
Endurkoma til vinnu

Samtal um vinnumhverfi og líðan í starfi

Tilgangur

Tilgangur með samtali um endurkomu til vinnu (ETV - samtal) eftir fjarveru er að skapa formlegan vettvang til að fara yfir stöðu starfsfólks og aðstæður á vinnustað sem geta haft áhrif á líðan og starfshæfni. Samtal um endurkomu til vinnu ætti að vera liður í fjarvistastjórnun fyrirtækja. Í samtalinu er farið yfir stöðuna og starfsfólki gefið tækifæri til að hafa áhrif á aðstæður sínar á vinnustað með því að skoða verkefni, vinnufyrirkomulag, samskipti og fleira. Á grundvelli þessa samtals og mati stjórnenda er síðan hægt að gera samkomulag um breytingu á vinnufyrirkomulagi eða verkefnum til skemmri eða lengri tíma, svokallaða virkniáætlun (sjá hér fyrir neðan). Samtalsformið um endurkomu til vinnu nýtist einnig við mat og greiningu ráðgjafa í starfsendurhæfingu á möguleikum einstaklings á endurkomu til vinnu eftir langa fjarveru.

Markmið

Markmið með ETV- samtalinu og virkniáætlun er að á vinnustöðum verði markvisst gripið snemma inn í ef um tíðar skammtímafjarvistir eða langtímafjarvistir er að ræða hjá starfsfólki, auk þess að bæta möguleika starfsfólks á endurkomu til vinnu eftir fjarveru.

Hugmyndafræði Velvirk er að efla farsæla þátttöku á vinnumarkaði og koma þannig í veg fyrir langtímafjarvistir sem geta jafnvel leitt til skertrar starfsgetu.

Af hverju samtal um endurkomu til vinnu (ETV - samtal)?

ETV - samtalið er dæmi um verkfæri sem hægt er að nota við markvissa stjórnun fjarvista og forvarnastarf á vinnustöðum þar sem vinnuumhverfi, skipulag, verkefni og annað er skoðað út frá einstaklingsbundnum þörfum. Tilefni samtalsins geta verið skammtíma eða langtíma fjarvistir, vanlíðan á vinnustað, færniskerðing, sjúkdómar, aldur, skil á starfshæfnisvottorði eftir veikindi eða aðrir þættir. Samtalið getur einnig nýst vegna aðstæðna sem upp hafa komið og án þess að starfsfólk sé veikindaskráð. Bæði starfsfólk og atvinnurekandi eða fulltrúi hans geta haft frumkvæði að slíku samtali. ETV - samtalið er einnig verkfæri sem ráðgjafi í starfsendurhæfingu getur notað við greiningu og mat á endurkomu til vinnu sem liður í starfsendurhæfingarferli einstaklings.

Samtalsformið byggir á nokkrum kjarnaspurningum sem mikilvægt er að ræða og skrá niður það sem við á. Til að samtalsverkfærið nýtist sem best er æskilegt að fara markvisst í gegnum það og gera virkniáætlun þar sem skráðar eru tillögur um lausnir, ábyrgðaraðila, tímasetningar og eftirfylgd.

Hafa samband

Ef sýnt er að veikindafjarvera standi lengur en fjórar vikur, er mælt með því að stjórnandi og starfsmaður vinni saman að skriflegri áætlun um endurkomu til vinnu. Æskilegt er að gera slíka áætlun um endurkomu til vinnu í síðasta lagið 2 - 4 vikum eftir upphafsdag veikinda eða þegar bráðaástandi veikinda lýkur. Æskilegt er að hafa samband við veikan starfsmann reglulega, t.d tveimur vikum eftir að veikindafjarvera hófst til að kanna líðan hans og sýna eðlilega umhyggju reglulega eftir það.

Undirbúningur fyrir ETV - samtal á vinnustað - Góð ráð

- Hafa upplýsingar um stöðu starfsmannsins, t.d. um fjölda fjarvista (helst skráðar/staðfestar), líðan hans og viðhorf til endurkomu, hefur verið samband milli vinnustaðar og starfsmanns á veikindatímanum o.fl.
Kynna sér vel tilgang og aðferðir ETV- samtals
Undirbúa starfsmanninn
 - o Láta starfsmanninn vita um samtalið með góðum fyrirvara
 - o Kynna tilgang með samtalinu og afhenda gátlistann (ETV- samtalið)
 - o Hvetja starfsmann til að hugleiða vel möguleika á breytingum/aðlögun

Bjóða starfsmanni að hafa trúnaðarmann eða annan fulltrúa með sér í samtalið.

Hugleiða hvað þarf til að tryggja gott vinnuumhverfi og vellíðan í starfi.

Sýna opin huga gagnvart nýjum hugmyndum og lausnum.

Hafa skilgreindan tímaramma fyrir samtalið, en áætla samt rúman tíma og tryggja að ekki verði truflun á meðan á samtalinu stendur.

Farið yfir samtalið:

Hafa þarf skýrar væntingar og markmið með samtalinu.

Spyrja opinna og ekki leiðandi spurninga – Opnar spurningar byrja t.d. á: *hvað, hverjir, hvernig og þegar*, forðast spurningar sem hægt er að svara með já eða nei.

Ekki nota of mikinn tíma í að tala um það sem „ekki virkar“, beina athyglinni frekar að lausnum „hvað þarf til að...“

Tryggja að starfsmaðurinn skilji spurningarnar til að forðast misskilning.

Vera sammála um niðurstöðu samtalsins.

Virða upplifun starfsmanns á aðstæðum og hjálpa honum að sjá og finna nýja möguleika.

Sýna vilja til breytinga, nýrrar hugsunar og nýrra útfærslna.

Gagnkvæm virðing

Til að finna lausnir sem eru góðar fyrir starfsmanninn og stjórnandann/atvinnurekandann verða báðir aðilar að leggja sitt af mörkum. Gott samtal krefst gagnkvæmrar virðingar og jákvæðra viðhorfa.

Trúnaðarsamtal

Starfsmanninum ber **ekki** skylda til að gefa upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál í stasamtali 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.

Samtal um endurkomu til vinnu

Nafn:
Starfssvið:
Stjórnandi:
Dagsetning:

Hvernig er vinnudagurinn – Greining á starfinu

Tilgangur: Að afmarka þau meginatriði sem felast í núverandi starfi og /eða þörf fyrir breytingar.

Markmið: Að tryggja virkt vinnusamband og/eða áætlun um endurkomu til vinnu.

Lýsing á venjulegum vinnudegi, frá upphafi til enda, getur verið gagnleg til að tryggja að mikilvægir þættir starfsins komi fram. Mikilvægt er að báðir aðilar hafi sama skilning á aðstæðunum.

Stundum geta aðstæður sem eru óviðkomandi starfinu verið megin orsök fjarvista, s.s. persónulegir þættir eða félagslegar aðstæður. Þá er mikilvægt að ræða þessa þætti.

Dæmi um spurningar sem geta gefið góða mynd af venjulegum vinnudegi:

a) Hvernig er dæmigerður vinnudagur hjá þér?

b) Helstu verkefni. Hvaða verkefnum sinnir þú og hvernig gengur að sinna þeim? Sinnir þú mörgum starfsstöðvum, hvaða? Hvaða verkefnum/starfsstöðvum gengur vel að sinna? Af hverju? Hvaða verkefnunum/starfsstöðvunum er erfitt að sinna? Af hverju?

- c) **Vinnutími/vinnufyrirkomulag** Hver er vinnutími þinn og hvernig hentar hann? Hefur vinnutíminn áhrif á starfshæfnina? (jákvæð eða neikvæð) Þarf vinnutími að breytast? Hvernig og er það mögulegt? Hvað með skipulagið, verkefnið eða fyrirkomulagið í vinnunni?

- d) **Samskipti á vinnustað** Hvernig gengur samstarf og í samskiptum á vinnustað? Hver er ástæðan þegar vel gengur? Hver er ástæðan þegar illa gengur?

- e) **Vinnuumhverfið** Hvernig er vinnuumhverfið á vinnustaðnum? (aðbúnaður, vinnumenning, starfsandi o.fl.)

- f) **Vinnulöngun – áhugi** Hvað vekur mestan áhuga hjá þér í vinnunni, hvað finnst þér síst áhugavert?

- g) **Hefur þú farið í svona samtal áður?**

Ef svo er þá er mikilvægt að skoða hvað skilaði árangri og hvað ekki.

Hvað gekk vel? Hvað gekk ekki vel?

h) Eru aðrar áskoranir sem hafa áhrif á starfsgetu þína í vinnunni?

i) Eru aðrar áskoranir sem hafa áhrif á starfsgetu þína utan vinnunnar?

Eru þættir í daglegu lífi sem trufla þig og geta haft áhrif á störf þín? T.d. svefnvandamál, félagslegar aðstæður, fjárhagsaðstæður, fjölskylduaðstæður o.s.frv. Hafa þessi atriði áhrif á þig í starfinu og hvað er hægt að gera í því?

j) Annað sem þú vilt að komi fram?

Virkniáætlun

Tilgangur með virkniáætlun er að fá fram sameiginlega niðurstöðu úr samtali á vinnustað þar sem aðilar sammælast um verkefni eða aðgerðir til að bæta aðstæður á vinnustaðnum.

Markmið með virkniáætlun er að efla starfsgetu einstaklingsins og draga þannig úr líkum á því að hann hverfi af vinnumarkaði vegna langvarandi veikinda.

Stjórnandi og starfsmaður þurfa að vera sammála um niðurstöðu samtalsins. Kannski leiðir samtalið til ákveðinna breytinga á vinnufyrirkomulagi, aðstæðum eða leitt til annars samtals milli aðila. Samtalið getur einnig gefið tækifæri á að leita til forvarnarsviðs Virk til frekari ráðleggingar og stuðnings eða viðkomandi stéttarfélags.

Við gerð virkniáætlunar þarf að vinna með þau tækifæri sem komu upp í greiningu á starfinu og finna mögulegar lausnir. Komast að því hvað væri æskilegt að gera og hvaða aðstæðum er mögulega hægt að breyta. Beina þarf athyglinni annars vegar að breytingum á vinnustaðnum og hins vegar að því sem starfsmaðurinn getur sjálfur unnið með.

Eftirfarandi atriði ætti að ræða:

a) Hvaða verkefnum í núverandi starfi/eða nýju starfi getur einstaklingurinn sinnt án breytinga?

b) Hvaða verkefnum í núverandi/eða nýju starfi getur einstaklingurinn sinnt með breytingum?

c) Breytingar – tímabundnar eða varanlegar:

<i>Breytingartillaga:</i>	<i>Tilgangur/markmið</i>	<i>Ábyrgðar-aðili</i>	<i>Tímarammi</i>	<i>Hvenær gert, dags:</i>	<i>Endurskoðað dags:</i>

d) Breytingatillögur sem voru samþykktar en ekki gerðar

Hvaða breytingatillögur?

Af hverju? _____

e) Er þörf fyrir nánari athugun, áhættumat eða greiningu?

f) Ef þörf er fyrir hendi má benda starfsfólki á að leita til síns stéttarfélags og/eða á forvarnarteymi Virk, sú þjónusta er starfsfólki og atvinnurekanda að kostnaðarlausu

☐ Já Hvaða stéttarfélag? _____

☐ Nei

g) Þörf fyrir aðra aðstoð?

h) Tímafrestur fyrir breytingarnar í Virkniáætlun

Dagsetning: _____

i) Tímasetning á endurmati / eftirfylgd með virkniáætlun?

Dagsetning: _____