

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

9 Lanaren eta familiaren arteko gatazka

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 gaintik 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, aztertzeraz eta berriro praktikatzeraz 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.

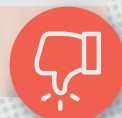
Lan egiteko modu desberdinak dituzten bi talde edo gehiagorekin lan egitea.

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.

Zurrunmurruari 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.

Erabakitzeke 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.

ARRETA AHALEGINA

Zereginaren intentsitatea.
Zeregin askoren gaineko arreta.
Etenak.
Arreta-denbora.

ZEREGINAREN KALITATEA ETA ZAILTASUNA

Lan-kantitatea.
Lan-zailtasuna.
Laguntzaren beharra.
Ohiko **ordutegitik kanpoko** lana.

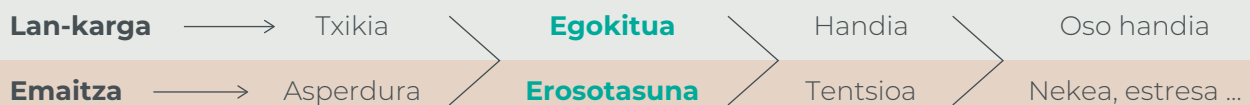
DENBORAREN PRESIOA

Atazari **esleitutako denbora**.
Azkar lan egitea.
Lan-erritmoa bizkortzea.

ESKAKIZUN EMOZIONALA

Emozioen kudeaketa.
Adieraztea edo ezkutatzea.
Sentimenduak eta emozioak transferitzea.

Lan-kargaren arabera espero daitekeen emaitza



Indarrak batuñ

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

ADIERAZPEN ERAGINKORRAK

SOLDATA ASETZEA

Barneko, kanpoko edo banakako ekitatearekin lotuta dago.

Indarrak batuñ

Lanaren eta familiaren arteko gatazka

Arriskuaren igoeran esku hartzen duten faktoreak

Lanaldia

Lanaldiaren iraupena eta antolamendua



Egun edo lan-ordutegi aldaketak



Lanaldiaren gaineko autonomia



Lan-eskaerak

Lan-karga

Eskari kognitiboak edo emozionalak

Kargen eta erritmoen gaineko autonomia

Lan- eta familia-eskaera bateraezinen ondorioz sortzen da. Bi eremuei lotutako eskakizunak aldi berean gertatzen direnean, presentzia bikoitza gauzatzen da.

Arrisku psikosozialeko faktore batzuek presentzia bikoitzaren probabilitatea elkarrengaitan eta handitzen dute, eta horrek, tentsio-prozesu bat sor dezake, osasuna galtzeko potentzialarekin. **Emakumeak eta kualifikazio txikiko langileak** arrisku handiena duten kolektiboetako bat dira.



Prebentzio-neurrien helburua, lanaldi asozialak* saihestea edo minimizatzea eta/edo langileen autonomia handitzea izango da.

- **Elkarte-lanaldiak txandakatzea, lanaldiak edo atsedenaldiak trinkotzea eta konpentsatzea.**
- **Ordutegi-malgutasuna hobetzea, ordutegiaren eta aldaketen berri alde aurretik ematea, ordu-poltsak sustatzea eta zereginak lehenesteko gaitasuna ezartzea.**

*familia-erantzukizunei erantzuteko denborekin gainjartzen den lanaldiaren zatitza hartzen da.

Indarrak batuñ

Honako hauen finantzaketarekin: