



Vinnum saman

árangursrík endurkoma til vinnu



VINNUM SAMAN

Algengar ástæður veikindafjarvista eru andleg vanlíðan s.s. streita, kvíði og þunglyndi eða stoðkerfisvandamál s.s. bakverkir eða liðverkir. Einnig eru hjarta- og öndunarferasjúkdómar, slys og óhöpp algengar ástæður fyrir fjarvistum frá vinnu. Veikindafjarvistir starfsmanna eru því af ýmsum ástæðum; líkamlegum, andlegum eða félagslegum. Þó að oftast sé um að ræða eina grunnorsök, er algengt að fleiri en ein ástæða sé fyrir fjarvistum.

Þessi heilsuvandamál eru algeng hjá fólki og geta gert lífið erfitt og flókið en þau eru yfirleitt ekki það alvarleg að viðkomandi verði ófær til vinnu:

- Flest okkar upplifa þessi vandamál einhvern tíma á lífsleiðinni
- Venjulega er ekki um alvarlega undirliggjandi sjúkdóma að ræða
- Flest veikindatímabil eru stutt jafnvel þó að einkenni komi aftur
- Margir halda áram að vinna eða koma fljótt aftur til vinnu

Undanfarin ár hefur fjöldi einstaklinga horfið af vinnumarkaði á Íslandi vegna örorku. Þetta gerist þrátt fyrir miklar framfarir í heilbrigðisvísindum og gott aðgengi að heilbrigðisþjónustu. Í þessu felst ákveðin þversögn og oft er ekki nein læknisfræðileg ástæða fyrir svo alvarlegum afleiðingum heilsubrests. Ástæðan fyrir örorku er oft ekki hin sama og sú sem olli upprunalegri fjarvist. Eitthvað hefur farið úrskeiðis í því hvernig tekið var á málum í byrjun. Flestar rannsóknir benda sterklega til þess að **því lengur sem fólk er frá vinnu – því ólíklegra er að það komi nokkurn tíma aftur til vinnu.**

Það er því mikilvægt að einstaklingar sem búa við heilsubreast af einhverjum toga fái strax viðeigandi aðstoð og að reynt sé eftir fremsta megni að standa vörð um ráðningarsamband þeirra og tengsl við vinnumarkaðinn.

Í þessum bæklingi er fjallað um leiðir til að stuðla að farsælli endurkomu einstaklinga til vinnu eftir veikindi eða slys. Settar eru fram leiðbeiningar um samskipti fyrir starfsmenn, stjórnendur, atvinnurekendur og ráðgjafa í starfsendurhæfingu.

HVAÐ AUÐVELDAR ENDURKOMU TIL VINNU?

Einstaklingar með algenga heilsuvanda upplifa oft raunverulegar hindranir þegar þeir vilja fara aftur til vinnu eða halda starfi sínu:

Algengar hindranir:

Heilsutengdar	Persónulegar og sálrænar	Vinnu- og félagslegar
Löng veikindafjarvist og veikinda-vottorð til langs tíma án úrræða	Neikvæð viðhorf	Ófullnægjandi vinnuaðstæður
Bið eftir rannsóknum, meðferð eða viðtali hjá sérfræðingi	Vanmat á mikilvægi vinnu fyrir heilsuna	Ósveigjanleg vinnutilhögun
Skortur á stuðningi og hvatningu til að fara aftur að vinna	Kvíði og þunglyndi	Skortur á tímabundinni aðlögun
Gagnslitlar ráðleggingar	Óvissa um hvað framtíðin ber í skauti sér	Ónógur félagslegur stuðningur
Gagnslítill meðferð	Óöryggi um hvað má gera eða hægt er að gera	Missir vinnusambands eða sambands við vinnustaðinn

Allir þessir þættir hafa áhrif á það hvernig við hugsum og hvað við gerum í sambandi við heilsu okkar og vinnu. Flestan heilsuvanda er hægt að meðhöndla samfara vinnu, með því að aðlaga störf eða vinnuumhverfi og með því að sneiða hjá hindrunum.

Til að geta nýtt þessa þekkingu til góðs fyrir fyrirtæki þitt og starfsfólk þurfum við að vinna saman!



ÁRANGURSRÍKT SAMSTARF

Rannsóknir sýna að stjórnendur sem hafa þá stefnu að hafa fljótlega samband við starfsmanninn, á nærgætinna hátt, ná betri árangri í endurkomu starfsmanna til vinnu.



Rannsóknir sýna að stjórnendur sem hafa góða þekkingu á starfsendurhæfingarferlinu og eru með starfsmannastefnu sem leggur áherslu á vinnuvernd og starfsendurhæfingu ná betri árangri við að fá fólk aftur til vinnu eftir veikindi eða slys.

Aðgerð
Hafa samband og vera í sambandi
Samhæfing, aðlögun og stuðningur við endurkomu í vinnu
Endurkomuáætlun og mat á þörf
Stefna og stuðningur

Lýsing	Hlutverk ráðgjafa í starfsendurhæfingu
- Hafa fljótlega samband við veikan eða slasaðan starfsmann, í síðasta lagi tveimur til fjórum vikum eftir að fjarvist hófst. - Hafa reglulegt samband í langtíma veikindafjarvist. - Hvetja starfsmann til að hafa samband við ráðgjafa í starfsendurhæfingu hjá stéttarfélagi ef veikindi standa lengur en fjórar vikur.	- Metur starfshæfni starfsmanns og útvegar viðeigandi aðstoð til að auka hana. - Metur áframhaldandi samskiptapörf í samráði við starfsmanninn Leiðbeinir um gerð virkni- og endurkomuáætlunar og fylgir henni eftir.
- Starfsmaður og stjórnandi ræða saman um möguleika á aðlögun á vinnufyrirkomulagi og/eða vinnustað til að auðvelda starfsmanninum endurkomu til vinnu. - Leitað er lausna til að aðlaga vinnustaðinn svo starfsmaður geti sinnt verkefnum sínum, komið fljótt og örugglega aftur í sitt starf eða önnur verkefni við hæfi. - Áætlun um endurkomu til vinnu er árangursríkust þegar hún uppfyllir þarfir starfsmannsins og lágmarkar á sama tíma þau óþægindi sem aðrir verða fyrir vegna hennar.	- Hvetur starfsmann og leggur mat á þá þætti sem auðvelda og hindra árangursríka endurkomu í vinnu. - Veitir fræðslu og stuðning á vinnustað. - Veitir upplýsingar og ráðgjöf. - Vinnur með starfsmanni og stjórnanda að því að finna heppilegar tímabundnar lausnir vegna skertrar starfshæfni.
- Næsti yfirmaður gerir áætlun um endurkomu til vinnu í samráði við starfsmann, og eftir atvikum ráðgjafa í starfsendurhæfingu og heilsugæslu. - Einstaklingur, stjórnandi, ráðgjafi í starfsendurhæfingu og viðeigandi heilbrigðisstarfsmaður ræða saman eftir þörfum um þarfir einstaklingsins á vinnustaðnum.	- Leiðbeinir um gerð endurkomuáætlunar - Fræðir stjórnendur, trúnaðarmenn og starfsfólk um starfsendurhæfingarferlið. - Vinnur með stjórnendum og starfsmönnum við að finna bestu leiðirnar í vinnuaðlögun. - Vinnur með hagsmunaaðilum að því að efla skilning á kröfum og væntingum.
- Vinnustaðurinn hefur stefnu í starfsmannamálum sem tekur til vinnuverndar og endurkomu til vinnu, og sýnir hana í verki. - Skipulögð vinnuferli um áhættumat á störfum og forvarnir eru til staðar á vinnustaðnum. - Í stjórnun fjarvista er lögð áhersla á velferð starfsmanna og nýtingu vinnunnar sem heilsueflandi þáttar.	- Vinnur með stjórnendum við að skilgreina tækifæri og hindranir á vinnustað sem hafa áhrif á endurkomu til vinnu. - Fræðir stjórnendur og starfsmenn um mikilvægi félagslegs stuðnings við endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys. - Aðstoðar við að finna leiðir til að hafa virka starfsendurhæfingarstefnu á vinnustaðnum.



SKREF FYRIR SKREF

Skrefin hér að framan lýsa innleiðingu og aðgerðum sem taka á fjölbreyttum verkefnum og aðstæðum sem upp geta komið vegna endurkomu í vinnu eftir veikindi eða slys. Sum þessara skrefa geta krafist stjórnunar eða aðstæðna sem ekki eru til staðar á öllum vinnustöðum. En þrátt fyrir það hafa allir möguleika á að taka þátt og leggja sitt af mörkum. Með smávægilegu inngripi og árvekni geta atvinnurekendur, stjórnendur og starfsmenn á öllum vinnustöðum, eftir heilsu starfsmanna og staðið vörð um mannauð og með því bætt rekstur og öryggi fyrirtækisins.

Ef ég sem atvinnurekandi get einungis gert hluta af því sem hér er rætt, hvað ætti ég að velja?

Svar: Veldu eftirfarandi þrjú skref og leyfðu hinum að þróast með tímanum:

- 1. Hafðu samband við starfsmanninn eins fljótt og hægt er og gerðu það af nærgætni
- 2. Hafðu samband við ráðgjafa í starfsendurhæfingu hjá sjúkrasjóði stéttarfélags starfsmannsins með leyfi hans eða bentu starfsmanninum á að hafa samband við ráðgjafann
- 3. Gerðu starfsmanninum tilboð um vinnuaðlögun

STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

Starfsendurhæfingarsjóður var stofnaður til að greiða fyrir starfsendurhæfingu fólks á vinnumarkaði og koma í veg fyrir að það missi ráðningarsamband sitt í kjölfar veikinda eða slys. Hann greiðir fyrir störf ráðgjafa í starfsendurhæfingu sem starfa á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og fjármagnar ýmis úrræði í starfsendurhæfingu. Eitt af hlutverkum þessara ráðgjafa er að aðstoða stjórnendur og starfsmenn við að gera áætlanir um virkni og endurkomu til vinnu. Þjónusta ráðgjafanna er atvinnurekendum og starfsmönnum að kostnaðarlausu.

ALGENGUR MISSKILNINGUR UM TENGSL VEIKINDA OG VINNU:

Algengur misskilningur	Í rauninni er ...
„Samskipti við veikindaskrifaðan starfsmann eru uppáþrengjandi“	... nauðsynlegt að einstaklingur sé í reglulegu sambandi við vinnustað sinn. Ef samskiptin eru byggð á jákvæðu tilboði um aðstoð án þrýstings mun starfsmaðurinn kunna að meta að hann hefur ekki gleymst þrátt fyrir að vera fjarverandi.
„Hvöld er venjulega best“	... snemmbær hvatning og meðferð sem styður við endurkomu til vinnu mun árangursríkari og í samræmi við nýjustu þekkingu.
„Veikindi krefjast varanlegrar aðlögunar á vinnutíma, vinnuskyldum eða vinnuumhverfi“	... aðlögun á vinnu eða vinnuumhverfi tímabundin ráðstöfun til að koma til móts við skerta starfshæfni þar til starfsmaðurinn getur tekið upp venjulega vinnu.
„Heilsuvandinn verður enn verri í vinnunni“	... þetta ekki alltaf tilfellið. Vinnan getur verið óþægileg eða erfið, en vinnan veldur yfirleitt ekki varanlegum skaða.
„Aðeins læknisfræðileg meðferð getur leyst vandann“	... þetta ekki alltaf rétt. Meðferð getur haft áhrif á einkennin, en læknar oft ekki vandann.
„Veikindi þýða að starfsmaður má ekki fara aftur í vinnu fyrr en hann hefur engin einkenni“	... þetta yfirleitt óraunhæft viðmið. Endurkoma til vinnu getur verið nauðsynlegur hluti af batanum. Starfsmenn þurfa að fá aðstoð og hvatningu til að fara sem fyrst aftur til vinnu, jafnvel þó að einkenni séu til staðar.
„Veikindi krefjast læknisvottorðs um langtíma veikindafjarvist“	... þetta oft ekki rétt. Margir starfsmenn geta verið áfram í vinnu eða farið aftur fljótt til vinnu, jafnvel þó að einkenni séu viðvarandi eða komi aftur. Langtíma veikindafjarvist er ekki alltaf nauðsynleg eða hjálpleg. Gagnlegra er að fá læknisvottorð um hvað viðkomandi má og getur gert.
„Læknisvottorð þýðir að einstaklingurinn má alls ekki vinna“	... læknisvottorð tímabundin ráðlegging um að starfsmaður geti ekki verið í fullu eða venjulegu starfi. Það er yfirleitt ekki læknisfræðileg tilskipun um að viðkomandi megi alls ekki vinna neitt.
„Það hlýtur að vera eitthvað alvarlegt að, annað hvort skemmd eða sjúkdómur“	... það ekki alltaf svo. Oft er ekki um undirliggjandi skemmd eða sjúkdóm að ræða. Jafnvel þó svo væri er ekki alltaf nauðsynlegt að vera í langtíma veikindafjarvist. Það getur jafnvel verið skaðlegt.
„Aðlögun á vinnustað kostar alltaf mikið“	... aðlögun á vinnustað oftast fólgin í breytingum á verkefnum og vinnufyrirkomulagi. Umhyggja, stuðningur og samskipti kosta ekki mikið. Útlagður kostnaður er því í lágmarki en ávinningur getur verið mikill.



Markmið Starfsendurhæfingarsjóðs

Starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs miðar að því að ná heildarsýn yfir möguleika einstaklinga til starfsendurhæfingar þegar lítið er til heilsu, félagslegs umhverfis, reynslu, viðhorfa og væntinga. Það er mikilvægt að beina sjónum að því sem einstaklingar geta, fremur en því sem þeir geta ekki. Lögð er áhersla á að virðing sé borin fyrir hverjum einstaklingi og að trú hans á eigin getu sé markvisst efd.

Mikil lífsgæði eru falin í því að vera fjárhagslega sjálfstæður og virkur í leik og starfi. Horft er á möguleika hvers einstaklings og fundnar leiðir til að styrkleikar hans geti notið sín. Markmið okkar er að sem flestir geti verið virkir þátttakendur í atvinnulífinu.