UPV/EHUko AZPari egindako iritzi-inkestaren txostena, telelanari edo urrutiko lanari buruzkoa

2021eko ekaina

steilas

UPV/EHUko AZPari egindako iritzi-inkestaren txostena, telelanari edo urrutiko lanari buruzkoa

Aurkibidea

0. Sarrera 3

1. Inkestaren ezaugarriak 5

2. Inkesta eta bere datuak 6

3. Atal irekiaren azterketa kualitatiboa 12

4. **STEILAS**, inkesta eta telelana 14

Eranskin I 16

0. Sarrera

UPV/EHUn, 2016ko otsailaren 29ko Akordioarekin, AZPrako telelanaren modalitaterako baldintzak arautzen dira. Data horretatik aurrera, eta urte horietan, telelanerako plazen kopurua eta eskaera egiteko bete beharreko baldintzak iragartzen dituen urteko deialdi baten bidez, lan-modalitate hori oso pertsona gutxirentzat ahalbidetzen da: 35 plaza 2020an, 38 plaza 2021ean eta 40 pertsona 2022an. AZP kolektiboa 1912 langilek osatzen dute (2021eko uztailaren 16ko Gobernu Kontseiluaren datuen arabera).

Hala ere, 2020ko martxoaz geroztik, Covid-19 pandemiaren agerpenarekin eta nahitaez presentzialak izan behar duten eta funtsezkoak ez diren lanetarako ezarritako etxeko konfinamenduarekin, lan-modalitatearen beste agertoki bat ireki da ezinbestean:

> UPV/EHUko errektorearen 2020ko martxoaren 16ko Ebazpenarekin, UPV/EHUn COVID-19 birusaren agerraldiaren ondorioz aurrez aurreko jarduera guztia etenda egon den bitartean eman beharreko oinarrizko zerbitzuak zehazten dituenarekin, AZPak bere etxebizitzetatik telematikoki lan egin behar izan zuen, hirugarren puntuan adierazitako lanpostuak izan ezik, “Funtsezko zerbitzuak, jarduera kritikotzat jotzen direnak eta/edo euskarri telematikoa izan behar duten jarduerak mantentzeko eta/edo eteteko aldian zehar egin behar ez direnak”.

2020ko apirilaren amaieran, UPV/EHUn aurrez aurreko jarduerara itzultzeko plan bat hasi zen, eta bertan lanpostura pixkanaka bertaratzea arautzen da. Era berean, aparteko kontziliazio-neurriak, ordutegia malgutzeko neurriak eta aurrez aurreko eta urrutiko lan-sistema mistoak ezartzen dituzten akordioen eta gerentzia-ebazpenen segida bat:

> Euskal Herriko Unibertsitatearen eta sindikatuen arteko akordioa, adingabeak, adinekoak edo mendeko pertsonak zaintzeko ardura zuzena duten EHUko Administrazio eta Zerbitzuetako langileentzako kontziliazio-neurri bereziei buruzkoa.

> Ebazpena, 2020ko irailaren 29koa, EHUko kudeatzailearena, lana eta familia bateragarri egiteko ezohiko neurriak eta langileen segurtasun- eta osasun-bermeak ezartzen dituena zerbitzuak ematean.

> Ebazpena, 2020ko azaroaren 5ekoa, EHUko kudeatzailearena, Administrazio eta Zerbitzuetako langileen lanpostu jakin batzuetarako aurrez aurreko lanaren eta urrutiko lanaren sistema mistoa ezartzen duena.

> Ebazpena, 2020ko abenduaren 22koa, EHUko kudeatzailearena, 2021. urterako behin-behineko izaeraz egokitzen dituena 2020. urteko lanaldiari, ordutegi-kontrolari, oporrei eta administrazio eta zerbitzuetako langileen baimenei buruzko zirkularreko alderdiak.

STEILASetik AZPko langileek telelanari edo urrutiko lanari buruz duten iritzia ezagutu nahi izan dugu. Aitortzen dugu hau ez dela telelanaren edo urrutiko lanaren esperientzia baloratzeko eszenatokirik onena, baina, hala ere, ez dugu honi buruz galdetzeko aukera galdu nahi izan. Esperientzia eta baliabideak oso mugatuak badira ere, hala nola hauen garapenari buruzko ziurgabetasuna, garrantzitsua iruditzen zaigu AZP langileek honi buruz zer iritzi duten jakitea.

Motibazio horrekin online inkesta labur bat diseinatu dugu, eta jasotako erantzunekin txosten hau burutu dugu. Erantzun itxia, baztertzailea edo multiselekzioa eskaintzen duten galdera batzuei erantzun irekia emateko aukera ematen duten galderak gehitu dizkiegu, egindako balorazioetan sakontzea ahalbidetuko duen formatu malgu batean iritziak jasotzeko asmoz. Langile askok, txosten honetan biltzen saiatuko garen oso hausnarketa interesgarriak egin dituzte.

UPV/EHUko AZP artean lanaldi-modalitatean dauden kasuistikak askotarikoak direnez, zaila egin zaigu galdetegi komun bat diseinatzea, langileen egoera guztiak behar bezala jasotzeko. Hala eta guztiz ere, muga garrantzitsu hori gorabehera, komenigarritzat jo dugu inkesta hau langile guztiei helaraztea, bizi izandako esperientziatik abiatuta iritziak, kexak eta eskaerak aurkezteko aukera izan zezaten.

1. Inkestaren ezaugarriak

Inkesta (ikus 1. eranskina) 2021eko ekainaren 14an bidali zen posta elektronikoz UPV/EHUko AZP langile guztiei, eta ekainaren 25era arteko epea eman zen galdeketa bete ahal izateko. Encuesta Fácil plataforma erabili da hori egiteko, eta pertsona batek inkesta bakarra egin ahal izatea konfiguratu da.

Betetako inkesten kopuru altua jaso ditugu, guztira 438. Gobernu Kontseiluak 2021eko uztailaren 16an emandako datuen arabera, 1912 pertsonak osatzen dute AZP kolektiboa. Beraz, langile guztien % 22k parte hartu zuen inkestan. Parte-hartze horrekin, uste dugu lortutako erantzunak oso adierazgarriak direla.

Langileak telelanarekiko edo urrutiko lanarekiko duen esperientzian abiapuntua zein den bereizteko, 4 modalitate posible bereizten ditugu, eta honako hau da haien partaidetza guztizkoarekiko:

Adierazi gaur egun zure lanpostuaren modalitatea telelanari/urrutiko lanari dagokionez:	
Telelana, 2016ko erabakiari helduz (otsailak 29)	% 4,8
Telelana, aitortutako langile kalteberak izateagatik	% 4,8
Lan presentziala eta urrunekoa konbinatzen ditut, eta 2020ko abenduaren 22ko gerentzia-ebazpenari helduz	% 68,04
Aurrez aurre lan egiten dut erabat, nire lanpostua urruneko lanerako baztertuta baitago, gerentzia-ebazpenaren arabera (2020ko abendukoa).	% 22,36

Beraz, parte-hartzearen zifra horiekin eta inkestan parte hartzen duten pertsonen lanaldi-modalitatearen ehunekoekin, datuak eta lortutako erantzunen balorazioa aurkezten ditugu.

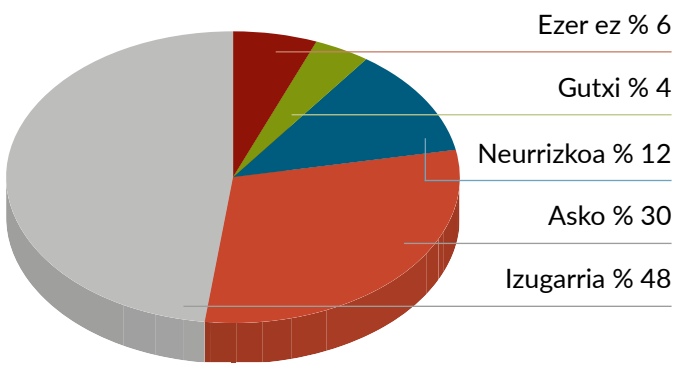
2. Inkesta eta bere datuak

Inkestaren helburua izandako esperientziarekiko gogobetetze-maila ezagutzea da, eta iritzi-konparazio egitea telelanaren eta aurrez aurreko lanaren artean.

Telelanaren inguruko iritziari buruzko gogobetetasun-mailari dagokion lehen galderan, hau da, **zein da telelanaren/urrutiko lanaren esperientziarekiko gogobetetasun-maila?** Erantzunen % 77,97 asebetetze- maila erabatekoa eta altua dela diote. Aldiz, % 9,62 soilik dago asebetetze-maila baxuan edo nuluan, eta erdibideko asebetetzea % 12,41ean dago.

Gogobetetze-mailari buruzko datu horiek berriro errepikatzen dira lanaldi-modalitate horren jarraipenari buruzko erantzunetan.

Telenarekiko asebetetze-maila

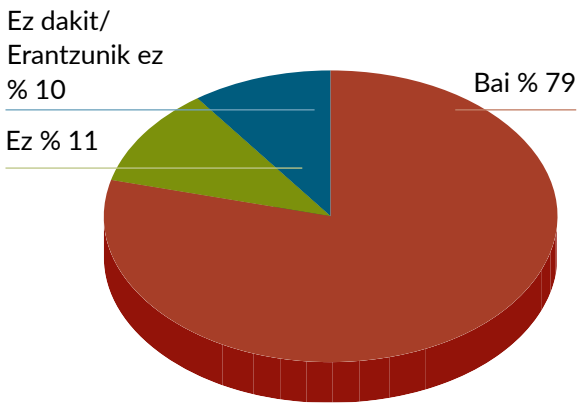


Lortutako erantzunen ia % 80ak adierazi dute pozik daudela telelanaren esperientziarekin, eta modalitate horretan jarraitzeko interesa agertu dute.

Ezohiko egoera hori amaitzen denean, urrutian telelanean/ lanean jarraitzea gustatuko litzaizuke?

Erantzunen % 79,32k BAI erantzun dute, % 10,99k EZ eta % 9,69k EDE/EDE.

Egoera amaitzen denean, telelana egiten jarraitu nahi duzu?



Telelanean jarraitu nahi izateko edo ez izateko motibazioen artean, hauek errepikatzen dira gehien:

Modalitate honetan jarraitzeko gogobetetze- eta interes-maila handiarekin lotutako ideiak +- % 80	Asebetetze baxu edo nuluarekin lotutako ideiak, modalitate horretan jarraitzeko interesik ez dutenak +- % 10
Laneko motibazioa hobetzea.	Lan-bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko deskonexioa zailtzen du.
Enpresak langilearekiko eskaintzen duen malgutasunak langilearengan du eragina. Konfiantzazko lotura handitzen da.	Produktibitatea murrizten du.
Bizi-kalitatea hobetzea, honako hauei dagokienez: familia bateragarri egitea, joan-etorriak ez egiteko segurtasuna, osasuna, denbora, etab.	Urrutitik lan egiten duten langileekiko mesfidantza (abusua)
Nork bere burua antolatzeko autonomia handiagoa dago.	
Konpromiso ekologikoa.	
Osasuna zaintzea: ongizate emozionala eta estresa gutxitzea minimizatzen dira.	
Produktibitatea hobetzen du edo berdin-berdina da.	
Aurrezki ekonomikoa (ordainsari handiagoa jasoko balute bezala).	
Lankideen arteko gatazkak minimizatzen dira.	

Iritzi batzuk, hitzez hitz:

*"**Lan-kargaren eta konpromisoaren maila berean lan** egin ahal izateaz gain, ez dago arazorik ordutegiak behar direnean luzatzeko. **Lortzen den malgutasunari esker, enpresa gehiago baloratzen da**, eta nire bizitza pertsonala eta familiarra hobeto konbinatu ahal izan ditut, **fisikoki eta psikikoki** hobeto egoteko, eta horrek mesede egiten dio enpresari. Niretzat konbinazio perfektua da, egun batzuetan etxean eta beste batzuetan bulegoan egotea, ez baituzu lankideekin harremana galtzen eta, aldi berean, zure lana eta behar pertsonalak optimiza baititzakezu".*

*"1) **Denbora-ekonomiagatik**: telelanarekin egunean 3h20 euro aurrezten ditut joan-etorrietarako.*

*2) Lanarekin gustura egoteagatik: **gusturago egiten dut, kontzentratuago, eta huts gutxiago egiten dut distrakzioengatik.***

*3) Zeregin bakoitzean emandako **denborak hobeto kontrolatzeko** aukera ematen didalako".*

*"Telelanak lana eta familia uztartzea errazten dit, **estresa murriztuz**, **bizi-kalitatea** hobetuz eta, beraz, laneko **produktibitatea eta motibazioa** areagotuz".*

*"Nire ustez, aurrez aurreko lana urrunekoarekin **txandakatzeak** lanaren eta egin beharreko zereginen inguruan **hausnartzera**, denbora **antolatzera** eta **hobeto kudeatzera** behartzen du.*

Nire ustez, neurri bikaina da egungo egoeran, eta uste dut presentzialtasun mugatuko aukerei eusteak motibazio gehigarria ekar liezaiekeela langileei.

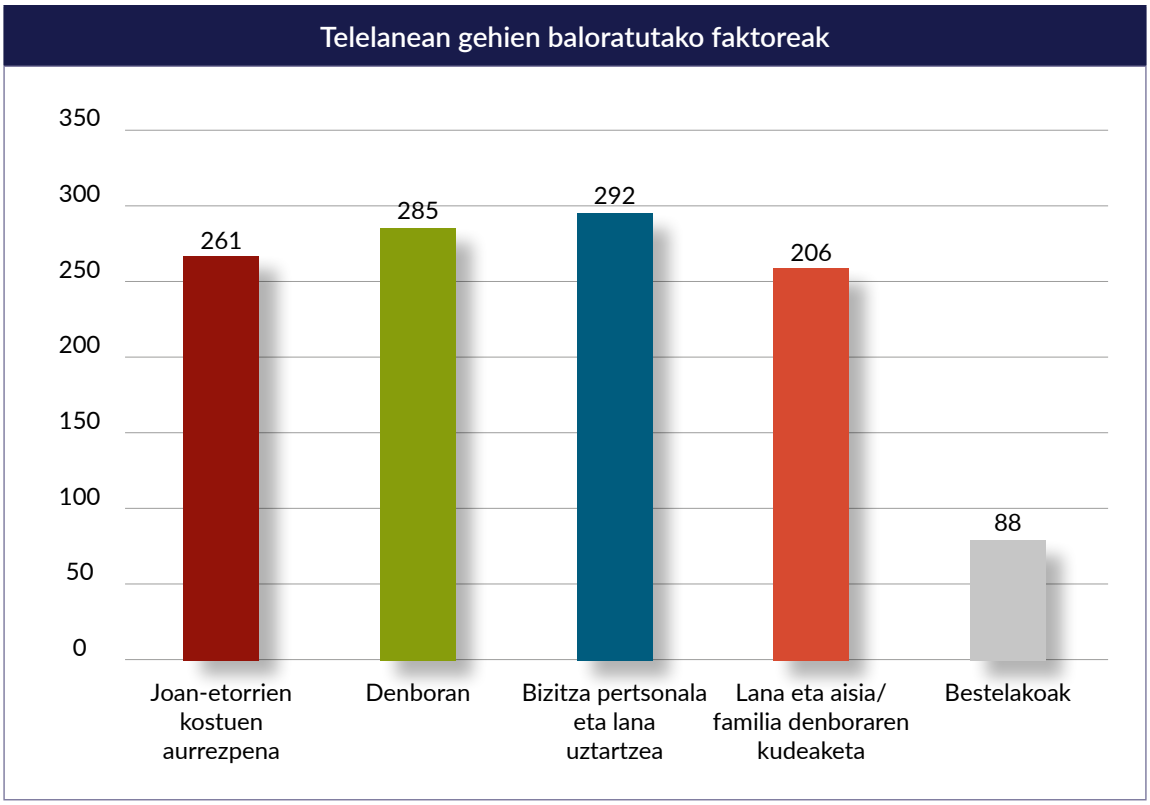
Gainera, egindako zereginak errepasatzeko tresnak daude, bai eta lanaldiak etxetik antolatzea ahalbidetzen duten beste tresna batzuk ere, horrek produktibitatea murriztea ez dakarrela bermatzeko.

Bai, uste dut langileei erraztasunak emateak motibazio gehigarria eta laneko gogobetetasuna areagotzea dakarrela.

*Elkarlanean aritzen garen Europako beste herrialde batzuetako unibertsitateetan denak etxetik konektatzen dira; beraz, UPV/EHU aurrez aurreko unibertsitatea dela ulertzen badut ere, **dinamika berriak sartzeak** esan nahi du beste eskualde batzuetan aspalditik egiten ari direnaren berri izatea".*

*"Garrantzitsua iruditzen zait **lan-giroa eremu pertsonaletik bereiztea.** Etxetik lanean gainerako pertsonekin, sailekin, zentroekin eta abarrekin dituzun harremanak ez dira berdinak; **lanean ari zara beti".***

Hautaketa anizkoitzaren galderari erantzunez, **zer baloratzen ari zara gehien telelanarekin/ urrutiko lanarekin duzun esperientziari buruz? Iruditzen zaizkizun guztiak aipatu**; eta gehien aukeratzen den aukera "norberaren bizitza eta lana uztartzea errazten duena" da, eta ondoren "denboran aurreztea".



Aurrez aurreko lan-modalitatea telelanarekin konparatzen duten galderak honako hauek dira: kontzentrazio-maila, lan-bolumena, zereginen garapena eta komunikazioan desberdintasunak dauden ala ez, arazoak konpontzea eta konpromiso-maila. Oso portzentaje altuetan, lortutako erantzunen arabera, konparatu beharreko hainbat alderdi hobetu egin dira, edo, behintzat, telelanean bezala mantentzen dira, aurrez aurre lan eginda bezala. Hori bat dator lan-modalitate horrekiko gogobetetasun mailako zifra altuekin.

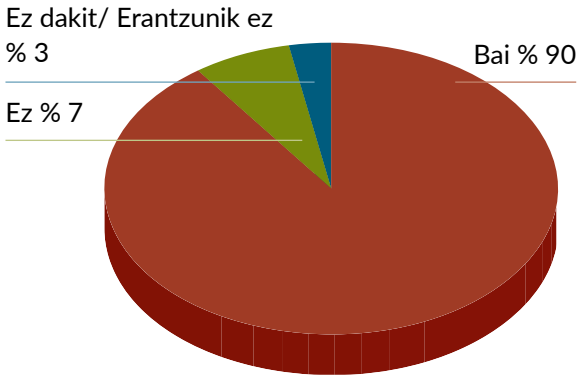
Telelanarekin/ urrutiko lanarekin, nabarmentzen al duzu desberdintasunik bulegoan egiten duzun lanarekin alderatuta?	Hobetu da	Gutxi gora behera berdin	Okertu da	ED/EE	
Taldearekin komunikatzea (taldekideak).	% 9,25	% 73	% 15	% 2,75	% 100
Nagusiekiko komunikazioa.	% 6,75	% 81	% 9	% 3,25	% 100
Komunikazioa interes-taldeekin (irakasleak, ikasleak, etab.).	% 7,11	% 73,6	% 11,17	% 8,12	% 100
Sor daitezkeen arazo teknikoak konpontzea (ordenagailuarekin, VPNarekin, programekin).	% 11,68	% 71,57	% 12,44	% 4,31	% 100
Zure konpromisoa, lanarekiko inplikazioa eta erantzukizunak.	**% 30,89**	**% 62,29**	**% 3,54**	**% 3,3**	**% 100**

Langile gehienek, taula honetan agertzen diren ehunekoek azaltzen duten arabera, adierazten dute telelanak lankideekin, nagusiekin eta interes talde ezberdinekin komunikatzeko gaitasuna aldatu ez duela; era berean, gehienek uste dute urrutiko lanak ez duela arazo teknikoen ebazpena okertu.

Hala ere, konparazio horretan deigarriak dira konpromisoari, lanarekiko inplikazioari eta erantzukizunei buruzko erantzunak; izan ere, ia heren batek uste du telelanean hobetu direla, eta bi herenek uste dute ez dela aldatu. Hau da, **ia % 93k uste dute beren konpromisoa, inplikazioa eta laneko erantzukizuna berdina edo hobea dela lana urrutitik eginez gero**. Kontzentratzeko gaitasunari buruzko iritziek, **zuzen kontzentratu al zaitezke zure lanean?**, gehiengo izugarria erakusten dute, ia % 90ek baietz erantzunez.

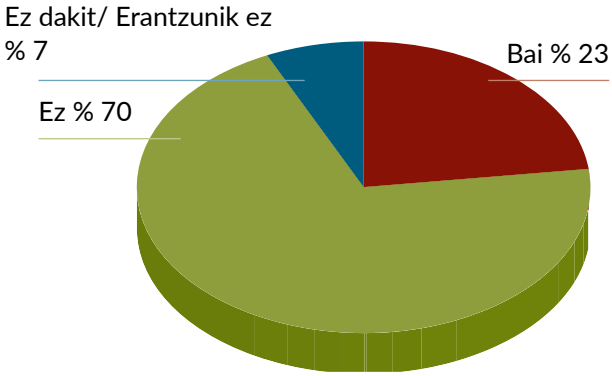
Gehiengo izugarria erakusten dute, ia % 90ek baietz erantzunez.

Behar bezala konzentratu zaitezke telelanean?



Gehienek (%70,2) uste dute telelanak ez duela lan- zama handitu, eta %22,41ek uste dute hala egin duela (**zure ustez, lan-zama handitu dela uste duzu?**).

Telenarekin, lan-karga handitu dela uste al duzu?



Ehunekoak errepikatu egiten dira zereginei buruzko gaietan. **Zure ustez, telelanak/urrutiko lanak zure laneko funtsezko ekintzak garatzea eragozten dizu?** % 75,71k uste du ezetz, eta % 24,29k uste du telelanak bere laneko funtsezko ekintzak garatzea eragozten duela. Erantzun horien artean, honako baieztapen hauek ditugu:

> Erabiltzaileekin eta irakasleekin komunikazio okerragoa izatea.

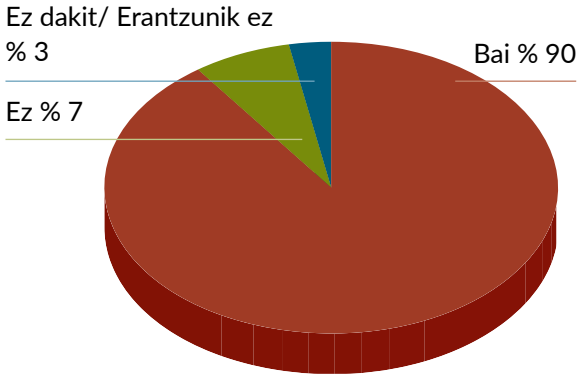
> In situ jarduketak egiteko beharra, hala nola dokumentazioa kontsultatzea edo ekipamendu eta material zehatzak erabiltzea.

> Etxeko arazo teknologikoengatik edo denbora okerrago kudeatzeagatik lana egin ahal izateko arazoak.

Nolanahi ere, kasu askotan adierazten da adierazitako arazoak telelana eta aurrez aurreko lana konbinatuz konpon daitezkeela.

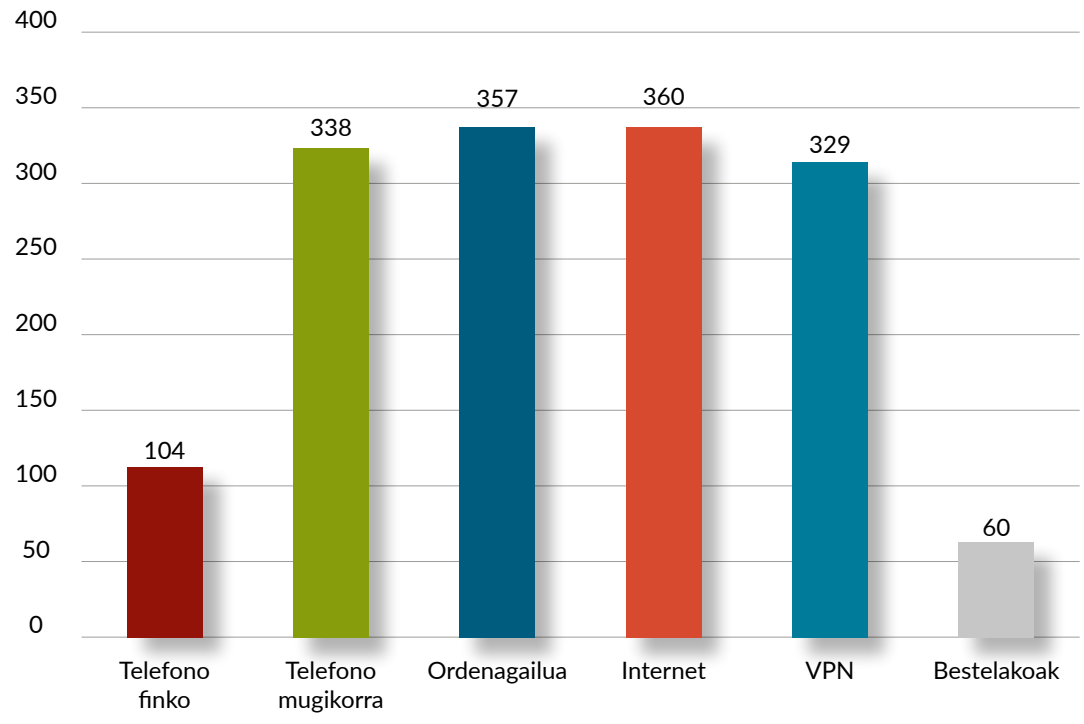
Urrutiko lan-inguruneari eta langileek lan egiteko erabiltzen dituzten baliabideei dagokienez, gehienek behar bezala baloratzen dute beren ingurunea. **Etxean ingurune egokia al duzu urrutiko lana egiteko?** Erantzun positiboen % 90,44.

Etxean baduzu ingurune egokia telelana egiteko?



Baliabideen eskuragarritasuna honela banatzen da:

Etxean telelana egiteko dituzun baliabideak



Erabilitako beste baliabide batzuen atalean, inprimagailuaren edo eskanerraren, entzungailuen eta mikroaren, webcamaren, aulki ergonomikoaren eta abarren erabilera adierazten da.

3. Atal irekiaren azterketa kualitatiboa

Azkenik, iritzi irekiko azken galdera bat sartzea komenigarritzat jo dugu. **Ba al dago urrutiko telelanari/lanari buruz aipatu nahiko zenukeen eta inkesta honetan kontuan hartu ez dugun zerbait?**

Jarraian, langileek egindako balorazio, iritzi eta eskaera garrantzitsuenak laburbilduko ditugu (askotan errepikatzeagatik).

a. Lan-modalitate misto baten jarraipena, aurrez aurreko eta urrutiko lana konbinatuz:

"Uste dut zerbitzu-burutzek lan egiteko modu horiek sustatu beharko lituzketela: nire ustez, zereginak antolatzeko eta denbora kudeatzeko tresnak erraztuz, zailtasun teknikoak, distrakzioak eta abar saihesteko, eta pertsona bakoitzarentzat zereginen mapak eginez, aurrez aurre edo etxetik egotea dagokion kontuan hartuta, egoera zehatz honetaz balia gintezke lan-dinamikak modernizatzeko, eta, aldi berean, langileek beren jarduera errazten dute.

Nire ustez, oso lanpostu gutxitan da behar-beharrezkoa pertsona guztien eguneroko presentzia: presentzialtasuna areagotu behar den lan-une garrantzitsuenak antolatzea da kontua, eta pertsonekin aurrez aurreko egunak eta urruneko egunak zertan beteko liratekeen ikustea. Beraz, lana antolatzeko kontua da; nire ustez, urruneko lanaren produktibitateari buruzko eztabaida eztabaida faltsua da, eta, nolanahi ere, zereginen antolaketa izan liteke huts egin dezakeena".

"Espero dut laster izango dela aplikagarria gure erkidegoan Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuari buruzko Legearen 47 bis artikulu berria, eta telelana lanaldi-modalitate bat gehiago bihurtzea, borondatezkoa, Unibertsitateak gaur egun modalitate horretarako erreserbatzen duen plaza-kopuru hain eskaseko deialdi baten mende egon gabe".

"Egoera aprobetxatu behar da telelana beste aukera bat izan dadin, adinekoak zure ardurapean eduki beharrik gabe. Langileen osasuna zaintzen duten eta gizarte iraunkor bat sortzen saiatzen diren enpresa modernoen etorkizuneko aukera dela defendatu behar da, garraio publikoan eta pribatuan joan-etorriak saihestuz eta kutsadura handiagoa eraginez.

Telelana geratzeko dator, eta birusa zentzurik ez zuen egoera baten eragilea baino ez da izan, beharrezkoa ez den eremuetan presentzialismoa sortuz".

"Kontziliaziorako oso beharrezkoa da. Ia bi urtez egin da eta dena primeran atera da. Inork ezin du ukatu datu eztabaidaezin horretatik abiatuta urruneko lana egingarria ez denik".

"Uste dut telelena BETI aukera gisa eskaini beharko litzatekeela. Ondo iruditzen zait aukera BORONDATEZKOA izatea, bakoitzaren lan-baldintzen eta egoera pertsonalen arabera. Modalitatea MISTOA oso ondo dagoela uste dut, eta ez litzateke baztertu beharko TELELAN OSOA aukera (asteko egun guztietan)".

b. Enpresaren inplikazioa urruneko lanerako behar diren baliabideen horniduran:

“Internet etxean jarri eta ordenagailu berria erosi behar izan nuen. WiFi konexioa eta telefonoa erabiltzen ditut, dena nire poltsikotik ordainduta. Unibertsitateak ez du inolako babesik eman. Hala ere, irakasleek ordenagailu eramangarria dute unibertsitatearen ardurapean eta, behar dutenek, mugikorra”.

“Enpresaren zenbait kostu langileek ordaindu dituzte (telefonoa, elektrizitatea, berogailua). Azken hilabete honetako argiaren igoerarekin, orain arte izan duguna baino handiagoa izango da.

Nire kasuan, ekipo korporatibo bat daukat, baina badakit pertsona batzuek beren ekipoa jarri behar izan dutela. Ez baduzu, erosi egin behar duzu.

Egia da ikuspegi sozialetik gauzak galtzen direla, baina sistema misto bat irtenbide ona izan liteke".

c. Atsekabea eta ulermen eza, aurrez aurreko eta urrutiko lanaren modalitate konbinatua burutzeko aukera ez izateagatik:

“Langile gisa erabilia sentitzen naiz. Konfinatu gintuztenean, ahalegin eta material pertsonal guztia (Internet, mugikorra, ordenagailua...) jarri nuen nire zereginak egiten eta zerbitzua urrutitik ematen jarraitzeko.

Presentzialtasun osora behartu ninduten, nahiz eta lehenago telelanean aritu nintekeen”.

“Informatikan lan egiten dut, eta konfinamenduan zehar urruneko zerbitzua behar bezala ematen aritu ginen, lan-karga handiarekin; izan ere, erabiltzaile askorentzat berria zen eta ez zuten baliabide edo konfigurazio egokirik.

Ustekabean, itzulerarekin, egindako lana baloratu beharrean, iraindu egiten gaituzte esanez gure lana nahitaez presentziala dela, eta erabaki horrekin gutxietsi egiten da konfinamenduan aurrera atera zen lan guztia”.

d. Zalantzak, eragozpenak eta arbuioa:

“Urrutiko lanarekin ez dira ordutegiak betetzen, eta gehiago lan egiteko joera dago etxean bazaude”.

“Ondorio negatibo gisa, batzuetan zaila da lanari amaiera ematea. Eta, askotan, zerbait amaituta utzi nahi baduzu, ez errespetatu lanaldiaren amaiera. Presentzialean ez da hainbeste gertatzen”.

4. STEILAS, inkesta eta telelana

Argi dago lortutako erantzun gehienak oso pozik daudela lanpostuko telelanaren eta presentzialaren formula mistoarekin. Era berean, erantzun kopuru esanguratsu batek, lanaldi-modalitate misto horretatik kanpo izanik, hori egin ahal izatea aldarrikatu dute.

Urrutiko lanaren abantaila nabarmenetako bat aztarna ekologikoa murrizten duela da, joan-etorriak saihesten baititu, eta denbora aurrezten dio langileari. Beraz, onurak eta jarraitutasuna babesteko argudioak ugariak eta oso garrantzitsuak dira pertsonalki, familian, gizartean eta ekonomikoki, urrutiko lanari buruzko legedian adierazten den bezala: "L*an-harremanen birtualizazio horrek bereizi edo deslokalizatu egiten du langilea leku eta denbora jakin batetik, eta horrek, zalantzarik gabe, abantaila nabarmenak dakartza, besteak beste, malgutasun handiagoa lan-denboren kudeaketan eta familia-atsedenaldietan; halaber, aukera gehiago ematen ditu, bai eta norberaren bizitza antolatzeko ere." (10/2021 Legea, uztailaren 9koa, Urrutiko Lanari buruzkoa).*

Horregatik, nahiz eta osasun-krisiak behartutako egoera izan, **uste dugu Administrazioak AZParen lanaldien modalitateen etorkizunari buruz sakonki hausnartu beharko lukeela, produktibitate eta errendimendu terminoetan baloratu ez ezik, haien positibotasuna definitzen duten argudio guztiak kontutan hartu beharko lirateke.** Telelaneko akordioa, 2016an sinatua, gaur egun ez da nahikoa, oso mugatua da, bai plaza posibleen kopuruari dagokionez, bai ezartzen dituen esleipen-irizpideei dagokienez. Sinatu zenetik 5 urte baino ez dira igaro, baina argi dago garai honetan errealitateak azkartu egin duela gizarteak lan-ingurunearekin dituen arazoei irtenbideak bilatzeko beharra. Erabateko presentzialtasun luzea eta zurruna jasanezina da, ez da onuragarria inorentzat. Era berean, ez dugu uste telelana, gaur egun arte garatuta dagoen bezala, irtenbiderik onena denik; izan ere, hobetu beharreko eragozpenak identifika daitezke, besteak beste, honako hauek:

> Lan-harremanak indibidualizatzeko arriskua.

> Deskonexio digitalerako zailtasuna.

> Lan-osasuneko arriskuak, langilearen esku uzten baitu lanpostua egokitzeko erantzukizuna eta kostua.

> Laneko istripu bat edo lanetik eratorritako gaixotasun bat frogatzeko zailtasuna.

Beharrezkoa da lanaren antolaketa mistoa normalizatzea eta haren baldintzak arautzea, pandemiaren osasun-testuingurutik harago indarrean dagoen legediari jarraituz. Egokia da errealitateak eskatzen dituen beharretara egokitzea, legearen arabera horri buruzko akordio berriak negoziatzen elkarrekin lan egitea: *"elementu hauek, besteak beste: urrutiko lana garatzeko*

beharrezkoak diren ekipoak eta bitartekoak entregatzea eta instalatzea, horien erabilerari eta mantentze-lanei lotutako kostuak, prestakuntza-ekintza egokiak eta espezifikoak gauzatzea, sarbide-identitatea, tratu-identitatea eta unean uneko ezagutza sustapen profesionalerako aukeretan, kontrol- eta zaintza-bitartekoak instalatzea, laneko mugak behar bezala aplikatzea, laneko denbora eta laneko antolamendua eta osasun-lekua bat datozenean." (Kap. 10/2021 Legea, uztailaren 9koa, Urrutiko Lanari buruzkoa).

STEILASen honako hau azpimarratzen dugu:

> **Lanaldiak malgutzea, presentzialak zein urrunekoak:** ezinbestekoa da gaur egun UPV/EHUko AZPkoentzat dagoena baino presentzialtasun-ordutegi txikiagoa ezartzea (lanpostuan edo distantzian). Jendaurreko arreta lan-ordutegia bera baino murritzagoa da, eta are murritzagoa lankideen artean txandak ezar badaitezke, 5 orduko presentzialtasuna mugatzeko eta gainerako lanaldia malgua izateko.
>
> Lanaldia malgutzeak berekin ekarri beharko luke lanaldi mistoaren modalitatea aukeratzea. Urrutiko lana eta aurrez aurrekoa, 2016ko telelanari buruzko akordioaren berrikuspenarekin. Lanaren premiazko antolaketan izandako esperientzia, pandemiak behartuta, kontuan hartu behar da etorkizunerako. Ezin gara itzuli pandemiaren aurretik geunden toki berera.

> **Telelanaren eragozpenak hobetu eta konpontzea:** urrutitik lan egiteak dakartzan arazoak identifikatu, aztertu eta negoziazio-mahaietara eraman behar dira, ahalik eta irtenbiderik onenak bilatzeko. Urruneko lanak dituen abantailak nahiko onak dira gaur egun dituen eragozpenak hobetzen eta konpontzen ahalegintzeko, bai eta borondatezko hautua eta itzulgarritasuna ezartzeko ere, legeak ezartzen duen bezala: *"urrutiko lana borondatezkoa izango da langileentzat eta enplegatzailearentzat" (10/2021,9 Legea, uztailaren 10ekoa, Urrutiko Lanari buruzkoa, 5.1. artikulua).*

Erronka konplexua baina motibagarria dugu aurrean. Pandemiak eragindako premiazko egokitzapenak aldaketak bizkortu ditu, eta asko aldaketa horietara behartuta geunden. Pertsonen bizitza hobetu duten aldaketak sendotzea espero dugu.

Eskerrak eman nahi dizkizuegu zuen laguntzagatik; izan ere, zuen parte-hartzerik gabe ez genituzke iritziak ezagutuko. Lanean jarraituko dugu entzuteko, ezagutzeko eta ahalik eta irtenbide onenen alde borrokatzeko.

Eskerrik asko.

---

* Gaian gehiago sakontzeko, artikulu hau kontsulta daiteke: Zeri buruz ari gara telelanaz ari garenean? Beharretik hausnarketa sozial eta politikora https://steilas.eus/wp-content/uploads/2021/03/Eskola-Publikoa-52.pdf

Erasnskin I

Telelana/urrutiko lanari buruzko balorazioa

Covid-19aren osasun-krisiak lan egiteko modua aldatzera behartu gaitu, eta jakin nahi genuke zer iritzi duzun 2020ko etxeko konfinamenduan egiten genuen telelan-aldi orokorrari buruz, bai eta gaur egun lanpostu batzuek egiten duten urrutiko lanari buruz ere (Gerentzia-ebazpena, 2020ko abenduaren 22koa).

Zuen iritzia eta balorazioa jasotzeko, inkesta honetan parte hartzera animatzen zaitugu. Ez zaitu bi minutu baino gehiago eramango. Ematen diguzun informazioa modu guztiz konfidentzialean tratatuko da.

Eskerrik asko laguntzeagatik.

1. Adieraz ezazu gaur egun zure lanpostuaren modalitatea telelanari/urrutiko lanari dagokionez: ezinbestekoa da galdera honi erantzutea:

- ☐ Telelana, 2016ko erabakiari helduz.
- ☐ Telelana, aitortutako langile kalteberak izateagatik.
- ☐ Lan presentziala eta urrunekoa konbinatzen ditut, eta 2020ko abenduaren 22ko gerentzia-ebazpenaren arabera.
- ☐ Aurrez aurre lan egiten dut erabat, nire lanpostua urruneko lanerako baztertuta baitago, gerentzia-ebazpenaren arabera (2020ko abendukoa).

2. Zenbateraino zaude pozik telelanaren/urrutiko lanaren esperientziarekin?

☐ Ez nago batere pozik	☐ Ez oso pozik	☐ Neurrik pozik
☐ Pozik	☐ Oso pozik	

3. Telelana/urrutiko lana dela eta, antzeman al duzu alderik bulegoan egiten duzun lanarekin?

	Hobetu da	Gutxi gora behera berdin	Okerrera egin du	ED/EE
Taldearekin komunikatzea (taldekideak).	☐	☐	☐	☐
Nagusiekiko komunikazioa.	☐	☐	☐	☐
Komunikazioa interes-taldeekin (irakasleak, ikasleak, etab.).	☐	☐	☐	☐
Sor daitezkeen arazo teknikoak konpontzea (ordenagailuarekin, VPNarekin, programekin).	☐	☐	☐	☐
Zure konpromisoa, lanarekiko inplikazioa eta erantzukizunak.	☐	☐	☐	☐

4. Zure ustez, lan-zama handitu egin da?

☐ Bai	☐ Ez	☐ ED/EE

5. Zure ustez, urrutiko lanak/telelanak zure laneko funtsezko ekintzak garatzea eragozten dizu?

☐ Ez	☐ Bai, zehaztu dezakezu? ....

6. Zer baloratzen duzu gehien telelanarekin/urrutiko lanarekin duzun esperientziari buruz? Nahi dituzun guztiak adierazi.

☐ Joan- etorrien kostuen aurrezpena.

☐ Denboran aurreztea.

☐ Norberaren bizitza eta lana uztartzea errazten du.

☐ Laneko eta denbora pertsonal/familiarraren kudeaketa erraztea

☐ Beste bat (zehaztu, mesedez). .....

.....

7. Baduzu ingurune egokirik etxean telelana /urrutiko lana egiteko?

☐ Bai	☐ Ez	☐ ED/EE

8. Zure lanean konzentratu zaitezke?

☐ Bai	☐ Ez	☐ ED/EE

9. Etxean telelanerako/urrutiko lanerako dituzun baliabideei dagokienez (markatu erabiltzen dituzunak).

☐ Telefono finkoa.

☐ Telefono mugikorra.

☐ Ordenagailua Internet.

☐ VPN.

☐ Beste bat (zehaztu, mesedez). .....

.....

10. Salbuespenezko egoera hori amaitzen denean, telelanean/urrutiko lanean jarraitu nahiko zenuke?

☐ Bai	☐ Ez	☐ ED/EE

11.Zure erantzuna arrazoitu dezakezu?

.....

.....

.....

12. ¿Ba al dago telelanari/ urrutiko lanari buruz aipatu nahiko zenukeen eta inkesta honetan kontuan hartu ez dugun zerbait?

.....

.....

.....