

Laneko arriskuen prebentzioa (LAP) eraldaketa garaian dago, digitalizazioak, belaunaldi aldaketek, araudiaren bilakaerak eta osasuna eta ongizatea erakundeen gune estrategikoan integratzeko beharrak bultzatuta.

ZIGOR ARTAMENDI
OSARTENKO ZUZENDARI NAGUSIA

Prebentzioaren erronkak





“**Panorama konplexua baina aukeraz betea marrazten da**”, OSARTENen hausnarketa estrategikoan parte hartzea onartu duten enpresa garrantzitsuetako adituen arabera:

- Digitalizazioa ardatz eraldatzaile gisa.
- Antolamendu-ereduak: berezko zerbitzua vs. azpikontratazioa.
- Giza ikuspegia eta belaunaldien egokitza pen a.
- Adimen artifiziala eta prebentzioa: aukerak eta mugak.

Digitalizazioa ardatz eraldatzaile gisa

Laneko arriskuen prebentziorako prozesuen digitalizazioa da bektore nabarmenetako bat. Laneko segurtasun eta osasun-sistemak informatizatzea funtsezkoa da profesionalen eta segurtasun eta osasun alderdiak lantzen dituzten rolak betetzen dituzten pertsona guztien karga burokratikoa murrizteko eta haien jardunaren eraginkortasuna hobetzeko.

Gamifikazioan oinarritutako tresnak ezartzeak (bideojokoen berezko elementuen erabilera), erronkak konpontzeko aukera ematen dute, identifikazioan pertsona guztien parte hartzea areagotuz eta ikaskuntza hobetzen da, ohitura seguruak integratuz.

Era berean, adimen artifizialak backoffice-ko zereginetan duen zeregina nabarmentzen da, hala nola dokumentuen kudeaketan, datuen analisisian eta txostenen idazketan. IA txatbots bidezko arretan eta ikusmen artifiziala duten irudien analisisian ere aplikatzen da arrisku egoerak identifikatzeko, nahiz eta ohartarazten den oraindik mugak daudela arriskuen iragarpena erabat automatizatzeke.



Antolaketa-ereduak: berezko zerbitzua vs. azpikontratazioa

Enpresek prebentzio zerbitzuaren eredu propioa mantentzea-
ren abantailak nabarmentzen dituzte, osasun arloko profesio-
nalek eta teknikariek osatutako diziplina anitzeko barne ba-
liabideekin. Ikuspegi horrek aukera ematen du langileekin
harreman zuzena izateko eta hobeto integratzeko, eta, bes-
teak beste, saihestu egiten du kanpoko zerbitzuen azpikontra-
tazioarekin gerta daitekeen informazio galera.

Hala ere, erronkak ere identifikatzen dira: hala nola, zen-
troen edo filialen arteko praktiken armonizazioa eta langile
espezializatuen eskasia, erretiroek eta belaunaldi erreleborik
ezak areagotua. Muga horiek direla-eta, estrategia berriak be-
har dira profesionalak erakartzeko, etengabeko prestakuntza-
rako, eta segurtasunarekin eta lan osasunarekin lotutako lan-
bide teknikoei eta sanitarioei gizarte-ospe handiagoa emateko.

Giza ikuspegia eta belaunaldi egokitzapena

Pertsonengan oinarritutako ikuspegi bat proposatzen da, non
prebentzio eraginkorrerako aurrea hartzea eta egokitzea fun-
tsezkoak diren. Nabarmendu dute gaur egungo legeria, argia
bada ere, zaharkitua dagoela eta enpresa bakoitzaren erreali-
tatera eta bertan lan egiten duten pertsonen profiletara ego-
kitu behar dela.

Itxaropenari dagokionez belaunaldien arteko desadosta-
suna agerian dago: aurreko belaunaldiek egonkortasuna ba-
loratzen zuten bitartean, gazteenek kontziliazioa, ongizatea
eta malgutasuna lehenesten dituzte. Hori dela eta, erakun-
deek osasuna eta ongizatea sustatzeko planak diseinatu behar
dituzte eskaera berri horiei erantzuteko, eta osasun mentala,
ergonomia eta psikosozioologia elementu nagusi gisa integra-
tu behar dituzte.

Adimen artifiziala eta prebentzioa: aukerak eta mugak

IA datu bolumen handiak kudeatzeko zein agente kimikoeki-
ko esposizioaren ebaluazioak edo datu klinikoak egiteko tres-
na ahaltsu gisa aurkezten da. Hala ere, IAri buruzko itxarope-
nek errealtistak izan behar dutela ohartarazi da: arau aldaketak
laburbiltzen edo lege dokumentuak alderatzen lagundu deza-
keen arren, oraindik ezin du giza iritzia ordezkatu erabaki es-
trategikoak hartzerakoan eta iragarpenetan.

Gakoa teknologia erakunde bakoitzaren testuinguru eta
heldutasun digitalera egokitzea da, konponbide generikoak
saihestuz eta erakundearen eta segurtasun eta osasun arloko
profesionalen benetako beharrei erantzungo dieten garapen
pertsonalizatuen alde eginez.





Erronka estrategikoak eta etorkizuneko agertokiak

Lan arriskuen prebentzioan artearen egoe-
rak eredu digitalagoetara, gizatiarragoetara
eta egokitzaileagoetara egindako trantsizioa
islatzen du. Digitalizazioa, adimen artifiziala,
belaunaldien arteko desberdintasunekiko
arreta eta barne zerbitzuen aldeko apustua
sektorea birdefinitzen dabiltzan joerak dira.

Hala ere, erronka garrantzitsuak daude orain-
dik ere: langile espezializatuen eskasia, arauen zurrun-
tasuna eta segurtasunaren, osasunaren eta ongizatea-
ren pertzepzio kulturala hobetzeko beharra, hain zuzen
ere. Horretarako, pertsonen erantzukidetasun handia-
goa hartzen dute beren gain, jardunari eta alda ditzake-
ten baldintzei dagokienez, osasunean modu negatiboan
eragin dezaketen eta horren arabera joka dezaketen ohi-
tura guztien pertzepzioa barne hartuta.

Erronka horiek gaintitzeak ikuspegi estrategikoa, eragi-
leen arteko lankidetzaren eta berrikuntzaren aldeko apustu
irmoa eskatuko ditu.

Prebentzioa egiteko beste modu bat

Lagun Aro BGA Eren dibisioen eta komunitateen arteko
sinergiak aprobetxatuz, eta tamaina handiagoko indus-
tria kooperatibek enpresako mediku zerbitzuak eratu eta
prebentzio teknikariak zituztenez, enpresa taldeari eta in-
gurune geografikoari lotutako prebentzio zerbitzu man-
komunatuak eratu zen.

Estatuko enpresen artean arrakasta handirik izan ez duen
antolaketa modalitate hori rara avis bat da, baina, hala
ere, zerbitzuan parte hartzen duten enpresa guztien arte-
an jokabide erantzukidea izatea ahalbidetu du. Era be-
rean, apustu argia izan da gaiari buruzko ezagutzak zituz-
ten plantilletako pertsonak eta prebentzioaren arloan
enpresaren ezagutza aberastuko zuten profesionalak
kontratatzeari.

Gaur egun, OSARTENen bidez artikulatutako prebentzio
zerbitzu mankomunatuak prebentzioko 100 espezialista
baino gehiago eta enpresaren espezialitatean trebatutako
osasun arloko 30 profesional baino gehiago batzen ditu.
Azken horiek OSALANek (Laneko Segurtasun eta Osa-
sunerako Euskal Erakundea) baimendutako 30 instala-
zio baino gehiagotan garatzen dituzte osasun zerbitzuak.

Prebentzioaren etorkizuna

Laneko Arriskuen Prebentzioari bu-
ruzko 31/1995 Legearen erreforma
aztertzeaz arduratzen den lan ma-
haiak legegintzako testuaren alda-
keta batzuk planteatzen ditu.

- Genero integrazioa, adina eta aniztasuna prebentzio kudeake-
tan.
- 3 diziplina tekniko izatetik 4 izate-
ra igaro da: laneko segurtasuna,
industria higieena, ergonomia eta
psikosoziologia.
- Osasun diziplinak balioa ematen
dio osasun kolektiboaren zaintza-
ren zereginari; aurreko testuak,
batez ere, medikuen osasun azter-
ketei buruz hitz egiten zuen.
- Absentzia luzeen ondoren lane-
ra itzultzeko protokoloa, osasun
kalteak eragin edo larriagotu zi-
tzaketen lan baldintzak eta lan-
postuan egin beharreko egokitza-
penak kontuan hartuta.
- 500etik 300era, enpresa batek
prebentzio zerbitzu propioa osa-
tu behar duen langileen kopurua.
- Plantillan 30 pertsona baino ge-
hiago dituzten enpresa guztiek
prebentzioko 2 ordezkari izan be-
harko litzukete, eta segurtasun
eta osasun batzorde bat eratu.
- Prebentzio ordezkariarentzat oina-
rrizko prestakuntza eta preben-
tzio eginkizunetarako izendatuta-
ko pertsonak ezin dira 50 ordutik
beherakoak izan (lehen 30 ordu
baimentzen ziren).
- 18 urtetik beherako pertsonen ba-
besa: jarduera arriskutsuak eta
debekatuak eguneratu dira. —

OSARTEN

Segurtasunaren eta osasunaren kudeaketa

OSARTEN, 50 pertsonakosatzen duten kooperatiba, Prebentzio Zerbitzu Mankomunatua kudeatzeaz eta lan eta osasun administrazioarekiko harremanez arduratzen da, prebentzioko jardueren alorrean.

TULANKIDE

Prebentzioko profesional taldearen prestakuntza eta ikaskuntza sustatzeko helburuarekin, jarduera eta tailer programa oso bat jartzen du taldearen eskura, araudiari, ezagutzari, sortzen ari diren arriskuei eta abarri buruzko gaiekin, prebentzio gaietan eguneratuta egoteko.

Gainera, aholkularitza juridikoa ematen du prebentzioaren eremu espezializatuan, kooperatibei eragin diezaizketen araudiak, epaiak edo zuzentzarauak interpretatzean sor daitezkeen gai guztiak ebazteko. Alderdi garrantzitsua da zerbitzuaosatzen duten erakundeentzen espezifikotasunari dagokionez, gehienak lan-bazkideen kolektiboak eta kontratatutako pertsona batzuek

osatutako kooperatiba sozietateak baitira, langileen estatutua aplikatzen zaiena.

OSARTEN kooperatiba 100 enpresa bazkidek eta 40 bazkide langilekosatzen dute. Bere gobernantza Kontseilu Errektore baten bitartez gauzatzen da. Kontseilu horren presidentzia MONDRAGONeko Tere Marcosek du gaur egun, eta 12 pertsonakosatzen dute, enpresa bazkideak biltzen diren Talde edo dibisio bakoitzaren ordezkari gisa. Horrez gain, OSARTENeko hiru bazkide langilekosatzen dute Kontseilua.

Zuzendaritza nagusi batek koordinatzen ditu lau negozio arloak, eta zuzendaritza nagusi horrek Prebentzio Zerbitzu Mankomunatuko osasun eta arlo teknikoetako adituekosatutako batzorde tekniko baten aholkularitza espezializatua du.





Jarduera eremuak

Aholkularitza eta prestakuntza Erakundeei laguntzen zaie beren antolakuntza-kultura garatzen eta sendotzen, segurtasuna, osasuna eta ongizatea ardatz hartuta. Horiek gobernantzan, prozesuetan eta enpresaren maila guztietako funtzioetan integratzen dira. Enprekin taldean egiten da lan, beren kultura eboluzionatzea eragozten duten oztopoak edo egoerak identifikatzeko, eta pertsonalizatutako irtenbideak sortzen laguntzen da, emaitza esanguratsu eta iraunkorrak lortzeko.

Antolakuntzako pertsonen prestakuntza eskaintzen zaie laneko segurtasun eta osasun arlo guztietan. Zuzendaritzako eta agente-kateko pertsonak gaitzen dira beren lidergoa eta eragina garatzeko, testuinguru seguruak sortzeko trebetasunak bereganatuz; horrela, pertsonak beren burua eta gaitzazkoak zaintzeaz arduratzen dira.

Laborategia OSARTENeko erizainak enpresa guztietara joaten dira, analisi kliniko eta toxikologikoetarako laginak hartzeko; urtero 25.000 pertsona baino gehiagoren determinazioak egiten dituzte. Goizean jasotako lagin guztiak eguerdian prozesatzen dira, eta emaitzak balidatu egiten dira arratsalderako pertsona bakoitzak bere emaitzak izan ditzan. Kilometro zero laborategia da, non laginek ez dituzten kilometro asko egiten eta dagokion nazioarteko araudian ezarritako aurre-analisiko baldintzak betetzen diren.

Higiene Industrialeko teknikariek egindako higiene industrialeko determinazioetako laginak ere aztertzen dira, batez ere, agente kimikoetan. OSARTENeko laborategia Espainia iparraldeko bakarra da, instalazio berberetan, Analisi Klinikoen, Lan Toxikologiaren eta Higiene Industrialaren zerbitzuak dituen, langilearen osasun-egoeraren ikuspegi global berezia eskainiz; horrek funtsezko informazioa ematen du osasunaren zaintza egokia egiteko.

Zuzendaritza nagusi batek koordinatzen ditu lau negozio arloak, eta zuzendaritza nagusi horrek Prebentzio Zerbitzu Mankomunatuak osasun eta arlo teknikoetako adituek osatutako batzorde tekniko baten aholkularitza espezializatua du.

OSARTENeko erizainak enpresa guztietara joaten dira, analisi kliniko eta toxikologikoetarako laginak hartzeko; urtero 25.000 pertsona baino gehiagoren determinazioak egiten dituzte.

Medikuntza LagunAro EPSVko mutualisten sarre-rako azterketa medikoez gain, mediku profesionalen taldea Prebentzio Zerbitzu Mankomunatuako enpre-tako mediku profesionalekin lankidetzan aritzen da, plantillen osasun kolektiboa zaintzeko. Banakakoaz ere arduratzen da, eta azterketa medikoak egiten ditu lanpostuaren arriskuaren eta azterlan epidemiologi-koen arabera, langileen artean lan-patologiaren bana-keta identifikatzea ahalbidetzen dutenak, prebentzio-neurri egokiak hartzeko.

Osasun eta ongizate zerbitzuak Sustatzaile batek gi-datuta, enpresekin lankidetzan aritzen da osasun eta ongizate diagnostikoan, baita ekintza-planetan ere, besteak beste, tailerrak garatuz elikadurarekin, atse-denarekin, jarduera fisikoarekin edota osasun menta-larekin lotutako ohitura osasungarriak sustatzeko eta

mediku zerbitzurik ez duten enpre-sei laguntza baliabideak errazteko.

Prebentzio Teknikoa Osagarri espezializatu bat da enpresa ba-koitzeko profesionali laguntzeko, ezagutza bereziak edo konplexuta-sun handikoak eskatzen dituzten jardueretan: obretako segurtasun eta osasun koordinazioak, higiene industrialeko determinazioak eta ebaluazioak (agente fisikoak eta ki-mikoak), lanpostuen azterketa ergonomikoak edo per-sonen gaitasunen balorazio funtzionala, eta arrisku psikosozialen ebaluazioak eta prebentzio neurrien ezar-pena (ebaluazio-tresna propioarekin: PSIKOOP). —





Norabide onean oinez

Gaur egun pertsonen segurtasuna eta osasuna garrantzitsua dela esateak topikoa dirudi. Nahiko aurreratuta dauden erakunde guztiek hala diote, eta, zorionez, adierazpen estandar bat da. Beste arlo askotan bezala, kontua da gero zer egiten duzun, nola gauzatzen duzun eta zenbateraino konprometitzen zaren horrekin.

ZIGOR EZPELETA MONDRAGONEKO GIZARTE KUDEAKETAKO ZUZENDARIA

Konpromiso maila arauak behartzen zaituen baina haratago jokatzu erakusten da, legezko betebeharra gaindituz eta anbizio handiagoko helburuak jarritz. Eta horrek, pertsonen segurtasunaren eta osasunaren esparruan, kudeaketa-sistema espezifikoak ezartzea, prebentzio-kultura garatzea eta gero eta osasungarriagoa den enpresa baterantz jotzea esan nahi du. Ezbehar-tasa kudeatzetik pertsonen osasun integrala helmuga gisa ezartzera doan goranzko norabidean joatea.

Pertsonen segurtasunaren eta osasunaren kudeaketa

MONDRAGON osatzen dugun kooperatibak, Osarten agente nagusi dugula, pertsonen segurtasun eta osasunarekiko konpromisoaren adibide garbia gara. Industria-sektoreko istripu-tasak EAEko enpresetakoen ia erdira iristen dira, eta prebentzio kudeaketa eta kulturari dagokionez egindako aurrerape-nak ere garrantzitsuak dira. Eta horrela egiten dugu, ulertzen dugulako pertsonak zaintzea ez dela zerbait taktikoa edo

instrumentala, baizik eta gure enpresa egiteko modu kooperatiboari berezkoa zaiona. Gero eta hobeto egiteko anbizioari eustea koherentzia eskakizun osasuntsu baten adierazgarri da.

Baliabideak mankomunatzea eta esperientzia partekatuetatik ikastea asmatze handia izan da, gaur egun gauden tokian kokatzeko aukera eman baitigu. Osarten, gure kooperatibak laguntzen dituen agente traktore gisa sortu eta garatzea, elkarlankidetza-esperientzia oso adimentsua eta etorkizunerako potentzial handikoa da. Elkarrekin ibili eta ahaleginak batzean, gure berrikuntza-gaitasuna biderkatu eta erakunde partikular bakoitza gainditzen duten irtenbideak sortzen ditugu.

Enpresen xedeaz hainbeste hitz egiten den garaio-tan, ekimen gutxik dute proiektua partekatzen dugun pertsonen segurtasun eta osasunarekiko konpromisoak adina zentzu. Norabide horretan egingo dugu aurrera, egunero ahalik eta hurrengo pauso onena emateko. —

Elkarrekin ibili eta ahaleginak batzean, gure berrikuntza-gaitasuna biderkatu eta erakunde partikular bakoitza gainditzen duten irtenbideak sortzen ditugu.

Prebentzio Zerbitzu Mankomunatuak



%65
gizonak



%35
emakumeak

95 enpresa

25.963
pertsona

44

bataz
besteko
adina

%74

industria inguruneetan
lan egiten du

Zarata, kargen manipulazioa, jarrera behartuak eta faktore psikosozialak dira gure osasun-profesionalek azterketa medikoetan sarrien aplikatu dituzten protokolo medikoak.

100+

prebentzio
teknikariak

30+

enpresako arloko
mediku eta erizain
espezializatuak

25.000

urteko azterketak



10.046

2024an Laneko Segurtasun eta Osasunean prestatutako langileak

8.148

langileei egindako inkestak, PSIKOOP ereduko arrisku psikosozialen ebaluazioetan

10.000+

Akribea proiekturako odol eta gernu emaileak, medikuntza prediktiboa hobetzeko



2025eko lehen sei hilekoan, baja eragin duten

30,07

istripu

1.000 langileko (EAEn 65,04 izan dira).



%6,99

Lagun Aro EPSVko mutualisten absentismo-tasa.

Datu horretatik, %6,383 gaixotasun arruntari eta lanekoa ez den istripuari egotz dakioke (%0,11ko igoera), eta %0,609, berriz, kontingentzia profesionalari (%0,01eko igoera).

- 1.700 pertsonari jarraipen toxikologikoa egiten zaie urtero, beren lanpostuetako lan-esposizioagatik.
- Laneko Segurtasun eta Osasunaren helburuak Prebentzio Zerbitzuak edo Segurtasun eta Osasun Batzordeak proposatzen ditu oraindik ere.
- Iraupen Jakineko Bazkideen eta Besteren Konturako Langileen ezbehar-tasa: langileen %64, bajadun lan-istripuen erdia.
- Ez da %32ra iristen Laneko Segurtasunean eta Osasunean prestakuntza eman duten enpresen ehunekoa.

Kasu praktikoak

MONDRAGONeko kooperatibetan

Langileen segurtasunak, osasunak eta ongizateak garrantzi handia hartu dute lan-esparruan eta, jakina, baita gure kooperatibetan ere. MONDRAGONen ez dago errezeta, metodo edo eta estrategia bakarra kooperatibetan pertsonen segurtasuna, osasuna eta ongizatea lantzeko. Kooperatiba batzuen kasuak aukeratu ditugu gaur egun garatzen ari diren jarduera eta estrategien erakusgarri bezala.

GORKA ETXABE

DANOBATGROUP: ARRISKU PSIKOSOZIALAK

Danobatgroup industria-taldeak jarduera asko garatzen ditu lan-osasunaren esparruan. Iker Usabiaga Danobatgroupeko Giza Baliabideen zuzendariak arrisku psikosozialen prebentzioaren arloan egiten ari diren lanaz hitz egin digu.

Danobatgroupen konpromiso sendoa dute osasun mentalarekin eta arrisku psikosozialen prebentzioarekin. Bi edo hiru urtean behin inkesta espezifikoak egiten dituzte balizko arriskuak identifikatzeko, eta, horietatik abiatuta, ekintza-plan zehatzak diseinatu eta abian jartzen dituzte. Era berean, Aldi Baterako Ezintasunaren adierazleen jarraipenean arreta berezia jartzen dute antsietate- eta depresioarekin lotutako kasuetan, baje kopurua eta horien batez besteko iraupena aztertuz. "Zorionez arlo honetan arazo berezirik ez dugun arren, prebentzioan lan egiten dugu", esan du Usabiagak. Horretarako, arduradunak prestatu dituzte, beren ekipoetan antsietate-egoerak detekta ditzaten eta behar bezala kudeatzen jakin dezaten. Era berean, bazkide guztiei saioak eskaintzen dizkiete, bertatik bertara, horrelako egoerei aurrea hartzeko eta aurre egiteko moduari buruz. Etengabe, gai horri buruzko online prestakuntzak ere jarri dituzte kolektiboaren eskura. "Azkenik, duela ia bi urtetik hona, bazkide guztiek eta haien senideek 24/7 arreta psikologikoko zerbitzu bat dute eskuragarri, eta horrek berehalako laguntza profesionala bermatzen du edozein unetan".

DANOBAT: SEGURTASUNA

“Helburu nagusia prebentzio arloa era naturalean erakunde guztian integratzea da”

Ekain Arrizabalaga, Danobateko COOak (Chief Operating Officer) azaldu digu Gobernantza korporatiboaren arloan egindakoak.

Danobaten testuingurua ulertu beharra dago proiektuaren dimentsioa bera ulertzeko. Danobat azkeneko 10 urteetan asko hazi eta garatu da (produktu aldetik, pertsona aldetik, profilak, instalazioak, aktibitate bolumena, internazionalizazioa, kolaborazioak...). Horrela izanik, garapen hori segurtasun arloan ere lortu beharra dute. Arrizabalagaren esanetan, helburu nagusia prebentzio arloa era naturalean erakunde guztian integratzea da. “Ardurak denonak direla argitu eta benetako kudeaketa aktibo bat egiteko beharrezko gobernantza zein izan behar den aztertu dugu. Hau da, zein estruktura, zein rolek, zein ardura, zein dinamika ditugun aztertu dugu”.

LABORAL KUTXA: ZAINDUZ

Zainduz, LABORAL Kutxako osasun eta ongizate programa integrala

Osasunarekin eta ongizatearekin zerikusia duten hiru arlo era integralean kudeatzen ditu LABORAL Kutxak. Nutrizioa, ariketa fisikoa eta ongizate emozionala dira Zainduz programaren oinarri. Gotzone Vergara eta Josune Agirrerekin hitz egin dugu programaren inguruan.

Hiru arlo horiek lantzen ditu, osotasunean eta era integralean LABORAL Kutxak Zainduz programaren bitartez. Urteak daramatza LABORAL Kutxak bere langileen osasuna zaintzen. Hala ere, Zainduz programa bezala 2019an sortu zen. Erakundean, arlo ezberdinetan diharduten pertsonak osatutako batzorde eragile batek kudeatzen du Zainduz. Programak Zuzendaritzaren babes osoa du eta arduradun nagusia Nuria Agirre da. Berdintasun eta Ongizate Korporatiboko Planen arduradun eta Pertsona zein Baliabideen Arloko zuzendaria da Agirre. Gotzone Vergara eta Josune Agirrek esan digutenez, urtean zehar ekintza ezberdin ugari sustatzen dituzte, “batzuk presentzialak eta beste asko online. Bideo konferentziak, bestelako ikus-entzunezko pildorak, intranetean atal bat badugu eta bertan egoten da eskuragai eduki guztia”. Zainduz-en markapean askotariko gaiak lantzen dituzte. “Hiru arloak daude lotuta. Nutrizioa, ariketa fisikoa eta osasun mentala. Adibidez, loaren arloa, kirola, menopausia, ongizate emozionala, heriotza, gaixotasunak, gosari osasuntsuak... eta beste asko. Horietako batek kale egiten badu, programa hankamotz geratuko litzateke eta horregatik arlo guztietan dihardugu lanean”, eta harrera oso positiboa izaten ari dira.

Zainduz egitasmoaren baitan sortzen diren eduki guztiak LABORAL Kutxaren Intranetean daude. Horien guztien berri ematea, eta ekimenen erakargarritasuna promozionatzea da beste gako bat, programaren laugarren hanka komunikazioa dela esan daiteke. Eta saiatzen dira komunikazio akzio erakargarriak sustatzen. “Ekintzekin inzentibatzen saiatzen gara. Sariak jartzen ditugu; bizikleta elektriko bat esaterako. Gosari



Josune Agirre eta Gotzone Vergara, Batzorde Eragileko kideak

Zainduz, datuetan

- 2024an 1.457 pertsonak gutxienez Zainduz ekintza batean parte hartu zuten.
- Ekintza kopurua. Hilero 4-5 ekintza batezbeste.
- Berrikuntzak: aurten podcast formatua estreina-tu dute. Lehenengo Gaia: loa.



osasungarriak zozketatzen ditugu. Saiatzen gara marka ezagutzera ematen. Aholkularitza pertsonala ere eskaintzen baitugu arlo horietan guztietan: nutrizioan, osasun mentalean eta ariketa fisikoan”.

Intrama ziurtagiria

LABORAL Kutxa Intrama sarean dago, Estatuko beste enpresa eta marka handi askorekin batera. Bi urtez jarraian TOP Wellbeing Companies bereizgarria jaso du, langileen osasunarekin eta ongizatearekin konpromiso handiena duten erakundeak saritzen dituen bereizgarria. Gainera, 2024an ongizate fisikoan bigarren saria jaso zuen LABORAL Kutxak.



EROSKI: STIMULUS, LANKIT ETA DAVID

Teknologia berriak eta lan handia langileen osasun mentala eta fisikoa hobetzeko

Gaur egun Eroskin lanera ez joatea eragiten duten bi patologiarik handienak gi-harretako eta eskeletoetako nahasmenduekin eta osasun mentarekin lotutako gaiak dira. José María Cabanillas Eroskiko Plataforma Logistikoaren Pertsonen zuzendariarekin hitz egin dugu.



Nola kudeatu behar ditu Eroskik pertsonen osasuna eta ongizatea modu prebentiboan?

Osasun mentala esparruan, 2023tik, Stimulusen bidez, kolektiboko 17.000 pertsona ingururi aukera ematen ari gara kontsulta psikologiko bat egin dezaten, hala behar dutenean. Txat bidez, bideo-dei bidez edo aurrez aurre egin dezakete. Zerbitzua bazkideentzat eta bizi-kideentzat eskaintzen da, eta urtean bost aldiz erabil dezakete. Azaroan abiarazi genuen programa eta harrera oso ona izan da. Ia bi urtean 400 pertsona baino gehiagok erabili dute zerbitzua, eta guztira 1.500 kontsulta inguru izan dira.

Erabiltzailearen gogobetetze-datuak ere oso onak dira, ezta?

Pozik gaude zerbitzua erabili duten pertsonen iritzia oso ona delako. Gainera, Stimulusek gure dendetan une zailak kudeatzeko aukera ere eman digu. Adibidez, den-

da batean lankide gazte baten heriotza kudeatu dute. Lantaldea oso afektatuta zegoen eta Stimulusekin batera talde-terapia garatu zuten eta asko eskertu zuten. Beste kasu batean, langile baten autolisia eta heriotza Stimulusek eskaintzen digun zerbitzuarekin kudeatu genuen, eta pozik gaude emaitzarekin.

Kasu honetan, gure agintariei, denda-buruei... tresnak eskaini nahi dizkiegu, hobeto kudeatu eta prebenitzen saiatzeko. Informazioarekin -infografiak- eta prestakuntzekin. Infografia horien bidez, arrisku-egoerak detektatzeko aholkuak argitaratzen ari gara. Gainera, urtariletik aurrera, online bidezko prestakuntza-programa sakon baten bidez gai horretan sakonduko dugu.

Lankit

EROSKIk telemedikuntzako programa bat ere badu.

2024ko ekainean Telemedikuntza programa bat abiarazi genuen: Lankit osasuna Eroski izenekoa. Aukera ematen diegu, kooperatibako kolektibo osoari, mediku batiekin harremanetan jartzeko, App baten bidez. Lehen mailako arreta azkarra eskaintzen die aipatu medikuak, hamar espezialitate ezberdinetan, txat edo bideo-kontsulta baten bidez, eta 24/7 funtzionatzen du. Gustura gaude erabilerarekin. Medikuek horrek errezetatu egin dezake, eta ordaindun baimena (baja) emateko ahalmena ere badu, gehienez hiru egunekoa, urtean hiru aldiz, mina edo gaitzen bat duen pertsona lanpostura joan ez dadin. Lehen mailako arretako mediku baten zako sarbide azkarra eskaini nahi da, medikamentu bat hartzeko aukerarekin eta etxean geratzeko aukerarekin. 15 hilabete daramatzagu lanean. 12.700 kontsulta egin dira, 1.000 errezeta inguru eman dira eta ordaindutako 2.300 bai-



men kudeatu dira.

Eroskiko pertsonen %40k aplikazioa deskargatu du dagoeneko. Komunikazio- eta sentsibilizazio-kanpaina asko abiarazi ditugu, eta uda baino lehen bideo bat egin genuen plataforma logistikoko, dendetako... pertsonekin. App-aren erabilera gehiago hedatu nahi dugu. Osasuna sustatu eta ondoezak artatu nahi ditugu. Absentziak, neurri handi batean, ondoez txikien ondorioz gertatzen baitira.

Giharretako eta eskeletoetako arazoen esparruan, fisioterapiako prebentzio-programa bat eskaintzen duzue. Programa nagusia Athlonekin garatu genuen, "David" izeneko programa da hain justu ere, eta oso pozik gaude orain arte lortutako emaitzekin. Bost mini-klinika ditugu Elorrio, Zornotza, Zaragoza, Bartzelona eta Madrilgo plataforma logistikoetan. Gainera, gure pertsonak Athlone instalazioetara joaten dira Donostian, Aretxabaletan, Zaragozan, Bartzelonan eta Iruñean.

Plataforma logistikoetan lan egiten duten pertsonen lesioak eta mina murriztu nahi ditugu. Guztira, orain arte 1.150 pertsona igaro dira programatik, 2021etik, Elorrioko plataforman esperientzia pilotua egin zenetik.

Minaren murrizketa %50ekoa izan da. Mugikortasunaren hobekuntza %38koa da eta indarraren hobekuntza %35ekoa. Eta programaren gogobetetze-maila zero eta hamar artekoa da, 8,5. Oso balorazio ona egin dugu. Bizkarreko eskola ere badugu. Klasikoagoa.

Gainera, plataforma logistikoetan lan-jarduna hasi aurretik beroketa ariketak egiten dituzue, ezta?

Egunero, bileren aurretik, lan-jardunaren hasieran, beroketa-ariketak egiten ditugu. Bilera amaitzean, hiru minutuko beroketak egingo ditugu, taldeko buruak eta prestatu ditugun pertsonen dinamizatuta. Supermerkatu batean eta hipermerkatu batean ari gara probatzen. Ordutegien arabera sarrerak mailakatuak dira eta ordutegi onena bilatzen ari gara, eta funtzionatzen ari da. Garrantzitsua da zure osasun muskulueskeletikoa zaintzen lagunduko dizuten ohiturak hartzea.

“Minaren murrizketa %50ekoa izan da. Mugikortasunaren hobekuntza %38koa da eta indarraren hobekuntza %35ekoa. Eta programaren gogobetetze-maila zero eta hamar artekoa da, 8,5. Oso balorazio ona egin dugu”

ORKLI: MUSKULU-ESKELETOEN ARAZOAK

Orklik aitortza jaso du arazo muskulu-eskeletikoen prebentzioan egindako lanagatik

Orkli etengabe ari da lanean bere kolektiboaren osasunarekin lotutako ekimen ezberdinetan; aitzindaria da Erakunde Osasungarrian, eta prebentziora bideratutako fisioterapia-zerbitzua du.

2021ean, Osalanek lan-eremuan muskulu-eskeletoen arazoak prebenitzeko jardunbide egokiak saritu zituen, aniztasunetik abiatuta. 2020an hasi zen proiektuak, perfil konkretu bateko pertsonak hartzen zituen aintzat. 20 urteko gizonezkoa, 75 kg eta 1,70 m-ko batez besteko gizonezkoak. Orkliko prebentzio-taldeak, jakitun izanik arrisku ergonomikoen ebaluazioek ez zutela kontuan hartzen enpresan zegoen aniztasun guztia (generoa, adina, altuera, pisua...), Osarteni, babes mankomunatuako zerbitzuari, lanpostu guztiak maila ergonomikoan berriro ebaluatzeko proiektu bat proposatu zion, kontuan hartuta generoaren, adinaren, pisuaren, altueraren, gorpuzkera fisikoen eta abarren ezaugarri garrantzitsuak, baremo tradizionalekin kontuan hartzen ez zirenak.

Proiektua garatu ondoren, hobekuntza ergonomikoak proposatu ziren, lanpostuetan lesio osteomuskularrak prebenitzeko. Epaimahaiak oso positibotzat jo zuen taldearen eta zuzendaritzaren parte-hartzearekin enpresaren kudeaketan izandako integrazio ona. —

