

Systematizing measures to maintain and promote work ability

Irene Kloimüller
Austria

Background and approach

The five-year “Fit for the Future” programme of the Social Security Administration (Pensionsversicherungsanstalt) and the Austrian Social Insurance for Occupational Risks (Allgemeine Unfallversicherungs Anstalt) registered over 450 measures to promote work ability in 20 companies. These were developed on the basis of a survey using the Work Ability Index Plus™ (in short, WAI Plus™). The WAI Plus™ is an extension of the original Work Ability Index (in short, WAI; 1.), but also includes the dimensions “attitudes and values”, “qualifications and skills” and “working conditions”. The WAI Plus™ measures the level of holistic work ability and assesses the correlation between varying working conditions, attitudes and values, qualifications and skills, and health and work ability (as measured by the abridged version of the WAI).

Any WAI Plus™ survey must be embedded in a process or accompanied by an internal project or programme of a company. It must not be used in isolation. As a rule, at least two surveys are carried out during a project for analysis and evaluation purposes.

The holistic ability to cope with work, or work ability, describes the degree to which an employee is capable of carrying out his/her work in relation to work demands, health, mental resources, skills and qualifications, values and attitudes. Accordingly, work ability is the fit between what a company demands from the worker and the working conditions it offers on the one hand, and what a worker is able and willing to do under the given conditions on the other hand. Factors affecting this fit are shown in the “House of Work Ability” (according to the model of Juhani Ilmarinen 2.).

The more developed the various dimensions are, and the greater the extent

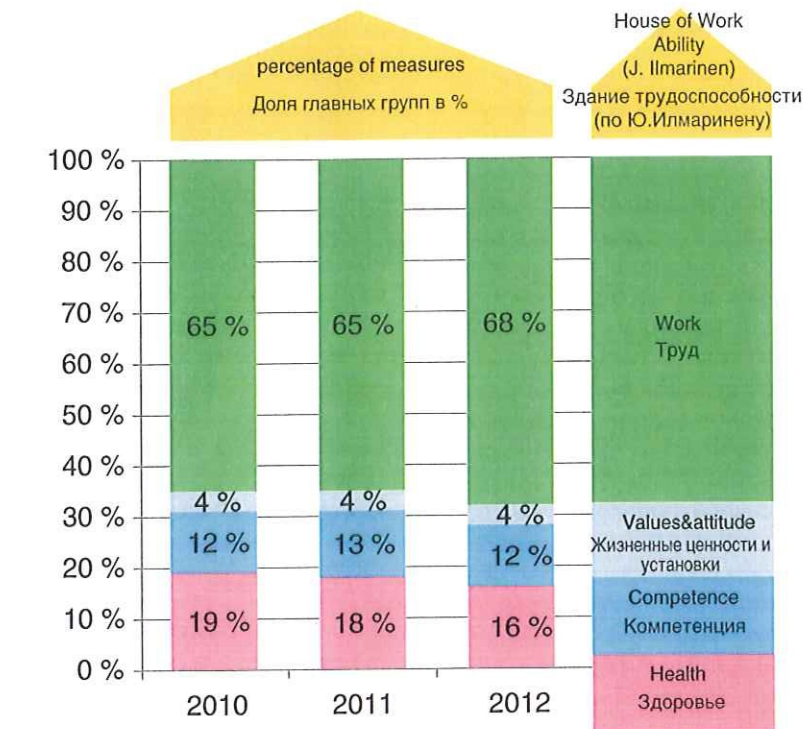


Figure 1: Number of measures in the “Fit for the Future” programme according to the “House of Work Ability” over two years.

Рис. 1. Структура «Здания трудоспособности» (справа) и диаграмма изменения долей (в %) главных групп «интервенционных» мероприятий в ходе реализации программы «Подготовка к будущему» (слева).

to which work demands and individual resources (health, skills and values) correlate, the better work ability is. This is not a permanent situation but a process subject to continuous change and lasts throughout one’s work life.

Systematizing measures

One of the several aims of the “Fit for the Future” programme was to systematize and cluster measures, prove their effects on work ability by evaluation with the Work Ability Index Plus™ and then transfer “successful” interventions to a kind of toolbox open to other companies.

After each survey using the Work Ability Index Plus™ we built up a specific intervention-matrix for the company according to the “House of Work

Ability” model, sometimes even for different target groups in the company (professions, age groups etc.).

All of the measures were anchored to the different floors of the House (Figure 1).

We can see that the majority of measures were linked to the work/organization floor, which shows that the companies were willing to set “proper” measures to promote work ability. It is hard to intervene directly in the values and attitudes floor, as this is mostly influenced by the work floor. Relational and behavioural measures can be taken on each floor of the House; it is logical that more structural interventions are anchored on the 3rd floor – work itself.

Through all the measures we tried to advise the companies to concentrate on

the structural level (relational aspect) and not primarily on the individual level. For reasons of sustainability, the measures should be mostly structurally anchored. Thus we distinguished the measures of the relational/structural and individual/behavioural approaches, in order to illustrate level for the companies.(Figure 2).

The measures themselves were specified using the SMART model (specific, measurable, action oriented, realizable, timely fixed).

Conclusions

The matrix model connected to the "House of Work Ability" proved to be excellent for structuring the measures and gave the companies a good overview of the level of their measures and the completeness of the House. The Work Ability Index Plus™ enabled the measurement of the effect of the measures to promote work ability. The toolbox with transferable measures was published in June 2013 (3).

References

1. Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. Work Ability Index. First edition; Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH; (publication series by the German Federal Institute for Occupational Safety and Health: Ü 14).
2. Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (editor). Dimensions of Work Ability, Helsinki 2008.
3. Kloimüller I, Czeskleba R. „Fit für die Zukunft – Arbeitsfähigkeit erhalten“ – Das Bautagebuch für das Haus der Arbeitsfähigkeit; PVA & AUVA, Vienna 2013.

Contact information

Irene Kloimüller / Wert:Arbeit
Am Heumarkt 3/II/17
1030 Vienna, Austria
www.wertarbeit.at

Систематизация мероприятий

по сохранению и стимулированию трудоспособности с целью продления трудовой жизни

Ирен Клоймюллер

Австрия

Основания и подходы

В пятилетней программе «Подготовка к будущему» Управления социальной безопасности и Австрийского фонда социального страхования от профессиональных рисков зарегистрировано более 450 мероприятий по поддержанию трудоспособ-

ности работников 20 компаний. Все они были спланированы на основе обследований, проведенных с использованием количественных параметров системы «Work Ability Index Plus™ (WAI Plus™)», которая представляет собой расширенную версию оригинального прототипа

	Health Здоровье	competence Компетенция	Values Жизненные ценности	work Труд
structural measures Структурные мероприятия	2		4	6 5
behavioural measures Поведенческие мероприятия	1	3		
life domain workshops семинары в «домене жизни»				1
health pass беседы в «переходе здоровья»				2
training dealing with difficult and aggressive clients тренинги с трудными и агрессивными клиентами				3
project "courage is worthwhile" проект «Кураж имеет смысл»				4
new rules on breaks and daily rest periods новые правила для перерывов и дневного отдыха				5
executive development for work ability management развитие методов управления трудоспособностью				6

Figure 2: Specification of measures of organizational and behavioural aspects = specific intervention matrix (example of a hospital)

Рис. 2. Спецификация мероприятий по организационным и поведенческим аспектам = матрица целевых интервенций (на примере больницы).

«Work Ability Index (WAI)» [1], полученную путем добавления ряда новых параметров: «жизненные установки и ценности», «квалификация и опыт» («компетенция»), «условия труда». Система «WAI Plus™» позволяет количественно измерять уровень общей трудоспособности и давать прогнозные оценки корреляционных связей между различными условиями труда, жизненными установками и ценностями, компетенцией, здоровьем и трудоспособностью (измеряемой так же, как в упрощенной версии WAI).

Любое обследование с применением системы «WAI Plus™» должно быть встроено в более широкий круг поддерживающих мероприятий или же должно сопровождаться внутренними проектами или программами конкретных компаний. Нельзя применять оценочную систему изолированно. Как правило, в ходе реализации проектов выполняется по крайней мере два количественных замера для анализа и оценки полученных результатов и соотношения их с поставленными целевыми показателями.

Обобщенный показатель способности человека справиться с работой, или же его «трудоспособность», характеризует, в какой степени наемный работник способен выполнять порученную работу с учетом предъявляемых работодателем требований, состоянием своего здоровья, ментальных ресурсов, опыта и квалификации, жизненных установок и ценностей. Соответственно, количественная оценка трудоспособности при таком подходе представляет собой равнодействующую между тем, что требует от работника компания с учетом предлагаемых ею условий труда, с одной стороны, и тем, что сам работник может и желает сделать в заданных условиях, с другой стороны. Главные факторы, влияющие на трудоспособность, отображены в модели «Здания трудоспособности» (рис. 1), построенной по методике Юхани Илмаринена [2].

Чем более развиты главные параметры и чем выше тот уровень, до которого сохраняется корреляция между производственными требованиями и индивидуальными ресурсами (здоровьем, компетенцией и жизненными ценностями), тем лучше трудоспособность. Это не

раз и навсегда заданная перманентная ситуация, а процесс, подвергающийся непрерывным изменениям, длящимся на протяжении всей трудовой жизни.

Систематизация мероприятий

Одной из многих целей программы «Подготовка к будущему» было проведение систематизации и кластеризации мероприятий, осуществляемых в референтных компаниях, доказательство реального влияния принимаемых мер на трудоспособность путем определения количественных показателей по системе «WAI Plus™» с последующим включением «успешных» методик интервенции в своего рода инструментальный набор, открытый для других компаний.

После каждого конкретного обследования с применением «WAI Plus™» мы строили для данной компании специализированную матрицу интервенций, используя для этого модель «Здания трудоспособности», иногда детализируя ее до уровня отдельных целевых групп работников компании (по профессиям, возрасту и т.д.).

Все мероприятия были распределены по различным этажам «Здания» (рис. 1).

Хорошо видно, что большинство мероприятий «привязаны» к организационно-трудовому этажу, что свидетельствует о стремлении компаний осуществлять меры «сугубо непосредственного» воздействия на трудоспособность. Трудно оказать влияние на мировоззренческие факторы, сосредоточенные на этаже «жизненных ценностей и установок», поэтому более результативными оказываются действия на «трудовом» этаже. Мероприятия, воздействующие на коллективное взаимодействие и поведение работников, можно осуществлять на любом этаже Здания, а вот структурные интервенции логично сосредоточить именно на верхнем этаже, ибо они затрагивают непосредственно организацию работ.

Из всего комплекса мер мы стараемся рекомендовать компаниям вначале сконцентрировать усилия на проведении мероприятий структурного уровня (в аспекте коллективных взаимоотношений), а не приступать сразу к точечным действиям на уровне индиви-

дов. С позиций стабильности желательно все мероприятия четко закрепить на своих структурных этажах. Для этого предлагается разделить мероприятия на две категории с учетом целеполагания и широты охвата контингента работников: коллективно-структурные и индивидуально-поведенческие (рис. 2).

Сами мероприятия ранжируются при помощи SMART модели с учетом их специфики, выполнимости, целеполагания, реалистичности, сроков осуществления.

Выводы

Показано, что матричная модель на базе «Здания трудоспособности» может служить великолепным инструментом для структурирования мероприятий, и дает компаниям возможность наглядно представлять уровень проводимых ими мероприятий и полноту заполнения всех этажей «Здания». Индексы системы «WAI Plus™» обеспечивают количественные замеры эффективности мероприятий по поддержанию трудоспособности. «Инструментальный набор» рекомендуемых методик интервенции опубликован в июне 2013 года [3].

Библиографию см. в англоязычной версии на стр. 79.

Информация для контактов:

Ирен Клоймюллер
Вена, Австрия
www.wertarbeit.at