

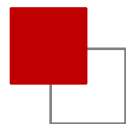
HRVATSKI ZAVOD ZA ZAŠTITU ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Croatian Institute for Health Protection and Safety at Work



Promicanje zdravlja na radnom mjestu: Prednosti za tvrtke, zaposlenike i društvo

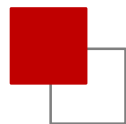
Karmen Dežmar Krainz



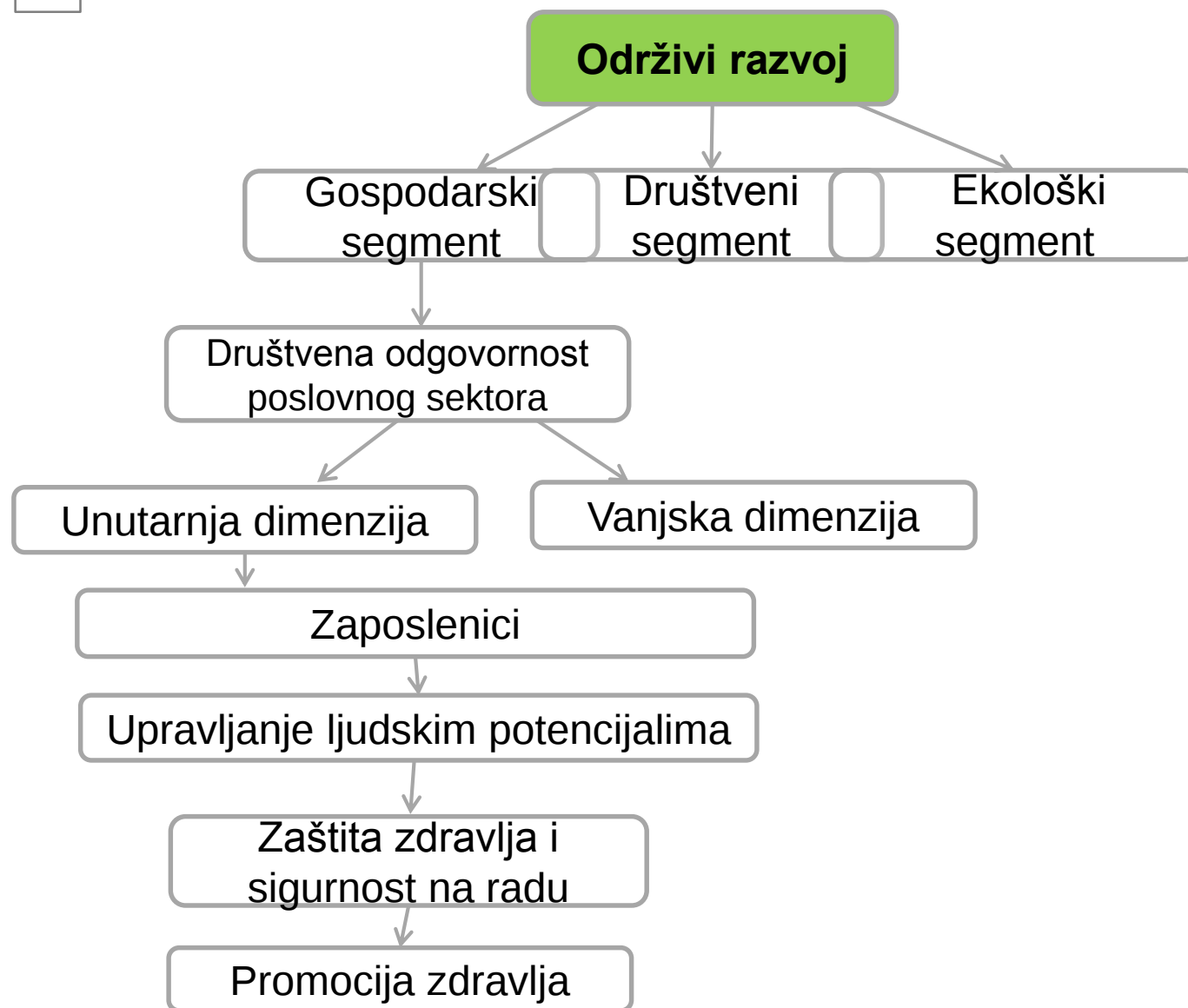
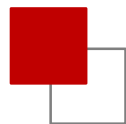
Cilj prezentacije

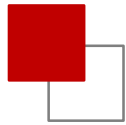


Prikazati prednosti provođenja promocije zdravlja zaposlenika u kontekstu održivog razvoja i društveno odgovornog poslovanja



- Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu*

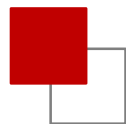




Što je održivi razvoj?



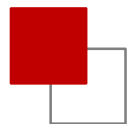
filmic.mp4



Princip održivog razvoja



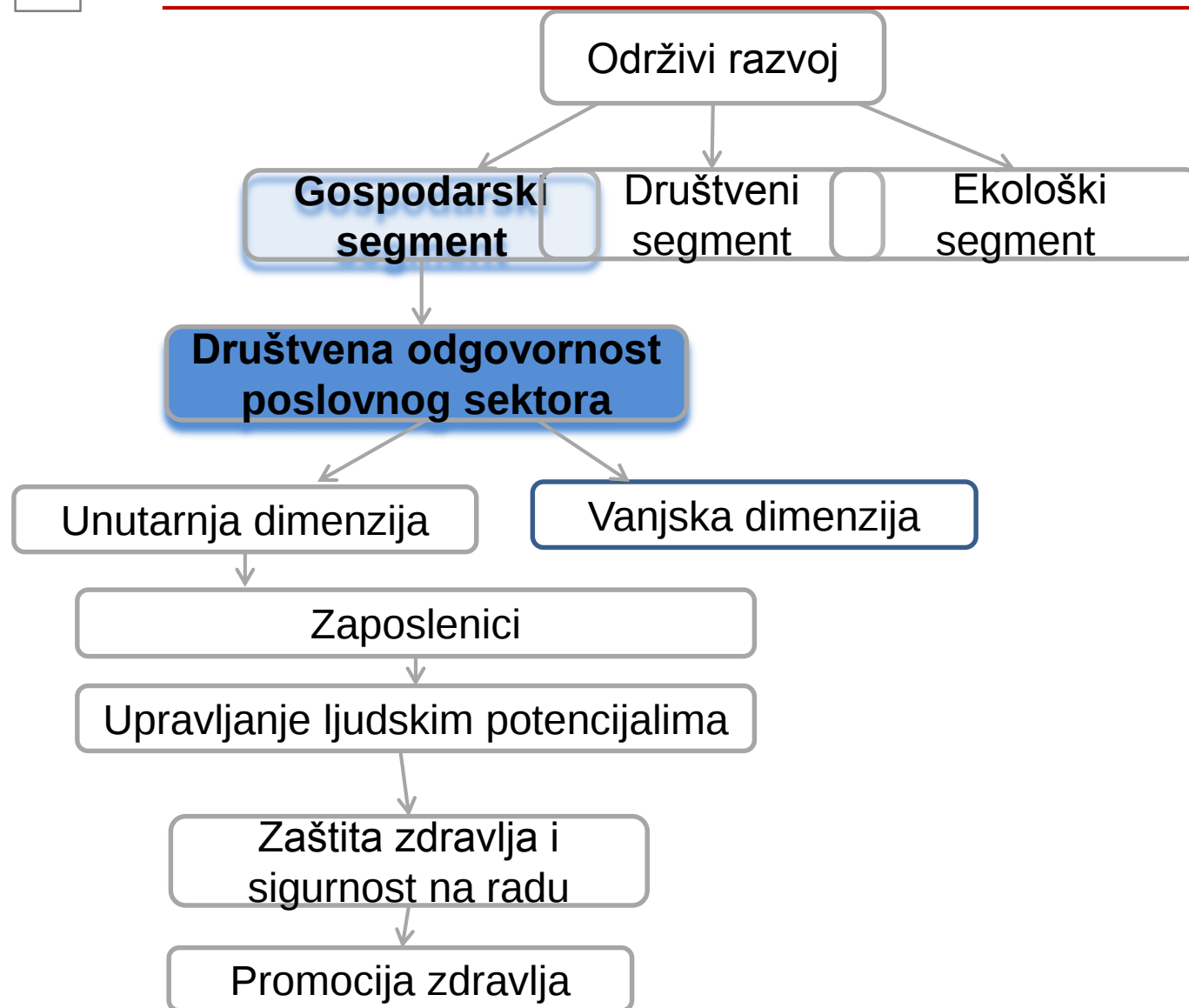
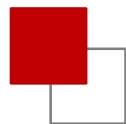
- postizanje ravnoteže između **gospodarskih, socijalnih i ekoloških** zahtjeva kako bi se osiguralo zadovoljavanje **potreba sadašnje i budućih generacija**

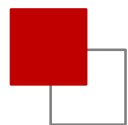


Uloge i odgovornosti u osmišljavanju i provedbi održivog razvoja



- Vlada
- Lokalne vlasti
- Civilni sektor
- Društvena odgovornost poslovnog sektora
- Pojedinaac



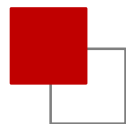


Kontekst društvene odgovornosti poslovnog sektora

Poslovni sektor ima dodatne odgovornosti prema društvu, a koje nadilaze stvaranje profita



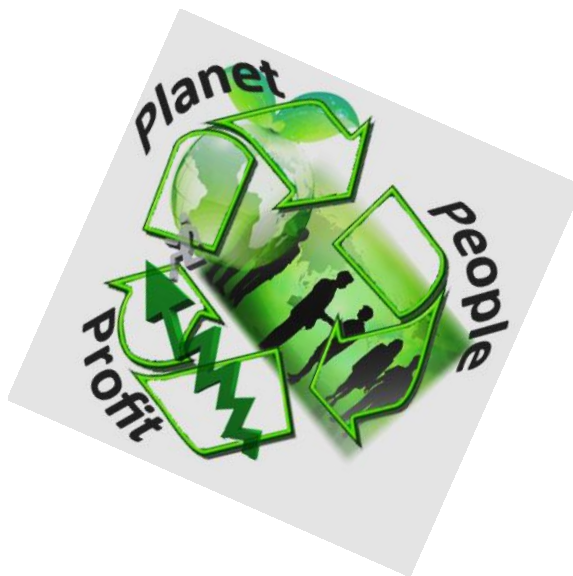
Biti društveno odgovoran znači **nadilaziti zakonske obveze** i interese te djelovati u interesu društva

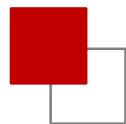


Definicija društvene odgovornosti

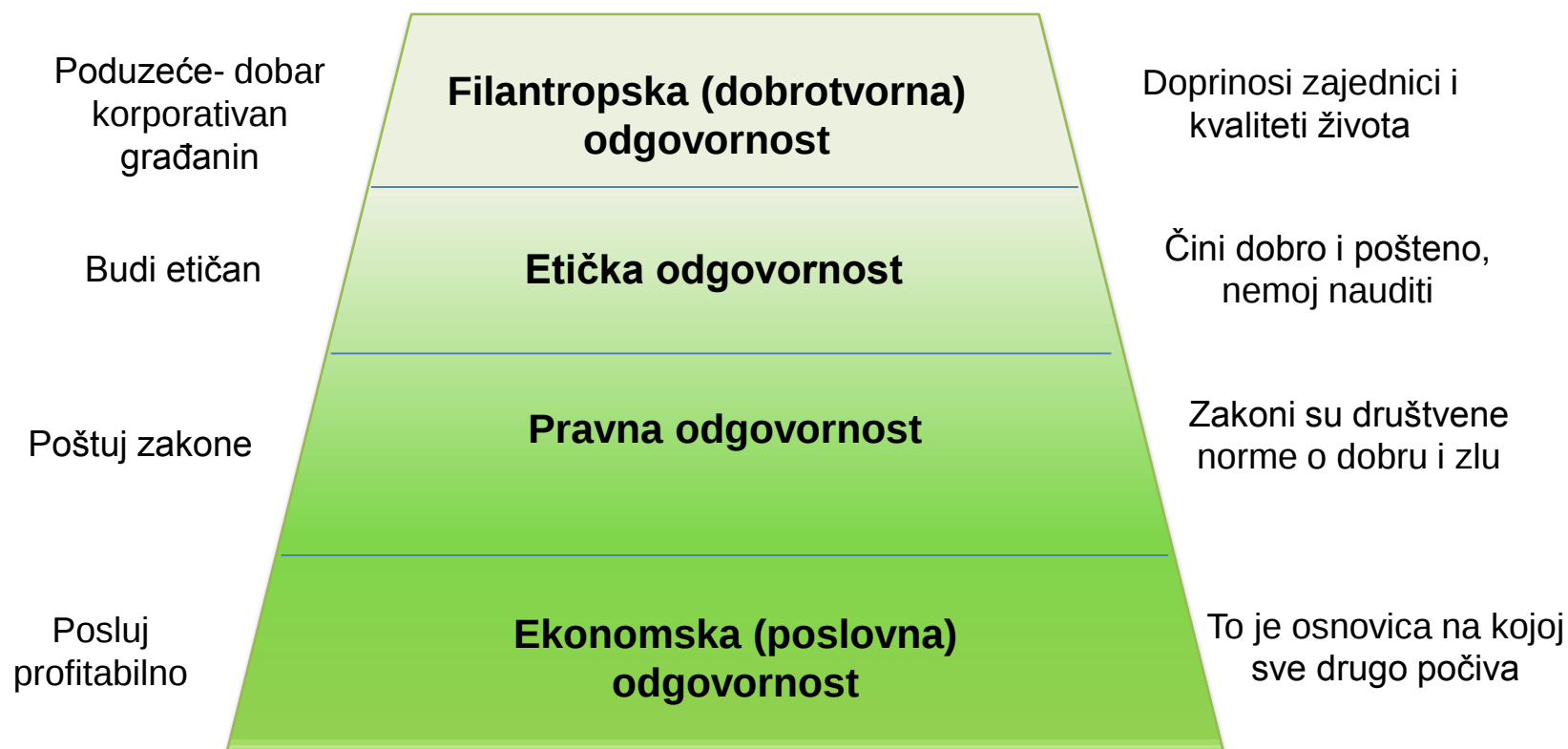
*Društveno odgovorno poslovanje ili društvena odgovornost poduzeća je „aspekt korporativnog upravljanja poduzećem koji **objedinjuje ekonomski cilj ostvarivanja profita i zadovoljavanje širih društvenih kriterija** s krajnjim ciljem zadovoljstva svih uključenih interesno – utjecajnih skupina.”*

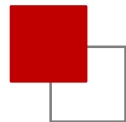
M.A. Omazić



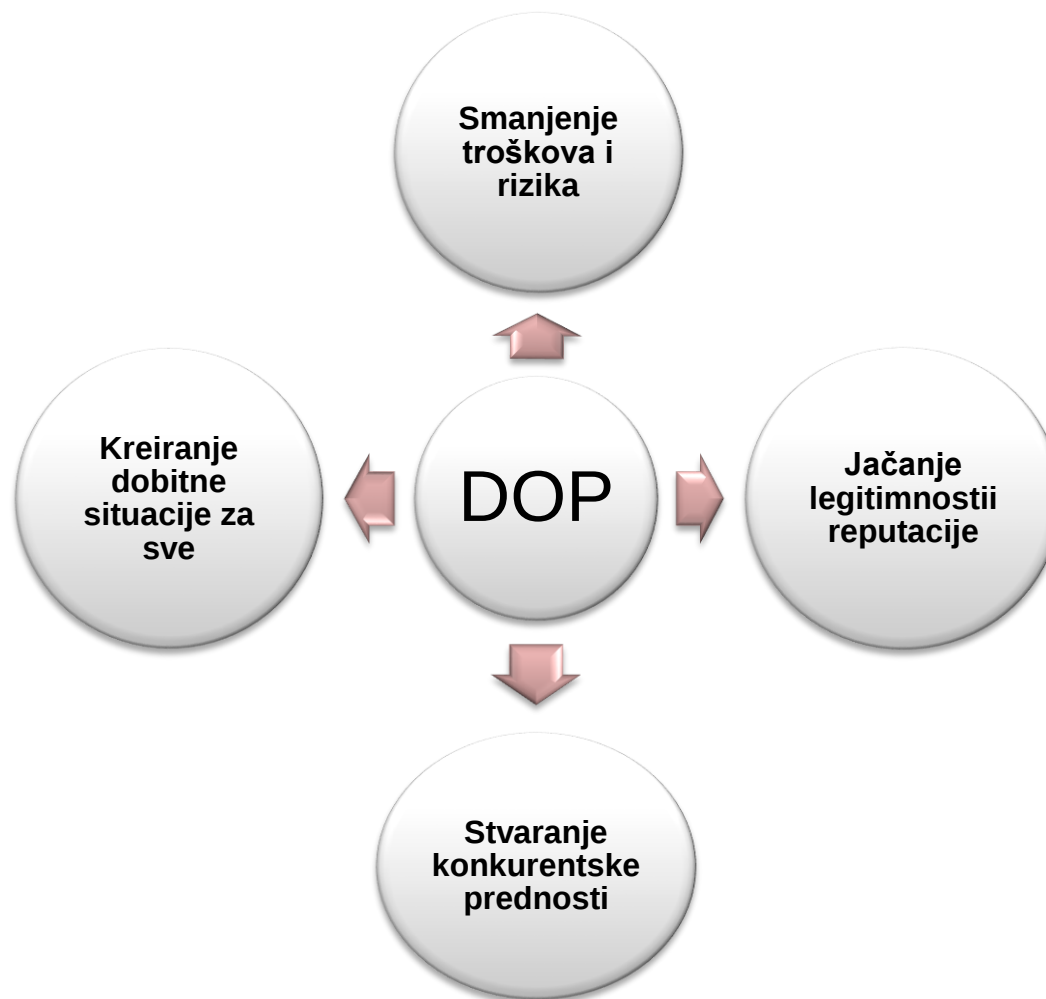


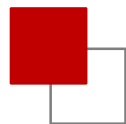
Piramida društvene odgovornosti





Prednosti društveno odgovornog postupanja





Čimbenici društvene odgovornosti

Unutarnji

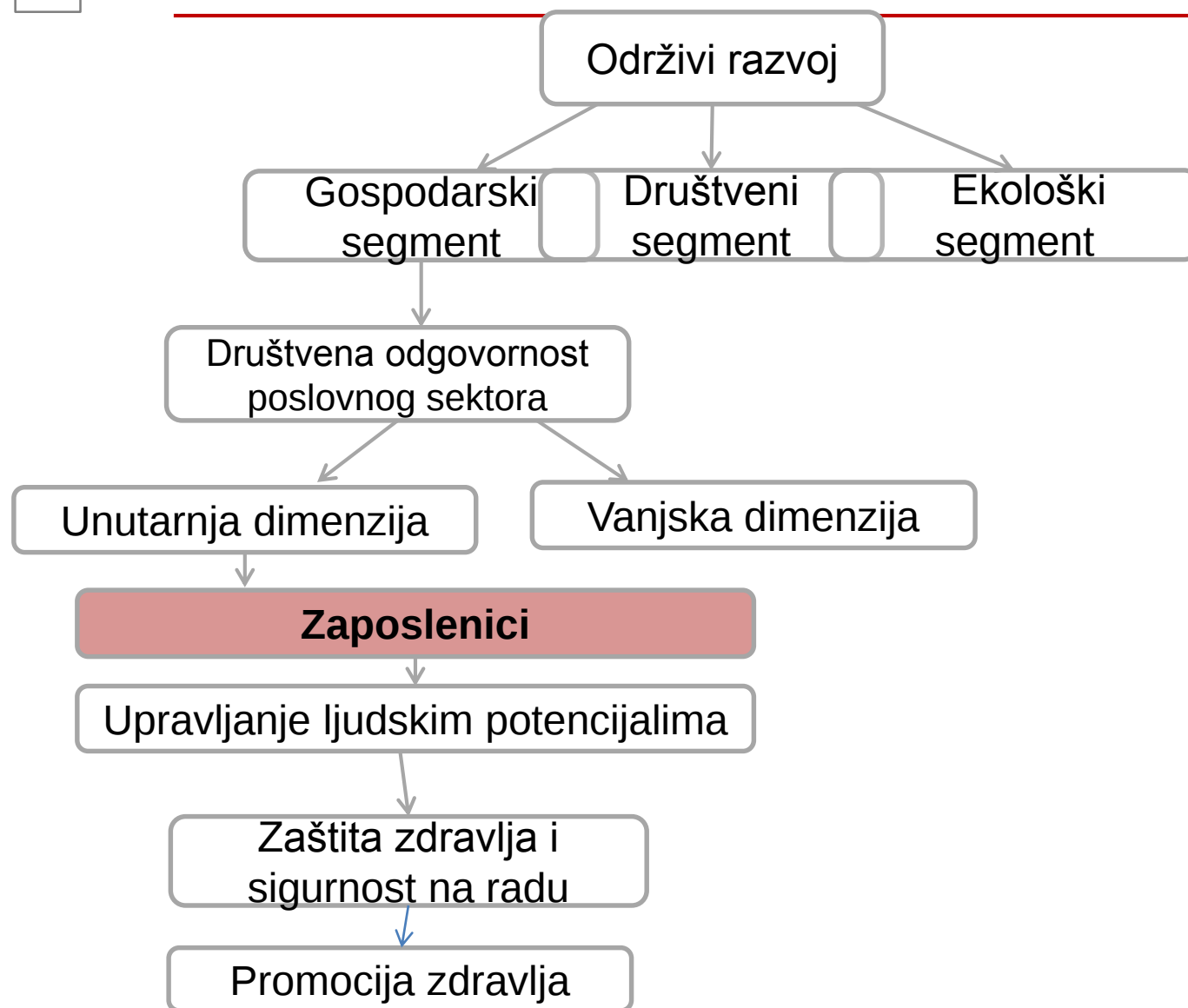
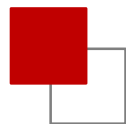


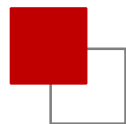
- Investiranje u ljudski kapital
- Zaštita zdravlja i sigurnost na radu
- Upravljanje promjenama
- Dobrobit zaposlenika
- Trening
- Edukacija
- Uključivanje zaposlenika

Vanjski



- Odnosi s lokalnom zajednicom
- Odnosi sa poslovnim partnerima
- Odnosi sa potrošačima
- Odnosi sa dobavljačima
- Utjecaj na zajednicu
- Ljudska prava
- Globalne brige o okolišu



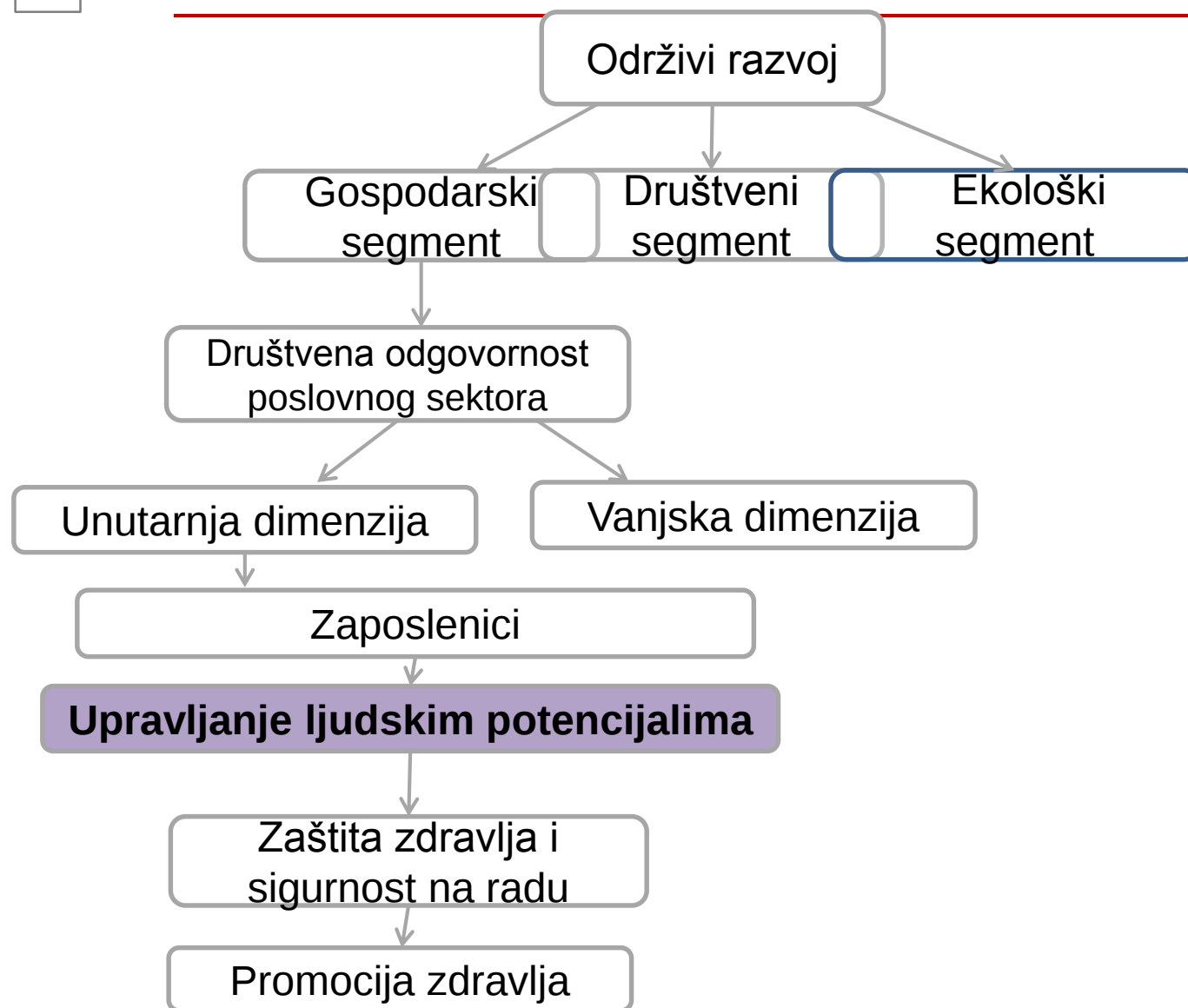
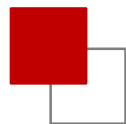


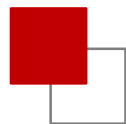
Zaposlenici



Danas se ljudi smatraju:

- najvažnijim kapitalom poduzeća
- izvorom razvoja
- potencijalom za postizanje konkurentske prednosti

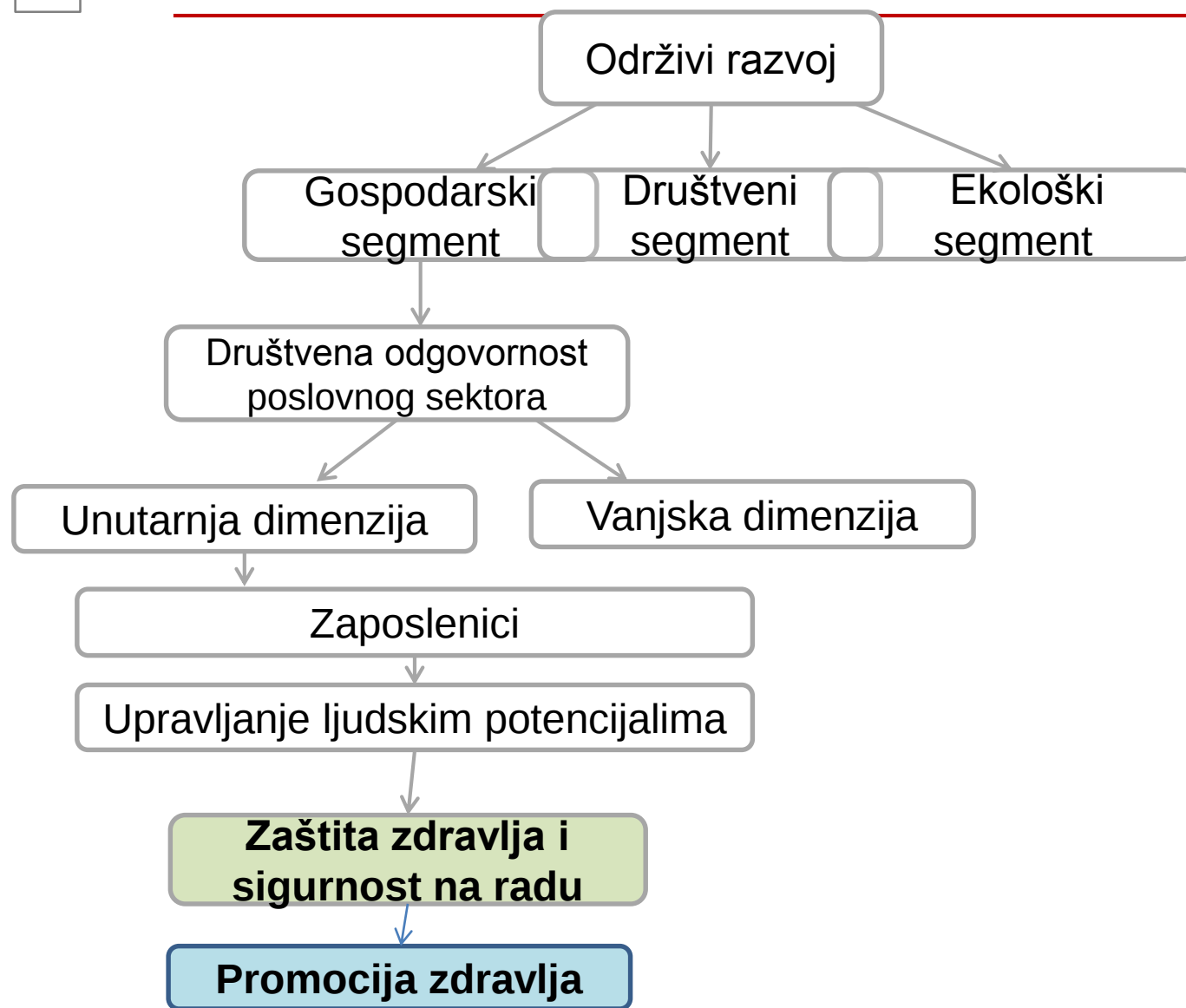
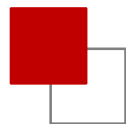


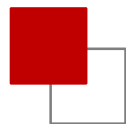


Upravljanje ljudskim potencijalima

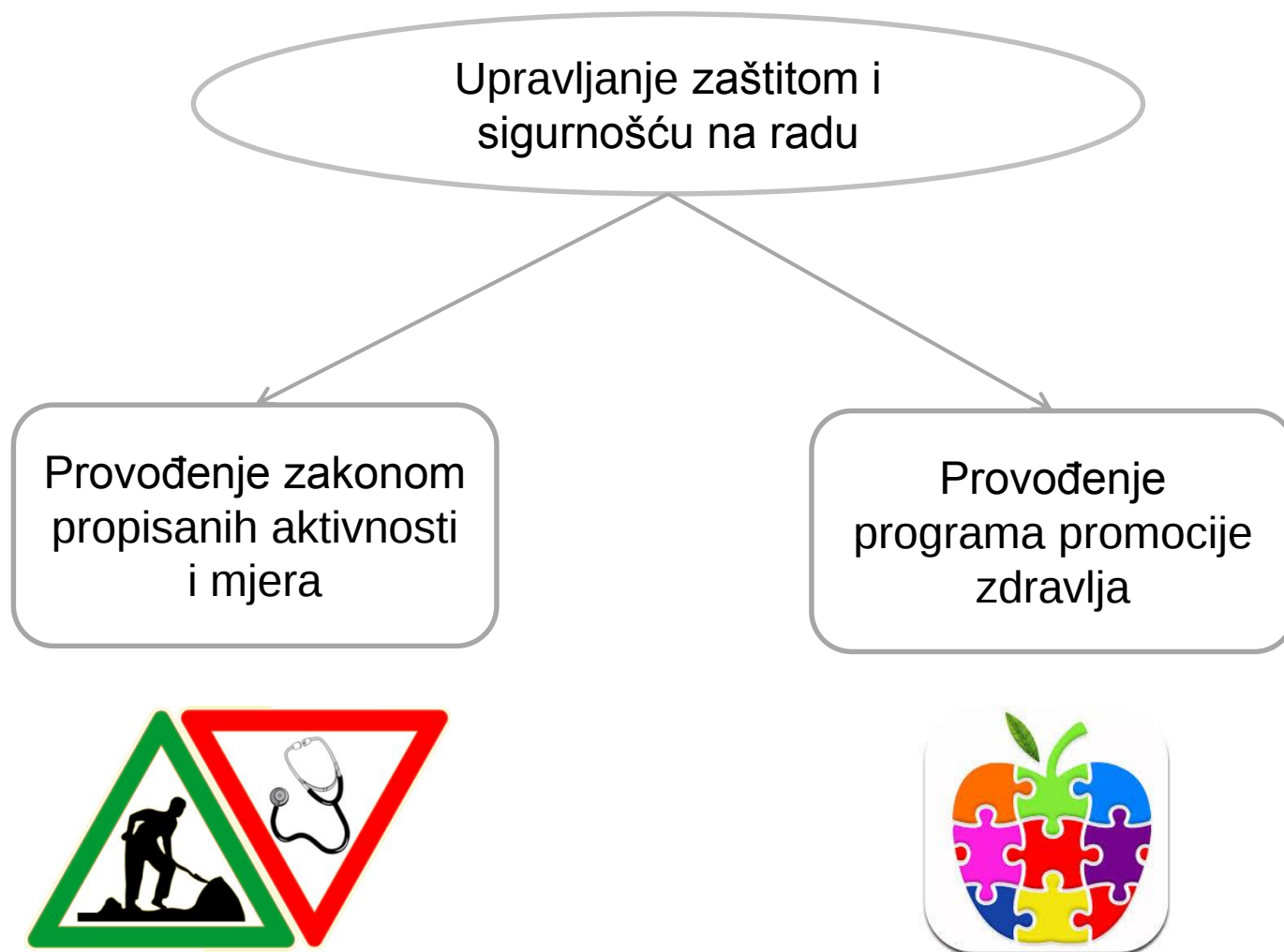


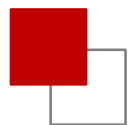
- Planiranje
- Analiza i razvoj
- Praćenje
- Motiviranje
- Zaštita zdravlja i sigurnost na radu





Provođenje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu

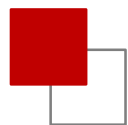




Što uzrokuje potrebu za promocijom zdravlja na radnom mjestu?

- povećani troškovi zdravstvene zaštite kao i troškovi vezani uz **apsentizam, prezentiam i fluktuaciju radnika**, predstavljaju veliku brigu mnogim poslodavcima i osigurateljima zdravstvene zaštite





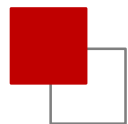
Što uzrokuje potrebu za promocijom zdravlja na radnom mjestu?

- U Velikoj Britaniji izgubljeno je 12,8 milijuna radnih dana zbog stresa, depresije i anksioznosti u razdoblju 2004. – 2005.

(HSE 2006)



- U EU troškovi uzrokovani stresom iznosili su cca 20 milijuna € godišnje (EU OSHA 2012.)



Promocija zdravlja na radnom mjestu

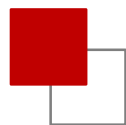
- Promocija zdravlja na radnom mjestu (PZRM) predstavlja zajedničke napore poslodavca, radnika i društva sa svrhom postizanja poboljšanja zdravlja i dobrobiti zaposlenika na poslu.

(Europska mreža za promociju zdravlja)

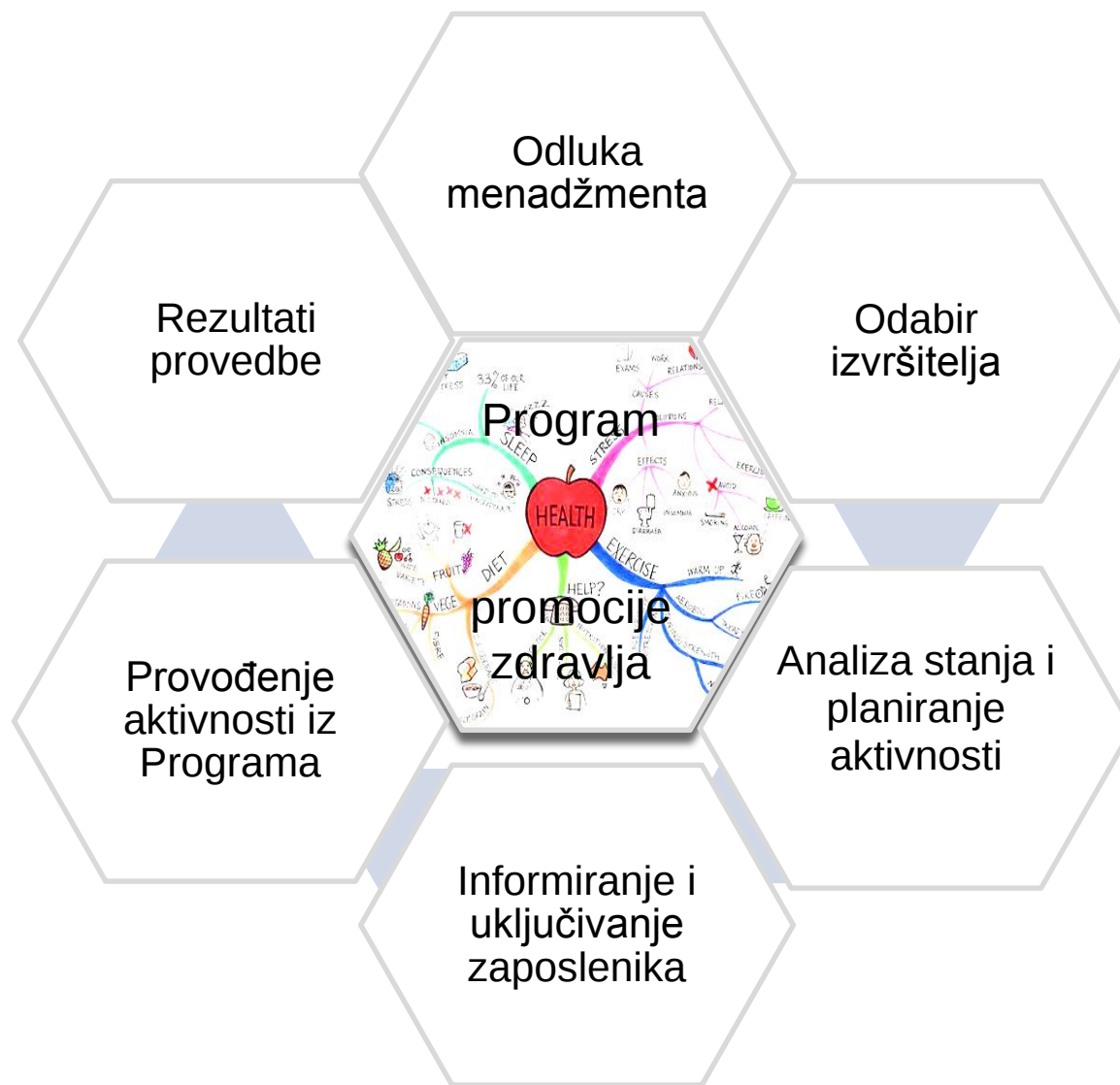


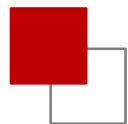
PZRM obuhvaća:

1. Poboljšavanje organizacije rada i radnog okoliša
2. Aktivno uključivanje svih dionika u proces
3. Poticanje osobnog razvoja zaposlenika



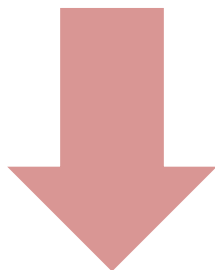
Čimbenici uspješnosti provođenja Programa promocije zdravlja na radnom mjestu





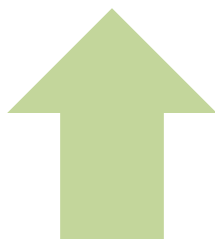
ZAŠTO provoditi promociju zdravlja na radnom mjestu?

Unutarnji
učinci

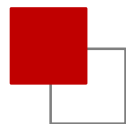


1. Smanjena stopa bolovanja
2. Smanjeni troškovi za ozljede, profesionalne bolesti i bolesti vezane uz rad
3. Smanjen prezentizam i poboljšana radna učinkovitost
4. Poboljšana produktivnost
5. Povećano zadovoljstvo poslom
6. Poboljšan moral i lojalnost zaposlenika
7. Smanjena fluktuacija zaposlenika
8. Isplativost ulaganja u programe PZRM

Vanjski
učinci



1. Poboljšana lojalnost klijenata
2. Poboljšan korporativni imidž



Troškovi bolovanja za poduzeće

Učinci troškova bolovanja



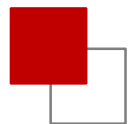
IZRAVNI

- bolovanje na trošak poslodavca



NEIZRAVNI

- Gubitci u poslovanju
- Plaćanje prekovremenih
- Zapošljavanje i obuka novih zaposlenika
- Propuštanje rokova
- Povećani napor kod kolega
- Propuštanje rokova
- Nezadovoljstvo klijenata
- Smanjena produktivnost



Troškovi bolovanja za gospodarstvo

- Procjena troškova u Velikoj Britaniji 2010. godine -17 milijardi £
(CBI, 2010.)

- Procijenjeni prosječni izravni troškovi po zaposleniku u Velikoj Britaniji - 595 £, dok su neizravni troškovi - 465 £

(CBI, 2010.)

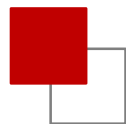


- Procijenjeni izravni godišnji troškovi u Austriji - 2,1 milijardi €, dok su neizravni između 3 i 4 milijarde €

(Leoni&Mahringer, 2008)

- Smanjenje apscentizma dovodi do uštede od 16,60 \$ za svaki \$ uloženi u program prevencije

(Aldana et al. 2005.)



Troškovi bolovanja za ozljede na radu i profesionalne bolesti

2008. – 224.000.000,00 kn

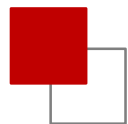
2009. – 267.000.000,00 kn

2010. – 284.000.000,00 kn

2011. – 275.000.000,00 kn

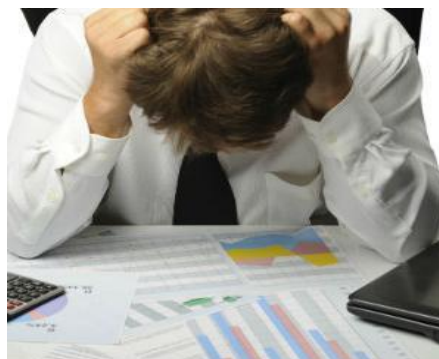
(HZZO)





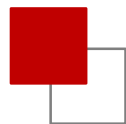
Prezentizam i radna učinkovitost

- 50 do 70% zaposlenika je iskusilo prezentizam. Razlozi koje navode zaposlenici: osjećaj dužnosti prema kolegama ili klijentima, financijski pritisci u vidu smanjenja plaće



(Eurofound)

- Sainsbury centar za mentalno zdravlje procijenio je da su godišnji troškovi vezani uz prezentizam uzrokovani mentalnim bolestima iznosili 15,1 milijardu £, ili 605 £ godišnje po zaposleniku.



Produktivnost

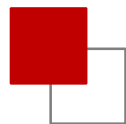
- u Velikoj Britaniji istraživanjem organizacije proizvođača EEF, utvrđeno je da 90 % ispitanika prepoznaje gubitak produktivnosti kao najveći trošak koji proizlazi iz zdravstvenih problema zaposlenika.

(EEF, 2007)

- Studija provedena na 2264 zaposlenika pokazuje značajnu vezu između zaposlenika koji imaju veći broj zdravstvenih rizičnih faktora i njihovog doživljaj smanjene produktivnosti.

(Boles i ostali, 2004)

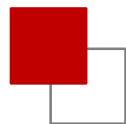




Zadovoljstvo poslom



- Zadovoljstvo poslom može utjecati na:
 - Povećanu produktivnost
 - Smanjenu stopu bolovanja
 - Smanjenu fluktuaciju radnika
 - Povećanu motivaciju zaposlenika
 - Poboljšane odnose između menadžera i zaposlenika



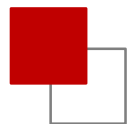
Moral i lojalnost zaposlenika

Poduzeća koja nude paket dodatnih beneficija za zaposlenike postižu veću lojalnost i veću predanost poslu svojih zaposlenika



- 71 % ih je zadovoljno poslom te je lojalno poduzeću,
- 60 % ih smatra beneficije ključnima za ostanak u poduzeću
- 49 % misli da su zbog beneficija oni zaposlenici upravo tog poduzeća.

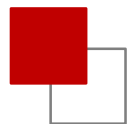
(MetLife , 2011.)



Smanjena fluktuacija zaposlenika

- britanske medicinske sestre izjavljuju da njihovo opće nezadovoljstvo poslom povećava vjerojatnost napuštanja posla za 65%
(Shields i Ward 2001.)
- zadovoljstvo/nezadovoljstvo poslom usko je povezano sa spremnošću za davanje otkaza
- elementi radnog okoliša značajno utječu na zadovoljstvo/nezadovoljstvo poslom
(Lambert i suradnici 2001)





Isplativost ulaganja u PZRM

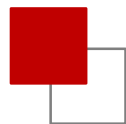
- svaki € uložen u PZRM ostvaruje povrat od 2,5 do 4,8 € uslijed smanjenja troškova bolovanja

(ENWHP, 2009)

- svaki \$ uložen u PZRM u SAD-u stvara povrat od 3 do 6 \$

(Koffmann i ostali 2005)





Vanjski čimbenici

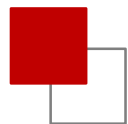
1. Poboljšana lojalnost klijenata

- procijenjena razina zadovoljstva i lojalnost kupaca (40 do 80%) određena je njihovim odnosom sa zaposlenicima toga poduzeća.

(Bulgarella 2005.)

2. Poboljšan imidž poduzeća



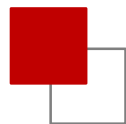


Promocija zdravlja – prednost zaposlenici

Koristi za zaposlenike u provođenju mjera PZRM ogledaju se kroz:

- Poboljšano zdravlje i dobrobit
- Poboljšanu radnu učinkovitost





Zaključak

Promocija zdravlja na poslu kao sveobuhvatan koncept, doprinosi ukupnoj koristi svakog poduzeća, zaposlenika osobno, te društva u cjelini.

