

Formació directiva

ENTREVISTA A MONTSE VENTOSA, DIRECTORA GENERAL DE GREAT PLACE TO WORK INSTITUTE A ESPANYA

“Les empreses que millor tracten els empleats tenen més beneficis”

El Great Place to Work Institute, d'origen nordamericà, elabora cada any una llista de les 25 millors companyies per treballar a Espanya. La seva directora, Montse Ventosa, ens parla de les característiques que tenen aquestes empreses i de les pràctiques que apliquen per poder esdevenir 'un bon lloc per treballar'.

ÀGATA SERRA

Què seria un *great place to work*?

Un *great place to work*, és a dir, un bon lloc per treballar, és aquell en què les persones confien en les persones per a les quals treballen, gaudeixen fent el que fan i estan a gust amb els seus companys.

Què feu i què oferiu exactament a les empreses?

Fa cinc anys que estem a Espanya, a través d'un projecte subvencionat per la Unió Europea. Cada any tenim el privilegi de parlar amb prop de 100.000 empleats i un miler de directors de recursos humans. La nostra missió és molt social, volem crear un lloc millor per viure a la societat, mitjançant la creació de millors llocs per treballar. El que podem aportar a les empreses és un coneixement molt gran de les millors companyies per treballar a 29 països de tot el món, i ajudar-les a què puguin establir les bases per assolir un clima laboral de confiança. Cada cop més el nostre institut s'està convertint en un certificador dels millors llocs on treballar.

Periòdicament elaboreu la llista de les 25 millors companyies per treballar a Espanya. A quin perfil responen les empreses que ocupen els primers llocs?

Fins ara hi ha hagut un predomini de l'empresa multinacional, però l'any passat ja van haver-hi set empreses de capital espanyol. Pel que fa als sectors sobresurten el tecnològic i el farmacèutic. Aquest predomini és degut a què són sectors en què el talent brilla per la seva absència i el fet de tenir la certificació de *great place to work* els permet accedir a molts més candidats. Il·ly abans de participar a la nostra llista rebia 3.000 candidatures a l'any, ara en rep 30.000.

Per què les multinacionals aposten més per aquestes formes de fer?



Montse Ventosa es troba al capdavant de Great Place to Work. / D. FERNÁNDEZ

Les multinacionals estan en contacte amb l'estranger i coneixen diverses opcions. Tenen més sensibilitat pels temes humans a les organitzacions. De totes maneres, a la nostra llista hi ha empreses familiars, com AUSA, que pertany al sector de la producció. L'any passat van haver-hi tres empreses espanyoles dins la llista europea, la qual cosa ens demostra que, a casa nostra, està sorgint una nova tendència d'entendre les organitzacions, la direcció i la gestió de les persones. Hi ha un model que està quedant obsolet, però que encara és el predominant i que es basa en el control, la por i una forma de fer a l'antiga. En canvi, en el nou model emergent, les empreses es lideren i es dirigeixen amb confiança.

Quin seria el país europeu capdavant en què les empreses apliquen aquest nou model?

Els països nòrdics i el Regne Unit porten la veu cantant, juntament amb Alemanya que és un referent perquè el Govern alemany dona suport a la nostra iniciativa en aquell país i està molt implicat en el nostre projecte, ja que no

només beneficia les empreses, sinó que al final a qui beneficia és a la societat, perquè crear millors llocs per treballar ens permet a tots tenir una millor societat on viure.

Quan podríem arribar al nivell d'aquests països que són capdavanters?

Sóc optimista. És difícil donar dates, però potser en cinc anys, perquè el que sí que hem observat des de la primera llista és que hi ha hagut un augment sostenible de l'ús que fan les empreses de la informació que reben d'escoltar els seus empleats per millorar. Al principi això era molt baix i de mica en mica ha anat pujant.

Per tant, podríem dir que la tendència és que l'empresa escolti més l'empleat.

Permeti'm que li doni només una dada: en l'informe de l'any passat un 73% dels empleats de les millors empreses espanyoles per treballar consideraven que podien flexibilitzar el seu horari quan tenien una necessitat, una xifra que suposava un increment del 7% respecte al 2003. Això vol dir que aquestes empreses estan escoltant l'empleat.

No pot ser que per part de l'empresa, tot plegat sigui només un tema d'imatge.

En el nostre cas estic convençuda que les empreses hi creuen, perquè el tema d'imatge i de responsabilitat corporativa està molt bé, però darrera la nostra llista hi ha un procés molt important. Estar a la llista no ho determina l'empresa sinó que ho fan els propis empleats. Passem una enquesta a una mostra representativa o a tota la població de l'empresa. Dos terços de la puntuació de la llista estan basats en aquesta opinió i l'altre terç es basa en una auditoria de les pràctiques de recursos humans.

Quines són les pràctiques més usuals de les empreses que figuren en els primers llocs?

Se'n podrien dir moltes, però n'hi ha que són molt comunes. En l'àmbit de la comunicació interna és usual recollir idees i suggeriments dels empleats, i en l'àmbit de la conciliació és habitual donar facilitats de flexibilitat horària, jornada intensiva, proporcionar ajudes per a

“Apareix un nou model en què les empreses es dirigeixen amb confiança”

guarderia, oferir dies de lactància..., i en l'àmbit del desenvolupament professional, trobem pràctiques d'avaluació del rendiment i de subvenció de formació externa. Però també hi ha pràctiques extraordinàries, com els esmorzars amb direcció, el teletreball, l'ampliació dels terminis de maternitat i paternitat..., i en el terreny de desenvolupar el talent podem parlar de *mentoring*, de retribució a la carta....

És de suposar que quan analitzeu aquestes empreses també deuen trobar algun punt més feble. Quins són?

El respecte per la vida personal dels empleats i el tracte just. El respecte, en general, a la persona ha millorat, però un dels punts febles és el tracte just i no quant a oportunitats, sinó en relació a la retribució econòmica.

Com percebeu la paritat entre dones i homes a l'empresa?

Estem orgullosos de poder dir que el rati d'homes/dones és proper al 50/50 en les 25 empreses primeres de la llista. L'any passat hi havia un 53,6% d'homes i un 46,4% de dones. A més, aquesta diferència ha disminuït en un 7,2% des de la primera edició de l'any 2003. D'altra banda, en un 35% de les empreses, entre 4 i 5 de cada 10 llocs de direcció i de comandaments intermitjos, recauen en una dona.

Quins beneficis aporta tot plegat a l'empresa?

Primer de tot, una disminució de l'absentisme laboral. Mentre la mitjana espanyola se situa en un 11%, a les millors empreses per treballar és del 4%. Un altre benefici és la disminució de la rotació. També està demostrat que les empreses que millor tracten els empleats, tenen més beneficis. Hi ha estudis als Estats Units i al Regne Unit que constaten que les empreses que millor tracten la gent, cotitzen millor en borsa. Així, una persona que hagués agafat 100 dòlars i els hagués invertit a la borsa, hauria guanyat al cap de 10 anys, 400 dòlars. Però si hagués invertit en el millors lloc on treballar n'hauria guanyat 1.200.

Creu que les empreses a mig termini poden demanar més certificacions com les vostres?

Des del 2003 que vam començar les empreses tenen cada cop més sensibilitat pel fet d'obtenir una certificació que demostrï que és un bon lloc per treballar i jo crec que això deixarà de ser una opció per convertir-se en una necessitat d'aquí a un anys.

Quins són els objectius més immediats de l'institut?

Elaborar la nostra cinquena llista dels millors llocs on treballar a Espanya, que es publicarà a l'abril, i que esperem que reflecteixi aquesta tendència a incrementar la satisfacció dels empleats per part de les empreses.