



LAUGARREN JARDUNALDIAK. **denBBora SAREA**

**“Parte-hartzea eta hitzarmenak
enpresetan denbora kudeatzeko modu
berriak adosteko”**

Jardunaldiaren ONDORIOETAKO batzuk

2017ko apirilaren 7a

2017ko apirilaren 7a

BIZKAIA ARETOA. BILBAO, Abandoibarra 3

EGITARAUA

09:30 ERAKUNDEAREN AGURRA

09:45 PALOMA MORE CORRAL. Kazetaritzan lizentziatua eta Soziologian Doktorea, Madrilgo Unibertsitate Konplutentsean. Syracuse Unibertsitateko irakaslea.

Berreskuratu al daiteke emakumeen arteko itun eta aliantzen esperientzia enpresen denboren kudeaketaren berrikuntzarako?

10.15 JORDI GRANE ORTEGA. Filosofian lizentziatua, Soziologia eta Kudeaketa Publikoaren arloko masterra UAB Unibertsitatean. URL eta UAB unibertsitateetan Bitartekaritza eta Gatazken Kudeaketa masterreko Zuzendari eta Irakaslea.

Erakunde erresilienteen iraultzak gatazka eta dikotomiak gainditzeko aukera ematen du, denboraren kudeaketa berria adostu eta hitzartzeko.

Moderatzailea: CAROLINA PEREZ TOLEDO. Bizkaiko Enpresari eta Zuzendarien Elkarteko Presidentea. AED

11:30. Kafea hartzeko atsedenaldia.

12:00. SAREKO PRAKTIKA ONAK. ARTEZ, MICRODECO, MURGIBE eta TORREZURI enpresetako pertsonekin solasean, *"Beren enpresen denboren berrikuntzaren inguruko hitzarmen, parte-hartze eta balioen inguruan"*.

Moderatzailea: JOSE MARIA VILLATE. INNOBASQUEKO Zuzendari Nagusia.

14:00. JARDUNALDIAREN AMAIERA

Ondoren jaso dira ideia eta ondorio nagusiak, laburpen modura:

Emakumeen sozializazio tradizionalaren berezko itun eta aliantzak, enpresentzako balio gisa

Enpresek kontuan izan behar dute zainketaren etika beren lan-harremanetan; errentagarria eta positiboa da erakundeentzako eta dikotomia tradizionalak gainditzeko aukera ematen du (gizona-emakumea; enpresa-batzordea; "pelota egitea"- "ezkutatzea", eta abar). Baina...

Zer da zainketaren etika?

Aitzindarietako bat Carol Gilligan da, Kohlberg irakasleak landutako Heinzen dilema moral ezaguna berrikusi zuena, egoera berdinean Jake eta Amyk emandako erantzun desberdinak aztertuz: Jake ikuspegi indibidualista batetik ari da eta Amy zainketa arloko harremanak kontuan izanda.

Zainketaren Etikaren ezaugarrietako batzuk:

- Enpatian eta pertsonetikiko erantzukizunean oinarritutako arrazonamendu etikoa da.
- Kontua ez da interes propioen ginetik aritzea (abnegazioa, sakrifizioa...), Baizik eta maila berean jartzea.
- Bidezkoena da alde bientzako ahalik eta onuragarriena den akordio bat lortzea.
- Giza etika da, ez maskulinoa ez femeninoa, eta psikologia zein etika indibidualaren mugetatik harago doa, eztabaida sozial eta politikoaren erdigunean kokatuta.

Pertsonak babesgabeak eta elkarren mendekoak dira; kontu horiek, elkarren arteko dependentzia eta beharra, esaterako, erakundeek ere kudeatu behar dituzte. Ildo horretan, ekonomia feministaren ikuspegitik, Cristina Carrasco eta Amaia Pérez de Orozko egileek interesen erdigunean zainketa jartzen duen gizarte baten onurak

aztertu dituzte; hegemonia ekonomikoa, dirua eta lan produktiboaren logikaren gainetik, irizpide horien arabera arlo pertsonala baztertuta geratzen baita.

Teorialari horien planteamenduak *“bizitzea merezi duen bizitza”* aldarrikatzen du. Horregatik, gizarte osoak eta erakundeek zainketari eman beharko liokete balioa.

Emakumeak adituak izan dira historian zehar denon ongizatea hobetzeko eta desberdintasun sozial, politiko eta ekonomikoak gainditzeko itun eta aliantzak sortzen. Horretarako, sororitatea, kooperazioa, elkartasuna eta abar praktikatu dituzte eta praktikatzeko dituzte.

Nola bereganatu dezakete erakundeek zainketaren etika hori?

Negoziatuz eta hitzarmenak eginez, baina beste pertsonak kontuan izanik eta helburu partekatuari lehentasuna emanaz, elkartasun sarearen barruan.

Lehiakortasuna, konfiantzarik eza, laneko inguruari kasurik ez egitea eta bestelako balio eta jarrera batzuk sustatu beharrean, honakoak sustatu beharko lirateke: erantzukizuna, kidesuna, lotura, batasuna...

Azken finean, loturak eta elkarren arteko dependentzia pertsonalak eta taldekoak antzematea.

Erakunde erresilienteengandik ikastea

Munduko testuinguru sozioekonomiko eta politikoan etengabeko inprobisazioarekin lotutako *“beta egoeran”* bizitzen ikasi behar dugu.

“VUCA gizarte” baten ezaugarriak hegazkortasuna, konplexutasuna, ziurgabetasuna eta anbiguitasuna dira. Horietan *“zisine beltzak”* ager daitezke, aurreikusi ezin diren gertaerak, hain zuzen.

VUCA testuinguru honetan, erakundeentzako proposamen interesgarri batzuk planteatzen dira.

- Dilemak kudeatzea, ez arazoak.
- *“Denbora likuatzea”*: Sendo eta egonkortzat geneukana desegin egiten da, eta horrek zaildu egiten du hemendik 20 urtera arteko estrategiak planifikatzea. Horregatik, gomendagarriena 5 urterako ikuspegia izatea eta urtez urtez planifikatzea da. Estrategia arinak erabiltzea, hala nola *design thinkin*, *U teoria*, *story telling*, *“Badago bizitza AMIAren ostean”* eta *Ganten diagrama*.
- Langileen autonomia eta motibazioa sustatzea. Norberak bere denbora kudeatzea.
- Googlen sartutako 80/20 araua. Denboraren %80 lanpostuaren funtzio nagusiari dagozkion proiektuetara bideratzea eta %20a *cross* gaietara eta berrikuntza proiektuetara.
- *“Ordukako fakturazioa zakarrontzira”*
- *Dedikazio konpromisoak*: Profesional bakoitzak erabakitzen du zenbat ordu eskainiko dizkion lanari. Aldez aurretik jakinarazi behar du, enpresarekin hartutako konpromiso baten bidez, eta batez ere bere lan-taldearekin, soldata eta ekipoen baliabideen beharrianak eguneratzeko.
- ZAPPOS motako enpresengandik ikastea (buruzagitzak kendu zituen enpresa zoriontsua).
- TEAL erakundeengandik ikastea, hala nola *“Morning Star”*. Erakunde erresilienteak dira, produktibo izan baina ondo bizitzea ere helburu dutenak. Honako aurrerapausoak planteatzen dituzte:
 1. Autokudeaketa (nagusirik gabe, tarteko arduradunik gabe, batzorde betearazlerik gabe, staff gutxienera, bilera gutxi). Konfiantza versus kontrola. Proiektu kudeaketa sinplifikatua. Gatazkak konpontzea funtsezko elementua da.
 2. Lan-eremu osasungarriak, gizatiarrak, seguruak eta irekiak, hausnarketarako espazioekin.

3. Erakundeko kide bakoitzaren hazkunde pertsonala eta arima aberastea dute helburu. Aurreikusi eta kontrolatu beharrea, motibatu, sentitu eta erantzun egiten dute.

Balioak, parte-hartzea eta itunak enpresetan

GAKOETAKO BATZUK

- Hausnarketarako denbora eta espazioa uztea
- Botere egitura horizontalak izatea
- Komunikazioa, kooperazioa, konfiantza eta umorea ezinbestekoak dira
- Balioetan oinarritzea
- Pertsonak erdigunean jartzea

ONURAK

- Ekonomikoki errentagarriak diren enpresa zorionsuetan lan egitea posible da.

ERRONKAK

- Kultura aldaketa: denboraren autokudeaketa
- Helburu eta emaitzen arabera kudeaketara bideratzea. Enpresa—lan-taldea dualismoa gainditzea.
- Buru karratuak saihestea

Inaugurazioa



Paloma More Corralen hitzaldia



Jordi Grane Ortégaren hitzaldia



Mahai-ingurua



Publikoa

