

# Zmanjšanje absentizma

## Primer dobre prakse Gorenja IPC

**D**elodajalci se trudimo vpeljevati različne ukrepe, ki bi privedli do zmanjšanja absetizma, saj bolniška odsotnost prinaša številne težave v delovni proces in povzroča velike stroške. Ukrepi so v večini primerov naravnani na reševanje že nastale situacije, ko je torej problem že zaznan in je potrebno ukrepati. Boljša rešitev bi bila uvajanje ukrepov, ki bi delovali preventivno in bi torej zmanjševali absentizem na dolgi rok. Med preventivne ukrepe štejemo nenehno izboljševanje procesov in pogojev dela, delovne ekologije, ozaveščanje zaposlenih itd.

**Tatjana Draksler, mag. org.**  
Vodja kadrovanja  
Gorenje IPC

Družba Gorenje I.P.C., d.o.o. je invalidsko podjetje, hčerinsko podjetje Gorenja d.d., ki spada med vodilne evropske izdelovalce aparatov za dom. Od trenutno 806 zaposlenih jih ima več kot polovica status invalida. Trenutno smo največje invalidsko podjetje v Sloveniji.

V Gorenju IPC delujemo na štirih področjih ter na dveh lokacijah, in sicer v Velenju in Šoštanjju.

- » **Izdelujemo:**
- » **stiroporno embalažo,**
- » **kabelske sete,**
- » **sklope za gospodinjske aparate,**
- » **navodila za uporabo gospodinjskih aparatov ter ostale tiskovine.**

Povprečna starost zaposlenih je 45 let, pri čemer je kar 33 % zaposlenih starejših od 50 let. Zaposlujeemo 67 % žensk. Vse navedeno zagotovo vpliva tudi na bolniški stalež. Statistika kaže, da več kot polovica bolniškega staleža traja več kot 30 dni. Ta podatek izkazuje

resnost obolenj naših zaposlenih. S ciljem vplivanja na boljšo motivacijo, zavzetost zaposlenih in komunikacijo na delovnem mestu ter ne nazadnje tudi zniževanja zdravstvenega absentizma, predvsem kratkotrajnih odsotnosti, v podjetju izvajamo več različnih aktivnosti. Zaposlenim nudimo izobraževanje, vključeni so v sistem nenehnih izboljšav, izvajamo zdravstveno preventivo, nudimo cepljenje proti gripi, zaposleni lahko koristijo ambulanto prve pomoči, nudimo zdravo prehrano, ki se prične z zajtrkom in nadaljuje s pestrim izborom malic ... Prav tako sodelujemo s pooblaščenimi izvajalci medicine dela in z osebnimi zdravniki zaposlenih s ciljem iskanja zaposlenim čim bolj ustreznega delovnega mesta.

Delujemo v več timih, ki podpirajo navedene aktivnosti. Prvi je vsekakor Tim bolniška, ki deluje na nivoju matične družbe Gorenje d.d., katerega aktiven član je tudi naše podjetje. Tim mesečno spremlja poročila v zvezi z bolniškimi staležem, bdi nad izvajanjem razgovorov po vrnitvi iz bolniškega staleža (z vsakim zaposlenim, ki se vrne iz bolniškega staleža, se opravi razgovor, ki se tudi dokumentira na za to pripravljenem obrazcu), pripravlja usposabljanja in vsakoletno letno srečanje izvajalcev razgovorov ter poroča vodstvu podjetja. Prav tako tim enkrat letno organizira nagradni izlet za zaposlene, ki že dlje časa niso bili v bolniškem staležu.

Drugi zelo pomemben tim, v katerem delujemo, je Tim avtomatizacija in ergonomija. Glavni cilj tega tima je stalno pregledovanje obstoječih delovnih mest s ciljem uvajanja ergonomskih izboljšav in posledično olajšanja dela zaposlenim.

Ker želimo delovati preventivno, smo v lanskem letu pričeli z izvajanjem **delavnic za zaposlene**. K delavnicam smo pristopili skupaj s podjetjem Visit-a d.o.o. Na osnovi pogovora in predvsem naših pričakovanj smo pripravili programe delavnic. Odločili smo se,

da najprej izvedemo **delavnice za neposredno nadrejene**, saj je izredno pomembno, kakšen je njihov stik z zaposlenimi. Zaznali smo, da pri svojem delu **potrebujejo dodatne veščine in znanja**, ki jih lahko pridobijo tudi s tovrstnimi delavnicami. V nadaljevanju smo v delavnice vključili zaposlene; v lanskem letu je bilo vključenih več kot 140 udeležencev. Glavni cilj teh delavnic je bil opozoriti na **odnos do lastnega zdravja** in naučiti, **kako komunicirati v praksi**. Udeleženci so na delavnicah aktivno sodelovali.

Rezultatov ni pričakovati kar čez noč, predvsem ne drastičnih. Cilje vseh aktivnosti zasledujemo:

**1** z merjenjem zadovoljstva in zavzetosti zaposlenih,

**2** s spremljanjem odstotka bolniške odsotnosti,

**3** s pridobivanjem povratnih informacij s strani neposrednih vodij.

Trenutno zaznavamo **trend upadanja bolniškega staleža**, predvsem bolniškega staleža v breme delodajalca, ter **boljše vzdušje v delovnih sredinah**.

**Zavedamo se, da so le usposobljeni in zadovoljni zaposleni uspešni pri svojem delu, zato je naša stalna naloga skrb za izobraževanje zaposlenih in oblikovanje delovnih mest, ki so primerna za osebe s statusom invalida.**

Naj zaključim z mislijo, ki jo je izrekel Charles de Montesquieu: »Da postanemo resnično dobri, moramo stati ob ljudeh, in ne nad njimi«. [30](#)