

Tabulka č. 3: Úrovně dosaženého indexu pracovní schopnosti

Index pracovní schopnosti	Opatření	Pohlaví				Věk (roky)					
		ženy		muži		(50–55) let		>55 let		Celkem	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
nízký (7–27)	Navrátit pracovní schopnost	19	8,7	7	4,9	13	8,2	13	6,4	26	7,2
průměrný (28–36)	Zvýšit pracovní schopnost	54	24,7	29	20,4	31	19,5	52	25,7	83	23,0
dobrý (37–43)	Podpořit pracovní schopnost	84	38,4	47	33,1	59	37,1	72	35,6	131	36,3
vynikající (44–50)	Udržet pracovní schopnost	62	28,3	59	41,5	56	35,2	65	32,2	121	33,5
Celkem		219	100,0	142	100,0	159	100,0	202	100,0	361	100,0

► pomocí metody work ability index u českých zaměstnavatelů. Na této aktivitě realizátoři spolupracovali s Komerční bankou, Skupinou ČEZ, Policejním prezidiem ČR, společností Witte Nejdek a také s Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Brně. Celkově se měření WAI zúčastnilo na 300 osob. Jedná se o doposud unikátní měření, které bylo v ČR použito v tomto měřítku vůbec poprvé.

Měření se zúčastnilo vždy 60 osob od každého zaměstnavatele, přičemž byl vždy rozlišován typ práce, kterou jednotliví zaměstnanci vykonávali. Základní zásadou celého procesu hodnocení WAI byla vždy dobrovolnost zaměstnanců a zaručená anonymita ve vztahu

k zaměstnavateli. Všichni respondenti byli s metodou WAI seznámeni a rovněž jim byly podrobně vysvětleny jednotlivé položky dotazníku. Vyplněné dotazníky byly vždy v kapitole č. 3 (počet diagnostikovaných onemocnění) validovány lékařem. Následně byla data vložena do databáze a statisticky vyhodnocena.

Z tabulky č. 3 jsou patrné poměrně vysoké hodnoty indexu pracovní schopnosti i pro věkovou skupinu zaměstnanců nad 55 let (dokonce i poměrně vysoká hodnota jednoho zaměstnance, muže staršího 70 let).

Graf ukazuje rozdělení výsledných hodnot WAI dle jednotlivých kategorií, přičemž téměř 70 %

z měřených zaměstnanců ve věku nad 50 let dosáhlo výsledné hodnoty indexu pracovní schopnosti v kategorii dobrý a vynikající. Na druhé straně můžeme konstatovat, že téměř desetina hodnocených zaměstnanců měla nízkou/špatnou úroveň pracovní schopnosti definovanou hodnotami indexu WAI menší než 27 bodů. Právě k těmto zaměstnancům by měla být obrácena pozornost jak závodního lékaře, tak managementu podniku/organizace.

Jak prokazuje měření v ČR, ale i v ostatních zemích EU, starší zaměstnanci si však převážně mohou udržet poměrně vysokou hodnotu pracovní schopnosti, pokud existuje soulad mezi jejich schopnostmi a nároky pracovního místa, ale zejména pokud se ve svém zaměstnání cítí spokojeni.

Pozn.: Pro tyto grafy byla použita data měření WAI u 361 zaměstnanců. Další měření WAI v počtu 61 osob probíhalo u zdravotnických pracovníků, kteří pracují duševně a fyzicky, v Nemocnici Boskovice s. r. o. a Nemocnici Milosrdných bratří Letovice, příspěvkové organizaci (Projekt OP VK, č.: CZ.1.07/3.2.04/05.0053 realizátor: Zaměstnanost, o. s., „Vzdělávání lektorů pro udržitelný rozvoj se zaměřením na age management“).

ZPĚTNÁ VAZBA VÝSLEDKŮ MĚŘENÍ

Zpětná vazba výsledků měření WAI byla poskytnuta zapojeným zaměstnavatelům i měřeným zaměstnancům v následujících formách:

1. pro zaměstnavatele

■ Statistická zpráva souhrnného vyhodnocení hodnot WAI, která

Graf: Rozdělení získaných hodnot pracovní schopnosti do jednotlivých kategorií

