

Tíu ráð til að draga úr fjarvistum vegna veikinda

Fyrirtæki sem vilja draga úr fjarvistum vegna veikinda geta nýtt sér reynslu og þekkingu annarra í þessum efnunum. Eftirfarandi tíu ráð hafa reynst best:

1. **Skýr stefna og vinnureglur:** Það er mikilvægt að hafa skýra stefnu og vinnureglur varðandi fjarvistir úr vinnu. Starfsmaðurinn þarf að vita við hvern hann á að hafa samband, hvernig má og á að hafa samband (t.d. símtal, eða tölvupóstur, SMS) og fyrirvara á tilkynningu um fjarvist. Það þarf einnig að vera ljóst hvenær krafist er læknisvottorðs og hvernig tekið er á tíðum veikindafjarvistum. Sanngirni og samræmi eru mikilvæg.
2. **Stuðningur:** Það er mikilvægt að sýna starfsmanni stuðning ef hann þarf að vera lengur en einn til tvo daga frá vinnu vegna veikinda. Hringdu og kannaðu hvort vinnustaðurinn getur gert eitthvað. Láttu starfsmanninn vita að hans er saknað. Flestir eru viðkvæmari en ella þegar þeir eru veikir eða slasaðir, það er mikilvægt að sýna jákvæðan stuðning. Ef einstaklingurinn finnur jákvæða strauma frá vinnustaðnum langar hann fyrr að fara aftur í vinnuna.
3. **Góð stjórnun:** Það þarf að hvetja verkstjóra og aðra stjórnendur til að viðhafa góða stjórnun þegar kemur að veikindafjarvistum. Þeir sem sýna starfsmönnum skilning, stuðning og traust ná betri árangri en þeir sem hugsa bara um framleiðnina. Vænlegasta leiðin til árangurs er ekki sú sem einblínir á tapaðan vinnutíma starfsmannsins.
4. **Svigrúm:** Svigrúm til fjarveru, án þess að um veikindi sé að ræða, þarf að vera til staðar. Það er æskilegt að bjóða starfsmönnum sveigjanlegt vinnufyrirkomulag ef það er mögulegt. Fólki er mikilvægt að geta viðhaldið jafnvægi í einkalífi sínu án þess að þurfa að tilkynna sig veikt. T.d. hafa rannsóknir sýnt að veikindafjarvistir aukast þegar frí er í skólum og foreldraskyldur og vinnuskyldur takast á um tíma fólks. Ef hægt er, má leysa þetta með því að gefa fólki færi á að vinna heima þegar vetrarfrí eða starfsdagar eru í skólum. Þannig geta foreldrar haft auga með börnunum á sama tíma og þeir sinna starfi sínu.
5. **Jákvætt starfsumhverfi:** Það eru meiri líkur á að starfsmaður sé oftast frá vinnu vegna veikinda ef honum líður ekki vel í vinnunni. Vinnustaður þar sem hlustað er á starfsmanninn, vinnuálag er viðeigandi og sanngjarnt og stuðningur er frá yfirmönnum og samstarfsfólki stuðlar að vellíðan í vinnunni. Þegar fólki líður vel í vinnunni vill það vera þar.
6. **Hreinskilni og skilningur:** Starfsmaður sem upplifir öðryggi í vinnu er oftast frá vegna veikinda en sá sem er öruggur í starfi. Ef raunveruleg ástæða er fyrir öðryggi um starf starfsmanns, þarf að ræða það við hann af hreinskilni og skilningi.
7. **Góður starfsandi:** Ágreiningur milli starfsmanna eða starfsmanna og yfirmanna er skaðlegur ef ekki er tekið á honum strax og af festu. Hann getur leitt til aukinna fjarvasta og streitu á vinnustað og verður flókari og dýrari eftir því sem hann nær að búa um sig lengur. Ekki leyfa togstreitu að eyðileggja starfsandann.
8. **Hrós og umbun:** Láttu starfsmanninn vita að vinna hans er metin. Starfsmaður sem veit að hann skilar góðu verki er ánægður í vinnunni og það getur haft áhrif á fjarvistir og marga aðra þætti sem varða vellíðan og árangur í vinnu.
9. **Sveigjanleiki:** Það er mikilvægt að gefa kost á aðlögun (á vinnuskyldu og vinnutíma) að vinnugetu ef hún er skert tímabundið. Það er líka mikilvægt að sýna skilning ef einstaklingur þarf að „skreppa“ frá skamma stund vegna viðtals við sálfræðing eða lækni. Ef mikið mál er gert úr slíku er eins líklegt að næst þegar starfsmaðurinn þarf að hitta meðferðaraðila tilkynni hann sig veikan til að losna við óþægindi.
10. **Fjarvistarstefna og vinnuferli:** Það er mikilvægt að fylgja fjarvistastefnu og samræmdu vinnuferli sem henni tengjast fast eftir. Það þarf að vera skilningur og sveigjanleiki, en starfsfókið þarf að skilja að ef það misnotar kerfið þá fylgja því afleiðingar. Ef um er að ræða reglubundnar og/eða tíðar fjarvistir þarf að taka á því fljótt, á sanngjarnan hátt og samkvæmt vinnureglum.