

(ZDRAVSTVENI) ABSENTIZEM

Asist. mag. Jernej BUZETI

Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani

Kranj, 18. 4. 2012

„BOLNIŠKA“ KOT OBRAMBA...

...kot „tabletká“ za pomoč

PRED PRIHODOM NA DELOVNO MESTO...

- “ bila sem rahlo nervozna
- “ imela sem pozitivna pričakovanja
- “ želja po strokovnem in osebnostnem razvoju
 - “ dobri delovni pogoji
 - “ solidna plača
 - “ dober kolektiv in dober šef
- “ imela sem željo, da bom zadovoljna na delovnem mestu
- “ imela sem nekaj zdravstvenih težav – toda bila sem zdrava

Slike je provizorična.



Vir slike: Aktiva HRM, d.o.o.

REZULTATI – danes...

- “ sodelavci me izločajo iz svoje družbe
- “ s sodelavci se ne razumem dobro
- “ odnos z mojim neposredno nadrejenim ni dober
- “ če kaj predlagam vedno dobim odgovor:
 - “ “Kdo je tu šef – jaz ali ti?”
 - “ delovni pripomočki so solidni
- “ delovno okolje ni prijetno, pogosto čutim stres, šef se boji za svoj položaj in komunicira z mano na diktatorski način
 - “ nisem zadovoljna na delovnem mestu
- “ **ZAČASNA ODSOTNOST Z DELA = PRECEJ DNI**



Vir slike: DNEVNIK

Začasna odsotnost zaposlenih z dela se formalno res kaže kot odsotnost zaradi zdravstvenih težav, toda vpliv na to imajo številni dejavniki. V največji meri vplivajo na obseg začasnih odsotnosti zaposlenih z dela predvsem **dejavniki delovnega okolja**.





**POSAMEZNIK
(JAZ)**

**DELOVNO
OKOLJE**



“BOLNIŠKA“ je pri posamezniku rezultat njegove genske zasnove in dejavnikov okolja v katerem živi in dela. Tem dejavnikom se posameznik prilagodi, drugi odpove in išče izhod v bolezen ali resnično zboli (Toth).

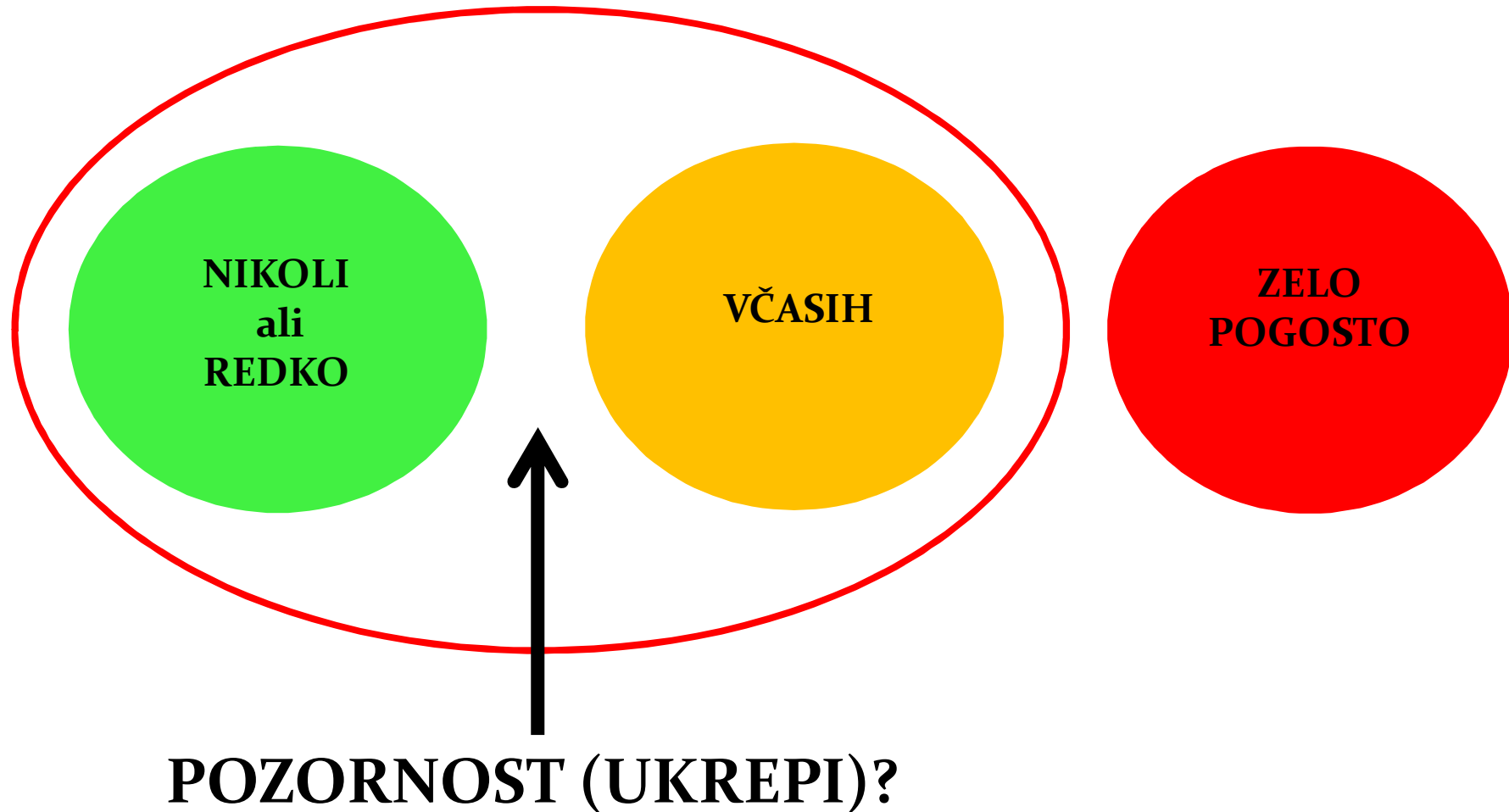
SKUPINE ZAČASNO ODSOTNIH Z DELA

**NIKOLI
ali
REDKO**

VČASIH

**ZELO
POGOSTO**

SKUPINE ZAČASNO ODSOTNIH Z DELA





DOBRA PRAKSA ...

PREVENTIVNE AKTIVNOSTI

Skrb za zdravje in dobro počutje zaposlenih

- “ *brezplačne ali subvencionirane športne aktivnosti za zaposlene izven delovnega časa;*
- “ *ukrepi povezani z oblikovanjem varnega in zdravega delovnega okolja;*
- “ *brezplačni letni zdravstveni pregledi;*
- “ *brezplačna cepljenja proti gripi;*
- “ *organizacija toplih malic;*
- “ *informiranje zaposlenih o zdravem načinu življenja;*
- “ *organizacija delavnic in seminarjev o zdravju in zdravem prehranjevanju;*
- “ *ergonomsko oblikovani pripomočki za delo;*
- “ *usposabljanje zaposlenih za varno uporabo delovnih pripomočkov in varnost na delovnem mestu;*
- “ *izobraževanje vodilnega osebja v odnosu ravnanja z ljudmi (komuniciranje, motiviranje, itd.);*
- “ *obvezni razgovori s sodelavci po vrnitvi na delovno mesto po bolniški odsotnosti;*
- “ *nagrade za zaposlene, ki niso bili odsotni z dela*
- “ *kontrola na domu v času, ko so zaposleni odsotni z dela;*

NAVADA

V okviru projekta INODEL...

...ugotoviti kako pogosto se v organizacijah izvajajo preventivni ukrepi za zmanjševanje oziroma preprečevanje odsotnosti zaposlenih z dela...

PREVENTIVNI UKREPI

RAZISKAVA 1 - podjetja	RAZISKAVA 2 - zaposleni
75% podjetij zaposlenim ne omogoča brezplačnih cepljenj proti gripi.	80% zaposlenih ni deležnih brezplačnih cepljenj proti gripi.
52% podjetij nikoli ne organizira toplo malico za svoje zaposlene.	65% zaposlenih nima organizirane tople malice.
50% podjetij zaposlenim ne omogoča brezplačnih ali subvencioniranih športnih aktivnosti izven delovnega časa (29% občasno).	66% zaposlenim delodajalec ne omogoča brezplačnih ali subvencioniranih športnih aktivnosti izven delovnega časa.
80% podjetij nikoli ne organizira seminarjev o zdravju zaposlenih.	67% zaposlenih nima nikoli seminarjev (tečajev) za izboljšanje zdravja.
85% podjetij ne organizira sistematičnega pogovora za zaposlene, ko se vrnejo z bolniškega dopusta.	66% zaposlenih trdi, da ni sistematičnega pogovora, ko se vrnejo z bolniškega dopusta (34% občasno).

REZULTATI RAZISKAVE

ODSOTNOST ZAPOSLENIH Z DELA

- “ 48,5% anketiranih v zadnjih 12 mesecih ni bilo odsotnih z dela;
- “ 11,3% anketiranih je bilo v zadnjih 12 mesecih odsotnih od 10 do 30 dni;
- “ 6,6% anketiranih je bilo v zadnjih 12 mesecih odsotnih več kot 30 dni.

VZROKI ZA ODSOTNOST ZAPOSLENIH Z DELA

Trije najpogostejši vzroki zaradi odsotnosti z dela med anketiranimi so:

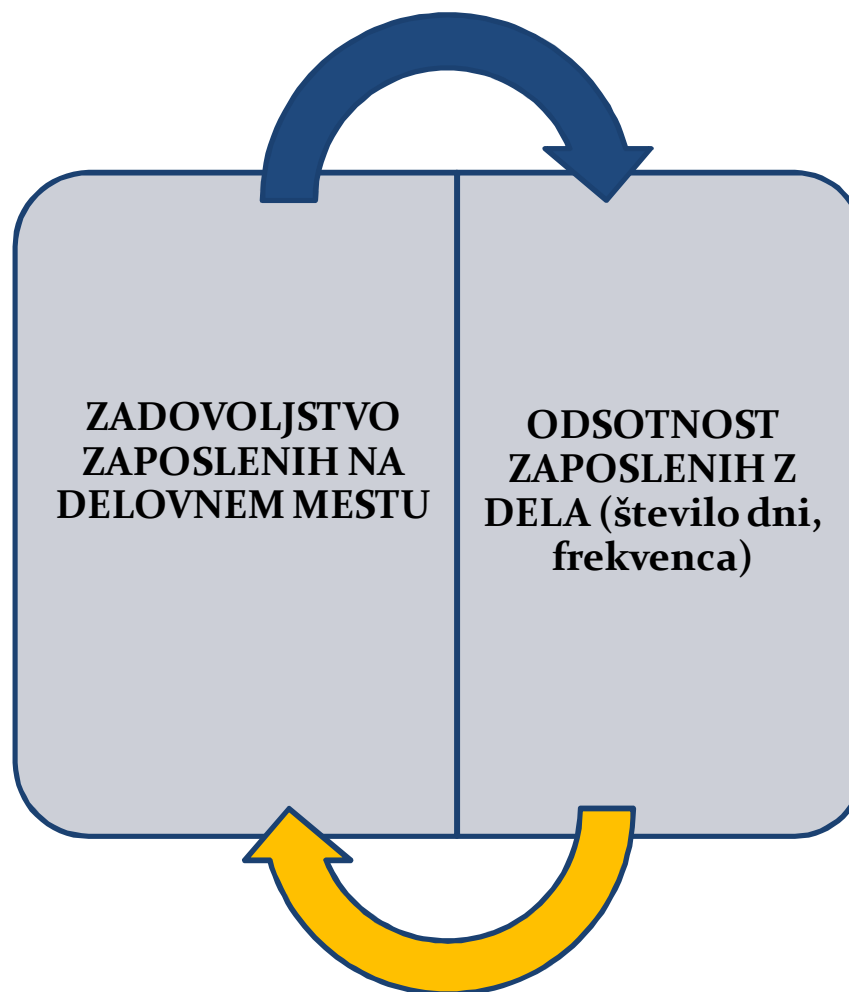
- “ odsotnost zaradi nege oziroma bolezni vzdrževanega člana;
- “ infekcijske in parazitne bolezni;
- “ bolezni dihal.

75% zaposlenih

...je opravljalo delo kljub boleznim in poškodbam zaradi katerih bi lahko bili bolniško odsotni (prezentizem).

” 29% zaposlenih v podjetju izgubi določene bonitete ali možnosti dodatnega zaslužka, če so odsotni z dela.

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH = ODSOTNOST Z DELA



ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH

- “ 8,1% je nezadovoljnih na delovnem mestu;
- “ 91,6% je svoje zadovoljstvo na delovnem mestu opredelilo kot „ambivalentno“ (mešano).
- “ 0,3% je zadovoljnih na delovnem mestu.

ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH = ODSOTNOST Z DELA

HIPOTEZA 1: Obstaja povezanost med zadovoljstvom zaposlenih in številom dni odsotnosti z dela.

SKLEP: Rezultati testa povezanosti (Pearson Correlation, Kendalls Correlation, Spearman Correlation) kažejo, da na vzorcu naključnega izvora **ni** statistično značilne povezanosti. To pomeni, da osnovno hipotezo zavrnamo. (Če ni povezanosti tudi regresijska analiza (merjenje vpliva) ni potrebna.)

HIPOTEZA 2: Obstaja povezanost med zadovoljstvom zaposlenih in pogostostjo odsotnosti z dela.

SKLEP: Rezultati testa povezanosti (Pearson Correlation, Kendalls Correlation, Spearman Correlation) kažejo, da na vzorcu naključnega izvora **ni** statistično značilne povezanosti. To pomeni, da osnovno hipotezo zavrnamo.

Zaposleni lahko na zmanjšanje oziroma na preprečevanje odsotnosti z dela vplivajo predvsem z lastno odgovornostjo do svojega zdravja.

NAUČITI se moramo poslušati svoje telo. Telo nam kaže, nas opozarja. Od NAS je odvisno ali bomo kaj naredili za lastno zdravje.

Delodajalci naj poskrbijo za varno in zdravo delovno okolje oziroma za vse aktivnosti v smeri dobrega počutja zaposlenih. V ospredju naj bo ZDRAVJE zaposlenih.
