Delovna sposobnost in organizacijska kultura hodita z roko v roki

Doc. dr. Tanja Žmauc

20. oktober 2021

ASI
Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile

Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Delovna sposobnost

- Delovna sposobnost je ravnovesje med delom in individualnimi zmožnostmi.

- Delovna sposobnost je pogoj, da zaposleni ostanejo zdravi in so zmožni ostati na delovnem mestu do upokojitvene starosti (Müller idr. 2013).

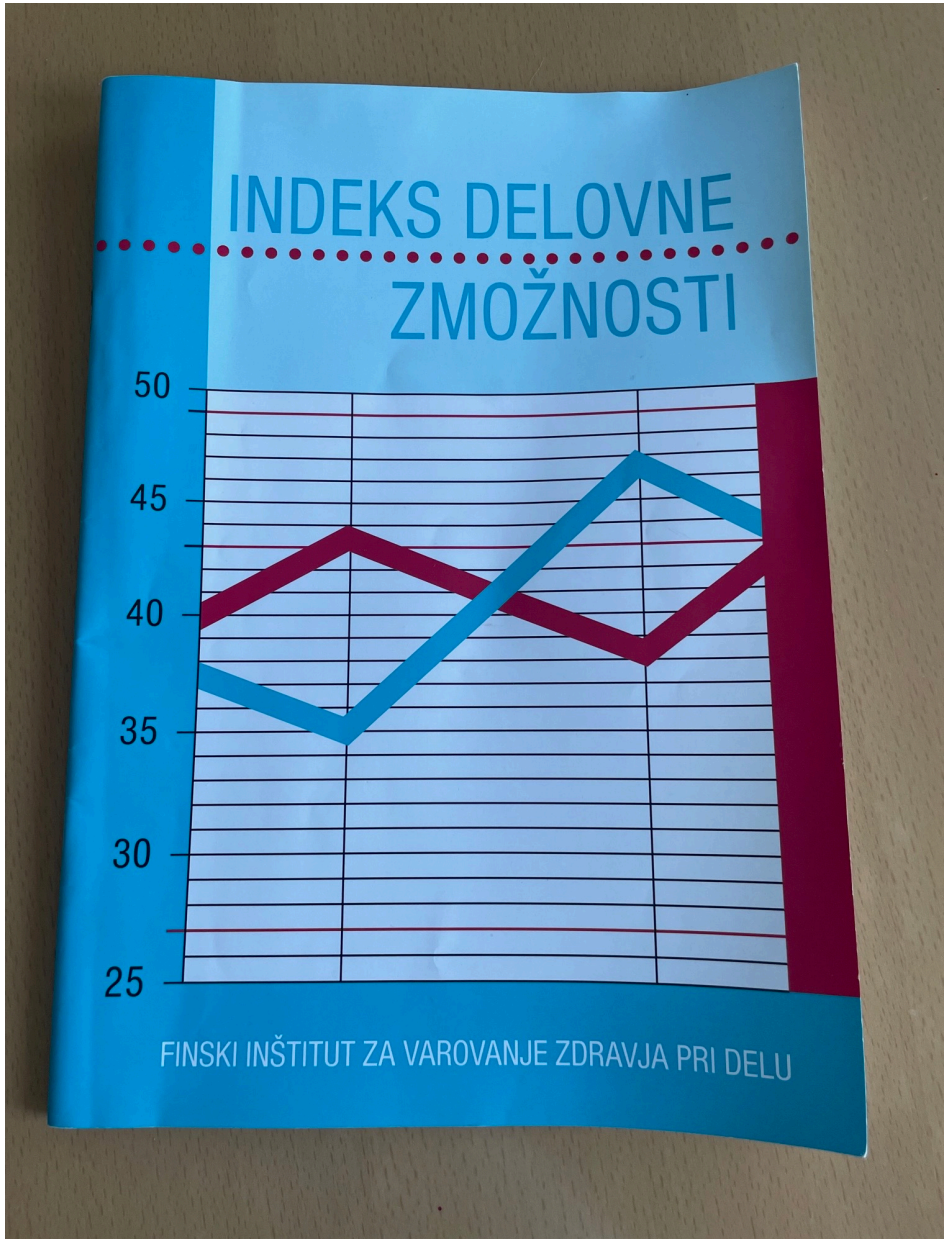
Družba:
kultura
zakonodaja
izobraževalna politika
socialna in zdravstvena politika
zunanje operativno okolje
ožje družbeno okolje
družina
DELOVNA SPOSOBNOST
delo
delovna skupnost
vodstvo
vrednote
odnosi
motiviranost
kompetenca
zdravstvene in funkcionalne zmožnosti
© Finski inštitut za zdravje pri delu 2010
MOC STAROSTI

Merjenje delovne sposobnosti

- Indeks delovne sposobnosti (ang.: **Work Ability Index** - **WAI**)
- **L. 1981:** Finski inštitut za zdravje pri delu;
- **L. 2005:** Inštitut RS za rehabilitacijo - prevod v SLO;

- **Subjektivni** raziskovalni instrument;
- **7 elementov**;
- Točkovanje → rezultat = oceana delovne sposobnosti posameznika.

https://workbox.chrodis.eu/repository/pdf/WAI_Work-Ability-Index.pdf



Računanje Indeksa delovne zmožnosti 2

Indeks delovne zmožnosti pokriva sedem področij, ki jih ocenimo na podlagi enega ali več vprašanj (tabela 3). Indeks je seštevek točk vseh področij, kot prikazuje tabela 3.

TABELA 3
Področja, ki jih pokriva indeks delovne zmožnosti, število vprašanj za vsako področje in točkovanje odgovorov.

Področje	*Število vprašanj*	*Točkovanje odgovorov*
1. *Sedanja delovna zmožnost v primerjavi z najboljšo zmožnostjo doslej*	*1*	*0-10 točk* *Obkrožanje točk v vprašalniku*
2. *Delovna zmožnost glede na zahteve na delovnem mestu*	*2*	*Točkovanje glede na značilnosti dela (formula za izračun je na naslednji strani)*
3. *Število trenutnih bolezni, potrjenih z zdravniško diagnozo*	*1* *(seznam 51 bolezni)*	*Najmanj 5 bolezni = 1 točka* *4 bolezni = 2 točki* *3 bolezni = 3 točke* *2 bolezni = 4 točke* *1 bolezen = 5 točk* *ni bolezni = 7 točk* *Štejejo samo bolezni, katerih **diagnozo je postavil zdravnik**.*
4. *Ocena oviranosti pri delu zaradi bolezni*	*1*	*1-6 točk* *Obkroževanje točk v vprašalniku:* *izbrati je potrebno **najslabšo** vrednost*
5. *Bolniška odsotnost z dela zaradi bolezni v preteklem letu (12 mesecev)*	*1*	*1-5 točk* *Obkroževanje točk v vprašalniku*
6. *Napoved delovne zmožnosti čez dve leti*	*1*	*1, 4 ali 7 točk* *Obkroževanje točk v vprašalniku*
7. *Duševno stanje* *Opomba: sedmo področje se nanaša na delavčevo splošno življenje, tako na delu kot tudi v prostem času.*	*3*	*Seštevek serije odgovorov se točkuje:* *vsota 0-3 = 1 točka* *vsota 4-6 = 2 točki* *vsota 7-9 = 3 točke* *vsota 10-12 = 4 točke*

Pri izračunu je posebej pomembno, da se 2. področje (Delovna zmožnost glede na zahteve dela) točkuje v skladu s spodnjimi navodili in da so točke za 3. področje (Število trenutnih bolezni, katerih diagnozo je postavil zdravnik) in 7. področje (Duševno stanje) določene v skladu z navodili v tabeli 3.

Najvišje možno število točk indeksa je 49, najnižje pa 7 točk. Za izračun indeksa potrebujemo odgovore na vsa vprašanja v vprašalniku. Rezultate s polovičnimi točkami zaokrožimo na najbližje celo število (npr. 28,5 na 29 točk).

2. področje
Zmožnost glede na zahteve dela (ocenjevanje odgovora)

Za 2. področje je delovna zmožnost ocenjena glede na fizične in umske zahteve dela. Odgovor na vprašanje ocenimo glede na to, ali je delo predvsem fizično ali umsko. Pojem »rezultat delovne zmožnosti« se nanaša na obkroženo število v odgovoru.

Za fizično zahtevno delo, na primer pomožna dela, inštalaterstvo in negovanje
- Rezultat delovne zmožnosti za fizične zahteve dela pomnožimo z 1,5
- Rezultat delovne zmožnosti za umske zahteve dela pomnožimo z 0,5

Za umsko zahtevno delo, na primer pisarniško, administrativno delo ali poučevanje
- Rezultat delovne zmožnosti za fizične zahteve dela pomnožimo z 0,5
- Rezultat delovne zmožnosti za mentalne zahteve dela pomnožimo z 1,5

Za delo, ki je obenem fizično in umsko zahtevno, npr. delo medicinskih sester, šoferjev, zobozdravnikov, kuhinjskih nadzornikov, pa točke ostanejo nespremenjene.

Primer ocenjevanja odgovora

Delavec je na primer obkrožil 3 za fizične zahteve dela in 5 za umske zahteve dela.

Če opravlja fizično zahtevno delo, je izračun za 2. področje naslednji:

(3 x 1,5) + (5 x 0,5) je 4,5 + 2,5 = 7

Če opravlja umsko zahtevno delo, je izračun:

(3 x 0,5) + (5 x 1,5) je 1,5 + 7,5 = 9

Če opravlja delo, ki je obenem fizično in umsko zahtevno, je izračun:

3 + 5 = 8

Predstavitev vprašalnika

	Elementi	točke
1	sedanja delovna sposobnost v primerjavi z najboljšo doslej	0 - 10
2	delovna sposobnost glede na zahteve na delovnem mestu	2 - 10
3	število trenutnih bolezni, potrjenih z zdravniško diagnozo	1 - 7
4	ocena oviranosti pri delu zaradi bolezni	1 - 6
5	bolniška odsotnost z dela zaradi bolezni v zadnjih 12 mesecih	1 - 5
6	napoved delovne sposobnosti čez dve leti	1, 4, 7
7	ocena duševnega stanja	1 - 4
	WAI	**7 - 49**

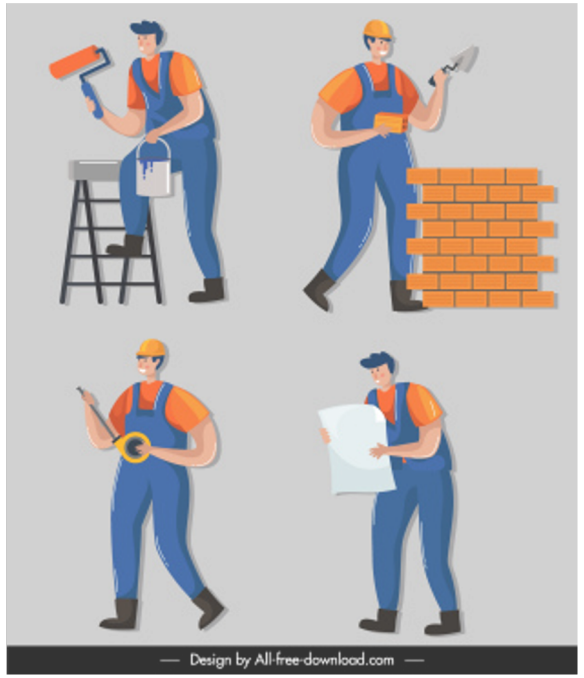
Interpretacija točkovanja

Kategorija	Delovna sposobnost	Priporočila
7–27 točk	slaba/poor	**obnovitev** delovne sposobnosti
28–36 točk	zmerna/moderate	**izboljšanje** delovne sposobnosti
37–43 točk	dobra/good	**podpiranje** delovne sposobnosti
44–49 točk	odlična/excellent	**vzdrževanje** delovne sposobnosti

https://www.wainetzwerk.de/de/der-work-ability-index-(wai)-690.html

Uporabna vrednost WAI

- Ocena delovne sposobnosti **zazna rizične skupine zaposlenih v začetni fazi** in se lahko pravočasno oblikujejo preventivni ukrepi (Čeledová idr. 2014);
- Omogoča zgodnje odkrivanje tistih zaposlenih, ki imajo težave pri izpolnjevanju zahtev, ki izhajajo iz dela. Predvsem je to zelo pomembno v primeru **starejših zaposlenih**, v času ko se upokojitvena starost podaljšuje (Carel idr. 2013);
- Ima visoko napovedno vrednost – npr.; 60,0 % tistih, ki so imeli v starosti med 45 in 57 let nizek indeks WAI, 11 let pozneje **invalidsko upokojenih** (Ilmarinen 2012);
- Ima dobro prognostično vrednost za **prepoznavanje zaposlenih z velikim tveganjem za dolgotrajno bolniško odsotnost –** pozorni predsvsem na oceni “slabo” in ”zmerno” (Reeuwijk idr. 2015; Mohammadi idr. 2015);
- Zaposleni z zmanjšano delovno sposobnostjo so **bolj dovzetni za morebitne posledice težkih pogojev dela** (Rongen idr. 2014);
- Identifikacija zaposlenih, ki jim grozi **zgodnji odhod iz delovnega razmerja** (Mohammadi idr. 2015).

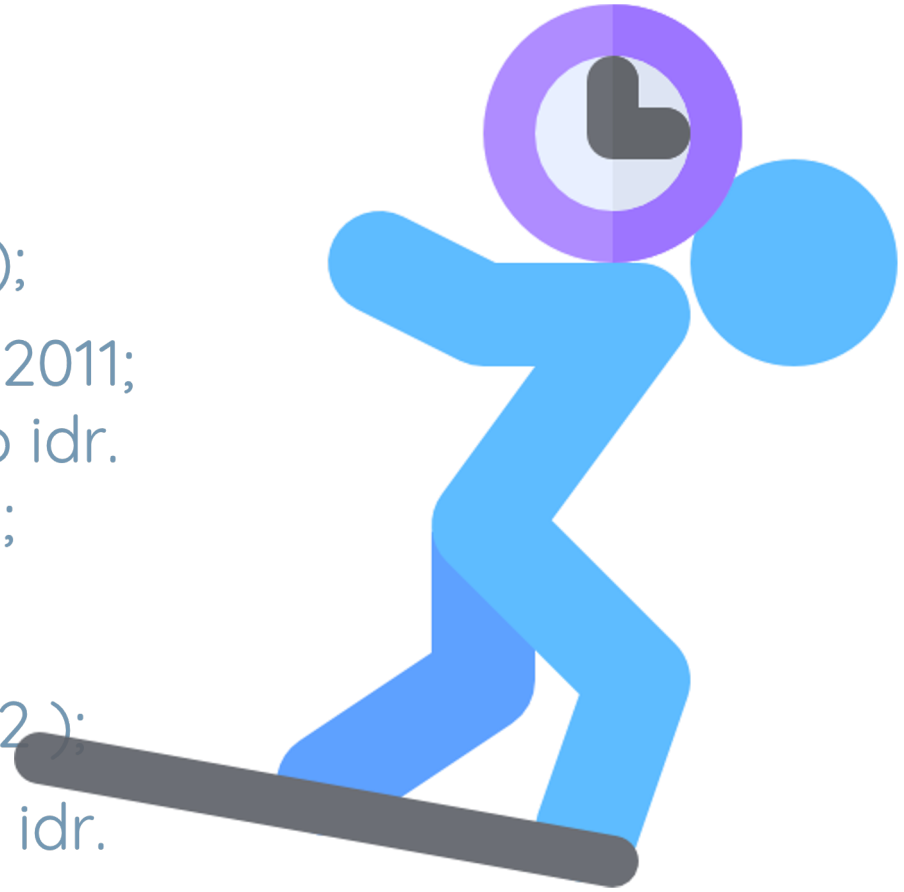


Uporabna vrednost WAI

- Za **posameznike, skupine zaposlenih** ali kot orodje za analizo **celotne organizacije**;
- Ponuja **možnost primerjave posameznih oddelkov** ali delov podjetja ter posameznih **skupin zaposlenih** in **starostnih skupin** glede na njihove vrednosti WAI. Na ta način je razvidno, za katere zaposlene ali skupine delavcev je potrebna oskrba medicine dela;
- Ponavljajoča se uporaba WAI zagotavlja informacije o kako se je razvila delovna sposobnost anketirancev in **ali so bili sprejeti ukrepi učinkoviti;**
- Je **ponovljiv** in **enostaven** za uporabo.

Nizka ocena WAI je povezana …

- s **slabo organizacijo dela** (Golubić 2009);
- **nižjo izobrazbo** (Golubić 2009);
- **nezadostnimi finančnimi viri** (Golubić 2009);
- **višjo starostjo** (Golubić 2009; Knezevic idr. 2011; Habibi idr. 2012; Magnago idr. 2012; Monteiro idr. 2012; Prochnow idr. 2013; Converso idr. 2018);
- s **simptomi menopavze** (Geukes idr. 2011);
- stopnjo **mišične bolečine** (Magnago idr. 2012);
- z **visoko delovno obremenitvijo** (Prochnow idr. 2013).



Nizka ocena WAI je povezana…

- z delom povezanimi **boleznimi**, **zgodnjo upokojitvijo** → zvišanjem pokojninskih stroškov (da Silva idr. 2016);

- zgodnjim **odhodom iz delovnega razmerja**, **zamenjavo delodajalca** ali **poklica** (Derycke idr. 2012; Rongen idr. 2014; Mohammadi idr. 2015).

WAI

- **starost** (Carel idr. 2013; Converso idr. 2018);
- **število let na trenutnem delovnem mestu** (Carel idr. 2013);
- **število diagnoz** (Carel idr. 2013);
- **urniki dela,** ki niso v skladu s pričakovanji – sprememba urnika proti volji (Rotenberg idr. 2008; Galatsch idr. 2013);
- **psihofizični dejavniki delovnega mesta** (Rongen idr. 2014);
- **delo v turnusu** (Habibi idr. 2012);
- **poklicni stres** (Kordi idr. 2014);
- **subjektivna ocena delovne obremenitve** – npr.: splošna utrujenost, fizična utrujenost, frustracije, časovni pritiski itd. (Rostamabadi idr. 2017);
- **slabi medsebojni odnosi** (Derycke idr. 2012).

WAI

- **zadovoljstvo z delom in kariero** (Novrouzi idr. 2015);
- **nivo delovnega mesta** (Carel idr. 2013);
- **vsebino dela** (Carel idr. 2013; Čeledová idr. 2014
- **dobri delovni pogoji** (Rongen idr. 2014).

Vzorec: **IZN 50+ (N = 433)**

Razdeljenih 910 vprašalnikov..
13 bolnišnic na sekundarnem nivoju.

Odziv 47,6 %.

Lastna raziskava, 2016

Opis vzorca: **IZN 50+**

Spol: **ženski (94,0 %)**;

Povprečna starost: **53,75 let;**

Povprečna delovna doba: **33,62 let;**

Stopnja izobrazbe: **srednješolska (74,6 %),** VS (17,1 %);

Dela in naloge: **SMS/ZT/TZN (67,7 %),** VMS/DMS (27,3 %);

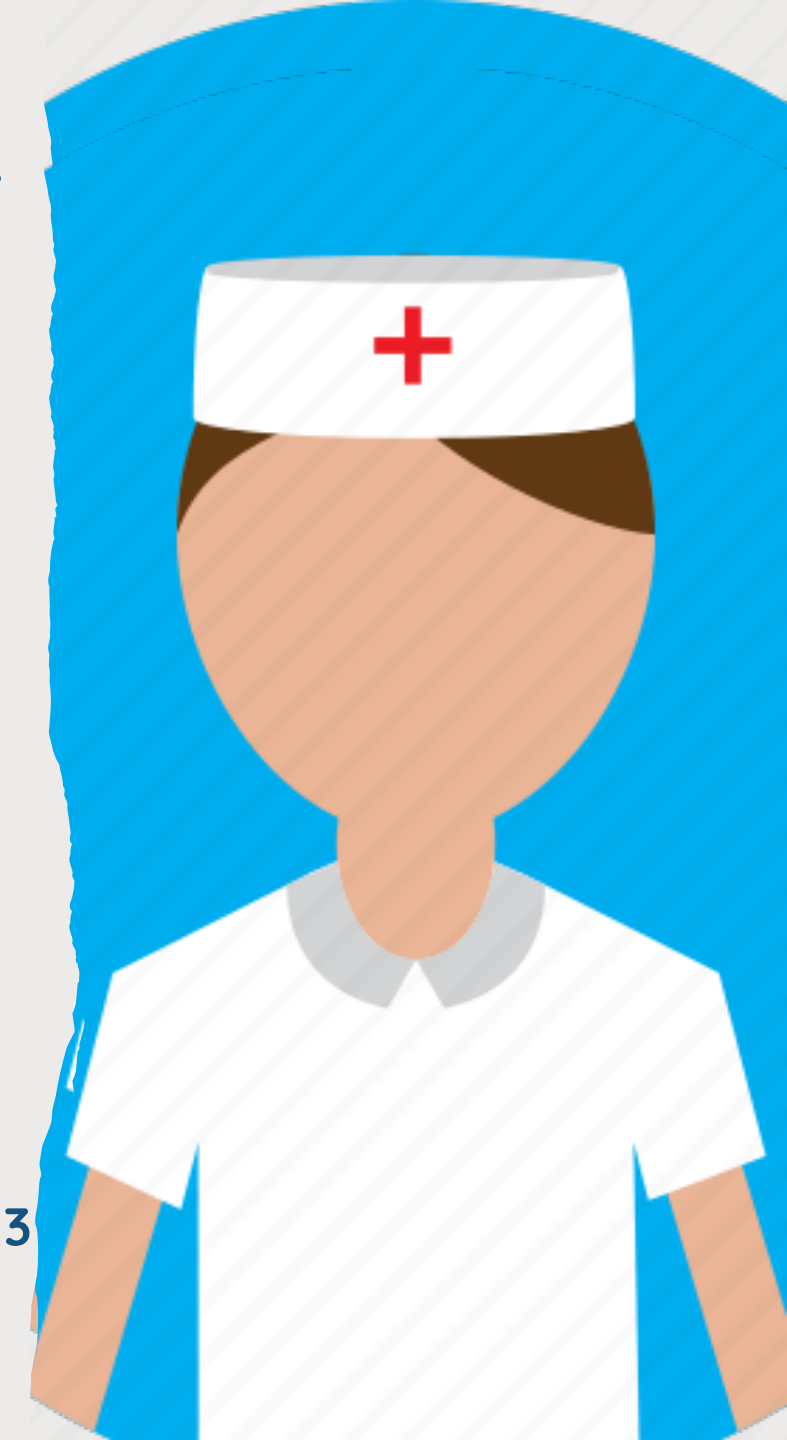
Področje dela: **hospitalna ZN (57,3 %)**; spec. amb. dej. (10,6 %);

Delovni čas: **polni delovni čas (94,5 %)**;

Oblika dela: **triizmenski turnus (48,7 %)**, enoizmenski (24,5 %);

Maritalni status: **poročeni oz. v zvezi (81,3 %),** samski (8,1 %).

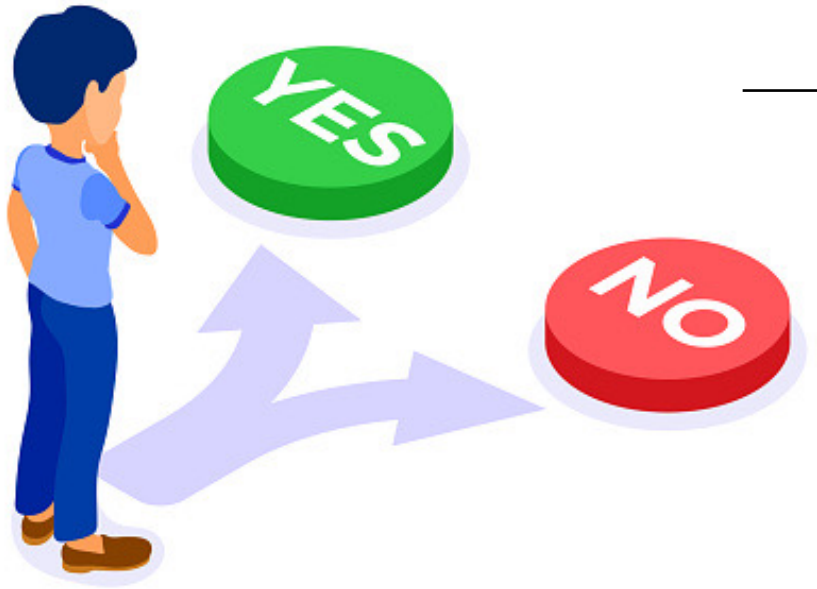
Lastna raziskava, 2016



Ugotovitve - **ostati v službi in WAI**

IZN 50+, ki bi podaljšali svoje delovno življenje so imeli statistično pomembno višjo aritmetično srednjo vrednost WAI v primerjavi z ostalimi ($r = 0{,}21$; $p < 0{,}00001$).

	N	M	SD	Chi-Square	df	p
WAI	**433**	**36.95**	**6.468**			
da, absolutno	37	**41.47**	5.191			
ne, nikakor	227	35.57	6.596	30.12	2	0.000
mogoče, pod določenimi pogoji / bi razmislil / ne vem	168	37.78	5.957			



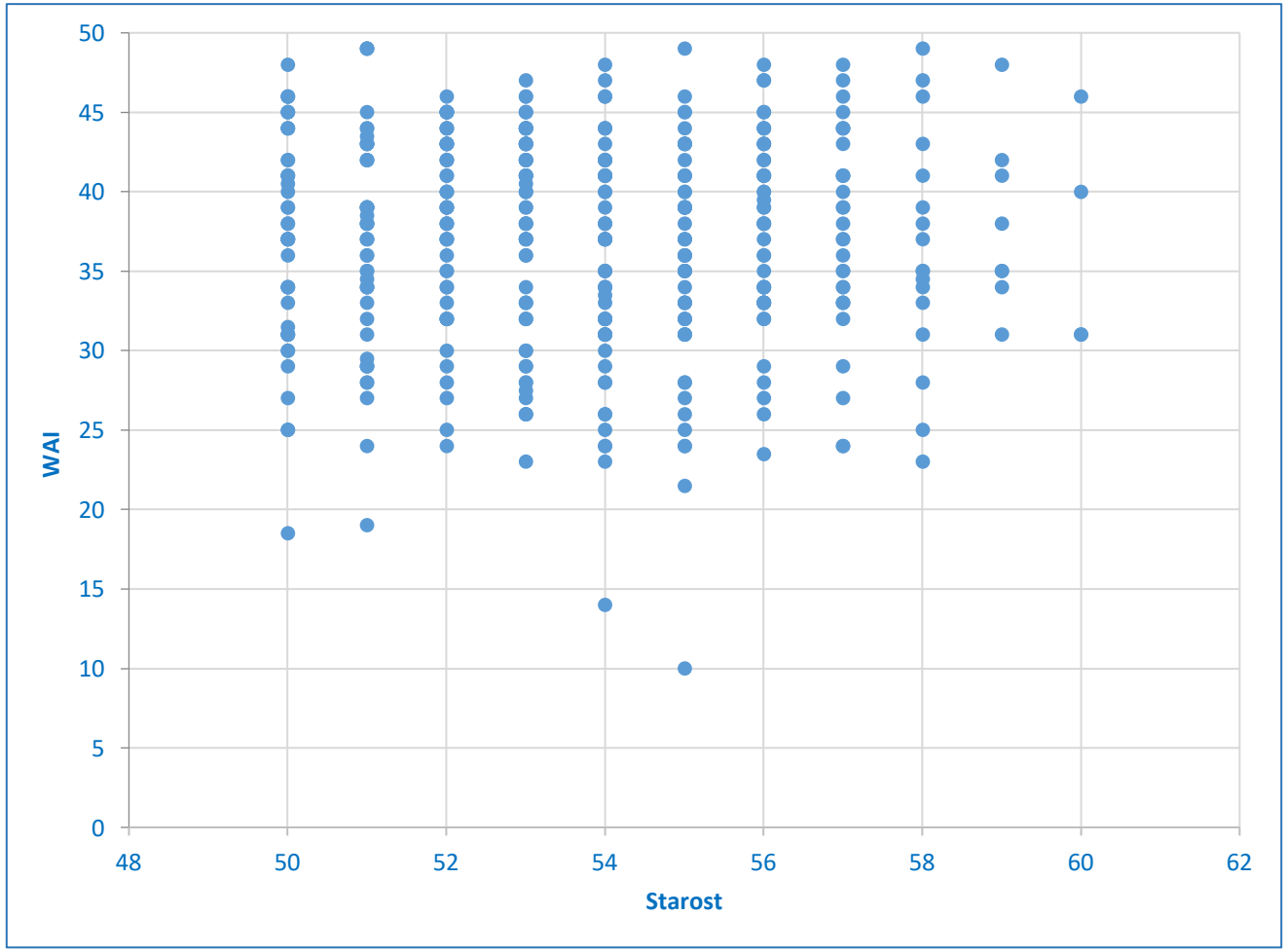
Statistično značilne razlike v izraženi nameri o delovni aktivnosti po doseženi starosti za upokojitev **glede na prilagojenost delovnega mesta potrebam starejših zaposlenih** ($\chi^2 = 18.129$; $df = 6$; $p = 0.006$).

Med anketiranci se pojavljajo statistično značilne razlike v izraženi nameri o delovni aktivnosti po doseženi starosti za upokojitev **glede na število potrjenih bolezni** ($\chi^2 = 11.594$; $df = 2$; $p = 0.003$).

Lastna raziskava, 2016

Ugotovitve – **starost in WAI**

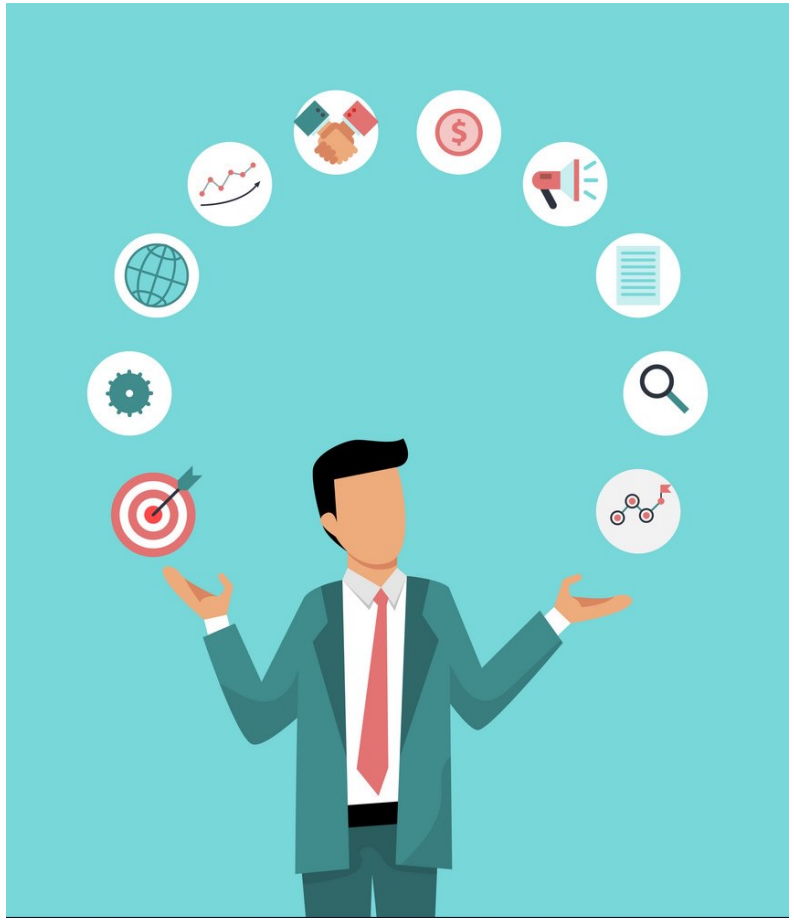
Ni statistično pomembne povezanosti (r = -0,021; p = 0,66).

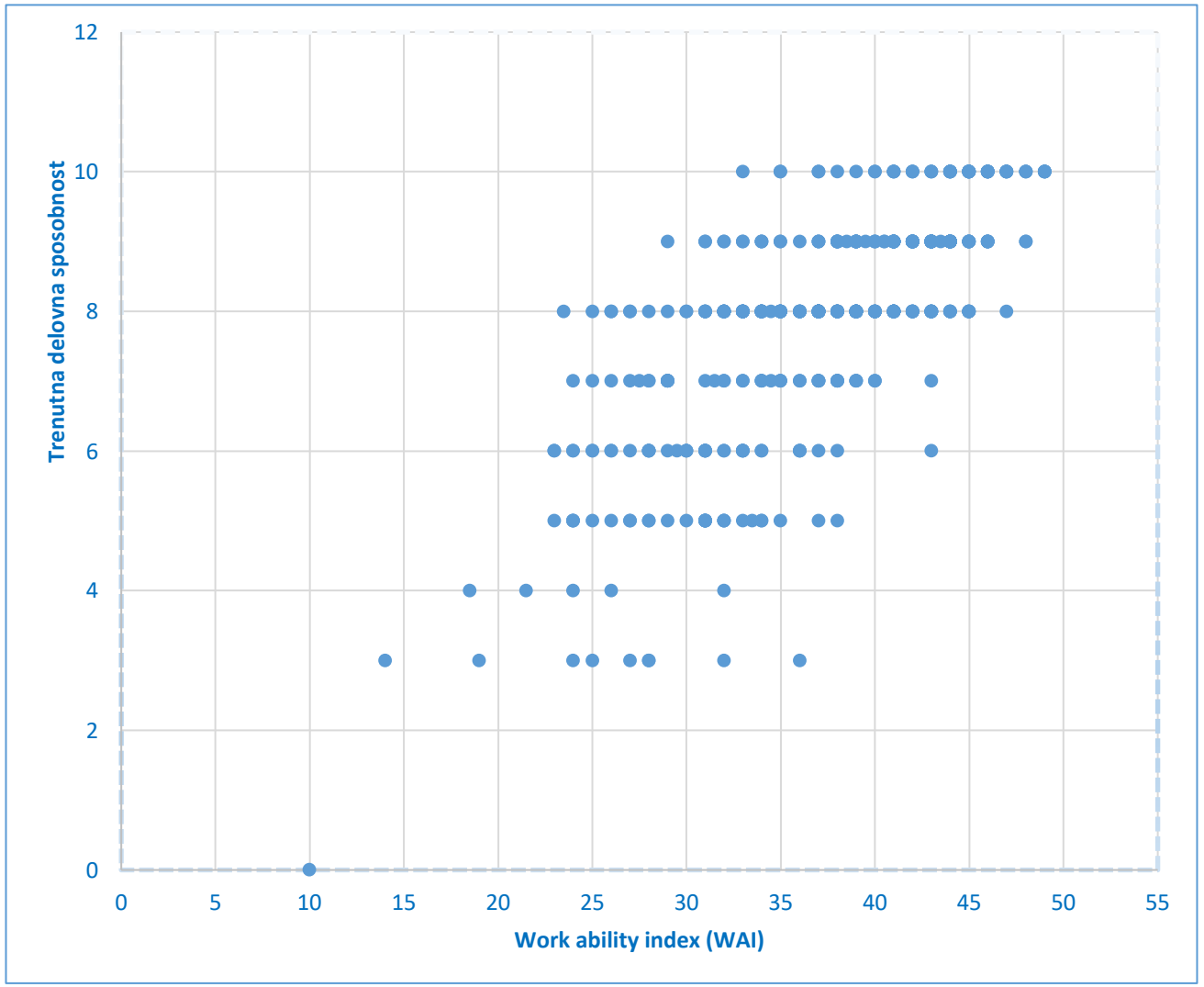


Lastna raziskava, 2016

Ugotovitve – **trenutna delovna sposobnost in WAI**

Močna linearna povezanost (r = 0,7347; p < 0,00001).





Lastna raziskava, 2016

Ugotovitve – **demografski dejavniki in WAI**

Demografske spremenljivke:

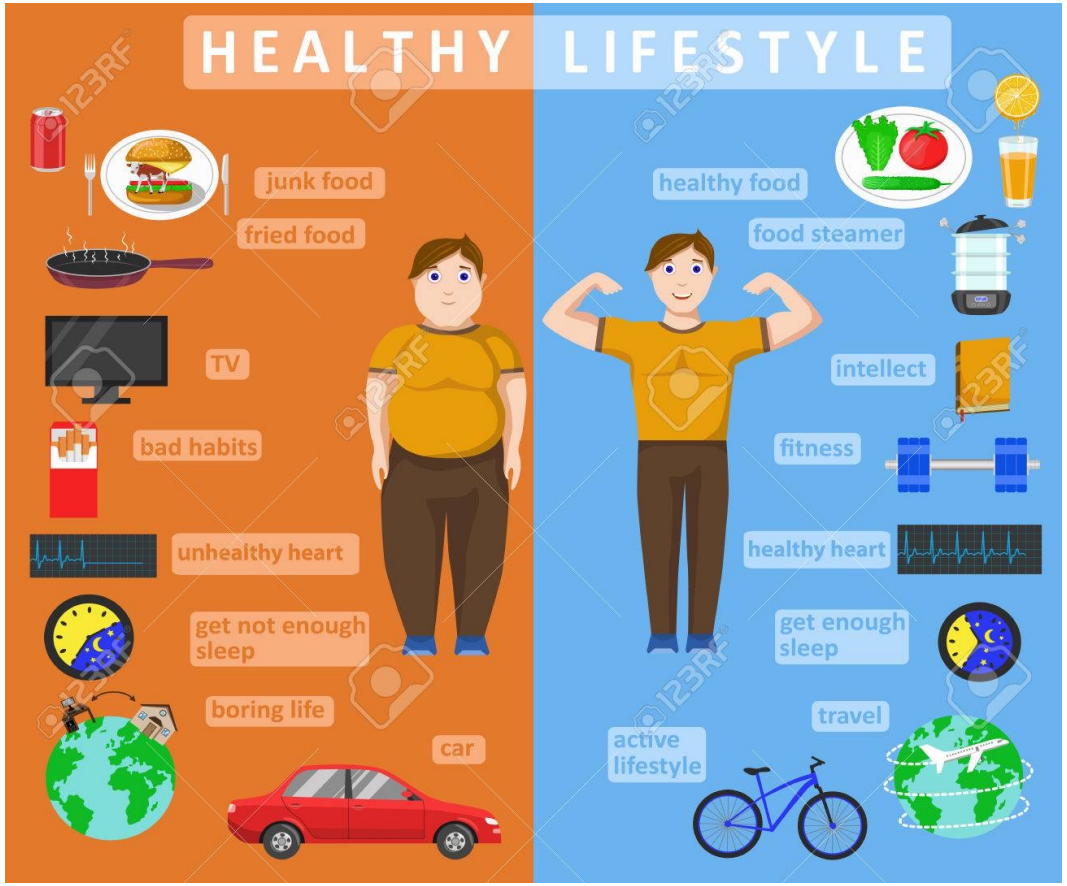
- višja izobrazba,
- polni delovni čas,
- triizmenski turnus
- samskost

povezane z višjo oceno WAI.

	WAI					
Demografski dejavniki	f	M	SD	Me	Min	Max
Izobrazba						
srednješolska	323	36,45	6,45	37	10	49
višješolska in več skupaj	107	38,42	6,28	39	14	49
višja šola	28	35,92	5,74	36,5	19	46
visoka strokovna	74	39,12	6,33	41	14	49
univerzitetna	5	42,0	4,52	44	35	46
Oblika dela						
enoizmenski	106	37,28	6,88	38	14	48
dvoizmenski	94	35,30	6,14	35,5	19	48
triizmenski	211	37,69	6,19	38	10	49
Delovni čas						
skrajšani delovni čas	24	29,33	6,11	28,5	19	44
polni delovni čas	409	37,39	6,21	38	10	49
Maritalni status						
samski	35	39,91	4,74	41	31	49
ostali odgovori skupaj	396	36,67	6,54	37	10	49

Lastna raziskava, 2016

Ugotovitve – **individualni dejavniki in WAI**



Lastna raziskava, 2016

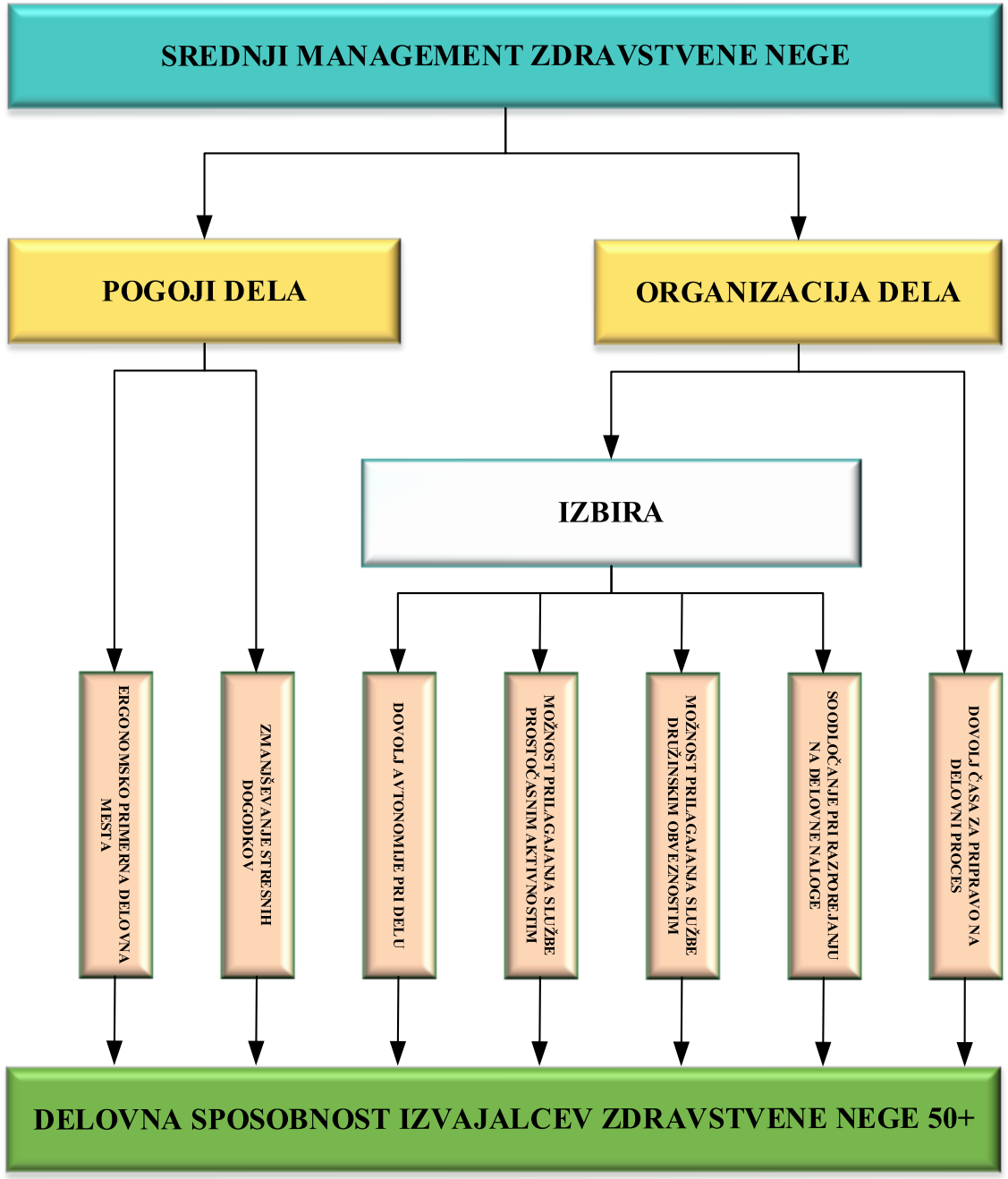
Razen kajenja so vsi individualni dejavniki statistično pomembno povezani z oceno WAI.

Statistična spremenljivka	r	p
kadim	-0,02292	0,635
imam težave z nespečnostjo	-0,35204	< 0,00001
imam povečano telesno težo	-0,16336	0,0006
imam hormonske težave	-0,22412	< 0,00001
občutim simptome izgorelosti	-0,44889	< 0,00001
sem kronično utrujen(a)	-0,48281	< 0,00001
doživljam stres na delovnem mestu	-0,38474	< 0,00001
čutim bolečine v mišicah in sklepih	-0,33355	< 0,00001
imam težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja	-0,28717	< 0,00001

Ugotovitve – **področje dela in WAI**

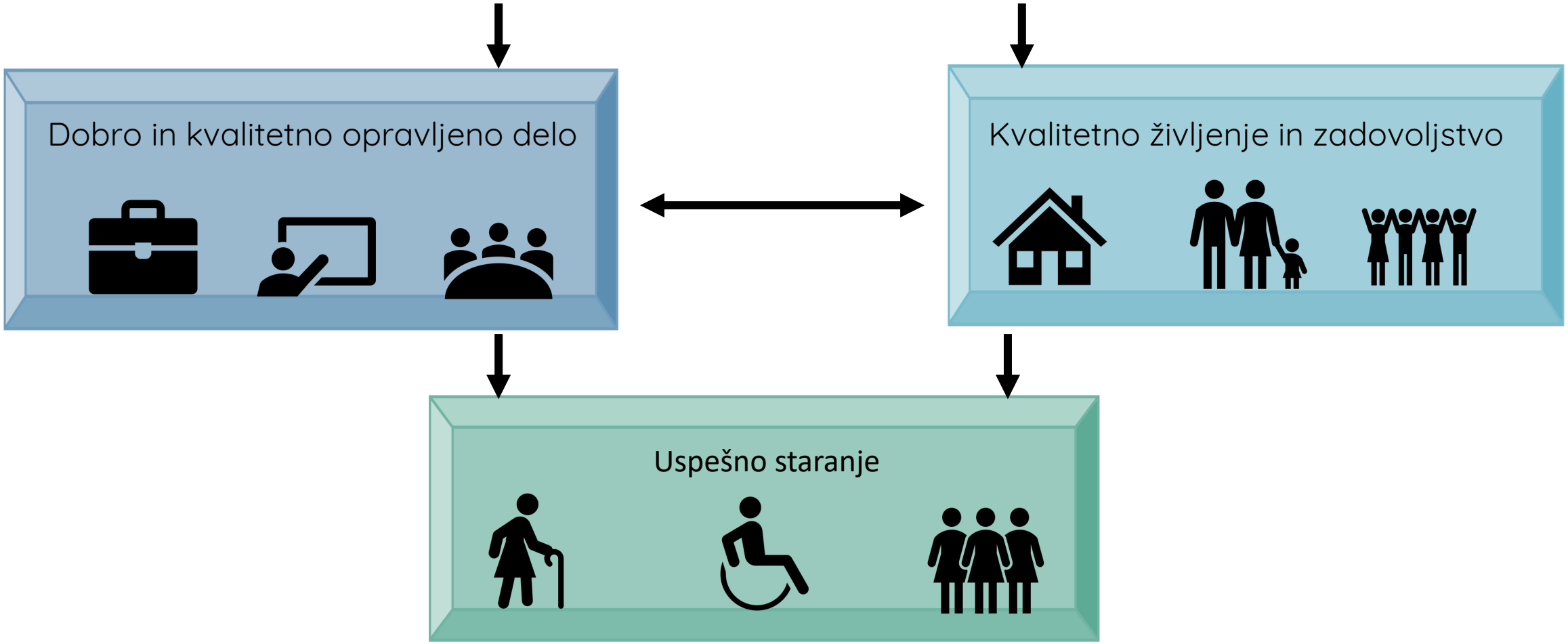
Področje dela	f	f (%)	M WAI	SD WAI	p
perioperativna ZN	39	9,01	39,26	7,06	0,036121*
dializa	10	2,31	40,20	3,94	0,029331*
hospitalna ZN – gin. – por.	34	7,85	37,24	4,37	0,723872
hospitalna ZN – internistika	55	12,70	36,75	5,50	0,811493
hospitalna ZN – kirurgija	56	12,93	36,69	6,45	0,777967
hospitalna ZN – pediatrija	28	6,47	33,80	8,46	0,063532
hospitalna ZN – psihiatrija	34	7,85	38,37	5,00	0,127004
hospitalna ZN – drugo	41	9,47	34,56	7,05	0,042621*
management	4	0,92	34,75	7,85	0,615245
obporodna ZN	15	3,46	39,07	6,26	0,217349
specialistično amb. dej.	46	10,62	34,00	6,35	0,004184*
sterilizacijska dejavnost	14	3,23	33,00	5,67	0,022947*
ZN v intenziv. negi in terapiji	42	9,70	40,43	5,57	0,000371*
ZN v urgentni dejavnosti	9	2,08	41,00	3,43	0,007321*
drugo	6	1,39	39,50	4,55	0,224701
skupaj	433	100,00			

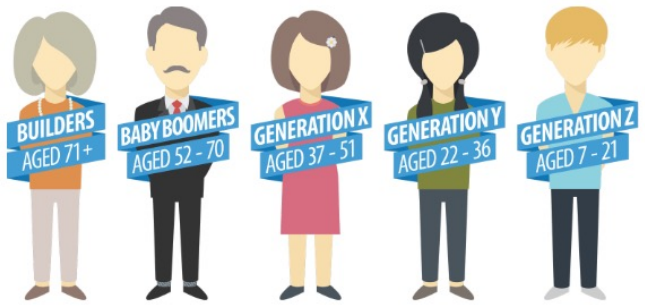
Lastna raziskava, 2016



Lastna raziskava, 2016

Dobra delovna sposobnost



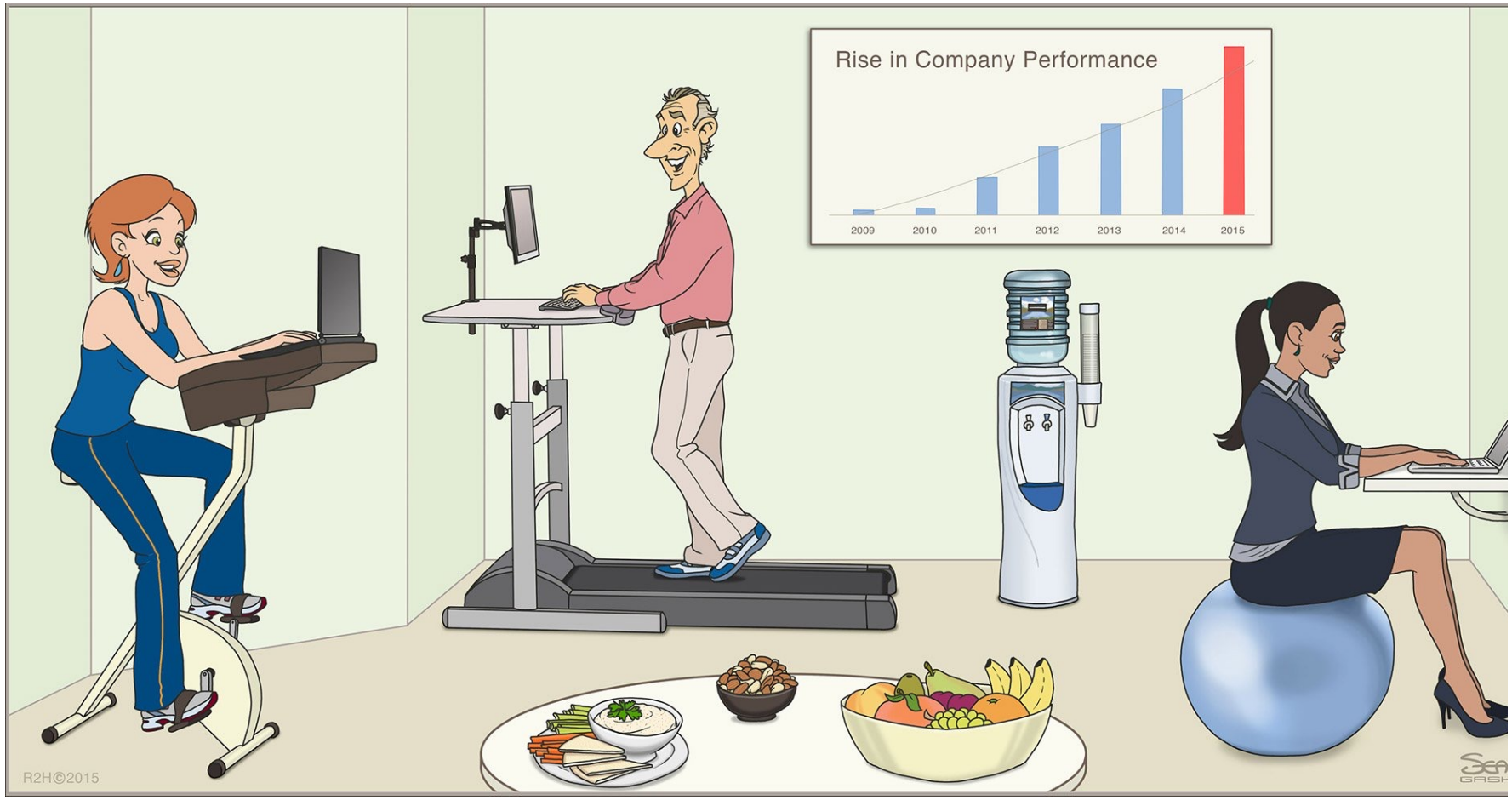


Demografske spremembe → raznolikost timov

Starejši zaposleni niso homogena skupina

Ne delovati na spreminjanju starejših zaposlenih, temveč spremeniti (prilagoditi) delovno okolje.

Spreminjanje organizacijske kulture



Spreminjanje organizacijske kulture

- **Spoštovanje** razlik;
- **Prilagoditve** pogojev dela; - biti inovativni in upoštevati individualne potrebe starejših;
- **Spremembe** ustaljenih praks organizacije dela (npr.: možnost izbire);
- **Redefinicija** delovnih procesov;
- **Vpliv na kompetence -** usposabljanje, izobraževanje, treningi;
- **Vpliv na vrednote**, odnose in motivacijo;
- **Vključenost** zaposlenih;
- **Podporno** okolje;
- Kultura **nediskriminacije**;
- **Promocija zdravja pri delu** (npr.: zdrav življenjski slog);
- **Varnost in zdravje pri delu** (npr.: ocena tveganja);
- **Starejšemu zaposlenemu prijazna delovna organizacija.**

Zaključek

Organizacijska kultura ima močan vpliv na to kakšne izkušnje iz delovnega okolja zaposleni prenaša v ”3. nadstropje svoje delovne sposobnosti” in kako jih tam ovrednoti.

Pozitivne ali negativne izkušnje iz dela izboljšujejo ali slabijo delovno sposobnost zaposlenih.

Uspešne delovne organizacije predstavljajo zaposleni z odlično delovno sposobnostjo.

Ustvarjanje organizacijske kulture usmerjene v vzdrževanje le-te je logično in družbeno odgovorno.

Hvala za pozornost.

ASI
Celovita podpora podjetjem
za aktivno staranje delovne sile

Javni štipendijski, razvojni,
invalidski in preživninski
sklad Republike Slovenije

REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

Projekt sofinancirata Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.