



Síntesi del Taller d'intercanvi de la Xarxa d'Empreses NUST 26 de juny de 2012

En la primera taula es presenten, ordenades per àmbits, les mesures de Temps i Conciliació que desenvolupen les Pimes de la Xarxa NUST presents en el taller. En la segona taula s'exposen consells, per part dels i les participants del taller, per implantar les mesures a les Pimes.

Mesures de Temps i Conciliació que desenvolupen les Pimes de la Xarxa NUST	
A. Cultura i sensibilització	<ul style="list-style-type: none">• Comissió d'igualtat i conciliació, encarregada de vetllar per aquestes mesures a l'empresa.• Foment de la coordinació, la confiança i la comunicació a l'empresa.• Impuls del treball per objectius i la retribució per objectius (en detriment del presencialisme).• Realització d'enquestes de clima per anar detectant les percepcions i necessitats del personal.• Certificació com a Empresa Familiarment Responsable.
B. Gestió del temps i flexibilitat horària	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilitat horària del personal, sempre i quan es garanteixi la cobertura de servei.• Banc d'hores (es poden acumular hores en positiu o restar hores en negatiu, i després caldrà compensar les hores).• Jornades de treball continuades (durant el període estival o tot l'any).• Treball compartit o job sharing (la cobertura de vacants es pot realitzar per part de 1 o 2 persones que ocupen un mateix lloc de treball).• Adaptació de l'horari del comerç (ex. tancament a les 20h del vespre enlloc de les 20h30, dissabtes tancats durant el període estival i dissabtes al matí tancats durant tot l'any).• Acumulació de dies lliures per part del personal que ha de treballar els caps de setmana (fins a 5 dies).
C. Flexibilitat en l'espai / teletreball	<ul style="list-style-type: none">• Foment del teletreball per a l'equip directiu.• Possibilitat de teletreballar per a tot l'equip.
D. Millora de les mesures legals de conciliació	<ul style="list-style-type: none">• Reducció de jornada per a la cura dels fills/es (possibilitat de realitzar una jornada compactada).• Flexibilitat en períodes d'adaptació escolar dels fills/es.• Excedències per a la cura dels fills/es, realitzar formació o participar en programes de solidaritat.• Permisos per urgències familiars.• Dies/ hores per assumptes personals.



	<ul style="list-style-type: none"> • Tria de vacances coordinada per adaptar-se a les necessitats del personal. • Possibilitat de no treballar ponts ni festius, en cas que l'activitat ho permeti. • Dos dies més de vacances per Setmana Santa i Nadal.
E. Serveis i altres ajudes	<ul style="list-style-type: none"> • Períodes sabàtics pagats de 3 mesos per realitzar alguna activitat que permeti innovar en algun servei/ producte de l'empresa. • Aportació de diners per costejar l'escola bressol. • Assessorament personal per adaptar-se a les necessitats del personal, fent ús de fitxes psicosocials. • Sessions de transferència de coneixement a nivell intern de l'empresa. • Formació en horari laboral. • Espais de socialització (cuina per dinar, etc.).

Decàleg de consells en relació a les Mesures de Temps i Conciliació de les Pimes
<p>1. Adaptar les mesures al sector d'activitat de cada empresa, i trobar un equilibri entre les necessitats individuals, les dels diferents col·lectius i les de l'empresa, potenciant el rol dels caps intermitjos</p>
<p>Cal tenir en compte el tipus d'empresa ja que, per exemple, les necessitats d'un comerç són diferents de les d'una consultoria. A més, en empreses amb persones que fan funcions diferents, cal equilibrar les necessitats de cada col·lectiu amb la visió global d'empresa. Quan no es disposa d'un departament de RRHH resulta clau el paper dels caps intermitjos, que han de saber escoltar i lligar les necessitats de l'empresa amb les necessitats individuals.</p>
<p>2. Crear una comissió específica per treballar les mesures de temps i conciliació, que serveixi per validar i impulsar acords</p>
<p>Crear una comissió permet tenir un espai per treballar temes específics com la paritat a l'empresa, i també serveix per validar i impulsar acords. A més, a nivell simbòlic contribueix a escenificar la importància que es vol atorgar a aquestes qüestions.</p>
<p>3. Impulsar una nova cultura de treball, potenciant la coordinació, la comunicació i la confiança</p>
<p>Més enllà de desenvolupar mesures, cal impulsar una nova cultura de treball en l'organització, fomentant valors com la confiança en els equips. A més, s'ha de tenir en compte que, si bé les mesures poden contribuir a la fidelització del personal, la fidelització també depèn d'altres factors com estar satisfet amb el tipus de feina que es realitza o la remuneració que s'obté.</p>

4. Impulsar la flexibilitat horària treballant per objectius, garantint la planificació i la coordinació de l'equip quan tenen lloc puntes de feina

Per tal d'impulsar la flexibilitat horària, és útil treballar per objectius i basar les relacions laborals en la confiança. Cal fer esforços de coordinació, i saber gestionar les puntes de feina amb planificació i compensació posterior de les hores realitzades.

5. Conèixer bé l'equip, especialment aquelles persones allunyades físicament dels serveis centrals de l'empresa

És important conèixer bé l'equip i les seves necessitats. Quan una part del personal treballa allunyada del centre de l'empresa (per exemple, a magatzem) cal fer un esforç per apropar-se i conèixer la seva realitat. Un mètode per conèixer les necessitats de l'equip és fer entrevistes individuals, sempre de forma professional i mantenint el respecte a la intimitat.

6. Fer difusió de les mesures de temps i conciliació per arribar a tot el personal, sensibilitzant sobre una qüestió que implica a tothom

Existeix el risc que només les dones s'acullin a aquestes mesures, per això és important treballar la difusió de les mesures per arribar a tot el personal.

7. Fer un ús adequat de les noves tecnologies, sabent regular-les per a que siguin una eina de suport i no generin distraccions o envaeixin la vida personal

Pel que fa a les noves tecnologies, cal regular-ne el seu ús i treballar la relació entre el temps de treball i la vida personal. S'ha d'anar en compte amb que les tecnologies no portin a una disgregació en quant a les relacions entre el personal.

8. Prendre consciència de les dificultats que suposa gestionar una concentració de baixes de maternitat/ paternitat per a les Pimes

Encara que una Pime desenvolupi mesures de temps i conciliació i estigui sensibilitzada amb aquestes qüestions, si es dóna una concentració de baixes per maternitat o paternitat es crea una situació difícil de gestionar perquè no sempre és possible trobar persones suplents en segons quins llocs de treball.

9. Vincular les mesures de temps i conciliació al model de gestió global de l'empresa, tenint cura per no fer de les mesures un tema residual

Algunes mesures, com la bossa d'hores, poden ajudar a mesurar la productivitat. És important que estiguin integrades en el model de gestió global de l'empresa.

10. Tenir en compte l'ús de la terminologia quan es parla de mesures de temps i conciliació, i posar èmfasi en aquelles paraules i significats més adequats

Hi ha un debat sobre l'ús de la terminologia en aquest àmbit. Per un costat, de vegades pot resultar més adequat parlar d'equilibri de la vida laboral, familiar i personal, enlloc de parlar de conciliació, ja que aquesta darrera paraula pot fer més referència a "dones i fills". Per un altre costat, potser és millor fer ús de les paraules que ja s'utilitzen (com conciliació) i dotar-les d'un significat més ampli, ja que sovint són qüestions culturals les que evoquen determinats significats més restrictius. En tot cas, cal tenir en compte la cultura de cada empresa i adaptar-s'hi.