

Éxito impulsado por las personas: Nuestro objetivo es tener empleados sanos y contentos

«Mirka quiere ofrecer a sus empleados la oportunidad de desarrollarse y crecer», explica Ulla Kauppi, Directora de RR. HH. de Mirka.

«Gracias al amplio abanico de formación que ofrecemos, nuestro personal puede desarrollar su especialización, y ello, combinado con una actitud positiva y de capacidad para actuar, una ética de trabajo saludable y un buen enfoque de su trabajo, permite a los empleados de Mirka avanzar en sus carreras y enfrentarse a nuevos retos».

Uno de los objetivos de la política

de RR. HH. de Mirka es mejorar el bienestar del personal de distintas maneras. Por ejemplo, la ergonomía de los empleados es un área clave de enfoque, tanto en las oficinas como en las instalaciones de producción, y además de ello se ofrece al personal una gran variedad de oportunidades para hacer ejercicio y disfrutar de actividades culturales en su tiempo libre. Cualquier posible carencia es abordada rápidamente, y se buscan soluciones para situaciones problemáticas de un modo satisfactorio para todas

las partes. Los empleados disponen de buenas herramientas para hacer su trabajo, y se hacen inversiones para mejorar la comodidad en el lugar de trabajo. «Cuidar de nuestro personal es una de las formas de ocuparnos de nuestras responsabilidades», afirma Ulla. «El bienestar de los empleados no es algo que damos por hecho; nos esforzamos constantemente por promoverlo. Nuestro objetivo sigue siendo mejorar la satisfacción del personal y asegurarnos de que Mirka conserva y sigue desarrollando su reputación de buen empleador».



Ulla Kauppi, Directora de RR. HH.

Progreso ecológico y económico con el biogás

El Director de Mejoras Continuas **Staffan Stenvall** tiene desde hace tres años un Volkswagen Touran que funciona con biogás, y se deshace en elogios hacia él. «El biogás es sin duda una de las soluciones del futuro», explica.

El biogás es un combustible doméstico y renovable para el transporte, y también la forma más fácil de reducir las emisiones de dióxido de carbono en un 85%. La producción de biogás va intrínsecamente ligada a la economía circular, ya que el biogás se produce a partir de residuos agrícolas, industriales y domésticos, entre otras fuentes. En la economía circular, los residuos de una persona son la materia prima de otra.

«El biogás no solo es un medio de transporte ecológico, sino también asequible. Estamos ahorrando entre 1000 y 1200 € al año en combustible y gastos fiscales frente a lo que pagaríamos usando diésel».

Los vehículos que emplean gas son cada vez más populares en Finlandia, y los registros de coches que funcionan con gas casi se duplicaron en 2018 con respecto al año anterior. Hay en estos momentos alrededor de 6700 vehículos

de gas en Finlandia, y la red de puntos de combustible para este tipo de coches está creciendo exponencialmente. En el sur de Finlandia la red es relativamente extensa, e incluso en el norte se aprecia un mayor número de puntos de recarga de combustible. Por suerte para los empleados de Mirka, Jeppo Biogas se encuentra cerca de la planta de Mirka en Jepua, con lo cual dispone de un punto de recarga de fácil acceso. Una ventaja de los vehículos de biogás es que los motores también pueden funcionar con combustible estándar si se agota el combustible y no hay puntos de recarga cercanos.

«Los vehículos de biogás son más ecológicos que los vehículos eléctricos», asegura Staffan. «La fabricación de coches eléctricos y la generación de electricidad generan un volumen considerable de dióxido de carbono, mientras que los niveles de emisión del biogás son bastante menores. Es más: las emisiones de dióxido de carbono del biogás también forman parte del ciclo natural del carbono, a diferencia de los combustibles fósiles».

La única desventaja que ve Staffan a los coches de biogás es la limitada

variedad de vehículos disponibles.

Por suerte, cada vez son más los fabricantes de vehículos que producen sus propios vehículos de biogás, y la conversión de un vehículo de gasolina en uno que funcione con biogás es relativamente sencillo. Actualmente, Audi, Volkswagen, Škoda, SEAT, Opel (que en el Reino Unido se vende bajo el nombre de Vauxhall), Fiat y Mercedes producen vehículos de biogás como estándar de fábrica.

Sobre el papel, lo único que distingue a estos vehículos de las alternativas sin biogás es el hecho de que hay dos indicadores de nivel de combustible.

Las opciones ecológicas de la familia Stenvall no se limitan a su coche: también se esfuerzan por cumplir con su deber a la hora de reciclar y compostar, y el tejado de su casa está equipado con paneles solares para calentar el agua que utilizan en casa.

«Mi próximo coche también será de biogás, sin duda», dice Staffan. «El coche de biogás es la opción más clara para reducir la huella de carbono que generamos con el transporte».



Staffan Stenvall, Director de Mejoras Continuas.

Ir al trabajo en bici: energía para todo el día

Jarmo Saviaro recorre en bici los dos kilómetros y medio que hay de su casa al trabajo, llueva o haga sol. «Si lo hiciera en coche, me sentiría mucho más cansado», asegura. «Prefiero subirme a la bici que arrancar el coche cuando hace -25 °C. Pedalear tiene también otras ventajas, ya que no hay mejor ejercicio si se quiere ejercer una presión mínima en las articulaciones». Jarmo explica que tuvo que dejar de correr debido a un dolor en la rodilla, pero en cambio pedalear no le hace daño.

Mirka anima a sus empleados a llevar una vida activa, y desplazarse en bicicleta en bici es una forma estupenda de hacerlo. Y por lo que se ve, somos una compañía muy activa: el aparcamiento de bicis casi siempre está lleno en verano. Jarmo suele ir de su casa al trabajo

en una bici híbrida Trek. Basta echar un vistazo a las bicis del aparcamiento para encontrarse con toda clase de ruedas, desde modelos básicos de una sola marcha hasta las más modernas bicis de carretera.

Jarmo cree que para ir en bici al trabajo es importante usar un equipo adecuado. La bici debe estar en buenas condiciones, y tanto la ropa como el calzado deben ser apropiados. En invierno es extremadamente importante llevar luces delantera y traseras. Con el equipo adecuado, ¡se puede pedalear a todas horas! Ahora bien, también es importante una buena actitud. Para quienes anteponen la comodidad a todo lo demás, puede que ir en bici de casa al trabajo todo el año no sea la mejor opción. Jarmo se apresura a añadir que no se pierde nada por ir en bici a trabajar, y en cambio se gana en

salud y otras ventajas. Él tampoco se considera un «obsesionado» de los datos, y no suele llevar la cuenta de los kilómetros pedaleados; desplazarse en bici es una buena forma de ir de un punto a otro, y esto ya es suficiente motivación para él. Y es muy probable que ir en bici suponga ahorrar una cantidad considerable de combustible al cabo de los años, lo cual se traduce en un ahorro personal. Hace años, cuando Jarmo empezó a ir al trabajo en bici, nadie hablaba del impacto ambiental de la conducción en coche, de modo que sus motivos no fueron de tipo ecológico. Pero hoy en día, a medida que los factores ambientales se han ido volviendo cada vez más importantes, es muy agradable saber que ir en bici al trabajo no solo es bueno para el ciclista, ¡sino también para el medio ambiente!

«Mirka anima a sus empleados a llevar una vida activa, y desplazarse en bici es una forma estupenda de hacerlo»



Jarmo Saviaro, Supervisor de Almacén.

Ventajas para los empleados

a **jornada completa** que no tienen los empleados a tiempo parcial. Las ventajas para los empleados a jornada completa son:

- 1) un seguro de vida
- 2) cobertura por discapacidad e invalidez
- 3) cuidado de la salud laboral
- 4) provisión de fondos para la jubilación
- 5) baja por paternidad, y también de 1 a 4 días por enfermedad de algún hijo.
- 6) compensación del 50% de la comida (almuerzo) en nuestras cantinas durante la jornada de trabajo
- 7) cupones para entrenamiento físico y masaje
- 8) otras ventajas puntuales

Periodos mínimos de notificación sobre cambios operativos

En Mirka, el tiempo mínimo para notificar a los empleados y a sus representantes de la implementación de cambios operativos significativos que puedan afectarles sustancialmente es de dos semanas.

Sistema de gestión de la salud y seguridad laboral

El Comité de Seguridad se reúne 4 veces al año. Los miembros del comité de seguridad son:

- El director de Seguridad Laboral
- El director de RRHH
- los representantes de gestión de producción (directores de unidad)
- los representantes de salud y seguridad (personal, todas las unidades)
- los representantes del cuidado de la salud laboral (todas las unidades)

El Comité de Seguridad tiene una agenda formal y realiza un seguimiento de las distintas acciones.

Participación de los trabajadores, consultas, y comunicación sobre salud y seguridad laboral

Todos los trabajadores (100%) cuyo trabajo o lugar de trabajo esté controlado por la organización, están representados por comités formales de gestión de la salud y seguridad de los trabajadores.

Porcentaje de empleados que se someten regularmente a revisiones de rendimiento y de desarrollo en sus carreras

Las oportunidades/el desarrollo de carreras y el desarrollo personal son muy apreciados por el personal. Todos los empleados tienen la posibilidad de hablar de estos temas con sus superiores, como mínimo una vez al año. Los directores han recibido instrucciones sobre cómo dirigir estas conversaciones. En este momento no tenemos un sistema que haga un seguimiento del número de individuos que han tenido una revisión personal en producción. Los empleados de oficina tienen una reunión una vez al año, ya que deben cumplir objetivos personales y optan a una bonificación anual. En producción, tenemos un modelo salarial basado en las competencias y en el desarrollo de las mismas.

Incidentes discriminatorios y medidas correctivas tomadas

Durante este periodo no ha habido informes de discriminación.

Total de trabajadores (2018)

Total de trabajadores (Finlandia)	796
Número total de empleados de baja por paternidad	59
Número total de empleadas de baja por maternidad	12
Número total de empleados de baja por paternidad	47
Número total de empleadas que volvieron al trabajo en el periodo examinado al término de su baja por maternidad	2
Número total de empleados que volvieron al trabajo en el periodo examinado al término de su baja por paternidad	43
Número total de empleadas aún de baja por maternidad	8
Número total de empleados aún de baja por paternidad	

Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados (2018)

Edad	
18-24	20
25-29	11
30-34	15
35-39	11
40-44	15
45-49	6
50-55	7
55-60	1
60-	

Media anual de horas de formación

2014			2016			2018		
Horas de formación [h]	Mujeres	Hombres	Horas de formación [h]	Mujeres	Hombres	Horas de formación [h]	Mujeres	Hombres
Directores			Directores			Directores		
	624	2068		1242	3100		1307	3264
Personal de oficina	1308	1788	Personal de oficina	1714	4450	Personal de oficina	1805	4686
Personal de planta	1867	5241	Personal de planta	2454	5850	Personal de planta	2584	6160
			Personal de oficina (filiales)			Personal de oficina (filiales)	7697	
			Directores (filiales)			Directores (filiales)	2451	
Total MSF [h]	12 895		Total MSF [h]	18 810		Total MSF [h]	19 806	
			Total filiales [h]	8781		Total filiales [h]	10 148	
			Total	27 591		Total	29 554	

2014		2016		2018	
Media de h. por género	[h]	Media de h. por género	[h]	Media de h. por género	[h]
Mujeres MSF	21	Mujeres MSF	30	Mujeres MSF	32
Hombres MSF	19	Hombres MSF	28	Hombres MSF	30
		Mujeres filiales	18	Mujeres filiales	16
		Hombres filiales	20	Hombres filiales	20
Media de h. por grupo de empleados	[h]	Media de h. por grupo de empleados	[h]	Media de h. por grupo de empleados	[h]
Directores	38	Directores	62	Directores	65
Personal de oficina	29	Personal de oficina	57	Personal de oficina	60
Personal de planta	14	Personal de planta	17	Personal de planta	18
		Personal de oficina (filiales)	11		
		Directores (filiales)	6		