

## Programa pilot de Mentoria en Organització del Temps

*Informe de resultats de l'avaluació. 21 de maig de 2019*

---



### Índex de continguts

Presentació del programa.....	2
Característiques de les empreses.....	4
Síntesi de l'avaluació de les empreses mentores.....	6
Síntesi de l'avaluació de les empreses mentorades.....	8

## Presentació del programa

---

### ***Definició del programa***

El Programa de mentoria promou que empreses amb expertesa i trajectòria reconeguda en l'àmbit de l'organització del temps aportin el seu coneixement, experiència i recolzament a empreses que volen aprendre i avançar en aquest àmbit, de forma voluntària i personalitzada.

És una iniciativa impulsada per la [Xarxa d'Empreses NUJST](#) en el marc del [Pacte del Temps de Barcelona](#). Compta amb l'assessorament i expertesa de Barcelona Activa: el Barcelona Mentoring Program (basat en el Venture Mentoring Service del MIT) i el Women Mentoring Program.

### ***Característiques de l'empresa mentora***

- Té expertesa en organització del temps (flexibilitat horària, e-treball, conciliació, corresponsabilitat, etc.).
- Té una trajectòria en organització del temps (plans, eines, documentació, indicadors d'avaluació, etc.).
- Vol participar de forma voluntària per transferir el seu coneixement a altres empreses.
- Disposa d'una persona de referència amb expertesa (ex. Responsable de RRHH, Director/a general) i disponibilitat per assistir a les reunions presencials.
- Estableix un acord de confidencialitat.

### ***Característiques de l'empresa mentorada***

- Vol aprendre/ avançar sobre la política global d'organització del temps o d'alguns àmbits en concret (flexibilitat horària, e-treball, conciliació, corresponsabilitat, etc.).
- Té una proposta de projecte o esborrany de document sobre el tema en el que sol·licita la mentoria.
- Disposa d'una persona de referència amb poder de decisió (ex. Responsable de RRHH, Director/a general) i disponibilitat per assistir a les reunions presencials.
- Té el compromís d'elaborar un pla de millora al llarg de la mentoria amb voluntat d'implementar-lo.

### ***Rol de la Secretaria Tècnica***

- Selecciona les empreses mentores i mentorades, valora les sol·licituds i fa les entrevistes.
- Fa seguiment de les reunions presencials i facilita que la mentoria es desenvolupi correctament.
- Dona suport a les empreses mentores per tal d'establir una metodologia que ajudi a desenvolupar els plans de millora de les empreses mentorades.
- S'encarrega de que l'avaluació de les empreses mentores i mentorades es realitzi, així com de conèixer l'impacte del pla de millora dissenyat.
- Té cura de la millora contínua del programa de mentoria, un cop realitzada la fase pilot.

## ***Metodologia de treball d'empeses mentores i mentorades***

- Programa de 6 mesos de durada, d'una reunió mensual.
- Els grups estan formats per 2 empreses mentores que assessoren a 2 empreses mentorades, primer una al llarg de 1h i després l'altra al llarg de 1h, dedicant en total 2h al mes.
- En la primera reunió es comença a treballar un pla de millora en l'àmbit de la consulta de la mentoria, partint d'una proposta de projecte que aporta l'empresa mentorada i que estarà acabat en la darrera reunió.
- Es fan actes de les reunions plasmant els compromisos per part de l'empresa mentorada.
- Es fa una avaluació de cadascuna de les mentories.

## ***Prova pilot***

- Entrevistes de selecció: juliol i setembre de 2018.
- 12 organitzacions: 6 empreses mentores i 6 empreses mentorades.
- Trobada inicial a l'octubre de 2018.
- Durada de novembre de 2018 a maig de 2019.
- Presentació dels resultats al juny de 2019.
- Vídeo comunicatiu: <https://youtu.be/-CuzHtLi6Vk>

## Característiques de les empreses

### Empreses mentores

Nom de l'empresa	Forma jurídica	Mida	Persona referent
Aigües de Barcelona	SA	984	Montserrat Pigem, Responsable Formació i Desenvolupament
Softmachine	SL	36	Oscar Bermejo, Responsable de Desenvolupament de Negoci
Criteria	SL	50	Georgina González, Responsable de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
KIM	SLU	17	Ana Mayor, Directora d'Operacions
SGS Tecnos	SA	1973	Pilar Codina, Responsable de Diversitat i RSC
TBS	SL	8	Iolanda Milán, Responsable d'Administració

### Empreses mentorades

Nom de l'empresa	Forma jurídica	Mida	Persona referent
Can Cet Centre d'Inserció sociolaboral	SL	167	Alba Massó, Responsable de l'Àrea Social
Fundació Oxfam Intermón	Fundació	408	Florence Allard, Responsable de Recursos Humans i del Programa Desenvolupament Organitzacional, i Lupe Martin, Responsable de Relacions Laborals
Amics de la Gent Gran	Fundació	31	Patricia Viñuela, Responsable de Desenvolupament de Persones
Fundació Privada Pare Manel	Fundació	22	Ivonne Marqués, Àrea de Gestió
Arep - Associació per a la rehabilitació de les persones amb malaltia mental	Associació	133	Sílvia Vidal, Coordinadora del Servei de Rehabilitació i del Departament d'Orientació Psicològica Comunitària
Insercoop	Cooperativa	40	Juanjo Daza, Responsable de Recursos Humans

## Grups de mentoria

Nom del grup	Empreses mentores	Empreses mentorades
SoftKIM	Softmachine KIM	Fundació Oxfam Intermón
		Insercoop
ATAC	Aigües de Barcelona TBS	Can Cet Centre d'Inserció sociolaboral
		Amics de la Gent Gran
Aprèn	SGS Tecnos Criteria	Fundació Privada Pare Manel
		Arep - Associació per a la rehabilitació de les persones amb malaltia mental

## Síntesi de l'avaluació de les empreses mentores

### Avaluació del programa

<p><b>Quines eren les teves motivacions inicials amb el programa de mentoria?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compartir coneixements, experiències i procediments amb altres professionals i empreses.</li> <li>• Ajudar a les empreses (que no saben com iniciar aquest procés) a impulsar mesures de conciliació i temps que han estat útils per altres organitzacions.</li> <li>• Contribuir al compromís vers la conciliació professional, familiar i personal i una millor organització del temps, afavorint el benestar i la qualitat de vida de les persones.</li> </ul> <p><i>“Ens ha motivat promoure accions conjuntes entre empreses i institucions amb la finalitat d’avançar en un compromís de ciutat, donat el gran impacte que té l’organització del temps en el dia a dia de les persones.”</i></p>
<p><b>Com definiries el rol que ha d’adoptar una empresa mentora per resultar d’utilitat en la mentoria?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escoltar per comprendre el context i les necessitats que té cada empresa, analitzant quin és el punt de partida.</li> <li>• Establir uns objectius realistes que permetin avançar, i posar en valor els beneficis que comportarà assolir-los, tant per l’empresa com per les persones treballadores.</li> <li>• Assessorar a l’empresa mentorada plantejant diverses alternatives que poden ajudar a desencallar un tema o millorar una situació.</li> <li>• Aportar experiències pròpies o conegudes d’altres organitzacions (amb els seus encerts i errades) que ajudin a una millor implementació de les mesures plantejades.</li> <li>• Servir de guia de seguiment del pla de treball acordat, afavorint que es produeixi una autoreflexió per part de l’empresa mentorada, qüestionant i reconduint, si és necessari, certs aspectes del pla inicial.</li> <li>• Proposar anar més enllà del que s’està realitzant a l’empresa mentorada, a través de petits canvis que permetin a l’empresa avançar en temes de conciliació i gestió del temps.</li> <li>• Generar un ambient de confiança, mostrant disposició i sabent motivar a l’empresa mentorada per abordar el projecte.</li> </ul> <p><i>“Principalment s’ha d’entendre quin és el problema que presenta l’empresa mentorada i ajudar-la a millorar la situació. No es tracta de dir què s’ha de fer sinó donar varies opcions i una visió més oberta que permeti realitzar canvis.”</i></p>
<p><b>Quins aprenentatges has fet i quins aspectes valors més del programa?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendre tant de l’empresa mentora com de les empreses mentorades (de diferents mides i sectors) coneixements i experiències en relació a l’organització del temps.</li> <li>• Enriquir-se a nivell personal i laboral, posant en valor les accions implementades en la pròpia empresa i pensant en com millorar-les.</li> <li>• Conèixer noves mesures de conciliació i problemàtiques que sorgeixen a l’hora d’implementar-les que podrien passar en un futur en la pròpia organització.</li> <li>• Desenvolupar la capacitat d’escoltar i guiar, per a poder avançar amb el treball conjunt de mentores, mentorades i amb el suport de la Xarxa Nust.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajudar, cocreant vincles i a través d'un procés de coneixement compartit, a implantar mesures a favor d'una nova organització del temps, contribuint a accelerar els canvis en les empreses mentorades i ajudant a superar barreres internes.</li> </ul> <p><i>“El fet de contribuir a accelerar el desenvolupament i veure els resultats que han aconseguit les empreses mentorades genera un aprenentatge en el mentor/a oferint-li alhora l'oportunitat de reflexionar sobre les àrees de millora de la seva pròpia organització.”</i></p>
<p><b>Quins aspectes de millora destacaries per a futures edicions?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocar més el procés de mentoria a aconseguir resultats, més enllà de la voluntat i el compromís de les empreses mentorades, implantant al menys una acció de millora a curt termini.</li> <li>• Disposar d'unes plantilles d'avaluació inicial que ajudin a les empreses mentorades a saber en quin punt estan respecte a les possibles millores o canvis a introduir, i a identificar tant els objectius que es pretenen com els possibles riscos que es poden trobar.</li> <li>• Tenir un decàleg de bones pràctiques que serveixi de guia durant la mentoria, sense que aquest marqui necessàriament les preferències o ritme de treball de cada empresa.</li> <li>• Enviar les actes de les sessions, per part de les empreses mentorades, amb al menys dos dies d'antelació abans de la propera reunió.</li> <li>• Tot i que tant el número de sessions com el temps dedicat per sessió ha estat adequat, tenir mitja hora de flexibilitat després de cada sessió per si es requereix podria ser útil en algun moment.</li> <li>• Promoure que les persones que reben la mentoria tinguin poder de decisió dintre de l'empresa per tal de que les idees i tasques identificades tinguin recorregut.</li> <li>• Fer seguiment dels avenços de les empreses mentorades passats uns mesos.</li> </ul> <p><i>“Posaria més l'enfoc en el que es vol assolir i com s'ha d'assolir, amb el compromís real de l'empresa mentorada de que durant els 6 mesos s'aconsegueix posar la primera pedra del treball”.</i></p>

## Puntuació del programa

Del 1 (- satisfacció) al 10 (+ satisfacció) puntua els següents aspectes:

<p><b>Aprenentatges que heu realitzat arrel del programa de mentoria</b></p>	<p>9,1</p>
<p><b>Avenços de les empreses mentorades</b></p>	<p>8,8</p>
<p><b>Valoració global del programa</b></p>	<p>9,1</p>

## Síntesi de l'avaluació de les empreses mentorades

### Resultats del programa

Empreses mentorades	Quins aprenentatges i avenços heu realitzat arrel del programa de mentoria?	Quin és el vostre pla d'implementació dels avenços?	Quins aspectes de millora us plantegeu per més endavant, en una segona fase?
Can Cet Centre d'Inserció sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració d'un Pla de mesures per a tota la plantilla, no només en mesures de conciliació sinó identificant-nos com a empresa igualitària, que aposta per a la conciliació i temps i que es preocupa per el benestar i la salut.</li> <li>• S'han identificat les necessitats de cadascuna de les activitats laborals, permetent-nos anar més enllà en el nostre objectiu inicial. Aquest exercici ens ha situat en un punt on avançar fàcil en la implementació de noves mesures.</li> <li>• També hem posat en valor mesures que aplicàvem però no estaven estandarditzades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proper juny es farà una presentació oficial a tota la plantilla del nou programa de mesures. Es posarà a l'abast de tothom per a poder-lo consultar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir del setembre es treballarà per implementar la segona fase del programa de mesures: el teletreball i horari flexible.</li> </ul>
Fundació Oxfam Intermón	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha estat interessant poder contrastar el plantejament del pla d'igualtat, tenint en compte que part dels reptes identificats eren en matèria de conciliació.</li> <li>• Tenir espais de reflexió conjunts ens ha permès identificar riscos i oportunitats d'aquest procés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estem començant la fase d'implementació del pla d'igualtat i tenim previstes accions d'equilibri de la vida personal i professional. Les sessions ens han permès confirmar accions i maneres d'implementar-les, amb més seguretat.</li> <li>• Hem pogut prioritzar, calendaritzar i fer un pla de treball.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fer seguiment de la implementació d'aquestes accions i avaluar el grau d'assoliment mitjançant uns indicadors d'èxit que tindrem definits per totes les accions.</li> </ul>



<p>Amics de la Gent Gran</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signatura del document intern de relacions laborals de 2019 on s'estableix una regulació detallada de les condicions de realització del teletreball a l'entitat.</li> <li>• Disseny i enviament a les persones treballadores d'una enquesta sobre organització del temps i conciliació, i anàlisi dels resultats de l'enquesta.</li> <li>• En funció dels resultats obtinguts a l'enquesta, configuració d'un esquema de les principals línies d'acció a curt i mig termini.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grup de discussió + brainstorming per a tractar els resultats de l'enquesta.</li> <li>• Dossier per a les persones treballadores sobre legislació en quan a conciliació.</li> <li>• Redactar una guia de bones pràctiques sobre organització del temps i la conciliació.</li> <li>• Incloure la jornada intensiva durant les vacances escolars i l'augment d'hores de la bossa per a la cura de fills i/o familiars dependents al document de relacions laborals 2020.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avançar cap a la compactació horària de 2021 en endavant.</li> </ul>
<p>Fundació Privada Pare Manel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engegar un procés de reflexió al voltant de la gestió global dels usos del temps, incorporant als membres del grup d'Afectes com a impulsors de la introducció de millores en el benestar laboral i fent participar al personal per detectar millores.</li> <li>• Es disposa d'una persona amb coneixements per a impulsar i conscienciar sobre els beneficis d'incorporar mesures de conciliació i promoure la cultura d'aquestes, conjuntament amb el grup transversal que l'organització disposa per a la cura de l'equip humà.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisió de les descripcions dels llocs de treball i altres mesures prèvies a la implementació de mesures de conciliació a l'organització.</li> <li>• Realitzar el Pla d'igualtat d'entitat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementació de la mesura de teletreball.</li> </ul>

<p>Arep - Associació per a la rehabilitació de les persones amb malaltia mental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Millorar un tríptic dirigit a la conciliació laboral/personal.</li> <li>• Conèixer la metodologia de treball d'altres empreses.</li> <li>• Possibilitat de fer formació on-line en horari laboral.</li> <li>• Formes diverses de fer arribar la informació rellevant als professionals.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tríptic en matèria de conciliació de la vida personal i professional dirigit a les persones treballadores, posant en valor les mesures més enllà de conveni.</li> <li>• Implementació d'una nova metodologia per treballar les insatisfaccions en els equips.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar la possibilitat del teletreball i aspectes relacionats amb la flexibilitat horària.</li> </ul>
<p>Insercoop</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hem aconseguit tenir un reglament intern més adequat a les necessitats de les persones i de la pròpia entitat.</li> <li>• Hem implementat una jornada intensiva durant els mesos d'estiu i una bossa d'hores que hem universalitzat.</li> <li>• Hem millorat clàusules del conveni col·lectiu, amb la finalitat de donar més beneficis al cos de persones treballadores.</li> <li>• Abans d'aplicar nous canvis hem de fer petites proves que ens permetin veure la viabilitat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La major part de noves mesures s'estan implementant en una seu, per a poder veure l'impacte que té. Tenim programada la implementació total a final d'any.</li> <li>• Crear grups i comissions que ens ajudin a tenir una visió de les necessitats no cobertes del personal tècnic.</li> <li>• Estem millorant el pla d'igualtat existent en l'entitat, incloent noves polítiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuar amb la millora de polítiques actives en el marc dels RRHH, encara que ara com ara ens centrarem en fer una transversalitat de l'apòs a altres àrees de l'entitat.</li> </ul>

*“S’han trencat resistències al canvi. S’han creat espais de debat que han permès generar una consciència compartida de la importància d’avançar en mesures de conciliació i temps, com a empresa igualitària i en apostar per mesures de benestar i salut.”*

## Avaluació del programa

<p><b>Com definiries el rol que ha d'adoptar una empresa mentorada per aprofitar la mentoria?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser una empresa amb ganes de generar un canvi positiu respecte les millores en conciliació i temps i estar disposada a implementar aquests canvis, tenint en compte les necessitats tant de la direcció com de les persones treballadores.</li> <li>• Tenir una actitud oberta a l'aprenentatge, proactiva i receptiva, sense resistències al canvi i compartint la realitat de l'organització per que les empreses mentores puguin conèixer-ne bé el context.</li> <li>• Disposar d'una persona referent amb hores de feina disponibles per treballar i compartir els aprenentatges del programa amb la resta de l'organització.</li> <li>• Ser conscient de que després de cada sessió hi ha un treball a fer per part de l'empresa mentorada per treure el màxim profit de la mentoria, mantenint el focus del treball amb les expectatives desitjades.</li> </ul> <p><i>“La persona referent ha de fer partícip a la seva empresa dels avenços de la mentoria i contrastar les mesures proposades amb la direcció de l'organització.”</i></p>
<p><b>Quins aspectes valors més del programa?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'acompanyament, l'assessorament i la facilitació de pautes per part de 2 empreses mentores expertes en conciliació i temps i una persona referent del programa competent.</li> <li>• El diàleg amb altres empreses, la seva disponibilitat i escolta, i l'aportació d'estratègies que han funcionat (basades en l'experiència prèvia) incidint en quin és el bon moment per fer canvis.</li> <li>• L'espai de transparència i confidencialitat, tant en la informació que es comparteix com en la documentació que faciliten les empreses.</li> <li>• La versatilitat que té el programa on es poden tractar diversos temes que preocupen i es dona una resposta basada en l'experiència de les empreses mentores i les possibles dificultats.</li> <li>• L'organització i estructura del programa, i la seva concreció en 6 sessions d'una hora cadascuna.</li> </ul> <p><i>“El fet de poder compartir coneixements, dubtes, propostes, etc., amb altres empreses d'àmbits diversos que tenen un gran bagatge i experiència permet que les empreses mentorades assoleixin un enriquiment laboral molt valuós.”</i></p>
<p><b>Quins aspectes de millora destacaries per a futures edicions?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir flexibilitat en ampliar la durada de les sessions quan resulta necessari per poder treballar els diferents aspectes plantejats.</li> <li>• Compartir el treball realitzat amb la resta d'empreses mentorades i assistir a alguna xerrada o taller relacionat amb el programa.</li> <li>• Major implicació, en alguna ocasió, per part de les empreses mentores en relació a la informació o documentació a aportar segons l'acordat en les sessions.</li> </ul> <p><i>“Crec que seria molt enriquidor poder trobar-nos amb la resta d'empreses del programa per compartir el treball com a mentorats/des o bé per assistir a alguna xerrada o sessió relacionada amb l'objecte del programa.”</i></p>

## Puntuació del programa

Del 1 (- satisfacció) al 10 (+ satisfacció) puntua els següents aspectes:

<b>Aprenentatges i avenços que heu realitzat arrel del programa de mentoria</b>	8,1
<b>Suport de les empreses mentores</b>	9
<b>Valoració global del programa</b>	8,6