

Projekt **INODEL**: *nekateri razlogi in rezultati*



Dr. Janez Stare

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

Univerze v Ljubljani, Fakulteta *za upravo*

Zase seješ, zase boš žel.

Latinski pregovor



IDEJA

- ustvarjanje inovativnih rešitev za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja na delovnem mestu:
 - stres na delovnem mestu
 - izostajanje iz delovnega mesta
 - fluktuacija na delovnem mestu
 - izgorevanje na delovnem mestu
 - usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
 - in še...

PROJEKT

- javni razpis MDDSZ: raziskovalni projekti, ki bodo pripomogli k varovanju zdravja na delovnem mestu (operativni program razvoja človeških virov)

Univerza v Ljubljani

Fakulteta *za upravo*



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad



Gospodarska
zbornica
Slovenije 
160 let

ZDRUŽENJE
DELODAJALCEV **ZDS**
SLOVENIJE | G I Z



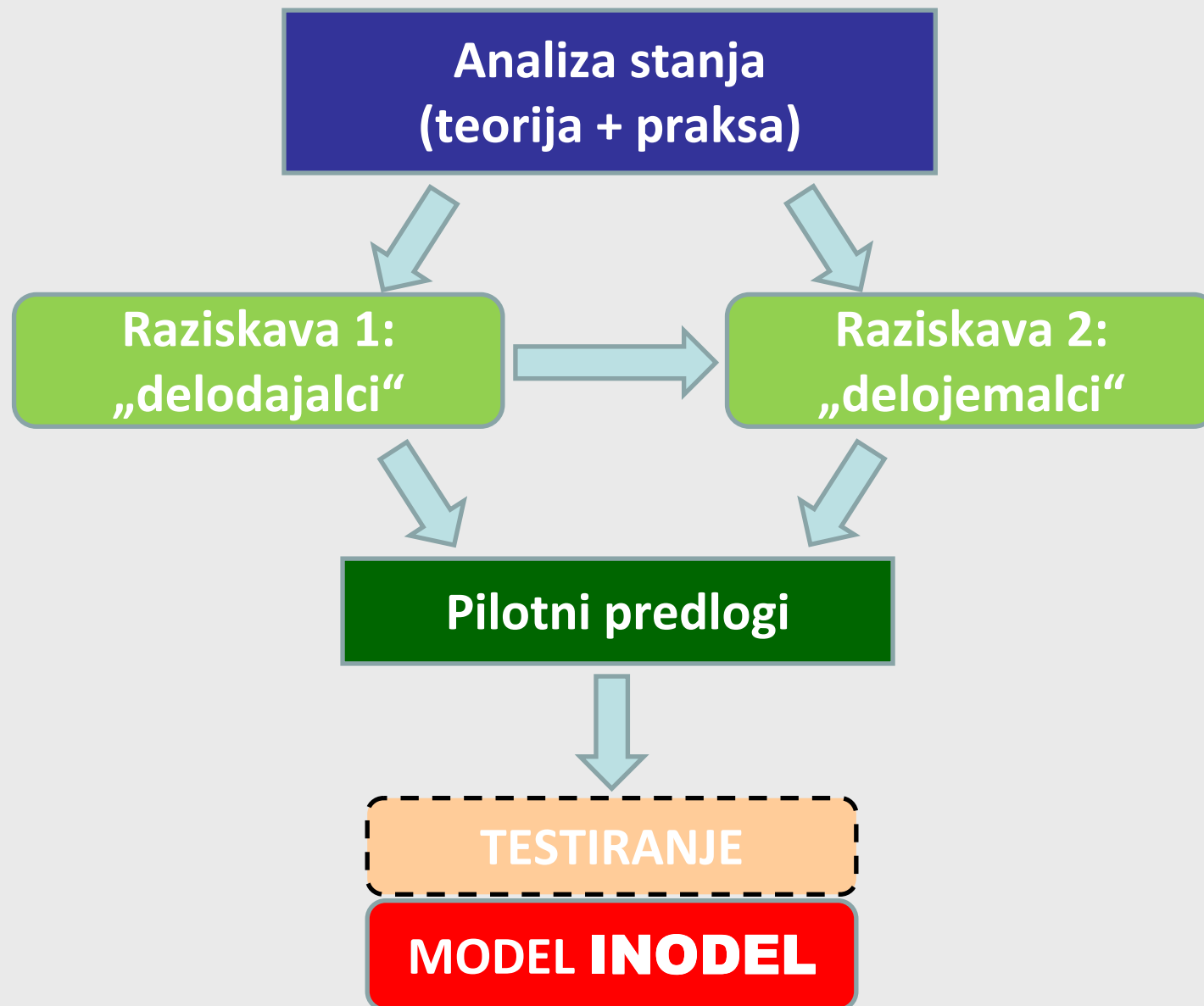
- Raziskovalni tim: Janez Stare, Eva Boštjančič, Maja Klun, Nina Tomažević, Jernej Buzeti, Manica Danko, Tatjana Kozjek, Mateja Bregant (strokovno-tehnična pomoč)

AMBICIJE

- multidisciplinarno raziskati in ugotoviti **vzroke** za stanje na področju varovanja zdravja v delovnih okoljih
- izvedba in analiza pilotskih **modelov**
- izdelati **priporočila** za ciljne skupine (socialni partnerji, oblikovalci politike)
- promocija, izobraževanje in **ozaveščanje** javnosti



DELO



Namesto teorije

Izgubljeni delovni dnevi v Sloveniji

januar – december 2008			januar – december 2009	
	št. izg. dni	% izg. dni št.	št. izg. dni	% izg. dni
v breme delodajalca	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)

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

	zelo redko		redko		občasno		p
	f	%	f	%	f	%	
frekv. enca: pomanjkanje informacij	22	2,3%	198	20,4%	620	64,0%	127
frekv. enca: konflikti	28	2,9%	22	2,3%	893	92,2%	20
frekv. enca: slabo timsko delo	286	29,5%	313	32,3%	353	36,4%	9
frekv. enca: preveč dela	124	12,8%	343	35,4%	470	48,5%	24
frekv. enca: dolgočasno delo, premalo dela	512	52,8%	137	14,1%	294	30,3%	22
frekv. enca: pomanjkanje povratnih informacij	85	8,8%	292	30,1%	334	34,5%	254
frekv. enca: nemoč	11	1,1%	331	34,2%	553	57,1%	74
frekv. enca: sankcije	76	7,8%	160	16,5%	448	46,2%	209

Vodenje in stres - povezava

- raziskovalno vprašanje: **povezanost stilov vodenja vodij z načini spoprijemanja s stresom zaposlenih, dejavniki rizika in rizikom za izgorelost v delovnem okolju ter trenutnim stresom zaposlenih na delovnem mestu.**
- Osnova: model polnega razpona vodenja (Bass in Avolia, 2004), ki ga sestavljajo transformacijski, transakcijski in pasivno – izogibajoči stil vodenja

IZGORELOST, metoda (udeleženci)

- Zaposleni – 5 podjetij različnih velikosti (tehnološka podjetja)
- Vprašalnike izpolnilo 442 zaposlenih
- 325 (75%) moških, 109 (25%) žensk

Tabela 1
Število in delež udeležencev glede na starostne skupine.

Starostna skupina	Število zaposlenih	%
18 – 30 let	81	19
31 – 40 let	168	39
41 – 50 let	145	33
51 – 60 let	40	9
nad 61 let	0	0
skupaj	434	100

Tabela 2
Število in delež udeležencev glede na doseženo izobrazbo.

Stopnja izobrazbe	Število zaposlenih	%
Osnovna ali srednja izobrazba	141	32
Višja ali visoka strokovna izobrazba	98	23
Univerzitetna izobrazba	168	39
Magisterij ali doktorat	28	6
Skupaj	435	100

Ugotovitve in odprta vprašanja

- 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**
 - Nadaljnje raziskave: vrnitev na DM glede na različne poklicne skupine (malo večji vzorec), percepcija delodajalca

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 VZROKI ZA ODSOTNOST ZAPOSLENIH Z DELA

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

75,1%

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

9%

anketiranih je bilo odsotnih, čeprav bi lahko opravljali delo

29%

anketiranih izgubi določene bonitete ali možnosti dodatnega zaslužka, če so odsotni z dela.

PREVENTIVNI UKREPI

RAZISKAVA 1 - podjetja

75% podjetij zaposlenim ne omogoča brezplačnih cepljenj proti gripi.

52% podjetij nikoli ne organizira toplo malico za svoje zaposlene.

50% podjetij zaposlenim ne omogoča brezplačnih ali subvencioniranih športnih aktivnosti izven delovnega časa (29% občasno).

80% podjetij nikoli ne organizira seminarjev o zdravju zaposlenih.

85% podjetij ne organizira sistematičnega pogovora za zaposlene, ko se vrnejo z bolniškega dopusta.

RAZISKAV 2 - zaposleni

80% zaposlenih ni deležnih brezplačnih cepljenj proti gripi.

65% zaposlenih nima organizirane tople malice.

66% zaposlenim delodajalec ne omogoča brezplačnih ali subvencioniranih športnih aktivnosti izven delovnega časa.

67% zaposlenih nima nikoli seminarjev (tečajev) za izboljšanje zdravja.

66% zaposlenih trdi, da ni sistematičnega pogovora, ko se vrnejo z bolniškega dopusta (34% občasno).

Absentizem

- Pomanjkanje informacij
- Konflikti
- Slabo timsko delo

Mislim, da 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

Problem uvajanja

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

Negativne posledice zaradi neuskklajenosti 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)

Naj...

- vrednota: usklajenost poklicnega in družinskega življenja
- rezerva: sodelovanje (pohvala)
- potencial: uvajanje v kulturo dela
- manjko: zdravo delo in življenje
- napaka: vodenje
- problem: izgorelost

Kaj še manjka?

- „promotor“ promoviranja in zagotavljanja zdravega delovnega okolja
- njegove kompetence
- 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

Dobre ideje, pobude...

...zelo *dobrodošle!*



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