

Na e-konferenci predstavljeni novi izzivi absentizma v času negotove prihodnosti

Ljubljana, 22. oktober 2020 – Strokovnjaki iz posameznih področij so na današnji e-konferenci v okviru projekta POLET »Razvoj celovitega poslovnega modela za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih« predstavili razloge višanja stopnje absentizma, kako jih ublažiti in kako zaradi drugačnega načina dela poskrbeti tudi za upoštevanje zakonskih določil. Prikazali so tudi primere dobrih praks, kako podjetja motivirajo, še posebej starejše zaposlene, da svoje delo opravljajo zavzeto in kaj naredijo, da imajo nizko stopnjo bolniških odsotnosti. Dogodek je potekal v organizaciji Gospodarske zbornice Slovenije.

Nove razmere od vseh nas zahtevajo drugačen način razmišljanja, drugačen način delovanja. Prav pri starejših zaposlenih pa se opaža, da si velikokrat ne upajo stopati po novih poteh, opravljati nove naloge ali jih opraviti na drugačen način. Razvoj vsega tega je omogočen prav preko projekta POLET, kjer se razvija celovit poslovni model za delodajalce za aktivno in zdravo staranje zaposlenih, ki ga financirata RS in EU iz Evropskega socialnega sklada.

Strah pred novimi izzivi se velikokrat kaže tudi v bežanju v absentizem. Zato so se partnerji projekta POLET odločili pripraviti konferenco, kjer so skupaj s strokovnjaki različnih področij predstavili, kakšno je stanje, kam želimo priti in na kakšen način se bo želeno stanje doseglo.

V uvodnem nagovoru je **mag. Sonja Šmuc, generalna direktorica Gospodarske zbornice Slovenije**, poudarila, da podatki glede absentizma pri nas v primerjavi z drugimi državami sicer niso najslabši, še zdaleč pa niso dobri. V lanskem letu je bil delež izgubljenih delovnih dni skoraj 4,9-odstoten, kar je bilo največ v zadnjih 15 letih. Na dolgotrajni bolniški je bilo konec 2019 28.000 oseb, od tega s trajanjem odsotnosti več kot eno leto 8.400 oseb. Prav na področju reševanja dolgotrajnih bolniških odsotnosti v Sloveniji še nismo naredili dovolj, kot tudi ne na področju rehabilitacije, ko se zaposleni vrnejo z dolgotrajnih bolniških odsotnostih. GZS se zaveda tudi prisotnosti prezentizma, ki je ravno v času epidemije lahko še bolj nevaren. Zato je prav, da se posvetimo in izboljšujemo obe stanji, je dejala in se ob tem zahvalila ministrstvu za delo, ki podpira tovrstne projekte, razprave in akcije kako zmanjšati stopnjo bolniških odsotnosti in zvišati zdravje ljudi. Ob koncu je še izpostavila, da so v gospodarskih okoljih, kjer tudi prihaja do okužb s koronavirusom, vodstva podjetij in zaposleni pokazali izjemno skrbnost in s tem prispevajo, da, vsaj v gospodarskem okolju, vendarle nekako obvladujemo epidemiološko sliko.

Generalni sekretar Združenja delodajalcev Slovenije, Jože Smole je poudaril, da je ena izmed glavnih prioritet delodajalcev prav ohranjanje zdravja zaposlenih, kar bo doseženo z dolgoročnimi ukrepi, ki bodo ohranjali in celo izboljševali zdravje in varnost vseh zaposlenih. Na Združenju delodajalcev, ki so vodilni partner projekta POLET, si prizadevajo tudi z ukrepi, za prilagajanje dela različnim spremembam, še posebej za potrebe starejših zaposlenih, kot tudi z ukrepi, ki bodo pomagali k podaljševanju delovne aktivnosti.

Da predstavlja absentizem ne samo za državo, temveč tudi za posamezno podjetje ali organizacijo veliko finančno obremenitev, zato je smiselno preučiti trende absentizma in nato ustrezno ukrepati, je poudarjala **prof. dr. Nada Zupan** iz Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Po najnovejših podatkih se stopnja bolniških odsotnosti povečuje. V letu 2019 je dosegla stopnjo 4,9, v letu 2020 bo ta številka

samo še višja. Opaža se, da je bil bolniški stalež najvišji v starosti 60-64 let in sicer 8,79-odstoten. Predavateljica je poudarila tudi, da so po raziskavi EUROFOUND slovenski delavci, posebej starejši od 50 let, dobro informirani o tveganjih za varnost in zdravje na delovnem mestu, da pa menijo, da ne bi bili sposobni delo, ki ga opravljajo, opravljati pri 60 letih. Prav to predstavlja za Slovenijo velik izziv.

Dr. Sergeja Planko iz podjetja Partner Tim se je strinjala, da je nastala situacija v organizacijah sprožila plaz sprememb, ki se tičejo načina dela in percepcije delovne realnosti. Še posebej se je povečalo delo od doma. Ključne frustracije zaposlenih v primerih dela od doma so predvsem pomanjkanje digitalnih kompetenc, tudi fizična ustreznost delovnega okolja. Zelo velika sprememba se kaže v dinamiki notranjih odnosov, ki je v primeru dela od doma okrnjena. Prav starejšim generacijam so blizu neposredne osebne komunikacije, kar jim je potrebno omogočiti. Prav tako je potrebno ob novih ukrepih varovanja zdravja v delovnih okoljih z zagotavljanjem potrebne distance in izključevanju vseh ostalih družbenih znotraj organizacije, razmisliti, kako vsaj delno omogočimo podporo zaposlenim z vidika medosebnih odnosov in v ta razmislek vključimo tudi zaposlene.

Kadrovica, **Nives Fortunat Šircelj** iz Zavoda ZAPOSILISE je izpostavila, da se stopnja absentizma odraža tudi v tem, ali je zaposleni pripravljen delati z novimi orodji in stroji. Če zaposleni zaradi strahu pred novim ne želijo delati na drugačen način, se to odraža v povišanju bolniških odsotnosti. Velikokrat se zaradi nizke samozavesti ne zavedajo, kaj vse zmorejo, znajo. Tukaj lahko veliko pomagajo prav vodje. Raziskave kažejo, da se lahko klima v podjetjih zviša do 72 %, če jih vodja ustrezno vodi, kar se odrazi v do 30 % višjih prodajnih rezultatih. Pri usposabljanju starejših naj se uporabi osebni pristop, najlažje se učijo s praktičnimi vajami. Raje se učijo individualno, ker lažje sprejemajo kritiko, če se jo pove na štiri oči.

Predstavnica IRI Ljubljana **Ines Kuhta** je predstavila projekt POLET, v katerega se je do sedaj vključilo že 63 podjetij iz vzhodno slovenske regije. Med sodelujočimi je bila narejena analiza stanja na področju aktivnega in zdravega staranja ter odsotnosti z dela. Podjetja zaznavajo po 20-mesečni implementaciji ukrepov manj ovir na področju aktivnega in zdravega staranja tako pri samih zaposlenih kot tudi pri pripravljenosti vodij, da zaposlenim pomagajo pri višanju še posebej kompetenc komunikacije, klime v podjetju, višanju samostojnosti. Vzpodbudno je, da že na osnovi vmesne analize kar 25 odstotkov delodajalcev želi obdržati starejše zaposlene, tudi po preteku zakonskega roka za upokojitve.

Da varnost in zdravje pri delu niso le zdravi in zadovoljni zaposleni, da to niso le prepovedi in zapovedi, je miselnost in odgovornost delodajalcev, pa tudi zaposlenih, meni odvetnik **Miha Šercer**. Predstavil je zakonska določila, kaj je potrebno urediti še preden prične zaposleni opravljati določeno delo. Nezagotavljanje ukrepov varstva in zdravja pri delu lahko za delodajalca pomeni tudi veliko odškodninsko tveganje. Poudaril je tudi, da se varstvo in zdravje pri delu ne konča s postavitvijo sistema, temveč se tam pravzaprav šele zares začne.

V podjetjih se srečujejo z vprašanjem, ali je sedaj potrebna revizija izjave o varnosti z oceno tveganja. To področje je predstavil **mag. Borut Brezovar**, ki je vrsto let opravljal delo glavnega inšpektorja RS za delo. Poudaril je, da mora biti vsaka za varnost in zdravje pomembna okoliščina povezana z delom takoj ocenjena, glede na oceno pa morajo biti nato sprejeti tudi ustrezni ukrepi. Revizija je potrebna, če ukrepi niso zadostni ali niso več ustrezni, ali pa če se spremenijo podatki, na katerih je ocenjevanje temeljilo in ko obstajajo možnosti za dopolnitev izjave o varnosti z oceno tveganja.