

Áherslupunktur um vinnuumhverfi á óvissutímum

Þau efnahagslegu áföll sem nú dynja á íslensku þjóðinni koma við okkur öll og hafa áhrif á líðan okkar. Þær aðstæður sem nú hafa skapast gera að verkum að áhyggjur okkar beinast að mörgum þáttum og áhyggjurnar eru með okkur hvort sem við erum heima eða í vinnunni.

Við stöndum frammi fyrir því að á vinnustöðum getur skapast andrúmsloft blandið óvissu og óryggi. Þess vegna er mikilvægt að hver og einn hugi að eigin líðan og líðan annarra á vinnustaðnum. Kvíði tengdur fjárhagsáhyggjum getur dregið úr vinnuafköstum og einbeitingu. Fjárhagsleg ábyrgð á fyrirtækjum og mannaforráð þegar illa árar er verulegur streituvaldur.

Ábyrgð atvinnurekenda er meðal annars fólgin í því að tryggja góðan aðbúnað og heilsusamleg starfsskilyrði á vinnustaðnum og stuðla þannig að góðri heilsu og vellíðan.

Það sem hver og einn getur gert á sínum vinnustað til að stuðla að góðu og uppörvandi andrúmslofti er að leggja sig fram um jákvæð samskipti. Að sýna gott fordæmi, vera til staðar fyrir samstarfsfólk, þegar á þarf að halda, og veita félagslegan stuðning getur virst smávægilegt en er í raun og veru stórt framlag til vinnustaðarins.

Gera má ráð fyrir að í mörgum fyrirtækjum muni þurfa að sýna sveigjanleika í rekstri og bregðast skjótt við nýjum aðstæðum á vinnumarkaði. Mikilvægt er að stjórnendur hugi að því að draga úr óvissu meðal starfsmanna og koma þannig í veg fyrir óþarfa álag sem getur leitt til streitu. Þetta er hægt að gera með markvissri og ábyrgri upplýsingagjöf. Einnig er mikilvægt að huga að því að virkja krafta allra starfsmanna til að finna lausn á þeim vanda sem kann að steðja að og ýta þannig undir samheldni á vinnustaðnum. Mikilvægt er að starfsfólk finni að á það sé hlustað og það hafi möguleika á að taka þátt í ákvörðunum sem varða störf þeirra, ekki síst þegar á móti blæs.

Á hverjum vinnustað er einnig brýnt að hugað sé að þeim sem höllum fæti standa af einhverjum ástæðum. Það getur átt við skuldsett fólk, erlenda starfsmenn, fólk með fötlun eða langvinna sjúkdóma, ungt starfsfólk og einstæða foreldra. Taka ber tillit til mismunandi vinnufærni starfsmanna og stuðla að því fólk með skerta vinnugetu fái haldið störfum sínum á vinnumarkaði og komið aftur til starfa eftir slys eða veikindi, hvort sem þau eru andleg og/eða líkamlegs eðlis.

Gott er að hafa í huga að jafnvægi sé milli krafna og úrræða á vinnustöðum. Ennfremur er mikilvægt að meta hættuna af ýmsum andlegum og félagslegum áhættuþáttum á vinnustaðnum (sjá sértækan vinnuumhverfisvísi um félagslegan og andlegan aðbúnað á vinnustað (www.vinnueftirlit.is)).

Mikilvægt er að leggja áherslu á eftirfarandi:

- vandaða stjórnunarhætti
- góða upplýsingamiðlun
- virðingu
- trúnað
- samheldni
- vandaða umræðu og sýna skilning á því ástandi sem nú er í samfélaginu og snertir marga

Forvarnir á vinnustaðnum geta falist í eftirfarandi.

- Stefna fyrirtækis og hlutverk starfsmanna séu skýr.
- Markvissri og ábyrgri upplýsingagjöf þannig að óþarfa óvissu sé eytt.
- Starfsmannafundur séu nýttir til að ýta undir uppbyggilega umræðu um stöðu mála og leitað eftir hugmyndum starfsmanna um það sem betur mætti fara.
- Höfð sé milliganga um að veita ráðgjöf þeim sem á þurfa að halda.
- Vinnan sé skipulögð þannig að kröfur til starfsmanna séu hóflegar, þ.e. hvorki of miklar né of litlar.
- Allir starfsmenn hafi tækifæri til að taka virkan þátt í umræðum og ákvörðunum, sem tengjast heilsu og öryggi á vinnustaðnum, og geti haft frumkvæði að úrbótum.
- Á vinnustaðnum sé stuðlað að góðu jafnvægi milli vinnu og einkalífs.
- Stjórnendur sýni gott fordæmi hvað varðar samskipti og ábyrga stjórnunarhætti.
- Hugað sé að vinnu- og hvíldartíma starfsfólks. Afköst og gæði í vinnu aukast ekki samfara lengri vinnutíma.
- Stjórnendum og starfsfólki sé veittur félagslegur stuðningur.
- Tengsl séu eflað milli vinnustaðar og þess samfélags sem hann tilheyrir. Stuðla skal að því að á vinnustaðnum sé stutt við og starfað með samtökum sem vinna að umbótum á sviði heilbrigðis-, félags-, menningar- og velferðarmála.