

Indústries Tapla

Reconeixement Respon.cat 2021 atorgat a les **bones pràctiques empresarials de reforma horària**



Plantilla 48

Facturació 10 M€

Activitat Disseny i fabricació de productes flocats per al sector automòbil

Pàgina web www.tapla.com

DESCRIPCIÓ DE L'EMPRESA

Presentació

Indústries Tapla és una empresa fundada el 1968 dedicada des de l'inici a la producció d'articles flocats per a diverses aplicacions.

La seva política de millora contínua els ha permès perfeccionar la tecnologia pròpia de flocat fins a aconseguir excel·lents productes tècnics d'aplicació a diversos sectors, que avui dia exporten regularment a un creixent nombre de clients a tot el món.

Amb una sòlida base en R+D+I, a Indústries Tapla dissenyen i fabriquen solucions flocades globals, destinades totes elles a satisfer les necessitats de la clientela oferint serveis i productes amb un alt estàndard de qualitat, comproment-se en tot moment a prevenir i minimitzar l'impacte ambiental de l'activitat.

La seva política és impulsada pel Comitè de Direcció i és seguida amb total responsabilitat i implicació per cada membre de l'equip, de manera que s'aconsegueixen els objectius definits.

Es manté un efectiu i eficient programa de Gestió de la Qualitat, RSE, Medi Ambient i Seguretat, buscant en tot moment la millora contínua i una major competitivitat en el mercat, promovent la motivació i la formació continuada de l'equip i dels proveïdors.

Premis
respon.cat 2021

Reconeixement de les experiències en Responsabilitat Social a Catalunya

Indústries Tapla ha rebut el **Reconeixement** Respon.cat 2021 a les bones pràctiques empresarials de reforma horària

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Sota la filosofia de l'economia del bé comú i, tenint en compte totes les parts d'interès, sempre es treballa de forma constant per mantenir alineats els objectius amb la responsabilitat social empresarial.

Com a part dels valors fonamentals d'Indústries Tapla, hi ha un fort compromís per promoure un model de gestió basat en la integritat, la transparència i l'ètica en tots els àmbits.

L'empresa es compromet a complir amb tots els reglaments vigents i altres requisits subscrits en tots els seus processos i productes, com també a la protecció del medi ambient.

Missió

Crear solucions innovadores i establir relacions a llarg termini amb els clients, adaptant-nos constantment a les necessitats de mercat sota la premissa Win to Win.

ACTUACIONS EN MATÈRIA DE REFORMA HORÀRIA

Resum de les actuacions en matèria de reforma horària

L'any 2016 es va iniciar un estudi profund per processos i departaments per identificar càrregues de feina i els seus temps. Aquesta feina es va dur a terme durant més d'un any, amb la mirada posada a l'eficiència en tots els seus àmbits i en oferir una millora tant pel projecte com per a les persones que formen l'empresa.

Es van identificar molts aspectes que es poden englobar en 3 àmbits:

- 1.** Feines innecessàries.
- 2.** Pèrdues o lladres del temps.
- 3.** Desmotivació, desconeixement, etc.

Què hi van trobar:

- Feines obsoletes que ja no eren necessàries.
- Reunions llargues sense conclusions ni responsables assignats a les tasques derivades de les conclusions.
- Desplaçaments dins de l'empresa per traslladar documentació.
- Desplaçaments interns de materials fins a arribar a la seva ubicació final.
- Excés de documentació o manera lenta de treballar-la.
- Pèrdua de temps en arxius físics.
- Falta de confiança.
- Errors repetitius sense solucions implementades.
- Falta de comunicació.
- Processos que es poden millorar.
- Ambient desordenat en alguns processos.

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Consell General de Cambres de Catalunya



Cambra de Comerç de Barcelona



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

Anàlisi dels processos productius:

Es va evidenciar que hi havia compliment amb l'horari de conveni i es realitzava jornada intensiva, de manera que semblava que estava bé.

Es va realitzar un estudi acompanyant l'equip durant jornades senceres de treball, i es va aconseguir millorar aspectes relacionats amb la reforma horària i altres aspectes relacionats amb l'eficiència.

Decisions preses:

Zona producció A: Jornada de dilluns a dijous

- A producció ja es treballava històricament amb jornada intensiva i l'horari es complia, per tant, s'havia d'estudiar debilitats/oportunitats per millorar algun aspecte per al personal i a l'hora guanyar eficàcia i/o eficiència.
- Es van dividir els nostres processos productius en 3 parts, A, B i C:

La part de l'empresa A s'ha convertit en un proveïdor intern de la part B.

El proveïdor intern A és el que fabrica el producte intermedi. Per tant, té una producció més en sèrie i la seva missió és subministrar i mantenir l'estoc a la part B.

Referent a la reforma horària, es consensua amb el personal i s'acorda realitzar jornada de dilluns a dijous des del mes de setembre de l'any 2018. Es realitza una jornada de 9,45h diàries de dilluns a dijous, amb dos temps de descans per esmorzar i dinar inclosos en les 9:45h.

Què s'aconsegueix:

- Un 18% d'estalvi energètic.
- Un augment d'un 18% de producció. Per tant, es guanya en eficiència.
- Poder realitzar tasques de manteniment entre setmana en comptes del cap de setmana, amb tot el que comporta.
- Caps de setmana de 3 dies durant tot l'any.

Zona de producció B: Bossa d'hores

- Aquesta zona de producció és la que subministra a la clientela i funciona amb un equip d'autogestió entre el mateix equip i una persona responsable d'equip.

La secció disposa d'un indicador de lliurament a temps de les comandes a la clientela, amb un resultat constant de 100% de compliment.

Això s'aconsegueix amb un bon clima laboral i un bon pla de motivació.

La bossa d'hores es posa en marxa davant d'una urgència d'un client o una punta de feina, aquestes hores extres acumulades per urgències o puntes de feina es compensen per dies de festa i, si per necessitats extraordinàries s'ha de treballar un dissabte o un dia festiu, aquest es compensa amb dos dies lliures per cadascun de treballat.

També pot ser a la inversa, si el treballador té una necessitat, fa la festa i després quan hi ha feina la compensa.

Tot es basa en aliances internes de funcionament.

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Consell General de Cambres de Catalunya



Cambra de Comerç de Barcelona



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

Què s'aconsegueix:

- Donar servei a la clientela i cobrir les seves necessitats sabent que el sector de l'automòbil és molt competitiu i que les petites empreses han de fer grans esforços per estar a l'altura.
- Que el personal treballi el temps pactat en el conveni i que utilitzi la bossa d'hores per gestionar aspectes personals en dies lliures fora dels marcats en el calendari laboral.

Zona de producció B: Bossa d'hores

Depèn de la zona de producció B, és la que subministra a la clientela, i seqüencialment és l'última secció.

Era una secció que només rebia la seva càrrega de feina quan li arribaven físicament els materials per embalar i expedir, i això provocava incertesa donat que no tenia informació de quan hi hauria puntes de feina.

Actualment té la mateixa informació a través de l'ERP que la secció productiva (B) i veu en temps real les comanes i el que s'està produint a la part final, de manera que la secció és conscient i està informada en tot moment de la feina futura.

Què millora?

Poden organitzar les seves tasques ordenadament i no tenir incertesa.

Respecte a la reforma horària:

Es va establir que es disposa d'un horari de càrrega per als transportistes. Aquest horari és 1 hora inferior a la jornada diària. Per tant, la presència al lloc de treball és necessària durant l'horari de càrrega, però les altres hores es poden gestionar a mida pel mateix equip i en funció de la càrrega de feina que poden visualitzar a través de l'ERP.

Per tant poden gestionar aquesta hora com els hi convingui, si la feina està feta, poden sortir abans a fer tasques personals i reservar aquestes hores per les puntes de feina, d'aquesta manera s'evita el presencialisme.

Departaments Oficines i Laboratori: Bossa d'hores, flexibilitat i teletreball

La decisió que es va prendre va ser un canvi d'horari:

L'horari establert és fer de dilluns a dijous de 8 a 17:30 h amb 1 hora per dinar. A les 17:30h tot el personal ha d'acabar la jornada; els divendres es fa una jornada reduïda de 5,5 hores (de 8 a 13:30h).

Aquest horari de 5,5 hores també s'aplica els dies abans d'una festa o pont per poder realitzar sortides amb anticipació.

La primera setmana en tornar de les vacances d'estiu, al ser el mes d'agost, la jornada és reduïda de 5,5 hores, com una "adaptació post vacances".

El mes de juliol queda obert a pactar jornada intensiva pels equips implicats en funció de la càrrega de feina, donat que és un mes en què hi pot haver una punta de feina.

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Consell General de Cambres de Catalunya



Cambra de Comerç de Barcelona



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

Com ho van aconseguir?

Treballant tots els aspectes que es consideren lladres de temps i eliminant les feines innecessàries.

Analitzant cada departament amb una mentalitat enfocada al canvi i a la millora contínua, amb el suport de la propietat assignant recursos per ampliar i personalitzar l'ERP per a facilitar tasques.

En aquests departaments han passat d'horaris extensos a complir amb la jornada que marca el conveni i allargar els caps de setmana. També per les puntes de feina han incorporat la bossa d'hores per complir amb la feina i que la compensació per aquest compliment es materialitzi en dies de festa fora del calendari laboral pactat.

Personalització:

S'adapten necessitats personals puntuals sota estudi previ.

Departament comercial:

Per a les persones que viatgen lluny de manera habitual s'ofereix la possibilitat que viatgin amb la parella o un familiar i combinin el viatge, per exemple sortint el cap de setmana abans.

Això es pot fer una vegada l'any o més d'una depenent del temps que la persona passi fora de casa. Per altra banda, també hi ha la possibilitat que si al país de destí la persona que viatja hi té un familiar o conegut, pugui viatjar uns dies abans per visitar-la.

Eines de suport per aplicar tots aquests canvis:

- Matriu de polivalència.
- Pla de formació continuada.
- Pla de motivació i bon clima laboral.
- Bústia de suggeriments.
- Enquesta anual al personal per mesurar la satisfacció i detectar oportunitats.
- Pla de comunicació.
- Metodologia de les 5 S adaptada a tots els departaments.
- Matriu de riscos i oportunitats per processos.
- Millora contínua.

I sobretot el sentit comú per adaptar-se als canvis i a les necessitats sense perdre de vista l'organització i el seu objectiu. Per això, és indispensable saber escoltar i tenir un gran coneixement de l'empresa.

COVID-19:

Els dona l'oportunitat d'emfatitzar el teletreball i les reunions en línia, el teletreball es queda a l'organització per conciliació familiar i personal.

Nombre/proporció de treballadors/es que fan ús

100% de l'equip

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Consell General de Cambres de Catalunya



Cambra de Comerç de Barcelona



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

Any d'inici de la línia d'actuació i motivació inicial de la política

Any 2016

Agrada la implementació del nou horari?

Totes les persones d'Indústries Tapla valoren molt positivament la gestió horària de l'organització ja que els permet una bona conciliació personal / professional.

Aquest aspecte es recull a les enquestes anuals on es fa concretament aquesta pregunta entre d'altres.

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya