

## KUDEAKETAKO BERDINTASUNARAKO JARDUNBIDE EGOKIAK JASOTZEKO GALDETEGIA

**IZENBURUA:** Ordaindu gabeko baimen eta lan jardun aldaketak NOLA KUDEATU ENPRESAN

**HELBURUAK:** Bizitza egoera ezberdinentzat 2 kontziliazio neurri hauen kudeaketa eraginkorrena egitea langilearen eta enpresaren beharrei erantzunda.

Prozesu honen kudeaketan dauden bezero, behar eta eskakizun guztiei ahalik eta ondoen erantzun, akatsik ez egoteko eta prozesua eta eskaera bizitzea dagokien alde inplikatuak, erabakian protagonista izan eta ahalik eta ondoen bakoitzak bere egitekoak egin eta bizi dezan erantzukidetasunaren txapelpean.

Azpi helburuak ondorengoak izango lirateke:

- Emunkideak, nominak, lan egutegiak, produktzio eta planifikazio lanak kostu taulak... ondo egiteko
- Gizarte Segurantzarekin eta nominak eramaten digun aholkulariarekin informazio komunikazioak (bai eskaerak egiteko, datuak aurkezteko...) epetan eta osatuak izan daitezen
- Aldaketa eskaera egin duenak lehenbailehen baldintzak adostuta eta erantzuna izan dezan
- Eskatzailearen arduradunak eta zuzendaritzak hurrengo urteko proiektu, lan banaketa eta gestio planak egiteko behar duen informazioa eta baldintzak izan ditzan

**ENTITATE ARDURADUNA:** EMUN - Amaia Etxaniz Apaolatza

**PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:**

**HASIERA EGUNA:** 2013an hasi eta urtero inplikaturako azpiprozesuen ekarpenekin oraindik hobekuntzak eta eraginkortasunean ekintzak txertatzen dihardugu.

**HARREMANETARAKO PERTSONA:** Amaia Etxaniz

**HARREMANETARAKO TELEFONOA:** 943 711 847

**HARREMANETARAKO EMAILA:** [amaiaetxaniz@emun.eus](mailto:amaiaetxaniz@emun.eus) ; [oihana@emun.eus](mailto:oihana@emun.eus)

**DESKRIBAPENA:**

Lan jardun murrizketak eta ordaindu gabeko baimenak eskatzeko momentutik- urtarrileko nomina bitartekoak zehazten ditugu prozesu honetan.

Lanketak honako **faseak eta ordena** izaten du eta urtero errepikatzen da:

- **Eskatze prozesua:** Eskatzeko fitxa ereduak, epeak, erantzunak, negoziatzeko baldintzak...
- **Erabakitze prozesua:** Arduradun eta zuzendariekin kasu bakoitzaren egoera aztertu eta erantzuna prestatzen da
- **Jakinarazpenak,** inplikaturik dauden alde guztiei egiten zaie: arduradun, organoetan, eskatzailearen lan planifikazioak eta nominak kudeatu behar dituztenekin
- **Nominak** kudeatu behar dutenekin xehetasun guztiak eguneratu eta gorabeherak jaso eta EMUNen kasuan plantilaren %40a egoera honetan dagoenez, nominak ondo daudela ziurtatzeko neurriak betetzea

Prozesu handiena urrian hasten da eta otsailean bukatzen da. Gero urtean zehar, aldaketak egoten dira eta horiek hilerok kudeatzen ditugu baina bolumenak ez dauka zer ikusirik.

Kopuruak: Udazkenean zabaltzen den epealdian 38 bat lan jardun murrizketa eta 5-6 ordaindu gabeko baimen kudeatzen ditugu eta urtean zehar hileko bat edo bi izan daitezke kudeatu beharrekoak.

#### Prozesuaren nolakotasuna:

Proiektuari *makroproiektua* deitzen diogu:

- faktore, epe eta bezero asko dituen prozesu bat da
- kudeatu behar duten pertsona, prozesu eta eskatzaile asko ditugu eta gai oso-oso sentsiblea da, haserre asko, leku ezberdinetatik sortu ahal dituen delako.

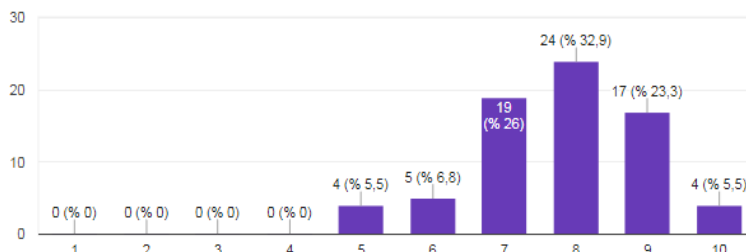
#### **EMAITZAK**

- Prozesua oso sistematizatuta dago
- Kudeatu behar dugun guztiok garbi daukagu noiz, zer, noizko egin behar dugun
- Dinamika handia dauka EMUNen, plantilaren % 42ak lan jardun murriztua eta %6ak ordaindu gabeko baimena eskatu du

- Pertsonen gogobetetzea oso handia da eta neurri hauek gehien baloratzen direnetakoak dira.

18. Zenbateraino zaude gogobeteta lana eta bizitza pertsonala bateratzearen eta malgutasunaren arloan dauden neurriekin?

73 erantzun



- Baimen eta lan jardun hauei esker dedikazio gehiago eskatzen duten ikasketak egiteko oso lagungarriak izaten ari dira (masterrak, hizkuntzak adibidez)
- Pertsona batzuk erantzukizun sozialeko gizarregintzako proiektutan parte hartzeko aukera dute eta baimen hauek oso baliagarriak dira helburu horrekin.
- Lanaldi murrizketan dagoen jende kopuruak gora egin du eta medikuanera joateko lizentziatarako orduak jaitsi dira.
- Orokorrean ikusten da horrelako kontziliazio neurrien garapenak neurri hauek hartzen dituzten pertsona kopuruaren igoera ekarri duela. Horrek kontziliatzen laguntzen du eta pertsonen gogobetetzean eta proaktibitatean ere gora egin dugu. Gainera, murrizketak eskatzen dituzten langileen generoari erreparatuz gero, neurri hauetaz baliatzen diren gizonezkoen kopuruak nabarmen gora egin duela ondorioztatu dugu, eta honek kontziliazio erankuntzidean urrats handia esan nahi du.

**Lanaldi murrizketaren** emaitza kuantitatiboak:

Urtea	Langile kopurua guztira	Lanaldi murrizketa kopurua	Borondatezkoa	Zaintzagatikoa
2012	87 Emakume kop.: 56 Gizon kop.: 31	24 Emakume kop.:17 Gizon kop.:7	4 2	13 5
2013	87 Emakume kop.: 56 Gizon kop.: 31	26 Emakume kop.:18 Gizon kop.:8	5 3	13 5
2014	83 Emakume kop.: 54 Gizon kop.: 29	31 Emakume kop.:25 Gizon kop.:6	4 1	21 5
2015	82 Emakume kop.: 53 Gizon kop.: 29	31 Emakume kop.:24 Gizon kop.:7	3 1	21 6
1016	89 Emakume kop.: 56 Gizon kop.: 31	35 Emakume kop.:26 Gizon kop.:9	5 4	21 5
2017	89 Emakume kop.: 56 Gizon kop.: 31	35 Emakume kop.:24 Gizon kop.:11	6 5	18 6

## Ordaindu gabeko baimenen (OGB) emaitza kuantitatiboak

Urtea	Langile kopurua guztira	OGB	Borondatezkoa	Zaintzagarria
2017	87 Emakume kop.: 56 Gizon kop.: 31	5 Emakume kop.: 4 Gizon kop.: 1	1 1	3 0

### ALDERDI BERRITZAILEAK:

Kontziliaziorako neurriak kudeatzeko diseinatu dugun prozesuaren xehetasunak (Bezero motak, bakoitzaren beharrak, eskakizunak, adierazleak, neurtzeko mekanismoak, arduradunak, zeregin zehatzak, epeak....)

Neurria kudeatzen jardun behar dugun pertsona guztiokin prozesua xehetzeko egin den lana (suposatzen duenaren kontzientzia hartzeko, tentu handiz egiteko lana eta eraginkortasunean urratsak emateko)

### ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Prozesua diseinatzeko hartu den denbora eta modua
- Kudeatzaileen inplikazioa
- Gaiaren erakargarritasuna kolektiboan
- Zuzendaritzak bat egitea neurriaren aplikaziorako politikarekin
- Zuzendaritzaren interesa, inplikazioa eta baliabideak jartzea

### PARTAIDETZA

- Pertsonetako sailean (1 lagun)
- Administrazio sailean (2 lagun)
- IKT (1 lagun)eskaerak eta erantzunak kudeatzeko
- Zuzendari orokorra
- Zuzendaritzako eta proiektu arduradun guztiak eskatzailearen baldintzak adosteko eta onartzeko
- Kanpoko aholkularitza (nominak egiteko zaindu behar dituen kasuistika guztietarako)
- Gizarte Segurantzza gure eskaerak kudeatzeko
- Eskatzaile guztiak (urteroko prozesuan)

### INTEGRATUA:

Gutziz integratuta dago, urterokoa da eta prozesua urrian hasten da hurrengo urteko GPerako datu guztiak izan ditzagun. Esaterako 2018rako plantilan 88 lagun gaude baina lanerako 71 dedikazio.

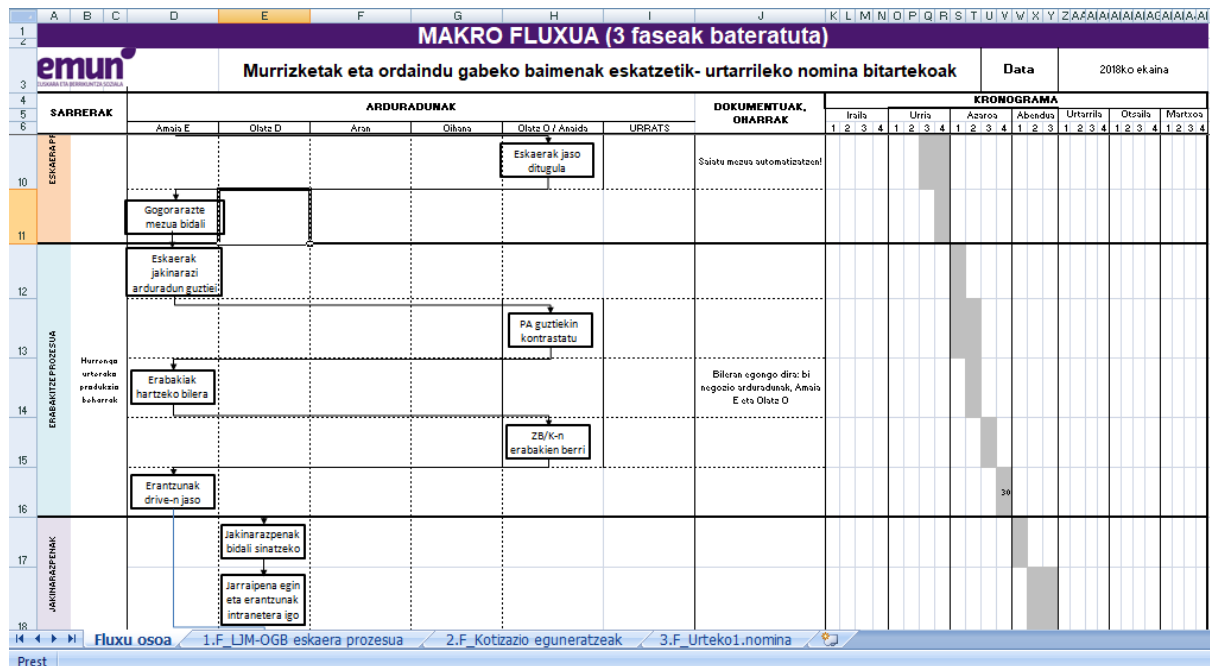
**TRANSFERIBILITATEA:** kudeatzeko modu bat guztiz xehetuta dago eta gauza bera egin nahi den edozein erakundetan aplikatzekoa dela esango nuke, bakoitzaren kulturaren arabera egokitzapen batzuk eginda.

**BALIABIDEAK (pertsonek eta baliabide ekonomiko/finantzario eta materialak):** Gaur egun gure eguneroko kudeaketan txertatuta daukagu. Baliabideak momentu honetan batez ere kudeaketari dagozkionak dira eta gero lan bera egiteko aurten adibidez 71 pertsonekin egin zitekeena egiteko 88 pertsona behar izatea.

Baliabideekin ekonomiko eta materialez gain, beste irakurketa bat egiteak ere merezi du; baliabide hauek beste inbertsio batzuk ere badira enpresarekiko gogobetetze, atxikimendu eta inplikaziorako.

**JARDUNBIDEA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA:**

- Prozesuaren bezero, oinarrizko helburuak jasotzen duen dokumentua
- Prozesuko fluxua
- Azpiprozesu bakoitzak egin beharrekoan zereginak, datak, euskarriak....



BEZEROA		BEHARRAK	ESKAKIZUNAK/ADIERAZLEAK	OINARRIZKO HELBURUA
1	Emunkideak	Nomina otsailaren/martxoaren bosterako	Nomina otsailaren/martxoaren bosterako	

