



职场心理健康管理步入新时代

文 / 凯斯·洛基特 By Kath Lockett

新冠肺炎疫情对人们的情绪和心理健康造成了严重的影响。虽然疫情带来了巨大破坏，但也激发了职场的积极改变。

疫情持续发难，全球经济前景十分黯淡。在[《世界就业和社会展望：2022年趋势》](#)报告中，国际劳工组织（ILO）告诫称，由于疫情持续对全球劳动力市场产生重大影响，“复苏进程将充满变数”。预计 2023 年之前，全球失业率都无法回落至疫情前的水平。报告还表明，因为许多人在疫情期间失去工作，所以疫情对就业的整体影响可能会显著增加。

2022 年，全球劳动参与率预计比 2019 年低 1.2 个百分点，相当于减少了 5200 万个全职工作岗位。这种下降趋势反映出疫情对职场的全球性影响，以及雇主和员工在短期内所面临的不确定性。



一起行动起来

满天阴云之中仍有一线光明，疫情有助于提高对职场心理健康重要性的认识。为解决这个问题，ISO 制定了新的指南和标准，不论是到岗办公还是居家线上办公，均可以帮助雇主

为员工的身心健康营造适宜的环境。这与国际劳工组织所号召的“一起行动起来”倡议保持一致，ISO 一直带领全球专家共同努力认识、制定和实施标准，以提高和保证工作安全。

[ISO 45003 国际标准](#)为职场心理健康管理提供实用指导，是 ISO 职业健康和安全（OH&S）系列标准的新成员。该标准的主要目的是阐明社会心理方面的危害，并针对威胁到工作健康、安全和福祉的主要社会心理危害制定了管理框架。

社会心理危害指的是会在工作设计或管理中引发相关工作压力、导致心理和生理伤害的诸多风险因素。其中可能还包括工作架构和社会方面的因素，如：工作时间过长、领导无力、职场霸凌，以及工作环境、设备和危险作业造成的身体伤害。各行各业的所有组织机构中都存在这些因素。

对健康的影响

社会心理危害往往不是独立出现的，还会因其他危害而加剧。可能导致这些危害的社会心理风险将对个人的健康、安全和福祉以及组织机构的业绩和可持续性造成负面影响。长久以来，ISO 已经认识到用统一的风险管理体系——职业健

康和安全管理体系，来管理社会心理风险的重要性。通过运用能轻松融入机构业务流程的综合方法，ISO 45003 为保障员工福祉迈出了坚实一步。

社会心理风险不仅会影响人们的心理健康和安全，甚至还会影响到员工工作时的健康、安全和福祉。社会心理风险也与组织机构和社会的经济成本息息相关。其可能对员工造成的负面影响包括：健康状况下降和患病（如：心血管疾病、肌肉骨骼疾病、糖尿病、焦虑、抑郁和睡眠障碍），不健康行为（如：滥用药物和不健康饮食），以及工作满意度、参与度和生产力下降。恰当地管理社会心理风险能够对员工的总体幸福感和工作业绩产生积极影响。

对组织机构而言，社会心理风险的影响还包括声誉受损、成本增加，这往往是由缺勤、人员流动、产品或服务 quality 下降、招聘与培训、调查与诉讼导致的。尽管其性质和严重程度是由多个因素决定的，但组织机构仍然可以在消除社会心理危害或减少风险方面发挥重要作用。

组织机构在消除社会心理危害或减少风险方面发挥重要作用。

健康合作伙伴

利用标准有效地管理社会心理风险可以带来诸多益处，比如提高员工的参与度、生产力和创新力以及组织机构的可持续性。ISO 45003 列出了由工作组织、社会因素、环境、设备和危险作业引起的各种社会心理危害，并提供了消除危害或减少相关风险的各种控制措施。尽管组织机构对这些管理问题承担主要责任，但让员工融入公司流程的各个环节对于成功管理社会风险因素尤为重要。

澳大利亚新南威尔士大学科学系公平、多元化和包容性专业副教授卡洛·卡珀尼克奇亚博士（Dr Carlo Caponecchia）认为，由疫情导致的全球混乱局面表明，保持良好的心理健康状态十分重要，对雇主来说，居家办公已成为比人类工效学更大的问题。他表示：“人们过去一直把心理健康问题视为需要个人独立

解决的问题。但在过去两年里，人们越来越认识到工作场所、雇主的态度以及发现和解决这些问题的工具也是重要因素。”

必须远程工作导致社会互动形式发生巨大改变，给员工带来了严峻挑战。这些挑战对每个人来说都各不相同，取决于居住环境、年龄、家庭开销、文化价值观、人口结构以及其他外部因素。“ISO 45003 将客观环境所需的安全管理框架，与为心理健康特定风险和工作环境量身定制的管理系统这两者区分开来。”卡珀尼克奇亚博士说，“疫情放大了大多数人多年前早已意识到的一个问题，并使其成为多数员工面临的首要安全问题。”



信任问题

资深心理学家彼特·凯利教授（Prof. Peter Kelly）进一步论述了这一问题，他解释到，疫情期间雇主和员工之间的信任和关系也成为焦点。“在疫情发生前，人类工效学似乎是阻止实行居家办公的障碍，但在疫情期间，雇主却相信员工可以在家有效且高效地工作。”他说。

“疫情狠狠地剥夺了许多雇主和管理者的控制权，但员工却表示，他们仍然可以提供高质量的工作成果，保持通讯畅通，获得信任从而顺利开展。”

在经济衰退、战争或疫情等重要历史时刻，心理健康问题自然会增加。但是我们却在同一时间经受这三重打击，这在本世纪还是头一遭。卡珀尼克奇亚博士说：“积极的一面是我们现在更了解心理健康问题了。ISO 45003 为减少这一史无前例的时期所带来的负面影响提供了工具和框架。”

为员工的心理健康提供支持刻不容缓。

人人可用

疫情改变了人们的生活和工作方式。工作的场所、时长、地点以及现场会议减少等方面的重大改变对人们的心理健康和自测健康带来了长远的影响。

因此，为员工的心理健康提供支持刻不容缓。“ISO 45003 为雇主们提供了指南，包括如何更准确地监测员工的心理健康状况，让员工参与规划更安全的工作场所，帮助他们自由地参与相关反馈流程等。”彼特·凯利教授说。

随着企业开始增加心理健康方面的投入，员工的预期也在提高。为帮助组织机构在疫情期间和后疫情时期处理法律、人员和公共关系方面的复杂问题，ISO 向公众免费提供了 ISO 45003 标准。

工作心理健康的未来需要文化变革，以及更多的同情心、理解力和可持续的工作方式。由于疫情的关系，我们已经走上了这条路，那就利用这个时机开创职场心理健康管理的新时代吧。

点击下载 [ISO 45003](#)。