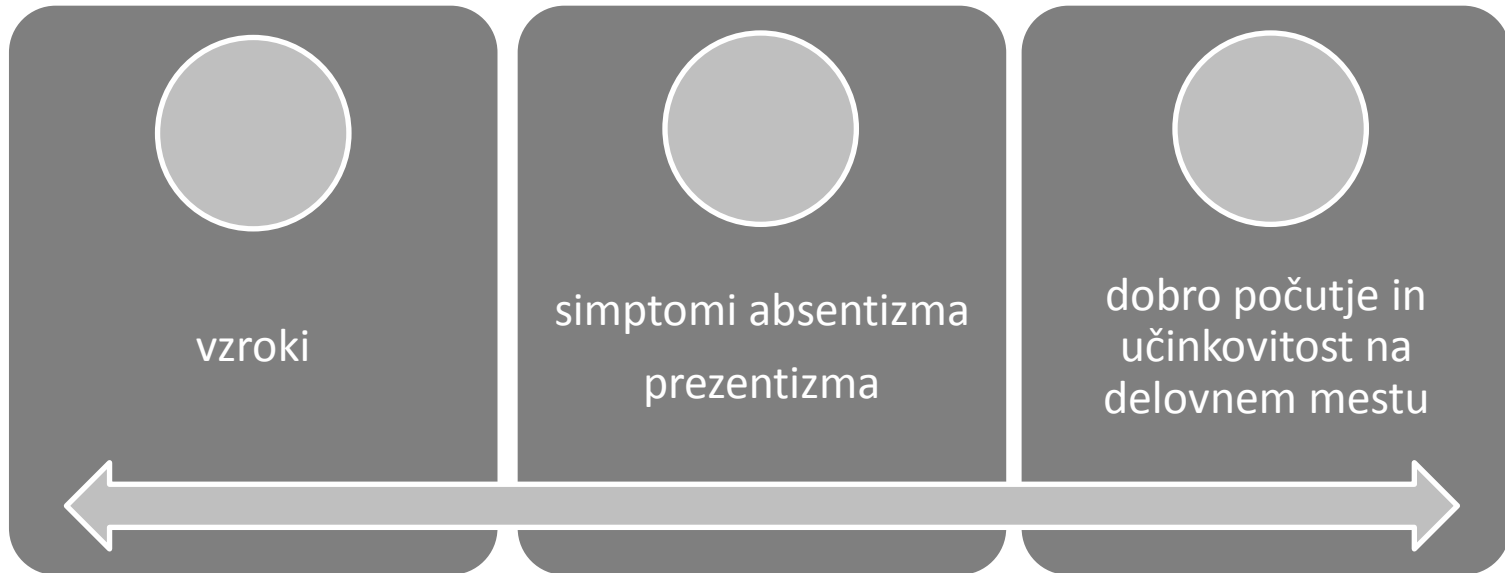


Preventiva na delovnem mestu za zmanjšanje absentizma in prezentizma

Alenka Planinc Rozman, plAnincA d.o.o.

Vsebina



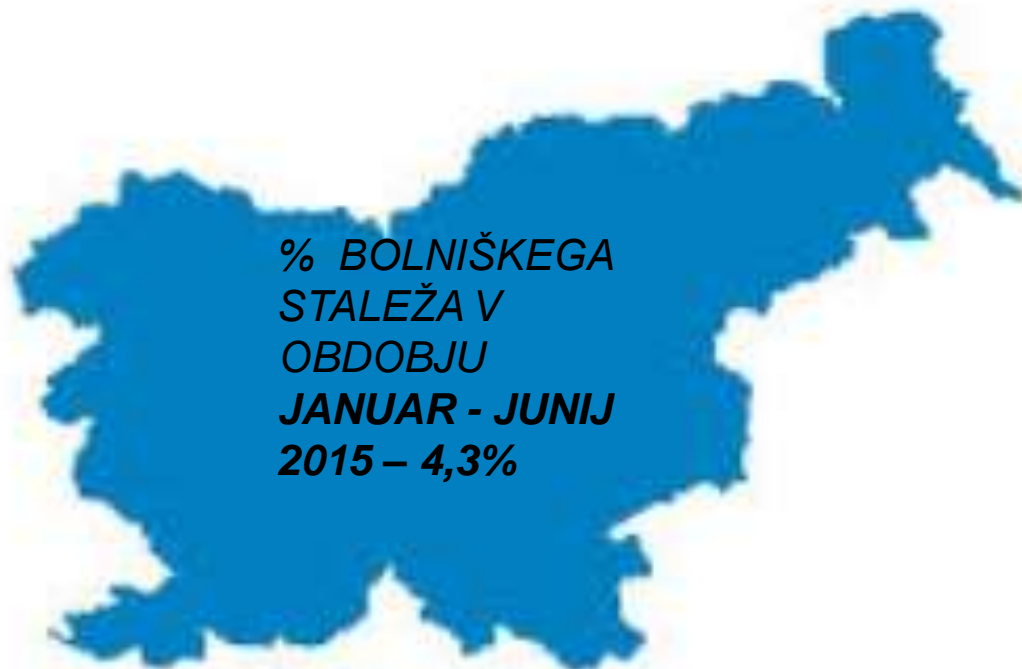
Absentizem in prezentizem v sklopu psihosocialnih tveganj na delovnem mestu



ABSENTIZEM

simptomi

BOLNIŠKI STALEŽ - Upravičena zadržanost od dela za polni delovni čas



Vir podatkov: NIJZ, Evidenca začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in drugih vzrokov, IVZ 3.

ABSENTIZEM – podatki realen odraz stanja v dejavnostih?

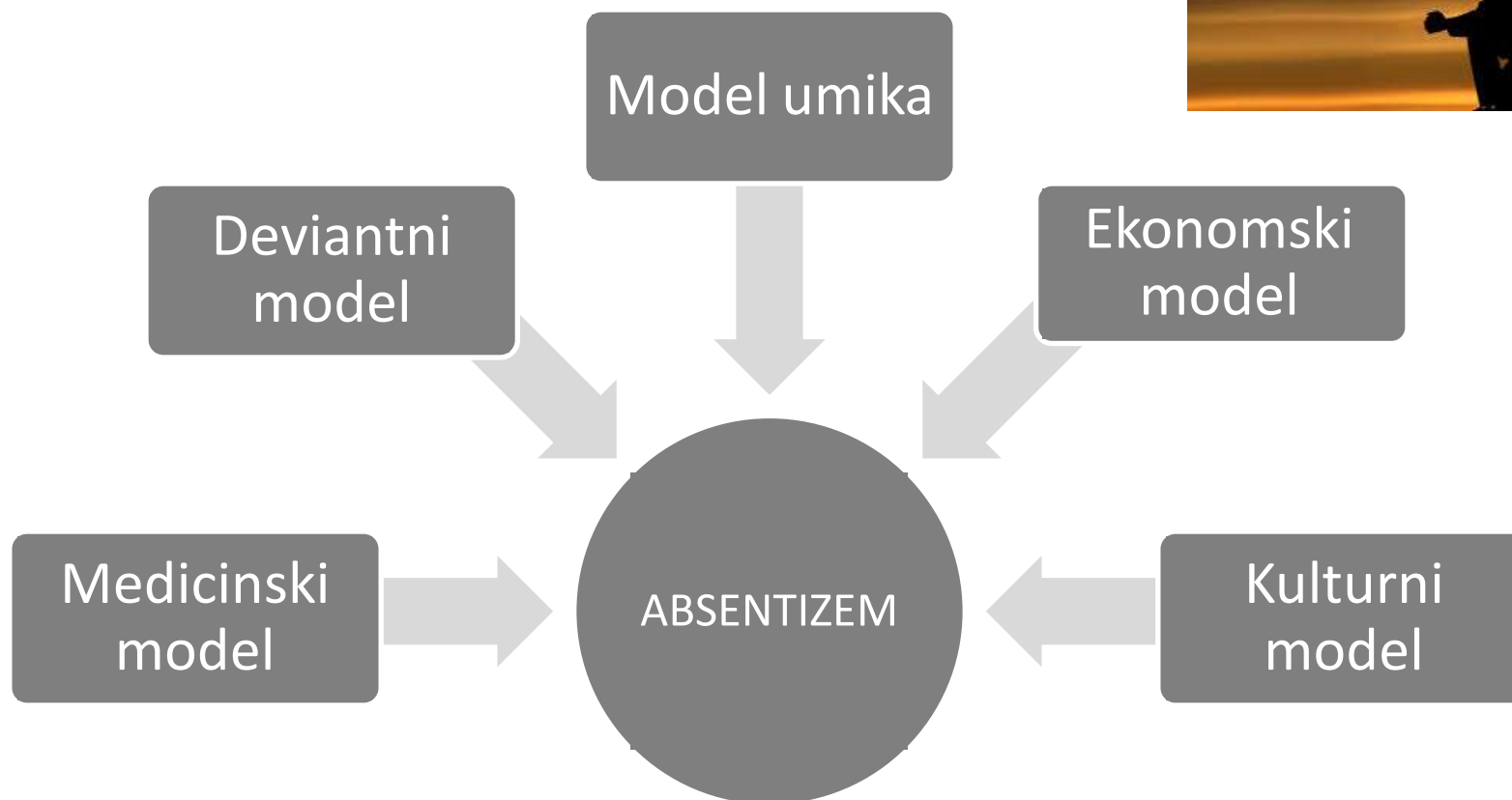
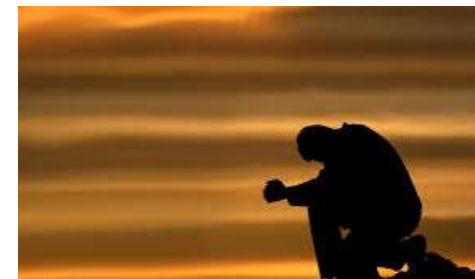


Predpostavka, da do 30 dni sploh ni javljanja bolniških staležev?

ABSENTIZEM

vzroki

Absentizem – širši model



Vir: Briner, R. B. (1996). ABC of work related disorders. absence from work. *British Medical Journal* 313 (7061): 874–878. DOI: 10.1136/bmj.313.7061.874

PREZENTIZEM

simptomi

PREZENTIZEM

Prezentizem = prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni, slabemu počutju, z obolenji, ali drugimi motečimi dejavniki, zaradi katerih zaposleni niso 100 % učinkoviti.



Podatki

- Ni sistematičnega merjenja
- Primerjava stroškov prezentizma - absentizma:
 - ZDA od 2:1 do 7:1
 - Avstralija 2:1
 - Velika Britanija 2:1
 - Nemčija 3:1 (Unilever)

PREZENTIZEM – stroški prezentizma

- Stroški prezentizma ocenjeni v UK 1,5 krat večji kot stroški absentizma
- Stroški prezentizma so prikriti in posredni:
 - Zmanjšana učinkovitost in kvaliteta opravljenega dela
 - Povečano število napak
 - Oportunitetni stroški



PREZENTIZEM

vzroki

Vzroki prezentizma

- sistemski
 - organizacija dela
 - organizacijska klima
 - sprejete norme v okolju

- osebni
 - samozadostnost
 - odgovornost
 - reči NE?



Paradoks prezentizma

- Paradoks prezentizem nastopi kot reševanje procesa, navidezno stroškovno učinkovito
- Po drugi strani vodi v zmanjšanje uspešnosti posameznika in podjetja



- kolikšen je neizkoriščen intelektualni potencial posameznika, ki je izgorel, je na bolniški in nihče ga ne more nadomestiti, ker ni bilo planirano nadomeščanje?



Iz prezentizma v absentizem?

- koliko so vredni projekti, ki so se ustavili zaradi odsotnosti zaposlenega?



- koliko stane nova oseba, ki bo nadomestila ključnega strokovnjaka? Iskanje osebe, čas uvajanja? Je sploh takoj nadomestljiv?



- kolikšna je večja delovna obremenitev sodelavcev?
Kako to vpliva na delovni tim?



DOBRE PRAKSE

Kako doseči cilje?

Dobre prakse -- organizacija --

- Ozaveščanje o absentizmu/prezentizmu
- Oceniti stroške absentizma/prezentizma
- Vodenje pogovorov pred/med/po absentizmu oz. prezentizmu (individualni pristop) – vloga vodij
- Organizacijska kultura, ki dovoljuje ostajanje doma v primeru bolezni
- Prevetritev procesov dela (nadomeščanje, delegiranje)
- Ozaveščanje in spodbujanje o pomenu zdravja, lastni odgovornosti za svoje zdravje
- Individualna podpora posameznikom za uvajanje sprememb s pomočjo coachinga, svetovanja, psihosocialne pomoči
- Pomoč podjetja pri vzpostavitvi ravnotežja med delom in domom

Dobre prakse -- individualno --

- Smisel življenja
- Ravnotežje dom družina
- Odgovornost za svoje zdravje, počutje



Dobre prakse - družba

- Družbeno okolje mora izvajati aktivnosti za promocijo zdravja in vzpodbujanje zdravega načina življenja
- Zakonodaja – fleksibilnost in prilagodljivost delovnega časa

Kaj niso dobre prakse?

- Kopiranje dobrih praks
- Nagrajevanje za prisotnost na delovnem mestu
- Usmerjenost v probleme in ne v želeno stanje, ciljno stanje v podjetju
- Imeti 'certifikat' in ga ne živeti

Ključni koraki na področju absentizma in prezentizma

- Analiza stanja
- Določitev ciljev v skladu s strategijo podjetja
- Priprava akcijskega načrta in izvajanje aktivnosti
 - Reakcija usmerjena v reševanje konkretnih primerov glede na notranje analize in poročila pooblaščenih zdravnikov
 - Proaktivnost za zmanjšanje vnaprej predvidljivih tveganj
- Določiti načine spremljanja in evalvacija aktivnosti
- Vključitev rezultatov v strategijo podjetja

Deljenje odgovornosti



Vesel zaposlen je učinkovit zaposlen

preventiva



Za več informacij:

Alenka Planinc Rozman, coach in moderator

WWW www.planinca.si

@ alenka.planinc@planinca.si

