



**ZDRAVJE IN
PRODUKTIVNOST NA
DELOVNEM MESTU**

Zdravstveno zavarovanje

Cilj modula:

- Glavni cilj tega modula je predstaviti pomen ZDRAVSTVENEGA ZAVAROVANJA kot ugodnosti zaposlenih v zvezi z zdravjem in produktivnostjo na delovnem mestu.



Glavni cilj:

Cilj tega modula je opredeliti zdravstveno zavarovanje, ki se ga ponudi zaposlenim, pri tem pa opisati njegov pomen in pomen v zvezi z delodajalcem in zaposlenimi ter predstaviti vrste načrtov za zavarovanje in preventivne programe.

Namen:

- Zakaj je pomembno podpreti zdravstveno varstvo zaposlenih?
- Kategorije & vrste načrtov zavarovanja
- Preventivni programi
- Praktični nasveti o upravljanju zdravstvenega zavarovanja



Slabo zdravje je povezano s povečanim številom **bolniških odsotnosti, nižjim angažmajem zaposlenih in višjo stopnjo stresa**. Prav tako ima neposreden vpliv na produktivnost.

Zato je za delodajalce ključnega pomena, da spodbujajo svoje zaposlene, da redno skrbijo za svoje zdravje in dobro delo.



V literaturi o produktivnosti zdravja in dela je merjenje „slabega zdravja“ pogosto razdeljeno na dve kategoriji: odsotnost z dela in prisotnost na delu.

Odsotnost z dela se nanaša na število dni, ko je zaposleni odsoten od dela, medtem ko se prisotnost na delu nanaša na zmanjšano produktivnost pri delu (Koopmanschap et al., 2013).



Zakaj je pomembno podpreti zdravstveno varstvo zaposlenih?

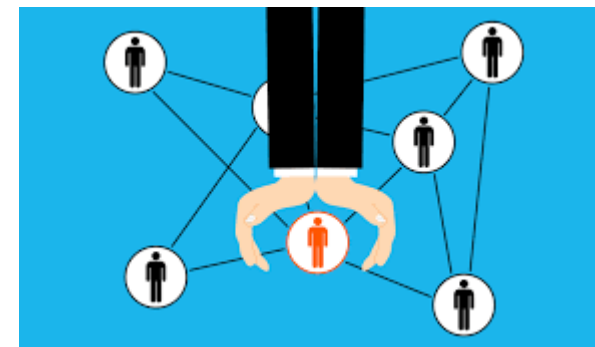
- Upravljanje zdravja pomeni obvladovanje odsotnosti: manj verjetno je, da bo zaposleni, ki je dobrega zdravja, zbolel.
- Preprečevanje nesreč.
- Izboljšanje morale in učinkovitosti.
- Dolgoročen prihranek stroškov.
- Vaba za dobre potencialne novo zaposlene.



Zdravstveno zavarovanje se uvršča med najboljše ugodnosti, ki jih imajo zaposleni

Glede na raziskavo, ki jo je naredil JustWork, je v povezavi z odločanjem o tem, ali določeno ponudbo za zaposlitev sprejmejo ali ne je **88% zaposlenih navedlo, da sta pomembni kakovost in korist za zdravje.**

Hkrati je le **41% delodajalcev ponudilo zdravstveno zavarovanje kot del paketa ugodnosti.**



Obstajajo 3 kategorije, s pomočjo katerih lahko načrtujete zdravstveno zavarovanje zaposlenih:

1. kategorija:

Načrt ugodnosti – Pri tem gre za tradicionalno vrsto zdravstvenega varstva, ki ga zaposlenim zagotavlja delodajalec. Delodajalec ponuja skupinsko zavarovanje, zaposleni pa mora delati v skladu z dogovorjenim.



Obstajajo 3 kategorije, s pomočjo katerih lahko pridobite načrt zdravstvenega zavarovanja za svoje zaposlene:

2. kategorija:

Programi z določenimi prispevki -- S to kategorijo delodajalec namesto nudenja zavarovalnega načrta zagotavlja dodatek, zaposleni pa izberejo načrt, ki jim izmed vseh možnosti najbolj ustreza (npr. življenjsko zavarovanje ali zavarovanje za primer invalidnosti).



Obstajajo 3 kategorije, s pomočjo katerih se načrtuje zdravstveno zavarovanje zaposlenih:

3. kategorija:

Strokovne organizacije za delodajalce – Če želite nuditi ugodnosti zavarovanja na delovnem mestu, vendar nimate posebnih s tem povezanih načrtov, se lahko pridružite strokovni organizaciji za delodajalce. Le-ta bo sodeloval z zaposlenimi in jim omogočal določene ugodnosti.



Vrste načrtov zdravstvenega zavarovanja:

HMO -- „Organizacija za ohranjanje zdravja“ bo sicer stroške znatno znižala, hkrati pa tudi zaposlenim omejila mrežo zdravstvene oskrbe. Za specialistični pregled bodo na primer potrebovali napotnico osebnega zdravnika.

To bi bilo najbolj primerno za manjša podjetja, ki bi želela zagotoviti zdravstveno zavarovanje kot ugodnost, vendar za to nimajo veliko sredstev.



Vrste načrtov zdravstvenega zavarovanja:

PPO -- „Organizacija preferenčnih ponudnikov“ nudi večjo fleksibilnost. Zaposleni ne potrebujejo napotitev in lahko dostopajo do katerega koli zdravnika med ponudniki. Premije organizacij preferenčnih ponudnikov so višje kot premije organizacij za ohranjanje zdravja.

Gre za srednje dobro možnost – zagotavlja optimalne rešitve z ne prevelikim vložkom podjetja.



Vrste načrtov zdravstvenega zavarovanja:

EPO -- „Organizacija ekskluzivnih ponudnikov“ zajema hibridni načrt. Zaposleni imajo še vedno mrežo ponudnikov, kot bi jih imeli z HMO, vendar ne potrebujejo napotnice za obisk specialista.

Ta možnost združuje najboljše od prvih dveh – delavec je fleksibilen in lahko izbira izmed ponudnikov storitev znotraj mreže in za to ne potrebuje napotnice.



Preventivni programi

Primarne preventivne storitve in dejavnosti vključujejo:

- Cepljenje and profilaksa pri izpostavitvi pri otrocih, odraslih in starejših;
- Zagotavljanje informacij o vedenjskih in zdravstvenih tveganjih ter ukrepov za zmanjšanje tveganj na ravni posameznika in prebivalstva;



Preventivni programi

Primarne preventivne storitve in dejavnosti vključujejo:

- Vključevanje programov preprečevanja bolezni na primarni in specializirani ravni zdravstvenega varstva, kot je dostop do preventivnih storitev (npr. svetovanje); in
- Prehranska dopolnila in prehrana; in
- Izobraževanja o ustni higieni in ponudba zobozdravstvenih storitev.



Preventivni programi

Sekundarno preprečevanje vključuje dejavnosti, kot so:

- Presejalni pregledi za zgodnje odkrivanje bolezni;
- Zagotavljanje programov zdravstvenega varstva mater in otrok, vključno s pregledom in preprečevanjem prirojenih malformacij; in
- Zagotavljanje laboratorijskih sredstev za nadzor dejavnikov tveganja (npr. hipertenzija).



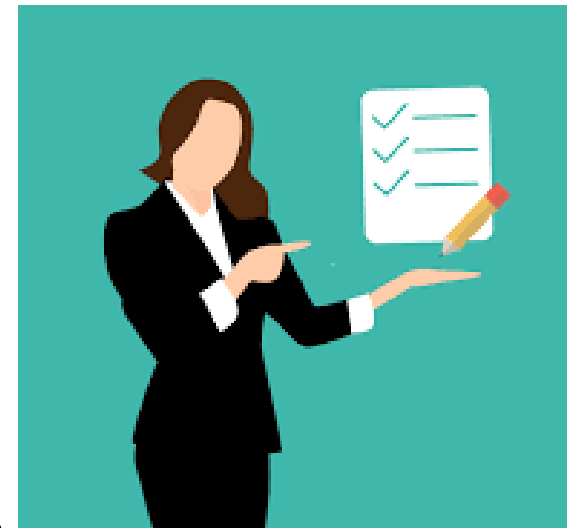
5 nasvetov za izbiro najboljšega načrta zdravstvenega zavarovanja:

1. Poznajte svoje možnosti.
2. Razmislite o wellness programih: programi za preprečevanje, sledilniki dejavnosti itd.
3. V mislih imejte razliko med načrti zdravstvenega zavarovanja.
4. Skrbite za svoje zaposlene – kaj je za njih pomembno, kaj potrebujejo.
5. Preberite, kaj ponujajo vaši konkurenti.



Kako biti učinkoviti pri upravljanju zdravstvenega varstva zaposlenih?

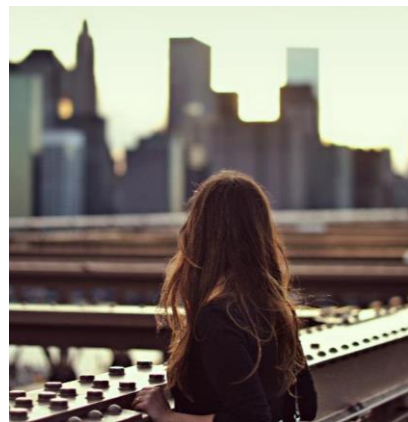
- Ponujanje ugodnosti zdravstvenega varstva.
- Pregled in izboljšanje varnosti na delovnem mestu.
- Spodbujanje zdravega načina življenja in kulture dobrega počutja.
- Sprejemanje ukrepov za zmanjšanje stresa na delovnem mestu.
- Vključevanje svetovalca za zdravje na delovnem mestu.
- Zagotoviti zaposlenim možnost preventivnega zdravstvenega pregleda vsaj enkrat letno.



Viri:

The Hartford <https://www.thehartford.com/workers-compensation/infographics/workers-comp-payment>
Koopmanschap, M., Burdorf, A., Lötters, F., 2013. Work absenteeism and productivity loss at work, in: Handbook of Work Disability. Springer, pp. 31–41.
Bright HR <https://www.brighthr.com/articles/pay-and-benefits/health/managing-employee-healthcare/>
Willis Towers Watson <https://press.pmihealthgroup.co.uk/2013/09/>
World is a village <https://www.worldisavillage.com/en/employee-benefits/>
2017 Global Benefits Attitudes Survey [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2705714/\(Research\)%202017-global-benefits-attitudes-survey.pdf?t=1542940587919](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2705714/(Research)%202017-global-benefits-attitudes-survey.pdf?t=1542940587919)
Cute HR <https://www.cutehr.io/employee-benefits/>
AIHR Academy <https://www.digitalhrtech.com/types-of-employee-benefits/>
Entrepreneur Europe <https://www.entrepreneur.com/article/251882>
World Health Organization
<https://www.entrepreneur.com/articlehttp://www.emro.who.int/about-who/public-health-functions/health-promotion-disease-prevention.html/251882>
JustWorks <https://justworks.com/blog/6-surprising-statistics-benefits-employees-want-infographics>





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people



BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT
INPRO

I & F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING

