



Mimi – αλλαγή τρόπου σκέψης

Το πιο σημαντικό ταξίδι που μπορεί να κάνει κάποιος στη ζωή του είναι όταν συμβιβάζεται

Αυτή η δραστηριότητα με στόχο την αλλαγή του τρόπου σκέψης θα προκαλέσει το ενδιαφέρον και τον προβληματισμό σχετικά με τις διάφορες πτυχές της διαφορετικότητας και θα μας βοηθήσει να δούμε πώς οι διευθυντές ανθρωπίνου δυναμικού/ιδιοκτήτες εταιρειών ενδέχεται να αντιλαμβάνονται την κατάσταση στην κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή. Θα αποτελέσει το έναυσμα για την επανεξέταση των διακρίσεων.

Εφαρμογή και συνέχεια του εργαλείου - Για τους παρόχους Ε.Ε.Κ.

Βήμα 01

Προετοιμασία

Εισαγωγή στην έννοια της διαπολιτισμικής διαπραγμάτευσης χρησιμοποιώντας το μοντέλο του Lewis για τα πολιτισμικά χαρακτηριστικά.

Βήμα 02

Υλοποίηση

Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες των 2 ατόμων. Το ένα άτομο παίζει το ρόλο ενός μετανάστη εργαζόμενου που θέλει να διαπραγματευτεί (π.χ. αύξηση μισθού) και το άλλο είναι ο διευθυντής ανθρωπίνου δυναμικού που πρέπει να δεχτεί ή να απορρίψει το αίτημα.

Βήμα 03

Ανάπτυξη

Οι συμμετέχοντες που υποδύονται τους Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού πρέπει να λάβουν υπόψη τους τις διεργασίες και τις διαδικασίες σύμφωνα με τη χώρα τους, αλλά και την κουλτούρα των εργαζομένων, προτού καταλήξουν σε μια απόφαση.

Βήμα 04

Συνέχεια

Ο εκπαιδευτής παρέχει θεωρητικές πληροφορίες και ενθαρρύνει την περαιτέρω συζήτηση επί του θέματος.

Συστάσεις, Συμβουλές & Υποδείξεις

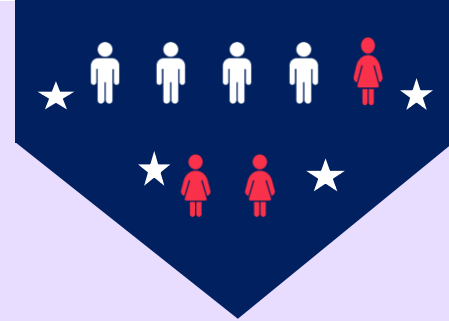
Ο εκπαιδευτής μπορεί να βρει το μοντέλο του Lewis στο <https://www.crossculture.com/the-lewis-model-dimensions-of-behaviour/>

Λάβετε υπόψη σας τις διαφορετικές πολιτισμικές στάσεις και συμπεριφορές. Ποιος είναι ο ρόλος του κύρους στη διαδικασία διαπραγμάτευσης;

Υλικό για την τάξη
Καρέκλες

Διάρκεια

30' – 45' (Μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το επίπεδο ενασχόλησης των συμμετεχόντων)

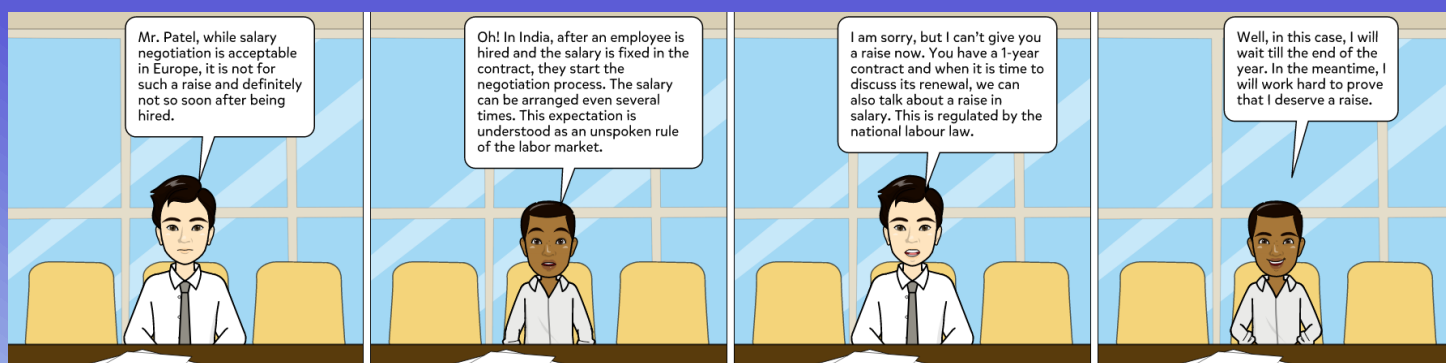


Mimi – αλλαγή τρόπου σκέψης

Το πιο σημαντικό ταξίδι που μπορεί να κάνει κάποιος στη ζωή του είναι όταν συμβιβάζεται

Φανταστείτε αυτό:

Μόλις προσλάβετε έναν εργαζόμενο από την Ινδία και στο αρχικό στάδιο των διαπραγματεύσεων συμφωνήσατε και οι δύο σε μισθό ύψους 800€ (μικτός μισθός). Αργότερα ο εργαζόμενος άρχισε να διαπραγματεύεται και να σας ζητά αύξηση 35% του αρχικά συμφωνηθέντος μισθού. Δείτε την παρακάτω ιστορία.



Πλαίσιο 1: Κύριε Πατέλ, ενώ η διαπραγμάτευση του μισθού είναι αποδεκτή στην Ευρώπη, δεν είναι αποδεκτή για μια τέτοια αύξηση και σίγουρα όχι τόσο σύντομα μετά την πρόσληψη.

Πλαίσιο 2: Ω! Στην Ινδία, αφού προσληφθεί ένας εργαζόμενος και ο μισθός καθοριστεί στη σύμβαση, ξεκινά η διαδικασία διαπραγμάτευσης. Ο μισθός μπορεί να προσαρμοστεί αρκετές φορές. Αυτή η προσδοκία θεωρείται ανομολόγητος κανόνας της αγοράς εργασίας.

Πλαίσιο 3: Λυπάμαι, αλλά δεν μπορώ να σας δώσω αύξηση τώρα. Έχετε σύμβαση 1 έτους και όταν έρθει η ώρα να συζητήσουμε την ανανέωσή της, μπορούμε να μιλήσουμε και για αύξηση του μισθού. Αυτό ρυθμίζεται από το εθνικό εργατικό δίκαιο.

Πλαίσιο 4: Λοιπόν, σε αυτή την περίπτωση, θα περιμένω μέχρι το τέλος του έτους. Εν τω μεταξύ, θα εργαστώ σκληρά για να αποδείξω ότι αξίζω μια αύξηση.

Σχετικά με το εργαλείο

Το εργαλείο δίνει την εικόνα μιας πιθανής κατάστασης που θα μπορούσε να προκύψει στον πολυπολιτισμικό χώρο εργασίας και αποσκοπεί στην έναρξη συζήτησης για τον τρόπο χειρισμού τέτοιων καταστάσεων.

Τροφή για σκέψη

Ας προβληματιστούμε - πώς πρέπει να αντιμετωπίσετε ένα τέτοιο ζήτημα; Κρατήστε σημειώσεις & συζητήστε με τους συναδέλφους σας

Λέξεις-κλειδιά

πολυπολιτισμικό περιβάλλον, συλλ. διαπραγμάτευσης, διαπραγμάτευση, αύξηση μισθού

Επιπλέον υλικό

- [Cultural Differences in Negotiations and Conflicts](#)
- [Cultural Differences and Crisis Negotiations: An Experimental Investigation](#)
- [The Hidden Challenge of Cross-Border Negotiations](#)