



ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA

2011ko ekaina





ATARIKOA



Arrisku psikosozialen alorra da prebentzio-jarduera gutxien izaten dituenetako bat.

Arrisku psikosozialari heltzeak beste prebentzio-arlo batzuetan erabilitako prebentzio-tratamendu berbera aplikatzea dakar; esate baterako, higie-ne-arloan, ergonomian edo segurtasunean aplikatutakoa. Tratamendu horren oinarrian, hain zuzen, arriskuak identifikatu, neurtu, batzuei lehentasuna eman, prebentzio-ekintzak diseinatu eta ezarri eta horien eraginkortasuna neurtu beharko da.

Arriskuen prebentzioa arautzen duen legediak ez ditu aurreikusten faktore psikosozialen kudeaketa espezifikoari buruzko arau zehatzak.

Alabaina, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak eta Prebentzio Zerbitzuen Araudiak osatzen duten lege-esparruak arlo psikosozialean prebentzioa aplikatzeko moduko jardun-definizioak eta –printzipioak ematen ditu.





LEGE-DEFINIZIOAK. LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIORAKO LEGEA



4.2. art.: “**«Lan-arriskua»** da lanaren ondorioz langileak kalteren bat izateko daukan posibilitatea. Arrisku bat larritasunaren ikuspuntutik kalifikatzeko, batera balioetsiko dira kaltea gertatzeko probabilitatea eta kalte horren gogortasuna.”

4.7. art.: “**«Lan-baldintza»** da lanaren edozein ezaugarri, langilearen segurtasun zein osasunerako **arriskuak sortzeko** eragin nabaria izan dezakeena.

Definizio honetara beren beregi biltzen dira:

[...] d) Langilearen arriskuen norainokoan eragina duten laneko gainerako ezaugarri guztiak, lana **antolatzeko eta sailkatzeko** ezaugarriak barne.”

LEGE-DEFINIZIOAK. PREBENTZIO ZERBITZUEN ARAUDIA



4. art. EBALUAZIOAREN EDUKI OROKORRA



“1. Saihestu ezin izan diren arriskuen hasierako ebaluazioa arrisku horiek dauden enpresako gainerako lanpostuetan ere egin beharko da. Horretarako, kontuan izango dira:

a) Dauden edo aurreikusitako lan-baldintzak, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legearen 4. artikuluko 7. atalean definitutako moduan.”



LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA: ARRISKU PSIKOSOZIALAK



Arrisku psikosozialen faktoreak, hain zuzen, zeregina **antolatzearekin, lanaren edukiarekin eta zeregina gauzatzearekin** zuzeneko harremana duten **lan-baldintzak** dira, nola **langilearen ongizate edo osasunari** (osasun fisiko, psikiko edo sozialari), hala **lanaren garapenari** eragiten dietenak.

Kontrako baldintza psikosozialek hainbat **jarrera edo jokamolde ezegoki** ekar ditzakete **lanaren garapenari** dagokionean, edo **langilearen osasunari edo ongizateari begira kaltegarriak** diren ondorioak ekar ditzakete.



BESTE DEFINIZIO BATZUK



“Laneko estresa, hain zuzen, edukiak, antolakuntzak edo laneko inguruak izaten dituzten kontrako alderdiei edo alderdi kaltegarriei aurre egiteko emandako erantzun emozional, kognitibo, fisiologiko eta jarrerazkoen multzoa da. Urduritasun eta antsietate maila altuak dituen egoera da; sarritan, egoera jakin bati aurre egin ezin zaiolako irudipenarekin”

Europako Batzordea, 2000

“Lanaren sorkuntza, antolakuntza eta kudeaketaren ezaugarria, eta baita bere gizarte- eta ingurumen-testuinguruarena ere; langileei kalte fisiko, sozial edo psikologikoak eragiteko gaitasuna duena”

Osasunaren eta Laneko Segurtasunaren Europako Agentzia, OSHA





OSASUNEAN DITUEN ONDORIOAK



Laneko estresarekin lotutako gorabeherak askotarikoak dira: batzu-batzuk epe laburrera **eremu psikosozialean** agertzen dira (antsietatea, depresioa, nahasmendu psikosomatikoak, etab.); beste batzuk, aldiz, epe luzeagora ateratzen diren **gorabehera biologikoak** dira (bihotzekoak, urdaileko ultzerak edo bizkarreko minak).

Estresak eragina izan dezake **osasun fisiko eta buru osasunaren** alderdi guztietan. Eta nahasmenduak eragingo lituzke, batez ere, honako sistema hauetan: **sistema kardiobaskularretan, arnasa-sisteman, sistema gastrointestinallean, endokrinologiko eta muskularrean** eta baita, jakina, **buruko osasunean** ere.





ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIO METODOAK



Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren “Faktore Psikosoziaren Jarduera Ikuskatzaileari buruzko Gidaren” arabera, LSHINen **PFSICO** metodoa eta **CoPsoQ-istas21** metodoa dira, besteak beste, nabarmentzeko modukoak, fidagarrienak eta egiaztatutako baliagarritasun handienekoak direlako eta ospe handiko entitateek egindakoak direlako.

FPSICO: Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionalak faktore psikosozialak ebaluatzeko osatutako metodoa.

CoPsoQ-istas21: AMIk (Laneko Osasunaren Danimarkako Institutu Nazionala) arrisku psikosozialean esku-hartze prebentiboa egiteko eta hori ebaluatzeko osatutako metodologia, CCOOren Lan, Ingurumen eta Osasun Institutu Sindikala buru duen ikertzaile-talde batek gure ingurura egokitutakoa.



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA, FPSICO ETA COPSOQ-ISTAS21 METODOEN ARABERA



FPSICO METODOAN ¹

- 1.Laneko denbora
- 2.Autonomia
- 3.Lan-karga
- 4.Eskakizun psikologikoak
- 5.Edukia/aldaera
- 6.Rola jokatzeari
- 7.Gainbegiratzeari/parte-hartzeari
- 8.Langileari begirako interesa -
Ordainak
- 9.Harremanak eta gizarte-
laguntza

¹ Iturria: NTP 443. Faktore psikosozialak: ebaluazio-
metodologia. LSHIN.



ISTAS 21 METODOAN ²

- 1.Eskakizun psikologikoak
- 2.Agerpen bikoitza
- 3.Lanaren gaineko kontrola
- 4.Gizarte-laguntza eta lidergoaren
kalitatea
- 5.Estimua
- 6.Lanari begirako segurtasunik eza

² Iturria: Laneko Arrisku Psikosozialen Autoebaluaziorako
Galdetegiak. CoPsoQ-istas21. 1.5 bertsioa.



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN

1. Lan-denbora

Asteazeharreko eta asteko egun bakoitzeko **lan-jardueraren aldi baterako antolakuntzarekin eta egituraketarekin** lotuta dauden hainbat alderdiri egiten dio erreferentzia. Lan-denboraren eragina ebaluatzen du, eta, horretarako, jardueraren arabera egin daitezkeen **atsedenaldiak** eta horien kantitatea eta kalitatea hartzen ditu kontuan, baita lan-denborak **gizarte-bizitzan** duen eragina ere.

2. Autonomia

Faktore honetan, erabakiak kudeatzeko eta hartzeko langilearen banakako gaitasunari eta aukerari buruzko lan-baldintzen alderdiak jasotzen dira, bai lan-jardueraren aldi baterako egituraketaren arloan (**aldi baterako autonomia**) bai lan-prozeduraren eta lan-antolakuntzaren arloan (**erabaki-autonomia**).



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



3. Lan-karga

Lan-karga langileak egin beharreko lan-eskariaren maila da, hau da, lan-jarduerak eskatzen duena betetzeko behar den mobilizazio maila, lan-kargaren nolakotasuna (kognitiboa, emozionala) kontuan hartu gabe. Lan-karga handia da lan asko (osagai kuantitatiboa) dagoenean eta lana zaila (osagai kualitatiboa) denean.

Faktore horrek lan-karga baloratzen du, honako puntu hauetatik abiatuta:

- **Denbora-presioa:** lanak egiteko emandako denbora, lanak egiteko behar den abiadura, eta, une jakinetan, lan-erritmoa bizkortzeko beharra kontuan hartuta baloratzen da.
- **Arreta-ahalegina:** arreta-denborak eta haren intentsitateak, askotariko lanetan arreta jartzeak, lan-etenaldiak eta haien eraginak eta lanen aurre-ikusgarritasunak zehazten dute.
- **Lanaren kopurua eta zailtasuna:** lan-kargaren funtsezko elementuak dira bai langileek egunero egin behar eta gauzatu behar duten lanen kopurua, bai langilearentzat hainbat lan egiteak dakarren zailtasuna.



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



4. Eskaera psikologikoak

Lanean aurre egin behar zaien hainbat eskakizunen nolakotasunari buruzkoa da, eta izaera kognitiboa eta emozionala izan ohi dute.

Eskakizun kognitiboak langileak lanak egiteko duen presio edo mobilizazio eta ahalegin intelektualaren mailak zehazten du (besteak beste, lan-inguruneko edo –sistemako informazioa prozesatzea aurretiazko ezagutzen bidez, memorizatze-jarduerak eta memoriatik informazioa berreskuratzea, arrazonamendua eta irtenbideak bilatzea). Horrela, sistema kognitiboa gehiago edo gutxiago landuko da lan-eskakizunen arabera, hala nola informazioa eta ezagutza erabiltzearen eskaerari, plangintza-eskaerei eta inizatiba hartzeari dagokienez.

Eskakizun emozionalak langileak senti ditzakeen emozioei eragiten dien ahalegina dakarren lana gauzatzeak sortzen du. Oro har, ahalegin horren bidez, lan-eskaerari erantzuteko **sentimenduak edo emozioak ezkutatzeko dira** pazienteekin, bezeroekin, nagusiekin, mendekoekin eta abarrekin izandako harremanetan.

Halaber, eskakizun emozionalak erator daitezke laneko pertsonen arteko harremanetan sortutako egoera emozionalak izandako inplikazio, konpromiso eta barneratze mailatik; bereziki, harreman horrek osagai emozional nabarmena duen lanetan (**osasunaren arloko langileak, irakasleak, gizarte-zerbitzuak**, etab.).

Eskakizun emozionalaren beste iturri bat **eragin emozional altua duten egoerak bizitzea** da, bezeroekin harremanik ez izan arren.



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



5. Lanaren edukia / aldaera

Faktore horrek adierazten du lana **garrantzitsua dela eta baliagarria dela bere horretan** langilearentzat, enpresan oro har, eta gizartean. Horrez gainera, lana onartua eta estimatua dela eta langileari ordain ekonomikoaz haragoko zentzua eskaintzen diola adierazten du.

Faktore horretan, honako hauek ebaluatzen dira: **ohiko lana**; lanaren **zentzua**; lanaren **ekarpena**, eta nagusiek, lankideek, bezeroek eta familiak lana **aitortzea**.



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



6. Eginkizuna gauzatzea

Faktore honek kontuan hartzen ditu lanpostu bakoitzaren eginkizunak zehaztetik erator daitezkeen arazoak. Funtsezko bi alderdi hartzen ditu kontuan:

-**eginkizunaren zehaztasuna**: funtzioen eta arduraren zehaztapenari lotzen zaio (zer egin behar den, nola, espero den lan-kopurua, lanaren kalitatea, lana egiteko izendatutako denbora eta lanpostuaren erantzukizuna).

- **eginkizunaren gatazka**: eskaera zentzugabeei, elkarrekin bateratu ezin diren edo kontraesanean dauden eskaerei edo langileari gatazka etikoa sor diezaioketen eskaerei egiten die erreferentzia.

FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



7. Ikuskapena / parte-hartzea

Faktore honek **lana kontrolatzearen** balizko dimentsiotako bi hartzen ditu kontuan: batetik, langileak egiten duena lanaren hainbat alderditan parte hartuz, eta, bestetik, erakundeak langileari egiten diona beren lanak gainbegiratzuz.

Horrela, “**ikuskapenak**” langileak egindako balorazioa adierazten du, lanaren hainbat alderdiri buruz bere nagusiek egindako kontrolaren mailari dagokionez.

“**Parte-hartzeak**”, berriz, langilearen inplikazio, esku-hartze eta partaidetza mailak aztertzen ditu, lanaren hainbat alderditan eta antolakuntzan.

FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



8. Langileari buruzko interesa - Ordaina

Enpresak langilearekiko duen ardura mailari egiten dio erreferentzia. Ardura horrek izaera pertsonala du, eta epe luzekoa da.

Alderdi horiek adierazten dute erakundearen ardura langileak **sustatzeko, prestatzeko**, beren **karrera** garatzeko eta langileei gai horien **berri emateko ere**. Era berean, enpresaren pertzepzioa adierazten dute, laneko **segurtasunari** eta langileak ematen duenaren eta horren truke jasotako ordainaren arteko **orekari** dagokienez.

FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA FPSICO METODOAN



9. Harremanak eta gizarte-babesa

Pertsonen arteko harremanen faktoreak **lan-ingurune**ko pertsonen arteko **harremanetatik eratorritako lan-baldintzen alderdiak** hartzen ditu kontuan.

Faktore honek **“gizarte-babesaren”** kontzeptua jasotzen du, estresaren moderatzaile gisa ulertuta. Metodoak **laguntza instrumentala** edo lan-inguruneke beste pertsona batzuetatik (nagusiak, lankideak...) eratorritako **laguntza** eskuratzeko aukera aztertzen du, lana behar bezala egiteko eta harremanen kalitatea hobetzeko.

Era berean, pertsonen arteko harremanak maiztasun eta intentsitate askotako **egoera gatazkatsuen** (hainbat indarkeria mota, gatazka pertsonalak, diskriminazioa, sexu-jazarpena...) jatorri izan daitezke; horiei aurre egiteko, zenbait erakundek jarduera-protokoloak dituzte.



FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA, CoPsoQ-istas21 METODOAREN ARABERA



CoPsoQ-istas21 metodoak laneko arrisku psikosozialen sei multzo hartzen ditu aintzat:

- 1) Eskakizun psikologikoak:** lan-bolumenari egiten dio erreferentzia, hori gauzatzeko denborarekin eta lanean sentimenduak igortzeko joerarekin alderatuta.
- 2) Agerpen bikoitza:** aldi berean enplegu-eskakizunei eta etxeko zein familiako lanei erantzun beharrari egiten dio erreferentzia.
- 3) Lanaren gaineko kontrola:** lana egiteko moduan langileak daukan autonomia-marjinari eta trebetasunak zein ezagutzak aplikatzeko eta horiek garatzeko dauden aukerei egiten dio erreferentzia.

FAKTORE PSIKOSOZIALEN DESKRIBAPENA, CoPsoQ-istas21 METODOAREN ARABERA (jarraipena)



- 4) **Gizarte-laguntza eta lidergoaren kalitatea**: lana egitean nagusiek edo lankideek emandako laguntzarekin daukate zerikusia, eta baita zereginak definitzearekin eta informazio egokia garaiz jasotzearekin ere.
- 5) **Estimua**: profesional eta pertsona moduan jasotako tratuari eta lanean egindako ahaleginarekin lotuta jasotzen dugun aintzatespen eta errespetuari egiten dio erreferentzia.
- 6) **Etorkizunari begirako segurtasunik eza**: espero edo nahi ez diren lan-baldintzen aldaketengatik edo lana galtzeagatik izan ohi den kezka egiten dio erreferentzia.



UPV/EHUren KONPROMISOA



Euskal Herriko Unibertsitateak lan-giro osasungarria, atsegina eta errespetuzkoa nahi du bere langileentzat.

Horregatik, lege-eskakizunak betetzeaz harago, gizarte-erantzukizuneko irizpideei jarraituta (esaterako, bere langileen osasunari begira duen kezka instituzionala), Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitateak, berandu baino lehen, arrisku psikosozialen ebaluazioari ekingo dio.

Lan-antolakuntzaren alorrean arrisku psikosozialak egon badaudela zabaltzeko eta jendeari kontzientzia harrarazteko premia dago. Eta, bide batez, arrisku horiek ebaluatzen hasteko premia ere badago, beharrezko neurri zuzentzaileak finkatu, eta aipatutako faktore horiek langileen osasunean duten eragina ahalik eta gehien murrizteko edo desagerrarazteko.





LEGE- ETA ARAU-ITURRIAK



[Laneko Arriskuen Prebentziorako azaroaren 8ko 31/1995 Legea](#)



[Urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duena](#)



KONTSULTARAKO WEBGUNEAK



Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia
osha.europa.eu/es

European Committee of Senior Labour Inspectors
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/seniorlabourinspectorscommittee.htm>

European Agency for Safety and Health at Work (Bilbon du egoitza)
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanagencyforsafetyandhealthatwork.htm>

Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionala
www.insht.es

CoPsoQ-istas21
http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=61

Osalan
www.osalan.euskadi.net

UPV/EHUko Prebentzio Zerbitzuaren web-orria:
<http://www.zerbitzu-orokorrak.ehu.es/p258-shprevhm/es/>



eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea