



Práceschopnost v každém věku

MUDr. Vladimíra Lipšová, Mgr. Kateřina Janošová, PhDr. Ludmila Kožená
SZÚ, CHPPL



Obsah

- Pracovní schopnost – definice
- Životní styl - data (věkové skupiny)
- Motivační faktory (věkové skupiny)
- Závěr



Pracovní schopnost (EU-OSHA)

= rovnováha mezi požadavky práce a možnostmi jedince

Klíčové faktory:

Zdraví a funkční kapacita

Vzdělání a kompetence

Hodnoty, postoje, motivace

Pracovní a životní prostředí

Obsah, požadavky a organizace práce



Pracovní schopnost (2011, Švédsko)

1. „Speciální“ zaměstnání – vyžadují speciální trénink či vzdělání
„Pracovní schopnost představuje zvládnutí určité odborné úrovně, **zdravotní** stav potřebný pro výkon práce na této úrovni a pracovní návyky, které jsou potřebné ke zvládnutí pracovních úkolů.“
2. Ostatní zaměstnání – postačuje krátká praxe/zaučení
„Pracovní schopnost představuje odpovídající **zdraví**, základní standardní kompetence a vyhovující pracovní návyky.“

*„The Concept of Work Ability“ Tengland, PA. J Occup Rehabil (2011) 21: 275.
doi:10.1007/s10926-010-9269-x*



Pracovní schopnost (2014, Kanada)

113 definicí!!

„Pracovní schopnost je koncept vycházející z interakce mnoha různých složek, které se navzájem ovlivňují a zároveň se celý koncept v čase proměňuje.“

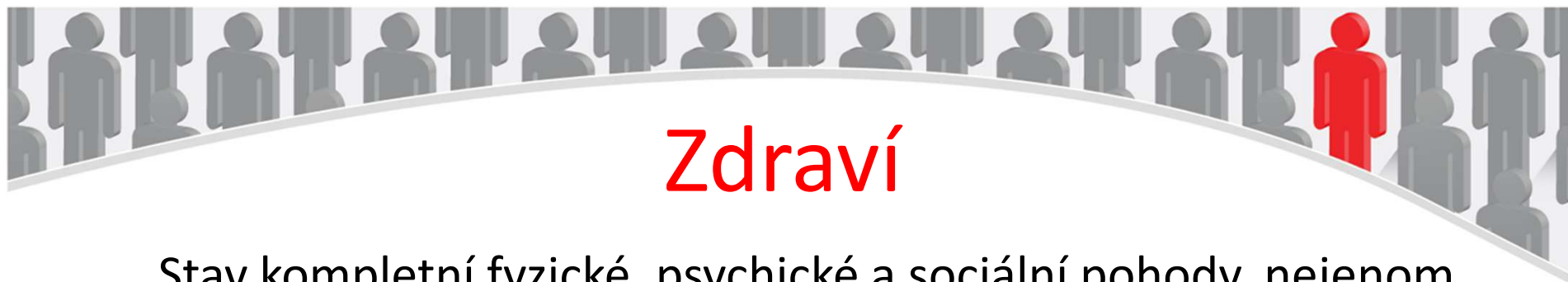
- Osoba – **zdraví** (nepřítomnost nemoci, hendikepu), individuální vztah k práci (schopnosti, zkušenost, chování, vnímání, hodnoty,...)
- Organizace/instituce – práce, prostředí, vztahy (pracoviště, soukromí, lékaři, odbory, ...)
- Sociální úroveň – širší historické a kulturní souvislosti, legislativa, finanční situace, demografie, politická situace, žebříček hodnot,...

Exploring the diversity of conceptualizations of work (dis)ability: a scoping review of published definitions. [Lederer V¹](#), [Loisel P](#), [Rivard M](#), [Champagne F.](#), [J Occup Rehabil.](#) 2014 Jun;



Pracovní schopnost

- lze měřit pomocí WAI – Work Ability Indexu
- podpora pracovní schopnosti na pracovišti by měla zahrnovat všechny klíčové faktory



Zdraví

„Stav kompletní fyzické, psychické a sociální pohody, nejenom absence nemoci“ *WHO 1948*

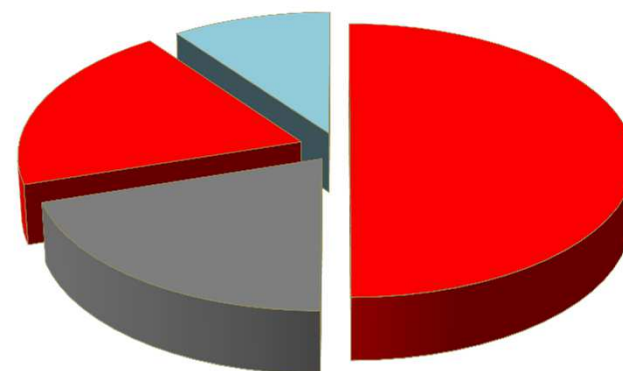
„High level – Wellness – Good – HEALTHY – Illness – Disability – Death“

Životní styl – **50 %**

Genetický základ – **20 %**

Životní a pracovní prostředí – **20 %**

Zdravotní péče – **10 %**





Posuzování pracovní/zdravotní schopnosti

Posudkoví lékaři OSSZ:

- kontrola dočasné pracovní neschopnosti
- posuzování pracovní schopnosti po uplynutí podpůrní doby
- posuzování invalidity

Pracovní /praktičtí lékaři (PLS, Kliniky nemocí z povolání):

- zdravotní způsobilost k práci
- nemoci z povolání

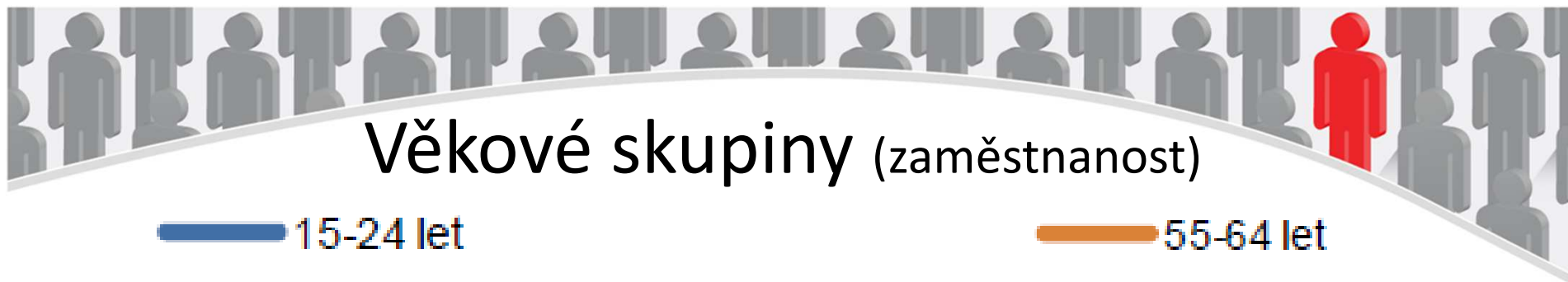
Lékaři specialisté:

- pracovní úrazy



Životní styl - data

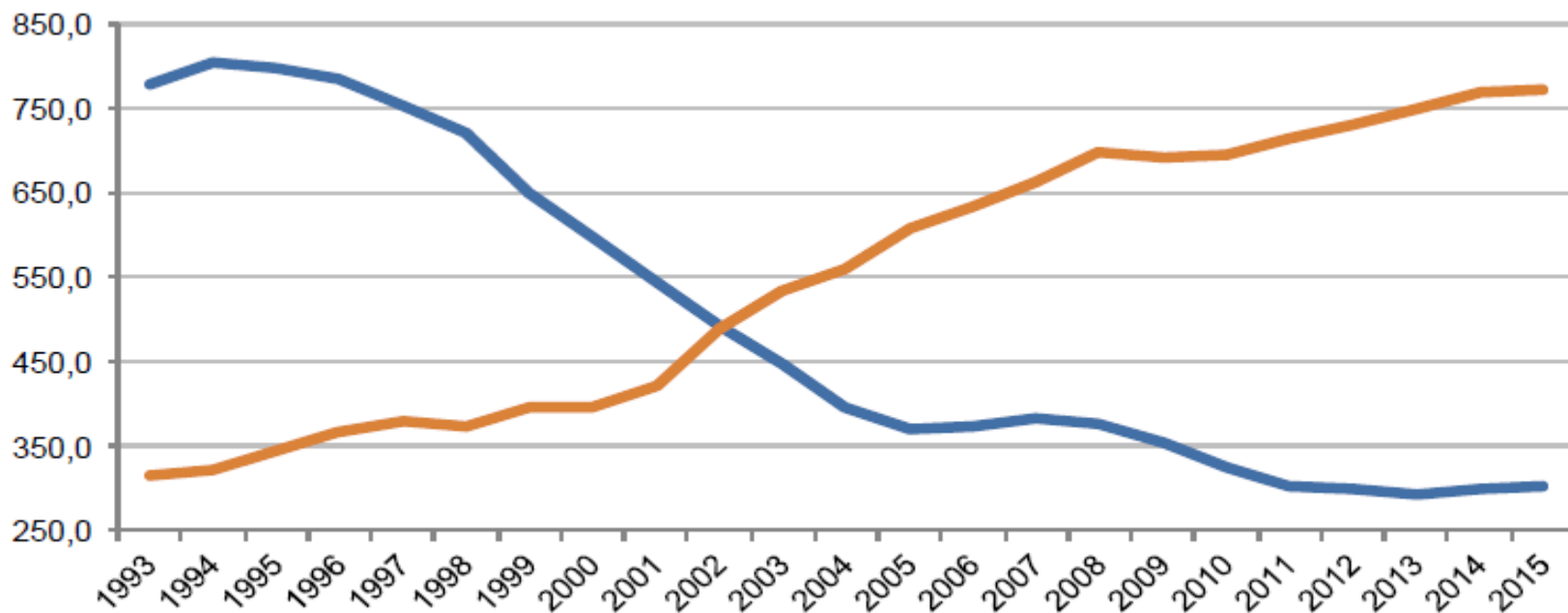
- ČSÚ 11/2016
- Věkové skupiny 15-24 let + **55-64 let**
- Zaměstnanost
- BMI
- Konzumace ovoce, zeleniny
- Pohybová aktivita
- Kouření, alkohol
- Počítačová gramotnost

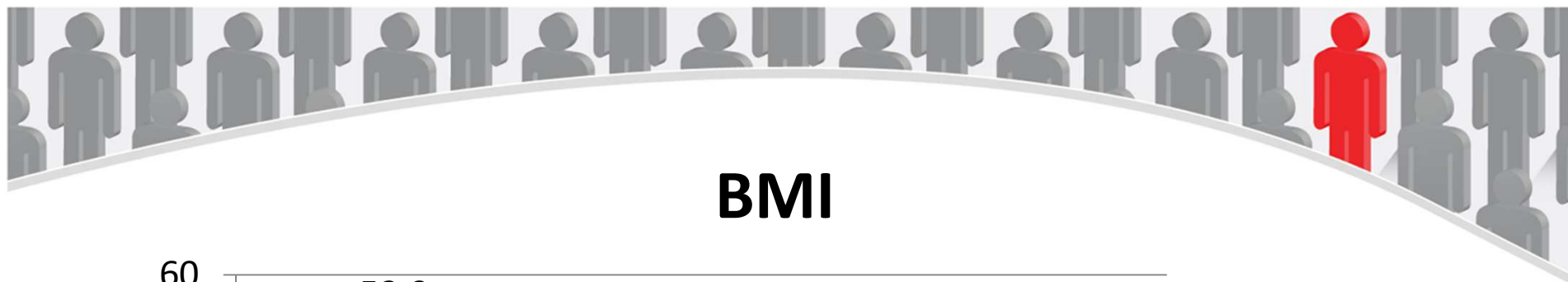


Věkové skupiny (zaměstnanost)

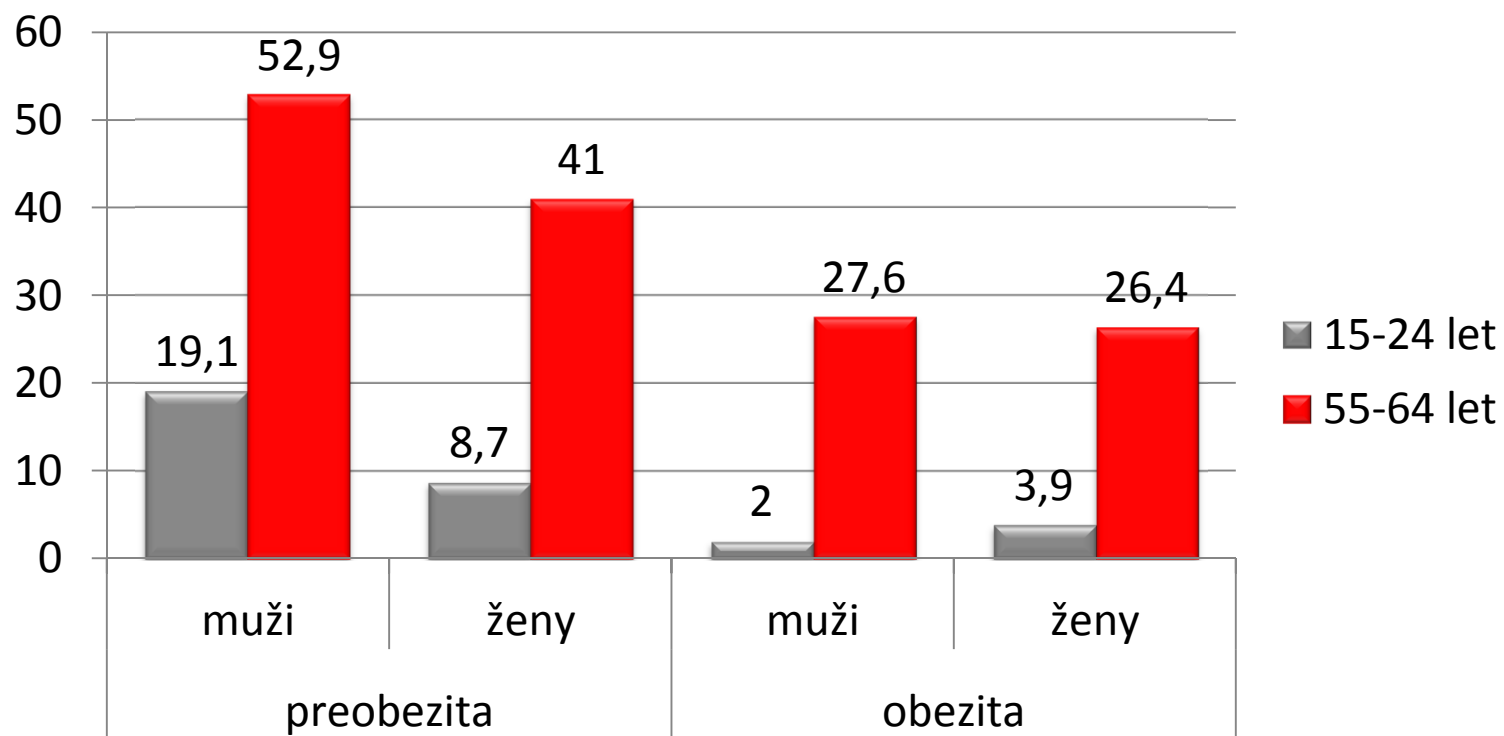
15-24 let

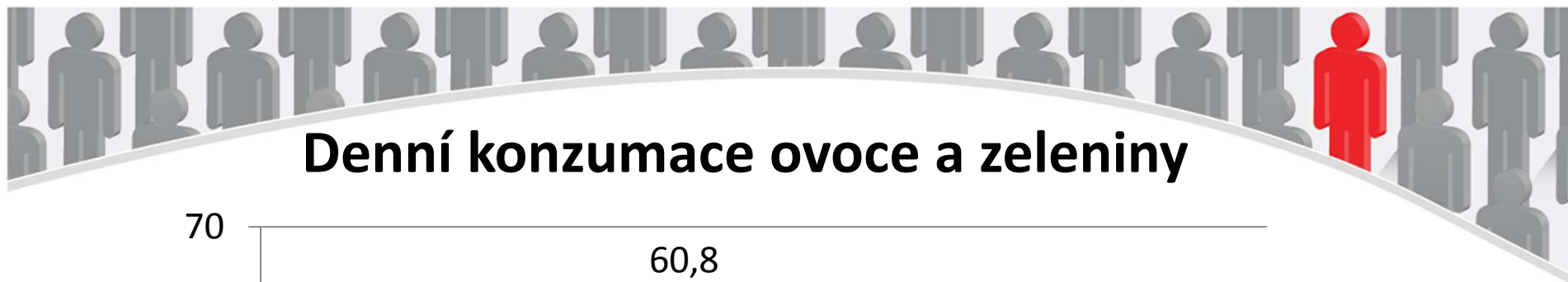
55-64 let



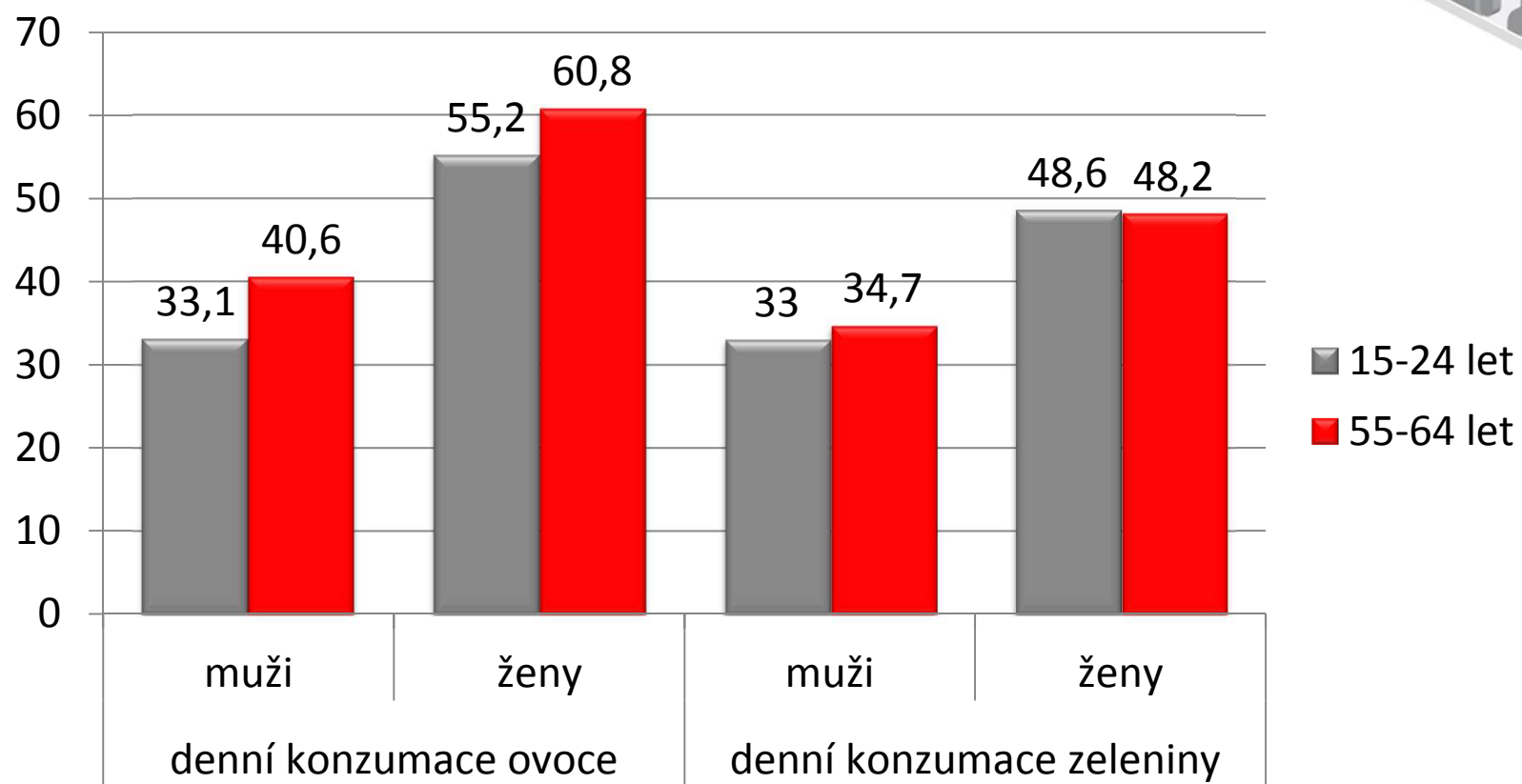


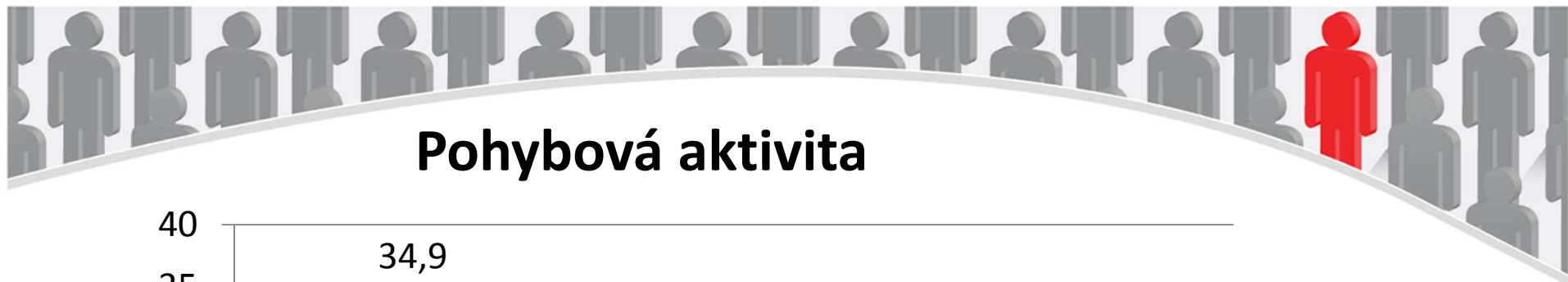
BMI



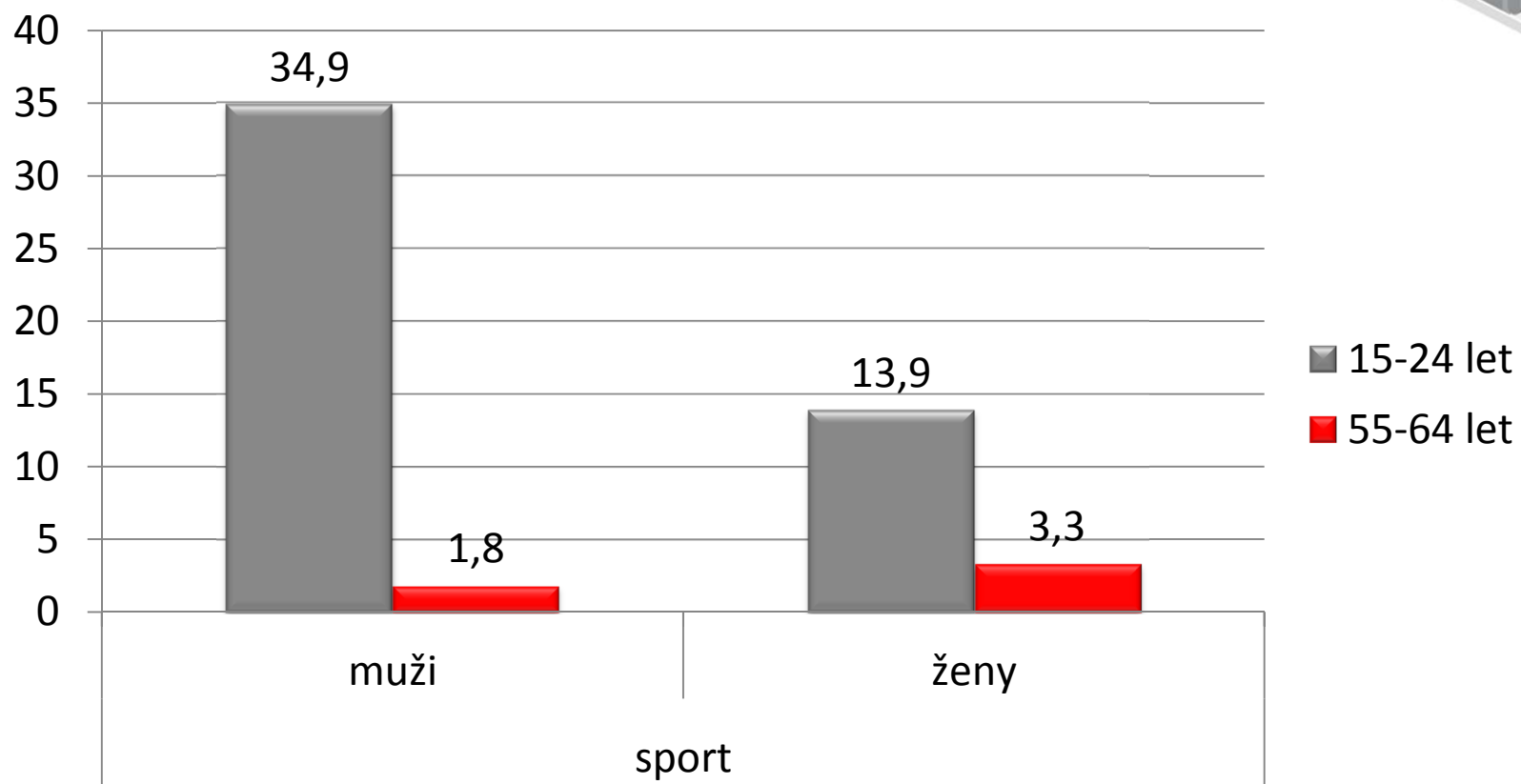


Denní konzumace ovoce a zeleniny



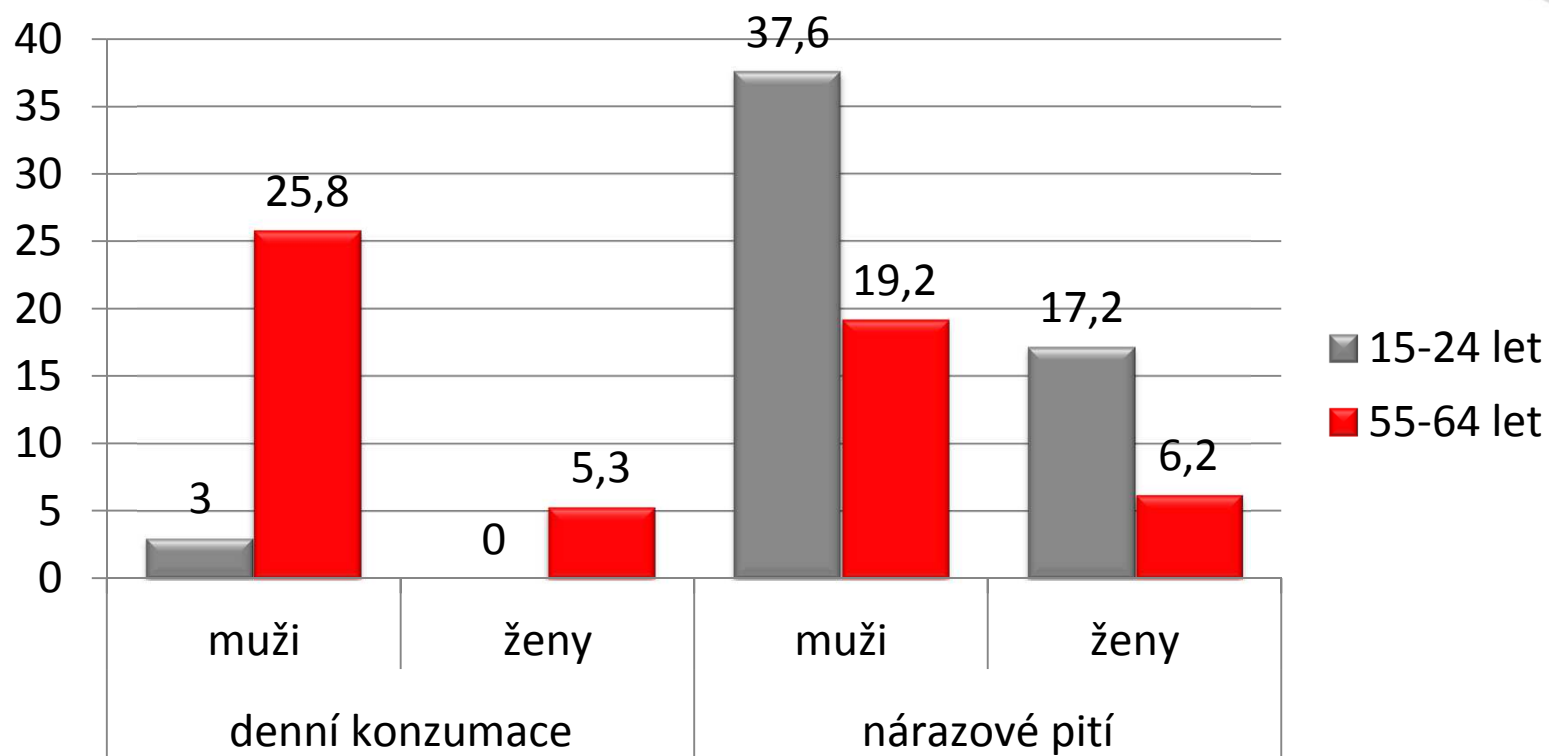


Pohybová aktivita



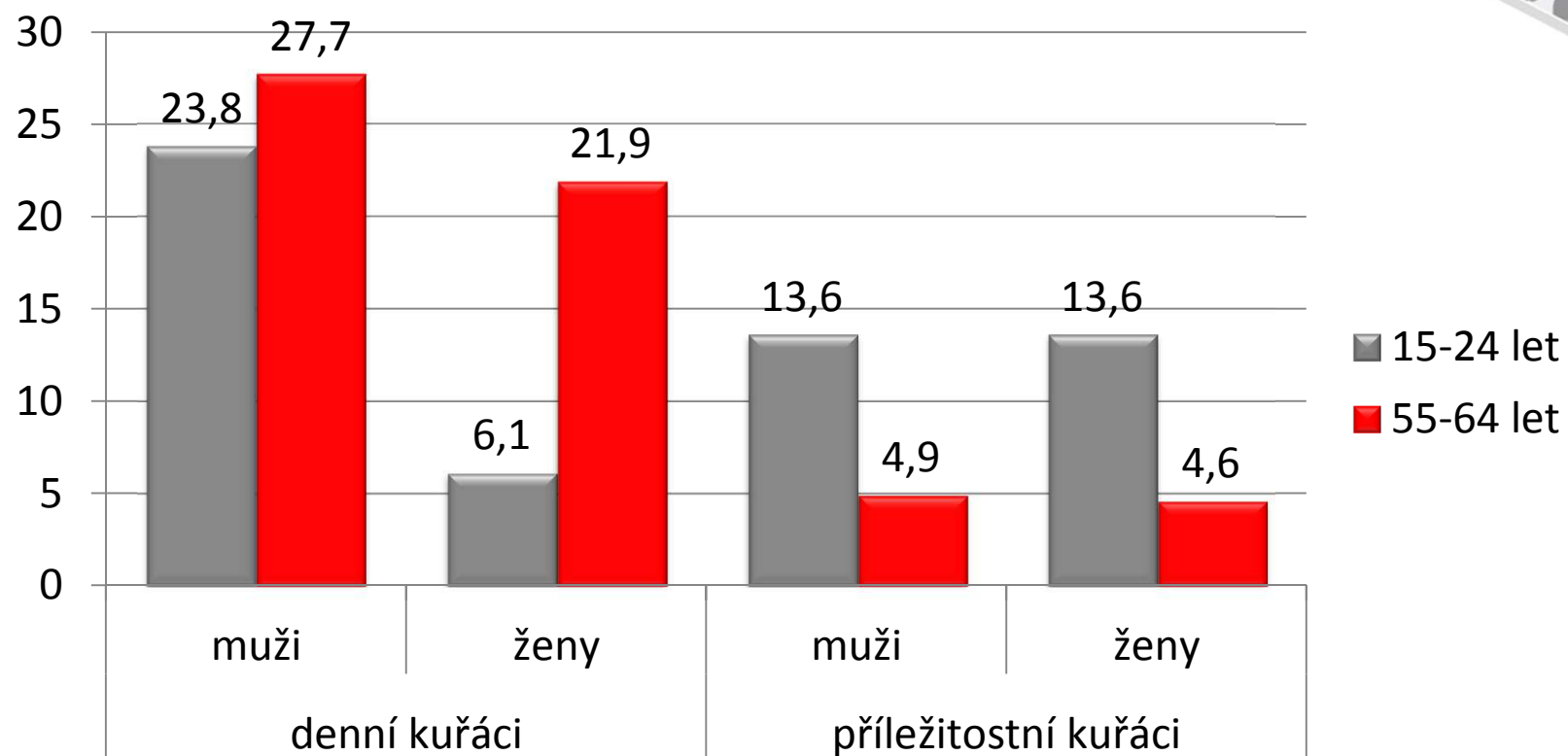


Konzumace alkoholu



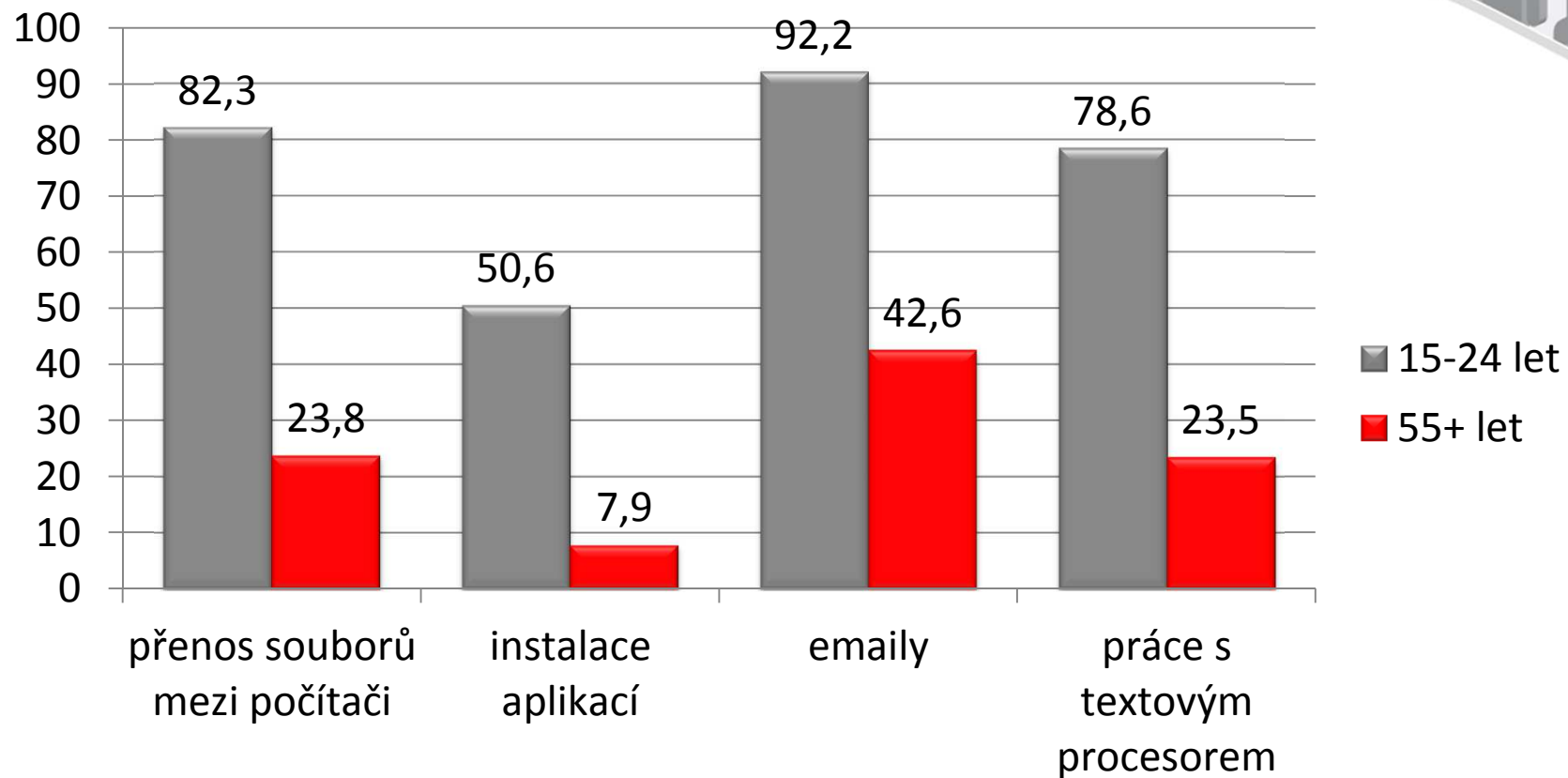


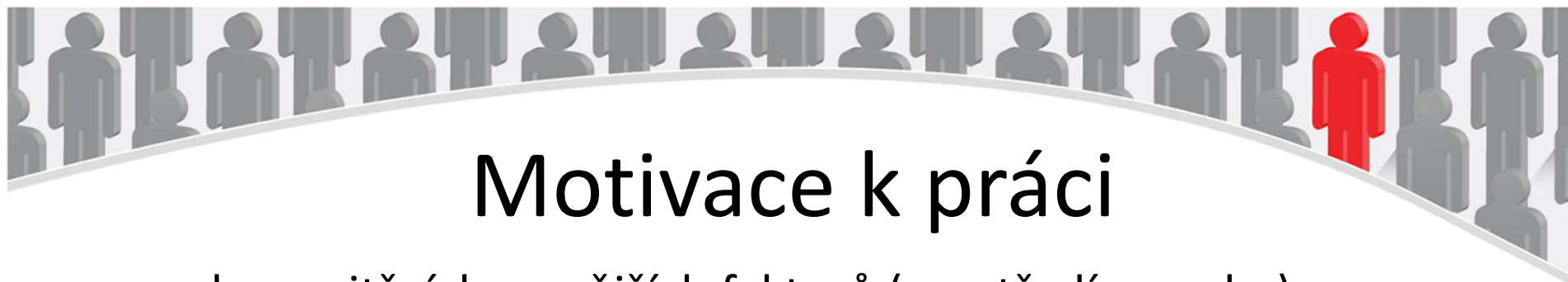
Kouření





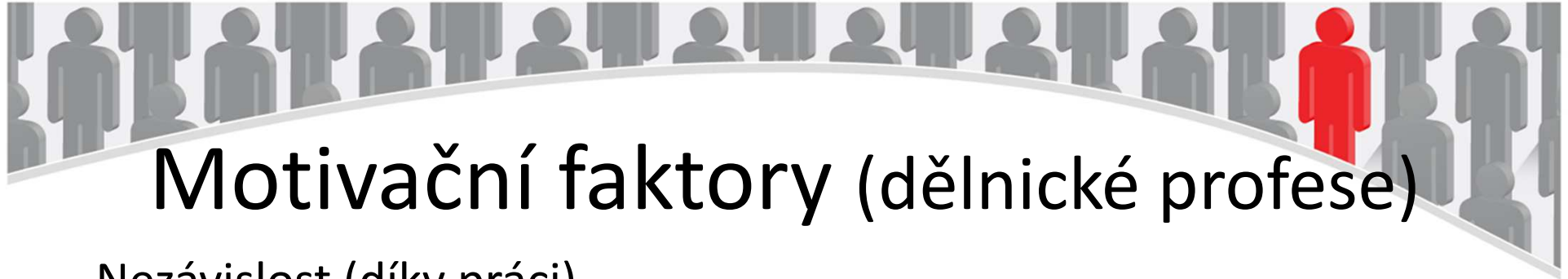
Počítačová gramotnost





Motivace k práci

- = souhrn vnitřních a vnějších faktorů (prostředí + osoba)
- „neviditelná“ charakteristika
- kvalita zaměstnance – závisí na jeho motivaci
- základ personálního řízení
- nevhodný motivační program – nemotivuje, negativní vliv
- většina zaměstnanců ve většině výrobních firem – nevhodně motivovaná ?!
- nutnost aktualizace na základě změn potřeb/hodnot



Motivační faktory (dělnické profese)

Nezávislost (díky práci)

Dostatek volného času

Dobrý pracovní kolektiv

Osobní odpovědnost

Jistota zaměstnání

Zajímavá práce

Plat

Benefity, pracovní prostředí, vzdělávání, ...

„The measurement of employee motivation by using multi-factor statistical analysis“, R.Zámečník, Procedia, 2014, Elsevier



Motivační faktory (věkové skupiny)

Společné:

- Spravedlivé zacházení ze strany vedoucího
- Dostatečné uznání za odváděnou práci

Mladí:

- Motivace ke vzdělávání (zajištění dobré pracovní pozice)
- Pracovní spokojenost
- Sport, masáže, kultura
- Výhoda při přijímacím řízení (vzhled, štihlost, zdatnost, nekuřáctví,...)

Starší:

- Osobní i finanční nezávislost, životní spokojenost
- Příspěvek na penzijní připojištění



Závěr

- Pracovní schopnost – multifaktoriální proměnná
- Posuzování, hodnocení, měření
- Komplexní podpora nutná od začátku až do konce pracovního života
- Odpovídající motivace, správná komunikace, udržení a podpora zdraví zaměstnanců



Děkuji za pozornost

vladimira.lipsova@szu.cz

www.szu.cz

Podpořeno MZ ČR – RVO „SZÚ 75010330“