

BENE∞TAR

A LA FEINA

Enquesta per identificar les accions i projectes de benestar en el treball a les empreses amb seu, domicili o establiment a Catalunya de més de 250 treballadors

Organitza:

Foment
del Treball Nacional

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

a la feina

cap risc



BENE ∞ TAR



BENESTAR

BENE∞OTAR

A LA FEINA

Enquesta per identificar les accions i projectes de benestar en el treball a les empreses amb seu, domicili o establiment a Catalunya de més de 250 treballadors

Edita i elabora:
Foment del Treball

Amb el suport de:
**Departament d'Empresa i Treball.
Generalitat de Catalunya.**

Amb la col·laboració de:
**Biwel Consultoría
UVic. Universitat de Vic**

Disseny:
Veus veus sl

Maquetació:
Fort Imprés

Col·labora en la difusió:
Fundació Factor Humà

Grup d'experts:

Albert Prat	Bon Preu
M. Carme Parella	Bon Preu
José Antonio	Cementos Molins
Mònica Fiori	Ferrer
Mireia Bosch	Fundació salut Empordà
Rocio Estrada	Grifols
Miguel Rodriguez	Henkel
Roser Bausà	Hospital Sant Pau
Marta Lladó	ICS - Metro Sud-Hospital de Viladecans i Bellvitge
Dani Pérez	La Farga
Eva Torrent	Louis Vuitton
Marta Rodriguez	Mercabarna
Jose Luis Alvarez	Port de Barcelona
Judit Pallarès	Puratos
Glòria Vila	Puratos
Patricia Villanova	Raona
Juan Flores Martínez	UMIVALE
Noèlia Muñoz	UOC
Mireia Triquell	UVic
Marta Guimerà	UVic



BENESTAR

1. Introducció.	5
1.1. En què consisteix aquest informe?	6
2. Marc Conceptual.	8
2.1. Què és el benestar en el treball?	9
2.2. Per què és important?	10
3. Metodologia.	11
3.1. Desenvolupament de l'enquesta.	12
3.2. Característiques de la mostra (I & II).	13
4. Resultats.	15
4.1. Pla de benestar.	16
4.2. Tipus i característiques de les accions de benestar.	17
4.3. Mitjans econòmics, lideratge i inversió en benestar.	31
4.4. Comunicació de les accions en benestar.	34
5. Conclusions.	35
5.1. Quines conclusions s'obtenen?	36
6. Recomanacions.	37
6.1. Objectius estratègics i projectes.	38
6.2. Accions i incentius.	39
7. Annex 1:	40



INTRODUCCIÓ



INTRODUCCIÓ

En què consisteix aquest informe?

Cada vegada són més les empreses que aposten per millorar les condicions de treball, la recerca de la qualitat i la sostenibilitat dels seus equips, on la salut i la seguretat dels treballadors estiguin assegurades i en què es compleixin, i fins i tot sobrepassin, els requeriments legals de la normativa vigent.

La promoció de la salut en el treball s'ha convertit en una estratègia de negoci consolidada i una part significativa del sector empresarial la concep com una oportunitat per millorar la productivitat i incrementar la seva competitivitat. Els programes de promoció de la salut són generadors de valor afegit per a les empreses, situant el factor humà com un element de competitivitat per a les organitzacions.

Els aspectes relacionats amb l'alimentació, el descans, el sedentarisme, tenen un impacte en la salut, en el benestar i en el rendiment dels treballadors, i són diversos els estudis que subratllen aquesta correlació entre la mala salut dels empleats, l'absentisme i el seu baix rendiment. L'adopció d'hàbits saludables pot generar una disminució de les malalties i els costos derivats de les mateixes, amb un increment del rendiment, així com una població treballadora més sana, més motivada, més integrada i amb un millor clima laboral.

Per aquest motiu, l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de Foment del Treball, amb la col·laboració de Biwel Consultoria i el suport del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, han realitzat una enquesta que té per objectiu identificar les accions, estratègies i projectes que les grans empreses (≥ 250 treballadors) que tinguin domicili, seu o establiment a Catalunya estiguin realitzant per promoure el benestar en el treball.





INTRODUCCIÓ

Aquest document recull els principals resultats de l'enquesta, subministrada a través de la plataforma RedCap, en idioma català i castellà, validada per un grup de 20 experts de diferents entitats públiques, organitzacions i empreses del territori català.

Aquesta enquesta, de 70 preguntes, ens ha permès conèixer i identificar els projectes de promoció de la salut a la feina que s'han dut i s'estan duent a terme per les empreses catalanes. En total han participat 93 empreses, representant un 9% de les empreses de més de 250 treballadors amb seu a Catalunya, essent la meitat de més de 1.000 treballadors, i la majoria d'elles de l'activitat econòmica d'altres serveis, indústries manufactureres i activitats sanitàries i serveis socials.

Les dades de l'enquesta ens indiquen que la majoria de les grans empreses catalanes actualment porten a terme accions de benestar en algunes de les 6 dimensions: salut física, salut mental, social, comunitària, financera i trajectòria professional. Els principals resultats de l'enquesta es mostren en aquest document diferenciats en set blocs: metodologia i característiques de la mostra, tipologia d'accions dins cada dimensió de benestar, indicadores d'avaluació del benestar, mitjans econòmics, lideratge del benestar, canals de comunicació, conclusions i recomanacions. L'anàlisi de les dades és descriptiu, amb el càlcul de percentatges respecte al total de respostes obtingudes i/o dins les dimensions.





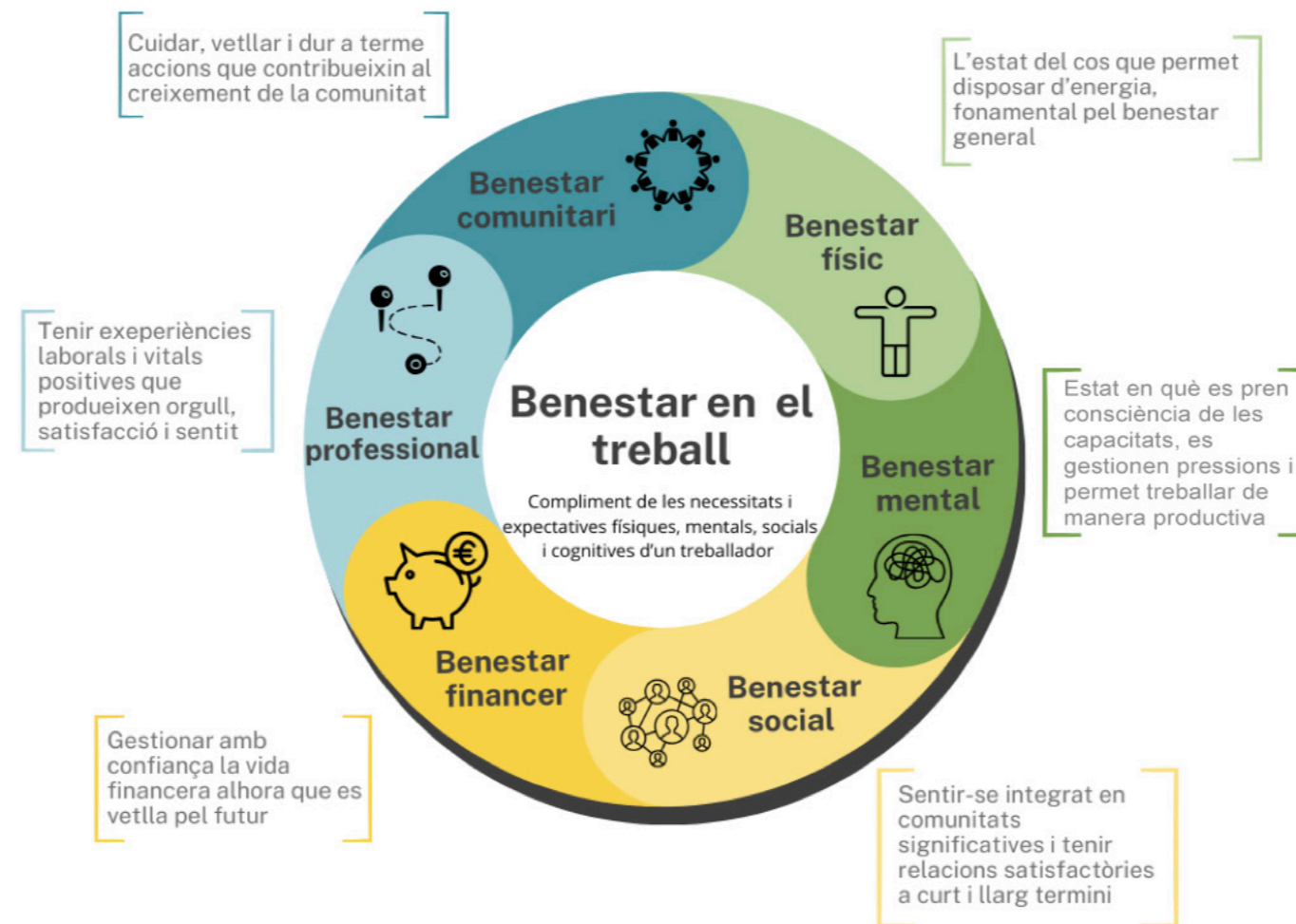
MARCO CONCEPTUAL

CONCEPTUALITZACIÓ DEL BENESTAR I LES 5 DIMENSIONS



MARC CONCEPTUAL

Què és el benestar en el treball?



Organització Internacional del Treball, ISO 45003:2021
AON. Global Wellbeing Survey Report 2022-2023. 2023.
Harter J & Clifton J. Wellbeing at Work. How to Build Resilient and Thriving Teams. Omaha, NE, Estados Unidos de América: Gallup Press; 2021.





MARC CONCEPTUAL

Per què és important?

- 1 El benestar en el treball contribueix en la qualitat de vida global dels treballadors, també a fora de l'horari laboral.^{1, 2}
- 2 1 de cada 4 treballadors es sent poc valorat en el seu lloc de treball.³ Més del 40% dels treballadors pensen en deixar la feina.⁴
- 3 L'últim trimestre del 2022, la taxa d'absentisme va ser d'un 6,7%.⁵ Un 77% va ser per baixa laboral.⁶
- 4 Els empleats de companyies que prioritzen el benestar global dels seus treballadors tenen prop d'un un 71% menys de possibilitats d'experimentar *burnout* i un 70% menys de possibilitats de buscar activament una nova feina.
- 5 L'evidència demostra que invertir en benestar laboral millora l'esgotament general, la resiliència, l'atenció, el compromís laboral, a més de reduir l'estrès, l'ansietat i altres símptomes depressius.⁷

- 10 -

¹ AON. Global Wellbeing Survey Report 2022-2023. 2023.

² Harter J & Clifton J. Wellbeing at Work. How to Build Resilient and Thriving Teams. Omaha, NE, Estados Unidos de América: Gallup Press; 2021. 3Cobee (2022). Tendencias en beneficiós para empleadas. En busca de la felicidad del empleado.

⁴ Microsoft. The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready? 2021.

⁵ The Adecco Group Institute. Informe trimestral: absentismo, siniestralidad laboral y enfermedades profesionales. 2022.

⁶ Gencat. Malalties professionals. Províncies [Internet]. Idescat. 2021 [citado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=15319&tema=treba>

⁷ Cohen C, Pignata S, Bezak E and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. BMJ Open [Internet]. 2023 Jun , Tie M, Childs J. Workplace interventions to improve well-being 29;13(6):e071203





M E T O D O L O G I A



METODOLOGIA

1. Co-creació de l'enquesta.

S'ha coordinat un grup de 20 experts en PRL*, PBT* o DP* per dissenyar conjuntament una enquesta de benestar laboral en el context de grans empreses a Catalunya.

2. Disseny de l'enquesta.

En base al consens dels experts, s'ha elaborat una enquesta digital a través de la plataforma RedCap que recull les 5 dimensions de benestar laboral a partir de la resposta a 70 preguntes. Aquesta enquesta s'ha realitzat en català i en castellà.

3. Enviament de l'enquesta a les empreses.

La difusió de l'enquesta s'ha fet mitjançant correu electrònic a empreses de més de 250 treballadors, amb seu a Catalunya, durant els mesos de juny a setembre del 2023.

4. Anàlisi i interpretació.

S'ha realitzat un anàlisi descriptiu de les dades, amb el càlcul de percentatges respecte al total de respostes obtingudes i/o dins les dimensions.

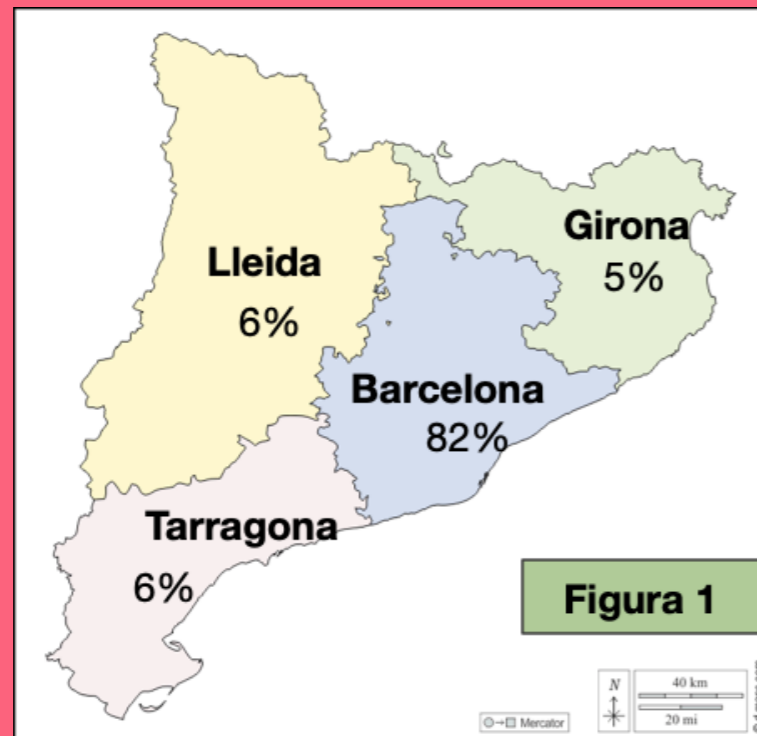
* **Abreviatures:** Prevenció de Riscos Laborals (PRL), Promoció del Benestar en el Treball (PBT) i Departament de Persones (DP)



METODOLOGIA

Característiques de la mostra (I)

En l'enquesta han participat 93 empreses de més de 250 treballadors amb seu a Catalunya. La majoria (n=88) tenen seu en una única província [figura 1].



Qui ha respost l'enquesta ha estat, en la majoria dels casos, personal del departament de Prevenció de Riscos Laborals (50%), o del departament de Persones (38%).

El nombre de treballadors varia entre els 250 i els 37.000. La meitat de les empreses participants tenen, com a mínim, 1.027 treballadors.

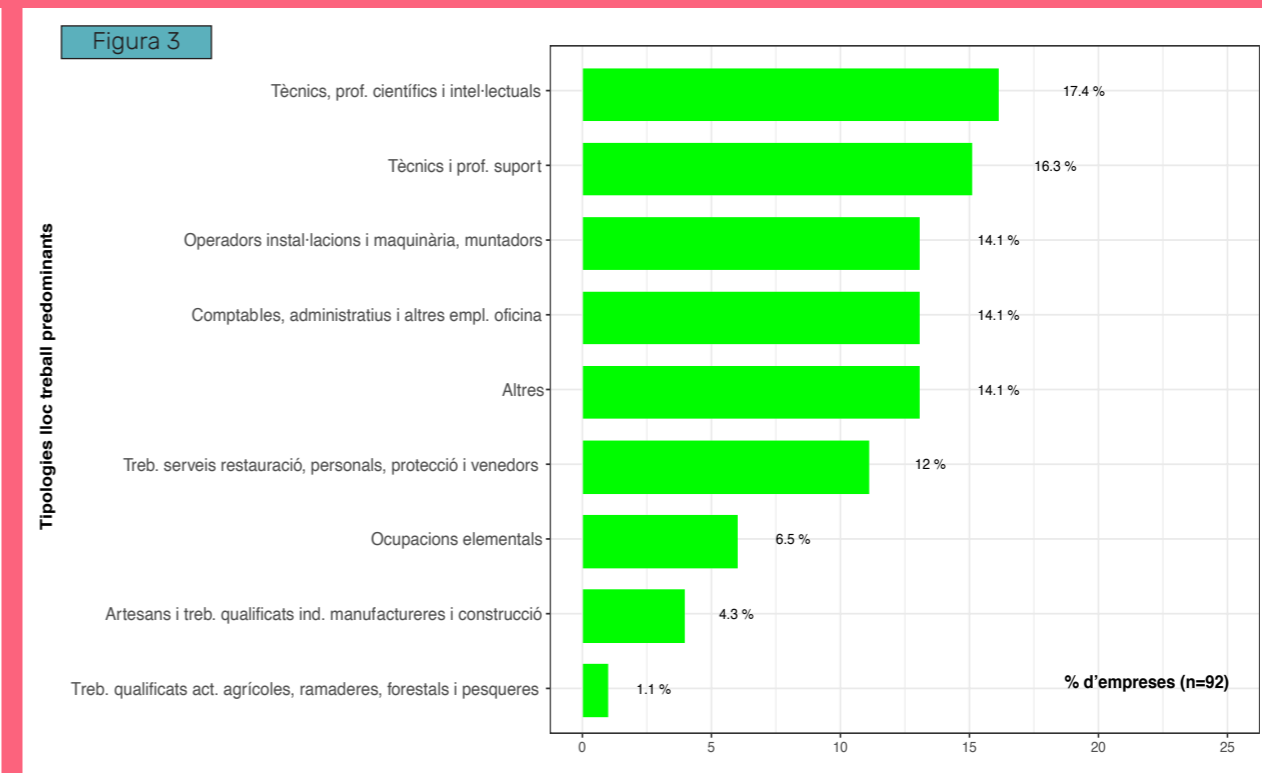
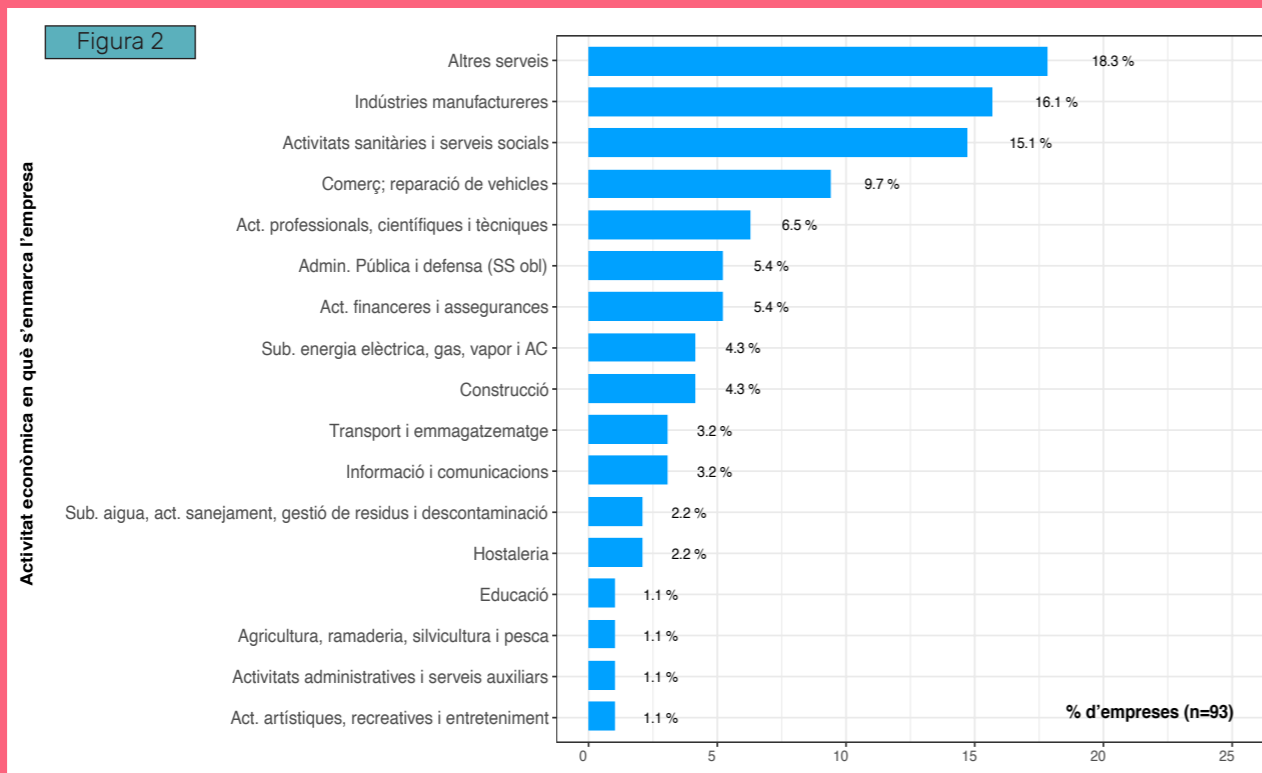
La mitjana d'edat dels treballadors és de 47 anys, i la presència d'homes i de dones és similar.



METODOLOGIA

Característiques de la mostra (II)

La meitat de les empreses participants tenen la seva activitat econòmica en les categories d'altres serveis (18%), indústries manufactureres (16%) i activitats sanitàries i de serveis socials (15%) [figura 2]. La tipologia de llocs de treball és heterogènia [figura 3].





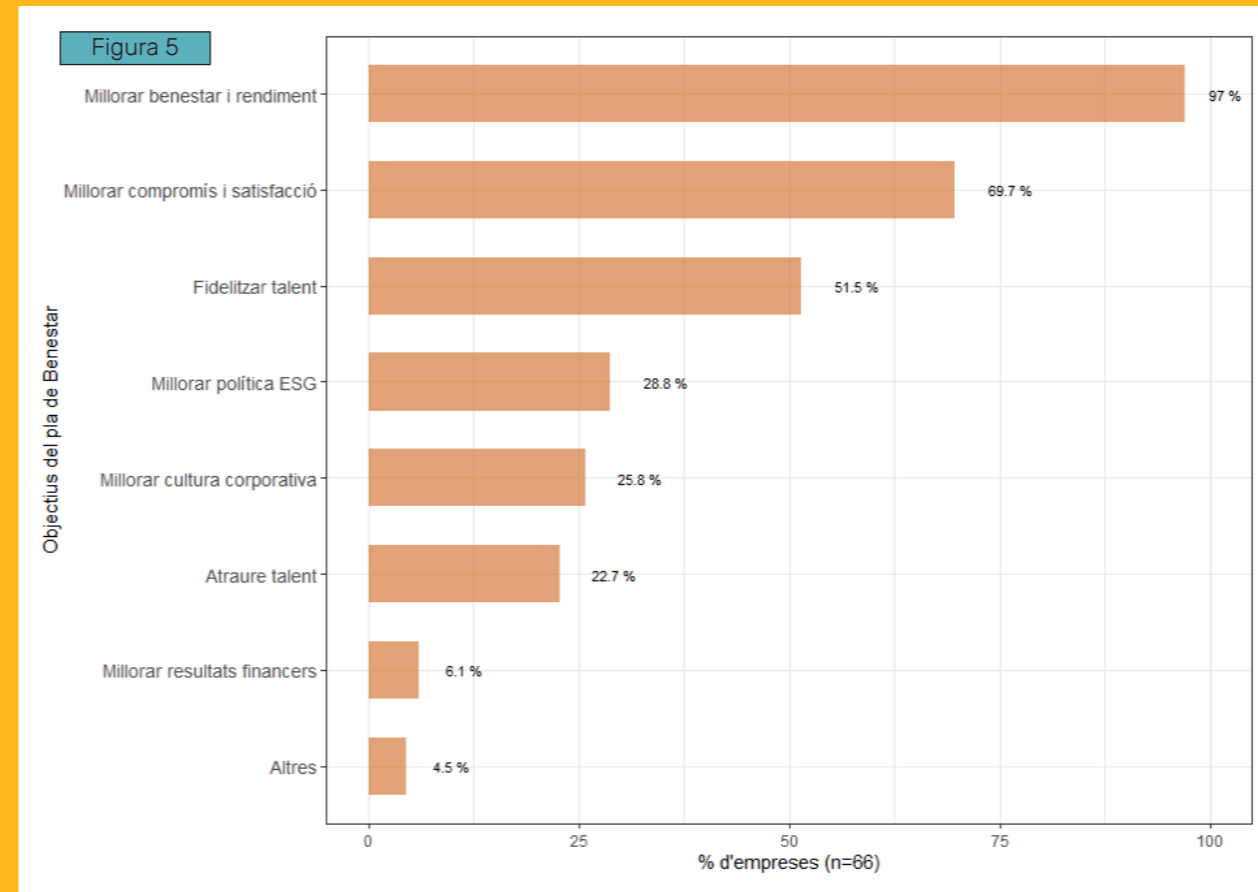
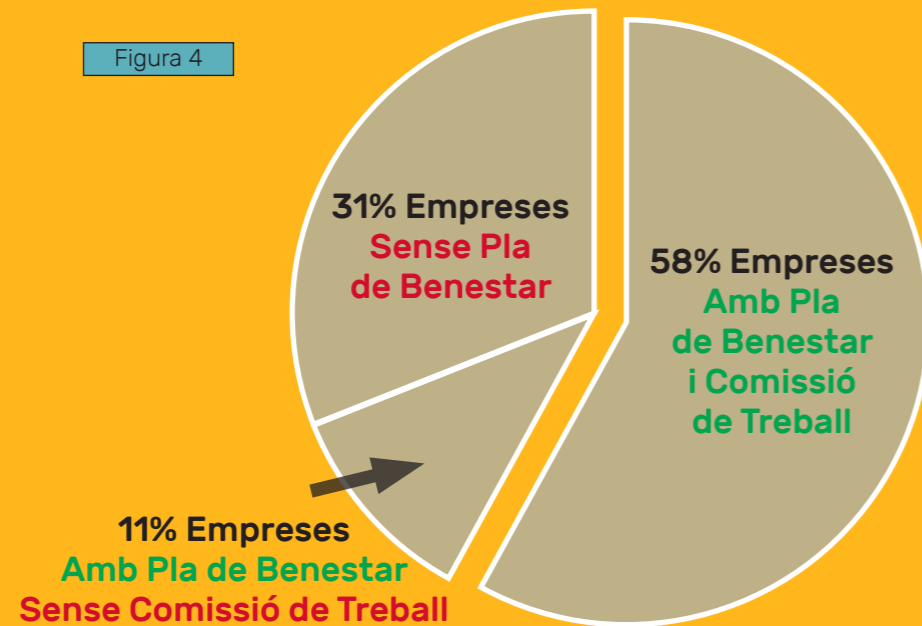
R=SULTATS

RESULTATS

Pla de Benestar

El 69% de les empreses tenen un pla de benestar, el 58% amb una comissió de treball per executar-lo i l'11% sense [figura 4].

Els objectius més habituals d'aquests plans son la millora del benestar i del rendiment, i del compromís i la satisfacció del treballador [figura 5].



Tot i que algunes empreses no tenen un pla de benestar definit, totes les empreses realitzen accions en la majoria de les dimensions del benestar al lloc de treball: 100% d. física, 99% d. salut mental, 98% d. social, 97% d. financera, 99% d. trajectòria professional i 93% comunitària .



RESULTATS

TIPUS I CARACTERÍSTIQUES DE LES ACCIONS DE BENESTAR

Accions en benestar [Dimensió Salut Física]

Totes les empreses han realitzat accions en la dimensió de salut física.

El mínim d'accions que s'han portat a terme han estat 3, i el màxim 39 (totes les proposades).

La meitat de les empreses han portat a terme com a mínim 15 de les accions proposades.

Les accions més habituals han estat les campanyes educacionals d'alimentació saludable (79% empreses), els tallers de primers auxilis i cardioprotecció (76.5%) i les campanyes educacionals d'hàbits tòxics (68.7%) [figura 6].



RESULTATS

Accions implementades en la dimensió de salut física

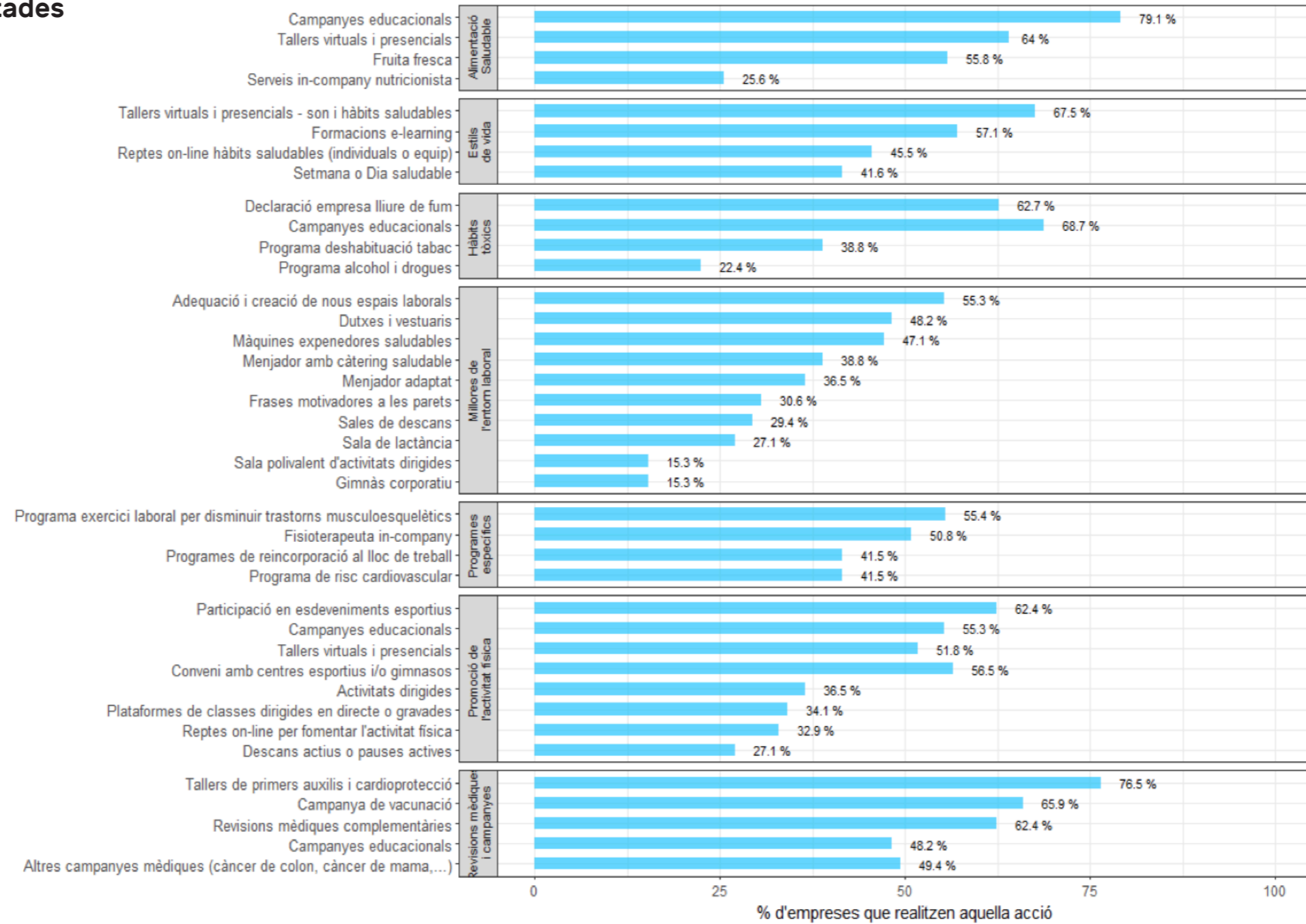


Figura 6



RESULTATS

Accions en benestar [Dimensió Salut Mental]

92 empreses han realitzat accions en la dimensió de salut mental.

El mínim d'accions que s'han portat a terme han estat 1, i el màxim 25 (de les 28 proposades).

La meitat de les empreses han portat a terme com a mínim 8 de les accions proposades.

Les accions més habituals han estat de l'àmbit psicosocial amb les polítiques d'igualtat (86,5%) i l'avaluació psicosocial (74,2%) [figura 7].





RESULTATS

Accions implementades en la dimensió de salut mental

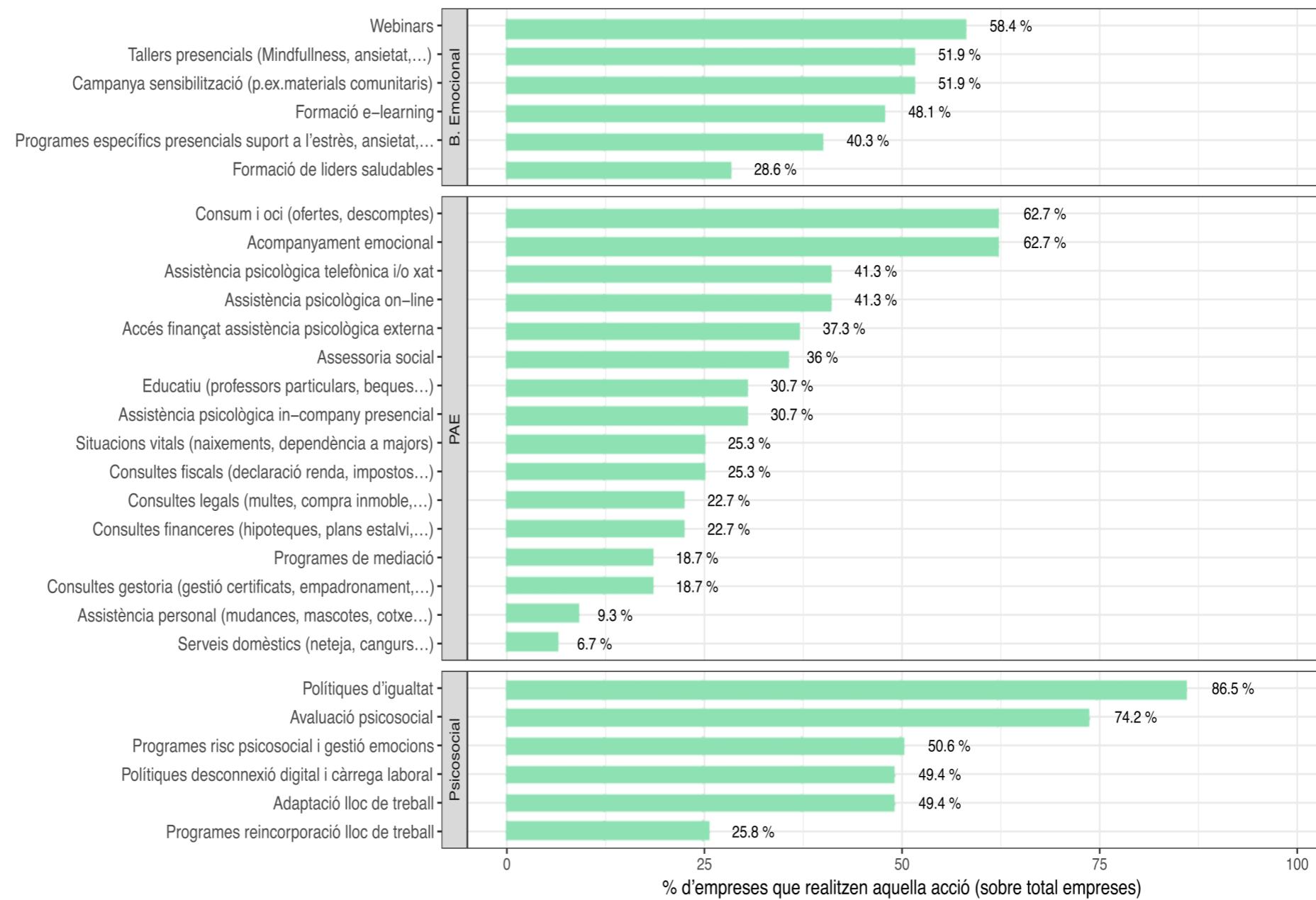


Figura 7





RESULTATS

Accions en benestar [Dimensió Social]

91 empreses han realitzat accions en la dimensió Social.

El mínim d'accions que s'han portat a terme han estat 1, i el màxim 13 (de les 14 proposades).

La meitat de les empreses han portat a terme com a mínim 5 de les accions proposades.

Les accions més habituals han estat les polítiques de flexibilitat horària (85%), els programes d'igualtat (75%), i la formació en lideratge d'equips (72%) [figura 8].





RESULTATS

Accions implementades en la dimensió social

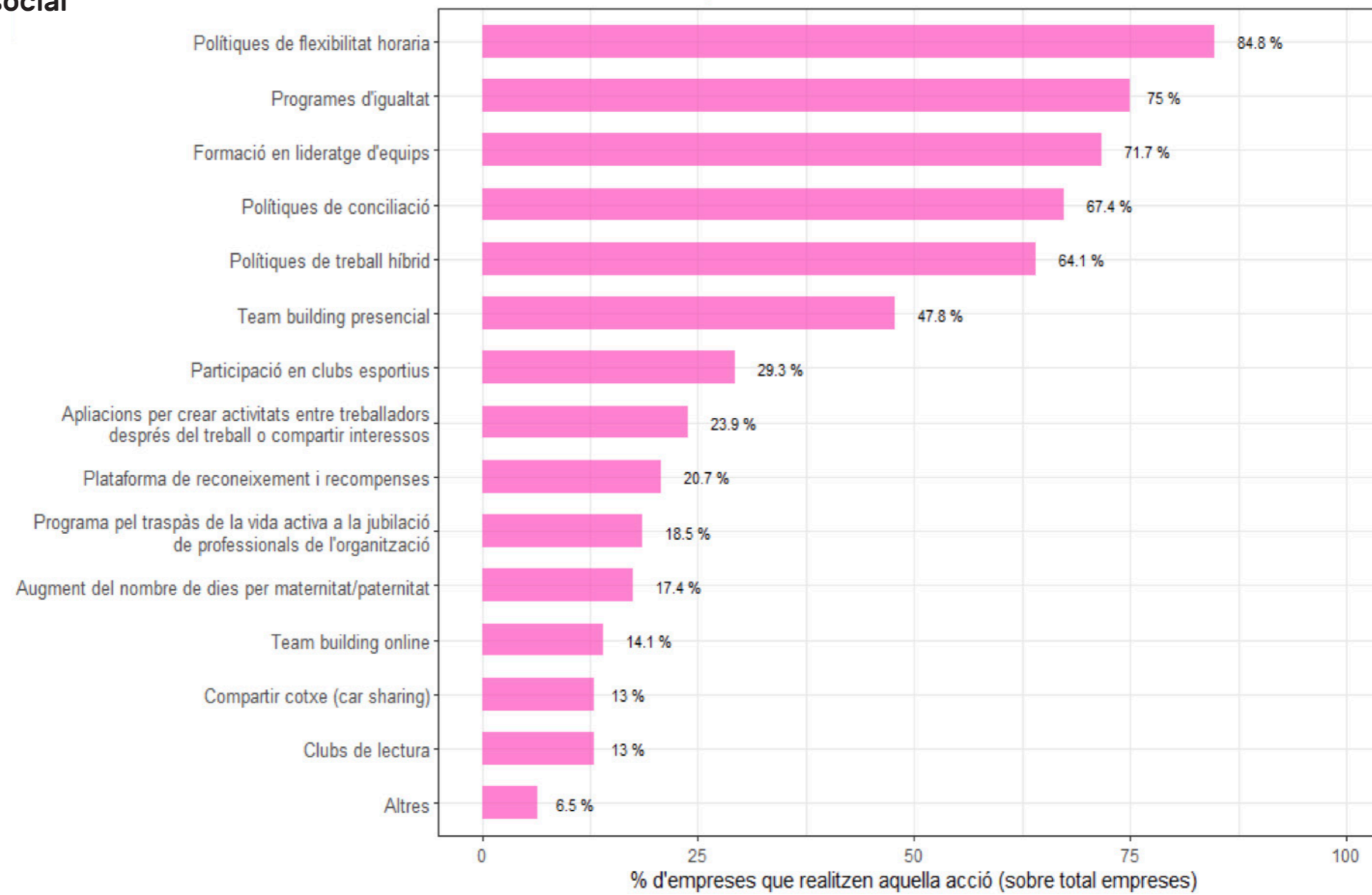


Figura 8





RESULTATS

Accions en benestar [Dimensió Financera]

90 empreses han realitzat accions en la dimensió Financera.

El mínim d'accions que s'han portat a terme han estat 1, i el màxim 20 (de les 23 proposades).

La meitat de les empreses han portat a terme com a mínim 9 de les accions proposades.

Les accions més habituals han estat la retribució per objectius (91%), l'assegurança de salut com a retribució flexible (88%) o com a benefici social (71%) [figura 9].



RESULTATS

Accions implementades en la dimensió financera

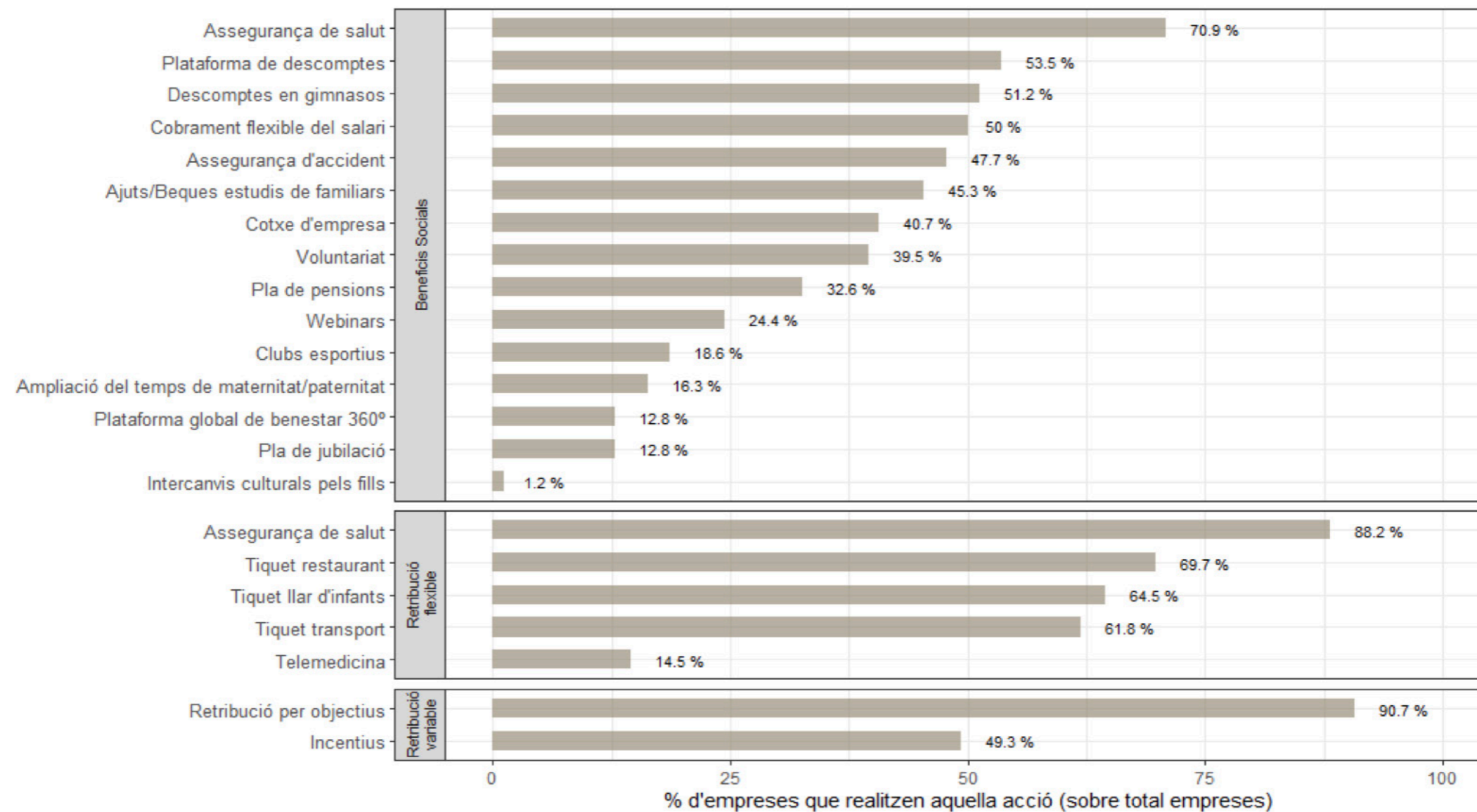


Figura 9



RESULTATS

Accions en benestar [Dimensió Trajectòria Professional]

92 empreses han realitzat accions en la dimensió de Trajectòria Professional.

El mínim d'accions que s'han portat a terme han estat 1, i el màxim 10 (totes les proposades).

La meitat de les empreses han portat a terme com a mínim 5 de les accions proposades.

Les accions més habituals han estat la formació bonificada (88%), i les polítiques de promoció interna (73%) [figura 10].





RESULTATS

Accions implementades en la dimensió trajectòria professional

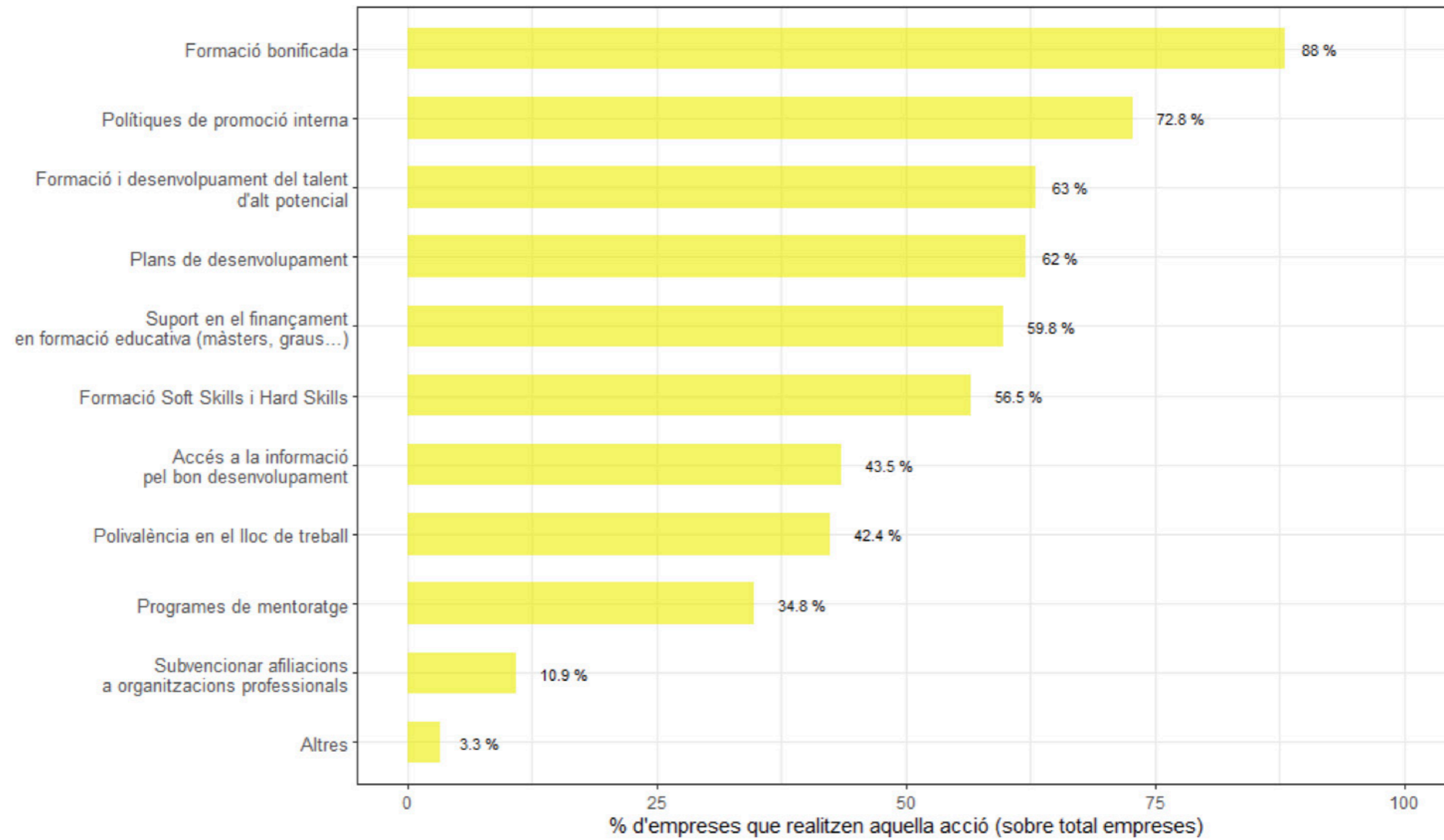


Figura 10





RESULTATS

Accions en benestar [Dimensió Comunitària]

86 empreses han realitzat accions en la dimensió Comunitària.

El mínim d'accions que s'han portat a terme han estat 1, i el màxim 7 (totes les proposades).

La meitat de les empreses han portat a terme com a mínim 3 de les accions proposades

Les accions més habituals han estat accions de sostenibilitat (80%), i donacions a organitzacions (75%) [figura 11].





RESULTATS

Accions implementades en la dimensió comunitària

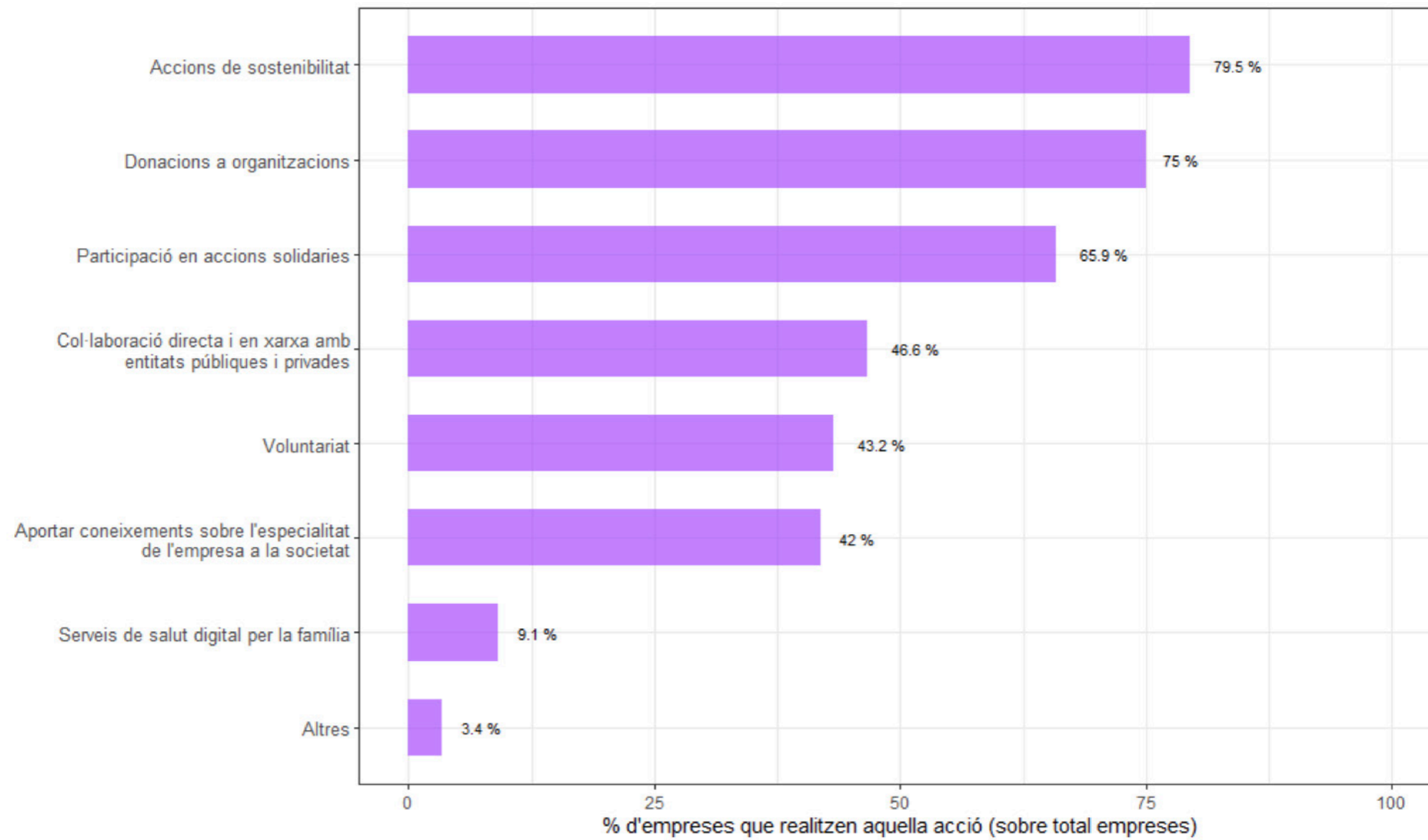


Figura 11





RESULTATS

Accions de benestar - síntesi

En la taula següent es resumeixen els resultats anteriors: s'indica el nombre mínim d'accions realitzades per la meitat de les empreses participants (mediana) respecte al total d'accions proposades (n màxim), així com les accions portades a terme amb més freqüència en cada dimensió, i el % d'empreses que indiquen portar a terme aquella acció.

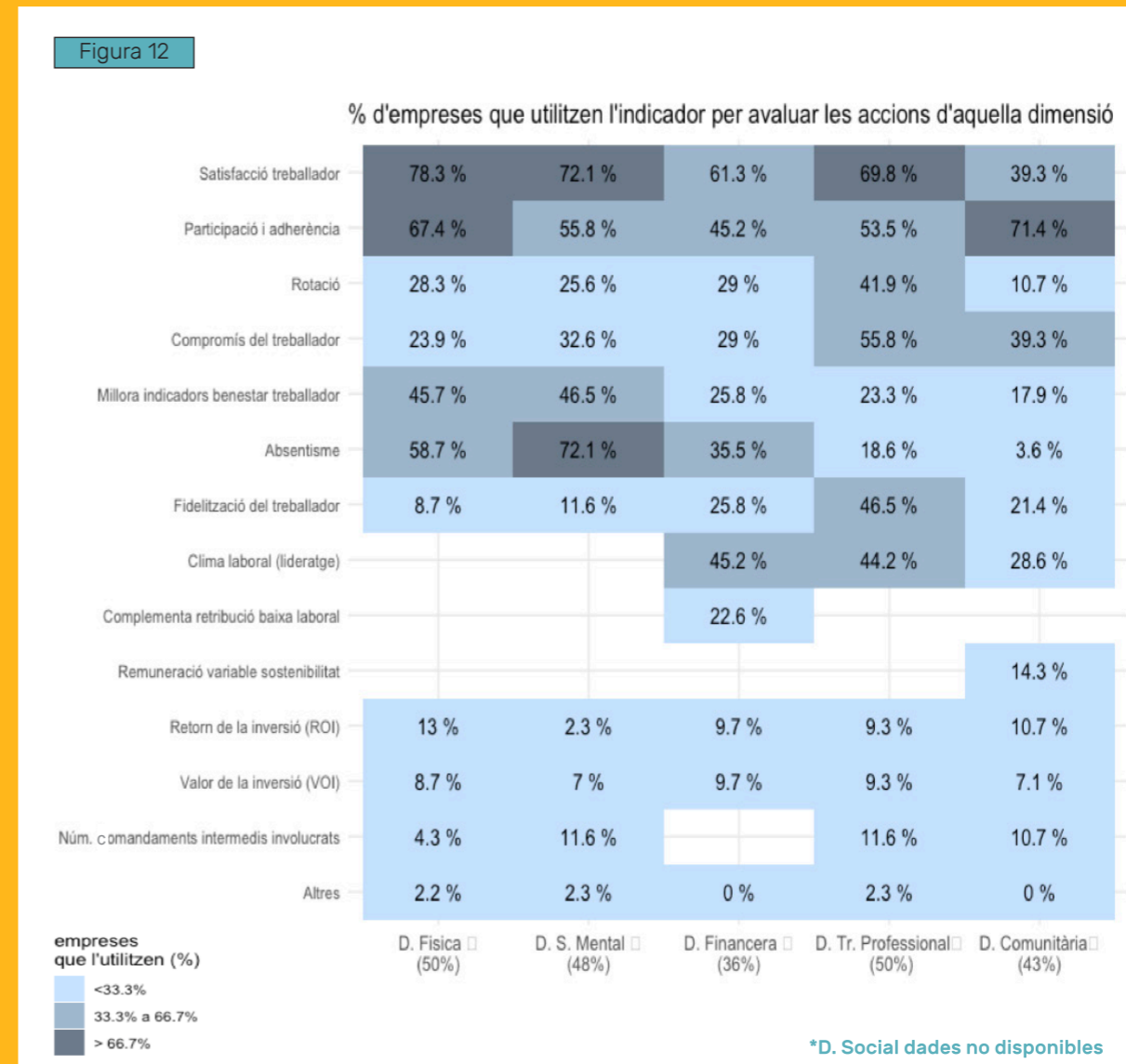
	D. Física	D. S. Mental	D. Social	D. Financera	D. Trajectòria Professional	D. Comunitària
Nombre d'accions realitzades Mediana (n màxim)	15 (39)	8 (28)	5 (14)	9 (23)	5 (10)	3 (7)
Accions més usuals % empreses que indiquen portar-la a terme	<ul style="list-style-type: none"> • Campanyes educacionals alimentació saludable (79%) • Tallers primers auxilis i cardioprotecció (77%) • Campanyes educacionals hàbits tòxics (67%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Polítiques d'igualtat (87%) • Polítiques d'avaluació psicosocial (74%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Polítiques flexibilitat horària (85%) • Programes igualtat (75%) • Formació en lideratge d'equips (72%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Retribució per objectius (91%) • Assegurança salut (88% com a retribució flexible, 71% com a benefici social) 	<ul style="list-style-type: none"> • Formació bonificada (88%) • Polítiques promoció interna (73%) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accions de sostenibilitat (80%) • Donacions a organitzacions (75%)

RESULTATS

Indicadors d'avaluació en benestar

El percentatge d'empreses que avaluen les accions portades a terme és variable, depenent de la dimensió, anant del 50% en el cas de les dimensions de trajectòria professional o física, en el millor dels casos, fins al 36% en el cas de la dimensió financera.

Els indicadors més utilitzats en totes les dimensions són la satisfacció del treballador i la participació i adherència [figura 12]. En el cas de la dimensió de salut mental també s'utilitza amb freqüència l'absentisme laboral.



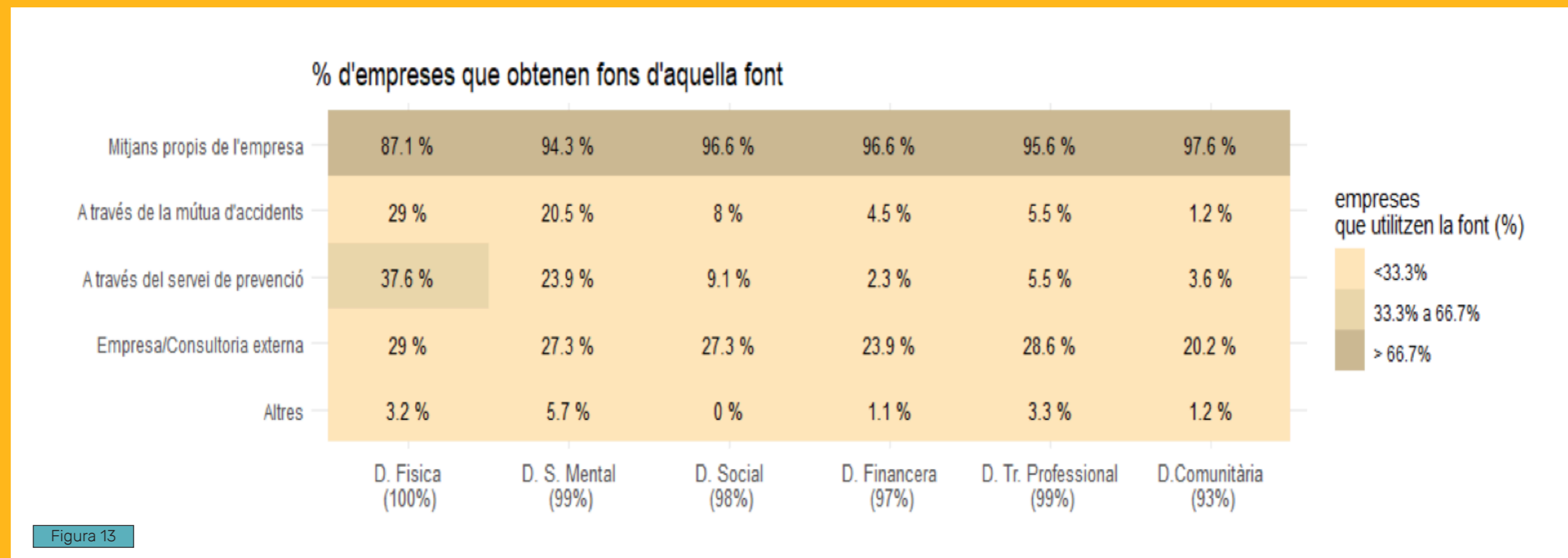


RESULTATS

MITJANS ECOCÒMICS, LIDERATGE I INVERSIÓ EN BENESTAR

Mitjans econòmics

Els mitjans econòmics per les accions portades a terme provenen de l'empresa, i en algunes dimensions en més freqüència de la mútua d'accidents i del servei de prevenció [figura 13].





RESULTATS

Lideratge del benestar

Les accions de la dimensió física i mental les lidera més sovint el departament de Prevenció de Riscos Laborals, mentre que les de la resta de dimensions - excepte la comunitària - les lidera el departament de Persones.

En dues de cada tres empreses en les accions de les dimensions de salut física i mental hi participa més d'un departament.

	D. Física	D. S. Mental	D. Social	D. Financera	D. Trajectòria Professional	D. Comunitària
Departament líder (% empreses)	Riscos Laborals (52%)	Riscos Laborals (47%)	Persones (HR generalista) (35%)	Persones (HR generalista) (42%)	Persones (HR generalista) (42%)	Sostenibilitat i resp. Social Corporativa (36%)
Empreses amb més d'un departament implicat (%)	66%	66%	46%	30%	29%	37%

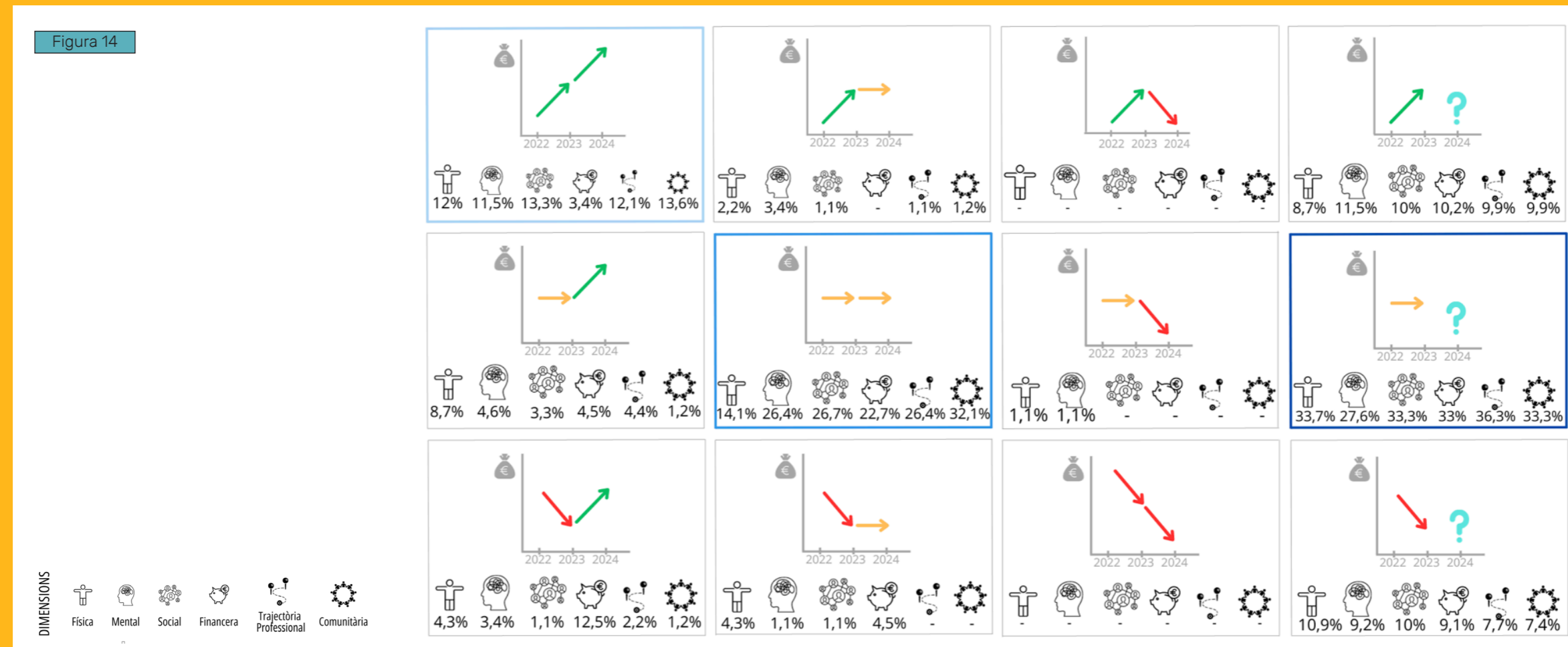




RESULTATS

Inversió en benestar

El més habitual - en el moment de respondre l'enquesta - era que en totes les dimensions les empreses mantinguessin el pressupost de l'any anterior i encara no disposessin del de 2024 (→?), o que també mantinguessin el pressupost pel següent any (→ →) [figura 14].

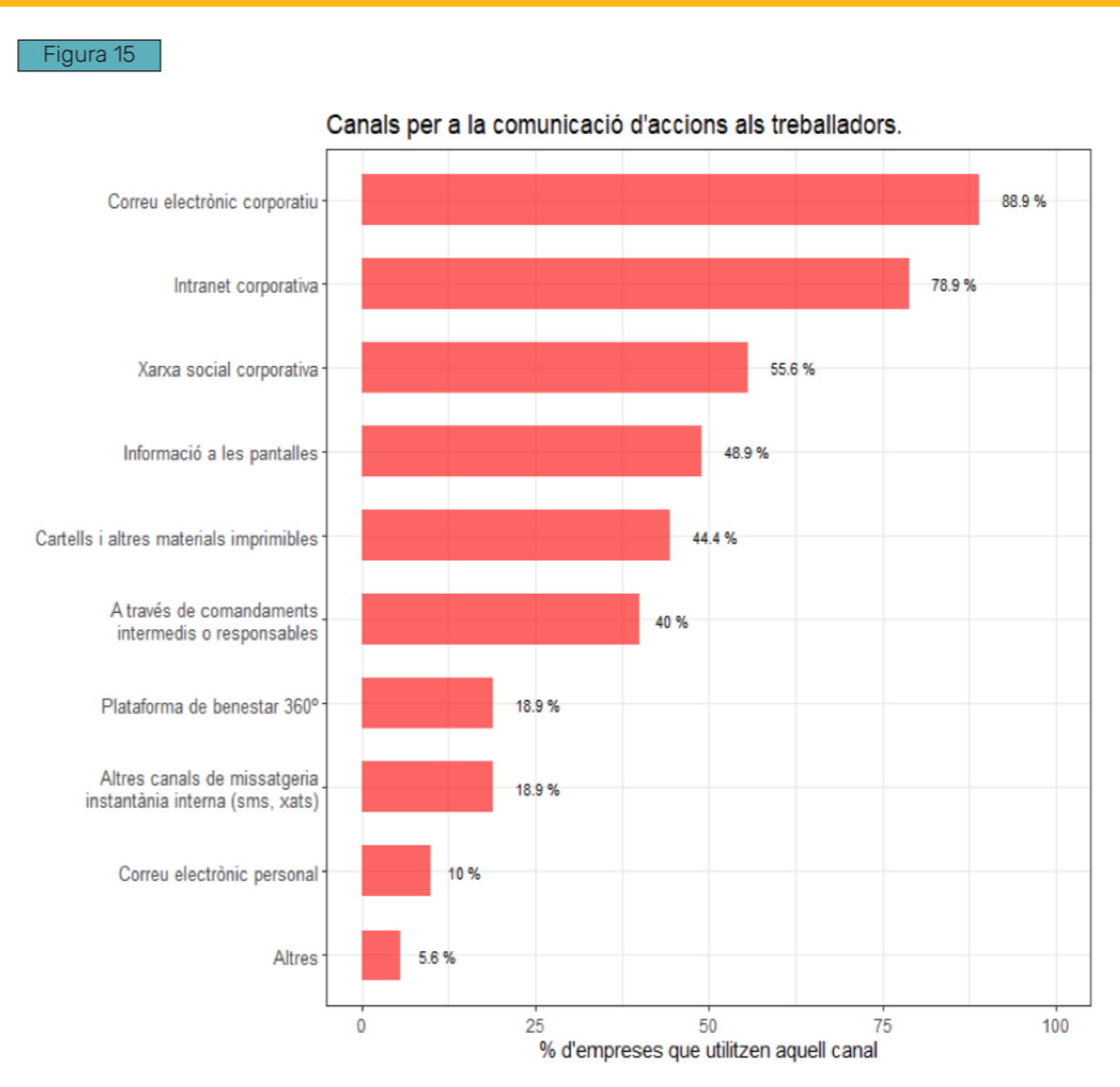


RESULTATS

Comunicació de les accions en benestar

La meitat de les empreses utilitzen, com a mínim, quatre canals diferents per difondre les accions als seus treballadors.

Els mitjans més utilitzats són el correu electrònic corporatiu (89%) i la intranet corporativa (79%) [figura 15].





CONCLUSIONS



CONCLUSIONS

Polítiques de conscienciació

Només un 9% de les empreses de més de 250 treballadors amb seu a Catalunya han respost a l'enquesta. Tot i que aquest baix percentatge de resposta dificulta la comprensió de l'estat actual de les iniciatives de benestar laboral a les empreses, també representa una oportunitat per treballar des de la base amb campanyes de conscienciació de la importància d'incorporar la perspectiva del benestar en les polítiques laborals.

Una eina per identificar accions de benestar

S'ha desenvolupat una eina a partir d'un equip d'experts per identificar accions de benestar laboral tenint en compte les 5 dimensions del benestar. Aquesta eina pot ajudar a identificar i monitoritzar les iniciatives que es duen a terme a nivell d'empresa i, alhora, conèixer noves accions que es poden integrar en el context de les grans empreses per millorar el benestar dels treballadors.

Integració de les 5 dimensions del benestar

Totes les empreses enquestades realitzen accions en la majoria de les dimensions del benestar al lloc de treball, tot i que algunes d'elles no tenen un pla de benestar definit. Per tant, caldria fomentar la percepció que el benestar laboral inclou accions de salut física, mental i social, però també accions en matèria financera, de trajectòria professional i comunitària.

Avaluació i comunicació de les accions a nivell global

Menys de la meitat d'empreses enquestades avaluen les accions realitzades. Tot i que el departament de Persones és el responsable de la major part de dimensions, s'observa una cooperació interdepartamental en la coordinació de les accions en benestar laboral, així com l'ús generalitzat de mitjans de comunicació en la seva difusió.

Incentivació de les empreses

La majoria de les empreses enquestades han informat que disposen d'un pressupost similar al de l'any anterior per a les polítiques de benestar, amb poca previsió d'increment per al proper any. Seria recomanable incentivar les empreses a integrar polítiques de benestar laboral que s'ajustin a les necessitats i objectius de l'Estratègia Catalana en Seguretat i Salut Laboral. Aquesta estratègia destaca la promoció de la salut i els hàbits saludables, la millora de les condicions de treball i la promoció de la cultura preventiva a l'empresa.





RECOMANACIONES



RECOMANACIONS

OBJECTIUS ESTRATÈGICS I PROJECTES

Alineació amb els objectius estratègics de l'empresa

El pla de benestar és important que estigui integrat dins la política i estratègia empresarial ESG¹. Ajuda a tenir una claredat de com cada acció repercutirà sobre els objectius de l'organització i cada departament.

Implicació de la direcció i dels diferents departaments: creació del grup de treball

És important que el pla de benestar es construeixi de forma transversal dins de la companyia, implicant tots els departaments que treballen dia a dia en cadascuna de les 6 dimensions del benestar (salut física, salut mental, social, comunitària, financera, i trajectòria professional), podent col·laborar.

Dissenyar programes integrals: intervencions individuals i col·lectives

Quan el pla de benestar es treballa de manera integral, les possibilitats de generar un canvi positiu i d'impacte per a la salut en l'empleat són encara més grans. Si es busquen canvis en hàbits o estils de vida concrets és de vital importància crear un programa específic, amb una metodologia i mostra específica, i amb un acompanyament professional que mesuri l'impacte de la iniciativa acompanyat de dades mèdiques.

Projectes participatius

És important que a l'hora d'implantar un pla de benestar o una acció concreta, es pensi i es tingui en compte crear una estratègia de comunicació concreta i de seguiment per augmentar la participació en les diferents accions que es duran a terme.

(1) **Nota:** Comportament responsable des del punt de vista ambiental, social i de governança.





RECOMANACIONS

Ajustar el programa a les necessitats de l'empresa i els seus treballadors

A l'hora de crear i implementar un pla de benestar, cal tenir en compte els diferents perfils: sexe, edats, cultures, dades epidemiològiques, dades d'absentisme i de treballadors que hi ha a l'empresa, escollint les dimensions del benestar a treballar, els canals de comunicació, les temàtiques i els horaris per adaptar-lo a les necessitats de cadascun d'ells. És important tenir en compte que com més recursos es destinin al projecte, tant econòmics com humans, major impacte a nivell de dades mèdiques i participació tindrà el pla de benestar.

- 39 -

ACCIONS I INCENTIUS

Mesurar l'impacte de les accions

Comptar amb les estadístiques concretes de cada acció permet mesurar la satisfacció i participació, i alhora saber quines dimensions i accions funcionen millor en cada perfil de treballador. I finalment, tenir arguments a favor per obtenir recolzament de la direcció per continuar millorant el pla de benestar en un futur. Un cop s'hagin obtingut els resultats finals, és bo comunicar-los a tota l'organització.

Incorporació d'incentius per millorar els resultats i adherència al programa

La regla fonamental de donar un incentiu és recompensar els treballadors, motivar el talent i reforçar els llaços de la relació laboral perquè desitgin seguir formant part de l'organització i seguir participant del pla de benestar.





ANNEX 1



ENQUESTA

Estudi sobre la situació actual i de futur del benestar a la feina a les empreses catalanes

La present enquesta té per objectiu identificar les accions, estratègies i projectes que les grans empreses (≥250 treballadors) catalanes estan realitzant per promoure el benestar en el treball. En cap cas l'enquesta pretén analitzar les empreses individualment, sinó que l'objectiu és conèixer què s'està fent de forma agregada al teixit empresarial català. Cal tenir present que la majoria de grans empreses catalanes actualment porten a terme accions de benestar en algunes de les 6 dimensions: salut física, salut mental, social, comunitària, financera i trajectòria professional. Ajuda'ns a identificar la situació actual i de futur del teixit empresarial català.

El present projecte està finançat per la Generalitat de Catalunya, i juntament amb Foment del Treball, són els òrgans impulsors del projecte. El lideratge del projecte l'està duent a terme l'empresa Biwel, empresa especialista en solucions de benestar laboral a nivell nacional, la qual juntament amb la Universitat de Vic- Universitat Central de Catalunya (UVIC-UCC) han desenvolupat la present enquesta, i ha estat validada per un grup d'experts de diferents entitats públiques com l'INSST i altres organitzacions i empreses del territori català.

Totes les dades obtingudes a través de l'enquesta seran tractades i analitzades de forma totalment anònima i confidencial per la UVIC, i els resultats finals es publicaran en l'informe Estudi sobre la situació actual i de futur del benestar en el treball a les grans empreses catalanes al qual es podrà accedir des de la web de Foment del Treball

El temps de resposta de l'enquesta és de 15 min. Seria òptim que l'enquesta fos contestada conjuntament pels diferents departaments que lideren les accions que conformen les 6 dimensions del benestar: salut física, salut mental, social, comunitària, financera i trajectòria professional. Us demanem si us plau que llegiu l'enquesta amb atenció i respongueu a totes les preguntes amb la màxima sinceritat.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

Aspectes a tenir en compte abans de començar a respondre l'enquesta La condició per poder respondre l'enquesta és que l'empresa tingui domicili, seu o establiment a Catalunya i que tingui igual o més de 250 treballadors. L'enquesta ha de ser contestada per una persona treballadora de l'empresa que tingui coneixement del Pla de Benestar.

Cal assegurar-se de disposar de les següents dades abans de començar a respondre:

Quin percentatge de dones treballadores hi ha a l'empresa?

Quina és la mitjana d'edat dels treballadors i treballadores?

Al llarg de tota l'enquesta es farà servir el gènere gramatical masculí per referir-se a col·lectius mixtes, com aplicació de la llei lingüística de l'economia expressiva. Només quan l'oposició de sexes sigui un factor rellevant en el context s'explicitaran tots dos gèneres.

A. PERFIL DE L'EMPRESA I DE LA PERSONA QUE RESPON L'ENQUESTA

1. Per tal de poder verificar la identitat de qui respon i enviar l'informe dels resultats de l'enquesta, es necessita el correu electrònic corporatiu de la persona responsable de respondre l'enquesta.

2. Indicar el nom de l'empresa.

3. Indicar el nom i cognoms de la persona que respon l'enquesta.





4. Com a responsable de respondre l'enquesta, indica quin és el departament al qual pertany.

- Departament de Prevenció de Riscos Laborals
- Departament de Persones
- Departament Mèdic
- Departament de Comunicació
- Departament de Sostenibilitat
- Altres

Especifica quin altre departament

5. Indicar el número total de treballadors de l'empresa a nivell nacional.

6. Indicar quin percentatge de dones treballadores hi ha a l'empresa.

(%)

7. Indicar la mitjana d'edat dels treballadors.

8. Indicar l'activitat econòmica en què s'emmarca l'empresa.

- Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca.
- Indústries extractives
- Indústries manufactureres
- Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat
- Subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació.
- Construcció
- Comerç al per major i al per menor; reparació de vehicles de motor i motocicletes.
- Transport i magatzematge
- Hosteleria
- Informació i comunicacions
- Activitats financeres i d'assegurances
- Activitats immobiliàries
- Activitats professionals, científiques i tècniques.
- Activitats administratives i serveis auxiliars
- Administració Pública i defensa: Seguretat Social obligatòria
- Educació
- Activitats sanitàries i de serveis socials
- Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment.
- Activitats de les llars com ocupadors de personal domèstic.
- Altres serveis

9. Quina de les següents tipologies de lloc de treball predomina principalment a la seva empresa?

- Directors i gerents
- Tècnics, professionals científics i intel·lectuals
- Tècnics i professionals de suport
- Empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina
- Treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors
- Treballadors qualificats en activitats agrícoles, ramaderes, forestals i pesqueres
- Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i màquines)
- Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors
- Ocupacions elementals
- Altres

Especifica altres tipologies que predominin a l'empresa

10. Indicar la ubicació de la seu de la seva empresa.

- Província de Barcelona
- Província de Lleida
- Província de Girona
- Província de Tarragona

B. ACCIONS I PROJECTES DE BENESTAR EN EL TREBALL

Com es defineix el concepte de benestar en el treball?

El benestar en el treball s'entén com el compliment de les necessitats i expectatives físiques, mentals, socials i cognitives d'un treballador relacionades amb la seva feina.

El benestar en el treball es relaciona amb tots els aspectes de la vida laboral, inclosa l'organització del treball, els factors socials en el treball, l'entorn laboral, l'equip i les tasques perilloses.

Cal tenir en compte que el benestar en el treball també pot contribuir a la qualitat de vida fora del treball.

Quines són les dimensions que componen el benestar en el treball?

Es compon de 6 dimensions: salut física, salut mental, social, comunitària, financera i trajectòria professional.

Tenint en compte com es defineix i compon el benestar en el treball, respon amb sinceritat a les següents preguntes.

11. L'empresa disposa d'un Pla de Benestar en el Treball amb diferents accions a desenvolupar?

- Sí
- No





12. Selecciona els 3 principals objectius del Pla de benestar que té l'empresa.

- Millorar el benestar i el rendiment dels treballadors
- Atraure talent
- Fidelitzar el talent
- Millorar el compromís i satisfacció dels treballadors
- Millorar els resultats financers
- Millorar la cultura corporativa
- Millorar la política ESG (ambiental, social i governança)
- Altres

Especifica altres objectius del Pla de benestar en el treball

13. Existeix una comissió o grup de treball que dissenyi aquest Pla de Benestar en el treball de l'empresa?

- Sí
- No

14. Quins departaments o perfils professionals integren la comissió o grup de treball?

- Departament de direcció
- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica altres departaments o perfils professionals

B1. ACCIONS PER LA MILLORA DE LA DIMENSIÓ SALUT FÍSICA

Com es defineix la salut física?

La salut física es defineix com l'estat del cos, tenint en compte en el seu conjunt, des de l'absència de malaltia fins al nivell de condició física que permet poder disposar d'energia i escollir opcions saludables. La salut física és fonamental pel benestar general i es pot veure afectada per:

- Estil de vida: dieta, nivell d'activitat física i comportament (per exemple, fumar);
- Biologia humana: la genètica i la fisiologia d'una persona poden fer que sigui més fàcil o més difícil aconseguir una bona salut física;
- Ambientals: el nostre entorn i exposició a factors com la llum solar o substàncies tòxiques;
- Servei d'assistència sanitària: una bona atenció sanitària pot ajudar a prevenir malalties, així com detectar i tractar malalties.

15. Quines de les següents accions ha realitzat la seva empresa l'any 2022 i aquest 2023 per millorar la salut física dels treballadors?

Alimentació saludable

- Campanyes educacionals (articles, infografies, vídeos...)
- Fruita fresca
- Serveis in-company nutricionista
- Tallers virtuals i presencials

Estils de vida

- Formacions e-learning
- Reptes online individuals o per equips d'hàbits saludables
- Setmana o Dia Saludable
- Tallers virtuals i presencials de son o altres hàbits saludables

Hàbits tòxics

- Campanyes educacionals (articles, infografies, vídeos...)
- Declaració de l'empresa lliure de fum
- Programa deshabitació al tabac
- Programa d'alcohol i drogues

Millores de l'entorn laboral

- Adequació i creació de nous espais laborals
- Dutexes i vestuaris
- Frases motivadores a les parets
- Gimnàs corporatiu
- Màquines expendedores saludables
- Sala de lactància
- Sales de descans
- Sala polivalent d'activitats dirigides
- Un menjador adaptat
- Un menjador amb càtering saludable

Programes específics

- Fisioterapeuta in-company
- Programa d'exercici laboral per disminuir els trastorns múscul esquelètics
- Programa de Risc Cardiovascular
- Programes de reincorporació al lloc de treball





Promoció de l'activitat física

- Activitats dirigides
- Campanyes educacionals (articles, infografies, vídeos...)
- Conveni amb centres esportius i/o gimnasos
- Descans actius o pauses actives
- Participació en esdeveniments esportius
- Plataformes de classes dirigides en directe o gravades (Ex: ioga, pilates...)
- Reptes online per fomentar l'activitat física
- Tallers virtuals i presencials

Revisions mèdiques i campanyes

- Altres campanyes mèdiques (Ex: càncer de colon, càncer de mama, etc)
- Campanya de vacunació (Ex: grip, covid,...)
- Campanyes educacionals (articles, infografies, vídeos...)
- Revisions mèdiques complementàries
- Tallers de primers auxilis i/o cardioprotecció

Altres

- Altres iniciatives
- No s'ha realitzat cap acció centrada en el benestar físic

Especifica quines altres iniciatives ha realitzat l'empresa per millorar la salut física dels treballadors

16. L'empresa avalua l'impacte de les accions realitzades en la dimensió salut física?

- Sí
- No

17. En cas afirmatiu, quins són els indicadors més utilitzats per avaluar l'impacte que han tingut les accions?

- Satisfacció del treballador
- Participació i adherència
- Rotació
- Compromís del treballador
- Millora d'indicadors de benestar del treballador
- Millora indicadors de benestar del treballador
- Absentisme (per malaltia comunes)
- Absentisme (per accident laboral)
- Fidelització del treballador
- Retorn de la inversió (ROI)
- Valor de la inversió (VOI)
- Número de comandaments intermedis involucrats
- Altres indicadors

Especifica quins altres indicadors utilitza l'empresa per avaluar l'impacte de les accions

18. Quin departament lidera les accions de la dimensió salut física?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quin altre departament lidera les accions de la dimensió de salut física

19. Quin o quins departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió salut física (tractar amb els proveïdors, desenvolupar les campanyes, planificar, analitzar els indicadors, comunicar, etc.)?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quins altres departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió salut física

20. Quins mitjans econòmics es destinen anualment per la realització d'accions de la dimensió salut física?

- Mitjans propis de l'empresa
- A través de la mútua d'accidents
- A través del servei de prevenció
- Empresa/Consultora externa
- Altres

Especifica quins altres mitjans es destinen els recursos anualment





21. El pressupost de l'any 2022 destinat a millorar la salut física, va ser igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

22. El pressupost de l'any 2024 destinat a millorar la salut física, serà igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No es diposa encara d'un pressupost pel 2024

23. Per quin motiu o motius la seva empresa no implementa accions per millorar la dimensió salut física dels treballadors?

- No es disposa de pressupost per aquestes accions
- Falta d'una persona que lideri aquestes accions
- La cultura empresarial no es troba en aquest moment
- Per males experiències prèvies
- No coneixem accions per promoure específicament la salut física.
- La prioritat és control de costos
- El focus dels líders és un altre
- Altres motius

Especifica per quins altres motius la seva empresa no implementa accions per millorar la dimensió salut física dels treballadors

B2. ACCIONS PER LA MILLORA DE LA DIMENSIO SALUT MENTAL

Com es defineix la salut mental?

Estat de benestar en què la persona pren consciència de les seves capacitats, és capaç de gestionar les pressions normals de la vida i pot treballar de manera productiva i fructífera i contribuir a la comunitat.

24. Quines de les següents accions ha realitzat l'empresa l'any 2022 i aquest 2023 per millorar la salut mental dels treballadors?

Àmbit psicosocial

- Adaptació del lloc de treball
- Avaluació psicosocial
- Polítiques de desconexió digital i càrrega laboral
- Polítiques d'igualtat
- Programes de reincorporació al lloc de treball
- Programes de risc psicosocial i gestió de les emocions

Programa d'assistència als empleats (PAE)

- Accés finançat a assistència psicològica externa
- Acompanyament emocional (ex. Violència de gènere, assetjament laboral...)
- Assessoria social (tràmits prestacions socials, beneficis fiscals...)
- Assistència personal (Ex: mudances, mascotes, cotxe...)
- Assistència psicològica in-company presencial
- Assistència psicològica telefònica i/o xat
- Assistència psicològica online
- Consultes legals (multes, compra immoble, contractes...)
- Consultes gestoria (gestió de certificats, empadronament...)
- Consultes financeres (hipoteques, productes financers, plans d'estalvi...)
- Consultes fiscals (declaració de la renda, impostos, successió...)
- Consum i oci (Ofertes, descomptes...)
- Educatiu (Professors particulars, ajudes, beques...)
- Programes de mediació
- Serveis domèstics (neteja, cangurs, acompanyament a menors d'edat...)
- Situacions vitals (naixements, adopcions, dependència a majors...)

Programes de Benestar emocional (comunicacions i educació)

- Campanya de sensibilització (Ex. Materials comunitaris).
- Formació de líders saludables
- Formació e-learning
- Programes específics presencials de suport a l'estrès, ansietat, depressió, etc.
- Tallers presencials (Ex: mindfulness, ansietat...)
- Webinars

Altres

- Altres iniciatives
- No s'ha realitzat cap acció centrada en el benestar mental

Especifica altres iniciatives de l'empresa per millorar la salut mental dels treballadors (Opcional)

25. L'empresa avalua l'impacte de les accions realitzades en la dimensió de salut mental?

- Sí
- No

26. En cas afirmatiu, quins són els indicadors més utilitzats per avaluar l'impacte que han tingut les accions?

- Satisfacció del treballador
- Participació i adherència
- Rotació
- Compromís del treballador
- Millora d'indicadors de benestar del treballador
- Absentisme (per malaltia comunes)
- Absentisme (per accident laboral)
- Fidelització de treballadors
- Retorn de la inversió (ROI)
- Valor de la inversió (VOI)
- Número de comandaments intermedis involucrats
- Altres indicadors

Especifica altres indicadors que avaluen l'impacte de les accions





27. Quin departament lidera les accions de la dimensió salut mental?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quin altre departament lidera les accions de la dimensió salut mental

28. Quin o quins departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió salut mental (tractar amb els proveïdors, desenvolupar les campanyes, planificar, analitzar els indicadors, comunicar, etc.)?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quins altres departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió salut mental

29. A través de quins mitjans generalment es destinen els recursos econòmics anualment per la realització d'accions de la dimensió salut mental?

- Mitjans propis de l'empresa
- A través de la mútua d'accidents
- A través del servei de prevenció
- Empresa/Consultora externa
- Altres

Especifica quins altres mitjans es destinen els recursos anualment

30. El pressupost de l'any 2022 destinat a millorar la salut mental, va ser igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

31. El pressupost de l'any 2024 destinat a millorar la salut mental, serà igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No es disposa encara d'un pressupost pel 2024

32. Per quin motiu o motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió salut mental dels treballadors?

- No es disposa de pressupost per aquestes accions
- Falta d'una persona que lideri aquestes accions
- La cultura empresarial no es troba en aquest moment
- Per males experiències prèvies
- No coneixem accions per promoure específicament la salut física.
- La prioritat és control de costos
- El focus dels líders és un altre
- Altres motius

Especifica per quins altres motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió salut mental

B3. ACCIONS PER LA MILLORA DE LA DIMENSÍO SOCIAL

Com es defineix el benestar social?

Es defineix en sentir-se integrat en comunitats que esdevenen significatives per la persona i ser capaç de tenir relacions satisfactòries a curt i llarg termini amb altres persones.

33. Quines de les següents accions ha realitzat l'empresa l'any 2022 i aquest 2023 per millorar la dimensió social dels treballadors?

- Aplicacions digitals o xarxes socials que permeten crear activitats entre treballadors després del treball o compartir interessos.
- Augment del nombre de dies per maternitat/paternitat
- Clubs de lectura
- Compartir cotxe (Car sharing)
- Formació en lideratge d'equips
- Participació en clubs esportius
- Plataforma de reconeixement i recompenses
- Polítiques de conciliació
- Polítiques de flexibilitat horària
- Polítiques de treball híbrid
- Programes d'igualtat
- Programa pel traspàs de la vida activa a la jubilació de professionals de l'organització.
- Team Building presencial
- Team building online
- Altres iniciatives
- No s'ha realitzat cap acció centrada en el benestar social

Especifica quines altres iniciatives ha realitzat l'empresa per millorar la dimensió socials dels treballadors





34. L'empresa avalua l'impacte de les accions realitzades en la dimensió social?

- Sí
- No

35. En cas afirmatiu, quins són els indicadors més utilitzats per avaluar l'impacte que han tingut les accions?

- Satisfacció del treballador
- Participació i adherència
- Rotació
- Compromís del treballador
- Millora d'indicadors de benestar del treballador
- Absentisme
- Fidelització de treballadors
- Clima laboral (lideratge)
- Retorn de la inversió (ROI)
- Valor de la inversió (VOI)
- Número de comandaments intermedis involucrats
- Altres indicadors

Especifica quins altres indicadors avaluen l'impacte que han tingut les accions

36. Quin departament lidera les accions de la dimensió social?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quin altre departament lidera les accions de la dimensió social

37. Quin o quins departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió social (tractar amb els proveïdors, desenvolupar les campanyes, planificar, analitzar els indicadors, comunicar, etc.)?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quins altres departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió social

38. A través de quins mitjans generalment es destinen els recursos econòmics anualment per la realització d'accions de la dimensió social?

- Mitjans propis de l'empresa
- A través de la mútua d'accidents
- A través del servei de prevenció
- Empresa/Consultora externa
- Altres

Especifica quins altres mitjans es destinen els recursos anualment

39. El pressupost de l'any 2022 destinat a millorar el benestar social, va ser igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

40. El pressupost de l'any 2024 destinat a millorar el benestar social, serà igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No es disposa encara d'un pressupost pel 2024





41. Per quin motiu o motius l' empresa no implementa accions per millorar la dimensió social dels treballadors?

- No es disposa de pressupost per aquestes accions
- Falta d'una persona que lideri aquestes accions
- La cultura empresarial no es troba en aquest moment
- Per males experiències prèvies
- No coneixem accions per promoure específicament la salut física.
- La prioritat és control de costos
- El focus dels líders és un altre
- Altres motius

Especifica per quin altre motiu l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió social dels treballadors

B4. ACCIONS PER LA MILLORA DE LA DIMENSÍO FINANCERA

Com es defineix el benestar financer?

És la capacitat de l'individu de gestionar amb confiança la vida financera alhora que es vetlla i es prepara pel futur i les situacions inesperades.

42. Quines de les següents accions ha realitzat l'empresa l'any 2022 i aquest 2023 per la millora de la dimensió financera dels treballadors?

Beneficis socials

- Ajuts/beques pels estudis de familiars (ex. Fills).
- Ampliació del temps de maternitat/paternitat
- Assegurança d'accident
- Assegurança de salut
- Clubs esportius
- Cotxe d'empresa
- Cobrament flexible del salari
- Descomptes en gimnasos
- Intercanvis culturals pels fills
- Pla de pensions
- Pla de jubilació
- Plataforma de descomptes
- Plataforma global de benestar 360º
- Vacances flexibles amb viatges pagats
- Voluntariat
- Webinars

Retribució flexible

- Assegurança de salut
- Telemedicina
- Tiquet llar d'Infants
- Tiquet restaurant
- Tiquet transport

Retribució variable

- Incentius
- Retribució per objectius

Altres

- Altres iniciatives
- No s'ha realitzat cap acció centrada en el benestar financer

Especifica quines altres iniciatives ha realitzat l'empresa per la millora de la dimensió financera dels treballadors.

43. L'empresa avalua l'impacte de les accions realitzades en la dimensió financera?

- Sí
- No

44. En cas afirmatiu, quins són els indicadors més utilitzats per avaluar l'impacte que han tingut les accions?

- Satisfacció del treballador
- Participació i adherència
- Rotació
- Compromís del treballador
- Millora d'indicadors de benestar del treballador
- Absentisme
- Fidelització de treballadors
- Clima laboral (lideratge)
- Complementa la retribució en baixa laboral.
- Retorn de la inversió (ROI)
- Valor de la inversió (VOI)
- Altres indicadors

Especifica quins altres indicadors utilitza l'empresa per avaluar l'impacte que han tingut les accions

45. Quin departament lidera les accions de la dimensió financera?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quin altre departament lidera les accions de la dimensió financera





46. Quin o quins departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió financera (tractar amb els proveïdors, desenvolupar les campanyes, planificar, analitzar els indicadors, comunicar, etc.)?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quins altres departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió financera

47. A través de quins mitjans generalment es destinen els recursos econòmics anualment per la realització d'accions de la dimensió financera?

- Mitjans propis de l'empresa
- A través de la mútua d'accidents
- A través del servei de prevenció
- Empresa/Consultora externa
- Altres

Especifica quins altres mitjans es destinen els recursos anualment

48. El pressupost de l'any 2022 destinat a millorar el benestar financer, va ser igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Superior
- Inferior

49. El pressupost de l'any 2024 destinat a millorar el benestar financer, serà igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No es disposa encara d'un pressupost pel 2024

50. Per quin motiu o motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió financera dels treballadors?

- No es disposa de pressupost per aquestes accions
- Falta d'una persona que lideri aquestes accions
- La cultura empresarial no es troba en aquest moment
- Per males experiències prèvies
- No coneixem accions per promoure específicament la salut física.
- La prioritat és control de costos
- El focus dels líders és un altre
- Altres motius

Especifica per quins altres motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió financera dels treballadors

B5. ACCIONS PER LA MILLORA DE LA DIMENSÍO TRAJECTÒRIA PROFESSIONAL

Com es defineix el benestar professional?

Es defineix en tenir experiències laborals i vitals positives que produeixin sentiments d'orgull, satisfacció i sentit. De vegades també s'anomena benestar de la vida laboral.

51. Quines de les següents accions ha realitzat l'empresa l'any 2022 i aquest 2023 per millorar la dimensió trajectòria professional dels treballadors?

- Accés a la informació pel bon desenvolupament
- Formació bonificada
- Formació i desenvolupament del talent d'alt potencial
- Formació Soft Skills i Hard Skills
- Plans de desenvolupament
- Polítiques de promoció interna
- Polivalència en el lloc de treball
- Programes de mentoratge
- Subvencionar les afiliacions a organitzacions professionals
- Suport en el finançament en formació educativa (Ex. Màsters, Graus...)
- Altres iniciatives
- No s'ha realitzat cap acció centrada en el benestar professional

Especifica altres iniciatives que ha realitzat l'empresa per millorar la dimensió trajectòria professional

52. L'empresa avalua l'impacte de les accions realitzades en la dimensió trajectòria professional?

- Sí
- No





53. En cas afirmatiu, quins són els indicadors més utilitzats per avaluar l'impacte que han tingut les accions?

- Satisfacció del treballador
- Participació i adherència
- Rotació
- Compromís del treballador
- Millora d'indicadors de benestar del treballador
- Absentisme
- Fidelització de treballadors
- Clima laboral (lideratge)
- Retorn de la inversió (ROI)
- Valor de la inversió (VOI)
- Número de comandaments intermedis involucrats
- Altres indicadors

Especifica quins altres indicadors utilitza l'empresa per avaluar l'impacte que han tingut les accions

54. Quin departament lidera les accions de la dimensió trajectòria professional?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quin altre departament lidera les accions de la dimensió trajectòria professional

55. Quin o quins departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió trajectòria professional (tractar amb els proveïdors, desenvolupar les campanyes, planificar, analitzar els indicadors, comunicar, etc.)?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quins altres departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió trajectòria professional

56. A través de quins mitjans generalment es destinen els recursos econòmics anualment per la realització d'accions de benestar professional?

- Mitjans propis de l'empresa
- A través de la mútua d'accidents
- A través del servei de prevenció
- Empresa/Consultora externa
- Altres

Especifica quins altres mitjans es destinen els recursos anualment

57. El pressupost de l'any 2022 destinat a millorar el benestar professional, va ser igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

58. El pressupost de l'any 2024 destinat a millorar el benestar professional, serà igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No es diposa encara d'un pressupost pel 2024





59. Per quin motiu o motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió trajectòria professional dels treballadors?

- No es disposa de pressupost per aquestes accions
- Falta d'una persona que lideri aquestes accions
- La cultura empresarial no es troba en aquest moment
- Per males experiències prèvies
- No coneixem accions per promoure específicament la salut física.
- La prioritat és control de costos
- El focus dels líders és un altre
- Altres motius

Especifica per quins altres motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió trajectòria professional dels treballadors

B6. ACCIONS PER LA MILLORA DE LA DIMENSÍO COMUNITÀRIA

Com es defineix la dimensió comunitària?

Es defineix en cuidar, vetllar i dur a terme accions que contribueixin al creixement de la comunitat. Al dur a terme accions comunitàries permet generar a les persones un sentiment de realització i sentir-se part d'alguna cosa més gran que elles mateixes. Aquest sentiment i estat s'anomena benestar comunitari.

60. Quines de les següents accions ha realitzat l'empresa l'any 2022 i aquest 2023 per millorar la dimensió comunitària?

- Accions de sostenibilitat
- Aportar coneixements sobre l'especialitat de l'empresa a la societat.
- Col·laboració directa i en xarxa amb entitats públiques i privades.
- Donacions a organitzacions
- Participació en accions solidaries (Ex. Apadrinaments, participació en campanyes sanitàries...)
- Serveis de salut digital per la família
- Voluntariat
- Altres iniciatives
- No s'ha realitzat cap acció centrada en el benestar comunitari

Especifica altres iniciatives que ha realitzat l'empresa per millorar la dimensió comunitària

61. L'empresa avalua l'impacte de les accions realitzades en la dimensió comunitària?

- Sí
- No

62. En cas afirmatiu, quins són els indicadors més utilitzats per avaluar l'impacte que han tingut les accions?

- Satisfacció del treballador
- Participació i adherència
- Rotació
- Compromís del treballador
- Millora d'indicadors de benestar del treballador
- Absentisme
- Fidelització de treballadors
- Clima laboral (lideratge)
- Remuneració variable en sostenibilitat.
- Retorn de la inversió (ROI)
- Valor de la inversió (VOI)
- Número de comandaments intermedis involucrats
- Altres indicadors

Especifica quins altres indicadors ha utilitzat l'empresa per avaluar l'impacte que han tingut les accions

63. Quin departament lidera les accions de la dimensió comunitària?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Prevenció de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quin altre departament lidera les accions de la dimensió comunitària





64. Quin o quins departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió comunitària (tractar amb els proveïdors, desenvolupar les campanyes, planificar, analitzar els indicadors, comunicar, etc.)?

- Departament de persones: Compensació i beneficis
- Departament de persones: e-learning
- Departament de persones: Human Resources (HR) Business partner
- Departament de persones: Human Resources (HR) generalista
- Departament de persones: Employer experience
- Previsió de Riscos Laborals
- Servei Mèdic
- Sostenibilitat i Responsabilitat Social Corporativa
- Comunicació
- Sostenibilitat
- Responsable de Benestar
- Happiness Manager
- Producció
- Altres

Especifica quins altres departaments desenvolupen i gestionen les accions de la dimensió comunitària

65. A través de quins mitjans generalment es destinen els recursos econòmics anualment per la realització d'accions de la dimensió comunitària?

- Mitjans propis de l'empresa
- A través de la mútua d'accidents
- A través del servei de prevenció
- Empresa/Consultora externa
- Altres

Especifica quins altres mitjans es destinen els recursos anualment

66. El pressupost de l'any 2022 destinat a millorar el benestar comunitari, va ser igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior

67. El pressupost de l'any 2024 destinat a millorar el benestar comunitari, serà igual, inferior o superior al pressupost destinat aquest any 2023?

- Igual
- Inferior
- Superior
- No es diposa encara d'un pressupost pel 2024

68. Per quin motiu o motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió comunitària dels treballadors?

- No es disposa de pressupost per aquestes accions
- Falta d'una persona que lideri aquestes accions
- La cultura empresarial no es troba en aquest moment
- Per males experiències prèvies
- No coneixem accions per promoure específicament la salut física.
- La prioritat és control de costos
- El focus dels líders és un altre
- Altres motius

Especifica per quins altres motius l'empresa no implementa accions per millorar la dimensió comunitària dels treballadors

C. LA COMUNICACIÓ DEL PLA DE BENESTAR EN EL TREBALL

69. Quins canals de comunicació s'utilitzen generalment per comunicar als treballadors les accions de benestar en el treball?

- Xarxa social corporativa
- Intranet corporativa
- Plataforma de benestar 360º
- Correu electrònic corporatiu
- Correu electrònic personal
- Informació a les pantalles
- Cartells i altres materials imprimibles (Ex: estovalles, fulletons..)
- A través dels comandaments intermedis o responsables
- Altres canals de missatgeria instantània interna (sms, xats...)
- Altres
- No es realitza cap acció de comunicació

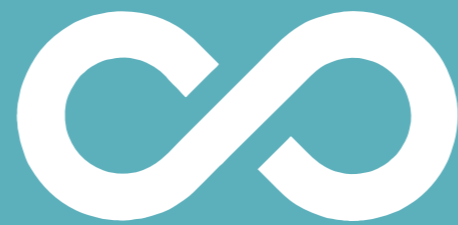
Especifica quins altres canals de comunicació utilitza l'empresa per comunicar als treballadors les accions de benestar en el treball

D. COMENTARIS GLOBAIS DE L'ENQUESTA

Si vols fer qualsevol observació, si us plau indica-ho a continuació

(Camp lliure de resposta (no obligatori))





Organitza:

Foment
del Treball Nacional

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa i Treball

a la feina

cap risc