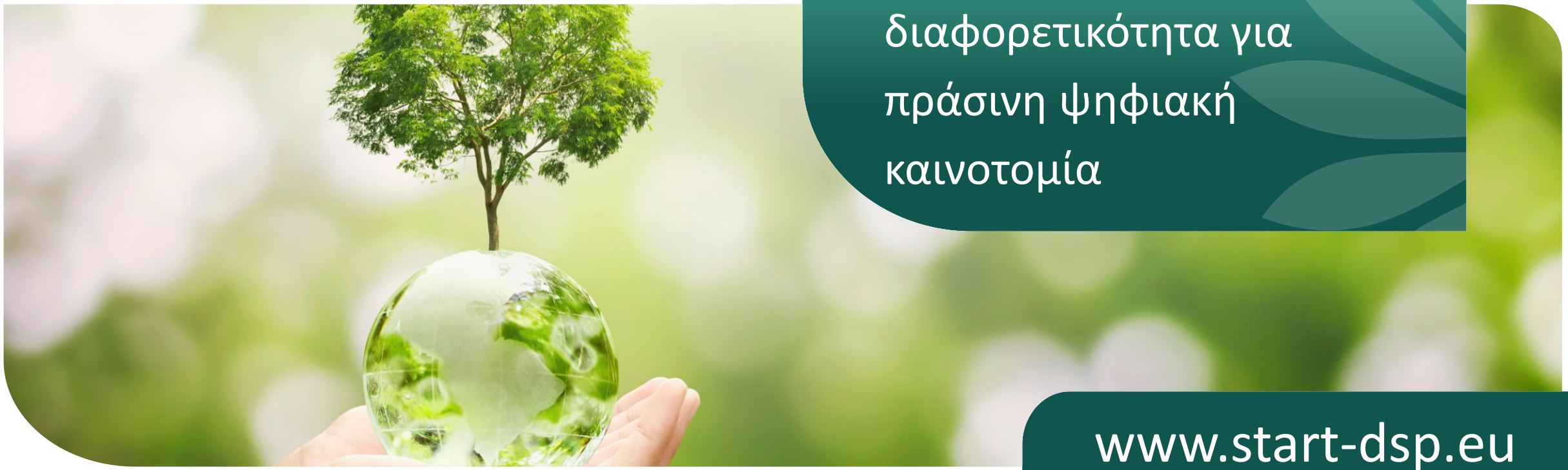
Entrepreneurship Education

START DSP

Digital - Sustainable - Profitable

Ενότητα 5

«Inclusive by Design»: Ηγεσία με βάση τη διαφορετικότητα για πράσινη ψηφιακή καινοτομία



www.start-dsp.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

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 Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V., Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

* Σημείωση για τη διαχείριση των αποβλήτων: παρακαλούμε να εκτυπώσετε αυτό το έγγραφο σε κλίμακα του γκρι ή ασπρόμαυρο αντί για έγχρωμο. Παρακαλούμε να εκτυπώσετε και στις δύο όψεις του χαρτιού (διπλής όψης) και, αν είναι δυνατόν, να εκτυπώσετε πολλές διαφάνειες ή σελίδες σε μία σελίδα.

Καλώς ήρθατε στην Ενότητα 5

Σχεδιασμένη για την ένταξη: Ηγεσία με βάση την ποικιλομορφία για πράσινη ψηφιακή καινοτομία

Στον σημερινό διασυνδεδεμένο κόσμο, οι επιχειρήσεις δεν κρίνονται πλέον αποκλειστικά με βάση τις οικονομικές τους επιδόσεις — αναμένεται από αυτές να επιτυγχάνουν θετικά κοινωνικά και περιβαλλοντικά αποτελέσματα. Οι επιχειρηματίες που ενσωματώνουν την ένταξη, την ισότητα και τον κοινωνικό αντίκτυπο στην βασική τους στρατηγική όχι μόνο προωθούν ουσιαστικές αλλαγές, αλλά και αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε αγορές που εκτιμούν την υπευθυνότητα και τη διαφάνεια.

Αυτό το μάθημα δίνει στους μαθητές τη δυνατότητα να ηγούνται με σκοπό, να σχεδιάζουν επιχειρηματικά μοντέλα χωρίς αποκλεισμούς και κοινωνικά υπεύθυνα, και να αξιοποιούν τη διαφορετικότητα ως καταλύτη για την καινοτομία και την ανθεκτικότητα. Οι συμμετέχοντες θα εξερευνήσουν παγκόσμια πλαίσια όπως το Triple Bottom Line (TBL), τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs), τα κριτήρια ESG και την Πράσινη Συμφωνία της ΕΕ, μαθαίνοντας πώς να ευθυγραμμίζουν τις επιχειρήσεις τους με τις κοινωνικές ανάγκες, παραμένοντας παράλληλα κερδοφόρες και προσαρμοσμένες στις απαιτήσεις του μέλλοντος.

Με την ενσωμάτωση της δημιουργίας επιχειρηματικής αξίας, μιας νοοτροπίας πράσινης ευθύνης και της ψηφιακής ενδυνάμωσης, αυτή η ενότητα δείχνει πώς η επιχειρηματικότητα με σκοπό μπορεί να μετατρέψει παγκόσμιες προκλήσεις, όπως η ανισότητα, η κλιματική αλλαγή και ο κοινωνικός αποκλεισμός, σε ευκαιρίες για βιώσιμη ανάπτυξη.

Επισκόπηση της Ενότητας 5

Συνδυάζοντας τη δημιουργία επιχειρηματικής αξίας, μια νοοτροπία οικολογικής ευθύνης και την ψηφιακή ενδυνάμωση, αυτό το μάθημα δείχνει πώς η επιχειρηματικότητα με σκοπό μπορεί να μετατρέψει παγκόσμιες προκλήσεις, όπως η ανισότητα, η κλιματική αλλαγή και ο κοινωνικός αποκλεισμός, σε ευκαιρίες για βιώσιμη ανάπτυξη.

01

Η δύναμη και η αξία της επιχειρηματικότητας χωρίς αποκλεισμούς

Γιατί η ένταξη δεν είναι απλώς ηθική, αλλά και στρατηγική.

02

Ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς και διαχείριση της πολιτισμικής αλλαγής

Πέρα από τις συμβολικές κινήσεις, προς την ενσωμάτωση της ισότητας στην επιχειρηματική κουλτούρα.

03

Επιχειρηματικότητα για κοινωνικό αντίκτυπο

Σχεδιασμός επιχειρηματικών πρωτοβουλιών που αντιμετωπίζουν κοινωνικές προκλήσεις (π.χ. φτώχεια, εκπαίδευση, υγεία, ανισότητα).

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

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 Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V., Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Ενότητα 1: Στοιχεία διαδραστικής μάθησης

54 Διαφάνειες

05 ασκήσεις

01 Βίντεο

02 Μελέτες περιπτώσεων

02 Ψηφιακά εργαλεία

01 Σετ εργαλείων & οδηγοί

04 Άρθρα & Εκθέσεις

Μαθησιακά αποτελέσματα

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

Επιχειρηματικές δεξιότητες: Να σχεδιάζουν επιχειρηματικά μοντέλα χωρίς αποκλεισμούς, ηθικά και με συγκεκριμένο σκοπό, που να συνάδουν με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs), τη Μάθηση με βάση τα Κέρδη (TBL) και τις αρχές ESG.

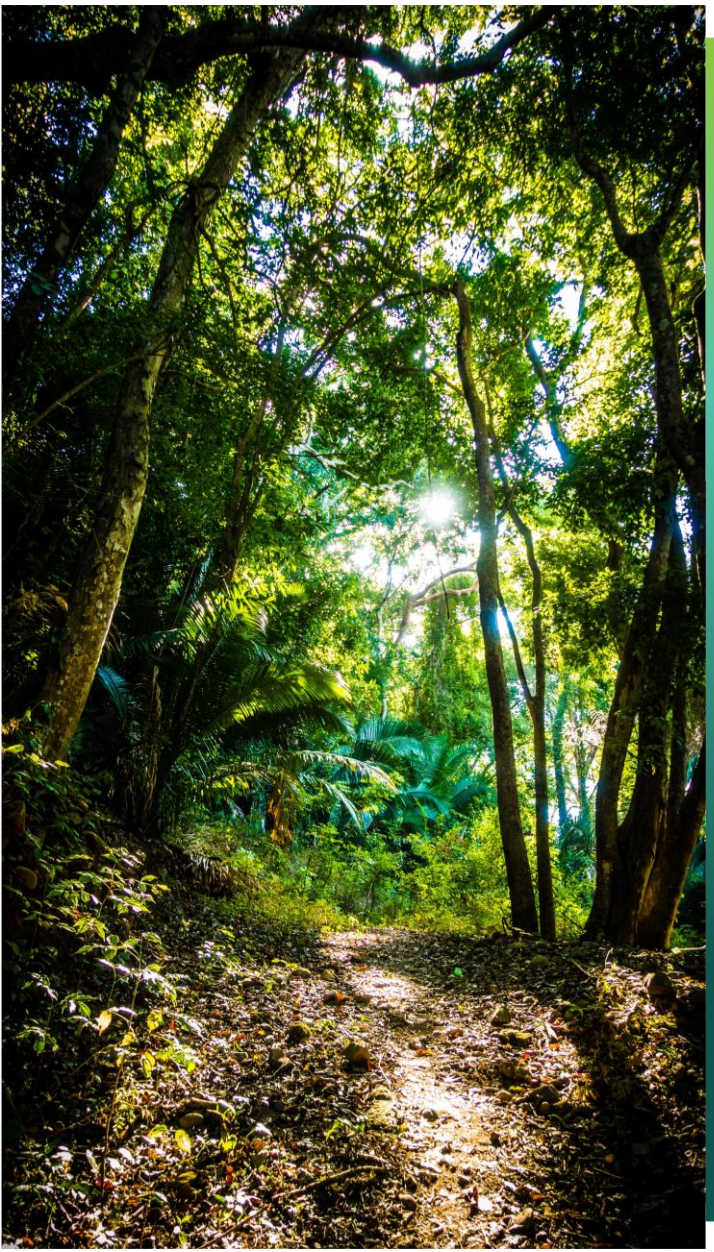
Πράσινες δεξιότητες: Να εφαρμόζουν τη συστημική σκέψη για την αντιμετώπιση αλληλένδετων περιβαλλοντικών και κοινωνικών προκλήσεων.

Ψηφιακές δεξιότητες: Να χρησιμοποιούν ψηφιακές πλατφόρμες για την καταγραφή, την παρακολούθηση και την επικοινωνία του κοινωνικού και περιβαλλοντικού αντίκτυπου.

Ενότητα 01

Ηγεσία με πνεύμα ένταξης: Η πολυμορφία ως κινητήρια δύναμη της καινοτομίας

Στόχος: Ανάπτυξη δεξιοτήτων ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η ποικιλομορφία ενισχύει τη δημιουργικότητα, την ανθεκτικότητα και τη βιώσιμη καινοτομία.



Δεξιότητες που αναπτύχθηκαν στην Ενότητα 1

01

Επιχειρηματικές δεξιότητες

Κινητοποίηση άλλων, δημιουργία ηθικής αξίας, ηθική ηγεσία, εμπνευσμένη ηγεσία (π.χ. ικανότητα διαμόρφωσης μιας πολιτικής DEI που προάγει την καινοτομία και τη συνάφεια με την αγορά, δίκαιη επιχειρηματική κατεύθυνση που ενσωματώνει διαφορετικές προοπτικές

02

Πράσινες δεξιότητες

Κοινωνική ευθύνη, Ενσυναίσθηση, Συνεργατική δράση, Συστημική σκέψη (π.χ. κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η ένταξη αλληλεπιδρά με τα κοινωνικά, επιχειρηματικά και περιβαλλοντικά συστήματα)

03

Ψηφιακές δεξιότητες

Ψηφιακή επικοινωνία, πλατφόρμες συμμετοχής της κοινότητας και των εργαζομένων, επίλυση προβλημάτων, αξιολόγηση ψηφιακού περιεχομένου (π.χ. χρήση τεχνολογιών ανθρώπινου δυναμικού για πρακτικές πρόσληψης χωρίς αποκλεισμούς και παρακολούθηση δεικτών ποικιλομορφίας)



Μέρος 1

Η δύναμη και η αξία της επιχειρηματικότητας χωρίς αποκλεισμούς

Γιατί η ένταξη δεν είναι απλώς θέμα ηθικής — είναι στρατηγική

Η ένταξη δεν είναι απλώς «το σωστό» — είναι ένας παράγοντας επιτάχυνσης της επιχειρηματικής ανάπτυξης. Οι οργανισμοί που την ενσωματώνουν στη στρατηγική τους ξεπερνούν τους ανταγωνιστές τους, καινοτομούν ταχύτερα και δημιουργούν ανθεκτικές ομάδες, έτοιμες για το μέλλον.



Οι διαφορετικές οπτικές γωνίες τροφοδοτούν την καινοτομία

Οι ομάδες με διαφορετικό υπόβαθρο, εμπειρίες και τρόπους σκέψης παράγουν πιο δημιουργικές λύσεις.

Οι εργασιακοί χώροι χωρίς αποκλεισμούς καλλιεργούν την ψυχολογική ασφάλεια, ενθαρρύνοντας τους εργαζόμενους να μοιράζονται τολμηρές ιδέες χωρίς το φόβο του αποκλεισμού.



Καλύτερη λήψη αποφάσεων

Οι ομάδες με ποικιλομορφία μειώνουν την «ομαδική σκέψη» και λαμβάνουν υπόψη ένα ευρύτερο φάσμα κινδύνων και ευκαιριών.

Έρευνες (π.χ. CloverPop) δείχνουν ότι οι ομάδες χωρίς αποκλεισμούς λαμβάνουν καλύτερες επιχειρηματικές αποφάσεις στο 87% των περιπτώσεων.



Ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε επίπεδο ταλέντων

Οι εταιρείες που προωθούν την ένταξη προσελκύουν κορυφαία ταλέντα, ειδικά από τις γενιές των Millennials και της Gen Z, οι οποίες δίνουν προτεραιότητα στη διαφορετικότητα στους εργοδότες.

Η διατήρηση του προσωπικού βελτιώνεται όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ότι τους δίνεται η δυνατότητα να αναλάβουν πρωτοβουλίες.



Βελτιωμένες οικονομικές επιδόσεις

Η McKinsey διαπίστωσε ότι οι εταιρείες που βρίσκονται στο ανώτερο τεταρτημόριο όσον αφορά τη διαφορετικότητα ως προς το φύλο και την εθνικότητα έχουν 25–36% περισσότερες πιθανότητες να ξεπεράσουν τους ομολόγους τους σε όρους κερδοφορίας.

Η ένταξη μετριάζει τους κινδύνους για τη φήμη και συνάδει με τις προσδοκίες των επενδυτών σε θέματα ESG (Περιβάλλον, Κοινωνία, Διακυβέρνηση).



Διασφάλιση της βιωσιμότητας του οργανισμού

Οι παγκόσμιες αγορές και τα δημογραφικά στοιχεία μεταβάλλονται· οι κουλτούρες χωρίς αποκλεισμούς προσαρμόζονται ταχύτερα στις αλλαγές.

Οι εταιρείες που υστερούν στον τομέα της ένταξης κινδυνεύουν να χάσουν τη σημασία τους σε έναν όλο και πιο πολυπολιτισμικό κόσμο.



Γιατί οι ομάδες με ποικιλομορφία υπερέχουν σε καινοτομία και ανθεκτικότητα

Η πολυμορφία δεν αφορά μόνο τη δικαιοσύνη — αποτελεί **παράγοντα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας.** Οι ομάδες που αγκαλιάζουν τις διαφορές είναι πιο ευέλικτες, καινοτόμες και ανθεκτικές, επειδή:

Αποφεύγουν τα «τυφλά σημεία»
Δημιουργούν επαναστατικές ιδέες
Προσαρμόζονται ταχύτερα στις αλλαγές



1. Η γνωστική ποικιλομορφία οδηγεί σε καλύτερη επίλυση προβλημάτων



01. Τα διαφορετικά υπόβαθρα (πολιτισμικά, εκπαιδευτικά, επαγγελματικά) οδηγούν σε ποικίλους τρόπους σκέψης



02. Μια μελέτη στο Harvard Business Review διαπίστωσε ότι οι γνωστικά ποικιλόμορφες ομάδες επιλύουν τα προβλήματα ταχύτερα από τις ομοιογενείς.



03. Όταν αντιμετωπίζουν προκλήσεις, οι ομάδες με ποικιλομορφία εξετάζουν το θέμα από πολλαπλές οπτικές γωνίες, μειώνοντας έτσι τα «τυφλά σημεία»

2. Ενίσχυση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας



01. Η έκθεση σε διαφορετικές απόψεις πυροδοτεί «δημιουργική τριβή», η οποία οδηγεί σε πρωτοποριακές ιδέες.



02. Έρευνα της Forrester δείχνει ότι οι ομάδες με ποικιλομορφία έχουν 75% περισσότερες πιθανότητες να κατακτήσουν νέες αγορές με καινοτόμα προϊόντα.



03. Παράδειγμα: Η πολυπολιτισμική ομάδα της IBM που ασχολείται με την ηθική της τεχνητής νοημοσύνης εντόπισε προκαταλήψεις στους αλγόριθμους που μια ομοιογενής ομάδα ίσως να είχε παραβλέψει.

3. Αποτελεσματικότερη λήψη αποφάσεων



01. Οι ομάδες με ποικιλομορφία διεξάγουν πιο διεξοδικές συζητήσεις, αποφεύγοντας τα «φαινόμενα ηχούς».



02. Μια μελέτη της CloverPop έδειξε ότι οι ομάδες που προωθούν την ένταξη λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις στο 87% των περιπτώσεων και επιτυγχάνουν αποτελέσματα κατά 60% καλύτερα.



03. Παράδειγμα: Οι μεταρρυθμίσεις της NASA μετά την καταστροφή του «Columbia» έδωσαν έμφαση στη διαφωνία και την ποικιλομορφία, προκειμένου να αποτραπεί η ομαδική σκέψη.

4. Ψυχολογική ασφάλεια και αφοσίωση



01. Οι κουλτούρες χωρίς αποκλεισμούς καλλιεργούν την εμπιστοσύνη, ενθαρρύνοντας την ανάληψη κινδύνων και τη μάθηση από τις αποτυχίες.



02. Το Project Aristotle της Google διαπίστωσε ότι η ψυχολογική ασφάλεια —η οποία είναι πιο διαδεδομένη σε ομάδες με ποικιλομορφία— ήταν ο κύριος παράγοντας πρόβλεψης της υψηλής απόδοσης.



03. Οι εργαζόμενοι σε περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς έχουν 3,5 φορές περισσότερες πιθανότητες να αξιοποιήσουν πλήρως το καινοτόμο δυναμικό τους (Deloitte).



Μέρος 2

Ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς και διαχείριση της πολιτισμικής αλλαγής

Τι χρειάζεται για να γίνει κανείς ηγέτης που προάγει την ένταξη;

Δεν πρόκειται απλώς για το να «τσεκάρουμε» τα κουτάκια της πολυμορφίας — πρόκειται για την καλλιέργεια μιας κουλτούρας όπου κάθε φωνή ακούγεται, εκτιμάται και ενδυναμώνεται ώστε να συμβάλει στην επιτυχία.



1. Αυτογνωσία και ταπεινότητα

Ελέγξτε τις προκαταλήψεις σας

Αναγνωρίστε τις ασυνείδητες προκαταλήψεις (π.χ. προκατάληψη συγγένειας, προκατάληψη επιβεβαίωσης) μέσω εργαλείων όπως το Implicit Association Test (IAT) του Χάρβαρντ.

Ζητήστε ανατροφοδότηση

Ρωτήστε τακτικά: «Πώς μπορώ να δημιουργήσω ένα πιο συμπεριληπτικό περιβάλλον;» — και ενεργήστε αναλόγως.

Παραδεχτείτε τα λάθη σας

Δείξτε ευαισθησία αναγνωρίζοντας τα λάθη σας (π.χ. λανθασμένη προφορά ενός ονόματος) και διορθώνοντάς τα.

2. Το θάρρος να αντιμετωπίζουμε την ανισότητα

Επισημάνετε συμπεριφορές αποκλεισμού

(π.χ. μικροεπιθετικές συμπεριφορές, διακοπές) σε πραγματικό χρόνο — με ευγένεια αλλά και αποφασιστικότητα.

Υπερασπιστείτε την ισότητα

Προωθήστε τα ταλέντα με υψηλό δυναμικό από υποεκπροσωπούμενες ομάδες για προαγωγές.

Ανατρέψτε την πρακτική πρόσληψης με βάση την «κουλτούρα»

Δώστε προτεραιότητα στην προσθήκη πολιτισμικής ποικιλομορφίας έναντι της συμμόρφωσης

3. Ψυχολογική ασφάλεια

Απαγορεύστε την «τιμωρία με τη σιωπή»

Φροντίστε να μην αγνοείται ή να παραγκωνίζεται κανείς επειδή εκφράζει την άποψή του.

Επιβραβεύστε τη διαφωνία

Ευχαριστήστε όσους αμφισβητούν το κατεστημένο (π.χ., «Εκτιμώ το γεγονός ότι μας ωθείτε να σκεφτούμε διαφορετικά.»).

Κανονικοποιήστε την αποτυχία

Ενθαρρύνετε την ανάληψη κινδύνων μοιράζοντας τις δικές σας αποτυχίες.

4. Συμμαχία και υπεράσπιση

Χρηματοδοτήστε τις Ομάδες Υποστήριξης Εργαζομένων (ERG)

Διαθέστε προϋπολογισμό και χρόνο ομιλίας από στελέχη για τις πρωτοβουλίες τους.

Αναγνωρίστε δημόσια τη συμβολή τους

Αναδείξτε τις συνεισφορές των μελών της ομάδας στις συναντήσεις της ηγεσίας.

Αξιοποιήστε τα προνόμιά σας

Χρησιμοποιήστε την επιρροή σας για να ανοίξετε πόρτες (π.χ., προτείνοντας μια γυναίκα μειονότητας για ένα έργο υψηλής προβολής).

Κατάλογος **εργαλείων, πλατφορμών και στρατηγικών** που προάγουν **τη δημιουργία ομάδων χωρίς αποκλεισμούς, την εμπλοκή των εργαζομένων και την ανάληψη ευθύνης,** συμπεριλαμβανομένων πλατφορμών επικοινωνίας, ομάδων εργαζομένων (ERGs) και πλαισίων συμμετοχικής λήψης αποφάσεων:



Εργαλεία επικοινωνίας και συνεργασίας για την ένταξη

Slack

Χρησιμοποιήστε τα κανάλια #ERG (π.χ. #WomenInTech, #NeurodiversityNetwork) για ομάδες με κοινά ενδιαφέροντα. Ενσωματώστε το Donut (bot) για τυχαίες εικονικές συζητήσεις πάνω από έναν καφέ, ώστε να σπάσετε τα στεγανά.

Microsoft Teams

Ζωντανές υπότιτλοι και μετάφραση για πολυγλωσσικές ομάδες. Εργαλείο Praise για τη δημόσια αναγνώριση των συνεισφορών των συναδέλφων.

Mural

Ψηφιακοί πίνακες με ανώνυμες αυτοκόλλητες σημειώσεις για τη δίκαιη συλλογή ιδεών από όλους.

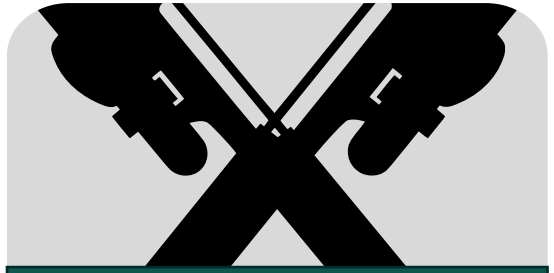
Loom

Βιντεομηνύματα με υπότιτλους για ευέλικτη και χωρίς αποκλεισμούς επικοινωνία

Notion

Κοινόχρηστα wikis με βιβλιοθήκες προτύπων (π.χ. οδηγοί για τη χρήση γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς).

Εργαλεία συμμετοχικής λήψης αποφάσεων



Polly

Ανώνυμες έρευνες για την αξιολόγηση της διάθεσης της ομάδας (π.χ., «Πόσο συμπεριληπτικό ήταν αυτό το έργο;»).



Ανταλλαγή ιδεών

Συγκεντρώνει και ιεραρχεί ιδέες από όλους τους υπαλλήλους (όχι μόνο από εκείνους που εκφράζονται δυναμικά).



Idea Scale

Πλατφόρμα όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να υποβάλλουν/παρουσιάζουν ιδέες, με δυνατότητα θετικής ψήφου και ανώνυμων αξιολογήσεων.



Όλες οι φωνές

Εργαλείο ανώνυμης ανατροφοδότησης για την ανάδειξη προβληματισμών (π.χ. μικροεπιθετικές συμπεριφορές).

Εκπαίδευση και Ανάπτυξη για την Ένταξη

Elpha

Διαδικτυακή κοινότητα + μαθήματα για γυναίκες και επαγγελματίες μη δυαδικού φύλου.

Neurodiversity Hub

Εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη με σκοπό την υποστήριξη εργαζομένων με αυτισμό ή ADHD.

Diversity Edu

Προσαρμόσιμη εκπαίδευση DEI με κουίζ βασισμένα σε σενάρια.



Bias Correct

Επισημαίνει σε πραγματικό χρόνο τη γλώσσα που δεν προάγει την ένταξη σε email και έγγραφα

Μοντέλα αναγνώρισης και ιδιοκτησίας



Bonusly

Οι εργαζόμενοι δίνουν μικρο-μπόνους (με $$) στους συναδέλφους τους, προωθώντας την εκτίμηση μεταξύ των ομάδων.



15Five

Εβδομαδιαίες συναντήσεις με «High Fives» για την αναγνώριση συμπεριφορών που προάγουν την ένταξη.



Carta

Παρακολουθεί τη συμμετοχή των εργαζομένων στο μετοχικό κεφάλαιο (ESOP), διασφαλίζοντας ότι οι διαφορετικές ομάδες δημιουργούν πλούτο.



Συμμετοχή στα κέρδη

Διαθέτει ένα ποσοστό των εσόδων από πρωτοβουλίες που διοργανώνονται από τις ERG πίσω στους προϋπολογισμούς τους (π.χ., πωλήσεις από προϊόντα που έχουν σχεδιαστεί από τις ERG).

Λίστα ελέγχου υλοποίησης

Ανάγκες ελέγχου :

Διεξαγωγή έρευνας μεταξύ των εργαζομένων σχετικά με τα εμπόδια στην ένταξη (χρήση του TinyPulse).

Εργαλεία πιλοτικής εφαρμογής :

Δοκιμάστε 1–2 πλατφόρμες (π.χ. Miro + Polly) με μια ομάδα εθελοντών.

Μέτρηση του αντίκτυπου :

Παρακολούθηση διαφόρων δεικτών (ποσοστά συμμετοχής σε ERG, ENPS κ.λπ.)

Επανάληψη:

Προσαρμόστε τα εργαλεία με βάση τα σχόλια (π.χ., μεταβείτε από το Slack στο Teams αν οι τηλεργαζόμενοι προτιμούν τη βιντεοκλήση).

Πηγές

Πηγές και ασκήσεις

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Η Too Good To Go είναι μια **τεχνολογική εταιρεία με αποστολή** την καταπολέμηση της σπατάλης τροφίμων μέσω της καινοτόμου εφαρμογής της, η οποία συνδέει τους καταναλωτές με πλεονάζοντα τρόφιμα από εστιατόρια, αρτοποιεία και σούπερ μάρκετ σε μειωμένες τιμές. Αξιοποιώντας την ψηφιακή καινοτομία, η εταιρεία συμβάλλει τόσο στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα (**μειώνοντας τις εκπομπές CO_2 από τα σπαταλούμενα τρόφιμα**) όσο και στην κοινωνική ένταξη (**καθιστώντας τα προσιτά τρόφιμα προσβάσιμα σε διαφορετικές κοινότητες**).



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: TOO GOOD TO GO

Προκλήσεις: Η προσέγγιση πληθυσμών που δεν είναι εξοικειωμένοι με την τεχνολογία ή που δεν έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο παραμένει ένα εμπόδιο.

Ευκαιρίες: Συνεργασία με τις κυβερνήσεις της ΕΕ για την ενσωμάτωση εφαρμογών κατά της σπατάλης τροφίμων σε προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας.

Μελέτη περίπτωσης TOO GOOD TO GO: Προβληματισμός και συζήτηση

Οδηγίες: Συζητήστε τα παρακάτω θέματα σε μικρές ομάδες. Να είστε έτοιμοι να μοιραστείτε τα συμπεράσματά σας με την τάξη.

Θέμα Α: Το ψηφιακό χάσμα. Μία από τις προκλήσεις της Too Good To Go είναι το «ψηφιακό χάσμα». Είναι μια εφαρμογή ο καλύτερος τρόπος για να λυθεί το πρόβλημα της σπατάλης τροφίμων για όλους; Πώς μπορεί η εταιρεία να διασφαλίσει ότι η υψηλής τεχνολογίας λύση της δεν αποκλείει ακριβώς εκείνους τους ανθρώπους που θα μπορούσαν να επωφεληθούν περισσότερο από προσιτά τρόφιμα;

Θέμα Β: Το στοιχείο της «έκπληξης». Το μοντέλο των «Surprise Bags» **(Τσάντες-έκπληξη**) είναι βασικό για την επιχείρησή τους. Ποια είναι τα πιθανά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα αυτού του μοντέλου για (α) τον καταναλωτή και (β) το εστιατόριο/σούπερ μάρκετ; Θα μπορούσε αυτό το μοντέλο να βελτιωθεί;

Θέμα Γ: Δεδομένα για το κοινό καλό. Η μελέτη περίπτωσης αναφέρει «αλγόριθμους χωρίς προκαταλήψεις» και «ισότητα δεδομένων». Γιατί είναι σημαντικό για μια εταιρεία όπως η Too Good To Go να διασφαλίζει ενεργά ότι οι αλγόριθμοί της δεν κάνουν διακρίσεις; Μπορείτε να σκεφτείτε έναν τρόπο με τον οποίο ένας αλγόριθμος σε μια εφαρμογή τροφίμων θα μπορούσε να αποκλείσει ακούσια συγκεκριμένες γειτονιές ή άτομα;

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Η VEJA είναι μια πρωτοποριακή γαλλική μάρκα υποδημάτων που συνδυάζει **το οικολογικό σχεδιασμό με ριζοσπαστικό κοινωνικό αντίκτυπο**. Γνωστή για τα μινιμαλιστικά της πάνινα παπούτσια, η VEJA επαναπροσδιορίζει τον κλάδο της μόδας, δίνοντας προτεραιότητα **στη διαφάνεια, στο δίκαιο εμπόριο και στις πρακτικές απασχόλησης χωρίς αποκλεισμούς**. Η αποστολή της εταιρείας είναι να αποδείξει ότι **το στυλ, η βιωσιμότητα και η κοινωνική δικαιοσύνη μπορούν να συνυπάρξουν** — ένα βήμα τη φορά.



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: VEJA

Προκλήσεις: Διατήρηση δίκαιων μισθών και χρήση οικολογικών υλικών, με παράλληλη κάλυψη της παγκόσμιας ζήτησης.

Ευκαιρίες: Η εισαγωγή ενός μοντέλου ενοικίασης/συνδρομής για αθλητικά παπούτσια.

Μελέτη περίπτωσης VEJA: Συζήτηση/Διαμάχη

Οδηγίες: Συζητήστε τα παρακάτω θέματα σε μικρές ομάδες. Να είστε έτοιμοι να μοιραστείτε τα συμπεράσματά σας με την τάξη.

Θέμα Α: Το κόστος της ηθικής. Τα παπούτσια της VEJA κοστίζουν μεταξύ 100 και 150 ευρώ. Τα παπούτσια της γρήγορης μόδας (fast-fashion) μπορεί να κοστίζουν μόλις 20 ευρώ. Είναι το μοντέλο της VEJA πραγματικά «προσιτό»; Αιτιολογήστε τη σκέψη σας. Τι θα μπορούσε να γίνει για να γίνουν τα ηθικά παραγόμενα προϊόντα πιο προσιτά σε ένα ευρύτερο κοινό;

Θέμα Β: Επέκταση έναντι αξιών. Μία από τις προκλήσεις της VEJA είναι η «ηθική επέκταση». Πιστεύετε ότι είναι δυνατόν μια εταιρεία να γίνει πολύ μεγάλη και παγκόσμια, διατηρώντας παράλληλα τις βασικές κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες της; Γιατί ή γιατί όχι; Χρησιμοποιήστε παραδείγματα, αν μπορείτε.

Θέμα Γ: Καταπολέμηση του «πράσινου πλυσίματος». Η VEJA αντιμετωπίζει «ανταγωνιστές που ασκούν πράσινο πλύσιμο». Πώς μπορούν οι καταναλωτές να διακρίνουν μια πραγματικά βιώσιμη μάρκα όπως η VEJA από μια μάρκα γρήγορης μόδας που απλώς χρησιμοποιεί το μήνυμα της «βιωσιμότητας» για σκοπούς μάρκετινγκ;

Ασκήσεις

Άσκηση 1: Παιχνίδι ρόλων – Δίλημμα σχετικά με την ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς

Σενάριο:
Είστε διευθυντής σε μια νεοφυή επιχείρηση στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας. Ένα μέλος της ομάδας, που ανήκει σε αυτόχθονη κοινότητα, προτείνει μια ηλιακή λύση βασισμένη στην παραδοσιακή γνώση της γης, αλλά οι μηχανικοί την απορρίπτουν ως «μη επιστημονική».

Βήματα του παιχνιδιού ρόλων:

1.Χωριστείτε σε ομάδες (διευθυντής, μηχανικός, μέλος της ομάδας που ανήκει στην αυτόχθονη κοινότητα, παρατηρητής).

2.Συζητήστε την πρόταση χρησιμοποιώντας τεχνικές **ενεργητικής ακρόασης** και **ενίσχυσης**.

3.Ο παρατηρητής βαθμολογεί την ομάδα ως προς:

1. Ψυχολογική ασφάλεια
2. Προθυμία να αμφισβητηθούν οι προκαταλήψεις
3. Τη συμμετοχικότητα της τελικής απόφασης

Ασκήσεις

Άσκηση 2: Πρόκληση Design Thinking – Πράσινη επιχείρηση για την κοινότητά σας

Οδηγίες:
Σχεδιάστε μια **ψηφιακή πράσινη επιχείρηση** για μια περιθωριοποιημένη ομάδα στην περιοχή σας (π.χ. μετανάστες εργαζόμενοι, γυναίκες της υπαίθρου, αγρότες με αναπηρία).

Απαιτήσεις:

1.Χρησιμοποιήστε **μεθόδους συμμετοχικής εμπλοκής** (π.χ. εργαστήρια συν-δημιουργίας).

2.Προτείνετε ένα **επικοινωνιακό** εργαλείο **με συγκεκριμένη αποστολή** (π.χ. εφαρμογές φωνητικών μηνυμάτων, κοινοτικό ραδιόφωνο).

3.Εξηγήστε πώς η λύση σας εξασφαλίζει **βιωσιμότητα με βάση την τριπλή προσέγγιση** (άνθρωποι, πλανήτης, κέρδος).

Παραδοτέο: Παρουσίαση 5 λεπτών + μοντέλο επιχειρηματικού πλάνου 1 σελίδας.

Ασκήσεις

Άσκηση 3: Συζήτηση – «Η ποικιλομορφία από μόνη της δεν οδηγεί στην καινοτομία»

Θέση:
«Η ένταξη είναι πιο σημαντική από τη διαφορετικότητα για την προώθηση της καινοτομίας.»

Δομή:

- Η ομάδα Α υποστηρίζει ότι **η ποικιλομορφία** (π.χ. διαφορετικά υπόβαθρα) είναι ο βασικός παράγοντας.
- Η ομάδα Β υποστηρίζει ότι **η ένταξη** (π.χ. η ψυχολογική ασφάλεια) έχει μεγαλύτερη σημασία.
- Χρησιμοποιήστε παραδείγματα από τις εταιρείες Kheyti, Solar Sister ή εταιρικές μελέτες (π.χ. το Project Aristotle της Google).

Ασκήσεις

Άσκηση 4: Αναστοχαστικό δοκίμιο – Προσωπικός έλεγχος ηγετικών ικανοτήτων

Οδηγίες:
Σκεφτείτε τη δική σας ηγεσία (ή έναν ηγέτη που έχετε παρατηρήσει) χρησιμοποιώντας τις παρακάτω ερωτήσεις:

1.Πότε έχετε δει **τον αποκλεισμό** να υπονομεύει το δυναμικό μιας ομάδας;

2.Ποιες **2 συνήθειες ηγεσίας χωρίς αποκλεισμούς** (από τη συζήτησή μας) θα μπορούσατε να υιοθετήσετε για να βελτιωθείτε;

3.Πώς θα μπορούσατε να μετρήσετε την πρόοδό σας; (π.χ. έρευνες ανατροφοδότησης, ποσοστά συμμετοχής στις συναντήσεις).

Πηγές

Βιβλία & Ακαδημαϊκές Εργασίες:

«The Inclusion Imperative» – **Stephen Frost** (2014) – Εξηγεί τα επιχειρηματικά οφέλη της ένταξης με παραδείγματα από τον επιχειρηματικό κόσμο.

«Rebel Ideas: The Power of Diverse Thinking» – **Matthew Syed** (2019) – Αφορά τη γνωστική ποικιλομορφία στις ομάδες.

«Γιατί οι διαφορετικές ομάδες είναι πιο έξυπνες» – **Harvard Business Review** (Rock & Grant, 2016) – Σύνδεσμος

«The Diversity Bonus» – **Scott Page** (Princeton UP, 2017) – Μαθηματική απόδειξη της αξίας της ποικιλομορφίας στην επίλυση προβλημάτων.



Δοκιμασία Σιωπηρής Σύνδεσης του Χάρβαρντ (IAT) – Δωρεάν αυτοαξιολόγηση προκαταλήψεων: Σύνδεσμος

Αξιολόγηση Inclusive Leadership της Gartner – Πλαίσιο μέτρησης συμπεριφορών χωρίς αποκλεισμούς: Έκθεση

Αναφορές:

Κείμενο	Κείμενο
«Πράσινη και χωρίς αποκλεισμούς: Πώς η ψηφιακή τεχνολογία προωθεί τη βιωσιμότητα» – **Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ** (2022) – Σύνδεσμος	*«Blockchain για κοινωνικό αντίκτυπο»* – **Stanford Social Innovation Review** (2023) – Αφορά το μοντέλο της Treedom: Σύνδεσμος
«The Business Case for Inclusive Green Growth» – **ΟΟΣΑ** (2021) – Σύνδεσμος	*«Σχεδιασμός με γνώμονα τη χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»* – **IDEO.org** (Δωρεάν εργαλειοθήκη για συν-δημιουργία): Σύνδεσμος
Sokowatch & Kheyti – Προφίλ επιχειρήσεων στο *Villgro* (κοινωνικός εκκολαπτητής): Σύνδεσμος	*«Πώς να επικοινωνήσετε την κλιματική δικαιοσύνη»* – **Climate Outreach** (2023) – Σύνδεσμος
«Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών για το Πράσινο: Πώς οι Ψηφιακές Λύσεις Ενισχύουν τη Βιωσιμότητα» – **UNEP** (2020) – Σύνδεσμος	**Εγχειρίδια εκπαίδευσης της Solar Sister** – Οδηγοί για την καθαρή ενέργεια με έμφαση στην ισότητα των φύλων: Σύνδεσμος



Δεξιότητες που αναπτύσσονται στο Μάθημα 2

01

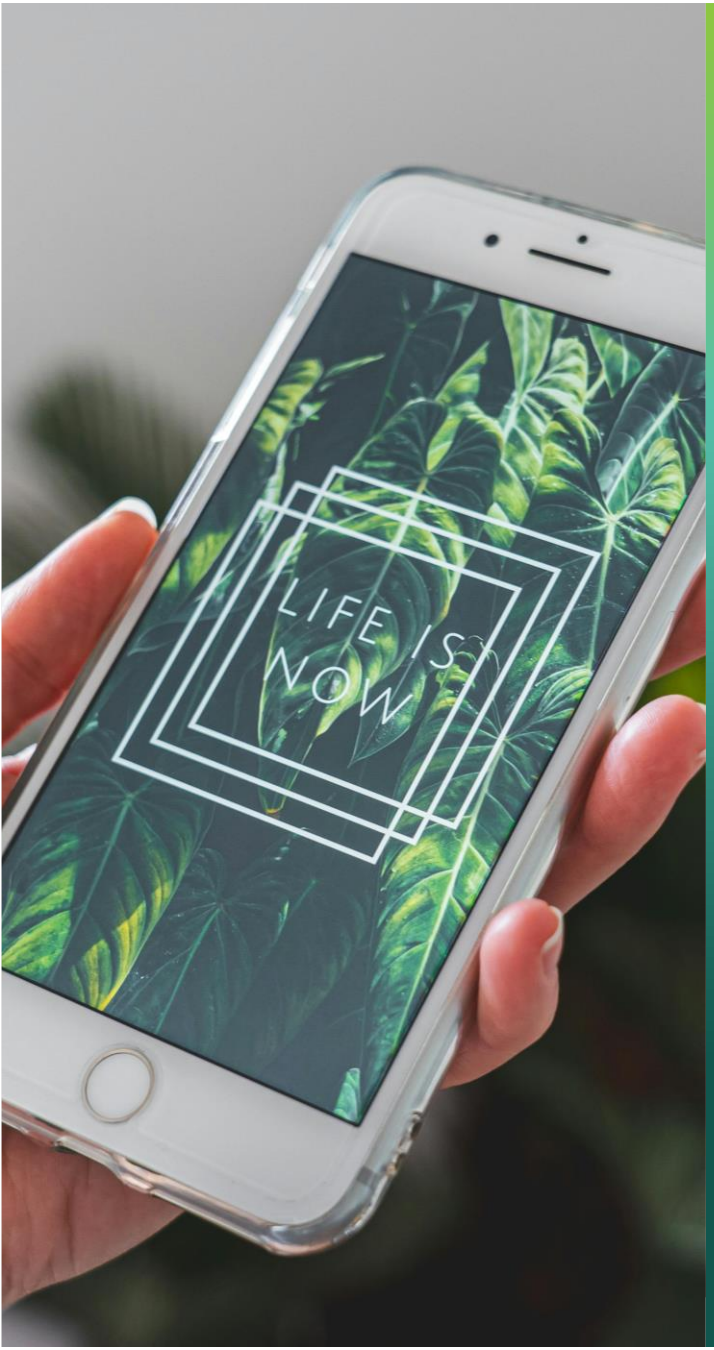
Επιχειρηματικές δεξιότητες

Δημιουργικότητα, Καινοτομία επιχειρηματικών μοντέλων, Βιώσιμη ανάπτυξη, Υπεύθυνη δημιουργία αξίας

02

Πράσινες δεξιότητες

Κοινωνική ισότητα, αναγεννητική σκέψη, νοοτροπία βιωσιμότητας, προσαρμοστικότητα



03

Ψηφιακές δεξιότητες

Σχεδιασμός xPlatform, Εργαλεία ψηφιακής ένταξης, Επίλυση προβλημάτων με ψηφιακά εργαλεία,

Entrepreneurship Education
START DSP
Digital - Sustainable - Profitable



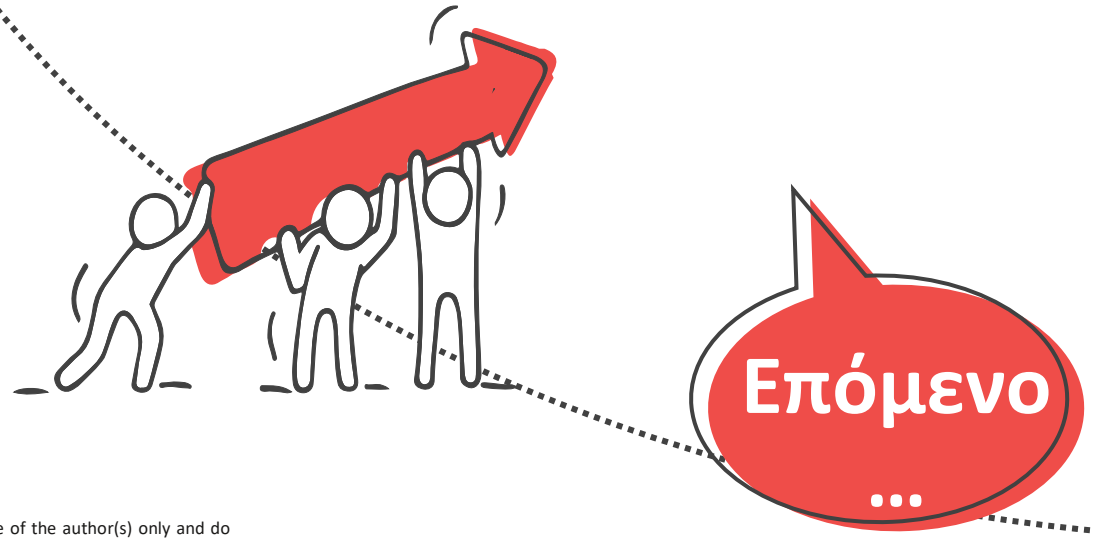
Ολοκληρώσατε... Ενότητα 5

Ενότητα 1: Δημιουργία επιχειρηματικών μοντέλων προσαρμοσμένων στις μελλοντικές ανάγκες, με κοινωνική ευαισθησία και χωρίς αποκλεισμούς

Ενότητα 6

Ενότητα 1 Αφήγηση, επικοινωνία και αφοσίωση πελατών

Ενότητα 2: Καθιστώντας ορατή την επίδραση: Δεδομένα, αφήγηση ιστοριών και συμμόρφωση



EPIC STAYS is licensed under CC BY-SA 4.0

Co-funded by the European Union

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 Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V., Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Entrepreneurship Education

START DSP

Digital - Sustainable - Profitable

Ευχαριστώ

Έχετε ερωτήσεις;

* Σημείωση για τη διαχείριση των αποβλήτων: παρακαλούμε να εκτυπώσετε αυτό το έγγραφο σε κλίμακα του γκρι ή ασπρόμαυρο και όχι έγχρωμο. Παρακαλούμε να εκτυπώσετε και στις δύο όψεις του χαρτιού (διπλής όψης) και, αν είναι δυνατόν, να εκτυπώσετε πολλές διαφάνειες ή σελίδες σε μία σελίδα.

www.start-dsp.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0

Co-funded by the European Union

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 Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V., Nationale Agentur für Erasmus+ Hochschulzusammenarbeit. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.