

Obvladovanje bolniške odsotnosti

2017

VARUJEMO PRIHODNOST
VARUJEMO PRIHODNOST

D5er

*Iz gradnikov preteklosti
v sedanjosti ustvarjamo
varno prihodnost*

KER PRIHODNOST POTREBUJE VARNOST

D5er, poslovno in varnostno svetovanje, Peter Dular s.p.

Tržaška cesta 298/b, 1000 Ljubljana Mob: 041 805-200 e mail: peter.dular@d5er.si

Uvod

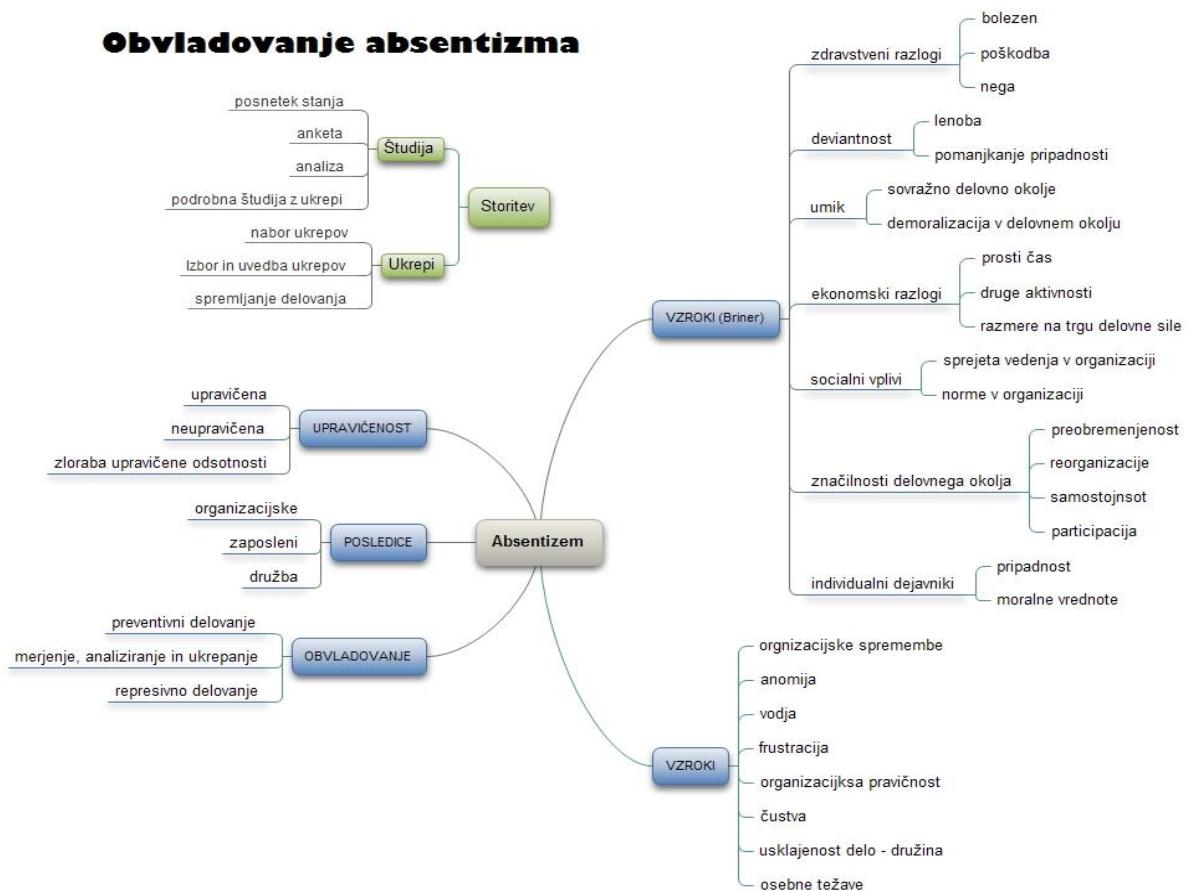
»Čprav je veliko odsotnosti posledica bolezni pa razpoložljive evidence kažejo, da to ni vedno res.«

je v svoji razpravi o vzrokih bolniške odsotnosti zapisal Briner (1996). Tako je potrebno vzroke bolniške odsotnosti iskati tudi v vzrokih, ki niso posledica bolezni ali poškodbe pri delu.

Odsotnost delavca, predvsem tista nenačrtovana, nepričakovana, povzroča delodajalcu stroške, zmanjšuje produktivnost, povzroča preobremenjenost in slabo klimo, še posebno, če je ta odsotnost neupravičena. Vzroki absentizma, ko ni vzrok odsotnosti v bolezni, se pogosto prepletajo in so pogosto tudi isti kot vzroki neželenih vedenj (sabotaž, tatvin, slabega dela, zamujanja, idr.), na primer: preobremenjenost, nepravilnost, sovražno delovno okolje, lenoba, neusposobljenost, dolgočasje, itd.

Bolniška odsotnost je po predvidevanjih v letu 2016 stala ZZS po okoli 284 milijonov evrov in približno toliko tudi delodajalce.

Delodajalci v Sloveniji zaradi bolniške odsotnosti letno v povprečju izgubijo 15 delovnih dni na zaposlenega - več kot polovico meseca, kar predstavlja pomembo izgubo za organizacije. Ocenjen strošek na zaposlenega presega 1600 evrov, *kljub temu pa le redko v organizacijah poznajo prave vzroke odsotnosti zaposlenih, imajo izdelan sistem obvladovanja bolniške odsotnosti in obvladujejo*



tako odsotnost, kot tudi prezentizem. In s študijo absentizma in prezentizma dobite podatke o vzrokih bolniških odsotnosti in tudi predloge, kako obvladovati bolniško odsotnost.

Zakaj bi sploh izdelali študijo? Zdravniki zdravijo bolezen šele, ko postavijo diagnozo. Kaj pa delamo v organizacijah? Sprejemamo ukrepe ne da bi pred tem postavili ustrezno diagnozo. Z ustrezno diagnozo boste lahko zdravili »bolezen« in ne le odpravljali simptome in s tem zmanjšali tveganje za nastanek neželenih vedenj in varnostnih tveganj v organizaciji, ter omejili s tem povezane izgube in stroške.

Tako absentizem kot prezentizem sta kompleksna pojava, s številnimi različnimi vzroki nastanka. Vsak zaposleni ima svoje razloge (beg iz stresnega okolja, umik pred menedžerjem, lenoba, osebne težave, družinske obveznosti), vzroki so tudi na strani organizacije (stres, klima, frustracije, kaos, spremembe, odpuščanje, neuravnoteženi cilji, organizacijska pravičnost), v okolju, (ki lahko spodbuja tako vedenje) in tudi v menedžerju (slabo vodenje, agresivno vedenje, zlo/raba moči). Nas pa oba opozarjata da nek del organizacije ne funkcionira v redu, sta torej alarm da nekaj ni v redu, hkrati pa sta tudi posledica nepravilnega delovanja nekega dela v organizaciji. Če ju želimo obvladovati moramo prepoznati signale, ugotoviti kaj ne funkcionira in to odpraviti. In za uspešno obvladovanje je potrebna k temu pristopiti celovito .

Študijo opravim skozi naslednje faze:

- ✓ Posnetek stanja z informativni razgovori na podlagi katerih prilagodim anketne vprašalnike
- ✓ Anketa
- ✓ Analiza
- ✓ Izdelava študije z podrobno predstavitvijo analize in z ugotovitvami po posameznih dejavnikih in predlogi za ukrepanje

Po končni študiji tudi svetujem in sodelujem pri:

- ✓ Izboru operativnih ukrepov
- ✓ Uvedbi ukrepov in
- ✓ Spremljanju delovanje ukrepov

Z investicijo v študijo in analizo dobite kvalitetne podatke in strokovno utemeljene predloge, s katerimi boste lahko uspešno obvladovali bolniško odsotnost v organizaciji.

Izhajam iz raziskav raziskovalcev s področja managementa, organizacijske deviantnosti in vedenja, ki so na primer ugotovili:

- ❖ Boye in Jones (1997) poročata, da je 29 % anketiranih zaposlenih v supermarketih priznalo, da so sporočili, da so bolni, čeprav so se počutili v redu
- ❖ Savery, Travglione in Firms (1998), Blau (1986), Farrell in Petersen (1984) so ugotovili, da višja kot je zavezanost organizaciji, nižja je stopnja absentizma.
- ❖ Hausknecht, Hiller in Vance (2008) so ugotovili, da je višje zadovoljstvo z delom povezano z manjšo stopnjo absentizma, in višja pripadnost organizaciji z nižjo stopnjo absentizma.

- ❖ Sandersova (2003) je ugotovila, da bolj kot so člani v skupini povezani, manj je krajše odsotnosti (odsotnost od 1 do 2 dni), in da močnejše kot so delovne vrednote v skupini, manj je krajše odsotnosti z dela.
- ❖ Bokenblom in Ekblad (2007) sta proučevala kako vpliva skupina in socialne norme v skupini na odločitve posameznika za odsotnost z dela. Opravljena raziskava je pokazala na močen, pozitiven in signifikanten vpliv skupine na absentizem posameznika. Ugotovila sta, da posameznik prilagodi vedenje vedenju v skupini.
- ❖ Stroms in Spector (1987) sta ugotovila, da so zaposleni, ki dojemajo organizacijo kot mesto frustracije pogosteje nagnjeni k dejanjem kot je bolniška odsotnost, čeprav se počutijo v redu.
- ❖ Ostuka et al. (2007) so ugotovili močno povezavo pri moških med absentizmom in starostjo za: samostojnost pri delu, preobremenjenostjo pri z delom, zahtevnostjo delovnega mesta, podporo s strani nadrejenega, depresivnostjo, podporo sodelavcev, konflikte in zadovoljstvo z delom.
- ❖ Gimeno et al. (2004) so ugotovili višji absentizem pri zaposlenih, ki so izpostavljeni višjim zahtevam na delovnem mestu ali imajo manj samostojnosti na delovnem mestu. Prav tako so višji absentizem ugotovili pri začasno zaposlenih delavcih v primerjavi s stalno zaposlenimi in pri moških v primerjavi z ženskami.
- ❖ Bakker et al. (2001) so ugotovili so povezavo med zahtevnostjo delovnega mesta in izgorelostjo na absentizem, višja ko je bila zahtevnost delovnega mesta, višja je bila stopnja izgorelosti in daljši je bil absentizem. Ugotovili so, da razpolaganje z resursi na delovnem mestu močno vpliva na pripadnost organizaciji, višja pripadnost pa vodi v manj pogost absentizem.
- ❖ Cohen in Golan (2007) sta v raziskavi absentizma med medicinskimi sestrami na severu Izraela ugotovila, da na absentizem močno vpliva predhodni absentizem, 12 % variabilnosti absentizma sta pojasnila s predhodnim absentizmom.

Z raziskavo, ki sem jo opravil v letu 2009 sem ugotovil:

- ❖ 38,2 odstotka anketiranih menedžerjev je v zadnjem letu zaznalo vedenje zaposlenih »vzeti bolniško, čeprav ni upravičeno«, 12,5 odstotka mesečno, 3,6 odstotka tedensko.
- ❖ 27,7 odstotka anketiranih menedžerjev je v zadnjem letu zaznalo vedenje »izmisliti si poškodbo pri delu«, 7,2 odstotka mesečno.
- ❖ Bolj ko so zaposleni podvrženi nadzoru, bolj kot so pod »pritiskom«, višja je stopnja absentizma.
- ❖ Bolj kot so zaposleni nezadovoljni z neposredno nadrejenim, dalj časa so odsotni.
- ❖ Slabši kot so odnosi med zaposlenimi, več je absentizma, pogostosti bolniške odsotnosti.
- ❖ Več kot je kazni za slabo delo, višja je stopnja pogostosti absentizma.
- ❖ Zadovoljstvo s poštenostjo zaposlenih vpliva signifikantno na čas odsotnosti in sicer bolj kot so zaposleni zadovoljni s poštenostjo nadrejenih, dalj časa so odsotni in velja tudi obratno. Slednje smo razložili s tem, da zaposleni od poštenih nadrejenih pričakujejo višje razumevanje in pošteno ravnanje ob vrnitvi na delo, in zato se zaposleni ne bojijo »povračilnih ukrepov« in nepoštenega ravnanja. To je predvsem pomembno za preprečevanje prezentizma.

Glede na navedeno je potrebno, da se k obvladovanju vzrokov odsotnosti, ki nimajo vzroka zgolj v boleznih ali poškodbi, pristopi sistematično. Represivno ukrepanje z nadzori zaposlenih v času bolniške odsotnosti bistveno stanja ne bo spremenilo. Z represivnimi ukrepi, ki niti niso poceni, gasimo požare in ne odpravljamo dejanskih vzrokov »neupravičene« odsotnosti ali prezentizma.

Za več informacij in predstavitev se z veseljem odzovem.