

2021

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

MAGISTRSKA NALOGA

POLONCA VAVTAR

POLONCA VAVTAR

KOPER, 2021

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

PREZENTIZEM MED MILENIJCI

Polonca Vavtar

Koper, 2021

Mentor: prof. dr. Mirko Markič

POVZETEK

Neželena vedenja na delovnem mestu negativno vplivajo tako na organizacijo kot njene udeležence. Proučevali smo prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma med milenijci, ki šele vstopajo na trg dela oziroma so tam kratek čas. Analiza je pokazala, da se prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma ne razlikuje ne glede na vrsto, način in sektor zaposlitve, niti ne na višino osebnega dohodka in zadovoljstva na delovnem mestu. Podali smo predloge za pravočasno zaznavanje prezentizma in ozaveščenost o pomembnosti varnosti in zdravja na delovnem mestu, ki se je predvsem na področju respiratornih obolenj v obdobju svetovne epidemije korona virusa močno okrepila.

Ključne besede: management, milenijci, neželena vedenja, organizacija, prezentizem, raziskava.

SUMMARY

Unwanted behaviour in the workplace has negative effects on organization, as well as on the members of the organization. We research absolute and relative presenteeism among the employed millennials. Analysis revealed that the degree of absolute and relative presenteeism does not differ according to employment situation, type, manner or sector of employment, nor to the level of personal income, and there is also no negative connection with the satisfaction in the workplace. Propositions have been made for timely detection of presenteeism and awareness about the importance of health in the workplace which has increased with the occurrence of respiratory illnesses in the period of the COVID-19 pandemic.

Keywords: management, millennials, organization, presenteeism, research, unwanted behaviours.

UDK: 005:331.108.62(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Teoretična izhodišča in opredelitev obravnavanega problema	1
1.2	Namen, cilji in hipoteze raziskave	4
1.3	Metodologija raziskovanja	4
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve	5
2	Management in neželena vedenja ter prezentizem in milenijci	7
2.1	Management in neželena vedenja	7
2.2	Absentizem in prezentizem ter druga neželena vedenja na delovnem mestu	9
2.2.1	Absentizem	9
2.2.2	Prezentizem	11
2.2.3	Druga neželena vedenja na delovnem mestu	13
2.3	Milenijci na delovnem mestu	14
2.4	Vzroki in posledice prezentizma	17
2.5	Dejavniki tveganja za prisotnost prezentizma	18
2.6	Ukrepi za odpravo prezentizma	18
2.7	Pregled dosedanjih raziskav o prezentizmu	20
2.8	Sklepi iz teoretičnega dela raziskave	23
3	Raziskava o prisotnosti prezentizma med milenijci	26
3.1	Populacija in vzorec	26
3.2	Vprašalnik	27
3.3	Izidi raziskave	28
3.4	Preverjanje hipotez	36
3.4.1	Preverjanje hipoteze H1	38
3.4.2	Preverjanje hipoteze H2	40
3.4.3	Preverjanje hipoteze H3	41
3.4.4	Preverjanje hipoteze H4	42
3.5	Povzetek empiričnega dela raziskave	43
4	Sklepi in zaključek	46
4.1	Povzetek celotne raziskave	46
4.2	Predlogi za izboljšanje zaznavanja prisotnosti prezentizma	48
4.3	Prispevek k managerski znanosti in stroki	49
4.4	Predlogi za nadaljnje raziskovanje	50
	Literatura	53
	Priloge	59

PREGLEDNICE

Preglednica 1: Definicije prezentizma	12
Preglednica 2: Prikaz sodelujočih anketirancev po starostni strukturi in delovni dobi	29
Preglednica 3: Prikaz anketiranih po preostalih demografskih podatkih	29
Preglednica 4: Prikaz vzorca glede na število opravljenih delovnih ur v zadnjih 7 dneh.....	31
Preglednica 5: Prikaz vzorca glede na pričakovane delovne ure delodajalca	31
Preglednica 6: Prikaz vzorca glede na lastne delovne izkušnje v zadnjih štirih tednih	32
Preglednica 7: Prikaz vzorca glede na opravljene delovne ure v zadnjih 4 tednih	33
Preglednica 8: Prikaz delovne učinkovitosti anketiranih	35
Preglednica 9: Prikaz zadovoljstva z lastnim delom	36
Preglednica 10: Ocena zadovoljstva z lastnim delom	36
Preglednica 11: Točkovanje prezentizma	37
Preglednica 12: Kolmogorov-Smirnov test normalnosti porazdelitve spremenljivk	38
Preglednica 13: Kruskal-Wallis test za H1	39
Preglednica 14: Ocena absolutnega prezentizma glede na vrsto zaposlitve	39
Preglednica 15: Ocena relativnega prezentizma glede na vrsto zaposlitve.....	39
Preglednica 16: Ocena absolutnega prezentizma glede na način dela	39
Preglednica 17: Ocena relativnega prezentizma glede na način dela.....	40
Preglednica 18: Kruskal-Wallis test za H2	40
Preglednica 19: Ocena absolutnega in relativnega prezentizma glede na oceno višine mesečnega osebnega dohodka.....	41
Preglednica 20: Kruskal-Wallis test za H3	41
Preglednica 21: Ocena absolutnega in relativnega prezentizma glede na sektor zaposlitve....	42
Preglednica 22: Ocena absolutnega in relativnega prezentizma glede na zadovoljstvo	43

KRAJŠAVE

ANOVA	Analiza variance
HPQ	The Health and Productivity Questionnaire
N	velikost vzorca
NIJZ	Nacionalni inštitut za javno zdravje
OLBI	Oldenburg Burnout Inventory
P	stopnja verjetnosti
SOS	Stres. Odsotnost. Stiska.
SPS	Stanford Presenteeism Scale/Questionnaire
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
WHO HPQ	World Health Organization's Health and Work Performance Questionnaire
WLQ	Work Limitations Questionnaire
WPAI	The Work Productivity and Activity Impairment Survey

1 UVOD

Uvodno poglavje magistrske naloge sestoji iz opredelitve obravnavanega problema na podlagi teoretičnih izhodišč prezentizma. Predstavili bomo namen in cilje magistrske naloge, podali hipoteze ter predstavili metodologijo raziskovalnih metod, s katerimi smo dosegli zastavljene cilje.

1.1 Teoretična izhodišča in opredelitev obravnavanega problema

Predmet proučevanja magistrske naloge je prisotnost neželenih vedenj zaposlenih med milenijci. Med neželenimi vedenji se bomo osredinili na prezentizem, ki ga Brečkova (2012, 32) opredeli kot vedenje zaposlenih, ki prihajajo na delo kljub zdravstvenim težavam, zaradi katerih naj bi ostali doma, in dodaja, da prezentizem oblikujejo še drugi pojavi, kot so npr. stres, izgorelost ipd.

Ves čas govorimo o milenijcih, vendar ni vedno jasno, kdo pravzaprav sodi v to skupino. Termin milenijska generacija sta prva uporabila Howe in Strauss (1992, po Kurinčič 2016, 2), in sicer za skupino ljudi, rojenih med leti 1982 in 2000. Robinson (2017, 1) jo opredeli kot skupino posameznikov, rojenih od leta 1980 do leta 1994, Pew Research Center pa je leta 2019 oblikoval opredelitev, ki med milenijce šteje osebe, rojene med leti 1981 in 1996 (Dimock 2019, 1). Za popolno analitično razumevanje milenijcev bomo uporabili opredelitev, ki sta jo Greenberg in Weber (2008, po Kurinčič 2016, 2) oblikovala za posameznike, rojene med leti 1978 in 2000. Ne glede na različne opredelitve so mnogi milenijci na začetku svoje kariere in imajo za razliko od drugih generacij različna pričakovanja glede zaposlovanja. Nekateri pričakujejo pomembno vlogo v organizaciji in visoko plačilo (Lyons, Duxbury in Higgins 2005, 68), medtem ko določene raziskave kažejo, da nekaterim več kot prestiž in premoženje pomeni zadovoljstvo na delovnem mestu (Dries, Pepermans in Kerpel 2008, 920–921).

V teoretičnih izhodiščih smo obravnavali tematiko prezentizma, kot jo je opredelil epidemiolog Stewart (2005, po Smith 2005, C3), ki se je ukvarjal tudi s proučevanjem (ne)zdravja na delovnem mestu. Zaključil je, da zaposleni priznavajo svoje slabo počutje in pomanjkanje zdravja, a kljub temu odidejo na delo zaradi občutka, da sodelavci računajo nanje, pri tem pa se ne zavedajo, da s tem škodujejo predvsem sami sebi. Stewartove (2005, po Smith 2005, C3) ugotovitve je podkrepila tudi Taggartova (2009, 22), ki navaja, da ameriški sodelavci prihajajo na delo kljub bolezni zaradi vtisa o pripadnosti organizaciji in/ali sodelavcem ter bojzani pred disciplinskim ukrepom ali izgubo službe. Nadrejeni vpliva na zaposlene tako, da jih odvrne ali celo sankcionira koriščenje bolniške ali katerekoli druge plačane ali neplačane odsotnosti, četudi so zaposleni do njih upravičeni. Tovrstna ravnanja managerjev (ne)zavedno zmanjšujejo prisotnost absentizma, a na drugi strani (ne)namerno povečujejo prezentizem (Schafer 2007, 1). Tudi Roelen in Groothoff (2010, 245)

predpostavljata, da se bo prisotnost prezentizma zaradi tovrstnega ravnanja managerjev v prihodnosti še stopnjevala. Na koncu se izpostavlja tudi dilema, ali je strogo obvladovanje bolniške odsotnosti v interesu delodajalcev in tudi zaposlenih, saj naj bi bil trenutni zdravstveni prezentizem povezan z bolniško odsotnostjo v prihodnosti (Roelen in Groothoff 2010, 245). Prezentizem je neviden pojav, njegovi (negativni) vplivi in posledice pa težje zaznane, kar se kaže tudi v problematiki njegovega merjenja. Pogosto niti sam sodelavec ne zna oceniti fizičnih in duševnih situacij, s katerimi se sooča in se odražajo v problematiki učinkovanja na delovni proces (Mlakar in Stare 2013, 9). Za različne poklice in tipe zaposlenih avtorji različno razvijajo instrumente za merjenje prezentizma. Mattke idr. (2007, 213–214) so oblikovali tri modele, in sicer oceno zaznane okvare, primerjalno produktivnost, učinkovitost in uspešnost ter oceno neproduktivnosti pri delu. Razvitih je bilo tudi nekaj standardiziranih vprašalnikov, ki jih avtorji raziskav prilagajajo svojim ciljem. Najpogosteje uporabljeni so Stanford Presenteeism Scale/Questionnaire – SPS, The Work Productivity and Activity Impairment Survey – WPAI, Work Limitations Questionnaire – WLQ in World Health Organization's Health and Work Performance Questionnaire – WHO HPQ (Mlakar 2013, 42–43). Vprašalnik WHO HPQ je samoporočevalni vprašalnik, namenjen ocenjevanju stroškov zmanjšane delovne učinkovitosti oziroma prezentizma, bolniške odsotnosti in poškodb na delovnem mestu. Ocenjevalna lestvica vrednoti absolutni prezentizem kot desetkratnik lastne delovne učinkovitosti pri delu v zadnjih štirih tednih s spodnjo mejo 0 (popolno pomanjkanje učinkovitosti v času dela) in zgornjo mejo 100 (brez pomanjkanja učinkovitosti v času dela) in relativni prezentizem kot razmerje med lastno delovno učinkovitostjo pri delu v zadnjih štirih tednih in običajno delovno učinkovitostjo večine zaposlenih na sebi podobnem delovnem mestu (Kessler idr. 2003, 6).

Na podlagi predhodno izpostavljenih teoretičnih izhodišč povzamemo, da je tematika s področja prezentizma aktualna ter zanimiva za teoretike, raziskovalce in praktike, saj je prezentizem sodobnejši pojav, ki naj bi skrbel tako zaposlene sodelavce kot tudi lastnike in managerje, ker vodi v zmanjšano storilnost in tveganje za daljšo odsotnost z delovnega mesta v prihodnosti. Kompleksnost prezentizma se v sodobnem načinu življenja zaradi strahu pred negativnimi posledicami na delovnem mestu vse bolj stopnjuje, zato je raziskovanje njegove prisotnosti smiselno in koristno za trajnostni razvoj organizacije.

Škerjanc (2015, 9) navaja, da 30 %–40 % zaposlenih v enem letu ni nikoli v bolniškem staležu. V tej skupini so upoštevani tako resnično zdravi zaposleni kot tudi tisti, ki se počutijo tako bolne, da bi lahko nastopili bolniški stalež, a kljub temu delajo (prezentisti). V Republiki Sloveniji je področje prezentizma manj raziskano (npr. Ušlakar 2010, 57–59; Golmajer Rajković 2013, 73–74; Mlakar 2013, 57–94; Škerjanc 2015, 75–83). Ključne izide opravljenih raziskav na kratko povzemamo v nadaljevanju.

Ušlakar (2011, 8–9, 54–59) je za naključno izbranih 150 zaposlenih v proizvodni organizaciji pripravila vprašalnik z namenom predstavitve pojava prezentizma v slovenskem delovnem

okolju, njegovih definicij, dejavnikov in posledic. Dokazala je, da zaposleni prihajajo na delo kljub svojim zdravstvenim ali psihičnim težavam zaradi preobremenjenosti, saj dobijo občutek, da je v njihovem primeru res nemogoče, da bi si vzeli prosto, medtem ko povezanosti med prezentizmom in statusom zaposlitve, ambicioznostjo zaposlenih in/ali fleksibilnostjo delovnega časa ni potrdila. Gilbreath in Karimi (2012, 118–119) sta v raziskavi, v kateri sta pridobila 149 ustreznih vprašalnikov zaposlenih, ugotovila, da obstaja močna povezanost med vodenjem in s stresom pogojenim prezentizmom. Golmajer Rajković (2013, 4, 43–44, 74, 81) je z namenom raziskati dejavnike, ki vplivajo na izgorelost ter njeno povezavo s prezentizmom, izvedla raziskavo na vzorcu 152 zaposlenih. Za potrebe analize je oblikovala petdelni spletni vprašalnik. Prvemu sklopu vprašalnika, ki je predstavljal demografska vprašanja, je priključila merjenje izgorelosti z vprašalnikom Oldenburg Burnout Inventory – OLBI in ga zaključila z vprašalnikom World Health Organization's Health and Work Performance Questionnaire – WHO HPQ, s katerim je merila prezentizem. Četrty sklop vprašalnika je meril zadovoljstvo, informacije o študiju pa je podal peti sklop. Ugotovila je, da je prisotnost prezentizma v proučevani populaciji visoka (79 %), medtem ko povezanosti med izgorelostjo in prezentizmom na vzorcu ni potrdila. Mlakar (2013, 57–94) je identificirala dejavnike tveganja za prisotnost prezentizma, s katero je želela opozoriti širšo javnost na obstoj in naraščajočo razsežnost pojava prezentizma na Slovenskem. Ugotavljala je prezentnost sodelavcev v slovenskem delovnem okolju na vzorcu 188 respondentov ter predlagala model ukrepov za njegovo zmanjšanje. Pojavnost prezentizma je ugotavljala z vprašanjem, ali so anketirani v zadnjih 12 mesecih odšli na delo kljub slabemu zdravstvenemu počutju, ko bi bilo bolje, da bi ostali doma na bolniški. Ugotovila je, da je pojavnost prezentizma visoka, saj je analiza rezultatov pokazala, da je v zadnjem letu na delo kljub bolezni odšlo dobih 78 % anketiranih. Škerjanc (2015, 75–83) je raziskovala dejavnike tveganja za pojav prezentizma na vzorcu 3.379 zdravstvenih sodelavcev s pomočjo vprašalnika, sestavljenega iz treh mednarodnih vprašalnikov, povzetih po Aronssonu, Gustaffsonu in Dallnerjevi (2000, 504), dopolnjenega s finskim vprašalnikom Indeks delovne zmožnosti ter vprašanji iz Holmes-Rahejeve lestvice. Ugotovila je, da je prezentizem med zdravstvenimi sodelavci prava epidemija, saj je kar 57 % zaposlenih prezentistov. Glavna dejavnika, ki določata pojav prezentizma sta poslabšanje kronične bolezni in v nekoliko manjši meri akutna bolezen. Zaključila je, da je za prihodnost zaskrbljujoče neugodno razmerje med prezentisti in absentisti, saj kaže, da lahko v prihodnosti pričakujemo več invalidov in manjšo razpoložljivost za delo.

Ob pregledu dosedanjih raziskav o prezentizmu nismo uspeli zaslediti nobene, kjer bi avtorje zanimala prisotnost prezentizma med milenijci, ki šele vstopajo na trg dela oziroma so tam krajše obdobje. Njihov prvotni odnos do prezentizma po našem mnenju predstavlja osnovo za morebitno (ne)zavedno prisotnost na delu kljub bolezni na dolgi rok. V tem smo identificirali raziskovalno vrzel, s katero smo se soočili v naši magistrski nalogi.

1.2 Namen, cilji in hipoteze raziskave

Namen magistrske naloge je povzeti teoretična izhodišča o prezentizmu ter empirično raziskati prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma med milenijci.

Cilja magistrske naloge sta:

- pregledati cca. 40–60 bibliografskih enot domače in tuje strokovne literature s področja prezentizma;
- izvesti empirično raziskavo na vzorcu okoli 100 zaposlenih milenijcev, s pomočjo katere bomo ugotovili prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma glede na vrsto, način in sektor zaposlitve, višino osebnega dohodka ter zadovoljstva na delovnem mestu.

V empiričnem delu magistrske naloge smo preverili naslednje hipoteze:

- H1: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na vrsto in način zaposlitve. Hipotezo smo preverili z ANOVO oz. analizo variance. Zanimalo nas je, ali se prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma statistično značilno razlikuje glede na vrsto in način zaposlitve.
- H2: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na višino osebnega dohodka. Hipotezo smo preverili z ANOVO oz. analizo variance. Zanimalo nas je, ali se prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma statistično značilno razlikuje glede na višino osebnega dohodka.
- H3: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na dejavnost zaposlitve. Hipotezo smo preverili z ANOVO oz. analizo variance. Zanimalo nas je, ali se prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma statistično značilno razlikuje glede na dejavnost zaposlitve.
- H4: Absolutni in relativni prezentizem se negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu. Hipotezo smo preverjali s Spearmanovim korelacijskim koeficientom. Zanimalo nas je, ali se prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu. Predvidevali smo, da so zaposleni, ki imajo višjo prisotnost prezentizma, manj zadovoljni.

1.3 Metodologija raziskovanja

Pri izdelavi magistrske naloge smo uporabili različne znanstveno-raziskovalne metode. V teoretičnem delu raziskave smo najprej z opisovanjem pojmov in dejstev obravnavane tematike uporabili deskriptivno metodo ter metodo kompilacije – postopek uporabe izpisov, citatov, navedb, spoznanj, stališč, sklepov, rezultatov drugih avtorjev. Nadaljevali smo s študijem strokovne literature in interpretacijo. S pomočjo Cobissa in Google Scholarja smo z metodo analize – postopek znanstvenega raziskovanja in razlage resničnosti skozi razčlenjevanje kompleksnih miselnih stvaritev na njihove enostavnejše dele – ter študija

vsakega dela zase in v odnosu do drugih del pogledali in opravili pregled literature s ključno besedo prezentizem ter jo nato z metodo sinteze – postopek znanstvenega raziskovanja in razlage resničnosti skozi združevanje in sestavljanje enostavnih miselnih stvaritev na njihove kompleksnejše in celostne dele, povezovanje posameznih dejavnikov in procesov v enovito celoto, v kateri so njeni deli vzajemno povezani – združili v enostavno celoto (Kovač 2016, 13–14).

Kvantitativna raziskovalna metoda je bila osrednja metoda analize. Uporabili smo jo v empiričnem delu raziskave, in sicer za izvedbo anketiranja in analizo z anketo zbranih podatkov. Za namen naše raziskave smo oblikovali vprašalnik, ki je temeljil na uveljavljenem in preverjenem vprašalniku WHO HPQ. V prvem delu vprašalnika so bila vprašanja povzeta po krajši različici vprašalnika na temo prezentizma in absentizma WHO HPQ, v drugem delu pa smo anketirance spraševali o demografskih podatkih. Na ta način smo po klasificiranem izračunu pridobili informacijo o absolutnem in relativnem prezentizmu (Kessler idr. 2003, 6).

Hipoteze smo preverjali na vzorcu zaposlenih milenijcev z ustreznimi statističnimi testi, navedenimi pri posamezni hipotezi. Zaradi zagotovitve nepristranskosti in specifičnosti vzorčne populacije smo v naključni vzorec vključili zaposlene milenijce v Sloveniji, ki so imeli na spletnem socialnem omrežju Facebook odprt osebni profil in ki so bili v času anketiranja prisotni na socialnem omrežju. Vprašalnik je bil oblikovan v spletni aplikaciji 1KA, dostop do e-vprašalnika s spremnim dopisom pa je bil objavljen na Facebook profilu.

Anketiranje je bilo anonimno in zaupno ter časovno omejeno. Anketirance smo prosili za pravočasno sodelovanje. Pričakovali smo, da bo končni vzorec ustrezno izpolnjenih in za nadaljnjo statistično obdelavo primernih okoli 100 vprašalnikov. Na pridobljenih podatkih smo opravili osnovno univariatno in bivariatno statistično analizo s pomočjo programskega paketa SPSS ter podatke tekstovno in grafično interpretirali.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve

Raziskava temelji na naslednjih predpostavkah:

- v anketirani populaciji milenijcev je prezentizem prisoten in obstajajo razlike v načinu njihovega dojetanja ter obvladovanja;
- uveljavljeni in preizkušeni standardizirani vprašalnik je najboljši način za pridobivanje primarnih podatkov o prezentizmu;
- anketirani milenijci bodo brez pritiska in omejitev iskreno odgovarjali na zastavljena vprašanja;
- v Republiki Sloveniji še ni bila izvedena raziskava o absolutnem in relativnem prezentizmu med milenijci.

Raziskava temelji na naslednjih omejitvah:

- med omejitvami spletnega anketiranja Flere (2000, 113–114) navaja, da raziskovalec pogosto ne more vedeti, v kakšni družbeni situaciji je respondent ter koliko in kako je pozoren in neverbalno reagira;
- merjenje pojava je temeljilo na podlagi subjektivnega mnenja anketirancev;
- raziskavo smo izvajali le med populacijo milenijcev, ki so imeli dostop do interneta in odprt osebni profil na spletnem omrežju Facebook.

2 MANAGEMENT IN NEŽELENA VEDENJA TER PREZENTIZEM IN MILENIJCI

Z globalizacijo ter vedno bolj zahtevnim in turbulentnim delovnim okoljem organizacije ob prizadevanju za večjo konkurenčnost in maksimizacijo dobička lastniki in managerji od zaposlenih pričakujejo vedenje, ki bo sledilo interesom organizacije. Pri tem imajo glavno vlogo vršni managerji, ki naj bi obvladovali zaposlene in s svojim vodenjem in vedenjem oblikujejo organizacijsko klimo, v kateri se od sodelavcev pogosto pričakuje preveč (Gilbreath in Karimi 2012, 127). K uresničevanju smotrov in ciljev organizacije pa bistveno pripomorejo sodelavci sami, kar naj bi se še posebej odražalo v skupini milenijcev, ki šele vstopajo na trg dela oziroma so tam zgolj kratek čas in si zaradi različnih dejavnikov želijo ugajati tako organizaciji kot tudi sodelavcem (Petersen 2019, 1).

Lastniki in managerji naj bi v sodobnih organizacijah v ospredje postavljali zasledovanje čim višjih poslovnih smotrov in ciljev, zato pozabljajo na človeške vire in (ne)zavedno ustvarjajo delovno okolje, v katerem se pričakuje stalna prisotnost sodelavcev, tudi preko polnega delovnega časa, morebitno odsotnost z dela pa obravnavajo kot neželena vedenje, s katerim bi zaposleni želeli škodovati sodelavcem in organizaciji nasploh. S tem se oblikuje organizacijska klima, ki jo zaposleni sprejemajo in jo prenesejo nase ter npr. kljub boleznim in stresu na delo odidejo zaradi občutka odgovornosti do organizacije in do sodelavcev, ki računajo nanje. Tovrstno vedenje pa se je dodatno okrepilo še z ekonomsko krizo, saj se sodelavci v strahu za svoje delovno mesto bojijo pokazati svojo nemoč in izostati z dela tako zaradi boleznim kot tudi zaradi različnih drugih pritiskov, ki na njih delujejo stresno (Pickett 2010, 1).

Namen tega poglavja je predstaviti teoretična izhodišča o managementu in neželenem vedenju na delovnem mestu ter pojavnost prezentizma med milenijci, ki ga sestavljajo naslednja podpoglavja: management in neželena vedenja, absentizem in prezentizem na delovnem mestu ter druga neželena vedenja, milenijci na delovnem mestu, vzroki in posledice prezentizma, dejavniki tveganja za prisotnost prezentizma, ukrepi za odpravo prezentizma ter pregled dosedanjih raziskav o prezentizmu.

2.1 Management in neželena vedenja

Vodenje je najrazvitejše sredstvo uveljavljanja in sredstvo komunikacijskih spretnosti vplivanja na ljudi za doseg smotrov in ciljev organizacije (Lipovec 1987, 286) ter vplivanja na enega ali več ljudi z namenom, da bi spremenili svoja stališča in vedenje, kar dosežemo z zaupanjem ali ustrahovanjem (Brajša 1995, 75).

Thun idr. (2013, 27) so potrdili, da nadrejeni s pomočjo stila vodenja, s katerim zaposlenim dajejo občutek podpore, pri njih spodbudijo željo, da so pripravljeni priti na delo kljub

slabemu zdravju. Epidemiolog Walther Stewart (2005, po Smith 2005, C3), ki se je ukvarjal s proučevanjem (ne)zdravja na delovnem mestu, je zaključil, da zaposleni priznavajo svoje slabo počutje in pomanjkanje zdravja, a kljub temu odidejo na delo zaradi občutka, da sodelavci računajo nanje, pri tem pa se ne zavedajo, da s tem škodujejo predvsem sami sebi. Kasneje je Stewartove (2005, po Smith 2005, C3) ugotovitve podkrepila tudi Taggart (2009, 22–23), ki pravi, da ameriški sodelavci prihajajo na delo kljub bolezni zaradi dajanja vtisa pripadnosti organizaciji in/ali sodelavcem ter bojazni pred disciplinskim ukrepom ali celo morebitno izgubo službe. Veliko obremenitev sodelavci vidijo tudi v izostankih in večji obremenjenosti ob vrnitvi na delo. Ravno preobremenjenost in prekratki roki pa so po poročanju zaposlenih največkrat tisti, ki jim vlivajo občutek, da je v njihovi situaciji dejansko nemogoče izostati z dela tudi zaradi lastnega zdravja in stresorjev, ki negativno vplivajo na njih, zaradi česar svojega dela ne zmorejo opravljati tako, kot se od njih zahteva in pričakuje. Tovrstni občutki so še toliko bolj izraziti v času zniževanja števila zaposlenih, ko se zadolžitve le-teh razdelijo med ostale zaposlene, pa tudi v situacijah preokrnjenega navzkrižnega usposabljanja, ko zaposleni dobijo občutek nuje po stalni prisotnosti zaradi prepričanja, da ni nihče strokovno usposobljen, da bi jih nadomestil (Pickett 2010, 1). Slednja tudi pravi, da nadrejeni lahko vpliva na zaposlene tako, da jih odvrne ali celo sankcionira koriščenje bolniške ali katerekoli druge plačane ali neplačane odsotnosti, četudi so zaposleni do njih upravičeni. Tovrstna ravnanja vršnih managerjev (ne)zavedno zmanjšujejo prisotnost absentizma, a na drugi strani (ne)namerno povečujejo prezentizem (Schafer 2007, 1). Tudi Roelen in Groothoff (2010, 245) predpostavljata, da se bo prisotnost prezentizma zaradi tovrstnega ravnanja managerjev v bližnji prihodnosti še stopnjevala.

Kaj se dogaja v svetu, dojemajo različni ljudje na različne načine, odvisno od stanja njihovih organov, čutil in celotne osebnosti, a ne glede na njihovo raznolikost lahko predhodno omenjene ugotovitve Pickettove (2010, 1), Taggartove (2009, 22–23) in Stewarta (2005, po Smith 2005, C3), opredelimo kot okoliščine, ki na vse sodelavce vplivajo negativno in se kažejo v slabih medsebojnih odnosih, zmanjšani motivaciji, stresu in posledično izgorelosti na delovnem mestu ter nezadovoljstvu nasploh. Te okoliščine pa avtorji projekta SOS navajajo kot ključne vzroke za pojav prezentizma (SOS 2015, 1).

S tem naj bi vršni managerji prevzeli tudi odločilno vlogo pri razreševanju neželenih vedenj v organizaciji. S svojim stilom vodenja pozitivno oziroma negativno vplivajo na zmanjšanje oziroma povečanje prisotnosti neželenih vedenj v organizaciji ter z ozaveščanjem zaposlenih bistveno pripomorejo k zdravemu delovnemu okolju, saj konkurenca in vedno bolj zahtevno tržišče od vršnih managerjev zahtevata ustvariti in vzdrževati psihološko zdravo delovno okolje, kar večini vodij predstavlja velik izziv (Gilbreath in Karimi 2012, 127). Na koncu se pojavlja tudi vprašanje, ali je strogo obvladovanje bolniške odsotnosti v interesu delodajalcev in tudi zaposlenih, saj je predvsem zdravstveni prezentizem danes povezan z bolniško odsotnostjo v prihodnosti (Roelen in Groothoff 2010, 245).

Burnes in Pope (2007, 300) sta neželjeno vedenje opredelila kot negativno vedenje, ki škoduje posamezniku in/ali organizaciji, medtem ko Robinsonova in Bennettova (1995, 556, 567) deviantno vedenje opredelita kot prostovoljno vedenje, s katerim so kršena pomembna organizacijska načela ter norme in ki ogroža dobrobit organizacije, njenih udeležencev oziroma vseh skupaj. Oblikovali sta dvodimenzionalni model deviantnega ravnanja na delovnem mestu, ki na eni strani temelji na nevarnosti oziroma resnosti deviantnega vedenja in usmerjenosti vedenja proti organizaciji ali njenim udeležencem na drugi.

2.2 Absentizem in prezentizem ter druga neželena vedenja na delovnem mestu

Informacija o zdravstvenem stanju aktivne populacije potrjuje, da so vršni managerji v preteklosti sicer dosegli pomemben premik pri obvladovanju absentizma, saj je po podatkih Nacionalnega inštituta za javno zdravje Republike Slovenije (b. l., 1) (v nadaljevanju NIJZ), ki spremlja začasno odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih vzrokov, trend bolniškega staleža v upadu. Tako so v letu 2004 zabeležili 4,84 % bolniško odsotnost aktivne populacije, medtem ko je bilo leta 2014 v Sloveniji 3,75 % bolniških odsotnosti. Odstotek se po letu 2014 sicer postopno dviguje in je v letu 2018 zrasel na 4,51 %. Podatek sicer nakazuje, da se je zdravstveno stanje aktivne populacije v tem desetletnem obdobju močno izboljšalo, čeprav je v zadnjih štirih letih trend bolniškega staleža v porastu (v letu 2018 4,51 %), hkrati pa se odpirajo novi dvomi, ali je temu res tako ter ali/in zakaj naj bi nas ta podatek skrbel. Morebiti zaposleni zaradi strahu pred izgubo službe sploh ne upoštevajo zdravniških navodil?

2.2.1 Absentizem

V sodobnem času se veliko razpravlja o absentizmu oziroma bolniškem staležu, ki je kompleksen in širok pojav ter je zaradi tega v različni literaturi drugače opredeljen. Na splošno ga širša javnost razume kot odsotnost z delovnega mesta zaradi bolezni, predstavlja pa resen organizacijski in družbeni problem z občutnimi posledicami tako za sodelavce kot tudi za delodajalce in gospodarstvo ter negospodarstvo in sistem zdravstvenega zavarovanja, zaradi česar ima negativen predznak, saj vpliva na nemoten potek dela ter povzroča dodatne stroške (Bah 2011, 6, 22, 75).

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika 2 (2015, 68) je pojem absentizem opredeljen kot izostajanje (od dela). NIJZ (b. l., 1) navaja, da se začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb in drugih zdravstveno upravičenih razlogov v enakem pomenu opisuje tudi z izrazi, kot so absentizem, zdravstveni absentizem, bolniški stalež ali bolniška odsotnost.

Podobno kot je Jurman (1981, 260) absentizem razdelil na izostanke zaradi nezgod in bolezni ter na samovoljne izostanke, so Florjančič, Ferjan in Bernik (1999, 152) absentizem prav tako opredelili kot celotno neprisotnost na delovnem mestu, vključno z izostanki, zamudami in

izhodi, kar lahko razumemo kot samovoljne izostanke.

»Absentizem pomeni celotno neprisotnost na delovnem mestu. Sem štejemo izostanke, zamude, izhode, odsotnost z dela na delu. Ker nimamo vseh ustreznih podatkov o spremljanju absentizma, največkrat v organizaciji govorimo le o tistem absentizmu, ki je omejen na celodnevne izostanke« (Florjančič, Ferjan in Bernik 1999, 152). Briner (1996, 874) je absentizem opredelil kot odsotnost z dela zaposlenega, ko delodajalec pričakuje njegovo prisotnost, medtem ko ga Brajićeva (2009, 17) označuje bolj kot reakcijo na nezadovoljstvo kot pa navado, saj se s spremembo razmer v proizvodnjavi spreminjata tudi oblika in obseg izostankov.

Planinc (2013, 33) navaja, da širše pojasnjevanje absentizma odpira nove dimenzije, kot je odsotnost z dela zaradi neprijetnega delovnega okolja, nezadovoljivih delovnih razmer ali zaradi sprejetih vedenj in načel ter norm glede odsotnosti.

Kralj idr. (2011, 85) menijo, da je absentizem problematičen predvsem v manjših organizacijah z delovno intenzivnimi panogami, ki vključujejo specializirana znanja in veščine, saj v takih organizacijah povzroča motnje delovnega procesa.

V organizaciji predstavljajo pereč problem predvsem nepredvidljivi izostanki, kot so zdravstveni izostanki zaradi poškodb, bolezni, nege družinskega člana itn., ki pa naj bi jih ločili od invalidnosti, ki predstavlja trajno zadržanost z dela zaradi poškodbe oziroma bolezni (Dular in Markič 2012, A80).

Absentizem kot del delovnega pojava je sprejemljiv, dokler omogoča nemoteno delovanje organizacije, ko pa za realizacijo smotrov in ciljev zahteva dodatno zaposlovanje, prerazporejanje zaposlenih in njihovo dodatno obremenitev, kar med zaposlenimi povzroča nezadovoljstvo in dodatni absentizem, ki je pogojen s prvim, pa je težje obvladljiv (Burgar 2005, 14).

Bolniška odsotnost je navadno posledica bolezni ali poškodbe. Poleg resnosti obolenja pa Bilban (2009, 31) meni, da na bolniški stalež vplivajo še: odtujenost sodelavcev, slabi delovni pogoji, velik delež zaposlenega prebivalstva, šibka oziroma stroga socialna zakonodaja, zdravstvena prosvetljenost prebivalstva, menjava zdravnika, ki skrbi za zdravje določene skupine, dosežena stopnja izobrazbe, pripravljenost in organiziranost celotne družbe za obvladovanje teh pojavov, nacionalni dohodek, družbeni in osebni standard in drugi.

Povzamemo, da se absentizem pojavlja tako kot posledica neželenih vedenj kot tudi samo neželjeno vedenje. Kot prvo se pojavi, kadar je neželjeno vedenje vzrok absentizma (na primer spolno nadlegovanje ali mobing), zaradi česar se zaposleni umakne iz sovražnega delovnega okolja. Absentizem kot samo neželjeno vedenje pa Dular in Markič (2012, A80) opredeljujeta v primerih neupravičene odsotnosti in zlorabe (npr. izmišljene bolezni zaradi opravljanja

druge pridobitne dejavnosti, podaljševanje časa malice zaradi lenobe, izmišljene poškodbe ipd.).

2.2.2 *Prezentizem*

Prezentizem je širši množici kot izraz manj poznan, čeprav je tesno povezan s samim absentizmom, saj je njegovo nasprotje oziroma ga neposredno povzroča. Čeprav izraza morda ne poznamo najbolje, smo se skoraj zagotovo srečali z njim oziroma ga doživljamo relativno pogosto, saj se med sodelavci pogosto slišijo vprašanja kot npr.: »Kaj počneš v službi? Poglej se, kakšen si, kot da bi te povozila smrt. Zakaj nisi na bolniški?« in podobno. Navadno tem vprašanjem sledijo odgovori, da si ne moremo privoščiti bolniške zaradi neodložljivih del, da nimamo zamenjave, da nas preganjajo roki, da sodelavci in vršni managerji pričakujejo zaključna poročila in našo prisotnost na sestankih in podobno. Pogosto kot odgovore navajamo tudi finančno stisko, saj si zaradi zmanjšanega osebnega dohodka bolniške odsotnosti ne moremo privoščiti. Delo nam predstavlja osnovni vir preživetja, zato ga sodelavci nemalokrat opravljamo do »zadnjih atomov moči«. Prisotnost teh pa se postopoma zvišuje, kar nas je pripeljalo do novega pojava, ki ga imenujemo prezentizem (Hemp 2004, 49–50).

Prezentizem je skovanka dveh angleških izrazov »present« in »absenteeism«. Opisuje pojav, ko je zaposleni prisoten na delovnem mestu, a zaradi različnih razlogov (npr. bolezni, stres, duševna stiska, skrb za zdravje bližnjih, finančne, pravne težave ipd.) pri delu ni miselno zbran in učinkovit (Skupina IRI Ljubljana b. l., 1).

Za razliko od absentizma prezentizem ni vedno tako očiten, saj opazimo, ko se nekdo ne pojavi na delu, medtem ko pogosto ne moremo oceniti, kdaj ali koliko bolezen oziroma zdravstveno stanje ovira posameznika pri njegovem opravljanju delovnih zadolžitev. Prezentizem opredeljuje kot izgubo produktivnosti na delovnem mestu zaradi zdravstvenih razlogov in ga ne enači s potvarjanjem boleznih z namenom izogibanja delu ali neproduktivnega zapravljanja časa na delovnem mestu (Hemp 2004, 49–50).

Lowe (2002, 1) prezentizem opredeli kot dva koncepta vedenja zaposlenih. Prvi prihajajo oziroma ostajajo na delu utrujeni ali bolni, a zaradi stresa, boleznih ali drugih motenj niso tako produktivni kot običajno, a na ta način izražajo zavzetost za delo, medtem ko druga skupina s prisotnostjo na delu izraža zavzetost za delo ter tako skuša obvladovati negotovost zaposlitve. Kljub dejstvu da so zaposleni sicer fizično prisotni na delovnem mestu, svojega dela ne opravljajo po svojih najboljših zmožnostih, poleg tega pa predstavljajo nevarnost, da zaradi okužbe ogrozijo varnost tako drugih sodelavcev kot tudi morebitnih strank ter z zmanjšano učinkovitostjo tvegajo tudi večjo možnost napak pri svojem delu.

V Preglednici 1 prikazujemo nekatere izmed definicij prezentizma, ki jih povzemamo po

Johns (2010, 521).

Preglednica 1: Definicije prezentizma

a	biti prisoten na delu kot nasprotje odsotnosti z dela
b	kazati popolno pozornost
c	delati nadure, čeprav tega nisi zmožen
d	imeti predsodke do skrajšanega delovnega časa in raje delati polni delovni čas
e	kljub bolezni ne izostati z dela
f	priti na delo kljub slabemu počutju
g	priti na delo kljub slabemu počutju ali drugim razlogom, zaradi katerih bi običajno izostal z dela
h	zmanjšana produktivnost na delovnem mestu zaradi zdravstvenih težav
i	zmanjšana produktivnost na delovnem mestu zaradi zdravstvenih težav in drugih razlogov, ki sodelavca odvrta od polne produktivnosti

Vir: Johns 2010, 521.

Najpogostejša opredelitev prezentizma oziroma njegova definicija je povzeta po Aronssonu, Gustafssonu in Dallnerjevi (2000, 503), ki prezentizem omejujejo kot prisotnost zaposlenega na delovnem mestu oziroma opravljanje dela kljub bolezni. Ta opredelitev se nanaša tudi na razumevanje zdravstvenega prezentizma, ki ga podpirajo tudi drugi avtorji in se v svojih opredelitvah osredinjajo predvsem na zmanjšano učinkovitost in produktivnost zaposlenega zaradi zdravstvenih težav (Burton idr. 2006, 252). Tako meni tudi Levin-Epstein (2005, 1) in dodaja, da vsako obolenje zmanjšuje posameznikovo delovno zmogljivost ter s tem tudi učinkovitost in produktivnost.

Najpogostejša stanja, zaradi katerih se pojavlja prezentizem, so akutne bolezni (respiratorne infekcije ter psihološke težave, kot je stres) ter kronične bolezni, kamor uvrščamo hipertenzijo, bolezni srca in ožilja, artritis, alergije, diabetes, migrene, astmo in podobno (Brborović in Mustajbegović 2014, 24).

Hiter tempo življenja in vse pogostejši stresni življenjski dogodki so tesno povezani z zdravstvenimi težavami, a kot ugotavlja Brečkova (2012, 33), prezentizem oblikujejo tudi drugi pojavi, ki se odražajo z odmaknjenim stanjem zaposlenega, ki med delovnim časom ni osredinjen na delo, ampak se ukvarja z razreševanjem osebnih težav.

Čeprav so neposredni zdravstveni stroški pri prezentizmu manjši (zaposleni pride na delovno mesto kljub bolezni), se na drugi strani pojavljajo izgube na področju produktivnosti. S tem so stroški prezentizma zgolj posredni in velikokrat delodajalcem nevidni, saj prezentizem bolj korelira s psihičnimi težavami zaposlenih, pri posameznikih s somatskimi težavami pa je bolj izražen absentizem (Božič in Jakopec 2011, 30–31).

Vrste prezentizma:

- zdravstveni prezentizem. Zaposleni je kljub bolezni prisoten na delovnem mestu (npr.

- viroza, glavobol, depresija ipd.). Oboleli zaposleni pride na delo ali tam ostane, a zaradi zdravstvenih težav ni tako produktiven kot običajno (Hemp 2004, 50–51; Middaugh 2007, 172; Hansen in Andersen 2008, po Golmajer Rajković 2013, 40; Škerjanc 2015, 8).
- prezentizem kriznih situacij. Prezentizem kriznih situacij je posledica različnih kriznih dogodkov oziroma dejavnikov v življenju zaposlenega, a z zdravjem zaposlenega niso neposredno povezani. Tu so mišljene predvsem osebne težave zaposlenega, s katerimi se srečuje (npr. skrb za otroke, družinske člane, ločitev, finančne skrbi ipd.), ki mu onemogočajo učinkovito opravljati svoje delo. Posledično govorimo o zmanjšanju učinkovitosti pri delu (Brečko 2012, 33).
 - prezentizem čezmernega dela. Zaposleni opravljajo nadurno delo pred oziroma po koncu rednega delovnega časa, nekateri pa pridejo na delo celo med dopustom oziroma na dela prost dan (Simpson 1998, po Šibenik Rebec 2015, 11; Brečko 2012, 33). S tovrstnim prezentizmom zaposleni izkazujejo pripadnost sodelavcem in/ali organizaciji oziroma se spopadajo z negotovostjo zaposlitve (Lowe 2002, 1). Zaposleni opravljajo nadurno delo tudi zaradi ambicioznosti in zagotavljanja boljšega kariernega izhodišča, saj so mnenja, da jih bodo nadrejeni prej opazili, kar naj bi jim pomagalo pri hitrejšem in lažjem napredovanju (Brečko 2012, 33).

2.2.3 *Druga neželena vedenja na delovnem mestu*

Neželena vedenja škodujejo tako zaposlenim kot tudi organizaciji in njenim zunanjim udeležencem. Med oblike neželenih vedenj na delovnem mestu uvrščamo tatvine, goljufije, poneverbe, sabotiranje, nasilno vedenje, uživanje prepovedanih drog in alkohola ter opravljanje del pod njihovimi vplivi, spolno in kakršno koli drugo fizično ali psihično nasilje (Dular 2010, 7–14).

Produksijska deviantnost

Lobnikar (1999, 9) med produkcijsko deviantnost uvršča kršenje organizacijskih pravil, ki predstavljajo osnovne standarde, potrebne za zadovoljivo zagotavljanje kakovosti in količine proizvodov (izdelkov ali storitev), kar obsega tako malomarno opravljanje dela, zamujanje oziroma nedovoljeno izostajanje z dela, uživanje prepovedanih substanc in podobno.

Lastninska deviantnost

Dejanja zaposlenih, kot so tatvina, poškodovanje tuje stvari in namerno delanje napak, so usmerjena proti organizaciji in njenim zaposlenim ter obsegajo posameznikova vedenja, s katerimi škoduje ali ima namen komu škodovati ali pa si protipravno prilašča stvari, ki so v lasti organizacije ali njenih zaposlenih (Lobnikar 1999, 9).

Medosebno nasilje

Medosebno nasilje predstavlja resno kršitev organizacijskih norm, saj gre za nedopustna ravnanja, navadno usmerjena proti posamezniku, in sicer: spolno nadlegovanje na delovnem mestu ter psihično in fizično nasilje (Lobnikar 1999, 10).

Izklapljanje na delovnem mestu

Brečkova (2012, 33) med druga neželena vedenja na delovnem mestu omenja izklapljanje na delovnem mestu, ki ga definira kot fizično prisotnost zaposlenega na delovnem mestu, a je zaposleni z mislimi in dejanji drugje (npr. na spletu opravlja zasebne poizvedbe, nakupe, si izmenjuje elektronsko pošto, plačuje račune, je prisoten na forumih in družbenih omrežjih itd.). Tudi v teh primerih gre za fizično prisotnost zaposlenega ob hkratni odsotnosti, a zaposleni ni zavzet za opravljanje svojega dela, ampak prej nasprotno, zato tega pojava ne uvrščamo med oblike prezentizma.

Vzroki za neželena vedenja na delovnem mestu izvirajo iz osebnih ali organizacijskih dejavnikov, managerji pa na tovrstna ravnanja vplivajo s formalno in neformalno kontrolo ter predvsem s krepitvijo zaupanja in nudenjem socialne podpore (Bradly, Nelson in Satyanarayana 2006, po Dular in Markič 2012, A79). Z dominantno vlogo in ustrezno kontroliranim razporejanjem virov v organizaciji (Brotheridge in Keup 2005, 127) oblikujejo vrednote, načela in norme ter ustvarjajo celostno podobo organizacije (Van Fleet in Griffin 2006, 704). Managerji naj bi se zavedali, da imajo neželena vedenja negativen vpliv na organizacijo (Bradly, Nelson in Satyanarayana 2006, 385).

2.3 Milenijci na delovnem mestu

Zadel (2018, 1) je mnenja, da generacija milenijcev združuje celotno generacijo Y in prvi del generacije Z, gre za posameznike, rojene med leti 1980 in 2001. Milenijce predstavi kot generacijo, ki je odraščala pod velikim vplivom informatizirane družbe in si realni svet predstavlja kot življenje »on-line«. Starejše generacije imajo ključne informacije za svoje življenje inkorporirane, medtem ko milenijci vse prejemajo »on-line« (npr. mobilna aplikacija za pitje vode, štetje korakov ipd.). Milenijci so bolj odprti za gradnjo kariere in jo v večini postavljajo pred ustvarjanje družinskega življenja, kar delodajalci pozdravljajo z »odprtimi rokami«. Čeprav naj bi v sodobni družbi poudarjali posameznika, milenijci v ospredje postavljajo timsko delo in tako želijo soustvarjati boljšo organizacijo, v kateri so zaposleni, kot tudi boljši svet nasploh.

Termin milenijska generacija sta prva uporabila Howe in Strauss (1992, po Kurinčič 2016, 2), in sicer za skupino ljudi, rojenih med leti 1982 in 2000. Robinson (2017, 1) jo opredeli kot skupino posameznikov, rojenih od leta 1980 do leta 1994, Greenberg in Weber (2008, po

Kurinčič 2016, 2) pa kot posameznike, rojene med leti 1978 in 2000.

Čeprav se gornje definicije nanašajo predvsem na starostne omejitve, pa je spoznanje, da ljudi v generacijo povezujejo spomini, jezik, navade ter skupni življenjski dogodki in okoliščine, v katerih živijo (Howe in Strauss 2007, 41). Draškovič (2010, 16–17) jima pritrjuje in dodaja, da je potrebno razumeti, da znotraj posamezne generacije najdemo številne razlike med obnašanjem, vrednotami in življenjskim slogom, kot jih najdemo tudi med samimi generacijami. Poudarja, da je bolj kot razumevanje generacijskih stereotipov potrebno razumevanje družbeno okoljskih dejavnikov, ki so imeli oziroma imajo močan vpliv na lastnosti njenih pripadnikov.

Nestabilna politika zaposlovanja in stanovanjske problematike sicer nakazuje, da naj bi milenijci živeli slabše od svojih staršev, a so kljub temu optimistični, saj verjamejo, da so kljub oviram spremembe na boljše možne. Mnogi milenijci so na začetku svoje kariere in imajo za razliko od drugih generacij različna pričakovanja glede zaposlovanja. Nekateri pričakujejo pomembno vlogo v organizaciji in visoko plačilo (Lyons, Duxbury in Higgins 2005, 68), medtem ko določene raziskave kažejo, da nekaterim več kot prestiž in premoženje pomeni zadovoljstvo na delovnem mestu (Dries, Pepermans in Kerpel 2008, 920–921).

Svet ekonomskih svetovalcev Združenih držav Amerike (The Council of Economic Advisers 2014, 9, 23, 29, 31) je v svojem poročilu zaključil, da milenijci cenijo skupnost, družino in kreativnost na delovnem mestu in dlje ostanejo pri svojem prvem delodajalcu. Milenijci so sprejeli posledice gospodarske krize tako na trgu zaposlitve kot tudi na področju lastne potrošnje, ženski spol pa je dočakal večjo enakopravnost na delovnih mestih.

V iskanju novih priložnosti in izzivov so pripravljene fleksibilno spreminjati svoj življenjski slog, kar sodobnim organizacijam predstavlja prednost, saj predvsem samski milenijci niso več tako vezani na svoje prvotno življenjsko okolje kot predhodne generacije (Brown 2015, po Kurinčič 2016, 5). Kohut idr. (2010, 17) pravijo, da so milenijci sicer zadovoljni na svojih delovnih mestih, a nimajo občutka varnosti. Tako se v sodobnih organizacijah v procesu zaposlovanja milenijcev odločajo spreminjati zaposlitveno politiko ter skušajo milenijce vključiti v odločanje o njenem poslovanju.

Milenijci so mnenja, da so kljub zaposlitvi za njih težki časi, saj ne zaslužijo dovolj, da bi živeli življenje, kot ga želijo, in so še vedno precej odvisni od finančne podpore svojih staršev, saj se zaradi hitrega tempa življenja njihove ekonomske okoliščine vseskozi spreminjajo. Kljub temu ostajajo optimistični, saj jih kar 88 % pričakuje, da bodo v prihodnosti zaslužili dovolj za dobro življenje, saj so zaradi visoke stopnje izobraženosti pripravljene na spremembe (Kohut idr. 2010, 1–7).

Čeprav milenijci želijo biti uspešni pri svojem delu in hrepenijo po napredovanju, si po drugi strani tudi želijo dovolj prostega časa, da ostanejo v stiku z družino in prijatelji, se rekreirajo

in opravljajo kreativno delo (The Council of Economic Advisers 2014, 11).

Delakorda (2020, 1) je v sklopu projekta »Made With Y« povzel izjave milenijcev, da imajo ti visoka pričakovanja tako do delodajalcev kot tudi do trga dela. Službo imajo namen zamenjati v roku 3–5 let, saj verjamejo, da bodo ne glede na plačo in delovno mesto našli boljšo možnost. V službi si želijo mentorja, dodatna izobraževanja in usposabljanja ter delo v mladem kolektivu. Želijo fleksibilen delovni čas, več dela na daljavo, sveže izzive in vedno nove projekte. Pripravljeni so se učiti in svoje znanje in veščine deliti. Na delovnem mestu v zameno za stabilnost želijo fleksibilnost in razne bonitete.

Globalna milenijska raziskava (Deloitte 2019, 28) je pokazala, da sta optimizem in zaupanje med milenijci postala prava redkost. Milenijci menijo, da v organizacijah sledijo zgolj svojim poslovnim smotrom ter ciljem in ne prispevajo dovolj za družbeni napredek. Če verjamejo filozofiji organizacije in v njene vrednote, so jo pripravljeni podpreti s svojim denarjem, vlagati vanjo ter koristiti njene proizvode, v kolikor pa se ne poistovetijo z njo, pa bodo hitro prekinili sodelovanje.

Milenijci si ne želijo opravljati dela izključno v zameno za pošteno plačilo. Pri svojem delu si prizadevajo za osebni razvoj, pričakujejo priložnost za učenje in osebno rast, zato raje kot klasične managerje pričakujejo, da jih bodo njihovi mentorji s pristnimi odnosi usmerjali k uspehu in cenili njihov trud. Čeprav se zavedajo svojih slabosti, jih bolj kot odpravljanje letih motivira želja po učinkovitosti in razvijanju prednosti. Želijo si dobre službe, kjer bodo vsakodnevno lahko opravljali delo, ki ga najbolje znajo, saj jim to predstavlja življenje (Delakorda 2020, 1).

Žal pa so se milenijci v iskanju boljših možnosti obdali s t. i. paralizo opravkov in tako po mnenju Petersenove (2019, 1) postali generacija izgorelih. Petersenova paraliza opravkov označuje kot vsakdanja opravila, ki so jih straši milenijcev opravljali sproti, čeprav jih niso marali (npr. brušenje nožev, dostava čevljev k čevljarju, podaljšanje registracije, sklenitev dogovora za pregled ipd.). Vendar pa v tem primeru ne gre za njihovo lenobo, saj odlašajo le z opravili, ki jim ne bi olajšala dela, izboljšala življenja ali koristila v službi (opravki, ki za majhno korist zahtevajo velik napor). V iskanju vzrokov za prelaganje opravkov pa ugotavljajo, da so izgoreli, saj so se prepričali, da naj bi ves čas delali, ker vsi to spodbujajo in podpirajo. Zaradi tega verjamejo, da bi jim boljša delovna učinkovitost zagotovila boljšo službo (varnost zaposlitve, višjo plačo, več prostega časa). A njihov trud ni opažen, v organizacijah so slabo obravnavani, zato se prepričujejo, naj se še bolj potrudijo, da bodo dobili novo, boljšo priložnost.

Petersenova (2019, 1) pravi, da izgorelost pripišemo raznolikosti milenijcev, ki niso samo diplomanti in zaposleni starši, ampak vse skupaj, ter njihovem »statusu quo« (v iskanju enakega ali celo boljšega življenjskega standarda od svojih staršev opravljajo več slabo plačanih služb, nimajo varne zaposlitve, se zadolžujejo ter ves čas poslušajo, naj za svoj

razcvet le še bolj trdo in več delajo).

Palusova (2019, 1) se sicer strinja s korektnim opisom realnih razmer Petersenove (2019, 1), a dodaja, da se tudi pripadniki drugih generacij srečujejo s tovrstnimi situacijami. Temu pritrjuje tudi Malesic (2019, 1), ki meni, da je izgorelost posledica nezdravih odnosov v organizacijah in kot taka predstavlja etični problem, katerega izvor vidi v nepriznavanju dobrega dela, postavljanju zahtev drugim ter v nesmiselnosti »govori eno, dela drugo«.

S prihodom milenijcev je sedaj prvič v zgodovini na trgu dela prisotnih pet različnih generacij, ki so odraščale ob različnih globalnih dogodkih, obkrožene z vedno novimi tehnologijami in delovnimi vrednotami, ki se, čeprav so v osnovi iste, spreminjajo. Posamezniki različnih generacij: tradicionalisti, baby boomerji, generacija X, milenijci in generacija Z se danes srečujejo z istimi zahtevami, zahajajo v isto pisarno, opravljajo skupne naloge in sledijo istim smotrom in ciljem, zato se pojavlja vprašanje, kako bodo milenijci vodili druge generacije in obvladovali spremembe, ki jih ta situacija prinaša. Milenijci nam skušajo pokazati največje spremembe na področju managementa, čeprav se nad njimi večkrat le pritožujemo zaradi nepotrpežljivosti in uživanja večjih pravic (Zadel 2018, 1).

Zadel (2018, 1) pravi, da velika večina milenijcev zelo dobro sodeluje s starejšo populacijo – skoraj polovica vseh anketiranih vsaj enkrat mesečno sodeluje s starejšo generacijo in dobro razume njihove potrebe na delovnem mestu, zato ne preseneča zaključek, da skoraj polovica milenijcev meni, da so kompetentni za vodenje starejše generacije. Razrešitev uspešnega vodenja Zadel (2018, 1) vidi v dobrih medsebojnih odnosih, izobraževanju in usposabljanju ter ustrezno spremenjeni komunikaciji, poudari pa, da je naše življenje en sam preplet. Čeprav izgledamo drugače in imamo občutek, da pripadamo različnim generacijam oziroma kulturam, smo še vedno vsi enaki, le da govorimo drug jezik. Ključ uspešnega sodelovanja je učenje novega jezika – jezika milenijcev.

2.4 Vzroki in posledice prezentizma

Mlakar in Stare (2013, 7, 26) ugotavljata, da prezentizem (lahko) ovira sodelavca na različne načine in kot tak že sam po sebi predstavlja problem zaradi svojih posledic, čeprav delodajalci večjo pozornost namenjajo poznavanju in preprečevanju absentizma. V svoji raziskavi sta se ukvarjala predvsem z vprašanjem vpliva značilnosti zaposlenih (ambicioznost, finančna preskrbljenost, varnost zaposlitve, fizično in psihično zdravje zaposlenih, bolniška odsotnost) na pojav prezentizma.

Lalić in Hrominova (2012, 114–115) pravita, da sodelavec lahko prinese razloge za prezentizem na delovno mesto od doma (alergija, astma), lahko pa nastanejo kot posledica delovnih pogojev (depresija, izgorevanje, kronične bolečine).

Tako kot Mlakarjeva (2013, 27) tudi Krohne in Magnusen (2011, 6) opozarjata, da pri

odločitvi sodelavca, ali bo kljub bolezni odšel na delo ali bil bolniško odsoten, veliko vlogo igra politika delovnega mesta in organizacije kot celote ter prepričanje sodelavca, da njegov prihod na delo ne bo povzročil negativnih učinkov.

2.5 Dejavniki tveganja za prisotnost prezentizma

Med najpogostejše razloge za pojav prezentizma Mlakarjeva in Stare (2013, 8) uvrščata organizacijsko kulturo, delovne pogoje in naravo dela, značilnost zaposlenih in vpliv družbenega okolja, Brečkova (2012, 34) pa na tem mestu omenja še družbene dejavnike.

Hansen in Andersen (2008, 956) menita, da organizacijski dejavniki tveganja za prezentizem, ki so neposredno vezani na delovni proces, spadajo med najpogostejše. Sem v prvi vrsti uvrščamo organizacijsko kulturo, negotovost zaposlitve, splošne delovne pogoje ter pričakovanja delodajalcev in njihovo vodenje, ureditev bolniške odsotnosti ter tudi medsebojne odnose med zaposlenimi na delovnem mestu (Mlakar 2013, 25–30).

Organizacijsko kulturo opredeljuje sistem vrednot, norm, stališč in prepričanj, skupnih lastnosti ter načina izvajanja postopkov delovanja zaposlenih in skupnih smotrov ter ciljev organizacije (Mihalič 2007, 5). Tako se tudi zaposleni sodelavci zaradi organizacijske kulture obnašajo različno in imajo različen odnos do prezentizma (Mlakar 2013, 40).

Stalnost zaposlitve igra pomembno vlogo v zagotavljanju materialne neodvisnosti, zato v izogib težavam z negotovostjo zaposlitve nekateri ne želijo koristiti bolniškega dopusta, saj se bojijo negativnih posledic ne podaljšanja pogodbe o zaposlitvi. Čeprav imamo v Sloveniji zakonsko urejeno plačano bolniško odsotnost, to npr. za Američane predstavlja velik problem, saj svoje bolniške odsotnosti ne dobijo plačane in imajo zaradi koriščenja bolniške odsotnosti na razpolago tudi manj dopusta. K vsemu temu pa pripomore še nestabilnost gospodarstva v času ekonomsko kriznih situacij, ko se poudarja varčevanje in si v organizacijah prizadevajo k še večji učinkovitosti, kar pri sodelavcih povzroči negotovost in jih vodi v prezentizem (Mlakar 2013, 26).

Mlakarjeva (2013, 25, 30) tudi dodaja, da čeprav imajo dejavniki prezentizma v večji meri negativen predznak, pa so lahko tudi pozitivni (zanimivo stimulatивно delovno okolje, visoko zadovoljstvo in dobri medsebojni odnosi na delovnem mestu), saj med osebne dejavnike tveganja za prisotnost prezentizma omenja še zanikanje bolezni (zaposleni se med seboj razlikujejo tudi po t. i. pragu bolečine), deloholizem, družinsko življenje, storilnostno samopodobo, življenjski slog in čustveno nestabilnost.

2.6 Ukrepi za odpravo prezentizma

Prezentizem ima poleg vpliva na zmanjšanje učinkovitosti na delovnem mestu tudi vpliv na

zdravstveno stanje zaposlenih na dolgi rok. Ravno zaradi tega naj bi se delodajalci zavedali, da zaposleni, ki prihajajo na delo bolni ali kako drugače manj sposobni oziroma manj učinkoviti, predstavljajo strošek. Stroški kot posledica prezentizma sčasoma postanejo višji kot tisti, ki bi jih namenili za ozaveščanje in njegovo preprečevanje (Boštjančič 2012, 1). Za tovrsten strošek Zupančič-Tisovec (2012, 1) organizacijam predlaga njegovo razumevanje v smislu investicije v zdravje zaposlenih, ki bi na dolgi rok zaradi zmanjšanja tako bolniških odsotnosti kot tudi prezentizma samega prispeval tudi k večji učinkovitosti.

Zupančič-Tisovec (2012, 1) za razrešitev prezentizma podaja predloge v obliki prepoznavanja samega prezentizma in zdravstvenih problemov zaposlenih, racionalizacije stroškov za zdravstveno oskrbo, spodbudne organizacijske klime, organizacije kontrolnih zdravstvenih pregledov ter preventivne skrbi za zdravje zaposlenih, spodbujanja zdravega življenjskega sloga ter primernega odnosa do bolniškega staleža in plačane bolniške odsotnosti.

Boštjančičeva (2012, 1) vidi prezentizem kot kompleksen pojav, zato za njegovo razrešitev predlaga vzajemne ukrepe tako vršnih managerjev kot tudi posameznega zaposlenega in družbe nasploh. Smisel vidi v izobraženem vodji, tudi na področju promoviranja mentalnega zdravja, s čimer preventivno vpliva na zaposlene še pred morebitnim nastopom odsotnosti, in ustrezni organiziranosti morebitnega potrebnega nadomeščanja.

Bistven ukrep za zmanjšanje prezentizma Boštjančičeva (2012, 1) vidi predvsem v izboljšanju zadovoljstva zaposlenih, kar organizacija doseže z izboljšanjem organizacijske klime in medsebojnih odnosov tako med vršnimi managerji in zaposlenimi kot tudi med zaposlenimi samimi. Z omogočanjem fleksibilnosti (tele-delo) in uvedbo organizacijske klime, ki zaposlene spodbuja h koriščenju bolniškega staleža oziroma neprihodu na delo v primeru bolezni, ter hkrati skrbnostjo in odgovornostjo za svoje zdravje prav tako prispevamo k zmanjšanju prezentizma.

Predvsem v zadnjem času korona virusne bolezni so delodajalci močno okrepili preventivno skrb za zdravje zaposlenih, kar tudi Boštjančičeva (2012, 1) navaja kot možnost za zmanjšanje pojava prezentizma (obvestilne table z informacijami o izogibanju okužbam, merjenje telesne temperature, visoka raven ozaveščenosti pomena higiene rok in/ali kašlja). Prav tako delodajalci pripomorejo k zmanjšanju prezentizma z izvajanjem preventivnih zdravstvenih pregledov, brezplačnih cepljenj ter s promocijo in organizacijo zdrave prehrane in preventivne zdravstvene rekreacije. Dobra telesna pripravljenost pozitivno vpliva na zaposlene, kar se lahko spodbudi še z meditacijo in globokim dihanjem, vse to pa stimulira simpatični živčni sistem in deluje protistresno. Povzame, da so raznovrstni programi za zdravje in dobro počutje ravno tako učinkoviti ukrepi v boju proti prezentizmu.

Z ugotovitvami Boštjančičeve (2012, 1) se strinjajo tudi v Skupini IRI Ljubljana (b. l., 1) in predlagajo naslednje ukrepe za odpravo prezentizma:

- analiza zdravstvenih problemov zaposlenih z rednimi zdravstvenimi pregledi,

- preventivni ukrepi, osveščanje in izobraževanje ter usposabljanje zaposlenih o preprečevanju poškodb, varnem delu, zdravem življenjskem slogu, obvladovanju stresa, tehnikah sproščanja,
- izobraževalni programi na področju obvladovanja specifičnih bolezni,
- individualen pristop do zaposlenih z zdravstvenimi težavami pri vrnitvi na delo (prilagoditev delovnega mesta, spremljanje in zagotavljanje podpore s strani vršnega managementa),
- programi za krepitev zdravja z namenom izboljšanja zdravstvenega stanja zaposlenih in ustvarjanje ugodnejših delovnih pogojev.

Ukrepe za odpravo prezentizma vidijo bolj kot investicijo in ne strošek, saj se zavedajo, da strošek predstavljajo tudi zaposleni, ki prihajajo na delo bolni (Skupina IRI Ljubljana b. l., 1).

Zaposleni predstavljajo srce vsake organizacije. Ob skrbno načrtovanih in izvedenih ukrepih za zmanjšanje prezentizma se dolgoročno gledano naložba v zdravje zaposlenih organizaciji ne le povrne, temveč prispeva tudi k dobičku, saj se na račun zmanjšanja bolniških odsotnosti in prezentizma poveča produktivnost zaposlenih (Aldana idr. 2005, 131).

Medtem ko zgoraj omenjeni avtorji ukrepe za odpravo prezentizma vidijo predvsem v uskladitvi situacije na delovnem mestu med delodajalci in zaposlenimi, pa Cooper in Dewe (2009, 522–523) izpostavljata predvsem sodelovanje s ponudniki zdravstvenih storitev. Poudarjata, da je ključnega pomena tudi spremljanje stališč in razumevanje tveganja, ki so posledica spreminjajočih se razmer na trgu dela, ter zaključujeta, da je za učinkovito izpolnjevanje dolžnosti organizacij ključno zagotavljanje ugodnih pogojev dela.

Vzpostavitev ustreznega razmerja maksimizacije delovnega učinka, optimizacije delovnega časa ter hkratnega zagotavljanja izboljšane počutja sodelavcev predstavlja izziv sodobnega delovnega mesta (Mlakar 2013, 54), saj naj bi zaposleni učinkovito opravljali svoje delo od 3,5–5,5 ur dnevno (Brečko 2012, 35), zato je Ojsterškova (2008, 1) mnenja, da bi bili zaposleni bolj učinkoviti, če bi imeli fleksibilen delovni čas, ki bi si ga prilagajali sami.

2.7 Pregled dosedanjih raziskav o prezentizmu

Visoko prisotnost prezentizma so raziskovalci ugotovili na Švedskem, kjer je bila v letu 1997 najmanj tretjina zaposlenih najmanj dvakrat letno prisotna na delu ob samooceni, da naj bi zaradi zdravstvenih težav ostali doma. Pričakovano je tudi ta raziskava pokazala, da je največ prezentistov v panogah zdravstva, sociale in izobraževanja, kot dejavniki prezentizma pa nastopajo nizek osebni dohodek, bolniška odsotnost in zdravstveni prezentizem ter spoznanje, da naj bi anketiranci ob vrnitvi na delovno mesto opravili tudi delo, ki naj bi ga opravili v času svoje odsotnosti (Aronsson, Gustafsson in Dallner 2000, 508–509).

Visoko prisotnost prezentizma med 12.935 sodelavci na Danskem sta leta 2004 v svoji

raziskavi dokazala tudi Hansen in Andersen (2008, 256-964). Ugotovila sta namreč, da je več kot 70 % zaposlenih prišlo na delo kljub zdravstvenim težavam vsaj enkrat v letu. Zaključila sta, da na prisotnost prezentizma med zaposlenimi na Danskem vplivajo tako osebni dejavniki kot tudi drugi povezani dejavniki, kot so odnosi med sodelavci in časovne omejitve.

Ušlakar (2011, 55–59) je opravila raziskavo v izbrani slovenski organizaciji s starejšo populacijo na vzorcu 150 izpolnjenih vprašalnikov. Prezentizem je merila z enim indikatorjem, in sicer z vprašanjem »Ali ste že kdaj odšli na delovno mesto z zdravstvenimi ali drugimi težavami?«. Kar 86,7 % anketirancev je odgovorilo pritrdilno, kar nam sporoča, da je pojavnost prezentizma v izbrani organizaciji zelo razširjena. Kot zanimivost anketiranci ocenjujejo, da jih intenzivnost težav ne ovira pri vrsti ali količini dela, ki ga opravljajo.

Glavni cilj obsežne raziskave prezentizma, Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v 400 mikro, malih in srednje velikih organizacijah v Sloveniji (Kralj idr. 2011, 100–115), ki je potekala od konca leta 2010 do januarja 2011, je bil z združitvijo kvalitativnih in kvantitativnih metod raziskovanja podati vpogled v pojav stresa, izgorelosti, absentizma, prezentizma in fluktuacije v delovnih okoljih ter uskladitvijo zasebnega in službenega življenja. Zaključki raziskave, v kateri avtorji razumejo prezentizem kot zmanjšano učinkovitost na delovnem mestu, so pokazali, da 9,5 % anketiranih meni, da pri delu niso dovolj motivirani, zato svojega dela ne opravljajo dobro, hitro in zanesljivo. 9,7 % anketirancev je podalo mnenje, da svoje delo opravljajo manj kakovostno, kot bi ga lahko, 11,3 % anketirancev pogosto ni z mislimi pri delu, največ anketiranih (14,3 %) pa je izjavilo, da količina in kakovost njihovega dela ni pomembna. Drugi, kvalitativni del raziskave je bil ugotoviti vzroke za pojav prezentizma. Analiza je pokazala, da so zaposleni z nižjimi osebnimi dohodki bolj pogosto prezentisti. Zaključki raziskave so pokazali tudi zmanjšano delovno učinkovitost invalidov, ki pogosto opravljajo dela, za katera niso primerni, zato del in nalog ne morejo opraviti tako, kot se od njih pričakuje, poleg tega pa v njih rastejo občutki nemoči in krivde, ki lahko vodijo v dodatno ogrožanje njihovega zdravja. Anketiranci razloge zmanjšane učinkovitosti vidijo tudi v monotonem delu ter pomanjkanju nagrad in pohval, kar slabša njihovo motiviranost in medsebojne odnose med sodelavci. Pogosto se prezentizem pojavlja tudi med strokovnimi sodelavci, ki zaradi kopičenja svojih del zaradi morebitnih izostankov le redko izostanejo z dela, poleg tega so izpostavljeni tudi stresu in izgorelosti. Pogosteje se ta pojav pojavlja med mladimi, podobno pa je tudi med vršnimi managerji.

Kanjuo Mrčela in Ignjatović (2012, 23–24) sta opravila raziskavo, v kateri sta primerjala prisotnost prezentizma slovenskih sodelavcev v primerjavi z zaposlenimi v 27 državah Evropske unije. Prišla sta do ugotovitev, da so zaposleni v Sloveniji ne glede na zdravstveno stanje hodili na delo veliko pogosteje kot sodelavci v preostalih državah Evropske unije. Raziskava je pokazala, da je več kot 63 % žensk in slabih 56 % moških v Sloveniji v letu 2012 poročalo o prisotnosti na delovnem mestu zaradi bolezni, medtem ko je bil ta odstotek v Evropski uniji bistveno manjši (ženske 41 %, moški 37,8 %). Avtorja sta zaključila, da se

zaposlitvena negotovost v Sloveniji močno razlikuje od držav preostalih članic Evropske Unije.

Škerjanc (2015, 20, 75–76, 85–86) v raziskavi ugotavlja, da je Univerzitetni klinični center Ljubljana primer dobre prakse, kjer se spopadajo z raziskovanjem prezentizma, saj je bila raziskava izvedena z namenom izoblikovanja smernic za načrt ukrepov ohranitve zdravja zaposlenih in njihove zmožnosti za delo. Ugotovila je, da je bilo v letu 2010 več kot 57 % zaposlenih vsaj enkrat prisotnih na delovnem mestu kljub slabemu počutju, medtem ko je za pojavnost prezentizma uporabila opredelitev v primeru, ko so bili zaposleni na delovnem mestu kljub bolezni, poškodbi ali slabemu počutju prisotni vsaj dvakrat. Z raziskavo je pridobila tudi podatek o tem, da so k prezentizmu bolj nagnjene ženske, mlajše od 50 let s srednjo ali nižjo izobrazbo ter zaposleni z otroki. Na pojavnost prezentizma močno vpliva tudi višina osebnega dohodka, saj so tisti z nižjimi dohodki bolj nagnjeni k delu kljub bolezni oziroma poškodbi. S prisotnostjo prezentizma pa je povezan tudi zaposlitveni status partnerja, bolezen ali smrt v družini, osamosvojitvev otrok, izobraževanje in posojilo. Raziskava v Univerzitetnem kliničnem centru Ljubljana je tudi pokazala, da so na delu kljub bolezni oziroma poškodbi pogosteje prisotni zdravstveni kot pa administrativni delavci in vršni managerji.

Mlakar (2013, 57–94) je raziskovala vprašanje vpliva značilnosti zaposlenih na pojav prezentizma, kot so ambicioznost zaposlenih, njihova finančna preskrbljenost, bolniška odsotnost, varnost zaposlitve in fizično ter psihično stanje zaposlenih. Zbiranje podatkov je potekalo pod okriljem projekta Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami, s pomočjo katerega je prejela 267 vrnjenih vprašalnikov, a je zaradi nepopolnih povratnih informacij raziskavo izvedla na vzorcu 188 ustrezno izpolnjenih vprašalnikov. Ugotovila je, da na pojavnost prezentizma v slovenskem delovnem okolju najbolj vplivajo osebni dejavniki tveganja, kot so finančna situacija, število dni bolniške odsotnosti ter psihično in fizično zdravje zaposlenega. Preučevani kategoriji ambicioznost in stopnja varnosti zaposlitve pa bistveno ne vplivata na pogostost pojava prezentizma.

Planinc Rozman (2014, 4–19) je z namenom ugotoviti, v kolikšnem obsegu je prezentizem prisoten v dejavnosti računovodskih storitev in kakšen je njegov neposredni vpliv na delovno učinkovitost tako zaposlenih kot vršnih managerjev, opravila raziskavo v okviru projekta Promocija zdravja na delovnem mestu v računovodskih servisih. Rezultati raziskave kažejo, da je v dejavnosti računovodskih servisov v Sloveniji kot pomemben razlog za neučinkovitost tako zaposlenih kot tudi vodij prisoten prikrit prezentizem. Kljub slabemu počutju je v mirnem obdobju prišlo na delo 57 % zaposlenih, medtem ko v stresnem 33 %. Vendar pa je Planinc Rozmanova želela opozoriti na prepričanje anketiranih, da na njihovo učinkovitost pri delu zdravstvene težave ne vplivajo, saj jih je 26 % odgovorilo pritrdilno. Paradoks prezentizma pa se kaže v tem, da nastopi kot posledica razreševanja procesa izvrševanja nalog ter doseganja zastavljenih smotrov ter ciljev in je kot tak navidezno stroškovno učinkovit, saj

je videti, da je bolje, da je posameznik prisoten v službi kot ne. Po drugi strani pa prezentizem vodi v zmanjšano uspešnost posameznika in s tem tudi organizacije. Čeprav se obolenja potisnejo v ozadje, potencialno vodijo h krajši ali daljši nezmožnosti za delo, saj prezentizem dolgoročno vodi v absentizem.

Ob koncu ugotavljanja vrzeli o prezentizmu med milenijci smo spoznali, da sta to tematiko v Nemčiji raziskovala Lohaus in Röser (2019, 6–8). Tako kot mi, sta tudi onadva ugotovila, da je malo znanega o prezentizmu med bodočimi sodelavci v generaciji milenijcev. Proučevala sta prisotnost prezentizma in nagnjenost milenijcev k prezentizmu, in sicer na vzorcu študentov, da bi pridobila pomembne informacije o odnosu do prezentizma med bodočimi iskalci zaposlitve. Avgusta 2018 sta izvedla spletno anketiranje na populaciji milenijcev, univerzitetnih študentov, in sicer starih od 19 do 37 let. Ker je bilo veliko študentov tudi zaposlenih, sta opravila dve ločeni raziskavi o prezentizmu in absentizmu za področje študija in posebej za področje dela. Ugotovila sta, da od 749 nemških univerzitetnih študentov s povprečno starostjo 24,7 let, med katerimi je bilo 49,5 % žensk, manj kot en odstotek še nima delovnih izkušenj, 15,4 % pa jih na teden opravi okoli 15,4 delovne ure. Raziskava je pokazala, da je prisotnost prezentizma večja v šoli (64 %), medtem ko je bila na delovnem mestu prisotnost prezentizma nekoliko manjša (60,4 %). Zaključila sta, da je prisotnost prezentizma med milenijci primerljiva s predhodno opravljenimi raziskavami na starejši populaciji zaposlenih, medtem ko je zaskrbljujoča višja nagnjenost k prezentizmu. Pomembnost prezentizma bo ostala na istem nivoju ali pa se bo pri bodoči delovni sili celo povečala. Raziskavo sta zaključila z mislijo, da bi bilo potrebno izvajati čim več preventivnih izobraževalnih programov na področju zdravja.

2.8 Sklepi iz teoretičnega dela raziskave

Na delovnem mestu preživljamo vedno več svojega časa, zato se je za dobro počutje smotrno potruditi in tako kot v življenju nasploh upoštevati splošna pravila, bonton, norme in etična načela. Spoštovanje teh pisanih ali nepisanih pravil ustvarja boljše vzdušje na delovnem mestu in predstavlja osnovo za dobre medsebojne odnose, nemoteno delovanje organizacije in njeno uspešnost. Za doseg čim boljšega delovnega okolja in uspešnosti organizacije pa je nujno tudi učinkovito obvladovanje neželenih vedenj na delovnem mestu, za kar naj bi v prvi vrsti poskrbeli vršni managerji, ki s svojim zgledom in stilom vodenja pozitivno oziroma negativno vplivajo na prisotnost neželenih vedenj.

Najbolj poznano neželeno vedenje na delovnem mestu je absentizem, ki ga širša množica razume predvsem kot odsotnost z dela zaradi bolezni, manj poznano, čeprav ne tudi manj zastopano, pa je neželeno vedenje prezentizem, ki ga posplošeno lahko razumemo kot prisotnost na delovnem mestu kljub bolezni ali drugim okoliščinam, ki negativno vplivajo na našo sposobnost opravljanja svojega dela. Med druge oblike neželenih vedenj na delovnem mestu pa uvrščamo še tatvine, goljufije, poneverbe, sabotaže, uživanje prepovedanih substanc

ter vse oblike nasilnega vedenja.

Med vzroke prezentizma najpogosteje spadajo organizacijska kultura, negotovost zaposlitve, ureditev bolniške odsotnosti ter splošni delovni pogoji in pričakovanja delodajalcev, pa tudi sam življenjski slog zaposlenih sodelavcev, kamor lahko uvrstimo tudi zanikanje bolezni, deloholizem, družinsko življenje ter storilnost sodelavca. Ker ima prezentizem poleg trenutne zmanjšane učinkovitosti na delovnem mestu predvsem negativni vpliv na dolgoročno zdravstveno stanje sodelavcev, je za obvladovanje prezentizma nujno vzajemno sodelovanje vseh deležnikov delovnega procesa s pričetkom o ozaveščanju in poznavanju problematike, izboljšanju organizacijske klime ter okrepitvi preventivne skrbi za zdravje zaposlenih sodelavcev.

Za teoretična izhodišča smo pregledali dosedanje raziskave o prezentizmu in ugotovili, da je bila večina predhodnih raziskav izvedenih bolj selektivno, saj so raziskovalci proučevali prezentizem samo v določeni organizaciji (npr. Univerzitetni klinični center Ljubljana (Škerjanc 2015, 75–83), Kranjski vrtci (Rozman 2016, 38–39) ter druge posamezne organizacije, ki jih avtorji (Ušlakar 2011, 57–59; Ulaga 2020, 53–57) zaradi zagotavljanja anonimnosti v svojih raziskavah niso poimenovali) ali panogi (npr. zdravstvo (Škerjanc 2015, 75–83), računovodstvo (Planinc Rozman 2014, 18–19), šolstvo (Rozman 2016, 38–39)), zaradi česar težko strnemo teoretične ugotovitve v posamezne smiselne zaključke.

Ne glede na te omejitve pa je vsem izsledkom raziskav skupno, da je prezentizem močno prisoten v današnjem turbulentnem delovnem okolju. Večina anketirancev je prišla na delo kljub bolezni, bolečini, slabemu počutju ali kronični bolezni, kar je slabo vplivalo na njihovo opravljanje dela (počasnejše opravljanje nalog, slabša koncentracija, prelaganje nalog in težave pri sprejemanju odločitev), skratka na zmanjšano produktivnost. Raziskavam, ki so bile opravljene v dejavnostih, kjer pri zaposlenih prevladuje skrb za druge (vzgoja in izobraževanje npr. Problem prezentizma v Kranjskih vrtcih (Rozman 2016, 38–39), zdravstvo (npr. Prezentizem med zdravstvenimi delavci (Škerjanc 2015, 75–83)), je skupno, da so zaposleni v teh primerih bolj podvrženi prezentizmu. Da se prezentizem pogosteje pojavlja v panogah zdravstva, sociale in izobraževanja so ugotovili tudi raziskovalci na Švedskem (Aronsson, Gustafsson in Dallner 2000, 502–509), Böckerman in Laukkanen (2009, 1007–1012) pa ugotavljata, da pojavnost prezentizma povečuje tudi izmensko delo, med katere uvrščamo že prej omenjene zdravstvene sodelavce in policiste (Huselja 2015, 79–90), kjer zaposleni pridejo na delo predvsem zaradi etičnih razlogov, prepričanja, da jih sodelavci in organizacija potrebujejo, in zaradi lastne predanosti delu.

Ob pregledu dosedanjih raziskav o prezentizmu nismo uspeli identificirati nobene, kjer bi avtorje zanimala prisotnost prezentizma med milenijci, ki vstopajo na trg dela oziroma so tam krajše obdobje. Milenijci, rojeni med leti 1978 in 2000, postajajo gonilna sila gospodarstva, zato je smiselno razumeti njihov odnos tako do dela kot tudi do neželenih vedenj na delovnem mestu. Čeprav želijo biti pri svojem delu uspešni in so turbulentnim razmeram bolj

prilagodljivi, po drugi strani hrepenijo tudi po zadostni količini svojega prostega časa.

Naši raziskavi je bila podobna zgolj nemška raziskava, v kateri sta avtorja Lohaus in Röser (2019, 6–8) proučevala prisotnost prezentizma in nagnjenost milenijcev k prezentizmu in ugotovila, da je prisotnost prezentizma med milenijci primerljiva s predhodno opravljenimi raziskavami na starejši populaciji zaposlenih, medtem ko je zaskrbljujoča višja nagnjenost k prezentizmu. V Sloveniji tovrstne raziskave ni opravil še nihče in v tem je zaznana raziskovalna vrzel. V Sloveniji ni znanja in vednosti o prisotnosti prezentizma med milenijci in to nam je predstavljalo raziskovalni izziv, s katerim se nam je zdelo vredno soočiti in ga empirično preveriti.

V naslednjem poglavju bomo predstavili empirično raziskavo o prisotnosti absolutnega in relativnega prezentizma med milenijci.

3 RAZISKAVA O PRISOTNOSTI PREZENTIZMA MED MILENIJCI

Ob raziskovanju prezentizma smo prišli do vrzeli, ki nas je spodbudila k izvedbi raziskave med razmeroma mladim kadrom, ki šele vstopa na trg dela oziroma je tam le kratek čas. Namen poglavja je predstaviti načrtovanje in izvedbo empirične raziskave o prisotnosti absolutnega in relativnega prezentizma med milenijci. Opisali bomo populacijo, vzorec in vprašalnik ter predstavili izsledke raziskave ter podali zaključke preverjenih hipotez.

3.1 Populacija in vzorec

Raziskavo smo izvedli med generacijo milenijcev, kot sta jih opredelila Greenberg in Weber (2008, po Kurinčič 2016, 2), in sicer med posamezniki, rojenimi med leti 1978 in 2000. Na prvi dan anketiranja je bilo po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije (2020, 1) v Sloveniji zaposlenih 388.935 oseb, rojenih v obdobju med 1. 1. 1978 in 31. 12. 2000, medtem ko je bilo delovno aktivnih 425.201 oseb. Zaradi zagotovitve nepristranskosti in specifičnosti vzorčne populacije zaposlenih milenijcev smo zagotovili naključni vzorec, pri katerem je imel vsak član populacije enako verjetnost, da bo izbran v vzorec, s tem ko je imel na spletnem socialnem omrežju Facebook odprt osebni profil in je bil v času anketiranja prisoten na socialnem omrežju. Naključni vzorec milenijcev smo zagotovili z objavo elektronskega vprašalnika, ki je bil oblikovan v spletni aplikaciji 1KA in skupaj s spremnim dopisom objavljen na spletnem socialnem omrežju Facebook. Tako smo v vzorec vključili milenijce, ki so imeli v času anketiranja odprt osebni profil na spletnem omrežju Facebook in so bili v času anketiranja prisotni na socialnem omrežju, in s tem zagotovili naključnost.

Zagotovljena je bila časovna omejenost izvedbe anketiranja in anonimnost anketirancev. Zaradi tovrstnega anketiranja izidov raziskave ne moremo posploševati na celotno populacijo, saj smo v raziskavo vključili samo tiste zaposlene milenijce, ki so imeli v času anketiranja aktiven Facebook profil in s tem enake naključne možnosti sodelovanja v anketiranju. Sprva je sicer kazalo, da je anketa dosegla velik del populacije (563 odgovorov), ki se je bila pripravljena odzvati vabilu in sodelovati v raziskavi, a smo žal ugotovili, da je samo 18,3 % anketirancev odgovorilo na vsa vprašanja, 66,9 % je anketo prekinilo že po prebranem nagovoru, 4,2 % anketiranih pa je anketo izpolnilo delno, zaradi česar jih v sami analizi nismo upoštevali. Sicer pravilno izpolnjene vprašalnike, a žal neprimerne zaradi starostne omejitve milenijcev, smo prav tako izločili iz nadaljnje analize. Kljub temu smo z odzivom zadovoljni, saj smo prejeli 103 uporabne ankete, s čimer smo dosegli pričakovanja o velikosti končnega vzorca ustrezno izpolnjenih in za nadaljnjo statistično obdelavo primernih okoli 100 vprašalnikov. Na podlagi vseh ustrezno izpolnjenih vprašalnikov smo izvedli statistično analizo s pomočjo programskega paketa SPSS, katere rezultate vam predstavljamo v nadaljevanju.

3.2 Vprašalnik

Februarja 2020 smo na podlagi predhodno preučevanih vprašalnikov za namen naše raziskave oblikovali vprašalnik, ki je temeljil na uveljavljenem in preverjenem vprašalniku World Health Organization's Health and Work Performance Questionnaire – WHO HPQ (Kessler idr. 2003, 1–3). Gre za samoporočevalni vprašalnik, namenjen ocenjevanju stroškov zmanjšane delovne učinkovitosti oziroma prezentizma, bolniške odsotnosti in poškodb na delovnem mestu. Prezentizem je pojmovan kot merilo dejanske učinkovitosti glede na možno, predvideno učinkovitost. Za razliko od absentizma višji rezultat kaže na nižjo količino izgubljene učinkovitosti. V odsotnosti objektivnih referenčnih podatkov je preprosto točkovanje edini pristop, ki predpostavlja, da odzivi na lestvicah od 0 do 10 v vprašanjih Q6–Q8 kažejo odstotek učinkovitosti. Ob tej predpostavki ima absolutni prezentizem, desetkratnik lastne delovne učinkovitosti pri delu v zadnjih štirih tednih, spodnjo mejo 0 (popolna odsotnost učinkovitosti v času dela) in zgornjo mejo 100 (brez pomanjkanja učinkovitosti v času dela). Relativni prezentizem pa ocenjevalna lestvica vrednoti kot razmerje med lastno delovno učinkovitostjo pri delu v zadnjih štirih tednih in običajno delovno učinkovitostjo večine zaposlenih na sebi podobnem delovnem mestu (Kessler idr. 2003, 4–8).

Vprašalnik smo oblikovali z 18 vprašanji, ki so bila razdeljena na tri sklope, in sicer na vprašanja o absentizmu in prezentizmu, delovni učinkovitosti zaposlenega ter osnovnih demografskih podatkih.

V prvem delu vprašalnika smo anketirance spraševali o absentizmu in prezentizmu, njihovi delovni učinkovitosti, obremenjenosti in delovnih izkušnjah s pomočjo vprašanj, povzetih po krajši različici omenjenega vprašalnika. Anketirane smo vprašali, koliko ur so delali v zadnjih sedmih dneh in koliko opravljenih delovnih ur v enem tednu pričakuje njihov delodajalec. Nadaljevali smo z vprašanjem o delovnih izkušnjah v zadnjih štirih tednih, pri čemer smo vprašanje razdelili na pet podvprašanj, in sicer koliko dni so zamudili cel delovni dan zaradi težav s svojim telesnim ali duševnim zdravjem oziroma zaradi kateregakoli drugega razloga ter koliko dni so zamudili le del delovnega dne zaradi svojega telesnega in duševnega zdravja oziroma zaradi kateregakoli drugega razloga. S petim podvprašanjem smo anketirance spraševali, koliko dni so prišli zgodaj v službo, šli pozno domov ali delali na prost dan. V nadaljevanju smo jih povprašali, koliko ur so delali v zadnjih štirih tednih oziroma 28 dneh.

V drugem delu vprašalnika smo anketirane spraševali o običajni delovni učinkovitosti zaposlenega na podobnem delovnem mestu, ki so jo označili na lestvici od 0 do 10, pri čemer 0 pomeni najslabšo delovno učinkovitost, 10 pa najboljšo delovno učinkovitost. Naslednji dve vprašanji sta bili namenjeni oceni lastne povprečne učinkovitosti v zadnjem letu ali dveh ter v zadnjih 4 tednih, ko so delali. Anketirani so svojo učinkovitost ravno tako ocenjevali na podlagi podane lestvice od 0 do 10, pri čemer je bila 0 najslabša delovna učinkovitost, 10 pa njihova najboljša delovna učinkovitost. Del vprašalnika o prezentizmu in absentizmu smo zaključili z vprašanjem o zadovoljstvu z delom, pri čemer so anketiranci na petstopenjski

lestvici (sploh nisem zadovoljen, nisem zadovoljen, niti sem-niti nisem zadovoljen, sem zadovoljen in popolnoma sem zadovoljen) ocenjevali svoje zadovoljstvo z delom.

V tretjem delu smo anketirance spraševali po demografskih podatkih, kot so spol, letnica rojstva, dosežena stopnja izobrazbe, delovna doba, zaokrožena v letih, dejavnost (javna, zasebna, samozaposlen in drugo) ter vrsta zaposlitve (nedoločen – polni delovni čas, nedoločen – krajši delovni čas, določen – polni delovni čas, določen – krajši delovni čas ter samozaposlen). Spraševali smo jih tudi o oddaljenosti delovnega mesta od doma ter višini neto osebnega dohodka, vprašalnik pa smo zaključili z vprašanjem o načinu njihovega dela (samo dopoldanska oziroma popoldanska izmena, dvoizmensko delo in večizmensko delo z vključenim nočnim delom). Na ta način smo prejeli odgovore, s pomočjo katerih smo po klasificiranem izračunu dobili podatek o absolutnem in relativnem prezentizmu.

3.3 Izidi raziskave

Poglavje o izsledkih raziskave je razdeljeno na dva dela, pri čemer bomo najprej predstavili demografske podatke o anketiranih, v drugem delu pa bomo preverjali spremenljivki absolutnega in relativnega prezentizma glede na sektor zaposlitve, višino osebnega dohodka ter glede na vrsto in način zaposlitve. Na koncu smo preverili formirane hipoteze.

Z izločitvijo nezaposlenih oseb in starostno neustreznih anketirancev smo že pred samim pričetkom analize zagotovili ustreznost starostne strukture pripadnikov generacije milenijcev, rojenih od leta 1978 do leta 2000. V anketi je sodelovalo 41 (39,8 %) moških in 62 (60,2 %) žensk. Skoraj polovica anketiranih ima končano srednjo šolo (44,7 %), medtem ko je višjo stopnjo izobrazbe doseglo 20,4 % anketiranih, univerzitetno stopnjo izobrazbe pa 28,2 %. 62,1 % anketiranih je zaposlenih v zasebnem sektorju, dobra četrtina (27,2 %) v javnem sektorju, ostali pa so samozaposleni oziroma so izbrali možen odgovor *drugo*. 81,6 % anketirancev je zaposlenih za nedoločen – polni delovni čas, 15,5 % anketiranih je zaposlenih za določen – polni delovni čas, ostalih 2,9 % pa predstavljajo samozaposleni in zaposleni za nedoločen – krajši delovni čas. Med anketiranci prevladujejo zaposleni z dopoldansko izmeno – 62,1 %, medtem ko večizmensko delo opravlja dobrih 20 % anketiranih.

Za nadaljnjo statistično analizo smo prejeli 103 v celoti izpolnjene in ustrezne ankete, na podlagi katerih smo izvedli statistično analizo. Rezultate vam predstavljamo v nadaljevanju.

Z izločitvijo starostno neustreznih anketirancev že pred samim pričetkom analize smo zagotovili ustreznost starostne strukture vzorca pripadnikov generacije milenijcev, rojenih od leta 1978 do leta 2000. Iz Preglednice 2 vidimo, da je bilo največ anketiranih (10,7 %; 11) rojenih leta 1985, starostno bolj zastopani so še anketiranci letnika 1991 (8,7 %; 9) in anketiranci, rojeni leta 1983 ali 1987. Teh je po 8 (7,8 %) iz vsake starostne skupine. Najmanj anketiranih je bilo rojenih leta 1978, 1979 in leta 2000 (1 %; 1 iz vsake starostne skupine).

Preglednica 2: Prikaz sodelujočih anketirancev po starostni strukturi in delovni dobi

	letnica rojstva	delovna doba
veljavno	103	10
neveljavno	0	0
povprečna vrednost	1987,89	8,5
mediana	1987,00	9,0
modus	1985	1
standardni odklon	5,118	5,06
minimum	1978	1
maksimum	2000	19

Anketirani so zaposleni od 1 do 19 let. Polovica anketiranih je imela manj kot 9 let delovne dobe, polovica pa več kot 9 let delovne dobe. Največ anketiranih (16,5 %; 17) je imelo 10 let delovne dobe. Pet let delovne dobe je imelo 9,7 % (10) anketiranih, po tri leta pa je bilo zaposlenih 7,8 % (8) anketiranih. En anketiranec je bil zaposlen eno leto.

Preglednica 3: Prikaz anketiranih po preostalih demografskih podatkih

	frekvenca	delež (v %)
spol		
moški	41	39,8
ženski	62	60,2
stopnja dosežene izobrazbe		
srednja šola	46	44,7
višja šola (1. bolonjska stopnja)	21	20,4
univerzitetna izobrazba (2. bolonjska stopnja)	29	28,2
magisterij, doktorat	7	6,8
sektor zaposlitve		
zasebni sektor	64	62,1
javni sektor	28	27,2
samozaposlen	4	3,9
drugo	7	6,8
vrsta zaposlitve		
nedoločen – polni delovni čas	84	81,6
nedoločen – krajši delovni čas	1	1,0
določen – polni delovni čas	16	15,5
samozaposlen	2	1,9
način dela		
samo dopoldanska izmena (fiksni delovnik)	64	62,1
samo popoldanska izmena (gibljev delovnik)	3	2,9
dvoizmensko delo (dopoldne-popoldne)	15	14,6
večizmensko, tudi nočno delo	21	20,4

se nadaljuje

	frekvenca	delež (v %)
višina mesečnega neto osebnega dohodka		
do 1.000 eur	20	19,4
od 1.000 eur do 1.500 eur	57	55,3
od 1.500 eur do 2.000 eur	22	21,4
nad 2.000 eur	4	3,9
oddaljenost delovnega mesta od doma		
do 10 km	40	38,8
od 10 do 50 km	52	50,5
več kot 50 km	11	10,7
skupaj	103	100,0

V Preglednici 3 smo zbrali preostale demografske podatke anketiranih. Ženske so izpolnile 60,2 % (62), moški pa 39,8 % (41) vprašalnikov. Največ anketiranih milenijcev ima končano srednjo šolo (44,7 %; 46), najmanj pa jih je dokončalo magisterij ali doktorat (6,8 %; 7), medtem ko je višjo stopnjo izobrazbe doseglo 20,4 % (21) anketiranih, univerzitetno stopnjo izobrazbe pa 28,2 % (29) anketiranih. Največ anketiranih je zaposlenih v zasebnem sektorju (62,1 %; 64), najmanj je samozaposlenih (3,9 %; 4), dobra četrtina (27,2 %; 28) je zaposlena v javnem sektorju. Preostali anketirani (6,8 %; 7) so pri izbiri sektorja zaposlitve izbrali možnost drugo. Največ anketiranih je zaposlenih za nedoločen – polni delovni čas (81,6 %; 84), 15,5 % (16) jih je zaposlenih za določen – polni delovni čas, najmanj je samozaposlenih (1,9 %; 2), 16 anketiranih (15,5 %) pa je zaposlenih za določen – polni delovni čas. Največ anketiranih dela samo dopoldne (62,1 %; 64), medtem ko jih najmanj dela samo v popoldanski izmeni (2,9 %; 3). Večizmensko, tudi nočno delo opravlja petina vseh anketiranih (20,4 %; 21), dvoizmensko delo (dopoldne-popoldne) pa jih opravlja 15 (14,6 %). Največ anketiranih prejema od 1.000 EUR do 1.500 EUR neto mesečnega osebnega dohodka (55,3 %; 57), najmanj pa jih prejema več kot 2.000 EUR neto mesečnega osebnega dohodka (3,9 %; 4). 22 anketiranih (21,4 %) za opravljeno delo prejema plačilo med 1.500 EUR in 2.000 EUR, manj kot 1.000 EUR pa prejema slaba petina anketiranih (20). Večina zaposlenih ima delovno mesto oddaljeno od doma med 10 in 50 km (50,5 %; 52), najmanj zaposlenih pa se na delo vozi več kot 50 km (10,7 %; 11). Preostali (38,8 %; 40) za prevoz na delo opravijo manj kot 10 km.

Zaposleni lahko dobijo občutek, da delodajalec od njih pričakuje, da bodo delali 24 ur na dan, 7 dni v tednu oziroma več, kot je človeško mogoče, zaradi česar je pri vprašanju Q3 (Prosimo, vpišite, koliko ur vaš delodajalec pričakuje, da boste delali v običajnem 7-dnevnem tednu.) določena skrajna vrednost 97 ur in je v tovrstnih primerih pri izračunu upoštevanih 90 % razumno sprejemljivih odgovorov. V nekaterih primerih pa anketiranci na vprašanje Q3 povedo, da njihovega delodajalca ne zanima, koliko ur delajo, pomembno je le, da svoje delo opravijo. V tovrstnih primerih so razumno upošteevane dejanske ure, ki jih je anketirani navedel, enake številu ur, ki jih delodajalec pričakuje od njih (Kessler idr. 2003, 4–5).

Preglednica 4: Prikaz vzorca glede na število opravljenih delovnih ur v zadnjih 7 dneh

število opravljenih delovnih ur v zadnjih 7 dneh		
N	veljavni	103
	manjkajoči	0
povprečno število ur		48,0
mediana		42,0
modus		40
standardni odklon		14,0
minimalno število ur		24
maksimalno število ur		97

Anketirani so v zadnjih 7 dneh anketiranja delali od 24 do 97 ur, v povprečju 48 ur. Polovica anketiranih je v zadnjih 7 dneh delala več kot 42 ur, druga polovica anketiranih pa je v zadnjih 7 dneh delala več kot 42 ur. Največ anketiranih (38,8 %; 40) je v zadnjih 7 dneh delalo 40 ur. Manj kot 40 ur je delalo 9 anketiranih (8,8 %), dobra polovica (52,5 %; 54) anketiranih pa je v zadnjih sedmih dneh opravila več ur, kot je pravno določen polni delovni čas, ki ne sme biti daljši od 40 ur na teden. Med delovno bolj obremenjenimi skupinami so bili posamezniki, ki so delali 45 ur (6,8 %; 7), 50 ur (7,8 %; 8), in tisti, ki so opravili bodisi 56 bodisi 60 (5,8 %; 6) delovnih ur.

Preglednica 5: Prikaz vzorca glede na pričakovane delovne ure delodajalca

opravljeno število delovnih ur v običajnem 7-dnevem tednu po pričakovanju delodajalca		
N	veljavni	103
	manjkajoči	0
povprečno število ur		44,2
mediana		40,0
modus		40
standardni odklon		9,2
minimalno število ur		40
maksimalno število ur		97

Anketirani menijo, da njihov delodajalec pričakuje, da bi v zadnjih 7 dneh delali od 40 do 97 ur, v povprečju 44,2 ure. Polovica anketiranih meni, da njihov delodajalec pričakuje, da bi v zadnjih 7 dneh delali manj kot 40 ur, polovica anketiranih pa jih meni, da njihov delodajalec pričakuje, da bi v zadnjih 7 dneh delali več kot 40 ur (mediana). Skladno z navodili pripravljavcev vprašalnika smo pri izračunu upoštevali 90 odstotkov razumno sprejemljivih odgovorov. 74 anketiranih (71,8 %) jih je odgovorilo, da njihov delodajalec od njih pričakuje, da bodo v običajnem 7-dnevem tednu opravili 40 delovnih ur (modus).

V nadaljevanju smo anketirance povabili k razmisleku o lastnih delovnih izkušnjah v zadnjih štirih tednih (28 dneh). V dveh situacijah smo jih spraševali po številu celih delovnih dni, ko

so zaradi različnih vzrokov izostali z delovnega mesta, v dveh situacijah pa so morali navesti število delnih delovnih dni, ki so jih zamudili v službi. V zadnji situaciji so morali razmisliti o številu dni, ko so prišli zgodaj v službo, šli pozno domov ali celo delali na prost dan.

V spodnji Preglednici 6 so predstavljene informacije o posameznih situacijah, v katerih so se znašli anketirani v zadnjih štirih tednih. Ker dnevi in ure ne delujejo na desetiškem sistemu, smo za lažjo predstavbo dobljene rezultate pretvorili v dneve in ure, medtem ko preostanka v minute nismo pretvarjali. Torej smo za pretvorbo preostanka delčka dneva 24 ur delili s 100 in dobljen rezultat 0,24 množili s stotinkami rezultata.

Preglednica 6: Prikaz vzorca glede na lastne delovne izkušnje v zadnjih štirih tednih

lastne delovne izkušnje v zadnjih štirih tednih (28 dni)					
	N	minimum	maksimum	povprečje	standardni odklon
zamudili cel delovni dan zaradi težav s svojim telesnim ali duševnim zdravjem (vključite samo dni, ki ste jih zamudili za svoje zdravje, ne pa za zdravje nekoga drugega): število dni (0–28)	103	0	14	0,85	2,75
zamudili ves delovni dan iz katerega koli drugega razloga (vključno z dopustom): število dni (0–28)	103	0	7	0,94	1,61
zamudili del delovnega dne zaradi težav s svojim telesnim ali duševnim zdravjem (prosimo, vključite samo dni, ki ste jih zamudili za svoje zdravje, ne pa za zdravje nekoga drugega): število dni (0–28)	103	0	4	0,17	0,60
zamudili del delovnega dne iz katerega koli drugega razloga (vključno z dopustom): število dni (0–28)	103	0	6	0,90	1,64
prišli zgodaj v službo, šli pozno domov ali delali na prost dan: število dni (0–28)	103	0	23	5,45	6,33
število dni	103	0	23	8,32	6,11

Anketirani so povedali, da so v povprečju zaradi težav s svojim telesnim ali duševnim zdravjem v zadnjih štirih tednih izostali z dela 0,85 dneva oziroma so po preračunu z dela v povprečju izostali 20,4 ure, medtem ko so zaradi istega razloga zamudili del delovnega dneva v povprečju 0,17 dneva oziroma 4,08 ure. Zaradi kakršnegakoli drugega razloga, vključno s koriščenjem letnega dopusta, so z dela izostali največ, in sicer v povprečju 0,94 dneva oziroma 22,56 ure v zadnjih štirih tednih. Del delovnega dneva so zaradi kateregakoli drugega razloga razen težav s svojim telesnim in duševnim zdravjem, vključno z dopustom, v povprečju zamudili 0,90 dneva oziroma 21,6 ure. Zaključimo, da so anketirani zaposleni milenijci skupaj v zadnjih štirih tednih v povprečju z dela izostali 8,32 dni oziroma 8 dni, 7 ur

in 40 minut.

S standardnim odklonom smo merili razpršenost podatkov vzorca glede na povprečje, za kar smo prvotno izračunali standardno napako, tako da smo standardni odklon delili s kvadratnim korenom števila anketiranih ($6,11 : \sqrt{103} = 0,602036187$). V nadaljevanju smo dobljeno standardno napako s pomočjo tabel za standardizirano normalno porazdelitev množili z vrednostjo $Z = 1,96$, saj je interval zaupanja za aritmetično sredino populacije z vrednostjo 0,95 (5-% tveganje) eden tistih, ki vsebuje povprečno vrednost celotne populacije ($0,602036187 \cdot 1,96 = 1,17999093$). Dobljeni podatek smo za lažjo predstavo ponovno pretvorili v 1 dan in 4,08 ure.

S pomočjo zgornjih izračunov smo zaključili, da dejanska vrednost časa, ki so ga anketirani v zadnjih štirih tednih preživeli v navedenih delovnih situacijah, ob upoštevanju 95-% intervala zaupanja, znaša v povprečju 8 dni, 7 ur in 40 minut \pm 1 dan in 4 ure.

Anketirance smo nato spraševali o skupnem številu delovnih ur, ki so jih opravili v zadnjih štirih tednih. Za lažje razumevanje smo jim ponudili nekaj primerov izračunanih ur. Vprašanje Q5 (Prosimo, vpišite koliko ur ste skupaj delali v zadnjih 4 tednih (28 dneh).) je z namenom zasnovano tako kompleksno, da je nanj težko odgovoriti brez premisleka. Njegov cilj je bil anketirance prisiliti k skrbnemu razmišljanju, ki jim pomaga pri pregledu lastnih delovnih izkušenj v zadnjih štirih tednih. Vprašanje anketiranca pripravi, da poda natančnejše informacije kot sicer na prejšnje vprašanje. Primerjavo odgovorov na vprašanja Q4 in Q5 lahko smiselno uporabimo za odkrivanje anketirancev, ki dajejo površne odgovore, na kar kažejo velika odstopanja in podrobnejše preučevanje odgovorov od primera do primera (Kessler idr. 2003, 5).

Preglednica 7: Prikaz vzorca glede na opravljene delovne ure v zadnjih 4 tednih

opravljene delovne ure v zadnjih štirih tednih (28 dni)		
N	veljavni	103
	manjkajoči	0
povprečno število ur		183,68
mediana		165,00
modus		160
standardni odklon		54,733
minimalno število ur		91
maksimalno število ur		384

Iz Preglednice 7 je razvidno, da so anketirani v zadnjih štirih tednih (28 dneh) delali skupaj od 91 do kar 384 ur, v povprečju 183,7 ure. Polovica anketiranih je v zadnjih štirih tednih (28 dneh) delala manj kot 165 ur, druga polovica pa več kot 165 ur (mediana). Največ (6,8 %; 7) anketiranih je v zadnjih štirih tednih (28 dneh) delalo 160 ur (modus), kar predstavlja tudi predvideno število opravljenih ur ob predpostavki, da ob polnem delovnem času zaposleni na

delovni teden opravijo 40 delovnih ur in ne zamudijo nobenega delovnega dne.

Prezentizem je merilo dejanske delovne učinkovitosti v razmerju z možno oziroma predvideno delovno učinkovitostjo, kjer za razliko od absentizma višji rezultati kažejo na nižjo količino izgubljene učinkovitosti. V odsotnosti objektivnih referenčnih podatkov je preprosto točkovanje edini pristop, ki predpostavlja, da odzivi na lestvici od 0 do 10 v vprašanjih Q6 (Na lestvici od 0 do 10, kjer je 0 najslabša delovna učinkovitost v vaši službi in 10 ocena za najboljšega zaposlenega, kako bi ocenili običajno učinkovitost večine zaposlenih na delovnem mestu, ki je podobno vašemu?), Q7 (Ob uporabi enake lestvice od 0 do 10, kako bi ocenili lastno povprečno delovno učinkovitost v zadnjem letu ali dveh?) in Q8 (Ob uporabi enake lestvice od 0 do 10, kako bi ocenili lastno povprečno delovno učinkovitost v dnevih, ko ste delali v zadnjih 4 tednih (28 dneh)?) kažejo odstotek učinkovitosti. Ob tej predpostavki ima absolutni prezentizem, kot desetkratnik lastne delovne učinkovitosti pri delu v zadnjih štirih tednih, spodnjo mejo 0 (popolno pomanjkanje učinkovitosti v času dela) in zgornjo mejo 100 (brez pomanjkanja učinkovitosti v času dela). Relativni prezentizem pa odraža razmerje med lastno delovno učinkovitostjo pri delu v zadnjih štirih tednih (Q8) in običajno delovno učinkovitostjo večine zaposlenih na sebi podobnem delovnem mestu (Q6) (Kessler idr. 2003, 6).

Kessler idr. (2003, 6–7) priporočajo, da se relativni prezentizem omeji na interval od 0,25 do 2,0, pri čemer spodnja meja 0,25 predstavlja najslabšo relativno učinkovitost (doseganje vsaj 25 % učinkovitosti preostalih sodelavcev), zgornja meja 2,0 pa predstavlja najboljšo delovno učinkovitost (doseganje 200 % ali več učinkovitosti preostalih sodelavcev). V primerih, ko anketiranec svojo lastno učinkovitost oceni z 1, povprečno učinkovitost sodelavcev pa z 8, mu je dodeljena ocena prezentizma 0,25 (1 deljeno z 8 je 0,125, a mu zaradi upoštevanja omejitve spodnje meje 0,25 določimo skrajno, najnižjo vrednost). Ko drugi anketiranec oceni svojo učinkovitost z 9, povprečno učinkovitost sodelavca pa oceni s 3, dobi oceno 2 (9 deljeno s 3 je 3, upoštevajoč omejitev zgornje meje 2 pa mu določimo intervalno najvišjo možno vrednost, torej 2).

V redkih primerih, ko je učinkovitost povprečnega sodelavca ocenjena z nič, bi bila vsaka neničelna ocena lastne učinkovitosti anketiranca deležna relativne ocene prezentizma 2,0 (npr. 7 za lastno učinkovitost, deljeno z 0 za druge sodelavce, teoretično neskončno večje število, bi bilo omejeno na zgornjo mejo 2). Če anketirani tako svojo kot tudi povprečno učinkovitost sodelavcev oceni z 0, se dodeli relativna ocena prezentizma 1,0. Upoštevati je potrebno, da je priporočeni intervalni razpon od 0,25 do 2,0 zasnovan asimetrično, ker objektivne ocene kažejo, da imajo tudi najboljši sodelavci redko več kot dvakrat večjo produktivnost kot povprečni sodelavec, medtem ko najslabši sodelavci pogosto dosega manj kot polovico povprečne učinkovitosti sodelavcev, včasih pa njihova produktivnost dosega najmanj četrtino povprečja (Kessler idr. 2003, 6).

Zaposleni milenijci so v nadaljevanju odgovarjali na vprašanja o lastni delovni učinkovitosti

oziroma učinkovitosti sodelavcev.

Preglednica 8: Prikaz delovne učinkovitosti anketiranih

delovna učinkovitost anketiranih					
	N	minimum	maksimum	povprečje	standardni odklon
običajna delovna učinkovitost večine zaposlenih na sebi podobnem delovnem mestu	103	3	10	7,08	1,63
lastna delovna učinkovitost pri delu v zadnjem letu ali dveh	103	5	10	7,94	1,27
delovna učinkovitost pri delu v zadnjih štirih tednih	103	4	10	7,71	1,50

Anketirani so na desetstopenjski lestvici, pri čemer ocena 0 predstavlja najslabšo delovno učinkovitost, ocena 10 pa najboljšo delovno učinkovitost zaposlenega v njihovi službi, ocenjevali običajno delovno učinkovitost večine zaposlenih na delovnem mestu, primerljivo z njihovim delovnim mestom v istem obdobju, lastno delovno učinkovitost pri delu v zadnjem letu ali dveh in delovno učinkovitost v zadnjih štirih tednih. Iz Preglednice 8 je razvidno, da so v povprečju vsi zaposleni bolj kot ne uspešni oziroma učinkoviti pri svojem delu, saj so v povprečju na desetstopenjski lestvici podali oceno učinkovitosti več kot 7.

S standardnim odklonom smo merili razpršenost podatkov vzorca, za kar smo prvotno izračunali standardno napako, tako da smo standardni odklon delili s kvadratnim korenem števila anketiranih ($1,63 : \sqrt{103} = 0,160608672$; $1,27 : \sqrt{103} = 0,125136818$; $1,50 : \sqrt{103} = 0,147799387$). V nadaljevanju smo dobljeno standardno napako s pomočjo tabel za standardizirano normalno porazdelitev množili z vrednostjo $Z = 1,96$, saj je interval zaupanja za aritmetično sredino populacije z vrednostjo 0,95 (5-% tveganje) eden tistih, ki vsebuje povprečno vrednost celotne populacije ($0,160608672 \cdot 1,96 = 0,314792997$; $0,125136818 \cdot 1,96 = 0,245268163$; $0,147799387 \cdot 1,96 = 0,289686799$).

Podatke iz Preglednice 8 smo dopolnili s pomočjo zgornjih izračunov, na podlagi katerih smo zaključili, da so anketiranci najslabše ocenili splošno delovno učinkovitost večine zaposlenih v njihovi službi na sebi podobnem delovnem mestu, in sicer so jo ocenili z oceno $7,08 \pm 0,3$. Najbolje so anketiranci v povprečju ocenili svojo lastno povprečno delovno učinkovitost pri delu v zadnjem letu ali dveh, in sicer s povprečno oceno $7,94 \pm 0,2$ (standardni odklon 1,27). Anketirani so v nadaljevanju podali oceno zadovoljstva z delom.

Preglednica 9: Prikaz zadovoljstva z lastnim delom

zadovoljstvo z lastnim delom				
	frekvenca	odstotek	veljavni odstotek	kumulativni odstotek
sploh nisem zadovoljen	2	1,9	1,9	1,9
nisem zadovoljen	6	5,8	5,8	7,7
niti-niti	20	19,4	19,4	27,1
sem zadovoljen	51	49,5	49,5	76,6
popolnoma sem zadovoljen	24	23,3	23,3	100,0
skupaj	103	100,0	100,0	

Na petstopenjski lestvici (sploh nisem zadovoljen, nisem zadovoljen, niti nisem-niti sem zadovoljen, sem zadovoljen in popolnoma sem zadovoljen) so anketiranci ocenjevali zadovoljstvo z lastnim delom. Skoraj polovica anketiranih (49,5 %; 51) jih je ocenila, da so s svojim delom zadovoljni, 23,3 % (24) zaposlenih pa je pri svojem delu popolnoma zadovoljnih. Slaba petina zaposlenih (19,4 %; 20) ni niti zadovoljna niti nezadovoljna, ostali anketirani pa so s svojim delom manj zadovoljni. Šest (5,8 %) zaposlenih s svojim delom ni zadovoljnih, 2 (1,9 %) pa sta ocenila, da s svojim delom sploh nista zadovoljna.

Preglednica 10: Ocena zadovoljstva z lastnim delom

ocena zadovoljstva z lastnim delom					
	N	minimum	maksimum	povprečje	standardni odklon
Kako ste zadovoljni z lastnim delom?	103	1	5	3,86	0,908

Anketirani so podali povprečno oceno zadovoljstva z lastnim delom, ki znaša 3,86. S standardnim odklonom smo merili razpršenost podatkov ocene, za kar smo prvotno izračunali standardno napako, tako da smo standardni odklon delili s kvadratnim korenom števila anketiranih ($0,908 : \sqrt{103} = 0,0894678981$). V nadaljevanju smo dobljeno standardno napako s pomočjo tabel za standardizirano normalno porazdelitev množili z vrednostjo $Z = 1,96$, saj je interval zaupanja za aritmetično sredino populacije z vrednostjo 0,95 (5-% tveganje) eden tistih, ki vsebuje povprečno vrednost celotne populacije ($0,0894678981 \cdot 1,96 = 0,17535708$). Zaključili smo, da so anketiranci na petstopenjski lestvici od 1 do 5, v povprečju ocenili zadovoljstvo z lastnim delom z oceno $3,86 \pm 0,17$ (standardni odklon = 0,908).

3.4 Preverjanje hipotez

Prezentizem smo merili skladno s pravili točkovanja, namenjenimi uporabi vprašalnika WHO HPQ. Prezentizem se obravnava kot merilo dejanske učinkovitosti v primerjavi z možno predvideno učinkovitostjo. Za razliko od absentizma višja vrednost nakazuje nižjo količino izgubljene učinkovitosti. Preprosto točkovanje kot edino primerno na voljo predpostavlja, da

odgovori na desetstopenjski lestvici od 0 do 10 pri vprašanjih Q6, Q7 in Q8 kažejo odstotek učinkovitosti. Ob tej predpostavki ima absolutni prezentizem kot desetkratnik lastne delovne učinkovitosti pri delu v zadnjih štirih tednih spodnjo mejo 0 (popolna odsotnost učinkovitosti v času dela) in zgornjo mejo 100 (brez odsotnosti učinkovitosti v času dela).

Relativni prezentizem opredeljujemo kot razmerje med lastno dejansko doseženo učinkovitostjo v delovnih dneh v zadnjih štirih tednih (vprašanje Q8) in običajno učinkovitostjo večine sodelavcev na primerljivem delovnem mestu (vprašanje Q6). Priporočena je omejitev relativnega prezentizma na interval od 0,25 do 2,0, kjer je 0,25 najslabša relativna učinkovitost (dosežena 25-% ali manjša učinkovitost v primerjavi z drugimi sodelavci) in 2,0 najboljša učinkovitost (presežena učinkovitost oziroma večja v primerjavi z drugimi sodelavci).

Pravilo točkovanja:

absolutni prezentizem = $10 \cdot Q8$ (lastna delovna učinkovitost pri delu v zadnjih 4 tednih)

relativni prezentizem = $Q8$ (lastna delovna učinkovitost pri delu v zadnjih 4 tednih) / (Q6) običajna delovna učinkovitost večine zaposlenih na sebi podobnem delovnem mestu

Preglednica 11: Točkovanje prezentizma

	N	minimum	maksimum	povprečje	standardni odklon
absolutni prezentizem	103	40,00	100,00	77,09	14,99
relativni prezentizem	103	0,50	2,00	1,13	0,31

Iz zgornje Preglednice 11 je razvidno, da so anketirani podali lastno oceno delovne učinkovitosti pri delu s povprečno oceno 77,09 (absolutni prezentizem). S standardnim odklonom smo merili razpršenost podatkov, za kar smo prvotno izračunali standardno napako, tako da smo standardni odklon delili s kvadratnim korenom števila anketiranih ($14,99 : \sqrt{103} = 1,47700858$). V nadaljevanju smo dobljeno standardno napako s pomočjo tabel za standardizirano normalno porazdelitev množili z vrednostjo $Z = 1,96$, saj je interval zaupanja za aritmetično sredino populacije z vrednostjo 0,95 (5-% tveganje) eden tistih, ki vsebuje povprečno vrednost celotne populacije ($1,47700858 \cdot 1,96 = 2,89493682$). Zaključili smo, da so anketirani podali lastno oceno delovne učinkovitosti pri delu v zadnjih štirih tednih s povprečno oceno $77,09 \pm 2,89$ (standardni odklon = 14,99).

V nadaljevanju Preglednice 11 vidimo, da so anketiranci ocenili lastno delovno učinkovitost glede na učinkovitost večine sodelavcev na primerljivem delovnem mestu s povprečno oceno 1,13 (relativni prezentizem). S standardnim odklonom smo merili razpršenost podatkov, za kar smo prvotno izračunali standardno napako, tako da smo standardni odklon delili s kvadratnim korenom števila anketiranih ($0,31 : \sqrt{103} = 0,0305452075$). V nadaljevanju smo dobljeno standardno napako s pomočjo tabel za standardizirano normalno porazdelitev

množili z vrednostjo $Z = 1,96$, saj je interval zaupanja za aritmetično sredino populacije z vrednostjo 0,95 (5-% tveganje) eden tistih, ki vsebuje povprečno vrednost celotne populacije ($0,0305452075 \cdot 1,96 = 0,0598686067$). Tako smo prišli do ugotovitev, da so anketirani ocenili lastno delovno učinkovitost pri delu v zadnjih 4 tednih glede na običajno delovno učinkovitost večine sodelavcev na primerljivem delovnem mestu (relativni prezentizem) s povprečno oceno $1,13 \pm 0,06$ (standardni odklon = 0,31).

Načrtovali smo, da bomo formirane hipoteze preverjali z analizo variance – ANOVA. Ker smo želeli ugotoviti, ali so podatki normalno porazdeljeni in kateri statistični test bomo uporabili v nadaljevanju, smo rezultate preverili s Kolmogorov-Smirnovim in Shapiro-Wilk testom, s katerima preverjamo normalnost porazdelitev spremenljivk. Normalna porazdelitev podatkov je pomemben podatek, saj je velikokrat pogoj za določene statistične teste. V primeru, da je porazdelitev normalna in so podatki razporejeni po Gaussovi krivulji, se uporabijo parametrični testi, v kolikor pa ne, pa uporabimo neparametrične.

Preglednica 12: Kolmogorov-Smirnov test normalnosti porazdelitve spremenljivk

	Test normalnosti porazdelitve spremenljivk					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	statistic	df	P	statistic	df	P
absolutni prezentizem	0,169	103	0,000	0,934	103	0,000
relativni prezentizem	0,220	103	0,000	0,775	103	0,000
Kako ste zadovoljni s svojim delom?	0,288	103	0,000	0,845	103	0,000

Iz Preglednice 12 je razvidno, da statistična pomembnost/značilnost vseh treh spremenljivk (absolutni in relativni prezentizem ter ocena zadovoljstva z delom) ni normalno porazdeljena ($P < 0,05$). Čeprav Kolmogorov-Smirnov test nima posebne vrednosti za interpretacijo, ga v raziskavi vseeno poročamo, saj smo na podlagi teh rezultatov pri preverjanju hipotez smiselno uporabili Kruskal-Wallis test, ki preverja, ali se skupine v povprečju med seboj statistično pomembno razlikujejo. Pri Shapiro-Wilkovem testu parameter statistika predstavlja vrednost testa normalnosti, parameter df pa so stopnje prostosti. Ta dva parametra se uporabljata za izračun p vrednosti, a ju posebej ne interpretiramo, ampak ju zgolj poročamo, saj nimata interpretativne vrednosti.

3.4.1 Preverjanje hipoteze H1

Postavili smo hipotezo:

H1: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na vrsto in način zaposlitve.

S Kolmogorov-Smirnovim testom smo ugotovili, da ocena absolutnega in relativnega prezentizma ni normalno porazdeljena ($P < 0,05$), zato smo za ugotavljanje statistično pomembnih razlik namesto analize variance – ANOVA uporabili Kruskal-Wallis test, s

pomočjo katerega smo preverili, ali se skupine v povprečju med seboj statistično pomembno razlikujejo.

Preglednica 13: Kruskal-Wallis test za H1

Kruskal-Wallis test	
N	103
testna statistika	11,143 ^a
stopnja prostosti	3
P (2-str.)	0,011

Iz Preglednice 13 je razvidno, da je verjetnost, p-vrednost večja kot 0,05, zato ne moremo trditi, da se skupine med seboj statistično pomembno razlikujejo, in se smatra, da razlik ni.

Preglednica 14: Ocena absolutnega prezentizma glede na vrsto zaposlitve

	vrsta zaposlitve	N	povprečje ranga	P
absolutni prezentizem	nedoločen – polni delovni čas	84	52,96	0,172
	nedoločen – krajši delovni čas	1	2,00	
	določen – polni delovni čas	16	46,91	
	samozaposlen	2	77,25	

Iz Preglednice 14 je razvidno, da se ocena absolutnega prezentizma ne razlikuje glede na vrsto zaposlitve ($P = 0,172$).

V spodnji Preglednici 15 predstavljamo oceno relativnega prezentizma glede na vrsto zaposlitve. Razvidno je, da se ne razlikuje ($P = 0,118$).

Preglednica 15: Ocena relativnega prezentizma glede na vrsto zaposlitve

	vrsta zaposlitve	N	povprečje ranga	P
relativni prezentizem	nedoločen – polni delovni čas	84	52,88	0,118
	nedoločen – krajši delovni čas	1	1,00	
	določen – polni delovni čas	16	46,88	
	samozaposlen	2	81,75	

Preglednica 16: Ocena absolutnega prezentizma glede na način dela

	način dela	N	povprečje	P
absolutni prezentizem	samo dopoldanska izmena (fiksni delovnik)	64	57,32	0,126
	samo popoldanska izmena (gibljiv delovnik)	3	48,50	
	dvoizmensko delo (dopoldne-popoldne)	15	43,37	
	večizmensko, tudi nočno delo	21	40,02	

Iz Preglednice 16 je razvidno, da se absolutni prezentizem ne razlikuje glede na način dela anketiranih ($P = 0,126$).

Preglednica 17: Ocena relativnega prezentizma glede na način dela

	način dela	N	povprečje ranga	P	post-Hoc ^a
relativni prezentizem	A: samo dopoldanska izmena (fiksni delovnik)	64	58,91	0,011	
	B: samo popoldanska izmena (gibljiv delovnik)	3	56,33		
	C: dvoizmensko delo (dopoldne- popoldne)	15	35,70		A
	D: večizmensko, tudi nočno delo	21	41,98		A

a. Post-Hoc test. Črka predstavlja način dela anketiranih s statistično značilnim višjim povprečjem ($p < 0,05$).

Iz Preglednice 17 je razvidno, da se ocena relativnega prezentizma razlikuje glede na način dela anketiranih ($P = 0,011$). V nadaljevanju smo s Post-Hoc testom preverili, med katerimi pari načina dela anketiranih se prisotnost relativnega prezentizma bistveno razlikuje. Razvidno je, da anketirani, ki delajo samo dopoldansko izmeno, v povprečju bolje ocenjujejo relativni prezentizem, torej razmerje med lastno dejansko doseženo učinkovitostjo v zadnjih štirih tednih in običajno delovno učinkovitostjo večine sodelavcev na primerljivem delovnem mestu, kot tisti, ki delajo samo popoldansko izmeno.

Ugotovili smo, da se ocena relativnega prezentizma razlikuje glede na način dela anketiranih, glede na vrsto zaposlitve pa ne, medtem ko se ocena absolutnega prezentizma ne razlikuje ne glede na način dela anketiranih kot tudi ne glede na vrsto zaposlitve anketiranih.

Hipotezo H1 zavrnamo.

3.4.2 Preverjanje hipoteze H2

Postavili smo hipotezo:

H2: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na višino osebnega dohodka.

Za preverjanje hipoteze H2 smo zaradi nenormalne porazdelitve za ugotavljanje statistično pomembnih razlik namesto analize variance – ANOVA prav tako uporabili Kruskal-Wallis test.

Preglednica 18: Kruskal-Wallis test za H2

	Kruskal-Wallis test	
	absolutni prezentizem	relativni prezentizem
Hi-kvadrat	3,795	2,194
df	3	3
P	0,285	0,533

Iz Preglednice 18 je razvidno, da je verjetnost, p-vrednost večja kot 0,05, zato ne moremo trditi, da se skupine med seboj statistično pomembno razlikujejo, in se smatra, da razlik ni.

Preglednica 19: Ocena absolutnega in relativnega prezentizma glede na oceno višine mesečnega osebnega dohodka

ocena višine mesečnega neto osebnega dohodka		N	povprečje ranga	P
absolutni prezentizem	do 1.000 eur	20	42,70	0,285
	od 1.000 eur do 1.500 eur	57	52,53	
	od 1.500 eur do 2.000 eur	22	56,02	
	nad 2.000 eur	4	68,88	
relativni prezentizem	do 1.000 eur	20	51,83	0,533
	od 1.000 eur do 1.500 eur	57	48,91	
	od 1.500 eur do 2.000 eur	22	58,45	
	nad 2.000 eur	4	61,38	

Iz Preglednice 19 je razvidno, da glede na višino osebnega dohodka ne prihaja do statistično značilnih razlik absolutnega in relativnega prezentizma ($P > 0,05$).

Ugotovili smo, da se absolutni in relativni prezentizem ne razlikuje glede na višino osebnega dohodka.

Hipotezo H2 zavrnamo.

3.4.3 Preverjanje hipoteze H3

Postavili smo hipotezo:

H3: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na sektor zaposlitve.

Prav tako smo za ugotavljanje statistično pomembnih razlik pri preverjanju hipoteze H3 namesto analize variance – ANOVA uporabili Kruskal-Wallis test.

Preglednica 20: Kruskal-Wallis test za H3

	Kruskal-Wallis test	
	absolutni prezentizem	relativni prezentizem
Hi-kvadrat	3,447	5,452
df	3	3
P	,328	,142

Iz Preglednice 20 je razvidno, da je verjetnost, p-vrednost večja kot 0,05, zato ne moremo trditi, da se skupine med seboj statistično pomembno razlikujejo, in se smatra, da razlik ni.

Preglednica 21: Ocena absolutnega in relativnega prezentizma glede na sektor zaposlitve

	sektor zaposlitve	N	povprečje ranga	P
absolutni prezentizem	zasebni sektor	64	49,53	0,328
	javni sektor	28	57,91	
	samozaposlen	4	67,13	
	drugo	7	42,29	
relativni prezentizem	zasebni sektor	64	53,42	0,142
	javni sektor	28	43,36	
	samozaposlen	4	71,50	
	drugo	7	62,43	

Iz Preglednice 21 je razvidno, da se oceni absolutnega in relativnega prezentizma glede na sektor zaposlitve anketiranih statistično pomembno ne razlikujeta, saj so P vrednosti nad 0,05 in do statistično značilnih razlik ne prihaja.

Ugotovitev: Absolutni in relativni prezentizem se ne razlikuje glede na sektor zaposlitve.

Hipotezo H3 zavrnamo.

3.4.4 Preverjanje hipoteze H4

Postavili smo hipotezo:

H4: Absolutni in relativni prezentizem se negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu.

Pred preverjanjem hipoteze H4 smo s Kolmogorov-Smirnovim testom ugotovili, da ocena zadovoljstva na delovnem mestu ni normalno porazdeljena ($P < 0,05$). V nadaljevanju smo hipotezo H4 preverili s Spearmanovim koeficientom korelacije, saj smo želeli ugotoviti povezanost med spremenljivkami, kjer porazdelitev podatkov ni normalna. Koeficient korelacije pomeni povezanost in ugotavlja, kako se ena spremenljivka povezuje z drugo. Odogovarja na vprašanje, ali se s povečanjem ene povečuje tudi druga spremenljivka.

Statistična pomembnost (p-vrednost) nam da podatek, kako zelo prepričani smo lahko, da korelacije (povezave) med spremenljivkami zares obstajajo v populaciji, kjer je bil vzorec vzet – pove nam, ali lahko razlike posplošimo z vzorca na populacijo. Če je p-vrednost manj kot 0,05, pomeni, da lahko na nivoju 5-% tveganja trdimo, da statistično pomembne povezave (korelacije) obstajajo, kar pomeni, da obstaja 5-% verjetnost (ali manj), da smo prišli do takšnih povezav v našem vzorcu po naključju. Skratka pove nam, kako zanesljivi so konkretni rezultati iz našega vzorca. Če je sig manj kot 0,01, potem lahko na nivoju 1-% tveganja trdimo, da se statistično pomembne povezave pojavljajo.

V Preglednici 22 smo za določanje moči povezanosti spremenljivk uporabili lestvico vrednosti koeficienta, ki za vrednosti 0,00 določa, da povezanosti ni, na lestvici od 0,01 do 0,29 je povezanost nizka, na lestvici od 0,3 do 0,49 zmerna, od 0,5 do 0,69 visoka, od 0,7 do 0,89 zelo visoka oziroma močna povezanost in na lestvici od 0,9 do 0,99 skoraj popolna povezanost. Ker je koeficient korelacije pri absolutnem prezentizmu 0,478, govorimo o zmerni, srednji povezanosti z zadovoljstvom na delovnem mestu, medtem ko je povezanost zadovoljstva na delovnem mestu z relativnim prezentizmom majhna. Ker smo predpostavili, da se absolutni in relativni prezentizem negativno povezujeta z zadovoljstvom na delovnem mestu, hipoteze ne moremo niti delno potrditi.

Preglednica 22: Ocena absolutnega in relativnega prezentizma glede na zadovoljstvo

zadovoljstvo z lastnim delom			
Spearmanov koeficient	absolutni prezentizem	korelacijski koeficient	0,478**
		P (2-str.)	0,000
		N	103
	relativni prezentizem	korelacijski koeficient	0,021
		P (2-str.)	0,836
		N	103

** korelacija je signifikantna pri 0,01

Hipotezo H4 zavrnamo.

3.5 Povzetek empiričnega dela raziskave

Raziskovalna vrzel nas je spodbudila, da smo izvedli raziskavo o prisotnosti prezentizma med zaposlenimi milenijci, ki šele vstopajo na trg dela oziroma so tam prisotni kratek čas. Na podlagi predhodno preverjenega vprašalnika WHO HPQ smo oblikovali samoporočevalni vprašalnik z 18 vprašanji. V prvem delu vprašalnika smo anketirance spraševali o absentizmu in prezentizmu, njihovi delovni učinkovitosti, obremenjenosti in delovnih izkušnjah, vprašalnik pa smo zaključili z osnovnimi demografskimi podatki. Zaposlene smo k sodelovanju anketiranja naključno povabili preko objave na socialnem omrežju Facebook. Z izločitvijo starostno neustreznih anketirancev že pred samim pričetkom analize smo zagotovili ustreznost starostne strukture pripadnikov generacije milenijcev, rojenih od leta 1978 do leta 2000. S pomočjo programskega paketa SPSS smo izvedli statistično analizo na vzorcu 103 zaposlenih milenijcev, pri čemer nas je zanimala prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma v povezavi z načinom in vrsto zaposlitve, višino osebnega dohodka in glede na sektor zaposlitve (javni, zasebni sektor, samozaposlen, drugo). Kot zadnje nas je zanimalo tudi, ali se prisotnost relativnega in absolutnega prezentizma negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu.

V anketi so sodelovali 103 milenijci (41 moških in 62 žensk), stari od 20 do 42 let. Največ

anketiranih je bilo rojenih leta 1985. Skoraj polovica anketiranih ima končano srednjo šolo, medtem ko je višjo stopnjo izobrazbe doseglo 20,4 % anketiranih, univerzitetno stopnjo izobrazbe pa 28,2 %. Anketirani so zaposleni od 1 do 19 let. Polovica anketiranih ima manj kot 9 let delovne dobe, največ anketiranih je zaposlenih 10 let. 62,1 % anketiranih je zaposlenih v zasebnem sektorju, dobra četrtina (27,2 %) v javnem sektorju, ostali pa so samozaposleni oziroma so izbrali možen odgovor *drugo*. 81,6 % anketirancev je zaposlenih za nedoločen – polni delovni čas, 15,5 % anketiranih je zaposlenih za določen – polni delovni čas, ostalih 2,9 % pa predstavljajo samozaposleni in zaposleni za nedoločen – krajši delovni čas. Med anketiranci prevladujejo zaposleni z dopoldansko izmeno – 62,1 %, medtem ko večizmensko delo opravlja le dobrih 20 % anketiranih. Največ anketiranih prejema od 1.000 EUR do 1.500 EUR neto mesečnega osebnega dohodka (55,3 %; 57), najmanj pa jih zasluži nad 2.000 EUR neto mesečnega osebnega dohodka (3,9 %; 4). Dobra polovica anketirancev se vozi na delo od 10 do 50 km, najmanj zaposlenih pa se na delo vozi več kot 50 km (10,7 %). Največ anketiranih dela samo dopoldne (62,1 %; 64), medtem ko jih najmanj dela samo v popoldanski izmeni (2,9 %).

Zaposleni lahko dobijo občutek, da delodajalec od njih pričakuje, da bodo delali 24 ur na dan, 7 dni v tednu oziroma več, kot je človeško mogoče, ali pa povedo, da je njihovemu delodajalcu pomembno le, da je delo opravljeno ne glede na število opravljenih ur. Rezultati analize so pokazali, da so anketirani v zadnjih 7 dneh anketiranja delali od 24 do 97 ur, v povprečju 48 ur, največ jih je v zadnjih 7 dneh delalo 40 ur, delodajalec pa od njih pričakuje, da bi v zadnjih 7 dneh delali od 40 do 97 ur, v povprečju 44,2 ure. Največ anketiranih je v zadnjih 28 dneh prišlo zgodaj v službo, šlo pozno domov ali pa so delali na prost dan (5,45 dneva \pm 6,33). Skupaj so v zadnjih štirih tednih delali od 91 do 384 ur, v povprečju 183,7 ure. Polovica anketiranih je v zadnjih 4 tednih delala manj kot 165 ur, največ anketiranih pa je v zadnjih 4 tednih delalo 160 ur.

Prezentizem je merilo dejanske učinkovitosti v razmerju z možno oziroma predvideno učinkovitostjo, kjer za razliko od absentizma višji rezultati kažejo na nižjo količino izgubljene učinkovitosti. Anketirani so na lestvici od 0 (najslabša) do 10 (najboljša) v povprečju lastno povprečno delovno učinkovitost v zadnjem letu ali dveh ocenili najbolje (povprečje = 7,94; standardni odklon = 1,27). V povprečju so vsi zaposleni bolj kot ne učinkoviti pri svojem delu. V nadaljevanju so na petstopenjski lestvici (sploh nisem zadovoljen, nisem zadovoljen, niti nisem-niti sem zadovoljen, sem zadovoljen in popolnoma sem zadovoljen) ocenjevali zadovoljstvo z lastnim delom. Skoraj polovica anketiranih (49,5 %) jih je ocenila, da so s svojim delom zadovoljni, 23,3 % zaposlenih pa je pri svojem delu popolnoma zadovoljnih. Slaba petina zaposlenih (19,4 %) ni niti zadovoljna niti nezadovoljna, ostali anketirani pa so manj zadovoljni.

S pomočjo statističnih analiz smo preverili štiri ključne hipoteze:

- H1: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na vrsto in način zaposlitve.

- H2: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na višino osebnega dohodka.
- H3: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na sektor zaposlitve.
- H4: Absolutni in relativni prezentizem se negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu.

Prišli smo do ugotovitev, da se prisotnost tako relativnega kot absolutnega prezentizma ne razlikuje glede na spremenljivke (višina osebnega dohodka, sektor, način in vrsto zaposlitve). Prav tako smo zaključili, da se prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma negativno ne povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu, zaradi česar smo vse hipoteze zavrnil.

4 SKLEPI IN ZAKLJUČEK

V sklepnem poglavju bomo sistematično in kronološko povzeli bistvo posameznih poglavij ter na kratko opisali zaključke analize s poudarkom na pomembnejših ugotovitvah. Raziskava je namreč pokazala, da se prisotnost relativnega in absolutnega prezentizma ne razlikuje glede na vrsto, način in sektor zaposlitve ter višino osebnega dohodka, prav tako pa se negativno ne povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu.

4.1 Povzetek celotne raziskave

Prezentizem kot tak je razmeroma nov pojem oziroma konstrukt, s katerim proučujemo (ne)zdravje na delovnem mestu. Zaradi manjše raziskanosti se pojavljajo različne definicije, a kljub razlikam povzamemo, da je vsem opredelitvam skupno spoznanje, da gre za fizično prisotnost na delovnem mestu, pri čemer zaposleni ni polno umsko prisoten ter je s tem tudi manj produktiven zaradi različnih vzrokov. Največkrat se raziskave nanašajo na zdravstveni prezentizem, kjer zaposleni priznavajo svoje slabo počutje in pomanjkanje zdravja, a kljub temu odidejo na delo zaradi občutka solidarnosti in lojalnosti tako do sodelavcev, vršnih managerjev kot tudi do organizacije nasploh, prevečkrat pa temu botruje tudi skrb oziroma bojazen pred zmanjšanjem osebnega dohodka, morebitnim disciplinskim ukrepom ali celo izgubo službe. Ne glede na vse pa se zaposleni premalo zavedajo, da v vseh primerih tovrstne prisotnosti žal največkrat poskrbijo za doprinos slabšega zdravstvenega stanja tako njim osebno kot tudi drugim sodelavcem, sploh v primeru nalezljivih in kroničnih obolenj.

Roelen in Groothoff (2010, 245) sta že pred desetletjem izpostavila dilemo strogega obvladovanja bolniške odsotnosti, saj naj bi trenutni zdravstveni prezentizem vodil v bolniško odsotnost v prihodnosti. Zaradi težko opaženih in zaznanih negativnih vplivov in posledic prezentizma lahko govorimo tudi o nevidnosti tega pojava, saj pogosto niti sam sodelavec ne (z)more ustrezno oceniti svojih fizičnih in psihičnih situacij, v katerih se nahaja, kar se (lahko) odraža v problematiki produktivnosti na delovnem mestu. To je še posebno težko novo zaposlenim, generaciji milenijcev, ki šele vstopajo na trg delovne sile oziroma so tam prisotni le krajši čas.

Tako kot lahko v opredelitvah prezentizma naletimo na različne zaključke, se tudi v generacijskih dobah avtorji težko strinjajo o letih začetka oziroma konca obdobja. Tako tudi obdobje milenijcev avtorji različno opredeljujejo, od prvega, ki sta ga opredelila Howe in Strauss (1992, po Kurinčič 2016, 2), da gre za skupino ljudi, rojenih med leti 1982 in 2000, do opredelitve Pew Research Centra iz leta 2019, ki med milenijce šteje osebe, rojene med leti 1981 in 1996 (Dimock 2019, 1). Čeprav se generacijske definicije nanašajo predvsem na starostne omejitve, je treba razumeti, da ljudi v generacijo povezujejo spomini, jezik, navade ter skupni življenjski dogodki in okoliščine, v katerih živijo, čeprav znotraj posamezne generacije še vedno lahko najdemo razlike med obnašanjem, vrednotami in življenjskim

slogom, kot jih lahko najdemo tudi med samimi generacijami. Zato je bolj kot razumevanje generacijskih stereotipov potrebno razumevanje družbeno okoljskih dejavnikov, ki vplivajo na lastnosti pripadnikov posameznih generacij. Tako lahko strnemo, da so mnogi milenijci na začetku svoje poslovne kariere in imajo za razliko od drugih generacij različna pričakovanja glede zaposlovanja. Nekateri pričakujejo pomembno vlogo v organizaciji in visoko plačilo, spet drugim pa več kot prestiž pomeni zadovoljstvo na delovnem mestu. V iskanju novih priložnosti in izzivov so pripravljeni fleksibilno spreminjati svoj življenjski slog, saj so mnogi, da kljub zaposlitvi preživljajo težke čase in so še vedno precej odvisni od finančne podpore svojih staršev. Zaradi hitrega tempa življenja so njihove ekonomske okoliščine spreminjajoče, tako tudi verjamejo, da bodo službo zamenjali v relativno kratkem obdobju petih let, saj verjamejo, da bodo ne glede na plačo in delovno mesto našli boljšo možnost. V službi si želijo mentorstva, dodatna izobraževanja, fleksibilen delovni čas, več dela na daljavo ter vedno nove, sveže izzive in projekte, zato so se v zameno za stabilnost in razne bonitete pripravljene učiti in svoje znanje deliti.

Milenijci so se v iskanju boljših možnosti obdali s t. i. paralizirali vsakdanjih drobnih obveznosti in tako po mnenju Petersenove (2019, 1) postali generacija izgorelih. Ker odlašajo le z drobnimi, vsakdanjimi opravili, ne moremo reči, da gre za njihovo lenobo, saj odlašajo le z opravili, ki jim ne bi olajšali oziroma izboljšali življenja ali koristili v službi. V iskanju vzrokov za prelaganje opravil so se prepričali, da naj bi ves čas delali, ker delo vsi spodbujajo in podpirajo, ter tako ugotavljajo, da so izgoreli. Verjamejo, da bi jim večja delovna učinkovitost zagotovila boljšo službo, zato se v iskanju boljšega življenjskega standarda prepričujejo, naj se še bolj potrudijo, da bodo dobili novo priložnost. Pogosto opravljajo tudi več slabo plačanih služb, nimajo varne zaposlitve, se zadolžujejo ter ves čas poslušajo, naj za svoj razcvet le še bolj trdo in več delajo.

V naši raziskavi smo med milenijci ugotavljali povezanost prisotnosti absolutnega in relativnega prezentizma glede na vrsto, način in sektor zaposlitve, prav tako pa tudi glede na višino osebnega dohodka in zadovoljstva na delovnem mestu. S samoporočevalnim vprašalnikom WHO HPQ smo med naključno izbranimi 103 pripadniki generacije milenijcev, starih od 20 do 42 let, ocenjevali stroške zmanjšane delovne učinkovitosti oziroma prezentizma ter bolniške odsotnosti. Z ocenjevalno lestvico vrednotenja absolutnega prezentizma (desetkratnik lastne delovne učinkovitosti pri delu v zadnjih štirih tednih) s spodnjo mejo 0 (popolna odsotnost učinkovitosti v času dela) in zgornjo mejo 100 (brez pomanjkanja učinkovitosti v času dela) in relativnega prezentizma kot razmerja med lastno delovno učinkovitostjo pri delu v zadnjih štirih tednih in običajno učinkovitostjo večine zaposlenih na sebi podobnem delovnem mestu (s spodnjo mejo 0,25 in zgornjo mejo 2) nas je zanimala prisotnost absolutnega in relativnega prezentizma v povezavi z višino osebnega dohodka ter načinom, vrsto in sektorjem zaposlitve. Kot zadnje nas je zanimalo tudi, ali se prisotnost relativnega in absolutnega prezentizma negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu.

Zaključki raziskave posameznih hipotez:

- H1: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na vrsto in način zaposlitve;
- H2: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na višino osebnega dohodka;
- H3: Absolutni in relativni prezentizem se razlikuje glede na sektor zaposlitve;
- H4: Absolutni in relativni prezentizem se negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu;

so pokazali, da nobene od zastavljenih hipotez ne moremo potrditi.

Pri formiranju hipotez smo se osredinili predvsem na neznano in neraziskano področje, zaradi česar zaključkov raziskave ne moremo primerjati oziroma ugotovitev kakorkoli drugače povezati z raziskavami drugih avtorjev.

4.2 Predlogi za izboljšanje zaznavanja prisotnosti prezentizma

Po do sedaj pripravljenih standardiziranih vprašalnikih, ki so jih različni avtorji uporabili za raziskovanje prezentizma, zaključujemo, da gre predvsem za samoporočevalne vprašalnike, ki so odvisni predvsem od zaposlenih samih, zato je za izboljšanje zaznavanja prisotnosti tako absolutnega kot tudi relativnega prezentizma nujno spodbujati in uveljavljati sprotno tako neformalno informiranje kot tudi klasično izobraževanje ter usposabljanje zaposlenih o pomembnosti tako psihičnega kot tudi fizičnega zdravja na delovnem mestu in v življenju nasploh. Smiselno bi bilo ocenjevati učinkovitost zaposlenih po vnaprej točno določenih standardih in normativih, ki bi predstavljali objektivnejše ocenjevanje.

Spodbuda pri preventivni zdravstveni dejavnosti, od zagotavljanja rednih obdobjih zdravniških pregledov do podpore za izboljšanje in vzdrževanje zdravja, naj predstavlja osnovo dobrega odnosa med sodelavcem in delodajalcem.

Zaradi posledic prezentizma, ki sodelavca (lahko) ovirajo pri njegovem delu, se prezentizem pojavlja kot problem, ki naj bi mu več pozornosti namenili tudi delodajalci. Prav tako avtorji raziskav mnogokrat ugotavljamo, da so delodajalci še vedno preveč osredotočeni na reguliranje bolniških odsotnosti, medtem ko samih vzrokov in posledic prezentizma ne želijo videti kot problem.

Čeprav ukrepi za zmanjševanje prezentizma delodajalcem predstavljajo strošek, naj bi se le-ti zavedali, da strošek predstavljajo tudi bolni oziroma kako drugače neučinkoviti zaposleni, ki zaradi različnih okoliščin slabše opravljajo svoje delo, privedejo pa lahko tudi do daljšega absentizma in s tem tudi do večjih stroškov, kot bi jih delodajalci porabili za preprečevanje prezentizma.

Ravno zato naj bi organizacije tovrstne stroške razumele kot investicijo, saj bi na dolgi rok zmanjšale število bolniških odsotnosti in tudi prisotnost prezentizma (Zupančič-Tisovec 2012,

1). Zavedali naj bi se, da kronične nenalezljive bolezni, kot so bolezni srca in ožilja, sladkorna bolezen, debelost, depresija, demenca, rak ter funkcionalna manjša zmožnost in druge, v prvi vrsti zaradi nezmožnosti za delo delodajalcu predstavljajo breme. Kot glavni razlog za razvoj kroničnih nenalezljivih bolezni pa NIJZ (b. l., 1) navaja nezdrav življenjski slog, ki je še izrazitejši pri skupinah s slabšim socialno-ekonomskim položajem, naraščajoče kronične bolezni pa so posledica sodobnega življenjskega sloga.

Med posledice prezentizma uvrščamo tudi podaljšano okrevanje, slabšanje zdravstvenega stanja zaposlenega in širjenje nalezljivih bolezni, kar nenazadnje povzroča slabšo splošno zdravstveno sliko prebivalstva in javne zdravstvene probleme. Zato je za zgodnje zaznavanje in obvladovanje prezentizma ključno vzajemno sodelovanje in krepitev ustrezne organizacijske kulture, izbira ustreznega modela managementa, pomembnost dobrih medsebojnih odnosov, zdravstvenih programov ter ozaveščanja sodelavcev in delodajalcev o negativnih posledicah prezentizma (Božič in Jakopec 2011, 29–30).

V kolikor se osredotočimo zgolj na ugotovitve anketiranja, kakršnih koli predlogov za izboljšanje zaznavanja prisotnosti prezentizma iz vsebin planiranja, organiziranja, vodenja in kontroliranja ne moremo podati, saj vprašalnika za to nismo primerno oblikovali. Iz teorije pa je mogoče zaključiti, da je učinkovito vodenje temelj vsakega uspešnega podjetja, saj imajo managerji na vseh področjih, torej tudi na področju zaznavanja prisotnosti prezentizma odločilno vlogo, saj jim je zaupano največje bogastvo – zaposleni, ki s svojim znanjem, talenti, veščinami, energijo in potenciali predstavljajo moč organizacij. Management je torej tisti, ki mora pravočasno zaznavati in obvladovati vsa področja, tudi nezaželena vedenja, s čimer zagotavlja pravo organizacijsko kulturo in z odličnim vodenjem skrbi za zadovoljstvo zaposlenih, kar zagotovo zmanjšuje prisotnost prezentizma, saj se dober vodja zaveda, da je samo zadovoljen in zdrav zaposleni ključ dolgoročne uspešnosti organizacije.

4.3 Prispevek k managerski znanosti in stroki

Prispevek naše teoretične in empirične raziskave k managerski znanosti in stroki je mogoče predstaviti na treh zaokroženih področjih: teoretičnem, empiričnem ter organizacijskem.

V teoretičnem delu raziskave o prezentizmu smo opravili sistematičen pregled domače in tuje strokovne literature o proučevanem konstrukt. Po različnih bazah podatkov smo pridobili cca. 80 strokovnih člankov in monografskih publikacij, kjer so tako teoretiki kot tudi praktiki opisali identificiran pojav. Na enem mestu smo zbrali ter povzeli različne definicije ter vsebinske dejavnike, ki se nanašajo na pojav prezentizma in bodo koristne morebitnim raziskovalcem pri zasnovi njihovih analiz. Zaključimo s spoznanjem, da naj bi v organizacijah za doseganje učinkovitega obvladovanja problematike prezentizma pristopili kar najbolj celovito ter da so lastniki (individualni ali razpršeni) in managerji (vršni, srednji in spodnji) tisti, ki naj bi s svojim obnašanjem in vedenjem prevzeli odločilno vlogo pri razreševanju

neželenih vedenj v organizaciji.

Empirični prispevek k managerski znanosti in stroki predstavlja terenska raziskava med milenijci v RS, s pomočjo katere smo prišli do novih znanj in vednosti. Z raziskavo smo potrdili prisotnost prezentizma med milenijci in s tem potrdili ugotovitve predhodnih raziskav. Dodatno smo k managerski stroki z empirično raziskavo prispevali nova znanja o prisotnosti relativnega in absolutnega prezentizma med milenijci, saj to področje, kolikor nam je znano, v Sloveniji še ni raziskano. S preverjanjem formiranih hipotez smo proučevali razlike med absolutnim in relativnim prezentizmom glede na sektor, vrsto in način zaposlitve ter višino osebnega dohodka. Predpostavili smo, da se absolutni in relativni prezentizem negativno povezuje z zadovoljstvom na delovnem mestu, vendar so izsledki raziskave pokazali, da nobene od zastavljenih hipotez ne moremo potrditi. Na ta način smo prišli do novih ugotovitev, ki bodo v pomoč bodočim raziskovalcem v managerski znanosti in stroki.

Zasnovali smo predloge za obvladovanje prezentizma v organizacijah, ki bodo imeli praktične implikacije tako za gospodarske družbe kot tudi druge ustanove. Pomemben ukrep za obvladovanje prezentizma predstavlja že zgolj sama informiranost tako delodajalcev kot tudi zaposlenih. Lastniki in managerji v organizacijah naj nenehno kontrolirajo prisotnost prezentizma v kombinaciji z ukrepi za njegovo planiranje, vodenje in obvladovanje. Zavedali naj bi se, da zdrav zaposleni sodelavec najbolj učinkovito pomaga pri uresničevanju smotrov in ciljev organizacije in na ta način prispeva k njeni uspešnosti. Ozaveščenost o pomembnosti varnosti in zdravja tako na delovnem mestu kot tudi v zasebnem življenju nasploh pa je predvsem v zadnjem obdobju na vrhuncu tudi zaradi svetovne epidemije korona virusa.

4.4 Predlogi za nadaljnje raziskovanje

Strokovna literatura s področja prezentizma je predvsem v Sloveniji manj številčna, zato je možnosti za nadaljnje raziskovanje mnogo. Zavedali naj bi se namreč spoznanja, da slabša raziskanost določenega področja ne pomeni, da tovrstne problematike ni, saj tudi zaključki različnih mednarodnih raziskav nakazujejo, da je prisotnost prezentizma pereč problem v vseh gospodarskih in negospodarskih dejavnostih, še najbolj pa v zdravstvu, socialni in izobraževanju.

Ob izvedbi raziskave smo se zavedali, da ne moremo predvideti njenega obsega, še manj pa tega, v kakšna družbena okolja se bo razširila, zato smo proučevali dokaj nehomogen populacijski vzorec, ki nam ni zagotovil normalne porazdelitve. Za podrobnejšo analizo bi bilo smiselno raziskavo ponoviti na večjem in bolj homogenem vzorcu, kar je bil tudi naš prvotni namen. Žal smo se z izbiro vprašalnika zelo omejili na absolutni in relativni prezentizem, ki nam ni zagotovil vpogleda v same vzroke in posledice pojavnosti prezentizma, prav tako pa so anketiranci podali oceno o prezentizmu subjektivno. Neustrezno razporejeni razredi in oblikovane hipoteze pa so nam še dodatno onemogočili, da bi raziskava

zagotovila bolj poglobljen vpogled v problematiko, ki smo jo zaznali v teoretičnih izhodiščih.

Raziskovalcem, ki jih področje prezentizma zanima in bi želeli predstaviti jasno sliko o prisotnosti prezentizma, predlagamo, da raziskavo izvedejo na dovolj homogenem vzorcu. Predlagamo, da se izvede primerjalna raziskava o prisotnosti prezentizma med dvema ali več skupinami, in sicer med javnimi uslužbenci in samozaposlenimi, med zaposlenimi z minimalnim in povprečnim osebnim dohodkom, med moškimi in ženskami. Zanimiva bi bila tudi izvedba raziskave o prisotnosti prezentizma v Sloveniji v primerjavi z Evropsko unijo. V kolikor bi želeli pridobiti bolj točno sliko, bi bilo za razliko od samoporočevalnih vprašalnikov potrebno predhodno določiti normative za doseganje učinkovitosti na delovnem mestu in na podlagi konkretnih podatkov izvesti raziskavo.

Smiselno bi bilo raziskati tudi delovne pogoje in vpliv vodenja na prisotnost prezentizma, saj iz teorije izhaja, da so ravno vršni managerji tisti, ki s svojim vodenjem vplivajo na sodelavce ali jih celo spodbujajo, da prihajajo na delo bolni ali kako drugače manj učinkoviti. Karierni napredek je namreč tudi ena izmed okoliščin, ki jih sodelavci želijo in so zanj, tudi na račun slabšega zdravja, pripravljeni ugajati tako vršnim managerjem kot sodelavcem in organizaciji nasplo, kar se še posebej kaže v času epidemije korona virusa, ko se organizacije vsakodnevno srečujejo s pomanjkanjem kadra, zaposleni pa tudi iz etičnih razlogov opravijo več delovnih ur, kot je predvideno, kar lahko posledično vodi v izgorelost in povečanje bolniške odsotnosti v prihodnosti.

V naši raziskavi smo se premalo osredinili na vplive na pojavnost prezentizma in vzroke za njegov nastanek, še manj pa na same posledice, zato bi bilo smiselno raziskavo razširiti na posledice prezentizma s stroškovnega vidika. Kljub fizični prisotnosti sodelavec namreč ni zmožen opravljati svojega dela s polno učinkovitostjo in motiviranostjo, zaradi česar se zmanjša produktivnost in pride do izgube efektivnega delovnega časa. Prav tako iz teorije izhaja, da sodelavci velikokrat prihajajo na delovno mesto kljub boleznim. Ker je raznolikost posameznih obolenj pestra, bi bilo smiselno anketirance povprašati po sklopu posameznih bolezni, kroničnih obolenj ali poškodb, ki jim dovoljujejo, da kljub slabši učinkovitosti odidejo na delo.

S spremembo znanstvenoraziskovalne metodologije, pregledom drugih javno dostopnih baz podatkov in zagotovitvijo reprezentativnosti vzorca se nam odpira tudi množica metodoloških možnosti za nadaljevanje raziskovanja prezentizma z vidika managerske znanosti in stroke.

LITERATURA

- Aldana, S. G., R. M. Merrill, K. Price, A. Hardy in R. Hager. 2005. Financial impact of a comprehensive multisite workplace health promotion program. *Preventive medicine* 40 (2): 131–137.
- Aronsson, G., K. Gustafsson in M. Dallner. 2000. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol community health* 54 (7): 502–509.
- Bah, A. 2011. *Analiza absentizma v proizvodnem podjetju »X«*. Magistrsko delo, Ekonomsko-poslovna fakulteta, Univerza v Mariboru.
- Bilban, M. 2009. Delo, delovno okolje in zdravstveni absentizem. V *Primeri dobre prakse pri obvladovanju zdravstvenega absentizma*, ur. S. Fakin, 23–42. Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.
- Boštjančič, E. 2012. *Prezentizem – žulj slovenskih delodajalcev*. <https://www.hrm-revija.si/prezentizem-zulj-slovenskih-delodajalcev> (9. 3. 2020).
- Božič, J. in Z. Jakopec. 2011. *Obvladovanje psihosocialnih tveganj na delovnih mestih: izbor primerov dobre prakse v domačih in tujih podjetjih*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča.
- Böckerman, P. in E. Laukkanen. 2009. Presenteeism in Finland: determinants by gender and the sector of economy. *Ege academic review* 9 (3): 1007–1016.
- Bradly, J. O., D. L. Nelson in P. Satyanarayana. 2006. Managing aggression in organizations: what leaders must know. *Leadership and organization development journal* 27 (5): 384–398.
- Brajić, S. 2009. *Absentizem in fluktuacija v Bolnišnici Golnik - Kopa*. Diplomsko delo, Fakulteta za organizacijske vede, Univerza v Mariboru.
- Brajša, P. 1995. *Sedem skrivnosti uspešne šole*. Maribor: Doba.
- Brborović, H. in J. Mustajbegović. 2014. Prezentizam i apsentizam zdravstvenih djelatnika. *Sigurnost* 56 (1): 23–30.
- Brečko, D. 2012. Prezentizem in delo: na delu, toda v resnici odsotni. *HRM: strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu* 10 (45): 32–36.
- Briner, R. B. 1996. ABC of work related disorders; Absence from work. *British medical journal* 313 (7061): 874–878.
- Brotheridge, C. M. in L. Keup. 2005. Barnyard democracy in the workplace. *Team performance management* 11 (3–4): 125–132.
- Brown, G. 2015. *The total youth handbook*. One world: Total youth research and one world publishing.
- Burgar, B. 2005. Zadovoljstvo zaposlenih kot kakovostna razsežnost proti absentizmu na področju vzgoje in izobraževanja. *Neprofitni management: prva slovenska strokovna revija za promocijo vodenja v neprofitnem sektorju* 3 (5–6): 13–17.
- Burnes, B. in R. Pope. 2007. Negative behaviours in the workplace. *International journal of public sector management* 20 (4): 285–303.
- Burton, W., C. Y. Chen, D. Conti, A. Schultz in D. Edington. 2006. The association between health risk change and presenteeism change. *Journal of occupational and environmental medicine* 48 (3): 252–263.

- Cooper, C. in P. Dewe. 2009. Well-being – absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational medicine* 58 (8): 522–524.
- Delakorda, M. 2020. *Kako (najprej) razumeti in (nato) voditi milenijce*. <https://www.hrm-revija.si/kako-voditi-milenijce> (15. 2. 2020).
- Deloitte. 2019. *The deloitte global millennial survey 2019: Optimism, trust reach troubling low levels*. <https://www2.deloitte.com/cn/en/pages/about-deloitte/articles/2019-millennial-survey.html> (20. 2. 2020).
- Dimock, M. 2019. *Defining generations: where millennials end and generation Z begins*. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> (16. 1. 2020).
- Draškovič, U. 2010. Medgeneracijska komunikacija: komuniciranje z 10 let starejšim in 10 let mlajšim sodelavcem. *HRM* 8 (37): 16–19.
- Dries, N., R. G. Pepermans in E. D. Kerpel. 2008. Exploring four generations' beliefs about career: Is “satisfied” the new “successful? *Journal of managerial psychology* 23 (8): 907–928.
- Dular, P. 2010. *Percepcija managerjev o vplivu neželenih vedenj na absentizem*. Magistrsko delo, Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem.
- Dular, P. in M. Markič. 2012. Vplivi neželenih vedenj v organizaciji na absentizem. *Organizacija* 45 (2): A79–A89.
- Flere, S. 2000. *Sociološka metodologija; temelji družboslovnega raziskovanja*. Maribor: Pedagoška fakulteta, Univerza v Mariboru.
- Florjančič, J., M. Ferjan in M. Bernik. 1999. *Planiranje in razvoj kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
- Gilbreath, B. in L. Karimi. 2012. Supervisor behavior and employee presenteeism. *International journal of leadership studies* 7 (1): 114–131.
- Golmajer Rajković, N. 2013. *Izgorelost študentov ob delu in prezentizem*. Magistrska naloga, Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem.
- Greenberg, E. in K. Weber. 2008. *Generation we: how millennial youth are taking over America and changing our world forever*. Emeryville: Pachatusan.
- Hansen, C. D. in J. H. Andersen. 2008. Going ill to work what personal circumstances, attitudes and workrelated factors are associated with sickness presenteeism? *Social science and medicine* 67 (6): 956–964.
- Hemp, P. 2004. Presenteeism: At work but out of it. *Harvard Business Review* 82 (10): 49–58.
- Howe, N. in W. Strauss. 1992. *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: Harper Collins.
- Howe, N. in W. Strauss. 2007. The next 20 Years: How customer and workforce attitudes will evolve. *Harvard business review* 85 (7–8): 41–52.
- Huselja, A. 2015. Organizacijska kultura policije. V 16. *Slovenski dnevi varstvoslovja, Zbornik prispevkov*, ur. B. I. Flander, I. Areh in M. Modic, 79–90. Maribor: Fakulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru.
- Johns, G. 2010. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of organizational behavior* 31 (4): 519–542.

- Jurman, B. 1981. *Človek in delo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kanjuo Mrčela, A. in M. Ignjatović. 2012. *Poročilo o psihosocialnih tveganjih na delovnem mestu v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede Univerze v Ljubljani.
- Kessler, R. C., C. Barber, A. L. Beck, P. A. Berglund, P. D. Cleary, D. McKenas, N. P. Pronk, G. E. Simon, P. E. Stang, T. B. Üstün in P. S. Wang. 2003. The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ). *Journal of occupational and environmental medicine* 45 (2): 156–174.
- Kohut, A., P. Taylor, S. Keeter, K. Parker, R. Morin, D. V. Cohn, M. H. Lopez, G. Smith, R. Fry, W. Wang, L. M. Christian, A. Pond in S. Clement. 2010. *Millennials: A portrait of generation next*. Pew research center. <https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/3/2010/10/millennials-confident-connected-open-to-change.pdf> (2. 2. 2020).
- Kovač, T. 2016. *Priročnik za pisanje znanstvenih in strokovnih del na Fakulteti za komercialne in poslovne vede*. Celje: Fakulteta za komercialne in poslovne vede.
- Kralj, A., M. Sedmak, V. Kotnik, K. Medica, P. Sekloča, Z. Medarić, B. Simčič in J. Božič. 2011. *Analiza stanja psihosocialnih tveganj na delovnih mestih v mikro, malih in srednje velikih podjetjih: skrajšana verzija študije*. Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije - Soča.
- Krohne, K. in L. H. Magnussen. 2011. Go to work or report sick? A focus group study on decisions of sickness presence among offshore catering section workers. *BMC Research Notes* 4 (70): 1–7.
- Kurinčič, D. 2016. *Značilnosti generacije milenijcev in razvoj novih poslovnih modelov*. Diplomsko delo, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Lalić, H. in M. Hromin. 2012. Presenteeism towards absenteeism: manual work versus sedentary work, private versus governmental. A Croatian review. *Collegium antropologicum* 36 (1): 111–116.
- Levin-Epstein, J. 2005. *Presenteeism and paid sick days*. <https://www.clasp.org/sites/default/files/public/resources-and-publications/files/0212.pdf> (2. 3. 2020).
- Lipovec, F. 1987. *Razvita teorija organizacije*. Maribor: Založba obzorja.
- Lobnikar, B. 1999. *Upravljanje antisocialnega vedenja v organizaciji kot naloga kadrovskega managementa*. Magistrska naloga, Fakulteta za organizacijske vede, Univerza v Mariboru.
- Lohaus, D. in F. Röser. 2019. Millennials: sickness presenteeism and its correlates: a cross-sectional online survey. *BMJ Open* 9 (7): 1–11.
- Lowe, G. 2002. *Here in body, absent in productivity. Presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health*. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/safety/here-in-body-absent-in-productivity/316670> (2. 3. 2020).
- Lyons, S., L. Duxbury in C. Higgins. 2005. An empirical assessment of generational differences in work-related values. *Human resources management* 26 (9): 62–71.
- Malesic, J. 2019. *Millennials don't have a monopoly on burnout*. <https://newrepublic.com/article/152872/millennials-dont-monopoly-burnout> (28. 2. 2020).
- Mattke, S., A. Balakrishnan, B. Giacomo in S. J. Newberry. 2007. A Review of methods to measure health-related productivity loss. *The American journal of managed care* 4 (13): 211–217.

- Middaugh, D. J. 2007. Presenteeism, sick and tired at work. *Dermatology nursing* 19 (2): 172–185.
- Mihalič, R. 2007. *Upravljam organizacijsko kulturo in klimo*. Škofja Loka: Založba Mihalič in Panter.
- Mlakar, P. 2013. *Predlog modela ukrepov za zmanjšanje vplivov prezentizma v delovnem okolju*. Magistrsko delo, Fakulteta za upravo, Univerza v Ljubljani.
- Mlakar, P. in J. Stare. 2013. Nekatere značilnosti zaposlenih kot dejavniki tveganja za pojav prezentizma. *Mednarodna revija za javno upravo* 11 (2): 7–30.
- NIJZ (Nacionalni inštitut za javno zdravje). B. 1. *Bolniški stalež*. <https://www.nijz.si/sl/podatki/bolniski-stalez> (14. 12. 2019).
- Ojsteršek, V. 2008. *Fleksibilen delovni čas*. <http://www.podjetnik.si/clanek/fleksibilen-delovni-%C4%8Das-20081102> (29. 4. 2020).
- Palus, S. 2019. *Burnout isn't just a millennial affliction*. <https://slate.com/human-interest/2019/01/burnout-millennials-capitalism-buzzfeed-essay.html> (1. 3. 2020).
- Petersen, A. H. 2019. *How millennials became the burnout generation*. <https://www.buzzfeednews.com/article/annehelenpetersen/millennials-burnout-generation-debt-work> (6. 3. 2020).
- Pickett, P. 2010. *The cost of presenteeism*. <http://jobsearchtech.about.com/od/workplaceissues/a/Presenteeism.htm> (24. 8. 2015).
- Planinc, A. 2013. Absentizem in prezentizem – ena težava z dvema obrazoma. *Delo in varnost LVIII* (2): 33–33.
- Planinc Rozman, A. 2014. *Absentizem in prezentizem v dejavnosti računovodskih servisov v Sloveniji*. https://www.gzs.si/pripona/210x148_ZRS_absentizem_prezentizem_web.pdf (27. 4. 2020).
- Robinson, M. T. 2017. *The generations which generation are you?* <https://www.careerplanner.com/Career-Articles/Generations.cfm> (9. 12. 2019).
- Robinson, S. L. in R. J. Bennett. 1995. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal* 38 (2): 555–572.
- Roelen, C. in J. W. Groothoff. 2010. Rigorous management of sickness absence provokes sickness presenteeism. *Occupational medicine* 60 (4): 244–246.
- Rozman, N. 2016. *Problem prezentizma v Kranjskih vrtcih*. Diplomsko delo, Fakulteta za organizacijske vede, Univerza v Mariboru.
- Schafer, P. 2007. *The hidden costs of presenteeism: causes and solutions*. <http://www.businessknowhow.com/manage/presenteeism.htm> (29. 9. 2019).
- Simpson, R. 1998. Presenteeism, power and organizational change: Long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British journal of management* 9 (1): 37–50.
- Skupina IRI Ljubljana. B. 1. *Ukrepi za odpravljanje prezentizma – strošek ali investicija?* <http://www.iri-lj.si/gradivo/clanki/62-ukrepi-za-odpravljanje-prezentizma-strosek-ali-investicija> (29. 4. 2020).
- Smith, S. 2005. *Sick and tired at work*. https://www.boston.com/yourlife/health/diseases/articles/2005/12/19/sick_and_tired_at_work/?page=full (1. 3. 2015).

- SOS (Stres. Odsotnost. Stiska.). 2015. *Projekt: SOS – stres, odsotnost, stiska*.
[Http://www.stres-odsotnost-stiska.si/?id=109](http://www.stres-odsotnost-stiska.si/?id=109) (27. 9. 2016).
- SSKJ (*Slovar slovenskega knjižnega jezika 2*). 2015. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Stewart, W. 2005. *Sick and tired at work*. <https://www.newspapers.com/newspage/443714738/> (27. 9. 2016).
- SURS (Statistični urad Republike Slovenije). 2020. *Delovno aktivno prebivalstvo, podrobni podatki, Slovenija*. <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/8673> (25. 9. 2020).
- Šibenik Rebec, S. 2015. *Prezentizem zaposlenih v povezavi z uporabo interneta in socialnih omrežij na delovnem mestu*. Magistrska naloga, Fakulteta za management Koper, Univerza na Primorskem.
- Škerjanc, A. 2015. *Prezentizem med zdravstvenimi delavci*. Doktorsko delo, Medicinska fakulteta, Univerza v Ljubljani.
- Taggart, N. 2009. A new competitive advantage: connecting the dots between employee health and productivity. *Benefits and compensation digest* 46 (6): 20–23.
- The Council of economic advisers, executive office of the president and Penny Hill press. 2014. *15 Economic facts about millennials paperback*. https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/docs/millennials_report.pdf (3. 3. 2020).
- Thun, S., P. Ø. Saksvik, S. Osborg Ose, M. Mehmetoglu in M. Christensen. 2013. The impact of supervisors' attitudes on organizational adjustment norms and attendance pressure norms. *Scandinavian journal of organizational psychology* 5 (2): 15–31.
- Ulag, E. 2020. *Vpliv stresa na pojav prezentizma*. Magistrska naloga, Mednarodna fakulteta za družbene vede in poslovne študije Celje.
- Ušlakar, T. 2011. *Prezentizem*. Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Van Fleet, D. in R. W. Griffin. 2006. Dysfunctional organization culture: Thre role of leadership in motivating dysfunctional work behaviors. *Journal of managerial psychology* 21 (8): 698–708.
- Zadel, A. 2018. *13. Competo dogodek: Kako bodo milenijci vodili generacijo X?*
<https://www.youtube.com/watch?v=0Mp7zRsgVY0> (17. 4. 2020).
- Zupančič-Tisovec, B. 2012. *V službo prihajate bolni?* Novo mesto: Zdrava poza: Zavod za zdravstveno varstvo.

PRILOGE

Priloga 1 Vprašalnik

VPRAŠALNIK

Spoštovani milenjci,

ob vstopu na trg dela oziroma v začetkih prisotnosti na njem se v želji po boljšem kariernem položaju ter morebitni vsečnosti tako vršnim managerjem kot tudi sodelavcem srečujemo tudi z izzivi poznavanja in samoobvladovanja prezentizma (prisotnost na delovnem mestu kljub boleznim).

Prvotni odnos do prezentizma in njegovo (pre)poznavanje po našem mnenju predstavlja osnovo za morebitno dolgoročno (ne)zavedno prisotnost na delu kljub boleznim, ki po mnenju raziskovalcev kasneje vodi k daljši odsotnosti z dela zaradi boleznim oziroma njeno poslabšanje.

V tem smo identificirali raziskovalno vrzel, s katero se z Vašo pomočjo nameravamo soočiti v naši raziskavi, zato Vas vabimo k izpolnitvi kratkega anonimnega vprašalnika.

Za sodelovanje se Vam vnaprej lepo zahvaljujem.

Polonca Vavtar

Vprašalnik

Q1 VPRAŠANJA O ABSENTIZMU IN PREZENTIZMU

Sklop vprašanj o absentizmu (odsotnost z delovnega mesta zaradi boleznim) in prezentizmu (prisotnost na delovnem mestu kljub boleznim).

Q2 Prosimo, vpišite koliko ur ste delali v zadnjih 7 dneh. Če več kot 97 ur, vpišite 97.

Q3 Prosimo, vpišite koliko ur vaš delodajalec pričakuje, da boste delali v običajnem 7-dnevem tednu. Če se razlikuje, ocenite povprečje. Če več kot 97 ur, vnesite 97.

Q4 Prosimo, da sedaj razmislite o svojih delovnih izkušnjah v zadnjih 4 tednih (28 dneh). V spodaj navedena polja zapišite število dni, ki ste jih preživeli v vsaki od naslednjih delovnih situacij.

V zadnjih 4 tednih (28 dni), koliko dni ste:

	število dni (00-28)
zamudili cel delovni dan zaradi težav s svojim telesnim ali duševnim zdravjem? (Vključite samo dni, ki ste jih zamudili za svoje zdravje, ne pa	<input style="width: 80px; height: 20px;" type="text"/>

Q8 Ob uporabi enake lestvice od 0 do 10, kako bi ocenil lastno povprečno delovno uspešnost v dnevih, ko ste delali v zadnjih 4 tednih (28 dneh)?

	najslabša delovna uspešnost	1	2	3	4	5	6	7	8	9	najboljša delovna uspešnost
lastna povprečna uspešnost v zadnjih 4 tednih, ko ste delali											

Q9 Kako ste zadovoljni s svojim delom?

	sploh nisem zadovoljen	nisem zadovoljen	niti niti	sem zadovoljen	popolnoma sem zadovoljen
Kako ste zadovoljni s svojim delom?					

Q10 DEMOGRAFSKA VPRAŠANJA

Za konec še nekaj demografskih vprašanj.

Q11 Vaš spol

- moški
- ženski

Q12 Prosimo, vpišite letnico vašega rojstva.

Q13 Vaša dosežena stopnja izobrazbe?

- osnovna šola
- srednja šola
- višja šola (1. bolonjska stopnja)
- univerzitetna izobrazba (2. bolonjska stopnja)
- magisterij, doktorat

Q14 Vpišite svojo delovno dobo v letih (npr. 1 leto in 7 mesecev zaokrožite na 2 leti).

Q15 Izberite sektor zaposlitve.

- zasebni sektor
- javni sektor
- samozaposlen
- drugo

Priloga 1

Q16 Izberite vrsto zaposlitve.

- nedoločen (polni delovni čas)
- nedoločen (krajši delovni čas)
- določen (polni delovni čas)
- določen (krajši delovni čas)
- samozaposlen

Q17 Ocenite višino mesečnega neto osebnega dohodka.

- do 1.000 eur
- od 1.000 eur do 1.500 eur
- od 1.500 eur do 2.000 eur
- nad 2.000 eur

Q18 Izberite oddaljenost delovnega mesta od doma.

- do 10 km
- od 10 do 50 km
- več kot 50 km

Q19 Opreделите vaš način dela.

- samo dopoldanska izmena (fiksni delovnik)
- samo popoldanska izmena (gibljev delovnik)
- dvoizmensko delo (dopoldne-popoldne)
- večizmensko, tudi nočno delo

Hvala za sodelovanje.