Регулирање на работната способност во микро и мали претпријатија (МСП) преку адаптирани мултимедијални алатки

Проектна реф: 2020-1-DE02-KA204-007588

IO 2 методологија

31. Декември 2021

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

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect 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.

The material "IO2 methodology" can be freely (without permission of their creators): downloaded, used, reused, copied, adapted, and shared by users, with information about the source of their origin.

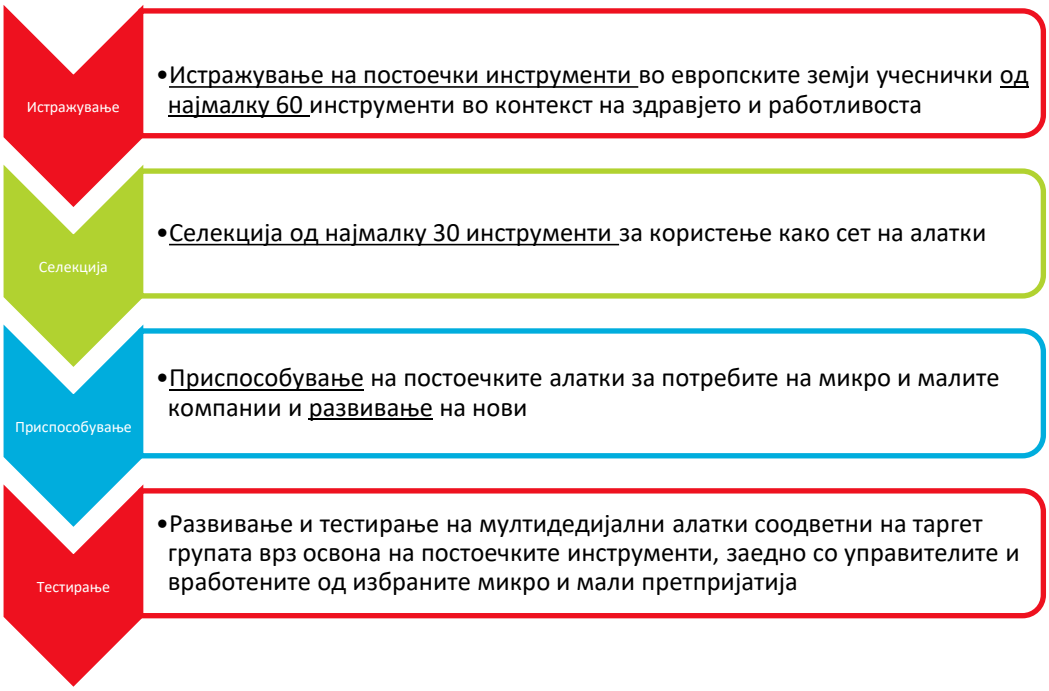
Содржина

1. Проектно резиме 3
2. Опис на партнерите 6
3. Работоспособност – Дефиниција и објаснување 9
4. Методологија ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**
5. Резултати од истражувањето 17
6. Финалните избрани AKKU Алатки 19

1. Проектно резиме

Микро и малите претпријатија (ММП) играат важна улога во европската економија. ММП се потенцијално особено погодени од недостигот на млади таленти, бидејќи тие не се во можност да се натпреварува со услугите што ги нудат средните претпријатија и големите компании во различни аспекти (на пример, безбедност на работа, висина на плати, можности за унапредување). ММП може и мора да реагира на ова со посветување посебно внимание на одржување на работоспособноста и вработливоста на нивната постојна работна сила. Покрај класичните мерки за здравје и безбедност при работа, мора во поголема мера да се спроведат мерки за превентивно одржување на работата и вработливост, за да можат и сакаат вработените да ја извршуваат својата работа до пензионирањето. Сеопфатната промоција на работната способност може да помогне да се затвори овој јаз. Во текот на изминатите неколку години, бројни истражувања и проекти за трансфер развија и составија инструменти за анализа и дизајнирање на работни услови кои ја овозможуваат оваа сеопфатна промоција на работната способност. Сепак, секогаш има повратни информации од консултантите дека постојните инструменти не можат да се користат во компании со помалку од 15 вработени: тие се премногу комплицирани, не се вклопуваат во изборот на зборови или можат да се користат само со поголем број вработени.

Целта на Проектот AKKUEurope е систематски развој на мултимедијална алатка погодна за целната група и заснована на постоечки инструменти со цел да се подобри работливоста на средните, а особено за малите и микро претпријатија. За таа цел, партнерството ќе продолжи на следниов начин:



Проектот AKKUEurope го претставуваат високо мотивирани и искусни партнери од шест земји, секоја со специфична експертиза и искуство во областа на работоспособност и претприемништвото воопшто. Партнерството ги комбинира давателите на образование со релевантноста на пазарот (микро претпријатија) и ИТ партнерите. Овој состав обезбедува географска покриеност и можност за дисеминација на резултатите од проектот низ ЕУ. Партнерите имаат комплементарни вештини и експертиза што и овозможуваат на AKKUEurope да ги постигне целите преку солидни и практични резултати.

AKKUEurope се заснова на практичен, прецизен методолошки пристап: таквата рамнотежа ја обезбедуваат вклучените партнери. Методологијата е наведена по следните чекори:

- Анализа на постоечки инструменти и нивна адаптација
- Развој на сет алатки
- Пилот проект за валидација базирана на корисник
- Извршување
- Целосно воведување и распоредување преку OER платформата

Резултатите од AKKUEurope ќе бидат практични и релевантни решенија за микро и мали бизниси, достапни во повеќејазични верзии, бесплатни и без ограничувања преку OER платформата. AKKUEurope ќе ја зголеми конкурентноста на ММП и ќе го промовира нејзиниот раст. Ќе генерира

непосредни и опипливи влијанија на локално ниво и ќе допре до целните групи и релевантните засегнати страни.

2. Опис на Партнерите

Проектот AKKUEurope вклучува седум партнери со искуство, вештини и капацитети од многу мултифункционално партнерство. Тие претставуваат големи и мали компании, јавни и приватни институции, формални и неформални даватели на стручна обука. Партнерството го обединува светот на образованието и обуката со светот на работата, претпријатијата и деловните организации. Сите проектни партнери имаат докажано искуство во спроведувањето и испораката на големи проекти за меѓународна соработка. Многу од проектните партнери веќе имаат работено заедно во различни програми. Поради тоа, постои солидна основа на доверба помеѓу проектните партнери. Подетално, проектните партнери го имаат следново искуство:

AO Centrum für Innovation und Technologie GmbH обезбедува цел синџир на поддршка за потенцијалните претприемачи да се здобијат со претприемачки компетенции во целиот негов оддел за компетенции „Инкубатор за претприемништво“. Долго време пред и по вистинскиот почеток на бизнисот, CIT дава совети за општа поддршка за стартување, микрофинансирање и европска претприемничка размена. CIT има имплементирано проекти како што се „Лабораторија за бура на идеи на DEBL определени претприемачи“, „C.T.A.P. - Размена на најдобри практики во обука за претприемачи“, ECI „EntreComp Implementation“.

CIT WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG FÜR DEN LANDKREIS SPREE-NEIßE

P1 d-ialogo е успешно активен веќе 15 години во областите како демографските промени, управувањето со промените на малите и средните претпријатија и работоспособноста на микро и малите претпријатија. Од различни гледишта, d-ialogo ги поддржува институциите во развојот и спроведувањето на квалификации и обуки користејќи најсовремени технологии, методи и решенија за учење. D-ialogo развива алатки за малите и средни претпријатија за да ги идентификуваат потребите за квалификација; обучува обучувачи за трансформација на МСП со посебен фокус на демографските промени. D-ialogo беше иницијатор на поранешната иницијатива АККУ проект, кој беше германски ориентиран проект финансиран од германското Министерство за здравство и труд.

d-ialogo

P2 IHF asbl е непрофитна организација која е основана и работи на подигање на свеста за европските вредности и нивно ширење на европско ниво до разновидна публика од млади луѓе, бизнис и

академска заедница и социјалните партнери како што се здруженијата и јавната администрација. IHF организира високо специјализирани курсеви и семинари кои се фокусираат на развој на европски проекти. Курсевите се фокусираат на политиката и законодавството на ЕУ, меѓународните односи и управувањето со проекти.

P3 IDP е давател на услуги за обука за Комисијата на ЕУ и Обединетите нации. IDP е многу активен на полето на социјалната вклученост, работи на широк спектар на прашања низ ЕУ и има долгогодишно искуство во истражување и иновации во рамките на Еразмус+ и H2020. IDP развива и спроведува специјализирани курсеви за обука за прашањата на ЕУ (институции и политики на ЕУ, програми за финансирање на ЕУ, итн.), управување со проекти и претприемништво, трансверзални компетенции и вработливост. IDP е давател на обуки и образовни услуги на јавниот сектор, граѓанското општество и приватниот сектор за образование и истражувања.

P4 IWS е технолошки и ИКТ партнер на проектот. IWS ќе ја изгради платформата за OER IWS, исто така, ќе придонесе со своето искуство како неформален понудувач на стручна обука за ИКТ, вклучувајќи паметни работни решенија за големи и мали организации.

P5 ИРЗ работи на локално, национално и меѓународно ниво и има искуство во спроведување на програми за стручна обука во соработка со локални и меѓународни партнери. Целта е да се развијат програми за обука за професиите кои се ревидирани од Центарот за образование на возрасни и Министерството за образование. ИРЗ исто така има многу активности за промовирање на претприемничка култура.

P6 CASE спроведува проекти за истражување и развојна помош ориентирани кон политиките кои имаат за цел да обезбедат објективна економска анализа и да промовираат конструктивни решенија за

предизвиците на транзицијата, реформите, интеграцијата и развојот со цел да се подобри социо-економската благосостојба на општествата. Тематските области на CASE вклучуваат микро и макроекономија, мали и средни претпријатија (МСП), трговија, меѓународни финансии, управување и економија.

3. Работоспособност – Дефиниција и објаснување

Вовед

Кога зборуваме за финското искуство во Германија и на други места, кога станува збор за прашањето на работоспособност, ова пред се' се однесува на резултатите од истражувањето на Финскиот институт за здравје при работа (FIOH) во Хелсинки.

Проф. Јухани Илмаринен, раководител на одделот за работна физиологија на овој институт до 2009 година, работи со интердисциплинарен тим од 1980-тите за да дискутира за тоа како потенцијалот на вработените може да се зачува и развие на така што тие би биле достапни за компаниите, што е можно подолго, а од друга страна, вработените да дојдат до пензионирање во најдобра можна здравствена состојба.

Од централно значење за Илмаринен е концептот на работоспособност, кој често се толкува многу ограничено од менаџерите и лекарите, но и од самите засегнати лица: или некој е способен да ја врши својата/нејзината работа – или не.

Самата работа ретко се доведува во прашање, како и барањата поврзани со неа или условите под кои мора да се изврши. Особено постарите вработени честопати се засегнати во однос на тоа: Оние кои се способни да креваат и носат помалку добро во старост, на пр. помалку добро, се под ризик да бидат класифицирани како неспособни за работа следниот пат. Она што е погрешно разбрано е дека можното ограничување на професионалните перформанси на постарите луѓе обично се однесува на многу специфични активности и затоа е релативно, ретко целосно. Илмаринен не мисли ништо друго во неговата дефиниција за работоспособност: „Способноста за работа го опишува потенцијалот на една личност, жена или маж да ја исполни дадената задача во дадено време. Развојот на индивидуалните функционални капацитети мора да се споредат со барањата за работа. Двете мерки можат да се менуваат и мора да бидат дизајнирани според возраста. "Пример: Просечниот професионален фудбалер нормално повеќе не може професионално да ја врши својата „работа со топка "после 35-годишна возраст поради намалениот капацитет на виталност. Но, дали тој веднаш не може да работи воопшто? Или веќе не е доволно ефикасен само за оваа задача? Како тренер, спортски предавач или клупски менаџер, сепак, тој може најдобро да го пренесе своето искуство и знаење – под услов навреме да се подготви и да се квалификува за оваа втора и нова кариера. Истото, се разбира, важи и за секоја друга професија. Остарениот возач за испорака на пратки на пр. може да се префрли од работа како возач во областа на планирање патувања, медицинската сестра со проблеми

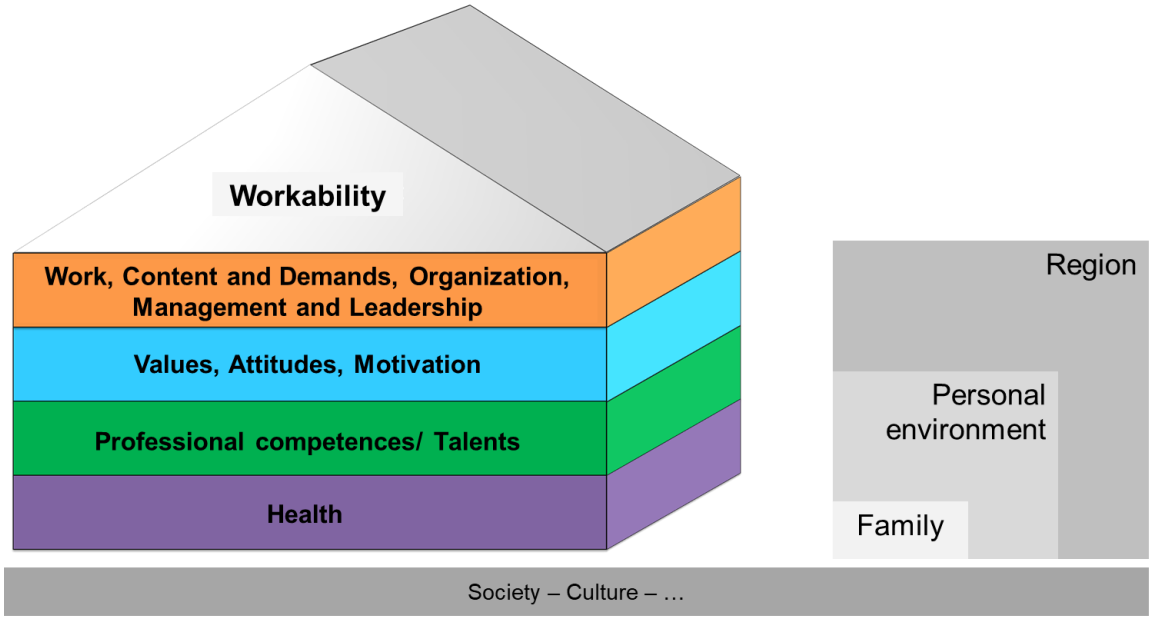
со грбот е можеби квалитетен учител за помладата медицинска сестра, кај постар и не толку креативен софтверски инженер може да се „појави “ талент за софтверско советување.

Куќата на работоспособност

Проф. д-р Јухани Илмаринен ја дефинира работоспособноста во неговата „Куќа на способност за работа“. Се состои од меѓусебно поврзани области на здравје, компетентност, вредности и работа.

Клучната реченица е: Работата мора да се адаптира на луѓето, а не обратно.

Во Финска, работоспособноста на постарите луѓе постојано се подобрува во согласност со овој принцип. Само ако барањата на работата и ресурсите на работниците се совпаѓаат, работата може добро да се изврши. Она што е ново во концептот е акцентот на реципроцитет на процесите: не се виновни само работниците, ниту само нивната работа или работна средина, дали работата може добро да се изврши или не. Станува збор за вклопување/совпаѓање помеѓу работникот и работата. Добрата работоспособност значи дека луѓето можат да ја вршат работата што ја сакаат со ресурсите што ги имаат на располагање.



Здравје:

Физичко и ментално здравје. Промените во перформансите и здравјето имаат директно влијание врз работоспособноста. Ограничувањата со здравјето и перформансите секогаш ја загрозуваат работоспособноста – обратно на тоа, подобрувањето на здравјето и перформансите нуди можност за унапредување на работниот капацитет. Добрата работоспособност бара стабилна основа - ова исто така значи дека не може да има добра работоспособност без здравје.

Квалификации и знаења /Професионални компетенции:

Квалификацијата што се наоѓа на вториот кат ги опишува знаењата и вештините на една личност. Ова ги вклучува и: техничките квалификации и клучните компетенции. Друга можна класификација е онаа на вештини и способности. Вештините се соодносот на сопствените вештини кои се веќе научени, на пр. „Можам да возам велосипед". Вештините се опишуваат како делови кои сè уште не се научени, но во принцип можат да се научат, на пр. „Можам да научам нов јазик". Со стекнатите разновидни квалификации, се одговара на професионалните предизвици - во постојано менување на секојдневната работа – константното учење станува сè поважно.

Вредност, ставови, мотивации:

Се прави разлика помеѓу ставови и мотивации. Ставовите го обликуваат целото наше однесување и исто така влијаат на тоа кои работи не мотивираат. За добра работливост, важно е сопствените ставови и мотиви да бидат во хармонија со сопствената работа. Работа што не можете добро да ја претставите пред себе или шеф кој се обидува да ве привлече со зголемување на платите, иако повеќе би сакале да имате повеќе слободно време - на долг рок, вашата работоспособност страда.

Работно место и услови за работа:

Четвртиот кат од куќата е најголемиот и најтешкиот - тоа е самата работа. Поради оваа причина, на повеќето цртежи ќе го видите како двојно поголем од другите. И бидејќи е најгорниот кат, ја притиска својата тежина на долните - сè што се случува овде има јасно влијание на сите горенаведени катови. На катот – "Работа" ќе ги најдете сите различни фактори кои го прават вашето работно место какво што е: работната задача и барањата кои произлегуваат од тоа, социјалната средина со колегите и

претпоставените, структурата на организацијата во која работите и работата средина во форма на соби, услови на осветлување, мебел.

Овој кат е многу сложен по својата структура, бидејќи е составен од многу различни аспекти, кои се тесно испреплетени. Надредените имаат голема одговорност на овој кат – тие се првенствено одговорни за добриот дизајн на работата и имаат можност истото да го наметнат во своја полза.

Во исто време, добра работоспособност може да се појави само ако претпоставените и вработените работат заедно и конструктивно. Ниту еден од нив сам не може да постигне добар работен капацитет - само кога и двајцата ќе го завршат својот дел, тоа ќе стане возможно. Покрај претпоставените, колегите исто така имаат влијание врз нивната работоспособност - во најдобар случај, поддржувачки и охрабрувачки.

Фактори надвор од работата:

Куќата на работоспособност не е сама – околината на куќата исто така влијае на работоспособноста. Здравјето и безбедноста при работа и услугите поврзани со здравје при работа дејствуваат како законски воспоставени заштитни механизми. Бидејќи работата и животот не се спротивни, делот од животот што се одвива надвор од работата, исто така, влијае на нечија работоспособност. Семејството и пријателите играат важна улога во нивниот сопствен буџет.

Како што веќе беше кажано погоре, работоспособност се создава пред сè со најдоброто можно вклопување помеѓу барањата на работата и ресурсите на луѓето. Потрагата по најдобрата можна рамнотежа помеѓу барањата и ресурсите се провлекува низ целиот човечки живот и е различно одговорено во различните фази од животот. Се менуваат и ресурсите на луѓето и барањата за работа. Идеално, потрагата по добар работен капацитет трае цел живот - со прилагодување на променливите околности одново и одново.

Имплементација - Промовирање на работоспособност:

Како може да се промовира работоспособноста на работниците? Куќата на работоспособност ја покажува разноликоста на различните појдовни точки. Во исто време, работоспособноста може да расте само ако се имаат предвид различните катови. Затоа, станува збор за интегрирање на различните полиња на дејствување. Оние кои се фокусираат само на соработка меѓу колегите, само на здрава

исхрана, само на промовирање на вежбање, не можат да ја подобрат својата работоспособност на долг рок и на траен начин. Ова бара широк опсег на мерки, но координирани мерки.

Доколку се направат подобрувања во вработливоста на вработените, оваа инвестиција ќе се врати од три до дваесет пати. Оваа придобивка за компанијата се состои од намалување на отсуството и предвремено пензионирање, како и зголемување на продуктивноста на секој од 50%.

4. Методологија

Користената методологија се заснова на следните критериуми:

- Користење и пребарување на веќе постоечки инструменти
- Приспособување на инструментите за нивна употреба во микро и мали компании, тоа значи
  - Инструментите треба да се јасни и едноставни за употреба
  - Употреба на "едноставен" јазик
- Инструментите треба да ги користат раководството и/или работниците
- Инструментите треба да се спроведат на еден од четирите катови

На крајот, заедничката цел е да се има алатка за мултидедијална анализа за сите аспекти од куќата.

Постојат четири нивоа на содржина на кои може да се подели сеопфатната тема „работоспособност": здравје и безбедност, квалификација и компетентност, вредности и поставки, како и работни услови. Во овие четири нивоа на содржина, се интегрирани алатките/инструментите.

Во принцип, следниве клучни зборови се користени при пребарувањето:

здравје, безбедност, квалификација, компетентност, вредности, работни услови, способност за работа, работен тек, работно место, лидерство, услови за вработување, управување со човечки ресурси, состанок на вработени, канцеларско работно место, намалување на стресот итн.

Постојат и подкритериуми за четирите нивоа на содржина кои се користат за поддршка на онлајн пребарувањето:

1. **За здравје и безбедност на првиот кат**: заштита на трудот; проценка на ризик; безбедност на работа; здравствена состојба; унапредување на здравјето; анализа на ризик

2. **За квалификација и компетентност на вториот кат**: специјализанти и професионалци; вештините на вработените; развој на персоналот; понатамошно образование; зачувување на знаењето; управување со знаење

3. **За вредностите и поставувањето на третиот кат**: лидерство и мотивација; атрактивност на работодавачот; работна атмосфера; идентификација со компанијата; учества/интереси

4. **Услови за работа на четврти кат**: старосна структура; структуирање на работата; работно време; структури и процеси; транспарентност и одговорности; нова работа

Дополнително, на четирите нивоа на содржина има три вида инструменти. Овие инструменти може да се користат за подигање/сензибилизација на свеста, анализа, како и имплементација/реализација.

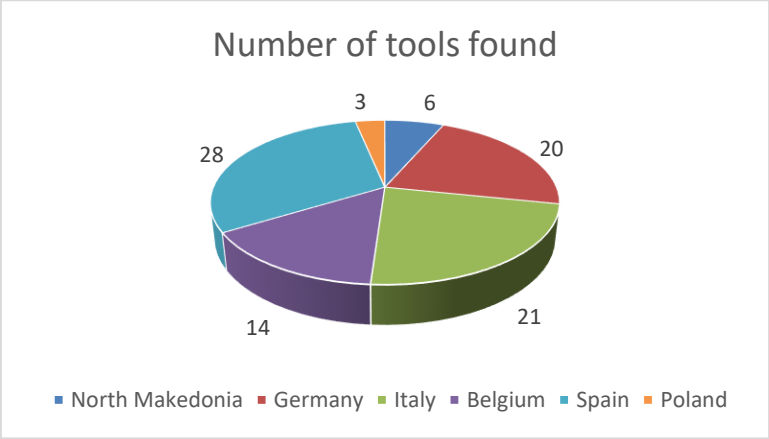
За подобро да разберете, разгледајте ги следните примери на инструменти:

	Подигнување на свеста Сензибилизација	Анализа	Имплементација Реализација
Здравје и безбедност	Алатки за (само) проценка на оствариливост Стручна проверка	- Барометар за празнење - проверка на управувањето со персоналот - проверка на стресот - проверка на организацијата	- состанок на вработените - листа за проверка на канцеларското работно место - создавање работни сесии
Квалификација и компетентност		- проверка на управувањето со персоналот	- состанок на вработените - работен ден без стрес - активно намалување на стрес
вредности и поставки		- планирање за развој на персоналот	- состанок на вработените - создавање работни сесии

Услови за работа			- состанок на вработените - листа за проверка на канцелариското работно место
Општи алатки или инструменти		**Проверки, барометри**	**Информативни листи, состаноци, листи за проверка**

5. Резултати од истражувањето

Како резултат на онлајн истражувањето на проектните партнери, пронајдени се и претходно избрани 92 алатки. На следната слика е прикажан бројот на алатки пронајдени во соодветната земја-партнер на проектот.



Тие 92 алатки се проверени од проектните партнери D-ialogo и водечкиот партнер CIT за нивната употребливост во однос на горенаведените критериуми како да се лесни за употреба, едноставни и јасни и од IWS во однос на нивната техничка имплементација како дигитална алатка. На крајот се избрани 30 алатки кои ги покриваат сите катови и области од куќата на работоспособност.

Алатките се дел од самата алатка, како и општ информативен лист за да се објасни како да се користи алатката.

Info Sheet

Kind of tool	☐ Checklists ☒ Guides/Brochures ☒ Questionnaires ☒ Excel tools ☐ Video ☐ Infographics
Name of the tool	Quick Test Digitalisation
Target group	Employers, small and micro enterprise managers, employees
Tool provided by	Centrum für Innovation und Technologie GmbH
Language	English
Keywords	Digitalisation
Duration in minutes	Appr. 20 minutes

Description of the aim (max. 500 characters)

Measure your digital maturity in just a few minutes. Digital transformation only succeeds completely – or not at all. Digital transformation requires enormous changes – that is clear to every company by now. But technological solutions alone are not enough. Digitalisation affects all areas of your company – from strategy to customer relations to corporate culture.

The aim of this instrument is to give you an evaluation of your digital transformation process.

Benefit of the tool (max. 500 characters)

With this tool you get an overview of your digital transformation process in the company.

Duration (If applicable)

The questionnaire takes approx. 5-7 minutes and the evaluation around 13-15 minutes.

How to use the tool (max. 1000 characters)

The tool is arranged in 3 sections.

1. → Filling out the questionnaire
2. → Using the Evaluation Tool for the analysis
3. → Prepare the Action Plan

Floor and Area

- ☒ Work environment, work organisation, leadership
- ☐ Values, attitudes, motivation
- ☐ Knowledge, technical ability (competences)
- ☐ Health and performance

- ☐ Sensibilisation
- ☒ Analysing
- ☐ Realisation

Video (YouTube format), if applicable	
File denomination (Make sure you include the extension!)	3_AKKU_Tool_EN 3_AKKU_Tool_Analysis_EN
Source	https://quick-check.mediaman.com/digital

6. Финалните одбрани AKKU Алатки

Финалните 30 алатки се листи за проверка, упатства, брошури, алатки на Excel, како и видеа.

1. Проценка на моторните и сензорните вештини на вработениот и достапноста на работното место (прашалник)

Алатката е мерка дизајнирана да ја процени работната способност на поединецот, како за луѓето кои веќе работат, така и за оние кои планираат да се вратат на работа. Може да се користи од страна на членовите на тимот за човечки ресурси за да се идентификуваат посебните потреби на потенцијалниот вработен или да се поддржи одлучувањето во однос на прилагодувањата на работното место.

2. Здрава работна средина – клучни области на влијание (водич, брошура)

Алатката има за цел да ги прикаже различните клучни области кои можат да влијаат и кои можат да се мобилизираат или да влијаат врз иницијативите за здрави работни места. Работодавците или вработените можат да изберат од понудените клучни области за кои сметаат дека треба да посвети поголемо внимание за да влијаат на подобрување или создавање здраво работно место и како ефективно да ги развијат клучните области.

3. Како да се одржи благосостојбата и здравјето на работното место? (листа за проверка)

Опсегот на оваа алатка за обука е да ги поддржи благосостојбата и здравјето и да го подобри работното учество на сите вработени, без оглед на нивната моментална работна способност и здравствена состојба. Дополнително, средствата од Пакетот помагаат да се спречат хронични здравствени проблеми, како што се кардиоваскуларни заболувања, дијабетес тип 2, мускулно-скелетни нарушувања, депресија и белодробни заболувања. Мапирањето помага да се препознаат факторите кои веќе ги поддржуваат вработените да се чувствуваат добро на своето работно место и што може да се направи во иднина.

4. Mindfulness – алатка за зголемување на концентрацијата (водич, брошура)

Mindfulness е техника на медитација која помага да се постигне работна рамнотежа. Денешниот работник, под влијание на многу дразби, често е одговорен за многу различни задачи или премногу задачи кои треба да ги заврши. Така, работникот не може да го задржи

вниманието или да се фокусира на некоја задача подолг временски период. Техниката Mindfulness ја тренира способноста да се посвети свесно и целосно внимание на сегашниот момент. Ефектите вклучуваат подобрување на концентрацијата, продуктивноста, креативното размислување и ефективна комуникација.

5. Каков лидер сте вие? (прашалник)

Оваа алатка овозможува идентификација на постојните типологии на лидери. Менаџерите можат да ја проценат нивната способност и однесување со учество во прашалникот, за да можат да се осврнат на нивната работа и нивниот однос со своите вработени. Подолу ќе го најдете описот на секој профил и ќе се идентификувате со еден или повеќе од нив, следејќи ја теоријата на Даниел Големан, според која кај секоја личност може да коегзистираат различни типови на лидери.

6. Вклопување-работа-живот и преоптоварување со работа (водич, брошура)

Дигитализацијата овозможува пристап до податоци и медиуми од речиси секаде. Тоа значи дека стрикната поделба на работата и приватниот живот сè повеќе исчезнува. Се работи за мешање на работата и животот. Вработените можат да бидат достапни за клиентите и за време на викендот. Тие не само што можат да вршат дел од работата во домашната канцеларија, туку и да ги средат приватните работи во работното време како компензација. Звучи ветувачко, но не секој вработен или работодавач е убеден во тоа. Какво значење има мешањето на работата и животот во светот на работата и кои предности и недостатоци се поврзани, ќе научите на оваа обука.

7. Проценка на здравствената состојба и работната способност на вработените (прашалник)

Целта е да се идентификуваат вработените со зголемен ризик од долготрајна неспособност и вработените на кои им е потребна итна терапевтска помош. Исто така, ги идентификува и изолира познатите фактори на ризик поврзани со однесувањето на поединецот, социјалните околности и здравјето на поединецот за да ги открие веќе познатите бариери за работа. Исто така се користи за да се добие преглед на она што поединецот мисли дека е потребно за да се подобри неговата/нејзината работна способност.

8. Проверка на управувањето со персоналот (листа за проверка)

Добриот персонал е неопходен за успехот на вашата компанија. Нејзиниот успех во голема мера зависи од вработените. Дали луѓето придонесуваат со своите идеи и вештини за компанијата во голема мера зависи од квалитетот на управувањето со вашиот персонал. Одлучувачките предизвици за добро управување со персоналот се: зголемување на атрактивноста како вработен и наоѓање, промовирање и задржување на добрите работници. Алатката може да ја користи самиот претприемач – дури и без поддршка од внатрешен или надворешен консултант. Листата за проверка го става на акцент она што е правилно и потребно да се превземе.

9. Проверка на работоспособност – менаџмент (прашалник)

Одржувањето на работоспособноста е важен фактор за успех за компаниите. Особено поради продолжениот работен век, важно е да се одржува и промовира работоспособност на различни нивоа. Работоспособноста не значи само здравје, туку вклучува и други важни аспекти во компанијата како што се работните услови, постојаната корпоративна култура и вештините на вработените. Алатката е основна алатка за анализа за да се анализира состојбата на работоспособност на менаџментот и вработените. Тоа е алатка која може да ја користи надворешен консултант за да ги преземе вистинските мерки за подобрување на ситуацијата. Препораките за акција покажуваат конкретни чекори за спроведување и промовирање на работоспособност или укажуваат на подлабока потреба за анализа. Врз основа на 20-те прашања на сите катови на „Куќата на работоспособност “според проф. Илмаринен, алатката овозможува одлична проценка на капацитетот на работоспособност на менаџментот и на вработените. Алатката „Проверка на работоспособност – менаџмент “е прашалникот за менаџментот. Алатката „Проверка на работоспособност – вработени “е прашалникот за вработените.

10. Проверка на работоспособност – вработени (прашалник)

Одржувањето на работоспособност е важен фактор за успех за компаниите. Особено поради продолжениот работен век, важно е да се одржува и промовира работоспособност на различни нивоа. Работоспособност не значи само здравје, туку вклучува и други важни аспекти во компанијата како што се работните услови, постојаната корпоративна култура и вештините на вработените. Алатката е основна алатка за анализа за да се анализира состојбата на менаџментот и вработените за работоспособност. Тоа е алатка која може да ја користи надворешен консултант за да ги преземе вистинските мерки за подобрување на ситуацијата. Препораките за акција покажуваат конкретни чекори за спроведување за промовирање на обработливоста или укажуваат на подлабока потреба за анализа. Врз основа на 20-те

прашања на сите катови на „Куќата на работоспособност “според проф. Илмаринен, алатката овозможува одлична проценка на капацитетот за работоспособност на менаџментот и на вработените. Алатката „Проверка на работоспособност – менаџмент “е прашалникот за менаџментот. Алатката „Проверка на работоспособност – вработени “е прашалникот за вработените.

11. Список за проверка и препораки за безбедност при работа (листа за проверка)

Во следните табели, читателите ќе имаат можност да се запознаат со многу сеопфатен примерок на ризици поврзани со безбедноста при работа, развиен од CIIP (Италијански меѓуасоцијациски консултации за превенција). Алатката е формално поделена на 5 концептуални области: 1. Превенција и работна сила 2. Превенција и работна средина 3. Превентивни и организациски аспекти 4. Превенција и работоспособност 5. Ментално здравје Секоја област го насочува фокусот за да биде инклузивна што е можно повеќе кон многуте различни варијабли и динамики кои интервенираат за секоја област на фокус. Алатката е формално замислена за да го одржи менаџментот и/или сопствениците во идентификувањето на клучните области на интервенција за да им гарантираат на нивните работници и вработени безбедна средина. Како таков треба да биде наменет како референтна и придружна алатка.

12. Брз тест за дигитализација (прашалник)

Измерете ја вашата дигитална зрелост за само неколку минути. Дигиталната трансформација успева само целосно - или воопшто не. Дигиталната трансформација бара огромни промени - тоа и’ е јасно на секоја компанија досега. Но, само технолошките решенија не се доволни. Дигитализацијата влијае на сите области на вашата компанија - од стратегија до односи со клиенти до корпоративна култура. Целта на овој инструмент е да ви даде евалуација на вашиот процес на дигитална трансформација.

13. Анкета за вработените – како да го зголемам ангажманот на вработените во мојата компанија? (Водич, брошура)

Недостатокот на ангажман на вработените предизвикува повеќе отсуства, поголем обрт на вработените и ги попречува иновациите. Затоа вреди да се внимава на ангажманот на вработените и истиот да се подобри. Во овој водич, ќе научите колку вреден може да биде фидбекот преку возбудливи студии. Ви покажуваме како правилно да навравите, спроведете и оцените анкета за вработени.

14. Превенција на ризиците на работа (водич, брошура)

Оваа алатка е корисна за младите вработени да бидат свесни за работните ризици кои можат да се појават на работното место и да знаат како да ги спречат. Работната средина може да предизвика безбедносни опасности за работниците, како што се скали, компјутери или друга ИТ опрема. Во овие случаи, ставот на работникот е фундаментален, всушност, за да се спречат ризиците, тој или таа треба секогаш правилно да ги користи опремата и работните алатки и да го информира претпоставениот доколку има ризици. Со следните упатства, младите работници и нивните менаџери ќе добијат препораки во врска со безбедноста во канцеларијата, превентивните мерки што можат да ги следат за да се избегнат ризици и опасности и да се обезбедат соодветни работни аранжмани за работникот.

15. Анализа на работа поврзана со стрес – Анкета на персоналот за лекари (листа за проверка)

Дали знаете какво е здравјето на вашите лекари? Дали имате увид како работните услови на вашата клиника влијаат на медицинскиот персонал во различните одделенија? Треба конкретни прашања за да се стигне до суштината на овие процеси. Никој не ги знае одговорите подобро од самите вработени. Целта на овој инструмент е да се намали стресот кај вработените. Работната анализа поврзана со стресот го поддржува управувањето со клиниката.

16. Процесот на враќање на работа (листа за проверка, водич, брошура)

Оваа алатка им овозможува на корисниците, врз основа на нивната позиција во компанијата, да го разберат самото значење на процесот на враќање на работа по некој здравствен проблем или повреда. Овој документ помага да се намали времето на дополнително одложување на процесот на враќање на работа. Документот нуди водич за враќање на работа и прашалници за секој профил за да се процени нивното знаење и во кој момент од процесот не обрнале никакво или доволно внимание, за да можат да се прилагодат на потребите.

17. Осветлување на работното место (листа за проверка, прашалник)

Оваа алатка им овозможува на микро-претпријатијата, малите бизниси и потенцијалните претприемачи да разберат како треба да се постават инсталациите за осветлување на работните места, така што тие ќе овозможат правилна работа на работниците без да им го нарушат визуелното здравје. Овие аспекти понекогаш се занемаруваат, бидејќи често бараат одредено познавање. Овој документ нуди водич и прашалници за разбирање и

прилагодување на условите на осветлување за да се постигне работен простор прилагоден на потребите на вашите работници.

18. Обезбедување успех во учењето – примена на нови знаења во секојдневниот работен век (листа за проверка)

Постојаната обука е важна за да се одржува ажурност на вработените и менаџерите и да се развијат вештини. Посебно преку семинари и работилници, потребно е добро да се подготви семинарска посета и да се пренесе и примени наученото во секојдневниот работен процес. Целата компанија или одредени сектори и нивните вработени можат да имаат корист доколку некој од вработените научи нешто ново.

19. Тест за компетентност (прашалник, листа за проверка)

При планирањето и обликувањето на сопствената кариера, преференците и интересите се во преден план. Основните прашања се „Што ми се допаѓа? или дури и "Што сакам да направам?" Не треба да се занемари еден фактор: „Во што сум добар? Тестот за компетентност ќе ви даде одговори токму на ова прашање. Полето на можни вештини и силни страни е широко, тестот за компетентност може да ви покаже во која област сте особено добри и така да бидете успешни. Алатката објаснува што е прикажано во тестот за компетентност, зошто секој треба да направи такво самотестирање за да ги открие своите силни страни.

20. Без стрес со стресот – проверка на стрес (прашалник, листа за проверка)

Не е лесно да се каже дали сте само малку преоптоварени и ви треба одмор или дали стресот ве разболува. Вашите вработени може да бидат исцрпени поради постојан стрес. А што со вашата компанија? Целта на оваа проверка на стрес е да се препознае нивото на стрес на поединецот и транспаретно да се престави стресната ситуација со вработените. Алатката е алатка за управување. Може да се користи без надворешни консултанти.

21. Индекс на работоспособност „WAI“ (прашалник)

Развиен од CIIP (Италијански меѓуасоцијациски консултации за превенција), прашалникот за индексот на работоспособност (WAI) вклучува многу детална листа на прашања чија цел е да се испита меѓу вработените не само општото ниво на задоволство од работата, туку и, и што е

најважно, ако задачите што се извршуваат на дневна основа на нивното работно место влијаат (или веќе постапувале) на нивната благосостојба, физичко и/или ментално здравје. Се чини дека алатката нема конкретна цел, што значи дека може да се однесува на раководниот кадар како вработени. Во исто време, се чини дека не се однесува на некоја специфична област. Надворешните консултанти како и управните директори можат да се потпрат на неа многу ефикасно и ефективно.

22. Прашалникот IPAQ (прашалник)

Прашалникот IPAQ е алатка за самооценување развиена од групата IPAQ. Прашалникот има за цел да им помогне на луѓето сами да го проценат нивото на физичка активност. Категоричниот модел на оценување дава три различни резултати (т.е., „категории“): 1. Низок: овој резултат е за луѓе кои воопшто не се занимаваат со физички активности од кој било вид 2. Умерен: овој резултат е за луѓе кои практикуваат енергична физичка активност минимум 3 дена во неделата ИЛИ 5 дена во неделата физичка активност со умерен интензитет ИЛИ 30 минути дневно пешачење 3. Висок: овој резултат е за луѓе кои практикуваат умерено интензивна физичка активност 7 дена во неделата. Прашалникот IPAQ е јавно достапен, во БЕСПЛАТЕН и ОТВОРЕН пристап: академици и научници од сите домени на науката се охрабруваат да се потпрат на него како методолошка рамка во нивните истражувања. Прашалникот IPAQ доаѓа во две различни верзии: • Кратка верзија, препорачана за мали пилот иницијативи на локално ниво ИЛИ во случај на „физичка активност во последните седум дена “• Долга верзија, препорачана за големи истражувачки програми ИЛИ во случај на „вообичаена физичка активност “(т.е. спортисти, спортисти/жени). Во контекст на проектот AKKU, партнерите ќе ја предложат кратката верзија што е многу посоодветна за обемот и големината на овој Работен пакет.

23. Работа на далечина: Дали нашите работни простории одговараат на нашите потреби? (Листа за проверка, видео)

Поради пандемијата, многу бизниси имаат имплементирано работење на далечина, како резултат на тоа, работниците мораа да ги претворат своите домови во канцеларии. И покрај навравените компромиси за одредување простор во домот за споменатите „домашни канцеларии “, тој не секогаш ги исполнува вистинските безбедносни мерки. Оваа алатка овозможува анализа на работниот простор во домот за да се разбере дали постоечките мерки и навики се соодветни, доколку не биле соодветни, ќе се дадат совети и препораки како да се подобрат.

24. Развоен бизнис план (прашалник, видео)

Оваа алатка им овозможува на потенцијалните претприемачи да ги препознаат нивните квалитети и да ги искористат благодарение на бизнис планот. Пред да основаме претпријатие, мора да размислиме за себе. Препознавањето на нашите силни и слаби страни, барање инспирација од други претприемачи или поставување цели, пречки или сценарија ќе ни помогне да ја разбереме динамиката и можните ситуации во кои може да се најдеме откако ќе го започнеме нашиот бизнис. Овој формулар ќе ви овозможи да ги анализирате сите овие аспекти концизно и ефективно.

25. Проверка на работното место во канцеларијата (листа за проверка)

Во многу случаи, работата на биро и на монитор е поврзана со посебни, а понекогаш и многу големи оптоварувања, што може да се избегне со добар дизајн на работните места. Како резултат на тоа, долгорочната работоспособност може да биде подкрепена со некои мали обични промени. Целта на овој инструмент е да ги подобри канцелариските активности на таков начин што вработените можат да ја извршуваат својата работа на здрав и неограничувачки начин до пензионирање.

26. Работни сесии: интервјуа, состаноци и тимска работа (водич, брошура)

Алатката има за цел да ги прикаже различните работни сесии кои можат да се спроведат во малите и микро претпријатијата и како истите ефективно да се развијат.

27. Солидно дизајнирање на работни сесии – дизајнирање процеси за управување со промени во малите компании (водич, брошура)

Особено во малите бизниси, важно е сите да се здружат. Особено во случај на процеси за управување со промени, вработените често реагираат луто доколку не се информираат навреме. Корисно е честото вклучување на вработените во важни процеси на промени уште од самиот почеток. Така може да се создаде заедничко разбирање за потребните мерки. Една од можностите за учество на вработените е спроведување на работни сесии поврзани со тематиката. Алатката е од големо значење за пристап кон решавање на проблеми во насока на развој на компанијата на начин кој е ориентиран кон вработените.

28. Вклучување – Прием на нови вработени (листа за проверка)

Оваа алатка им овозможува на работодавачите, менаџерите и претприемачите на микро-претпријатијата и малите бизниси подобро да ги интегрираат новите вработени. Новите вработени треба да се чувствуваат удобно уште од првиот ден. Затоа што задоволните вработени се помотивирани, попосветени, попродуктивни. И тие остануваат во компанијата подолго - што е сè поважно, особено со оглед на недостигот на квалификувани работници.

29. Управување со персоналот, правилна проценка и мотивација – упатство (водич, брошура)

Како лидер, не сте секогаш во можност да имате увид во најмалите агли на вашата компанија. Зависни сте од помошта на вашите вработени кога станува збор за откривање на слабостите и нивно подобрување на осмислен начин. Еден инструмент за подобрување на квалитетот на вашата компанија е таканареченото круг на квалитет. За разлика од едноставните состаноци или работни групи, главната цел овде е да се донесат позитивни промени во вашата компанија. Важно е учеството да биде апсолутно доброволно. Доброволноста создава мотивација и води до опиплив резултат. Подобрување на квалитетот ќе автоматско на долгоречен план, ако сите засегнати учествуваат во круговите за квалитет со позитивен став и ја поддржат оваа форма на соработка.

30. Проценка на вработените (листа за проверка)

Проценката на вработените се користи како мерка за управување со персоналот. Размената помеѓу претпоставените и вработените може да се одвива во кратки и редовни временски интервали, но во пракса често потребни се подолги временски периоди. Се користат полугодишни или годишни проценки. Вработените добиваат повратни информации за статусот на работата, како и изгледите за следните месеци и години. Во исто време, може да се добијат одговори на сопствените прашања и грижи. За менаџерите, ваквото оценување на вработените има предност што може да се даде повратна информација (во двете насоки) во мирна атмосфера. Идеално, проценките на вработените се користат за дизајнирање и поттикнување на развојот на персоналот на одреден начин.