

Zasady Brewa

Nasza kultura organizacyjna opiera się na czterech fundamentach: sprawiedliwość, swoboda, zaangażowanie i podejmowanie rozsądnego ryzyka

Samorządność, zespół, zysk

BREWA jest naszym wspólnym projektem. Działamy indywidualnie, mając prawo do podejmowania decyzji, za którą ponosimy odpowiedzialność, jednocześnie wiedząc, że sukces firmy zależy od zaangażowania i determinacji wszystkich członków zespołu, dlatego wymagamy od siebie i mamy prawo wymagać od innych. Zdanie każdego jest tak samo ważne, pamiętając jednocześnie, że nierównością jest traktowanie wszystkich po równo. Wspólnie tworzymy zysk spółki i czerpiemy z tego korzyści, jednocześnie zachowując solidarność w trudniejszych chwilach.

Pełnia – przedsiębiorstwa Turkusu dają swobodę, ale wymagają wręcz, aby pracownicy byli sobą. W pracy posługujemy się swoimi zawodowymi kompetencjami czy doświadczeniem, w nowym modelu wnosi się do organizacji własne emocje i samospełnienie jako wartość. Jestem spełnioną osobą na swojej funkcji w organizmie firmy i obnoszę się z tym. Tacy, jakimi ludźmi jesteście w domu czy relacjach towarzyskich, powinniście być też w pracy.

1. Pełna i aktualna informacja o stanie i działaniach firmy dostępna dla wszystkich pracowników.
2. Konsultuj swoje decyzje, ale ostateczna odpowiedzialność jest twoja.
3. Każdy jest zobowiązany zrobić coś z problemem, który rozpozna, nawet gdy wykracza poza zakres swojej roli
4. Pokora. Prawda o tym kim jesteście, co potrafimy, czego jeszcze nie umiemy, jednocześnie ciesząc się z tego co osiągnęliśmy.
5. Ciągłe doskonalenie. Niekończący się proces usprawniania, ulepszania dotyczący każdego obszaru. Proces uczenia wszystkich przez wszystkich oraz podnoszenia kwalifikacji każdego z członków zespołu
6. Dziesięcina. Nasz namacalny wkład w rozwój dobrego świata. Długofalowe działanie pozwalające na zmianę perspektywy losu i życia.
7. Środowisko naturalne
8. Partnerzy Biznesowi
9. Rodzina. Poprzez bezpieczeństwo, stabilność i elastyczność zatrudnienia, dbamy o tą podstawową i najważniejszą grupę społeczną.
10. Chcemy tworzyć przyjazną organizację, wartościową dla klienta, pozwalającą realizować plany i marzenia. Firmę budzącą podziw, do której zadowoleni idziemy każdego dnia. Organizację, która będzie praktycznym przykładem dla innych, która pozwoli by robić rzeczy ważne z punktu widzenia jednostki i z punktu widzenia całego świata.
11. Klienci. Interes, satysfakcja i pozytywne zaskakiwanie klienta są dla nas priorytetem. Chcemy obsługiwać w taki sposób, w jaki sami chcielibyśmy zawsze być obsłużeni.

I. Jak pracujemy ?

1. Robisz to, co potrafisz.
2. Robisz to, co potrzebne.
3. Jesteś za to odpowiedzialny.
4. To, co robisz, możesz zmienić, ale z zachowaniem 1, 2 i 3.

II. Jak podejmujemy decyzje (proces doradczy)

1. Każdy w organizacji może podjąć dowolną decyzję
2. Zanim to uczyni, MUSI zasięgnąć porady od wszystkich zainteresowanych stron od osób posiadających wiedzę specjalistyczną w danej sprawie
3. Nie jest zobowiązany stosować się do porad, czy też dążyć do konsensusu
4. Decyzja nie może mieć destrukcyjnych skutków
5. Prawo Veta

III. Jak rozwiązujemy problemy ?

Problemy i konflikty mogą wynikać z odmiennych opinii na tematy techniczne, naruszenie wartości, konflikty interpersonalne, może to się też wiązać z kiepską jakością pracy. Niezależnie od tematu, proces zaczyna się w momencie gdy jedna osoba, prosi drugą o osiągnięcie porozumienia.

1. Faza pierwsza. Osoby zainteresowane starają się rozwiązać problem prywatnie. Inicjator musi wyrazić jasną prośbę (nie osąd, nie żądanie), a druga osoba musi zareagować wyraźnie (tak, nie, kontrpropozycja) na prośbę inicjatora
2. Faza druga. Jeżeli faza pierwsza nie przyniosła oczekiwanych rozwiązań, wskazywany jest kolega, któremu obie strony ufają, by był ich mediatorem. Kolega wspiera skonfliktowane strony w znalezieniu porozumienia, ale nie może go narzucać.
3. Faza trzecia. Jeśli mediacja się nie udaje, zwoływany jest panel kolegów na temat problemu. Rolą panelu jest wysłuchanie i pomoc w wypracowaniu porozumienia. Nie można wymuszać decyzji.
4. Faza czwarta. Doproszenie założycieli firmy, jeśli wcześniej nie uczestniczyli w spotkaniach, by podnieść rangę moralną tej sytuacji.

IV. Dekalog firmy turkusowej

1. Poszukuj przyczyny
2. Oczekuj postępu
3. Stwarzaj warunki do współpracy
4. Doceniaj, bo to wzmacnia
5. Mów, co może być lepiej
6. Pytaj ludzi co im w pracy przeszkadza
7. Idź do ludzi aby zobaczyć i zrozumieć
8. Mów jak ty się z tym czujesz
9. Twórz warunki do samo zarządzania
10. Bądź nauczycielem i uczniem