



## Συνέντευξη - Karin Lange

### ΠΕ 2

Δραστηριότητα 1 (Συνεντεύξεις με άτομα σε ηγετικές θέσεις)

Αναπτύχθηκε από την Wisamar | Ιούλιος 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



Co-funded by  
the European Union

## Μεταδεδομένα συνέντευξης

---

Ημερομηνία συνέντευξης:	22.07.2025
Όνομα ερευνητή/ριας:	Franziska Bommas
Συγκατάθεση για τη συλλογή δεδομένων	Ναι
Πρόσθετες παρατηρήσεις σχετικά με τη συνέντευξη	Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε ως διαδικτυακή συνομιλία.

## Γνωρίστε την Ηγέτιδα

Όνομα:	Karin Lange
Ηλικία:	52
Φύλο:	θηλυκό
Τρέχουσα θέση και ρόλος:	Πρόεδρος του συλλόγου «einsmeht»
Έτη εργασιακής εμπειρίας:	15
Έτη σε ηγετικές θέσεις:	15
Οργανισμός:	Πρωτοβουλία Einsmeht για το σύνδρομο Down, Άουγκσμπουργκ
Τομέας δραστηριότητας:	Κοινωνικός
Χώρα / Πόλη:	Γερμανία, Άουγκσμπουργκ
Μέγεθος οργανισμού:	<input type="checkbox"/> Μικροί <input type="checkbox"/> Μικρομεσαίοι <input type="checkbox"/> Μεγάλοι



## Κύριο περιεχόμενο συνέντευξης

Θεματική Συνέντευξης	Ενότητα	Σύνοψη απαντήσεων	Επιλεγμένα σχόλια
Ο δρόμος προς την ηγεσία Σημαντικές στιγμές, προκλήσεις, αξίες		<p>Η πορεία της Karin Lange προς την ηγεσία ξεκίνησε ακούσια, καθοδηγούμενη από προσωπικές ανάγκες και κοινωνική δέσμευση. Αφού μετακόμισε στο Άουγκσμπουργκ και ασχολήθηκε με μια ομάδα αυτοβοήθειας για γονείς παιδιών με σύνδρομο Down, ξεκίνησε την ίδρυση της ένωσης «einsmehr» όταν η ομάδα αυτή κινδύνευε να διαλυθεί. Το επαγγελματικό της υπόβαθρο στον τομέα της φιλοξενίας συνέβαλε στη διαμόρφωση του ρόλου της, οδηγώντας σε σημαντικά ορόσημα: την ίδρυση ενός ξενοδοχείου που απασχολεί ισότιμα άτομα με και χωρίς αναπηρίες, τη δημιουργία μιας ακαδημίας κατάρτισης και την έναρξη του προγράμματος «Backmobil» για την ένταξη. Αυτές οι προσπάθειες βασίστηκαν σε ισχυρές αξίες ένταξης, πρακτικής επίλυσης προβλημάτων και ηγεσίας με έμφαση στην ομαδική εργασία. Με την πάροδο του χρόνου, ανέλαβε έναν δημόσιο ηγετικό ρόλο. Τονίζει ότι για εκείνη η ηγεσία βασίζεται σε μια συλλογική όραση και όχι σε ιεραρχία, και πιστεύει βαθιά στη συνεργασία με προσανατολισμό στο μέλλον μέσω πρωτοβουλιών όπως εργαστήρια όρασης και ομαδικές συναντήσεις.</p>	<p>«Έτσι, ήταν εύκολο να κάνω την αλλαγή και να πω: τώρα θα δημιουργήσω την ένωση και θα οργανώσω διάφορες εκδηλώσεις, ας δούμε τι θέλουν τα μέλη μας, και αυτό ήταν και είναι απολύτως το στοιχείο μου και με εμπλουτίζει απόλυτα, και πραγματικά ευδοκιμώ σε αυτό το περιβάλλον».</p> <p>«Έχουμε 24 υπαλλήλους εκεί, και ακριβώς οι μισοί από αυτούς έχουν αναπηρίες — πολύ διαφορετικές αναπηρίες, γιατί έτσι είναι τα πράγματα. Η ένταξη σημαίνει ότι όποιος θέλει να υποβάλει αίτηση σε εμάς μπορεί να το κάνει, και μετά εξετάζουμε αν ταιριάζει σε αυτή την ομάδα».</p> <p>«Δεν μας βλέπω ως ιεραρχία, αλλά μάλλον ως μια μεγάλη ομάδα».</p>
Η προσέγγισή σας στην ηγεσία		<p>Η Karin Lange δίνει προτεραιότητα στην αναγνώριση και τον σεβασμό σε ατομικό επίπεδο. Ασκεί μια βαθιά προσωπική ηγεσία, γνωρίζοντας τα γενέθλια, παρακολουθώντας τις προκλήσεις και αναγνωρίζοντας τις συνεισφορές τόσο</p>	<p>«Όχι, προσπαθώ να είμαι πολύ προσεκτική, να ξέρω πότε είναι τα</p>



<p>Συμπερίληψη, αποφάσεων, όραμα λήψη</p>	<p>ιδιωτικά όσο και δημόσια. Το όραμά της για την ένταξη βιώνεται καθημερινά: οι αποφάσεις του προσωπικού λαμβάνονται με βάση τα πλεονεκτήματα και όχι τα μειονεκτήματα, και όλες οι φωνές εκτιμώνται εξίσου. Διασφαλίζει ότι τα επιτεύγματα, ακόμη και τα μικρά, εκτιμώνται δημόσια και ενθαρρύνει ενεργά την ανατροφοδότηση. Μια βιώσιμη και ενδυναμωτική αλλαγή ήταν η μετάβαση από την αποκλειστικά εθελοντική εργασία σε αμειβόμενες θέσεις, χειριζόμενη με ευαισθησία την πολυπλοκότητα της ισότητας μεταξύ εθελοντών και αμειβόμενου προσωπικού. Πιστεύει ότι η ηγεσία είναι κοινή και χτίζεται μέσω της εμπιστοσύνης, της ενσυναίσθησης και της προώθησης ενός ασφαλούς περιβάλλοντος όπου όλοι αισθάνονται ότι τους βλέπουν και τους εκτιμούν.</p>	<p>γενέθλιά τους, αν έχουν προβλήματα, να τα παρακολουθώ, ώστε να αισθάνονται πραγματικά ότι τους βλέπουμε και όχι μόνο τον ρόλο τους».</p> <p>«(...) πρέπει να προσέχουμε ο ένας τον άλλον πολύ προσεκτικά, επειδή είμαστε μια ομάδα χωρίς αποκλεισμούς, αλλά ταυτόχρονα αυτό είναι και η δύναμή μας, (...)»</p>
<p>Πρωθώντας την αλλαγή Στρατηγικές για βιώσιμα και θετικά αποτελέσματα</p>	<p>Η ηγεσία της Karin Lange προάγει τη συνεργασία σε όλα τα επίπεδα — από τις μηνιαίες συνεδριάσεις του διοικητικού συμβουλίου έως τις διοργανωσιακές συνεργασίες. Επιδιώκει την κοινή ευθύνη και συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων μέσω συχνών διαλόγων και όχι μέσω οδηγιών από την κορυφή προς τα κάτω. Τα αποτελέσματα αξιολογούνται μέσω απτών επιπτώσεων, όπως η απασχόληση ατόμων με αναπηρίες στην ανοιχτή αγορά εργασίας, η ανατροφοδότηση από τους συμμετέχοντες και οι αυξανόμενες συνεργασίες με επιχειρήσεις. Η επιτυχία μετράται επίσης μέσω συναισθηματικών στιγμών, όπως το να βλέπεις ομάδες χωρίς αποκλεισμούς να γιορτάζουν σε φεστιβάλ ή νέους εθελοντές να συγκινούνται από την εμπειρία τους. Η εμβέλεια του έργου τους (π.χ. σχολικές εκδηλώσεις, δημόσιες εκδηλώσεις) έχει δημιουργήσει ένα βιώσιμο μοντέλο ένταξης που εκτείνεται πέρα από τον οργανισμό τους σε ολόκληρη την κοινωνία.</p>	<p>«Ακριβώς, αλλά παρ' όλα αυτά, ειδικά όταν πρόκειται για τη νέα γενιά, πρέπει να βρεις κάποιον που να ταιριάζει, κάποιον στον οποίο μπορείς να απευθυνθείς όταν έχεις ανησυχίες ή ανάγκες, κάποιον που μπορεί να συνεχίσει το έργο εξίσου καλά, κάποιον που μπορεί να συνδέσει τα πάντα μεταξύ τους».</p> <p>«Αλλά το γεγονός ότι υπάρχουν ακόμα τόσο λίγοι (που έρχονται σε επαφή με άτομα με αναπηρίες) μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι θα μπορούσαν να επιτευχθούν πολύ περισσότερα σε ό,τι αφορά την ένταξη και την ισότητα αν δημιουργούσαμε πολύ περισσότερους χώρους για αυτό, και γι' αυτό διαδίδουμε το μήνυμα παντού».</p>



<p>Προκατάληψη και αίσθημα του «ανήκειν» Εργαλεία, πρακτικές, ευαισθητοποίηση</p>	<p>Η Karin Lange και η ομάδα της χρησιμοποιούν διάφορα εργαλεία για να προωθήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις και να εξασφαλίσουν την ένταξη, όπως δομημένη αναστοχαστική σκέψη κατά τη διάρκεια των κατασκηνώσεων και των Klausurtagungen (ημέρες στρατηγικής), μηχανισμούς συνεχούς ανατροφοδότησης και συμβουλευτικές επιτροπές που περιλαμβάνουν μέλη με σύνδρομο Down. Σχεδιάζουν τις ομάδες και τα έργα τους με τρόπο που να χτίζει εμπιστοσύνη, η οποία είναι απαραίτητη για να ακουστούν οι διαφορετικές φωνές. Οι τακτικές ανεπίσημες συνομιλίες και οι στοχευμένες επαληθεύσεις είναι βασικά εργαλεία για τον εντοπισμό κενών στην ένταξη. Δίνεται χώρος σε όλα τα μέλη να ακουστούν —είτε σε ομάδες νέων, σε κοινωνικές εκδηλώσεις ή σε συνεδρίες ανατροφοδότησης— εξασφαλίζοντας όχι μόνο τη συμμετοχή τους, αλλά και την από κοινού ιδιοκτησία της κουλτούρας ένταξης.</p>	<p>«Έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν παντού, ώστε η ένταξη να λειτουργεί όχι μόνο σύμφωνα με τις ιδέες των γονέων, αλλά και σύμφωνα με τις ιδέες των μελών μας και των παιδιών μας».</p> <p>«Οι συνεδριάσεις του διοικητικού μας συμβουλίου είναι πάντα ανοιχτές στο κοινό, ώστε να μπορεί να παρευρεθεί οποιοδήποτε μέλος, αλλά στέλνω πάντα και ένα ενημερωτικό email για να σας ενημερώσω αν έχετε κάτι να πείτε αλλά δεν θέλετε να έρθετε στη συνεδρίαση ή δεν θέλετε να το πείτε εκεί. Σε αυτή την περίπτωση, εμπιστευτείτε με και πείτε μου τις ανησυχίες σας. Μιλήστε μου ιδιαιτέρως και θα σας δώσω πάντα διάφορες επιλογές».</p>
<p>Διαμοιρασμός αποτελεσματικών πρακτικών Έμπνευση, παραδείγματα, μεταβιβάσιμα εργαλεία</p>	<p>Η Karin Lange υποστηρίζει ότι πρέπει να δοκιμάζουμε νέα πράγματα χωρίς να φοβόμαστε την αποτυχία. Πολλές από τις επιτυχημένες πρωτοβουλίες τους ξεκίνησαν σε μικρή κλίμακα: το ξενοδοχείο, η ακαδημία, το Backmobil, η προσέγγιση των σχολείων. Αυτές αναπτύχθηκαν μέσω επαναληπτικής μάθησης και ανατροφοδότησης. Τονίζει τη σημασία των τακτικών, κοινοτικών ρουτινών, όπως τα κοινά γεύματα, οι εκδηλώσεις ευχαριστίας και η προσωπική αναγνώριση των συνεισφορών. Η έμπνευση αντλείται από τις βιωμένες εμπειρίες και την καινοτομία της βάσης και όχι από την επίσημη θεωρία. Αναφέρει επίσης το δίκτυο Embrace ως πηγή για την αλληλοδιδακτική μάθηση μεταξύ ξενοδοχείων χωρίς αποκλεισμούς, όπου ανταλλάσσονται προσωπικό και ιδέες. Η φιλοσοφία της είναι απλή: «Αν όχι εμείς, τότε ποιος;» — ενθαρρύνοντας τους άλλους να δράσουν, να προσαρμοστούν και να δημιουργήσουν αλλαγή μέσω της πράξης.</p>	<p>«Φυσικά, τακτικές συναντήσεις, τακτική ακρόαση, τακτική κοινοτική ζωή με θετική έννοια, ώστε να μην συγκεντρώνεστε μόνο για να εργαστείτε, αλλά και για άλλους λόγους».</p> <p><b>«Αν όχι εμείς, τότε ποιος;»</b></p> <p>«Και πάντα λέω, αν δεν το κάνουμε εμείς, ποιος θα το κάνει; Μπορεί επίσης να έχετε περιορισμούς, μπορεί επίσης να έχετε εμπόδια στο δρόμο σας, ή</p>



		<p>μπορεί επίσης να έχετε ένα τείχος και να λέτε ότι ήταν κάτι που θέλαμε να κάνουμε, αλλά απλά δεν μπορούμε να προχωρήσουμε περαιτέρω. Αλλά αυτό δεν έχει σημασία όσον αφορά την εμπειρία που έχουμε αποκτήσει μέχρι εκείνο το σημείο, μέχρι εκείνο το εμπόδιο. Μπορείτε να το μεταβιβάσετε σε άλλες επιτροπές και να πείτε, δοκιμάστε το, ή μπορείτε να πείτε, αποκτήσαμε αυτή την εμπειρία κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Δεν πετύχαμε τον στόχο, αλλά τώρα μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε την εμπειρία για ένα διαφορετικό περιβάλλον, για μια διαφορετική δράση. Νομίζω ότι το να δοκιμάζω πράγματα είναι το σύνθημά μου».</p>
--	--	---



# FIT FOR THE FUTURE

Scan for more



[fit4thefuture.eu](http://fit4thefuture.eu)



Co-funded by  
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.