



Josep Maria Solé,
director de la Fundació
Support Girona.



Pere Cornellà,
president de Pimec Girona.
President de la Fundació
Support Girona.

Benestar en el LLOC DE TREBALL

Malgrat que el desenvolupament de la nostra personalitat pot trobar molts camins, la feina segueix essent vista com alguna cosa més que una forma de cobrir necessitats econòmiques, i genera interaccions que ens poden ajudar a sentir-nos millor, o poden ser un factor de malestar.

El benestar en el lloc de treball va més enllà d'aspectes de seguretat i higiene, i cal emfatitzar que, el clima laboral o la satisfacció de les persones, són també aspectes clau de l'èxit empresarial a llarg termini.

La preocupació pel desenvolupament de polítiques empresarials de benestar integral ha anat creixent, superant la prevenció del malestar o la malaltia per buscar entorns laborals saludables. Però la pandèmia ha fet emergir la percepció que el malestar emocional i mental pot arribar a ser un greu problema col·lectiu, i que les respostes han de donar-se en tots els àmbits.

Com més neguit i incertesa es generen en l'entorn social, més èmfasi hem de posar en la creació d'entorns laborals sòlidament saludables. Aquesta necessitat s'incrementa si atenem a algunes tendències en el mercat laboral que afecten les generacions més joves, que valoren molt més el benestar emocional que la permanència en el lloc de treball.

Un estudi de la revista Harvard Business Review recull que el 68% dels treballadors de la generació Millennial i el 81% dels Zeta que han deixat feines o renunciat a responsabilitats, ho fan per raons de salut mental. Afortunadament, cada vegada parlem més de salut mental i la lluita contra l'estigma que aquesta suposa és compartida per més actors. És temps de

Parlem de la possibilitat que Catalunya pugui consolidar-se com un gran Hub intercontinental

posar en marxa eines per millorar l'entorn laboral i el benestar emocional dels treballadors.

Els principals problemes de salut mental es poden relacionar amb circumstàncies socioeconòmiques i ambientals. No tots es poden resoldre només des del món empresarial. Però els factors de risc psicosocial a la feina representen càrregues de treball,

ambigüïtat en la descripció, canvis organitzatius no explicats, manca d'expectatives legítimes de promoció, de reconeixement, dificultats de conciliació, males relacions interpersonals, assetjament, etc.

Cal implementar mesures globals de benestar emocional a l'empresa i que tothom assumeixi el seu paper.

Les administracions han de posar en pràctica les estratègies dissenyades en l'àmbit europeu:

- Actualitzar els marcs jurídics per abordar riscos i oportunitats en matèria de salut i seguretat relacionats amb les transicions ecològica i digital.
- Centrar-se en l'ús d'eines digitals per aconseguir que la inspecció de treball sigui més eficaç.
- Celebrar «revisions entre les parts» que abordin problemes psicosocials i ergonòmics.
- Intensificar la supervisió i recopilació de dades sobre la situació dels riscos mentals i psicosocials.

La Comissió invita els interlocutors socials a:

- Adoptar mesures per abordar qüestions relatives a l'àmbit laboral digital, d'aquí al 2023.
- Buscar solucions per abordar els desafiaments del teletreball, la digitalització i la desconnexió.