

Taller Intercanvi Xarxa NUST

Pati Llimona 30/4/2014

Com millorar la valoració de les mesures de conciliació

L'objectiu de l'activitat ha estat fomentar l'intercanvi d'eines de comunicació i màrqueting intern que ajudin a millorar la valoració de les mesures de conciliació i temps adoptades per les empreses de la Xarxa NUST.



Oscar Bermejo Giménez de **Softmachine** i Ana Gómez de Aranda de **Lacer** van presentar les seves experiències en aquest sentit, i Daniel Del Valle Granada de **Great Place to Work** va exposar la metodologia *Giftwork*, una eina que té com a objectiu millorar el clima empresarial i que també és aplicada per millorar la percepció dels treballadors i treballadores vers les mesures de conciliació i temps.

Oscar Bermejo Giménez (Softmachine):

Després d'un temps implementant mesures de conciliació i temps, es percep una reducció de la motivació del personal, una devaluació d'aquestes mesures, que han passat a ser enteses com una obligació de l'empresa envers els treballadors i treballadores. L'empresa implementa una sèrie d'accions per aconseguir la revaloració de les mesures de conciliació que aplica:

- Difusió del calendari laboral amb les mesures de flexibilitat detallades.
- Portal de gestió horària per informar del pla de conciliació, de la bossa d'hores i de les vacances, visible per a tothom.
- Incentius i mesures especials per a persones que s'ho mereixen.
- Exemple dels caps d'equip.

Ana Gómez de Aranda (Lacer):

- Polítiques de temps i conciliació implementades com un procés portat a terme sense imposició, amb adhesió voluntària de la plantilla, des de 1998.
- Actualment la política de flexibilitat a les oficines inclou bossa d'hores, flexibilitat horària, possibilitat d'adaptar horaris en funció de les necessitats i 12 hores de lliure disposició l'any.
- A la planta de producció és més complicat, els horaris són més rígids, encara que també compten amb 12 hores de lliure disposició l'any.
- Enquesta Great Place to Work: les polítiques de conciliació han obtingut les millors valoracions i s'ha demanat la reglamentació del teletreball, que actualment es fa però de manera puntual.

Risc: sempre hi ha un petit col·lectiu que entén les mesures de conciliació com a dret adquirit, i no valora l'esforç que fa l'empresa per a que tinguin la possibilitat de flexibilitzar els seus horaris.

La comunicació és vital: correus interns, comunicacions presencials, individualitzades i per grups.

Daniel del Valle Granada (Great Place to Work, presentació en el PDF adjunt):

- Canvi cultural basat en la personalització i la revaloració de les pràctiques, amb el suport dels departaments especialitzats (màrqueting i comunicació);
- Importància de posar nom a les polítiques i definir una persona referent per portar-les a terme;
- Necessitat d'escoltar les persones que treballen per a l'organització/empresa mitjançant enquestes i reunions periòdiques, però també per l'observació de la realitat de cada departament.

El taller va incloure també l'intercanvi d'experiències entre els i les assistents, en petits grups. El debat va estar orientat per 4 preguntes clau, que van donar com a resultat una diagnosi de les mesures implementades actualment per a les empreses. En destaquen:

- Les enquestes de valoració i clima empresarial per recollir les demandes i mesurar la satisfacció dels treballadors i treballadores amb les mesures de conciliació adoptades;
- La utilització de programari específic a la intranet, com ara la bossa d'hores o el calendari de vacances, per a la gestió més quotidiana de les mesures implementades;
- La comunicació bidireccional i directa amb les/els caps, facilitada per l'adopció de metodologies de treball que fomentin la proximitat a les empreses més grans;
- El suport dels departaments especialitzats, quan hi hagi, per al disseny de mesures transversals de comunicació i màrqueting.

Preguntes proposades per dinamitzar el debat

1. Com us assabenteu de les **necessitats de conciliació** del personal de la vostra empresa? Com es recullen, hi ha cap **mecanisme** previst per fer-ho?

2. Com s'assabenta la vostra plantilla de les mesures de conciliació existents a l'empresa?

3. Com es revisen les mesures existents i s'avalua la seva utilització? El personal participa d'aquesta **revisió**?

4. Teniu cap mecanisme per copsar la valoració que fa el personal d'aquestes mesures? Quin/s?