



**HEILSUEFLANDI**

vinnustaður



vellíðan fyrir alla

# Leiðbeiningar fyrir Heilsueflandi vinnustað

## Inngangur

Heilsueflandi vinnustaður er heildræn nálgun sem hefur það að markmiði að stuðla að betri heilsu og vellíðan fólks á vinnustöðum. Um er að ræða tæki í formi lista yfir viðmið sem vinnustaðir geta nýtt sér til að tryggja að þeir nálgist heilsueflingu frá öllum hliðum og miði við og stuðli þar með að vellíðan allra.

Heilsueflandi vinnustaður er sameiginlegt verkefni vinnuveitenda, starfsmanna og samfélagsins. Leitað er leiða til að bæta vinnuskipulag og vinnuumhverfi, hvetja til virkrar þátttöku og stuðla að proska og vellíðan einstaklingsins.

Hagur vinnustaðarins getur falist í færri veikindadögum, minni starfsmannaveltu, aukinni nýsköpun og meiri framleiðni. Með heilsueflingu geta stofnanir og fyrirtæki styrkt ímynd sína og skapað sér stöðu sem eftirsóknarverðir vinnustaðir. Heilsueflandi vinnustaður er þannig í raun tæki sem styrkir innviði vinnustaðar og býr til aðstæður þar sem starfsfólk getur náð að blómstra.

Til að vinnustaður verði heilsueflandi þarf að hafa heilsu og vellíðan starfsfólks að leiðarljósi í allri stefnumótun og starfsháttum (*e. Health in All Policies\**) og afar mikilvægt að heilsueflingarstarf ýti ekki undir vanlíðan eða fordóma og að virðing sé borin fyrir margbreytileika fólks.

Viðmið um heilsueflandi vinnustað eru hugsuð sem viðbót við þau lög sem gilda um vinnustaði, þ.e.a.s. ætlast er til að vinnuveitendur starfi samkvæmt lögum áður en þeir vinna að því að innleiða heilsueflingu á vinnustað. Heilsuefling á vinnustað er val stjórnenda og starfsmanna á vinnustað og felur í sér samvinnu allra sem á vinnustaðnum starfa.

Embætti landlæknis, Vinnueftirlitið og VIRK - Starfsendurhæfingarsjóður tóku saman mótuðu viðmiðin. Við gerð þeirra var horft til bestu þekkingar í vísindaheimi um áhrifaþætti heilbrigðis og heilsueflingar á vinnustöðum. Þá var einnig tekið mið af viðmiðum fyrir Heilsueflandi skóla og Heilsueflandi samfélög auk heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna.

## Vinnuverndarlög og jafnlaunavottun

Ábyrgð vinnuveitanda á vinnuvernd og heilbrigði starfsfólks liggur fyrir og er skilgreind í [Reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006](#).

Samkvæmt [vinnuverndarlögum nr. 46/1980](#) ber atvinnurekandi ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem byggir á áhættumati. Lögin eiga einnig að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, bæði líkamlegt og sálfélagslegt, og liggja til grundvallar stefnumótun.

Á vinnustað þarf að gera áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað, sem felur m.a. í sér reglubundið áhættumat þar sem áhættuþættir í vinnuumhverfi eru metnir og gerð úrbótaáætlun. Markmiðið er að stuðla að öryggi og heilbrigði starfsfólks og koma í veg fyrir heilsutjón vegna vinnunnar eða vinnuumhverfisins. Hafi vinnuverndarlög sem fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum verið fylgt eftir með kerfisbundnu vinnuverndarstarfi á vinnustaðnum, eru heilsueflandi viðmið kærkomin viðbót til að efla heilsu og vellíðan starfsfólks.

Hjá [Vinnueftirlitinu](#) er hægt að nálgast verkfæri til að meta aðstæður á vinnustað svo sem [Áhættumat](#) og [Vinnuumhverfisvísa](#).

Einnig er gert ráð fyrir því að [jafnlaunavottun](#) sé til staðar eða að unnið sé að innleiðingu laga um jafnlaunavottun samkvæmt [lögum um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020](#).

## Þróunarferli

Innleiðing heilsueflandi vinnustaðar er alfarið ákvörðun stjórnenda og starfsfólks vinnustaðarins en ekki skylda. Heilsuefling á vinnustað krefst mismunandi leiða eftir starfsemi og menningu vinnustaðar. Leiðir að markmiðum verða því jafn ólíkar og starfsstaðir eru margir.

Einnig er mikilvægt að huga að heilsueflingu sem þróunarferli þar sem hugað er að því að gera betur þar sem hægt er. Margt er nú þegar vel gert og því frekar spurning um hvort eða hvernig hægt sé að gera betur. Oft eru það einfaldar aðgerðir sem kosta lítið eða ekkert en leiða til betri líðanar starfsmanna. Þegar viðmiðunarlistum sem hér eru kynntir er svarað er markmiðið ekki að fá fullt hús stiga heldur að skoða hvar tækifæri liggja til að gera betur. Því er best að svara listunum opið og hreinskilningslega. Hér er ekki um keppni að ræða heldur viðmið sem gætu bætt vinnustaðinn og gert hann enn eftirsóknarverðari og laðað að gott starfsfólk.

## Samstarfsverkefni einstaklinga og vinnustaðar

Eins og áður hefur komið fram er mikilvægt að allir átti sig á því að heilsueflandi vinnustaður er alltaf á ábyrgð bæði starfsfólks og stjórnenda. Stjórnendur bera ábyrgð á því að ákveðnir þættir séu til staðar en starfsfólk getur haft mikil áhrif á vinnustað sinn og á endanum ber hver einstaklingur ábyrgð á eigin heilsu og lífnaðarháttum.

Áhrifavaldar (e. change agents) finnast á velflestum vinnustöðum og því gott að virkja þá til góðra verka þegar kemur að áætlun um heilsueflingu á vinnustað. Þegar slíkir einstaklingar eru virkjaðir ná þeir oft að smita aðra og hafa snjóboltaáhrif á vinnustaðnum.

Það er þekkt að venjur skapa oft lífnaðarhætti og vinnustaður sem er heilsueflandi getur hjálpað mörgum að bæta sínar venjur. Umræður, hvatning, samtöl og venjur á vinnustað sem beint er að þeim þáttum sem skapa góða heilsu skipta því máli.

Hver einstaklingur getur og ætti að bera ábyrgð á eigin lífnaðarháttum og þá ekki síst eftirfarandi þáttum. Stýrihópur heilsueflandi vinnustaðar á hverjum vinnustað fyrir sig getur vakið athygli starfsmanna á því hvar sé helst að finna fræðslu um þessa þætti og mætti þá vísa á eftirfarandi kafla á vef Heilsuveru: [Svefn og hvíld](#), [Hreyfing](#), [Næring](#) og [Líðan](#). Þá gæti stýrihópurinn haft áhuga á að kynna sér [Lýðheilsuvísa](#) á vef embættis landlæknis.

## Innleiðing og framkvæmd - Heilsueflandi vinnustaður

Embætti landlæknis heldur utan um vefsvæðið [www.heilsueflandi.is](http://www.heilsueflandi.is) þar sem viðmiðin fyrir heilsueflandi vinnustað að finna.

Viðmiðin taka mið af heildrænni nálgun og byggja á vísindalegum grunni. Þau beinast að þeim þáttum sem þekkt er að hafi áhrif á lífnaðarhætti, heilsu og vellíðan starfsfólks. Á heilsueflandi.is er gangvirkt vinnusvæði þar sem vinnustaðir svara hverju viðmiði fyrir sig. Niðurstöður gefa upplýsingar

um stöðu vinnustaðarins og út frá henni getur vinnustaðurinn gert áætlanir um úrbætur. Árangur er metinn reglulega, markmið sett og unnið með þau. Þannig getur vinnustaðurinn séð framfarir er varða heilsueflingu.

Rannsóknir hafa sýnt að til að heilsuefling á vinnustað heppnist vel þarf sterkan stuðning og þátttöku stjórnenda og stýrihóp sem ber ábyrgð á innleiðingu og framkvæmd.

#### 1. Stofna stýrihóp

Fyrsta skrefið er að stofna stýrihóp en í honum ættu að vera fulltrúar frá ólíkum sviðum eða deildum ásamt fulltrúum stjórnenda. Æskilegur fjöldi í stýrihóp eru 7-8 manns en 2-4 á minni vinnustöðum. Hér er kjörið tækifæri til að gefa áhugasömu starfsfólki kost á að taka þátt. Gott er að hópurnir fundi reglulega svo að samfella verði í vinnu stýrihópsins.

#### 2. Svára viðmiðum

Við þá vinnu dregur fyrirtækið grunnlínu sem sýnir stöðuna í hverju viðmiði fyrir sig í upphafi innleiðingar og myndar þann grunn sem er svo notaður til að taka ákvarðanir um aðgerðir.

Stýrihópurinn byrjar á að taka frá tíma fyrir fyrsta fund og setur gjarnan upp skipulega fundi fram í tímann til að svára viðmiðum. Viðmiðin eru í 8 flokkum og er ekki mælt með því að svára þeim öllum í einu heldur dreifa vinnunni á nokkra daga eða vikur. Stýrihópurinn metur hvar fyrirtækið er stöð í hverju viðmiði fyrir sig en hafa skal í huga að matið er huglægt að miklu leiti og því mikilvægt að hreinskilni og umburðarlyndis gæti við vinnuna.

#### 3. Velja áherslur út frá viðmiðum

Þegar lokið er við að svára öllum viðmiðunum er hægt að kalla fram í forritinu yfirlit yfir stöðu heilsueflingar í fyrirtækinu. Út frá þeirri stöðu er þá hægt að velja þær áherslur sem vinna á með í framhaldinu. Mælt er með því að vinna frekar að fáum áherslum í einu svo að yfirsýn sé góð. Alltaf er hægt að velja nýjar áherslur í heilsueflingu þegar lokið er við þær sem valdar voru.

#### 4. Setja markmið

Stýrihópur setur markmið í samræmi við þær áherslur sem valdar hafa verið. Markmiðin ættu gjarnan að vera afmörkuð, mælanleg, viðráðanleg og tímasett. Áhersla er á að markmið og áætlanir nái til allra á vinnustaðnum. Gott er að kynna markmiðin á starfsmannafundi og gefa starfsfólki færi á að tjá sig um þau og koma með tillögur. Þannig myndast meiri samstaða um að vinna að markmiðunum. Æskilegt er að markmið og áætlanir séu sjálfbær og nái vel fram í tímann.

#### 5. Stýrihópurinn og stuðningshópar

Gagnlegt getur verið að kalla til áhugasamt starfsfólk til að skipa fjölbreytta stuðningshópa sem starfa með stýrihópnum í vinnu að markmiðum fyrirtækisins. Í þá hópa er hægt að velja starfsfólk eftir áherslum og markmiðum hverju sinni. Aðkoma starfsfólks að verkefninu er mikilvæg til að sem flestir fái tækifæri til að koma góðum hugmyndum í framkvæmd. Einnig ætti að hafa í huga að stýrihópurinn eigi í góðu samstarfi við öryggisnefnd fyrirtækisins.

#### 6. Ólíkar þarfir starfsfólks

Aðgerðir til heilsueflingar þurfa að taka mið af því að aðstæður, færni og áhugi starfsfólks eru mismunandi. Stýrihópurinn ber ábyrgð á því að mæta þessum ólíku þörfum og tryggja að allir hafi aðgang að viðeigandi upplýsingum og úrræðum. Hafa skal í huga að þátttaka starfsmanna er valfrjáls. Þeir starfsmenn sem ekki vilja taka þátt eiga að hafa fullt frelsi til þess.

## 7. Upplýsingagjöf

Stýrihópur og stjórnendur bera ábyrgð á því að upplýsingar berist öllu starfsfólki og að kynningarefnið sé þannig framreitt að það sé öllum skiljanlegt og taki tillit til ólíkrar menningar og tungumála. Mikilvægt er að kynning á verkefninu um Heilsueflandi vinnustað fái rými í daglegu starfi fyrirtækisins s.s. á starfsmannafundum, í tölvupóstum, á samskiptasvæði, vef eða í sameiginlegum rýmum fyrirtækis.

## 8. Endurmat

Árangur er metinn þegar markmiðum er náð eða tímasetning áætlunar er útrunnin. Þá er hafist handa við næstu áætlanagerð sem byggir á mati á viðmiðunum, vali starfsfólks og fyrri reynslu.

Æskilegt er að kynna starfsfólki helstu niðurstöður úr mati á árangri og gefa þeim kost á að koma með tillögur og ábendingar um að hvaða viðmiðum skuli unnið næst.

## Kvarði til mælinga á stöðu

Til að meta stöðu heilsueflingar á vinnustað er notast við kvarða frá 0 til 5 sem sjá má hér fyrir neðan. Kvarðinn mælir hversu vel vinnustaðurinn hefur tileinkað sér hvert viðmið fyrir sig. Eðlilegt er að vinnustaður sé ekki endilega að skora hátt í öllum viðmiðum í upphafi enda horft til þess að vinnustaðir taki sér tíma til að vinna að heilsueflingu, um er að ræða langhlaup en ekki spretthlaup. Þá er eðlilegt að velja úr viðmiðunum þau atriði sem fyrirtækið vill leggja áherslu á næstunni. Byrji á 1-3 viðmiðum og bæti svo við þegar fram líða stundir.

**0** = Á ekki við

**1** = Ekki komið til framkvæmda (0%)

**2** = Að litlu leyti komið til framkvæmda (25%)

**3** = Að hluta komið til framkvæmda (50%)

**4** = Að miklu leyti komið til framkvæmda (75%)

**5** = Að fullu komið til framkvæmda (100%)