



Garazi Goia - @GaraziGoia
Idazlea

Lana uzteaz

The Great Resignation edo Big Quit izenez ezagutzen den mugimendua Anthony Klotz psikologo estatubatuarrek definitu zuen, eta egun borborrean da. Pandemiaren eraginetako bat norbere bizitzaren hausnarketa sakonagoak egitea izan da eta horren ondorioetako bat boluntarioki lana uztea edo lanez aldatzea da. Ameriketako Estatu Batuetan inoizko lanuzte zenbaki handienak izaten ari dira, eta zenbakiok oraindik ere gehiago handitzea espero dute. Erresuma Batuan, batez ere Londresen, antzeko patroia ematen ari da. Batzuek bizitza pertsonalaren eta lanaren arteko oreka hobea bilatzea dute helburu; beste batzuek, bizitzak eta lanak bat egin duten honetan, benetan nahi duten hori zer den hausnartu nahi dute. Orokorrean, zoriontasun eta malgutasun handiagoa eta diru sarrera gehiago lortu ahal izatea dira lanuzteen edo lanez aldatzearen atzean dauden arrazoi nagusienak.

Nire gertukoak diren edo nirekin lan egin izan duten berrogeita hamar pertsona inguruk lanez aldatu dute edo lanez aldatzera doaz. Lagun bat Londrestik 300 kilometrora dagoen kostaldeko herri txiki batera joan da bizitzera, bere pasioak diren itsasoaren eta surfaren inguruan haurrak heztera, eta beti buruan izan duen negozio ideia bat garatzeko inspirazioaren bilaketari heltzera. Asteaz bi egun ematen ditu Londresen; bere lantaldearekin kolaboratzeko agenda egokitu du eta bulegoan dagoenean lana egiteko modua aldatu dute. Etxean dagoen hiru egunetan, berriz, telelana egiten du, iluntzetako nahitaezko itsasoko bainua zorrozki errespeta-tuz. Hori da bere oreka: bi egun hirian, bost egun itsasoan. Bide batez, Airbnb eta hoteletako bezeroen profilak ere aldatuz omen doaz, hirira gau bat edo bi pasatzera etortzen diren londrestar ohiak dira horietako asko.

Beste lagun batek sei hilabete hartu ditu pausaldi bat egin eta hausnartzeko, benetan zer egin nahi duen

pentsatzeko. Haurra zenean Italian eman zituen urteetatik herdoilduta zeukan italiara berreskuratzeko.

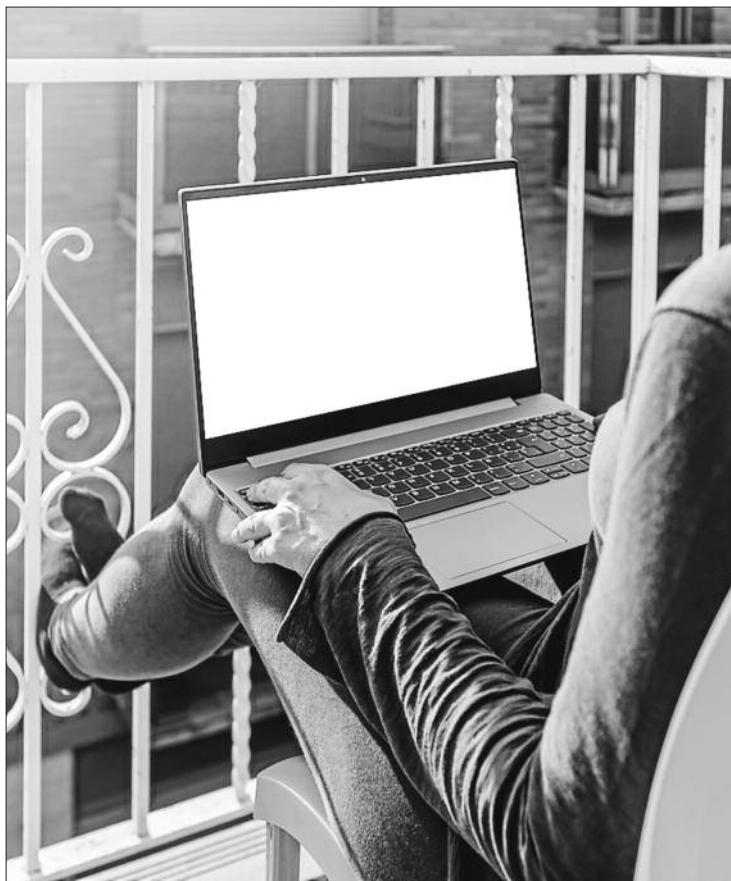
Ikus-entzunezkoetan produktu teknologikoak garatzen dabilzan programatzaileen artean beste gertakari bat ikusten ari gara. Pandemia garaia hasi zenetik, Google, Facebook eta Twitterreko langileak ez dira oraindik ere bulego-etara itzuli. 2022ko udaberria arte ez direla itzuliko esan dute. Nire enpresan ere gehiengo bat etxetik ari da oraindik, horrela aukeratu dutelako. Telelana normalizatu den honetan, lanpostu eskaera inoiz baino handiagoa denean, berrikuntza eta inbertsioak azeleratu direnean, konpetentziak soldatak igo ditu eta enpresetako ordainketa politikak aldatu beharra ezinbesteko bihurtu da. Talentua badoa, eta oraingo honetan langileak definitzen ditu parametroak.

Itxaropentsuak diren beste datu batzuk ere ikusi ditut. Ibilbide profesionalaren, bizitza profesionalaren, familiaren eta presio sozialaren arteko oreka lortzeko dauden estigmen erdian, lana egiteko modu berriak ezarri dira (batez ere enpresa handietan), eta norberak dituen bizitzako dimentsio ezberdinen bateragarritasuna norberak erabaki bezala-

koa izan daitekeela ikusi da. Patroi historikoak hautsiz, aukerak modu inklusi-boagoan interpretatzen dira. Oraindik ebidentzia iraunkorrik ez badago ere, agidanez hainbat esparrutan ikusi da emakume gehiago ari direla zuzendaritza eta lidergo postuetara aurkeztzen. Nik lanean erabiltzen dudak kontratazio agentziak ere hori esan dit.

Egungo egoera oso konplexua bada ere, enpresen birsortzea ere bidean da. Ez dago denentzat balio duen soluzio bakarrik eta hibrido bezala etiketatu duten lan egiteko modu berri horrek forma asko ditu.

Klotzek esaten zuen moduan, pandemia honek utzi digun abagune itxaropentsuetako bat langilearen ongizatea kontsiderazio handiagoz eztabaidatzen duen mundu bat bada, ez da emaitza txarra izango. •



Telelana normalizatu egin da pandemiaren eraginez. GAURB