

# Alþjóðlegur staðall um andlega heilsu og öryggi á vinnustaðnum – ISO 45003:21

ISO 45003:21 var gefinn út af Alþjóðlegu staðlasamtökunum (ISO) í júní 2021. Hér er um að ræða fyrsta alþjóðlega staðalinn sem færir fyrirtækjum grundvallar leiðbeiningar um, hvernig rétt væri að haga og vinna með sálfélaglega þætti starfsmanna innan vinnustaðar. Mat á sálfélaglegum áhættuþáttum, andleg heilsa og vellíðan starfsmanna eru leiðarljós staðalsins.

Tilgangur staðalsins er tvíþættur, annarsvegar kröfur um fyrirbyggjandi aðgerðir til að koma í veg fyrir atvik er valda andlegri vanlíðan og hinsvegar aðgerðir sem efla vellíðan á vinnustaðnum.

Það hvílir lagaskylda á vinnuveitendum að sinna vinnuverndarþáttum í starfseminni, sbr. lög nr., 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, þ.m.t. að framkvæma áhættumat starfa. Þrátt fyrir að áherslur hafi í gegnum tíðina snúið einkum að líkamlegri vinnuvernd þá eru nú ríkari kröfur gerðar um vernd sálfélaglegra þátta á vinnustaðnum. Sálfélaglegir þættir snúa meðal annars að vinnustaðamenningu, virðingu, vexti og eflingu einstaklingsins, viðurkenningu og þátttöku í umræðu og ákvörðunum. Hafa þarf í huga að andleg heilsa starfsmanna er jafn mikilvæg og líkamleg heilsa.

Eins og aðrir ISO staðlar fjallar ISO 45003:21 um kröfur til áætlanagerðar, innleiðingar, stöðugrar rýni og umbóta. Hann felur í sér 10 kafla líkt og aðrir ISO staðlar. ISO 45003:21 er sjálfstæður staðall (stand alone) og geta fyrirtæki því innleitt hann án þess að hafa áður innleitt annan staðal. Hann styður á hinn bóginn vel við aðra staðla ekki síst vinnuverndarstaðalinn ISO 45001:18 sem tryggir þá vinnuvernd á öllum sviðum verði þeir notaðir samtímis.

Til að ná tilgangi ISO 45003:21 um fyrirbyggjandi aðgerðir gerir staðallinn kröfur um greiningu sálfélaglegra áhættuþátta í starfseminni og mótun verklags og viðbragða til að koma í veg fyrir atvik er valda andlegri vanlíðan meðal starfsfólks. Framkvæmd áhættumats á þessum sviðum er því eitt af grundvallaratriðum til að mæta kröfum staðalsins.

Auk fyrirbyggjandi aðgerða gerir staðallinn kröfur um aðgerðir sem ætlað er að efla vellíðan starfsfólks. Margvíslegar leiðir hafa verið þróaðar fyrir vinnustaði í þessum tilgangi. Þar eru stjórnendur í lykilstöðu og flestir gera sér grein fyrir að mannauðurinn er sá þáttur er skilar mestu samkeppnisforskoti í nútíma viðskiptaumhverfi. Innleiðing stjórnunarháttanna sem styðja við vellíðan starfsmanna hefur sýnt að skipti höfuðmáli.

Dæmi um viðurkenndar aðferðir til aukinnar vellíðanar á vinnustaðnum má nefna þróun hugarfars vaxtar / grósku (e. *growth mindset*). Þar sem slíkt er gert hefur það sýnt að starfsfólk lítur á áskoranir sem tækifæri og þrauseigja eflist. Árangur byggist á styrkleikum og því er mikilvægt fyrir vinnustaði að þekkja styrkleika sinna starfsmanna og byggja á þeim til að ná árangri – bæði fyrir einstaklinginn og vinnustaðinn. Samofið þessu er markþjálfunartækni sem rutt hefur sér til rúms á undanförunum árum. Með notkun slíkrar tækni er einstaklingurinn hvattur til að greina langanir sínar og þrjár, setja sér markmið og finna réttu leiðirnar til að ná þeim. Þarna koma markmið og leiðir frá einstaklingnum sjálfum sem líklegra er að nái fram að ganga. Þessu tengt er sjálfræði starfsfólksins sem snýst um að virkja innri drifkraft einstaklingsins með því að gera hann að þátttakanda í ákvörðunum og gefa honum heimild til að velja hentugar leiðir að markmiðum. Þetta veitir honum svonefnt sjálfræði til að haga sér í samræmi við sín innri gildi. Þannig er áhugi einstaklingsins hámarkaður á því sem hann fæst við hverju sinni.

Hér má einnig nefna samskiptasáttmála á vinnustaðnum sem starfsfólk kemur sér saman um og lýsir hvernig það vill eiga samskipti hvert við annað og hvað þau vilji að einkenni þau. Úr þessu verður sáttmáli sem sammælt er um að fara eftir í starfsumhverfinu. Þetta myndar grundvöll fyrir þá menningu sem leitað er eftir að skapa þar sem starfsfólk nýtur sín vel.

Vellíðan einstaklinga snertir alla vinnustaði. Það er siðferðisleg og lagaleg skylda fyrirtækja og stofnana að huga vel að vellíðan sinna starfsmanna. Göfugt markmið vinnustaða er að starfsfólkið fari heim til sín að vinnudegi loknum eins heilbrigt og heilt og það kom til vinnu. Á sama tíma getur fjárhagslegur ávinningur fyrirtækja og stofnana verið umtalsverður við að hlúa að vellíðan starfsfólks.

Skilvirk er viðurkenndur þjónustuaðili á sviði félagslegra og andlegra þátta á vinnustöðum, sbr. reglugerð nr. 730/2012, sem Vinnueftirlitið veitir. Skilvirk veitir vinnustöðum sérfræðiaðstoð við innleiðingu ISO 45003:21 og býður jafnframt þjónustu við gerð áhættumats, þjálfun starfsmanna og mótun aðgerða til aukinnar vellíðanar á vinnustaðnum.

Álfheiður Eva Óladóttir  
*M.Sc. í stjórnun og stefnumótun*  
*B.Sc. í sálfræði*  
*Meðferðardáleiðari*

Garðar Jónsson  
*M.Sc. í jákvæðri sálfræði*  
*M.Sc. í altækri gæðastjórnun*  
*Viðskiptafræðingur, cand oecon*

Kristín Jóhannesdóttir  
*Sáttamiðlari*  
*MHRM í mannauðsstjórnun og vinnu-*  
*sálfræði*  
*M.A. diploma í sálgæslufræðum*  
*Lögfræðingur, cand.jur.*