

Aconsegueix un clima laboral positiu i estimulants en la teva empresa

El clima laboral està adquirint cada vegada més importància a les empreses, ja que alguns estudis apunten que els resultats d'una empresa depenen en un 20-30% del clima laboral.

Segons Daniel Goleman, el tipus de lideratge condiciona en un 70% el clima laboral, la qual cosa significa que l'actitud i la manera de comportar-se de les persones amb més responsabilitat a l'empresa marcarà en gran manera l'ambient de treball.

En altres articles hem parlat àmpliament del lideratge, per la qual cosa en aquest ens centrarem en accions concretes que poden ajudar a crear un clima laboral positiu i estimulants. A continuació definim algunes d'aquestes accions:

- **Tenir una Missió i Visió Inspiradores:** tots necessitem trobar sentit al que fem. Per aquest motiu, tenir un projecte d'empresa motivador i que sigui conegut i compartit per tots és un element que estimula l'equip a buscar la millora contínua. Aquesta Missió (raó de ser de l'empresa) i Visió (on volem arribar) haurien d'estar presents en tot moment i ser quelcom que guiï les decisions i comportaments de l'organització.
- **Compartir informació de l'empresa i del client:** compartir informació de com va l'empresa i de quina és l'opinió del client crea un clima de treball obert i participatiu que permet l'aportació de noves idees i el compromís de tot l'equip. Al mateix temps, reforça la Missió i la Visió i fa

que tots focalitzin els seus esforços en una mateixa direcció.

- **Parlar obertament amb els responsables:** crear espais perquè pugui existir una comunicació fluida entre treballadors i els coordinadors d'àrea o direcció. En aquest sentit, proposem que la Direcció tingui un mínim de dues reunions individuals l'any amb cadascun dels treballadors. Aquesta reunió pot servir per valorar i reconèixer l'aportació de cada persona de manera individual, per recollir idees o opinions per ajudar a millorar en el seu treball, per motivar, etc.
- **Deixar una cadira lliure en reunions de Direcció:** aquesta cadira lliure és perquè pugui ser ocupada per algun treballador que desitgi assistir a la reunió com si fos un membre més de l'equip directiu. El sistema s'ha de controlar amb una llista prèvia en la qual els treballadors que ho desitgin s'apunten per participar en una reunió de Direcció. D'aquesta manera, se sap amb antelació quina persona assistirà i se li pot fer arribar prèviament el programa de la reunió, ja que l'objectiu és no sortir-se de l'esmentat programa.
- **Qui fa el treball és qui el presenta:** deixar que la persona que ha treballat un tema l'exposi davant altres

**PABLO LÓPEZ
DE VIÑASPRE***

companys o de Direcció, li dona protagonisme, és un reconeixement i incrementa el seu nivell de responsabilitat.

- **Premiar idees creatives:** seguint en la línia de reconèixer les aportacions dels altres, quan algú dóna una idea creativa que es pugui aplicar, es pot premiar econòmicament o de qualsevol altra manera. Recomanem que sigui un reconeixement públic que sigui conegut per la resta de treballadors.

- **Celebrar els èxits:** no és difícil trobar motius de celebració (aniversari, naixements, noces, èxits personals o professionals, etc). És bo crear una cultura d'empresa en què hi hagi moments de celebració, que reforcen els llaços personals i trenquen amb el ritme i la rutina diària. No tenen per què ser grans celebracions, però sí petits moments de celebració que es marquin amb algun petit detall.

- **Organitzar esdeveniments externs:** molt vinculat al punt anterior, es poden organitzar alguns esdeveniments fora del club per a tot l'equip. Això pot ser tant un sopar al mes, com una sortida per fer una activitat específica cada trimestre. Òbviament, en aquestes activitats, s'hi apunta a qui li vagi bé i voluntàriament. La millor manera perquè

els treballadors assisteixin, és que els coordinadors i responsables no hi faltin.

- **Equilibri entre vida laboral i privada:** hi ha moltes empreses americanes en les quals està mal vist que algun treballador faci hores extres. Si una persona fa hores extres, interpreten que no és eficient en el seu treball, ja que si fos eficient ho podria fer perfectament durant el seu horari laboral. Darrere d'aquest plantejament hi ha la idea que si es trenca l'equilibri entre vida privada i laboral, el treballador començarà a estar de mala gana en el treball i a rendir menys.

- **Flexibilitat horària:** a més a més d'evitar que els treballadors facin excessives hores extres, hi ha altres aspectes que poden contribuir a un millor equilibri entre vida privada i treball, com és la flexibilitat en els horaris i que s'assignin de manera democràtica en aquells llocs en què sigui possible. El mateix podríem dir de l'assignació dels torns de vacances o dels caps de setmana en què toca treballar. La possibilitat que

certes tasques es puguin fer des de casa també contribueix en aquest sentit.

- **Disposar d'una zona de relax:** un espai on els treballadors puguin desconnectar de la pressió del client, espavilar-se i recuperar energies. Es recomana que un 5% de la jornada laboral sigui de temps d'oci. Aquest espai pot plantejar-se també com un espai de treball i de reunions del personal.

- **Acostumar-se a dir "gràcies":** aquesta paraula té un efecte màgic i fa sentir-se bé tant a qui la diu com a qui l'escolta. Dir més sovint "gràcies" contribueix a crear un clima laboral de respecte i de reconeixement.

- **El càrrec més alt s'encarrega del cafè:** en les reunions, el càrrec més alt s'encarrega dels cafès, l'aigua o de dur alguna cosa per picar. Això trenca amb la idea de servitud i demostra que tots som un equip que treballa per un mateix objectiu. En aquesta línia, també és bo que no hi hagi una cadira fixa per al director en

les reunions d'equip. S'haurien d'evitar també privilegis innecessaris, com per exemple que el director tingui una plaça de pàrquing reservada, o coses per l'estil.

- **Es poden cometre errors, sempre que es comuniquin:** la innovació passa per l'equivocació. Cometre errors no ha de ser un element negatiu, sempre que es comuniqui i se n'apregui alguna cosa. Aquesta cultura de no rebuig de l'error ha d'anar acompanyada d'una cultura de superació i de millora continuada, per crear un ambient de pressió per millorar però sense por d'equivocar-se.

* Pablo López de Viñaspre és gerent de Wellness & Sport Consulting - GEDO, i col·legiat 5783.

Més informació:

Wellness & Sport Consulting-GEDO
c/ Provença, 505. 08025 Barcelona
Tel. 93 456 09 45. Fax: 93 456 53 40
A/e: info@gedo-formacion.com
www.gedo-formacion.com