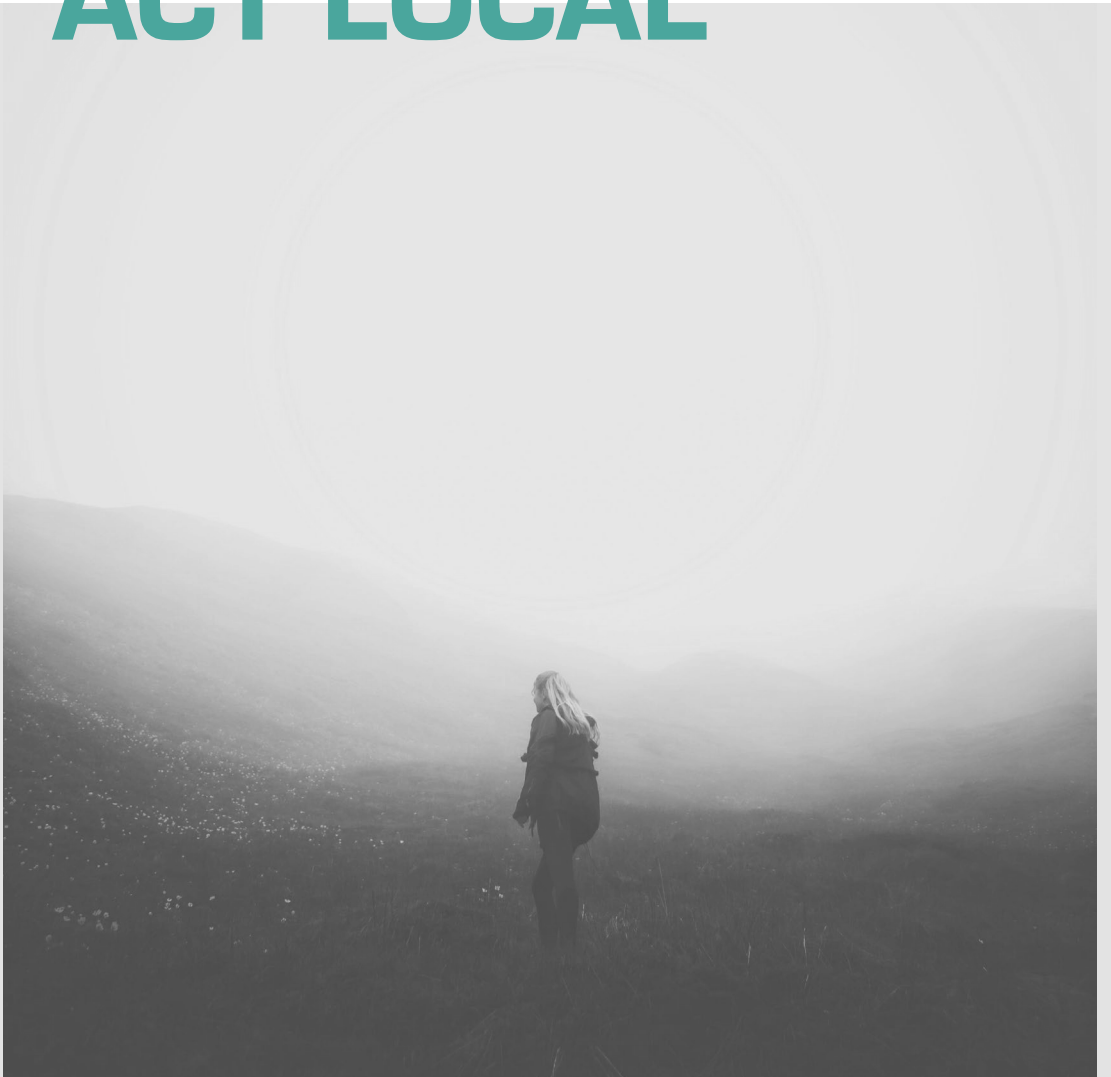




THINK GLOBAL ACT LOCAL



2 0 2 2 - 1 - B G 0 1 - K A 2 2 0 - V E T - 0 0 0 0 8 9 2 9 3



Κάνε πράξη αυτό που λες

Πώς η διαχείριση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης στις εταιρείες μπορεί να ωφεληθεί επιτυχώς από αφηγηματικές προσεγγίσεις.

Περιεχόμενο

Καλώς ήρθατε στο έργο Think Global, Act Local	4
Γιατί αξίζει να επενδύσει χρόνο η εταιρεία σας στη διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης;	6
Δεν είμαστε ίδιοι/ες, αλλά...	8
Η διαφορετικότητα και η ένταξη δεν πρέπει ποτέ να είναι συμβολικά σημεία ελέγχου...	10
Ενίσχυση της Διαχείρισης της Διαφορετικότητας	11
Η πρακτική φέρνει την τελειότητα!	13
Η Σημερινή Μάχη της «Αυθεντίας»	14
Η Δύναμη της Αφήγησης Ιστοριών: Μια Εργαλειοθήκη που Προωθεί την Αλλαγή	16
Πυλώνες της Διαφορετικότητας – Ας Εξετάσουμε	18
Συναισθήματα στο Χώρο Εργασίας	21
Μπορούμε πάντα να εμπιστευόμαστε την ενσυναίσθηση;	22
Η Τέχνη της (ενσυναισθητικής) Ακρόασης	23
Η Ανάπτυξη Συμμάχων στην Ισότητα – Βέλτιστες Πρακτικές από την Κύπρο	26
Όλοι/ες είναι Ευπρόσδεκτοι/ες στα Tesco - Βέλτιστη Πρακτική από την Τσεχική Δημοκρατία	28
Αντιμετώπιση της Αλλαγής - Μια Ιστορία Χωρίς Αποκλεισμούς και Συνδέσεις - Βέλτιστες Πρακτικές από την Ολλανδία	30
Software Group: Με Γνώμονα την Πίστη στη Διαφορετικότητα - Βέλτιστη Πρακτική από τη Βουλγαρία	32
Αγκαλιάζοντας τη Διαφορετικότητα: Μεταμορφώνοντας έναν Μαθητή με Προβλήματα σε Έναν Επιτυχημένο Επαγγελματία – Βέλτιστη Πρακτική από τη Σλοβενία	34
ENEL: Προώθηση της Ένταξης μέσω της Καινοτομίας - Βέλτιστη Πρακτική από την Ιταλία	36
Η Πρόσληψη Χωρίς Αποκλεισμούς Ανταμείβεται - Βέλτιστη Πρακτική από την Πορτογαλία	38
Δέσμευση στη Διαφορετικότητα - Βέλτιστες Πρακτικές από την Ιρλανδία	40
Όταν η Δύναμη της Αφήγησης Ιστοριών και η Δύναμη του Erasmus+ Συνδυάζονται	42

Το έργο διαχείρισης διαφορετικότητας Think Global, Act Local, επιδιώκει να υποστηρίξει την πολιτιστική αλλαγή εντός των εταιρειών, χρησιμοποιώντας τη δύναμη της αφήγησης για να εμπνεύσει τους διευθυντές και τους υπαλλήλους να αλλάξουν, να μοιραστούν αξίες και να μεταφέρουν όχι μόνο γνώση, αλλά εμπειρία και σοφία.

Μπορούμε να σημειώσουμε πραγματική πρόοδο στην ένταξη εφαρμόζοντας μια προσέγγιση βασισμένη στην ιστορία, όπου οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να πουν τις ιστορίες τους, να τις κατέχουν και να εξετάσουν πώς επηρεάζουν τις καθημερινές τους εμπειρίες στην εργασία.

THINK

GLOBAL

ACT

LOCAL

“ ”

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις. Αριθμός έργου: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Καλώς ήρθατε στο έργο **Think Global, Act Local**



Το έργο **Think Global, Act Local** είναι μια πρωτοβουλία διαχείρισης της διαφορετικότητας που υποστηρίζει την πολιτιστική αλλαγή στις εταιρείες, χρησιμοποιώντας τη δύναμη της αφήγησης για να εμπνεύσει τους διευθυντές και τους υπαλλήλους να αλλάξουν, να μοιραστούν αξίες και να μεταφέρουν όχι μόνο γνώση, αλλά και εμπειρία και σοφία. Η αφήγηση ιστοριών μπορεί να

είναι ένα ισχυρό εργαλείο όταν πρόκειται για την επικοινωνία και την αξιόπιστη ενίσχυση των εταιρικών αξιών, τόσο από τους/τις ηγέτες/ιδες όσο και από τους/τις υπαλλήλους. Εντός των οργανισμών, η αφήγηση είναι αυτή που παρακινεί και εμπνέει τους υπαλλήλους και τους βοηθά να υιοθετήσουν τις αξίες της εταιρείας. Οι ιστορίες παρέχουν έναν «μη παρεμβατικό», οργανικό τρόπο παραγωγής βιώσιμης πολιτιστικής αλλαγής, μεταφέροντας εμπορικά σήματα και αξίες και μεταδίδοντας σύνθετη σιωπηρή γνώση.





Το «Think Global, Act Local (TGAL): Διαχείριση Διαφορετικότητας σε Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜμΕ)» είναι ένα έργο Erasmus+ που υλοποιείται μεταξύ 2022 και 2024 με στόχο:

- Την υποστήριξη των εργοδοτών να αξιολογήσουν τη διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις τους και να αναπτύξουν στρατηγικές διαχείρισης της διαφορετικότητας.
- Την προώθηση χρήσης τεχνικών και προσεγγίσεων αφήγησης για να εμπλακούν οι υπάλληλοι σε ζητήματα διαφορετικότητας και δημιουργίας ενός χώρου όπου να μπορούν να συνδεθούν με την κουλτούρα των χώρων εργασίας τους, ώστε να αισθάνονται ότι συμπεριλαμβάνονται και ότι εκτιμώνται.
- Την ενθάρρυνση των επαγγελματιών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, ώστε να μπορούν να χρησιμοποιήσουν πλήρως τα αποτελέσματα του έργου TGAL και να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση στην εργασία και τη διδασκαλία κάνοντας χρήση την αφήγηση ιστοριών.
- Τη συμβολή στο να γίνουν οι ευρωπαϊκοί χώροι εργασίας πιο συμπεριληπτικοί στη διαφορετικότητα.

Σε αυτό το περιοδικό, θα μοιραστούμε τις συλλογικές μας σκέψεις, γνώσεις, πληροφορίες και εμπειρίες που αποκτήσαμε κατά τη διάρκεια των τελευταίων 2 ετών δουλεύοντας στο έργο «Think Global, Act Local» στη Βουλγαρία, την Ολλανδία, τη Σλοβενία, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, την Τσεχία, την Ιταλία και την Κύπρο.

Γιατί αξίζει να επενδύσει χρόνο η εταιρεία σας στη διαχείριση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης;

Οι συμπεριληπτικές ομάδες είναι πάνω από 35% πιο παραγωγικές και οι διαφορετικές ομάδες παίρνουν καλύτερες αποφάσεις στο 87% των περιπτώσεων, σύμφωνα με την Έκθεση Παγκόσμιας Αγοράς Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης (Δ&Σ) (D&I Global Market Report).

Η σημερινή εργατική δύναμη είναι ποικιλόμορφη, και οι οργανισμοί και οι εταιρείες πρέπει να προσαρμοστούν σε αυτή την πραγματικότητα. Η συμπερίληψη και η αποδοχή της διαφορετικότητας επιτρέπουν στους οργανισμούς να διευρύνουν την πρόσβαση τους σε υποψηφίους τους. Η ύπαρξη καταρτισμένου προσωπικού είναι το θεμέλιο της καινοτομίας για τις επιχειρήσεις, που σε συνδυασμό με τη διαχείριση της διαφορετικότητας, έχει τη δυνατότητα να οδηγήσει σε καινοτόμες ομάδες εργασίας, καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες και τις προσδοκίες των πελατών, πρόσβαση σε νέες αγορές, καλύτερη προσαρμοστικότητα στις αλλαγές και θετική εικόνα της επωνυμίας του οργανισμού.

Οι εταιρείες και οι οργανισμοί επιδιώκουν να έχουν καλή φήμη και ισχυρή επωνυμία για τους/τις πελάτες/ισσες και τους/τις καταναλωτές/τριες τους. Ωστόσο, συχνά υπάρχει ένα σημαντικό χάσμα εφαρμογής μεταξύ του τι λένε οι οργανισμοί και του τι κάνουν στην πραγματικότητα. Σε αυτό το «χάσμα» εφαρμογής, το έργο Think Global, Act Local μπορεί να έχει πραγματική επίδραση και να πετύχει ένα βιώσιμο αντίκτυπο.

Για να κατανοήσουμε το σημείο τομής μεταξύ του τι έχει να προσφέρει αυτό το έργο και των αναγκών των οργανισμών και των εταιρειών σε αυτό το επίπεδο, έχουμε κάνει καταγισμό ιδεών και έχουμε συμβουλευτεί σχετικούς φορείς και ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με την επίσημη προώθηση και εφαρμογή της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης (Δ&Σ) στον χώρο εργασίας.

Ως αποτέλεσμα, έχουμε δημιουργήσει δύο ξεχωριστούς αλλά συμπληρωματικούς πόρους εκπαίδευσης για τις εταιρείες, οι οποίοι ανταποκρίνονται άμεσα στις ανάγκες τους (ή σε αυτά που δεν γνωρίζουν ότι χρειάζονται) με τη μορφή: του προγράμματος εκπαίδευσης (CPD) Επαγγελματιών ΕΕΚ για τη διαχείριση της διαφορετικότητας που απευθύνεται σε διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού και της εργαλειοθήκης αφήγησης ιστοριών Think Global, Act Local. Στο περιοδικό, θα παρουσιάσουμε και θα αναδείξουμε και τους δύο αυτούς πόρους. Αν επιθυμείτε να έχετε δωρεάν πρόσβαση σε αυτούς, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα μας μέσω του συνδέσμου: <https://thinkglobalactlocal.eu/>.

Πριν ξεκινήσετε, ας αναλογιστούμε:

Μπορείτε να θυμηθείτε μια στιγμή όταν αισθανθήκατε ότι σας αντιμετώπισαν ως «διαφορετικό/ή»;

Video 1: Don't put people in boxes



Σαρώστε το QR για να δείτε αυτό το βίντεο.

Video 2: That little voice



Σαρώστε το QR για να δείτε αυτό το βίντεο.

“ ”

Δεν χρειάζεται να σκέφτεστε
διαφορετικά για μένα,
αρκεί να με κατανοείτε.
(Arthur Japin)



Δεν είμαστε ίδιοι/ ες, *αλλά...*

Δεν μπορούμε να αρνηθούμε ότι η ζωή στον πλανήτη είναι ποικιλόμορφη, και το ίδιο ισχύει για το ανθρώπινο είδος. Αν αναγνωρίσουμε ότι, παρά το γεγονός ότι δεν είμαστε «ίδιοι/ες», όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι, δεν υπάρχει τίποτα πλέον που να εμποδίζει την ένταξη, ούτε στους οργανισμούς ούτε στις κοινωνίες.

Ένα εξελικτικό γεγονός είναι ότι οι άνθρωποι γεννιούνται για να συνδέονται και να συνεργάζονται, παρά τις απόψεις αυτών που μας λένε ότι το «διαφορετικό» σημαίνει «λιγότερο». Για να το βάλουμε στο σωστό πλαίσιο, η ηγεσία πρέπει να είναι συμπεριληπτική, πράγμα που σημαίνει τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει τη συμπεριληπτική επικοινωνία, μια υγιή ανθρώπινη σύνδεση και, τελικά, πιο αποτελεσματική συνεργασία. Αυτή είναι μια εντολή για τη σύγχρονη ηγεσία.

Αφηγηματικές προσεγγίσεις ως εργαλείο διαχείρισης

Οι αφηγηματικές προσεγγίσεις στη διοίκηση είναι κάτι περισσότερο από απλή αφήγηση ιστοριών- πρόκειται για τη δημιουργία μιας κοινής γλώσσας και κατανόησης εντός ενός οργανισμού. Στο έργο TGAL, δίνουμε έμφαση στη χρήση της συμμετοχικής αφηγηματικής διερεύνησης ως εργαλείο για τη δέσμευση των εργαζομένων σε βαθύτερο επίπεδο, επιτρέποντάς τους να συνδεθούν με την κουλτούρα και τις αξίες της εταιρείας με ουσιαστικό τρόπο. Η μέθοδος αυτή δεν αφορά απλώς την ανταλλαγή ιστοριών, αλλά τη συν-δημιουργία τους, καλλιεργώντας μια κουλτούρα αμοιβαίου σεβασμού και κατανόησης.

Το εκπαιδευτικό μας πρόγραμμα CPD και η Εργαλειοθήκη Αφήγησης Ιστοριών παρέχουν στις εταιρείες τις δεξιότητες που απαιτούνται για να αξιοποιήσουν τη δύναμη των αφηγηματικών προσεγγίσεων. Δίνοντας τη δυνατότητα στους/στις εργαζομένους/ες να μοιραστούν τις εμπειρίες και τις προοπτικές τους, οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ισχυρότερες, πιο συνεκτικές ομάδες που είναι καλύτερα εξοπλισμένες για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις των σημερινών ποικιλόμορφων χώρων εργασίας.

Η δημιουργία μιας ιστορίας μέσω του μοιράσματος και της ανάλυσης ενός περιβάλλοντος ενεργοποιεί ένα «σύστημα κοινωνικής εμπλοκής» μέσω της φυσικής εγγύτητας, του συγχρονισμού της συμπεριφοράς, της αμοιβαιότητας, της ικανότητας μας να «νοηματοδοτούμε». Κατ'επέκταση, αυτό βοηθά στο να χαρτογραφούμε άλλες προοπτικές, μοτίβα, επιθυμίες και προθέσεις.

Συνοπτικά: προωθεί ενσυναίσθηση και κατανόηση, αμοιβαία εκτίμηση και αναγνώριση, και έτσι την πρόθεση να στηρίζουμε ο ένας τον άλλον.



Αφότου έχετε ακούσει την ιστορία κάποιου άλλου ατόμου, δεν μπορείτε να μείνετε οι ίδιοι/ες με το ποιοι/ες ήσασταν.

Η διαφορετικότητα και η ένταξη δεν πρέπει ποτέ να είναι συμβολικά σημείου ελέγχου...



Η διαφορετικότητα έχει αποδειχθεί ότι είναι αποτελεσματική, αλλά η πολύ γρήγορη εφαρμογή της, χωρίς την απαραίτητη προεργασία, μπορεί επίσης να είναι παγίδα. Παρά αυτή τη σκέψη, μπορεί να υπάρχουν υψηλά επίπεδα αρνητικότητας σχετικά με τη διαφορετικότητα, οπότε οι αλλαγές στη νοοτροπία μας μπορούν να είναι μια πολύτιμη άσκηση.

Στο έργο «Think Global Act Local», εξετάζουμε προσεκτικά τη διαχείριση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στους οργανισμούς. Όταν εξετάζουμε την ενσωμάτωση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στις ΜμΕ, φαίνεται να υπάρχει ακόμα ένα υποβαθμισμένο επίπεδο βελτίωσης σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Ποιες είναι οι ιστορίες που κρύβονται πίσω από αυτό και ποιες είναι οι ιστορίες μέσα στους οργανισμούς που χρειάζονται αλλαγή και ανανέωση;

Καταλαβαίνουν οι άνθρωποι πώς, υπό το πρόσχημα της διαφορετικότητας, αναζητούν βολικά «τυπικές επισημάνσεις» στους υποψηφίους και καθοδηγούνται από στερεότυπα και ασυνείδητες προκαταλήψεις; Τελικά, δεν είναι απαραίτητο να είναι μόνο οι

άνδρες αυτοί που αναλαμβάνουν ευθύνες, σωστά; Και η εθνικότητα ή το χρώμα του δέρματός σας δεν θα πρέπει να λένε τίποτα αρνητικό για τις ικανότητές σας ή τον χαρακτήρα σας. Άρα, σε ποιο βαθμό μπορεί η διοίκηση να είναι προκατειλημμένη και επιπλέον: ενδιαφέρεται η διοίκηση για τις ιστορίες που κυκλοφορούν στον οργανισμό που μπορεί να εμποδίσουν μια κουλτούρα αληθινής ένταξης και διαφορετικότητας;

Ερωτήματα που μπορούν να απαντηθούν αν κάποιος γνωρίζει τα κατάλληλα εργαλεία, για παράδειγμα τη «συμμετοχική αφηγηματική διερεύνηση». Είναι καιρός να σπάσουμε τα στερεότυπα, να δώσουμε χώρο στις διαφορετικές φωνές και να αγκαλιάσουμε τη δύναμη της διαφορετικότητας, της συμμετοχικότητας και της ισότητας.

Για το σκοπό αυτό, έχουμε αναπτύξει εκπαιδευτικούς πόρους, συμπεριλαμβανομένης μιας εργαλειοθήκης αφήγησης ιστοριών για την συμμετοχική αφηγηματική διερεύνηση, τους οποίους μπορείτε να βρείτε στον ιστότοπο του έργου και να διαβάσετε περισσότερα γι' αυτούς στις επόμενες σελίδες.

Ενίσχυση της Διαχείρισης της Διαφορετικότητας

Οι επιχειρήσεις σε όλη την Ευρώπη έχουν ανάγκη από καινοτόμες προσεγγίσεις για τη διαχείριση της διαφορετικότητας, οι οποίες μπορούν να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητά τους και την κουλτούρα στο χώρο εργασίας τους.

Το πρόγραμμά μας για τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη (CPD) αντιμετωπίζει το χάσμα μεταξύ των φιλοδοξιών των επιχειρήσεων να αγκαλιάσουν την διαφορετικότητα και των πρακτικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν σε αυτό το πλαίσιο.

Με την κατάρτιση των επαγγελματιών της ΕΕΚ στις αρχές και τις πρακτικές της διαχείρισης της διαφορετικότητας, το πρόγραμμα διασφαλίζει ότι είναι αυτοί είναι καλά προετοιμασμένοι για να καθοδηγήσουν τις εταιρείες στη δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Αυτό όχι μόνο ενισχύει την απόδοση και την ευημερία των εργαζομένων, αλλά συμβάλλει και στη συνολική επιτυχία και βιωσιμότητα της επιχείρησης.

Τι κάνει την εκπαίδευση TGAL διαφορετική;

Μία από τις μοναδικές πτυχές του προγράμματος CPD είναι η έμφαση στην αφήγηση ιστοριών ως παιδαγωγική προσέγγιση. Η αφήγηση ιστοριών είναι ένα ισχυρό εργαλείο για τη σύνδεση των ατόμων, την προώθηση της κατανόησης και της ενσυναίσθησης. Ενσωματώνοντας την αφήγηση ιστοριών στην εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα, μπορούμε να υποστηρίξουμε τις εταιρείες να εμπλέξουν τους υπαλλήλους τους σε ουσιαστικές συζητήσεις σχετικά με τη διαφορετικότητα, οδηγώντας σε μια πιο συμπεριληπτική κουλτούρα στο χώρο εργασίας.

Το ίδιο το πρόγραμμα CPD προσφέρει μια σειρά από εκπαιδευτικές ενότητες που καλύπτουν διάφορες πτυχές της διαχείρισης της διαφορετικότητας. Αυτές περιλαμβάνουν την κατανόηση της έννοιας της διαφορετικότητας, την αναγνώριση και αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων, την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς και την προώθηση της πολιτισμικής επάρκειας εντός των οργανισμών. Οι ενότητες έχουν σχεδιαστεί ώστε να είναι ευέλικτες και προσαρμόσιμες, επιτρέποντας στους επαγγελματίες να προσαρμόζουν την προσέγγισή τους στις συγκεκριμένες ανάγκες των εταιρειών ή των οργανισμών στους οποίους εργάζονται ή με τους οποίους συνεργάζονται.

Πάνω απ' όλα, το πρόγραμμα επικεντρώνεται στην πρακτική εφαρμογή των αρχών διαχείρισης της διαφορετικότητας και στον τρόπο εφαρμογής των εννοιών αυτών σε πραγματικές συνθήκες.



«Εί, έχουμε γίνει μια ομάδα!»

Όσο ρομαντική και αν ακούγεται αρχικά η «αφήγηση ιστοριών», και ενώ οι κυνικοί θα την αποκαλούσαν «μαλακή», τα «σκληρά» στοιχεία που προκύπτουν από τα αποτελέσματα των εθνικών εκπαιδευτικών συνεδριών και εργαστηρίων « Think Global, Act Local» έχουν αποδείξει κάτι διαφορετικό. Υπάρχει μια ισχυρή σύνδεση που βιώνουν άνθρωποι από διαφορετικά υπόβαθρα, η οποία μπορεί μερικές φορές να αποτελεί έκπληξη. Περνώντας δύο έως τρεις ημέρες μαζί, και μετά από εντατική αλληλεπίδραση, μοιράζοντας, λαμβάνοντας και αναλύοντας ιστορίες, προκύπτει μια σταθερή σύνδεση που αποδεικνύει ότι οι αφηγηματικές προσεγγίσεις λειτουργούν.

Ανατροφοδότηση από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες του έργου μας- ας ακούσουμε!



Σαρώστε το QR για να δείτε μαρτυρίες.

Η πρακτική φέρνει την τελειότητα!

Οι ιστορίες των ανθρώπων δεν έχουν να κάνουν τόσο με το τι πραγματικά συμβαίνει ή συνέβη, αλλά με το τι (και πώς) οι άνθρωποι το βιώνουν. Ή ακόμη και για το τι θέλουν να πιστεύουν οι άνθρωποι ότι συμβαίνει ή έχει συμβεί. Η ενασχόληση με αυτές τις ιστορίες σημαίνει επίσης συνεργασία με τους/τις αφηγητές/τριες, τα κίνητρα, τις φαντασιώσεις και τις επιθυμίες τους.

Από τη διακρατική εκδήλωση κατάρτισης Think Global, Act Local που πραγματοποιήθηκε στο Hilversum της Ολλανδίας τον Οκτώβριο του 2023, εκπαιδευτές και εκπαιδευτριες από όλη την Ευρώπη συναντήθηκαν για να εδραιώσουν τις πρακτικές γνώσεις και δεξιότητές τους. Στόχος ήταν να είναι σε θέση να ηγηθούν εθνικών εργαστηρίων κατάρτισης TGAL στις χώρες εταίρους τόσο με επιχειρήσεις όσο και με επαγγελματίες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Μπορούμε να συμπεράνουμε ότι μια καλά δρομολογημένη και ειλικρινής πρόσκληση για διάλογο και «βαθιά» ακρόαση που επιτεύχθηκε μέσω της εφαρμογής της Συμμετοχικής Αφηγηματικής Διερεύνησης ήταν μια ισχυρή και εμπνευσμένη παρέμβαση για την αντιμετώπιση και επίλυση ζητημάτων Διαφορετικότητας, Ισότητας και Συμπερίληψης στους οργανισμούς και στον εργασιακό χώρο.

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών, στη συνέχεια αυτού του περιοδικού, δείχνουν ότι οι καλές προθέσεις μπορούν επίσης να μετατραπούν σε συγκεκριμένες παρεμβάσεις που μπορούν με τη σειρά τους να οδηγήσουν τους οργανισμούς στο επόμενο επίπεδο όσον αφορά τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και την Συμπερίληψη.

Ορισμένες πρακτικές προέκυψαν άμεσα από τη δική μας εκπαιδευτική πρακτική με βάση τις δραστηριότητες διδασκαλίας και αφήγησης. Άλλες προέκυψαν από τις πρόσφατες θετικές εξελίξεις των επαγγελματικών μας ενδιαφερομένων μερών και των συνεργατών μας.



Αυτό στο οποίο δίνουμε νόημα, είναι αυτό στο οποίο δίνουμε δύναμη.

“ ”

Η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη δεν έχουν να κάνουν με την πρόσκληση στο πάρτι, αλλά με την πρόσκληση στο χορό.
(Amber Lingmont)

Η Σημερινή Μάχη της «Αυθεντίας»

There's the 'authority' of the expert, based on impersonal generalisations and objective knowledge (e.g. theories) vs. the 'authority of the experience' of the individual who has experienced 'it' at first hand and is able to work with different meanings of.



Ο/Η Συνταξιδιώτης/τρια – Αναδιαμορφώνοντας τις Περιοριστικές Ιστορίες

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε το άτομο πριν προχωρήσουμε στο άτομο ως συμβαλλόμενο μέλος στον οργανισμό ή την κοινότητα. Οι προσωπικές ιστορίες δημιουργούνται από το άτομο, αλλά και από την οικογένεια, τους/τις φίλους/ες και τους/τις συναδέλφους/ισσες. Όμως οι προσωπικές μας ιστορίες μπορούν επίσης να ασκήσουν εξουσία πάνω στον εαυτό μας, να μας κατηγοριοποιήσουν και να μας κάνουν τυφλούς απέναντι σε άλλες δυνατότητες. Δεν είμαστε πάντα σε θέση να αντιληφθούμε τι είναι σημαντικό, ποιες είναι οι ευκαιρίες, οι εναλλακτικές λύσεις. Μια κυρίαρχη ιστορία, όπως «αποτυγχάνω στη δουλειά μου ή στις σπουδές μου γιατί κανείς δεν με καθοδηγεί ποτέ..», μπορεί να γίνει πρόβλημα.

Όταν οι άνθρωποι συνειδητοποιούν ότι είναι παγιδευμένοι σε μια τέτοια κυρίαρχη ιστορία, χρειάζονται βοήθεια. Υπάρχει αυτή η μεταφορική ιστορία από το Κέντρο Αφηγηματικής Καθοδήγησης και Θεραπείας (Centre of Narrative Coaching & Therapy) που το εξηγεί ωραία..

Φανταστείτε ότι είστε ένας/μια πεζοπόρος σε ένα μακρύ ταξίδι, συλλέγοντας ιστορίες καθώς εμφανίζονται και κρύβοντάς τις σαν πολύτιμους λίθους στο σακίδιό σας. Κάποιες φορές βγάζετε τις ιστορίες και τις μοιράζετε με άλλους/ες ταξιδιώτες. Μερικές φορές τις κρατάτε προσεκτικά για τον εαυτό σας.

Οι ιστορίες στο σακίδιό σας δεν μοιάζουν με εκείνες που βρίσκονται στο σακίδιο οποιουδήποτε/οποιασδήποτε άλλου/ης ταξιδιώτη. Έχουν διαμορφωθεί από το ταξίδι και από τις υποθέσεις σας για το πώς τις κρίνουν οι άλλοι άνθρωποι. Τώρα φανταστείτε ότι σας έχει προσκαλέσει ένας/μια ευγενικός/η και υποστηρικτικός/η συνταξιδιώτης/τρια να καθίσετε σε ένα άνετο σημείο κατά μήκος αυτού του ταξιδιού. Ο/Η νέος/νέα σας σύντροφος σας καλεί να ανοίξετε το σακίδιό σας.

Στην αρχή είστε λίγο απρόθυμοι/ες, αλλά οι ιστορίες έχουν αρχίσει να βαραίνουν και θα θέλατε πραγματικά να απαλλαγείτε για λίγο από το βάρος τους. Το σακίδιό σας δεν εφαρμόζει πολύ καλά στην πλάτη σας κατά τη διάρκεια των τελευταίων χιλιομέτρων και αναρωτιέστε αν θα ήταν καλή ιδέα να αφιερώσετε λίγο χρόνο για να αναδιατάξετε τα πράγματα που προκαλούν δυσφορία.

Ο/Η συνταξιδιώτης/τρια σας είναι πολύ καλός/η στο να σας κάνει να αισθάνεστε άνετα και ασφαλείς και τον/την εμπιστεύεστε. Τέλος, βγάζετε μια ιστορία και την

κρατάτε στο χέρι σας. Παραδόξως, ο/η σύντροφός σας δεν κρατάει καμιά κρίση στα μάτια του καθώς κοιτάζει την ιστορία.

Απλώς σας κάνει ευγενικές ερωτήσεις για την ιστορία, βοηθώντας σας να την προσδιορίσετε και να τη δείτε με νέα μάτια. Σε λίγο καιρό, βγάζετε κι άλλες ιστορίες από το σακούλι και τις παρατάσετε. Ο/Η σύντροφός σας κάνει ακριβώς τις σωστές ερωτήσεις για να καταλάβετε ποιες ιστορίες είναι σημαντικές. Σας βοηθάει να δείτε τα μοτίβα που προκύπτουν. Μερικές φορές, όταν μετατοπίζετε την ιστορία και την ευθυγραμμίζετε με μια άλλη ιστορία, αυτή παίρνει μια εντελώς νέα μορφή. Τα νέα σχήματα προσφέρουν νέες δυνατότητες για το πώς θα συνεχίσετε το ταξίδι σας. Σας βοηθούν ακόμη και να ορίσετε τον εαυτό σας με έναν νέο τρόπο που τον αισθάνεστε βαθιά σωστό. Δεν αισθάνεστε πλέον το βαρύ φορτίο. Κοιτάζετε το μονοπάτι μπροστά σας, και παρόλο που τα δύσβατα σημεία δεν έχουν εξαφανιστεί, μπορείτε να δείτε ένα καθαρότερο μονοπάτι μέσα από αυτό. Ο συνταξιδιώτης/τρια σας είναι ένα άτομο που έχει εκπαιδευτεί στην αφηγηματική διερεύνηση, και που είναι σε θέση να σας βοηθήσει να εξετάσετε τις ιστορίες σας, να τις αναδιαμορφώσετε, αν χρειαστεί, όπως και να χρησιμοποιήσετε εκείνες που σας βοηθούν να κάνετε το επόμενο βήμα στο ταξίδι σας με μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη.

Η Δύναμη της Αφήγησης Ιστοριών: Μια Εργαλειοθήκη που Προωθεί την Αλλαγή

Η Εργαλειοθήκη Αφήγησης Ιστοριών του έργου Think Global, Act Local είναι ένας πρακτικός πόρος που βοηθά τις εταιρείες να περιηγηθούν στις πολυπλοκότητες της διαχείρισης της διαφορετικότητας και της συμπεριλήψης μέσω μιας αφηγηματικής προσέγγισης.

Η Εργαλειοθήκη Αφήγησης Ιστοριών είναι κάτι περισσότερο από ένα σύνολο κατευθυντήριων γραμμών, είναι μια μετασχηματιστική προσέγγιση που χρησιμοποιεί τη δύναμη της αφήγησης και της αφήγησης για να γεφυρώσει τα χάσματα, να προωθήσει την κατανόηση και να δημιουργήσει μια πιο περιεκτική εργασιακή κουλτούρα. Από το περιοδικό μέχρι στιγμή, γνωρίζουμε ότι η αφήγηση ιστοριών είναι μια καθολική ανθρώπινη εμπειρία. Οι ιστορίες χρησιμοποιούνται εδώ και αιώνες για την ανταλλαγή γνώσεων, τη διατήρηση της ιστορίας και τη σύνδεση των κοινοτήτων.

Στο πλαίσιο πρακτικών διαφορετικότητας και συμπεριλήψης και του έργου μας TGAL, η αφήγηση ιστοριών έχει αποδειχθεί ότι είναι ιδιαίτερα ισχυρή επειδή επιτρέπει στα άτομα να μοιραστούν τις μοναδικές τους εμπειρίες, προοπτικές και ταυτότητες με τρόπο που είναι τόσο προσωπικός όσο και σχετικός. Μέσω της αφήγησης, αφηρημένες έννοιες όπως η διαφορετικότητα και η συμπεριλήψη γίνονται απτές και οι εργαζόμενοι/ες μπορούν να συνδεθούν με αυτές τις ιδέες σε ένα βαθύτερο, πιο συναισθηματικό επίπεδο. Η εργαλειοθήκη μας για την αφήγηση ιστοριών αξιοποιεί αυτή την εγγενή δύναμη των ιστοριών για την αντιμετώπιση της Δ&Σ-ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους σε όλα τα επίπεδα να μοιραστούν τις ιστορίες τους.

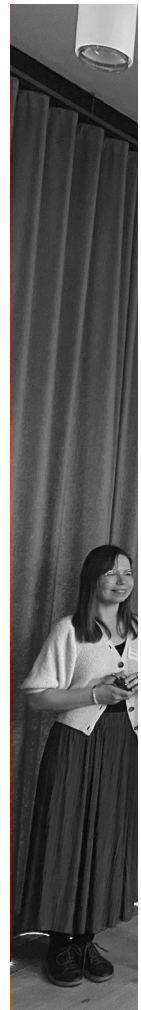
Η εργαλειοθήκη βοηθά στην αποκάλυψη των συχνά αθέατων δυναμικών της εργασιακής κουλτούρας, συμπεριλαμβανομένων των ασυνείδητων προκαταλήψεων, των μικροεπιθέσεων και των συστημικών ανισοτήτων. Η διαδικασία αυτή όχι μόνο ευαισθητοποιεί αλλά και προάγει την ενσυναίσθηση, καθώς οι συνάδελφοι

αρχίζουν να βλέπουν το χώρο εργασίας μέσα από τα μάτια των άλλων.

Η εργαλειοθήκη TGAL Storytelling Toolkit παρέχει μια σειρά δομημένων εργαστηρίων που καθοδηγούν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες στη διαδικασία της αφήγησης. Τα εργαστήρια αυτά είναι προσαρμοσμένα ώστε να αντιμετωπίζουν τους εννέα πυλώνες της διαφορετικότητας, συμπεριλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, του φύλου, της ηλικίας, της εθνικότητας και της νευροδιαφορετικότητας. Κάθε εργαστήριο περιλαμβάνει μελέτες περιπτώσεων, κατευθυντήριες ερωτήσεις και πρακτικές δραστηριότητες που βοηθούν τους συμμετέχοντες να διερευνήσουν και να προβληματιστούν σχετικά με τις δικές τους εμπειρίες.

Η εργαλειοθήκη προσφέρει μια ποικιλία εργαλείων και τεχνικών για την ενσωμάτωση της αφήγησης ιστοριών στις καθημερινές πρακτικές στο χώρο εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει μεθόδους για τη συλλογή ιστοριών, τη διευκόλυνση κύκλων ιστοριών και τη χρήση αφηγηματικών προσεγγίσεων για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προκλήσεων Δ&Σ. Τα εργαλεία αυτά έχουν σχεδιαστεί ώστε να είναι προσαρμόσιμα, επιτρέποντας στις εταιρείες και τους οργανισμούς να προσαρμόζουν την προσέγγισή τους με βάση τις συγκεκριμένες ανάγκες και τους στόχους τους.

Αναγνωρίζοντας ότι η αποτελεσματική αφήγηση ιστοριών απαιτεί εξειδικευμένη διευκόλυνση, η εργαλειοθήκη περιλαμβάνει λεπτομερείς οδηγίες για τους συντονιστές/στριες. Αυτή περιλαμβάνει συμβουλές για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντος, την ενθάρρυνση της συμμετοχής και τη διαχείριση ευαίσθητων θεμάτων. Παρέχει επίσης συμβουλές για το πώς να χρησιμοποιήσετε την αφήγηση ιστοριών για να προωθήσετε ουσιαστικές αλλαγές.



Μία από τις πιο ισχυρές πτυχές της εργαλειοθήκης αφήγησης ιστοριών είναι η έμφαση που δίνει στον προβληματισμό και τη δράση. Κάθε εργαστήριο και δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί για να ωθήσει τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να προβληματιστούν σχετικά με τις δικές τους εμπειρίες και τις εμπειρίες των άλλων, οδηγώντας σε μια βαθύτερη κατανόηση των θεμάτων Δ&Σ. Η εργαλειοθήκη ενθαρρύνει επίσης τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναλάβουν δράση, είτε αμφισβητώντας τα στερεότυπα, είτε υποστηρίζοντας αλλαγές στην πολιτική, είτε απλά μοιράζοντας τις νεοαποκτηθείσες γνώσεις τους με άλλους.

Τέλος, η TGAL Εργαλειοθήκη Αφήγησης Ιστοριών δεν αφορά μόνο την ευαισθητοποίηση, αλλά και τη δημιουργία μόνιμης αλλαγής. Ενσωματώνοντας την αφήγηση ιστοριών στον ιστό των εταιρειών, μπορούν να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα αποδοχής, σεβασμού και συνεργασίας.

Οι εργαζόμενοι/ες που αισθάνονται ότι ακούγονται και ότι τους εκτιμούν είναι πιο πιθανό να δεσμευτούν και να κινητοποιηθούν. Οι ιστορίες βοηθούν στην άρση των σιλό (όπου το κάθε άτομο δουλεύει και υπάρχει μόνο του) και στην προώθηση της διαλειτουργικής συνεργασίας. Καθώς τα άτομα που εργάζονται σε διαφορετικά τμήματα και υπόβαθρα μοιράζονται τις ιστορίες τους, αρχίζουν να βλέπουν το ένα το άλλο ως σύμμαχο και όχι ως ανταγωνιστή/στρια, οδηγώντας σε ισχυρότερες, πιο συνεκτικές ομάδες.

Το μοίρασμα ιστοριών δείχνει
τι δουλεύει και τι όχι.

Πυλώνες της Διαφορετικότητας - Ας Εξετάσουμε

Καθώς η εργαλειοθήκη TGAL Storytelling Toolkit είναι χτισμένη γύρω από εννέα πυλώνες διαφορετικότητας, ήρθε η ώρα να τους παρουσιάσουμε.

Είναι η ισότητα και η ισότητα το ίδιο; Ισότητα σημαίνει να αντιμετωπίζουμε όλους το ίδιο, αλλά μπορεί να λειτουργήσει μόνο αν όλοι ξεκινούν από το ίδιο μέρος και χρειάζονται την ίδια βοήθεια. Η ισότητα δίνει σε όλους αυτό που χρειάζονται για να είναι επιτυχημένοι. Και οι δύο είναι στρατηγικές χωρίς αποκλεισμούς που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε σε μια προσπάθεια να δημιουργήσουμε δικαιοσύνη.

ΗΛΙΚΙΑ:

Εκτός από τη χρονολογική ηλικία (χρόνος από τη γέννηση), έχουν αναπτυχθεί και άλλες εννοιολογήσεις της ηλικίας. Οι ερευνητές/τριες υποστηρίζουν ότι τα άτομα με την ίδια χρονολογική ηλικία μπορεί να διαφέρουν, για παράδειγμα, όσον αφορά την υποκειμενική τους ηλικία, τη λειτουργική τους υγεία ή την οργανωτική τους ηλικία (δηλαδή το στάδιο της σταδιοδρομίας). 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.

ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ:

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 της επωνυμίας 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.

ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ:

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.





ΦΥΛΟ:

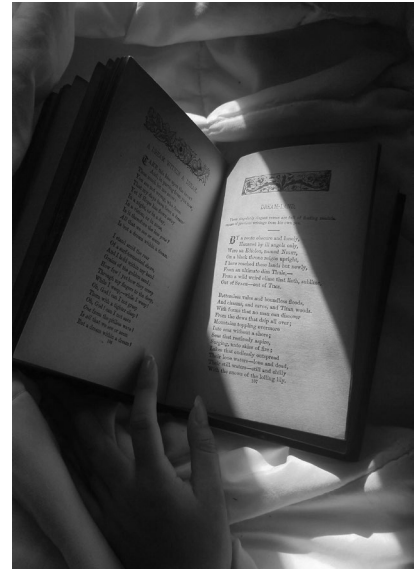
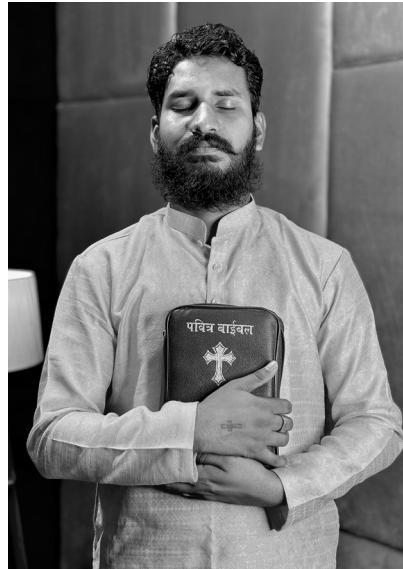
Το φύλο αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των γυναικών, των ανδρών, των κοριτσιών και των αγοριών που είναι κοινωνικά κατασκευασμένα. Αυτό περιλαμβάνει τους κανόνες, τις συμπεριφορές και τους ρόλους που συνδέονται με το να είσαι γυναίκα, άνδρας, κορίτσι ή αγόρι, καθώς και τις μεταξύ τους σχέσεις. Ως κοινωνική κατασκευή, το φύλο διαφέρει από κοινωνία σε κοινωνία και μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου. Το φύλο αλληλεπιδρά με το γένος, αλλά διαφέρει από αυτό, το οποίο αναφέρεται στα διαφορετικά βιολογικά και φυσιολογικά χαρακτηριστικά των γυναικών, των ανδρών και των διαφυλικών ατόμων. Το φύλο και το γένος σχετίζονται αλλά διαφέρουν από την ταυτότητα φύλου. 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.

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: Δυσλεξία, Δυσαριθμσία, Αναπτυξιακή Διαταραχή Συντονισμού (DCD/Δυσπραξία), Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής και Υπερκινητικότητας (ADHD) και Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ), καθώς και άλλες, υποδηλώνουν ότι τα άτομα σκέφτονται διαφορετικά και έχουν γνωστικά προφίλ που περιλαμβάνουν τόσο πλεονεκτήματα όσο και προκλήσεις για τα άτομα. Αυτά μπορεί να αποφέρουν πλεονεκτήματα στα άτομα αλλά σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί επίσης να αποτελέσουν ακόμη κι αναπηρία για το άτομο.

ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Σωματική αναπηρία είναι κάθε κατάσταση του σώματος (δηλαδή, βλάβη) που καθιστά δυσκολότερο για 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, κακώσεις 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.



ΦΥΛΗ (ΚΑΙ ΡΑΤΣΙΣΜΟΣ):

Ρατσισμός είναι η αδυναμία ή η άρνηση αναγνώρισης των δικαιωμάτων, των αναγκών, της αξιοπρέπειας ή της αξίας των ανθρώπων διαφορετικών φυλών ή γεωγραφικής προέλευσης. Ευρύτερα, η υποτίμηση διαφόρων χαρακτηριστικών του χαρακτήρα ή της νοημοσύνης ως «τυπικών» των λαών. Η άδικη μεταχείριση ανθρώπων που ανήκουν σε διαφορετική φυλή-βίαση συμπεριφορά απέναντί τους, όπως και 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.

ΘΡΗΣΚΕΙΑ:

Η θρησκεία αποδίδεται σε παραδοσιακές αξίες και πρακτικές που σχετίζονται με μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων ή πίστη και είναι η 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.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ (ΑΦΗΓΗΣΗ ΙΣΤΟΡΙΩΝ):

Η κοινωνική αφήγηση έχει διττή σημασία: μπορεί να χρησιμοποιηθεί για 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 έχει ως στόχο να εμπλέξει το κοινό, να δημιουργήσει σχέσεις και να προωθήσει επωνυμίες.

Συναισθήματα στο Χώρο Εργασίας



Τα συναισθήματα προκαλούνται από κάποιον/α, ή κάτι, ή από μια κατάσταση. Γενικά, τα συναισθήματα και τα αισθήματα παίζουν πρωταρχικό ρόλο στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφερόμαστε, αλληλοεπιδρούμε και σχετιζόμαστε με τους άλλους. Είναι σημαντικά όσον αφορά τη συμπεριφορά προσκόλλησης, τη συνοχή, τη συμπερίληψη και την ενσυναίσθηση, αλλά και τη διχόνοια, τον αποκλεισμό και την επανεμφάνιση συγκρούσεων - άλλοτε μικρών και άλλοτε μεγάλων.

Τα συναισθήματα και τα αισθήματα έχουν επίσης μια ιστορία. Συνδέονται με τη συμπεριφορά επιβίωσης, τις εμπειρίες και τις αναμνήσεις. Συνδέονται με το παρελθόν, αλλά και με το άμεσο παρόν, καθώς και με τη σκέψη και τον προγραμματισμό για το μέλλον. Όλα όσα αποδίδουμε νόημα, όπως οι ιστορίες που λέμε, έχουν συναισθηματική φόρτιση.

Ως επαγγελματίες που εργάζονται σε οργανισμούς, η δουλειά που κάνουμε μερικές φορές περιλαμβάνει και συναισθηματική εργασία: πρέπει να εκφράζουμε (ή να δείχνουμε) ενθουσιασμό, ορμή και ενσυναίσθηση (π.χ. ως ηγέτες/ιδες, διευθυντές/ντρίες, προπονητές/τριες ή εκπαιδευτές/τριες), φροντίδα και στοργή (π.χ. ως νοσηλευτές/τριες), ή θάρρος και πεποίθηση (π.χ. ως αστυνομικοί).

Όταν πρόκειται να μοιραστούμε και να συλλέξουμε ιστορίες, αντιμετωπίζουμε πολλά συναισθήματα και συγκινήσεις όπως μίσος, ενοχή, ανασφάλεια, φόβος, ανησυχία, ενοχοποίηση, εκλογίκευση, το αίσθημα του «άχρηστου», αλλά και υπερηφάνεια, ικανοποίηση, ευγνωμοσύνη και ελπίδα. Η συναισθηματική εργασία περιλαμβάνει την αξιολόγηση των συναισθημάτων των άλλων καθώς και του δικού μας συναισθήματος, ως απάντηση σε αυτό των άλλων, καθώς επίσης και το πότε ένα συναίσθημα είναι «σοβαρό» ή όχι.

Το συναίσθημα, επομένως, δεν είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας σε έναν οργανισμό, αλλά ένας ζωτικός παράγοντας, εξίσου σημαντικός με την πληροφορία, τη γνώση ή τον εξοπλισμό, κ.λπ. Αναγνωρίστε το και θα μπορέσετε να το αναγνωρίσετε και να το διαχειριστείτε.

Ωστόσο, **ποτέ** μην το χειραγωγήσετε!¹

Αναστοχασμός: Ποια λέξη περιγράφει το πρωταρχικό σας συναίσθημα αυτή τη στιγμή;



¹ Gabriel Y. (1999), Organizations in Depth, Sage)

«Δεν μπορώ καν να φανταστώ
πόσο δύσκολο πρέπει να είναι για
σένα. Υπάρχει κάτι που μπορώ
να κάνω για να σε στηρίξω;»



Μπορούμε πάντα να εμπιστευόμαστε την ενσυναίσθηση;

«Η ενσυναίσθητική μας σύνδεση με τους άλλους είναι κάτι σαν μια αόρατη χειραψία μεταξύ των σωμάτων, την οποία αντιλαμβανόμαστε ως «δόνηση» που μπορεί να είναι θετική και εμπνευσμένη ή δηλητηριώδης και εξαντλητική», γράφει ο πρωτευοντολόγος Frans De Waal.²

Το τέλος αυτού του αποσπάσματος μοιάζει ελαφρώς προκλητικό. Η ενσυναίσθηση περιγράφεται ως επί το πλείστον ως το να μπορεί κανείς να «περπάτημα στα παπούτσια του άλλου», η μη κριτική στάση, η κατανόηση των συναισθημάτων άλλων ατόμων και ο καθορισμός του τρόπου με τον οποίο μπορεί να βοηθήσει ο ένας τον άλλον. Δεν περιμένουμε μια «σκοτεινή πλευρά» της ενσυναίσθησης, αλλά μπορούμε να την υποθέσουμε. Όπου υπάρχει φως, υπάρχει και σκοτάδι.

Η ενσυναίσθηση, όπως δηλώνει ο De Waal, είναι μια ουδέτερη ικανότητα. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για καλό ή για κακό, ανάλογα με τις προθέσεις του ατόμου. Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι η συμπάθεια είναι κυρίως θετική, αλλά αυτό δεν ισχύει απαραίτητα για την ενσυναίσθηση. Υπάρχουν άτομα (π.χ. ψυχοπαθείς), που χρησιμοποιούν την ικανότητά τους να κατανοούν για να βασανίζουν τους άλλους. «Η φροντίδα και η σκληρότητα έχουν περισσότερα κοινά σημεία απ' ό,τι νομίζουμε. Είναι οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος».

Η **ενσυναίσθηση** αναζητά πληροφορίες για τους άλλους και βοηθά στην κατανόηση της κατάστασής τους, ενώ η **συμπάθεια** αφορά το πραγματικό ενδιαφέρον για τους άλλους και την επιθυμία να βελτιωθεί η κατάστασή τους.

² De Waal, F. (2019) - Mama's Last Hug. Animal Emotions And What They Tell Us About Ourselves, W.W. Norton & Company.

Η Τέχνη της (ενσυναισθητικής) Ακρόασης

Η ακρόαση δεν είναι το δυνατό μας σημείο, και στις συνομιλίες για συγκρούσεις, οι άνθρωποι είναι συχνά τόσο πολύ απορροφημένοι από τα συναισθήματα και τα βιώματα τους, που η γνήσια ακρόαση υπολείπεται. Η ακρόαση απαιτεί συγκέντρωση και προσοχή, είναι σκόπιμη. Η ενεργητική, ενσυναισθητική ακρόαση και η μη κριτική των συναισθημάτων και των σκέψεων του ατόμου που αφηγείται, αφήνει τα άτομα που αφηγούνται να αισθάνονται ότι εκτιμώνται. Ενσυναισθητική ακρόαση σημαίνει να αποδυναμώνεις τον εαυτό σου, να ασκείς ταπεινότητα και έτσι να ενδυναμώνεις το άλλο άτομο.

Οι περισσότεροι από εμάς γεννιόμαστε με την ικανότητα της ακοής, αλλά αναπτύσσουμε την ικανότητα της ακρόασης μαθαίνοντας μέσα από τα κοινωνικά πλαίσια. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητές μας στην ακρόαση αναπτύσσονται κατά τα πρώτα χρόνια της ζωής μας, συχνά σε οικογενειακό περιβάλλον. Η ακρόαση μπορεί να έχει αξία επιβίωσης: ακούγοντας τις εμπειρίες των άλλων μαθαίνουμε κι εμείς. Θα μπορούσε κανείς να εισηγηθεί ότι «Αξίζει να ακούς».

Η ακρόαση είναι επίσης μια συν-δημιουργημένη πραγματικότητα: «Η αποτελεσματική και ενσυναισθητική (ιστορία) ακρόαση θα αποκαλύπτει πάντα τη δύναμη της ένταξης ή της ταύτισης με τον/την ομιλητή/τρια και θα κάνει το άτομο να αισθάνεται ότι δεν είναι μόνο, ότι δεν είναι απομονωμένος σε μια κατάσταση ανάγκης όπως και επίσης από αυτό το μοίρασμα προκύπτει μια ομάδα, ένα δίκτυο υποστήριξης κ.λπ.»³

Δεν μπορείς να ηγηθείς αν δεν μπορείς να ακούσεις!

Η ενσυναισθητική ακρόαση μπορεί να εκπαιδευτεί αν έχουμε επίγνωση των ασυνείδητων τρόπων με τους οποίους ακούμε. Υπάρχουν τουλάχιστον πέντε κανάλια ακρόασης που πρέπει να γνωρίζουμε⁴:

Κανάλι 0 – Αποσύνδεση (δεν είστε παρόντες/ουσες)

Αυτό μπορεί να κάνει το άλλο άτομο να αισθάνεται αποδυναμωμένο. Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Ακούω πραγματικά;

Κανάλι 1 - Εαυτός (επικριτικός, ακούει τον εαυτό του).

Αυτό μπορεί να απογοητεύσει το άτομο που αφηγείται. Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Περιμένω απλώς να σταματήσουν να μιλάνε για να μπορέσω να πω το δικό μου σημαντικό κομμάτι;»:

³ Costello P. (2017) – <http://storywise.com/index.php/2017/12/18/notes-on-listening/>

⁴ More about this: Senova M. (2017), This Human, BIS Publishers, Amsterdam.

Αναστοχασμός: Πώς αισθάνεστε όταν κάποιος ακούει πραγματικά την ιστορία σας;

Ενσυναισθητική ακρόαση - ένα σημαντικό στοιχείο της επικοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

Αναστοχασμός: Έχω την πειθαρχία να ακούω και να καταλαβαίνω τι λένε και τι αισθάνονται τα μέλη της ομάδας μου;

Κανάλι 2 - Συμφωνία (οικεία, ακούγοντας για ομοιότητα).

Αυτό μπορεί να κάνει το άτομο που αφηγείται να αισθάνεται ελλιπές. Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Ακούω για το τι είναι παρόμοιο με αυτό που ήδη γνωρίζω ή εστιάζω στο αν συμφωνούν ή όχι με αυτό που μόλις είπα;

Κανάλι 3 - Κριτικός (πραγματολογικός, ακούγοντας για αποδείξεις).

Αυτό μπορεί να είναι κουραστικό για το άτομο που αφηγείται, αλλά μπορεί να το βοηθήσει να σκεφτεί την ιστορία του. Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Ακούω για αποδείξεις ότι αυτό που λένε είναι σωστό;».

Κανάλι 4 - Ενσυναισθητικό (το άτομο είναι συνδεδεμένο, ακούγοντας από την οπτική γωνία του ατόμου που αφηγείται).

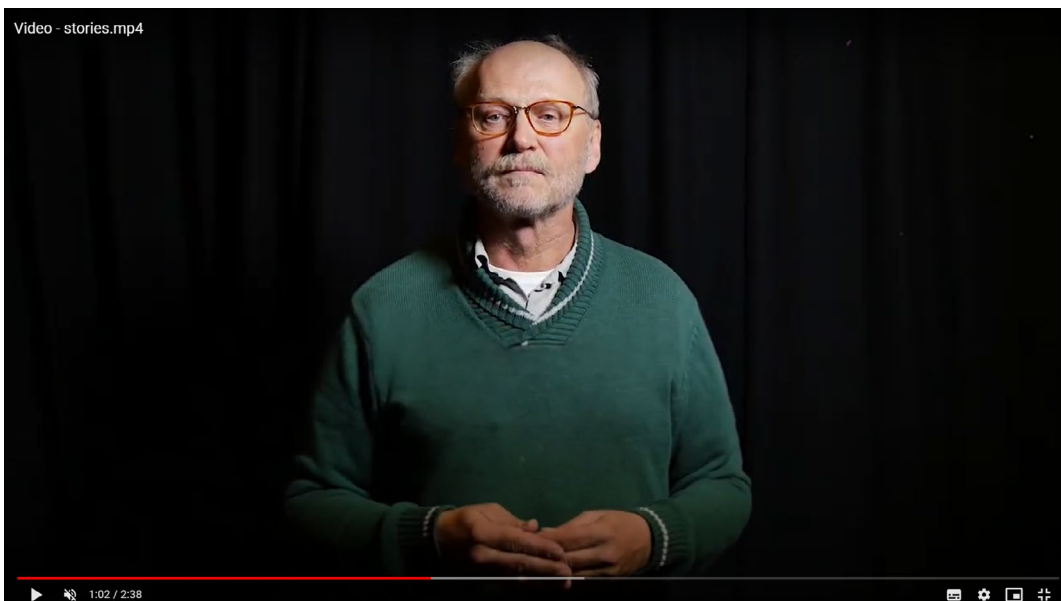
Ο/Η αφηγητής/τρια αισθάνεται ότι τον/την καταλαβαίνουν και ότι συνδέεται. Έχετε δημιουργήσει έναν ασφαλή χώρο και εμπιστοσύνη (ίσως και οικειότητα). Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Ακούω από μια θέση που έχει ως μόνο κίνητρο το να συνδεθώ με την προοπτική του άλλου ατόμου;»

Κανάλι 5 - Παραγωγικό (διορατικότητα, ακούγοντας με προοπτική).

Ο/Η αφηγητής/τρια αισθάνεται ότι λαμβάνει υποστήριξη από την επικοινωνία, ίσως και ενθουσιασμένος/η. Ρωτήστε τον εαυτό σας: «Χρησιμοποιώ την ενσυναίσθηση και τη διορατικότητά μου στο πλαίσιο στο οποίο βρίσκομαι και τα κίνητρά τους για να βοηθήσω στην επίτευξη του καλύτερου αποτελέσματος;»

Έτσι, την επόμενη φορά που θα ακούσετε μια ιστορία που θα σας πει κάποιο άλλο άτομο, ποια κανάλια θα προσέξετε;..

Video 3: Stories



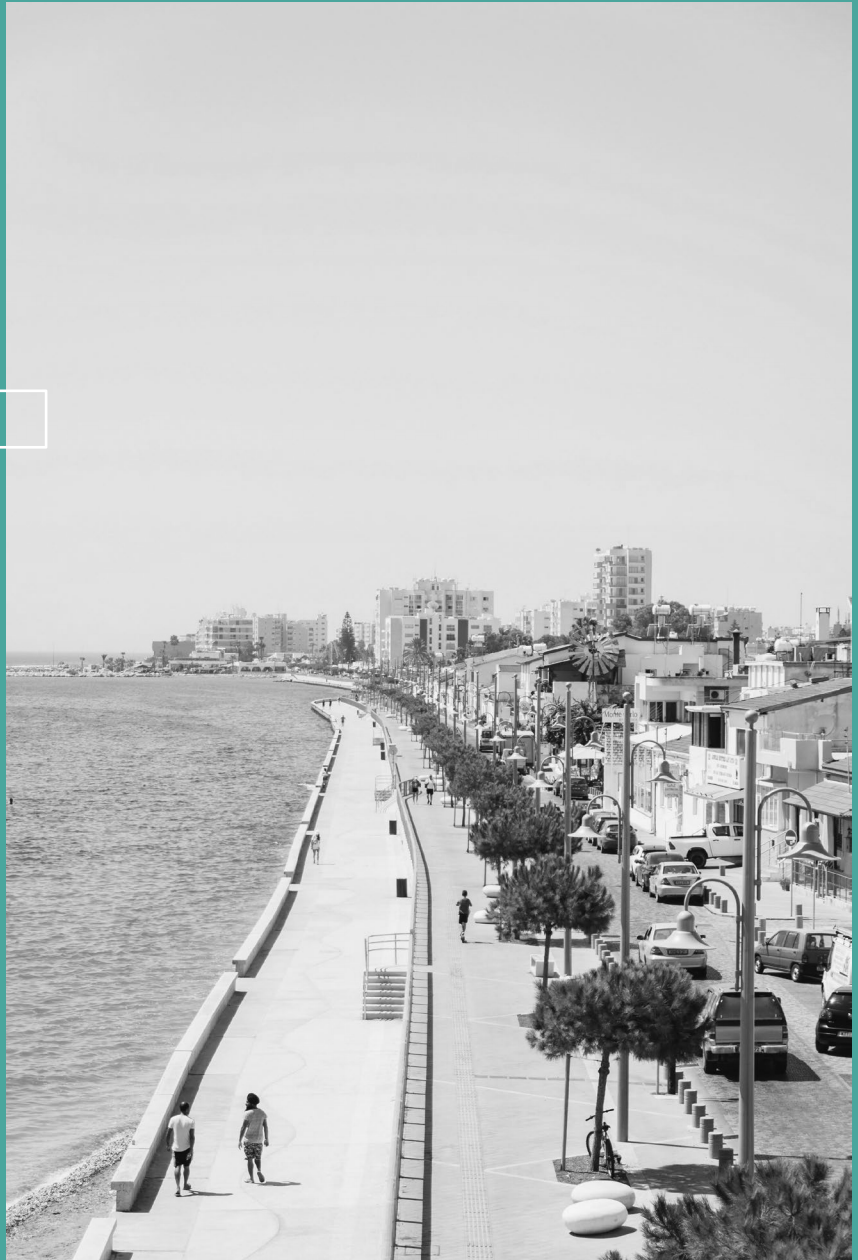
Σαρώστε το QR για να δείτε αυτό το βίντεο.

Βέλτιστες Πρακτικές από την Ευρώπη



Η Ανάπτυξη Συμμάχων στην Ισότητα – Βέλτιστες Πρακτικές από την Κύπρο

ΚΥΠΡΟ



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Η Grant Thornton Cyprus είναι μία από τις κορυφαίες ανεξάρτητες εταιρείες παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών ελεγκτικών, φορολογικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών στην Κύπρο.

Στην επιθυμία του οργανισμού να ευθυγραμμίσει καλύτερα την επιχείρησή με τις ανάγκες των πελατών και των κοινοτήτων, η διαφορετικότητα και η ένταξη αναδείχθηκαν σε κεντρικό θέμα στις συζητήσεις των διοικητικών συμβουλίων. Προέκυψε η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον όπου η διαφορετικότητα θα γιορτάζεται, η ένταξη θα προασπίζεται και κάθε εργαζόμενος/η, ανεξάρτητα από τα μοναδικά προσωπικά χαρακτηριστικά και το (πολιτισμικό ή κοινωνικό) υπόβαθρό τους, θα μπορεί να αναπτυχθεί.

Για να μπορέσει να δημιουργηθεί και να προωθηθεί αυτό το ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον, έχει συσταθεί μια επιτροπή Διαφορετικότητας, Ένταξης και Ευημερίας, η οποία αποτελείται από έξι συναδέλφους και προσπαθεί να αντικατοπτρίσει την ποικιλομορφία της εταιρείας σε διάφορους τομείς υπηρεσιών, επίπεδα και γραφεία.

«Με ενδιέφερε πολύ αυτό που είπατε για.. Μπορείτε να μου πείτε περισσότερα γι' αυτό;»

Τα μέλη ενεργούν ως υπέρμαχοι όλων των συναδέλφων, προωθώντας με τις ενέργειές τους μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και με γνώμονα την ισότητα. Συνεργάζονται για την αξιολόγηση ιδεών και προτάσεων, φέρνοντας καινοτόμες προοπτικές στις συζητήσεις και αντιμετωπίζοντας τυχόν εμπόδια για την επίτευξη της αποστολής του οργανισμού σε θέματα Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης (Δ&Σ). Οι πρωτοβουλίες τους επικεντρώνονται στις ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και στη διασφάλιση μιας συνεπούς (και ισότιμης) εμπειρίας των εργαζομένων για όλους.

Αναστοχασμός: Η δουλειά σας αφηγείται μια ιστορία;

Συγκεκριμένα, η επιτροπή προτείνει σχετικά εκπαιδευτικά προγράμματα, συντονίζει δράσεις και εκδηλώσεις Δ&Σ και αντιμετωπίζει προληπτικά τυχόν καταγγελίες για διακρίσεις ή άδικη μεταχείριση που μπορεί να προκύψουν.

Επιπλέον, η **Συμβουλευτική τους Επιτροπή Πολιτισμού (Culture Advisory Board CAB)**, η οποία αποτελείται από οκτώ πρεσβευτές που συνεργάζονται στενά με τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της εταιρείας, ενισχύει περαιτέρω τη δέσμευσή τους για την καλλιέργεια μιας θετικής εργασιακής κουλτούρας. Το CAB ηγείται πρωτοβουλιών αλλαγής, κοινοποιεί ανατροφοδότηση και διερευνά ιδέες εκ μέρους όλων των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι εντοπίζονται και ξεπερνιούνται τα εμπόδια στη θετική αλλαγή.

Για να δεσμευτεί ακόμη περισσότερο, η Grant Thornton έγινε επίσης μέλος της Χάρτας Διαφορετικότητας Κύπρος Νοέμβριος 2021 και έλαβε πιστοποιητικό από το πρόγραμμα *Ανάπτυξη Συμμάχων στην Ισότητα (Supporting Equality Allies At Work)*.

Όλοι/ες είναι Ευπρόσδεκτοι/ες στα Tesco - Βέλτιστη Πρακτική από την Τσεχική Δημοκρατία

TOBI
X3T



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Στην Tesco, στην Τσεχική Δημοκρατία, οι άνθρωποι κατέχουν κεντρικό ρόλο στην αποστολή της εταιρείας, επηρεάζοντας τον τρόπο με τον οποίο εξυπηρετούν τους πελάτες, υποστηρίζουν τις κοινότητες και προστατεύουν τον πλανήτη. Η Tesco επιδιώκει να αντικατοπτρίζει τη διαφορετικότητα των συναδέλφων, των πελατών και των κοινοτήτων της, καλλιεργώντας μια κουλτούρα ανεκτικότητας και ενσωμάτωσης.

Για αυτόν τον λόγο, στοχεύουν στην ανάδειξη της διαφορετικότητας των πελατών και των κοινοτήτων, δίνοντας έμφαση στη δημιουργία ενός ανοιχτού, ασφαλούς περιβάλλοντος που αγκαλιάζει τη μοναδικότητα. Βασική προτεραιότητα φέτος είναι η προσέλκυση της νέας γενιάς (18-24 ετών), καθώς τα ποσοστά απασχόλησης αυτής της ομάδας υστερούν σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο. Επίσης, η Tesco σχεδιάζει να ανταποκριθεί στις ανάγκες των συναδέλφων ηλικίας 50+, αναγνωρίζοντας τη διαρκώς αυξανόμενη σημασία αυτής της δημογραφικής ομάδας.

Πώς επιτυγχάνει η Tesco την αποστολή της;

1. Οι διευθυντές/ντριες ως πρότυπα: Οι συμπεριληπτικοί/ες ηγέτες/τιδες προσελκύουν, εκπαιδεύουν και αναπτύσσουν ποικίλα ταλέντα, καλλιεργώντας την υποστήριξη και την αυθεντικότητα.
2. Ενσωμάτωση της ένταξης: Η Tesco ενσωματώνει τη συμπερίληψη σε όλες τις δραστηριότητές της.
3. Ακούγοντας και δρώντας: Μέσω των εξαμηνιαίων ερευνών «Κάθε φωνή μετράει», τα σχόλια των συναδέλφων συλλέγονται και λαμβάνονται υπόψη, ενισχύοντας τη συμμετοχικότητα. Πρόσφατες έρευνες δείχνουν αυξημένη συμμετοχικότητα στο χώρο εργασίας, με υψηλότερες συστάσεις από γυναίκες συναδέλφους και συναδέλφους που ασχολούνται με τη φροντίδα.

Η Tesco θα συνεχίσει να παρακολουθεί την ισορροπία των φύλων, με στόχο το 50% των γυναικών στην ηγεσία το επόμενο έτος. Η αύξηση του αριθμού των νέων συναδέλφων και η υποστήριξη της ανάπτυξής τους παραμένει προτεραιότητα. Η Tesco στοχεύει επίσης να συμπεριλάβει περισσότερους συναδέλφους με αναπηρία, αίροντας τα εμπόδια και αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση μέσω σημαντικών εκδηλώσεων για τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη. Θα συνεχιστεί η ετήσια δημοσίευση δεδομένων για την πολυμορφία και την ένταξη, με την ανταλλαγή σχεδίων και προόδου.

Συνέντευξη με την υπεύθυνη της πρωτοβουλίας και του έργου: Markéta Kyštáková, People Deployment Manager, Tesco



Αναστοχασμός: Είναι οι μέθοδοι πρόσληψής μου αρκετά δίκαιες ώστε να ανταποκρίνονται στη συμπερίληψη της διαφορετικότητας;

Αντιμετώπιση της Αλλαγής - Μια Ιστορία Χωρίς Αποκλεισμούς και Συνδέσεις - Βέλτιστες Πρακτικές από την Ολλανδία

την Ολλανδία



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Το 2015, το τμήμα προμηθειών της Vattenfall είχε ως στόχο να μετατραπεί από διοικητική μονάδα σε στρατηγικό επιχειρηματικό εταίρο. Αυτό συνέπεσε με τη συγχώνευση της ολλανδικής NUON και της σουηδικής Vattenfall. Για να επιτευχθεί αυτό, η διοικητική ομάδα καθόρισε μια αποστολή, ένα όραμα και ένα σχέδιο δράσης. Πραγματοποιήθηκαν ενημερωτικές επισκέψεις σε όλα τα γραφεία στην Ολλανδία, τη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο, αποκαλύπτοντας πολιτισμικές διαφορές που έπρεπε να αντιμετωπιστούν μέσω μιας ενοποιητικής ιστορίας αλλαγής.

Επιλέχθηκε μια αφηγηματική προσέγγιση, συγκεκριμένα η συμμετοχική αφηγηματική διερεύνηση, για να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ των στόχων και της επιθυμητής εμπνευσμένης ιστορίας αλλαγής. Η μέθοδος αυτή αποσκοπούσε στην καταγραφή των εργασιακών εμπειριών, των αξιών και των προσδοκιών σχετικά με τη συγχώνευση και τη μελλοντική συνεργασία εντός του τμήματος.

Διοργανώθηκαν εργαστήρια για διευθυντικά στελέχη και υπαλλήλους, ξεκινώντας με πρωινές συνεδρίες για να ενθαρρυνθεί η ανταλλαγή ιστοριών και να οικοδομηθεί η αμοιβαία εμπιστοσύνη. Οι απογευματινές συνεδρίες περιλάμβαναν κύκλους ιστοριών στην Ολλανδία και τη Γερμανία, χρησιμοποιώντας μεμονωμένες εμπειρίες για την αποκάλυψη γνώσεων σχετικά με την υφιστάμενη συνεργασία και συναισθήματα για το μέλλον.

Τα αποτελέσματα παρείχαν στη διοικητική ομάδα γνώσεις για αποτελεσματικότερη μελλοντική συνεργασία και προώθησαν την καλύτερη κατανόηση και εκτίμηση των διαφορετικών πολιτισμών - εθνικών και οργανωσιακών. Η τελική ιστορία υπογράμμισε ότι η βοήθεια μπορεί να έρθει από απροσδόκητες πλευρές με εκπληκτικές λύσεις, προωθώντας την καλύτερη εσωτερική συνεργασία και αποτελώντας υπόσχεση προς τους πελάτες και τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Σήμερα, η Vattenfall αγκαλιάζει την διαφορετικότητα και την ενσωμάτωση, πιστεύοντας ότι ένας δυναμικός χώρος εργασίας που γιορτάζει τις διαφορές ενισχύει την αίσθηση του ανήκειν. Αυτό το περιβάλλον ενθαρρύνει τους ανθρώπους να μιλούν και να μοιράζονται ιδέες, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα, τη δέσμευση, την ψυχική υγεία,

«Τελικά και οι Γερμανοί έχουν καλή αίσθηση του χιούμορ!»
«Συνειδητοποίησα ότι οι Ολλανδοί δεν είναι τόσο ωμοί»

Όταν ακούτε, επικεντρωθείτε σε αυτό που σας δίνει ενέργεια.



Software Group: Με Γνώμονα την Πίστη στη Διαφορετικότητα - Βέλτιστη Πρακτική από τη Βουλγαρία

Βουλγαρία



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Η Software Group είναι μια παγκόσμια εταιρεία τεχνολογίας που ειδικεύεται σε λύσεις καναλιών παράδοσης και ολοκλήρωσης για ιδρύματα που παρέχουν χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες. Η Software Group ιδρύθηκε στη Βουλγαρία και έχει επεκταθεί σε χώρες όπως η Αυστραλία, η Αίγυπτος, η Γκάνα, η Ινδία, η Κένυα, το Μεξικό, οι Φιλιππίνες και οι ΗΠΑ. Αυτός ο συνδυασμός εθνοκοτήτων και θρησκειών έχει δημιουργήσει μια πολιτισμικά ποικιλόμορφη εταιρεία. Σε παγκόσμιο επίπεδο, η Software Group έχει 12 διαφορετικές θρησκείες, καθώς και άθεους και αγνωστικιστές. Η εταιρεία υιοθετεί πολιτικές πολιτισμικής και θρησκευτικής ανοχής, καθώς και την κοινή τέλεση κάθε γιορτής εντός της εταιρείας.

Κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης ομαδικής ανάπτυξης κοντά στο Ναϊρόμπι με εκπροσώπους όλων των παγκόσμιων γραφείων, ένας από τους υπαλλήλους της Κένυας, ο οποίος ήταν επίσης πάστορας, άρχισε να προσεύχεται για ένα ασφαλές ταξίδι. Αφού το έκανε αυτό, πολλοί συνάδελφοί/ισσες διαφορετικών θρησκειών το θεώρησαν ως κάτι πολύ γενναϊόδωρο και είπαν ότι στο επόμενο ταξίδι θα ήθελαν να κάνουν και αυτοί/ες κάτι τέτοιο.

Η εταιρεία θεωρεί ότι οι υπάλληλοί της εργάζονται σε πολύ διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Κάθε ένα από τα περιφερειακά γραφεία της Software Group διοικείται από ντόπιους ή, αν δεν είναι ντόπιοι, έχουν εργαστεί και ζήσει εκεί για μεγάλο χρονικό διάστημα και έχουν αποδείξει

ότι είναι κατάλληλοι για τη δουλειά.

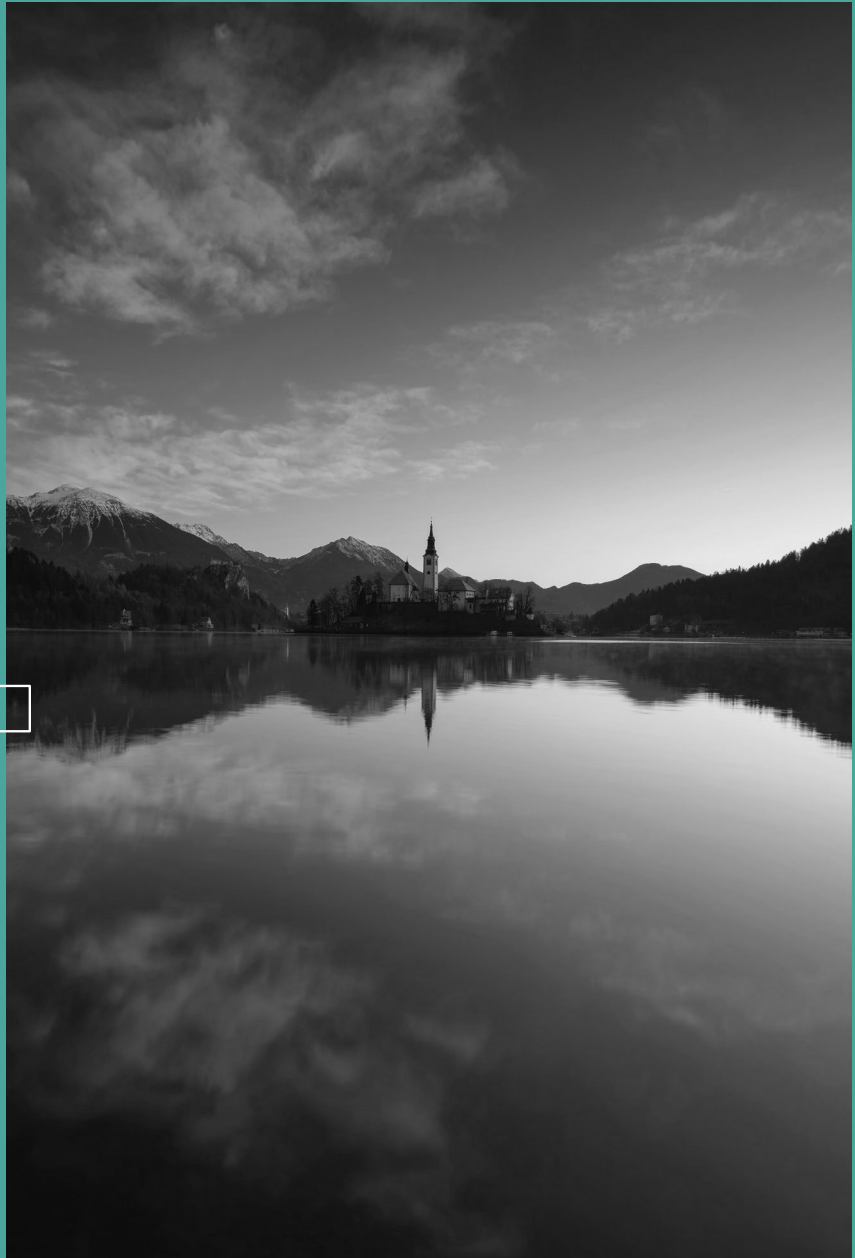
Η εταιρεία διαθέτει ένα καλά δομημένο πρόγραμμα καθοδήγησης διάρκειας 3 μηνών για τα νεοεισερχόμενα άτομα, με «έναν/μία έμπειρο/η μέντορας». Ο/Η μέντορας είναι υπεύθυνος/η για την πολιτισμική εξοικείωση των νεοεισερχόμενων με τον τρόπο λειτουργίας των διαφορετικών γραφείων, καθώς η πρώτη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι/ες είναι η συνεργασία με διαφορετικές κουλτούρες.

Ο όμιλος Software Group εφαρμόζει πολιτικές ίσων αμοιβών χωρίς να υπάρχει δυσαναλογία μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Τα μέλη της εταιρείας εργάζονται πάνω στην ασυνείδητη προκατάληψη. Προσπαθούν να αμφισβητήσουν τις αντιλήψεις και τους τρόπους κατανόησης και προσέγγισης των άλλων ανθρώπων δημιουργώντας ομάδες διαφορετικών περιοχών, έτσι ώστε να γίνουν με φυσικό τρόπο ποικιλόμορφες ομάδες.



**Αγκαλιάζοντας τη Διαφορετικότητα:
Μεταμορφώνοντας έναν Μαθητή με
Προβλήματα σε Έναν Επιτυχημένο
Επαγγελματία – Βέλτιστη
Πρακτική από τη Σλοβενία**

Σλοβενία



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Στο Κέντρο Šolski Škofja Loka στη Σλοβενία ο Jan ήταν γνωστός για τη ζωντανή, ειλικρινή και μη συμβατική συμπεριφορά του, που οδήγησε σε πειθαρχικές ποινές και ανησυχίες για το μέλλον του στο σχολείο. Ωστόσο, οι δυνατότητές του έγιναν σαφείς στα πρακτικά εργαστήρια, όπου ο ενθουσιασμός και το ταλέντο του διέπρεψαν.

Όταν υπέστη έναν σοβαρό τραυματισμό στο τρίτο έτος της καριέρας του, η πορεία του Τζαν φαινόταν αβέβαιη. Το σχολείο αναγνώρισε πόσο σημαντική ήταν η πρακτική εργασία γι' αυτόν και υιοθέτησε μια εξατομικευμένη προσέγγιση για να υποστηρίξει την ανάπτυξή του. Η συνεργασία μεταξύ της συμβουλευτικής υπηρεσίας του σχολείου, του εργοδότη του και ενός αφοσιωμένου μέντορα οδήγησε σε ένα αναθεωρημένο σχέδιο κατάρτισης. Ο Jan τοποθετήθηκε σε ένα τμήμα όπου ο τραυματισμός του δεν θα εμπόδιζε την πρόοδό του.



Αυτή η περιεκτική στρατηγική περιελάμβανε σαφή επικοινωνία των προσδοκιών, στενή εποπτεία και τακτική ενημέρωση για την πρόοδό του Jan. Ο μέντοράς του έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην καθοδήγησή του τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο. Ως αποτέλεσμα, ο Jan ολοκλήρωσε την εκπαίδευσή του και παρουσίασε μια τελική εργασία που κατέδειξε τις προηγμένες δεξιότητές του στην τρισδιάστατη μοντελοποίηση. Σήμερα, ο Jan είναι ένας επαγγελματίας με αυτοπεποίθηση και ένας πολύτιμος συνάδελφος με τη μοναδική του προσωπικότητα στο ακέραιο.

Αυτή η μελέτη περίπτωσης αναδεικνύει τον θετικό αντίκτυπο που μπορεί να έχει η αφοσιωμένη καθοδήγηση και η προσαρμοστική πρακτική όταν πρόκειται για την υιοθέτηση και αξιοποίηση της διαφορετικότητας των σπουδαστών/στριων αντί για την καταπίεσή της.

ENEL: Προώθηση της Ένταξης μέσω της Καινοτομίας - Βέλτιστη Πρακτική από την Ιταλία

Ιταλία



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Η ENEL, μία από τις μεγαλύτερες διεθνείς εταιρείες ενέργειας στην Ιταλία, είναι βασικός παίκτης στις παγκόσμιες αγορές φυσικού αερίου και ενέργειας. Λειτουργώντας μια μεγάλη ποικιλία σταθμών παραγωγής ενέργειας, συμπεριλαμβανομένων υδροηλεκτρικών, θερμοηλεκτρικών, πυρηνικών, γεωθερμικών, αιολικών, ηλιακών και άλλων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, η ENEL δραστηριοποιείται σε περισσότερες από 30 χώρες. Παρά τη δέσμευσή της στη βιωσιμότητα και την καινοτομία, η ENEL αντιμετώπισε σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη διατήρηση ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς και διαφορετικότητας. Ζητήματα όπως η υπο-εκπροσώπηση μειονοτικών ομάδων, η ανισότητα των φύλων και η ανάγκη για μια πιο φιλόξενη εταιρική κουλτούρα επηρέασαν αρνητικά τη συνολική απόδοση και τη φήμη της εταιρείας.

Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, η ENEL εφάρμοσε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα διαχείρισης της διαφορετικότητας. Το πρόγραμμα αυτό περιελάμβανε ενδελεχή αξιολόγηση του τοπίου της εταιρείας όσον αφορά την διαφορετικότητα και την ένταξη, στρατηγικό σχεδιασμό, δέσμευση της ηγεσίας, ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων, δέσμευση των εργαζομένων και τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση. Στόχος ήταν η αύξηση της διαφορετικότητας και η προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, με έμφαση στην ισότητα των φύλων, σε στοχευμένα προγράμματα προσλήψεων και στην εκπαίδευση σχετικά με την ασυνείδητη προκατάληψη, την πολιτισμική επάρκεια και την ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς.

Η εταιρική διοίκηση έχει δεσμευτεί να υποστηρίξει τις πρωτοβουλίες για την διαφορετικότητα και έχει συσταθεί ένα Συμβούλιο Διαφορετικότητας για να επιβλέπει την εφαρμογή αυτών των στρατηγικών. Δημιουργήθηκαν ομάδες πόρων των εργαζομένων για την υποστήριξη διαφόρων διαστάσεων της διαφορετικότητας και οργανώθηκαν εκδηλώσεις και φόρουμ για τον εορτασμό της διαφορετικότητας και την προώθηση της διαπολιτισμικής κατανόησης.

Όσοι/ες έχουν ήδη μια θέση στο τραπέζι, έχουν τη δύναμη να προσκαλέσουν...



Η Πρόσληψη Χωρίς Αποκλεισμούς Ανταμείβεται - Βέλτιστη Πρακτική από την Πορτογαλία

Πορτογαλία



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Το Ίδρυμα ADFP, ένα μη κερδοσκοπικό ίδρυμα κοινωνικής αλληλεγγύης στην Πορτογαλία, αποτελεί παράδειγμα πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς, καθώς απασχολεί το 39% του προσωπικού του με ειδικές ανάγκες. Το Ίδρυμα προσαρμόζει τους αρχιτεκτονικούς του χώρους στις ανάγκες αυτές, διασφαλίζοντας την προσβασιμότητα για όλους/όλες.

Αναγνωρισμένο με το βραβείο «Εργοδότης χωρίς Αποκλεισμούς» (Inclusive Employer award) το 2019 και το 2021, το ADFP προωθεί την ισότητα μέσω προσαρμογών στον χώρο εργασίας και της άρσης των εμποδίων στην εργοδότηση. Η δέσμευσή του ιδρύματος ADFP για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό αποτελεί προοδευτικό παράδειγμα διαχείρισης της διαφορετικότητας. Το ίδρυμα υποστηρίζει διάφορες ευάλωτες ομάδες, προωθώντας την αλληλεπίδραση μεταξύ των γενεών και τη βιώσιμη τοπική ανάπτυξη.



Δέσμευση στη Διαφορετικότητα - Βέλτιστες Πρακτικές από την Ιρλανδία

Ιρλανδία



—
THINK

—
GLOBAL

—
ACT

—
LOCAL

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου TGAL στην Ιρλανδία, το Future In Perspective προσέγγισε την εταιρεία Camfil ως δυνητικό εταίρο, βασιζόμενο στη δέσμευση του οργανισμού για την προώθηση της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο. Ως υπογράφοντας τη Χάρτα Διαφορετικότητας, η διοίκηση της Camfil είναι πεπεισμένη ότι η επιδίωξη της διαφορετικότητας και ίσων ευκαιριών συμβάλλει στη δημιουργία μιας πιο κερδοφόρας, αποτελεσματικής και ελκυστικής εταιρείας. Ένα εργατικό δυναμικό με ποικιλία υπόβαθρων και εμπειριών είναι πιο δημιουργικό και πρόθυμο να προσαρμοστεί σε νέες ιδέες, διαφορετικές απόψεις και τρόπους εργασίας, προσφέροντας στην επιχείρηση μια σειρά από απτά πλεονεκτήματα.

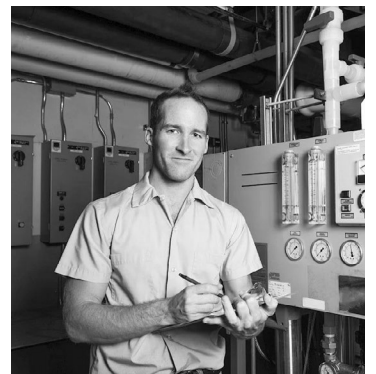
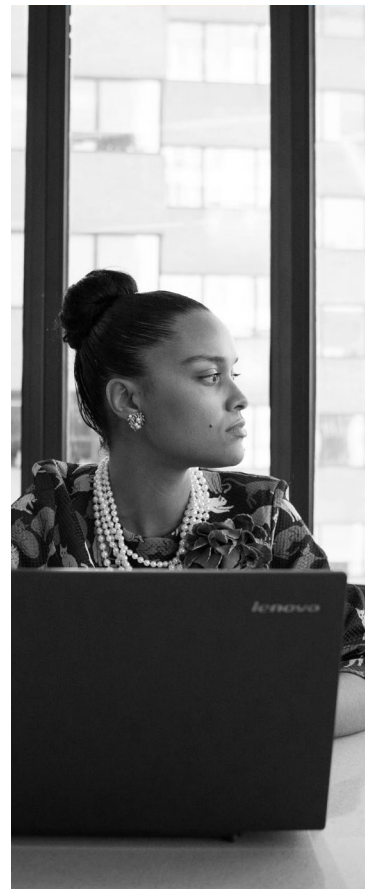
Η εταιρεία Camfil προωθεί ενεργά τις ίσες ευκαιρίες και την ισορροπία μεταξύ των φύλων εντός της εταιρείας. Η προσέλκυση, διατήρηση και ανάπτυξη τόσο ανδρών όσο και γυναικών εργαζομένων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα επιτυχίας για τα επιχειρηματικά αποτελέσματα του ομίλου Camfil.

Οι δραστηριότητές τους για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη περιλαμβάνουν τα ακόλουθα, βασιζόμενοι όχι μόνο στα λόγια, αλλά και σε πράξεις:

- Πιστοποίηση GEEIS-D το 2019 για την ποικιλομορφία των φύλων
- Εορτασμός ετήσιων εκδηλώσεων όπως η Διεθνής Ημέρα της Γυναίκας, οι Ημέρες ευαισθητοποίησης για την αναπηρία και οι Ημέρες ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία
- Προώθηση των νέων εργαζομένων κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού
- Συνεργασία με τοπικά σχολεία για την παροχή (όπου είναι δυνατόν) θέσεων πρακτικής άσκησης για τους μαθητές τους κατά τη διάρκεια του ακαδημαϊκού έτους
- Διασφάλιση μιας διαδικασίας πρόσληψης με ίσες ευκαιρίες και χωρίς προκαταλήψεις. Αυτό υποστηρίζεται από τη χρήση των περιγραφών θέσεων εργασίας που αποκωδικοποιούνται με βάση το φύλο και την παροχή δήλωσης ισότητας σε όλες τις προδιαγραφές.
- Πραγματοποίηση αλλαγών στις εγκαταστάσεις τους για να καταστεί το κτίριο πιο προσβάσιμο με την εγκατάσταση ράμπας για αναπηρικά αμαξίδια και χώρου στάθμευσης για άτομα με ειδικές ανάγκες

Όταν ρωτήθηκαν γιατί υπέγραψαν τον Χάρτη Διαφορετικότητας της Ιρλανδίας, ο λόγος ήταν απλός. Επιθυμούν να είναι ένας οργανισμός που δεσμεύεται πλήρως και υπερασπίζεται την διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη.

Υπογράφοντας τη Χάρτα, οι άνθρωποι θα γνωρίζουν τη δέσμευσή μας και, σε συνδυασμό με τις άλλες δράσεις μας για την προώθηση της διαφορετικότητας, ελπίζουμε ότι θα καλωσορίσουν πιθανούς εργαζόμενους από όλα τα υπόβαθρα.



Όταν η Δύναμη της Αφήγησης Ιστοριών και η Δύναμη του Erasmus+ Συνδυάζονται

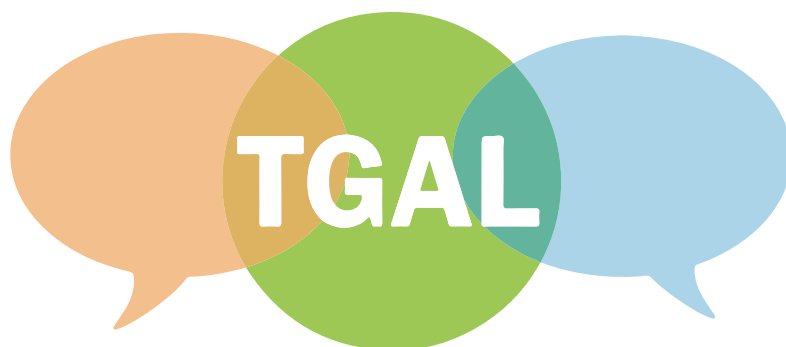
Το πρόγραμμα Erasmus+ αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο των προσπαθειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προωθήσει τη διακρατική συνεργασία και να οικοδομήσει μια συνεκτική ευρωπαϊκή κοινότητα. Υποστηρίζοντας έργα συνεργασίας, όπως το «Think Global, Act Local», το πρόγραμμα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της δια βίου μάθησης, στην προώθηση της ένταξης και στην ανάπτυξη μιας κοινής ευρωπαϊκής ταυτότητας. Ο αντίκτυπός του είναι βαθύς, όχι μόνο στα άτομα αλλά και στα ιδρύματα, τις εταιρείες και τους οργανισμούς που συμμετέχουν και επωφελούνται από το πρόγραμμα.

Αν δεν είστε πρόθυμοι/ες να ρισκάρετε για το ασυνήθιστο, θα πρέπει να συμβιβαστείτε με το συνηθισμένο.

Καθώς ολοκληρώνεται το έργο T GAL, η ομάδα έργου που συνεργάστηκε για το έργο θα ήθελε να αναγνωρίσει και να ευχαριστήσει τη χρηματοδότηση που λάβαμε από το πρόγραμμα Erasmus+ μέσω του βουλγαρικού εθνικού οργανισμού HRDC. Η προνοητικότητα και η δέσμευσή τους για καινοτομία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, δημιούργησαν την ευκαιρία για να συμβεί η μαγεία του T GAL.

Είχαμε την απίστευτη τύχη να μας χορηγηθεί η επιχορήγηση και να έχουμε την ευκαιρία να συγκροτήσουμε μια δυναμική και αφοσιωμένη κοινοπραξία συνεργαζόμενων οργανισμών που, κατά τη διάρκεια των 24 μηνών του έργου, έφερε φανταστικά αποτελέσματα και πέρασε υπέροχα μαζί, στο δικό μας ταξίδι αφήγησης ιστοριών. Αυτό το περιοδικό είναι μια ευκαιρία για εσάς, ως αναγνώστες/στριες, να μοιραστείτε το ταξίδι μας και να ρίξετε μια ματιά στα θέματα με τα οποία ασχοληθήκαμε, στις συζητήσεις που κάναμε και επίσης στις εμπειρίες που μοιραστήκαμε.

Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε και να αναγνωρίσουμε την απίστευτη δέσμευση που είχαμε από τις επιχειρησιακές και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης κοινότητες της Βουλγαρίας, των Ολλανδίας, της Ιρλανδίας, της Κύπρου, της Τσεχίας, της Ιταλίας, της Πορτογαλίας και της Σλοβενίας. Συνεργάστηκαν μαζί μας στην υλοποίηση του έργου, παρείχαν πληροφορίες, μοιράστηκαν εμπειρίες και αποδέχθηκαν την προσφορά μας για κατάρτιση και αφήγηση ιστοριών. Ο χρόνος και η συμμετοχή σας εκτιμήθηκε ιδιαίτερα.



THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις. Αριθμός έργου: 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293