

# Arrisku Psikosozialeko Faktoreak

enpresan

1 Lidergo-tipologiak

2 Gatazka eta rol-anbiguotasuna

3 Barne-komunikazioa

4 Parte-hartzea eta gainbegiratzea

5 Harreman pertsonalak

6 Autonomia

7 Lan-karga eta -erritmoa

8 Interesa eta konpentsazioa

## Zer dira?

Lanaren eta haren gizarte-ingurunearen diseinuaren, antolaketaren eta zuzendaritzaren alderdiak dira, langileen osasunean **kalte psikikoak, sozialak edo fisikoak** eragin ditzaketenak.

## Nola eragiten digute?

**Eragin negatiboa** izan dezakete langilearen osasun mentalean eta fisikoan, bai eta erakundearen eraginkortasunean ere.

- **Absentismoa eta lan-motibazioa** okertzea.
- Laneko **produktibitatea murriztea**.
- **Lan-istripuak**.
- Gainerako lantaldearekiko **harreman-arazoak**.

*Indarrak batuz*

# Lidergo tipologiak enpresetan

## Lidergo parte-hartzailea

Liderrak mendekoak erabakiak hartzen inplikatzeko joera du. **Berak bultzatzen ditu prozedurei, helburuei eta lan-jomugei buruz erabakitzerakoan parte hartzera.**

## Lidergo karismatikoa

Mendekoak edo ekipoak inspiratzen ditu. Baina arazo bat du; **bere burua bere taldeko kideen gainetik jartzeko joera du**, eta, beraz, badirudi liderraren presentziak markatzen duela arrakasta.

## Lidergo autoritarioa

Lider mota honek autoritatea zentralizatuta dauka, mendekoen parte-hartzea mugatuz eta erabakiak alde bakarretik hartuz. **Bere mendekoengandik obediencia espero du, eta haien gaineko boterea sari eta zigorren bidez gauzatzen du.**

## Lider transformazionala

Kideak etengabe motibatu eta inspiratzen ditu, sutsuak dira eta horrela transmititzen dute. **Ekimen berriak bilatzen dituzte** eta balioa ematen dute. Lider karismatikoaren antzekoa da, **kemena, konfidantza eta gogoa transmititzen baitie bere taldeko kideei.**

## Lidergo paternalista

Beste pertsona batzuen prestatzailea da. Irakaskuntza-ezaugarriak ere baditu, eta akatsa baliatzen dute horri buruzko azterketa bat egiteko eta, horrela, hurrengo aldian hobetzeko. **Entrenatzaile bikaina da, pertsonak esperientzia zorrotzak egitera, aztertzea eta berriro praktikatzea bultzatzen baititu.**

## Lider liberala

Jarduteko orduan erabateko askatasuna eskaintzen die erakundeko kideei, bazterrean geratzen da eta ez du esku hartzen. **Liderrak askatasunez lan egiten uzten die taldekideei, konturik eman gabe.**

# Gatazka eta rol- ambiguetatea enpresetan

Lana egiteko, beren artean bateraezinak diren eskaerak eta eskakizunak daudenean gertatzen da.

Lanarekin gustura ez egotearekin, inplikazioa faltarekin eta errendimendua hondatzearekin lotuta dago.

## Rol-ambiguitasunaren adierazleak

Badakit zenbat **aginte** dudan

Nire lanaren **helburuak eta xedeak argiak dira eta planifikatuta** daude.

Nire **denbora ondo antolatzen** dut.

**Azalpen argiak** jasotzen ditut egin behar dudanari buruz.



## Rol-gatazkaren adierazleak

**Beste modu batera** egin beharko liratekeen gauzak egin behar ditut.

**Giza baliabide nahikorik gabeko lana** esleitzen zait.

**Arauak hautsi** behar ditut lan bat egiteko.

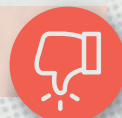
**Lan egiteko modu desberdinak** dituzten bi talde edo gehiagorekin lan egitea.

Bi pertsonen edo gehiagoren **eskaera bateraezinak** jasotzen ditut.

**Batzuentzat** onargarriak diren gauzak egiten ditut, eta **ez beste batzuentzat**.

Lanak egiteko behar diren **baliabide eta materialik gabe** esleitzen zaizkit.

**Beharrezkoak ez diren gauzetan** lan egitea.



*Indarrak batu*

# Barne komunikazioa enpresetan

## Komunikazio eraginkorraren printzipioak

Argitasuna, enpatia eta entzute aktiboa funtsezko ezaugarriak dira laneko arrakastan zein arrakasta pertsonalean.

### MEZU KOHERENTEA

**Sinesgarritasuna sortzen du**, eta hasierako ideia argi eta garbi iristen laguntzen du.

### FEEDBACKA

Handitu zure pertzepzioa hartzailearekiko atzeraelikadurari esker. **Galderak egin.**

### DENA KOMUNIKATZEN DU

Keinuak, jarrerak, mugimenduak, aurpegi-adierazpena, ahots-tonua, begirada... **denak balio du.**

### IKASKUNTZA

**Entzuten, enpatizatzen eta asertiboa izaten** ikastea funtsezkoa da.

### ESPAZIOA ETA DENBORA

Bilatu **lekua eta unea egokia zure** mezuaren transmisioan eraginkorra izateko.

### HITZIK GABEKO KOMUNIKAZIOA

Erabakigarria da komunikazioan. **Protagonismoa %93koa** da, eta hitza, berriz, % 3koa.



*Indarrak batuñ*

# Parte hartzea eta ikuskatzea

enpresan



## Parte-hartzea eta bultzada

Langileen **inplikazioa erraztea** eta haien iradokizunei erantzutea.

Langileei **lanaren konfigurazioan parte hartzeko aukera emango duten sistemak sartzea**: zereginak eta lan-espazioa antolatzea, banatzea eta planifikatzea.

**Elkarrekintza erraztuko duten bitartekoak** ezartzea (postontziak, panelak, bilerak, idazkiak, zuzeneko tratua, etab.).

**Erakundeko pertsoneri ematen zaien parte-hartze maila definitzea eta komunikatzea**, bai eta zer eremutan iritzia eman eta erabakiak hartu dezaketean ere.

**Zurumurruari aurre egitea** benetako informazio sinesgarri eta azkarren bidez.

Nagusien eta langileen arteko **komunikazio formala sustatzea**, eta alderantziz; eta **sailen arteko komunikazio handiagoa**.

**Parte-hartzeak** langileak bere lanaren eta antolakundearen hainbat alderditan dituen inplikazio-, esku-hartze- eta lankidetzeta-mailak aztertzen ditu.

Berehalako nagusiek lana gauzatzearen hainbat alderdiren gainean egiten duten kontrol-mailari dagokio **ikuskapena**.

## Gainbegiratzea eta eraldaketa

Kontrol-sistemek (lana, denbora, ordutegiak...) **gehiegizko kontrol-sentsazioa** sortzea saihestea.

Erabateko **gainbegiratze-gabezia saihestea**.

Pixkanaka-pixkanaka, **ikuskapena malgutzea**, langileen eta norbanakoaren erantzukizuna eskuordetzea sustatuz.

Enpresako pertsonen **inplikazioa sustatzea** eta haien lanarekin eta **antolaketarekin duten konpromisoa areagotzea**.

Langileei baliabideak ematea, **autonomia handiagoa** izan dezaten.

Gainbegiratze egokia pertsoneri laguntzeko helburua izan du. Langileen **hazkundera sustatu, hauen gaitasunak garatu eta gehiegizko kontrolaren sentsazioa izan ez dezaten**.



*Unimos fuerzas*

# Harreman pertsonalak

enpresetan

Lan-ingurunearen eta lan-baldintzen barruan, **personen artean ezartzen diren harremanetatik eta harreman horien kalitatetik** eratorzen diren alderdiak biltzen dituzte.

## Enpresaren gizarte-laguntzaren bultzatzaileak

**1** Estresa murrizteko prestakuntza duten enpresako pertsonak eskain dezaketen laguntza baloratzea eta jakinaraztea.

**2** Gizartearen laguntza norabide guztietan sustatzea, **aintzatespenaren, esker onaren, errespetuaren** eta berdintasunaren bidez emozionalki segurua den eta konfiantza sortzen duen ingurunea sustatuz.

**3** Lan-ingurunearen **banaketa espaziala erraztea**, pertsonen arteko harremana errazteko eta haien arteko lotura positiboa sustatzeko.

**4** Pertsonen arteko harremanak hobetzen gehien laguntzen duten **alderdi emozionalak eta komunikaziokoak sustatzea** eta sentsibilizatzea.

**5** Gatazkak kudeatzeko eta **konpontzeko prozedurak** argi eta garbi ezartzea.

*Indarrak batuñ*

# Langileen autonomia

enpresentan

Langileak bere **denbora eta lan egiteko modua nola antolatzen duen kudeatzeko eta erabakiak hartzeko** duen gaitasuna eta aukera indibiduala da.

## Denbora autonomia

Gai pertsonalei erantzuteko aukera.

Etenaldien banaketa.

Lan-erritmoa zehaztea.

## Erabakitzeko autonomia

Jarduerei eta zereginei eta horien banaketari buruzkoa.

Lan-espazioaren banaketa.

Metodoak, prozedurak eta protokoloak

Lanaren **kantitatea** eta/edo **kalitatea**.

Gorabeherak konpontzea.

Txanden banaketa.

**Autonomia handiago izateak estresaren aurkako babes handiagoa esan nahi du\***

\*Salbuespenak

Erantzukizun handiko lanpostuetan autonomia handitzeak ez du estresetik babesten, eta eskakizun psiko-fisiko gutxi dituzten lanpostuetan autonomia gutxiago eta orientazioa behar izan dezakete.

*Indarrak batuñ*

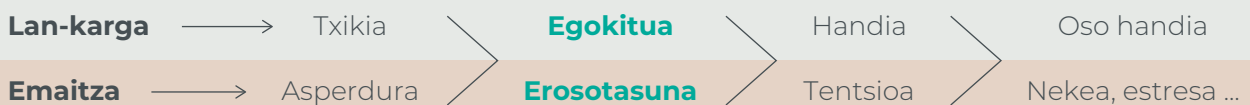
# Lan karga eta erritmoa

enpresetan

Langileek beren denbora eta lan egiteko modua nola antolatu kudeatzeko eta erabakiak hartzeko duten gaitasuna eta aukera indibiduala da.



## Lan-kargaren arabera espero daitekeen emaitza



*Indarrak batuž*



# Langilearekiko interesa eta konpentsazioa

Erakundeak langileekiko duen epe laburreko eta luzeko interesa eta kezka da.

## INFORMAZIOA EMATEA

Lanpostuaren egonkortasunari eta pertsonak erakundearen duen garapenari buruzko informazioa ematea.

## FORMAKUNTZA

Langileen karrera garatzeko prestakuntza eskaintzea, baita haien balorazioa eta ekarpena ere.

## AHALEGINA ETA KONPENTSAZIOA

Ahaleginaren eta sarien arteko oreka egotea. **Posible bada**, atazak eta lantaldea aukeratzea erraztea.

## ADIERAZPEN ERAGINKORRAK

## SOLDATA ASETZEA

Barneko, kanpoko edo banakako ekitatearekin lotuta dago.

*Indarrak batuñ*