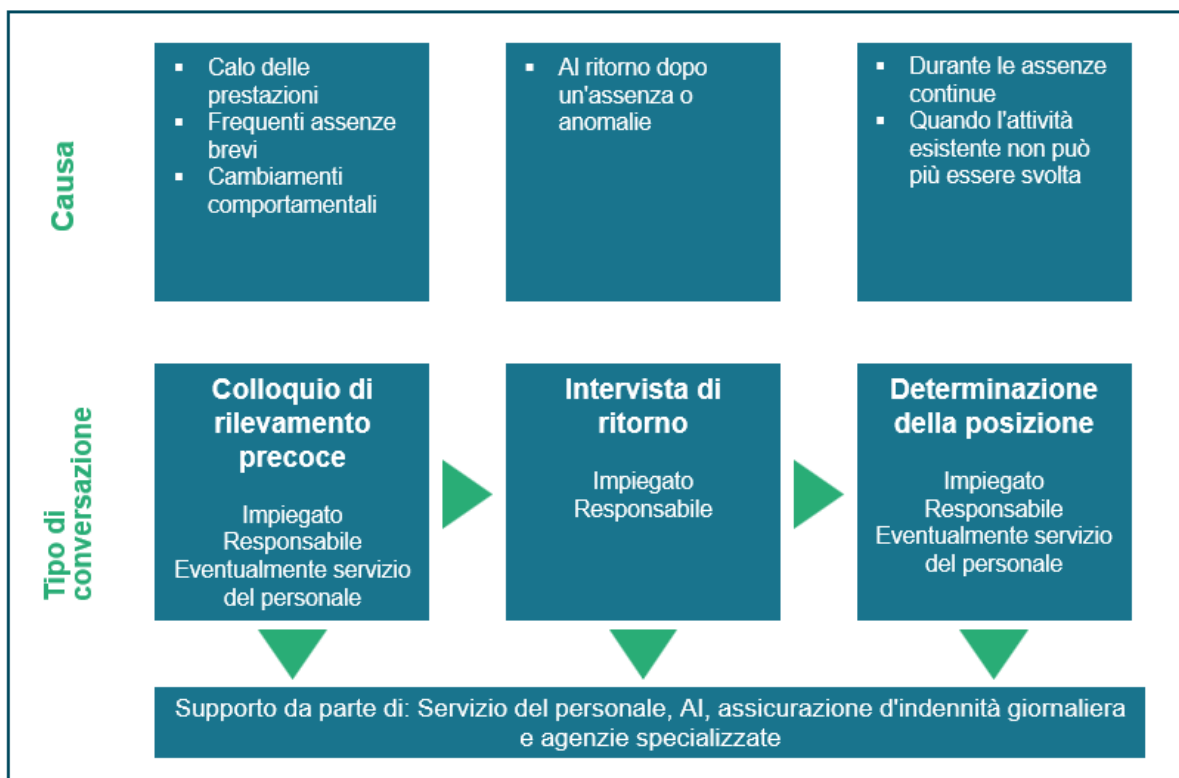


Gestione delle assenze: guida per i dirigenti

La gestione delle assenze è un compito gestionale. Da un lato, può ridurre l'assenteismo e, dall'altro, il tempo improduttivo in azienda. Una gestione approfondita delle assenze richiede discussioni regolari tra i supervisori e i loro dipendenti. Tali discussioni hanno diversi effetti positivi:

- Nel processo vengono identificate le cause di malattia che possono essere ricondotte al luogo di lavoro. L'esperienza dimostra che il 50% delle cause di assenteismo risiede all'interno dell'azienda stessa.
- I manager sono in grado di riconoscere i primi segnali di problemi di salute. Questa rilevazione sistematica e precoce porta a una riduzione delle assenze.
- I colloqui sono un segno di interazione apprezzabile con i dipendenti e contribuiscono a creare un'atmosfera lavorativa motivante e favorevole alla salute. Questo porta anche a una diminuzione dell'assenteismo e a una riduzione del tempo improduttivo.

Come leader, potete utilizzare il seguente schema come guida:



Colloquio di rilevamento precoce: «approfondito e orientato alla soluzione»

I colloqui di rilevamento precoce si svolgono con i dipendenti che mostrano segni di cambiamento nelle prestazioni o nel comportamento, o con i dipendenti che sono stati assenti per malattia più volte negli ultimi dodici mesi. Il colloquio di rilevamento precoce serve a chiarire la situazione di un dipendente in modo più dettagliato. Oltre ai supervisori, spesso partecipa a questi colloqui anche il reparto risorse umane. Si discute di eventuali stress e tensioni sul posto di lavoro e si stabiliscono le misure adeguate per migliorare la situazione. Se le condizioni di salute del dipendente non migliorano a lungo termine, è necessario adottare nuove misure.

Colloqui di rientro al lavoro: «Non complicati e vincolanti»

Dopo le assenze per motivi di salute dei dipendenti, i supervisori conducono colloqui informali e apprezzabili per il ritorno al lavoro con i dipendenti interessati. Devono essere discussi i problemi di salute più gravi e le tensioni sul lavoro. Durante il colloquio di ritorno al lavoro, si dovrebbe anche cogliere l'occasione per discutere della situazione generale del lavoro e della cooperazione all'interno del team. Se necessario, devono essere definite misure concrete.

Riunione di valutazione: «Creare prospettive»

Al più tardi dopo tre settimane di assenza e se non ci sono segnali immediati di ritorno al lavoro, il supervisore effettua una valutazione con il dipendente interessato. Viene chiarito quando il ritorno al lavoro è realistico e come deve essere organizzato. Se necessario, viene discusso il supporto di agenzie specializzate. Durante l'assenza, i supervisori sono in contatto regolare con i dipendenti interessati.