



LIBURUXKA GEROKULTORE LANPOSTUAN LANEKO ARRISKU PSIKOSOZIALAK JATORRIAN PREBENITZEA

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AS2024-0015

COLABORA:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.




federación de sanidad
y sectores sociosanitarios

LIBURUXKA

GEROKULTORE LANPOSTUAN

LANEKO ARRISKU

PSIKOSOZIALAK JATORRIAN

PREBENITZEA

OSASUN MENTALEKO

NAHASTEAK MURRIZTEKO

Genero ikuspegitik

egindako hurbilketa bat,

oinarri zientifikoa eta soziala

duen ezagutzatik abiatuta

Edizioa eta argitalpena: 1º de Mayo fundazioa - CCOO

Materialen egileak: Clara Llorens Serrano eta Sergio Salas Nicás

Zuzendariak eta koordinatzaileak: Vicente López Martínez eta Valeria Uberti-Bona

Hedapena: Lourdes Larripa Férriz

Kudeatzaileak eta administrazioko laguntzaileak: Sergio Alvira Fernández, Lara Criado Bonilla, Lola García Moreno eta Elvira Rodríguez Correal

Eskerrak:

Eskerrak eman nahi dizkiogu Irene Álvarez Bonilla, CCOOko Osasun eta Sektore Soziosanitarioen Federazioko (FSS-CCOO) Lan Osasunaren estatu-arduradunari. Izan ere, bere sindikatu-jardunean apustu irmoa egin du lan-baldintzak hobetzearen alde, egoitza-asistentziaren sektoreko lan-arriskuen prebentzioaren eremutik egin ere, eta ikaragarri erraztu du azterketa hau lankidetzan sortzeko prozesua.

Era berean, eskerrak eman nahi dizkiegu Oviedo, Santander, Valentzia eta Zaragozako lau lantegi-jardunaldietan parte hartu zutenei: sektoreko langileei, legezko ordezkariari eta CCOOko Osasun eta Sektore Soziosanitarioen Federazioko arduradunari. Eskerrak haiei, beren esperientzia eta jakinduria gurekin partekatzeagatik.

Diseinu grafikoa eta maketazioa: Pilixip

Edizioa: Valentzia, 2026ko ekaina

Lan hau Lan Arriskuen Prebentziorako Estatu Fundazioaren (SPF) 2024ko deialdi sektorialaren babesean egin da, proiektu honen barruan: "Laneko arrisku psikosozialen eta osasun mentaleko nahasmenduen lehen mailako prebentzioa egoitzetan, genero-ikuspegitik aztertuta" (AS2024-0015).

AURKIBIDEA

1. GEROKULTOREA-LANA.....	8
2. LANEKO ARRISKU PSIKOSOZIALAK	10
Zer dira?	10
Nola esku hartu?.....	11
3. GEROKULTOREEN LAN-ARRISKU PSIKOSOZIALAK JATORRIAN PREBENITZEA.....	15
Eskakizun kuantitatibo handiak	15
Lanareb eta familiaren arteko gatazka handia eta lan-segurtasunik eza	19
Kontrol txikia	23
Laguntza txikia	27
Eskakizun emozional handiak	29
Errekonozimendu txikia	33

Liburuxka honetan laburtu den zerbait zientifikoki arrazoitu behar izatekotan, hona hemen bertsio xehea, erreferentzia bibliografiko guztiekin)





AURKEZPENA

1º de Mayo-ISTAS fundazioak, Lan Arriskuen Prebentziorako Estatu Fundazioaren finantzaketarekin, **berrikuspen bibliografiko bat** egin du **egoitzetako laguntza-sektoreko lan-arrisku psikosozialak jatorrian prebenitzearen inguruan**.

Prebentzio-neurriak zehaztea eta Espainiaren kasuan neurriok sozialki kokatzea da helburua, eta, horretarako, **gerokultore-lanean** jarri da arreta; hots, mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zuzeneko arreta ematen dieten profesionalen lanean. Izan ere, **egoitza-laguntzaren sektoreko langile gehienek** (% 60 inguruk) **gerokultore-lanpostuetan dute kontratua**, eta **10 langiletik 9,5 emakumeak dira**.

Sektoreko lan-arrisku psikosozialak jatorrian prebenitzeko neurriei dagokienez, **bi hauek uztartu dira**: batetik, **ezagutza zientifikoa eta**, bestetik, **langileen** eta haien legezko ordezkarien **esperientziatik eratorritako ezagutza**. Hala, **ezagutza horrek oinarri zientifikoa duela eta sozialki ere kokatuta dagoela bermatu da**. Horretarako, **CCOoko Osasun eta Sektore Soziosanitarioen Federazioaren laguntzarekin, lau lantegi-jardunaldi** egin ziren **Oviedon, Santanderren, Valentzian eta Zaragozan**, eta **126 langilek eta ordezkariak hartu zuten parte**. **Haiei izugarri eskertzen diegu beren esperientzia eta jakinduria gurekin partekatu izana**. **Hala, lan-kudeaketako enpresa-praktikak aldatzea** eskatzen dute lan-arrisku psikosozialak jatorrian prebenitzeko eta horiei aurre egiteko prebentzio-neurri askok, baita arriskuei lotutako osasun-nahasteak prebenitzeko neurriek ere. Halaxe adierazi dute nazioarteko erakundeen azken txostenek, hala nola Osasunaren Mundu Erakundearenak edo Lanaren Nazioarteko Erakundearenak.

Ekarpen ororen helburua da **zuzendariei, prebentzio-teknikariei, langileen ordezkariari eta egoitza-laguntzako langileei aholkuak ematea, lanaren diseinu, antolaketa eta kudeaketa osasungarriagoak egin ditzaten, bidezkoagoak eta demokratikoagoak, bizitzaren jasangarritasunerako funtsezkoak diren lanpostu horietan**.

Bada, esku artean duzu laburpen hau **lankidetzan egindako sorkuntza-prozesu horren emaitza** da. **Lan-osasunaren esparruan tresna gisa baliatzeko da**, eta xedetzat dauka **adinekoak zaintzen diharduten eta lanak gaixotzen dituen emakumeek jasandako prekarietateari eta desparekotasunei buelta ematea**.

Primero de Mayo-ISTAS fundazioa eta
CCOoko Osasun eta Sektore Soziosanitarioen Federazioa

1. GEROKULTOREA-LANA

Gizarte Segurantzaren datuen arabera, 2025eko abenduan **332.494 soldatapeko langilek** egiten zuten lan egoitzetako laguntza-sektorean, eta haietatik **277.667 emakumeak** ziren.

Adinekoentzako egoitza-laguntzaren sektoreko langile gehienek (% 60k) gerokultore-lanpostuetan dute kontratua, eta 10 langiletik 9.5 emakumeak dira bizitzaren jasangarritasunerako funtsezkoa den lanpostu horietan.

Gerokultoreen **zeregina** da erabiltzaileei eguneroko jardueretan laguntzea eta haien zaintzea, eta zeregin horren barruan sartzen dira honako hauek: erabiltzaileen **higienea, elikadura** (adibidez, elikagaiak ematea eta administratzea, eta elikagaiak hartzea, banatzea eta jasotzea) eta geletan ordena mantentzea. Baina, horiez gain, beste zeregin asko ere badaude, ikusten ez direnak: erabiltzaileen komunikazioa bultzatzea, haien **harreman sozialak errazteko; programatutako jardueretan parte hartzen laguntzea** (kudeaketetan, mediku-hitzorduetan, txangoetan...); **leku batetik bestera mugitzean** zaintzea eta laguntzea; **senideen integrazioan** laguntzea; **lankidetzan aritzea terapeuta okupazionalekin** (animazioan, dinamizazioan), fisioterapeutekin (ariketak egiten lagundu, gaitasun fisikoak eta motorrak mantentzeko eta hobetzeko) eta



erizainekin (gorputz-jarrera aldatu, **medikazioa** eman eta **glukosa-probak** egin, **intsulina** eta **heparina** eman). Halaber, **diziplinarteko taldearekin batera** honako hauek ere egin behar dituzte gerokultoreek: **zainketa** indibidualizatuen **plana egokitzea** eta okupazioko eta aisialdiko prebentzio-**jarduerak planifikatzea eta antolatzea** (Estatuko VIII. Esparru-hitzarmena, mendeko pertsonen arreta-zerbitzuei buruzkoa). Zeregin horiek eskatzen dituzten gaitasun kognitiboak eta harreman-gaitasunak askotarikoak dira; guztiek ere eskakizun emozionalak eta fisikoak dituzte, eta benetako erantzukizun-maila handia eskatzen dute egoiliarren bizi-beharrei dagokienez, mendeko pertsonak eta pertsona zaurgarriak baitira.

lkerketa ekonomiko eta soziologikoaren arabera, 10 egoitza-zentrotik 7,4 pribatuak dira, eta ohe finantzatuak dituzte; aldiz, 1,4 publikoak dira, baina kudeaketa pribatukoak. Hau da, **hornitzaile pribatuen finantziario publikoan** oinarritzen da zerbitzu-eredu hori. Zaintzalanak nekez lor dezake produktibitatean hobekuntzarik (hobekuntza hori beharrezkoa da irabaziak lortzeko) **lan-baldintzak eta zerbitzuaren kalitatea kaltetu gabe**. Horri, gainera, erabiltzailearen atxikimendua gehitu behar zaio (ahalegin fisiko eta emozional handia eskatzen du egoitzaz aldatzea). Horrenbestez, hornitzaileak ez dira lehiatzen zerbitzuaren kalitatean; aitzitik, irabazien marjina lehenesten dute, enplegu- eta lan-baldintzen prekarizazioari esker lan-kostuak doitzuz. **Zerbitzu publikoetan egindako murrizketen ondorioa** da iraupen luzeko zaintza-eredu hori. **Inbertsiorik ez egitearen** eta enpresak pribatizatzearen/azpikontratatzearen ondorioa ere bada, enpresa horiek **enplegu- eta lan-baldintzak prekarizatuz lortzen baitituzte irabaziak**. Hala, zentro horietako gerokultore-lanpostu gehienak **emakumeek** betetzen dituzte, eta hauek dira lanpostu horietako lan-kudeaketa praktiken ezaugarriak: **txandakako lana (365 egun/24 ordu barne), soldata baxuak, langile-kopuru urria, lanerako prestutasun-eskakizun neurrigabeak, lanaldi partzial handia eta zereginen nahiz denboren estandarizazioa (egoiliarren profila gero eta konplexuagoa bada ere)**. Lan-kudeaketako praktika horiek **klase eta genero desparekotasunak** areagotzen dituzte lan-merkatuaren barruan eta kanpoan; **lotura zuzena** dute **lan-arrisku psikosozialekin**; eta langileen **osasunari eragiten diote**, baita langileak zentroan **gelditzeko aukerari, kontratazio berriari** eta zerbitzuaren kalitateari ere.

2.

LANEKO ARRISKU PSIKOSOSIALAK

Zer dira?

Lan-arriskuen prebentzioaren esparruan, lan-arrisku psikosozialak terminoa erabiltzen da **lan-diseinuan, -antolaketan eta -kudeaketan dauden gabeziatik eratorritako lan-baldintzei aipamen egiteko. Betiere ebidentzia zientifiko nahikoa egon behar da baldintza horiek osasunari kalte egin diezaioketela frogatzeko.** Psikosozialak direla esaten da, langileari psikearen bidez eragiten diotelako (hainbat mekanismo psikologikoren bidez), baina haien sorburua soziala da; hau da, aldatu egin daiteke, lanaren diseinuan, antolaketan eta kudeaketan aldaketak egin daitezke-eta. Orain arteko ikerketen arabera, **lan-arrisku psikosozialen jatorrian lan-kudeaketako praktiken alderdi aldagarri batzuk daude, eta zuzenean saihestu edo murriztu ditzakete arrisku horiek. Alderdi horiek dira, besteak beste, langile-kopurua; lanaldiaren iraupena, antolaketa eta aldaketa; lan-metodoak; lanpostuaren diseinua; enplegu-harremana eta soldata-egitura.**



Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak (**31/1995 Legea, LAPL**) argi uzten du lanaren diseinuak, kudeaketak eta antolaketak ere osasunari kalte egin diezaioketela. Hau da, osasunari ez diote laneko makinek edo substantzietatik soilik kalte egiten, edota lokalek eta instalazioek. Legeak zehazten du «*laneko gainerako ezaugarri guztiak, lana antolatzeko eta sailkatzeko ezaugarriak barne*» izan daitezkeela kaltegarriak eta, beraz, prebentzioaren helburu (**4.7.d** artikulua).

Prebentzio Zerbitzuen Araudiak (**39/1997 ED, PZA**) nahitaezko diziplinatzat hartzen du psikosozioiologia (**18.2.a eta 34.c** artikulua).

Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) ia bi hamarkada daramatza laneko arrisku psikosozialak osasunaren determinante sozial gisa definitzen; izan ere, lan-arrisku psikosozialek eragindako osasun-arazoei buruzko ebidentzia zientifikoa oso zabala eta kalitate handikoa da, batetik, epe luzeko ikerketetan oinarritzen delako eta, bestetik, datu-base handiak dituelako, fidagarritasun osoz baztertzen dituztenak zoria eta lanekoak ez diren beste faktore batzuk. Literatura

horren adibide dira berrikuspen bibliografiko sistematikoak eta metaanalisiak, lan-arrisku psikosozialak osasun-arazo oso prebalenteekin lotzen dituztenak, hala nola **antsietatearekin** eta **depresioarekin, miokardioko infartuarekin** edo **garun-hodietako istripuarekin**. Berrikiago, **suizidioarekin** eta suizidio-ideiekin ere lotu dituzte, baita **psikofarmakoen eta analgesikoen kontsumoarekin** ere. Ondorioztatu da arrisku horiek osasun-ondorio proximalenen kausa nabarmenenak ere badirela; horren adibide dira **laneko estres kronikoa, burn-out** sindromea, **loaren edo nekearen nahasmenduak** edo osasun-arrazoiengatiko **absentismoa** eta **presentismoa**. Halaber, ikusi da **nahasmendu muskuloeskeletiko** jakin batzuk pairatzeko probabilitatea handitzen dutela.

Bestalde, ikerketek erakutsi dute **esposizio psikosozialean eta, ondorioz, osasunean desparekotasun handiak daudela, lanpostu-motaren eta generoaren arabera**koak, soldatapeko guztiei ez baitzaizkie lan-kudeaketako praktika berak aplikatzen, enpresa berean lan egin arren. Horregatik, garrantzitsua da lan-arrisku psikosozialen ebaluazioetan emaitzak, gutxienez, postuaren edo lanpostu-multzoaren arabera jasotzea (PZA, 4.1. art.), baita sexuaren arabera ere (LAPL, 5.4 art.; EGBEEL, 27. art.), lege aplikagarriek eskatzen duten bezala.

Nola esku hartu?

Lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, honako hauek hartzen dira lan-arrisku psikosozialtzat: osasunarentzat kaltegarria den **esposizioa** (hau da: enpresan/erakundean laneko arriskuak **ebaluatuz ekin** edo identifikatu, lokalizatu eta neurtu eta **prebentzio-neurriekin murriztu edo ezabatu** beharreko lan-baldintza); **lan-diseinuaren, -antolaketa**ren eta **-kudeaketa**ren **gabeziak**, lan-arriskuaren **sorburukoan** daudenak (hau da: **esposizio kaltegarriaren egoera desagerrarazteko, murrizteko edo kontrolatzeko aldatu beharrekoak**); eta laneko estresa, **burn-out** sindromea, antsietatea, depresioa, gaixotasun kardiobaskularrak eta lan-arrisku psikosozialei loturiko beste osasun-nahasmendu batzuk (hau da: **lanaren eremutik desagerrarazi nahi ditugun ondorio eta kalteak**, lan-arrisku psikosozialak desagerraraziz, murriztuz eta kontrolatuz).



Hona hemen ebidentzia zientifikoa daukan **adibide** bat. **Eskakizun kuantitatiboak** lan-arriskuen **faktore bat** dira, eta **eskakizun kuantitatibo handiak**, berriz, **arriskua** bera dira. Izan ere, badakigu % 23 areagotzen dutela depresio diagnostikatua izateko aukera. Depresioa osasun- edo gaixotasun-nahasmendu bat da, faktore askok eragiten dutena; besteak beste, **eskakizun kuantitatibo handiko lan-baldintzek**. Horiek, bada, **jatorrian** murriztu behar dira, lan-**karga** aldatuz. Horretarako, adibidez, **plantilla** handitu, **prozesuak** hobetu edo **materialak** eta **teknologia** alda daitezke.

Hala, enpresaren/erakundearen esparruko lan-osasunaren ikuspegitik, **lan-baldintza kaltegarriak dira lan-arrisku psikosozialak, baita osasun-nahasteen berehalako kausak ere. Halaber, arrisku horien jatorria –alegia, lan-kudeaketako praktika eskasak– aldagarria da, antolaketa-neurri prebentiboen bitartez alda baitaiteke.** Laneko arrisku psikosozialen eta osasunaren arteko loturak ikertzen dituzten artikuluko gehienek ondorio berbera ateratzen dute: **aldaketak egin behar dira bai lanaren antolaketan bai enpresen lan-kudeaketa praktiketan, horrela lortuko baita lan-arriskuak murriztea eta, hala, lanak gaixotasunetan duen eragina txikitzea.** Esaterako, **kalkulatu da Espainian emakume-depresioen % 30,6 galaraziko litzatekeela aipatutako lan-arrisku batzuekiko esposizioa desagerraraziko balitz.**

Osasunaren Mundu Erakundearen (OME) eta Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LNE) azken dokumentu bateratuak, **osasun mentaleko arazoak lan-esparruari eraginez murrizteko** aholkuei buruzkoak, eta LNEren azken txostenak, mundu mailakoak, ildo beretik jotzen dute: dolumentuen arabera, **lan-arrisku psikosozialen prebentzioan jardun behar da** lehenik eta behin, **antolamendu-neurriak ezarriz.** Gainera, jardunbide horrek **erraztu egingo luke gaixotasun-baja baten ondoren lanera itzultzeko prozesua, eta berriz gaixotzeko aukera saihestuko luke,** behin langilea sendatu ondoren; izan ere, enplegu- eta **lan-baldintza osasungaitzik ez litzateke egongo** langilea lan-ingurunera itzuli orduko, eta ez litzateke berriro gaixotuko. Orobat, lan-arrisku psikosozialen ikuspuntutik lan-baldintza osasungarriak bermatuta leudekeenez, enpresak finkatuta izango lituzke **lantoki inklusiboaren oinarriak.** Hala, aukera legoke gaixotasun mentalak edo kardiobaskularrak dituzten pertsonak kontratatzeko, lan-inguruneak ez bailieke kalterik egingo.



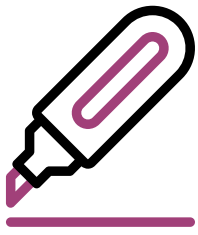
Eta horixe eskatzen du, halaber, **Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak.** Lege horrek **sorburuko prebentzio-ekintzak** lehenesten ditu, **lanaren diseinua, antolamendua eta lanaren kudeaketa aldatzekoak, laneko arriskuak saihesteko edo murrizteko (15 a eta c artikulua).** Gainera, **lana pertsonari egokitu behar zaiola ezartzen du, antolamenduan aldaketak eginez (15 d artikulua),** hala nola lanpostuen osaeran, ekipamenduen hautaketan eta lan- nahiz ekoizpen-metodoetan.

Gainera, legeak prozesu soziotekniko gisa planteatzen du prebentzioa, eta baldintza nagusitzat jotzen du enpresako/erakundeko zuzendaritzaren, langileen eta legezko langile-ordezkarien **parte-hartzea.** Honako bi hauek elkarren osagarri dira, baita beharrezkoak ere, prebentziorako esku-hartze prozesuan: batetik, prebentzioko teknikarien ezagutza zientifiko-teknikoak (LAPL , 38.2 artikulua) eta, bestetik, **zuzendaritzaren, langileen eta haien ordezkarien** parte-hartzearen ondoriozko esperientzian oinarritutako ezagutzak. Gainera, haien inplikazio aktiboa beharrezkoa da prebentzio eraginkorra lortu nahi bada, haiek baitute erabakitze eta jarduteko azken gaitasuna enpresan edo erakundearen.



Legeak ahaldu egiten du langileen ordezkaritza kolektiboa, eta eskubidea aitortzen dio segurtasunari eta osasunari eragin diezaiokeen edozein gairi buruz **informatzeko, alde aurreko kontsultak egiteko** eta **proposamenak egiteko**; besteak beste, gai hauei dagokienez: teknologia, lanaren antolaketa edo ekoizpenaren antolaketa. Enpresak uko egiten badie langile-ordezkaritzaren proposamenei, **ezezkoa arrazoitu** beharko du; horrek, beraz, **negoziatzeko aukera** ematen du prebentzio-prozesuaren fase guztietan (**LAPL , 14, 18, 33, 34 eta 36 artikulua**).





Enpresen itxura-garbitze berria: sinetsi egingo al duzu?

Orain modan dago langileak erresilienteak izateko trebatzea, erlaxatzeko eta ongizate emozionala hobetzeko tai ji edo yoga klaseak eskaintzea eta lan-giroa hobetzeko maratoniak, txangoak edo barbakoak antolatzea. Profesionalei ordaindu ere egiten zaie, "etxeko" arazoak dituzten langileei entzun diezaieten tarte batez. Jarduera horiek ez dituzte laneko arrisku psikosozialak saihesten, ezta jatorrian prebenitzen ere. Jakina, "neurri sozial" gisa negoziatu daitezke, baina hainbat kontu ohartarazi behar dira. **Neurri horiek hartuta ere, lanak lanaldi batean egin daitekeena baino gehiago izaten jarraituko du; beraz, lanaldia luzatzea edo erritmo bizian lan egitea besterik ez dago. Langileak berdin jarraituko du lanaldi partzialeko kontratuagatik eta ordu osagarriengatik hilero zenbat kobratzen duen jakin gabe edo lan-ordutegia zein den jakin gabe, egutegi-aldaketek etengabekoak izaten jarraituko dutelako. Hortaz, lan-arrisku psikosozialen sorburua ez da aldatzen, eta ez dira arriskuak saihesten.** Halakoa da lan-osasunaren industria berria: **osasun mentalaren boom komertziala.**

Adibidez, erresiliente izateko trebatzen dira langileak, maiz ideia honetan oinarrituz: pertsonak ezin du zer gertatzen zaion aukeratu, baina bai, ordea, nola erreakzionatzen duen. Hortaz, baikortasuna eta umore sena garatu behar ditu; inguruabarretara egokitu behar da; hau da, etsi egin behar du. Erresilientzia sustatzeko joera horri kritika nagusi hau egin behar zaio: **gerentzia-erabakien eta sistemaren eta erakundeen akatsen ardura modu indibidualean hartzeko eskatzen die langileei**, eta, gainera, irribarre batekin. Ikerketa ugari egin dira, batez ere osasun-arloan, eta emaitzak kontuan hartuta ondorioztatu da osasun mentalean (depresioan, antsietatean eta estresean) inolako eraginik ez dutela erlaxazio teknikan, *mindfulness*ean, erresilientzian eta abarretan oinarritutako esku-hartzeek.

Jarduteko modu horrek, ordea, ez ditu lan-kudeaketarako enpresa-praktikak aldatzen, eta **arazo pertsonal eta osasun publikoko arazo bihurtzen ditu berez lan-baldintzek osasun mentalean eragiten dituzten arazoak. Eskubideak ukatzen ditu, ez baitu aukerarik ematen lana diseinatzeko, antolatzeke eta kudeatzeko moduak aldatzeko; izan ere, modu horiek irabaziak ematen dituzte, langilea gaixotzen badute ere. LNEk eta OMEk planteatzen duten bezala, enpresetan osasun mentala berma dadin, enplegu- eta lan-baldintzak aldatu behar dira** lehenik, eta, horretarako, lan-kudeaketako praktikak moldatu behar dira **enplegu duina, bidezkoagoa eta demokratikoagoa eta, beraz, osasungarriagoa** sustatzeko. Esperientzia handia dugula ikus daiteke sektore-hitzarmen kolektiboetako artikuluetan, Estatu edo autonomia-erkidego mailako gizarte-elkarrizketa edo gizarte-itun akordioetan edo enpresa-akordioetan, dela lan-osasunaren esparrukoetan dela esparrutik kanpokoetan. Zeharkako auzi bat da honako hau, eta aurrera egiten jarraitu behar dugu, agudoago eta sakontasun handiagoz.

3.

GEROKULTOREEN LAN-ARRISKU PSIKOSOSIALAK JATORRIAN PREBENITZEA

Gerokultore-lanpostuko **lan-arrisku psikosozial** nagusienetako batzuk hautatu dira dokumentu honetan, eta honakoak laburbildu: batetik, egoitza-laguntzaren sektoreko ebidentzia zientifikoa, **osasun mentaleko arazoekin duen loturari** erreparatuz, eta, bestetik, sorburuko prebentzio-neurriei buruzko azterketak. Azkenik, **prebentzio-proposamenak** zerrendatzen dira; proposamen horiek **lankidetzan egindako sorkuntza-prozesu** baten emaitza dira, eta bi ezagutza hauek uztartzen dituzte: **ezagutza zientifikoa** eta **gerokultore-lanpostuetan lan egiten duten ehun langileren baino gehiagoren esperientzian oinarritutako ezagutza**. Ekarpen guztiek dute helburu bera: prebentzio-teknikariak, zuzendariak, langile-ordezkariek eta egoitza-laguntzako langileek lanaren diseinu, kudeaketa eta antolaketa osasungarriagoa erdiestea.

Eskakizun kuantitatibo handiak

Zer dio ebidentziak lan-arrisku psikosozial honi buruz?

Lan-bolumenaren eta langileari lana egiteko esleitu zaion denboraren arteko desoreka da honako arrisku hau. Agerpen hauek ditu: lan-karga handiak, denbora-presio handia, lan-erritmo biziak edota lanaldi-luzapenak. Agerpenok beste lan-arrisku psikosozial batzuekin lotzen dira, hala nola rol-gatazka handiarekin (estandar profesionalak betetzeko ezintasunagatik), lankideen laguntza txikiarekin (lankideen denbora-faltagatik), eta lana eta familia uztartzeko gatazkarekin. Sektorean egin diren ikerketen arabera, eskakizun kuantitatibo handiek handitu egiten dute depresioa, laneko estresa, burn-out sindromea, iraupen luzeko bajak, presentismoa eta baliaezintasuna pairatzeko probabilitatea.

Zer dio ebidentziak sektoreko lan-arriskuaren sorburuari buruz?

Lan-arrisku honen jatorrian honako hauek daude: hornidura txikiaren ondoriozko langile-falta, ratio txikiak eta aurrekontu-austeritateagatik eta lan-kostuei eusteko errentagarritasun-estrategiengatik bermatu gabeko presentziak. Kudeaketa-praktika maskulinizatu eta taylorizatuek ere badute eragina, ikusezin bihurtzen baitute pertsona ardatz duen zaintzarako funtsezkoak diren eginkizunen zati handi bat. Izan ere, eginkizun horiek ez dira planifikazioetan kontabilizatzen, eta lan-karga handiak eta denbora-presio altuak eragiten dituzte. Baina pertsonan edo bizikidetzaren unitate txikietan oinarritutako arreta-eredu berriek ere eragiten dituzte eskakizun kuantitatibo handiak, baldin eta egoiliarren lehentasunak ez bada planifikatutako zeregin bihurtzen eta ez bada taldean lan egiten. Beste arrisku-iturri batzuk ere badaude, hala nola egoiliarren mendekotasun-maila handi eta konplexuak: mendekotasun-maila handiek lan handiagoa eskatzen duten, baina ratio berberekin erantzuten zaie.

Zer dio ebidentziak sektoreko prebentzio-neurriak jatorrian aplikatzeari buruz?

Ebidentziak adierazten du langile-kopurua handitu behar dela eta kontratazioekin ordezkatu behar direla gaixotasun-baja eta absentzia-mota guztiak; hau da, ziurtatu behar da txanda guztietan behar beste langile dagoela, baita erabiltzaileen beharrei menpekotasun-profilaren arabera erantzungo zaiela ere. Halaber, egoiliarren modu orekatuan banatzea ere planteatzen du, haien profilaren arabera. Ezin dira oinarrizko lanak lehenetsi eta, hala, arreta integrala emateari uko egin, horrek lan-estres handiagoa eragiten baitie langileei. Finlandian, adibidez, gutxieneko ratio altuagoak legezatu dituzte arrisku hori arintzeko. Danimarkako gobernuak, halaber, diru-kopuru handi bat bideratu zuen sektoreko soldatak handitzeko; hala, langileak erakartzea eta atxikitzea zen helburua, baita langile-falta ekiditea ere. Espainian, Balearretako gobernu autonomikoak ere ildo beretik jardun zuen 2023an: soldata-taulak igo zituen, eta autonomia-erkidegoko sektore-hitzarmeneko lanaldia murriztu.

Zein dira prebentzio-neurri egokienak?

Ezagutza zientifikoan eta esperientzian oinarritutako neurri hauen artean, **HAUTATU ZUEN ZENTROAN PROPOSATU NAHI DITUZUEN NEURRIAK**; hots, zuen gerokultore-lanpostuko errealitatera hobekien egokitzen direnak.

Langile-kopurua handitzea

Egoitzetako plantillak handitzeko aldaketak eskatuko lituzke horrek, **txanda bakoitzean behar adina langile egoteko** eta **lan-kargari erantzuteko**, ohiko oporrak eta ezustekoak kontuan hartuta (norberak hartzeko egunak, gaixotasun-bajak, etab.). Horrek, halaber, enpresa-esparrutik haragoko ekintzak garatzea eskatuko luke:

1. Egoitza-establezimendu pribatuei **administrazioak ordaintzen dien plaza-prezioa handitzea**, egoitza publikoen kostuarekin parekatzeraino, eta **konzertu-agirietan hainbat irizpide finkatzea, prezio-igoera hori langileei bideratzeko**; horretaz gain, **gainbegiratze-eta ikuskaritza-neurriak** ere hartu beharko lirateke.
2. **Kontratazio publikoko praktiken funtzionamendua aldatzea, haien baldintza-agiriek lehenetsua eman diezaioten lan-eskubideak betetzeari, kostuaren gaineratik. Finean, irizpide soziolaboralak txertatzea eta horiek gehiago balioestea da helburua.** Adibidez, **hitzarmen kolektiboak bete daitezkeen eskatu** beharko litzateke, baita **txanda guztietan ezarritako ratioetan lehen mailako arreta zuzeneko langileak egotea** ere; **partzialtasuna eta behin-behinekotasuna murriztu** beharko lirateke; **bajan dauden langileak ordezkatu, eta abar**. Gaur egun, hornitzaile izan daitezkeen arteko prezio-lehiak funtsezko rola betetzen du kontratuen esleipenean, eta, beraz, buelta eman behar zaio horri.
3. Presentzia-ratioa betetzen ez bada, zigor bat zehaztea txandan falta den langile bakoitzeko eta lanpostu huts edo absentzia bakoitzeko (aldi baterako kontratua legez kontra erabiltzean bezala).
4. **Txanda bakoitzean behar adina gerokultore dagoela zaintzea** (horretarako, ordu-erregistroak kontsulta daitezke edo Lan Ikuskaritzak kokalekua bisita dezake). Kanal espezifiko bat ere proposatzen da administrazioan **salaketa** jartzeko, eta 72 orduko epean erantzungo zaiola zehazten da.
5. Zigorluak izan diren enpresa edo fundazioei lehiaketa publikora aurkeztea **debekatea**, gutxienez 5 urteko epean.
6. Administrazioek ratioak ezartzeko modua aldatzea: **ratioak (gutxieneko plantilla) talde profesionalaren arabera zehaztu beharko lirateke, egoitzan eta txanda bakoitzean fisikoki EGON behar duen langile-kopuruaren arabera**. Gaur egun, aldiz, kontratatutako langile guztiak eta profil profesional guztietakoak hartzen dira kontuan ratioak ezartzeko. Txanda bakoitzean egoitzan fisikoki egon behar duen gutxieneko gerokultore-kopurua finkatu beharko litzateke, honako hauen kopurua kenduta: beste profil profesional batzuetako langileak, bajan dauden langileak, oporretan daudenak eta abar.
7. **Mendekotasun larriko** egoiliarren kasuan, administrazioek **ratio edo presentzia espezifikoagoak** ezartzea, gerokultoreen presentzia erabiltzaileen mendekotasun-egoerara egokitu dadin txanda bakoitzean.
8. **Egoiliarren mendekotasun-egoera eguneratuta egotea, bai egoitzan bai administrazioa**. Horretarako, **irizpide batzuk** ezarri beharko lirateke adinekoen mendekotasun-egoera eta txanda bakoitzeko **gerokultoreen presentzia-ratioa automatikoki berrikusteko**.

Zereginen planifikazioa aldatzea

1. **Gerokultoreei aukera ematea zereginen aldizkako plangintzan parte hartzeko, baita solairuak/bizikidetza-unitateak txandakatzeko ere, lan-karga kuantitatibo eta emozional handiagoaren edo txikiagoaren arabera** (gerokultoreek benetako lan-kargari buruzko ikuspegia eman behar dute, baita lan-karga hori hartzeko gaitasunari buruzkoa ere, arreta integrala eta zerbitzu-kalitatea bermatzeko). Bozeramaile bat hauta daiteke solairu/bizikidetza-unitate bakoitzeko; bozeramailea txandaka aukeratuko da gerokultore guztien artean, eta haren lan-kargari esleituko zaio denbora hori; bestela, langileen legezko ordezkari bat ere hauta daiteke (adiskidekeriak saihestuz).
2. **Zereginen denborak egoiliarren benetako beharren arabera** eta behar diren/badauden **baliabide** eta **materialen arabera doitzea**. Hori egin ondoren, langile-kopurua handituko da beharrezkotzat joz gero. Aldian-aldian denborak ebaluatuko dira (gutxienez hilero edo egoiliarrek aldaketak izaten dituzten bakoitzean).
3. Gerokultore-lanpostuko **administrazio-karga murriztea** (erregistro informatikoak, eskuzkoak edo ahozkoak kentzea) edo **zeregin horiek lanpostuko lan-kargan kontabilizatzea** (presentzia-ratioaren kalkuluan denbora hori kontuan hartzea). Hori egin ondoren, langile-kopurua handituko da beharrezkotzat joz gero. Karga hori aldiro ebaluatuko da.
4. **Zereginen lehentasunak ezartzeko irizpideak modu parte-hartzailean zehaztea**, egoiliarrei arreta integral egokia eman behar zaiela kontuan hartuz; funtsezko zereginak ere finkatuko dira.

Bikoteka lan egitea eta baliabide materialak egokitzea (laguntza teknikoak, erabiltzaileen eguneroko bizitzarako eta garbiketarako): kopurua egokitzea eta baliabideak eguneratzea

1. **Bikoteka lan egitea.**
2. **Material ergonomikoak:** ohe-arropa irristakorra, erabiltzaileentzako jantzi malguak, xaboi-belakiak, uretan pasatu behar ez diren toallatxoak, erabili eta botatzekoak, etab.
3. **Behar besteko ekipamendu ergonomikoak:** sabaiko garabiak, zutitzekoak eta transferitzekoak; biratzeko diskoak; transferentzia-aulak; ohe artikulatuak eta altuera erregulagarrikoak; bainurako aulki gurpildunak; medikazio- eta sendaketa-orga motorizatuak; zero kota; altxatzeko mekanismo elektrikoak eta beso-euskarri trinko eta egonkorak dituzten besaulkiak, etab.
4. **Ekipamenduen mantentze-lanak planifikatzea eta gauzatzea:** behar adina mantentze-langile behar dira, matxurak gertatu bezain laster konpontzeko eta ekipamenduen mantentze-lan prebentibo planifikatua egiteko.
5. **Materialak eta ekipamenduak berritzeko plangintza ezartzea.**

Lanareb eta familiaren arteko gatazka handia eta lan-segurtasunik eza

Zer dio ebidentziak lan-arrisku psikosozial hauei buruz?

Lanaren eta familiaren arteko gatazka handia hauxe da: batetik, enplegu-eskakizunek etxeko zaintza eta etxeko lanak egiteko behar den denboran eta energian duten eragin negatiboa (karga bikoitza), eta, bestetik, enpleguaren eta zainketa-lanaren eskakizunei aldi berean erantzuteko beharra (presentzia bikoitza). Lanaldiarekin zerikusia duen segurtasunik eza, aldiz, zera da: oinarrizko lan-baldintzetan egonkortasunik ez izatea, hala nola lanaldian. Sektoreko ikerketen arabera, arrisku horiekiko esposizioak areagotu egiten du laneko estres kronikoa eta patologia kardio-metabolikoak pairatzeko aukera.

Zer dio ebidentziak sektoreko arrisku honen sorburuari buruz?

Hauexek dira lan-arriskua honen arrazoi nagusiak: lanaldian etengabeko aldaketak egitea eta abisuak aurrerapen txikiz jasotzea, ordutegi-plangintza lan-kostuen arabera planteatzen delako; deskonexio digitalik ez izatea; lanaldiari dagozkionak (lanaldi-kopurua, -antolamendua, -aldaketak) langileen partaidetzarik gabe zehaztea, eta langile bakoitzaren lan-egutegia aurrerapen eta zehaztasun txikiz prestatzea.



Zer dio ebidentziak sektoreko prebentzio-neurriak jatorrian aplikatzeari buruz?

Lana eta familia uztartzeko gatazka handia eta lanaldiari loturiko segurtasunik eza murrizteko, jarraian aipatzen direnak egin behar dira. Emakumezko langileek lanaldiaren konfigurazioan parte-hartze handiagoa izan behar dute (eguneko lanordu-kopurua, txandetan sartu eta irteteko orduak eta lanaldiaren aldaketak nola egin); hartara, lanaldia hobeto egokituko da emakumezko langileen zainketa-beharretara, haien bizi-zikloko unearen arabera. Langile-kopurua handitu behar da, lanaldi-aldaketak saihesteko. Lan-egutegia zorroztasunez bete behar da. Txanda luzeagoak ezarri behar dira lanegun-kopurua murrizteko, diru-sarrerak handitzeko (vs nahi gabeko lanaldi partziala) eta deskonexioa errazteko. Hala ere, txanda horiek atsedenaldi egokiak behar dituzte nekerik eta gaixotasunik ez eragiteko.



Zein dira prebentzio-neurri egokienak?

Ezagutza zientifikoan eta esperientzian oinarritutako neurri hauen artean, **HAUTATU ZUEN ZENTROAN PROPOSATU NAHI DITUZUEN NEURRIAK**; hots, zuen gerokultore-lanpostuko errealitatera hobekien egokitzen direnak.

Urteko egutegi finkoa izatea eta trukeak baimentzea

URTERO eta modu **PARTE-HARTZAILEAN lan-egutegi finko bat** diseinatu behar da. Ezaugarri hauek eduki behar ditu:

1. Urtero **urtarrilaren 15ean jakinaraziko da** egutegia/plangintza. Egutegian/plangintzan benetako **lan-egunak, sarrera- eta irteera-orduak, asteko atsedenaldea, jaiegunak eta oporrak (txandak) sartuko dira.**
2. **Langileen beharren arabera** esleituko da lanaldia, **bizi-zikloaren zein unetan dauden kontuan hartuz.**
3. Hilean gutxienez **asteburu oso bat (larunbata eta igandea) edo bi asteburu oso ezarriko dira kontziliazio-beharrengatik; jaiegunak, jaiegun bereziak eta eguneroko antolamendua txandakatuko dira** (lanaldi eta antolaketa asozialak txandakatu behar dira, bizi-zikloaren unearen arabera, gerokultore guztien artean eta ordena alfabetikoan, diskrezionalitatea eta faboritismoak ekiditeko); oporrak urtero txandakatuko dira.
4. **Lan egindako 14 jaiegunetako egun bakoitza 2 lanegunekin konpentsatuko da** (langile horiek urtean lanegun eta lanordu gutxiago izango dituzte); hitzarmenean zehaztutako plusa ere izango dute.
5. **Lanaldi jarraitua** ezarriko da (ez da lanaldi zatitua ez onartuko, ez lanaldi osoko kontratuaren bidez, ez lanaldi partzialeko kontratuaren bidez) **eta gutxienez 6 orduko txandak** egingo dira egunean, lanaldi partzialeko kontratua ahalik eta gehien saihestuz.
6. **Langileen artean trukeak baimenduko dira, beraiek kudeatuta.**
7. **Lanordu guztiak esleituko dira urteko egutegian/plangintzan.**

Lantokian bertan behar adina langile egotea

Lantokian bertan behar adina langile egon behar dira, ez dadin lanaldi-aldaketarik egon: unean uneko lan-karga eta txanda bakoitzean eskatzen den zerbitzu-kalitatea kontuan hartuta, **langileen hornidura planifikatuko da, urteko egutegiko oporrak eta atsedendiak kontuan hartuz, baita aurreko urteetako esperientzia ere (gaixotasun-bajak eta baimenak, norberak hartzeko egunak, dispentsa sindikalen ordezkapenak eta abar).**

Aldaketa saihetsezinak esleitzeko eta konpentsatzeko protokoloa

Arestian aipatutako neurriak hartu arren, **aurreikusi gabeko lanaldi-aldaketak** desagertzen ez badira, aldaketa horiek **honela arautu eta konpentsatuko dira**:

1. Lan-txandak betetzeko **egutegi bat** ezarriko da, langile guztiek, beren borondatez, **lanpostu hutsak** betetzeko aukera izan dezaten. Boluntarioei lanpostu hutsak **esleitzeko protokolo bat** ezarriko da, ez dadin egon diskrezionalitaterik, ziurgabetasunik eta faboritismorik: lanpostu hutsak **txandaka** esleituko dira, **ordena alfabetikoan, langile boluntario guztien artean**. Langile bati lanpostu huts bat esleitzen bazaio, langileak **prestasun osoa** izango du, eta **prestasun-plusa kobratuko zaio txanda bakoitzeko, nahiz eta azkenean lan egin beharrik ez izan**.
2. Bestelako **lanaldi-aldaketa saihetsezinak (aparteko orduen araudiaren barruan sartzen diren ala ez alde batera utzita, lanaldi osoaren edo lanaldi partzialeko kontratuaren, ordu osagarrien eta borondatez onartutako ordu osagarrien banaketa irregularra)**:
 - **24 ordu lehenago** jakinaraziko dira.
 - **Protokoloaren arabera esleituko dira, ez dadin diskrezionalitaterik, ziurgabetasunik eta faboritismorik egon: txandaka esleituko dira, gerokultore guztien artean, ordena alfabetikoan eta langileen arteko trukea baimenduz** (beraiek kudeatutakoa). Kanpoan utziko dira lanaldi murriztua duten langileak (zaintzagatik, genero-indarkeria egoerengatik, segurtasunari eta osasunari loturiko mugengatik, etab.).
 - **Orduari gainkostu bat** esleituko zaio (**bikoitza**).
 - **Langileak erabakiko ditu gehiegizko lanaldia nola itzuli eta konpentsatuko zaion (nola –denboraz edota diruz– eta noiz –denbora itzuliko zaiola erabakiz gero, zer egunetan edo zer ordutan–)**. Aparteko orduak hilero zenbatuko dira, eta hurrengo hiru hilabeteetan gozatuko.
3. **Lantokian behar besteko langilerik ez badago, ordu bakoitzak gainkostu bat (hirukoitza) izango du**, ordezkatu ez den lankidearen lan-karga hartzeagatik.
4. **Deskonexio digitala eta eguneko/asteko atsedenaldea errespetatuko dira**. Lanalditik kanpo ez zaie langileei WhatsApp bidez jakinaraziko inolako zerbitzu-premiarik.

Urteko lanaldia murriztea: opor-egunen nahiz norbere eginbeharretarako egunen kopurua handitzea

Balear Uharteetako Autonomia Erkidegoko mendeko pertsonentzako egoitzen eta eguneko zentroen I. hitzarmen kolektiboak (2023-2026), Balear Uharteetako Agintaritzaren Aldizkariko 47. zenbakian (2023) argitaratutakoak, argi erakusten du posible dela halako neurriak hartzea. Hitzarmenak zehaztutakoaren arabera, urteko lanaldia 1.792 ordukoa izan zen 2023an; 2026an, aldiz, 1.774 ordukoa. Halaber, oporrak 32 egunera arte luzatu dira 2025etik aurrera, eta erabilera libreko 4 egun gehitu dira. Urteko lanaldi osoa zenbat eta murriztagoa izan (soldata murriztu gabe), orduan eta txikiagoak dira lanaren eta familiaren arteko gatazkak egoteko aukerak.

Kontrol txikia

Zer dio ebidentziak lan-arrisku psikosozial honi buruz?

Kontrol txikia honako hau da: norberaren lana egiteko moduan ezin eragitea; lanerako autonomiarik ez izatea; eta trebetasunak eta ezagutzak aplikatzeko aukera urriak edukitzea, baita trebetasun eta ezagutza berriak ikastekoak ere. Sektoreko ikerketen arabera, kontrol txikiak probabilitatea handitzen du sintoma depresiboak izateko eta gaixotasunagatiko bajak hartzeko.

Zer dio ebidentziak sektoreko arrisku honen sorburuari buruz?

Lan errepikakor eta estandarizatuak metodo taylorizatuen pean diseinatzen direnean sortzen da arrisku hau, gerokultoreak egoiliarrak zaintzeko moduari buruzko erabakiak hartzetik kanpo uzten direnean. Diseinu- eta gauzatze-lanen banaketaren zurruntasun hierarkikoak ez die uzten zuzeneko arreta ematen dutenei zainketa-planen diseinuan edo ebaluazioan parte hartzen; ondorioz, nekez ezar daiteke pertsona eta bizikidetzaren unitateak ardatz dituen eredu eraginkorrik.



Zer dio ebidentziak sektoreko prebentzio-neurriak jatorrian aplikatzeari buruz?

Kontsultarako metodoek eta diziplina arteko talde autokudeatuek kontrola hobetzen dute, eta estresa murrizten. Frantziako eta Belgikako esperientziek erakusten dutenez, zuzeneko parte-hartze delegatiboak eta taldeko parte-hartze aholku-emaileak kontrola areagotzen dute. Hala ere, langile-falta eta lan-gainkarga daudenean, partaidetza zuzeneko praktikak ez dira halabarrez osasungarriak, eskakizun kuantitatiboak areagotu baititzakete, ez badira lan-kargaren planifikazioan kontabilizatzen.

Zein dira prebentzio-neurri egokienak?

Ezagutza zientifikoan eta esperientzian oinarritutako neurri hauen artean, **HAUTATU ZUEN ZENTROAN PROPOSATU NAHI DITUZUEN NEURRIAK**; hots, zuen gerokultore-lanpostuko errealitatera hobekien egokitzen direnak.

Egoiliarra ardatz duen zainketa-ereduaren testuinguruan (zainketa egoiliarraren beharretara egokitzea versus estandarizatzea), baita bizikidetzta-unitateak ardatz dituenean ere (egoitzaren barruko mini-egoitzak), **gerokultoreek erreferentziatzko rol bat dute**, haiek ematen baitiete eguneroko arreta egoiliarrei eta haiek ematen baitute denbora gehien haiekin, bai taldean (taldean lan egiten denean), bai banaka. Paradigma horiek aplikatzen ez badira ere, gerokultoreek igarotzen dute egoiliarrarekin denbora gehien, eta, alde horretatik, erreferentzetat hartu behar dira.

Eguneroko zereginei buruzko erabakietan parte hartzea, gerokultoreen ordezkartzaren bidez

Gerokultore-lanak egin bitartean, hainbat arazo espezifiko sortzen dira, unean bertan konpondu beharrekoak. Pertsona nagusiekin lan egiten denean, berezkoak dira halako egoerak; beraz, pertsona horien zaintza eta tratua ezin da % 100 estandarizatu, laneko "txartelen" edo "ibilbideen" bidez (dutzatzeko edo jateko denborak, jarduerak...). Hori dela eta, zuzendaritzak ulertu egin behar du lan-protokoloa oinarri bat dela eta gerokultoreek hura aldatzeko aukera izan behar dutela; horretarako, aldaketak egiteko ahalmena eman behar zaie gerokultoreei, eta haien prestakuntza eta ikaskuntza balioetsi (egunerokoan eta lankide-bilera horizontal edo diziplinartekoetan)

Talde autogestionatuak baimendu behar dira, zerbitzuko zereginei buruzko erabakiak har ditzaten, astebeteko denbora-tartearekin, egoiliarren unean uneko beharretara egokituz. Eguneroko zeregin funtsezkoen buruzko erabaki horiek diziplina artekoak izango dira. Taldeei aukera eman behar zaie denborak, zereginen maiztasuna, inplikaturako langile-kopurua (bikote-lana) eta abar aldatzeko. Halaber, lan egiteko modu berriak probatzen utzi behar zaie. Langileen hitzetan, "nola lan egingo den erabaki" behar dute.

Aldaketak diziplina bat baino gehiagoren ikuspegitik ebaluatu behar dira, eta akta-liburu batean erregistratu autokudeatutako lanaren ebaluazioak eta aldaketak.

Autokudeaketak ez du esan nahi gerokultoreak eginkizun kritikoak egin behar dituenik, hala nola sendagaiei buruzko erabakiak hartzea (izan ere, osasun-arloko zereginak ezin dira eskuordetu).

Gerokultoreek diziplina arteko bileretan parte hartzea

Helburua da gerokultore-taldeak egoitzetako profil profesionalen artean (fisioterapia, erizaintza, gizarte-lana, terapia okupazionala, medikuntza eta gerentzia) egiten diren koordinazio-bileretan parte hartzea, eta denbora hori gerokultore-lanpostuaren eginkizun gisa planifikatzea, ez dadin gainkarga bat izan. Bilera horietan gai hauek landuko dira, besteak beste: egunerokoan zaintzen dituzten egoiliarrekin lan egiteko protokolo-aldaketak; egoiliarren balorazio dinamikoa (narriadura kognitiboa, fisikoa, egin ditzaketen edo egin ezin dituzten jarduerak, eta abar); lan-zama handiegia denean zein lan lehenetsi; edo egunerokorako zein material eta ekipamendu erosi. Egoiliarrarekin aritzen diren gerokultore guztiek zuzenean parte hartzeko denborarik ez badago, gerokultore-lanpostuko langile batek egingo du bozeramaile-lana, eta bileraz bilera txandakatuko da zeregin hori.

Hierarkia-egituren arabera edo bileratik kanpo idatziz parte hartuz gero, ez lirateke trebetasunak eta ezagutzak aplikatzeko eta hobetzeko eragina edo aukerak hobetuko.



Partaidetza-formulak hedatzeko oztopoak hasieratik gainditu beharrekoak: Lehenik eta behin, **egungo ratioaren** arazoa aipatzen da. Horrez gain, gerokultore bakoitzeko egoiliar-kopurua murrizteko beharra ere bai, baita **plantilla handitzekoa** ere, **parte-hartze formulak gerokultore-lanpostuko kudeaketa-metodo gisa hedatzeko**. Izan ere, gerokultoreen lanaldiak gehiegizko lan-karga duenez, ez die beren zereginak zabaltzeko aukerarik ematen, hala nola kontsulta- edo ordezkari-talderetan parte hartzen. Bigarrenik, **kudeaketa-mailako eraldaketa** batzuek aurreko partaidetza-espazioak desagerraraz ditzakete. Hots, gaur egiun **gero eta automatizatuago daude informazioa jasotzeko eta trukatzeko moduak, bai bertikalak (nagusiekikoak edo beste profesional batzuekikoak), bai horizontalak (arlotan edo txanda desberdinetako gerokultoreen artekoak)**. Trazabilitatea ahalbidetzen eta sinkronia saihesten duten programa informatikoei esker gertatu da hori; programa horiek, aitzitik, **presentzialtasuna eta parte hartzeko aukera desagerrarazi dituzte** (informazioa partaidetzarako ezinbesteko baldintza da, baina ez nahikoa). Hirugarrenik, **erantzukizunaren auziak ordezkari-talderiaz eragozten duela** planteatzen da. Gerokultoreek beldurra diote protokoloa ez jarraitzeagatik egotz dakizkiekeen **akatsak** egiteari; izan ere, ez lukete **babesik** izango, erabakiak beste aldataririk egin gabe eskuordetuko balitzaizkie. Hori saihesteko, bi aukera leudeke: gerokultoreak zer alderditan erabaki dezakeen jasotzen duten **protokoloak** sortzea, edo, bestela, **talde-kontsultak** egitea. **Edonola ere, plantilla handitzeko beharra azpimarratzen da, parte hartzeak ez dezan gainkargarik ekar.**

Zeregina aberastea

Gerokultoreen talde autogestionatuek lana aberasteko balio dute, baita diziplina arteko bileretako partaidetzak ere. Horrez gain, gerokultoreek beste profesional batzuen jardueretan (fisioterapian, terapia okupazionalan) kolaboratu ere egin dezakete, trebetasunak eta ezagutzak garatzeko eta zereginak tartekatzeko. Aukera hori interesa duten gerokultore guztiei eskaintzeko, langile gehiago eta protokolo bat behar dira; abizenen ordena alfabetikoaren arabera egin behar da eskaintza, eta langileen arteko trukeak baimendu, ez dadin egon faboritismo eragin dezakeen diskrezionalitateirik.

Zeregina luzatzea

Solairuak/bizikidetzaren unitateak txandakatu behar dira, langileek trebetasun eta ezagutza desberdinak aplikatu edo berriak ikas ditzaten. Ezinbestekoa da txandakatzerako protokolo bat egitea, adibidez: abizenen ordena alfabetikoaren arabera egin behar zaie langileei eskaintza, eta langileen arteko trukeak baimendu behar dira, ez dadin egon faboritismo eragin dezakeen diskrezionalitateirik.

Laguntza txikia

Zer dio ebidentziak lan-arrisku psikosozial honi buruz?

Behar denean lankideen laguntza funtzionalik ez izatearekin du lotura arrisku honek. Sektoreko ikerketen arabera, lankideen laguntza eskasak areagotu egiten du antsietate- eta depresio-nahasmenduak eta burn-out sindromea izateko aukera.

Zer dio ebidentziak sektoreko arrisku honen sorburuari buruz?

Laguntza txikiak, batez ere, bi kontu hauekin du lotura: batetik, lankideek elkarri laguntzeko denbora-faltarekin, lan-gainkargaren ondorioz, eta, bestetik, lan-prozesuen diseinu indibidualarekin.



Zer dio ebidentziak sektoreko prebentzio-neurriak jatorrian aplikatzeari buruz?

Neurri orok balio du eskakizun kuantitatibo handiak saihesteko edo murrizteko; nolana ere, arriskuaren sorburuari buruz planteatutakoa hartu behar da kontuan. Horrez gain, txandaren hasieran eta amaieran bilera azkarrak egin behar direla aipatzen da; bilera horietan, txandako langile bakoitza zer egoeratan dagoen eta zer laguntza behar duen aztertuko litzateke. Horri loturik, langile bakoitzari lan-kargaren barruan kontabilizatu beharko litzaioke lankideei laguntzeko eta aipatutako bilerak egiteko denbora (hala, ondorengo hilabeteetan hobeto esleituko litzateke lan-kargaren barruan bilerekin eskaini beharreko denbora). Gainera, asteroko bilerak planteatzen dira, arazoak modu parte-hartzailean azaldu eta konpontzeko, eta kasu horretan ere lan-kargaren kontabilizatu beharko litzateke denbora hori. Azkenik, lanpostu bakoitzeko zereginak argi deskribatu beharko lirateke, bidegabeko lan-esleipenik ez egiteko.

Zein dira prebentzio-neurri egokienak?

Ezagutza zientifikoan eta esperientzian oinarritutako neurri hauen artean, **HAUTATU ZUEN ZENTROAN PROPOSATU NAHI DITUZUEN NEURRIAK**; hots, zuen gerokultore-lanpostuko errealitatera hobekien egokitzen direnak.

Langileen kopurua eta presentzia bermatzea, baita behar adina denbora ere, lankideek elkarri lagundu ahal izateko (ikus neurri zehatzak, "Eskakizun kuantitatiboak murriztea" epigrafean)

Talde-lana eta talde-autogestioa garatzea (ikus neurri zehatzak, "Kontrola handitzea" epigrafean) edo, gutxienez, bikote-lana

Gerokultoreek diziplina arteko bileretan parte hartzea, beste profil profesional batzuetan lagundu ahal izateko (ikus neurri zehatzak, "Kontrola handitzea" epigrafean)

Diskrezionalitatea desagerraraztea, favoritismoa ez egotea (ikus neurri zehatzak honako epigrafeetan: "Lana eta familia uztartzeko gatazka handia eta lan-segurtasunik eza murriztea" eta "Errekonozimendua areagotzea")

Eskakizun emozional handiak

Zer dio ebidentziak lan-arrisku psikosozial honi buruz?

Eskakizun emozional handiak honako hauek dira: egoiliarrekiko eta haien senideekiko harremanen ondorioz edo sufrimendu-, heriotza- edo agresibitate-egoera zailen aurrean egunerokotasunean sentitzen diren emozioak kudeatzeko eskakizuna. Sektoreko ikerketen arabera, eskakizun emozional handiek handitu egiten dute depresioa, *burn-out* sindromea eta antsietatea izateko probabilitatea.

Zer dio ebidentziak sektoreko arrisku honen sorburuari buruz?

Pertsonen zainketak beti dakar arrisku hau; hots, beti dago emozioak kudeatzeko beharra egoera zaugarrian dauden pertsonentzat eta pertsonekin lan egiten denean. Kudeaketa horrek gehiegi edo gutxiegi ez inplikatzera eskatzen du, edo benetan sentitzen duguna ez adieraztea. Eskakizun horiek, halere, antolaketa-arrazoientatik areagotu daitezke, langile-kopuru txikiak eta denbora-presioak galarazi egiten baitute egoiliarrei estandar profesionalen araberako tratua ematea (eta, ondorioz, rol-gatazka sortzen da). Gainera, egoiliarren patologiei buruzko prestakuntza espezifiko eta eguneraturik eduki ezean ere areagotu daitezke.

Zer dio ebidentziak sektoreko prebentzio-neurriak jatorrian aplikatzeari buruz?

Eskakizun emozional handiak ezin dira jatorrian prebenitu, lan honek berekin baitakar arrisku hori. Ebidentziak, aitzitik, hainbat babes-neurri planteatzen ditu: batetik, egoerari aurre egiteko estrategiei eta erabiltzaileen gaixotasunei buruzko prestakuntza, eta baita komunikazioari buruzkoa ere; bestetik, esperientziak eta gainbegiratzeak partekatzeko foroak eta laguntza psikologikoa; eta beste neurri batzuk ere bai, hala nola eskakizun emozional desberdineko zereginak txandakatzea eta esposizio-denbora murriztea ratio eta presentzia egokien bidez.

Zein dira prebentzio-neurri egokienak?

Ezagutza zientifikoan eta esperientzian oinarritutako neurri hauen artean, **HAUTATU ZUEN ZENTROAN PROPOSATU NAHI DITUZUEN NEURRIAK**; hots, zuen gerokultore-lanpostuko errealitatera hobekien egokitzen direnak.

Prestakuntza

Geriatría-zentro bakoitzaren **benetako beharrei** buruzko prestakuntza, aldizkako eta etengabea (**prestakuntza-plana**). Langile guztiek jasoko dute hori, egoitza-**zentroan** bertan eta **lanorduetan**.

Prestakuntzaren **alorrak**: egoiliarren **osasun-arazoak** eta horiek tratatzeko modua (adibidez, antsietate- eta depresio-nahasmenduak), **emozioak kudeatzeko trebetasunak**, sufrimendu- eta trauma-egoerei **nola aurre egin**, adineko pertsonekin eta senideekin **nola komunikatu** eraginkortasunez, patologiek (Alzheimerra, psikiatrikoak, etab.) eragindako **portaera oldarkorrak**, erabiltzaileei **fisikoki nola eutsi** lesiorik eragin gabe, eta abar.

Prestakuntzarako baliabideak ez ezik, **langileak ere eduki behar dira prestakuntza-saioetan parte hartuko duten langileak ordezkatzeko**. Hartara, ez da dira areagotuko gainerako langileen eskakizun kuantitatiboak eta lan-erritmoa. Prestakuntza lan-ordutegiaren barruan egin behar da, beste lan-arrisku bat ekar dezakeen egoerarik ez sortzeko, hala nola lanaren eta familiaren arteko gatazka. Kontuan izan behar da langileek egoiliarrak artatzeko eta zaintzeko ardura dutela, baina ardura hori beren familian eta etxean ere badutela.

Eskakizun emozional handiagoa eta txikiagoa duten zereginak txandakatzea

Egoitza gehienetan, egoiliarrak artatzeko eta zaintzeko jarduera mendekotasun-mailaren arabera dago antolatuta. Horrenbestez, solairuak, bizikidetza-unitateak eta abar **txandakatu** beharko dira. Bestela, gerokultore bakoitzarentzako egoiliar-**konbinazio** orekatu bat **diseina** daiteke, eskakizun emozionalak aintzat hartuz (karga fisikoaren eskakizunekin egingo litzatekeen bezala).

Artatu beharreko egoiliar kopurua murriztea eta atsedeen denbora gehiago esleitzea eskakizun emozional handiko egoiliarrak zaintzen dituztenei

Eskakizun emozional handiko egoiliarrak kudeatzeko, ezinbestekoa da **denbora nahikoa** izatea. **Eskakizun kuantitatibo handiak eta lan-erritmo bizia murrizteko aldaketak** egin behar dira horretarako.

Agresibitate-historia duten egoiliarrekin bikoteka lan egitea txanda guztietan

Agresibitate-agerraldiekiko beldurra murrizten laguntzen du; eraso-saiakerarik badago, erabiltzaileari **hobeto eusteko aukera ematen du;** lan-istripuak saihesten dira, baita **babesgabetasun emozional eta fisikoa ere.**

Lantaldearen jarraipen psikologikoa

Langileen osotasun emozionalaren **jarraipena** egitea, eskakizun emozional handiko lana dute-eta. Behar izanez gero, **terapia** egingo dute lanaldiaren barruan.

Gatazkak konpontzeko protokoloak

Egoiliarren patologien ondoriozko **egoera kritikoen aurrean langileek, nagusiek eta lankideek jarduteko gida argiak** sortzea; hiru hilean behin berrikusiko dira.

Egoera kritikoaren sorburua **egoiliarren edo senideen jarrera matxista, arrazista edo LGBTIfobikoa** izanez gero (hitzezko tratu txarrak, diskriminazioa, jazarpena), langileek, nagusiek eta lankideek jarduteko gida argi bat sortuko da, baina, horrez gain, **zero tolerantziako protokoloa aplikatuko da. Horren arabera, erabiltzailearen alta administratiboa izapidetuko da, edo senide gatazkatsuaren sarbidea mugatuko.**

Gainera, eraso fisikorik badago, **enpresako zuzendaritzak ordainduko dizkio langileari aholkularitza juridikoaren eta laguntza psikologikoaren gastuak, baita erasoak eragindako beste edozein gastu ere** (betaurrekoak haustea, hortzeria, etab.).





Errekonozimendu txikia

Zer dio ebidentziak lan-arrisku psikosozial honi buruz?

Ebidentzia zientifikoaren arabera, arriskua honela definitzen da: ordain txikia eta segurtasun-falta handia, begirune txikia eta tratu bidegabea, lanaren eskakizunei dagokienez. Sektoreko ikerketen arabera, begirune txikiak areagotu egiten du antsietate- eta depresio-nahasmenduak eta *burn-out* sindromea izateko aukera.

Zer dio ebidentziak sektoreko arrisku honen sorburuari buruz?

Arrisku honen jatorrian daude hauek: soldata baxuak, inflaziotik beherako soldata-igoerak, gainerako lan-baldintzen prekarizazioa, gaitasun teknikoen gutxiespena (gaitasun horiek, ordea, ezinbestekoak dira gerokultore-lanpostuan) eta zaintza naturalizatzea (gaitasun "femenino" ez-profesional gisa). Espainian, sektore honetako soldata beste sektore batzuetakoa baino nabarmen txikiagoa da, eta gerokultoreena da soldatarik baxuena (1.160,37 euro/hilabeteko soldata gordina lanaldi osoan, 14 ordainsaritan).

Zer dio ebidentziak sektoreko prebentzio-neurriak jatorrian aplikatzeari buruz?

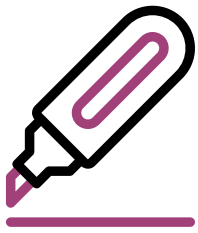
Literaturak dio ordainsaria hobetu behar dela, eta, horretarako, ekonomikoki balioetsi behar direla gerokultoreen zereginetarako beharrezkoak diren gaitasun profesional errealak (gaitasun kognitiboak eta harreman-gaitasunak, eskakizun emozionalei eta fisikoei aurre egitekoak eta pertsona zaugarri eta mendekoen eguneroko beharrez arduratzekoak). Danimarkako gobernuak eta Balear Uharteetako gobernuak aurrekontu zehatzak bideratu dituzte soldata horiek igotzeko, sektoreko soldatak duintzeko asmoz.

Zein dira prebentzio-neurri egokienak?

Ezagutza zientifikoan eta esperientzian oinarritutako neurri hauen artean, **HAUTATU ZUEN ZENTROAN PROPOSATU NAHI DITUZUEN NEURRIAK**; hots, zuen gerokultore-lanpostuko errealitatera hobekien egokitzen direnak.

Soldata

Oinarritzko soldata handitzea eta, hala, **balioa ematea** gerokultoreen zereginak betetzeko behar diren **gaitasunei** eta haien **eskakizun eta erantzukizun errealei** (gaitasun kognitiboak eta harreman-gaitasunak; eskakizun emozionalak eta fisikoak; mendeko pertsonen eta pertsona zaugarrien behar-espektro zabal baten gaineko erantzukizuna).



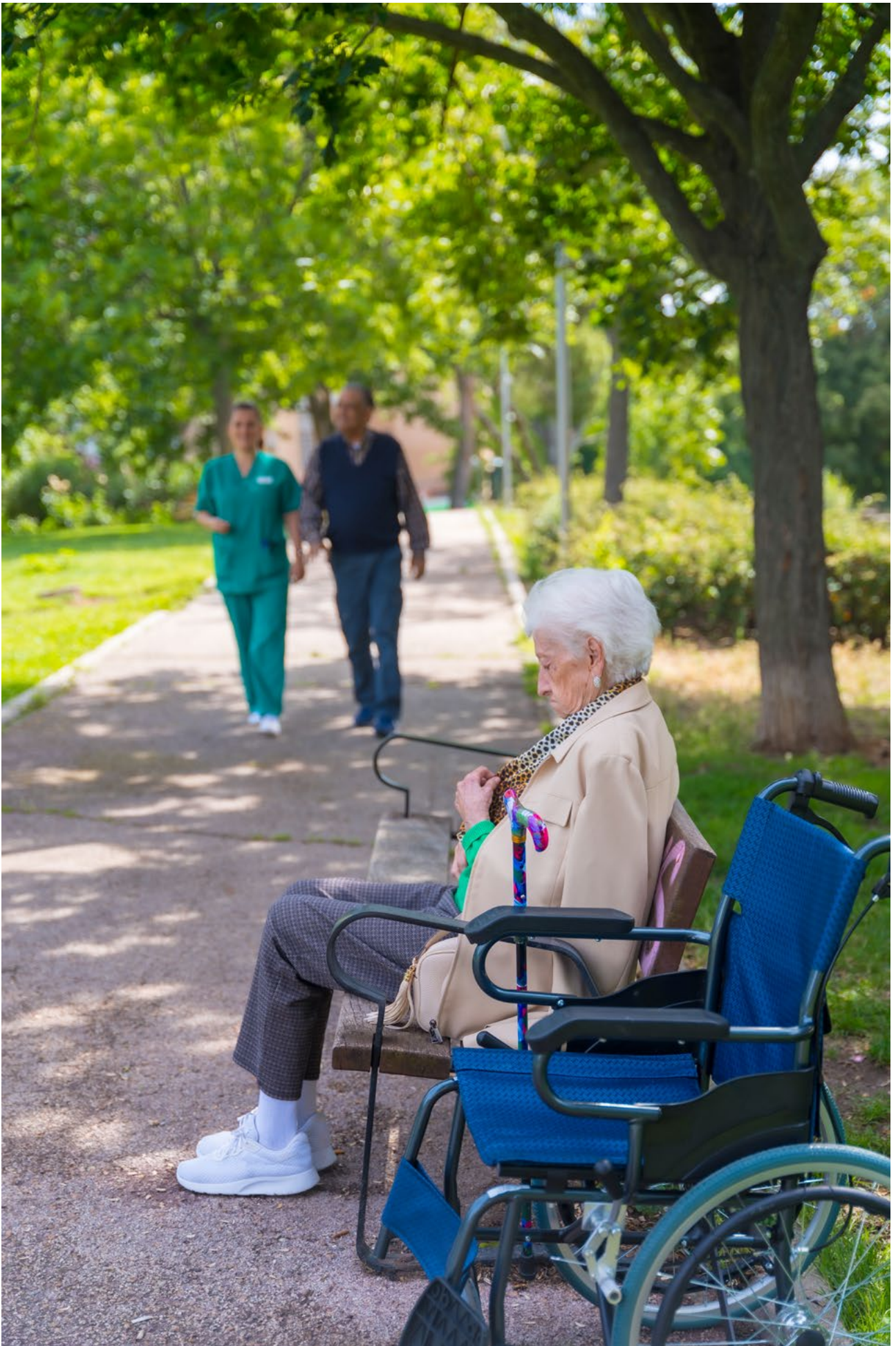
Espainiako gerokultoreen **zeregina** da mendekotasuna duten adineko erabiltzaileei eguneroko jardueretan laguntzea eta haiek zaintzea. Konplexutasun-maila ugariatako zeregin horien barruan sartzen dira hauek: pertsonen **higienea, elikadura** (adibidez, elikagaiak eman eta administratzea, eta elikagaiak hartu, banatu eta jasotzea) eta geletan **ordena** mantentzea. Horiez gain, beste zeregin hauek ere badituzte: erabiltzaileen **komunikazioa** bultzatzea, haien **harreman sozialak errazteko; programatutako jardueretan parte hartzen laguntzea** (kudeaketetan, mediku-hitzorduetan, txangoetan...), **leku batetik bestera mugitzean** zaintzea eta laguntzea; **senideen integrazioan** laguntzea; **lankidetzan aritzea terapeuta okupazionalekin** (animazioan, dinamizazioan), **fisioterapeutekin** (ariketak egiten lagundu, gaitasun fisikoak eta motorrak mantentzeko eta hobetzeko) eta **erizainekin (gorputz-jarrera** aldatu, **medikazioa** eman eta **glukosa-probak** egin, **intsulina** eta **heparina** eman). Halaber, **diziplinarteko taldearekin batera** honako hauek ere egin behar dituzte gerokultoreek: **zainketa** indibidualizatuen **plana egokitzea** eta okupazioko eta aisialdiko prebentzio-**jarduerak planifikatzea eta antolatzea** (Estatuko VIII. Esparru-hitzarmena, mendeko pertsonentzako arreta-zerbitzuei buruzkoa).

Plus berrien sortzapena. Lanaldiari dagozkion prebentzio-neurrietan zehaztutako gainkostuez gain (ikus neurri zehatzak honako epigrafe honetan: “Lana eta familia uztartzeko gatazka handia eta lan-segurtasunik eza murriztea”), **gaueko lanaren plusa** ezarri behar da (eta hitzarmenak lan egindako ordu bakoitzagatik ezartzen duen gainkostua ordaintzea), baita **gradu-plusa** ere (2. gradu edo gehiagoko egoiliarrekin lan egiteagatik).

Plusak ez dira xurgatuko lanbide arteko gutxieneko soldata handitzen bada, ezta *ad personam* ere.

Langile- eta baliabide-material gehiago, urteko egutegia finkoa eta parte-hartzailea izatea eta trukaketak baimentzea, mota guztietako atsedendialdiak errespetatzea, zainketen antolaketan parte hartze zuzena izatea, diskrezionalitatea eta faboritismoa murriztea

Profesionaltasuna errekonozitzeko, beharrezkoa da lanaren kudeaketan eta antolaketan dauden hutsuneak murriztea, **dokumentu honetan gainerako lan-arrisku psikosozialak saihesteko edo murrizteko ezarritako neurrien bidez**. Gainera, soldata handitzeko neurriak ere hartu behar dira, hala handituko baita gerokultore-lanpostuaren balioa.



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AS2024-0015

COLABORA:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

