

# És Banc Sabadell un "great place to work"?

Cada cop que es publica el resultat de l'Enquesta de Satisfacció Laboral "Great Place to Work", **el Banc es sorprèn perquè diu no entendre com és possible que els resultats no siguin satisfactoris.** Tanta és la seva preocupació, que aquest any des d'algunes DRT sembla ser que es "va convidar" als DO perquè animessin a les persones de les seves oficines a contestar en sentit positiu, la qual cosa és intolerable.

**Sortir bé a la foto NO ha de ser resultat de la pressió per contestar en un sentit o un altre,** sinó fruit d'una política de Recursos Humans en la qual es tingui cura del millor valor que té una empresa: LA SEVA PLANTILLA.

I és que tot i que el banc pugui tenir bones intencions (com aquesta enquesta), aquestes queden en no res perquè alguns o algunes ja s'encarreguen de distorsionar el missatge.

## NO és motivar.....

**Rebre una allau** de correus diaris demanant informes, resultats, etc. moltes vegades en horaris intempestius o fins i tot en cap de setmana.

### Convocar sistemàticament reunions fora de la jornada laboral.

Reduir la plantilla als centres de treball, fer estimacions errònies de les càrregues de treball i no corregir-les...

### Augmentar els objectius sense augmentar proporcionalment l'incentiu, fins i tot reduint-lo i disminuint les plantilles.

Alguns DR i DO fixen objectius de venda de productes MIFID II als SC, GCS, GI, quan el Banc ho ha prohibit expressament. **Pressionar perquè s'incompleixi la norma** per intentar vendre més...

Exigir el compliment dels Objectius des del primer dia de l'any però **NO informar del Target associat fins passats dos mesos.**

I així podríem escriure un llibre del...

**Great Place to Work**

## ..... SÍ és motivar

Tenir un **PLA de DESENVOLUPAMENT i de CARRERA PROFESSIONAL** clar, on tota la plantilla sàpiga quines són les seves funcions, el seu salari fix i variable, les responsabilitats de cada lloc de treball i quina formació i/o experiència necessita per accedir a qualsevol d'ells en un procés de selecció transparent.

**Comptar amb un procediment d'avaluació on valgui el mateix o més el COM que el QUÈ, on es respectin els acords sense que un tercer faci cap ajust.**

Que els **DR, DT i Relacions Laborals respectin la Norma, el Conveni i els acords i els pactes**, en comptes de reinterpretar-los de manera restrictiva, sempre perjudicant al personal, **i perquè l'OAE doni les respostes ajustades a la llei.**

**RESPECTAR EL COMPLIMENT DEL PACTE de FORMACIÓ.** Que a ningú se li impedeixi o dificulti la seva compensació.

### RESPECTAR L'HORARI I FOMENTAR LA COMPENSACIÓ DE LES HORES EXTRES.

**FOMENTAR I RESPECTAR LES POLÍTIQUES DE CONCILIACIÓ.** Que tot treballador i treballadora que ho necessiti pugui gaudir de les mesures de conciliació sense que sigui mal vist, sense patir pressions perquè deixi la seva jornada reduïda o perquè renunciïn a dies de permís als que tens dret per llei.

**Permetre que tota la plantilla pugui beneficiar-se d'avantatges fiscals, com els que ofereix el BSFLEX (ajudes de guarderia, mútues, lloguers, etc.) i que faci de Banc Sabadell una empresa ...**

**Family and Worker Friendly**