

Nokkrar ábendingar við mótun fjarverustefnu:

- Skilgreina þarf tilgang og markmið með stefnunni t.d. út frá hag bæði starfsfólks og fyrirtækis. Mikilvægt er að stefna og aðgerðir nái til allra innan fyrirtækisins til að tryggja trúverðugleika og traust.
- Mikilvægt er að til sé skilgreint og þekkt ferli við tilkynningar á veikindafjarveru. Þetta ferli þarf að vera aðgengilegt öllum og sérstaklega kynnt fyrir nýju starfsfólki.
- Að utanumhald fjarveru sé til staðar og að það sé almenn vitneskja innan fyrirtækisins/stofnunarinnar um hvernig því er háttað.
- Tiltekin viðbrögð stjórnenda séu skilgreind og ákveðin, s.s. hvernig brugðist er við endurtekinni fjarveru og langri fjarveru. Stjórnendur þurfa einnig að nota eigin dómgreind til að bregðast við fjölbreyttum aðstæðum einstaklinga.
- Að unnið sé með fjarveruskráningar sem lykiltölur í rekstri og að vitneskja sé fyrir hendi um hvernig unnið er úr þeim, hverjir hafa aðgang að þeim upplýsingum og hvernig þær eru notaðar. Atvinnurekanda er ekki heimilt að skrá ástæður fjarveru, einungis dagsetningu og lengd.
- Að haft sé samband við veikt starfsfólk eftir tiltekinn tíma (t.d. 5 dögum eftir veikindatilkynningu), til að sýna eðlilega umhyggju, athuga með líðan og áframhaldandi samskipti á veikindatímanum.
- Rætt sé við starfsfólk sem er oft eða lengi frá vinnu. Markmiðið er að finna leiðir til að aðstoða viðkomandi við að halda fullri vinnugetu. Hér er t.d. hægt að nota skilgreint fjarverusamtal — dæmi um slíkt er að finna á heimasíðu VIRK, www.virk.is.
- Ef um er að ræða langtímafjarveru (t.d. í meira en 4 vikur samfelld) eða endurtekna skammtímafjarveru sem ógnar vinnugetu viðkomandi þá er mikilvægt að ráðleggja starfsfólki að leita til ráðgjafa í starfsendurhæfingu hjá viðkomandi stéttarfélagi.
- Til að endurkoma til vinnu verði sem árangursríkust eftir langtímaveikindi þá er mikilvægt að endurkoman sé vel skipulögð í samráði við starfsmanninn og þá sérfræðinga sem koma að málum hans ef það á við. Vinnustaðir ættu að hafa mótað ferli um endurkomu til vinnu sem lið í fjarvistastefnu sinni.
- Starfsaðlögun á vinnustað er mikilvæg til að mæta þörfum starfsmanna með skerta vinnugetu. Mikilvægt er að standa vörð um vinnugetu starfsmanna.
- Áhersla á vinnuvernd og heilsueflingu í og utan vinnu skiptir miklu máli.
- Á heimasíðu VIRK, www.virk.is, er að finna ýmis konar fræðslufni tengt mótun fjarvistastefnu og endurkomu til vinnu eftir veikindi. Má þar t.d. benda á fræðslurit VIRK „*Vinnum saman*“ og verkfæri undir merkinu Virkur vinnustaður. Bæklinginn er m.a. hægt að hlaða niður af heimasíðunni eða nálgast hann á skrifstofu VIRK.