



Belén Frau,
directora general de
IKEA Ibérica

Estamos convencidos de que no es posible desarrollar un crecimiento sostenible sin nuestros empleados

Uno de los principales objetivos de IKEA es contar con un equipo humano que sea reflejo de la sociedad en cuanto a diversidad y género. Ikea cuenta entre sus empleados con 50 nacionalidades y algo más del 3% de su plantilla tiene algún tipo de discapacidad. Entre los valores de la cultura de la compañía destacan la humildad, la sencillez, la honestidad, el entusiasmo, la fuerza de voluntad y las ganas de asumir responsabilidades que están presentes en cada uno de los empleados de la firma.

IKEA cuenta con un equipo humano que busca ser un reflejo fiel de la sociedad actual. ¿Podría definirnos las principales características de los empleados de la compañía?

En IKEA siempre decimos que buscamos personas que sean un reflejo de las comunidades en las que estamos presentes y, por tanto, de nuestros clientes. Buscamos personas -no currícula- que comprendan las expectativas y necesidades de los clientes y que se sientan identificadas con la visión y valores de la com-

pañía, y por supuesto, que estén dispuestos a trabajar para llevarlos a cabo. Estos valores, pilares de la cultura IKEA, son sencillos, pero vitales para nosotros. Algunos de ellos son: la humildad, la sencillez, la honestidad, el entusiasmo, la fuerza de voluntad y las ganas de asumir responsabilidades.

Plan de Igualdad que hemos firmado, y que busca favorecer de forma efectiva la igualdad de todos nuestros empleados en su puesto de trabajo, además de mejorar sus condiciones laborales y personales. Actualmente, de los 6.762 empleados que forman el equipo de IKEA en España, más del 60% son mujeres. Y estamos en el camino para lograr el objetivo de que en 2012 el 50% de los puestos directivos de la compañía esté ocupado por mujeres.

la carrera de nuestros empleados. En IKEA solemos decir que las personas de mayor valor están trabajando ya en la compañía, y que de hecho son la base de nuestro éxito.

Tanto es así que desde IKEA España estamos exportando talento dentro de la compañía al resto de países del mundo. Cada vez son más los hombres y mujeres que están saliendo a otros países a desarrollar posiciones de responsabilidad.

Estamos convencidos de que en momentos como el actual debemos apostar más que nunca por nuestra gente, por el talento interno de la compañía. Es una prioridad en nuestra estrategia a largo plazo que nos beneficiará positivamente en el futuro.

Estamos convencidos de que en momentos como el actual debemos apostar más que nunca por nuestra gente, por el talento interno

pañía, y por supuesto, que estén dispuestos a trabajar para llevarlos a cabo. Estos valores, pilares de la cultura IKEA, son sencillos, pero vitales para nosotros. Algunos de ellos son: la humildad, la sencillez, la honestidad, el entusiasmo, la fuerza de voluntad y las ganas de asumir responsabilidades.

Pero este objetivo también tiene que ver tanto con la diversidad como el género, donde la igualdad de oportunidades es uno de nuestros principales ejes. Muestra de ello, es el primer

Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters: Ikea es una compañía única en la que se crea valor para los clientes a través de las personas y su cultura.

¿Qué retos y objetivos a medio y largo plazo en la gestión y dirección de personas se han marcado para acompañar la estrategia?

Creemos firmemente en que tan importante es atraer talento como retenerlo. Por ello, damos mucha importancia al desarrollo del talento y

¿Cómo cree que ha evolucionado la figura del director de Recursos Humanos? ¿Cuál es la relación que debe establecer con la cúpula directiva de la compañía?

Tanto la figura del director de RRHH como la del propio departamento son esenciales para el éxito de IKEA. Nuestra política de Recursos Humanos está basada en la importancia que le damos al Capital Humano, parte esencial del valor y la cultura de la compañía. Estamos convencidos de que no es posible desarrollar un crecimiento sostenible sin nuestros empleados. Por esta razón, para nosotros es prioritario ofrecer a las personas la posibilidad de crecer con nosotros tanto personal como profesionalmente, compartiendo así, el compromiso de crear un mejor día a día para nosotros y nuestros clientes.

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

En relación al Plan de Igualdad que comentaba anteriormente ¿con qué objetivos trabaja y cómo?

Nuestro Plan de Igualdad recoge más de 80 medidas que incluyen actuaciones en las áreas de selección, contratación, promoción, retribución, así como en aspectos como la conciliación de la vida familiar y laboral, la salud, e incluso la violencia de género. Todas ellas persiguen un fin común: continuar mejorando las condiciones laborales y personales de las personas que formamos IKEA en España. Queremos aportar a nuestros trabajadores motivación, adaptarnos a las necesidades personales y profesionales de cada uno y ofrecer a todos la posibilidad de desarrollarse a todos los niveles. Esto se traduce en un buen ambiente de trabajo donde el crecimiento y el bienestar de empleados y compañía van de la mano y en la misma dirección.

En IKEA consideramos que el concepto de igualdad va mucho más allá de una cifra o un porcentaje, y requiere un trabajo continuo por parte todos los miembros de la compañía. Actualmente, más del 60% de los empleados/as de IKEA en España son mujeres y el 47,5% en el grupo de mandos también son mujeres. Estamos contentos con las cifras, pero aún nos quedan muchas cosas por hacer.

En la coyuntura actual el talento y la promoción interna cobran más fuerza si cabe. ¿Cómo detectan y desarrollan el talento interno en IKEA?

Para nosotros la promoción interna y, por tanto el desarrollo de nuestros empleados, es una prioridad. Esto supone que cada vez que se abre un proceso para cualquier puesto, primero se ofrece internamente. Únicamente cuan-

do no se ha conseguido cubrir el puesto a través de la vía interna, se abre a candidatos externos.

Así, en IKEA contamos con programas para potenciar el desarrollo y premiar el talento. Este es el caso, por ejemplo, del programa "VIKING", que se realiza en todos los niveles de la compañía. Con "VIKING" se promueve el desarrollo de los profesionales con un buen desempeño y que, además, muestran potencial para crecer un nivel de responsabilidad.

¿Hasta qué punto externalizan tareas del área de RRHH? ¿Qué buscan en la aportación de una consultora de Recursos Humanos?

Desde el departamento de RRHH queremos liderar todos y cada uno de los procesos que aportan valor añadido a la compañía, y que tienen que ver de forma directa con las personas que formamos IKEA, como son los procesos de selección o desarrollo del talento, entre otros.

Por ello, las tareas que externalizamos son aquellas que, o bien no nos aportan ningún valor añadido, o bien que el proceso en cuestión es de tal envergadura o especialización que necesitamos la ayuda de otras organizaciones. Este es el caso de las consultoras de Recursos Humanos a las que acudimos para que nos ayuden y apoyen en los procedimientos más sofisticados.

¿Cuál es el funcionamiento de su política retributiva? ¿Qué retos se han marcado en este ámbito?

En materia retributiva, en IKEA nos encontramos por encima del convenio del sector, algo de lo que podemos estar muy orgullosos y en lo que seguiremos trabajando, sin ninguna duda.

Pero nuestro reto va más allá, queremos adaptarnos a la diversidad que tenemos en la

Queremos aportar a nuestros trabajadores motivación, adaptarnos a las necesidades personales y profesionales de cada uno

compañía. Esto supone contar con beneficios sociales que cubran toda esta diversidad. Además, en IKEA contamos con diversos acuerdos y medidas enfocadas a promover la conciliación entre la vida laboral y personal de nuestros empleados, así como a que cada vez tengan mejores beneficios sociales.

En esta línea, IKEA se destaca como una empresa muy preocupada por la RSE y la gestión de personas. ¿Cuáles son sus retos en esta materia?

La Responsabilidad Social en IKEA es uno de los pilares de nuestra estrategia para crecer de forma responsable. Pero somos conscientes de que no podemos hacerlo solos. Sin nuestra gente y su apoyo sabemos que esto sería imposible. En este sentido, creemos que la implicación de nuestros empleados en todos los procesos del negocio es fundamental para que nos sigan considerando una gran empresa en la que trabajar.

Estamos orgullosos de poder decir que The Great Place to Work Institute España incluyó a IKEA en 2011, por tercer año consecutivo, entre los 50 Mejores Lugares para Trabajar en España. Y además, este año hemos sido reconocidos con el sello de calidad Top Employer, que nos certifica como mejor empresa para trabajar.

Finalmente ¿qué importancia que se le concede a la comunicación interna en la compañía?

La comunicación interna en IKEA está en línea con la estrategia de la organización. Nuestra intención es hacer partícipe a todos nuestros empleados de todo lo que ocurre en el día a día de la compañía. Y por este motivo, ponemos a su alcance todas las herramientas y canales para que se sientan motivados, implicados y puedan desarrollarse personal y profesionalmente con autonomía y responsabilidad. Todo ello para que juntos podamos crecer en todos los niveles ■



Belén Frau, directora general de IKEA Ibérica, junto a Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters