

Εργαλειοθήκη Αφήγησης Ιστοριών

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT



Co-funded by
the European Union



Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές. Project 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293

Για περισσότερες πληροφορίες: www.thinkglobalactlocal.eu



Είναι δύσκολο να έχεις ανοιχτό μυαλό αν δεν έχεις πρώτα ανοιχτή καρδιά.

Δεν χρειάζεται να συμφωνείς με αυτό που σκέφτονται οι άνθρωποι για να μάθεις από τον τρόπο που σκέφτονται. Δεν χρειάζεται να μοιράζεσαι την ταυτότητά τους για να είσαι περίεργος/η για το τι τη διαμόρφωσε.

Η ευγενική μεταχείριση των ανθρώπων είναι προϋπόθεση για την ανακάλυψη.

Adam Grant

Ψυχολόγος, Καθηγητής, Συγγραφέας



Ενότητα 1



Co-funded by
the European Union



Εισαγωγή

*Ξεκινάμε αυτό το ταξίδι αφήγησης παρουσιάζοντας το έργο **Think Global, Act Local**: εξηγώντας τις βασικές αρχές αυτής της εργαλειοθήκης και προσφέροντας έναν συνοπτικό οδηγό για τον τρόπο χρήσης της.*

Τι είναι το έργο TGAL;	08
Γιατί αυτή η εργαλειοθήκη είναι τόσο ξεχωριστή;	09
Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτή την εργαλειοθήκη;	
.....	



Τι είναι το έργο TGAL;

Η διαφορετικότητα και η ενσωμάτωση αποτελούν βασικά πλεονεκτήματα που πολλοί οργανισμοί και εταιρείες μπορούν να αξιοποιήσουν μέσα από το εργατικό τους δυναμικό, αλλά αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο αν εφαρμοστούν στην πράξη οι κατάλληλες στρατηγικές διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης. Για τους εργαζόμενους σε όλη την Ευρώπη, η οικοδόμηση κατανόησης της διαφορετικότητας που υπάρχει στους οργανισμούς τους μπορεί να οδηγήσει σε καλύτερους, πιο παραγωγικούς και δημιουργικούς χώρους εργασίας.

Το Think Global Act Local (TGAL) είναι ένα πρόγραμμα Erasmus+ που υλοποιείται μεταξύ 2022 και 2024 με στόχο:

- Υποστήριξη των εργοδοτών για την αποτίμηση της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις τους και την ανάπτυξη στρατηγικών διαχείρισης της διαφορετικότητας.
- Χρήση τεχνικών και της προσέγγισης αφήγησης ιστοριών με σκοπό να εμπλακούν οι εργαζόμενοι τους με θέματα διαφορετικότητας, παρέχοντας τους ένα χώρο για να συνδεθούν με την κουλτούρα των χώρων εργασίας τους, ώστε να αισθάνονται ότι συμπεριλαμβάνονται και εκτιμώνται.
- Εμπλοκή των επαγγελματιών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην επιμόρφωση, ώστε να μπορούν να χρησιμοποιήσουν την πλήρη σειρά των αποτελεσμάτων του TGAL και να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση στην εργασία και τη διδασκαλία με τη χρήση της αφήγησης.
- Συμβολή στο να γίνουν οι ευρωπαϊκοί χώροι εργασίας περισσότερο ενταγμένοι στην διαφορετικότητα.



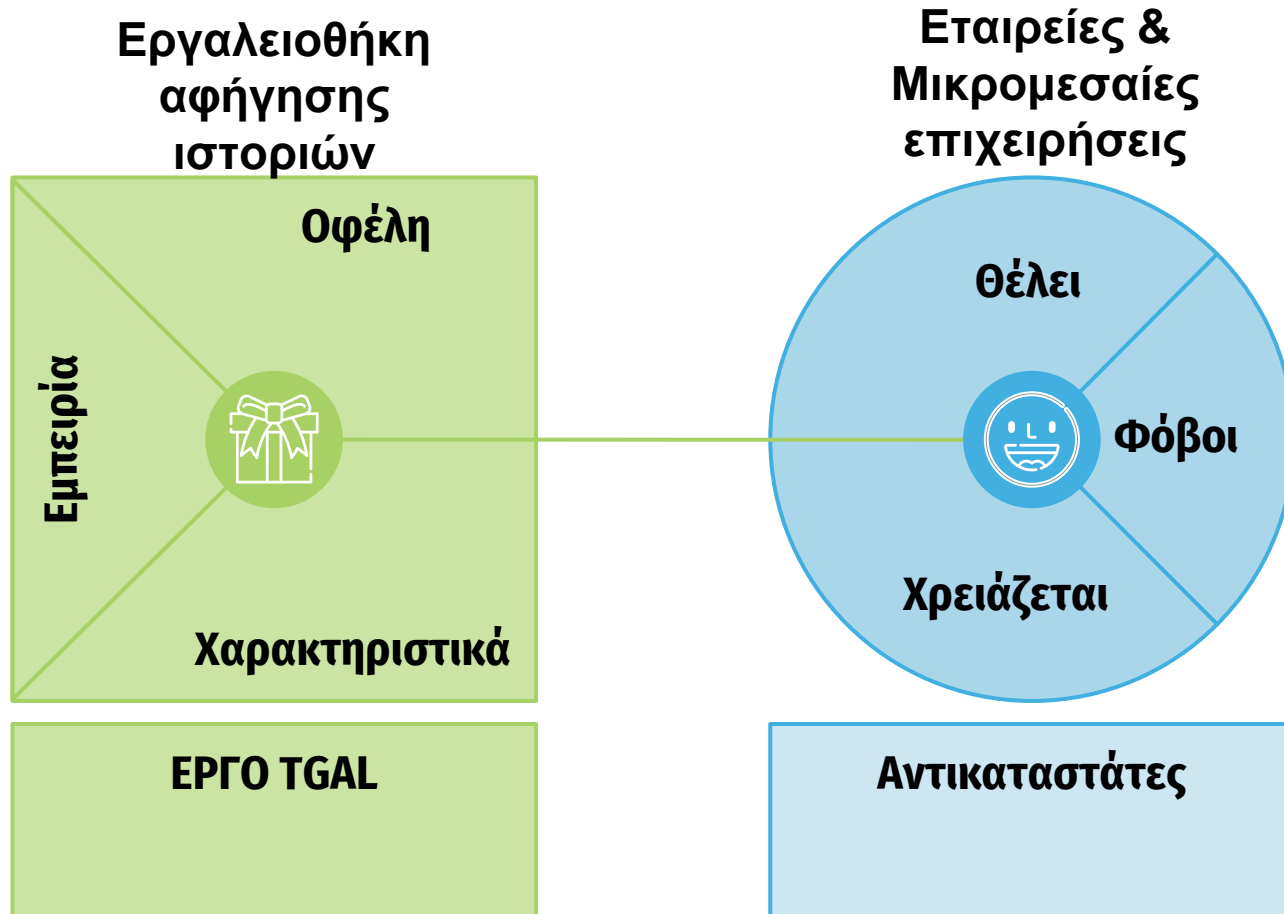
Γιατί είναι τόσο ξεχωριστή η εργαλειοθήκη αυτή;

Καθώς οι χώροι εργασίας γίνονται όλο και πιο ποικιλόμορφοι, προκύπτουν ευκαιρίες και προκλήσεις, καθώς οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν συνεχώς με συναδέλφους, διευθυντές και πελάτες με διαφορετικό υπόβαθρο, εμπειρίες και ταυτότητες. Η εργαλειοθήκη αφήγησης ιστοριών του έργου Think Global, Act Local στοχεύει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων σχετικά με τον τρόπο χρήσης τεχνικών αφήγησης για τη διερεύνηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της πολιτισμικής αλλαγής εντός των ΜΜΕ και των εταιρειών. Εισάγει την αφήγηση ιστοριών ως προσέγγιση για την προώθηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας, διερευνά τις κατάλληλες τεχνικές και εργαλεία αφήγησης ιστοριών και εξηγεί πώς υποστηρίζει τη διαχείριση της διαφορετικότητας και την αλλαγή κουλτούρας εντός των εταιρειών.

Γιατί όμως η εταιρεία ή ο οργανισμός σας πρέπει να επενδύσει χρόνο στη διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης; Το σημερινό εργατικό δυναμικό είναι διαφοροποιημένο και οι οργανισμοί και οι εταιρείες πρέπει να εναρμονίζονται με αυτή την πραγματικότητα. Το να είναι κανείς χωρίς αποκλεισμούς και ανοιχτός στη διαφορετικότητα επιτρέπει στους οργανισμούς να διευρύνουν τη δεξαμενή προσλήψεων. Η ύπαρξη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της καινοτομίας για τις επιχειρήσεις, η οποία σε συνδυασμό με τη διαχείριση της διαφορετικότητας έχει τη δυνατότητα να οδηγήσει σε καινοτόμο ομαδική εργασία, καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών, πρόσβαση σε νέες αγορές, καλύτερη προσαρμοστικότητα στις αλλαγές και θετική εμπορική εικόνα.

Οι εταιρείες και οι οργανισμοί σκοπεύουν να έχουν καλή φήμη ενώπιον των πελατών τους και ολόκληρης της κοινωνίας, ωστόσο εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό χάσμα εφαρμογής μεταξύ των όσων λένε οι οργανισμοί και των όσων κάνουν. Σε αυτό το "κενό" το έργο TGAL μπορεί να έχει πραγματικό αντίκτυπο και να αφήσει μια βιώσιμη κληρονομιά. Για να κατανοήσουμε το σημείο τομής μεταξύ αυτού που έχει να προσφέρει αυτή η εργαλειοθήκη και αυτού που χρειάζονται οι οργανισμοί και οι εταιρείες σε αυτό το επίπεδο, κάναμε καταιγισμό ιδεών και ζητήσαμε τη γνώμη των ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με την επίσημη προώθηση και εφαρμογή της διαφορετικότητας και συμπερίληψης. Ως αποτέλεσμα, συντάξαμε έναν κατάλογο αντιπαράθεσης μεταξύ του τι χρειάζονται οι εταιρείες και οι οργανισμοί (ή δεν γνωρίζουν ότι χρειάζονται) και των απαντήσεων που μπορεί να δώσει σε αυτό η εργαλειοθήκη TGAL. Προχωρήστε και ελέγξτε τη θέση των οργανισμών ή των εταιρειών σας σε σχέση με αυτά τα θέματα, ώστε να καταλάβετε μέχρι ποιο σημείο μπορεί να σας βοηθήσει η εργαλειοθήκη TGAL!

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΞΙΑΣ



Εταιρείες και οργανισμοί

Θέλει (θέλουμε)

- καλή φήμη, πολύπλευρη στρατηγική, αλλά και "ομαλοποίηση" της διαφορετικότητας, όχι μόνο ως προς την εμφάνιση, με αμερόληπτες προσλήψεις και ενισχυμένο και γνήσιο ενδιαφέρον ο ένας για τον άλλον.

Ανάγκες (χρειαζόμαστε)

- να επαναπροσδιορίσουμε ποιοι είμαστε και να ξέρουμε πώς θα φτάσουμε εκεί: ανοιχτή κουλτούρα, λύσεις που μπορούν να χειριστούν πολλαπλά σενάρια, δίκαιη διακυβέρνηση και βιώσιμη ομοφωνία στον χειρισμό της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης

Φόβοι (φοβόμαστε)

- να χάσουμε την αυτογνωσία, τη συμπόνια, τη φήμη και το ανήκειν

Εργαλειοθήκη TGAL

- ✓ θα σας απαλλάξει από την απογοήτευση, την ανασφάλεια, την αδυναμία και το θυμό και θα σας υποστηρίξει να αποκτήσετε την ουσία: την αυθεντικότητα στις σχέσεις των ατόμων του οργανισμού.
- ✓ προσφέρει βήμα προς βήμα (αφηγηματικά) εργαλεία για τη δημιουργία βάθους και κατανόησης των ανθρώπινων σχέσεων μας, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες/ουσες να βιώσουν έναν προσωπικό αντίκτυπο, μια αίσθηση του ανήκειν και την ικανότητα να αλλάξουν τη συλλογική τους εμπειρία.
- ✓ είναι ένα ισχυρό "γεύμα 3 πιάτων": αυτοκατευθυνόμενη μάθηση, όπου μεταβαίνετε από τις πληροφορίες σε κοιλίς και προβληματισμό- εκπαίδευση πρόσωπο με πρόσωπο, όπου διδάσκεστε να υιοθετήσετε αυτές τις τεχνικές με επιτυχία- και μια εργαλειοθήκη αφήγησης, που σας δίνει πολλαπλές πρακτικές οδηγίες για διάφορες καταστάσεις.

Πώς να χρησιμοποιήσετε αυτή την εργαλειοθήκη;

Αυτή η εργαλειοθήκη χωρίζεται σε πέντε ενότητες, καθεμία από τις οποίες επισημαίνεται με συγκεκριμένο χρώμα. Δεν υπάρχει συγκεκριμένη σειρά για τη χρήση αυτής της εργαλειοθήκης, αλλά όπως σε μια καλή ιστορία, σας προτείνουμε να ξεκινήσετε από την αρχή, διαβάζοντας την πρώτη ενότητα, για να εξοικειωθείτε με το πλαίσιο και στη συνέχεια να αποφασίσετε γιατί, πώς και πότε σκοπεύετε να χρησιμοποιήσετε αυτή την πηγή. Ανά πάσα στιγμή μπορείτε να μεταβείτε στο γλωσσάριο για να διευκρινίσετε τυχόν αμφιβολίες σχετικά με τις ορολογίες που χρησιμοποιούμε.

Αν αισθάνεστε αρκετά σίγουροι, μπορείτε να μεταβείτε κατευθείαν στην Ενότητα 3, αν και σας προτείνουμε να διαβάσετε, να αναθεωρήσετε και να κρατήσετε τις σημειώσεις σας πρώτα στην Ενότητα 2. Όταν βρεθείτε στην ενότητα 3, μπορείτε είτε να χρησιμοποιήσετε τα εργαστήρια μεμονωμένα είτε ίσως να χρησιμοποιήσετε κάποιες μεθοδολογίες που προτείνονται σε ένα εργαστήριο και να τις προσαρμόσετε σε κάποιο άλλο. Πιστέψτε μας, οι επιλογές είναι πολλές και πλούσιες σε δημιουργικές προσεγγίσεις.

Στο τέλος, θέλουμε απλώς να έχετε την ευκαιρία να ξεκινήσετε από την αρχή κάθε φορά που αισθάνεστε ότι έχετε κολλήσει και όταν αισθάνεστε την ανάγκη να αλλάξετε προς το καλύτερο το περιβάλλον στο οποίο εργάζεστε. Έτσι, οι ευχές μας είναι να μοιραστείτε όλοι καλές ιστορίες όπως και να μάθετε από αυτές!



Ενότητα 1, όπου εξηγείται το πλαίσιο στο οποίο αναπτύχθηκε η παρούσα εργαλειοθήκη, γιατί και πώς θα πρέπει να τη χρησιμοποιήσετε.

Ενότητα 2, όπου περιέχει όλη τη θεωρία πίσω από την αφήγηση ιστοριών και σύντομους οδηγούς για το πώς να χρησιμοποιηθεί αυτή η μεθοδολογία σε εργασιακά πλαίσια για την προώθηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.

Ενότητα 3, όπου παρουσιάζει εννέα πρακτικά εργαστήρια που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των εννέα πυλώνων της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης: ηλικία, πολιτισμός, εθνικότητα, φύλο, νευροδιαφορετικότητα, σωματική αναπηρία, ρατσισμός, θρησκεία και πνευματικότητα, κοινωνική.

Ενότητα 4, η οποία εισάγει τις έννοιες που χρησιμοποιούνται στην εργαλειοθήκη, με συνολικά 20 έννοιες που σχετίζονται με τη διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.

Ενότητα 5, κλείνοντας με τις διατυπώσεις, αναφέροντας ποιοι έχουν καταβάλει όλες τις προσπάθειες για να δημιουργηθεί αυτό το εγχειρίδιο.

Η **Ενότητα 3** αποτελείται από εννέα εργαστήρια που έχουν σχεδιαστεί για να εφαρμοστούν με ομάδες σε εταιρείες ή σε οποιονδήποτε οργανισμό που στοχεύει στη βελτίωση των θεμάτων διαχείρισης της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.

Όλα τα εργαστήρια ακολουθούν ένα απλό σχήμα, χωρισμένο σε έξι συγκεκριμένα τμήματα

1. Μελέτη περίπτωσης με καθοδηγητικές ερωτήσεις: Οι μελέτες περίπτωσης ποικίλλουν μεταξύ παραδειγμάτων εταιρειών που ασχολούνται πραγματικά με την προώθηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας και φανταστικών ιστοριών που παρέχουν πλαίσιο σε προβλήματα τα οποία μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να εμπλέξετε τις ομάδες σας. Όλες αυτές υποστηρίζονται από ένα σύνολο πέντε αρχικών ερωτήσεων που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να κάνετε καταιγισμό ιδεών σχετικά με τα θέματα, να συλλέξετε απόψεις, να μοιραστείτε ιδέες κ.λπ.

2. Εργαστήριο: μια πρακτική δραστηριότητα σχεδιασμένη βήμα προς βήμα με στόχο την προσέγγιση και των εννέα πυλώνων διαφορετικότητας που εξετάζονται.

3. Διδακτικές συμβουλές: σύντομες οδηγίες για την καλύτερη υλοποίηση των πρακτικών εργαστηρίων.

4. Αναστοχασμός και κάρτες για δράση: επιπρόσθετες και βοηθητικές πληροφορίες που θα χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια του απολογισμού και προετοιμασμένοι να προκαλέσουν όλους να δράσουν σχετικά με τα διακυβευόμενα θέματα.

5. Υλικό παρακίνησης: προτάσεις υλικού (βίντεο, ενημερωτικό υλικό, φυλλάδια) που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των εργαστηρίων.

6. Αναφορές: αναφέροντας τις αναφορές που χρησιμοποιήθηκαν για την ανάπτυξη κάθε εργαστηρίου.



Οι άνθρωποι θα είναι συνήθως πιο ενθουσιώδεις εκεί όπου αισθάνονται ότι ανήκουν σε μια κοινότητα και βλέπουν τους εαυτούς τους ως μέρος αυτής της κοινότητας, από ό,τι σε ένα χώρο εργασίας όπου ο καθένας/καθεμιά είναι μόνος/μόνη του/της.

Alfie Kohn
Φιλόσοφος



Ενότητα 2



Co-funded by
the European Union



Τώρα φτάσατε στο σημείο όπου σας λέμε τα πάντα για την αφήγηση ιστοριών και πώς τη θεωρούμε πολύτιμη και εμπλουτιστική παιδαγωγική προσέγγιση για την προώθηση της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης. Εδώ θα εξηγήσουμε συγκεκριμένα όλες τις θεωρητικές πτυχές της εφαρμογής της αφήγησης/αφηγηματικής προσέγγισης στην διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

Αφήγηση ιστοριών και διαχείριση της διαφορετικότητας

Τι είναι και τι δεν είναι αφήγηση ιστοριών;	20
Πώς να ξεκινήσετε συζητήσεις σχετικά με τη διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στην εταιρεία σας;	25
Πώς να συνδέσετε τους ανθρώπους για ένα συγκεκριμένο σκοπό;	28
Πώς να καλέσετε τους ανθρώπους να διηγηθούν τις ιστορίες τους.....	31
Πώς να ενθαρρύνετε την αφήγηση ιστοριών.....	34



Τι είναι και τι δεν είναι αφήγηση ιστοριών;

Η ιστορία είναι η αφήγηση μιας σημαντικής συναισθηματικής εμπειρίας που έχει νόημα τόσο για τον αφηγητή όσο και για τον ακροατή. Annette Simmons

Τι είναι μια "ιστορία";

Υπάρχουν πολλοί σπουδαίοι ισχυρισμοί για τις ιστορίες, αλλά από πού προέρχονται; Οι ιστορίες είναι ένα καθαρά ανθρώπινο φαινόμενο. Ξεκινά από το πώς βιώνουμε το περιβάλλον γύρω μας: τη φύση και τα φαινόμενά της, τον κόσμο των ζώων, τη σχέση μας με τους άλλους - και πώς το ερμηνεύουμε και το κατανοούμε. Όλα αυτά είναι δεδομένα, και ο μεγάλος αριθμός των δεδομένων (και ο αντίκτυπός τους) μπορεί να προκαλέσει σύγχυση. Για να το κατακτήσουμε αυτό χρειαζόμαστε δομή και οργάνωση - σκεφτείτε πώς κατηγοριοποιούμε τον ουρανό με τον αμύθητο αριθμό των άστρων του χρησιμοποιώντας αστερισμούς. Σκεφτείτε πώς κατηγοριοποιούμε τον ζωικό και φυτικό κόσμο, το άμεσο περιβάλλον μας, τις ομάδες, τις κοινότητες, τους οργανισμούς και την κοινωνία, μέχρι και τη σκέψη "εμείς και αυτοί" σε όλες τις πιθανές διαβαθμίσεις. Αρχικά, κάναμε ζωγραφιές και πιθανώς χρησιμοποιούσαμε τη μίμηση για να επικοινωνήσουμε, και σε κάποιο σημείο αναπτύξαμε λέξεις και γλώσσα και μπορέσαμε να προφέρουμε και να εκφράσουμε τις σκέψεις μας.

Οι ιστορίες, τροφοδοτούμενες από τη γλώσσα, εμπλούτισαν τη ζωή μας με λεπτομερή έμμεση γνώση της ζωής των άλλων και με μάθηση από εμπειρίες που δεν ήταν δικές μας (Boyd, 2017). Από την προδιάθεσή μας για παιχνίδι αναπτύχθηκαν οι φανταστικές ιστορίες, μια γνωστική παιδική χαρά, η οποία συνδύαζε την κατανόηση γεγονότων, τη μνήμη, τη φαντασία και τη γλώσσα (Boyd, 2009).



Η ικανότητα επινόησης ιστοριών, ιδίως ιστοριών που αναδεικνύουν τους παράγοντες ως αιτίες των γεγονότων, οδήγησε στους μύθους και τη θρησκεία, καθώς και σε άλλες μορφές σύνδεσης και συνεργασίας εντός της ομάδας. Έχει επίσης επηρεάσει την αντίληψή μας και τους τρόπους με τους οποίους αντιδρούμε ή προσπαθούμε να επηρεάσουμε τις "πραγματικότητές" μας, την ατομική, την αμοιβαία και τη συλλογική (Frühmann et al., 2021).

Φανταζόμενοι τις εποικοδομητικές λειτουργίες και ιδιότητες των ιστοριών, τι σας έρχεται στο μυαλό; Όταν ρωτάμε τους ανθρώπους, τους μπορούν να σκεφτούν πολλές, όπως για παράδειγμα: έμπνευση, φαντασία, διατήρηση μνήμης, μεταφορά γνώσεων και πληροφοριών, σύνδεση ανθρώπων, παρηγοριά, θεραπεία, ψυχαγωγία, εμπλοκή, (δημιουργία) αμοιβαίου σεβασμού, διδασκαλία/εξήγηση, ανάληψη αντίληψης (ενσυναίσθηση), (δημιουργία) αξιών (συστημάτων αξιών), επηρεασμός, δράση (πρωτοβουλία), σχεδιασμός, στρατηγική, πρόβλεψη (γεγονότων, ενεργειών), αλλά και οι "σκοτεινές πλευρές" τους, όπως η χειραγώγηση, η πρόκληση φόβου, μίσους και ρητορικής μίσους, θυμού, διακρίσεων ή κακοποίησης.

Εξετάζοντας τα παραπάνω παραδείγματα, μπορεί κανείς να συνειδητοποιήσει ότι πολλές από τις λειτουργίες των ιστοριών μπορούν επίσης να ερμηνευτούν ως προθέσεις. Θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι υπάρχει σχεδόν πάντα μια πρόθεση όταν λέμε μια ιστορία, μπορεί να είναι καλοπροαίρετη και, από την άλλη πλευρά, μπορεί να είναι παραπλανητική, ακόμη και κακόβουλη (Frühmann et al., 2021). Θα πρέπει επίσης να γνωρίζουμε ότι, παρόλο που στις περισσότερες περιπτώσεις η αφήγηση (προσωπικών) ιστοριών είναι ειλικρινής, γενναιόδωρη ή ευάλωτη, μερικές φορές οι προθέσεις του αφηγητή μπορεί να παρερμηνευθούν επειδή

(και συχνά με τις καλύτερες προθέσεις) έδωσαν μια ιστορία που οδήγησε την ερμηνεία (και τη νοηματοδότηση) των ακροατών σε λάθος κατεύθυνση (Simmons, 2019). Επομένως, πότε μια ιστορία είναι "μια ιστορία"; Ένα από τα πιο εντυπωσιακά χαρακτηριστικά της ιστορίας είναι η δομή της. Όλες οι ανθρώπινες γλώσσες μοιράζονται κάποιες βασικές δομικές ομοιότητες - μια καθολική γραμματική. Το ίδιο συμβαίνει και με την ιστορία, υποστηρίζουν ορισμένοι (Gottschall, 2013, De Beaugrande, 2006). Δεν το συνειδητοποιούμε, αλλά όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι ιστορίες φαίνεται να ανταποκρίνονται στην ανάγκη μας για οργάνωση δεδομένων και πληροφοριών σε δομές με νόημα. Πιθανώς είμαστε ήδη "καλωδιωμένοι" για την αναγνώριση μιας ιστορίας: η δομή μιας ιστορίας είναι ένας πολιτισμικός κώδικας στον οποίο γεννιόμαστε (Reitz & Lino, 1986). Η πιο κοινή και καθολική δομή είναι η παραδοσιακή ιστορία που ονομάζεται λαϊκό παραμύθι. Για το μοντέλο του λαϊκού παραμυθιού, παρουσιάζουμε την εκδοχή που προσφέρει η ερευνήτρια και εργαζόμενη στην ιστορία Cynthia Kurtz (2014):

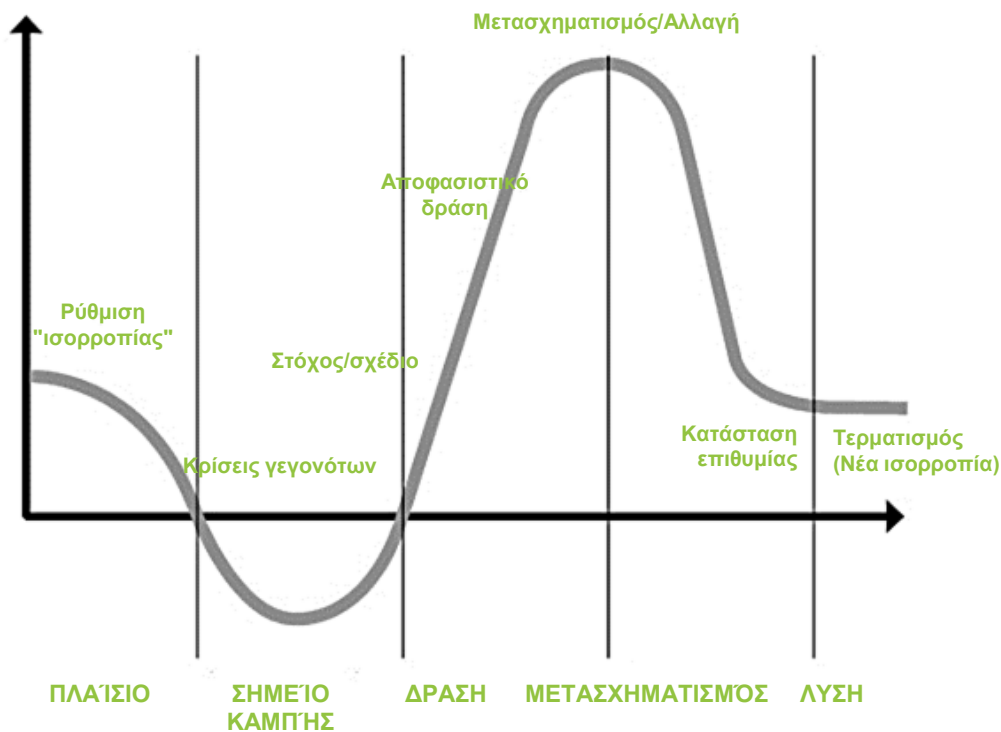
Πλαίσιο - εισαγωγή του σκηνικού και των χαρακτήρων, εξήγηση της κατάστασης.

Σημείο καμπής - το δίλημμα, η κρίση ή το πρόβλημα ή το εναρκτήριο γεγονός που ξεκινά την ιστορία.

Δράση - πώς οι άνθρωποι της ιστορίας ανταποκρίνονται στο δίλημμα ή το πρόβλημα, συμπεριλαμβανομένων των επιπλοκών, των περαιτέρω δυσκολιών, των προκλήσεων, των πραγμάτων που πάνε στραβά.

Ανατροπή / Μετασχηματισμός - τελικά συμβαίνει κάτι που προκαλεί αλλαγή ή/και μετασχηματισμό.

Λύση - το αποτέλεσμα της ιστορίας (μερικές φορές "το ηθικό δίδαγμα" ή "το μάθημα").



Σχήμα 2 - Δομή λαϊκού παραμυθιού.

Μια σύντομη ιστορία που ακολουθεί αυτή τη δομή θα μπορούσε να είναι αυτή:

Είναι αυτός ο άντρας που περπατάει στο δρόμο (πλαίσιο / σκηνικό) όταν ξαφνικά πέφτει σε μια τρύπα. (σημείο καμπής)

Οι τοίχοι είναι τόσο απότομοι που δεν μπορεί να βγει έξω. (κρίση)
Περνάει ένας γιατρός και ο άντρας φωνάζει επάνω (αυξανόμενη δράση): "Ει, εσύ! Μπορείς να με βοηθήσεις να βγω;"

Ο γιατρός γράφει μια συνταγή, την πετάει στην τρύπα και προχωράει. (αυξανόμενη δράση)

Μετά περνάει ένας ιερέας και ο άντρας φωνάζει: "Πάτερ, είμαι σε αυτή την τρύπα, μπορείτε να με βοηθήσετε;" (αυξανόμενη δράση)

Ο ιερέας πετάει μια προσευχή κάτω στην τρύπα και προχωράει (δράση).

Τότε περνάει ένας φίλος (αποφασιστική δράση / σημείο καμπής):

"Ει, Τζο, εγώ είμαι! Μπορείς να με βοηθήσεις;"

Και ο φίλος πηδάει μέσα στην τρύπα. (αντιστροφή / μεταμόρφωση)

Ο άνθρωπός μας λέει: "Είσαι ηλίθιος; Τώρα είμαστε και οι δύο εδώ κάτω!"

Αλλά ο φίλος λέει: "Ναι, είμαστε. Αλλά έχω ξαναβρεθεί εδώ κάτω και ξέρω τον τρόπο να βγω!" (λύση)

Η κρίση, η σύγκρουση και τα προβλήματα είναι απαραίτητα στοιχεία. Οι ιστορίες επικεντρώνονται καθολικά στις δυσχέρειες της ανθρώπινης κατάστασης, καλύπτουν πολλά πράγματα: την αγάπη, το σεξ, το μίσος, το φόβο του θανάτου, τις προκλήσεις της ζωής. Αφορούν επίσης τη δύναμη: την επιθυμία να επηρεάσουμε (τη μοίρα ή τους άλλους) ή να μπορέσουμε να ξεφύγουμε. Ίσως το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό: κάθε ιστορία περιέχει μια μεταμόρφωση, μια απόφαση ("... και τότε αποφάσισε..."), μια αλλαγή ("... και γι' αυτό) από εκείνη την ημέρα και μετά...") ή μια διορατικότητα ("Αχά!") που μας βοηθά ή μας κάνει να συνειδητοποιήσουμε την πορεία προς ένα επιθυμητό αποτέλεσμα ή μια κατάσταση - όποιος κι αν είναι ο σκοπός ή η πρόθεση της ιστορίας που μοιραζόμαστε.

Τι δεν είναι ιστορία;

Χωρίς μεταμόρφωση ή αλλαγή *δεν είναι* ιστορία. Οι ιστορίες δεν είναι ανέκδοτα. Εμείς επικοινωνούμε ανέκδοτα μεταξύ μας όλη την ώρα: "Ήμουν σε αυτό το εστιατόριο και μαντέψτε ποιον είδα; Την παλιά μου φλόγα από το λύκειο! Και είπα... και μετά είπε εκείνη, και μετά είπα εγώ..., κ.λπ.". Αυτό είναι στην καλύτερη περίπτωση ένα ανέκδοτο, αλλά συχνά δεν είναι κάτι περισσότερο από μια αναφορά. Δεν είναι ιστορία, εκτός αν αναπτύχθηκε μια σύγκρουση στο εστιατόριο, που οδήγησε σε μια κρίση, και επιλύθηκε με κάποιον τρόπο, και *κάποιος* - ο αφηγητής ή ένας πρωταγωνιστής - ή *κάτι* άλλαξε βαθιά μέσα στο άτομο εξαιτίας αυτού. Τα συνθήματα, οι δηλώσεις εξουσίας, τα επιχειρήματα, οι απόψεις, οι περισσότερες διαφημίσεις, τα μανιφέστα, τα παραληρήματα, ως επί το πλείστον δεν είναι ιστορίες.

Για να ολοκληρώσουμε την "ιστορία": ορισμένοι άνθρωποι θεωρούν χρήσιμο να διακρίνουν μεταξύ μιας μεταφοράς ("ο χρόνος είναι χρήμα", "ο κόσμος είναι μια σκηνή"), μιας αναλογίας ("είναι βρώμικοι σαν τα γουρούνια") και μιας ιστορίας.

Στο πλαίσιο αυτής της εργαλειοθήκης, θα θέλαμε να προτείνουμε ότι όλα αυτά μπορούν επίσης να μετατραπούν σε ιστορίες, ακόμη και σε αφηγήσεις, ή τουλάχιστον σε ιστορίες (ή αφηγήσεις) που υποστηρίζουν τις ιστορίες.

Αφήγηση

Η αφήγηση θεωρείται συχνά συνώνυμο της "ιστορίας", αλλά δεν είναι. Όπως τα δεδομένα που αναφέραμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, έτσι και εμείς δομούμε (ή συνδέουμε) ιστορίες (ή απλά γεγονότα) σε μια αφήγηση που "βγάζει νόημα" και μας δίνει νόημα. Αυτή μπορεί να είναι μία από τις προσωπικές μας "αφηγήσεις ζωής" ("Είμαι αδέξιος γι' αυτό με απολύουν πάντα"), που υποστηρίζεται από ιστορίες αδεξιότητας. Έτσι, ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η αφήγηση είναι μια ισχυρή μεταφορά για την "κατανόηση της ζωής" (Hynvärinen (2006)).

Ωστόσο, δεδομένου του αριθμού των αφηγήσεων ζωής που έχουμε στη διάθεσή μας σε διάφορα πλαίσια (οικογένεια, εργασία, φίλοι κ.λπ.) για τον εαυτό μας, πρόκειται για ερμηνείες, εκδοχές, οι οποίες μπορεί ακόμη και να αλλάζουν κατά τη διάρκεια της ζωής μας. Η μνήμη μας μπορεί να είναι επιλεκτική... Οι αφηγήσεις μπορεί επίσης να είναι ιδεολογικές "οι μουσουλμάνοι είναι...", υποστηριζόμενες από ιστορίες τρομοκρατικών επιθέσεων.

Μπορεί επίσης να υπάρχουν γενικευτικές αφηγήσεις για ομάδες, όπως "Οι τραπεζίτες είναι..." που τους περιγράφουν ξανά και ξανά ως άπληστα όρνεα.

Σε σχέση με τους κοινωνικούς (πολιτισμικούς) λόγους (π.χ., το χάσμα μεταξύ των φύλων, η "λευκότητα" να είναι ο κανόνας και οι έγχρωμοι να είναι οι "άλλοι"), μπορούν να αποτελέσουν θεμέλιο για τις απόψεις μας σε θέματα όπως η μετανάστευση, η ασφάλεια και η φορολογία- επηρεάζουν τις νόρμες μας, ποιον θεωρούμε να είναι εντός των πραγμάτων και ποιον εκτός, ποιος είναι άξιος και ποιος όχι, μπορούν να γίνουν κινητήριες δυνάμεις για συγκρούσεις, πόλωση, διακρίσεις και αποκλεισμό. Όχι μόνο στην κοινωνία: οι "κουλτούρες" είναι παρούσες σε ομάδες, κοινότητες και οργανισμούς.

Ένα άλλο φαινόμενο που ίσως έχετε ακούσει είναι η "ενιαία ιστορία": οι ζωές μας, οι πολιτισμοί μας, αποτελούνται από πολλές αλληλοεπικαλυπτόμενες ιστορίες. Στην περίφημη ομιλία της στο TED η συγγραφέας Chimamanda Adichie (2009) αφηγείται την ιστορία του πώς βρήκε την αυθεντική πολιτισμική της φωνή. Υποστηρίζει ότι στη δύναμη των ιστοριών ενυπάρχει ένας κίνδυνος - ο κίνδυνος να γνωρίζουμε μόνο *μια* ιστορία για μια ομάδα. "Αυτή η μοναδική ιστορία δημιουργεί στερεότυπα, και το πρόβλημα με τα στερεότυπα δεν είναι ότι είναι αναληθή, αλλά ότι είναι ελλιπή. Κάνουν μια ιστορία να γίνεται η μοναδική ιστορία".

Οι αφηγήσεις (και οι λόγοι) μπορεί να γίνουν τόσο κυρίαρχες ώστε να αποτυγχάνουμε να δούμε τις καλύτερες εναλλακτικές, άλλες πιθανές και πιο ελπιδοφόρες αφηγήσεις (ζωής). Συχνά τείνουμε να παραβλέπουμε το γεγονός ότι έχουμε και άλλα ταλέντα, τα οποία θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν σε άλλο επάγγελμα- ότι οι περισσότεροι μουσουλμάνοι είναι ειρηνικοί και φιλόξενοι- και ότι υπάρχουν περισσότεροι ακέραιοι τραπεζίτες από τους λίγους άπληστους (Frühmann et al., 2016).

Συμπερασματικά: οι ιστορίες και οι αφηγήσεις πηγάζουν από διαφορετικές ανάγκες και εμπειρίες, αλλά κυρίως από την ανάγκη μας για νόημα και καλύτερη αίσθηση του κόσμου. Η δημιουργία νοήματος είναι ο τρόπος με τον οποίο κατασκευάζουμε, κατανοούμε και νοηματοδοτούμε τα γεγονότα, τις σχέσεις και τον εαυτό μας. Δεν υπάρχει επίσης καμία αμφιβολία ότι οι αφηγήσεις και οι ιστορίες έχουν διαδραματίσει ζωτικό ρόλο στην οικοδόμηση των πολιτισμών. Βοήθησαν στην εφεύρεση κοινωνικών συστημάτων, και στις μέρες μας ακόμη και στην επανεφεύρεση κοινωνικών συστημάτων από απόσταση (παγκοσμίως) μέσω της ψηφιακής επικοινωνίας και της (ψηφιακής) ανταλλαγής ιδεών (Harari, 2016).

Πώς να ξεκινήσετε συζητήσεις σχετικά με τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη και την αφήγηση ιστοριών στην εταιρεία σας;

Μπορεί όλοι να έχουμε έρθει με διαφορετικά πλοία, αλλά τώρα βρισκόμαστε στην ίδια βάρκα. **Martin Luther King, Jr.**

Οι στόχοι της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της ένταξης είναι η προώθηση της δικαιοσύνης και της ισότητας και η αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων που μπορεί να προσφέρει ένας οργανισμός με υψηλά επίπεδα διαφορετικότητας. Διαφορετικότητα σημαίνει αναγνώριση, σεβασμός και υποδοχή των διαφορετικών καταβολών, ταυτοτήτων και εμπειριών όλων. Η προώθηση της διαφορετικότητας εξυμνεί τις διαφορές και τη μοναδικότητα των ανθρώπων.

Για την παρούσα εργαλειοθήκη, προσδιορίσαμε εννέα πυλώνες της διαφορετικότητας: φύλο, ηλικία, εθνικότητα, κοινωνική, πολιτισμική, φυλετική, θρησκευτική και πνευματική, σωματική αναπηρία και νευροδιαφορετικότητα. Συμπερίληψη σημαίνει ότι όλοι ενθαρρύνονται να διατηρήσουν τη μοναδικότητά τους, δεν ξεχωρίζουν επειδή είναι διαφορετικοί ή δεν αναμένεται να συμμορφωθούν με οποιονδήποτε τρόπο και έχουν την αίσθηση ότι ανήκουν και ότι εκτιμώνται. Και δεν πρέπει να ξεχνάμε την ισότητα. Ισότητα σημαίνει ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι άνθρωποι πρέπει να αντιμετωπίζονται διαφορετικά προκειμένου να παρέχεται ουσιαστική ισότητα ευκαιριών.

Θέλετε να μάθετε πόσο ποικιλόμορφος και χωρίς αποκλεισμούς είναι πραγματικά ο οργανισμός σας; Πώς μπορείτε να επιτύχετε ένα συνεκτικό και διαφοροποιημένο πλήρωμα; Πώς μπορείτε να δημιουργήσετε έναν ασφαλή χώρο χωρίς αποκλεισμούς για όλους; Πώς μπορείτε να δημιουργήσετε περισσότερη ισότητα, συνοχή και καλύτερη συνεργασία σε έναν ποικιλόμορφο οργανισμό; Συνεχίστε την ανάγνωσή σας...



Συνεπώς, ένας οργανισμός είναι ένα ζωντανό σύστημα, είναι κάτι περισσότερο από το άθροισμα των μερών του, όπως ένα σώμα (Υ. Gabriel, 2004). Οι οργανισμοί έχουν διεισδυτική επίδραση ή επιρροή στην αίσθηση της ταυτότητας και της ατομικότητάς μας (προσωπικότητα), αλλά θα ήταν υπερβολικό να πούμε ότι το καθορίζουν (Υ. Gabriel, 1999). Κατά μία έννοια, όμως, οι οργανισμοί έχουν και συναισθηματική ζωή. Αρκεί να ξύσει κανείς την επιφάνεια για να αποκαλύψει ένα παχύ στρώμα συναισθημάτων και διαθέσεων, άλλοτε συγκρατημένων, άλλοτε προσποητών, άλλοτε δειλών και άλλοτε ανεξέλεγκτων ως εκρήξεις θυμού. Έτσι, δεν ταιριάζει με την κλινικά ελεγχόμενη "διαχειριζόμενη" εικόνα (Υ. Gabriel 1999).

Για να τονίσουμε την άποψη της διαφορετικότητας: εκτός από τους πυλώνες (της ποικιλομορφίας) που αναφέραμε, θα πρέπει επίσης να έχουμε επίγνωση της ποικιλομορφίας του χαρακτήρα των ανθρώπων - σκεφτείτε τις κολεκτιβιστικές, ναρκισσιστικές, ηρωικές, εμμονικές προσωπικότητες - και των χαρακτηριστικών του χαρακτήρα τους, όπως αυθόρμητος, τακτικός, παρορμητικός, χειριστικός, συνεργάσιμος, περιπετειώδης (Υ. Gabriel, 2004). Όλα τα στοιχεία που συναντάμε στις ιστορίες, στους ήρωες και τους κακούς τους... Αυτοί οι χαρακτήρες και τα χαρακτηριστικά επηρεάζουν και τη σχέση με τους συναδέλφους. Θα επηρεάσουν επίσης τη σχέση και την αντίληψη ενός ηγέτη.

Μπορεί να είναι ωφέλιμο να δείξετε γνήσιο ενδιαφέρον για τις ιστορίες μέσα στον οργανισμό σας, σε όλα τα επίπεδα: Ένας οργανισμός δεν είναι μόνο ποικιλόμορφος αλλά και πολυθεαματικός, διαφορετικά έργα παίζονται ταυτόχρονα από τα μέλη του οργανισμού (πρωταγωνιστές) (Boje, 1991).

Η ακρόαση ιστοριών θα αποκαλύψει κάτι για την "αληθινή" κουλτούρα, μια αντιληπτή και βιωμένη "πραγματικότητα", η οποία μερικές φορές μπορεί να είναι ξεχωριστή από τους επίσημους κανόνες και τις συμφωνίες σε χαρτί. Τι θέλουν οι άνθρωποι, πώς βιώνουν την καθημερινή τους εργασία, τι ελπίζουν, ποιοι είναι οι ήρωές τους και ποιοι οι αντίπαλοί τους και γιατί; Τι στέκεται εμπόδιο στην ικανοποιητική συνεργασία: ασυνείδητες προκαταλήψεις, δυσπιστία, έλλειψη σεβασμού, διακρίσεις, άγνοια; Με ποιον τρόπο αισθάνονται συνδεδεμένοι με τον οργανισμό, γιατί επέλεξαν να ενταχθούν, εξακολουθούν να είναι παρόντες για τους ίδιους λόγους;

Ωστόσο, δεν αρκεί να ακούμε τις ιστορίες των άλλων, πρέπει να γνωρίζουμε ότι μπορεί να παρασυρθούμε από τις ίδιες τις ιστορίες και να χάσουμε την κριτική στάση μας απέναντι στα γεγονότα (Υ. Gabriel, 2000). Πράγμα που σημαίνει να αρχίσουμε να δουλεύουμε μαζί τους: να τις αμφισβητούμε και να ερμηνεύουμε από κοινού το νόημα και τις συνέπειές τους, βρίσκοντας τελικά κοινό έδαφος: να βλέπουμε τη διαφορετικότητα και τον αμοιβαίο σεβασμό ως δύναμη που κάνει τη δουλειά σας πιο ευχάριστη και τον οργανισμό πιο ανθεκτικό και βιώσιμο.

Αν τα σκεφτείτε όλα αυτά, ίσως τείνετε να δείτε ότι η εργασία με ιστορίες και αφηγήσεις δεν ακούγεται και τόσο παράλογη λύση. Ας σας εξοικειώσουμε με ορισμένες ορολογίες που είναι απαραίτητες όταν δουλεύουμε κάνοντας χρήση τις ιστορίες.

Εφαρμοσμένη αφήγηση: χρήση της επίσημης αφήγησης σε άλλο κοινωνικό πλαίσιο από μια επαγγελματική παράσταση αφήγησης. Σε αυτή την εργαλειοθήκη, η εφαρμοσμένη αφήγηση χρησιμοποιεί στοιχεία της επίσημης αφήγησης, όπως το να εργάζεται κάποιος βάσει μιας ιστορίας, η εργασία πάνω στις δεξιότητες ακρόασης, σε ποικίλα κοινωνικά πλαίσια όπως εργαστήρια ή η πρόσκληση εργαζομένων (και της διοίκησης) σε κύκλους αφήγησης. Η εφαρμοσμένη αφήγηση μπορεί να χρησιμοποιήσει τόσο προσωπικές ιστορίες όσο και άλλες ιστορίες (ακόμη και λαϊκά παραμύθια), και αμφότερες μπορούν να διαδραματίσουν ισχυρό ρόλο. Πρόκειται για το ταξίδι ενός "ήρωα" και τον τρόπο με τον οποίο μεταδίδει διορατικότητα και σοφία. Ο ήρωας μπορεί να είναι ο ίδιος ο αφηγητής, αλλά θα μπορούσε επίσης να είναι ένας φανταστικός ή μακρινός χαρακτήρας ή ένα υπάρχον πρόσωπο το οποίο ο αφηγητής θεωρεί ήρωα. Σε πολλές περιπτώσεις η προσωπική ιστορία προσφέρεται καλύτερα, ιδίως με άπειρους αφηγητές, οι οποίοι συχνά μπορεί να λένε "δεν είμαι αφηγητής". Μια απλή πρόσκληση όπως "Πες για το όνομά σου. Ποιος σου το έδωσε; Τι σημαίνει για σένα;" Αυτές οι ερωτήσεις μπορούν να βοηθήσουν να σπάσετε τον πάγο και θα ανοίξει το δρόμο για περισσότερη (προσωπική) ανταλλαγή ιστοριών με άλλους, οι οποίοι τότε δεν θα θεωρούνται πλέον τόσο πολύ ξένοι.

Αφηγηματικές προσεγγίσεις: στις κοινωνίες, στις κοινότητες, και επομένως και στους οργανισμούς, οι αφηγήσεις (ορισμένες από αυτές κυρίαρχες) μπορούν να επηρεάσουν και να κατευθύνουν τις αντιλήψεις και τις απόψεις για τους «άλλους». Σκεφτείτε τις ασυνείδητες προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις (ίσως από την εκπαίδευση), την άγνοια, την παραπληροφόρηση, δηλαδή την τροφοδοσία από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης: μιμίδια, ρητορική μίσους, (διαδικτυακός) εκφοβισμός και παρενόχληση. Οι αφηγηματικές προσεγγίσεις μπορούν να βοηθήσουν και να διευκολύνουν και να ενθαρρύνουν τις διαδικασίες αποκατάστασης, συμφιλίωσης, αμοιβαίας κατανόησης, σεβασμού και συνεργασίας.

Η ζωή όπως τη ζει κανείς είναι πιο πλούσια από τη ζωή όπως την αφηγούνται. Πάντα υπάρχουν γεγονότα που δεν επιβεβαιώνουν τις κυρίαρχες και αυτονόητες ιδέες. Η ζωή είναι πολυεπίπεδη, υπάρχουν πολλές διαφορετικές αφηγήσεις (και ιστορίες) ανάλογα με τις προοπτικές, τα άτομα και τις ομάδες. Έχουμε πολλές πιθανές ταυτότητες και συνεπώς πολλά μέλλοντα. Οι αφηγηματικές προσεγγίσεις στοχεύουν στο να καταστήσουν ορατές τις κυρίαρχες αφηγήσεις και να τις ξεδιπλώσουν, να τις δουν ως απλές ιδέες... όχι ως αλήθειες.

Μακροπρόθεσμα, οι αφηγηματικές πρακτικές επιτρέπουν σε άτομα, ομάδες και ολόκληρες κοινότητες να κατασκευάσουν εναλλακτικές, προτιμώμενες και εφικτές (μελλοντικές) αφηγήσεις. Αυτές μπορούν να ενδυναμώσουν τους ανθρώπους να δράσουν και να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις. Οι προτιμώμενες αφηγήσεις εδράζονται επίσης στη ζωή, καθώς αντλούν από πραγματικά γεγονότα/ιστορίες που δεν ταιριάζουν με την κυρίαρχη αφήγηση αλλά αντίθετα τις συνδέουν με μια νέα, εναλλακτική αφήγηση. Με άλλα λόγια, η αναγνώριση του αντίκτυπου των κυρίαρχων αφηγήσεων και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων για τη συγγραφή νέων αφηγήσεων μπορεί να μεταφέρει τους ανθρώπους από μια θέση αποδοχής του συστήματος και του ρόλου τους σε αυτό, σε μια θέση δράσης. Ας το κάνουμε αυτό πιο συγκεκριμένο.

Πώς να φέρετε τους ανθρώπους κοντά, για την επίτευξη ενός συγκεκριμένου σκοπού;

Φανταστείτε έναν ξένο που κρυφακούει μια συζήτηση φίλων σε ένα κουπέ τρένου. Κάθε φορά που ένας από την παρέα φωνάζει έναν αριθμό, οι υπόλοιποι ξεσπούν σε γέλια. Τελικά ο ξένος ρωτάει τι είναι αυτό το αστείο και του λένε ότι κάθε αριθμός αντιστοιχεί σε ένα προηγουμένως συμφωνημένο αστείο - ο αριθμός προκαλεί το αστείο, το οποίο προκαλεί γέλιο. Ο παρείσακτος φωνάζει έναν αριθμό, αλλά δεν προκαλεί γέλιο. Όταν ρωτάει γιατί, του λένε: "Δεν το είπες σωστά". Υ. Gabriel

Δεν είναι πάντα εύκολο να δει κανείς μέσα από έναν οργανισμό, ποια είναι η πραγματική του κουλτούρα, ποιες είναι οι σιωπηλές συμφωνίες που ένας ξένος δεν καταλαβαίνει. Οι συμφωνίες - και οι ιστορίες που τις υποστηρίζουν - μπορούν επίσης να αποκλείσουν τους άλλους, όσο κι αν προσπαθούν να κατανοήσουν και να συνδεθούν. Πάνω απ' όλα, δεν πρέπει να βιαζόμαστε να πιστεύουμε ότι καταλαβαίνουμε τα πράγματα και τι κάνει τους ανθρώπους να λειτουργούν. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο δεν προτείνουμε μια "αυτόνομη" μέθοδο, αλλά μια ευέλικτη προσέγγιση.

Συμμετοχική αφηγηματική αναζήτηση

Θα θέλαμε να παρουσιάσουμε μια ευέλικτη δοκιμασμένη πρακτική αφηγηματική προσέγγιση: που επινοήθηκε από τη Cynthia Kurtz (2014). Πρόκειται για μια προσέγγιση κατά την οποία ομάδες ανθρώπων συμμετέχουν στη συλλογή (και επεξεργασία) ακατέργαστων ιστοριών προσωπικών εμπειριών, προκειμένου να κατανοήσουν πολύπλοκες καταστάσεις για την καλύτερη λήψη αποφάσεων. Λειτουργεί για διαφορετικές ομάδες και κοινότητες (= οργανώσεις), αλλά και για σύνολα εντός των κοινοτήτων (π.χ. 50+, ανύπαντρες μητέρες, εθνικές μειονότητες), και μπορεί να ωφελήσει όχι μόνο την ομάδα (συνοχή, αμοιβαία κατανόηση, αμοιβαία υποστήριξη) αλλά και τα άτομα και την ατομική λήψη αποφάσεων και (νέα) εστίαση.



Η συμμετοχική αφηγηματική αναζήτηση εστιάζει στη βαθιά εξέταση των αξιών, των πεποιθήσεων, των συναισθημάτων και των προοπτικών μέσω της εξιστόρησης και της ερμηνείας της βιωμένης εμπειρίας. Ο Kurtz υπογραμμίζει ότι τα πραγματολογικά δεδομένα, η αλήθεια, τα αποδεικτικά στοιχεία, η γνώμη, τα επιχειρήματα και οι αποδείξεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως υλικό για τη νοηματοδότηση - και την αίσθηση, αλλά χρησιμοποιούνται πάντα από μια προοπτική, με σκοπό να αποκτήσουν προοπτική. Αυτή η εστίαση καθορίζει, διαμορφώνει και περιορίζει την προσέγγιση. Ένα πράγμα είναι υψίστης σημασίας: "το άτομο/η κοινότητα (τοπική/τακτική γνώση) είναι ο ειδικός".

Η συμμετοχική αφηγηματική αναζήτηση δεν είναι (μόνο) αφηγηματική έρευνα- καλεί τους αφηγητές της να εργαστούν με τις δικές τους ιστορίες. Η συμμετοχή μπορεί να ποικίλλει από την απλή απάντηση σε ερωτήσεις σχετικά με τις ιστορίες έως τη συμμετοχή σε δομημένες ομαδικές δραστηριότητες νοηματοδότησης και αισθητοποίησης, όπου οι αφηγητές αναλογίζονται θέματα. Ο διαμεσολαβητής σε ένα έργο συμμετοχικής αφηγηματικής αναζήτησης δεν αφηγείται ή ερμηνεύει ή αλλάζει ή έστω επιλέγει ιστορίες. Μόνο τα μέλη της κοινότητας κάνουν όλα αυτά τα πράγματα. Αυτό που κάνει ο διαμεσολαβητής είναι να βοηθήσει τις ιστορίες να φτάσουν εκεί που πρέπει να φτάσουν για να βοηθήσουν την κοινότητα να επιτύχει έναν στόχο (Kurtz, 2014).

Η "έρευνα" καθιστά σαφές ότι η προσέγγιση δεν αφορά μόνο την "αφήγηση ιστοριών", ούτε την ακρόαση για χάρη της ακρόασης. Η υποβολή ερωτήσεων για να ξεκινήσουν ή να παρακινηθούν οι ιστορίες, η υποβολή ερωτήσεων σχετικά με τις ιστορίες είναι μια σημαντική δραστηριότητα στη διαδικασία. Δεν διευκολύνει μόνο το "να μάθουμε κάτι για κάτι", αλλά ενισχύει την κατανόηση των συγκρούσεων, των θεμάτων, των συναισθημάτων, βοηθά στη διερεύνηση και την εξεύρεση λύσεων και βελτιώσεων.

Η συμμετοχική αφηγηματική αναζήτηση λειτουργεί σε τρία στάδια: σχεδιασμός, συλλογή και δημιουργία νοήματος.



Σχεδιασμός: τι θέλετε να μάθετε;

Συχνά ο "σχεδιασμός" είναι ένα στάδιο στο οποίο στοιχεία όπως οι ερωτήσεις, τα εργαστήρια και οι ασκήσεις μπορούν ήδη να επιλεγούν ή/και να σχεδιαστούν. Μπορεί επίσης να βοηθήσει στην (προ)αξιολόγηση της ετοιμότητας του οργανισμού για την αλλαγή και να βοηθήσει στο να μην προχωρήσουμε πολύ γρήγορα από τη φιλοδοξία στη δράση. Το να προσκαλέσετε τον οργανισμό να δοκιμάσει τις ιδέες σας και να αξιολογήσετε την ετοιμότητα της κοινότητας είναι ένα πράγμα (θα μάθετε τις πραγματικές ανάγκες του), η χαρτογράφηση της κοινότητας είναι ένα άλλο πράγμα. Η χαρτογράφηση θα σας βοηθήσει να μάθετε περισσότερα για το ενδιαφέρον τους να συνεργαστούν, τις σχέσεις (εξουσίας) και την ικανότητα της ιστορίας των μελών της κοινότητας. Για παράδειγμα, ένα μικρό πιλοτικό έργο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να δοκιμαστούν οι ερωτήσεις και οι μέθοδοι πριν πραγματοποιηθεί το μεγαλύτερο έργο.

Συλλογή

Η συλλογή ιστοριών μπορεί ενδεχομένως να ξεκινήσει ήδη από τη φάση του σχεδιασμού και της χαρτογράφησης. Εν ολίγοις, μπορούμε να διακρίνουμε διάφορες δραστηριότητες ή/και ασκήσεις συλλογής όπως συνεντεύξεις, συνεντεύξεις μεταξύ ομοτίμων, ομαδικές συνεντεύξεις, κύκλους ιστοριών και χρονοδιαγράμματα κ.ά. Καθεμία από αυτές εξυπηρετεί έναν ή περισσότερους σκοπούς και μπορεί να έχει περιορισμούς όσον αφορά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και το χρόνο. Οι κύκλοι ιστοριών αναπτύσσουν εμπιστοσύνη (δέσιμο, συγκομιδή αξιών), οι συλλογές ιστοριών εμπνέουν συζητήσεις και διεγείρουν το όραμα, οι (ομαδικές) συνεντεύξεις διευκολύνουν την ικανότητα γνώσης και οι (ενδεχόμενες) εκδηλώσεις ιστοριών μπορούν να διεγείρουν τη δράση.

Σημασία και δημιουργία νοήματος

Της δημιουργίας νοήματος μπορεί να προηγηθεί μια φάση κατά την οποία οι συμμετέχοντες/ουσες (με βοήθεια) αναζητούν μοτίβα ή/και τάσεις στις ιστορίες που συλλέγονται - μπορεί να οδηγήσει σε εμπειρίες τύπου «Αχα!». Σε αυτή τη φάση, ο/η συντονιστής/τρια πρέπει να είναι σε επιφυλακή: δεν είναι απαραίτητο όλα τα δεδομένα να έχουν νόημα αμέσως. Η επιμονή του εγκεφάλου μας να παράγει ιστορίες από τυχαία δεδομένα μπορεί να παίξει παιχνίδια με την αντίληψή μας και να μας παραπλανήσει (Kahneman, 2013). Ωστόσο, αυτές οι ερμηνείες και οι συνέπειες εξυπηρετούν έναν σκοπό: μπορούν να ενισχύσουν το νόημα - και την αίσθηση. Η υποβολή ερωτήσεων σε αυτές τις ερμηνείες και τις συνέπειες ("Μπορούμε να το εμπιστευτούμε αυτό;", "Τι λέει για...;") μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω διερεύνηση, να δημιουργήσει νόημα και να προσφέρει νέες προοπτικές.

Κάντε το να δουλέψει, πιθανές παρεμβάσεις

Η αναγνώριση του αντίκτυπου των κυρίαρχων αφηγήσεων και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων για τη συγγραφή νέων μπορεί να εκτοξεύσει τους ανθρώπους από ένα σημείο αποδοχής (του συστήματος και του ρόλου τους σε αυτό) σε ένα σημείο δράσης (Saltmarsh, 2018). Παραδείγματα παρεμβάσεων είναι η επικοινωνία, οι εκστρατείες, οι συναντήσεις, οι παραστάσεις, οι διαδηλώσεις, οι αλλαγές πολιτικής, τα μηνύματα, οι κατασκευές και οι καταστροφές. Η παρέμβαση χρησιμεύει για να ενισχύσει την επιστροφή των ιστοριών στην κοινότητα και όχι για να την ελέγξει ή να τη συλλάβει. Ιδανικά, οι παρεμβάσεις που εδράζονται στην αποτελεσματική αφηγηματική αίσθηση παράγουν θετική αλλαγή (Kurtz, 2014).

Πώς να καλέσετε τους ανθρώπους να πουν τις ιστορίες τους;

Είμαστε, ως είδος, εθισμένοι στην ιστορία. Ακόμα και όταν το σώμα πέφτει για ύπνο, το μυαλό μένει ξύπνιο όλο το βράδυ, λέγοντας στον εαυτό του ιστορίες. **Jonathan Gottschall.**

Αν θέλετε να μάθετε περισσότερα για τον αντίκτυπο που έχει ή θα μπορούσε να έχει η διαφορετικότητα στον οργανισμό σας και στην κουλτούρα του, όπως και αν είστε περίεργοι να ανακαλύψετε τι μπορεί να προσφέρει η συμμετοχικότητα στον οργανισμό σας χρειάζεται να αναλογιστείτε: πώς μπορείτε να δελεάσετε τους εργαζόμενους να μοιραστούν ιστορίες μεταξύ τους και να συνδέσουν τις προσωπικές τους ιστορίες με τις ιστορίες του οργανισμού; Αν θέλετε να συμμετέχουν σε κύκλους ιστοριών, είναι δυνατά τα ακόλουθα τρία βήματα:

Βήμα 1. Προγραμματισμός: σχεδιασμός αποτελεσματικών θεμάτων

Περιορίστε τον αριθμό των θεμάτων στο ελάχιστο. Τρία ή λιγότερα είναι ένας καλός αριθμός για έναν τυπικό κύκλο ιστοριών διάρκειας 90 λεπτών. Τα θέματα που επιλέγετε καθορίζουν το σχεδιασμό των ερωτήσεων που θα προκύψουν από τις ιστορίες. (παραδείγματα: θέματα ηθικής, κίνδυνοι και ανταμοιβές, ασφάλεια στο χώρο εργασίας, ανάπτυξη ταλέντων, ηγεσία κ.λπ.)

Πρόταση δραστηριότητας:

Για να δημιουργήσετε ένα σύνολο θεμάτων, καλέστε την ομάδα έργου να κάνουν ατομικό καταιγισμό ιδεών με όσα θέματα μπορούν να σκεφτούν που είναι σχετικά με την προγραμματισμένη έρευνα. Στη συνέχεια, συγκεντρωθείτε γύρω από έναν πίνακα και κάντε καταιγισμό ιδεών ως ομάδα, συμπεριλαμβάνοντας όλα τα θέματα που σας ενδιαφέρουν. Ομαδοποιήστε τα θέματα και ονομάστε κάθε ομάδα. Αυτά τα ονόματα των συστάδων γίνονται τα ονόματα των θεμάτων.

Σχετικά με τη δεοντολογία και τη διαφάνεια, πρέπει να γνωρίζετε ότι λόγω των χαρακτηριστικών των υπαλλήλων σας υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να έχετε ένα ορισμένο επίπεδο εξουσίας πάνω στους ανθρώπους στους οποίους θέλετε να απευθυνθείτε.



Η πιθανή ύπαρξη εξουσίας πάνω στους εργαζόμενους που καλείτε να λάβουν μέρος στους κύκλους ιστοριών, μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι έχετε γνώση σχετικά με το σκοπό ή την πρόθεση αυτής της δραστηριότητας ή επειδή έχετε τη δύναμη να λαμβάνετε αποφάσεις που επηρεάζουν άμεσα τη ζωή και την ευημερία τους (οργανωτικά). Τέσσερις κατηγορίες πληροφοριών που θα μπορούσατε δυνητικά να μοιραστείτε με τους ανθρώπους από τους οποίους θα ζητήσετε να αφηγηθούν ιστορίες στο έργο σας (Kurtz, 2024):

1. Θα μπορούσατε να πείτε στα άτομα **για ποιο σκοπό είναι το έργο**.
2. Θα μπορούσατε να πείτε στα άτομα **ποιος συμμετέχει** στο έργο: οι χρηματοδότες του (ποιος το πληρώνει), οι δικαιούχοι (ποιοι θα κερδίσουν από την επιτυχία του), οι συλλέκτες (συνεντευκτές, συντάκτες, ερευνητές) και οι αφηγητές.
3. Θα μπορούσατε να πείτε στα άτομα **γιατί** θέλετε να ακούσετε τις ιστορίες τους.
4. Θα μπορούσατε να πείτε στα άτομα **τι θα συμβεί** στις ιστορίες που θα αφηγηθούν. Θα πρέπει πάντα να έχετε μια πολιτική απορρήτου (δηλ. ανωνυμία), οπότε το θέμα δεν είναι τι είναι διατεθειμένο κάποιο άτομο να πει, αλλά ποιες πληροφορίες δίνει εθελοντικά. (Kurtz, 2024).

Βήμα 2. Επιλογή των συμμετεχόντων

Η διαφορετικότητα είναι σημαντική για την επιλογή των συμμετεχόντων. Βεβαιωθείτε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες αποτελούνται από ένα μείγμα χαρακτηριστικών, όπως ηλικία, φύλο, προϋπηρεσία, φυλή, ρόλος, αρχαιότητα, κυνικοί και ενθουσιώδεις, καθώς και συμμετέχοντες/ουσες με επιρροή και καλή δικτύωση. Ως γενικός κανόνας, στοχεύστε στη δέσμευση περίπου του 10% της συνολικής ομάδας που θέλετε να απευθυνθείτε στην επιλεγμένη ομάδα συμμετεχόντων. Είναι σημαντικό οι συμμετέχοντες/ουσες να μοιράζονται τουλάχιστον μια κοινή εμπειρία σχετική με τα θέματα

Συμβουλή: Γενικά, μπορεί να είναι σημαντικό να αποφεύγεται η συμμετοχή ατόμων από διαφορετικά επίπεδα της ιεραρχίας ενός οργανισμού, ώστε να αποφεύγεται το ξέσπασμα ενός "αφεντικού" όπως "Δεν συνέβη αυτό" (και τότε η συνεδρία χάνει την αξία της). Εκτός αν οι ηγέτες είναι ανοιχτοί στο να μάθουν και να αλλάξουν πορεία οι ίδιοι.

Βήμα 3. Πρόσκληση (ανοιχτή πρόσκληση)

Είτε θέλετε να προσκαλέσετε τα άτομα σε μια συνέντευξη ένας προς έναν, είτε σε κύκλους ιστοριών για να συλλέξετε τις ιστορίες τους, είναι καλύτερο να αναζητήσετε εθελοντές για να συμμετάσχουν. Οπότε, μια ανοιχτή πρόσκληση φαίνεται να είναι η καλύτερη λύση. Μερικές φορές, όταν οι άνθρωποι διστάζουν να προσφερθούν εθελοντικά, μπορεί να χρειαστεί μια πιο κατευθυντική προσέγγιση, αλλά ωστόσο με έναν φιλόξενο τόνο φωνής.

Παράδειγμα ανοικτής πρόσκλησης (επιστολή/ηλεκτρονικό μήνυμα):

Αγαπητέ/ή [όνομα]

Θα θέλαμε να σας προσκαλέσουμε να εξερευνήσετε μαζί μας [θέμα] συμμετέχοντας σε [αριθμό] κύκλους ιστοριών που έχουν προγραμματιστεί για την [ημερομηνία] στις [ώρα] και στον [τόπο διεξαγωγής]. Πρόκειται για μια σημαντική δραστηριότητα για την [εταιρεία/οργανισμό], καθώς παρέχει την ευκαιρία να εξερευνήσετε και να μοιραστείτε τις συλλογικές σας εμπειρίες γύρω από σημαντικά ζητήματα που θα επηρεάσουν την ανάπτυξη του [επιλεγμένου θέματος].

Ένας κύκλος ιστοριών αποτελείται από μια μικρή ομάδα ανθρώπων που συγκεντρώνονται για να αφηγηθούν εμπειρίες γύρω από [το επιλεγμένο θέμα]. Αυτή η εμπειρία μπορεί να μοιάζει ή να σας κάνει να νιώσετε σαν να λαμβάνετε σε μια συζήτηση σε δείπνο ή σύναξη με φίλους. Κατά τη διάρκεια του 90λεπτου κύκλου ιστοριών θα κληθείτε να μοιραστείτε τις υποκειμενικές σας εμπειρίες με τους συναδέλφους σας σε μια σειρά θεμάτων που σχετίζονται με [το επιλεγμένο θέμα]. Οι εμπειρίες που θα μοιραστείτε ως ομάδα θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Ο κύκλος ιστοριών μπορεί να καταγραφεί και να απομαγνητοφωνηθεί και θα αφαιρέσουμε τυχόν ονόματα και άλλες αναφορές για να διαφυλάξουμε την εμπιστευτικότητά σας.

Ελπίζουμε ότι θα βρείτε αυτή την ευκαιρία να μοιραστείτε τις εμπειρίες σας με τους συναδέλφους σας ευχάριστη και διορατική. Πάνω απ' όλα ελπίζουμε ότι θα αντιμετωπίσετε αυτή την ευκαιρία για να μας βοηθήσετε να εργαστούμε προς την κατεύθυνση της καλύτερης κατανόησης της εργασιακής εμπειρίας των [θέμα του έργου].

Η ανοιχτή και ειλικρινής συμμετοχή σας είναι απαραίτητη για την επιτυχία μας.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με [την εκδήλωση ή το έργο μας], παρακαλούμε επικοινωνήστε με [όνομα και τηλέφωνο].

Θερμούς χαιρετισμούς,
[όνομα]

Πώς να ενθαρρύνετε την αφήγηση ιστοριών;

*Η ιστορία... δημιουργεί ενσυναίσθηση πέρα από τις διαφορές. Δίνει τη δυνατότητα στο πιθανό να φαντάζει εφικτό με τρόπους που το λογικό μας μυαλό δεν μπορεί να κατανοήσει. Όταν πρόκειται για την αλλαγή των αξιών, των νοοτροπιών, των κανόνων και των στόχων ενός συστήματος, η ιστορία είναι θεμελιώδης. **Ella Saltmarshe***

Καθώς καλούμε τους ανθρώπους να προβληματιστούν σχετικά με τα συστήματα αξιών που διαμορφώνουν τη ζωή τους, πρέπει να γνωρίζουμε ότι αυτή η διαδικασία είναι ισχυρή, καθώς δίνει στους ανθρώπους μια κριτική επίγνωση του ποιοι είναι αυτοί (και οι άλλοι) και των ευρύτερων συστημικών δυνάμεων που επηρεάζουν τη δική τους προσωπική ιστορία. Αυτό πρέπει να το διαχειριζόμαστε υπεύθυνα, είτε εμπλεκόμαστε εμείς οι ίδιοι στον κύκλο ιστοριών είτε ένας εξωτερικός διαμεσολαβητής. Θα θέλαμε να σας δώσουμε μερικές ιδέες για τη διευκόλυνση, ειδικά σε κύκλους ιστοριών. Πρώτον, καθώς μιλάμε για τη σημασία της διαφορετικότητας, δείξτε σεβασμό για τα διαφορετικά υπόβαθρα. Σεβασμός σημαίνει να κάνετε ένα βήμα πίσω αρκετά ώστε να τοποθετηθείτε ως ίσος προς τον άλλον/τους συμμετέχοντες/ουσες σας. Ο ρόλος του διαμεσολαβητή είναι αυτός του συνταξιδιώτη, ο οποίος ανταποκρίνεται στα συναισθήματα, δείχνει ενδιαφέρον και εκπέμπει ευχαρίστηση στην αφηγηματική διαδικασία.

Δείξτε ενσυναίσθηση! Η ενσυναίσθητη ακρόαση σημαίνει να αποδυναμώσετε τον εαυτό σας, να ασκήσετε ταπεινότητα, και ταυτόχρονα να ενδυναμώσετε τα άλλα άτομα. Ο προσδιορισμός του τι θα μπορούσε να βοηθήσει το άλλο άτομο είναι το θεμέλιο της υψηλότερα ανεπτυγμένης ενσυναίσθησης. Επίσης, το να σέβεσαι τον άλλον σημαίνει να είσαι ταπεινός. Η ταπεινότητα είναι η άμυνά μας ενάντια στο φόβο, την προκατάληψη και τις βιαστικές αποφάσεις. Η ταπεινότητα μας επιτρέπει να ακούμε ανοιχτά και διεξοδικά τους άλλους, αποκτώντας επίγνωση των ορίων μας.



Ανάπτυξη εμπιστοσύνης

Η εμπιστοσύνη είναι μια αργή, πολυεπίπεδη διαδικασία που χτίζεται με την πάροδο του χρόνου (Brown, 2012). Εμπιστευόμαστε γενικά αυτούς που κρατούν τα μυστικά μας, αυτούς που μοιράζονται τα μυστικά τους, αυτούς που θυμούνται το όνομά μας ή την τελευταία μας συζήτηση, αυτούς που φροντίζουν να μας συμπεριλάβουν στα καλά πράγματα, που όταν είμαστε λυπημένοι μας ρωτούν γιατί, αυτούς που μας καλύπτουν, αυτούς που αφιερώνουν χρόνο και προσπάθεια σε μια σχέση. Ίσως μπορείτε να σκεφτείτε περισσότερα παραδείγματα. Η εμπιστοσύνη μπορεί να εδραιωθεί σε ατομική βάση αλλά και μέσα σε μια ομάδα ανθρώπων είτε με το ίδιο (πολιτισμικό) υπόβαθρο. Τα εμπόδια στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης είναι τρία στοιχεία που παίζουν ρόλο σε κάθε πολιτισμό (Brown, 2012):

Ντροπή: φόβος της γελοιοποίησης και της υποτίμησης, της αναξιοτήτας, του να μην είσαι "αρκετά καλός", να σε κατηγορούν ή να σε υποδεικνύουν, να σε βρίζουν κ.λπ.

Σύγκριση: μπορεί να οδηγήσει σε φανερή και κρυφή κατάταξη, μείωση της δημιουργικότητας, μέτρηση της αξίας σας κ.λπ.

Αποσύνδεση: μπορεί να είναι η αιτία του άγχους να δοκιμάσει κανείς νέα πράγματα, να παραμείνει το άτομο σιωπηλό αντί να μοιραστεί τις εμπειρίες του, μπορεί να δημιουργηθεί από το αίσθημα ότι δεν το ακούνε, ή δεν το βλέπουν κ.λπ.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο συμβουλεύουμε πρώτα δραστηριότητες οικοδόμησης εμπιστοσύνης (ιστορία), προτού προχωρήσουμε σε βαθιές εμπειρίες γύρω από τα θέματα που θέλουμε να συζητήσουμε.

Η δύναμη της ερώτησης

Οι ερωτήσεις που μπορούν να προκαλέσουν ιστορίες είναι επίσης σημαντικές. Οι ερωτήσεις που συνεχίζουν την ιστορία του άλλου (και σέβονται την ιστορία του άλλου) μπορεί όχι μόνο να είναι χρήσιμες αλλά και να βοηθήσουν στην αποκάλυψη σημαντικών λεπτομερειών.

Οι ερωτήσεις δεν είναι σχεδόν ποτέ αθώες. Ως ιστορίες, οι ερωτήσεις είναι σκόπιμες και εξυπηρετούν έναν σκοπό, όπως ακριβώς και η απάντηση ή/και οι ιστορίες που θα λάβετε ως απάντηση στην ερώτησή σας.

Οι ερωτήσεις μπορούν να ελέγχουν επειδή υπάρχει μια ισχυρή κοινωνική πίεση για το άλλο άτομο να απαντήσει στην ερώτηση. Μπορεί να εξελιχθεί σε παιχνίδι εξουσίας, και από την άλλη πλευρά οι άλλοι μπορούν να αποφύγουν τις ερωτήσεις ή να τις προσπεράσουν ("Ενδιαφέρον...") και να σας δώσουν μια ιστορία που είναι εκτός θέματος.

Οι ερωτήσεις μπορεί να είναι πειστικές μπορεί να είναι αμφίβολες επειδή μπορούν να επηρεάσουν τη σκέψη και την απάντηση των άλλων με διαφορετικούς τρόπους. Με τη σωστή ερώτηση μπορείτε να ανακαλύψετε όλων των ειδών τις χρήσιμες πληροφορίες που μπορούν να βοηθήσουν εσάς και τον αφηγητή να επιτύχετε μεταγενέστερους στόχους.

Οι ανοιχτές ερωτήσεις είναι ιδιαίτερα χρήσιμες. Η ενεργητική ακρόαση επίσης βοηθά. Μπορεί να αποκαλύψει προσωπικές λεπτομέρειες για το άλλο άτομο και θα σας δώσει την ευκαιρία να συμπάσχετε, για παράδειγμα δείχνοντας ότι είχατε παρόμοιες εμπειρίες.

Η αποτελεσματική ακρόαση μιας ιστορίας θα αποκαλύπτει πάντα τη δύναμη της ένταξης ή της ταύτισης με τον ομιλητή και θα κάνει κάποιον να αισθάνεται ότι δεν είναι μόνος, ότι δεν είναι απομονωμένος στην εμπειρία της ανάγκης του και ότι από αυτό το μοίρασμα προκύπτει μια ομάδα, ένα δίκτυο υποστήριξης κ.λπ. (Costello, 2017). Κάντε ερωτήσεις των οποίων οι απαντήσεις είναι ιστορίες. Οι ιστορίες και οι απαντήσεις σε ερωτήσεις σχετικά με αυτές ενισχύουν η μία την άλλη και παρέχουν μια πιο πλούσια βάση νοήματος από ό,τι μπορεί η καθεμία από μόνη της (Kurtz, 2014).

Αντιμετώπιση των απόψεων

Όταν εργάζεστε με τους δικαιούχους σας, μπορεί να λάβετε απόψεις αντί για ιστορίες. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι ιστορίες για το πώς κατέληξαν σε αυτή τη γνώμη. Έτσι, όταν κάποιος εκφράζει μια γνώμη, η υποβολή ερωτήσεων (χρησιμοποιώντας τα είδη των παραπάνω ερωτήσεων ή έναν συνδυασμό τους) θα σας επιτρέψει να αποκτήσετε ενδιαφέρουσες γνώσεις για να προβληματιστείτε. Οι ερωτήσεις που προκαλούν μια ιστορία σε αυτή την περίπτωση μπορεί να είναι οι εξής:

- *Πείτε μας για τη στιγμή που καταλάβατε για πρώτη φορά τις επιπτώσεις του...*
- *Είχατε άλλη άποψη σε κάποια άλλη χρονική στιγμή και πότε άλλαξε;*
- *Ναι, αυτή είναι η γνώμη σας, αλλά ποιο θα ήταν ένα παράδειγμα;*

Η ακόλουθη ερώτηση μπορεί να προκαλέσει μια ιστορία όταν διατυπώνεται μια γνώμη:

- *Ναι, αυτή είναι η γνώμη σας, αλλά ποιο θα ήταν ένα παράδειγμα;*

Και για πιο συγκεκριμένες ερωτήσεις, ο Paul Andrew Costello (2015) προσφέρει εναλλακτικές λύσεις όπως:

- *Πείτε μας για τη στιγμή που καταλάβατε για πρώτη φορά πώς το επηρεάζει το*;
- *Ποιος συνέβαλε στη διαμόρφωση της γνώμης σας για το και πώς / πότε / πού συνέβη αυτό;*
- *Πάντα αισθανόσασταν έτσι;*
- *Υπήρξε κάποια στιγμή που είχατε διαφορετική άποψη και πότε άλλαξε;*

Η σημασία της σωστής ανάκρισης

Η εκμείευση ιστοριών από τους άλλους και η συλλογή ιστοριών ξεκινά με την υποβολή ερωτήσεων, οι οποίες αποτελούν τη βάση κάθε ιστορίας, που λέγεται ή ακούγεται. Οι ερωτήσεις εξυπηρετούν έναν σκοπό, με την ίδια έννοια που εξυπηρετεί και η απάντηση, και ως εκ τούτου έχουν τη δύναμη να κατευθύνουν, να χειραγωγήσουν ή να αποδυναμώσουν τις ιστορίες των ανθρώπων. Επομένως, είναι εξαιρετικά σημαντικό να βρούμε τον κατάλληλο τρόπο να κάνουμε ερωτήσεις, δηλαδή να τις κάνουμε με τέτοιο τρόπο ώστε να μην ασκούν τη δύναμη πάνω στην ιστορία κάποιου. Υπάρχουν διάφοροι τύποι ερωτήσεων που σχετίζονται με την αλληλεπίδρασή σας με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες.

Συγκεντρώστε ερμηνείες, όχι απόψεις

Στρέψτε την προσοχή τους στην ιστορία και μακριά από τον εαυτό τους. Βεβαιωθείτε ότι οι ερωτήσεις σας κρατούν τους ανθρώπους απασχολημένους με την ερμηνεία και δεν περιπλανώνται σε απόψεις. Και να θυμάστε πάντα: Κρατήστε τον αφηγητή στην ιστορία! (Kurtz, 2014).

Τύπος ερώτησης	Χαρακτηριστικά	Καταστάσεις στις οποίες είναι χρήσιμες
Κλειστές ερωτήσεις	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μπορεί να απαντηθεί με μία μόνο λέξη ή σύντομη φράση, ▪ Δίνει στοιχεία, ▪ Είναι εύκολο και γρήγορο να τις απαντήσετε, ▪ Διατηρείτε τον έλεγχο της συζήτησης με τις ερωτήσεις ▪ Χρησιμοποιήστε συχνά λέξεις όπως: κάνω, θα, είναι, θα, αν. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Έναρξη συζήτησης: π.χ. Πού μένεις; ▪ Για να ελέγξετε την κατανόηση: π.χ. Λοιπόν, θέλεις να μετακομίσεις μαζί μας; ▪ Καθορισμός ενός επιθυμητού νοητικού πλαισίου (θετικού ή αρνητικού): π.χ. Είστε ευχαριστημένοι με την τρέχουσα εργασία σας; ▪ Για να πετύχετε το κλείσιμο μιας πειθούς: Αν μπορώ να σας το παραδώσω αυτό αύριο, θα υπογράψετε τώρα;
Ανοιχτές ερωτήσεις	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Αρχίζει με το τι, γιατί, πώς, περιγράψτε ▪ Επιδιώκει σκόπιμα μια μακροσκελή απάντηση (και είναι πιθανό να την πάρει) ▪ Ζητά από το άτομο που ερωτάται να σκεφτεί και να προβληματιστεί, ▪ Διατυπώνει απόψεις και συναισθήματα ▪ Παραδίδει τον έλεγχο της συζήτησης στο άτομο που ερωτάται 	<p>Ως συνέχεια των κλειστών ερωτήσεων, για να μάθετε περισσότερα για ένα άτομο, για να κάνετε τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν την έκταση ενός προβλήματος, για να δείξετε ότι ενδιαφέρεστε.</p> <p>Παραδείγματα Πώς μένετε συγκεντρωμένοι στη δουλειά σας; Τι σας κρατάει ξύπνιους αυτές τις μέρες; Τι θα συνέβαινε αν οι πελάτες σας διαμαρτύρονταν ακόμη περισσότερο; Πώς είστε μετά την εγχείρησή σας;</p>
Κατευθυντικές ερωτήσεις	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ρωτάει άμεσα το άτομο για ένα θέμα/πρόβλημα 	<p>Ανοίγοντας μια συζήτηση, για να ελέγξετε την κατανόηση, για να δημιουργήσετε ένα επιθυμητό πλαίσιο σκέψης (θετικό ή αρνητικό), για να επιτύχετε το κλείσιμο μιας πειθούς π.χ.</p> <p>Παραδείγματα Πού μένετε; Λοιπόν, θέλεις να μετακομίσεις μαζί μας; Είστε ευχαριστημένοι με την τρέχουσα εργασία σας; Αν μπορώ να σας το παραδώσω αυτό αύριο, θα υπογράψετε τώρα;</p>

Τύπος ερώτησης	Χαρακτηριστικά	Καταστάσεις στις οποίες είναι χρήσιμες
Μη κατευθυντική ερώτηση	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ρωτάει για τις εμπειρίες, ▪ Μικρή ομοιότητα με τις ανοικτές ερωτήσεις, ▪ Παραδίδει κυρίως συναισθήματα και ειλικρινείς προβληματισμούς, ▪ Οι απαντήσεις μπορούν να αφορούν μόνο εν μέρει θέματα σχετικά με το έργο/δραστηριότητα. Μην ρωτάτε για ένα συγκεκριμένο θέμα αλλά ρωτήστε για εμπειρίες γενικά. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Αν θέλετε να πάρετε περισσότερα ωμά συναισθήματα και ειλικρινείς σκέψεις. Μπορείτε να συνδυάσετε με κατευθυνόμενες ερωτήσεις "επιδιώκοντας και τους δύο στόχους (εξειδίκευση και αυθεντικότητα) ταυτόχρονα". (Kurtz, 2014) ▪ Πώς ήταν η συνάντηση με το αφεντικό σας σήμερα; ▪ Μπορείτε να θυμηθείτε την καλύτερη στιγμή σας ως πατέρας/γιός/μητέρα/κόρη; ▪ Μπορείτε να μου δώσετε ένα παράδειγμα;
Τι συνέβη ερωτήσεις	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Για να λάβετε περισσότερες λεπτομέρειες από μια συγκεκριμένη απάντηση, ▪ Για να βοηθήσετε να δώσετε απαντήσεις. 	<p>Να δώσει το έναυσμα σε διστακτικούς ή άπειρους αφηγητές να αρχίσουν να "λένε την ιστορία τους". Όταν οι άνθρωποι δεν δίνουν επαρκείς λεπτομέρειες, π.χ. όταν αναφέρουν μόνο τότε μια σημαντική στιγμή στη ζωή τους χωρίς να αναφέρουν το γιατί.</p> <p>Παράδειγμα Μπορείς να μου πεις τι συνέβη την πρώτη σου μέρα στη δουλειά;" (έναντι: Μπορείς να θυμηθείς την πρώτη σου μέρα στη δουλειά). "Και μετά τι συνέβη;"</p>

Πλαίσιο ανάκλησης ιστοριών (Kurtz, 2014; Frühmann et al., 2016)

Περισσότερες ερωτήσεις για την ανάδειξη ιστοριών που επιτρέπουν τη βελτίωση σε διαφορετικές καταστάσεις.

Ζητώντας να ανακαλέσετε ένα χρονικό σημείο

Παραδείγματα με βάση τη γενική απομνημόνευση:

Ποια ήταν η πιο αξιωματική στιγμή της καριέρας σας;

Ποια στιγμή της επίσκεψής σας στο φεστιβάλ σας ενθουσίασε περισσότερο;

Παραδείγματα με βάση τα συναισθήματα:

Θα μπορούσατε να περιγράψετε τη στιγμή που αγωνιστήκατε περισσότερο στη δουλειά σας;

Μπορείτε να μου πείτε για την πιο περήφανη ώρα σας ως πυροσβέστης;

Υπήρξε κάποια μέρα που νιώσατε πραγματικά απογοητευμένοι;

Παραδείγματα βάσει θεμάτων που μπορεί να ενδιαφέρουν τον οργανισμό:

Υπήρξε ποτέ μια στιγμή που νιώσατε ότι η εμπιστοσύνη στην κοινότητα ενισχύθηκε ή αποδυναμώθηκε;

Μπορείτε να περιγράψετε μια στιγμή κατά την οποία ανακαλύψατε γιατί υπάρχουν προβλήματα σε αυτόν τον οργανισμό;

Ζητώντας να ανακαλέσετε ένα γεγονός

Παραδείγματα με βάση τη γενική απομνημόνευση:

Ποιο γεγονός ξεχωρίζει στο μυαλό σας από τα τέσσερα χρόνια εργασίας σε αυτόν τον οργανισμό;

Μπορείτε να περιγράψετε μια κατάσταση που θυμάστε ως σημαντική για τον οργανισμό αυτό;

Παραδείγματα με βάση τα συναισθήματα:

Μπορείτε να μας πείτε μια στιγμή που νιώσατε πραγματικά υπερήφανοι για τον οργανισμό/την εργασία/τους συναδέλφους σας;

Μπορείτε να μας πείτε μια φορά που νιώσατε πολύ εξαντλημένοι για να πάτε στη δουλειά;

Τι αισθανθήκατε όταν γίνατε μάρτυρας του καυγά;

Παραδείγματα βάσει θεμάτων που μπορεί να ενδιαφέρουν τον οργανισμό:

Όταν σκέφτεστε την αλλαγή, ποιο γεγονός του περασμένου έτους ξεχωρίζει περισσότερο στο μυαλό σας;

Μπορείτε να θυμηθείτε κάποια περίπτωση κατά την οποία νιώσατε ξένος σε αυτόν τον οργανισμό;

Θα μπορούσατε να μας αναφέρετε μια κατάσταση στην οποία η ανισότητα ήταν προφανής για εσάς;

Πλαίσιο ανάκλησης ιστοριών (Kurtz, 2014; Frühmann et al., 2016)

Ζητώντας να ανακαλέσετε ένα ακραίο (συναίσθημα)

Παραδείγματα με βάση τη γενική απομνημόνευση:

*Μπορείτε να μου πείτε για τα σημαντικότερα σημεία του τελευταίου σας έργου;
Ποιο ήταν το χειρότερο πράγμα που σας συνέβη ποτέ σε αυτόν τον οργανισμό;*

Παραδείγματα με βάση τα συναισθήματα:

*Πότε αισθανθήκατε πιο απογοητευμένοι τους τελευταίους δύο μήνες;
Μπορείτε να θυμηθείτε την πιο ευτυχισμένη στιγμή που νιώσατε σε αυτόν τον οργανισμό;
Ποιο ήταν το ωραιότερο πράγμα που ακούσατε για τον οργανισμό μας/τις εργασιακές σας δραστηριότητες;*

Παραδείγματα βάσει θεμάτων που μπορεί να ενδιαφέρουν τον οργανισμό σας:

*Μπορείτε να θυμηθείτε ότι απογοητευτήκατε για το χάσμα μεταξύ των γενεών / την ανισότητα των φύλων / τον εκφοβισμό σε αυτόν τον οργανισμό;
Υπήρξε κάποια στιγμή που αισθανθήκατε ότι η διοίκηση ενδιαφέρθηκε για τη μείωση της εμπιστοσύνης και της συνεργατικότητας;
Μπορείτε να θυμηθείτε ότι σας εκτιμούσαν με τις πρωτοβουλίες που αναλάβατε;*

Ζητώντας να ανακαλέσετε την έκπληξη και την αλλαγή

Παραδείγματα:

*Μπορείτε να μου πείτε για μια φορά που εκπλαγήκατε από κάτι που είπε ο Διευθύνων Σύμβουλος/διευθυντής σας;
Υπήρξε ποτέ μια στιγμή που αισθανθήκατε ότι κάτι είχε αλλάξει και μετά από αυτό τίποτα δεν ήταν το ίδιο;
Ποιο νομίζετε ότι ήταν το σημείο καμπής στη σκέψη σας σχετικά με αυτό το θέμα;
Μπορείτε να μας μιλήσετε για μια κρίσιμη στιγμή κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων γύρω από το [.....];*

Συνδυασμός προσεγγίσεων σε μία ερώτηση

Μπορείτε να προσπαθήσετε να συνδυάσετε διαφορετικές προσεγγίσεις σε μία ερώτηση. Αυτό μπορεί να είναι χρήσιμο γιατί δίνει οι άνθρωποι πολλαπλές ανεπαίσθητες ενδείξεις ότι ψάχνετε για ιστορίες.

Αναφορές

- Boyd, B. (2009), *On the Origin of Stories: Evolution, cognition and fiction*. Harvard University Press. ISBN 978-0-674-05711-1
- Brown, B. (2012), *Daring Greatly*, Penguin Books. ISBN 978-0-670-92354-0
- Frühmann, P., Barel A., Dahlsveen H., Gavrilovici O. (2021) - *Common Ground Common Future* - International Theatre Books
- Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), *Raising Strong and Resilient Communities*. Μια προσέγγιση αφηγήσεων και ιστοριών για την ενδυνάμωση της συνεργασίας, της συνοχής και της αλλαγής στις κοινότητες μέσω της μη τυπικής εκπαίδευσης. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7
- Gabriel Y. (1999), *Organizations in Depth, The Psychoanalysis of Organizations*. Εκδόσεις Sage
- Gabriel, Y. (2000). *Αφήγηση ιστοριών στους οργανισμούς: γεγονότα, μυθοπλασίες και φαντασιώσεις*. Οξφόρδη, Ηνωμένο Βασίλειο: Oxford University Press.
- Gabriel Y., ed. (2004), *Myths, Stories and Organizations*, Oxford University Press
- Gottschall, J. (2013), *The Storytelling Animal: How Stories Make Us Human*, Mariner Books.
- Harari, Y.N. (2015), *Sapiens, A Brief History Of Humankind*, Anchor Books.
- Kahneman D. (2013), *Thinking Fast and Slow*, Farrar, Straus & Giroux Inc.
- Kurtz, C.F. (2014). *Working with Stories in Your Community or Organization*, Kurtz-Fernhout Publishing.
- Reitz S. & Livo N.J. (1986), *Storytelling : Process and Practice*. AbeBooks, ISBN 10: 0872874435 / ISBN 13: 9780872874435
- Simmons, A. (2019), *The Story Factor*, Basic Books

Boje D. M. (1991), The Storytelling Organization: Vol. 36, No. 1, Mar., 1991, Administrative Science Quarterly. Published by: Sage Publications, Inc. για λογαριασμό της Johnson Graduate School of Management, Cornell University. www.jstor.org/stable/i341349

Boyd, B. (2017), The evolution of stories: from mimesis to language, from fact to fiction. WIREs Cogn Sci 2017, e1444. doi: 10.1002/wcs.1444)

Bruner, J. (2004), Η ζωή ως αφήγηση, κοινωνική έρευνα, τόμος 71: αριθ. 3: φθινόπωρο 2004

Frühmann, P. (2016), Χρειαζόμαστε μια τέλεια γλώσσα ή καλές ιστορίες; Ένα δοκίμιο για την απόκτηση και τη χρήση της γλώσσας. In: Fictions XV-2016, Stories For Learning: Storytelling And Didactics (Tatsuki D., ed.). © Copyright 2016 by Fabrizio Serra editore, Πίζα - Ρώμη. ISBN 978-88-6227-886-7

Callahan S., The Ultimate Guide to Anecdote Circles, Δωρεάν ηλεκτρονικό βιβλίο. Αποκτήθηκε το 2014

Costello, P. (2017) - <http://storywise.com/index.php/2017/12/18/notes-on-listening/>

De Beaugrande, R. (2005), The Story of Grammars and The Grammar of Story, Journal of Pragmatics 6 (1982) 383-422. Από μια ανεβασμένη στο διαδίκτυο έκδοση το 2006, "γυαλισμένη για ανέβασμα" από τον De Beaugrande (2005) που δεν φαίνεται να είναι πλέον διαθέσιμη. Έχουμε ένα αντίγραφο της 'γυαλισμένης' έκδοσης για όσους ενδιαφέρονται. Το αρχικό άρθρο είναι διαθέσιμο εδώ: www.sciencedirect.com/science/article/pii/0378216682900145

Frühmann P., Frezza L., (Eds.) (2019), StoryTeller, Καθολική μεθοδολογία για επαγγελματίες. Erasmus+. Λήψη διαθέσιμη στη διεύθυνση: www.learnstorytelling.eu

Saltmarshe E. (2018), Using Story to Change Systems. Stanford Social Innovation Review ssir.org/articles/entry/using_story_to_change_systems. Αποκτήθηκε τον Φεβρουάριο του 2022.

Schiff, B. (2012). Η λειτουργία της αφήγησης: Προς μια αφηγηματική ψυχολογία του νοήματος. Narrative Works: Issues, Investigations, & Interventions 2(1): 33-47.



*Μέσα στον καθένα μας υπάρχει ένας γεννημένος
αφηγητής, που περιμένει να απελευθερωθεί.*

Robin Moore
Συγγραφέας



Ενότητα 3



Co-funded by
the European Union





Εργαστήρια και εργαλεία

Έρθε η ώρα να εφαρμόσετε όλη αυτή τη θεωρία στην πράξη! Σε αυτή την ενότητα θα βρείτε συνολικά εννέα εργαστήρια που συνδέονται με τους εννέα πυλώνες της διαφορετικότητας. Πρόκειται για εκπαιδευτικές δραστηριότητες που μπορείτε να εφαρμόσετε στην πράξη στην εταιρεία σας για την αντιμετώπιση της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης. Αυτά τα εννέα εργαστήρια περιλαμβάνουν μελέτες περιπτώσεων και καθοδηγητικές ερωτήσεις, οδηγούς για το πώς να κάνετε βήμα προς βήμα, διδακτικές συμβουλές για τη διευκόλυνση και τη διεξαγωγή εργαστηρίων αφήγησης, προβληματισμούς και προσκλήσεις για δράση σε μορφή καρτών, καθώς και υλικό κινήτρων για την περαιτέρω διερεύνηση των προτεινόμενων θεμάτων.

Ηλικία.....	48
Πολιτισμική διαφορετικότητα	56
Εθνικότητα.....	64
Φύλο.....	72
Νευροδιαφορετικότητα.....	80
Σωματική αναπηρία.....	88
Ρατσισμός.....	96
Θρησκεία και πνευματικότητα.....	104
Κοινωνική δικαιοσύνη	112



HAIKIA

Εκτός από τη χρονολογική ηλικία (χρόνος από τη γέννηση), έχουν αναπτυχθεί και άλλες εννοιολογήσεις της ηλικίας. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι τα άτομα με την ίδια χρονολογική ηλικία μπορεί να διαφέρουν, για παράδειγμα, ως προς την υποκειμενική τους ηλικία, τη λειτουργική τους υγεία ή την οργανωτική τους ηλικία (δηλαδή το στάδιο της σταδιοδρομίας τους). Η διαχείριση της ηλικίας είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται συχνά για να περιγράψει καλές πρακτικές ή σχετικές στρατηγικές, ειδικά σχεδιασμένες για την καταπολέμηση του ηλικιακού ρατσισμού.

Δημιουργία προσβάσιμων χώρων εργασίας

Η SONNENTOR Kräuterhandels GmbH είναι διανομέας βιολογικών βοτάνων, μπαχαρικών και τσαγιών με ισχυρό διεθνές εμπορικό σήμα, με έδρα την Αυστρία. Η SONNENTOR απασχολεί συνολικά 500 άτομα, με μέσο όρο ηλικίας 39 ετών. Η διαχείριση της ηλικίας, τα μέτρα για την υγεία και η συμμετοχή των εργαζομένων αποτελούν μέρος της φιλοσοφίας του οργανισμού.

Η εταιρεία συμμετείχε στο πρόγραμμα Εργαστήρι Διαχείρισης της Ηλικίας (Age Management Masterclass) μεταξύ 2019 - 2020 και εφάρμοσε μέτρα διαχείρισης της ηλικίας με τρεις κύριους στόχους: 1. να διατηρήσει τους ηλικιωμένους εργαζόμενους στην εργασία τους, ώστε να μην χαθούν η εμπειρία, οι δεξιότητες και οι ικανότητές τους- 2. να προσελκύσει νεότερους εργαζόμενους και να βοηθήσει τους νεότερους να επωφεληθούν από την εμπειρία των παλαιότερων εργαζομένων- 3. να μειώσει τις απουσίες λόγω ασθένειας.

Σύμφωνα με τον διευθυντή ανθρωπίνου δυναμικού τους, η διαδικασία αυτή ήταν πολύ επιτυχής. Ορισμένα από τα μέτρα που ελήφθησαν ήταν η παροχή στους συνταξιούχους της δυνατότητας οριακής μερικής απασχόλησης στα γραφεία, έγιναν προσπάθειες για τη βελτίωση των εργονομικών συνθηκών των εργαζομένων, η καθοδήγηση μεταξύ των γενεών, δραστηριότητες προαγωγής της υγείας στο χώρο εργασίας και μερικά άλλα.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στα μέτρα αποτελούσε ύψιστη προτεραιότητα. Οι εργαζόμενοι ερωτώνται πάντοτε για τις πρωτοβουλίες που λαμβάνονται και μπορούν να συνεισφέρουν. Χρησιμοποιήθηκε ένα μείγμα επίσημων και ανεπίσημων διαύλων επικοινωνίας, όπως η έρευνα των εργαζομένων, ο σεβασμός, η επαφή μεταξύ του τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού και των εργαζομένων σε χαλαρή ατμόσφαιρα. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορούν να θέσουν οποιοδήποτε πρόβλημα ανά πάσα στιγμή στη διοίκηση, γνωρίζοντας ότι θα υποστηριχθούν.

- Έχετε αντιμετωπίσει προσωπικά προκλήσεις ή ευκαιρίες που σχετίζονται με τη διαχείριση της ηλικίας στην καριέρα σας; Θα μπορούσατε να δώσετε ένα παράδειγμα;
- Έχετε αντιμετωπίσει εσφαλμένες αντιλήψεις ή στερεότυπα σχετικά με την ηλικία και την εργασία; Πώς αντιμετωπίστηκαν και ποιες ήταν οι επιπτώσεις;
- Μπορείτε να θυμηθείτε μια προσωπική ιστορία που να έχετε μάθει κάτι σημαντικό από έναν πολύ μεγαλύτερό σας φίλο/ μέλος της οικογένειας;
- Μπορείτε να θυμηθείτε μια προσωπική ιστορία που να έχετε μάθει κάτι σημαντικό από έναν πολύ νεότερο φίλο/ μέλος της οικογένειας;
- Μπορείτε να διηγηθείτε μια ιστορία όπου η μεταφορά γνώσεων και εμπειρίας από παλαιότερους σε νεότερους υπαλλήλους οδήγησε σε σημαντικές βελτιώσεις ή ανακαλύψεις σε μια ομάδα ή έναν οργανισμό;

Εργαστήριο 1

Συνειδητοποίηση των γενεών

Συμμετέχοντας σε αυτή τη δραστηριότητα, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να κατανοήσουν βαθύτερα την διαφορετικότητα των γενεών, να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα και να εργαστούν για τη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και αρμονικού εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτό το εργαστήριο αποσκοπεί στην ενίσχυση της κατανόησης, της ενσυναίσθησης και της αποτελεσματικής επικοινωνίας μεταξύ των διαφορετικών γενεών στον εργασιακό χώρο.

Βήμα1 Εισαγωγή: Ξεκινήστε το εργαστήριο με την εισαγωγή της έννοιας της διαφορετικότητας των γενεών στον εργασιακό χώρο. Εξηγήστε ότι οι διάφορες γενιές, όπως οι Baby Boomers, η Generation X, οι Millennials και η Generation Z, έχουν ξεχωριστά χαρακτηριστικά που διαμορφώνονται από τις μοναδικές εμπειρίες τους, τα κοινωνικά πλαίσια και τις τεχνολογικές εξελίξεις.

Βήμα2 Ομαδική συζήτηση: χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες, διασφαλίζοντας ότι κάθε ομάδα έχει εκπροσώπους από διαφορετικές γενιές. Αναθέστε σε κάθε ομάδα μια συγκεκριμένη γενιά στην οποία χρειάζεται να επικεντρωθεί. Ενθαρρύνετε τους να μοιραστούν τις γνώσεις και τις αντιλήψεις τους για τη συγκεκριμένη γενιά, συμπεριλαμβανομένων τόσο των θετικών όσο και των αρνητικών στερεοτύπων που μπορεί να έχουν συναντήσει ή ακούσει.

Βήμα3 Καταιγισμός ιδεών γύρω από τα στερεότυπα: Δώστε σε κάθε ομάδα ένα μεγάλο φύλλο χαρτί ή έναν πίνακα. Ζητήστε τους να καταγράψουν τα στερεότυπα που σχετίζονται με τη γενιά που τους έχει ανατεθεί. Ενθαρρύνετε τους να κάνουν καταιγισμό ιδεών με όσα περισσότερα στερεότυπα μπορούν, χωρίς κριτική ή επικρίσεις.

Βήμα4 Αναστοχασμός των στερεοτύπων: Μετά τον καταιγισμό ιδεών, συγκαλέστε εκ νέου την ευρύτερη ομάδα και συζητήστε τα στερεότυπα που εντοπίστηκαν από κάθε ομάδα. Αναλύστε πώς αυτά τα στερεότυπα μπορεί να επηρεάζουν τη δυναμική στο χώρο εργασίας, την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των γενεών.

Βήμα5 Προσωπικές εμπειρίες: καλέστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν προσωπικές ιστορίες ή εμπειρίες που σχετίζονται με τα στερεότυπα των γενεών. Ενθαρρύνετε τον ανοιχτό διάλογο και την επικοινωνία με σεβασμό για να ενισχύσετε την κατανόηση και την ενσυναίσθηση μεταξύ των συμμετεχόντων.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Δημιουργήστε ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον:** ορίστε τον τόνο της συζήτησης από την αρχή τονίζοντας τη σημασία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς χώρου. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν ανοιχτά τις σκέψεις και τις εμπειρίες τους, διασφαλίζοντας ότι όλοι αισθάνονται σεβασμό και εκτίμηση.
- ❑ **Διευκολύνετε την ενεργό συμμετοχή:** ενεργήστε ως διευκολυντής και όχι ως διδάσκων. Ενθαρρύνετε την ενεργό συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων, κάνοντας ερωτήσεις ανοικτού τύπου, αφήνοντας αρκετό χρόνο για συζήτηση και εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για όλους να συνεισφέρουν στη συζήτηση.
- ❑ **Ενθαρρύνετε το διάλογο και τον προβληματισμό:** προωθήστε μια κουλτούρα διαλόγου και προβληματισμού καθ' όλη τη διάρκεια του εργαστηρίου. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να ακούνε ενεργά, να κάνουν διευκρινιστικές ερωτήσεις και να μοιράζονται τις απόψεις τους. Παρέχετε ευκαιρίες για ατομικό αναστοχασμό σχετικά με τις προσωπικές προκαταλήψεις και τις προκατασκευασμένες αντιλήψεις.
- ❑ **Παρέχετε ισορροπημένες πληροφορίες:** όταν παρουσιάζετε χαρακτηριστικά ή στερεότυπα γενεών, παρουσιάστε μια ισορροπημένη άποψη που αναγνωρίζει τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές πτυχές. Τονίστε ότι τα άτομα κάθε γενιάς μπορούν να παρουσιάζουν ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών και πεποιθήσεων και ότι τα στερεότυπα δεν πρέπει να εφαρμόζονται καθολικά.
- ❑ **Ενθαρρύνετε τη συνεργασία:** προωθήστε τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων από διαφορετικές γενιές. Ενθαρρύνετε τους να εργάζονται σε διαφορετικές ομάδες, να μοιράζονται εμπειρίες και να μαθαίνουν ο ένας από τον άλλο. Αυτό ενισχύει την ενσυναίσθηση, καταρρίπτει τα εμπόδια και προωθεί την κατανόηση μεταξύ των γενεών.
- ❑ **Παρακολούθηση και υποστήριξη:** Προσφέρετε υποστήριξη μετά το εργαστήριο παρέχοντας πρόσθετους πόρους, υλικό ανάγνωσης ή διαδικτυακές κοινότητες όπου οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να συνεχίσουν το μαθησιακό τους ταξίδι και να αναζητήσουν περαιτέρω καθοδήγηση.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Διευκολύνετε μια ομαδική συζήτηση με στόχο την κατάρριψη ή την αμφισβήτηση των στερεοτύπων που εντοπίστηκαν νωρίτερα. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αμφισβητήσουν και να αμφισβητήσουν αυτές τις παραδοχές, παρέχοντας στοιχεία και αντιπαραδείγματα για την αμφισβήτηση των στερεοτύπων. Τονίστε τη σημασία της εξεύρεσης κοινού εδάφους και της οικοδόμησης πάνω σε κοινές αξίες, ανεξάρτητα από τις διαφορές των γενεών. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναγνωρίσουν τα δυνατά σημεία και τις μοναδικές προοπτικές που φέρνει κάθε γενιά στον εργασιακό χώρο

Πρώθηση ανοικτού διαλόγου

Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συνεχίσουν τον ανοιχτό διάλογο και την ενεργό ακρόαση με συναδέλφους από διαφορετικές γενιές.

Ενθαρρύνετε τους να αναζητούν διαφορετικές προοπτικές, να αμφισβητούν υποθέσεις και να βρίσκουν κοινό έδαφος όταν συνεργάζονται.

Σπάστε τα στερεότυπα

Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αμφισβητήσουν ενεργά και να καταρρίψουν τα στερεότυπα των γενεών στο χώρο εργασίας τους.

Ενθαρρύνετε τους να εκπαιδεύουν τους άλλους σχετικά με τις πραγματικότητες και την ατομικότητα κάθε γενιάς, προωθώντας ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και κατανόηση.

Πρώθηση της καθοδήγησης μεταξύ των γενεών

Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διερευνήσουν ευκαιρίες καθοδήγησης μεταξύ των γενεών.

Επισημάνετε τα οφέλη τόσο της παραδοσιακής καθοδήγησης (η παλαιότερη γενιά καθοδηγεί τη νεότερη γενιά) όσο και της αντίστροφης καθοδήγησης (η νεότερη γενιά καθοδηγεί την παλαιότερη γενιά) για τη διευκόλυνση της ανταλλαγής γνώσεων και της αμοιβαίας μάθησης.

Ενσωμάτωση της γενεαλογικής διαφορετικότητας στη λήψη αποφάσεων

Ενθάρρυνση των ηγετών και των υπευθύνων λήψης αποφάσεων να αναγνωρίζουν την αξία της διαφορετικότητας των γενεών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Υποστήριξη της διαφορετικής εκπροσώπησης σε ομάδες, επιτροπές και ομάδες έργου για την αξιοποίηση των μοναδικών προοπτικών και γνώσεων που μπορούν να προσφέρουν οι διαφορετικές γενιές.

Εκπαίδευση και πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού

Υποστήριξη για συνεχή προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης που αφορούν την διαφορετικότητα των γενεών στον εργασιακό χώρο. Ενθαρρύνετε τους οργανισμούς να επενδύσουν σε εργαστήρια, σεμινάρια ή διαδικτυακούς πόρους που προάγουν την κατανόηση και τη συνεργασία μεταξύ των γενεών

Προτείνετε την επανεξέταση των πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού για να διασφαλιστεί ένα χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές των γενεών. Οι πολιτικές που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, τις τεχνολογικές εξελίξεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας θα πρέπει να αξιολογούνται ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των διαφορετικών γενεών.

Μοιραστείτε ιστορίες επιτυχίας

Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν ιστορίες επιτυχίας ή βέλτιστες πρακτικές από το χώρο εργασίας τους σχετικά με τη διαφορετικότητα των γενεών και τη συνεργασία. Γιορτάστε και αναδείξτε αυτά τα παραδείγματα για να εμπνεύσετε άλλους και να αναδείξετε τον θετικό αντίκτυπο της γεφύρωσης των διαφορών μεταξύ των γενεών.

Έχουμε κάνει τόσες πολλές προόδους σε άλλους τομείς - τα πολιτικά δικαιώματα, τα δικαιώματα των ομοφυλοφίλων - αλλά ο ηλικιακός αποκλεισμός εξακολουθεί να είναι ένας τομέας που αποτελεί ταμπό και για τον οποίο δεν γίνεται συζήτηση και δεν αντιμετωπίζεται **Μαντόνα**

Υλικό παρακίνησης



Φανταστείτε έναν κόσμο χωρίς ηλικιακό ρατσισμό:



Πώς τα στερεότυπα των γενιών μας κρατούν πίσω στην εργασία, Leah Georges



2022 Εξηγήσεις ονομάτων γενιάς 2022

Αναφορές

Defining Age and Using Age-Relevant Constructs (Schwall, 2012)

[/www.researchgate.net/publication/286042679_Defining_Age_and_Using_Age-Relevant_Constructs](http://www.researchgate.net/publication/286042679_Defining_Age_and_Using_Age-Relevant_Constructs)

Age Management Masterclass Project

www.amm-project.eu/example-19-aqe/

Project LearnGen: Intergenerational Mentoring and Learning in the Workplace

learngen.eu/



**ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ
ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ**

Η πρακτική της ανταλλαγής ιστοριών και αφηγήσεων που αποτυπώνουν τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα έθιμα ενός συγκεκριμένου πολιτισμού ή μιας κοινότητας είναι γνωστή ως πολιτιστική αφήγηση. Μπορεί να εκδηλωθεί με ποικίλους τρόπους, όπως μέσω προφορικών παραδόσεων, γραφής, ζωγραφικής, μουσικής και άλλων ειδών δημιουργικής έκφρασης. Η πολιτιστική αφήγηση μπορεί να ενισχύσει την ταυτότητα του εμπορικού σήματος του οργανισμού και να προωθήσει την ενσυναίσθηση, τον σεβασμό και την εμπιστοσύνη. Βοηθά τις εταιρείες να κατανοήσουν τις διαφορετικές προοπτικές και να προσαρμόσουν τις στρατηγικές τους αναλόγως.

Galp Energy, ιστορίες και εσωτερική επικοινωνία

Η Galp είναι μια ολοκληρωμένη εταιρεία στον τομέα της ενέργειας, η οποία ασκεί δραστηριότητες προμήθειας και εμπορίας πετρελαιοειδών, φυσικού αερίου και ηλεκτρικής ενέργειας. Οι δραστηριότητές της αφορούν την εκμετάλλευση, τη διανομή βενζίνης, πετρελαίου, φυσικού αερίου, τα διυλιστήρια, τα πρατήρια καυσίμων και την ηλεκτρική ενέργεια. Απασχολεί περίπου 17.300 άτομα.

Οι ιστορίες που αποκαλύπτουν τι συμβαίνει σε έναν οργανισμό και διεγείρουν μια κουλτούρα ανταλλαγής εμπειριών, συμμετοχής και διαλόγου, μπορούν να έχουν αντίκτυπο στην αλλαγή των ρουτινών και της συμπεριφοράς του οργανισμού. Η Media Shots συνεργάστηκε με την ομάδα μάρκετινγκ της πορτογαλικής εταιρείας Galp Energia για την προώθηση και μοίρασμα ατομικών ιστοριών, οι οποίες βοήθησαν στη διερεύνηση νέων μονοπατιών στην εσωτερική επικοινωνία, τους έδωσαν εργαλεία για την παραγωγή περιεχομένου και οδήγησαν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προβληματιστούν σχετικά με τη διαδρομή και τον ρόλο τους στην εταιρεία.

Μαρτυρίες:

Πολλές φορές, στους οργανισμούς έχουμε μια μη ανεπτυγμένη δημιουργική πλευρά και εξαρτόμαστε σε μεγάλο βαθμό από τα πρακτορεία. Σήμερα είναι σημαντικό να αναπτύξουμε εσωτερικές δεξιότητες για να μπορούμε να δημιουργούμε περιεχόμενο. Συνεργαστήκαμε με την Media Shots για να βοηθήσουμε την ομάδα μάρκετινγκ να αποκτήσει δεξιότητες γραφής, να μάθει να αφηγείται ιστορίες και να γίνει πιο ικανή να επικοινωνεί. Isabel Calado, Διευθύντρια μάρκετινγκ στην GALP Energia

- *Πώς μπορεί η αφήγηση ιστοριών να συμβάλει στη δημιουργία μιας κουλτούρας ανταλλαγής εμπειριών, συμμετοχής και διαλόγου εντός ενός οργανισμού;*
- *Πώς πιστεύετε ότι οι ατομικές ιστορίες μπορούν να βοηθήσουν στην εξερεύνηση νέων δρόμων στην εσωτερική επικοινωνία;*
- *Με ποιους τρόπους μπορεί η εκμάθηση της αφήγησης ιστοριών και της παραγωγής περιεχομένου να οδηγήσει σε προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη για τα άτομα στον εργασιακό χώρο;*
- *Πώς μπορεί η χρήση ατομικών ιστοριών στην εσωτερική επικοινωνία να επηρεάσει την κουλτούρα, τις ρουτίνες και τις συμπεριφορές της εταιρείας;*
- *Ποια είναι η ιστορία σας στην εταιρεία όπου εργάζεστε σήμερα;*

Εργαστήριο 2

Ισχυρή εταιρική κουλτούρα

Αυτό το εργαστήριο έχει ως στόχο να παρέχει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για τη χρήση της αφήγησης ιστοριών ως εργαλείο για την οικοδόμηση και τη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας. Στο τέλος αυτού του εργαστηρίου, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να: Να δημιουργήσουν μια ισχυρότερη αίσθηση κοινότητας και συνεργασίας εντός της εταιρείας, οδηγούμενοι σε αυξημένη δέσμευση και παραγωγικότητα, να ευθυγραμμίζουν τις αξίες και τις πεποιθήσεις της εταιρείας με τη συμπεριφορά των εργαζομένων, με αποτέλεσμα μια πιο συνεκτική και ενωμένη ομάδα και, να εμπνέουν δράση και να κινητοποιούν τους εργαζομένους, μοιράζοντας ιστορίες που απεικονίζουν το σκοπό και την αποστολή της εταιρείας.

Βήμα1 Εισαγωγή στην αφήγηση ιστοριών και την εταιρική κουλτούρα: ορίστε την αφήγηση ιστοριών και τη σημασία της στη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας- συζητήστε τα οφέλη της χρήσης της αφήγησης ιστοριών στον εργασιακό χώρο και διερευνήστε τα διάφορα είδη ιστοριών και τη σημασία τους για την εταιρική κουλτούρα.

Βήμα2 Δημιουργία ιστοριών σχετικά με την εταιρική κουλτούρα: προσδιορίστε τις βασικές εταιρικές αξίες, πεποιθήσεις και συμπεριφορές που πρέπει να μεταδοθούν μέσω της αφήγησης ιστοριών- αναπτύξτε και δημιουργήστε ιστορίες προέλευσης, ιστορίες επιτυχίας και ιστορίες βασισμένες σε αξίες που ευθυγραμμίζονται με την εταιρική κουλτούρα. Μοιραστείτε και βελτιώστε τις ιστορίες σε μικρές ομάδες.

Βήμα3 Παραδίδοντας και μοιράζοντας αποτελεσματικά ιστορίες: μάθετε τις βέλτιστες πρακτικές για την παρουσίαση ιστοριών, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης χιούμορ, συναισθημάτων και οπτικών βοηθημάτων, εξασκηθείτε στην παρουσίαση ιστοριών στην ομάδα και λάβετε ανατροφοδότηση, εξερευνήστε διαφορετικά μέσα για την παρουσίαση ιστοριών, όπως βίντεο, φωτογραφίες, podcast ή γραπτές μορφές.

Βήμα4 Χρήση της αφήγησης για τη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας: συζητήστε πώς η αφήγηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας και τη δημιουργία αίσθησης κοινότητας, συνεργασίας και εμπιστοσύνης, διερευνήστε μελέτες περιπτώσεων εταιρειών που έχουν χρησιμοποιήσει με επιτυχία την αφήγηση για τη διαμόρφωση της κουλτούρας τους, καταιγισμός ιδεών για την ενσωμάτωση της αφήγησης στην εταιρική κουλτούρα.

Βήμα5 Σχεδιασμός δράσης και επόμενα βήματα: αναπτύξτε ένα σχέδιο δράσης για τη χρήση της αφήγησης για τη διαμόρφωση και την ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας, προσδιορίστε τα βασικά επόμενα βήματα και τους πόρους για την εφαρμογή της αφήγησης στο χώρο εργασίας και μοιραστείτε ιδέες και ανατροφοδότηση με την ομάδα.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Τραβήξτε την προσοχή των συμμετεχόντων** με ένα δυνατό ξεκίνημα που δίνει τον τόνο. Μοιραστείτε ένα προσωπικό ανέκδοτο ή μια προκλητική ερώτηση σχετικά με την εταιρική κουλτούρα. Αυτό δεσμεύει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και προάγει ένα θετικό περιβάλλον μάθησης.
- ❑ **Δημιουργήστε ένα συνεργατικό και υποστηρικτικό περιβάλλον μάθησης:** χρησιμοποιήστε ένα μείγμα μεθόδων κατάρτισης: χρησιμοποιήστε ένα μείγμα διαλέξεων, ομαδικών δραστηριοτήτων και πρακτικών ασκήσεων για να διασφαλίσετε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία μάθησης. Διασφαλίστε ότι το εργαστήριο είναι δυναμικό και διαδραστικό.
- ❑ **Ενσωματώστε παραδείγματα από τον πραγματικό κόσμο:** χρησιμοποιήστε μελέτες περιπτώσεων για να δείξετε πώς άλλες εταιρείες χρησιμοποίησαν την αφήγηση ιστοριών για να διαμορφώσουν την κουλτούρα τους και να επιτύχουν τους στόχους τους. Αυτό θα βοηθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να δουν την πρακτική αξία της αφήγησης στο χώρο εργασίας και θα τους δώσει συγκεκριμένα παραδείγματα για να ακολουθήσουν.
- ❑ **Ενθαρρύνετε την ενεργό συμμετοχή:** κάνοντας ερωτήσεις, ζητώντας ανατροφοδότηση και διευκολύνοντας τις ομαδικές συζητήσεις. Αυτό θα δημιουργήσει ένα συνεργατικό περιβάλλον μάθησης και θα ενθαρρύνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν τις ιδέες και τις εμπειρίες τους. Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι συμμετέχοντες/ουσες συνεισφέρουν και ότι ακούγονται όλες οι φωνές.
- ❑ **Παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης:** δώστε ανατροφοδότηση κατά τη διάρκεια των ασκήσεων, επικεντρωθείτε στα δυνατά σημεία και στους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και δώστε παραδείγματα.
- ❑ **Κλείστε με μια πρόσκληση για δράση:** Κλείστε με μια πρόσκληση για δράση ώστε να εφαρμόσετε τις νέες δεξιότητες και να ενσωματώσετε την αφήγηση ιστοριών στην εταιρική κουλτούρα. Προσφέρετε πόρους για περαιτέρω μάθηση.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Για την προώθηση μιας θετικής εσωτερικής κουλτούρας και τη βελτίωση της δέσμευσης και της ικανοποίησης των εργαζομένων, είναι ζωτικής σημασίας η ενθάρρυνση της ανοιχτής και ειλικρινούς επικοινωνίας εντός της εταιρείας. Ως διαμεσολαβητής, είναι σημαντικό να βεβαιωθείτε ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις απόψεις και τα σχόλιά τους και να λαμβάνετε σοβαρά υπόψη τις συνεισφορές τους. Δίνοντας προτεραιότητα στην ανατροφοδότηση των εργαζομένων και κάνοντας τις απαραίτητες αλλαγές, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν μια πιο περιεκτική και συνεργατική εργασία, οδηγώντας τις σε υψηλότερο αυθεντικό περιβάλλον και συνολική επιτυχία.

Προσδιορισμός βασικών αξιών και μηνυμάτων

Καθορίστε τις βασικές πολιτιστικές αξίες και τα μηνύματα που ευθυγραμμίζουν τους εργαζόμενους με την εταιρεία και ενσωματώστε τα στην αφήγηση ιστοριών.

Συγκεντρώστε ιστορίες από τους εργαζόμενους

Συλλέξτε ιστορίες από τους εργαζόμενους που αναδεικνύουν τον αντίκτυπο της εργασίας τους και της εταιρείας στο σύνολό της

Δημιουργήστε μια αφήγηση: χρησιμοποιήστε τις ιστορίες που συλλέξατε από τους εργαζόμενους για να δημιουργήσετε μια αφήγηση που θα μεταφέρει τη σημασία της κουλτούρας της εταιρείας για την επίτευξη της επιτυχίας.

Μοιραστείτε ιστορίες εσωτερικά και εξωτερικά

Μοιραστείτε τις ιστορίες εξωτερικά μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, δελτίων τύπου ή άλλων καναλιών για να αυξήσετε την αναγνωρισιμότητα της μάρκας και τη δέσμευση με τους ενδιαφερόμενους.

Μοιραστείτε τις ιστορίες που συλλέγετε και την αφήγηση που δημιουργείτε με τους εργαζόμενους σε όλο τον οργανισμό για να αυξήσετε τη δέσμευση και την κατανόηση.

Ζητήστε ανατροφοδότηση

Ενθαρρύνετε την ανατροφοδότηση από τους εργαζόμενους και τους ενδιαφερόμενους φορείς σχετικά με τις προσπάθειες αφήγησης ιστοριών, ώστε να διασφαλίσετε ότι τα μηνύματά σας έχουν απήχηση στο κοινό σας.

Συνεχής βελτίωση

Ενσωματώστε οπτικό υλικό, όπως φωτογραφίες, ενημερωτικά γραφήματα ή βίντεο, για να ενισχύσετε τον αντίκτυπο της αφήγησής σας.

Χρησιμοποιήστε την ανατροφοδότηση και τα δεδομένα για να βελτιώσετε συνεχώς τις προσπάθειές σας για την αφήγηση ιστοριών και να διασφαλίζετε ότι αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τα ζητήματα που σχετίζονται με την πολιτισμική διαφορετικότητα στον οργανισμό σας.

Γιορτάστε τις επιτυχίες

Γιορτάστε τις επιτυχίες στην πορεία για να διατηρήσετε τη δυναμική και να ενθαρρύνετε τη συνεχή δράση.

Συνοπμεύστε την ιστορία



- Επιλέξτε μια ιστορία για να τη μοιραστείτε με την ομάδα σας και προκαλέστε τους να ξεχωρίσουν τα **απαραίτητα συστατικά** από τα **επιπρόσθετα συστατικά**.
- Σκεφτείτε την αληθινή καρδιά της αφήγησης. Ποιο είναι το θέμα αυτής της ιστορίας; Εξετάστε τον σκελετό της αφήγησης.
- Διαδικασία: Μετά την αφήγηση μιας ιστορίας, ο συντονιστής ενθαρρύνει την ομάδα να τη συνοψίσει ως εξής:
 - 7 προτάσεις σε 10 λεπτά
 - 3 προτάσεις σε 5 λεπτά
 - 1 πρόταση σε 1 λεπτό
- Αυτή η τελική δήλωση παρουσιάζεται στην ομάδα από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες που είχαν προηγουμένως χωριστεί σε μικρότερες ομάδες.

Μια διαφορετική προοπτική



- Εξασκήστε τη δημιουργικότητά σας αφηγούμενοι ξανά την ιστορία, κάνοντας κάποιες μικρές αλλαγές και συμπεριλαμβάνοντας ολοκαίνουργιες λεπτομέρειες.
- Χωρίστε την ομάδα σε λίγα ζευγάρια.
- Διαδικασία: Ο συμμετέχων Α επιλέγει ένα γνωστό παραμύθι. Ο αφηγητής Α παρουσιάζει ένα παράδειγμα διαφορετικής οπτικής γωνίας από έναν διαφορετικό χαρακτήρα της ιστορίας. Μπορεί να είναι ένα πρόσωπο, αλλά μπορεί επίσης να είναι ένα ζώο, ένα πράγμα ή κάτι από τον φυσικό κόσμο, όπως ένα ποτάμι ή ένα δέντρο.
- Μαζί με τον συμμετέχοντα Β γράφουν και οι δύο μια νέα αφήγηση. Η ομάδα έχει στη διάθεσή της 10 λεπτά.
- Η ομάδα ακούει τις ιστορίες των συμμετεχόντων για άλλα 10 λεπτά.



5:3:3:3

- Δώστε στην ομάδα μια ιστορία.
 - Ζητήστε τους να απαριθμήσουν
 - 5 δράσεις
 - 3 επιχειρήματα
 - 3 αντικείμενα
 - 3 συναισθήματααπό την ιστορία που μόλις άκουσαν
- Δύο δυνατότητες:
- Α) Με αυτόν τον κατάλογο κάθε ζευγάρι πρέπει να εφεύρει και να γράψει μια νέα ιστορία.
 - Β) Κάθε ζεύγος συλλέγει τις ενέργειες, τα αντικείμενα και τα συναισθήματα για να αφηγηθεί μια ιστορία χρησιμοποιώντας φωτογραφία ή βίντεο (πρέπει να φτιάξουν ένα σεναριογράφημα. Μπορούν να χρησιμοποιήσουν ορισμένα ή όλα τα στοιχεία για να συντάξουν την ιστορία).

Αναφορές

Change the Story, Change the System: Tips for Narrative Change Funders and Practitioners

gulbenkian.pt/uk-branch/change-the-story-change-the-system-tips-for-narrative-change-funders-and-practitioners/

How Internal Storytelling Impacts Company Culture

www.convinceandconvert.com/digital-marketing/storytelling/

Lead with a Story: A Guide to Crafting Business Narratives That Captivate, Convince, and Inspire

www.amazon.com/Lead-Story-Crafting-Narratives-Captivate/dp/0814420303?asin=0814420303&revisionId=&format=4&depth=1

Organizational Storytelling Case Study: Dell Technologies

storiesincorporated.com/case-study/organizational-storytelling-case-study-dell-technologies/

Running your own storytelling workshop

medium.com/kinandcartacreated/running-your-own-storytelling-workshop-f7f414390c77

Seven digital storytelling tips for the cultural heritage sector

medium.com/digital-storytelling-festival/7-digital-storytelling-tips-for-the-cultural-heritage-sector-8e701a439dd6

Storytelling in the Wild – A Guide for Culture-Shifting Storytelling in Natural Settings

www.unhcr.org/innovation/storytelling-in-the-wild-a-guide-for-culture-shifting-storytelling-in-natural-settings/

Storytelling with Data: A Data Visualization Guide for Business Professionals

www.amazon.com/Storytelling-Data-Visualization-Business-Professionals/dp/1119002257?asin=1119002257&revisionId=&format=4&depth=1

Training Material Storytelling to foster cooperation and inclusion

ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/92a984e7-4638-4402-a9dc-656811381118/IO4_StoryRegions_Training material.pdf

Why Storytelling is Important for Culture (Fully Explained)

brilliantio.com/why-storytelling-is-important-for-culture/



ΕΘΝΟΤΗΤΑ

Η εθνοτική καταγωγή περιγράφει κοινότητες ή ομάδες ανθρώπων με διακριτά κοινωνικά, πολιτιστικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά που τους διακρίνουν από άλλους στην ίδια ή διαφορετική χώρα ή κοινωνία. Τα μέλη μοιράζονται την ίδια γλώσσα, έχουν παρόμοιο τρόπο ζωής και κοινή ιστορία, διατηρούν παραδόσεις και έθιμα, αυτοπροσδιορίζονται ως μέλη της συγκεκριμένης εθνοτικής ομάδας και συχνά έχουν κοινή γενετική κληρονομιά.

Εθνοτικές διακρίσεις κατά την υποβολή αίτησης για εργασία

Όταν οι υποψήφιοι για εργασία λαμβάνουν τυχαία ένα εσωτερικό μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που λέει ότι το όνομά σας, Quassim, δεν ταιριάζει με αυτό, είναι ένα κραυγαλέο παράδειγμα διακρίσεων στην εργασία. Και παρ' όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα για την καταπολέμησή της, η διάκριση αυτή μόνο αυξάνεται. Σε μια πρόσφατη μελέτη (2022), ο κοινωνιολόγος Bram Lancee του Πανεπιστημίου του Άμστερνταμ και η ομάδα του έστειλαν 20.000 πλασματικές επιστολές υποψηφιότητας σε υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας, ενσωματώνοντας περισσότερες από 50 διαφορετικές εθνοτικές καταβολές.

Οι επιστολές διέφεραν ως προς τον αποστολέα, τη φωτογραφία και την περιγραφή των προσωπικών χαρακτηριστικών, αλλά ταίριαζαν ως προς τις δεξιότητες, τα προσόντα και την ποιότητα της επιστολής. Το εθνοτικό και θρησκευτικό υπόβαθρο οι ερευνητές το ενσωμάτωσαν διακριτικά στο όνομα του αιτούντος και στις δραστηριότητες κάποιου, για παράδειγμα εθελοντισμός σε μουσουλμανική οργάνωση. Ή στην ίδια την επιστολή, με μια φράση όπως "Η οικογένειά μου κατάγεται από το Μαρόκο, αλλά γεννήθηκα στο Τίλμπουργκ και έλαβα όλες τις σπουδές μου στην Ολλανδία. Οι ερευνητές έστειλαν τις επιστολές σε προκηρύξεις θέσεων εργασίας για έξι επαγγελματικές ομάδες όπου η επαφή με τους πελάτες ήταν εναλλάξ χαμηλή και υψηλή, όπως οι προγραμματιστές λογισμικού έναντι των υπαλλήλων υποδοχής.

Αυτό το μεγάλο πείραμα πεδίου παρήγαγε μια ανησυχητική εικόνα. «Στην Ολλανδία, οι άνθρωποι με μη ολλανδική καταγωγή είχαν κατά μέσο όρο 20% περισσότερες πιθανότητες να λάβουν 0 απαντήσεις στην επιστολή τους», εξηγεί ο Lancee. "Και αν το αναλύσουμε ανά εθνικό υπόβαθρο, βλέπουμε ότι οι αιτούντες από την Αιθιοπία, την Ουγκάντα, το Πακιστάν ή το Μαρόκο σε υποφέρουν από διακρίσεις. Πρέπει να γράψουν υπερδιπλάσιες επιστολές πριν κληθούν για συνέντευξη. Συγκρίνετε αυτό με έναν Γερμανό υποψήφιο για δουλειά, ο οποίος πρέπει να στείλει ακόμη λιγότερες επιστολές από τον μέσο όρο...".

- Πιστεύετε ότι αυτό είναι κοινό σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες;
- Έχετε βιώσει ποτέ απόρριψη με βάση την εθνική σας καταγωγή;
- Μήπως μερικές φορές πιάνετε τον εαυτό σας να μην εμπιστεύεται τους άλλους για την εθνοτική τους εμφάνιση;
- Τι γνωρίζετε για τα κριτήρια πρόσληψης του οργανισμού σας;
- Ποιο είναι πιο σημαντικό: ένα καλό προσόν ή ένα "καλό γενεαλογικό δέντρο";

Εργαστήριο 3

Πρώτες εντυπώσεις

Τα ζητήματα που θέλουμε να εξετάσουμε εδώ είναι τα στερεότυπα και ο τρόπος με τον οποίο κάνουμε υποθέσεις για τους ανθρώπους με βάση τις λιγοστές πληροφορίες που έχουμε. Οι στόχοι αυτού του εργαστηρίου είναι να συγκρίνουμε πώς οι άνθρωποι διαφέρουν στις αρχικές τους εντυπώσεις για τους άλλους, να διερευνήσουμε πώς οι εμπειρίες του παρελθόντος χρωματίζουν τις πρώτες μας εντυπώσεις, να αποκτήσουμε μεγαλύτερη επίγνωση του πώς οι εντυπώσεις μας επηρεάζουν τη συμπεριφορά μας απέναντι στους άλλους. Αυτό το εργαστήριο θα διαρκέσει 30 λεπτά για να ολοκληρωθεί, συν μία ώρα για ανταλλαγή απόψεων και εξαγωγή συμπερασμάτων. Είναι ιδανικό για ομάδες 4-12 ατόμων. Αυτό το εργαστήριο απαιτεί προετοιμασία από τον/τη συντονιστή/τρια, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής φωτογραφιών από περιοδικά με ανθρώπους που έχουν ενδιαφέροντα/διαφορετικά/ εντυπωσιακά πρόσωπα. Κόψτε τα πρόσωπα και κολλήστε τα στην κορυφή ενός χαρτιού αφήνοντας αρκετό χώρο από κάτω. Θα χρειαστεί να προετοιμάσετε ένα φύλλο ανά συμμετέχοντα και να παρέχετε μολύβια, ένα ανά άτομο.

Βήμα 1 Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να καθίσουν σε κύκλο και μοιράστε ένα φύλλο σε κάθε άτομο.

Βήμα 2 Ζητήστε τους να κοιτάξουν την εικόνα και να γράψουν την πρώτη τους εντύπωση για το άτομο στο κάτω μέρος της σελίδας. Στη συνέχεια, ζητήστε τους να γυρίσουν το κάτω μέρος του χαρτιού προς τα πάνω για να κρύψουν αυτό που έχουν γράψει και να δώσουν το φύλλο στο επόμενο άτομο.

Βήμα 3 Πείτε στους παίκτες να κοιτάξουν μια δεύτερη εικόνα και να γράψουν την πρώτη τους εντύπωση στο κάτω μέρος της σελίδας ακριβώς πάνω από την αναδίπλωση, και στη συνέχεια να αναδιπλώσουν ξανά το κάτω μέρος του χαρτιού για να κρύψουν αυτό που έγραψαν και να το μεταβιβάσουν. Επαναλάβετε μέχρι τα χαρτιά να κάνουν το γύρο του κύκλου και όλοι να έχουν δει κάθε φύλλο.

Βήμα 4 Τώρα ξεδιπλώστε τα χαρτιά και αφήστε όλους να συγκρίνουν τις διαφορετικές "πρώτες εντυπώσεις".

Βήμα 5 Συζητήστε για το τι συνέβη και τι μάθατε χρησιμοποιώντας τις ακόλουθες ερωτήσεις για τον απολογισμό της δραστηριότητας: *Ως ομάδα; Ποιες ήταν οι εκπλήξεις; Σε τι βασίσατε τις πρώτες σας εντυπώσεις; Περιγράψτε και μοιραστείτε περιπτώσεις που είχατε εντελώς λανθασμένη πρώτη εντύπωση για κάποιον. Τι συνέβη ως αποτέλεσμα; Τι αποκάλυψε αυτή η δραστηριότητα για τους εαυτούς μας;*

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Οδηγίες:** Πριν ξεκινήσετε, βεβαιωθείτε ότι όλοι έχουν κατανοήσει τις οδηγίες. Θα είναι χρήσιμο να δείξετε πού πρέπει να γράφουν οι παίκτες και πώς να γυρίζουν το κάτω μέρος του χαρτιού προς τα πάνω.
- ❑ **Υλικά:** τα χαρτιά να κινούνται γρήγορα, μην αφήνετε τους ανθρώπους να σκέφτονται για πολύ ώρα. Θέλετε τις πρώτες τους εντυπώσεις.
- ❑ **Επιλογή εικόνας:** αποφύγετε την επιλογή εικόνων διάσημων ανθρώπων ή διασημοτήτων.
- ❑ **Αρχές ένταξης:** Προσπαθήστε να συμπεριλάβετε μια ευρεία ποικιλία ατόμων, συμπεριλαμβανομένων ατόμων διαφορετικών ηλικιών, φύλων και εθνοτικών ομάδων.
- ❑ **Ανατροφοδότηση:** να είστε προετοιμασμένοι για κάποιες έντονες διαφωνίες σχετικά με τις συμπεριφορές, ανάλογα με το μέγεθος της ομάδας τα σχόλια μπορεί να μην είναι πάντα ανώνυμα.
- ❑ **Διασφαλίστε σεβασμό:** μην αφήνετε τους παίκτες να επικρίνουν ο ένας τον άλλον για τις απόψεις τους, αλλά επικεντρώστε τη συζήτηση στα πραγματικά σχόλια.
- ❑ **Παραλλαγές:** Μια εναλλακτική μέθοδος που είναι καλή για να χρησιμοποιήσετε αν έχετε μεγάλη ομάδα είναι να αντιγράψετε τις εικόνες σε μια διαφάνεια και να τις προβάλετε σε μια οθόνη. Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να γράψει την πρώτη του εντύπωση σε ένα αριθμημένο χαρτί, συλλέξτε τα χαρτιά μετά από κάθε γύρο και διαβάστε τα στο τέλος.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Σε ορισμένα πλαίσια, η εθνικότητα είναι ένας "πολιτικά ορθός" όρος ισοδύναμος με τη λέξη "φυλή", η οποία μπορεί να έχει περιφρονητικούς συνειρμούς. Γνωρίζοντας αυτό, καλούμαστε να ξεπεράσουμε τις προκαταλήψεις, τη μισαλλοδοξία και το φόβο. Είναι επίσης μια πρόσκληση όσο και μια πρόκληση να εξερευνήσουμε τα ηθικά μας όρια. Όλες οι κοινότητες έχουν όρια- ένα φυσικό όριο που δείχνει ποιος είναι μέσα και ποιος είναι έξω. Ορισμένες κοινότητες δεν προσπαθούν να περιφρουρήσουν τα σύνορά τους - τα άτομα μπορούν να συμμετέχουν ή να αποχωρούν όποτε το επιθυμούν. Άλλες έχουν τελετές μετάβασης (για τους νεοεισερχόμενους ή/και τους εξερχόμενους), όπως η συνέντευξη για δουλειά. Οι περισσότερες οργανώσεις φυλάνε τα σύνορά τους και έχουν φρουρούς (μπορείτε να συμπληρώσετε ποιοι είναι αυτοί) για να αποκλείουν τους "περιπλανώμενους», ή αλλιώς τα άτομα που δεν ανήκουν.

Αναγνώριση και κατανόηση των προνομίων

Αφήστε τους ανθρώπους να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν τα δικά τους προνόμια. Τα εθνικά και φυλετικά προνόμια διαδραματίζονται σε όλο το κοινωνικό, πολιτικό, οικονομικό και πολιτισμικό περιβάλλον.

Εξέταση των προκαταλήψεων

Αφήστε τους να εξετάσουν τις προκαταλήψεις τους. Από πού προέρχονται; Από την πρώιμη ανατροφή τους, τις συζητήσεις στο τραπέζι του δείπνου; Στο σχολείο, από τους συμμαθητές τους; Από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης; Από ανθρώπους που εμπιστεύονται (και ποιοι είναι αυτοί οι άνθρωποι); Η αφήγηση και οι αφηγηματικές προσεγγίσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε όλα αυτά τα στάδια.

Ο καλύτερος τρόπος για να κατανοήσουμε τις εθνικές διακρίσεις (και τη φυλετική αδικία) είναι να ακούσουμε τις ιστορίες ανθρώπων που τις βίωσαν ή εξακολουθούν να τις βιώνουν. Καθώς η εθνική καταγωγή και ο ρατσισμός επικαλύπτονται με πολλούς τρόπους και μερικές φορές συγχέονται μεταξύ τους, οι προτάσεις που κάναμε στην ενότητα για τον ρατσισμό ισχύουν και εδώ.

Αμφισβήτηση των αφηγήσεων και της έλλειψη ανεκτικότητας

Αμφισβητήστε την "ανοχή", η οποία συχνά δεν είναι κάτι περισσότερο από αδιαφορία.

Αμφισβητήστε αστεία ή δηλώσεις ή αφηγήσεις που διαιωνίζουν και εξομαλύνουν μεροληψίες και προκαταλήψεις. Αναζητήστε ή αναπτύξτε αντίθετες ή εναλλακτικές ιστορίες και αφηγήσεις

Η εθνοτική καταγωγή πρέπει να μας εμπλουτίζει- πρέπει να μας κάνει μοναδικό λαό μέσα στην ποικιλομορφία μας και όχι να χρησιμοποιείται για να μας χωρίζει **Ellen Johnson Sirleaf**

Υλικό παρακίνησης



Apple, ένταξη και ποικιλομορφία



Κέντρο για τη δυναμική της εθνότητας:
Εθνοτική: Οι επιπτώσεις του ρατσισμού στην
εργασία



"Τα λέμε αύριο", είναι το μήνυμα για τη λευκή, ξανθιά γυναίκα στα αριστερά, ενώ στη μαύρη γυναίκα στο άλλο μισό της εικόνας λέγεται: "Συγγνώμη, δεν ψάχνουμε κανέναν".



"Καλώς ήρθατε στην ομάδα", λέγεται στο λευκό πρόσωπο στα αριστερά, ενώ το βορειοαφρικανικό πρόσωπο στα δεξιά ξεγελιέται με: "θα επικοινωνήσουμε μαζί σας".



"Μπορείτε να ξεκινήσετε τη Δευτέρα", γράφει η λεζάντα στα αριστερά, ενώ στα δεξιά γράφει: "Δεν έχετε το σωστό προφίλ".

Andrea Keller / Zula Bekele

Personal Information
 Name: Andrea Keller / Zula Bekele
 Address: Rue des Alpes 15, 1700 Fribourg
 Telephone: +41 78 123 45 67
 Email: andrea.keller@example.com / zula.bekele@example.com
 Civil status: Single
 Date of birth: 28.08.1990
 Place of birth: Fribourg
 Nationality: Swiss / Eritrean, C-Permit

Work Experience
 Since 2014 **Personal Assistant**
 Aeviv Victoria Holding, Fribourg:
 • Organisation and Preparation of Business Presentations
 • Managing Travel Arrangements
 • Minute Taking
 • Correspondence in English, German and French
 • Managing Expense Accounts.
 2012-2014 **Secretary Receptionist**
 Helvetia Versicherungen, Generalagentur, Bern:
 • Reception and telephone duties
 • Typing, Correspondence and managing appointments for the Director
 • Filing and managing the company archive
 2009-2012 **Secretary Trainee**
 Helvetia Versicherungen, Generalagentur, Bern

Education
 2013 **Certified Assistant to the Manager**
 Extraoccupational Training
 HSO Wirtschaftsschule, Bern
 2012 **Professional Presentations using Power Point**
 Migros-Clubsschule, Fribourg
 2009-2012 **Vocational Diploma**
 Berufsschule für Verwaltung, Bern

Language and IT Skills

German	Native speaker	MS Office (Word, Excel, PowerPoint)	Proficient
Arabic	Native speaker	MS Access	Basic Knowledge
French	Fluent	Adobe InDesign	Basic Knowledge
English	Fluent		

Interests
 Team Sports (active Volley Ball Player), Cycling, Photography (Travel and landscape)

Andrea Keller | Rue des Alpes 15 | 1700 Fribourg | +41 78 123 45 67 | andrea.keller@example.com
 Zula Bekele | Rue des Alpes 15 | 1700 Fribourg | +41 78 123 45 67 | zula.bekele@example.com

Sticky Notes:
 - Name: Female? * Swiss? ✓ Foreign? *
 - Nationality: Swiss ✓ Non-Swiss *
 - Photo: White ✓ Black *
 - Date of birth: Young female *
 - Single: planning to have kids? *
 - Will customers accept a black person? *
 - Talking with an accent? *
 - Arabic: other language skills sufficient? *
 - Arabic: potentially Muslim? *
 - Able to speak Swiss German? *

Από μια εκστρατεία κατά των εθνοτικών διακρίσεων σε αιτήσεις εργασίας (Υπουργείο Εργασίας της Γαλλίας)

Αναφορές

Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7. Available as pdf. Mail to: peter@storybag.nl

Kurtz, C.F. (2014). Working with Stories in Your Community or Organization, Kurtz-Fernhout Publishing.

Education Pack – All Different All Equal

book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html

Bram Lancee (2021) Ethnic discrimination in hiring: comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment, Journal of Ethnic and Migration Studies, 47:6, 1181-1200, DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622744

How to Promote Racial Equity in the Workplace

hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace



ΦΥΛΟ

Το φύλο αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των γυναικών, των ανδρών, των κοριτσιών και των αγοριών που είναι κοινωνικά κατασκευασμένα. Αυτό περιλαμβάνει τους κανόνες, τις συμπεριφορές και τους ρόλους που συνδέονται με το να είσαι γυναίκα, άνδρας, κορίτσι ή αγόρι, καθώς και τις μεταξύ τους σχέσεις. Ως κοινωνική κατασκευή, το φύλο διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία και μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου. Το κοινωνικό φύλο αλληλεπιδρά με το βιολογικό φύλο, αλλά διαφέρει από αυτό, το οποίο αναφέρεται στα διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά των γυναικών, των ανδρών και των διαφυλικών ατόμων. Η ταυτότητα φύλου είναι επίσης διαφορετική. Η ταυτότητα φύλου αναφέρεται στη βαθιά αισθητή, εσωτερική και ατομική εμπειρία του φύλου ενός ατόμου, η οποία μπορεί να αντιστοιχεί ή να μην αντιστοιχεί στη φυσιολογία του ατόμου ή στο καθορισμένο φύλο κατά τη γέννηση (WHO).

Pride Business Forum (PBF), Τσεχία

Η PBF γράφει στην ιστοσελίδα της: Θεωρούμε την διαφορετικότητα ως θεμελιώδη αρχή που επιτρέπει σε όλους τους ανθρώπους - ανεξάρτητα από τις ατομικές διαφορές - να αναπτύξουν πλήρως το προσωπικό τους δυναμικό. Η εθελοντική εφαρμογή της διαφορετικότητας - σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Χάρτη για τη Διαφορετικότητα - σημαίνει αποδοχή, υποστήριξη και περαιτέρω ανάπτυξη του ταλέντου των ατόμων. Στο πλαίσιο του επιχειρηματικού φόρουμ Pride, ενώσαμε τις δυνάμεις μας για τη δημιουργία μιας πρωτοβουλίας για την υποστήριξη τόσο των εργοδοτών στην εφαρμογή των αρχών της ΛΟΑΤ+ διαφορετικότητας όσο και των εργαζομένων στην προσπάθεια να διασφαλίσουν ότι οι εργοδότες τους εφαρμόζουν μια δίκαιη προσέγγιση προς όλους: ανεξάρτητα από τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου. Το PBF γράφει στην ιστοσελίδα του: Θεωρούμε τη διαφορετικότητα ως θεμελιώδη αρχή που επιτρέπει σε όλους τους ανθρώπους - ανεξάρτητα από τις ατομικές διαφορές - να αναπτύξουν πλήρως το προσωπικό τους δυναμικό. Ένα από τα ιδρυτικά μέλη του PBF, η Jana Vychroňová, Μάνατζερ Διαδορετικότητας και Συμπερίληψης στη Vodafone, αναφέρει: Στο Pride Business Forum βρήκαμε έναν πολύτιμο εταίρο για τα ΛΟΑΤ+ άτομα, το οποίο αποτελεί μέρος της στρατηγικής μας για τη Διαφορετικότητα και την Συμπερίληψη. Αυτή η πολυετής συνεργασία μας επέτρεψε να κατανοήσουμε καλύτερα τα ζητήματα και τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν τα ΛΟΑΤ+ άτομα στον εργασιακό χώρο και είχε ως αποτέλεσμα -για παράδειγμα- την ισοπέδωση των παροχών σε τομείς όπου τα ΛΟΑΤ+ άτομα αντιμετωπίζουν νομοθετικές διακρίσεις. Είμαστε επίσης ευτυχείς για την καθιέρωση συνεργασίας με άλλες εταιρείες και την αναζήτηση ευκαιριών για αμοιβαία έμπνευση.

- Πώς πιστεύετε ότι η ταυτότητα φύλου σας επηρέασε την επαγγελματική σας πορεία και τις αλληλεπιδράσεις σας με τους συναδέλφους σας;
- Έχετε αντιμετωπίσει προκλήσεις ή εμπόδια που σχετίζονται με την ταυτότητα φύλου σας στον εργασιακό χώρο; Πώς τις αντιμετωπίσατε;
- Μπορείτε να περιγράψετε μια φορά που είδατε κάποιον να υποστηρίζει και να συμπεριλαμβάνει τις διαφορετικές ταυτότητες φύλου στον εργασιακό χώρο;
- Υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές ή πρακτικές στο χώρο εργασίας που πιστεύετε ότι πρέπει να εφαρμοστούν ή να αναθεωρηθούν για την καλύτερη υποστήριξη ατόμων με διαφορετικές ταυτότητες φύλου;
- Μπορείτε να μοιραστείτε μια προσωπική ιστορία ή ένα ανέκδοτο για μια φορά που χρειάστηκε να εκπαιδευτεί κάποιον σχετικά με την ταυτότητα φύλου στον εργασιακό χώρο; Πώς πήγε αυτή η αλληλεπίδραση και ποιο ήταν το αποτέλεσμα;

Εργαστήριο 4

Συνειδητοποίηση της ταυτότητας φύλου

Αυτό το διαδραστικό εργαστήριο αποσκοπεί στη δημιουργία ευαισθητοποίησης και στην προώθηση της κατανόησης σχετικά με την διαφορετικότητα της ταυτότητας φύλου στον εργασιακό χώρο. Οι συμμετέχοντες/ουσες θα διερευνήσουν τη σημασία της προώθησης ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και θα μάθουν πρακτικές στρατηγικές για την υποστήριξη και τον σεβασμό ατόμων με διαφορετικές ταυτότητες φύλου. Μέσα από συζητήσεις, μελέτες περιπτώσεων και ομαδικές δραστηριότητες, οι συμμετέχοντες/ουσες θα αποκτήσουν γνώσεις και εργαλεία για να συμβάλουν σε έναν πιο δίκαιο και αποδεκτό εργασιακό χώρο.

Βήμα 1 Εισαγωγή: καλωσορίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και δημιουργήστε μια ασφαλή και χωρίς αποκλεισμούς ατμόσφαιρα. Παρουσιάστε εν συντομία τους στόχους του εργαστηρίου και τη σημασία της διαφορετικότητας και της ένταξης της ταυτότητας φύλου στον εργασιακό χώρο. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν τις προτιμώμενες αντωνυμίες τους (αν είναι άνετα) για την προώθηση της συμμετοχικότητας.

Βήμα 2 Κατανόηση της ταυτότητας φύλου: ορίστε τους βασικούς όρους που σχετίζονται με την ταυτότητα φύλου (π.χ. ταυτότητα φύλου, συνείδηση του φύλου, διαφυλικό άτομο, μη δυαδικό άτομο κ.λπ.) και δώστε φυλλάδια με ορισμούς. Διεξάγετε μια σύντομη ομαδική συζήτηση σχετικά με την έννοια του φάσματος φύλου και τη σημασία της αναγνώρισης και του σεβασμού των διαφορετικών ταυτοτήτων φύλου.

Βήμα 3 Πρόκληση ασυνείδητων προκαταλήψεων: χωρίστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε μικρές ομάδες των 3-4 ατόμων. Μοιράστε αυτοκόλλητες σημειώσεις ή κάρτες ευρητηρίου και μαρκαδόρους σε κάθε ομάδα. Ζητήστε από κάθε ομάδα να κάνει καταίγισμο ιδεών για τις κοινές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που σχετίζονται με την ταυτότητα φύλου. Ενθαρρύνετέ τους να εξετάσουν τόσο τα θετικά όσο και τα αρνητικά στερεότυπα. Ορισμένα παραδείγματα ερωτήσεων που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ως κατευθυντήριες ή θεματικές ερωτήσεις: Ποια είναι ορισμένα στερεότυπα που σχετίζονται με τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους; Υπάρχουν υποθέσεις ή προκαταλήψεις που σχετίζονται με τα μη δυαδικά ή διαφυλικά άτομα στον εργασιακό χώρο; Πώς επηρεάζουν οι προκαταλήψεις λόγω φύλου την εξέλιξη της σταδιοδρομίας ή τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων; Καθοδηγήστε τις ομάδες να καταγράψουν τις ιδέες τους σε ξεχωριστές αυτοκόλλητες σημειώσεις ή κάρτες ευρητηρίου.

Βήμα 4 Κοινή χρήση και συζήτηση: Ζητήστε από κάθε ομάδα να μοιραστεί τις ιδέες της, μία κάθε φορά, και να κολλήσει τις σημειώσεις της σε ένα φύλο χαρτιού ή στον πίνακα. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να εξηγήσουν το σκεπτικό των επιλογών τους. Διευκολύνετε τη συζήτηση, θέτοντας ερωτήσεις ανοικτού τύπου για να διερευνήσετε τον αντίκτυπο αυτών των προκαταλήψεων στα άτομα και στον εργασιακό χώρο στο σύνολό του.

Βήμα 5 Σχέδιο δράσης: Ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να καταγράψει τουλάχιστον μία προσωπική προκατάληψη που θα ήθελε να αμφισβητήσει ή να αλλάξει σε ένα ξεχωριστό αυτοκόλλητο σημείωμα ή κάρτα. Στις μικρές ομάδες τους, ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν τις προσωπικές τους προκαταλήψεις και να συζητήσουν στρατηγικές για την αμφισβήτηση και την υπέρβασή τους στις καθημερινές εργασιακές τους αλληλεπιδράσεις. Ενθαρρύνετέ τους να δημιουργήσουν εφαρμόσιμα βήματα που μπορούν να λάβουν ατομικά ή συλλογικά για να δημιουργήσουν έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς και προκαταλήψεις.

Βήμα 6 Ερωτήσεις, απαντήσεις, και κλείσιμο: αντιμετωπίστε τυχόν εναπομείνουσες ερωτήσεις ή ανησυχίες των συμμετεχόντων. Συνοψίστε τα βασικά συμπεράσματα του εργαστηρίου. Υπενθυμίστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες ότι είναι μια συνεχής διαδικασία για την αμφισβήτηση των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων και ότι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Εκφράστε την ευγνωμοσύνη σας και κλείστε το εργαστήριο με μια θετική νότα.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Δημιουργήστε ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον:** δώστε τον τόνο από την αρχή τονίζοντας τη σημασία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς χώρου. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να μοιραστούν ανοιχτά τις σκέψεις και τις εμπειρίες τους, διασφαλίζοντας ότι όλοι αισθάνονται σεβασμό και εκτίμηση.
- ❑ **Διευκολύνετε την ενεργό συμμετοχή:** ενεργήστε ως διευκολυντής και όχι ως διδάσκων. Ενθαρρύνετε την ενεργό συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων, κάνοντας ερωτήσεις ανοικτού τύπου, αφήνοντας αρκετό χρόνο για συζήτηση και εξασφαλίζοντας ίσες ευκαιρίες για όλους να συνεισφέρουν.
- ❑ **Ενθαρρύνετε το διάλογο και τον προβληματισμό:** προωθήστε μια κουλτούρα διαλόγου και προβληματισμού καθ' όλη τη διάρκεια του εργαστηρίου. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να ακούνε ενεργά, να κάνουν διευκρινιστικές ερωτήσεις και να μοιράζονται τις απόψεις τους. Παρέχετε ευκαιρίες για ατομικό αναστοχασμό σχετικά με τις προσωπικές προκαταλήψεις και τις προκατασκευασμένες αντιλήψεις.
- ❑ **Προσαρμογή του περιεχομένου και του ρυθμού:** αξιολογήστε το επίπεδο εξοικείωσης και γνώσης των συμμετεχόντων σχετικά με την διαφορετικότητα της ταυτότητας φύλου για να προσαρμόσετε το περιεχόμενο αναλόγως. Βεβαιωθείτε ότι το εργαστήριο εξελίσσεται με τον κατάλληλο ρυθμό, αφήνοντας άπλετο χρόνο για συζήτηση και προβληματισμό.
- ❑ **Να σέβεστε και να είστε πολιτισμικά ευαίσθητοι:** να αναγνωρίζετε και να σέβεστε την διαφορετικότητα των συμμετεχόντων στο εργαστήριο, συμπεριλαμβανομένων των διαφορετικών πολιτισμικών προοπτικών σχετικά με την ταυτότητα φύλου. Χρησιμοποιήστε γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς καθ' όλη τη διάρκεια του εργαστηρίου, επιδεικνύοντας σεβασμό για όλες τις ταυτότητες φύλου. Αποφύγετε να κάνετε υποθέσεις σχετικά με τις ταυτότητες ή τις εμπειρίες φύλου των συμμετεχόντων και δώστε προτεραιότητα στον ατομικό αυτοπροσδιορισμό.
- ❑ **Αναστοχασμός και συνεχής μάθηση:** να αναστοχάζεστε τακτικά σχετικά με τις δικές σας προκαταλήψεις, υποθέσεις και κενά γνώσεων που σχετίζονται με την διαφορετικότητα της ταυτότητας φύλου. Αναζητήστε ευκαιρίες για τη δική σας επαγγελματική ανάπτυξη και μάθηση σε αυτόν τον τομέα.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αφιερώσουν λίγα λεπτά για να σκεφτούν ατομικά τα βασικά συμπεράσματα που αποκόμισαν από το εργαστήριο σχετικά με την υιοθέτηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης της ταυτότητας φύλου στον εργασιακό χώρο. Αφήστε τους να σκεφτούν τις ιδέες, τα συμπεράσματα και τις ιδέες που τους έκαναν περισσότερη αίσθηση.

Εκπαίδευση, πόροι και πολιτικές

Υποστηρίξτε την πραγματοποίηση εκπαιδευτικών σεμιναρίων και πόρων σχετικά με την διαφορετικότητα και την ένταξη της ταυτότητας φύλου στον οργανισμό σας. Ενθαρρύνετε τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού ή τις ηγετικές ομάδες να παρέχουν εργαστήρια, προσκεκλημένους ομιλητές ή συνεχείς ευκαιρίες μάθησης για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης

Υποστηρίξτε πολιτικές και πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς στον οργανισμό σας. Συνεργάζεστε με τους αρμόδιους φορείς για την επανεξέταση των υφιστάμενων πολιτικών, όπως η απαγόρευση των διακρίσεων, ο κώδικας ένδυσης, η πρόσβαση στις τουαλέτες και η χρήση προτιμώμενων ονομάτων/προνομιών, και προτείνετε αλλαγές ή ενημερώσεις για την προώθηση της συμμετοχικότητας.

Δημιουργία δικτύων υποστήριξης

Πρωθήστε τη δημιουργία ομάδων πόρων των εργαζομένων ή δικτύων συγγένειας που ασχολούνται ειδικά με την διαφορετικότητα της ταυτότητας φύλου. Ενθαρρύνετε τα άτομα να έρχονται σε επαφή, να μοιράζονται εμπειρίες, να παρέχουν υποστήριξη και να συνεργάζονται σε πρωτοβουλίες που προωθούν τη συμμετοχικότητα

Συνεχής μάθηση

Δεσμευτείτε για συνεχή αναστοχασμό και μάθηση σχετικά με τις δικές σας προκαταλήψεις, παραδοχές και προνόμια. Να αξιολογείτε τακτικά τις γνώσεις σας, να αμφισβητείτε τις προκαταλήψεις σας και να αναζητάτε ενεργά ευκαιρίες ανάπτυξης και βελτίωσης.

Η ισότητα σημαίνει περισσότερα από την ψήφιση νόμων. Ο αγώνας κερδίζεται πραγματικά στις καρδιές και τα μυαλά της κοινότητας, εκεί που πραγματικά μετράει..

Barbara Gittings

Υλικό παρακίνησης



[Pride Business Forum Voice](#)



[Being an LGBT ally at work](#)

Πρόσθετες αναστοχαστικές ερωτήσεις

- Πώς εξελίχθηκε ή εμβαθύνθηκε η κατανόησή σας για την διαφορετικότητα της ταυτότητας φύλου κατά τη διάρκεια αυτού του εργαστηρίου;
- Σας επηρέασαν προσωπικές ιστορίες ή εμπειρίες που μοιραστήκατε κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου; Αν ναι, πώς;
- Ποιες συγκεκριμένες δράσεις ή αλλαγές αισθάνεστε εμπνευσμένοι να εφαρμόσετε στο δικό σας χώρο εργασίας για την προώθηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης της ταυτότητας φύλου;
- Πώς σκοπεύετε να είστε σύμμαχος και συνήγορος των ατόμων με διαφορετικές ταυτότητες φύλου στο μέλλον;
- Ποιες προκλήσεις ή εμπόδια αναμένετε στην εφαρμογή των αλλαγών ή δράσεων που συζητήθηκαν σήμερα και πώς σκοπεύετε να τα ξεπεράσετε;
- Ποια πρόσθετη υποστήριξη ή πόροι θα σας βοηθούσαν καθώς συνεχίζετε το μαθησιακό σας ταξίδι σχετικά με την διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη της ταυτότητας φύλου;

Αναφορές

Gender and Health (WHO)

www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

Pride Business Forum

www.pridebusinessforum.com/en/we-help-bring-equality-to-workplace/

Pride Business Forum Voices

www.pridebusinessforum.com/en/voices-2/

Gender Identity & Sexual Orientation Workplace Diversity, online course by Study.com

study.com/academy/course/gender-identity-sexual-orientation-workplace-diversity.html#overview

Prague Pride Materials and Workshops

www.praguepride.cz/en/education/workshops-for-employers

Prague Pride: Common Point Handbook For Trainers

www.praguepride.cz/en/aboutus/media-downloads/publications/113-commonpoint-handbookfortrainers/file

Glossary of LGBTQ Terms by Out & Equal

outandequal.org/wp-content/uploads/2019/11/LGBTQ-Terminology-2019.pdf

The image features a Rubik's cube in the foreground, tilted and partially solved, with visible colors including white, blue, green, orange, and red. In the background, there is a large grid of colored squares, resembling a 4x4 grid, with various colors like red, yellow, blue, green, and orange. The overall scene is set against a warm, blurred background.

ΝΕΥΡΟΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Όλοι οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς τη νευρογνωστική τους ικανότητα. Τα άτομα έχουν τόσο ταλέντα όσο και πράγματα με τα οποία δυσκολεύονται, τα οποία μπορεί να έχουν αντίκτυπο στην απόδοσή τους. Ως εκ τούτου, οι διαγνώσεις των ατόμων με: Δυσλεξία, Δυσαριθμησία, Αναπτυξιακή Διαταραχή Συντονισμού (DCD/Δυσπραξία), Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας (ADHD) και Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος, καθώς και άλλες, σκέφτονται διαφορετικά και έχουν γνωστικά προφίλ που περιλαμβάνουν τόσο δυνατά σημεία όσο και προκλήσεις για τα άτομα. Αυτά μπορεί να αποφέρουν πλεονεκτήματα αλλά μπορεί επίσης να αποτελέσουν ανασταλτικό παράγοντα..

Ο εγκέφαλός μου είναι διαφορετικά συνδεδεμένος από τον δικό σου

Η Λίζα πάντα αντιμετώπιζε δυσκολίες με το περιβάλλον εργασίας της στο γραφείο. Αυτό που η Λίζα βρίσκει την μεγαλύτερη πρόκληση είναι ο μεγάλος ανοιχτός χώρος του γραφείου στον οποίο εργάζεται που έχει συνεχή θόρυβος και κινήσεις, κάτι το οποίο αλληλεπιδρά αρνητικά με το ΔΕΠΥ και τη δυσλεξία της. Απολαμβάνει τις πρόσωπο-με-πρόσωπο αλληλεπιδράσεις, αλλά καθημερινά, αυτές μπορεί να γίνουν πολύ κουραστικές για εκείνη. Επιπλέον, ο έντονος φωτισμός του γραφείου είναι κακός για τις αισθητηριακές της προκλήσεις που αντιμετωπίζει. Η Λίζα έχει πρόσβαση σε εργαλεία υποστηρικτικής τεχνολογίας, όπως η μετατροπή κειμένου σε ομιλία, τα οποία μπορούν να τη βοηθήσουν να διαχειριστεί τις ατομικές μαθησιακές της προτιμήσεις. Ωστόσο, δυσκολεύεται να τα χρησιμοποιήσει ελεύθερα στο γραφείο, χωρίς να αισθάνεται ντροπή ή να συγκλονίζεται. Ο λόγος είναι ότι εργάζεται κυρίως με εμπιστευτικά θέματα και οι συνάδελφοι, τους οποίους δεν θέλει να ενοχλήσει, την περιτριγυρίζουν πάντα. Κατά συνέπεια, η Λίζα αισθάνεται περιστασιακά αναγκασμένη να χρησιμοποιεί κείμενο.

Η Λίζα είναι μια πολύ εργατική υπάλληλος. Θέτει στόχους και επιμένει μέχρι να τους επιτύχει. Ωστόσο, όσο σκληρά και αν προσπαθεί να συγκεντρωθεί, η εργασία στο γραφείο αποτελεί πρόκληση γι' αυτήν. Επιπλέον, η Λίζα αισθάνεται ότι υπάρχει μια συνεχής πίεση να "συμβαδίζει" με όλους τους άλλους, αν δεν ήθελε να αισθάνεται ότι κρίνεται. Οι συνάδελφοί της δεν φαίνεται να δυσκολεύονται και έχει την εντύπωση ότι το περιβάλλον του γραφείου λειτουργεί μια χαρά γι' αυτούς. Σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας της, η Λίζα αναμένεται να συνεργάζεται με άλλους ανθρώπους και να χρησιμοποιεί τη δημιουργικότητά της. Η ίδια είναι εντάξει με αυτό, και πάντα συνεισέφερε καινοτόμες ιδέες στην ομάδα. Ωστόσο, θα ήθελε πολύ να μπορεί να συγκεντρώνεται περισσότερο και να ασχολείται πραγματικά με τα καθήκοντά της. Η Λίζα έχει σκεφτεί να μιλήσει σε κάποιον για τις τρέχουσες δυσκολίες της, αλλά δεν έχει την αυτοπεποίθηση να μιλήσει και να συζητήσει τις ανάγκες της.

- Μπορείτε να εντοπίσετε τι λειτουργεί καλά για τη Λίζα στον τρέχοντα εργασιακό της ρόλο;
- Μπορείτε να εντοπίσετε τις κύριες προκλήσεις για τη Λίζα στο σημερινό εργασιακό της περιβάλλον;
- Όσον αφορά τους αγώνες της Λίζα, αυτοί είναι σε ατομικό ή σε οργανωτικό επίπεδο; Εξηγήστε την απάντησή σας.
- Τι μπορεί να γίνει για να βοηθηθεί η Λίζα να γίνει πιο παραγωγική και αποτελεσματική στην καθημερινότητά της; Σκεφτείτε συγκεκριμένες προσαρμογές στην εργασία.
- Υπάρχουν προκλήσεις για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για τη Λίζα;

Εργαστήριο 5

Νευροδιαφορετικότητα: αλλάζοντας την αφήγηση

Αυτό το διαδραστικό εργαστήριο έχει ως στόχο (1) να ενθαρρύνει τα άτομα να μοιραστούν τις δικές τους προσωπικές ιστορίες ή ιστορίες άλλων ατόμων που σχετίζονται με τη νευροδιαφορετικότητα, (2) να αποκτήσουν μεγαλύτερη γνώση των ιστοριών των συναδέλφων ή άλλων ατόμων που σχετίζονται με τη νευροδιαφορετικότητα και να αυξήσουν την ενσυναίσθηση για το πώς αυτό μπορεί να έχει επηρεάσει την προσωπική ή εργασιακή ζωή των ατόμων, (3) να προβληματιστούν σχετικά με το σημερινό εργασιακό περιβάλλον των ατόμων και κατά πόσο αυτό επιτρέπει ή θέτει εμπόδια στα άτομα με νευροδιαφορετικότητα.

Βήμα 1 Εισαγωγή: συγκεντρώστε τα άτομα και εξηγήστε τη θεματική που θα συζητηθεί. Μοιραστείτε κάποιες πληροφορίες σχετικά με τη νευροδιαφορετικότητα και συζητήστε εν συντομία για το πώς η κοινωνία έχει γίνει πιο προσιτή και κατάλληλη για έναν νευροτυπικό εγκέφαλο και ταυτόχρονα πώς αποκλείει τα νευροδιαφορετικά άτομα και το ταλέντο τους. Μπορείτε επίσης να τονίσετε ότι εστιάζοντας στα δυνατά σημεία που έχουν αυτά τα άτομα και όχι στις αδυναμίες τους, μπορούμε να επιτρέψουμε στα άτομα να ευδοκιμήσουν και να φτάσουν στις δυνατότητές τους.

Βήμα 2 Ερωτήσεις: Τώρα, ζητήστε από τα άτομα να σκεφτούν την εμπειρία, και πιο συγκεκριμένα την ιστορία, ενός νευροδιαφοροποιημένου ατόμου και πώς τα συγκεκριμένα νευρολογικά χαρακτηριστικά τους επηρέασαν στην εργασία τους. Τα άτομα μπορούν να αντλήσουν τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις της νευροδιαφορετικότητας στην εργασία. Το άτομο αυτό μπορεί να είναι οι ίδιοι, ένα μέλος της οικογένειας, ένας στενός φίλος, ένας συνάδελφος ή κάποιος γνωστός τους. Εάν τα άτομα δυσκολεύονται να ανακαλέσουν από προσωπική εμπειρία, ενθαρρύνετέ τα να ψάξουν στο διαδίκτυο. Μπορείτε να βρείτε μερικά παραδείγματα εδώ: casscounselling.co.uk/famous-neurodiverse-individuals/

Βήμα 3 Εμπλοκή: Εμπλέξτε όλα τα μέλη της ομάδας σε μια συζήτηση. Θα ζητηθεί από τα άτομα να μοιραστούν την ιστορία στην οποία επέλεξαν να εστιάσουν και να σχολιάσουν πόσο εύκολο ήταν για το νευροδιαφορικό άτομο να προσανατολιστεί στην εργασία.

Βήμα 4 Συζήτηση: Ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συζητήσουν πώς είναι να είσαι ένα νευροδιαφορικό άτομο στο σημερινό εργασιακό περιβάλλον. Ζητήστε τους να εντοπίσουν τυχόν συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά. Ταυτόχρονα όμως ζητήστε τους να σκεφτούν πόσο διαφορετική θα ήταν η ιστορία αν τα άτομα μπορούσαν να αξιοποιήσουν όλο τους το ταλέντο στην εργασία. Μπορούν να βγάλουν συγκεκριμένα συμπεράσματα από τη δική τους προηγούμενη ή τρέχουσα εργασιακή εμπειρία.

Βήμα 5 Λύσεις: Οι συμμετέχοντες/ουσες πρέπει να βρουν λύσεις για τη δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Δημιουργήστε ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον:** βεβαιωθείτε ότι έχετε δημιουργήσει έναν ασφαλή και εμπιστευτικό χώρο, ώστε τα άτομα να μπορούν να μοιράζονται χωρίς να ανησυχούν ότι αυτά που λένε μπορεί να χρησιμοποιηθούν εναντίον τους. Εάν τα άτομα δεν γνωρίζονται μεταξύ τους, μπορείτε να κάνετε κάποιες δραστηριότητες που σπάνε τον πάγο, όπως να τους ζητήσετε να μοιραστούν το όνομά τους και κάτι για τον εαυτό τους.
- ❑ **Να είστε καλός ακροατής:** να θυμάστε ότι δεν είναι πάντα εύκολο για τα άτομα να ανοιχτούν και να μοιραστούν την ιστορία της νευροδιαφορετικότητάς τους. Επομένως, είναι σημαντικό να ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να ανοιχτούν. Η υποβολή ανοιχτών ερωτήσεων μπορεί να δώσει περαιτέρω τη δυνατότητα στα άτομα να περιγράψουν και να αφηγηθούν την εμπειρία τους.
- ❑ **Να είστε υποστηρικτικοί:** ορισμένες αναμνήσεις που μπορεί να ανακαλέσουν και να μοιραστούν οι συμμετέχοντες/ουσες μπορεί να μην είναι τόσο ευχάριστες, αλλά αντίθετα συναισθηματικά φορτισμένες. Πρέπει να διασφαλίσετε ότι το άτομο που μοιράζεται τις αναμνήσεις του αντιμετωπίζεται με σεβασμό και ενσυναίσθηση. Θα πρέπει σε αυτή την περίπτωση να καταστήσετε σαφές ότι τα άτομα μπορούν να μοιραστούν όσα αισθάνονται άνετα να μοιραστούν και ότι μπορούν να σταματήσουν οποτεδήποτε θελήσουν.
- ❑ **Μην κρίνετε:** Επιστήστε την προσοχή των παρευρισκομένων στο ότι κάθε ιστορία είναι μοναδική και για να κατανοήσουμε καλύτερα τι περνάει ο άνθρωπος που βρίσκεται απέναντί μας, πρέπει να ακούμε προσεκτικά, να αποφεύγουμε να κρίνουμε αυτό που λέγεται και να κάνουμε ανοιχτές ερωτήσεις.
- ❑ **Κάντε κάποια έρευνα:** ο τομέας της νευροδιαφορετικότητας είναι πολύ ευρύς και ο ανθρώπινος εγκέφαλος ποικίλλει πολύ. Συνεπώς, είναι πολύ καλό και χρήσιμο να έχετε κάποια επίπεδα γνώσεων. Παρόλα αυτά είναι φυσιολογικό να μην είστε ενημερωμένοι για κάθε τύπο νευροδιαφορετικότητας. Να είστε ειλικρινείς και διαφανείς ως προς αυτό (πόσα γνωρίζετε και πόσα όχι) και επιτρέψτε στον εαυτό σας να μάθει περισσότερα από τις ιστορίες των ατόμων και από περαιτέρω έρευνα γύρω από το θέμα.
- ❑ **Ανταλλαγή πόρων:** παρέχετε χρήσιμες πηγές και εκπαιδευτικό υλικό που τα άτομα μπορούν να διαβάσουν μετά το εργαστήριο. Επιπλέον, παρέχετε κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με τις διαθέσιμες κοινότητες από όπου τα άτομα με νευροδιαφορετικότητα μπορούν να αναζητήσουν καθοδήγηση ή υποστήριξη.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Τα νευροδιαφοροποιημένα άτομα τείνουν να βρίσκουν την ολοκλήρωση ορισμένων εργασιακών καθηκόντων πολύ εύκολη και άλλων απίστευτα δύσκολη. Αυτό μπορεί σε πολλές περιπτώσεις να εξηγήσει μια ασυνεπή απόδοση στην εργασία. Η νευροδιαφορετικότητα μπορεί να αποτελέσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα όταν τα άτομα βρίσκονται στο κατάλληλο περιβάλλον, αξιοποιώντας τα δυνατά τους σημεία, αντί να προσπαθούν συνεχώς να ξεπεράσουν τις προκλήσεις. Ως εκ τούτου, είναι επιτακτικής σημασίας να δημιουργηθούν χώροι εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και να μάθουμε τρόπους για τη μείωση των παραγόντων που προκαλούν αναπηρία και την ενίσχυση των διαφορετικών ικανοτήτων. Ζητήστε από τα άτομα να παρατηρήσουν ανθρώπους με διαφορετικές μαθησιακές προτιμήσεις και συλ και αρχίστε να παρατηρείτε τα δυνατά σημεία και τα ταλέντα τους αντί για τις αδυναμίες και τις δυσκολίες τους.

Πρώθηση μιας κουλτούρας κοινής κατανόησης και κοινής χρήσης

Οι οργανισμοί πρέπει να αρχίσουν να αλλάζουν τις πολιτικές, τις διαδικασίες και την κουλτούρα τους για να διασφαλίσουν ότι όλοι αισθάνονται ότι συμπεριλαμβάνονται και ότι ανήκουν. Η καλλιέργεια μιας κουλτούρας όπου όλες οι φωνές είναι ευπρόσδεκτες και τα άτομα μπορούν να εκφράζονται χωρίς το φόβο των διακρίσεων μπορεί να φέρει σπουδαία αποτελέσματα. Για παράδειγμα, ο οργανισμός μπορεί να διατηρήσει έναν ανοιχτό διάυλο επικοινωνίας, όπου τα άτομα ενθαρρύνονται να μοιραστούν τις ανησυχίες ή τις ανάγκες τους.

Πρώθηση ενός περιβάλλοντος που είναι φιλικό προς το νευρικό σύστημα

Προκειμένου να δημιουργήσετε ένα περιβάλλον εργασίας φιλικό προς το νευρικό σύστημα, ελέγξτε αν προσφέρετε όλα τα εργαλεία που χρειάζονται τα άτομα, όπως λογισμικό ομιλίας προς κείμενο. Με αυτόν τον τρόπο προωθείτε διαφορετικά συλ επικοινωνίας ή την προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης στο χώρο εργασίας ώστε να ταιριάζουν σε διαφορετικές στρατηγικές μάθησης. Η τεχνολογία χωρίς αποκλεισμούς είναι ζωτικής σημασίας, καθώς τα άτομα μπορούν να χρησιμοποιούν διαφορετικούς τρόπους εργασίας και επικοινωνίας, με βάση αυτό που αισθάνονται πιο άνετα και να είναι πιο αποδοτικά. Η εργασία εξ αποστάσεως, όταν είναι δυνατόν, μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως επιλογή για την προσαρμογή στις ανάγκες και τις προτιμήσεις των ατόμων.

Ευαισθητοποίηση

Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο στην ευαισθητοποίηση του οργανισμού σχετικά με τη νευροδιαφορετικότητα και να ξεκινήσει τη συζήτηση. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ανταλλαγής σχετικών άρθρων, podcasts, Ted Talks και βιβλίων σχετικά με το θέμα, τα οποία μπορούν να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αυτοεκπαιδευτούν. Επιπλέον, η εταιρεία μπορεί να διοργανώσει ή να συμμετάσχει σε εκδηλώσεις σχετικά με την εβδομάδα νευροδιαφορετικότητας, να φέρει ομιλητές που μπορούν να μοιραστούν τις ιστορίες τους και να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να συμμετάσχουν.

Δώστε το παράδειγμα

Οι πληροφορίες σχετικά με τη νευροδιαφορετικότητα και την ευαισθητοποίηση μπορούν να ενσωματωθούν στα προγράμματα ηγεσίας. Αυτό είναι απαραίτητο, καθώς τα άτομα που μπορεί να χρειάζονται υποστήριξη και ειδικές προσαρμογές έχουν τους ηγέτες και τους διευθυντές τους ως την πρώτη τους έκκληση για βοήθεια

Προνοητική υποστήριξη

Μην περιμένετε από τα άτομα με νευροδιαφορετικότητα να υπερασπιστούν τον εαυτό τους, αλλά αντιθέτως να είστε προνοητικοί στον τρόπο με τον οποίο υποστηρίζετε τα άτομα. Ορισμένες σκέψεις περιλαμβάνουν τον εντοπισμό των αισθητηριακών εμποδίων που μπορεί να υπάρχουν στον φυσικό χώρο εργασίας καθώς και ποιοι τρόποι επικοινωνίας είναι διαθέσιμοι για το προσωπικό για να επικοινωνεί αποτελεσματικά μεταξύ του.

Πρωθήστε τις διαδικασίες πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς

Πρωθήστε μια διαδικασία πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς. Αποφύγετε να δίνετε περιττή έμφαση στις κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες αλλά αντίθετα θα μπορούσατε να επικεντρωθείτε στο να ζητάτε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να ολοκληρώσουν μια εργασία ή να λύσουν ένα πρόβλημα, κάτι που επιτρέπει στους υποψηφίους να δείξουν τα ταλέντα τους.

Υπάρχουν δισεκατομμύρια από εμάς τους ανθρώπους παντού, με πρόσβαση στο δικό μας μυαλό και σε κανενός άλλου το μυαλό, πετώντας ο ένας στον άλλον τραγούδια και προτάσεις για να γεφυρώσουμε το χάσμα
Annie Kotowicz

Υλικό παρακίνησης



[The genius within extraordinary gifted people](#)



[Neurodiversity & intersectionality](#)



[Remote4All remote e-working for disabled and neurodivergent workers](#)



[Neurodiversity in the workplace](#)

Αναφορές

Brick by Brick Building Neuroinclusive Workplaces

fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/03/brick-by-brick_neuroinclusive-workplaces_march2023.pdf

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108-125.
doi.org/10.1093/bmb/ldaa021

GeniusWithin

geniuswithin.org/

McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). Neurodiversity at work: demand, supply and a gap analysis.
eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/50834/15/50834b.pdf

neurobox

neurobox.co.uk/

Neurodiversity and Storytelling, with Eva Grayzel | EDB 271

differentbrains.org/neurodiversity-and-storytelling-with-eva-grayzel-edb-271/

Remote for all: Time to Include People with Disability and/or Neurodiversity in the Remote Working Discussion

digit-research.org/blog_article/remote-for-all-disability-neurodiversity-remote-working-discussion/



ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Σωματική αναπηρία είναι κάθε κατάσταση του σώματος (πάθηση) που δυσκολεύει το άτομο με την πάθηση να κάνει ορισμένες δραστηριότητες και να αλληλεπιδρά με τον κόσμο γύρω του. Υπάρχουν πολλοί τύποι αναπηρίας, μεταξύ άλλων: αρθρίτιδα, μυοσκελετικές διαταραχές, εγκεφαλική παράλυση, τραυματισμοί του νωτιαίου μυελού, διαταραχές της όρασης, διαταραχές της κίνησης και διαταραχές της ακοής. Αξίζει να σημειωθεί ότι ορισμένες σωματικές αναπηρίες είναι κρυφές ή δύσκολα αναγνωρίσιμες.

Δημιουργία προσβάσιμων χώρων εργασίας

Ο Γιάννης μόλις προσλήφθηκε σε ένα τμήμα μάρκετινγκ. Έχει κινητική αναπηρία και κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ενσωμάτωσης του στον οργανισμό ζήτησε να καλυφθούν οι ανάγκες που έχει λόγω του αναπηρικού του αμαξιδίου. Ζήτησε επίσης να είναι ελεύθεροι οι διάδρομοι, ένα ρυθμιζόμενο γραφείο και μια προσβάσιμη αίθουσα συσκέψεων όπου θα μπορεί να συναντά τους πελάτες του. Μετά από μερικές εβδομάδες εργασίας εκεί, εξέφρασε στην προϊστάμενό του Βικτώρια την απογοήτευσή του. Όπως της είπε, οι συνάδελφοί του άφηναν επίμονα τις τσάντες τους και άλλα αντικείμενα διάσπαρτα στο πάτωμα, καθιστώντας δύσκολη τη μετακίνησή του με το αναπηρικό αμαξίδιο. Μοιράστηκε επίσης μαζί της ότι η ομάδα μάρκετινγκ τείνει να συνεδριάζει σε δωμάτια στα οποία ο ίδιος δεν έχει πρόσβαση.

Και ως αποτέλεσμα αυτού χάνει κάποιες στρατηγικές συνεδριάσεις στο τμήμα. Ανησυχεί ότι δεν μπορεί να συνεισφέρει όσο θα ήθελε, γεγονός που με τη σειρά του θα μειώσει τις προοπτικές καριέρας του. Η Βικτώρια δεν έχει αντιμετωπίσει ποτέ στο παρελθόν παρόμοια εργασιακή κατάσταση και δεν αισθάνεται σίγουρη για το πώς πρέπει να τη χειριστεί. Αναγνωρίζει όμως την ανάγκη να δράσει, και γι' αυτό υπενθυμίζει στην ομάδα ότι πρέπει να καλύψουν τις ανάγκες του Γιάννη. Προς έκπληξή της, ορισμένα από τα μέλη της ομάδας δεν έδειξαν κατανόηση για το αίτημα του Γιάννη και κάποια άλλα πρότειναν ότι ο Γιάννης αντιδρά υπερβολικά.

Μετά τη συνάντηση, η Βικτώρια άκουσε κάποια μέλη της ομάδας να αποκαλούν την προσέγγισή της στις ανάγκες του Γιάννη ως "ειδική μεταχείριση". Οι εντάσεις άρχισαν να αυξάνονται μεταξύ του Γιάννη και ορισμένων μελών της ομάδας, γεγονός που τον δυσκολεύει να αποδώσει στο μέγιστο. Παρόλο που οι πελάτες είναι ικανοποιημένοι με τον Γιάννη και την ποιότητα της εργασίας του, ο ίδιος άρχισε πρόσφατα να δυσκολεύεται στις αξιολογήσεις απόδοσης.

- Μπορείτε να εντοπίσετε τι λειτουργεί καλά για τον Γιάννη στον τρέχοντα εργασιακό του ρόλο;
- Μπορείτε να εντοπίσετε τις κύριες προκλήσεις για τον Γιάννη στο σημερινό εργασιακό του περιβάλλον;
- Όσον αφορά τους αγώνες του Γιάννη, αυτοί είναι σε ατομικό ή σε οργανωτικό επίπεδο; Εξηγήστε την απάντησή σας.
- Τι μπορεί να γίνει για να βοηθηθεί ο Γιάννης να γίνει πιο παραγωγικός και αποτελεσματικός στην καθημερινότητά του; Σκεφτείτε συγκεκριμένες προσαρμογές που μπορούν να γίνουν στην εργασία.
- Υπάρχουν προκλήσεις για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για τον Γιάννη;

Εργαστήριο 6

Η εργασιακή εμπειρία των ατόμων με αναπηρία

Αυτό το διαδραστικό εργαστήριο έχει ως στόχο: (1) να προωθήσει την ανταλλαγή προσωπικών ιστοριών ή ιστοριών άλλων ανθρώπων που σχετίζονται με την αναπηρία και πώς αυτή παρεμβαίνει στην επαγγελματική σταδιοδρομία, (2) να αυξήσει την ενσυναίσθηση για το πώς αυτό μπορεί να έχει επηρεάσει την προσωπική ή εργασιακή τους ζωή, (3) να προβληματιστεί σχετικά με το σημερινό εργασιακό περιβάλλον των ατόμων και κατά πόσο αυτό επιτρέπει ή θέτει εμπόδια στα άτομα με αναπηρία, (4) να ενθαρρύνει τη συν-δημιουργία μιας ιστορίας που προωθεί ένα ρεαλιστικό και βιώσιμο εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς.

Βήμα 1 Μοίρασμα ιστοριών: ζητήστε από του/τις συμμετέχοντες/ουσες στον οργανισμό σας να μοιραστούν ιστορίες σχετικά με τη σωματική αναπηρία και τον τρόπο με τον οποίο αυτή μπορεί να έχει επηρεάσει την επαγγελματική σταδιοδρομία. Οι ιστορίες αυτές μπορεί να είναι προσωπικές, καθώς τα άτομα μπορεί να έχουν οι ίδιοι κάποια μορφή σωματικής αναπηρίας. Ωστόσο, αν δεν είναι σχετικές, οι συμμετέχοντες/ουσες μπορούν να μοιραστούν την ιστορία ενός στενού συγγενή, φίλου ή οποιουδήποτε άλλου γνωστού. Η αναζήτηση ιστοριών στο διαδίκτυο μπορεί επίσης να είναι μια άλλη επιλογή. Μπορείτε να συλλέξετε τις απαντήσεις των ατόμων τόσο σε έντυπη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή. Στην περίπτωση που συλλέγετε αυτές τις ιστορίες ηλεκτρονικά, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε εργαλεία όπως το Padlet και οι φόρμες Google. Για να αυξήσετε το ενδιαφέρον για αυτή τη δραστηριότητα, τονίστε τη σημασία της μάθησης περισσότερων πληροφοριών σχετικά με τη σωματική αναπηρία και πώς αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ένταξη στην εργασία και σε καλύτερη αξιοποίηση των διαθέσιμων ταλέντων.

Step 2 Εμπλοκή των ατόμων: Δημιουργήστε μια ομάδα κύκλου όπου όλοι μπορούν να συγκεντρωθούν και να μοιραστούν προσωπικά τις ιστορίες που έχουν δώσει. Ενθαρρύνετε τους να κάνουν τυχόν διευκρινιστικές ανοιχτές ερωτήσεις και να ακούνε πάντα με σεβασμό. Κατά τη διάρκεια της αφήγησης ενθαρρύνετε τους να εξηγήσουν πώς οι διάφορες μορφές αναπηρίας μπορεί να έχουν παρεμποδίσει την επαγγελματική σταδιοδρομία του ατόμου που πρωταγωνιστεί στην ιστορία (του ίδιου ή κάποιου άλλου).

Βήμα 3 Ενθάρρυνση: Ζητήστε από την ομάδα να εντοπίσει τυχόν προκαταλήψεις στις ιστορίες που μοιράστηκαν. Ορίστε την προκατάληψη (ασυνείδητη) ώστε να μπορούν να σκεφτούν τυχόν παραδείγματα (ανατρέξτε στην ενότητα 4: Ορολογία και έννοιες). Μπορεί να αξίζει να εξεταστεί τυχόν στίγμα που συνδέεται με την αναπηρία (τόσο σε κοινωνικό όσο και σε εργασιακό περιβάλλον) ο ρόλος που μπορεί να έχει παίξει σε αυτές τις προκαταλήψεις

Βήμα 4 Αναστοχασμός: Βάλτε όλους να προβληματιστούν σχετικά με το σημερινό εργασιακό τους περιβάλλον και κατά πόσο αυτό εντάσσει αποτελεσματική ή όχι την αναπηρία.

Βήμα 5 Συνδημιουργία: τώρα, ως ομάδα, σκεφτείτε μια μελλοντική ιστορία. Η εστίαση εδώ είναι γύρω από τη συνδημιουργία ενός ρεαλιστικού, βιώσιμου εργασιακού μέλλοντος τόσο για τα άτομα όσο και για την κοινότητα των ατόμων με αναπηρία.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Δημιουργήστε ένα ασφαλές περιβάλλον:** η δημιουργία ενός άνετου και εμπιστευτικού περιβάλλοντος είναι απαραίτητη πριν από τη διεξαγωγή του εργαστηρίου. Επομένως, βεβαιωθείτε ότι όλα τα άτομα γνωρίζονται μεταξύ τους. Μπορείτε να δοκιμάσετε οποιαδήποτε δραστηριότητα που θα σπάσει τον πάγο, όπως το να τους ζητήσετε να μοιραστούν το όνομά τους και μια πληροφορία για τον εαυτό τους.
- ❑ **Κατά τη διάρκεια των ομαδικών συζητήσεων:** όταν συζητάτε σε ομάδες, διευκρινίστε ότι η ζωή μπορεί να είναι δύσκολη για τον καθένα, αλλά κάποιοι άνθρωποι μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολότερα εμπόδια από άλλους. Ως εκ τούτου, ενθαρρύνετε τα άτομα να μην συγκρίνουν διαφορετικές εμπειρίες ή να μην κρίνουν, αλλά να προσπαθήσουν να κατανοήσουν βαθιά και αληθινά κάθε ιστορία που θα μοιραστούν.
- ❑ **Επεξήγηση εννοιών:** Εισάγετε ή ενισχύστε την έννοια της ενσυναίσθησης και εξηγήστε ότι επιτρέπει στα άτομα να οικοδομούν ισχυρότερους κοινωνικούς δεσμούς μεταξύ τους. Για έναν ορισμό, ενημερώστε τα άτομα ότι: "Η ενσυναίσθηση έχει να κάνει με την προσπάθεια να φανταστούμε πώς θα ήταν να βρισκόμαστε στη θέση κάποιου άλλου, ώστε να μοιραστούμε τα συναισθήματα ή τις εμπειρίες του". Ως εκ τούτου, ενθαρρύνετε τα άτομα να εξασκήσουν τις δεξιότητές τους στην ενσυναίσθηση ακούγοντας τι περιγράφουν οι άλλοι και κάνοντας ανοιχτές ερωτήσεις για να κατανοήσουν καλύτερα τις αφηγήσεις των άλλων.
- ❑ **Δώστε την ευκαιρία στα άτομα να μοιραστούν:** Λάβετε υπόψη ότι η ανταλλαγή προσωπικών ιστοριών σχετικά με την αναπηρία μπορεί να φορτίσει συναισθηματικά τα άτομα. Δώστε χώρο στα άτομα να εκφραστούν και διευκρινίστε ότι τα άτομα μπορούν να μοιραστούν όσα αισθάνονται άνετα να μοιραστούν. Θα πρέπει επίσης να προβλεφθούν διαλείμματα, εφόσον αυτά κριθούν απαραίτητα.
- ❑ **Δώστε χώρο για προβληματισμό:** ενθαρρύνετε τον προβληματισμό γύρω από τα θέματα συζήτησης καθ' όλη τη διάρκεια του εργαστηρίου. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προβληματιστούν σχετικά με τις πεποιθήσεις, τις σκέψεις και τις προκαταλήψεις τους απέναντι στις σωματικές αναπηρίες.
- ❑ **Ανταλλαγή πόρων:** προσφέρετε στα άτομα πρόσθετους πόρους και αναγνωστικό υλικό από όπου μπορούν να αυτοεκπαιδευτούν και να κατανοήσουν καλύτερα τη σωματική αναπηρία και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζει τους ανθρώπους στην εργασία. Επιπλέον, μοιραστείτε τυχόν πληροφορίες σχετικά με υπάρχουσες κοινότητες όπου τα άτομα μπορούν να γίνουν μέλη ή να αναζητήσουν περαιτέρω καθοδήγηση.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Η προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και η εξάλειψη των εμποδίων πρόσβασης στην εργασία δεν είναι μόνο θέμα ένταξης ή καλύτερης αξιοποίησης του υπάρχοντος ταλέντου, αλλά είναι επίσης θέμα ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, ελευθερίας, δημοκρατίας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Με την προώθηση της μεγάλης κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία στην εργασία μπορούμε όχι μόνο να επιτύχουμε οικονομική ανάπτυξη, αλλά και να επηρεάσουμε θετικά το συνολικό δυναμικό της Ε.Ε. Ως εκ τούτου, υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη να αντιμετωπιστεί κάθε είδους διάκριση εις βάρος των ατόμων με αναπηρία και να προωθηθεί η ενεργός ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Ζητήστε από τα άτομα να εξετάσουν το υφιστάμενο χάσμα απασχόλησης ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να συνειδητοποιήσουν τη σημασία της προσαρμογής περισσότερων ατόμων στην εργασία.

Πρακτικές διαδικασίες πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς

Διασφάλιση ότι οι διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής περιλαμβάνουν την αναπηρία. Μπορούν να διενεργούνται έλεγχοι ισότητας και ποικιλομορφίας των διαδικασιών πρόσληψης για τον εντοπισμό κάθε πιθανού κινδύνου μεροληψίας ή διάκρισης. Στη συνέχεια μπορούν να ληφθούν κατάλληλα διορθωτικά μέτρα για την επίλυση αυτών των ζητημάτων. Για παράδειγμα, εάν η συνέντευξη ως μέρος της διαδικασίας επιλογής πραγματοποιείται σε μη προσβάσιμο χώρο για το άτομο, τότε μπορεί να παρέχεται η δυνατότητα ηλεκτρονικής συνέντευξης, ώστε να διευκολύνεται το άτομο με κινητικές δυσκολίες.

Προώθηση του προσβασιμότητας

Έλεγχος της προσβασιμότητας τόσο στο δομημένο όσο και στο εικονικό περιβάλλον του οργανισμού, στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών, στα αγαθά και τις υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένων των μεταφορών και των υποδομών, καθώς αυτό αποτελεί παράγοντα που επιτρέπει την άσκηση των δικαιωμάτων και προϋπόθεση για την πλήρη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε ισότιμη βάση με τους άλλους.

Ορίστε το ρυθμό

Οι διευθυντές γραμμής και οι προϊστάμενοι θα πρέπει να διατηρούν ανοιχτούς διαύλους επικοινωνίας, ώστε τα άτομα να μπορούν να μοιράζονται και να συζητούν ανοιχτά με τι δυσκολεύονται και να ζητούν βοήθεια, η οποία θα τους επιτρέψει να κάνουν τη δουλειά τους πιο αποτελεσματικά.

Πρώθηση της κατάρτισης και της ευαισθητοποίησης

Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις διάφορες μορφές σωματικής αναπηρίας και τον τρόπο με τον οποίο αυτές μπορεί να επηρεάσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία. Μπορείτε να επενδύσετε σε εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για την αναπηρία ή να οργανώσετε ημέρες ευαισθητοποίησης (για παράδειγμα για τον εορτασμό της Παγκόσμιας Ημέρας Ατόμων με Αναπηρία στις 3 Δεκεμβρίου) προκειμένου να συζητήσετε για το θέμα και να μοιραστείτε προσωπικές ιστορίες ατόμων.

Ανάπτυξη, αναθεώρηση και εφαρμογή νέων πολιτικών

Επικαιροποίηση, επένδυση και προώθηση των πολιτικών για την διαφορετικότητα και συμπερίληψη, με έμφαση στη στάση μηδενικής ανοχής του οργανισμού απέναντι σε κάθε είδους διάκριση ή/και θυματοποίηση των ατόμων με αναπηρία.

Αντιμετώπιση τυχόν προκαταλήψεων/ασυνείδητων προκαταλήψεων

Αντιμετωπίστε τυχόν προκαταλήψεις/ασυνείδητες προκαταλήψεις αμφισβητώντας τις βαθιά ριζωμένες συμπεριφορές. Αφού αναγνωρίσουμε ότι όλοι έχουμε ασυνείδητες προκαταλήψεις, τα άτομα μπορούν να εστιάσουν στο πώς αντιδρούν στα προστατευόμενα χαρακτηριστικά και αν κάνουν υποθέσεις για τις ικανότητες των ανθρώπων εξαιτίας αυτών.

*Ικανός σωματικά δεν σημαίνει ικανός.
Αναπηρία δεν σημαίνει λιγότερο ικανός.*
Khang Kijarro Nguyen

Υλικό παρακίνησης



Όταν σχεδιάζουμε για την αναπηρία,
επωφελούμαστε όλοι.

Elise Roy



Αναπηρία και εργασία
Hannah Barham-Brown



Ευρωπαϊκή πράξη για την προσβασιμότητα



Ευρωπαϊκή στρατηγική για τα δικαιώματα των
ατόμων με αναπηρία 2021-2030

Bunbury, S. (2019). Unconscious bias and the medical model: How the social model may hold the key to transformative thinking about disability discrimination. *International Journal of Discrimination and the Law*, 19(1), 26-47.

doi.org/10.1177/1358229118820742

Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030.

policycommons.net/artifacts/1677300/union-of-equality/2408949/

Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 30, 521-536.

doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5

Schur, L., Ameri, M., & Adya, M. (2017). Disability, voter turnout, and polling place accessibility. *Social Science Quarterly*, 98(5), 1374-1390.

doi.org/10.1111/ssqu.12373

Making the future of work inclusive of people with disabilities.

www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?. *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486.

doi.org/10.1177/09589287211002435

Wang, K., Manning III, R. B., Bogart, K. R., Adler, J. M., Nario-Redmond, M. R., Ostrove, J. M., & Lowe, S. R. (2022). Predicting depression and anxiety among adults with disabilities during the COVID-19 pandemic. *Rehabilitation Psychology*.

doi.org/10.1037/rep0000434

ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ

BLDG. SUPP
EEK... 7AM to 7

**STOP
RACIAL
DISCRIMINATION
NOW!**

I SUPPORT
**OPEN
HOUSING**

DON'T
PATRONIZE
PICTURE
FLOOR PLANS

DON'T
PATRONIZE
PICTURE
FLOOR PLANS

R PARTS INC. M

Arvin - EXHAUST S

THERE CAN BE
NO INNOCENT
BYSTANDERS

ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ

Ρατσισμός είναι η αδυναμία ή η άρνηση αναγνώρισης των δικαιωμάτων, των αναγκών, της αξιοπρέπειας ή της αξίας των ανθρώπων διαφορετικών φυλών ή της γεωγραφικής προέλευσης. Ευρύτερα, ρατσισμός είναι η υποτίμηση διαφόρων χαρακτηριστικών του χαρακτήρα ή της νοημοσύνης ως "τυπικών" των λαών. Η άδικη μεταχείριση ανθρώπων που ανήκουν σε διαφορετική φυλή- βίαιη συμπεριφορά απέναντί τους η πεποίθηση ότι ορισμένες φυλές ανθρώπων είναι καλύτερες από άλλες ή μια γενική πεποίθηση για μια ολόκληρη ομάδα ανθρώπων που βασίζεται μόνο στη φυλή τους.

Μάρτυρας ρατσισμού στον οργανισμό σας

Ο Άνταμ εργαζόταν σε ένα Αστεροσκοπείο. Σε μια ομάδα WhatsApp που μοιράζεται με συναδέλφους και τον συντονιστή στο ότι έχουν γίνει εκφράσεις διακρίσεων, ορισμένοι συναδέλφοι χρησιμοποιούν τακτικά εκφράσεις όπως "αυτοί οι αράπηδες" (ή "n-word") και ακόμη κάποιος έκανε τον ναζιστικό χαιρετισμό.

Ο συντονιστής απάντησε ότι οι άνθρωποι πρέπει να συμπεριφέρονται ο ένας στον άλλο «κάπως φυσιολογικά». Κάποια στιγμή αργότερα, ο Άνταμ είδε έναν εθελοντή να συνομιλεί με τον συνάδελφό του λέγοντας: «Μερικές φορές αισθάνομαι σαν να θέλω να τον αποκαλέσω 'αράπη' σφίγγοντας τα δόντια του σε ένα κατώφλι και να τον κλωτσάω στο πίσω μέρος του κεφαλιού του. Δε σου έρχεται και εσένα να κάνεις το ίδιο;» Ο συνάδελφος απάντησε με: «Ναι, κάθε μέρα». Ο Άνταμ απευθύνθηκε και στους δύο συναδέλφους για το θέμα αυτό και ενημέρωσε τόσο τον συντονιστή όσο και το συμβούλιο. Μετά την καταγγελία του, ούτε ο συντονιστής ούτε το συμβούλιο έλαβαν μέτρα. Ο Άνταμ απευθύνθηκε στο Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για γνωμοδότηση. Το παρατηρητήριο υποστήριξε την υπεράσπισή του, λέγοντας ότι ο Άνταμ δεν ήταν ο ίδιος θύμα διακρίσεων. Τα σχόλια δεν απευθύνονταν στον ίδιο, αλλά σε δημόσια και φανταστικά πρόσωπα. Επιπλέον, ο ίδιος δεν έχει μαύρο χρώμα δέρματος. Ως εκ τούτου, η λέξη η δεν μπορεί να αφορά τον ίδιο.

Το Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δεν ακολούθησε την υπεράσπιση του παρατηρητηρίου και έκρινε ότι ο Άνταμ είχε κάποιο συμφέρον να κρίνει τους συναδέλφους του. Η αντίδραση του παρατηρητηρίου παρέμεινε ότι οι άνθρωποι πρέπει «να συμπεριφέρονται κανονικά». Δεν ερεύνησαν περαιτέρω τις καταγγελίες του Άνταμ και δεν άκουσαν και τις δύο πλευρές του επιχειρήματος. Το Συμβούλιο κρίνει την αντίδραση του Παρατηρητηρίου ως αυστηρή, δεδομένης της σοβαρότητας των εκφράσεων και της συμπεριφοράς που βρίσκονται στο επίκεντρο της καταγγελίας. Εν τω μεταξύ, ο Άνταμ παραιτήθηκε από τη δουλειά του.

- *Αν ήσασταν εσείς ο/η συντονιστής/στρια, πώς θα χειριζόσασταν την αναφορά του Άνταμ;*
- *Τι πιστεύετε για την άμυνα του διοικητικού συμβουλίου;*
- *Έχετε γνωρίσει ποτέ ένα άτομο σαν τον Άνταμ;*
- *Έχετε υπάρξει ποτέ στόχος ρατσισμού;*
- *Πώς εκτιμάτε τις εσωτερικές ομάδες WhatsApp ως μέσο επικοινωνίας;*

Εργαστήριο 7

Μαρτυρία

Η γενική ιδέα αυτής της άσκησης είναι να δώσετε στους ακροατές μια δραστηριότητα, η οποία θα τους κρατήσει πιο συγκεντρωμένους. Αυτό βοηθάει να προσθέσουν περιεχόμενο και νόημα στις επιμέρους ιστορίες. Και λειτουργεί με περισσότερους από έναν τρόπους: βοηθά το άτομο να αποκτήσει περισσότερες γνώσεις σχετικά με την ιστορία του και βοηθά την ομάδα (και την κοινότητα) να αποκτήσει περισσότερες γνώσεις - με βάση αυτή την ιστορία - για την αντίληψη (ή την προσωπική εμπειρία) τους σχετικά με ένα συγκεκριμένο ή παρόμοιο θέμα. Λειτουργεί επίσης για (ομότιμες) ομάδες σε οργανισμούς (π.χ. διοίκηση, παραγωγή κ.λπ.). Οι οργανισμοί μπορούν να προσκαλέσουν τους υπαλλήλους σε αυτό το είδος ανταλλαγής ιστοριών. Πρόκειται για μια εκτιμητική προσέγγιση, που σημαίνει ότι επικεντρώνεται σε ό,τι είναι "αληθινό" και καλό. Σε κάθε μέλος της ομάδας ανατίθεται ένας ρόλος και οι ρόλοι μπορεί να εναλλάσσονται. Δεδομένων των κατάλληλων οδηγιών και των διευκολυντικών ερωτήσεων, κάθε συμμετέχων έχει την ευκαιρία να αποδώσει.

Βήμα 1 Οργάνωση: Εργαστείτε σε μικρές ομάδες (4-5 μέλη) με ανατεθειμένους ρόλους: αφηγητής, συνεντευξιαζόμενος, μάρτυρας(-ες), παρατηρητής. Μετά από κάθε γύρο οι ρόλοι αλλάζουν. Κάθε γύρος διαρκεί περίπου 10 λεπτά.

Βήμα 2 Αφήγηση της ιστορίας: ενώ το άτομο που αφηγείται λέει την ιστορία του, ο ερευνητής, οι μάρτυρες και ο παρατηρητής κρατούν σημειώσεις. Αν ο αφηγητής παραπαίει, ο συνεντευκτής μπορεί να βοηθήσει με ερωτήσεις όπως "Τι συνέβη, ποιος ήταν εκεί; Τι συνέβη στη συνέχεια; Τι έκανε αυτός/αυτή; κ.λπ." (βλ. παράρτημα για την αφήγηση ιστοριών για περισσότερα). Σημείωση: οι μάρτυρες και ο παρατηρητής απλώς ακούν σε αυτή τη φάση και κρατούν σημειώσεις και δεν παρεμβαίνουν.

Βήμα 3 Σημασία: μετά την αφήγηση, ο ρόλος του συνεντευκτή είναι να αντλήσει νόημα από το περιεχόμενο της ιστορίας ("Άκουσα κάτι σε αυτό που μόλις είπατε..." / "Αυτή η ιστορία με έκανε να σκεφτώ κάτι..." / "Νομίζω ότι αυτή ήταν μια ιστορία για ____..."). Ο ρόλος του μάρτυρα/των μαρτύρων είναι να σχολιάσει το πρόσωπο του αφηγητή με τρόπο που να τον εκτιμά ("Παρατήρησα κάτι πάνω σου όταν είπες την ιστορία..." / "Έχεις έναν τρόπο να εγκαθιδρύεις ____...". / Παρατήρησα ότι είσαι προσεκτικός στο ____..."). Πρόκειται για σχόλια που ενισχύουν την αυτογνωσία του αφηγητή (προσωπικότητα, παρουσία και φωνή) Ο ρόλος του παρατηρητή είναι να ακούει προσεκτικά και να παρατηρεί άλλες δυναμικές που ξεχωρίζουν σε αυτή τη συνάντηση.

Βήμα 4 Συζήτηση: Τέλος, τα μέλη της ομάδας μπορούν να συζητήσουν ποιες σκέψεις τους έδωσε αυτή η μαρτυρία: Πώς μπορούν να δουν τους εαυτούς τους να εφαρμόζουν τις εμπειρίες, τις γνώσεις, τις αναγνωρισμένες ικανότητες και τις αξίες στη ζωή τους στον οργανισμό; Εάν υπάρχουν περισσότερες από μία ομάδες, οι ομάδες μπορούν να μοιραστούν τις σκέψεις και τις ιδέες τους στην ολομέλεια. Μπορεί να διευκολυνθεί μια συζήτηση.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Πρώτα η εμπλοκή:** πριν από την εξέταση της υπόθεσης, ξεκινήστε με ένα ή δύο ασκήσεις που σπάζουν τον πάγο για να δημιουργήσετε ένα ασφαλές περιβάλλον αφήγησης και εμπιστοσύνης μεταξύ των συμμετεχόντων. Παραδείγματα: Η ιστορία του ονόματος μου και ποιος μου το έδωσε; Ο αγαπημένος μου μέντορας (και γιατί) ή ένα πρόσωπο που εμπιστεύομαι (και γιατί);
- ❑ **Βασικοί κανόνες:** ορίστε ορισμένους βασικούς κανόνες: Τίποτα δεν «φεύγει από το δωμάτιο» χωρίς άδεια.
- ❑ **Πόροι:** μοιράστε τα χαρτάκια σημειώσεων και αφήστε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να γράψουν πάνω τους τι περιμένουν από αυτή τη συνάντηση. Τοποθετήστε τα χαρτάκια σημειώσεων πάνω σε έναν τοίχο ή πίνακα. Μετά την ανταλλαγή απόψεων, μπορεί κανείς να ελέγξει τι έχει γραφτεί πάνω στα χαρτάκια ελέγχοντας εάν οι προσδοκίες έχουν εκπληρωθεί.
- ❑ **Δώστε προσοχή:** όταν οι συμμετέχοντες/ουσες αρχίζουν να μοιράζονται ιστορίες, προσέξτε να παραμείνουν στον ρόλο που τους έχει ανατεθεί. Για παράδειγμα, οι ακροατές τείνουν να σχολιάζουν γρήγορα, συχνά επειδή συσχετίζουν τις δικές τους εμπειρίες.
- ❑ **Παροχή υποστήριξης:** εάν κάποιος από τα άτομα που συμμετέχει αναστατωθεί συναισθηματικά, ρωτήστε το αν θα προτιμούσε να μοιραστεί τα συναισθήματά του ιδιαιτέρως μαζί σας και βρείτε άλλο δωμάτιο για να το κάνετε. Όταν το άτομο ηρεμήσει, μπορεί να επιλέξει να παραμείνει στο ρόλο του ή να επιλέξει έναν άλλο ρόλο.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι ο ρατσισμός είναι μία από τις πτυχές του "κοινωνικού αποκλεισμού" και μία από τις πρακτικές που δεν σέβεται τις διαφορές, ούτε εκτιμά τη διαφορετικότητα. Τα άτομα και οι κοινότητες που αποκλείονται υφίστανται σημαντικά μειονεκτήματα σε σύγκριση με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Συχνά, στερούνται νόμιμων δικαιωμάτων τους, όπως η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και η κοινωνική ένταξη. Αποκλείονται από τη ζωή που ένα άτομο αναμένει να απολαμβάνει σε μια δημοκρατική κοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της άσκησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Να είστε προετοιμασμένοι

Κρατήστε ζωντανή την ανταλλαγή ιστοριών! Δεν είναι απλά μια βραχυπρόθεσμη ψυχαγωγία. Να γνωρίζετε ότι οι πρωτοβουλίες για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του ρατσισμού σε έναν οργανισμό συχνά συναντούν δυσαρέσκεια και αντίσταση. Οι πεπειθήμενες και όχι η πραγματικότητα είναι αυτές που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται στις προσπάθειες που καταβάλλονται για την αύξηση της ισότητας. Εάν πολλοί από τους υπαλλήλους σας δεν πιστεύουν ότι ο ρατσισμός κατά των έγχρωμων ατόμων υπάρχει στον οργανισμό, τότε οι πρωτοβουλίες για τη διαφορετικότητα θα εκληφθούν ως το πρόβλημα και όχι ως η λύση. Χρησιμοποιήστε προσεγγίσεις για τη λήψη προοπτικών (π.χ. αφήγηση ιστοριών) όπως και ενθαρρύνετε όλους να εμπλακούν και να συμμετάσχουν. Διασφαλίστε ότι οι συζητήσεις είναι ανοικτές, παρέχοντας άπλετο χρόνο για την αντιμετώπιση των θεμάτων και καλλιεργώντας ένα ασφαλές κλίμα.

Τα 5 στάδια για γνήσιο ενδιαφέρον

Ο Livingston (2020) συμβουλεύει τα εξής στάδια δράσης: (1) Συνειδητοποίηση του προβλήματος, (2) Ανάλυση των αιτιών, (3) Ενσυναίσθηση, ή επίπεδο ενδιαφέροντος για το πρόβλημα και τους ανθρώπους που πλήττει, (4) Στρατηγικές για την αντιμετώπιση του προβλήματος, και (5) Θυσία, ή προθυμία επένδυσης του χρόνου, της ενέργειας και των πόρων που απαιτούνται για την εφαρμογή της στρατηγικής. Οι οργανισμοί που περνούν από αυτά τα στάδια κινούνται από την κατανόηση της υποκείμενης κατάστασης, στην ανάπτυξη γνήσιου ενδιαφέροντος, στην εστίαση στην αλλαγή και τη βελτίωση. Η αφήγηση και οι αφηγηματικές προσεγγίσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε όλα αυτά τα στάδια

Πρώθηση της μάθησης

Πραγματοποιήστε εκπαιδεύσεις (σε προσωπικό, διευθυντές, επικεφαλής ομάδων) και εργαστήρια σε μεγαλύτερα και όχι μικρότερα χρονικά διαστήματα. Στοχεύουν στην ενίσχυση τριών κεντρικών μαθησιακών αποτελεσμάτων: ευαισθητοποίηση, στάσεις και δεξιότητες. Συνδυάστε γνωστικές και συμπεριφορικές τεχνικές με τη διερεύνηση κρίσιμων περιστατικών ή εναλλακτικών στρατηγικών αντιμετώπισης (π.χ., χρησιμοποιήστε δραστηριότητες όπως η ανταλλαγή ιστοριών που προάγουν την αναστοχαστική σκέψη και την ενεργό συμμετοχή).

Δεν είναι οι διαφορές μας που μας χωρίζουν. Είναι η αδυναμία μας να αναγνωρίσουμε, να αποδεχτούμε και να γιορτάσουμε αυτές τις διαφορές **Audre Lorde**

Υλικό παρακίνησης



Το σχολείο που προσπάθησε να βάλει τέλος στο ρατσισμό



Πώς να καταπολεμήσετε τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας όταν το ανθρώπινο δυναμικό δεν λύνει το πρόβλημα, Alvin Hall

Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7. Available as pdf. Mail to: peter@storybag.nl

Kurtz, C.F. (2014). Working with Stories in Your Community or Organization, Kurtz-Fernhout Publishing.

VicHealth 2012, Preventing race-based discrimination and supporting cultural diversity in the workplace (An evidence review: summary report), Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Australia. Download here: https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/VH_Race-based-discrim_10.pdf

Education Pack – All Different All Equal

book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html

Poverty and Human Rights: Reflections on Racism and Discrimination

www.un.org/en/chronicle/article/poverty-and-human-rights-reflections-racism-and-discrimination

How to Promote Racial Equity in the Workplace

hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace





**ΘΡΗΣΚΕΙΑ ΚΑΙ
ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**

Η θρησκεία αποδίδεται σε παραδοσιακές αξίες και πρακτικές που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων ή πίστη και σχετίζεται με τη λατρεία του Θεού ή του υπερφυσικού. Ορίζεται ως ένα προσωπικό σύνολο ή θεσμοθετημένων στάσεων, πεποιθήσεων και πρακτικών και καθοδηγείται από την παράδοση, τους κανόνες και τον πολιτισμό. Η πνευματικότητα είναι μια αφηρημένη και υποκειμενική εμπειρία, που αναφέρεται σε μια διασύνδεση κάτι πέρα από εμάς και συνδέει κάτι μέσα μας. Μπορεί να είναι μια σύνδεση με τον Θεό, τη φύση, τους άλλους και το περιβάλλον...

Πλοήγηση στις θρησκευτικές και πνευματικές πεποιθήσεις στο χώρο εργασίας

Η Ρέιτσελ εργάζεται σε μια αλυσίδα καταστημάτων λιανικής πώλησης και έχει μεγάλη εργασιακή εμπειρία και υψηλά επίπεδα απόδοσης. Είναι χριστιανή και η εκκλησία της απαγορεύει την εργασία τις Κυριακές. Έχει ενημερώσει τον προϊστάμενό της για τις θρησκευτικές της πεποιθήσεις και έχει ζητήσει ρεπό τις Κυριακές. Ο τότε διευθυντής δέχτηκε το αίτημά της, αλλά ο νέος της διευθυντής την συμπεριλαμβάνει τώρα στο πρόγραμμα της Κυριακής.

Παρόλο που η Ρέιτσελ εξήγησε στο νέο διευθυντή ότι η θρησκεία της της απαγόρευε να εργάζεται τις Κυριακές, ο νέος διευθυντής του καταστήματος αρνήθηκε να αλλάξει το πρόγραμμα και ενημέρωσε τη Ρέιτσελ ότι είτε θα μπορούσε να εργάζεται τις Κυριακές όπως όλοι οι άλλοι είτε θα έχανε τη δουλειά της. Όταν η Ρέιτσελ είπε ότι αυτή ήταν μια ενάντια στο νόμο συμπεριφορά, ο διευθυντής επέμεινε ότι η απόφαση αυτή δεν παραβίαζε τους νόμους περί θρησκευτικών διακρίσεων και ότι ήταν πολύ δύσκολο να επιτραπεί στη Ρέιτσελ να παίρνει ρεπό τις Κυριακές.

Η Ρέιτσελ γνωρίζει ότι ο διευθυντής παρείχε συστηματικά στους υπαλλήλους ρεπό τα Σάββατα και τις Κυριακές για μη θρησκευτικούς λόγους. Εκπλήσσεται επίσης καθώς ο προηγούμενος διευθυντής της ανέφερε ρητά ότι δεν υπήρχε κανένα πρόβλημα να της δώσει ρεπό τις Κυριακές καθώς και ότι οι συνάδελφοί της δεν παραπονέθηκαν ποτέ για δυσκολίες στον προγραμματισμό με αυτή τη διευκόλυνση.

Η Ρέιτσελ βρίσκει την όλη κατάσταση πολύ δυσάρεστη, καθώς η εργασία τις Κυριακές την κάνει να αισθάνεται ότι είναι ενάντια στις αρχές της θρησκείας της. Επιπλέον, επηρεάζει τις σχέσεις της, καθώς οι κοντινοί της άνθρωποι δεν εργάζονται επίσης τις Κυριακές.

- Ποιο είναι το κύριο ζήτημα για τη Ρέιτσελ και πώς η κατάσταση στη δουλειά την επηρεάζει τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο;
- Θα χαρακτηρίζατε τη συμπεριφορά του νέου διευθυντή ως διάκριση απέναντι στη Ρέιτσελ και γιατί;
- Ποια θα μπορούσε να είναι η πιθανή λύση στα προβλήματα που αντιμετωπίζει η Ρέιτσελ;
- Μπορείτε να εντοπίσετε τυχόν προβλήματα κατά την εξυπηρέτηση του ερωτήματος της Ρέιτσελ και πώς μπορούμε να τα αντιμετωπίσουμε;
- Μπορείτε να εντοπίσετε περισσότερα παραδείγματα θρησκευτικών ή πνευματικών διακρίσεων που μπορούμε να συναντήσουμε στην εργασία μας;

Αντιμετώπιση της θρησκείας και της πνευματικότητας

Αυτό το εργαστήριο στοχεύει (1) να ενθαρρύνει τα άτομα να μοιραστούν τις ιστορίες τους σχετικά με την άποψή τους για τη θρησκεία και την πνευματικότητα, (2) να αποκτήσουν μεγαλύτερη γνώση των ιστοριών των συναδέλφων τους σχετικά με τη θρησκεία και την πνευματικότητα και να αυξήσουν την ενσυναίσθηση για το πώς αυτό μπορεί να έχει επηρεάσει την προσωπική ή την επαγγελματική ζωή των ατόμων, (3) να προβληματιστούν σχετικά με το σημερινό εργασιακό περιβάλλον των ατόμων και κατά πόσο αυτό επιτρέπει ή θέτει εμπόδια στις πεποιθήσεις των ατόμων για τη θρησκεία και την πνευματικότητα.

Βήμα 1 Μοιραστείτε και συλλέξτε: ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στον οργανισμό να μοιραστούν τη σχέση τους με τη θρησκεία ή/και την πνευματικότητα και τη σχέση της με την εργασία τους. Οι κατευθυντήριες ερωτήσεις μπορεί να είναι οι εξής: "Πείτε μου για τη σχέση σας με τη θρησκεία ή/και την πνευματικότητα. Πώς αυτό επηρεάζει τη σχέση σας με την εργασία;". Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων μπορούν να συλλεχθούν τόσο σε έντυπη όσο και σε ηλεκτρονική μορφή. Στην περίπτωση που συλλέγετε αυτές τις ιστορίες ηλεκτρονικά μπορείτε να κάνετε χρήση εργαλείων όπως το Padlet και οι φόρμες Google. Για να αυξήσετε το ενδιαφέρον για αυτή τη δραστηριότητα, τονίστε τη σημασία του να μάθετε περισσότερα για τη διαφορετικότητα και πώς αυτή μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ενσωμάτωση στην εργασία, βελτιώνοντας τόσο τις σχέσεις όσο και την απόδοση.

Βήμα 2 Κύκλοι ιστοριών: Αφού συλλέξετε όλες τις ιστορίες από τα άτομα, δημιουργήστε μια ανοιχτή πρόσκληση για τα άτομα να συμμετάσχουν σε κύκλους ιστοριών. Κατά τη διάρκεια αυτής της δραστηριότητας μπορούν να μοιραστούν τις ιστορίες τους και να ακούσουν τις ιστορίες των συναδέλφων τους. Ζητήστε από όλους να σεβαστούν τις ιστορίες των συναδέλφων τους και να τις ακούσουν με μη επικριτική νοοτροπία.

Βήμα 3 Μπαίνοντας στη θέση κάποιου άλλου: ζητήστε από κάθε συμμετέχοντα να πάρει την ιστορία κάποιου και να περιγράψει πώς φαντάζεται ότι θα ήταν η εμπειρία για το συγκεκριμένο άτομο στον κύκλο να έχει αυτή τη συγκεκριμένη θρησκεία ή πνευματικότητα στην εργασία του, και κατά πόσον υπάρχει κάποια επίπτωση. Ενθαρρύνετε τα άτομα να ελέγξουν ξανά ο ένας τον άλλον για να επιβεβαιώσουν ότι κατανοούν πολύ καλά τις συνθήκες.

Βήμα 4 Ανάλυση και προβληματισμός: ζητήστε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να σκεφτούν και να μοιραστούν αν η εταιρεία σας λαμβάνει υπόψη και εξυπηρετεί τις ανάγκες της θρησκείας και της πνευματικότητας.

Βήμα 5 Εύρεση λύσεων: Βασιζόμενοι σε όσα έχουν συζητηθεί μέχρι τώρα, ενθαρρύνετε τα άτομα να δημιουργήσουν κάποια σημεία δράσης και λύσεις για να διασφαλίσουν ότι ο οργανισμός τους δεν θα κάνει διακρίσεις απέναντι σε άτομα με διαφορετικές απόψεις για τη θρησκεία και την πνευματικότητα, αλλά αντίθετα θα προωθήσει την ενσωμάτωση για όλους.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Συμμετοχή:** δημιουργήστε ένα άνετο και εμπιστευτικό περιβάλλον, ώστε τα άτομα να ενθαρρύνονται να μοιραστούν τις ιστορίες τους και ακριβώς τις απόψεις και τις πεποιθήσεις τους σχετικά με την πνευματικότητα και τη θρησκεία. Εάν τα άτομα δεν γνωρίζονται μεταξύ τους, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε κάποιες δραστηριότητες που σπάνε τον πάγο, όπως το να ζητήσετε από τα άτομα να μοιραστούν τα ονόματά τους και κάτι που οι άλλοι δεν γνωρίζουν γι' αυτούς.
- ❑ **Βασικοί κανόνες:** θα πρέπει να ορίσετε τον τόνο και τους βασικούς κανόνες από την αρχή. Για παράδειγμα, είναι φυσιολογικό οι άνθρωποι να έχουν διαφορετικές απόψεις για την πνευματικότητα και τη θρησκεία. Αυτό το εργαστήριο δεν έχει ως στόχο να κρίνουμε τις πεποιθήσεις της θρησκείας ή της πνευματικότητας, αλλά να κατανοήσουμε τις εμπειρίες των άλλων με σεβασμό.
- ❑ **Μην αποκλείετε:** στην περίπτωση που τα άτομα δεν είναι ούτε θρησκευόμενοι, ούτε πνευματικοί τονίστε ότι μπορούν ακόμα να μιλήσουν γι' αυτό και να μάθουν περισσότερα για τις ιστορίες των συναδέλφων τους. Μπορείτε επίσης να καλωσορίσετε ιστορίες άλλων που μπορούν να αναφερθούν ως παραδείγματα στη συζήτηση.
- ❑ **Σεβασμός των ορίων:** λαμβάνοντας υπόψη την ευαίσθητη φύση του θέματος, διευκρινίστε ότι τα άτομα μπορούν να μοιραστούν όσα αισθάνονται άνετα να μοιραστούν. Προωθήστε το διάλογο μεταξύ των ατόμων και ενθαρρύνετέ τα να κάνουν ερωτήσεις.
- ❑ **Μοιραστείτε πόρους:** μοιραστείτε υλικό και πηγές, ώστε τα άτομα να μπορούν να διαβάσουν περισσότερα για το προστατευόμενο χαρακτηριστικό της θρησκείας και της πνευματικότητας στην εργασία, καθώς και για τη σχετική νομοθεσία. Επίσης, έχουν παρασχεθεί και κάποιες πραγματικές ιστορίες, ώστε τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα πώς φαίνεται στην πραγματική ζωή.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Είναι δικαίωμα των ατόμων να έχουν τη δική τους άποψη για τη θρησκεία ή τις πνευματικές πεποιθήσεις. Τα άτομα μπορούν επίσης να επιλέξουν να είναι άθεοι, δογματικοί, ακαδημαϊκοί, αδιάφοροι ή κάπου ενδιάμεσα. Οι οργανισμοί και οι εργοδότες αναμένεται να διαχειρίζονται αυτές τις διαφορετικές και προσωπικές απόψεις με σεβασμό και ισότητα. Αυτό μπορεί κατά συνέπεια να δημιουργήσει μια κουλτούρα όπου οι εργαζόμενοι είναι πιο ευτυχημένοι και πιο παραγωγικοί, ενώ παράλληλα διευκολύνει τη συμμόρφωση με τη νομοθεσία για τον εργοδότη. Ζητήστε από τα άτομα να προβληματιστούν σχετικά με τη σημασία αυτού του θέματος και αν έχουν σκεφτεί ποτέ τη σημασία της αντιμετώπισης των διακρίσεων. Ποια θα ήταν τα επόμενα βήματά τους για να μάθουν περισσότερα σχετικά με το θέμα;

Πολιτική μηδενικής ανοχής

Βεβαιωθείτε ότι οι πολιτικές της εταιρείας (όπως οι πολιτικές ενδυματολογικού κώδικα) δεν εισάγουν ακούσια διακρίσεις. Η δημιουργία μιας οργανωτικής κουλτούρας που αποδέχεται και αντιμετωπίζει τις διαφορές με σεβασμό και ενσωμάτωση πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα για τον οργανισμό.

Θα πρέπει να υπάρχει πολιτική μηδενικής ανοχής για οποιαδήποτε σχόλια ή συμπεριφορές που δεν σέβονται την πνευματικότητα ή τη θρησκεία των ατόμων.

Υποστήριξη της κοινωνικής δικαιοσύνης

Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενθαρρύνονται να υπερασπίζονται τους άλλους και να αναλαμβάνουν δράσεις όπως η υποστήριξη ενός συναδέλφου που υφίσταται προσβλητική ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

Να καταστεί σαφές ότι είναι ευθύνη κάθε εργαζομένου να γνωρίζει, να γνωρίζει και να σέβεται ένα ευρύ φάσμα πνευματικών, θρησκευτικών και μη θρησκευτικών πεποιθήσεων.

Εξετάστε τη διευκόλυνση εθελοντικών συγκεντρώσεων τύπου συζητήσεων κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να μοιραστούν τις θρησκευτικές τους πρακτικές με εκπαίδευση και δραστηριότητες που σχεδιάζονται από μια διαφορετική ομάδα εργαζομένων.

Λογοδοσία και διαφάνεια

Συμπεριλάβετε τη συμβολή των εργαζομένων κατά τον προγραμματισμό συναντήσεων και εκδηλώσεων, όπως γιορτές, ιδίως όσον αφορά το είδος της γιορτής και τον προγραμματισμό. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργοδότες μπορούν να λαμβάνουν υπόψη τους τις θρησκευτικές πρακτικές. Για παράδειγμα, ο προγραμματισμός ενός γεύματος εργασίας κατά τη διάρκεια του Ραμαζανιού θα μπορούσε να αποκλείσει τους μουσουλμάνους που νηστεύουν.

Να διευκολύνετε την ανάγκη των ατόμων να προσευχηθούν, παρέχοντας "ήσυχα δωμάτια" ή χώρους που μπορούν να χρησιμοποιούν τα άτομα

Μην αποθαρρύνετε τις θρησκευτικές συζητήσεις στην εργασία, αλλά αντίθετως παρέχετε στους εργαζόμενους εκπαίδευση για το πώς να μαθαίνουν τις θρησκευτικές προτιμήσεις των συναδέλφων τους με συζητήσεις με σεβασμό.

Αφού περάσει η σκόνη των αιώνων, θα μας θυμούνται όχι μόνο για τις νίκες ή τις ήττες μας στη μάχη ή την πολιτική, αλλά και για τη συμβολή μας στο ανθρώπινο πνεύμα **Qamar Rafiq**

Υλικό παρακίνησης



Μουσουλμάνοι μηνύει εταιρεία αφού αντιμετώπισε θρησκευτικές διακρίσεις



Οι θρησκευτικές διακρίσεις είναι "αντιαμερικανικές"
Kathy Lund Dean



Διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεπτοιθήσεων



Θρησκευτικές διευκολύνσεις στην εργασία
Η υπόθεση των 28 εκατ. δολαρίων



Η L'Oréal κυριαρχεί στην πολυπολιτισμικότητα

Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.

doi.org/10.1037/a0036597

Equality and Human Rights Commission. Religion or belief discrimination

www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-discrimination

Etherington, M. (2019). Religion as a workplace issue: A narrative inquiry of two people—One Muslim and the other Christian. *SAGE Open*, 9(3), 2158244019862729.

doi.org/10.1177/2158244019862729

Paul Victor, C. G., & Treschuk, J. V. (2020). Critical literature review on the definition clarity of the concept of faith, religion, and spirituality. *Journal of Holistic Nursing*, 38(1), 107-113.

doi.org/10.1177/0898010119895368

Navigating Religious Beliefs in the Workplace

www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/accommodating-religion,-belief-and-spirituality-in-the-workplace.aspx

Identify and Prevent Religious Discrimination in the Workplace

www.embroker.com/blog/religious-discrimination-in-the-workplace/





ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ

Η αφήγηση της κοινωνικής διαφορετικότητας έχει διττή σημασία: μπορεί να χρησιμοποιηθεί για το κοινωνικό καλό, αναδεικνύοντας σημαντικά κοινωνικά ζητήματα και υποστηρίζοντας την αλλαγή. Αναφέρεται επίσης στην πρακτική της αφήγησης ιστοριών και του διαμοιρασμού τους σε πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης. Περιλαμβάνει τη χρήση καναλιών όπως το Facebook, το Twitter, το Instagram, το YouTube και το TikTok για τη δημιουργία και την κοινοποίηση περιεχομένου που εμπλέκει το κοινό, χτίζει σχέσεις και προωθεί την εμπορική επωνυμία...

Κίνημα απεργίας για την κλιματική αλλαγή

Μια βέλτιστη πρακτική για την κοινωνική αφήγηση στην υποστήριξη της αλλαγής είναι η χρήση ενός σαφούς και συναρπαστικού μηνύματος, το οποίο υποστηρίζεται από ισχυρά οπτικά στοιχεία και προσωπικές ιστορίες. Το μήνυμα θα πρέπει να επικεντρώνεται σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα, με μια πρόσκληση για δράση που δίνει στους ανθρώπους τη δυνατότητα να συμμετάσχουν και να κάνουν τη διαφορά.

Ένα καλό παράδειγμα κοινωνικής αφήγησης ιστοριών για την προώθηση της αλλαγής είναι το κίνημα της απεργίας για την κλιματική αλλαγή. Ξεκίνησε το 2018, όταν μια 15χρονη Σουηδή μαθήτρια, η Greta Thunberg, έκανε κοπάνα από το σχολείο για να διαμαρτυρηθεί έξω από το σουηδικό κοινοβούλιο, απαιτώντας να ληφθούν μέτρα για την κλιματική αλλαγή. Η ιστορία της Thunberg κέρδισε γρήγορα την προσοχή στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, εμπνέοντας μαθητές σε όλο τον κόσμο να συμμετάσχουν στον αγώνα της.

Οι μαθητές άρχισαν να οργανώνουν σχολικές αποχές και διαμαρτυρίες στις κοινότητές τους, χρησιμοποιώντας τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να μοιραστούν τις ιστορίες τους και να ενισχύσουν το μήνυμά τους. Το κίνημα της κλιματικής απεργίας χρησιμοποιεί την κοινωνική αφήγηση ιστοριών για να ευαισθητοποιήσει την κοινή γνώμη σχετικά με την επείγουσα ανάγκη αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής και να απαιτήσει δράση από τις κυβερνήσεις και τις εταιρείες.

Το κίνημα έχει επιτύχει να επηρεάσει πολιτικές αποφάσεις και να προκαλέσει παγκόσμιες συζητήσεις σχετικά με τον αντίκτυπο της κλιματικής αλλαγής στον πλανήτη μας. Συνολικά, το κίνημα της κλιματικής απεργίας δείχνει πώς η κοινωνική αφήγηση μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό εργαλείο για την ευαισθητοποίηση και την προώθηση θετικών αλλαγών σε σημαντικά κοινωνικά ζητήματα.

- Πώς αντιλαμβάνεστε το κίνημα της Απεργίας για το Κλίμα και πώς έχει επηρεάσει εσάς και την κοινότητά σας;
- Με ποιους τρόπους οι προσωπικές ιστορίες και τα οπτικά μέσα που χρησιμοποιήθηκαν στο κίνημα της κλιματικής απεργίας επηρέασαν την αντίληψή σας για τον επείγοντα χαρακτήρα της κλιματικής αλλαγής;
- Με ποιους τρόπους οι προσωπικές ιστορίες και τα οπτικά μέσα που χρησιμοποιούνται στο κίνημα της κλιματικής απεργίας επηρέασαν την αντίληψή σας για τον επείγοντα χαρακτήρα της κλιματικής αλλαγής;
- Πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν αποτελεσματικά οι πλατφόρμες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για την ευαισθητοποίηση και την προώθηση θετικών αλλαγών σε σημαντικά κοινωνικά ζητήματα, όπως η κλιματική αλλαγή;
- Ποιες αλλαγές πολιτικής πιστεύετε ότι είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής.
- Πώς μπορούν τα άτομα και οι κοινότητες να υποστηρίξουν αυτές τις αλλαγές με την υποστήριξη της κοινωνικής αφήγησης και του ακτιβισμού;

Αφήγηση ιστοριών για αλλαγή και κοινωνική δικαιοσύνη

Το κίνημα κλιματική απεργία (Climate Strike) αναδεικνύει την ικανότητα της κοινωνικής αφήγησης να επιφέρει αλλαγές. Στόχος του εργαστηρίου είναι να εφοδιάσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες με τα εργαλεία για να χρησιμοποιήσουν αυτή την τεχνική αποτελεσματικά στις δικές τους προσπάθειες υπεράσπισης. Θα ενδυναμώσει επίσης τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προωθήσουν τη θετική αλλαγή σε σημαντικά θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης χρησιμοποιώντας την κοινωνική αφήγηση ως εργαλείο συνηγορίας. Οι συμμετέχοντες/ουσες θα μάθουν για τη δύναμη της κοινωνικής αφήγησης, θα δημιουργήσουν συναρπαστικά μηνύματα και οπτικό υλικό και θα διερευνήσουν συγκεκριμένες δράσεις για την υποστήριξη αλλαγών πολιτικής που αφορούν θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης.

Βήμα1 Εισαγωγή και σπάσιμο του πάγου: ο/η συντονιστής/τρια παρουσιάζει τους στόχους του εργαστηρίου και οι συμμετέχοντες/ουσες μοιράζονται την κατανόησή τους για θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης και το ενδιαφέρον τους για την κοινωνική αφήγηση.

Βήμα2 Κατανόηση της δύναμης της κοινωνικής αφήγησης: ο/η συντονιστής/τρια παρουσιάζει τη δύναμη της κοινωνικής αφήγησης στην προώθηση θετικών αλλαγών σε σημαντικά ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης, χρησιμοποιώντας παραδείγματα από διάφορα κινήματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Οι συμμετέχοντες/ουσες συμμετέχουν σε μια ομαδική συζήτηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα της κοινωνικής αφήγησης και τον πιθανό αντίκτυπό της στην κοινωνική δικαιοσύνη.

Βήμα3 Ανάπτυξη πειστικών μηνυμάτων και οπτικών μέσων: ο/η συντονιστής/τρια καθοδηγεί μια συνεδρία για τη δημιουργία πειστικών μηνυμάτων και οπτικών μέσων που εμπνέουν δράση και εμπλέκουν ένα ευρύτερο κοινό, χρησιμοποιώντας βέλτιστες πρακτικές από διάφορα κινήματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Οι συμμετέχοντες/ουσες εργάζονται σε μικρές ομάδες για να αναπτύξουν τα δικά τους μηνύματα και οπτικά μέσα για θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης, με ανατροφοδότηση και καθοδήγηση από τον/την συντονιστή/τρια.

Βήμα4 Ενίσχυση της δράσης και της υποστήριξης: ο/η συντονιστής/τρια παρουσιάζει συγκεκριμένες δράσεις που μπορούν να αναλάβουν οι συμμετέχοντες/ουσες για να υποστηρίξουν αλλαγές πολιτικής που αφορούν θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης, χρησιμοποιώντας την κοινωνική αφήγηση ως εργαλείο υποστήριξης. Οι συμμετέχοντες/ουσες συμμετέχουν σε έναν καταιγισμό ιδεών σχετικά με τους τρόπους χρήσης της κοινωνικής αφήγησης για την υπεράσπιση θεμάτων κοινωνικής δικαιοσύνης, συμπεριλαμβανομένης της αξιοποίησης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και της διοργάνωσης κοινοτικών εκδηλώσεων.

Βήμα5 Αναστοχασμός και κλείσιμο: ο/η συντονιστής/τρια συνοψίζει τα βασικά συμπεράσματα του εργαστηρίου και ενθαρρύνει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συνεχίσουν να χρησιμοποιούν την κοινωνική αφήγηση ως εργαλείο για την υπεράσπιση και την αλλαγή σε σημαντικά θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Οι συμμετέχοντες/ουσες αναστοχάζονται σχετικά με όσα έμαθαν και μοιράζονται τυχόν βήματα δράσης που σχεδιάζουν να λάβουν στο μέλλον.

Διδακτικές συμβουλές

- ❑ **Ξεκινήστε με ένα αγκίστρι:** ξεκινήστε την ιστορία σας με ένα συναρπαστικό αγκίστρι που τραβάει την προσοχή του κοινού και το παρασύρει.
- ❑ **Ορίστε το σκηνικό:** περιγράψτε το περιβάλλον και τους χαρακτήρες για να δημιουργήσετε μια ζωντανή εικόνα στο μυαλό του ακροατηρίου.
- ❑ **Εισάγετε το πρόβλημα:** αναφέρετε με σαφήνεια το πρόβλημα ή το ζήτημα που πραγματεύεται η ιστορία σας και γιατί είναι σημαντικό.
- ❑ **Δημιουργία έντασης:** δημιουργήστε ένταση με την ανάδειξη των εμποδίων ή των προκλήσεων που πρέπει να ξεπεραστούν για την επίλυση του ζητήματος.
- ❑ **Παρουσιάστε μια λύση:** προσφέρετε μια λύση ή μια πορεία δράσης για την αντιμετώπιση του προβλήματος και εξηγήστε γιατί είναι αποτελεσματική.
- ❑ **Χρησιμοποιήστε προσωπικές ιστορίες:** ενσωματώστε προσωπικές ιστορίες ή παραδείγματα για να προσθέσετε συναισθηματικό αντίκτυπο και να κάνετε το θέμα πιο σχετικό.
- ❑ **Τελειώστε με μια πρόσκληση για δράση:** τελειώστε την ιστορία σας με μια πρόσκληση για δράση που παρακινεί το κοινό να αναλάβει δράση και να κάνει τη διαφορά.
- ❑ **Εξάσκηση, εξάσκηση, εξάσκηση:** εξασκηθείτε στην ιστορία σας για να βεβαιωθείτε ότι κυλάει ομαλά, είναι ελκυστική και μεταφέρει αποτελεσματικά το μήνυμά σας.

Σκέψεις και κάρτες για δράση

Ως συντονιστής/τρια, είναι σημαντικό να αναλογιστείτε τον αντίκτυπο και τη συνάφεια του περιεχομένου που παραδόθηκε. Ενθαρρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να χρησιμοποιήσουν τις νεοαποκτηθείσες τεχνικές για να δημιουργήσουν ουσιαστικές και ελκυστικές αφηγήσεις που προωθούν την κοινωνική δικαιοσύνη. Επιπλέον, είναι σημαντικό να τονιστεί ο ρόλος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην ενίσχυση αυτών των αφηγήσεων και στην προσέγγιση ενός ευρύτερου κοινού. Υπενθυμίστε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες ότι η χρήση της αφήγησης ιστοριών για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης είναι μια συνεχής προσπάθεια και θα πρέπει να συνεχιστεί και μετά το πέρας του εργαστηρίου. Τέλος, εμπνεύστε τους να αναζητήσουν και να συμμετάσχουν σε άλλες ευκαιρίες μάθησης και συμμετοχής στην προάσπιση της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Στρατηγικές αφήγησης

Ανάπτυξη διαφορετικών και χωρίς αποκλεισμούς στρατηγικών αφήγησης ιστοριών που παρουσιάζουν ένα εύρος προοπτικών και εμπειριών.

Διασφάλιση ότι οι προσπάθειες αφήγησης ιστοριών δεν είναι επιτελεστικές ή απλώς για σκοπούς μάρκετινγκ, αλλά αποτελούν μέρος μιας ευρύτερης δέσμευσης για την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και ισότητας.

Να ασχοληθείτε με το κοινό σας και να το ακούσετε για να διασφαλίσετε ότι η αφήγησή σας ευθυγραμμίζεται με τις αξίες και τις προτεραιότητές του, και να αναζητάτε ενεργά ανατροφοδότηση για να βελτιώσετε τις πρακτικές αφήγησής σας.

Χρησιμοποιήστε την αφήγηση ιστοριών για να εμπνεύσετε και να ενδυναμώσετε το κοινό να δράσει και να υποστηρίξει αλλαγές πολιτικής που αφορούν θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης.

Υποστήριξη της κοινωνικής δικαιοσύνης

Να δώσουμε προτεραιότητα στις φωνές περιθωριοποιημένων ατόμων και κοινοτήτων, αναζητώντας και υποστηρίζοντας ενεργά τις ιστορίες τους μέσω συμπράξεων, συνεργασιών και πλατφορμών.

Ενισχύστε τους σκοπούς της κοινωνικής δικαιοσύνης, αξιοποιώντας τους πόρους και την επιρροή της εταιρείας σας για να υποστηρίξετε αλλαγές πολιτικής, να υποστηρίξετε κοινοτικές πρωτοβουλίες και να χρηματοδοτήσετε οργανώσεις κοινωνικής δικαιοσύνης.

Ενδυνάμωση των εργαζομένων να γίνουν φορείς αλλαγής παρέχοντάς τους πόρους, υποστήριξη και ευκαιρίες για να χρησιμοποιήσουν την αφήγηση ιστοριών για την προάσπιση της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Λογοδοσία και διαφάνεια

Να επιδίξεστε σε συνεχή αναστοχασμό και εκπαίδευση για να εντοπίζετε και να αντιμετωπίζετε τυχόν ασυνείδητες προκαταλήψεις και συστημικά εμπόδια στις διαδικασίες και τις πρακτικές αφήγησης των ιστοριών σας.

Πρωθήστε μια κουλτούρα λογοδοσίας και διαφάνειας με την τακτική μέτρηση και υποβολή εκθέσεων σχετικά με την πρόοδο και τον αντίκτυπο της εταιρείας σας στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης μέσω της αφήγησης ιστοριών.

Υλικό παρακίνησης



ΣΥΝΔΕΣΗ ΑΝΘΡΩΠΟΙ

Στην ιστορία μας, οι χαρακτήρες είναι ανθρώπινα όντα που χρησιμεύουν ως συναισθηματικός πυρήνας. Για το λόγο αυτό, ορίζουμε τον πρωταγωνιστικό χαρακτήρα ως "Καρδιά". Παρ' όλα αυτά, δεν διαθέτουν όλοι οι χαρακτήρες το ίδιο επίπεδο σπουδαιότητας. Για να δημιουργήσετε μια συναρπαστική Καρδιά για την ιστορία σας, υπάρχει ένα βασικό στοιχείο που πρέπει να εντοπίσετε πάνω απ' όλα: την επιθυμία. Είναι η έντονη λαχτάρα ή το φλογερό πάθος μέσα στον χαρακτήρα μας που κάνει το κοινό να αναπτύξει ένα στορνικό δέσιμο.



ΑΥΘΕΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΠΟΙ

Οι τόποι είναι οι τοποθεσίες, οι συνθήκες, τα σκηνικά, οι χρονικές στιγμές και τα πράγματα που δίνουν στην ιστορία μας βάθος και προοπτική. Η αυθεντικότητα είναι η ουσία ενός τόπου. Αντί να περιγράψουμε την προσωπικότητα του χαρακτήρα, μπορούμε να την αποκαλύψουμε μέσω του σκηνικού. Με την ενσωμάτωση του περιβάλλοντος, ο χαρακτήρας γίνεται πιο απτός στο κοινό, επιτρέποντάς του να σχηματίσει τη δική του γνώμη και να αναπτύξει μια ισχυρότερη αίσθηση εμπιστοσύνης.



ΣΗΜΑΝΣΗ ΣΚΟΠΟΣ

Ο λόγος πίσω από την ιστορία μας είναι ο σκοπός της, ο οποίος αντικατοπτρίζει το μήνυμα που σκοπεύουμε να μεταφέρουμε. Αν το κοινό δεν καταλάβει τη σημασία της ιστορίας μας ή τη συνάφεια της με τη ζωή του, θα χάσει το ενδιαφέρον του. Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να αναλογιστούμε τον Σκοπό μας και να αποσαφηνίσουμε το μήνυμα που στοχεύουμε να επικοινωνήσουμε. Χωρίς σαφή Σκοπό, το κοινό δεν θα μπορέσει να κατανοήσει το νόημα της ιστορίας.



ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΠΛΟΚΗ

Το πλαίσιο της ιστορίας είναι γνωστό ως πλοκή, η οποία περιλαμβάνει την αρχή, τη μέση και το τέλος. Η πλοκή καθοδηγείται από ένα κρίσιμο στοιχείο που οδηγεί το κοινό από την αρχή έως το τέλος: Τη σύγκρουση. Η σύγκρουση δημιουργεί ένταση και αιχμαλωτίζει την προσοχή μας, αναγκάζοντάς μας να ασχοληθούμε με την ιστορία. Επιπλέον, η Σύγκρουση παίζει σημαντικό ρόλο στην έγερση ερωτημάτων που χρειάζονται απαντήσεις.

4 πυλώνες μιας ιστορίας

How storytelling is fighting for social justice

impacthub.net/storytelling-fighting-social-justice

Social Media Storytelling: 5 tips for Better Stories

www.smperth.com/resources/content-marketing/social-media-storytelling-5-tips-for-better-stories/

Social Media Storytelling Done right: 6 examples

www.quintly.com/blog/social-media-storytelling

Social Media Storytelling: The Way to your Audiences' Hearts is Through a Good Story

medium.com/@taskmarketing/social-media-storytelling-the-way-to-your-audiences-hearts-is-through-a-good-story-fb567f4ec07d

Storytelling and Social Change – A guide for activists, organizations and social entrepreneurs

narrativearts.org/wp-content/uploads/2016/02/story-guide-second-edition.pdf

Storytelling for Social Change

commhsp.org/areas-of-focus/storytelling-for-social-change/

Storytelling in the work of 'justice'

storytelling.greenpeace.org/story/1699/storytelling-and-the-work-of-justice-what-do-they-have-to-do-with-each-other/

The four Pillars of Story

www.wipster.io/blog/the-4-pillars-of-story

The importance of storytelling for social change

www.positive.news/perspective/whats-special-storytelling-social-change/

normal social
dysgenic /dis-jen'ik/ (zool) (adj) unfavourable to racial improvement
[dys- and the root of Gr gennaein to beget]

■ **dysgen'ics** *n sing* the study of race degeneration; cacography
dysgraphia /dis-graf'i-a/ *n* inability to write, due to brain damage or other cause. [dys- and Gr graphein to write]

■ **dysgraph'ic** *adj.*
dysharmonic /dis-här-mon'ik/ *adj* unbalanced, lacking in harmony
of proportion. [dys-]

dyskinesia /dis-kin-ē'zi-a/ (pathol) *n* lack of control over voluntary movements; impaired performance of voluntary movements
and Gr *kīnēsis* movement]

dyslexia /dis-leks'i-a/ *n* word blindness, great difficulty in learning to read or spell, unrelated to intellectual competence and of unknown cause. [dys- and Gr *lexis* word]

■ **dyslec'tic** or **dyslex'ic** *adj* and *n.*
dyslogistic /dis-lə-jis'tik/ *adj* conveying censure, opprobrium
and Gr *logos* discourse]

■ **dyslogis'tically** *adv.* **dys'logy** *n* dispraise.
dysmel'ia /dis-mēl'i-a, -mel', -yə/ *n* the condition of being maimed or incomplete. [dys-]

*Όχι, όχι! Οι περιπέτειες πρώτα, οι εξηγήσεις
παίρνουν τόσο φοβερό χρόνο.*

Lewis Carroll

*Οι περιπέτειες της Αλίκης στη χώρα των
θαυμάτων*

Μέσα από τον Καθρέφτη





Ενότητα 4



Co-funded by
the European Union

Γλωσσάριο

Πριν προχωρήσετε στην εξερεύνηση της παρούσας εργαλειοθήκης, παραθέτουμε εδώ 20 βασικές έννοιες που χρησιμοποιούνται σε όλο το εγχειρίδιο, εξηγώντας εν συντομία σε ποια πλαίσια χρησιμοποιούνται.

Ικανοτισμός
Ικανότητα
Προσβασιμότητα
Ηλικιωτισμός/Ηλικιακός Αποκλεισμός
Προκατάληψη
Αναπηρίες
Διακρίσεις
Διαφορετικότητα
Διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης
Ίση μεταχείριση
Φεμινισμός
Έλλειψη ανεκτικότητας
Εργασιακός χώρος χωρίς αποκλεισμούς
Μικροεπιθέσεις
Νευροδιαφορετικότητα
Ρατσισμός
Θρησκεία και πνευματικότητα
Σεξισμός
Στερεότυπα
Αφήγηση ιστοριών
Ξενοφοβία



Ο Ικανοτισμός αναφέρεται στις διακρίσεις ή την προκατάληψη κατά των ατόμων με αναπηρία. Πεποιθήσεις ή πρακτικές που στηρίζονται στην υπόθεση ότι το να είσαι ικανός/ή είναι "φυσιολογικό", ενώ άλλες καταστάσεις ύπαρξης πρέπει να "διορθωθούν" ή να τροποποιηθούν. Αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση ή τη διάκριση σε βάρος των ατόμων με σωματικές, διανοητικές ή ψυχιατρικές αναπηρίες. Ο θεσμοθετημένος ικανοτισμός μπορεί να περιλαμβάνει ή να παίρνει τη μορφή μη/εσκεμμένων οργανωτικών εμποδίων που έχουν ως αποτέλεσμα τη διαφορετική μεταχείριση των ατόμων με αναπηρία (ΑΜΕΑ).

Η ικανότητα αναφέρεται σε κάποιον που έχει τις "δεξιότητες να ολοκληρώσει μια εργασία ή δραστηριότητα", οπότε η αναπηρία μπορεί να επηρεάσει το πόσο καλά μπορεί ένα άτομο να κάνει οποιοδήποτε έργο που σχετίζεται με την εργασία του.

Προσβασιμότητα είναι η "ικανότητα πρόσβασης", η λειτουργικότητα ενός συστήματος ή μιας οντότητας και η απόκτηση των σχετικών οφελών- ο βαθμός στον οποίο ένα προϊόν, μια υπηρεσία ή ένα περιβάλλον είναι προσβάσιμο από όσο το δυνατόν περισσότερους ανθρώπους. Ο προσβάσιμος σχεδιασμός εξασφαλίζει τόσο την άμεση (χωρίς βοήθεια) πρόσβαση όσο και την έμμεση πρόσβαση μέσω υποστηρικτικής τεχνολογίας (π.χ. αναγνώστες οθόνης υπολογιστή). Ο καθολικός σχεδιασμός διασφαλίζει ότι ένα περιβάλλον μπορεί να προσεγγιστεί, να γίνει κατανοητό και να χρησιμοποιηθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό από όλους τους ανθρώπους.

Ηλικιωτισμός/Ηλικιακός Αποκλεισμός αναφέρεται στα στερεότυπα (πώς σκεφτόμαστε), τις προκαταλήψεις (πώς αισθανόμαστε) και τις διακρίσεις (πώς ενεργούμε) απέναντι σε άλλους ή στον εαυτό μας με βάση την ηλικία.

Προκατάληψη είναι η προκατάληψη υπέρ ή κατά ενός πράγματος, προσώπου ή ομάδας σε σύγκριση με ένα άλλο, συνήθως με άδικο ή αρνητικό τρόπο. Η έμμεση ή ασυνείδητη προκατάληψη είναι μια ασυνείδητη γνώμη, θετική ή αρνητική, που έχετε για μια ομάδα ή ένα άτομο. Οι σιωπηρές προκαταλήψεις είναι οι στάσεις ή τα στερεότυπα που διδάσκονται και αναπτύσσονται νωρίς στη ζωή και ενισχύονται με την πάροδο του χρόνου, επηρεάζοντας την κατανόηση, τις πράξεις και τις αποφάσεις των ατόμων χωρίς να το συνειδητοποιούν.

Οι αναπηρίες είναι ένας γενικός όρος που καλύπτει βλάβες, περιορισμούς και περιορισμούς στη συμμετοχή. Διακρίνει την αναπηρία ως "πρόβλημα στη λειτουργία ή τη δομή του σώματος", τον περιορισμό ως "δυσκολία που αντιμετωπίζει το άτομο στην εκτέλεση ενός έργου ή μιας ενέργειας" και τον περιορισμό συμμετοχής ως "πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο κατά τη συμμετοχή του σε καταστάσεις της ζωής".

Οι διακρίσεις συμβαίνουν όταν οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά από ό,τι άλλοι άνθρωποι σε συγκρίσιμη κατάσταση, επειδή ανήκουν ή θεωρείται ότι ανήκουν σε ορισμένη ομάδα ή κατηγορία ανθρώπων. Ορισμένα χαρακτηριστικά των ανθρώπων που υφίστανται διακρίσεις είναι η ηλικία, η αναπηρία, η εθνικότητα, η καταγωγή, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η φυλή, η θρησκεία, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η γλώσσα, η κουλτούρα και για πολλούς άλλους λόγους. Οι διακρίσεις είναι συχνά το αποτέλεσμα των προκαταλήψεων που έχουν οι άνθρωποι.

Η διαφορετικότητα αναφέρεται στις διαφορές μεταξύ των ανθρώπων σε σχέση με τα μοναδικά χαρακτηριστικά, τις αξίες, τις στάσεις, την πολιτιστική προοπτική, τις πεποιθήσεις, το εθνικό υπόβαθρο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες ζωής όλων των ατόμων σε κάθε ομάδα ανθρώπων. Η διαφορετικότητα αναφέρεται σε κάθε διάσταση που χρησιμοποιείται για τη διαφοροποίηση μεταξύ διαφορετικών ομάδων ανθρώπων.

Η διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στο οργανωτικό πλαίσιο αποσκοπεί στην ενδυνάμωση των εργαζομένων και των διευθυντών ώστε να μπορούν να περιηγηθούν αποτελεσματικότερα στα ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα και να τους παράσχει τα εργαλεία για να εμβαθύνουν στην κατανόηση των διαφορών γύρω τους, να ξεπεράσουν τα εμπόδια στη δημιουργία ενσωμάτωσης, να διαχειριστούν και να επικοινωνήσουν με άτομα από διαφορετικό υπόβαθρο και να προσδιορίσουν και να εφαρμόσουν προσεγγίσεις για τη διαχείριση της ποικιλομορφίας.

Η ίση μεταχείριση περιλαμβάνει τη δίκαιη μεταχείριση όλων, διασφαλίζοντας ότι οι ανισότητες και τα εμπόδια εντοπίζονται και εξαλείφονται, ώστε να δοθεί σε όλους η ευκαιρία να επιτύχουν, ενώ η ισότητα αφορά την ομοιότητα και την ίδια μεταχείριση όλων.

Ο φεμινισμός περιλαμβάνει τη θεωρία και την πρακτική που επικεντρώνεται στην προάσπιση της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ισότητας μεταξύ ανδρών, γυναικών και όλων των ταυτοτήτων φύλου.

Η Έλλειψη ανεκτικότητας είναι η έλλειψη σεβασμού σε πρακτικές ή πεποιθήσεις διαφορετικές από τις δικές μας. Περιλαμβάνει επίσης την απόρριψη των ανθρώπων που θεωρούμε διαφορετικούς, για παράδειγμα τα μέλη μιας κοινωνικής ή εθνοτικής ομάδας διαφορετικής από τη δική μας, ή τα άτομα με διαφορετικό πολιτικό ή σεξουαλικό προσανατολισμό.

Ο εργασιακός χώρος χωρίς αποκλεισμούς δεν έχει μόνο μια διαφορετικότητα/ποικιλομορφία ανθρώπων, αλλά έχει μια ποικιλομορφία στους ανθρώπους οι οποίοι εμπλέκονται, αναπτύσσονται, ενδυναμώνονται και εμπιστεύονται από τον οργανισμό.

Οι μικροεπιθέσεις είναι ανεπαίσθητες λεκτικές και μη λεκτικές προσβολές, ταπεινώσεις και υποτιμητικά μηνύματα που απευθύνονται σε ένα άτομο λόγω της συμμετοχής του σε μια ομάδα, συχνά αυτόματα και ασυνείδητα. Οι μικροεπιθέσεις μπορεί να θεωρηθούν ως αθώα, αβλαβή σχόλια, αλλά ενισχύουν τα στερεότυπα και αποτελούν μια μορφή διάκρισης. Με την πάροδο του χρόνου, οι μικροεπιθέσεις μπορούν να απομονώσουν και να αποξενώσουν τα άτομα που τις δέχονται και να επηρεάσουν την υγεία και την ευημερία τους.

Η νευροδιαφορετικότητα αναγνωρίζει ότι όλοι οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς τις νευρογνωστικές τους ικανότητες. Τα άτομα έχουν τόσο ταλέντα όσο και πράγματα με τα οποία δυσκολεύονται, τα οποία μπορεί να έχουν αντίκτυπο στην απόδοσή τους. Π.χ: άτομα με Δυσλεξία, Δυσαριθμησία, Αναπτυξιακή Διαταραχή Συντονισμού (DCD/Δυσπραξία), Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας (ADHD) και Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος, καθώς και άλλα.

Νευροδιαφορετικότητα (συνέχεια) Τα νευροδιαφορετικά άτομα έχουν διαφορετικά πλεονεκτήματα και περιορισμούς από τα νευροτυπικά άτομα.

Ο ρατσισμός έγκειται στην πεποίθηση ότι οι φυλετικές διαφορές παράγουν ή συνδέονται με έμφυτη ανωτερότητα ή κατωτερότητα. Προκατάληψη, διακρίσεις, εχθρότητα ή μίσος με βάση τη φυλετική καταγωγή. Ο θεσμοθετημένος ρατσισμός, γνωστός και ως συστημικός ρατσισμός, αναφέρεται σε μορφές ρατσισμού που είναι βαθιά ριζωμένες στην κοινωνία ή σε οργανισμούς. Είναι όταν ολόκληρες φυλετικές ομάδες υφίστανται διακρίσεις ή βρίσκονται σταθερά σε μειονεκτική θέση από ευρύτερα κοινωνικά συστήματα, πρακτικές, επιλογές ή πολιτικές

Η θρησκεία αποδίδεται σε παραδοσιακές αξίες και πρακτικές που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων ή πίστη και είναι η υπηρεσία ή η λατρεία του Θεού ή του υπερφυσικού. Η θρησκεία ορίζεται ως ένα προσωπικό σύνολο ή θεσμοθετημένο σύστημα θρησκευτικών στάσεων, πεποιθήσεων και πρακτικών και καθοδηγείται από την παράδοση, τους κανόνες και τον πολιτισμό.

Ο σεξισμός συνδέεται με πεποιθήσεις γύρω από τη θεμελιώδη φύση των γυναικών και των ανδρών και τους ρόλους που πρέπει να διαδραματίζουν στην κοινωνία. Οι σεξιστικές υποθέσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες, οι οποίες εκδηλώνονται ως στερεότυπα φύλου, μπορούν να κατατάξουν το ένα φύλο ως ανώτερο από το άλλο. Αυτή η ιεραρχική σκέψη μπορεί να είναι συνειδητή και εχθρική ή μπορεί να είναι ασυνείδητη, εκδηλωμένη ως ασυνείδητη προκατάληψη. Ο σεξισμός μπορεί να αγγίξει όλους, αλλά οι γυναίκες επηρεάζονται ιδιαίτερα.

Τα στερεότυπα είναι γενικευμένες πεποιθήσεις ή απόψεις για μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων. Τα στερεότυπα αποκαλούνται συχνά γνωστικές συντομεύσεις και απλοποιούν την πραγματικότητα. Τα στερεότυπα βασίζονται συνήθως είτε σε κάποιου είδους προσωπική εμπειρία είτε σε εντυπώσεις που έχουμε αποκτήσει κατά την πρώιμη παιδική κοινωνικοποίηση από τους ενήλικες που μας περιβάλλουν στο σπίτι, στο σχολείο ή μέσω των μέσων μαζικής ενημέρωσης, οι οποίες στη συνέχεια γενικεύονται για να λάβουν υπόψη τους όλους τους ανθρώπους που θα μπορούσαν ενδεχομένως να συνδεθούν. Τα αρνητικά στερεότυπα ονομάζονται επίσης στίγμα.

Η πνευματικότητα είναι μια αφηρημένη και υποκειμενική εμπειρία και αναφέρεται στην ανάπτυξη και την έκφραση της εσωτερικής διάστασης του ανθρώπινου ύπαρξης, η οποία συνήθως υπερβαίνει τα φυσικά και υλικά πεδία. Μπορεί να είναι μια σύνδεση με τον Θεό, τη φύση, τους άλλους και το περιβάλλον. Η πνευματικότητα μπορεί να βιωθεί τόσο σε μια ορισμένη θρησκεία όσο και εκτός ενός οργανωμένου θρησκευτικού συστήματος ή με μια ανάμειξη διαφορετικών θρησκευτικών και φιλοσοφικών παραδόσεων.

Η αφήγηση ιστοριών είναι η διαδραστική τέχνη της χρήσης λέξεων και ενεργειών για την αποκάλυψη των στοιχείων και των εικόνων μιας ιστορίας, ενθαρρύνοντας παράλληλα τη φαντασία του ακροατή. Μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό εργαλείο όταν πρόκειται για την επικοινωνία και την αξιόπιστη απόδοση ουσίας στις εταιρικές αξίες, τόσο από τους ηγέτες όσο και από τους εργαζόμενους. Σε εσωτερικό επίπεδο, η αφήγηση ιστοριών είναι αυτό που παρακινεί και δεσμεύει τους εργαζόμενους και τους βοηθά να υιοθετήσουν τις αξίες της εταιρείας.

Οι ξενοφοβίες Οποιαδήποτε στάση, συμπεριφορά, πρακτική ή πολιτική που αντανάκλα ρητά ή σιωπηρά την πεποίθηση ότι οι μετανάστες είναι κατώτεροι από την κυρίαρχη/επικρατέστερη ομάδα ανθρώπων. Η ξενοφοβία αντανάκλαται σε διαπροσωπικά, θεσμικά και συστημικά επίπεδα καταπίεσης και υπεροχής της λευκής φυλής.

Το θέμα δεν είναι να κάνουμε τους ανθρώπους να αποδεχτούν ότι έχουν προκαταλήψεις, αλλά να τους κάνουμε να δουν [από μόνοι τους] ότι αυτές οι προκαταλήψεις έχουν αρνητικές συνέπειες για τους άλλους.

*Theresa MacHenry
Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Μάρκετινγκ
και Καταναλωτικών Επιχειρήσεων*



● Αναγνωρίσεις



Co-funded by
the European Union





Συντονιστές του έργου TGAL

Bulgaria-Romanian Chamber of Commerce and Industry

www.brcci.eu/en

Συντονισμός, θεματολογία και σχεδιασμός της εργαλειοθήκης TGAL

Mindshift Talent Advisory

www.mindshift.pt

Ειδικός στην αφήγηση ιστοριών

StoryBag

www.storybag.nl

Επιμέλεια περιεχομένου

Institute of Development

www.iodevelopment.eu/

Future in Perspective

www.futureinperspective.com/

SEMwell and Motion Digital s.r.o.

www.semwell.org

Chamber of Commerce and Industry of Slovenia

<https://eng.gzs.si/>

ExeoLab

www.exeolab.it

Όλες οι εικόνες που έχουν χρησιμοποιηθεί είναι δωρεάν.

Μπορείτε να τις βρείτε ακολουθώντας το σύνδεσμο:

www.unsplash.com

Κατά σειρά εμφάνισης

https://unsplash.com/photos/TZZwC_xsCIY

<https://unsplash.com/photos/dZxQn4VEv2M>

<https://unsplash.com/photos/5ppL98Pxd8>

<https://unsplash.com/photos/DNkoNXQti3c>

<https://unsplash.com/photos/ZT5v0puBjZI>

<https://unsplash.com/photos/xBYsohNqXs0>

<https://unsplash.com/photos/G2vxuMIATxA>

<https://unsplash.com/s/photos/connect>

<https://unsplash.com/photos/vx9NWgiYGGA>

<https://unsplash.com/photos/9FMDYPCv8mQ>

https://unsplash.com/photos/Zpzf7TLj_gA

https://unsplash.com/photos/cw-cj_nFa14

<https://unsplash.com/photos/koJW07b-uqU>

<https://unsplash.com/photos/koJW07b-uqU>

<https://unsplash.com/photos/jSlg8GwTh0E>

<https://unsplash.com/photos/wpw8sHoBtSY>

https://unsplash.com/photos/2_Vcxq_qQuU

<https://unsplash.com/photos/RhMqVe3ogco>

<https://unsplash.com/photos/jzonFmreWok>

<https://unsplash.com/photos/XcG5XDYwwa8>

<https://unsplash.com/photos/faEfWCdOKlg>

<https://unsplash.com/photos/qYanN54glrl>

<https://unsplash.com/photos/ONfqp0WiJqc>

<https://unsplash.com/photos/Zyx1bK9mqmA>

<https://unsplash.com/photos/MTvPWWhQKZK4>

<https://unsplash.com/pt-br/fotografias/SQkDTnerAGk>

<https://unsplash.com/photos/0apZjDdRS5o>

https://unsplash.com/photos/Q80LYxv_Tbs

<https://unsplash.com/photos/Uj749Jv6Otw>

https://unsplash.com/photos/_WiRAWxAhtg

Εργαλειοθήκη Αφήγησης Ιστοριών

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT

