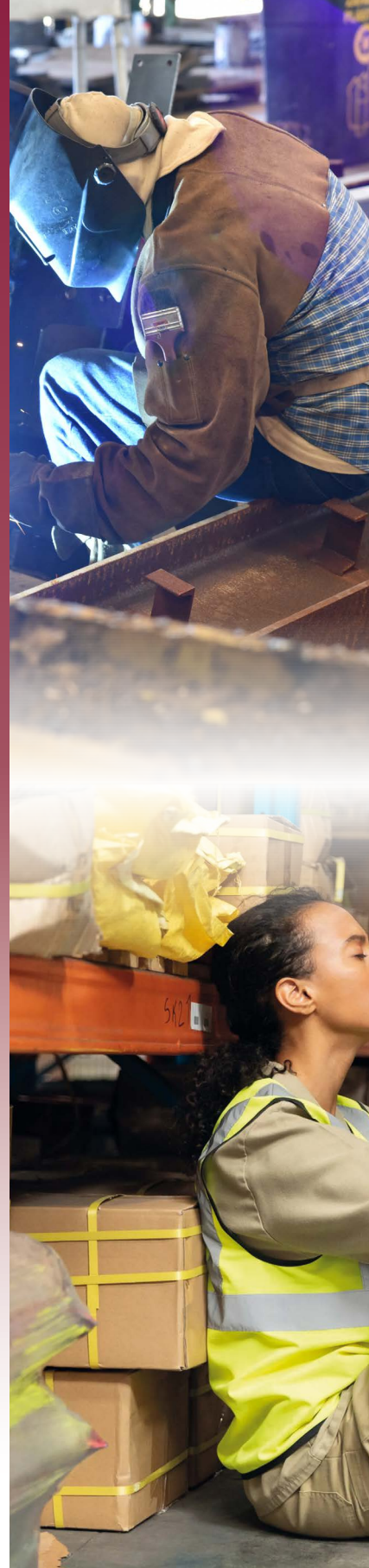




Gida: Nola kudeatu arriku psikosozialak enpresan



Gida:

Nola kudeatu arrisku psikosozialak enpresan



Barakaldo, 2022

Lan honen bibliografia-erregistroa Osalaneko Liburutegiaren katalogoan aurki daiteke:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca de Osalan:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

A catalogue record of this book is available in the catalogue of the Library of Osalan:
https://www.katalogoak.euskadi.eus/cgi-bin_q81a/abnetclop?SUBC=VEJ/J0024

- Izenburua:** Guía: Cómo gestionar los riesgos psicosociales en tu empresa/
Gida: Nola kudeatu arrisku psikosozialak enpresan
- Argitaraldia:** 1.a., 2022ko azaroa.
- Ale-kopurua:** 30 ale.
- ©** Euskadiko Autonomia Erkidegoko Administrazioa /
Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea /
OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
- Argitaratzailea:** OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales /
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea.
Camino de la Dinamita s/n - 48903 Barakaldo (Bizkaia).
- Internet:** www.osalan.euskadi.eus
- Egileak:** Gómez Etxebarria, Maite; Ruiz Palomar, Nerea; Elorza García, Edurne;
Uranga Barronea, Fernando; Payo Neilson, Sandra; Aguayo Benito, Yolanda
- Laguntzaileak:** Artiz Elkarte, Ana; De Lahuerta Fernández, Jon; Ogueta Molinete, Nuria;
Huerta Moreno Daniel.
- Fotokonposaketa eta inprimaketa:** Imprenta Garcinuño S.L.
San Vicente Errepidea 13, 48510-Valle de Trápaga-Trapagan (Bizkaia).
- ISBN:** 978-84-19165-11-4
- e-ISBN:** 978-84-19165-12-1
- Lege-gordailua:** LG BI 01588-2022

Agurra

Arrisku psikosozialen kudeaketak, beste prebentzio-eremu batzuetakoek bezala, enpresaren kudeaketa-sistema orokorraren parte izan behar du, laneko arriskuen prebentziorako plan bat ezarriz eta aplikatuz.

Gaur egun, OSALANeko psikosoziologia-taldeak egindako proiektuen emaitzek adierazten dutenez, antolamendu-baldintzak hobetzeko lanean ari diren enpresen kopuruak gora egin badu ere, arrisku psikosozialen kudeaketa da, oraindik ere, prebentziorako zailtasun handiena duen arloetako bat.

Ez dago arrisku psikosozialen tratamendu praktikoari buruzko ezagutza sendorik. Arlo honetan egin ditugun jarduketetan zehar, sarritan adierazten zaigu gaiari buruzko ezjakintasuna eta gaiari heltzeko dagoen zailtasuna, bai erakundearen benetako diagnostiko bat ezagutzeko orduan, bai ebaluatutako egoerarekin bat datozen prebentzio-neurriak definitzeko orduan.

Horregatik, OSALANek, gida honen bidez, arrisku psikosozialen prebentzioan esku hartzen duten eragile guztiei laguntza eman nahi die arrisku horiek beren erakundeetan kudeatu ahal izateko, arrisku horiei aurre egiteko funtsezko irizpideak emanez eta lotutako jarduera teknikoak beren gain hartzen dituzten profesionaleri laguntza emanez.

Ikuspegi errazarekin, argitalpen honek arrisku psikosozialak eraginkortasunez kudeatzeko oinarrizko irizpideak azaltzen ditu, eta oinarrizko kontzeptuetatik (faktore psikosoziala, arrisku psikosozialeko faktorea, arriskua), arrisku psikosozialeko faktoreekiko esposizioaren ondorioak eta ondorioak eta prebentzioa (nola ebaluatu, ebaluazio-tresnak) aipatzen ditu, eta teknika kualitatiboak erabiltzearen garrantzia nabarmentzen du, kudeaketa, kontrol, jarraipen eta berrikuspen optimora zuzendutako esku-hartze programa bat egiteko eta abian jartzeko informazio- eta laguntza-iturri gisa.

Espero dugu gida hau lagungarria izatea arrisku psikosozialen kudeaketan, horrela, prebentzioan beste urrats bat eman ahal izateko eta antolaketa-baldin-



tzak hobetzeko, langileen osasunean nahiz erakundeetan bertan eragin positiboak izan dezan.

Barakaldo, 2022ko urria

Lourdes Iscar Reina

Zuzendari nagusia

OSALAN-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea

Aurkibidea

1. Hitzaurrea	9
2. Justifikazioa	11
3. Oinarrizko kontzeptuak	13
a) Laneko psikosoziologia	13
b) Faktore psikosozialak. Arrisku psikosozialen faktoreak	13
c) Arrisku psikosozialak	15
d) Ondorioak eta ondoreak	15
4. Arrisku psikosozialen prebentzioa eta kudeaketa arrisku psikosozialen ebaluazioa	19
a) Zergatik kudeatu arrisku psikosozialak?	19
b) Nola egin daiteke prebentzioa? arrisku psikosozialen ebaluazioa	20
I. Plangintza eta parte-hartzaileak	20
II. Arrisku psikosozialen ebaluazioa	21
II.a) Arrisku psikosozialen faktoreen identifikazioa	22
II.b) Metodoaren hautapena	25
II.c) Landa-lana prestatzea eta egitea	27
II.c) i. Ebaluazio-eremua zehaztea	28



II.c) ii. Análisi-unitateak zehaztea	28
II.c) iii. Langileei informazioa ematea eta sentsibilizatzea	29
II. c) iv. Galdera-sorta prestatzea	31
II. c) v. Gidoia prestatzea: elkarrizketak/ eztabaida-taldeak	32
II. c) vi. Zehaztutako landa-lanari ekitea	39
III. Eraitzen análisisia	39
IV. Txostena egitea	40
V. Esku hartzeko programa prestatzea eta abian jartzea	41
VI. Kontrola eta jarraipena	42
VII. Berriskupena	43
5. Bibliografía	45

1.

Hitzaurrea

Zenbait azterlanek erakusten dute laneko estresak eragin handia daukala langileen osasunean eta bizi-kalitatean, eta enpresaren emaitzetan ere bai. Arrisku psikosozialen kudeaketa egokiak langileen ongizatea eta osasuna hobetzen ditu, eta, gainera, langileek enpresarekin inplikazioa eta konpromisoa edukitzea sustatzen du.

Enpresetan arrisku psikosozialak *per se* daude, estu loturik enpresaren antolamenduarekin. Lan-eremu eta antolaketa-eremu guztietan daude. Hala ere, Europako enpresen % 9k baino ez diete modu integralean heltzen arrisku psikosozialei (*Top 5 safety actions to implement in 2021*).

Arrisku psikosozialen kudeaketa, beste prebentzio-eremu batzuetako arriskuen kudeaketa bezala, enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean sartu behar da. Horretarako, lan-arriskuen prebentziorako plana ezarri eta aplikatu behar da.

Legez, langileak lantokiko arrisku guztietatik babestu behar dira. Enpresariak arrisku psikosozialetatik babestu behar dituzte langileak. Beraz, arrisku horiek kontuan eduki behar dira arriskuak ebaluatzeko prozesuan (*104/2021 irizpide teknikoa, Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren arrisku psikosozialen arloko jarduketari buruzkoa*).

Laneko gainerako arrisku guztiak kudeatzeko prozesua bezalakoa izan behar du arrisku psikosozialak kudeatzeko prozesuak. Oinarrizko eta funtsezko xedean arrisku psikosozialak daude: antolamendua hobetzea, eta arriskuak ezabatzea edo ezabatzea ezinezkoa bada, murriztea edo urritzea ebaluazioaren, esku-hartzearen eta kontrolaren bidez. Helburua ez da inoiz langileen



osasuna aztertzea, ezta bakoitzaren ezaugarriak edo nortasuna aztertzea ere, baizik eta enpresaren antolamendua ebaluatzea.

Arrisku psikosozialak modu egokian kudeatzeak langileen osasuna hobetzea dakar, eta horrez gainera enpresaren antolamendua ona eta eraginkorra dela erakusten du.

2. Justifikazioa

OSALAN–Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundearen psikosozologiako taldeak prebentzio-arlo honetan hainbat lan egin ondoren (informazioa, trebakuntza, aholkularitza-kanpainak sektore guztietan, kontsultetan eta salaketetan esku hartu, etab.), azken urteotan gero eta enpresa gehiagok ekin diote lanari prebentzio-eremu honetan lan-baldintzak hobetzeko asmoarekin.

Egin diren proiektuen emaitzek (2012ko mapa eta 2016ko arrisku psikosozialen berrikuspena, 2020ko eta 2021eko kanpainak) erakusten dute enpresa gehiago ari direla beren antolamendua hobetzen. Hala ere, oraindik ere gure erkidegoan prebentzioa lantzeko eragozpen gehien dauden arloetako bat da.

Hori dela-eta, arrisku psikosozialen ebaluazioa aurkezten digutenean, enpresa askok ez dute ezarri neurrik batere. Hau da, enpresaren diagnostikoa egin dute, eta kasu askotan diagnostikoak erakusten du arrisku psikosozialen faktoreak daudela, baina ondoren ez dute esku hartu faktore horiek ezabatzeko edo murrizteko, eta horrela prozesuak ez dauka inolako zentzurik.

Gure bisitetan, eta kontsultetan eta salaketetan esku hartzen dugunean, sarritan agenteek esaten digute zail dutela edo ez dakitela prebentzio psikosozialari heltzen, bai enpresaren diagnostikoa egiteko, bai aztertutako egoerarako behar diren prebentzio-neurriak zehazteko. Ez dago ongi zehaztuta nola jardun behar den arrisku psikosozialen tratamendu praktikoan. Horren ildotik, ikusi dugu kasu askotan ez direla sakon aztertzen aurkeztutako emaitzak diagnostiko zehatza egin ahal izateko, eta esku hartzeko proposameneko neurriak



orokorrak direla, hau da, ez daudela pentsatuta aurre egin nahi zaion arriskurako.

OSALANen Psikosoziologiako Taldeak eragozpenak gainditzen lagundu nahi die prebentzio-eremu honetan aritzen diren agenteei: nola neurtu, zer tresna erabili, nola zehaztu analisi-unitateak, nola egin landa-lana, nola ezarri diagnostikoaren araberako neurriak, etab.

Horregatik, **OSALANek, arrisku psikosozialen prebentzioa eta kudeaketa hobetu nahian, gida hau prestatu du enpresaburuentzat, prebentzioko ordezkariarentzat, prebentzio-zerbitzuetako teknikariarentzat, langileentzat, eta abar, enpresetako arrisku psikosozialak kudeatzeko jarraibideak eta aholkuak eduki ditzaten, horietaz baliatuz lan-baldintzak hobetu ditzaten, eta langileen osasuna eta ongizatea hobetu ditzaten.**

Gida honen asmoa da arrisku psikosozialen prebentziorako laguntza-tresna izatea, horren fase guztietan:

- Arrisku-faktoreak identifikatzea.
- Aplikatuko diren metodoa, teknikak eta tresnak hautatzea.
- Landa-lana planifikatzea eta egitea.
- Emaizak aztertzea eta txostena egitea.
- Esku hartzeko programa prestatzea eta abian jartzea.
- Hartutako neurrien jarraipena eta kontrola egitea.

Arrisku psikosozialei modu egokian aurre eginez gero, lan-ingurune osasuntsua sortzen da, eta bertan langileek enpresak aintzat hartzen dituela sentitzen dute, eta ondorioz lan-giro ona sustatzen da. Horren guztiaren ondorioz enpresaren etekinak hobetzen dira. (OSHA-Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia. Lan osasuntsuen kanpaina 2014-2015)

Eragozpenak egon arren, enpresei eskatzen diegu eduki dezatela adorea lanean jarraitzeko lantoki seguruak eta osasuntsuak lortzearren, eta, horretarako, ezar ditzatela estrategia egokiak **lan-ingurune**ko osasuna lortzeko, Osasunaren Munduko Erakundeak (OME) ulertzen duen bezala: «...**erabateko ongizate fisiko, mental eta soziala, gaixotasunik edo gaitzik ez edukitzeaz haratago**».

3.

Oinarrizko kontzeptuak

a) Laneko psikosoziologia

Psikosoziologia laneko arriskuen prebentzioaren diziplina teknikoa da, eta honako hauekin lotutako laneko inguruabarrak aztertzen ditu: **lanaren antolamendua, atazak (zer eta nola egin), pertsonen arteko harremanak, eta lan-egoerak.**

b) Faktore psikosozialak. Arrisku psikosozialen faktoreak

Faktore psikosozialen kontzeptuaren barruan sartzen dira langileen ongizatean eta osasunean (fisikoan, psikikoan edo sozialean) zein lanaren garapenean eragina izan dezaketen laneko inguruabarrak, hain zuzen ere antolamendurekin eta atazekin (zer eta nola egin) zuzeneko lotura dutenak. (*INSST NTP 443*).

Inguruabar horiek positiboak edo negatiboak izan daitezke. Gaizki diseinatuta badaude edo txarto aplikatzen badira, kaltegarriak izan daitezke osasunerako, eta, beraz, arrisku psikosozialen faktoreak dira.

Beraz, arrisku psikosozialen faktoreak honako hauek dira: konfigurazio txarrragatik edo diseinu desagokiagatik langileen osasunari eta ongizateari kalte egin diezaieketen laneko inguruabarrak (faktore psikosozialak) (INSST, 2015).



Hona arrisku psikosozial batzuk: lan-karga handiegia, lanerako prestakuntza ez jasotzea, lan-erritmo desegokia, kontrolik ez egotea, eta buruzagitarik ez egotea.

Arrisku psikosozialen faktoreen sailkapena

Gaur egun arrisku psikosozialen faktoreen sailkapen guztiak aski homogeneoak dira. Denek dute adostasun zientifiko eta tekniko zabala, ebidentzia empirikoz sortutako eredu teorikoen bitartez finkatua.

Hona hemen sailkapen horietako bat:

Faktore psikosozialak	Arrisku psikosozialeko faktoreak
Lanaren ezaugarriak	Monotonia, zentzurik gabeko zereginak, zatiketa, aldaketarik ez, arbuioa eragiten duten zeregin desatseginak.
Lan-karga eta lanaren erritmoa	Lan-karga gehiegizkoa den edo nahikoa ez den, denbora-presioa, epe zorrotzak.
Laneko denbora	Lan-ordutegi oso luzeak edo aurreikusi ezin direnak, etengabe lanarekin lotuta, gabez lan egitea.
Parte-hartzea eta kontrola	Erabakietan parte hartzeko aukerarik ez edukitzea, lanaren gaineko kontrolik edo autonomiarik ez edukitzea (adibidez: lan-metodoa, lan-erritmoa, ordutegiak, ingurunea...).
Enpresa-kultura	Komunikazio txarra, laguntza gutxi arazoaren aurrean edo garapen pertsonalari dagokionez, helburuak zehaztu gabe.
Lan-giroa eta lan-ekipoak	Ekipo desegokiak edukitzea, ekipoak mantentzeko lanik ez egitea, lan-ingurune txarra (lekurik ez, argi nahikorik ez edo zarata handia).
Laneko harreman pertsonalak	Bakartasuna, harreman nahikorik ez edukitzea, harreman txarrak lankideekin, gatazkak, jokabide desegokiak (jazarpena, zirikatzea), harreman txarra erabiltzaileekin edo bezeroekin, lapurreta.
Enpresako rola	Zalantzazko rola edo rol-gatazka, pertsonen ardura.
Lanbide-garapena	Lanaren balioespen sozial eskasa, segurtasunik ez lanean, lanbide-sustapenik ez.
Bizitza pertsonalaren eta lanaren arteko erlazioa	Bi esparruen arteko eskakizunen arteko gatazka, rol-gatazkak edota rola gehiegizko karga (lanean, bizitza pertsonalean eta familian).

Arrisku Psikosoziala Kudeatzeko Europako Esparrua (European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA EF).

c) Arrisku psikosozialak

Arrisku psikosozialak dira langileen osasunari kalte egin diezaieketen lanaren antolamenduaren ondoriozko gertaerak, egoerak edo inguruabarrak (INSST, 2010). Ezagunenak estresa eta indarkeria-mota guztiak dira, besteak beste.

Hona definizioak:

- **Laneko estresa:** Laneko eskakizunen eta langileak zein enpresak eskura dauzkaten baliabideekin horiei aurre egiteko gaitasunaren arteko desorekak sortzen duen etengabeko tentsioa.
- **Laneko indarkeria:** Eraso, abusua, jazarpena edo larderia fisikoa edota psikologikoa dakarten jokabideak, jarrerak eta portaerak. Zirikatze-mota guztiak ere indarkeria dira.

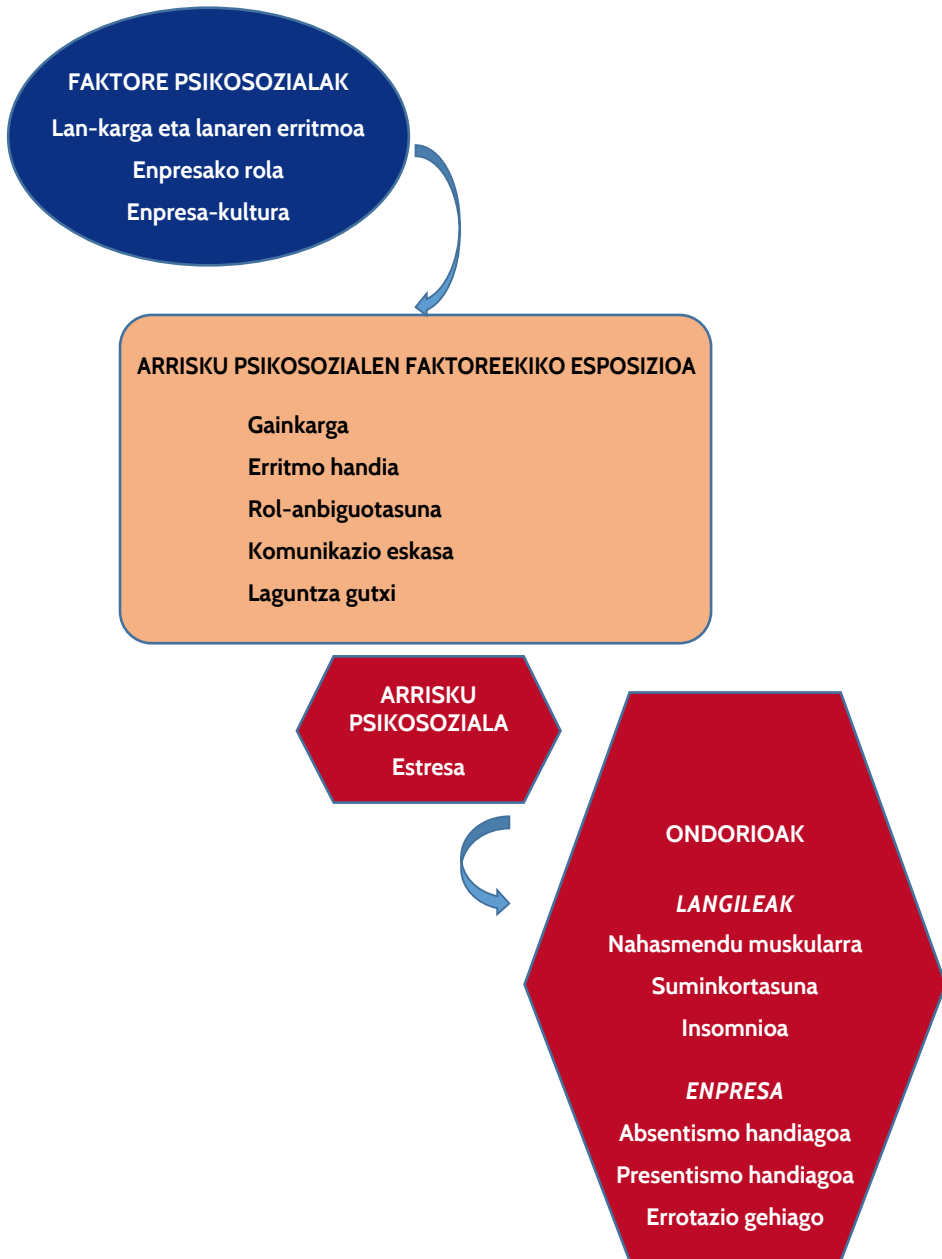
d) Ondorioak eta ondoreak

Arrisku psikosozialak gauzatzen direnean, langileak zenbait ondorio negatibo jasan ditzake, eta horiek eragina izan dezakete beraren eguneroko bizitzako zenbait alorretan, bai osasun fisikoan eta psikikoan, bai gizarte-harremanetan eta familiako harremanetan, eta narriadura nabarmena gerta daiteke arlo profesionalen: presentismoa, absentismoa, produktibitatea, laneko gogobetetasuna, langileen txandak, etab.

Arrisku psikosozialen ondorio negatiboak, era berean, aldagai pertsonalek eta gizarte-determinatzaileek moderatzen dituzte, hala nola sexua-generoa, adina, jatorria, dibertsitate funtzionala eta beste batzuk. Horiek kontuan hartu beharko ditugu azterketa egokia egiterakoan, datuak sexuaren arabera bereizita.



Ondorioak	
Langileen osasunerako ondorioak	Osasun fisiko eta mentalaren kalteak: <ul style="list-style-type: none">– Osasun fisikoa: gaixotasun kardiobaskularrak, urdail-hesteetako ondoezak, larruazalaren alterazioak...– Osasun mentala: portaera-aldaketak, gaitasun kognitibo eta emozionalen aldaketak eta abar.
Ondorioak harremanetan	<ul style="list-style-type: none">– Inguruarekiko harremanetara ez egokitzea: Sentikortasun handiagoa, kritikarekiko hipersentiberatasuna, mesfidantza, isolamendua eta gizarte-harremanak saihestea. Halaber, oso litekeena da oldarkortasuna, areriotasuna, zinismoa edo pesimismoa ere agertzea.– Bikote-arazoak.– Familia-harremanak okertzea.
Ondorioak enpresan	<ul style="list-style-type: none">– Langileen errendimenduaren beherakada.– Lan-giroa hondatzea.– Laneko istripu-tasa handitzea.– Ondorio ekonomikoak, sozialak eta antolaketakoak.
Ondorioak gizartean	<ul style="list-style-type: none">– Ondorio orokorrak Gizarte Segurantzarentzat. Gizarte Segurantzak bajen kostuak eta langileen tratamenduak bere gain hartu behar ditu. Horrenbestez, ez du eragiten enpresaren antolamendu-baldintzen hobekuntzan, arazoaren sorburua bada ere.



Ad.: Faktoreak, arrisku-faktoreak, arriskua, ondorioa

4.

Arrisku psikosozialen prebentzioa eta kudeaketa

a) Zergatik kudeatu arrisku psikosozialak?

Legezko betebeharra

Laneko arrisku guztiek (segurtasun-arriskuek, higiene-arriskuek, arrisku ergonomikoek eta arrisku psikosozialek) eragina izan dezakete segurtasunean eta osasunean, eta horregatik lan-arriskuen gaineko prebentzioari buruzko legeria aplikatzen zaie.

Enpresek beren ezaugarri berezien arabera kudeatu behar dituzte arrisku psikosozialak: enpresaren jarduera, lanpostu-mota, arrisku-faktoreak eta abar.

Lege-esparrua: 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, laneko arriskuen prebentzioari buruzkoa; 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartzen duena.

Laneko arriskuen prebentzioari buruzko Legearen III. kapituluaren (Eskubideak eta betebeharrak), 14-29 bitarteko artikuluetan, ezartzen diren betebeharrak orokorrak aplikatu behar dira. Betebeharrak horiek langileek lanean segurtasuna eta osasuna ongi babestuta egoteko duten eskubidearen eta enpresa babestu beharraren ondoriozkoak dira.



Onurak langileentzat eta enpresarentzat

Enpresako arrisku psikosozialak ongi kudeatuko badira, ezinbestekoa da arriskuok ezabatzeko, murrizteko eta kontrolatzeko behar diren prebentzio-neurriak antolatzea. Horrela, langileen osasuna zaintzen lagundu ez ezik, aukera handiak sortuko dira enpresaren kudeaketa optimizatzeko.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentziak (EU-OSHA) lan-ingurunean arrisku psikosozialak saihestuz lortzen diren onurak azaldu ditu:

- Langileentzat, ongizate eta gogobetetasun handiagoak lanean.
- Zuzendarientzat, langile osasuntsuak, motibatuak eta produktiboak.
- Enpresentzat, errendimenduaren hobekuntza orokorra, absentismo eta presentismo gutxiago, istripu eta lesio gutxiago, eta errotazio gutxiago.
- Gizartearentzat, kostu eta karga gutxiago pertsonentzat zein gizarte osoarentzat.

b) Nola egin daiteke prebentzioa? Arrisku psikosozialen ebaluazioa

Arrisku psikosozialak kudeatzeko prozesua beste arrisku batzuk kudeatzekoa bezalakoa da. Arrisku psikosozialen kudeaketaren oinarritzko helburua da arrisku psikosozialak eragiten dituzten laneko inguruabarretan esku hartzea, arriskuak ezabatzeko edo, ezabatzea ezinezkoa bada, jasateko modukoak izateko beste murrizteko **arrisku psikosozialen faktoreak ebaluatuz, haiekin esku hartuz eta kontrolatuz.**

I. Plangintza eta parte-hartzaileak

Arrisku psikosozialak kudeatzeari ekin aurretik hoberena da prozesuaren plangintza egokia egitea. Horretarako, **prozesua ondo burutuko bada, behar-beharrezkoa da enpresaren zuzendaritzak konpromisoa hartzea eta langileek edota haien prebentzioaren arloko ordezkariak parte hartzea.**

Langileek kontsultak egiteko eskubidea eta parte hartzeko eskubidea daukate. Eskubideok beren ordezkarien eta prebentzioko ordezkarien bitartez erabiltzen dituzte. Beharrezkoa da emakumeen eta gizonen partaidetza orekatua bermatzea eta langileen aniztasun guztia kontuan hartzea.

Prebentzioko ordezkariak eskura eduki behar dute arriskuak ebaluatzeko prozesuari buruzko informazioa, eta alde zuzenetik kontsulta egin behar zaie ebaluazio-metodoaz eta prozesuaren ondorioz ezar daitezkeen neurriez. Jakina, jasotzen duten informazioa isilpean gorde behar dute.

Arriskuak ebaluatzeko prozesuaren faseak aztertzen hasi baino lehen, gure ustez onetsi, enpresaren zuzendaritzak konpromisoa hartu eta prebentzioko ordezkariari proiektuaren berri eman ondoren **hoberena litzateke lantaldea eratzea, prozesuaren buruzagitza har dezan eta faseak zehaztu eta adostu ditzan**; horrela, prozesua azkartuko da eta errazago parte hartu ahal izango dute eragile guztiek. Talde-lanean **langileen ordezkariak eta enpresaren zuzendaritzaren ordezkariak ariko dira; prebentzio-zerbitzuaren aholkuak jasoko dituzte.**

Lantaldean landa-lana nola egin eta nola abiarazi adostuko da: galdera-sorta egokitu; analisi-unitateak zehaztu; galdera-sorta nola banatu, egin eta bildu; nola babestu parte hartzen dutenen anonimatua eta konfidentzialtasuna; eta abar.

Lantaldeak modu aktiboan hartu behar du parte prozesuaren fase guztietan: arriskuak nondik datozen argitzeko eta haiek murrizteko edo ezabatzeke behar diren prebentzio-neurriak finkatzeko egindako analisiaren emaitzen inguruko eztabaida, neurrien plangintza, proposatzen diren neurrien jarraipena eta ebaluazioa, egindako lana aurkeztu segurtasun eta osasuneko batzordeari, langileei informazioa emateko ekintzak zehaztu eta esku hartzeko prozesuan zehar garatu, eta abar.

Garrantzitsua da lantalde horretan generoaren eraginari eta laneko osasunean eragiten duten beste faktore batzuei buruzko ezagutzak dituzten pertsonen parte hartzea, faktore horiek aintzat hartzen eta aztertzen lagun dezaten.

II. Arrisku psikosozialen ebaluazioa

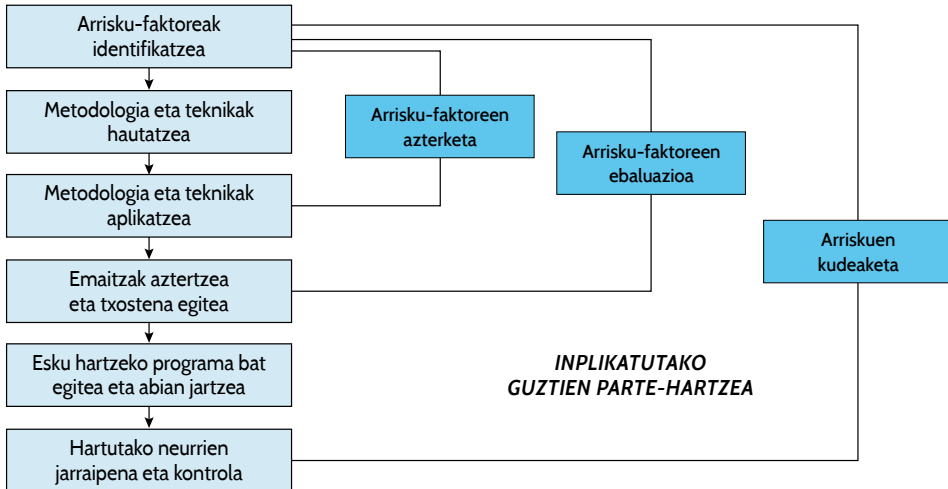
Arrisku psikosozialen ebaluazioaren helburuak laneko beste arrisku batzuen prebentzioarenak berak dira: arrisku-faktoreak identifikatzea eta hobetzeko neurriak ezartzea, kalterik ez gertatzeko.

Arrisku psikosozialen ebaluazioaren azken helburua da arrisku-faktoreekin lotutako laneko inguruabarrak hobetzea. Horretarako, prebentzio-neurriak antolatzen eta ezartzen dira kasuan kasuko beharrianak edo azterketaren bidez ateratzen diren ondorioak kontuan hartuz.



Helburua ez da langileen osasuna aztertzea, ez eta bakoitzaren ezaugarriak edo nortasuna ere.

Faktore psikosozialen ebaluazioaren prozesuan elkarrekin lotutako zenbait jarduera edo etapa egiten dira hurrenez hurren:



Iturria: 702. POT Faktore psikosozialak ebaluatzeko prozesua.

Arrisku psikosozialen ebaluazioaren prozesuak ezaugarri berezi bat dauka laneko gainera arriskuen ebaluazioaren aldean: arrisku-faktoreak ezin dira identifikatu ikusiz besterik gabe, intuizio hutsez, kasu jakin batzuetan izan ezik, eta kasu horiek ezin dira bereizi gainerako ebaluaziotik: txandaka lan egitea, gauez lan egitea, eta abar. Berriazko metodoa edo prozedura behar da arrisku psikosozialak identifikatzeko eta ebaluatzeko.

II.a) Arrisku psikosozialen faktoreen identifikazioa

Etapa honetan **informazioa bildu behar da enpresako arrisku psikosozialen faktoreei buruz**: organigrama, plantilla (langileen kopurua eta ezaugarriak, egiten dituzten jarduerak, ordutegiak, kontratuak, eta abar).

Bilketa honetarako **elkarrizketak** egin daitezke (zentroko zuzendariekin eta arduradunekin zein langileekin eta beren prebentzio-ordezkariekin), **behaketa** erabil daiteke (lantokia edo lan-atala bisitatu), eta **galdera-sortak** banatu daitezke, besteak beste.

Gainera, beste arrisku-adierazle batzuk eta datu jakingarriak ere aztertuko ditugu; hain zuen ere, informazioa eman dezaketen **agiriak, estatistikak eta txostenak** arakatuko ditugu:

- Enpresari buruzko datu orokorrak: antzintasuna, organigrama, ekipamenduak eta zerbitzuak, ordutegiaren sistemak, ordainsariaren sistemak, sustapen-sistemak eta abar.
- Langileen ezaugarriak: sexua, adina, antzinkotasuna enpresan eta lanpostuan eta abar.
- Langileen inguruko datuak: osasuna, absentismoa, ezbehar-tasa, ezintasunak, errotazioa, lanpostua aldatzeko eskaerak, prebentzio-protokoloak aktibatzea eta jokabide desegokiak amaitzea, aurreko salaketak, zehapenak eta abar.
- Produktzioaren arloko inguruabarrak: produktzioaren kalitatea, errefusak, produktuaren berreskuratzeak, produktzio-tasak eta abar.
- Segurtasun eta osasuneko batzordearen, enpresa-batzordearen, prebentzio-zerbitzuaren eta gainerakoen aktak eta txostenak.
- Gaiarekin lotutako beste azterlan, teoria eta ezagutza batzuk.

Beraz, teknikariek informazioa bildu behar dute lanpostuez, lan-baldintzez, langile oso kalteberei buruz, antolamendu-inguruabarrei buruz, langileen egitekoei buruz eta abar.



	Informazio objektiboa	Informazio subjektiboa
Datuk hartzea	Enpresaren datu orokorrak (organigrama ofiziala, ordutegiak, sustapen-sistemak, zereginen eta erantzukizunen definizioa, etab.).	Jasotako adierazle objektiboei buruzko pertzepzioak: <ul style="list-style-type: none"> – Helbidea. – GGBB. – Erdi-mailako arduradunak. – Langileak. – Beste sail interesgarri batzuk.
	Langileen ezaugarri soziodemografikoak (sexua, adina, maila soziokulturala, antzinatasuna enpresan).	
	Osasunari egindako kalteak (absentismoa, laneko bajak, lanpostuen errotazio-indizeak, ezintasun-aitorpenak, ezbehar-tasa, lanpostu-aldaketak, etab.).	
	Produktibitatea (errendimenduarekin eta kalitatearekin lotutako alderdiak).	
	Prozedurak.	
	Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileren aktak, prebentzioko aurreko txostenak, etab.	
Metodoa	Agindutako prozeduraren eta prozedura errearen arteko aldeak behatzea, eta esku-argarri dauden estatistikak.	Kuantitatiboak (inkestak). Kualitatiboak (elkarrizketa pertsonalak, eztabaida-taldeak).

- Inplikaturako gizarte-talde guztien iritzia.
- Lana behatzea, egiten ari den bitartean.
- Lan-prozedura teorikoen eta benetako prozeduren artean egon daitezkeen tentsioak eta «desbideratzea» erregistratzea.
- Informazioa eman dezaketen eta gaiarekin zerikusia izan dezaketen dokumentuak, estatistikak eta txostenak:
 - Enpresari buruzko datu orokorrak: antzinatasuna, organigrama, ekipamenduak eta zerbitzuak, ordutegi-sistemak, soldata-sistemak, sustapen-sistemak, etab.
 - Plantillaren ezaugarriak: sexua, adina, antzinatasuna enpresan eta lanpostuan, etab.
 - Langileei eragiten dieten alderdiak: absentismoa, gaixotasunak, lanpostu jakin batzuetarako ezintasun-aitorpenak, baimen pertsonalak, prestakuntza, ezbehar-tasa, langileen txandakatzea, lanpostuz aldatzeko eskaerak, zehapenak, etab.
 - Ekoizpenean eragina duten alderdiak: ekoizpenaren kalitatea, errefusak, produktuaren berreskurapenak, ekoizpen-indizeak, produktibitatea, mantentze-lanetako esku-hartzeak, matxurak, etab.
 - Enpresa-batzordearen, segurtasun- eta osasun-batzordearen, prebentzio-zerbitzuaren eta abarren aktak eta txostenak.
 - Gaiarekin lotuta dauden beste azterlan, teoria eta ezagutza batzuk kontsultatzea.

II. b) Metodoaren hautapena

Hautatzen den prozedurak emaitzaren inguruko konfiantza eman behar du. Arautegiak ez du ezartzen zer prozedura edo teknika erabili behar den arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko. Aitzitik, ebaluazio-metodoa hautatzean honako datu hauek hartu behar dira kontuan: enpresari buruz bildutako informazioa, lanaren ezaugarriak eta konplexutasuna, enpresaren ezaugarriak, tamaina, hedadura geografikoa eta abar.

Zer **metodo** erabiliko den segurtasun eta osasuneko batzordean **eztabaidatu eta adostu** behar da; horrez gainera, hautatzen den metodoa enpresan nola aplikatuko den ere hitzartu beharko da. Enpresak langileen ordezkariekin hitz egin ondoren prebentzioko teknikariak zer prozedura aplikatuko den erabakiko du. Erabakiak justifikazio teknikoa beharko du.

Ebaluatu beharreko faktoreen arabera hautatuko da metodoa.

Ebaluazio-tresnak emaitzekin fidatzeko modukoak izan behar dira. Haien baliozkotasuna eta fidagarritasuna bermatuta egon behar dira.

Baliozkotasunak esan nahi du tresna egokia izan behar dela neurtu beharrekoa neurtzeko. Baliozkotasunaz UNE-ISO 10667:2013 arauak ematen duen definizioa hartuko dugu aintzat: «zenbateraino diren egokiak ebaluazioaren puntuazioen interpretazioa eta erabilera beraren helburuetarako, eta zenbateraino oinarritzen diren teorian eta ezarritako datu enpirikoetan».

Fidagarritasuna neurketen zehaztasun-gradua da; izan ere, «metodologiaren aldetik, ez da zuzena erabiltzea eraginkortasun-gradua egiaztatuta ez duen neurketa-tresnarik, hau da, neurketa zehatzak egiteko balio duela frogatu ez den tresnarik». (INSST, 2015)

Helburua prebentzioa izan behar da, arriskuen garrantziaren berri eman behar dute, lanpostu bakoitzaren esposizioari buruzko informazioa eman behar dute, lan-inguruabarrak ebaluatzeko baliagarriak izan behar dira, eta abar.

Beraz, erabiltzen den metodoaren oinarrian esparru teoriko zehatza egon behar da, eta zentzuzko ebidentzia zientifikoaren arabera pertsonen segurtasunean eta osasunean eragina eduki dezaketen arrisku psikosozialen faktoreekiko esposizioa neurtzeko balio izan behar du. Helburua ez da argitzea langileak lanarekin pozik daudenez, laneko giroa nolakoa den edo motibatuta dauden edo ez.

Dena den, ez dago galdera-sortarik ez eskalarik, oso ongi prestatua izan arren, besterik gabe arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko erabil daitekeenik; aitzitik, **arrisku psikosozialak ebaluatzeko prozedura baten osagaia izan behar**



da, eta horren funtsa ez da izan behar emaitza kuantitatiboa lortzea, baizik eta emaitza ulertzea, bere testuinguruan kokatzea, eta balioestea, zerk eragin duen argitu eta prebentzio-neurri egokiak proposatzeko.

Arriskuak ebaluatzeko tresnak bi motatakoak izan daitezke: kuantitatiboak edo kualitatiboak.

Metodo kuantitatiboak

Metodo hauen xedea da ezaugarri edo fenomeno baten kopurua zehaztea (ad.: galdera-sorta).

Tresna kuantitatiboak erabat zabaldu dira, eta horretarako zenbait arrazoi daude: baliozkotasuna eta fidagarritasuna bermatuta daude (proba psikometrikoak); ebaluazio-prozesua homogeneizatzeko eta estandarizatzeko aukera ematen dute; metodo hauen bitartez emaitzak alderatu daitezke sailka, sektoreka eta abar; baliabideak aurrezten dituzte. Oro har, tresna nahiko eraginkorrak dira, langile guztietara heltzeko aukera ematen baitute, batez ere enpresa ertain eta handietan, eta asko zabalduta dauden enpresetan.

Metodo kualitatiboak

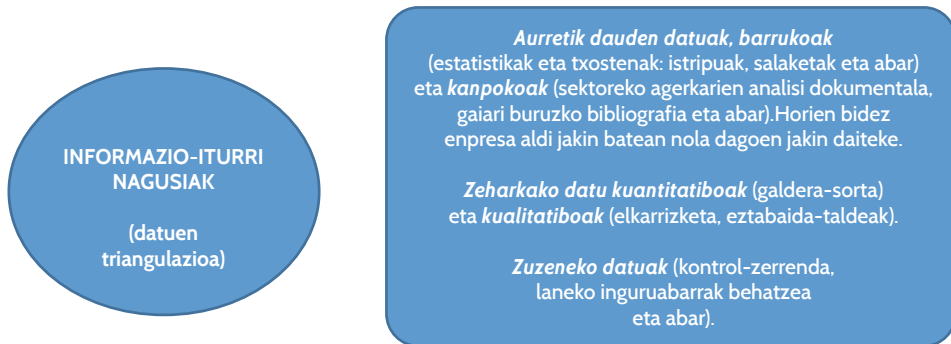
Hauen xedek fenomeno bat azaltzea eta ulertzea dira: zergatik gertatu den, noiz, nola eta abar. Metodo hauetan pertsonak beren lanaren inguruko iritzia, usteak, jarrerak edota motibazioak azaldu ditzakete. (Ad.: Elkarrizketak eta eztabaida-taldeak).

Tresna kualitatiboen bidez nahiko zehatz definitu daitezke landuko diren arazoak, eta horrela haien ezagutza sakona lortu daiteke. Oso egokiak izan daitezke teknika kuantitatiboen bitartez biltzen den informazioa osatzeko eta esposizioaren arazoak eta eragileak argitzeko, bai eta emaitzak interpretatzen eta gero antolatu eta gauzatu beharreko ekintzak zehazten laguntzeko. Halaber, egokiak izan daitezke mikroenpresa txiki eta ertainentzat, halakoe-tan, langile gutxi egonik, ezinezkoa baita anonimotua babestea baliagarri dauden tresna kuantitatiboekin.

Analisi kuantitatiboa egin ondoren, teknika kualitatiboez baliatuz (elkarrizketa, eztabaida-taldeak eta abar) zorrotzago aztertu daitezke langileei eragiten dieten arrisku psikosozialen faktoreak.

Triangulazioa Campbell-ek eta Fiske-k (1959) asmatutako prozedura metodologikoa da; teknika kualitatiboak eta kuantitatiboak uztartzen ditu. (Galde-

ra-sorten emaitzak, elkarrizketak eta datu objektiboak gurutzatzea). Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzaitzaren Zuzendaritza Nagusiaren Ikuskaritzan Jarduteko Gidan triangulazioaren estrategia zein garrantzitsua den azaltzen da: «inkestak egin eta galdera-sortak aplikatzeaz gainera teknikariek egiaztapen eta behaketa pertsonalak egin behar dituzte, eta horretarako lanpostuetara joan behar dute eta elkarrizketak egin behar dituzte, kasu bakoitzean lanpostu eta jarduera-arlo bakoitzerako egokienak diren gidak eta haztapen-taulak aplikatzeko».



Ez dago araututa prozedura edo teknika jakin bat erabili behar denik nahitaez. Gaur egun ez dago metodo bat bakarrik; aitzitik, sarritan zenbait tresna erabiltzen dira, eta askotan informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa konbinatzea izaten da aukerarik hoberena (Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailetza, 2012; Laneko Segurtasun eta Higienerako Institutu Nazionala, 2005).

Berez, xedea ez da ebaluazio-teknikak aplikatzea; aitzitik, gakoa datuen analisia da, horren ondorioz adituak enpresako prebentzio-arduradunei proposatu behar baitie nola antolatu eta burutu prebentzioa ebaluazio-prozesuan antzemandako etiologiarako egokiak diren neurri praktikoak ezarriz.

II. c) Landa-lana programatzea eta egitea

Fase honetan datuak biltzeko jarduerak programatzen dira. Garrantzitsua da jarduera horiek ondo programatzea, bai eta jardueretan ariko diren pertsonen azterketaren xedeari eta prozesuaren faseei buruzko informazioa ematea ere.

Zenbait alderdiren prestakuntza eta planteamendu teknikoa egin behar dira; hona:

Kronograma, prozesuaren aldiak eta jarduerak zehaztea:



- a) Ebaluazio-eremua zehaztea, langile guztiak edo laginak.
- b) Analisi-unitateak zehaztea.
- c) Plantilla sentzibilizatzeko eta informaturik edukitzeko prozesua prestatzea: gutunak, mezu elektronikoak, sentzibilizazio-bilerak, diptikoak, triptikoak, kartelak, iragarki-oholak, eta enpresak baliagarri dauzkan gainerako komunikabide guztiak.
- d) Galdera-sorta prestatzea:
 - a. datu soziodemografikoak baloratzea;
 - b. galdera-sorta nola banatuko den hautatzea: paperean edo euskarri elektronikoan;
 - c. inkestak eta abar banatzeko eta biltzeko prozedura zehaztea (garrantzitsua da ez ahaztea aldi baterako ezintasunean dauden langileak), bai eta zalantzak argitzeko bideak ere;
 - d. galdera-sortei erantzuten eta elkarrizketetan/eztabaida-taldeetan emango den denbora programatzea.
- e) Gidoia prestatzea: elkarrizketak/eztabaida-taldeak.
- f) Landa-lana abian jartzea.

II.c) i. Ebaluazio-eremua zehaztea

Azterlanaren irismena ezartzea. Ahal dela, informazioa biltzean, ebaluatu beharreko lanpostuetan ari diren langile guztiak (% 100) hartu behar dira kontuan. Bestela, balio estatistikoa bermatzeko behar diren ordezkaritza-irizpideekin bat datozen laginak zehaztu behar dira.

Kontuan eduki behar da ezen, laginen teknika erabiliz gero, lanpostu jakin baten ebaluazioaren emaitzak ezin direla estrapolatu beste lantoki batzuetara, zeren eta **lantoki bakoitzeko inguruabar psikosozialak eta ingurunea bereziak baitira.**

II.c) ii. Analisi-unitateak zehaztea

Oinarrizko analisi-unitateak lanpostuak dira. Dena dela, kasu askotan, arrisku psikosozialez ari garenean, ez dago zertan denak banan-banan aztertu, bai eraginkortasunagatik (lanpostu gehiegi), bai anonimotua babestu beharragatik.

Analisi-unitateak ebaluatu beharreko lanpostuen antolamenduko taldeak edo unitateak dira. Talde edo unitate bakoitzean egiteko, ardura eta antolamendu-inguruabar berak edo antzekoak dauzkaten banako lanpostuak biltzen dira.

Zer analisi-unitate ebaluatuko diren erabakitzeko, oso ondo ezagutu behar dira enpresan egiten diren lan eta ataza guztiak. Une egokia izan daiteke, aldi berean, enpresaren antolamendu-kultura ikertzeko eta zereginen esleipenak generoaren eragina izan dezakeen aztertzeke.

Honako irizpide hauek hartu behar dira kontuan analisi-unitateak zehazteko:

- Pertsonen kudeaketa; ez da komeni batzea langileen gaineko agintea daukan lanpostu bat aginterik ez daukan batekin.
- Autonomia-marjina ataza egiteko; ez dira batu behar atazen gaineko erabaki-aukera desberdinak dauzkaten lanpostuak.
- Ataza-mota; ez da komeni batzea zerikusirik gabeko atazak dauzkaten lanpostuak.

Ez da ahaztu behar **ezinbestekoa dela esposizioari buruzko informazioa ahalik xehatuena izatea** osasunerako kaltegarriak diren egoerak finkatzeko eta berariazko prebentzio-neurriak proposatzeko egoera horietako bakoitzerako, **betiere kontuan edukita anonimataua bermatu behar dela.**

II.c) iii. Langileei informazioa ematea eta sentsibilizatzea

Ebaluazio-prozesua arrakastatsua izango bada, plantillako langile guztiak sentsibilizatu/kontzientziatu behar dira, haien inplikazioa lortu behar da, eta jakinaren gainean eduki behar dira.

Langileei argi eta garbi azaldu behar zaie arrisku psikosozialak ebaluatzeke eta haietan modu prebentiboan esku hartzeke asmoa dagoela.

Azaldu behar zaie zer helburu lortu nahi diren arrisku psikosozialen ebaluazioarekin eta zein diren arrisku psikosozialen faktoreak; horrez gainera, burutik kendu behar zaie arrisku psikosozialen sorburuan pertsonak daudelako ideia, eta arrisku horiekiko esposizioak osasunean izan ditzakeen ondorioak azaldu behar zaizkie. Gainera, garrantzitsua da azaltzea nola-koa den aplikatuko den prozesua, arreta berezia ipinita dauzkan bermeetan (esku hartzeke prozesuaren nondik norakoak, anonimatuaren babesa, burutzeko epealdiak, enpresaren ordezkarien konpromisoa eta langileen ordezkariena, eta abar).



Zenbait baliabide daude arrisku psikosozialen inguruko informazio eta sensibilizazioko prozesu hau egiteko eta plantillako langile guztiek parte hartzea sustatzeko: informazioa emateko bilerak edo saioak, zirkularrak, mezu elektronikoak, gutunak, iragarki-ohola, kartelak, triptikoak, diptikoak, eta enpresak baliagarri dauzkan gainerako komunikabide guztiak.

Garrantzitsua da prozesuaren fase hau ondo egitea, bestela biltzen den informazioaren adierazgarritasuna makaldu daiteke eta. Informazio-estrategia behar bezalako ez bada, baliteke galdera-sorta ematen zaien pertsonen erantzuna eskasa izatea. Ebaluazioa eraginkorra izango bada, langile askok hartu behar dute parte.

Garrantzitsua da erantzun asko jasotzea, horrela datuak baliozkoak eta enpresaren egoeraren adierazgarriak izatea bermatuko baita. Zenbat eta handiagoa erantzun-tasa, hainbat eta hobeak izango dira zenbatespenak. Horretarako, garrantzitsua da:

- Egingo den azterketa ongi aurkeztea (zer aztertuko den, faseak, adosten diren hobekuntza-ekintzak egiteko konpromisoa, eta abar).
- Langileei ulertaraztea ezinbestekoa dela askok parte hartzea, datuak ahalik adierazgarrienak izan daitezen.
- Zorrotz azaltzea nola babestuko diren anonimatua eta konfidentzialtasuna datuen tratamenduan.

Ebaluazio-prozesu osoa ondo amaitzea bermatzeko, honako premisa hauek eduki behar ditugu kontuan:

- Ebaluazioa zertarako egingo den azaltzea: arrisku-faktoreak identifikatzea, ezabatu ahal izateko edo, behintzat, ahalik gehien murrizteko. Lan-baldintzen hobetzea.
- Prozesuan anonimatua eta konfidentzialtasuna bermatzea.
- Argi uztea nork bere borondatez hartuko duela parte prozesuan.
- Galdera-sorta psikosozialari lan-ordutegian erantzun behar zaio, toki lasai eta atseginean.

Erabiliko diren tresnen berri eman behar da. Hori dela-eta, ebaluazio-prozedura batzuetan ezinbestekoa da galdera-sorta osorik betetzea biltzen den informazioa datu-baseetan sartzeko. Aldiz, beste ebaluazio-prozedura batzuetan errore-iturri hori txikitzen da erantzunik ez duten galderari balioak esleituz («egozketa» esaten zaio), eta beste batzuetan adierazten da ezen,

galdera kopuru jakin bati erantzun ezean, galdera-sorta ez dela baliozkoa izango eta programa informatikoak ez duela kontuan edukiko kalkuluak egiteko.

II.c) iv. Galdera-sorta prestatzea

1. Datu soziodemografikoen balorazioa:

Gogoan eduki behar da esposizioari buruzko informazioak ahalik xehatuena izan behar duela, osasunerako kaltegarrienak diren egoerak identifikatzeko eta, horrela, esku hartzeko programa proposatu ahal izateko. Gainera, erantzunen **anonimatua bermatu** behar da, eta, horretarako, galdera-sorta egokitu behar da eta **zenbait irizpideren arabera aldatu daitezkeen galderak erabili (sexua, adina, lanpostua, saila, antzinatasuna, lan-erlazioa, lan-ordutegia, eta abar).**

Helburua da galdera-sortak ez ematea aukerarik langileak identifikatzeko, baina esposizioak aurkitzeko eraginkortasunik galdu gabe.

2. Galdera-sorta nola banatuko den hautatzea: paperean edo euskarri elektronikoan.

Modalitate presentziala, paperean, on line edo are mistoa hautatu daiteke, baina garrantzitsua da prozesua ondo kudeatzen jakitea. Dena dela, aha-leginak egin behar dira datu-bilketan isuririk ez gertatzeko.

Modalitate presentzian, besteak beste	On line modalitatean, besteak beste
<ul style="list-style-type: none"> – Aldez aurretik zehaztu behar da nortzuk egongo diren aretoan prozesuan laguntzen edo azalpenak ematen. Batzuetan, enpresaren ordezkariak badaude, baliteke parte-hartzaileak kikiltzea. – Galderei erantzun ondoren, sortak ematen eta zaintzean konfidentziasuna aplikatu behar da. 	<ul style="list-style-type: none"> – Ziurtatu behar da galdera-sorta protokolo segurua daukan web orri batean betetzen dela, inork ez edukitzeko datuak bereganatzeko aukerarik. – Galdera-sorta posta elektronikoz bidaltzen bada, aurretik parte-hartzaile guztien baimena eduki behar da beren kontuak horretarako erabiltzeko. – Galdera-sorta betetzeko, gako pribatua eduki behar da (gomendatzen da ez erabiltzea langilearen daturik: NANA, jaioteguna...). – Galdera-sortak biltzen diren datu-basean ez da agertuko ez mezu elektronikorik ez gako pribaturik.



Ezinbestekoa da langile guztiek parte hartzea, baita aldi baterako ezintasuneko egoeran edo zaintzagariko edo bestelako arrazoiengatikoko eszedentzian dauden langileena ere.

3. Galdera-sortei erantzuten eta elkarrizketetan/eztabaida-taldeetan emango den denbora programatzea

Galdera-sortak betetzeko eta emateko denborak zehaztea, eta argitzea noiz egingo diren elkarrizketak/eztabaida-taldeak, eta zenbat denbora emango den ekintza horietan

II.c) v. Gidoia prestatzea: elkarrizketak/eztabaida-taldeak

1. Elkarrizketa eta eztabaida-taldea: azalpena

• *Elkarrizketa:*

Ongi xehatutako galdera-sorta baten erantzunez baliatuz esparrua finkatu, eta ondoren langilearekin zuzenean hitz egiten da behar den informazioa biltzeko (NTP 296 INSST, 1984).

Arrisku psikosozialen ebaluaziorako elkarrizketa erdiegituratu erabiliko dugu, zeren eta, nahiz eta aurrez prestatutako gidoia erabili, horrela elkarrizketatuak aukera edukiko baitu nahi duen bezala hitz egiteko eta bere kabuz azaltzeko bere iritzia, gertaera, jarrerak eta emozioak.

• *Eztabaida-taldea:*

Metodo kualitatibo honetan pertsonak beren ideiak eta iritzia adierazten dituzte. Laneko inguruabarren baloraziorako aplikatuz gero, langileek lan egiteko moduari buruz zer uste duten azaldu dezakete, eta beren ustez lan-jarduna nola hobetu daitekeen adieraz dezakete (NTP 296 INSST, 1993).

Gakoa da iritzia trukatzeko esparrua ezartzea, eta trukea bideratzea. Taldekideen arteko elkarreraginean sortzen diren datuak bildu nahi ditugu, ez haiekin hitz egin. Horrela, lanaren inguruan zer uste duten, nolako jarrera duten eta nolako motibazioak dituzten jakingo dugu. Moderatzaileak entzun besterik ez du egiten.

■ Elkarrizketa prestatzea

Gidoia prestatzea.

Ikertzaileak aztertu nahi diren kontuak (helburuak, hipotesiak...) argitzeko egokiak diren galderak edo hizketa-gaiak hautatu behar ditu, bai eta horien estandarizazioa eta egitura finkatu ere (Valles, 2002).

Horretarako:

- *Elkarrizketaren helburua zehaztu behar da:* Ikerketaren helburuekin edo kontuekin lotutako gaiak edo galderak. (Arrisku psikosozialen faktoreak identifikatu eta zehaztu, eta laneko inguruabarrak hobetzeko prebentzio-ekintzak identifikatu eta zehaztu).
- *Ikerketa dokumentala egin behar da:* Ikertu nahi denaren esparru teorikoaren berri eduki behar da, eta aztertuko diren alderdi zehatzak identifikatu.
- *Gaiak antolatu behar dira:* Gaiak garrantziaren arabera antolatu behar dira, garrantzitsuenei lehentasuna emanik, elkarrizketarako daukagun denbora kontuan hartuz (adibidez: irizpide modura ezar daiteke lehentasuna edukiko duela aurretik ebaluatutako dimentsioan kalkulaturako esposizioak).
- *Galderak prestatu behar dira.* Honelakoak izan behar dute:
 - Argiak eta anbigutasun urrikoak. Galdera irekiak, elkarrizketatuarentzat egokia eta ezaguna den hizkeran eginak, hari bere sentimenduak, motibazioak eta balioak adierazteko (hitz egiteko) aukera ematen diotenak.
 - Hitz neutroak erabili behar dira. Hala ez da isuririk gertatuko (hau da, galdetzaileak ez du jarrerarik azalduko).

Baldintzak*Elkarrizketatuko diren pertsonen hautatzeko irizpideak:*

- Parte hartu nahi izatea; izan ere, prozesua borondatezkoa da.
- Ikertu nahi denaren inguruko informazio jakingarria edukitzea, eta zehaztasunarekin adierazteko gauza izatea.

Elkarrizketek arrakasta izango badute, funtsezkoa da hasi aurretik langileei informazio egokia ematea. Horregatik, langileei informazioa emateko eta haiek sentibilizatzeko prozesuan ongi zehaztu behar da nola hautatuko diren parte-hartzaileak, eta nahitaez adierazi behar da **nork bere borondatez** hartuko duela parte eta **konfidentzialtasuna** bermatuta dagoela.

Eguna, tokia:

gunak eta tokiak eragina duten elkarrizketan. Tokia adostu behar da, lasaia izan behar da, zarata gabea, neutroa (pribatutasuna behar da), eta informatzaileek eroso egon behar dute. Elkarrizketarako unerik egokienak estuasunik gabekoak dira (ez atazengatik, ez agendarengatik, ez jateko ordua baino lehen...).



Gomendatzen den materiala:

- Arkatza, boligrafoa, tablet edo ordenagailua.
- Landa-koadernoak.
- Elkarrizketaren gidoia.
- Grabagailua. Horrela elkarrizketa grabatu daiteke eta errazagoa izango da transkripzioa. Gogoan izan behar da baimena eskatu behar dela.
- Bideokamera. Ahots-grabazioak baino informazio gehiago biltzen da, pertsonaren erreakzioak, hitzik gabeko komunikazioa, aztertze aukera ematen du eta. Ez da asko erabiltzen, parte-hartzaileek ez baitute nahi izaten (anonimatua bermatuta dago); gainera, komunikazioa aizundu dezaketen erreakzioak gerta daitezke.

■ Elkarrizketa

Aurkezpena: hasieran sarrera bat egin behar da, elkarrizketatua seguruago egon dadin (norbera aurkeztu, bileraren helburua azaldu, grabatzeko/oharrak idazteko baimena eskatu, datuak isilpean edukiko direla adierazi).

Galderak: gidoian tresna kuantitatiboaren bidez identifikatutako arazoan edo eragozpenen sorburuak eta nondik norakoak argitzeko gako galderak biltzen dira. Galderak zer ordenatan eta nola egin elkarrizketatzaileak erabaki behar du.

Elkarrizketatzaileak elkarrizketa-teknikak (isiluneak, laburpena, bideratu...) erabiliko ditu elkarrizketatuarentzat garrantzitsuak diren elementuak agertzeko, nola lotzen dituen ikusteko, eta zer zentzu duten argitzeko.

Itxiera: eskerrak eman eta agur esan.

Elkarrizketan, ahalik xehetasun gehien biltzeko, elkarrizketatzaileak bilerako gertaeren oharrak idatziko ditu: hitz egiteko tonua, hitzik gabeko komunikazioa, parte-hartzaileen jarrera... Helburua da ondoko analisisian kontuan eduki beharko diren alderdi garrantzitsuak jasota geratzea.

■ Datuak analizatzea eta txostena prestatzea

Datuen analisiak honako xede hauek dauzka: **bildutako informazioari zentzua ematea, antolatzea, deskribatzea eta interpretatzea. Sistematikoa izan behar da, hau da, prozesu bati jarraikiz egin behar da eta egiaztagarria izan behar da** (beste ikertzaile bat ondorio beretara helduko litzateke).

Datuen bilketa sistematikoa izateko, honako urrats hauek eman behar dira:

1. Bilera amaitu eta berehala ekarpenak idatziz jaso behar dira (oharren laburpena idatzi).
2. Ondoren:
 - a) Oharrak, bideoa edo audioa transkribatu behar dira (pertsonek bakoitzak bere kodea eduki behar du, anonimatu bermatzeko).
 - b) Transkripzioak irakurri behar dira, erantzunak galderekin lotu, eta erantzunik interesgarrienak nabarmendu.
 - c) Berriz ere transkripzioak irakurri behar dira, baina aldi bakoitzean gai bati helduta, eta diskurtsoaren edukia aztertu (hitzak, testuingurua, iritzien sendotasuna, oinarritzko ideiak, eta azterketaren helburuak).

Analisiaren helburua ez da argitzea elkarrizketatutako pertsonen arrazoiak izan ez. Gai baten inguruko ikuspegi desberdinak bildu nahi ditugu, bakoitzak bere esperientzia nola azaltzen duen ikusi. Gainera, gauza izan behar dugu ideia, itxaropen eta iritzi pertsonalak bereizteko, besteen mezua ongi jasotzeko (emaitzen interpretazioan ez da isuririk gertatu behar).

Azkenik, idatziz eman behar ditugu arrisku psikosozialen ebaluazioaren emaitza nagusiak, bai eta ondorio nagusiak eta ezarriko diren prebentzio-neurriak ere.

• EZTABAIDA-TALDEAK

Bileraren gidoia prestatzea:

- *Helburua zehaztea*: elkarrizketetan bezala, lehenbizi arrisku psikosozialen faktoreak identifikatzeko eta zehazteko eta laneko inguruabarrak hobetzeko prebentzio-ekintzak identifikatzeko eta zehazteko eztabaidatu behar diren gaiak eta azpigiak finkatu behar dira.
- *Galderak prestatu behar dira*. Honelakoak izan behar dute:
 - Lehenbizi galdera orokorrak egin behar dira eta ondoren zehatzak.
 - **Galderek parte-hartzaileak akuilatu behar dituzte beren istorioak eta iritziak azaltzeko, eta erreakzioak sortzeko.**

Baldintzak

Parte-hartzaileak hautatzea: ondoen aritzen diren taldeak txikiak dira, 7-10 pertsona artekoak (NTP 296, INSST 1993)); beraz, taldeak erabilgarriak



izan behar dira. Taldean pertsona gehiegi egonez gero, taldetxoak sortuko dira; aldiz, pertsona gutxiegi egonez gero, elkarreragina ez da izango behar bezalako. Taldeak honelakoak izan daitezke:

1. Antzeko ezaugarriak dauzkaten pertsonak biltzen diren taldeak (analisi-unitateak).
2. Ezaugarri desberdineko pertsonak (sexua, adina, dibertsitate funtzionala eta abar) bildu ditzakegu (hala bada, gai jakin baten gaineko ezagutza eduki behar dute), datu adierazgarriagoak eta erabilgarriagoak lortzearren.

Hoberena litzateke parte hartzen duten pertsonak elkar ez ezagutzea, baina lan-ingurunean hori ezinezkoa da. Hala ere, ahaleginak egin behar dira ez adiskide handiak ez arerio handiak ez diren pertsonak hautatzeko, zeren eta hala bilerako elkarreragina eta eztabaida biziagoak izango baitira.

Eguna, tokia

Tokia adostu behar da, lasaia izan behar da eta akustika onekoa (komunikazioa errazteko), neutroa (pribatutasuna behar da), eta eroso. Garrantzitsua da tokia egokia izatea parte-hartzaile guztien arteko hitzezko zein hitzik gabeko komunikaziorako.

Gomendatzen den materiala:

- Arkatza, boligrafoa, tablet edo ordenagailua.
- Landa-koaderno.
- Gidoia.
- Grabagailua. Horrela elkarrizketa grabatu daiteke eta errazagoa izango da transkripzioa. Gogoan izan behar da baimena eskatu behar dela.
- Bideokamera (ez da erabiltzen).
- Taldea: erraztaile aditua eta laguntzailea.

■ Bilera nola egin (talde-dinamika)

Aurkezpena: hasteko, sarrera bat egin behar da larritasuna murrizteko eta talde-lanerako behar den interesa pizteko (norbera aurkeztu, eskerrak eman parte hartzeagatik, bilerak zenbat iraungo duen adierazi, taldearen dinamikaren eta jardunaren berri eman, grabatzeko baimena eskatu).

Galderak: gidoiari jarraikiz, aztertuko den gaia azalduko dugu labur-labur, datu askorik eman gabe, haiek has dezaten eztabaida.

Gaiak berez sortu eta aldatu behar dira, ezer inposatu gabe. Moderatzaileak ahalik gutxien hitz egin behar du, eta adi egon behar du parte-hartzaileek zer adierazten duten hitzez zein hitzik gabe. Nolanahi ere, beharrezkoa denean (isilaldi luzea gertatzen denean), taldea bideratzeko hitz egin behar du: «antza, isilik gelditu gara»; gauza bera egin behar du liskarren bat sortzen denean, bai eta parte-hartzaile guztiek hitz egitea lortzeko ere: «Zer deritozue?», «Zer uste dute besteek».

Itxiera: gai guztiak alderdi guztietatik landu ondoren parte-hartzaileei esango zaie ezen, ekarpen gehiago egin nahi izanez gero, orduan egin behar dutela, bilera amaitzekotan dela eta. Eskerrak emango zaizkie parte hartzeagatik, eta agur esango zaie.

■ Datuak analizatzea eta txostena prestatzea

Prozesua elkarrizketetako bezalakoa da (sistematikoa eta egiaztagarria), eta analisiaren xedea izango da arrisku psikosozialen inguruko irudikapen eta irudi kolektiboak erakustea, bai edukiari dagokionez, bai diskurtsoari dagokionez.

Idatziz eman behar ditugu arrisku psikosozialen ebaluazioaren emaitza nagusiak, bai eta ondorio nagusiak eta ezarriko diren prebentzio-neurriak ere.

GAI-GIDOI ORIENTATIBOA-ELKARRIZKETA ERDIEGITURATUA ARRISKU PSIKOSOZIALEN EBALUAZIO KUALITATIBOA

Aurkezpena

1. Bildutakoak aurkeztu eta eskerrak eman parte hartzeagatik. Bileraren helburua azaldu:

«Hepa, ... naiz, eta eskerrak ematen dizkizut nirekin biltzeagatik. Bilera honi esker arrisku psikosozialen ebaluazioaren prozesuan aurrera egin ahal izango dugu. Zure ekarpena funtsezkoa da. Elkarrizketa honetan zenbait galdera egin nahi nizkizuke. Nahi duzun bezala eta askatasun osoarekin erantzun ahal izango diezu.»



2. Grabatzeko eta oharrak idazteko baimena eskatu eta datuen babesaren berri eman.

«Elkarrizketa erraz egitearren, hau da, gu biok lasai hitz egiteko, eta ondoren analisia egin ahal izateko, esaten duguna grabatzeko baimena eskatu nahi nizuke. Ohar batzuk ere idatzi nahi nituzke. Nik eta taldeko kide guztiek konpromisoa hartzen dugu ematen diguzun informazioa isilpean mantentzeko eta ebaluaziorako ez beste ezertarako ez erabiltzeko».

Elkarrizketa

Adibide gisa, eta orientabide moduan erabiltzeko, hona arrisku psikosozial batzuk lantzeko proposamena:

1. gaia. **Lan-karga**

«Hasteko, apur batean zure lanpostuaz hitz egin nahi nuke...»

1. «Zure lan-ordutegia ... - ... da; zure ustez, ordutegi horretan ahal dituzu egin esleituta dituzun ataza guztiak? nola antolatzen duzu zeure lana?».
2. «Beraz, diozunaren arabera, nagusiak mahai gainean uzten dizue egin beharreko lana. Ematen dizkizue beharrezko jarraibideak? Esaten dizue noizko amaitu behar duzuen?».
3. Zer diozu, telefonoz hitz egiten ari zarela, aldi berean bezero batekin ari zarela aurrez aurre, eta bien bitartean txostena idazten dutela? Ez daukazu jendaurreko ordutegirik?».

2. gaia. **Langilearekiko interesa/konpentsazioa**

«Orain galdera batzuk egingo dizkizut enpresa barruko lanbide-sustapenari buruz...»

1. «Zure ustez, lanbide-sustapena garrantzitsua da?».
2. «Zer neurri aplikatzen dira lanbide-sustapenerako? Zure ustez, nola aplikatzen dira?».
3. «Enpresan aintzat hartzen zaituztela uste duzu? Eman adibide bat».

3. gaia. **Rola**

1. «... modura lan egiten duzu. Zeintzuk dira zure egitekoak? Zer ardura daukazu?».
2. «Esan didazu zure egitekoetako bat xxx dela, ez zaizula gustatzen, eta hasieran hartu zenuelako egiten duzula. Hitz egidazu horretaz...».
3. «Zer eragin dauka zure lanak enpresan?».

4. gaia. Laguntza

1. «Lehen esan didazu batzuetan, zeure lana garaiz amaitu ezin duzula pentsatzen duzunean, lankide batengana jotzen duzula. Nola egiten duzu?... Beraz, ondo moldatzen zarete biok. Beste batzuekin ere hala gertatzen da? Konta ieza dazazu».
2. «Esan duzu nagusia gertu izaten dela zure zalantzak argitzeko. Azalduko didazu zer esan nahi duzun?».

3. Elkarrizketaren amaiera

«Atsegina izan da zurekin hitz egitea, baina amaitu zaigu denbora. Zerbait gehiago esan nahi badidazu, entzuteko prest nauzu... Eta, berriz ere, eskerrik asko honetan denbora emateagatik».

II.c) vi. Zehaztutako landa-lanari ekitea

III. Emaizten analisia

Enpresako egoera psikosozialaren inguruko ondorio baliozkoak eta fidagarriak lortzeko erantzun-tasa handia behar den bezala, garrantzitsua da, halaber, ebaluatutako lanpostu bakoitzeko datuak aztertzea eta erabakitzea parte-hartzea behar bestekoa izan den edo ez.

Ez dago araurik ezartzen duenik zenbatekoa izan behar den erantzun-tasa erabilitako teknika baliozkotzat jotzeko. Erantzun-tasa zehazten duten ebaluazio-prozedura bakanetako bat CoPsoQ-istas 21 da. Eskuliburuak honako hau dio horretaz: «ebaluazioaren esparruan, plantillaren % 60tik gorako erantzun-tasak onargarritzat jotzen dira; zenbat eta hurbilago % 100etik, hainbat hobeto».

Lagina adierazgarria dela erabakiz gero, bildutako datuak aztertuko dira (informazioa antolatu, egituratu eta zentzu orokorra ondorioztatu), eta jarraian **arazoaren (edo arazoaren) sorburuak zehaztuko dira, arriskuak baloratuko dira, lanpostuak identifikatuko dira, arriskupeko langileen zerrenda egingo da, eta abar.**



Erantzun-tasa txikia bada, aztertu beharko da zergatik hartu duten parte hain langile gutxi, hurrengo ebaluazioetan arazoa konpontzeko.

Garrantzitsua da kontuan edukitzea nolako metodoak erabili diren, bai eta bildutako informazio guztiak zehatz-mehatz aztertzea ere (FPSICO, INSSTen metodoa, zenbait bertsio dituena; balorazio-profilaren datuak eta deskripzio-profilaren datuak; CoPsoQ-Istas 21; galdera-sortetako eta prebentzio-zirkuluetako datuak, eta abar).

Beste alde batetik, **emaitzak sakon aztertu behar dira, arrisku-sorburuak identifikatu eta horiek ezabatzeko edo murrizteko behar diren neurri zehatzak proposatzeko. Faktore edo dimentsio jakin batean langileen % 50 ongi egoteak ez du esan nahi egoera hori egokia denik langile guztientzat. Egoiena litzateke analisi xehatua egitea enpresako errealitatearen berri jakiteko.**

Diagnostiko-prozesu osoa amaitutakoan zehaztu behar da zer alderdi hobetu behar diren eta zer prebentzio-neurri ezarri behar diren.

IV. Txostena egitea

Analisiaren eta balorazioaren emaitzak ebaluazio-agiri batean adierazi behar dira.

Txostena argia, zehatza eta teknikoki zorrotza izan behar da. Landa-lanean bildutako informazioaren **konfidentzialtasuna bermatu behar da.**

Txostenean landa-lanean lortutako datuak aztertu eta prozesatuko dira. **Txosten bat egingo da lantokiko, ataleko, lanpostuko eta abar.**

Hona puntu hauek har daitezke kontuan prozesuaren berri emango duen txostena egiteko:

- Sarrera laburra, ebaluatutako enpresaren oinarritzko ezaugarrien berri ematen duena: jarduera, tamaina, hedadura geografikoa, eta abar.
- Hautatutako metodoaren justifikazioa; metodoa neurtu nahi izan denaren araberakoa izan behar da.
- Hautatutako metodoaren iturria aipatu behar litzateke, bai eta haren baliozkotasunaren eta fidagarritasunaren aldeko datuak ere (fitxa tekniko modura egin daiteke).
- Aplikatutako prozeduraren azalpen zehatza: nola hartu diren laginak (hartu badira), analisi-unitateak, kronograma, landa-lana, eta abar.
- Erabili diren teknikak (kuantitatiboak eta kualitatiboak).

- Datuen inguruko azalpen laburra: nola sortu diren eta nolako babesak ezarri diren informazioa inork eskuratu ez dezan.
- Emaitzen aurkezpena, ahalik eta argiena, zehatzena eta ulerterrazena.
- Datuen araberako ondorioak.
- Esku hartzeko gomendioak eta iradokizunak.
- Azken laburpena, azkar irakurtzeko modukoa eta egoera orokorra azaltzen duena.

V. Esku hartzeko programa prestatzea eta abian jartzea

Esku-hartze psikosozialean prebentzio-neurriak zehazten, antolatzen eta ezartzen dira, eta ondoren jarraipena egiten, arrisku psikosozialen faktoreak ezabatzeko edo murrizteko edota horiekiko esposizioa kontrolatzeko.

Orokorrean, epe ertain eta luzerako prozesua da; gainera, kasu askotan faktore batean baino gehiagotan esku hartu behar da, eta horregatik komeni da **ezartzea zertan esku hartu behar den lehentasunarekin** (arriskuen magnitudea eta esposizioa jasaten duten pertsonen kopurua).

Arriskuen ebaluazioak agerian jartzen baditu osasunerako kaltegarriak diren egoerak, prebentzio-neurriak ezarri beharko dira haiek ezabatzeko edo murrizteko.

Ez dago esku-hartze psikosozialaren vademecumik, hau da, ez dago prebentzio-neurri generikorik ez unibertsalik, denetariko egoeretan aplikatu daitekeenik. **Esku hartzeko estrategiak enpresa bakoitzera eta egoera zehatz bakoitzera egokitu behar dira**; antzemandako arrisku-faktore bakoitzak bere neurriko esku-hartzea beharko du, eta aztertutako esparrurako prestatutako berariazko konponbideak landu beharko dira.

Esku-hartzeak «neurrikoak» izan behar dira; izan ere, ebaluazio-prozesuaren emaitzek lan-esparru jakina azaltzen dute, eta horregatik neurri orokorrak ez dira egokiak.

Ekintza praktikoa zehatzak izan behar dira, aurre egin beharreko arriskura egokituak, eta proposatzen diren lantokian aplikatzeko modukoak. Helburu operatiboak argi zehaztu behar dira, eta identifikatutako arrisku psikosozialekin lotuta egon behar dira; xede-taldeak ongi zehaztu behar dira; ekintza zehatzak eta berariazkoak ezarri behar dira, epealdi jakinetan praktikan ipintzeko modukoak; baliabideak edo ekintza-bitartekoak aski izan behar dira proposatutako jarduketak egiteko; helburuak eta baliabideak orekatuta egon behar dira; atazak eta egitekoak prebentzioaren arloko arduraren bat duten



pertsonen artean banatu behar dira; adierazle zehatzak behar dira, neurrien eragina balioesteko eta, behar denean, esku-hartze psikosoziala beste era batera bideratzeko.

Enpresaren zuzendaritzak bere gain hartu behar du antzemandako arrisku psikosozialen faktoreei aurre egiteko aplikatu behar diren berriarazko prebentzio-neurri zehatzak erabakitzeko, betiere prebentzio-zerbitzuko teknikarien aholkuak jasota eta prebentzio-ordezkariekin hitz egin ondoren.

Gida honetan zenbait aldiz adierazi da zein garrantzitsua den langileek eta beren ordezkariak modu aktiboan parte hartzea prebentzioan. Izan ere, langileek berek eta beren ordezkariak ezagutzen dituzte ondoen aurre egin behar dieten arazoak eta beren lanpostuetako beharrezkoak, eta, horregatik, berek eman dezakete enpresako inguruabar psikosozialak hobetzeko konponbideak aurkitzeko eta neurriak ezartzeko behar den informazioa.

Prebentzioaren plangintza egin behar da, eta horren barruan erantzuna eman behar zaie modu formalizatuan ohiko galderei, hain zuzen ere arautegian ezartzen dituen gutxienekoetan ageri direnei (LAPLren 16.2b artikulua eta PZAren 8. eta 9. artikulua).

- Non: lanpostuak eta kolektiboak.
- Zer: neurriak, ekintzak.
- Nola: ekintzak nola gauzatu.
- Epealdia: gauzatzeko denbora.
- Arduraduna: enpresako zenbait pertsona.
- Baliabideak: giza baliabideak eta baliabide materialak.

VI. Kontrola eta jarraipena

Etengabeko jarraipen-ekintzak prestatu behar dira, egindako planeko prebentzio-jarduerak egiten direla ziurtatzeko, ezarri dena eta ezarri den bezala; gainera, ebaluazio-adierazleak eduki behar dira (kuantitatiboak eta kualitatiboak), epealdiak finkatu behar dira, eta ekintzen jarraipenaren arduradunak izendatu behar dira.

LAPLren 16.2 b artikuluan honako hau ezartzen da: «Enpresaburuak ziurtatu beharko du plangintza horretara bildutako prebentzio-jarduerak benetan betetzen diren; horretarako, plangintzaren gainean etengabeko segimendua egingo du». Horregatik, **proposatutako neurrien jarraipena egin beharko du,**

eta esku-hartzea nolakoa izan den ebaluatu beharko du, lortu nahi ziren ondorioak lortu direnez egiaztatzeko eta, hala ez bada, neurriak aldatzeko.

Nafarroako Lan Osasunaren Institutua Laneko Arrisku Psikosozialen Batzordearen Lantaldeak (NLOI 2005) adierazi du prebentzio-neurrien jarraipenean honako alderdi hauek hartu behar direla kontuan:

- Proposatutako neurriak onartu diren edo ez.
- Epealdiak bete diren edo ez.
- Neurriak ezartzeko eragozpenak.
- Ezarritako neurriak eraginkorrak izan diren edo ez.

Jarraipen-adierazle batzuk ezarri behar dira esku-hartzearen emaitzen berri jakiteko, eta eraginkorrak izan diren ez argitzeko.

Adierazleak datu kuantitatiboetan oinarritu daitezke (absentismoa, lanpostuen errotazioaren indizea, zerbitzuko gorabeherak/salaketak, eta abar) edota datu kualitatiboetan (eragileen iritziak). Enpresa bakoitzak bere ezaugarrietarako eta beharrezanetarako egokienak direnak erabiliko ditu.

Jarraipena eraginkorra izan behar da; baliagarria izan behar da ekintza-plana eguneratzeko eta hobetzeko, formalismo hutsean gelditu ez dadin.

VII. Berrikuspena

PZAren 6. artikuluan eta LAPLren 16.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, berrikuspena honako kasu hauetan egin behar da:

- Ebaluazioan ezarritako kontrolen arabera egiaztatzen denean aplikatutako neurriak ez direla eraginkorrak.
- Enpresaren lan-inguruabarretan funtsezko aldaketak gertatzen direnean.
- Prebentzio-neurriak desegokiak direla edo nahiko ez direla agerian jartzen duen gorabehera, barruko kexa, salaketa eta osasun-kalteren bat gertatzen denean.

Hitzartutako aldia igarotakoan, arriskuen ebaluazioaren berrikuspena **abian jarritako neurriak eraginkorrak diren egiaztatzeko sistema bihur daiteke.**

5.

Bibliografía

1. 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. Estatuko Aldizkari Ofiziala, 269. zenbakia, (1995eko azaroaren 10a). Hemen eskura daiteke: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>
2. 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Prebentzio Zerbitzuen Erregelamendua onartzen duena. Estatuko Aldizkari Ofiziala, 27. zenbakia, (1997ko urtarrilaren 31). Hemen eskura daiteke: <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con>
3. UNE-ISO 45003:2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológicas en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.
4. Nogareda Cuixart C, Nogareda Cuixart S. NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 1997.
5. Royo Beberide S. NTP 107: Diseño y realización de entrevistas. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT, 1984.
6. Nogareda Cuixart C. NTP 296: El grupo de discusión. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 1997.
7. Martín Daza F, Pérez Bilbao J. NTP 443: Factores Psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 1997.
8. Oncins de Frutos M, Almodóvar Molina A. NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 1997.
9. Prades A. NTP 493: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): guía de intervención. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 1998.



10. Nogareda C. Almodóvar Molina NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2005.
11. Martínez-Losa Tobías, JF, Bestratén Belloví M. NTP 856: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2010.
12. Martínez-Losa Tobías, JF, Bestratén Belloví M. NTP 857: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2010.
13. Nogareda Cuixart C, Pérez Bilbao J. NTP 926: Factores psicosociales. Metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2012.
14. Vega Martínez S. NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2012.
15. Vega Martínez S. NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2012.
16. Vega Martínez S. NTP 1056: PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Notas Técnicas de Prevención. Madrid: INSHT; 2015.
17. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Madrid: INSHT; 2015. Hemen eskura daiteke <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Algunas+orientaciones+para+evaluar+los+factores+de+riesgo+psicosocial.pdf/9b38de84-a9e0-4c08-bce4-92b5ff4f0861?t=1603062185435>
18. Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial. UGT-Madrid. Cuadernillo evaluación de riesgos psicosociales. Madrid: UGT; 2019. Hemen eskura daiteke https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/cuaderno_evaluacion_de_riesgos_psicosociales.pdf
19. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. Madrid: INSST; 2022. Hemen eskura daiteke <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf/e4e0720b-9c0b-5859-a38e-f7f2ea8f4636?t=1649332335098>
20. Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales. Madrid: 2021. Hemen eskura daiteke https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf
21. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Eu-OSHA). Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER). Bilbao: OSHA; 2019. Hemen eskura daiteke <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/es/survey/overview/2019>

22. Merino Suarez O. Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa. [Majadahonda]: FREMAP; 2020. Hemen eskura daiteke: <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20oprcticas/LIB.O23%20-%20Manual%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20empresa.pdf>
23. Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo. Grupo de Trabajo: Riesgos Nuevos y Emergentes. Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión de riesgo con respecto a la prevención de los riesgos. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. [Luxemburgo]: Comisión Europea; [2021].
24. Nogareda C, Gracia DA, Martínez-Losa JM, Peiró JM, Duro A, Salanova M, Martínez IM, Merino J, Lahera M, Mellá JL. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas. [Barcelona]: Foment del Treball Nacional; 2007. Hemen eskura daiteke https://www.diba.cat/documents/467843/106587019/perspectives_intervencio_r_psicosociales.pdf/33e60b54-3cfd-4125-bba4-44a7ededd9e4
25. Comisión Sectorial CRUE Sostenibilidad, Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales. Guía de evaluación de riesgos psicosociales. CRUE 2018. [Madrid]: Crue Universidades Españolas; [2020] http://blogs.uned.es/prlcrue/wp-content/uploads/sites/19/2020/02/Gu%C3%ADa-de-Evaluaci%C3%B3n-de-Riesgos-Psicosociales_revisi%C3%B3n-final-perspectiva-de-genero_GRUPO-PG-CRUE.pdf
26. Asociación Española de Fabricantes de Pasta, Papel y Cartón (ASEPAPEL). Guía de Evaluación de riesgos psicosociales en la Industria Papelera. [Madrid]: ASPAPEL; 2014. Hemen eskura daiteke http://www.aspapel.es/sites/default/files/publicaciones/doc_329.pdf
27. Moriano León JA, Topa Cantisano GE, García-Ael C, María Alcover C, Edú Valsania S, Adán AJ, Laguía González A, Peiró, Fernando Molero Alonso JM, Bernabé Castaño M. Psicopsicología aplicada a la prevención de riesgos laborales. Madrid: Sanz y Torres SL; 2019.
28. Gutiérrez Brito J. Elementos no-técnicos para la conducción de un grupo de discusión. EMP [Internet]. 1 de octubre de 2002; (4):121-44. Hemen eskura daiteke: <https://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/881>
29. Gil Flores J. La metodología de investigación mediante grupos de discusión. Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica (Dialnet). 1993; N.ºs 10-11, 199-214. Hemen eskura daiteke: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=95670>
30. Valles Martínez MS. Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Editorial Síntesis; 1999.



31. Valles, MS. Entrevistas cualitativas. Colección Cuadernos metodológicos, n.º 32. Madrid: CIS; 2002.
32. Moncada S, Llorens C y Andrés, Moreno N, Molinero E. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2014. Hemen eskura daiteke: [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
33. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), OA, MP. Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P; 2020. Hemen eskura daiteke: <https://www.insst.es/documentos/94886/710902/M%C3%A9todo+para+la+evaluaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+factores+psicosociales+en+peque%C3%B1as+empresas.pdf>
34. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). AIP.29.1.22 - FP-SICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST); 2022. Hemen eskura daiteke: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/fpsico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4.1-ano-2022>