

UNIVERZA V NOVI GORICI  
POSLOVNO-TEHNIŠKA FAKULTETA

**ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V PODJETJU  
ELEKTRO PRIMORSKA DE KOPER V OBDOBJU OD  
2008 DO 2010**

DIPLOMSKO DELO

**Davorin Željko**

Mentor: predavatelj Tomica Dumančić, univ. dipl. soc.

Nova Gorica, 2012

## **ZAHVALA**

Za vso pomoč se zahvaljujem mentorju predavatelju Tomici Dumančiču, univ. dipl. soc.

Hvala tudi gospe Nevi Počkaj, ki mi je pomagala zbrati kadrovske statistične podatke in vsem zaposlenim, ki so sodelovali v anketnem vprašalniku.

Še posebej pa se zahvaljujem mami, očetu ter starim staršem iz Črnomlja, ki so me optimistično spremljali na tej poti. Klavdiji hvala za podporo in za vso potrpežljivost.

## **NASLOV**

**Zdravstveni absentizem v podjetju Elektro Primorska DE Koper v obdobju od 2008 do 2010**

## **IZVLEČEK**

V diplomski nalogi smo opisali zdravstveni absentizem oziroma zadržanost od dela zaradi bolezenskih razlogov v podjetju Elektro Primorska DE Koper. Raziskali smo obsežnost zdravstvenega absentizma v obdobju od leta 2008 do 2010. Posebno pozornost smo namenili razlikam in podobnostim v odsotnostih od dela zaradi bolezni ter načinom, kako vplivati na zmanjšanje zadržanosti glede na sektor zaposlitve oziroma delovno mesto (pisarniška in terenska delovna mesta). Pri pripravi teoretičnega poglavja diplomskega dela je bila uporabljena najsodobnejša tuja in domača literatura, ki obravnava zdravstveni absentizem. V praktičnem delu pa smo s pomočjo kvantitativne raziskave (anonimni anketni vprašalnik) znotraj podjetja Elektro Primorska DE Koper skušali na reprezentativnem vzorcu zaposlenih ugotoviti temeljne vzroke zdravstvenega absentizma v zadnjih treh letih (od 2008 do 2010) ter s pomočjo pridobljenih kvantitativnih rezultatov primerjati podobnosti in razlike med zaposlenimi glede na delovna mesta (pisarniška in terenska delovna mesta). Raziskave so nam pokazale, da stopnja absentizma z leti upada, kar je za podjetje dobro.

## **KLJUČNE BESEDE**

absentizem, organizacija, kadri, vzroki, analiza, motivacija

## **TITLE**

**Medical absenteeism in the company Elektro Primorska DE Koper during the years from 2008 to 2010**

## **ABSTRACT**

In my thesis I described medical absenteeism or in other words absence from the workplace due to medical reasons in company Elektro Primorska DE Koper. Research is focused on the broadness of medical absenteeism in the years between 2008 and 2010 with emphasis on differences and similarities among workplace absences and how to minimise absenteeism in regard to work sector (office and terrain). Latest foreign and domestic literature that deals with medical absenteeism was used while preparing theoretical part. In the practical part a quantitative research was made using anonymous poll on the representative sample of employees of Elektro Primorska DE Koper. Gathered data should reveal what are the differences and similarities in regard medical absenteeism among the employees in the last three years (2008 - 2010). Research has shown us that the rate of absenteeism decline with age, which is good for the company.

## **KEY WORDS**

absenteeism, organization, staff, reasons, analysis, motivation



## KAZALO

1	UVOD.....	1
2	ABSENTIZEM.....	3
2.1	Definicija pojma .....	3
2.2	Vrste absentizma.....	3
2.2.1	Oblika absentizma .....	3
2.2.2	Trajanje absentizma .....	4
2.2.3	Frekvenca absentizma .....	4
2.2.4	Porazdeljenost izostankov .....	4
2.3	Vzroki absentizma .....	5
2.4	Razlage absentizma .....	6
2.4.1	Individualni pristop .....	6
2.4.2	Socialno psihološki pristop .....	7
2.4.3	Ekonomski pristop .....	7
2.4.4	Sodobni interdisciplinarni pristop.....	7
2.5	Izračun absentizma in indeksi bolniškega staleža .....	8
2.5.1	Indeks frekvence (IF) .....	8
2.5.2	Indeks teže (IT) .....	8
2.5.3	Indeks onesposabljanja (IO).....	9
2.5.4	Obseg absentizma.....	9
2.5.5	Indeks resnosti (R) .....	10

2.6	Možnosti za zmanjševanje bolniškega staleža.....	10
2.6.1	Administrativni ukrepi .....	10
2.6.2	Preventivni ukrepi .....	10
2.6.3	Ukrepi pri vračanju delavcev iz bolniškega staleža .....	11
2.6.4	Motivacija .....	11
2.6.5	Zadovoljstvo pri delu .....	11
2.6.6	Stres.....	12
3	ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V SLOVENIJI.....	13
3.1	Problematika zdravstvenega absentizma v Sloveniji.....	13
3.2	Stroški zdravstvenega absentizma v Sloveniji.....	13
3.3	Bolezniški dejavniki za zdravstveni absentizem v Sloveniji .....	13
3.4	Ostali dejavniki za zdravstveni absentizem v Sloveniji .....	14
3.5	Gibanje zdravstvenega absentizma v Sloveniji .....	14
3.5.1	Izplačana nadomestila plač v obdobju 2007–2009 .....	16
4	PREDSTAVITEV PODJETJA .....	18
4.1	Ustanovitev in zgodovina podjetja .....	18
4.2	O podjetju .....	19
4.3	Lokacije podjetja Elektro Primorska d. d. ....	20
4.4	Organiziranost .....	20
4.5	Lastniška struktura.....	21
4.6	Vizija in poslanstvo .....	22

5	ANALIZA ODSOTNOSTI GLEDE NA SEKTOR ZAPOSLOTITVE.....	23
5.1	Primerjava odsotnosti v letu 2008 .....	23
5.1.1	Bolniška odsotnost v letu 2008 .....	23
5.1.2	Odsotnost zaradi nege družinskega člana v letu 2008 .....	24
5.2	Primerjava odsotnosti v letu 2009 .....	25
5.2.1	Bolniška odsotnost v letu 2009 .....	25
5.2.2	Odsotnost zaradi nege družinskega člana v letu 2009 .....	26
5.2.3	Odsotnost zaradi nesreče pri delu v letu 2009 .....	27
5.3	Primerjava odsotnosti v letu 2010 .....	28
5.3.1	Bolniška odsotnost v letu 2010 .....	28
5.3.2	Odsotnost zaradi nege družinskega člana v letu 2010 .....	29
5.3.3	Odsotnost zaradi nesreče pri delu v letu 2010 .....	30
5.4	Izračun absentizma v podjetju Elektro Primorska DE Koper.....	30
5.4.1	Izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2008.....	30
5.4.2	Izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2008 .....	31
5.4.3	Izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2009.....	31
5.4.4	Izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2009 .....	31
5.4.5	Izračun absentizma zaradi nesreče pri delu za leto 2009 .....	32
5.4.6	Izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2010.....	32
5.4.7	Izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2010 .....	32
5.4.8	Izračun absentizma zaradi izostanka pri delu nad 30 dni za leto 2010.....	33



5.5	Analiza stopnje absentizma v obdobju od 2008 do 2010 .....	33
5.5.1	Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti.....	33
5.5.2	Stopnja absentizma zaradi nege družinskega člana .....	34
5.5.3	Stopnja absentizma zaradi nesreče pri delu .....	35
5.5.3	Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti nad 30 dni.....	35
6	OPIS METOD RAZISKAVE.....	37
6.1	Rezultati ankete .....	38
6.2	Ugotovitve in predlogi.....	57
7	ZAKLJUČEK .....	59
8	VIRI IN LITERATURA.....	60
	Priloga 1: ANKETNI VPRAŠALNIK .....	62

## KAZALO SLIK

Slika 1: Število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega po spolu in izbranih skupinah bolezni v Sloveniji leta 2010 .....	14
Slika 2: Lokacije podjetja Elektro Primorska d.d. ....	20
Slika 3: Bolniški izostanki v letu 2008 .....	24
Slika 4: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2008.....	25
Slika 5: Bolniški izostanki v letu 2009 .....	26
Slika 6: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2009.....	27
Slika 7: Bolniški izostanki v letu 2010 .....	28
Slika 8: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2010.....	29
Slika 9: Trajanje odsotnosti zaradi nesreče pri delu letu 2010 (nad 30 dni) .....	30
Slika 10: Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti v obdobju .....	34
Slika 11: Stopnja absentizma zaradi nege družinskega člana v obdobju .....	34
Slika 12: Stopnja absentizma zaradi nesreče pri delu v obdobju .....	35
Slika 13: Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti nad 30 dni v obdobju .....	36
Slika 14: Dosežena izobrazba na pisarniškem delovnem mestu .....	39
Slika 15: Dosežena izobrazba na terenskem delovnem mestu.....	39
Slika 16: Število zaposlenih v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper glede na delovno dobo na pisarniškem delovnem mestu .....	40
Slika 17: Število zaposlenih v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper glede na delovno dobo na terenskem delovnem mestu .....	40
Slika 18: Bolniška odsotnost z dela med leti 2008 in 2010 na pisarniškem delovnem mestu .....	41

Slika 19: Bolniška odsotnost z dela med leti 2008 in 2010 na terenskem delovnem mestu .....	41
Slika 20: Vzroki za odsotnost z dela na pisarniškem delovnem mestu.....	42
Slika 21: Vzroki za odsotnost z dela na terenskem delovnem mestu .....	42
Slika 22: Subjektivno mnenje glede delovnih pogojev pri pisarniškem delu .....	43
Slika 23: Subjektivno mnenje glede delovnih pogojev pri terenskem delu .....	44
Slika 24: Ocena podjetja kot delodajalca v regiji na pisarniškem delovnem mestu ..	44
Slika 25: Ocena podjetja kot delodajalca v regiji na terenskem delovnem mestu .....	45
Slika 26: Zadovoljstvo pri opravljanju pisarniškega dela .....	45
Slika 27: Zadovoljstvo pri opravljanju terenskega dela .....	46
Slika 28: Nagrada za dobro opravljena pisarniška dela .....	47
Slika 29: Nagrada za dobro opravljena terenska dela .....	47
Slika 30: Odnosi med sodelavci v pisarnah .....	48
Slika 31: Odnosi med sodelavci na terenu .....	48
Slika 32: Odnos pri pisarniškem delu zaposlenih z nadrejenimi .....	49
Slika 33: Odnos pri terenskem delu zaposlenih z nadrejenimi .....	49
Slika 34: Počutje zaposlenih v pisarnah.....	50
Slika 35: Počutje zaposlenih na terenu.....	50
Slika 36: Razlogi za odsotnost z dela pri pisarniškem delu .....	51
Slika 37: Razlogi za odsotnost z dela na terenskem delu.....	51
Slika 38: Motiviranost pri opravljanju pisarniškega dela .....	52
Slika 39: Motiviranost pri opravljanju terenskega dela .....	52

Slika 40: Načini za zmanjšanje odsotnosti z dela pri pisarniškem delu.....	53
Slika 41: Načini za zmanjšanje odsotnosti z dela pri terenskem delu.....	53
Slika 42: Najtežji vidiki pri opravljanju pisarniškega dela .....	54
Slika 43: Želja po odhodu iz podjetja pri opravljanju pisarniškega dela .....	55
Slika 44: Želja po odhodu iz podjetja pri opravljanju terenskega dela .....	55
Slika 45: Razlogi, zaradi katerih bi podjetje zapustili zaposleni v pisarnah.....	56

## KAZALO TABEL

Tabela 1: Gibanje absentizma – odstotek izgubljenih delovnih dni .....	15
Tabela 2: Razmerje med številom izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev ..	16
Tabela 3: Ocena letnega števila izgubljenih delovnih dni in izplačanih .....	17
Tabela 4: Lastniška struktura podjetja Elektro Primorska d. d. ....	21
Tabela 5: Bolniški izostanki v letu 2008.....	23
Tabela 6: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2008 .....	24
Tabela 7: Bolniški izostanki v letu 2009.....	25
Tabela 8: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2009 .....	26
Tabela 9: Odsotnost zaradi nesreče pri delu v letu 2009 .....	27
Tabela 10: Bolniški izostanki v letu 2010.....	28
Tabela 11: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2010 .....	29

## 1 UVOD

Zdravstveni absentizem predstavlja v Sloveniji resen družbeni, organizacijski in pravni problem, ki ima tudi občutne ekonomske posledice za delavce, delodajalce, narodno gospodarstvo in področje obveznega zdravstvenega zavarovanja. Zdravstveni absentizem pomeni začasno zadržanost od dela zaradi bolezenskih razlogov oziroma bolniški stalež. Sem štejemo izostanke, izhode, zamude in odsotnost z dela. Velikokrat nimamo vseh ustreznih podatkov za spremljanje absentizma, zato se osredotočimo na celodnevne izostanke. Kljub temu, da je ogromno avtorjev že analiziralo problematiko absentizma in njegovih vzrokov, pa je pojav še vedno prisoten v podjetjih. Dejavniki, ki vplivajo na pojav absentizma, so lahko vezani na družbo, podjetje, organizacijo in delo zdravstvene službe ter na delavca. Pri zdravstvenem absentizmu sta zaposlenim zagotovljeni pravica do zadržanosti od dela zaradi bolezni ali poškodbe ter pravica do denarnih nadomestil med takšno odsotnostjo. Ocenjevanje delovne zmožnosti ni le naloga specialistov medicine dela, ampak osnovna naloga vseh zdravnikov. Na podlagi kliničnih znakov in izvidov zdravnik predpiše bolniški stalež. Vse bolj pogosto pa se dogaja, da zdravniku to pomeni izhod v sili, s katerim si pridobi pacientovo razumevanje. Bolniški stalež povezuje v razmerju med delodajalcem in delojemalcem posredno tudi zdravnika. Po pretečenih tridesetih delovnih dnevih se v to razmerje vključi tudi Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Glavni cilj diplomskega dela je bil poiskati poglobitve vzroke zdravstvenega absentizma v podjetju Elektro Primorska DE Koper v obdobju od leta 2008 do 2010 ter primerjava odsotnosti med pisarniškimi in terenskimi delavci. Ugotovili smo poglobitve vzroke zdravstvenega absentizma skozi posamezna obdobja (poletje, zima, jesen ...), poiskali možnosti za odpravo poglobitvenih vzrokov ter tako vplivati na čim manjšo stopnjo zdravstvenega absentizma v podjetju.

Vsebinsko diplomska naloga obsega teoretični in empirični del.

Teoretični del je zasnovan na podlagi najsodobnejše tuje in domače literature, ki obravnava zdravstveni absentizem in razlago pojma absentizem.

V empiričnem delu sledi predstavitev podjetja Elektro Primorska DE Koper, analiza strukture kadrov v obdobju od leta 2008 do 2010, analiza absentizma iz obstoječih podatkov ter kvantitativna raziskava s pomočjo anketnega vprašalnika, ki vključuje podobnosti in razlike med zaposlenimi glede na delovna mesta (pisarniško ali terensko delo).

## **2 ABSENTIZEM**

### **2.1 Definicija pojma**

Pojem absentizem izhaja iz latinske besede »absens«, kar pomeni odsotnost ali izostanek od dela. Označuje čas, ko zaposleni ne dela zaradi bolezni, poškodbe ali nege družinskega člana, pri čemer naj bi njegova nezmožnost za delo (ali zmanjšana delovna sposobnost) trajala omejen čas (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2000).

Absentizem oziroma odsotnost z delovnega mesta je pojav, s katerim se ukvarjajo vse družbe. Za absentizem obstaja veliko različnih definicij, ki pa običajno pomenijo celotno odsotnost z dela. Za vsako družbo je zdravstveni absentizem zelo pomemben zaradi številnih negativnih posledic. Te so prisotne tako pri samih zaposlenih (na prvem mestu nižji dohodek, pa tudi manjše možnosti napredovanja, nezadovoljstvo v delovnem okolju, izguba delovnih navad in spretnosti itd.) kot pri delodajalcih (neposredni stroški za plačila nadomestil, stroški za nadomestne delavce, zmanjšana produktivnost itd.) in na ravni narodnega gospodarstva kot celote (nižji bruto domači proizvod). (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010)

### **2.2 Vrste absentizma**

Absentizem delimo na več vrst, ki jih lahko razdelimo glede na trajanje in frekvenco. V podjetju nastane večji problem takrat, ko se poveča frekvenca izostankov in ne toliko, ko se poveča trajanje absentizma (Florjančič in drugi, 1999).

#### **2.2.1 Oblika absentizma**

Tukaj gre za različne izostanke, ki so lahko neopravičeni ali opravičeni. Stane Možina pri absentizmu loči naslednje informacijske podatke:

- bolniški izostanki so posledica bolezni, poškodb na delu ali v prostem času, poklicne bolezni, nega družinskih članov. Bolniško odsotnost razdelimo na izostanke do 30 dni in nad 30 dni, ki jih preverja komisija Zavoda za zdravstveno varstvo;



- študijski izostanki so odsotnosti z dela zaradi izobraževanja zaposlenih na različnih področjih. Sem uvrščamo seminarje, konference, izobraževanja za pridobitev javne izobrazbe in vse oblike izobraževanja za potrebe posameznika in organizacije;
- službeni izostanki so izostanki, preživeti zunaj delovnega mesta za potrebe organizacije, kot so službene poti ter različni kongresi in seminarji;
- redni letni dopust je ena najbolj pogostih oblik izostankov v vseh organizacijah. Ti izostanki so vnaprej napovedani in planirani. Tukaj se pojavi vprašanje, če ti izostanki v resnici sodijo k analizi absentizma.

### **2.2.2 Trajanje absentizma**

Čas oziroma trajanje absentizma pa delimo na:

- krajše zamude (prihajanje, odhajanje),
- nekaj urni do enodnevni izostanki,
- večdnevni izostanki.

Krajše zamude niso tako problematične in se odražajo v obliki zamujanja na delo, zgodnjega odhajanja z dela in podaljševanja odmorov med delom. Medtem ko urni in enodnevni izostanki predstavljajo največji problem, ker ti izostanki niso napovedani in ne zagotavljajo kontinuiranega delovnega procesa (Florjančič in drugi, 1999).

### **2.2.3 Frekvenca absentizma**

To so izostanki, ki so pri nekaterih ljudeh in vrstah aktivnosti bolj ali manj pogosti. Pri odsotnosti je pomembno, kakšna je njena frekvenca. Analiza frekvence odsotnosti nas lahko pripelje do odkrivanja kritičnih posameznikov ali kritičnih področij dela (Florjančič in drugi, 1999).

### **2.2.4 Porazdeljenost izostankov**

Izostanke je Florjančič (2003) porazdelil na izostanke med letom (teden, mesec) in izostanke po različnih kategorijah zaposlenih.

## 2.3 Vzroki absentizma

Vzroki, ki povzročajo absentizem, so lahko zelo različni. Opredelimo jih na:

- objektivni vzroki so praviloma pravni, ekonomski, geografski (zaposlitev za določen čas, upokojitev itd.), so tisti, na katere praviloma ne moremo vplivati, da bi jih zmanjšali. Lahko jih pa vnaprej planiramo in na ta način kadrovske luknje ustrezno ter dovolj hitro zapolnimo;
- subjektivni vzroki so lahko pretežno psihične in socialne narave ter na njih lažje vplivamo. Izražajo se z nezadovoljstvom pri delu oziroma v podjetju, z nizko plačo in medsebojnimi odnosi. Psihosocialni vidiki absentizma so celota, ki enovito deluje na pojavljanje absentizma. Lahko rečemo, da so to tisti vzroki, ki na kakršenkoli način vplivajo in povzročajo nezadovoljstvo med delavci.

Glede na stopnjo odsotnosti z dela so med podjetji precejšnje razlike, ki jih ne moremo zadovoljivo razložiti s težjimi delovnimi razmerami, zunanjimi objektivnimi okoliščinami in podobno. To pomeni, da je treba za velik del razlik v stopnji odsotnosti med organizacijami iskati vzroke v samih organizacijah, se pravi v njihovih organizacijskih strukturah.

Dejavniki, ki v organizaciji vplivajo na absentizem:

- oblika in način vodenja organizacije,
- delovna disciplina,
- medsebojni odnos med delavci,
- odnos med nadrejenimi in delavci.

Predvsem je pomemben pretok informacij ter komunikacija in njena intenzivnost med zaposlenimi (Florjančič in drugi, 1999).

## **2.4 Razlage absentizma**

Pristopi k razlagi absentizma, ki so se uveljavljali v preteklosti, uspešno pojasnijo le posamezne vidike obravnavanega problema. Danes lahko razloge za absentizem združimo v tri večje skupine (Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja, 2012):

- subjektivni razlogi posameznika, s katerimi sta povezana delovna motivacija in zadovoljstvo pri delu,
- organizacijski razlogi, ki izhajajo iz delovnega okolja,
- širše družbene določilnice, ki niso omejene samo na socialno dogajanje v podjetju, temveč izhajajo tudi iz okolja.

### **2.4.1 Individualni pristop**

Bistvo tega pristopa sta dve temeljni predpostavki, ki pravita, da gre v primeru odločitve za izostanek z dela za individualno odločitev. Tako da je zadovoljstvo glavna določilnica absentizma. V skladu z navedenimi izhodišči naj bi bilo nezadovoljstvo pri delu glavni vzrok za odsotnost z dela. Individualni pristop predpostavlja, da na posameznikovo odločitev za odsotnost z dela vplivajo naslednji trije dejavniki:

- posameznikove značilnosti (osebnost, vrednote, odnos do dela in delovnega okolja ...),
- reakcija oziroma odziv na dražljaje iz delovnega okolja (vsebina dela, delovni pogoji, težavnost dela ...),
- reakcija oziroma odziv na dražljaje iz nedelovnega okolja (družinske in druge življenjske okoliščine, vrednotenje dejavnosti prostega časa ...).

Obstajajo povezave med posameznikovim zadovoljstvom pri delu in odsotnostjo z dela, vendar ne smemo pozabiti dejstva, da zadovoljstvo ni edini dejavnik absentizma (Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja, 2012).

#### **2.4.2 Socialno psihološki pristop**

Socialno psihološki pristop k absentizmu izhaja iz kritike individualnega modela. Razmišljanje v tej smeri sta spodbudila Steers in Rhodes (The influence of motivation to attend, 2002), ki sta razvila procesni model prisotnosti zaposlenega. Na podlagi več kot 100 empiričnih raziskav sta ugotovila, da na prisotnost in tudi odsotnost zaposlenega na delovnem mestu vplivata dva dejavnika, in sicer motivacija za prisotnost ter sposobnost priti na delo.

Motivacija za prisotnost naj bi bila odvisna od posameznikovega zadovoljstva pri delu ter ekonomskega, družbenega in osebnega pritiska za prisotnost. Ta pristop predpostavlja, da se posameznik o odsotnosti z dela ne odloča sam oziroma neodvisno od svojega okolja, ampak se ta odločitev za neko vedenje sprejema znotraj socialnega konteksta (Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja, 2012).

#### **2.4.3 Ekonomski pristop**

Pri ekonomski teoriji absentizma se ukvarjajo predvsem z vprašanjem, v kakšni meri zunanji dejavniki vplivajo na stopnjo posameznikovega absentizma. Zunanji dejavniki se nanašajo na osebne in zunanje značilnosti dela. Pri osebnih značilnostih govorimo o zunanjih potrebah posameznika, zunanje značilnosti dela so pa zunanji motivacijski dejavniki. Za ekonomski pogled na absentizem sta pomembni dve področji. Ena določa, zakaj se posameznik odloči za odsotnost z dela, druga pa določa mejo, pri kateri je odsotnost z dela dopustna za delodajalca.

Po teoriji kompenzacijske razlike v plačah (Odsotnost z dela – velik strošek za podjetje, 2012) se govori o tem, da bodo zaposleni pripravljene zamenjati plačo za odsotnost. Na drugi strani pa naj bi bil absentizem za delodajalca velik strošek, zato bo le-ta pripravljen ponuditi možnost odsotnosti le ob nižjem plačilu.

#### **2.4.4 Sodobni interdisciplinarni pristop**

Sodobni interdisciplinarni pristop k absentizmu je združil in povezal vse tri predhodne pristope. Prispevek individualnega pristopa, ki poudarja pomen posameznikovega zadovoljstva pri delu, je v tem, da mu je uspelo izpostaviti in prepoznati širok spekter dejavnikov delovne motivacije posameznika, ki vplivajo na

njegovo odločitev za odsotnost z dela. Za razumevanje izostanka z dela je odločitev posameznika odvisna od položaja in vedenja drugih zaposlenih ter od njegovega zaznavanja enakosti in pravičnosti. Razlike v stopnjah absentizma obstajajo tako med različnimi podjetji kot tudi med posameznimi enotami v istem podjetju. Dejavniki, s katerimi pojasnimo omenjene razlike, so povezani s koncepti pravičnosti, vzajemnosti in pravili, ki oblikujejo podjetja (Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja, 2012).

## **2.5 Izračun absentizma in indeksi bolniškega staleža**

Stopnja absentizma je pomembna, ker je absentizem na področju dela negativen pojav. Obstaja več statističnih kazalnikov odsotnosti z dela.

### **2.5.1 Indeks frekvence (IF)**

Pogostost ali relativno incidenco odsotnosti z dela ponazorimo z indeksom frekvence (IF).

$$IF = \frac{\text{število primerov odsotnosti}}{\text{število zaposlenih}} \times 100 \quad (1)$$

To je enačba (1) za izračun števila primerov odsotnosti z dela na 100 aktivnih zavarovanih delavcev v enem letu. Frekvenca absentizma so izostanki, ki so pri nekaterih ljudeh in vrstah bolj ali manj pogosti (Bilban, 2002, str. 131).

### **2.5.2 Indeks teže (IT)**

Inštitut za varovanje zdravja RS kot mero uporablja Indeks teže (IT), ki ponazori povprečno trajanje ene odsotnosti (število izgubljenih dni na eno odsotnost z dela) po enačbi (2).

$$IT = \frac{\text{število izgubljenih dni zaradi odsotnosti}}{\text{število primerov odsotnosti}} \quad (2)$$

Indeks teže izražamo v dneh (koledarskih ali delovnih). Največji indeks teže imajo neoplazme (rakava obolenja), sledijo pa nosečnost, porod in poporodno obdobje (Bilban, 2002, str. 131).

### 2.5.3 Indeks onesposabljanja (IO)

Srednje trajanje odsotnosti z dela (število izgubljenih dni) na enega aktivnega zavarovanca.

Računamo ga na dva načina po enačbah (3) in (4):

$$IO = \frac{IF \times IT}{100} \quad (3)$$

ali

$$IO = \frac{\text{skupno število izgubljenih dni zaradi odsotnosti}}{\text{število zaposlenih}} \quad (4)$$

Indeks onesposabljanja izražamo v dnevih (Bilban, 2002, str. 131).

### 2.5.4 Obseg absentizma

Stopnjo absentizma izražamo v številu oziroma v procentu izgubljenih delovnih dni razmerja med številom izgubljenih delovnih dni in številom vseh delovnih dni vseh zaposlenih.

Dnevni odstotek izostanka z dela izračunamo na sledeče načine po enačbi (5), enačbi (6) in enačbi (7):

$$\% BS = \frac{IO \times 100}{\text{število dni v opazovanem okolju}} \quad (5)$$

ali

$$\% BS = \frac{IF \times IT}{\text{število dni v opazovanem obdobju}} \quad (6)$$

ali

$$ABSENTIZEM = \frac{\text{število izgubljenih delovnih dni} \times 100}{\text{število zaposlenih} \times \text{število vseh delovnih dni}} \quad [\%] \quad (7)$$

Ta splošna formula za izračun obsega absentizma po enačbi (7) ima tudi eno pomanjkljivost, ker absentizem prikaže enostransko, saj upošteva le trajanje in ne frekvence (Florjančič in drugi, 1999).

### **2.5.5 Indeks resnosti (R)**

Indeks resnosti bolezni (R) pa se nanaša na povprečno trajanje ene odsotnosti z dela zaradi bolezni. Višji kot je indeks resnosti (R), daljša je odsotnost z dela za bolnega zaposlenega. Skupina bolezni, pri katerih traja odsotnost z delovnega mesta najdlje, so neoplazme oziroma rakava obolenja (Bilban, 2002, str. 132).

## **2.6 Možnosti za zmanjševanje bolniškega staleža**

Delodajalci imajo v zvezi z absentizmom zelo podobne razloge in interesa, da bi svojo produktivnost izboljšali in zmanjšali stopnjo bolniškega staleža. Možnosti za zmanjšanje bolniškega staleža so naslednji.

### **2.6.1 Administrativni ukrepi**

Lahko se izvajajo na vseh ravneh dejavnikov, ki vplivajo na višino bolniškega staleža. Med te ukrepe spadajo obveznost prinašanja zdravniških potrdil za bolniški stalež, višina nadomestil, denarne stimulacije za neizkoriščanje bolniškega staleža, zaposlovanje kontrolorjev, disciplinski ukrepi. Z zdravstvenega vidika naj bi bili administrativni ukrepi potencialno škodljivi, ker delavci zaradi finančne stimulacije ob neizkoriščanju bolniške odlašajo odhod k zdravniku, kar pomeni poslabšanje bolezni in daljše zdravljenje (Bilban, 2002, str. 308).

### **2.6.2 Preventivni ukrepi**

Preventivni ukrepi se nanašajo na posamezne delavce, na delovna mesta, načrtujejo pa se lahko tudi na ravni države kot promocija zdravja. Sem spadajo ergonomski ukrepi, organizacija dela, aktivni odmor, ukrepi varstva in varnosti pri delu, informiranje delavcev o nevarnostih, vodenje evidenc, nadzor nad spoštovanjem predpisov o varstvu pri delu. Danes se izvaja promocija zdravja z namenom doseči, da si ljudje želijo biti zdravi, in jih naučiti, kako postati in ostati zdravi. Te teme vključujejo zdravo prehranjevanje, preprečevanje poškodb, preprečevanje stresa, kajenje, alkoholizem itd. Raziskave kažejo, da so manj izobraženi več časa v bolniškem staležu in je njihovo zdravje po navadi slabše, saj sami ne segajo po zdravstveno-vzgojni literaturi (Bilban, 2002, str. 308).

### **2.6.3 Ukrepi pri vračanju delavcev iz bolniškega staleža**

Poklicna rehabilitacija in prilagajanje delovnih mest sta izredno pomembna ukrepa ob vračanju posameznika iz bolniškega staleža (Bilban, 2002, str. 308).

### **2.6.4 Motivacija**

Motivacija je duševna moč delavca, ki določa smer obnašanja v organizaciji, višino njegovih vloženih naporov in nivoja vztrajanja pri reševanju ovir. Pomemben dejavnik pri motiviranju posameznika je, da pozna skupni cilj in se z njim tudi identificira. Nezačudenost ljudi izhaja iz delovne okolice, nezadovoljstvo pri delu pa iz samega dela. Dejavnike delimo na:

- higieniki so dejavniki okolja (organizacija, poslovna politika, medsebojni odnosi, status delavcev, zanesljivost, plača),
- motivatorji so dejavniki, ki izhajajo iz dela. Sem prištevamo delovne dosežke, zanimivost dela, priznanje za rezultate, povečano odgovornost ter možnost napredovanja.

Delavec se mora počutiti pomembnega, zato se poudarja komunikacija v vseh smereh (Bilban, 2002, str. 308).

### **2.6.5 Zadovoljstvo pri delu**

Definira se lahko kot ugodno ali pozitivno emocionalno stanje, ki je rezultat ocene lastnega dela. Poenostavljeno lahko rečemo, da obstajajo trije pogoji zadovoljstva pri delu.

- Fizično-ekonomski pogoji: dobra plača in dobri delovni pogoji (varno delovno okolje, čistost, dobra delovna oprema itd.),
- socialni pogoji: vloga vodenja, kohezija oziroma povezanost delovne skupine in prijateljskega odnosa delavcev – delodajalcev,
- ustvarjalnost pri delu: povečuje znanje, spretnost, učinkovitost in odgovornost, kar omogoča, da delo postane ustrezen izziv in pripelje do samopotrditve (Bilban, 2002, str. 309).



### **2.6.6 Stres**

Nastane zaradi razkoraka med zahtevami dela in okolja in zmožnostjo oziroma zmogljivostjo delavca. Manjši vsakdanji stresi ljudi spodbujajo in motivirajo. Če se pa najdemo v neznanih, nepredvidljivih situacijah in pretiranih zahtevah, pa govorimo o škodljivem stresu. Najbolj ogroženi so zaposleni, ki imajo zahtevno delo in nimajo vpliva na delovne obremenitve. Posledice stresa se kažejo v obliki razdražljivosti, napetosti, psihosomatskih boleznih in bega v bolniški stalež (Bilban, 2002, str. 308).

### **3 ZDRAVSTVENI ABSENTIZEM V SLOVENIJI**

#### **3.1 Problematika zdravstvenega absentizma v Sloveniji**

Ugotovitve raziskave Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju ZZZS) glede bolniške odsotnosti zaposlenih v Sloveniji so skrb vzbujajoče. V Sloveniji namreč zdravstveni absentizem predstavlja resen družbeni, socialni in ekonomski problem, ki se ga ne lotevamo dovolj celovito.

Mednarodne primerjave Slovenijo uvrščajo v sam vrh tako po deležu odsotnih delavcev (z 28,1 % odsotnih je med 31 državami na 7. mestu) kot po številu povprečnega trajanja odsotnosti delavcev v staležu (s 30,8 dni na delavca je na 3. mestu). Slovenija ima v povprečju na zaposlenega med državami Evropske unije največ dni odsotnosti iz zdravstvenih razlogov, kar 8,6 dni na zaposlenega. Trenutno jih ima več le Hrvaška, ki je kandidatka za vstop v Evropsko unijo.

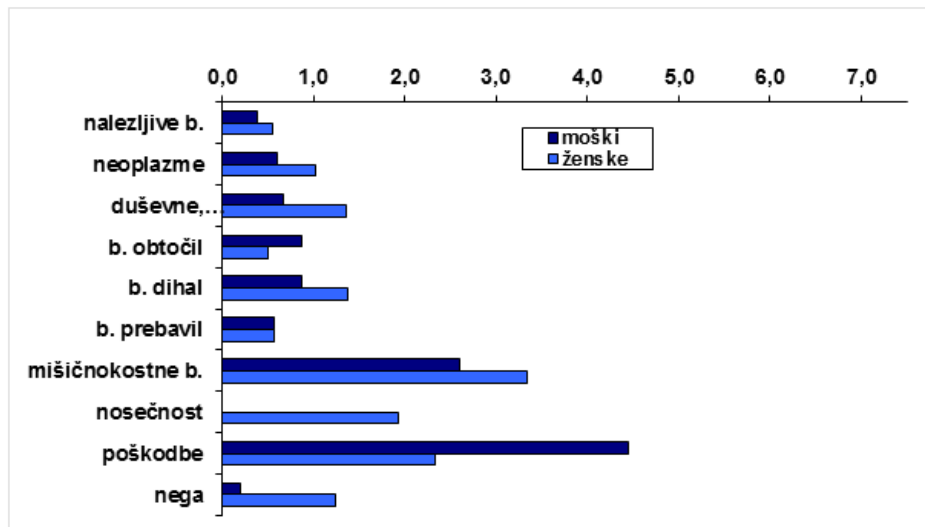
V Sloveniji letno evidentiramo 10 do 11 milijonov izgubljenih delovnih dni, kar pomeni, da dnevno izostane z dela zaradi bolezni ali poškodb približno 38.500–39.000 ljudi (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010).

#### **3.2 Stroški zdravstvenega absentizma v Sloveniji**

Skupni letni stroški zaradi zdravstvenega absentizma so ocenjeni na okoli 800 milijonov evrov in vključujejo nadomestila plač v breme delodajalcev (od 235 do 250 milijonov evrov), nadomestila plač v breme ZZZS (od 185 do 200 milijonov evrov), izplačila delodajalcev za plače nadomestnim delavcem za čas odsotnosti delavcev z dela zaradi bolniškega staleža (od 210 do 220 milijonov evrov) in druge posredne stroške (od 120 do 130 milijonov evrov) (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010).

#### **3.3 Bolezenski dejavniki za zdravstveni absentizem v Sloveniji**

Med najpogostejšimi vzroki za odsotnost od delovnega mesta sodijo mišično-kostne bolezni in poškodbe na delovnem mestu, kar nam prikazuje Slika 1. Povprečna dolžina trajanja bolniške odsotnosti je v letu 2010 znašala že 9,2 dni.



Slika 1: Število izgubljenih koledarskih dni na enega zaposlenega po spolu in izbranih skupinah bolezni v Sloveniji leta 2010 (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2011)

### 3.4 Ostali dejavniki za zdravstveni absentizem v Sloveniji

Poleg bolezenskih vzrokov za zdravstveni absentizem vplivajo tudi številni drugi dejavniki, kot so neustrezni pogoji dela, slaba organizacija dela, konflikti med sodelavci, nerazumevanje vodstva ter pomanjkanje časa za družino.

Z več desetletnim preučevanjem pojava absentizma so raziskovalci prišli do nekaterih zanimivih ugotovitev, da so kadilci več odsotni kot nekadilci in da se absentizem s starostjo zmanjšuje. Večja stopnja absentizma je pri pomanjkanju telesnih aktivnosti. Zaposleni, ki so zadovoljni s svojim delom, so manj odsotni, ženske pa so več odsotne kot moški, vendar v povprečju krajši čas. V času večje brezposelnosti se tudi odsotnost z dela zmanjša.

Stopnja absentizma je močno odvisna od tega, kakšen je odnos do tega pojava v določenem okolju (podjetju, državi) oziroma od kulture odsotnosti (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010).

### 3.5 Gibanje zdravstvenega absentizma v Sloveniji

V obdobju med leti 2000 in 2009 je prišlo do zmanjšanja zdravstvenega absentizma, kar je razvidno v Tabeli 1. Po letu 2009 je prišlo do povečanja zdravstvenega

absentizma, od leta 2004 dalje pa do postopnega nižanja (z izjemo rahlega dviga v letu 2007). Znova se je zabeležil dvig odstotka izgubljenih delovnih dni v letu 2009. Ta odstotek se je iz meseca v mesec rahlo povečeval in na letni ravni dosegel povečanje za 0,3 odstotka od predhodnega leta.

Tabela 1: Gibanje absentizma – odstotek izgubljenih delovnih dni  
v obdobju 2000–2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>delodajalci</b>	2,6	2,8	2,6	2,6	2,5	2,5	2,3	2,3	2,0	2,2
<b>ZZZS</b>	1,9	1,9	2,1	2,1	2,1	1,8	1,8	1,9	1,7	1,8
<b>Slovenija</b>	4,5	4,7	4,7	4,7	4,6	4,3	4,1	4,2	3,7	4,0

Vir: Zdravstveni absentizem v Sloveniji (2010, str. 11)

Delež zdravstvenega absentizma, ki odpade v breme delodajalcev, je približno 55-odstoten, preostali delež v višini približno 45 % pa je v breme ZZZS, kot prikazujejo podatki v Tabeli 2. Na daljši rok je razmerje precej konstantno, čeprav so v posameznih letih tudi manjša odstopanja. Odstotek izgubljenih delovnih dni se je do leta 2008 konstantno zniževal, v letu 2009 pa se je nekoliko povečal. Najvišji odstotek je bil zabeležen v letu 2001, in sicer 2,8 %, do leta 2009 pa se je znižal na 2,2 %, skupaj pa se je absentizem v breme delodajalcev v obdobju 2000–2009 znižal za 0,4 odstotne točke. Nasprotno so gibanja v breme ZZZS izkazovala nihanje (rahlo naraščanje in padanje). Po povečanju v letih 2002–2004 je do občutnega znižanja prišlo v letih 2005 in 2006, v letu 2007 ponovno do povečanja, v letu 2008 ponovno do občutnega znižanja in v letu 2009 do rahlega povečanja. V breme ZZZS se je skupno absentizem znižal le za 0,1 odstotne točke. Torej se je bolj znižal zdravstveni absentizem v breme delodajalcev (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010).

Tabela 2: Razmerje med številom izgubljenih delovnih dni v breme delodajalcev  
in v breme ZZZS

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>v breme delodajalca</b>	58%	60%	55%	55%	54%	54%	56%	56%	54%	55%
<b>v breme ZZZS</b>	42%	40%	45%	45%	46%	46%	44%	44%	46%	45%

Vir: Zdravstveni absentizem v Sloveniji (2010)

### 3.5.1 Izplačana nadomestila plač v obdobju 2007–2009

Finančni podatki kažejo za leto 2009 relativno ugodno sliko. Odhodki ZZZS za nadomestila plač med začasno zadržanostjo od dela so se v primerjavi z letom 2008 zvišali nominalno le za 0,4 % (pomeni tudi, da so se realno znižali). Tako so v letu 2009 znašali 201.702.356 EUR. Delež odhodkov za nadomestila v vseh odhodkih ZZZS je v letu 2009 znašal 8,6 % in je nižji kot v letu 2008, ko je znašal 9,1 %.

Ocena letnega števila izgubljenih delovnih dni in izplačanih nadomestil plač za čas odsotnosti z dela zaradi poškodb nastalih na poti na delo in z dela in poškodb izven dela v obdobju med 2007 in 2009 je prikazana v Tabeli 3.

Tabela 3: Ocena letnega števila izgubljenih delovnih dni in izplačanih nadomestil plač

	Povprečno letno število izgubljenih dni (2007, 2008, 2009 – ocena)	Povprečno letna izplačana nadomestila plač (2007, 2008, 2009 – ocena) v mio €
<b>POŠKODBE NASTALE NA POTI NA DELO IN Z DELO</b>		
absentizem v breme delodajalca	79.000	2,9
absentizem v breme ZZZS	55.300	2,0
<b>1. Skupaj</b>	<b>134.300</b>	<b>4,9</b>
<b>POŠKODBE IZVEN DELO</b>		
absentizem v breme delodajalca	854.752	30,6
absentizem v breme ZZZS	576.487	20,6
<b>2. Skupaj</b>	<b>1.431.239</b>	<b>51,2</b>
<b>1 + 2 Skupaj</b>	<b>1.565.539</b>	<b>56,1</b>

Vir: Zdravstveni absentizem v Sloveniji (2010, str. 14)

## **4 PREDSTAVITEV PODJETJA**

### **4.1 Ustanovitev in zgodovina podjetja**

Za organiziran pričetek delovanja distribucije električne energije na Primorskem se šteje prehod iz leta 1947 v leto 1948. Ministrstvo za industrijo in rudarstvo LRS je ustanovilo DES – direkcijo za goriško okrožje v Ajdovščini, ki je s svojimi obrati v Ajdovščini, Solkanu, Tolminu in Sežani prevzela skrb za distribucijo električne energije. Na obalnem območju je distribucijo vodil odsek za elektrifikacijo oziroma podjetje Elte do leta 1955. Konec leta 1955 je bilo ustanovljeno podjetje Elektro Koper.

Leta 1963 so se vsa primorska podjetja za distribucijo električne energije združila v podjetje Elektro Gorica. Z nadaljnjim preoblikovanjem v sedemdesetih letih 20. stoletja se je podjetje preimenovalo v Javno podjetje Elektro Primorska, p. o. Nova Gorica. Organizacijska oblika delniška družba Elektro Primorska, javno podjetje za distribucijo električne energije, d. d., je bila ustanovljena 18. februarja 1998.

Na podlagi Energetskega zakona (EZ) in Uredbe o načinu izvajanja gospodarskih javnih služb s področja distribucije električne energije so v okviru družbe od 1. januarja 2001 organizacijsko in informacijsko ločene regulirane od tržnih dejavnosti. Spremembe in dopolnitve Energetskega zakona so bile izvedene zaradi implementacije pravnega reda Evropske unije in nekaterih pomanjkljivosti, ki so se pokazale v praksi. Vlada RS je, zaradi uskladitve z novelo EZ, v oktobru 2004 sprejela Uredbo o načinu izvajanja gospodarske javne službe dejavnosti systemskega operaterja distribucijskega omrežja električne energije in gospodarske javne službe dobave električne energije tarifnim odjemalcem.

Po spremembah, ki jih narekuje evropska zakonodaja s področja električne energije, pa se od 1. 7.2007 naprej za družbo uporablja naziv Elektro Primorska, podjetje za distribucijo električne energije, d. d. Iz predhodnega poimenovanja torej izpade beseda »javno« in za družbo s tem veljajo določila Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1).

## 4.2 O podjetju

Elektro Primorska d. d. je podjetje z osnovno dejavnostjo distribucije in trgovanja z električno energijo. S 1. decembrom 2011 je dejavnost nakupa in prodaje električne energije prevzela družba E 3, d. o. o. Delničarji družbe so konec avgusta odločali o delitvi družbe Elektro Primorska d. d. na omrežni in tržni del ter odločili, da se dejavnost nakupa in prodaje električne energije po postopku izčlenitve tržne dejavnosti električne energije s prenosne družbe Elektro Primorska d. d. prenese na prevzemno družbo E 3, d. o. o., ki je v 100 % lasti matične družbe Elektro Primorska d. d. Regulirana energetska dejavnost se bo še naprej odvijala v matični družbi Elektro Primorska d. d., Erjavčeva 22, Nova Gorica, medtem ko se tržna energetska dejavnost oziroma dejavnost nakupa in prodaje električne energije izčleni v hčerinsko družbo E 3, d. o. o., Erjavčeva 24, Nova Gorica, ki je kot univerzalni pravni naslednik nasledila vsa obstoječa pogodbeno razmerja izčlenjene dejavnosti. Družba E 3, d. o. o. ohranja informacijske pisarne na lokacijah v Novi Gorici, Kopru, Sežani in Tolminu. Elektro Primorska d. d. je pomemben del elektroenergetskega sistema Republike Slovenije, z željo postati eden ključnih ponudnikov storitev s področja energetike širše v regiji. Svojim odjemalcem, tako gospodinjskim kot poslovnim, zagotavljajo zanesljivo in varno oskrbo z električno in toplotno energijo ter skrbijo za razvoj in izgradnjo omrežij ter inženiring storitev s področja energetike ob konkurenčnih cenah. Svojo odgovornost do okolja in skrb za skupno prihodnost pa izkazujejo z velikimi vlaganji v proizvodnjo iz obnovljivih virov energije. Že danes je z njihovimi storitvami zadovoljnih več kot 100.000 podjetij in gospodinjstev, preudarno pa se vključujejo v nove poti prihodnosti v skladu s svojim sloganom:

»ŽIVLJENJU DAJEMO POZITIVNO ENERGIJO!«



### 4.3 Lokacije podjetja Elektro Primorska d. d.

Slika 2 nam prikazuje lokacije podjetja Elektro Primorska d. d., ki se delijo na štiri območja: Nova Gorica, Tolmin, Sežana in Koper.



Slika 2: Lokacije podjetja Elektro Primorska d. d.

### 4.4 Organiziranost

Družbo Elektro Primorska d. d. zastopa in vodi predsednik uprave, pri vodenju pa sodeluje tudi posvetovalno telo predsednika uprave, ki ga sestavljajo direktorji vseh sektorjev. Družba je organizirana v štiri sektorje. Vodijo jih direktorji sektorjev, ki jih imenuje predsednik uprave. Območje delovne enote Koper se deli na štiri nadzorništva, in sicer nadzorništvo Koper, nadzorništvo Dekani, nadzorništvo Izola in nadzorništvo Piran.

Sektorji v Elektro Primorska d. d. DE Koper so:

- tehnični sektor: delo v tehničnem sektorju je organizirano v dejavnosti distribucije električne energije, dejavnosti upravljanja distribucijskega

omrežja in službi informatika. Cilj in namen vseh nalog je dolgoročno zagotavljanje kvalitetnega delovanja elektroenergetskega sistema in dobave električne energije uporabnikom;

- komercialni sektor: delo v komercialnem sektorju je organizirano v dejavnost dobave električne energije odjemalcem in službi za nabavo materiala in opreme. V komercialnem sektorju se izvajajo tudi druge naloge, kot so trgovanje na organiziranem trgu z električno energijo, zastopanje na borzi, razvoj blagovne znamke, marketing, stiki z javnostmi, sodelovanje pri izdelavi razvojnih načrtov;
- finančno-ekonomski sektor: delo v tem sektorju je organizirano v finančni službi in računovodski službi. Tu se izvaja tudi izdelava kalkulacij, analiziranje odstopanja rezultatov od načrtovanih elementov, izdelovanje poročil za zunanje in notranje uporabnike;
- splošni sektor: skrbi za pravno področje, splošno-kadrovsko področje ter področje varnosti in zdravja pri delu (Organizacijska shema podjetja, 2011).

#### 4.5 Lastniška struktura

Tabela 4: Lastniška struktura podjetja Elektro Primorska d. d.

Lastnik delnic	Lastniški delež
Republika Slovenija	79,5000 %
Kapitalska družba d. d.	1,9983 %
Kapitalska družba d. d. – KSPPS	0,4723 %
Kapitalska družba d. d. – PPS	0,2925 %
Pooblašcene investicijske družbe – PID	16,4954 %
Delavci, upokojenci, bivši zaposleni, družinski člani in druge fizične osebe	1,2415 %

Tabela 4 nam prikazuje, da je večinski lastniški delež podjetja Elektro Primorska d. d. v lasti Republike Slovenije, in sicer 79,5 %, sledijo ji Pooblaščne investicijske družbe – PID z dobrimi 16 %. Ostalo je v lasti kapitalskih družb in posameznikov (Lastniška struktura podjetja, 2011).

#### **4.6 Vizija in poslanstvo**

Vizija podjetja je organizirati in usposobiti družbo, ki bo kos zahtevam in izzivom, ki jih prinašajo tržne zakonitosti in konkurenčno okolje tako v slovenskem kot tudi evropskem prostoru, s tem pa upravičiti zaupanje vseh svojih odjemalcev. Poslanstvo družbe Elektro Primorska d. d. temelji na inovativnosti, napredku, sproščenem odnosu med zaposlenimi in do kupcev, nujenju dodatnih storitev ter zagotavljanju kvalitetne in zanesljive oskrbe z električno energijo ob čim manjšem onesnaževanju in obremenitvi okolja (Vizija podjetja, 2011).

## 5 ANALIZA ODSOTNOSTI GLEDE NA SEKTOR ZAPOSLOTITVE

Terensko in pisarniško delo se že v osnovi razlikuje zaradi vremenskih vplivov (vročina, mraz, dež), možnosti fizičnih poškodb, ogroženosti med delom itd. Razumljivo je, da je več odsotnosti pri terenskem delu, ker so delavci izpostavljeni večjim fizičnim naporom in včasih tudi ekstremnim vremenskim pogojem, ki jim onemogočajo opravljati strokovno delo in na žalost temu sledijo tudi poškodbe oziroma nesreče pri delu. Pri pisarniškem delu pa so zaposleni bolj pod psihičnem naporom, kjer se opravlja delo s strankami, ki ima za posledico večjo odgovornost (stres).

### 5.1 Primerjava odsotnosti v letu 2008

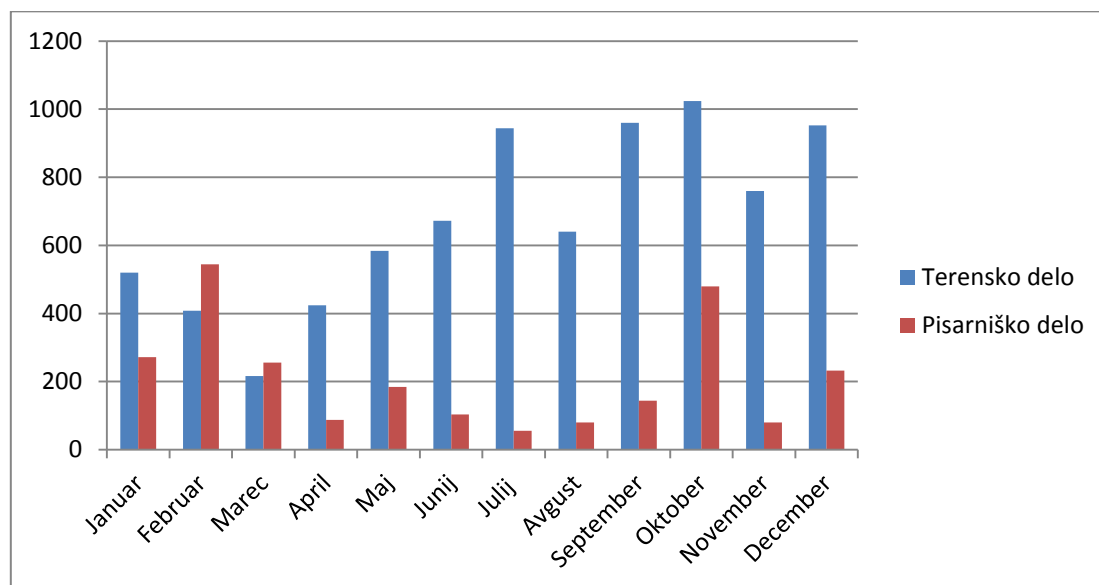
#### 5.1.1 Bolniška odsotnost v letu 2008

Tabela 5: Bolniški izostanki v letu 2008

	Terensko delo (ure)	Pisarniško delo (ure)
<b>januar</b>	520	272
<b>februar</b>	408	544
<b>marec</b>	216	256
<b>april</b>	424	88
<b>maj</b>	584	184
<b>junij</b>	672	104
<b>julij</b>	944	56
<b>avgust</b>	640	80
<b>september</b>	960	144
<b>oktober</b>	1024	480
<b>november</b>	760	80
<b>december</b>	952	232

V Tabeli 5 so prikazani bolniški izostanki glede na sektor zaposlitve (terensko ali pisarniško delovno mesto). Razlike bolniških izostankov so bolj razvidne iz Slike 3, kjer vidimo, da je bila bolniška odsotnost v letu 2008 pri pisarniškem delu povečana le v februarju in oktobru. Pri terenskem delu pa se je bolniški izostanek stopnjeval od aprila do julija, nato v avgustu upadel in se v septembru in oktobru znova poveča. V oktobru so najvišji izostanki na terenu dosegali 1024 ur, najnižji pa v marcu 216 ur. Najnižji izostanek v pisarniškem delu je bil v mesecu juliju 56 ur, najvišji pa je bil v

oktobru in je znašal 480 ur. Skupno število bolniškega izostanka na terenu znaša 8104 ur, izostanek v pisarnah pa 2520 ur, kar je več kot trikrat manj.



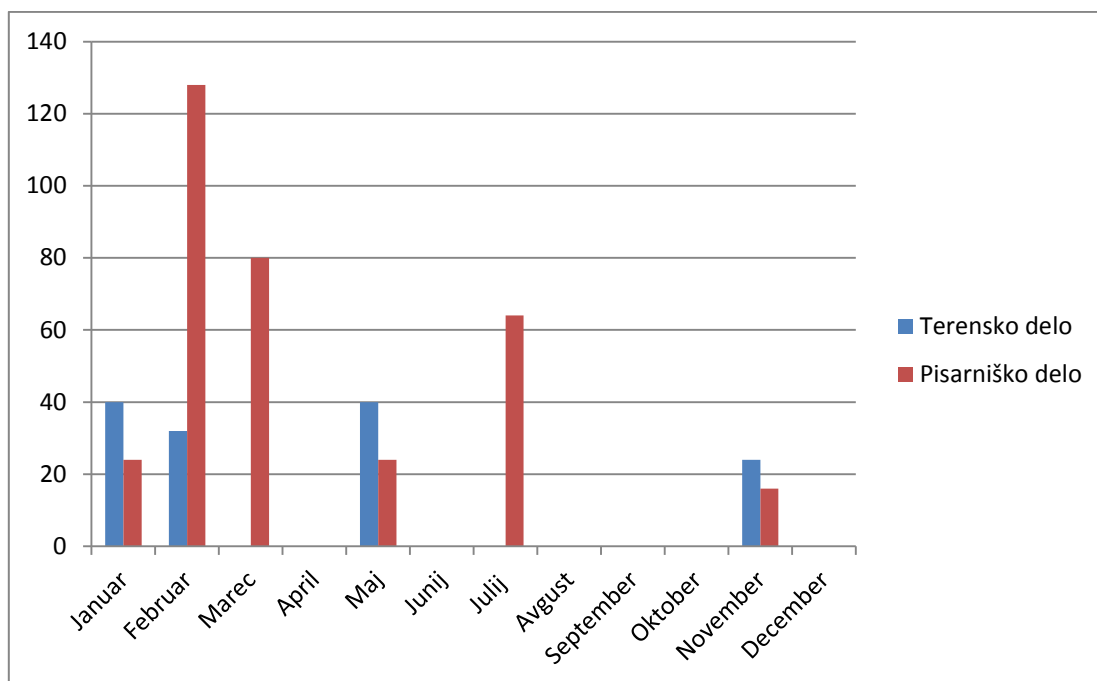
Slika 3: Bolniški izostanki v letu 2008

### 5.1.2 Odsotnost zaradi nege družinskega člana v letu 2008

Tabela 6: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2008

	Terensko delo (ure)	Pisarniško delo (ure)
<b>januar</b>	40	24
<b>februar</b>	32	128
<b>marec</b>	0	80
<b>april</b>	0	0
<b>maj</b>	40	24
<b>junij</b>	0	0
<b>julij</b>	0	64
<b>avgust</b>	0	0
<b>september</b>	0	0
<b>oktober</b>	0	0
<b>november</b>	24	16
<b>december</b>	0	0

Tabela 6 nam prikazuje, da je bilo več izostankov zaradi nege družinskega člana v letu 2008 na področju pisarniškega dela. Izostanek zaradi nege družinskega člana pri terenskem delu znaša 136 ur, pri pisarniškem delu pa kar 336 ur.



Slika 4: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2008

Zaradi nege družinskega člana je bilo največ izostankov v februarju, in sicer 128 ur, v marcu 80 ur in v juliju 64 ur (pisarniško delo). Izostanki od terenskega dela zaradi nege družinskega člana so bili majhni in so dosegali najvišjo stopnjo januarja in maja 40 ur.

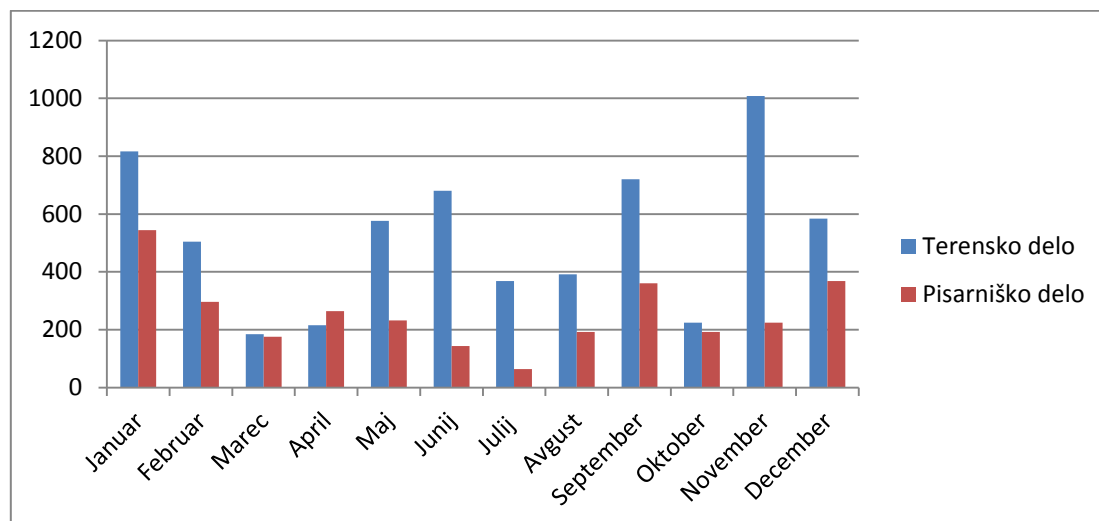
## 5.2 Primerjava odsotnosti v letu 2009

### 5.2.1 Bolniška odsotnost v letu 2009

Tabela 7: Bolniški izostanki v letu 2009

	Terensko delo (ure)	Pisarniško delo (ure)
<b>januar</b>	816	544
<b>februar</b>	504	296
<b>marec</b>	184	176
<b>april</b>	216	264
<b>maj</b>	576	232
<b>junij</b>	680	144
<b>julij</b>	368	64
<b>avgust</b>	392	192
<b>september</b>	720	360
<b>oktober</b>	224	192
<b>november</b>	1008	224
<b>december</b>	584	368

Bolniška odsotnost v letu 2009 pri terenskem delu znaša 6272 ur, pri pisarniškem delu pa 3056 ur, kar vidimo v Tabeli 7. V primerjavi z letom 2008 so se bolniški izostanki pri terenskem delu v letu 2009 zmanjšali, pri pisarniškem delu pa so se ti izostanki povečali.



Slika 5: Bolniški izostanki v letu 2009

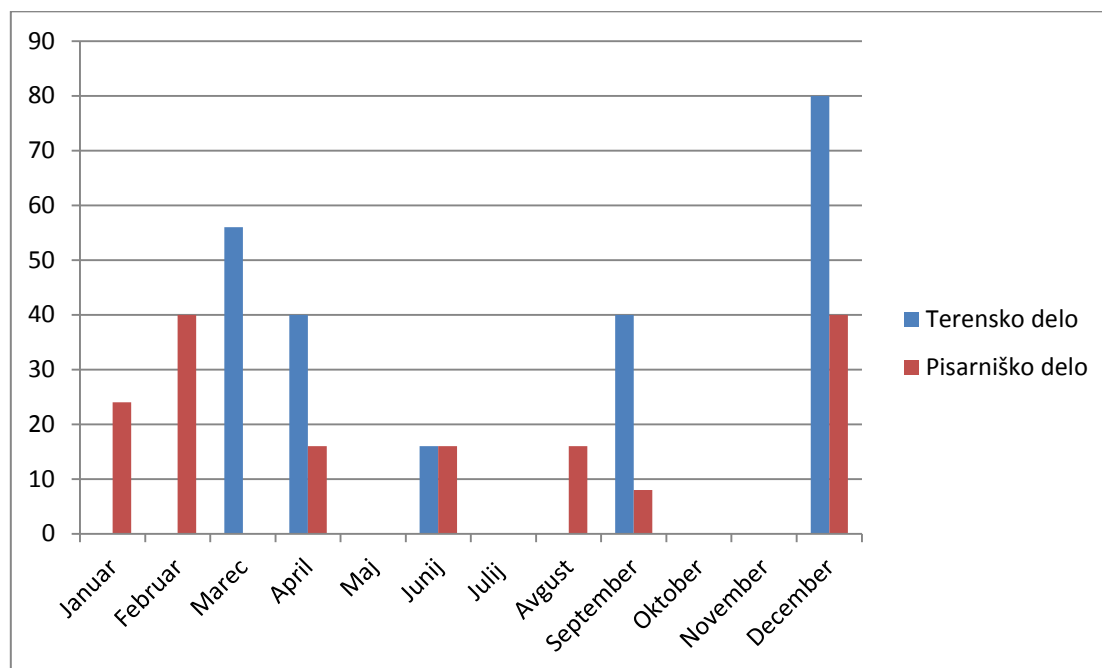
Slika 5 nam prikazuje bolniške izostanke v letu 2009, ki so bili pri terenskem delu najvišji v mesecu novembru in najmanjši v marcu, aprilu in oktobru. Pisarniško delo je utrpelo največje izostanke v začetku leta in v drugi polovici leta.

### 5.2.2 Odsotnost zaradi nege družinskega člana v letu 2009

Tabela 8: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2009

	Terensko delo (ure)	Pisarniško delo (ure)
<b>januar</b>	0	24
<b>februar</b>	0	40
<b>marec</b>	56	0
<b>april</b>	40	16
<b>maj</b>	0	0
<b>junij</b>	16	16
<b>julij</b>	0	0
<b>avgust</b>	0	16
<b>september</b>	40	8
<b>oktober</b>	0	0
<b>november</b>	0	0
<b>december</b>	80	40

Zaradi nege družinskega člana je bil v letu 2009 pri terenskem delu izostanek 232 ur, pri pisarniškem delu pa 160 ur. Razlike izostankov po mesecih prikazuje Tabela 8.



Slika 6: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2009

Slika 6 prikazuje izostanke zaradi nege družinskega člana, ki so bili na terenu najvišji v mesecu decembru, marcu, aprilu in septembru. Izostanek od pisarniškega dela pa je bil povečan v januarju, februarju in decembru.

### 5.2.3 Odsotnost zaradi nesreče pri delu v letu 2009

V oktobru 2009 je zaradi nesreče pri terenskem delu en delavec izostal 48 ur. Meseca novembra in decembra je ta isti delavec skupno manjkal še 360 ur. V novembru se je lažje poškodoval še en delavec na terenu, ki je izostal 40 ur. Tako je izostanek od dela v letu 2009 znašal skupno 448 ur, kar znaša 56 delovnih dni. V primerjavi z letom 2008 je število nesreč pri delu naraslo, saj sta se v tem letu poškodovala dva delavca pri opravljanju dela na terenu.

Tabela 9: Odsotnost zaradi nesreče pri delu v letu 2009

	Terensko delo (ure)
<b>oktober</b>	48
<b>november</b>	216
<b>december</b>	184



## 5.3 Primerjava odsotnosti v letu 2010

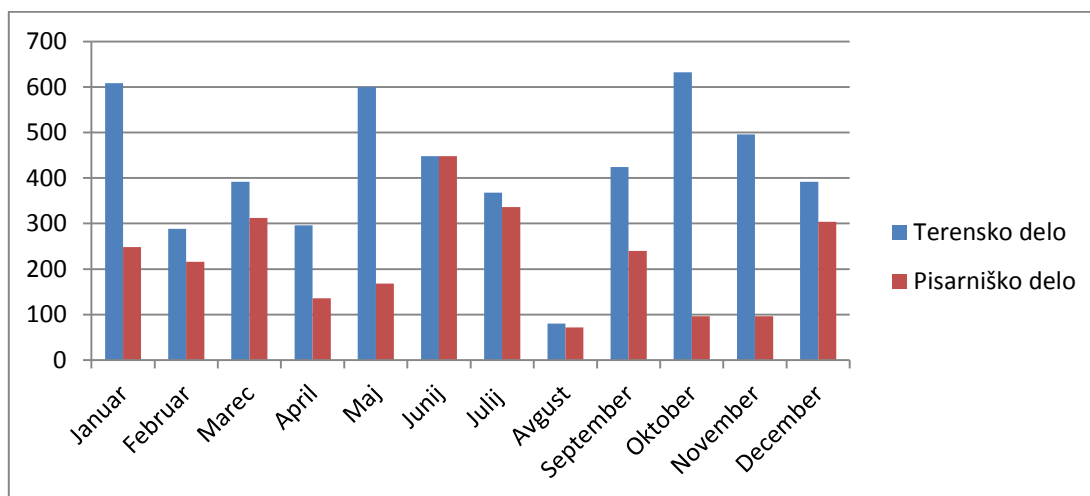
### 5.3.1 Bolniška odsotnost v letu 2010

Bolniški izostanki po mesecih so urno prikazani v Tabeli 9. Najvišji izostanek pri pisarniškem delu je bil v mesecu juniju 448 ur, najnižji pa v avgustu 72 ur. Pri terenskem delu je bil v oktobru najvišji izostanek 632 ur, najnižji pa v avgustu 80 ur.

Tabela 10: Bolniški izostanki v letu 2010

	Terensko delo (ure)	Pisarniško delo (ure)
<b>januar</b>	608	248
<b>februar</b>	288	216
<b>marec</b>	392	312
<b>april</b>	296	136
<b>maj</b>	600	168
<b>junij</b>	448	448
<b>julij</b>	368	336
<b>avgust</b>	80	72
<b>september</b>	424	240
<b>oktober</b>	632	96
<b>november</b>	496	96
<b>december</b>	392	304

Bolniški izostanki so se glede na leto 2009 zmanjšali in so za terensko delo znašali 5024 ur, za pisarniško delo pa 2672 ur.



Slika 7: Bolniški izostanki v letu 2010

Slika 7 nam prikazuje, da so se bolniški izostanki v letu 2010 povišali v mesecu januarju, maju in oktobru pri terenskem delu ter v juniju pri pisarniškem delu. Najnižja odsotnost v obeh sektorjih je bila v mesecu avgustu.

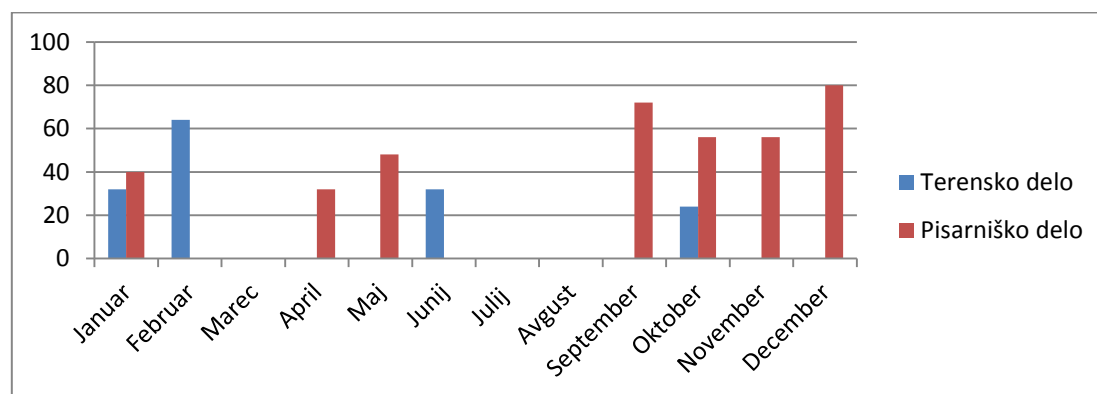
### 5.3.2 Odsotnost zaradi nege družinskega člana v letu 2010

Tabela 10 nam prikazuje, da se je število izostanka zaradi nege družinskega člana povišalo ob koncu leta 2010 pri pisarniškem delu.

Tabela 11: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2010

	Terensko delo (ure)	Pisarniško delo (ure)
<b>januar</b>	32	40
<b>februar</b>	64	0
<b>marec</b>	0	0
<b>april</b>	0	32
<b>maj</b>	0	48
<b>junij</b>	32	0
<b>julij</b>	0	0
<b>avgust</b>	0	0
<b>september</b>	0	72
<b>oktober</b>	24	56
<b>november</b>	0	56
<b>december</b>	0	80

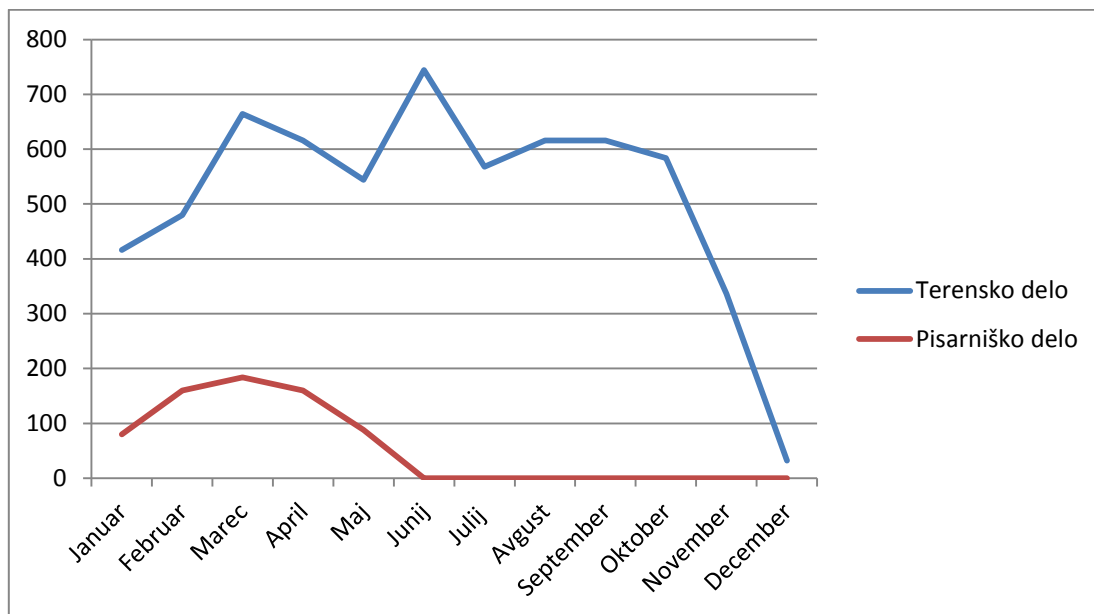
Glede na leto 2009 se je odsotnost v tem letu zaradi nege družinskega člana pri terenskem delu zmanjšala na 152 ur, medtem ko se je pri pisarniškem delu dvakratno povečala, in sicer na 384 ur. Slika 8 prikazuje povišan izostanek ob koncu leta 2010 pri pisarniškem delu in pri terenskem delu v mesecu februarju.



Slika 8: Izostanki zaradi nege družinskega člana v letu 2010

### 5.3.3 Odsotnost zaradi nesreče pri delu v letu 2010

Od januarja 2010 so bili zaradi nesreče pri delu s terena odsotni štiri delavci skupno kar 6216 ur (777 dni), en delavec pa iz pisarne 672 ur (84 dni). To so izostanki, ki so trajali nad 30 dni, prikazani pa so na Sliki 9.



Slika 9: Trajanje odsotnosti zaradi nesreče pri delu letu 2010 (nad 30 dni)

## 5.4 Izračun absentizma v podjetju Elektro Primorska DE Koper

Izračun po enačbi (8):

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{\text{število izgubljenih delovnih dni} \times 100}{\text{število zaposlenih} \times \text{število vseh delovnih dni}} \quad [\%] \quad (8)$$

### 5.4.1 Izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2008

S pomočjo podatkov iz Tabele 5 lahko izračunamo stopnjo absentizma za terensko delo (enačba 9) in za pisarniško delo (enačba 10). Iz tega dobimo rezultate, da je absentizem večji pri opravljanju terenskega dela.

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{1013 \times 100}{107 \times 251} = 3,77 \% \quad (9)$$

b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{315 \times 100}{107 \times 251} = 1,18 \text{ \%} \quad (10)$$

#### 5.4.2 Izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2008

Iz Tabele 6 smo dobili podatke za izračun stopnje absentizma zaradi nege družinskega člana, ki je v letu 2008 višja pri pisarniškem delu, kar je razvidno iz enačbe 11 in enačbe 12.

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{17 \times 100}{107 \times 251} = 0,06 \text{ \%} \quad (11)$$

b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{42 \times 100}{107 \times 251} = 0,16 \text{ \%} \quad (12)$$

#### 5.4.3 Izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2009

Podatke za izračun stopnje absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2009 smo pridobili iz Tabele 7. Pri terenskem delu je stopnja absentizma 2,88 % (enačba 13), pri pisarniškem delu pa 1,41 % (enačba 14).

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{784 \times 100}{107 \times 254} = 2,88 \text{ \%} \quad (13)$$

b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{382 \times 100}{107 \times 254} = 1,41 \text{ \%} \quad (14)$$

#### 5.4.4 Izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2009

Iz Tabele 8 smo pridobili podatke za izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2009. Stopnja absentizma za terensko delo znaša 0,11 % in za pisarniško delo 0,07 %. Izračun je prikazan v enačbi 15 in enačbi 16.

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{29 \times 100}{107 \times 254} = 0,11 \text{ \%} \quad (15)$$

b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{20 \times 100}{107 \times 254} = 0,07 \text{ \%} \quad (16)$$

#### **5.4.5 Izračun absentizma zaradi nesreče pri delu za leto 2009**

V letu 2009 je bil tudi zabeležen izostanek od terenskega dela (Tabela 9) zaradi nesreče pri delu, kar je posledica stopnje absentizma, ki znaša 0,21 % (enačba 17).

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{56 \times 100}{107 \times 254} = 0,21 \text{ \%} \quad (17)$$

#### **5.4.6 Izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti za leto 2010**

Iz Tabele 10 smo vzeli podatke za izračun absentizma zaradi bolniške odsotnosti v letu 2010 in ugotovili, da absentizem pri terenskem delu znaša 2,30 % (enačba 18), pri pisarniškem delu pa 1,22 % (enačba 19).

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{628 \times 100}{107 \times 255} = 2,30 \text{ \%} \quad (18)$$

b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{334 \times 100}{107 \times 255} = 1,22 \text{ \%} \quad (19)$$

#### **5.4.7 Izračun absentizma zaradi nege družinskega člana za leto 2010**

Stopnja absentizma zaradi nege družinskega člana v letu 2010 je izračunana na podlagi podatkov iz Tabele 11. Pri pisarniškem delu je stopnja absentizma višja in znaša 0,18 % (enačba 21), pri terenskem delu pa 0,07 % (enačba 20).

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{19 \times 100}{107 \times 255} = 0,07 \text{ \%} \quad (20)$$

b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{48 \times 100}{107 \times 255} = 0,18 \text{ \%} \quad (21)$$

#### **5.4.8 Izračun absentizma zaradi izostanka pri delu nad 30 dni za leto 2010**

V letu 2010 so zabeleženi tudi izostanki nad 30 dni, zato je stopnja absentizma pri terenskem delu znašala 2,85 % (enačba 22) in pri pisarniškem delu 0,31 % (enačba 23).

a) *Terensko delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{777 \times 100}{107 \times 255} = 2,85 \text{ \%} \quad (22)$$

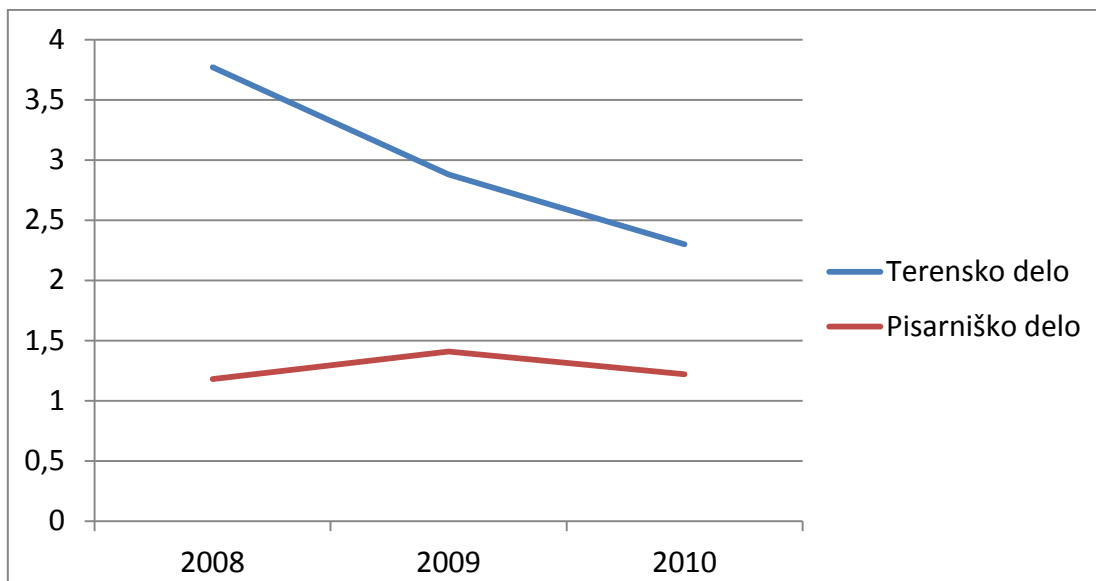
b) *Pisarniško delo:*

$$\text{ABSENTIZEM} = \frac{84 \times 100}{107 \times 255} = 0,31 \text{ \%} \quad (23)$$

### **5.5 Analiza stopnje absentizma v obdobju od 2008 do 2010**

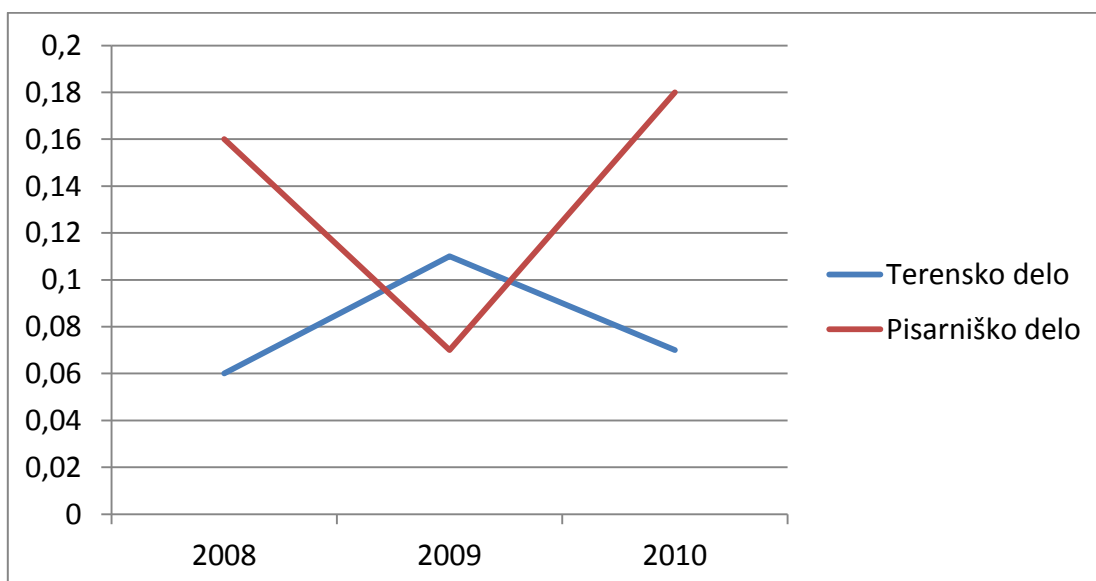
#### **5.5.1 Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti**

Slika 10 nam prikazuje, da je stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti pri terenskem delu od leta 2008 do 2010 upadala, in sicer s 3,77 % na 2,30 %. Pri pisarniškem delu se je ta stopnja absentizma iz leta 2008 do leta 2009 povežala z 1,18 % na 1,41 % in nato do leta 2010 spet padla na 1,22 %. Glede na odstotek izgubljenih delovnih dni je bil v Sloveniji leta 2008 ta odstotek 3,7 % (Tabela 1), kar je isto kot v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper. Po podatkih se bolniške v Sloveniji gibljejo med 4 in 6 %, tako je v podjetju odstotek absentizma še vedno nizek.



Slika 10: Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti v obdobju od 2008 do 2010 prikazana v odstotkih

### 5.5.2 Stopnja absentizma zaradi nege družinskega člana



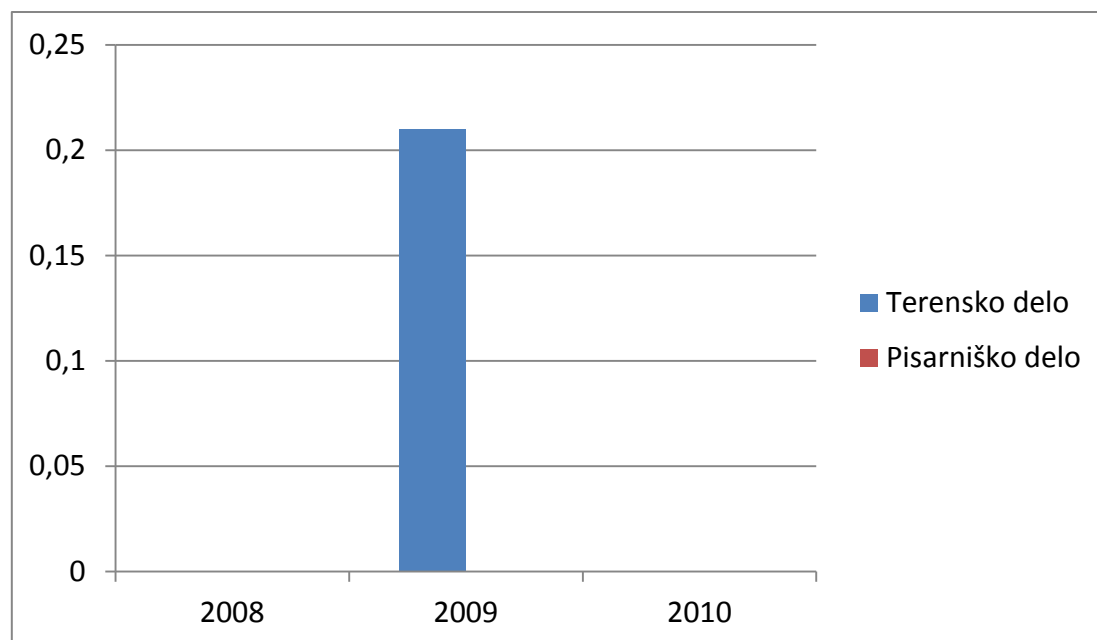
Slika 11: Stopnja absentizma zaradi nege družinskega člana v obdobju od 2008 do 2010 prikazana v odstotkih

Največja nihanja zaradi nege družinskega člana med leti 2008 in 2010 so bila pri pisarniškem delu, vendar je ta odstotek dosegel največ 0,18 % in to v letu 2010. Do sedaj je bil absentizem tukaj nizek in upamo, da se ne bo povečal v naslednjih letih.

Slika 11 nam prikazuje tudi odstotek absentizma pri terenskem delu, ki pa je bil nekoliko povečan le v letu 2009 in je nato spet upadal.

### 5.5.3 Stopnja absentizma zaradi nesreče pri delu

V obdobju med 2008 in 2010 sta se zgodili dve lažji nesreči pri opravljanju terenskega dela, zato je v letu 2009 absentizem dosegel stopnjo 0,21 % (Slika 12).

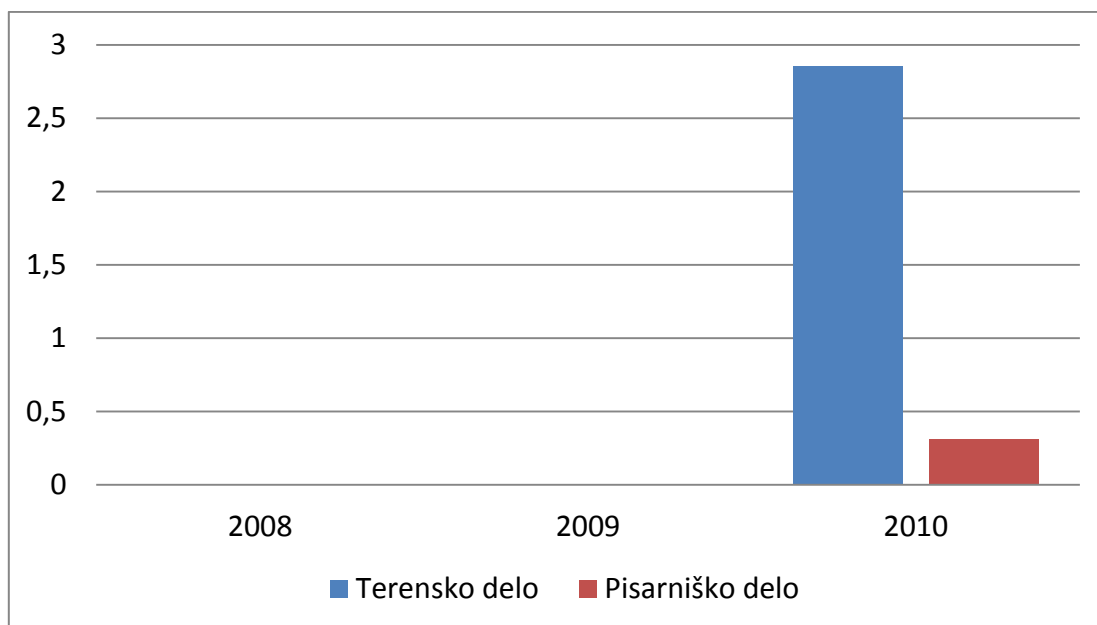


Slika 12: Stopnja absentizma zaradi nesreče pri delu v obdobju od 2008 do 2010 prikazana v odstotkih

### 5.5.3 Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti nad 30 dni

V letu 2008 ni bilo bolniških odsotnosti nad 30 dni. Pojavila se je v letu 2010, kar je posledica nesreč pri delu ob koncu leta 2009. Slika 13 nam prikazuje, da je ta odstotek izostanka v letu 2010 znašal 2,85 % pri terenskem delu in 0,31 % pri pisarniškem delu. Na srečo v tem obdobju ni bilo kakšnih hujših nesreč pri delu, kar je tudi posledica manjše stopnje absentizma. V podjetju smo dobili tudi podatek, da je zaposlen v pisarniškem delu manjkal zaradi zdravstvenih težav oziroma bolezni.





Slika 13: Stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti nad 30 dni v obdobju od 2008 do 2010 prikazana v odstotkih

## 6 OPIS METOD RAZISKAVE

Poleg analize dokumentacije podjetja Elektro Primorska d. d. DE Koper, ki vključuje analizo kadrov in absentizma, pa smo se v praktičnem delu s pomočjo anonimnega anketnega vprašalnika znotraj podjetja odločili pridobiti nekaj podatkov med zaposlenimi, ki so bili pridobljeni s pomočjo vprašalnika v Prilogi 1.

Anketa je razdeljena na dva dela, in sicer prvi del zajema splošna vprašanja o anketirancu glede na spol, starost, izobrazbo, stan, starševstvo. Drugi del pa vsebuje vprašanja, ki se nanašajo tudi na podjetje in delovno mesto, delovno dobo, vzrok odsotnosti od dela med leti 2008 in 2010, omejitve, subjektivno mnenje o delovnih pogojih, o zadovoljstvu in zahtevnosti dela, nagrade, odnose, počutje, motiviranost, o morebitnem odhodu iz podjetja in vzrokih odhoda.

Pred samim anketiranjem so bili zaposleni seznanjeni, da je anketa anonimna. Anketni vprašalnik je bil izveden v decembru 2011 in v njem je od 107 zaposlenih sodelovalo 86 zaposlenih. Od tega je bilo 17 žensk ter 24 moških s področja pisarniškega dela in 45 moških, ki opravljajo terenska dela. Vprašalnik je vseboval 24 vprašanj, kjer so morali anketiranci odgovoriti z izbiro enega ali več vnaprej podanih odgovorov.

V nadaljevanju so za lažjo predstavbo vsi ti odgovori na vprašanja podani v obliki tabel oziroma grafov, ki si sledijo po vrstnem redu.

## **6.1 Rezultati ankete**

### **1. Vaš spol**

Med anketiranci je bilo skupno 80 % moških in 20 % žensk.

### **2. Vaša starost**

- Pisarniško delo

Med anketiranci je bilo 6 moških, starih od 26 do 35 let, ter 6 moških, starih od 36 do 45 let. Nad 45 let je bilo 12 moških anketirancev.

Anketiranih je bilo 7 žensk v starosti od 36 do 45 let in 10 žensk v starosti nad 45 let.

- Terensko delo

Na terenskem delovnem mestu je bilo med anketiranci razmerje takšno: 2 moška v starosti od 18 do 25 let, 11 moških v starosti od 26 do 35 let, 11 moških v starosti od 36 do 45 let in 21 moških v starosti nad 45 let.

### **3. Stan**

Pri pisarniškem delu so med anketiranci samski stan izbrali 2 ženski in 4 moški. Poročenih oziroma v izven zakonski zvezi je 13 žensk in 20 moških. Med temi je ločena ena ženska, ena pa je vdova.

Pri terenskem delu pa je med anketiranci 12 moških samskih, 29 jih je poročenih oziroma živijo v izven zakonski zvezi, 4 moški pa so ločeni.

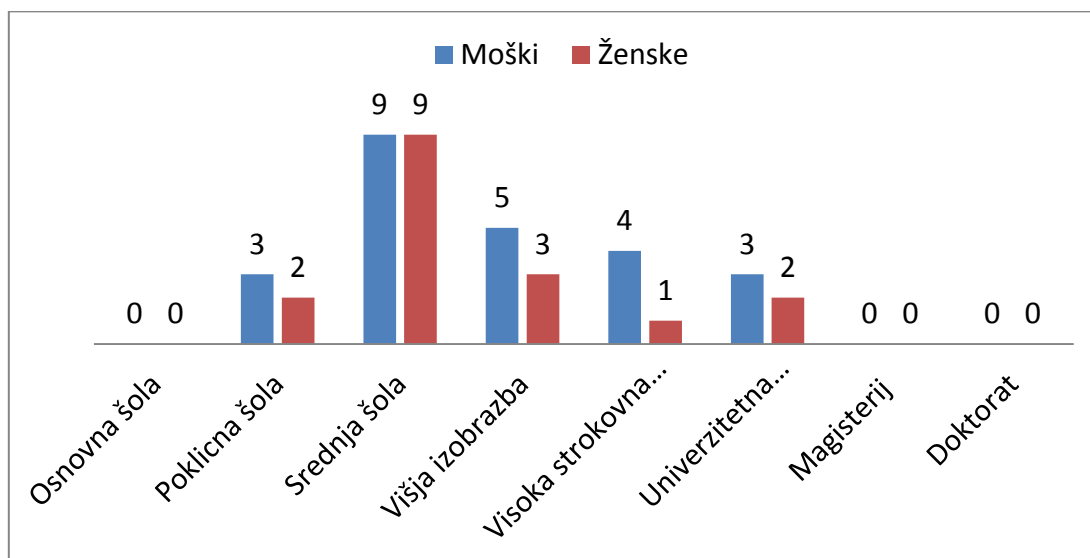
### **4. Ali ste oče/mati?**

Pri pisarniškem delu je med anketiranci 17 moških in 15 žensk, ki imajo otroke. Otrok pa nima 7 moških ter 2 ženski.

Pri terenskem delu je med anketiranci procentualno 62 % moških z otroki ter 38 % brez otrok.

## 5. Dosežena izobrazba

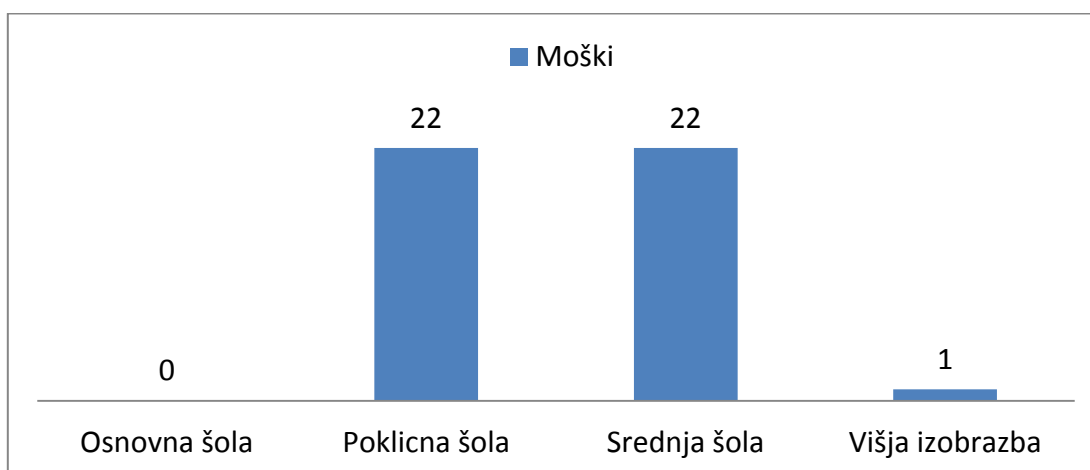
- Pisarniško delo



Slika 14: Dosežena izobrazba na pisarniškem delovnem mestu

V pisarnah je večina zaposlenih s srednješolsko izobrazbo, in sicer 9 moških in 9 žensk, nato pa sledijo tisti z višješolsko in visokošolsko izobrazbo.

- Terensko delo

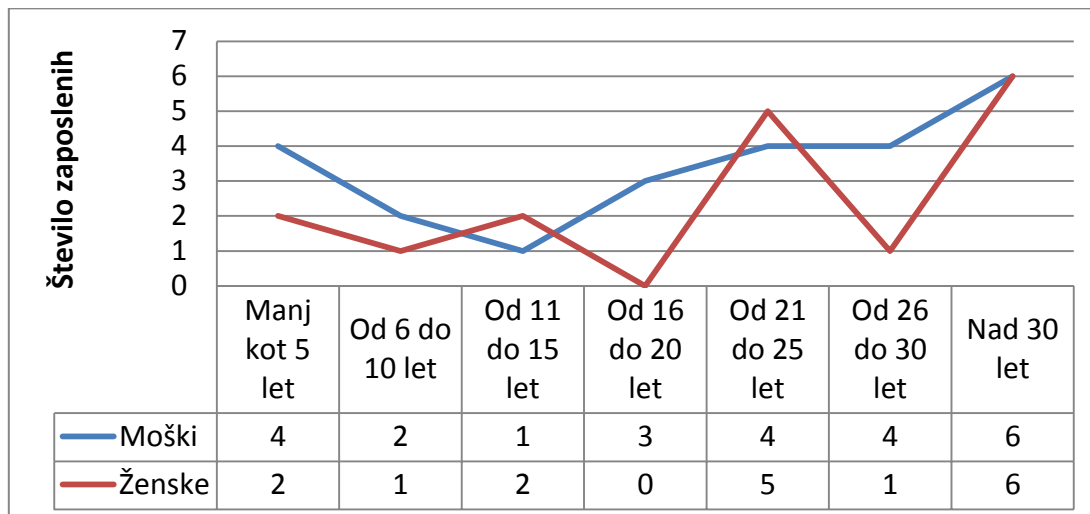


Slika 15: Dosežena izobrazba na terenskem delovnem mestu

Na terenu je 22 moških s poklicno šolo in 22 moških s srednješolsko stopnjo izobrazbe ter eden z višješolsko izobrazbo.

## 6. Delovna doba v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper

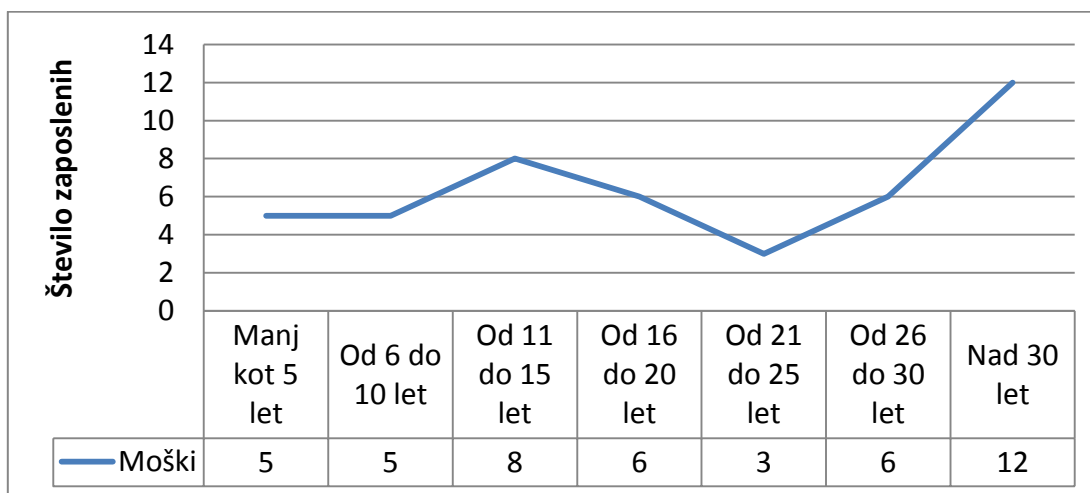
- Pisarniško delo



Slika 16: Število zaposlenih v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper glede na delovno dobo na pisarniškem delovnem mestu

Med moškimi je več tistih z delovno dobo nad 16 let. Tudi ženske v povprečju prevladujejo tiste z daljšo delovno dobo, in sicer od 21 do 25 let.

- Terensko delo

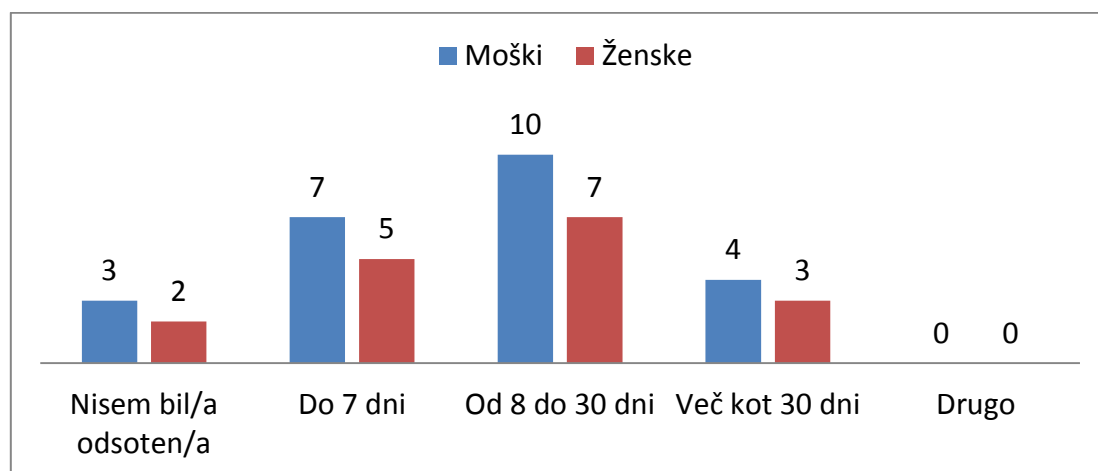


Slika 17: Število zaposlenih v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper glede na delovno dobo na terenskem delovnem mestu

Nad 30 let delovne dobe ima 12 moških, 14 moških pa ima delovno dobo od 11 do 20 let.

## 7. Bolniška odsotnost z dela med leti 2008 in 2010

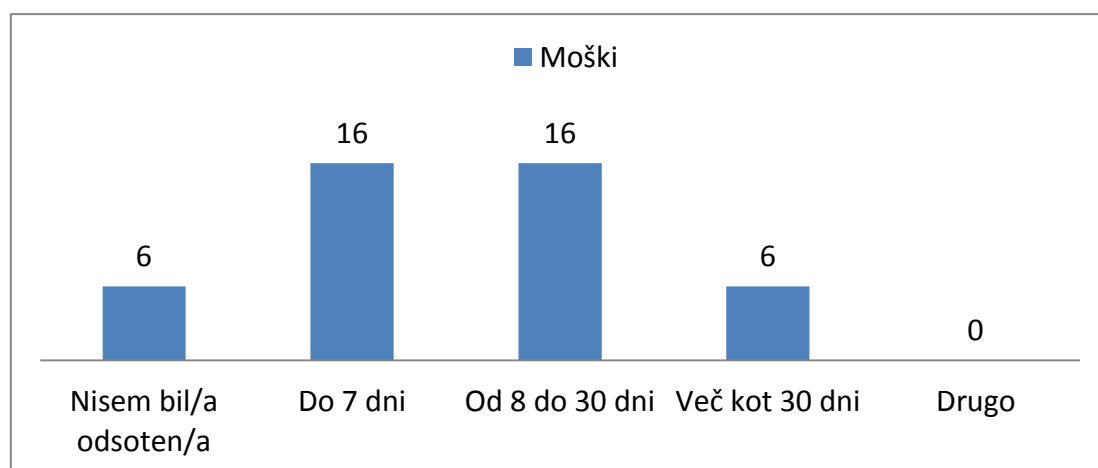
- Pisarniško delo



Slika 18: Bolniška odsotnost z dela med leti 2008 in 2010 na pisarniškem delovnem mestu

Najdaljša odsotnost z dela traja od 8 do 30 dni, nato jim sledijo tiste odsotnosti do 7 dni. Nad 30 dni so bili odsotni 4 moški in 3 ženske.

- Terensko delo

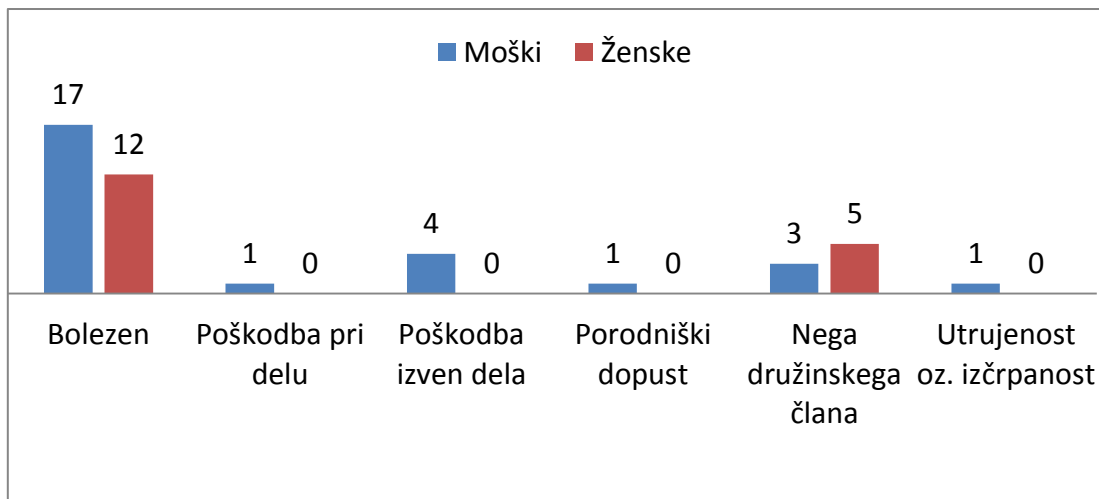


Slika 19: Bolniška odsotnost z dela med leti 2008 in 2010 na terenskem delovnem mestu

V odsotnosti do 7 dni je bilo 16 moških in prav tako 16 moških, ki so bili odsotni od 8 do 30 dni. Več kot 30 dni je bilo odsotnih 6 moških, isto število pa je bilo ne odsotnih.

## 8. Vzroki za odsotnost z dela

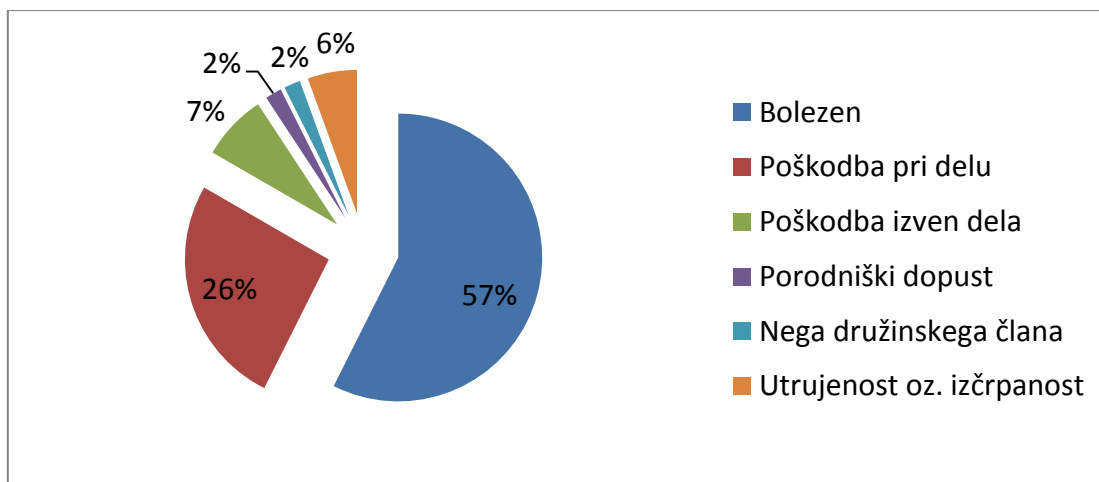
- Pisarniško delo



Slika 20: Vzroki za odsotnost z dela na pisarniškem delovnem mestu

Pri pisarniškem delu so najbolj pogosti izostanki zaradi bolezni (17 moških, 12 žensk) ter nege družinskega člana. Ostale poškodbe so tukaj zelo majhne.

- Terensko delo



Slika 21: Vzroki za odsotnost z dela na terenskem delovnem mestu

Tudi pri terenskem delu je 57 % anketiranih moških bilo odsotnih zaradi bolezni. V primerjavi s pisarniškim delom je tukaj tudi več odsotnosti zaradi poškodbe pri delu, teh je bilo 26 %. Tu se opazi ogroženost delavca na terenu, ki je izpostavljen različnim fizičnim naporom in vremenskim razmeram.

## 9. Omejitve pri delu

- Pisarniško delo

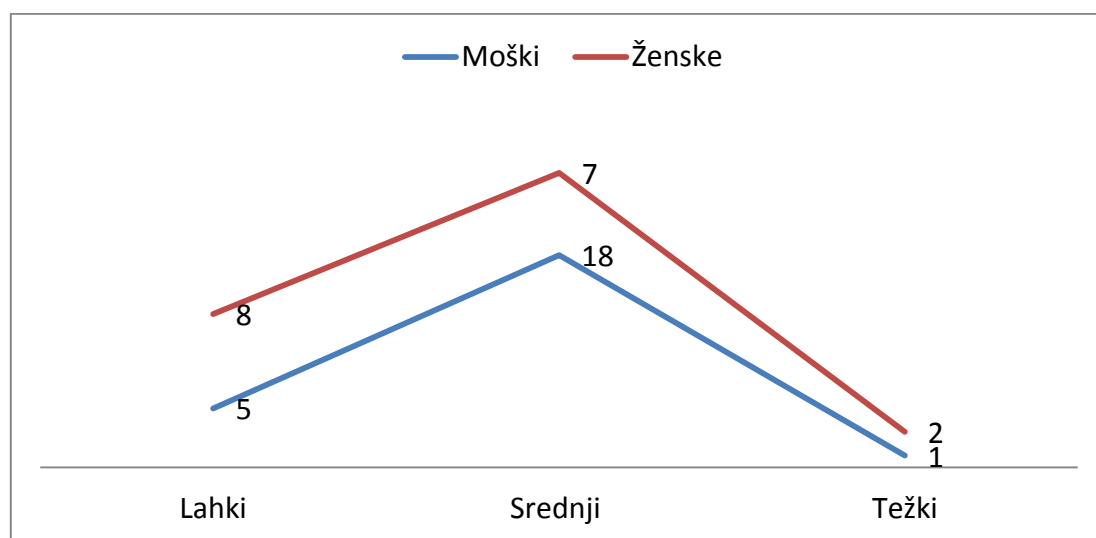
Omejitve pri opravljanju pisarniškega dela imata en moški in ena ženska, ostalih 23 moških in 16 žensk je brez omejitev.

- Terensko delo

Pri opravljanju terenskega dela sta 2 moška, ki imata omejitve pri delu. Ostalih 43 nima nobene omejitve.

## 10. Subjektivno mnenje glede delovnih pogojev

- Pisarniško delo

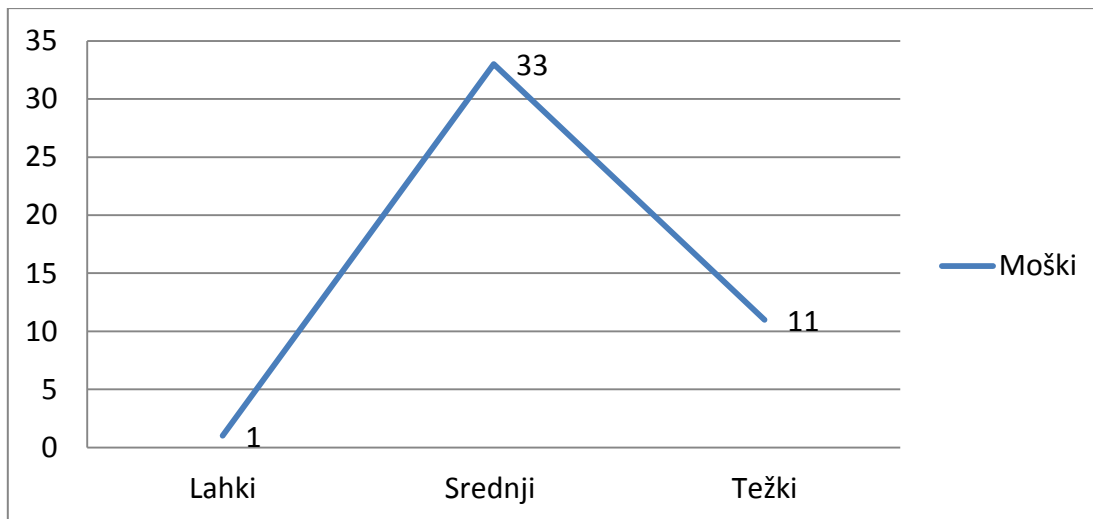


Slika 22: Subjektivno mnenje glede delovnih pogojev pri pisarniškem delu

18 moških in 7 žensk je mnenja, da so njihovi delovni pogoji srednji, 5 moških in 8 žensk meni, da so njihovi delovni pogoji lahki. Za 2 ženski in enega moškega se zdijo delovni pogoji težki.



- Terensko delo

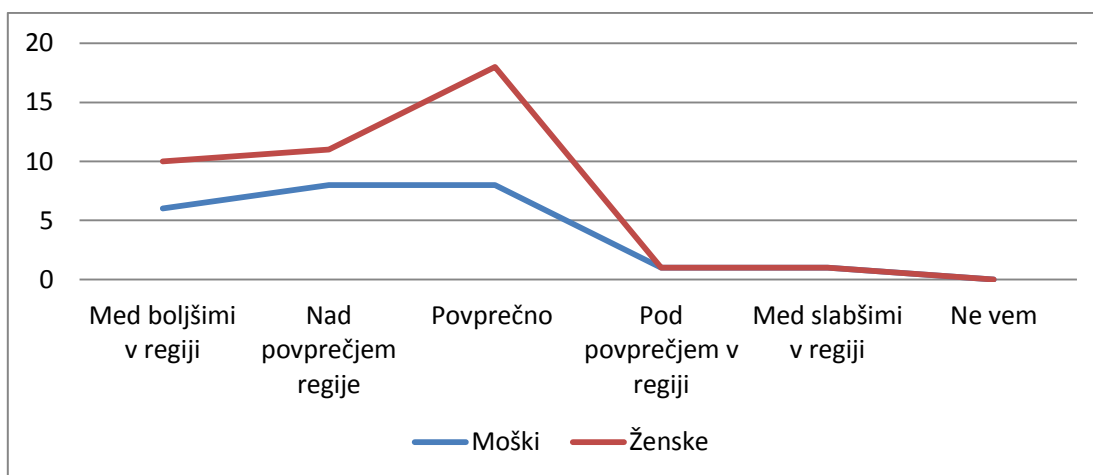


Slika 23: Subjektivno mnenje glede delovnih pogojev pri terenskem delu

Po mnenju zaposlenih na terenu so delovni pogoji srednji (33 moških), tukaj pa jih je tudi 11 moških, ki so mnenja, da so delovni pogoji težki. Enemu se zdijo delovni pogoji lahki. To zajema fizična dela in vremenske vplive, ki so jim izpostavljeni delavci na terenu.

## 11. Kako bi ocenili Vaše podjetje kot delodajalca v regiji

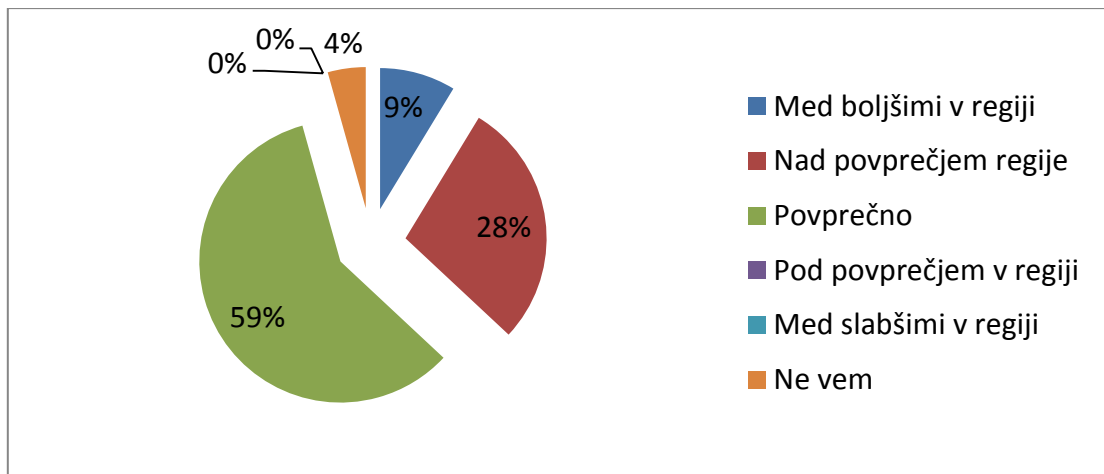
- Pisarniško delo



Slika 24: Ocena podjetja kot delodajalca v regiji na pisarniškem delovnem mestu

Ženske so v večini ocenile podjetje kot povprečno v regiji (17 žensk), moški pa so mnenja, da je med povprečjem (8 moških) in tudi nad povprečjem (8 moških).

- Terensko delo

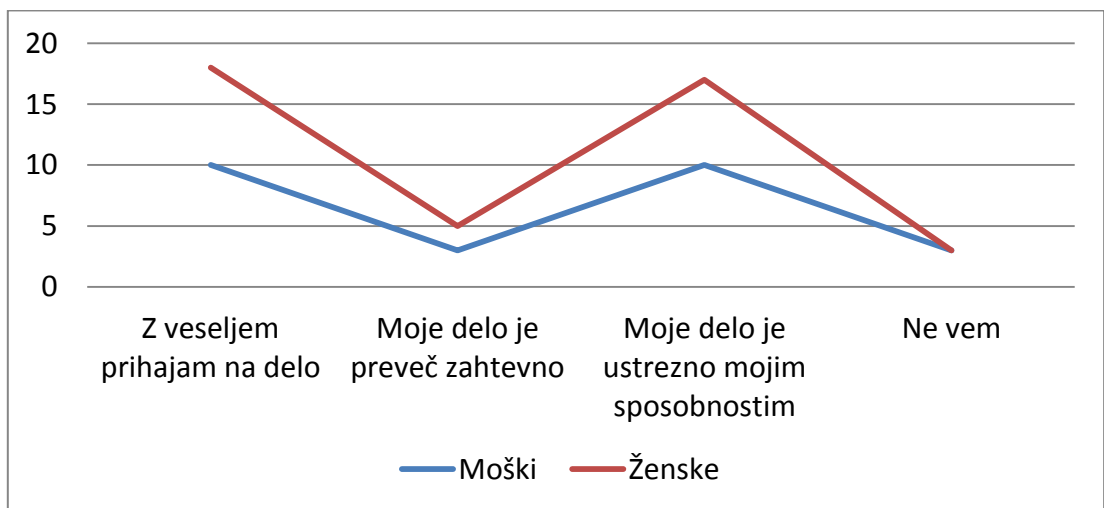


Slika 25: Ocena podjetja kot delodajalca v regiji na terenskem delovnem mestu

Med terenskimi delavci je ocena podjetja kot delodajalca v 59 % povprečna, 28 % jih je ocenilo, da je nad povprečjem, in 9 % jih meni, da je med boljšimi v regiji.

## 12. Zadovoljstvo s svojim delom

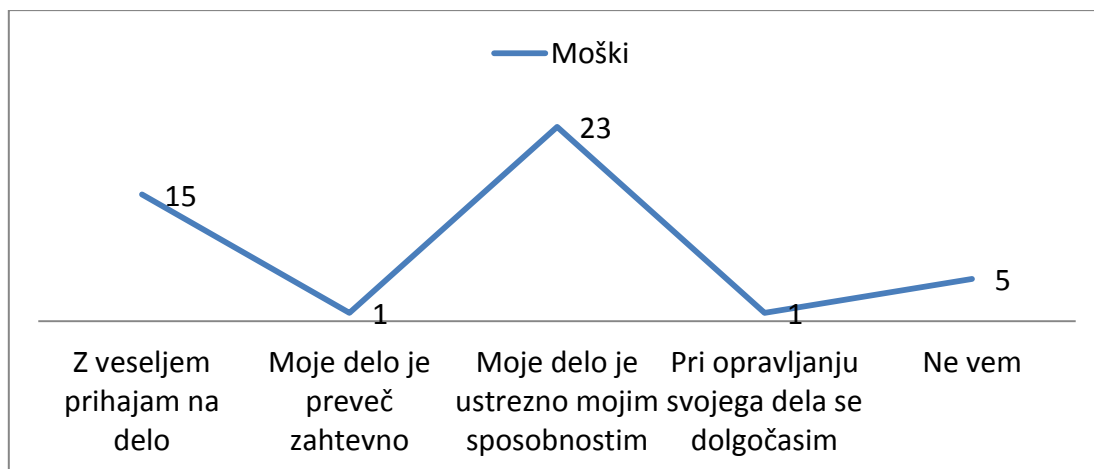
- Pisarniško delo



Slika 26: Zadovoljstvo pri opravljanju pisarniškega dela

V pisarnah 17 žensk meni, da je njihovo delo ustrezno njihovim sposobnostim in z veseljem prihajajo na delo. Moški so tukaj istega mnenja, le v manjšem številu (10 moških).

- Terensko delo



Slika 27: Zadovoljstvo pri opravljanju terenskega dela

Med anketiranci pri terenskem delu je 23 moških, ki jim delo ustreza glede na sposobnosti, in 15 moških, ki z veseljem prihajajo na delo.

### 13. Menite, da podjetje organizira dovolj izobraževanja in usposabljanja

- Pisarniško delo

Analiza kaže, da 16 moških in 11 žensk meni, da podjetje ne organizira dovolj izobraževanja in usposabljanja pri opravljanju pisarniškega dela. Zadovoljnih z usposabljanjem in izobraževanjem je le 8 moških in 6 žensk.

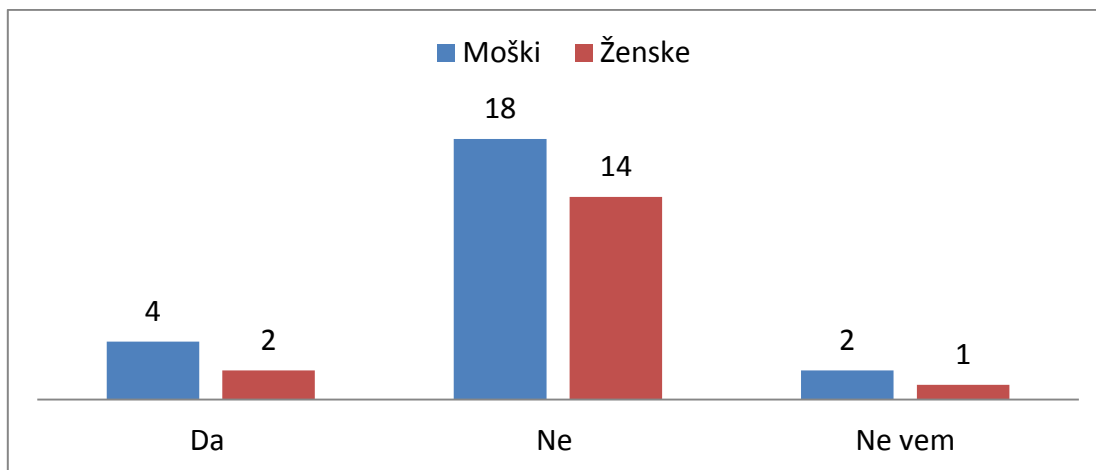
- Terensko delo

Na terenu pa je 73 % zaposlenih mnenja, da podjetje ne organizira dovolj izobraževanja in usposabljanja pri opravljanju dela. Le 27 % zaposlenih na terenu pa jih je, ki so z obliko izobraževanja zadovoljni.

### 14. Ste za dobro delo ustrezno nagrajeni

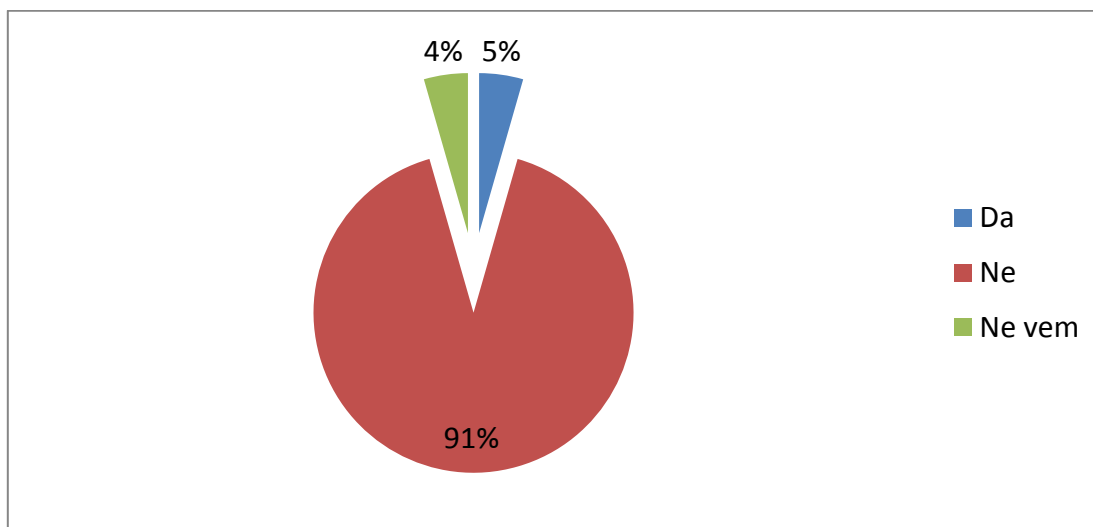
- Pisarniško delo

Delavci so v večini mnenja, da za svoje delo niso ustrezno nagrajeni. Med njimi je 18 moških in 14 žensk. Z nagrado za opravljeno delo so zadovoljni 4 moški in 2 ženski.



Slika 28: Nagrada za dobro opravljena pisarniška dela

- Terensko delo

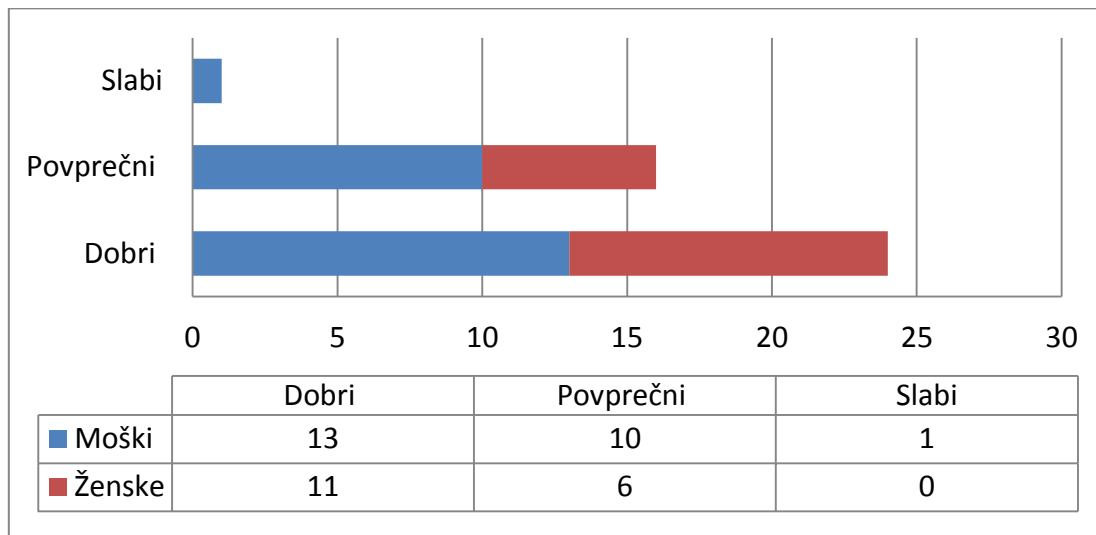


Slika 29: Nagrada za dobro opravljena terenska dela

Največ nezadovoljstva pa je pri terenskem delu, kjer jih 91 % zaposlenih meni, da za svoje delo niso ustrezno nagrajeni. Med temi je 5 % zaposlenih, ki so mnenja, da so ustrezno nagrajeni.

## 15. Odnosi med Vami in sodelavci

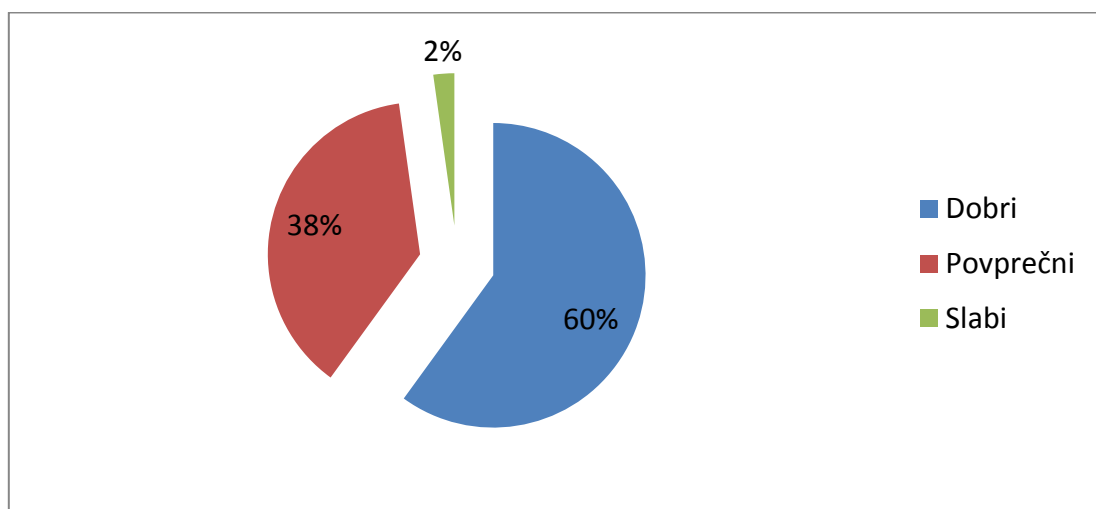
- Pisarniško delo



Slika 30: Odnosi med sodelavci v pisarnah

Odnosi med sodelavci so v celoti dobri (13 moških, 11 žensk) in povprečni (10 moških, 6 žensk). Eden moški meni, da so ti odnosi slabi.

- Terensko delo

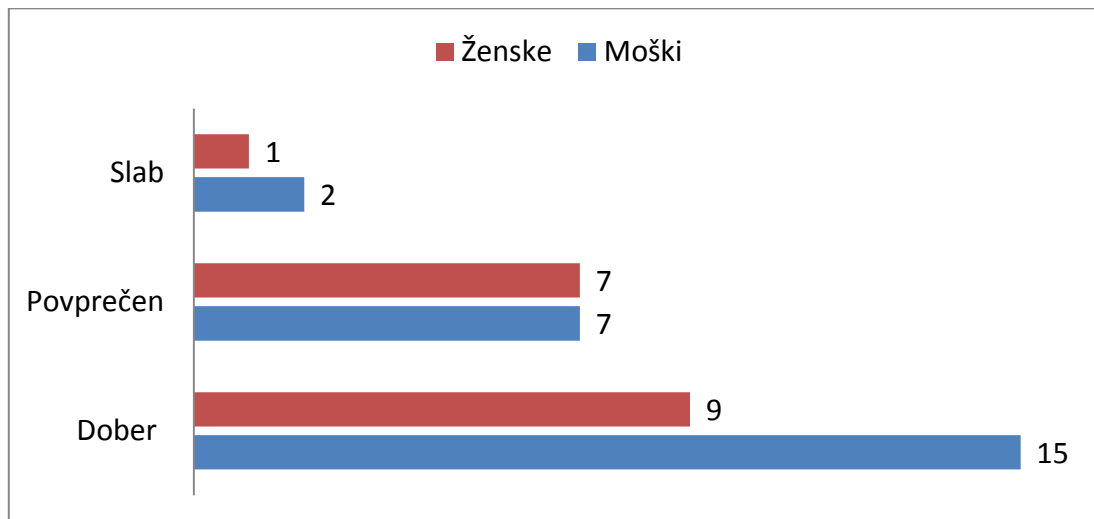


Slika 31: Odnosi med sodelavci na terenu

Odnosi med sodelavci so procentualno povprečni (60 %) ter dobri (38 %). Med njimi je le 2 % takšnih, ki z odnosi niso zadovoljni.

## 16. Vaš odnos z nadrejenimi

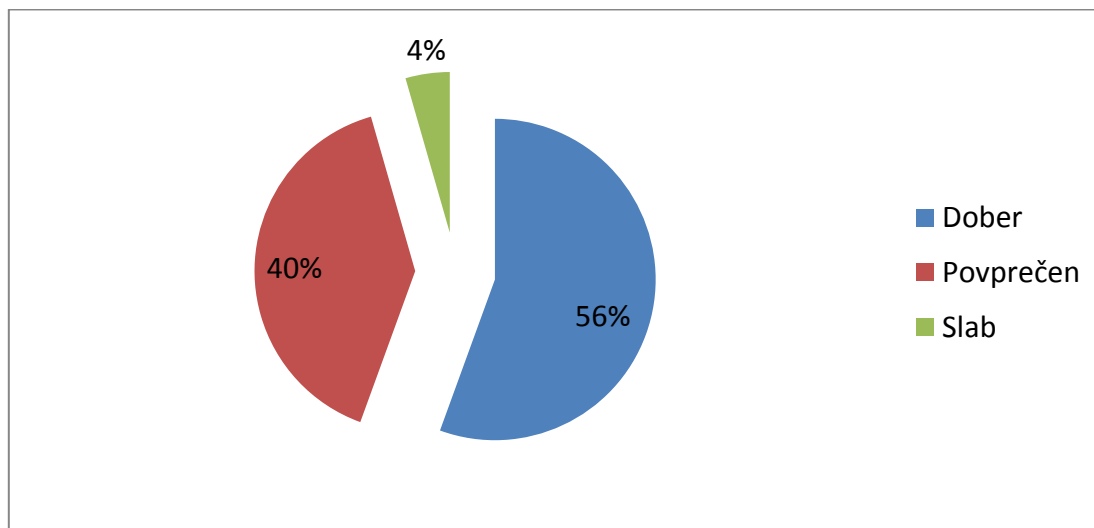
- Pisarniško delo



Slika 32: Odnos pri pisarniškem delu zaposlenih z nadrejenimi

Slika 32 nam prikazuje, da so odnosi z nadrejenimi v večini dobri ter povprečni (7 moških in 7 žensk). Dobre odnose z nadrejenimi ima 15 moških in 9 žensk.

- Terensko delo

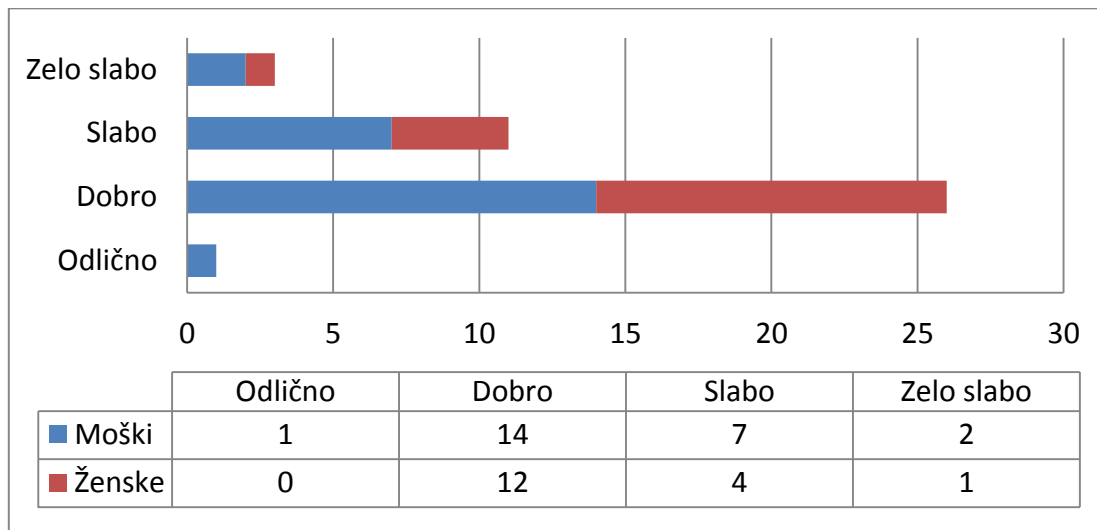


Slika 33: Odnos pri terenskem delu zaposlenih z nadrejenimi

Pri terenskem delu jih je 56 % zadovoljnih z odnosom z nadrejenimi, ostalih 40 % jih je mnenja, da so odnosi povprečni.

## 17. Kako je poskrbljeno za počutje zaposlenih

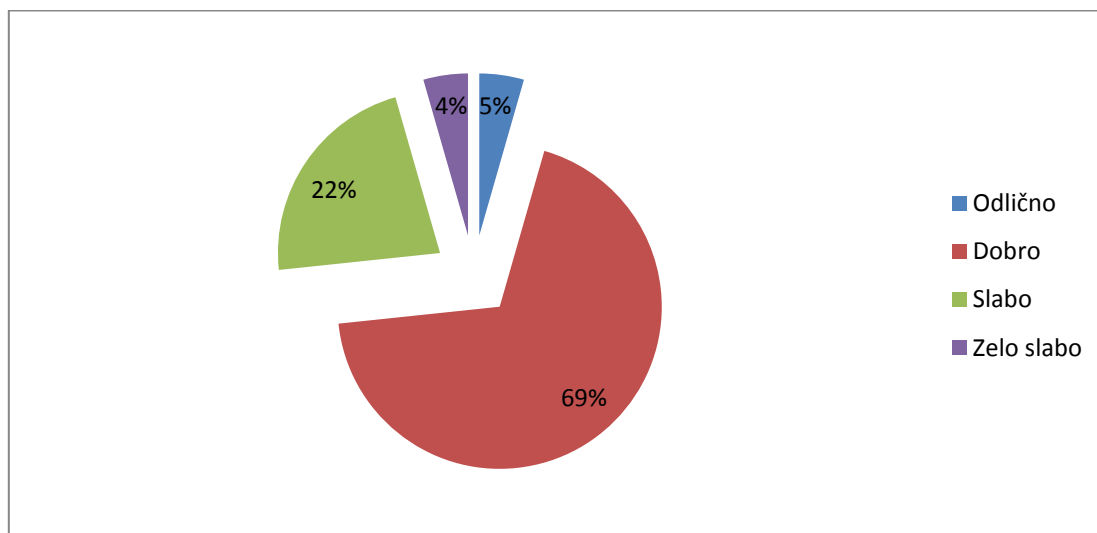
- Pisarniško delo



Slika 34: Počutje zaposlenih v pisarnah

Večina zaposlenih se strinja, da je za počutje dobro poskrbljeno. Med njimi je tudi 7 moških in 4 ženske, ki so mnenja, da je za počutje slabo poskrbljeno.

- Terensko delo

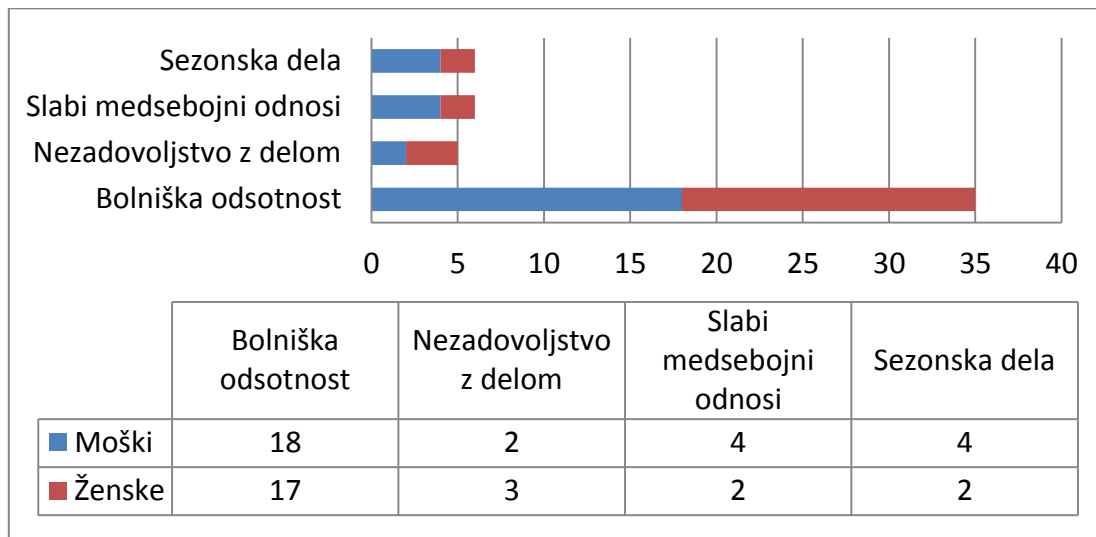


Slika 35: Počutje zaposlenih na terenu

Pri terenskem delu je 69 % zaposlenih, ki so mnenja, da je za počutje dobro poskrbljeno, in 22 % zaposlenih, ki menijo, da je za počutje slabo poskrbljeno.

## 18. Vaše mnenje za največji razlog odsotnosti z dela v podjetju

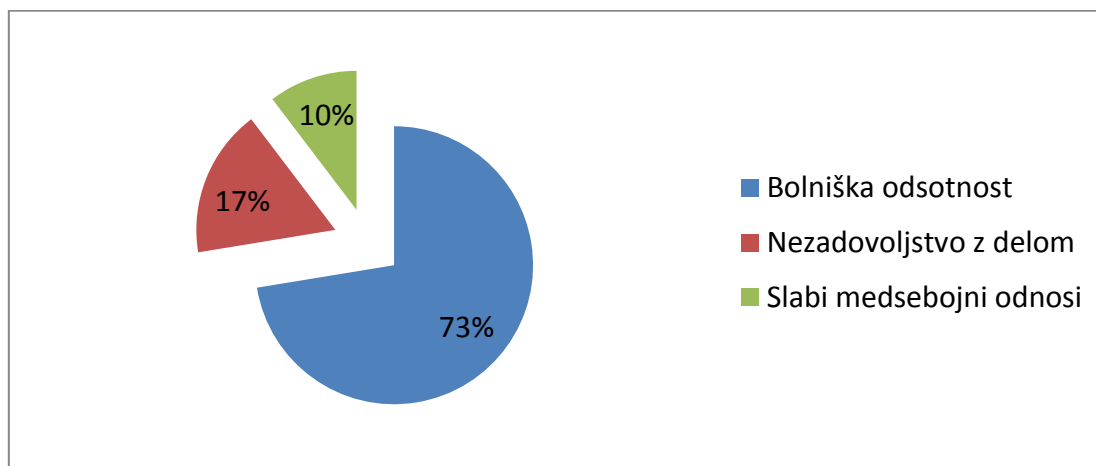
- Pisarniško delo



Slika 36: Razlogi za odsotnost z dela pri pisarniškem delu

Bolniška odsotnost je najpogostejši razlog za odsotnost z dela. S tem se strinja 18 moških in 17 žensk. Temu sledijo slabi medsebojni odnosi, sezonska dela in nezadovoljstvo z delom.

- Terensko delo



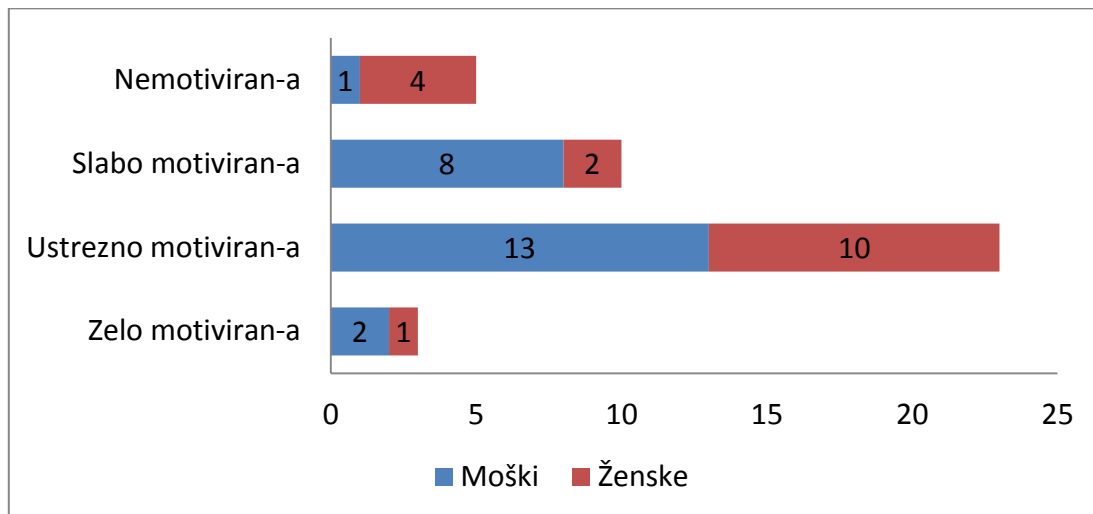
Slika 37: Razlogi za odsotnost z dela na terenskem delu

Mnenje glede razlogov odsotnosti z dela na terenskem delu je 73 % bolniška odsotnost, 17 % nezadovoljstvo z delom in 10 % slabi medsebojni odnosi.



## 19. Vaša sedanja motiviranost za delo

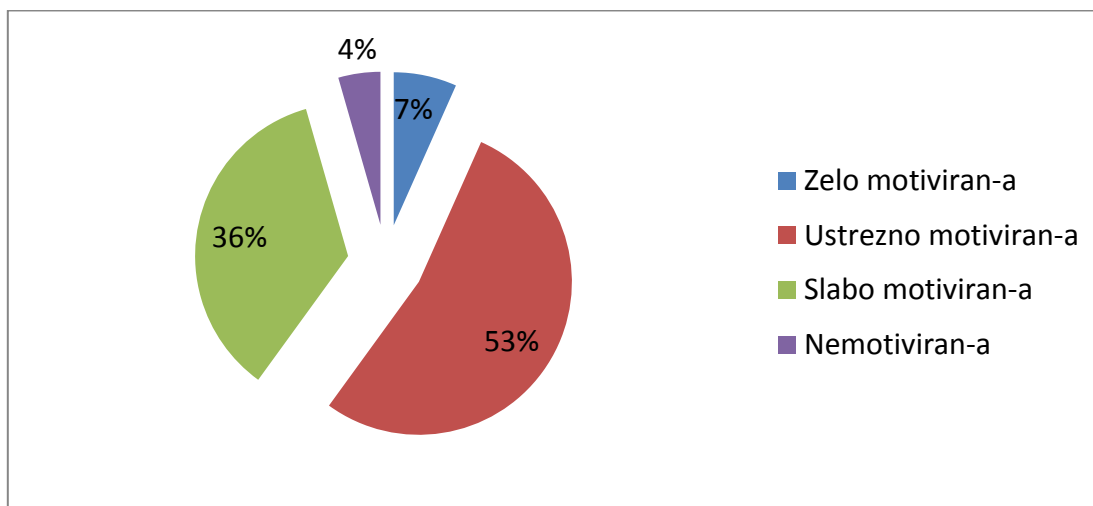
- Pisarniško delo



Slika 38: Motiviranost pri opravljanju pisarniškega dela

Med zaposlenimi je 13 moških in 10 žensk, ki menijo, da so ustrezno motivirani za opravljanje svojega dela. 8 moških in 2 ženski so slabo motivirani.

- Terensko delo

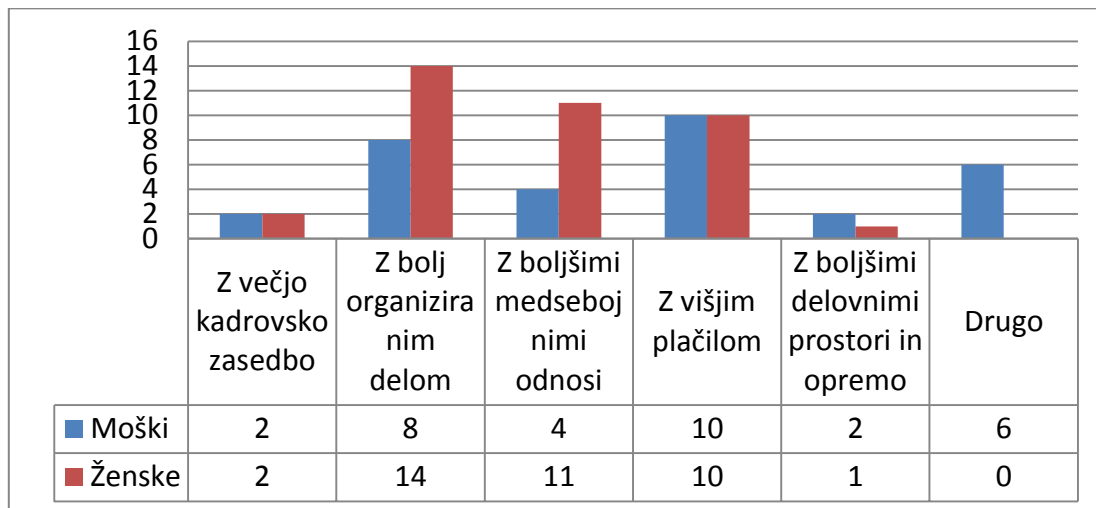


Slika 39: Motiviranost pri opravljanju terenskega dela

Terenski delavci so procentualno 53 % ustrezno motivirani in 36 % slabo motivirani. Med njimi je 7 % zelo motiviranih in 4 % nemotiviranih.

## 20. Kako bi po Vašem mnenju zmanjšali odsotnost z dela v podjetju

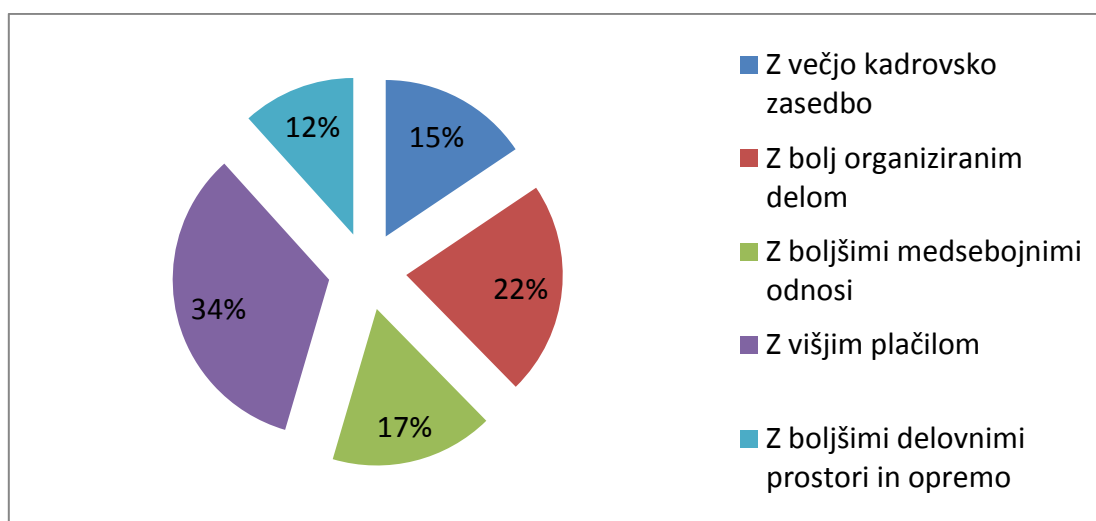
- Pisarniško delo



Slika 40: Načini za zmanjšanje odsotnosti z dela pri pisarniškem delu

Za zmanjšanje odsotnosti z dela so navedli željo po boljši organizaciji, boljših medsebojnih odnosih in višjem plačilu. Kot drugo so navedli naslednje: z resnejšim pristopom do dela raznih doktorjev, pravočasno jemanje zdravil, z večjim nadzorom, odpoved zaposlitve lenuhom, zaposlovanje mladih in zdravih.

- Terensko delo

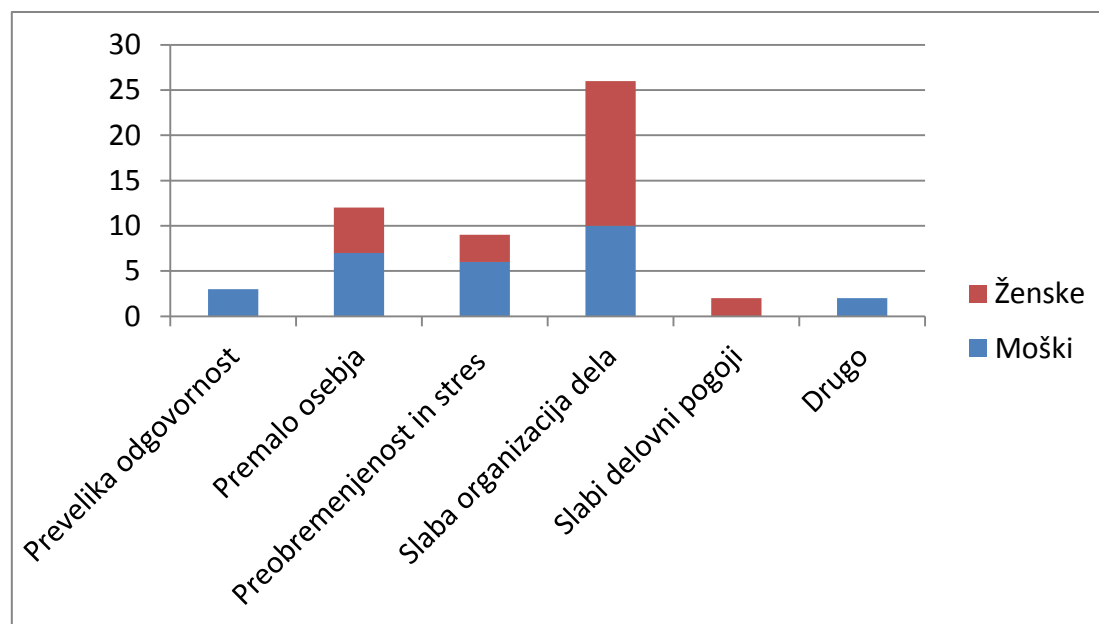


Slika 41: Načini za zmanjšanje odsotnosti z dela pri terenskem delu

Ti delavci so mnenja, da se lahko odsotnosti zmanjšajo z višjim plačilom (34 %), z boljšo organizacijo (22 %), z boljšimi medsebojnimi odnosi (17 %), z večjo kadrovsko zasedbo (15 %) in z boljšimi delovnimi prostori in opremo (12 %).

## 21. Najtežji vidiki Vašega dela

- Pisarniško delo



Slika 42: Najtežji vidiki pri opravljanju pisarniškega dela

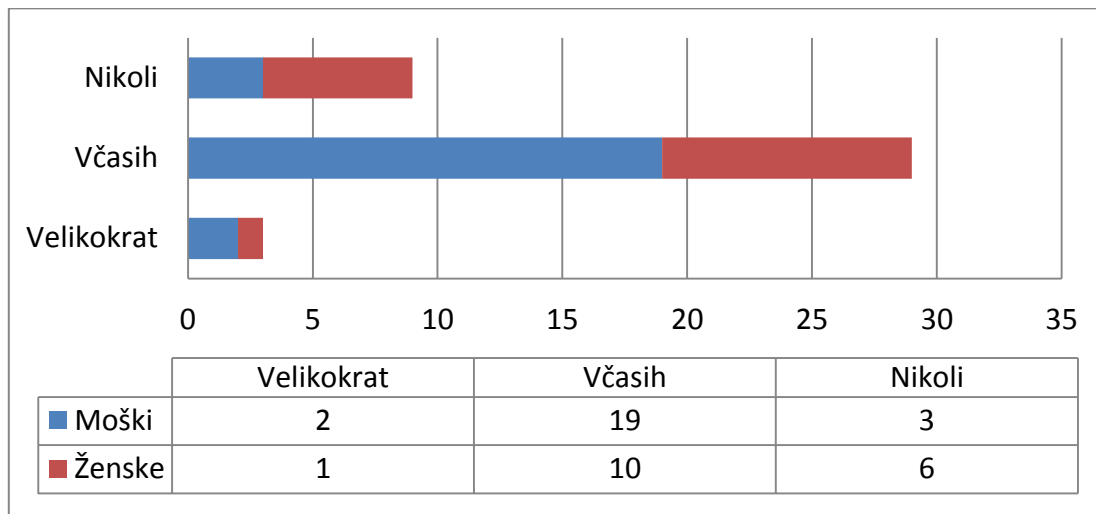
Slaba organizacija dela je tako pri moških kot pri ženskah največji problem z vidika opravljanja pisarniškega dela. Sledita ji preobremenjenost in stres ter premalo osebja. Nekateri moški so mnenja, da prevzemajo preveliko odgovornost.

- Terensko delo

Pri terenskem delu 37 % zaposlenih meni, da je slaba organizacija dela, 23 % jih meni, da je premalo osebja. Za preobremenjenost in stres jih je mnenja 20 %. Kar 15 % zaposlenih pa meni, da imajo preveliko odgovornost in slabe delovne pogoje (5 %).

## 22. Ste kdaj razmišljali, da bi odšli iz podjetja

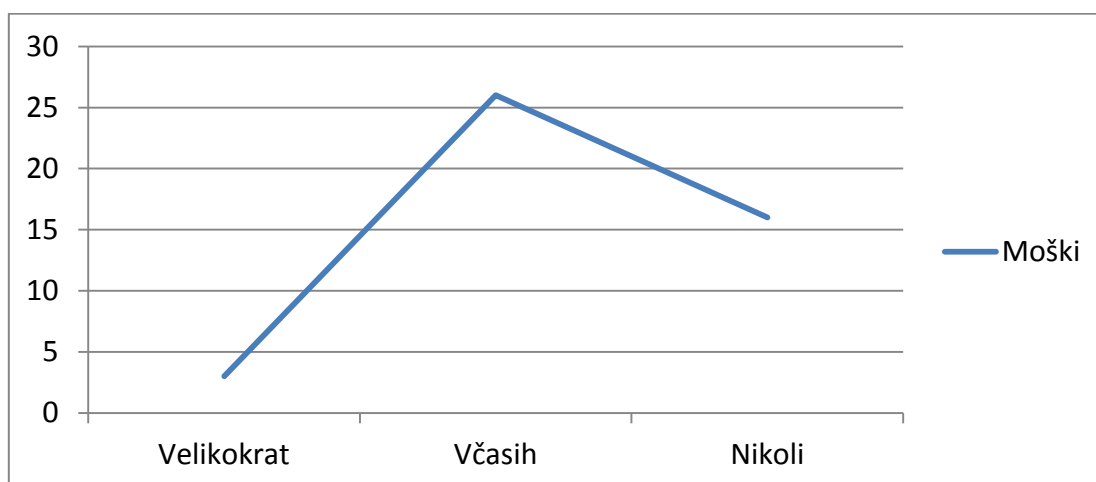
- Pisarniško delo



Slika 43: Želja po odhodu iz podjetja pri opravljanju pisarniškega dela

Večina moških in žensk je že imela pomisleke, da bi odšli iz podjetja. Od tega je 19 moških in 10 žensk. Med njimi sta 2 moška in ena ženska, ki imajo velikokrat željo po odhodu iz podjetja.

- Terensko delo

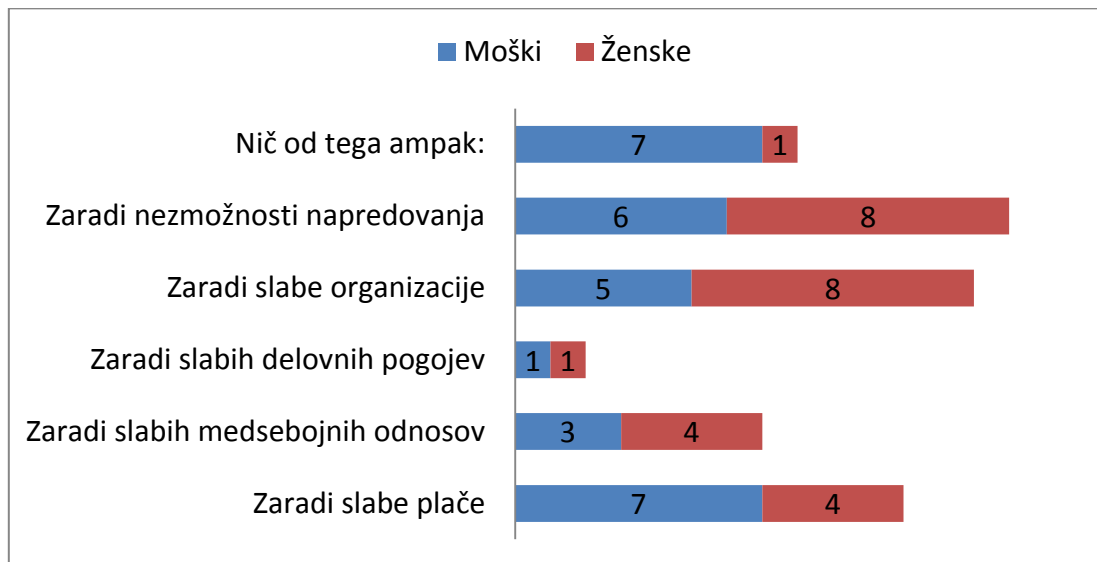


Slika 44: Želja po odhodu iz podjetja pri opravljanju terenskega dela

Pri odhodu iz podjetja pri opravljanju terenskega dela je 16 moških, ki o tem niso nikoli razmišljali, in 26 moških, ki občasno o tem razmišljajo. Le 3 moški so imeli večkrat željo po odhodu iz podjetja.

### 23. Razlogi, zaradi katerih bi odšli iz podjetja

- Pisarniško delo



Slika 45: Razlogi, zaradi katerih bi podjetje zapustili zaposleni v pisarnah

Trije bistveni razlogi, zaradi katerih bi odšli iz podjetja, so: nezmožnost napredovanja, slaba organizacija in slabo plačilo. Sedem moških in ena ženska pa so kot razlog navedli tudi spremembe, naveličanost, dodatni izzivi, manj stresno delo in slabo vodstvo.

- Terensko delo

Kot največje razloge, zaradi katerih bi podjetje zapustili, terenski delavci navajajo: slabo plačilo (31 %), slabo organizacijo (26 %), slabe medsebojne odnose (15 %), slabe delovne pogoje (15 %) ter nezmožnost napredovanja (6 %). Pet moških bi podjetje zapustilo zaradi pridobivanja novih znanj.

## 6.2 Ugotovitve in predlogi

S pomočjo izračunov ugotovimo, da je stopnja absentizma zaradi bolniške odsotnosti pri terenskem delu od leta 2008 do 2010 upadala. Tako je bila stopnja absentizma iz 3,77 % zmanjšana na 2,30 %. V večini primerov je bil vzrok odsotnosti bolezen. Pri pisarniškem delu se je stopnja absentizma iz leta 2008 do 2009 povišala z 1,18 % na 1,41 %, nato pa je do leta 2010 padla na 1,22 %. Tako je utemeljeno, da ima podjetje Elektro Primorska d. d. DE Koper zelo nizko stopnjo absentizma glede na odstotek izgubljenih delovnih dni v Sloveniji, ki je v obdobju od 2000 do 2009 v povprečju znašal 4,35%, kar je pohvalno (Zdravstveni absentizem v Sloveniji, 2010). Pri pisarniškem delu mora biti vsak samostojen, zato tudi bolniške odsotnosti tukaj predstavljajo problem, četudi gre za nizek odstotek. Pri terenskem delu pa je delo skupinsko in nizka stopnja absentizma ne povzroča toliko težav. Glede na celotno študijo ocenjujemo, da je stopnja absentizma v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper majhna in je od leta 2008 do 2010 upadala. Največja nihanja stopnje absentizma se poznajo med leti 2008 in 2010 pri pisarniškem delu zaradi nege družinskega člana. Ta se je iz leta 2009 z 0,7 % dvignila na 0,18 % leta 2010. Zaradi nesreče pri delu pa je pri opravljanju terenskega dela stopnja absentizma v letu 2009 dosegla 0,21 %, ker sta se zgodili dve lažji nesreči.

Večina delavcev je zadovoljnih s svojim delovnim mestom, z delovnimi pogoji ter s počutjem v podjetju. Obstajajo pa problemi glede organiziranja oblik izobraževanja in usposabljanja, ki bi delavcem nudila nova znanja in s tem boljše opravljanje svojega dela tako na terenu kot v pisarnah. Tudi odnosi med sodelavci in nadrejenimi ne predstavljajo bistvenih problemov. Največji problem predstavlja ustrezno nagrajevanje. Kar 85 % pisarniških delavcev je mnenja, da so za svoje delo premalo oziroma neustrezno nagrajani, pri opravljanju terenskega dela pa nezadovoljstvo dosega kar 91 %. Če podjetje teh vzrokov ne odpravi, ima lahko posledice, kot so konflikti, nizka produktivnost, negativna klima in navsezadnje slabi poslovni rezultati. Ker v podjetju vladajo dobri medsebojni odnosi, bi bilo smiselno, da se vse spremembe uvedejo postopoma.

Predlagamo, da se upošteva mišljenje in predloge zaposlenih glede boljše organizacije dela, višjega plačila, večje kadrovske zasedbe na določenih delovnih

mestih in boljše oziroma varne opreme za opravljanje terenskega dela. Pri dajanju nalog mora biti vodstvo pozorno, saj pri tem ni toliko pomembna vsebina nalog, kot je način izdajanja nalog. Če bo vodstvo oziroma bodo nadrejeni uporabili primeren pristop in ustrezno nagrajevanje, bo delavec tudi težjo nalogo opravil z veseljem. Delavci lahko tako postanejo še bolj motivirani, če podjetje razvije pozitiven odnos do dela in deluje stimulatивно. Motivirani in delavci s pozitivnimi emocijami pridobijo na samozavesti in se ne bodo zatekali v bolniški stalež ter ne bodo razmišljali o odhodu s sedanjega delovnega mesta. Vsiljevanje ukrepov in odločitev vzbuja pri delavcih odpor in nezadovoljstvo ter razkorak med vodstvom in delavci.

S tem lahko zaključimo, da v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper vladajo dobri medsebojni odnosi in medsebojno spoštovanje ter imajo delavci določeno svobodo pri delu. Bolj se bo potrebno osredotočiti na možnosti izobraževanja in usposabljanja, boljšo organizacijo in ustrezno finančno nagrajevanje ter možnost napredovanja. V prihodnje je potrebno pravočasno ukrepati in nenehno spremljati stopnjo absentizma ter primerjati rezultate s sedanjimi.

## 7 ZAKLJUČEK

Zdravstveni absentizem še vedno ostaja resen družbeni problem. Čeprav se je stopnja absentizma od leta 2008 do 2010 v podjetju Elektro Primorska DE Koper zmanjševala, je potrebno te podatke redno spremljati ter odpravljati nezadovoljstva zaposlenih, da bo podjetje stopnjo absentizma v prihodnosti zmanjšalo pod 2% in tako dosegla svoj cilj. Vsako podjetje mora poleg ustvarjanja dobička težiti predvsem k ustvarjanju pozitivnih delovnih pogojev. Poudarek mora biti na temu, da so ljudje na zunaj vzor in konkurenčna prednost podjetja, če seveda govorimo o zadovoljnih in zdravih delavcih. Po navadi se bolniški izostanki izkazujejo in opravičujejo z boleznijo oziroma slabim zdravjem, pravi razlogi pa so lahko v ozadju čisto prikriti. Zato ni sprejemljivo mnenje, da bolniške izostanke ni mogoče obvladati ali zmanjšati z ustreznimi nagradami, pohvalami in motivacijskimi spodbudami pri vsakem posamezniku. Pomembno je, da podjetje k zniževanju absentizma pristopi celostno in sistematično, rezultati pa se navadno pokažejo šele čez nekaj časa. Podjetje pa se mora tudi zavedati, da slabe delovne razmere bodisi organizacija podjetja, usposabljanje ali nagrajevanje lahko bistveno vplivajo tako na zaposlene kot na posameznika. S tem pa zmanjšujejo produktivnost, povečujejo utrujenost, nepazljivost pri delu, nevarnost za zdravstveno okvaro ali poškodbo, kar posledično vodi v bolniški stalež. Odpravljanje in zmanjševanje zdravstvenega absentizma je dolgotrajen proces in njegovi rezultati so vidni šele na srednji ali dolgi časovni rok. Zato je potrebno ukrepati preden se bolezenske odsotnosti zvišajo do vrednosti, ko bo podjetju povzročalo organizacijske težave in visoke stroške. Včasih je potrebno spremeniti stališča, vrednote in navade zaposlenih, ne pa njihovo izostajanje oziroma odpuščanje.



## 8 VIRI IN LITERATURA

- Belčič, F.** (2002). Proces zaposlovanja kadrov. Kranj: Moderna organizacija.
- Bilban, M.** (2007). Promocija zdravja na delovnem mestu za zmanjševanje zdravstvenega absentizma. Ljubljana: Zavod za zdravstvo pri delu.
- Bilban, M.** (2002). Statistični kazalniki odsotnosti z dela. Delo in varnost, str. 131.
- Bilban, M., Djomba, K.** (2007). Zdravstveni absentizem in boleznigibal. Delo in varnost, str. 10–18.
- Cizelj, H.** (2002). Zdravstveno varstvo in zdravstveno zavarovanje. Ljubljana: Strokovni posvet, Odin, str. 1–13.
- Čili za delo.** Pridobljeno 10. 2. 2012 s svetovnega spleta: <http://www.cilizadelo.si/>
- Fakin, S.** (2010). Zdravstveni absentizem v Sloveniji. Pridobljeno 16. 1. 2012 s svetovnega spleta: [http://www.siol.net/novice/slovenija/2010/03/bolniske\\_odsotnosti\\_spet\\_rastejo.aspx](http://www.siol.net/novice/slovenija/2010/03/bolniske_odsotnosti_spet_rastejo.aspx)
- Florjančič, J.** (2003). Management in razvoj organizacije. 1. knjiga. Kranj: Moderna organizacija.
- Florjančič, J.** (2003). Management in razvoj organizacije. 2. knjiga. Kranj: Moderna organizacija.
- Florjančič, J., Ferjan, M., Bernik, M.** (1999). Planiranje in razvoj kadrov. Kranj: Moderna organizacija.
- Florjančič, J.** (1994). Planiranje kadrov. Kranj: Moderna organizacija.
- Kako zmanjšati zdravstveni absentizem?** (2010). Pridobljeno 16. 1. 2012 s svetovnega spleta: <http://www.stres-odsotnost-stiska.si/?id=121>
- Merkač Skok, M.** (2005). Osnove managementa zaposlenih. Koper: Fakulteta za management.

**Odsotnost z dela – velik strošek za podjetja.** (2012). Pridobljeno 12. 1. 2012 s svetovnega spleta: [http://hr.mojedelo.com/hr\\_storitve/pla-no-motivacijski-sistemi-zni-evanje-fluktuacije-in-absentizma/clanki/26](http://hr.mojedelo.com/hr_storitve/pla-no-motivacijski-sistemi-zni-evanje-fluktuacije-in-absentizma/clanki/26)

**Pelicon, T.** (2009). Zdravstveni absentizem v Sloveniji. Pridobljeno 10. 1. 2012 s svetovnega spleta: <http://mediji.gzs.si/slo/46349>

**Predstavitev podjetja.** Pridobljeno 27. 1. 2012 s svetovnega spleta: [http://www.elektro-primorska.si/sl-si/o\\_nas/predstavitev\\_podjetja/default.aspx](http://www.elektro-primorska.si/sl-si/o_nas/predstavitev_podjetja/default.aspx)

**Slovar slovenskega knjižnega jezika.** Pridobljeno 13. 1. 2012 s svetovnega spleta: <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>

**The influence of motivation to attend, ability to attend, and organizational commitment on different types of absence behaviors.** Pridobljeno 22. 12. 2011 s svetovnega spleta: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/40604383?uid=3739008&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56012976623>

**Toth, M.** (1999). Začasna zadržanost z dela iz bolezenskih razlogov – v Sloveniji in državah Evropske unije. Portorož: Dnevi kadrovskega delavca, str. 81–88.

**Vzorec diplomskega dela z navodili** (2009). Interno gradivo. Nova Gorica: Poslovno-tehniška fakulteta, Univerza v Novi Gorici.

**Zdravstveni absentizem v Sloveniji.** (2011) Pridobljeno 12. 1. 2012 s svetovnega spleta: <http://sportivita.si/ponudba/programi-za-podjetja/korporacijski-wellness-programi/zakaj-izbrati-korporacijske-wellness-programe/zdravstveni-absentizem-v-sloveniji/>

**Zdravstveni absentizem v Sloveniji.** (2010) Pridobljeno 14. 1. 2012 s svetovnega spleta: <http://www.socialnipartner-ks90.si/component/content/article/17-zdravstveni-absentizem-v-sloveniji.html>

## Priloga 1

### ANKETNI VPRAŠALNIK

Moje ime je Davorin Željko in sem študent na Univerzi v Novi Gorici. Moj študij se približuje h koncu, zato Vas, dragi zaposleni v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper, prosim, da izpolnite anonimno anketo. V svoji diplomski nalogi bom raziskoval bolniške odsotnosti oziroma zdravstveni absentizem v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper v obdobju od 2008 do 2010. Rezultate bom uporabil izključno za izdelavo mojega diplomskega dela.

Vnaprej se Vam lepo zahvaljujem.

Obkrožite ustrezen odgovor.

**1. Vaš spol:**      a) moški      b) ženski

**2. Vaša starost:**

- a) od 18 do 25 let
- b) od 26 do 35 let
- c) od 36 do 45 let
- d) nad 45 let

**3. Stan:**

- a) samski/-a
- b) poročen/-a oziroma živim v izven zakonski zvezi
- c) ločen/-a
- d) vdovec/-a

**4. Ali ste oče/mati :**

- a) da
- b) ne

**5. Vaša dosežena izobrazba:**

- a) osnovna šola
- b) poklicna šola
- c) srednja šola
- d) višja izobrazba
- e) visoka strokovna izobrazba
- f) univerzitetna izobrazba
- g) magisterij
- h) doktorat

**6. Koliko let delovne dobe imate v podjetju Elektro Primorska d. d. DE Koper?**

- a) manj kot 5 let
- b) od 6 do 10 let
- c) od 11 do 15 let
- d) od 16 do 20 let
- e) od 21 do 25 let
- f) od 26 do 30 let
- g) nad 30 let

**7. Na katerem področju delate:**

- a) terensko delo
- b) pisarniško delo

**8. Koliko časa (približno) ste bili na bolniški odsotnosti z dela med leti 2008 in 2010?**

- a) nisem bil/-a odsoten/-a
- b) do 7 dni
- c) od 8 do 30 dni
- d) več kot 30 dni
- e) drugo: \_\_\_\_\_

**9. Kakšen je bil vzrok za odsotnost z dela? (Možnih več odgovorov)**

- a) bolezen
- b) poškodba pri delu
- c) poškodba izven dela
- d) porodniški dopust
- e) nega družinskega člana
- f) utrujenost oziroma izčrpanost

**10. Ali imate kakršnekoli omejitve pri delu?**

- a) da
- b) ne

**11. Kako ocenjujete delovne pogoje na Vašem delovnem mestu? Zanima nas Vaše subjektivno mnenje?**

- a) lahki
- b) srednji
- c) težki

- 12. Kako ocenjujete Vaše podjetje kot delodajalca?**
- a) med slabšimi v regiji
  - b) nad povprečjem regije
  - c) povprečno
  - d) pod povprečjem v regiji
  - e) med slabšimi v regiji
  - f) ne vem
- 13. Kako ste zadovoljni s svojim delom?**
- a) z veseljem prihajam na delo
  - b) moje delo je preveč zahtevno
  - c) moje delo je ustrezno mojim sposobnostim
  - d) pri opravljanju svojega dela se dolgočasim
  - e) ne vem
- 14. Ali menite, da podjetje organizira dovolj oblik izobraževanja in usposabljanja?**
- a) da
  - b) ne
- 15. Ali ste za dobro delo ustrezno nagrajeni?**
- a) da
  - b) ne
  - c) ne vem
- 16. Kakšni so odnosi med Vami in sodelavci?**
- a) dobri
  - b) povprečni
  - c) Slabi
- 17. Kakšen je Vaš odnos z nadrejenimi?**
- a) dober
  - b) povprečen
  - c) slab
- 18. Kako je v Vašem delovnem okolju poskrbljeno za dobro počutje zaposlenih?**
- a) odlično
  - b) dobro
  - c) slabo
  - d) zelo slabo

**19. Kaj je po Vašem mnenju največji razlog za odsotnost z dela v podjetju? (Možnih več odgovorov)**

- a) bolniška odsotnost
- b) nezadovoljstvo z delom
- c) slabi medsebojni odnosi
- d) sezonska dela

**20. Kako ocenjujete svojo sedanjo motiviranost za delo?**

- a) zelo motiviran-a
- b) ustrezno motiviran-a
- c) slabo motiviran-a
- d) nemotiviran-a

**21. Kako bi po Vašem mnenju zmanjšali odsotnost z dela v podjetju? (Možnih več odgovorov)**

- a) z večjo kadrovsko zasedbo
- b) z bolj organiziranim delom
- c) z boljšimi medsebojnimi odnosi
- d) z višjim plačilom
- e) z boljšimi delovnimi prostori in opremo
- f) Drugo: \_\_\_\_\_

**22. Kateri so najtežji vidiki Vašega dela? (Možnih več odgovorov)**

- a) prevelika odgovornost
- b) premalo osebja
- c) preobremenjenost in stres na delovnem mestu
- d) slaba organizacija dela
- e) slabi delovni pogoji
- f) drugo: \_\_\_\_\_

**23. Ali ste kdaj razmišljali, da bi odšli iz podjetja?**

- a) velikokrat
- b) včasih
- c) nikoli

**24. Zaradi katerih razlogov bi odšli? (Možnih več odgovorov)**

- a) zaradi slabe plače
- b) zaradi slabih medsebojnih odnosov
- c) zaradi slabih delovnih pogojev
- d) zaradi slabe organizacije
- e) zaradi nezmožnosti napredovanja
- f) nič od tega ampak: \_\_\_\_\_