

Azienda Sanitaria Locale Roma 4

Age
Management
Masterclass

Podívejte se na **28 příkladů dobré praxe**, které jsme pro vás shromáždili z různých zemí EU, a inspirujte se při své práci.

Tyto příklady jsou vhodné zejména pro manažery lidských zdrojů, kteří ve svých organizacích implementují opatření age managementu.

Příklady mohou také sloužit jako vzdělávací nástroj pro učitele, školitele a lektory v různých vzdělávacích zařízeních.

Všechny příklady najdete na stránce:

<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Firma

Azienda Sanitaria Locale Roma 4, Civitavecchia

Interview s Dr. Giuseppe Quintavalle, generálním ředitelem

Sektor

Kvinární: zdravotní péče, vědecký výzkum

Specializace

Společnost USL Roma 4 působí na ploše o rozloze přibližně 1 317 km² a zahrnuje 28 obcí. Trvale v ní žije 323 595 obyvatel, s průměrnou hustotou zalidnění přibližně 246 obyvatel na km².

Firma ASL tvoří oblouk v rozsahu více než 160 km od severovýchodu na hranicích města Říma až k západu, na pobřeží provincie Viterbo.

Cílem společnosti je podpora a ochrana zdraví na individuální i společenské úrovni pomocí prevence, léčby a rehabilitace patologických stavů rezidentů a obyvatel s přechodným bydlištěm v oblasti. Aby se zajistila co nejvyšší kvalita života, zaručuje nezbytnou úroveň podpory v souladu se státními i regionálními legislativními nařízeními.

Společnost k tomuto cíli přispívá integrací zdravotní a sociální péče a podporou konkrétních aktivit na experimentální bázi, aby se docílilo nižších nákladů a vyšší efektivity poskytovaných služeb, vždy v souladu s etickými zásadami.

Dalším cílem je přechod od „nemocničního systému“ k „územnímu systému“, posílení činnosti okresů a jejich synergická spolupráce s obcemi za účelem plnění sociálně zdravotní funkce cílené na co nejvyšší možnou prevenci sociální izolace pacientů a obzvláště zranitelných skupin obyvatel, včetně rodin s dětmi.

Hlavní důvody pro rozhodnutí o implementaci age managementu

Stárnutí populace je jedním z nejvíce řešených problémů 21. století. Potřeba snížit sociální náklady vedla k rychlému nárůstu důchodového věku. V důsledku toho je mnoho pracovních pozic, které vykonávali dříve pouze mladí, nyní obsazováno i staršími zaměstnanci.

Tento problém je obzvláště naléhavý v povoláních a činnostech souvisejících s poskytováním zdravotní péče, které, kvůli tomu, že jsou primárně zaměřené na lidi, kteří potřebují pomoc a kteří jsou nemocní, zahrnují nutně nevyhnutelné vystavování se chemickým, biologickým, fyzickým a psychosociálním rizikům; je to práce, která se musí vykonávat 24 hodin denně každý den v týdnu.

Je také nutné zabránit vystavení se mimořádným pracovním rizikům a přijetí nesprávného životního stylu z důvodu narušení fyzických a psychických podmínek pracovníka. Nemocný pracovník není schopen pomoci pacientům. Podpora zdraví ve zdravotní péči tak není možnost, ale nutnost.

Pracovník musí být vždy zdravý, tj. schopný účinně kontrolovat své pracovní prostředí. Pracovní lékařství musí zastávat celostní přístup, který umožňuje monitoring možných profesních i neprofesních rizik. Podpora zdraví začínající na pracovišti musí krom těchto rizik zahrnovat i životní styl a chování, které si každý pracovník musí osvojit a dodržovat.

Zvolená opatření age managementu

Vzdělání, školení a celoživotní vzdělávání

- Absence věkových limitů v určování přístupu ke školení a kurzů v rámci firmy;

- Analýza dovedností potřebných pro organizaci, spojení těchto dovedností s dostupnými dovednostmi a vzděláním starších zaměstnanců a jejich využití ve stanovování postupu a obsahu školení;
- Neustálý monitoring vzdělání zaměstnanců;
- Vzdělávání je chápáno jako nedílná součást kariérního plánu obecně, ne pouze v rámci pracovní pozice;
- Spolupráce se staršími zaměstnanci a využití jejich vzdělání pro zprostředkování dalšího vzdělávání starších i mladších zaměstnanců, a také jako „zdroje vědomostí“ firmy.

Flexibilní úprava pracovní doby

- Uzpůsobení rozvrhů směn;
- Konkrétní opatření pro snížení počtu denně nebo měsíčně odpracovaných hodin;
- Flexibilní pracovní náplň pro starší zaměstnance.

Ochrana a podpora zdraví, úprava pracoviště

- Zdravotní zprávy a pracovní skupiny zaměřené na zdraví v rámci organizace;
- Využití zdravotnických odborníků pro konzultace v rámci organizace;
- Průzkumy zaměstnanců;
- Preventivní přesuny zaměstnanců;
- Zapojení a vzdělání zaměstnanců;
- pravidelné zdravotní prohlídky.

Komplexní přístup

- důraz na prevenci problémů souvisejících s age managementem.

Očekávané výsledky

- Ochrana a podpora pracovníků ve zdravotním sektoru
- Osobní i profesní spokojenost.
- Monitorování kritických situací
- Přearažení pracovníků na jinou pozici v případě problémů

Naše cesta k age managementu

Hlavním cílem ASL Roma 4 je identifikovat zásahy, které umožní přesunutí starších pracovníků na jiné pracovní pozice a umožní jim zůstat pracovně aktivní. Je tedy nutné identifikovat profesní a neprofesní rizika a připravit řešení „na míru“ pro každého jednotlivého pracovníka.

Základní koncept umožňuje implementaci ergonomického protokolu založeného na A.S.I.A. (evaluace, dohled, informace/implementace, audit) nebo integraci různých prvků evaluace, monitoringu, informování, implementace a ověření.

Proces zahrnuje čtyři základní kroky:

Krok 1: identifikace fyzických, fyziologických a psychologických potřeb pro práci (evaluace);

Krok 2: vyhodnocení fyzických, fyziologických a psychologických potřeb pracovníka (dohled);

Krok 3: identifikace fyzických, fyziologických a psychosociálních nesrovnalostí mezi požadavky a zdroji, snížení a kontrola těchto nesrovnalostí prostřednictvím použití nástrojů, pomůcek a modelů organizace práce a školení a informací pracovníků (informace / implementace)

Krok 4: ověření platnosti navrhovaných řešení, jejich aplikace a různých momentů hodnocení, dohledu, školení, které tvoří uzavřený cyklus (audit).

Klíčem je účast různých typů aktérů. Na vývoji návrhů zaměřených na zlepšení práce se podílí několik kompetentních osob. Těchto pracovních skupin zvaných GEP se účastní lékař, manažer nebo zaměstnanec Služby pro prevenci, vedoucí pečovatelské služby, a pracovníci z managementu zdraví a zkoumaného sektoru. V průběhu schůzek je stručně popsán typ práce; jsou identifikovány klíčové podmínky jedné nebo více aktivit, a poté je provedeno detailní posouzení těchto činností.

Samotní pracovníci jsou vyzváni, aby vyhledali a prodiskutovali možná řešení problému a vybrali to nejjednodušší, nejlevnější a použitelné v dané situaci. Řešení vytvořená skupinou jsou poté formulována a navržena k prozkoumání; pokud jsou shledána použitelnými, pak aplikována. Efektivita týmové práce závisí na schopnosti členů týmu spolupracovat. To znamená, že práce GEP má jak diagnostickou funkci, protože umožňuje identifikovat problém, tak funkci terapeutickou, protože zlepšuje spolupráci v rámci skupiny a zkoumá navržená řešení.

Klinicky závažné případy zjištěné lékařem během pravidelných schůzek jsou pravidelně hlášeny Národní zdravotní službě; prosazují se pravidelná setkání s cílem zrychlit zotavení a opětovné začlenění pracovníka do pracovního procesu. V případech, kdy patologický stav vede k vážnému postižení, je cesta k zotavení pracovníka (na základě jeho souhlasu) projednána v rámci GEP a odsouhlasena pracovníky stejně jako manažery a nadřízenými.

Silné a slabé stránky zvolených opatření

Důležitým momentem je přechod od individuální ochrany k ochraně pracovníků na úrovni celé společnosti. Rozhodli jsme se prozkoumat nejen zdraví jednotlivých pracovníků, ale použít obecnější přístup, který zahrnuje vyšší počet pracovníků trpících stejnou nemocí.

Pozitivem je nepochybně samotný přístup: z pracovního lékařství „defenzivního“ založeného na určování omezení zaměstnatelnosti ve prospěch přístupu aktivního (proaktivního lékařského pracovníka), což podporuje zdraví v souladu s pracovníky.

Protože úspěch projektu závisí na týmové práci, jde o silnou i slabou stránku zároveň. Soulad a týmová spolupráce jsou klíčové.

Aha efekt: co nám tento proces odhalil?

Jednalo se o soustavný proces, neřekl bych, že tu byl nějaký „Aha“ moment. Prostě jsme si mysleli, že bude správné postupovat tímto způsobem a fungovalo to.

Způsoby udržování této iniciativy

Výlohy spočívají výhradně v čase, který konkrétní lékař a pracovníci vynaložili na provádění aktivit GEP. Přínosy pro pracovníky, společnost a samotné pacienty, kteří dostanou tu nejkvalitnější péči od zdravých a motivovaných pracovníků jsou značné a snadno změřitelné.

Monitorování výsledků a dopadů

Ve společnosti je měření psychické a fyzické pohody prostřednictvím vyplněných dotazníků administrovaných na periodických lékařských prohlídkách prováděno pravidelně od roku 2000. Analýza získaných dat dokládá mírnou, ale stabilní redukci hladiny pracovního stresu vnímanou pracovníky i v případě pracovní zátěže a znatelného stárnutí pracovní síly.

Výhody zvoleného řešení

Projekt umožnil a umožňuje postupně a stabilně uzpůsobit pracovní prostředí a organizaci práce tak, aby se přizpůsobila charakteristice pracovní síly.

Přístup také podpořil zlepšení psychického zdraví. Pozornost již není soustředěna na negativní jevy, jako je stress, syndrom vyhoření, šikana a násilí, ale na ty pozitivní: pohoda, angažovanost, motivace, sociální podpora.

Týmový duch a spolupráce pracovníků v rámci GEP umožňuje přerozdělení pracovních úkonů, které zabrání omezením a předpisům posuzujícím vhodnost pracovníka lékařem. To má zcela určitě pozitivní vliv na pracovníka a na pracovní prostředí.

Osobní doporučení

Metoda založená na participaci má významný vliv na pracovní nasazení. Aktivní zapojení pracovníka je důležitým indikátorem spokojenosti a pohody v práci. Pokud mám svoji práci rád, budu pracovat na svém zlepšení.

Zásahy na pracovišti a v organizaci práce, stejně jako změny jednotlivých úkolů, které musí být vykonány v rámci pracovní skupiny, byly prováděny dle výše popsané metodiky v souladu s patologiemi, jejichž účinky jsou rozpoznány a kontrolovány nejen lékařem, ale také kolegy.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union