

Zdravstveni absentizem v praksi - 1. del

Bolniška odsotnost – kako jo obvladovati?

Glede na praktične izkušnje je obvladovanje bolniških odsotnosti zelo aktualna in obsežna problematika. V naslednjih nekaj revijah bomo objavljali več člankov, ki bodo vsebovali praktične primere finančnih izračunov koristi za podjetje in prikaze »rezerv«, ki jih ima podjetje na področju aktivnega obvladovanja bolniških odsotnosti. Prikazane bodo tudi vloge delodajalca, vodje in zaposlenih pri obvladovanju odsotnosti z dela. Posebna pozornost bo namenjena problematiki bolniških odsotnosti v majhnih in mikro podjetjih ter s.p.-jih. Vsi prikazani primeri bodo temeljili na izkušnjah iz prakse.

Simona Ažman
Svetovalka za področje
zdravstvenega absentizma in
promocije zdravja
Visit-A, d.o.o.

KDAJ POSTANE ODSOTNOST Z DELA PROBLEM?

Z odsotnostjo z dela se podjetja večinoma pričnejo ukvarjati šele, ko že pride do problema ter so odstopanja razvidna iz konkretnih mesečnih, kvartalnih, polletnih in letnih poročil.

Najprej odsotnost delavca zaradi bolniške občutijo vodje in sodelavci v posamezni delovni sredini. Vodje morajo delo reorganizirati tako, da še vedno dosežejo realizacijo (plan), sodelavci pa so preobremenjeni, saj je težko takoj najti primerno usposobljeno nadomestno osebo, ki bi prevzela naloge v času odsotnosti z dela. Praviloma se delovne obveznosti v primeru krajše odsotnosti z dela prerazporedijo na sodelavce/ke. V primeru, ko se pričakuje daljša odsotnost z dela, pa se pojavi dodaten problem, saj se podjetja v teh časih težko odločajo, da bodo poiskala nadomestno osebo, ker to prinaša dodatne stroške, potrebne za uvajanje delavca.

Dodatni stroški za delodajalca po navadi niso takoj vidni, razen v primeru, ko delodajalec tako ali drugače stimulira sodelavce zaradi dodatne obremenitve. Zaposleni so preobremenjeni in lahko se zgodi, da čez določen čas zbolijo sodelavci, ki nadomeščajo odsotnega, ker ne zmorejo več dodatnega tempa in obremenitev.

Zdravstveni absentizem za delodajalca med drugim prinaša:

- 1** zahtevnejšo organizacijo dela (občutijo neposredni vodje),
- 2** dodatno obremenitev sodelavcev, ki nadomeščajo odsotnega delavca,
- 3** večjo izpostavljenost delavcev stresu in posledično povečanje možnosti za poškodbe,
- 4** slabšo komunikacijo in vzdušje v delovni sredini zaradi stresa in obremenitev,
- 5** več možnosti reklamacij zaradi napak, ki jih delajo preobremenjeni delavci, zato je posledično možna celo izguba ključnega kupca/naročnika/stranke.

KJE SO PRIHRANKI? KJE ZAČETI?

Za delodajalca je vsekakor pomembno, da deluje preventivno. To pomeni, da pravočasno reagira na pojav bolniških odsotnosti in jih poskuša obvladovati. Glede na praktične izkušnje je pomembno medsebojno sodelovanje delodajalca, vodij in delavcev.

ZA DELODAJALCA JE VSEKAKOR POMEMBNO, DA DELUJE PREVENTIVNO. TO POMENI, DA PRAVOČASNO REAGIRA NA POJAV BOLNIŠKIH ODSOTNOSTI IN JIH POSKUŠA OBVLADOVATI. GLEDE NA PRAKTIČNE IZKUŠNJE JE POMEMBNO MEDSEBOJNO SODELOVANJE DELODAJALCA, VODIJ IN DELAVCEV.

1. Usposobljeni neposredni vodje.

Glede na naše izkušnje in rezultate lahko ustrezno delo z vodji prinese vsaj 0,5 % zmanjšanje odsotnosti z dela. Osrednjega pomena sta

dobra komunikacija z zaposlenimi in pravočasno reagiranje na stisko zaposlenih. Nihče namreč ne pozna zaposlenih bolje kot prvi nadrejeni, zato je njegova vloga pri obvladovanju zdravstvenega absenzizma v podjetju skorajda najpomembnejša.

Vodja je za svojega podrejenega velikokrat edini zaupnik in zato zelo pomembna oseba. Po drugi strani lahko seveda vodja podrejenim predstavlja tudi vir stresa, predvsem zaradi napačne komunikacije in pomanjkljivih informacij. Pravilno usposobljeni vodja se zaveda, da je komuniciranje z zaposlenimi naložba za prihodnost – če zaposleni vodji zaupajo, lahko ta veliko lažje organizira delo v svoji delovni sredini.

Primer: Če zaposleni zaupajo vodji, vnaprej povedo, da imajo planirano na primer operacijo in vodja veliko lažje planira delo, organizira delovni proces in dopuste ter prilagodi cilje.

Usposabljanje vodij in učenje veščin komunikacije z delavci sta pomembna dejavnika uspešnega preprečevanja težav zaradi porasta zdravstvenega absenzizma. Vodje, ki znajo dobro komunicirati, poskrbijo za boljši pretok informacij in znajo vzpostaviti pozitivnejšo klimo v delovnem kolektivu. Podjetja prevečkrat pozabljajo usposabljanje vodje na področju uspešnega komuniciranja in jim ne ponudijo ustrezne podpore. Vodje so zaradi prevelikih obremenitev velikokrat pod stresom, ki vpliva tudi na njihov odnos do zaposlenih, dela in tudi na zasebnem področju. Vsakokrat znova preseneti dejstvo, kako malo je potrebno vložiti, da imamo čisto vsi rezultat: podjetje v finančnem smislu, zaposleni, ker delajo lažje, mirneje in so izpostavljeni manjšemu stresu ter vodje, ki se bolje zavedajo svoje vloge in vpliva na počutje in zdravje zaposlenih.

Eden izmed udeležencev (vodja) na delavnici je zapisal svojo misel:

»Ugotavljam, da je bil cilj dosežen, čeprav s precej drugačnim, sproščenim pristopom. Tudi na manj formalen način je mogoče doseči veliko več!!!«

2. Zaposleni.

Poleg vloge neposrednega vodje je izredno pomembno tudi sodelovanje zaposlenih.

Praksa in delo s to ciljno skupino sta pokazala, kako malo je potrebno, da se izboljša skrb zaposlenih za lastno zdravje, počutje in varnost na delovnem mestu.

Velikokrat problem predstavlja ujetost delavcev v vzorce iz preteklosti, nezanimljivost pa so tudi vplivi socialnega okolja, samopodobe ter

(ne)motivacije pri skrbi za lastno zdravje. Zaposleni, tudi tisti, ki so preboleli težjo obliko bolezni, vedo, da bi morali za svoje zdravje storiti več. Zavedajo se nujnosti gibanja, hoje in telovadbe, vendar si ne vzamejo časa oziroma niso navajeni, da bi kar koli storili zase in za svoje zdravje.

Po naših izkušnjah lahko podjetja znižajo zdravstveni absenzizem med delavci od najmanj 0.5 % do kar nekaj % na letni ravni, če se odločijo za sistematično delo z zaposlenimi in vlagajo v promocijo zdravja. 

Vsakokrat znova preseneti dejstvo, kako malo je potrebno vložiti, da imamo čisto vsi rezultat: podjetje v finančnem smislu, zaposleni, ker delajo lažje, mirneje in so izpostavljeni manjšemu stresu ter vodje, ki se bolje zavedajo svoje vloge in vpliva na počutje in zdravje zaposlenih.



Pravilno usposobljeni vodja se zaveda, da je komuniciranje z zaposlenimi naložba za prihodnost – če zaposleni vodji zaupajo, lahko ta veliko lažje organizira delo v svoji delovni sredini.