

4.3. atala

Uvescoko lantaldea



GURE PROFESIONALEN ONGIZATEAN DUGUN ERAGINA

ERABATEKO KONPROMISOA ERAKUNDEKO ONGIZATEAREKIN

Gure helburua da erosketari esperientziarik onena eskaintzen duten supermerkatuen enpresa izatea. Eta helburu hori lortzeko, funtsezkoa da gure profesionalak ondo egotea. Horregatik, Uvesco Taldeak erabateko konpromisoa du Erakunde Ongizatearekin, eta horrek, jakina, gure profesionalen ongizatea barne hartzen du, 3. Garapen Iraunkorreko Helburuaren ildotik (pertsonek osasuna eta ongizatea). Horretarako, ahalegin sistematikoa, planifikatuak eta proaktiboak egiten ditugu, alde batetik prozesuak eta emaitzak hobetzea bilatzen dutenak –bai langileena, bai erakundearena, bai guztiarena–, eta, bestetik, **baliabide eta praktika osasungarriak sustatzen ditugu**, lan

giroa hobetzera bideratuak, zereginen mailan, pertsonen artean eta erakunde mailan. Azken batean, ahalegin horiek lanpostu osasungarriak izatera, gure enplegatuen osasuna optimizatzen eta ongizatea eta konpromisoa sustatzera bideratuta daude.

Horrela, hainbat praktika ditugu, hori lortzen laguntzeko.



1

Gure
lehendakariaren
gutuna

2

2022.
urtearen
laburpena

3

Uvesco
eredua

4

Eragina



INFORMAZIOA ETA KOMUNIKAZIOA

INFORMAZIO ETA KOMUNIKAZIO EGOKIA BULTZATZEN

Informazio eta komunikazio egokia bultzatzen dugu, bai erakundetik pertsonengana (aldizkariak, buletinak, etab.), bai alderantziz, pertsonengandik erakundera (iradokizunen postontziak, pertsonen ordezkariak...).

Alde batetik, gure liderren bidez (taldeak kudeatzen dituzten pertsonak) komunikazio eta informazio zeregin bat garatzen dugu, ongizatea sustatzearen onurak ulertzen laguntzeko, erakunde mailan, euren buruarentzat, beren taldeentzat eta beren emaitzentzat, eta, horrenbestez, erakundearen emaitzentzat.

Bestalde, lidergoa gure komunikazio ardatzetako bat den arren, ez da bakarra. Horregatik, norbanakoaren erantzukizuna ere eskatzen dugu. Eta hori egiteko, beharrezkoa da informazioa eta tresnak ematea, erakundeko gainerako profesionalei ongizatea eta dauzkan onurak ulertzen laguntzeko. Hauek dira Uvescon ditugun tresnak:

TRESNAK

UVESCONNECT KANALA

Albisteetara, informazio korporatibora, iraupen laburreko hainbat gairen prestakuntzetara, langilearen klubera (CLUVESCO) eta taldeko langile gisa dituzten beste abantaila batzuetara sartzeko *online* tresna.

UVESCO INFO

Inprimatutako argitalpen pertsonalizatua, langileei erakundeko lan arlo eta gaurkotasunezko gai nagusiak ezagutarazteko.

ARDURDUNEN BILERA

Dendako arduradunek dendako lantaldeekin hilero egindako bilerak, emaitzak bateratzeko.

ALDIAN BEHIN POSTERRAK DENDARA BIDALTZEA

IRADOKIZUNEN POSTONTZIA

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Bestalde, funtsezkoa da gauzatutako planei buruz taldeek egindako balorazioa jasotzea (horrek aukera ematen digu neurri horiek gizartearen duten eragina ezagutzeko, sustapen arloetan, aukera berdintasunean, kide izatearen harrotasunean, ongizatean...). Balorazio horiek [azterlan psikosozialen eta konpromiso galdetegi](#)en bidez

jasotzen dira. Galdetegi horiek urtero bidaltzen zaizkie enplegatu guztien %25i (profesional bakoitzak lau urtean behin egiten du galdetegia). 2022an, 78 egin ziren guztira.



1
Gure lehendakariaren gutuna

2
2022. urtearen laburpena

3
Uvesco eredua

4
Eragina

LANA ETA BIZITZA PRIBATUA KONTZILIATZEA

LANA ETA BIZITZA PRIBATUA KONTZILIATZEAREN ALDE EGITEA ETA BERDINTASUNA SUSTATZEA

Lana eta bizitza pribatua kontziliatzearen alde egitea eta berdintasuna sustatzea bultzatzen duten jardunak.

Erantzukizun Plan Estrategikoaren barruan, eta Erakundeko Ongizatea lortzea ahalbidetuko diguten neurri eta praktika osasungarriak sustatzeko dugun konpromisoaren barruan, funtsezkoak dira lanaren eta bizitza pribatuaren arteko kontziliazioa hobetu eta bultzatuko duten eta pertsonen berdintasuna sustatuko duten baliabideak.

Alde batetik, **Berdintasun Batzorde** bat dugu, taldea osatzen duten enpresa bakoitzeko. Batzorde horietan profesionalak biltzen dira, horretarako prestatuak. Profesional horiek erakunde esparruan berdintasuna sustatzeko hainbat estrategia eta praktika hausnartu, aztertu eta proposatzen dituzte.

Halaber, Giza Baliabideetako Departamentuak, zeinaren kide guztiak «**Berdintasunari eta**

alborapenari» buruzko prestakuntza daukaten, praktika horiek diseinatu, garatu, ezarri eta jakinarazten ditu, barne komunikaziorako hainbat kanalen bidez.

Gainera, azken urteotan, **emakumeak sentsibilizatzeko eta ahalduentzako** zeregin garrantzitsua egin dugu, gizonen tradizioz euren esku izandako erantzukizunak eta lanpostuak har ditzaten –komunikazio, prestakuntza eta sustapen kanpainen bidez–.

Genero berdintasunaren alde egiten dugun apustuan, emakumeek betetzen dituzte supermerkatuetako erantzukizuneko postuen %61.

ERANTZUKIZUNEN POSTUETAN
ARI DIREN EMAKUMEAK

%61

Kontziliazioa hobetzeko neurriak, supermerkatuetan, zentral logistikoetan eta bulegoetan

Lantaldeen lan kontziliazioa da beste puntu gako bat. Ildo horretan modu aktiboan ari gara lanean, **dendako lantaldeei eragingo dieten hobekuntza berriak** gehitzeko,

enpleguaren esperientzia hobetzearen eta bezeroaren esperientzia hobetzearen arteko oreka bilatzeko. **Azken urteotan, besteak beste, neurri hauek txertatu ditugu:**

Adingabeak edo mendekotasuna duten adinekoak zaintzeko baimen berriak edo horien hobekuntzak.

Lanaldia murrizteko ereduak, egunak urteko aste edo hilabete batzuetan metatuta.

Adingabeak zaintzeko udako edo Aste Santuko eszedentziak.

Eskolara egokitze garaietarako baimenak (adibidez, Gipuzkoan).

Urtean asteburu batzuk hartzea, Gipuzkoan edo Bizkaian...

Telelana bulegoetan.

Logistika zentraletan eta bulegoetan, ordutegi malgutasuna eta lanaldi trinkoak, ostiraletan eta udako hilabeteetan.

1

Gure lehendakariaren gutuna

2

2022. urtearen laburpena

3

Uvesco ereduak

4

Eragina



LANPOSTUEN EGONKORTASUNA

ENPLEGUAREN EGONKORTASUNA, GURE ZUTABEETAKO BAT

Enpleguaren egonkortasuna ere pertsonak kudeatzeko gure sistemaren zutabeetako bat da. 2022 amaieran, **5.941 langile zeuden plantillan**, guztira, Uvesco Taldean; alegia, azken urteetan egin dugun hedapenaren ildo beretik, denda berriak irekita. Gainera, aurten, Bizkaiko eta Arabako bost supermerkatu frankiziadunetako lantaldeak gehitu dira gure lantaldera. Guztira, gertakari horren ondorioz, 75 pertsona sartu dira Uvescon.

Dena dela ere, **lan egonkortasunean letik gorako ratioa dugu (*)**; hau da, kontratu

mugagabea duten profesionalak gehiago dira egiturazko lanpostuak baino (1,02 mugagabe, egiturazko lanpostu bakoitzeko). Horrek indartu egiten du Uvescok bere inguruan enplegua sortzen duen eta ekonomia bultzatzen duen talde gisa duen posizioa, eta Nazio Batuek markatutako 8. Garapen Ekonomikoaren Helburua (Lan duina eta hazkunde ekonomikoa) lortzen laguntzen du.

**FTE MUGAGABEAK (Full Time Employees) 2022. urteko batez besteko egiturazko lanpostuekin zatituta lortutako emaitza.*

PLANTILLA, GUZTIRA
5.941

LAN EGONKORTASUNAREN RATIOA
>%1



PLANTILLA: 5.941

PLANTILLA, ADINAREN ARABERA

45 urtera arte: **%48,89**

45 urtetik gora: **%51,11**

ANTZINATASUN TARTEAK

0 eta 10 urte bitartean: **%47**

11 urtetik gora: **%53**

GENEROAREN ARABERA

Plantilla, guztira: **%69 emakumeak - %31 gizonak**

Saltokiak: **%76 emakumeak - %24 gizonak**

Galkorren sekzioak: **%70 emakumeak - %30 gizonak**

Zentralak eta biltegia: **%23 emakumeak - %77 gizonak**

Supermerkatuetako arduradunen postuak:

%61 emakumeak - %39 gizonak

LAN DENBORAREN ARABERA

Lanaldi partzialeko kontratuen %: **%17**

LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUEN %, GENEROAREN ARABERA

Emakumeak: **%74**

Gizonak: **%26**

LEGEZKO ZAINZAGATIK LANALDI MURRIZKETA DUTEN PERTSONEN %, PLANTILLA OSOAREKIKO: **%7**

1

Gure lehendakariaren gutuna

2

2022. urtearen laburpena

3

Uvesco eredua

4

Eragina

TREBETASUNEN PRESTAKUNTZA ETA GARAPENA

KONPETENTZIAK ETA TREBETASUNAK GARATZEKO PRAKTIKAK

Lanposturako behar diren konpetentziak eta trebetasunak garatzeko aukera eskaintzen duten praktikak.

Ongizatearekiko dugun konpromisoak gure langileen prestakuntzari ere eragiten dio, hori baita gure balio bereizgarrietako bat, eta ahalegin handia bideratzen dugu horretara..

Lehenik eta behin, erakundearen barruan rol berri bat hartzen duen pertsona orok rola

hartzeko behar besteko prestakuntza jasotzen du.

2022KO SARRERA/ALDAKETARAKO PRESTAKUNTZA ORDUAK (1.500 pertsona)

Supermerkatuko langileak: 162.385,82
Bulegoko eta biltegiko langileak: 20.341,20

Gainera, 2022an, 50 prestakuntza jarraitu baino gehiago egin dira, [horietan 2.500 pertsona inguruk parte hartu dute](#), lanposturako konpetentziak eta trebetasunak garatzera bideratuak. Guztira 21.091 ordu izan dira, honako lantalde hauetan banatuta:

ETENGABEKO PRESTAKUNTZAKO ORDUAK (2.500 pertsona)

Administrariak: 678
Tarteko arduradunak: 5.739
Biltegiko langileak: 1.863
Supermerkatuko langileak: 12.811

Guztira, 2022an, 4.816.450 euro bideratu dira prestakuntza programetara, eta langile bakoitzeko banaketa hau izan da:

870,41 €/langileko
36,9 h/langileko



1

Gure
lehendakariaren
gutuna

2

2022.
urtearen
laburpena

3

Uvesco
eredua

4

Eragina

Profesionalen ziurtagiriaren 2. Promozioa

Prestakuntza programen barruan, eta ongizatea sustatzen lagunduz, garrantzi berezia du [merkataritza sektoreko ziurtagiri profesionalak](#). 2022an, BM Supermerkatuetako 30 profesionalak lortu zuten.. Aitortza hori gure kateak Eusko Jaurlaritzarekin 2017an egindako akordio baten emaitza da. Akordioaren helburua zen kateko profesional taldearen gaitasuna aitortzea, eta, horren eraginez, merkataritzaren sektoreko lehen enpresa izan ginen langileen esperientzia homologatzen. Profesionalak beren diplomak jaso zituzten, Gasteizko Kongresu Jauregian egindako ekitaldi batean. Eusko Jaurlaritzako Lanbide Heziketako sailburuorde Jorge Arevalok eta Uvescoko Taldeko zuzendari nagusi Angel Jareñok gidatu zuten saioa.

Ziurtagiri profesionala Merkataritza Jardueretako Teknikariaren Erdi Mailako tituluarekin baliozkotu daiteke, eta lau urte baino gehiagoko esperientzia daukaten haragi eta arrantza sekzioko profesionalentzat sortu da.

Eskuratutako konpetentzia bakoitzaren aitorpenak, guztira, 900 prestakuntza ordu baino gehiagoko balioa du, eta arduradunek gaikuntza eta prestakuntza osagarriarekin lortu dute hori, 2021eko irailetik 2022ko maiatzera bitartean.

Entrega de Diplomas Proyecto de Certificación Profesional



Etorkizunean, ziklo horiei dagozkien modulu guztiak osatuta, Merkataritza Jardueren Teknikariaren Erdi Mailako Lanbide Heziketako titulua lor daiteke. Eta

BMko langileek lortutako ziurtagiria Europa mailan homologatuta dago.

IZENA EMAN DUTEN HAUTAGAIK

ATALA	PARTE HARTZAILE KOPURUA
Haragia	17
Arraina	10
Merkataritzaren kudeaketa	27
Merkataritzaren kudeaketa errepikatzea	4

1

Gure lehendakariaren gutuna

2

2022. urtearen laburpena

3

Uvesco eredu

AHOLKUA JASO DUTEN HAUTAGAIK

ATALA	IRAUPENA	IZENA EMAN DUTENAK	AHOLKUA JASO DUTEN HAUTAGAIK
Haragia	1,5 ordu	17	16
Arraina	1,5 ordu	10	9
Merkataritzaren kudeaketa	2 ordu	27	23
Merkataritzaren kudeaketa errepikatzea	0,5 ordu	4	4

4

Eragina

ONARTUTAKO HAUTAGAIK

ATALA	EBALUATUAK	ONARTUTAKO HAUTAGAIK
Haragia	16	16
Arraina	9	9
Merkataritzaren kudeaketa	23	Ez dira azken aktak atera
Merkataritzaren kudeaketa errepikatzea	4	Ez dira azken aktak atera

(Oraindik ez dira atera merkataritzako ziurtagiri profesionalaren azken aktak).



Online prestakuntzarako plataforma berritzea

Aldi berean, eta berrikuntzaren eta digitalizazioaren alde egiten dugun apustuaren ildotik, lan ingurunean ere, 2022an,

prestakuntzarako *online* plataforma berritu eta berrabiarazi dugu, helburu hauekin:

- Legez derrigorrezkoak diren prestakuntza guztiak *online* formatuan egin ahal izateko aukera zabaltzea.
- Estrategikoki derrigorrezkoak diren prestakuntzek *online* bertsio bat izateko aukera zabaltzea (2022an, Bikain I ikastaroak sartu ziren tresna horretan, dendetako langileek izan beharreko arretari eta eman beharreko tratuari buruzko ezagutzak jasotzeko, eta 2023an Bikain II sartzeari aurreikusten da).
- Profesionalei prestakuntza katalogo zabal bat eskaintzea, autogarapena praktikatu ahal izateko, interesa duten arloetan. Horrela, plataforma horretan, taldeko profesionalak sartu, eta nahi dituzten ikastaroak egin ditzakete, dauzkaten kezkei buruz, eta aukeratzen dutenean. Plataformaren barruan, atal bat eskaini diogu "ongizatea" zutabeari.



1

Gure
lehendakariaren
gutuna

2

2022.
urtearen
laburpena

3

Uvesco
eredua

4

Eragina

KARRERAREN GARAPENA. HARROBI PLANA

KARRERA GARATZEKO ETA SUSTATZEKO AUKERA ESKAINTZEN DUTEN PRAKTIKAK

Garapen eta prestakuntzarako programaren barnean, "Harrobi Plan" espezifikoa bat daukagu, barneko potentziala, garapena eta profesionalen ziurtagiria identifikatzen laguntzen duena, erantzukizun handiagoko postuetara jauzi egin dezaten, sinetsita bai kaude talenturik handiena lehendik daukaguna dela eta hazten jarraitzeko garatu egin behar dela.

2019an lortu genuen helburua da **profesionalen lantaldeak edo sekzio komertzialak gidatzea eskatzen duten postuen %85 gutxienez sustapeneko langileekin betetzea**, eta gaur egun ere indarrean jarraitzen du, eta 2022an nabarmen handitu da ehuneko hori.

Ekitatea bultzatzeko ekintzak

Pertsonetako eta erakundeetarako harremanak ekitatiboak izatea eta bidezkoak direla uste izatea errazten duten praktikak.

Uvesconnecten argitaratzea zentralerako plaza huts guztien berri.

Garapen programa batzuk argitaratzea, irizpide jakin batzuk betetzen dituzten profesionaleri irekiak (adibidez: Ziurtagiri Profesionalaren proiektua).



INTEGRAZIO KULTURA

LANGILE BERRIENTZAKO INTEGRAZIOA ETA EGOKITZAPENA

Helburu horrekin, taldean hasten direnentzako integrazio eta egokitzen programa bat dugu, pertsona berriak gure taldean txertatzeko egokia izateaz gain, genero eta adin desberdintasunak onartzeko, integratzeko eta errespetatzeko kultura sustatzen duena (konfiantza giroa, estimazioa, aniztasunari ateak irekitzea...).

Online prestakuntza, harrera APParen bidez, non taldearen kultura, filosofia eta historia azaltzen diren, eta baita lanpostuan kontuan hartu beharreko jokabideak ere.

Sartzeko prestakuntza, erreferentziako pertsona bat dute, "prestatzaile homologatua", enpresako lehen urratsetan gidatzeko.

Harrera jardunaldia, "Supermerkatu berrietan harrera egiteko jarraibidea" dokumentuan deskribatua; Uvesco Taldeko arloen aurkezpenean eta instalazio zentraletara bisita egitean datza.

1

Gure lehendakariaren gutuna

2

2022. urtearen laburpena

3

Uvesco eredua

4

Eragina





BIZI ESTILO OSASUNGARRIA SUSTATZEA

LANGILEEN OHITURA OSASUNGARRIEN GARAPENA SUSTATZEA

Langileek ohitura osasungarriak izan ditzaten sustatzen duten jardunak (gorputz jarrera

zaintzea, elikadura ohiturak, jarduera fisikoa...).

OSASUN OROKORREKO PROGRAMA

Mediku zerbitzuen txartela, pertsona guztientzako eta zuzeneko senideentzako deskontuekin, guztira 11 mediku espezialitatetan.

PSA zerbitzua, analisiarekin, 45 urtetik gorako gizonentzat.

Ginekologia zerbitzua. 1.387 emakumek izan dute zerbitzu hori jasotzeko aukera.

Urtaroko gripearren aurkako doako txertoa.

ONGIZATE FISIKOA

Prebentziozko masajea. Lankidetzat hitzarmenak ditugu 59 profesional espezializaturarekin, Taldeko eremu guztietan.

Bizkarreko eskola, doako jardunaldiak Talde osoarentzat.

LAN OHITURA OSASUNGARRIAK SUSTATZEA

Lehen laguntzei eta desfibriladoreei buruzko prestakuntza.

Gure harrera jardunaldietan, gorputz jarreraren ergonomiarekin lotutako prestakuntza sartzea.

Gorputz jarreraren ergonomiarekin lotutako prestakuntza Unialco Irun plataformako pertsona guztientzat.

BIZI OHITURA OSASUNGARRIAK SUSTATZEA

GLUCOVIBES – Enpresa aitzindaria izan gara zerbitzu hau ezartzen, non parte hartzaileek GPS metaboliko integratu bat duen app bat erabiltzen duten, adimen artifizialari esker; hala, pertsona bakoitzaren nutrizioa, jarduera,

atsedenak eta glukosa mailak monitorizatzen dira, denbora errealean eta 14 egunean.

Vending makinetan fruta eta jogurtak sartu ditugu.

Enpresa lasterketan parte hartu dugu, Donostian.

Gai anitzeko kanpainak egin ditugu, hala nola ariketa fisikoa egitearekin edo elikadura osasungarriarekin lotutakoak.

Zenbait probintzian, ohitura osasungarriak sustatzeko hitzaldiak eman ditugu. Aurten, 2 saio egin dira.

Elikadura osasungarriari buruzko lau orduko prestakuntza saioa, nutrizionista batekin, dendako profesionalentzat.

ABANTAILAK EROSKETETAN

BENEFITS UVESCO KLUBA – 2022an, etekinen klub bat jarri dugu profesionalen eskura, deskontuen portfolio zabal eta oso batekin, hainbat sektoretako ia 500 lehen markatan (bidaiak, moda, jatetxeak...).

Akordioa Adeslas Osasun Aseguruarekin, deskontu berezietarako.

GUUKein telefonia kontratuetako deskontuak, langileentzat.

Deskontua erosketetan, taldeko supermerkatuetan. 2022an, 1,3 milioi euro ere eman ditugu, langile bonuetan, erosketengatik.

Deskontu berezia, Easo Motor kontzesionarioan ibilgailuak erosteagatik edo konpontzeagatik.

Deskontua Europcar autoen alokairuan.

Taldeko langileei Gabonetako txartelak eman dizkizugu, erosketetarako.



1

Gure lehendakariaren gutuna

2

2022. urtearen laburpena

3

Uvesco eredua

4

Eragina

Gizarte jarduerak sustatzea

Gizarte jarduera ludikoak egitea sustatzen dugu, hala nola: bazkari-afariak, bidaiak, txangoak, familia jarduerak...

Gabonetako marrazki lehiaketa, langileen seme-alabentzat.

Uvesco Kopa: Trivial digital eta gamifikatua, taldeko profesional guztiei irekia, pilulekin lotutako galderak dituen, eta jokoaren ikuspegitik, ezagutzak integratzeko aukera ematen diguna. Bi edizio urtean.