

## UPITNIK ZA UPRAVLJANJE APSENTIZMOM U KOMPANIJAMA

Molimo Vas unesite naziv Vašeg preduzeća

---

**1. Kom od ponuđenih sektora Vaša organizacija pripada:**

- Uslužni sektor
- Proizvodni sektor
- Javni sektor
- Nefitni sektor
- Ostalo: \_\_\_\_\_

**2. Navedite delatnost Vaše organizacije:** \_\_\_\_\_

**3. Koliko ljudi je okvirno zaposleno u Vašoj organizaciji?**

- 0-50
- 50-250
- 250-500
- 500-1000
- preko 1000

**4. Da li Vaša organizacija ima razvijen sistem za prikupljanje podataka i analizu troškova upravljanja apsentizmom?**

- Da
- Ne

**5. Koliko dana godišnje u proseku iznosi odsustvo zaposlenih u Vašoj organizaciji usled bolovanja (broj dana po zaposlenom)?**

- 0-3
- 4-6
- 7-9
- Više od 10

**6. Da li Vaša organizacija ima utvrđenu politiku upravljanja apsentizmom?**

- Da
- Ne

**7. Koji su najčešći uzroci apsentizma u Vašoj organizaciji (moguće je zaokružiti više tačnih odgovora):**

- “Blage” bolesti (npr. prehlada, stomačni virus, glavobolje, migrene)
- Stres
- Muskulatorne povrede (npr povrede vrata, stomaka, bolovi u leđima)
- Mentalne bolesti (npr klinička depresija i aneksioznost)
- Povrede/nesreće nastale van radnog mesta
- Povrede/nesreće nastale na radnom mestu
- Hronična oboljenja (npr astma, angina i alergije)
- Akutne bolesti (npr srčani/moždani udari, kancer)
- Odsustva vezana za trudnoću
- Obaveze oko kuće i porodice
- Stanje vezano za konzumaciju alkohola/droge
- Ostalo: \_\_\_\_\_

**8. Molim Vas označite mere za upravljanje apsentizmom koje se u Vašoj organizaciji primenjuju.**

Mera	Primenjuje se u mojoj organizaciji	Ne primenjuje se u mojoj organizaciji
Razgovori po povratku na posao sa bolovanja		
Razvoj mehanizama za praćenje prisustva		
Pokretanje disciplinskog postupka za neopravdana odsustva		
Posebne nagrade za ponašanje u skladu sa standardima kao prevencija apsentizma		
Uzimanje u obzir odsustvovanja zaposlenih prilikom razmatranja njihovog unapređenja		
Prihvatljivi bonusi i podsticaji		
Fleksibilno radno vreme		
Prenošenje odgovornosti za upravljanje apsentizmom na linijske menadžere		
Obezbeđenje podrške linijskim menadžerima u upravljanju apsetizmom (online podrška, komunikacija sa HR-om)		
Uvođenje redovnih lekarskih pregleda		
Uvođenje programa pomoći radnicima		
Podsticanje promena u radnim navikama ili okruženju		
Uvođenje restriktivnijih mera plaćanja odsustva		
Promocija zdravlja		
Uvođenje rehabilitacionih programa		
Obezbeđenje dostupnosti privatnog medicinskog		

lečenja za radnike na bazi ugovora između kompanije i privatnih medicinskih ustanova		
Uvođenje zdravstvenog osiguranja radnika		
Obučavanje radnika za upravljanje stresom		
Fokusiranje organizacije na zaštitu zdravlja i radno poželjnog ponašanja		

**9. Da li Vaša organizacija preduzima konkretne korake za smanjenje stresa na radnom mestu?**

- Da
- Ne

**10. Ukoliko ste na prethodno pitanje odgovorili potvrdno, zaokružite metode koje se u Vašoj organizaciji najčešće koriste za smanjenje stresa na radnom mestu (moguće je zaokružiti više odgovora).**

- Anketiranje (ispitivanje) zaposlenih
- Procena rizika/revizija stresa
- Treninzi za linijske menadžere za efektivno identifikovanje i upravljanje stresom u timu
- Obuka radnika usmerena na izgradnju ličnog mehanizma upravljanja stresom
- Programi pomoći zaposlenima
- Veće učešće zdravstvenih radnika
- Promene u organizaciji posla, npr prilagođavanje radnih uloga
- Časovi relaksiranja i vežbi
- Pisana politika/pravilnik za upravljanje stresom
- Razvijanje standarda upravljanja stresom od strane nadležnih u službi bezbednosti i zdravlja na radu
- Ostalo \_\_\_\_\_

**11. Da li ste primetili promenu u broju obolelih od različitih mentalnih oboljenja među zaposlenima u Vašoj organizaciji u proteklih 12 meseci?**

- Da, primetio/la sam povećanje obolelih od ove vrste oboljenja
- Da, primetio/la sam smanjenje obolelih od ove vrste oboljenja

**12. Da li Vaša organizacija ima razvijenu politiku upravljanja mentalnim zdravljem zaposlenih?**

- Da
- Ne

**13. Obeležite sledeće izjave sa odgovarajućim ocenama:**

- 4 - u potpunosti se slažem
- 3 - delimično se slažem
- 2 – delimično se ne slažem
- 1 – u potpunosti se ne slažem

Izjava	4	3	2	1
Organizacija u kojoj radim efikasno podržava zaposlene koji imaju problema sa mentalnim zdravljem				
Organizacija u kojoj radim podstiče radnike da otvoreno i savesno postupaju u cilju očuvanja mentalnog zdravlja				
Menadžment firme podržava organizacioni fokus na očuvanje mentalnog zdravlja kroz akcije i primere ponašanja				
Menadžeri su kompetentni da uoče rane signale lošeg mentalnog zdravlja				
Radnici su informisani o rizicima i simptomima ugroženog mentalnog zdravlja				
Radnici su informisani o podršci organizacije u očuvanju mentalnog zdravlja				

**14. Da li Vaša organizacija ima razvijenu strategiju za unapređenje radnih uslova za zaposlene?**

- Imamo strategiju za dobrobit zaposlenih u okviru naše šire organizacione strategije
- Razvijen plan/program za unapređenje radnih uslova je deo naše šire strategije upravljanja zaposlenima
- Nemamo formalnu strategiju ili plan ali imamo inicijative
- Nemamo formalnu strategiju ali smo fleksibilni i postupamo ad-hoc u skladu sa potrebama zaposlenih
- Trenutno nemamo inicijative u cilju poboljšanja zdravlja i ponašanja zaposlenih

**15. Koji su najistaknutiji razlozi za fokusiranost Vaše organizacije na podsticanje dobrobiti za zaposlene (moguće je zaokružiti više odgovora)?**

- Želimo da naša organizacija bude uređena i da postoje dobri uslovi za rad
- Naša organizacija zastupa politiku da su dobri radni uslovi u direktnoj vezi sa radnim učinkom
- Naš menadžment zastupa politiku koja se zasniva na postizanju dobrobiti za zaposlene
- Želimo da utičemo na smanjenje broja i trajanja odsustva radnika sa radnog mesta
- Želimo da zadržimo ljude u organizaciji
- Želimo da privučemo nove talente u organizaciju
- Ostalo \_\_\_\_\_