

COVID-19ARI AURRE EGITEKO ALDERDI PSIKOSOZIALEN DEKALOGOA ENPRESARAKO



COVID-19aren eraginez bizitako osasun larrialdiaren ondoren, normaltasunera itzultzeak aldaketa handiak ekarri ditu gure eguneroko bizimoduan.

Lan-baldintzetan edo harreman sozialetarako jarraibideetan izandako aldaketek, osasunaren, ekonomiaren eta lanaren esparruko ziurgabetasunei lotuta, esfortzu handiagoa egitea ekar dezakete, eta horrek pertsonen ondoez psikologikoa areagotzea eragin dezake.

Horregatik guztiagatik, garrantzitsua da hala langileen alderdi psikologikoei nola antolakuntzazkoei arreta jartzea.

Jarraian, kontuan hartzeko gomendio batzuk proposatzen dizkizuegu:

1

PERTSONEI LEHENTASUNA EMATEA

Enpresak pertsonak lehenetsi behar ditu. Aukera handia da. Haien osasun eta ongizatearekiko benetako ardura agertzea. Adibidez, pertsonekin harremana mantentzeko protokoloa sortuz, langileen egoera pertsonala zein profesionala zein den jakinarazita. Arduradunek eskuragarri egon behar dute langileentzat: zalantzak argitu, haien zailtasunen berri izan, haiek motibatu, animatu, babesa eskaini...



6

LANERAKO JARRAIBIDE BERRIAK ETA BABES NEURRIAK

Beharrezkoa da kutsatzea saihesteko asmoz lanerako ematen diren jarraibide berriak zehatzak eta argiak izatea, eta agintariek ezarritakoekin bat etortzea. Hartutako babes neurriak eta horien erabilgarritasuna fidagarritasunarekin eta koherentziarekin jakinarazteak lasaitasuna transmititzen die langileei, eta ziurgabetasuna murrizten du. Gaixotasuna berriro agertuz gero, kontuan hartu behar dira zenbait prozedura, kontingentzia plan eta abar.



2

BABESA ETA BALIOA EMATEA

Erakundeak krisi garaian babesa eta esker-ona transmititu behar dizkie bere langileei. Beharrezkoa da ordu estrak konpentsatzeko sistemak diseinatzea eta esfortzua saritzeko ekintzak planifikatzea, haien lana garrantzitsua dela senti dezaten. Gizarte babesak eragin aringarri handia dauka, estresaren ondorioen aurrean.



7

KOMUNIKAZIOA ERRAZTEA

Pertsonen arteko harremanek arrisku psikosozialen oihartzuna arintzen dute. Komunikazio informalerako aukerak (jantokiak, officea, kafe-makinak...) murrizteak mugatu egiten ditu ekintza horiek lan-asebetetzea lortzeko eta estresa arintzeko dituzten onurak. Teknologia berriak erabiliz gizarte kontaktua sustatzea, tresna digitalen bitartez komunikaziorako banakako eta taldeko kanalak ezarrita eta erabilia: posta, sare sozialak, telefonoa... bereziki garrantzitsuak dira elkarri babesa emateko, emozioak partekatzeko edo arriskuak jakinarazteko, eta arrisku psikosozialak murrizteko.



3

ZIURGABETASUNA TXIKITZEA

Pertsonak behar bezala informatzea, informazio zientifiko fidagarriarekin eta iturri ofizialetan oinarrituta. Informazio argi eta fidagarriak txikitu egiten du egoera honetan saihestezina den ziurgabetasuna. Erabiltzekoak dira ministerioek, osasun zerbitzuek, mutualitateek, prebentzio zerbitzuek eta Estatuko edo nazioarteko bestelako erakundeek egindako materialak, adierazitako informazioa eman edo hedatzeko.



8

MALGUTASUNA ETA KONTZILIAZIOA SUSTATZEA

Laneko malgutasuna erraztea, sarrera eta irteera ordua mailakatuta, langileen beharrianen arabera. Garrantzitsua da lanaren eta familiaren arteko kontziliazioa bultzatzen duten aurrez aurrekoak ez diren lan-modalitateak sustatzea, familiako harremanak eta etxeko antolakuntza sustatzeko.



4

PARTE-HARTZEA SUSTATZEA

Enpresan ziurrenik sortuko diren aldaketak zehaztu ondoren, erakundeak langileak sartu behar ditu tartean, itxialdia arintzeko prozesuan partaidetza proaktiboa sustatuta, komunikazio argia eta erraza erabiliz. Horri esker, langileek kontrolaren eta segurtasunaren sentazio handiagoa izango dute ingurunearen eta egoeraren gainean.



9

LAGUNTZA EMATEA

Enpresan eta bertatik kanpo eskura dauden laguntza guztiak iragartzea, posible denean izapidetza sinplifikatuta, egoera bereziki larria (senideren baten heriotza, elkarbizitza arazoak, zailtasun ekonomikoak...) bizi duten pertsonen laguntzeko.



5

PLANGINTZA ERREALISTA EGITEA

Jarduerak eta helburuak egoera berrira egokitu behar dira. Errealistak eta orekatuak izan behar dute, lan-kargaren banaketari, erritmoari, epeei, ordutegiei eta abarri dagokienez, gainkargarik ez eragiteko.



10

PERTSONAK EGOERA BERRIRA EGOKITZEA ERRAZTEN DUTEN TRESNAK (EMOZIONALAK / ESTRESA KUDEATZEKO) ESKAINTZEA

Egungo egoeraren ondoriozko sentimenduak, hala nola beldurra eta estresa erreakzio normalak dira, eta modu askotan azaleratu daitezke; triste edo kezkatuta egotea erabat normala da. Emozio horiek ezagutzen eta kudeatzen ikasi behar da, adibidez, hurbileko pertsonekin hitz eginez. Norbaiti egoerak gainezka eginez gero, aholkularitza profesionala eskatu behar du.

