

Ομιλία στο ΣΕΒ: JobsLink

17/6

Γιώργος Ναθαναήλ

Καλησπέρα σας,

Ας ξεκινήσουμε με ένα ερώτημα που θα τεθεί ευλογα: γιατί μία επιχείρηση, η επιχείρησή σας, να στερηθεί έναν τυπικό, δηλαδή νευροτυπικό όπως λέγεται, εργαζόμενο, να ξεβολουτεϊ και να προσλάβει κάποιον με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, έναν διαφορετικό –ας πούμε κάποιον που είναι στο φάσμα του αυτισμού; Έχει κάποιον λόγο να το κάνει, εκτός από την πολιτική ορθότητα, την συμπόνια ή την έξωθεν καλή μαρτυρία της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης; Έχει να κερδίσει περισσότερα από αυτά που έχει να χάσει σε αυτόν τον πολύ ανταγωνιστικό κόσμο μας;

«Αυτή είναι μία ρητορική ερώτηση. Έχει ένα ερωτηματικό στο τέλος της, αλλά δεν προορίζεται να την απαντήσεις εσύ, γιατί αυτός που ρωτάει την ερώτηση ξέρει ήδη την απάντηση». Αυτά λέει ο Κρίστοφερ Μπουν ο δεκαπεντάχρονος ήρωας με σύνδρομο Άσπεργκερ στο εξαιρετικό βιβλίο «Ποιος σκότωσε τον σκύλο τα μεσάνυχτα». Έτσι ας την απαντήσω εγώ:

Είναι λοιπόν αλήθεια ότι οι επιχειρήσεις, σε διαφορετικό βαθμό, σε όλο τον κόσμο, ήταν και είναι διστακτικές να υποδεχθούν την διαφορετικότητα, πολλώ δε μάλλον να την αγκαλιάσουν. Άρα κατ' αρχήν θα προτιμήσουν έναν «κανονικό» (σε εισαγωγικά) υποψήφιο από έναν με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και συμπεριφοράς.

Τα πλεονεκτήματα της διαφορετικότητας στις επιχειρήσεις, εντούτοις, είναι πολλά και σημαντικά. Υπάρχει κατ' αρχάς το κλασικό business case: ότι δηλαδή μια επιχείρηση με ποικιλομορφία στο εργατικό της δυναμικό, και η οποία αντιμετωπίζει τους διαφορετικούς υπαλλήλους της ισότιμα, φροντίζοντας να τους συμπεριλάβει στον πυρήνα της κουλτούρας της, είναι πιο ανταγωνιστική, πιο καινοτόμα, πιο κερδοφόρα. Αλλά υπάρχουν και άλλα -

περισσότερο άυλα- οφέλη. Η ίδια η κουλτούρα της επιχείρησης αλλάζει και γίνεται πιο ευέλικτη σε αυτούς τους καιρούς, όπου μία επιχείρηση στις 5 δεν θα υπάρχει σε 5 χρόνια. Τα δε πλεονεκτήματα μπορεί να φανούν ακόμη και σε τομείς εκ πρώτης όψεως άορατους. Μία πρόσφατη μελέτη έδειξε ότι μία επιχείρηση που έχει ενσωματώσει την διαφορετικότητα είναι πιο ανθεκτική ακόμη και στις κυβερνοεπιθέσεις. Γιατί; επειδή σε αυτήν υπάρχουν πολλές οπτικές και διαφορετικές αντιλήψεις που αμφισβητούν την κατεστημένη σοφία, η επιχείρηση μπορεί να προετοιμαστεί πιο αποτελεσματικά και να είναι πιο ευέλικτη στην αντιμετώπιση μίας κυβερνοεπίθεσης. Γενικότερα, όπως επισημαίνει η διεθνής συμβουλευτική εταιρεία BCG, στις επιχειρήσεις - ιδιαίτερα δε στις τεχνολογικές- υπάρχει μεγάλος συσχετισμός μεταξύ της διαφορετικότητας από την μία, και της έμφασης στην πρωτοπόρα ψηφιακή τεχνολογία και την καινοτομία από την άλλη.

Όμως θα ήθελα να σταθώ σε κάτι άλλο. Μία επιχείρηση που υιοθετεί ένθερμα την διαφορετικότητα είναι μία καλύτερη εταιρεία με καλύτερους εργαζόμενους. Αυτή η συγκινητική προσπάθεια που κάνει η επιχείρηση δεν περνάει καθόλου απαρατήρητη: δείχνει ενσυναίσθηση (αν μπορώ να το πω έτσι για νομικά πρόσωπα) και κάνει τα στελέχη της περήφανα. Δεν συμπεριλαμβάνει απλά μερικούς αυτιστικούς για να βγάλει την υποχρέωση. Με άλλα λόγια λέει «αυτοί είμαστε!» μία μικρογραφία της κοινωνίας και έχουμε την αποδοχή της διαφορετικότητας στο αίμα μας (ή στο DNA μας, όπως συνηθίζεται να λέγεται σήμερα στην επιχειρηματική αργκό). Είναι το συνδετικό υλικό που δομεί μία κοινότητα, και δένει μία ομάδα, μία επιχείρηση όσο λίγα άλλα.

Για όλους αυτούς τους λόγους μεγάλες εταιρείες όπως η SAP, η IBM και η Microsoft έχουν εγκαθιδρύσει προγράμματα για άτομα με σύνδρομο Άσπεργκερ. Οι ιδιαιτερότητες αυτών των ατόμων είναι υπαρκτές, αλλά και τα ταλέντα τους εξίσου αξιοσημείωτα —ιδιαίτερα στην καινοτομία, όπως δείχνει και η περίπτωση του Μπιλ Γκέιτς. «Είμαστε ένα ‘αφανές ευτύχημα’» λέει ένας μηχανικός που συμμετέχει στο πρόγραμμα της IBM. «Ο διαφορετικός

τρόπος σκέψης μας είναι αυτό που αποκαλούμε ρηξικέλευθο στον κόσμο της τεχνολογίας. Και οι ρηξικέλευθες ιδέες είναι εκείνες που (τελικά) κάνουν την ζωή των ανθρώπων καλύτερη».

Ο ΣΕΒ συμμετέχει ενεργά στις πρωτοβουλίες για την διαφορετικότητα. Είναι μέλος του Diversity Charter, του μηχανισμού που προωθεί την διαφορετικότητα την Ελλάδα, και έχει δημιουργήσει μία εξαιρετικά δραστήρια Ομάδα για τη Διαφορετικότητα, τη Συμπερίληψη και την Ισότητα. Έτσι κατανοεί τα δύσκολα ζητήματα που έχουμε μπροστά μας και πρέπει να επιλυθούν έτσι ώστε να έχουμε επιχειρήσεις που όχι μόνον αποδέχονται την διαφορετικότητα, αλλά και την θεωρούν οργανικό τμήμα τους. Η διαφορετικότητα θα πρέπει να προσεγγίζεται όπως οποιοδήποτε άλλος κρίσιμος επιχειρηματικός στόχος (και αυτό από ολόκληρη την επιχείρηση και όχι μόνον από την διοίκηση –κάτι που απαιτεί ευαισθητοποίηση των εργαζομένων) και να αποσκοπεί στην αλλαγή παραδείγματος της λειτουργίας της.

Οι επιχειρήσεις έχουν μεγάλη δύναμη να μετασχηματίσουν την κοινωνία σε πιο ανοιχτή, πιο ποικιλόμορφη και πιο συμπεριληπτική. Και αυτή η μεγάλη δύναμη απαιτεί μεγάλη υπευθυνότητα. Μία επιχείρηση -σε τελευταία ανάλυση- θα θεωρείται επιτυχημένη όταν δεν θα χρειάζεται οικονομικά επιχειρήματα για να συμπεριλάβει ανθρώπους από οποιασδήποτε ομάδα. Γιατί άραγε θα πρέπει να βάλουμε στη ζυγαριά την αξιοπρέπεια κάθε ανθρώπου, μόνον και μόνον για να εκπληρώσουμε κάποιους στόχους συμπερίληψης;

Αυτή η επένδυση σε ανθρώπους διαφορετικών ομάδων δίνει νόημα στο επιχειρείν και στην ανθρώπινη μας ύπαρξη. Και αν τα κέρδη είναι ένας βασικός λόγος ύπαρξης του επιχειρείν, σίγουρα δεν είναι ο μόνος. Η διαφορετικότητα στις επιχειρήσεις δεν είναι ένας ενοχικός συμβιβασμός, αλλά είναι το επιχειρείν με ανθρώπινο πρόσωπο και ψυχή, μια αγαθή παρέμβαση στην κοινωνία. Θα πρέπει να γίνει το περιβάλλον στο οποίο θα ήθελαν να εργαστούν όλοι όσοι ζητούν εργασία στην Ελλάδα.

*

Η πλατφόρμα JobsLink, που παρουσιάστηκε σήμερα, δίνει στις επιχειρήσεις μία χρυσή ευκαιρία να κάνουν τις καλές τους προθέσεις πράξη. Πιστεύω ότι πετυχαίνει έναν διπλό στόχο: αφενός μεν γυρίζει τον καθρέφτη προς τον υποψήφιο εργαζόμενο, ο οποίος ανοιχτά και χωρίς φόβο ή ντροπή δηλώνει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του και την ανάγκη του να εργαστεί και αφετέρου γιατί μειώνει την «τριβή» σε αυτό το πολύ ιδιαίτερο τμήμα της αγοράς εργασίας, βοηθώντας και υποστηρίζοντας τις επιχειρήσεις να ξεπεράσουν την διστακτικότητά ή την παράλυσή τους μπροστά σε κάτι που τους φαίνεται ξένο ή περίπλοκο. Θα στηρίξουμε αυτή την προσπάθεια και θα ενθαρρύνουμε τις επιχειρήσεις να την αγκαλιάσουν και να συνδράμουν στην λειτουργία της.

*

Πριν την εκδήλωση ρωτηθήκαμε αν θα υπήρχαν επιφανείς στο ακροατήριο. Η απάντηση είναι ναι, θα υπάρχουν –και είναι πολλοί ώστε δεν μπορώ να τους αναφέρω ονομαστικά: είναι οι νέοι και νέες μας που βρίσκονται στο φάσμα και οι ηρωικές οικογένειές τους, αλλά και όσοι από σας -χωρίς ειδικό ή προσωπικό λόγο- ήρθατε σήμερα να ακούσετε το πρόβλημα και (ελπίζουμε) να συμμετάσχετε στη λύση. Δεν έχω καλύτερο τρόπο να σας τιμήσω από το να σας παρακαλέσω να σηκωθείτε από τις θέσεις σας.

Πρόσφατα, η Πρόεδρος της Επιτροπής, η κ. Αγγελοπούλου, είπε σε μία συνέντευξή της, ότι αγαπά να αγαπά και να την αγαπούν. Εδώ έχει μία σπάνια ευκαιρία και για τα δύο. Και η αγάπη που θα δεχτεί, με αυτή την μυστηριώδη, συμπαντική ιδιότητα της αγάπης να διαχέεται, θα είναι άδολη, δυνατή και γνήσια. Θα προέρχεται από αυτούς εδώ τους νέους μας που μέχρι τώρα έβλεπαν ένα τείχος στο μέλλον τους και δεν μπορούσαν να το

υπερπηδήσουν, ενώ τώρα θα μπορέσουν. Και επειδή αυτή η αγάπη δεν είναι τοιγκούνικο αγαθό, είμαι σίγουρος ότι την ίδια αγάπη θα αισθανθούμε και εμείς στον ΣΕΒ, καθώς και οι επιχειρήσεις που θα ανταποκριθούν στα κάλεσμά μας και θα ενισχύσουν αυτή την προσπάθεια.

Θα ήθελα να τελειώσω όπως τελειώνει και το βιβλίο «Ποιος σκότωσε τον Σκύλο τα Μεσάνυχτα». Λέει ο Κρίστοφερ Μπουν: «Και ξέρω ότι μπορώ να το κάνω γιατί πήγα στο Λονδίνο μόνος μου, και γιατί έλυσα το μυστήριο του Ποιος Σκότωσε το Σκύλο, και βρήκα τη μαμά μου και ήμουν γενναίος και έγραψα ένα βιβλίο και αυτό σημαίνει ότι μπορώ να κάνω τα πάντα».

Ίσως όχι τα πάντα, αλλά σίγουρα πάρα πολλά.

Σας ευχαριστώ.