

Szakedokumentum: Munkaképesség és idősödés a munkahelyen

Review: Workability and ageing at work

Ismertető:

Mészáros Fanni

Ismertetett dokumentumok:

Dobes, J., Fornusková, R., Kostelníková, M., Kríz, J., Pokorný, B., Storová, I., Frevel, A., Gábor, E., Kudász, F., Tauszik, K., Kuijpers, I., Laurier, J., Hegerová, I., Bednárová, K., Lőrincz, S., Kapucian, B., Silhár, K., Rakytová Valentová, A., Vasilová, V. (2022). Módszertan munkavállalók, illetve pályamódosítást fontolgatók munkaképességének támogatására. Ez a kiadvány az ERASMUS+ program KA2. pályázati kategória: Stratégiai partnerség a felnőttoktatás terén „Munkaképesség Menedzsment” projekt keretében készült. ISBN 978-615-81600-3-2

<https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/917/M%C3%B3dszertan%20munkav%C3%A1llal%C3%B3k,%20illetve%20p%C3%A1lyam%C3%B3dos%C3%ADt%C3%A1st%20fontolgt%C3%B3k%20munkak%C3%A9pess%C3%A-9g%C3%A9nek%20t%C3%A1mogat%C3%A1s%C3%A1ra.pdf>

Dobes, J., Fornusková, R., Kostelníková, M., Kríz, J., Pokorný, B., Storová, I., Frevel, A., Szellő, J., Kuijpers, I., Laurier, J., Határ, C., Hrebenárová, L., Hegerová, I., Kapucian, B., Lőrincz, S., Mindeková, L., Silhár, K. (2023). Az aktív idősödés munkahelyi támogatása. Ez a kiadvány az ERASMUS+ program KA2. pályázati kategória: Stratégiai partnerség a felnőttoktatás terén „Munkaképesség Menedzsment” projekt keretében készült. ISBN 978-615-81600-3-2

<https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/917/Az%20akt%C3%ADv%20id%C5%91s%C3%B6d%C3%A9s%20munkahelyi%20t%C3%A1mogat%C3%A1sa.pdf>

Kulcsszavak:

munkaképesség; idősödés; munkahely; Munkaképességi-ház; idősödő munkavállalók

Keywords:

workability; ageing; workplace; Workability House; aging workers

Beküldve: 2023.08.03. | Elfogadva: 2023.10.09. | doi: <https://doi.org/10.24365/ef12259>

A munkahely, annak megléte és a munkavállalóra gyakorolt hatása vitathatatlan. A munkaterhek és az egyén erőforrásai azonban nagyban befolyásolják a munkavégzés minőségét. Azt, hogy az egyén egy adott időszakban mennyire képes megbirkózni a munkahelyi követelményekkel, munkaképességnek nevezzük. A munkaképesség állandó változásban lehet, mivel a terhek és az erőforrások folyamatosan ingadoznak. A Finn Foglalkozás-egészségügyi Intézet által készített „Munkaképességi-ház” remekül szemlélteti azokat a paramétereket, amelyek vizsgálata szükséges a munkaképesség méréséhez. Az optimális cél mind az egyén, mind a munkáltató részéről az lenne, ha a munkaképesség a nyugdíjazásig optimális szinten maradna, így az egyén fenntartja az erőforrásait, míg a munkáltató egyénre szabja a terhelést.

Az idősödő népesség számos területen jelent problémát, kifejezetten az egészségügyi és szociális rendszerekben érezteti hatását, és kihat a munka világára is. Fontos kiemelni, hogy a 45 év feletti dolgozókat idősödő munkavállalónak tekintjük. E szerint a fogalom szerint számtalan cég foglalkoztat főként idősödő munkavállalókat. Az idős lakosság eltartásához szükséges nyugdíj megteremtése az aktív munkavállaló „feladata”. Az életminőség javulásának és az egészségügyi ellátórendszer fejlődésének köszönhetően a várható élettartam jelentősen nőtt. Az aktivitás fenntartása nyugdíjazás után is fontos, azonban a munkaképes korú lakosság aktivitása kiemelt szerepet kell, hogy kapjon. A munkavállaló aktívann kell tartani a társadalom érdekében egyrészt a járandóságok miatt, amik csak így tarthatók fent, másrészt mert rokkantság vagy munkanél-

küliség esetén a társadalom által eltartott kategóriába esik, növelve a terheket.

A 2020. szeptember 1. és 2023. augusztus 31. között futó ERASMUS+ projekt e két témakört ölelte fel. Az öt tagországot (Hollandia, Németország, Csehország, Szlovákia, Magyarország) magába foglaló projektet hazai részről a Nemzeti Népegészségügyi Központ képviselte. Elsődleges célként tűzték ki, hogy a részt vevő országok munkaképesség- és életkormenedzsmenttel foglalkozó szakemberei megosszák egymással módszereiket, illetve újabbakat dolgozzanak ki. Tréningprogramok alkalmával a tagországok jó gyakorlatokat és oktatási eszközöket juttattak el egymáshoz, mindemellett közös módszertant dolgoztak ki a munkaképesség támogatása érdekében. A projekt részeként egy „Digitális Coach” platform létrehozása is megvalósult, amely biztosítja az egyéni állapotfelmérés lehetőségét, valamint külön figyelmet szentel a munkanélküliek foglalkoztathatóságának fejlesztésére.

A jelenlegi cikkben ismertetésre kerül a Munkaképességi-ház fogalma, az idősödés munkahelyekre gyakorolt hatása, valamint az idősödéssel kapcsolatos legfontosabb és legújabb ismeretek.

A Munkaképességi-ház

A munkaképességet befolyásoló alapvető tényezőket a Finn Munkaegészségügyi Intézet (FIOH – Finnish Institute of Occupational Health) munkaképességre vonatkozó kiterjedt kutatása állapította meg. A kutatási eredményeket egy négy-szintes ház formájában ábrázolják. [1. ábra]

1. Egészség és funkcionális kapacitás

Az első szinten található az egészség és a funkcionális kapacitás, ezek teremtenek alapot a munkaképességnek. Idetartozik minden, ami az egészséggel kapcsolatos, testileg és lelkileg egyaránt (testmozgás, étkezési szokások, alvási és pihenési szokások, hobby stb.). Az ezen a szinten megjelenő károsodás alapján véve csökkenteni tudja a munkaképességet. A funkcionális kapacitások javítása azonban további lehetőségeket teremt a különböző szinteken.

2. Készség, munkatapasztalat, képzettség

A Munkaképességi-ház második szintjén található a készségek, a munkatapasztalatok és a képzettségek. Ezt az oldalt az olyan stratégiák fejlesztik, mint az életkorban vegyes munkacsoportok és az életkor-érzékeny szervezeti kultúra támogatása, a tudás- és készségmegosztás elősegítése, készségképzések biztosítása és a nyugdíjba vonulási folyamat megtervezését segítő támogatás.

3. Értékek, hozzáállás, motiváció

A harmadik szint reprezentálja a munkavállaló szociális, morális értékeit és a hozzáállását, azaz, hogy szubjektíven hogyan értelmezi a munkát, milyen érzései vannak a mindennapi munkával kapcsolatban. Ilyen például a szervezethez való hűség, az elkötelezettség és a motiváció. Ezek az értékek hatással vannak a második szintre is (van-e motivációja a továbbtanulásra). Ezen a szinten egy balkont is találhatunk, amelyen az egyén kitekinthet közvetlen környezetére: a család és a (közvetlen) társadalmi környezet az itt jelentkező hatásokon keresztül befolyásolja a munkaképességet, s a dolgozó mentalitását, gondolkodását. Ezen a szinten jelenik meg a munka és a magánélet egyensúlya.

4. Munkahely: munkakörnyezet, -szervezés és -közösség, vezetés

A negyedik szint a munkahely színtere, amely magában foglalja a fizikai munkakörnyezetet (épített környezet, gépek), a munka megszervezését (műszakbeosztás, feladatok), illetve a pszichoszociális tényezőket és a munkahelyi légkört. A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének biztosítása jogilag szabályozott, azonban ezek az előírások csak kiindulópontként szolgálnak (szükséges minimum). Abban az esetben, ha a munkahely az optimális helyzet elérésére törekszik, célszerű továbbgondolni azokat. A fentebb részletezett, összetett rendszer zavarait holisztikus megközelítéssel lehet hatásosan és hatékonyan javítani.

A Munkaképességi-ház négy emelete közötti interakciók fontosak és élők. A leggyakrabban előforduló interakciók a „Munka” és az „Értékek, attitűd és motiváció” harmadik emelete között történnek. A saját munka

pozitív és negatív tapasztalatai beszűrődnek a harmadik emeletbe, ezzel hatással vannak a munkavállaló értékrendjére, attitűdjére és motivációjára.

Mivel mind a munkakövetelmény (technológiával, szervezettel, munkakörtervezéssel, munkaidővel, ügyfélkapcsolatokkal szemben stb.), mind a személy életkora, egészségi állapota, kompetenciája és értékrendje változik (változhat) idővel, ezért a dolgozó teljes szakmai életútja során szükséges a munkaképesség egyensúlyának megőrzése. Ezt egyedül elérni nem lehet – az alkalmazottaknak és a munkáltatóknak együtt kell működniük ahhoz, hogy a Munkaképességi-ház stabil maradjon. Ez minden esetben a munkakörülmények megfelelő kialakítását és karbantartását igényli.

1. ábra: Munkaképességi-ház



Forrás: Dobes, J. és mtsai., 2022, 17. old.

Idősödők a munkahelyen

Az idősödők számos sztereotípiával és diszkriminációval találkozhatnak a munka világában. Ezek a hátrányos megkülönböztetések azonban nem jogosak, elvégre a munkahelyi teljesítményt a készségek jobban jellemzik, mint az életkor. Ennek ellenére az életkori sztereotípiák jelentős hatással vannak a foglalkoztatásukat érintő döntésekben. A munkahelyi vezetőket fel kell készíteni a sztereotípiák hatékony felismerésére, ismertetni kell az azokat cáfoló tényezőket, valamint tudatosítani kell az idősödő munkavállalók alkalmazásának előnyeit.

Az idősödő munkavállalók munkateljesítménye

A szakértők egyetértenek abban, hogy a fizikai teljesítőképesség (bár egyénenként eltérő) az életkorral csökken, ugyanakkor a munkahelyi teljesítmény többi tényezőjét vizsgáló szakirodalmak szerint más paraméterek, mint például a kognitív képességek, esetén ellentmondások merülnek fel. Egyes szakértők szerint az életkor és a teljesítmény kapcsolata jelentősen változó, miszerint lehet erősen negatív (tehát az idősek jóval rosszabbul teljesítenek a fiataloknál), erősen pozitív, esetleg semleges (nincs különbség a fiatal és az idős munkavállaló között) is. Warr elméletében két faktor mentén, a fiziológiai és pszichológiai kapacitás (pl.: reakcióidő, szelektív figyelem) és a tapasztalatokból származó előnyök (pl.: ismeretek, készségek, rutinok, stratégiák, szélesebb körű rálátás a problémákra) kombinációjából négy feladat-kategóriát határozott meg:

1. Tevékenységek, amelyek tekintetében az életkorral javulás várható (pl.: tudáson alapuló döntések, időnyomás nélkül): a feladat követelményei nem haladják meg a dolgozó kapacitását és tapasztalatainak köszönhetően a teljesítmény javul.
2. Tevékenységek, amelyek tekintetében az életkorral romlás várható (pl.: folyamatos, gyors információfeldolgozás): a feladat követelményei meghaladják a dolgozó kapacitását és a munkatapasztalat nem segít.
3. Életkor semleges tevékenységek (pl.: egyszerű rutinfeladatok): alacsony követelmények, tapasztalat nem szükséges.
4. Tevékenységek, amelyek tekintetében az életkor hatása ellensúlyozható (pl.: különböző szakmunkák): a feladat követelményei az életkor előrehaladtával növekvő nehézséget jelentenek, munkatapasztalat segítségével azonban ez ellensúlyozható." (Dobes, J. és mtsai., 2022, 38. old. 1-4. bekezdés)

Ezen kategóriákban remekül kirajzolódik, mely esetekben számít jelentős mértékben az életkor, ugyanakkor a munkafolyamatok szervezésekor ezek figyelembevételével optimalizálható a munkavállalók teljesítménye. Erre remek megoldás Baltes szelekció, optimalizáció, kompenzáció modellje, amely olyan feladatok esetén szolgál megoldásként, melyeknél a meglévő eszközök hiányosak, esetleg teljesen hiányoznak, de szükség van a megfelelő működés fenntartására.

Kiemelendő, hogy számos olyan tényező előfordul a munkahelyen, amely idős korban kiemelt kockázatot jelent a munkavállalóra. Ilyen például az erős fizikai megterhelés; a pszichoszociális kockázatok; a megterhelő munkahelyi klíma; a fizikai, biológiai és kémiai kórokok; valamint fokozódik a balesetveszély is.

A munkavédelmi szabályok ismerete, azok betartása minden életkorban nélkülözhetetlen. Törvények, rendeletek szabályozzák a munkakörülményeket, ezeken felül (kizárólag a munkavédelmi szabályok mellett, semmilyen esetben sem helyettük) a munkahelyen megvalósuló egészségfejlesztéssel gyarapíthatók az erőtartalékok.

Lehetséges intervenciók

Az intervenciók osztályozása fókuszuk és szintjük szerint történik. [1. táblázat] A fókuszok szerinti osztályozás a preventív szintekhez hasonló, tehát az elsődleges intervenció a kockázatok kiiktatására irányul, a másodlagos a már megjelent problémák csökkentésére törekszik, a harmadlagos a betegségek kezelését, valamint a munkaképesség rehabilitációját jelenti. A szintek szerint egyéni és szervezeti (munkahelyi) struktúráról beszélünk.

1. táblázat: Példák különböző fókuszú és szintű munkahelyi egészségfejlesztési intervenciókra

Intervenció fókusza	Intervenció szintje	
	Egyéni	Szervezeti
Elsődleges	Kiválasztás Alkalmassági vizsgálat (előzetes és időszaki)	Szervezeti szabályozás Munkaidő-beosztás Munkaterhek megfelelő elosztása Munkakör újratervezése Vezetői tréningek
Másodlagos	Tréningek: • készségfejlesztés (munkához kapcsolódó) • személyes és társas készségek fejlesztése (pl.: kommunikáció) • megküzdési készségek fejlesztése (pl.: mindfulness, relaxáció)	Szervezeti kommunikáció fejlesztése Döntési folyamatok javítása Karriertervezés Csapatépítés Testedzési lehetőség biztosítása
Harmadlagos	Munkavállalói támogató programok Tanácsadás, terápia	Rehabilitációs programok Áthelyezés

Forrás: Dobes, J. és mtsai., 2022, 42. old.

A munkaképesség szintje szerinti lehetőségek:

Egészség és funkcionális kapacitás (1. szint)

- Egészséget fenntartó és javító intézkedések.
- Megelőzést célzó programok.

Készség, munkatapasztalat, képzettség (2. szint)

- A tudás és készségek fenntartását célzó képzések, intézkedések.

Értékek, attitűdök, motiváció (3. szint) - Közvetett módon lehet fejleszteni, ez a szint szoros kapcsolatban áll a 4. szinttel.

- A megfelelő és igazságos bánásmód, tisztelet, támogatás, visszajelzés és iránymutatás a vezetőség felől.

Munkahely (4. szint)

- Munkakörnyezet.
- Munkakörülmények.
- Munkaszervezés.
- Közösség és a vezetés, amelynek fejlesztésénél a vezetők kiemelt szerepet kapnak.

Az 1. és 2. szintet célzó beavatkozások egyéni, míg a 3. és 4. szintet érintő intervenciókat szervezeti szintűnek tekinthetjük.

AJÁNLÁSOK A HAZAI SZAKEMBEREK SZÁMÁRA

Az idősödéssel kapcsolatos sztereotípiák felszámolása, kiemelten a nyugdíjazásig tartó munkaképesség fenntartása és az élethosszig tartó aktivitás megtartása kulcsfontosságú teendője a jelenkor hazai társadalmának. Az idősödés munkahelyi terjedésének megfelelő kezelése a hazai munkáltatók számára új terep lehet, ugyanakkor ez képzéssel kompenzálható. A munkaterhek átszervezése a legtöbb munkahelyen olyan megvalósítható potenciális lehetőség, amely költségmentesen megoldható, ennek ellenére legtöbbször nem valósul meg. A rokkantság és a korai nyugdíjba vonulás elkerülése az egyén és a társadalom együttes érdeke kell, hogy legyen, melynek kiemelt színtere lehet a munkahely.

HIVATKOZÁSOK

Dobes, J., Fornusková, R., Kostelníková, M., Kríz, J., Pokorný, B., Storová, I., Frevel, A., Gábor, E., Kudász, F., Tauszik, K., Kuijpers, I., Laurier, J., Hegerová, I., Bednárová, K., Lőrincz, S., Kapucian, B., Silhár, K., Rákytová Valentová, A., Vasilová, V. (2022). Módszertan munkavállalók, illetve pályamódosítást fontolórok munkaképességének támogatására. Ez a kiadvány az ERASMUS+ program KA2. pályázati kategória: Stratégiai partnerség a felnőttoktatás terén „Munkaképesség Menedzsment” projekt keretében készült. ISBN 978-615-81600-3-2 <https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/917/M%C3%B3dszertan%20munkav%C3%A1llal%C3%B3k,%20illetve%20p%C3%A1lyam%C3%B3dos%C3%ADt%C3%A1st%20fontol%C3%B3k%20munkak%C3%A9pess%C3%A9g%C3%A9nek%20t%C3%A1mogat%C3%A1s%C3%A1ra.pdf>

Dobes, J., Fornusková, R., Kostelníková, M., Kríz, J., Pokorný, B., Storová, I., Frevel, A., Szellő, J., Kuijpers, I., Laurier, J., Határ, C., Hrebenárová, L., Hegerová, I., Kapucian, B., Lőrincz, S., Mindeková, L., Silhár, K. (2023). Az aktív idősödés munkahelyi támogatása. Ez a kiadvány az ERASMUS+ program KA2. pályázati kategória: Stratégiai partnerség a felnőttoktatás terén „Munkaképesség Menedzsment” projekt keretében készült. ISBN 978-615-81600-3-2 <https://www.nnk.gov.hu/attachments/article/917/Az%20akt%C3%ADv%20id%C5%91s%C3%B3d%C3%A9s%20munkahelyi%20t%C3%A1mogat%C3%A1sa.pdf>

Információk a szerzőről

Mészáros Fanni

Nemzeti Népegészségügyi és Gyógyszerészeti Központ, Népegészségügyi Stratégiai, Egészségfejlesztési és Egészségmonitorozási Főosztály, Budapest
meszaros.fanni@nnk.gov.hu