

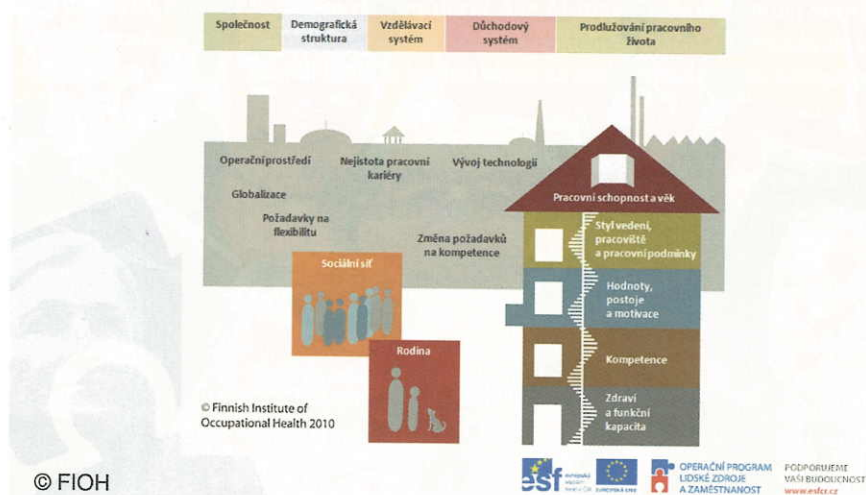
třiceti jazycích. Klíčovou roli v mezinárodní propagaci sehrály jak Mezinárodní komise pracovního zdraví (ICOH) a její vědecká komise pro stárnutí a práci, tak Mezinárodní ergonomická asociace (IEA) a její technická komise pro stárnutí. Obě organizovaly různé vědecké workshopy, sympozia a celosvětové konference, jejichž hlavními tématy byly index pracovní schopnosti a stárnutí. Pod záštitou Evropské unie byl od počátku století uskutečněn 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 Age Managementu v členských státech Evropské unie. Tyto případové studie firem a s tím související zprávy jsou zveřejněny na webových stránkách této organizace www.eurofound.europa.eu. Výše zmíněné aktivity probíhaly souběžně s aktivitami finské politiky aktivního stárnutí a s mezinárodní výzkumnou činností týkající se indexu pracovní schopnosti a Age Managementu.

Dům pracovní schopnosti

Početné studie přispěly k poznání faktorů souvisejících s pracovní schopností a vysvětlily jejich působení na pracovní a osobní život. Na základě toho Finský institut pracovního zdraví vyvinul komplexní model pracovní schopnosti jako vědecké paradigma. Faktory ovlivňující pracovní schopnost byly znázorněny jako dům se čtyřmi poschodími: (1) *zdraví*, (2) *kompetence*, (3) *hodnoty a postoje* a (4) *práce*. Prostředí vně domu bylo znázorněno také ve čtyřech okruzích: (1) *rodina*, (2) *známí*, (3) *operační prostředí* a (4) *společnost*, tedy různé její politiky a strategie. Model také zdůrazňuje, že první čtyři faktory ovlivňují pracovní schopnost na pracovišti denně, zatímco další čtyři vnější faktory mají na pracovní schopnost vliv, který není tak přímý a každodenní. Model byl testován na finské populaci v projektu *Zdraví 2000*. *Dům pracovní schopnosti* může být vnímán jako nový způsob jejího znázornění. Lze ho aplikovat při plánování výzkumných

Dům pracovní schopnosti

Zdroj: Finnish Institute of Occupational Health



procesů a procesů rozvoje, při koncipování školení a vzdělávacích programů, při plánování kroků na podporu pracovní schopnosti a pohody, při tvorbě firemní strategie pracovní harmonie a při plánování legislativních kroků na podporu pracovní schopnosti a delší pracovní kariéry.

Vstříc lepšímu pracovnímu životu

Výhody konceptu pracovní schopnosti jsou četné. Zjišťuje například stav pracovní schopnosti a potřeby nápravy, slouží jako časný indikátor rizik pracovní neschopnosti a předčasného ukončení kariéry ze zdravotních důvodů. Startuje preventivní opatření a vyhodnocuje jejich efektivitu. Je metodou rozvoje pracovního zdraví a bezpečnosti práce, podporuje zdraví zaměstnanců, zahajuje diskuzi o stárnutí a práci. Zlepšuje povědomí o lidské pracovní schopnosti, zdokonaluje spolupráci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Index pracovní schopnosti je komplexní a na důkazech založený koncept pro lepší a delší pracovní život. Je postaven na dlouhodobě udržitelné rovnováze mezi prací a lidskými zdroji, poskytuje informační základ pro jednotlivé kroky, které by měly být identifikovány za pomoci dotazníku WAI. Měly by se opírat o patra *Domu pracovní schopnosti* a o faktory působící vně domu, tedy vně pracoviště. Nicméně, v moderním pracovním životě je zapotřebí následujících změn

a reform:

- *reforma postojů*: musí být změněny postoje vůči stárnutí,
- *reforma managementu*: musí být zlepšeno povědomí manažerů a vedoucích pracovníků k otázkám věku,
- *reforma pracovního života*: musí být lépe zvládnán běh práce, věku a života, to znamená vyšší flexibilita pracovního života,
- *reforma zdravotnických služeb na pracovištích*: zdravotnické služby se musí lépe přizpůsobit narůstajícím potřebám starších pracovníků,
- *reforma kooperace*: musí se zlepšit horizontální a vertikální spolupráce a kontakty klíčových osob.

Lepšího a delšího pracovního života lze dosáhnout pouze prostřednictvím většího uvědomění všech aktérů na pracovišti, což dává prostor také ke změně postojů k věku. Pokud jde o zlepšení pracovního života ve vztahu k věku, klíčovými osobami jsou manažeři a vedoucí pracovníci. Pracoviště je nejdůležitější platformou pro lepší a delší pracovní život. Podpora pracovní schopnosti a pracovní pohody jsou prokazatelně důležitými procesy k dosažení win-win stavu, získávají tedy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Sociální model státu tak bude moci být zachován. ■

Profesor Juhani Ilmarinen pracuje ve Finském institutu pracovního zdraví a v řadě mezinárodních organizací.