

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 efnum. Eftirfarandi tíu ráð hafa reynst vel:

1. **Skýr stefna og vinnureglur:** Nauðsynlegt er að hafa skýra stefnu og vinnureglur varðandi fjarveru frá vinnu. Starfsmaðurinn þarf að vita hvenær og við hvern hann á að hafa samband, hvernig má og á að hafa samband (t.d. með símtali, tölvupósti eða SMS). Einnig þarf að vera ljóst hvenær krafist er læknisvottorðs og hvernig tekið er á tíðum veikindafjarvistum. Sanngirni og samræmi eru mikilvæg.
2. **Stuðningur:** Að sýna starfsmanni stuðning ef hann þarf að vera lengur frá en eina vinnuviku 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 og því er mikilvægt að sýna jákvæðan stuðning. Ef einstaklingurinn finnur jákvæða strauma frá vinnustaðnum langar hann fyrr að fara aftur í vinnuna.
3. **Góð stjórnun:** Hvetja þarf verkstjóra og aðra stjórnendur til að viðhafa góða stjórnun þegar kemur að veikindafjarveru. 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. 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. Til dæmis hafa rannsóknir sýnt að veikindafjarvistir aukast þegar frí er í skólum og foreldraskyldur og vinnuskyldur takast á um tíma fólks.
5. **Jákvætt starfsumhverfi:** Ef starfsmanni líður ekki vel í vinnunni eru meiri líkur á að hann sé oftast frá vinnu vegna veikinda. Vinnustaður þar sem hlustað er á starfsfólk, vinnuálag er viðeigandi og sanngjarnt og stuðningur er frá yfirmönnum og samstarfsfólki stuðlar að vellíðan. Þegar fólki líður vel í vinnunni vill það vera þar.
6. **Hreinskilni og skilningur:** Starfsmaður sem upplifir óöryggi í vinnu er oftast frá vegna veikinda en sá sem er öruggur í starfi. Ef raunveruleg ástæða er fyrir óöryggi 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 fjarvista og streitu á vinnustað og verður flóknari og dýrari eftir því sem hann nær að búa um sig lengur. Ekki láta togstreitu 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. Það getur haft áhrif á fjarveru og marga aðra þætti sem varða vellíðan og árangur í vinnu.
9. **Sveigjanleiki:** Að gefa kost á aðlögun (á vinnuskyldu og vinnutíma) að vinnugetu ef hún er skert tímabundið og 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. **Fjarverustefna og vinnuferli:** Brýnt er að fylgja fjarverustefnu fast eftir og samræmdu vinnuferli sem henni tengjast. Það þarf að vera skilningur og sveigjanleiki til staðar en starfsfólkið þarf að átta sig á 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. Styðjast má við Fjarverusamtal sem finna má á heimasíðu VIRK www.virk.is undir merkinu Virkur vinnustaður.