

[Social](#)

Mireia Tenorio:"Compactar horaris ajuda a augmentar la productivitat de l'entitat"



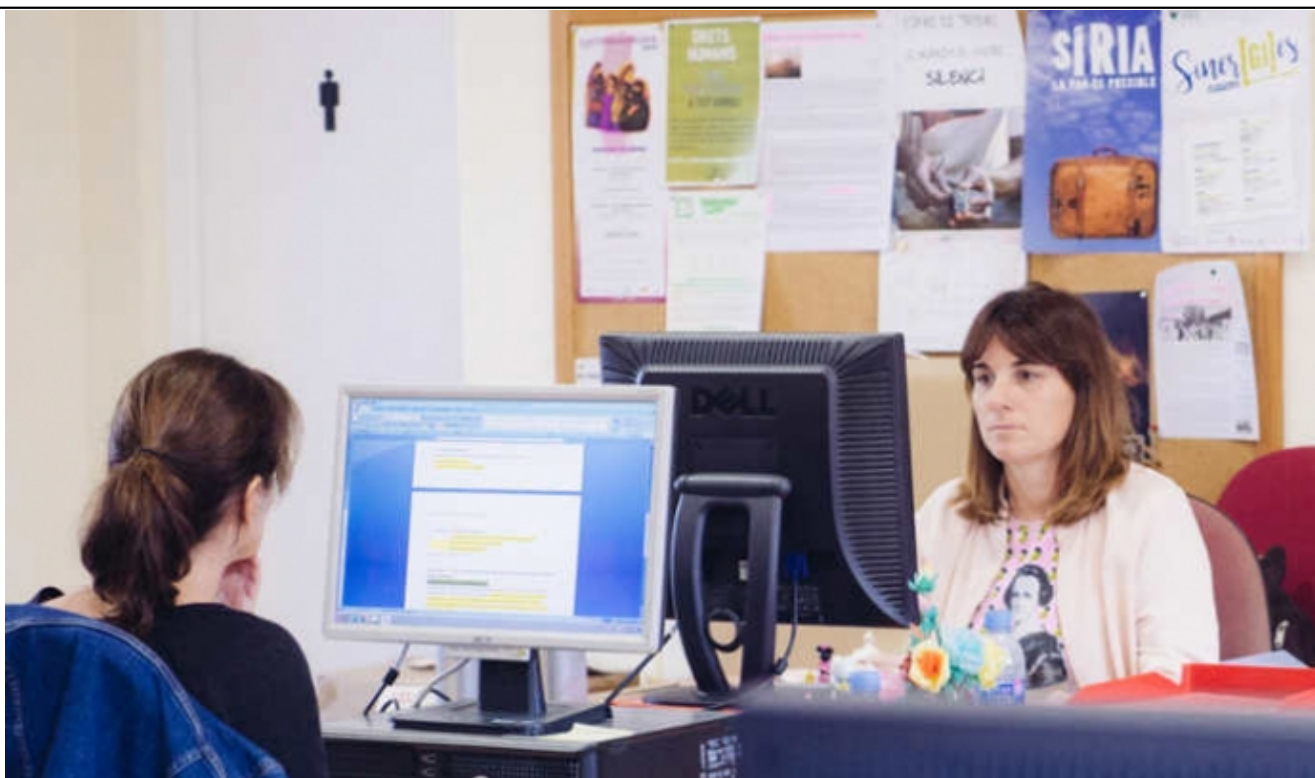
26/10/2017

Suport Tercer Sector – Fundesplai

Autor/a: Luci Vega



Font: Càritas Girona



Font: Càritas Girona



Font: Càritas Girona

Mireia Tenorio:"Compactar horaris ajuda a augmentar la productivitat de l'entitat"

26/10/2017

Autor/a: Luci Vega

Suport Tercer Sector – Fundesplai



Resum:

Mireia Tenorio, tècnica en gestió de persones de Càritas Girona, ens explica els beneficis que l'aplicació de la Reforma Horària té per a la seva organització i per al personal que hi treballa.

[Càritas Girona](#) forma part de la [Xarxa Gironina per a la Reforma Horària](#), un projecte promogut per l'[Ajuntament de Girona](#), empreses i organitzacions per impulsar aquest canvi social i **difondre i intercanviar bones pràctiques**. Ja fa un any i mig que aquesta entitat està aplicant, pas a pas, mesures en aquest àmbit. Mireia Tenorio, tècnica en gestió de persones de Càritas Girona, ens **apropa les propostes** que estan portant a terme i quin balanç en fan.

Sou una de les entitats pioneres a l'hora d'implementar polítiques de conciliació laboral. D'on neix aquest interès?

D'acord amb la política de desenvolupament de les persones contractades i amb l'acompanyament del treball de la Iniciativa per a la Reforma Horària hem avançat per aconseguir uns **horaris més adequats** i conscienciar-nos de la importància de com la **distribució del temps** afecta les nostres vides i com podem millorar-la.

Quines mesures de conciliació teniu actualment en marxa?

Alguns exemples són l'**avançament de l'hora d'entrada** de les 9h a les 8h i de l'hora de sortida de les 18h a les 17h i l'adopció de l'horari dels divendres de 08:00h a 15:00h, tot tenint en compte la flexibilitat per adaptar-nos a les necessitats del personal i les **necessàries excepcions** de l'atenció directa a persones participants dels nostres projectes. També hem avançat l'**hora de dinar** al menjador de les 14h a les 13h.

A més, estem treballant la sensibilització sobre els **efectes dels horaris i els àpats** respecte a la salut i sobre els hàbits saludables dins de la feina. En aquesta línia, s'ha elaborat un **butlletí intern** en què es treballen aquests temes per tal de facilitar eines que generin benestar. També, en la línia de millorar la **conciliació laboral i familiar**, hem adaptat els horaris laborals de **Nadal, Setmana Santa i estiu** per realitzar jornada intensiva de 8:00h a 15:00h durant aquests períodes. Tanmateix, es permet un horari flexible dintre d'uns límits (per exemple, existeix flexibilitat per entrar a treballar entre 8:00h i 9:30h).

En què s'ha traduït aquesta aposta per conciliar vida laboral i personal? Quins beneficis ha tingut sobre la plantilla i la feina de l'entitat?

Les mesures han tingut una gran acceptació per part de tot el personal de l'entitat. Són conscients que fem un esforç per apropar-nos a un model d'horaris que ens **faciliti la conciliació** i, en la pràctica, ja comencen a veure-ho reflectit de forma positiva en les seves vides. Compactar horaris ajuda a **augmentar la productivitat** i a **disposar de més temps** per dedicar a un/a mateix/a i a la família. Això és tradueix en el fet que personal i entitat estiguin més satisfetes amb i a la feina i que tothom hi acabem guanyant d'alguna manera.

Tot el personal de l'entitat fa ús d'aquestes mesures de conciliació o existeixen diferències a l'hora d'implantar-se entre homes i dones o en funció del tipus de feina?

No es realitza cap tipus de discriminació per raó de sexe en cap acord o mesura que es pren a l'entitat. El que sí és cert és que, per raons organitzatives, alguns projectes es troben amb **més dificultats** a l'hora de compactar horaris. Per exemple, les persones que realitzen **atenció directa** als i a les participants dels nostres projectes. En molts casos, els horaris venen marcats i els grups definits, per la qual cosa resulta **complicat poder-ho adaptar**. Malgrat això, existeixen altres mesures que hem implantat que sí que es poden gaudir de forma general com, per exemple: **borsa d'hores** anuals per acompanyar a visites mèdiques a familiars, **permís retribuït** de paternitat/maternitat de 4 setmanes per a famílies monoparentals, horaris flexibles i **desconnexió tecnològica**, entre d'altres.

Quins són els principals obstacles que heu trobat a l'hora d'aplicar aquesta reforma?

Sempre hem intentat ser conscients de la **complexitat de la nostra entitat** i assumir mesures que fossin relativament fàcils d'aplicar, tenint en compte la realitat en la qual treballem. **Compactar els horaris** és una tendència que ja anàvem adquirint abans de la iniciativa per a la reforma horària i que ha anat prenent força juntament amb les altres mesures arran d'aquest moviment i del nostre **compromís** inicial amb la política en desenvolupament de persones. Per tant, no ens hem trobat amb impediments importants a l'hora d'aplicar-les. Si bé és cert que, per la nostra activitat, no podem estendre alguna mesura al cent per cent a tot el personal, es

treballa per poder oferir que les màximes possibles es puguin aplicar de forma general i compensar-ho.

Quin balanç en feu?

Totalment positiu. Estem començant a comprovar el que molts estudis i empreses han demostrat: compactar horaris i implantar altres mesures per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar no només **augmenta la productivitat**, sinó que els treballadors i treballadores ens mostren la seva gratitud pel **temps recuperat** que poden dedicar a satisfer la seva vida personal. Som conscients que **encara queda camí** per recórrer i que amb el temps sorgiran altres mesures que ens ajudin a anar avançant en aquesta línia, sempre **adaptant-les a la nostra realitat**.

Què aconselleu a les entitats que vulguin apostar per portar endavant aquests canvis?

Que s'engresquin a **iniciar petites mesures** i comencin a veure els resultats. No és necessari començar amb un gran projecte, perquè el que és interessant és que les mesures siguin **específiques** per a cada entitat i que s'ajustin segons cada context. Així podran avançar de forma més eficaç i amb **més garanties d'èxit**.

Algunes empreses o entitats poden veure aquest tipus de mesures com un **desavantatge**, ja que en alguns casos creuen que el que s'està promovent és que el personal treballi menys hores, però **res més lluny de la realitat**. És molt millor disposar de **personal feliç i satisfet** amb i a la seva feina, que personal desmotivats i engarjolats amb i a la seva feina. En definitiva, es tracta de generar i garantir un major 'engagement'.

Etiquetes: [Càritas Girona](#), [reforma horaria](#), [Direcció i gestió ONG](#), [conciliació familiar](#), [responsabilitat social](#), [RSC](#), [RSE](#), [gestió del temps](#)

URL d'origen: <https://xarxanet.org/social/noticies/entrevista-sobre-reforma-horaria-caritas-girona>