

Erakundearen autodiagnostikoa

Tik batez markatu zure erakundearen errealitatera ongien egokitzen diren baieztapenak.

Has gaitezen!

1.- Asmoa, etorkizuneko ikuspegia eta erabaki-hartzea

Helburu ebolutibo partekatua

Erakundeak badu helburu ebolutibo bat, erakundea osatzen duten pertsona guztiek landu eta elkarrekin sortutakoa.

Estrategia batera landu eta onartzea

Erakundeko pertsona guztiok parte hartzen dugu erakundearen ildo estrategikoak landu eta onartzeko prozesuan.

Urteko kudeaketa-planak batera landu eta onartzea

Erakundeko pertsona guztiok parte hartzen dugu erakundearen urteko kudeaketa-planak landu eta onartzeko prozesuan.

Batzarrean hartutako erabakiak

Batzarrak dira erakundearen erabaki-organo nagusia, eta pertsona guztiok parte hartzen dugu erabaki estrategikoak hartzeko prozesuan.

Guztion ongiaren aldeko apustua

Nire ustez, berrikuntza-kultura bat dago, sormena eta aniztasuna sustatzen dituen konfiantza eta tolerantziatzko giroa.

Pertsonak erdigunean

Pertsonen beharrak, konpromisoa eta bezeroarentzako zerbitzua laneko ordutegia edo egutegia betetzetik harantzago daude.

2.- Talentuaren kudeaketa: pertsonak, ordainsari-politika eta prestakuntza

 Ordainsari-politika

Nire erakundearen ez daude aurreikusita ordaindutako ordu estrak.

 Kontziliazioa eta malgutasuna

Kontziliaziorako eta ordutegi-malgutasunerako irizpideak aplikatzen dira, pertsonen egoera partikularrak kontuan hartuz.

 Gardentasuna

Ordainsari-sistema pertsona guztien artean adostu da, eta soldata-maila desberdinak eskuragarri daude pertsona guztientzat.

 Mozkinen banaketa

Pertsona guztiek parte hartzen dute, zuzenean eta sistematikoki, enpresaren emaitzetan.

 Soldata-oreka, barne-ekitate eta berdintasuna

Nire enpresako soldata-maila desberdinak ezagutzen ditut. Soldata gordin handienaren eta txikienaren arteko distantzia eta oreka zehaztuta daude. Lanpostu berari dagozkion ordainsariak ez dira aldatzen pertsonaren sexuaren arabera.

 Jarraipen pertsonalizatua

Pertsonen arabera egokitutako jarraipen-protokoloak daude: funtzioak, gogobetetzea edo helburuak.

 Garapen profesionala eta pertsonala

Prestakuntza-planak daude erakundea osatzen duten pertsonen garapen pertsonala eta profesionala kudeatzeko.

Kaleratze-politika

Ez dago arrazoi ekonomikoengatik egindako kaleratzerik.

3.- Hautatzeko, harrera egiteko eta finkatzeko prozesuak

 Hautaketa-prozesu partekatuak

Langileak hautatzeko prozesuak partekatuak dira, eta horietan helburuko taldeetako pertsonak ere parte hartzen dute.

 Aldizkako ebaluazioak

Erakundeak aldizka ebaluatzen du kontratatutako pertsonen gaitasuna. Inplikaturako pertsonak ere parte hartzen dute balorazioan.

 Behin-behinekotasuna

Erakundeak politika aktiboa du behin-behinekotasuna murriztearen inguruan.

4.- Autogestioa, askatasuna eta erantzukizuna

 Bertaratze-kontrola

Ez dago lanpostura bertaratzeari buruzko kontrolik, izan ere, erakundeak konfiantza du pertsonengan.

 Autogestioa

Nire erakundea talde autonomo eta autogestionatuek osatzen dute.

 Erabaki-hartze partekatua

Erabakiak hartzeko boterea eta gaitasuna deszentralizatuta daude, eta alde zehaztu da erabakiak hartzeko modua.

 Erabaki-hartze adostua

Erabakiak inplikaturako pertsona guztien arteko adostasunez onartzea da helburua, taldeko kide guztien parte-hartze aktiboa eta ekarpena sustatuz.

Aldizkako talde-bilerak

Lantaldeek aldizkako plangintza eta jarraipen bilerak antolatzen dituzte jarduerak aztertu, erabaki, planifikatu eta ebaluatzeko.

 Zuzendaritza Taldea

Erakundea zuzendu eta koordinatzen duen taldeak erakunde osoa ordezkatu eta talde guztietako pertsonak ditu partaide.

 Gatazken konponketa

Erakundeak gatazkek konpontzeko mekanismo eta protokoloak ditu, finkatuak, argiak, adostuak eta eskuragarriak erakundeko pertsona guztientzat.

5.- Gardentasuna eta komunikazioa

 Informazio-gardentasuna

Egoera ekonomiko eta finantzarioa sistematikoki partekatzen da erakundea osatzen duten pertsona guztiekin, emaitzen kontua eta erakundearen kostuak barne.

 Iradokizunen postontzia

Berariazko sistemak edo guneak daude, langileek zalantzak, eskaerak, interesak, nahiak, argibideak, iradokizunak eta/edo informazioa izapidetu ahal izateko.

 Komunikazio irekia

Enpresaren informazioa eskuragarri dago enpresa osatzen duten pertsona guztientzat, hauen lanpostua edozein dela ere.

 Komunikazio ez-diskriminatzailea

Nire enpresaren komunikazio-eredua ez da sexista. Helburua hizkuntza neutroa erabiltzea da, baita askotariko ordezkartza ere irudietan zein edukietan.

 Ezaguereen transferentzia

Ezaguereen transferentzia sustatzen da solairu, arlo, talde eta sail desberdinen artean, makina edo zerbitzu bakoitzak egiten duenari buruzko ezaguera barne.

Iradokizunen postontzia

Berariazko sistemak edo guneak daude, langileek zalantzak, eskaerak, interesak, nahiak, argibideak, iradokizunak eta/edo informazioa izapidetu ahal izateko.

 Feedbackerako guneak

Informazioaren transferentzia argia, zehatza eta etengabea da. Feedbackerako gune egituratuak daude, eta langileek ezagutzen dituzte.

6.- Gizartearekiko konpromisoa

 Adostutako gizarte-politika

Erakundeko pertsonak erakundearen gizarte-politika definitu eta honen inguruko erabaki-hartze prozesuan parte hartzeko aukera dute.

 Gizarte-eraldaketa

Erakundeak lurraldeko gizarte-ehunari laguntzen dio, eta ekarpen ekonomikoak egiten dizkie irabazi-asmorik gabeko GKE, gizarte-erakunde eta elkarteei.

 Lan-denboraren ekarpena

Erakundeko pertsonak erakundeak sustatutako gizarte-proiektuetan parte hartzeko aukera dute lan-denboran.

7.- Ingurumenarekiko konpromisoa

 Ingurumen-inpaktua

Erakundeak tresna eta mekanismo egokiak ditu bere jarduerak ingurumenean eragiten duen inpaktua ezagutzeko. Erakundearen ingurumen-inpaktua hobetzeko tresna eta ekintza horiek aldian-aldian berrikusten dira.

 Zerga-betebeharrak

Erakundeak modu etikoan betetzen ditu dagozkion zerga-betebehar fiskalak.



Emitza

Klik egin baduzu PDF deskargagarrian jasotako baieztapen gehienetan, zure erakundearen antolaketa-kulturak beharrezko ezaugarri guztiak ditu NER Group-en sartzeko.

Prozesu honetan aurrera egiteko hurrengo urratsa Ner Group-ekin harremanetan jartzea da, webgunean dagoen harremanetarako formularioaren bitartez. Eskaera aztertu ondoren, Ner Group-eko talde bat jarriko da zurekin harremanetan, taldeko kide bihurtzeko agertoki berriak prestatzeko.