

Age Management, zaměstnanost a pilotní ověření metody Work Ability Index

Úřad práce ČR

Krajská pobočka v Brně

RNDr. Jiří Fukan, Ph.D.

jiri.fukan@bm.mpsv.cz



Národní cíle České republiky v oblasti zaměstnanosti (v návaznosti na strategii „Evropa 2020“)

Národní cíl:


Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na **75%** (v ČR nyní **70,9%**)

Národní dílčí cíle:

Zvýšení míry zaměstnanosti:

- žen 20-64 let na **65%** (nyní **61%**)
- **starších pracovníků 55-64 let na 55%** (nyní **47,6%**)

Snížení míry nezaměstnanosti:

 mladých osob 15-24 let o třetinu proti roku 2010
osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010

Srovnání míry zaměstnanosti v rámci zemí EU

(k 31.12.2011, EUROSTAT)

Věková skupina 20-64 let

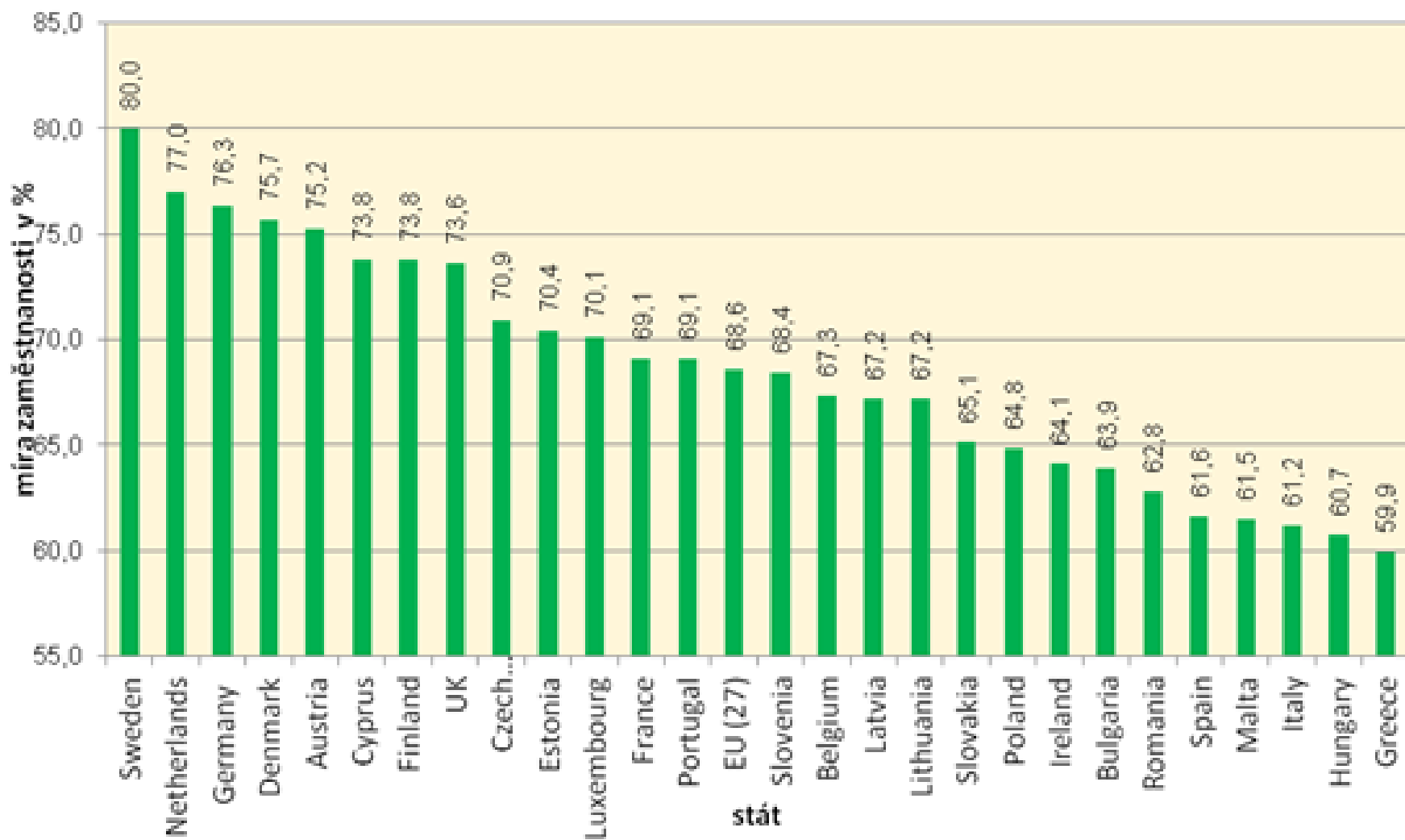
Stát	Míra zaměstnanosti	Pořadí v EU 27
Švédsko	80,0 %	1
Nizozemí	77,0 %	2
Česká republika	70,9 %	9
Maďarsko	60,7 %	26
Řecko	59,9%	27
EU - průměr	68,6%	-

Další příklady: USA–70,5%, Švýcarsko-81,1%, Island-80,4%, Japonsko-74,7%

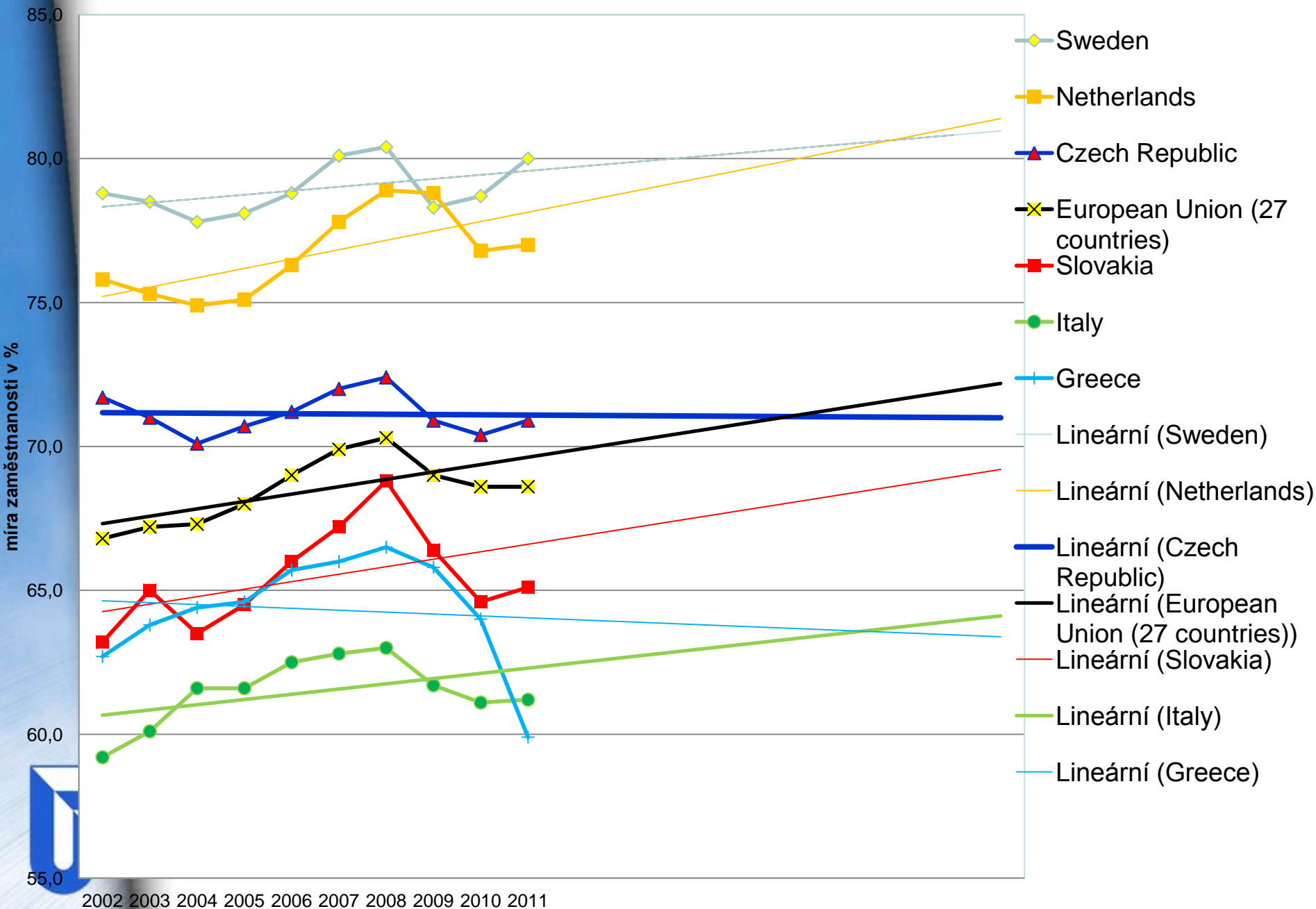
(Národní cíl ČR a EU do roku 2020 – 75%)



Míra zaměstnanosti 20-64 let



Míra zaměstnanosti 20-64 let (Eurostat 2011) + prognóza



Srovnání míry zaměstnanosti v rámci zemí EU

(k 31.12.2011, EUROSTAT)

Věková skupina 50-54 let

Stát	Míra zaměstnanosti	Pořadí v EU 27
Švédsko	86,9%	1
Česká republika	84,7%	2 (2008,09-1.místo)
Finsko	82,2%	3
Řecko	64,1%	26
Malta	55,7	27
EU - průměr	75,6%	-



Srovnání míry zaměstnanosti v rámci zemí EU

(k 31.12.2011, EUROSTAT)

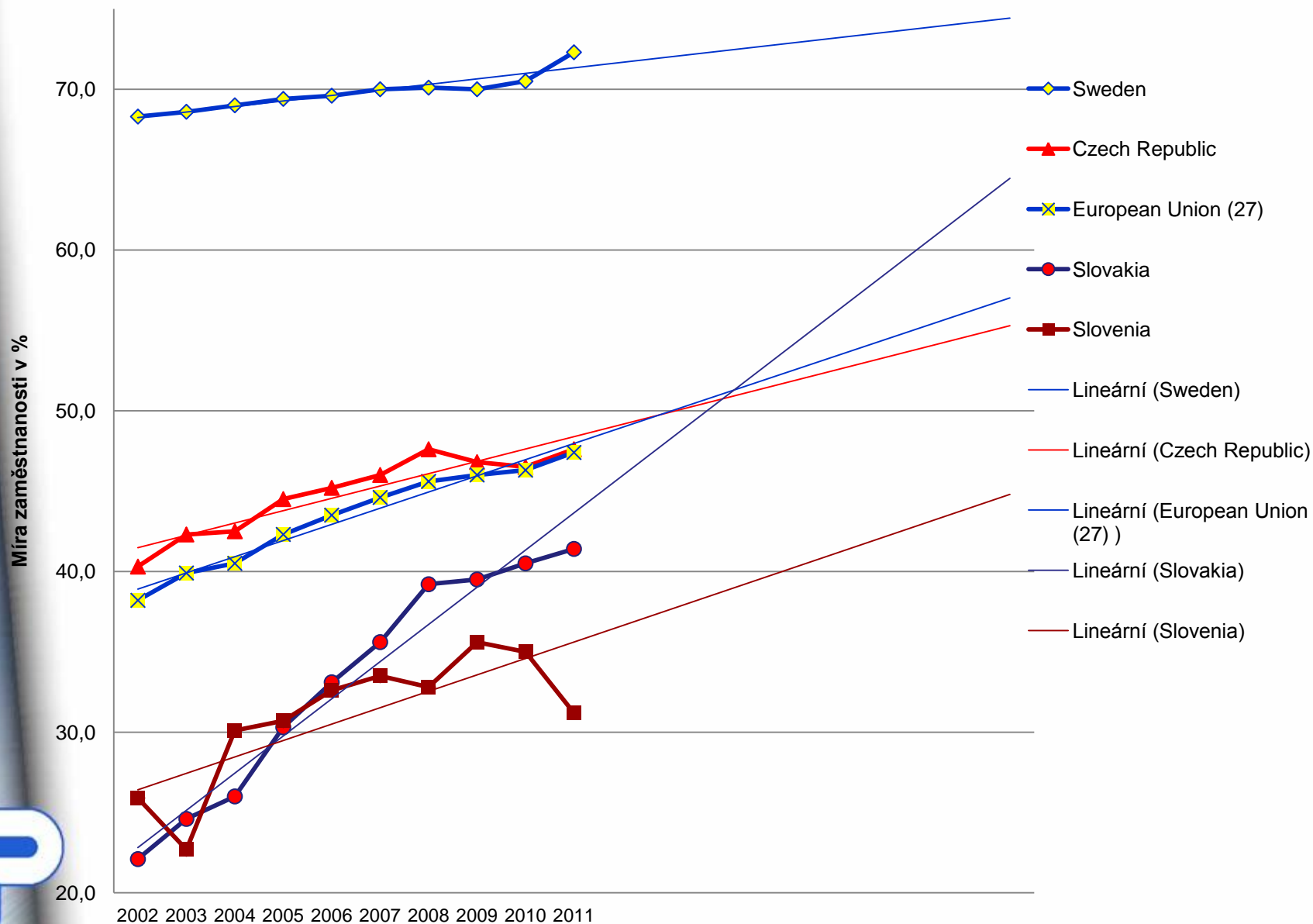
Věková skupina 55-64 let

Stát	Míra zaměstnanosti	Pořadí v EU 27
Švédsko	72,3%	1
Německo	59,9%	2
Dánsko	59,5%	3
Česká republika	47,6%	13
Itálie	37,9%	23
Slovinsko	31,2%	27
EU - průměr	47,4%	-

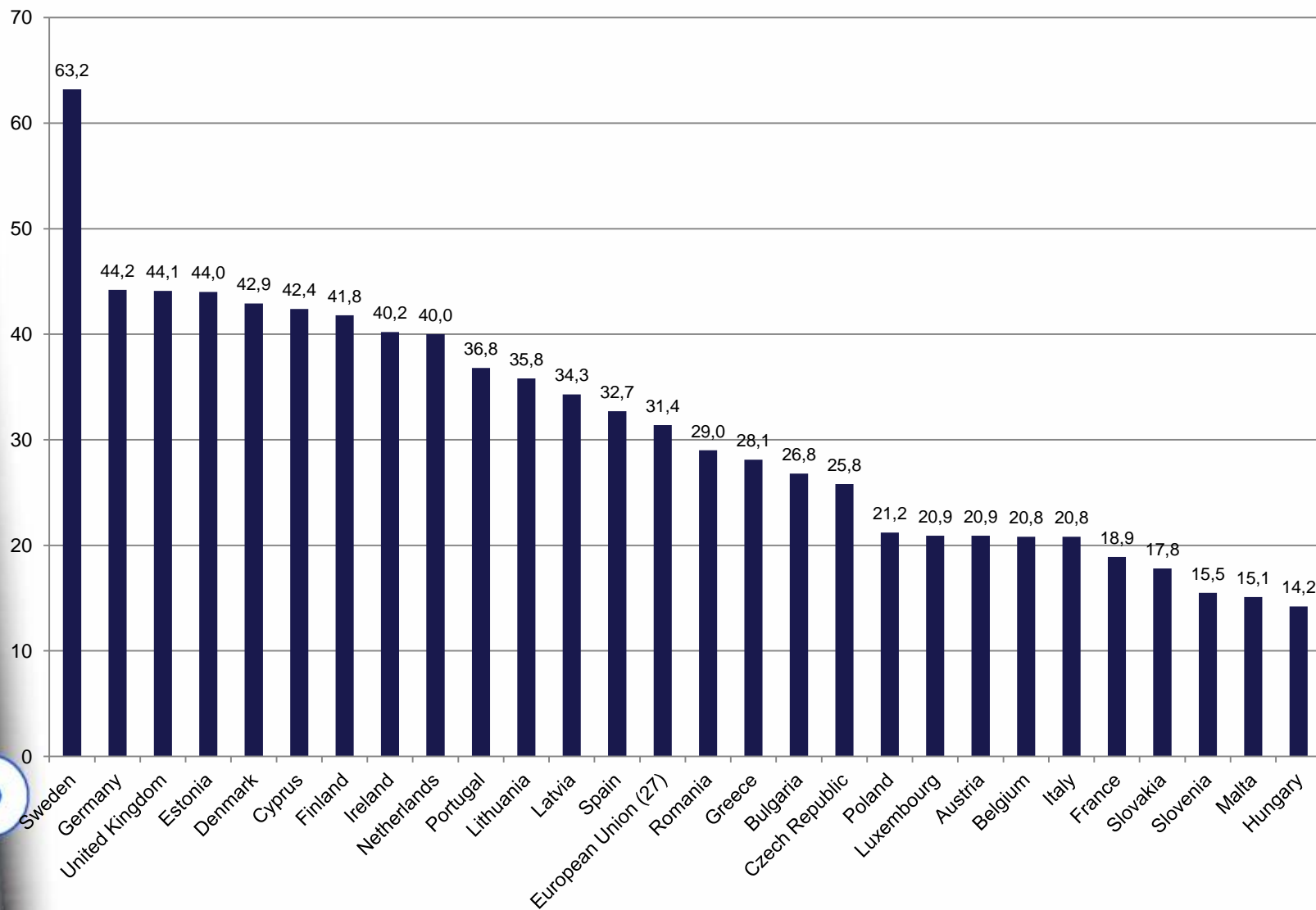
Národní cíl ČR do roku 2020 – 55%



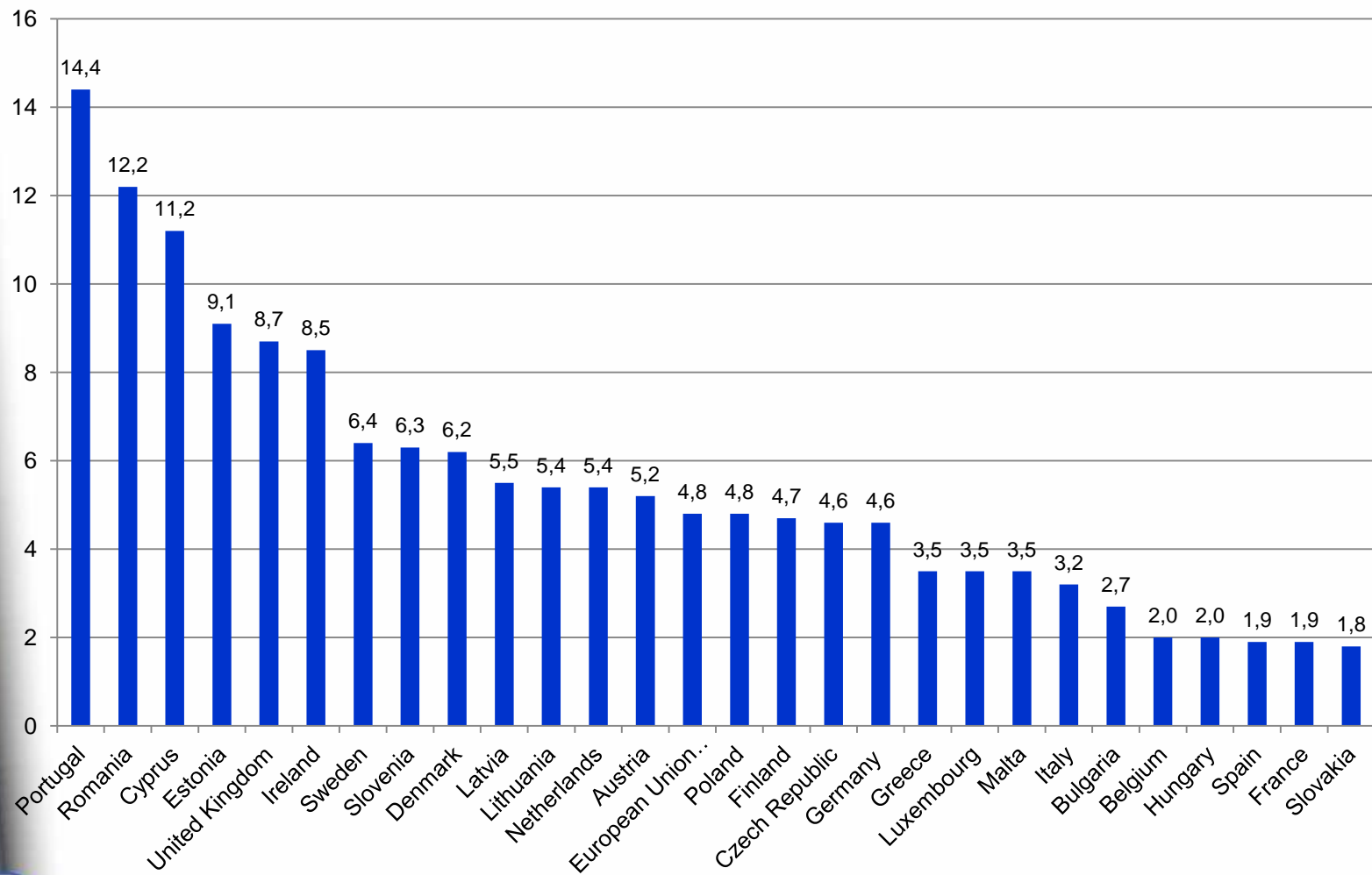
Míra zaměstnanosti 55-64 let k 31.12.2011 + prognóza



Míra zaměstnanosti v % ve věkové skupině 60-64 let ve srovnání 27 zemí EU (k 31.12.2011), EUROSTAT



Míra zaměstnanosti v % ve věkové skupině 65 a více let ve srovnání 27 zemí EU (k 31.12.2011),EUROSTAT



Pracovní schopnost a Age management

- **Historie výzkumu pracovní schopnosti**

3 fáze:

1. 1980-1989 – vznik a vývoj za pomoci studií
2. 1990-1999 – konceptualizace a implementace
3. 2000-2009 – představení a propagace na mezinárodní úrovni



Prvotní impulz

- finský baby boom – 1945-1950
- 90 léta – vysoký podíl starších pracovníků
- vysoký počet praceneschopných zaměstnanců a odchody do předčasného důchodu
- **otázka:** „Jak dlouho mohou lidé pracovat a jaký je vhodný věk odchodu do důchodu?“
- z výzkumného hlediska pro FIOH (Finský institut pracovního zdraví) zněla :“ **Jak měřit lidskou schopnost pracovat během stárnutí?**“
- pozitivní přístup – měřila se pracovní schopnost, ne pracovní neschopnost



Vznik indexu pracovní schopnosti

- Multidisciplinární tým vědců sestavil novou metodu nazvanou – Index pracovní schopnosti (Work Ability Index – WAI).
- Metoda testována v dlouhodobé studii na vzorku 6 500 pracovníků státní správy (1981, 1985, 1992, 1997 a 2009)
- Výsledek: zhruba 60% zaměstnanců si udrželo WAI na dobré či vynikající úrovni, 10% zaznamenalo dokonce zlepšení a přibližně 30% zaznamenalo dramatický pokles WAI.



Podpora pracovní schopnosti

- Výsledky studie ukázaly, že klíčovými hráči při ovlivňování pracovní schopnosti jsou manažeři a vedoucí pracovníci: povědomí o věku a ochota najít „věková řešení“ zvyšovali pracovní schopnost mezi stárnoucími pracovníky a naopak nedostatek znalostí a připravenosti měly větší negativní vliv na pracovní schopnosti než jiné faktory. Toto zjištění se stalo základem **Age Managementu**.



Mezinárodní vývoj

- Na začátku 90. let byl dotazník WAI přeložen do švédštiny, angličtiny, němčiny a holandštiny.
- Dnes je přeložen do 29 jazyků
- Od roku 2000 byl pod záštitou EU realizován široce koncipovaný projekt zaměřený na výzkum a vývoj aktivit Age Managementu
- Evropská nadace pro zlepšení života a pracovních podmínek shromáždila a analyzovala příklady dobré praxe AM v členských zemích EU.



Jakou roli hraje pracovní schopnost

- **V moderním pracovním životě je zapotřebí následujících změn:**
- Reforma postojů: musí být změněny postoje vůči stárnutí
- Reforma managementu: musí být zlepšeno povědomí manažerů k otázkám věku
- Reforma pracovního života – to znamená vyšší flexibilita pracovního života
- Reforma zdravotnických služeb na pracovištích: lépe se přizpůsobit narůstajícím potřebám starších pracovníků
- Reforma kooperace: musí se zlepšit horizontální a vertikální spolupráce a kontakty mezi klíčovými osobami.



INDEX PRACOVNÍ SCHOPNOSTI (WORK ABILITY INDEX)

- dotazník, který vede k **číselnému skóre** hodnotící pracovní schopnost daného pracovníka
- implementován v řadě zemí po celém světě, stal se metodologickým měřítkem **komplexního posuzování pracovní schopnosti**
- používán k **prevenci a zachování** pracovního zdraví zaměstnanců, k re-integraci a ve výzkumu
- může být použit pro **skupinová** stejně jako **individuální** hodnocení
- je **indikátorem produktivity** současných a budoucích lidských zdrojů



HLAVNÍ POUŽITÍ WAI V ORGANIZACÍCH

Zaměření na pracovní schopnost přináší tyto výhody:

- zvyšuje image společnosti na trhu zaměstnanosti
- zjišťuje stav pracovní schopnosti a potřeby nápravy
- časný indikátor rizik pracovní neschopnosti či předčasného ukončení kariéry ze zdravotních důvodů
- startuje preventivní opatření
- vyhodnocuje účinnosti personálních opatření
- je metodou rozvoje pracovního zdraví a bezpečnosti práce, podporuje zdraví zaměstnanců
- zahajuje diskusi o stárnutí a práci
- zlepšuje povědomí o lidské pracovní schopnosti
- zlepšuje spolupráci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- může sloužit jako základ pro analýzu nákladů a výnosů



VÝSTUPY PROJEKTU OP LZZ

„Strategie Age Managementu v České republice“

Pilotní ověření WAI u cílové skupiny 72 osob

- 35 žen
- 37 mužů



OBLASTI WAI

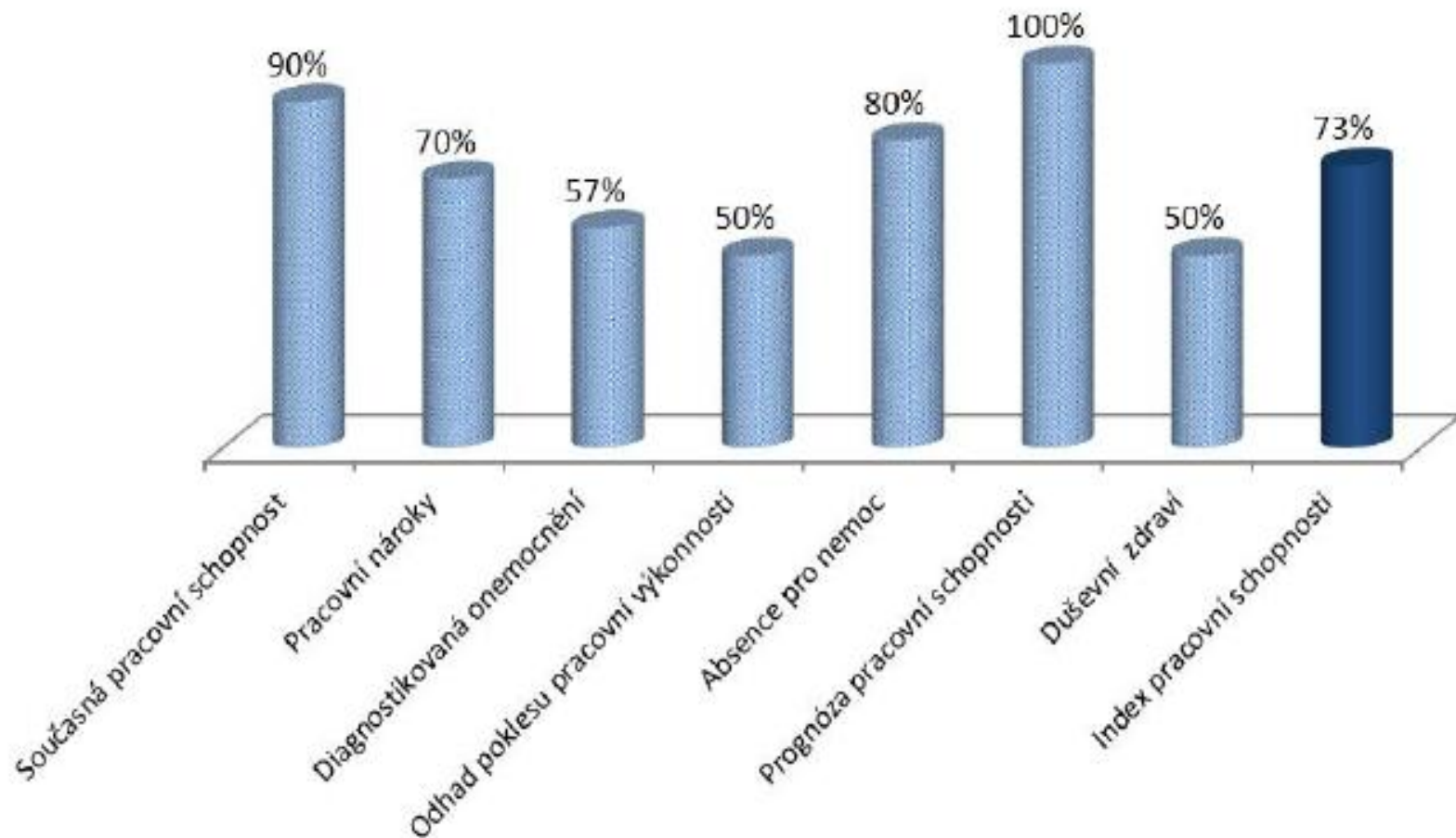
	Oblasti	Body
1	Aktuální pracovní schopnost ve vztahu k nejlepší dosavadní	0 – 10
2	Aktuální pracovní schopnost ve vztahu k pracovním nárokům	2 – 10
3	Počet lékařsky diagnostikovaných nemocí	1 – 7
4	Zhoršení pracovní schopnosti v důsledku nemocí	1 – 6
5	Pracovní absence kvůli nemoci	1 – 5
6	Odhadovaná pracovní schopnost v následujících 2 letech	1, 4, 7
7	Duševní schopnosti	1 – 4
	SUMÁRNÍ SKÓRE	7 – 49

7 - 27	Nízký
28 - 36	Průměrný
37 - 43	Dobrý
44 - 49	Vynikající



Obr. A.6: Diagram poměru získaných bodů k maximálnímu možnému hodnocení (list BODY)

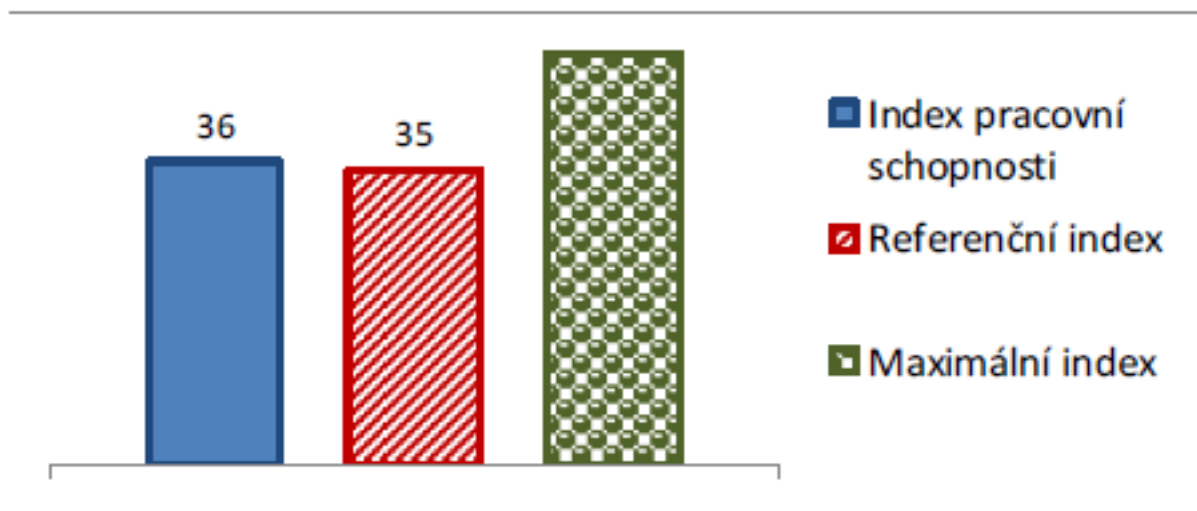
Poměr získaných bodů vzhledem k maximálně možným



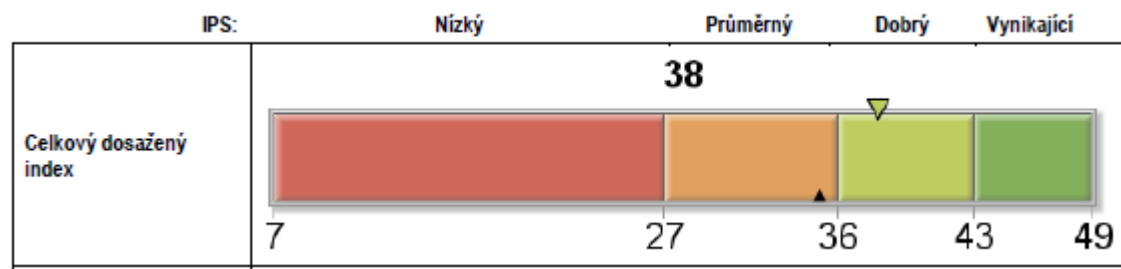
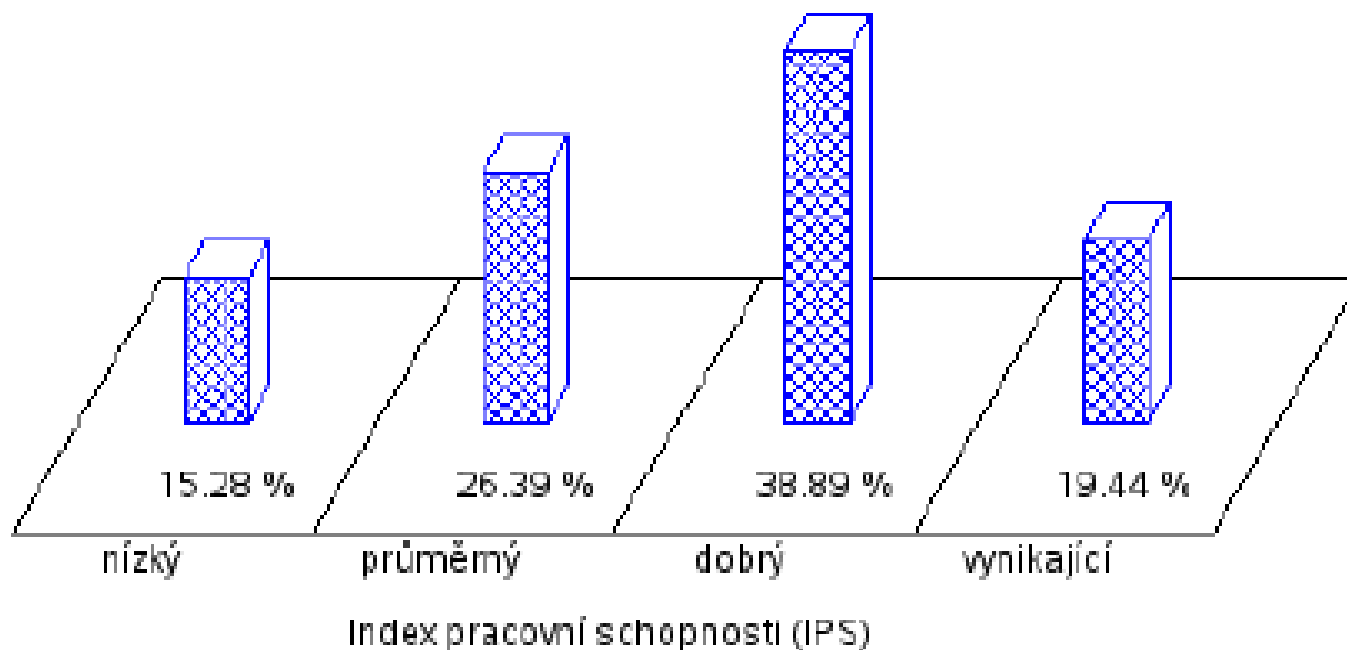
VÝSLEDNÉ HODNOTY WAI

Referenční hodnoty

Pohlaví	žena
Věk [roky]	55
Pracovní nároky	duševní i fyzické
Referenční index	35
Maximální index	49



Obr. C.4: Hodnocení dosaženého indexu pracovní schopnosti



Děkuji za pozornost

**Úřad práce ČR - Krajská
pobočka v Brně**

RNDr. Jiří Fukan, Ph.D.
jiri.fukan@bm.mpsv.cz

