

VIRKUR VINNUSTAÐUR

Helstu niðurstöður úr framvinduskýrslum I

Samantekt

Þróunarverkefnið Virkur vinnustaður hófst formlega í október 2011 og stendur til ársins 2014. Mat á árangri þáttökufyrirtækjanna og verkefninu í heild fer fram með ýmsum hætti, meðal annars með framvinduskýrslum sem vinnustaðirnir skila reglulega til VIRK á tímabilinu. Eftir sjö mánaða þáttöku að meðaltali er það huglægt mat stjórnenda og verkefnahópa vinnustaðanna að jákvæð breyting hafi orðið á viðhorfi starfsfólks til veikindafjarveru. Meðal annars sé umburðarlyndi og samkennd meiri og augu starfsfólks hafi opnast fyrir lausnamiðuðu starfi. Fræðslufyrirlestrar á vegum VIRK, verkefnavinna starfsfólks um hvað er jákvætt og hvað mætti betur fara, auk opinna umræðna í kjölfarið, virðast hafa skilað mestum árangri um breytt viðhorf. Á helmingi vinnustaðanna hefur verið unnið markvisst að forvörnum í kjölfar fræðslufyrirlestra og segja má að á flestum ef ekki öllum vinnustöðum hafi verið lögð áhersla á að gera ferli og ýmsa þætti skýrari, skilmerkilegri og sýnilegri fyrir starfsfólk en var áður. Þá kemur einnig fram að stjórnendur og starfsfólk er orðið meðvitaðra um hvað skapar gott vinnuumhverfi. Á 92% vinnustaðanna hafa verið gerð drög að fjarverustefnu, eða hún fullmótuð, og sett viðmið um hvenær boða eigi starfsfólk í fjarverusamtal. Enn sem komið er hafa stjórnendur fárra vinnustaða notað fjarverutölur sem stjórnþæki, nema í því skyni að boða til fjarverusamtals. Erfitt er að meta heildarárangur um aukna vellíðan en ljóst er að hjá stórum hluta þátttakenda hefur umræða opnast, ekki einungis um fjarveru og veikindi, heldur um ýmislegt er lýtur að vinnuumhverfi og vinnuskipulagi. Þegar tekið er á vandamálum líður fólki almennt betur. Einnig má segja að allt sem gert er í forvarnarskyni sé leið til að skapa vellíðan. Aðeins einn vinnustaður sýndi fram á mælanlegan árangur og tengdist hann fjarverutölum.

Mat á árangri

Megintilgangur þróunarverkefnisins Virks vinnustaðar er að í lok tímabilsins hafi innan þáttökufyrirtækjanna:

- Verið mótuð stefna um forvarnir, fjarveru og endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi.
- Verið unnið eftir stefnunni þannig að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með fjirsjáanlegum hætti.
- Þekking stjórnenda og starfsmanna aukist um þá þætti í vinnuumhverfi sem stuðla að velferð og draga úr fjarveru.

Mat á árangri fer fram með ýmsum hætti, meðal annars með framvinduskýrslum sem vinnustaðirnir skila reglulega til fyrirtækjasviðs VIRK á þróunartímabilinu. Í framvinduskýrslum er skoðað hvort eftirfarandi þættir hafa náðst fram:

- Viðhorfsbreyting til fjarveru vegna veikinda.
- Starfsmenn og stjórnendur stuðli að forvörnum á vinnustað.
- Stjórnendur nýti fjarvistartölur sem stjórnntæki.
- Stjórnendur skapi vellíðan á vinnustað til að draga úr fjarveru.
- Stjórnendur styðji starfsfólk til endurkomu til vinnu sem fyrst eftir langvarandi veikindi í samræmi við heilsufar.
- Að gert sé ráð fyrir því að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum.

Í þessari fyrstu framvinduskýrslu eru fyrstu fjögur atriðin hér að ofan hluti af matinu. Hins vegar verður ekki lagt mat á stuðning varðandi endurkomu til vinnu fyrr en síðar þar sem ekki hefur verið lögð áhersla á þann þátt í verkefninu enn sem komið er. Ekki verður heldur lagt mat á það fyrr en síðar hvort gert sé ráð fyrir því að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu. Með því er átt við hvernig tekið verður á málum þeirra starfsmanna sem:

- Þurfa breytingar á vinnutilhögun á sama vinnustað til að geta haldist í starfi og geta þá e.t.v. komist hjá því að fara í langtíma veikindafjarveru.
- Eru að koma til baka til vinnu eftir langtímaveikindi.
- Hafa ekki ráðningasamband en hafa þörf fyrir að komast í starfsþjálfun eða vinnuaðlögun hjá nýjum vinnuveitanda, þ.e. hvort þáttökufyrirtækin eru tilbúin að takast á við samfélagslega ábyrgð að þessu leyti.

Niðurstöður úr 26 skýrslum frá 12 vinnuveitendum

Þegar verkefnið Virkur vinnustaður hófst formlega í október 2011 höfðu nokkrir vinnustaðanna þegar byrjað á verkefninu en aðrir hófust ekki handa fyrr en nokkrum mánuðum síðar. Öllum framvinduskýrslum var skilað í maí 2012 og er meðaltal matstímabils því um það bil sjö mánuðir. Í upphafi verkefnisins var talað um 33 vinnustaði og miðaðist sú tala við deildarskiptingar eða mismunandi rekstrareiningar skipulagsheilda. Fljótlega kom í ljós að tvær deildir/rekstrareiningar myndu ekki taka þátt í verkefninu og breyting var gerð á skilgreiningu á einum vinnustað þar sem 6 deildir voru taldar sem sér rekstrareiningar en skilgreinast nú sem einn vinnustaður. Greining á niðurstöðum lýtur því að 26 skýrslum frá 12 vinnuveitendum. Vinnustaðirnir fengu staðlað eyðublað til að fylla út í og var það gert til þess að ná fram ákveðinni samræmingu á upplýsingum. Hins vegar varð nokkur misbrestur á að allar upplýsingar kæmu fram sem leitað var eftir eins og til dæmis hvað gekk ekki upp eða virkaði ekki nógu vel. Sumir skráðu framvinduna ítarlega en aðrir skráðu mjög lítið.

Viðhorfsbreyting

Samkvæmt huglægu mati stjórnenda og verkefnahópa á vinnustöðunum hefur orðið jákvæð viðhorfsbreyting til fjarveru hjá starfsfólki helmings vinnustaðanna.

Viðhorfsbreytingin felst meðal annars í auknu umburðarlyndi gagnvart fjarveru vegna veikinda, starfsfólk er meðvitaðra um mikilvægi mætingar, samhjálpur í afleysingum, góðrar eftirfylgni þátta sem koma fram í fjarverustefnu eins og viðbrögðum við veikindum og samskiptum við starfsfólk í langtímaveikindum. Einnig er nefnt að augu starfsfólks hafi opnast fyrir lausnamiðuðu starfi, að það beri ábyrgð á eigin líðan og átti sig betur á mikilvægi góðs starfsumhverfis, svo dæmi séu nefnd. Fræðslufyrirlestrar á vegum VIRK, þarfagreiningar starfsfólks um hvað er jákvætt og hvað mætti betur fara á vinnustaðnum auk opinna umræðna í kjölfarið virðast hafa skilað mestum árangri um breytt viðhorf.

Stuðlað að forvörnum

Forvarnir sem stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan og góðu félagslegu starfsumhverfi geta verið afar margvíslegar og gengið mislangt. Vinnustaðirnir voru einnig mjög mismunandi staddir varðandi forvarnir við upphaf verkefnisins, allt frá því að hafa gert áhættumat starfa, hafa virka öryggisnefnd starfandi og bjóða upp á heilsufarsmælingar eða ákveðinn fjölda tíma hjá sálfræðingi starfsfólki að kostnaðarlausu til þess að lítið sem ekkert markvisst starf hafði verið unnið til forvarna.

Innan vinnustaðanna hefur verið tekið mjög mismunandi á forvörnum frá því verkefnið hófst; sumir hafa tekið verkefnið mjög langt og fengið allt starfsfólk til liðs við sig til að innleiða breytingar, aðrir hafa gert lítið sem ekkert og nánast öll vinna hefur farið fram í verkefnahópi vinnustaðarins.

Þó er áberandi að á helmingi vinnustaðanna nefna skýrsluhöfundar að verkefnið, eða fræðslan á vegum VIRK sem starfsfólk fékk, hafi vakið upp umræðu um ýmis mál, s.s. um fjarveru frá vinnu, fjarverusamtöl og fjarverustefnu, hvenær maður er veikur og hvenær ekki, hvað veldur álagi og streitu og hvað er hægt að gera til að draga úr því. Ennfremur hafi verið rætt um samskipti, ábyrgð hvers og eins, heilsutengdar forvarnir og heilbrigðan lífsstíl. Nokkrir tala um að umræður hafi verið mjög opnar og einn að ýmis málefni hafi komið upp á yfirborðið sem ekki höfðu verið rædd áður. Þau mál hefðu verið leyst og þá hafi vellíðan og ánægja aukist.

Aðrir hafa sett fram aðgerðaráætlanir um viðbrögð um styttri fjarveru og veikindi, samvinnu milli deilda í veikindafjarveru til að draga úr álagi, skert á reglum um tilkynningar á veikindum, gert úttekt á hljóðvist og bætt upplýsingaflæði með markvissum aðgerðum.

Í heildina má segja að á flestum ef ekki öllum vinnustöðum hafi verið unnið að því að gera ýmsa þætti skýrari, skilmerkilegri og sýnilegri fyrir starfsfólk, hluti sem voru ef til vill til staðar en fáir vissu af.

Fjarverutölur nýttar sem stjórnþæki

Segja má að fyrsta skrefið til þess að nýta fjarverutölur sem stjórnþæki sé að skrá og skilgreina fjarveru með kerfisbundnum hætti. Innan margra vinnustaða hafði það þegar verið gert áður en verkefnið hófst en hjá öðrum hafa verið tekin upp ný vinnubrögð og eitt fyrirtækjanna lét útbúa viðbótarforrit við viðverukerfið hjá sér til að auðvelda skráningu og utanumhald fjarveru. Lykiltölur frá öllum vinnustöðunum hafa borist fyrir fyrir helming ársins 2011 en nokkrir eiga eftir að skila tölum fyrir síðari hluta ársins. Einnig var óskað eftir lykiltölum fyrir árin 2009 og 2010 en einungis nokkur fyrirtæki hafa skilað þeim inn. Ekki er víst að hægt verði að innheimta þær tölur vegna þess hversu ófullkomið skráningarkerfið var og/eða of mikil vinna fer í að tína fram umbeðnar lykiltölur.

Í framvinduskýrslunum kom fram að stjórnendur nær engra vinnustaða hafa unnið markvisst með fjarverutölur sem stjórnþæki að því undanskildu að þeir höfðu skoðað fjarverutölur í tengslum við

fjarverusamtöl. Í nokkrum framvinduskýrslum var tekið fram að markmið stjórnenda haustið 2012 væri að skoða lykiltölur fjarvista markvisst með reglulegu millibili. Kemur þá í ljós í næstu skýrslu hvort það hafi verið gert.

Flestir vinnustaðirnir, eða um 92%, hafa nú þegar gert drög að eða fullklárað eigin fjarverustefnu og sett viðmið um hvenær boða á til fjarverusamtals. Í langflestum tilvikum hafði starfsfólk tækifæri til að koma með ábendingar varðandi stefnuna á undirbúningstímanum.

Vellíðan á vinnustað til að draga úr fjarveru

Erfitt er að meta, samkvæmt framvinduskýrslum, í hve miklum mæli hefur verið lögð sérstök áhersla á að skapa vellíðan á vinnustað með það í huga að draga úr fjarveru. Allt sem gert er í forvarnarskyni má segja að sé leið til að skapa vellíðan. Sömuleiðis má nefna að í sumum skýrslum er tekið fram að með því að setja reglur um fjarveru og fylgja þeim sé verið að skapa jafnræði og festu þannig að tekið sé á málum með svipuðum hætti. Með opinni umræðu og beinni þátttöku starfsfólks í að skapa vinnustað sem allir eru sáttir við má álykta að vellíðan og starfsánægja hafi aukist.

Mælanlegur árangur

Einungis einn vinnustaður sýndi fram á mælanlegan árangur og sneri hann að fjarverutölum. Þær höfðu farið marktækt lækkandi frá febrúar 2012 en samhliða vinnu við verkefnið var mætingabónus kynntur sem hafði ekki verið til staðar áður.

Umræða

Í upphafi verkefnisins lagði VIRK fyrir spurningakönnun til að meta árangur verkefnisins. Í lok tímabilsins verða sömu spurningar lagðar fyrir aftur. Bent hefur verið á að á þriggja ára tímabili hafi að öllum líkindum orðið starfsmannabreytingar og á sumum vinnustöðum jafnvel mjög miklar, því verði könnunin ekki marktæk. Því er til að svara að tilgangur verkefnisins er að ná fram breytingu á viðhorfum og menningu vinnustaðarins og meðal annars af þeim sökum tekur verkefnið yfir tæp þrjú ár. Hafi þær breytingar orðið á vinnustöðunum, í lok tímabilsins, að unnið sé markvisst samkvæmt þeim ferlum sem felast í stefnu um velferð, fjarveru og endurkomu til vinnu þá skiptir ekki meginmáli hvort það er nákvæmlega sama starfsfólk sem svarar spurningunum eða ekki, þó svo að einstaklingsmunur sé alltaf til staðar sem getur skekkt myndina eitthvað. Það sama á við ef þekking hefur aukist á vinnustaðnum um þá þætti sem stuðla að velferð og draga úr fjarveru; árangur vinnustaðarins sem heildar skiptir mestu máli.

Í framvinduskýrslunum var beðið um ábendingar til stjórnenda verkefnisins um hvað eina sem betur mætti fara. Bæði hrós og góðar ábendingar komu fram sem þegar hefur verið tekið tillit til eða mun verða gert í áframhaldandi þróun verkefnisins.

Til þess að mat á árangri verði áreiðanlegra er mikilvægt að innan vinnustaðanna séu sett mælanleg markmið, fylgst sé vel með því hvort inngrip hafi áhrif á þá þætti sem stefnt er að og haldin skráning um það. Einnig er brýnt að í framvinduskýrslum sé komið inn á alla þá þætti sem spurt er um, hvað hefur reynst vel og hvað ekki, því þannig verður verkefnið sá lærdómur sem lagt var af stað með. Til þess að auðvelda ábyrgðarmönnum verkefnisins á vinnustöðunum að fylla framvinduskýrslur út með samræmingu í huga, og að lykiltölurnar verði skráðar með þeim hætti að þær séu samræmanlegar og samanburðahæfi milli ára og starfsgreina, þurfa starfsmenn fyrirtækjasviðs VIRK að endurskoða bæði form framvinduskýrslunnar og formið fyrir lykiltölurnar áður en að næstu skilum kemur.