

Obvladovanje organizacijske deviantnosti

2017

VARUJEMO PRIHODNOST
VARUJEMO PRIHODNOST

D5er

*Iz gradnikov preteklosti
v sedanosti 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

Različna neželena vedenja zaposlenih kot so na primer: (ne)upravičene bolniške odsotnosti, tatvine, sabotaže, slabo delo, namerno zamujanje rokov, nasilno vedenje, lenarjenje, privatiziranje, ipd., organizaciji povzročajo škodo ki se kaže v oblikah, kot so na primer: reklamacije, nezadovoljstvo strank in izguba strank, poškodbe sredstev in premoženja, odtujitve premoženja, zastoji v proizvodnji, bolniške odsotnosti, tožbe, izgubljeni stroški usposabljanja in izobraževanja, izgube zaradi odhodov izkušenih in usposobljenih zaposlenih, nezgod pri delu, izgubljenem delovnem času, manjši delovni učinkovitosti, izgubi zaupanja strank, izgubi ugleda, stečajju, itd. Škoda in stroški se merijo v milijonih, na primer bolniška odsotnost je v letu 2016 stala ZZS po oceni okoli 284 milijonov evrov in približno toliko tudi delodajalce.

Raziskave so pokazale tudi, da veliko menedžerjev dojema neželena (deviantna) vedenja zaposlenih kot neizogibno, neprijetno situacijo, ki je del posla in ta dejanja tolerirajo, se z njimi ne ukvarjajo in jih ne obvladujejo, dokler se ne zgodi neizogibno - ko so neželena vedenja neobvladljiva pride do oškodovanj in celo do tragičnih posledic (hude nesreče, eksplozije, požari, hude poškodbe in smrti, umori).

Študija dejavnikov tveganja za nastanek neželenih vedenj v organizaciji.

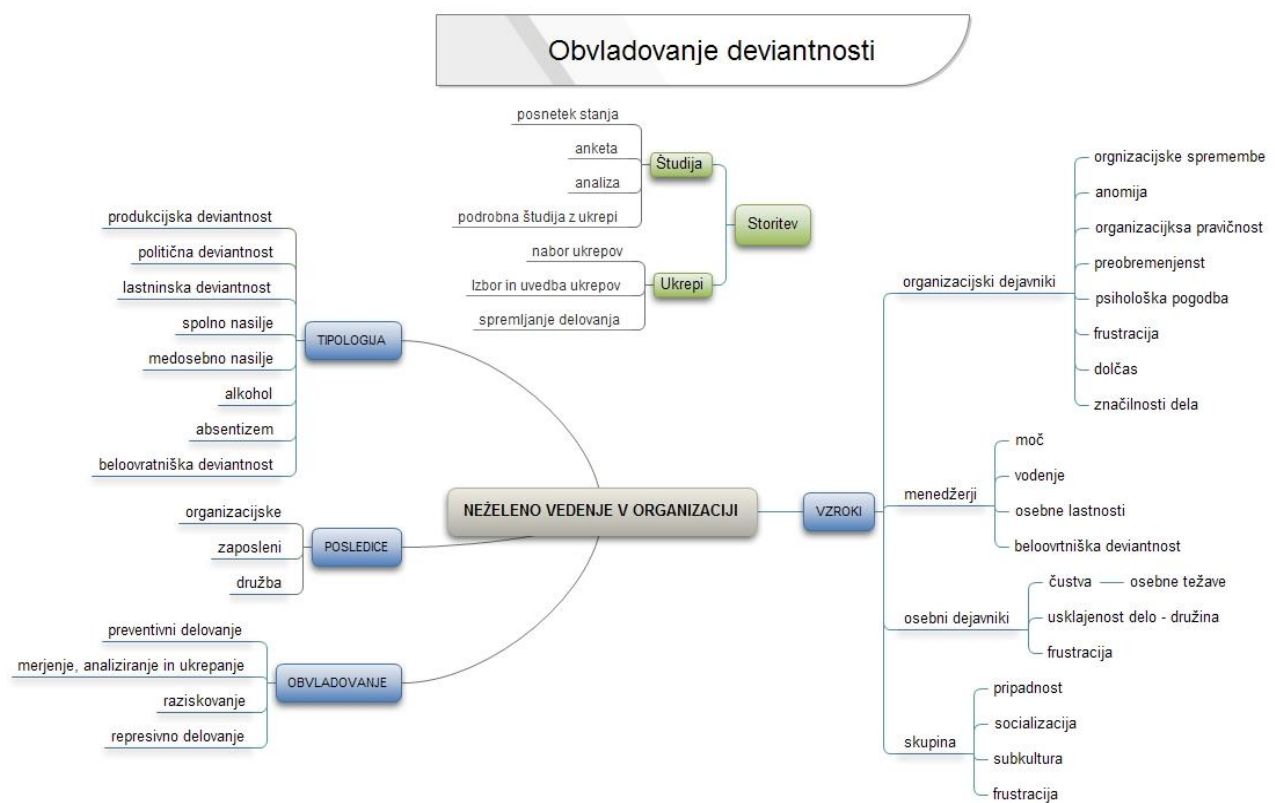
Zakaj bi sploh izdelali študijo? Zdravniki zdravijo bolezen šele, ko postavijo diagnozo. Kaj pa delamo v organizacijah? Sprejemamo ukrepe ne da bi pred tem postavili ustrezno diagnozo. Z ustrezno diagnozo boste lahko zdravili »bolezen« in ne le odpravljali simptome in s tem zmanjšali tveganje za nastanek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

Na osnovi avtorske znanstvene raziskave, ki je bila v letu 2011 prepoznana in nagrajena kot najboljše znanstveno raziskovalno delo s področja kadrovskega menedžmenta, nadgrajeno z novimi spoznanji raziskav organizacijskega vedenja in deviantnosti, problematiko neželenih vedenj v organizaciji obravnavam na sistematičen in znanstven način. Izdelam študijo dejavnikov tveganja za nastanek neželenih vedenj, v katero so vključena tveganja, za katere je bilo z znanstvenimi raziskavami ugotovljeno, da vplivajo na nastanek neželenih vedenj v organizaciji. Proučim vpliv teh dejavnikov na vedenje zaposlenih, kot je na primer absentizem, namera po odhodu iz organizacije, slabo delo, sabotaže, tatvine, uživanje alkohola, zamujanje na delo, itd. in izdelam študijo korelacij, na podlagi katere podam predloge ukrepov za njihovo obvladovanje in zmanjšanje posledic. Analiziram organizacijske dejavnike (organizacijsko pravičnost, preobremenjenost, pod obremenjenost in dolgčas, norme, spremembe, komunikacijo, značilnosti delovnega okolja, odnosi), osebne dejavnike (čustva,

frustracija, socializacija, vrednote, pripadnost, zadovoljstvo, usklajenost družina -delo, motivacija), ekonomske razloge (prosti čas in druge aktivnosti, plača), okolje (sprejetost neželenih vedenj v organizaciji, okolju, socializacija, participacij), vplivi sodelavcev in vodij (agresivno vedenje, sovražno delovno okolje, zaupanje, zadrževanje informacij), vpliv ovir (pripadnosti, zavzetosti, verjetnost odkritja, kaznovanje).

Študijo opravi skozi naslednje faze:

- ✓ Posnetek stanja z informativni razgovori na podlagi katerih prilagodim anketne vprašalnike
- ✓ Anketa
- ✓ Analiza (analizira podatkov)



- ✓ Izdelava študije z podrobno predstavitevjo 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

V študiji je vključena tudi študija bolniške odsotnosti in prezentizma.

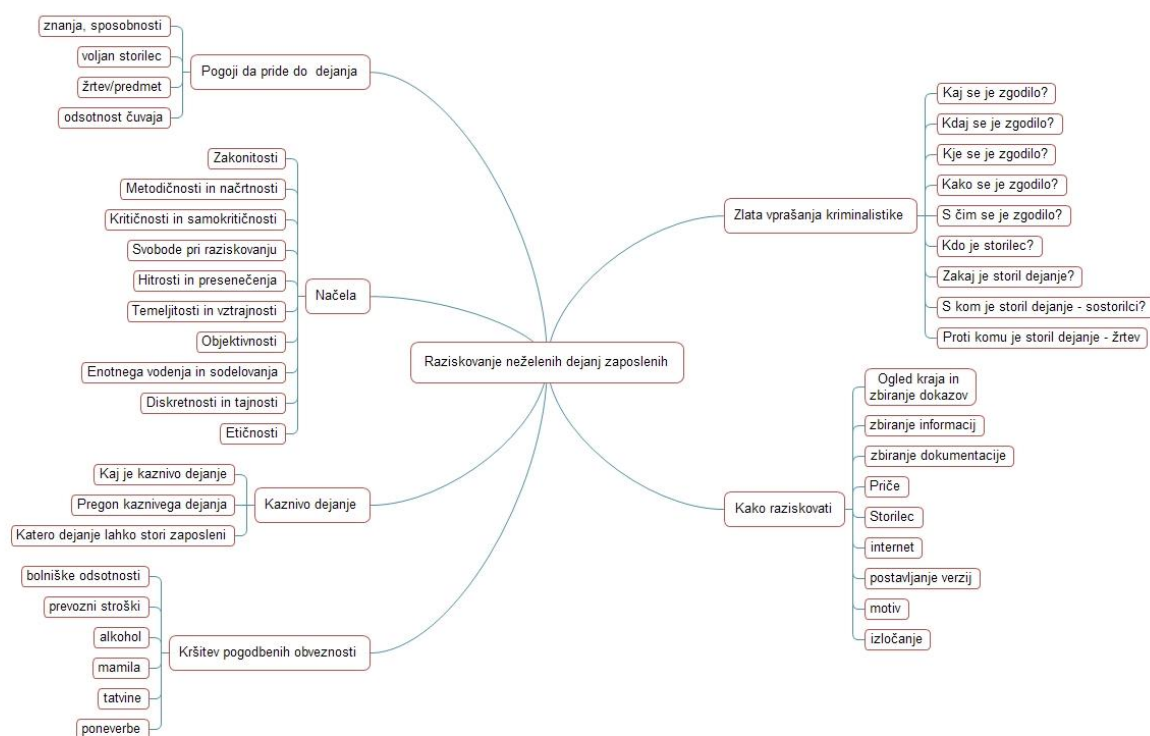
Odsotnost delavca, predvsem tista nenačrtovana, nepričakovana, povzroča delodajalcu stroške, zmanjšuje produktivnost, povzroča preobremenjenost in slabo klimo, še posebno, če je ta odsotnost neupravičena. Vzroki absentizma, ko ni vzrok odsotnosti v bolezni, se pogosto prepletajo z in so pogosto tudi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

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 eurov, kljub temu pa le redke organizacije poznajo prave vzroke odsotnosti zaposlenih, imajo izdelan sistem obvladovanja bolniške odsotnosti in obvladujejo tudi prezentizem.

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

Raziskava notranjih prevar, zlorab in incidentov

Na osnovi 26 let izkušenj na področju preiskovanja različnih deviantnih vedenj, nezgod in incidentov svetujem, sodelujem ali prevzamem in izvedem raziskavo varnostnih incidentov v organizaciji.



Za več informacij in predstavitev se z veseljem odzovem.