



Erakundearen ongizatea

Gure helburua da gure ingurunearen ongizatea elikatzea. Horretarako, ahalegin sistematikoak egiten ditugu, erakundeko ongizate mailak handitzeko, bere adiera guztietan -ongizate fisikoa, mentala, erlazionala eta ekonomikoa-.



Gure profesionalen ongizatean dugun eragina

Erabateko konpromisoa erakundeko ongizatearekin

Ahalegin sistematikoak egiten ditugu, erakundeko ongizate mailak handitzeko, bere adiera guztietan -ongizate fisikoa, mentala, erlazionala eta ekonomikoa-.

Gure helburua da **gure ingurunearen ongizatea elikatzea**.

Horretarako, ahalegin sistematikoak egiten ditugu, erakundeko ongizate mailak handitzeko, bere adiera guztietan -ongizate fisikoa, mentala, erlazionala eta ekonomikoa-.

Pertsonen arloan, baliabide bat baino gehiagoz osatutako sistema bat dugu, bi ardatz nagusirekin lotuta:

Gure helburua da erosketaren esperientziarik onena eskaintzen duten supermerkatuen enpresa izatea. Eta helburu hori lortzeko, funtsezkoa da gure profesionalak ondo egotea.

2 Ardatz nagusi

Profesional onenak

Gure asmoa da bezeroentzat eta, oro har, gizartearentzat gu izatea, ematen diegun arretagatik, produktuaz dugun ezagutzagatik eta teknikoki dugun gaitasunagatik, zerbitzurik onena eskaintzen dugun profesionalak.

Ikuspegi partekatua

Taldeko plantilla osatzen dugun 6.176 kide guztiok asmo bera dugu, erakunde gisa dugun helburua betetzea, alegia.



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 sistematikoak, 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.**



Lanpostuen egonkortasuna

Enpleguaren egonkortasuna, gure zutabeetako bat

6.176 pertsonako plantilla dugu (2023ko ekitaldiaren amaieran), eta kalitatezko enplegua eskaintzeko konpromisoa dugu, egonkortasuna sustatu, talentua aitortu, lan harremanak hobetu eta plantillarentzat ongizate inguruneak garatzea bilatzen duten politiken bitartez.

Kontratu egonkorren alde egiten dugu, sektoreko batez bestekoaren gainetik dauden lan baldintzen alde -gauden eremu guztietan-, eta gure kontziliazio neurriak sustatzearen alde. Horrek guztiak laguntzen digu talentua erakartzen eta pertsonak, gaur egun Taldea osatzen dugun pertsona guztiak, zaintzen.

Emakumeen presentzia

Plantillari dagokionez, plantilla osoaren %69 emakumeak dira; beraz, gure enpresa nagusiki femeninoa da. Taldeak duen erronketako bat da erantzukizuneko postuetan emakumeen presentzia handiagoa izatea sustatzen jarraitzea. 2023ko ekitaldia ixtean, **erantzukizuneko lanpostuen %69** (zuzendaritza, gerentzia eta arloko arduradunak, dendako arduradunak eta horien

laguntzaileak) **emakumeek betetzen zituzten**. Dendetako erantzukizun postuak aztertzen baditugu, emakumeek postu horien %72 betetzen zituzten.

ERANTZUKIZUNEKO POSTUETAN
ARI DIREN EMAKUMEAK

%69

EMAKUMEAK ARDURADUN
LAGUNTZAILEEN LANPOSTUETAN

%81



PLANTILLA

6.176

GENEROAREN ARABERA

	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza	%42	%58
Gerenteak eta arloko arduradunak	%32	%68
Tarteko aginte karguak eta langile teknikoak	%21	%79
Administrazioko langileak	%69	%31
Dendako arduradunak	%57	%43
Dendako arduradunaren laguntzaileak	%81	%19
Dendako langileak	%77	%23
Biltegiko langileak	%3	%97
Plantilla guztira	%69	%31

LAN DENBORAREN ARABERA

Lanaldi partzialeko kontratuen %: %12

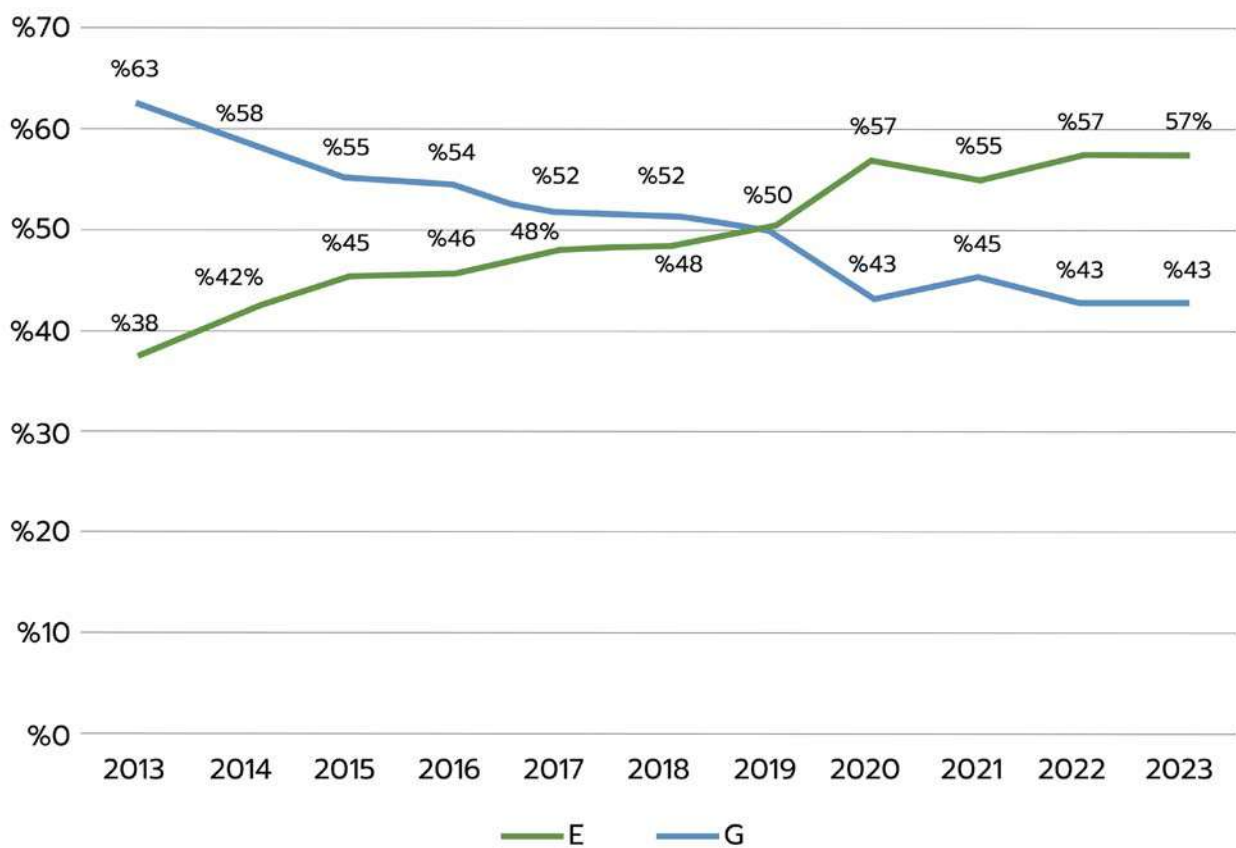
ADINAREN ARABERA

50 urtera arte: %62

50 urtetik gora: %38

Ahalegin horien ondorioz, 2023ko ekitaldia ixtean, arduradun laguntzaileen postuen %81 emakumeek betetzen zituzten, eta, etorkizunean, emakume horiek dendako arduradunen postuak eskuratu ahal izango dituzte.

Hurrengo grafikoak erakusten du emakumeen ehunekoak, dendako arduradunaren posizioan, gora egin duela azken urteetan, kategoria osoaren %57 izan arte. Ikus daiteke, 2019an, gizonen eta emakumeen proportzioa berdindu zela, eta, orduetik, postu horietan gehiengoa direla.



Dendako arduradun diren emakumeen % vs gizonen %, bilakaera
 G: Gizona / E: Emakumea



Lana eta bizitza pribatua uztartzea

Lana eta bizitza pribatua kontziliatzearen alde egitea eta berdintasuna sustatzea

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

2 Erantzukizun Plan Estrategikoaren barruan, eta Erakunde 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.

Kontziliazioaren alde egiten dugu, plantillaren ongizate sozialaren funtsezko puntua den heinean. Bizitza osoa izateak -arloan pertsonalean zein profesionalean- eta bizitzaren bi alderdi horiek uztartu ahal izateak erakundearekiko gogobetetasuna hobetzen eta plantillaren ongizate mailak handitzen laguntzen dute.

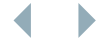
Urteak daramatzagu kontziliazioarekin lotura duten lan baldintzak hobetzeko ahaleginetan. Aplikatzen ditugun neurrien artean bereizi egiten dira zentraletako langileentzat direnak, dendetako langileentzat direnak eta langile guztientzat direnak.

Zentraleko langileentzako neurriak.

Dendetako langileentzako neurriak.

Langile guztientzako neurriak.





Zentraleko langileentzako neurriak

Sartzeko eta irteteko ordutegi malgua.

Lanaldi jarraitua urte osoko ostiraletan eta udako hilabeteetan (uztailean eta abuztuan).

Mugarik ez, oporraldiak aukeratzean.

Lanpostuaren arabera, telelan partziala egiteko aukera.

Dendetako langileentzako neurriak

Lanaldia murrizteko ereduak, murriztutako orduak egunetan, asteetan edo hilabeteetan metatuta hartzeko aukerarekin.

Santuko, udako eta egokitzapen aldietako eszedentziak.

Oporrez gain, atseden egun gehigarriak.

Ospitalean dauden seme-alabak zaintzeko lizentziak.

Dendan kokatzeko lehentasuna, dendaren eta etxearen arteko hurbiltasunaren arabera.

Gainera, 2023ko azarotik, deskonexio digitalerako protokolo bat dugu. Neurri horrek deskonexio digitalerako eskubidea ez ezik jardunbide egokien eta gomendioen zerrenda zehatza ere jasotzen du.

Protokolo horren bidez, pertsona guztiei atsedena bermatu nahi zaie, eta deskonexio digitalerako eskubidea aitortu, behin lanaldia

Langile guztientzako neurriak

Denboraren kudeaketari buruzko prestakuntza.

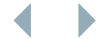
Bizikideentzako lizentzien homologazioa.

Desgaitasuna, mendekotasuna edo aniztasun funtzionala duten seme-alabei mediku edo hezkuntza kontuetara laguntzeko lizentzia.

Seme-alabei eta mendeko adinekoei medikura laguntzeko orduak luzatzea.

Lana eta
bizitza
pribatua
kontziliaziorako
neurriak

amaituta. Deskonexio digitalerako jarraibideak eta gomendioak Taldearen beste politika batzuekin lerrokatzen dira -horiek guztiak plantillaren osasuna, ongizatea eta garapen profesionala hobetzeko helburuarekin-.



Aniztasuna eta desgaitasuna duten pertsonak

Uvesco Taldean, beti egiten dugu desgaitasuna duten pertsonak eta ahultasun egoeran daudenak gizarteratzearen alde, enpatia, ulermen eta laguntza inguruneak sustatuz.

Desgaitasuna duten pertsonen integrazioa erakunde eta fundazio espezializatu bidez kudeatzen da, eta horiek kolektibo hori gure supermerkatuetan eta zentraletan sartzen eta integratzen laguntzen dute.

Adibidez, Gipuzkoan, Gureakekin lan bat egin da, eta bertan enplegu arduradunek lanpostuak aztertu dituzte, ikasgelan ikasleen prestakuntza hobeto definitu ahal izateko. Ezagutza horrekin, hainbat posizio bete ditzaketen pertsonak proposatzen dituzte -batez ere, salako profesionalak-.

Hasieran, praktiketako kontratu baten bidez sartzen dira, fundazio horiek gizarteratzeko dituzten programen esparruan. Bilakaera egokia bada, lan kontratu bat egiten zaie.

Ekitaldiaren itxieran, desgaitasuna duten enplegatuen kopurua 66 pertsonakoa zen.

Desgaitasunen bat duten pertsonak integratzeko filosofia hori langile guztiei helarazteko eta horretaz sentsibilizatzeko, 2023ko bigarren seihilekoan, komunikaziorako eta prestakuntzarako plan espezifiko bat garatu dugu, non hauek sartu diren:

Komunikaziorako eta prestakuntzarako plan espezifikoak

Prestakuntza pilulak

Albisteak, posterrak dendan

Adituen hitzaldiak

Online prestakuntza, desgaitasunari eta tratu egokiari buruzkoa



Segurtasuna, osasuna eta ongizatea

Prebentzioaren kudeaketa eta prebentzioko plan orokorra

Plantillaren segurtasuna eta osasuna lehenetsuta da Taldearentzat. Prebentzioa kudeatzeko sistema bat dugu, prebentzioaren arloko politika, helburuak eta jomugak aplikatzean oinarritua eta bere baitan erakunde osoa hartzen duena. Segurtasun eta osasuneko baldintzen etengabeko hobekuntza sustatzen duten printzipioen eta konpromisoen adierazpena da -hasiera batean, enpresako zuzendaritzak hartutakoak-. Sistema horretan, prebentzioaren gidalerro eta helburu orokorrak adierazten dira, sail guztietan integratzea,

indarrean dagoen araudia betetzea eta osasuna sustatzea lortzeko.

Funtsezko betekizunak, baliabideak eta tresnak laneko arriskuen prebentzioa (LAP) kudeatzeko plan orokor batean definituta daude.

Dokumentu hori barneko araudiaren parte da, eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko gainerako barneko prozedurak biltzen ditu. 2023ko ekitaldian, enpresa guztientzako prebentzio plan orokorrak eguneratu dira, indarrean dauden araudi berrietara egokituta.



Prebentzioaren antolaketa ereduaren osagarri gisa, eta prebentzioaren jarduera enpresaren barruan eta produkzio prozesuetan integratzen

laguntzeko, laneko segurtasun eta osasuneko koordinatzaile bat definitu da.

Segurtasunerako eta osasunerako arriskuen ebaluazioak

Plantillaren osasunerako eta segurtasunerako arriskuen ebaluazioak ditugu, Taldearen kokaleku guztietan, prebentzio ekintzen definizioa eta jarraipena barnean hartuta.

Ekintza horiek guztiak funtsezkoak dira prebentzioa kudeatzeko, eta aldian-aldian berrikusi eta eguneratzen dira.

Osasunaren eta ongizatearen zaintza eta behaketa

Osasunaren zaintzarekin lotutako jarduera guztien azken helburua da Uvesco Taldeak erakunde osasungarri izaten jarraitzea, plantillaren ongizate mailak handitzeko.

2023an, langileen zaintzarekin, osasunaren zaintzarekin eta ongizatearekin lotutako jarduera hauek nabarmendu dira -prebentzio taldeak kudeatuak-:

SPAekin, plantillari osasunaren zaintza bermatzen diogu, bai hasieran, bai aldizka, eta lanpostuz aldatzen direnei, haurdun dauden langileei edo iraupen luzeko baja baten ondoren lanean hasten direnei ere bermatzen diegu zaintza hori (lanpostuari berez dagozkion arriskuen arabera).



LANGILEEN ZAINZAREKIN, OSASUNAREN ZAINZAREKIN ETA ONGIZATEAREKIN LOTUTAKO JARDUERAK

3.032 osasun azterketa espezifikoko egin dira urtean.

Gripearen aurkako doako txertaketa kanpaina, langile guztiei eskainia.

Osasun eta dibulgazio kanpainak, ohitura osasungarriak sustatzeko.

Arriskuen ebaluazioen azterketa eta osasunaren zaintzan aplikatu beharreko protokolo medikoak.

Haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuengatik prestazioak jasotzea eta aztertzea.

Tresna berri bat garatzea eta ezartzea, azterketa medikoak *online* eskatzeko.

Bereziki sentikorrak diren langileen lanpostuen ebaluazioa, balorazioa eta egokitzapena, lanpostuen egokitzapena eginda, beharrezkoa denean.

Tronbosia prebenitzeko ekintza espezifikoa.

PSA zerbitzua, analisiarekin, 45 urtetik gorako gizonentzat.

Ginekologia eta urologiako zerbitzua.

Doako azterketak, glaukomaren prebentziorako.

Uvesco ON BIENESTAR plataforma, medikuntza orokorreko profesionalen eta espezialisten *online* kontsultekin, egun osoan zehar.

Osasunarekin eta ongizatearekin lotuta Taldeak dituen ekimenak: 2023an, **Glucovibese**ekin lanean jarraitu da. 2022an, erakunde aitzindaria izan ginen, parte hartzaileei GPS metaboliko integratu bat ezartzen, denbora errealean (hamalau egunez) haien nutrizioa, jarduera, atsedena eta glukosa mailak monitorizatzeko.

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

Kirol praktika sustatzea plantillan, hainbat kirol ekitalditan parte hartzera bultzatuta (adibidez, enpresen arteko lasterketetan).

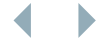
Ebaluazio psikosozialak egitea.

Familia kontziliazioa hobetzeko neurriak.

“Liderando para el bienestar” masterra, lantaldeak ardurapean dituzten langileentzat.

Pertsonen arteko gatazkak konpontzeko prozedura.

Droga mendekotasunak prebenitzeko prozedura.



Gainera, **ergonomia** hobetzeko hainbat jarduera egin ditugu 2023an:

ERGONOMIA HOBETZEKO JARDUERAK

Arriskuei eta neurri ergonomikoei buruzko informazioa eta prestakuntza ematea

Kargak eskuz manipulatzeko jarraibideak behar bezala aplikatzearen garrantziaz kontzientziazteko. Ergonomiako prestakuntza presentzialak egin dira dendako eta zentraletako langile taldeentzat, nahasmendu muskuloeskeletikoak prebenitzeko online prestakuntzak eta ergonomia aktiboari buruzko prestakuntzak Unialco Irun eta Alpa Araso plataformako biltegiko langileentzat.

Ergonomiako prebentzio jarduerak indartzea

2023an, ebaluazio ergonomikoak egin ditugu, lanpostu guztietarako.

Nahasmendu muskuloeskeletikoen prebentzioa

Aurten berotze eta luzatze ariketen errutinak landu dira, kolektibo espezifikoenentzat, lanaldiaren hasieran.

Bizkarreko eta besoko eskolako prestakuntza

Doako zerbitzu hau eskaintzen jarraitzen dugu, muskuluetako gainkargak saihesteko eta lepoko, bizkarreko eta besoko balizko lesioak prebenitzeko.

Komunikazio kanpainak

Adibidez, lanaldiaren hasieran berotze eta luzatze ariketen errutinak egitearen garrantziaz, kargak modu egokian manipulatzearaz... Kanpaina horiek informazio taulan jartzen dira, langile guztiek ikusi ahal izateko.

Masaje prebentiboak

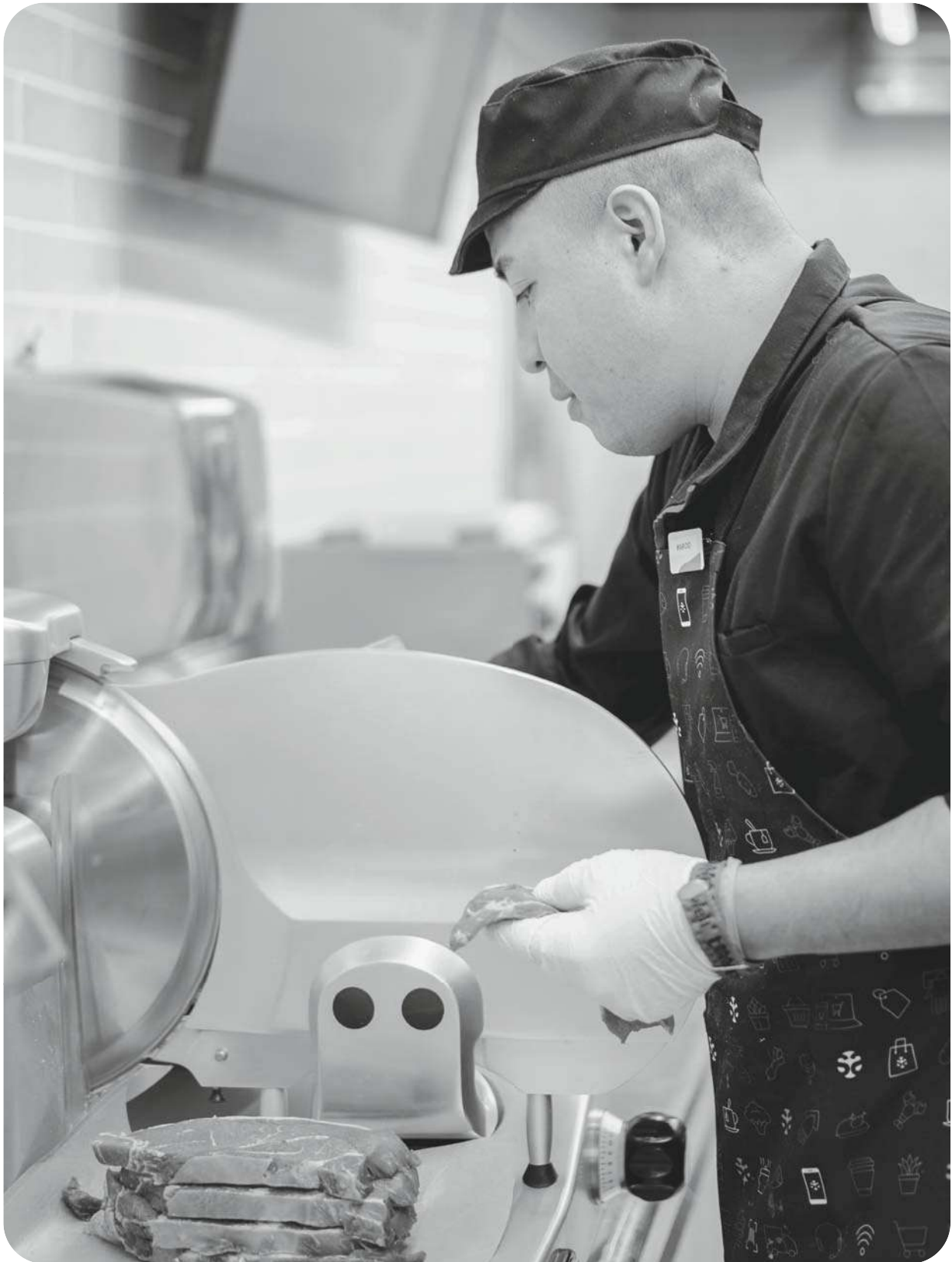
Taldeko langileek masaje prebentiboan zentroak izaten jarraitzen dute, prezio bereziki, probintzia guztietan, nahasmendu muskuloeskeletikoak prebenitzeko.

Lanpostua egokitzea hori behar duten langileei

Lanpostua egokitzea, posturak txandakatzea, lana antolatzea edo beste neurri batzuk, kargak manipulatzeko arrisku ergonomikoa gutxitzen dutenak eta erosotasuna hobetzen dutenak.

Aiztoak mantentzea

Aiztoak mantentzeko zerbitzu bat kontratatzen jarraitu da, ebakitzeko tresna guztiak behar bezala zorroztea ziurtatzen duena, urdaitegi-harategiko eta arrandegiko ataletan.



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:

Komunikazio tresnak

Uvesconnect

Uvesco Info

Ardurdunen bilera

Aldizka informazio materiala dendetara bidaltzea

Iradokizunen postontzia

Konpromiso galdetegiak



UVESCO TALDEAREN KOMUNIKAZIO TRESNAK

Uvesconnect

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

Uvesco Info

Argitalpen inprimatu eta pertsonalizatua, aldizkari moduan, Uvesco Taldeko langileei etxera iristen zaiena, langileei erakundeko lan arlo eta gaurkotasunezko gai nagusiak ezagutarazteko.

Ardurdunen bilera

Dendako arduradunek dendako lantaldeekin hilero egindako bilerak, emaitzak bateratzeko.

Aldizka informazio materiala dendetara bidaltzea

Informazio jakin batzuk sustatzeko (posterrak).

Iradokizunen postontzia

Barneko komunikaziorako kanala, kontsultak eta iradokizunak egiteko.

Konpromiso galdetegiak

Arrisku psikosozialen gaineko inkestez gain, galdetegi hauek ere egiten dira, zeinak plantillak erakundearekin duen gogobetetzearekin lotuta baitaude, besteak beste. Neurketa hori eginda, giza baliabideen arloak neurtu eta monitorizatu dezake aplikatutako neurriek (esaterako, barne promozioarekin, aukera berdintasunarekin, kide izateaz harro egotearekin eta ongizatearekin lotutakoak) izan duten inpaktua.



Trebetasunen prestakuntza eta garapena

Konpetentziak eta trebetasunak garatzeko praktikak

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

Prestakuntzaren, garapenaren eta barneko sustapenaren ardatza da erakundearen misioa betetzeko funtsezko baliabideetako bat, eta misioa hau da: "Uvesco Taldeak profesionalik hoberenak izatea eragitea, euren lan jardunaren bitartez erosketa esperientziarik onena lortzen duten profesionalak izatea eragitea, ikuspegi partekatu bat eraikita, erakundearen asmoarekin lerrokatuta". Horretarako, erakundearen ongizatean jartzen da fokua, eta barneko gaitasunei estimazioz begiratzen zaie, proposatutako erronka lortzeko. Prestakuntza eta garapena funtsezko puntuak dira, plantillaren ongizate maila handiagoak bultzatzeko orduan; izan ere, horien bidez, lana modu optimoan garatzeko beharrezko baliabideak lortzen dira. Erakundeari ahalbidetzen diote bere erronkei aurre egiteko prest egotea, etengabeko egokitzapen batetik abiatuta.

Alde batetik, prestakuntza eta garapen arloak bilatzen du pertsonak baliabideak eskuragarri izatea, beren lana modu arinean eta trebetaunez egiten jakiteko moduan gauzatuta,

hasieratik. Eta, bestetik, garapen profesionalerako aukerak eskaintzen saiatzen da, eta erakundea behar eta erronka berrietara egokitzen eta eskaera berriei aurrea hartzen. Prestakuntza langileen bizitza osoan zehar presente dago enpresan, pertsonen garapenean laguntzeko bitartekoa baita, eta, beraz, bezeroek hautematen duten erosketa esperientzian ere laguntzen dugu.

Uvesco Taldeak bere langile berrien zein jada dituen langile finkoen ezagutzak hobetzeko eta eguneratzeko dituen prestakuntza planetan egiten duen ahalegina urtez urte egiten dun inbertsioan islatzen da. **2023an, 5.231.458€ inbertitu du guztira, eta pertsonako batez besteko gastua 903,67€-koa izan da.**

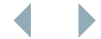
INBERTSIOA PRESTAKUNTZAN

5,2M€

BATEZ BESTEKO INBERTSIOA
PRESTAKUNTZAN, PERTSONAKO

903,67€





Integrazio kultura

Langile berrientzako integrazioa eta egokitzapena

INTEGRAZIO KULTURA UVESCO TALDEA

Sarrerako prestakuntza

Lehen lan egunean, sarrera guztiek harrera aplikazioa egiten dute, bete beharreko lanpostura egokituta (gaur egun, 21 bertsio baino gehiago ditugu). Ikaskuntza horretan, legez nahitaezko prestakuntzak eta prestakuntza estrategikoak egiten dira. Era berean, Taldearen filosofia transmititzen da, eta, besteak beste, ingurumenari buruzko prestakuntza sartzen da.

Aldaketarako prestakuntza

Bere helburu nagusia da barneko langileak profesionalki gaitzea, gaur egun garatzen dituen bestelako lanpostuak garatzeko prestakuntza emanez. Horrela, supermerkatuetan freskoen ataleko postuetan sortzen diren beharrak estali ahal izango dituzte.

Eskolako prestakuntza

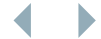
Kolektibo ahulei laguntzeko gure gain hartu dugun arduraren barruan, langabeei zuzendutako prestakuntza programa bat dugu. Prestakuntza horren bidez, supermerkatuko lanbideetan prestatzen dira -bereziki, freskoen ataletako lanbideetan-. Ikaskuntza horrekin errazago dute postu horien eskaera handia duen lan merkatu batean sartu ahal izatea.

Hainbat gobernu autonomikorekin lankidetzan aritzen gara, eta prestakuntza talde bakoitzeko ikasleen %50 kontratatzeko konpromisoa hartzen dugu. Normalean, prestatutako langileen %80 sartu ohi dira. 2023an, prestakuntza ekintza horietan (Euskal Autonomia Erkidegoan eta Nafarroan), 54 pertsonak parte hartu dute.

Etengabeko prestakuntza

Ikaskuntza hori Taldeko profesionalentzat da, eta bere helburua da haien gaitasunak eta trebetasunak garatzen jarraitzea, erakundearen alderdi estrategikoak ezagutzea edo bere taldeek edo arduradunek identifikatutako hobekuntza arlo posibleak betetzea. Etengabeko prestakuntza hiru formatutan egiten da: *online*, gela birtuala edo presentziala. 2023an, 25.522,10 ordu baino gehiago eman dira ikaskuntza tipologia horretan, eta 80 prestakuntza desberdin baino gehiago eman dira.





Prestakuntza honela sailka dezakegu:

Legez nahitaezkoa

Uvesco Taldeak bermatzen du bere profesional guztiek legez ezarritako prestakuntza jasotzen dutela, gutxienez lau urtean behin.

- Laneko arriskuen prebentzioa.
- Elikagaien manipulazioa.
- Compliance.
- Berdintasuna.
- Orgak eta plataforma jasotzaileak maneiatzea.
- GPZ (Gaitasun Profesionalaren Ziurtagiria).

Prestakuntza estrategikoak

Supermerkatuko langileentzat: Prestakuntza presentzialak.

- Bikaina I: Jokabide ukaezinak (bezeroei arreta egitea).
- Bikaina II: Elikadura osasungarria (nutrizio aholkularitza eta produktuaren ezagutza).
- Bikaina III: Erosten laguntzen dizut (dendako aholkularitza).

Lidergoko prestakuntza

Prestakuntza presentzial horiek beharrezko trebetasunak eta gaitasunak ematen dizkiete liderrei, ongizateko inguruneak sortzeko, beren lantaldeen barruan:

Ongizaterako lidergoan: programa bat, non lantaldeko arduradunek ongizate mentalarekin, ongizate fisikoarekin, ongizate espiritualarekin, ongizate sozialarekin eta inguruneke ongizatearekin lotutako ezagutzetan sakontzen duten.

Uvesco ereduko zuzendaritza trebetasunei buruzko masterra (300 plana): master bat, non liderraren oinarriko hamar gaitasunetan sakontzen den. Programa enblematikoa da, Taldearen lidergo ereduaren eta aldaketa kulturalaren alde egindako ekarpenagatik.

Eguneratze eta hobekuntzako saileko prestakuntza

Urtero, sail bakoitzaren beharrak jasotzen dira. Behar horietako batzuk dira kompetentziak eta trebetasunak garatzea, ezagutza berriak eskuratzea edo daudenak hobetzea.

Online prestakuntza

Prestakuntzarako dugun *online* plataforman, profesional bakoitzak bere derrigorrezko prestakuntzak, prestakuntza estrategikoak eta erakundeak bere profilerako iradokitakoak ditu eskuragarri, bai eta 90 ikastaro baino gehiagoko katalogo bat ere, zein eremutan garatu aukeratzeko.



Karreraren garapena. Harrobi Plana

Karrera garatzeko eta sustatzeko aukera eskaintzen duten praktikak

Barne sustapeneko programa dugu, **Harrobi Plana** izenekoa. Plan horren helburua da posizio estrategikoak beteko direla ziurtatzea, epe ertain eta luzera, erakundearen barruan garapen profesionalerako aukerak emanez parte hartzaileei. Programa honetara aurkeztu ahal izateko, onarpen baldintza batzuk bete behar dira.

2023an, erakundeko 800 pertsonak baino gehiagok erantzukizun handiagoko funtzioak hartu dituzte, eta, beste urte batez, gure helburua betetzera iritsi gara, hau da, erakunde barruko erantzukizuneko posizioen %90 barneko profesionalekin betetzea.



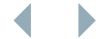
Bizi estilo osasungarria sustatzea

Langileen ohitura osasungarrien garapena sustatzea

Langileek ohitura osasungarriak izan ditzaten sustatzen duten jardunak (gorputz jarrera zaintzea, elikadura ohiturak, jarduera fisikoa...).

Betiere gure profesionalen ongizatea elikatzera bideratuta, Uvesco Taldeak helburu hori lortzen laguntzen diguten programak ezarri ditu azken hilabeteetan:





HELBURU HAU LORTZEN LAGUNTZEN DIGUTEN PROGRAMAK

Uvesco On Bienestar

Uvesco Taldeak doako osasun plataforma bat jarri du bere profesional guztien eskura, hamar espezialitate medikotan sartzeko aukera ematen duena, hiru minutu baino gutxiago itxaronda.

Plataforma horren bidez, langileak zerbitzu horretara sartzen dira, bideo kontsulten bidez, eta errezeta elektronikoak jaso ditzakete, behar izanez gero.

Uvesco Proiektu Solidarioa

Uvesco Taldeak Uvesco Proiektu Solidarioaren lehen edizioa jarri du abian. Ekimen horren bidez, gure konpromiso solidarioa bultzatzen eta indartzen da. Plantillak berak aurkeztu eta aukeratzen ditu lagundu beharreko proiektuak, eta dohaintzak egiten ditu, enplegatuen programaren bidez.

Lehen edizio honetan, proiektu onuraduna Bizkaiko BM Supermerkatuen bidez iritsi da. Bildutako funtsak "Mi Princesa RETT" fundaziora bideratuko dira, espazio multisentsorialak sortzeko, RETT sindromea (nahasmendu genetiko neurologiko eta garapen nahasmendu ezohikoa) duten haurren garapen sentorial eta kognitiboa errazteko. Helburu hori indartzeko, Uvesco Taldeak dohaintza estra bat eman du, gure profesionalek emandako euro bakoitzeko.

Gaixotasun kardiobaskularren informazioa eta detekzioa

Activa'TT elkartearekin lankidetzan, 2023an, patologia horiei buruzko bi hitzaldi egin dira, langile guztiei irekita. Gainera, jardunaldi batean, zainetako gutxiegitasunaren diagnostiko goiztiarra egin ahal izan zuten Uvescoko langileek.

Uvesco Benefiten Kluba

Erosketa kluba, Uvescoko langile guztientzat soilik eskuragarri, eta bertan aurrezteko ehunka promozio aurki daitezke. Deskontuak eguneroko erosketetan aplikatzen dira, hala nola elikaduran, gasolinan, modan, etxeko hornidurretan edo bidaietan (beste kategoria batzuen artean).





Bestalde, 2023an zehar, hainbat sari jaso ditugu, Taldeak ongizatearen, kontziliazioaren eta familiaren, edo prestakuntzaren eta

garapenaren arloetan egindako lana aintzatesten dutenak.

UVESCO TALDEAREN LANA AITORTZEN DUTEN SARIAK

MEES Ongizate Emozionalaren Saria

Saria, zeinaren bidez gure herrialdeko ongizate korporatiboko praktika onenak aitortzen diren, "Mi Empresa es Saludable" erakundeak emanda.

Uvesco Taldea izan da irabazlea MEES ("Mi Empresa es Saludable") erakundeak banatzen dituen sarien zortzigarren edizioan, Ongizate Emozionala kategorian, "Nos cuidamos" kanpainarekin.

Uvesco Taldeak bere profesionalen ongizaterako egindako lana baloratu da, elikagaien banaketarena bezalako sektore konplexu batean egindako lan garrantzitsua azpimarratuta.

Euskadiko Familia Saria

Saria, non Uvesco Taldeak azken urteetan kontziliazio arloan egindako ahalegina baloratzen den, bai eta Eusko Jaurlaritzaren Kontzilia30 programan parte hartu izana ere, AFAE GKEak banatuta.

Hirugarren saria Prestakuntza eta Garapenaren kategorian

Saria, non arlo horrek Taldean duen garrantzia aitortzen den, Retailaren Espainiako Elkarteak emanda.

Mi
EMPRESA ES
SALUDABLE