

# REDUIR LES ABSÈNCIES O MILLORAR EL BENESTAR DELS EMPLEATS?

## PART 2:

Bones pràctiques sobre  
com millorar l'assistència

2014

## REDUIR LES ABSÈNCIES O MILLORAR EL BENESTAR DELS EMPLEATS?

### PARTE 2:

#### Bones pràctiques sobre com millorar l'assistència

Encara que es pugui assumir que hi ha un cert nivell d'absentisme inevitable en totes les empreses, això no significa que s'hagi d'adoptar una postura conformista sobre això. L'absentisme es pot prevenir si se n'analitzen les causes, es detecten les variables laborals que poden influir en les absències i se'n fa una gestió proactiva.

A continuació s'exposen les principals accions utilitzades per millorar l'assistència dels treballadors 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 MILLORAR L'ASSISTÈNCIA

Accions	Descripció	Comentaris sobre la seva eficàcia
Una comunicació adequada de la política d'absències	Fer el llançament de la política amb el suport de l'alta direcció, difusió de dalt a baix, formació als comandaments, disponibilitat en diferents formats (ex. paper, intranet).	Les guies de bones pràctiques destaquen la importància de totes aquestes accions en la introducció i l'establiment d'una política d'absències efectiva.
Promoció de la salut	Comprèn tres tipus d'activitat: la sensibilització sobre temes de salut, les intervencions per fomentar canvis en l'estil de vida i el manteniment d'un ambient de treball saludable.	És difícil provar que aquestes activitats tinguin èxit, ja que hi ha altres factors que influeixen en la salut de l'empleat.  Complementa les polítiques d'assistència i rehabilitació i demostra la preocupació de l'empresari pel benestar dels seus empleats.  Aquestes accions contribueixen positivament a la imatge de l'empresa com a ocupadora tant per als treballadors actuals com per als futurs.  En empreses que demostren una preocupació pel benestar dels seus empleats es detecta més compromís laboral.



Accions	Descripció	Comentaris sobre la seva eficàcia
Servei de Vigilància de la Salut (SVS) en l'empresa	<p>L'SVS es compon de professionals de la salut laboral (metges, higienistes, psicòlegs, experts en ergonomia i professionals de la salut en el treball) que poden avaluar les raons de les absències, dur a terme avaluacions de salut, ajudar en la planificació de la tornada a la feina i promoure la bona salut en l'empresa.</p> <p>Els serveis es poden oferir en la mateixa empresa o externament, segons la seva mida.</p>	Es considera un dels principals mitjans per reduir les absències per malaltia i és especialment eficaç en la gestió de les baixes de llarga durada.
Programes d'assistència a l'empleat (PAE)	Els proveïdors de PAE externs proporcionen una gamma de serveis a les empreses, principalment lligats a l'assistència, l'assessorament i la informació als empleats.	S'ha observat que redueixen els nivells d'absència i que són rendibles.
El treball flexible	Inclou la flexibilitat en els horaris d'entrada i sortida, el treball compartit, les hores anuals i la jornada intensiva, entre altres mesures.	<p>Permet als empleats gestionar millor la conciliació de la vida personal i laboral.</p> <p>Els professionals de recursos humans sovint atribueixen la reducció dels dies perduts per malaltia a la introducció de la flexibilitat a la feina.</p>
Bonus d'assistència	Els empleats amb bons nivells d'assistència són recompensats econòmicament o poden optar a altres premis.	<p>S'ha observat que serveix per motivar els treballadors que tenen bona assistència, però no els que s'absenten sovint.</p> <p>Penalitzava els qui realment estan malalts, ja que, una vegada s'assoleix el límit, l'efecte incentivador es perd.</p> <p>El desavantatge principal és que aquests esquemes animen els qui estan malalts a anar a treballar (presentisme)</p>
Reconèixer la bona assistència	L'alta direcció reconeix la bona assistència individualment mitjançant cartes personals, la revista d'empresa o en les sessions informatives.	Ha demostrat ser eficaç.

Accions	Descripció	Comentaris sobre la seva eficàcia
Servei mèdic en l'empresa	La disposició en el lloc de treball de serveis sanitaris, assessorament psicològic, fisioterapeutes, controls de salut, clíniques del dolor d'esquena, vacunes contra la grip...	Alguns estudis han mostrat que aquests serveis són eficaços en la reducció de les absències, ja que els empleats no han d'esperar a rebre tractament ni necessiten temps lliure per acudir a proveïdors de salut externs.  És una mesura cara, però pot ser rendible.
Assistència mèdica privada	Algunes empreses ofereixen una assegurança mèdica privada com a benefici social per a tot el personal i altres paguen pel tractament.	Aquesta mesura redueix el temps d'absència de la feina i fa més fàcil la tornada.  S'ha de mesurar el cost-benefici quan s'avaluen casos individuals.
Gestió de la incapacitat laboral	En casos de malalties de llarga durada, es reuneixen totes les persones que puguin contribuir a un pla de rehabilitació.	Està demostrat que ajuda clarament en la tornada a la feina dels empleats amb baixes de llarga durada.

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](http://www.mc-mutual.com)