



Belén Forniés Bello

Gipuzkoako Emakume Profesional,
Enpresari eta Zuzendarien elkarteko
lehendakari ordea



Zer eginkizun izan dezakete sormenak, ekimenak edo ikasten ikasteak pertsonen enpleguaren kalitatean? Zer balio erantsi ematen diete erakundeei? Zure ustez, erakundeek konpetentzia horiek aitortzen edo baloratzen dizkiete langileei (lanpostuz igotzea, saria, berariazko aitorpena...)?



Lehenik eta behin, ASPEGI bizi den testuingurua kokatu behar da. Elkartean beste profesional edo mikroenpresa batzuekin kontratatzen edo lankidetzan aritzen diren emakume profesional independenteek parte hartzen dute, batez ere zerbitzuen eta merkataritzaren sektoreetan. Hala ere, pixkanaka, beste sektore batzuetako emakume zuzendariak sartzen ari dira, hala nola industriakoak, teknologikoak, I+G+b arlokoak, etab.

Hori esanda, elkartean irmoki sinesten dugu zeharkako gaitasunak sustatzen, nahiz eta, gauza guztietan bezala, pertsona batzuk konbentzituago dauden eta gure ekimenetan modu aktiboagoan parte hartzen duten; baina, oro har, gure elkartekideek eskatzen dituzten gaiak dira. Hain zuzen ere, aurtun elkarrekin garatu dituen prestakuntza-topaketa guztiak pertsonen eta enpresen sormena bultzatzearekin lotuta egon dira. Gainera, ASPEGIk Emekin proiektua kudeatzen du, emakume ekintzaileei laguntzen diena eta ekimenaren zentzua biziki lantzen duena.

Nik, bereziki, iraganean, enpresa-aholkularitzan jardun dut profesionalki, eta, gaur egun, genero-aholkularitzan. Duela urte batzuk, zeharkako konpetentzien gaia landu nuen, Gipuzkoako Foru Aldundiaren Emprende 10 programaren esparruan.

Beraz, lehen eskutik ezagutzen dut Gipuzkoan (eta, kasu honetan, Gipuzkoako Foru Aldundian) aspalditik lan egiten ari den eremua dela.



Zer testuinguru, ikuspegi eta dinamikek erraztu edo oztapa dezakete erakundeetan zeharkako gaitasunak garatzea?



Gai honetan funtsezkoa da enpresaren kontzeptua eta eredua. Horrelako gaitasunak garatzeko marjina askoz zabalagoa da kudeaketa-eredu aurreratu eta parte-hartzailea bultzatzen duten enpresetan, lidergo eraldatzailea, asmo argia eta epe luzeko ikuspegia dituzten enpresetan; radarra modu kontzientean jarrita izaten dute. Kontrako aldean daude egitura piramidalagoak, hierarkikoagoak eta zurrungoak dituzten enpresak, kontrol-lidergoa dutenak eta beren taldeen eta pertsonen traxzio-talentua askatzen ez dutenak.



Zure ustez, zeharkako gaitasun horiei behar besteko garrantzia ematen ari al diegu eta horiek modu iraunkorrean garatzeko estrategia egokiak ezartzen ari al gara (enpresaburuen elkarteak eta sindikatuak, enpresak eta langileak)?

“

Enpresetako zeharkako konpetentzien garrantzia, ikuspuntu estrategikotik, are nabarmenagoa da Covid-19ren krisiarekin, erakutsi baitigu beste gako batzuk lantzen hasi behar dugula; gure lan-taldeak pentsatzen eta bultzatzen jarri behar ditugu, eta administrazioek lan-eredu hori bultzatzea dezaten unea iritsi da.

Instituzioei dagokienez, nire ustez, badira gai honekin sentsibilizatuago dauden erakunde batzuk, eta landu egiten dute; adibidez, Gipuzkoako Foru Aldundiak urteak daramatza arlo horretan programak eta ekimenak sustatzen. Beste gauza bat dira emaitzak; izan ere, hainbat faktorek parte hartzen dute, eta horietako batzuk kudeatzea zaila da.

Enpresa-erakundeei dagokienez, beren diskurtsoetako batzuek ideia horiek plazaratzen dituzte gaitasun horiek bultzatzeko beharrari buruz, baina gero praktikan ez da aldaketa handirik antzematen.

Bestalde, sindikatu-erakundeetan ez da ikusten edo agerian uzten gai horri buruzko dedikazio handirik. Mugimendu sindikalaren egungo eredu, oro har, elkarlanaren aldarrikapenarekin lerrotuago dago, eta, batzuetan, diskurtso jakin batzuen falta sumatzen da.

Langileei dagokienez, pertsonaren profilaren eta dagokien antolaketa-ereduaren araberakoa da, jakina. Egia dirudiena zera da, edozein aldaketa, planteamendu berriei eta antolaketa-eremuko lan-eredu berriei heltzea, enpresek eragin eta bultzatu behar dituztela, hura osatzen duten pertsonak lagundu eta ahalbidetu ahal izateko.



Nola hurbildu eta sustatu dezakegu enpresa txikiaren artean sormenaren, ekimenaren eta ikaskuntzaren garapena? Zer estrategia erabil ditzakegu horiek indartzeko?

“

Egia da mikroenpresak, profesional independenteak eta autonomoak horrelako ekimenetatik kanpo geratu ohi direla, eta hori arrazoi askotarikoengatik gertatzen da: informazioa iristen ez zaielako, proiektuak beste enpresa-eredu batzuetara bideratuta daudelako eta ez direlako enpresa txikiagoetara egokitzen, ez denboretan, ez metodologikoki. ASPEGIn, adibidez, oso modu praktikoan eta dinamikoan egiten dugu lan, tailer eta elkarrizketa-topaketen bitartez.

Arreta jarri beharko litzateke enpresa txikiaren eta mikroenpresaren parte-hartzea erraztean, malgutasun handiagoarekin metodologiari dagokionez; epe luzeko ibilbide gisa lan egitea, pixkanaka joatea. Eta, batez ere, zeharkako gaitasunak lantzeak bere enpresan izango duen eragina transmititzea.