

Model delovne sposobnosti: teoretična izhodišča in možnosti raziskovanja z uporabo indeksa delovne sposobnosti

Strokovni članek

UDK 331.101:005.956

KLJUČNE BESEDE: kronološka starost, delovne sposobnosti, indeks WAI

POVZETEK - Aktualne spremembe v demografski strukturi svetovnega prebivalstva, zahtevajo nekatere pomembne spremembe v načinu razmišljanja in delovanja, pri vprašanih upokojevanja in predvsem zgodnjega upokojevanja starejših delavcev. Z ukrepi za izboljšanje delovne sposobnosti zaposlenih bi bilo mogoče zagotoviti take pogoje dela, ki bi lahko pozitivno vplivali na zmanjšanje prezgodnjega upokojevanja aktivnega prebivalstva. Delovna sposobnost je definirana kot vsota dejavnikov, ki omogočajo delavcu, da uspešno izvede določeno nalogo. Ali je delovna sposobnost slaba, zmerna, dobra ali odlična, je mogoče določiti s pomočjo indeksa delovne sposobnosti. Čeprav so bile z uporabo le-tega izvedene številne raziskave, ostajajo odprta mnoga vprašanja, na katera bi bilo mogoče odgovoriti z nadaljnjim raziskovanjem tega področja, ne glede na kronološko starost zaposlenih.

Professional paper

UDC 331.101:005.956

KEY WORDS: chronological age, work ability, WAI index

ABSTRACT - The current changes in demographic structure of the world population require several essential adjustments in ways of thinking and acting when it comes to retirement, especially in cases of early retirement in older employees. Taking measures for improving the work abilities of employees would enable the establishment of working conditions, which could lead to a decrease in the number of members of the active population who retire too early. Work abilities are factors enabling the employee to perform successfully in certain tasks. The Work Ability Index (WAI) helps us determine whether the work abilities of an individual are poor, moderate or excellent. Despite the fact that numerous studies have been made with the concept of the WAI, several questions remain opened, and could be answered with additional research in the field of work abilities of the active population regardless of chronological age.

1 Uvod

Živimo v času, ko se Evropa in preostali del sveta v geografskem in družbenopolitičnem smislu spreminjata predvsem zaradi obsežnih sprememb v demografski strukturi prebivalstva.

Projekcije Eurostata do leta 2050 kažejo, da bo do leta 2050 starejših od 65 let 150 milijonov Evropejcev, 57 milijonov Evropejcev bo do leta 2050 starejših od 80 let. Navedeni podatki niso samo skopa statistika, temveč predstavljajo ogroditve mnogoterih družbenih in socialnih sprememb na področju zaposlovanja, upokojevanja in z njim povezanih socialnih transferjev, medgeneracijskega sodelovanja, izobraževanja, akutne in dolgotrajne zdravstvene oskrbe. Čeprav so dejstva, povezana s staranjem, človeštvu dobro znana in je to področje z znanstvenega stališča podprto z velikim številom raziskav vse od antike dalje, se znanost še ni poenotila oz. enotno definirala tega procesa.

Medvedev (1990) je ugotovil, da je do leta 1990 mogoče najti vsaj 300 različnih teorij staranja, število pa nenehno narašča. Vina, Borrás in Miquel (2007) trdijo, da so pričakovanja o enotni, torej univerzalni teoriji staranja, ki bi vključevala vse fenomene tega naravnega procesa, nerealna. Tako staranje razlagamo s pomočjo več teorij.

Biološko staranje povezujemo s spremembami na celični ravni v smislu upočasnjenega metabolizma celice in kopičenja prostih radikalov v njej. Z delovanjem prostih radikalov na staranje celice se podrobno ukvarja teorija prostih radikalov po Halliwell in Gutteridge. Genetske teorije razlagajo, da staranje izvira iz dedne informacije, ki se izrazi po določenem času oziroma, da je staranje posledica obrabe in poškodb celic in organov zaradi metabolnih procesov (Polšak in Lampe, 2011). Spremembe, ki so posledica zmanjšane delovanja celičnih struktur, se na nivoju delovanja celotnega sistema kažejo kot zmanjšano delovanje posameznih organov in organskih skupin ter posledično kot zmanjšana sposobnost zadovoljivega oz. zadostnega opravljanja za organizem oz. za osebo značilnih življenjskih funkcij. Zmanjšana sposobnost izvajanja značilnih življenjskih funkcij se kaže tudi v obliki psihološkega staranja osebe. To se kaže kot spremembe v miselnih, perpetualnih in senzoričnih procesih v smislu upada kognitivnih sposobnosti, kot so motnje spomina, zmanjšana sposobnost učenja, zmanjšana sposobnost pomnjenja in zmanjšana sposobnost koncentracije. Psihološko staranje je na eni strani zelo povezano z biološkim staranjem, pomembno pa vpliva tudi na pojav socialnega staranja. Socialno staranje označuje predvsem upad interesa za socialne aktivnosti in nadaljnjo aktivno vlogo v družbi, pri čemer gre za staranje osebne vloge posameznika v kohorti (partnerstvu, družini, med prijatelji, sorodniki, znanci). Upad interesa za socialne aktivnosti in nadaljnjo aktivno družbeno vlogo je pogosto eden prvih znakov napredovanja bioloških in psiholoških procesov staranja.

Staranje se začne s spočetjem in traja do smrti. Rojstvo in smrt sta naravna mejnika življenjskega toka vseh živih bitij. Izraz življenjski tok je prvi uporabil sociolog Leonard Chain leta 1964 v članku *Življenjski tok in socialne strukture*. Za razumevanje dinamike življenjskega toka je nujno potrebna razprava o izrazito človeških lastnostih življenjskega toka in njegovih temeljnih organskih značilnostih. Primarni elementi značilnosti življenjskega toka inherentno, interaktivno in pogojno karakterizirajo človekovo osebnostno rast in razvoj (Damefer in Settersen, 2011).

Eno pglavitnih vprašanj v zvezi s staranjem svetovne populacije je, kako zagotoviti trajno vzdržnost delujočih socialnih sistemov v Evropi in v svetu ob vse večjih obremenitvah, predvsem zaradi povečevanja števila starejših in upokojenih ter zmanjševanja števila delovno aktivnega prebivalstva. Ena od možnosti in tudi nujnih ukrepov, da bi omogočili trajnost socialnih sistemov, je krepitev delovne sposobnosti aktivnega prebivalstva. Staranje kot eden ključnih procesov v življenjskem toku posameznika močno vpliva na delovno sposobnost posameznika v različnih življenjskih obdobjih.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu uvaja »age management« ali upravljanje s starostjo, kot metodo dela, ki menedžmentu ponuja nabor ukrepov za zagotavljanje dobre delovne sposobnosti zaposlenih in preprečevanje zgodnjega oz. prezgodnjega upokojevanja, s tem pa odpravlja vse negativne posledice takega upokojevanja izkušenih, kompetentnih in predanih delavcev.

S teoretičnega vidika upravljanje s starostjo pomeni promocijo proaktivnega pristopa k demografskim spremembam na delovnem mestu. Dober pristop v upravljanju s starostjo je definiran kot merilo za preprečevanje ovir staranja in promocija starostne raznolikosti (Walker, 1999) ter zagotavljanje enakih možnosti vsem zaposlenim za doseganje lastnih potencialov, brez omejevanja zaradi starosti.

Kot navaja Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, razumemo pod besedno zvezo upravljanje starosti na ravni organizacije upoštevanje s starostjo povezanih dejavnikov pri vsakdanjem upravljanju, vključno z delovno ureditvijo in posameznimi delovnimi nalogami. Upravljanje starosti tako zajema boljšo ozaveščenost o staranju, pravilen odnos do nje, upravljanje starosti kot temeljno nalogo in dolžnost vodstvenih in nadzornih delavcev, vključenost upravljanja starosti v kadrovsko politiko, spodbujanje delovnih sposobnosti, vseživljenjsko učenje, do starosti prijazno delovno ureditev ter varen in dostojanstven odhod v pokoj.

Upravljanje starosti v svoji najboljši obliki upošteva vseživljenjski cikel in ustvarja enake možnosti za vse starostne skupine (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, brez datuma).

Definicija upravljanja starosti vsebuje komponente teorije življenjskega toka in je tako tesno povezana z znanstvenim področjem socialne gerontologije. S stališča le-te je vreden razmislek o morebitni zamenjavi izraza upravljanje s starostjo, s primernejšo terminologijo. Čeprav definicija upravljanja s starostjo zajema oz. predvideva ukrepe v celotnem življenjskem toku, je prevod originalnega izraza v slovenščino mogoče razumeti bolj ozko kot v izvorniku. Starost v slovenskem jeziku, še posebej v definiciji strokovnega izraza, je lahko razumljena kot diskriminatorna, saj Slovar slovenskega knjižnega jezika definira starost kot: »doba v človeškem življenju od zrelih let do smrti« (SSKJ, 2000). Pod izrazom »zrela leta« lahko razumemo obdobje človekovega življenja bodisi od 18 let (ko naj bi se končal intenzivni telesni razvoj) ali od srednjih let, ko se pričakuje, da bo človek odrasla zrela oseba, ki bo na podlagi svojih dosedanjih izkušenj, pridobljenega znanja in dispozicij sposoben usmerjati mlajše od sebe in skrbeti za svoje potomstvo. Zrela leta pa so lahko tudi obdobje v človekovem življenju, ko se zmanjša delovna aktivnost in se oseba začne pripravljati na upokožitev oz. ko se v določenem obsegu umika iz različnih oblik družbenega in družabnega življenja. Upravljanje s starostjo v menedžerskem smislu pomeni načrtovanje, organiziranje, izvajanje in evalvacijo določenih ukrepov, potrebnih za preprečevanje zgodnjega upokojevanja in odsotnosti z dela zaradi določenih, v višji kronološki starosti značilnih obolenj oziroma obolenj, ki se po določeni kronološki starosti statistično pogosteje pojavljajo. Ukrepi upravljanja s starostjo so namenjeni posameznikom ali poklicnim skupinam po tem, ko le-ti dosežejo določeno kronološko starost, njihova uporaba je v večini primerov mišljena za delavce, ki so starejši od 50 ali od 60 let. Taki ukrepi se izvajajo v obliki različnih projektov 50+ v Avstriji, 40+ je projekt Evropske unije, ki omogoča ponovno zaposlovanje ženskam, starejšim od 40 let, švedska multinacionalka Vattenfall pa je pred leti uvedla projekt 80–90–100, s katerim je želela izboljšati pogoje dela delavcem, starejšim od 57 let. Kot je razvidno iz opisanih primerov projektov, je age management orientiran na zaposlene, ki jih kategorizira na osnovi

kronološke starosti. Kategorizacija in razlike v obravnavi ob upoštevanju samo kronološke starosti sta kontradiktorni v primerjavi z definicijo age managementa, ki pravi, da upošteva vseživljenjski cikel in ustvarja enake možnosti za vse starostne skupine. Namesto izraza upravljanje s starostjo bi bil primernejši izraz usmerjanje procesov staranja na delovnem mestu. Izraz tako ne kategorizira sodelujočih glede na kronološko starost in pomeni teoretično izhodišče za enako obravnavo vseh vključenih, ne glede na njihovo kronološko starost. Izraz »upravljanje s starostjo« in način njegove dosedanje uporabe v praksi namreč upošteva le kronološko starost in ne upošteva ostalih treh oblik staranja: biološkega, psihološkega in socialnega. Ukrepi za usmerjanje procesov staranja na delovnem mestu so na osebnostnem nivoju osredotočeni na posameznika in se nanašajo na njegove delovne sposobnosti, na zdravje in dobro počutje, socialne odnose in priznavanje prispevka starejših delavcev podjetju, na kolektivnem nivoju so rezultat kolektivnih pogajanj in partnerstva med delavci in podjetjem, na organizacijskem nivoju pa vključujejo kompetence pri delu, prenose znanja, ravnanje z zaposlenimi in spremembe v organizaciji dela in delovnega časa. Uresničevanje strategij na osebnostnem, kolektivnem in organizacijskem nivoju je odvisno od uspešnosti družbenega usmerjanja procesov staranja na delovnem mestu, tj. od razvoja strategij na nivoju vlade. Strategije na družbenem nivoju poudarjajo aktivno staranje, izboljšano zdravje in dobro počutje ter znižane stroške za upokojevanje, zdravje in dobro počutje (van den Berg, Elders, de Zwart in Burdorf, 2008).

2 Model delovne sposobnosti

Delovna sposobnost je definirana kot vsota dejavnikov, ki omogočajo delavcu, da uspešno izvede določeno delovno nalogo. Delovno sposobnost določata oseba in delo. Na nivoju posameznika jo določajo funkcionalne sposobnosti posameznika (telesne, mentalne in socialne), njegovo zdravstveno stanje, njegove kompetence ter odnosi in vrednote. Na nivoju dela jo določajo delovno okolje, socialno delovno okolje, telesne in psihične zahteve dela ter menedžment in vodenje (WAI Netzwerk, 2007). Začetnik in utemeljitelj demografskega menedžmenta, in z njim povezanega menedžmenta človeških virov, je finski sociolog prof. dr. Juhani Ilmarinen, ki je leta 2001 razvil koncept hiše delovne sposobnosti (Hornung, 2013). V obsežnih raziskavah o delovni sposobnosti starejših delavcev so bili definirani temeljni dejavniki, ki vplivajo na individualno delovno sposobnost. Ugotovitve raziskav je mogoče ponazoriti v obliki štirinadstropne »hiše delovne sposobnosti« (Agencija za varnost in zdravje pri delu, brez datuma).

Ilmarinen meni, da je elementarni temelj delovne sposobnosti zdravje. Vsak delavec mora biti fizično in psihično zdrav, šele nato lahko svoje delovne sposobnosti ponudi delodajalcu (Hornung 2013).

Drugo nadstropje hiše vrednot mu predstavlja kompetenca. Delavec mora poleg psihičnega in fizičnega zdravja posedovati določeno znanje, ki je potrebno, da lahko opravlja zahtevane delovne naloge. Nadstropje višje so uvrščene vrednote, četrto nadstropje pokriva delovno življenje.

Delovna sposobnost je ravnovesje med delom in individualnimi zmožnostmi. Kar dar so delo in individualni viri dobro usklajeni, je delovna sposobnost dobra. Posamezna nadstropja povezuje stopnišče. Najmočnejša povezava je med delom (kompetencami) in vrednotami, s posebnim poudarkom na odnosih. Tretje nadstropje predstavlja delavčev subjektivni pogled na delo – njegova mnenja in občutke o različnih dejavnostih, povezanih z vsakdanjim delom. To nadstropje ima balkon, s katerega lahko delavec vidi okolje, ki je najbližje njegovemu delovnemu mestu, družino in ožjo skupnost. Družina in ožja skupnost dnevno vplivata na delovno sposobnost delavca. Zdrav življenjski slog in konjički izboljšujejo zdravstvene in funkcionalne zmožnosti. Osebnostne socialne mreže in medosebne interakcije vplivajo na vrednote, odnose in motiviranost. Tretje nadstropje hiše izraža in povzema delovne razmere. Pretok informacij iz različnih nadstropij in dejavniki zunaj dela lahko spremenijo delavčeve vrednote in odnose ter njegovo vključenost v delo in predanost delu. Odločitev o nadaljevanju dela v tej organizaciji do upokojitve ali celo dlje se sprejme v tretjem nadstropju. Bolj pozitivno, kot je ovrednoteno tretje nadstropje, večja je verjetnost, da bo delovno življenje delavca dobro in da bo njegova poklicna pot daljša.

Delovno sposobnost je mogoče oceniti z indeksom delovne sposobnosti (Work Ability Indeks - WAI). Avtor modela delovne sposobnosti Ilmarinen (2007) definira WAI kot instrument, ki se uporablja v praksi za ugotavljanje delovne sposobnosti na osnovi zdravstvenega stanja delavca in ocene delovnega mesta. Osnova indeksa so vprašanja, na katera odgovarja delavec, preden vprašalnik oceni strokovnjak. Vprašanja zajemajo naslednja področja: primerjavo trenutne delovne sposobnosti z najboljšo delovno sposobnostjo kadarkoli, delovno sposobnost v povezavi z zahtevami dela, število trenutno diagnosticiranih bolezni, ocenjen deficit delovne sposobnosti zaradi bolezni, število dni odsotnosti z delovnega mesta v preteklih dvanajstih mesecih, lastno prognozo delovne sposobnosti za obdobje naslednjih dveh let od trenutka testiranja, oceno duševnega stanja (resursov). Delovno sposobnost ocenimo kot slabo, zmerno, dobro in odlično glede na število zbranih točk.

Delovna sposobnost se z leti običajno zmanjšuje, čeprav srednje vrednosti za delovno populacijo, staro od 20 do 65 let, ostajajo v kategorijah »dobra« in »odlična«. Vendar je mogoče pri približno 30 % delavcev in delavk, starih več kot 45 let, zaznati opazno znižanje vrednosti indeksa WAI v zvezi s proizvodnimi in pisarniškimi delovnimi mesti. Poleg tega se gibanje indeksa WAI glede na staranje po gospodarskih sektorjih razlikuje. Zdi se, da je delovna sposobnost nižja v kmetijstvu, lesni industriji, kovinski industriji in prevozništvu ter na področju socialnovarstvenih storitev, v nekaterih državah pa tudi med učitelji. Najboljša usklajenost med delom in individualnimi zmožnostmi je bila ugotovljena v sektorjih elektronike, telekomunikacij, bančništva in zavarovalništva (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, brez datuma). Študije so pokazale, da nizka delovna sposobnost povečuje možnosti za zgodnje upokojevanje, dolgotrajno odsotnost z dela zaradi bolezni in nežmožnost za delo (van den Berg, Elders, de Zwart in Burdorf, 2009). Raziskave, v katerih je bil kot raziskovalna metoda uporabljen WAI, so pokazale, da je npr. svojo delovno sposobnost kot slabo ali zmerno ocenilo 28 % medicinskih sester, ki so zaposlene v bolnišnicah v Sao Paulu

(Monteiro, Tuomi, Goes, Hodge, Correa Filho and Ilmarinen, 2011). Na delovno sposobnost vplivajo različni dejavniki s strani delavca, pa tudi s strani delovnega okolja, kot je prikazano v modelu delovne sposobnosti. Goedhard (2011), ugotavlja negativne korelacije med delovno sposobnostjo in več negativnimi stresnimi dejavniki na delovnem mestu. V omenjeni raziskavi je bilo ugotovljeno tudi, da kronološka starost zaposlenih vpliva le na 5–10 % variacij v rezultatih indeksa WAI.

Obsežna raziskava z uporabo WAI je potekala v letih 2007-2008 med medicinskimi sestrami na Hrvaškem. Rezultati raziskave so pokazali višjo stopnjo delovne sposobnosti pri medicinskih sestrah, ki delajo v vseh izmenah (torej tudi nočno delo, delo ob vikendih in praznikih), le ta pa ni bila klinično značilna. Študija tudi ni pokazala statistično značilnih povezav med delom v izmenah in delovno sposobnostjo ali kvaliteto življenja (Sarić, Golubič, Milosević, Juras in Mustajbegović, 2013). Japonski raziskovalci Kumashiro, Kadoya, Kubota, Yamashita, Higuchi in Izumi (2011) so v raziskavi z indeksom WAI ugotovili, da so sodelujoči, ki imajo dobre gibalne navade, bolj samozavestni, manjkrat trpijo za simptomi depresije, kot so akutne stresne reakcije, in kažejo manj nezadovoljstva, vezanega na delovno mesto. Istočasno imajo osebe, ki redno vadijo, po WAI višjo stopnjo delovne sposobnosti.

WAI ima tako kot vsaka druga raziskovalna metoda tudi pomanjkljivosti. Uporaba in analiza dobljenih rezultatov lahko pustita določene dvome v realnost pridobljenih rezultatov ali določena odprta vprašanja pri interpretaciji dobljenih rezultatov. Hetzel, Baumann, Bilhuber in Madzarowski (2014) v raziskavi, v kateri so analizirali kratko različico WAI, ugotavljajo, da je, ko se WAI uporablja v namene medicine dela, mogoče pričakovati realne, veljavne rezultate. Ko se WAI uporablja za analizo samoocene delovne sposobnosti, pa lahko pričakujemo pomanjkljive informacije ali socialno sprejemljive oziroma željene ali všečne odgovore. V prvem primeru zaradi pomanjkljivih informacij ni mogoče izračunati rezultata indeksa oziroma z raziskavo ne dobimo realnih odgovorov. Primerjalna analiza WAI (Martus, Jakob, Rose, Sibb in Freude, 2010) je zajemala 371 raziskovancev različnih poklicnih skupin, med katerimi so bili tudi menedžerji. Rezultati WAI so bili pri skupini menedžerjev preoptimistični, zato raziskovalci njihovih rezultatov niso mogli vključiti v raziskavo.

3 Možnosti raziskovanja delovne sposobnosti z indeksom delovne sposobnosti

Proučevanje interakcij med staranjem delavca in spreminjanjem komponent dela, v času, ko ga delavec odpravlja, lahko predstavlja izhodiščno točko za vedno nove raziskave, s katerimi bi se lahko potrdile nekatere pomembne ugotovitve predhodnih raziskav. Tako npr. ugotovitev Goedharda (2010), da kronološka starost delavca, le malo vpliva na stanje delovne sposobnosti. S stališča znanosti je WAI verjetno še dokaj »mlada« metoda, a do sedaj opravljene raziskave dajejo nekaj ključnih izhodiščnih točk za nadaljnje raziskovanje. Van der Berg, Elders, de Zwart in Bursorf (2008) ugotavljajo, da je bilo med leti 1985 in 2006 opravljenih 20 raziskav, kjer je

bil kot raziskovalno orodje uporabljen WAI. 14 izmed omenjenih 20 raziskav je bilo presečnih, ostalih 6 študij je bilo longitudinalnih. Pomembe ugotovitve so: da spol ne vpliva na vrednost WAI, da je delovna sposobnost med mlajšimi zaposlenimi v določenih okoliščinah lahko slabša kot med starejšimi delavci in da na delovno sposobnost vpliva telesna pripravljenost, ter da so delavci, ki so bili v času testiranja v težkih življenjskih situacijah, izkazovali slabo ali zmerno delovno sposobnost. Glede na izsledke opravljenih raziskav je mogoče predvidevati, da obstaja dovolj velika verjetnost, da bi lahko z uporabo indeksa delovne sposobnosti potrdili, da je delovna sposobnost zaposlenih v različnih poklicih in različnih okoljih (kulturnih, delovnih) v isti starostni skupini različna, da je delovna sposobnost v isti starostni skupini in v istem izobrazbenem nivoju primerljiva, ne glede na razlike v delu in na dejavnike okolja, da delovna sposobnost v nekem kulturnem in delovnem okolju ne pada sorazmerno z naraščanjem kronološke starosti. Gibanje oziroma spreminjanje delovne sposobnosti skozi zaposlitveno dobo lahko ponazorimo v obliki sinusne funkcije. Minimumi funkcije so definirani kot obdobja v zaposlitveni dobi posameznika, kjer je verjetnost, da bo zaradi dejavnikov okolja delovna sposobnost slaba ali zmerna. Maksimumi funkcije so definirani kot obdobja v zaposlitveni dobi posameznika, kjer je verjetnost, da bo delovna sposobnost dobra ali zelo dobra, največja, in da bo delovna sposobnost v raziskovalni vzorec vključenih z višjo stopnjo izobrazbe večinoma ocenjena kot dobra ali zelo dobra v zadnjem obdobju zaposlitvene dobe (5 let in manj pred predvideno upokojitvijo), medtem ko bo delovna sposobnost preiskovancev z nižjo ali srednjo izobrazbo v zadnjem obdobju zaposlitvene dobe slaba ali dobra.

Raziskovanje delovne sposobnosti bo v času, ko se svet sooča z močno povečanim številom starejših postajalo vedno pomembnejše. Zaradi aktualnih in napovedanih sprememb v demografski strukturi aktivnega prebivalstva bo namreč nujno ugotoviti, kateri dejavniki bi lahko omogočili podaljšanje aktivne dobe zaposlenih. S pomočjo ugotovitev raziskav in iskanjem rešitev na podlagi dobljenih rezultatov bi bilo mogoče vplivati na zmanjšanje dni dolgotrajne odsotnosti z dela zaradi različnih bolezni. Socialni sistem, kot eden poglobitnih sistemov sodobne družbe, bo v spremenjenih demografskih okoliščinah lahko obstal le, če bomo zavestno prilagodili pogoje dela tako, da bodo lahko zaposleni ostali aktivni, dokler bodo to sami želeli. Na ta način bi preprečili odtekanje tako zelo pomembnega intelektualnega kapitala starejših zaposlenih, ki pa se morajo zaradi rigidne zakonodaje upokojitvi takrat, ko dosežejo zakonsko določeno starost, in ne takrat, ko svojega dela več ne morejo oziroma ne želijo več opravljati.

Nataša Štandeker, MSc

Work Ability Model: Theoretical Bases and Research Possibilities Using the Work Ability Index

One of the main questions when discussing the ageing of the world population is how to maintain the durability of the existing social systems in Europe and the world,

in spite of ever growing pressures, especially due to the increase in the number of elderly and retired people, and the decrease in the number of economically active population. Strengthening the active population's working ability is one of the options and necessary measures to provide the durability of social systems. Ageing is one of the key processes in a lifecycle of an individual, and therefore essentially influences the working ability of the individual in different stages of life.

The European Agency for Health and Safety at Work is introducing "age management" as a method of working which provides the management with a set of measures for enabling good working abilities of the employees as well as preventing early retirement, and consequentially all the negative results connected to experienced, competent and devoted workers retiring early or too early.

From a theoretical point of view, age management means the promotion of a proactive approach to demographic changes in the work place. A good approach to age management is defined as a measure for preventing the limitations of aging, the promotion of age variety (Walker, 1999), and providing equal opportunities for all employees to achieve their own potential without the limitations brought on by age.

The European Agency for Health and Safety at Work states that age management should be understood on the level of organization, considering age-related factors in everyday management, including work regulations and individual work tasks. Age management therefore encompasses a greater awareness about ageing; an appropriate attitude towards ageing; managing ageing as a vital task and obligation of the leading and supervising staff; including age management into the human resources politics; encouraging working ability; lifelong learning, age-friendly work environment, and a secure and dignified retirement.

Work ability is defined as a sum of factors enabling a worker to successfully execute a certain work task. Work ability is defined by the person and the work. Work ability on the level of an individual is further defined by functional abilities of the individual (physical, mental and social), the individual's health condition, their qualifications, their relationships, and their values. Work ability on the level of work is defined by the working environment, social working environment, physical and psychological demands of the work, and management and leadership (WAI Netzwek, 2007). The initiator and founder of demographic management, and the management of human resources which is closely connected to it, is the Finnish sociologist, Dr. Juhani Ilmarinen. In 2001, he developed the concept of the work ability house (Hornung, 2013). Extensive research on the work ability of older employees defined the essential factors which impact on the work ability of the individual. The findings can be presented in the form of a four story "work ability house" (The European Agency for Health and Safety at Work, n.d.).

Ilmarinen establishes that health is the foundation for achieving work ability. Every employee has to be in good health psychically and mentally, only then he can offer his work abilities to the employer (Hornung, 2013). Ilmarinen defines the second storey of the house of values with qualifications. In addition to physical and mental health, the employee has to possess certain knowledge, which is needed to perform the required work tasks.

A storey higher in the work ability house, one can find values, and the fourth storey contains work life. Work ability is a balance between work and individual abilities. When work and individual sources are balanced, work ability is good. Individual storeys are interconnected by stairs. The strongest connection can be found between the work (qualifications) and values storeys, with an emphasis on relationships. The third storey represents the employee's subjective view of his work; his opinions and feelings about different factors related to his everyday work. This storey has a balcony from which the employee is able to see the environment closest to his work place, his family and immediate community. Family and immediate community influence the work ability of the employee daily. A healthy lifestyle and hobbies improve health and functional abilities. A person's social networks and interpersonal interactions influence their values, relationships and motivation. The third storey of the house expresses and summarizes working conditions. The information flow from different storeys and the factors outside of work can easily change the values of the employee as well as his integration and dedication to his work. The decision about continuing to work in a certain organization until retirement or even further is made in the third storey. The more positive the evaluation of the third storey, the bigger the chances for a good work life and a longer career of the employee.

Work ability can be evaluated with the Work Ability Index (WAI). The author of the work ability model, Ilmarinen (2007), defines WAI as an instrument which is, in practice, used to determine work ability on the basis of the health condition of the employee and his evaluation of the workplace. The index is based on questions answered by the employee, and evaluated by an expert. The questions cover the following areas; a comparison of the current work ability with the best existing work ability, work ability in relation to the work requirements, the number of currently diagnosed illnesses, an evaluation of the deficit of work ability due to illness, the number of days the person was absent from their workplace in the past twelve months, the individual's own prognosis of work ability for two years following the testing, an evaluation of the mental state. Work ability is evaluated as poor, moderate, good or great, depending on the number of points collected.

Studying the interactions between an employee's ageing and the changing of the components of work during the time the employee is performing it, can be used as a starting point for new research with which some of the more important findings from previous research could be confirmed. Goedhard (Goethard, 2010) for example, found that the chronological age of the employee barely influences the state of his work ability. WAI would probably be considered a fairly "young" method from a scientific standpoint; however, studies performed until now give us some key starting points for further research. Van der Berg, Elders, de Zwart and Bursorf (2008), found that 20 studies performed between the years 1985 and 2006 used WAI as the research tool. 14 out of the 20 were cross-sectional, and the remaining 6 were longitudinal studies. Important findings include the following; gender does not influence the WAI values, in certain circumstances, work ability in younger employees can be worse than in older

employees, work ability is influenced by physical condition, and employees facing hard life situations during testing exhibited poor or moderate work ability.

According to the findings of the research mentioned above, we can presume that there is a large possibility that using the WAI could confirm the findings that work ability of employees in different professions and different environments (cultural and working) in the same age group, and the same educational level is comparable; regardless of the differences in work and the factors of the environment; that the work ability in a cultural and working environment does not decrease with the increase of chronological age. The changes in work ability throughout the age of employment can be presented in the form of a sinus function. The minimums of the function are defined as the periods in an individual's age of employment, when there is a possibility that the work ability will be poor or moderate due to the factors of the environment. The maximums of the function are defined as the periods in an individual's age of employment, when the possibility that the work ability will be good or great is the highest. The work ability of the employees with a higher education included in the sample will likely be evaluated as good or very good in the last period of the age of employment (5 years or less before the estimated retirement); whereas, the work ability of the employees with a lower level of education in the last period of the age of employment will be poor or good.

Researching work ability will become increasingly important in a world which is facing a severe increase in the number of elderly people. The current and future (predicted) changes in the demographic structure of the active population, will enable the findings of the factors which could enable the prolongation of the active age of the employees. Current research and establishing solutions on the basis of their findings could facilitate the reduction of the days of long-term absence from work because of different illnesses. The social system, as one of the essential systems of contemporary society, will continue to exist in the changed demographic circumstances only if we wilfully adapt working conditions in such a way that the employees will stay active as long as they want to. This will prevent the loss of important intellectual capital inherited by the older employees, who have to go into retirement (because of the rigid legislation) when they reach the age set by the law, and not when they cannot or do not want to perform their work any longer.

LITERATURA

1. Dannefer, D. and Phillipson, C. (2011). The SAGE handbook of social gerontology- cross-national trends in work and retirement. Pridobljeno dne 6. 4. 2015 s svetovnega spleta: http://www.uk.sagepub.com/leonguerrero4e/study/materials/reference/05434_workretire.pdf.
2. Glen, H. (2003). Handbook of the life course. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
3. Goedhard, W. J. A. (2011). Occupational gerontology. In: Age management during the life course. Tampere: Tampere University Press and Authors, pp. 41–43.
4. Hornung, J. (2013). Vom Haus der Arbeitsfaehigkeit zum 5 – Saehlen –Konzept. Pridobljeno 11. 4. 2015 s svetovnega spleta: <http://www.google.si/url?>

5. Hetzel, C., Baumann, R., Bilhuber, H. and Madzarowski, M. (2014). Determination of Work Ability Index »short form«. Pridobljeno dne 5. 4. 2016 s svetovnega spleta: <http://www.asu-arbeitsmedizin.com/ASUInternational-2014-10/Determination-of-work-ability-by-a-Work-Ability-Index-short-form-WAI-r,QUIEPTYxMDU5NyZNSUQ9MTEzODIx.html>.
6. Ilmarinen, J. (2007). The Work Ability Indeks (WAI). Pridobljeno dne 30. 3. 2016 s svetovnega spleta: <http://ocmed.oxfordjournals.org/content/57/2/160.full>.
7. Markus, P., Jakob, O., Sibb, R. and Freude, G. (2010). A corporative analysis of the Work Ability Index. Pridobljeno dne 5. 4. 2016 s svetovnega spleta: <http://ocmed.oxfordjournals.org/content/60/7/517.full>.
8. Medvedev, A. Z. (1990). An attempt to a rational classification of theories od ageing. Pridobljeno dne 27. 3. 2016 s svetovnega spleta: http://onlinelibrary.wiley.com/store/10.1080/15216540601178067/asset/778717133_ftp.pdf?v=1&t=imsytnkk&s=88bf182568cc4acedd9cf45651f65417577e7c5e.
9. Monteiro, I., Tuomi, K., Goes, E. P., Hodge, E. P., Correa Filho, H. R. and Ilmarinen, J. (2011). Work ability during life course: Brasilian workers data bank analysis. In: Age Management during the Life Course. Tampere: Tampere University Press and Authors, pp.60–67.
10. Možina, S. et al. (2002). Management in nova znanja za uspeh. Radovljica: Didakta.
11. Naegele, G. and Walker, A. (2006). A guide to good practise in age management. Luxemburg. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
12. Ovsenik, M. and Ambrož, M. (2010). Celovitost in neznatnost organizacije. Ljubljana: Inštitut za management.
13. Poljšak, B. and Lampe, T. (2011). Proces staranja: vzroki, posledice, ukrepi. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Zdravstvena fakulteta.
14. Pruemper, J., Thewes, K. and Becker, M. (2011). The effect of job control and quantitative workload on the different dimensions of the Work Ability Index. In: Age management during the life course (102-116) Tampere: Tampere University Press and Authors, pp. 102–116.
15. Taylor, P. (2011). Planning for an ageing workforce. In: Age Management during the Life Course. Tampere: Tampere University Press and Authors, pp. 23-33.
16. Taylor, P. (2002). New policies for older workers. Cambridge: The Policy Press.
17. Van den Berg, T., Elders, L., de Zwart, B. and Burdorf, A. (2008). The effects of work – related and individual factors of the work ability index: a systematic review. Pridobljeno dne 5. 4. 2016 s svetovnega spleta: <http://oem.bmj.com/content/early/2008/11/18/oem.2008.039883.short>.
18. Verbinc, F. (1997). Slovar tujk. Ljubljana: Cankarjeva založba.
19. Viña, J., Borrás, C. and Miquel, J. (2007). Critical review theories of ageing. Pridobljeno dne 18. 3. 2015 s svetovnega spleta: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1080/15216540601178067/abstract;jsessionid=14085F346611104A360407E3CFE8C79C.f02t04>.