

## Εγγυημένη απασχόληση: Χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας

Τα μεγάλα πλεονεκτήματα της εγγυημένης απασχόλησης, ανέπτυξε η αναπληρώτρια υπουργός Εργασίας **Ράνια Αντωνοπούλου**, στην ομιλία της, στην εκδήλωση με θέμα: «Εγγυημένη απασχόληση, μια εναλλακτική πρόταση στη λιτότητα», που συνδιοργάνωσαν το ίδρυμα **Friedrich Ebert**, το **Levy Economics Institute** και το **INE- ΓΣΕΕ**. Συγκεκριμένα, η ίδια ανέφερε «Στην Ελλάδα βρισκόμαστε στον 7ο χρόνο ύφεσης και στον 5ο χρόνο υψηλής ανεργίας. Έχει ενδιαφέρον να δει κανείς σε ποια κατεύθυνση πλέον, σε διεθνές επίπεδο, στρέφονται οι πολιτικές για την αντιμετώπιση της ύφεσης και της ανεργίας. Τόσο ο ΟΟΣΑ, όσο και η ομάδα των G20 προκρίνουν ως πολιτική αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης και της υψηλής ανεργίας, τη δημοσιονομική επεκτατική πολιτική, διότι είναι σαφές ότι μόνο μέσω αυτής της κατεύθυνσης μπορεί να επέλθει σταθερότητα στην οικονομία και την κοινωνία. Θέλω να πιστεύω ότι ίσως έχει έρθει η εποχή που οι δυνάμεις που υποστηρίζουν,

εδώ και καιρό, σθεναρά την πολιτική λιτότητας, θα υποχωρήσουν. Μπορεί η εγγυημένη απασχόληση να αποτελέσει την εναλλακτική πρόταση στην οικονομική κρίση; Η απάντηση είναι ξεκάθαρα ναι! Στην Ευρώπη των 22 εκατομμυρίων ανέργων, η δημιουργία εγγυημένων θέσεων απασχόλησης, δεν βγάζει μόνο τον άνεργο από το περιθώριο, δε διασφαλίζει μόνο την κοινωνική συνοχή, αποτελεί συνάμα μοχλό ανάπτυξης της οικονομίας. Παράλληλα, ανέφερε ότι για να τονωθεί η ζήτηση εργασίας και από τη στιγμή που οι ιδιωτικός τομέας δεν δύναται να δημιουργήσει ικανό αριθμό θέσεων εργασίας προκειμένου να περιοριστεί ουσιαστικά το ποσοστό ανεργίας, απαιτείται δημοσιονομική επεκτατική πολιτική. Η παροχή εγγυημένης απασχόλησης στα προγράμματα υποστήριξης των ανέργων αποτελεί τμήμα αυτής της πολιτικής. Τα προγράμματα



κοινωνικού εργαλείου, παρέχουν εγγυημένη απασχόληση, αλλά θεωρούνταν μέχρι σήμερα από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως παθητικές πολιτικές. «Έτσι λοιπόν η νέα γενιά προγραμμάτων κοινωνικού εργαλείου, που θα εφαρμοστεί πιλοτικά σε 17 δήμους της χώρας, θύλακες υψηλής και μακροχρόνιας ανεργίας και σε δεύτερη φάση σε άλλους 32, με σκοπό να επεκταθεί σταδιακά σε όλους του Δήμους της Ελλάδας, θα έχουν διάρκεια 8 μηνών και όχι 5, όπως ίσχυε μέχρι σήμερα» σχολίασε η ίδια.

## ΕΣΠΑ: Αύριο ξεκινά η 1η δράση χρηματοδότησης

Αύριο, Τρίτη 8 Μαρτίου ξεκινάει η υποβολή επενδυτικών προτάσεων για το πρόγραμμα «Ενίσχυση της Αυτοαπασχόλησης Πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης» που αποτελεί και την πρώτη δράση χρηματοδοτικής ενίσχυσης από κονδύλια του νέου ΕΣΠΑ. Η καταληκτική ημερομηνία αποστολής των αιτήσεων είναι η 15η Απριλίου, ενώ ο συνολικός προϋπολογισμός της δράσης ανέρχεται στα 32,5 εκατ. ευρώ και το ύψος των επιδοτήσεων που μπορούν να λάβουν οι δικαιούχοι φτάνει και τις 50.000 ευρώ. Οι δυνητικοί δικαιούχοι της Δράσης κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τις δύο ακόλουθες κατηγορίες:

- 1. Κατηγορία Δικαιούχων Α-** άνεργοι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης και
- 2. Κατηγορία Δικαιούχων Β-** Φυσικά πρόσωπα πτυχιούχοι τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, οι οποίοι, κατά την ημερομηνία δημοσίευσης της Πρόσκλησης, ασκούν συναφή με την ειδικότητά τους επαγγελματική δραστηριότητα και δεν έχουν σχέση μισθωτής εργασίας, ούτε λαμβάνουν σύνταξη γήρατος.

## Άρτεμις: Σε υψηλά επίπεδα η αδήλωτη εργασία

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Επιχειρησιακού Σχεδίου Δράσης Άρτεμις για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης και της αδήλωτης εργασίας, που δημοσίευσε το υπουργείο Εργασίας, προκύπτει ότι για το μήνα Νοέμβριο του 2015, από τις 3.328 επιχειρήσεις που ελέγχθηκαν αδήλωτους εργαζόμενους βρέθηκαν να απασχολούν οι 491 εταιρείες, που μεταφράζεται σε ποσοστό 14,75%. Επίσης, για το ίδιο χρονικό διάστημα, δηλαδή από 1η έως 30 Νοεμβρίου, σε σύνολο 14.233 εργαζομένων στις επιχειρήσεις που διενεργήθηκαν έλεγχοι, εντοπίστηκαν 819 αδήλωτοι εργαζόμενοι (5,75%), ενώ τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν, αποκλειστικά για την αδήλωτη εργασία ανέρχονται στο ποσό των 8.705.994 ευρώ. Σε ό,τι αφορά την περίοδο από 1 Ιανουαρίου 2015 έως 30 Νοεμβρίου 2015, στα πλαίσια του επιχειρησιακού σχεδίου Άρτεμις διενεργήθηκαν έλεγχοι σε 31.348 επιχειρήσεις. Εξ αυτών των επιχειρήσεων, βρέθηκαν να απασχολούν αδήλωτους εργαζόμενους οι 5.173 (16,50%). Σε σύνολο 132.874 εργαζομένων στις επιχειρήσεις που διενεργήθηκαν έλεγχοι, εντοπίστηκαν 9.293 αδήλωτοι εργαζόμενοι (6,99%), ενώ τα πρόστιμα που επιβλήθηκαν, αποκλειστικά για την αδήλωτη εργασία ανέρχονται στο ποσό των 97.847.111 ευρώ.





sept

## Καινοτόμες εκπαιδευτικές λύσεις στα μέτρα σας

Στην εταιρεία Visible, συνδυάζοντας την ολιστική μας προσέγγιση με την πολύ καλή γνώση της εγχώριας και διεθνούς αγοράς, προσφέρουμε πρωτοπόρες και πρακτικές εκπαιδευτικές λύσεις, προσαρμοσμένες στις ανάγκες κάθε εταιρείας και οργανισμού.

Εκτός από τα **Live & Learn** προγράμματά μας, τα οποία βασίζονται στη μεθοδολογία της **βιωματικής εκπαίδευσης** και των **διαδραστικών workshops**, στη Visible συνεργαζόμαστε με τη **Skillsoft**, μια εταιρεία με υψηλού σχεδιασμού εκπαιδευτικό περιεχόμενο, καθώς και έναν από τους μεγαλύτερους φορείς **e-Learning** διεθνώς, για την οποία είμαστε αποκλειστικοί συνεργάτες στην ελληνική αγορά.

Οφελθείτε και εσείς από τις **“Tailor-Made & Value for Money”** λύσεις μας και αποκτήστε έναν ουσιαστικό συνεργάτη για την εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού σας και για την ανάπτυξη της εταιρείας σας.

“ We make visionary changes visible ”

[www.visible.gr](http://www.visible.gr)

Θερμοπυλών 6, 15233 | Χαλάνδρι, Αθήνα Τ 210 68 15 300 F 210 68 30 047



## Deloitte: Δραστικές αλλαγές στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού Digital HR, Design thinking και διαλειτουργικά δίκτυα ομάδων οι νέες τάσεις

Τις δραστικές αλλαγές στη δομή και τη στρατηγική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού διαπιστώνει έρευνα της Deloitte, τονίζοντας τις μείζονες επιδράσεις της ψηφιακής τεχνολογίας, των διαρκώς μεταβαλλόμενων δημογραφικών στοιχείων και της καινοτομίας. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα καταδεικνύει ότι οι εταιρείες εξετάζουν προσεκτικά και διορθώνουν την οργανωσιακή τους δομή, απομακρύνονται από τα ιεραρχικά, λειτουργικά επιχειρησιακά μοντέλα και στρέφονται προς διαλειτουργικά δίκτυα ομάδων σε μια προσπάθεια να γίνουν πιο ευέλικτες να συνεργάζονται καλύτερα και να θέτουν στο επίκεντρο τον πελάτη. Παρά το τεράστιο ενδιαφέρον σε αυτή τη στροφή, μόνο το 21% των επικεφαλής ανθρώπινου δυναμικού αισθάνονται ειδικό στο σχηματισμό διαλειτουργικών ομάδων και μόνο το 12% αντιλαμβάνονται τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποί τους συνεργάζονται τώρα. Επιπλέον, η διαφορετικότητα ανάμεσα στις γενιές εντείνεται καθώς λόγω της βαθιάς παγκόσμιας ύφεσης, οι millennials με υψηλές προσδοκίες για την προσωπική τους ανάπτυξη, εργάζονται δίπλα στους baby boomers πολλοί εκ των οποίων καθυστερούν τη συνταξιοδότησή τους. Ένα νέο συμβόλαιο εργασίας, καθοδηγούμενο από τις ανάγκες για ταχεία επαγγελματική ανάπτυξη, ευέλικτες εργασιακές συμφωνίες και μια αύξηση στον αριθμό συμβάσεων εργαζομένων ημιαπασχόλησης αλληλάζει δραματικά τις σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου. Παράλληλα, ο νέος ψηφιακός κόσμος εργασίας ενισχύει περισσότερο αυτές τις αλλαγές. Περίπου τα τρία τέταρτα των στελεχών (74%) έχουν εντοπίσει το digital HR – τον ολοκληρωμένο επανασχεδιασμό των εργαλείων και των υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού βάσει ψηφιακής τεχνολογίας – ως μια από τις μεγαλύτερες προτεραιότητες. Το 42% των εταιρειών επανασχεδιάζουν τα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ώστε να υποστηρίξουν τη μάθηση μέσω φορητών συσκευών οι οποίες βελτιώνουν τα μαθησιακά αποτελέσματα και το 59% στρέφουν τα συστήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού προς κινητά συστήματα σε μια προσπάθεια να κάνουν ευκολότερη τη χρήση τους από τους εργαζόμενους. Μια νέα αναπτυσσόμενη πρακτική η οποία επικεντρώνεται στις στρατηγικές οι οποίες θέτουν τον εργαζόμενο στο επίκεντρο, το Design Thinking αναδύεται ως μια νέα μεγάλη τάση η οποία μετασχηματίζει την προσέγγιση των εταιρειών στη διαχείριση, στην υποστήριξη και στην εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού τους. Σε ό,τι αφορά στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων, οι προοδευτικοί οργανισμοί εστιάζουν στον εργαζόμενο και υιοθετούν νέες, ανοικτές τεχνολογίες μάθησης. Ταυτόχρονα, το ποσοστό των εταιρειών οι οποίες αισθάνονται έτοιμες να ενσωματώσουν τα μαζικά ανοικτά διαδικτυακά μαθήματα (massive open online courses -MOOCs) στις εκπαιδευτικές τους πλατφόρμες αυξήθηκε φτάνοντας το 43% από το 30% πέρυσι. Σε σχέση με την αυξημένη υιοθέτηση των MOOCs, η Deloitte, συνεργάζεται με το Columbia University και Dean Jason Wingard, Ph.D., για την παράδοση ενός MOOC αργότερα μέσα στο χρόνο το οποίο θα βοηθήσει τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού να εμβαθύνουν τις γνώσεις τους στις αναδυόμενες παγκόσμιες τάσεις στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού 2016.

## CEOs for One Month: Ξεκίνησε η διαδικασία επιλογής των 50 νέων

Ο Όμιλος Adecco, δίνει σε 50 ταλαντούχους και φιλόδοξους νέους την ευκαιρία να γίνουν «CEO για Ένα Μήνα» στις χώρες τους, και να εργαστούν δίπλα στα ανώτερα διοικητικά στελέχη της Adecco.

Η διαδικασία ηλεκτρονικών αιτήσεων ξεκίνησε την 1η Μαρτίου, και θα ολοκληρωθεί στις 15 Απριλίου, ενώ από τον Ιούνιο, οι νέοι που θα επιλεγούν θα ξεκινήσουν να εργάζονται με σκοπό να ενισχύσουν το



βιογραφικό τους και τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας τους.

Ένας εξ αυτών θα έχει τη μοναδική ευκαιρία να γίνει CEO for One Month του Ομίλου Adecco και να εργαστεί για ένα μήνα δίπλα στον **Alain Dehaze**.

Ο Διευθύνων Σύμβουλος της Adecco Ελλάδα, **Κωνσταντίνος Μυλωνάς**, ανέφερε: «Η Adecco Ελλάδα υποστηρίζει και συμμετέχει ενεργά στο πρόγραμμα CEO for One Month. Μάλιστα, πέρυσι, η Ελληνίδα CEO for One Month, **Ελένη Ζιάκα**, κατάφερε να διακριθεί και να περάσει στον τελικό γύρο ανάδειξης του 'CEO for One Month' του Ομίλου Adecco. Αυτό μας έκανε ιδιαίτερα υπερήφανους, καθώς απέδειξε έμπρακτα ότι η Ελλάδα διαθέτει πλήθος ταλαντούχων νέων που πληρούν όλες τις προϋποθέσεις για να διακριθούν σε διεθνές επίπεδο. Όλοι εμείς στην Adecco Ελλάδα αναμένουμε με ανυπομονησία να καλωσορίσουμε τον Έλληνα CEO for One Month για το 2106 και εγώ προσωπικά δεσμεύομαι να μοιραστώ μαζί του τη γνώση και την εμπειρία μου, συμβάλλοντας όσο καλύτερα μπορώ στην εργασιακή του κατάρτιση».

## Προσφορά εργασιακής εμπειρίας σε νέους

### Μέσα από το πρόγραμμα Discover Vodafone

Μέσω του προγράμματος «Discover Vodafone», η εταιρεία για έκτη χρονιά προσφέρει σε απόφοιτους ή τελειόφοιτους Πολυτεχνικών Σχολών / Μεταπτυχιακών προγραμμάτων τη δυνατότητα εργασιακής εμπειρίας διάρκειας 24 μηνών. Οι συμμετέχοντες, κατά την διάρκεια των 2 χρόνων της ένταξής τους στο Πρόγραμμα, τοποθετούνται σε διάφορα τμήματα της εταιρείας, όπως Εξυπηρέτηση Πελατών, Marketing, Τεχνολογίας, Οικονομικών κ.ά. και συμμετέχουν σε σημαντικά έργα. Τα τελευταία πέντε χρόνια η Vodafone έχει υποδεχτεί συνολικά 48 νέους, από τους οποίους οι 37 έχουν ενταχθεί πλέον στο ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας και εργάζονται έως σήμερα. Για τη φετινή χρονιά, έχουν ήδη επιλεγεί 7 απόφοιτοι και σύντομα η εταιρεία θα επιλέξει ακόμα 5 άτομα με εξειδίκευση στον τομέα της Πληροφορικής.

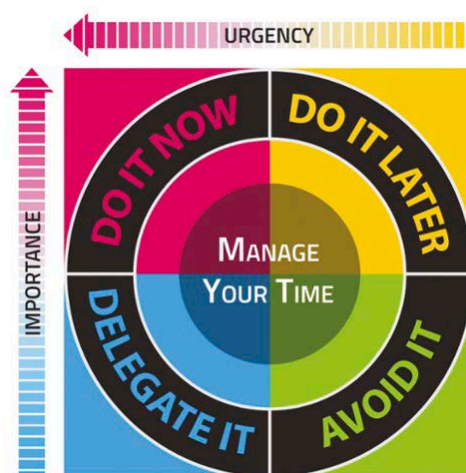
Πληροφορίες: [www.vodafone.gr/discover](http://www.vodafone.gr/discover).

# TIME MANAGEMENT

## στις 17 Μαρτίου στο Radisson Blu Park Hotel

Το σεμινάριο για όσους αντιμετωπίζουν τον χρόνο τους σαν έναν πολύτιμο παραγωγικό πόρο δουλεύοντας «έξυπνα» ώστε να μεγιστοποιήσουν την αποδοτικότητα του.

- Πώς να αναγνωρίζετε και να εστιάζετε σε εκείνες τις δραστηριότητες που φέρνουν τα μεγαλύτερα αποτελέσματα.
- Πώς να μπορείτε να δουλεύετε πιο έξυπνα, όχι πιο πολύ, μειώνοντας τα επίπεδα του άγχους και του στρες.
- Πώς να ιεραρχείτε σωστά τις εργασίες σας, απονέμοντας τις κατάλληλες χρονικές προτεραιότητες.
- Αναγνωρίστε τους δικούς σας «Κλέφτες Χρόνου» και μάθετε τρόπους να τους αντιμετωπίζετε αποτελεσματικά.
- Αποκτήστε ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.



Κατά την προσωπική μου άποψη το πιο σημαντικό στοιχείο σε αυτό το σεμινάριο ήταν ότι ο χρόνος δεν θεωρήθηκε απλά ένα εργαλείο του οποίου ο επιδέξιος χειρισμός... θα οδηγήσει σε καλύτερα αποτελέσματα (π.χ. βελτίωση της παραγωγικότητας κτλ.). Ο χρόνος αντιμετωπίστηκε και κινήθηκε παράλληλα με την ίδια την ζωή του ανθρώπου σεβόμενος απόλυτα την προσωπικότητα του με κύριο στόχο την βελτίωση της ποιότητας της.

**Spiros Kakogiannis**

Electrical Engineer, Engineering Dpt, ABB SA

Για να ενημερωθείτε για τη μεθοδολογία Discovery και τα εκπαιδευτικά μας προγράμματα

✉ info@sta.com.gr ☎ 210 2925100 🌐 www.sta.com.gr

## Οι Top 10 εταιρείες για γυναίκες στελέχη

Σύμφωνα με σχετική λίστα της NAFE



Η λίστα National Association for Female Executives (NAFE) αναγνωρίζει αμερικάνικες εταιρείες που προωθούν γυναίκες σε ανώτερες διοικητικές θέσεις και δημιουργούν μια κουλτούρα που καλλιεργεί την καριέρα ταλαντούχων γυναικών. Στην top 10 λίστα συμπεριλαμβάνονται και οι Abbott, Ernst & Young, IBM, Johnson & Johnson, L'Oreal USA, Procter & Gamble, KPMG, Marriott

International, MassMutual Financial Group και FleishmanHillard. Σύμφωνα με τη σχετική έκθεση, περισσότερες από τις μισές εταιρείες που συμπεριλαμβάνονται στη λίστα διαθέτουν τουλάχιστον 4 γυναίκες στο διοικητικό τους συμβούλιο, ενώ το 22% διαθέτουν τουλάχιστον 5 γυναίκες. Ταυτόχρονα, το 28% των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εταιρειών που συμπεριλαμβάνονται στη λίστα αποτελείται από γυναίκες, με το αντίστοιχο ποσοστό των εταιρειών του S&P 500 να διαμορφώνεται στο 19%. Επίσης, ο αριθμός των εταιρειών που διαθέτουν γυναίκα CEO μειώθηκε κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες από την περσινή λίστα και διαμορφώθηκε στο 8%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των εταιρειών της λίστας S&P 500 είναι μόλις 5%. Τέλος, σημειώνεται ότι όλες οι εταιρείες προσφέρουν προγράμματα executive coaching, εκπαιδευτικά προγράμματα ανάπτυξης ηγεσίας και management, και ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα για την ανεύρεση των high potential στελεχών των εκπροσώπων του γυναικείου φύλου.

## All About Loyalty for professionals in FMCG and Retail Business

Με επιτυχία ολοκληρώθηκαν δύο 8ωρα workshop της Ελληνικής Επιτροπής ECR, που πραγματοποιήθηκαν από την Optimal HR Group, με αντικείμενο εκπαίδευσης το προϊόν «All About Loyalty» που αφορά στο Customer Loyalty. Τα στελέχη των επιχειρήσεων είχαν τη δυνατότητα να προσεγγίσουν την πρακτική εφαρμογή του αντικείμενου της πιστότητας του πελάτη, με σύγχρονα εργαλεία, μέσα από ένα βιωματικό σεμινάριο που εστίασε στις ανάγκες του απαιτητικού και μεταβαλλόμενου επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Το κυρίαρχο μήνυμα που μετέδωσε ο εξειδικευμένος εισηγητής Γεώργιος Μπαμπαλιάρης, είναι ότι οι επιχειρήσεις με τη συστηματική και στρατηγική προσέγγιση της πιστότητας του πελάτη, τόσο στο εσωτερικό όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον τους, στοχεύουν στη μακροπρόθεσμη αύξηση της απόδοσής τους μέσα από πρακτικές που οδηγούν στην αύξηση των κερδών. Πλέον, η πιστότητα του πελάτη μέσα από το «All About Loyalty» επαναπροσδιορίζεται και επανατοποθετείται στην ελληνική αγορά, καθώς προβάλλει και αποδεικνύει ότι οι εταιρείες για να είναι αποτελεσματικές και κερδοφόρες, χρειάζονται μελετημένες πρακτικές, εστιασμένη στρατηγική, αφοσιωμένους και πελάτες.

## Διαβάστε στο τρέχον τεύχος του HR Professional,

Μάρτιος 2016, Τεύχος 129

### 30. Προσωρινή Απασχόληση

Οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αλλά και άλλες σημαντικές εξελίξεις σε ότι αφορά τόσο τις εργασιακές συνθήκες όσο και τις ατομικές εργασιακές επιλογές έχουν αναδείξει την Προσωρινή Απασχόληση σε μία εκ των σημαντικών μορφών εργασίας στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον.



### 40. Coaching & Mentoring

Στο σύγχρονο, διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο, η ανάγκη για ανάπτυξη και βελτίωση είναι η μόνη σταθερά – και μάλιστα μέσα σε ένα πλαίσιο οικονομικής αστάθειας και αβεβαιότητας. Οι πρακτικές του coaching και του mentoring έρχονται να απαντήσουν σε αυτήν ακριβώς την ανάγκη μέσα από την ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων, ταλέντων αλλά και συμπεριφορών του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την ευθυγράμμιση αυτών με τις επιδιώξεις της εταιρείας.

### 56. Diversity & Equality

Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα ηθικό ζήτημα, καθώς έχει αποδειχτεί ότι η οικονομία χρειάζεται την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών για να σημειωθεί η πολυπόθητη ανάπτυξη, ενώ και οι επιχειρήσεις μπορούν να αποκομίσουν σημαντικότερα οφέλη, απτά και μη, από την υποστήριξη και προώθηση του diversity και της ισότητας.



Αρχισυντάκτρια: Αντωνία Κατσουλιέρη  
e-mail: akatsoulieri@boussias.com

Sponsorship & Advertising Account  
Manager:  
Ειρήνη Προεστάκη  
e-mail: iproestaki@boussias.com

Art Director: Κωνσταντίνα Σοφριανοπούλου  
Υπεύθυνη Ατελιέ: Μαρία Πετροπούλου  
Ατελιέ: Αλέξανδρος Καρβουτζής,  
Γεωργία Σαντούση, Παντελής Σιδερίδης

Συνδρομές: Αμαλία Ψιλούδη  
e-mail: apsiloudi@boussias.com  
T: 210-6617777 (εσωτ. 231)

Διεύθυνση:  
Κλεισθένους 338, 153 44 Γέρακας  
T:210-6617777, F:210-6617778  
web site: www.boussias.com  
e-mail: info@boussias.com

Find us on

