



**FIT FOR THE
FUTURE**

Συνέντευξη - Núria Amigor Grau

ΠΕ 2

Δραστηριότητα 1 (Συνέντευξη με άτομα
σε ηγετικές θέσεις)

Αναπτύχθηκε από την Edensol | Ιούλιος 2025

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



**Co-funded by
the European Union**

Μεταδεδομένα Συνέντευξης

Ημερομηνία της Συνέντευξης:	03/07/2025
Όνομα ερευνητή/ριας:	Olena Korzhykova & Arianna Vitiello
Συγκατάθεση για τη συλλογή δεδομένων	Ναι
Πρόσθετες παρατηρήσεις σχετικά με τη συνέντευξη	Δεν είναι διαθέσιμες

Γνωρίστε την Ηγέτιδα

Όνομα και Επώνυμο:	Núria Amigor Grau
Ηλικία:	41
Φύλο:	Γυναίκα
Τρέχουσα θέση και ρόλος:	Διευθύνουσα Σύμβουλος
Έτη εργασιακής εμπειρίας:	13 έτη
Έτη σε ηγετικούς ρόλους:	10 έτη
Οργανισμός:	Biosfer Teslab
Τομέας δραστηριότητας:	Βιοτεχνολογία και βιοϊατρική έρευνα
Χώρα / Πόλη:	Ισπανία / Ταραγόνα
Μέγεθος οργανισμού:	<input type="checkbox"/> Πολύ μικρό <input type="checkbox"/> Μικρό <input type="checkbox"/> Μεσαίο <input type="checkbox"/> Μεγάλο

Κεντρικό περιεχόμενο της συνέντευξης

Θεματική Ενότητα Συνέντευξης	Σύνοψη απαντήσεων	Επιλεγμένα σχόλια
<p>Ο δρόμος προς την ηγεσία Σημαντικές στιγμές, προκλήσεις, αξίες</p>	<p>Η καριέρα της Núria ξεκίνησε στον ακαδημαϊκό χώρο, όπου εργάστηκε για τέσσερα χρόνια ως διδακτορική ερευνήτρια και μέλος του διδακτικού προσωπικού του πανεπιστημίου. Στη συνέχεια, αφιέρωσε 13 χρόνια στην Biosfer Teslab, εξελισσόμενη από επιστημονική διευθύντρια σε εκτελεστική διευθύντρια (CEO).</p> <p>Η Núria αναγνωρίζει τα «τραύματα» ως καταλύτες σημαντικών αλλαγών. Ένα συγκεκριμένο παράδειγμα είναι η αποχώρηση ενός βασικού μέλους της ομάδας. Αν και αρχικά ήταν τραυματικό, αυτό το γεγονός επέτρεψε στον οργανισμό να εφαρμόσει νέες ρουτίνες, πρωτόκολλα και ροές εργασίας που ελαχιστοποίησαν τον αντίκτυπο παρόμοιων μελλοντικών διαταραχών. Αυτό οδήγησε, για παράδειγμα, στην εισαγωγή συλλογικής εμπειρογνωμοσύνης, εξασφαλίζοντας ότι τουλάχιστον δύο άτομα γνώριζαν πώς να εκτελέσουν οποιαδήποτε δεδομένη εργασία, βελτιώνοντας έτσι την εκτέλεσή της. Αυτές οι προσαρμογές ήταν άμεσο αποτέλεσμα καταστάσεων στις οποίες η ομάδα έπρεπε να αναπροσαρμοστεί.</p>	<p>«Τα τραύματα μπορούν να αποτελέσουν καταλύτες για σημαντικές αλλαγές.»</p> <p>«Εισαγάγαμε τη συλλογική εμπειρογνωμοσύνη για να διασφαλίσουμε ότι τουλάχιστον δύο άτομα γνωρίζουν πώς να εκτελούν κάθε εργασία.»</p>
<p>Η προσέγγισή σας στην ηγεσία Συμπερίληψη, λήψη αποφάσεων, όραμα</p>	<p>Σε μια μικρή εταιρεία με λιγότερα από 10 άτομα, είναι σχετικά απλό να διασφαλιστεί ότι όλοι/ες αισθάνονται ότι ακούγονται, ότι γίνονται σεβαστοί/ές και ότι εντάσσονται. Αυτό διευκολύνεται μέσω συχνών και ιδιαίτερα συμμετοχικών συναντήσεων.</p> <p>Ο οργανισμός έχει δημιουργήσει μικρές αυτόνομες ομάδες (π.χ. μια ομάδα για τον/την διευθυντή/τρια λειτουργιών, την ανάπτυξη λογισμικού και το εργαστήριο) που συνεδριάζουν ανεξάρτητα. Οι αποφάσεις τους στη συνέχεια κοινοποιούνται στο υπόλοιπο της ομάδας.</p> <p>Η Núria τονίζει τη σημασία των τακτικών, συνεπών συναντήσεων, όπου οι απόψεις των μελών της ομάδας ζητούνται ενεργά και δεν απαιτούνται, κάτι που θεωρεί θεμελιώδες για τον σεβασμό.</p> <p>Ο τομέας της βιοτεχνολογίας, στον οποίο δραστηριοποιείται, χαρακτηρίζεται από έναν γενικά ευχάριστο και σεβασμό τόνο μεταξύ των ανθρώπων. Η Núria δε χρειάστηκε ποτέ να ζητήσει από κανέναν να είναι πιο σεβαστή, καθώς έχει την</p>	<p>«Πιστεύουμε ότι είναι θεμελιώδες να ζητάμε ενεργά τη γνώμη κάθε μέλους της ομάδας, αντί να την απαιτούμε.»</p> <p>«Οι σημαντικές αποφάσεις δεν πρέπει να λαμβάνονται « εν θερμώ », αλλά απαιτούν πολλή σκέψη και μια ορισμένη συναισθηματική « ψυχραιμία ».</p> <p>«Είμαι πολύ αναλυτική και σκέφτομαι πολύ πριν λάβω σύνθετες αποφάσεις ή καθορίσω κατευθύνσεις.»</p> <p>«Η ομάδα μου πρέπει να έχει την επιθυμία να εξελιχθεί παράλληλα με τον</p>



	<p>τύχη να περιβάλλεται από μια ομάδα που ήδη συμπεριφέρεται με αυτόν τον τρόπο.</p> <p>Αναγνωρίζοντας ότι δεν είναι όλοι/ες εξίσου ικανοί/ές στο να ακούνε, έχει αναθέσει ορισμένα καθήκοντα ακρόασης σε ένα μέλος της ομάδας (Sara Samino) με ισχυρές ικανότητες ενσυναίσθησης, υπογραμμίζοντας τη σημασία του να έχεις κάποιον/α που μπορείς να εμπιστευτείς.</p> <p>Το μικρό μέγεθος της ομάδας και η βαθιά αμοιβαία γνώση, αποτέλεσμα πολλών ετών συνεργασίας, συμβάλλουν σε ένα περιβάλλον που η Núria περιγράφει ως «μικρή οικογένεια», το οποίο διευκολύνει την κατανόηση των σκέψεων και των συναισθημάτων του/της άλλου/ης.</p> <p>Η Núria πιστεύει ότι, όπως και στη ζωή, οι σημαντικές αποφάσεις δεν πρέπει να λαμβάνονται « εν θερμώ ». Απαιτούν πολλή σκέψη, αξιολόγηση, ανάλυση και μια ορισμένη συναισθηματική «ψυχραιμία» για να τις εκλογικεύσουμε.</p> <p>Σε δύσκολες αποφάσεις, προσπαθεί να αποστασιοποιηθεί συναισθηματικά. Είναι πολύ αναλυτική στην εργασία της και σκέφτεται πολύ πριν λάβει σύνθετες αποφάσεις ή κατευθύνσεις. Ωστόσο, αυτό δε σημαίνει ότι χρειάζεται πολύ χρόνο, αλλά ότι το αρχικό βήμα και οι αλλαγές απαιτούν προσεκτική ανάλυση.</p> <p>Η Núria θέλει η ομάδα της να καθοδηγείται από την επιθυμία να εξελιχθεί παράλληλα με τον οργανισμό. Ελπίζει ότι όλα τα μέλη της ομάδας αισθάνονται ότι ανήκουν σε μια εταιρεία που μπορεί να αναπτυχθεί και ότι η προσωπική τους εξέλιξη είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ανάπτυξη της εταιρείας.</p>	<p>οργανισμό, νιώθοντας ότι η προσωπική της εξέλιξη είναι συνδεδεμένη με την εξέλιξη της εταιρείας».</p>
<p>Καθοδηγώντας την αλλαγή Στρατηγικές για βιώσιμα και θετικά αποτελέσματα</p>	<p>Η Núria έχει ως πρωταρχική δέσμευση την ομάδα και τους πελάτες της. Διατηρούν μια πολύ στενή και σταθερή σχέση με τους πελάτες, με στόχο την οικοδόμηση της αφοσίωσης. Η επίγνωση των αποτελεσμάτων και η τήρηση των προθεσμιών που ορίζονται από το σύστημα ποιότητας είναι ζωτικής σημασίας για όλους. Ο οργανισμός λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο του στην ευρύτερη κοινότητα, λειτουργώντας σε έναν εξειδικευμένο τομέα όπως ο πυρηνικός μαγνητικός συντονισμός. Υπάρχει μια βαθιά κατανόηση και μια στενή σχέση με το περιβάλλον οικοσύστημα, το οποίο περιλαμβάνει εταιρείες, προμηθευτές και πελάτες στον τομέα της βιοτεχνολογίας.</p> <p>Η εταιρεία συνάπτει συμφωνίες συνεργατικής ανάπτυξης με προμηθευτές και πελάτες μέσω ευρύτερων δικτύων που επιδιώκουν κοινούς επιστημονικούς στόχους. Συνεργάζεται επίσης με ευρωπαϊκά ερευνητικά δίκτυα, λαμβάνοντας υπόψη το οικοσύστημα.</p> <p>Για να προωθήσει την εσωτερική συνεργασία και την κοινή ευθύνη, δημιουργεί πολύ συγκεκριμένες μικρές ομάδες τριών ή τεσσάρων ατόμων που συναντώνται</p>	<p>«Η συνεργασία και η ευθύνη μοιράζονται μεταξύ μικρών ομάδων που λαμβάνουν από κοινού αποφάσεις.»</p> <p>«Ένα βασικό στοιχείο είναι η δυνατότητα να προσφέρουμε υψηλό βαθμό ευελιξίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, γιατί πιστεύω ότι τα αποτελέσματα έχουν μεγαλύτερη σημασία από τον χρόνο που περνάμε σε ένα μέρος.»</p>



	<p>συχνά και λαμβάνουν κοινές αποφάσεις. Αυτός ο μηχανισμός επιτρέπει την αποτελεσματική κοινή ευθύνη, με τη μικρή ομάδα να αντιμετωπίζει προκλήσεις σε έναν συγκεκριμένο τομέα, για παράδειγμα, ο διευθυντής του εργαστηρίου, ο διευθυντής λειτουργιών ή ένας τεχνικός να αντιμετωπίζουν μαζί ένα συγκεκριμένο πρόβλημα.</p> <p>Οι σχέσεις με ξένα ιδρύματα και πανεπιστήμια θεωρούνται θεμελιώδεις για την προώθηση της συμπερίληψης και της εκπροσώπησης διαφορετικών ανθρώπων. Η συνεργασία με πανεπιστήμια φέρνει φυσικά ανθρώπους και τρόπους σκέψης από διάφορες χώρες.</p> <p>Στις πηγές για τη Núria δεν αναφέρονται συγκεκριμένες πρακτικές περιβαλλοντικής βιωσιμότητας, αλλά η έμφαση δίνεται στον αντίκτυπο και τη συνεργασία στο συγκεκριμένο επιστημονικό και επιχειρηματικό οικοσύστημα της.</p> <p>Ένας βασικός παράγοντας της φροντίδας για τους ανθρώπους και, κατ' επέκταση, της κοινωνικής βιωσιμότητας, είναι η δυνατότητα να προσφέρεται υψηλός βαθμός ευελιξίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η Núria πιστεύει ότι τα αποτελέσματα είναι πιο σημαντικά από τον χρόνο που περνάει κανείς σε ένα συγκεκριμένο μέρος, επιτρέποντας ευελιξία στις εργάσιμες ημέρες και ώρες, μια πρακτική που είναι γενικά αποδεκτή.</p>	
<p>Προκατάληψη και αίσθημα του «ανήκειν» Εργαλεία, πρακτικές, ευαισθητοποίηση</p>	<p>Ο οργανισμός της Núria δεν χρησιμοποιεί συγκεκριμένα εργαλεία ή πρακτικές για την ευαισθητοποίηση ή τη μείωση των προκαταλήψεων. Η προσέγγιση βασίζεται ουσιαστικά στο παράδειγμα του προσωπικού και στην αξιοκρατία. Οι αποφάσεις σχετικά με την πρόσληψη ή τη διατήρηση των φοιτητών, για παράδειγμα, δεν επηρεάζονται από προκαταλήψεις που σχετίζονται με το φύλο ή την ηλικία, αλλά από την αποδεδειγμένη ικανότητα.</p> <p>Η Núria θεωρεί τον εαυτό της απολύτως ανοιχτό προς τις γυναίκες. Το ποσοστό των γυναικών στην εταιρεία, συμπεριλαμβανομένων των ηγετικών θέσεων, είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών.</p> <p>Επιπλέον, όσον αφορά την ένταξη ατόμων από άλλες χώρες, η εταιρεία φιλοξενεί συνεχώς φοιτητές και μεταδιδακτορικούς ερευνητές από όλη την Ευρώπη, επιδεικνύοντας αξιοσημείωτη συμπεριληπτικότητα σε επίπεδο εθνικότητας. Ωστόσο, όσον αφορά το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, η συμπεριληπτικότητα είναι χαμηλότερη, καθώς σχεδόν όλο το προσωπικό έχει ανώτερη εκπαίδευση (γιατροί ή μηχανικοί), κάτι που είναι απαραίτητο για τις τεχνικές τους θέσεις. Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες στον τομέα STEAM</p>	<p>«Η προσέγγισή μας για τη μείωση των προκαταλήψεων βασίζεται στο παράδειγμα του προσωπικού και στην αξιοκρατία.»</p> <p>«Οι αποφάσεις πρόσληψης δεν επηρεάζονται από προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο ή την ηλικία, αλλά από την αποδεδειγμένη ικανότητα.»</p> <p>«Είμαστε πολύ ανοιχτοί όσον αφορά την εθνικότητα, φιλοξενώντας φοιτητές και μεταδιδακτορικούς ερευνητές από όλη την Ευρώπη.»</p>



	<p>αντιμετωπίζουν δυσκολίες λόγω των παγιωμένων στερεοτύπων και δομών που περιορίζουν την πρόσβασή τους και την εξέλιξή τους. Ωστόσο, η Biosfer Teslab ξεχωρίζει ως πρότυπο για τον τρόπο αντιμετώπισης αυτών των προκλήσεων: με δέσμευση και αποφασιστικότητα, η εταιρεία αποδεικνύει ότι είναι δυνατό να καταργηθούν αυτά τα εμπόδια, μετατρέποντας τους συστημικούς περιορισμούς σε ευκαιρίες για πρόοδο και αλλαγή.</p>	
<p>Διαμοιρασμός αποτελεσματικών πρακτικών Έμπνευση, παραδείγματα, αξιοποιήσιμα εργαλεία</p>	<p>Η Núria αντλεί έμπνευση και παραδείγματα καλών πρακτικών κυρίως από τους συνεργάτες και τις εταιρείες με τις οποίες συνεργάζεται. Πιστεύει ότι ο εμπλουτισμός προέρχεται από τη σύγκριση διαφορετικών επιχειρησιακών μοντέλων, όχι μόνο εθνικών ή εταιρικών, αλλά και από το να περιβάλλεται από εκπαιδευτικά, ερευνητικά και επιχειρηματικά ιδρύματα διαφορετικής φύσης (για παράδειγμα, κατασκευαστές εξοπλισμού συντονισμού). Η συνεργασία και η από κοινού ανάπτυξη έργων με διαφορετικές εταιρείες της επιτρέπουν να παρατηρεί άλλους τρόπους εργασίας, να συναντά διαφορετικούς ανθρώπους και να κατανοεί διαφορετικές ανάγκες. Αυτή η διαδικασία, σύμφωνα με τη Núria, είναι μια πραγματική πηγή έμπνευσης και κατάρτισης που συμβαίνει με «παθητικό» ή έμμεσο τρόπο, σχεδόν σαν «επιφαινόμενο», μέσω της συνεργασίας με ιδρύματα πολύ διαφορετικά από το δικό της.</p>	<p>«Η έμπνευσή μου προέρχεται κυρίως από τους συνεργάτες και τις εταιρείες με τις οποίες συνεργάζομαι.»</p> <p>«Ο εμπλουτισμός προέρχεται από τη σύγκριση διαφορετικών επιχειρησιακών μοντέλων και από το να περιβάλλουμε τους εαυτούς μας με ιδρύματα διαφορετικής φύσης.»</p>



FIT FOR THE FUTURE

Scan for more



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.