

Projekt INODEL: cilji in rezultati

Dr. Janez Stare

Univerza v Ljubljani, Fakulteta *za upravo*

E: janez.stare@fu.uni-lj.si



Zase seješ, zase boš žel.

Latinski pregovor

Agenda

1

Ideja

2

Potek

3

Realizacija



IDEJA

- **multidisciplinarno** raziskati vsebine, ki bi pripomogle k varovanju zdravja na delovnem mestu
- ustvarjanje **inovativnih rešitev** za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja na delovnem mestu
- **pravna** „ureditev“ področja in napotila za oblikovanje politik
- vključevanje socialnih partnerjev

Soustvarjalci projekta

Univerza v Ljubljani
Fakulteta *za upravo*



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE



- Raziskovalni tim: Janez Stare (vodja), Eva Boštjančič, Maja Klun, Nina Tomažević, Jernej Buzeti, Manica Danko, Tatjana Kozjek, Mateja Bregant (strokovno-tehnična pomoč)

Ambicije

- ugotoviti vzroke za stanje na področju varovanja zdravja v delovnih okoljih
- izvedba in analiza pilotskih modelov, izobraževanja, usposabljanja
- promocija in ozaveščanje (notranje in zunanje) javnosti
- izdelava priporočil za ciljne skupine (socialni partnerji, oblikovalci politike)

Zgodba



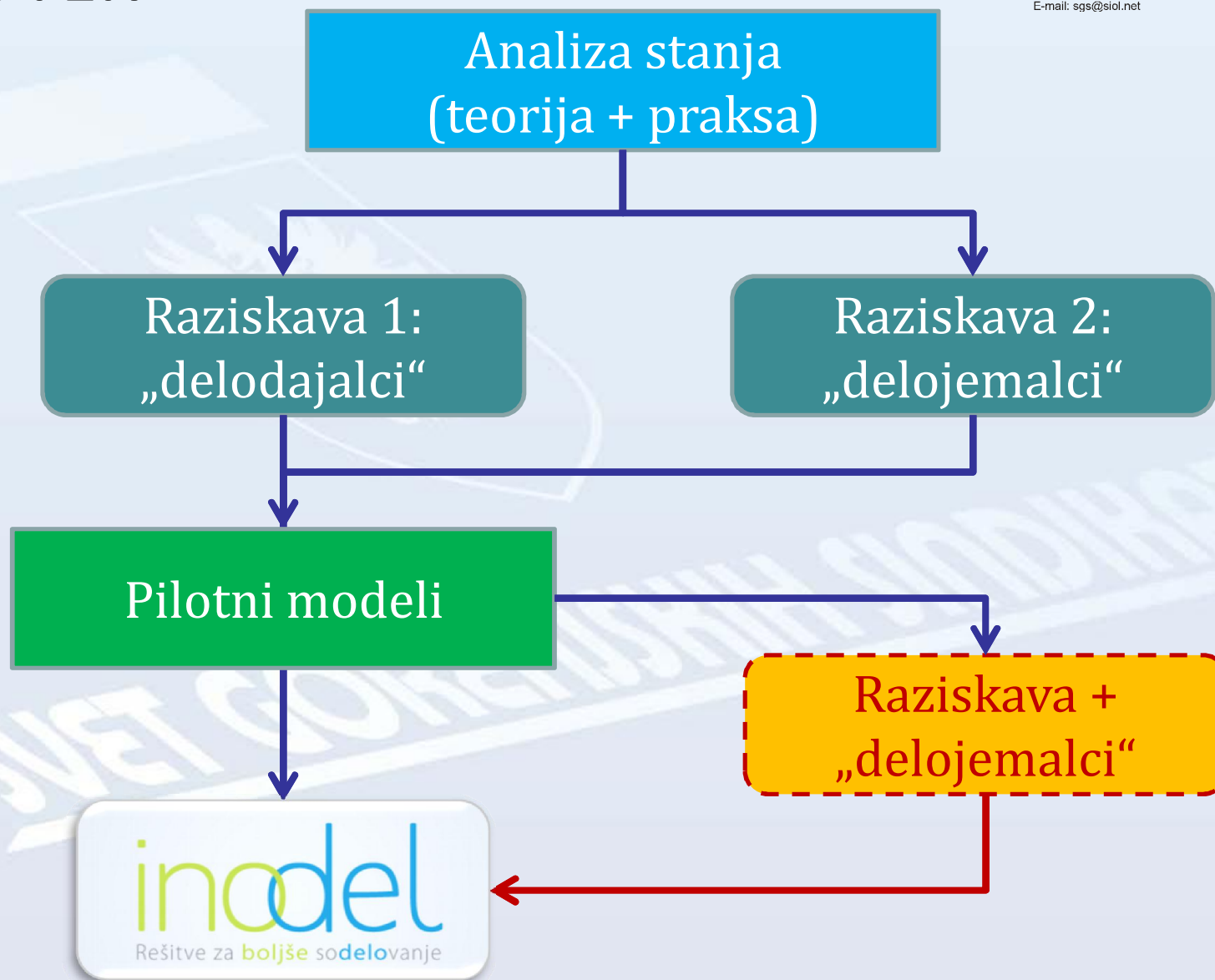
Namesto teorije

Izgubljeni delovni dnevi v Sloveniji

januar Ë december 2008			januar Ë december 2009	
zt. izg. dni		% izg. dni zt.	zt. izg. dni	% izg. dni
v breme delodajalcu	5.237.397	2,0	5.626.424	2,2
v breme ZZZS	4.433.377	1,7	4.686.891	1,8
Slovenija	9.670.774	3,7	10.313.315	4,0

Vir: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije (2010)

POTEK



Raziskava 1 „DELODAJALCI“

- CAWI metoda ter vprašalnik, na podlagi prejetega elektronskega povabila.
- Raziskava 1:
 - 1.009 predstavnikov podjetij (5,6% od 18.175 povabljenih podjetij vseh gospodarskih panog in iz celotne Slovenije).
 - struktura: referenti za kadrovske zadeve (34,9%), direktorji družbe (25,3%) ter HRM direktorji (17,4%).
- Raziskava 2:
 - 774 zaposlenih (9,1 % od 8.467 povabljenih: GZS 5.417, SGS 700, Alternativa 2.350)

Stres na delovnem mestu (R1)

- vzroki za stres, ki so povezani z:
 - delovnim okoljem (12 dejavnikov, med drugim: število nalog, vrsta nalog, dolgočasje, preobremenjenost...)
 - z vodjo (6 stilov vodenja - ali stil vodenja vpliva na stres pri zaposlenih);
- zaznavanje količine stresa povezanega z delom ali družino pri zaposlenih;
- načine spoprijemanja s stresom.

Stres in izgorelosti (delodajalci)

	AS	SD
• Nejasnost	3,06	0,93
• Sankcije	3,05	1,00
• Konflikti	2,95	0,43
• :		
• Pasivnost vodje	1,84	0,72
• Dolgočasno delo	1,83	0,97

Stres in vodenje

- Nekompetentnost / pasivnost vodje

Stres in izgorelost (delojemalci)

- Večja osveščenost populacije o bolezni in njenih vzrokih, zmanjšanje stigme
- Uvedba različnih ukrepov, ki bi razvoj izgorelosti na DM preprečevali
- → Uvedba **organiziranih oblik pomoči ob povratku** na delovno mesto – organizacija in povezava različnih podpornih dejavnikov (družina, prijatelji in delovna organizacija)
- **zaposleni so predvsem čustveno izčrpani**

Zmanjšanje stresa

- stalnost / spreminjanje
- varno (in prijetno) delovno okolje
- športne aktivnosti in družabna srečanja
- zmanjševanje zapletenosti povezanih z delom
- izražanje čustev

Absentizem

Odsotnost zaposlenih z dela (zadnjih 12 m)

- 48,5% anketiranih ni bilo odsotnih z dela
- 11,3% anketiranih odsotnih od 10 do 30 dni
- 6,6% anketiranih odsotnih več kot 30 dni

Najpogostejši vzrok odsotnosti

- odsotnost zaradi nege oziroma bolezni vzdrževanega člana

Absentizem

- Pomanjkanje informacij
- Konflikti
- Slabo timsko delo
- :
- Seznanjenost s pravili delovanja : Problem uvajanja / fluktuacija

Prezentizem

- prezentizem v večji meri korelira (Goetzel) s **psihičnimi težavami** (za razliko od absentizma, ki praviloma spremlja posameznike s somatskimi težavami)
- na prezentizem vplivajo predvsem **zdravstveni problemi**, kot so alergije, depresija, stres, razne oblike glavobolov, idr..
- **alarm** za ukrepanje in ne morebitno zadovoljstvo v smislu pripadnosti zaposlenih

Vpliva na fluktuacijo...

Delodajalci +

- dobri delovni pogoji
- **višja plača**
- dobro obveščanje

Delodajalci –

- **nagrajevanja za prisotnost**
- urejanje varstva otrok in pokojninsko varčevanje
- **nagrada za stalnost**

Delojemalci +

- **povečanje zaupanja v vodstvo**
- subvencioniranje neformalnih srečanj
- možnost napredovanja

Delojemalci –

- **višja plača**
- subvencioniranje pokojninskega varčevanja
- delo od doma

Menjal sem ker... N=372

- Neustrezna plača: 3,78
- **Občutek izgorelosti: 3,64**
- Neustrezni pogoji dela: 3,50
- **Stalna podvrženost stresu: 3,47**
- Slaba organizacija: 3,36
- Nezmožnost osebnega razvoja: 3,28
- :
- :
- Neetično ravnanje strank: 2,86
- Pogoste nadure: 2,83

Negativne posledice zaradi neusklajenosti PDŽ

- **Delodajalci:**

- Preobremenjenost /izgorelost (3,27)
- stres (3,26)
- konflikti (2,85)

:

- akutne zdravstvene težave (1,88)

- **Zaposleni :**

- preobremenjenost /izgorelost (3,05)
- stres (2,99)
- konflikti (2,90)

:

- akutne zdravstvene težave (2,85)

Pozitivne posledice ob večji usklajenosti PDŽ

- **Delodajalci:**

- manj bolniških odsotnosti (4,21)
- večje zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih (3,65)
- izboljšana komunikacija med zaposlenimi (3,50)

- **Zaposleni:**

- večje zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih (4,52)
- izboljšana komunikacija med zaposlenimi (4,49)
- manj bolniških odsotnosti (3,88)

Problem uvajanja

- Seznanjenost s **pravili** delovanja
- :
- :
- :
- Seznanjenost s **kulturo organizacije**

Naj...

“ **vrednota: usklajenost poklicnega in družinskega življenja**

“ **rezerva: sodelovanje (pohvala)**

“ **potencial: uvajanje v kulturo dela**

“ **manko: zdravo delo in življenje**

“ **napaka: vodenje**

“ **problem: izgorelost**

IMPULZI ZA NAPREJ

ZVZD-1:

- delodajalec mora načrtovati in **izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu**
 - strokovni delavec za **varnost** pri delu
 - delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu
- Evropski dokumenti o ekonomskih in socialnih vprašanjih

Vpetost vsebin v pravni okvir

- identifikacija mednarodnih in domačih pravnih aktov, ki urejajo zdravo delovno okolje ter razmerja med zaposlenimi in delodajalci
- analiza pravnih institutov, ki bi po oceni raziskovalcev lahko pomembno vplivali na obstoj in razsežnosti analiziranih negativnih pojavov

...KORAKI

- nabor ukrepov
 - testna podjetja / panoge
 - razvoj **kompetenc** zaposlenih
 - „promotor“ zdravega delovnega okolja
 - kompetentnost vodij
- kadrovski **procesi**
 - specifične skupine zaposlenih
 - uvajanje v delo
- ekonomska in socialna **politika**
 - vplivi načel delovnega in socialnega prava (EU, Slovenija) na zdravo delovno okolje

Ideje, pobude

... zelo dobrodošle!

inodel

Rešitve za **boljše** sodelovanje

E: janez.stare@fu.uni-lj.si