

ENPRESAREN DATUAK

Bodegas Elosegi SL enpresak Olaberrian du egoitza. Belaunaldiz belaunaldi egin du bidea, eta 100 urtetik gorako historia du gaur egun. Azken urteetan, ahalegin handia egin du eta igo egin du bere profesionalizazio-eta espezializazio-maila, mundu osora esportatzera iritsi arte. Enpresaren ezaugarri bereizgarria une bakoitzerako ardorik egokiena zein den jakitea da.

ELOSEGI
WINERIES & BODEGAS
Spain's Best Wineries



Bodegas Elosegi SL

24 langile

Ardoak eta likoreak egiten, banatzen eta merkaturatzen dituen enpresa.

Olaberria

BEHARRA

Bodegas Elosegi enpresako produkzio-sailak lan-giro indibiduala izan du orain arte, eta hobetu beharreko esparruak ditu langileen arteko lankidetzari dagokionez. Enpresak langileak motibatze eta, era ho-

rretan, talde-lana, malgutasuna eta lagunartekotasuna sustatzeko proiektu bat egin behar zela ikusi zuen.

Bodegas Elosegi enpresak, produkzio-sailean dagoen lan-giro indibidualaren aurrean, enpresako lan-giroa hobetzeko eta plantilla motibatuta edukitzeko proiektu bati ekin zion.

SOLUZIOA

Testuinguru horretan, aholkularitza-enpresak enpresako langileei lan-giroari buruzko inkesta bat egitea proposatu du alternatiba gisa. Bodegas Elosegi enpresako lan-giroari buruzko azterketa egiteko, honako ekintza hauek egin ziren:

- Gogobetetasuna edo gogobetetasunik eza dakarten faktoreak zehaztea.
- Ikerketa-metodoak aplikatzea.
- Egoeraren azterketa eta diagnostikoa egitea.
- Giza baliabideak kudeatzeko tresnak diseinatzea.

Lan-giroaren diagnostikoan, langileek zehaztu diren faktoreez duten pertzepzioa zein den ikusiko da, eta giza baliabideak kudeatzeko erabiltzen diren tresnen balorazioa jasoko da, sor daitezkeen gatazkak konpontzeko eta enpresaren helburuak lortzeko egokiagoak diren beste tresna batzuk diseinatze aldera.

Ildo horretan, aholkularitza-enpresak honako esparru hauek hobetzea proposatu du: soldata-politika, garapen profesionala, barneko komunikazioa eta harremanak, eta enpresa-kultura.

Aholkularitza-enpresak langileei lan-giroari buruzko inkesta bat egitea proposatu zuen, haien gogobetetasun-egoera zein zen jakiteko, sortutako gatazkak konpontzeko eta detektatutako aukerak hobetzen lagunduko duten giza baliabideentzako tresnak diseinatzeko.

PROIEKTUAREN HELBURUAK ETA JARDUERA NAGUSIAK

Bodegas Elosegi enpresako langileei lan-giroari buruz egindako azterketak honako hau zuen helburu:

- Lan-giroari lotutako hainbat gairen inguruko errealitatearen diagnostikoa egitea.
- Hobetzeko esparruak detektatzea.

- Lan-giroak langileen portaeran duen eragina ezagutzea.
- Giza baliabideak kudeatzeko estrategia eta jardunbideak enpresaren behar errealekara egokitzea.

GAUZATZEAN IKUSITAKO OZTOPOAK ETA OZTOPO HORIEK GAINDITZEKO MODUA

Enpresak eta aholkularitza-enpresak adierazi dutenez, ez dute eragozpenik izan lan-giroari buruzko azterketa egiteko garaian.

Dena dela, COVIDak eragindako osasun-krisia dela eta, proiektua gauzatu ondoren hartutako neurri guztiak abian jartzean ezin

izan dituzte implementatu nahi zituzten guztiak. Hala ere, enpresa aholkularitza-enpresak egindako gomendioak aplikatzen hasi da, eta oso pozik dago lortzen ari den emaitzekin.

Enpresak adierazi duenez, proiektuaren lorpen nagusiak hobetu beharreko esparruak detektatzea eta enpresak etorkizunean inplementatu beharreko ekintzak zehazteko (eta, era horretan, detektatutako aukerak hobetzeko) ibilbide-orria zehaztea izan dira.

EMAITZAK ETA IKASBIDEAK

Azkenik, lortutako emaitza nagusiak eta proiektuaren garapenak eragin dituen aldaketak azpimarratu ditu enpresak:

- Lan-giroari buruzko azterketaren bitartez langileen gogobetetasun erreala ezagutzea (taldearen % 70 dago pozik).
- Langileak proiektu komunean inplikatuago edukitzen lagunduko duen kudeaketa-eredua apalankatzeko arazoak eta indarrak identifikatzea.
- Barne-entzuteak enpresan duen garrantzia ezagutzea. Izan ere, arazoak eta indarrak ezagutzea eta, era horretan, pertsonen eta haien itzaropenen kudeaketa enpresaren helburuetara egokitzea ahalbidetzen du.

- Barne-komunikazioak enpresan duen garrantzia ulertzea. Informazioa eta mezuak talde osoari helarazi behar zaizkio, langileak enpresako kide izatearen sentsazioa sendotzeko.

Azkenik, azpimarratu beharra dago Hazinnova Elikadura Klusterra agenteak proiektu osoan bete duen funtsezko zeregina. Izan ere, une oro lagundu dio enpresari gauzatze-prozesuan, eta prozesu horren jarraipen sakona egin du.

• En relación a la Política Salarial se propone:

- Mejorar el equilibrio existente entre la responsabilidad y la carga de trabajo del puesto con la retribución percibida por cada persona.
- Compensar económicamente (retribución variable, incentivos...), en caso de ser posible, o con alicientes no retributivos como forma adicional de compensación (felicitaciones por trabajos bien hechos, detalle navideño, comida anual, mostrar cercanía con las personas, preocupación por situaciones familiares / personales de la plantilla, agradecimientos públicos del trabajo realizado, mostrar confianza en la buena realización del trabajo...) aquellos esfuerzos realizados por las personas que han llevado a cabo su trabajo de manera muy satisfactoria o han asumido una mayor carga de trabajo o responsabilidad.
- Aumentar progresivamente la retribución de cada persona de acuerdo con la situación de la empresa.
- En caso de no disponer de una política salarial, elaborarla, estableciendo con claridad los distintos niveles salariales existentes en la organización.

• En el ámbito del Desarrollo Profesional:

- Buscar nuevos alicientes para aceptar más responsabilidades (económicos y/o otros reconocimientos, mayor confianza, delegación, posibilidades de desarrollo profesional...).
- Elaborar una política y un proceso de promoción interna que recoga el procedimiento y los requisitos necesarios para que las personas puedan desarrollarse profesionalmente, y en su caso, asumir mayor responsabilidades y promocionar internamente.

• En lo que a la Comunicación, Relaciones con Gerencia y Organización general de la empresa se refiere:

- Realizar reuniones informativas anuales o semestrales para informar a las personas trabajadoras sobre la marcha y la situación de la empresa, así como cualquier información susceptible de ser conocida por la plantilla (vacantes, posibilidades de promoción profesional, información de los departamentos, próximos proyectos, futuro de la empresa...).
- Realizar reuniones de cada departamento/sección periódicas frecuentes (semanales, mensuales...) en las que se pongan en común aspectos derivados del funcionamiento ordinario de su departamento y comunicar los nuevos proyectos que se abordarán en el corto plazo.
- Crear nuevos canales que faciliten la comunicación y la aportación de sugerencias de mejoras relativas a la empresa (buzón o email para sugerencias, por ejemplo).
- Establecer espacios, actividades o eventos de empresa, entre otros, para fomentar las relaciones y el conocimiento de las personas de la organización.
- Elaborar grupos de trabajo interdepartamentales que favorezcan y faciliten la consecución de los proyectos comunes de la organización.
- Impulsar desde Gerencia una comunicación cercana, accesible y transparente hacia las personas que forman Bodegas Elozegi.

• Respecto a Cultura de empresa:

- Creación de un grupo de trabajo que impulse y proponga medidas de mejora continua relativos a la calidad y al servicio al cliente tanto interno como externo.

Bodegas Elozegi enpresak adierazi duenez, langileen gogobetetasun-maila ezagutzea da taldea motibatzen hasteko eta taldeko kidea izatearen zentzua suspertzeko abiapuntua.