



Verum VIRK til framtíðar

Sigríður Indriðadóttir,
mannauðsstjóri Mosfellsbæjar



MOSFELLSBÆR

9.2.2011

Mín sýn á starf VIRK og samstarf okkar í dag



MOSFELLSBÆR



Fyrstu kynni af VIRK

- Á fundi hjá mannauðshópi Stjórnvísí í febrúar 2010
- Stuttu seinna á ráðstefnu í norræna húsinu
- Fann strax að þarna var eitthvað á ferð sem ég vildi kynna mér nánar



Hvernig kom samvinnan til?

- Mál vegna langtímaveikinda komu reglulega inn á borð til mín
- Við höfðum engar sérstakar aðferðir til að bregðast við og stjórnendum fannst jafnvel óþægilegt að taka á langtímaveikindum
- Hafði samband við VIRK og fékk leiðbeiningar um notkun “fjarvistarsamtala” (sem heita nú “samtöl um endurkomu til vinnu”)
- Fékk VIRK í heimsókn í Mosfellsbæ til að kynna starfsemina fyrir stjórnendum



Vinnuferlið

- Hringi í starfsfólk í langtímaveikindum og býð í viðtal
- Sumir starfsmenn koma af fjöllum – allir fá send viðtalsblöð áður en þeir koma
- Í viðtalinu kemur í ljós hvort viðkomandi þurfi á aðstoð ráðgjafa að halda
- Nær undantekningarlaust þiggur starfsfólk að leita til ráðgjafa
- Mannauðsstjóri og ráðgjafi eru í sambandi um framvindu mála
- Mannauðsstjóri er í sambandi við starfsmann og viðkomandi forstöðumann
- Gert samkomulag um með hvaða hætti fólk kemur til baka til vinnu



Komið til baka og eftirfylgni

- Fólk sem er lengi frá vegna veikinda getur auðveldlega einangrast
- Einnig getur verið kvíðavekjandi að koma til baka eftir langan tíma
- Fullur vilji, samvinna og samkomulag er lykilatriði
- Gjarna hliðrað til á vinnustaðnum í ákveðinn tíma – verkefni, vinnutími, deild/samstarfsfólk, starfshlutfall, starf osfrv.
- Regluleg samtöl áfram til að fylgja málum eftir
- Heilbrigðara starfsfólk → heilbrigðari vinnustaður og betri árangur



Til umhugsunar...

- Forstöðumenn og stjórnendur eru ekki alltaf meðvitaðir um að bregðast við nógu snemma
- Fólk oft komið of langt inn í veikindin, jafnvel að detta inn á sjúkradagpeninga, þegar íhlutun á sér stað
- Viðhorf vinnuveitanda skiptir miklu máli
- Mannauður er mesti auðurinn

Sýn á þróun til framtíðar



MOSFELLSBÆR



Lög og reglur

- Mikilvægt að öllum launþegum í landinu sé tryggður aðgangur að úrræðum VIRK
- Í vinnuverndarlögunum (46/1980) þyrfti að kveða á um skyldur atvinnurekenda varðandi starfsendurhæfingu, til dæmis að vinnuveitanda sé skylt að vinna áætlun um starfsendurhæfingu í kjölfar langtímaveikinda, ásamt því að setja reglur um fjarvistir vegna veikinda og slysa



Í náinni framtíð

- Regluleg, markviss kynning á VIRK og starfi ráðgjafanna: Stofnanir, fyrirtæki, stjórnendur, mannauðsstjórar, starfsfólk, trúnaðarmenn...
- Snemmtæk íhlutun ber enn meiri árangur – við verðum að ná fólki til baka sem fyrst
- Styttri biðtími hjá ráðgjöfum
- Heimildarákvæði í kjarasamningum um að hægt sé að gera samning við starfsmann þannig að ekki sé dreginn frá heill veikindadagur ef starfsmaður byrjar í hlutastarfi og er í markvissri starfsendurhæfingu



Í náinni framtíð

- Skerpa reglur um útgáfu læknisvottorða
- Enn markvissara samráð við mannauðs- og starfsmannastjóra til að tryggja enn betri árangur og eftirfylgni
- Vinna fastmótaðri áætlun um aðstoð við starfsmann í langtímaveikindum. Við hverju má vinnuveitandinn búast?
- Útbúa form sem er vistað á sameiginlegu heimasvæði þar sem ráðgjafi, vinnuveitandi og jafnvel fleiri geta unnið í og/eða skoðað á símafundum



Til frekari umhugsunar...

- Einn áherslupunktur frá sveitarfélögunum:
Með hvaða hætti getur VIRK komið til móts við atvinnulaust ungt fólk á aldrinum 17-25 ára sem hefur flosnað upp úr námi og er óvirkt á vinnumarkaði? Þetta er hópur sem er í mikilli þörf fyrir úrræði.

Spurningar og vangaveitur



MOSFELLSBÆR