**Przygotuj organizację na nowy standard ISO 45003!**

**Międzynarodowy standard zdrowia i bezpieczeństwa psychologicznego w miejscu pracy (ISO 45003) ma zostać opublikowany już w 2021 roku. Zagrożenia psychospołeczne zyskają więc należne miejsce w regulacjach, mając realny wpływ na pracowników, a przez to i na funkcjonowanie organizacji.**

Warto już teraz zainteresować się tematem pod kątem własnej firmy i jej zespołu.

**Dlaczego wprowadza się normę uzupełniającą do standardu ISO 45001?**

System Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy ISO 45001:2018 podkreśla, że organizacja jest odpowiedzialna za bezpieczeństwo pracowników i innych osób, na które mogą mieć wpływ jej działania. Odpowiedzialność ta obejmuje promowanie i ochronę ich zdrowia fizycznego, a także psychicznego.

 - Nowa norma pojawi się w celu eliminowania oraz minimalizowania ryzyka związanego z zagrożeniami psychospołecznymi – podkreśla Joanna Jędrzejak, audytor i trener w EcoMS Consulting, zaangażowana w projekty dotyczące dostosowania systemu zarządzania bezpieczeństwem do wymagań normy ISO 45001:2018.

Zagrożenia psychospołeczne wynikają z niewłaściwego sposobu organizacji pracy, niekorzystnego otoczenia społecznego lub środowiska pracy czy nieodpowiednich warunków pracy. Niebezpieczeństwa tego typu przyczyniają się do utraty zdrowia i dobrego samopoczucia pracowników, a przez to oddziałują na funkcjonowanie całej organizacji.

W odniesieniu do pracowników mogą prowadzić do negatywnych skutków psychicznych, fizycznych i społecznych (np. choroby układu krążenia, zaburzenia snu, lęk, depresja czy wypalenia zawodowe).

 W efekcie zmniejsza się zadowolenie z pracy, zaangażowanie oraz produktywność.

Konsekwencje dla organizacji będą jak najbardziej policzalne - coraz słabsze wyniki działalności, zwiększone koszty wynikające z absencji chorobowej, rotacji pracowników oraz obniżona jakość produktów i usług. Zwiększy się również poziom ryzyka wystąpienia wypadków i urazów, a także ryzyko utraty reputacji organizacji.

**Jak zapobiegać zagrożeniom psychospołecznym w pracy oraz jak nimi zarządzać?**

- Organizacje są odpowiedzialne za identyfikację zagrożeń i minimalizowanie związanego z nimi ryzyka. Dzięki wykorzystaniu odpowiednich narzędzi możemy płynnie zarządzać ryzykiem psychospołecznym oraz skutecznie zapobiegać występowaniu zagrożeń z nim związanych – zauważa Joanna Jędrzejak z EcoMS Consulting.

*Audyt zdrowia psychicznego (analiza luk)*

Przed rozpoczęciem procesu zarządzania ryzkiem psychospołecznym wskazane jest wykonanie wstępnej analizy swojej organizacji pod kątem przyjętych praktyk wspierających zdrowie i bezpieczeństwo psychiczne pracowników. W oparciu o wyniki ankiety elektronicznej przeprowadzonej wśród wszystkich pracowników, możliwe jest podjęcie decyzji odnośnie zidentyfikowanych potrzeb.

*Edukacja*

Należy wziąć pod uwagę fakt, że większość pracowników ma ograniczoną wiedzę na temat zdrowia psychicznego, a duży procent postrzega „zdrowie psychiczne” jako synonim „choroby psychicznej”. Konsultacje z pracownikami posiadającymi ograniczony zasób wiedzy w tym zakresie mogą przynieść odwrotny skutek do zamierzonego. Dlatego poprzedzając identyfikację zagrożeń psychospołecznych i opracowanie mechanizmów kontroli ryzyka, tak ważne jest **podnoszenie świadomości pracowników w zakresie zagrożeń psychospołecznych,** aby mogli w sukcesywny sposób uczestniczyć w procesach zarządzania ryzykiem zgodnych z ISO 45003.

*Mechanizmy kontroli*

Norma ISO 45003 wskaże, żeby przy pomocy systemu zarządzania BHP zintegrowanego z procesami biznesowymi organizacji, ryzyka psychospołeczne były zarządzane w sposób spójny z innymi rodzajami ryzyk związanymi z bezpieczeństwem i higieną pracy. Można zatem stosować podobną metodologię aby radzić sobie z nimi w tak samo logiczny i konsekwentny sposób.

**Kluczem pełne zaangażowanie**

Współudział pracowników na każdym etapie procesu ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia zamierzonego efektu w zarządzaniu zagrożeniami psychospołecznymi.

Należy jednak pamiętać, że sukces zarządzania ryzykiem psychospołecznym (podobnie jak w innych standardach ISO) zależy od zaangażowania wszystkich szczebli i funkcji organizacji, zwłaszcza najwyższego kierownictwa. Na nich spoczywa duża odpowiedzialność za tworzenie kultury wspierającej pozytywne zdrowie psychiczne. System powinien obejmować rozwijanie ich kompetencji w zakresie **odpowiedzialności za zdrowie psychiczne pracowników** czy wspierania powrotu do pracy.