

ABSENTIZEM

Brošura za zaposlene

- Kaj je absentizem?
- Kakšni so razlogi za pojav absentizma?
- Kaj kažejo raziskave?
- Kako zmanjšati absentizem?



IZOBRAŽEVALNO RAZISKOVALNI
INŠTITUT LJUBLJANA

Izdajatelj:

Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana

Oblikovanje in tisk:

Design Studio d.o.o., Maribor

Kraj in leto izdaje:

Ljubljana, 2012

“Projekt »Izdelava brošure: ABSENTIZEM za delodajalce in za zaposlene« je na podlagi Javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja v letu 2011 in 2012 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.”

Kazalo

Kaj je absentizem?	2
Kakšni so razlogi za pojav absentizma?.....	3
Kaj kažejo raziskave?	4
Kako zmanjšati absentizem?	6
Promocija zdravja na delovnem mestu.....	6
Poskrbite za zdravo prehrano.....	7
Zmanjšajte stres.....	7
Bodite aktivni.....	7
Viri.....	8



Kaj je absentizem?

Najširša opredelitev pojma absentizem pravi, da je to vsakršna odsotnost z delovnega mesta, ne glede na konkretne pojavne oblike, vzroke in čas oziroma trajanje odsotnosti.

Ožja opredelitev se nanaša na tako imenovani zdravstveni absentizem oziroma bolniški stalež, ki označuje odsotnost zaposlenega z dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi njegova nezmožnost za delo trajala omejen čas.

Uveljavljena je tudi delitev absentizma na prostovoljno odsotnost z dela, za katero ni konkretnega in objektivnega razloga ter neprostovoljno odsotnost, na katero vplivajo objektivni dejavniki, kot so bolezen, poškodba ali drugi osebni razlogi, ki se jim ni mogoče izogniti.

Harrison in Martocchio (1998) sta absentizem časovno razdelila na:

- **Kratki rok:** kadar gre za odsotnosti, krajše od treh mesecev. Najpogostejši razlogi za kratko odsotnost so razne kratkotrajne bolezni zaposlenega ali njegovih ožjih družinskih članov, ki v takih primerih potrebujejo spremstvo k zdravniku.
- **Srednji rok:** kadar gre za odsotnost, daljšo od treh mesecev, a krajšo kot eno leto. Na srednjeročne odsotnosti najbolj vplivajo ekonomski in socialni faktorji. Predani zaposleni se ne nagibajo k nepotrebni odsotnosti tudi zaradi strahu pred izgubo zaposlitve. Zaposleni, ki jim za delovno organizacijo ni mar pa v večji meri izkoriščajo odsotnost tudi v druge namene. Na tovrstno odsotnost vpliva tudi oblika zaposlitve, stres na delovnem mestu ter značilnosti dela, ki niso vedno najbolj ugodne za zaposlene. Tako se recimo višji absentizem pogosto pojavlja pri zaposlenih, ki imajo poleg dopoldanske in popoldanske tudi nočno izmeno.
- **Dolgi rok:** kadar gre za odsotnost daljšo od enega leta. To vrsto odsotnosti zaznamujejo predvsem demografski dejavniki, kronične bolezni zaposlenih in vrednote zaposlenih. Med demografskimi dejavniki je ključnega pomena starost, saj starejši zaposleni lažje kot mlajši uskladijo vse obveznosti ter jih organizirajo. Prav tako so manj odsotni zaposleni, ki cenijo svoje delo in se zavedajo njegove vrednosti.

Večina dosedanjih raziskav absentizma se osredotoča na ekonomske posledice absentizma, to je na izgube v proizvodnji, zmanjšano produktivnost, visoke stroške plačanih bolniških dni,časne zamenjave zaposlenih (plačevanje nadur), administrative stroške spremljanja odsotnosti, iskanja zamenjav in podobno.

Vendar pa absentizem vpliva tudi na posameznika in ostale zaposlene. Posameznik, ki je velikokrat odsoten z dela, se mora sprijazniti z nižjo plačo (odvisno od sistema nagrajevanja in plač), manjšimi možnostmi napredovanja ter težavami pri povratku na delo (Harrison in Martocchio, 1998). Hkrati njegova odsotnost močno vpliva na sodelavce, ki so ga primorani nadomeščati in so tako izpostavljeni večjim pritiskom kot običajno. Posledica takšnega stanja pa je slabša učinkovitost skupine kot celote.

Kakšni so razlogi za pojav absentizma?

Odsotnost z dela je hkrati vzrok in posledica vrste pojavov, ki negativno vplivajo na delovanje posameznika, njegove bližnje okolice, delovne organizacije ter družbe kot celote. Med take sodijo npr. manjvrednostni kompleks, stres in njegove številne posledice, nezmožnost učinkovitega komuniciranja v skupini, konflikti med zaposlenimi ter številni drugi.

Absentizem je posledica številnih dejavnikov, ki se navzven kažejo kot enoten pojav, zaradi česar ga je težko preučevati. Ločujemo lahko med tremi skupinami dejavnikov, ki lahko vplivajo na pojav absentizma:

- Dejavniki, ki so vezani na **delovno organizacijo**: neustrezni in nehigienski pogoji dela, ekonomski problemi, slabi medsebojni odnosi, slaba organizacija dela, starostna struktura delavcev, struktura delavcev po kvalifikaciji, spolna struktura, oddaljenost od družine, nerazumevanje vodstva za probleme delavcev, toleriranje pitja.
- Dejavniki, ki so vezani na **družbo**: konfliktna situacije in drugi težji problemi v družini. Na bolniški stalež lahko vpliva tudi organizacija in delo zdravstvene službe predvsem z dolgotrajno diagnostiko, dolgotrajno obdelavo za invalidsko komisijo, preobremenjenostjo zdravnikov, slabo vodeno medicinsko dokumentacijo delavca...
- Dejavniki, ki so vezani na **delavca**: medicinski vzroki, nezadovoljstvo z razmerami v organizaciji, nemotiviranost za delo (povzeto po Bilban, 2007).

Dodaten problem pri preučevanju absentizma predstavlja neiskrenost zaposlenih glede količine odsotnosti in vzrokov zanjo, ker se odsotnost v splošnem smatra kot negativna oblika vedenja, običajno zaposleni vzroke za odsotnost pripisujejo dejavnikom, na katere ne morejo vplivati. Kot najpogostejši razlog tako navajajo bolezen ali poškodbo, ki je socialno sprejemljiv dejavnik in povsem zunaj kontrole posameznika.

Prav zato je pomembno, da smo odkriti pri navajanju vzrokov za absentizem. Le tako bodo namreč delodajalci dobili pravo sliko o razlogih za izostajanje z dela in bodo lahko vpeljali ustrezne ukrepe za izboljšanje razmer v delovni organizaciji, ki so privedle do visokega absentizma.

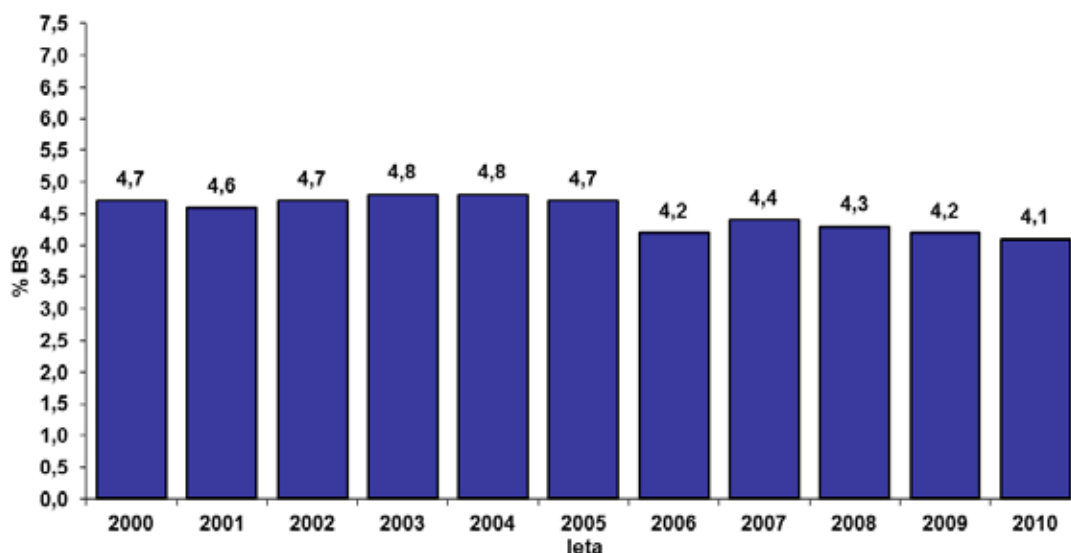
Nekateri zaposleni se zatekajo v absentizem, ker so nezadovoljni s pogoji dela, ker so v konfliktu s sodelavci ali nadrejenimi, ker niso motivirani za delo in podobno. Koriščenje bolniške odsotnosti v tem primeru predstavlja beg pred težavami. A ko se vrnemo iz bolniškega staleža težave običajno ne izginejo, ampak se pogosto še poglobijo. Prav zato je bolje kakršnekoli težave na delovnem mestu reševati sproti. Razmislite, zakaj je do težave sploh prišlo, na kakšne načine bi jo lahko razrešili, kdo vse bi vam lahko pri tem pomagal ter se aktivno lotite reševanja težave.

Enako velja tudi za težave v zasebnem življenju. Pogosto namreč težave doma vplivajo na to, da smo na delovnem mestu nemotivirani, nezadovoljni, nezbrani, površni, prepirljivi in podobno.

Kaj kažejo raziskave?

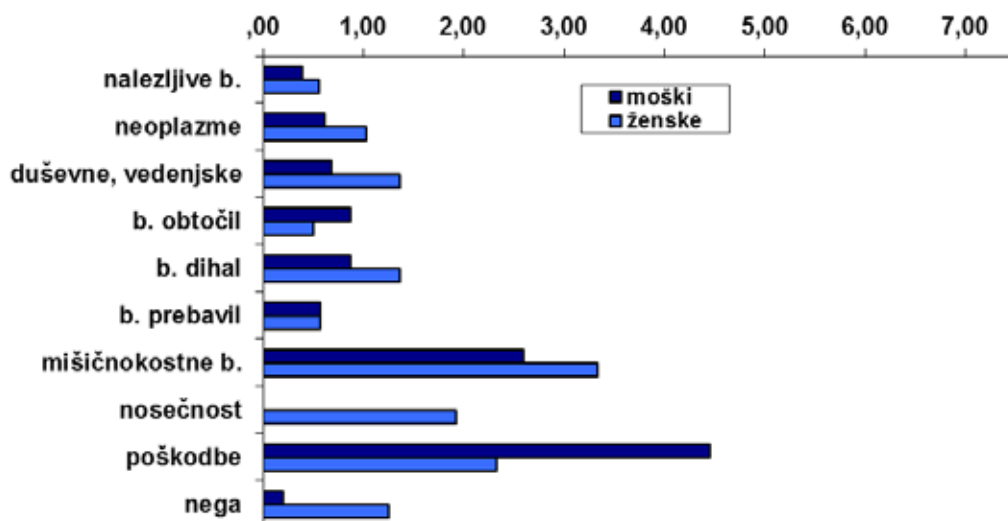
Absentizem predstavlja v Sloveniji resen družbeni, organizacijski in pravni problem, saj namreč letno evidentiramo 10 do 11 milijonov izgubljenih delovnih dni (desetletno povprečje), kar pomeni, da izostane z dela zaradi bolezni ali poškodb dnevno približno 38.500 – 39.000 ljudi (Zbornik ZZZS, 2010).

Od leta 2000 do leta 2010 je odstotek bolniškega staleža (ta nam pove, kolikšen je odstotek izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega delavca) sicer nekoliko upadel, kar je razvidno iz slike 1., vendar pa se tako na državni ravni kot na ravni posameznih delovnih organizacij še vedno premalo posvečajo omenjeni problematiki. Poleg tega naj bi absentizem v času recesije, v kateri se še vedno nahajamo, upadel, ker se zaposleni bojijo, da bodo izgubili službo, če bodo izostajali od dela. Tako je v porastu prezentizem. Gre za pojav, ko so zaposleni prisotni na delovnem mestu, čeprav bi zaradi bolezni ali drugih razlogov morali biti doma. Njihova produktivnost je nižja, možnost napak in nesreč pri delu pa veliko večja, kot če bi bili zaposleni popolnoma zdravi.



Slika 1. Odstotek bolniškega staleža za vse zaposlene v Sloveniji od leta 2000 do 2010 (Baza absentizem, IVZ).

Najvišji odstotek izgubljenih koledarskih dni nastane zaradi bolezni mišično-kostnega sistema in vezivnega tkiva, sledijo poškodbe in zastrupitve izven dela, nato pa bolezni dihal, poškodbe in zastrupitve pri delu ter duševne in vedenjske motnje (Zbornik ZZZS, 2010), kar je razvidno tudi iz slike 2.



Slika 2: Število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega po spolu in izbranih skupinah bolezni v Sloveniji leta 2010 (Baza absentizem, IVZ).

Zaradi različne gospodarske razvitosti, strukture gospodarstva in kulturoloških navad prihaja v slovenskih regijah do pomembnih razlik v odstotku bolniškega staleža. Najvišji odstotek bolniškega staleža so tako po podatkih Inštituta za varovanje zdravja Republike Slovenije v letu 2010 zabeležili v celjski regiji (4,8 %), najnižjega pa v zdravstvenih regijah Gorica, Kranj in Ljubljana (3,7 %).

Do razlik v odstotku bolniškega staleža prihaja tudi med spoloma in sicer ženske več izostajajo z dela, pogosto zaradi nege družinskih članov. Po podatkih Inštituta za varovanje zdravja je leta 2010 odstotek bolniškega staleža za ženske znašal 4,8 % za moške pa samo 3,5 %. Vendar pa so ženske v povprečju odsotne krajši čas kot moški.

Ker absentizem predstavlja pereč problem, ne samo na ravni delovne organizacije, ampak tudi na ravni celotne države, raziskovalci že več desetletij preučujejo ta pojav in prišli so do zanimivih ugotovitev:

- absentizem se s starostjo zmanjšuje (starejši naj bi znali bolje organizirati svoj čas),
- kadilci so odsotni več kot nekadilci,
- več absentizma je pri pomanjkanju telesnih aktivnosti,
- manj odsotni so ljudje, ki so zadovoljni s svojim delom,
- odsotnost se v času večje brezposelnosti zmanjša (zaposleni, ki se bojijo izgube dela v času večje nezaposlenosti, avtomatsko prilagodijo svoje vedenje tako, da zmanjšajo odsotnost, saj delodajalci v času recesije raje odpuščajo delavce, ki so bolj nagnjeni k absentizmu),
- stopnja absentizma je močno odvisna od tega, kakšen je odnos do tega pojava v določenem okolju (podjetju, državi), od t.i. kulture odsotnosti (Zbornik ZZZS, 2010).

Kako zmanjšati absentizem?

Zaradi številnih dejavnikov, ki vplivajo na višino bolniškega staleža, zadevajo možni ukrepi za zmanjševanje le-tega vsa področja naše skupnosti na družbeni ravni (zakonodaja, zdravstvo, razvitost, odnos do dela,...), na ravni delovne organizacije (panoga, organizacija dela, varnosti,...), delovnega mesta in posameznika (Bilban, 2007). Res je, da lahko delodajalec z uvedbo ustreznih ukrepov v delovni organizaciji pomembno vpliva na zmanjšanje absentizma, del odgovornosti pa leži tudi na posamezniku. **Vsi ukrepi, ki jih bo uvedel delodajalec, bodo zamen, če zaposleni pri tem ne bodo aktivno sodelovali.**

Pomembno vlogo pri zmanjševanju bolniške odsotnosti ima torej posameznik, saj je le - ta odgovoren za svoje zdravje. Pomembno je:

- da se posameznik začne zavedati, da je skrb za lastno zdravje in zdravje v njegovi neposredni okolici njegova obveznost;
- da posameznik ne pričakuje, da sta samo država in delodajalec dolžna skrbeti za njegovo zdravje (Zbornik ZZZS, 2010).

Promocija zdravja na delovnem mestu

Kot zelo uspešna pri zmanjševanju absentizma se je izkazala promocija zdravja na delovnem mestu. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, kar dosežemo s kombinacijo izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja, spodbujanja delavcev, da se udeležujejo športnih dejavnosti, omogočanjem izbire zdravega načina življenja in spodbujanjem osebnostnega razvoja. Cilj teh dejavnosti je zagotavljanje zdravega in varnega okolja, ohranjanje delovne zmožnosti in zmanjšanje prezgodnje upokojitve. Pomembno je poudariti, da se na ta način prepreči pretirane odsotnosti iz dela zaradi bolezni, nastanka poškodb pri delu in razvoja poklicnih bolezni. V promociji morajo sodelovati vodstvo delovne organizacije, delavci in njihovi predstavniki, saj je brez aktivnega sodelovanja vseh udeležencev kakršen koli trud strokovnjakov brez pomena (povzeto po OSHA, facts 93 in Bilban, 2007).

V okviru promocije zdravja je pomembno, da se zaposleni zavedate (OSHA, 2010):

- Vaš življenjski slog je vaša zasebna stvar. V delovni organizaciji vas lahko spodbujajo k spremembi vedenja, nihče pa vas ne more k temu prisiliti, razen če ne škodujete drugim.
- Udeležba v kateri koli aktivnosti promocije zdravja pri delu je prostovoljna. Vendar pa je zdrav način življenja predvsem v vašem interesu.
- Za promocijo zdravja na delovnem mestu je potrebna dejavna zavezanost obeh strani: delodajalcev, ki morajo zagotavljati zdrave organizacijske in okoljske razmere, ter delavcev, ki morajo dejavno sodelovati v programu promocije zdravja na delovnem mestu.

Zaposleni lahko predstavite svoje zamisli o tem, kako bi izboljšali pogoje v organizaciji, delodajalcu in predstavnikom delavcev. S tem lahko spodbudite delodajalca, da začne izvajati aktivnosti promocije zdravja. Marsikaj pa lahko spremenite kar sami. Tako lahko svoje zdravje in dobro počutje izboljšate z različnimi ukrepi na naslednjih področjih:

Poskrbite za zdravo prehrano

- Jejte raznoliko hrano ter zaužijte veliko sadja in zelenjave;
- jejte majhne obroke in si zapomnite, da je bolje zmanjšati količino manj zdrave hrane, kot da bi si prizadevali, da jo popolnoma črtate z jedilnika;
- jejte redno (5 majhnih obrokov na dan);
- začnite takoj in postopoma spremenite navade.

Zmanjšajte stres

- Izogibajte se stresnim situacijam;
- naučite se reči „ne“, če čutite, da bi s privolitvijo v nalogo presegli meje svojih sposobnosti;
- v svoj urnik vključite odmore za sprostitev;
- pogovorite se s svojim nadrejenim o težavah, povezanih s stresom;
- pozorni bodite na znake z delom povezanega stresa, kot so težave s spanjem ali koncentracijo;
- redno uporabljajte tehnike sproščanja;
- prisluhnite svojemu telesu.

Bodite aktivni

Odrasli potrebujejo najmanj 30 minut zmerne telesne vadbe skoraj vsak dan v tednu. Tako izboljšajo svoje telesno in duševno počutje in preprečijo nabiranje odvečne telesne teže. Telesna vadba znatno prispeva tudi k zmanjšanju tveganja za raka, bolezni srca in depresijo. Za večjo telesno aktivnost lahko poskrbite že z upoštevanjem spodnjih nasvetov:

- uporabite stopnice, kadar koli je to mogoče; poskusite tako, da greste najprej po stopnicah vsaj eno nadstropje višje, preden uporabite dvigalo;
- krajše razdalje prehodite peš, namesto da bi se vozili z avtobusom ali avtomobilom;
- poskusite se v službo peljati s kolesom;
- postavite tiskalnik nekoliko dlje od pisalne mize, če delate v pisarni; tako boste vsak dan primorani hoditi nekoliko več;
- udeležite se športnih ali drugih telesnih aktivnosti, ki so na voljo na delovnem mestu.



Viri

- Bilban, M. (2007). Promocija zdravja na delovnem mestu za zmanjševanje zdravstvenega absentizma. Zavod za varstvo pri delu.
- Harrison, A. D. in Martocchio, J. J. (1998). Time for Absenteeism: A 20-Year Review of Origins, Offshoots and Outcomes. *Journal of Management*.
- Karan, M. (2007). Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja. *Revija MojeDelo*.
- Kožar, A. (1995). *Obvladajmo bolniško*. Lunik.
- OSHA (2010). Promocija zdravja na delovnem mestu za delavce. Facts 94.
- Zbornik ZZZS (2010). *Zdravstveni absentizem v Sloveniji: Zbornik primerov iz prakse 14 slovenskih podjetij*.





**IZOBRAŽEVALNO RAZISKOVALNI
INŠTITUT LJUBLJANA**

Izobraževalno raziskovalni inštitut Ljubljana

www.iri-lj.si

info@iri-lj.si

2012