



**Program klade důraz na znalost jednotlivých faktorů pracovní schopnosti a jejich možnou proměnu s ohledem na věk. Pro lektory vzdělávacích a výzkumných organizací a pro zaměstnance ve věku nad 50 let byl připraven modul „age management a podpora pracovní schopnosti“.**

Další vzdělávací aktivity zahrnovaly cílovou skupinu nezaměstnaných osob a směřovaly do poradenské činnosti úřadů práce. Vzdělávací aktivita „age management v poradenství“ proškola zaměstnance úřadů práce a současně byl vyvinut a pilotně realizován nový poradenský program pro nezaměstnané klienty „age management pro práci s cílovou skupinou osob 50 plus“.

Tento program klade důraz na znalost jednotlivých faktorů pracovní schopnosti a jejich možnou proměnu s ohledem na věk. Pro lektory vzdělávacích a výzkumných organizací a rovněž pro zaměstnance ve věku nad 50 let byl pak připraven modul „age management a podpora pracovní schopnosti“. Pilotního ověření nových vzdělávacích aktivit se zúčastnilo celkem 190 osob z území celé ČR.

### MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI POMOCÍ NÁSTROJE WAI

Jedna z hlavních aktivit projektu byla směřována do praktického odzkoušení postupů měření indexu pracovní schopnosti – WAI. Znalost pracovní schopnosti je důležitá jak pro zaměstnance, tak i pro zaměst-

navatele. Nástroj work ability index, který pracovní schopnost číselně vyjádří, je založen na sebesposuzovacím dotazníku, který prověřuje jednotlivé oblasti – jak zdraví, tak motivaci, ale např. i spokojenost s pracovními podmínkami. Získanou hodnotu pak porovná s tzv. referenční hodnotou, tj. hodnotou, které dosahují zaměstnanci stejného věku a vykonávající stejný typ práce, který můžeme navíc rozlišovat na práci duševní, fyzickou nebo kombinovanou.

Důležitou součástí měření je validace dat, která souvisejí s diagnostikovanými nemocemi zaměstnance lékařem, který má k dispozici jeho zdravotnickou dokumentaci. V této souvislosti je však nutné dbát na ochranu osobních údajů zaměstnanců, výsledky měření proto směřují k zaměstnavateli anonymně a výsledná zpráva obsahuje pouze souhrnná data, která lze ovšem členit dle různých oblastí (např. podle pohlaví, podle věku, vykonávané profese nebo výsledků v jednotlivých položkách dotazníku WAI).

Struktura dotazníku pro vyhodnocení WAI je uvedena v tabulce č. 1. (nahore).

**Tabulka č. 1: Položky dotazníku WAI**

kap.	položky/oddíly dotazníku	Hodnoticí skóre
1	Aktuální pracovní schopnost v porovnání s nejlepším životním obdobím	0–10
2	Pracovní schopnosti ve vztahu k požadavkům na fyzickou a duševní práci	2–10
3	Počet současných nemocí (vlastní názor × diagnostikováno lékařem)	1–7
4	Odhadované snížení pracovní schopnosti v důsledku onemocnění	1–6
5	Nemocenská v průběhu minulého roku (12 měsíců)	1–5
6	Vlastní prognóza pracovních schopností 2 roky od nynějška	1–7
7	Duševní zdroje	1–5
8	Vnímání pracovních překážek	0

Hodnota dosaženého indexu pracovní schopnosti se pohybuje v rozmezí od 7 do 50 bodů. Čím je tato hodnota vyšší, tím je pracovní schopnost lepší. Pracovní schopnost může být podle dosažených bodů indexu WAI hodnocena jako nízká, průměrná, dobrá nebo vynikající.

Výsledky našeho projektu potvrdily známou skutečnost, že pracovní schopnost má objektivní tendenci se s věkem snižovat, ale není to dramatický pokles, dosažené hodnoty jsou velmi individuální a mají úzké vazby na životní styl zaměstnance a také na podmínky na pracovišti.

Pomocí měření WAI jsou nejčastěji identifikovány následující faktory, které souvisejí s nízkou pracovní schopností: muskuloskeletální poruchy, obezita, pokles vitální fyzické aktivity, vysoké požadavky na duševní práci, nedostatek autonomie rozhodování, špatné pracovní prostředí, vysoká fyzická pracovní zátěž, ale např. i nedostatek volného času nebo ztráta motivace. Dosažené nízké hodnoty WAI nesvědčí jen o individuálním zdravotním či socioekonomickém problému zaměstnance, ale také o nesouladu mezi nároky jeho konkrétní práce a pracovními schopnostmi tohoto zaměstnance. Proto i následné řešení potřebných opatření musí být vícekritériální. Jedním z těchto kritérií je např. možnost přizpůsobení pracovního místa zaměstnanci.

### VÝSLEDKY MĚŘENÍ WAI U ČESKÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ

Součástí aktivit projektu bylo praktické měření pracovní schopnosti

**Tabulka č. 2 Hodnocení pracovní schopnosti**

Počet bodů	Index pracovní schopnosti	Cílová opatření
7–27	nízký	navrátit pracovní schopnost
28–36	průměrný	zvýšit pracovní schopnost
37–43	dobrý	podpořit pracovní schopnost
44–50	vynikající	udržet pracovní schopnost