

bizitza pertsonala,
familia eta lana
bateragarri egitea

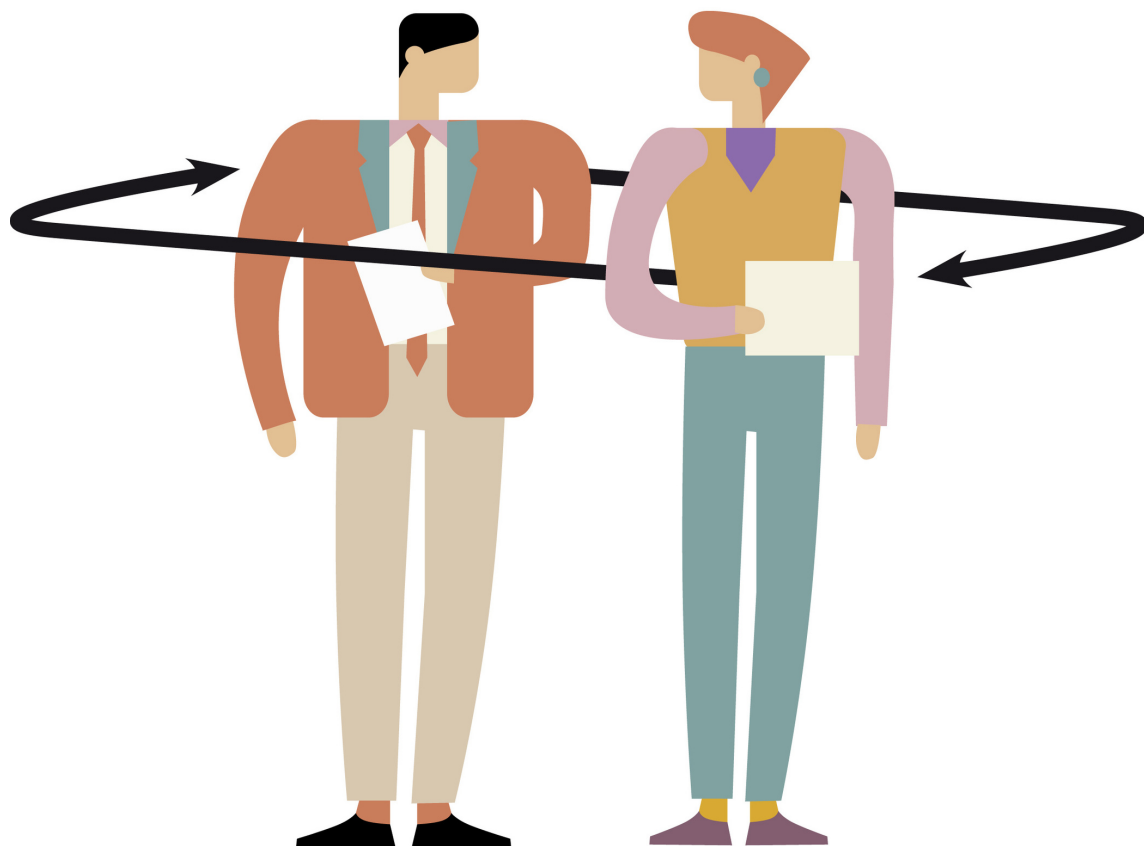


conciliación
de vida personal,
familiar y laboral

Monografikoa

2021eko Martxo

PRESENTZIALTASUN MALGUA



➤ Presentzialtasuna malgutasunaren sinonimoa al da?

Lan-dedikazio handiak, errendimendua hobetzea
esan nahi du?

➤ Konfiantzak gogobetetasun pertsonala areagotzen du eta enpresarentzat onuragarria ote da?

Gai horiek eta beste batzuk hurrengo monografikoan aurkezten dira. Izan ere, azken urteotan, baina batez ere COVID-19ren pandemiatik, enpresen eta langileen premiek eragina izan dute, eta beharrezkoa da hausnarketa bat egitea eta esperientzia aitzindariak ezagutzea.

Hori dela eta, jarraian, presentzialtasun eta malgutasun kontzeptuak aurkeztuko ditugu, bai eta bizitza pertsonala, familiara eta lanekoa uztartzeko beste eredu batzuen alde egin duten enpresen zenbait adibide ere. Dokumentuaren amaieran, interesgarriak izan daitezkeen zenbait gomendio jasotzen direlarik.

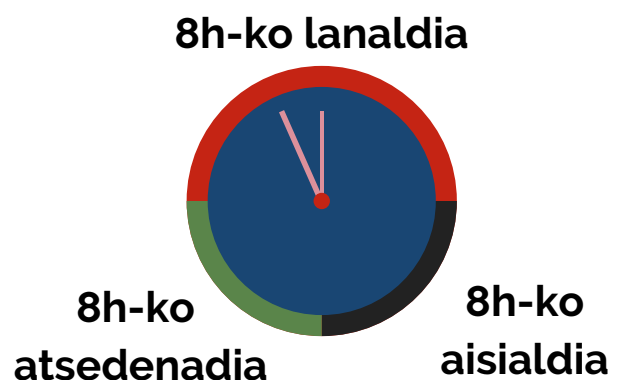
Kontzilia Zerbitzuak

PRESENTZIALTASUNA ETA PRODUKTIBITATEA

AURREKARIAK - 8 ORDUKO LANALDIA

8 orduko lanaldia Industria Iraultzarekin batera sortu zen, **lan kalitateak pertsonaren bizi kalitatea zuzenean oztopatzen duelako**. Owenen teoriak, haren aitzindariak, honako hauek sustatu zituen: zortzi lanordu, zortzi aisialdi ordu eta zortzi atseden ordu.

Espainiako estatuan, eguneko 8 orduko gehieneko lanaldia 1919ko urriaren 1ean sartu zen indarrean, eta, **gaur egun, enpresen batez besteko lanaldia astean 40,6 ordukoa da, eta 37,5 ordukoa funtzionarioena.**



PRESENTZIALTASUNA

60ko hamarkadan sortu zen lehen ordenagailu pertsonala, eta horrek eragin handia izan zuen giza historian, gaur egun pertsonak komunikatzeko, bizitzeko eta lan egiteko duten modua eraldatuz. Hala ere, **osun-krisia iritsi den arte, aurrerapen teknologikoek ez dute ordezkatu enpresaren presentzialtasun-kultura.**

Euskadin, presentzialtasunak bere enpresa-kulturaren faktore garrantzitsua izaten jarraitzen du. Oro har, COVID-19 iritsi zen arte, **euskal enpresek erresistentziak zituzten enpresa-pentsamoldea aldatzeko, baina osun-izurritea erabakigarria izan da euskal enpresen eraldaketan.**

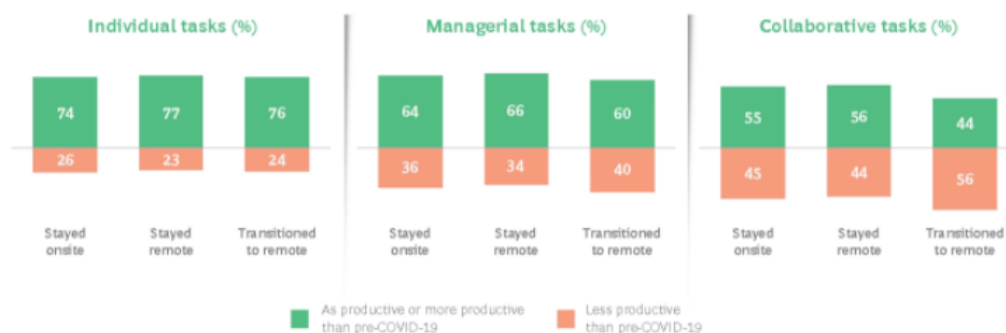
PRODUKTIBITATEA

Langileen produktibitatea handitzea ezinbestekoa da edozein enpresa hobetzeko. Dena den, edozein kultura-aldaketaren aurreko galdera da ea aldaketak hura hobetzea ahalbidetuko duen. Beraz, **presentzialtasunak produktibitate handiagoa ahalbidetzen du?**

Boston Consulting Groupek munduko pandemiaren aurretik eta pandemiaren garaian egindako azterlan baten arabera, urrutiko lanari edo telelanari buruz langileek esan behar dutenari buruz, honako datu hauek nabarmentzen dira:

- "Gutxi gorabehera langileen % **75ek** esan zuten pandemiaren lehen hilabeteetan produktibitatea mantendu edo hobetu ahal izan zutela banakako zereginetan (hala nola **datuak aztertzea, aurkezpenak idaztea eta administrazio-lanak egitea**)".
- **Elkarlaneko zereginetan**, langileen % **51k** esan zuen **produktibitatea mantendu edo hobetu** ahal izan zutela.

Exhibit 1 - Many People Have Maintained or Improved Productivity During COVID-19, but Fewer Have Done So on Collaborative Tasks



Boston Consulting Groupentzat presentzialtasuna ez da funtsezko faktorea produktibitatea hobetzeko. Izan ere, produktibitatea hobetzen laguntzen duten lau faktore nabarmentzen ditu: **konektibitate soziala, osasun mentala, osasun fisikoa eta lantokiko tresnak**.

PRESENTISMOAREN KULTURA

Honela definitzen da: "Lanpostura joan eta bertan lanpostuarekin edo enpresarekin zerikusirik ez duen beste zeregin batzuei denbora eskaintzea". (Absentismoari buruzko VIII. Adecco txostena, 2019)

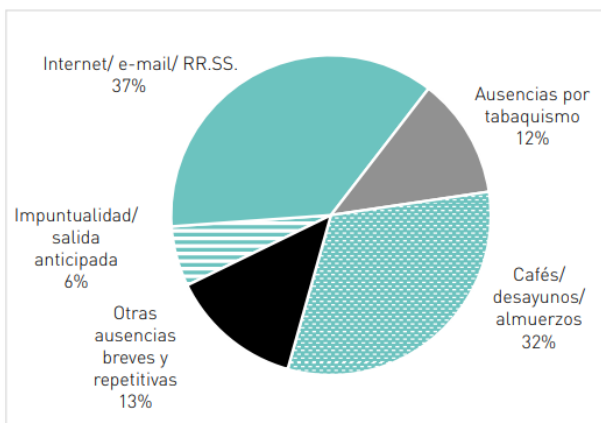
Presentismo guztiak ez dira berdinak

KONTENPLAZIOZKOA: Lanean fisikoki egon baina laneko zereginik egiten ez duen pertsona.

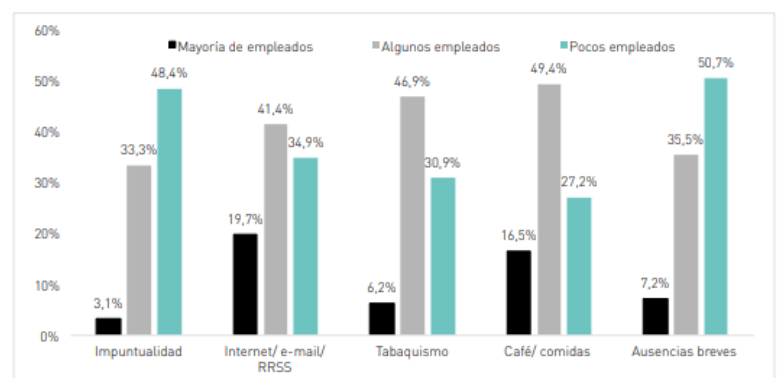
ESTRATEGIKOA: Lanaldia luzatzen duen pertsona, bertan dagoela erakusteko.

KONPROMISO KRONIKOA: Nekatuta dagoen bitartean lanean jarraitzen duen edo aparteko orduak egiten dituen pertsona.

FORMAS DE PRESENTISMO
Prácticas observadas en las empresas que detectan presentismo
Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo 2019



INTENSIDAD DE LAS DISTINTAS FORMAS DE PRESENTISMO
% de empresas que observan presentismo en su plantilla



Adeccok 2019an egindako ikerketa horren arabera, inkestatutako enpresen % 30,8k presentismo-praktikak egiten dituzte. Zehazki, soldatapeko pertsona guztien % 6,5ek horietako bat praktikatzen duela adierazi du. **VoucherCloudek Erresuma Batuan egindako azterlan batean jasotakoaren arabera, bulegoan lan egiten duten pertsonak produktiboak dira beren lanaldiaren 2 ordu eta 53 minutuz.**

ENPRESA-PRAKTIKA BERRIAK

NAZIOARTEKOAK



laz Microsoftek Japoniako esperientzia pilotu bat egin zuen, eta lanaldia 2.300 langileei lau egunera murriztu zien. Datuek erakutsi zuten **enpresaren produktibitatea % 40 igo zela.**

EUROPA

Lanaldi eredu berri baten eztabaida Finlandiara iritsi da, Sanna Marin Finlandiako lehen ministroak egindako adierazpen batzuen ondorioz. Adierazpen horietan **lau egun eta sei orduko lan astea** sortzeko aukera proposatu zuen.



Horren harira, Gobernuak komunikatu bat kaleratu zuen, neurria agenda exekutiboaren parte ez zela adieraziz. Hala ere, adierazpenak, lanaldi eredu berriaren eztabaida Finlandiako kaleetara eraman zuen.

Espanian, Deluxe taldeak, egoitza nagusia Granadan eta filiala Jaenen dituenak, proba pilotu bat egin zuen 2019ko azaroan. Enpresaren jabeak baldintza gisa jarri zuen salmenten aurreikuspena mantentzea, **baina, hori ez ezik, salmentetan urteko hilabeterik onena egin zuten.**



ESPAINIA

Hori dela eta, aurten "ostiral librea" neurria ezarri dute eta "Coach" a dute, lan-errendimendua hobetzen laguntzeko.

EUSKADI



Elikadura-sektoreko enpresa batek, erantzunkidetasuna bultzatze aldera, **asteburuetan bere lanorduak osatzeko aukera** eskaini du, gutxieneko presentziazko ordu kopuru bat adostuz.

Euskaltelek ordutegi eredu berria du, eta, bertan, **autonomia** eskaintzen da lanaldi mota aldatzeko, lantaldeetan kudeatzen diren antolaketa beharren arabera; eta ordutegi orokorretik kanpo lan egiteko **malgutasuna, 19:00ak arte**.



BELLOTA

Bellotak ordutegi eredu berri bat ezarri du, lanaldiaren barruan ordutegi malguagoa eskaintzeko. Bulegoko eta lantegiko ordutegiak aldatu dituzte.

Bulegoan honako hau egin dute:

1. Sarrerak eta irteerak malgutzea
2. Otorduen denbora murriztea
3. Lanaldi jarraituko ordutegia uztailetik irailera.

1	8:00 a 8:30	ENTRADA FLEXIBLE
	8:30 a 9:00	
2	9:00 a 9:30	
	9:30 a 10:00	
3	10:00 a 10:30	
	10:30 a 11:00	
4	11:00 a 11:30	
	11:30 a 12:00	
5	12:00 a 12:30	COMIDA MIN 30' MAX 60'
	12:30 a 13:00	
6	13:00 a 13:30	
	13:30 a 14:00	
7	14:00 a 14:30	
	14:30 a 15:00	
8	15:00 a 15:30	
	15:30 a 16:00	
9	16:00 a 16:30	
	16:30 a 17:00	
10	17:00 a 17:30	SALIDA FLEXIBLE
	17:30 a 18:00	

Tailerrean asteko lanaldi-eredua aldatu da, atsedeen-denborak hobetuz eta laneko istripuak eta absentismoa murriztuz.

1	2	3	4	5	6	7
MAÑANA	MAÑANA	TARDE	TARDE	NOCHE	NOCHE	DESCANSO
8	9	10	11	12	13	14
DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA	MAÑANA	TARDE	TARDE	NOCHE
15	16	17	18	19	20	21
NOCHE	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA	MAÑANA	TARDE
22	23	24	25	26	27	28
TARDE	NOCHE	NOCHE	DESCANSO	DESCANSO	DESCANSO	MAÑANA
29	30	31				
MAÑANA	TARDE	TARDE				



Igandeetako eta jaiegunetako lanaldiak larunbatez aldatzea.

Jaiegunetan urrutitik lan egiteko aukera.

Lanorduak trukatzeari atsedeen-orduengatik (ordu-bankua).



Espainiako Ordu-tegiak Arrazionalizatzeko XV. Kongresu Nazionala: "Ordu-tegiak, kontziliazioa eta lana antolatzeko eredu berriak online aroan"

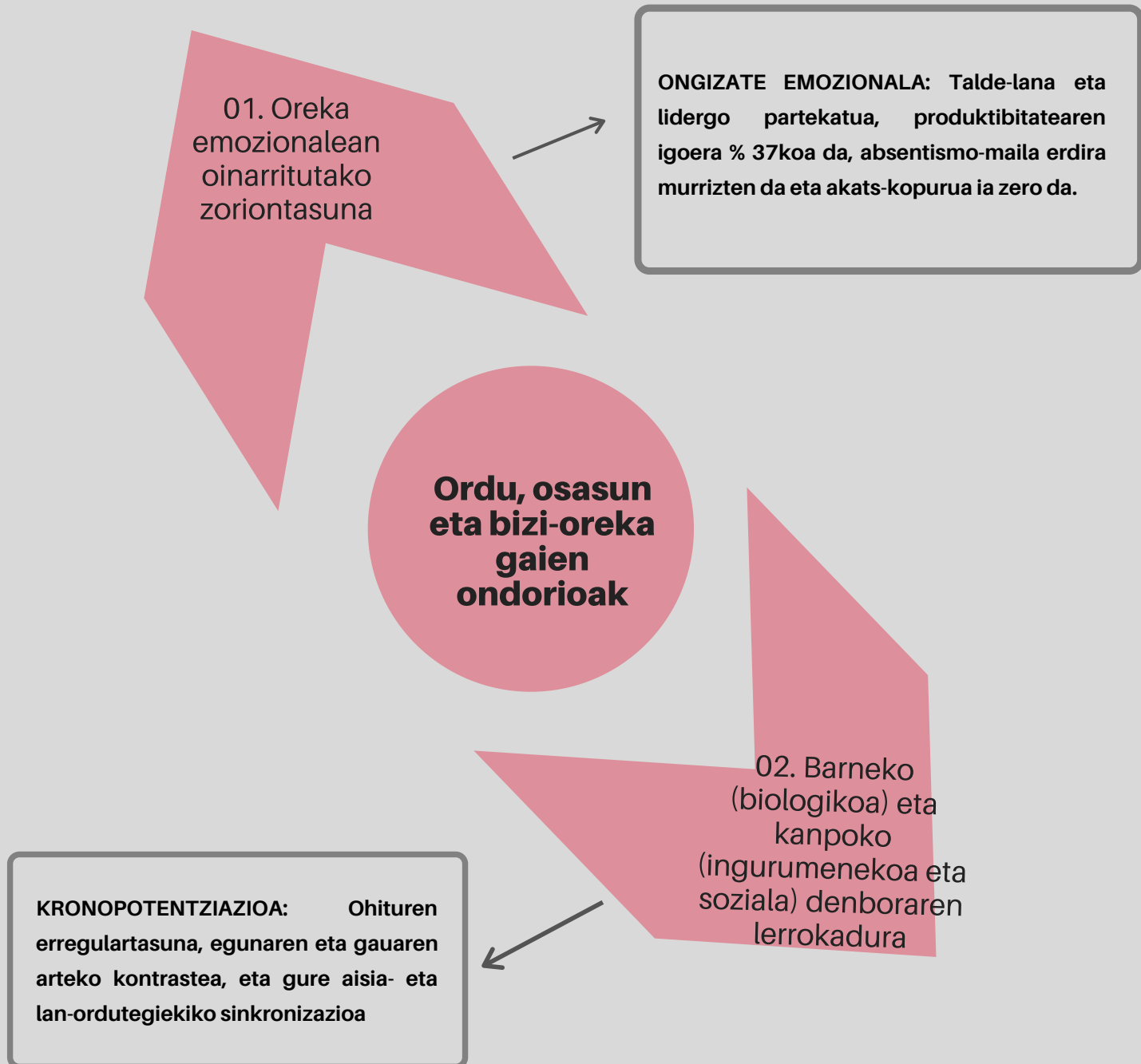
(edukirako sarbidea izenburuan klik eginda)

Espainiako ordu-tegiak arrazionalizatzeko XV. Kongresu Nazionalan luze eztabaidatu zen antolaketa-eredu berriei buruz, denboraren erabilerari buruz, zainketei eta erantzunkidetasunari buruz, ordu-tegiei buruz, osasunari eta bizi-kalitateari buruz, eta gizatasun teknologikoari eta denboraren kudeaketari buruz.

Ordu-tegiei, osasunari eta bizi-orekari buruzko ondorioak honako hauek izan ziren:

- "Erakundeek ongizate emozionala modu integralean landu behar dute, langileei baliabideak eskainiz, taldean lan eginez eta lidergo partekatua zer den jakinda ondo senti daitezten. Alderdi horiek guztiak behar bezala kudeatzen badira, **produktibitatea % 37 handitzen da, absentismo-maila erdira jaisten da eta akats-kopurua ia zero da**. Oreka emozional horretan oinarritutako zorientasuna".
- Barne-denbora bat dugu, gure erloju biologikoak markatzen duena; ingurumen-denbora bat (luz-oscuridad zikloa) eta gizarte-denbora bat (ordutegi ofiziala, lanekoa eta aisialdikoa). Hiru garai horiek ondo lerrokatuta egon behar dute **kronodisrupzio** bat gertatzea nahi ez badugu. Egoera hori saihesteko, ohiturak erregularrak izatea proposatzen da, eguna eta gaua kontrastatzea, eta gure aisia- eta lan-ordutegiekin sinkronizatzea (**kronoindartzea**)".

Espainiako Ordutegiak Arrazionalizatzeko XV. Biltzar Nazionalean luze eztabaidatu zen antolaketa-eredu berriei buruz, **denboraren erabilerari buruz, zainketei eta erantzunkidetasunari buruz, ordutegiei buruz, osasunari eta bizi-kalitateari buruz, eta gizatasun teknologikoari eta denboraren kudeaketari buruz.**



12.000 langilek urrutiko lanaren etorkizunari buruz esan behar dutena.

RELATED EXPERTISE:
PEOPLE STRATEGY, DIGITAL HR, DIGITAL, TECHNOLOGY, AND DATA

What 12,000 Employees Have to Say About the Future of Remote Work

AUGUST 11, 2020

By Adriana Dahik, [Deborah Lovich](#), Caroline Kreafle, [Allison Bailey](#), Julie Kilmann, [Derek Kennedy](#), [Prateek Roongta](#), [Felix Schuler](#), Leo Tomlin, and [John Wenstrup](#)

Laneko presentismoari buruzko V. Adecco txostena



UTILIZA EL
hashtag:
#PresentismoAdecco

V INFORME ADECCO SOBRE PRESENTISMO LABORAL

9 de cada 10 empresas reconocen que sus empleados utilizan internet y redes sociales durante su jornada laboral

Malasmadres Klubak abiarazitako inkesta hau ez da kontziliatzea

ENCUESTA

#EstoNoEsConciliar

Los resultados