



Entrevista - Karin Lange

WP 2

Atividade 1 (Entrevista com Líderes)

Desenvolvido por Wisamar | Julho, 2025

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



Co-funded by
the European Union

Metadados da entrevista

Data da entrevista:	22.07.2025
Nome do entrevistador:	Franziska Bommas
Consentimento para recolha de dados	Sim
Comentários adicionais sobre a entrevista	A entrevista foi realizada através de uma conversa online.

Conheça o Líder

Nome:	Karin Lange
Idade:	52
Género:	Feminino
Função e cargo atuais:	Presidente da associação “einsmehr”
Anos de experiência profissional:	15
Anos em Cargos de Liderança:	15
Organização:	Einsmehr Initiative Down-Syndrom Augsburg
Setor de atividade:	Social
País / Cidade:	Alemanha, Augsburg
Tamanho da organização:	☐ Micro ☐ Pequena ☐ Média x Grande

Conteúdo principal da entrevista

Secção de Entrevistas	Resumo das respostas	Citações selecionadas
O Caminho para a Liderança Momentos-chave, desafios, valores	A jornada de Karin Lange rumo à liderança começou de forma inesperada, impulsionada por uma necessidade pessoal e pelo envolvimento com a comunidade. Depois de se mudar para Augsburg e de participar num grupo de apoio para pais de crianças com Síndrome de Down, fundou a associação “einsmehr” quando o grupo corria o risco de se dissolver. A sua experiência profissional na área da hotelaria ajudou a moldar o seu papel, levando a importantes conquistas: a fundação de um hotel que emprega pessoas com e sem deficiência em igualdade de circunstâncias, a criação de uma academia de formação e o lançamento do “Backmobil”, um veículo inclusivo. Estes esforços foram fundamentados em fortes valores de inclusão, resolução prática de problemas e liderança orientada para o trabalho em equipa. Com o passar do tempo, ela assumiu uma posição de liderança com uma forte atuação pública. Sublinha que, para si, a liderança está enraizada numa visão coletiva, e não na hierarquia, e acredita profundamente na colaboração orientada para o futuro através de iniciativas como workshops de planeamento estratégico e retiros de equipa.	“Por isso, foi fácil fazer a transição e dizer: agora vou construir a associação e organizar vários eventos, vamos ver o que os nossos membros querem, e isso era e é absolutamente a minha praia e enriquece-me totalmente, e eu realmente prospero nesse ambiente.” “Temos lá 24 funcionários, e exatamente metade deles tem deficiências — deficiências muito diferentes, porque é assim que as coisas são. A inclusão significa que qualquer pessoa que queira candidatar-se a uma vaga pode candidatar-se, e depois avaliamos se se enquadra na equipa.” “Não nos vejo como uma hierarquia, mas sim como uma grande equipa.”
A sua abordagem para liderar Inclusão, tomada de decisões, visão	Karin Lange prioriza o reconhecimento e o respeito a nível individual. Ela pratica uma liderança profundamente pessoal, lembrando-se dos aniversários de cada um, acompanhando os desafios e reconhecendo os contributos tanto em privado como em público. A sua visão de inclusão é vivenciada diariamente: as decisões da equipa são tomadas com base nos pontos fortes, e não nas deficiências, e todas as vozes são igualmente valorizadas. Assegura que as conquistas, mesmo as pequenas, são publicamente reconhecidas e incentiva ativamente o feedback. Uma mudança sustentável e fortalecedora foi a transição do trabalho totalmente voluntário para cargos remunerados, navegando com sensibilidade pela complexidade da equidade entre voluntários e funcionários remunerados. Acredita que a liderança é partilhada e construída	“Não, tento ser muito atenciosa, saber quando são os seus aniversários, se têm algum problema, para acompanhar o caso, para que se sintam realmente vistos e não apenas na sua função.” “(…) temos de cuidar uns dos outros com muita atenção porque somos uma equipa inclusiva, mas ao mesmo tempo essa é também a nossa força, (...)”

	através da confiança, da empatia e da promoção de um ambiente seguro onde todos se sintam vistos e valorizados.	
Impulsionando a Mudança Estratégias para resultados sustentáveis e positivos	A liderança de Karin Lange fomenta a colaboração a todos os níveis — desde as reuniões mensais do conselho até às parcerias inter-organizacionais. Procura a responsabilidade partilhada e participa na tomada de decisões através de diálogos frequentes, em vez de orientações impostas de cima para baixo. Os resultados são avaliados através de impactos tangíveis, como a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o feedback dos participantes e o crescimento das parcerias com as empresas. O sucesso é também medido por momentos emocionantes, como ver equipas inclusivas a serem celebradas em festivais ou jovens voluntários tocados pela experiência. O alcance do trabalho da organização (por exemplo, atividades nas escolas, eventos públicos) construiu um modelo sustentável de inclusão que se estende para além da organização, atingindo a sociedade em geral.	“Exatamente, mas, ainda assim, sobretudo quando se trata da nova geração, é preciso encontrar alguém que se enquadre no perfil, alguém a quem se possa recorrer em caso de dúvidas ou necessidades, alguém que possa dar continuidade ao trabalho tão bem como antes, alguém que consiga integrar tudo.” “Mas o facto de ainda haver tão poucos (que têm contacto com pessoas com deficiência) leva-nos a crer que muito mais poderia ser alcançado em termos de inclusão e igualdade se criássemos muito mais espaços para isso, e é por isso que estamos a divulgar esta mensagem por todo o lado.”
Preconceito e Pertença Ferramentas, práticas, sensibilização	Karin Lange e a sua equipa utilizam diversas ferramentas para promover a consciencialização sobre os preconceitos e garantir um ambiente de inclusão, incluindo a reflexão estruturada durante os retiros e o Klausurtagungen (dias de estratégia), mecanismos de feedback contínuo e conselhos consultivos que incluem membros com síndrome de Down. Estruturam os seus grupos e projetos para construir confiança, essencial para que diversas vozes sejam ouvidas. Conversas informais regulares e follow-ups direcionados são ferramentas-chave para identificar lacunas na inclusão. Há espaço para que todos os membros sejam ouvidos — seja em grupos de jovens, em eventos sociais ou em sessões de feedback — garantindo não só a participação, mas também a corresponsabilização pela sua cultura inclusiva.	“Para que possam participar em todo o lado, para que a inclusão funcione não só de acordo com as ideias dos pais, mas também de acordo com as ideias dos nossos membros e das nossas crianças.” “As nossas reuniões da direção são sempre abertas ao público, pelo que qualquer membro pode participar, mas também envio sempre um e-mail informativo caso tenha algo a dizer, mas não queira comparecer à reunião ou falar sobre isso pessoalmente. Nesse caso, confie em mim e diga-me quais são as suas preocupações. Fale comigo

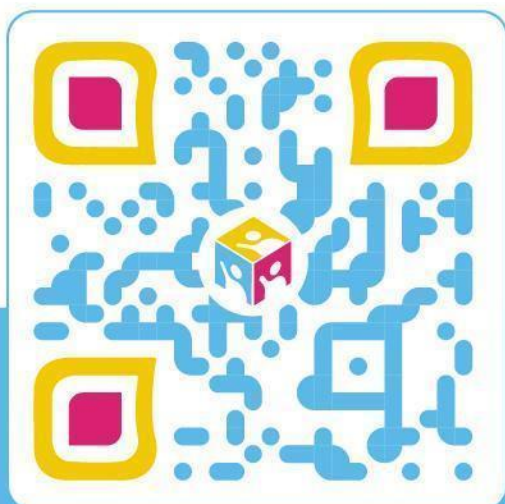


		em privado e eu dar-lhe-ei sempre várias opções.”
Partilhando o que funciona Inspiração, exemplos, ferramentas transferíveis	Karin Lange defende a experimentação sem medo de falhar. Muitas das suas iniciativas de sucesso começaram pequenas: o hotel, o ginásio, o Backmobil, o trabalho de extensão escolar. Estas iniciativas cresceram através de aprendizagem iterativa e feedback. Ela sublinha a importância de rotinas regulares e centradas na comunidade — como refeições partilhadas, eventos de agradecimento e reconhecimento pessoal das contribuições. A inspiração vem das experiências vividas e da inovação de base, em vez das teorias formais. Ela também menciona a rede Embrace como um recurso para a aprendizagem entre pares em hotéis inclusivos, onde os funcionários e as ideias são partilhados. A sua filosofia é simples: “Se não nós, quem?” — incentivando os outros a agir, a adaptar-se e a gerar mudanças através da prática.	“Portanto, claro, reuniões regulares, escuta ativa, vida comunitária regular num sentido positivo, para que não se reúnam apenas para trabalhar, mas também por outros motivos”. “Se não formos nós, quem?” “E eu digo sempre: se não o fizermos, quem o fará? E pode ter limitações, obstáculos no seu caminho, ou pode deparar-se com uma barreira e dizer: ‘Era algo que queríamos fazer, mas não conseguimos ir mais além’. Mas isso não importa em termos da experiência que adquirimos até esse ponto, até essa barreira. Pode passar essa experiência a outros comités e dizer: ‘Experimentem’, ou pode dizer: ‘Adquirimos essa experiência durante esse período. Não atingimos o objetivo, mas agora podemos usar a experiência num contexto diferente, para uma ação diferente’. Acho que experimentar é o meu lema.”



FITFORTHE
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.