράφω γραφομηχανή... Και τότε δεν υπάρχουν γυναίκες επαγγέλματα; Κάποτε μούδωσε ένας συνάδελφος που δεν είχε τελειώσει ούτε γυμνάσιο, να του γράψω ένα γράμμα στην μηχανή. Και τούπα γράφτο μόνος σου, δεν στο γράφω... Ας τ' αφήσουμε αυτά και ας πάμε στο σήμερα. Πρόσφατα πήγα στην Αγγλία στους Lloyd's. Οι Lloyd's ανδροκρατούνται και υπήρχαν δυστυχώς 10 Undeg. Και στην μάννα των Ασφαλειών Αγγλία βλέπω ότι το θέμα της γυναίκας σαν Manager είναι σε ελάχιστο γυναίκες. Τις έχουν γραμματείς, σε δευτερεύοντα πόστα... Κάτι πρέπει να γίνει... Κάπως πρέπει ν' ανεβεί το ποσοστό...

Σμ. Παντελή: Θέλω κάπως να σας συνεφέρω από πλευράς χρόνου. Και θάλεγα να αξιοποιήσουμε λίγο τον χρόνο μας με προτάσεις πάνω σ' όλα αυτά και στους στόχους που ο κ. Σπύρου κι εγώ είχαμε κατά νου όταν ήρθαμε εδώ ή ενδεχομένως είχατε και εσείς.

Βαγουρδή: Να παρατηρήσω κάτι πάνω σ' αυτά που έλεγε η κ. Καρακατσάνη... Επανάλαβανε, την έβαζαν, την πήγαν, της έδωσαν. Δεν μ' αρέσει καθό-



λου αυτό. Έγινε η ίδια γραμματεύς; ο ρόλος της άβουλης δεν μου άρεσε... Δεν μπορώ να πω με έβαλαν να γίνω αυτό. Δεν δέχομαι ότι μ' έβαλε κάποιος έτσι ή αλλιώς. Όχι εγώ μάλιστα. Εγώ το διάλεξα. Εγώ θέλησα να είμαι γραμματεύς ή εγώ διάλεξα να μπω στο αγωνιστικό κομμάτι της δουλειάς.

Παντελή: ...Βλέπεις ποιά είναι η διαφορά. Εσύ πρόσεξέ με... Μισό λεπτό.

Καρακατσάνη: Εγώ περνάω πειθαρχικό συμβούλιο αν αρνηθώ και ίσως χάσω τη δουλειά μου. Εσύ είσαι Manager, εγώ διοικητικός...

Παντελή: Ακριβώς. Η διαφορά είναι πριν γίνετε υπάλληλοι και πωλητές. Υπάρχει μια ολόκληρη υποδομή που σας οδηγεί στο να διαλέξετε να γίνετε υπάλληλος ή πωλητής. Αυτό είναι. Εσείς διαλέξατε να γίνετε διοικητική και νάχετε ένα πειθαρχικό Συμβούλιο πάνω απ' το κεφάλι σας να κρέμεται σαν τσεκούρι... Ενώ η άλλη διάλεξε να μη πάει εκεί ενώ θα μπορούσε και η άλλη να το διαλέξει και να βγει στο δρόμο. Αυτό είναι μια διαφορά. Αυτό θα πει ότι αν πραγματικά θες να πας, κόντρα στο κατεστημένο που σε περνάει από πειθαρχικά συμβούλια, σε βγάζει έτσι, ή αλλιώς, να πρέπει να βγεις έξω απ' αυτά που ίσως είναι πιο βολικά. Έτσι δεν είναι;

Εύη Καρακατσάνη: Δεν μπορούμε να σκεφτόμαστε μοιρολατρικά όπως λέει κάποιος ότι «άμα πάει κάτι στραβά απ' την αρχή, θα πάει» κάτι πρέπει ν' αλλάξουμε... Δεν μπορούμε οι γυναίκες να μένουν στο 0,2 συμμετοχή εξουσίας θέσεων. Τι μπορούμε να κάνουμε; Αυτό το... θέμα.

Σμ. Παντελή: Ας ακούσουμε προτάσεις λοιπόν.

Φλώρα Νικολιδάκη: Εγώ ήθελα να πω μερικές σκέψεις και προτάσεις. Το πρώτο θέμα — πρόταση είναι οι νοικοκυρές. Οι νοικοκυρές είναι η πλειοψηφία των γυναικών στην Ελλάδα, 35% εργάζονται και 65% Ελληνίδες είναι σπίτι, νοικοκυρές. Κάτι που είναι φαινομενικό. Πολλές γυναίκες βοηθάνε στις επιχειρήσεις, και είναι από το νόμο συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα πρόσωπα, και σ' αυτό ίσως αναφέρθηκε στην εισαγωγή του ο κ. Σπύρου που λέει ότι οι επαγγελματίες γυναίκες έχουν άνηση μεταχείριση σε πολλές παροχές και τιμολόγια — λόγω μισθού. Λοιπόν είναι γυναίκες που προσφέρουν με πάρα πολλούς τρόπους αλλά βρίσκονται επί ξύλου κρεμάμενες ιδιαίτερα από ένα σημείο και μετά της ζωής τους. Εδώ μπορεί να υπάρξει ένα πρόγραμμα το οποίο έχει γίνει αίτημα στο γυναικείο κίνημα δεν μπορεί η χώρα να το λύσει ούτε η οικονομική κρίση διευκολύνει αλλά ένα πρόγραμμα των ασφ. εταιριών συνταξιοδοτικό για τις νοικοκυρές προσαρμοσμένο στην ανάγκη νομίζω. Οι ασφαλιστριες θα μπορούσαν να το δουλέψουν πολύ καλά εξηγώντας στις γυναίκες ότι έχουν κάθε δικαίωμα να απαιτήσουν από το οικογενειακό εισόδημα αυτή την επένδυση.

Δηλαδή όταν θα φθάσω εγώ στα 45 και παντρευτήκαμε στα 25 και στα 45 δεν θα μπορώ να κάνω κάτι άλλο στη ζωή μου — μέχρι τότε ήμουν μια νοικοκυρά — να έχω τουλάχιστον μια τέτοια εξασφάλιση αν δεν έχω άλλα εισοδήματα, δεν μούχει δώσει ο μπαμπάς μου 5 ακίνητα να παίρνω νοίκια κ.λπ. Στην πλειοψηφία των γυναικών αυτό ισχύει. Δεν έχουν εισοδήματα. Μία πρόταση είναι αυτή. Δηλαδή αν βγει ένα πρόγραμμα με τίτλο «η σύνταξη της νοικοκυράς» εγώ νομίζω θα έχει πάρα πολύ μεγάλη απήχηση.



Σμαρούλα Παντελή: Να ρωτήσω κάτι που μούρχεται τώρα στο μυαλό μου; Μήπως αυτό όμως θα ακουγόταν λίγο υποτιμητικά; Μήπως αυτό πάλι θα πήγαινε γενικότερα πίσω το θέμα γυναίκα;

Φλώρα Νικολιδάκη: Νομίζω πως οι γυναίκες δεν θα προσπαθούν καθόλου έτσι... Όχι. Γιατί είναι η πράξη η ζωή.

Παντελή: αυτό δεν σημαίνει τίποτε Φλώρα μου. Γιατί εγώ μπορώ να μάη η πιο καταπιεσμένη γυναίκα του κόσμου αλλά να θέλω να νομίζω ότι σώνω και καλά ο άντρας μου μ' έχει στα ώπα, ώπα! και ότι λέω εγώ γίνεται στο σπίτι! Κατάλαβες;

Φλώρα Νικολιδάκη: Η δική μου εμπειρία λέει ότι συμβαίνουν τόσα δράματα αυτή την στιγμή τα οποία ίσως πρέπει να βγούμε πολύ έξω από δω για να πάμε να τα συζητήσουμε. Αλλά είναι πάρα πολλά. Πάρα πολλά. Δηλαδή εγώ έχω συζητήσει με γυναίκες στην ηλικία των 40 και των 50 χρόνων οι οποίες χώρισαν και μείνανε πραγματικά στο δρόμο. Και σου λέει, «ζούσα σ' ένα σπίτι, τα είχα όλα, και αναγκάστηκα 45 χρονών να πάω σε μια βιοτεχνία να κάνω την εργάτρια που αυτά που έπαιρνα ήταν το ενόικιο μιας γκαρσονιέρας που μόρρεσα να νοικιάσω. Λοιπόν αυτά είναι προβλήματα πάρα πολύ καθημερινά και τα βρίσκουμε όλοι μπροστά μας. Αυτό εδώ πέρα το πρόγραμμα όταν ξεκινάει βρίσκει ψάχνοντας στον κ... σαν 10 νέες κοπέλλες που παντρεύονται, όταν σε καλέσει στον γάμο της μπορείς να της κάνεις μια συζήτηση, να μην νομίζει ότι στην ζωή της θα είναι όλα ρόδινα και να της πεις ότι το 50% των πιθανοτήτων που αντιμετωπίζει σήμερα είναι ένα διαζύγιο.

Σμ. Παντελή: ...Αυτές είναι οι στατιστικές; 50% διαζύγια;

Φλώρα Νικολιδάκη: ... Βέβαια... Και επιβιώνει καλύτερα ο β' γάμος. Και αυτό όχι 100%. Για την γυναίκα όμως αυτό με τις λιγότερες δυνατότητες και προϋποθέσεις έχει μια μεγάλη σημασία.

Αυτό οι ασφαλιστριες μπορούν να το δουλέψουν.

Δώρα Πάππας: Μα ήδη υπάρχει αυτό! Το ζητάνε κι εγώ ήδη έχω κάνει και ειδικά στο χώρο της γυναίκας. Γιατί το ωραιότερο θα ήταν οι γυναίκες να

βγούνε όλες έξω να δουλέψουν. Υπάρχουν όμως επαγγέλματα ανδρικά όπως είναι ο καπετάνιος, όπως είναι τα ναυτικά επαγγέλματα, που δεν μπορεί η γυναίκα να βγει να δουλέψει, η γυναίκα πρέπει να μείνει στο σπίτι, κακά τα ψέματα... Είναι ορισμένα επαγγέλματα που η γυναίκα υποχρεούται να μείνει στο σπίτι.

Σμ. Παντελή: ...Γιατί βρε παιδιά, πρέπει να μείνει 24 ώρες το 24ωρο στο σπίτι;

Δώρα Πάππας: Πρέπει να μείνει να φροντίσει τα παιδιά περισσότερες ώρες σπίτι...

Φλώρα Νικολιδάκη: πάντως η εταιρεία λέω πρέπει να βγάλει ένα πρόγραμμα προσαρμοσμένο. Στο 90% των διαζυγίων της χώρας μας τα παιδιά τα κρατάνε οι γυναίκες. Η επιμέλεια των παιδιών στην Ελλάδα είναι γυναικεία υπόθεση. Οι Δικηγόροι λένε στις γυναίκες ότι αν θέλεις ένα επιτυχημένο διαζύγιο, πες απ' την αρχή πως δεν κρατάω τα παιδιά! Το πιθανότερο είναι πως θα πάρεις μια καλή διατροφή. Δεν το κάνουν οι γυναίκες αυτό. Κρατάνε τα παιδιά και δεν παίρνουν και διατροφή... Εδώ πέρα το να πεις σε μια γυναίκα πούναι χωρισμένη ότι προκειμένου να προσπαθείς να τους πάρεις διατροφή ή οποια πολλές φορές δεν είναι και κατοχυρωμένη απ' το νόμο ούτε μπορείς να τον κυνηγάς συνέχεια, καλόν είναι να τον βάλεις να σου κάνει ένα συμβόλαιο για τα παιδιά είναι μια πολύ πετυχημένη ενέργεια από την πλευρά σου. Τι θα κάνεις; προγραμματίζεις την ζωή σου.

Σμ. Παντελή: Ωστόσο μπορεί κάποιος να ακυρώσει ένα συμβόλαιο. Ποιά είναι η εξασφάλιση;

Φλώρα Νικολιδάκη: Να σας πω. Δεν είναι τέρας ο πατέρας. Έκανε ένα συμβόλαιο στα παιδιά του να τα κατοχυρώσει. Είναι ζήτημα να τον πείσει. Γιατί πολλοί χωρισμένοι λένε διάφορα όπως γιατί να σου δίνω λεφτά, δεν ξέω πως θα τα διαχειρίζεσαι κ.λπ. Ενώ το Συμβόλαιο είναι αντικειμενικό... Είναι μια αποταμίευση για τα παιδιά. Στα 18 τους χρόνια νάχουν την σπουδή τους ή στα 25 τους για κάτι άλλο. Δεν νομίζω πως και ο άνδρας δεν θα ενδιαφερθεί πάνω σ' αυτή την σκέψη...

Μαρίνα Δίζη: μέχρι τα 18 τους πως θα ζούνε τα παιδιά; Αν δεν έχει διατροφή η γυναίκα;

Πολλές παρεμβάσεις. Φωνές: Σμαρούλα Παντελή: Δεν λέμε ότι θα παραιτηθεί κάποια της διατροφής αλλά θάχει κάποιο συμπλήρωμα, μια βοήθεια...

Φλώρα Νικολιδάκη: ...Υπάρχουν και συμβόλαια που πληρώνονται στην αρχή... μία και έξω όταν ξεκινά κάποιος το Συμβόλαιο και τη ζωή του παιδιού... Πάμε τώρα σ' ένα άλλο πρόβλημα. Υπάρχει το πρόβλημα της πρόληψης σχετικά με τις γυναικολογικές ασθένειες... Χαμηλό το επίπεδο στην Ελλάδα της παροχής υπηρεσιών χαμηλή και η συνείδηση των γυναικών γύρω από το θέμα. Προχθές διάβαζα ότι στον καρκίνο του μαστού έχουμε τα πρωτεία που σημαίνει ότι η πρόληψη είναι πάρα πολύ πίσω σχεδόν ανύπαρκτη...

Τώρα, οι ασφ. εταιρείες θέλουν να πιστεύουν ότι έχουν και μια κοινωνική προσφορά. Νομίζω και σ' αυτή την κατεύθυνση οι εταιρείες θα μπορούσαν να βγάλουν ένα πρόγραμμα ένα πακέτο παροχών, με ασφάλιση πρόληψης χωρίς να τις βγάζει έξω απ' την ασφαλιστική τους πρακτική, με ελεγχόμενο α-

ντος είναι ότι στους εργασιακούς χώρους-κλάδους που γυναικοκρατούνται έχουν κατεβάσει τις αμοιβές προς τα κάτω. Η προσφορά των γυναικών σε κλάδους που γυναικοκρατούνται αποτιμάται πιο λίγο π.χ. νοσοκόμες, ή δάσκαλοι, κλωστούφαντουργία. Όπου έχουμε μεγάλη συμμετοχή ανδρών ανεβαίνει η αμοιβή, όπου έχουμε μεγάλη συμμετοχή γυναικών κατεβαίνει η αμοιβή. Δεν θέλω κι άλλα να πω ένα ακόμη που έχει ιδιαίτερη σημασία για τον κλάδο σας. Είναι μια πλευρά της τοποθέτησης της κ. Φλ. Νικολδάκη. Υπάρχει μια ηθική διάσταση που είναι και η ιδιαίτερη συμβολή των γυναικών στον κλάδο. Η ηθική διάσταση. Οι γυναίκες δεν έχουν χρωθεί μη συμμετέχοντας σε κέντρα λήψεως αποφάσεων με τα στραβά κακά ανέπιμα και τρισάθλια αυτού του κόσμου. Έχουν λοιπόν μια ηθική προσέγγιση δεν έχουν επιβαρυνθεί ακόμα, τι θα κάνουμε δεν ξέρω όταν θα μπούμε μαζικά σ' αυτές τις διαδικασίες, αν τους το επιτρέψουν, που δεν θα τους το επιτρέψουν, πρέπει να δοθούν μάχες με νύχια και δόντια για το επάγγελμά σας αυτό είναι η ηθική διάσταση του ζητήματος που μπορεί αυτή η διάσταση να μην έχει άμεσα τα κέρδη τα νούμερα, τα ποσοστά, ότι έκλεισα τόσα συμβόλαια, έναντι τόσης δουλειά, μπορεί νάναι πιο μεσοπρόθεσμο ή μακροπρόθεσμο το κέρδος. Η άποψή μου είναι με μεγαλύτερη υπομονή, με μεγαλύτερη επιμονή, και επιμένοντας στα θετικά στοιχεία του φύλου μας να πληρώσουμε το τίμημα νάναι η δική μας συμβολή σ' αυτή την υπόθεση. Ευχαριστώ πολύ.

Μαρίνα Δίζη: Να ρωτήσουμε κάτι; Πόσες γυναίκες συμμετέχουν στην εκτελεστική επιτροπή της ΓΣΕΕ;

Φ. Σάνιου: Είναι ένας ανδροκρατούμενος χώρος με δύο γυναίκες.

Μπαλάσκα: Θέλω να νιώθω κι εγώ μέσα στην ομάδα. Δεν μπορώ να κλώθω απ' έξω... Νιώθω σαν ομάδα...

Και όταν ξεκινάμε μια ομάδα, σαν ψυχολόγος εσείς θα ξέρετε τα συναισθήματα που δημιουργούνται ακούγοντας οι γύρω μας, ξέρουν αν θα βγει κάτι καλό ή όχι...

Ακούγοντας αυτά που λέγονται μου δημιουργήθηκε ένα σφίξιμο και ταραχή, και βέβαια είναι δικό μου πρόβλημα... Με την ε... την εξής: Βλέπω ότι εδώ είμαστε όχι να λύσουμε φεμινιστικά θέματα που θα τα λύσουμε με άλλο τρόπο, με συλλόγους, με την κοινωνία, την πολιτεία την ισότητα κ.λπ. Έχω την εντύπωση ότι εδώ είπαμε να δούμε τί κάνουμε. Είναι μια πραγματικότητα.

Εκείνο το κομμάτι εγώ που είδα και μ' έχει πιάσει το σφίξιμο είναι ότι βλέπω ότι είμαστε, ακόμα ζούμε στην παραδοσιακή γυναίκα εμείς οι ίδιες (πως νιώθω) και αφήνουμε να ρέει στην τύχη του το θέμα. Πρέπει να πάρουμε τη ζωή και τις ευθύνες στα χέρια μας η κάθε μια... Νιώθω ότι ρίχνουμε στις πλάτες των ανδρών, εσύ φταις — και αυτόν έτσι τον έμαθαν τί φταίει ο άντρας. Λοιπόν, τα ρίχνουμε στον άνδρα στην κοινωνία στην οικογένεια στην Πολιτεία. Είμαι μάνη! Το διάλεξα, δεν με υποχρέωσε κανένας! Ήθελα να κάνω οικογένεια. Ήθελα να είμαι εργαζόμενη... το διάλεξα...

Έτσι πρέπει να σταματήσουμε να συνεχίζουμε τον ρόλο της μάνας και στη δουλειά και δεν μπορούμε να παραμελήσουμε τον άνδρα. Είναι η συντροφικότητα, η συμπόρευση. Δεν είμαστε εδώ να πούμε

τι κάνουν οι άντρες και κατά των ανδρών κ.λπ. Εδώ ήρθαμε να δούμε πώς μπορούμε μαζί με τον σύζυγο να προχωρήσουμε. Αυτοί είναι οι **άγραφοι νόμοι**, οι γραμμές... μέσα σε μια οικογένεια, μια εταιρεία μέσα εκεί που στεκόμαστε. Οι **άγραφοι νόμοι** είναι τελείως διαφορετικοί απ' τους νόμους που βάζει η κάθε εταιρεία, το κράτος κ.λπ. Νομίζω πως θα πάει η ώρα μας μ' ένα κατά των ανδρών κατά των εταιριών, του κράτους...

Σμαρούλα Παντελή: ...Αισθάνονται κι άλλοι σ' αυτό το τραπέζι πως αυτό που κάναμε μέχρι τώρα ήταν απλά να κατηγορούμε;

Φωνές όλοι μαζί: Όχι, όχι! αντίθετα!

Μπαλάσκα: Συγγνώμη! Αυτή τη στιγμή δεν είπα αυτό. Όχι, όχι. Αυτή τη στιγμή νιώθω όχι να κατηγορούμε, ίσως ήτανε λάθος έκφραση, ότι ρίχνουμε τις ευθύνες κάπου αλλού. Συγγνώμη όταν κάνω μια δουλειά εγώ, την δουλειά της ασφαλίστριας, πρέπει να βάλω προτεραιότητες όπως λέει και ο κ. Σπύρου στο εξώφυλλο του περιοδικού. Ποιά είναι το κομμάτι της δουλειάς μου που με ενδιαφέρει; Δεν μπορώ ν' απλώνω το χέρι μου πιο πάνω από κει που δεν μπορώ.

Πρέπει να ξεκαθαρίσω εγώ σαν ασφαλίστρια τί θέλω. Έχω ξεκαθαρίσει εγώ με τον εαυτό μου τί θέλω; Άμα το ξεκαθαρίσω, δεν νομίζω ότι θα φταίει, ούτε η κοινωνία ούτε ο άντρας μου, ούτε ο Διευθυντής μου, ούτε κανένας. Από άλλης πλευράς, και σωστά το είπε η Μάχη διερωτώμαι αν το κομμάτι των 10 ετών που έδιναν... να τώρα αυτή τη στιγμή διερωτώμαι, μιλώ συνταξιοδοτικά... διότι είμαι σε κάποια ηλικία, ποιά είναι το μέλλον μου σαν ασφαλίστρια. Μήπως έκανα λάθος;

Σμαρούλα Παντελή: Εγώ έχω αντιληφθεί, εγώ προσωπικά, και θάθελα να ξέρω πόσο συμφωνείτε μαζί μου, ότι δεν έχουμε κατηγορήσει εδώ κάποιον άλλον που φταίει για μας, έχω αντιληφθεί ότι έχουμε επισημάνει δυσκολίες που υπάρχουν και που εξαρτώνται και από τους άνδρες και μας τις ίδιες, από τον τρόπο που έχουμε μεγαλώσει από το δικό μας εγώ ας πούμε, που αντιστέκεται και δεν θέλει ν' αλλάξει, ενώ θέλει ν' αλλάξει. Σύμφωνοι; Δεν ξέρω συμφωνείτε;

Φωνές: Ναι, ναι, ναι!

Σμαρούλα: Και θέλω να πω ότι η κ. Βαγουρδή είπε κάτι πολύ, εγώ τουλάχιστον το κατάλαβα μές' το πεσσί μου, ότι οι άντρες μεγάλωσαν από γυναίκες. Δηλαδή αν σήμερα οι άντρες είναι αυτοί που είναι κάπου φταίμε και μεις γι' αυτό. Εντάξει;

Επομένως, εάν θέλουμε ν' αλλάξουμε τους άντρες από δω και πέρα ή αν μπορούμε υπάρχουν διάφορες θεωρίες, που άλλα λένε οι άντρες και οι γυναίκες είναι δυο διαφορετικά πράγματα και πρέπει να συνεχίσουμε έτσι... Άλλα λένε όχι. Δεν είναι δυο διαφορετικά πράγματα πέρα από κάποιες διαφορές που έχουμε, έχουμε πολλές ομοιότητες και μπορούν νάναι αρκετά ίδιοι. Και μπορούμε να τους κάνουμε αρκετά ίδιους και όχι να τους ξεχωρίζουμε. Αυτές είναι και φιλοσοφικές απόψεις θα μου επιτρέψετε δηλαδή κάποιος είναι ορθόδοξος και ο άλλος είναι μουσουλμάνος. Δεν μπορείς να τους πεις ποιά είναι το σωστό απ' τα δυο. Αλλά πιστεύω πως αυτές οι γυναίκες που θεωρούμε ότι σήμερα οι άντρες είναι κάποιος και δεν θάπρεπε να είναι αυτοί που είναι αλλά θάπρεπε να είναι κάτι άλλο, εμείς οι

ίδιοι πρέπει να ξεκινήσουμε απ' τα δικά μας τα παιδιά, πώς τα μεγαλώνουμε εμείς. Έτσι δεν είναι; Για να δούμε τί θα γίνει στις επόμενες γενιές...

Ελένη Γρετσιόσα: ...Και το σχολείο στη συνέχεια. Για να μάθει το αγοράκι ότι δεν διαφέρει από ένα κοριτσάκι...

Δώρα Πάππας: Η μητέρα μπορεί να το κάνει αυτό...

Σμαρούλα: Θέλω να θυμίσω ότι οι στόχοι του τραπέζιού μπορούν ν' αλλάξουν. Θέλω να θυμίσω ποιοί ήταν οι δικοί μας στόχοι όταν ήρθαμε σήμερα το πρωί εδώ και να δούμε αν έχουν αλλάξει, αν συμφωνείτε μ' αυτούς τους στόχους, αν έχουμε κάποιο άλλο στόχο να βάλουμε που ίσως τον έχουμε ξεχάσει... Έτσι; Ο στόχος μας ήταν να δούμε ποιά είναι η θέση της γυναίκας ασφαλίστριας σήμερα, αν έχει προσφέρει περισσότερα απ' αυτά που της έχουν αποδοθεί και αν πρέπει να της αποδοθούν άλλα από αυτά που της αποδίδονταν. Ποιά είναι η θέση της γυναίκας σαν ασφαλιστικού υπαλλήλου. Τι πρόσφερε εκεί μέσα η γυναίκα; Πώς θα μπορούσε η ασφαλιστική αγορά να εκμεταλλευθεί με θετικό τρόπο την γυναικεία παρουσία προς όφελος της και τελικά προς όφελος της ιδέας της ασφάλισης για την οποία αν μή τι άλλο όλοι εδώ σήμερα συμφωνούμε ότι η ασφαλιστική ιδέα είναι κάτι θετικό. Πάμε να δώσουμε κάτι θετικό στον κόσμο. Έχει να προσφέρει η γυναίκα κάτι σ' αυτό; Θάπρεπε οι ασφαλιστικές εταιρείες να αναγνωρίσουν ότι η παρουσία της είναι θετική και δεν αξιοποιείται, και πώς θα μπορούσε να αξιοποιηθεί. Με-

τά, τί θα μπορούσαν οι ασφαλιστικές εταιρείες να προσφέρουν στην γυναίκα εργαζόμενη ώστε να μπορούν να την αξιοποιήσουν καλύτερα; την εργαζόμενη. Αυτό είναι το ένα σκέλος, και το άλλο σκέλος που σκεφτόμασταν ήταν η γυναίκα σαν πελάτισσα των ασφαλιστικών εταιριών, πόσο πολύ καλύπτεται σήμερα με τα υπάρχοντα προγράμματα.. Υπάρχει κάτι που δεν έχουν δει οι ασφαλιστικές εταιρείες και που εσείς σαν γυναίκες που εργάζεστε σ' αυτό τον χώρο το έχετε επισημάνει και δεν έχετε μπορέσει ποτέ σαν μονάδες να το εκφράσετε... Ίσως μπορούμε να δούμε ότι γυναίκες είναι εκείνες που είναι υπεύθυνες διαφήμισης, δημοσιών σχέσεων, Marketing οι πιο πολλές ασφαλιστικές εταιρίες έχουν γυναίκες σ' αυτά τα πόστα, πώς γίνεται και όλες οι Διαφημίσεις, που βγαίνουν προς τα έξω έχουν άνδρες ασφαλιστές, πώς γίνεται και όλες οι διαφημίσεις που βγαίνουν προς τα έξω απευθύνονται σε άντρες πελάτες, ποιά είναι η δικιά μας ευθύνη σ' αυτό το κομμάτι, τί έχουμε κάνει εμείς απ' αυτά τα πόστα στις εταιρίες, πόσο εμείς τόχουμε συνειδητοποιήσει αυτό; Τί γίνεται στα τμήματα εκπαίδευσης, γιατί όλη η εκπαίδευση γίνεται πάνω σε αντρικά μοντέλα, γιατί όλοι οι ασφαλιστές και ασφαλίστριες εκπαιδεύονται στο πώς ένας άντρας πάει να πουλήσει ασφάλειες σ' έναν άντρα; Όλα τα παραδείγματα, όλα τα VIDEO που έχουμε γυρισθεί και προβάλλονται στις ασφαλιστικές εταιρείες για εκπαίδευση έχομε άντρες μέσα...

Εύη Καρακατσάνη: ... Εδώ είναι το δράμα... Πάντα άνδρες παρουσιάζονται...

Παντελή: Ακριβώς... Εσείς όμως είστε υπεύθυνη

Αγωνίζεται και συμπάσχει η γραμματέας

Να στέκεται εκεί ακούρατος εργάτης, ενθαρρύνοντας τους ασφαλιστές, ή και το manager πολλές φορές, ν' αγωνίζεται και να συμπάσχει με τις προσπάθειες όλων, για την αύξηση της «παραγωγής», την «ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού» και τη «διάκριση» του υποκ/μος, παρ' όλο που γνωρίζει ότι ουσιαστικά η ίδια δεν κερδίζει τίποτ' απ' αυτό, ν' ακούει τα προβλήματα, να προσπαθεί να δώσει λύσεις, και όταν θα τελειώνει κάθε βράδυ να μην έχει πολλές φορές το κουράγιο ν' ασχοληθεί με τα δικά της προβλήματα ή με την προσωπική της ζωή.

Είναι αυτή ο συνδεδετικός κρίκος, εταιρίας, πελάτη, ασφαλιστή, manager και ίσως να είναι η φύση της, που την κάνει ν' αντέχει και ν' ανταποκρίνεται σε όλ' αυτά.

Δεν παύει όμως να είναι και αυτή ανθρώπινη και να αναζητά αναγνώριση. Από που όμως; Ίσως μπορεί να έχει την ηθική ικανοποίηση, ότι αναγνωρίζει την αξία της ο Δ/ντής της ή ακόμα και οι ασφαλιστές του υποκ/τος, ίσως και κάποιος συνάδελ-

φοί διοικητικοί, αυτό όμως που είναι πολύ σημαντικό και πρέπει να καταλάβουν και οι ίδιες οι εταιρίες, είναι το μεγάλο έργο που αναλαμβάνει η οποιαδήποτε γραμματέας σ' ένα υποκ/μα και να φροντίζουν να τις καλύπτουν τόσο οικονομικά, όσο και ηθικά, γιατί ας μην ξεχνάμε, πως λειτουργεί σ' ένα χώρο όπου υπάρχουν μεγάλες αμοιβές, υλικές και ηθικές, οι οποίες επηρεάζουν ψυχολογικά τον οποιοδήποτε εργαζόμενο, που δεν αμείβεται ανάλογα με την προσφορά του. Και σίγουρα δεν θεωρείται δικαιολογία το γεγονός, ότι έχει τη δυνατότητα ν' αυξήσει από μόνη της το εισόδημά της, λειτουργώντας και σαν ελεύθερος επαγγελματίας στον ίδιο χώρο, γιατί ο ρόλος της πρέπει να είναι συγκεκριμένος.

Οι εταιρίες λοιπόν, αναγνωρίζοντας την αξία της προσφοράς της γραμματέως, ας βάλουν τα θεμέλια, για μια ποιοτική και ολοκληρωμένη παρουσία της στην αγορά.

Αθηνά Γκίτζια - Παπανικολάου
Γραμματέας Υποκ/μος Ζωής
Ασφ. Εταιρία «ΑΣΤΗΡ»

Είμαι φεμινίστρια!

Γράφει η:
ΦΩΤΕΙΝΗ ΣΙΑΝΟΥ
μέλος της Γ.Ε.Σ.Ε.Ε.

Ακούγεται συχνά από γυναίκες καταξιωμένες, που μετέχουν ενεργά στην πολιτική και στην οικονομία, ότι δεν υπάρχει γυναικείο ζήτημα, ότι η ισότητα είναι δεδομένη ή αιά-αιά η κοινωνική εξέλιξη θα λύσει από μόνη της προβλήματα. Ο φεμινισμός εξάλλου δεν είναι καθόλου της μόδας...

Ίσως να μην έχει ιδιαίτερη αξία η προσπάθεια αποκατάστασης εννοιών, την εποχή της αμφισβήτησης και της κρίσης. Ίσως και να έχει... Ο όρος **φεμινισμός** συμπύκνωσε την πάλη των γυναικών για ισότητα στην πολιτική, στην εργασία, στην κοινωνία, στην οικογένεια.

Σημαντική πρόοδος έχει σημειωθεί σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών, μέτρα για την προστασία της μητρότητας, βρεφονηπιακούς σταθμούς κ.λπ. κάτω από την επίμονη και μακρόχρονη πάλη του γυναικείου και του εργατικού κινήματος. **Το χάσμα όμως μεταξύ των δυνατοτήτων της εποχής μας και της πραγματικής θέσης των γυναικών στην κοινωνία, στην εργασία, στην οικογένεια, στην πολιτική, παραμένει.**

Οι γυναίκες αποτελούν το 35% του εργατικού δυναμικού της χώρας μας και το 65% των μακράς διάρκειας ανέργων. Είναι οι πιο χαμηλόμισθοι και οι λιγότερο εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι.

«... Κατάλαβα, έπειτα από τις εμπειρίες της τελευταίας εικοσαετίας, ότι ο ταξικός αγώνας και ο αγώνας των γυναικών είναι δύο πράγματα διαφορετικά. Γι' αυτό έγινα στρατευμένη «φεμινίστρια». Υπάρχει μια πάλη καθαρά γυναικεία εναντίον των πατριαρχικών αξιών, που διαιωνίζεται σε όλα τα σημερινά κοινωνικά συστήματα. Και η πάλη αυτή δεν μπορεί παρά να διεξαχθεί μόνο από τις γυναίκες. Αυτός ακριβώς είναι ο λόγος που θεωρώ το «Κίνημα για την Απελευθέρωση των Γυναικών» απαραίτητο στη σημερινή κοινωνία».

ΣΙΜΟΝ ΝΤΕ ΜΠΩΒΟΥΑΡ

Η ανισότητα στις αμοιβές αναδειχίνεται σήμερα μέσα από την επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών, καθώς και τις χαμηλές αμοιβές σε κλάδους που γυναικοκρατούνται.

Το δικαίωμα στη μητρότητα γίνεται πηγή άνισης μεταχείρισης και καταπίεσης της εργαζόμενης γυναίκας που σηκώνει καθημερινά μόνη της ένα δυσβάστακτο φορτίο.

Οι απολύσεις, η βία — ιδιαίτερα σε βάρος των νέων γυναικών — η προσβολή της γυναικείας προσωπικότητας και αξιοπρέπειας βάζουν σε δοκιμασία την ψυχική και σωματική υγεία των γυναικών.

Μερικοί δείκτες για την συμμετοχή των

γυναικών σε θέσεις κλειδιά στον επαγγελματικό τομέα και γενικότερα σε κέντρα λήψης αποφάσεων, στην Βουλή, στα υπουργεία, στα πολιτικά κόμματα στην τοπική αυτοδιοίκηση, στο συνδικαλιστικό κίνημα είναι απaráδεκτα χαμηλά.

Οι γυναίκες από την θέση και το ρόλο τους στην κοινωνία έχουν αναπτύξει ποιότητα στην εργασία, στις σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους. Δεν έχουν χρωθεί, λόγω μη συμμετοχής στα κέντρα εξουσίας με τις ευθύνες που έχει χρωθεί το αντρικό φύλο. Φέρνουν μαζί τους μια ηθική που πρέπει να κρατηθεί ψηλά και πάνω απ' ό,τι ενσωματώνει και εκχυδαίζει την ευαισθησία και τον ρομαντισμό τους.

Όσες γυναίκες πάλεψαν με νύχια και με δόντια, πλήρως αν τον τίμημα της συμμετοχής και της ενοχής, αναδείχτηκαν σε όποια θέση ευθύνης, έχουν μια επιπρόσθετη ευθύνη απέναντι στις άλλες χιλιάδες καταπιεσμένες γυναίκες, απέναντι στο ίδιο τους το φύλο...

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

Η Φωτεινή Σιάνου γεννήθηκε το 1951 στη Θεσσαλονίκη.

Δραστηριοποιήθηκε στο συνδικαλιστικό κίνημα στο χώρο των ξένων τραπεζών. Διατέλεσε γραμματέας του Συλλόγου Υπαλλήλων Τράπεζας CHASE MANHATTAN.

Μέλος της Εκτελεστικής Γραμματείας της ΟΤΟΕ.

Ιδρυτικό μέλος της Γραμματείας Γυναικών της ΟΤΟΕ.

Σήμερα είναι μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΓΣΕΕ και Γραμματέας Γυναικών της ΓΣΕΕ.



ΣΙΑΝΟΥ ΦΩΤΕΙΝΗ
Μέλος της Γ.Ε.Σ.Ε.Ε.

ριθμό εξετάσεων τον χρόνο, με τεστ Παπανικολάου και μαστογραφία που είναι πολύ συγκεκριμένα κατά ηλικία π.χ. μέχρι 35 χρόνων μπορεί να έχει μία εξέταση το χρόνο, πάνω από 40 κ.λπ... Αυτό το πακέτο μπορεί νάναι πολύ ελκυστικό για γυναίκες οι οποίες π.χ. μπορεί νάχουν εξασφαλίσει, δουλεύει Ρ/Τ π.χ. στην Ολυμπιακή, σας λέω συγκεκριμένες περιπτώσεις δεν μιλάμε θεωρητικά, ή κάνει μια δουλειά στο σπίτι της, φασόν, έχει εξασφαλίσει τα προς το ζην και αρκετά καλά, αλλά όμως το Νοσοκομείο είναι ένα πρόβλημα για πάρα πολλές κατηγορίες εργαζομένων στην Ελλάδα. Ασφάλιση γιατρό με πολύ καλή θέση στο Ιπποκράτειο η οποία μου είπε αν αρρωστήσω και να μπορώ να πάω κάπου αλλού όχι σ' ένα Δημόσιο Νοσοκομείο όπως το Ιπποκράτειο...

Λοιπόν αυτό είναι μια ανάγκη για τις γυναίκες και το γεγονός ότι εσύ θα της μιλάς και ότι στο πακέτο παροχών του προγράμματος που πουλάς υπάρχει και η πρόληψη, επειδή έχει μία ευαισθησία σ' αυτό, θα το κάνει ελκυστικό να αγορασθεί. Και εδώ μιλάμε ότι αυτό θα το πουλάνε εταιρίες που ενδιαφέρονται για πωλήσεις και όχι για ευαισθησίες κ.λπ.

Βασιαγεώργη Καίτη: Οι ασφαλίσεις Ζωής δουλεύουν με τις πιθανότητες πάντα, μιλάω έτσι ε-

πειδή είμαι σε πόστο εκδόσεως Συμβολαίων — εδώ δεν έχουμε πιθανότητα...

Φλώρα Νικολιδάκη: Αυτό τόχω ακούσει κι εγώ στην εταιρία μου ότι δηλαδή βγαίνουμε έξω απ' την ασφαλιστική πολιτική. Αν ενδιαφέρεσαι όμως ν' αυξήσεις τις πωλήσεις, δίνει κίνητρα και γι' αυτό μιλάμε. Εμένα με βοηθά σαν ασφαλίτρια να πάω και να αυξήσω την πελατεία μου και θα πάω μαζί με τ' άλλα σε βοηθάω στην πρόληψη.

Βασιαγεώργη: ...Αυτό θα μπορούσε να το κάνει πηγαίνοντας σε μια ιδιωτική κλινική...

....**Παντελή:** ...Βοηθά ψυχολογικά βοηθάει τις πωλήσεις...

Φλώρα Νικολιδάκη: Ναι είναι διαφορετικό. Βοηθά όταν ξέρει ότι το συμβόλαιό της, η εταιρία της δίνει μία δυνατότητα...

Σμ. Παντελή: Έχω ακόμη μια ιδέα, συγνώμη που παρεμβαίνω αν' και δεν είμαι ειδικός θα μπορούσε η Χ ασφαλιστική εταιρία να συμβληθεί με κάποιο ιδιωτικό νοσοκομείο...

Φλώρα Νικολιδάκη: ...Μου έτυχε κάτι και το γνωρίζει ο κ. Σπύρου, ότι μια μεγάλη ομάδα γυναι-

κών μου ζήτησε να κάνει μια μεγάλη ομαδική ασφάλιση αν της δίνουμε και τρεις Οδοντιατρικές εξετάσεις τον χρόνο... Ήταν αδύνατο να καταλάβουν κάποιοι στο τμήμα Ομαδικών μεγάλης εταιρίας ότι αυτό ήταν συμφέρον για την εταιρία γιατί εκεί είναι 16.000 άτομα που σιγά-σιγά έχουν πρόβλημα και ενός ιδιωτικού συμβολαίου...

Ελένη Βαγουρδή: Αυτό είναι πρόβλημα γυναικών; Δεν μπορεί να το κάνει ένας άνδρας;

Φλώρα Νικολιδάκη: Έχουμε φύγει απ' αυτό το θέμα. Τώρα μιλάμε πώς θα καλύψουμε καταναλωτικά την γυναίκα καλύτερα μ' ένα πιο συγκεκριμένο τρόπο.

Μαρία Λιώλη: ...Επειδή προηγουμένως μίλησες για τις νοικοκυρές έχω μια απορία. Ποιός θα τους πληρώνει τα ασφάλιστρα;

Φλώρα Νικολιδάκη: Ο σύζυγος! Και να πώς! Ξεκινά η οικογένεια την ζωή της. Παντρεύονται δύο άνθρωποι 25-30 χρονών. Κάνουν έναν προγραμματισμό. Εσύ θα μείνεις στο σπίτι, στην Ελλάδα το 65% αυτών των γυναικών μένει στο σπίτι. Με την ευθύνη ότι φροντίζει τα του σπιτιού και τα παιδιά που θα έρθουν... Έτσι; Και πολλές γυναίκες το δέχονται, και ξέρω ακόμα ότι πάρα πολλές γυναίκες φύγανε από την πάρα πολύ καλή δουλειά που είχαν... Είναι ευθύνη τους — κι όμως το κάνουν! Λέμε τώρα: Είναι δίκαιο σ' αυτό το ζευγάρι που δεχθήκανε αυτό τον προγραμματισμό να κάνουν και την εξής σκέψη; ωραία! Την παίρνουμε αυτή την απόφαση... Να κάνουμε κι ένα συμβόλαιο προστασίας; Γιατί, πού είναι το περίεργο;

Δώρα Πάππας: Πιστεύω ακόμη πως η κάθε νοικοκυρά μπορεί να ξεκόψει ένα ποσό, κάνοντας το μικρότερο δυνατό κάθε μήνα και ν' αποταμιεύει ένα ποσό με αυτή την σκέψη...

Φλώρα Νικολιδάκη: Ξέρετε πόσα σπαταλούν οι γυναίκες για καλλυντικά, που τους χρειάζονται πολύ λιγότερο...! Να εδώ είναι και η προσφορά μας σαν ασφαλίτριες...

Μαρία Λιώλη: Παρατηρούμε ότι όταν αφαιρείται η δύναμη προσφοράς με το να την περιορίζεις τη γυναίκα στο σπίτι, τότε αυτή οδηγείται στην κατανάλωση και οι έξυπνες επιχειρήσεις και το έξυπνο Marketing το ξέρουν αυτό και το εκμεταλλεύονται.

Σμ. Παντελή: Δεν διαφωνείς λοιπόν Μαρία ότι υπάρχουν χρήματα και ότι είναι στο χέρι της ασφαλίτριας να δώσει λύση και ιδέες σε μια νοικοκυρά στο πώς θα μπορούσε να βρει χρήματα και να κάνει ένα συμβόλαιο...

Μαρίνα Δίζη: ...Και όχι μόνο να ζητήσει αλλά και να απαιτήσει βάσει της προσφοράς της η οποία είναι άμισθη... Είναι ο ρόλος της τέτοιος που δεν αμείβεται...

Φλώρα Νικολιδάκη: Είναι μια ιδιωτική ρύθμιση αυτό... Εδώ πάλι μπορούμε να μιλήσουμε για την δουλειά τη δική μας. Για την προσφορά της γυναικας ασφαλίτριας. Μπορεί η γυναίκα ασφαλίτρια να κάνει τέτοιες συζητήσεις και να υπάρχει και ένα καλύτερο περιεχόμενο στην επαφή που θα έχουμε την άλλη γυναίκα... Δεν είναι ανάγκη να της λες μόνο ασφαλιστικά... Μπορείς να της πεις και 5 πράγματα για τον ρόλο των ασφαλιστριών κ.λπ... Και πάρτε υπ' όψη σας ότι μέσα στην οικογένεια γίνο-

ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑ*

- Χαμογελά.
- Είναι περιποιημένη, καθαρή, νοικοκυρεμένη (το ίδιο και ο χώρος της).
- Σέβεται τους συνεργάτες της και την εταιρία για την οποία δουλεύει.
- Είναι αποφασιστική.
- Δουλεύει μαζί με τους άλλους και όχι εναντίά τους.
- Βλέπει τη συνεργασία όχι σαν αδυναμία αλλά ως ενδυνάμωση και των δύο μερών.
- Επικοινωνεί.
- Λύνει προβλήματα.

* αλλά και του άντρα -επαγγελματία!

Ε.Λ.

νται και οι εξής ιεραρχήσεις: Τι θα αγοράσουμε, πλυντήριο πιάτων ή στερεοφωνικό, που του αρέσει κι όλας. Και δυστυχώς το πλυντήριο πιάτων αγοράζεται τελευταίο ακόμα στα ελληνικά νοικοκυριά... Έχω ακόμα μια τελευταία πρόταση... Να μιλήσουμε για τα ανασφάλιστα επαγγέλματα που αναπτύχθηκαν τελευταία στη χώρα μας και είναι γυναικεία κατά βάση...

Όλες οι ντίλερ είναι ανασφάλιστες παντελώς. Γνωρίζω στελέχη διαφημιστικών επιχειρήσεων γνωστών που τις βλέπουμε και στις εφημερίδες κ.λπ. που είναι εντελώς ανασφάλιστες αν και έχουν υψηλά εισοδήματα... Γνωρίζω γνωστή διαφημιστρια που φιγουράρει σε πολλά περιοδικά που στα 32 της δεν είχε σκεφθεί και δεν είχε και ασφάλεια τι θα γίνει αν πάθει κάτι;

Σμαρούλα Παντελή: Δεν την είχε η εταιρία της ασφαλισμένη;

Φλώρα: Όχι!

Σμαρούλα: Τι έχει να πει το Υπουργείο πάνω σ' αυτό;

Ντόντου Σταματία: Έχω ακούσει πάρα πολλά και θάθελα να μιλήσω γενικώς και όχι σ' αυτό μια και δεν είναι και αρμοδιότητά μου. Να τελειώσουν οι προτάσεις και τα λέμε...

Φλώρα Νικολιδάκη: Για τα διάφορα λοιπόν επαγγέλματα υπάρχουν σωματεία με 500-600 μέλη κ.λπ. Εδώ υπάρχει λύση η ομαδική ασφάλιση, όπου κάποιος ασφαλιστής θα πάρει μια προμήθεια κ.λπ. Έχω υπ' όψη μου σκανδιναβικές εταιρίες που συμβάλλοντας σήμερα με σωματεία που ασφαλιζονται χωρίς μεσολάβηση ασφαλιστή. Η προμήθεια πηγαίνει στο σωματείο με μια ρύθμιση ώστε το σωματείο ρίχνει το κόστος ομαδικής ασφάλισης για τα μέλη του. Αυτό ενδιαφέρει πάρα πολύ τις διοικήσεις και είναι μια σκέψη που θα ενδιέφερε πολλούς να υλοποιηθεί. Γιατί μια τέτοια ομαδική να μπει στην τσέπη τη δική μου που είναι αρκετά εκατομμύρια μερικές φορές... Τί μπορεί να γίνει αφού μπαίνουμε σε κόντρα με το συμφέρον του ασφαλιστή και πρέπει νάμαστε ρεαλιστριες... Αυτό που μπορεί να γίνει απ' τις ασφαλιστικές εταιρίες αν θέλουν να εξυγιάνουν αυτή την πλευρά του προβλήματος είναι να δώσουν ένα πριμ στον ασφαλιστική ανάλογα με το μέγεθος της ομαδικής ασφάλειας για νάχει συμφέρον να τους φέρει στην εταιρία και από κει και πέρα να ρυθμίσουν άμεσα με το σωματείο αυτή την υπόθεση ούτως ώστε πραγματικά το σωματείο να μπορεί να έχει ένα έσοδο από αυτή την ιστορία. Αυτή η ρύθμιση θα εξυπηρετήσει κυρίως γυναικεία επαγγέλματα.

Σμ. Παντελή: Σ' ευχαριστούμε Φλώρα, ν' ακούσουμε την κ. Ντόντου Εκπρόσωπο του Υπουργείου Εμπορίου.

Ντόντου Σταμ. Υπουργείο: Θέλω να σας ευχαριστήσω και να σας συγχαρώ για την προσπάθεια η οποία γίνεται. Ομολογώ ότι μαθαίνω έστω και για το λίγο αυτό χρόνο που είμαι μαζί σας... Ομολογώ ότι μαθαίνω γιατί η δική μου πορεία στο επάγγελμα ξεκίνησε από την αρχή στο Υπουργείο, έχω μια καριέρα στο Υπουργείο από το 1970, επειδή έχω σπουδάσει και δουλέψει και έφτασα σ' ένα σημείο που εγώ τουλάχιστον είμαι ευχαριστημένη, έχω κι εγώ αρκετές εμπειρίες αν και δεν είμαι ασφαλίτρια.

Και δεν θέλω να με παρεξηγήσετε για μερικά πράγματα που θα επισημάνω, αλλά θα είναι από την δική μου σκοπιά όχι σαν Υπουργείο και ασφαλιστική επιχείρηση αλλά σας βεβαιώ σαν γυναίκα. Σαν γυναίκα που σπούδασε και δουλεύει από πάρα πολύ μικρή. Δεν μου άρεσαν μερικοί όροι που δεν είναι πια και στη μόδα. Ο Φεμινισμός. Διέκρινα πολλές φορές αφηρημένα από τις ομιλήτριες μία τάση να βλέπουμε την γυναίκα ξεχωριστά από τον άνδρα. Και νομίζω όταν δουλεύεις, βέβαια όταν έχεις και οικογένεια είναι κάπως διαφορετικά, δεν μετράει αν είσαι γυναίκα ή άνδρας. Προσωπικά εγώ ποτέ δεν το σκέφθηκα.

Σμαρούλα Παντελή: Χάσατε δυστυχώς — ήρθατε λίγο αργά, πολύ απ' την κουβέντα που εδώ αναφερθήκαμε στο γιατί πάθησε αυτή η θέση. Δηλαδή κουβεντιάσαμε πάρα πολύ στο πως τελικά είναι έτσι η πραγματικότητα. Ότι η αντιμετώπιση και της κοινωνίας και των εργοδοτών είναι διαφορετική απέναντι στα δύο φύλλα.

Στ. Ντόντου: Εγώ έχω διαφορετική άποψη. Από την προσωπική μου εμπειρία. Δεν μιλάω από την έδρα. Μιλάω από την πορεία που έχει κάθε άνθρωπος. Και είμαι απόλυτη σ' αυτό.

Σμ. Παντελή: Δηλαδή στο Υπουργείο που εργαζόσθε εσείς...

Σταμ. Ντόντου: Οι γυναίκες έχουν εξ ίσου... εννοώντας όμως με την προσπάθεια που καταβάλλουν. Γιατί σαν γυναίκα έχω να καταλογίσω σείς γυναίκες πέρα απ' τα προτερήματα και ελαττώματα. Έχουμε πολλές διαφορές από τους άντρες στον επαγγελματικό τομέα για τις οποίες φταιμε εμείς... π.χ.α είναι δεδομένο ότι η κοινωνία προχώρησε. Δεν είναι ανδροκρατούμενη, δεν έγινε ανδροκρατούμενη. Προχώρησε από μόνη της έτσι. Κάποιες άλλες φορές έχουν υπάρξει εποχές που ήτανε γυναικοκρατούμενη. Δεν τις ξέρουμε αυτές. Η κοινωνία προχωράει. Και ο άνθρωπος κερδίζει ανάλογα με το τί προσφέρει ο ίδιος. Δεν θεωρώ δεδομένο κάτι, έτσι de Facto.

Σας βεβαιώ ότι μιλάω με εμπειρίες προσωπικές...

Σμ. Παντελή: Θάθελα να πω σαν συντονίστρια εδώ ότι είστε σαν τη μύγα μέσο' το γάλα. Δηλαδή ότι είστε η μοναδική περίπτωση σ' αυτό το τραπέζι που μας φέρνετε μια τέτοια εμπειρία.

Ελένη Γρετσιόσα: Εγώ είμαι πάρα πολύ κοντά και με πλησίασε πάρα πολύ η κ. Ντόντου... γι' αυτό και βρέθηκα έξω απ' τα νερά μου, με τις συναδέλφους ασφαλιστριες και μάλιστα είχα προετοιμάσει και κάποια πράγματα που έχουν μείνει έξω, κάποια στιγμή αντέδρασα σαν γυναίκα, τάβλεπα διαφορετικά μια άλλη φορά να τα πω...

Μ. Μπαλάσκα: Κι γώ, αν και είμαι έξω από το τραπέζι, συμφωνώ με την κ. Ντόντου...

Ντόντου Σταμ.: Η συζήτηση είναι ανάλογα με τα βιώματα και κάνω την συζήτηση αυτή χωρίς να φιλοδοξώ να κομίσω γλαύκα, αλλά γιατί μερικές φορές ακούγονται πράγματα ενδυναμώνόμεθα ή αποκαρδιωνόμεθα...

Λοιπόν έχω την εντύπωση όταν δυναμικά αντιμετωπίζουμε το κάθε πράγμα όχι πάντοτε με τίτλους είτε φεμινιστικούς... είτε η γυναίκα προς γυναίκα πώς πρέπει να προσφέρει... η γυναίκα προς γυναίκα

ή προς άντρα πρέπει νάναι η ίδια... έχω μια τέτοια δεδομένη...

Μαρίνα Δίζη: Η κοινωνία είναι ίδια όμως και προς τις δύο;

Σταμ. Ντόντου: ... Εγώ νομίζω σου απαντάει η κοινωνία και γενικά το περιβάλλον, ανάλογα με το τί του δίνεις εσύ. Δίνω μεγάλη βαρύτητα στο τί προσφέρει το άτομο πρώτα μοναχό του ασχέτως υποχρεώσεων κοινωνικών.

Σμ. Παντελή: Ναι, αλλά το άτομο διαμορφώνεται και πλάθεται σαν προσωπικότητα και σαν απόψεις και σαν φιλοσοφία από το περιβάλλον που μεγάλωσε.. Αν εμένα με μεγάλωσε μία μάνα η οποία ήταν υποταγμένη σ' ένα πατέρα αυτόματα, εγώ κουβαλάω μια περιουσία ψυχολογική, που για να την αντικρούσω πρέπει να παλεύω μια ζωή ολόκληρη...

Είμαι τυχερή εγώ που η μάνα μου ήτανε επιστήμονας και πιο καταξιωμένη απ' τον πατέρα μου και έτσι κι εγώ τώρα παντρεύτηκα έναν άντρα κι είμαι κι εγώ πιο καταξιωμένη... και πάει λέγοντας... αλλά θεωρώ ότι αυτό είναι μια κληρονομιά.. και μου δίνει ευκολία...

Σταμ. Ντόντου: Κάπου όμως αυτές οι «συγκεντρώσεις» και ανταλλαγές απόψεων δεν πρέπει να συντελούν ώστε να αλλάξει αυτή η νοοτροπία;

Σμ. Παντελή: Αυτό λέμε. Και είμαστε επί των προτάσεων αυτή τη στιγμή...

Στ. Ντόντου: Εγώ διαπίστωσα ότι τα πιο πολλά από όσα άκουσα ήτανε μια πραγματικότητα. Το να την πούμε δεν αλλάζει... Δεν κακίζω. Τοποθετούμαι εγώ με τις δικές μου απόψεις... Αν μείνουμε με την εντύπωση, είμαστε άνδρες ή γυναίκα, φεμινισμός...

Παντελή Σ.: Κα Ντόντου, το γεγονός ότι ήρθατε λίγο αργά σ' αυτή τη συζήτηση δυσκόλεψε λίγο την προσέγγιση.

Μαρίνα Δίζη: ... Τον όρο αυτό φεμινισμός τον χρησιμοποίησε η εκπρόσωπος κ. Φωτεινή Σιάνου μόνο μια φορά...

Ντόντου Στ.: ... Δεν μιλάω την λέξη φεμινισμός, σαν φεμινισμό... Αλλά και η λέξη «ανδροκρατεία», φεμινισμό σημαίνει... Την άκουσα πάρα πολλές φορές. Γιατί ανδροκρατεία; Πώς το βλέπετε;

Φωνές από διάφορες πλευρές (Όλες μαζί): Μα τα ποσοστά το λένε. Στην δικιά μας δουλειά συμβαίνει...

Σμ. Παντελή: ...Μα με συγχωρείτε... Εδώ ελέχθη, όταν μόνο το 0,2% των γυναικών φτάνει σε ανώτατα διοικητικά αξιώματα, στην Ελλάδα, δεν ανδροκρατείται αυτό;

Ντόντου Εμ.: ...Παντού υπάρχει αυτό.

Σμ. Παντελή: Όχι δεν είναι έτσι. Στην Αμερική πάλι εδώ ελέχθη ότι το ποσοστό είναι 30%.

Ντόντου: ...Υπάρχει μία αλλαγή. Υπάρχουνε τα ίδια προσόντα; Αναγνωρίζω ότι τα προσόντα που πρέπει νάχει μια γυναίκα για να κατακτήσει έναν τομέα αντίστοιχα του άνδρα πρέπει νάναι παραπάνω...

Φωνές όλες μαζί: Μα αυτό λέγαμε...

Ντόντου: Ναι, αλλά γιατί πρέπει νάναι παραπάνω; Γιατί η γυναίκα έχει και αρκετά μειονεκτήματα...

Προτάσεις για τις ασφαλιστικές εταιρίες

1. Μην ξεχνάτε τη γυναίκα-σύζυγο των αντρών ασφαλιστών σας. Συμβάλλουν στην επιτυχία τους. Περιλάβετε και αυτές στις εκδηλώσεις σας.

2. Η γυναίκα διακρίνεται καλύτερα στις δημόσιες σχέσεις. Είναι πιο ζεστή, πιο αποδοτική ποιοτικά.

3. Η γυναίκα είναι πιο θετική σαν πομπός και δέκτης ασφαλιστικών μηνυμάτων.

4. Η γυναίκα κάνει λιγότερα λάθη στις πωλήσεις ασφ. ζωής στο κομμάτι «προσέγγιση πελατών».

5. Η γυναίκα είναι ιδανική για το επάγγελμα του ασφαλιστή.

6. Η γυναίκα εμποδίζεται ακόμη στην διεκδίκηση υψηλότερων θέσεων, και προγράμματα νομικής προστασίας θα κάλυπταν ένα κενό νομοθεσίας για ίση μεταχείριση - ισότητα αναζήτησης εργασίας κ.λπ.

7. Παροχές ιδιαίτερης φροντίδας στα ζευγάρια που εργάζονται μαζί σε μια εταιρία επιδρούν θετικά στο καλό κλίμα μιας εταιρίας.

8. Οι γυναίκες δ/ντες υποκ/των είναι οίγουρα πιο αποδοτικές όταν κατακτούν τη θέση.

9. Οι γυναίκες έχουν δυσκολότερους ρόλους να παίζουν σαν μάνες, σύζυγοι, υπάλληλοι και ένα ειδικό πριμ θα ανέβαζε το ηθικό και την απόδοσή τους.

10. Η μητρότητα πρέπει ν' αντιμετωπιστεί ευνρικότερα από πλευράς υποχρεώσεων μ' ένα άντρα.

11. Εταιρίες με ειδικούς παιδικούς σταθμούς για τα παιδιά ασφαλιστών ή υπαλλήλων θα βοηθούσε στην απόδοσή τους, παραμονή και στρατολόγηση ικανών ανθρώπων στο επάγγελμα.

12. Στις βραβεύσεις να μην ξεχνάτε την προσφορά του ή της συζύγου.

13. Η εργασία της γυναίκας είναι εργασία και προσφορά. Η ποιότητα της γυναικείας προσφοράς βοηθά τη διατηρησιμότητα εργασίας.

14. Από μελέτες στην Αμερική διαπιστώθηκε ότι όταν οι εταιρίες έδωσαν αρμοδιότητες στη γυναίκα παρουσίασαν καλύτερη διατηρησιμότητα πελατολογίου

και καλύτερη διατηρησιμότητα στρατολογημένου προσωπικού.

15. Δεν υπάρχουν εκπαιδευτικά προγράμματα ειδικά για τη γυναίκα ασφαλίστρια. Όλη η εκπαίδευση βασίζεται σε αντρικά μοντέλα.

16. Οι εταιρίες να βγάλουν προγράμματα καλύψεων για γυναίκες, νοικοκυρές και άλλες ομάδες γυναικείου πληθυσμού (σύζυγοι, διαζευγμένες, παιδικά προγράμματα, προγράμματα νέων ζευγαριών κ.λπ.).

17. Να μπουν νέα προγράμματα με κίνητρα την πρόληψη και κάλυψη.

18. Να γίνουν συνεργασίες των τμημάτων ομαδικών ασφαλίσεων με Σωματεία εργαζομένων.

19. Στην Αμερική το 60% των Ασφαλιστικών προγραμμάτων απευθύνονται στον άντρα.

20. Οι γραμματείς δεν αμείβονται για όλα όσα κάνουν σ' ένα χώρο ειδικό όπως το υποκ/μα, το πρακτορείο κ.λπ.

21. Να γίνουν συνέδρια γυναικών στα πλαίσια εταιρίας.

22. Να δοθούν κίνητρα και στο γυναικείο διοικητικό προσωπικό.

23. Η γυναίκα είναι έτοιμη πλέον για το marketing ασφ. εταιριών σαν «αγορά-στόχος».

Μαρίνα Δίζη: ...Μένει έγκυος ας πούμε!

Ντόντου Στ.: Όχι, όχι δεν μιλάω για τα κοινωνικά. Θα σας πω μερικά. Μιλάμε σαν γυναίκες πάρα πολύ. Έχουμε τα οικογενειακά μας θέματα που τα μεταφέρουμε πολύ συχνά στο γραφείο. Έχουμε μια τάση όχι καθαρή... Είναι μερικά πράγματα που πρέπει να τα πούμε:

Σμ. Παντελή: Θάθελα σαν συντονίστρια να παρεμβώ και σαν Ψυχολόγος να δώσω μια εξήγηση γι' αυτό. Όταν την γυναίκα την έχουμε στην γωνία επί αιώνες και ξαφνικά της δίνουμε το πεδίο να κινηθεί μόνο και μόνο από τον νόμο της αδράνειας όπως αν σταματήσει ξαφνικά ένα λεωφορείο θα πέσουμε όλοι μπροστά μόνο και μόνο απ' το νόμο της αδράνειας, δεν ξέρει να οριοθετηθεί μέσα στον επαγγελματικό χώρο· δεν της το δίδαξε κανείς αυτό. Αντίθετα στους άντρες τους το δίδαξε... Βεβαίως! Όταν τα πρότυπα...

Λέγαμε προηγουμένως ότι όλες οι βιντεοκασέτες οι εκπαιδευτικές που έρχονται στις ασφ. εταιρίες... έχουνε άνδρες πρότυπα.

Σταμ. Ντόντου: Αυτό δεν το κατάλαβα... Ποιά η διαφορά;

Σμ. Παντελή: Τεραστία! Να σας πω ποιά. Εσείς εάν δείτε έναν άντρα να πηγαίνει να πουλήσει μια ασφάλεια και το ποικάμισό του είναι λίγο τσαλακωμένο, θα τον αντιμετωπίσετε το ίδιο με το αν δείτε μια γυναίκα που πάει να πουλήσει μια ασφάλεια και ο ποδόγυρός της να είναι ξηλωμένος; Πείτε μου...

Ντόντου: Ναι, εγώ το ίδιο! Υπάρχουν μερικά που δεν μπορώ να τα πλησιάσω. Εσείς μπαίνετε σ' ένα χώρο που είναι μέσο' στο σπίτι. Εγώ σας μιλάω από ένα χώρο που επαγγελματικά είναι σημείος... Υπάρχει



ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΑΘΗΝΑ
Γραμματέας υπ/τος «ΑΣΤΗΡ»

μεγάλη διαφορά και θέλω να το τονίσω από δική μου πλευράς. Και είναι άλλα τα βιώματα που παίρνετε εσείς πλησιάζοντας.

Και άλλα τα δικά μας που μας πλησιάζουν. Και δεν μιλάω για τον επαγγελματία ασφαλιστή. Μιλάω και για τον καταναλωτή, που έχει πρόβλημα με την ασφ. εταιρία και διαμαρτύρεται. Τα δέχομαι αυτά που λέτε... Αλλά νομίζω πως καταναλώνουμε πολύ ψυχική αγωνία και αυτό το αντιλαμβάνομαι όχι μόνο εδώ σ' αυτή την ομήγυρη αλλά και από άλλες εμπειρίες, στην διάκριση αυτή άνδρας-γυναίκα. Αν τα πράγματα τ' αφήσουμε, θα κερδίσουμε μια προνομία τουλάχιστον, αν δεν τα σπρώχνουμε...

Σμ. Παντελή: Εδώ δεν είμαστε για να διαδηλώσουμε... αλλά για να φέρουμε εποικοδομητικές προτάσεις προς όφελος των γυναικών των εταιριών, της ασφαλιστικής ιδέας και τελικά των πελατών. Ας ακούσουμε κι άλλες προτάσεις, στο τέταρτο που απομένει. Βλέπω χέρια ένα, δύο... πέντε... έξη με προτάσεις... Σας ακούμε...

Δήμητρα Παναγιωτοπούλου: Κατ' αρχάς θα ήθελα να ευχηθώ γενικότερα πως στις προτάσεις αυτές οι φωτισμένοι άνδρες θα είναι βοηθοί, για να επιτευχθούν. Επίσης η νομοθεσία και ο ρόλος της και η Πολιτεία, πρέπει να έρθει εδώ επικουρικά βοηθός και συνήγορος. Η δική μου πρόταση, χωρίς να μω σε διαδικαστικές λεπτομέρειες, είναι, με αφορμή και την σημερινή ημερίδα για την οποία συγχαίρω και τον κ. Σπύρου ο οποίος ήδη είναι ένας από τους φωτισμένους άνδρες, που ζητώ την συνεργασία του για όσα μπορούν να γίνουν, προτείνω λοιπόν να δημιουργηθεί μια **Ένωση Γυναικών του ασφαλιστικού χώρου**. Μία κλαδική ένωση και μέσα από αυτή να ακούγονται προτάσεις και όχι

Συμβουλές για την γυναίκα ασφαλίτρια που περπατάει και τα... παπούτσια της

Τα παπούτσια που δεν είναι ακριβώς στα μέτρα σας αποτελούν τη μεγαλύτερη αιτία προβλημάτων για τα πόδια σας. Και δυστυχώς, οι γυναίκες είναι εκείνες που υποκύπτουν συχνότερα στο «μπρος στα κάλλη τι 'ναι ο πόνος», με συνέπειες ολέθριες για την υγεία και την αισθητική των ποδιών τους. Αντισταθείτε λοιπόν στους πειρασμούς και αγοράζετε τα παπούτσια σας υπό τις εξής προϋποθέσεις:

- Για άνετη εφαρμογή, προσπαθήστε να αγοράζετε παπούτσια το απόγευμα, αφού έχετε περπατήσει για λίγο (συνήθως, τα πόδια πρήζονται όταν ζεσταίνονται).
- Βάλτε καλά στο μυαλό σας ότι όποιες κι αν είναι οι προταγές της μόδας, όσο μοντέρνο κι αν είναι το στυλ των παπουτσιών, η κίνηση των δαχτύλων δεν πρέπει να εμποδίζεται στο εσωτερικό τους και τα παπούτσια σας πρέπει να είναι τουλάχιστον μισό εκατοστό μεγαλύτερα από το πόδι σας σε μήκος.
- Δοκιμάστε πάντοτε τα παπούτσια πριν τα αγοράσετε — περπατήστε μέσα στο κατάστημα για λίγο και μην βασίζεστε

στις διαβεβαιώσεις του πωλητή ή στις δικές σας ελπίδες ότι «θα ανοίξουν». ΔΕΝ πρόκειται να ανοίξουν — ή όταν κάποτε ανοίξουν, θα έχουν ήδη προκαλέσει ανεπανόρθωτο κακό στα πόδια σας.

- Αφήστε τα ψηλοτάκουνα παπούτσια για τις ειδικές περιστάσεις. Για τις καθημερινές σας εμφανίσεις διαλέξτε τακούνια ύψους 3-5 εκατοστών, γιατί διαφορετικά θα δημιουργηθούν προβλήματα ισορροπίας του κορμού, κάλοι και παραμορφώσεις των ποδιών.

ΔΥΝΑΤΑ ΔΑΚΤΥΛΑ!

Ορισμένες ασκήσεις θα σας βοηθήσουν να χαρίσετε δύναμη και ευλυγισία στα πόδια σας. Κάνετε τις ξυπόλυτοι:

- Κυλήστε ένα μαλακό μπαλάκι, ένα πορτοκάλι ή ένα ειδικό ξύλινο όργανο για μασάζ των ποδιών κάτω από την καμάρα του πέλματος για πέντε λεπτά.
- Πιάστε κι ανασηκώστε μικροαντικείμενα με τα δάχτυλα των ποδιών σας.
- Γυμνάστε τα πόδια σας με μια απλή άσκηση: Ανασηκωθείτε πάνω στο μπαλάκι ρίχνοντας το βάρος σας πρώτα στο αριστερό πόδι, ενώ το δεξιό θα στηριζε-

ται σταθερά στο πάτωμα. Επαναλάβετε αλλάζοντας πόδι.

ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΔΥΣΟΣΜΙΑΣ

Για να κρατήσετε τα πόδια σας δροσερά:

- Ψεκάστε τα με ένα ειδικό αποσμητικό σπρέι.
- Πασπαλίστε τα με ταλκ.
- Τοποθετήστε αποσμητικές σόλες στα παπούτσια.
- Αλλάξτετε καλσόν ή κάλτσες καθημερινά.
- Αν φοράτε κοντές κάλτσες με αθλητικά παπούτσια ή μπότες, προτιμήστε τις βαμβακερές ή μάλλινες γιατί οι συνθετικές δεν επιτρέπουν στα πόδια να αναπνέουν.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΚΑΙ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

Για να διατηρήσετε στα πόδια σας σε άριστη κατάσταση:

- Αλλάξτετε συχνά παπούτσια.
- Επιδιορθώνετε τακτικά τις σόλες και τα τακούνια.
- Πασπαλίζετε οπωσδήποτε με ταλκ και τα πόδια και το εσωτερικό των παπουτσιών σας.
- Περπατάτε ξυπόλυτες όποτε βρίσκετε την ευκαιρία. Η εναλλαγή σκληρών και μαλακών επιφανειών διεγείρει την κυκλοφορία του αίματος.

μόνο σε περιπτώσεις, σαν την σημερινή ημερίδα και να προωθούνται στην πολιτεία για να αξιοποιούνται.

Ευχαριστώσ μου να αναλάβω την πρωτοβουλία αν θέλετε και θα ζητούσα απ' την κ. Παντελή και όχι μόνο γι' αυτό το λόγο, μία λίστα με ονόματα των παρευρισκομένων για να μας δώσει τουλάχιστον μια πρώτη ευκαιρία για ανταλλαγή απόψεων και επικοινωνίας έστω και ανεπίσημης...

Τώρα για ειδικά προγράμματα. Είχα αναφερθεί πρώτύτερα... Εγώ πιστεύω ότι από ό,τι έχω δει και από την κίνηση του ασφαλιστικού χώρου στις Ηνωμένες Πολιτείες ότι ο χώρος της γυναίκας σαν κοινωνικό μέλος και τις ανάγκες της, έχει ήδη αποτελέσει σε μια πολύ σημαντική αγορά «στόχο», έτσι την λέμε στο Marketing, μια πολύ σημαντική αγορά στόχο, η οποία έχει εξερευνηθεί και έχει πολύπλευρα στοχευθεί από τις εταιρίες έτσι ώστε να εντοπισθούν αυτές οι ανάγκες, όπως η συνάδελφος ανέφερε, οι ανάγκες στο χώρο της υγείας, επίσης έχει φανεί μια τάση απ' αυτές τις έρευνες της αγοράς στόχου, — της ανάγκης της γυναίκας να αποταμιεύσει ένα μέρος από το εισόδημά της. Επίσης οι γυναίκες έχουν αρχίσει να ενδιαφέρονται οι ίδιες και να μαθαίνουν τρόπους σωστής επένδυσης, συνεπώς εδώ θα ήθελα να κάνω την παρενθετική αναφορά ότι γι' αυτό έχουν αρχίσει να γίνονται ωριμότερες σαν καταναλώτριες και συνεπώς σαν πελάτες και του ασφαλιστικού χώρου, και αυτό είναι πολύ σημαντικό νομίζω, — Πρέπει να επιστήσει αυτό την προσοχή όλων μας για το γεγονός ότι μπορούν καλύτερα να επιλέξουν ασφαλιστικό σύμβουλο. Διότι ενημερώνοντας ευρύτερα πάνω σ' αυτά τα θέματα.

Και εκτός από τις συντάξεις που ήδη αναφέρθη-



ΠΑΠΑΔΟΥ ΜΑΡΙΑ
Σύζυγος ασφαλιστικού υπαλλήλου
INTERAMERICAN

καν θα ήθελα να πω πως εκείνα τα προγράμματα που λείπουν απ' την Ελλάδα εντελώς είναι τα προγράμματα νομικής προστασίας για όλα εκείνα τα κενά, για όλες εκείνες τις εκκρεμότητες, για όλες εκείνες τις ανάγκες της γυναίκας και της ελλιπούς κατοχύρωσής της από πολιτειακής και κοινωνικής πλευράς. Πρωτίτερα είχα αναφερθεί στην διεκδίκηση ισών ευκαιριών στον χώρο της εργασίας όχι μόνον για θέματα μισθολογικά αλλά και για θέματα διάκρισης. Και πάλι θάθελα να τονίσω πως αυτός ο χώρος ίσως να μη φαίνεται πόσο πολύ ευρύς είναι και πόσες πολλές δυνατότητες προσφέρει για ασφαλιστικά προγράμματα εάν και εφ' όσον η ασφαλιστική συνείδηση για συγκεκριμένα τέτοια θέματα περάσει σ' αυτές τις αγορές-στόχους και εδώ πάμε σε άλλα θέματα πόση ευθύνη έχει ο ασφαλιστικός χώρος να ενημερώσει τον καταναλωτή να τον κάνει ώριμο ώστε να ζητάει, να αφυπνίσει πρώτα την ανάγκη να τον καταστήσει ώριμο να ζητάει αυτές τις υπηρεσίες και μετά να διοχετευτούν αυτές οι υπηρεσίες είναι δηλαδή πολύ κυκλικό το σχήμα δεν θα επεκταθώ βέβαια αλλά νομίζω ότι υπάρχει μια πολύ μεγάλη δυνατότητα και ιδιαίτερης μορφής ανάγκη που αφορούν τον γυναικείο πληθυσμό. Να αναφερθώ τώρα σε μια μελέτη που έγινε το 1989 για τον Αμερικανό αγοραστή Ασφαλείων. Επειδή είπαμε πως όλα τα προγράμματα είναι τέτοια ώστε να απευθύνονται προς τον άντρα και τις ανάγκες του χωρίς να κάνω διακρίσεις αυτή τη στιγμή, απλά το αναφέρω, ότι βρέθηκε ότι 62% της αγοράς ασφαλείων ζωής απευθυνότανε (των προγραμμάτων ασφαλείων ζωής), απευθυνότανε στον άνδρα και κυρίως στον άντρα υψηλότερου εισοδήματος, βέβαια για προφανείς λόγους. Αλλά τώρα πιστεύω ότι με

την είσοδο της γυναίκας στο χώρο της εργασίας με την μισθολογική της αν θέλετε κάπως ανεξαρτησία και την ανάγκη της για διευθέτηση των προσωπικών της θεμάτων νομίζω ότι αυτό πρόσκομμα αίρεται και ότι θα πρέπει να αρχίσουμε να στοχεύουμε αυτό τον γυναικείο πληθυσμό πολύ πιο έντονα.

Πιστεύω ότι τα προγράμματα γενικότερα της αγοράς της 10ετίας του '90, θα κινηθούν γύρω από θέματα νοσοκομειακής περίθαλψης προσαρμοσμένα στις ανάγκες πάλι της γυναίκας και όχι μόνο για πρόληψη. Ευχαριστώ πολύ.

Εύη Καρακατσάνη, Φοινίξ: Εγώ τελείως επιγραμματικά, έχω περιορίσει σαν προτάσεις, την ανυπαρξία βρεφονηπιακών σταθμών, κατασκηνώσεων, και για τις υπαλλήλους και για τους ασφαλιστές. Κάνω και μια πρόταση και ευχολόγιο προς την κ. Φωτεινή Σιάνου. Εμείς που προερχόμαστε από τις μεγάλες ασφαλιστικές εταιρίες έχουμε ένα πλήρες πρόγραμμα εκπαίδευσης του προσωπικού μας. Όμως όσον αφορά τις εταιρίες οι οποίες είναι μικρότερες και ότι έχουν πρόγραμμα εκπαίδευσης, μία κατοχύρωση των υπαλλήλων των γυναικών είναι να υπάρχουν ειδικά ασφαλιστικά προγράμματα, τα οποία να δίνουν και κάποιο πιστοποιητικό παρακολούθησης για να ενδυναμώνουν την θέση τους μέσα στην ασφαλιστική εταιρία. Στον οποίο πολύ ευχαριστώσ θα βοηθούσα. Ήθελα να θέσω κι ένα ερώτημα: Στο Φοινίξ, και νομίζω στην ΕΘΝΙΚΗ υπάρχει κάποιο μειωμένο ωράριο, δεν ξέρω αν ισχύει για όλες τις Εταιρίες αυτό, για γυναίκες... Αν υπάρχει καλό θα ήταν να επεκταθεί σε όλες τις εταιρίες, για τις μητέρες... Βλέπω ότι υπάρχει έντονο το πρόβλημα... Για την γονική προστασία και μιλάμε... Ο νόμος 1483 κ.λπ. Από την εμπειρία μου βλέπω ό,τι ο νόμος πρέπει να επεκταθεί και να πω ότι μόνο μητέρες κάνουν χρήση της άδειας για την παρακολούθηση των αδειών, ενώ μπορούν να κάνουν χρήση αυτού του νόμου και πατέρες...

Παντελή: Άλλες προτάσεις.

Μαρία Παπαδοπούλου: Εμείς σαν ασφαλίτριες και Διευθύντριες υποκαταστημάτων, απ' τη δική μας σκοπιά, στόχο έχουμε να δουλεύουμε πιο πολλές ώρες... Η δική μας φιλοσοφία είναι διαφορετική, εμείς δεν έχουμε στόχο να κάνουμε εκπώσεις στον χώρο δουλειάς, αλλά να τον μεγεθύνουμε, αν ήτανε τρόπος. Έτσι δεν έχω εδώ παρατηρήσεις. Το μόνο που θάθελα να πω εγώ πάλι βλέποντας τις πωλήσεις είναι ότι μερικά προγράμματα των ασφαλιστικών εταιριών, πολλά απ' αυτά αδικούν τις γυναίκες επαγγελματίες, δηλαδή θάθελα εδώ να πω πως πρέπει να βελτιωθούν — και φυσικά δεν ξέρω αν αυτό συμβαίνει σ' όλες τις εταιρίες αυτό που θα πω στη δική μου, τουλάχιστον εταιρία συμβαίνει το εξής: Η ομαδική ασφάλιση που γίνεται για την γυναίκα επαγγελματία δηλαδή για μένα απαγορεύει στο να έχω τον άνδρα μου σαν εξαρτώμενο μέλος. Για τον άνδρα συνάδελφό μου το επιτρέπει αυτό και μάλιστα το θεωρεί δεδομένο η γυναίκα του να είναι ασφαλισμένη, ενώ ο δικός μου άντρας δεν πρέπει να είναι ασφαλισμένος.

Θεωρώ λοιπόν ότι προσφέρω ακριβώς την ίδια εργασία με τον άνδρα συνάδελφο ούτε περισσότερο ούτε λιγότερη μ' αυτή την έννοια την ίδια. Και θα πρέπει απλά να έχω κι εγώ την ίδια αντιμετώπιση. Άρα λοιπόν ως προς τα ομαδικά των εταιριών που καλύπτουν το προσωπικό, τους συνεργάτες τους, θα πρέπει να υπάρχει ίση μεταχείριση.



ΠΑΤΣΙΑΤΟΥ ΣΟΦΙΑ
Manager της
NAT. NEDERLANDEN



ΚΑΡΑΝΙΚΑ ΜΑΧΗ & ΝΙΚΟΛΙΔΑΚΗ ΦΛΩΡΑ
Ασφαλίτριες της
INTERAMERICAN

Από την άλλη πλευρά υπάρχουν επαγγέλματα όπως πλανόδιοι ή εμπορικοί αντιπρόσωποι κ.λπ. που για μεν τον άνδρα δίνουμε κάποιες παροχές για δε την γυναίκα, τις στερούμε, κι ανέφερε η συνάδελφος ντήλερς κ.λπ. Αυτό θα πρέπει να τακτοποιηθεί και να διορθωθεί. Ακόμα θάθελα να επιστημάνω σαν πρόταση — δεν αφορά την απόδοση και προβολή της γυναίκας αλλά στατιστικά δεδομένα του υπ/τος βλέπω να λένε ότι το 68% της παραγωγής του υπ/τος έρχεται από το 48% των εργαζομένων που είναι γυναίκες στο υπ/μά του.

Αυτό σημαίνει ότι τελικά η προσφορά μας στο υπ/μα είναι όντως μεγαλύτερη και ίσως το δικό μας στατιστικό αποτέλεσμα να μην αφορά το σύνολο των εργαζομένων και να είναι διαφορετικά. Ίσως έτυχε στο υπ/μά μας. Θάθελα να προτείνω τώρα. Αφού υπάρχει και η ελεύθερη τηλεόραση σήμερα, ενώ παλιά είχαμε μόνο ΕΡΤ1 — ΕΡΤ2 που δεν άφηναν να μιλήσεις, σήμερα μπορεί να γίνει προβολή του ασφαλιστικού επαγγέλματος και όχι μόνο ασφαλιστικών εταιριών μεμονωμένη, η προβολή του ρόλου του ασφαλιστή και της ασφαλίτριας στον κόσμο και όχι μόνο εκείνα τα ψυχρά μηνύματα κάποιων ασφαλιστικών εταιριών. Μια σύμπραξη πολλών ασφαλιστικών εταιριών θα μπορούσε να κάνει μια όμορφη ενημέρωση, για το ρόλο των ασφαλιστών και ασφαλιστριών φέρνοντας πολύ καλύτερα αποτελέσματα από τα εκατομμύρια που δαπανώνται σήμερα για διαφημιστικούς λόγους.

Κάτι άλλο, που θάθελα ακόμα να πω είναι ότι πρέπει να γίνουν ειδικά προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, δηλαδή θεωρώ ότι εμείς αντιμετωπίζουμε στην στρατολόγησή μας σοβαρό πρόβλημα σαν Managers στις πωλήσεις διότι τα παιδιά και η νοοτροπία που πέρασε είναι ότι θα βουτήξεις την τσάντα και θα τρέχεις έξω που είναι δύσκολο... Και βλέπεις ανέργους πτυχιούχους ανθρώπους που ψάχνουν πάρα πολύ καιρό για δουλειά και έχουν μια πάρα πολύ διαφορετική νοοτροπία λαθεμένη γύρω απ' το επάγγελμά μας. Με πρωτοβουλία ασφαλιστικών εταιριών και βοήθεια δική μας μπορεί ν' αλλάξει αυτό...

Αθηνά Παπανικολάου: Θέλω να πω κάτι για την

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ
ΤΟΥΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΣ
ΤΟΥ ΤΥΠΟΥ
ΠΟΥ ΠΑΡΑΒΡΕΘΗΚΑΝ
ΚΑΙ ΕΓΡΑΨΑΝ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΜΕΡΙΔΑ
ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ
ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ:
ΕΘΝΟΣ - ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ -
ΑΥΓΗ - VOTRE BEAUTE -
ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΗ
ΚΕΡΔΟΣ - ΝΙΚΗ
ΑΓΟΡΑ - ΗΜΕΡΗΣΙΑ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ «IN»

Συμβουλές σε άνδρες για να λιγοστεύουν την κούραση της εργαζόμενης γυναίκας τους

ΠΡΟΣΞΕΤΕ ΤΑ ΕΠΙΠΛΑ

- Μην τοποθετείτε τα ξύλινα έπιπλα, κοντά, σε καλοριφέρ, τζάκι ή θερμοσυσσωρευτές, γιατί το ξύλο μπορεί να ξεραθεί, να «ανοίξει» ή να σκεβρώσει.
 - Μην αφήνετε τα ξύλινα έπιπλα εκτεθειμένα στις ακίνες του ήλιου γιατί θα ξεθωριάσουν.
 - Χρησιμοποιήστε πάντοτε θερμομονωτικούς δίσκους, σου-πλα και φάδες για να προστατέψετε τις ξύλινες επιφάνειες των επίπλων από τα ζεστά φαγητά.
 - Υλικά για την περιποίηση των επίπλων μπορείτε να τα προμηθευθείτε από τα χρωματοπωλεία, ενώ για τις επιδιορθώσεις και τυχόν συμπληρώματα των επίπλων μπορείτε να απευθυνθείτε στα ξυλουργεία ή στα καταστήματα του είδους «Φτιάξ' το μόνο σου», όπου θα ζητήσετε ξύλα, σανίδες ή καπλαμά στα μέτρα σας.
- ΠΡΟΣΟΧΗ:** Ποτέ μην αποπειραθείτε να επιδιορθώσετε έπιπλα αξίας ή αντίκες χω-

ρίς να ζητήσετε πρώτα την συμβουλή ενός ειδικού.

ΠΩΣ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΒΓΑΖΟΥΝ ΤΟΥΣ ΛΕΚΕΔΕΣ ΑΠΟ ΜΕΛΑΝΙ ΚΑΙ ΑΒΓΟ

Ασχολούνται τα παιδιά σας με το γράψιμο; Εύγε! Αλλά, επειδή... ουδέν καλόν αμιγές κακού, είναι φυσικό τα ρούχα τους να αποκοτούν και τα αντίστοιχα... παράσημα από μελάνι!

Στην περίπτωση αυτή μην προσπαθήσετε να αφαιρέσετε τον λεκέ με νερό. Περάστε πρώτα με ένα σφουγγαράκι τον περίγυρο της κηλίδας με καθαρό οινόπνευμα ή διαλυτικό για στεγνό καθάρισμα, και στην συνέχεια, «επιτεθείτε» στον λεκέ.

Τοποθετήστε το ρούχο με τον λεκέ επάνω σε λευκές χαρτοπετσέτες και ξαναπεράστε με το διαλυτικό το πίσω μέρος του υφάσματος. Ξεβγάλτε με νερό της βρύσης. Τριψτε στη συνέχεια με υγρό απορρυπαντικό και πλύντε σε νερό ζεστό όσο

το ρούχο «αντέχει».

Μια άλλη μέθοδος είναι να ψεκάσετε τον λεκέ με λακ για τα μαλλιά και να αφαιρέτε σιγά-σιγά με ένα σφουγγαράκι το μελάνι που θα διαλύεται μέχρι να σταματήσει να «βγάζει». Αφήστε το ρούχο να στεγνώσει και επαναλάβετε αν χρειάζεται. Πλύντε το στη συνέχεια με καυτό νερό, αφού έχετε πάρει τις προφυλάξεις σας.

Να θυμάστε ότι ορισμένοι λεκέδες από μελάνι ή μαρκαδόρο δεν πρόκειται να βγουν, όσο φιλότιμα κι αν προσπαθήσετε.

Αν τώρα πέσει πάνω στο ρούχο του κανακάρη σας αβγό, ξύστε όσο βγαίνει με ένα μαχαίρι και σκουπίστε τον λεκέ με ένα σφουγγαράκι βρεγμένο σε κρύο νερό. Μπορείτε να βυθίσετε ολόκληρο το ρούχο σε κρύο νερό για λίγο. Καθαρίστε το στην συνέχεια με υγρό διαλυτικό για στεγνό καθάρισμα, πλύντε και σιδερώστε το ρούχο.

Προσοχή! Μην ρίχνετε ποτέ καυτό νερό πάνω σε λεκέ από αβγό, γιατί θα τον «ψήσει» και θα μείνει για πάντα στο ρούχο.

μητρότητα. Είναι ένα μεγάλο χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να δουλέψει η ασφαλίτρια εύκολα — άσχετα αν η εξαίρεση της Μαρίας Λιώλη λέει ότι αυτή δούλεψε μέχρι 9 μηνών, και νομίζω πως ο κ. Σπύρου το έχει επισημάνει αυτό και εδώ τονίσθηκε η έλλειψη νηπιαγωγείων και σταθμών και γενικότερα πρέπει οι εταιρείες πρέπει να βρουν λύσεις για τις ασφαλίτριες που θέλουν κι έχουν και οικογένεια και καριέρα... και ένα άλλο θέμα που θέλω να θίξω είναι το θέμα της γραμματέως μια και η ίδια είμαι 12 χρόνια γραμματέας σε υπ/μα-πρωτοεπίο πωλήσεων, του «ΑΣΤΕΡΑ» και βλέπω είναι και η μοναδική γραμματέας σ' αυτό το τραπέζι.

Η γραμματέας έχει επιφορτισθεί μ' ένα μεγάλο κομμάτι ειδικής εργασίας για το οποίο δεν αμείβεται... Η εργασία έχει ιδιομορφία... Μιλάμε για την δουλειά της γραμματέως υπ/τος που κάνει γραφική εργασία, εργασία πωλήσεων, εργασία δημοσίων σχέσεων, με τους ασφαλιστές, με τους πελάτες κ.λπ. είναι ένα ζωτικό κομμάτι στο χώρο του δικτύου πωλήσεων και νομίζω ότι δεν αμείβεται γι' αυτό το κομμάτι όσο έπρεπε, αλλά και δεν αντιμετωπίζεται από τις εταιρείες...

Σμ. Παντελή: Αντιμετωπίζεται και αμείβεται σαν κάτι λιγότερο από αυτό που είναι. Αυτό λες.

Αθηνά Και από αμοιβή και από ηθική αντιμετώπιση. Δεν αναγνωρίζεται...

Σμ. Παντελή: Κάποτε έκανα πρόταση σε μεγάλη εταιρία να βραβείει και τις γραμματέες με κάποια συγκεκριμένα κριτήρια, γιατί συνήθως βραβεύονται πάντα οι πωλητές και μόνο βάσει παραγωγής...

Βλαστάρη Γεωργία ALLIANZ: Να γίνει μία προσπάθεια να υπάρχουν συχνότερες αυτές οι συναντήσεις και η επικοινωνία. Μέσα στις τρεις ώρες που είχαμε ακούσαμε αρκετές ιδέες και προτάσεις αλλά πολύ λίγα μπορέσαμε να συζητήσουμε και είναι πάρα πολλά γιατί η κάθε μια μας κουβαλά



ΒΕΛΟΥΔΑΚΗ ΚΑΙΤΗ
Γραμματεία Αναπ/τή Γεν. Διεύθυνσης INTERAMERICAN



ΒΛΑΣΤΑΡΗ ΓΕΩΡΓΙΑ
Διοικητικός υπάλληλος ALLIANZ

πολλά προσωπικά βιώματα και εμπειρίες διαφορετικά προβλήματα υπάρχουν στον χώρο των ασφαλιστριών, κάπου ακουμπάνε, κάπου δεν είναι τα ίδια... Πρέπει να βρεθεί τρόπος για συχνές τέτοιες συναντήσεις, ίσως και διμερείς δηλαδή σε κάποια στιγμή οι διοικητικοί και σε άλλη οι πωλήσεις... το θέμα δεν είναι αν μπορούμε ή αν μας αφήνουν ή αν το θέλουμε να φτάσουμε κάπου το θέμα είναι να δούμε κα ιτί κόστος πληρώνουμε για όλα αυτά.

Έχω μια προσωπική πείρα 10 χρόνων δίπλα στις πωλήσεις αν και είμαι των διοικητικών και είδα ότι οι γυναίκες πωλήτριες υποφέρουν. Όταν τις έβλεπα σε κάποια σεμινάρια ή συνέδρια να είναι μ' ένα ρολόι στο χέρι, να βρουν ένα τηλέφωνο να πάρουν ένα τηλέφωνο γιατί λείπανε 5 ή 3 μέρες και κάπου είχαν εγκαταλειμμένο ένα παιδί ή ήτανε γιαγιά ή ο μπαμπάς ή δεν ξέρω τι και ποιος, και ψάχνανε ένα τηλέφωνο μ' ένα φοβερό άγχος να βρουν τηλέφωνο να πάρουν σπίτι να πάρουν στο γραφείο, να πάρουν τον πελάτη και δεν βλέπω άντρες να αγχώνεται έτσι για τα ίδια ζητήματα. Είναι πάρα πολλά προβλήματα και ήτανε μια μεγάλη κουβέντα-συζήτηση αυτό που έγινε σήμερα, που παρ' όλο που προσπαθήσαμε δεν καλύψαμε το θέμα. Και ίσως πρέπει να βάλουμε στόχο στο πως θα την οργανώσουμε πιο συχνά και με τα προβλήματα πια γραμμένα ένα-ένα για να βγάζουμε και λύσεις... όσο μπορούμε και όπου μπορούμε...

Σμαρούλα Παντελή: Εγώ θα προχωρήσω την ιδέα αυτή και θα έλεγα ότι ίσως το «ΝΑΙ» θα μπορούσε να οργανώσει κάποιο συμπόσιο κάποιο συνέδριο προσεχώς με την συνεισφορά των ασφ. εταιριών...

Γεωργία Βλαστάρη: ... Διότι το αποτέλεσμα θα επηρεάσει την καλή λειτουργία των εταιριών και την καλή λειτουργία των εταιριών και κέρδος θα έχουν οι ίδιες εταιρίες γι' αυτό και θα πρέπει να συνεισφέρουν στην δημιουργία αυτού του συνεδρίου... Δηλαδή, δεν θα κερδίσουμε εμείς μια ώρα

λιγότερη ή μια ώρα περισσότερη ή πιο καλές αποδοχές ή πιο καλύτερο κλίμα. Νομίζω ότι μια καλή συνεργασία κι ένα καλό ξεκαθάρισμα λογαριασμών και υποχρεώσεων βοηθά και την εταιρία και την καλή συνεργασία μεταξύ πωλητού ή υπαλλήλων. Αν θα μπορούσε ίσως επιχορηγός σ' ένα κομμάτι θα μπορούσε να γίνει η κάθε εταιρία γιατί δεν νομίζω πως είναι φοβερό το κόστος...

Μαρίνα Δίζη: Αυτό που θέλω να επισημάνω είναι ότι στις ασφ. εταιρίες επικρατεί κάποια έλλειψη αξιοκρατίας στην διάρθρωσή τους από πλευράς διοικητικής μιλιά και δεν αξιοποιείται το γυναικείο δυναμικό. Δηλαδή ενώ στις εταιρίες του ευρύτερου τομέα δίνονται κάποια επιδόματα θέσης, τα οποία είναι πάρα πολύ καλά, ικανοποιητικότητα θάλεγα, δηλαδή μια προϊσταμένη παίρνει γύρω στις 45.000 καθαρά επί πλέον, αυτές οι θέσεις στελεχώνονται κυρίως όχι με τόσο αξιοκρατικά κριτήρια ιδιαίτερα αναφέρομαι σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα με αποτέλεσμα οι υπόλοιποι υπάλληλοι να μην έχουν κίνητρα να παράγουν. Ενώ αντίθετα στις πωλήσεις, στους πωλητές δίνονται κίνητρα. Αυτό είναι μια επισημάνση και στην συνέχεια σαν πρόταση θα ήθελα να μπει η εξομοίωση όλων των απολαβών και όλων των δικαιωμάτων, που έχουν οι εργαζόμενοι στις εταιρίες του ευρύτερου δημοσίου τομέα με τις ιδιωτικές εταιρίες... Τώρα όσον αφορά το ωράριο σαν εργαζόμενες μητέρες και όσον αφορά τις ημέρες για σχολική παρακολούθηση κ.λπ. κ.λπ. να γίνει και εκεί εξομοίωση.

Επίσης η έλλειψη παιδικών σταθμών είναι πολύ φανερό και για τις διοικητικές υπαλλήλους που εργάζονται ως τις 4 ενώ οι σταθμοί κλείνουν στις 2.30-3 και υπάρχει κενό. Εδώ μπορεί να υπάρξει μια μέριμνα απ' τις ασφαλιστικές εταιρίες. Επίσης ένα άλλο ζήτημα είναι και το έχουμε στην Αγροτική Ζωή, υπάρχει ένα βαθμολόγιο κι ένα μισθολόγιο. Για τους άνδρες βαθμολογικά αναγνωρίζεται η περίοδος της στρατιωτικής θητείας. Δίνονται δύο μονάδες. Στις γυναίκες δεν αναγνωρίζεται περίοδος κύησης. Θα πρέπει να αναγνωρισθεί γιατί όπως ο άνδρας προσφέρει στο στρατό προσφέρει και η γυναίκα στην κοινωνία. Και τέλος να προσθέσω σ' αυτά που είπε η Φλόρα Νικολιδάκη που συμφωνώ απόλυτα, ότι θάπρεπε να υπάρξει και μια πρόνοια και κάλυψη για τις οδοντιατρικές εξετάσεις. Δεν μπορώ με ποια λογική εξαιρούνται οι οδοντιατρικές εξετάσεις...

Μαρία Λιώλη: Εμείς οι πωλητές θεωρούμαστε ελεύθεροι επαγγελματίες με αποτέλεσμα να βάζουμε μόνοι μας τις κοινωνικές ασφαλίσεις που είναι και αρκετά αυξημένες. Και οι παροχές που έχουμε απ' τις κοινωνικές ασφαλίσεις είναι αντιστρόφως ανάλογες με το τί πληρώνουμε. Ένα από τα αιτήματά μας είναι επειδή οι εταιρίες καθορίζουν τί πουλάμε δηλαδή δεν φτιάχνουμε εμείς το πρόγραμμα αλλά οι εταιρίες, ένα από τα αιτήματά μας είναι να μας πληρώνουν όπως πληρώνουν τους άλλους υπαλλήλους και να πληρώνουν σαν εργοδότες μαζί με κρατήσεις δικές μας και επίσης παρ' όλο ότι εγώ δούλευα μέχρι 9 μηνών δεν συμφωνώ απόλυτα, ότι πρέπει να υπάρχει επίδομα κύησης και μάλιστα στις περιπτώσεις που μπορεί να κοπέλα να μείνει και 6 μήνες, κατάκοιτη να υπάρχει κάποιο επίδομα βασικό στο τί έπαιρνε...

Σμαρούλα Παντελή: Να περάσουμε στην Μαίρη Κουμπουρή που ήρθε στην συντροφιά μας από



ΝΤΟΝΤΟΥ ΣΤΑΜΑΤΙΑ
Τμηματάρχης Υπουργείου Εμπορίου



ΓΡΕΤΣΙΤΣΑ ΕΛΕΝΗ
Γραμματεία Δ/ντος Συμβούλου ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛ.



ΚΟΥΒΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑΝΤΑ
Δ/ση Marketing SCOP-LIFE

τον «ΙΝ» της INTERAMERICAN...

Μαίρη Κουμπουρή: Θέλω να επισημάνω αυτή την πρόταση να υπάρχει μόνιμα μια στήλη στο ΝΑΙ για τα γυναικεία ζητήματα. Σαν δημοσιογράφος, χωρίς αμοιβή, επειδή νομίζω πως επιτελώ έργο, θα μπορούσα να αναλάβω αυτή την σελίδα, κάθε μία από σας θα μπορούσε να έχει λόγο.

Όμως ξέρω από τα 20 χρόνια δουλειάς ότι ενώ ξέρουμε να επικοινωνούμε δύσκολα επικοινωνούμε, μια κάποια στιγμή αυτές οι γραμμές επικοινωνίας που τόσα απλόχερα μας δίνονται, πρέπει να τους κάνουμε χρήση.

Σας μιλάω εκ πείρας!

Βλέπω ανθρώπους που έχουν τόσα πολλά πράγματα να πουν και όμως διστάζουν... Αφού διστάζουν να τα γράψουν τους λέμε πως υπάρχουν ειδικοί άνθρωποι, ας τους τα λένε προφορικά και αυτοί θα τα γράψουν. Μαίρη Κουμπουρή λέγομαι, γράψτε μου, ή πέστε μου κ. Σπύρου δέχομαι να συμβαλλω...

Μ. Μπαλάσκα: Εκείνο που θέλω να προσθέσω είναι ότι οι άνθρωποι που μπαίνουν στο επάγγελμα οι νέοι πια θα πρέπει να περνάνε από κάποιο κόσκινο για να μη χαλάνε την εικόνα του ασφαλιστού... από κάποιο τμήμα επαγγελματικού προσανατολισμού κ.λπ.

Και για τους παιδικούς σταθμούς, θα πρότεινα να φτιάξουν προγράμματα που θα μπορούν με ώρες να αφήνει μια ασφαλίτρια ή μια υπάλληλος αλλά κι ένας πελάτης το παιδί του, υπεύθυνα κάπου... Είναι μια πρωτοποριακή ιδέα. Να δώσουμε κάτι ακόμα... Και η τρίτη σκέψη μου που πονάει πιο πολύ τους παλιούς ασφαλιστές — και οι νέοι κάποτε θα παλιώσουν, είναι ότι όπου κι αν ήμουνα σε δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα θα μετρούσε κάπου η προώθηση. Δυστυχώς στις πωλήσεις ασφαλιστικών εταιριών δεν μετράει πουθενά... Όπως είναι οι νέοι είναι και οι παλιοί σε πολλές εκδηλώσεις. Μα αυτή η προώθηση όπου έχει δώσει κανείς όλη του τη ζωή, την αγαπάει τη δουλειά η Εταιρία, έχει δίπλα σου συμπορευθεί και αγωνισθεί. Τίποτε δεν μετράς πουθενά. Τελείωσε; Αυτό νομίζω πρέπει να μετρήσει κάποτε...

Φωτεινή Σιάνου: ...Μισό λεπτό. Δεν θα επαναλάβω αυτά που είπα πριν ότι θεωρώ πολύ σημαντική αυτή την ημερίδα του ΝΑΙ και ευχαριστώ για την πρόσκληση στην Φωτεινή Σιάνου. Θέλω να πω τα εξής επειδή εγώ ανέφερα τον όρο φεμινισμός και δεν τον παίρνω πίσω, είναι άποψή μου. Δεν ξέρω αν είναι εποχή για να δώσει ο καθένας μάχη για την αποκατάσταση ορισμένων όρων. Θέλω να πω όμως το εξής. Ότι υπάρχει, εγώ δεν ήλθα εδώ να ψυχοπλακώσω κανέναν, υπάρχει μια σκληρή πραγματικότητα. Και η επιλογή μας, οι δρόμοι είναι δυο. Ή κάνουμε ότι αγνοούμε την πραγματικότητα και λέμε ο καθένας ο σώζων εαυτόν σωθήτω, όμως θα πω γιατί κάνω αυτή την παρέμβαση αυτή την ώρα, όσο κι αν στενοχωρώ, θα δούμε ποιά είναι η πραγματικότητα θα δούμε τι αγώνες έχουν δοθεί που είναι και ασέβεια απέναντι στο γυναικείο κίνημα αν θέλετε. Τι αγώνες σκληροί, μα μέχρι προχθές διναν μάχη για την αναγνώριση του οικογενειακού δικαίου, δεν έχουν περάσει 10 χρόνια αναθεώρησης του οικογενειακού δικαίου, και όσες παλαίψαμε γι' αυτή την ιστορία και ήμασταν χιλιάδες, έχουμε υποστεί την ιστορία στο πετόι μας. Αν θέλετε υπάρχει ένα βιβλίο της κ. Αβδελά, με μεγάλη αξία κατά την γνώμη μου για την γυναίκα στην Δημόσια Διοίκηση, που

μπορούμε να βρούμε στοιχεία. Δεν έχουν περάσει 50 χρόνια από τότε που δόθηκε ψήφος στις γυναίκες — μη αγνούμε μια πραγματικότητα. Έγινε η Πανελλαδική Συνέλευση των γυναικών της ΑΔΕΔΥ όπου τα στοιχεία ήτανε συνταρακτικά. Οι γυναίκες είναι στον πάτο του πάτου. Και γιατί κάνω την παρέμβαση. Η κατάσταση στους εργασιακούς χώρους είναι πάρα πολύ σοβαρή. Δεν μιλάω φυσικά για εγκληματικότητα, βία, βιασμούς που σ' ένα ρεπορτάζ των νέων φαίνεται αυτές τις ημέρες που δείχνει την ανισοτιμία της γυναίκας στην Ελληνική κοινωνία.



Υπάρχουν πολύ δύσκολες περιπτώσεις μέσα στους χώρους δουλειάς. Έχετε ακούσει περί σεξουαλικής παρενόχλησης; να αναβάλλεται η προαγωγή σου ή να μετατίθεται από κατόχημα σε κατόχημα. Υπάρχουν πολλά σοβαρά προβλήματα και δεν θέλω να καταγγείλω ονόματα γνωστά και σε σας αυτή την ώρα. Θέλω να πω επειδή κάθε μια από μας μπορεί να είναι επιτυχημένη, μπορεί να έχει δώσει μάχες με νύχια και με δόντια να καταξιωθεί στον χώρο της, μην αγνοούμε την συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών, πόσο μάλλον όσες έχουμε έναν α' βαθμό επιτυχίας κατά την γνώμη μου έχουμε ένα μερίδιο ευθύνης, που μας αναλογεί απέναντι στο φύλο μας.

Σμαρούλα Παντελή: Να δώσουμε τον λόγο και στον μοναδικό άνδρα που παρακολουθεί αυτή την συζήτηση.

Ε. Σπύρου, Εκδότης του ΝΑΙ: Να σας ευχαριστήσω για αυτή την καταπληκτική και ιστορική μέρα που είχε τόση επιτυχία.

Ήτανε μέρα καταγραφής της γυναικείας προσφοράς και καταγραφής προτάσεων και απόψεων.

Αυτή άλλωστε ήτανε η ιδέα γι' αυτή την ημερίδα και ένας καλός δημοσιογράφος — εγώ δεν έγινα ακόμη, δεν είμαι, αυτό πρέπει να κάνει. Να καταγράφει και να κοινοποιεί αυτά που γίνονται γύρω μας.

Απ' ό,τι παρατηρήθηκε υπάρχουν πολλά θέματα, πολλά προβλήματα που απασχολούν τις γυναίκες.



Όλα αυτά που κατατέθηκαν εδώ. Δε θα μπορούσε κάποιος να βγάλει μερικά γιατί τον άνθρωπο, σαν ασφαλιστές τον βλέπουμε συνολικά. Δεν τον βλέπουμε κομμάτι-κομμάτι. Όλα προσθέτουν και αφαιρούν. Όλα πρέπει να ληφθούν υπ' όψη. Μερικές φορές ένιωσα κάτι σαν αυτό που ένιωσα όταν είδα έγχρωμη τηλεόραση πρώτη φορά και την συνέκρινα με την ασπρόμαυρη όταν άκουγα τις όμορφες τοποθετήσεις της κ. Βαγουρδή, που έδωσε ένα χρώμα μιλώντας για την προσφορά της ποιότητας εργασίας της γυναίκας.

Όντως υπάρχει μια διαφορά. Θυμάμαι μια φορά, είχαμε κάποια γιορτή στο γραφείο και μου λέει κάποιος «όμορφο το γραφείο σου πρέπει να περσάναν γυναίκες από δω και ο χώρος του υπ/τος είναι πολύ περιποιημένος»!

Παντού όπου υπάρχει γυναίκα στολίζεται ο χώρος ουσία και τύποις. Θυμίζω την εισαγωγή μας όπου αναφέρθηκε αυτή η εικόνα, η παρουσία της γυναίκας μπροστά σε κάθε γραφείο «μεγάλου» κ.λπ... Η γυναίκα εργάζεται και προσπαθεί διπλά για να καταξιωθεί και καταξιώνεται...

Υπάρχουν πολλά πολλά κενά που εμποδίζουν την προσφορά της γυναίκας. Υπάρχει έλλειψη εκπαίδευσης και επικοινωνίας μεταξύ και των γυναικών. Γι' αυτό και είδαμε διαφορές στις απόψεις των γυναικών που εργάζονται σε διάφορα πόστα ασφαλιστικών εταιριών και παρ' όλο ότι είναι σε μια ομάδα με κοινούς σκοπούς εν τούτοις έχουμε αντίθετες απόψεις... και θέσεις. Υπάρχει μεγάλο πεδίο για πληροφόρηση γι' αυτό και η πρόταση της Δήμητρας Παναγιωτοπούλου να γίνει μια ένωση Γυναικών του Ασφαλιστικού χώρου μας βρίσκει σύμφωνους και θα δουλέψουμε προς αυτή την κατεύθυνση για να καταγράφονται και συζητούνται τα ειδικά προβλήματα του γυναικείου πληθυσμού του ασφ. χώρου.

Εμείς είμαστε σε πόστα τέτοια μέσα στις διάφορες εταιρείες που μπορούμε να βελτιώσουμε αυτά τα προβλήματα για όφελος των εταιριών — εργαζομένων — πελατών.



Έγιναν οι προτάσεις, το περιοδικό είναι ανοικτό όχι για μια εκδήλωση με προπολόγια, δεν είχε αυτό τον στόχο άλλωστε.

Απ' την πρώτη στιγμή στο περιοδικό έγιναν παρουσιάσεις γυναικείων θεμάτων και απ' τα πρώτα τεύχη έγιναν προσπάθειες να βρεθεί η κατάλληλη γυναίκα για τα γυναικεία προβλήματα... Θυμάμαι ενδεικτικά το θέμα «πόσο απασχολεί η οστεοπόρωση την γυναίκα» που άφησε πολύ θετικές εντυπώσεις... από το 2ο τεύχος του...

Θα συνεχίσουμε την προσπάθεια!

Θάθελα να κλείσω γεμάτος ευγνωμοσύνη για την παρουσία και προσφορά σας, και να σας ευχαριστήσω για την ποιότητα της προσφοράς σας.

Εύχομαι να υλοποιηθούν όσο μπορούν περισσότερα απ' αυτά που είπαμε προς την σωστή κατεύθυνση.

Κάναμε την αρχή, κάναμε ένα ξεκίνημα συγχαρητήρια σε όλους όσους βοήθησαν να γίνει αυτή η ημερίδα και ιδιαίτερα την κ. Παντελή Σμαρούλα, σας εύχομαι υγεία και επιτυχίες!

Σμαρούλα Παντελή: Και εγώ θάθελα να ευχαριστήσω και να ζητήσω συγνώμη αν δεν ήμουν πάρα πολύ καλή συντονίστρια και άφησα μερικούς απ' έξω που ήθελαν κάποια στιγμή να μιλήσουν και μπορεί να τους σταμάτησα... Ελπίζω να ξανασυναντηθούμε!

Μαρίνα Δίζη και όλες μαζί: Ευχαριστώ και συγχαρητήρια στο περιοδικό που συνεχώς βελτιώνεται και πάει πολύ καλά!

Ε. Σπύρου: Ευχαριστώ!

ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΚΙΝΗΣΕΙΣ

- «ΔΙΟΤΙΜΑ» Κέντρο Γυν. Μελετών & Ερευνών, Κέκροπος 2 Πλάκα, τηλ.: 3228791
- Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης, Πορταριάς 22, τηλ.: 6436436
- Εθνικό Συμβούλιο Ελληνίδων, Βουλής 38, τηλ.: 3232418, 3227609
- Ένωση Γυναικών Ελλάδας (ΕΓΕ), Αινιάνος 8, τηλ.: 8234937
- Ένωση Γυναικών Κρήτης, Μενάνδρου 51 - Αθήνα τηλ.: 3221155 - 5234176
- Ένωση Ελληνίδων Νομικών, Ακαδημίας 64, τηλ.: 3600041
- Ελληνικό Γυναικείο Αντιπυρηνικό Κίνημα (ΕΓΑΚ), Εμμανουήλ Μπενάκη & Νικηταρά 6, τηλ.: 3621855
- Κέντρο Έρευνας και Δράσης για την Ειρήνη
- Κέντρο Έρευνας για τις γυναίκες της Μεσογείου (ΚΕΓΜΕ), Χαρ. Τρικούπη 115, τηλ.: 3615660
- Κίνηση «Γυναίκες στην Αντίσταση», Μαυρομιχάλη 20, τηλ.: 3627641
- Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών (Κ.Δ.Γ.), Σόλωνος 128, τηλ.: 3630661
- Λύκειο των Ελληνίδων
- Ομοσπονδία γυναικών Ελλάδας (ΟΓΕ), Ακαδημίας 52, τηλ.: 3615565
- Παναθηναϊκή Οργάνωση Γυναικών
- Πανελλήνια Ένωση Οικογένεια και Νοικοκυριά, Κάνιγγος 11, τηλ.: 3606855
- Προοδευτική Ένωση Μητέρων Ελλάδας (ΠΕΜΕ), Ακαδημίας 57, τηλ.: 3618648
- Πανελλαδικός Συλ. Γυναικών & Οικογενειών Ναυτικών, Κολοκοτρώνη 91, τηλ.: 4171809
- Σύλλογος Ελληνίδας Νοικοκυράς ΣΕΝ, Φειδίου 18, τηλ.: 3635421
- Σοροπτιμιστική Ένωση Ελλάδας, Πανεπιστημίου 6, τηλ.: 8066319
- Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Σόλωνος 41, τηλ.: 3616236
- Σύνδεσμος Ελληνίδων Επιστημόνων (ΣΕΕ), Βουλής 44α, τηλ.: 3234268
- Σύνδεσμος Γυναικών Ηπείρου, Λέκκα 12
- ΧΕΝ Ελλάδα
- Πανελλήνια Ένωση Γυναικών Δημοσίων Υπαλλήλων
- Σύνδεσμος Επαγγελματιών-Επιχειρηματιών Γυναικών
- Αδέσμευτη Κίνηση Γυναικών, Ασκληπιού 109, τηλ.: 3629316 - 114.72
- Αυτόνομη Κίνηση Γυναικών, τηλ.: 3631224, Μαρίκα
- Δίκτυο Γυναικών Ευρώπης, Υπεύθ. Τασώ Γαϊτάνη Κ.Ε.Γ.ΜΕ. τηλ.: 6436436 - 11522
- Στέκι Γυναικών, Αγ. Παρασκευής, Ζεφύρων και Ανατολής
- Στέκι Γυναικών, Πειραιά, Ανδρούτσου 157, τηλ.: 4175220, Τίνα
- Ομάδα Εκπαιδευτικών Γυναικών, Ελένη Παπαθιώτη, τηλ.: 3627435

«Οι Μάγισσες» Γυναικεία Δημιουργία, τηλ.: 8013820, Άντα
 Ομάδα Μελέτης Μητριαρχικών Οικογενειών, Ρ.Ο. ΒΟΧ 140 71 Αμπελόκηποι, 115-10 Αθήνα
 Γυναίκες για την Εγκυμοσύνη - Γέννα - Μητρότητα, τηλ.: 8018385, Ντέπη
 «Αμαζόνες», ομάδα αυτοεξέτασης, τηλ.: 7233765, Έφρη
 Ομάδα Αυτοάμυνας, τηλ.: 3611423
 Βιβ/ΛΕΙΟ Γυναικών
 Ομάδα Αυτογνωσίας, τηλ.: 6390518, Ρίκα
 Γυναικών Φιλοσοφικής, Βιβ/λείο Γυναικών, τηλ.: 3611423
 Γυναικών Αμπελοκήπων, τηλ.: 6921421, Ευγενία
 Γυναικών Ελευσίνας, τηλ.: 5556320, Ρούλα Θεολόγου
 Γυναικών Κυψέλης, Δοιράνης 20, τηλ.: 8829041-113.63
 Γυναικών Π. Φαλήρου, Μαρία Χρυσιάδου, τηλ.: 9815822
 Γυναικών της Αδ/τας, Κεφαλλήνων και

Ιθακισίων, τηλ.: 4177328
 Πρωτοποριακή Οργάνωση Γυναικών, Ολύμπου 3 - 153 43, Αγ. Παρασκευή, τηλ.: 6398985 - 153.43
 Γυναίκες για την απελευθέρωση, Σίνα 38 - 106 72 Αθήνα, τηλ.: 3638262 - 106.72
 Ομάδα Γυναικείων Σπουδών Θεσσαλονίκης, Υπεύθυνες: Κική Δεληγιάνη, τηλ.: 8830856, Θεανώ Παπαζήση, τηλ.: 2204499, τηλ.: Γραφείου Ομάδας 992955
 Αυτόνομη Ομάδα Γυναικών Θεσσαλονίκης, περιοδικό «Κατίνα», τηλ.: 9385573
 Τελέσιλλα - Ελληνικό Φεμινιστικό Δίκτυο.
ΤΜΗΜΑΤΑ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΖΗΤΗΜΑ
 ΔΗΑΝΑ 5240466
 ΕΑΡ 3217064
 ΕΔΑ 3643247 - 3643230
 Ε.Ρ.Κ. 3248505 - 3236380

Κ.Κ.Ε., Λεωφόρος Ηρακλείου, Περισσός 2522348
 Κ.Κ.Ε. εσ - ΑΝ. ΑΡΙΣΤΕΡΑ, Χαλκοκονδύλη 9 3609554
 ΚΟΔΗΣΟ 3600724
 Ν. ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ 7212305
 ΠΑΣΟΚ 3641570 - 3641102
ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΤΜΗΜΑΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
 Γραμματεία Γυναικών ΓΣΕΕ, Πιπίνου 27, 112-51 8834611
 Επιτροπή Γυναικών ΑΔΕΔΥ, Φιλελλήνων & Ψύλλα 2, 105 57 3240993
 Επιτροπή Γυναικών ΕΚΑ, 3ης Σεπτεμβρίου 486 8217813-8219662
 Επιτροπών Γυναικών ΟΤΟΕ, Ομήρου 6, 105 - 64 3617831
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ
 Μουσίων 2 - Πλάκα, τηλ.: 3212094

ΑΝ ΝΟ ΜΙΖΕΤΕ ΟΤΙ ΠΟΥΛΑ ΜΕ ΜΟΝΟ ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΚΑΝΕΤΕ ΛΑΘΟΣ!

Η ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ δεν είναι απλώς μια μεγάλη ασφαλιστική εταιρία. Είναι ένας δυναμικός χρηματοοικονομικός όμιλος εταιριών.

Σήμερα, πέρα από τις κάθε είδους ασφάλειες, προσφέρουμε δύο αμοιβαία κεφάλαια και μία πιστωτική κάρτα.

Αύριο, στον όμιλό μας θα προστεθούν μια χρηματιστηριακή εταιρία και μία τράπεζα.

Όμως, το μεγαλύτερό μας κεφάλαιο είναι οι άνθρωποί μας. Σ' αυτούς επενδύουμε διαρκώς, δίνοντάς τους όλα τα εφόδια που χρειάζονται, ώστε να μεγιστοποιούν συνέχεια τις δυνατότητές τους.

Αν, λοιπόν, δεν θέλετε να είστε μόνο... ασφαλιστές, αλλά ολοκληρωμένοι χρηματοοικονομικοί σύμβουλοι, επικοινωνήστε μαζί μας. Ελάτε να συζητήσουμε από κοντά το μέλλον σας και τις δυνατότητες για μια γρήγορη εξέλιξη σ' ένα επάγγελμα με απεριόριστες προοπτικές.

Εμείς, σας δίνουμε τα φτερά.
Εσείς, απλώς ανοίξτε τα και πετάξτε!



ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ

για καλό και για κακό

ΟΜΙΛΟΣ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ: ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ - ΑΜΟΙΒΑΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
ΕΔΡΑ: ΟΘΩΝΟΣ 4, 105 57 ΑΘΗΝΑ, ΤΗΛ.: 3224023-7, FAX: 3221409

«Δεν θα πειράξω το συμβόλαιό σου καλέ μου άγνωστε φίλε συνάδελφε...»

Μέχρι χθες νόμιζα πως το υπουργείο και οι ασφαλιστικές ενώσεις θα έκαναν κάτι. Μέχρι χθες είχα σύγχυση και δεν ήξερα πως οι ασφ. ενώσεις ήτανε ο εργοδότης μου. Μέχρις χθες δεν ήξερα πως ο εργοδότης έχει άλλα συμφέροντα από μένα. Εκεί στις ενώσεις υπάρχει ταυτότητα συμφερόντων εργοδοτών, μάχη για «καρέκλες» και προσωπική προβολή... Ποιός θα ασχοληθεί με τα προβλήματα της εικόνας του επαγγελματία ασφαλιστή... Ποιός θα ασχοληθεί με τον θεσμό... Ακόμα και οι σύλλογοι ασχολούνται με το πώς θα ευχαριστήσουν τους εργοδότες κι όλο δελτία Τύπου, κι όλο «παρακάλια» στις ενώσεις κάνουν, κι όλο πίτες κόβουν και όλο ευχολόγια και πρεπολόγια συντάσσουν...

Ναι! Δεν θα πειράξω το συμβόλαιό σου καλέ μου άγνωστε φίλε συνάδελφε ασφαλιστή. Κατ' αρχάς δεν με συμφέρει. Ούτε σένα, ούτε μένα ούτε τον πελάτη... Μόνο εγώ ξέρω πόσο κοπιάσες γι' αυτό το συμβόλαιο. Θυμάσαι πώς ξεκίνησες. Πριν καταλάβεις περί τίνος πρόκειται βαφτίστηκες ασφαλιστής και βρέθηκες μ' ένα τηλέφωνο κι ένα τιμολόγιο στο χέρι. Άγνωστος μεταξύ αγνώστων. Πω, πω πώς κοκκίνιζες ακόμα κι όταν τηλεφωνούσες! Κίνησες μια καριέρα εκλιπαρώντας βοήθεια, γεμάτος ευγνωμοσύνη σε πελάτες και προϊσταμένους λες κι 'ήσουν ένοχος, λες και σου 'καναν χάρη, λες και δεν έδωσες τα πάντα σου. Σου είπανε έχεις δωρεάν ετούτο, κι εκείνο —ευτελή πράγματα που μετράγαν στις εφορίες τους κι' αλλού και συ κατέθεσες τον εαυτό σου δωρεάν ζωντανό διαφημιστή σε 10-15 πελάτες ημερησίως, κατάθεσες συγγενείς και γνωστούς, φίλεις και γνωριμίες ετών που οι μισές χάλασαν και πνίγηκαν όταν τα

συμβόλαια έκαναν «νερά» στις προϋπάρχουσες ασθένειες τις εξαιρέσεις και τα «εγνωσθέντα» και φυσικά ταύτιες τα όνειρα των καλύτερων χρόνων σου με το μέγλωμα κάποιου γραφείου ή εταιρίας... Έδωσες ανοχή, έδωσες υπομονή, έδωσες προσπάθεια και πάλεψες να πουλήσεις ασφάλεια, όντας εσύ ανασφαλής χωρίς εξασφάλιση του έργου σου σε θάνατο, αναπηρία ή ελεύθερη αλλαγή εργασίας. Εσύ ήσουν το «δίκτυο», το αντικείμενο πώλησης σε διαπραγματεύσεις, ανταλλαγές, συγχωνεύσεις ή συνεργασίες αλλά στη μοιρασιά παρέμεινες στα ίδια... Ήσουν μια παράγραφος μπερδεμένη στα νομολογιακά σχέδια που όλο ψηφίζονται και ποτέ δεν

ψηφίζονται, και αντικείμενο φιλοσοφίας και νομικολογίας στο αν είσαι διαμεσολαβών ή υπάλληλος ή σε σχέση έργου ή σε σχέση έτσι ή αλλιώς.

Τα περιοδικά δημοσίευαν φωτογραφία σου να χαιρετάς μ' ένα κύπελλο ή πτινιό και κάποιος στο διάδρομο μισογελούσαν για τα πέτα του σακακιού σου που ήταν ντεμοντέ ή για το άγαρμπο δειλό περπατήμα σου... Όλοι όμως καμαρώναν για τους αριθμούς κι όλοι ήτανε εκεί που ήτανε εξ αιτίας σου.

Πάλεψες αγωνιστή, χωρίς σχολές ασφαλιστή, χωρίς προβολή του έργου σου, σου 'λεγαν πως δεν έχουν λεφτά να προ-

βάλουν το έργο σου, πάλεψες σε πόλεις και χωριά να διδάξεις, και καθιερώσεις τον θεσμό στη χώρα μας.

Στέρησες μάνα, σύζυγο, παιδιά, σύντροφο φίλους σου για να βρεθείς κοντά στον πελάτη και να φέρεις την πολυπόθητη αίτηση στην εταιρία σου.

Χτυποκαρδούσες. Ανέχθηκες. Υπέμεινες. Αγχώθηκες. Ίδρωσες. Πολλές φορές πλήρωσες και μοιράσθηκε ακόμα και την προμήθεια σου γιαυτό το συμβόλαιο.

Γι' αυτό δεν θα το πειράξω αγαπητέ φίλε, καλέ μου συνάδελφε...

Ξέρω πως αν το κάνω θα απογοητευθείς. Ξέρω θα σφίξεις τα χείλη σου γεμάτος πίκρα όταν δεις τη λέξη ΑΚΥΡΟΝ. Ξέρω θα γκρεμισθούν όλα γύρω σου όταν σου πει ο πελάτης «με κοροϊδεύεις, έκανα σε άλλον ασφαλιστή». Ξέρω πως ξέρεις περίπου ίδιο συμβόλαιο θα ξαναγίνει. Γι' αυτό δεν θα το πειράξω. Κι αν δω και κάποια λάθη ή παραλείψεις δεν θα πω τίποτα εξυπνάδες ότι δήθεν δεν έγινε καλή δουλειά. Γιατί ξέρω από τα δικά μου έργα πως και οι πελάτες όλο και μας παιδεύουν. Έλα σήμερα, έλα αύριο, θα σου πω μεθαύριο, να ρωτήσω τον δείνα, τον τάδε, τον άλλο... Ξέρω πως στις συνθήκες που δουλεύεις έκανες το καλύτερο που μπορούσες να κάνεις. Το πιστεύω και δεν ξεγελιέμαι από μερικές εξαιρέσεις...

Θα πω καλά λόγια για σένα άγνωστε φίλε συνάδελφε και θα 'θελα να κάνεις το ίδιο και συ για μένα... Ξέρω η χαρά θα 'ναι μεγαλύτερη απ' την προμήθεια. Ξέρω πως αν ζητήσω συστάσεις θα μου δώσει ο πελάτης... Ξέρω ότι μπορώ να κάνω τόσα άλλα συμβόλαια αλλού ακόμα και στον ίδιο... Αυτό όμως δεν θα το πειράξω και για ένα ακόμη λόγο. Επειδή αυτό είναι ξένη περιουσία. Κι ίσως δύο παιδικά ματάκια περιμένουν απ' αυτά τα λεφτά... Ίσως και μ' αυτά τα χρήματα που θα κόψω ήτανε να πληρωθεί η δόση της εγκυκλοπαίδειας ή το ενοίκιο ή ίσως τα υπολόγιζες να πάρεις μακαρόνια και πατάτες το Σάββατο...

Πιθανόν κάποιιοι μανατζεροπατέρες και μαστεράκηδες (κάτοχοι διπλωμάτων εξωτερικού) να παραξενεύονται μ' αυτά που γράφονται αλλά ίσως να μην είναι άξιοι να καταλάβουν, γιατί αν ήτανε σε θέση να τα καταλάβουν δεν θα ήτανε έτσι η ελληνική ασφαλιστική αγορά με όλους τους δείκτες στα χαμηλότερα επίπεδα.

Ναι, φίλε άγνωστε ασφαλιστή, δεν θα πειράξω το συμβόλαιο σου. Κι αν κάποιος παραπάνω μου διευθυντής ή γενικός διευθυντής με οδηγήσει να το κάνω ή δεχθεί να το κάνει κάποιος άλλος θα το πολεμήσω. Κι εγώ πολεμώ εύκολα. Αλλάζοντας εταιρία ή διευθυντή. Κάνε κι εσύ το ίδιο. Θα δεις πως θα 'χουμε όφελος όλοι. Γιατί δεν πρέπει να χαλάμε ο ένας το έργο του άλλου...

Ευαγ. Σπύρου



ΤΑ ΤΕΥΧΗ
«ΝΑΙ»

ΕΙΝΑΙ ΠΟΛΥΤΙΜΟ ΥΛΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Αν δεν είχατε γνωρίσει ακόμη το «ΝΑΙ» και χάσατε μερικά τεύχη του μπορείτε να τα αποκτήσετε στέλοντας το κουπόνι συμπληρωμένο στην διεύθυνση Όθωνος 6 - Σύνταγμα, Αθήνα 105 57 ή στέλοντας FAX στο 3221525 με τα στοιχεία σας.



Η κ. Αθηνά Παπανικολάου

Για την περιοχή Αττικής η κ. Αθηνά Παπανικολάου έχει προσληφθεί από το «ΝΑΙ» να σας εξυπηρετήσει στο γραφείο σας για συνδρομές με επίσκεψη και καταγραφή θεμάτων που θα θέλατε να παρουσιάσει το «ΝΑΙ» σε επόμενα τεύχη του.

Γράψτε τα θέματά σας, μιλήστε για όσα σας απασχολούν, απαιτήστε ποιοτική συμπεριφορά συναδέλφων, πετάξτε έξω απ' το λειτούργημα περαστικούς αλεξιπτωτιστές, προβάλλετε ανθρώπους και ενέργειες που μας κάνουν όλους περήφανους σαν ασφαλιστές.

Είτε συμπληρώστε το κουπόνι και στείλετε επιστολή στην διεύθυνση Όθωνος 6, Αθήνα 105 57 είτε στείλετε FAX στο 3221525 είτε τηλεφωνήστε στη συνεργατίδα μας κ. Αθηνά Παπανικολάου στο 3229973 ή θα είναι τιμή για όλους εμάς που φροντίζουμε το περιοδικό των ασφαλιστών μας να σας υπηρετήσουμε. Το δικαιούσθε.

ΕΤΗΣΙΑ ΣΥΝΔΡΟΜΗ 4.000 - ΦΟΙΤΗΤΕΣ 2.000 ΕΤΑΙΡΙΕΣ 15.000

ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ ΤΟ ΚΟΥΠΟΝΙ ΜΕ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ
ΟΔΟΣ - ΑΡΙΘΜΟΣ
ΤΑΧ. ΚΩΔΙΚΑΣ
ΠΟΛΗ - ΧΩΡΙΟ
ΝΟΜΟΣ
ΕΤΑΙΡΙΑ - ΙΔΙΟΤΗΤΑ
ΤΗΛΕΦΩΝΑ:
ΓΡΑΨΤΕ ΜΙΑ ΠΡΟΤΑΣΗ ή ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ (ΠΡΟΑΙΡΕΤΙΚΟ)

Ξεχάστε την ιδέα να γίνετε Διευθυντής αν...

Πώς θα σας φαινότανε να φέρετε άτομα στη δουλειά αυτή, να τους εκπαιδεύσετε και μετά να σας ξεπεράσουν στην παραγωγή; Αν η σκέψη αυτή σας δελεάζει... προχωρήστε!



Στις ασφάλειες ζωής, η λέξη διοίκηση σημαίνει, την στρατολόγηση, εκπαίδευση και επίβλεψη άλλων πωλητών κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αυξηθούν οι πιθανότητες επιτυχίας τους.

Σε αντίθεση με τις άλλες επιχειρήσεις, το να μπει κανείς στη διοίκηση δεν είναι προαγωγή. Είναι αλλαγή πόστου. Πρέπει να σας αρέσει πολύ για να το κάνετε αλλιώς θα είναι κόλαση. Πρέπει να είστε ο τύπος του ανθρώπου που του αρέσει να βοηθά κάποιον να κλείσει μια πώληση περισσότερο από να την κλείνει ο ίδιος.

Τώρα είστε στο επάγγελμα για 3 ή περισσότερα χρόνια (αν όχι, μη διαβάσετε αυτό το κεφα-

λαιο γιατί δεν ανήκετε ακόμη στη διοίκηση). Στο τέλος του πρώτου μου χρόνου στη δουλειά, έλαβα ένα γράμμα από μια εταιρία που είχε πειστεί, ενώ κανείς δεν με ήξερε εκεί, ότι ήμουν κατάλληλος για διευθυντική ομάδα (θυμηθείτε τις εντυπωσιακές μου στατιστικές του πρώτου έτους). Κολακεύτηκα και έτσι πήγα στη συγκέντρωση-σεμινάριο που είχαν οργανώσει. Στην συγκέντρωσή μου πρόσφεραν να κάνω σύμβαση. Ίσως να είχα υπογράψει, αλλά στο μεταξύ είχα λάβει άλλα δύο γράμματα από άλλες εταιρίες και έκρινα σκόπιμο να κάνουν προσφορές για τις υπηρεσίες μου. Η συνάντησή με την δεύτερη εταιρία πήγε όπως και η πρώτη. Τώρα είχα

δύο εταιρίες που με ήθελαν και αν και η πείρα μου ήταν λίγη, κατά βάθος ήξερα ότι θα τα κατάφερα.

Η τρίτη συνάντησή με τον Μώρου Μπάργκερ, διπλωματούχο CLU. Θα είμαι για πάντα υπόχρεος στον Μώρου, που είπε ευγενικά αλλά χωρίς ενδοιασμούς ότι ήμουν τρελός που σκεφτόμουν να γίνω διευθυντής. Ότι θα έπρεπε να γυρίσω πίσω, να μάθω τη δουλειά και να αποκτήσω κάποια φήμη. Δεν θα μου έκανε σύμβαση γιατί αυτό δεν θα έκανε καλό σε κανένα από τους δυο μας. Έμεινα κατάπληκτος!

Πώς τολμούσε! Έπρεπε να είχε μιλήσει με τις δύο προηγούμενες εταιρίες!

Έτσι έφυγα. Αφού συνήλθα, άρχισα να σκέφτομαι. Ο Μώρου δεν είχε έρθει μέχρι το Σαιντ-Λούις για να μην προσλάβει κάποιον. Ίσως είχε δίκιο και ίσως έπρεπε να ακολουθήσω τη συμβουλή του. Δεν χρειάζεται να σας πω ότι έκανα ό,τι μου είπε και ποτέ δεν το μετάνιωσα.

«Εντάξει θα μου πείτε. Είμαι στο επάγγελμα πάνω από 3 χρόνια, εργάζομαι για να πάρω το πιστοποιητικό CLU και τώρα είμαι έτοιμος να μπω σε διευθυντική θέση. Αν είναι έτσι ακολουθήστε αυτούς τους κανόνες. Θα σας βοηθήσουν να προχωρήσετε μέσα από τον λαβύρινθο.

1. Αναλάβετε διευθυντική θέση με την εταιρία που είστε τώρα. Σε αντίθεση με αυτό που σας λέει ο ανταγωνισμός, συνήθως δεν είναι απαραίτητο να αλλάξετε εταιρία για να γίνετε διευθυντής. Ξέρετε τα προϊόντα της εταιρίας σας, τις διαδικασίες, τους κανόνες αναλήψεως κινδύνους, κ.λπ.

2. Στρατολογήστε κάποιον. Η πιο σημαντική δραστηριότητα για να κρατάτε ένα υποκατάστημα είναι η συνεχής στρατολόγηση. Αν δεν είστε ικανός να το κάνετε, τίποτα άλλο δεν έχει σημασία. Ο κόσμος είναι γεμάτος καλούς εκπαιδευτές, άριστους διευθυντές, και καταπληκτικούς οργανωτές. Αυτό όμως που χρειάζεται κάθε γραφείο πωλήσεων είναι έναν πολύ καλό στρατολόγο. Αν αυτό δεν σας αρέσει ξεχάστε τις διευθυντικές θέσεις.

3. Πόσο σημαντικό θεωρείτε το χρόνο σας; Στην αρχή μην τον κοστολογείτε. Θα χρειαστείτε να αφιερώσετε ένα πολύ μεγάλο μέρος του χρόνου σας με νέους ασφαλιστές, χρόνος που δεν είναι παραγωγικός. Είναι όμως μέρος της δουλειάς. Αποδεχτείτε το ή ξεχάστε την ιδέα να γίνετε διευθυντής.

4. Πώς θα σας φαινότανε να φέρετε άτομα στη δουλειά αυτή, να τους εκπαιδεύσετε και μετά να σας ξεπεράσουν στην παραγωγή; Αν η σκέψη αυτή σας δελεάζει προχωρήστε!

Αν όχι, ξεχάστε την ιδέα να γίνετε διευθυντής. ■

STC plc
Saga Petroleum a.s.
N.V. SIDMAR
SIP - Società Italiana per l'Esercizio delle Telecomunicazioni S.p.A.
Société Générale de Belgique
Société Générale de Surveillance S.A.
Sodexo
Sollac
Valeo
AB Volvo
Regular Members *)
Alcatel Standard Electric, S.A.
American Express Europe Ltd
Bank of America NT & S.A.
Bruhn A/S
Compañía Española de Petroleos, S.A.
Dow Coming Europe
Du Pont de Nemours in Europe
Exeme Management Partners B.V.
Grundfos Group
IBM Europe S.A.
Iberduero, S.A.
Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A.
Instituto de Fomento de Andalucía
INTERAMERICAN Life Insurance Company
Jaguar plc
LGM Group AB Management Consultants
Mercury Communications Ltd.
Milliken, European Division
NCP Europe Ltd

Roma (I)
Bruxelles (B)
Geneve (CH)
Montigny-lez-Tournai (B)
Paris (F)
Göteborg (S)
Bruxelles (B)
Horsens (DK)
Madrid (E)
London (GB)
Herlev (DK)
Madrid (E)
Bruxelles (B)
Genève (CH)
Zeist (NL)
Bjerringbro (DK)
Paris (F)
Madrid (E)
Madrid (E)
Sevilla (E)
Athinai (GR)
Coventry (GB)
Vällingby (S)
London (GB)
Wigan (GB)
London (GB)
Amsterdam (NL)

ΠΡΩΤΟΠΟΡΙΑ INTERAMERICAN ΜΕ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΠΙΠΕΔΟΥ!

Για την INTERAMERICAN το μέλλον αποτελεί παρόν. Πρωτοπορώντας για άλλη μια φορά ανοίγει το δρόμο προς την Ποιότητα, εξασφαλίζοντας μια ξεχωριστή Διεθνή διάκριση.
Γιατί η INTERAMERICAN είναι η πρώτη Ελληνική εταιρία Μέλος του Ευρωπαϊκού Συνδέσμου Ποιοτικού Μάνατζμεντ (European Foundation for Quality Management, E.F.Q.M.), από τον Ιούλιο του 1990.
Η 15η Σεπτεμβρίου 1988, ημέρα ίδρυσης του E.F.Q.M., είναι μια σημαντική ημέρα για τον Ευρωπαϊκό επιχειρηματικό κόσμο.
Σήμερα υπάρχουν πάνω από 140 επιχειρήσεις μέλη του Συνδέσμου σε όλη την Ευρώπη, που σκοπός του είναι η προώθηση της Ολικής Ποιότητας σε όλες τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων, με τελικό αποτέλεσμα την ολοκληρωμένη και

άριστη εξυπηρέτηση των πελατών τους.
Πρόκειται για ένα στρατηγικό στόχο που η INTERAMERICAN διείδε και επιδίωξε πολύ νωρίς, για τα ελληνικά δεδομένα.
Γιατί η INTERAMERICAN, θεωρώντας τις εκατοντάδες χιλιάδες των πελατών της πολυτιμότερο στοιχείο, πιστεύει ότι δεν αρκεί να ανταποκρίνεται απλώς στις ανάγκες τους. Ποιοτικός της στόχος είναι να ξεπερνά διαρκώς τις προσδοκίες τους.
Γι' αυτό η INTERAMERICAN αισθάνεται "Πρώτη μεταξύ Ίσων" σε θέματα Μάνατζμεντ Ποιότητας. Πρώτη στην Ελλάδα και Ίση μεταξύ των κορυφαίων σε παγκόσμιο επίπεδο.



ΤΑ LLOYDS ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥΣ

Τι να πούμε και 'μεις...!

Γράφει ο: **M. ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ**



Μήπως στην εποχή των απρόσωπων computers και των faxes οι προσωπικές επαφές που αντιπροσωπεύουν τα Lloyds αποτελούν αναχρονισμό ή αναντικατάστατη παράδοση; Ο καιρός θα το δείξει.

Τους τελευταίους μήνες τα Lloyds ήλθαν συχνά στην επικαιρότητα με τις τεράστιες ζημιές τους και τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν στα μέλη τους.

Ο τόσο γνωστός αυτός θεσμός που διανύει τον τέταρτο αιώνα της ζωής του, είναι αρκετά παρεξηγημένος και λίγο άγνωστος σε πολλούς, ακόμα και ασφαλιστές.

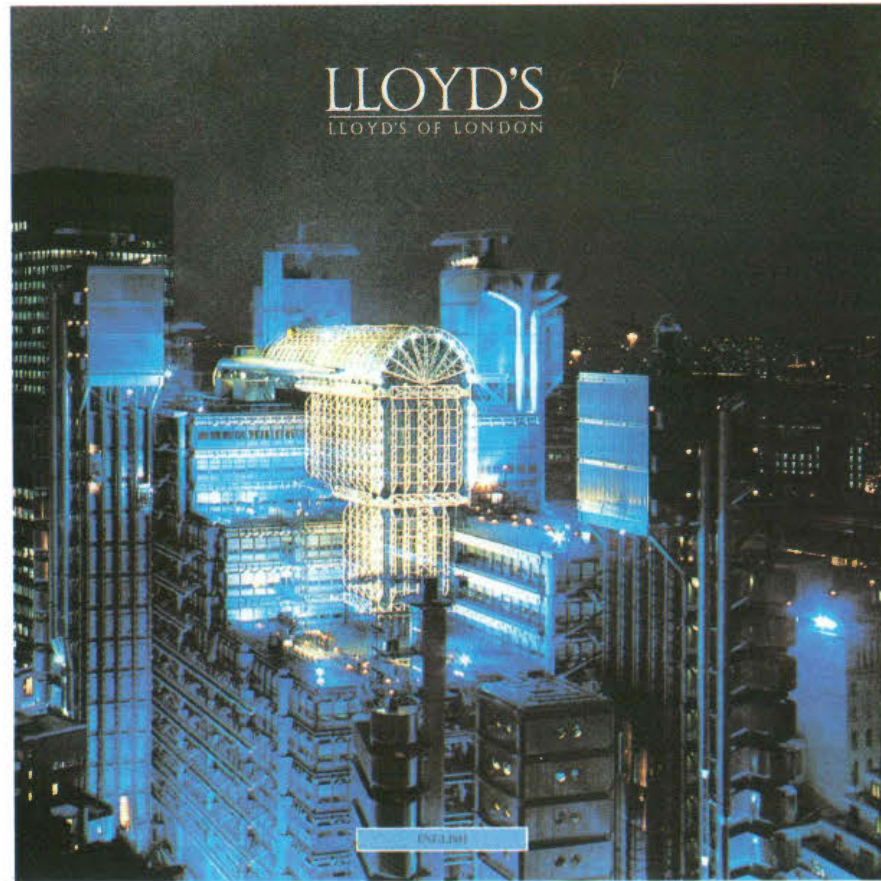
Έτσι βλέπουμε μερικές φορές σε έγκριτες ελληνικές εφημερίδες να αναφέρεται «σαν η Lloyds» σαν νάταν δηλαδή ασφαλιστική εταιρία.

Στο σύντομο αυτό άρθρο θα γίνει προσπάθεια να παρουσιαστούν τα Lloyds με απλότητα, με κίνδυνο να παρεξηγηθώ σαν «γλαυκοκομιστής» από τους ειδικούς.

Τα Lloyds λοιπόν ξεκίνησαν τον 17ο αιώνα από ένα καφενείο κάποιου Ουαλού ονόματι Lloyd όπου συγκεντρώνονταν διάφοροι έμποροι και εφοπλιστές του Σίτυ να συζητήσουν τις ναυλώσεις τους και τα προβλήματά τους. Σιγά-σιγά κατέληξαν να ασφαλίζουν μεταξύ τους, τους κινδύνους που αντιμετώπιζαν τα πλοία και τα φορτία τους από την πειρατία και τα ναυάγια.

Τα Lloyds δεν είναι εταιρία αλλά αγορά ασφαλείων. Παρέχουν τρία πράγματα στα μέλη τους, το όνομα, το χώρο και διάφορες υπηρεσίες: όπως το κοινό λογιστικό σύστημα, τον κοινό διακανονισμό ζημιών, μηχανογραφική εξυπηρέτηση και εκτεταμένο σύστημα πληροφοριών και στατιστικών στοιχείων.

Μέλη των Lloyds (NAMES) δεν είναι εταιρίες αλλά άτομα με μεγάλη οικονομική



επιφάνεια που είναι υπεύθυνα για τις ζημιές με το σύνολο των περιουσιακών τους στοιχείων. Μοιάζουν δηλαδή τα Lloyds με ιδιωτικό club που για να γίνει κάποιος μέλος, πρέπει να προταθεί από άλλα μέλη και να έχει ένα minimum περιουσιακών στοιχείων (STG 250.000) στα οποία δεν περιλαμβάνεται η κύρια κατοικία του.

Τα μεγάλα κέρδη που παρουσίαζαν τα Lloyds στα περισσότερα χρόνια της ιστορίας τους καθώς και τα φορολογικά πλεονεκτήματα που εξασφαλίζουν, ιδίως για τους Βρετανούς πολίτες υψηλής οικονομικής επιφάνειας, τα έκαναν πολύ δημοφιλή επενδυτικό στόχο. Έτσι τα μέλη των

Lloyds αυξάνονταν, αυξάνοντας τα κεφάλαια, μέχρι που έφθασαν το 1989 στις 31.239.

Τα τελευταία όμως χρόνια άρχισαν να μειώνονται μια και τα κέρδη αντικαταστάθηκαν από τεράστιες ζημιές. Το κλείσιμο του λογιστικού έτους 1988 (πάντα μετά από 3ετία) έδειξε ζημία ύψους STG 509,67 εκατομμυρίων ενώ το 1987 είχε κλείσει με κέρδος STG 509,16 εκατομμυρίων.

Εφέτος υπολογίζεται ότι τα μέλη θα πέσουν στις 20.000 αριθμός που αντιστοιχεί στα μέλη της αρχής της δεκαετίας του 80. Μέλη των Lloyds είναι μέλη της Βρεταν-

νικής βασιλικής οικογένειας, υπουργοί, βουλευτές αλλά και πολίτες άλλων κρατών καθώς και ορισμένοι Έλληνες. Τα μέλη σχηματίζουν ομάδες-ασφαλείων τα λεγόμενα συνδικάτα που είναι περίπου τριακόσια και κάθε συνδικάτο προσλαμβάνει υπαλλήλους που ενεργούν τις αναλήψεις κινδύνων (underwriting) και τον διακανονισμό ζημιών για λογαριασμό του.

Τα περισσότερα συνδικάτα έχουν αναθέσει την διαχείρισή τους (management) σε διάφορες εταιρίες εκτός Lloyds που ειδικεύονται σε αυτού του είδους τις εργασίες και διαχειρίζονται τα διάφορα θέματα των συνδικάτων, όπως προσωπικό, επενδύσεις κ.λπ.

Παλιότερα η διαχείριση των συνδικάτων γινόταν από θυγατρικές εταιρίες των ασφαλειομεσιτών (brokers).

Όμως στις αρχές του '80 με τις ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις που έγιναν στην Βρετανία και τον διαχωρισμό των δραστηριοτήτων (divestment) των μεσιτών απαγορεύτηκε ο διπλός αυτός ρόλος των μεσιτών (αντιπροσώπων δηλαδή των ασφαλιζομένων και των ασφαλιστών) που δημιουργούσε σύγκρουση συμφερόντων (conflict of interest).

Ορισμένα συνδικάτα εξειδικεύονται σε ασφάλειες συγκεκριμένου τύπου ενώ άλλα ενεργούν όλους τους κλάδους ασφαλίσεων. Στο παρελθόν τα Lloyds απέκτησαν μεγάλη φήμη με διάφορες περιέργες καλύψεις, όπως πόδια διασήμων χορευτριών και ποδοσφαιριστών, φωνές τραγουδιστών κ.λπ. Μέσα στα πλαίσια των Lloyds λειτουργούν και οι διάφορες εταιρίες ασφαλειομεσιτών (brokers) που έχουν το δικαίωμα να τοποθετούν εργασίες στα Lloyds ή να αναλαμβάνουν τις αντασφάλειες. Οι μεσίτες που έχουν το δικαίωμα αυτό, στην επωνυμία τους προσθέτουν το «and at Lloyd's» που τους προσδίδει μεγάλο πρεστίτζ.

Τα τελευταία χρόνια οι μεσίτες Lloyds με τις συγχωνεύσεις τους και τις αγορές τους με άλλους μεσιτικούς οίκους, κυρίως αμερικάνικους, έγιναν πανίσχυροι ασφαλιστικά, όμως και αυτοί δοκιμάζονται με την σημερινή διεθνή οικονομική κρίση.

Πρόσφατα τα πράγματα άρχισαν να γίνονται δύσκολα για τα Lloyds. Καταστροφές όπως οι αλληπάλληλοι τυφώνες που έπληξαν τις ακτές της Αμερικής (Hurricane Hugo κ.λπ.) όπου πληρώθηκαν υπέρογκες αποζημιώσεις, πυρκαγιές, όπως της πετρελαιοπλάτφορμας Piper Alpha στη Βόρειο θάλασσα και άλλες.

Πάνω απ' όλα όμως δημιούργησαν προβλήματα οι τεράστιες αποζημιώσεις που πληρώνονται λόγω του καρκινογόνου αμιάντου (asbestosis claims) και της μόλυνσης του περιβάλλοντος (pollution claims).

Έτσι τα τελευταία οικονομικά έτη των

Lloyds, που κλείνουν πάντα μετά από τρία χρόνια, παραμένουν λογιστικά ανοικτά για συνεχώς μεγαλύτερα διαστήματα και τα αποθέματα για εκκρεμείς ζημιές, ο IBNR και επισφαλείς απαιτήσεις αυξάνονται.

Φυσικά τα προβλήματα αυτά δεν είναι καινούργια αλλά εμφανίζονται στο τέλος της δεκαετίας του '70, καλύπτονταν όμως από τα επενδυτικά κέρδη που ήταν μεγάλα μια και τα επιτόκια ήταν υψηλά. Εδώ και μερικά χρόνια όμως τα επιτόκια είναι χαμηλά και η διεθνής οικονομική κρίση μειώνει τα επενδυτικά κέρδη με αποτέλεσμα οι ζημιές του τεχνικού αποτελέσματος να μην είναι δυνατόν πλέον να καλυφθούν. Τα μέλη λοιπόν καλούνται να



βάλουν το χέρι βαθιά στην τσέπη τους με αποτέλεσμα ορισμένα από τα μέλη που ανήκουν σε προβληματικά συνδικάτα να αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα ακόμη και προσωπική χρεοκοπία.

Με τη φτώχεια έρχεται και η γκρίνια που λένε και σήμερα τα Lloyds βρίσκονται σε αναβρασμό. Συγκεντρώσεις μελών, διαμαρτυρίες στον Τύπο, μέλη που ενάγουν τους διαχειριστές των συνδικάτων τους ή τους underwriters για αμέλεια ή και για χειρότερα.

Πολλά μέλη που έχουν επιρροή στην Βρετανική κοινωνία ζητούν φορολογικές

ελαφρύνσεις που μέχρι στιγμής δεν έχουν γίνει δεκτές.

Βέβαια τα Lloyds δεν παύουν να είναι μια τεράστια ασφαλιστική αγορά με μεγάλα κεντρικά αποθέματα που μέρος τους έχει ήδη χρησιμοποιηθεί για να βοηθηθούν διάφορα προβληματικά συνδικάτα. Είναι ένας θεσμός που κράτησε τέσσερις αιώνες με συνεχείς δυνατότητες ανανέωσης του όταν χρειάστηκε και δεν υπάρχει αμφιβολία ότι θα ξεπεράσει και πάλι τα προβλήματά του με τις κατάλληλες μεταρρυθμίσεις.

Ήδη ο εσωτερικός έλεγχος (internal control) των Lloyds είναι αυστηρός κάτι που θα ήταν απίστευτο μερικές δεκαετίες πριν, σε παλιές ειδυλλιακές εποχές που όλα ήταν βασισμένα στην καλή πίστη και στις συμφωνίες κυριών.

Στις αρχές του '80 δημιουργήθηκε η θέση του εκτελεστικού διευθυντή (chief executive) στα Lloyds και τοποθετήθηκε άνθρωπος εκτός Lloyds στη θέση αυτή για να τα ελέγχει, κάτι που προκάλεσε το κατεστημένο της αγοράς.

Οι καιροί άλλαξαν, έτσι και τα Lloyds όπως συμβολικά δείχνει και το καινούργιο χαλύβδινο κτίριο τους δημιουργημένο του αρχιτέκτονα Rodgers που έφτιαξε και το Ήραουρ του Παρισιού — στην γωνία της Leadenhall με την Lime, που μοιάζει με διαστημικό διυλιστήριο. Όμως ακόμα και μέσα σ' αυτό το αρχιτεκτονικό τερατούργημα διατηρείται η παράδοση στην μεγάλη αίσθηση underwriting με το παραδοσιακό Lutine Bell και τα Boxes των συνδικάτων. Μήπως στην εποχή των απρόσωπων computers και των faxes οι προσωπικές επαφές που αντιπροσωπεύουν τα Lloyds αποτελούν αναχρονισμό ή αναντικατάστατη παράδοση; Ο καιρός θα το δείξει.

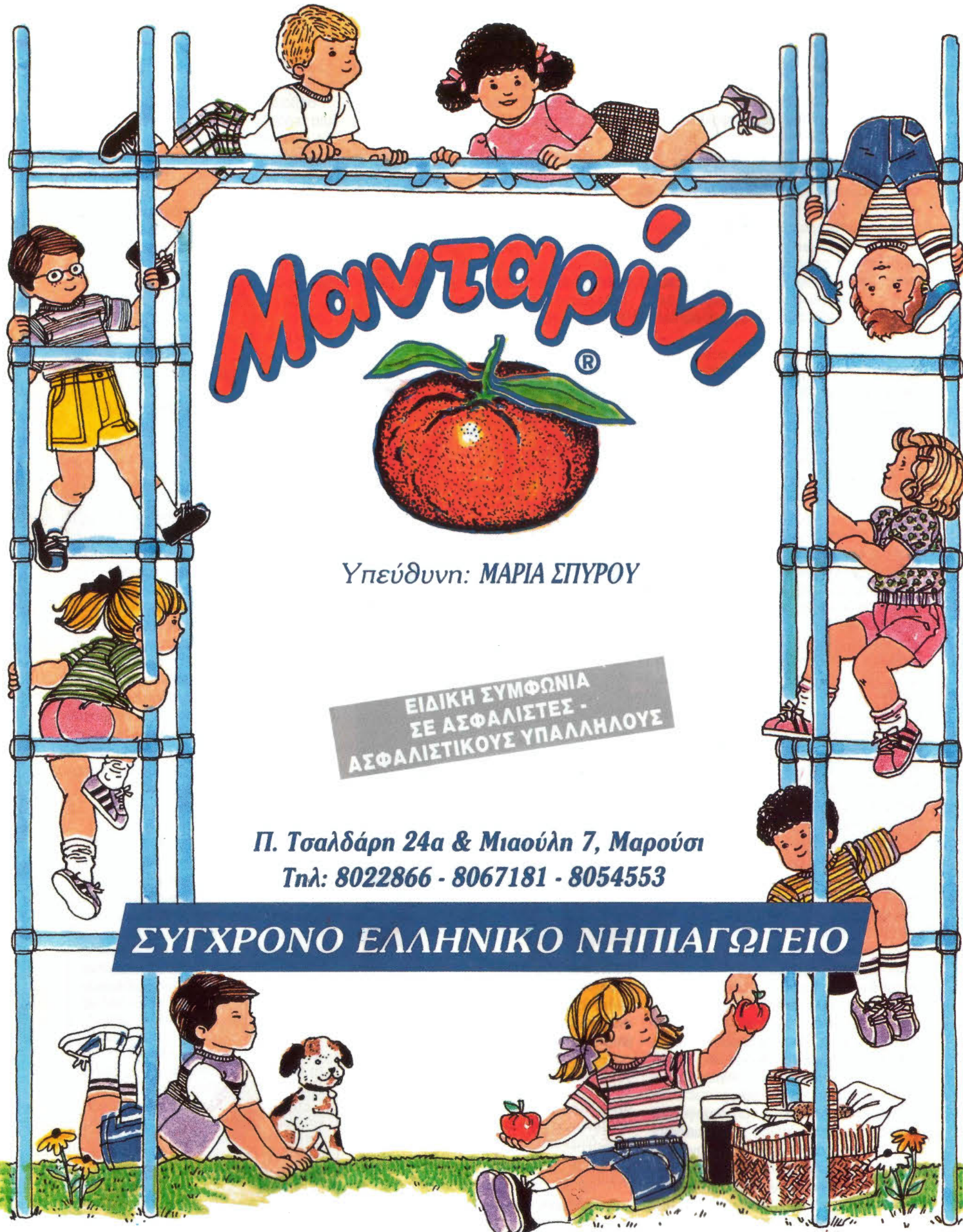
ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

Ο ΜΑΝΟΣ ΚΟΥΜΕΝΤΑΚΗΣ γεννήθηκε στην Αθήνα το 1950. Σπούδασε Οικονομικά στο Πανεπιστήμιο Αθηνών και έκανε μεταπτυχιακές σπουδές (Master's) στο Πανεπιστήμιο Leeds της Αγγλίας.

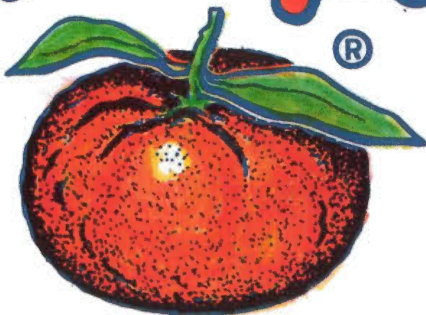
Εργάστηκε επί 10ετία στο Λονδίνο σαν Διευθυντής Εργασιών Εξωτερικού της ΦΟΙΝΕ-ΑΣΦΑΛΕΙΑΙ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε., μέλος του Δ.Σ. της Ελληνικής Αντασφάλειας Α.Ε. και διδάσκει Ασφαλίσεις Αεροσκαφών στο Ελληνικό Ινστιτούτο Ασφαλιστικών Σπουδών (ΕΙΑΣ) και Ειδικά Οικονομικά Θέματα σε Κολλέγια.

Είναι επίσης μέλος του CII, του Οικονομικού Επιμελητηρίου, της Ελληνικής Επιτροπής Ευρωπαϊκής Ασφαλίσεως κ.λπ. Έχει πάρει μέρος σε πολλά διεθνή Συνέδρια και δημοσιεύσει άρθρα και μελέτες πάνω σε ποικίλα οικονομικά και ασφαλιστικά θέματα.

Γιατί χρειάζεται το όραμα στις επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα



Μανταρίνι[®]



Υπεύθυνη: ΜΑΡΙΑ ΣΠΥΡΟΥ

ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ
ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ -
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ

Π. Τσαλδάρη 24α & Μιαούλη 7, Μαρούσι
Τηλ: 8022866 - 8067181 - 8054553

ΣΥΓΧΡΟΝΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΝΗΠΙΑΓΩΓΕΙΟ

Είναι πασίγνωστη και ορατή η κρίση που διέρχεται ο τόπος μας σ' όλα τα μέτωπα τόσο στο κοινωνικό όσο και στο οικονομικό επίπεδο. Η Βιομηχανία μας διαρκώς συρρικνώνεται. Ο Δημοσιος τραπεζοοικονομικός τομέας χάνει όλο και μεγαλύτερο μερίδιο από την αγορά. Ο Ασφαλιστικός τομέας που βρίσκεται σε φάση ανάπτυξης μπαίνει δυνατά στις υπηρεσίες, προσφέροντας νέα προϊόντα.

Για να μπορέσει όμως ο δημόσιος τομέας και μάλιστα οι επιχειρήσεις του δημοσίου να αντιμετωπίσουν την κρίση χρειάζεται την κινητοποίηση όλων των παραγωγικών δυνάμεων. Το «μήνυμα» έχει ήδη ληφθεί από τους ιδιώτες και γι' αυτό οι επιχειρήσεις προσπαθούν, και πολλές φορές τα καταφέρνουν θαυμάσια, να αντιμετωπίσουν ανταγωνιστικά τις ξένες εταιρίες που «εισερέουν» στην Ελλάδα.

Η αγορά συνεχώς απελευθερώνεται. Τα εμπόδια συνεχώς πέφτουν, η «εισορή» αλλά και η «εκροή» των κεφαλαίων είναι πλέον γεγονός.

Οι ξένες ασφαλιστικές εταιρίες που εγκαθίστανται στην Ελλάδα εξαγοράζοντας τις Ελληνικές πολλές φορές προσφέρουν προϊόντα δελεαστικά και πρωτότυπα, προς όφελος φυσικά των καταναλωτών.

Στις επιχειρήσεις που ιδρύονται ή συνιδρύονται με ελληνικά και ξένα κεφάλαια, προσεταιρίζονται κυρίως εξειδικευμένα στελέχη από τους Οργανισμούς και τις επιχειρήσεις του Δημοσίου, συρρικνώνοντας το στελεχικό δυναμικό τους, επειδή προσφέρουν υψηλές αμοιβές.

Ο Δημόσιος τομέας πρέπει λοιπόν να αντιδράσει. Χρειάζεται όμως ένα όραμα.

Εδώ ακριβώς βρίσκεται το κλειδί της επιτυχίας, που είναι κάτι σαν το «αβγό του Κολόμβου».

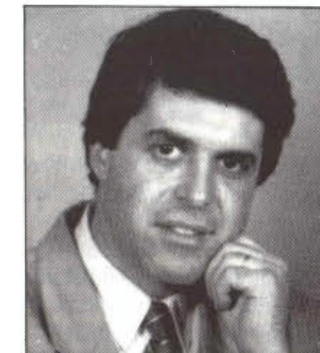
Για να μπορεί το αβγό να σταθεί όρθιο πρέπει να σπάσει από κάτω.

Γιατί ένα όραμα για να μπορεί να επιτευχθεί χρειάζεται πολλούς υποστηρικτές και κυρίως ομαδική συνεργασία. Χρειάζεται πνεύμα αμοιβαίου σεβασμού, εμπιστοσύνης και φιλίας. Στοιχεία που μέσα από την εκπαίδευση και τη γνώση που συνεχώς θα αποκτάται, θα «ξυπνήσουν» επιτέλους τις κρατικές επιχειρήσεις από τον αιώνιο ύπνο τους.

Χρειάζεται συνεργασία διοικούντων και διοικουμένων, καθώς και στελεχών όλων των βαθμίδων μη εξαιρουμένων και των συνδικαλιστών.

Επί πλέον χρειάζεται ηγέτες που δεν θα χρησιμοποιούν τη θέση τους και την εξουσία τους για την καταστολή της διαφορετικής άποψης, αλλά που θα αναπτύσσουν τις ικανότητες τις γνώσεις και τη συμπεριφορά, που θα είναι ουσιαστική για να οδηγήσει άμε-

Ένα όραμα για να μπορεί να επιτευχθεί χρειάζεται πολλούς υποστηρικτές και κυρίως ομαδική συνεργασία.



Γράφει ο:
Γ. ΝΙΚΟΛΑΚΟΣ

Γεννήθηκε το 1955 στην Αθήνα. Είναι απόφοιτος του Πανεπιστημίου Μακεδονίας στο τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Είναι μέλος της Αρχαικής Εταιρείας και μέλος της επιτροπής που ασχολείται με τα αρχεία των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Ασχολείται από το 1980 με τις πωλήσεις των ασφαλιών Ζωής και από το 1988 με τον συντονισμό και ανάπτυξη ανθρωπίνου δυναμικού στον ίδιο τομέα.

Έχει παρακολουθήσει δεκάδες σεμινάρια πωλήσεων και διοίκησης επιχειρήσεων. Πρόσφατα ανέλαβε ως Δ/ντής Πωλήσεων του κλ. Ομαδικών Ασφαλίσεων της ΕΥΡΩΠΑ-Ι-ΚΗΣ ΠΙΣΤΗΣ ΑΕΓΑ.

σα στους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους.

Χρειάζεται ηγέτες που θα καθοδηγούν, θα συμβουλεύουν, θα συντονίζουν, θα ενθαρρύνουν, θα αξιολογούν, θα αναγνωρίζουν και θα επαινούν το κάθε μέλος και την ομάδα στο σύνολό της.

Για να μπορέσουν λοιπόν οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις του δημοσίου να ορθοποδήσουν, πρέπει να στηριχθούν σε ικανά στελέχη με διάθεση να βοηθήσουν σ' αυτή την τιτάνια προσπάθεια.

Ο «εχθρός» όμως κινείται εντός του στρατοπέδου και όχι εκτός.

Αντί ομάδα έχουμε σύνολα ατόμων και κλίκες.

Αντί για προτεραιότητες σε κοινούς ομαδικούς στόχους, που είναι οι βασικές αρχές του σημερινού μανάτζμεντ, υπερτερούν οι προσωπικοί.

Αντί για συνεργασία μέσα στην ομάδα, ανταγωνισμός και ατομική επίδειξη.

Αντί για εμπιστοσύνη και αμοιβαίο σεβασμό, καχυποψία και υποτίμηση.

Αντί για αναγνώριση και έπαινο των προσπαθειών, μείωση και αγνόηση.

Αντί για αξιοκρατία, ρουσφετί.

Αντί για ηγέτες (προϊσταμένους), που είναι αποδεκτοί λόγω της βοήθειάς τους στην ομάδα να πετύχει τους στόχους της, ηγέτες που στηρίζονται στη δύναμη τιμωρίας και ανταμοιβής λόγω της θέσης που κατέχουν.

Αντί για ηγέτες με όραμα, ηγέτες αυταρχικοί και γραφειοκράτες, μεροληπτικοί, πολλές φορές με λιγότερες ικανότητες και γνώσεις από τους υφισταμένους τους. Ηγέτες που αποθαρρύνουν και δεν επαινούν. Ηγέτες που αντί να αναπτύσσουν ομάδες με συνοχή και ωριμότητα διαιρούν και αναπτύσσουν τον ατομισμό.

Έτσι όμως οδηγούμαστε μαθηματικά στη κατάρρευση και το ξεπούλημα.

Οι «θεσμικές απελευθερώσεις» που εξαγγέρονται κατά καιρούς, πνίγουν την ελευθερία, γιατί η πίστη σε «συνταγές» απευθύνεται σε «μάζες» και όχι σε ανθρώπους εργαζόμενους για το κοινό συμφέρον. Και δεν είναι τυχαίο ότι πολλοί εργαζόμενοι εύχονται την αποκρατικοποίηση και την εξαγορά των επιχειρήσεων του δημοσίου, αγανακτισμένοι από τα λάθη που σωρεύονται από τους κακούς χειρισμούς των ηγετών τους, ελπίζοντας ότι έτσι θα ανταμειφθούν οι κόποι τους και θα αξιολογηθούν σωστότερα οι ικανότητές τους.

Η χώρα μας γενικότερα θα πρέπει να δουλέψει, όχι με ευχές ή κατάρεις, αλλά με δουλειά και μάλιστα ομαδική έξω από ατομικά μικροσυμφέροντα και μικροκομματικές σκοπιμότητες. Μόνο έτσι θα μπορεί να κοίταει με αξιοπρέπεια τους Ευρωπαίους εταίρους της.

Η παραγωγικότητα τι είναι;

«Το μέλλον είναι ήδη εδώ και δεν μπορούμε να το αγνοήσουμε».

Γράφει ο: **ΑΝ. ΚΑΡΠΑΣΙΤΗΣ**
BSc (Bus), ACII, FLMI
της ALICO Κύπρου



Τι είναι παραγωγικότητα; ή μάλλον καλύτερα αρχίσουμε με το τι δεν είναι παραγωγικότητα. Η παραγωγικότητα δεν έχει να κάνει με μισθούς, παρόλο ότι οι ψηλοί μισθοί δημιουργούν πρόβλημα. Όχι διότι αμειβόμαστε πάρα πολύ, αλλά διότι παράγουμε λίγο.

Αν μετρούσαμε τον πλούτο των εθνών ανάλογα με τους πόρους που διαθέτουν τότε αναμφισβήτητα η πλουσιότερη χώρα στον κόσμο θα ήταν η Σοβιετική Ένωση. Διαθέτει την μεγαλύτερη καλλιεργήσιμη έκταση, τις μεγαλύτερες ποσότητες νερού, άνθρακα, πετρελαίου, ξυλείας, χρυσού και πολλών άλλων πόρων.

Κι όμως η Σοβιετική Ένωση δεν είναι καν στον κατάλογο των 25 πλουσιότερων χωρών του κόσμου, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Πανεπιστημίου της Πενσυλβανίας. Από τον πίνακα απουσιάζουν επίσης χώρες με τεράστιους πόρους όπως η Κίνα, η Ινδία, η Βραζιλία, η Νότιος Αφρική, η Σαουδική Αραβία και το Μεξικό. Παρεμπιπτόντως, η Κύπρος ευρίσκεται στην 24η θέση. Ο λόγος είναι απλός «Παραγωγικότητα».

Η παραγωγικότητα είναι η δύναμη η οποία δημιουργεί τον πλούτο. Όλοι αυτοί οι πόροι, δηλαδή το ανθρώπινο δυναμικό, το κεφάλαιο, κ.λπ. δεν αποτελούν από μόνοι τους τον πλούτο. Ο πλούτος είναι το αποτέλεσμα της αξιοποίησης αυτών των πόρων και επομένως όσο πιο αποτελε-

ματική είναι αυτή η αξιοποίηση τόσο μεγαλύτερος είναι και ο πλούτος που δημιουργείται.

Το κλειδί για την αποτελεσματική αξιοποίηση αυτών των πόρων και κατά συνέπεια για την αύξηση της παραγωγικότητας έγκειται στην χρήση των σωστών ποσοτήτων των σωστών πόρων στον σωστό τόπο στον σωστό χρόνο. Είναι τόσο απλό, ή μήπως δεν είναι;

Από την άποψη της παραγωγικότητας αυτό σημαίνει σωστή οργάνωση, δηλαδή τη διαδικασία απόκτησης και διαχείρισης των πόρων που χρειαζόμαστε για να εκτελέσουμε ένα έργο. Η οργάνωση αρχίζει με τον υπολογισμό των απαιτούμενων πόρων για την συμπλήρωση του κάθε βήματος. Αυτό αποτελεί ίσως το πιο ζωτικό μέρος της οργάνωσης, είτε οργανώνουμε μια εκδρομή ή την απελευθέρωση του Κουβέιτ. Οτιδήποτε παραλείψουμε από τους υπολογισμούς μας δεν θα είναι διαθέσιμο όταν το χρειαζόμαστε και το αποτέλεσμα θα είναι η αποδιοργάνωση και η μείωση της παραγωγικότητας.

Ο πρώτος ο οποίος προσπάθησε να εφαρμόσει επιστημονικές μεθόδους αύξησης της παραγωγικότητας ήταν ο Frederick W. Taylor στις αρχές του αιώνα μας. Ο Taylor πίστευε ότι υπάρχει ένας ιδανικός τρόπος για να γίνει μια δουλειά και ότι πρέπει να ανακαλύψουμε αυτό τον τρόπο και να τον εφαρμόσουμε.

Το ζεύγος Gilbreth ασχολήθηκε αργότερα με την μελέτη της κίνησης με στόχο

τον περιορισμό της κάθε δουλειάς στις απόλυτα αναγκαίες κινήσεις.

Ένας τρίτος, ο Henry Gantt, απέδωσε την χαμηλή παραγωγικότητα στο γεγονός ότι οι διάφορες δουλειές καθορίζονται με βάση την πείρα του παρελθόντος ή την γνώμη κάποιου ως προς το τι πρέπει να γίνει. Σύμφωνα με τον Gantt η γνώμη πρέπει να αντικατασταθεί με ακριβή επιστημονική γνώση.

Φυσικά υπάρχουν πολλοί άλλοι παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα μιας επιχείρησης, όπως η έλλειψη εποπτείας, οι κακές συνθήκες εργασίας, η έλλειψη παρακίνησης και ο κακός σχεδιασμός των διαδικασιών. Η μέτρηση της παραγωγικότητας δεν θα τα αλλάξει αυτά, όμως θα μας υποδείξει πού χρειάζονται διορθωτικά μέτρα για βελτίωσή της. Το όνομα του παιχνιδιού αν θέλουμε να επιτύχουμε στον επιχειρηματικό κόσμο του σήμερα είναι **Παραγωγικότητα**.

Μέτρηση της παραγωγικότητας

Όταν μπορούμε να μετρήσουμε αυτό για το οποίο μιλούμε και να το εκφράσουμε σε αριθμούς τότε γνωρίζουμε κάτι γι' αυτό. Αν δεν μπορούμε να το μετρήσουμε και να το εκφράσουμε σε αριθμούς τότε οι γνώσεις μας γι' αυτό είναι πρωτόγονες και ανεπαρκείς.

Αν δεν μπορούμε να μετρήσουμε την απόδοση (ή την παραγωγικότητα) τότε εί-

ναι αδύνατο να την ελέγξουμε και να την κατευθύνουμε.

Η παραγωγικότητα είναι ένα μέτρο ή ένας δείκτης που μας δείχνει την σχέση μεταξύ ενός προϊόντος και των πόρων που χρησιμοποιήθηκαν στην διαδικασία. Η αξία του δείκτη αυτού ευρίσκεται στο γεγονός ότι μας δίνει την δυνατότητα να συγκρίνουμε δύο ή περισσότερα προϊόντα (ή αποδόσεις) μεταξύ τους ή έναντι προκαθορισμένων προτύπων.

Είναι ζωτικό να μετρήσουμε την παραγωγικότητα σωστά. Πολλές επιχειρήσεις επενδύουν πολλά χρήματα και πίστη σε ειδικούς για την μελέτη και ετοιμασία δεικτών παραγωγικότητας. Οι ειδικοί όμως είναι συνηθισμένοι στο να επικεντρώνονται στην τεχνική κομψότητα και στατιστική ακρίβεια των δεικτών τους. Πολύ συχνά εισαγάγουν μεθόδους μεγάλης ακρίβειας οι οποίες όμως δεν έχουν καμιά σχέση με την παραγωγικότητα.

Απλά, η μέτρηση της παραγωγικότητας είναι πολύ σημαντική για να την αφήσουμε στους ειδικούς. Μια σειρά από πρακτικά μέτρα μπορούν να μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε, να αξιολογήσουμε και να εφαρμόσουμε αποτελεσματικές τεχνικές μέτρησης της παραγωγικότητας.

Πόσο καλή είναι η επιχείρησή σας στο να παίρνει ένα σωρό από πρώτες ύλες, μια σειρά από εργαλεία και μια ομάδα ανθρώπων και να τα μετατρέπει σε χρήσιμα προϊόντα και υπηρεσίες; ή στην περίπτωση της δικής μας βιομηχανίας, πόσο καλοί είμαστε στο να παίρνουμε μια ομάδα ανθρώπων (παραγωγικών και διοικητικών) μια σειρά από εργαλεία όπως τιμολόγια, ηλεκτρονικούς υπολογιστές κ.λπ. και να τα μετατρέπουμε σε ασφαλιστήρια συμβόλαια και κατ' επέκταση σε εισόδημα;

Η ιστορία αυτή αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό την εικόνα της βιομηχανίας μας σήμερα. Ψάχνουμε σε λανθασμένες κατευθύνσεις για τρόπους μείωσης των δαπανών και αύξησης της παραγωγής μας. Ψάχνουμε σε λανθασμένες κατευθύνσεις γιατί είναι πιο εύκολο. Οι αυθαίρετες περικοπές δαπανών, δεν αποτελούν αποτελεσματικό μέσο αντιμετώπισης της φθίνουσας ανταγωνιστικότητάς μας. Απλούστατα κάνουν τον θάνατο του ασθενούς πιο επώδυνο, παρόλο ότι είναι δυνατό να του παρατείνουν την ζωή για κάποιο διάστημα.

Αυτό είναι το κείμενο ερώτημα το οποίο ένας δείκτης παραγωγικότητας θα πρέπει να απαντάει.

Η φόρμουλα είναι αφοπλιστικά απλή:

Παραγωγικότητα = Παραγωγή/πόροι

Η επιχείρηση που παράγει περισσότερα με μια δεδομένη ποσότητα κεφαλαίου, ανθρώπινου δυναμικού και υλικών ή που χρησιμοποιεί λιγότερους από αυτούς τους πόρους για να παράξει τα ίδια διαθέτει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι της επιχείρησης που παράγει λιγότερα. Αν, το κόστος αυτών των πόρων είναι και χαμηλότερο τότε δημιουργείται ένα επιπρόσθετο πλεονέκτημα.

Ο βασικός σκοπός ενός δείκτη παραγωγικότητας είναι να μας διαφωτίσει ως

προς το πώς μπορούμε να παράξουμε περισσότερα για κάθε ώρα εργασίας, για κάθε εργαλείο ή για κάθε μονάδα υλικού έναντι των ανταγωνιστών μας.

Για να το πετύχουμε αυτό θα πρέπει να έχουμε μια σφαιρική αντίκρουση όλων των συντελεστών της παραγωγής και να κατανεύσουμε την όλη προσπάθεια ανάπτυξης της παραγωγικότητας αντίστοιχα. Για παράδειγμα αν το εργατικό κόστος αντιπροσωπεύει το 10% του συνολικού μας κόστους δεν θα είχε κανένα νόημα και θα ήταν αντιπαραγωγικό να επενδύσουμε το 40% της προσπάθειας μας στην ανάπτυξη της παραγωγικότητας του 10%. Επομένως η προσπάθεια μας θα πρέπει να κατανεύσει ανάλογα σε όλους τους συντελεστές.

Δυστυχώς όμως πολύ συχνά πέφτουμε στην παγίδα να επικεντρωθούμε στο κόστος του ανθρώπινου δυναμικού και να ξεχνούμε τους υπόλοιπους συντελεστές όπως την ανάπτυξη της τεχνολογίας την μείωση των δαπανών την απλοποίηση διαδικασιών κ.λπ.

Αυτό μας θυμίζει την ιστορία του ανθρώπου που είχε χάσει ένα σπάνιο χρυσό φλουρί. Ψάχνει με πάθος να το βρει όπου επεμβαίνει ο φίλος του και τον ρωτάει: «Γιατί ψάχνεις απ' εδώ αφού μου είχες πει ότι το έχασες στην άλλη γωνία του δρόμου;» «Επειδή εδώ υπάρχει περισσότερο φως» του απαντάει αυτός.

Η ιστορία αυτή αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό την εικόνα της βιομηχανίας μας σήμερα. Ψάχνουμε σε λανθασμένες κατευθύνσεις για τρόπους μείωσης των δαπανών και αύξησης της παραγωγής μας. Ψάχνουμε σε λανθασμένες κατευθύνσεις γιατί είναι πιο εύκολο. Οι αυθαίρετες περικοπές δαπανών, δεν αποτελούν αποτελεσματικό μέσο αντιμετώπισης της φθίνουσας ανταγωνιστικότητάς μας. Απλούστατα κάνουν τον θάνατο του ασθενούς πιο επώδυνο, παρόλο ότι είναι δυνατό να του παρατείνουν την ζωή για κάποιο διάστημα.

Θα ήταν πολύ πιο αποτελεσματικό αν προσπαθούσαμε να κοιτάξουμε προς την σωστή κατεύθυνση και να απαντήσουμε μερικά βασικά ερωτήματα όπως τα πιο κάτω:

α. Πόσο αποτελεσματικό είναι το σύστημα διανομής μας. Δηλαδή τι όγκους νέας εργασίας μας αποφέρει μέσα σ' ένα δεδομένο χρονικό διάστημα και με τι κόστος πρόσκτησης και πώς αυτά συγκρίνονται με αυτά των ανταγωνιστών μας;

β. Πόσο αποτελεσματικό είναι το διοικητικό μας σύστημα; Ποιοι είναι δηλαδή οι χρόνοι ανταπόκρισής του και ποιο το κόστος; Πώς συγκρίνομαστε με τους ανταγωνιστές μας;

γ. Ποια είναι η απόδοση των επενδύσεών μας και πώς συγκρινόμαστε με τον

ανταγωνισμό;

δ. Πόσο γρήγορα μπορούμε να αναπτύξουμε καινούργια προϊόντα και με τι κόστος; Τι κάνουν οι ανταγωνιστές μας;

Απαντώντας τα πιο πάνω ερωτήματα αναπόφευκτα θα οδηγηθούμε προς την σωστή κατεύθυνση που δεν είναι άλλη από την ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας τόσο του διοικητικού όσο και του παραγωγικού μας συστήματος και κατ' επέκταση την μείωση των δαπανών, την βελτίωση των χρόνων ανταπόκρισης και την ανύψωση της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρουμε. Στην πορεία, θα έχουμε αποκτήσει το διαρκές ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, που θα μας εξασφαλίσει την μακρόχρονη επιβίωση και επιτυχία.

Πρέπει να έχουμε το θάρρος να διανοηθούμε την μείωση των χρόνων ανταπόκρισης μας από 80 μέρες σε δύο, την μείωση των δαπανών μας κατά 75% και την εξάλειψη του 90% των λαθών.

Όσο κι αν αυτό φαίνεται αδιανόητο δεν αποτελεί ουτοπία. Αυτό μας το αποδεικνύουν καθημερινά οι Γαπωνέζοι οι οποίοι αναπτύσσουν προϊόντα δύο φορές πιο γρήγορα από οποιονδήποτε, αξιοποιούν τους πόρους των οκτώ φορές πιο παραγωγικά και ανταποκρίνονται στους πελάτες των με δεκαπλάσια ταχύτητα.

Παραγωγικότητα στον τομέα των υπηρεσιών

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη του Ινστιτούτου Τεχνολογίας του Ιλλινόη η παραγωγικότητα στην βιομηχανία συνεχώς ανεβαίνει ενώ αντίθετα η παραγωγικότητα στον τομέα των υπηρεσιών μειώνεται. Το ίδιο ισχύει και για την ποιότητα η οποία, κατά την μελέτη, στον τομέα των υπηρεσιών είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Η ποιότητα στις υπηρεσίες ευρίσκεται τουλάχιστον 20 χρόνια πίσω. Ο χρόνος ανταπόκρισης στην βιομηχανία έρχεται μόνο μετά την ποιότητα σε σημασία, ενώ στις υπηρεσίες είναι σχεδόν άγνωστος.

Μεταξύ των ετών 1981 και 1989 το κόστος ενός προσωπικού υπολογιστού έχει μειωθεί κατά 93%. Το κόστος εμφάνισης εγχρώμων φωτογραφιών έχει μειωθεί από 50 σεντς σε 20 και ο χρόνος ανταπόκρισης από πέντε μέρες σε 20 λεπτά. Στα ηλεκτρονικά εργαλεία το κόστος έχει μειωθεί κατά 29% ενώ η παραγωγή έχει διπλασιασθεί.

Όμως αυτή η συνεχής μείωση του κόστους δεν ήρθε αυτόματα με την πάροδο του χρόνου. Χρειάστηκε, και χρειάζεται συνεχώς προσπάθεια σε όλα τα θέματα που αφορούν την ανάπτυξη της παραγωγικότητας και της μείωσης των δαπανών. Υπάρχουν μερικές αλήθειες τις οποίες ▶

δεν μπορούμε να αγνοήσουμε διότι με την πάροδο του χρόνου γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές καθώς τα περιθώρια λάθους στενεύουν στο συνεχώς εντεινόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον:

1. Μακροπρόθεσμα είναι απόλυτα αναγκαίο να είμαστε προμηθευτές με χαμηλότερο κόστος.

2. Η πραγματική εικόνα και το πραγματικό κόστος του κάθε προϊόντος, του κάθε τομέα της αγοράς και του κάθε καναλιού διανομής πρέπει να είναι γνωστά ανά πάσα στιγμή.

3. Για να παραμείνουμε ανταγωνιστικοί τα έξοδα παραγωγής και τα γενικά μας έξοδα θα πρέπει να τείνουν συνεχώς προς τα κάτω.

Καμιά επιχείρηση δεν μπορεί να επιτύχει μακροπρόθεσμα αν δεν είναι σε θέση να προσφέρει προϊόντα με χαμηλότερο κόστος έναντι των ανταγωνιστών της. Η βραχυπρόθεσμη επιβίωση είναι δυνατή. Όμως η μακροπρόθεσμη επιτυχία είναι αδύνατη. Άλλου είδους συγκριτικά πλεονεκτήματα δεν μπορούν να διαρκέσουν. Η ωρίμανση και η παρακμή έρχονται και στα προϊόντα και στις επιχειρήσεις όπως και σε όλους τους τομείς της ζωής και αναπόφευκτα οι τιμές υποκύπτουν στις πιέσεις. Καθώς οι ανταγωνιστικές διαφοροποιήσεις των προϊόντων χάνονται η τιμή αποκτά μεγαλύτερη σημασία. Οι πιο αποτελεσματικοί προμηθευτές βελτιώνουν συνεχώς την παραγωγικότητά τους και μειώνουν το κόστος.

Γιατί όμως έχουμε μείνει πίσω σε σχέση με την βιομηχανία όσον αφορά την ποιότητα, το κόστος και τους χρόνους ανταπόκρισης; Υπάρχουν διάφοροι λόγοι:

1. Η ποιότητα, το κόστος και οι χρόνοι ανταπόκρισης δεν είναι χειροπιαστά και επομένως δεν μας έχουν γίνει συνείδηση ακόμα, όπως συμβαίνει στην βιομηχανία.

2. Η ποιότητα, το κόστος και οι χρόνοι ανταπόκρισης είναι δύσκολο να προσδιοριστούν.

3. Η πλειονότητα των εργαζομένων στις υπηρεσίες και κυρίως τα μεσαία στρώματα αντιστέκονται σε οποιαδήποτε προσπάθεια μέτρησης της απόδοσής τους. Αν εξαναγκασθούν τότε αμύνονται και ενδεχόμενα σαμποτάρουν τέτοιες προσπάθειες.

Ανεξάρτητα από αυτούς τους λόγους, η αύξηση της παραγωγικότητας, η βελτίωση της ποιότητας και των χρόνων ανταπόκρισης και κατά συνέπεια η μείωση του κόστους θα πρέπει να ευρίσκονται στην κορυφή των προτεραιοτήτων μας για τους λόγους που έχω ήδη αναφέρει.

Προτού εξετάσουμε τους τρόπους με τους οποίους μπορούμε να αυξήσουμε την παραγωγικότητά μας επιτρέψτε μου να μοιραστώ μαζί σας ένα σύντομο απόσπασμα από ένα πολύ πρόσφατο άρθρο του περιοδικού Economist σχετικά με την

σημερινή εικόνα της ασφαλιστικής βιομηχανίας και ειδικότερα του κλάδου ζωής στην Βρετανία. Θα μπορούσε όμως κάλλιστα να αναφέρεται και στην δική μας βιομηχανία. Τίτλος του άρθρου «Η ποιότητα θα κρίνει τελικά».

«Η ασφάλιση ζωής είναι μια πολύ παλιά βιομηχανία. Το παράδοξο δεν είναι ότι ευρίσκεται υπό αναβρασμό, αλλά το ότι δεν βρίσκεται σε περισσότερο αναβρασμό και ακόμα το ότι ορισμένοι τομείς της εξακολουθούν να επιβιώνουν.

Από παλιά η ασφάλιση ζωής είχε καταστεί ένα μέσο επένδυσης παρά καθαρής ασφάλισης. Τίποτε το κακό δεν υπήρχε σ' αυτό μέχρι που ο πληθωρισμός έδειξε ότι τα ασφαλιστήρια ζωής πλήρωναν κονφετί σε αντάλλαγμα για ασφαλιστήρια που πληρώνονταν για χρόνια προηγούμενων σε σκληρό χρήμα.

Μετά ακολούθησε ένα δεύτερο πλήγμα. Για δεκαετίες η ασφάλιση ζωής απολάμβανε φορολογικά προνόμια τα οποία σύμφωνα με την Βρετανική παράδοση παραχωρούντο μόνο σε κοινωφελή ιδρύματα και όχι σε ιδιώτες. Με τον ερχομό του θάσσερισμού ήρθε και η αντίληψη ότι οι καταναλωτές μπορούν να αφεθούν να διαλέγουν μόνοι τους χωρίς η επιλογή τους να επηρεάζεται από επιχορηγήσεις.

Το 1984 η φοροαπαλλαγή των ασφαλιστών ζωής καταργήθηκε. Σε μια νύχτα η βιομηχανία έχασε το ισχυρότερο της όπλο.

Μ' όλα ταύτα η βιομηχανία συνέχισε να αναπτύσσεται για να βρεθεί αντιμετώπιση με νέες απειλές.

Ξαφνικά η κυβέρνηση ανακάλυψε τον μικροεπενδυτή και εφεύρε το σχέδιο επένδυσης σε μετοχές το οποίο του επιτρέπει να επενδύει μέχρι 6.000 στερλίνες το χρόνο σε μετοχές. Το ποσό αυτό φοροαπαλλάσσεται. Ακολούθησε η κυβέρνηση εφεύρε τον αφορολόγητο λογαριασμό καταθέσεων. Με δυό λόγια ο Βρετανός σήμερα μπορεί να επενδύσει στο προσωπικό του φορολογικό καταφύγιο περισσότερα απ' όσα αποταμιεύει ο μέσος Βρετανός κάθε χρόνο και με πολύ μεγαλύτερη ευελιξία από αυτή της ασφάλισης ζωής.

Αυτός αποφασίζει πόσα θα επενδύσει και πότε. Επιπλέον οι επενδύσεις του είναι εύκολα προσιτές στην συνολική τους αξία σε αντίθεση με τις χαμηλές αξίες εξαγοράς που επιβάλλουν οι ασφαλιστικές εταιρίες. Γιατί να θέλει λοιπόν να αγοράσει ασφάλιση ζωής;

και το άρθρο συνεχίζει, «Πράγματι μπορεί να θέλει μόνο αυτό. Δηλαδή εξασφάλιση των εξαρτωμένων του σε περίπτωση πρόωρου θανάτου. Μπορεί τότε να αγοράσει απλή ασφάλιση η οποία θα του προσφέρει εξασφάλιση και όχι μια άσχετη απόδοση.

Αυτή είναι η καλύτερη μορφή ασφάλι-

σης και η πιο φθηνή. Επειδή όμως αποφέρει χαμηλότερα κέρδη στους προμηθευτές και τους διαμεσολαβούντες δεν προωθείται με ενθουσιασμό.

Σε συντομία, η ασφάλιση ζωής σαν μέσο επένδυσης είναι ξεπερασμένο. Ένας ενήμερος καταναλωτής μπορεί να πετύχει περισσότερα με άλλους τρόπους. Παρ' όλα αυτά η βιομηχανία ανθεί και τα ασφαλιστήρια ζωής έχουν διπλασιασθεί από το 1985 φθάνοντας τα 14.5 δισεκατομμύρια στερλίνες το 1990.

Πώς μπορεί να συμβαίνει αυτό; Η απάντηση βρίσκεται στην λέξη «ενήμερωση». Αυτό ακριβώς είναι που λείπει από τους καταναλωτές. Ευτυχώς, θα μπορούσαν να πουν μερικοί προμηθευτές. Διότι παρόλο ότι κατά βάση όλα τα ανταγωνιζόμενα προϊόντα είναι λίγο πολύ τα ίδια δεν είναι και η απόδοσή των. Αν το γνώριζαν αυτό οι ασφαλισμένοι, ένας αριθμός προμηθευτών θα ήταν εκτός αγοράς.

Κι' όμως όλα αυτά τα προϊόντα πουλάνε διότι τις περισσότερες φορές ο πελάτης δεν έχει ιδέα.

Η επιτυχία όμως η οποία βασίζεται στην άγνοια, δεν μπορεί να διαρκέσει για πάντα», συνεχίζει ο αρθρογράφος, και καταλήγει,

«Οι πελάτες γνωρίζουν κάτι περισσότερο απ' ό,τι στο παρελθόν. Τα αρμόδια ρυθμιστικά όργανα σταδιακά θα φροντίσουν ούτως ώστε οι πελάτες να γνωρίζουν ακόμα περισσότερα.

Τα προϊόντα που προσφέρουν προμηθευτές με φτωχή απόδοση θα χάσουν την προτίμησή τους.

Με τον καιρό, καθώς η ποιότητα θα μετρά περισσότερο η αγορά θα αρχίσει να ξεκαθαρίζει. Οι καλοί προμηθευτές θα επιβιώσουν. Άλλοι, νοούμενου ότι διαθέτουν αξιόλογο δυναμικό πωλήσεων θα απορροφηθούν από άλλους προμηθευτές. Πολλοί θα συγχωνευθούν ή θα εξαφανισθούν».

Παρόλο ότι δεν συμπεριζομαι πλήρως τις απόψεις που διατυπώνει ο αρθρογράφος του Economist, εν τούτοις θίγει τουλάχιστον τρία σημεία τα οποία είναι πολύ σημαντικά και τα οποία είναι άμεσα συνδεδεμένα με την παραγωγικότητα.

α. Για ένα πολύ σημαντικό κομμάτι του ασφαλιστικού προϊόντος, και ειδικότερα του κλάδου ζωής υπάρχουν υποκατάστατα. Το επισημάνω αυτό, παρόλο ότι είναι γνωστό, διότι πολλές φορές το ξεχνούμε είτε εκούσια είτε ακούσια.

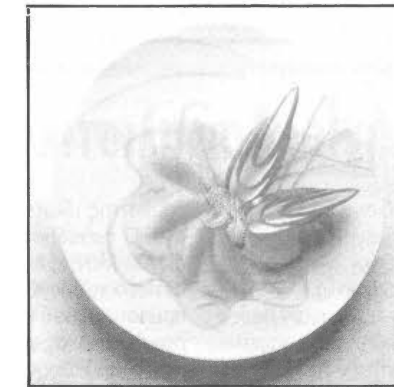
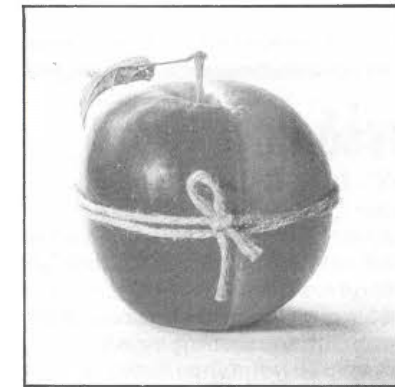
β. Ο καταναλωτής της εποχής μας καθίσταται ολοένα και περισσότερο ενήμερος και κατά συνέπεια πιο απαιτητικός.

γ. Η ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρει μια ασφαλιστική επιχείρηση είναι καθοριστικής σημασίας για την μακρόχρονη επιβίωσή της.

Είναι λοιπόν επιτακτική η ανάγκη (μια

και είναι θέμα επιβίωσης και μακρόχρονης επιτυχίας) για συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας, μείωση των χρόνων ανταπόκρισης, μείωση των εξόδων και βελτίωση της ποιότητας του προϊόντος μας. Πώς όμως επιτυγχάνεται αυτό;

Θα προτείνω μια σειρά από μέτρα τα οποία κατά την άποψή μου είναι τα πιο ουσιαστικά. Όμως θέλω να διευκρινίσω ότι αυτά τα μέτρα δεν έχουν νόημα και δεν μπορούν να έχουν οποιοδήποτε ουσιαστικό αποτέλεσμα αν εν τω μεταξύ δεν διαθέτουμε ένα ελάχιστο όγκο (critical mass) ο οποίος θα δώσει την δυνατότητα οικονομικών κλίμακας. Φυσικά η εξασφάλιση αυτού του όγκου είναι απόλυτα συνδεδεμένη με την παραγωγικότητα, κυρίως του συστήματος διανομής. Έτσι καταλήγουμε σ' ένα φαύλο κύκλο, από τον οποίο για να ξεφύγουμε είναι απαραίτητη η διέ-



ρυνση της κεφαλαιουχικής μας βάσης και η επένδυση κατά κύριο λόγο στην ανάπτυξη του συστήματος διανομής.

Πώς μπορούμε να αυξήσουμε την παραγωγικότητά μας

1. Πού βρισκόμαστε

Το πρώτο ασφαλώς το οποίο πρέπει να κάνουμε είναι να δούμε πού βρισκόμαστε. Να μετρήσουμε δηλαδή την παραγωγικότητά μας. Αυτό πρέπει να γίνει σε όλο το φάσμα της επιχείρησης από το σύστημα διανομής μέχρι το λογιστήριο. Πόσο παραγωγικό είναι το σύστημα διανομής μας; Πόσο παράγει και πόσο κοστίζει; Πόσο παραγωγικό είναι το διοικητικό μας σύστημα; Πόσο παράγει (τι όγκους διεκπεραιώνει, με τι χρόνους ανταπόκρισης) και πόσο κοστίζει; Πόσο αποδοτικές είναι οι επενδύσεις μας; πόσο μας κοστίζει να αναπτύξουμε ένα νέο προϊόν και πόσο χρόνο μας παίρνει;

Σε όλα αυτά πώς συγκρινόμαστε με τους ανταγωνιστές μας;

Αφού τα απαντήσουμε όλα αυτά το επόμενο ερώτημα στο οποίο φυσιολογικά θα πρέπει να στραφούμε είναι το «γιατί»;

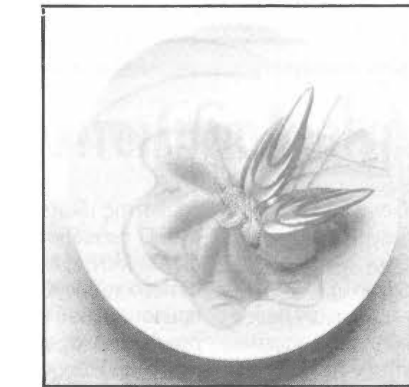
Όταν τα κέρδη μειώνονται ή εξαφανί-

ζονται υπάρχει συνήθως η τάση να σφίγγουμε τα ζωνάρια. Αν αυτό γίνει αυθαίρετα προτού απαντηθούν τα γιατί, τότε κινδυνεύουμε να πέσουμε σ' ένα αυτοτροφοδοτούμενο κύκλο ανταγωνιστικής φθοράς από τον οποίο η έξοδος θα είναι πολύ δύσκολη.

2. Αξιολόγηση των προϊόντων μας

Είναι γνωστή η αρχή του Pareto που λέγει ότι το 80% του εισοδήματος προέρχεται από το 20% των προϊόντων μας. Ή για να το θέσουμε διαφορετικά το 80% των προβλημάτων μας προκαλείται από το 20% των προϊόντων μας.

Καλά κάνουμε να ξαναρίξουμε μια ματιά στα προϊόντα που διαθέτουμε. Θα ανακαλύψουμε ότι διατηρούμε δαπανηρά διοικητικά συστήματα, ξοδεύουμε χρόνο και χρήμα για την κατάρτιση του συστήμα-



τος διανομής μας και για την υποστήριξη προϊόντων τα οποία δεν πωλούνται σχεδόν καθόλου. Ίσως ανακαλύψουμε ακόμα ότι προωθούμε προϊόντα τα οποία είναι τόσο δαπανηρά ώστε εκ των υστέρων θα προτιμούσαμε να μην τα είχαμε προωθήσει.

3. Αξιολόγηση των καναλιών διανομής

Τα διάφορα κανάλια διανομής που χρησιμοποιούμε απορροφούν διαφορετικές ποσότητες από τους πόρους μας το μέγεθος των οποίων είναι ενδεχόμενα δυσανάλογο της παραγωγής. Δυνατό να ανακαλύψουμε ακόμα (ίσως με έκπληξη) ότι επενδύουμε τεράστιους πόρους σε κανάλια τα οποία ίσως να ήταν προτιμότερο να μην διαθέτουμε, ενώ αγνοούμε κανάλια με πραγματικά παραγωγικές δυνατότητες.

Η σωστή κατανομή των πόρων μας στα διάφορα κανάλια μαζί με την ανάπτυξη των σωστών σχέσεων με αυτά επαυξάνει τις δυνατότητές μας και μας δίδει ένα πολύ σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

4. Αξιολόγηση των πελατών μας

Ποιοι είναι οι πελάτες μας; από ποιους τομείς της αγοράς προέρχονται; από ποια

κοινωνικά στρώματα; από πια επαγγελματικά στρώματα; μέσω ποιων καναλιών διανομής προέρχονται; ποια προϊόντα μας αγοράζουν; ποιο είναι το κόστος εξυπηρέτησης αυτών των πελατών;

Πρέπει να απαντήσουμε σ' αυτά τα ερωτήματα τα οποία θα μας επιτρέψουν να κατατάξουμε τους πελάτες μας ανάλογα με την αξία τους. Αυτό θα μας επιτρέψει να δώσουμε μεγαλύτερη έμφαση στους πιο παραγωγικούς τομείς της αγοράς. Αν δεν το κάνουμε αυτό και προσπαθούμε να ικανοποιήσουμε όλους τους τομείς το ίδιο ανεξάρτητα από την αξία τους το μόνο που θα πετύχουμε θα είναι η προσφορά χαμηλής ποιότητας υπηρεσιών σε όλους τους πελάτες μας, όχι μόνο στους λιγότερο επιθυμητούς. Αυτό οδηγεί επίσης στην σπατάλη πολύτιμων πόρων οι οποίοι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε πολύ πιο παραγωγικούς τομείς της αγοράς.

Είναι γνωστό ότι το να χρησιμοποιούμε την ίδια υποδομή για να προσφέρουμε τις ίδιες υπηρεσίες σε διαφορετικούς τομείς της αγοράς ή για να προσφέρουμε διαφορετικές υπηρεσίες στον ίδιο τομέα πολύ σπάνια επιτυγχάνουν.

5. Συνεχής βελτίωση της ποιότητας

Συνεχής βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρουμε, κυρίως στον διοικητικό τομέα και στον τομέα των προϊόντων. Με τον όρο ποιότητα εδώ εννοώ την πλήρη ικανοποίηση του πελάτη κάθε φορά που κάνει χρήση του προϊόντος μας.

Κάθε φορά δηλαδή που ο πελάτης έρχεται σε επαφή με τον ασφαλιστή μας, με τον εισπράκτορά μας, την τηλεφωνητήριά μας και γενικά με τους ανθρώπους της πρώτης γραμμής. Αυτό σημαίνει πάνω απ' όλα αποφυγή λαθών και ασωστού χρόνου ανταπόκρισης.

Είναι χαρακτηριστικά τα λόγια του Γιαν Κάρλτσον, Προέδρου της Scandinavian Airline System (SAS): «Τον περασμένο χρόνο ο κάθε ένας από τα δέκα εκατομμύρια των πελατών μας ήρθε σε επαφή με πέντε τουλάχιστον υπαλλήλους μας και η κάθε επαφή διήρκεσε κατά μέσο όρο 15 δευτερόλεπτα. Έτσι η SAS δημιουργήθηκε 50 εκατομμύρια φορές, για 15 δευτερόλεπτα κάθε φορά. Αυτά τα πενήντα εκατομμύρια στιγμών της αλήθειας αποτελούν τις στιγμές που τελικά θα καθορίσουν κατά πόσο η SAS θα επιτύχει ή θα αποτύχει σαν επιχείρηση».

Δυστυχώς όμως έχουμε καταντήσει υδροκέφαλοι. Χρησιμοποιούμε αντιπαραγωγικές διαδικασίες και πολλές φορές ασχολούμαστε με πράγματα που δεν προσθέτουν τίποτα στο τελικό αποτέλεσμα και κατά συνέπεια σπαταλούμε πολύτιμους πόρους.

Γιατί όμως έχουμε σχεδιάσει αντιπαρα-

γωγικές διαδικασίες; Στην πραγματικότητα δεν τις έχουμε σχεδιάσει, απλώς συνέβησαν. Μια μέρα ο ιδρυτής της επιχείρησης ανακάλυψε ότι δεν έχει τον χρόνο να ασχολείται με τα πάντα κι έτσι προσέλαβε τον Γιάννη. Ο Γιάννης αυτοσχεδίασε. Ο χρόνος πέρασε, η δουλειά αυξήθηκε, και ο Γιάννης προσέλαβε ολόκληρη ομάδα για να αντεπεξέλθει. Όλοι αυτοσχεδίαζαν. Η κάθε μέρα έφερνε νέες προκλήσεις και ειδικές περιπτώσεις και η δουλειά προσαρμοζόταν ανάλογα. Αυτή η ιστορία των ειδικών περιπτώσεων και του «άρπα κόλλα» μεταδόθηκε από μια γενεά υπαλλήλων στην επόμενη.

Έχουμε θεσμοποιήσει τις ειδικές περιπτώσεις και έχουμε μυθοποιήσει το προσωρίνο. Γιατί στέλνουμε το φαξ στο γωνιακό γραφείο; Διότι πριν από 20 χρόνια η Μαίρη χειριζόταν το τέλεξ και καθότανε στο γωνιακό γραφείο. Σήμερα, η Μαίρη

έχει προ πολλού αφυπηρέτησει και δεν χρησιμοποιούμε πια το τέλεξ, αλλά εξακολουθούμε να στέλνουμε το φαξ στο γωνιακό γραφείο.

Μήπως τέτοιοι ειδικοί ιστορίες σας θυμίζουν τη δική σας επιχείρηση;

Το να προσπαθήσουμε να διορθώσουμε τα κακώς έχοντα της επιχείρησής μας και να αναπτύξουμε ένα σχέδιο εξυγίανσης είναι πραγματικά μεγάλη πρόκληση. Ένα τέτοιο σχέδιο θα πρέπει να περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ικανοποίησης του πελάτη και το αναποδογύρισμα του παραδοσιακού γραφειοκρατικού οργανισμού ούτως ώστε να εξυπηρετεί πραγματικά τον πελάτη.

Είναι αποδεδειγμένο ότι καθώς η ποιότητα ανεβαίνει, ανεβαίνουν επίσης το κέρδος, το μερίδιο αγοράς, η απόδοση της επένδυσής μας και η παραγωγικότητα.

Σ' αυτό τον συσχετισμό η ποιότητα εί-

ναι το αίτιο ενώ οι υπόλοιπες παράμετροι είναι τα αιτιατά.

Η εξυπηρέτηση του πελάτη και κατ'επέκταση η ποιότητα που προσφέρουμε θα πρέπει να βασίζεται πάνω σε μια σειρά από κριτήρια τα οποία έχουν νόημα για τον πελάτη. Επόμενως η μεθοδολογία που θα ακολουθήσουμε θα πρέπει να βασίζεται στα εξής:

α. Εντοπισμό των κύριων συστατικών της εξυπηρέτησης όπως την αντιλαμβανεται ο πελάτης.

β. Κατάταξη αυτών των συστατικών ανάλογα με την σημασία που τους αποδίδει ο πελάτης.

γ. Εντοπισμό της θέσης μας όσον αφορά αυτά τα συστατικά, σε σχέση με τον ανταγωνισμό.

6. Σωστή και αποτελεσματική αξιοποίηση της τεχνολογίας

Θέλω να τονίσω ιδιαίτερα εδώ την ανάγκη για σωστή αξιοποίηση της τεχνολο-

γίας διότι δυστυχώς κατά την άποψή μου κάπου έχουν παρεξηγηθεί τα πράγματα. Πολλοί από μας θεωρούν την τεχνολογία ως την πανάκεια που θα μας λύσει όλα τα προβλήματα.

Ακόμα χειρότερα, ωρισμένοι από εμάς χρησιμοποιούν την τεχνολογία σαν δικαιολογία για να καλύψουν βαθύτερες και πιο βασικές αδυναμίες. Θα σας δώσω δύο παραδείγματα για να σας εξηγήσω τι εννοώ.

Το 1980 η General Motors (GM) παρουσίαζε για πρώτη φορά από το 1921, ζημιά. Οι Γαπωνέζοι είχαν καταφέρει να κερδίσουν ένα σημαντικό μερίδιο της αγοράς των μικρών και οικονομικών αυτοκινήτων ενώ στο χώρο των αυτοκινήτων πολυτελείας είχαν διεισδώσει οι Ευρωπαίοι. Η GM είχε κρίνει τότε ότι το κλειδί για την αντιμετώπιση αυτού του ανταγωνισμού ήταν η νέα τεχνολογία. Έτσι αποδύθηκε σε

μία παγκόσμια εκστρατεία εκσυγχρονισμού των εργασιών της. Στη διάρκεια της δεκαετίας του 80 η GM ξόδεψε το αστρονομικό ποσό των \$80 δισεκατομμυρίων για αυτό το σκοπό. Το αποτέλεσμα ήταν ένα φιάσκο. Σύμφωνα με κάποιες εκτιμήσεις γύρω στο 20% (\$16 δισεκατομμύρια) των δαπανών σε νέα τεχνολογία είχαν πάει εντελώς χαμένα.

Αυτό οφείλετο σε μερικές περιπτώσεις στο γεγονός ότι η εταιρία αγόρασε τεχνολογία που δεν είχε δοκιμασθεί προηγουμένως και η οποία υποσχόταν τα πάντα. Απλούστατα όμως δεν δούλευε. Το πρόβλημα όμως ήταν πολύ πιο βασικό.

Η GM όχι μόνο είχε κάνει λάθος ως προς την λύση αλλά και ως προς το πιο ήταν το πραγματικό της πρόβλημα.

Παραδοσιακά η GM κατείχε γύρω στο 50% της Αμερικανικής αγοράς. Το 1990, δηλαδή 10 χρόνια και \$80 δισεκατομμύρια αργότερα, είχε πέσει στο 35%.

Ας δούμε τώρα μια άλλη, εφαρμογή της τεχνολογίας.

Η American, η Delta και η United Airlines διαθέτουν το πιο ισχυρό ηλεκτρονικό σύστημα κράτησης θέσεων. Αυτό το σύστημα όχι μόνο κάνει κρατήσεις θέσεων αλλά ταυτόχρονα ελέγχει και την απόδοση της κάθε πτήσης. Το σύστημα είναι προγραμματισμένο να γνωρίζει πόσες θέσεις να παραχωρήσει εκ των προτέρων, για παράδειγμα, με έκπτωση στην πρωινή πτήση της Παρασκευής από την Νέα Υόρκη και πόσες να αφήσει ελεύθερες ούτως ώστε να παραχωρηθούν στους πελάτες που κάνουν κράτηση την τελευταία στιγμή, στην κανονική τιμή. Η φόρμουλα θα μπορούσε να είναι εντελώς διαφορετική για την ίδια πτήση της Πέμπτης. Ο σκοπός είναι η εξασφάλιση και του τελευταίου σεντ από την κάθε θέση.

Επενδύουμε τεράστια ποσά στην τεχνολογία της πληροφορικής για να αυξη-

Δ' Πανελλήνιο Ασφαλιστικό Συνέδριο

Οι ασφαλιστικές εταιρίες αναμένουν την διαμόρφωση νέων συνθηκών ανταγωνισμού στην ασφαλιστική αγορά, καθώς θα επιδράσουν σε αυτό πολλοί παράγοντες, όπως είναι:

— Η επερχόμενη ενοποίηση της ευρωπαϊκής αγοράς.
— Η αναμενόμενη πλήρης απελευθέρωση των τιμολογίων παροχής ασφαλιστικών υπηρεσιών. Ήδη απελευθερώθηκαν τα ασφάλιστρα ενός σημαντικού τμήματος των Ι.Χ. αυτοκινήτων και σύντομα θα απελευθερωθούν και τα ασφάλιστρα μεγάλων εμπορικών και βιομηχανικών κινδύνων.

— Η ψήφιση από την Βουλή —εκτιμάται ως το τέλος του έτους— του νέου ασφαλιστικού νομοσχεδίου.

Αυτές ήταν, μεταξύ άλλων, ορισμένες από τις διαπιστώσεις και επισημάνσεις που έγιναν κατά τη διάρκεια των εργασιών του τριήμερου Δ' Πανελληνίου Ασφαλιστικού Συνεδρίου, τις οποίες παρακολούθησαν 300 περίπου ασφαλιστές από την Ελλάδα και την Κύπρο.

Για τους παραπάνω λόγους, τονίσθηκε, θα πρέπει οι εταιρίες να στραφούν σε ενέργειες και να διαμορφώσουν πολιτική που να αποβλέπει στον εκσυγχρονισμό τους, στην ανάπτυξη της πληροφορικής, στην σωστή επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό, σε παρακολούθηση του διεθνούς χώρου και πέραν των ορίων της Ε.Ο.Κ.

Στους χαιρετισμούς που απηύθυναν εκπρόσωποι των ασφαλιστικών οργανώσεων της Ελλάδος και της Κύπρου, υπογράμμισαν, μεταξύ άλλων:

1) Ο πρόεδρος της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιριών κ. Δούκας Παλαιολόγος «πως ο ασφαλιστικός κόσμος, πέραν των όσων ήδη θετικών έγιναν στην ασφαλιστική αγορά, αναμένει να διευθετηθούν σοβαρά φορολογικά θέματα και να γίνουν αποδεκτές οι αναπτυξιακές προτάσεις των ασφαλιστικών ενώσεων».

2) Ο πρόεδρος της Ενώσεως Ελληνικών Ασφαλιστικών Εταιριών κ. Λάμπρος Κόκκινος ότι «επιβάλλεται να βρίσκονται οι ασφαλιστικές εταιρίες σε συνεχή εγρήγορση, λόγω των εξελισσομένων, με ραγδαίο τρόπο, συνθηκών ανταγωνισμού στην ασφαλιστική αγορά».

3) Ο πρόεδρος του Συνδέσμου Ασφαλιστικών Εταιριών Κύπρου κ. Φίλιος Χαχαριάδης πως «τα τελευταία δύο χρόνια υπήρξαν, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Κύπρο, σημαντικές μεταβολές στον

τομέα της ιδιωτικής ασφάλισης».

4) Ο πρόεδρος του Ελληνικού Ινστιτούτου Ασφαλιστικών Σπουδών κ. Μάνος Μαθίας πως «το Ινστιτούτο, σε συνεργασία με το αντίστοιχο της Κύπρου, πέτυχαν να ξεπεράσουν τα προβλήματα του πρώτου καιρού στον τομέα των ασφαλιστικών σπουδών, χάρη και στην καθολική συμπαράσταση της ασφαλιστικής αγοράς».

5) Ο πρόεδρος του Ασφαλιστικού Ινστιτούτου Κύπρου κ. Γιαννάκης Χριστοφίδης εισηγήθηκε την δημιουργία Ελληνοκυπριακής Ασφαλιστικής Επιτροπής για την μελέτη των ασφαλιστικών προβλημάτων, την αξιοποίηση των προγραμμάτων κ.λπ.

6) Ο πρόεδρος του Συνδέσμου Εκπροσώπων Ασφαλιστικών Εταιριών κ. Νίκος Ζωίδης πρότεινε να συμπληρωθεί το συνέδριο με ένα ψήφισμα για την δίκαια ρύθμιση του Κυπριακού.

7) Ο εκπρόσωπος της Οργανωτικής Επιτροπής του συνεδρίου κ. Ματθαίος Αρταβάνης, σημείωσε πως ο αριθμός-ρεκόρ συμμετοχών στο συνέδριο δείχνει την επιτυχία των στόχων του.

Τα Πορίσματα

Όσον αφορά τα πορίσματα του Δ' Πανελληνίου Ασφαλιστικού Συνεδρίου, όπως προέκυψαν από τις θέσεις των βασικών εισηγητών, που έγιναν αποδεκτές από τους συνέδρους, είναι τα ακόλουθα:

— Το κυριότερο χαρακτηριστικό του ανταγωνισμού είναι σήμερα οι συγχωνεύσεις, οι εξαγορές, καθώς και κάθε μορφής στρατηγικές συμμαχίες. Το πιο σημαντικό όμως σημείο, τουλάχιστον των επόμενων μηνών, θα είναι η υλοποίηση της πολιτικής της αποκρατικοποίησης για τον ελληνικό ασφαλιστικό τομέα (Εισηγητής ο κ. Γ. Ζαββός -Ευρωβουλευτής).

— Οι ασφαλιστικές εταιρίες πρέπει να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους, αξιολογώντας τα προϊόντα τους και τα «κανάλια» διανομής, καθώς και το χαρτοφυλάκιό τους, βελτιώνοντας την ποιότητα των υπηρεσιών τους, αξιοποιώντας την τεχνολογία τους, επιμορφώνοντας το ανθρώπινο δυναμικό και ελεγχοντας συστηματικά τις δαπάνες τους. (Εισηγητής ο κ. Α. Καρπασίτης).

— Στα αμέσως προσεχή χρόνια οι κοινοτικοί κανόνες θα ανατρέψουν πολύχρονες συνθήκες λειτουργίας της ασφαλιστικής αγοράς,

Κάτι που πρέπει να μάθουν οι ασφαλιστές...

Στο Δ' Πανελλήνιο Ασφαλιστικό Συνέδριο 2, 3, 4 Οκτωβρίου '91 τοποθετήσαμε (ζητώντας άδεια από την Γραμματεία, που μας εδόθη) έξω από τον χώρο του Συνεδρίου, αριθμό τεύχων του ΝΑΙ για γνωριμία, ΔΩΡΕΑΝ, σε περισσότερους συναδέλφους Κυπρίους κυρίως ασφαλιστές αφού στην Ελλάδα είναι γνωστό (και δεν θα υπήρχε λόγος παρουσίας). Στον ίδιο χώρο υπήρχαν το αξιόλογο περιοδικό — που και συνιστούμε WHO is WHO του κ. Αλ. Ταμπούρα, το Ασφ. Λεξικό του Γ. Χριστοφίδη από Κύπρο και η περιοδική έκδοση «Ασφαλιστικά χρονικά». Ξαφνικά κάποιο μέλος της επιτροπής μας ενημέρωσε ότι απέσυρε τα περιοδικά επειδή υπήρξε αίτημα άλλοι εκδότη ασφαλιστικού περιοδικού με το αιτιολογικό ίσως μεταχείρισης κ.λπ. Αναρωτηθήκαμε αν βλέπει η παρουσία ασφαλιστικού περιοδικού σε ένα ασφαλιστικό συνέδριο! Με λύπη παρατηρήσαμε εκλεκτούς Κυπρίους στελέχη ασφαλιστικών εταιριών να σκύβουν και να παίρνουν το περιοδικό από την γωνία που σκεπάστηκε με χαρτοκιβώτια...

Ζητούμε συγγνώμη, θα το στείλουμε το περιοδικό ΝΑΙ σε όλους τους Κυπρίους συναδέλφους για να διαπιστώσουν γιατί κατέκτησε την πρώτη θέση στις καρδιές των Ελλήνων ασφαλιστών.

Η απόκρυψη βλέπει, η παρουσία ασφαλιστικών περιοδικών κοσμεί την ασφαλιστική βιομηχανία. Οι αρκετές χιλιάδες συνδρομητές μας θα μας δώσουν τις ευχές τους για στήριξη του έργου των ασφαλιστών που δίνει αξία σε ασφ. εταιρίες και διευθυντές τους.

Εκ του περιοδικού ΝΑΙ

θα καταργήσουν περιορισμούς, τιμολογιακές δεσμεύσεις και άλλες προστατευτικές διατάξεις, δημιουργώντας ένα κλίμα σκληρού ανταγωνισμού. (Εισηγητής ο κ. Μ. Αλεξανδράκης).

— Οι ασφαλιστικές εταιρίες πρέπει να οργανωθούν έτσι ώστε να αντέξουν στην αυξημένη δυνατότητα επιλογής του ενημερωμένου καταναλωτή. (Εισηγητής ο κ. Ι. Μουρμούρης).

— Οι δημογραφικές εξελίξεις, τα επιτόκια καταθέσεων, οι νέες τεχνολογίες, η διεθνοποίηση της αγοράς και ο ανταγωνισμός, οδήγησαν στο φαινόμενο των «τραπέζασφαλειών», τα τελευταία χρόνια. (Εισηγητής η κα Στ. Ντόντου).

— Βασική αναγκαιότητα για την δημιουργία και ανάπτυξη μιας ασφαλιστικής εταιρίας ζωής είναι να νιώθουν τα στελέχη της πως η ανάπτυξη της εταιρίας δημιουργεί καλύτερες προϋποθέσεις εξελίξεως για τους ίδιους (Εισηγητής ο κ. Π. Καραλής).

— Οι ραγδαίες εξελίξεις στην ευρωπαϊκή ασφαλιστική αγορά συντελούν στην δημιουργία εντόνου ανταγωνισμού στις τιμές, στα προϊόντα και στα προγράμματα, στους γενικούς και ειδικούς όρους των ασφαλιστηρίων και στην εξυπηρέτηση (Εισηγητής ο κ. Α. Αγγελίδης).

— Το μάρκετινγκ θα πρέπει να έχει σαν τελικό στόχο την επίτευξη κερδοφόρων αποτελεσμάτων για τις ασφαλιστικές εταιρίες, που να προέρχονται από την ικανότητά τους να παράσχουν πλήρη εξυπηρέτηση στους πελάτες τους. (Εισηγητής ο κ. Στ. Σοφοκλέους).

— Η οργάνωση πωλήσεων των ασφαλιστικών εταιριών δεν πρέπει να αποβλέπει μόνο στο να προσφέρει κάτι διαφορετικό στον πελάτη, αλλά να οργανώνει το δίκτυο με τέτοιο τρόπο, ώστε να ανταπεξέλθει στον ανταγωνισμό. (Εισηγητής ο κ. Εμ. Ιωαννίδης).

— Η κοινωνική ασφάλιση σε όλα τα ευρωπαϊκά κοινοτικά κράτη και αλλού, αναθεωρείται και αναμορφώνεται, υπό την πίεση της διατάραξης της ισορροπίας στην σχέση εισφορών και παροχών. (Εισηγητής ο κ. Ρ. Άρνολντ).

— Στην μάχη για το μερίδιο της αγοράς το περιβάλλον που σταθερά αλλάζει αποτελεί ζήτημα ζωής και θανάτου για τις ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες (Εισηγητής ο Δρ. Γκ. Χόφμαν).

Οι συνέδριοι ενέκριναν ψήφισμα με το οποίο ζητείται η ταχεία και δίκαιη επίλυση του Κυπριακού. Επιπλέον εξέφρασαν την επιθυμία όπως το Ε' Πανελλήνιο Ασφαλιστικό Συνέδριο, που έχει προγραμματισθεί για το 1993, γίνει στην «ελεύθερη και ενιαία Κύπρο».

Σημειώνεται ότι το Δ' Πανελλήνιο Ασφαλιστικό Συνέδριο οργανώσαν από κοινού η Ένωση Ασφαλιστικών Εταιριών, η Ένωση Ελληνικών Ασφαλιστικών Εταιριών, ο Σύνδεσμος Ασφαλιστικών Εταιριών Κύπρου, το Ελληνικό Ινστιτούτο Ασφαλιστικών Σπουδών και το Ασφαλιστικό Ινστιτούτο Κύπρου.

σομε την παραγωγικότητά μας, να βελτιώσουμε τους χρόνους ανταπόκρισής μας και την ποιότητα των υπηρεσιών μας. Κι' όμως τα αποτελέσματα είναι απογοητευτικά.

Αυτό συμβαίνει διότι τεινουμε να χρησιμοποιούμε την τεχνολογία για την αυτοματοποίηση του παλιού τρόπου δουλειάς. Αφήνουμε ανέπαφες τις υφιστάμενες διαδικασίες και χρησιμοποιούμε ηλεκτρονικούς υπολογιστές απλώς για να τις επιταχύνουμε. Αυτού του είδους η προσέγγιση δεν λαμβάνει καθόλου υπόψη τις βασικές αδυναμίες των διαδικασιών μας.

Πολλές από τις διαδικασίες μας αναπτύχθηκαν σε μια άλλη εποχή που δεν υπήρχαν οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και το ανταγωνιστικό περιβάλλον ήταν εντελώς διαφορετικό. Μπορεί να βελτιώσουμε την τεχνολογία μας και όμως να εξακολουθούμε να είμαστε εγκλωβισμένοι στο ίδιο μπουτιλιέρασμα.

Αντί να προσπαθούμε να αυτοματοποιήσουμε ξεπερασμένες διαδικασίες καλό θα ήταν να τις εγκαταλείψουμε και να χρησιμοποιήσουμε την δύναμη της τεχνολογίας για την ριζική αναδιάρθρωσή τους και κατά συνέπεια την επίτευξη δραστηρικής βελτίωσης στην απόδοση μας.

7. Συνεχής κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού

Πρέπει να καταρτίσουμε τους ανθρώπους που έρχονται σε καθημερινή επαφή με τους πελάτες μας και να τους ενδυναμώσουμε. Να τους δώσουμε δηλαδή την εξουσία, την ευθύνη και τα κίνητρα να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του πελάτη.

Η ενδυνάμωση της βάσης της πυραμίδας μπορεί να θεωρηθεί ως απειλή, ειδικά από τα μεσαία στρώματα. Όμως είναι απόλυτα αναγκαία για την βελτίωση της ποιότητας και την ανάπτυξη της παραγωγικότητας. Αυτοί που βρίσκονται κοντά στον πελάτη είναι οι πρώτοι οι οποίοι γνωρίζουν τα προβλήματα και είναι στην καλύτερη θέση να αποφασίσουν τι πρέπει να γίνει για την ικανοποίηση του πελάτη.

Η εκπαίδευση μπορεί να προσφέρει πολλά στην ανάπτυξη της επικοινωνίας και της δημιουργικής σκέψης που χρειάζονται για την εξυπηρέτηση των πελατών.

Θα πρέπει επίσης η εκπαίδευση να δίδει στους ανθρώπους μας μια αίσθηση ολόκληρου του οργανισμού. Η εξειδίκευση, ιδίως όταν φτάνει στα άκρα, δίδει στους ανθρώπους μια πολύ περιορισμένη άποψη μέσω της οποίας είναι δύσκολο να εντοπίσουν τυχόν προβλήματα στη γένεσή τους. Ο υπάλληλος ο οποίος αντιλαμβάνεται ολόκληρη τη διαδικασία πιο εύκολα καταλαβαίνει τις διάφορες αλληλοεπιδράσεις του συστήματος και μπορεί να δώσει την άμεση και σωστή λύση. Ο καλύτερος

τρόπος ανάπτυξης αυτής της προοπτικής είναι διαμέσου της εναλλαξιμότητας στις διάφορες δουλειές και στα διάφορα τμήματα.

Μ' αυτό τον τρόπο θα ανεβάσουμε την ποιότητα του ανθρώπινου μας δυναμικού και κατ' επέκταση την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών και της παραγωγικότητας.

Η ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση είναι εξ' ίσου σημαντική τόσο στον παραγωγικό όσο και στον διοικητικό τομέα.

8. Σωστή κατανομή και έλεγχος των εξόδων μας:

Πολλές φορές προσπαθούμε να αυξήσουμε τα κέρδη μας με την ανάπτυξη του κύκλου εργασιών χωρίς να λαμβάνουμε υπόψη την δομή (ή την σχέση) εξόδων και κέρδους.

Παρόλο ότι είναι πάντοτε ωραίο να αυξάνουμε τον κύκλο εργασιών μας αυτό δεν θα βοηθήσει και πολύ αν η δομή εξόδων/κέρδους δεν είναι σωστή όσο σκληρά κι' όσο έξυπνα κι αν εργαστούμε. (Και υπάρχουν τέτοια παραδείγματα μέσα στον χώρο της δικής μας βιομηχανίας).

Υπενθυμίζω εδώ ότι παραγωγικότητα είναι η σχέση μεταξύ των μονάδων που έχουμε παράξει και των μονάδων που έχουμε χρησιμοποιήσει στη διαδικασία.

Επομένως είναι σημαντικό να κάνουμε σωστή κατανομή των εξόδων μας στα διάφορα προϊόντα ή σειρές προϊόντων μας και στα κανάλια διανομής.

Δυστυχώς τα παραδοσιακά λογιστικά συστήματα τα οποία είναι σχεδιασμένα για να ανταποκρίνονται στις ανάγκες ή απαιτήσεις εξωτερικών παραγόντων δεν μας βοηθούν και πολύ. Συνήθως δεν μας δίνουν μια καθαρή εικόνα της συμπεριφοράς των εξόδων και του κέρδους καθώς ο κύκλος εργασιών μας κινείται προς τα πάνω ή προς τα κάτω.

Ανεξάρτητα από αυτό μπορούμε να ελέγξουμε τα έξοδά μας, αφού τα κατατάξουμε σε τρεις κατηγορίες:

- α. Σταθερά έξοδα:
- Αυτά περιλαμβάνουν έξοδα τα οποία δεν μπορούν να αποφευχθούν όπως απόσβεση κτιρίων, εξοπλισμού κ.λπ.
- β. Ελεγχόμενα έξοδα:
- Τα γενικά και διοικητικά έξοδα εμπίπτουν σ' αυτή την κατηγορία εξόδων. Παρόλο ότι συχνά αυτά τα έξοδα θεωρούνται σταθερά εντούτοις δεν είναι. Μπορούμε και πρέπει να τα ελέγξουμε.
- γ. Μεταβλητά έξοδα:

Τα έξοδα αυτά κυμαίνονται ανάλογα με τον όγκο παραγωγής και περιλαμβάνουν προμήθειες, υπερ-προμήθειες κ.λπ.

Η συστηματική παρακολούθηση και ο έλεγχος των εξόδων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην βελτίωση της παραγωγικότητας μια και η επίδραση πάνω στο κόστος

μονάδας είναι άμεση.

Το θέμα παραγωγικότητα είναι τόσο μεγάλο και τόσο σοβαρό που θα μπορούσαμε να το συζητούμε για μέρες. Η προσπάθειά μου ήταν να σας δώσω μια γενική εικόνα του τι είναι παραγωγικότητα γιατί πρέπει να μας ενδιαφέρει και πώς μπορούμε να την βελτιώσουμε.

Ζούμε σε μια εποχή ραγδαίων και κοσμογονικών αλλαγών. Η επιτυχία σήμερα εξαρτάται από το θάρρος και την φαντασία. Το θάρρος να αμφισβητούμε κατεστημένα επιχειρησιακά μοντέλα και τη φαντασία να αναπτύξουμε νέες αγορές. Η απλή αναπροσαρμογή δεν είναι πλέον αρκετή. Χρειάζεται πλήρης αναμόρφωση.

Το από πού ν' αρχίσουμε είναι ένα δύσκολο και πολύπλοκο ερώτημα που απαιτεί λεπτομερή αυτοδιάγνωση. Το πότε να αρχίσουμε είναι απλό. Τώρα. 'Η, για να χρησιμοποιήσω τα λόγια του Ζιαν-Πιερ Πειύσσόν, διευθυντή της Aeorports de Paris, «Το μέλλον είναι ήδη εδώ και δεν μπορούμε να το αγνοήσουμε».

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Ο Αντώνης Καρπασίτης γεννήθηκε στην Κοντέα της επαρχίας Αμμοχώστου και φοίτησε στην Αμερικανική Ακαδημία Λάρνακας.

Υπηρέτησε στην Εθνική Φρουρά της Κύπρου με το βαθμό του Έφεδρου Ανθυπολοχαγού.

Εργάστηκε για πέντε χρόνια με τον Οίκο Ιωάννου & Παρασκευαΐδη στην Κύπρο, τα Ηνωμένα Αραβικά Εμιράτα, τη Σαουδική Αραβία και τη Λιβύη σαν υπεύθυνος του τμήματος ασφαλίσεων.

Από το 1983 εργάζεται στην ALICO όπου σήμερα κατέχει την θέση του Chief Operating Officer.

Έχει πάρει μέρος σε διάφορα συνέδρια και σεμινάρια τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τις Ηνωμένες Πολιτείες.

Από το 1987 είναι μέλος του διοικητικού συμβουλίου του Ασφαλιστικού Ινστιτούτου Κύπρου και Πρόεδρος της Εκπαιδευτικής του επιτροπής από το 1989. Είναι επίσης μέλος της επιτροπής κλάδου ζωής του Συνδέσμου Ασφαλιστικών Εταιρειών Κύπρου.

Έχει συγγράψει το βιβλίο «Ασφαλίσεις Προσώπων» και έχει δημοσιεύσει διάφορα άρθρα στον ασφαλιστικό Τύπο.

Είναι κάτοχος πτυχίου του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης στην Διοίκηση Επιχειρήσεων. Από το 1985 κατέχει τον τίτλο του Associate of the Chartered Insurance Institute (ACII) και από το 1986 τον τίτλο του Fellow of the Life Management Institute.

Είναι παντρεμένος με την Μαίρη και έχει δύο παιδιά, την Ελισάβετ και τον Γιώργο.

Μ Ε Τ Ρ Ο Λ Ι Φ Ε Μ Ε Τ Ρ Ο Σ Υ Γ Κ Ρ Ι Σ Η Σ Σ Τ Ι Σ Α Σ Φ Α Λ Ι Σ Ε Ι Σ Ζ Ω Η Σ

Στα πρόθυρα της Ευρωπαϊκής ενοποίησης, των υψηλών απαιτήσεων και του έντονου ανταγωνισμού, ένα όνομα δίνει το μέτρο στις Ασφαλίσεις Ζωής. METROLIFE.

Δυναμική, σύγχρονη, με επαναστατική αντίληψη στα προγράμματα Ζωής και Υγείας, η METROLIFE είναι η πρώτη Ελληνική ασφαλιστική εταιρία Ζωής που ιδρύθηκε στα μέτρα της Ευρώπης.

Με πολυμετοχικό σχήμα και ραγδαία αύξηση των μετοχικών της κεφαλαίων. Με αυστηρά επιλεγμένο ανθρώπινο δυναμικό με πολύχρονη πείρα και εντυπωσιακές επιδόσεις.

Με πρωτοποριακή οργάνωση και υπερσύγχρονο τεχνολογικό εξοπλισμό. Κυρίως όμως, με ανθρώπινη φιλοσοφία, συνέπεια και πλήρη συνείδηση της Κοινωνικής της ευθύνης.

Να γιατί η METROLIFE είναι σήμερα η ταχύτερα αναπτυσσόμενη ασφαλιστική εταιρία στην Ελλάδα. Αυτή που μπορεί να συγκριθεί και να ξεπεράσει τις υψηλές απαιτήσεις της επερχόμενης 3ης χιλιετίας. Απαιτήσεις για ποιότητα και ασφάλεια. Για ζωή και δημιουργία.



Στα μέτρα της Ευρώπης

Σχεδιάζοντας την λύση

Προσδιορίζοντας την καλύτερη λύση για όλα τα προβλήματα, δίνετε στον υποψήφιο μια σαφή εικόνα των προτεραιοτήτων, ποια προγράμματα θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για μελλοντική αγορά, ποια προγράμματα μπορεί να πληρώσει τώρα ο υποψήφιος, και ποια επιπλέον αναγκαία προγράμματα πρέπει να έχει.

Όταν έχετε τελειώσει το προηγούμενο βήμα στην διαδικασία πώλησης — την ανεύρεση στοιχείων — θα πρέπει να γνωρίζετε αρκετά για την οικονομική κατάσταση του υποψήφιου ώστε να είστε σε θέση να σχεδιάσετε μια λύση που να είναι η καλύτερη για όλα τα προβλήματα που θα πρέπει να γνωρίζετε ποια από αυτά τα προβλήματα είναι πιο σημαντικά στο μυαλό του υποψήφιου.

Φυσικά, τα προβλήματα διαφέρουν πολύ. Για παράδειγμα, οι ανάγκες ενός οικογενειάρχη είναι διαφορετικές από εκείνες μιας ανύπαντρης γυναίκας.

Προσδιορίζοντας την καλύτερη λύση για όλα τα προβλήματα, δίνετε στον υποψήφιο μια σαφή εικόνα των προτεραιοτήτων, ποια προγράμματα θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για μελλοντική αγορά, ποια προγράμματα μπορεί να πληρώσει τώρα ο υποψήφιος, και ποια επιπλέον αναγκαία προγράμματα πρέπει να έχει. Αν ένας υποψήφιος δεν έχει την οικονομική δυνατότητα για να κάνει την ιδανική αγορά, πρέπει απλά να επισημάνετε τις πιο σημαντικές ανάγκες και να τις καλύψετε. Η λύση σε αυτό το πρόβλημα σας δίνει την δυνατότητα για μελλοντικές πωλήσεις.

Για ένα ελεύθερο άτομο χωρίς υποχρεώσεις και μια ομαδική ασφάλιση που παρέχεται από τον εργοδότη του, η μόνη ανάγκη που μπορεί να υπάρχει είναι ένα συνταξιοδοτικό πρόγραμμα που θα του εγγυάται άνετη σύνταξη, θα παρέχει προστασία στα εξαρτώμενα από αυτόν μέλη, αν ο υποψήφιος αποκτήσει εξαρτώμενα μέλη στο μέλλον, και θα παρέχει ένα μέσον να έχει διαθέσιμα χρήματα αν τα χρειάζεται στο μέλλον για κάποιον απρόβλεπτο λόγο, όπως μια ασυνήθιστη επαγγελματική ευκαιρία.

Για ένα παντρεμένο άτομο με παιδιά και μια μέσης οικονομικής κατάστασης, οι ανάγκες είναι πολύ πιο βασικές και συμπεριλαμβάνουν, έξοδα κηδείας, εισόδημα για την οικογένεια, έξοδα σπουδών, σύνταξη. Εδώ είναι απαραίτητο να προσδιορίσετε ποιές ανάγκες μπορούν να καλυφθούν από την υπάρχουσα ασφάλιση, κοινωνική ή ομαδική, και κατόπιν να σχεδιάσετε μια λύση που να είναι μέσα στις οικονομικές δυνατό-



τητες του υποψήφιου.

Για έναν υποψήφιο μιας καλής οικονομικής κατάστασης, η λύση είναι ακόμα πιο σύνθετη. Πρώτον, οι βασικές ανάγκες όπως εκείνες που αναφέραμε παραπάνω πρέπει να καλυφθούν. Κατόπιν, υπολογίζοντας τα περιουσιακά του στοιχεία, από τη μία, και τις υποχρεώσεις του από την άλλη, υπολογίστε το συνολικό κεφάλαιο για το οποίο θα τον ασφαλίσετε. Επίσης, καλό θα

είναι να έρθετε σε επαφή και με τους άλλους οικονομικούς συμβούλους του υποψήφιου.

Στην πώληση μιας συνέντευξης, κατά την οποία είναι απαραίτητο να διεξάγετε την συνέντευξη ανεύρεσης στοιχείων και τον σχεδιασμό της λύσης συγχρόνως, πρέπει να κτίσετε μια γέφυρα από το ένα βήμα στο άλλο. Αν καταγράψετε τους αριθμούς

και τα στοιχεία, θα είναι εύκολο να δουλέψετε με τον υποψήφιο και να του παρουσιάσετε τις υπάρχουσες ανάγκες. Όταν συζητάτε για μια ανάγκη, πρέπει να την υπογραμμίζετε και να έχετε μια θετική αντίδραση από τον υποψήφιο ότι η προτεινόμενη λύση είναι πράγματι η καλύτερη λύση που υπάρχει.

«Λοιπόν, αν πεθάνετε, γνωρίζουμε ότι η ομαδική σας ασφάλιση θα καλύψει τα έξοδα κηδείας, και θα δώσει ένα μικρό ποσό στην οικογένειά σας για μια ανάγκη.

Έτσι μένουμε με ένα μηνιαίο εισόδημα που θα χρειάζεται η οικογένειά σας για να ζήσει. Αυτή τη στιγμή κερδίζετε τόσα (γράφετε τον αριθμό). Ας χρησιμοποιήσουμε αυτό τον αριθμό σαν το ποσό που θα χρειάζεται η οικογένειά σας για να ζήσει. Πρώτον, ας αφαιρέσουμε ένα ποσό διότι εσείς, δεν θα είστε πια εδώ (αφαιρείτε τον αριθμό). Επίσης η κοινωνική ασφάλιση θα φροντίσει για αυτό το ποσό (αφαιρείτε ξανά), πράγμα που σημαίνει ότι θα λείπουν της οικογένειά σας περίπου αυτά τα χρήματα (βάλτε σε κύκλο το υπόλοιπο της μηνιαίας ανάγκης εισοδήματος).

Τώρα, αν θα μπορούσα να σας δείξω πώς μπορούμε να παρέχουμε αυτό το ποσό του μηνιαίου εισοδήματος στην οικογένειά σας και να το κάνουμε έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις οικονομικές σας δυνατότητες, έχουμε λύσει το πρόβλημά σας, έτσι δεν είναι;»

Σε μια περίπτωση δύο συνεντεύξεων, κατά την οποία συγκεντρώνετε τα στοιχεία και επιστρέφετε στο γραφείο σας, όπου με την βοήθεια του ηλεκτρονικού υπολογιστή σας, σχεδιάζετε τη λύση, θα πρέπει να τονίσετε το γεγονός ότι δεν λαμβάνει καμία υποχρέωση ο υποψήφιος και ότι εσείς θα αναλύσετε εις βάθος τα προβλήματα του υποψήφιου, χρησιμοποιώντας όλα τα μέσα που σας είναι διαθέσιμα. Συγχρόνως, θα πρέπει να είστε βέβαιος ότι ο υποψήφιος έχει δεσμευτεί να ακούσει την πρότασή σας.

Μπορείτε να ζητήσετε από τον υποψήφιο να σκεφτεί συστάσεις στο διάστημα ανάμεσα στην συνέντευξη και στην επιστροφή σας με την ανάλυση της κατάστασης.

«Πριν φύγω, θέλω να σας ξαναπώ ότι δεν γνωρίζω αν αυτή τη στιγμή ενδείκνυται ασφάλιση. Θα πάρω αυτές τις πληροφορίες πίσω στο γραφείο μου και θα χρησιμοποιήσω όλα τα τεχνικά μέσα που έχω διαθέσιμα. Όταν φτάσω σε μια πρόταση, θα σας τηλεφωνήσω να κανονίσουμε μια συνάντηση. Στο μεταξύ, θα μπορούσα να σας αφήσω αυτό το έντυπο ονομάτων; Αν θα μπορούσατε, γράψτε το όνομα όποιου νομίζετε ότι θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμες οι υπηρεσίες μου. Το μόνο που θέλω είναι να μου δοθεί μια ευκαιρία να τους εξηγήσω τις υπηρεσίες μου, χωρίς καμία υποχρέωση — όπως κάνω και με σας».

Μια εμπειρία

Ο ασφαλιστής δεν γίνεται πιστικός γιατί του αρέσει, αλλά γιατί πιστεύει στην χρησιμότητα και στον θεσμό της ασφάλειας.

Ήταν ένα πρωινό του Σεπτέμβρη. Ένα πρωινό που έδειχνε νάναι το ίδιο με πολλά άλλα. Κι όμως για μένα είχε μια ιδιαίτερη σημασία γιατί σημαίνει μια νέα αρχή στην ζωή μου. Εργαζόμουν σε κάποια εμπορική εταιρεία. Οι πελάτες μπιανόβγαιναν. Άλλοι ευγενικοί, άλλοι απαιτητικοί κι ανάμεσά τους ένας άνδρας και μια γυναίκα που ομολογουμένως ήταν ιδιαίτερα κομψοί κι ήξεραν να κερδίζουν την πρώτη μάχη.

Ζήτησαν ευγενικά να δουν τον διευθυντή για να συζητήσουν μαζί του, ασφαλιστικά θέματα. Ωχ! σκέφτηκα «ασφαλιστικά θέματα, ανωτέρου επιπέδου» και συνέχισα να κτυπώ τα πλήκτρα της γραφομηχανής μου.

Με πραγματική όμως έκπληξη άκουσα τον εαυτό μου να αποδέχεται την ευγενική πρόταση του κυρίου που βγαίνοντας από το γραφείο του διευθυντή μου, στάθηκε για λίγο κοντά μου, προτεινοντάς μου, να περάσουν και από το δικό μου σπίτι για να συζητήσουμε όπως είπε και τα δικά μου ασφαλιστικά θέματα.

Ακόμη μέχρι σήμερα δεν μπόρεσα να καταλάβω τι με ώθησε να δεχτώ την πρότασή του. Ίσως η προσωπικότητά του, ίσως το ότι ήθελα να δείξω στον διευθυντή μου ότι είμαι σε θέση να συζητώ όπως εκείνον, ίσως... γιατί ήταν τυχερό μου.

Η επίσκεψη έγινε, γνωρίστηκα καλύτερα, κέρδισαν την εμπιστοσύνη μας, τόσο την δική μου όσο και του συζύγου μου και μας απόδειξαν ότι πραγματικά είχαμε ανάγκη από ένα Ασφαλιστήριο Ζωής. Είναι λοιπόν — σχολιάσαμε αργότερα με τον σύζυγό μου — ένα ασφαλιστήριο ζωής, τόσο απλό και χρήσιμο κι όμως εμείς το αγνοούσαμε; Ένωσα δέος μπροστά στις συνέπειες του τι μπορούσε να συμβεί στα παιδιά μου, αν δεν είχαν αυτό το ασφαλιστήριο κι αναλογίστηκα πόσοι άλλοι, σαν και μας αγνοούσαν τη σημασία της ασφάλειας και της προστασίας.

Έτσι μετά από 6 μήνες αφού συνειδητοποίησα πλήρως τη προσφορά της ασφάλειας, απεφάσισα να εργαστώ στην ίδια την εταιρεία που με ασφαλίσει. Ένωθα

μέσα μου έντονη την ευθύνη να αφυπνήσω τον κόσμο για να αναλογιστεί τη σημασία της ασφάλειας και την υποχρέωση που έχει ο καθένας προς την οικογένειά του.

Κι όμως ενώ προσπαθούσα αρκετά για να ασφαλίσω τους ξένους δεν προσπάθησα αρκετά για να πείσω ένα δικό μου φίλο ν' ασφαλιστεί, ένα φίλο που χάθηκε πρόσφατα στα 35 του μόλις χρόνια, αφήνοντας πίσω του γυναίκα και δυο μικρά παιδιά.

Γι' αυτό, και την πιο κάτω αφήγησή μου την αφιερώνω, όχι μόνο στους συναδέλφους μου, για να τους είναι η δική μου εμπειρία παράδειγμα προς αποφυγή αλλά και στον κάθε υποψήφιο πελάτη για να αντιληφθεί ότι **ο ασφαλιστής δεν γίνεται πιστικός γιατί του αρέσει, αλλά γιατί πιστεύει στην χρησιμότητα και στον θεσμό της ασφάλειας.**

Όταν μπήκα στο επάγγελμα ανάμεσα στα πρώτα ονόματα που προσπάθησα ν' ασφαλίσω ήταν και κάποιος οικογενειακός μας φίλος. Είμαστε πολύ συνδεδεμένοι, γι' αυτό δεν ήθελα να κάμει την ασφάλεια για μένα αλλά γιατί θα πίστευε στην χρησιμότητά της. Όμως απέτυχα και απέτυχα για ένα και μοναδικό λόγο. Στο μυαλό μου είχε συνέχεια τη σκέψη να μην τον πείσω καθόλου, γι' αυτό και όταν μου ζήτησε χρόνο για να το σκεφτεί εγώ το δέχτηκα χωρίς άλλη εισήγηση.

Λίγους μήνες αργότερα, χωρίς στο μεταξύ να ξαναοιζώ το θέμα (ήξερα ότι κάποτε θα έκαμνε ασφάλεια μαζί μου) εντελώς ξαφνικά, ενώ εργαζόταν τον έπιασε πόνος στο στήθος. Τα βάσανα και οι αγωνίες ενός ανθρώπου που υποφέρει από ανίατη ασθένεια δεν είναι σκόπιμο να γραφούν, σημασία έχει το αποτέλεσμα, που δυστυχώς με δυσκολία και πόνο το γράφω, ήταν να τον χάσουμε.

Έχασα ένα καλό φίλο, έχασα μια ευκαιρία να προσφέρω σε αγαπημένα μου πρόσωπα την οικονομική σιγουριά που θα μπορούσε, όχι να τους παρηγορήσει, αλλά να τους προστατέψει από την οικονομική καταστροφή, που τις περισσότερες φορές είναι χειρότερη και από τον θάνατο.

Τώρα τί μπορώ να προσφέρω; Τι μπορεί η εταιρεία μου να προσφέρει; ΤΙΠΟΤΑ. Θα μπορούσε μόνο αν πριν φανεί η σκιά του κακού είχε υπογραφεί μια πρόταση ασφάλειας. MONO TOTΕ AN!

Χριστούλλα Ζαχαρία
Υποκατάστημα Λάρνακας
UNIVERSAL LIFE

Προκαλώντας πωλήσεις από την εξυπηρέτηση

Αν έχετε καθορίσει μια σταθερή και υγιή σχέση με έναν πελάτη, είστε σε θέση να εκμεταλλευτείτε τις ανταμοιβές που αυτόματα ακολουθούν.

Ενα σημείο που τονίζουμε συνέχεια στο περιοδικό μας, είναι ότι μέσω της εξυπηρέτησης μετατρέπετε έναν ασφαλισμένο σε πελάτη — έναν ικανοποιημένο πελάτη. Και τονίσαμε τις αλτρούστικές πλευρές της εξυπηρέτησης, αν έχετε καθορίσει μια σταθερή και υγιή σχέση με ένα πελάτη, είστε σε θέση να εκμεταλλευτείτε τις ανταμοιβές που αυτόματα ακολουθούν — δεν υπάρχει κανένας λόγος γιατί ο πελάτης να μην αγοράσει πρόσθετες καλύψεις ασφαλείων ζωής, αν εσείς είστε αυτός που ανακαλύπτει τις μεταβαλλόμενες καταστάσεις και ανάγκες του πελάτη.

Και οι ανάγκες του πελάτη σας θα αλλάζουν. Στη διάρκεια μιας ζωής, ένα άτομο θα αγοράσει περισσότερα από ένα ασφαλιστικά προγράμματα. Αναλογιστείτε όλες τις πιθανές αλλαγές που προκαλούν την ανάγκη για περισσότερη ασφάλεια ζωής (και μάθετε να τις αναγνωρίζετε ανάμεσα στους πελάτες σας).

Αύξηση οικογενειακών ευθυνών

Γεννήσεις
Γάμοι
Αγορά σπιτιού
Αγοραπωλήσεις ακινήτων

Αύξηση επαγγελματικών ευθυνών

Αγορά ή αναδιοργάνωση επιχείρησης
Συγχώνευση επιχειρήσεων
Νέοι υπάλληλοι
Νέος συνεταιρισμός

Αύξηση προσωπικού εισοδήματος

Νέα δουλειά
Προαγωγή
Μόρφωση
Κληρονομιάς

Αύξηση επαγγελματικού εισοδήματος

Επέκταση επιχείρησης
Ανάπτυξη δραστηριοτήτων στην επιχείρηση

Ακόμα και χωρίς αλλαγές στην κατάσταση τους, σχεδόν όλοι οι πελάτες σας έχουν ανάγκες που δεν καλύπτονται. Ακόμη κι αν έχουν ένα ή δύο ασφαλιστήρια συμβόλαια, υπάρχουν ανάγκες που είναι



γενικά αποδεκτές. Επίσης θυμηθείτε ότι υπάρχουν μέλη της οικογένειας των πελατών σας ή ακόμη και φίλοι των πελατών σας από τους οποίους θα έχετε μια ευνοϊκή υποδοχή επειδή εξυπηρετείτε καλά τον πελάτη σας.

Παρακάτω είναι ένας κατάλογος πιθανών χρήσεων της ασφάλειας ζωής:

Ανάγκες κατά τη διάρκεια της ζωής μας.

Ποσό σύνταξης.
Κεφάλαιο ανάγκης.
Ανάγκες επιβίωσης.
Αποπληρωμή στεγαστικού δανείου.
Κεφάλαιο ανάγκης.
Κεφάλαιο για σπουδές.
Ασφάλεια ζωής του επιζήσαντος.
Εξαρτημένα παιδιά και συγγενείς.

Ειδικές ανάγκες

Νέοι άγαμοι.
Παιδιά.

Επαγγελματικές ανάγκες.

Υπάλληλος-κλειδί.
Πιστωτικοί λόγοι.

Συνεταίροι.

Μοναδικός ιδιοκτήτης.

Χρηματοδότηση συνταξιοδοτικών προγραμμάτων.

Χρηματοδότηση συμφωνιών αγοραπωλησίας.

Ρευστοποίηση των μερισμάτων των μετόχων.

Αυτή η κατάσταση η οποία δεν είναι απαραίτητα πλήρης, σας καθορίζει τρία πράγματα για τα οποία πρέπει να ενεργήσετε:

1. Οι πελάτες έχουν πληθώρα αναγκών να αναγνωρίσουν.

2. Πρέπει να έχετε την γνώση να συζητήσετε αυτές τις ανάγκες και να τις καλύψετε.

3. Η απόλυτη εξυπηρέτηση που μπορείτε να δώσετε στον πελάτη σας είναι το να προγραμματίσετε τη ασφάλειά του.

Το να αναγνωρίσετε αυτές τις ανάγκες, το να τις συζητήσετε και να τις καλύψετε και το να προγραμματίσετε την ασφάλεια απαιτεί μια αναδρομή στην κατάσταση της ετήσιας επίσκεψης για εξυπηρέτηση.

Επειδή η καριέρα είναι ΕΡΓΟ ΖΩΗΣ

Στην ασφαλιστική εταιρία Continental οι προσδοκίες των ασφαλιστών αποκτούν νόημα. Η επιβράβευση του κόπου τους έρχεται γρήγορα κι ορίζοντας της επιτυχίας είναι περισσότερο κοντά απ' οπουδήποτε αλλού. Ενώνοντας τη δύναμή σας με τη «Δύναμη Ζωής» της Continental το έργο της ζωής σας γίνεται πραγματικότητα.

ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ ΖΩΗΣ
Continental
Δύναμη Ζωής

ΛΕΩΦ. ΣΥΓΓΡΟΥ 253, 171 22 Ν. ΣΜΥΡΝΗ • Τηλ.: 942.9021-5 • Telex: 2227 46 CON GR • FAX: 94 25 476

Μέλος του ομίλου εταιριών της INTERAMERICAN

“On becoming the manager of tomorrow” (Πως θα γίνω ο manager του μέλλοντος)

Ο πρωταρχικός σκοπός του Manager είναι να «βγάλει μέσα από τους συνεργάτες του τον καλύτερό τους Εαυτό». Και αυτό όχι γιατί είσαι αλτρουιστής ή θέλεις να βοηθήσεις τους άλλους να νιώσουν όμορφα, αλλά επειδή, απλά, όταν κάποιος λειτουργεί με τον καλύτερό του εαυτό, είναι φυσικό να φέρνει πιο καλά αποτελέσματα!

ΣΤΟ ΔΡΟΜΟ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

Διαβάζοντας το άρθρο του Γ. Τσακίρη, από τις πρώτες γραμμές άρχισα να συνειδητοποιώ πόσο μεγάλο ενδιαφέρον έχει για τους αναγνώστες του περιοδικού.

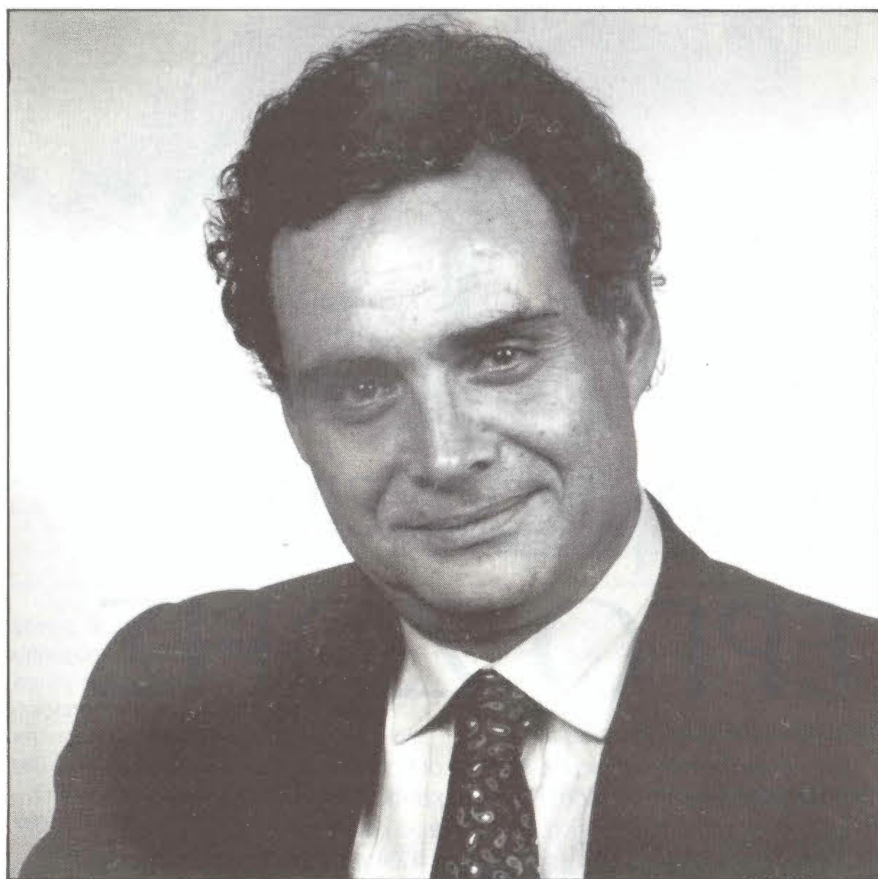
Οι λόγοι είναι αρκετοί, εγώ θα μείνω σε δύο. Πρώτον μας εντοπίζει το Γιατί δεν είναι εύκολο να εφαρμόσουμε τις επιστημονικές τεκμηριωμένες γνώσεις του Management και δεύτερον μας δίνει τη λύση του προβλήματος συνδυάζοντας τις επιστήμες που αναλύουν τη συμπεριφορά με αυτές του Management. Στη συνέχεια μας αναλύει πώς ακριβώς βοηθάει τους μαθητές του να εμπεδώσουν τη θεωρία μέσω του συστήματος διδασκαλίας TUTORING.

Αρκετά όμως σας απασχόλησα σας αφήνω με μια παραίτηση: «Διαβάστε και την τελευταία λέξη αυτού του άρθρου».

Καθώς ο άνθρωπος αρχίζει να συνειδητοποιεί την ύπαρξή του, αντιλαμβάνεται ότι στην κοινωνία που ζει για να απολαμβάνει της προσοχής και του ενδιαφέροντος των ανθρώπων που τον περιστοιχίζουν πρέπει να ξεχωρίζει.

Ένας τρόπος να ξεχωρίζει είναι να φέρνει, στον επαγγελματικό τομέα, αποτελέσματα που κανένας άλλος ή πολύ λίγοι, μπορούν να πετύχουν.

Σιγά-σιγά αντιλαμβάνεται ότι για να φέρει αυτά τα αποτελέσματα πρέπει να αποκτήσει συγκεκριμένες γνώσεις σχετικές



με το επάγγελμά του. Γι' αυτό σπουδάζει, αναζητώντας μέσα από τα βιβλία και τις σπουδές, τις γνώσεις εκείνες, που όταν τις χρησιμοποιεί, θα έχει τα αποτελέσματα που θα του επιτρέψουν να ξεχωρίζει!

Στον τομέα του MANAGEMENT, στην Ελλάδα θα βρούμε λίγους που να έχουν σπουδάσει την επιστήμη του Management και ακόμα πιο λίγους που πέτυχαν χρησιμοποιώντας ακριβώς αυτές τις επιστημονικές γνώσεις!

Γιατί συμβαίνει αυτό; Μήπως οι αρχές του Management δεν ισχύουν για την Ελλάδα;

Πολλοί είναι αυτοί που υποστηρίζουν αυτή την λαθεμένη άποψη! Οι λόγοι που εμποδίζουν την επιτυχία στην εφαρμογή του Management οφείλονται κυρίως σε τρεις παράγοντες:

α) Στην άγνοια του Εαυτού.
β) Στην άγνοια στο πώς ακριβώς θα εφαρμόσει το κάθε άτομο τις οργανωμένες γνώσεις που προσφέρει η επιστήμη του Management.

γ) Στο γεγονός ότι δίδεται υπερβολική έμφαση στους κανόνες-αρχές-τεχνικές γνώσεις και εφαρμογές του Management και παραμελείται τραγικά ο ανθρώπινος

παράγοντας. Αυτός δηλαδή που καλείται να εφαρμόσει αυτές τις αρχές.

Όταν ξεκίνησα το 1970 το επάγγελμα του Manager Ασφαλειών Ζωής, κανένας δεν μου είπε, και σε κανένα βιβλίο δεν διάβασα, ότι ο πρωταρχικός σκοπός του Manager είναι να «βγάλει μέσα από τους συνεργάτες του τον καλύτερό τους Εαυτό». Και αυτό όχι γιατί είσαι αλτρουιστής ή θέλεις να βοηθήσεις τους άλλους να νιώσουν όμορφα, αλλά επειδή, απλά, όταν κάποιος λειτουργεί με τον καλύτερό του εαυτό, είναι φυσικό να φέρνει πιο καλά αποτελέσματα!

Φυσικά δεν υπήρξε καμιά οργανωμένη πηγή πληροφοριών σχετική με την επιστήμη του Management που να μου λέει «Το Πώς» θα βγάλω μέσα από τους συνεργάτες μου αυτόν τον καλύτερο Εαυτό! και...

Υπάρχει πράγματι αυτός ο Εαυτός; Κι αν υπάρχει γιατί δεν τον χρησιμοποιεί ο άλλος;

Κι αν υπάρχει στους άλλους πρέπει να υπάρχει και σε μένα και...

Ποιός είναι ο δικός μου καλύτερος Εαυτός;

Μήπως πρέπει να γνωρίσω πρώτα τον Εαυτό μου για να μπορέσω να είμαι πιο αποτελεσματικός στη δουλειά του Management; Γιατί τελικά, τι είναι Management;

Σύμφωνα με τα πρότυπα που επικρατούν στην αγορά, management είναι να φέρνει κανείς αποτελέσματα μέσω τρίτων. Να επιλέγει δηλαδή, να εκπαιδεύει, να παρακολουθεί, να διορθώνει τα λάθη, να βοηθάει και να εμπνέει τους συνεργάτες του! Κι όλα αυτά μέσα σ' ένα προϋπολογισμό εξόδων «Budget»!

Φτάνουν οι τεχνικές γνώσεις

Βέβαια αυτό απαιτεί τεχνικές γνώσεις που αφορούν την επιστήμη του Management! Αλλά φτάνουν οι τεχνικές γνώσεις;

Πώς θα εμπνεύσω ένα άτομο; (Γνωρίζω ότι το άτομο έχει ικανότητες, τό 'χει αποδείξει, κι όμως τον τελευταίο καιρό παράγει κάτω από τις δυνατότητές του). Τι πρέπει να κάνω; Πώς θα τον βοηθήσω να ξεναβρεί τον υψηλό βαθμό απόδοσης που είχε;

Μήπως έκανα λάθος στην επιλογή του ατόμου; Ποιά είναι τα στοιχεία που συνθέτουν το κατάλληλο άτομο για την κατάλληλη θέση; Είμαι σε θέση ΕΓΩ να βρω αυτά τα άτομα; Κι' όταν τα βρω πώς θα τα πείσω να συνεργαστούν μαζί μου;

Κανένα βιβλίο management επίσης δεν μου είπε γιατί νιώθω τόσο άσχημα όταν βλέπω μπροστά μου το άτομο που θεωρώ κατάλληλο αλλά δεν μπορώ να το πείσω να συνεργαστεί μαζί μου! Και πολύ περισσό-

τερο τι πρέπει να κάνω έτσι ώστε να μην πάθω τα ίδια την επόμενη φορά!

Η απάντηση στους προβληματισμούς

Η απάντηση σ' αυτούς τους προβληματισμούς και πολλούς άλλους, δεν βρίσκεται στις τεχνικές γνώσεις του management (που για όνομα του Θεού είναι φυσικά απαραίτητες για να λειτουργήσει κανείς σαν manager — απλά δεν είναι αρκετές για να δώσουν απάντηση στους πιο πάνω προβληματισμούς!). Βρίσκεται στις επιστήμες της Ψυχολογίας και της Κοινωνιολογίας. Δυο επιστημών που εξετάζουν την εσωτερική δομή του ατόμου και τον τρόπο που συμπεριφέρεται, υιοθετώντας συγκεκριμένους ρόλους, όταν εντάσσεται στο κοινωνικό σύνολο! Οι επιστήμες που εξετάζουν και αναλύουν την ανθρώπινη συμπεριφορά (Behavioral Sciences) δίνουν απαντήσεις σ' όλα σχε-

ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ

Το σύστημα εκπαίδευσης TUTORING αποτελείται από group μέχρι και 10 άτομα. Περιλαμβάνει δε 3 φάσεις:

Η πρώτη φάση περιλαμβάνει 120 ώρες χωρισμένες σε 30 τετράωρα (sessions). Η συχνότητα των sessions είναι δυο φορές την εβδομάδα. Ο χώρος των συναντήσεων βρίσκεται στην Κηφισιά (Πολιτεία).

Η δεύτερη φάση περιλαμβάνει 48 ώρες χωρισμένες σε sessions. Αφορά δε την παρακολούθηση της εφαρμογής των όσων διδάχθηκαν και γίνεται δύο φορές τον μήνα.

Η τρίτη φάση περιλαμβάνει 24 ώρες χωρισμένες σε 6 sessions (μια φορά τον μήνα). Και αυτή η φάση αφορά την παρακολούθηση της εφαρμογής των όσων διδάχθηκαν. Οι συμμετέχοντες για την παρακολούθηση του τρόπου εφαρμογής των όσων διδάσκονται.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να έρθουν σ' επαφή για μια συνέντευξη ένταξης στο κατάλληλο group με τον Γ. Τσακίρη στα τηλέφωνα 9349-840 ή να επικοινωνήσουν με FAX στο 9325-796.

δόν τα ερωτήματα που ετέθησαν, σε συνδυασμό βέβαια πάντα με τις τεχνικές γνώσεις που προσφέρει σ' ένα οργανωμένο σύνολο η επιστήμη του Management.

Το πρόβλημα βέβαια που δημιουργείται είναι ποια βιβλία Ψυχολογίας και Κοινωνιολογίας πρέπει κανείς να διαβάσει... και πού να τα βρει... και πώς θα εφαρμόσει κανείς αυτές τις γνώσεις στον επαγγελματικό χώρο; Είναι εύκολο;

Η λύση: «On becoming the manager of... tomorrow» (Μέσω του συστήματος εκπαίδευσης Tutoring).

Σ' όλα αυτά τα προβλήματα έρχεται να δώσει συγκεκριμένες, χειροπιαστές, άμεσα εφαρμόσιμες λύσεις, το «ON BECOMING THE MANGER... TOMORROW!».

Τι είναι το «ON BECOMING THE MANGER OF... TOMORROW» και σε τι θα μου χρησιμεύσει εμένα που θα συμμετέχω;

Ας αναλύσω πρώτα το τι είναι το «ON BECOMING THE MANGER OF... TOMORROW». Είναι το θέμα που απασχολεί τις ομάδες μας σήμερα. Το σύστημα εκπαίδευσης που ακολουθώ είναι το TUTORING.

Το TUTORING είναι ένα «σύστημα διδασκαλίας» που έχει τις ρίζες τους στην Αγγλία και υιοθετήθηκε αργότερα και από αμερικανικά πανεπιστήμια. Στηρίζεται στην ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου. Αυτό βοηθάει τον εκπαιδευόμενο μέσω της ανατροφοδότησης, να εντοπίσει τα βασικά στοιχεία που διέπουν την επαγγελματική του συμπεριφορά σε σχέση με τις απαιτήσεις του ρόλου του. Ο πυρήνας αυτού του συστήματος αφορά τον εντοπισμό τόσο των ισχυρών στοιχείων του εκπαιδευόμενου Manager όσο και των αδυναμιών - σφαλμάτων του.

Επίσης γίνεται φανερό ότι τα μεγαλύτερα προβλήματα έχουν σχέση με τη συμπεριφορά του Manager απέναντι στους συνεργάτες, υπαλλήλους, προϊσταμένους, πελάτες! Αυτή η συμπεριφορά έχει καθοριστεί από τη Στάση-θέση του Manager απέναντι στη δουλειά που κάνει και φυσικά στον τρόπο που έχει επιλέξει και αποφασίσει ότι πρέπει να παίξει το ρόλο του (Attitude).

Το TUTORING δεν αρκείται στο να δώσει μόνο γνώσεις στον εκπαιδευόμενο αλλά τον βοηθάει να ξεπεράσει τα εμπόδια που συναντά στην εφαρμογή των γνώσεων που παίρνει. Τον βοηθάει να εμπει-

ριώνει τις πράξεις του ζώντας την πραγματικότητα των όσων συμβαίνουν και διορθώνοντας τα λάθη του χωρίς να τον κάνει να νιώθει ανίκανος, ανάξιος λόγου ή άχρηστος. Αντίθετα τον βοηθά να εντοπίζει τα σφάλματα στην εφαρμογή θεωρίας χωρίς να τον φορτώνει με τις ενοχές που συνεπάγεται η αποτυχία του αποτελέσματος!

Τον ενθαρρύνει στην εφαρμογή απαλλάσσοντάς τον από τους φόβους της αποτυχίας, και των συνεπειών που συνεπάγονται! Δεν του λέει μόνον «ότι έκανε λάθος» αλλά και το «ποιο είναι το σωστό!» και «τι ακριβώς πρέπει να προσέξει την επόμενη φορά... και ΓΙΑΤΙ έγινε το λάθος!». Μ' άλλα λόγια τον βοηθάει ΝΑ ΚΑΤΑΛΑΒΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ!

Μ' αυτό τον τρόπο ο εκπαιδευόμενος δεν πελαγοδρομεί προσπαθώντας ν' ανακαλύψει αν είναι ικανός ή όχι —αν έχει ταλέντα ή όχι— αν η επιστημονικά τεκμηριωμένη πληροφόρηση που χρησιμοποιεί είναι σωστή για τα ελληνικά δεδομένα ή όχι. Αλλά επικεντρώνει την προσοχή του στα αντικειμενικά δεδομένα που έφεραν την επιτυχία ή την αποτυχία. Αναλύοντας τόσο την επιτυχημένη προσπάθεια όσο και την αποτυχημένη, δίνει στον εγκέφαλο του ατόμου τη δυνατότητα να εφαρμόζει αυτό που φέρνει επιτυχία, και ν' αποφεύγει αυτό που φέρνει αποτυχία. Με απλά λόγια, τον ΒΟΗΘΑΕΙ ΝΑ ΜΑΘΕΙ!

To Tutoring σε group

Πέρα από την ατομική μορφή του (Εκπαιδευτής-Εκπαιδευόμενος), το TUTORING μπορεί να εφαρμοστεί και σε (GROUP) ομάδα ατόμων μέχρι και 10 άτομα, που αντιμετωπίζει και φυσικά μοιράζεται κοινά προβλήματα και στόχους.

Η δυναμική της ομάδας (GROUP DYNAMICS) ενθαρρύνει τα άτομα ν' αποκαλύψουν τα πραγματικά αίτια που προκαλούν τα προβλήματα και ταυτόχρονα, επειδή αποτελούν κοινά προβλήματα, τους βοηθά ν' απαλλαγούν από την ανώφελη αυτοκατάκριση και ενοχές. Τα ανατροφοδοτικά δεδομένα της ομάδας, γίνονται ο καθρέπτης που βοηθά το κάθε άτομο να διαπιστώσει με τα ίδια του τα μάτια, «Τι φταίει και Γιατί», τόσο στην επιτυχία όσο και στην αποτυχία!

Μ' άλλα λόγια αντιλαμβάνεται αμέσως ότι τα δικά του προβλήματα είναι σε μεγάλο βαθμό προβλήματα των περισσότερων manager που μέχρι κάποιο βαθμό θεωρούνται επιτυχημένοι! Στη συνέχεια ακούει και μαθαίνει πώς έλυσαν αυτά τα προβλήματα άλλοι συναδέλφοι. Αυτό του δίνει κουράγιο να συνεχίσει την προσπάθεια. Τ' αποτελέσματα συζητούνται από την ομάδα υπό την καθοδήγηση του συντονιστή και εντοπίζονται τα σφάλματα χωρίς τις

ενοχές που συνοδεύουν την ανακάλυψη ενός λάθους!

Η εφαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος περιλαμβάνει επίσης το «**Παίξιμο Ρόλων**» έτσι ώστε να βοηθηθεί το άτομο στην σωστή εφαρμογή του ρόλου που καλείται να παίξει στον εργασιακό του χώρο! Μ' άλλα λόγια βοηθάει το άτομο να υιοθετήσει και να εφαρμόσει αποτελεσματικά τα εξατομικευμένα πρότυπα συμπεριφο-

Τον ενθαρρύνει στην εφαρμογή απαλλάσσοντάς τον από τους φόβους της αποτυχίας, και των συνεπειών που συνεπάγονται! Δεν του λέει μόνον «ότι έκανε λάθος» αλλά και το «ποιο είναι το σωστό!» και «τι ακριβώς πρέπει να προσέξει την επόμενη φορά... και ΓΙΑΤΙ έγινε το λάθος!». Μ' άλλα λόγια τον βοηθάει να ΚΑΤΑΛΑΒΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ!

ράς που συνεπάγεται ο ρόλος που έχει επιλέξει.

Αυτό λοιπόν είναι το «ON BECOMING THE MANAGER OF... TOMORROW» που εφαρμόζεται με το σύστημα TUTORING. Τώρα ας δούμε:

Σε τι θα σου χρησιμεύσει εσένα που θα το παρακολουθήσεις!

Σε τι θα σου χρησιμεύσει έχει ήδη αναλυθεί και δεν θα σε κουράσω επαναλαμβάνοντας τεχνικές λεπτομέρειες. Αντ' αυτού θα σου δώσω πληροφόρηση σχετικά με το πώς θα αισθάνεσαι κατά τη διάρκεια και μετά το πέρας της παρακολούθησης!

Ίσως πολλοί αναρωτηθούν: Μα μετά το πέρας της παρακολούθησης θα παραμείνω και πάλι μόνος, με τις παλιές μου συνήθειες, τα ίδια προβλήματα, τους ίδιους συνεργάτες, την ίδια εταιρία, κ.ο.κ. Πως είναι λοιπόν δυνατόν να αισθάνομαι διαφορετικά απ' ό,τι αισθάνομαι;

Η απάντηση είναι απλή... Από τη στιγμή που η καινούργια γνώση (πληροφόρηση) και η εφαρμογή της (εμπειρία) κατεγράφησαν στα εγκεφαλικά σου κύτταρα, τίποτε δεν είναι δυνατόν να παραμείνει το ίδιο

όπως πριν! Ούτε ακόμη κι αυτά τα συναισθήματα!

Ποιά είναι όμως αυτά τα συναισθήματα; Αν και είναι αρκετά δύσκολο να περιγράψει κανείς συναισθήματα θα προσπαθήσω να σε βάλω στην ατμόσφαιρα...

Καθώς αρχίζει να γίνεται ξεκάθαρη πια η εικόνα σχετικά με το ποιο ακριβώς είναι κάθε φορά το συγκεκριμένο βήμα στην επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζεις και πώς θα το πραγματοποιήσεις, νιώθεις την αυτοπεποίθηση να εξουδετερώνει το άγχος. Νιώθεις ότι μπορείς ΕΣΥ να κάνεις τα πράγματα να συμβαίνουν, αρκεί να το θελήσεις! Η γνώση ότι μπορείς να τα καταφέρεις, σου δίνει σιγουριά, οι φόβοι εξαφανίζονται, ο σεβασμός και η εκτίμηση για τον εαυτό σου παίρνουν τη θέση της αμφιβολίας για τις ικανότητές σου. Αυτή η σιγουριά, χωρίς να συνειδητοποιείς, χωρίς να κάνεις καμμία προσπάθεια, μεταφέρεται σ' όλους τους ανθρώπους γύρω σου.

Ξαφνικά ανακαλύπτεις ότι οι συνεργάτες σου σε καταλαβαίνουν καλύτερα και είναι πολύ πιο εύκολο ν' ακολουθήσουν τις οδηγίες σου. Δεν χρειάζεται πια να τους επιβάλλεις να κάνουν κάτι. Επίσης αρχίζεις να συνειδητοποιείς ότι κι εσύ καταλαβαίνεις πολύ καλύτερα τους φόβους και το άγχος των συνεργατών σου... και είναι πια εύκολη δουλειά για σένα να γίνεις η γέφυρα για να περάσουν στην αντίπερα όχθη... στην εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στον ενθουσιασμό που φέρνει η συναίσθηση της αξίας τους!

Θα διαπιστώσεις ότι τόσο οι νέοι όσο και οι πιο πεπειραμένοι συνεργάτες σου αποζητούν όλο και περισσότερο την καθοδήγηση και τη συμβουλή σου... και θα νιώσεις την πληρότητα που φέρνει η αποδοχή αυτού που είσαι, από τους ανθρώπους που σε περιβάλλουν!

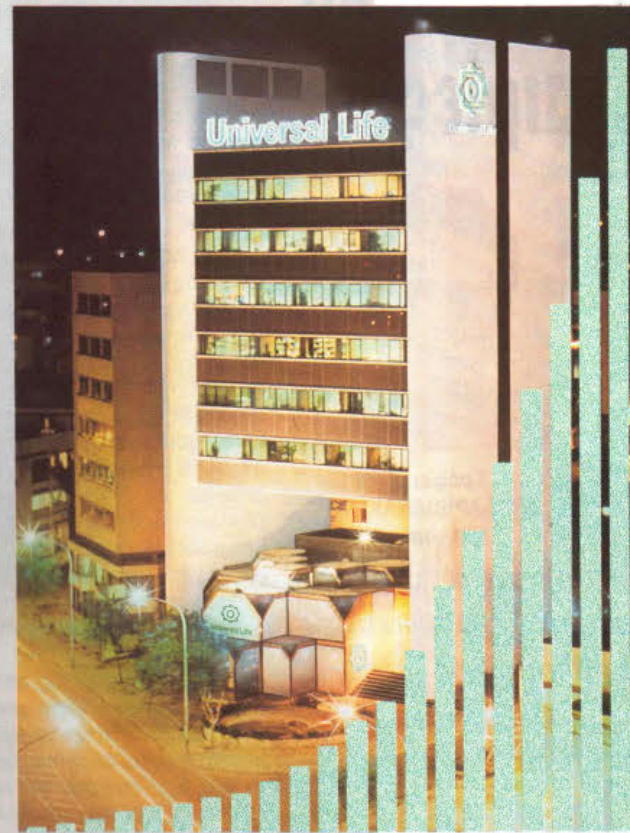
Τώρα αρχίζεις να γίνεσαι ηγέτης, ο άνθρωπος που όλοι έχουν ανάγκη! Τώρα μπορείς πιο εύκολα να συγχωρείς τα λάθη των συνεργατών σου, γιατί έχεις μάθει να συγχωρείς τον εαυτό σου για τα δικά του.

Τώρα η αύξηση της παραγωγής και παραγωγικότητας δεν είναι αυτοσκοπός αλλά απλά έρχεται να επιβεβαιώσει ότι βρίσκεσαι στο σωστό δρόμο.

Τώρα είσαι έτοιμος για νέα μεγάλα επιτεύγματα, επειδή μπορείς πια να κρίνεις τις εμπειρίες που ζεις με βάση την πραγματικότητα αυτού που συμβαίνει, αντί να τις ερμηνεύεις με βάση πληροφορίες του παρελθόντος!

Τώρα μπορείς να ζήσεις μια πιο όμορφη ζωή απαλλαγμένη από συναισθήματα άγχους, αμφιβολίας, ενοχών και αυτοκατάκρισης. Έχεις αρχίσει να γίνεσαι Ο... ΚΕΡΔΙΣΜΕΝΟΣ ΑΝΘΡΩΠΟΣ - MANAGER ΤΟΥ ΜΕΛΛΟΝΤΟΣ. ■

Όταν οι αριθμοί μιλούν... με διαφορά



Η αλματώδης ανάπτυξη της Universal Life, που την ανέβασε στην πρωτοπορία ανάμεσα σ' όλες τις ασφαλιστικές εταιρείες στην Κύπρο, αποδεικνύει τον δυναμισμό, το κύρος και την υπευθυνότητα της.

Η Universal Life είναι η Πρώτη με Διαφορά ασφαλιστική εταιρεία στην Κύπρο. Κατέχει το 30% της αγοράς, έχει 90% πιο ψηλά

αποθεματικά και 90% περισσότερα ασφάλιστρα από την δεύτερη εταιρεία.

Πληρώνει τα περισσότερα κέρδη στους ασφαλισμένους της...γνωρίστε την διαφορά!



γνωρίστε τη διαφορά!

ΕΛΛΑΣ
Λεωφόρος Συγγρού 294
Τ.Κ. 176.73 Αθήνα
Τηλ. 9511032, 9511054
Φαξ: 9511252

ΚΥΠΡΟΣ
Universal Tower, Λεωφ. Διγενή Ακρίτα
Τ.Κ. 1270 Λευκωσία
Τηλ. 02-461222
Φαξ: 461343

Αποτελεί «κοινό τόπο» πλέον, ότι η φράση «εργασιακή ειρήνη», η έλλειψη δηλαδή απεργιών, στάσεων εργασίας, λευκών απεργιών κ.λπ., αποτελεί για κυβερνήσεις που πιστεύουν στη δύναμη της ελεύθερης οικονομίας, για μάχιμους επιχειρηματίες, θεωρητικούς της Νομικής Επιστήμης (ιδιαίτερα στον τομέα του Εργατικού Δικαίου), μάχιμους δικηγόρους αλλά και ολοένα και περισσότερους εργαζόμενους τα τελευταία χρόνια, το μαγικό κλειδί που ανοίγει την πόρτα για μια ελεύθερη και προπάντων σταθερή οικονομία με υψηλούς και χωρίς επικίνδυνες διαταραχές, τους δείκτες παραγωγικότητας και κέρδους.

Αυτό το «όνειρο» λοιπόν που πρέπει και στη χώρα μας να γίνει πραγματικότητα — εάν δεν θέλουμε να παίζουμε το ρόλο του «μπάπτερ» στον οικο των «κυρίων» της Ε.Ο.Κ. — δεν θα μείνει τέτοιο, μόνο όταν επιτευχθεί η «ειρήνη» μεταξύ των αντιπάλων μερών σ' όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας.

Παίρνοντας αφορμή από τις παραπάνω σκέψεις αλλά και από το εξαιρετικό άρθρο του συναδέλφου του Τσώκο (Ασφαλιστικό ΝΑΙ — τεύχος 10, Μάρτιος-Απρίλιος) θέλοντας κι εγώ να συμβάλω στην κατανόηση του προβλήματος και την εξεύρεση τρόπων λύσης του, από τη θέση του μάχιμου δικηγόρου που ασχολείται και με τη θεωρία της Νομικής Επιστήμης, επικεντρώνω τη σημασία που έχει η ειρήνη των αντιπάλων συμφερόντων, όχι μόνο για τον αχανή όρο «ελεύθερη οικονομία» αλλά και για κάτι πιο ειδικό όπως είναι η Ασφαλιστική Αγορά.

Το πλέον «καυτό» πρόβλημα για μία Ασφαλιστική Εταιρία, με την έννοια ότι καταντάει και ζημιογόνο (ή υπάρχουν μεγάλοι κίνδυνοι να γίνει τέτοιο) είναι ο κλάδος των αυτοκινήτων, ο κλάδος με τη μεγαλύτερη βαρύτητα στην ασφαλιστική αγορά.

Πώς λοιπόν θα επιτευχθεί «ειρήνη» μεταξύ μιας συνήθως εναγόμενης Ασφ/κής Εταιρίας και ενός ενάγοντος συνήθως ασφαλισμένου ή οδηγού, ο οποίος με θεμιτά ή αθέμιτα μέσα συχνά προσπαθεί ν' αποδείξει αφ' ενός, την παντελή έλλειψη υπαιτιότητάς του, αφ' ετέρου το μέγεθος της ζημίας του που σχεδόν πάντα ξεπερνάει ακόμη και

Ειρήνη, ένα αλλιώτικο όπλο για τις εταιρίες!

Το άρθρο αυτό όπως αντιλαμβάνεσθε, έρχεται να βοηθήσει-συμπληρώσει, ένα διάλογο που ήδη ξεκίνησε από το συνάδελφο Κο Τσώκο στο ΝΑΙ (10ο τεύχος). Ένα διάλογο με ένα άκρως ενδιαφέρον ζήτημα, που αφορά όχι μόνο το έμψυχο δυναμικό μιας Ασφαλιστικής Εταιρίας, αλλά που έχει προεκτάσεις γενικότερου ενδιαφέροντος. Προσπάθησα με όσον το δυνατόν «απλά λόγια» να θίξω πλευρές «εσωτερικές» και «ψυχολογικές» ίσως του όλου προβλήματος που δεν εθίγησαν έως τώρα.



Γράφει ο:
ΑΝ. ΔΑΡΙΒΙΑΝΑΚΗΣ
Δικηγόρος

τα όρια της υπερβολής:

Στο πρόβλημα αυτό, εκτός από τα έντεκα (11) σημεία-προτάσεις, που επιτυχημένα επισημαίνει ο κος Τσώκος στο άρθρο του, καλούνται να δώσουν λύση όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, διότι σίγουρα λύση δεν είναι ο κυκεώνας χρονοβόρων και πολυδάπανων δικαστικών και μόνο αγώνων, με αποφάσεις οι οποίες τελικά κανέναν δεν ικανοποιούν.

Το τελευταίο συμβαίνει, διότι αφ' ενός μεν αναγκάζονται οι Ασφ/κές εταιρίες, να κρατούν συνεχώς μία αμυντική έως καχύποπτη στάση — δικαιολογημένη βέβαια από χιλιάδες υπερβολικών αιτήσεων και απαιτήσεων — η οποία κουράζει και το έμψυχο δυναμικό μιας ασφ/κής εταιρίας και τους ασφαλισμένους, αφ' ετέρου διότι τις περισσότερες φορές οι ασφαλισμένοι απογοητεύονται από το χαμηλό — κατά τη γνώμη τους — ποσόν αποζημίωσης που επιδικάζουν οι δικαστές.

Και μια κι έγινε λόγος για τους τελευταίους ως συλλογιστούμε κάποτε πόσο βαρετά και κουραστικά, καταντούν τα αντίπαλα μέρη, στις υποθέσεις αποζημίωσης από τροχαία ατυχήματα, όταν κάθε φορά καλούνται οι δικαστές, να βρουν τη «χρυσή τομή» ανάμεσα στα υπέρογκα ποσά που ζητούν οι ασφαλισμένοι και στα αρκετά χαμηλότερα που προτείνουν οι εταιρίες.

Το λογικό αποτέλεσμα, της κατάστασης αυτής, είναι ότι οι δικαστές κάπου αντί να απονέμουν δικαιοσύνη, αναγκάζονται να «παίξουν» με μαθηματικές πράξεις και μαντικές ικανότητες, για να βρουν πάνω-κάτω, τι ποσό είναι δίκαιο να επιδικασθεί.

Έτσι όμως, όλοι οι παράγοντες μιας τέτοιας δίκης, χάνουν κάθε έννοια εμπιστοσύνης μεταξύ τους, η αναλήθεια καταντάει ρουτίνα και ο κίνδυνος εσφαλμένων αποφάσεων μεγάλος, άρα χάνεται σ' αυτόν τον τομέα και η εμπιστοσύνη των πολιτών απέναντι στη δικαιοσύνη, κάτι όμως

που είναι συνέπεια της Λογικής καχυποψίας των δικαστών απέναντι στην αλήθεια των ισχυρισμών (σχεδιαγράμματα, ιστορικά κ.λπ. αποδεικτικά μέσα) των αντιπάλων μερών στις δίκες αποζημίωσης.

Κατά τη γνώμη του γράφοντος, για να επιτευχθεί η — τουλάχιστον θεωρητικά — όλους αποδεκτή — «ειρήνη» μεταξύ ασφ/κών εταιριών και ασφαλισμένων, θα πρέπει να γίνει πράξη πρώτα και κύρια από τους ίδιους τους ασφαλιστές και τους πελάτες τους.

Κάθε ασφαλιστής, θα πρέπει, κάνοντας αυτός πρώτος την κίνηση καλής θέλησης, στα πλαίσια της ειλικρινούς σχέσης που πρέπει να έχει με τον κάθε πελάτη του, να του επισημαίνει τα ήδη αναφερθέντα αρνητικά σημεία, καταλήγοντας στο να τον πείσει, ότι η αξία της «ειρήνης» είναι αναγκαία και μεγάλη, συμφερότερη για τον ίδιο τον ασφαλισμένο: πρώτα και κύρια από άποψη αποφυγής καινούργιων ψυχοφθόρων φορτωμάτων, για την ήδη βεβαρημένη καθημερινή του ζωή.

Ο ασφαλιστής εκτός από τα παραπάνω επιχειρήματα, μπορεί να πείσει τον ήδη και υποψήφιο πελάτη του, και με συμπεράσματα που βγαίνουν από την πείρα των δικηγόρων που απασχολούνται με υποθέσεις αποζημιώσεων από αυτοκίνητα, έχοντάς μας συμπαραστάτες σε κάθε θεωρητικό ή πρακτικό δικονομικό ζήτημα.

Ποιός πελάτης θα προτιμά, επίλυση της διαφοράς του στο δικαστήριο, όταν φροντίσουμε να μάθει ότι π.χ. ενώ με την προηγούμενη διαδικασία, ο δικαστικός αγώνας ήταν πολυχρόνιος, με το νόμο 733/1977 έχει εισαχθεί μία νέα «περιβόητη απλουστευμένη» διαδικασία (άρθρο 681 Α' ΚΠολΔ) σύμφωνα με την οποία λίγες περιπτώσεις τροχαίων ατυχημάτων τελεσιδικούν σε χρονικό διάστημα μικρότερου του ενός (1) έτους!

Ποιός δεν θα δεχθεί ένα δίκαιο εξώδικο συμβιβασμό, όταν του εξηγήσουμε και του αποδείξουμε μαθηματικά και με βάση τη δική του περίπτωση ότι π.χ. οι υποσχόμενοι υψηλοί τόκοι που ίσως έλθουν σαν αντιστάθισμα της χρονοβόρου διαδικασίας στο δικαστήριο, μπορεί κάποτε να εισπραχθούν μεν, αλλά φορολογούνται στα 2/3 τους, ώστε να

ΚΙΝΗΤΡΑ



Η επιθυμία για αγάπη και στοργή

Δεν χρειάζεται να πούμε πολλά πράγματα για την παρακίνητική δύναμη της αγάπης και της στοργής. Η αγάπη ενός γονιού για το παιδί είναι ένα από τα πλέον θαυμαστά ανθρώπινα χαρακτηριστικά. Σχεδόν δεν υπάρχει όριο στις θυσίες που κάνει ένας πατέρας ή μια μητέρα αν είναι πεπεισμένοι ότι αυτό είναι για το καλό των παιδιών τους.

Ποιητές και συγγραφείς για αιώνες εξύμνησαν τη δύναμη της αγάπης σαν δύναμη παρακίνησης στα νεαρά ζευγάρια. Ποιά δύναμη άλλη, εκτός από αυτή της αγάπης για τον σύντροφό του, θα «ανάγκαζε» έναν εργένη να εγκαταλείψει την ανέμελη ζωή του και να γίνει σύζυγος και γονιός, με όλες τις ανησυχίες και υποχρεώσεις της συντήρησης μιας οικογένειας;

Το κίνητρο της αγάπης και της στοργής δεν αναφέρεται περιοριστικά μόνο σε πρόσωπα, αλλά και σε πράγματα και σε μέρη. Η δύναμη παρακίνησης της αγάπης για την πατρίδα ή το σπίτι κάποιου έχει σαν αποτέλεσμα να δώσει ακόμη και τη ζωή του γι' αυτό. Συχνά λέγεται ότι ο λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι αγοράζουν ασφάλειες είναι η αγάπη τους για κάποιον άλλον. Αν και υπάρχουν πολλοί άλλοι λόγοι, σίγουρα το κίνητρο της αγάπης και στοργής είναι από τα πλέον ισχυρά.

Παραδείγματα

— «Πως μπορείς να εκφράσεις καλύτερα την αγάπη σου για την οικογένεια σου από το να τους εγγυηθείς τη σιγουριά του σπιτιού, της διατροφής και τουλάχιστον μερικών ακόμη αγαθών στα οποία τους έχεις συνηθίσει;»
— «'Όταν ένα παιδί χάσει ένα γονιό, γίνεται πιο σπουδαίο από ποτέ το να μη χάσει επίσης την φροντίδα και την προσοχή του άλλου γονιού».

μην συγκρίνονται καν με το «καθαρό ποσό» που, από την πρώτη στιγμή θα εισέπραττε από την ασφ/κή εταιρία και που θα τόκιζε αφορολόγητα;

Με όπλα τάπιου πάνω επιχειρήματα, και όλα όσα έχουν γραφεί, ειπωθεί ή συναντήσει στην καθημερινή μας ζωή, θα πρέπει ο κά-

θε ασφαλιστής να δώσει τη «μάχη του» με τον πελάτη. Και θα τη δώσει με επιτυχία αν κατανοήσει ότι το όφελος δεν θα είναι μόνο στενά οικονομικό για τα δύο «αντίπαλα μέρη», αν κατανοήσει ότι στο βάθος η σωστή, ειλικρινής, πλούσια επιχειρημάτων, δουλειά που θα κάνει, φθάνει έως τη διά-

πλαση χαρακτήρων, με το χτύπημα μιας κακής νοοτροπίας, που θέλει το Νεοέλληνα, να διεκδικεί για μικρή ζημιά μεγάλη αποζημίωση ή με άλλα λόγια, χωρίς κόπο εύκολο κέρδος και άρα παράνομο.

Άλλωστε μόνο με την «ειρήνη» ως πρακτική, που περιγρά-

φουμε στα θέματα αποζημίωσης και αστικής ευθύνης, αλλά και γενικά σε κάθε πρόβλημα της οικονομίας μας, θα μπορέσουμε να σταθούμε στην ίδια ευθεία με επιτυχείς πρακτικές προηγούμενων κρατών, ξεπερνώντας τον ήδη ξεπερασμένο ρόλο του «κυνήγου των χαμένων μαγισσών».

Η ετήσια επίσκεψη εξυπηρέτησης

Πόση εξυπηρέτηση είναι αρκετή; Μόνο εσείς μπορείτε να απαντήσετε σ' αυτή την ερώτηση. Ένα από τα δυσκολότερα μέτρα του επαγγελματός σας είναι ο καθορισμός της σωστής ισορροπίας μεταξύ της ανάπτυξης αγοράς νέων πελατών και της εξυπηρέτησης των παλαιών.

Τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο, πρέπει να προγραμματίζετε μια επίσκεψη εξυπηρέτησης σε όλους τους πελάτες σας. Πρέπει να καθορίζετε την ημερομηνία αρκετά πριν, και πρέπει να τηλεφωνείτε στον πελάτη για να επιβεβαιώσετε την ημερομηνία και να καθορίσετε την ώρα για την επίσκεψή σας. Εκτός από τις ευκαιρίες πώλησης που μπορεί να υπάρχουν σε μια τέτοια ετήσια επίσκεψη, τι θα μπορούσατε να πείτε και να κάνετε για να έχει νόημα αυτή η επίσκεψη;

Η παρακάτω κατάσταση ελέγχου μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν ξεκίνημα. Δεν περιέχει τα πάντα, ούτε ισχύει εξ ολοκλήρου για κάθε πελάτη, αλλά περιέχει τις βασικές ερωτήσεις που χρειάζονται απάντηση κάθε χρόνο. Φυσικά η γνώση σας για τον πελάτη θα καθορίσει τον τόνο της συνέντευξης.

Κατάσταση επίσκεψης εξυπηρέτησης

1. Λεπτομέρειες.

Είναι όλα τα ονόματα, οι διευθύνσεις και οι ημερομηνίες πλήρη και ακριβή; Η αλληλογραφία φθάνει στον πελάτη τακτικά;

2. Ηλικίες.

Είναι οι ηλικίες όλων των ασφαλισμένων μελών της οικογένειας εξακριβωμένες;

3. Χρηματική ρευστότητα και ύψος μερισμάτων.

Γνωρίζει ο πελάτης σας ακριβώς πού βρίσκεται από άποψη χρηματικής ρευστότητας και του ύψους των μερισμάτων; Μήπως θα τον συνέφερε κάποια αλλαγή;

4. Δικαιούχοι

Μήπως ο πελάτης σας άλλαξε δικαιούχους μετά από αλλαγή στην οικογενειακή του κατάσταση; Είναι αυτοί οι δικαιούχοι σε όλα τα συμβόλαια;

5. Τρόποι πληρωμής



Οι διακανονισμοί για τον τρόπο πληρωμής ικανοποιούν τον πελάτη;

6. Υπάρχοντα συμβόλαια.

Τι γίνεται με τα υπάρχοντα συμβόλαια με την εταιρία σας ή με άλλη εταιρία; Μήπως κάτι δεν έχει διευκρινιστεί; Θυμάται ο πελάτης σας τις ανάγκες που καλύπτει το συμβόλαιό του; Μήπως χρειάζονται ξανά επεξήγηση τα συμβόλαια;

7. Επάρκεια των παρόντων συμβολαίων.

Μήπως με τις αλλαγές στην οικονομική κατάσταση του πελάτη σας οι υπάρχουσες

καλύψεις είναι ανεπαρκείς; Η κάλυψη για απώλεια εισοδήματος μπορεί να του αντικαταστήσει ακόμη το χαμένο του εισόδημα; Μήπως ο πελάτης μετακόμισε σε καινούργιο ακριβότερο σπίτι;

8. Επαγγελματική κατάσταση.

Είχε ο πελάτης επαγγελματική συμβουλή για το πώς να ενσωματώσει τα επαγγελματικά του συμφέροντα σε μια γενική οικονομική εικόνα; Τα συμφέροντα της οικογένειάς του είναι προστατευμένα;

4,0
ΔΙΣ



2,5
ΔΙΣ



1,5
ΔΙΣ



1989

1990

1991

ΤΟ 1989 ΠΕΤΥΧΑΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ 1,5 ΔΙΣ.

ΤΟ 1990 ΠΕΤΥΧΑΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ 2,5 ΔΙΣ.

ΤΟ 1991 ΠΡΟΒΛΕΠΟΥΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΑ 4,0 ΔΙΣ.

Η επιτυχία μας οφείλεται στο σεβασμό προς τον πελάτη και την πλήρη κάλυψη των ασφαλιστικών του αναγκών.

Σύμβολό μας είναι ο ελβετικός σταυρός, σύμβολο συνέπειας, σωστής υποδομής και άρτιας οργάνωσης. Σύμβολο της σιγουριάς που απολαμβάνουν οι Ελβετοί.

Αν θέλετε λοιπόν να αισθανέστε τη σιγουριά που νοιώθει ένας Ελβετός, έχετε μόνο μια επιλογή.

SCHWEIZ ΑΣΦΑΛΕΙΑ για ασφαλίσεις Γενικών Κλάδων.

SCHWEIZ LIFE για ασφαλίσεις Ζωής.

SCHWEIZ FUND

για αμοιβαία κεφάλαια.

SCHWEIZ
INSURANCE

... με τον Ελβετικό σταυρό

Η ΤΡΙΕΘΝΗΣ ΔΥΝΑΜΗ

9. Αφαίρεση των πρόσθετων.

Έχει γίνει καμιά προσπάθεια να ελατθωθούν ή να αφαιρεθούν πρόσθετα ασφάλιστρα που πληρώνει ο πελάτης;

10. Υπαλληλικές παροχές.

Συνέβη τίποτε που να επηρεάζει τις ομαδικές καλύψεις του πελάτη σας; Η προσωπική ασφάλιση αντιπροσωπεύει ακόμη τις ανάγκες του;

11. Διαθήκη

Έχει ο πελάτης σας διαθήκη; Η σύζυγος έχει διαθήκη; Είναι ενημερωμένες; Ο εκτελεστής της διαθήκης είναι ακόμη εν ζωή;

Μήπως κάποια αλλαγή σε πιο συχνή ή λιγότερη συχνή πληρωμή ασφαλιστρών θα βοηθούσε στον προϋπολογισμό του πελάτη σας;

12. Αλλαγή όρων.

Μήπως πρέπει να αλλάξουν κάποιοι όροι του ασφαλιστηρίου;

13. Έλεγχος παλαιών συμβολαίων.

Έχει ακυρώσει ο πελάτης κανένα συμβόλαιο; Έχει κανένα ακυρωμένο συμβόλαιο κάποια αξία σήμερα;

14. Συμπληρωματικοί όροι.

Θέλει ο πελάτης καμιά πρόσθετη παροχή στο συμβόλαιό του όπως αποζημίωση ανικανότητας, σύνταξη, απώλεια εισοδήματος;

15. Ασφαλιστικά δάνεια.

Εάν υπάρχει ασφαλιστικό δάνειο έχει καταλάβει ο πελάτης ότι δανειζόμενος χρήματα έναντι ενός συμβολαίου, ελαττώνει τις οικονομικές παροχές του συμβολαίου του;

16. Πρόσθετες καλύψεις.

Μήπως ο πελάτης χρειάζεται καμιά πρόσθετη κάλυψη στο συμβόλαιό του;

17. Κοινός κίνδυνος.

Έχει προβλεφθεί η πιθανότητα κοινού κινδύνου που θα σκότωνε και τους δύο γονείς και θα δημιουργούσε προβλήματα και καθυστερήσεις στην αποζημίωση του συμβολαίου;

18. Μεταφορά ομαδικής.

Υπάρχει κανένας λόγος να μεταφερθεί η ομαδική ασφάλεια στην σύζυγο του πελάτη;

Προετοιμασία για τους επιζώντες

Ένα μέρος κάθε επίσημης επίσκεψης πρέπει να αφιερώνεται στην προετοιμασία των επιζώντων, αν κάποιος από την οικογένεια πεθάνει και κυρίως αν πεθάνει ο οικονομικός στυλοβάτης.

• Είναι όλα τα έγγραφα σε τάξη και ενημερωμένα; Γνωρίζει η σύζυγος του πελάτη πού να βρει τα παρακάτω: Διαθήκη, ασφαλιστήρια συμβόλαια, συμβόλαια σπιτιού, τραπεζικά έγγραφα, τραπεζικά βιβλιάρια, κλειδί θυρίδας χρηματοκιβωτίου, ληξιαρχική πράξη γάμου, ληξιαρχικές πράξεις γεννήσεως.

• Γνωρίζει η σύζυγος του πελάτη τα ονόματα των παρακάτω συμβούλων: Εσάς, του ασφαλιστή, του τραπεζίτη, του λογιστή, του σύμβουλου επενδύσεων, του δικηγόρου.

• Γνωρίζει η σύζυγος για τις οικονομικές υποθέσεις της οικογένειας, για την αξία των περιουσιακών στοιχείων τους;

• Γνωρίζει η σύζυγος τους όρους, τις καλύψεις και οικονομικές παροχές του συμβολαίου ζωής ή άλλων συμβολαίων όπως πυρός, κλοπής, αυτοκινήτου κ.λπ.;

• Αν ο πελάτης πέθανε απόψε, θα μπορούσαν οι επιζώντες να αντιμετωπίσουν το κόστος της κηδείας, τους φόρους, τα ιατροφαρμακευτικά έξοδα, τα δάνεια, τα έξοδα διατροφής, στέγης, ένδυσης, τους λογαριασμούς, τα έξοδα εκπαίδευσης και όλα τα άλλα διάφορα έξοδα;

• Αν ο πελάτης πέθανε απόψε, θα γνώριζαν οι επιζώντες πόσα χρήματα να περιμένουν από την ασφάλεια ζωής, από το ταμείο ασφάλισης της εργασίας του, από προμήθειες που του οφείλονται, από άλλες πηγές;

Περίληψη

Έχετε αναλογιστεί πόσο θα εκτιμούσατε το γεγονός αν ο γιατρός σας σας τηλεφωνούσε τακτικά για να σας ρωτήσει πως αισθάνεστε; Ή αν ο δικηγόρος σας σας τηλεφωνούσε κάθε τόσο για να ρωτήσει πως τα πάτε; Ή αν το άτομο που σας πούλησε το αυτοκίνητό σας περνούσε κά-

θε τόσο να του κάνει ένα πλήρες σέρβις; Είναι απίστευτο, αλλά κανείς δεν σας παρέχει τέτοιου είδους εξυπηρέτηση εκτός από τον ασφαλιστή. Είναι μια λειτουργία της καριέρας των πωλήσεων ασφαλειών ζωής που τις κάνει μοναδικές.

Και εξάλλου η εξυπηρέτηση δεν είναι δρόμος μονής κατευθύνσεως. Οι ικανοποιημένοι από την εξυπηρέτησή σας ασφαλισμένοι θα σας ξεπληρώσουν με συστάσεις που θα διευκολύνουν την προσέγγιση νέων υποψηφίων πελατών, πράγμα που θα αυξήσει τις πωλήσεις σας.

Η σημαντική ερώτηση στην οποία πρέπει να απαντήσετε είναι: Πόση εξυπηρέτηση είναι αρκετή; Μόνο εσείς μπορείτε να απαντήσετε σ' αυτή την ερώτηση. Ένα από τα δυσκολότερα μέτρα του επαγγέλματός σας είναι ο καθορισμός της σωστής ισορροπίας μεταξύ της ανάπτυξης αγοράς νέων πελατών και της εξυπηρέτησης των παλαιών. Η εξυπηρέτηση δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν δικαιολογία για να αποφεύγετε να αναπτύσετε κύκλο νέων πελατών.

Τέλος, τέσσερις σημαντικοί κανόνες για να σας καθοδηγούν στην διαδικασία εξυπηρέτησης:

1. Να είστε ειλικρινής.
2. Αν υπόσχεσε κάτι, κάντε το.
3. Και σεις και ο πελάτης σας πρέπει να κερδίσετε από τη συνάντηση.
4. Εξυπηρετείτε τους πελάτες σας συσχετικά, τακτικά και έξυπνα.

ΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ:

Η σπουδαιοφάνεια

Πλασμένοι και διψασμένοι για δόξα, τη κυνηγάμε όπου και να 'ναι. Περισσότερο μέσα στο θόρυβο.

Η δόξα του θορύβου, όμως, είναι η δόξα της στιγμής, γρήγορα ανεβάζει και πιο γρήγορα κατεβάζει. Αυτήν όμως κυνηγάμε, γιατί μας λείπει η αληθινή δόξα.

Ζούμε με το αίσθημα της προσωρινότητας, γι' αυτό και θορυβούμε. Και θορυβούμε τόσο πιο πολύ όσο πιο άδειοι είμαστε.

Ο σημερινός άνθρωπος ζει περισσότερο με επιθέματα και με επιχρίσματα. Ζει και επίπλαστα. Του λείπουν τα μεγάλα θέματα και τ' αληθινά χαρίσματα. Του λείπουν τα ουσιαστικά, γι' αυτό κυνηγάει τα επιφανειακά. Την περνάει με σιλβώματα. Με ψευτίες.

Από τις διαφημίσεις και τις βιτρίνες, που υποκαθιστούν τη νοημοσύνη μας και μας παραπλανούν, μέχρι και τις βαθύτερες εκδηλώσεις της ύπαρξής μας, που λειτουργούν με υποκατάστατα, όλα μας φτωχαίνουν και μας ξεγελούν. Πουλάμε μπρούτζο για χρυσό. Την επιφάνεια για βυθό και την κενότητα για σπουδαιότητα.

Χρησιμοποιούμε έναν νεολογισμό, για να δείχνουμε συγχρονισμό. Η μόδα μας συνεπαίρνει. Ανεβαίνουμε στο βάθρο της και διαλαλούμε την επιπολαιότητά μας.

Μέγανη μάλιστα ο «τύπος» της σπουδαιοφάνειας. Αδειάζει τα πάντα και, τελικά, γελοιοποιείται για πάντα.

Και όμως, οι πιο πολλοί την αναζητάμε, γιατί νιώθουμε άδειοι. Δεν έχουμε ανακαλύψει τα βάθη μας. Ο γεμάτος ποτέ δεν κάνει τον σπουδαίο, γιατί απλούστατα είναι σπουδαίος.

ΤΙΜΟΘΕΟΣ Κ. ΚΙΛΙΦΗΣ

Από το βιβλίο «ΠΤΥΧΕΣ ΑΛΗΘΕΙΑΣ» τηλ.: 8048270



ΠΟΥ ΕΓΓΥΑΤΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΑΣ.

“ΑΤΛΑΝΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ-BALOISE-DEUTSCHER RING”. Τώρα, μια τριεθνής ένωση δυνάμεων από τα μεγαλύτερα ονόματα στο διεθνή ασφαλιστικό χώρο, με σύνολο ενεργητικού της και Αντασφαλιστικών της Οργανισμών που ξεπερνά τα 110 δισεκατομμύρια δολάρια, εγγυάται και εξασφαλίζει την

προστασία της ζωής και της περιουσίας σας.

Η ΑΤΛΑΝΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ, μέλος της διεθνούς αυτής δύναμης, με τη συνεχή ανοδική πορεία της, τα νέα πρωτοποριακά προγράμματά της και την ευέλικτη οργάνωσή της, δημιουργεί τώρα νέες δυναμικές προοπτικές στην ανάπτυξη των ασφαλειών στην Ελλάδα.

ΑΤΛΑΝΤΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

Μεγάλη σε μέγεθος
Μεγαλύτερη σε ασφάλεια!

Είστε ασφαλιστές για προδιαγραφές ΕΟΚ; Ρωτήστε τις εταιρίες σας!

Το ΝΑΙ πρωτοπορεί δίνοντας όπλα στους ασφαλιστές μας και γνώσεις. Σε λίγο οι πελάτες των ασφαλειών θα ρωτάνε για προγράμματα που έχουν συνάνθρωποί τους στις χώρες της ΕΟΚ. Ξέρετε τι είναι η «ενιαία» σύνταξη της Αγγλίας; Ή «έκτακτη» του Καναδά ή «λαϊκή» σύνταξη της Σουηδίας; Τι είναι το κριτήριο «απορίας» στη Γερμανία; Οι ασφαλιστές δικαιούνται να μάθουν και τα τμήματα εκπαίδευσης πρέπει να στραφούν στην επιμόρφωση του σύγχρονου ασφαλιστή, του ασφαλιστή της ΕΟΚ.

Επιμέλεια:
Λ. ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΣ

Σημεία σύγκλισης αλλά και σημαντικές διαφορές διαπιστώνει ο αναλυτής, των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, που επικρατούν στις χώρες της Κοινότητας (ΠΙΝΑΚΑΣ Ι). Στις διαπιστώσεις αυτές καταλήγει και η επιστημονική γραμματεία, που έχει συσταθεί, στο υπουργείο Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και υποστηρίζει το έργο της επιστημονικής επιτροπής για την αναμόρφωση του κοινωνικού ασφαλιστικού συστήματος.

Ορισμένα από τα βασικά συμπεράσματα, που μπορεί να καταλήξει κανείς, είναι, ότι κοινή τάση επικρατεί σ' όλες τις χώρες όσον αφορά τον καθορισμό ενός ορίου ηλικίας και για τα δύο φύλα, που ουσιαστικά η τάση αυτή εναρμονίζεται με την αντίστοιχη κοινοτική οδηγία. Επίσης παρατηρείται μια αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησεως, λόγω και της παρατηρούμενης αύξησης της μέσης ηλικίας επιβίωσης και της συνεχιζόμενης επιδείνωσης της σχέσης συνταξιούχων προς ασφαλισμένους.

Διαφορές προκύπτουν όσον αφορά τον καθορισμό του ποσού συμμετοχής, που επικρατούν δύο αντιλήψεις, στα κατώτατα όρια ασφάλισης, και επίσης στην κρατική συμμετοχή κατά κλάδους σύνταξης.

Αναλυτικά η επιτροπή διαπιστώνει ότι:

α) **Ασφαλιστικές εισφορές:** Σε όλα τα



ΠΡΟΣΦΟΡΑ «ΝΑΙ»

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ Εισφορών, ορίων ηλικίας, χρονικών προϋποθέσεων και ύψους παροχών των χωρών της ΕΟΚ για τη συνταξιοδότηση λόγω γήρατος

Χώρες ΕΟΚ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ		ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΝΟΝΙΚΗΣ ΣΥΝ/ΣΗΣ		ΗΛΙΚΙΑ ΠΡΟΩΡΗΣ ΣΥΝ/ΣΗΣ		ΕΛΑΧΙΣΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΥΠΟΛΟΙΣΜΟΣ ΣΥΝΤΑΞΕΩΣ	ΚΑΤΩΤΑ ΟΡΙΑ	ΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ
	Εργαζ/νος	Εργ/της	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες				
ΕΛΛΑΣ	5,75	11,50	65	60	55	15	Βασική σύνταξη από 70% (κλάση) έως 30% (XV κλάση και άνω προσαυξήσεις από 1-2,5% για κάθε χρόνο άνω των 10 ετών. Πλήρης σύνταξη 60% του μισθού στα 45 χρόνια για τους άνδρες και 40 για τις γυναίκες Σ= Μ x 60% x 1/45 ή 40 για κάθε χρόνο. Για 50 έτη διαμονής η πλήρης σύνταξη είναι 50% για το μοναχικό άτομο, 70% για ζευγάρι 90% για ζευγάρι με παιδιά. 50% του μισθού για 37 1/2 χρόνια ασφάλισης. Για λιγότερα χρόνια κλάση.	20 Ν.Α.Ε. το μήνα για 14 μήνες. 276177 Β. Φ το χρόνο Για 45 ή 40 χρόνια για λιγότερα χρόνια κλάση.	Ετησία επιχορήγηση του κράτους.	
ΒΕΛΓΙΟ	8,65	11,06	65	60	60	0	Πάγια εθνική σύνταξη + συμπληρωματική προσδιορισμός ακριβής δούλοιοις Ομοίως	33.260 FF για 37 1/2 χρόνια. Για λιγότερα χρόνια κλάση.	Το κράτος καλύπτει το 20% των δαπανών συντάξεων γήρατος.	
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	15,55	-	65Δ	60	60	0	Πάγια σύνταξη ανάλογα με το χρόνο διαμονής. Η πλήρης σύνταξη καταβάλλεται για 40 χρόνια διαμονής.	OXI	Ετησία επιχορήγηση του κράτους.	
ΓΑΛΛΙΑ	6,60	8,20	60	60	55	0	Πάγια σύνταξη ανάλογα με το χρόνο διαμονής. Η πλήρης σύνταξη καταβάλλεται για 40 χρόνια διαμονής.	6.000.000 δρχ. το χρόνο μετά από έλεγχο λοιπών εισοδημάτων.	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΜΕΓ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ Β.	2-9%	5-10,45	65	60	59	1	1,5% για κάθε χρόνο ασφάλισης επί ενός μέσου μισθού που καθορίζει κάθε χρόνο το κράτος. Ανάταξη σύνταξη 60% επί του μισθού. 2% για κάθε χρόνο ασφάλισης. Ανάταξη σύνταξη 80% για 40 χρόνια.	OXI	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΙΡΑΝΔΙΑ	5,50	12,20	65	60	55	3	1,5% για κάθε χρόνο ασφάλισης. Ανάταξη σύνταξη 64% στα 40 χρόνια.	OXI	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΔΑΝΙΑ	ΑΠΟ ΤΗ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	ΑΠΟ ΤΗ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ	67	60	60	3	50% για 10 χρόνια ασφάλισης + 2% για κάθε χρόνο πέραν των 10. Συντάξιμες αποδοχές τα 12/14 της τελευταίας βετίας με αναπροσαρμογή των 6 παλαιότερων ετών.	OXI	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	9,35	9,35	65	60	60	5	1,6% για κάθε χρόνο ασφάλισης. Ανάταξη σύνταξη 64% στα 40 χρόνια.	OXI	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΙΤΑΛΙΑ	7,29	18,53	60	55	50	15	2% για 10 χρόνια ασφάλισης + 2% για κάθε χρόνο πέραν των 10. Συντάξιμες αποδοχές τα 12/14 της τελευταίας βετίας με αναπροσαρμογή των 6 παλαιότερων ετών.	6.000.000 δρχ. το χρόνο μετά από έλεγχο λοιπών εισοδημάτων.	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	8	8	65	57	57	10	1,6% για κάθε χρόνο ασφάλισης. Ανάταξη σύνταξη 64% στα 40 χρόνια.	OXI	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΙΣΠΑΝΙΑ	4,80	24	65	-	-	15	50% για 10 χρόνια ασφάλισης + 2% για κάθε χρόνο πέραν των 10. Συντάξιμες αποδοχές τα 12/14 της τελευταίας βετίας με αναπροσαρμογή των 6 παλαιότερων ετών.	32.950 πεσάτες μήνα (περίπου 72.000 δρχ.).	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	11	24	65	55	55	10	2,2% για κάθε χρόνο με όριο το 30-80%. Συντάξιμες αποδοχές τα 5 καλύτερα χρόνια της	13.000 Εσκ. το μήνα (περίπου 16.900 δρχ.).	Ετήσια κρατική επιχορήγηση.	

ασφαλιστικά συστήματα των χωρών της ΕΟΚ παρατηρείται κατά βάση μια τριμερής χρηματοδότηση με εξαίρεση το σύστημα της Πορτογαλίας στο οποίο δεν προβλέπεται καμία κρατική επιχορήγηση αλλά μόνο εισφορές ασφαλισμένων και εργοδοτών και της Δανίας όπου οι εισφορές εισπράττονται μέσω της άμεσης φορολογίας. Στα άλλα κράτη η συμμετοχή του κράτους είτε είναι θεσμοθετημένη (Λουξεμβούργο, Βέλγιο, Γερμανία), είτε καθορίζεται κάθε χρόνο από το κράτος ανάλογα με τις ανάγκες του συστήματος (Ελλάδα, Ολλανδία, Γαλλία, Ισπανία). Πάντως παρατηρείται ότι συνήθως η επιχορήγηση του Κράτους γίνεται για ειδικές περιπτώσεις και κυρίως για παροχές μητρότητας, ασθενείας, αναπηρίας και ελαχίστων ορίων κ.λπ.

β) Όρια ηλικίας Παρατηρείται μια τάση καθορισμού ενός ορίου ηλικίας και για τα δύο φύλα προς ευθυγράμμιση με την κοινοτική οδηγία. Επίσης παρατηρείται μια αύξηση του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, λόγω της παρατηρούμενης αύξησης της μέσης ηλικίας επιβίωσης και της

συνεχιζόμενης επιδείνωσης της σχέσης συνταξιούχων προς τους ασφαλισμένους.

γ) Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης: Παρατηρούνται σε ορισμένες χώρες ελάχιστες χρονικές προϋποθέσεις για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, για το λόγο ότι όλα τα συστήματα στηρίζονται στην ανταποδοτική - διανεμητική προστασία.

Η συνταξιοδοτική παροχή στηρίζεται κατά κανόνα στην ασφαλιστική - σταδιοδρομία του ατόμου.

δ) Υπολογισμός παροχών Για τον καθορισμό του ποσού της παροχής επικρατούν δύο αντιλήψεις:

αα) Πάγια σύνταξη χρηματοδοτούμενη κυρίως από κοινωνικούς πόρους ή κρατική επιχορήγηση σε συνδυασμό με αναλογική σύνταξη που στηρίζεται στις καταβληθείσες εισφορές.

Οι νομοθεσίες που υιοθετούν την αντίληψη αυτή (αγγλοσαξωνικές χώρες) δεν απαιτούν καθόλου χρονικές προϋποθέσεις.

ββ) Περισσότερο διαδεδομένη είναι η αντίληψη κατά την οποία η συνταξιοδοτι-

κή παροχή διαμορφώνεται από τις περιόδους ασφάλισης και τις υποκείμενες σε κρατήσεις αποδοχές (Ελλάδα - Ιταλία - Γερμανία - Ισπανία, Πορτογαλία, Γαλλία κ.λπ.).

Η πλήρης σύνταξη ανέρχεται στο 50-80% του συντάξιμου μισθού και καταβάλλεται στον έχοντα συμπληρώσει το όριο ηλικίας και 35-50 έτη ασφάλισης. Διαφορετικά χορηγείται ανάλογο κλάσμα.

ε) Κατώτατα όρια: Επειδή υπάρχει τάση συσχέτισης της συνταξιοδοτικής παροχής προς την ασφαλιστική σταδιοδρομία, παρατηρείται αναπόφευκτα και μια προσπάθεια καθορισμού μιας ελάχιστης συνταξιοδοτικής παροχής για τα άτομα που δεν έχουν ασφαλιστική σταδιοδρομία ή που η υπάρχουσα χορηγεί με βάση τις αρχές της ανταποδοτικότητας ανεπαρκή παροχή.

Η ελάχιστη αυτή προστασία παρέχεται: αα) Χορηγείται μια παροχή στο σύνολο του πληθυσμού, χωρίς κριτήριο απορίας μόνο με ορισμένες προϋποθέσεις διανομής. Στη κατηγορία αυτή ανήκει η «εθνική» σύνταξη της Δανίας, η «γενική» σύνταξη της Ολλανδίας και η «ενιαία» σύνταξη της Αγγλίας. Από τις χώρες εκτός της ΕΟΚ διακρίνουμε τη «λαϊκή» σύνταξη της Σουηδίας, τη «βασική» του Καναδά και την «έκτακτη» της Ελβετίας.

Η χρηματοδότηση της σύνταξης αυτής γίνεται από τη γενική φορολογία.

ββ) Χορηγείται μια κατωτάτη παροχή το ύψος της οποίας εξαρτάται από την οικονομική κατάσταση του συνταξιούχου. Δηλαδή για τη χορήγηση της παροχής αυτής πρέπει να συνυπάρχει το κριτήριο της «απορίας». Το σύστημα αυτό ακολουθεί η Γερμανική και η Βελγική νομοθεσία.

γγ) Προβλέπεται η συμπλήρωση της ανταποδοτικότητας παροχής με ένα συμπληρωματικό ποσό ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου, συνεκτιμωμένων όμως και των λοιπών εσόδων αυτού. Τυπική περίπτωση είναι η χορηγούμενη συμπληρωματική παροχή από το Γαλλικό «Εθνικό Ίδρυμα αλληλεγγύης» που χρηματοδοτείται από ειδικούς κοινωνικούς πόρους και κρατική επιχορήγηση. Παρόμοιο Ίδρυμα λειτουργεί και στην Ιταλία.

δδ) Η ελάχιστη συνταξιοδοτική παροχή χορηγείται στα πλαίσια ενός συστήματος συνδυασμού ανταποδοτικών και διανεμητικών παροχών. Η πορτογαλική νομοθεσία π.χ. προβλέπει κατώτατη σύνταξη ίσο με το 30% των συνταξίμων αποδοχών. Ο θεσμός πάντως αυτός συνεχώς περιορίζεται. Θεσμός κατωτάτων ορίων όπως προβλέπεται στη νομοθεσία του ΙΚΑ, δηλαδή χορήγηση του 80% και πλέον με τις ελάχιστες χρονικές προϋποθέσεις, με μειωμένα πολλές φορές όρια ηλικία και

χωρίς έλεγχο εισοδήματος, δεν υπάρχει σε καμιά άλλη ευρωπαϊκή χώρα.

...Και οι τελευταίες συζητήσεις στην Ελλάδα για τα ταμεία...

Σε εξέλιξη βρίσκεται η συζήτηση μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων, για το μελλοντικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, της χώρας μας. Μια συζήτηση που πολλές



φορές παίρνει και ιδιαίτερα έντονο χαρακτήρα.

Σχεδόν ένα χρόνο μετά την ψήφιση ενός ασφαλιστικού νόμου-τομή όπως χαρακτηρίστηκε από πολλούς, του 1902/90, πολιτεία και ασφαλισμένοι βρίσκονται ξανά «αντιμέτωποι» για την δημιουργία ενός νέου θεσμικού πλαισίου, που θα αφορά το σύνολο του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας, με προοπτική να «διαβούμε» με αυτό το κατώφλι του 2000.

Παρένθεση οπωσδήποτε στη συζήτηση αυτή αποτέλεσε το λεγόμενο μίνι-ασφαλιστικό νομοσχέδιο, που συζητήθηκε ήδη στη Βουλή, και είναι «ερμηνευτικό και διευκρινιστικό» κρίσιμων διατάξεων του ν. 1902/90.

Η ουσιαστική συζήτηση όμως διεξάγεται εδώ και τέσσερις περίπου μήνες σε μια επιστημονική επιτροπή, που συστήθηκε στο υπουργείο Υγείας Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Μια 12μελής Επιτροπή, στην οποία συμμετέχουν επιστήμονες που εκπροσωπούν διάφορους φορείς ασφαλισμένων, τους εργοδότες και την πολιτεία. Πρόεδρος της επιτροπής αυτής ο καθηγητής Πολυτεχνείου κ. Ροσέτος Φακιολάς. Την πολιτεία εκπροσωπούν ακόμη εκτός του προέδρου ο καθηγητής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης κ. Ιωάννης Κουκιάδης και ο Πρόεδρος της Ένωσης Ελλήνων Αναλογιστών κ. Κωνσταντίνος Κωτσόπουλος.

Εκπρόσωποι των εργοδοτών στην επιτροπή είναι οι κ.κ. Νίκος Τσαγκριδής

(ΣΕΒ), Σπυρίδων Κωσταράς (Εν. Εμπ. υλλ. Ελλ.) και Χαράλαμπος Βασιλάτος (ΓΣΕΒΕ).

Τους μισθωτούς - εργαζομένους εκπροσωπούν οι κ.κ. Παναγιώτης Πέτρουλας τ. γεν. γραμματέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Σάββας Ρόμπολης Καθηγητής Πανεπιστημίου Αιγαίου και Χρήστος Ρουπακιάς τ. υποδιοικητής του ΙΚΑ.

Τέλος εκπρόσωποι των αυτοαπασχολούμενων είναι οι κ.κ. Δημήτρης Διονύκος Πρόεδρος του ΤΣΜΕΔΕ, Αντώνιος

αυτών είναι η έλλειψη οργάνωσης, σχεδιασμού της κοινωνικής ασφάλισης, η κατάταξη αυτής σε πλέον των 300 ασφαλιστικών οργανισμών, οι οποίοι υπάγονται στην εποπτεία πέντε διαφορετικών υπουργείων. Επίσης η έλλειψη χρηματοδότησης ορισμένων ασφαλιστικών οργανισμών και η άνιση κατανομή των κοινωνικών πόρων και των κρατικών επιχορηγήσεων. Η διαφοροποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, η ταυτόχρονη λήψη πολλών συντάξεων το άθροισμα των οποίων υπερβαίνει πολλές φορές και το 200% του εισοδήματος εκ της εργασίας κ.λπ.

Σαν αιτίες δημιουργίας των προβλημάτων αυτών, η επιτροπή αναφέρθηκε τόσο σε εξωγενείς που αφορούν κύρια τη χειροτέρευση τα τελευταία χρόνια των μακροοικονομικών μεγεθών, και τα δημογραφικά προβλήματα, αλλά και σε ενδογενείς όπως την μη αξιοποίηση των αποθεματικών των ασφαλιστικών οργανισμών και την δέσμευση των κεφαλαίων των πρώτων χρόνων λειτουργίας των οργανισμών με αρνητικά επιτόκια. Τις διαφορές κατά καιρούς προεκλογικές παροχές διευκολύνσεις και δεσμεύσεις για θέσπιση νέων προνομιακών διατάξεων, την συγχώνευση στο ΙΚΑ των προβληματικών και ελλειμματικών ταμείων, τον αλόγιστο δανεισμό των ασφαλιστικών οργανισμών με υψηλά επιτόκια, την διαστρέλβωση της αρχής της ανταποδοτικότητας κ.λπ.

Οι πρώτες αποφάσεις

Η επιτροπή για την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος, μετά την καταγραφή των προβλημάτων συζήτησε και προβληματίστηκε για τα κοινωνικά ασφαλιστικά συστήματα που ισχύουν στις χώρες της κοινότητας και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, και στην συνέχεια, μίληκε σε μια ουσιαστική συζήτηση για το μέλλον της κοινωνικής ασφάλισης, στη χώρα μας.

Ορισμένα από τα πλέον σοβαρά θέματα που συζητήσε ήταν αυτό της άσκησης ή όχι προνοιακής πολιτικής μέσα από το σύστημα ασφάλισης.

Η πλειοψηφούσα άποψη είναι ότι η προνοιακή πολιτική πρέπει να ασκείται από την πολιτεία εκτός των ταμείων. Η επιτροπή βάζει έτσι τις πρώτες βάσεις για την ανταποδοτικότητα του συστήματος, και πιστεύει ότι τα ασφαλιστικά ταμεία απελευθερώνονται από το κόστος μιας πολιτικής για το οποίο το έσοδο δεν ήταν ανάλογο.

Επίσης όσον αφορά την καθιέρωση της εθνικής σύνταξης, η επιτροπή αποφάσισε ότι δεν μπορεί να εφαρμοσθεί άμεσα υπό τις παρούσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες της χώρας.

Ακόμη σε μια από τις τελευταίες της συνεδριάσεις η επιτροπή εκτίμησε ότι η ▶

Κρίμα...!

Η απaráδεκτη κατάσταση στα ασφαλιστικά ταμεία απασχολεί ιδιαίτερα τους ελεγκτές δημόσιας διοίκησης. Ο κ. Δ. Δουβής, μέλος της Διοικούσης Επιτροπής Ελεγκτών, εξηγεί ότι οι ελεγκχοί ξεκινούν είτε με πρωτοβουλία του Σώματος είτε μετά από καταγγελίες πολιτών. Οι καταγγελίες συνολικά για δυσλειτουργίες στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε 70-100 ημερησίως, αριθμός αρκετά υψηλός για να αντιμετωπισθεί από τους 50 ελεγκτές. Γι' αυτό σύντομα θα προσληφθούν 60 ακόμη ελεγκτές. Έργο τους είναι η διαπίστωση των αιτιών και οι προτάσεις για τη βελτίωση της κατάστασης. Δεν αναμειγνύονται στην πενταρχική αντιμετώπιση πιθανών παραπτώμων ή παραλείψεων. Μεταξύ των «ποινών» που επιβάλλονται στους αμελείς υπαλλήλους είναι και η χρηματική αποζημίωση των πολιτών. Ήδη, εκκρεμούν 100 αιτήσεις πολιτών για αποζημίωση, αριθμός σημαντικός, αν ληφθεί υπ' όψιν ότι το μέτρο άρχισε να ισχύει από 11-8-91.

ΓΙΑ ΝΑ «ΒΓΕΙ» ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ πόσο «ψήνεται» η σύνταξη	
Ταμείο Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου ΤΕΒΕ	6 χρόνια
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εργατοτεχνιτών Δομικών και Ύψολογικών Εργασιών	4 χρόνια
Ταμείο Σύνταξης και Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Γεωργικών Συνεταιρικών Οργανώσεων	3 χρόνια
Ταμείο Ασφαλίσεων Αρτοποιών	3-2 χρόνια
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΑΕ Οινοποιίας-Ζυθοποιίας-Οινοπνευματοποιίας (ΤΕΠΟΖΟ)	2 χρόνια
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορίου Τροφίμων ΟΓΑ	1 χρόνος
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Δέρματος Ελλάδος	8 7 μήνες
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Φαρμακευτικών Εργασιών	1 χρόνος
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος	1 χρόνος
Ταμείο Τυπογράφων & Μισθωτών Γραφικών Τεχνών	1 χρόνος
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού	1 χρόνος
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού ΕΤ-2 ΤΕΑΠΟΖΟ (Οινοποιίας κ.λπ.)	1 χρόνος
ΤΣΑ	8 7 μήνες
Ταμείο Εμπόρων	1 χρόνος
Ταμείο Ασφάλισης Τυπογράφων & Μισθωτών Γραφικών Τεχνών	1 χρόνος
ΤΣΑΥ	8 6 μήνες
ΤΣΙΜΕΔΕ	1 χρόνος
Ταμείο Νομικών	1 χρόνος
Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εκπαιδευτικών Ιδιωτικής Εκπαίδευσης	1 χρόνος
ΠΗΓΗ: Υπουργείο Προεδρίας της Κυβερνήσεως ΒΗΜΑ 3-10-91	

κοινωνική ασφάλιση δεν μπορεί σε καμιά περίπτωση να υποκατασταθεί από την ιδιωτική, τόσο για συνταγματικούς όσο και για ουσιαστικούς λόγους.

Σημαντική απόφαση επίσης θεωρείται αυτή που αναφέρεται στην ομαδοποίηση ομοειδών ταμείων, καθώς και στην μεταφορά στους φορείς κυρίας ασφάλισης των κλάδων επικουρικών, ασθενείς, υγείας, με ξεχωριστούς λογαριασμούς. Η απόφαση αυτή καθώς και η επόμενη που θεωρεί ότι όλα τα ταμεία πρέπει να είναι Ν.Π.Δ.Δ.

προκάλεσε τις αντιρρήσεις των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και πάρθηκε κατά πλειοψηφία.

Τέλος η επιτροπή έχει ακόμη καταλήξει στην άποψη ότι τα ταμεία πρέπει να είναι αυτοτελείς οργανισμοί, να εκπροσωπούνται ισότιμα στις διοικήσεις αυτών πολιτεία, ασφαλισμένοι και εργοδότες, οι διοικήσεις της να εκλέγονται ενώ οι διοικητές να προτείνονται και να αποφασίζονται από την αρμόδια κοινοβουλευτική επιτροπή, όπως άλλωστε ορίζει ο αντίστοιχος νόμος

για τον ορισμό των επικεφαλής των δημοσίων οργανισμών.

Μέχρι την ώρα που ετοιμαζόταν το παρόν κείμενο, η επιτροπή δεν είχε αρχίσει ακόμη τη συζήτηση στο σημαντικό θέμα της χρηματοδότησης του συστήματος. Οι τελευταίες αποφάσεις αφορούσαν στην διαδοχική και πολλαπλή ασφάλιση και στους ασφαλιζόμενους κινδύνους και κλάδους, αποφάσεις που δεν μεταβάλλουν κατά πολύ το ισχύον καθεστώς.

Χρησιμοποιήστε αυτά τα στοιχεία ίσως φανείτε χρήσιμοι σε συνανθρώπους σας

ΜΟΝΟ το ένα πέμπτο από το σύνολο των αναγκών καρδιοχειρουργικών επεμβάσεων είναι σε θέση να πραγματοποιήσουν τα δημόσια νοσοκομεία της χώρας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχει στη διάθεσή του το υπουργείο Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στα δημόσια καρδιοχειρουργικά νοσοκομεία της χώρας πραγματοποιούνται κάθε χρόνο 1.150 έως 1.300 επεμβάσεις, ενώ οι περιπτώσεις των καρδιοπαθών που χρειάζονται εγχείρηση, ξεπερνούν τις έξι χιλιάδες.

Οι περισσότερες επεμβάσεις γίνονται στο Ιπποκράτειο (650-700), στον Ευαγγελισμό (350-400) και στο νοσοκομείο του Μετοχικού Ταμείου Σταυρού (περί τις 150) ετησίως. Από τα ιδιωτικά θεραπευτήρια, στο «Υγεία» γίνονται περί τις 250, στο Ιατρικό Κέντρο 120 και στον Λευκό Σταυρό περί τις 80. Στα τρία δημόσια νοσοκομεία και σε ένα ιδιωτικό θεραπευτήριο της Θεσσαλονίκης πραγματοποιούνται ετησίως περί τις 650 επεμβάσεις. Στα καρδιοχειρουργικά κέντρα, οι επεμβάσεις σε ποσοστό 75% αφορούν το by-pass και 25% παθήσεις του περικαρδίου, βαλβιδοπάθειες, συγγενείς καρδιοπάθειες κ.ά.

Τα χιλιάδες όμως περιστατικά, σε συνδυασμό με την αδυναμία κάλυψής τους από τα νοσοκομεία της χώρας, οδηγούν εκατοντάδες ασθενείς να καταφεύγουν για θεραπεία στο εξωτερικό. Το 1989, περισσότεροι από 500 καρδιοπαθείς απευθύνθηκαν σε καρδιοχειρουργικά κέντρα του Λονδίνου εξάγοντας συνάλλαγμα που αντιστοιχούσε σε περισσότερο από 1,5 δισ. δραχμών. Σύμφωνα με στοιχεία του υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας κατά το 1990 ο αριθμός των ασθενών που μετέβησαν για καρδιοχειρουργικές επεμβάσεις ξεπερνά τους 500 και η εξαγωγή συναλλάγματος υπολογίζεται σε 3 δισ. δραχμές περίπου.

Όπως γίνεται κατανοητό, δημιουργείται από την κατάσταση αυτή μεγάλο κοινωνικό πρόβλημα, τόσο με τους καρδιοπαθείς που παραμένουν στις λίστες αναμονής για μεγάλο διάστημα, με αποτέλεσμα να επιδεινώνεται η κατάσταση της υγείας τους, όσο και με τα Ασφαλιστικά Ταμεία τα οποία καταβάλλουν στους δικαιούχους εκατοντάδες εκατομμύρια για νοσήλια, επιδόματα ασθενείας-αναπηρίας κ.ά.

20 αιτήσεις την ημέρα στο ΙΚΑ για επεμβάσεις στο εξωτερικό

Τα έξοδα που καταβάλλουν οι καρδιοπαθείς προκειμένου να χειρουργηθούν σε κλινικές του εξωτερικού είναι σημαντικά. Η δαπάνη ξεπερνά τα 2,5 εκατομμύρια δραχμές για μια όχι δύσκολη επέμβαση, η οποία θα μπορούσε πιθανότατα να γίνει σε

οποιοδήποτε καρδιοχειρουργική κλινική ενός δημόσιου νοσοκομείου.

Το πρόβλημα δεν έχει όμως μόνο την οικονομική του διάσταση. Εκτός της επιβάρυνσης του ασθενούς και των ασφαλιστικών Ταμείων (ΙΚΑ, Δημοσίου, κ.λπ.), προκύπτει και άλλο σοβαρό θέμα για τους καρδιοπαθείς που καταφεύγουν στο εξωτερικό.

Σύμφωνα με τις καταγγελίες του προέδρου του Συλλόγου Καρδιοπαθών Ελλάδος «Ασκληπιός» κ. Δημήτρη Σουσούνη, τα θεραπευτήρια του εξωτερικού με τα οποία έχει συμβληθεί το ΙΚΑ δεν είναι πανεπιστημιακής διαβάθμισης και κανείς από τους αρμοδίους δεν είναι σε θέση να ενημερώσει τους ενδιαφερόμενους για το βαθμό της καταλληλότητάς τους.

Οι συμβάσεις αυτές ισχύουν από τις αρχές του έτους και επετεύχθησαν υπό την πίεση των εκατοντάδων περιστατικών που αφορούν τους ασφαλισμένους του ΙΚΑ.

Το ΙΚΑ έχει την μερίδα του λέοντος στις αποστολές ασφαλισμένων στο εξωτερικό και, σύμφωνα με στοιχεία του ιδρύματος περισσότεροι από 1.600 ασφαλισμένοι του στέλνονται σε κλινικές του εξωτερικού για καρδιολογικές επεμβάσεις.

Πάντως, για τα Ασφαλιστικά Ταμεία το σύνολο της δαπάνης για τα νοσήλια και τα λοιπά έξοδα των καρδιοπαθών που μεταβαίνουν στο εξωτερικό ξεπερνούν τα 8 δισ. δραχμές τον χρόνο.

Τα Ασφαλιστικά Ταμεία, όπως λ.χ. το ΙΚΑ, δεν διαθέτουν επαρκή στοιχεία για τα ποσοστά επιτυχίας των καρδιοχειρουργικών επεμβάσεων που πραγματοποιούν οι ασφαλισμένοι στις κλινικές του εξωτερικού. Κατ'εξοχήν μέλημα των Ασφαλιστικών Ταμείων είναι να εξακριβώσουν το ύψος της δαπάνης που πρέπει να καταβληθεί και στη συνέχεια, να καταβάλουν τα έξοδα του κλινικάρχη, του ασθενούς και των συνοδών του.

Ο φόρτος εργασίας της Επιτροπής Έγκρισης του ΙΚΑ είναι μεγάλος. Κάθε μέρα σχεδόν πρέπει να γνωμοδοτεί για 20 αποστολές στο εξωτερικό.

Το ίδρυμα διαθέτει 4 εκατομμύρια δραχμές για τις ανάγκες του ασφαλισμένου του, καθώς και του συνοδού του. Για την διατροφή, υπολογίζεται ποσόν 4.000 δραχμών ημερησίως για δύο άτομα. Ο μέσος χρόνος παραμονής στην Αγγλία π.χ. για να επέμβαση By Pass είναι 9 ημέρες. Την παράταση της νοσηλείας και τα επιπλέον έξοδα παραμονής καταβάλλει επίσης το ασφαλιστικό ταμείο.

Αν όμως μια επέμβαση στην Αγγλία κοστίζει περί τα 2,5 εκατομμύρια δραχμές, οι αποστολές ασφαλισμένων σε νοσοκομεία της Αμερικής, λ.χ. είναι πολύ πιο δαπανηρές. Υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες το ΙΚΑ κατέβαλε 400.000 δολάρια (76 εκατ. δραχμές) για πολύμηνη θεραπεία ασφαλισμένου του.

Έχουν κίνητρα να μπουν τα ψάρια στο τηγάνι;



Οι ακόλουθοι είναι μερικές ιστορίες «κίνητρα», οι οποίες έχουν χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά, φέρνοντας πωλήσεις. — (Όνομα υποψήφιου), έχω δει πολλούς ανθρώπους να χάνονται. Μερικές φορές, κάποιος γνωστός ο οποίος ξέρει ότι μπορεί να γνωρίζω την οικονομική κατάσταση της οικογένειάς του θανόντα, με ρωτάει: «Σε ποιά οικονομική κατάσταση είναι τώρα η οικογένεια»;

«Παραδείγματα ιστοριών κινήτρων»

Κανείς δεν με έχει ρωτήσει «Τι γίνεται με την κουζίνα τους; Θα πάρουν καινούργιο ψυγείο; Τι αυτοκίνητο οδηγούν;». Όχι, η συγκεκριμένη ερώτηση που μου κάνουν είναι «Πώς θα τα καταφέρουν τα παιδιά; Θα μπορέσουν να συνεχίσουν στο σχολείο; Πού θα ζήσει η οικογένεια; Θα πρέπει να φύγουν από την πόλη να ζήσουν με συγγενείς;». Η απάντηση σε όλες αυτές τις ερωτήσεις θα μπορούσε να είναι η ▶

απάντηση στην ερώτηση: «Πόση ασφάλεια ζωής είχε ο θανάτων;».

Θέλω να σας βοηθήσω να προστατέψετε την οικογένειά σας όσο ζουν —όχι όσο ζείτε εσείς. Εξάλλου ποτέ δεν θα πάψει να είναι οικογένειά σας.

— ('Ονομα υποψήφιου), ένα «όχι» στην ασφάλεια ζωής σημαίνει στην πραγματικότητα «ναι» στις ακόλουθες δηλώσεις: Θα ήθελα να δουλεύει η σύζυγός μου. Είμαι έτοιμος να δω τα παιδιά μου ν' αφήσουν το σχολείο. Είμαι έτοιμος να δω την οικογένειά μου να ανησυχεί για το αύριο. Βλέπετε, ('Ονομα υποψήφιου), η ασφάλεια ζωής είναι το μόνο οικονομικό πρόγραμμα για το οποίο η οικογένειά σας δεν θα πρέπει να πληρώσει τίποτε αν πεθάνετε. Άσχετα με το ποιοί μπορεί να είναι οι οικονομικοί στόχοι σας, η ασφάλεια ζωής μόνη της εγγυάται αυτά που ελπίζετε να συγκεντρώσετε.

— Θα ήθελα να σας πω μια ιστορία. Ένας πατέρας πήγε με την οικογένειά του βόλτα με το αυτοκίνητο. Είχαν ένα αυτοκινητιστικό ατύχημα και ο πατέρας τραυματίστηκε σοβαρά και η αιμορραγία ήταν ακατάσχετη. Τον πήγαν αμέσως στο νοσοκομείο. Μια γρήγορη διάγνωση έλεγε ότι εκείνο που ήταν απαραίτητο για να σωθεί ο πατέρας ήταν μια μετάγγιση αίματος. Αφού εξέτασαν γρήγορα αυτούς που ήταν παρόντες, αποφασίστηκε ότι η μικρή του κόρη ήταν η μόνη που μπορούσε να δώσει αίμα. Ο γιατρός της είπε «Θα ήσουν πρόθυμη να δώσεις το αίμα σου για να σώσεις τον πατέρα σου;». Και εκείνη δέχτηκε αμέσως. Τα όργανα ετοιμάστηκαν και έγινε η μετάγγιση. Περίμεναν την αγωνιώδη περίοδο που ακολούθησε και τελικά το χρώμα επέστρεψε στο πρόσωπο του πατέρα. Ο κίνδυνος είχε περάσει. Όλοι ηρέμησαν διότι ήταν πλέον σίγουρο ότι ο πατέρας θα ζούσε.

Αλλά τότε παρατήρησαν ότι η κορούλα ήταν ακόμα ξαπλωμένη στο φορείο, ήταν χλωμή και έτρεμε, και ο γιατρός της είπε: «Δεν αισθάνεσαι καλά;». Και εκείνη απάντησε: «Αισθάνομαι καλά, αλλά τότε θα πεθάνω;». Δεν είχε καταλάβει. « Έδωσε» πραγματικά τη ζωή της για να σώσει τον πατέρα της.

Ούτε η μικρή μου κόρη ξέρει τίποτε για τις μεταγγίσεις αίματος. Αλλά όταν επιστρέφω στο σπίτι μου το βράδυ, και τρέχει να με προϋπαντήσει και με αγκαλιάζει, θα ήθελα να σκέφτομαι ότι θα έδινε τη ζωή της για μένα αν ήταν απαραίτητο. Εντάξει, θα ήταν έτοιμη να δώσει τη ζωή της για μένα. Εντάξει, τι θα ήμουν έτοιμος να κάνω εγώ για εκείνη; Το λιγότερο που μπορώ να κάνω εγώ για εκείνη είναι να πληρώνω... δραχμές το μήνα για την προστασία της. Αν πεθάνω φέτος, θα πάρει... δραχμές. Αν

ζήσω, στα 65 μου θα πάρω τα χρήματά μου πίσω.

— ('Ονομα υποψήφιου), θα ήθελα να σας πω κάτι που συνέβη πέρυσι.

Είχα πάει να κάνω μια ασφάλεια ζωής σε

*Φίλοι ασφαλιστές,
μην υποτιμάτε
τίποτε...*

ένα ζευγάρι που μόλις είχε αγοράσει καινούργιο σπίτι με δόσεις, αλλά έκανα το λάθος να κάνω την παρουσίαση όταν η σύζυγος έλειπε. Κλείστηκε ένα ραντεβού τρεις εβδομάδες αργότερα, στο οποίο θα ήταν παρούσα και η σύζυγος, ο δε υποψήφιος είπε ότι θα ήταν σε θέση να πληρώσει τότε.

Πήγα στο ραντεβού. Όταν έφτασα, ο

σύζυγος ήταν πολύ φιλικός, αλλά η γυναίκα του ήταν απασχολημένη εκείνο το απόγευμα και αμέσως μου δήλωσε ότι δεν υπάρχουν χρήματα για ασφάλεια τώρα.

Έπρεπε να αγοράσουν κουρτίνες, χαλιά, και άλλα παράγματα για το καινούργιο τους σπίτι. Ήταν κατηγορηματική σε αυτό το σημείο και απλά δεν άκουγε την ιστορία μου.

Τρεις εβδομάδες αργότερα, ο υποψήφιος πελάτης μου σκοτώθηκε σε ένα αυτοκινητιστικό δυστύχημα και η σύζυγός του όχι μόνο θηνώσε για τον θάνατό του, αλλά αναρωτιόταν πώς θα ξεπληρώσει το σπίτι.

Φίλοι ασφαλιστές, μην υποτιμάτε τίποτε... Χρησιμοποιήστε αυτές τις συνταγές...

**ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ
ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΜΑΣ.**

Μπορείς να γίνεις ασφαλιστικός σύμβουλος

Νέε/α της χώρας μας,

Η ιδιωτική ασφάλιση είναι ο πλέον αναπτυσσόμενος κλάδος υπηρεσιών στη χώρα μας και μάλιστα βρίσκεται ακόμα στην αρχή όταν μόνο 1% περίπου του Εθνικού μας εισοδήματος διατίθεται για ασφαλιστικές υπηρεσίες ενώ στις αναπτυγμένες χώρες τούτο ανέρχεται σε 5 έως 6%. Αυτό σημαίνει ότι πάνω από 500 δισ. δραχμές το χρόνο σε σημερινές τιμές θα διατίθενται στο μέλλον στις Ασφαλιστικές υπηρεσίες. Και τούτο θα είναι έργο του Ασφαλιστικού Συμβούλου.

Ο Ασφαλιστικός Σύμβουλος αναλύει τις Ασφαλιστικές ανάγκες του κοινού και συμβουλεύει για τις καλύτερες επενδυτικές επιλογές του. Στη συνέχεια μετατρέπεται στον πλέον πολύτιμο σύμβουλό του αλλά και φίλο του. Γίνεται κοινωνός των προσωπικών και οικογενειακών προβλημάτων του και είναι κοντά του στις πλέον δύσκολες στιγμές του.

Ο καλός Ασφαλιστικός Σύμβουλος χαρακτηρίζεται από ευρύτητα γνώσεων και έχει πλατιά γνώση του αντικειμένου του, που αποκτά μετά από εκπαίδευση και συνεχή ενημέρωση στα επενδυτικά και Ασφαλιστικά προγράμματα. Επί πλέον είναι υπεύθυνο άτομο, κοινωνικός, του αρέσει η συναναστροφή και αγαπά τους συνανθρώπους του αλλά και έχει φιλοδοξίες για επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση.

Έτσι οι υλικές αμοιβές και οι ηθικές αμοιβές του είναι μεγάλες. Ένας καλός Ασφαλιστικός Σύμβουλος κερδίζει από 400 έως 1.000.000 δρχ. το μήνα και ένας πολύ καλός πάνω από 1.000.000 δρχ. Ταυτόχρονα έχει νοσοκομειακή και συνταξιο-

δοτική Ασφάλιση από την Εταιρεία του. Του παρέχεται δανειο για την αγορά αυτοκινήτου ή και για την αγορά κατοικίας. Συμμετέχει στα εκπαιδευτικά συνέδρια στο εσωτερικό ή εξωτερικό, εισπράττει πριμ για την ποσοτική και ποιοτική δουλειά του και τέλος μπορεί να γίνει Διευθυντής ομάδας ή Διευθυντής υποκαταστήματος.

Αλλά και οι ηθικές αμοιβές του επίσης είναι σημαντικές. Απολαμβάνει επαγγελματικής και κοινωνικής αναγνώρισης. Βραβεύεται από την Εταιρεία του ή τους Ασφαλιστικούς φορείς. Καταχωρείται στ' Ασφαλιστικά περιοδικά και τον υπόλοιπο τύπο. Τυγχάνει εσωτερικών και διεθνών διακρίσεων. Αλλά η μεγαλύτερη ηθική αμοιβή είναι η δική του προσωπική ικανοποίηση για το επιτελούμενο έργο του.

Η εισοδος στο επάγγελμα είναι δυνατή για σένα εάν συμμερίζεσαι τα παραπάνω και είσαι τουλάχιστο απόφοιτος Λυκείου. Τότε έλα σ' επαφή με μια Ασφαλιστική Εταιρεία. Οι άνθρωποι της θα σε βοηθήσουν ν' αποκτήσεις τις προϋποθέσεις ώστε να γίνεις ένας φθασμένος Ασφαλιστικός Σύμβουλος. Η σημαντικότητα του επαγγέλματος άλλωστε, θα καταστήσει αναγκαία την ίδρυση και σχολής Ασφαλιστικών Συμβούλων. Οι δυναμικοί και φιλόδοξοι νέοι μας δεν μπορούν να χάνονται πίσω από μια μικρή θέση.

Ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟΣ ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ. — Λ. Συγγρού 35 — Τηλ. 9215745, είναι στη διάθεσή σου να σε ενημερώσει λεπτομερώς για το επάγγελμα. Το ίδιο θα κάνει και η όποια Ασφαλιστική Εταιρεία στην οποία εύκολα μπορείς ν' αποταθείς. Εκ του Σ.Π.Α.Ε.

ΤΑ ΟΝΟΜΑΤΑ ΠΟΥ ΕΞΑΣΦΑΛΙΖΟΥΝ ΤΗ ΖΩΗ ΣΑΣ

Τώρα στην Αγροτική Ζωής, θα βρείτε σίγουρα το πρόγραμμα που εξασφαλίζει εσάς και την οικογένειά σας ακόμα και τους συνεργάτες σας. Το κάθε πρόγραμμα σχεδιάστηκε με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες του ανθρώπου. Γιατί αυτή είναι και η φιλοσοφία της Αγροτικής Ζωής, να αντιμετωπίζει το κάθε άτομο σαν μια ξεχωριστή περίπτωση.

ΘΕΜΕΛΙΟ
Εξασφαλίστε την οικογένειά σας

Μία ασφάλιση με χαμηλό κόστος που καλύπτει τις οικονομικές σας υποχρεώσεις. Η διάρκεια του προγράμματος μπορεί να είναι ίση με τη διάρκεια των οικονομικών υποχρεώσεών σας. Είναι μια έμπρακτη απόδειξη αγάπης γι' αυτούς που θέλετε να εξασφαλίσετε.

ΠΗΓΗ
ΜΙΑ ΚΑΘΑΡΗ ΑΠΟΤΑΜΙΕΥΣΗ ΓΙΑ ΣΑΣ

Είναι η ασφάλιση που σας εξασφαλίζει μία σοβαρή σύνταξη ή ένα σημαντικό ποσό σαν εφάπαξ σε μία ορισμένη ηλικία. Η ιδανική ασφάλιση για σας που δεν έχετε οικογενειακές υποχρεώσεις ή τις έχετε φροντίσει.

ΔΕΣΜΟΣ
ΣΙΓΟΥΡΙΑ ΚΑΙ ΚΕΡΔΟΣ ΓΙΑ ΔΥΟ

Είναι ένα μοναδικό πρόγραμμα για την ταυτόχρονη ασφάλιση δύο ατόμων. Ιδανικό για ζευγάρια ή συνεργάτες εταιρίας περιορισμένης ευθύνης. Προσφέρει 50% προστασία και 50% αποταμίευση.

ΑΝΟΙΞΗ
Η ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΑΓΡΟΤΗ

Ένας συνδυασμός προγραμμάτων ειδικά μελετημένος για τις ξεχωριστές ανάγκες του Έλληνα αγρότη και της οικογένειάς του.

Ερμής
ΦΡΟΝΤΙΣΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΑΣ

Ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης για επιχειρήσεις που απασχολούν από 10 έως 30 άτομα. Εξασφαλίζει τους ανθρώπους σας με μία μεγάλη σειρά καλύψεων.

ΡΙΖΟΝΤΑΣ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΗΣ ΖΩΗΣ

Είναι το πρόγραμμα που εξασφαλίζει τους δικούς σας ανθρώπους τότε που δεν θα είστε μαζί τους, με την καταβολή ενός μεγάλου κεφαλαίου.

Super ΠΑΙΔΙΚΟ
Ένα μοναδικό πρόγραμμα εξασφάλισης για το παιδί, που του προσφέρει τις απαραίτητες προϋποθέσεις για επιτυχία και το διασφαλίζει στα βασικά στάδια της ζωής του.

κάνει το παιδί σας εκατομμυριούχο

ΠΛΑΙΣΙΟ
ΣΥΝΔΥΑΣΤΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΤΑΜΙΕΥΣΗ

Ένα ασφαλιστικό πρόγραμμα με διπλή πρόβλεψη. Στη λήξη του σας προσφέρει ένα σημαντικό κεφάλαιο ενώ ταυτόχρονα εξασφαλίζει και εκείνους που θέλετε να προστατέψετε περισσότερο.

ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΖΩΗ
Η ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΔΥΝΑΜΗ

Συγγρού 4-6, 11742 Αθήνα, Τηλ. 921 8905-9

SCOPLIFE

ΠΟΙΟΤΗΤΑ SCOPLIFE ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ! Από 1ης Οκτωβρίου επικεφαλής του Τμήματος Εκπαίδευσης της SCOPLIFE ανέλαβε ο κ. Β. Θεοχάρης.

Ο κ. Θεοχάρης θεωρείται από τα πλέον έμπειρα στελέχη της αγοράς μας στο χώρο της εκπαίδευσης, κάτοχος Master του Πανεπιστημίου Concordia, Καναδά, με ειδίκευση στο Διεθνές Marketing, κατείχε επιτυχώς την θέση του Διευθυντού Εκπαίδευσης της Alico τα τελευταία πέντε (5) χρόνια.

Με την ευκαιρία της πρόσληψής του ο Διευθύνων Σύμβουλος και Γενικός Διευθυντής της SCOPLIFE, κ. Χρ. Νικολάου, μας εδήλωσε: «Είναι εξαιρετική η χαρά που νιώθουμε σήμερα όλοι μας με την ένταξη του κ. Θεοχάρη στο δυναμικό της Εταιρίας μας. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ακρογωνιαίος λίθος για την ποιότητα στην εξυπηρέτηση των πελατών μας είναι ο Επαγγελματίας Ασφαλιστής και εκεί η SCOPLIFE, ανταποκρινόμενη στους στόχους της, έκανε σήμερα ένα σημαντικό βήμα, δυναμώνοντας έτσι την προσπάθεια διαρκούς εκπαίδευσης των ασφαλιστών μας σε πλήρη ευθυγράμμιση με το πρόγραμμά μας Premium Quality Standards για ποιότητα SCOPLIFE και στην εκπαίδευση».

METROLIFE

2 ΔΙΣ ΚΑΙ ΔΥΟ ΘΕΣΕΙΣ ΠΙΟ ΨΗΛΑ. Η παραγωγή ασφαλιστών 2 δισ. και η άνοδος της εταιρίας δύο θέσεις πιο ψηλά στη γενική κατάταξη, είναι ο στόχος της METROLIFE για το 1991.

Αυτό ήταν το μήνυμα της ετήσιας πανελλαδικής συνάντησης Ασφαλιστών, κατά τη διάρκεια της οποίας, ο Πρόεδρος της εταιρίας κ. Γιώργος Καπουράνης τόνισε ότι η METROLIFE συνεχίζει σταθερά, χάρη στους ανθρώπους της, στο δίκτυο των υποκαταστημάτων της και στα πρωτοποριακά της προγράμματα, να είναι η ταχύτερα αναπτυσσόμενη ασφαλιστική εταιρία στη χώρα μας. Στη συνάντηση, που έγινε στο Ξενοδοχείο HILTON, στις 15 Σεπτεμβρίου και στην οποία πήραν μέρος 500 συνεργάτες απ' όλη την Ελλάδα καθώς και όλη η νέα γενιά ασφαλιστών της METROLIFE ανακοινώθηκε ότι η παραγωγή ασφαλιστών της εταιρίας το πρώτο οκτάμηνο του 1991 ξεπέρασε το 100% σε σχέση με την αντίστοιχη περσινή περίοδο.



ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

Η ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΤΗ 56η ΔΙΕΘΝΗ ΕΚΘΕΣΗ ΘΕΣ/ΚΗΣ. Δυναμική ήταν η παρουσία της ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ στη ΔΕΘ, η οποία εγκαινιάστηκε το Σάββατο 7 Σεπτεμβρίου 1991.

Μέσα σε ένα εξοπλισμένο και καλλιτεχνικά επιμελημένο περίπτερο, η ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ, έδωσε την ευκαιρία στο πλήθος των επισκεπτών της Έκθεσης και του Περιπτέρου της, να γνωρίσουν την πρόοδο της Εταιρίας, τα οικονομικά της αποτελέσματα, τα προγράμματά της, και παρείχε κάθε πληροφορία σχετικά με όλους τους τύπους ασφάλισης που καλύπτει.

Στο περίπτερο της ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ, παρευρέθηκαν Υπουργοί κ.λπ. μέλη της Κυβέρνησης, ο Διοικητής της ΑΤΕ κ. Μ. Κεφαλογιάννης, ο Υποδ/της της ΑΤΕ και Πρόεδρος της ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ, κ. Δ. Μηλιάκος, ο Υποδ/της ΑΤΕ κ. Ξ. Βεργίνης ο Δ/νων Σύμβουλος της ΑΕΕΓΑ, κ. Κ. Μπιδάκος και άλλα στελέχη.

ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΖΩΗΣ

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΗΣ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΣΤΗΝ 56η ΔΙΕΘΝΗ ΕΚΘΕΣΗ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ. Η ΑΓΡΟΤΙΚΗ ΖΩΗΣ



Πωλείται: 50.000.000 δρχ.

Ειδικό για επιχειρηματίες και ασφαλιστικές εταιρίες, εταιρίες οδικής βοήθειας, αερομεταφοράς κ.λπ. Πληροφορίες κ. Γ. Παπέτρου τηλ. 95.99.001 παράδοση άμεση.

συμμετείχε και φέτος με δικό της περίπτερο στην 56η Δ.Ε.Θ. παρουσιάζοντας τα ασφαλιστικά της προγράμματα SUPER ΠΑΙΔΙΚΟ, ΑΝΟΙΞΗ, ΠΛΑΙΣΙΟ, ΔΕΣΜΟΣ, ΕΡΜΗΣ, ΠΗΓΗ, ΟΡΙΖΟΝΤΑΣ και ΘΕΜΕΛΙΟ.

Στα εγκαίνια της 56ης Δ.Ε.Θ. που έγιναν το Σάββατο 7 Σεπτεμβρίου παρέστησαν ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Εταιρείας και Διοικητής της Α.Τ.Ε. κ. Μανώλης Κεφαλογιάννης, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Εταιρείας κ. Γεώργιος Μίχος, ο Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. της Εταιρείας και Αναπληρωτής Διευθύνων Σύμβουλος κ. Ανάργυρος Κουτρούμπας καθώς και άλλα στελέχη της Εταιρείας.

NATIONALE NEDERLANDEN

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΞΑΜΗΝΟΥ ΤΟΥ 1991 ΤΟΥ ΟΜΙΛΟΥ ΤΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ ΤΗΣ INTERNATIONALE NEDERLANDEN. Μετά την ένωση του ομίλου της NATIONALE-NEDERLANDEN με τον όμιλο της NMB POSTBANK που ολοκληρώθηκε στις αρχές του χρόνου, ο νέος όμιλος που προέκυψε της Internationale Nederlanden εξέδωσε τα πρώτα ενοποιημένα αποτελέσματα για το πρώτο εξάμηνο του 1991.

Τα καθαρά κέρδη έναντι του πρώτου εξαμήνου παρουσιάζουν αύξηση κατά 19%. Επίσης το Συμβούλιο Διοικήσεως του Ομίλου προβλέπει ότι τα κέρδη για το έτος 1991 θα σημειώσουν ικανοποιητική αύξηση σε σχέση με το 1990. Σε σχετική δήλωση ο Πρόεδρος του Συμβουλίου Διοικήσεως του Ομίλου κ. J.J. van Rijn εξέφρασε την ικανοποίησή του που ο όμιλος είναι σε θέση να δείξει καλά αποτελέσματα στην πρώτη οικονομική έκθεση και να επιβεβαιώσει τις υποσχέσεις του προς τους μετόχους κατά την περίοδο της ενώσεως.

Τα βασικά μεγέθη είχαν τις ακόλουθες

αυξήσεις:

Καθαρά κέρδη αυξήθηκαν κατά 19% σε 746 εκατ. Ολλ. Φ. (74 δισ. Δρχ.) Τα προ φόρων κέρδη σημείωσαν αύξηση κατά 20% σε 1009 εκατ. Ολλ. Φ. (100 δισ. Δρχ.).

Το σύνολο του ενεργητικού του Ομίλου της Internationale Nederlanden αυξήθηκε κατά 8% σε 297 δισ. Ολλ. Φ. (30 Τρισεκατομμύρια δραχμές). Το μετοχικό κεφάλαιο αυξήθηκε κατά 2% σε 14,2 δισ. Ολλ. Φ. (1,4 τρισεκατομμύρια δραχμές).

Τα ίδια κεφάλαια σημείωσαν αύξηση κατά 8% σε 17,4 δισ. Ολλ. Φ. (1,7 τρισεκατομμύρια δραχμές).

Αξιοσημείωτο είναι ότι όλες οι δραστηριότητες του Ομίλου, Ασφαλιστικές, Αντασφαλιστικές, Επενδυτικές και Τραπεζικές σημείωσαν αντίστοιχη αύξηση.

Στον Κλάδο Ζωής ιδιαίτερη μνεία, γίνεται για τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων του Ομίλου στην Ελλάδα.

ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ-VICTORIA

Υπογράφηκε η Σύμβαση Συγχώνευσης των Ανωνύμων Ασφαλιστικών Εταιριών ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ-VICTORIA Α.Α.Ε. ΖΗΜΙΩΝ και ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ Α.Α.Ε. δια απορρόφησης της δεύτερης από την πρώτη.

Την ολοκλήρωση της συγχώνευσης των δύο εταιριών, που συνοδεύτηκε από την απορρόφηση των Ιδίων Κεφαλαίων, των περιουσιακών στοιχείων, και του ανθρώπινου δυναμικού της ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ Α.Α.Ε. από την ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ-VICTORIA Α.Α.Ε. ΖΗΜΙΩΝ, ακολούθησε και περαιτέρω αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου της τελευταίας με αποτέλεσμα το μετοχικό κεφάλαιο της ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ-VICTORIA Α.Α.Ε. να φθάσει τα 750.000.000 δρχ.



UNIVERSAL LIFE

ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΓΙΑ 15 ΣΥΝΕΧΗ ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΤΗΣ UNIVERSAL LIFE. Ο Ανώτερος Ασφαλιστικός Σύμβουλος της Universal Life κος Χαράλαμπος Στυλιανίδης από την

Κύπρο τιμήθηκε πρόσφατα με την Ειδική Διάκριση της LIMRA (Life Insurance Marketing and Research Association) για την επιτυχία του να εξασφαλίσει για 15 συνεχή χρόνια το Διεθνές Βραβείο Ποιότητας της LIMRA.

Ο κ. Στυλιανίδης με ποσοστό διατηρησιμότητας συμβολαίων πέραν του 95% διαθέτει το μεγαλύτερο χαρτοφυλάκιο ασφαλείων ζωής στην Κύπρο ύψους 503.70 (Δρχ. 201.450.000) ενώ η παραγωγή του για το 1990 σε νέα ετήσια ασφάλιστρα ζωής ήταν 74.388 (Δρχ. 29.750.000). Τα πιο πάνω ποσά δεν περιλαμβάνουν ασφάλιστρα για Προσωπικά Ατυχήματα και Νοσοκομειακά Ωφελήματα.

Η μεγάλη αυτή διάκριση που έτυχε ο κ. Στυλιανίδης όχι μόνο τιμά τον ίδιο προσωπικά γιατί είναι ίσως ο μόνος ασφαλιστής στον Κυπρο-Ελλαδικό χώρο που έτυχε της Διάκρισης της LIMRA για 15 συνεχή χρόνια αλλά αντικατοπτρίζει και το ψηλό επίπεδο επαγγελματισμού που διακατέχει το Ασφαλιστικό Δυναμικό της Universal Life. Αξίζει να σημειωθεί ότι για το 1990 τιμήθηκαν με το Διεθνές Βραβείο Ποιότητας της LIMRA 33 Ασφαλιστές της Universal Life.

Στη δίνη εξαγορών και συγχωνεύσεων οι ασφ. εταιρίες της Ευρώπης

Κορύφωση του κύματος εξαγορών και συγχωνεύσεων στο χώρο των ασφαλιστικών εταιριών προβλέπει έρευνα που διενήργησε η εταιρία Arthur Andersen σε 450 ασφαλιστικές επιχειρήσεις από 15 ευρωπαϊκές χώρες.

Σύμφωνα με τ' αποτελέσματα της έρευνας που δημοσιεύθηκαν πρόσφατα στη γαλλική εφημερίδα «Le Figaro» οι εταιρίες που ρωτήθηκαν εκτιμούν ότι το 1993 θα φτάσει στη μεγαλύτερη έκτασή του το κύμα συγχωνεύσεων και εξαγορών των ευρωπαϊκών ασφαλιστικών εταιριών με αποτέλεσμα τον περιορισμό των αριθμών τους και την αύξηση του μεγέθους τους.

Όπως εκτιμάται από τις εταιρίες του χώρου ο ανταγωνισμός θα γίνει πολύ πιο έντονος κατά την τρέχουσα δεκαετία ενώ ο αριθμός των επιχειρήσεων με προβλήματα θα αυξηθεί. Αυτό θα έχει σαν συνέπεια τη μείωση της τιμής εξαγοράς τους και οι αμερικανικές ή οι ιαπωνικές εταιρίες που θα είχαν διάθεση να προχωρήσουν σε εξαγορές δεν θα αποτελέσουν πρωταρχική απειλή, σύμφωνα με τις εταιρίες που ρωτήθηκαν. Και αυτό γιατί:

— οι αμερικανικές εταιρίες εξαρτώνται από τις τιμές τους Χρηματιστηρίου. Η σημερινή υψηλή τιμή των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων θα αποτελούσε δυσβάστακτο βάρος για τα κέρδη τους, κάτι που δεν θα άρεσε στους μετόχους τους,

— οι ιαπωνικές εταιρίες θα βρεθούν αντιμέτωπες με ένα «κύμα απελευθέρωσης» μέσα στην ίδια τους την αγορά. Αυτή η απελευθέρωση θα επιτρέψει τον ανταγωνισμό μεταξύ τραπεζών-ασφαλιστικών επιχειρήσεων και θα δημιουργήσει τεράστια αναταραχή.

Εξάλλου η κίνηση των συγχωνεύσεων μεταξύ επιχειρήσεων θα περιοριστεί στη Δυτική Ευρώπη και δεν θα πάρει τη μορφή

εξαγορών από τις κοινοτικές επιχειρήσεις ανταγωνιστριών τους στο πάλαϊ ποτέ ανατολικό μπλοκ. Όλοι οι εμπειρογνώμονες που ρωτήθηκαν στο πλαίσιο της έρευνας θεωρούν αδύνατο να δραστηριοποιηθούν στη Σοβιετική Ένωση ή σ' ένα άλλο ανατολικό κράτος μέσα στα επόμενα χρόνια.

Ένα άλλο σημαντικό σημείο της έρευνας είναι το εζήξ: με την απορρύθμιση, διαπιστώνεται η είσοδος νέων «παικτών» που είναι κυρίως οι τράπεζες. Εκτιμάται ότι έως το 1995 οι τράπεζες θ' αποκτήσουν στην Ευρώπη το 10% της αγοράς των ασφαλείων ζωής σαν παραγωγοί ασφαλίσεων και επιπλέον 10% σαν διανομείς.

Το τμήμα που κατέχει σήμερα ο τραπεζικός τομέας μένει ακόμα περιθωριακό. Στη Μ. Βρετανία π.χ. αν και έχει παρουσία στις ασφάλειες ζωής πλέον των 10 ετών το μερίδιό του στην αγορά είναι ακόμα σχετικά περιορισμένο.

Αντίθετα, στη Γαλλία και την Ισπανία η είσοδος των τραπεζών υπήρξε περισσότερο θεαματική. Οι γαλλικές τράπεζες σε διάστημα τριών ή τεσσάρων ετών κυριολεκτικά άρπαξαν περισσότερο από το 50% των νέων εργασιών ασφαλίσεων ζωής.

Επιπλέον οι τράπεζες δεν προτίθενται να περιοριστούν στις ασφαλίσεις ζωής. Επεκτείνονται με επιτυχία και στον τομέα των ασφαλίσεων ζημιών, προφανώς σε βάρος των πρακτόρων οι οποίοι σύμφωνα με τις εκτιμήσεις θα δουν το τμήμα της αγοράς τους και μειώνεται σημαντικά τόσο στη Γαλλία όσο και την Ευρώπη.

Όσον αφορά τις αλληλοασφαλιστικές επιχειρήσεις η εκτίμηση είναι ότι δεν θα αυξήσουν τα μερίδιά τους στην αγορά. Το κυριότερο πρόβλημα, σύμφωνα πάντα με τους εμπειρογνώμονες θα προέλθει από την αδυναμία τους να αυξήσουν τα κεφάλαιά τους.

**ΕΓΙΝΑΝ ΤΑ ΕΓΚΑΙΝΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΤΙΡΙΑΚΩΝ
ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΑΛΛΑ...**

Ποιός θα φανταζόταν πριν 20 χρόνια πως ο Πρωθυπουργός της χώρας μαζί με πλήθος εκπροσώπων της Κυβέρνησης, της Αντιπολίτευσης, της Εκκλησίας, του επιχειρηματικού και πνευματικού κόσμου θα ξεσπούσαν σε παρατεταμένο χειροκρότημα αναγνώρισης και τιμής του έργου ενός ασφαλιστή; «Οι μεγάλες εταιρίες όταν ξεκινήσαμε γελούσαν και αστειευόντουσαν. Δεν μας είχαν πάρει σοβαρά, μάλιστα όταν πήγα για να γίνουμε μέλη της Ένωσης Ασφ. Εταιριών ο πρόεδρος της ακούγοντας τι έχουμε να κάνουμε γέλασε λέγοντας λίγο υποτιμητικά «καλά, αυτά δεν γίνονται», δήλωσε αρκετά χρόνια σε συνέντευξη ο ίδιος ο Δημ. Κοντομηνάς.

Οι δημιουργοί που προσβλέπουν «όχι στο αύριο αλλά στο μεθαύριο» αυτού του τόπου τα κάνουν και γίνονται.

Ο Δημήτρης Κοντομηνάς ανέβασε το επίπεδο του ασφαλιστή στην πατρίδα μας με ένα έργο προσφοράς και δημιουργίας στην περασμένη 20ετία, μ' ένα έργο άξιμης από κάθε δημιουργό οποιοδήποτε τομέα, δείχνοντας τι σημαίνει «να θέλεις να πετύχεις», τι σημαίνει «να κάνεις καλά την δουλειά σου» τι σημαίνει «το μέλλον το διαμορφώνεις μόνος σου».

Όταν ένας Πρωθυπουργός αναφωνεί έκθαμβος μπροστά στον Δημήτρη Κοντομηνά: «η INTERAMERICAN είναι στον 21ο αιώνα!» είσαι υποχρεωμένος να τον συγχαρείς υποσχόμενος μίμηση όσο και όπου μπορείς!

Και βέβαια είναι τεράστια η ευθύνη αυτών που διαχειρίζονται το όνομα INTERAMERICAN για λογαριασμό 700.000 περίπου πελατών του ομίλου INTERAMERICAN. Και κυρίως αυτών των νέων που τώρα αναλαμβάνουν ευθύνες κάποιου τομέα γιατί οι παλαιοί συνεργάτες ζυμώθηκαν κτίζοντας την INTERAMERICAN σ' ένα εκλεκτό δυναμικό της πατρίδας μας.

Το νέο κτιριακό συγκρότημα του ομίλου INTERAMERICAN έχει συνολικό εμβαδόν 22.000 τ.μ. και αξία 10 δισ. περίπου.

Με τα εγκαίνια που έκανε ο Πρωθυπουργός, εορτάστηκαν τα 20 χρόνια δράσης της εταιρίας, καθώς και η επίσημη έναρξη λειτουργίας της τράπεζας του ομίλου, Interbank. Τον αγιασμό τέλεσε ο

... Το έργο και τα όνειρα του Δημήτρη Κοντομηνά δεν χωράνε στο μέγαρο "INTERAMERICAN PLAZA"!



Κυβέρνηση, U.A.P., Εκκλησία χειροκρότησαν το Έργο INTERAMERICAN!

Μητροπολίτης Δημητριάδος Χριστόδουλος, ενώ χαιρετισμούς προς τους παρευρισκόμενους απηύθυναν ο πρόεδρος και ιδρυτής του ομίλου κ. **Δ. Κοντομηνάς, ο Πρωθυπουργός κ. Κ. Μητσοτάκης** καθώς επίσης και ο **πρόεδρος της UAP (Union Assurance de Paris) κ. Περγλεβάιτς.**

Στο τεύχος 8 (Δεκ. 1990) του περιοδικού «ΝΑΙ» ο Δημήτρης Κοντομηνάς μίλησε για το έργο του, τους συνεργάτες του και για το πού οδηγεί η συνεργασία με την U.A.P. Προτείνουμε να ξαναδιαβαστεί αυτή η συνέντευξη με τα πολλά μηνύματα που δικαιολογεί και τον τίτλο αυτής της παρουσίασης λέγοντας πως τα όνειρα του Δ. Κοντομηνά δεν χωράνε στο INTERAMERICAN PLAZA! Θα ήταν πολύ μικρά και πολύ σύντομα όνειρα! Τότε παρακαλούσε να 'χουμε υγεία για να προφτάσουμε κάποια όνειρα γιατί η INTERAME-

RICAN σίγουρα μπήκε σε τροχιά αναπτύξεως τέτοια που δεν την σταματάει τίποτα και φυσικά σαν ιδέα η INTERAMERICAN δεν είναι μόνο για τον Ελληνισμό.

Συγχαρητήρια ασφαλιστή Δημήτρη Κοντομηνά να 'χεις υγεία και φώτιση σε καλά έργα, ευχές από όλους εμάς τους ασφαλιστές που χειροκροτήσαμε το έργο σου, απο την ηγεσία της χώρας, τους βουλευτές, τους επιχειρηματίες, το πλήθος των επωνύμων και απλών ανθρώπων. Στα εγκαίνια της 6-10-91 δεν δάκρυσαν μόνο οι γονείς σου συγκινημένοι που είχαν και περισσότερους λόγους. Για κάποιο λόγο ακόμα και στα κρυφά ήτανε περισσότεροι αυτοί που το 'κρυψαν κάποιο δάκρυ ευγνωμοσύνης στη νύχτα και την φασαρία της μουσικής και των ακτίνων λέιζερ που γραφταν στον ουρανό την λέξη INTERAMERICAN.

Ε. Σπύρου



Οι γονείς του Δημήτρη Κοντομηνά



Η στιγμή που τιμάται η Ελληνική Ασφαλιστική Αγορά στα εγκαίνια των νέων Γραφείων INTERAMERICAN. Ο Πρωθυπουργός της χώρας Κ. Μητσοτάκης, η Κυβέρνηση, η Αντιπολίτευση, το Διπλωματικό Σώμα, ο εμπορικός και πνευματικός κόσμος και η Ασφαλιστική οικογένεια υποκλίνονται στο έργο Δ. Κοντομηνά.

Ο κ. Δ. Κοντομηνάς ΠΡΩΤΟΣ ΕΥΡΩΠΑΙΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ

Η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Οικονομικού και Επιχειρηματικού Τύπου, ανέδειξε τον κ. Δημ. Κοντομηνά «Επιχειρηματία της χρονιάς».

Ο πρόεδρος του ομίλου εταιριών της INTERAMERICAN ήταν υποψήφιος για την Ελλάδα μετά τη πρόταση του περιοδικού «Οικονομικός Ταχυδρόμος».

Σύμφωνα με την διο-

γνώτρια ομοσπονδία, χιλιάδες επιχειρηματίες και διευθυντές Ευρωπαϊκών Εταιριών, επέλεξαν κατ' αρχήν 15 υποψήφιους, από τους 100, ανάμεσα στους οποίους και ο κ. Δ. Κοντομηνάς, με σκοπό να αναδειχθούν από αυτούς οι (3) τρεις πρώτοι Ευρωπαίοι Managers για το 1991, οι οποίοι ήταν κατά σειρά ο κ.κ. Percy Barnevic, από τη Σουηδία, Jan

Dirk Timmer, από την Ολλανδία και ο Pekka Helrin από τη Φιλανδία.

Με το διαγωνισμό ο οικονομικός Τύπος της Ευρώπης, θέλει να επιβραβεύσει τις ικανότητες και το δημιουργικό πνεύμα των Ευρωπαίων Επιχειρηματιών και Manager οι οποίοι συμβάλλουν στην ανάπτυξη της οικονομίας των χωρών τους.

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

ΚΟΝΤΟΜΗΝΑΣ Δημήτρης Γεννήθηκε στην Αθήνα το 1939. Σπουδές: Αμερικάνικο Πανεπιστήμιο Βηρυτού (AUB) όπου έλαβε πτυχίο Bachelor. Στο ίδιο Πανεπιστήμιο, ειδικεύτηκε στο Marketing και έλαβε πτυχίο Master's. Σταδιοδρομία ασφαλιστική: Αποσχολήθηκε επαγγελματικά με τις ασφάλειες προσληφθείς ως Εκπαιδευόμενος Διευθυντής στα Περιφερειακά Γραφεία Μέσης Ανατολής της AMERICAN LIFE (ALICO) της οποίας στη συνέχεια διορίστηκε Διευθυντής και Νόμιμος Αντιπρόσωπος του Υποκαταστήματός της στην Ελλάδα (1963-1968). Το 1968, μαζί με την «Οργάνωση Ταμπουρά», ίδρυσε την INTERAMERICAN ΕΠΕ. Το 1971 εκλέγεται Διευθύνων Σύμβουλος της νεοϊδρυθείσης ελληνικής ασφαλιστικής εταιρίας Ζωής INTERAMERICAN στο μετοχικό κεφάλαιο της οποίας συμμετείχαν ο ίδιος, η αμερικανική ασφαλιστική εταιρία INSURANCE Co. OF NORTH AMERICAN (INA) και η υπό τον μετοχικό έλεγχο του Αλεξάνδρου Ταμπουρά ασφαλιστική εταιρία ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ. Το 1974 ίδρυσε την INTERTRUST Α.Ε.-Γ.Α. η οποία το 1988 μετανομάστηκε σε INTERAMERICAN Ζημιών. Το 1980 και αφού η INA είχε εξαγοράσει το 1973 το μερίδιο συμμετοχής της εταιρίας ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ στο κεφάλαιο της INTERAMERICAN - ο Δ. Κοντομηνάς εξαγόρασε από την INA το μερίδιο συμμετοχής της στο κεφάλαιο της INTERAMERICAN Ζωής αποκτώντας έτσι τον απόλυτο μετοχικό έλεγχο αυτής. Το 1988 απέκτησε δια μέσου της INTERAMERICAN Ζωής τον έλεγχο του μετοχικού κεφαλαίου της ελληνικής ασφαλιστικής εταιρίας Ζωής CONTINENTAL HELLAS. Το 1987 συνέδεσε μετοχικά την INTERAMERICAN με την U.A.P. και ίδρυσε με έδρα το Λονδίνο την εταιρία INTERLIFE στην οποία εκτός της INTERAMERICAN συμμετέχουν η γερμανική AACHEN REINSURANCE Co, και η σουηδική TRYGGHANSAN. Ίδρυσε επίσης με έδρα την Νέα Υόρκη την INTERAMERICAN FINANCIAL SERVICES CORPORATION. Στον τραπεζικό χώρο και στον χώρο των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών ίδρυσε το 1988 στην Ελλάδα την INTERTRUST, Εταιρία Διαχείρισης Αμοιβαίου Κεφαλαίου και την Τράπεζα INTERBANK Ελλάδος και INTERBANK Νέας Υόρκης σε συνεργασία με τη γαλλική BANQUE WORMS. Είναι τέλος ιδρυτής πλειάδος θυγατρικών εταιριών της INTERAMERICAN μεταξύ των οποίων η INTERAMERICAN INTERNATIONAL, η MICRONICA, η INTERTECH, η TELEMARKEETING, η INTERTYPE, η INTERFINANCE. Άλλες δραστηριότητες: Πρόεδρος του Δ.Σ. του ιδρύματος ΧΑΤΖΗΚΩΝΣΤΑ και μέλος των Δ.Σ. της ΧΑΝ και του Ο.Δ.Δ.Υ. (πρών Ο.Δ.Ι.Σ.Υ.). Πρόεδρος της Διεθνούς Επιτροπής Εταιριών Ζωής της LIMRA και από το 1984 έως το 1986 μέλος του Δ.Σ. της LIMRA. Αντιπρόεδρος της Ενώσεως Ασφαλιστικών Εταιριών (1977-1986) με αρμοδιότητα τον Κλάδο Ασφαλείων Ζωής και μέλος της Ελληνικής Επιτροπής Ευρωπαϊκής Ασφαλίσεως. Γλώσσες: Αγγλικά, Γαλλικά. Διεύθυνση επαγγελματική: Α. Κηφισίας 117 και Αγ. Κων/νου 59-61, 151 25 Μαρούσι. Τηλ.: 8091111-8054601. Διεύθυνση κατοικίας: Παράσχου 3, 154 52 Ψυχικό. Τηλ.: 6473954.



Στήλη άλατος!

Στήλη άλατος
Στήλη ανάλατος
Πιπεριά καφετηρή
και στιγμή μοναδική

**

Κλικ: την εντοπίσαμε
κλικ: και την βαφτίσαμε.

Στήλη άλατος τη λένε
και σ' αυτούς που δεν την ξένε*
κλικ: θα τους μαγγώνουμε
και θα τους αλατώνουμε!

*Ξενε = Ξέρουμε

20 χρόνια δημιουργίες INTERAMERICAN ... κι είμαστε ακόμα στην αρχή!

- 1) Βασ. Καλτσάς: Ο άνθρωπος που επί 25 χρόνια είναι πολύ κοντά στον Δημ. Κοντομηνά - αναπληρωτής γενικός δ/ντής. Μια επιλογή που δικαίωσε τον Δημ. Κοντομηνά. Ένα ανεκτίμητο κεφάλαιο μεγάλης αξίας στην «περιουσία» της INTERAMERICAN και την Ελληνική Ασφαλιστική Αγορά.
- 2) Ο πρώτος των πρώτων της δύναμης των πωλήσεων Θωμάς Θωμόπουλος.
- 3) Δύσκολο να «συγχρονισθείς» με τον Δημ. Κοντομηνά. Όσοι έπιασαν τον «βηματισμό» του πέτυχαν. Απόδειξη οι χιλιάδες επιτυχημένοι συνεργάτες του. Εδώ ο κ. Γ. Ψαρράς Δ/ντής Marketing.
- 4) Ο Δημ. Κοντομηνάς σκύβει να υποδεχθεί το μέλλον της INTERAMERICAN!
- 5) Το έργο INTERAMERICAN έχει υπογραφή: Δ. Κοντομηνάς. Δεν είναι Non Papers! Γι' αυτό και ο κ. Πεπονής εκ μέρους του ΠΑΣΟΚ συγχαίρει.
- 6) Δημ. Κοντομηνάς και Βασ. Θεοχαράκης. Οι μεγάλοι επιχειρηματίες ξέρουν να ακούνε, να δίνουν και να παίρνουν.
- 7) Ο Δημ. Κοντομηνάς με τον Λεωνίδα Κύρκο.
— «Ασφαλίζεται ο συνασπισμός»;
— «Ίσως, αν περιγράψετε τι και ποιόν φοβάται περισσότερο»;

- 8) Και η «ΑΥΡΙΑΝΗ» παρούσα με τον κ. Μάκη Κουρή, ρωτώντας πώς κτίζεται το Αύριο, σήμερα. Ο κ. Καλτσάς με άσπρα μαλλιά ξέρει να πει, αλλά παρεμβάλλεται ο κ. Μπουλούκος της Ν.Δ. και δεν θα μάθουμε τις απορίες τους...
- 9) Έκφραση, κίνηση, ομορφιά, χωρίς «κακώς κείμενα» στην παρέα του Ζάχου Χατζηφωτίου!
- 10) Δημ. Κοντομηνάς - Γιώργος Βαρδινογιάννης. Η φανέλα του Παναθηναϊκού θα γράφει για πολύ ακόμα INTERAMERICAN. Μεταγραφές δεν γίνονται!
- 11) Όλοι θέλανε να βρεθούν δίπλα στον Δημ. Κοντομηνά. Μερικοί, όπως η Μ. Λάτση το παρακάνανε και φυσικά Νίκος Κούρκουλος και Κώστας Καρράς παραμύλωνε. Ούτε στο σινεμά δεν γίνονται μερικά πράγματα που είδανε...
- 12) Παρούσα και η Μιμή Ντενίση. Η βραδιά εγκαινίων συγκέντρωσε ότι το εκλεκτότερον...
- 13) Βλέπουν κάθε μέρα τον Δημ. Κοντομηνά. Λες να 'χουν το μυστικό της επιτυχίας στο χαρτάκι; Γ. Φωτόπουλος - Νινή Λίβα. Δύο απ' τους χιλιάδες τυχερούς του έργου INTERAMERICAN.
- 14) Πάτερ... φύλαξόν μας από την Εφορία! Και μη εισενέγκης ημάς εις πειρασμόν... Έντρομος ο Σωτήρης Τζούμας στην αγκαλιά της Εκκλησίας... Τόσα συμβαίνουν γύρω μας!
- 15) Παλιές φιλίες! Ο κ. Σπ. Γκίνης!
- 16) Σκύψε λίγο, Σωτήρη. Οι συμβουλές δεν βλέπουν και μάλιστα από Σεβαστό παππού με πολλά εγγόνια! Ο Αλεξ. Ταμπουράς έχει να δώσει ακόμα!
- 17) 15 χρόνια στην INTERAMERICAN η Ελένη Στιύρου - Καράμπαλη. Στην μηχανογράφηση στον Πύργο, στο κτίριο INTERAMERICAN PLAZA ώρες ατελείωτες, πρωί-νά και απογεύματα για να βγουν οι προμήθειες, τ' αποτελέσματα, οι καταστάσεις. Συγχαρητήρια από τον Δ. Κοντομηνά για όλα τα παιδιά της Μηχανογράφησης!
- 18) INTERAMERICAN είναι οι άνθρωποι της Λέει ο Δ. Κοντομηνάς. Και οι άνθρωποι της INTERAMERICAN τον αγαπούν αλλά κι' αυτός τους αγαπά. Managers υπ/των, ασφαλιστές, Δ/τές, τμηματάρχες, υπάλληλοι μηχανογράφησης, καθαρίστριες, ξυλουργοί, ηλεκτρολόγοι, οδηγοί, όλοι ήτανε καλεσμένοι, όλοι είναι σημαντικοί κρίκοι στην αλυσίδα της INTERAMERICAN...



Καθαρός πλανήτης - Καθαροί άνθρωποι

Το χλώριο, χημικό πολέμου

Σε κάθε ελληνικό σπίτι υπάρχει και ένα μπουκάλι με χλώριο, που η Ελληνίδα νοικοκυρά χρησιμοποιεί για καθαρισμό, λεύκανση αλλά και απολύμανση.

Όπως φαίνεται, σε καμία άλλη χώρα στον κόσμο δε χρησιμοποιούν οι νοικοκυρές τόσο το χλώριο όσο οι Ελληνίδες.

Προξενεί εντύπωση το γεγονός ότι ενώ πρόκειται για ισχυρό δηλητήριο, έως σήμερα κανείς τοξικολόγος μας δεν επισήμανε προς το κοινό τις καταστρεπτικές ιδιότητες του καθαριστικού και απολυμαντικού αυτού υγρού.

Απ' την άλλη, το κράτος, το ελάχιστον που θα έπρεπε να κάνει ήταν να υποχρεώσει τις χημικές βιομηχανίες να σφραγίζουν τις φιάλες με ασφαλές πώμα, για να μην είναι τόσο εκτεθειμένα στον κίνδυνο τα παιδιά.

Δε θα σταθώ, προς το παρόν, στο χλωριωμένο πόσιμο νερό, μέσω του οποίου εισέρχονται καθημερινά στον οργανισμό μας ποσότητες του δραστικού αυτού δηλητηρίου που λέγεται χλώριο.

Ας δούμε τα σχετικά προϊόντα που κυκλοφορούν και τα οποία περιέχουν διαλυμένα άλατα χλωρίου σε νερό, που σταδιακά, με τη χρήση, ελευθερώνουν χλώριο. Πρόκειται για ένα αέριο ερεθιστικό, το οποίο στον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο χρησιμοποιήθηκε σαν χημικό όπλο. Μόνο οι Γάλλοι, που πέθαναν απ' αυτό, φθάνουν τους 85.000. Είναι δηλητήριο για τα πνευμόνια και προκαλεί χρόνια βρογχίτιδα, άσθμα, δυσκολίες αναπνοής με πριονό και χρόνιο βήχα. Επίσης, ερεθίζει τα μάτια (δακρύρροια) και τη μύτη (ρινόρροια).

Στα παιδιά και στα ευπαθή άτομα η επίδραση είναι ακόμη μεγαλύτερη.

Το χλώριο επηρεάζει, εκτός από το αναπνευστικό, το κυκλοφοριακό σύστημα, την καρδιά και τα αγγεία. Ως γνωστόν, η καρδιά συνεργάζεται στενά με τους πνεύμονες και κάθε βλάβη τους έχει επιπτώσεις και σ' αυτή.

Όταν ο αέρας περιέχει χλώριο από 0,5-1%, έχει ακαριαία τοξικότητα. Συνεχής αναπνοή επί 5-10 λεπτά, όταν υπάρχει συγκέντρωση σε ποσοστό 0,01% (δηλαδή 100 εκατομμυριοστά), επιδρά θανατηφόρα. Όταν η νοικοκυρά καθαρίζει το σπίτι της με χλωρίνη, η περιεκτικότητα χλωρίου στον αέρα ανέρχεται περίπου στο 1/10 της προαναφερθείσας θανατηφόρας συγκέντρωσης.

Πόσες καθαρίστριες που χρησιμοποιούν καθημερινά χλωρίνη, υποφέρουν από άσθμα, βήχα κ.λπ. και έχουν προβλήματα με το κυκλοφοριακό!

Ιδιαίτερα, όταν, από άγνοια, αναμειχθεί η χλωρίνη με άλλα απολυμαντικά και οξέα των ειδών καθαρισμού WC, μπορούν να σχηματισθούν τα αέρια:

α) **φωσγένιο** (κι αυτό, στον Πρώτο Παγκό-

σμιο Πόλεμο, το χρησιμοποιούσαν σαν χημικό όπλο).

β) **χλωροφόρμιο** (καρκινογόνο).
γ) **τετραχλωράνθρακας** (τοξικό) και
δ) **τριχλωροαιθυλένιο** (καρκινογόνο).

Υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να παρουσιασθεί «χλωριοακμή» στη νοικοκυρά που έρχεται σε επαφή με σχηματιζόμενα αέρια. Εκ-

δηλώνεται με κοκκίνισμα του δέρματος, έντονη φαγούρα και πυώδη σπυράκια. Αυτή η αρρώστια δεν καταπολεμάται με κανένα φάρμακο: περνάει με τον καιρό. Παραμένουν όμως τα ίχνη της στο σκώτι και στα νεφρά, ενώ μπορεί, μεταξύ άλλων, να αφήσει ως κατάλοιπο και τους συνεχείς πονοκεφάλους.

Αχλάδια με «παρθενογένεση»!

Τα αχλάδια που θα καταναλώσουμε ως και του χρόνου τον Μάιο έχουν συλλεγεί και είναι στα ψυγεία.

Εφέτος την άνοιξη οι βροχές δεν επέτρεψαν την κανονική άνθηση και γονιμοποίηση των λουλουδιών της αχλαδιάς. Έτσι, αρκετοί καλλιεργητές χρησιμοποίησαν τεχνητές ορμόνες «παρθενογένεσης» και διατήρησαν μεγάλη τη στρεμματική απόδοση. Όσοι παραγωγοί θεώρησαν ότι η φυσική οδός γονιμοποίησης με τα έντομα είναι προτιμητέα, έχασαν. Σ' αυτούς η παραγωγή μειώθηκε περισσότερο από 30%. Πράγμα που σημαίνει ότι την επόμενη προβληματική για τη γονιμοποίηση περίοδο θα την «διευκολύνουν» με την κατάλληλη «ορμονοθεραπεία».

Είναι σχεδόν αδύνατον να ξεχωρίσει κάποιος αν ένα

αχλάδι έχει προέλθει από τη «φυσιολογική» ένωση του θηλυκού ωαρίου με την αρσενική γύρη ή αν προέρχεται μόνο από το ώαριο, το οποίο «ενεργοποιήθηκε» από μόνο του με τη βοήθεια της ορμόνης. Είναι μάλλον παρακινδυνευμένο να λεχθεί ότι τα «γνήσια» αχλάδια είναι εκείνα που έχουν κανονικό σχήμα, σε αντίθεση με τα άλλα, που έχουν εξογκώματα. Τούτο επειδή το «κανονικό» σχήμα είναι δυνατόν να σημαίνει και καντάρια εντομοκτόνων και φυτοφαρμάκων, ενώ το ακανόνιστο λιγότερο. Από την άλλη, το ακανόνιστο από την επίδραση ενός αθώου σκουληκιού κανέναν δεν πειράζει αν δεν φαγωθεί.

Ίσως, αν το αχλάδι έχει ακανόνιστο σχήμα αλλά και κάποιο μαυραδάκι ή κηλίδα στο εξόγκωμα να είναι το περισσότερο σίγουρο.

Όπως, πάντως, και να έχετε το πράγμα, το αρμόδιο υπουργείο «δεν έχει αποψη» για τις ορμόνες των αχλαδιών, για τις οποίες τηρεί «αιδήμονα σιγή». Όσοι αγρότες ρώτησαν τον Απρίλιο τι να κάνουν, ακόμη «περιμένουν στο ακουστικό τους». Την ίδια εποχή τα ειδικά καταστήματα πωλούσαν ελεύθερα τις ορμόνες. Τι να πουν, εδώ που τα λέμε, και στο υπουργείο; Μήπως οι ντομάτες, τα κολοκυθάκια, οι πιπεριές, τα αγούρια και τα άλλα προϊόντα «εκτός εποχής» των θερμοκηπίων δεν «υποβοηθούνται» είτε με ορμόνες είτε ακόμη και με... δονητές;

Όπως πάντως και να έχει το πράγμα, καλό θα είναι να γνωρίζουμε ότι στις αχλαδιές που μεγαλώνουν στα χαμηλά υψόμετρα οι αγρότες ψεκάζουν πάνω από δεκαπέντε φορές, ζωή να έχουν. Όσο ανεβαίνουμε το υψόμετρο, οι θερμοκρασίες της άνοιξης και του καλοκαιριού είναι μειωμένες σε σχέση με τα πεδινά και οι απαιτούμενοι ψεκασμοί λιγότεροι. Η ανάπτυξη όλων εκείνων των ζώων και των μικροοργανισμών που «παρενοχλούν» τα αχλάδια είναι περιορισμένη στις χαμηλότερες θερμοκρασίες των ορεινών.

Αν, επομένως, έχετε δυνατότητα επιλογής, διαλέξτε τα αχλάδια τα οποία έχουν συλλεγεί σε περιοχές μεγαλύτερου υψομέτρου, και το ίδιο ισχύει και στα μήλα. Μεταξύ μήλων και αχλαδιών προτιμήστε τα πρώτα, επειδή οι ψεκασμοί σ' αυτά είναι λιγότεροι.

Ν.Σ. Μάργαρης
«ΤΟ ΒΗΜΑ»



...Στο τέλος δεν θα ξέρουμε που πάμε!

Η λαϊκή θεραπευτική των βοτάνων

Τελευταία, γινόμαστε μάρτυρες μιας αναβίωσης τους ενδιαφέροντος για τις θεραπευτικές ιδιότητες των φυτών. Τα βότανα αποτελούσαν για αιώνες το κύριο μέσο άσκησης της ιατρικής. Σ' όλο τον κόσμο, οι άνθρωποι είχαν καταλήξει στα ίδια βασικά συμπεράσματα για τις θεραπευτικές ιδιότητες των ίδιων των φυτών, που η συλλογή τους είχε γίνει σε διαφορετικές τοποθεσίες, στα πιο διαφορετικά κλίματα και σε διαφορετικές εποχές. Δημιουργήθηκε έτσι σταδιακά μια **λαϊκή θεραπευτική παράδοση** (που βλέπουμε να την αξιοποιούν ήδη οι αρχαίοι συγγραφείς — στον ελληνικό χώρο ο Αριστοτέλης, ο Ιπποκράτης, ο Διοσκουρίδης, ο Θεόφραστος, ο Γαληνός), ένα σύστημα λαϊκής ιατρικής όπου η σημαντικά αποκεντρωμένη και κοινωνικά διάχυτη γνώση των θεραπευτικών ιδιοτήτων των φυτών συνδυαζόταν συχνά με μαγανίες ή προσευχές, που στόχευαν στο θετικό ψυχολογικό προίδεασμό του ασθενή και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης τους στην εκάστοτε συνταγή.

Ο **παραμερισμός** των βοτάνων (ή προσάθεια αντιγραφής της χημικής σύστασης και των φυσικών λειτουργιών τους) από τα εργαστηριακά παρασκευάσματα της χημικής βιομηχανίας, χαρακτηρίζει μια πρόσφατη, βραχεία περίοδο της ιστορίας της ιατρικής. Πιράσασαμε έτσι σ' ένα άλλο σύστημα, που χαρακτηρίζεται από την εμπρορευματοποίηση της γνώσης ριζικά διαφορετικής, που περιχαρακώνεται με αυστηρούς μηχανισμούς ελέγχου στα απαραίτητα επαγγελματικά στεγανά. Η γλώσσα, τα όργανα και το συνταγολόγιο της ιατρικής γίνονται εξαιρετικά πολύπλοκα, οι θεράποντες της διεκδικούν την αποκλειστικότητα της ιατρικής γνώσης και πράξης απέναντι στην κοινωνία. Μια πρακτική που η τελική εδραίωση της δεν στηρίχθηκε μόνο στην αίγλη που περιβλήθηκε η επιστημονική μέθοδος από τον ευρωπαϊκό Διαφωτισμό: χρειάστηκαν ακόμα — μεταξύ άλλων — να συκοφαντηθεί το σύνολο των αρχών και των εκπροσώπων της λαϊκής ιατρικής και να οδηγηθούν εννιά εκατομμύρια γυναίκες στην

πυρά, σαν μάγισσες.

Αυτό μας κάνει να εκφράζουμε τη σαφή προτίμησή μας στη φυσική ιατρική, δεν είναι μόνο η εμπειροχόμενη σ' αυτήν δυνατότητα αποσυγκέντρωσης της γνώσης κι αποκέντρωση της άσκησης της ιατρικής. Οι πρόσφατες έρευνες έδειξαν με σαφήνεια ότι:

- Τα δραστικά συστατικά των φυτών έχουν **πράγματι** θεραπευτικές ιδιότητες.

- Η απομόνωση των στοιχείων αυτών και η χορήγησή τους με τη μορφή **φυσικών** σκευασμάτων είναι πολύ αποτελεσματικότερη από την χρήση των συνθετικών ισοδύμων τους, επειδή έτσι αφομοιώνονται ευκολότερα από τον ανθρώπινο οργανισμό. Να μερικές εφαρμογές:

Ημικρανία: χαμομήλι
νευραλγία/πονοκέφαλος: χαμομήλι
αύπνια: μελισσόχορτο, λεμόνι, τίλιο
διάρροια: βατομουριά
δυσκοιλιότητα: λιναρόσπορος, χαμομήλι, βασιλικός

εγκαύματα: καρότο, κρεμμύδι
αποστήματα: μαιντανός, δυσόσμος
πρηξίματα/φλεγμονές: καρότο.
αντισηψία πηλών: σκόρδο, μαιντανός, δεντρολίβανο
αντισηψία πηλών: σκόρδο, μαιντανός, δεντρολίβανο
πυρετός: σέλινο
αδυναμία/ατονία/κατάπτωση: δάφνη, τσουκνίδα, κρεμμύδι, φασκόμηλο
κρυολόγημα: χαμομήλι, τίλιο, δεντρολίβανο

βρογχίτιδα: τσουκνίδα, θυμάρι
λαρυγγίτιδα: φασμόμηλο
ναυτία: λεμόνι
δυσπεψία: σέλινο, δάφνη, δεντρολίβανο.
κράμπες/υπερδιέγερση στομάχου: βασιλικός, χαμομήλι, δάφνη, δυσόσμος
κολικοί δυσόσμος
ρύθμιση εμμηνόρροιας: καλέντουλα, φασκόμηλο
ακμή: καλέντουλα
αιμορροΐδες: κρεμμύδι

21.000 τόνους γαριδάκια τρώνε τα Ελληνόπουλα

Γαριδάκια, τοιπς, δρακουλίνα, κράκερς και ένα σωρό άλλα παρόμοια προϊόντα έλκουν τα Ελληνόπουλα - παρά τις προειδοποιήσεις ότι δεν είναι και το καλύτερο συμπλήρωμα τροφής στα διαλείμματα των σχολείων ή στο σπίτι. Τα δύο τελευταία χρόνια η κατανάλωση σνακ στην ελληνική αγορά έχει παρουσιάσει εντυπωσιακή αύξηση, δεδομένου ότι η ισχυρή διαφημιστική υποστήριξη των προϊόντων αυτών έχει... «γαργαλήσει» τη γεύση των μικρών καταναλωτών.

Η αυξημένη κατανάλωση των σνακ δεν είναι βεβαίως μόνον ελληνικό φαινόμενο. Σε όλη την Ερωώπη χρόνο με τον χρόνο ή κατά κεφαλήν κατανάλωση αυξάνεται, με

πρώτους μάλιστα τους Ολλανδούς, τους Βρετανούς, τους Άγγλους και τους Γερμανούς. Σύμφωνα μάλιστα με στοιχεία που προέρχονται από τη βρετανική «European Snack-Food Industry» και αφορούν την ετησία κατά κεφαλήν κατανάλωση μεταξύ των χωρών της Κοινότητας η Ελλάδα κατέχει την πέμπτη θέση με 2,1 κιλά ενώ την πρώτη και τη δεύτερη κατέχουν η Ολλανδία και η Μ. Βρετανία με 4,9 και 4,2 κιλά ετησίως αντίστοιχα.

Όσον αφορά την ευρωπαϊκή αγορά, η μέση ετησία κατανάλωση ανέρχεται σε 2,5 κιλά κατ' άτομο και μετά την Ολλανδία και τη Μ. Βρετανία ακολουθούν το Βέλγιο με 3,3 κιλά, η πρώην Δυτική Γερμανία με 3,1

κιλά, ενώ η Ισπανία και η Αυστρία έπονται της χώρας μας με 2 κιλά ετησίως και ακολουθούν η Γαλλία με 1,9 η Δανία με 1,8, η Ιταλία με 1 κιλό και στην τελευταία θέση βρίσκεται η Πορτογαλία με 0,7 κιλά κατά κεφαλήν.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι στην ελληνική αγορά ο όγκος της κατανάλωσης τριπλασιάστηκε στην περίοδο 1984-1988 και ανήλθε σε 18.150 τόνους, ενώ το 1989 υπερέβη τους 21.000 τόνους, σύμφωνα δε με τις εκτιμήσεις του κλάδου η κατανάλωση αυξάνεται ετησίως κατά 10-15%.

Μεταξύ όμως των προϊόντων σνακ οι μικροί καταναλωτές προτιμούν τις «διάφορες γεύσεις», οι οποίες καλύπτουν το 39,5% της αγοράς, ακολουθούν τα γαριδάκια με 26,5%, τα τοιπς με 22% και τα κράκερς με 12%.

ΣΤΟ ΝΑΙ ΤΟΥ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ '91

που θα κυκλοφορήσει στις μέρες
των Χριστουγέννων «γιορτινό» υποδεχόμενο το 1992

**Διαβάστε - Χαρείτε - Χρησιμοποιήστε
ΤΙΣ ΑΠΟΦΕΙΣ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΜΑΣ...**



**ALLIANZ -
Dr. R. GAVAZZI**

Ο δ/νων
σύμβουλος της
πρώτης
εταιρίας της
Ευρώπης του
'92 μιλά στο
ΝΑΙ για την
ALLIANZ και
τους στόχους της.



**ΣΟΦΙΑ
ΡΑΤΣΙΑΤΟΥ:**

Η γυναίκα
manager
της Nationalen-
Nederlanden
αποκαλύπτει
τα μυστικά
της
επιτυχίας της!

... ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΜΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ

για να έχουν οι ασφαλιστές μας περισσότερη πληροφόρηση.



Ο εφοπλιστής
**ΓΙΩΡΓΟΣ
ΒΕΡΝΙΚΟΣ**
μας ξεναγεί
στα
YACHTING
και
συμβουλεύει
πώς να
ασφαλίσετε
έναν
εφοπλιστή.



**ΣΤΕΛΙΟΣ
ΦΟΥΡΝΑΣ:**

Ο Γενικός
Δ/ της της
INITIATIVE
MEDIA
ATHENS
ασχολείται με
το θέμα
ΑΣΦΑΛΕΙΕΣ-
ΑΣΦΑΛΙΣΤΕΣ
και
ΔΙΑΦΗΜΙΣΗ

Ο **ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΗΣ ΚΑΝΤΑΣ** Καθηγητής Παν/μίου συμβουλεύει πώς
να επιλέγετε το προσωπικό σας και η **ΜΑΡΙΑ ΠΕΤΖΕΤΑΚΗ** μας
μεταφέρει στο πώς βλέπει το 1992.

Ένα άρθρο έκπληξη: Ο manager
του ενός στιλού και όχι του ενός λεπτού!

ΚΑΙ: συνεντεύξεις με πολιτικά πρόσωπα για το 1992.

ΚΑΙ: η αφρόκρεμα της Ελληνικής Οικονομίας σκέφτεται και προτείνει
για το 1992

ΚΑΙ: Ό,τι δίνει το «ΝΑΙ» στους ασφαλιστές τους

ΑΛΛΑ ΚΑΙ: Στήλη άλατος για να ψάξετε να βρείτε τον εαυτό σας!

ΝΑΙ Το περιοδικό που συμβουλεύονται οι επιτυχημένοι και όσοι
ενδιαφέρονται για τους επιτυχημένους!

ΝΑΙ

ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟ ΔΙΜΗΝΙΑΙΟ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ
ΤΟΥ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΗ

(Όθωνος 6 - Αθήνα 105 57 -
ΤΗΛ.: 3229973-8067181
FAX: 3221525)

Ιδιοκτήτης - Εκδότης:
ΕΥΑΓΓΕΛΟΣ Γ. ΣΠΥΡΟΥ

ΕΔΡΑ: Π. Τσαλδάρη 24α &
Μισούλη 7
- Μαρούσι - ΤΗΛ.: 8054553
Α.Φ.Μ. 19581649

ΕΠΙΣΤΟΛΕΣ - ΕΠΙΤΑΓΕΣ:
Ευαγ. Γ. Σπύρου
(Όθωνος 6 - Αθήνα 105 57 -
ΤΗΛ.: 3229973-8067181
FAX: 3221525)

ΤΙΜΗ ΤΕΥΧΟΥΣ ΔΡΧ. 700 -
ΕΤΗΣΙΑ ΣΥΝΔΡΟΜΗ:
Ασφαλιστές: 4.000 δρχ. -
Εταιρίες-Οργανισμοί: 15.000 δρχ.
- Φοιτητές: 2.000 δρχ.
Αριθμ. λογαριασμού
ΕΘΝ. ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ
για πληρωμή συνδρομών:
51342181/104

ΕΙΔΙΚΟΙ ΜΟΝΙΜΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ:
Νικ. Πάπας (Θέματα εκπαίδευσης
μάντζμεντ - μάρκετινγκ ζωής)
Ανδρέας Κ. Τσώκος (ειδικός
δικηγόρος ασφαλιστικών θεμάτων
ΤΗΛ.: 3601623-6535690)
Σμαρούλα Παντελή (Ψυχολόγος &
Σύμβουλος Επιχειρήσεων
ΤΗΛ.: 7225538)

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ - ΧΡΗΜΑΤΙΣΤΗΡΙΟ
Κώστας Χριστόπουλος, Ph.D.
(οικονομολόγος - καθηγητής
ΑΣΟΕΕ επενδύσεις-αμοιβαία
κεφάλαια ΤΗΛ.: 6399384-5228912)

ΙΑΤΡΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ
Δημ. Λινός, (ιατρός καθηγητής
παν/μίου Αθηνών - Βασ. Σοφίας
110 - ΤΗΛ.: 7771023)

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ
Αθ. Παπανδρόπουλος

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ
Δημήτρης Κουκιάς

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ
Τίνα Γκουντή

ΔΙΟΡΘΩΣΗ
Άρης Κούνας

ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ
Β. Σερφιώτης (ΤΗΛ.: 9915396)

ΦΩΤΟΣΥΝΘΕΣΗ
Χαράλαμπος Πάνος
ΤΗΛ.: 3645361 -3605408
FAX: 3602435

ΦΙΛΜΣ ΜΟΝΤΑΖ
«ΓΡΑΦΩΣ» (Μαυρομιχάλη 138,
ΤΗΛ.: 6435834)

ΕΚΤΥΠΩΣΗ
«ΙΝΤΕΡΤΥΠ Α.Ε.»
(Αφροδίτης 24 & Ριζούντος,
Ελληνικό ΤΗΛ.: 9620426-27)

ΤΑ ΕΠΩΝΥΜΑ ΑΡΘΡΑ
ΕΚΦΡΑΖΟΥΝ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΩΝ ΚΑΙ ΟΧΙ ΤΟΥ
ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΥ «ΝΑΙ»

100 ΧΡΟΝΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ

Εδώ και 100 χρόνια η ΕΘΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ
βρίσκεται πάντα ΜΠΡΟΣΤΑ.

Πρωτοπορώντας και θέτοντας γερές βάσεις
υποδομής στις γενικές ασφαλίσεις και στις
ασφάλειες ζωής. Συμβάλλοντας στην εθνική
οικονομία. Συνεισφέροντας στις πιο δύσκολες
στιγμές της Ελλάδας.

Με τη συμμετοχή των σημαντικότερων
ελληνικών τραπεζών της εποχής και
με κύριο μέτοχο την ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ, στις 15
Ιουνίου 1891 ιδρύεται η Ελληνική Εταιρία Γενικών
Ασφαλειών «Η ΕΘΝΙΚΗ».

Παρουσία δυναμική, όχι μόνο εντός,
αλλά και εκτός των τότε συνόρων: στις
ελληνικές παροικίες, στις
εστίες του ελληνισμού,
στην Κων/πολη, στα μεσο-
γειακά λιμάνια.
Στην Κρήτη, μάλιστα, είχε
ασφαλιστεί από το 1895
στον Κλάδο Ζωής και ο
Ελευθέριος Βενιζέλος,
πριν ακόμα η φήμη του
φτάσει στην ελληνική
πρωτεύουσα.



Συνεισφορά μοναδική: στο Μακεδονικό
Αγώνα, στα χρόνια του 1912-13, στην
προσπάθεια ανασυγκρότησης του ελληνικού
κράτους.

Η ανταπόκρισή της άμεση: όταν τον Αύ-
γουστο του 1917 αποτεφρώθηκε από
άγνωστες αιτίες η Θεσσαλονίκη, η ΕΘΝΙΚΗ
κάλυψε τη ζημιά
ύψους 2.200.000 δρχ.,
ποσό υπέρογκο για
την εποχή.



Με σημαντική συμμετοχή: στην αποκα-
τάσταση των προσφύγων μετά τη συν-
θήκη της Λωζάνης, στην ηθική και υλική υπο-
στήριξη των υπαλλήλων της στην Κατοχή, όταν
οργάνωσε συσσίτιο, μία δαπάνη που κόστισε
όλο της το χαρτοφυλάκιο.

Η εθνική προσφορά της συνεχίζεται μέ-
χρι και σήμερα. Με την ολοκλήρωση
των έργων ανασύλωσης και συντήρησης των
υπογείων του κτιρίου της οδού Κοραή 4, του
μεγάρου της εταιρίας, που επιτάχθηκε το 1941
από τους Γερμανούς και τα υπόγειά του μετα-
τράπηκαν σε κρατητήρια. Με αίτησή της ο χώ-
ρος που ονομάστηκε «Χώρος Ιστορικής Μνή-
μης 1941-44» κηρύχθηκε διατηρητέο μνημείο
από το Υπουργείο Πολιτισμού.

Ατενίζοντας τον 21ο αιώνα, η ΕΘΝΙΚΗ
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ εξακολουθεί να βρίσκε-
ται 100 χρόνια ΜΠΡΟΣΤΑ.
ΜΠΡΟΣΤΑ σε αντίληψη, εξυπηρέτηση, σιγουριά.
ΜΠΡΟΣΤΑ σε σοβαρότητα, αξιοπιστία, συνέ-
πεια και υπευθυνότητα.
ΜΠΡΟΣΤΑ στον Άνθρωπο.

ΕΘΝΙΚΗ
Η ΠΡΩΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ

insurance

assurance

assicurazione

seguro

seguro

árachas

assurance

verzekering

verzekering

forsikring

versicherung

ασφάλεια

Όπως κι αν την προφέρεις, ας είναι η μεγαλύτερη.

Ενωμένη Ευρώπη. Μια αγορά χωρίς σύνορα.

Κι η ασφάλεια όσο ποτέ απαραίτητη. Όπως κι αν την προφέρεις,
ας είναι η μεγαλύτερη: Η Allianz. Με ιστορία 100 χρόνων.

Με δυναμική παρουσία σε 43 χώρες του κόσμου.

Με παραγωγή ασφαλίσεων 4,3 τρισ. δολ. Με διεθνή πείρα αλλά
και βαθειά γνώση κάθε αγοράς. Η Ενωμένη Ευρώπη δεν είναι μακριά.

Γι' αυτό η Allianz είναι εδώ από τώρα!

Allianz

