



**ZDRAVÍ A PRODUKTIVITA
NA PRACOVISTI**

Zdravotní pojištění

Cíle modulu

- Hlavním cílem tohoto modulu je představit důležitost a význam ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ jako zaměstnanecké výhody s ohledem na zdraví a produktivitu na pracovišti



Záměr

Toto téma si klade za cíl definovat zdravotní pojištění nabízené jako zaměstnanecký benefit, nastínit jeho význam a význam s ohledem na zaměstnavatele a zaměstnance, jakož i představit typy pojistných plánů a preventivních program

Cíle

- Proč je důležité podporovat zdravotní péči zaměstnanců?
- Kategorie a typy pojistných plánů
- Programy prevence
- Praktické rady, jak spravovat zdravotní pojištění



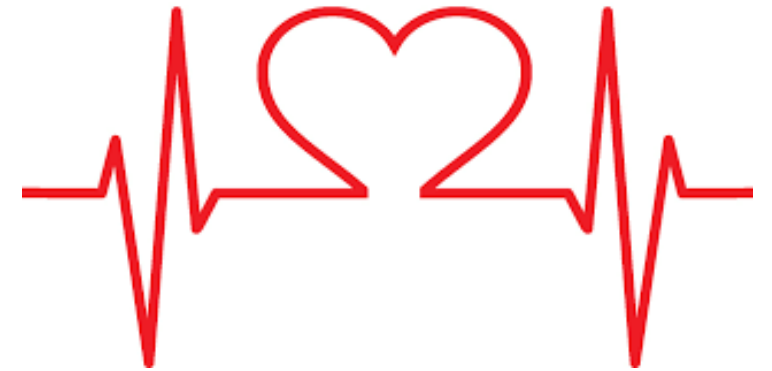
Špatné zdraví souvisí se **zvýšenou nemocenskou absencí, nižší angažovaností a vyšší úrovní stresu**. Má také přímý dopad na produktivitu.

Proto je **zásadní**, aby zaměstnavatelé povzbuzovali své zaměstnance, aby se pravidelně starali o své zdraví a pohodu.



V literatuře o zdraví a produktivitě práce se měření „špatného zdraví“ často dělí na dvě kategorie: absentismus a presentismus.

Absentismus označuje míru dnů nepřítomnosti v práci, zatímco presentismus označuje sníženou produktivitu práce (Koopmanschap et al., 2013).



Proč je důležité podporovat zdravotní péči zaměstnanců?

- Řízení zdraví znamená řízení nepřítomnosti: u zaměstnance s dobrým celkovým zdravím je méně pravděpodobné, že onemocní
- Předejdete nehodám
- Zlepšíte morálku, výkon a stálost zaměstnanců
- Ušetříte náklady z dlouhodobého hlediska
- Přitáhnete potenciální kandidáty na pozice zaměstnanců



Zdravotní pojištění patří mezi hlavní výhody, které zaměstnanci upřednostňují

Podle průzkumu provedeného společností JustWork **88% zaměstnanců při rozhodování o přijetí pracovní nabídky uvedlo, že kvalita a možnosti zdravotních výhod jsou pro ně důležité.**

Zároveň pouze **41% zaměstnavatelů nabízí zdravotní pojištění jako součást svých balíčků výhod.**



Existují 3 kategorie, prostřednictvím kterých můžete svým zaměstnancům získat plány zdravotního pojištění:

1. kategorie:

Definovaný plán výhod – Jedná se o to, co si tradičně představujeme jako zdravotní péči poskytovanou zaměstnavatelem. Zaměstnavatel nabízí pokrytí prostřednictvím skupinového plánu a zaměstnanec musí pracovat v rámci poskytovaných služeb a sítě.



Existují 3 kategorie, prostřednictvím kterých můžete svým zaměstnancům získat plány zdravotního pojištění:

2. kategorie:

Definovaný plán příspěvků - V této kategorii namísto poskytnutí pojistného plánu poskytuje zaměstnavatel příspěvek a zaměstnanci si z nabídky možností (např. životní pojištění nebo invalidní pojištění) vyberou ten pravý plán pro ně.



Existují 3 kategorie, prostřednictvím kterých můžete svým zaměstnancům získat plány zdravotního pojištění:

3. kategorie:

Profesionální organizace zaměstnavatelů - Pokud chcete poskytnout výhody pojištění na pracovišti, ale nemáte rozsah, který vyžadují plány s bohatými výhodami, můžete se připojit k nějaké profesní organizaci. Organizace v zásadě „přibere“ vaše zaměstnance a bude poskytovatelem výhod, ale za sazby pro velké skupiny a korporáty.



Druhy plánů zdravotního pojištění:

„Organizace pro údržbu zdraví“ (Health maintenance organization - HMO)
- výrazně sníží náklady, ale omezí síť zdravotní péče vašich zaměstnanců.
K návštěvě odborníka je potřeba doporučení od svého praktického lékaře.

Jedná se o nejpreferovanější možnost pro malé společnosti, které by chtěly poskytovat zdravotní pojištění jako výhodu, ale mají omezený rozpočet.



Druhy plánů zdravotního pojištění:

„Organizace preferovaných poskytovatelů“ (Preferred provider organizations - PPO) - nabízejí větší flexibilitu. Zaměstnanci nepotřebují žádné doporučení a mohou navštívit jakéhokoli lékaře i mimo síť lékařů bez doporučení; návštěva lékaře v síti jim však ušetří peníze na výplatách. PPO prémie jsou vyšší než prémie HMO.

Tato možnost je uprostřed - poskytuje optimální řešení pro zaměstnance a zároveň je za rozumnou cenu pro společnost.



Druhy plánů zdravotního pojištění:

„Organizace exkluzivního poskytovatele“ (exclusive provider organization – EPO) – jedná se o hybridní plán. Zaměstnanci stále mají síť poskytovatelů, jako v případě HMO, ale nepotřebují doporučení k návštěvě specialisty.

Tato možnost obvykle kombinuje to nejlepší z prvních dvou variant - zaměstnanec má flexibilitu při výběru poskytovatele ze sítě bez nutnosti domluvit si schůzku se svým praktickým lékařem.



Programy prevence

Primární prevence zahrnuje služby a činnosti jako:

- Očkování a postexpoziční profylaxe u dětí, dospělých a starších osob.
- Poskytování informací o rizicích chování a lékařského zdraví a opatřeních ke snížení rizik na úrovni jednotlivce i populace.



Programy prevence

Primární prevence zahrnuje služby a činnosti jako:

- Začlenění programů prevence nemocí na primární a specializovanou úroveň zdravotní péče, jako je přístup k preventivním službám (např. poradenství);
- Výživové a potravinové doplňky;
- Výuka dentální hygieny a služby orálního zdraví.



Programy prevence

Sekundární prevence zahrnuje činnosti jako:

- Populační screeningové programy pro včasné odhalení nemocí;
- Poskytování programů zdraví matek a dětí, včetně screeningů a prevence vrozených vad;
- Poskytování chemo-profylaktických látek ke kontrole rizikových faktorů (např. hypertenze)



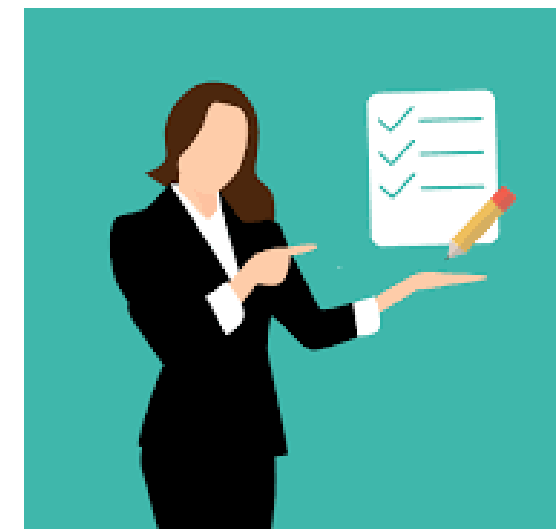
5 tipů pro výběr nejlepšího plánu zdravotního pojištění:

1. Zjistěte své možnosti
2. Zvažte wellness programy: programy prevence, „sledovače aktivit“ atd.
3. Znejte rozdíly mezi plány zdravotní péče
4. Dbejte na to, kdo jsou vaši zaměstnanci - co je pro ně důležité a jaké mohou být jejich potřeby
5. Zjistěte, co nabízejí vaši konkurenti



Jak efektivně řídit zdravotní péči zaměstnanců?

- Nabídněte množství zdravotních výhod
- Přezkoumejte a zlepšete bezpečnost na pracovišti
- Podporujte zdravý životní styl, pěstujte wellness kulturu
- Přijměte opatření ke snížení stresu na pracovišti
- Zapojte poradce pro ochranu zdraví při práci
- Poskytněte zaměstnancům možnost podstoupit preventivní zdravotní prohlídky alespoň jednou ročně

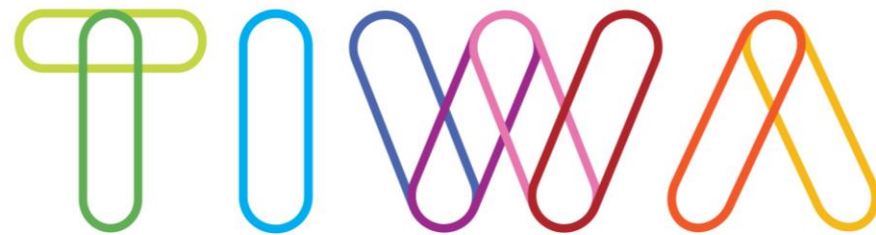




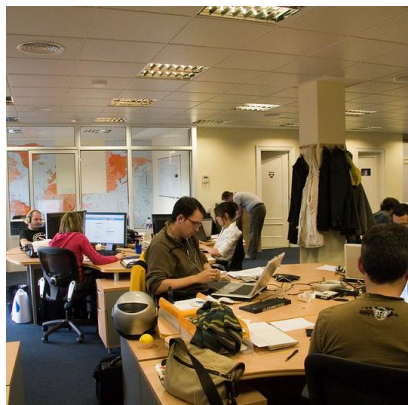
Zdroje:

- 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.brighthouse.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

