



Piše: Tijana Pešterac

Kako da smanjite apsentizam u svojoj kompaniji?

Prekomeran apsentizam je jedan od ozbiljnijih problema sa kojima se suočavaju poslodavci u današnje vreme. Iako su zdravstveni problemi i dalje najčešći uzrok odsustva, istraživanja pokazuju da je manje od trećine odsustva zaposlenih zaista u vezi sa njihovim zdravljem, dok je veći deo uzrokovan porodičnim problemima, stresom, lošim menadžmentom ili kašnjenjem. Često odsustvovanje s posla dovodi do velikih gubitaka za kompaniju, koji se ogledaju u smanjenju produktivnosti, kvaliteta rada, morala, ali i lošijoj usluzi i nezadovoljstvu klijenata.

Da li vaši zaposleni često odsustvuju sa posla? Kakve posledice to ima po vaše poslovanje? Na koji način upravljate apsentizmom u svojoj kompaniji?

Prvi korak je svakako prepoznavanje i svest o tome da u vašem radnom okruženju postoji apsentizam. Naredni korak jeste primena mera za smanjenje ili uklanjanje apsentizma. U nastavku članka slede neke od mera koje vam u tome mogu pomoći.

Postavite jasna pravila i očekivanja

Ukoliko definišete formalna **pravila** o odsustvovanju sa posla, obezbedićete ravnopravan odnos prema svim zaposlenima. Kako biste izbegli nesporazume, zaposleni treba da znaju šta se od njih tačno očekuje i koje ponašanje je u skladu sa kulturom vaše kompanije. Zaposleni bi trebalo da razumeju koliko često je prihvatljivo da neplanirano odsustvuju, kao i koje **posledice** će snositi zbog prekomernog apsentizma. Takođe je bitno da znaju koga treba da obaveste o svom odsustvu i u kojim slučajevima je potrebno da donesu odgovarajuću dokumentaciju po svom povratku.

Vodite evidenciju izostanaka zaposlenih

Teško je upravljati kašnjenjima i apsentizmom ukoliko odsustvovanja nisu zabeležena. Praćenje odsustvovanja omogućuje vam da **identifikujete obrasce** i zaposlene sa visokom stopom apsentizma, što

bi vam olakšalo da uočite **prave uzroke i probleme** na vreme. Sistem praćenja i beleženja odsustva takođe bi vam pojednostavio **postavljanje standarda** i poređenje zaposlenih sa zaposlenima na sličnim pozicijama.

Nagradite zaposlene

Razmislite o tome da nagradite zaposlene koji imaju najmanje zabeleženih neplaniranih izostanaka sa posla. Možete ih **nagraditi** na različite načine pohvalom, slobodnim danom, bonusom, a to će dodatno motivisati ostale zaposlene da smanje svoj broj izostanaka.

Pokažite zaposlenima da vam je stalo do njih i do njihovog zadovoljstva na poslu. Imajte razumevanja za njihove probleme i pomozite im u rešavanju istih. Pokažite im da cenite njihovo vreme i posvećenost i da im stojte na raspolaganju za eventualna pitanja.

Obezbedite prijatno radno okruženje

Jedan od dobrih načina da smanjite apsentizam jeste da obezbedite zaposlenima prijatno radno okruženje. Ovo možete postići **poboljšanjem uslova** u kojima zaposleni rade, na primer uvođenjem modernije opreme ili klimatizacijom prostorija. S druge strane, ohrabrite kulturu **otvorene komunikacije** između samih zaposlenih, ali i između zaposlenih sa svojim nadređenima. Pokažite zaposlenima da vam je stalo do njih i do njihovog zadovoljstva na poslu. Imajte razumevanja za njihove probleme i pomozite im u rešavanju istih. Pokažite im da cenite njihovo vreme i po-

svećenost i da im stojte na raspolaganju za eventualna pitanja. Na ovaj način oni će moći slobodno da pričaju o eventualnim problemima i daju svoje predloge za unapređenje rada.

Koristite participativno rukovođenje

Dozvolite zaposlenima da učestvuju u **donošenju** svakodnevnih **odluka**. Pokušajte da usvojite njihove predloge u vezi sa rasporedom. Ukoliko oni budu imali veću kontrolu nad svojim rasporedom i mogućnost da zamene smene sa kolegom, zaposleni će moći uspešnije da

balansiraju između poslovnog i privatnog života, a stepen neplaniranog odsustva biće manji.

Mapirajte aktivnosti koje već primenjujete u svojoj kompaniji u cilju smanjenja ili eliminisanja apsentizma i sagledajte rezultate koje ste do sada postigli. Razmislite koje biste još mere mogli da uvedete i na taj način poboljšate svoju uspešnost u borbi protiv apsentizma. ▢



Tijana Pešterac
H.art Development Center
Blanchard International Serbia
office@hart.rs
www.hart.rs
www.blanchard.rs