

REDUIR LES ABSÈNCIES O MILLORAR EL BENESTAR DELS EMPLEATS?

PART 1:

Bones pràctiques sobre
com reduir les absències

2014

REDUIR LES ABSÈNCIES O MILLORAR EL BENESTAR DELS EMPLEATS?

PART 1:

BONES PRÀCTIQUES SOBRE COM REDUIR LES ABSÈNCIES

Hi ha un cert debat sobre quines estratègies són més efectives a l'hora d'abordar l'absentisme laboral: Prioritzar la gestió de les absències o promoure el benestar dels empleats? En realitat, perquè una política d'absentisme sigui veritablement eficaç hauria d'englobar tant la prevenció de les absències com proporcionar suport als empleats absents, per tal d'ajudar-los a reincorporar-se a la feina.



A continuació es resumeixen les accions més utilitzades per les empreses per reduir les absències segons l'informe *Current thinking on managing attendance: a short guide for HR professionals*. Una revisió de l'evidència disponible en la literatura acadèmica i professional sobre les accions que es perceben com a més efectives a l'hora de gestionar l'absentisme en les empreses.

ACCIONS ORIENTADES A REDUIR LES ABSÈNCIES

Accions	Descripció	Comentaris sobre la seva eficàcia
Fer responsable el comandament directe de la gestió d'absències	Els comandaments directes són els principals responsables de la gestió de les absències del seu personal en el dia a dia i, de vegades, fins de l'acomiadament.	L'evidència mostra que atorgar la responsabilitat unívoca de la gestió de les absències als comandaments directes té menys èxit que la gestió compartida amb recursos humans o amb els alts directius.
Claredat de rol en la gestió de les absències	Les funcions i responsabilitats dels comandaments, gerents, recursos humans i prevenció s'han de definir en la política d'absències i tothom les ha de conèixer.	La formació i el suport als comandaments en la gestió d'absències són essencials. S'ha observat que la claredat en el rol contribueix positivament a la gestió d'absències, en particular a les absències de llarga durada.
Mesurar les absències	Subministrament d'informació precisa, oportuna i accessible sobre les absències i les seves causes.	El mesurament de les absències és la pedra angular d'una política d'èxit. Permet la comprensió de les causes i característiques de les absències. El control i la monitorització de les absències demostra als empleats que el tema es pren seriosament.



Accions	Descripció	Comentaris sobre la seva eficàcia
Entrevistes de tornada a la feina	<p>Involucrar els comandaments en la realització d'entrevistes de tornada a les persones que tenen al seu càrrec, després d'una absència per malaltia.</p> <p>El propòsit és donar la benvinguda al treballador de manera individual, mostrar un interès per la seva salut, revisar les absències i donar l'oportunitat de discutir qualsevol situació laboral que pugui estar contribuint a la seva absència.</p>	<p>És identificada com una de les accions més eficaces en la gestió d'absències.</p> <p>Dóna l'oportunitat de mostrar al treballador que la seva presència és important i que se l'ha trobat a faltar.</p> <p>Perquè l'entrevista sigui eficaç s'ha de fer amb empatia, i això requereix que els comandaments rebin formació sobre com fer-la.</p>
Ús d'"alarmes" sobre absentisme	<p>Definir quin nivell d'absència individual es considera inacceptable i comporta una revisió. Definir les circumstàncies en què es pot considerar una acció disciplinària.</p>	<p>Considerada una de les mesures més eficaces per a la gestió d'absències.</p> <p>Proporciona un coneixement comú del nivell d'absència que es considera inacceptable dins una empresa.</p> <p>Les "alarmes" d'absentisme s'han d'usar amb discreció i tenint en compte les circumstàncies individuals.</p> <p>Hi ha el perill que puguin ser utilitzades amb massa rigidesa i sense una justificació adequada.</p> <p>La seva eficàcia depèn en part de la capacitat dels comandaments i de la confiança.</p>
Procediments per gestionar les absències de curta durada	<p>Les absències inferiors a quatre setmanes s'acostumen a considerar de curta durada i requereixen una gestió específica.</p>	<p>Tenir procediments clars sobre com s'han de notificar les absències i les accions que han de fer els comandaments pel que fa al cas contribueixen clarament a reduir aquestes absències.</p>

Accions	Descripció	Comentaris sobre la seva eficàcia
Procediments per gestionar les absències de llarga durada	Les absències de llarga durada normalment es defineixen com a absències de quatre setmanes o més.	L'evidència científica ha mostrat que aquestes absències necessiten un enfocament proactiu clar. Els procediments per fases donen temps perquè els empleats es recuperin, estableixen els objectius que s'han de complir, permeten recollir proves mèdiques i animen el diàleg sobre la rehabilitació.
Incloure criteris d'assistència en la selecció de nous empleats	Comprovar els nivells d'assistència previs dels candidats abans d'oferir-los una feina.	Mostra que redueix els nivells d'absència generals. Cal tenir present que les causes de les absències poden estar relacionades amb un procés de discapacitat.
No pagar els tres primers dies de malaltia	No complementar econòmicament les absències de menys de tres dies per reduir les absències de curta durada.	No hi ha evidència de l'eficàcia d'aquesta política. Alguns estudis han mostrat que aquesta mesura pot ocasionar un allargament de les baixes.
Demandar un justificant mèdic des del primer dia d'absència per malaltia	Establir que la baixa mèdica és necessària per justificar totes les absències per malaltia, siguin com siguin de curtes.	No hi ha evidència de l'eficàcia d'aquesta política. Alguns estudis han mostrat que aquesta mesura pot ocasionar un allargament de les baixes.
Personal sanitari atén les trucades de preavís en cas d'absència per malaltia	Els treballadors truquen per telèfon i parlen amb el personal sanitari per informar sobre el seu estat de salut, i aquests poden preguntar pels seus símptomes.	Hi ha algunes evidències als Estats Units que aquesta mesura és eficaç per disminuir les absències de curta durada. Aquesta acció desanima els treballadors que no estan realment malalts i dóna l'oportunitat d'assessorar els empleats malalts sobre la seva recuperació i tornada a la feina.

Font:

Hayday S, Rick J, Patterson M, Turgoose C. Current thinking on managing attendance: a short guide for HR professionals. National Audit Office; 2004. Research Paper 4378RF. (Accés 28 d'octubre de 2014). Disponible a: <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=nao1204>





24 hores d'atenció
900 300 144
www.mc-mutual.com