



**FIT FOR THE  
FUTURE**

# Συνέντευξη - Núria Xixona

**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:	07/07/2025
Όνομα ερευνητή/ριας:	Helena Arenálo
Συγκατάθεση για τη συλλογή δεδομένων	Ναι
Πρόσθετες παρατηρήσεις σχετικά με τη συνέντευξη	Δεν είναι διαθέσιμες

## Γνωρίστε την Ηγέτιδα

Όνομα και Επώνυμο:	Núria Xixona
Ηλικία:	45
Φύλο:	Γυναίκα
Τρέχουσα θέση και ρόλος:	Διευθύντρια και ιδιοκτήτρια της οικογενειακής επιχείρησης
Έτη εργασιακής εμπειρίας:	Από το 1999, περίπου 25-26 χρόνια
Έτη σε ηγετικούς ρόλους:	10 έτη
Οργανισμός:	Χixona - Οικογενειακή επιχείρηση πέντε γενεών
Τομέας δραστηριότητας:	Παγωτατζίδικο / παραδοσιακά τρόφιμα
Χώρα / Πόλη:	Ισπανία /Ρέους
Μέγεθος οργανισμού:	<input type="checkbox"/> Πολύ μικρό <input type="checkbox"/> <b>Μικρό</b> <input type="checkbox"/> Μεσαίο <input type="checkbox"/> Μεγάλο



## Κεντρικό περιεχόμενο της συνέντευξης

Θεματική Ενότητα Συνέντευξης	Σύνοψη απαντήσεων	Επιλεγμένα σχόλια
Ο δρόμος προς την ηγεσία Σημαντικές στιγμές, προκλήσεις, αξίες	<p>Η Νύρια άρχισε να βοηθά στην οικογενειακή επιχείρηση σε νεαρή ηλικία, ενώ παράλληλα συνέχιζε την επαγγελματική της καριέρα. Αποφάσισε να αναλάβει την επιχείρηση όταν οι γονείς της μεγάλωσαν. Πριν αναλάβει την ηγεσία, πέρασε μια εντατική διετή περίοδο μάθησης. Τώρα διαχειρίζεται την εταιρεία μαζί με τον σύζυγό της εδώ και μια δεκαετία.</p> <p>Στην προσέγγισή της, η Νύρια προσπαθεί να κατανοήσει σε βάθος τους ανθρώπους, ρωτώντας τους για τα προγράμματά τους, τα κίνητρά τους και τις φιλοδοξίες τους για ανάπτυξη. Οργανώνει τα προγράμματα εργασίας ώστε να ταιριάζουν με την προσωπική ζωή των υπαλλήλων και πραγματοποιεί σύντομες εβδομαδιαίες συναντήσεις διάρκειας εννέα λεπτών για να μοιραστεί την πρόοδο. Δίνει μεγάλη σημασία στην ευθυγράμμιση των ομάδων με βάση τον χαρακτήρα και τις δεξιότητες του κάθε ατόμου. Στόχος της είναι να δημιουργήσει ένα περιβάλλον που εκτιμά τη μακροπρόθεσμη δέσμευση, σεβόμενη παράλληλα την ελευθερία και τα στάδια της ζωής του κάθε ατόμου. Για παράδειγμα, προσαρμόζει τα προγράμματα εργασίας στην προσωπική κατάσταση κάθε υπαλλήλου, όποτε αυτό είναι δυνατό. Θεωρεί την ευελιξία όχι μόνο θέμα αποτελεσματικότητας, αλλά και έκφραση ανθρωπιάς, πιστεύοντας ότι προάγει μια βαθιά σύνδεση με την εργασία.</p>	<p>«Πέρασα μια εντατική περίοδο μάθησης περίπου δύο ετών πριν αναλάβω την ηγεσία.»</p> <p>«Τώρα διαχειρίζομαι την εταιρεία μαζί με τον σύζυγό μου εδώ και μια δεκαετία.»</p> <p>«Δεν είναι μόνο θέμα αποτελεσματικότητας, αλλά και ανθρωπιάς. Αυτού του είδους η ευελιξία ενθαρρύνει τους ανθρώπους να μένουν περισσότερο και να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό.»</p> <p>«Όταν κάποιος βλέπει ότι η ευημερία του έχει σημασία, δημιουργείται ένας βαθύς δεσμός με την εργασία του.»</p>
Η προσέγγισή σας στην ηγεσία Συμπερίληψη, λήψη αποφάσεων, όραμα	<p>Η εταιρεία δεσμεύεται ενεργά για την ευημερία των εργαζομένων της, προσφέροντας ειδικούς χώρους για διάλογο και εντοπίζοντας άμεσα την συναισθηματική δυσφορία, προκειμένου να παρέχει ψυχολογική υποστήριξη. Διοργανώνονται επίσης ετήσιες εκπαιδευτικές συνεδρίες με έμφαση στην συναισθηματική ευημερία και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη στάση του σώματος. Για να αναγνωρίσει την καλή δουλειά, η εταιρεία χρησιμοποιεί ένα σύστημα θετικής ενίσχυσης μέσω δημόσιας αναγνώρισης σε ομαδικές συζητήσεις. Μια σημαντική πρωτοβουλία ήταν η εισαγωγή μιας νέας πρωινής βάρδιας, που παρατείνεται μέχρι τις 5:00 μ.μ., ειδικά για τους παλαιότερους εργαζομένους. Αυτή η αλλαγή όχι μόνο ανταμείβει την αφοσίωσή τους, αλλά επιτρέπει επίσης την καλύτερη ευθυγράμμιση των προγραμμάτων με τα</p>	<p>«Τους παρέχουμε χώρους για να μιλήσουν, να αναγνωρίσουν το συναισθηματικό τους άγχος και να προσφέρουμε ψυχολογική υποστήριξη».</p> <p>«Δημιουργήσαμε μια νέα πρωινή βάρδια, που τελειώνει στις 5 μ.μ., για τους βετεράνους εργαζόμενους».</p> <p>«Αυτή η αλλαγή στη βάρδια ήταν κάτι πολύ περισσότερο από μια βελτίωση</p>



	<p>διαφορετικά στάδια της ζωής των εργαζομένων. Αντιπροσωπεύει μια συγκεκριμένη αναγνώριση της εμπειρίας τους και στέλνει ένα σαφές μήνυμα στους νεότερους εργαζομένους σχετικά με την αξία της προσπάθειας και της αφοσίωσης εντός της εταιρείας. Η συνεντευξιαζόμενη θεωρεί αυτές τις πρακτικές ένα απτό παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο η εταιρεία μπορεί να γίνει ένα περιβάλλον που φροντίζει, ακούει και ανταμείβει δίκαια.</p>	<p>στη διοικητική οργάνωση – ήταν ένας τρόπος να αναγνωρίσουμε την πορεία των παλαιότερων εργαζομένων και να τους φροντίσουμε».</p> <p>«Πιστεύω ότι είναι ένα συγκεκριμένο παράδειγμα του πώς μπορούμε να κάνουμε την εταιρεία ένα μέρος όπου οι άνθρωποι φροντίζονται, ακούγονται και ανταμείβονται δίκαια».</p>
<p>Καθοδηγώντας την αλλαγή Στρατηγικές για βιώσιμα και θετικά αποτελέσματα</p>	<p>Για σύνθετες αποφάσεις, η Νύρια βασίζεται στον σύζυγό της, τον οποίο περιγράφει ως τον «ρεαλιστικό της σύντροφο». Επίσης, λαμβάνει υποστήριξη από έναν ψυχολόγο και συζητά θέματα με άτομα της εμπιστοσύνης της, όπως μέλη της οικογένειας και φίλους επιχειρηματίες. Το παρελθόν της ως κοινωνική παιδαγωγός την κάνει να είναι βαθιά προσανατολισμένη στους ανθρώπους. Όσον αφορά τη συνεργασία, κάθε βάρδια έχει έναν καθορισμένο συντονιστή, συνήθως το πιο έμπειρο άτομο, και οι ευθύνες ανατίθενται με βάση τις φυσικές ικανότητες του κάθε ατόμου. Η εταιρεία μετράει ετησίως τον αντίκτυπό της στη βιωσιμότητα μέσω της μείωσης της κατανάλωσης νερού και ηλεκτρικού ρεύματος, ελέγχοντας αν οι πωλήσεις διατηρούνται παρά τη μείωση της κατανάλωσης. Για να προωθήσει την ένταξη, η Νύρια προσλαμβάνει με βάση τη στάση και τις ικανότητες και όχι την καταγωγή. Ο τελικός στόχος είναι η ισχυρή απόδοση των πωλήσεων, ενώ τα στοιχεία για τις εξοικονομήσεις όχι μόνο βοηθούν στον έλεγχο του κόστους, αλλά και ενισχύουν τη συνοχή με τις αξίες της εταιρείας, προσφέροντας έναν τρόπο να «αγαπάμε αυτό το επάγγελμα και να το αφήνουμε καλύτερο από ό,τι το βρήκαμε».</p>	<p>«Είμαι ένα πολύ ιδεαλιστικό και συναισθηματικό άτομο, και ο σύζυγός μου είναι το ρεαλιστικό αντίβαρό μου.»</p> <p>«Η εκπαίδευσή μου ως κοινωνική παιδαγωγός με κάνει να εστιάζω πολύ στους ανθρώπους.»</p> <p>«Προσλαμβάνουμε με βάση τη φιλοσοφία και τις ικανότητες, όχι την καταγωγή».</p> <p>«Γνωρίζοντας ότι καταναλώνουμε λιγότερο και προκαλούμε μικρότερο αντίκτυπο, νιώθουμε ότι είμαστε συνεπείς με τις αξίες που θέλουμε να υποστηρίξουμε. Είναι ένας τρόπος να αγαπάμε αυτό το επάγγελμα και να το αφήνουμε καλύτερο από ό,τι το βρήκαμε».</p>
<p>Προκατάληψη και αίσθημα του «ανήκειν» Εργαλεία, πρακτικές, ευαισθητοποίηση</p>	<p>Η εταιρεία αποδεικνύει τη δέσμευσή της για ένταξη και ενδυνάμωση του προσωπικού μέσω πρακτικών όπως η προσαρμογή των ωραρίων εργασίας στις προσωπικές συνθήκες των εργαζομένων και η πρόσληψη με βάση τις ικανότητες και τις δεξιότητες, και όχι την καταγωγή. Αυτή η δέσμευση υποστηρίζεται από δομημένα εργαλεία για συλλογική ευαισθητοποίηση και διάλογο.</p>	<p>«Το θέμα του φύλου ή της συμπερίληψης ως έννοια δεν είναι κάτι στο οποίο εργαζόμαστε ρητά. Εκτιμούμε τους ανθρώπους για τη στάση και τις δεξιότητές τους».</p>



	<p>Για παράδειγμα, η εταιρεία διοργανώνει κάθε χρόνο μια ομαδική συνάντηση όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να προτείνουν θέματα συζήτησης. Έχουν επίσης οργανωθεί εκπαιδευτικές συνεδρίες και πρωτοβουλίες, όπως μια συμβολική απεργία για το περιβάλλον. Επιπλέον, χρησιμοποιούνται εργαλεία διαχείρισης όπως η ανάλυση SWOT για τον προσδιορισμό των κοινών αναγκών και δυνατοτήτων, τα οποία συμβάλλουν στον καθορισμό συλλογικών στόχων και στη βελτίωση της λήψης αποφάσεων.</p> <p>Αν και η Νύρια δηλώνει ότι «το θέμα του φύλου ή της συμπερίληψης ως έννοια δεν είναι κάτι στο οποίο εργαζόμαστε ρητά», η ηγεσία της διασφαλίζει ότι τα άτομα αξιολογούνται με συνέπεια με βάση τη στάση και τις δεξιότητές τους. Αυτή η έμφαση σε διαφορετικές προοπτικές υπογραμμίζει επίσης τη σημασία της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις προκαταλήψεις, καθώς η Νύρια σημειώνει την έκπληξή της όταν αυτό που εκείνη αντιλαμβάνεται ως πρόβλημα μερικές φορές δεν θεωρείται το ίδιο από άλλους, και το αντίστροφο.</p> <p>Παρά την έλλειψη ρητής εστίασης σε θέματα φύλου, η δομική προσέγγιση και οι επιχειρηματικές πρακτικές της Χίχοπα συμβάλλουν στη μείωση των πιθανών συστημικών εμποδίων που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα. Η Νύρια, διευθύντρια και ιδιοκτήτρια της οικογενειακής επιχείρησης πέντε γενεών και γυναίκα ηγέτιδα, αποτελεί ένα ισχυρό πρότυπο. Έχοντας υποβληθεί σε μια εντατική διετή περίοδο μάθησης πριν αναλάβει επίσημα την ηγεσία, αποτελεί ένα από παράδειγμα για τις γυναίκες που έχουν ηγετικές φιλοδοξίες στον επιχειρηματικό κόσμο.</p>	<p>«Με εκπλήσσει το γεγονός ότι μερικές φορές αυτό που εγώ θεωρώ πρόβλημα δεν το βλέπουν με τον ίδιο τρόπο οι άλλοι, και το αντίστροφο».</p>
<p>Διαμοιρασμός αποτελεσματικών πρακτικών Έμπνευση, παραδείγματα, αξιοποιήσιμα εργαλεία</p>	<p>Όσον αφορά την προώθηση της συμπερίληψης και της διαφορετικότητας, η Νύρια πιστεύει ότι είναι απαραίτητο να αποφεύγονται οι προκαταλήψεις. Τονίζει ότι η στολή εργασίας συμβάλλει στη δημιουργία ενός αισθήματος ισότητας μεταξύ όλων των εργαζομένων. Για εκείνη, βασική προϋπόθεση για τη συμπερίληψη είναι η ικανότητα επικοινωνίας με τους πελάτες τόσο στα καταλανικά όσο και στα ισπανικά, έστω και ατελώς, ως ένδειξη σεβασμού. Η έμπνευσή της προέρχεται συχνά από συζητήσεις με άτομα της εμπιστοσύνης της, όπως ο σύζυγός της, οι κουνιάδοι και οι αδελφές της, πολλοί από τους οποίους έχουν ζήσει ή εργαστεί στο εξωτερικό. Αυτές οι συζητήσεις της προσφέρουν ιδέες και απόψεις, συμπεριλαμβανομένων πρακτικών εμπνευσμένων από άλλες χώρες, όπως οι περιοδικές συναντήσεις της ομάδας που ο σύζυγός της έμαθε στη Γερμανία.</p> <p>Οι καλές πρακτικές που εφαρμόζει η Νύρια στις καθημερινές της δραστηριότητες στον χώρο εργασίας περιλαμβάνουν:</p>	<p>«Πιστεύω ότι το πιο σημαντικό είναι να μην έχουμε προκαταλήψεις. Όταν όλοι/ες φορούν στολή, είμαστε όλοι/ες ίσοι/ες».</p> <p>«Η βασική προϋπόθεση είναι να μπορούμε να επικοινωνούμε με τους πελάτες τόσο στα Καταλανικά όσο και στα Ισπανικά, ακόμα κι αν αυτό απαιτεί προσπάθεια. Αυτό, από μόνο του, είναι μια μορφή σεβασμού και συμπερίληψης».</p>

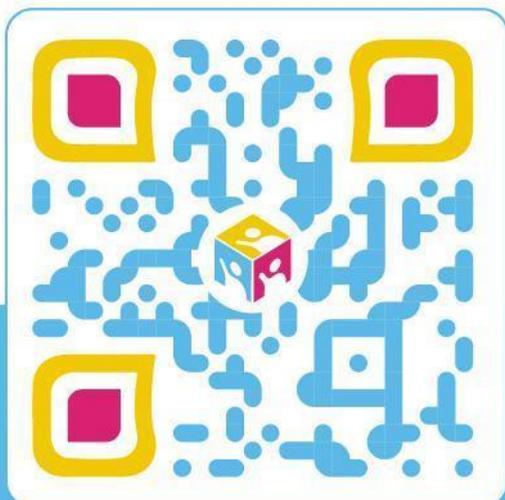


	<ul style="list-style-type: none"><li>• Η χρήση εταιρικής στολής ως μέσου προώθησης της ισότητας μεταξύ όλων των εργαζομένων.</li><li>• Η δυνατότητα επικοινωνίας με την ομάδα και τους πελάτες τόσο στα Καταλανικά όσο και στα Ισπανικά (και οι δύο τοπικές γλώσσες), αποδεικνύοντας τη δέσμευση για σεβασμό και συμπερίληψη.</li><li>• Η εισαγωγή ιδεών και πρακτικών εμπνευσμένων από άλλες χώρες, όπως οι περιοδικές συναντήσεις της ομάδας, για να συνδυαστούν οι τοπικές μέθοδοι που ήδη λειτουργούν με τις διεθνείς στρατηγικές.</li></ul>	<p>«Εφαρμόζουμε ιδέες εμπνευσμένες από πρακτικές άλλων χωρών, όπως οι τακτικές συναντήσεις της ομάδας που έμαθε ο σύζυγός μου στη Γερμανία».</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.