

Obvladovanje bolniškega dopusta v Uniorju (projekt OBSU)

Delniška družba UNIOR je danes eno največjih in izvozno najpomembnejših slovenskih podjetij. Tradicijo strokovnosti gradi UNIOR že od leta 1919. Sinergija petih programov – Odkovki, Sinter, Ročno orodje, Strojna oprema in Turizem nam nudi možnost pretoka raznih znanj in izkušenj ter premostitev gospodarskih in drugih izzivov.

Družba Unior

Program Odkovki je najstarejši program in osnova, iz katere se je razvil današnji Unior. Najkakovostnejšim proizvajalcem s področja avtomobilске industrije ekskluzivno dobavljamo zahtevne odkovke, ki izpolnjujejo visoke varnostne zahteve.

Proizvodnja sintranih delov uvršča Unior med pomembnejše dobavitelje systemske avtomobilске industrije. Vgrajujejo jih v volanske sklope in prestavne mehanizme avtomobilov znamk BMW, Audi, VW, Volvo in drugih.

Unior se na svetovnem in domačem tržišču predstavlja kot izredno zanesljivo, kakovostno in izjemno funkcionalno ročno orodje. Blagovna znamka Unior je zaščitena v več kot 60 državah na petih svetovnih celinah.

Dejavnost programa Strojna oprema obsega gradnjo fleksibilnih obdelovalnih strojev. Kupcu nudimo celovito rešitev od ideje do končnega produkta.

Uniorjev program Turizem povečuje svojo celovitost in pomen znotraj delniške družbe Unior. Turistična centra Rogla in Terme Zreče skupaj s Krvavcem nastopata pod blagovno znamko Unitur, poznano tako doma kot tudi v tujini.

Absentizem na delovnem mestu

Zdravstveni absentizem ali bolniška odsotnost z dela predstavlja ekonomski, socialni in zdravstveni problem ne le na ravni države, v drugih podjetjih po Sloveniji, ampak tudi v delniški družbi UNIOR. Ta beleži zmanjšanje zdravstvenega absentizma z 9,2 % leta 2000 na 7,3 % leta 2010.¹ V letih 2008, 2009 in 2010 ni bilo na bolniškem dopustu 1045 delavcev in delavk v Uniorju, d. d., kar je polovica povprečnega števila zaposlenih v teh letih. To pomeni, da se je v omenjenih letih druga polovica zaposlenih vsaj enkrat zatekla v bolniški dopust. Za leto 2010 je izdelana ocena, da je bil strošek bolniške do 30 dni kar 1.189.061 EUR. Pri bolniški do 30 dni je bilo povprečno število ur na izostanek 64,4 ure, kar pomeni 8 delovnih dni in 4 ure.²

Tudi Unior, d. d., se vse bolj zaveda negativnih posledic absentizma zaposlenih; nižji dohodek zaposlenih, manjše možnosti za napredovanje, nezadovoljstvo v delovnem okolju, izguba delovnih navad in spretnosti, težave z nadomeščanje delavcev, neposredni stroški za plačilo nadomestil, zmanjšana produktivnost itd., zaradi česar se je odločil resno pristopiti k obvladovanju bolniškega dopusta v družbi. Prakse drugih

slovenskih podjetij namreč kažejo, da sistematičen pristop k zdravstvenemu absentizmu v podjetju v zelo kratkem času obrodi sadove.

Nadzorni svet delniške družbe Unior je 18. 2. 2011 na 11. seji sprejel in potrdil novo strategijo poslovanja Uniorja za obdobje 2011–2014. V okviru strateške matrike Unior, d. d., ki predstavlja temelj strategije, je zastavljen tudi projekt »Bolniški stalež«, katerega usmeritev je zmanjšanje bolniškega dopusta do 30 dni.

Izvršilni odbor družbe je konec meseca marca 2011 potrdil začetek projekta **Obvladovanje Bolniškega Staleža v UNIOR, d. d.** (v nadaljevanju: projekt **OBSU**). Namen projekta OBSU je v času od leta 2011 do konca leta 2014 z 18 ciljnimi aktivnostmi zelo dobro obvladovati zdravstveni absentizem na ravni celotnega podjetja, ki zaposluje preko 2100 zaposlenih.

Aktivnosti za obvladovanje bolniškega dopusta v Unior, d. d. (izvajane dolgoročno in sistematično):

1. podrobnejše spremljanje zdravstvenega absentizma z ugotavljanjem razlogov po posameznih enotah in delavcih,
2. ergonomske prilagoditve delovnih mest,
3. posebna skrb za invalide,
4. ukrepi varstva pri delu,
5. ukrepi v zvezi s premeščanjem delavcev,
6. preventivni zdravstveni pregledi,
7. skrb za varovanje voda, zraka, odpadkov,

¹ Bolniški dopust do 30 dni 5,1 %, nad 30 dni 2,2 %, skupaj 7,3 %.

² V UNIOR, d. d., se delež bolniškega dopusta izračuna kot razmerje med številom vseh ur bolniške odsotnosti (ločeno do 30 dni in nad 30 dni) in številom vseh opravljenih ur v poslovnem letu.

8. sodelovanje z osebnimi zdravniki delavcev, zdravniki medicine dela in zdravniki ZZS ter Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
9. sodelovanje s Termami Zreče,
10. usposabljanje in izobraževanje zaposlenih,
11. spodbujanje zdravega načina življenja zaposlenih,
12. obveščanje in informiranje,
13. nagrajevanje in motiviranje zaposlenih,
14. reci NE bolniški, vzemi DOPUST,
15. prenovljen plačni sistem,
16. pravilniki v podjetju,
17. certifikat »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«,
18. letni razgovori.

Ustanovljena je projektna skupina, ki jo sestavljajo predstavniki delodajalca (služba varnosti in zdravja pri delu, pravna služba, kadrovska služba, služba za odnose z javnostmi, služba za varovanje okolja, služba za izobraževanje), predstavnik delavcev (skupen predstavnik treh sindikatov in sveta delavcev) in predstavniki iz posameznih programov (vodje obratov, vodje proizvodnje ...). Projektna skupina skrbi, da projekt OBSU teče po zastavljenem terminskem planu in da se izvajajo načrtane aktivnosti, ki so temelj projekta OBSU.

V okviru projekta OBSU sta bila na javni razpis za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja v letih 2011 in 2012 Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije prijavitelja dva projekta, to sta Promocija obvladovanja bolniškega staleža v Unior, d. d., in Minute za krepitev zdravja na delovnem mestu – pilotni projekt 2011/2012. S kandidaturo smo



uspeli in prejeli sredstva ZZS.

Promocija projekta OBSU je zelo pomembna. Tako so vsi zaposleni aprila poleg plačilne liste prejeli zloženko s predstavitvijo projekta OBSU, o projektu lahko berejo na oglasnih deskah, v internem časopisu Kovači smo, Kovačevih novičkah, oblikovali smo stran projekta OBSU na intranetu, projekt se je z Zdravkovo tržnico prvič predstavil na Kovaškem pikniku prvo nedeljo julija. O projektu smo se individualno pogovarjali z nekaterimi zaposlenimi, ki so bili v zadnjih dveh letih večkrat na bolniškem dopustu.

Za logotip, maskoto tega projekta smo si izbrali Zdravko, razigrano rdeče jabolko, ki predstavlja glasnika projekta OBSU in vsega, kar se v projektu dogaja.

Športno društvo UNIOR je letos poskrbelo za prenovljen seznam popustov, ki jih nudi svojim članom,

poudarek pa je predvsem na popustih za športne dejavnosti, s katerimi se delavci ukvarjajo v prostem času (kopanje v Termah Zreče, savne, fitnes, klasične masaže, tajske masaže, smučanje na Rogli, najem tenis igrišč itd.).

Uprava družbe je tudi odobrila denarno stimulacijo za prisotnost na delu za drugo polovico leta 2011, ki znaša 75 EUR bruto in se bo izplačala januarja 2012 tistim zaposlenim, ki se v času od julija do decembra 2011 ne bodo zatekli na bolniški dopust.

Projekt OBSU je tako preživel svojih prvih šest mesecev; upamo si reči, da so bili uspešni. V tem kratkem času smo ugotovili, da je pred nami velik izziv, dosti večji, kot smo predvidevali. Čaka nas težka pot do bolj varnega in zdravega delovnega okolja, do bolj zdravih in uspešnih zaposlenih, do bolj osveženih delavcev in delavk, kar se tiče preventivne skrbi za svoje zdravje, do pripravljenosti poslovodstva in vodilnih delavcev za vlaganje v zdravje zaposlenih in še bi lahko naštevali. Veliko vloženega truda bo potrebno, da se bomo prebili do nižjega odstotka bolniškega dopusta v družbi. Toda upamo si verjeti, da nam bo z roko v roki do konca leta 2014 uspelo!

Vodja projekta OBSU

Janja Lajhar Krajnc,
univ. dipl. prav.

Projekt Promocija obvladovanja bolniškega staleža v UNIOR, d. d., je na podlagi javnega razpisa za sofinanciranje projektov za promocijo zdravja v letih 2011 in 2012 finančno podprl Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.