

# Da li se isplati ulaganje u Wellbeing zaposlenih?



**Predrag Okanović,**  
Owner & Senior Consultant, TIM CENTAR

Kako izračunati koliko kompaniju koštaju privatni, uglavnom psihološki problemi zaposlenih? I da li se kompaniji isplati da ulaže u rešavanje ovih problema? U nastavku ćete pronaći odgovore na ova pitanja i primer kako možemo ove “neopipljive” pojave da prevedemo u brojke.

Programi podrške zaposlenima su sjajna stvar i uvek je lepo videti da kompanija investira u wellbeing i podršku zaposlenima. Iako na ovim prostorima ta praksa tek dobija na masovnosti, Employee assistance programs (EAP) su redovna praksa u razvijenim zemljama – u SAD preko 90% poslodavaca koristi neki od ovih programa. Radi se prvenstveno o psihološkom savetovanju, intervencijama u kriznim situacijama, treninzima i predavanjima na teme mentalnog zdravlja, kao i programima poput joge, meditacije, rekreacije i slično.

Pored toga što je “lepo” kad vidimo da neka kompanija to obezbeđuje zaposlenima, EAP je dokazano isplativa investicija.

Ali na osnovu čega to možemo da tvrdimo?

## **Hajmo prvo na logiku – kroz koje aspekte se EAP isplati?**

Zaposleni koji se susreću sa problemima (privatnim, psihološkim, nevezanim za posao...) imaju niži učinak na poslu, češće odsustvuju, prave više grešaka i češće napuštaju kompanije. Dakle, investiranjem u EAP “gađamo”:

- smanjenje apsentizma, fluktuacije i troškova grešaka
- povećanje produktivnosti i generalnog učinka zaposlenih.

## **Hajmo sad na brojke – kako računamo trošak izazvan problemima zaposlenih?**

Prvo treba da izračunamo “koliko je velik” problem koji napadamo. S obzirom da ovaj problem ima više posledica (apsentizam, fluktuacija, produktivnost...),

možemo da napravimo računicu za svaku od njih. Ovde ćemo se, primera radi, fokusirati na produktivnost. Da bismo izračunali koliko problemi zaposlenih utiču na produktivnost i koliko koštaju kompaniju, u jednačinu uključujemo četiri faktora:

- Broj zaposlenih
- Procenat zaposlenih sa navedenim problemima
- Njihovu zaradu i
- Procenu koliko je njihova produktivnost smanjena usled ličnih problema

Uzmimo za primer domaću IT kompaniju sa 500 zaposlenih. Računica koja bi pomogla menadžmentu da donese pravu odluku bi izgledala ovako:

- Procenat zaposlenih sa problemima, računato na osnovu industrijskih standarda, iznosi okvirno 15%, a u vremenima krize taj broj se sigurno duplira
- Zahvaljujući naučnim istraživanjima znamo da pad produktivnosti u ovim slučajevima iznosi okvirno 18%
- Kada to ukrstimo sa prosečnom godišnjom bruto platom od 30.000 EUR i sve pomnožimo, dobijamo da je...

Trošak pada produktivnosti usled ličnih problema zaposlenih u ovoj kompaniji astronomskih 486.000 EUR!

OK, vidimo da je problem koji napadamo ogroman. Hajde sad da vidimo kakav je prosečan efekat jednog EAP programa, odnosno koliki deo tog problema može da reši i koliko novca može da uštedi kompaniji.

### **Koliki su efekti Employee assistance programa?**

Ponovo, konsultujući naučna istraživanja, dolazimo do podatka da EAP program ima prosečnu uspešnost od 50%. Dakle, možemo da računamo da će investiranje u ovakav program prepoloviti trošak koji imamo za smanjenu produktivnost i uštedeti kompaniji iz našeg primera oko 243.000 EUR.

Podsećam, ovo je samo ušteda na produktivnosti. Na sličan način možemo da izračunamo i uštedu na račun apsentizma, fluktuacije, grešaka i slično, i dodamo ih u računicu.

Cifre koje smo predstavili ovde su industrijski i naučni standardi, da ilustrujemo kako uz People analytics mnoge “neopipljive” pojave možemo da pretvorimo u brojke. Industrijski standard je dobra polazna osnova da iznesemo na površinu, makar okvirno, koliko je izostanak podrške zaposlenima velik i skup problem za kompaniju. Sa podacima u rukama, vlasnik ili generalni menadžer je naoružan da donese pravu odluku za svoju kompaniju.

### **Naše iskustvo**

Naše desetogodišnje iskustvo u sprovođenju Programa psihološke podrške nam govori da je svaka kompanija jedinstvena. Na primer, iskorišćenost programa se kreće od 1% do 60%. Takođe, problemi sa kojima se susreću su različiti. Zato je računica za svaku kompaniju jedinstvena.

Ipak, ono što je nedvosmisleno je da je COVID-19 kriza dovela do velikog porasta interesovanja za ovu temati-

---

**Naše desetogodišnje iskustvo u sprovođenju Programa psihološke podrške nam govori da je svaka kompanija jedinstvena. Na primer, iskorišćenost programa se kreće od 1% do 60%. Takođe, problemi sa kojima se susreću su različiti. Zato je računica za svaku kompaniju jedinstvena.**

---

ku. Tržište Srbije, koje je do prošle godine u velikoj meri bilo nezrelo za usluge iz domena mentalnog zdravlja, bilo je prinuđeno da sazri preko noći. Otvorenija komunikacija na ove teme, pad produktivnosti i motivacije kod zaposlenih učinili su da poslodavci mnogo spremnije investiraju u programe podrške zaposlenima, jer su prepoznali da im se te investicije vraćaju. Verujem da će brojke koje smo upravo predstavili, odnosno people analytics studije, predstavljati dodatni argument prilikom donošenja odluka o investiranju u ljude.