



Manu Romero és autor del bloc de felicitat laboral i ha muntat la consultora Departamento de Felicidad. L'ECONÒMIC

Manu Romero

CONSULTOR I AUTOR DEL LLIBRE 'HAPPY EMPLOYEE EXPERIENCE'

“Els processos de selecció ja valoren els candidats que irradien felicitat”

FRANCESC MUÑOZ DORADO
BARCELONA

Gràcies a la condició de plurioocupat mentre estudiava a la universitat, Manu Romero va observar que cada feina li despertava sentiments força diferents, del de pertinença a l'organització i ganes que l'empresa

tingués èxit, al d'indiferència i fins arribar a desitjar-ne el fracàs. Va començar a indagar i, com que hi havia poca literatura sobre la felicitat en l'empresa, va decidir alimentar un blog, que va donar peu a una consultora i aquesta, a una acadèmia, a més d'una important tasca de divulgació, en què s'emmarca el llibre *Happy employee experience*.

Hi ha molts empresaris que li dirien que feliç s'ha de venir de casa.

Sí, són els que pensen que amb el sou n'hi ha prou. Però alguns d'aquests empresaris incrèduls em venen a veure perquè tenen fugues de talent, o no aconsegueixen contractar el perfil que necessiten, o no veuen compromís en la seva empresa i volen fer-hi alguna cosa, fins

i tot en contra del que pensen. Al final, totes les empreses hauran d'abordar aquest tema per convenciment o per necessitat.

Per què aquesta resistència?
Venim d'un món industrial en què les persones, primer, van ser vistes com a mà d'obra i, després, com a recursos. En l'actualitat, ja es comencen a veure com el quesón, persones amb talent, perquè en l'economia actual el factor diferencial no és la màquina, sinó el talent. I per tenir talent, primer, l'has d'enamorar i, després, fidelitzar. Però les noves generacions no tenen prou amb un bon salari i estabilitat, valoren l'ambient laboral, les oportunitats de creixement, saber que aporten a la societat, tenir uns líders que realment siguin servicials, que no vagin amb el pal i la pastanaga. En definitiva, volen ser feliços.

La teoria del benestar subjectiu diu que la nostra genètica determinen la nostra felicitat en un 50%; l'altra meitat són les circumstàncies (10%) i les activitats que fem a diari (40%). Hi ha molt de marge per incidir?

Una barbaritat. Les empreses tenen molta capacitat d'influir en com ens sentim. És una gran oportunitat, i moltes empreses l'estan aprofitant perquè s'estan adonant del retorn que té. No conec cap empresa que hagi començat a invertir en això i ho hagi deixat estar.

Qui és el responsable de la felicitat d'una empresa?

A diferència d'allò que molts empleats pensen, quan li tires la pilota a l'empresa, és una responsabilitat compartida. L'empresa pot crear unes condicions i uns espais de felicitat compartida, però si la persona no vol ser feliç, no ho serà. D'altra banda, aquesta persona també influeix en l'experiència d'altres treballadors. Amb la qual cosa, tenir un bon ambient laboral, relacionar-se, tre-

“

Les empreses que cerquen el benestar dels empleats estan mirant el retorn de la inversió

ballar en equip, comunicar-se adequadament... tot això també és part de la felicitat en l'empresa. Al final, tots som responsables, tot i que, lògicament, alguns poden incidir més que altres.

Aleshores, per què un responsable de felicitat? Quin perfil ha de tenir?

El cap de gestió de la felicitat (*chief happiness officer*) o desenvolupador de felicitat (*happiness developer*) és un perfil molt orientat a les persones, amb una gran capacitat d'empatia i obert a noves maneres de fer les coses, molt proactiu. Però m'agrada destacar que també és molt estratègic, molt analític i tracta de connectar amb les necessitats de negoci. Al final, no hem d'oblidar que s'espera un retorn de la inversió en felicitat.

Com serà el retorn de la inversió?

A partir de dos indicadors que destaco entre molts d'altres. D'una banda, tot allò que es pot estalviar: reducció

d'absentisme, de baixes mèdiques, de rotació de personal, de productes defectuosos i d'errades humanes. De l'altra, les coses que s'aconsegueixen: doble de compromís (que incideix en la creativitat i la innovació), augment de les vendes, de les qualificacions dels clients, en productivitats, etc. Tot això està mesurat i hi ha mecanismes per calcular-ho. Tot això demostra que invertir en la felicitat de l'empleat és rendible i des del minut u.

La selecció personal és un moment crític?

Tradicionalment, hem seleccionat les persones per les habilitats més tècniques, que són aspectes que es poden adquirir, però ens estem trobant que les empreses estan cercant el canvi de cultura seleccionant per valors, valors que encaixin amb els de l'organització. Si un dels nostres valors és que la gent sigui feliç, hem d'incorporar aquest aspecte en la selecció. Identificar la gent que irradia felicitat.

Quin tipus d'empresa s'interessa per la proposta?

Quan vam muntar la consultora, vam pensar que hi vindrien sobretot les més grans, però el primer client va ser una empresa amb menys de deu empleats d'una localitat més aviat petita. El perfil que trobem no depèn de la dimensió, sinó de la persona que la lidera, si té clar que vol una organització feliç.

I aleshores va venir la pandèmia.

Per sort, una de les coses que ens emportarem d'aquesta pandèmia és una acceleració del futur del treball i noves formes de treballar i de liderar, que al final busca la felicitat de l'empleat.

EL LLIBRE



Happy Employee experience
Manu Romero
EMPRESA ACTIVA
RÚSTICA: 14 € EBOOK: 5,49 €

LECTURES

Una moneda per fer una economia justa

BITCOIN LO CAMBIA TODO

Gael Sánchez Smith

PIRAMIDE

15,50€

Les criptomonedes i, en concret, els bitcoins, són un tema de moda que genera rius de tinta i copiosos beneficis als inversors. Per a Gael Sánchez Smith són la invenció més important del segle XXI. L'autor de *Bitcoin lo cambia todo* defensa la idea que aquesta moneda ha vingut per resoldre alguns dels problemes del capitalisme. El diner convencional ha estat una eina eficaç fins ara perquè ha permès l'estalvi o el comerç, tan importants per al progrés social i econòmic de la humanitat. Ara bé, el sistema monetari tendeix a plegar-se als interessos d'uns quants i esdevé un mecanisme de con-



trol i desigualtat. Gael Sánchez aplaudeix l'arribada del bitcoin, una moneda que no pot ser corrompuda pels governs ni pels monopolis i que pot ajudar a construir una economia eficaç i justa.

LECTURES

Mares que treballen dins i fora de casa

¿SOMOS MALAS MADRES?

Marta Grañó

PUNTO ROJO LIBROS

14,50 €

Com es compaginen conceptes com talent i maternitat i quins efectes tenen en els fills és un tema que preocupa la dona que treballa dins i fora de casa. Marta Grañó escriu sobre els sostres autoimposats i el remordiment que pesa en moltes mares, com ella, que han desenvolupat la seva carrera professional i no han renunciat a la maternitat. Fa afirmacions realment disruptives, basades en estudis científics que demostren l'impacte positiu que tenen les mares treballadores sobre els seus fills, uns resultats que no solen esmentar-se gaire. La influència de l'exemple i del entorn en el qual creixen,



amplien el camp de visió dels fills i se'ls hi obren noves oportunitats. Grañó ofereix, a més, un recull de casos reals de mares treballadores i proposa que la lectora reflexioni sobre ella mateixa.

CONSULTORI FISCAL

IRPF, RETRIBUCIÓ EN ESPÈCIE



Quines retribucions en espècie no tributen?

La llei de l'IRPF estableix una sèrie de retribucions en espècie que no tributen en l'IRPF i que tampoc estan sotmeses a retenció o a ingress a compte dels treballadors, la qual cosa suposa indirectament augmentar salaris. Aquestes retribucions cotitzen a la Seguretat Social, així el treballador no perd prestació per rebre-les. Les despeses de formació de personal finançades per l'empresa destinades a l'actualització, capacitació o reciclatge del seu personal estan exemptes de l'IRPF del treballador. L'empresa ha de pagar la totalitat del curs. Amb els xecs restaurant, fins a 11 euros diaris -el pagament és mitjançant menjador d'empresa o bé

lliurant vals de menjar-, el servei ha de correspondre a dies hàbils. També està exempt el xec transport, amb el límit anual de 1.500 euros per treballador, que l'empresa ha de pagar a les entitats de transport col·lectiu de viatgers (tren, bus...). Pel que fa a la guarderia o l'educació infantil dels fills dels treballadors, les quantitats satisfetes per l'empresa també estan exemptes per als empleats que es beneficiïn d'aquest servei. Les primes satisfetes a entitats asseguradores per a la cobertura de malaltia a favor del treballador, el cònjuge i els fills estan exemptes fins al límit de 500 euros anuals per a cadascuna de les persones cobertes.

ORIOI SEGURA-ILLA I SERRA
SEGURA-ILLA ASSESSORS, SL

CONSULTORI ÀMBIT INTERNACIONAL

EL BREXIT I LA MEVA EMPRESA



Com afecta actualment el Brexit la meua empresa?

L'entrada en vigor del Brexit ha comportat la creació de noves regulacions en l'àmbit del comerç entre els països de la Unió Europea i el Regne Unit. Les empreses que exportin a aquest país, hauran de tenir en compte un seguit de condicions que han de complir els seus productes davant les noves regulacions.

El govern britànic ha actualitzat el manual de comerç amb el Regne Unit, davant les properes fases de control duaner i fitosanitari, que ara seran l'1 d'octubre del 2021 i l'1 de gener del 2022. A partir de l'1 d'octubre, les empreses exportadores hauran de faci-

litar tota la documentació per als productes d'origen animal, i a partir de l'1 de gener del 2022 tot el control i la documentació duanera seran aplicables al Regne Unit. Aquesta data de l'1 de gener del 2022 substitueix l'anterior (1 de juliol del 2021) i, per tant, dona més marge als exportadors europeus. Finalment, a partir de l'1 de gener del 2022, caldrà també canviar el marcatge de productes CE per part del mateix Regne Unit (UKCA), mentre les regles previstes. Els productes introduïts al mercat britànic abans d'aquella data poden continuar circulant amb el marcatge anterior.

DEPARTAMENT DE RELACIONS
INTERNACIONALS DE PIMEC