



Εκπαίδευση στην Αναγεννητική Ηγεσία

Ενότητα 1

Αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο του Αβέιρο | 2026

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



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.



Οικολογική σκέψη!

Πριν εκτυπώσετε οποιοδήποτε υλικό, σκεφτείτε αν είναι πραγματικά απαραίτητο. Σε περίπτωση που κάτι πρέπει να εκτυπωθεί, αξίζει να σκεφτείτε πού θα το εκτυπώσετε (π.χ. σε τοπικό τυπογραφείο, σε οικολογικό διαδικτυακό τυπογραφείο κ.λπ.), σε τι είδους χαρτί (π.χ. ανακυκλωμένο χαρτί, χαρτί από χόρτο, άλλες εναλλακτικές λύσεις αντί για το συνηθισμένο λευκό χαρτί) και με τι είδους χρώματα.

Ας προστατεύσουμε το περιβάλλον μας!

1. Από τη Βιωσιμότητα στην Αναγέννηση: Στρατηγικός Επαναπροσανατολισμός των Οργανισμών

Κατανόηση της διαφοράς μεταξύ βιωσιμότητας και αναγέννησης και εξαγωγή συγκεκριμένων στρατηγικών συμπερασμάτων για τους οργανισμούς.

Από το Πανεπιστήμιο του Αβέιρο

1.1 Εισαγωγή

Θέματα και Βασικές Έννοιες

Η Ενότητα 1 εισάγει τους συμμετέχοντες στην εξέλιξη της έννοιας της βιωσιμότητας προς μια αναγεννητική προσέγγιση, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για στρατηγικό αναπροσανατολισμό των οργανισμών ενόψει των σημερινών κοινωνικών και οργανωτικών προκλήσεων. Καθ' όλη τη διάρκεια του μαθήματος, οι συμμετέχοντες θα κληθούν να αναστοχαστούν σχετικά με τους δικούς τους οργανισμούς, αναλύοντας τις υπάρχουσες πρακτικές και εντοπίζοντας ευκαιρίες για την ενσωμάτωση αναγεννητικών και χωρίς αποκλεισμούς αρχών στις στρατηγικές και τις λειτουργίες τους. Στόχος είναι να προωθηθεί μια αλλαγή νοοτροπίας, ενθαρρύνοντας τους ηγέτες να ενεργήσουν ως φορείς αλλαγής προς την κατεύθυνση πιο δίκαιων, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμων οργανισμών.

Θέμα της Ενότητας: Αυτή η ενότητα εξετάζει τη μετάβαση από τη βιωσιμότητα στην αναγέννηση, ενσωματώνοντας τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη (DEI) ως κεντρικά στοιχεία του στρατηγικού αναπροσανατολισμού των οργανισμών. Έτσι, η ενότητα αυτή ασχολείται με τη μετάβαση των οργανωτικών παραδειγμάτων: από τη «Βιωσιμότητα» (που εστιάζει στη μείωση των αρνητικών επιπτώσεων και στη διατήρηση της ισορροπίας) στην «Αναγέννηση» (που εστιάζει στη δημιουργία θετικών επιπτώσεων και στην αποκατάσταση των κοινωνικών και ανθρώπινων συστημάτων). Στο πλαίσιο του έργου «Fit For The Future», η έμφαση δίνεται στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η ένταξη και η ποικιλομορφία μετατρέπονται από νομικές υποχρεώσεις ή δείκτες ανθρώπινου δυναμικού σε κινητήριες δυνάμεις ανθεκτικότητας και καινοτομίας στους οργανισμούς και στα ιδρύματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ). Η σημασία του θέματος έγκειται στην ανάγκη προετοιμασίας των ηγετών και των εκπαιδευτικών για μια αγορά που απαιτεί «ζωντανούς» οργανισμούς, ικανούς να προσαρμόζονται και να ευδοκίμουν, αξιοποιώντας τη διαφορετικότητα. Η σημασία αυτού του θέματος έγκειται στο γεγονός ότι οι παγκόσμιες προκλήσεις —όπως οι κοινωνικές ανισότητες, ο αποκλεισμός και η έλλειψη εκπροσώπησης— δεν μπορούν να επιλυθούν χωρίς μια βαθιά μεταμόρφωση των οργανισμών. Η ενσωμάτωση της DEI στη στρατηγική δεν αποτελεί μόνο ένα ηθικό ζήτημα, αλλά και έναν κρίσιμο παράγοντα για την καινοτομία, την ανθεκτικότητα και τη βιώσιμη απόδοση.

Βασικές Έννοιες:

- **Οργανωτική Βιωσιμότητα:** Η ικανότητα ενός οργανισμού να λειτουργεί χωρίς να θέτει σε κίνδυνο τους πόρους των μελλοντικών γενεών, εστιάζοντας στην ισορροπία μεταξύ οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών παραγόντων.
- **Αναγεννητική Διαχείριση:** Μια προσέγγιση που βασίζεται στη συστημική σκέψη και αποσκοπεί όχι μόνο στη διατήρηση, αλλά και στη βελτίωση και την ανανέωση των συστημάτων στα οποία λειτουργεί ο οργανισμός, προωθώντας την ανθρώπινη ευημερία.

- Συστημική Ενσωμάτωση: Η διαδικασία ενσωμάτωσης της πολυμορφίας σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις διαδικασίες του οργανισμού, με την αναγνώριση ότι κάθε άτομο συμβάλλει στην ευημερία του συνόλου.
- Η Διαφορετικότητα ως Πλεονέκτημα: Η μετάβαση από την αντίληψη της διαφορετικότητας ως πρόκλησης στην αντίληψή της ως απαραίτητης πηγής δημιουργικότητας και προσαρμοστικότητας.
- Διαφορετικότητα: Η ύπαρξη διαφορών μεταξύ των ατόμων εντός ενός οργανισμού (π.χ. φύλο, πολιτισμός, εμπειρία, ηλικία, ικανότητες, απόψεις).
- Ισότητα: Μια αρχή που διασφαλίζει δίκαιες συνθήκες προσαρμοσμένες στις ανάγκες του καθενός, αναγνωρίζοντας ότι διαφορετικά άτομα χρειάζονται διαφορετικούς τύπους υποστήριξης για να έχουν ίσες ευκαιρίες.
- Συμπερίληψη: Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι άνθρωποι αισθάνονται ότι εκτιμώνται, ότι τους σέβονται και ότι μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στις αποφάσεις και τις διαδικασίες.
- Οι οργανισμοί ως ζωντανά συστήματα: Μια προσέγγιση που θεωρεί τους οργανισμούς ως δυναμικές οντότητες, αλληλεξαρτώμενες με το κοινωνικό και ανθρώπινο περιβάλλον τους, ικανές να μαθαίνουν και να εξελίσσονται.
- Καινοτομία χωρίς Αποκλεισμούς: Ανάπτυξη αποτελεσματικότερων λύσεων μέσω της ενσωμάτωσης πολλαπλών οπτικών και διαφορετικών εμπειριών.
- Αναγεννητικός Αντίκτυπος με Έμφαση στην Ένταξη: Η ικανότητα ενός οργανισμού να δημιουργεί οικονομική αξία, προωθώντας παράλληλα την ένταξη, μειώνοντας τις ανισότητες και ενισχύοντας τη συλλογική ευημερία.

Γενικοί Στόχοι

Μέχρι το τέλος αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να είναι σε θέση να:

- Κατανοήσουν τη διαφορά μεταξύ βιωσιμότητας και αναγέννησης σε οργανωτικό πλαίσιο.
- Αναγνωρίσουν τον στρατηγικό ρόλο της πολυμορφίας, της ισότητας και της ένταξης στην αναγέννηση.
- Προσδιορίσουν τις οργανωτικές πρακτικές που προωθούν ή περιορίζουν την ένταξη.
- Προβούν σε κριτική ανάλυση του κοινωνικού αντίκτυπου των οργανώσεών τους.
- Εντοπίζουν ευκαιρίες για την ενσωμάτωση αρχών αναγεννητικής και χωρίς αποκλεισμούς προσέγγισης στις επαγγελματικές τους πρακτικές.
- Διαμορφώσουν μια συστημική άποψη σχετικά με τον αντίκτυπο της ένταξης στον χώρο εργασίας.

Μαθησιακοί Στόχοι

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες θα είναι ικανοί:

Γνώση:

- Να διαχωρίζουν σαφώς τη διαφορά μεταξύ βιωσιμότητας και αναγέννησης.
- Να ορίσουν τις βασικές έννοιες της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης.
- Να εξηγήσουν τη σχέση μεταξύ της αναγέννησης των οργανισμών και της κοινωνικής δικαιοσύνης.
- Να αναγνωρίζουν τον ρόλο των οργανισμών ως συστημάτων που συνδέονται μεταξύ τους με το κοινωνικό πλαίσιο.
- Να κατανοούν τους βασικούς δείκτες μιας αναγεννητικής οργανωτικής κουλτούρας.

Δεξιότητες (Τεχνογνωσία):

- Να αξιολογούν τις οργανωτικές πρακτικές ως προς το επίπεδο βιωσιμότητας, ένταξης και αναγέννησης που παρουσιάζουν.
- Να εντοπίζουν τα εμπόδια για την ένταξη και την ισότητα στον χώρο εργασίας.
- Να αναδιαμορφώνουν τις υφιστάμενες πρακτικές, ώστε να προωθήσουν έναν μεγαλύτερο αναγεννητικό και χωρίς αποκλεισμούς αντίκτυπο.
- Να εφαρμόζουν μια συστημική προσέγγιση στην ανάλυση των οργανωτικών προβλημάτων.

Στάσεις:

- Να επιδεικνύουν ανοιχτό πνεύμα απέναντι σε διαφορετικές απόψεις και εμπειρίες.
- Να αναπτύσσουν κριτική συνείδηση σχετικά με τις ανισότητες και τον αποκλεισμό.
- Να εκτιμούν την ένταξη ως κινητήρια δύναμη της καινοτομίας και του μετασχηματισμού.
- Να αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη για την προώθηση θετικών αλλαγών στο επαγγελματικό περιβάλλον.

Πηγές

Aoustin, E. (2023). Regenerative leadership: what it takes to transform business into a force for good. Field Actions Science Reports. The Journal of Field Actions, (Special Issue 25), 92-97.

Bates, P., & Patel, A. (2023). Building a culture of inclusion: Effective internal communication for diversity, equity, and inclusion. Kogan Page Publishers.

Chordiya, R., & Sabharwal, M. (2024). Managing diversity, equity, and inclusion in public service organizations: A liberatory justice approach. Routledge.

Denktaş, S., de Bruin, G., & van den Ring-Bax, J. (Eds.). (2025). Turning DEI Goals into Reality: A Practical Guide to an Inclusive Workplace. Taylor & Francis.

Polman, P., & Winston, A. S. (2022). Net positive. Profit Editorial.

Hahn, T., & Tampe, M. (2021). Strategies for regenerative business. Strategic Organization, 19(3), 456-477.

Hutchins, G. (2019). Regenerative leadership. eBook Partnership.

Hunt, V., Layton, D., & Prince, S. (2015). Diversity matters. McKinsey & Company, 1(1), 15-29.

Tulshyan, R. (2020). Do your employees know why you believe in diversity. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/06/do-your-employees-know-why-you-believe-in-diversity>.

Luthra, P., & Muhr, SL (2023). Leading Through Bias. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-38571-1>.

Malhotra, R. T. (2024). Inclusion on Purpose, with a new preface and readers' guide: An Intersectional Approach to Creating a Culture of Belonging at Work. MIT Press.



Co-funded by
the European Union



TED Talk – The Power of Inclusion.
https://www.ted.com/talks/venus_rekow_the_power_of_inclusion

Available at:



1.2 Δραστηριότητες

Δραστηριότητα 1: Δραστηριότητα Γνωριμίας – «Η Διαφορετικότητα σε Κίνηση»

Μαθησιακοί Στόχοι:

- Προώθηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των συμμετεχόντων.
- Έμφαση στην υπάρχουσα διαφορετικότητα μέσα στην ομάδα ώστε να είναι ευδιάκριτη.
- Εισαγωγή στην διαφορετικότητα, ισότητα και συμπερίληψη (DEI) στο αναγεννητικό πλαίσιο.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Προετοιμασία του χώρου (πριν από την έναρξη της συνεδρίας) • Ο/Η συντονιστής/τρια οργανώνει τον χώρο έτσι ώστε να επιτρέπει την ελεύθερη κίνηση • Ορίζει δύο αντίθετα σημεία στον χώρο (ή μια γραμμή στο πάτωμα): - ο Η μία πλευρά αντιπροσωπεύει το «Ναι / Συμφωνώ» - ο Η άλλη αντιπροσωπεύει το «Όχι / Διαφωνώ» • Εξηγεί ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις	Ολομέλεια	• Άφθονος χώρος στο δωμάτιο • (Προαιρετικά) κολλητική ταινία για τη σήμανση της γραμμής	2 λεπτά
Εισαγωγή στη δραστηριότητα • Ο/Η συντονιστής/τρια εξηγεί εν συντομία τον στόχο: «Θα εξερευνήσουμε την ποικιλομορφία μέσα στην ομάδα μέσω σωματικών κινήσεων και σύντομης αναστοχαστικής σκέψης.» • Ο συντονιστής τονίζει ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και ότι το περιβάλλον πρέπει να είναι ασφαλές και να διακρίνεται από σεβασμό	Ολομέλεια	Κανένα	2 λεπτά
Άσκηση προσδιορισμού θέσης • Ο/Η συντονιστής/τρια διαβάζει μια σειρά δηλώσεων που σχετίζονται με εμπειρίες, αντιλήψεις και ένταξη • Μετά από κάθε δήλωση, οι συμμετέχοντες τοποθετούνται κατά μήκος της	Ολομέλεια	Λίστα δηλώσεων που έχει προετοιμαστεί εκ των προτέρων	6 λεπτά



γραμμής ανάλογα με το βαθμό συμφωνίας τους Παραδείγματα δηλώσεων: • «Έχω εργαστεί σε ομάδες με διαφορετικά χαρακτηριστικά» • «Νιώθω ότι η γνώμη μου λαμβάνεται υπόψη στο επαγγελματικό μου περιβάλλον» • «Έχω νιώσει αποκλεισμένος στην εργασία μου» • «Η ποικιλομορφία βελτιώνει τη λήψη αποφάσεων» • «Ο οργανισμός μου προωθεί ενεργά την ένταξη» • Ο συντονιστής μπορεί να ενθαρρύνει τις ενδιάμεσες θέσεις (όχι μόνο τα άκρα)			
Σύντομη ανταλλαγή απόψεων • Μετά από 2–3 δηλώσεις, ο/η συντονιστής/τρια καλεί μερικούς συμμετέχοντες (εθελοντές) να μοιραστούν: - ο Γιατί επέλεξαν αυτή τη θέση - ο Ποιες εμπειρίες επηρέασαν την απάντησή τους • Ο συντονιστής φροντίζει για: - ο Ενεργητική ακρόαση - ο Σεβασμό στις διαφορετικές απόψεις - ο Ισορροπημένο χρόνο συμμετοχής	Ολομέλεια	Κανένα	5 λεπτά
Εισαγωγή στο θέμα της ενότητας • Ο/Η συντονιστής/τρια παρουσιάζει μια σύντομη περίληψη, επισημαίνοντας: - ο Την ποικιλομορφία των εμπειριών εντός της ομάδας - ο Την ύπαρξη διαφορετικών αντιλήψεων σχετικά με την ένταξη - ο Τη σημασία αυτών των διαφορών για τη μάθηση και την καινοτομία • Σύνδεση με την ενότητα: «Όπως είδαμε εδώ, η ποικιλομορφία και η ένταξη δεν είναι αφηρημένες έννοιες — βιώνονται διαφορετικά από κάθε άτομο. Στο πλαίσιο της αναγέννησης, αυτές οι διαφορές είναι ουσιαστικής σημασίας για τη δημιουργία ισχυρότερων, πιο δίκαιων και πιο ανθεκτικών οργανισμών.»	Ολομέλεια	Κανένα	2 λεπτά

Δραστηριότητα 1

Δραστηριότητα γνωριμίας

“Η διαφορετικότητα σε κίνηση”

Χρόνος: 17 λεπτά

1 Προετοιμασία του χώρου

- Διαμορφώστε την αίθουσα έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να κινούνται ελεύθερα.
- Ορίστε δύο αντίθετα σημεία στην αίθουσα ή μια γραμμή στο πάτωμα:
Η μία πλευρά αντιπροσωπεύει το «Ναι / Συμφωνώ»
Η άλλη πλευρά αντιπροσωπεύει το «Όχι / Διαφωνώ»
- Εξηγήστε ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

2 Εισαγωγή στη δραστηριότητα

Εξηγήστε σύντομα τον στόχο της δραστηριότητας:

“Θα διερευνήσουμε τη διαφορετικότητα μέσα στην ομάδα μέσω σωματικής κίνησης και σύντομου αναστοχασμού.”

Εξηγήστε ότι η συμμετοχή είναι εθελοντική και ότι το περιβάλλον θα πρέπει να είναι ασφαλές και με σεβασμό.

3 Άσκηση προσδιορισμού θέσης

Διαβάστε δυνατά τη λίστα των δηλώσεων που σχετίζονται με εμπειρίες, αντιλήψεις και συμπερίληψη. (Επιλέξτε τις πιο σχετικές δηλώσεις.)

1 Επίπεδο 1 – Χαμηλή ευαισθησία (προθέρμανση)

- Έχω εργαστεί σε ομάδες με ανθρώπους που είναι διαφορετικοί από εμένα.
- Η διαφορετικότητα βελτιώνει την ποιότητα των αποφάσεων.
- Οι διαφορετικές ομάδες είναι πιο καινοτόμες.
- Έχω μάθει κάτι σημαντικό από κάποιον/α με διαφορετική οπτική.
- Η διαφορετικότητα αποτελεί πλεονέκτημα για τους οργανισμούς.

2 Επίπεδο 2 – Μέτρια ευαισθησία (αναστοχασμός)

- Αισθάνομαι ότι η γνώμη μου ακούγεται στο επαγγελματικό μου περιβάλλον.
- Αισθάνομαι ότι οι άνθρωποι αντιμετωπίζονται με σεβασμό, ανεξάρτητα από τις διαφορές τους.
- Ο οργανισμός μου προωθεί ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον.
- Πιστεύω ότι οι διαφορετικές οπτικές εκτιμώνται στη λήψη αποφάσεων.
- Ορισμένοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια από άλλους στον χώρο εργασίας.

3 Επίπεδο 3 – Υψηλή ευαισθησία (προσωπική εμπειρία)

- Έχω αισθανθεί αποκλεισμένος/η ή αγνοημένος/η στον χώρο εργασίας.
- Έχω χρειαστεί να προσαρμόσω τη συμπεριφορά μου για να «ταιριάξω» στον οργανισμό.
- Δεν εκπροσωπούνται όλες οι φωνές στις αποφάσεις του οργανισμού μου.
- Έχω υπάρξει μάρτυρας καταστάσεων αποκλεισμού στον χώρο εργασίας.
- Δεν έχουν όλοι τις ίδιες ευκαιρίες στον οργανισμό μου.

4 Επίπεδο 4 – Πολύ υψηλή ευαισθησία (κριτική και συστημική επίγνωση)

- Ο οργανισμός μου εξακολουθεί να αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις όσον αφορά τη συμπερίληψη.
- Έχω αναστοχαστεί σχετικά με προνόμια ή ανισότητες στο επαγγελματικό μου περιβάλλον.
- Η συμπερίληψη και η διαφορετικότητα είναι απαραίτητες για τους αναγεννητικούς οργανισμούς.
- Οι οργανισμοί έχουν ενεργή ευθύνη στη μείωση των κοινωνικών ανισοτήτων.
- Η οργανωσιακή αναγέννηση εξαρτάται από τη συμπερίληψη διαφορετικών φωνών.

Δραστηριότητα 1

Δραστηριότητα γνωριμίας

“Η διαφορετικότητα σε κίνηση”

4 Σύντομη ανταλλαγή απόψεων

Μετά από 2 έως 3 δηλώσεις, προσκαλέστε ορισμένους συμμετέχοντες, εθελοντικά, να μοιραστούν:

Γιατί επέλεξαν αυτή τη θέση;

Ποιες εμπειρίες επηρέασαν την απάντησή τους;

Διασφαλίστε κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας:

ενεργητική ακρόαση, σεβασμό στις διαφορετικές οπτικές και ισορροπημένο χρόνο συμμετοχής.

5 Εισαγωγή στο θέμα της ενότητας

Παρουσιάστε μια σύντομη σύνοψη της δραστηριότητας, αναδεικνύοντας:

- τη διαφορετικότητα των εμπειριών μέσα στην ομάδα,
- την ύπαρξη διαφορετικών αντιλήψεων για τη συμπερίληψη,
- τη σημασία αυτών των διαφορών για τη μάθηση και την καινοτομία.

Σύνδεση με την ενότητα:

«Όπως είδαμε εδώ, η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη δεν είναι αφηρημένες έννοιες — βιώνονται διαφορετικά από κάθε άτομο. Στο πλαίσιο της αναγέννησης, αυτές οι διαφορές είναι απαραίτητες για τη δημιουργία πιο ισχυρών, πιο δίκαιων και πιο ανθεκτικών οργανισμών.»



Δραστηριότητα 2: «Από τη Βιωσιμότητα στην Αναγέννηση χωρίς Αποκλεισμούς»

Μαθησιακοί Στόχοι:

- Διάκριση των βιώσιμων πρακτικών από τις πρακτικές αναγέννησης με έμφαση στην ένταξη.
- Ενσωμάτωση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (DEI) στη στρατηγική ανάλυση.
- Ανάπτυξη κριτικής σκέψης που να εφαρμόζεται σε πραγματικά οργανωτικά πλαίσια.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Εισαγωγή στη δραστηριότητα • Ο/Η συντονιστής/τρια κάνει μια σύντομη ανασκόπηση των βασικών εννοιών: - ο Βιωσιμότητα έναντι αναγέννησης - ο Ρόλος της DEI (Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη) στους αναγεννητικούς οργανισμούς • Εξηγεί τον στόχο της δραστηριότητας: «Θα αναλύσουμε πραγματικές οργανωτικές πρακτικές και θα αναλογιστούμε πώς μπορούν να εξελιχθούν από βιώσιμες σε αναγεννητικές και χωρίς αποκλεισμούς.» • Χωρίζει τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 3–5 ατόμων	Ολομέλεια	Υλικό για την εξήγηση των βασικών εννοιών της δραστηριότητας (Να διανεμηθεί στους συμμετέχοντες)	10-15 λεπτά
Ανάθεση περίπτωσης • Κάθε ομάδα λαμβάνει 1–2 πρακτικές περιπτώσεις (σε μορφή φύλλου εργασίας), για παράδειγμα: - ο Μια πολιτική προσλήψεων βασισμένη στην «ισότητα ευκαιριών» - ο Πρωτοβουλίες για την ευεξία στο χώρο εργασίας - ο Στρατηγικές καινοτομίας ή ηγεσίας • Κάθε περίπτωση πρέπει να περιλαμβάνει μια σύντομη περιγραφή της οργανωτικής πρακτικής	Ολομέλεια	Πρακτικές ασκήσεις σε μορφή φύλλου εργασίας	5 λεπτά



Κάθε ομάδα αναλύει τις περιπτώσεις σε τρία βήματα: Βήμα 1 – Κατανόηση της πρακτικής • Διαβάστε και συζητήστε την περίπτωση με την ομάδα • Βεβαιωθείτε ότι όλοι κατανοούν το πλαίσιο Βήμα 2 – Ταξινόμηση Ταξινομήστε την πρακτική ως: • Βιώσιμη (μειώνει τις αρνητικές επιπτώσεις) • Αναγεννητική (δημιουργεί θετικές επιπτώσεις) • Αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς (δημιουργεί θετικές επιπτώσεις και προάγει τη ΔΕΙ) Βήμα 3 – Αιτιολόγηση • Συζητήστε και καταγράψτε: - ο Γιατί ταξινόμησαν την πρακτική με αυτόν τον τρόπο - ο Ποια στοιχεία υπάρχουν ή λείπουν (ειδικά όσον αφορά τη συμμετοχικότητα και την ισότητα)	Ομαδική εργασία	• Φύλλα εργασίας με μελέτες περιπτώσεων από τον οργανωτικό τομέα • Φύλλο εργασίας για ανάλυση και αναδιατύπωση • Πίνακας παρουσιάσεων ή φύλλα Α3 • Μαρκαδόροι	10 λεπτά
Αναδιατύπωση της πρακτικής • Κάθε ομάδα επιλέγει μία από τις πρακτικές που αναλύθηκαν • Εργασία: να τη μετατρέψει σε μια αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς πρακτική Οι ομάδες θα πρέπει να απαντήσουν στις ακόλουθες κατευθυντήριες ερωτήσεις: • Πώς μπορεί αυτή η πρακτική να έχει θετικό αντίκτυπο; • Ποιοι αποκλείονται ή υποεκπροσωπούνται επί του παρόντος; • Πώς μπορούν να ενσωματωθούν διαφορετικές φωνές στο σχεδιασμό και την εφαρμογή; • Ποιες συγκεκριμένες αλλαγές θα ήταν απαραίτητες; • Οι ομάδες καταγράφουν τη νέα εκδοχή της πρακτικής	Ομαδική εργασία	Κανένα	12 λεπτά
Προετοιμασία για τη συζήτηση • Κάθε ομάδα προετοιμάζει μια σύντομη παρουσίαση (1–2 λεπτά), η οποία	Ομαδική εργασία	Κανένα	10 λεπτά





περιλαμβάνει: - ο Βασικές πληροφορίες σχετικά με την υπόθεση - ο Τους βασικούς περιορισμούς που έχουν εντοπιστεί - ο Μια αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς πρόταση			
Παρουσίαση και συζήτηση με την ολομέλεια • Κάθε ομάδα παρουσιάζει τη δουλειά της • Ο συντονιστής μπορεί να θέσει ερωτήσεις όπως: - ο «Τι κάνει αυτή την πρακτική πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς;» - ο «Ποιο συστημικό αντίκτυπο θα μπορούσε να έχει αυτή η αλλαγή;» • Ενθαρρύνετε τους υπόλοιπους συμμετέχοντες να κάνουν σύντομα σχόλια	Ολομέλεια	Κανένα	10 λεπτά
Περίληψη και σύνδεση με την ενότητα • Ο/Η συντονιστής/τρια επισημαίνει: - ο Τη σημασία της ενσωμάτωσης της ΔΕΙ από την αρχή της χάραξης στρατηγικών - ο Τον ρόλο της ποικιλομορφίας στην ποιότητα των λύσεων • Βασικό συμπέρασμα: «Η αναγέννηση ενός οργανισμού είναι δυνατή μόνο όταν λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές οπτικές και όταν οι πρακτικές σχεδιάζονται έτσι ώστε να ωφελούν τόσο τους ανθρώπους όσο και τα συστήματα στα οποία λειτουργούν.»	Ολομέλεια	Κανένα	3 λεπτά

Δραστηριότητα 2 Από τη βιωσιμότητα στην αναγέννηση χωρίς αποκλεισμούς

Χρόνος: 30 λεπτά

1 Εισαγωγή στη δραστηριότητα:

Εξηγήστε εν συντομία τις βασικές έννοιες:

-Βιωσιμότητα, Αναγέννηση και Συμπεριληπτική Αναγέννηση.

Τι σημαίνει DEI;

Ο ρόλος της DEI στους αναγεννητικούς οργανισμούς.

(Μοιράστε το υλικό στους συμμετέχοντες)

Εξηγήστε τον στόχο της δραστηριότητας:

“Θα αναλύσουμε πραγματικές οργανωσιακές πρακτικές και θα αναστοχαστούμε σχετικά με το πώς μπορούν να εξελιχθούν από βιώσιμες σε αναγεννητικές και συμπεριληπτικές.”

Χωρίστε τους συμμετέχοντες σε ομάδες των 3 έως 5 ατόμων.

2 Ανάθεση περίπτωσης

Κάθε ομάδα λαμβάνει 1-2 πρακτικές περιπτώσεις, σε μορφή φύλλου εργασίας, για παράδειγμα:

- Μια πολιτική πρόσληψης βασισμένη στις «ίσες ευκαιρίες».
- Πρωτοβουλίες ευεξίας στον χώρο εργασίας.
- Στρατηγικές καινοτομίας ή ηγεσίας.

(Μοιράστε τις μελέτες περίπτωσης στις ομάδες.)

Κάθε περίπτωση θα πρέπει να περιλαμβάνει μια σύντομη περιγραφή της οργανωσιακής πρακτικής.

3 Κάθε ομάδα αναλύει τις περιπτώσεις σε τρία βήματα:

Βήμα 1:

Κατανόηση της πρακτικής:

- Διαβάστε και συζητήστε την περίπτωση με την ομάδα
- Βεβαιωθείτε ότι όλοι κατανοούν το πλαίσιο

Βήμα 3:

Αιτιολόγηση:

- Συζητήστε και καταγράψτε:
 - ο Γιατί ταξινομήσαν την πρακτική με αυτόν τον τρόπο
 - ο Ποια στοιχεία υπάρχουν ή λείπουν (ειδικά όσον αφορά τη συμμετοχικότητα και την ισότητα)

Βήμα 2:

Ταξινόμηση:

Ταξινομήστε την πρακτική ως:

- Βιώσιμη (μειώνει τις αρνητικές επιπτώσεις)
- Αναγεννητική (δημιουργεί θετικές επιπτώσεις)
- Αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς (δημιουργεί θετικές επιπτώσεις και προάγει τη DEI)

Δραστηριότητα 2 Από τη βιωσιμότητα στην αναγέννηση χωρίς αποκλεισμούς

Χρόνος: 50 λεπτά

4 Αναδιατύπωση της πρακτικής

- Κάθε ομάδα επιλέγει μία από τις πρακτικές που αναλύθηκαν
 - Εργασία: να τη μετατρέψει σε μια αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς πρακτική
- Οι ομάδες θα πρέπει να απαντήσουν στις ακόλουθες κατευθυντήριες ερωτήσεις:
- Πώς μπορεί αυτή η πρακτική να έχει θετικό αντίκτυπο;
 - Ποιοι αποκλείονται ή υποεκπροσωπούνται επί του παρόντος;
 - Πώς μπορούν να ενσωματωθούν διαφορετικές φωνές στο σχεδιασμό και την εφαρμογή;
 - Ποιες συγκεκριμένες αλλαγές θα ήταν απαραίτητες;
 - Οι ομάδες καταγράφουν τη νέα εκδοχή της πρακτικής

5 Προετοιμασία για τη συζήτηση

- Κάθε ομάδα προετοιμάζει μια σύντομη παρουσίαση (1–2 λεπτά), η οποία περιλαμβάνει:
- ο Βασικές πληροφορίες σχετικά με την υπόθεση
 - ο Τους βασικούς περιορισμούς που έχουν εντοπιστεί
 - ο Μια αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς πρόταση

6 Παρουσίαση και συζήτηση με την ολομέλεια

- Κάθε ομάδα παρουσιάζει τη δουλειά της
- Ο συντονιστής μπορεί να θέσει ερωτήσεις όπως:
 - ο «Τι κάνει αυτή την πρακτική πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς;»
 - ο «Ποιο συστημικό αντίκτυπο θα μπορούσε να έχει αυτή η αλλαγή;»

Ενθαρρύνετε τους υπόλοιπους συμμετέχοντες να κάνουν σύντομα σχόλια.

7 Περίληψη και σύνδεση με την ενότητα

Ο/Η συντονιστής/τρια επισημαίνει:

- ο Τη σημασία της ενσωμάτωσης της DEI από την αρχή της χάραξης στρατηγικών
- ο Τον ρόλο της ποικιλομορφίας στην ποιότητα των λύσεων

Βασικό συμπέρασμα:

«Η αναγέννηση ενός οργανισμού είναι δυνατή μόνο όταν λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές οπτικές και όταν οι πρακτικές σχεδιάζονται έτσι ώστε να ωφελούν τόσο τους ανθρώπους όσο και τα συστήματα στα οποία λειτουργούν.»

ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΜΙΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2 – ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΗ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ

Ας μεταμορφώσουμε τις πρακτικές σε θετικό, συμπεριληπτικό και αναγεννητικό αντίκτυπο!



ΟΜΑΔΑ:	ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΠΟΥ ΑΝΑΛΥΘΗΚΕ:	ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:
--------	--------------------------	----------------	-------------

1 ΒΗΜΑ 1 – ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

Διαβάστε και κατανοήστε την περίπτωση

Ποια είναι η περιγραφόμενη οργανωτική πρακτική;

Ποιος είναι ο κύριος στόχος αυτής της πρακτικής;

Ποιες προκλήσεις ή προβλήματα έχουν εντοπιστεί στην περίπτωση;

2 ΒΗΜΑ 2 – ΚΑΤΑΤΑΞΗ

Πώς ταξινομεί η ομάδα αυτή την πρακτική;

☐ **ΒΙΩΣΙΜΗ**
(Μειώνει τις αρνητικές επιπτώσεις)

☐ **ΑΝΑΓΕΝΝΗΤΙΚΗ**
(Δημιουργεί θετικό αντίκτυπο)

☐ **ΑΝΑΓΕΝΝΗΤΙΚΗ & ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΗ**
(Δημιουργεί θετικό αντίκτυπο και προωθεί τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και την Ενσωμάτωση)

3 ΒΗΜΑ 3 – ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

3.1 Γιατί ταξινομήσατε την πρακτική με αυτόν τον τρόπο;

3.2 Ποια θετικά στοιχεία είναι παρόντα;

3.3 Ποια στοιχεία λείπουν / χρειάζονται βελτίωση;
(Ιδιαίτερα όσον αφορά τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την ενσωμάτωση)

4 ΒΗΜΑ 4 – ΑΝΑΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ

ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΣΤΕ ΤΗΝ ΣΕ ΜΙΑ ΑΝΑΓΕΝΝΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΣΩΜΑΤΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

4.1 ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙ ΑΥΤΗ Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΙ ΘΕΤΙΚΟ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟ;	4.2 ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ ΑΥΤΗ ΤΗ ΣΤΙΓΜΗ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΟΣ Ή Ή ΥΠΟ-ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥΜΕΝΟΣ;	4.3 ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΟΥΜΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΦΩΝΕΣ ΣΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ;	4.4 ΠΟΙΕΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΘΑ ΗΤΑΝ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ;	4.5 ΝΕΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ:

5 ΒΗΜΑ 5 – ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ

6 ΒΗΜΑ 6 – ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ

ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ

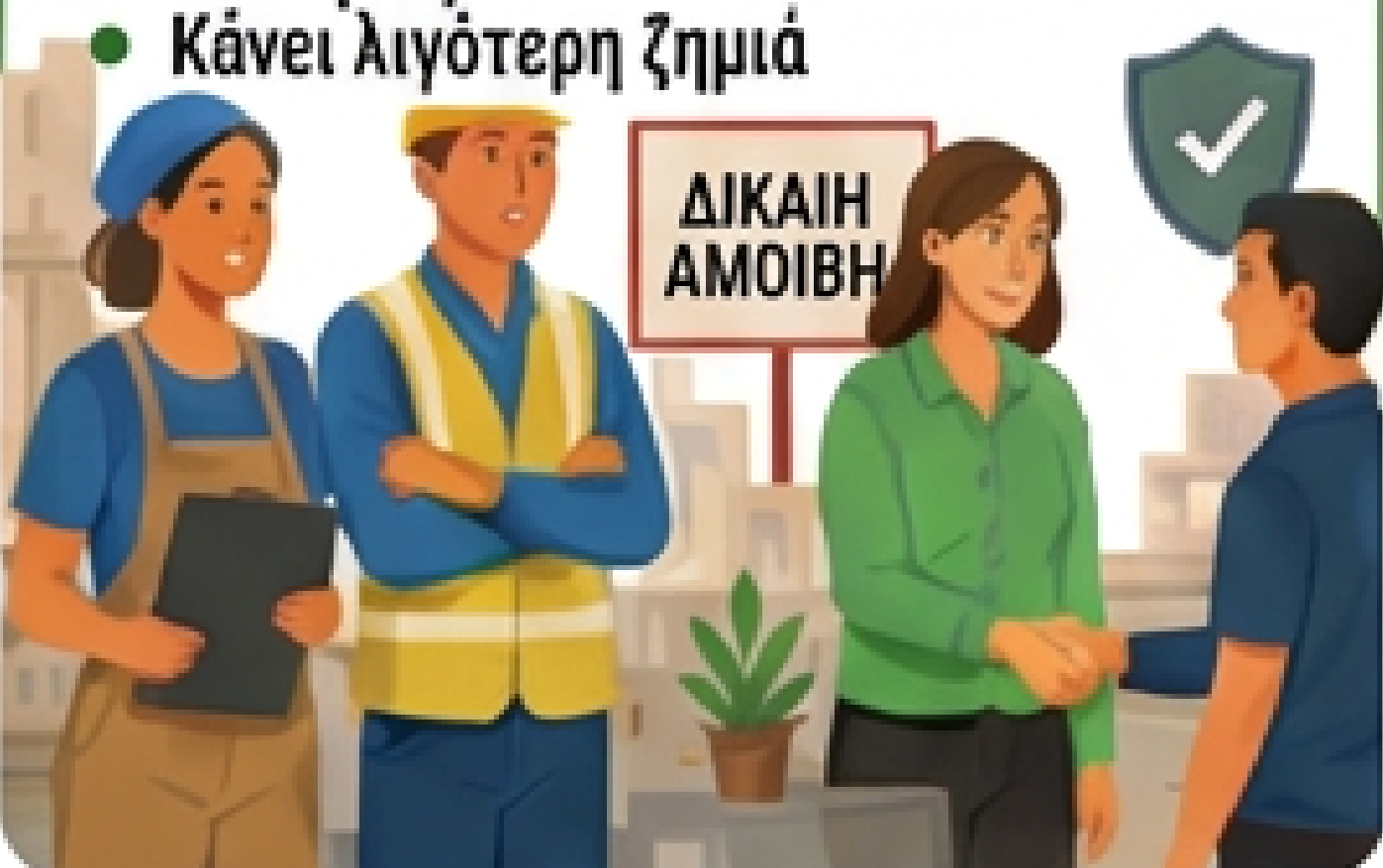
Οργανισμοί που δημιουργούν θετικό κοινωνικό αντίκτυπο, με όλους τους ανθρώπους, για ένα καλύτερο μέλλον.



1. ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ



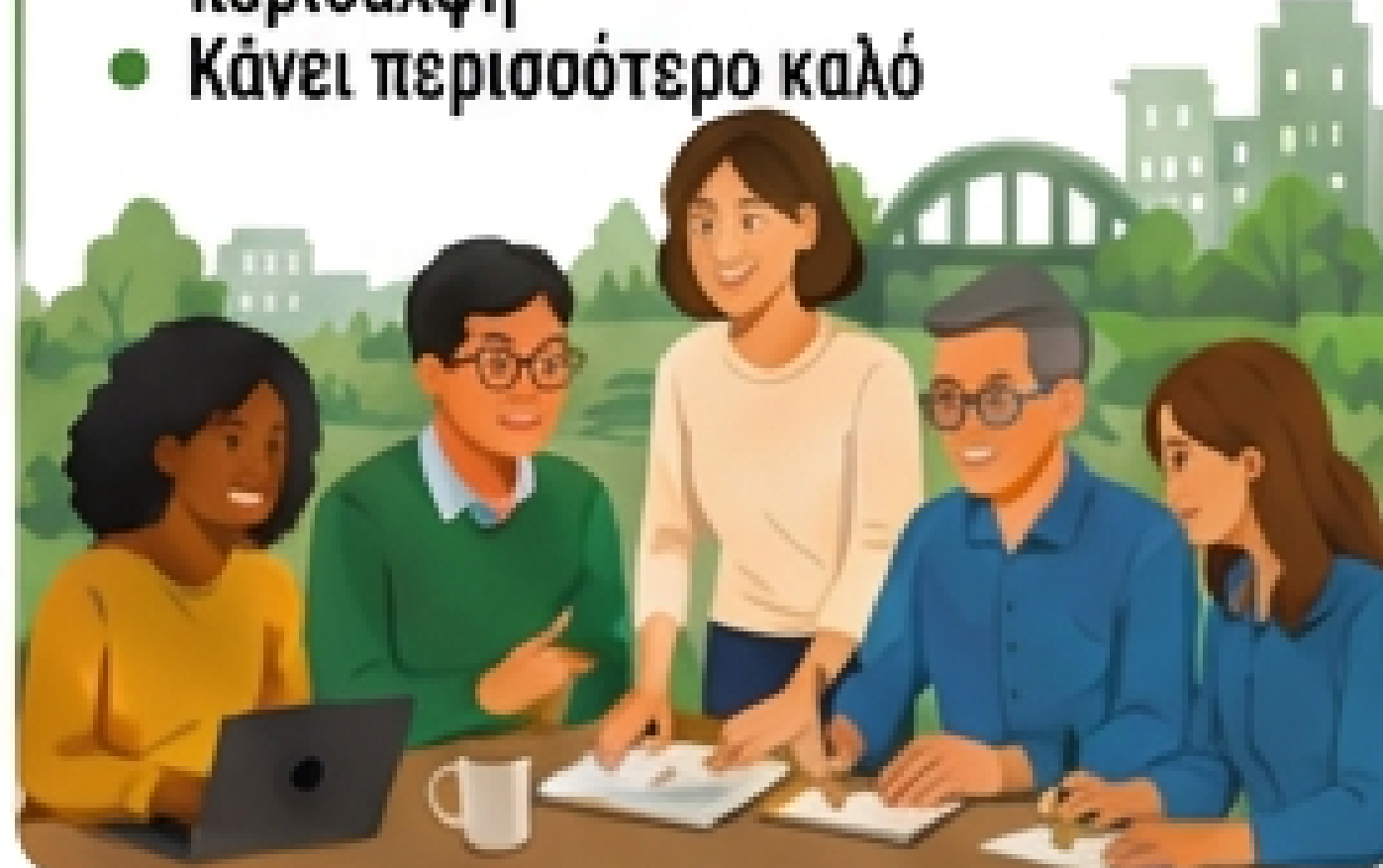
- Μειώνει τις κοινωνικές βλάβες
- Προστατεύει τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων
- Προλαμβάνει την παιδική εργασία και την εκμετάλλευση
- Προωθεί δίκαιες αμοιβές και ασφαλείς συνθήκες
- Κάνει λιγότερη ζημιά



2. ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ



- Δημιουργεί θετικό κοινωνικό αντίκτυπο
- Αποκαθιστά ευκαιρίες και ευημερία
- Αναδομεί εμπιστοσύνη, ικανότητες και κοινοτική υποστήριξη
- Διευρύνει την πρόσβαση σε αξιοπρεπή εργασία, μάθηση και υγειονομική περίθαλψη
- Κάνει περισσότερο καλό



3. ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΠΤΙΚΗ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ



- Δημιουργεί θετική αξία με όλους
- Συμπεριλαμβάνει ηλικιωμένους και άτομα με αναπηρία
- Αφαιρεί εμπόδια συμμετοχής και πρόσβασης
- Προωθεί την ισοτιμία, τη συνδημιουργία και την αίσθηση του ανήκειν
- Ενισχύει την ανθεκτικότητα και την καινοτομία



ΜΦΙ - ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΑΥΤΟ;

ΠΟΛΥΣΥΛΛΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ



Η παρουσία διαφορών που μας εμπλουτίζουν (προέλευση, φύλο, πολιτισμός, ηλικία, εμπειρίες, ικανότητες, προοπτικές).

ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ



Δικαιοσύνη μέσω της παροχής διαφοροποιημένης υποστήριξης με βάση τις ανάγκες κάθε ατόμου για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών.

ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

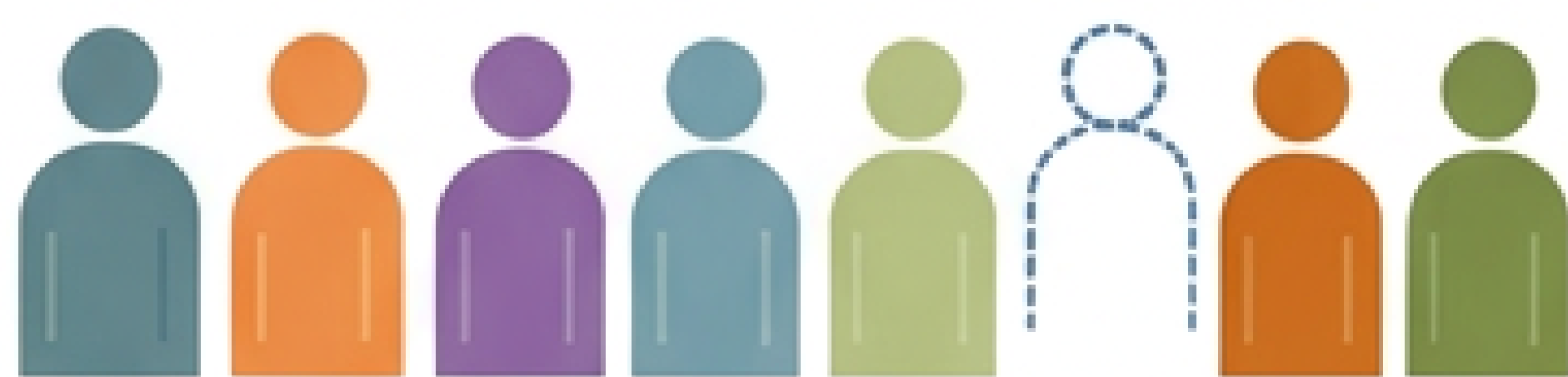


Μια κουλτούρα όπου όλοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται, γίνονται σεβαστοί και μπορούν να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ



Ποιος συμπεριλαμβάνεται... και ποιος μένει εκτός;



ΠΩΣ ΑΝΑΛΥΕΤΑΙ ΜΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ;



1. Μειώνει τη ζημιά ή δημιουργεί θετική αξία;



2. Ποιος επωφελείται;



3. Ποιος αποκλείεται ή είναι αόρατος;



4. Λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές προοπτικές;



5. Πώς μπορούμε να είμαστε πιο συμπεριληπτικοί;

TRANSFORMATION

ΑΠΟ:

- Απομονωμένες πρακτικές
- Αποφάσεις από πάνω προς τα κάτω
- Εστίαση μόνο στα αποτελέσματα
- Αδύναμη συμπερίληψη και συμμετοχή
- Περιορισμένος αντίκτυπος



ΣΕ:

- Ολοκληρωμένες και συστημικές πρακτικές
- Προσέγγιση θετικού αντίκτυπου
- Συμμετοχικές αποφάσεις
- Πολυσυλλεκτικότητα, ισοτιμία και συμπερίληψη
- Αναγεννητικός και βιώσιμος αντίκτυπος

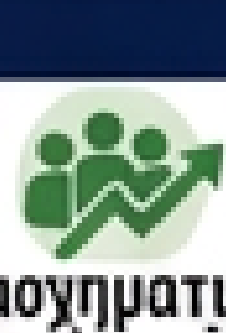


ΒΑΣΙΚΗ ΙΔΕΑ



Δεν αρκεί να διατηρήσουμε το σύστημα, πρέπει να το αναγεννήσουμε με όλες τις φωνές.

ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ



Μετασχηματισμός πρακτικών



Να γίνουν πιο συμπεριληπτικές και δίκαιες



Δημιουργία ενός πιο αναγεννητικού και ανθεκτικού αντίκτυπου



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 2 – Πρόγραμμα ευεξίας στον χώρο εργασίας

Περιγραφή



Ο οργανισμός προσφέρει μαθήματα γιόγκα και συνεδρίες ενσυνειδητότητας μετά το τέλος της εργασίας.

Πατηρούμενες προκλήσεις



- Οι εργαζόμενοι σε βάρδιες δεν μπορούν να συμμετάσχουν.
- Ορισμένοι άνθρωποι δεν ταυτίζονται με τις προτεινόμενες δραστηριότητες.
- Μειωμένη συμμετοχή.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορούμε να κάνουμε αυτή την πρωτοβουλία πιο χωρίς αποκλεισμούς και πιο αναγεννητική;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 3 – Πολιτική υβριδικής εργασίας

Περιγραφή



Η εταιρεία εφάρμοσε το υβριδικό μοντέλο εργασίας για όλους τους διοικητικούς υπαλλήλους.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Ορισμένοι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν τις κατάλληλες συνθήκες στο σπίτι τους.
- Οι λειτουργικές αρμοδιότητες εξαιρέθηκαν από την πολιτική.
- Αίσθηση ανισότητας μεταξύ των ομάδων.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορεί να επιτευχθεί μεγαλύτερη ισότητα σε αυτή την πρακτική;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 4 – Εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα

Περιγραφή



Ο οργανισμός διοργανώνει υποχρεωτική ετήσια εκπαίδευση με θέμα τη διαφορετικότητα και την ένταξη.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Χαμηλό επίπεδο συμμετοχής.
- Η εκπαίδευση θεωρείται απλώς ως υποχρέωση.
- Ελάχιστες πρακτικές αλλαγές μετά την εκπαίδευση

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορεί να μετατραπεί αυτή η πρωτοβουλία σε μια πρακτική αναγέννησης;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 5 – Πρόγραμμα Περιβαλλοντικής Βιωσιμότητας

Περιγραφή



Η εταιρεία μείωσε τη χρήση πλαστικού και εφάρμοσε εσωτερικό πρόγραμμα ανακύκλωσης.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Χαμηλός βαθμός συμμετοχής των εργαζομένων.
- Οι αποφάσεις λαμβάνονται αποκλειστικά από τη διοίκηση.
- Απουσία σύνδεσης με τον κοινωνικό αντίκτυπο

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς να ενσωματώσουμε την ένταξη και τη συμμετοχή;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 6 – Διαδικασία εσωτερικής προαγωγής

Περιγραφή



Οι προαγωγές απονέμονται με βάση την απόδοση και τη διαθεσιμότητα για υπερωρίες.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.
- Οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις βρίσκονται σε μειονεκτική θέση.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Είναι αυτή η πρακτική πραγματικά δίκαιη;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 7 – Εσωτερική Επικοινωνία

Περιγραφή



Όλες οι επίσημες επικοινωνίες πραγματοποιούνται αποκλειστικά σε ψηφιακή μορφή και στα αγγλικά.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Ορισμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν γλωσσικές δυσκολίες.
- Οι εργαζόμενοι στις επιχειρησιακές θέσεις έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην ψηφιακή επικοινωνία.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Ποιοι εξαιρούνται από αυτή την πρακτική;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 8 – Ομάδα Καινοτομίας

Περιγραφή



Η ομάδα καινοτομίας αποτελείται αποκλειστικά από ανώτερα στελέχη.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Έλλειψη ποικίλων οπτικών
- Λύσεις που δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις πραγματικές ανάγκες

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορεί να προωθηθεί η καινοτομία χωρίς αποκλεισμούς;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 9 – Διαδικασία Συνεδριάσεων

Περιγραφή



Οι αποφάσεις λαμβάνονται συνήθως από εκείνους που μιλούν περισσότερο στις συνεδριάσεις.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Άνιση συμμετοχή
- Ορισμένες φωνές σπάνια ακούγονται

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορούμε να κάνουμε τις διαδικασίες πιο χωρίς αποκλεισμούς;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 10 – Γιορτάζοντας τη Διαφορετικότητα

Περιγραφή



Η εταιρεία διοργανώνει μια «Ημέρα της Ποικιλομορφίας» μία φορά το χρόνο.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Η πρωτοβουλία αυτή έχει συμβολικό χαρακτήρα.
- Δεν υπάρχουν διαρθρωτικές πολιτικές ένταξης.

Ερωτήσεις για ανάλυση?

Πώς να περάσουμε από τις συμβολικές ενέργειες σε έναν αναγεννητικό αντίκτυπο;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 11 – Πρόγραμμα Καθοδήγησης

Περιγραφή



Ο οργανισμός δημιούργησε
ένα πρόγραμμα
καθοδήγησης για νέα
ταλέντα.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Συμμετέχουν μόνο οι υπάλληλοι που κατέχουν σημαντικές θέσεις.
- Υπάρχει έλλειψη διαφάνειας στα κριτήρια επιλογής.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορεί να διασφαλιστεί η
ισότιμη πρόσβαση;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 12 – Αξιολόγηση Απόδοσης

Περιγραφή



Οι εργαζόμενοι αξιολογούνται κυρίως με βάση την ατομική παραγωγικότητά τους.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Μικρή έμφαση στη συνεργασία και την ένταξη.
- Ανταγωνιστικά και μη συνεργατικά περιβάλλοντα.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Ποιοι δείκτες αναγέννησης θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 13 – Οργανωτική Ηγεσία

Περιγραφή



Strategic decisions are made solely by top management.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων
- Αντίσταση στην αλλαγή

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς να ενσωματώσουμε τις συμμετοχικές πρακτικές;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 14 – Ενσωμάτωση Νέων Εργαζομένων

Περιγραφή



Η διαδικασία ένταξης είναι η ίδια για όλους.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Δεν λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές πολιτισμικές και προσωπικές ανάγκες.
- Ορισμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ένταξή τους.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορούμε να υιοθετήσουμε μια πιο περιεκτική και ανθρωποκεντρική προσέγγιση;



ΕΝΟΤΗΤΑ 1 | ΑΠΟ ΤΗ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΝΑΓΕΝΝΗΣΗ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ



Δραστηριότητα 2

1

ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Περίπτωση 15 – Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Περιγραφή



Η εταιρεία πραγματοποιεί ετήσιες δωρεές σε τοπικούς κοινωνικούς φορείς.

Παρατηρούμενες προκλήσεις



- Η κοινότητα δεν συμμετέχει στη λήψη αποφάσεων.
- Οι δράσεις δεν συνδέονται με την οργανωτική στρατηγική.

Ερωτήσεις για ανάλυση



Πώς μπορεί να μετατραπεί αυτή η πρακτική σε κοινωνική αναγέννηση;

Ποια θετική επίδραση θα μπορούσε να δημιουργήσει αυτή η νέα προσέγγιση;

ΑΡΧΙΚΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ:

ΚΥΡΙΟΣ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ:

Η νέα μας αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς πρόταση:

Πώς αυτή η πρόταση προωθεί μεγαλύτερη ένταξη και ισότητα?

ΘΥΜΗΘΕΙΤΕ ΩΣ ΟΜΑΔΑ: // Ακούστε όλες τις φωνές // Να είστε κριτικοί και δημιουργικοί
// Σκεφτείτε τη θετική επίδραση // Μην ξεχνάτε την ένταξη!

Δραστηριότητα 3: «Αξιολόγηση Ένταξης και Επίδρασης»

Μαθησιακοί Στόχοι:

- Αξιολόγηση των οργανωτικών πρακτικών υπό το πρίσμα της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (DEI).
- Εντοπισμός ανισοτήτων, περιθωριοποιήσεων και ασυμμετριών στο οργανωτικό πλαίσιο.
- Ανάπτυξη κριτικής συνείδησης σχετικά με τον κοινωνικό αντίκτυπο των οργανωτικών πρακτικών.
- Εντοπισμός ευκαιριών για αναγεννητική και χωρίς αποκλεισμούς εξέλιξη.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Εισαγωγή στη δραστηριότητα: • Ο/Η συντονιστής/τρια εισάγει τη δραστηριότητα εξηγώντας: «Ας ρίξουμε μια κριτική ματιά στους οργανισμούς μας, προσπαθώντας να κατανοήσουμε ποιοι συμπεριλαμβάνονται, ποιοι αποκλείονται και ποιον αντίκτυπο δημιουργούμε.» • Ο/Η συντονιστής/τρια τονίζει ότι: ο Δεν πρόκειται για αξιολόγηση ή κριτική, αλλά για αναστοχασμό και μάθηση. ο Η εμπιστευτικότητα και ο σεβασμός είναι απαραίτητα.	Ολομέλεια	Κανένα	3–5 λεπτά
Εισαγωγή στην άσκηση: • Ο/Η συντονιστής/τρια παρουσιάζει το διαγνωστικό πλαίσιο, δηλαδή το φύλλο εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις: 1. Συμπερίληψη και συμμετοχή 2. Ισότητα και πρόσβαση σε ευκαιρίες	Ολομέλεια	Φύλλο εργασίας με τρεις διαστάσεις.	3 λεπτά



3. Οργανωσιακός αντίκτυπος, κοινωνικός και ανθρώπινος - Εξηγεί ότι οι συμμετέχοντες μπορούν να αναλύσουν: - ο Τον δικό τους οργανισμό - ο Ή έναν άλλο οργανισμό που γνωρίζουν καλά			
Καθοδηγούμενος ατομικός αναστοχασμός: Κάθε συμμετέχων συμπληρώνει το διαγνωστικό φύλλο εργασίας με βάση τις κατευθυντήριες ερωτήσεις: Διάσταση 1 – Ένταξη και συμμετοχή - Εκπροσωπούνται όλες οι φωνές στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του οργανισμού; - Υπάρχουν υποεκπροσωπούμενες ομάδες; - Εκτιμώνται οι διαφορετικές οπτικές; Διάσταση 2 – Ισότητα - Έχουν όλοι πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες (προαγωγή, κατάρτιση, προβολή); - Υπάρχουν εμπόδια (ρητά ή σιωπηρά); - Οι πολιτικές είναι ισότιμες ή δίκαιες (προσαρμοσμένες στις ανάγκες); Διάσταση 3 – Οργανωτικός αντίκτυπος - Ποιος είναι ο αντίκτυπος του οργανισμού στους εργαζόμενους και στην κοινότητα; - Προάγει την ευημερία, την ασφάλεια και την ανάπτυξη; - Ενισχύει ή μειώνει τις ανισότητες; Ατομική σύνοψη - Βασικά πλεονεκτήματα - Βασικά κενά - Ευκαιρίες βελτίωσης (με έμφαση στην αναγέννηση και την ένταξη)	Ατομική εργασία	Διαγνωστικό φύλλο εργασίας	15 λεπτά
Εργασία σε ζεύγη: Οι συμμετέχοντες σχηματίζουν ζεύγη	Εργασία σε ζεύγη	Διαγνωστικό φύλλο εργασίας	12 λεπτά



1. Κάθε συμμετέχων παρουσιάζει την ανάλυσή του (5 λεπτά ο καθένας) 2. Ο συνεργάτης: - ο Θέτει διερευνητικές ερωτήσεις - ο Βοηθά στον εντοπισμό τυφλών σημείων - ο Προτείνει νέες οπτικές • Ενθαρρύνετε την ενεργητική ακρόαση και τον εποικοδομητικό διάλογο • Κάθε συμμετέχων, ξεχωριστά, προσδιορίζει: - ο 1–2 συγκεκριμένες δράσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ένταξη και την ισότητα - ο 1 ευκαιρία αναγέννησης (ευρύτερη θετική επίδραση) • Καταγράψτε με απλό τρόπο (π.χ. σύντομες προτάσεις)			
Συμμετοχή σε ομαδική συζήτηση: • Ο/Η συντονιστής/τρια καλεί ορισμένους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις απόψεις ή τις διαπιστώσεις τους • Εστίαση σε: - ο Κοινά μοτίβα - ο Εκπλήξεις - ο Εμπνευσμένες ιδέες	Ολομέλεια	Κανένα	5 λεπτά
Σύνοψη και σύνδεση με την ενότητα: • Ο/Η συντονιστής/τρια επισημαίνει: - ο Τη σημασία του να «κάνουμε το αόρατο ορατό» (ανισότητες και αποκλεισμοί) - ο Τη σχέση μεταξύ ένταξης και οργανωτικής αναγέννησης - ο Τον ρόλο της ηγεσίας στη δημιουργία περιβαλλόντων ισότητας • Βασικό μήνυμα: «Η αναγέννηση ξεκινά με την ευαισθητοποίηση. Μπορούμε να μεταμορφώσουμε μόνο ό,τι μπορούμε να δούμε και να κατανοήσουμε.»	Ολομέλεια	Κανένα	3 λεπτά

Δραστηριότητα 3

Αξιολόγηση Ένταξης και Επίδρασης

Χρόνος: 30 λεπτά

1 Εισαγωγή στη δραστηριότητα:

- Ο/Η συντονιστής/τρια εισάγει τη δραστηριότητα εξηγώντας:
«Ας ρίξουμε μια κριτική ματιά στους οργανισμούς μας, προσπαθώντας να κατανοήσουμε ποιοι συμπεριλαμβάνονται, ποιοι αποκλείονται και ποιον αντίκτυπο δημιουργούμε.»
- Ο/Η συντονιστής/τρια τονίζει ότι:
 - ο Δεν πρόκειται για αξιολόγηση ή κριτική, αλλά για αναστοχασμό και μάθηση.
 - ο Η εμπιστευτικότητα και ο σεβασμός είναι απαραίτητα.

2 Εισαγωγή στην άσκηση:

- Ο/Η συντονιστής/τρια παρουσιάζει το διαγνωστικό πλαίσιο, δηλαδή το φύλλο εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις:
 1. Συμπερίληψη και συμμετοχή
 2. Ισότητα και πρόσβαση σε ευκαιρίες
 3. Οργανωσιακός αντίκτυπος, κοινωνικός και ανθρώπινος
- Εξηγεί ότι οι συμμετέχοντες μπορούν να αναλύσουν:
 - ο Τον δικό τους οργανισμό
 - ο Ή έναν άλλο οργανισμό που γνωρίζουν καλά

3 Καθοδηγούμενος ατομικός αναστοχασμός:

Κάθε συμμετέχων συμπληρώνει το διαγνωστικό φύλλο εργασίας με βάση τις κατευθυντήριες ερωτήσεις:

Διάσταση 1 – Ένταξη και συμμετοχή

- Εκπροσωπούνται όλες οι φωνές στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του οργανισμού;
- Υπάρχουν υποεκπροσωπούμενες ομάδες;
- Εκτιμώνται οι διαφορετικές οπτικές;

Διάσταση 2 – Ισότητα

- Έχουν όλοι πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες (προαγωγή, κατάρτιση, προβολή);
- Υπάρχουν εμπόδια (ρητά ή σιωπηρά);
- Οι πολιτικές είναι ισότιμες ή δίκαιες (προσαρμοσμένες στις ανάγκες);

Διάσταση 3 – Οργανωτικός αντίκτυπος

- Ποιος είναι ο αντίκτυπος του οργανισμού στους εργαζόμενους και στην κοινότητα;
- Προάγει την ευημερία, την ασφάλεια και την ανάπτυξη;
- Ενισχύει ή μειώνει τις ανισότητες;

Ατομική σύνοψη

- Βασικά πλεονεκτήματα
- Βασικά κενά
- Ευκαιρίες βελτίωσης (με έμφαση στην αναγέννηση και την ένταξη)

Activity 3

Αξιολόγηση Ένταξης και Επίδρασης

Χρόνος: 40 λεπτά

4 Εργασία σε ζεύγη:

- Οι συμμετέχοντες σχηματίζουν ζεύγη
- 1. Κάθε συμμετέχων παρουσιάζει την ανάλυσή του (5 λεπτά ο καθένας)
- 2. Ο συνεργάτης:
 - ο Θέτει διερευνητικές ερωτήσεις
 - ο Βοηθά στον εντοπισμό τυφλών σημείων
 - ο Προτείνει νέες οπτικές
- Ενθαρρύνετε την ενεργητική ακρόαση και τον εποικοδομητικό διάλογο
- Κάθε συμμετέχων, ξεχωριστά, προσδιορίζει:
 - ο 1-2 συγκεκριμένες δράσεις που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ένταξη και την ισότητα
 - ο 1 ευκαιρία αναγέννησης (ευρύτερη θετική επίδραση)
- Καταγράψτε με απλό τρόπο (π.χ. σύντομες προτάσεις)

5 Συμμετοχή σε ομαδική συζήτηση:

- Ο/Η συντονιστής/τρια καλεί ορισμένους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις απόψεις ή τις διαπιστώσεις τους
- Εστίαση σε:
 - ο Κοινά μοτίβα
 - ο Εκπλήξεις
 - ο Εμπνευσμένες ιδέες

6 Σύνοψη και σύνδεση με την ενότητα:

- Ο/Η συντονιστής/τρια επισημαίνει:
 - ο Τη σημασία του να «κάνουμε το αόρατο ορατό» (ανισότητες και αποκλεισμοί)
 - ο Τη σχέση μεταξύ ένταξης και οργανωτικής αναγέννησης
 - ο Τον ρόλο της ηγεσίας στη δημιουργία περιβάλλοντων ισότητας
- Βασικό μήνυμα:
«Η αναγέννηση ξεκινά με την ευαισθητοποίηση. Μπορούμε να μεταμορφώσουμε μόνο ό,τι μπορούμε να δούμε και να κατανοήσουμε.»

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΝΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3 – ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ – ΦΥΛΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κλίμακα: 4 - Συμφωνώ απόλυτα/Πάντα | 3 - Συμφωνώ/Συχνά | 2 - Εν μέρει/Μερικές φορές |
1 - Διαφωνώ/Σπάνια | 0 - Διαφωνώ απόλυτα/Ποτέ



FIT4FUTURE

ΟΝΟΜΑ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ:	ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ / ΟΜΑΔΑ:
--------	-------------	---------------------

ΔΙΑΣΤΑΣΗ	ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΑΣ	ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ / ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ
1 ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ	1. Εκπροσωπούνται όλες οι φωνές στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του οργανισμού; 2. Υπάρχουν υποεκπροσωπούμενες ομάδες; 3. Εκτιμώνται οι διαφορετικές προοπτικές;	0 1 2 3 4 0 1 2 3 4 0 1 2 3 4	

2 ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ	1. Έχουν όλοι οι άνθρωποι πρόσβαση στις ίδιες ευκαιρίες (προαγωγή, εκπαίδευση, ορατότητα); 2. Υπάρχουν εμπόδια (ρητά ή σιωπηρά); 3. Είναι οι πολιτικές ίσες ή δίκαιες (προσαρμοσμένες στις ανάγκες);	0 1 2 3 4 0 1 2 3 4 0 1 2 3 4	
---	---	---	-------------------------------------

3 ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ	1. Ο οργανισμός δημιουργεί θετικό αντίκτυπο στους εργαζόμενους και την ευρύτερη κοινότητα. 2. Ο οργανισμός προάγει την ευημερία, την υγεία, την ασφάλεια και την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων. 3. Οι πολιτικές και οι πρακτικές του οργανισμού μειώνουν τις ανισότητες και προάγουν την ένταξη. 4. Ο οργανισμός λαμβάνει υπόψη τον κοινωνικό αντίκτυπο των αποφάσεων του σε διαφορετικές ομάδες ενδιαφερομένων. 5. Ο οργανισμός συμβάλλει στη δημιουργία μιας inclusive και αναγεννητικής κουλτούρας στο χώρο εργασίας.	0 1 2 3 4 0 1 2 3 4 0 1 2 3 4 0 1 2 3 4 0 1 2 3 4	
---	--	---	---

4 ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

ΒΑΣΙΚΑ ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ

ΒΑΣΙΚΑ ΚΕΝΑ

ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

5 ΑΝΤΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΜΕ ΟΜΟΤΙΜΟΥΣ & ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΡΑΣΗΣ

1-2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

ΑΝΑΓΕΝΝΗΤΙΚΗ ΕΥΚΑΙΡΙΑ & ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ

ΝΟΟΤΡΟΠΙΑ FIT4FUTURE: // Μικρές δράσεις + inclusive νοοτροπία = ουσιαστικός και διαρκής αντίκτυπος.



Δραστηριότητα 4: Τελική Ανασκόπηση

Μαθησιακοί στόχοι:

- Περίληψη των βασικών συμπερασμάτων και διδαγμάτων της ενότητας.
- Προσδιορισμός συγκεκριμένων ενεργειών που μπορούν να αναλάβουν προσωπικά όσον αφορά τη νοοτροπία, τη συμπεριφορά ή την καθημερινή τους εργασία.
- Εντοπισμός ευκαιριών για να ξεκινήσουν ή να συμβάλουν σε αλλαγές σε επίπεδο ομάδας ή οργανισμού.

Διαδικασία και μέθοδοι:

Διαδικασία	Μορφή ομάδας	Υλικό	Χρόνος
Ο/Η εκπαιδευτής/ρια μοιράζει το φύλλο εργασίας και το εξηγεί στους συμμετέχοντες. Οι συμμετέχοντες συμπληρώνουν το φύλλο εργασίας.	Ατομική εργασία	Φύλλο εργασίας: Ανασκόπηση	10 λεπτά



Όνομα:

Ενότητα:

• Κύρια Συμπεράσματα

Ποια είναι τα κύρια συμπεράσματα ή διδάγματα που αποκομίζετε από αυτό το μάθημα;

• Άμεσες Προσωπικές Ενέργειες

Ποιες συγκεκριμένες αλλαγές μπορείτε να αρχίσετε να εφαρμόζετε στη δική σας συμπεριφορά, νοοτροπία ή τρόπο εργασίας εντός του οργανισμού σας;

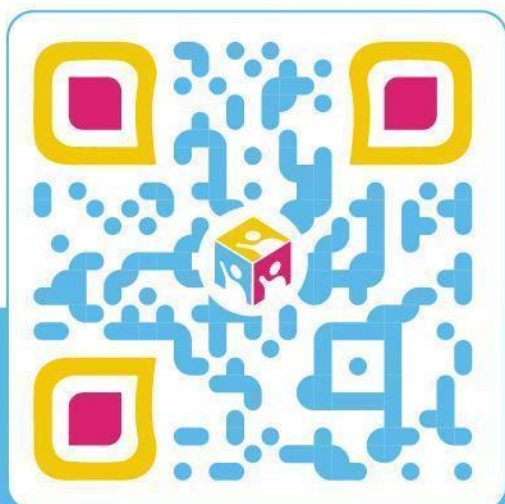
• Δομικές ή Μακροπρόθεσμες Δράσεις

Ποιες αλλαγές θα μπορούσατε να προωθήσετε ή να συμβάλετε στην υλοποίησή τους στην ομάδα, το τμήμα ή τον οργανισμό σας με την πάροδο του χρόνου, ώστε να επιτύχετε διαρκή αντίκτυπο;



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.