

KAKO UBLAŽITI POSLEDICE NESREČE ALI BOLEZNI KLJUČNIH KADROV?

Ob prehodu iz socializma v kapitalizem smo nekatera področja zanemarili, še posebej to velja za upravljanje osebnih financ. Zdaj boleče spoznavamo, da finančne navade, kakršne so nam privzgojili naši starši, zagotovo vodijo v hudo finančno stisko. Ta pa ne doleti le posameznika, temveč pogosto tudi podjetje.

MITJA VEZOVIŠEK

Finančno načrtovanje ni le domena bogatih, kot pogosto razmišljajo tisti, ki še nimajo izdelanega načrta. Študije kažejo, da lahko načrt koristi vsem, ne glede na njihovo premoženje ali višino prihodkov, zadnje izkušnje pa finančno načrtovanje prenašajo tudi v podjetja. Ena od pomembnih koristi izdelave načrta je tudi vzpostavljeno zavedanje o tveganjih, na katera pred tem niti ne pomislimo, in o tem, kako se pred njimi ustrezno zaščititi. Zato postaja načrt zaščite delovne sposobnosti zaposlenih z vidika podjetja ena od ključnih sestavin poslovnega načrta najboljših podjetij.

DVA TEMELJA: ZNANJE IN NAČRT

Dejstvo je, da se okolje, v katerem živimo, nenehno spreminja. V zadnjih letih smo tudi v razvitih državah Evrope priča krčenju javnih in zasebnih podpornih sistemov. Ob tem se večina ne zaveda, da moramo spremeniti tudi svoj odnos do denarja in način upravljanja z osebnimi financami. Zaradi demografskih sprememb in prenosa tveganj z države na pleča posameznika in podjetij je nujno korenito spremeniti razmišljanje. Raziskave o finančni pismenosti Slovencev kažejo, da se večina potrebe po spremembi sploh ne zaveda.

Samoumevno je, da pri gradnji hiše najprej poskrbimo za temelje. Če teh ne bi zgradili, hiša ne bi stala. Ko govorimo

o denarju, osebnih ali poslovnih financah na splošno, pa večina ravna prav nasprotno: izbere najboljšo fasado, okna in vrata, veliko pozornosti nameni strehi, na temelje pa pozabi. A pri financah ni nič drugače kot pri gradnji hiše. Če pogledamo s perspektive menedžmenta, moramo postaviti temelje, kamor zagotovo spadajo tudi ključni kadri, šele nato se lahko lotimo drugega. Če predstavlja znanje (finančna pismenost) prvi temelj, je drugi vsekakor kolektivni načrt zaščite delovne sposobnosti in zdravja naših zaposlenih.

KORISTI IZDELAVE KOLEKTIVNEGA NAČRTA

Velika večina podjetij še nima izdelanega kolektivnega načrta zaščite delovne sposobnosti in zdravja zaposlenih. Če smo iskreni, večina menedžerjev o tem niti ne razmišlja, podobno kot pred leti večina ni razmišljala o osebnem finančnem načrtu. Za to obstaja več razlogov, zagotovo pa je eden od pomembnejših tudi ta, da ne poznajo koristi tovrstnega načrta. Temeljne lahko strnemo v pet točk, in sicer:

- jasno boste opredelili pomembnost svojih zaposlenih in jim pripisali ekonomsko vrednost;
- zavedali se boste tveganj, na katera prej niste niti pomislili;
- vzpostavili boste ustrezno zaščito v primeru nesreče ali bolezni ključnih kadrov;
- podjetju in zaposlenim boste zagotovili osnovno finančno varnost, kar vas bo naredilo bolj samozavestne pri vseh odločitvah;
- poslovali boste bolj sproščeno, z manj stresa in se osredotočili na doseganje poslovnih ciljev.

Kolektivni načrt pa ni kolektivno nezgodno zavarovanje, ki ga ima veliko podjetij. To je le eden izmed produktov, ki običajno ne vsebuje tistih kritij, ki so nujna za vse, temveč paket kritij, ki je na prvi pogled privlačen, a dejansko ne ustreza potrebam vseh. V postopku načrtovanja je izbira produktov čisto na zadnjem mestu, ko že razumemo pomen zaščite, potrebo po kritjih in finančne zmožnosti.

KOLEKTIVNI NAČRT ZAŠČITE DELOVNE SPOSOBNOSTI IN ZDRAVJA ZAPOSLENIH

Pri izgradnji finančnih temeljev in predstavitvi zaščite se svetovalci pogosto zatečemo k prikazu posledic, ki jih lahko imajo nepričakovani življenjski dogodki. Ti vplivajo tako na posameznika kot tudi na podjetje. Zato se na tem mestu v vaših mislih ustavite za hip in razmislite, kakšne posledice bi imeli za vas in vaše podjetje, če bi se ta trenutek zgodil kateri izmed spodaj navedenih dogodkov. Predstavljajte si, da enega izmed vaših ključnih zaposlenih:

- pri prečkanju ceste na prehodu za pešce nepričakovano zbije avtomobil in zaradi tega ostane nepokreten v invalidskem vozičku;
- nepričakovano zadane kap in potrebuje zdravstveno oskrbo ter veliko časa, da se morda vrne na delovno mesto;
- preseneti novica o hudi bolezni, zaradi katere mora takoj začeti zdravljenje pri specialistih v tujini. Tudi jaz mislim, da se to ne bo zgodilo ravno vam in v vašem podjetju, a vam za vsak primer, da boste mirno spali, predlagam, da izdelate kolektivni

Zdravje zaposlenih je ključnega pomena tako za podjetje kot za posameznika.



načrt zaščite delovne sposobnosti in zdravja vaših zaposlenih.

Prvi korak pri izdelavi kolektivnega je v preverbi stopnje finančne varnosti podjetja. Ta mora ustrezati statusu, višini prihodkov in premoženju ter številu zaposlenih. Ko govorimo o finančni varnosti podjetja, mislimo na tri ključne elemente, za katere moramo oblikovati strategijo:

- rezervni sklad v primeru zmanjšanja prihodkov ali nepričakovanih izdatkov,
- zaščito začasnega izpada dohodka ob daljši odsotnosti ključnih kadrov in
- zagotovitvi sredstev v primeru potrebe po zamenjavi ključnih kadrov zaradi nesreče ali bolezni.

Seveda lahko pri izdelavi načrta izbiramo med dvema strategijama: se odločimo za prenos tveganj na druge (običajno zavarovalnico) ali pa za kritje morebitne škode uporabimo premoženje podjetja. Pri tem se večkrat ujame mo v past, saj ima podjetje danes morda dovolj premoženja, jutri, ko pride do takšnega dogodka, pa ga ni več dovolj. Zato je najbolj priporočljivo tveganja prenesti na zavarovalnico, kar storimo z nakupom ustreznih zavarovalnih vsot za kritja, ki jih potrebujemo. Dobra novica pri tem je, da so kolektivne sheme precej ugodnejše, kot če takšna zavarovanja sklepamo samostojno.

ZDRAVJE KOT PREVENTIVA, NAČRT KOT KURATIVA

Zdravje zaposlenih je ključnega pomena tako za podjetje kot za posameznika. S programi za izboljšanje zdravja lahko preventivno vplivamo in preprečimo izgubo delovne sposobnosti. Z investicijo v zdravje vplivamo tako na fizično prisotnost posameznika in zmanjšamo absentizem kot tudi mentalno stanje, kar pomeni, da je delavec bolj motiviran in produktiven na delovnem mestu. To prinaša mnoge koristi delodajalcu, zato je interes delodajalca, da poskrbi za dobro počutje in zdravje zaposlenega, jasen. Hkrati pa je odgovornost delodajalca, da izdelava kolektivni načrt in sebi ter zaposlenemu omogoči ustrezno zaščito delovne sposobnosti. Na nenadne dogodke žal ne moremo vplivati, niti jih ne moremo napovedati.

Za nekatere med nami, ki niso rojeni pod srečno zvezdo, preventiva namreč ni dovolj. V primeru nezgode (manj verjetno) ali bolezni (bolj verjetno), ki zaposlenemu onemogoči delo za dalj časa ali celo za vedno, finančno škodo utrpri tako podjetje kot posameznik. Le-ta je namreč prepuščen našemu socialnemu sistemu. Ta nam zagotavlja invalidsko pokojnino, ki v povprečju dosega le 45 % neto plače (brez dodatkov za malico, prevoz ipd.), s čimer velika večina ne more niti preživeti, kaj

šele da bi si lahko zagotovili ustrezno zdravstveno oskrbo. Zato praktično vsi potrebujemo ustrezno zaščito za primer nezgode in predvsem bolezni. Tako podjetje kot tudi posameznik.

Najboljši delodajalci bodo zato izdelali kolektivni načrt ter investirali v finančno pismenost svojih zaposlenih. Ti morajo razumeti, da je vsem v interesu poskrbeti za ustrezno zaščito njihove delovne sposobnosti. Pri tem imajo delodajalci ključno vlogo, saj lahko le prek kolektivnih shem, sebi na eni in vsem zaposlenim na drugi strani, zagotovijo dostop do ugodnih kritij za primer nesreče in hujših bolezni. To je najboljši način za ublažitev posledic nesreč in bolezni ključnih kadrov, ki se jim žal ne moremo izogniti.

Z investicijo v zdravje vplivamo tako na fizično prisotnost posameznika in zmanjšamo absentizem kot tudi mentalno stanje, kar pomeni, da je delavec bolj motiviran in produktiven na delovnem mestu.