# HEILBRIGÐI

Góð heilsa er eitt það mikilvægasta sem við eigum og að henni þarf að hlúa. Margir starfsmenn eru í vandasömum störfum og því fylgir oft töluvert álag.

Umhverfi starfsfólks þarf að vera heilsusamlegt, ekki síður en öruggt, og mikilvægt er að öllum líði vel í vinnunni.

## http://www2.lydheilsustod.is/media/gedraekt/gedraekt_segull_isl.jpgAndleg og félagsleg heilsa

Andleg heilsa er ekki síður mikilvægari en líkamleg. Andlegt álag hefur mikil áhrif bæði á geðheilsu og líkamlega heilsu. Því er áríðandi að hlúa að andlegu heilbrigði okkar.

#### Hvað er til ráða?

Við auknu álagi er gott að:

* Hreyfa sig reglulega.
* Tryggja góðan svefn og hvíld.
* Borða hollt og reglulega.
* Sýna æðruleysi gagnvart því sem ekki fæst breytt. Hafa kjark til að breyta því sem hægt er að breyta og beita skynsemi til að greina þar á milli.
* Ræða opinskátt við aðra um líðan sína og sækja stuðning og eflingu hjá aðila sem þú treystir, t.d fjölskyldu, vinum eða starfsfélögum.
* Takmarka áreiti á sig og heimili sitt ef það á við.
* Fara varlega með áfengi þar sem áfengisnotkun getur aukið vanlíðan, dregið úr dómgreind. Auk þess inniheldur áfengi mikið af hitaeiningum og truflar svefn.

Munum að styðja og hvetja aðra og sýna samkennd. Höfum í heiðri Geðorðin 10.

Hver vinnustaður þarf að eiga viðbragðsáætlun gegn hvers konar áreiti.

### Samskipti

Góð samskipti og framkoma okkar við hvort annað eru lykilþættir í því að tryggja öryggi og vellíðan á vinnustað.

Stjórnendur þurfa að vera vakandi yfir vellíðan starfsmanna sinna. Samskipti þurfa að vera opin, jákvæð og að stjórnendur hrósi starfs­mönnum þegar við á.

Sem dæmi um góð samskipti á vinnustað má nefna að við:

* Hrósum vinnufélaga þegar hann verðskuldar hrós.
* Hrekkjum ekki eða sýnum glannaskap.
* Komum fram við hvort annað af fullri virðingu.
* Líðum ekki kynferðislega áreitni.
* Leggjum ekki í einelti.
* Særum ekki eða völdum vinnufélaga tilfiningalegu álagi.
* Segjum ekki sögur um vinnufélaga sem geta sært eða valdið óöryggi.

Finna má gagnlegar upplýsingar um geðrækt á heimasíðu Landlæknis [www.landlaeknir.is/heilsa-og-lidan/](http://www.landlaeknir.is/heilsa-og-lidan/)

#### Hvað er til ráða?

Ef eitthvað bjátar á er nauðsynlegt að við ræðum við:

* Samstarfsmann.
* Yfirmann eða starfsmannastjóra.
* Trúnaðarmann.

Einnig getur verið nauðsynlegt að:

* Hafa samband við fagaðila, t.d. sálfræðing.
* Hafa samband við Geðsvið Landspítala í síma 543 4050

{lýsing á því hverjar áherslur eru hjá fyrirtækinu}

### Einelti og annað áreiti

Einelti og hvers konar áreiti geta valdið miklum andlegum erfiðleikum og fjarveru frá vinnu. Sérhverju fyrirtæki ber að vera með áætlun til að bregðast við slíkum aðstæðum.

Einelti og áreiti er ávallt í óþökk þolanda og getur verið einstakur eða síendurtekinn atburður.

Einelti og annað áreiti eru skv. reglugerð 1009/2015 skilgreind þannig:

**Einelti:** „Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.“

**Kynbundin áreitni:** „Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.“

**Kynferðisleg áreitni:** „Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.“

**Ofbeldi:** „Hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingu frelsis.“

#### Hvað er til ráða?

Telji starfmaður sig verða fyrir einelti eða einhvers konar áreiti á vinnustað sínum getur hann leitað til trúnaðarmanns stéttarfélags eða fulltrúa í öryggisnefnd (trúnaðarmanns eða -varðar) og borið upp málið við hann í fullum trúnaði. Einnig getur hann leitað til yfirmanns, starfsmannastjóra eða annars sem hann treystir. Vinna þarf að lausn málsins í samvinnu við starfsmann og ef þörf er á fagaðila og aðra.

{Hér að ofan er almennur texti. Hann þarf að aðlaga að fyrirtækinu eða setja inn lýsingu á því hvernig ferlið er hjá fyrirtækinu í staðinn}

Gagnlegar upplýsingar um einelti og viðbrögð við því er að finna [www.vinnueftirlit.is](http://www.vinnueftirlit.is).

### Sorg og missir

Mikilvægt er að nálgast fólk af virðingu fyrir tilfinningum þess og persónugerð.

Við missi er eðlilegt að finna fyrir sorg. Missir á sér ekki aðeins stað þegar einhver deyr. Eftir slys, skilnað og annað mótlæti í lífinu sýnum við einnig sorgarviðbrögð. Margs konar tilfinningar geta fylgt slíku áfalli svo sem þunglyndi, reiði, örvænting, vonbrigði, tómleiki og söknuður.

#### Hvað er til ráða?

Mikilvægt er að starfsmaður þurfi ekki að byrgja tilfinningar sínar inni og bera þær einn, heldur geti leitað til einhvers sem hann treystir og geti deilt með honum tilfinningum sínum.

Mikilvægt er að sýna skilning og tillitssemi gagnvart sorgarferlinu og mögulega er nauðsynlegt að leita til fagaðila og fá leiðsögn um úrvinnslu sorgarviðbragða.

{Hér að ofan er almennur texti. Hann þarf að aðlaga að fyrirtækinu eða setja inn lýsingu á því ferli sem er fyrir hendi}

## Líkamleg heilsa

Heilsuefling á vinnustað skiptir miklu máli fyrir vellíðan starfsmanna, enda eru ýmsir starfs­menn í vandasömum störfum sem oft fylgir mikið álag.

#### Hvað er til ráða?

Mælt er með að starfsmenn fari reglulega í heilsufarsskoðun í forvarnar­skyni.

Ef áhættumat leiðir í ljós hættu á heilsutjóni í vinnunni eigum við rétt á heilsufarsskoðun í samræmi við það.

Góð regla er að fara í þrekpróf ef unnin er erfiðisvinna daglega.

{Hér að ofan er almennur texti. Hann þarf að aðlaga að fyrirtækinu eða setja inn lýsingu á því hvað fyrirtækið gerir til heilsueflingar starfsmanna, heilsufarsskoðanir, heilsueflingarátök, íþróttastyrkir, almenningsátök, o.fl.}

### Reykingar

Reykingar beinar og óbeinar auka m.a. líkur á krabbameinum, hjarta- og öndunarfærasjúkdómum.

Tökum tillit til vinnufélagana og munum að allir eiga rétt á reyklausu vinnuumhverfi.

#### Hvað er til ráða?

Til að fá hjálp við að hætta að reykja eru aðgengilegar gagnlegar upplýsingar á: [www.landlaeknir.is](http://www.landlaeknir.is), [www.reyklaus.is](http://www.reyklaus.is), [www.8006030.is](http://www.8006030.is).

{Hér kemur lýsing á því sem fyrirtækið gerir til að hvetja starfsmenn til að hætta reykingum}

### Áfengi og vímuefni

Neysla áfengis og vímuefna sljóvgar dómgreindina og eykur hættu á slysum.

Munum að það er stranglega bannað að neyta eða vera undir áhrifum áfengis og annarra vímuefna í vinnunni.

Andlegir og félagslegir erfiðleikar eru oft fylgifiskar áfengis- og vímuefnanotkunar.

Starfsmenn gangast undir vímuefnapróf ef þurfa þykir.

#### Hvað er til ráða?

Mikilvægt er að leita sér hjálpar við áfengis- eða vímuefnavanda.

Fræðsluefni um áfengi og vímuefni má m.a. finna á [www.landlaeknir.is](http://www.landlaeknir.is).

{Hér kemur lýsing á því hvað er gert í fyrirtækinu í þessum málaflokki}

### Farsímar

Notkun farsíma við störf er varasöm, eykur slysahættu og oft óheimil þar sem mörg störf krefjast fullrar einbeitingar og athygli. Þetta á sérstaklega við um stjórnun véla og tækja. Á mörgum vinnusvæðum er notkun farsíma bönnuð.

Tölum **ekki** í símann á meðan við erum við vinnu, tökum okkur **hlé** frá störfum ef við þurfum að tala í símann.

### Hávaði og heyrnarvernd

Hávaði er hvers kyns óæskilegt hljóð. Afleiðingar hávaða á vinnustöðum geta verið:

* Aukin slysahætta.
* Erfiðari samskipti.
* Heyrnarskemmdir.
* Streita.
* Þreyta.

Við hávaða skemmast til frambúðar örsmáar hárfrumur í innra eyra.

Heyrnarskemmdir eru ólæknandi.

Streita er ein algengasta afleiðing hávaða. Lítill hávaði getur verið streituvaldandi svo sem:

* Suð frá tækjum og búnaði.
* Samstarfsmaður sem liggur hátt rómur.
* Tíðar símhringingar í starfsumhverfi.

### Mæling hljóðs og skynjun hávaða

Mælingar á hljóði sýna *hljóðstyrk* mældan í desíbelum dB, sem er lógariþmískur mælikvarði og í *hljóðþrýstingi* mældum í Pascal Pa.

Til að líkja betur eftir næmi mannsheyrnar eru mælitæki útbúin með síu sem síar burt hluta af lágtíðnihljóðinu og þá er talað um *hljóðstyrk* í dB(A).

Heyrnarmörk manna liggja á milli ca. 0 dB(A) og 120 dB(A).

Einnig er stundum miðað við hljóðafl og það er líka mælt í dB eða dB(A).

Við skynjum hækkun hljóðs um ca. 9-10 dB(A) sem tvöföldun.

Tvöföldun hljóðafls (tvær háværar vélar í stað einnar) samsvarar hins vegar 3 dB(A) hækkun hljóðstyrks og tíföldun hljóðafls samsvarar 10 dB(A) hækkun hljóðstyrks.

### Hver er hávaðinn?

Viðmiðunargildi um hámark hávaða á vinnusvæðum og hámarks tíma sem starfsmaður vinnur við slíkar aðstæður er að finna í reglugerð [nr. 921/2006 um varnir gegn álagi vegna hávaða á vinnustöðum](https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/7513).



* Viðmiðunarmörk álags miðað við 8 tíma vinnu eru við 87 dB(A) og hljóðþrýsting 200 Pa., sem þýðir að álag á starfsmann vegna hávaða má ekki vera yfir þessum mörkum miðað við 8 tíma vinnu og notkun réttra heyrnarhlífa.
* Neðri viðbragðsmörk eru við 80dB(A) og hljóð­þrýsting 112 Pa, sem þýðir að nái hávaði á vinnusvæði þessum mörkum, skal atvinnurekandi útvega starfsmönnum heyrnarhlífar og mælst er til þess að starfs­menn noti þær.
* Efri viðbragðsmörk eru við 85 dB(A) og hámarks hljóðþrýsting 140 Pa, sem þýðir að nái hávaði á vinnusvæði þessum mörkum, ber starfsmönnum skylda til að nota heyrnarhlífar sem atvinnu­rekandi útvegar.

Mikilvægt er að gera sér grein fyrir því hvenær hávaðinn nálgast slík mörk. Hafa má meðfylgjandi mynd til hliðsjónar til að átta sig á viðmið­um.

### Fylgjumst með heyrninni

Starfsmenn sem verða fyrir álagi vegna hávaða yfir efri viðbragðs­mörkum þrátt fyrir ráðstafanir til að draga úr hávaða, eiga rétt á heyrnarmælingu, skv. reglum [nr. 921/2006](https://www.reglugerd.is/reglugerdir/eftir-raduneytum/felagsmalaraduneyti/nr/7513). Sömu reglur kveða á um að starfsmenn sem verða fyrir álagi vegna hávaða yfir neðri viðbragðs­mörkum skulu eiga kost á heyrnarmælingum þegar áhættumat gefur til kynna að heilsu og öryggi þeirra sé hætta búin. Við mat á viðbragðs­mörkum er tekið tillit til hljóð­deyfingar sem fæst með heyrnarhlífum.

Markmið heyrnarmælinga er að greina sem fyrst heyrnartap vegna hávaða og koma í veg fyrir frekari heyrnarskaða.

#### Hvað er til ráða?

Við leggjum okkar af mörkum við að leysa málin á einfaldan hátt:

* Drögum úr/útilokum hávaða við upptök hans.
* Endurskoðum vinnuskipulag og hönnun vinnuumhverfis.
* Eigum skriflegar umgengnisreglur með lýsingu á því hvenær á að nota heyrnahlífar og hversu lengi má vera í hávaða í senn.
* Merkjum hávaðasöm vinnusvæði í samræmi við niðurstöður áhættumats.
* Förum eftir reglum um notkun á heyrnar­hlífum.
* Fylgjumst með heyrninni.

Sé nauðsynlegt að vinna í hávaða sem getur valdið heyrnartjóni:

Er atvinnurekanda skylt að:

* Sjá til þess að starfsmenn noti heyrnarhlífar.
* Leiðbeina starfsmönnum um notkun heyrnarhlífa og upplýsa þá um hættuna af því að nota þær ekki. Leiðbeiningarnar skulu fjalla um notkun, þrif og geymslu.
* Sjá til þess að heyrnarhlífum sé rétt við haldið.

Er starfsmönnum skylt að:

* Nota heyrnarhlífar sé vinnunni þannig háttað að hún krefjist þess ([kafli 5.8](#_Hávaði)).

Viðurkenndar heyrnarhlífar uppfylla alþjóðlega staðla og eru CE merktar.

Hlífarnar draga mismunandi mikið úr hávaða eftir því hversu há SNR talan er. Hlífar með SNR30 draga úr hávaða um 30dB. Mikilvægt er að hlífar dragi úr áhrifum hávaða niður fyrir neðri viðbragðsmörk, þ.e. 80 dB. Þessi tafla gefur vísbendingu um val á heyrnarhlífum ([Health and Safety Executive](http://www.hse.gov.uk/noise/goodpractice/hearingoverprotect.htm)).



|  |  |
| --- | --- |
| Hávaði í vinnuumhverfi (dB) | Veldu hlífar með SNR ... |
| 80-90 | 20 eða lægra |
| 90-95 | 20-30 |
| 95-100 | 25-35 |
| 100-105 | 30 eða hærra |

Í okkar fyrirtæki skal nota heyrnarhlífar við vinnu á eftirtöldum svæðum: {hér komi lýsing á þeim reglum sem gilda í fyrirtækinu}.

### Matarræði og hreyfing

Gott mataræði og hreyfing bæta líðan og auka úthald í leik og starfi. Hreyfing og hæfileg áreynsla er nauðsynleg fyrir alla. Lélegt mataræði og kyrrseta hafa slæm áhrif á heilsuna og auka líkur á ýmsum sjúkdómum sem tengdir eru lífsstíl, svo sem hjarta- og æðasjúkdómum.

{hvað gerir fyrirtækið: býður upp á hollan mat og millibita, hvetur til hreyfingar?}

#### Hvað er til ráða?

* Hjólum eða göngum á milli staða.
* Leggjum bílnum aðeins lengra í burtu.
* Notum stigann og gefum lyftunni frí. Munum að halda í handrið þegar gengið er um stiga.
* Veljum hreyfingu sem okkur finnst skemmtileg.
* Borðum hollan og næringarríkan mat.

Hreyfum okkur daglega í minnst 30-60 mínútur.

Drekkum vatn, oft á dag.

Skoðum eigið mataræði og finnum tækifæri til úrbóta. Ýmsar upplýsingar og sjálfspróf um mataræði má finna á heimasíðu Landlæknis [www.landlaeknir.is](http://www.landlaeknir.is).

### Líkamsbeiting

Röng líkamsbeiting veldur auknu álagi á stoðkerfi líkamans, þreytu og getur valdið ótímabæru sliti eða jafnvel slysum.

{hvað gerir fyrirtækið: er starfsmönnum veitt leiðsögn um vinnustellingar og útveguð lyftitæki eða annað sem auðveldar vinnuna}

### Líkamlegt álag

Algengustu álagseinkenni tengd vinnu eru verkir í baki, hálsi og herðum og tengjast:

* Aðstæðum við vinnu.
* Andlegum og félagslegum þáttum eins og samskiptum, upplýsinga­flæði og streitu.
* Einhæfum, síendurteknum hreyfingum.
* Líkamlegu erfiði.
* Óhentugum vinnustellingum eða hreyfingum.
* Skipulagi vinnu.

#### Hvað er til ráða?

* Hreyfum okkur reglulega.
* Berum okkur rétt að við vinnu, hvort sem við þurfum að standa, bera, lyfta eða ýta.
* Notum hentug hjálpartæki, léttitæki eða fáum aðstoð.
* Notum tyllistóla og léttitæki ef hægt er.
* Skiptum oft um vinnustellingu.
* Stillum vinnuaðstöðuna þannig að vinnuhæð og vinnusvið henti.
* Tökum reglulega vinnuhlé.
* Tileinkum okkur góða líkamsstöðu.
* Notum góða skó og fatnað.

Gott er að sitja og standa til skiptis.

Ef við þurfum að lyfta:

* Hugsum um þyngd hlutarins (< 25 kg).
* Höfum gott bil á milli fóta.
* Snúum beint að hlutnum, stöndum eins nálægt honum og hægt er.
* Beygjum hné og mjaðmir og höldum baki beinu.
* Náum öruggu taki með beina olnboga og slakar axlir.
* Lyftum með því að færa líkamsþunga frá tám aftur á hæla.
* Réttum rólega úr hnjám og mjöðmum samtímis.
* Forðumst síendurteknar lyftur.

Ef við þurfum að bera:

* Gætum þess að við sjáum vel fram fyrir okkur og að leiðin sé greið.
* Notum léttitæki þegar hægt er s.s. hjólbörur og trillur.
* Dreifum þunga jafnt á hægri og vinstri líkamshluta.
* Höfum byrði sem næst líkama og bak beint.
* Skiptum reglulega um hendi þegar byrði er í annarri hendi.

Útbúið hefur verið myndband um líkamsbeitingu á vegum N4 og Vinnueftirlitsins. [Myndbandið má finna hér](https://youtu.be/IDtqgRRfXuo).