

Samskipti yfirmanns og starfsmanns í skammtímaveikindum

Þessar leiðbeiningar fjalla um æskileg samskipti stjórnenda og starfsmanns þegar:

- Starfsmaður hefur verið fjarverandi vegna veikinda í um það bil viku og/eða
- Komið er að fjarvistasamtali vegna tíðrar fjarveru starfsmanns

Reynslan hefur sýnt að opinská umræða á vinnustöðum um fjarveru vegna veikinda er jákvæð og getur dregið úr fjarveru. Tilgangurinn er ekki að taka réttmæta veikindadaga frá starfsfólki heldur að skapa skýrar línur um veikindafjarveru, samskiptaferli og búa til formlegan vettvang til að ræða fjarveru starfsmanns frá vinnu þegar við á. Sjúkdómur starfsmanns er einkamál hans en fjarveran hefur áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða.

„Fæ ég ekki að vera veik(ur) í friði?“

Fólk sem er veikt á rétt á að vera veikt án þess að atvinnurekandi fari fram á að það komi til vinnu áður en það er tilbúið til þess af heilsufarsástæðum. Aftur á móti benda rannsóknir og reynsla til að langflest starfsfólk kunni að meta að yfirmenn beri umhyggju fyrir heilsu þess og líðan. Það á ekki síður við í veikindum.

Æskilegt er að yfirmaður hafi samband við veikan starfsmann eftir um það bil eina viku í fjarveru til að kanna líðan hans. Tilgangurinn er að starfsmaðurinn finni fyrir umhyggju yfirmanns og vinnufélaga þegar það á við.

Það fer eftir aðstæðum hverju sinni hversu oft starfsmaður og yfirmaður hafa samband á veikindatímabilinu og hvernig því er háttað.

„Hvað má yfirmaður spyrja um?“

Yfirmaður, sem hefur samband við starfsmann í veikindum til að kanna hvernig gengur, má spyrja um líðan en hann má ekki krefjast svara um veikindin. Starfsmaður ræður hvort hann upplýsir yfirmann um sjúkdóm sinn eða ekki.

Sömuleiðis má ræða hvort um stutta veikindafjarveru verði að ræða eða hvort reiknað er með langtímaveikindum. Samkomulag er milli starfsmanns og yfirmanns um hvort eða hvað á að segja samstarfsfólki um veikindin eða ástæður fjarverunnar.

Nánari upplýsingar

Nánari upplýsingar um fjarverustefnu, fjarverusamtöl, vellíðan á vinnustað, forvarnir, endurkomu til vinnu og fleira má finna á heimasíðu VIRK, www.virk.is

Hvað er fjarverusamtal?

Tilgangur með fjarverusamtali er að starfsmaður og stjórnandi finni í sameiningu leiðir til að starfsmaður hafi sem besta möguleika á þátttöku á vinnumarkaði. Það er trúnaðarsamtal á milli starfsmanns og stjórnanda. Upplýsingar sem þar koma fram eiga ekki að berast til annarra nema báðir samþykki það. Fjarverusamtalið var oft nefnt „erfiða samtalið“ í nágrannalöndum okkar vegna þess hve viðkvæmt málefnið þótti. Það hefur breyst og telst nú jafn eðlilegur hluti stjórnunar og starfsþróunarsamtöl.

„Hvenær fara fjarverusamtöl fram á vinnustaðnum?“

Æskilegt er að á hverjum vinnustað sé til stefna um vellíðan, fjarveru og endurkomu til vinnu. Í slíkri stefnu er lögð áhersla á að starfsfólk sé gerð grein fyrir því hvenær fjarverusamtal fer fram, það er að segja hversu oft á ákveðnu tímabili starfsmaður þarf að hafa verið fjarverandi til þess að samtali eigi sér stað. Viðmiðið getur einnig verið fjöldi fjarverudaga á ákveðnu tímabili. Aðalatriðið er að allir viti hvaða reglur gilda og að reglurnar eigi við um allt starfsfólk.

„Af hverju að hafa sérstök fjarverusamtöl?“

Tilgangur með fjarverusamtali er að grípa markvisst og snemma inn í aðstæður, meðal annars til að koma í veg fyrir langvarandi veikindi og að bæta möguleika starfsmanns á endurkomu til vinnu eftir veikindi.

Ef starfsmaður er oft frá vinnu getur það skapað neikvætt andrúmsloft á vinnustað meðal annars vegna þess álags sem leggst á samstarfsfólk. Þess vegna skiptir máli að hafa formlegan vettvang, þar sem farið er yfir fjarveru. Það skapar jafnræði á vinnustað ef allt starfsfólk er meðhöndlað með sama hætti eftir fyrirfram ákveðnu ferli.

„Hvað er rætt í fjarverusamtalinu?“

Starfsmaður fær að vita með fyrirvara hvenær hann á að mæta í fjarverusamtal til þess að fara yfir stöðuna út frá formlegri skráningu fjarveru. Starfsmaður fær í hendur eyðublað svo að hann geti kynnt sér efni samtalsins og til þess að samtalið verði markvisst.

Í samtalinu gefst starfsmanni tækifæri til að ræða aðstæður sínar á vinnustað með því að skoða til dæmis: 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 vinnugetu hans, til dæmis jafnvægi milli vinnu og fjölskyldulífs.

Stjórnandi skoðar hvort vinnustaðurinn geti komið til móts við starfsmanninn og starfsmaðurinn skoðar ábyrgð sína og skyldur gagnvart vinnustaðnum. Þeir komast að samkomulagi um næsta skref og hittast síðan aftur að ákveðnum tíma liðnum og fara yfir stöðuna.

Nánari upplýsingar

Nánari upplýsingar um fjarverustefnu, fjarverusamtöl, vellíðan á vinnustað, forvarnir, endurkomu til vinnu og fleira má finna á heimasíðu VIRK, www.virk.is