

## Virkur vinnustaður – þróunarverkefni

### Samantekt og áherslur

Virkur vinnustaður er þriggja ára þróunarverkefni um forvarnir á vinnustað og endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys. Í verkefninu eru kannaðar og prófaðar leiðir sem ætlað er að auka vellíðan starfsmanna, fækka fjarvistum og auka stuðning og sveigjanleika við endurkomu til starfa eftir langtíma veikindi. VIRK er umsjónar- og ábyrgðaraðili verkefnisins, en samtök aðila vinnumarkaðarins, bæði opinberra vinnustaða og á almennum vinnumarkaði, standa á bak við verkefnið og fulltrúar frá þeim sitja í stýrihópi verkefnisins. Þátttakendur í verkefninu eru 12 fyrirtæki og stofnanir eða um 35 vinnustaðir innan mismunandi starfsgreina, s.s. verslunar, þjónustu, fræðslu- og heilbrigðisstarfsemi, framleiðslu og fiskveiða. Verkefnið hófst formlega haustið 2011.

Í verkefninu Virkur vinnustaður er lögð áhersla á jákvæða og heilsusamlega nálgun með þátttöku sem flestra, jafnt starfsmanna sem stjórnenda. Starfsfólk tekur þátt með spurningakönnun, fræðslu um þætti sem hafa áhrif á heilsu og velferð starfsmanna og verkefnavinnu til að greina betur og meta þætti eins og starfsánægju, líðan, vinnuumhverfi, stjórnun og fleira sem er liður í þarfagreiningu vinnustaðanna. Niðurstöður úr greiningarvinnunni eru síðan nýttar í grunnvinnu starfshópa sem halda utan um og fylgja verkefninu eftir á hverjum vinnustað. Í starfshópunum eru bæði fulltrúar starfsmanna og stjórnenda, hlutverk þeirra er að skoða niðurstöður úr greiningarvinnunni og koma með tillögur til stjórnenda að stefnu, markmiðum og leiðum varðandi velferð, fjarveru og endurkomu til vinnu.

Rannsóknir hafa sýnt fram á að starfsfólki líður betur og að minna er um fjarveru ef vinnustaðir hafa markvissa vinnuferla og yfirlýsta stefnu um fjarvistastjórnun og endurkomu til vinnu sem innleidd er á öllum stjórnunarstigum fyrirtækisins.

### Tilgangur verkefnisins Virkur vinnustaður

- Ná fram viðhorfsbreytingu – að gert sé ráð fyrir því að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum
- Starfsmenn og stjórnendur stuðli að forvörnum á vinnustað
- Stjórnendur nýti fjarvistartölur sem stjórnæki og 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
- Aðilar vinnumarkaðarins og stjórnvöld geti nýtt niðurstöður verkefnisins sem leiðandi aðferð við að skipuleggja og byggja upp árangursríkar leiðir á þessu sviði

### Markmið í lok verkefnisins eru:

- Að brugðist sé við veikindum á vinnustöðum með fyrirsjáanlegum hætti
- Að á vinnustöðum sé yfirlýst stefna um forvarnir, fjarveru og endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi
- Að auka þekkingu stjórnenda og starfsmanna um þá þætti í vinnuumhverfinu sem stuðla að velferð og draga úr fjarveru

## Mælikvarðar í verkefninu

- Spurningakönnun í upphafi og lok verkefnis
- Fjarverutölur
- Stöðu- og framvinduskýrslur vinnustaðanna
- Vinnustaðirnir hafi mótað sér stefnu um velferð, fjarveru og endurkomu til vinnu
- Innleitt stefnuna – markvissir ferlar tengdir fjarvistamálum

## Ávinningur þess að taka þátt í verkefninu getur falist í:

- Skýrum, samræmdum og markvissum vinnuferlum varðandi veikindafjarveru og eftirfylgni
- Mælanlegum markmiðum um árangur sem byggist á þarfagreiningu vinnustaðanna
- Styttri og færri veikindafjarveru starfsmanna
- Betra starfsumhverfi, minna álagi, aukinni vellíðan í vinnu og minni starfsmannaveltu
- Aukinni framleiðni og betri samkeppnisstöðu
- Virkum mannauði þar sem þekking starfsfólks helst innan vinnustaðarins
- Góðri ímynd, sveigjanleika og samfélagslegri ábyrgð
- Aðgengi að fræðslu og ráðgjöf varðandi velferð, fjarveru og endurkomu til vinnu

Almennur ávinningur af verkefninu Virkur vinnustaður felst fyrst og fremst í því að auka þekkingu og breyta viðhorfum stjórnenda og starfsmanna til þeirra þátta í vinnuumhverfi sem stuðla að velferð og draga úr fjarveru. Sömuleiðis felst ávinningur í því að skapa rými á vinnustað fyrir einstaklinga með mismunandi starfsgetu.

## Hlutverk og kröfur til þátttökuvinnustaða

Þátttaka í verkefninu verður að vera tryggð af hálfu stjórnenda og starfsfólks. Verkefni, sem ætlað er að breyta viðhorfum og jafnvel menningu, verður ekki unnið nema á löngum tíma, með fullum stuðningi allra stjórnenda og góðri upplýsingamiðlun til starfsmanna. Æðsti stjórnandi fyrirtækis/stofnunar ber ábyrgð á því að verkefninu verði hrint í framkvæmd og að aðgerðaáætlun sé framfylgt í starfseiningunni. Hlutverk hans er einnig að styðja stjórnendur við að móta stefnuna og framfylgja henni, meðal annars varðandi skráningu og viðbrögð við fjarvistum og mögulega aðlögun eða breytingar vegna endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi.

Samkvæmt samstarfsyfirlýsingu um verkefnið eru eftirfarandi kröfur um þátttöku gerðar til vinnustaðanna í verkefninu:

- Þátttaka í fræðslu og að svara könnun
- Upplýsingamiðlun
- Stefnumótun
- Innleiðingu verkferla á vinnustað og mögulegar breytingar
- Halda skráningu um lykiltölur tengdar fjarvistum og starfsmannaveltu
- Stöðu- og framvinduskýrsla árlega
- Gera lokaskýrslu vorið 2014

## Fræðsla og ráðgjöf

Í verkefninu er lögð áhersla á fræðslu til stjórnenda, millistjórnenda, trúnaðarmanna og annarra starfsmanna vinnustaða sem taka þátt í þróunarverkefninu. Fræðsla miðast við þekkta áhættuþætti fjarvista og árangursríkar leiðir í endurkomu til vinnu. Gert er ráð fyrir 5 fræðsluerindum sem allir fá og möguleika á sérstakri fræðslu út frá þarfagreiningu. Stjórnendur og trúnaðarmenn fá sérstaka fræðslu um fjarverusamtal þar sem farið er í samtalstækni og undirbúning fyrir slík samtöl.

### Dæmi um fræðsluerindi samkvæmt fræðsluáætlun:

- Kynning á verkefninu, fræðsla um þarfagreiningu, mótun stefnu og forvarnir á vinnustað, áhrif fjarveru og stuðningur vegna endurkomu til vinnu ef við á
- Álag, streita, kvíði, kulnun – hvað er hægt að gera á vinnustað?
- Fjarverusamtal - Samtal um vinnuumhverfi og líðan í starfi, samtalstækni
- Heilsa og vinnuvernd, heilsuefning
- Samþætting vinnu og fjölskyldulífs
- Ósýnilegir sjúkdómar og fleira eftir þörfum vinnustaða
- Áætlun um endurkomu til vinnu, viðhorf og sveigjanleiki

Á meðan verkefninu stendur er starfandi verkefnahópur á hverjum þátttökuvinnustað, miðað er við að fulltrúar starfsmanna og fulltrúar stjórnenda séu í þessum verkefnahópum. Verkefnahópunum er fylgt eftir reglulega á fundum, með tölvupóstum eða símaráðgjöf. Stjórnendum er boðin símaráðgjöf eftir þörfum.

### Meginhlutver verkefnahópa er að:

- Taka saman tillögur úr verkefnavinnu sem starfsmenn vinna á fræðsludögum sem liður í þarfagreiningu vinnustaðarins
- Bera sama áhersluatriði við niðurstöður úr spurningakönnun sem lögð var fyrir starfsmenn í upphafi verkefnisins
- Út frá þarfagreiningunni að koma með tillögur að stefnu, markmiðum og leiðum og þá sérstaklega áherslum til að vinna með á hverju ári
- Vera talsmenn starfsmanna í verkefninu
- Stjórnendur móta stefnuna og samræmda verkferla, sjá til þess að hún sé kynnt öllum starfsmönnum og innleidd
- Vinnuhópurinn fylgir kynningunni og innleiðingunni eftir

## Dæmi um áhersluþætti í fræðslunni og ráðgjöfinni

### Forvarnir á vinnustað

- Vinnuvernd
- Öryggismál og slysavarnir
- Heilsuvernd og heilsuefling
- Gott skipulag og flæði verkefna, markviss og góð upplýsingamiðlun
- Skýrir ferla og kröfur – starfslýsingar, ábyrgð og skyldur
- Samskipti, stuðningur, fræðsla og endurmenntun
- Starfsánægja – góður mórall
- Nýliðamóttaka/-fræðsla
- Verkefni við hæfi o.fl

### Hvað dregur úr streitu í vinnuumhverfi?

- Hafa áhrif á hvernig maður vinnur starfið sitt
- Verkefni hvorki of flókin né of einföld
- Hlutverk eru skýr
- Jafnrétti
- Félagslegur stuðningur – einkum frá yfirmanni
- Umbun fyrir vel unnin störf
- Hvorki of mikill né of lítill vinnuhraði
- Upplifa jákvæðan starfsanda
- Geta tekið vinnuhlé öðru hvoru / samvera
- Aðlaga vaktavinnu að einstaklingunum eins og hægt er

### Stefna um velferð, fjarveru og endurkomu til vinnu eftir veikindi er liður í almennri starfsmanna-stjórnun og felur í sér skilgreint vinnuferli um:

- Viðbrögð við fjarvistum – allir þekkja reglurnar
- Tilkynningar og skráningu fjarvista – hvenær, hvert, hvernig
- Skráningu og greiningu fjarvista – lykiltölur, fjarverusamtal
- Samskipti og stuðning – tengsl við vinnustaðinn á veikindatímanum
- Fræðslu og upplýsingagjöf
- Umbætur á vinnuaðstöðu/vinnufyrirkomulagi
- Endurkomuferli til vinnu eftir veikindi
- Heilsueflingu o.fl. eftir þörfum hvers vinnustaðar

## Heimasíðan og fræðsluefni

Heimasíðan er mikilvægur upplýsingamiðill í ráðgjöfinni. Útbúið hefur verið sérstakt lógó fyrir verkefnið og þar undir er sett fræðsluefni eins og textuð myndbönd frá Danmörku, verkfæri sem nýtast vinnustöðum til að móta stefnu um velferð, fjarveru og endurkomu til vinnu. Leiðbeiningar og eyðublöð um fjarverusamtöl og endurkomuáætlun, ýmsar faggreinar og leiðbeiningar.

## Samtal um fjarveru og endurkomu til vinnu

### Tilgangur:

- Að skapa formlegan vettvang til að fara yfir stöðu skammtímafjarveru hjá starfsmanni og aðstæður á vinnustað sem geta haft áhrif á líðan
- Ræða möguleika og undirbúa endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi
- Komast að samkomulagi um framhaldið – skriflegt

### Áherslur varðandi samtal um skammtíma- eða langtímafjarveru

- Stjórnandi og starfsmaður fara yfir stöðu skammtímafjarveru og ræða út frá yfirliti um fjarveru
- Starfsmanni gefst tækifæri í samtalinu til að hafa áhrif á aðstæður sínar á vinnustað með því að skoða sem dæmi: starfslýsingu, verkefni, vinnuumhverfi vinnutíma, áhuga á starfinu, sveigjanleika, samskipti og fleira
- Starfsmanni gefst einnig tækifæri til að ræða aðra þætti sem hugsanlega hafa áhrif á starfsgetu hans t.d. jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs
- Til að ná markvissum árangri þarf niðurstaða samtalsins að vera skriflegt samkomulag um aðgerðir og eftirfylgd
- Starfsmanninum ber ekki skylda til að gefa upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál við yfirmann/atvinnurekenda
- Sjúkdómar eru einkamál en veikindafjarvera hefur áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða
- Upplýsingar sem fram koma í samtalinu eru trúnaðarmál, þær eiga ekki að berast til annarra nema báðir aðilar samþykki það
- Ef veikindafjarvera stendur í fjórar vikur eða lengur er mikilvægt að stjórnandi og starfsmaður vinni saman að skriflegri áætlun um endurkomu til starfa
- Starfsmanni er boðið upp á að samtal og mögulega aðlögun, til að undirbúa og auðvelda farsæla endurkomu til vinnu eftir langtímaveikindi
- Æskilegt er að gera slíka áætlun í síðasta lagi 2-4 vikum eftir upphafsdag veikinda eða þegar bráðaástandi lýkur

## Stöðu- og framvinduskýrslur

Gert er ráð fyrir að vinnustaðirnir skili árlega stöðuskýrslu um þátttöku sína í verkefninu sem liður í þekkingaröflun um velferð, fjarvistir og endurkomu til vinnu. Mikilvægt er að meta árangur út frá lykiltölum og þeim mælikvörðum sem hver vinnustaður setur sér og gera samantekt um þá ferla sem hafa verið innleiddir á tímabilinu og þær úrbætur sem hafa verið framkvæmdar á vinnustaðnum.

## Stýrihópurinn

Aðilar vinnumarkaðarins hafa tilnefnt fjóra fulltrúa í stýrihóp fyrir verkefnið. Einn er frá atvinnurekendum á almennum markaði og einn frá launþegasamtökunum. Einn er frá opinberum atvinnurekendum og einn frá opinberu launþegasamtökunum.

Fulltrúar í stýrihópnum eru:

- Álfheiður Sívertsen fulltrúi SA
- Björg Bjarnadóttir fulltrúi BSRB, BHM, og KÍ
- Halldór Grönvold fulltrúi ASÍ
- Sigurlaug Jóhannsdóttir fulltrúi opinberra atvinnurekenda

Samkvæmt bókun í kjarasamningum um veikindi og endurhæfingarmál kemur fram að stýrihópurinn fylgist með þróunarverkefni og er til stuðnings og ráðleggingar vegna álitamála sem upp koma í verkefninu og snúa að lög- og kjarasamningsbundnum réttindum og skyldum á vinnumarkaði.

Hlutverk stýrihópsins er einnig að fara yfir álitafni sem koma upp um framkvæmdina og styðja starfsmenn verkefnisins í því.

## Til framtíðar

Í lok verkefnisins, haustið 2014, er gert ráð fyrir að aðilar vinnumarkaðarins og stjórnvöld geti nýtt niðurstöður þess sem leiðandi aðferð við að skipuleggja og byggja upp árangursríkar leiðir á þessu sviði.

Samhliða verkefninu þarf að huga að því hvaða þjónusta er mikilvæg og nýtist vinnumarkaðinum til þess að efla heilsu og velferð starfsmanna og bregðast við skammtíma- og langtímafjarveru á vinnustöðum og draga þannig úr tíðni örorku á Íslandi. Mikilvægt er að skoða hvaða þjónustu aðrar stofnanir og fræðsluaðilar hafa sem sitt skilgreinda hlutverk til þess að meta hvar fyrirtækjasvið VIRK leggur sínar áherslur varðandi fræðslu og ráðgjöf. Taka þarf einnig mið af heilbrigðisáætlun til ársins 2020 og stefnumótunarverkefninu Ísland 2020, auk hugsanlegum breytingum á kröfum til atvinnurekenda og eða starfsmanna í kjarasamningum, lögum eða reglum.

Leggja þarf áherslu á þekkingar- og gagnaöflun varðandi árangursríkar leiðir, skilgreiningar og viðmið á skammtíma- og langtímafjarveru og aðferðum við útreikninga á skráningu fjarvista til að hafa samræmd og samanburðarhæf viðmið almennt á Íslandi, innan mismunandi starfsgreina og miðað við alþjóðleg viðmið.

Samhliða verkefninu er mikilvægt að skoða veikindaréttarhugtakið, laun í veikindum, ávinnsurétt, kröfur til læknisvottorða, hlutverk stjórnenda, hlutverk trúnaðarmanna, mögulega aðlögun og sveigjanleiki á vinnustöðum og fleira í ljósi hugmyndafræði verkefnisins Virkur vinnustaður þannig **að gert sé ráð fyrir að allir hafi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum.**