

Absentizem in prezentizem – ena težava z dvema obrazoma

V podjetjih se pogosto srečujemo z absentizmom in prezentizmom. Pri absentizmu moramo razumeti, da so prisotni različni razlogi, zakaj pride do krajše ali daljše odsotnosti.

● Absentizem

V Sloveniji pod absentizmom večinoma razumemo začasno odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstvenih razlogov. Širši pogled pojasnjevanja absentizma odpira nove dimenzije, kot na primer odsotnost zaradi neprijetnega delovnega okolja ali nezadovoljivih delovnih razmer ali zaradi sprejetih vedenj in norm glede odsotnosti.

● Prezentizem

V slovenskem okolju je pojem prezentizma zelo različno razumljen. Prezentizem je prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni, slabem počutju, z obolenji ali drugimi motečimi dejavniki, zaradi katerih zaposleni niso stoodstотно učinkoviti. Podatki Sainsbury Center for Mental Health za Veliko Britanijo pravijo, da je leta 2006 prezentizem zaradi psiholoških in zdravstvenih problemov predstavljal 1,5-krat večji strošek kot absentizem in znašal 15,1 milijarde britanskih funtov na leto, za absentizem pa so letni stroški znašali 8,4 milijarde.

● Kako se spopasti z absentizmom in prezentizmom

Za vodstvo in strokovne službe je v ospredju odločitev, kako se konkretno spopasti s problemom absentizma in prezentizma. Lahko se osredotočamo na absentizem/prezentizem – analizo tega in na aktivnosti ali ukrepe v zvezi s tem, kar odraža reaktivni pristop, ali pa se osredotočamo na dobro počutje



na delovnem mestu in s tem prehajamo v proaktivni pristop, kjer se iščejo možnosti in priložnosti za izboljšave.

Vodja je tisti, ki hoče pomagati in tudi zahteva sodelovanje pri absentizmu in prezentizmu. On je tisti, ki prepozna, ali gre za individualne težave ali sistemske napake, ki prispevajo k ponavljajočim se odsotnostim več zaposlenih. Idealno je, da vodja tako dobro pozna svoje zaposlene, da lahko deluje preventivno, še preden nastopijo odsotnosti, in da se v primeru predvidenih odsotnosti že vnaprej vzpostavi sistem nadomeščanja. Pomembna je reakcija vodje v trenutku, ko pride do odsotnosti. Glede na smernice vodstva in strokovnih služb ter glede na pravila poročanja v času odsotnosti sta vodja in zaposleni tista, ki delujeta po dogovorjenih pravilih. Na primer: zaposleni pokliče vod-

jo in pove, zakaj je odsoten, koliko časa predvideva, da ga ne bo, dogovorita se za naslednji klic ...

Protokol, ki ga podjetja postavijo, naj bo jasen, jasno morajo biti določene tudi odgovornosti tako zaposlenega kot vodje.

Kljub preventivi pa je realno pričakovati, da bo nastopil trenutek, ko bo potreben pogovor vodje z zaposlenim zaradi večkratnih odsotnosti.

Z rednim izvajanjem pogovorov in spremljanjem dogovorjenega lahko pričakujemo spremembe v želeno smer, ko bo zaposleni glede na svoje sposobnosti lahko opravljal delo. Vsekakor je cilj vseh prisotnost zaposlenega na delovnem mestu, da se izkoristijo potenciali zaposlenega in uresničujejo cilji podjetja.

Avtorica:

Alenka Planinc