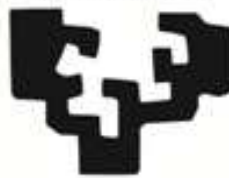


EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA

Leioa, 2014ko martxoa

AURKIBIDEA

HITZAURREA.....	3
1. SARRERA.....	5
2. ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOAREN HELBURUAK.....	7
3. METODOLOGIA	8
ISTAS21 METODOA	8
PSIKOSOZIAL DIMENTSIOAK	8
EMAITZAK	12
4. EBALUAZIOAREN FASEAK	14
1. FASEA: AZTERKETAREN AURKEZPENA	
2. FASEA : LANTALDEA ABIATZEA.....	
3. FASEA : KANPOKO LANA .GALDETEGIA APLIKATZEA.....	
4. FASEA : HASIERAKO TXOSTENA EGITEA	
5. FASEA : BEHIN BETIKO TXOSTENA EGITEA	
6. FASEA: PREBENTZIO JARDUERAREN PLANGINTZA.....	
5. PARTE-HARTZEA	19
6. ONDORIOAK.....	27
7. PROPOSAMEN OROKORRAK	30
8. NEURRI ESPEZIFIKOEN PROPOSAMENAK	32
9. SINADURAK	35

HITZAURREA

2012ko urrian, akordioa sinatu zuten UPV/EHUko administrazioak eta bertako langileen ordezkariak duten erakunde sindikalek, ELA-STV (Eusko Langileen Alkartasuna- Solidaridad de los Trabajadores Vascos) sindikatua izan ezik, Campus Arteko Segurtasun eta Osasunerako Batzordearen barruan, non aldeen konpromisoa jasotzen baitzen UPV/EHUko plantilla osoari arrisku psikosozialen ebaluazioa egin zekion CoPsoQ-ISTAS 21 metodologia erabiliz.

Parte hartzeari dagokionean, plantilla osoaren % 27,7ak hartu du parte (2.033 pertsona) arrisku psikosozialen ebaluazio honetan. Irakasle eta ikertzaileen parte hartzea % 20koa izan den bitartean –1.121 ebaluazio galdetegi jaso direlarik–, AZParena % 45ekoa izan da –guztira 861 galdetegi jasota– eta galdetegien % 2,5ak – 51 galdetegi– ez du aipatzen berari dagokion kolektiboa zein den.

IIP barruan izan den parte-hartze mailarik altuena irakasle agregatuen artean jazo da (% 46), atzetik atxikiak (% 43) eta lankideena, ondoren (% 34).

Aitzitik, kargu akademikorik duen irakasleen parte hartzeak % 9koa izan da, puntu bat besterik ez irakasle elkartuenaren gainetik. Ildo honetan, kolektibo honek, UPV/EHUrekiko konpromiso maila altua izan behar duela pentsatuta ere, irakasle elkartuenen pareko parte-hartze maila izan du, kontutan hartuta irakasle elkartuen jarduera nagusia unibertsitate eremutik kanpo burutzen dela eta, hortaz, UPV/EHUrekiko identifikazio maila txikiagoa suposa dakiekeelarik. Bestalde, irakasle eta ikertzaileen kolektiboak arrisku psikosozialen ebaluazio honetan izandako batez besteko parte hartzetik gora kokatu dira irakasle laguntzaile, bisitari eta bestelakoena (% 26) eta irakasle titularrena (% 23). Batez besteko horren azpitik, aldiz, lan kontratudun bitarteko irakasleak (%16), irakasle katedradunak (%17) eta ikertzaileak (%18) gehi aipatu berri dugun kargu akademikoa duten langileak eta irakasle elkartuak egon dira.

Lan taldeak beharrezko deritza arrisku psikosozialen ebaluazioa osatu beharko litzatekeela UPV/EHUko IIPri zuzendutako azterketa espezifikoekin. Irakasle-ikertzaileek izan duten parte hartze baxua, agian, hein batean bederen, arrisku

psikosozialen ebaluaziorako lan taldeko kide guztiak berak ere AZPkoak izateari zor dakiok, ez baitzen lortu ere egin beronetan irakasle zein ikertzaileek parte hartzerik. Egiaztatu den moduan, ezinbestekoa da IIPren inplikazioa prozesuaren fase guztietan, ebaluazio prozesuan parte har dezatela lortuko bada.

Arrisku psikosozialen balioespenerako galdetegietan jasotako erantzun mailan ez ezik, abian jarri diren prebentzio zirkuluetan ere nabari izan da irakasle eta ikertzaileen parte hartze baxu eta eskasa, zirkuluotako kideek lortutako emaitzak aztertu eta hartu beharreko prebentzio eta/edo zuzentza neurriak proposatu behar dituztela kontutan izanik.

Lortu ere ez da lortu ezelako prebentzio zirkulurik osatzea UPV/EHUko aginte edo/eta kargudunek parte hartuta.

AZPren parte hartzea, bistan da, IIPrena baino nabarmen handiagoa izan da. Langile hauen % 45ak (861 pertsonak) erantzun du ebaluazio galdetegia. Hala ere, egia ere bada datu hau urrun xamar dagoela metodoaren arduradunek zehaztutako gutxieneko % 60ra iristeko, ebaluazio prozesuak ekarriko lituzkeen emaitzei fidagarritasun maila egokia eman ahal izango bazaie.

Nahiz eta talde bat (bestelako menpeko pertsonala), AZPren barruan diren hamalau taldeetatik, ehuneko horren gainera ibili den (parte hartzearen % 71eko parte hartzeaz), gainontzeko taldeek % 53 eta % 33ren arteko parte-hartze maila izan dute.

Hala ere, AZPren batez besteko parte hartzetik oso behetik ibili da, nabarmen, % 19koaz, mantentze eta biltegiko pertsonala, IIPren batez bestekotik beretik baino beherago.

Horiek guztioriek ikusita, zalantzarik gabe, gogoeta egin beharra dago atzean leudekeen arrazoien inguruan (errakuntzak ebaluazio prozesuan, arrisku psikosozialen inguruan lehenago izandako esperientzia ezkorrak, mota honetako prozesuek UPV/EHUko pertsonalaren osasun psikosozialarekiko egoera desagokiak aldatzeko ohi duten efikaziari buruzko ezkortasuna eta beste), era honetako parte hartze eskasik hurrengo etapa eta prozesuetan gerta ez dadin, sinesgarritasuna irabazi eta bertako langileek parte har dezaten.



1. SARRERA

Psikosoziologia aplikatua dugu laneko arriskuen prebentzioaren eremu honetan baliatu beharreko lau prebentzio espezialitate edo diziplinetako bat, hots: segurtasuna, higieena, laneko medikuntza eta ergonomia eta psikosoziologia aplikatua. Lau espezialitate hauek aplikatuta, laneko arriskuen prebentzioari buruzko 31/1995 legeak, 15.1 artikuluan, ezartzen du jarduteko irizpide orokorrak zeintzuk diren:

- Arriskuak ekidin.
- Ekidin ezin daitezkeen arriskuak balioetsi.
- Arriskuei sortzen direneko tokian bertan aurre egin.
- Lana pertsoneri egokitu, bereziki, lanpostuen kontzepzioari dagokionean, bai eta lan eta ekoizpenerako ekipo eta metodoak aukeratzekoan ere, betiere lanaren monotonia eta errepikakortasuna arindu eta osasunean izan litzakeen eragin eta ondorioak ekidinen badira.
- Eboluzio teknikoa kontutan hartu.
- Alderdi arriskutsuen ordeztu, arrisku txikiagoko edo arriskurik gabeko alderdiak jarri.
- Prebentzioa planifikatu, koherentziazko multzoa osatuz, lanerako teknika, antolakuntza, lan baldintzak, gizarte harremanak eta inguruko faktoreek lanean duten eragina barruan direla.
- Babes kolektiboa lehenetsiko duten neurriak hartu banakako babesaren aurrean.
- Langileei eman beharreko jarraibide eta azalpenak eman.

Ondoren aurkezten den azterketak, bere langileen segurtasun eta osasuna bermatzeko enpresariak duen betebeharra du abiapuntu, lanaren inguruko alderdi guztiak oro aintzat hartuta (31/1995 legearen 14. art.) Lan baldintza deritzoguz langilearen segurtasun eta osasunaren aurkako arriskuen sorreran esangura lukeen edozein ezaugarri.

Psikosoziologiak aztertzen duen faktoreak dira lan egoera batean agertutako baldintzak, baldin eta antolaketari, lanaren edukiari eta zereginen egiteari loturiko

baldintzak badira eta, langilearen ongizate edo osasuna (fisiko, psikiko edo soziala) nola lan garapena bera¹ baldintzatu ahal badute.

Baldintza psikosozial desegokien ondorioak bai langileek nola antolakuntzak berak jasaten dituzte. Langilearen osasun edo ongizateari dakarzkieten ondorio kaltegarriak estresari loturiko patologiak izan ohi dira, bai eta lanarekiko asegabetasuna, pertsona arteko harremanetako problemak edo desmotibazioa ere.

Antolakuntzan eragiten dituzten ondorioak absentismoak, txandatzek, presentismoak, malgutasun ezak eta erabakiak hartzeko moteltasunak izan ohi ditu, besteak beste, ezaugarri.

Ebaluazio psikosozialak aintzat hartzen ditu bai enplegatu bakoitzak sumatutako errealitate subjektiboa nola errealitate objektiboa, ez direlako beti bera izaten. Izan ere, egoera baten interpretazioa desberdina izan ohi da, berau sumatzen duen banakoa zein den.

¹ Laneko Segurtasun eta Higienarako Institutu Nazionalaren faktore psikosozialen metodoaren definizioa.

2. ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOAREN HELBURUAK

Honako hauek dira arrisku psikosozialen ebaluazioak dituen helburuak:

- UPV/EHUko lanaren inguruko eskakizun eta antolaketari dagozkion alderdiak antzeman, bai eta hauek langileengan izan dezaketen eragina ere. Alderdiok arrisku psikosozial izan daitezke UPV/EHUko langileentzat.
- Ebaluazio psikosozialaren eremuan UPV/EHUko langile guztiak sartzen dira.
- Lan taldearekin batera aztertu beharreko ondorioak eta lan ildoak ezarri, helburuak zehaztearren eta hartu beharreko neurriak lehenestearren.

3. METODOLOGIA

ISTAS21 METODOA

Ebaluazio psikosoziala burutzeko, **ISTAS 21 metodoa** erabili da, **Kopenhageko galdetegi psikosoziala (CoPsoQ)**. Galdetegi hau Kopenhageko galdetegi psikosozialaren (CoPsoQ) euskarazko bertsioa da, lan arriskua dakarten faktoreak psikosozilogiaren arloan identifikatu eta neurtzeko helburua duena. Galdetegiak 20 alderdi psikosozial dauzka, arlo psikosozialean litezkeen agerpen anitzen espektrorik zabalena hartzen dutenak. Hala ere, presentzia bikoitzaren dimentsioa ere barne dago, etxeke eta laneko ardura eta erantzukizunak batzea ebaluatzeko helburuaz.

DIMENTSIO PSIKOSOZIALAK

LANAREN ESKARI EDO ESKAKIZUN PSIKOSOZIALAK

Eskakizun psikologiko kuantitatiboak

Lan kantitatearen eta lana egiteko dagoen denboraren arteko erlazioa da: bolumena, erritmoa, lan etenak eta intentsitatea. Eskakizunok altuak dira baldin eta lan gehiago badugu, esleitutako denboran egin ahal dena baino.

Emozioak ezkutatzeko eskakizunak

Itxura neutralari eutsi eta mantentzeko eskakizuna da, erabiltzaile edo bezeroen portaera edozein delarik, bereziki, pertsonentzako zerbitzuak funtsezko lan dituzten lanpostuetan (osasuna, hezkuntza, gizarte edo babes zerbitzuak...)

Eskakizun psikologiko emozionalak

Lanak berezko dauzkan pertsona arteko harremanek eragindako egoera emozionalaren menpe edo eraginik ez jasotzeko eskakizuna da.

Eskakizun psikologiko kognitiboak

Jakintzen erabilerari lotzen zaizkio, berez, ez dira ez ezkor ez baikorrak, eta garatzeko aukerabideak aintzat harturik balioztatu behar dira.

LANAREN GAINEKO KONTROLA

Eragina

Lanaren egunerokoan dugun autonomia tartea da: egin beharreko beharretan eta hauen kopuruetan, hauek egiteko ordenan, baliatu beharreko metodoetan eta beste.

Garatzeko aukerabideak

Lanaren egiteak eskaintzen dituen aukerabideez ari da, langilearen jakintza, gaitasunak eta esperientziak praktikan jarri eta jakintza berriak eskuratzeko.

Erabili ahal diren denboren kontrola

Dimentsio honek identifikatzen du langileek lanaren denbora eta atsedeen alderdi batzuen inguruan (etenak, oporrak, iraupen laburreko absentiak eta abar) duten autonomia tartea. Lagungarri izan daiteke lanaren eta bizitza pribatuaren premiak arrakastaz bateratzen.

Lanaren zentzua

Enplegua izan eta diru sarrerak eskuratzetik gain, lanak zentzua du bestelako balioen argitara bada (baliagarri izatea, gizarte garrantzia, ikastea eta abar), lanak dituen eskakizunei aurre egiten laguntzen duelarik.

Konpromisoa

Langileak bere lanarekiko agertzen duen inplikazioa da.

GIZARTE SOSTENGUA ETA LIDERGOAREN KALITATEA

Aurreikusgarritasuna

Informazio egoki eta nahikoa garaiz izatea, lana behar bezala egin ahal izateko eta aldaketetara egokiro moldatzeko (litezkeen berregituratzeak, teknologia berriak, eginkizun berriak, metodo berriak eta antzeko gaiak).

Rol argitasuna

Egin beharreko zereginen gaineko jakintza da, bai eta helburuen, erabili ahal diren baliabideen eta lanean legokeen autonomia tartearen definizioaren gainekoa ere.

Rol gatazka

Lanean ageri ohi diren eskakizun kontrajarriak dira, lanbidearen edo etikaren arloan gatazka biztu ahal dezaketenak.

Lidergoaren kalitatea

Tarteko agintedunek giza taldeekin egiten duten gestioaren kalitatea da. Dimentsio hau oso dago lotuta nagusien sostengu sozialaren dimentsioarekin.

Lankideen sostengu soziala

Lankideek emandako laguntzari deritzo, lana egokiro egin ahal izateko emandakoa, behar den tamainakoa eta beharrezko denean.

Nagusien sostengu soziala

Nagusiek lana egokiro egin ahal izateko emandako laguntza jasotzea da, behar den tamainakoa eta beharrezko denean.

Gizarte harremanaren aukerak

Lan eremuan lankideekin harremanak egiteko ditugun aukera errealak dira. Ezinbesteko baldintza da lanean elkarrekiko laguntzarik egon dadin.

Talde sentimendua

Egunero lankide dugun giza taldearen osakide eta parte izatearen sentimendua da, laneko harremanen kalitatearen adierazle izan daitekeena.

LAN ORDAINAK

Estimua

Lanean inbertitutako ahaleginaren ordeztzen dugun errespetua, aintzatespena eta bidezko tratua da.

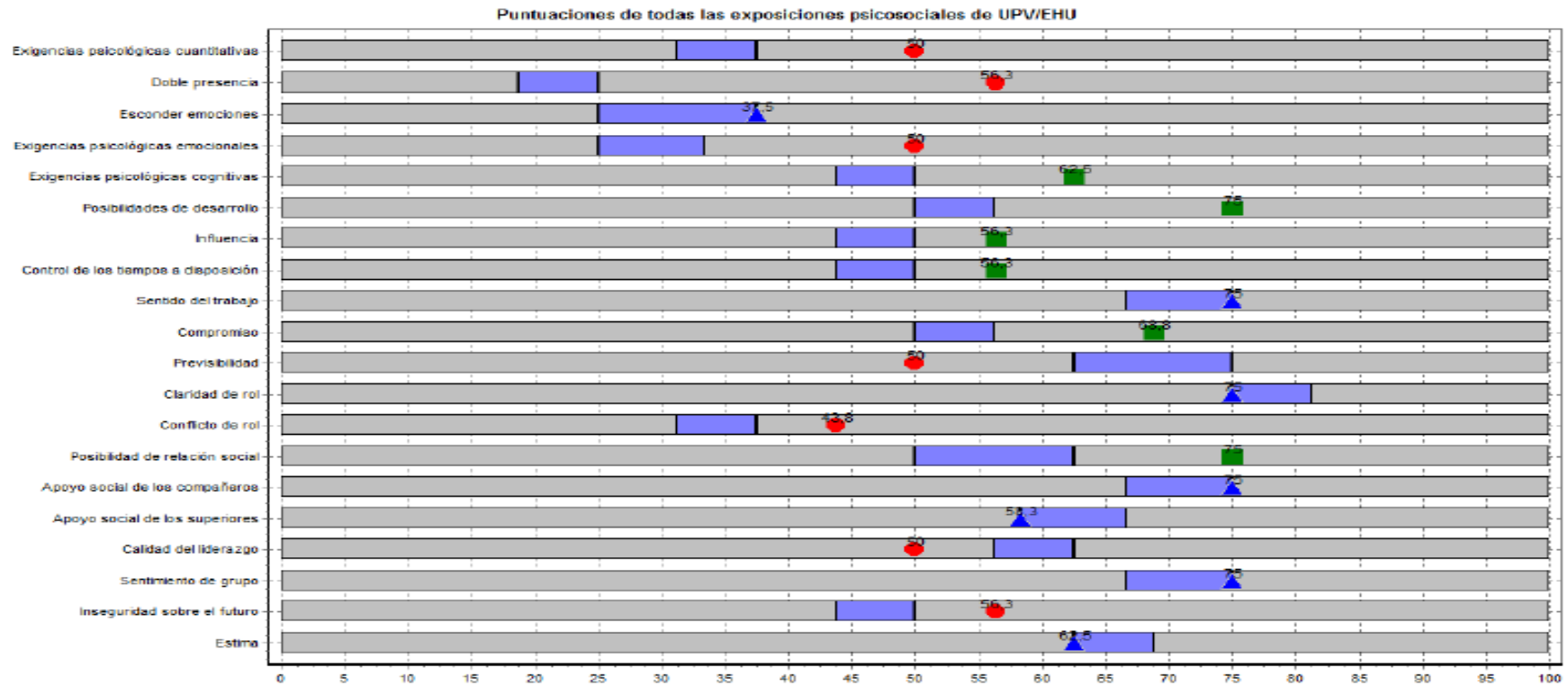
Geroarekiko segurtasun eza

Geroak sortutako kezka da, enplegua galtzeak eta lan baldintza nagusiak gura gabe aldatzeak sortutakoa (ordutegiak, eginkizunak, kontratua, soldata...)

PRESENTZIA BIKOITZA

Lanaren eta etxe zein familiaren arloko eskakizun sinkronikoak dira, aldi berekoak. Esaten dugu eskakizunok handiak direla laneko eskakizunek familiarekikoak eragozten dituztenean.

EMAITZAK: MEDIANA PUNTUAZIO KONPARATUAK



Zirkulu gorria: unibertsitatearen egoera erreferentziako biztanleriarena baino okerragoa da.
Karratu berdea: unibertsitatearen egoera erreferentziako biztanleriarena baino hobea da.
Triangelu urdina: unibertsitatearen egoera erreferentziako biztanleriarenaren antzekoa da.
Iturria: Arrisku psikosozialen ebaluazioari buruzko hasierako txostena. CoPsoQ-istas21 metodologia

Prebalentzia taula: agerpen egoera bakoitzean diren langileen proportzioa: 3 heren (egoera desagokiena, tartekoa eta egokiena).

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Doble presencia	79	19,6	1,4
	Previsibilidad	61,6	31,1	7,4
	Calidad del liderazgo	57,9	22,8	19,3
	Exigencias psicológicas cuantitativas	53,7	32,7	13,6
	Exigencias psicológicas emocionales	51,1	36,2	12,7
	Exigencias psicológicas cognitivas	50,9	40,2	8,9
	Estima	47,6	31,1	21,2
	Claridad de rol	46,9	39,1	14
	Apoyo social de los superiores	46,5	32,8	20,7
	Inseguridad sobre el futuro	41,8	44,2	14
	Apoyo social de los compañeros	37,6	38,6	23,8
	Posibilidad de relación social	36,8	28,5	34,7
	Sentimiento de grupo	34,4	42,5	23,1
	Conflicto de rol	31,1	55,8	13,1
	Esconder emociones	29,9	51	19,1
	Influencia	29	30,7	40,4
	Control de los tiempos a disposición	21,6	34,7	43,6
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES			
Compromiso	20,4	28,1	51,4	
Sentido del trabajo	20,2	35,7	44,1	
Posibilidades de desarrollo	11,8	19,8	68,3	

- **Gorria:** osasunerako desagokiagoa.
- **Horia:** tarteko egoera.
- **Berdea:** osasunerako egokiagoa.

Iturria: Arrisku psikosozialen ebaluazioaren aurretiko txostena CoPsoQ-istas21 Metodologia

- Lehenengo taulak 20 agerpenak erakusten ditu, osasunerako egoera desagokienaren arabera ordenaturik, hau da, lehenengo agerpena (presentzia bikoitza) langileen atalik handiena eragiten duena da eta, azkena, egoera desagokienean (garapenerako aukerabideak) ari diren langileen proportziorik txikiena batzen dituen da.
- Eskakizun kognitibo altuak onurazkoak izan daitezke osasunerako baldin eta garatzeko aukerabide ugariekin batera gertatzen badira. Alderantzizkoan, ordea, ezkorrak izan daitezke.

4. EBALUAZIOAREN FASEAK

ISTAS21 metodoak parte hartzeko prozesua proposatzen du, plangintzari dagokion aurretiko fasearekin hasi eta metodoa bera aplikatu eta, ondoren, ezarri beharreko hobekuntza neurriak balioetsiz. Honako koadro honetan jasotzen da esku hartzeko prozesua.

ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIO PROZESUA ETA AURRETIKO EKINTZAREN HASIERA

1. FASEA: AZTERKETAREN AURKEZPENA

Hasierako bilerak UPV/EHUko prebentzio sailarekin, campusarteko segurtasun eta ogasunerako batzordean erabiliko den metodologia aurkeztu eta **ISTAS** metodologia erabiltzeko akordioa sinatu.

2. FASEA: LAN TALDEA ABIATZEA

Lantaldea osatu, galdetegia egin eta egokitu, UPV/EHUko pertsonala sentiberatzeko hitzaldiak.

3. FASEA: KANPOKO LANA.GALDETEGIA APLIKATZEA

Galdetegia erantzun eta jaso; informatizaturik edo paperean.

4. FASEA: HASIERAKO TXOSTENA EGITEA

Datuak informatizatu eta hasierako txostena osatu.

5. FASEA: BEHIN BETIKO TXOSTENA EGITEA

Hasierako emaitzak interpretatu eta prebentzio neurriak adostu, prebentzio zirkuluan osatu, langileei jakinarazi.

6. FASEA: PREBENTZIO JARDUERAREN PLANGINTZA.

Prebentzio neurriak ezarri, aplikazio eremua identifikatu, baliabideak zehaztu, jarraipen mekanismoak definitu, langileei jakinarazi.

LANTALDEAREN AKORDIOA ETA IZENDAPENA

UPV/EHUko ebaluazio psikosoziala egiteko, lantalde (LT) bat osatu zen enpresako bi ordezkari, langileen ordezkariak eta SGS Tecnos S.A. enpresako prebentzio teknikari bik osatuta.

LAN TALDEKO KIDEAK	KARGUA
Iñigo Apellaniz Iñigo Isasi Begoña Palacios	Administrazioaren ordezkaria Administrazioaren ordezkaria Administrazioaren ordezkaria
Zulema Fdez.-Barredo Gabi Elkoroaristizabal Jose Manuel Méndez	CCOOkoko prebentzioko ordezkaria LABeko prebentzioko ordezkaria UGTko prebentzioko ordezkaria
Iñigo Pascual Nerea Lacambra	SGSekoko prebentzio saileko Koordinatzailea SGSekoko prebentzio- teknikariak

Lantaldea osatu baino lehen, SGS Tecnos, S.A. enpresak, irailean zehar, bilera egin zuen unibertsitatearen ordezkariekin, arrisku psikosozialen ebaluazioa izeneko lana adjudikatzeko enpresa gisa aurkez zedin.

2012ko urriaren 24an, SGS Tecnos S.A. enpresak CoPsoQ-Istas21 metodologia aurkeztu zuen campus arteko segurtasun eta osasun batzordearen aurrean, eta batzordekideek metodo hori erabiliko zela sinatu zuten.

Lantaldeak bilerak egin zituen 2012ko azaroan hasi eta 2013ko abendua bitartean, ebaluazio prozesuaren plangintza egitearren:

- ISTAS 21 metodoa aurkeztu zen ebaluazio psikosoziala egiteko.
- Galdetegia egokitu zen UPV/EHUK lana antolatzeko dituen ezaugarrietara.
- Konfidentzialtasuna eta langileen anonimotasuna azterketaren fase guztietan bermatzeko baldintzak zehaztu ziren.
- Informazio prozesua eta langileen sentsibilizazioa prestatu ziren. Informazio ibiltorrien ereduak proposatu ziren.

- Kanpoko lanerako baldintzak prestatu (pertsonalarentzako sentsibilizazio hitzaldiak, aurrez aurreko galdetegia egin,...)
- Hasierako emaitzen aurkezpena.
- Prebentzio zirkuluak eratzea: bilerak prebentzio zirkulu ezberdinekin.
- Prebentzio neurriak lehenesteko taulak osatu eta prebentzio ekintzen plangintza egin.

KANPOKO LANA: ISTAS 21 GALDETEGIA

Langileentzako informazioa

Itaun sorta aplikatu baino lehen, UPV/EHUK jakinarazi zien langile guztiei ebaluazio psikosoziala egingo zela, bai eta honen helburuak, metodologia eta galdetegiaren ezaugarriak ere. Xede honekin, informazio gutuna igorri zitzaien langile guztiei eta zenbait informazio ibiltorri argitaratu zen unibertsitatearen web gunean eta iragarki taulan, bai eta ikastegietako eta campusetako batzarren bileretara joan ere, lantaldeak bertara joan eta UPV/EHUko arrisku psikosozialen ebaluazioa zertan datzan azaltzeko eskaintza egin baitzien.

Galdetegia aplikatzea

UPV/EHUren antolaketari zor zaizkion ezaugarriak aintzat hartuta, lantaldeak erabaki zuen galdetegia banaka aplikatzeko web bidezko modalitatean eta, aurrez aurreko modalitatean, lantaldeko kide baten aurrean, unibertsitateko ikastegi eta zerbitzu guztietan.

Aplikazio informatikoa erabili ahal izateko, banakako sarbide gakoak (erabiltzailea eta pasahitza) prestatu ziren, unibertsitateko langile bakoitzari banan-banan posta elektronikoen bidez igorri zitzaizkionak. Pasahitz hauek 2012ko otsailaren 4an igorri ziren.

Web gunea hiru hilabetetan egon zen erabilgarri: 2013.eko otsailaren 4tik apirilaren 30era arte.

Prozesu honetan zehar, konfidentziasun eta anonimotasunerako berme guztiak ezarri ziren. Hasierako txostenean, emaitzak 9 analisi unitateren arteko datuen gurutzatsetik sortu dira, hots, sexua, adina, antzinatasuna, lan kontratu bidezko harremana, kontratuko lanaldia, ordutegia, lan asteko egunak, lantokia eta lanpostua; bertan, 20 dimentsio bereiziz (eskakizun kuantitatiboa, emozioak ezkutatzeko eskakizunak, eskakizun emozionalak, eskakizun kognitiboak...)

Hortaz, ez dira analisi unitateak elkar gurutzatzen: “Lantokia” “lanpostuarekin” esaterako, baizik eta 9 unitate horietako bakoitza azterturiko 20 dimentsioetako bakoitzarekin.

DATUEN ANALISIA ETA EMAITZEN TXOSTENA IDAZTEA

Datuak ISTAS21 metodoaren aplikazio informatikoan sartu ziren SGS enpresako pertsonalak gerora egin beharreko analisi estatistikoa egin zezan, kontratuan sinatutako konfidentzialtasunari buruzko klausulari lotuta, emaitzen konfidentzialtasuna eta anonimotasuna beti ere bermatuz.

Lantaldeak bilerak egin zituen **2013ko maiatz eta ekaineko hiletan**, jasotako emaitzak analizatzeko eta zuzentze neurriak ezartzeko, problematikotzat jotako faktoreetan.

2013ko irailean, lantaldeak bilera egin zuen prebentzio zirkuluak osatzeko. Hauen berri eman zitzaion plantillari, informazio ibiltorri baten bidez.

2013ko urrian, prebentzio zirkuluan behin osatuta, informazio jardunaldia egin zen arrisku psikosozial eta prebentzio zirkuluen inguruan.

2013ko azaroan, prebentzio zirkuluen bilerak burutu ziren (18 guztira), AZP eta IIPren bilerak bereizita. AZPren prebentzio zirkuluetan, kidego honetako 17 pertsonak hartu zuten parte eta IIPrenetan, guztira, 8 pertsonak.

Adierazi den legez, ez zen lortu, metodoak proposatzen duenari kontra eginik, UPV/EHUko tarteko agintedunen prebentzio zirkulurik osatzea, porrot esanguratsua, jardun honek UPV/EHUko pertsonal honen artean gaurko egunez duen sinesgarritasun eskasaren lekuko, nonbait. Pertsona hauekin laneko arriskuen prebentzioa, oro har, eta arrisku psikosozialena zehazkiago, lantzeko premia begien bistara dakarren porrota.

2013ko abenduan, lantaldea bildu zen prebentzio zirkuluen emaitzak eztabaidatzeko, prebentzio neurriak lehenesteko taulak osatuz eta prebentzio jarduna planifikatzeko.

5. PARTE HARTZEA

1. **taulan** erakusten da UPV/EHUko pertsonalak izan duen parte hartzea campuska eta unibertsitate osoan.

	ERROLDA OSOA	EGINDAKO GALDETEGIAK	PARTE HARTZEA
ARABAKO CAMPUSA	1.170	342	% 29,23
BIZKAIKO CAMPUSA	4.373	1.204	% 27,53
GIPUZKOAKO CAMPUSA	1.794	487	% 27,15
UPV/EHU GUZTIRA	7.340	2.033	% 27,70

1. **taula:** Campuska betetako galdetegiak

2. **taulak** erakusten du kolektiboka bereizitako parte hartzea: administrazio eta zerbitzuetako pertsonala (AZP) eta irakasle-ikertzaileak (PDI).

	Irak. eta iker.	AZP	EE
Galdetegi kop.	1.121	861	51
Parte hartzea	% 20	% 45	

2. **taula:** UPV/EHUko kolektiboek (AZP eta IIP) arrisku psikosozialen 2013ko ebaluazioan izandako parte hartzea.

3. eta 4. **tauletan** AZP eta IIPren lanpostuen arabera bereizita izandako parte hartzea.

UPV/EHUko ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA: ADMINISTRAZIO ETA ZERBITZUETAKO PERTSONALAREN (AZP) PARTE HARTZEA LANPOSTUKA

LANPOSTUA	AZPko langileak	Egindako galdetegiak	Parte hartzea
AZPko BESTELAKO LAN-KONTRATUDUN PERTSONALA	31	22	% 71
LAGUNTAILEAK, TEKN, LAG. ETA BIBLIOTEKAKO LAGUNTAILEAK	93	49	% 53
GESTIORAKO TEKNIKARIAK ETA TARTEKO TEKNIKARIAK	243	126	% 52
ATALBURUAK	53	27	% 51
LAGUNTAILEAK ETA TELEFONISTAK	381	185	% 48
INFORMATIKA ETA MULTIMEDIAKO PERTSONALA	173	83	% 48
ZUZENDARITZA POSTUAK ETA ZERBITZU BURUAK	89	42	% 47
ADMINISTRARIAK ETA KARGUDUNEN IDAZKARIAK	243	102	% 42
LABORATEGIKO TEKNIKARIAK ETA OFIZIALAK	182	77	% 42
BULEGO BURUAK ETA ANTZEKOAK	80	34	% 42
BESTELAKO MENPEKO PERTSONALA	159	63	% 40
IKASTEGI ETA CAMPUSEKO ADMINISTRATZAILEAK	37	15	% 40
ATEZAIN NAGUSIAK	82	27	% 33
MANTENTZE ETA BILTEGIETAKO ZERBITZUKO LANGILEEK	46	9	% 19
Guztira	1892	861	% 45

3. taula: Administrazio eta zerbitzuetako pertsonalak (AZP) UPV/EHUko arrisku psikosozialen ebaluazioan izan duen parte hartzea.

**UPV/EHUko ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA PERTSONAL IRAKASLE ETA
IKERTZAILEEN (IIP) LANPOSTUEN ARABERAKO PARTE HARTZEA**

LANPOSTUA	IIPko langileak	Egindako galdetegiak	Parte hartzea
IRAKASLE AGREGATUAK	325	151	% 46
IRAKASLE ATXIKIAK	166	72	% 43
IRAKASLE LANKIDEAK	250	84	% 34
IRAKASLE LAGUNTZAILE, BISITARI ETA BESTELAKOAK	112	29	% 26
IRAKASLE TITULARRAK	1.372	315	% 23
IKERTZAILEAK	1.147	203	% 18
IRAKASLE KATEDRADUNAK	354	60	% 17
LAN KONTRATUDUN BITARTEKO IRAKASLEAK	611	97	% 16
IRAKASKUNTZA SALBUESPENA ETA/EDO ORDAINKETA OSAGARRIA DUTEN KARGU AKADEMIKOAK	591	56	% 9
IRAKASLE ELKARTUAK	671	54	% 8
Guztira	5.599	1.121	% 20

4. taula: Irakaskuntza eta ikerkuntzako pertsonalak (IIP) UPV/EHUko arrisku psikosozialen ebaluazioan izan duen parte hartzea.

5, 6 eta 7. tauletan lanpostuka izandako parte hartzea azaltzen da.

UPV/EHUko ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA: LANPOSTUKAKO PARTE HARTZEA BIZKAIKO CAMPUSEAN

BIZKAIKO LANPOSTUAK	EGINDAKO GALDETEGIAK	POPULAZIO OSOA	PARTE HARTZEA
PERTSONALEKO GERENTEORDETZA	45	63	% 71
UPV/EHUko BIBLIOTEKA	76	117	% 65
IKERKUNTZAREN ARLOKO ERREKTOREORDETZA	37	59	% 63
INSTITUTU, UNITATE ETA BESTE (Bizkaiko Campusa)	11	20	% 55
KONTABILITATE ETA AURREKONTUEN GERENTEORDETZA	15	33	% 45
INFORMAZIO ETA KOMUNIKAZIO TEKNOLOGIEN GERENTEORDETZA, IISIG, GIG ETA TELEFONIA	71	166	% 43
Bizkaiko campuseko BESTELAKO ZERBITZU ZENTRALAK (ERREKTOREGOA, IDAZKARITZA NAGUSIA, GIZARTE KONTSEILUA, BESTE ERREKTOREORDETZA ETA GERENTEORDETZAK...)	92	228	% 40
AKADEMIA ANTOLAKUNTZAREN ARLOKO ERREKTOREORDETZA	32	86	% 37
LAN HARREMANEN U.E.	24	65	% 37
MEATZEEN ETA HERRI LANEN INGENIARITZA TEKNIKOKO U.E.	25	79	% 32
INDUSTRIA INGENIARITZA TEKNIKOKO UNIBERTSITATE ESKOLA (BIZKAIA)	54	180	% 30
NAUTIKA ETA ITSASONTZI MAKINERIAKO G.E.T.	16	54	% 30

BILBOKO INGENIARITZA G.E.T.	146	517	% 28
BILBOKO IRAKASLEEN UNIBERTSITATE ESKOLA	46	170	% 27
EKONOMIA ETA ENPRESA ZIENTZIEN FAKULTATEA	100	385	% 26
ENPRESA IKASKETEN U.E. (BIZKAIA)	24	94	% 26
ZUZENBIDEA (BIZKAIKO ATALA)	13	54	24%
ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA FAKULTATEA	203	866	23%
GIZARTE ETA KOMUNIKAZIO ZIENTZIEN FAKULTATEA	69	364	19%
ERIZAINZAKO UNIBERTSITATE ESKOLA (BIZKAIA)	12	63	19%
AZPIEGITURA ETA KONTRATAZIOKO GERENTEORDETZA	10	64	16%
ARTE EDERREN FAKULTATEA	27	209	13%
MEDIKUNTZA ETA ODONTOLOGIA FAKULTATEA	85	849	10%

Tabla 5: Lanpostukako parte hartzea Bizkaiko campusean

UPV/EHUko ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA: LANPOSTUKAKO PARTE HARTZEA BIZKAIKO CAMPUSEAN

ARABAKO LANPOSTUAK	EGINDAKO GALDETEGIAK	POPULAZIO OSOA	PARTE HARTZEA
ARABAKO CAMPUSEKO ERREKTOREORDETZA ETA GERENTEORDETZA (Elurreta ikasgelategia, institutuak, irakasguneak, esperientzia gelak, kirol zerbitzua eta Arabako bestelako zerbitzu zentralak)	43	58	% 74
JARDUERA FISIKOAREN ETA KIROLAREN ZIENTZIEN FAKULTATEA	28	70	% 40
GIZARTE LANGINTZAKO U.E.	12	36	% 33
ENPRESA IKASKETEN UNIBERTSITATE ESKOLA (ARABA)	13	41	% 32
GASTEIZKO IRAKASLEEN U.E.	31	97	% 32
FARMAZIA FAKULTATEA	76	261	% 29
GASTEIZKO INGENIARITZAKO U.E.	36	142	% 25
LETREN FAKULTATEA	79	372	% 21

6. taula: Lanpostukako parte hartzea Arabako campusean

**UPV/EHUko ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIOA: LANPOSTUKAKO PARTE
HARTZEA GIPUZKOAKO CAMPUSEAN**

GIPUZKOAKO LANPOSTUAK	EGINDAKO GALDETEGIAK	POPULAZIO OSOA	PARTE HARTZEA
GIPUZKOAKO CAMPUSEKO ERREKTOREORDETZA ETA GERENTEORDETZA (Barriola ikasgelategia, esperientzia gelak, institutuak, irakasguneak, kirol zerbitzua eta Gipuzkoako bestelako zerbitzu zentralak)	51	91	% 56,1
ERIZAINZAKO UNIBERTSITATE ESKOLA (GIPUZKOA)	24	61	% 39,3
EIBARKO INDUSTRIA INGENIARITZA TEKNIKOKO U.E.	19	57	% 33,3
INFORMATIKA FAKULTATEA	52	179	% 29,1
FILOSOFIA ETA HEZKUNTZA ZIENTZIEN FAKULTATEA	48	170	% 28,2
DONOSTIAKO IRAKASLEEN UNIBERTSITATE ESKOLA	27	104	% 26
PSIKOLOGIA FAKULTATEA	40	158	% 25,3
ENPRESA IKASKETEN UNIBERTSITATE ESKOLA (GIPUZKOA)	16	70	% 22,9
KIMIKA FAKULTATEA	46	244	% 18,9
ARKITEKTURAKO G.E.T.	23	124	% 18,5
ZUZENBIDE FAKULTATEA (GIPUZKOA)	27	149	% 18,1
DONOSTIAKO UNIBERTSITATE ESKOLA POLITEKNIKOA	27	212	% 12,7

7. taula: Lanpostukako parte hartzea Gipuzkoako campusean.

Lagina adierazgarria izan dadin, populazio osoan antzematen diren portaera eta antzeko ezaugarriak bermatu behar ditu.

Analisi unitate bakoitzean gutxieneko erantzunak bildu ezean, programak emaitza estatistikoki ez fidagarriak emanen ditu unitate bakoitzeko. Gutxieneko galdetegi kopuru honi esker bermatu ahal da anonimotasunaren gordetzea.

ISTAS 21 metodologiaren arabera, onartzeko moduko erantzun tasa, balioetsi beharreko plantillaren **% 60tik** gorako parte hartzea behar da. UPV/EHUn lortutako parte hartzea, orotara, **% 28koa** izan da, **AZPrena % 45ekoa** eta **IIPrena % 20koa** izanik. Honez gain, % 2,5ak ez du zehazten kolektibotako zeini dagokion.

Egia bada ere metodologiak eskatzen duen erantzun tasara hurbiltzen ez dela, 2.033 galdetegi bildu ziren, AZPren parte hartzea kuantitatiboki IIPrena baino adierazgarriagoa izan zelarik. Aintzat hartuta, gainera, zenbait handicap ere egon dela, pertsonalaren parte hartzea atzera eraginen zutena, hitzurrean adierazi den bezala, lantaldeak deliberatu zuen emaitza kuantitatibo horiek aztertzea eta, prebentzio zirkuluak sortuta, informazio kualitatiboarekin osatzea, parte hartu dutenek inkestetan agertutako iradokizunak betiere aztertuta. Lantalde honen ustetan, AZP eta IIPko langile guztien arrisku psikosozialen hasierako ebaluazioa txukuntasunez burutzeko helburuarekiko konpromisoak balio behar du UPV/EHUn diren arrisku psikosozialen problematikaren bidea urratzen hasteko; langileen beren sinesgarritasuna irabaziko ahal delakoan, prebentzio politikak ezarri ahala eta sumatutako problematiken neurria egokitutako ekintzak burutuko diren heinean.

Prebentzio zirkuluak amaituta, lantaldeak bileretan jasotako emaitzak analizatu zituen eta, metodologia oinarri hartuta, hartu beharreko prebentzio neurriak jartzeko planteamendua egin, arrisku psikosozialen prebentzioaren ikuspuntutik.

6. ONDORIOAK

Hobetze ildoek aplikatutako galdetegiaren emaitzetatik, kanpoko lanean jasotako informazio kuantitatibo eta kualitatibotik eta lantaldearen barruan egindako proposamenetatik abiatu beharra dute.

- **Informazio kuantitatiboa** ikusita, honako ondorio hauek ateta daitezke:
- Osasunerako emaitzarik onuragarrienak, aztertu diren analisi unitate guztietan, oro har, ***lan aktiboari eta gaitasunen garapenari*** loturikoak dira: sexua, adina, antzinasuna, lantokia, lanpostua eta kontratu harremana.
 - Emaitzarik desegokienak, ***presentzia bikoitzaren*** dimentsioan antzematen dira, bai eta ***eskakizun psikologikoetan eta enpresaren sostengu sozialean eta lidergoaren kalitatean*** ere.

AZTERTUTAKO ANALISI UNITATEAK:

- **SEXU** unitateari dagokionean, ez da diferentziarik sumatzen dimentsio psikosozial ezberdinetan, maiztasunen banaketa ia berbera izanik.
- **ANTZINATASUNARI** helduta:
 - **presentzia bikoitzaren** dimentsioan den balio kontrakoena 5 eta 10 urteren arteko tarteari dagokio.
 - **eskakizun psikologikoen** arloan, inkestatutako populazioaren erditik gora kokatzen da osasunerako balio ertainetan edo balio desegokienetan. Berdintsu gertatzen da ***lan ordainekin, enpresaren sostengu sozialarekin eta lidergoaren kalitatearekin*** loturiko dimentsioetan.
- **ADINARI** lotuta:
 - emaitzarik onenak, gainontzeko analisi unitateetan legez, ***lan aktiboari eta gaitasunen garapenari*** loturiko dimentsio taldean lortzen dira.
 - **eskakizun psikologiko kognitiboan** dimentsioaren inguruan, daturik okerrera 60 urtetatik gorako pertsonengan lortzen da.
 - **presentzia bikoitzaren** dimentsioaren daturik okerrenak 30-39 eta 40-49 urte tartean gertatzen dira.

- 30 urtetatik beherakoek daturik onena lortzen dute **garapenerako aukerabideen** dimentsioan.
 - **KONTRATU HARREMANARI** gagozkiolarik:
 - IIPk AZPk baino emaitza hobeak lortzen ditu egiten duten **lanaren zentzuaz** ari direnean.
 - IIPk AZPk baino emaitza okerragoak lortzen ditu, oro har, **eskakizun psikologiez** ari direnean.
 - Kolektibo biok, unitate guztietan bezalaxe, emaitzarik onenak lortzen dituzte **lan aktiboan eta gaitasunen garapenean** eta makurrenak **presentzia bikoitzean**.
 - **LANTOKI** eta **LANPOSTU** unitateen inguruan, lehengo atalean esandakoa mantentzen da.
- **Informazio kualitatiboa** ikusita, laburbil daiteke:
- IIPk ez du bat egiten galdetegiarekin, bertan bere lan jarduna identifikatzen ez delakoan. Beren jardunak, sarri “nor bere kontura” deritzotela, zaildu egiten du **talde batekiko sentimendua**.
 - Aipuak egiten dira lanaren ondoriozko pertsona arteko harremanen inguruan, “mobbing” edo “laneko jazarpen” erako arrisku psikosozialak zeharka iradokiz.
 - *Egungo testuinguruarekiko* **segurtasun ezak** kezka sortzen du lan baldintza okerrenetan diren unibertsitateko langileengan.
 - **Estimu falta eta lanaren aintzatespena** kezka bihurtzen da IIPren kasuan, beren lan jardunaren inguruan: irakaskuntza eta ikerkuntzako eginkizunen esleipen bikoitza.
 - **Presentzia bikoitza** okerragotu egiten da, besteak beste, haur zerbitzuen eskasiarengatik eta, unibertsitatean ezarrita dauden bateratze neurrien malgutasun faltarengatik.
 - **Eskakizun psikologiko kuantitatiboak** antzeman dira lan zama gehitu delarik, Bolonia metodologia ezarpenak ekarrita.
 - Badira **eskakizun psikologiko kognitiboak** hizkuntza betekizuna beteta duten plazetan eta ingelesaren ikasi beharrak eraginda, UPV/EHUren

nazioarteratzeko prozesuaren harira; bai eta teknologia berriekiko eskakizunek edo aplikazio informatiko eta lan prozesu berriek eraginda ere.

- **Lidergo egituraren kalitate eza edo kalitate baxua** unibertsitateko zenbait ikastegi, gune, sail edo zerbitzutan.
- **Komunikazio sistema eraginkorrik eza** unibertsitateko zenbait ikastegi, gune, sail edo zerbitzutan.
- **Eragin eza** zenbait lanposturi esleitutako eginkizunak egiterakoan.

Arriskuak identifikatu ostean, hauek ezabatu edo kontrolatzeko behar diren neurriak hartu eta garatzea dagokio eta, honetarako, aldaketak egin beharko dira lanaren antolaketan, osasunerako onuragarri izango direlakoan. Garatu beharreko prebentzio neurriak garatu eta gero, prebentzioaren plangintzan jaso beharko dira, UPV/EHUko pertsonal arduradunek behar bezalako jarraipena egin beharko dietelarik.

7. PROPOSAMEN OROKORRAK

UPV/EHUko langileek kontra dituzten arrisku psikosozialen hasierako ebaluazioa egiteko ardura duen lantaldeak uste du, unibertsitatearen barruan, prebentzio psikosozialerako politikak jarri eta burutuko badira, gutxieneko pertsona egitura behar dela, gaur egun, honelakorik ez baita edo, izatekotan, desegokia. Gure ustetan, prebentzio zerbitzuaren osasun arloak ezin egin diezaieke aurre, arrisku ergonomiko eta psikosozialei, jardun horretan espezifikoki arituko litzatekeen pertsonalike ezean, laneko medikuak lanotatik salbuetsita. Egoera hau ezinbestean aldatu behar da. Horregatik, premiatsu gura ditugu unibertsitate arduradunak prebentzio espezialitate honetan gutxieneko pertsona horni dezaten, laneko prebentzioaren arlo honetan diren premien neurri eta moduko prebentzio lana egokiro egingo bada.

Halaber, lantalde honek ere uste du, ebaluazio prozesu honetatik ateratako esperientziaren ondorioz, UPV/EHUko plantillak gai honen inguruko ekimenekiko atxikimendu eza aski handia duela, lehenago egindako saio eta esperientziek sortutako frustrazioaren ondorioz.

Mesfidantza horiek gaindituko badira, UPV/EHUK, legeak eskatutako hasierako ebaluazioaz harago, prebentzio neurri egokiak jarri eta burutu beharko ditu ezinbestean, lan arriskuen mota honi aurre egin eta gainditzeko erakundeak egiazki bere egin eta hartutako konpromisoaren lekuko. Ildo honetan, arrisku psikosozialen ebaluazio honetan egindako proposamenak aztertu eta gero, desiragarri litzateke unibertsitateak arriskuok prebentzio jardueraren gestiorako sistemaren barruan jartzea, urteko lan planetan garatu beharreko prebentzio politikaren plangintzaren barruan, osasun eta lan segurtasuneko batzorde ezberdinei plangintza tarte ezberdinetan burututako ekintzen berri emanez eta, arrazoizko denbora tarte bat iragan ondoren, arrisku hauen berrebaluazioari ekinez. Hori eginik ere, pertsonalari egin beharreko bestelako ebaluazio espezifikoak egingo ahal zaizkio, bereziki IIPri, kolektibo mota honen barruan den egoera fidagarritasun maila handiagoz ezagutzearren.

Halaber, interesgarri ere deritzogu arrisku espezifiko hauen inguruko ikerketa egiteari, ikerketari generoaren ikuspegia eta unibertsitate lanaren arloko espezifikotasunak gehituta, bai eta beste erakunde edo ikerketa talde batzuekiko lankidetzan jardun ere, egun langileen osasuna eta segurtasuna zaindu eta bermatzeko lanean ari badira.

Azkenik, premiatu nahi ditugu UPV/EHU eta lan segurtasun eta osasuna zaintzeko ardura daramaten erakundeak (Osalan, EU-OSHA, INSHT eta abar), ikusita arlo honetan geure hizkuntzaz argitaratutako materialak urriak direla oso, material hauek osatu eta argitaratzeko lana susta dezaten, zabalkunderako, metodologiarako zein ikasteko direla.

8. NEURRI ESPEZIFIKOEN PROPOSAMENAK

Ondoren, zehaztuko dira, erreferentziako populazioarekin erkatuta, osasunerako puntuazio okerrenetan lortu duten agerpen psikosozialetan esku hartzeko neurri espezifikoak.

1. **Presentzia bikoitza. Kontziliazio plana** osatzeko helburuaz, ondoko prebentzio neurri hauek proposatzen dira:

- Lege aldaketak sustatu, UPV/EHUren ekimenaz, famili bizitzako erantzunkidetasuna gauzatuko bada.
- Kontziliazioa UPV/EHUren politiketan gehitu zehar ildo gisa.
- Hurrekiko azpiegiturak sustatu, hiru campusetan.
- Lan poltsak, zerbitzuen betekizuna eta eginkizunen esleipena gestionatzeko erabaki eta akordioetan aldaketak eragin, kontziliazioa sustatuz.
- Malgutasun handiagoa bultzatu, UPV/EHUko plantillak dituen baimen eta lizentziak erabiltzerakoan, bereziki lan baldintza desagokienak dituen plantillari begira.
- Ordu poltsa eratu, ordutegi malgutasuna hobetearren.
- Irakaskuntza esleitzeko eta ordutegiaren plangintza eratzeko mekanismoak berraztertu, IIPren kontziliazioa errazteko.
- IIPren irakaskuntza eta ikerkuntza jarduna balioesteko sistema berrikusi, kontziliazioa zigortuko luketen egoerak identifikatu eta moldatzeko.
- IIPren baimen eta lizentziei buruzko datuak batu eta aztertu, pertsonal honen kontziliazioari buruzko informazio zehatza lortzeko eta berori errazteko aldaketak sustatzeko.

2. **Eskakizun psikologiko kuantitatiboak. Plantillaren antolakuntzaren** hobe beharrez, honako prebentzio neurri hauek proposatzen dira:

- Plantilla birdimentsionatu, tokian toki den lan zama aintzat hartuta: lanpostuko balioaniztasuna sustatu eta talde lana bultzatu, zereginak elkarren artean partekatuzeko asmoz.
- AZPren erreferentziako plantilla eta IIPren lanpostuen zerrenda berrikusi, langileen kopuruez harago, lanaren antolaketa eta antolaketa honen egiturei dagokienean ere, egungo premietara moldatuko badira.

- Egin beharrekoak planifikatu, aldian-aldian egindako bileren bidez, informazioa eta plangintza honetan parte hartzea sustatzeko behar den lana aztertuz.
3. **Eskakizun psikosozial emozionalak. Gestio emozionalarekin** loturiko alderdien hobe beharrez, honako prebentzio neurri hauek proposatzen dira:
- Gardentasun handiagoa eman, IIPren jarduera balioesteko prozesuari.
 - Ikasleen ebaluazioak IIPren ebaluazio sisteman duen pisua berrikusi.
 - Ikasleen ikasgelako ratioa egokitu.
 - Irakasle-ikertzaileei bideratutako prestakuntza ekintzak hobetu, Bolonia metodologiak eragindako aldaketei aurre egiteko.
 - Estresarekin jokatzeko teknikak, coaching ikastaroak, talde dinamika, adimen emozionala eta antzerakoak gehitu AZP eta IIPren prestakuntza planean.
 - Gatazketarako bitartekaritza egin eta erabakitzeko protokoloa diseinatu.
 - Lanpostuen balioaniztasuna eta talde lana sustatu.
4. **Eskakizun psikosozial kognitiboak.**
- Pertsonal laneratu berriari eskainitako prestakuntza espezifikoa; lanpostuak aldatzeko egoeretarako, lanpostu zehatzei buruzko ikastaroak eta absentzia luzeen ostean lanera itzuli direnentzako prestakuntza espezifikoa gehitu prestakuntza planean.
 - Neurri egokiak hartu, UPV/EHUko AZP eta IIPko kideei hizkuntza betekizunen egiaztatzea errazteko.
 - Plantillaren hizkuntza premiak eta sostengurako bitartekoak (itzulpen zerbitzua, prestakuntza) aztertu, UPV/EHUren nazioarteratzeari dagokionean.
5. **Geroarekiko segurtasun eza. Langileei enplegu egonkortasunerako neurriak eskaintzeko** helburuaz, ondoko prebentzio neurri hauek proposatzen dira:
- IIPren erreferentziako plantilla eta jarduera akademikorako plana aldian-aldian analizatu eta eguneratu.
 - AZP eta IIPren plantilla egonkortzeko neurriak sustatu.
 - Barne promozio, lekualdaketa lehiaketa, EEP eta irakasle-ikertzaileak kontratatzeke deialdiak ohikotasunez egin.

6. **Lidergoaren kalitatea.** Honako prebentzio neurri hauek proposatzen dira, **lidergoaren kalitatea hobetzeko neurriak diseinatu eta burutuko badira:**

- IIPren kargu akademikoen gestio jarduerak profesionalizatu, AZPko kideek egin ditzaten.
- IIPren ikuskaritza zerbitzuaren bitartekoak gehitu, bere dituen eginkizun guztiak eraginkortasun handiagoaz egin ditzan.
- Lidergoaren, ekipen gestioaren, gestio emozionalaren eta gatazkak ebaztearen inguruko ikastaroak gehitu prestakuntza planean, bereziki bideraturik zuzendaritza eginkizunetan diharduten karguetan ari direnei.
- Lidergoaren nolakotasunak balioetsi, giza baliabiderik gestionatu behar duten lanpostuak hornitzerakoan (prestakuntza espezifikoa eta esperientzia).

7. **Aurreikusgarritasuna.** Honako prebentzio neurri hauek proposatzen dira, **laneko aurreikusgarritasuna hobetzeko neurriak diseinatu eta burutzeko:**

- Barne komunikazio plana diseinatu eta burutu, honako hauek barne direla:
 - Ongi etorri egiteko protokoloa.
 - Zerbitzu bakoitzari dagozkion berrikuntzak jakinarazi.
 - Langileei irekitako eztabaida foro iraunkorra.
 - Langileak bere lanarekin loturiko alderdietan zuzenean parte hartzea.
- Jakintzaren gestio plana diseinatu eta burutu, informazio-komunikazioaren trukea eta irisgarritasuna bideratuz eta erraztua.
- Prozedura eskuliburuak idatzi, ohiko eginkizunak egokiro garatu ahal izateko bidea eskainiz.

9. SINADURAK

  <p>Izp: Iñigo Apellaniz Prebentzioko Zerbitzuko Burua</p>	  <p>Izp: Iñigo Isasi AZP-ko Zerbitzuko Burua</p>	 <p>Izp: Begoña Palacios IIP-ko Zerbitzuko Teknikaria</p>
 <p>Izp: Gabi Elkoroaristizabal LABeko Prebentzio-delegatua</p>	 <p>Izp: Zulema Fdz.-Barredo CC OO-ko Prebentzio-delegatua</p>	 <p>Izp: José Manuel Méndez UGT-ko Prebentzio-delegatua</p>
  <p>Izp: Iñigo Pascual SGS -ko Prebentzio Saleko koordinatzailea</p>	  <p>Izp: Nerea Lacambra SGS -ko Prebentzio teknikaria</p>	

Leioan, 2014.eko urtarrilaren 30ean.