

Lan baldintzak eta estresa

Estresaren eragileak anitzak dira eta faktore pertsonalekin edo lan baldintzekin zerikusia dute.

Estresak portaera aldaketak, sintoma subjektiboak, gaixotasun psikosomatikoak edo gaixotasun psikikoak sor ditzake.

Galdara lehertzeko zorian

Oso zabaldua dago irakaskuntzako langile batek jasaten dituen arriskuak eta horren ondorioz sor dakizkiokeen osasun kalteak txikiak direlako irudipena. Baina horrek ez du esan nahi arrisku eragileetatik libre gaudenik. Irakaskuntzako kolektibo guztiek arrisku bereziak ditugu egiten dugun lanaren arabera. Hala ere, badago irakaskuntzako langile guztiengan eragina duen arriskua: estresa.

Baina, zer da estresa, zeintzuk dira bere eragileak eta nola prebenitu?

Laneko Nazioarteko Erakundeak (OIT) "Lana munduan" 1993.ean egindako txostenean horrela definitzen du estresa zer den: "aldaketei, eraginei, eskaerei eta tentsioei egokitzeko gizakiak erabiltzen duen mekanismo orokorra"

Beraz, gizakiok inguruneari egokitzeko prozesua da, eta hori ez da berez negatiboa: edozer egiteko motibazioak estres positibo pittin bat eskatzen du beti.

Egoera berriei egokitzeko edo gatazkak konpontzeko dugun gaitasunaren arabera izan daitezke kaltegarria estresa: eskatzen zaiguna gure ahalmenen gainetik dagoenean, estresa handiagoa da. Kaltegarriena "Burn-out" edo "errearen sindromea" da, zeinean presioa eta blokeoa jasanezinak suertatzen diren.

Estresaren eragileak anitzak dira eta faktore pertsonalekin edo lan baldintzekin zerikusia dute. Izan ere, azken urte hauetan izandako garapen teknologikoak aldaketa asko eragin ditu, batez ere lanaren antolaketarekin zerikusia dutenak eta langileengan eragina handia sortu dutenak:

Gehiegizko lan zama. Egin beharrekoa gehiegi bada, edo zailegia, langileak eraginkorra izateko

Gaiak

duen gaitasuna gaindituta suertatuko da. Horrek antsietate egoerak sortaraziko ditu, baita autoestimua eta motibazioa gutxitu ere.

Gutxiegiako lan zama. Hala kuantitatiboki (egiteko gutxi) nola kualitatiboki (lan monotonoa, sortzaile ez dena...). Gutxiegiako lan zamak langileak egoera zailei aurre egiteko duen gaitasuna gutxitzen du eta horren ondorioz estresa agertzen da, langileak zituen espektatibak bete ez direlako.

Autonomia falta. Lanean dena alde aurretik erabakita badago, lana antolatzeko eta erabili beharreko metodoak erabakitzeko langileak duen ahalmena gutxitu egiten da, eta horren ondorioz motibazio falta, pasibotasuna edo autoestimua jaitziera... e.a. nozitzen dira.

Prozesuak automatizatzea. Lan metodoa langileentzako onuragarria izan daiteke, langileak behin eta berriz egiten zituen mugimenduak makinak egiten baditu, orain langileari makinaren funtzionamendua zaintzea dagokiolarik. Baina makinak pertsonen ahalmenak eta ezagupenak irensten baditu, lanaren mamia eta zentzua galtzen dira, eta monotonia eta isolamendua agertzen dira.

Behin eta berriz egiten diren zeregin motzak. Horrelako kasuetan zeregin horiek lan prozesuaren zati txikia baino ez dira. Beraz, langileak ez dio zentzurik ikusten egiten duen lanari, eta horrek arazoak

dakartza: interes falta, gaitasun profesionalak ez dira erabiltzen, autonomia falta eta gainontzekoekin erlazioatzeko zailtasunak agertzen dira.

Zehaztu gabeko zereginak. Langileak bere lanarengandik zer espero den ez dakienean, bete behar duen eginkizuna edo rola argi ez dagoenean, lankideek edota nagusiek bere portaera onartzen dutenentz ez dakienean, segurtasun eza eta atsekabeak sortzen dira langilearengan, pertsonaren ongizatea mehatxupean ikusten baitu.

Pertsonen arteko harremanak. Lanean sortzen diren harremanak poztasun iturria izan daitezke, eta kasu

honetan estresa edo beren ondorioak gutxitzeko lagungarriak izaten dira. Ezegokiak direnean, berriz, estres iturria izan daitezke.

Garapen profesionala. Lanean promozio aukerarik ez egoteak estresa sor dezake langileengan, beren eginkizunak ondo egin arren saririk ez dagoela ikusten baitute eta horrek frustrazioa dakar, gogoak kentzen du eta harremanak gaiztotzen ditu.

Lan ordutegi eta erritmo aldaketak. Lan erritmoa aldatzeak bizitza bera ere aldatzen du, hala bizitza biologikoa nola soziala. Adibidez, noizbehinka gauetz lan egiten dutenak etengabe egon behar dira loa, janariak eta bizitza osoa egokitzen.

Lantokiaren ingurugiroa. Zarata, hotz-bero ezegokiak, eragile toxikoak egotea, ingurugiroaren ezaugarri garrantzitsuak dira, eta behar bezala kontrolatzen eta zaintzen ez badira, langileen egoneza, artegatasuna eta tentsioa areagotu ahal dituzte. Halaber, arriskupean egoteko kontzientziak, istripuak edo gaixotasun profesionalak jasateko aukerak, antsietate handiagoa sortzen du.

Laneko ezegonkortasuna. Lanpostua galtzeko arriskuak sortzen duen segurtasun eza, langabeziak sortzen duen beldurra, eta soldata urriak estresa agertzeko eragile handiak dira.

Estresa sortzen duten egoera hauek behin eta berriz agertzen badira, egonkor bihurtutik, aipatutako arazoez gain, honako hauek ere ager daitezke: portaera aldaketak (tabakoa edo botikak neurrikanpo kontsumitzea) sintoma subjektiboak (buruko mina, giharretako tentsioa, bihotzerrea, suminkortasuna eta kontzentrazio falta) gaixotasun psikosomatikoak (hipertentsioa, urdaileko ultzera, ekzemak) edo gaixotasun psikikoak (etengabeko nekea, depresioa, neurosia, antsietatea).

Gainontzeko lan arriskuekin gertatzen den moduan, estresari aurre egiteko modurik onena bere jatorrian kontrolatzea da. Kontrol horrekin hasteko lanpostuen diseinua aldatu behar dugula onartu behar da, baita lanaren antolaketa ere, helburu hauek dituzten neurriak hartuz:

- Gehiegiako presioa ekiditzea, langilea eskatzen zaiona ondo egiteko gai sentitzen ez bada, bere buruarengan duen konfidantza gal ez dezan eta atsekabeturik egon ez dadin.
- Erabakiak hartzeko prozesuak deserdiratzea, eta langileak bere lanpostuaren kontrola ahalik eta gehien handitzea, nahi duen moduan egiteko aukera izan dezan.

**Denok egon
behar dugu
hobeto
prestatuta gure
lana egiteko,
gatazka egoerei
aurre egiteko
eta gure
lanarekiko eta
hezitu
beharreko
ikasleekiko
interesa
mantentzeko**

- Prozesu burokratikoak erraztea, norberaren eginkizunak argitzea eta ardurak banatzea.
- Lan helburu argiak eta lor daitezkeenak finkatzea, eta gero langileei helburuei eta lortutako emaitzei buruzko informazioa ematea.
- Pertsonen arteko komunikazioa errazten duten sistemak diseinatzea.
- Etenaldi motz eta ugari aurrikustea, lanak zama mental handia eskatzen badu.
- Zereginik gabeko lanpostuak desagertaraztea, baita pertsonari gutxienerako esfortzu mentala eskatzen ez dutenak ere.

Hezkuntzaren antolaketa denon artean egin behar da, irakasle bakoitza “arriskuaren aurrean” bakar bakarrik ez geratzeko, bete beharreko programa gida bakartzat duela. Gai bera edo kurtsu bera irakasten dutenen esperientziak, zalantzak eta arazoak amankomunean jarriz gero, denak egongo dira hobeto prestatuta beren lana egiteko, gatazka egoerei aurre egiteko eta egiten dutenarekiko eta hezitu behar dituzten ikasleekiko interesa mantentzeko.

Pertsona kontutan hartzen duen politika empresarialak, langileen garapen profesional eta pertsonalerako aukera ematen duena, estresa eta estresak dakartzan gaixotasunen kontra borrokatzeko oinarri ona litzateke, estresa gaixotasun profesional bezala onartzearekin batera. □

Burn-out edo errearen sindromea

“Burn-out” edo “errearen sindromea” estres mota bat da, irakasleen artean askotan ematen dena. Beren ezaugarriak hauek dira: lur jota egotea, nekea, ikasleekiko interes falta eta lanaren bidez pertsona bezala ez garatzeko sentimendua.

Gehiegizko eskakizunei eta erraz aldatzen diren egoerei aurre egin behar diete irakasleek, beren prestakuntza etengabe eguneratzea eskatzen dutenak. Haatik, askotan bitartekoak falta zaizkie edo beren eginkizunak nahiko luketen moduan egiteko ostopo burokratikoak aurkitzen dituzte. Honek guztiak gero eta handiagoa den egoneza sortzen du harik eta interes eta motibazio falta bihurtu arte.

Sindrome hau prebentitzaiek, arestian aipatutako neurriez gain, ahalegin berezia eskatzen du lanean hasi baino lehen jasotzen den prestakuntzari dagokionez, irakasleek informazio nahikoa izan dezaten egin behar duten lanari buruz, zeintzuk diren beren eskubideak eta eginkizunak, zer nolako gatazka egoerekin topatuko diren eta nola aurre egin. Sindromea bera ere azaldu behar zaie irakaslegaiiei, baita honi aurre egiteko moduak ere.

Lanean dauden irakasleen prestakuntza programean ere irakasle lana osasuna galdu gabe burutzeko behar diren gaitasunak garatu behar dira.

Lanaren antolaketari dagokionez, irakasleen artean irakas zama nola banatzen den aztertu beharko dugu, ikasgaiak egoki prestatzeko aukera egon dadin, eta egiten den lanari buruzko hausnarketarako lekuak eta astirik nahikoa egon daitezzen.

