Fabrika

Erakundeen Trantsizio Kulturaleko
Errendimendu Handiko Zentroa

Bertsio inprimagarria

Kultura Berria.
Konfiantzan oinarritutako proiektu partekatua.

Kultura Berriak konfiantzan oinarritutako proiektu partekatua bihurtzen du erakundea.

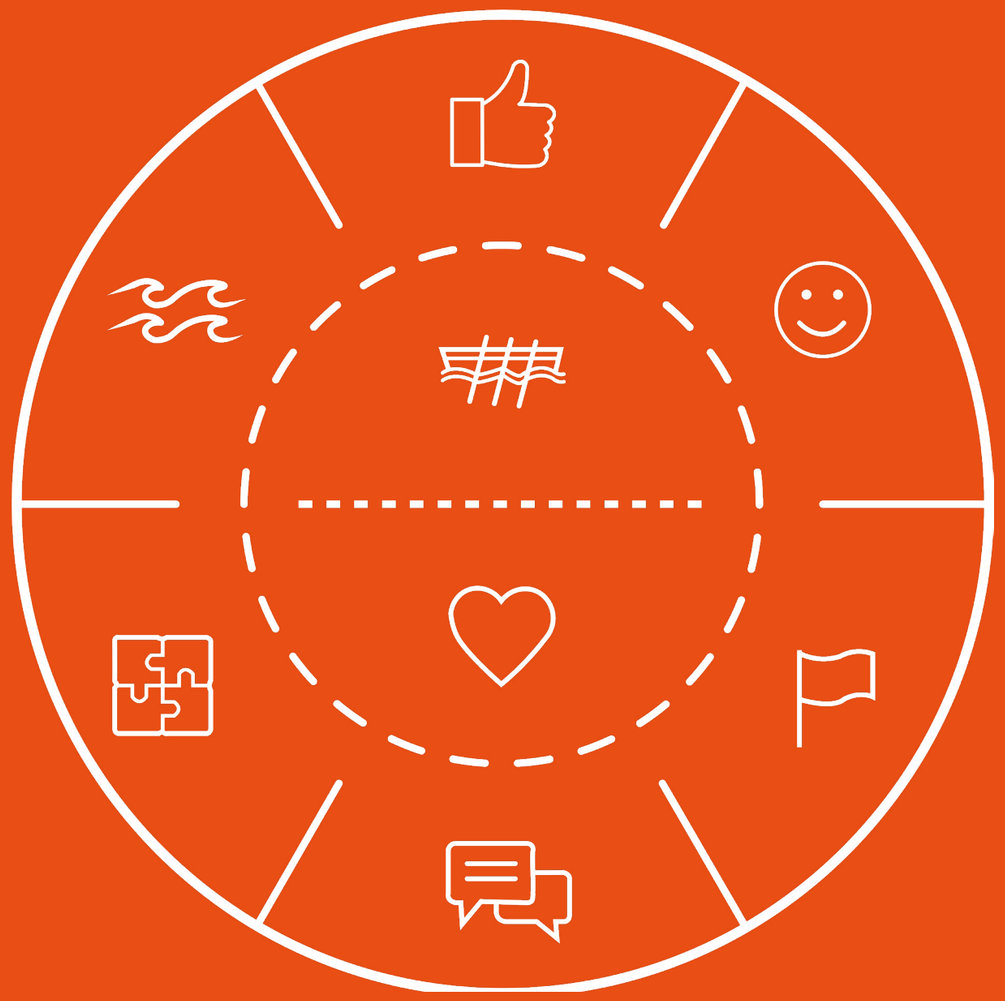
Trainerua da guretzat erakundea, eta, bertan, noranzko berean egiten dugu denok arraun.

1. Kultura Berria

Funtsezko 8 printzipio lantzen ditu:

1. Helburu inspiratzailea
2. Konfiantza
3. Balio partekatuak
4. Pertsonen ongizatea
5. Lidergo bideratzaile eraldatzailea
6. Komunikazio eraginkorra
7. Parte-hartzea
8. Moldagarritasuna

Kultura Berriaren 8 printzipioak:



1. Helburu inspiratzailea

Funtsezkoa da egiten duguna zertarako egiten dugun zehaztea, gure helmuga partekatzea eta guztiok batera norabide berean arraun egitea. Helburu inspiratzaile eta partekatu batek (pertsona bakoitzaren helburuarekin bat eginda) zentzua ematen dio eguneroko lanari, konpromisoa eta partaidetza-sentimendua sustatzen ditu, motibazioa sendotzen du eta pertsona bakoitzaren bertsiorik onena eskaintzen du.

2. Konfiantza

Dena aldatzen duen gakoa da, gainerako guztia asko errazten duena. Pertsonek aukeratu behar dute, ezin da inposatu, eta haien konfiantza eskuratuz bakarrik lor daiteke. Pixkanaka eraikitzen da, denboran zehar landuz. Pertsonak bere buruarengan, besteengan eta erakundearengan duen konfiantza biltzen du. Konfiantza eraikitzeko, ezinbestekoa da arreta beste pertsonarengan jartzea, lankidetza-harremanak garatzea eta epe luzera begiratzea.

3. Balio partekatuak

Balioek funtsezko egitekoa dute erkundeetan: gauzak nola egin behar diren finkatzen dute, pertsonen lana gidatu eta erabaki zuzenak hartzen lagundu, helburuak lortzeko bidean bateran aurrera egiteko. Partekatutako balioek eragin zuzena dute motibazioan eta konpromisoan, eta elementu garrantzitsua dira talentua erakartzeko eta fidelizatzeko. Era berean, baliagarriak dira bezero berriak lortzeko, partekatutako balioak eta inspiratzen duten balioak erakargarriak izan daitezke eta.

4. Pertsonen ongizatea

Kultura Berriak pertsonak jartzen ditu erakundearen erdigunean, eta proiektuaren iraunkortasuna bermatzen du. Pertsonen ongizatearen alde apustu egitea berez da ona. Baina gero eta argiago dago pertsonaren osasunari eta ongizateari denbora eta baliabideak eskaintzeak onura handiak ekartzen dizkiola erakundeari. Hona hemen adibide batzuk: aurreztu egiten da estresarekin eta nekearekin lotutako gaixotasunetan, errendimendu profesional handiagoa lortzen da, marka-irudi hobea erdiesten da (eta, ondorioz, talentua erakarri eta fidelizatu) eta erakundearekiko leialtasuna areagotzen da. Pertsonak erdigunean jartzeak eskatzen du haien behar material eta emozionalei erantzutea, nola sentitzen diren galdetzea, haien osasun fisiko eta mentala zaintzea, dituzten gaitasunak garatzen laguntzea eta potentzialik handiena erdiesteko aukera emango dieten lan-inguruneak sortzea

5. Lidergo bideratzaile eraldatzailea

Kultura Berria ezartzeko beharrezkoa da lidergo bideratzaile eta eraldatzaile bat, pertsonengan eta harremanetan bideratua egongo dena eta adibidearen bidez ideia desberdinak partekatzeko, elkarrizketa zailei ekiteko edo gauza berriak aztertzeko aukera emango duten espazio seguruak eta konfiantzazkoak sortzeko gai izango dena, porrotari beldurrik izan gabe. Horrelako inguruneetan, pertsonak ausartak izaten dira, sortzaileagoak dira eta erakundearen errendimendua eta ingurune aldakorrei erantzuteko gaitasuna handitzen duten irtenbide integratzaile eta berritzaileak bilatzen laguntzen dute

6. Komunikazio eraginkorra

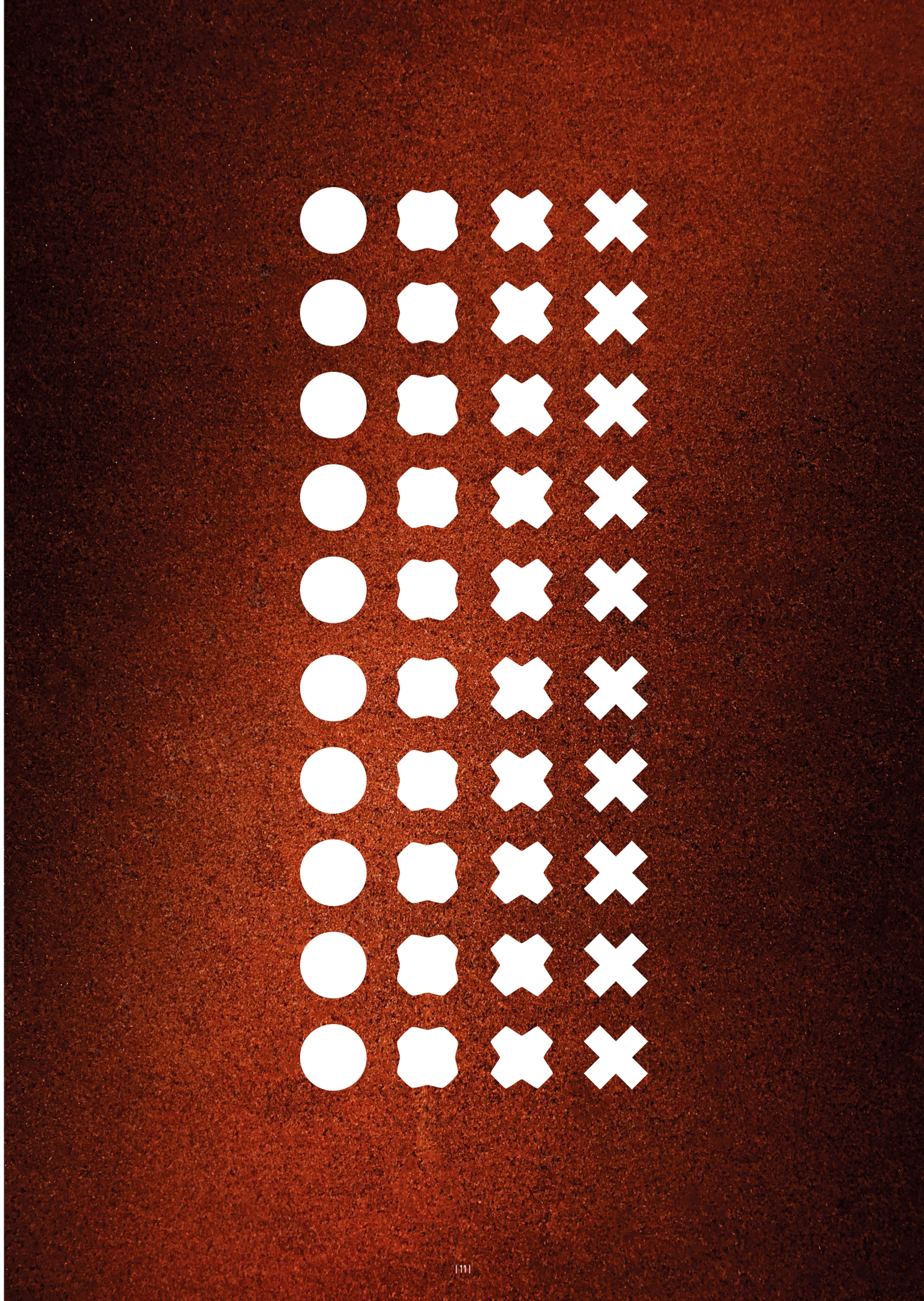
Komunikazio ona funtsezkoa da helburuak lortzeko eta erakundearen funtsezko balioekin bat etorriz jarduteko. Komunikazio eraginkorrarekin, posible da antolaketa-prozesuak hobetzea, oztopoak ezabatzea, informazio garrantzitsua sortzea eta erabaki hobeak hartzea. Komunikazioa eraginkorra izan dadin, funtsezkoa da premietan oinarritutako benetako adierazpen zintzoa egiten ikastea. Beharrezkoa da, halaber, bide egokiak sortzea, pertsonen eta taldeen artean erraz partekatzeko, informazio osoa eta gardena ematzeko, konfiantza sortzeko eta pertsonei eta taldeei beren lana ondo egiteko eta erabakiak zorrotz eta autonomiaz hartzeko aukera emateko. Azkenik, garrantzitsua da entzute aktiboa eta enpatikoa garatzea, ideia berriekin talde-prozesuak etengabe berrikusteko.

7. Parte-hartzea

Kudeaketa-prozesuetan parte hartzeak konpromiso eta motibazio handiagoa eragiten die pertsonei, eta gogobeteago sentitzen dira beren ideiak entzun eta, askotan, ezarri egiten direla ikusten dutenean. Erabakitzeko eta arriskatzeko autonomia handiagoarekin batera, parte-hartzeak oso eragin positiboa du produktibitatean, sormena eta berrikuntzarako gaitasuna handitzen baitira, eta, aldi berean, gainbegiratzeko beharra murrizten baita. Parte-hartzea emankorra izan dadin, benetakoa izan behar du, konfiantzan eta gardentasunean oinarrituta egon behar da, pertsonen gaitasuna sustatu behar du modu autonomoan jarduteko eta boterea modu arduratsuan hartzeko.

8. Moldagarritasuna

Sistema, ekipo edo erakunde batek bere barne-dinamika modu arin eta eraginkorrean doitzeko duen gaitasuna da, ingurune aldakor, zalantzagarri eta konplexu batean gertatzen diren aldaketei erantzun egokia emateko. Hori lortzeko, pertsonek eta taldeek azkar irakurri eta jardun behar dute seinaleen aurrean, ezagutzak eta trebetasunak izan behar dituzte aldaketa-prozesuak hobeto kudeatzeko, ideia eta proposamen berriekin esperimentatu behar dute, funtzionatzen ez duena baztertu eta funtzionatzen duena indartu behar dute, eta ikasteko gaitasun hori antolaketa-kulturan ezarri behar dute.



Gipuzkoako enpresen mugimendu kolektibo moduan sortu zen Kultura Berria. Orain mundura zabaltzen da erakundeetan, pentsatzeko, egiteko eta harremanak izateko beste modu bat inspiratzeko eta partekatzeko.

2. Bidaia baten historia

2002
Lidergo programen hasiera.

Gerenteei eta Zuzendariei zuzendutako lidergo-programa desberdinak sortzearekin ekingo diogu

2009
Gipuzkoako enpresak Adegi.

Erlazionatzeko modu berri batekiko interesak eraginda sortu zen. Izan ere, Gipuzkoako zenbait enpresak eta nazioarteko beste hainbat esperientziak zuten interes hori.

2014
Enpresa Kultura Berriaren aurkezpena.

Enpresak sentikortuz eta gehiagotan ezarriz abiatu zen, gizarterantz.

2020
Fabrikaren aurkezpena.

Kultura Berria industrializatu, ukigarri egin eta nazioartekotzeko asmoarekin jarraitzen du.

2022
Fabrika eraikina.

Belaunaldi berriak erakartzeko lehiatzen den mundu digital honetan, soft skills edo trebetasun bigunak garatzen ditu.

**Pertsonak eraldatuz,
erakundeak eraldatzen ditugu,
gizartea hobetzeko.**

Erakundeen kultura-trantsiziorako diseinatutako goi-errendimenduko lehen zentroa gara.

Aurrendariak gara munduan, eta nazioartean zabaltzea da gure asmoa.

3. Fabrika zertarako

Epe luzean eraginkortasuna, afektibotasuna eta egokitzeko gaitasuna areagotzeko helburuarekin haien kultura eraldatu nahi duten erakundeentzako programak eskaintzen ditugu Fabrikan; edozein dela ere enpresaren tamaina, sektorea, forma juridikoa edo jatorria.

Pertsona guztien gaitasunak ahal den guztia garatzen ditugun bitartean (jabeak, zuzendaritza, bitarteko arduradunak eta langileak oro har).

Eta, gainera, erakundeak gizarte-eraldaketako eragile moduan duen inpaktua handitzen dugu. Pertsonak eraldatuz, erakundeak eraldatu nahi ditugu, gizartea hobetzeko.

Bestalde, jende guztiari eskaintzen dizkiogu gure programak: trebatu nahi duten profesionalei, ikastetxeetako irakasle eta ikasleei, herri-administrazioetako langileei, adituei eta negozio-eskolei, eta are ikertzaileei eta gizarteko pertsona gogotsuei ere.

Gure lan-metodoa garatu dugu kultura-trantsizioa arrakastaz jorratzeko.

4. Metodoa

Erabiltzen dugun Fabrika metodoak 6 osagai nagusi ditu:

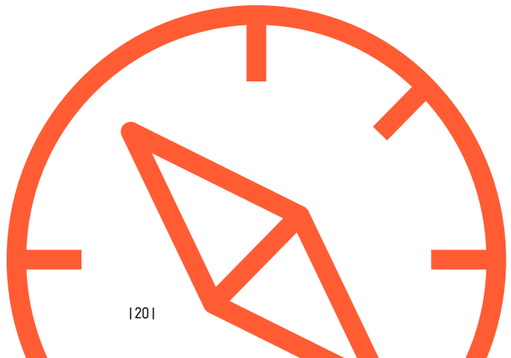
- Erakundearen ikuspegi sistemikoa.
- Ikusten ez denaren alderdi informalaren garrantzia.
- Pertsona / taldea / erakundea alderdiak bereiztea.
- Aldaketa prozesuaren faseak diseinatzea lan ez presentziala ere eginez.
- Lidergoa desberdintasunak barneratzeko eta taldearen kohesioa ziurtatzeko.
- Kultura trantsizioa ibilbide luzeko bidaia gisa.

Erakundearen begirada sistemikoa.

Erakundea elkarri konektatutako sistema gisa ikusten dugu, nahi diren emaitzak lortzeko elkarrekin koordinatzen eta erlazionatzen diren bereizitako atalek eratua. Sistema sozial bizi eta konplexua da, non **ekintza batek alderdi batean eragindakoak beste alderdietan ere** izango duen eragina. Gainera, osotasunaren ikuspegi orokorra ere izan behar dugu kontuan.

Ikusten ez denaren alderdi informalaren garrantzia.

Gure arreta erakunde orotan zehaztutako egitura eta prozesu formal orori egoten da zuzenduta normalean. Baina badira **ikusten ez diren baina aldi berean suertatzen diren** hainbat alderdi, zeinak jardueren arrakasta mailan izango duten zerikusia. Horren adibide dira, besteak beste, betekizunak banatzea, afinitatea, estatusa eta boterea
.



Pertsona / taldea / erakundea alderdiak bereiztea.

Kultura trantsizio prozesuetan **esku hartzeko oinarrizko unitatea taldeak** dira, haren osotasunarekin lan egin baitezakegu. Taldeak nola pentsatzen duen, nola entzuten duen, nola erabakitzen duen eta abar interesatzen zaigun. Haien trantsizioaren bidez, pertsona bakoitzaren trantsizio indibiduala ere gertatzen da. Eta, denboran zehar areagotzeko ahalmenean oinarrituta, erakunde osoaren taldeko kultura ere aldatzen du.

Aldaketa prozesuaren faseak diseinatzea lan ez presentziala ere eginez.

Ezinbestekoa da aldaketa prozesu baten fase guztiak ongi diseinatzea: konturatzea,
motibatzea, gauza berriak ikastea, praktika berriak garatzea eta denboran zehar sendotzea. **Lan ez presentzialean oinarritzea** aurrera egiten laguntzeko, ikasitakoa barneratzeko eta denboraren erabilera optimizatzeko.

Lidergoa desberdintasunak barneratzeko eta taldearen kohesioa ziurtatzeko.

Lidergoak aniztasunerako gune seguruak eskaini behar ditu, non desberdin pentsatu, adierazi eta jardun ahal izango den.
Eta, aldi berean, helburu berberak, kohesioa eta taldearen zati izate sentimendua ere babestuko ditu.

Kultura trantsizioa ibilbide luzeko bidaia gisa.

Erakunde baten trantsizio kulturala ez da egun batetik bestera gertatzen, agian inoiz ere bukatuko ez den **ibilbide luzeko bidaia** baita.
Enpresa bakoitzak egiteko eta erlazionatzeko modu berriak aurkitu eta barneratzeko bere erritmoa aurkitu behar du,
eta gero eta autonomia handiagoa lortzen joan behar du prozesu osoan zehar.

Eraikin berezia inguru paregabe batean.

Donostiako inguru berdingabe batean dago, eta egiten ditugun jarduera eraldatzaileen eragina ahalik gehien handitzeko testuinguruak sortzeko diseinatu dugu bereziki.

5. Eraikina

Egiten ditugun jarduera eraldatzaileen eragina ahalik gehien handitzeko testuinguruak sortzeko diseinatu dugu, bereziki, Fabrika eraikina.

Gardentasuna oinarri harturik, fabrika-antolamendu industrialaren estiloa eta alderdi humanistagoak uztartzen ditu, barruko nahiz kanpoko jarduerak ahalbidetzen ditu, eta arraunaren eta traineruen mundua iradokitzen du.

5. Eraikina

Donostiako inguru berdingabe batean dago, mundu osoko turismo-erakargarritasunik handieneko lekuen artean sailkatuta dagoen hiri txiki-handian.

Erakundeei beren kulturaren bilakaerantzako programak eskaintzen dizkiegu, liderrentzako programekin batera.

6. Erakundeetako programak

6.1. Trantsizio kulturalerako programak.

Erakundearen kultura osoa eraldatzen dute, sistema osoan eraginez.

· Kultura Berria – Kontzientziazioa.
· Kultura Berria – Trebakuntza.
· Kultura berria – Eraldaketa.
· Kultura berria – Integrazioa.

6.2. Erakundeetako liderrentzako programak.

Aldaketa-bideari ekiteko kontzientzia eta motibazioa irabazten laguntzen du, eta lidergo biederatzaile eraldatzailea garatzeko trebetasunak eskuratzen ditue.

· Kontzientziazio-liderrak.
· Fabrika Komunitatea.

Ikastetxeetako irakasle eta ikasleentzako, administrazio publikoentzako, adituentzako, ikertzaileentzako, profesionalentzako eta, oro har, gizartearentzako programak ere eskaintzen ditugu.

7. Beste programa batzuk

7.1. Hezkuntza-programak

Lehen eta bigarren hezkuntzako, lanbide-heziketako, unibertsitateko eta negozio-eskoletako ikastetxeetako ikasle, irakasle edo zuzendariei zuzenduak.

7.2. Administrazio Publikoen eta Erakundeen Programak

Hainbat mailatako administrazio publikoei eta bestelako erakundeei zuzenduak.

7.3. I+G programak

Kultura berrian berritu edo sakondu nahi duten ikertzaileei eta profesionalei zuzenduak.

7.4. Programa irekiak

Kultura berrian trebatu nahi duten profesionalei eta gai horretan sakondu nahi dutenei zuzenduak.

Pozik erantzungo diegu Kultura Berriaz, Fabrikaz edo gure programez nahiz edukiez egiten dizkiguzun galderei.

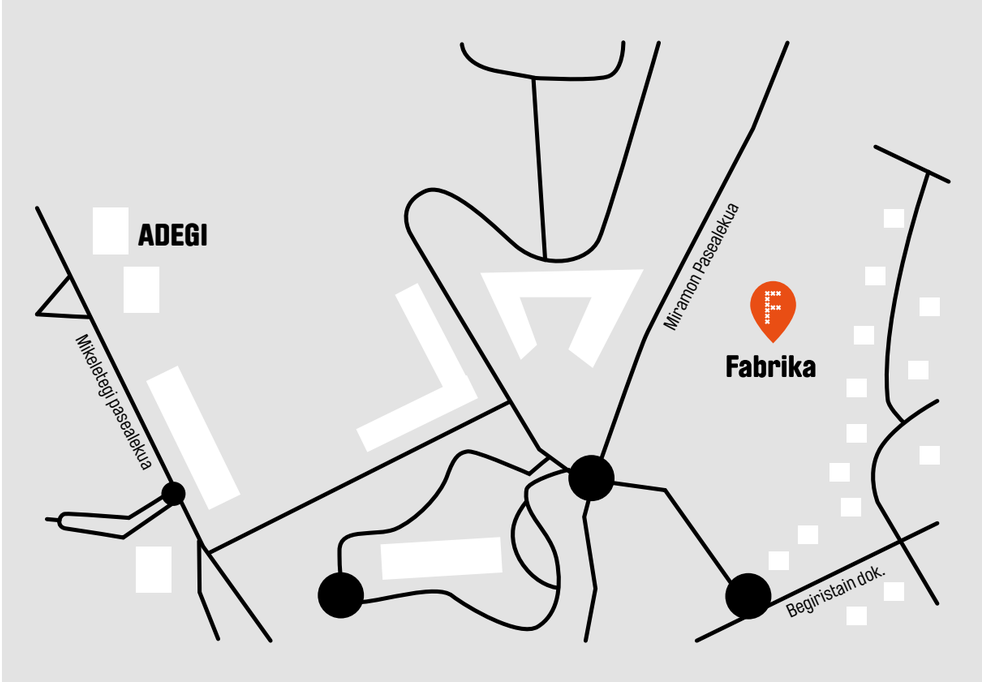
8. Harremanetarako

Harremanetarako datuak
T. +34 943 309 030
E. info@fabrika.eus

Argi Ezkurra
argiezkurra@fabrika.eus

Kokapena
Miramon Pasealekua, 181
Donostia

Informazio gehiago
www.fabrika.eus



www.fabrika.eus