



# Mannauðsstjórnun forvarnir á vinnustað

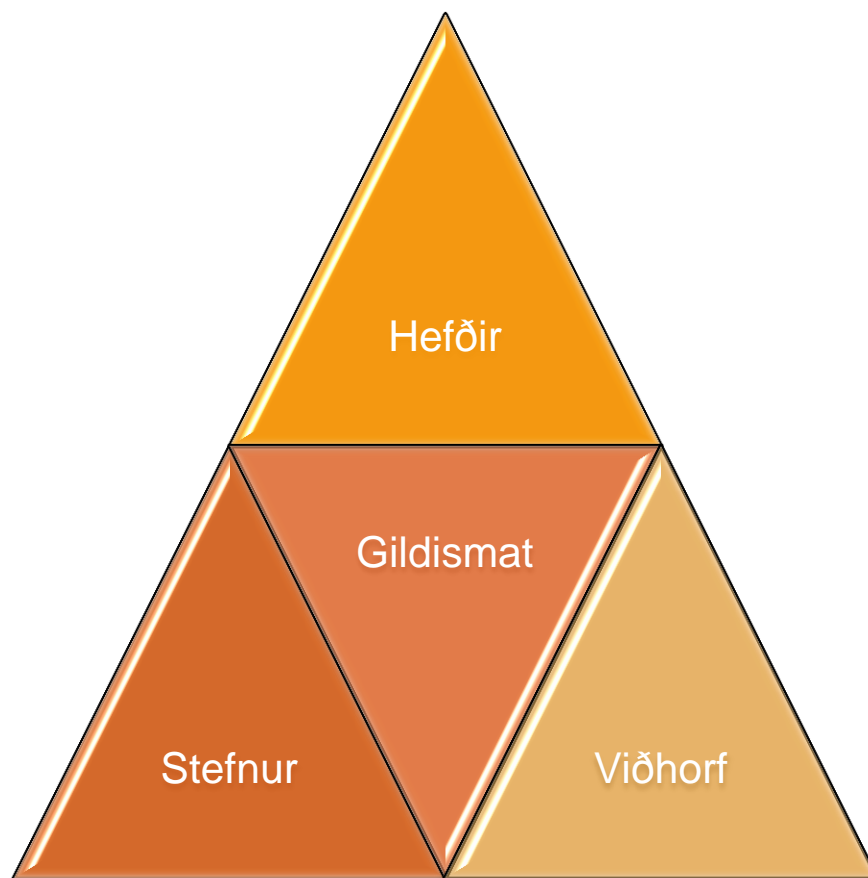
*Svava Jónsdóttir,  
sérfræðingur hjá VIRK*

*Ráðstefna um starfsendurhæfingu  
13. apríl 2011*

# Dagskrá:

- Stjórnun, stefnur og ábyrgð
- Helstu ástæður veikinda
- Hindranir / Tækifæri
- Starfsendurhæfing á vinnustað - aðlögun
- Árangur – nýjar leiðir

# Vinnustaðurinn





# Framtíðarsýn VIRK

- Að vinnustaðir á Íslandi hafi sem hluta af sinni virku starfsmannastefnu, áherslur á forvarnir, fjarvistastjórnun og viðbrögð við skammtíma og langtíma fjarvistum vegna veikinda og slysa
- Að stefna, athafnir og viðhorf á vinnustöðum stuðli að eflingu starfsendurhæfingar og aukinni virkni einstaklinga með skerta starfsgetu
- Að viðhorf á vinnustöðum séu þannig að gert sé ráð fyrir að allir eigi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsorku af ólíkum ástæðum

# Stefnur og stjórnun

## Dæmi um stjórnun mannauðsmála:

### Starfsmanna- / mannauðsstefna

- Ráðningarstefna
- Stefna um móttöku nýliða
- Starfsþróunarstefna
- **Heilsu- og vinnuverndarstefna**
- **Fjarvistastefna**
- **Stefna um aðlögun og endurkomu til vinnu**
- Starfslokastefna.....

# Hlutverk og ábyrgð

- Starfsmanns
- Yfirmanns
- Atvinnurekanda
- Öryggisnefndar – öryggistrúnaðarmanns
- Félagslegs trúnaðarmanns
- Ráðgjafa í starfsendurhæfingu - VIRK

# Áhrif fjarvista á fyrirtæki

- Minni framleiðni
- Aukinn kostnaður
- Áhrif á “vinnustaðamóral”
- Tími sem sem fer í annað en vinnuna
- Þekking og færni sem nýtist ekki
- Aukinn kostnaður vegna nýliðunar
- Verri ímynd

Veikindaréttur á Íslandi er frábrugðinn veikindarétti í öðrum löndum - er langur hjá atvinnurekandanum og síðan tekur við 6-9 mánaða réttur hjá sjúkrasjóði stéttarfélags

# Áhrif fjarvista á einstaklinginn

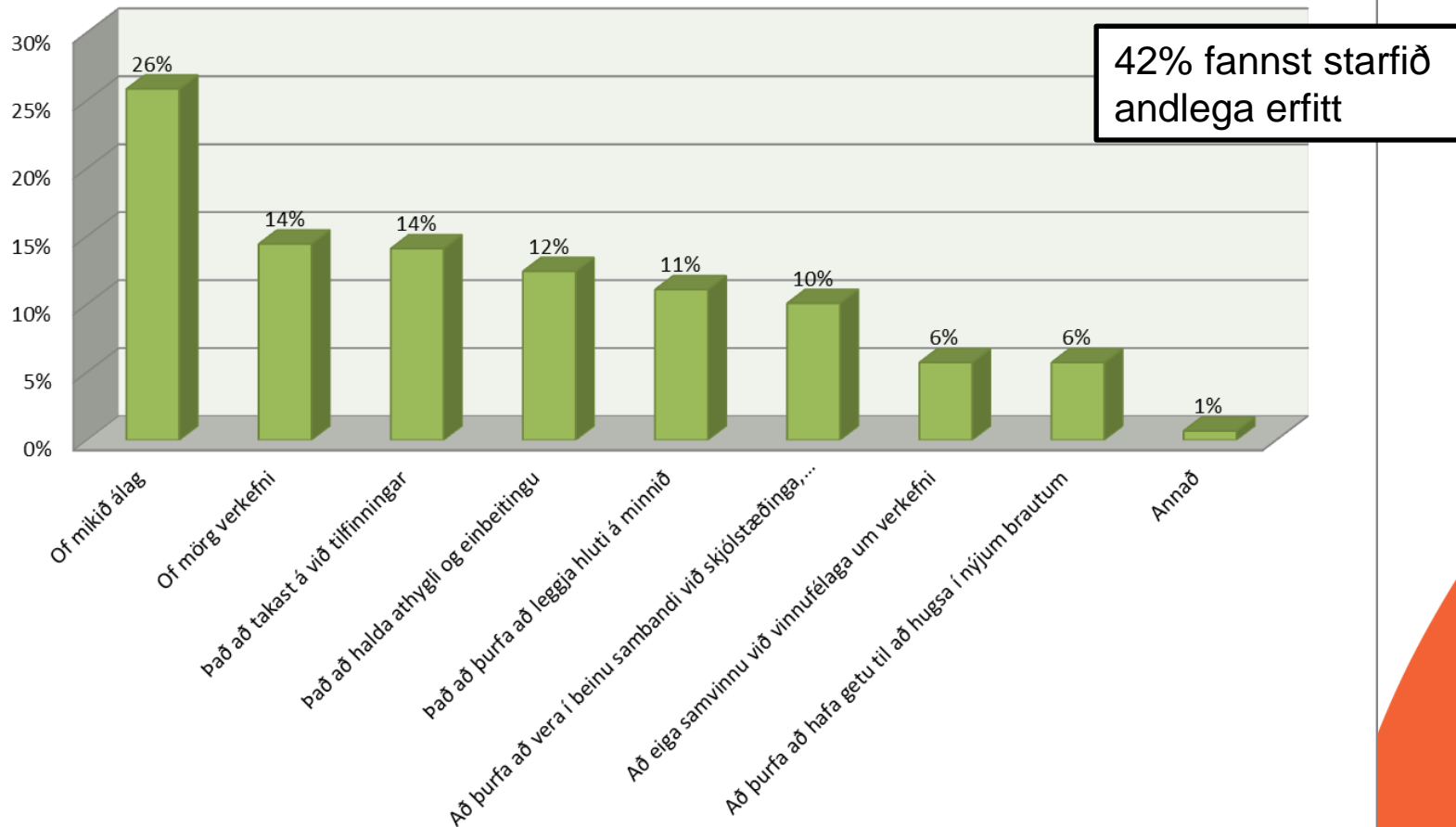
- Félagsleg einangrun
- Andleg líðan
  - sorg, reiði, ótti, kvíði, streita, þunglyndi, sektarkennd
- Líkamleg einkenni
- Erfiðara með að viðhalda þekkingu og færni
- Hætta á að falla út af vinnumarkaðnum
- Tekjumissir



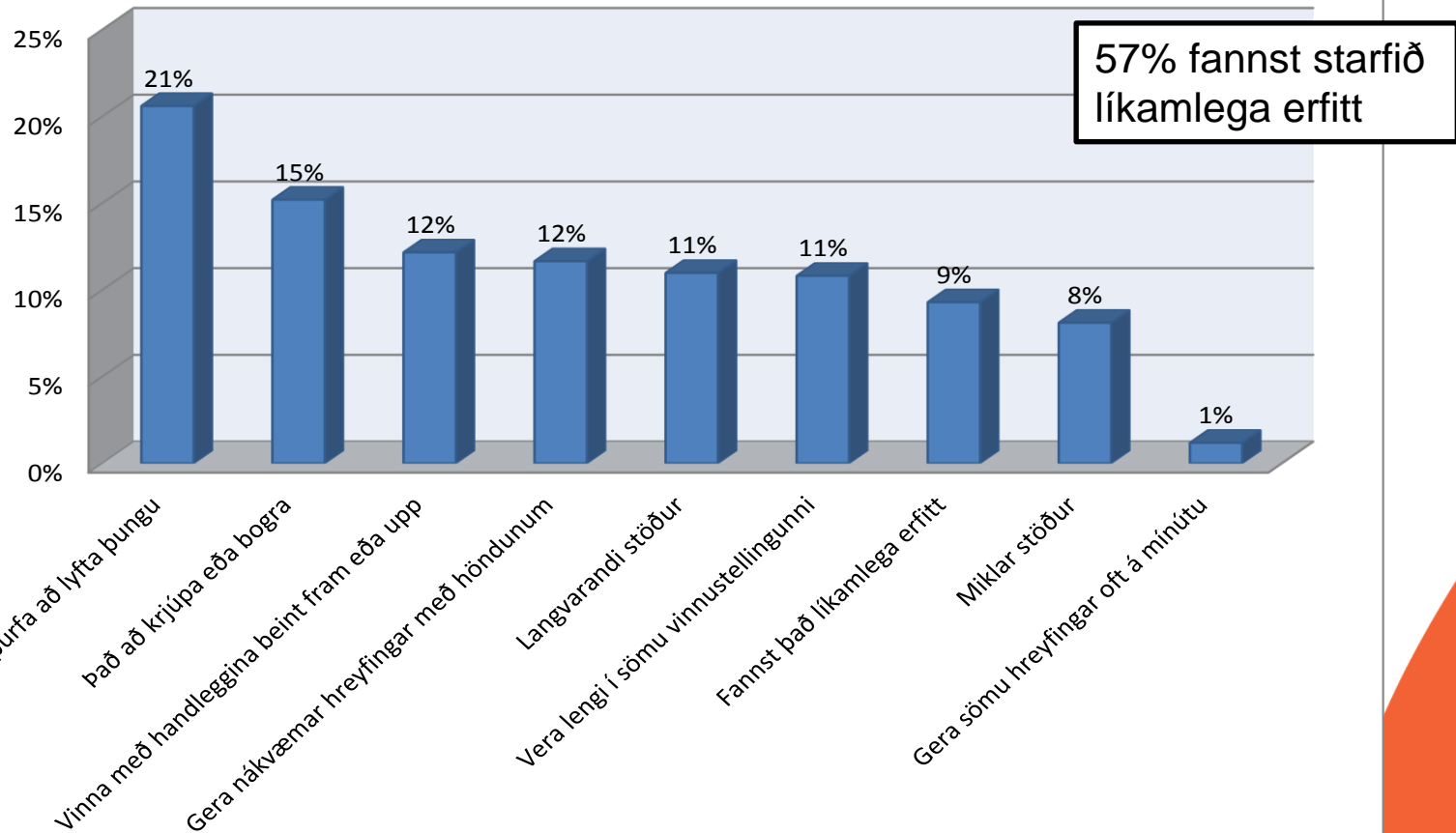


# Ástæður veikinda skv. gagnagrunni VIRK

## Hvað var/er andlega erfitt við starf þitt?



## Hvað var líkamlega erfitt við starf þitt?

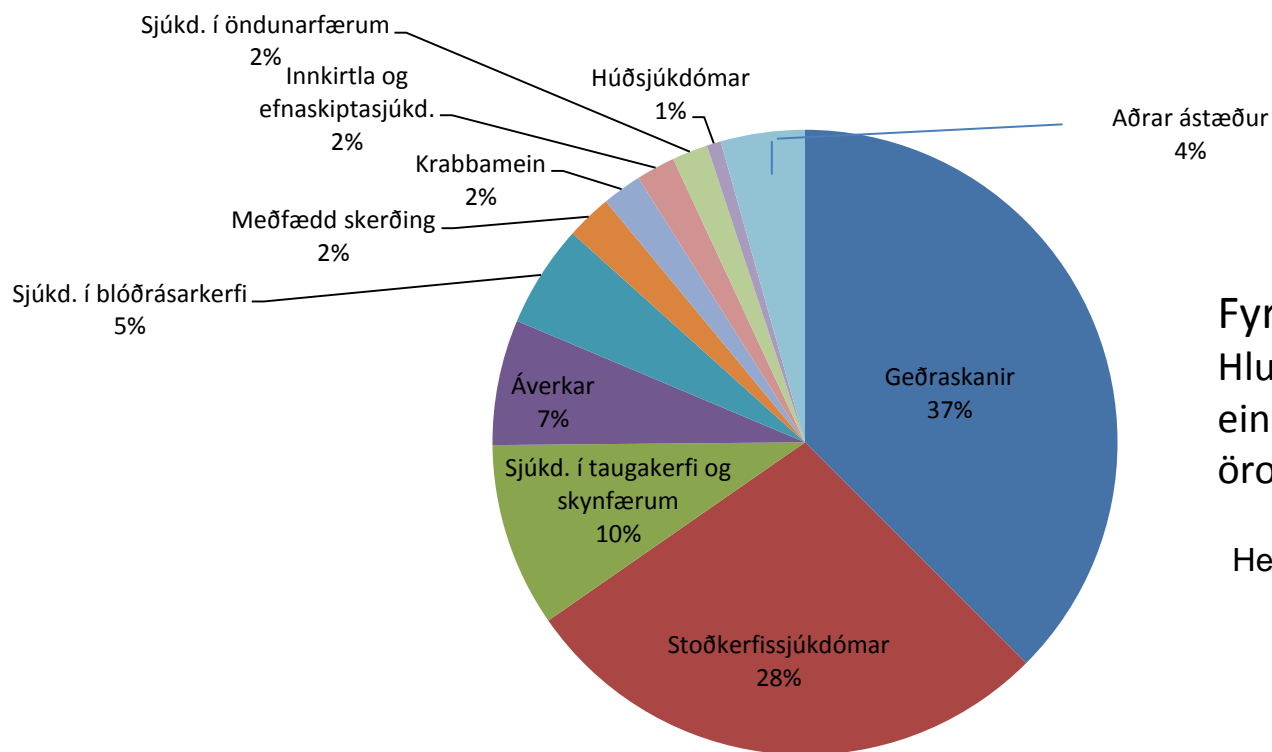


# Helstu ástæður fjarvista

<b>Vegna sjúkdóma</b>	<b>34%</b>
<b>Aðrar ástæður</b>	<b>66%</b>
- vegna fjölskyldumála	22%
- vegna einkaerinda	18%
- vegna streitu og álags	13%
- starfsmenn töldu sig eiga rétt á veikindaleyfi	13%

Heimild: Könnun USA 2007

# Helstu ástæður örorku



Fyrsta orsök örorku  
Hlutfallsskipting  
einstaklinga með  
örorkumat í gildi 2009

Heimild: [www.tr.is](http://www.tr.is)

# Algengar hindranir fyrir endurkomu til starfa



## Heilsutengdar

- Meðferð
- Biðtími
- Langt veikindavottorð
- Skortur á stuðningi og yfirsýn í velferðarkerfinu
- Læknisvottorð – mat trúnaðarlæknis
- Hluta veikindi - framfærsla



## Einstaklingsbundnar

- Neikvæðni/viðhorf
- Kvíði
- Óöryggi – má ég vinna þrátt fyrir vottorðið-einkennin
- Minna sjálfstraust
- Upplifir sig gleymdan – ekkert samband



## Vinnutengdar

- Starfsmannastefna, viðhorf, vantar ferla
- Vinna sér fljótt inn veikindarétt
- Vinnuumhverfið
- Tengsl við vinnustaðinn
- Skortur á hvatningu/stuðningi
- Ekki starfsaðlögun, léttari vinnu
- Hlutaveikindi – flóknir útreikningar

# Hindranir / Tækifæri

- Viðhorf – hefðir
- Kerfislægir gallar / hvatar
- Veikindarétturinn er mikilvægur – er mismunandi eftir kjarasamningum
- Réttur til að vinna er enn mikilvægari
- Vinna við hæfi er heilsueflandi
- Vinnan getur flýtt fyrir bata og verið liður í endurhæfingu einstaklings

# Hvað segja einstaklingarnir?

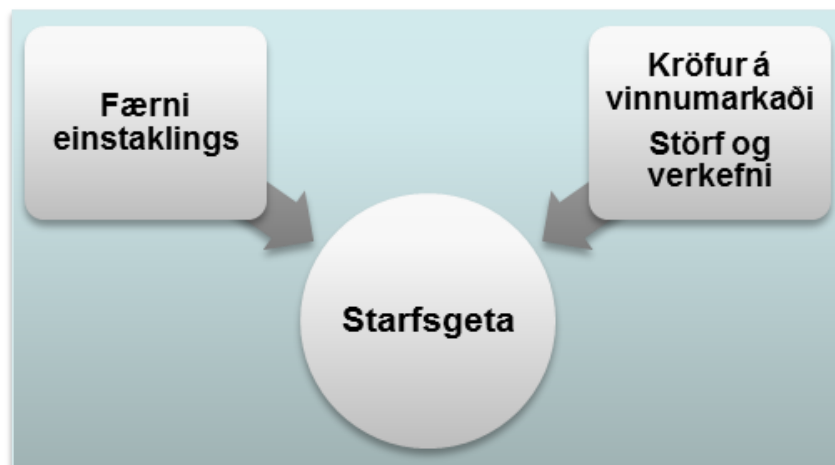
*“Að fara út og kíkja í vinnuna virkar í raun eins og geðlyf. Maður grípur í eitthvað þótt maður sitji ekki í 10 klukkustundir og svitni yfir excel. Það er gott að sitja í smástund, skilja eitthvað eftir sig og fara svo. Ég vil hvetja alla, ef aðstæður á vinnustað bjóða upp á það, að byrja ekki alveg á fullu. Þá þarf heldur ekki að troða í mann pillum og niðurgreiða þær. Það er ódýrara fyrir þjóðarbúið.”*

*(Ungur maður sem gekk í gegnum erfiða krabbameinsmeðferð og fékk aðstoð ráðgjafa við að byggja sig upp og komast fyrr í vinnu)*



# Samspil

Í mannauðsstjórnun þarf að taka tillit til margra þátta og skoða samspil milli vinnumhverfis, heilbrigðis og fjarvista starfsmanna



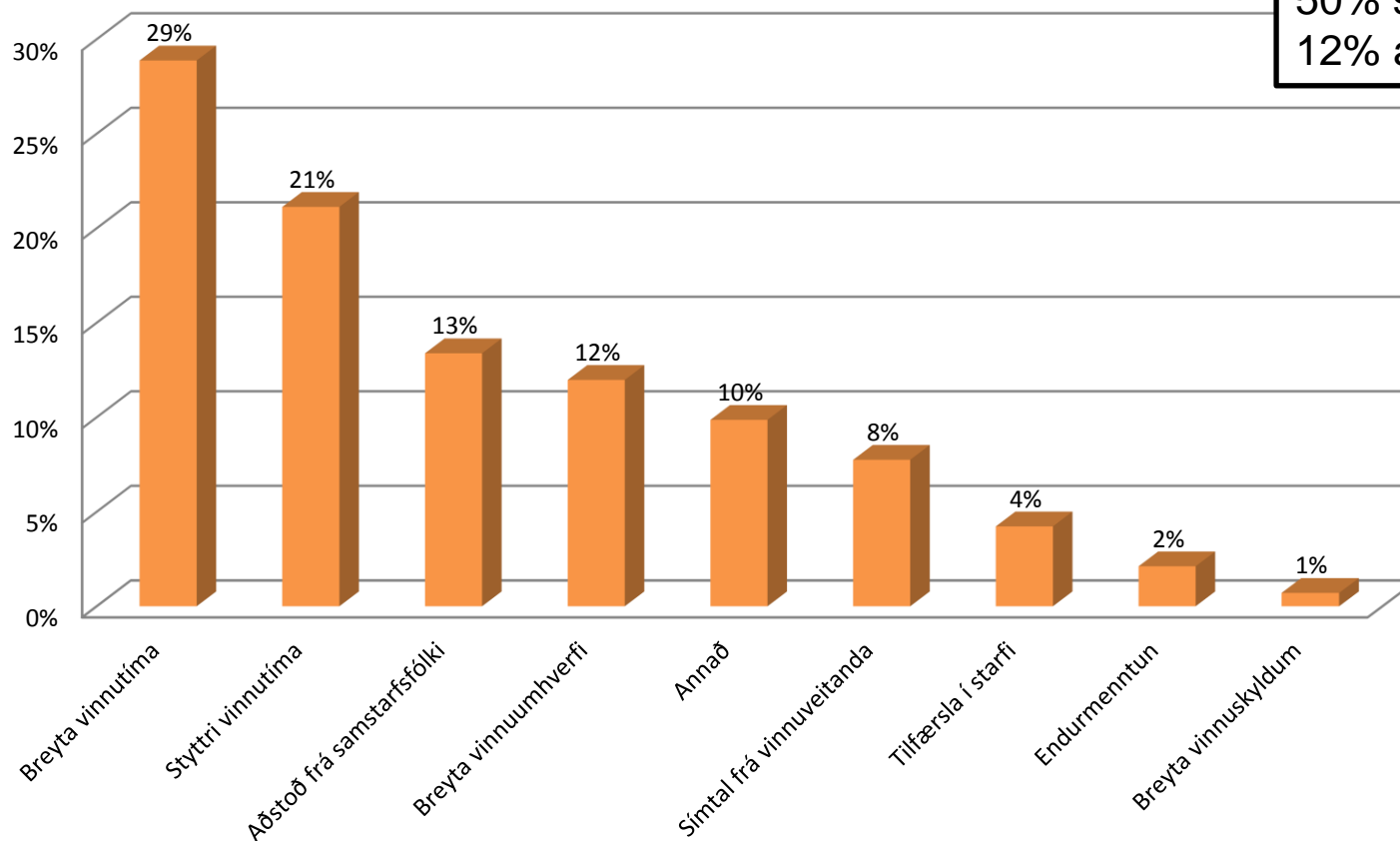


# Getur vinnustaðurinn haft áhrif ?

Hefur eitthvað verið gert af hálfu vinnustaðarins í veikindum þínum?

**Ef já - hvað hefur verið gert af hálfu vinnustaðarins?**

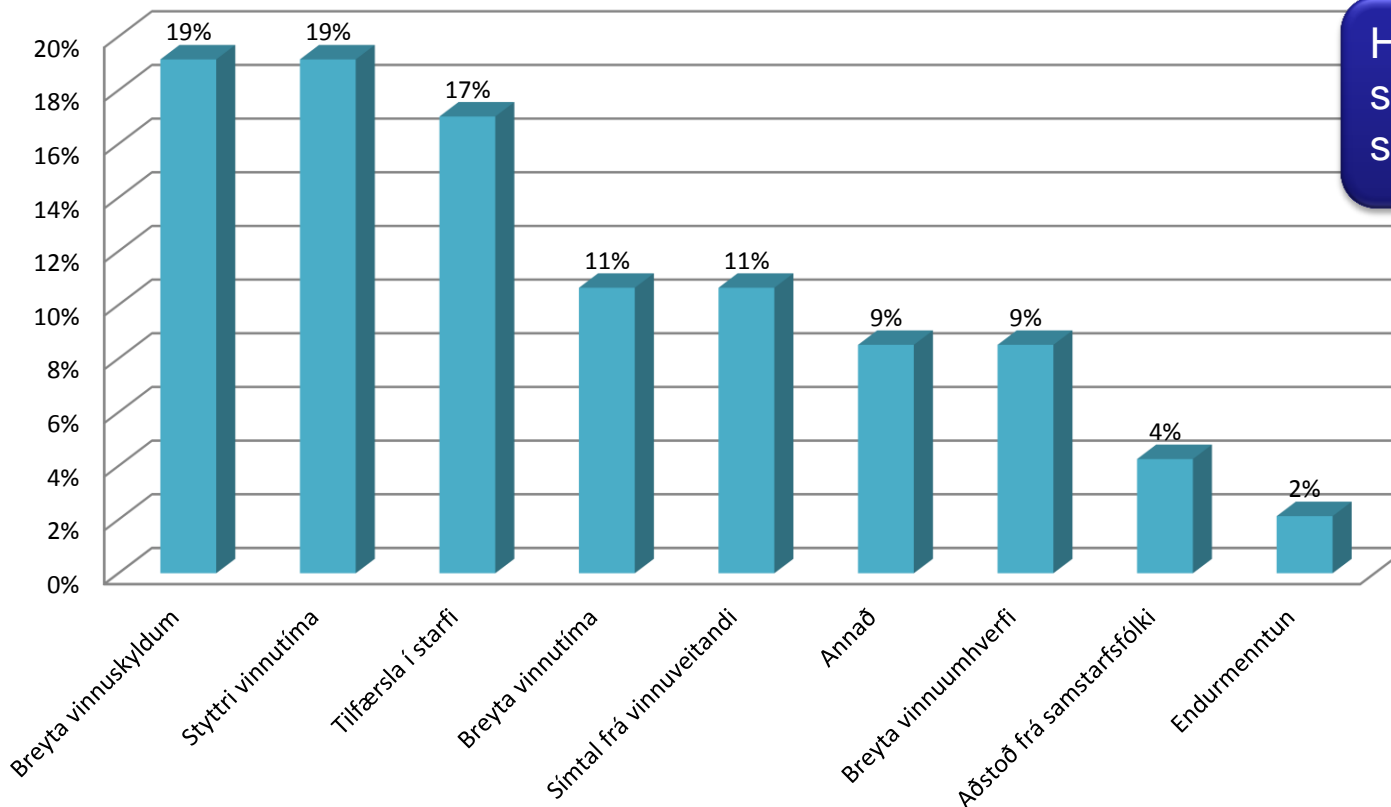
38% svöruðu já  
 50% svöruðu nei  
 12% á ekki við



# Getur vinnustaðurinn haft áhrif ?

Hefur eitthvað verið gert af hálfu vinnustaðarins í veikindum þínum?

## Ef nei - hefði verið hægt að gera eitthvað ?



Hafið þið skoðað léttari störf hjá ykkur ?

# Dæmi

## Almenn aðlögun á vinnustað

- Hönnun vinnustaðarins
- Aðgengi að vinnustaðnum
- Tæknilegar lausnir
- Þjálfun og símenntun
- Sveigjanlegur vinnutími - gildi á vinnustaðnum
- Möguleiki á vinnuþjálfun /starfsþjálfun
- Starfsvíxlun, möguleiki á mismunandi verkefnum
- Sjá nánar vinnuumhverfisvísa Vinnueftirlitsins

# Dæmi

## Einstaklingsmiðuð aðlögun

- Samtal um vinnuumhverfið og líðan
- Gera (formlega) tímabundna áætlun um aðlögun
- Velja verkefni sem eru heppileg m.v. getu einstaklingsins hverju sinni (léttari verkefni eða hluta af núverandi verkefnum)
- Breyta vinnuskipulagi (vinnutími, vinnuhraði, vinnuflæði...)
- Tæknilegar lausnir – þarf t.d að breyta vinnurými, aðbúnaði
- Hjálpar – og léttitæki
- Einstaklingsmiðaður stuðningur
- Handleiðsla (einstaklingurinn – hópurinn)
- Upplýsa samstarfsmenn um ferlið
- Eftirfylgd – endurmat – ný áætlun

### Áherslur í starfsendurhæfingu

Sama starf sami atvinnurekandi  
Sama starf með aðlögun/þjálfun  
Annað starf – sami atvinnurekandi  
Svipað starf hjá öðrum  
atvinnurekanda

# Tækifæri



- Viðhorf og ný hugsun – prufa nýja leiðir
- Sveigjanleiki
- Nýta tímann í veikindaleyfinu
  - í samstarfi við atvinnurekendur, starfsmanninn, lækna og aðra fagaðila
- Endurskoða mannauðsstefnur m.t.t. heilsu-, vinnuverndar, fjarvistastefnu og endurkomu til vinnu
- Heilsusamlegt vinnumhverfi - áhættumat starfa
- Aðlögun á vinnustað – áætlun um endurkomu tilvinnu
- Vinnusamningar og vinnuprófun
- Samstarf og fl.....

# Hvernig náum við árangri?

- Samstarf og sveigjanleiki
- Forvarnir: heilsuvernd og vinnuvernd
- Fjarvistastjórnun – felur m.a í sér:
  - Að móta viðhorf og viðbrögð við veikindafjarvistum
  - Skráningu fjarvista - skilgreina ábyrgð
  - Fræðslu og upplýsingagjöf til starfsmanna og stjórnenda
  - Umbætur á vinnuumhverfi og vinnufyrirkomulagi
  - Áætlun um endurkomu til vinnu eftir veikindi og slys
- Hvetja starfsmenn til að leita til ráðgjafa
- VIRK – ráðgjöf, stuðningur og fræðsla
- Vinnusamningar - Starfsþjálfun - Vinnuprófun

# Nýjar leiðir - vinnuprófun sem starfsendurhæfing

- Vinnuprófun undir handleiðslu fagaðila eða tengiliðs á vinnustaðnum
- Markmið með vinnuprófun er að meta vinnugetu einstaklings og auka möguleika hans á atvinnuþátttöku
- Ekki er um að ræða formlegt starf eða ráðningu heldur einungis vinnuprófun og þjálfun á skilgreindum þáttum eða starfssviðum sem hluta af starfsendurhæfingarferlinu

# Að lokum



- Virk mannauðsstjórnun og forvarnir á vinnustað ýta undir:
  - Góða stjórnunarhætti
  - Betri nýtingu tíma og fjármuna
  - Heilsusamlegt og gott vinnuumhverfi
  - Meiri fyrirtækjahollustu
  - Starfsánægju
  - Fækkun veikindafjarvista
  - Breytt viðhorf
- **Þannig að vonandi geta allir átt hlutverk í atvinnulífinu**