

Viðverustefna Vestmanannaeyjabæjar

Ástæður vegna fjarveru frá vinnu eiga sér oft eðlilega skýringu eins og fjarvera vegna orlofs, læknisheimsóknna, jarðafara, launað og ólaunað leyfi, veikindi barna, ættingja og veikindi starfsmanna.

Í starfsumhverfi má finna ýmsa þætti sem geta haft áhrif á fjarveru starfsmanna en orsakir eins og óhóflegt andlegt eða líkamlegt vinnuálag, áreiti og vinnuaðstæður eru vel þekktar. Streita hefur verið vaxandi vandamál á vinnustöðum og kulnun í starfi hefur bæði áhrif á fjarveru og starfsgleði. Fyrir hvern vinnustað er því mikilvægt að efla starfsánægju og skoða starfsumhverfi í tengslum við áhættuþætti og starfsánægju. Þá sýna rannsóknir bein og óbein tengsl milli fjarveru og starfsánægju.

Fagleg viðverustjórnun felst í skráningu og greiningu fjarveru, niðurstöðum kannana, viðverusamtölum og markvissum aðgerðum til að treysta og byggja upp gott ráðningasamband. Þannig er hægt að efla starfsánægju og árangur vinnustaðarins, byggja upp heilbrigt starfsumhverfi, efla vellíðan og draga úr fjarveru. Sett hefur verið fram viðverustefna Vestmannaeyjabæjar en helstu markmið hennar eru eftirfarandi:

Að skilgreina og skýra verklag og viðmið um fjarveru.

Að vera stuðningur við starfsfólk ef fjarvera eða heilsubrestrur kann að hafa áhrif á hæfni eða getu til starfa .

Að tryggja gott og virkt vinnusamband milli starfsfólks og vinnustaðar.

Að auðvelda starfsfólki endurkomu til vinnu.

Að meta starfsumhverfi og þá þætti sem kunna að hafa áhrif á viðveru og líðan starfsfólks.

Að samræma vinnuferla og að gæta jafnræðis á meðal vinnustaða Vestmannaeyjabæjar.

Viðmið og verklag vegna fjarveru

Skammtímaveikindi: Fjarvera sem varir í 1- 10 daga

Langtímaveikindi: Fjarvera vegna heilsubrests sem varir í 10 daga eða lengur

Hlutaveikindi: Ef starfsmaður hefur verið frá í langan tíma vegna heilsubrests er heimild í kjarasamningum að auðvelda endurkomu til vinnu með hlutaveikindum.

Viðveru- og fjarverukerfið Vinnustund heldur utan um alla viðveru starfsmanna og útreikninga.

Bradford kvarði: Útreikningur á skammtímaveikindum starfsfólks. Stjórnendur yfirfara viðveru og stimplanir í Vinnustund, skrá fjarveru og meta viðveru með Bradford skýrslum í vinnustund.

Tilkynna þarf veikindi símleiðis til næsta yfirmanns áður en vinna hefst. Það gildir einnig ef veikindi koma upp á orlofstíma og á öðrum launuðum tíma. Réttur til veikindalauna getur fallið niður ef tilkynning berst ekki með þessum hætti.

Ef óvinnufærni varir lengur en 5 daga þarf starfsmaður að skila inn læknisvottorði. Yfirmaður getur óskað eftir læknisvottorði eftir skemmri tíma ef um endurteknar fjarvistir er að ræða. Ef starfsmaður er óvinnufær í mánuð eða lengur þarf að skila inn starfshæfnisvottorði sem vottar til um starfshæfni hans eins og kjarasamningar segja til um. Vestmannaeyjabær greiðir kostnað vegna vottorða.

Stuðningur og samtöl

Samskipti starfsmanns við yfirmann er mikilvægur þáttur í viðverustjórnun. Stjórnendur á vinnustöðum skulu stuðla að góðu vinnusambandi við þann sem upplifir heilsubrest í lengri eða skemmri tíma.

Fjarvera starfsmanna er mæld með Bradford kvarða þar sem fjöldi veikindadaga er umbreytt í stig. Í hverjum mánuði tekur yfirmaður út skýrslu fyrir sl. 3 mánuði og fyrir sl. 12 mánuði á sinni starfseiningu. Fjöldi stiga ákveður hvort þörf er á viðverusamtali. Ekki er notast við Bradford kvarða ef um t.d. sly eða inflúensu er að ræða, einungis þegar um tíðar skammtímafjarveru er að ræða.

Tilgangur með viðverusamtali er að hafa formlegan vettvang til að ræða skammtímafjarveru frá vinnustað. Tilefni samtalsins er að greina mögulega þá þætti í starfsumhverfinu sem hafa áhrif á líðan og mögulega fjarveru eða aðra þætti sem viðkoma starfinu sjálfu. Tilgangur samtals er jafnframt að vera til stuðnings og leita lausna með þátttöku starfsmanns. Yfirmaður og starfsmaður þurfa að vera sammála um lausnir og niðurstöður samtalsins og gera með sér virkniáætlun sem er ætlað að draga úr fjarveru.

Starfsmanni er ekki skylt að veita upplýsingar um persónuleg mál og fjarverusamtal er alltaf trúnaðarsamtal milli stjórnenda og starfsmanna. Heilsubrestur er einkamál starfsmannsins, en fjarvera frá vinnu hefur áhrif á vinnustaðinn og starfsmanninn og hana þarf að ræða.

Langtímaveikindi og endurkoma til vinnu

Í langtímaveikindum er mikilvægt að halda eðlilegu sambandi við starfsmann og sýna þannig umhyggju og ekki síst auðvelda honum endurkomu til vinnu. Gott er að hvetja starfsmanninn til að hafa samband við vinnustaðinn, sækja fundi, viðburði eða annað sem tengir hann vinnustaðnum.

Alla jafna er óskað eftir læknisvottorði á 4 vikna fresti þegar um langtímaveikindi er að ræða, en í undantekningartilvikum getur það verið lengri tími eftir eðli veikinda og fyrir liggur þá mat trúnaðarlæknis Vestmannaeyjabæjar.

Hagur starfsmanns og vinnustaðar af endurkomu til vinni eftir langa fjarveru getur verið ótvíræður. Endurkoma kemur í veg fyrir starfsmissi og viðheldur fjárhagslegu sjálfstæði. Þá getur vinnan sem slík veitt vellíðan og styrkt sjálfmynd starfsfólks. Vinnustaðurinn heldur einnig í dýrmæta þekkingu og reynslu, dregur úr starfmannaveltu og gefur fordæmi um góða stjórnunarhætti.

Mikilvægt er að undirbúa endurkomu starfsmanns til vinnu. Endurkomusamtal eða „ETV samtal“ er í boði, en það er verkfæri sem hægt er að nota við markvissa stjórnun fjarvista og forvarnastarf á vinnustöðum þar sem vinnuumhverfi, fyrirkomulag, verkefni og annað er skoðað út frá þörfum hvers starfsmanns. Nauðsynlegt getur verið að gera endurkomuáætlun með starfsmanni eftir langtímafjarveru frá vinnu.

Leiðbeiningar til stjórnenda og starfsmanna um viðverusamtal vegna skammtímafjarveru og viðverusamtal vegna langtímafjarveru og endurkomu til vinnu eru fylgiskjöl með viðverustefnu.

Hlutaveikindi

Ef starfsmaður hefur verið frá í langan tíma vegna heilsubrests er heimild í kjarasamningum um að auðvelda endurkomu til vinnu með hlutaveikindum. Þá er átt við að starfsmaður vinni skert starf tímabundið þar til fullri heilsu er náð. Um heimild er að ræða svo yfirmaður ákveður hvort hún er nýtt eða ekki. Skert starfshæfni þarf að vera vottuð af lækni. Í þeim tilvikum sem heimildin er nýtt er gert samkomulag við starfsmann um tímalengd og áætlun um endurkomu til vinnu. Almennt er miðað við

að slíkt samkomulag sé að hámarki átta vikur. Ákvæðið á ekki við ef starfsmaður er orðinn varanlega ófær um að gegna að fullu því starfshlutfalli er hann er ráðinn til. Ákvæðið fellur niður í orlofstöku og annarri frítöku nema læknir votti að starfsmaður geti ekki notið orlofs, en þá telst orlofstakan að fullu til veikinda.

Að greina og meta starfsumhverfið

Fyrir vellíðan starfsmanna og heilbriggt starfsumhverfi er mikilvægt að skoða starfsumhverfið og greina þá þætti sem geta haft áhrif á fjarveru frá vinnu. Niðurstöður starfsmannakannana, starfsmannasamtöl, áhættumat vinnustaða og greining á fjarveru eru verkfæri sem nýtast vel til að meta starfsumhverfið og gefa vísbendingar um hvernig er hægt að efla vellíðan starfsfólks og hugsanlega draga úr fjarveru. Fyrir góða nýtingu fjármuna er einnig mikilvægt að áætla kostnað og þörf á mönnun til þess að þjónusta skerðist ekki. Fyrirbyggjandi inngrip og lausnamiðuð nálgun með þátttöku starfsmanna eru gagnleg í stjórnun vinnustaða.

Heilsuvernd og þjónusta trúnaðarlæknis

Um vinnustaði Vestmannaeyjabæjar gilda lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Að auki hefur Vestmannaeyjabær þjónustusamning við Vinnuvernd. Vinnuvernd býður upp á heilsutengda þjónustu við vinnustaði og þjónustu trúnaðarlæknis í henni, felst m.a. ráðgjöf vegna fjarveru starfsmanna í veikinda- og slysatilfellum og gerð starfshæfnivottorða.

Samvinna og réttindi

Þegar réttindamál starfsmanna vegna veikinda og slysa eiga við, er það stefna Vestmannaeyjabæjar að leita eftir samvinnu og upplýsa starfsmenn um hvert þeir geta leitað annað með upplýsingar, eins og stéttarfélag, lífeyrisjóði, sjúkratrygginga, heilsugæslu eða Virk endurhæfingarsjóðs. Í sumum tilvikum getur starfsendurhæfing verið kostur fyrir starfsmann sem hyggur á endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi.

Starfsumhverfið getur stundum verið flókið og stundum geta aðstæður sem eru óviðkomandi starfinu verið meginorsök fjarveru, s.s. persónulegir þættir og félagslegir þættir. Nánar verður fjallað um aðra þætti sem hafa áhrif á heilsu og vellíðan starfsmanna, eins og samskipti, fræðsla, öryggi og vinnuvernd, í mannauðsstefnu Vestmannaeyja.

Fræðsla til stjórnenda

Mannauðsstjóri Vestmannaeyjabæjar annast fræðslu og þjálfun stjórnenda um innihald og framkvæmd viðverustefnu og veitir ráðgjöf.

Viðverustefna er hluti af mannauðsstefnu Vestmannaeyjabæjar og öðrum þeim reglum og samþykktum sem varða mannauðsmál Vestmannaeyjabæjar. Stefnan skal endurskoðuð á tveggja ára fresti og oftár ef þörf er á.

Fylgiskjöl:

Viðverusamtal vegna skammtímafjarveru

Viðverusamtal vegna langtímafjarveru og endurkomu til vinnu (ETV)

Leiðbeiningar um Bradford mælikvarða

Sniðmát virkniáætlunar

Sniðmát endurkomuáætlunar