

RE- INTEGRÁCIÓ

Konzultáció Munkáltatókkal

MAGYARORSZÁG

Visszatérés a munkába
Integrált elektronikus oktató anyag
Leonardo projekt: 2007-től 2009-ig

A konzultáció célja

- Hogy kikérjük véleményüket (menedzserként, HR munkatársként és egyéb szakemberként) a Visszaintegráló Projekt weboldaláról és eszközeiről – mint egy olyan új megközelítésről, mely megismerteti a munkáltatókat a munkából hosszú ideje távol levő alkalmazottak sikeres visszaillesztésének legjobb gyakorlatával

•

Napirend

1. Tájékoztató a munkába való visszatérés aktuális kérdéseiről
2. Szünet
3. A Visszaintegráló Projekt weboldalának és eszközeinek bemutatása
4. Beszélgetés az eszközök hasznosságáról és fontosságáról Magyarországon

Miért fontos hogy a munkából hosszú ideje távollevő alkalmazottak minél nagyobb számban visszatérjenek a munkába

- A munkába való visszatérés a legtöbb országban lényeges kérdés lett a munkáltatók számára.
- A távollét jelentős költségeket jelent a munkáltatók, a munkavállalók, a biztosítók és a családok számára
- A távollét nagyjából részben hosszú távú (több, mint 20 nap)
- Minél tovább van távol a munkavállaló, annál kisebb az esélye, hogy visszatér.
- A 12 hónapja távol levő munkavállalónak 1% esélye van a következő évben visszatérni a munkába.

A hosszú ideig tartó hiányzás költségei(UK)

A Britt Iparszövetség (CBI) felmérése szerint:

- Hosszú távú távollét (20 nap, vagy több) az összes munkaidő veszteségnek 43%-át teszi ki (2005)
- Ennek költsége £6 fölött volt 2007-ben,
- A hiányzás költsége £537 alkalmazottként és a munkaidő 3.3 százalékát teszi ki (2006),

A hosszú ideig tartó hiányzás költségei(UK)

A Britt Iparszövetség (CBI) felmérése szerint:

- A legeredményesebb vállalatok, melyek rehabilitációs programokat és rugalmas munkavégzést nyújtanak, alkalmazottanként 2.7 napot veszítettek, míg a legkevésbé eredményes vállalatok 12 napot.(2006).

A hosszú ideig tartó hiányzás költségei(UK)

- A CIPD által közzétett frissebb adatok (2007), HR menedzserek lekérdezésére alapozva azt becsülik, hogy:
 - a hiányzás átlagos éves szintje 3.7%, vagy 8.4 munkanap munkavállalónként ,
 - a hiányzás átlagos bejelentett éves költsége munkavállalónként: £659 ,
 - 31%-al nőtt a stresszel összefüggő hiányzás az egy évvel ezelőttihez képest.

Hazai vonatkozások

- 89/1995. (VII.14.) Korm.rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgálatokról
- A munkából való hiányzást leggyakrabban a váz- és izomrendszeri problémák okozzák
- A munkahelyi stressz, mint a hiányzások egyik okozója
- Gyermek ápolás, mint a munkából való kimaradás oka
- Munkáltatók visszajelzései

A munkába való visszatérés előnyei

-A munkáltató részéről

- Termelékenység megőrzése
- Kisebb mértékű a távolmaradás
- Jobb dolgozói légkör
- Csökkent helyettesítési/tréning költségek
- A tudás és szakértelem megtartása
- Magasabb szintű munkavállalói lojalitás
- Kevesebb nem kívánatos korai nyugdíjazás
- Kisebb minőségügyi kockázat

A munkába való visszatérés előnyei

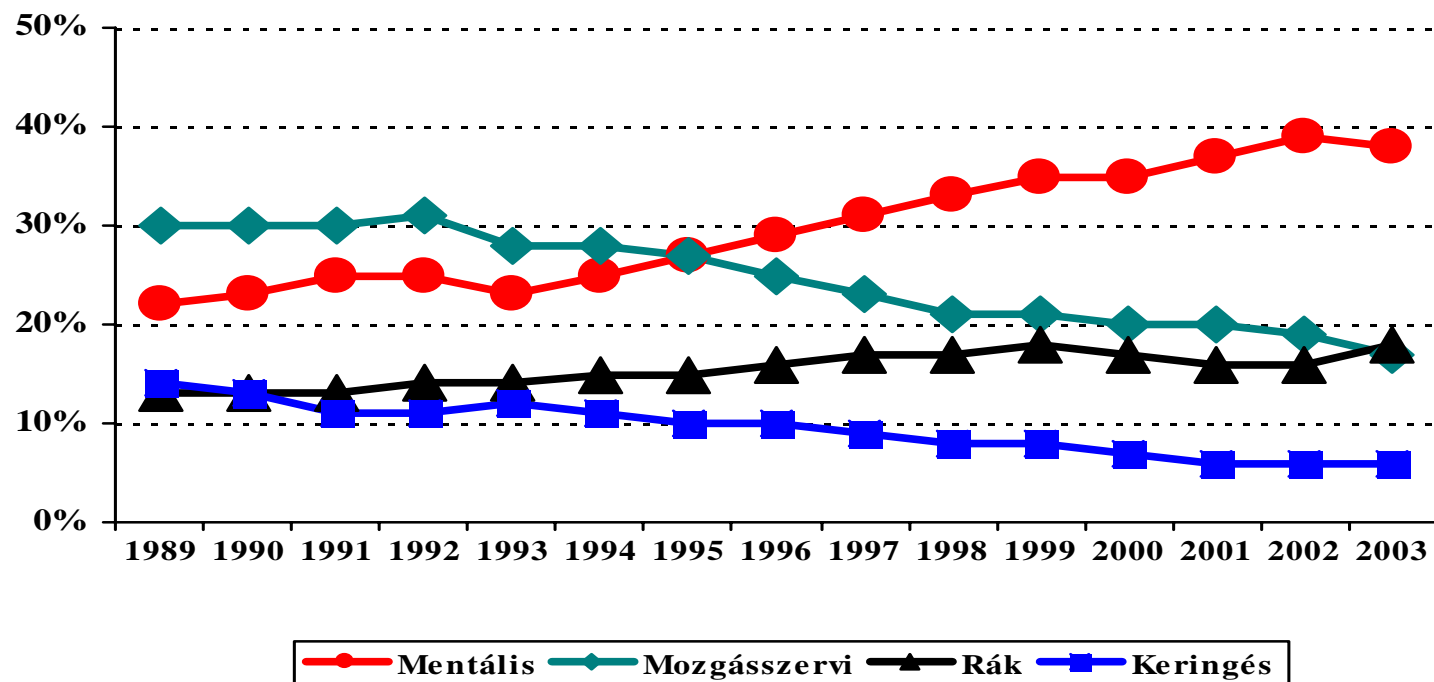
- A munkavállaló részéről

- Munkaképesség megőrzése
- Bevétel megtartása
- Önbizalom
- Javuló mentális és fizikai egészség
- Szociális kapcsolatok megőrzése
- Szociális kirekesztődés elkerülése

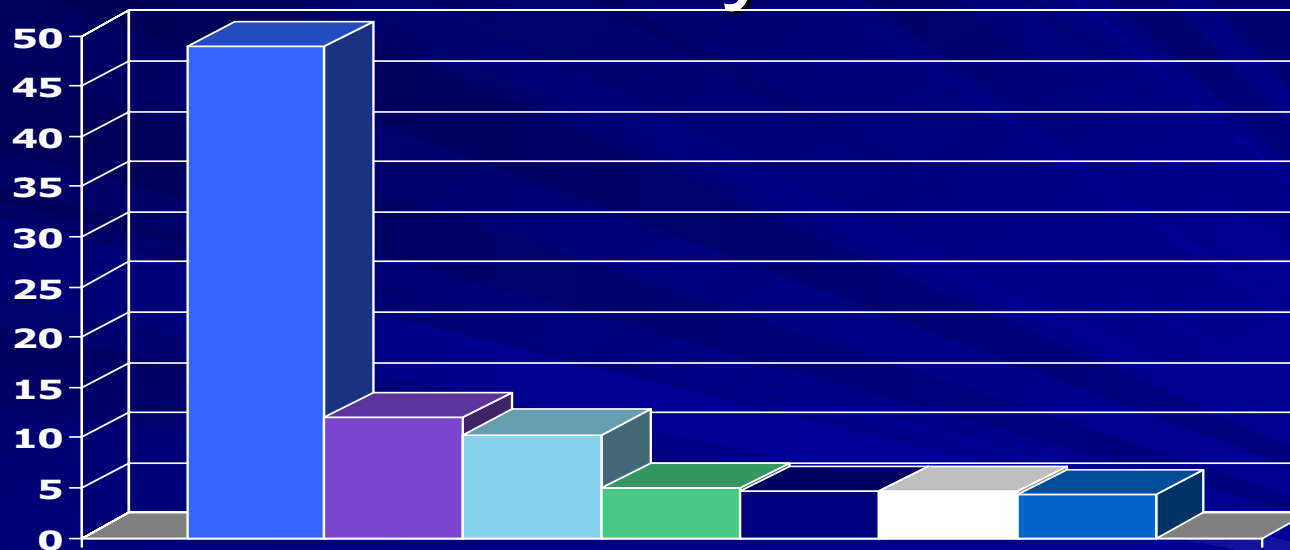
Alaptételek

- A legtöbb hiányzás nem a nem megfelelő munka miatt van
- Az öregedéssel növekszik a betegség miatti hiányzások száma
- A mentális betegség/egészség nagy okozati tényező
- Az EU munkaerő piaci politikája hangsúlyozza a munka megtartásának fontosságát

Mentális egészség-betegség mint a korai nyugdíjba vonulás oka Németországban



Mentális egészségi zavarok és a hiányzás

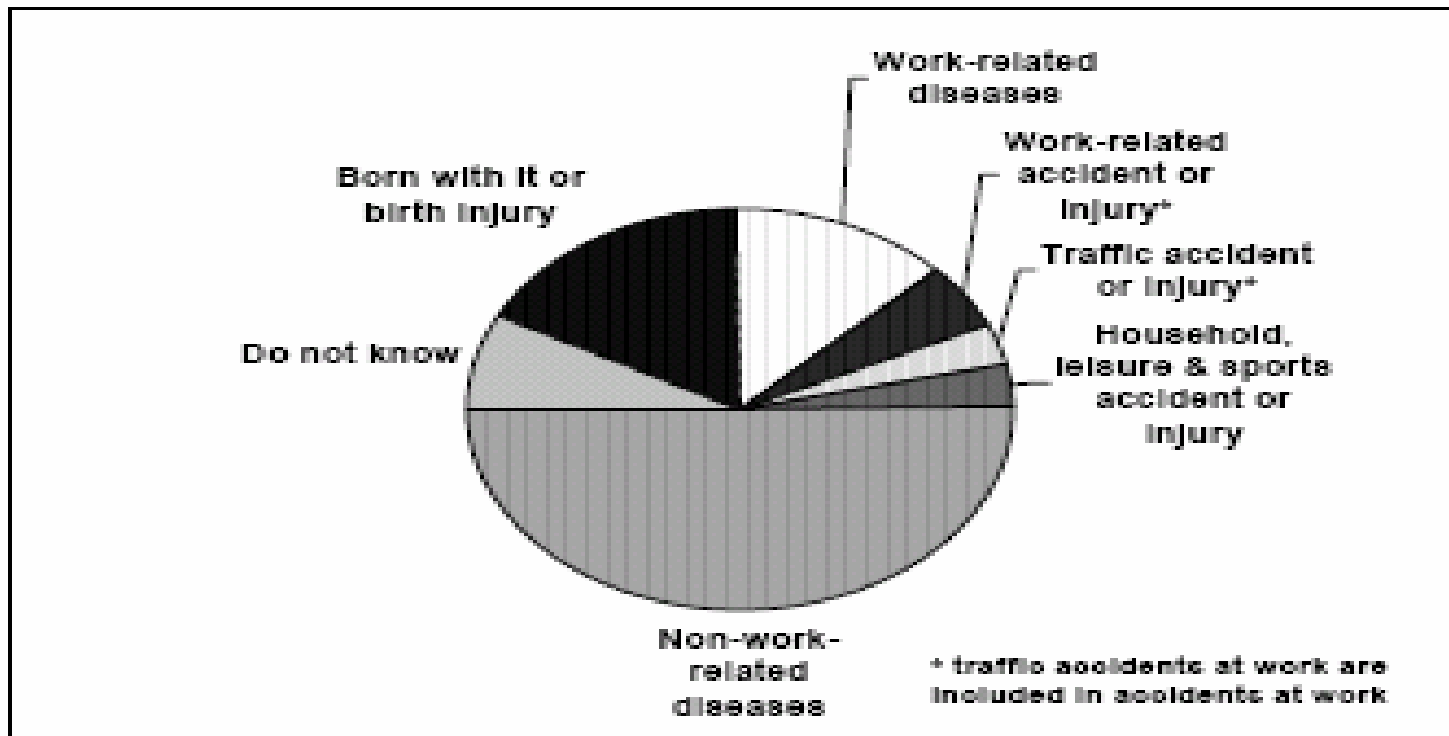


- Depressziós tünetek
- Neurotikus tünetek
- Alkoholizmus
- Reakció a komoly stresszre
- Szorongásos tünetek
- Drogfüggőség
- Schizofrénia

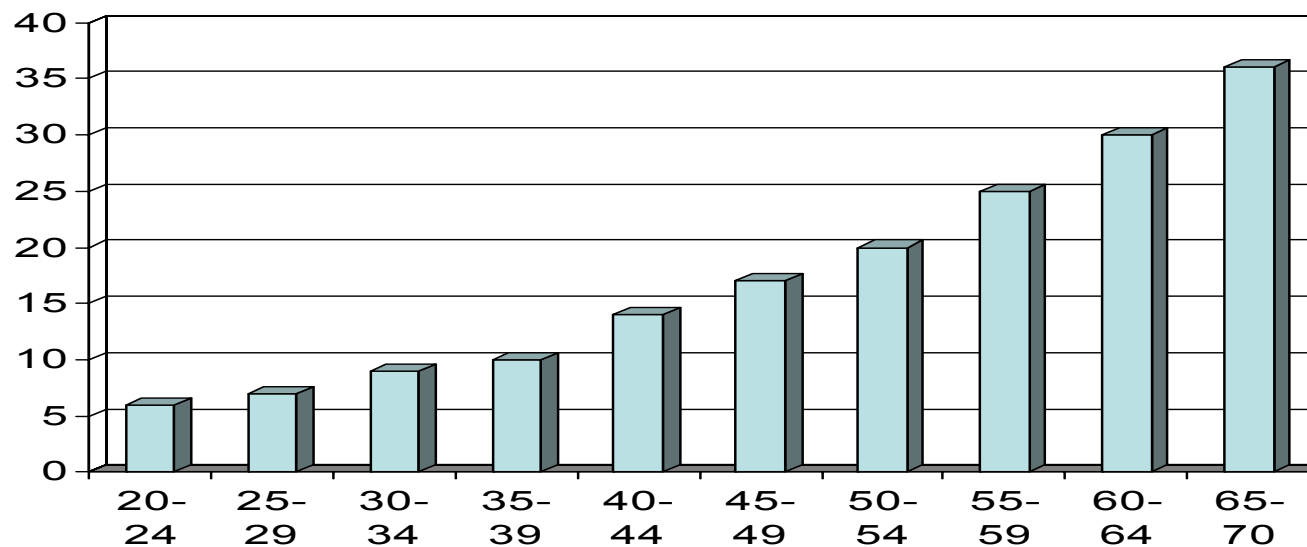
06/01/2009

25th ENWHP meeting, Ljubljana

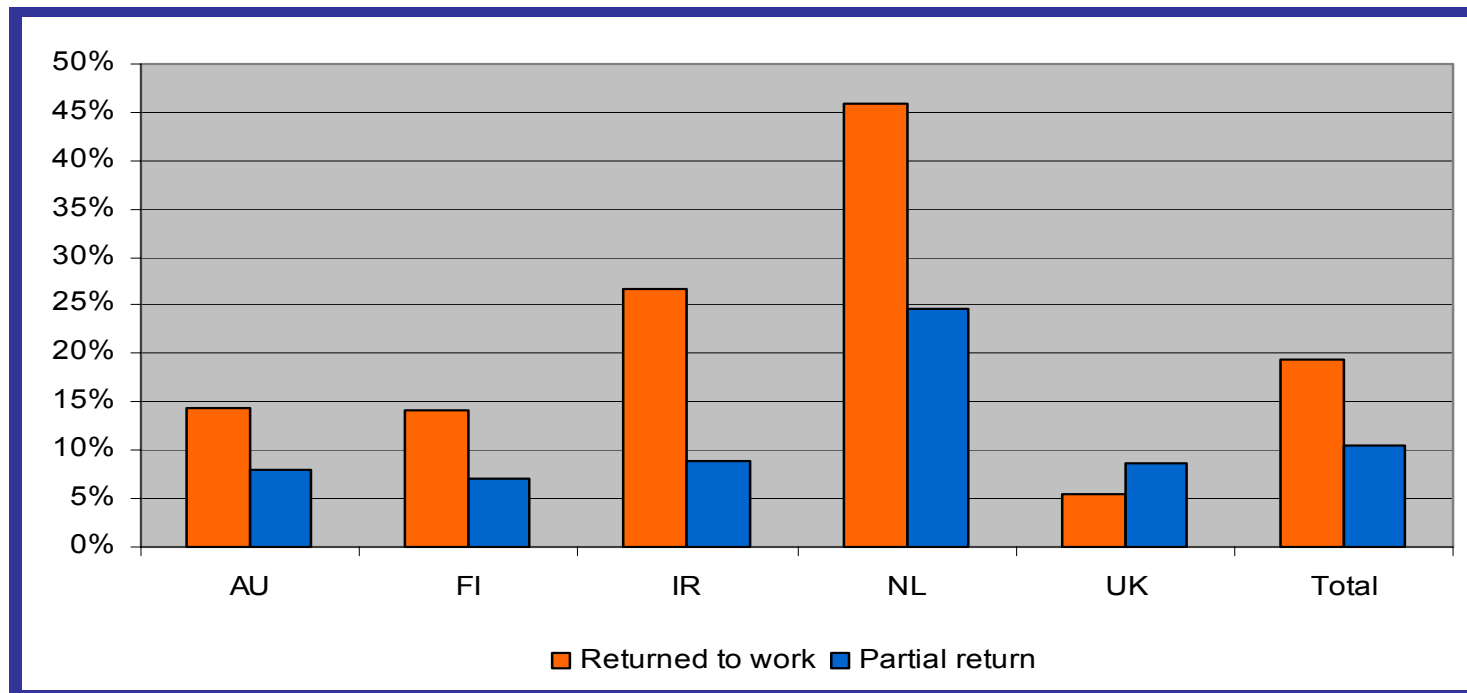
A hosszú ideig fennálló egészségügyi problémák és a fogyatékoság okainak összehasonlítása az EU-ban (*Eurostat, 2003*)



Krónikus beteg vagy fogyatékos emberek életkor szerinti megoszlása az EU-ban – aktív kor

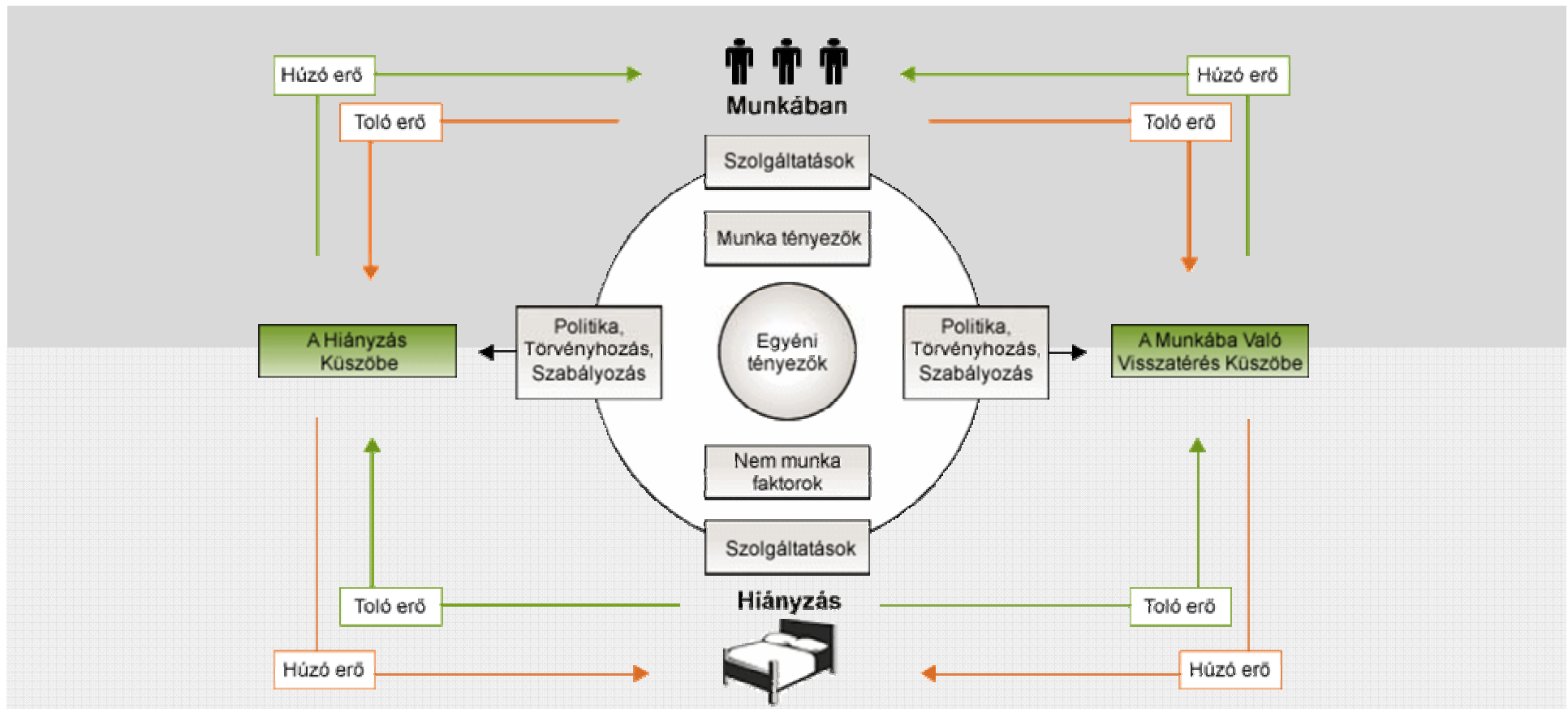


A munkába való visszatérést hatékonyabb is lehet (5 EU tagország adatai)



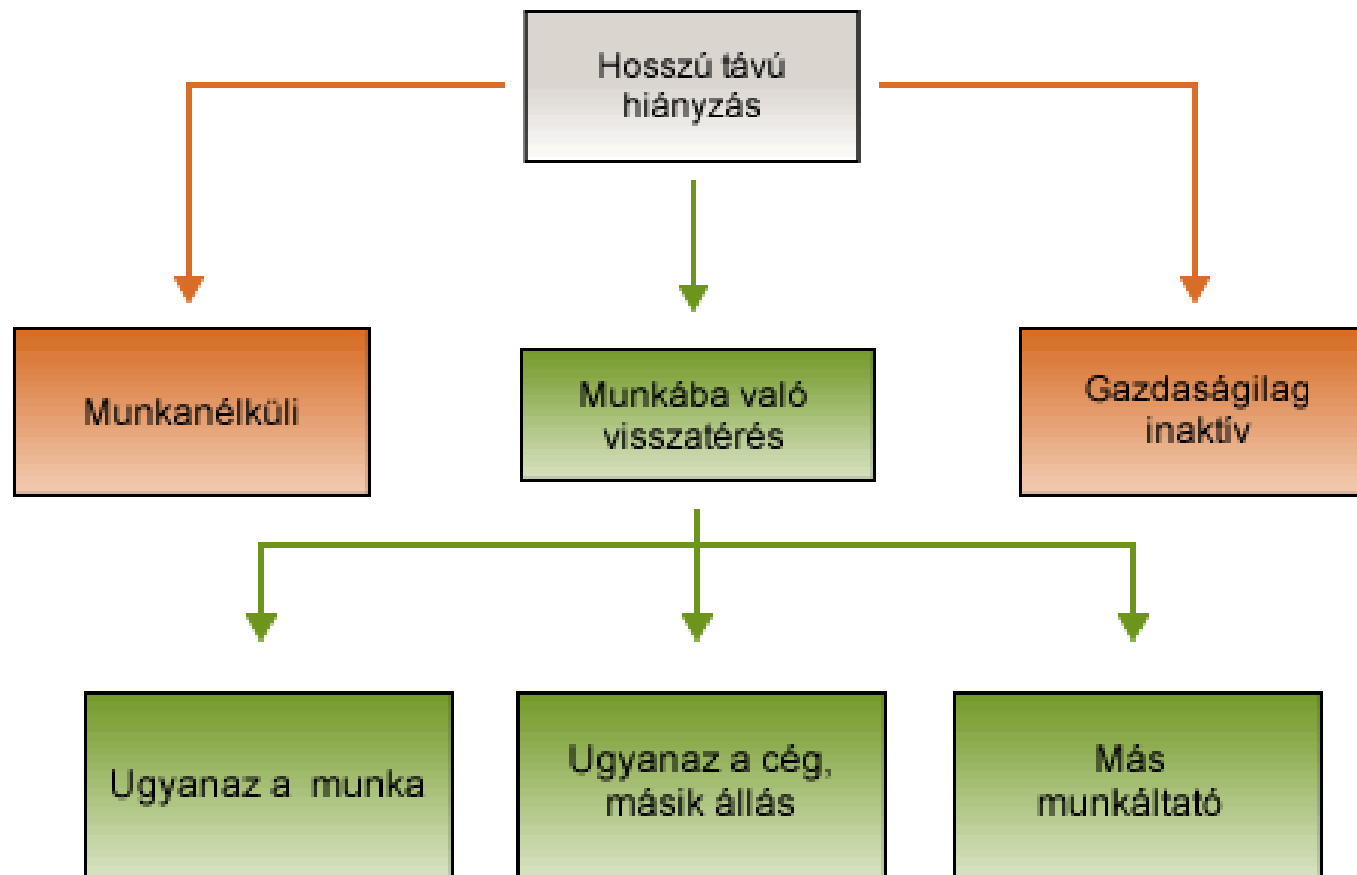
A Re-integráló megközelítés - A hiányzás és a munkába való visszatérés küszöbe

A hiányzás és a munkába való visszatérés küszöbe



A Visszaintegráló megközelítés - A munkába való visszatérés eredményei

A munkába való visszatérés eredményei



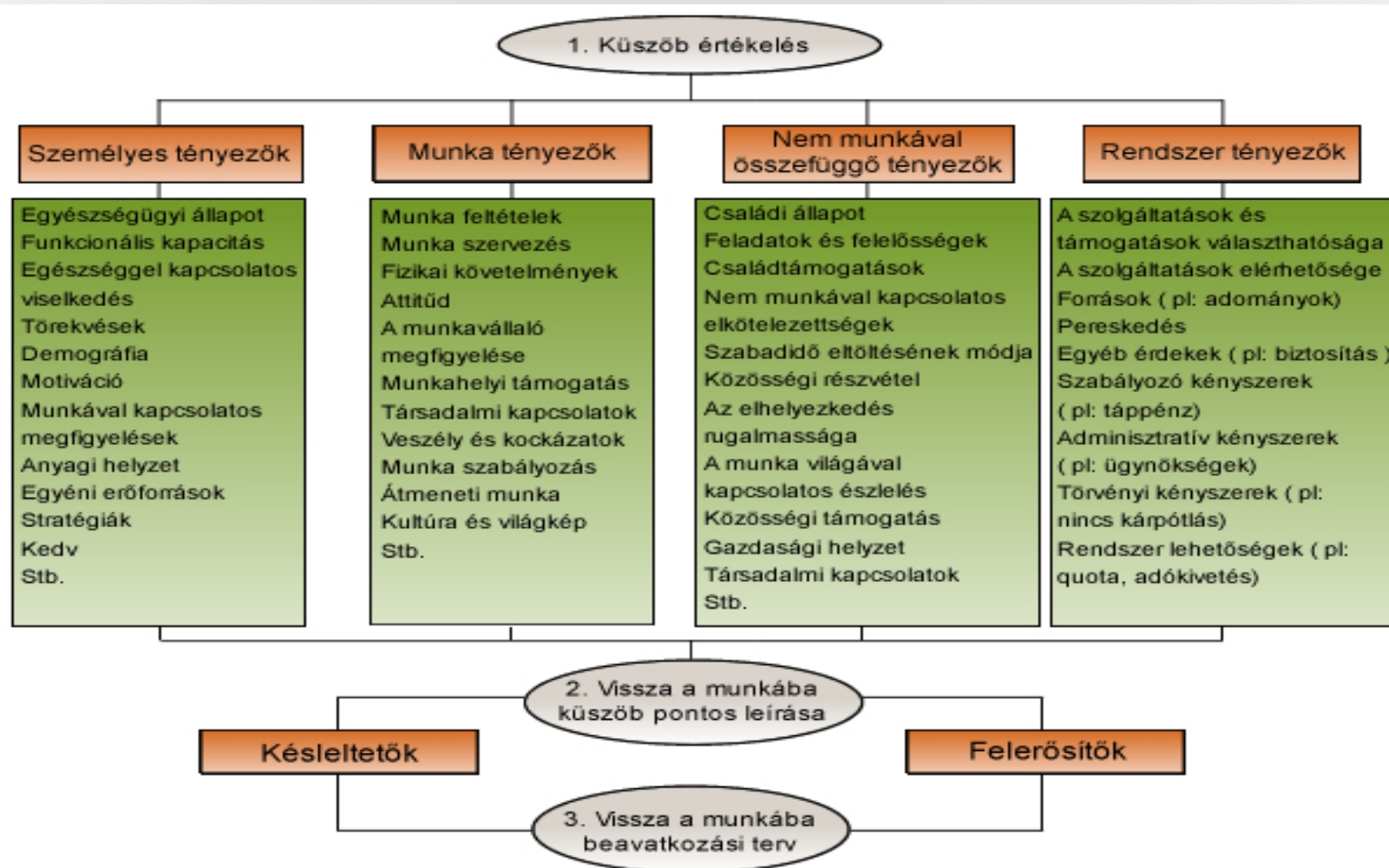
A hiányzási küszöb (n=2000)

- **Fokozott valószínűség**
 - Egészség
 - Fizikai
 - Mentális
 - Társult betegségek
 - Traumatikus sérülés
 - Meghatározó esemény
 - Személyes problémák
 - Családi problémák
- **Csökkenet valószínűség**
 - Alacsony bevétel
 - Gondolkodásmód
 - Családi felelősség
 - A munkatársak iránti felelősség
 - Szakember szerep
 - Nem akarja, hogy lustának lássák
 - Betegen dolgozni

A munkába való visszatérés küszöbe (Stressz hatás)

- **Fokozott valószínűség**
 - Létezik RTW rendszer
 - Javuló egészség
 - A visszatérés iránti vágy
 - A munka elvesztésétől való félelem
 - Unalom
 - A vállalatnak szüksége van rá
 - Mentális egészség megőrzése
 - Foglalkozási egészségügy
 - Pénzügyi nyomás
 - Munkahelyi támogató rendszerek/Gyakorlati segítség
 - Megfelelő kommunikáció a távollévővel
- **Csökkenett valószínűség**
 - 55 év felett
 - Depresszió
 - Munkahelyi bizonytalanság
 - A hiányzás tartóssága
 - Alacsony jövedelem
 - A formális rendszerek hiánya
 - Betegen is dolgozott
 - Munkaleterheltség
 - Új, szokatlan feladatok
 - Új feltételrendszer
 - Alkalmazkodó képesség hiánya
 - A negatív körülmények nem változnak
 - Gyenge mentális egészség

Küszöb elemzés



Két példa a munkába való visszatérési küszöbre – Individuális tényezők

- **Alice**
 - Enyhe hátfájdalom (Foglalkozási ártalom)
 - Nő, 28 éves
 - €35,000 éves jövedelem
 - Akutt hát rándulás
 - Nincs más panasz
 - Iszik és dohányzik
 - 12 hét
 - Nagyon lelkes és motivált
 - 3 év
 - A problémákat pozitív oldalról közelíti meg
- **Brian**
 - Enyhe hátfájdalom (Nem foglalkozásból eredő)
 - Férfi, 50 éves
 - €75,000 éves jövedelem (ennek 50%-a teljesítmény függő)
 - Krónikus izomfájdalom
 - A stresszre panaszkodik
 - Rendszeresen gyalogol és golfozik
 - Harmadik alkalommal 12 hét távollét
 - Lojális és megbízható munkaerő
 - 20 év
 - Néha cinikus

Két példa a munkába való visszatérési küszöbre– Munka tényezők

- **Alice**

- ICT technikus
- Alacsony kontroll, magas támogatottság
- Rugalmas munkaidő, csapat munka
- Változtatás lehetséges
- Magas stressz szint
- Irodai munka
- Alkalmaznak fogyatékos embereket
- Ez egy ugródeszka a magasabb beosztáshoz
- Foglalkozás egészségügyi nővér, HR és munkavállalói asszisztensi program helyben
- Munka-élet egyensúly

- **Brian**

- Mérnök
- Magas kontroll, alacsony támogatottság
- Több műszak, önálló munka
- Nem lehetséges a változtatás
- Alacsony stressz szint
- Terepmunka, időjáráshoz alkalmazkodás
- Fogyatékos embereket nem alkalmaznak
- A munkája a karrierje
- Semmiféle munkahelyi támogató rendszer nem működik
- Teljesítmény orientált vállalat

Két példa a munkába való visszatérési küszöbre– Nem-munka tényezők

- **Alice**

- Hajadon, egyedül él
- Csak magáról kell gondoskodnia
- Nincs családi támogatottság
- Főként eseti szociális kapcsolatok
- Bérelt lakás

- **Brian**

- Vannak gyermekei
- Felesége dolgozik
- Külön élő idősebb szülők, akik rendszeres látogatást igényelnek
- Jelzálog kölcsön
- Széles, kiépült hálózata az ismerősöknek és barátoknak

Két példa a munkába való visszatérési küszöbre– Szolgáltatások

- **Alice**

- Létezik egészségügyi és biztonsági szabályzat és személyzet
- Helyben működő foglalkozás egészségügyi nővér
- HR részleg 3 munkatárssal
- Munkavállalói és család segítő program
- Egészségügyi ellenőrzés

- **Brian**

- Egészségügyi és biztonsági szolgálat külső szolgáltató által ellátva
- Csak a foglalkoztatást megelőző vizsgálat
- Nincs HR részleg
- Nincs munkavállalói és család segítő program
- Nincs egészségügyi ellenőrzés

Két példa a munkába való visszatérési küszöbre– Rendszer tényezők

- **Alice**
 - Nincs egyéni egészségbiztosítása
 - Csak költséges privát szolgáltatások érhetők el
 - Nem kért támogatást a Munkaügyi Központtól
 - „Munka megtartási támogatás” elérhető
 - Pereli a munkáltatót kártérítésért
 - Törvény által meghatározott táppénz
- **Brian**
 - Van egészségbiztosítása és jövedelem biztosítása
 - Ingyenesen elérhető szolgáltatások
 - Munka fenntartási támogatás elérhető (€15,000)
 - Nincs aktív munkavállalói támogatás
 - Nem pereskedik
 - 6 hónapig kapja bére 50%-át

A témával kapcsolatos EU kezdeményezés

- A Visszaintegráló megközelítés alapja:
 - Több, mint 10 éves kutatás a témában EU szinten
 - Tanulmány 2000 munkából kimaradó dolgozóról 5 EU tagországban
 - Munkáltatói tréning szükséglet elemzés
 - A létező jó gyakorlatok szakirodalmának széleskörű áttanulmányozása

Bevont országok

- Írország
- Belgium
- Görögország
- Portugália
- Hollandia
- Norvégia
- Olaszország
- Szlovénia
- Magyarország
- Kanada

Re-integrációs célok:

- A nemzetközi kutatásokra és a legjobb gyakorlatokra alapozva:
 - Olyan eszközöket létrehozni, mely segíti a munkáltatókat abban, hogy a hosszú ideje nem dolgozó munkavállalók újból munkába álljanak
 - Egy elektronikus kurzus
 - Egy önértékelő kérdőív
 - A vállalatok visszaintegráló politikáját és gyakorlatát felülvizsgáló kérdőív
 - Kontakt kurzus.

Re-integrációs célok:

- A tudás és szakismeret átvitele más országokba
- A tréning és értékelő eszközök kipróbálása
- Megbizonyosodni az eszközök alkalmazhatóságáról és fenntarthatóságáról

Re-integrációs e-learning anyagok

Website demonstráció

Személyes tréning munkáltatóknak- Felépítés

- 1 napos kurzus (4 szekció)
- Célcsoport: HR személyzet és egyéb, a vállalatoknál a hosszú ideje fennálló hiányzások menedzselésére jogosult dolgozó
- E-learning anyagokon alapul

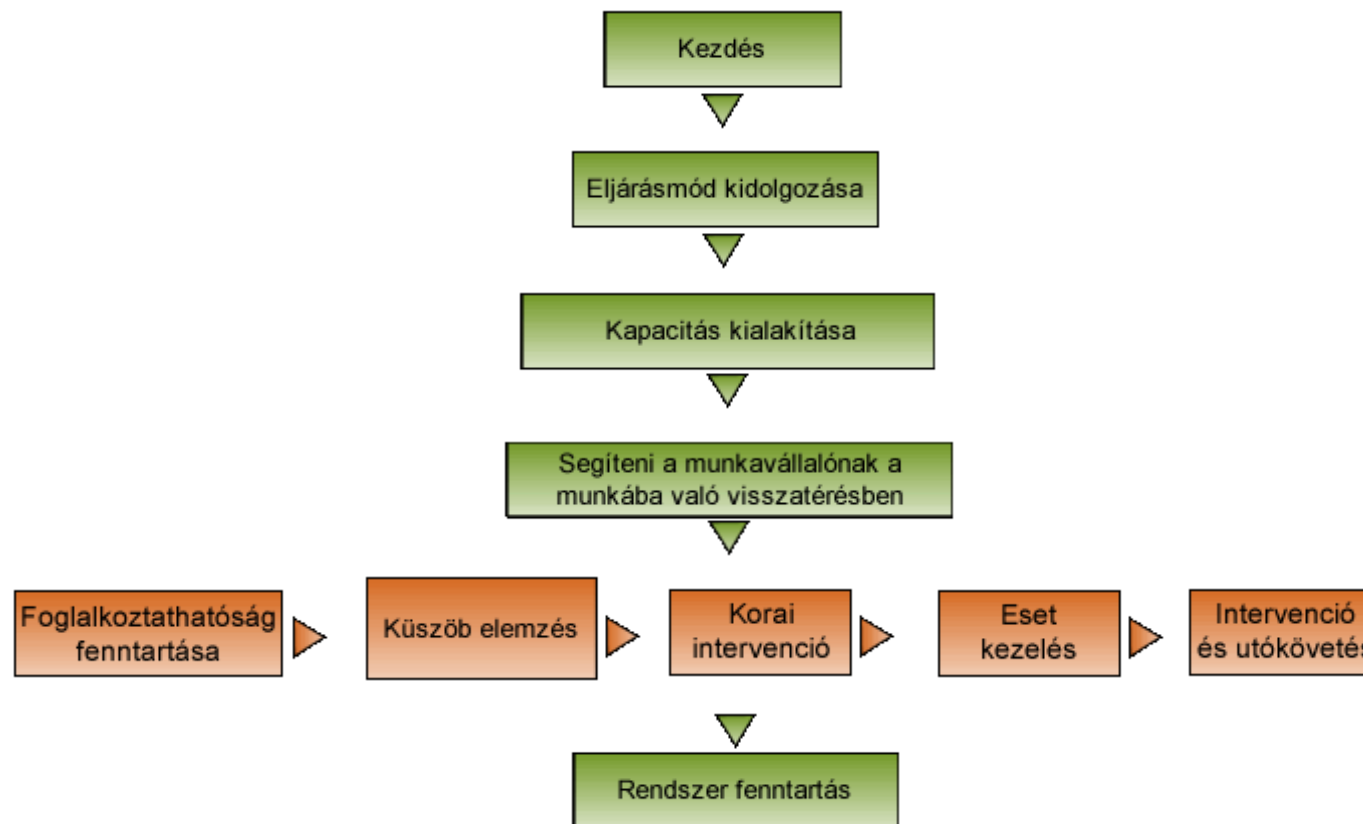
Személyes tréning munkáltatóknak- Célok

- Ráébreszteni a résztvevőket arra, hogy üzleti, anyagi vonatkozása is van annak, ha minél korábban elkezdődik a hiányzó dolgozók munkába való visszatérésének segítése,
- A témával kapcsolatos jó gyakorlatok bemutatása,
- A hatékony munkába való visszatérés kulcs stratégiáinak bemutatása,
- A Re-integráló weboldal oktató anyagának bemutatása.

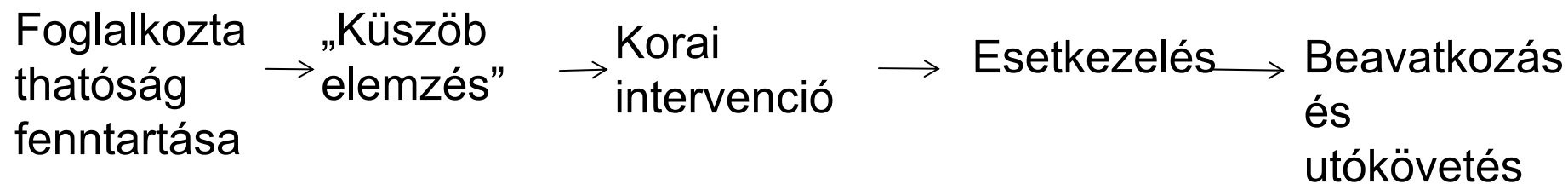
Személyes tréning munkáltatóknak– Kurzus elemek

1. Ösztönzők munkáltatóknak az aktívabb re-integrációs megközelítések felé
2. Az aktív visszaintegráló elvek és gyakorlatok üzleti vonatkozásai
3. A hiányzás és a munkába való visszatérés folyamatainak dinamikája
4. A visszaintegrálás elméletének és jó gyakorlatának bevezetése az adott vállalatnál

A Személyes Tréning áttekintése



Munkavállaló ösztönzése a munkába való visszatérésre



Munkáltatói konzultáció témái

- A hiányzások és a munkába való visszatérés hazai összefüggéseinek kidolgozása
- Vélemények összegyűjtése az e-learning és értékelő eszközökről
- Megbizonyosodni az eszközök alkalmazhatóságáról és fenntarthatóságáról