



Temes clau de la Jornada “Lideratge en entorns flexibles” de la Xarxa NUST – Nous Usos Socials del Temps

Taller participatiu de 26 de setembre de 2011, Sala Ciutat de l’Ajuntament de Barcelona

Síntesi dels temes clau per un lideratge efectiu en entorns flexibles

A continuació es presenta la **síntesi dels 6 temes clau per un lideratge efectiu en entorns flexibles**, elaborada per l'equip Momentum a partir de les presentacions i les idees sorgides durant la trobada:

- 1. La implicació de la Direcció i la potenciació d'un lideratge emocional són aspectes clau per a gestionar les empreses flexibles del segle XXI basades en les persones.** Cal promoure el creixement en competències dels directius, tenint en compte que el lideratge emocional és participatiu, orientatiu i capacitador. Innovar implica tenir una visió global de l'entorn i invertir en les persones, apostant per un treball flexible que aportï una major motivació del personal i un augment de la productivitat.
- 2. L'empresa ha de realitzar canvis organitzatius de forma continuada per adaptar-se als nous entorns, i els comandaments intermedis tenen un rol important en aquest procés.** S'està produint un canvi cultural en les empreses, en què els directius han d'estar al servei de les persones, vèncer les resistències a la flexibilitat i saber gestionar els canvis. Dedicar temps a reflexionar per definir la missió, els valors i els objectius de l'organització també resulta clau per anar-se adaptant a les necessitats de l'entorn tenint clars els principis essencials.

- 3. La comunicació interna entre totes les categories de treballadors de l'empresa afavoreix la implicació del personal, especialment en contextos de canvi i crisi econòmica.** És important fer un esforç en explicar-se, escoltar i ser transparents, realitzant reunions entre els caps i els equips, i facilitant, per exemple, la informació rellevant de l'organització a través d'una intranet a la que tothom pugui accedir. Afavorir un bon clima laboral requereix el compromís de tothom, i per això és important potenciar el coneixement i la comprensió.

- 4. L'aplicació de models com l'EFQM d'excel·lència, el model de responsabilitat social o la posada en marxa d'un pla de millores socials, contribueixen a que les organitzacions posin les persones al centre de l'estratègia.** Per exemple, un pla de millores socials, que ofereix mesures per millorar la conciliació de la vida laboral i personal i accions basades en l'assoliment dels objectius, potencia la gestió social i facilita que els empleats estiguin informats i siguin participants dels resultats empresarials.

- 5. La gestió per objectius i la participació del personal en el disseny dels processos són fonamentals per racionalitzar els horaris i orientar les càrregues de treball de forma estratègica.** La implicació de tots els professionals a l'hora de posar en pràctica una gestió per processos és necessària per estudiar i ajustar les càrregues de treball adequadament. A més, la relació i la participació de la societat també es rellevant per conèixer l'opinió dels grups d'interès i millorar, tot augmentant la satisfacció dels usuaris.

- 6. L'avaluació i el seguiment dels objectius i dels resultats són importants, així com la difusió dels beneficis que aporten les mesures de flexibilitat i conciliació.** Per a avaluar cal definir i concretar els objectius i les responsabilitats des del principi del procés, comptant amb la implicació del personal i la Direcció i anant més enllà del seguiment un cop a l'any. A més, resulta clau que les empreses posin de relleu els resultats de l'aplicació de les mesures de flexibilitat i conciliació per sensibilitzar sobre els beneficis que aporten (per exemple, la reducció de l'absentisme).