



Breaking
the Ceiling



Co-funded by
the European Union

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ



euro
pass



SKILL
CONSULTING up
TRAINING

Sfs
Adult
Education
Iceland



INDEPCIE

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Πίνακας Περιεχομένων

01

Εισαγωγή

02

Η ενότητα σε σχέση με
επαγγελματικό περιβάλλον

03

Επιπτώσεις που διακρίνονται μέσω
των έμφυλων στερεοτύπων

04

Καλές πρακτικές και συμβουλές

05

Συμπεράσματα

1. Εισαγωγή



Σε αυτή την ενότητα, θα μάθουμε για τη δεξιότητα της αποτελεσματικής συνεργασίας, η οποία αποτελεί βασικό στοιχείο της ομαδικής εργασίας. Η συνεργασία είναι μια βασική δεξιότητα ζωής και μπορεί να οριστεί ως η πράξη ή η διαδικασία συνεργασίας για την επίτευξη ενός κοινού στόχου. Στους σύγχρονους χώρους εργασίας, άνθρωποι διαφορετικών εθνικοτήτων και υπόβαθρων καλούνται να συνεργαστούν για να ολοκληρώσουν ένα εργασιακό έργο. Δεν υποβάλλονται πάντοτε σε δραστηριότητες για να γνωριστούν μεταξύ τους και πρόσφατα, με την εξ αποστάσεως εργασία να γίνεται όλο και πιο διαδεδομένη, ορισμένες φορές συναντώνται και συνεργάζονται μόνο εικονικά. Αυτό, καθώς και το γεγονός ότι οι ομάδες γίνονται όλο και μεγαλύτερες και πάντα πιο πολυπολιτισμικές, έχει καταστήσει την αποτελεσματική συνεργασία ακόμη πιο δύσκολη.

Όμως, η αποτελεσματική συνεργασία είναι το κλειδί της επιτυχίας σε έναν εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα από το μέγεθος της εταιρείας. Το ερώτημα είναι: τι μπορεί να διασφαλίσει την αποτελεσματική συνεργασία σε ένα εργασιακό περιβάλλον; Το πρώτο πράγμα που έχει σημασία είναι η εταιρική κουλτούρα, η οποία συνήθως αντανακλά τη φιλοσοφία των ανώτατων στελεχών. Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική συνεργασία θα πρέπει αυτή να αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα για τα ηγετικά στελέχη του οργανισμού. Είναι δική τους ευθύνη να δημιουργούν ευκαιρίες για τη συμμετοχή των συναδέλφων, όπως η διοργάνωση ομαδικών εκδηλώσεων. Οι έρευνες δείχνουν μάλιστα ότι οι εταιρείες που έχουν επενδύσει σημαντικά στην οικοδόμηση και τη διατήρηση κοινωνικών σχέσεων σε ολόκληρο τον οργανισμό είναι εκείνες με καλύτερη συνεργασία.

Η καθοδήγηση και η συμβουλευτική παίζουν επίσης καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία αποτελεσματικής συνεργασίας στον εργασιακό χώρο. Η άτυπη καθοδήγηση έχει αποδειχθεί ακόμη πιο αποτελεσματική από την επίσημη. Για παράδειγμα, στη Nokia, στους νέους υπαλλήλους παρουσιάζεται ένας κατάλογος συναδέλφων με τους οποίους μπορούν να συνδεθούν σε διάφορα σενάρια.

Η αποτελεσματική συνεργασία είναι πιο πιθανό να συμβεί όταν οι συνάδελφοι έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση σχετικά με τις ακόλουθες δεξιότητες: εκτίμηση των άλλων, ικανότητα συμμετοχής σε σκόπιμες συζητήσεις, παραγωγική και δημιουργική επίλυση συγκρούσεων και διαχείριση προγραμμάτων. Παραδείγματα αποτελεσματικής εκπαίδευσης είναι επίσης: ομαδική εργασία, συναισθηματική νοημοσύνη, δικτύωση, διεξαγωγή δύσκολων συζητήσεων, καθοδήγηση, εταιρική κοινωνική ευθύνη και επικοινωνία της στρατηγικής και των κοινών αξιών της επιχείρησης.

Η ηγεσία ενός οργανισμού μπορεί να διασφαλίσει ότι παρόμοιες εκπαιδευτικές δραστηριότητες λαμβάνουν χώρα τακτικά στην εργασία, επιτρέποντας σε όλους τους συναδέλφους να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και να εφαρμόσουν με αυτόν τον τρόπο αποτελεσματικότερη συνεργασία.

2. Η ενότητα σε σχέση με επαγγελματικό περιβάλλον



Τώρα θα προβούμε σε μια επισκόπηση των δύο διαφορετικών (και αντίθετων) στυλ ηγεσίας και των αποτελεσματικών τρόπων ανάπτυξης εμπιστοσύνης στις ομάδες. Έχει διεξαχθεί μακρά συζήτηση σχετικά με το ποιο είναι το πιο αποτελεσματικό στυλ ηγεσίας, είτε αυτό βασίζεται σε σχέσεις είτε σε καθήκοντα. Σύμφωνα με τη διαφωτιστική θεωρία της Erin Meyer, μία από τις οκτώ κλίμακες της διαπολιτισμικής επικοινωνίας είναι η εμπιστοσύνη. Άνθρωποι από διαφορετικές εθνικότητες και πολιτισμικό υπόβαθρο οικοδομούν εμπιστοσύνη περισσότερο με το να εργάζονται μαζί σε ένα έργο -όπως οι Αμερικανοί και οι άνθρωποι από βόρειες χώρες- ή με το να δημιουργούν μια σχέση -όπως με ανθρώπους από μεσογειακές, ασιατικές και αφρικανικές χώρες.

Όπως αναφέρθηκε στην αρχή της ενότητας, οι ομάδες εργασίας γίνονται όλο και περισσότερο πολυπολιτισμικές. Αυτός είναι πιθανώς ο λόγος για τον οποίο οι ηγέτες με μικτό στυλ, βασισμένο στις σχέσεις ΚΑΙ στα καθήκοντα, έχουν αποδειχθεί οι πιο αποτελεσματικοί όταν πρόκειται για τη δημιουργία μιας κοινότητας. Ο ιδανικός τρόπος για την εδραίωση μιας ομάδας είναι λοιπόν να θέσετε σαφείς στόχους στην αρχή (βασισμένοι στα καθήκοντα), αλλά στη συνέχεια να μεταβείτε σε δραστηριότητες που βασίζονται στις σχέσεις.

Στην πραγματικότητα, αυτή η ίδια προσέγγιση- η οικοδόμηση εμπιστοσύνης με την από κοινού εργασία σε ένα έργο και με το να περνάτε μαζί τα διαλείμματα, είναι πολύ αποτελεσματική και για τα μέλη της ομάδας.

Είναι (στην πλειοψηφία τους) οι γυναίκες από τη φύση τους περισσότερο προσανατολισμένες στα καθήκοντα ή στις σχέσεις;

Στην ιδιωτική τους ζωή, οι γυναίκες (είναι γνωστό ότι) είναι πολύ προσανατολισμένες στις σχέσεις, περισσότερο από ό,τι οι άνδρες. Οι περισσότερες γυναίκες επενδύουν χρόνο και προσπάθεια στην οικοδόμηση ουσιαστικών ερωτικών, οικογενειακών και φιλικών σχέσεων - κατά μέσο όρο περισσότερο από τους άνδρες. Αντίθετα, κατά την εργασία τους, για να τις πάρουν στα σοβαρά και να τις θεωρήσουν επαγγελματίες, κινδυνεύουν να είναι υπερβολικά προσανατολισμένες στα καθήκοντα, όταν πρόκειται για ομαδική εργασία. Οπότε βασικά οι γυναίκες είναι ικανές να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη τόσο με μια προσέγγιση που βασίζεται στην εργασία- όσο και με μια προσέγγιση που βασίζεται στις σχέσεις. Για το λόγο αυτό, οι γυναίκες μπορούν να γίνουν ιδανικοί ηγέτες και μέλη ομάδων, καθώς είναι σε θέση να οικοδομήσουν εμπιστοσύνη τόσο με τη συνεργασία όσο και με τη δημιουργία μιας σχέσης.

Ένα άλλο βασικό στοιχείο για την αποτελεσματική συνεργασία είναι ο καθορισμός ρόλων και καθηκόντων. Οι γυναίκες τείνουν να είναι ευέλικτες όσον αφορά τους ορισμούς ρόλων και καθηκόντων, πάντα έτοιμες να αναλάβουν δράση όταν χρειάζεται.

Όμως, σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από το Harvard Business Review, για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική συνεργασία, οι εργαζόμενοι χρειάζονται έναν σαφή ορισμό των ρόλων και των καθηκόντων των μελών της ομάδας. Έτσι, όταν υπάρχουν πολλές γυναίκες σε μια ομάδα, ενδεχομένως χρειάζονται μερικές ακόμη υπενθυμίσεις σχετικά με τον ορισμό των ρόλων και των καθηκόντων.

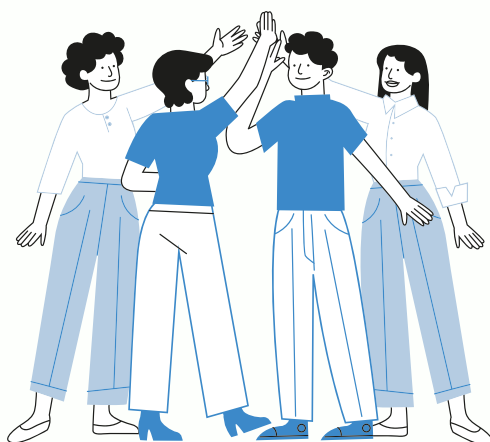
3.Επιπτώσεις που διακρίνονται μέσω των έμφυλων στερεοτύπων



Όταν μιλάμε για αποτελεσματική συνεργασία, είναι αδύνατο να μην λάβουμε υπόψη μας το διάσημο στερεότυπο ότι οι γυναίκες είναι οι χειρότεροι εχθροί τους. Κατόπιν αυτού, οι γυναίκες θα πρέπει να είναι λιγότερο συνεργάσιμες από τους άνδρες. Αντιθέτως, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να ενδιαφέρονται για τη συλλογικότητα. Η ερευνήτρια και σύμβουλος Pam Heim διαπίστωσε ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να συμφωνήσουν με τη δήλωση "Το να είμαι καλός ομαδικός παίκτης σημαίνει να βοηθάω όλους τους συναδέλφους μου σε ό,τι χρειάζεται να γίνει". Αντίθετα, οι άνδρες είναι πιο πιθανό να συμφωνήσουν με τη δήλωση "Το να είσαι καλός ομαδικός παίκτης σημαίνει να γνωρίζεις τη θέση σου και να την ασκείς καλά".

Οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο είναι εξαιρετικοί ομαδικοί παίκτες, με την έννοια ότι τείνουν να παρεμβαίνουν όταν βλέπουν ένα κενό ή μια δυσκολία. Αυτό όμως σημαίνει ότι διατρέχουν επίσης τον κίνδυνο να γίνουν υπερβολικά προγραμματισμένες και υπερφορτωμένες, γεγονός που μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες στην καριέρα τους. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να διαθέσουν χρόνο κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να επικεντρωθούν στις προτεραιότητές τους. Ο λόγος; Οι γυναίκες παραδέχθηκαν ότι αισθάνονται ενοχές όταν το κάνουν. Το συμπέρασμα είναι ότι οι γυναίκες, όντας πάντα έτοιμες να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους, ενδέχεται να επωφεληθούν από λιγότερο χρόνο συγκέντρωσης στη δουλειά. Και όχι μόνο: για τον ίδιο λόγο, οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις βιώνουν πολύ μεγαλύτερη εξουθένωση και απογοήτευση απ' ό,τι οι άνδρες.

Η ευαισθητοποίηση σε αυτή την πτυχή μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη για τις γυναίκες. Οι ηγέτες των ομάδων μπορούν να κάνουν πολλά γι' αυτό. Κάθε εργοδότης, αλλά κυρίως οι γυναίκες, μπορούν να κληθούν σε προσωπικές συζητήσεις και να ερωτηθούν πόσο βάρος της συνεργασίας σηκώνει ο καθένας. Και πάλι, ο καθορισμός του ρόλου και των καθηκόντων θα πρέπει να δηλώνεται με σαφήνεια στην αρχή κάθε εργασίας, αλλά και να υπενθυμίζεται μέσω εφαρμογών διαχείρισης ή κλήσεων.



4. Καλές πρακτικές και συμβουλές



Για την ανάπτυξη αποτελεσματικής συνεργασίας και τη στήριξη της αίσθησης της κοινότητας, μεταξύ των διαφόρων δραστηριοτήτων που μπορούν να χρηματοδοτήσουν και να προωθήσουν οι οργανώσεις, κατά την έννοια του σχεδίου BTC, τα δίκτυα γυναικών θα μπορούσαν να είναι εξαιρετικά ωφέλιμα. Αλλά και κοινωνικές δραστηριότητες διαφόρων ειδών θα μπορούσαν να προωθηθούν για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να συνδεθούν στο χώρο εργασίας: κοινωνικό πρωινό/γεύμα, συναυλίες κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού γεύματος και ημέρες οικογένειας.

Οι γυναίκες θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να εισάγουν μια πιο βασισμένη στις σχέσεις προσέγγιση στην εργασία τους, όταν είναι μέλη ή αρχηγοί ομάδων. Για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι γυναίκες, παραμένουν στο έργο τους, μπορεί να εισαχθεί μια εφαρμογή διαχείρισης εργασιών. Έτσι ώστε όλοι να είναι πάντα ενημερωμένοι για το τι κάνουν οι άλλοι την δεδομένη στιγμή.

Για να βρείτε μια καλή ισορροπία μεταξύ της συνεργασίας και του χρόνου εστίασης για την ολοκλήρωση των εργασιών, μια συμβουλή θα μπορούσε να είναι να προγραμματίσετε τμήματα χρόνου για εργασία χωρίς περισπασμούς. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται η ικανότητα αφομοίωσης περίπλοκων πληροφοριών, η παραγωγή καλύτερων αποτελεσμάτων πιο γρήγορα και η αίσθηση μεγαλύτερης πληρότητας. Σε έναν οργανισμό που μελετήθηκε, ζητήθηκε από τους ανθρώπους να πειραματιστούν με τον προγραμματισμό 90 λεπτών την εβδομάδα για εστιασμένη εργασία. Οι άνθρωποι που το έκαναν με επιτυχία ανέφεραν ένα σημαντικό άλμα στην παραγωγικότητα και την ικανοποίηση. Ωστόσο, οι άνδρες ήταν πιο πιθανό από τις γυναίκες να συνεχίσουν την πρακτική αυτή.

Επομένως, μια καλή πρακτική που θα μπορούσε να εισαχθεί θα ήταν να προσκαλέσετε τους εργαζόμενους, αλλά κυρίως τις γυναίκες, να δεσμεύουν 90 λεπτά κάθε εβδομάδα/δύο ημέρες/ημέρα για εστιασμένη εργασία. Στο διάστημα αυτό δεν θα πρέπει να συμμετέχουν σε καμία συνάντηση, είτε διαδικτυακή είτε δια ζώσης, ή να βοηθούν συναδέλφους. Τέλος, θα μπορούσαν να διοργανωθούν τα ακόλουθα εργαστήρια:

- εκτίμηση των άλλων
- ικανότητα συμμετοχής σε στοχευμένες συζητήσεις,
- παραγωγική και δημιουργική επίλυση συγκρούσεων,
- διαχείριση προγραμμάτων,
- ομαδική εργασία,
- συναισθηματική νοημοσύνη,
- δικτύωση,
- διεξαγωγή δύσκολων συζητήσεων,
- συμβουλευτική,
- εταιρική κοινωνική ευθύνη,
- επικοινωνία της στρατηγικής της επιχείρησης,
- κοινές αξίες.

5. Συμπεράσματα

Η αποτελεσματική συνεργασία αποτελεί βασική δεξιότητα ζωής και μπορεί να οριστεί ως η πράξη ή η διαδικασία συνεργασίας για την επίτευξη ενός κοινού στόχου. Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματική συνεργασία θα πρέπει να αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα για τους ηγέτες του οργανισμού. Είναι δική τους ευθύνη να δημιουργούν ευκαιρίες για τη συμμετοχή των συναδέλφων, όπως η διοργάνωση ομαδικών εκδηλώσεων.

Οι γυναίκες μπορούν να είναι εξαιρετικά μέλη ομάδων και ηγέτες, καθώς είναι σε θέση να οικοδομούν εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών της ομάδας χρησιμοποιώντας τόσο μια προσέγγιση που βασίζεται στα καθήκοντα όσο και σε σχέσεις. Για να είναι αποτελεσματική η ομαδική εργασία, οι ρόλοι και τα καθήκοντα θα πρέπει να καθορίζονται από την αρχή.

Αποτελεσματική συνεργασία σημαίνει επίσης την εξεύρεση ισορροπίας μεταξύ της ομαδικής εργασίας και της μεμονωμένης εργασίας. Οι συνάδελφοι, ιδίως οι γυναίκες, θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται να επικεντρώνονται στα δικά τους καθήκοντα προτού βοηθήσουν τους άλλους. Μια καλή στρατηγική θα μπορούσε να είναι ο προγραμματισμός 90λεπτων συνεδριών εστιασμένης εργασίας που δεν μπορούν να διακοπούν.

Εργαστήρια και κατάρτιση σχετικά με τη συναισθηματική νοημοσύνη, την ομαδική εργασία, την εκτίμηση των άλλων, την συμβουλευτική, τη διαχείριση συγκρούσεων, τη δικτύωση και τις σκόπιμες συζητήσεις μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες για μάθηση και για τη δημιουργία μιας κοινότητας.



Παραπομπές



- Cullinan, R. (2018). In Collaborative Work Cultures, Women Carry More of the Weight.
- Gratton, L. and Erickson, T. J. (2007). Eight Ways to Build Collaborative Teams,
- Meyer, E. (2014) The Culture Map.

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντισταθμίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Συγγραφείς

© Μάιος 2023 – EBB GmnH, Step-by-Step, VAEV R&D, INDEPCIE, Skill-Up Srl., SVERONIS & SIA O.E.

Η παρούσα δημοσίευση πραγματοποιήθηκε με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. “2022-1-DE02-KA220-VET-000085146”

Χαρακτηρισμός, μοιραστείτε με τον ίδιο όρο



Μπορείτε να:

Μοιραστείτε — αντιγράψετε και αναδιανέμετε το υλικό με κάθε μέσο και τρόπο για κάθε σκοπό, ακόμα και εμπορικό.

Προσαρμόστε — αναμείξτε, τροποποιήστε και δημιουργήστε πάνω στο υλικό για κάθε σκοπό, ακόμα και εμπορικό.

Ο αδειοδότης δεν μπορεί να ανακαλέσει αυτές τις ελευθερίες όσο εσείς ακολουθείτε τους όρους της άδειας.

Υπό τους ακόλουθους όρους:

Αναφορά Δημιουργού — Θα πρέπει να καταχωρίσετε αναφορά στο δημιουργό >, με σύνδεσμο της άδειας, και με αναφορά αν έχουν γίνει αλλαγές >. Μπορείτε να το κάνετε αυτό με οποιονδήποτε εύλογο τρόπο, αλλά όχι με τρόπο που να υπονοεί ότι ο δημιουργός αποδέχεται το έργο σας ή τη χρήση που εσείς κάνετε.

Παρόμοια Διανομή — Αν αναμείξετε, τροποποιήσετε, ή δημιουργήσετε πάνω στο υλικό, πρέπει να δινείτε τις δικές σας συνεισφορές υπό την ίδια άδεια όπως και το πρωτότυπο.

Δεν υπάρχουν πρόσθετοι περιορισμοί — Δε μπορείτε να εφαρμόσετε νομικούς όρους ή τεχνολογικά μέτρα που να περιορίζουν νομικά τους άλλους από το να κάνουν ο,τιδήποτε επιτρέπει η άδεια.