
Nataša Štandeker

Dejavniki, ki vplivajo na delovno sposobnost zaposlenih v institucionalnem varstvu starejših v Avstriji, na Hrvaškem in v Sloveniji

POVZETEK

Članek je rezultat raziskave delovne sposobnosti zaposlenih v domovih starejših v Avstriji, na Hrvaškem in v Sloveniji. Izhodišče za kvantitativno raziskavo o vplivu dejavnikov na delovno sposobnost zaposlenih so bila subjektivna, praktična spoznanja avtorice kot vodje zdravstvene nege. Izvedena je bila z validiranim anketnim vprašalnikom, ki se je na α -Cronbath testu izkazal za zelo zanesljivega. Raziskovani vzorec zajema 490 zaposlenih v domovih starejših v navedenih državah iz poklicnih skupin tajnice/tajniki, snažilke/snažilci, negovalke/negovalci in diplomirane medicinske sestre in diplomirani zdravstveniki iz starostnih skupin 18–35 let, 36–50 let ter 51 let in več. Teoretično izhodišče raziskave je finski model delovne sposobnosti Juhanija Ilmarinena. Ugotovili smo, da anketirani pomembno različno ocenjujejo vpliv proučevanih dejavnikov na njihovo delovno sposobnost, pomembno vlogo pri tem pa imata poklic in kronološka starost anketiranih. Značilen vpliv na delovno sposobnost smo ugotovili pri 7 od 47 proučevanih dejavnikov v sicer odlično utemeljenem in velikokrat preverjenem modelu delovne sposobnosti. Moč vpliva posameznega dejavnika na oceno trenutne delovne sposobnosti je izražena z vrednostjo korelacijskega koeficienta (R) med oceno trenutne delovne sposobnosti in oceno moči vpliva posameznega proučevanega dejavnika na petstopenjski Likertovi lestvici. Anketiranci ocenjujejo, da na njihovo delovno sposobnost najmočneje vplivajo vrednote (R=0,91), motivacija (R=0,41), zdravje (R=0,31), zadovoljstvo s trenutnim družabnim življenjem (R=0,28), družina (R=0,21), kompetence (R=0,19) in neposredni vodilni (R=0,11).

Ključne besede: institucionalno varstvo starejših, zaposleni, delovna sposobnost, dejavniki vpliva na delovno sposobnost

AVTORICA

Dr. Nataša Štandeker je diplomirana medicinska sestra, magistrica managementa v zdravstvu in socialnem varstvu, leta 2020 je doktorirala iz socialne gerontologije na AMEU. Od leta 2000 do 2007 je bila zaposlena v posebnem socialnem zavodu v Sloveniji, od 2007 kot diplomirana medicinska sestra v Avstriji. Leta 2014 je nostrificirala znanstveni magisterij na univerzi v Gradcu in istega leta prevzela mesto vodje zdravstvene nege in oskrbe v enem izmed domov SeneCure. Od januarja

2019 je zaposlena kot vodja zdravstvene nege v Kages Landespflegezentrum Bad Radkersburg v Avstriji.

ABSTRACT

Factors Affecting Work Ability Among Employees in Institutional Care for the Elderly across Austria, Croatia and Slovenia

The present work is based on a study of work ability among employees in institutional care for the elderly in Austria, Croatia and Slovenia. This qualitative study featuring subjective and practical learnings of health care managers is the basis for investigating factors of employee work ability. The study was carried out by means of a validated questionnaire, which proved very reliable through the Cronbach alpha test of reliability. Across the specified countries, the sample includes 490 employees in nursing facilities, belonging to varied employee groups (assistants, cleaners, caregivers and graduate nurses) as well as age groups (18-35; 36-50; 51 and older). The Finnish model of work ability created by Juhani Ilmarinen presents the theoretical grounds for this study. This work has identified a significant variance between the respondents' views as to the impact of the factors of work ability that were explored (this is expressed with the work ability score on the Likert scale from 1 to 5); respondents' profession and chronological age having a significant impact on this. Out of the 47 factors studied based on the well-founded and frequently used model of work ability; the present work identifies 7 factors as significantly important to the impact on work ability. The impact levels of influential factors on work ability is expressed with the correlation coefficient (R) between the current work ability score and the estimated level of impact of an individual factor studied on the Likert scale. The respondents estimate that their work ability is most significantly impacted by the following factors: values (R=0,91), motivation (R=0,41), health (R=0,31), satisfaction with their social lives (R=0,28), family (R=0,21), competencies (R=0,19) in direct supervisor (R=0,11).

Key words: institutional care for the elderly, employees, work ability, work ability influencing factor

AUTHOR

Nataša Štandeker is a graduated nurse and Master of Science of Management in Health and Social Care. She has finished her PhD degree on study of Social Gerontology at Alma Mater University. From 2000 to 2007 she has been employed in a social institution in Slovenia, from 2007 as a nurse in Austria. In 2014, her Master of Science degree was nostrified at the University of Graz and in the same year she took over nursing and care department at one of the SeneCura care homes. Since January 2019, she has been employed as a head nurse at Kages Landespflegezentrum in Bad Radkersburg, Austria.

1 UVOD

Živimo v času, ko se Evropa in preostali svet geografsko in družbeno-politično spreminjata tudi zaradi obsežnih sprememb v demografski strukturi prebivalstva.

Zaposleni v institucionalnem varstvu starejših se ne soočajo samo z vedno kompleksnejšimi potrebami starejših, ki potrebujejo institucionalno varstvo, temveč tudi s posledicami staranja v lastnih poklicnih vrstah. Zaradi demografskih sprememb v obstoječih strukturah zaposlenih in naraščajočih potreb po oskrbi starejših v institucionalnem varstvu, postaja zagotavljanje zadostnega števila zaposlenih vse večji izziv.

Potencialne vzroke so preučevali številni avtorji in raziskovalci. Utharman med drugim ugotavlja, da je staranje medicinskih sester eden od pglavitnih vzrokov za manjšanje števila medicinskih sester na trgu delovne sile (Utharman, 2016, str. 51). Köllner je mnenja, da na pomanjkanje zdravstvenih delavcev med drugim vpliva dejstvo, da je veliko zdravstvenih delavcev primoranih predčasno izstopiti iz poklica zaradi psihiatričnih in psihosomatskih obolenj (Köllner, 2015, str. 1). Camerino piše o povezavi med nizko delovno sposobnostjo med medicinskimi sestrami v desetih evropskih državah in njihovo namero, da izstopijo iz poklica (Camerino, 2006). Kot ugotavlja Gröning s sodelavci je tudi očitno, da bodo za vse starejše, vedno bolj bolne in dementne paciente skrbeli tudi vedno starejši zaposleni (Gröning, 2014, str. 9). V povezavi z vplivom nizke delovne sposobnosti na namero zaposlenih, da zapustijo poklic, se večina študij nanaša na poklicno skupino medicinskih sester. Prakash s sodelavci na splošno ugotavlja, da se bodo zaposleni stari nad petdeset let, ki izkazujejo nizko delovno sposobnost, verjetneje odločali za zgodnjo upokožitev (Prakash, 2019). Pri medicinskih sestrah v Braziliji velja po ugotovitvah Bardigon in Monteirove ocena delovne sposobnosti (poleg izpostavljenosti nasilju na delovnem mestu) za enega od napovednih kazalnikov za namero zapustiti delovno mesto, organizacijo ali poklic (Bordignon in Montairo, 2019). Kot dober moderator med nizko delovno sposobnostjo in namero zapustiti poklic ali organizacijo pa so se izkazali dobri medosebni odnosi (Derycke, 2012).

Z vidika vodje zdravstvene nege v domu starejših v Avstriji je že vsaj štiri leta vsakodnevni izziv soočanje s pomanjkanjem zaposlenih v vseh poklicnih skupinah, najbolj pereče pa je v zdravstvenih poklicih. S strani državnih in deželnih institucij so bili v tem času sprejeti številni ukrepi, na prvem mestu povečanje kadrovskih normativov in povišanje plačila. Toda z operativnega vidika ti ukrepi niso prinesli predvidenih učinkov. Zdravstveni poklici ostajajo za mlade nezanimivi. Nahajamo se pred velikim upokojitvenim valom *baby boom* generacije in integriranega zdravstvena osebja iz devetdesetih let. Vodilni v zdravstvu se soočamo z veliko vprašanji, na katere imamo skupaj s stroko in politiko kaj malo odgovorov in rešitev.

K povečanju števila zaposlenih v institucionalnem varstvu starejših bi v prihodnjih letih med drugim utegnilo pomagati tudi zadrževanje zaposlenih, ki se nameravajo upokojiti ali zapustiti katerega od poklicev, ki so ključni za zagotavljanje ustrezne oskrbe v institucionalnem varstvu starejših. Iz izkušenj ugotavljam, da postaja pri zagotavljanju kakovostne oskrbe stanovalcev v domu starejših poleg kvantitativnih in kvalitativnih kadrovskih normativov vedno bolj pomembna delovna sposobnost zaposlenih v timu. Delovna sposobnost pridobiva na pomenu, ko se soočamo s pomanjkanjem zaposlenih in povečanjem obsega dela ter fizičnih in psihičnih obremenitev na delovnem mestu. V sklopu doktorskega študija me je zanimalo predvsem, kateri dejavniki prvenstveno določajo delovno sposobnost.

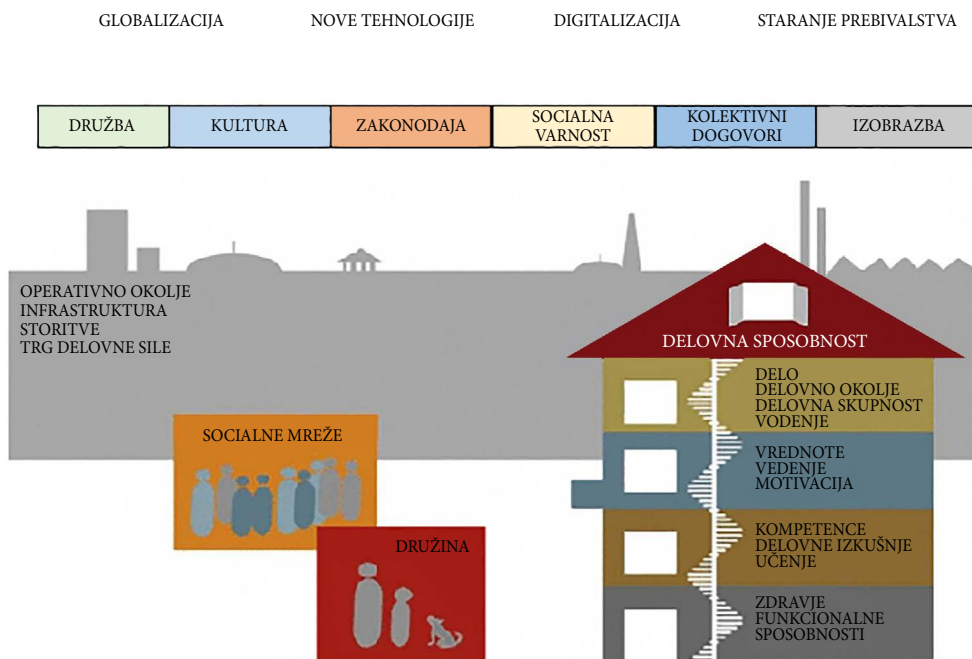
Namen tega prispevka je predstaviti, kateri dejavniki modela delovne sposobnosti vplivajo na oceno trenutne delovne sposobnosti zaposlenih v institucionalnem varstvu starejših. Ob tem smo želeli določiti moč povezav med proučevanimi dejavniki delovne sposobnosti in oceno trenutne delovne sposobnosti v raziskovalnem vzorcu.

2 DELOVNA SPOSOBNOST

Sposobnost posameznikov in skupin, da opravijo zadano nalogo, je odločala o pomembnih prednostih, ki so v markantnih dogodkih svetovne zgodovine zaznamovali razvoj ali propad posameznikov, narodov in civilizacij. A vendar je, kot piše Ilmarinen, staranje populacije in delovne sile šele v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja vzpodbudilo poglobljeno raziskovanje delovne sposobnosti (Ilmarinen, 2019, str. 1). Pri tem pomeni delovna sposobnost vsoto vseh dejavnikov, ki moškemu ali ženski v določeni situaciji omogočajo uspešno izvedbo zadane delovne naloge (Tempel, Ilmarinen, 2015, str. 15) in pomembno vplivajo na fiziološke, psihološke in socialne vidike kakovosti človekovega življenja. Model delovne sposobnosti je v zgodnjih osemdesetih letih prejšnjega stoletja pod okriljem finskega inštituta za zdravje pri delu začel razvijati finski sociolog prof. dr. Juhani Ilmarinen. Model je predstavil v obliki hiše delovne sposobnosti. V središče pozornosti raziskovanja je postavljen človek z različnimi psihičnimi, fizičnimi in socialnimi sposobnostmi, ki so pomembni gradniki delovne sposobnosti.

Ilmarinen razlaga, da tri nižja nadstropja hiše delovne sposobnosti opisujejo individualne zmožnosti, med katere sodijo zdravstvena in funkcionalna zmožnost, kompetence, vrednote, odnosi in motiviranost (Ilmarinen, 2019:2882). V povezavi z modelom delovne sposobnosti Hornung zagovarja dejstvo, da mora biti vsak delavec fizično in psihično zdrav, šele nato lahko svoje delovne sposobnosti ponudi delodajalcu (Hornung, 2013, str. 12). Tempel in Ilmarinen pa glede povezave med dobrim zdravjem in delovno sposobnostjo ugotavljata drugo, da namreč narašča delež zaposlenih, ki po lastnem mnenju kljub kroničnim

Slika 1: Model delovne sposobnosti



Vir: Ilmarinen, 2019: 2882

boleznim ali invalidnosti pri opravljanju delovnih nalog niso omejeni (Tempel in Ilmarinen, 2015, str. 46). V drugem nadstropju hiše delovne sposobnosti so kompetence. Avtorja pri tem ločita tri vrste kompetenc: poklicne, metodološke in socialne. Tretje nadstropje hiše delovne sposobnosti tvorijo vrednote, odnosi in motiviranost. Zadnje, najvišje in največje nadstropje pa je delo in vse kar je povezano z njim. To je po pisanju Tempela in Ilmarinena tudi najtežje nadstropje hiše delovne sposobnosti. Njegovo težo nosijo preko medsebojnih povezav vsa druga nadstropja hiše delovne sposobnosti (Ilmarinen in Tempel, 2015, str. 75).

3 VPLIV DEJAVNIKOV NA DELOVNO SPOSOBNOST ZAPOSLENIH V INSTITUCIONALNEM VARSTVU STAREJŠIH

3.1 OCENA DELOVNE SPOSOBNOSTI ZAPOSLENIH V INSTITUCIONALNEM VARSTVU STAREJŠIH

Z namenom proučevanja vpliva dejavnikov iz modela delovne sposobnosti na delovno sposobnost zaposlenih v institucionalnem varstvu starejših smo morali najprej oceniti delovno sposobnost v raziskovalnem vzorcu, ki ga je sestavljalo 490 zaposlenih v domovih starejših v Avstriji, na Hrvaškem in v Sloveniji. Sodelovali so zaposleni iz poklicnih skupin tajnica/tajnik, snažilec/snažilka, negovalec/

negovalka in diplomirana medicinska sestra/diplomirani zdravstvenik. V raziskovani vzorec smo uvrstili tiste poklicne skupine, ki v vseh treh državah opravljalo podobne delovne naloge glede na izobrazbo in so izpostavljeni primerljivim fizičnim in psihičnim obremenitvam pri opravljanju delovnih nalog. Anketo smo izvedli z uporabo validiranega in preverjenega anketnega vprašalnika.

Z raziskavo smo ugotovili, da so svojo trenutno delovno sposobnost z najnižjo oceno v vzorcu ocenili snažilci in snažilke $\bar{x} = 4,14$ in $\sigma = \pm 0,81$. Negovalke in negovalci so jo ocenili z $\bar{x} = 4,21$ in $\sigma = \pm 0,74$, diplomirane medicinske sestre in diplomirani zdravstveniki pa z $\bar{x} = 4,28$ in $\sigma = \pm 0,64$. V celotnem vzorcu so svojo delovno sposobnost najvišje ocenili v poklicni skupini tajnik/tajnica in sicer z $\bar{x} = 4,34$ in $\sigma = \pm 0,63$.

Pri pregledu opisne statistike po posameznih poklicnih in starostnih skupinah vidimo, da se v poklicnih skupinah snažilec/snažilka, negovalec/negovalka in diplomirana medicinska sestra/diplomirani zdravstvenik ocena trenutne delovne sposobnosti slabša z naraščanjem kronološke starosti. V poklicni skupini tajnik/tajnica se povprečna ocena trenutne delovne sposobnosti z naraščanjem kronološke starosti izboljšuje. Med vsemi poklicnimi in starostnimi skupinami trenutno delovno sposobnost najslabše ocenjujejo v poklicni skupini snažilci in snažilk starostni skupini med 35 do 50 let ($\bar{x} = 4,00$ in $\sigma = \pm 0,72$) in v poklicni skupini snažilci in snažilk starih več kot 51 let ($\bar{x} = 4,00$ in $\sigma = \pm 1,00$). Z najvišjo povprečno oceno pa svojo delovno sposobnost ocenjujejo diplomirane medicinske sestre in zdravstveniki stari med 18 in 35 let ($\bar{x} = 4,50$ in $\sigma = \pm 0,59$).

Pridobljene rezultate lahko primerjamo z rezultati drugih raziskav. Lindberg s sodelavci na primer ugotavlja, da je izkazovanje odlične delovne sposobnosti odvisno od fizičnih sposobnosti, jasnih delovnih nalog in pozitivnih povratnih informacij, medtem ko naj bi bilo izkazovanje slabe delovne sposobnosti pogojeno z varnostjo zaposlitve in psihosocialnimi dejavniki (Lindberg, 2006, str. 113). Van den Bergova pričakovano dokazuje negativen vpliv mišično-skeletnih, srčnih in respiratornih bolezni ter duševnih motenj na delovno sposobnost in odsotnost z delovnega mesta zaradi bolezni med nizozemskimi zdravstvenimi delavci (Van den Berg, 2017, str. 658). V longitudinalni študiji med švedskimi zdravstvenimi delavci, ki so dolgotrajno odsotni z delovnega mesta zaradi bolezni, je Ahlsromova s sodelavci potrdila povezavo med dolgotrajno odsotnostjo z delovnega mesta zaradi bolezni in delovno sposobnostjo delavcev v trajnem bolniškem staležu (Ahlsrom, 2010, str. 404). Goedhard poroča o rezultatih raziskave z indeksom delovne sposobnosti (WAI)¹ med medicinskimi sestrami v splošni bolnišnici, s katero statistično zanesljivo ugotavljajo vpliv kronološke starosti in zaznanega stresa na nižjo delovno sposobnost. V skupini medicinskih sester, zaposlenih na oddelku za srčne bolezni, rezultati niso pokazali negativnega vpliva dela v

¹ Work ability Indeks (WAI) je instrument razvit na finskem inštitutu za zdravje in varnost pri delu in se uporablja za oceno delovne sposobnosti.

izmenah na delovno sposobnost (Goedhard, 2011, str. 449). Oliv s sodelavci ugotavlja, da fizično manj zahtevno delo pozitivno vpliva na odlično delovno sposobnost pri moških in ženskah z bolečinami v vratu v različnih starostnih skupinah (Oliv, 2017, st. 358).

O delovni sposobnosti zaposlenih v čistilnih službah domov za starejše lahko na podlagi števila in vsebine objavljenih študij ugotovimo, da ostajajo pogosto neopaženi. Kot ugotavlja Müller s sodelavci, čistilno osebje na tri ključne načine sodeluje v dolgotrajni oskrbi starejših, in sicer na področju preprečevanja okužb, skrbi za čisto, varno in domačno vzdušje v domu in s podpiranjem drugih zdravstvenih delavcev v njihovi skrbi za stanovalce (Müller, 2017). Hopsu s sodelavci piše o ugotovljenih povezavah med zaznano delovno sposobnostjo in individualnimi značilnostmi kot napovedniku zgodnjega umika profesionalnih čistilcev iz poklicnega življenja (Hopsu, 2005). Administrativni delavci so bili predmet velike raziskave, s katero sta Ilmarinen in Tuomi postavila teoretične okvirje modelu delovne sposobnosti (Ilmarinen in Tuomi, 1992). Virtanen s sodelavci je med drugim ugotovil, da je možnost, da bodo zaposleni na višjih delovnih mestih ostali zaposleni še po dopoljnjeni delovni dobi, dvakrat večja kakor pri zaposlenih na nižjih delovnih mestih (Virtanen, 2017, str. 43). Pričakovano negativen vpliv kroničnih bolezni na delovno sposobnost delavcev, starejših od 45 let podaja Koolhaas s sodelavci (Koolhaas, 2014, str. 433). Reeuwik s sodelavci piše, da obstaja verjetnost, da bo 82 odstotkov administrativnih delavcev, ki izkazujejo slabo delovno sposobnost na podlagi ocene z WAI, odsotnih z delovnega mesta zaradi bolezni v naslednjem koledarskem letu več kot 15 dni (Reeuwik, 2015, str. 14). Z uporabo kombinacije WAI in vprašalnika o kakovosti življenja (WHOQOL – BREF) so Sorić in sodelavci dokazali, da je nizka izobrazba vplivala na nizko delovno sposobnost in nizek nivo psihičnega zdravja po vprašalniku o kakovosti življenja (QOL). Študija ni pokazala povezave med opravljanjem izmenskega dela in delovno sposobnostjo ali kvaliteto življenja (Sorić, 2013, str. 379).

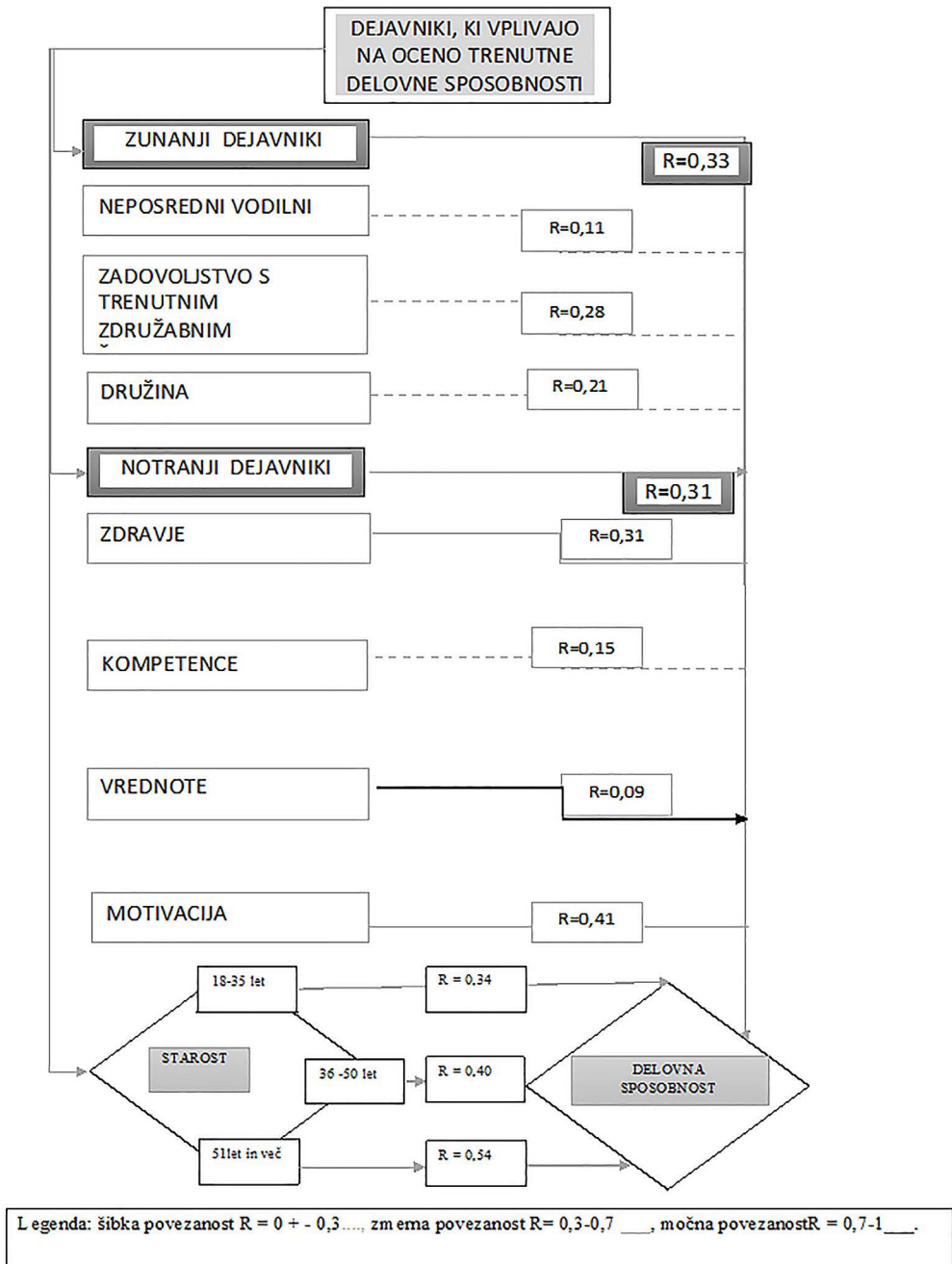
Po pregledu raziskav na obravnavanem področju smo ugotovili, da je predvsem delovna sposobnost zdravstvenih delavcev sicer aktualna tema, s katero se ukvarjajo mnogi avtorji, da pa so znanja s tega področja še vedno zelo omejena in da manjka predvsem celostna slika o dejavnikih, ki vplivajo na trenutno oceno delovne sposobnosti zaposlenih v institucionalnem varstvu starejših glede na posamezne poklicne in starostne skupine.

3.2 PRIKAZ DEJAVNIKOV DELOVNE SPOSOBNOSTI, KI VPLIVAJO NA DELOVNO SPOSOBNOST ZAPOSLENIH V INSTITUCIONALNEM VARSTVU STAREJŠIH V AVSTRIJI, NA HRVAŠKEM IN V SLOVENIJI

Dejavnike delovne sposobnosti smo umestili v dve skupini, in sicer v zunanje in notranje dejavnike. Na sliki 2 (spodaj) je prikazan model dejavnikov, ki

vplivajo na oceno trenutne delovne sposobnosti in odvisnost njihovega vpliva od kronološke starosti v skupnem vzorcu vseh anketiranih.

Slika 2: Model vpliva dejavnikov na delovno sposobnost zaposlenih v raziskovalnem vzorcu



Vir: lastna raziskava, 2019.

Iz slike 2 je razvidno, da ima na delovno sposobnost najmočnejši vpliv motivacija pri izraženi vrednosti korelacijskega koeficienta $R=0,41$ in tvori z delovno sposobnostjo srednje močno povezanost. Tudi v lastni raziskavi smo ugotovili, da zdravje še zdaleč ni najpomembnejši dejavnik delovne sposobnosti, kar so ugotavljali tudi že prej v besedilu navedeni avtorji, temveč tvori z delovno sposobnostjo srednje močno povezanost, izraženo z vrednostjo korelacijskega koeficienta ($R=0,31$). Med notranjimi dejavniki imajo najšibkejšo povezanost z delovno sposobnostjo vrednote ($R=0,09$); kljub temu pa njihovega pomena v timu ne gre gledati zgolj skozi njihovo statistično vrednost. Vrednote so osnovne smernice in določajo željeni način skupnega življenja v delovnem okolju. Med zunanji dejavniki na delovno sposobnost najmočnejše vpliva zadovoljstvo s trenutnim družabnim življenjem ($R=0,28$), ter družina ($R=0,21$). Šibek, a še vedno statistično pomemben vpliv na delovno sposobnost, imajo neposredni vodilni pri vrednosti korelacijskega koeficienta ($0,11$). Za določanje moči povezav med spremenljivkami smo uporabili lestvico za določanje moči povezanosti med spremenljivkami kot jo predlaga Ratner (Ratner, 2011, str. 18).

Iz modela je razvidno tudi, da kronološka starost v vseh starostnih skupinah statistično značilno vpliva na delovno sposobnost v vzorcu. Pri tem smo ugotovili, da se moč vpliva starosti na delovno sposobnost krepi z višanjem le-te, dasiravno v vseh treh starostnih skupinah pri različnih vrednostih ostaja zmerna.

Pri pregledu raziskav ugotavljamo, da so v njihovem središču delovne sposobnosti starejši zaposleni (Kooij, 2015). Tudi Gould s sodelavci ugotavlja, da delovna sposobnost med mladimi ni bila nikoli proučevana do takih razsežnosti kakor delovna sposobnost starejših starostnih skupin (Gould, 2008, str. 131). Pri iskanju novejših študij o delovni sposobnosti mlajših zaposlenih več kot desetletje kasneje naletimo na identično težavo. Še vedno se soočamo s pomanjkanjem študij o delovni sposobnosti mlajših zaposlenih, podatke črpamo iz raziskav o delovni sposobnosti, kjer je raziskovalni vzorec razdeljen glede na starostne skupine. Sami smo ugotovili, da med kronološko starostjo (v vseh starostnih skupinah) in oceno delovne sposobnosti med zaposlenimi v institucionalnem varstvu starejših obstaja zmerna povezanost, kar potrjujeta tudi Tempel in Ilmarinen, ki pravita, da med zaposlenimi v starosti od 45 do 54 let in med starimi od 54 do 64 let opazimo statistično značilen padec delovne sposobnosti (Tempel in Ilmarinen, 2015, str. 26).

4 ZAKLJUČEK

Starost in staranje vse od prvih najdenih zapisov nista puščala ravnodušnih velikih umov človeštva, o tem pričajo številna literarna dela v vseh literarnih obdobjih. Staranje prebivalstva postavlja ljudi na različnih področjih pred velike izzive. Nobena izjema nismo zaposleni v domovih za starejše ljudi. Tam je delo

večplastno in zahteva širok nabor znanj. Vodilne v domovih starejših postavlja pred prav poseben izziv staranje zaposlenih in zagotavljanje zadostnega števila zaposlenih v vseh ključnih poklicnih skupinah. Situacija, v kateri smo se znašli, je nova; sprejete odločitve velikokrat prinašajo manj uspeha, kakor smo se nadejali, morebiti tudi zaradi pomanjkanja izkušenj in znanstvenih dognanj. V tem kontekstu smo tudi z raziskovanjem delovne sposobnosti zaposlenih v institucionalnem varstvu starejših našli dokaj mlado raziskovalno področje različnih znanosti, med njimi tudi socialne gerontologije, ki ima pri tem velik raziskovalni in aplikativni potencial.

LITERATURA

- Ahlstrom Linda, Anna Grimby – Ekman, Mats Hagberg, Lotta Dellve (2010). The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. V: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36 (5): 404–412. V: <http://www.jstor.org/stable/40967876> . (25. januarja 2018).
- Bordignon Maiara, Maria Inês Monteiro (2019). Predictors of nursing workers' intention to leave the work unit, health institution and profession. V: *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 27.
- Camerino Donatella, Paul Maurice Conway, Beatrice Isabella Johanna Maria Van der Hijden, madeleine Estryn – Behar, Dario Consonni, Dinag Gould, Hans Martin Hasselhorn (2006). Low-perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: a comparison among 10 European countries. V: *JAN* 56(5): 542–552. Dostopno na: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2006.04046.x/full> (8. marca 2018).
- Derycke Hanne, Ele Clays, Peter Vlerick, William d'Hoore, Hans Martin Hasselhorn, Lutgart Braeckman (2012). Perceived work ability and turnover intentions: a perspective study among Belgian Healthcare workers. V: *Journal of Advanced Nursing* 68 (7): 1556–1566.
- Goedhard R. G., Goethard E. J. in Goethard W. J. A. (2011). Aspects of stress, shift work and work ability in relation to age? V: *Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability*. https://www.researchgate.net/profile/Roel_Schouteten/publication/254883803_The_Work_Ability_Index_as_screening_instrument_for_university_staff/links/0f317536b55aeddb1500000.pdf (3. februarja 2018).
- Gould Raija, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo, Seppo Koskinen (2008). Diversity of workability. V *Dimensions of Work Ability*. Helsinki. Finnish Center of Pension, The Social-Insurance Institution, National Public Health Institute in Finish Institute of Occupational Health.
- Gröning Wolfgang, Kathrin Kromar, Nikole Konrad Hamburg in Hamburg BWG –Präventionsdienst (2014). Älter werden im Pflegeberuf. Hamburg, Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. V: https://www.bgw-online.de/SharedDocs/Downloads/DE/Medientypen/BGW%20Broschueren/BGW04-09-012_Aelter-werden-im-Pflegeberuf_Download.pdf?__blob=publicationFile. (2. februarja 2018).
- Hornung Julia (2013). *Vom Haus der Arbeitsfähigkeit zum 5 – Säulen Konzept*. Heilderberg, Springer Verlag Berlin.
- Hopsu L., Leppänen A., Ranta R., Louhevaara V. (2005). Perceived work ability and individual characteristics as predictors for early exit from working life in professional cleaners." V: *International congress series* 1280: 84–88.
- Ilmarinen Juhani, Kaija Tuomi (1992). Work Ability of Aging Workers. V: *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 18: 8–10. Dostopno na: www.jstor.org/stable/40966056 (januarja 2017).
- Ilmarinen Juhani (2019). From Work Ability Research to Implementation. V: *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Dostopno na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6720430/>. (26. decembra 2019).
- Kooij Dorien TAM, Maria Tims, Ruth Kanfer (2015). *Successful aging at work: The role of job crafting*.
- Köllner Walter (2015). *Psychisch krank in der Pflege-Psychische Belastungen durch dem Beruf, Möglichkeiten zu Prävention und Rehabilitation*. Bonn: Friedrich -Ebert - Stiftung. Abteilung

- Wirtschafts – und Sozialpolitik. Dostopno na: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11244.pdf>. (22. januarja 2018).
- Lindenberger Ulman, Paul B. Baltes (1997). Intellectual functioning in old and very old age: cross-sectional results from the Berlin Aging Study. V: *Psychology and aging* 12 (3): 410.
- Müller, Beatrice, Pat Armstrong, Ruth Lowendes (2017). *Cleaning and Caring: Contributions in Long-term Residential Care*. V: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12126-017-9290-x#citeas> (22. januarja 2018).
- Oliv Stefan, Adnan Noor, Ewa Gustafsson, Mats Hagberg (2017). *A Lower Level of Physically Demanding Work Is Associated with Excellent Work Ability in Men and Women with Neck Pain in Different Age Groups*. V: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.03.004> (24. januarja 2018).
- Reeuwijk Kerstin, Susan J. W. Robroek, Maurice A. J. Nissen, Roderik A. Kraaijenhagen, Yvone Vergauwe, Alex Burdorf (2015). *The Prognostic Value of the Work Ability Index for sickness Absence among Office Workers*. V: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4446207/>. (24. julija 2019).
- Sorić Maša, Rajna Golubić, Milan Milošević, Karin Juras, Jadranka Mustajbegović (2013). Schiftwork, Quality of Life and Work Ability among Croatian Hospital Nurses V: *Collegium antropologicum* 37 (2): 379–384.
- Tempel Jürgen, Ilmarinen Juhani (2015). *Arbeitsleben 2025 Das Haus der Arbeitsfähigkeit in Unternehmen bauen*. Hamburg, Mariannne Gisert, VSA: Verlag Hamburg.
- Utharman Thendral, Chua Tse Lert, Ang Shin Yuh (2016). Older nurses: A literature review on challenges, factors in early retirement and workforce retention. V: *Proceedings of Singapore Healthcare* 25 (1): 50–55.
- Van der Berg Sophie, Alex Burdorf Susan, J. W. Robroek (2017). Associations between common diseases and work ability and sick leave among health care workers. V: *S. J. Int Arch Occup Environ Health* 90: 685–693. V: <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1231-1> (23. januarja 2018).
- Virtanen Marianna, Oksanen Tuula, Pentti Jaana, Ervasti Jenni, Head Jenny, Stenholm Sari, Vahtera Jussi, Kivimäki Mika (2017). Occupational class and working beyond the retirement age: a cohort study. V: *Scand Journal of Work and Environmental Health* 43(5):426–435.

Naslov avtorice:

Dr. Nataša Štandeker: tasi.standeker@gmail.com