

## Jornada d'avaluació i programació de la Xarxa NUST – 27 gener 2015

### Barcelona Activa

## Diàleg: Com gestionar els talents diversos?

---

La jornada, celebrada el 27 de gener de 2015 a Barcelona Activa, s'ha iniciat amb el diàleg "Com gestionar els talents diversos?", comptant amb unes 40 persones assistents. En primer lloc, Jordi Grané, Cap de Gabinet de la Regidoria de Família, Infància, Usos del Temps i Discapacitats, ha donat la benvinguda als participants. A continuació, s'ha presentat l'experiència de **Mansol Projectes**, de la Xarxa d'Economia Social, a càrrec d'Elena López (Directora de l'Àrea Social), i l'experiència de **Penguin Random House Grupo Editorial**, de la Xarxa d'empreses NUST, a càrrec d'Ana Leon (Tècnica de Recursos Humans)<sup>1</sup>. Mansol Projectes ofereix llocs de treball a persones en situació d'exclusió social i amb discapacitat física reconeguda, mentre que Penguin Random House és una empresa líder en edició i distribució en llengua espanyola. El posterior debat ha estat moderat per l'Hermínia Gil, Coordinadora de la Línia d'Economia Social de Barcelona Activa, i s'han formulat les següents preguntes:

- **Com es poden visualitzar els beneficis que implica invertir en gestionar talents diversos?**

### Mansol Projectes

Mansol té una visió diferent de la gestió del talent, ja que tracta amb un perfil de persones desestructurades laboralment, que potser porten 20 anys sense treballar, i cal començar des de la base, millorant l'autoestima per que vegin que poden desenvolupar diferents tipus de feina.

### Penguin Random House

L'empresa ha desenvolupat el projecte "Muévete" en què, per exemple, els empleats d'Espanya van 15 dies a Llatinoamèrica i a l'invers. L'objectiu està relacionat amb el reconeixement i l'aprenentatge. Fa 15 anys es gestionava el talent editorial, i ara es gestiona el talent de totes les persones donat que també són importants aquelles que treballen en altres àrees com el magatzem. Es realitza una enquesta als empleats i així les persones saben quina és la seva contribució a l'organització.

---

<sup>1</sup> Les ponències es poden consultar en documents adjunts.

- **Quines 2/3 recomanacions faríeu a una empresa/ organització que vol iniciar una cultura de gestió del talent?**

#### Mansol Projectes

Primer és important tenir clar quin és l'objectiu, què i per què es vol fer, i després veure quines eines es donen un cop es treballa la gestió del talent. Cal temps, els resultats no són immediats i cal fer una inversió econòmica i professional. Si no es té clar l'objectiu, es pot generar frustració.

#### Penguin Random House

Es va fer una formació als comandaments i, per exemple, es va explicar que en l'entrevista periòdica amb els empleats no es pot prometre el que no es podrà complir. Cal temps i dedicació i eines a mida per treballar amb les competències. Actualment hi ha molta gent sense feina i els currículums estan sobredimensionats, però el *taylorisme* no funciona i les persones bones si no es gestionen bé marxaran quan millori l'economia. Cal apostar per la flexibilitat dins d'un ordre i que les persones siguin responsables.

- **Hi ha diferències rellevants entre gestionar el talent en l'àmbit de l'economia social i en una empresa de tipus mercantil?**

#### Mansol Projectes

A simple vista no hi ha diferències, però sí que n'hi ha quan s'analitza com es fa. A Mansol la gestió del talent es fa de forma molt personalitzada ja que cal incidir en diferents situacions familiars i personals.

#### Penguin Random House

Amb el creixement de l'empresa és més complexa gestionar el talent, ja que de vegades no es coneix si, per exemple, hi ha un pitjor rendiment a causa d'una situació familiar. En funció de la proximitat amb els empleats hi ha matisos diferents en la gestió del talent.

- **Com afecta l'actual context de dificultats econòmiques en la gestió del talent?**

#### Penguin Random House

La situació econòmica i política ha afectat. Quan hi ha plena ocupació és més fàcil que les persones marxin. Abans es feia "venta" de llocs de treball i ara es fa selecció, però el context tornarà a canviar i cal fer plans de gestió del talent.

### Mansol Projectes

En el cas de Mansol és positiu que les persones marxïn i actualment costa més que les persones vagin a treballar en una empresa ordinària, prefereixen quedar-se (sovint per por). Que les persones marxïn és un repte i s'intenta col·laborar amb altres empreses per que les persones hi treballin durant un temps, assegurant la plaça a Mansol per si es vol tornar.

- **Com es gestiona el talent dels professionals i dels treballadors/ usuaris en una organització social?**

### Mansol Projectes

És molt diferent. A l'equip de professionals de l'organització cal potenciar-lo, mentre que als treballadors/ usuaris cal ajudar-los per que puguin marxar al cap d'un temps. És important que l'equip de professionals es faci seva l'organització, que es desenvolupi, que pugui aportar idees. L'acollida és clau. La feina amb els treballadors/ usuaris es centra en aspectes més bàsics, com treballar la vessant familiar i personal.

- **Les promocions estan lligades? Cada àrea decideix o RRHH té veu? Com es fa l'enllaç amb la remuneració?**

### Penguin Random House

Abans les promocions es feien de forma més intuïtiva, ara es tenen identificades les persones que podrien promocionar per veure si elles volen i el seu cap creu en elles. També hi ha promocions internes en què qui vulgui es pot apuntar. La promoció es tracta de forma diferenciada de la remuneració.

- **Com s'incorporen les noves tecnologies?**

### Penguin Random House

S'està començant amb pilots de teletreball, però cal anar molt en compte amb com es gestiona. És important tenir en compte els nous paradigmes i experimentar.

## Avaluació 2014 i programació 2015 de la Xarxa NUST

---

Després del diàleg, la Pilar Codina, Responsable de Diversitat de l'empresa **SGS**, del Grup Motor de la Xarxa NUST, ha fet una avaluació de la Xarxa durant el 2014, fent referència als tallers i les jornades, al Premi Barcelona a l'empresa innovadora en temps i conciliació i al Grup Motor de la Xarxa. La Carme Carrera, Tècnica del Programa de Temps i Qualitat de Vida de l'Ajuntament de Barcelona, ha completat l'avaluació del 2014 explicant aspectes sobre la difusió i la comunicació, les entrevistes i les noves empreses incorporades, la col·laboració amb altres xarxes, l'Any Internacional de la Família i l'Acord Ciutadà. L'Elisa Stinus, Secretària Tècnica de la Xarxa NUST de l'empresa Momentum, ha explicat els resultats de l'enquesta virtual sobre l'avaluació de la Xarxa durant el 2014 i ha exposat la proposta de calendari amb la programació d'activitats previstes pel 2015<sup>2</sup>. En darrer lloc, hi ha hagut un torn de paraules per part de les empreses de la Xarxa NUST, on s'han destacat els següents temes/ demandes:

- S'ha d'anar en compte amb aquelles institucions/ universitats que volen promoure estudis sobre les mesures de temps i conciliació de les empreses que formen part de la Xarxa NUST, donat que si es diu que sí a una institució després potser en vindran d'altres que també ho voldran fer.
- Hi ha molta diversitat d'empreses a la Xarxa, seria interessant fer tallers en funció de la mida de les empreses, per exemple: eines per a les Pimes.
- Conèixer perspectives de futur en l'àmbit del temps i la conciliació, tant d'experiències nacionals com internacionals. És interessant obrir-se a altres xarxes, com es va fer amb COFACE a Helsinki o es podria fer amb DenBBora a Bilbao.
- Generar un segell de qualitat/ certificat que puguin obtenir aquelles empreses que estan implantant mesures de temps i conciliació. Aquest segell donaria visibilitat i reconeixement a les empreses de la Xarxa i es podrien obtenir més punts als concursos públics.
- També es podria repetir l'acte en què l'alcalde de la ciutat atorga un diploma a les empreses de la Xarxa.

---

<sup>2</sup> La ponència d'avaluació i programació es pot consultar en un document adjunt.