

VÝSLEDKY PROJEKTU MĚŘENÍ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI V ČR

HR CONGRESS Age management – nezbytnost pro budoucnost

19. 4. 2023 Hradec Králové

ŘEŠENÍ OTÁZEK SPOJENÝCH S AGE MANAGEMENTEM JE NUTNOSTÍ

Podle ČSÚ se do roku 2050 zvýší podíl obyvatelstva 65+ o 10 procent

Změny ve
struktuře
obyvatelstva

Diskutované
zvýšení
důchodové
hranice

Situace na trhu
práce

Snižování
případů
nemocí
z povolání

Snižování
počtu
pracovních
úrazů

Udržitelné
podnikání

FINSKÝ MODEL AGE MANAGEMENTU V PODMÍNKÁCH ČR

Projekt měření pracovní schopnosti probíhal v letech 2021-2022

Zadavatel

- ▶ Svaz průmyslu a dopravy České republiky

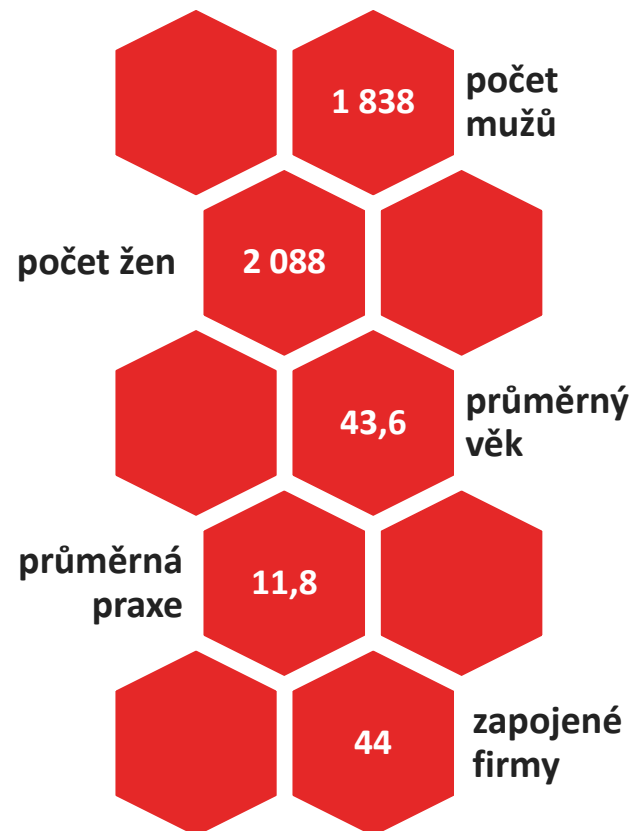
Zpracovatelé

- ▶ TREXIMA, spol. s r.o., Age Management z.s.

Cíle projektu

- ▶ Posouzení potenciální úrovně pracovní schopnosti v České republice s využitím výsledků měření v zahraničí, spojené s identifikací rizikových sektorů
- ▶ Vytvoření technické podpory pro realizaci měření
- ▶ Realizace měření úrovně pracovní schopnosti WAI™ ve vybraných rizikových sektorech
- ▶ Identifikace negativních faktorů (pracovní podmínky, pracovní prostředí), ovlivňujících pracovní schopnosti zaměstnanců ve vybraných sektorech a návrh opatření pro zlepšení pracovní schopnosti zaměstnanců

ZAPOJENÍ ZAMĚSTNANCŮ A ZAMĚSTNAVATELŮ DO MĚŘENÍ



ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

- 1 284 měření



DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ

- 1 146 měření



ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

- 1 496 měření

VÝSLEDKY MĚŘENÍ OVĚŘENOU METODIKOU MAJÍ ŠIROKÉ VYUŽITÍ



VÝSTUP PRO ZAMĚSTNANCE

- zpětná vazba o jejich pracovní schopnosti
- doporučení, jak postupovat ve vztahu k vlastnímu zdraví a kariéře



VÝSTUP PRO ZAMĚSTNAVATELE

- souhrnná situační zpráva o stavu zaměstnanců
- návrh opatření pro zlepšení pracovních podmínek a pro oblast péče o zaměstnance



VÝSTUP PRO STÁTNÍ SPRÁVU

- nastavení opatření na národní úrovni, opírající se o datové výstupy (evidence based policy)

JAK DOPADLO MĚŘENÍ INDEXU PRACOVNÍ SCHOPNOSTI

Třetina pracovníků ve vybraných odvětvích má sníženou pracovní schopnost



44-49 vynikající 22,0 %



37-43 dobrá 46,7 %



28-36 průměrná 27,9 %



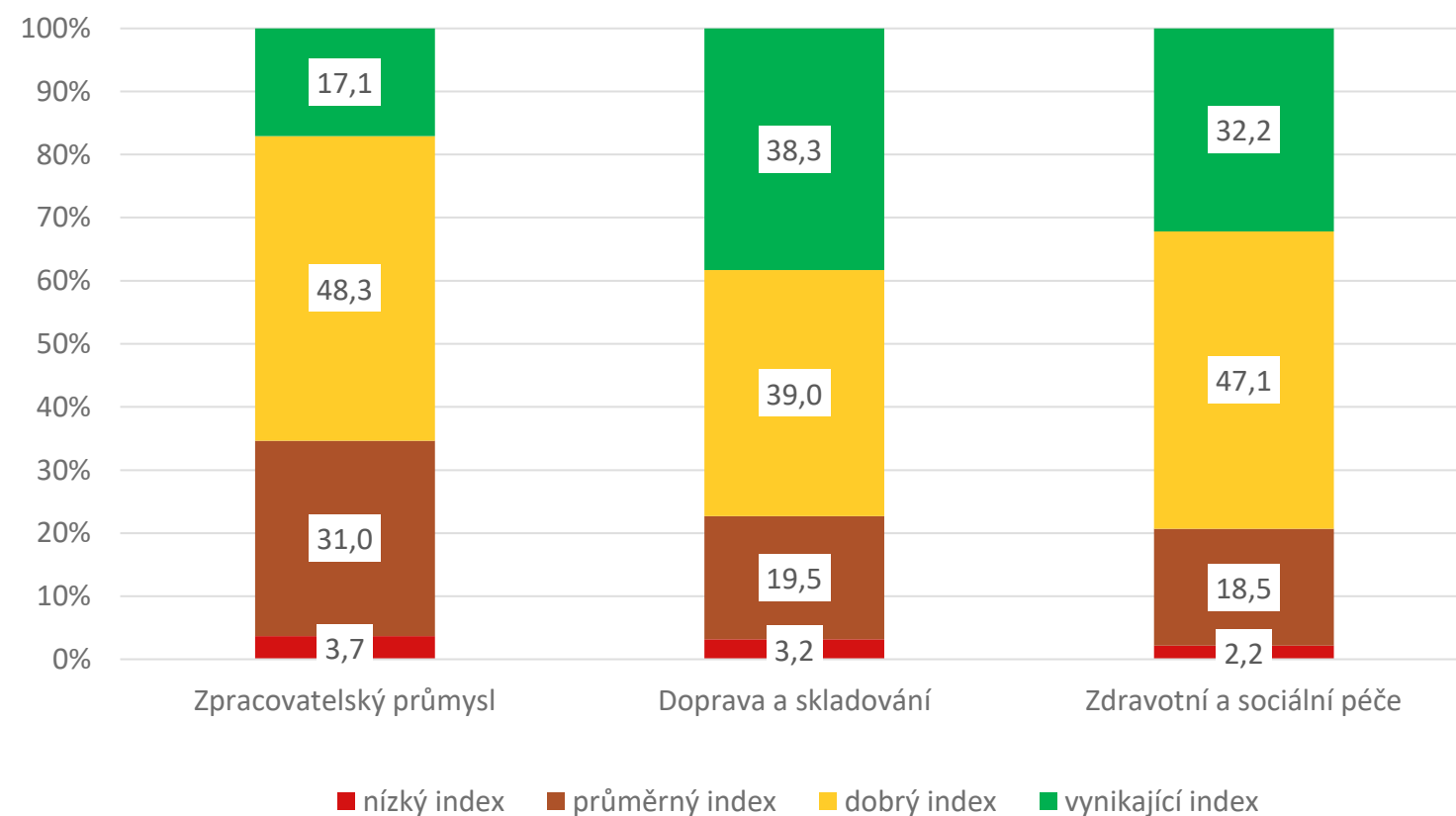
7-27 nízká 3,4 %

1/3!!!

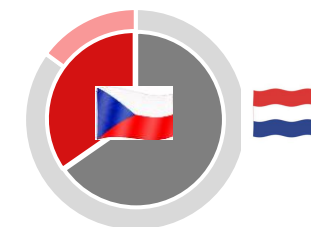
V rámci měření položeno 25 otázek, zaměřených na

- vnímání aktuální celkové pracovní schopnosti
- pracovní schopnost ve vztahu k požadavkům pozice
- současná onemocnění a jejich vliv na výkon práce
- absenci v důsledku nemoci
- zhodnocení schopnosti výkonu práce v horizontu dvou let
- duševní pohodu
- zhodnocení jednotlivých faktorů, majících vliv na pracovní schopnost

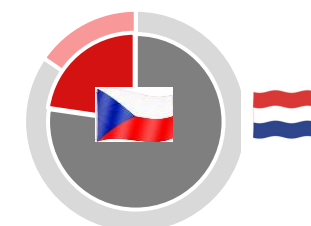
JAK V MĚŘENÍ DOPADLY JEDNOTLIVÉ SEKTORY



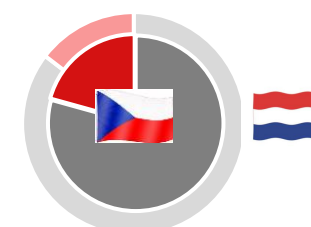
Zpracovatelský průmysl



Doprava a skladování



Zdravotní a sociální péče



■ vynikající a dobrý ■ průměrný a nízký

MOŽNÉ DŮSLEDKY ZHORŠENÉ PRACOVNÍ SCHOPNOSTI?

Dopadům se věnují mnohé zahraniční studie



Nizozemsko

Při **srovnání produktivity práce** pracovníka s vynikající pracovní schopností je produktivita pracovníka s průměrnou pracovní schopností nižší o 12 %, při špatné schopnosti dokonce o více než 26 % *)



Finsko

Riziko **předčasného odchodu do důchodu** z důvodu zhoršené pracovní schopnosti je u pracovníka – muže - s průměrnou pracovní schopností dvakrát vyšší než u pracovníka s vynikající pracovní schopností **)

*) J. Vanderberg, PhD Thesis (2009) in Laurier J., Schiller L., Hupkens L., Het Nederlands Werkvermogen (2013)

**) J. Ilmarinen 2011 Ilmarinen, J. 30 years' work ability and 20 years' age management. In: Age management during the life course: proceedings of the 4th symposium on work ability. Tampere: Tampere University Press; 2011

JAKÁ OBEČNÁ DOPORUČENÍ PŘINESL NÁŠ PROJEKT

- ▶ Maximální podpora zdraví a zdravého životního stylu vhodně zvolenými benefity, které zdraví podporují
- ▶ Zvýšené úsilí na prevenci jiných nemocí a nemocí pohybového aparátu, např. podporou zdravého stravování nebo pohybových aktivit
- ▶ Podpora preventivních vyšetření např. formou organizovaných dní zdraví na pracovišti a v pracovní době
- ▶ Osvětové a rozvojové aktivity s cílem posílení odpovědnosti zaměstnanců za vlastní zdraví
- ▶ Pravidelné monitorování vnímání pracovního klimatu v organizaci
- ▶ Podpora celoživotního učení / vzdělávání v souvislosti s vývojem technologií a zaváděním automatizace a robotizace
- ▶ Podpora aktivit umožňujících mezigenerační sdílení znalostí a zkušeností



JAKÁ OBECNÁ DOPORUČENÍ PŘINESL NÁŠ PROJEKT

- ▶ Mezigenerační a profesní spolupráce jako prvek ve firemní kultuře
- ▶ Získávání zpětné vazby od zaměstnanců k podstatným aspektům firemního fungování, jako jsou týmová spolupráce, styl řízení, postoje
- ▶ Při získávání zpětné vazby vždy dbát na bezpečné metody, podporující validitu odpovědí
- ▶ Budování vzájemné důvěry
- ▶ Workshopy nebo diskuze zaměřené na případnou možnost úpravy pracovních podmínek (náplň práce, pracovní doba, organizace práce)
- ▶ Zavedení opatření na podporu rizikových skupin zaměstnanců
- ▶ Poskytování specializovaných programů zaměřených na podporu zvládání stresu či syndrom vyhoření



DOPORUČENÍ PRO SEKTOR ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL

ERGONOMIE A OPTIMALIZACE PROCESNÍHO A PROSTOROVÉHO USPOŘÁDÁNÍ

- ▶ téměř 30 % respondentů trpí onemocněním pohybového aparátu; 23 % musí zpomalit pracovní tempo nebo způsob práce

PSYCHICKÉ ASPEKTY PRÁCE

- ▶ u 19 % respondentů uvedena psychická onemocnění

SNIŽOVÁNÍ ÚROVNĚ HLUKU, SNIŽOVÁNÍ PRAŠNOSTI A ZLEPŠOVÁNÍ ODVĚTRÁVÁNÍ

- ▶ 16 % respondentů trpí neurologickými a smyslovými onemocněními, 14 % respondentů uvedlo onemocnění dýchacích cest

SNIŽOVÁNÍ MONOTÓNÍ, FYZICKY NAMÁHAVÉ PRÁCE

- ▶ vyhledávání příležitostí a směřování investic do automatizace a robotizace

MINIMALIZACE NEDOSTATKŮ OSOBNÍCH PŘEDPOKLADŮ K ŘÁDNÉMU PRACOVNÍMU VÝKONU

- ▶ nedostatky jsou jedním z typických příčin a zdrojů pracovních úrazů



DOPORUČENÍ PRO SEKTOR DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ

PREVENCE ONEMOCNĚNÍ POHYBOVÉHO APARÁTU A KONČETIN

- ▶ zhruba pětina respondentů uvádí tyto problémy; častý zdroj příčin a pracovních úrazů je monotónní a fyzicky namáhavá práce zejména ve skladech

PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- ▶ 8 % respondentů, především z oblasti dopravy, má psychická onemocnění, neurologické a smyslové choroby

MINIMALIZOVAT NEDOSTATKY OSOBNÍCH PŘEDPOKLADŮ K ŘÁDNÉMU PRACOVNÍMU VÝKONU

- ▶ školení nad rámec povinných školení BOZP může minimalizovat potenciální typické zdroje pracovních úrazů v dopravě (např. ohrožení z dopravního provozu) i skladování (např. nakládání s rizikovými materiály)



DOPORUČENÍ PRO SEKTOR ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

▶ PREVENCE ONEMOCNĚNÍ POHYBOVÉHO APARÁTU A KONČETIN

- ▶ více než 30 % respondentů trpí onemocněním pohybového aparátu; častý zdroj příčin a pracovních úrazů je chybná manipulace s pacienty

▶ SPRÁVNÉ NAKLÁDÁNÍ S CHEMICKÝMI LÁTKAMI, BIOLOGICKÝMI ČINITELI A BIOLOGICKÝM ODPADEM

- ▶ poměrně často uváděná nemoc dýchacích cest

▶ PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

- ▶ 14 % respondentů trpí psychickým onemocněním

▶ OHROŽENÁ SKUPINA - ŽENY VE VĚKU 40+

- ▶ 6 % vyjadřuje obavy, že do dvou let nebudou schopny vykonávat svou práci



PROČ BY FIRMY MĚLY ZAVÁDĚT PRINCIPY AGE MANAGEMENTU

Age management zahrnuje strategie a postupy, které pomáhají organizacím úspěšně řídit a využívat potenciál pracovníků různého věku



Zvýšení
produktivity



Udržení
know-how



Podpora
inovací



Příspěvek
k udržitelnosti



Posílení
loajality



Prevence
fluktuace



Zlepšení
efektivity

Děkuji za pozornost



Ing. Pavel Puff

Mobil: +420 602 517 265

E-mail: puff@trexima.cz

TREXIMA, spol. s r.o.

tř. T. Bati 299, 764 21 Zlín-Louky