



Starenje zaposlenika – problem ili prilika?

Na 22. jesenskom poslovnom sastanku Hrvatske mreže zdravih gradova, održanom listopada 2017. na Školi narodnog zdravlja Andrija Štampar u Zagrebu, **prof. dr. Rudolf Karazman**, IBG (Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement) iz Beča govorio je o Zdravlju u svim okruženjima: zdravoj javnoj politici i promicanju zdravlja na radnom mjestu. Dr. Karazman uvodno je predstavio svoju tvrtku IBG, Austrija, koja djeluje od 1995. godine, ima sedam centara i 189 zaposlenika. Suraduje s 350 kompanija, odnosno brine o zdravlju i produktivnosti 70.000 njihovih zaposlenika. Iako ni dan danas nemaju službenu podršku Vlade, same kompanije, tj. poslodavci su prepoznali važnost i značenje starenja zaposlenika. To je posebno važno u kontekstu državnih mjera koje produžuju radni vijek pomičući dob u kojoj se stječe pravo odlaska u mirovinu te umanjuju novčane naknade u slučaju dužeg izostajanja s posla zbog bolesti. Cilj ovakvih mjera je zadržati radnike što dulje na radnom mjestu, no bez sveobuhvatne promjene procesa na radnom mjestu, unutar radnog vijeka, rezultat je kontraproduktivan – povećani pritisak na radnike i kompanije koji se manifestira povećanim rizikom od destruktivnog starenja. S druge strane, odgovor na izazove koje donosi demografska promjena, u prvom redu starenje stanovništva i manjak radne snage, leži u unapređenju zdravlja na radnom mjestu. To se postiže uvođenjem koncepta zdravog, ljudima okrenutog rukovođenja (human quality management) i poticanjem međugeneracijskog razumijevanja i multikulturalnosti na radnom mjestu. Dr. Karazman zdravlje gleda kao kompleksan bio-psiho-socijalni red, a bolest kao nered. Starenjem dolazi do promjena u radnoj sposobnosti u tri domene, smanjenja fizičkih radnih sposobnosti, održavanja mentalne radne sposobnosti i povećanja radne sposobnosti u aspektu socijalnih sposobnosti i iskustva. Starenjem bi se radni zadaci trebali mijenjati

uzimajući u obzir navedene procese. To bi značilo smanjenje težine i povećanje kompleksnosti posla. Sukladno tome, očekivano je da se smanji količina, a povećaja kvaliteta obavljenih radnih zadataka. Bez obzira što je dobni, spolni, kulturalni i ini profil zaposlenika različit, većina radnih mjesta je namijenjena mladom i zdravom kadru. U takvom okruženju, rastući procjep između radnih zahtjeva i sposobnosti za njihovo izvršenje dovodi do kroničnog stresa, bolesti, konflikata i demotiviranosti zaposlenika. Dr. Karazman i suradnici smatraju da je zdravo radno okruženje ono koje potiče socijalno uključivanje i u kojem rad daje dodatno značenje životu. Ljudska produktivnost je vezana uza zdravlje pa je tako najveća upravo kod zdravih i zadovoljnih zaposlenika. U sklopu programa Produktivno starenje (Productive Ageing), kroz konzultacije i trening, istraživanja, dr. Karazmana pomažu unapređenju rasta, kvalitete, produktivnosti i dobrobiti zaposlenika i kompanija. To je moguće prilagođavanjem radnih procesa i uvjeta dobi zaposlenika i dobivanjem najboljeg od svake generacije.



Intervencije unutar kompanija odvijaju se u trima paralelnim dimenzijama, ljudskim odnosima, organizaciji posla i poslovnim procesima te osobnim kompetencijama i sposobnostima. To troje zajedno čini tzv. ergonomski trokut kojeg su definirali istraživači s Finskog instituta za medicinu rada. Rezultati postignuti uključivanjem u program Produktivno starenje idu u korist i kompanijama i zaposlenicima. Naglašena je uloga i važnost rukovođenja ljudskim resursima, a kompanije su postale otvorene za izmjenu vlastitih sustava vrijednosti, točnije odnosa prema svojim zaposlenicima. Umjesto kao na stresor, na rad se gleda kao na faktor koji putem izazova, smisla i suradnje dovodi do osobnog rasta i boljeg zdravlja. Stariji zaposlenik uposlen na njemu primjerenim radnim zadacima više nije dio problema, već dio rješenja. Uz to, smanjenja je razina stresa kod zaposlenika, kao i stopa bolovanja. Povećana je radna sposobnost i želja za radom, a prosječna dob odlaska u mirovinu bila je viša u onih koji su sudjelovali u projektu u odnosu na kontrolne grupe koje nisu bile uključene u projekt.

Ovaj koncept životne dinamike (ravnoteže izazova i sposobnosti) koja vodi zdravlju mogao bi se primjenjivati u svakom okruženju, u domu, školi, osobnom, radnom, socijalnom životu i mirovini. Nasuprot ovom konceptu zdravog i ljudima okrenutog rukovođenja, danas još često stoji poslovna politika koja počiva na nesigurnosti, diskriminaciji, rasizmu, zagađivanju okoliša, izgladnjivanju i ratu što vodi visokom stresu i bolesti. Stoga dr. Karazman smatra da su najbolji pokazatelji zdrave javne politike upravo zdravlje i blagostanje zaposlenika.

Pripremile
**Prof. dr. Selma Šogorić i
Dorja Vočanec, dr. med.**
Škola narodnog zdravlja Andrija
Štampar
ssogoric@snz.hr
dvocanec@snz.hr