

# Στην υπηρεσία των πωλήσεων

Στη συνέχεια στο πλαίσιο τους αφιερώματος στο ανθρώπινο δυναμικό των ασφαλιστικών εταιρειών ακολουθούν πέντε ερωτήσεις και πέντε απαντήσεις από τους επικεφαλής διευθύνσεων ανθρώπινου δυναμικού πέντε ασφαλιστικών εταιρειών. Μία από τις ερωτήσεις αναφέρεται στα μέτρα που λαμβάνονται για την στήριξη των πωλήσεων από το διοικητικό προσωπικό.

Οι ερωτήσεις στις οποίες απαντούν οι επικεφαλής των διευθύνσεων ανθρώπινου δυναμικού ασφαλιστικών εταιρειών, είναι οι παρακάτω:

1. Ποια είναι η σύνθεση (φύλο, ηλικία, μόρφωση κ.λπ.)

του ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας σας και ποιοι οι στόχοι για την περαιτέρω ανάπτυξη του;

2. Ποιες είναι οι βασικές αρχές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού που υλοποιείτε;

3. Ποια ιδιαίτερα μέτρα λαμβάνετε για τα διοικητικά υποστηρικτικά τμήματα των πωλήσεων;

4. Πιστεύετε ότι ο ασφαλιστικός κλάδος είναι ελκυστικός για τους νέους ανθρώπους εν γένει;

5. Ποια μέτρα προωθείτε, ώστε η εταιρεία σας να προσελκύει νέα talenta ως στελέχη και να ανανεώνει το ανθρώπινο δυναμικό;



Επιμέλεια:  
Λάμπρος  
Καραγεώργος

## EUROLIFE ERB



Βασιλική Χανιώτη,  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού

## Το μεγαλύτερό μας κεφάλαιο είναι οι άνθρωποι

1 Τα τελευταία τρία χρόνια η ομάδα της Eurolife ERB έχει αυξηθεί σημαντικά, ως αποτέλεσμα της συστηματικής επένδυσής μας στην ανάπτυξη και την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού μας. Ταλαντούχα στελέχη, τόσο από την ασφαλιστική όσο και από την ευρύτερη αγορά, έχουν ενσωματωθεί στον οργανισμό, φέρνοντας μαζί τους την εμπειρία, την τεχνογνωσία, τον ενθουσιασμό και την όρεξή τους, στηρίζοντας τους στρατηγικούς στόχους και το όραμά μας. Σήμερα, το προσωπικό μας στην Ελλάδα ανέρχεται σε 350 εργαζόμενους. Στεκόμαστε με σεβασμό στην εμπειρία και την τεχνογνωσία των παλαιότερων, ενισχύοντας παράλληλα τον οργανισμό με ταλαντούχους νέους που είναι πιο κοντά στην τεχνολογία και τις εξελίξεις. Η παρουσία των δύο φύλων είναι ισορροπημένη, τόσο συνολικά στον οργανισμό όσο και στο επίπεδο της διοικητικής ομάδας.

2 Το μεγαλύτερό μας κεφάλαιο είναι οι άνθρωποι μας. Στοχεύουμε συνεχώς στην επαγγελματική και την προσωπική τους ανάπτυξη, γι' αυτό και υλοποιούμε, μεταξύ άλλων, μια σειρά από δράσεις και εκπαιδεύσεις. Για την ανάπτυξη, λοιπόν, του ανθρώ-

πινου δυναμικού μας κινούμαστε σε τρεις άξονες: εφοδιάζουμε τους ανθρώπους μας με τα εργαλεία και τις γνώσεις που χρειάζονται, για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους. Οι εκπαιδεύσεις που δίνονται περιλαμβάνουν σεμινάρια του αντικείμενου τους, σε συνεργασία με τους πιο αξιόπιστους φορείς της αγοράς, αλλά και σεμινάρια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Επιπλέον, αναπτύσσουμε τις ηγετικές ικανότητες των στελεχών μας, προκειμένου να έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να διαχειριστούν και να αναπτύξουν περαιτέρω τις ομάδες τους. Τέλος, παρέχουμε μια σειρά εκπαιδεύσεων και άλλων δράσεων σε θέματα Wellness, καθώς πιστεύουμε ότι είναι ιδιαίτερα σημαντική η ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

4 Όπως όλα δείχνουν, ο ασφαλιστικός κλάδος στη χώρα μας έχει μεγάλο περιθώριο ανάπτυξης, γεγονός που σημαίνει μεγάλες ευκαιρίες και μακροπρόθεσμο ορίζοντα για όποιον αποφασίσει να απασχοληθεί στον κλάδο. Στο χώρο μπορεί κανείς να συναντήσει διαφορετικά αντικείμενα και θέσεις εργασίας, κάποιες από τις οποίες έχουν σημαντικές «προκλήσεις». Αυτό είναι κάτι που αφορά πολύ τη νέα γενιά, στην οποία αρέσει να ανακαλύπτει νέα πράγματα και αναζητά την εξέλιξη. Την ίδια στιγμή, η δυσκολία που αντιμετωπίζουμε στην εύρεση συγκεκριμένων δεξιοτήτων αποτελεί χρυσή ευκαιρία για νέα talenta, προκειμένου να επιλέξουν συναφείς επαγγελματικές κατευθύνσεις και να αναδειχθούν στον ασφαλιστικό χώρο. Ωστόσο, κι ενώ η ασφαλιστική αγορά αποτελεί έναν από τους καλύτερους εργοδότες στη χώρα μας, διαπιστώνουμε πως οι νέοι έχουν μια στρεβλή αντίληψη των επαγγελμάτων που υπάρχουν στην αγορά μας, γεγονός που επιβεβαιώνει πως έχουμε ακόμα αρκετό δρόμο να διανύσουμε μέχρι να γίνουμε ένας employer of choice.

5 Η προσέλκυση νέων ταλέντων και η ενσωμάτωσή τους στον οργανισμό μας αποτελεί σημαντική προτεραιότητα για όλη τη διοικητική ομάδα. Φροντίζουμε κάθε χρόνο να είμαστε κοντά στους νέους



με διαφορετικές αφορμές. Τα τελευταία τρία χρόνια, συμμετέχουμε με επιτυχία στο Πανόραμα Επιχειρηματικότητας και Σταδιοδρομίας και διοργανώνουμε Business Days στις εγκαταστάσεις μας, επιδιώκοντας να γνωρίσουν οι νέοι την ασφαλιστική αγορά και την εταιρεία μας. Επιπλέον, συνεργαζόμαστε με τα ελληνικά πανεπιστήμια πραγματοποιώντας παρουσιάσεις της εταιρείας και των δράσεών μας και δίνοντας την ευκαιρία σε νέους να κάνουν την πρακτική άσκησή τους στην εταιρεία μας και να γνωρίσουν το χώρο μας από κοντά.

Η εταιρεία υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση. Κατά μέσο όρο 20.000 ώρες ετησίως αφιερώνονται σε εκπαιδευτικά προγράμματα με θεματολογία που αφορά στον εμπλουτισμό της ασφαλιστικής γνώσης, στην ανάπτυξη νέων ψηφιακών δεξιοτήτων και το κτίσιμο άλλων δεξιοτήτων (soft skills) συνδεδεμένων με το όραμα, την αποστολή και τις αξίες της εταιρείας.

2 Οι τεχνολογικές εξελίξεις και η ψηφιοποίηση αποτελούν τις σημαντικότερες δυνάμεις που οδηγούν και ενισχύουν τις αλλαγές στο περιβάλλον μας.

Στην INTERAMERICAN πιστεύουμε ότι για να ηγηθούμε των αλλαγών που συμβαίνουν στην αγορά μας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι ο μετασχηματισμός της εταιρείας.

Η ασφάλεια παραμένει πάντα ο πυρήνας των δραστηριοτήτων μας. Θέλουμε όμως να είμαστε παρόντες σε κάθε σημαντική στιγμή της ζωής του πελάτη μας. Να του προσφέρουμε ένα σύνολο υπηρεσιών που συμπληρώνουν την ασφαλιστική προστασία και προσδίδουν προστιθέμενη αξία στον ίδιο και στην εταιρεία.

Θέλουμε να είμαστε ένας ζωντανός, σύγχρονος και ευέλικτος οργανισμός. Για να το πετύχουμε αυτό, αναπτύσσουμε το ανθρώπινο δυναμικό μας προωθώντας την ομαδική εργασία, τον πειραματισμό, την απλότητα, την ευελιξία, την ταχύτητα και την ευαισθησία. Ξεπερνάμε τις παραδοσιακές δομές, ώστε να μπορούμε να αντιλαμβανόμαστε γρήγορα και να ανταποκρινόμαστε άμεσα.

3 Η εταιρεία μας προσφέρει καθημερινά αξία στους πελάτες μας. Επιθυμία μας όμως είναι να γινόμαστε ακόμα πιο καινοτόμοι και σύγχρονοι. Να απολοποιήσουμε παντού τις διαδικασίες μας, τα προϊόντα μας, να αξιοποιήσουμε στο έπακρο τα πολλά και διαφορετικά σημεία επαφής με τον πελάτη μας, προσφέροντάς του έτσι μια ενιαία και εξαιρετική εμπειρία με κάθε ευκαιρία που θα μας δίνεται.

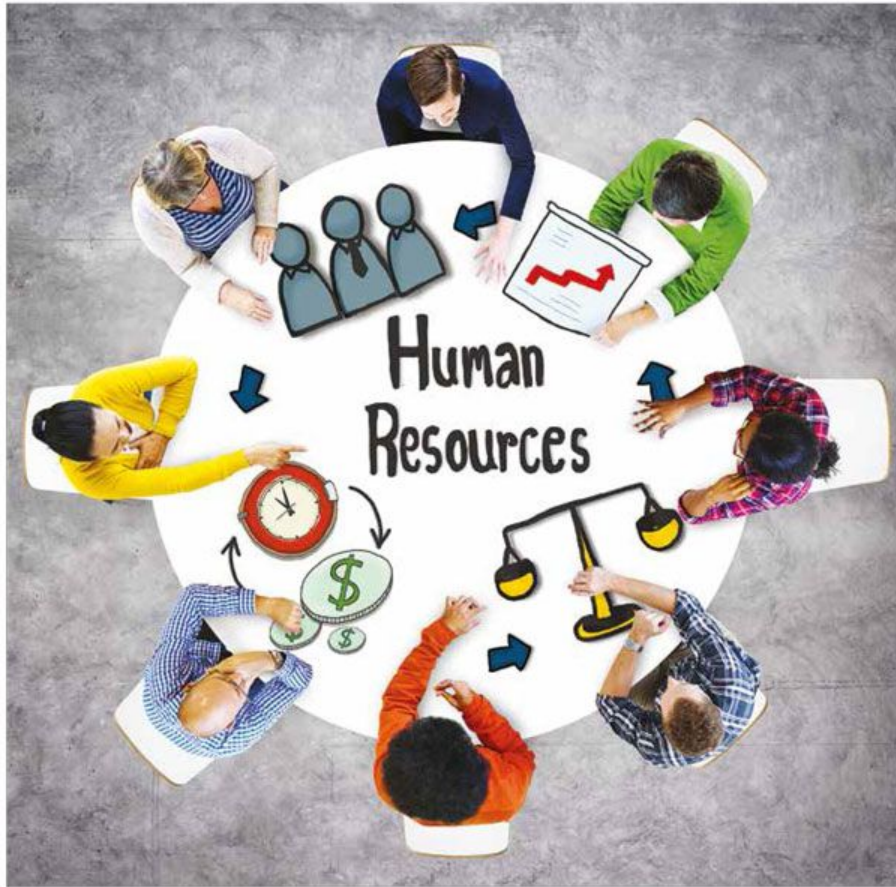
## INTERAMERICAN



Δροσιά Καρδάση,  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού

## Λιγότερη ιεραρχία και περισσότερη ομαδικότητα

1 Στο ανθρώπινο δυναμικό της INTERAMERICAN παρατηρείται μια ισορροπημένη κατανομή ανδρών-γυναϊκών (55% προς 45% αντιστοίχως), με μέσο όρο ηλικίας 44 ετών, ενώ 6 στους 10 έχουν τίτλο σπουδών από μεταδευτεροβάθμιο ή τριτοβάθμιο εκπαιδευτικό ίδρυμα.



Εισάγοντας σύγχρονες τεχνολογίες, αφήνουμε σταδιακά πίσω τα σύνθετα μοντέλα οργάνωσης του χθες και υιοθετούμε νέους τρόπους οργάνωσης στην καθημερινότητά μας. Δομές ανοιχτές σε ιδέες, που αντικαθιστούν τη γραφειοκρατία με το επιχειρηματικό πνεύμα και την αναπτυξιακή κουλτούρα. Η δύναμη της ιεραρχίας σταδιακά δίνει τη θέση της στη δύναμη της δημιουργικότητας, της δέσμευσης, της ικανότητας και της ευθύνης για το τελικό αποτέλεσμα.

**4** Ο ασφαλιστικός κλάδος είναι ελκυστικός, έχει ακόμα αρκετά περιθώρια για να γίνει ελκυστικότερος στους νέους ανθρώπους. Ένα από τα βασικότερα αυτού του είναι ο «σκοπός» του. Λίγοι είναι οι κλάδοι που δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζομένους τους να δημιουργούν αξία στον πελάτη τους στις πιο σημαντικές στιγμές της ζωής του. Να είναι εκείνοι που θα βρίσκονται δίπλα του τόσο στις χαρές του όσο και στις πιο δύσκολες στιγμές του.

Η επικοινωνία και ενημέρωση είναι κριτικής σημασίας, ώστε οι νέοι να γνωρίζουν ότι ο κλάδος προσφέρει πολύ καλές ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και ελκυστικές παροχές. Το δε επίπεδο σπουδών, οι γνώσεις και τα χαρακτηριστικά που χρειάζονται για να εργαστεί κάποιος στον ασφαλιστικό κλάδο είναι πολύ υψηλού επιπέδου.

Επιπλέον, ο ασφαλιστικός κλάδος θα πρέπει να εκσυγχρονιστεί, να απλοποιήσει τις δομές του μειώνοντας τα επίπεδα ιεραρχίας και να αλλάξει τον τρόπο εργασίας υιοθετώντας πιο ευέλικτες εργασιακές πρακτικές. Οι νέοι σήμερα προτιμούν εργασιακά περιβάλλοντα που ανταποκρίνονται στις αξίες τους και τους δίνουν περιθώρια για καινοτομία και δημιουργικότητα.

**5** Σχεδιάζουμε τη στρατηγική του μετασχηματισμού μας, έτσι ώστε η INTERAMERICAN να είναι ένας από τους ιδανικούς εργοδότες στην Ελλάδα. Στριζουμε αυτή τη φιλοδοξία, δημιουργώντας

γώντας μία νέα εταιρική κουλτούρα που δίνει στους ανθρώπους την ελευθερία να σκέπτονται χωρίς περιορισμούς, να πειραματίζονται, να εξελίσσονται, να μαθαίνουν και να συμμετέχουν εξίσου στην επίτευξη κοινών στόχων.

Μέσα σε αυτό το γόνιμο περιβάλλον, νέοι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να αναπτύξουν το ταλέντο τους, τις γνώσεις τους, τις εμπειρίες τους, να υλοποιήσουν τις φιλοδοξίες τους και να πετύχουν τους δικούς τους επαγγελματικούς στόχους.

Με λιγότερη ιεραρχία και περισσότερη ομαδικότητα, αφουγκραζόμαστε καλύτερα τις ανάγκες του πελάτη, του συνεργάτη, αλλά και του συναδέλφου μας και παίρνουμε αποφάσεις οι οποίες στηρίζονται περισσότερο σε δεδομένα και στοιχεία και λιγότερο σε στερεότυπα και διαίσθηση.

Η INTERAMERICAN υποστηρίζει ανθρώπους που έχουν ισχυρά κίνητρα, ευαισθησία, γνώσεις και θέληση να δημιουργήσουν υψηλής ποιότητας προϊόντα και υπηρεσίες για τους πελάτες μας και την κοινωνία, επιτυγχάνοντας ταυτόχρονα τους δικούς τους προσωπικούς στόχους και τα όνειρά τους.

## ΑΧΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Άννα Μανιάτη,  
Διευθύντρια  
Ανθρώπινου  
Δυναμικού

## Πόλος έλξης ο κλάδος για τους νέους

**1** Στην εταιρεία μας, το 55% του ανθρώπινου δυναμικού αποτελείται από γυναίκες και το 45% από άνδρες. Ο μέσος όρος ηλικίας είναι τα 43 έτη και το 38% των εργαζομένων ανήκει στη γενιά των millennials, το 49% στη γενιά X και το υπόλοιπο 13% στους baby boomers και το 61% από τους εργαζόμενους έχει πανεπιστημιακή μόρφωση.

Οι άνθρωποι μας βρίσκονται στον πυρήνα της δραστηριότητάς μας και αποτελούν το σημαντικότερο ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα. Ένας από τους σημαντικότερους πυλώνες αλλά και στρατηγική μας προτεραιότητα είναι η επαγγελματική ανάπτυξη των ανθρώπων μας. Ειδικά στη σύγχρονη αγορά, η οποία κινείται με μεγάλες ταχύτητες, συνθήκες έντονου ανταγωνισμού και υψηλές απαιτήσεις άμεσης ανταπόκρισης στις συνεχείς αλλαγές και εξελίξεις, στην ΑΧΑ δημιουργούμε τις συνθήκες ώστε να χτίσουμε ένα ισχυρό «ψηφιακό» Employer Brand. Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο δίνουμε ιδιαίτερη βαρύτητα στην προετοιμασία των ανθρώπων μας ώστε να ανταποκρίνονται στη νέα εποχή και να αποτελούν κοινωνούς της «ψηφιακής» κουλτούρας με στοχευμένες ενέργειες που αφορούν τόσο σε τεχνικά αντικείμενα όσο και προσωπικές δεξιότητες.

**2** Η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των ανθρώπων μας αλλά και η διάχυση γνώσης μέσα στον οργανισμό αποτελούν στρατηγική μας προτεραιότητα. Σε αυτό το πλαίσιο η ΑΧΑ Ελλάδα προσφέρει στους ανθρώπους της ένα μεγάλο εύρος επιλογών ανάπτυξης, συνθέτοντας για τον καθένα ξεχωριστά ένα προσωπικό πλάνο ανάπτυξης που μπορεί να περιλαμβάνει:

- Προγράμματα ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων που εστιάζουν στην τεχνική εξειδίκευση, καθώς και στην ανάπτυξη προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων management.

- Εσωτερικά career paths και ευκαιρίες κάθετης και οριζόντιας εξέλιξης.

- Προγράμματα Διεθνούς Κινητικότητας που διευρύνουν τους επαγγελματικούς ορίζοντες και αναπτύσσουν διεθνή προσανατολισμό.

Ακόμη πιο συγκεκριμένα ως προς την εκπαίδευση, στην αρχή του έτους η ομάδα L&D δημιουργεί τη στρατηγική της λαμβάνοντας υπόψη τις στρατηγικές προτεραιότητες της εταιρείας, τη συνολική στρατηγική της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού και Διαχείρισης της Αλλαγής, καθώς και τις τάσεις της εποχής όπως αυτές ορίζονται σε σχετικές διεθνείς και τοπικές έρευνες. Η στρατηγική περιλαμβάνει εκπαιδευτικά προγράμματα (classroom, e-learning, on the job training), τα οποία εντάσσονται στους παρακάτω 7 πυλώνες:

1. **Ηγετικές Δεξιότητες**
2. **Τεχνικές Δεξιότητες**
3. **Κουλτούρα της ΑΧΑ**
4. **Προσωπική Ανάπτυξη**
5. **Ψηφιακές Δεξιότητες**
6. **Πελατοκεντρικότητα**
7. **Agility (Άμεση και αποτελεσματική λήψη αποφάσεων, Ανάλυση πρωτοβουλιών, Απλοποίηση κ.λπ.)**

**3** Στόχος μας είναι η κουλτούρα να μεταφερθεί και στους ανθρώπους που αντιπροσωπεύουν την εταιρεία μας στους εξωτερικούς μας πελάτες. Έχουμε θεσμοθετήσει το ρόλο του field coacher, λειτουργεί το Τμήμα Υποστήριξης και Εκπαίδευσης Συνεργατών και σχεδιάζουμε τη δομή με στόχο την ευελιξία, την αμεσότητα και την αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ διοικητικών τμημάτων και συνεργατών.

**4** Τα τελευταία χρόνια θεωρείται πιο ελκυστικός ο κλάδος λόγω της κατανόησης της σπουδαιότητας της ασφάλισης στην κοινωνία. Οι συνθήκες εργασίας που ισχύουν σήμερα στον ελληνικό ασφαλιστικό κλάδο τον καθιστούν πόλο έλξης για τους νέους. Χρειάζεται όμως συνεχής και στοχευμένη ενημέρωση των νέων για τις τάσεις και τις ευκαιρίες που προσφέρει ο ασφαλιστικός κλάδος.

**5** Συνεχής πρόκληση για την ΑΧΑ Ασφαλιστική αποτελεί η εύρεση φιλόδοξων ανθρώπων με υψηλούς στόχους που διακρίνονται από ακεραιότητα, υπευθυνότητα, επαγγελματισμό, πρωτοβουλία, ομαδικότητα, ευελιξία, δημιουργικότητα και διάθεση για μάθηση.

Προκειμένου να προσελκύσουμε τους καλύτερους υποψηφίους από την αγορά, η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού ακολουθεί μία συγκεκριμένη στρατηγική προσέλκυσης και επιλογής που πε-

ριλαμβάνει διαφορετικές πρωτοβουλίες:

- Το πρόγραμμα AXA Greece 4 YOUth δημιουργήθηκε στην AXA Ασφαλιστική το 2015 και έχει στον πυρήνα των δράσεών του τη δέσμευση του Ομίλου AXA, όπου στο πλαίσιο του Alliance 4 Youth εταιρείες-ηγέτες στην αγορά αναγνωρίζουν πως η ανεργία στους νέους είναι ένα σοβαρό κοινωνικό θέμα στην Ευρώπη και δεσμεύονται στην επίλυσή του.

- Η εταιρεία μας στηρίζει τα τελευταία χρόνια ένθερμα με χορηγία το Πανόραμα Επιχειρηματικότητας.

- AXA Business Day. Σε συνέχεια της συμμετοχής της AXA Ασφαλιστικής στο Πανόραμα Επιχειρηματικότητας, η εταιρεία δίνει την ευκαιρία σε φοιτητές και αποφοίτους από όλη τη χώρα να περάσουν μία μέρα στην AXA για να γνωρίσουν καλύτερα το εργασιακό μας περιβάλλον και τις ευκαιρίες καριέρας που προσφέρουμε.

- Παρουσιάσεις σε φοιτητές, απόφοιτους και τελειόφοιτους διαφόρων πανεπιστημίων, με κύριο στόχο την ενημέρωσή τους σχετικά με τις ευκαιρίες καριέρας στην εταιρεία μας.

- Παρουσιάσεις σε πανεπιστήμια.

- Ενημερώσεις σε σχολεία από Alumni της εταιρείας μας.

- Συμμετοχή σε Ημέρες Καριέρας.

- Προγράμματα πρακτικής άσκησης.

## ΜΙΝΕΤΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Ελένη Κάχρη,  
διευθύντρια  
Διοικητικών  
Υπηρεσιών

## Επενδύουμε συνεχώς στο ανθρώπινο δυναμικό

1 Ο ασφαλιστικός κλάδος εντάσσεται στην κατηγορία των εταιρειών εντάσεως εργασίας. Δεν είναι τυχαίο λοιπόν το γεγονός ότι η ΜΙΝΕΤΤΑ, από την αρχή της λειτουργίας της, επενδύει στο



ανθρώπινο δυναμικό της το οποίο -πλέον των λοιπών παροχών- εκπαιδύει και εξελίσσει διαρκώς.

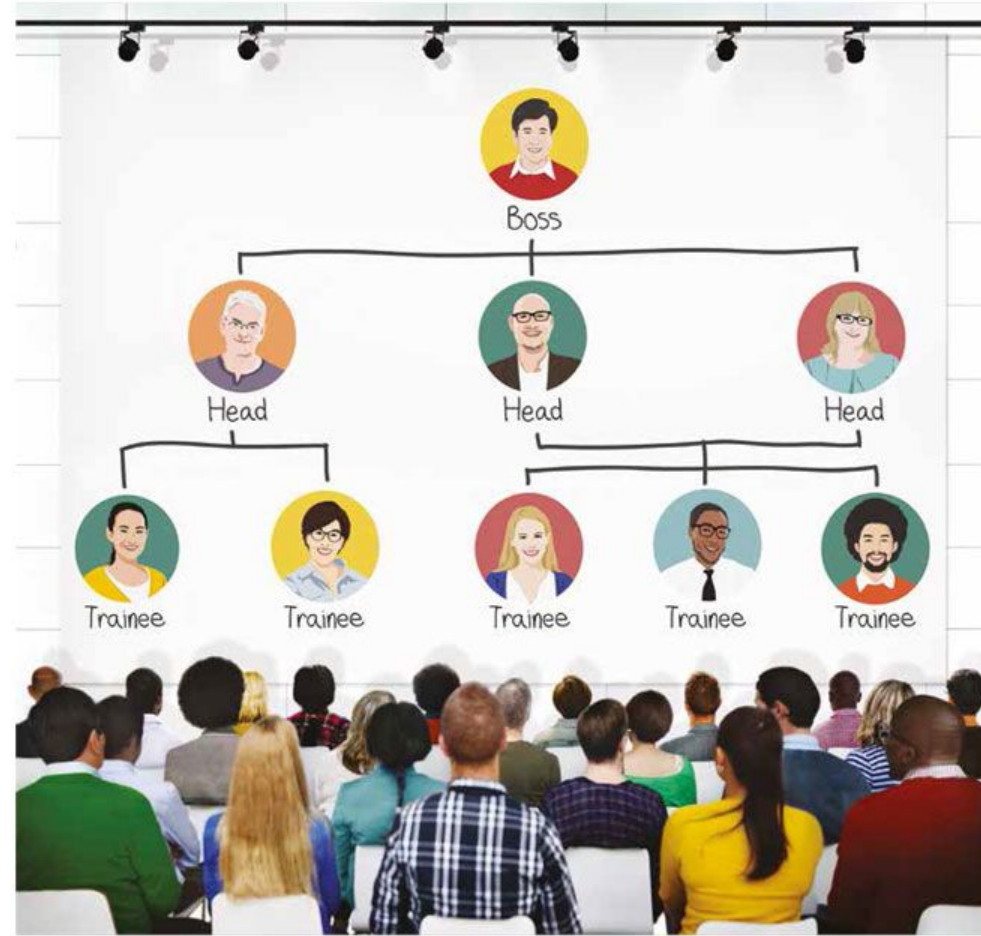
Ακολουθεί η κατανομή με βάση την ηλικία, το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο.

ΦΥΛΟ 2018	
Άνδρας	52%
Γυναίκα	48%
	100%
ΗΛΙΚΙΑ 2018	
20-30	13%
31-40	29%
41-50	27%
51-60	26%
61	4%
	100%
ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ 2018	
ΛΥΚΕΙΟ	30%
ΛΥΚΕΙΟ-ΙΕΚ	15%
ΕΠΙ ΠΤΥΧΙΩ	1%
ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ	47%
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	8%
	100%

### HR and Recruiting

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

[READ MORE](#)



Μεγαλύτερη σημασία έχει, πέρα από την κατανομή, το προσωπικό να απαρτίζεται από ανθρώπους που χαρακτηρίζονται από πάθος για το αντικείμενο εργασίας τους και διάθεση για αλλαγή στο συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Γεγονός που συμβαδίζει με το όραμα της εταιρείας, όπως καταγράφηκε από τους εργαζόμενους: «Να είμαστε η Πρώτη Ιδιωτική Ασφαλιστική Εταιρεία ελληνικών συμφερόντων και το όνομά μας να είναι συνυφασμένο με την αξιοπιστία, τη φερεγγυότητα και την εξαιρετική εξυπηρέτηση».

2 Πρώτα απ' όλα, η προσπάθεια για συνεχή ανάπτυξη των γνώσεων και ικανοτήτων του προσωπικού. Με βασικό σημείο προσδιορισμού των αναγκών τη διαδικασία αξιολόγησης για τις εκπαιδευτικές/ αναπτυξιακές ανάγκες και την κάλυψή τους -έπειτα από τον αντίστοιχο προγραμματισμό- με διάφορα μέσα (σεμινάρια, προγράμματα σπουδών, περιοδικές ενημερώσεις κ.ά.).

Συμμετοχή των εργαζομένων σε δράσεις με σκοπό τη γνωριμία του αντικειμένου εργασίας και άλλων τμημάτων της εταιρείας.

Η καλύτερη αξιοποίηση των δυνατών σημείων και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του κάθε εργαζομένου μέσω των κατάλληλων εσωτερικών μετακινήσεων.

Διενέργεια συναντήσεων με σκοπό την έκφραση ιδεών/προτάσεων, αξιολόγηση αυτών και κατόπιν υλοποίησή τους.

Η εμπλοκή των εργαζομένων σε διάφορα θέματα κοινωνικού περιεχομένου μέσα από τη συμμετοχή τους σε events της εταιρείας.

Στόχος μας είναι το περιβάλλον που διαμορφώνεται στη ΜΙΝΕΤΤΑ να ευνοεί την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων.

3 Δεν υπάρχει διαχωρισμός του προσωπικού παρά μόνο των αρμοδιοτήτων. Αντίστοιχες ενέργειες υλοποιούνται προς



όλους τους συναδέλφους όλων των τμημάτων. Η εργασία την οποία προσφέρει ο κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση των στόχων της εταιρείας σαν σύνολο.

**4** Ο ασφαλιστικός κλάδος είναι ένας πολύ ιδιαίτερος κλάδος που μπορεί να προσελκύσει εργαζομένους πολύ διαφορετικών ειδικοτήτων. Ενώ ανήκει στον τεχνοκρατικό χρηματοοικονομικό τομέα, χαρακτηρίζεται από την ανθρωποκεντρική φύση του, ενώ σημαντικό ρόλο στην πορεία ανάπτυξης περιλαμβάνουν οι τεχνολογικές εξελίξεις.

**5** Η λειτουργία της MINETTA, στο πλαίσιο ενθάρρυνσης/ενσωμάτωσης της καινοτομίας που αναφέρθηκε παραπάνω, είναι βασικό στοιχείο προσέλκυσης νέων ταλάντων.

Το πιο σημαντικό όμως για τον κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως ηλικίας, είναι να δραστηριοποιείται σε ένα εργασιακό περιβάλλον ευχάριστο, ασυγκρατικό με ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και -πάνω απ' όλα- με σεβασμό στην προσωπικότητά του. Αυτά τα χαρακτηριστικά προσπαθούμε διαρκώς να ενισχύουμε στο περιβάλλον της MINETTA και αυτός είναι τελικά ένας από τους βασικούς λόγους που πιστεύουμε ότι λειτουργούν θετικά στην προσέλκυση αξιόλογου ανθρώπινου δυναμικού.

## ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ



Κωνσταντίνος Ζορμπάς,  
επικεφαλής Υπηρεσίας  
Διοικητικών  
Υπηρεσιών

## Αποτελούμε εταιρεία ανθρωποκεντρικού χαρακτήρα

**1** Το ανθρώπινο δυναμικό μας αποτελείται από ανθρώπους με εξειδικευμένη γνώση και κατάρτιση. Η κατανομή του ως προς την ηλικία και το φύλο αποτελεί έμπρακτο παράδειγμα της προσπάθειας των ίσων ευκαιριών, το 52% των εργαζομένων ανήκει στο γυναικείο φύλο. Όλοι μαζί αποτελούμε τη ραχοκοκαλιά της Συνε-

ταιριστικής, που λειτουργεί εδώ και 41 χρόνια με επιτυχία ακολουθώντας το πρότυπο μοντέλο συνεταιριστικών εταιριών ανά την Ευρώπη. Η συγκεκριμένη εργασιακή κουλτούρα διέπει τις δομές της εταιρείας ολοκληρωτικά, αποτρέποντας οποιαδήποτε είδους άνηση μεταχείριση, προβολή της προσωπικότητας και φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού.

Θεωρούμε πως το ανθρώπινο δυναμικό μας αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα της εξέλιξής μας και επενδύουμε σε αυτό, φροντίζοντας για τη συστηματική επιμόρφωσή του και παρέχοντας ίσες ευκαιρίες για προαγωγές και επαγγελματική σταδιοδρομία, πάντα με γνώμονα τις αξίες, το ήθος και τις φιλοδοξίες τους με σκοπό να διακριθούν, ούτως ώστε να συνεισφέρουν ενεργά στην επίτευξη των στόχων της Συνεταιριστικής.

Στόχος μας είναι οι επιλογές μας να μπορούν να ανταποκριθούν με ωριμότητα και συνέπεια στις απαιτήσεις ενός διαρκώς εναλλασσόμενου περιβάλλοντος.

**2** Πρώτιστο μέλημά μας αποτελεί ο κατάλληλος προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού μας. Ορθή αξιοποίηση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, καθώς και περαιτέρω κατάρτιση.

Η αξιοποίηση αυτή γίνεται για αμοιβαίο όφελος και του εργαζομένου και της εταιρείας. Ο εργαζόμενος, αναπτύσσοντας τις ικανότητές του, κερδίζει σε αυτοπεποίθηση και δημιουργεί για τον εαυτό του νέες ευκαιρίες. Ταυτόχρονα, η εταιρεία έχει κέρδος μέσω αυτής της διαδικασίας κινήτρων-φιλοδοξίας.

Θέλουμε άλλωστε και το πιστεύουμε πως αποτελούμε μια εταιρεία ανθρωποκεντρικού χαρακτήρα, με έμφαση στην πολύπλευρη ικανοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού μας. Όπως έλεγε και ο Αριστοτέλης: «Η τελειότητα στην εργασία προϋποθέτει την ικανοποίηση από αυτήν».

Έχουμε καθορίσει μια αντικειμενική και δίκαιη πολιτική αμοιβών, η οποία πάντα αποτελεί σημαντική πηγή υποκίνησης και συμβάλλει στη δημιουργία αισθήματος αφοσίωσης.

**3** Καθορίζουμε τους στόχους. Σωστά καθορισμένοι στόχοι, καλύτερο αποτέλεσμα.

Επιλέγουμε σωστά τις περιοχές στις οποίες θα γίνουν οι πωλή-

σεις, εξασφαλίζοντας την καλύτερη «κάλυψη» της αγοράς και καλύτερες προοπτικές πωλήσεων.

Δίνουμε μεγάλη έμφαση στην εκπαίδευση των στελεχών και συνεργατών του τμήματος πωλήσεων.

Σημαντικές ενέργειες πράττουμε και όσον αφορά τη δημιουργία μιας επιτυχημένης στρατηγικής μάρκετινγκ. Με συνεχείς αναβαθμίσεις του site μας, με ένα συγκροτημένο διαχρονικό πλάνο διαφήμισης, αλλά και με όλες τις απαραίτητες πιστώσεις, κάνουμε όσα χρειάζονται για να ανταποκριθούμε στις ανάγκες του εσωτερικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος.

**4** Πάντα πίστευα πως ο ασφαλιστικός κλάδος είναι ένας από τους πιο σημαντικούς και ελκυστικούς κλάδους λόγω της σπουδαιότητας της ασφάλισης στην κοινωνία. Οι νέοι άνθρωποι πρέπει να τον πιστέψουν και να δοκιμάσουν. Έχουμε ανάγκη το «νέο αίμα». Οι νέοι άνθρωποι χρειάζεται να επενδύσουμε

στη νοοτροπία «κάνω όσα δεν μπορώ», να ξεφύγουμε από το «κάνω όσα μπορώ». Είναι νοοτροπία κινητοποίησης και εξέλιξης.

**5** Η προσπάθεια αναζήτησης και διατήρησης των κατάλληλων ανθρώπων είναι βασική μας προτεραιότητα. Αποτελεί ανταγωνιστικό μας πλεονέκτημα.

Η εταιρεία μας, ως μια εταιρεία του χώρου της κοινωνικής οικονομίας, παρέχει άμεσες και έμμεσες θέσεις εργασίας και διαμορφώνει ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο χαρακτηρίζεται από σταθερότητα και ασφάλεια, ακολουθώντας τις συνεταιριστικές μας αρχές, πετυχαίνοντας την προσέλκυση νέων ανθρώπων. Βασική επιδίωξή μας είναι

να λειτουργούμε με αίσθημα ευθύνης και συνέπειας απέναντι στους ανθρώπους μας και να παραμένουμε η πρώτη τους επιλογή σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας. Στεκόμαστε δίπλα τους και υποστηρίζουμε με πράξεις την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Επενδύουμε στους ανθρώπους μας, είτε είναι νέοι είτε καταξιωμένοι, προσφέροντας τεχνολογία, υψηλή ποιότητα εργασίας και δυνατότητες εξέλιξης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Δημιουργήσαμε, και συνεχίζουμε, μια μεγάλη οικογένεια που είναι πάντα έτοιμη να αντιμετωπίσει οποιαδήποτε πρόκληση.

