

Εργασιακή Κουλτούρα

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ



Το έργο συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι γνώμες που εκφράζονται δεσμεύουν μόνον τον συντάκτη και δεν θεωρείται ότι συνιστούν επίσημες θέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Περιεχόμενα

Δημιουργία του εκπαιδευτικού υλικού	σ.3
Κατανοώντας την εργασιακή κουλτούρα	σ.4
Είδη επικοινωνίας	σ.7
Λεκτική επικοινωνία	σ.7
Μη λεκτική επικοινωνία	σ.8
Μοτίβα επικοινωνίας στην Ελλάδα	σ.9
Μη λεκτική επικοινωνία στην Ελλάδα	σ.10
Συσκέψεις & ραντεβού	σ.11
Dos & Don't's	σ.12
Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος -Δραστηριότητα 1	σ.13
Επαγγελματισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον -Δραστηριότητα 2	σ.15
Λίγα λόγια για το έργο Worldplaces	σ.18

Δημιουργία του Εκπαιδευτικού Υλικού

Είναι ευρέως αποδεκτό πως η συμπερίληψη σε μια χώρα/εργασιακό περιβάλλον απαιτεί χρόνο και προσπάθεια και από τις δύο πλευρές, δηλαδή μια αμφίπλευρη προσέγγιση, που σημαίνει στην ουσία πως και το νεοεισερχόμενο άτομο και το σύστημα/ομάδα που το υποδέχονται κάνουν ένα βήμα προς την προσαρμογή.

Ένα από τα στοιχεία της συμπερίληψης είναι η εξοικείωση με την κυρίαρχη κουλτούρα μιας ομάδας, υπο-ομάδας, ενός εταιρικού περιβάλλοντος κλπ.

Το **Generation 2.0 RED** υλοποιεί προγράμματα απασχολησιμότητας, ανάμεσα στα οποία και το έργο **Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women**, όπου συμπεριλαμβάνει σεμινάρια εργασιακής κουλτούρας για άτομα μεταναστευτικού προφίλ που δεν έχουν εργαστεί προηγουμένως στην Ελλάδα. Αυτός ο τύπος σεμιναρίου έχει παίξει ζωτικό ρόλο στην υποστήριξη υποψηφίων ατόμων ώστε να κατανοήσουν καλύτερα τις προσδοκίες που υπάρχουν μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα, τις κοινές πρακτικές, τα Dos & Don't's, κλπ. Με αυτόν τον τρόπο, έχουμε βρει πως ένα νεοεισερχόμενο άτομο αυξάνει τις πιθανότητες διατήρησης μιας εργασίας και της ομαλότερης συμπερίληψης σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Για τον λόγο αυτό, το εργαλείο αυτό, που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου **Worldplaces**, στοχεύει στο να στηρίξει, από την άλλη πλευρά, τους εργοδότες να συμπεριλάβουν επιτυχώς στο εργασιακό τους περιβάλλον άτομα με μεταναστευτικό προφίλ που πιθανόν να μην έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία στην Ελλάδα. Αποτελείται από ένα θεωρητικό μέρος για την καλύτερη κατανόηση του περιεχομένου της εργασιακής κουλτούρας, και ένα μέρος με δραστηριότητες, που μπορείτε να συμπεριλάβετε στην εκπαίδευση και περίοδο προσαρμογής ενός νεοπροσληφθέντος ατόμου.

Κατανοώντας την Εργασιακή Κουλτούρα

Η εργασιακή κουλτούρα είναι μια έννοια που περιλαμβάνει:

- Πεποιθήσεις, τρόπο σκέψης, στάσεις κλπ.
- Ιδεολογίες και αρχές ενός οργανισμού.

Η εργασιακή κουλτούρα ενός οργανισμού αποτελεί μέρος της ευρύτερης εθνικής εργασιακής κουλτούρας, που είναι μοναδική για μία χώρα, ωστόσο, παρουσιάζει αποκλίσεις που εξαρτώνται πάρα πολύ από την τοποθεσία: αστικό κέντρο, κωμόπολη, χωριό κλπ.

Ένας άλλος παράγοντας που θα μπορούσε να επηρεάζει την κουλτούρα σε ένα εργασιακό περιβάλλον είναι ο τύπος του οργανισμού. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα, η πλειοψηφία των οργανισμών είναι μικρομεσαίοι, με ένα μεγάλο ποσοστό από αυτούς να είναι “πολύ μικροί” (έως 10 άτομα). Η κουλτούρα σε έναν μικρομεσαίο οργανισμό, μια οικογενειακή επιχείρηση, έναν μη κερδοσκοπικό οργανισμό και έναν πολυεθνικό έχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους, ακόμα και για κάποιο άτομο που είναι εξοικειωμένο με την ελληνική κουλτούρα συνολικά.

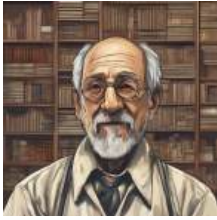
Η εργασιακή κουλτούρα διαμορφώνεται από την ηγεσία, τις αξίες, την επιχειρηματική στρατηγική και την εταιρική ιστορία, και μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις στάσεις και τη συμπεριφορά, την επαγγελματική ικανοποίηση και τη διατήρηση της εργασίας.

Υπάρχουν πολλαπλές θεωρίες για το εργασιακό περιβάλλον, ή καλύτερα για την οργανωσιακή κουλτούρα, δύο από τις οποίες περιγράφονται στην επόμενη σελίδα:

- **Μοντέλο Οργανωσιακής Κουλτούρας** (Edgar Schein), 1985,
- **Θεωρία Εταιρικών Κουλτούρων** (Terrence Deal and Allan Kennedy), 1982.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τα παρακάτω μοντέλα για να κατανοήσετε καλύτερα τη δική σας εργασιακή κουλτούρα.

Κατανοώντας την Εργασιακή Κουλτούρα



Edgar Schein

“Η οργανωσιακή κουλτούρα είναι μοτίβο βασικών υποθέσεων που μια δεδομένη ομάδα έχει εφεύρει, ανακαλύψει ή αναπτύξει μαθαίνοντας να λύνει τα προβλήματά της ως προς την εξωτερική προσαρμογή και την εσωτερική ένταξη, και το οποίο έχει λειτουργήσει αρκετά καλά για να θεωρείται έγκυρο και, γι’αυτό, μπορεί να διδαχθεί σε νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος να αντιλαμβάνονται, να σκέφτονται και να νιώθουν σε σχέση με τα αυτά τα προβλήματα”.

ΜΟΝΤΕΛΟ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ (EDGAR SCHEIN), 1985

Το μοντέλο του Schein αναγνωρίζει πως η κουλτούρα είναι περίπλοκη, και επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως η ηγεσία και το περιβάλλον.

Αυτό το μοντέλο μας βοηθά να κατανοήσουμε τα στρώματα κουλτούρας και την αλληλεπίδρασή τους. Αυτά τα 3 στρώματα είναι:

(1) Δημιουργήματα και Συμπεριφορές

Τα πιο ορατά στοιχεία ενός οργανισμού: η διάταξη του χώρου εργασίας, ο κώδικας ενδυμασίας, τα σύμβολα ή “τελετουργικά” και οι συμπεριφορές.

(2) Ενστερνιζόμενες Αξίες

Οι οργανωσιακές αξίες και κανόνες σε σχέση με τη συμπεριφορά που είναι προφανείς στα επίσημα μηνύματα ή δημόσιες δηλώσεις (π.χ., ανθρωποκεντισμός).

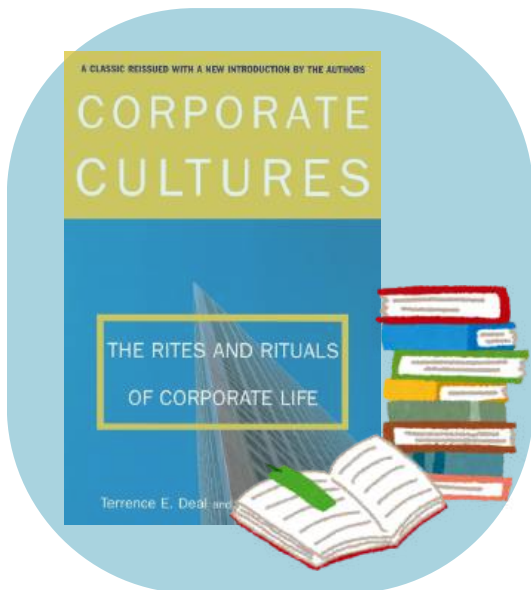
(3) Βασικές Υποβόσκουσες Υποθέσεις

Αυτές είναι οι λιγότερο προφανείς οργανωσιακές πεποιθήσεις που καθορίζουν πώς η ομάδα σκέφτεται και νιώθει.

Πηγή: <https://thinkinsights.net/consulting/schein-organizational-culture/>



ΕΤΑΙΡΙΚΕΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΕΣ (TERRENCE DEAL & ALLAN KENNEDY), 1982



Οι Terrence Deal και Allan Kennedy ανέπτυξαν μια θεωρία για την εταιρική κουλτούρα που παρουσιάζεται στο βιβλίο τους "Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life."

Σύμφωνα με τους Deal και Kennedy, η εργασιακή κουλτούρα διαμορφώνεται από 5 βασικά στοιχεία:

1. **Αξίες:** Κοινές πεποιθήσεις και θεωρίες που οδηγούν τις πράξεις των υπαλλήλων, οι οποίες είναι οι αρχές που καθορίζουν τις αποφάσεις του οργανισμού
2. **Ήρωες:** Άτομα που εκπροσωπούν τις εταιρικές αξίες και μπορούν να ιδωθούν ως πρότυπα (ιδρυτές, στελέχη ή άλλα εργαζόμενα άτομα).
3. **Τελετουργικά:** Πρακτικές και δραστηριότητες που ενισχύουν τις οργανωσιακές αξίες και δημιουργούν μια αίσθηση ανήκειν (εκδηλώσεις ή εορτασμοί)
4. **Πολιτισμικό Δίκτυο:** Η ανεπίσημη εσωτερική επικοινωνία μέσω της οποίας η κουλτούρα μεταδίδεται και διατηρείται (ιστορίες, κοινές εμπειρίες κλπ.).
5. **Περιβάλλον:** Ο χώρος και η διακόσμηση στον εργασιακό χώρο, που μπορεί να επηρεάζει και να αναδεικνύει την εργασιακή κουλτούρα.

Πηγή: <https://www.mindtools.com/avnhbho/deal-and-kennedys-cultural-model>

Στις επόμενες σελίδες, θα ανακαλύψετε θεματικές για συζήτηση και δραστηριότητες που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε στο πρόγραμμα εισαγωγής και εκπαίδευσης ατόμων μεταναστευτικού προφίλ αλλά και ως μέρος της φάσης εισαγωγής όλων στην εργασιακή κουλτούρα σας. Σίγουρα οι προτάσεις αυτές αντανακλούν, γενικά, την κοινή εργασιακή κουλτούρα που συναντάται σε οργανισμούς στην Ελλάδα, και όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αυτή, ωστόσο, μπορεί να διαφέρει βάσει τύπου και μεγέθους οργανισμού, ηγεσίας, υπηρεσιών που παρέχονται κ.λπ. Η μοναδική σας εργασιακή κουλτούρα εκφράζεται μέσω των πολιτικών σας, του κώδικα συμπεριφοράς, των διαδικασιών επικοινωνίας, πρωτόκολλα κλπ.

Είδη Επικοινωνίας

- Λεκτική επικοινωνία (οι λέξεις που χρησιμοποιούμε)
- Μη λεκτική επικοινωνία (εκφράσεις προσώπου, πώς κινούμαστε, χειρονομίες, οπτική επαφή, απόσταση, ένταση, τόνος, κ.λπ.)
- Γραπτή επικοινωνία (οι λέξεις που επιλέγουμε για να γράψουμε)
- Οπτική επικοινωνία (εικόνες, σύμβολα, κ.λπ.).

Η επικοινωνία είναι δεξιότητα που μπορεί να αναπτυχθεί στις διάφορες μορφές της και να προσαρμοστεί στα διάφορα πλαίσια για να μεταδώσει καλύτερα το μήνυμα.

Λεκτική Επικοινωνία

α. Διαπροσωπική
β. Ομαδική

γ. Δημόσια
δ. Μαζική

Αδυναμίες Διαπροσωπικής/Ομαδικής Λεκτικής Επικοινωνίας

- Όταν επικοινωνούμε λεκτικά, υπάρχει χώρος και για τη μη λεκτική επικοινωνία, που φυσικά μπορεί να δίνει έμφαση στη λεκτική επικοινωνία αλλά και να την αντικρούει, οδηγώντας σε παρεξηγήσεις
- Είναι ανεπαρκής για άτομα με δυσκολίες στην ακοή
- Μπορεί να λάβει χώρα ενώ βιώνουμε έντονα συναισθήματα και να οδηγήσει σε συγκρούσεις/παρεξηγήσεις.

Πότε τη χρησιμοποιούμε

Στο εργασιακό περιβάλλον, είναι καλύτερη για πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση, και για περιπτώσεις όπου χρειάζεται άμεση επίλυση ή ανάπτυξη ομαδικότητας.

Πηγή: *The 4 Types of Communication – Definitions and Examples*,
Colin James

Τελευταία ενημέρωση στις 12 Φεβρουαρίου 2024

Μη λεκτική επικοινωνία

Η μη λεκτική επικοινωνία μπορεί να λάβει χώρα χωρίς να επικοινωνούμε λεκτικά. Επηρεάζει σημαντικά το μήνυμα που μεταδίδουμε όταν χρησιμοποιούμε και λέξεις

ΕΚΦΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ,
ΧΕΙΡΟΝΟΜΙΕΣ,
ΣΤΑΣΗ, ΕΝΤΑΣΗ & ΤΟΝΟΣ
ΦΩΝΗΣ, ΟΠΤΙΚΗ ΕΠΑΦΗ,
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΧΩΡΟΣ
Κ.ΛΠ.

Αδυναμίες μη λεκτικής επικοινωνίας

- Οι εκφράσεις του προσώπου, παρά την καθολικότητά τους, μπορεί να γίνουν αντιληπτές με διαφορετικούς τρόπους από τη μια κουλτούρα στην άλλη, από τη μια κατάσταση στην άλλη και σίγουρα από το ένα άτομο στο άλλο
- Η μη λεκτική συμπεριφορά δεν μπορεί να μεταδώσει περίπλοκα μηνύματα, και δεν θα έπρεπε να βασιζόμαστε πάνω της αν θέλουμε να είμαστε σίγουροι/ες πως κάποιο άτομο έχει καταλάβει.
- Η μη λεκτική επικοινωνία δεν είναι ολοκληρωμένη τουλάχιστον σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Δεν έχουν όλοι/όλες έλεγχο των εκφράσεων/χειρονομιών κ.ά, και αυτό το είδος επικοινωνίας μπορεί να μεταδώσει περισσότερα από ό,τι ίσως χρειάζεται.
- Δεν είναι κατάλληλη για εξ αποστάσεως επικοινωνία ή άτομα με δυσκολίες

Πότε τη χρησιμοποιούμε

Η μη λεκτική επικοινωνία είναι εξαιρετικά χρήσιμη όταν θέλουμε να πείσουμε, να ενθαρρύνουμε, να εμπνεύσουμε, να διαπραγματευτούμε, κλπ. σε ομαδικές συναντήσεις, στο δημόσιο λόγο κλπ.

Πηγή: *The 4 Types of Communication – Definitions and Examples*, Colin James

Τελευταία ενημέρωση 12 Φεβρουαρίου 2024

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

Μοτίβα Επικοινωνίας στην Ελλάδα

Έμμεση επικοινωνία: Οι άνθρωποι στην Ελλάδα μπορεί να επικοινωνούν αρκετά έμμεσα.

Για να αποφύγουν τη σύγκρουση ή την αντιπαράθεση, συχνά ακολουθούν μια έμμεση προσέγγιση για να περάσουν το μήνυμά τους με ευαισθησία και τακτ.

Λεκτική/Μη λεκτική: Οι άνθρωποι στην Ελλάδα τείνουν να χρησιμοποιούν “θεατρική” γλώσσα. Αυτό το στιλ επικοινωνίας μπορεί να μοιάζει υπερβολικό, ενώ εκφράζουν και το συναίσθημά τους στον λόγο τους. Μπορεί να συνοδεύεται από χειρονομίες και εκφράσεις προσώπου, απλώς για έμφαση.

Ένταση φωνής: Οι άνθρωποι στην Ελλάδα μπορεί να μιλούν πολύ δυνατά για να ακουστούν και να γίνουν κατανοητοί ή να δείξουν τον θυμό τους, την απογοήτευσή τους, συχνά υπερβάλλοντας. Μια υψωμένη φωνή μπορεί να εκφράζει ενθουσιασμό παρά να είναι σημάδι θυμού.

Σιωπή: Οι άνθρωποι στην Ελλάδα γενικά νιώθουν άβολα με τα διαστήματα σιωπής. Έτσι, επιζητούν να τα γεμίζουν μιλώντας για καθημερινά πράγματα. Από την άλλη, αν δεχτείτε μια σιωπηρή απάντηση, δίκαια να υποθέσετε πως το άτομο με το οποίο επικοινωνείτε νιώθει αρνητικά για ό,τι έχετε πει και δεν θέλει να το εκφράσει ανοιχτά.

Μη Λεκτική Επικοινωνία στην Ελλάδα

Κοινωνική απόσταση:

Η απόσταση όπου νιώθουμε άνετα με τους συναδέλφους και συνεργάτες είναι πιο μικρή από ό,τι σε σχέση με άλλους Ευρωπαίους πολίτες.

Οπτική επαφή: Η άμεση βλεμματική επαφή επιζητάται στη διάρκεια συζήτησης. Δείχνει προσήλωση και ειλικρίνεια και εκτιμάται ιδιαίτερα.

Χειραψία: Εκτιμάται ιδιαίτερα να κάνουμε χειραψία όταν γνωρίζουμε κάποιο άτομο ή με πελάτες. Κανένα άλλο άγγιγμα δεν ενθαρρύνεται όταν πρωτογνωρίζουμε κάποιον.

Δείκτης: Θεωρείται τρομερά αγενές να δείχνουμε κάποιον με το δάχτυλο.

Άγγιγμα: Με αγκαλιές και χτυπήματα στον ώμο μπορούμε να εκφράσουμε στους συναδέλφους μας εκτίμηση, ενθάρρυνση και υποστήριξη.

Συσκέψεις & Ραντεβού



- Συσκέψεις με συναδέλφους ή συνεργάτες ιδανικά προγραμματίζονται κάποιες μέρες νωρίτερα για να διευκολύνουμε τη διαθεσιμότητα των άλλων. Ωστόσο, επείγοντα ζητήματα μπορούν να επιλυθούν σε συσκέψεις που κλείνονται εκτάκτως.
- Η αργοπορία σε μια σύσκεψη είναι αποδεκτή αν έχετε μια δικαιολογία και αν δεν επαναλαμβάνεται. Μέχρι 5 λεπτά είναι αποδεκτή σε κάθε περίπτωση.
- Οι συσκέψεις μπορούν να κρατήσουν παραπάνω αν υπάρχουν θέματα προς συζήτηση. Διακοπές, καθυστερήσεις και παράλληλες συζητήσεις είναι αναμενόμενες.
- Η συζήτηση μπορεί να ενταθεί στις συσκέψεις επειδή η έκφραση διαφορετικών απόψεων ενθαρρύνεται σε γενικό βαθμό.

Dos & Don'ts

Ανεξαρτήτως εργασιακής κουλτούρας στην οποία βρίσκεστε, υπάρχουν πάντα κάποιες συμβουλές για το τι να αποφύγετε και πώς να πλοηγηθείτε με ασφάλεια την πρώτη περίοδο στην εργασία.



- Είναι πάντα ωραία κίνηση να ρωτήσετε πώς είναι ένας συνάδελφος, ένας/μία προϊστάμενος/η πριν ξεκινήσετε την εργασία σας. Δείχνει πως ενδιαφέρεστε.
- Συνηθίζονται οι ερωτήσεις για την προσωπική ζωή των συναδέλφων (μέρος κατοικίας, οικογενειακή κατάσταση) και εκτιμάται όταν και οι άλλοι ρωτούν για τη δική μας. Είναι μια προσπάθεια για να γνωριστούμε.
- Όταν η συζήτηση βγαίνει εκτός θέματος, δείξτε λίγη υπομονή και επιτρέψτε στο άλλο άτομο να ολοκληρώσει τι έχει να πει πριν επαναφέρετε τη συζήτηση πίσω στο θέμα.
- Εκφράστε όποια αντίρρηση με ευγενικό τρόπο και άμεσα στο άτομο που εμπλέκεται στο ζήτημα.



- Αποφύγετε να κριτικάρετε οποιαδήποτε κουλτούρα ή έθνος. Ειδικά, για τους Έλληνες/τις Ελληνίδες, παρά το ότι παραπονιούνται ανοιχτά για τη χώρα του, θα ένιωθαν προσβεβλημένοι/ες αν άκουγαν κάτι τέτοιο από ένα νεοφερμένο άτομο.
- Προσπαθήστε να αποφύγετε όποιο στερεότυπο για εθνικότητες/κουλτούρες. Τα στερεότυπα μπορούν να είναι προσβλητικά και να δημιουργήσουν εχθρικό περιβάλλον τελικά.
- Αποφύγετε τα σχόλια δημοσίως που υπονοούν πως κάποιο άτομο δεν είναι έντιμο/σωστό κλπ. πριν θέσετε το ζήτημα προσωπικά μαζί τους.

Άσκηση Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος

Δραστηριότητα

1

Τα συμμετέχοντα άτομα κάνουν εξάσκηση σε συμπεριφορές που εκτιμώνται γενικά στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον με παιχνίδια ρόλων.

Υλικά:

- Στιλό/μολύβια και κόλλες
- Άσκηση **Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος**

1. Ξεκινήστε με την ερώτηση: **“Τι σας βοήθησε να είστε επιτυχημένοι/ες στην προηγούμενη εργασία;”** Οι απαντήσεις αυτές μπορούν να θεωρηθούν συμβουλές επιτυχίας για το εργασιακό περιβάλλον.
2. Ύστερα, ζητήστε από τα συμμετέχοντα άτομα να βρουν ένα άλλο άτομο στην ομάδα. Μοιράστε τη σελίδα **Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος** σε γλώσσα που είναι κατανοητή (δείτε την επόμενη σελίδα) σε κάθε ζευγάρι. Επιτρέψτε στα ζεύγη να διαβάσουν τις **Συμβουλές** και, αφού επιλέξουν μια συμβουλή, να προετοιμάσουν ένα σύντομο παιχνίδι ρόλων για να δείξουν αυτή τη συμβουλή σε μια κατάσταση στην εργασία.
3. Ζητήστε από κάθε ζευγάρι να κάνει το παιχνίδι ρόλων για τη Συμβουλή που είχαν. Κάντε ερωτήσεις για διευκρινίσεις και για καλύτερη κατανόηση μεταξύ των “περφόρμανς”.
4. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε μερικές από τις επόμενες ερωτήσεις για συζήτηση στο τέλος:
 - Τι θα συμβουλεύατε ένα άτομο που ξεκινά να εργάζεται στην πατρίδα σας; Είναι αυτές οι συμβουλές ίδιες για την Ελλάδα ή διαφέρουν;
 - Σας προκάλεσε έκπληξη κάποια από τις **Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος**;
 - Έχετε παρατηρήσει τίποτα άλλο για την ελληνική κουλτούρα που σας φαίνεται σημαντικό για το εργασιακό περιβάλλον;
 - Ξέρετε με ποιους άλλους τρόπους μπορείτε να εξοικειωθείτε με την εργασιακή κουλτούρα στη νέα σας εργασία;

Άσκηση Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος

Δραστηριότητα
1

Να σέβεστε τα ωράρια και να προσφέρετε βοήθεια σε άλλους αν έχετε χρόνο.

Αν τελειώσατε την εργασία σας, δείτε τι άλλο απομένει να κάνετε.

Αν δεν καταλαβαίνετε, μη διστάσετε να κάνετε ερωτήσεις.

Δείξτε εμπιστοσύνη στις διαδικασίες.

Δείξτε ενθουσιασμό για αυτό που κάνει ο οργανισμός και εσείς.

Χτίστε καλές σχέσεις με συναδέλφους και προϊστάμενους.

Αν κάνατε λάθος, αναλάβετε την ευθύνη του και προτείνετε λύσεις.

Δείξτε την πρόθεση για υπέρβαση αν χρειαστεί.

Πηγή: Rita Resources–Job Readiness Curriculum (Higher): Succeeding in the Workplace,
https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2018/10/Section-9_Succeeding-in-the-Workplace-Higher.pdf

Άσκηση

Επαγγελματισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον

Δραστηριότητα 2

Ο επαγγελματισμός μπορεί να είναι μια υπερβολικά αόριστη έννοια, και μπορεί να διαφέρει από το ένα εργασιακό περιβάλλον στο άλλο.

Μια έρευνα το 2012 (Professionalism in the Workplace Study, Κέντρο για Επαγγελματική Αριστεία του York College of Pennsylvania) βρήκε πως οι προσωπικές δεξιότητες (επικοινωνία, διαχείριση χρόνου, κλπ.) και το εργασιακό ήθος είναι ενδεικτικά του επαγγελματισμού.

Υλικά:

- Πίνακας και μαρκαδόροι
- Άσκηση **Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος**
- Άσκηση **Επαγγελματισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον**

1. Στον πίνακα, γράψτε τα εξής χαρακτηριστικά: **α.** Διαπροσωπικές δεξιότητες, **β.** Επικοινωνιακές δεξιότητες, **γ.** Εμφάνιση, **δ.** Δεξιότητες διαχείρισης χρόνου, **ε.** Εργασιακό ήθος (έχει βρεθεί πως είναι χαρακτηριστικά επαγγελματισμού).
2. Ύστερα, ρωτήστε τα συμμετέχοντα άτομα τι είναι “Επαγγελματισμός” κατά τη γνώμη τους και πώς εκφράζεται στο εργασιακό περιβάλλον. Γράψτε τις απαντήσεις που ακούτε στον πίνακα κάτω από το αντίστοιχο χαρακτηριστικό π.χ. αν αφορά Εμφάνιση, βάλτε το κάτω από τη στήλη Εμφάνιση.
3. Ύστερα, μοιράστε την Άσκηση **Συμβουλές Ελληνικού Εργασιακού Περιβάλλοντος** και ρωτήστε πού μπορεί να κατηγοριοποιηθεί κάθε Συμβουλή κάτω από τα χαρακτηριστικά του Επαγγελματισμού.
4. Χωρίστε την ομάδα σε ζευγάρια και μοιράστε σε κάθε ζευγάρι τις επόμενες 2 σελίδες (**Επαγγελματισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον**). Ζητήστε τους να επιλέξουν κάποια από τα παραδείγματα και να συζητήσουν πώς αυτά θεωρούν συμβάλλουν στο να θεωρείται η συμπεριφορά επαγγελματική.

Πηγή: Rita Resources-Job Readiness Curriculum (Higher): Succeeding in the Workplace,
https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2018/10/Section-9_Succeeding-in-the-Workplace-Higher.pdf

Άσκηση Επαγγελματισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον

Δραστηριότητα 2

- Γνωρίστε τους συναδέλφους σας. Γι' αυτό, μπορείτε να αξιοποιήσετε τον χρόνο πριν και μετά την εργασία ή στο διάλειμμα.
- Αξιοποιήστε κάθε ευκαιρία για μάθηση. Αυτό δείχνει την πρόθεσή σας να μάθετε περισσότερα για την εργασία σας.
- Αν δεν καταλαβαίνετε ή δεν θυμάστε κάτι, πείτε το. Με αυτόν τον τρόπο θα βεβαιωθείτε πως κάνετε σωστά τα καθήκοντά σας και με ασφάλεια.
- Ακολουθήστε τον κοινό ενδυματολογικό κώδικα στην εργασία σας. Ένας ενδυματολογικός κώδικας είναι "κανόνες" για το πώς να ντύνεστε. Μπορεί να είναι γραπτός ή να μην έχει αναφερθεί ποτέ, αλλά παρατηρώντας θα το αντιληφθείτε εύκολα. Σε περίπτωση που φοράτε στολή εργασίας, διατηρείτε την καθαρή και να είστε προσεκτικοί στη χρήση του εξοπλισμού ασφαλείας.
- Δείξτε ενθουσιασμό. Έχει μεγάλη σημασία να δείχνετε πως νοιάζεστε για την εργασία σας.
- Αν πρόκειται να αργήσετε, τηλεφωνήστε ή στείλτε μήνυμα στο προϊστάμενο άτομο. Βεβαιωθείτε πως έχετε αποθηκεύσει το τηλέφωνό του.
- Δώστε έμφαση στις καλές σχέσεις με όλα τα άτομα με τα οποία εργάζεστε.

Άσκηση Επαγγελματισμός στο Εργασιακό Περιβάλλον

Δραστηριότητα 2

- Κάντε ερωτήσεις αν χρειάζεται. Με αυτόν τον τρόπο, δείχνετε ενδιαφέρον για την εργασία σας και ότι έχετε τη διάθεση να μάθετε περισσότερα.
- Κάντε χειραψία με άτομα που γνωρίζετε για πρώτη φορά ή με άτομα που έχετε πιο τυπική σχέση, και διατηρείτε πάντα βλεμματική επαφή με όποιο άτομο μιλάτε.
- Ντυθείτε με ασφάλεια: Οι περισσότεροι οργανισμοί απαιτούν κλειστά παπούτσια. Αν η εργασία σας περιλαμβάνει σωματική εργασία, τότε επιβάλλεται να προστατεύετε τα πόδια σας.
- Αν πρέπει να απουσιάσετε, ενημερώστε το προϊστάμενο άτομο το συντομότερο δυνατόν. Το ίδιο ισχύει και για αργοπορία ή αναχώρηση πριν από την κανονική ώρα.
- Αν έχετε τελειώσει τα καθήκοντά σας, μπορείτε να δείτε τι άλλο υπάρχει να κάνετε ή πώς θα βοηθήσετε έναν/μία συνάδελφο.
- Αν έχετε αντιπαράθεση με κάποιον, πρέπει πρώτα να δείτε αν υπάρχει κάποια διαδικασία που χρειάζεται να ακολουθήσετε. Αν όχι, θα πρέπει να προσπαθήσετε να την επιλύσετε με το άλλο άτομο, και αν αυτό δεν συμβεί, τότε απευθυνθείτε στο προϊστάμενο άτομο.

Λίγα λόγια για το έργο



- Από τον Δεκέμβριο του 2021, το **Diversity in the Workplace**, με το έργο «**Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women**», που συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εισάγει **καλές πρακτικές ένταξης στο χώρο εργασίας**, υποστηρίζοντας τις **γυναίκες με μεταναστευτικό υπόβαθρο**, εστιάζοντας στη θεματική “Πολιτική Ισορροπίας Εργασιακής-Προσωπικής Ζωής”, μαζί με άλλους Ευρωπαίους εταίρους.

Το **Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity** δημιουργεί το ελληνικό Δίκτυο Worldplaces, όπου **εταιρείες και μη κερδοσκοπικοί φορείς** έχουν την ευκαιρία, πέρα από το να δικτυωθούν με άλλα μέλη του Δικτύου στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, να λάβουν **πρόσβαση σε εγχειρίδια και πηγές** για καλές πρακτικές συμπερίληψης **βάσει φύλου και καταγωγής** όπως και να **συμμετάσχουν σε εκπαιδεύσεις** με τις παρακάτω θεματικές:

- "Πολιτικές πρόσληψης μη διάκρισης & Καλές εταιρικές πρακτικές στη Βρεφονηπιακή φροντίδα"
- "Πολιτικές μη διάκρισης και συμπερίληψης στον εργασιακό χώρο".



Είμαστε

WORLDPLACES

© 2024, Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity



Το έργο συγχρηματοδοτείται
από το Ταμείο Ασύλου,
Μετανάστευσης και Ενταξης
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Generation 2.0
For Rights, Equality & Diversity