Regulacja zdolności do pracy w mikro i małych przedsiębiorstwach (MSE) za pomocą multimedialnych narzędzi adaptacyjnych

Nr ref. projektu: 2020-1-DE02-KA204-007588

Metodologia IO 2

31. grudnia 2021 r.

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

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Materiały "metodologia IO2" mogą być swobodnie (bez zgody ich twórców): pobierane, używane, ponownie wykorzystywane, kopiowane, adaptowane i udostępniane przez użytkowników, z informacją o źródle ich pochodzenia.

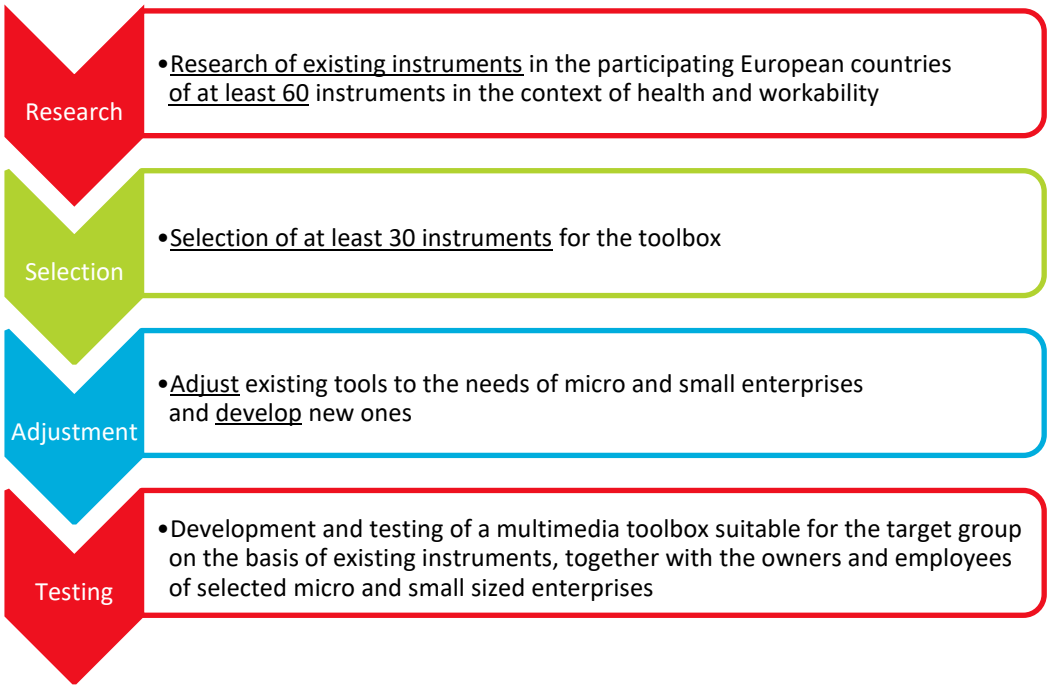
Spis treści

1. Streszczenie projektu 2
2. Opis partnera 5
3. Wykonalność - definicja i wyjaśnienie 8
4. Metodologia 12
5. Wyniki badań 15
6. Ostatecznie wybrane narzędzia AKKU 16

1. Streszczenie projektu

Mikro- i małe przedsiębiorstwa (MSE) odgrywają ważną rolę w gospodarce europejskiej. MSE są potencjalnie szczególnie dotknięte brakiem młodych talentów, ponieważ nie są w stanie konkurować z usługami oferowanymi przez średnie i duże przedsiębiorstwa pod różnymi względami (np. bezpieczeństwo zatrudnienia, poziom płac, możliwości awansu). MSE mogą i muszą na to reagować, zwracając szczególną uwagę na utrzymanie zdolności do pracy i zatrudnienia swoich obecnych pracowników. Oprócz klasycznych środków bezpieczeństwa i higieny pracy należy w większym stopniu wdrożyć środki prewencyjnego utrzymania zdolności do pracy i zatrudnienia, tak aby pracownicy mogli i chcieli wykonywać swoją pracę aż do planowanego wieku emerytalnego. Kompleksowa promocja zdolności do pracy może pomóc w wypełnieniu tej luki. W ostatnich latach w ramach licznych projektów badawczych i transferowych opracowano i zestawiono instrumenty do analizy i projektowania warunków pracy, które umożliwiają takie kompleksowe wspieranie zdolności do pracy. Zawsze jednak pojawiają się informacje zwrotne od konsultantów, że istniejących instrumentów nie można stosować w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 15 pracowników: są zbyt skomplikowane, nie pasują do doboru słów lub można je stosować tylko przy większej liczbie pracowników.

Celem projektu AKKUEurope jest systematyczny rozwój multimedialnego zestawu narzędzi odpowiedniego dla grupy docelowej i opartego na istniejących instrumentach w celu poprawy wykonalności dla MŚP, a w szczególności dla małych i mikro przedsiębiorstw. W tym celu partnerstwo będzie postępować w następujący sposób:



Projekt AKKUEurope reprezentuje wysoce zmotywowanych i doświadczonych partnerów z sześciu krajów, z których każdy ma specyficzną wiedzę i doświadczenie w dziedzinie zatrudnialności i przedsiębiorczości w ogóle. Partnerstwo łączy dostawców edukacji o znaczeniu rynkowym (mikroprzedsiębiorstwa) i partnerów IT. Taki skład zapewnia zasięg geograficzny i możliwość rozpowszechniania wyników projektu w całej UE. Partnerzy posiadają uzupełniające się umiejętności i wiedzę, które umożliwiają AKKUEurope osiągnięcie celów poprzez solidne i praktyczne rezultaty.

AKKUEurope opiera się na praktycznym, precyzyjnym podejściu metodologicznym: taką równowagę zapewniają zaangażowani partnerzy. Metodologia jest nakreślona wzdłuż następujących kroków:

- Analiza istniejących instrumentów i ich dostosowanie
- Opracowanie zestawu narzędzi
- Projekt pilotażowy w zakresie walidacji opartej na użytkownikach
- Zakończenie
- Pełne wprowadzenie i wdrożenie za pomocą platformy OER

Rezultatami AKKUEurope będą praktyczne i istotne rozwiązania dla mikro i małych przedsiębiorstw, dostępne w wersjach wielojęzycznych, bezpłatnie i bez ograniczeń poprzez platformę OER. AKKUEurope zwiększy konkurencyjność MSE i będzie promować ich wzrost. Wygeneruje natychmiastowe i namacalne skutki na poziomie lokalnym i dotrze do grup docelowych i odpowiednich interesariuszy.

2. Opis partnera

W projekcie AKKUEurope uczestniczy siedmiu partnerów o uzupełniających się doświadczeniach, umiejętnościach i możliwościach z bardzo wielofunkcyjnego partnerstwa. Reprezentują oni duże i małe firmy, instytucje publiczne i prywatne, podmioty prowadzące formalne i nieformalne szkolenia zawodowe. Partnerstwo łączy świat edukacji i szkoleń ze światem pracy, przedsiębiorstw i organizacji biznesowych. Wszyscy partnerzy projektu mają udokumentowane doświadczenie w realizacji i dostarczaniu dużych projektów współpracy międzynarodowej. Wielu partnerów projektu pracowało już razem w różnych programach. Dzięki temu istnieje solidna podstawa zaufania pomiędzy partnerami projektu. W szczegółach, partnerzy projektu mają następujące doświadczenia:

AO Centrum Innowacji i Technologii GmbH oferuje w swoim dziale kompetencji "Inkubator Przedsiębiorczości" cały łańcuch wsparcia dla potencjalnych przedsiębiorców w celu nabycia kompetencji przedsiębiorczych. Na długo przed i po faktycznym rozpoczęciu działalności gospodarczej CIT doradza w zakresie ogólnego wsparcia przy zakładaniu firmy, mikrofinansowania i europejskiej wymiany przedsiębiorców. CIT zrealizował takie projekty jak "Laboratorium Burzy Mózgów Wyznaczonego Przedsiębiorcy DEBL", "S.T.A.R. - Wymiana Najlepszych Praktyk w Szkoleniu Przedsiębiorców", ECI "Wdrożenie EntreComp".

CIT WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG FÜR DEN LANDKREIS SPREE-NEIßE

P1 d-ialogo z powodzeniem działa od 15 lat w obszarach zmian demograficznych, zarządzania zmianą w MŚP oraz wykonalności mikro i małych przedsiębiorstw. Z różnych perspektyw, d-ialogo wspiera instytucje w rozwoju i wdrażaniu kwalifikacji i szkoleń przy użyciu najnowocześniejszych technologii, metod i rozwiązań edukacyjnych. d-ialogo rozwija narzędzia dla MŚP w celu identyfikacji potrzeb kwalifikacyjnych; szkoli trenerów w zakresie transformacji MŚP ze szczególnym uwzględnieniem zmian demograficznych. D-ialogo było inicjatorem poprzedniej inicjatywy projekt AKKU, który był niemiecko zorientowanym projektem finansowanym przez niemieckie Ministerstwo Zdrowia i Pracy.

d-ialogo

P2 IHF asbl jest organizacją non-profit, która została założona i działa w celu podniesienia świadomości wartości europejskich i rozpowszechniania ich na poziomie europejskim wśród zróżnicowanej publiczności złożonej z młodych ludzi, biznesu i środowisk akademickich oraz partnerów społecznych, takich jak stowarzyszenia i administracja publiczna. IHF organizuje wysoko wyspecjalizowane kursy i seminaria, które

skupiają się na rozwoju projektów europejskich. Kursy koncentrują się na polityce i prawodawstwie UE, stosunkach międzynarodowych i zarządzaniu projektami.

P3 IDP jest dostawcą usług szkoleniowych dla Komisji UE i Organizacji Narodów Zjednoczonych. IDP jest bardzo aktywne w dziedzinie włączenia społecznego, pracując nad szerokim zakresem zagadnień w całej UE, a także posiada bogate doświadczenie w zakresie badań i innowacji w ramach programów Erasmus+ i H2020. IDP opracowuje i wdraża specjalistyczne kursy szkoleniowe dotyczące spraw UE (instytucje i polityki UE, programy finansowania UE itp.), zarządzania projektami i przedsiębiorczości, kompetencji przekrojowych i zdolności do zatrudnienia. IDP jest dostawcą usług szkoleniowych i edukacyjnych dla sektora publicznego, społeczeństwa obywatelskiego; dla edukacji i badań, jak również dla sektora prywatnego.

P4 IWS jest partnerem technologicznym i ICT projektu. IWS zbuduje platformę OER IWS wniesie również swoje doświadczenie jako dostawca pozaformalnych szkoleń zawodowych w zakresie szkoleń ICT, w tym rozwiązań z zakresu inteligentnej pracy dla dużych i małych organizacji.

P5 CDI działa na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym i ma doświadczenie w realizacji programów szkolenia zawodowego we współpracy z partnerami lokalnymi i międzynarodowymi. Celem jest opracowanie programów szkoleniowych dla zawodów, które są recenzowane przez Centrum Edukacji Dorosłych i Ministerstwo Edukacji. CDI prowadzi również wiele działań mających na celu promowanie kultury przedsiębiorczości.

P6 CASE prowadzi zorientowane na politykę projekty badawcze i pomoc rozwojową, których celem jest dostarczanie obiektywnych analiz ekonomicznych i promowanie konstruktywnych rozwiązań dla wyzwań związanych z transformacją, reformami, integracją i rozwojem w celu poprawy dobrobytu społecznogospodarczego społeczeństw. Obszary tematyczne CASE obejmują mikro i makroekonomię, małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP), handel, finanse międzynarodowe, zarządzanie i ekonomię.

3. Wykonalność - definicja i wyjaśnienie

Wstęp

Kiedy mówimy o doświadczeniach fińskich w Niemczech i innych krajach, jeśli chodzi o kwestię zdolności do pracy, odnosi się to przede wszystkim do wyników badań Fińskiego Instytutu Medycyny Pracy (FIOH) w Helsinkach.

Prof. Juhani Ilmarinen, kierujący do 2009 r. katedrą fizjologii pracy w tym instytucie, od lat 80. pracował z interdyscyplinarnym zespołem nad tym, jak można zachować i rozwijać potencjał pracowników w taki sposób, aby byli oni dostępni dla firm jak najdłużej, a z drugiej strony, aby pracownicy osiągali wiek emerytalny w jak najlepszym zdrowiu.

Centralne znaczenie dla Ilmarinena ma pojęcie zdolności do pracy, które często jest bardzo wąsko interpretowane przez menedżerów personalnych i lekarzy, ale także przez samych poszkodowanych: albo ktoś jest w stanie wykonywać swoją pracę - albo nie.

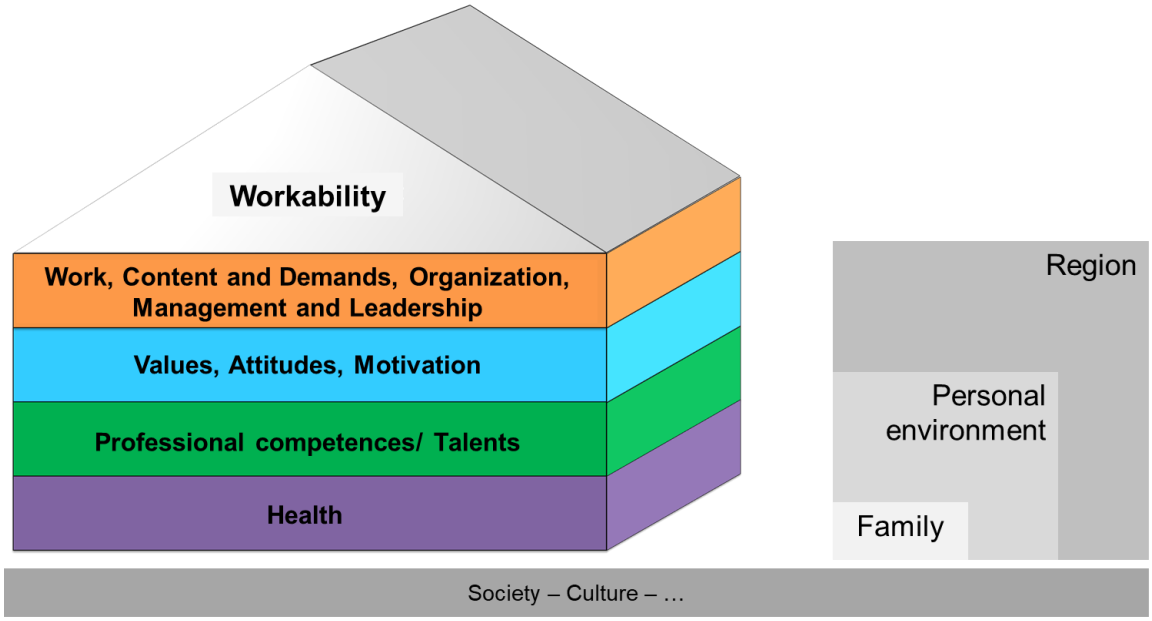
Sama praca rzadko jest kwestionowana, podobnie jak wymagania z nią związane czy warunki, w jakich musi być wykonywana. Szczególnie starsi pracownicy często trafiają w takich rozważaniach "pod koła": Ci, którzy na starość np. gorzej podnoszą i przenoszą, narażają się na ryzyko zakwalifikowania ich jako niezdolnych do pracy w kolejnym okresie. To, co jest źle rozumiane, to fakt, że ewentualne ograniczenie sprawności zawodowej osób starszych dotyczy zwykle bardzo konkretnych czynności, a więc jest względne, rzadko bezwzględne. Ilmarinen w swojej definicji zdolności do pracy nie ma na myśli niczego innego: "Zdolność do pracy opisuje potencjał osoby, kobiety lub mężczyzny do wykonania danego zadania w danym czasie. Rozwój indywidualnej zdolności funkcjonalnej musi być porównywany z zapotrzebowaniem na pracę. Obie wielkości mogą się zmieniać i muszą być zaprojektowane odpowiednio do wieku." Przykład: Przeciętny zawodowy piłkarz od 35 roku życia nie może już normalnie wykonywać profesjonalnie swojej "pracy z piłką" ze względu na zmniejszającą się pojemność życiową. Ale czy od razu jest on niezdolny do pracy w ogóle? Czy też nie jest już wystarczająco wydajny tylko do tego jednego zadania? Jako trener, wykładowca sportowy lub menedżer klubu może jednak wnieść swoje doświadczenie i wiedzę w najlepszy sposób - pod warunkiem, że odpowiednio wcześnie przygotował się i zakwalifikował do tej drugiej i nowej kariery. To samo dotyczy oczywiście każdego innego zawodu. Wiekowy doręczyciel paczek może np. przestawić się z pracy jako kierowca na dziedzinę planowania wycieczek, pielęgniarka z problemami z kręgosłupem jest być może pierwszorzędnym nauczycielem dla juniora pielęgniarstwa, w starszym i niezbyt kreatywnym programiście może "pojawić się" talent do doradztwa w zakresie oprogramowania.

Dom wykonalności

Prof. dr Juhani Ilmarinen definiuje zdolność do pracy w swoim "Domu zdolności do pracy". Składa się on z powiązanych ze sobą obszarów zdrowia, kompetencji, wartości i pracy.

Kluczowe zdanie to: Praca musi się dostosować do ludzi, a nie odwrotnie.

W Finlandii zgodnie z tą zasadą konsekwentnie poprawia się zdolność do pracy osób starszych. Tylko wtedy, gdy wymagania pracy i zasoby pracowników są do siebie dopasowane, praca może być dobrze wykonana. Nowością w tej koncepcji jest nacisk na wzajemność procesów: to, czy praca może być dobrze wykonana, nie zależy wyłącznie od winy pracowników, ani od ich pracy lub środowiska pracy. Chodzi o dopasowanie/dopasowanie między pracownikiem a pracą. Dobra wykonalność oznacza, że ludzie mogą wykonywać pracę, którą chcą, przy użyciu zasobów, które mają do dyspozycji.



Zdrowie:

Zdrowie fizyczne i psychiczne. Zmiany w wydajności i zdrowiu mają bezpośredni wpływ na zdolność do pracy. Ograniczenia zdrowia i sprawności zawsze zagrażają wykonalności - odwrotnie, promocja zdrowia i sprawności daje możliwość promocji zdolności do pracy. Dobra wykonalność wymaga stabilnych podstaw - oznacza to również, że nie może być dobrej wykonalności bez zdrowia.

Kwalifikacje i wiedza /Kompetencje zawodowe:

Kwalifikacje drugiego stopnia opisują wiedzę i umiejętności danej osoby. Obejmuje ona zarówno: kwalifikacje techniczne, jak i kompetencje kluczowe. Inną możliwą klasyfikacją są umiejętności i zdolności. Umiejętności to proporcje własnych umiejętności, które są już wyćwiczone, np. "umiem jeździć na rowerze". Umiejętności opisywane są jako części, które nie zostały jeszcze wyuczone, ale w zasadzie można się ich nauczyć, np. "Potrafię nauczyć się nowego języka". Z nabytymi różnorodnymi kwalifikacjami człowiek wychodzi naprzeciw wyzwaniom zawodowym - w stale zmieniającym się dniu pracy - uczenie się przez całe życie staje się coraz ważniejsze.

Wartość, postawy, motywacje:

Rozróżnia się postawy i motywacje. Postawy kształtują całe nasze zachowanie, a także wpływają na to, jakie rzeczy nas motywują. Dla dobrej wykonalności ważne jest, aby własne postawy i motywacje były w harmonii z wykonywaną pracą. Praca, której nie potrafisz dobrze zaprezentować przed samym sobą, albo szef, który próbuje Cię zwabić podwyżką wynagrodzenia, mimo że wolałbyś mieć więcej wolnego czasu - na dłuższą metę cierpi na tym Twoja własna wykonalność.

Miejsce pracy i wymagania dotyczące pracy:

Czwarte piętro domu jest największe i najcięższe - jest to praca sama w sobie. Z tego powodu większość rysunków maluje je dwukrotnie większe od pozostałych. A ponieważ jest to najwyższe piętro, naciska swoim ciężarem na niższe - wszystko, co się tu dzieje, ma wyraźny wpływ na wszystkie wyżej wymienione piętra. Na piętrze "Praca" znajdziesz wszystkie różne czynniki, które sprawiają, że Twoje własne miejsce pracy jest tym, czym jest: zadanie zawodowe i wynikające z niego wymagania, środowisko społeczne z kolegami i przełożonymi, struktura organizacji, w której pracujesz oraz środowisko pracy w postaci np. pomieszczeń, warunków oświetleniowych, mebli.

To piętro ma bardzo złożoną strukturę, ponieważ składa się z wielu różnych aspektów, które są ze sobą ściśle powiązane. Na tym piętrze spoczywa duża odpowiedzialność przełożonych - to oni przede wszystkim odpowiadają za dobry projekt pracy, a także mają możliwość egzekwowania go na swoim stanowisku.

Jednocześnie dobra zdolność do pracy może powstać tylko wtedy, gdy przełożeni i pracownicy będą konstruktywnie współpracować. Żaden z nich samodzielnie nie jest w stanie osiągnąć dobrej zdolności do pracy - dopiero gdy obaj wykonają swoją część, stanie się to możliwe. Oprócz przełożonych wpływ na własną wykonalność mają również koledzy - w najlepszym razie wspierający i zachęcający.

Czynniki poza pracą:

Dom wykonalności nie jest sam - otoczenie domu również wpływa na wykonalność. Bezpieczeństwo i higiena pracy oraz służby medycyny pracy działają jako prawnie ustanowione mechanizmy ochronne. Ponieważ praca i życie nie są przeciwieństwami, ta część życia, która odbywa się poza pracą, również wpływa na wykonalność. Rodzina i przyjaciele odgrywają ważną rolę we własnym budżecie mocy.

Jak już powiedziano wyżej, zdolność do pracy powstaje przede wszystkim dzięki możliwie najlepszemu dopasowaniu wymagań pracy do zasobów człowieka. Poszukiwanie możliwie najlepszej równowagi między wymaganiami a zasobami trwa przez całe życie człowieka i w różnych fazach życia znajduje różne odpowiedzi. Zarówno zasoby ludzi, jak i wymagania pracy ulegają zmianom. W idealnej sytuacji dążenie do uzyskania dobrej zdolności do pracy trwa przez całe życie - poprzez ciągłe dostosowywanie się do zmieniających się okoliczności.

Realizacja - Promowanie wykonalności:

Jak można promować zdolność do pracy pracowników? Dom Zdolności do Pracy pokazuje różnorodność różnych punktów wyjścia. Jednocześnie zdolność do pracy może rosnąć tylko wtedy, gdy pamięta się o różnych piętrach. Chodzi więc o zintegrowanie różnych pól działania. Ten, kto skupia się tylko na współpracy między kolegami, tylko na zdrowej diecie, tylko na promowaniu ćwiczeń, nie może poprawić swojej zdolności do pracy w sposób długotrwały i trwały. Wymaga to szerokiego zakresu działań, ale działań skoordynowanych.

W przypadku poprawy zdolności do zatrudnienia pracowników, inwestycja ta zostanie ponownie zrealizowana od trzech do dwudziestu razy. Ta korzyść dla firmy polega na zmniejszeniu liczby nieobecności i wcześniejszych emerytur, jak również na zwiększeniu wydajności o 50 % każda.

4. Metodologia

Zastosowana metodologia opierała się na następujących Kryteriach:

- Wykorzystanie i wyszukiwanie już istniejących instrumentów
- Dostosowanie instrumentów do wykorzystania w mikro i małych firmach, czyli ○ Instrumenty powinny być zrozumiałe i łatwe w użyciu ○ Używanie "prostego" języka
- Instrumenty powinny być stosowane przez kierownictwo i/lub pracowników
- Instrumenty powinny być przypisane do jednego z czterech różnych pięter

W końcu wspólnym celem stało się posiadanie multimedialnego narzędzia analizującego wszystkie aspekty

Istnieją cztery poziomy treści, na które można podzielić nadrzędny temat "wykonalność": zdrowie i bezpieczeństwo, kwalifikacje i kompetencje, wartości i otoczenie oraz warunki pracy. W ramach tych czterech poziomów treści zintegrowano narzędzia/instrumenty.

Ogólnie rzecz biorąc, w wyszukiwaniu użyto następujących słów kluczowych:

zdrowie, bezpieczeństwo, kwalifikacje, kompetencje, wartości, warunki pracy, zdolność do pracy, organizacja pracy, miejsce pracy, przywództwo, warunki zatrudnienia, zarządzanie zasobami ludzkimi, spotkanie pracowników, miejsce pracy w biurze, redukcja stresu itp.

Pojawiły się również podkryteria dla czterech poziomów treści, które zostały wykorzystane do wsparcia wyszukiwania online:

1. **Dla I piętra BHP**: ochrona pracy; ocena ryzyka zawodowego; bezpieczeństwo pracy; sytuacja zdrowotna; promocja zdrowia; analiza ryzyka zawodowego

2. **Na drugim piętrze kwalifikacje i kompetencje**: stażyści i specjaliści; umiejętności pracowników; rozwój personelu; dalsze kształcenie; zachowanie wiedzy; zarządzanie wiedzą

3. **Dla trzeciego piętra wartości i otoczenie:** przywództwo i motywacja; atrakcyjność pracodawcy; atmosfera pracy; identyfikacja z firmą; udział/interesy

4. **W przypadku czwartego piętra warunki pracy:** struktura wiekowa; strukturyzacja pracy; czas pracy; struktury i procesy; przejrzystość i odpowiedzialność; nowa praca

Dodatkowo do czterech poziomów treści istnieją trzy rodzaje instrumentów. Instrumenty te mogą być wykorzystywane do **podnoszenia świadomości/wrażliwości**, **analizy** oraz **wdrażania/realizacji**.

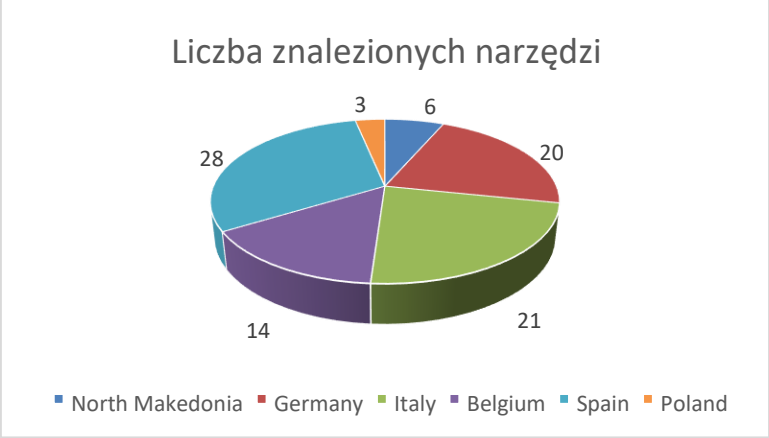
Dla lepszego zrozumienia patrz poniższe przykłady instrumentów:

	Podnoszenie świadomości Uczulenie	Analiza	Wdrożenie Realizacja
Zdrowie i bezpieczeństwo	**self) Narzędzia oceny wykonalności Sprawdzenie przez eksperta**	- wyładowanie Barometr - kontrola zarządzania personelem - kontrola stresu - kontrola organizacji	- spotkanie pracowników - lista kontrolna biuro miejsce pracy - projektowanie sesji roboczych
Kwalifikacje i kompetencje		- kontrola zarządzania personelem	- spotkanie pracowników - bezstresowo przez cały dzień pracy - aktywnie redukować stres
wartości i ustawienia		- planowanie rozwoju personelu	- spotkanie pracowników - projektowanie sesji roboczych
warunki pracy			- spotkanie pracowników - lista kontrolna biuro miejsce pracy

Ogólne narzędzia lub instrumenty		**Kontrole, barometry**	**Arkusze informacyjne, spotkania, listy kontrolne**

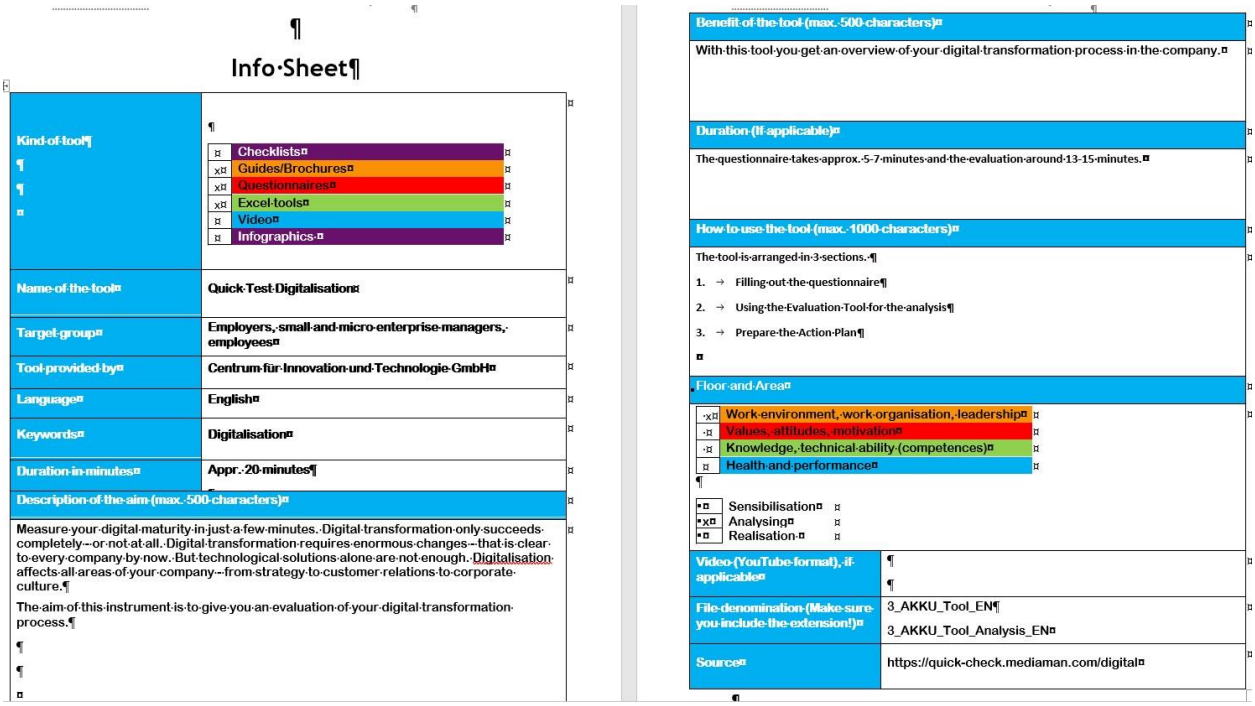
5. Wyniki badań

W wyniku badań online przeprowadzonych przez partnerów projektu znaleziono i wstępnie wybrano 92 narzędzia. Poniższy wykres pokazuje liczbę narzędzi znalezionych w danym kraju partnerskim projektu.



Te 92 narzędzia zostały sprawdzone przez partnerów projektu d-ialogo i partnera wiodącego CIT pod kątem ich użyteczności w zakresie wyżej wymienionych kryteriów łatwości użycia, prostoty i samoobjaśnialności oraz przez IWS pod kątem ich technicznej implementacji jako narzędzia cyfrowego. Ostatecznie wybrano 30 narzędzi, które obejmują wszystkie piętra i obszary domu wykonalności.

Narzędzia składają się z samego narzędzia, jak również z ogólnego arkusza informacyjnego, który wyjaśnia, jak używać narzędzia.



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. Ostatecznie wybrane narzędzia AKKU

Ostatnich 30 narzędzi to listy kontrolne, wytyczne, broszury, narzędzia Excel, a także filmy.

1. Ocena sprawności ruchowej i sensorycznej pracownika oraz dostępności miejsca pracy (kwestionariusz)

Narzędzie to jest miarą przeznaczoną do oceny indywidualnej zdolności do pracy, zarówno w przypadku osób aktualnie pracujących, jak i tych, które planują powrót do pracy. Może być wykorzystane przez członków zespołu HR do identyfikacji specjalnych potrzeb potencjalnego pracownika lub do wsparcia procesu podejmowania decyzji w zakresie adaptacji miejsca pracy.

2. Zdrowe miejsce pracy - kluczowe obszary oddziaływania (przewodnik, broszura)

Narzędzie ma na celu pokazanie różnych kluczowych obszarów wpływu, które można zmobilizować lub na które można wpłynąć w inicjatywach dotyczących zdrowego miejsca pracy. Pracodawcy lub pracownicy mogą wybrać spośród zaproponowanych kluczowych obszarów te, na które ich zdaniem należy zwrócić większą uwagę, aby wpłynąć na poprawę lub stworzenie zdrowego miejsca pracy, a także sposoby skutecznego rozwijania tych kluczowych obszarów.

3. Jak wspierać dobre samopoczucie i zdrowie w miejscu pracy? (lista kontrolna)

Celem tego narzędzia szkoleniowego jest wspieranie dobrego samopoczucia i zdrowia oraz zwiększenie udziału w pracy wszystkich pracowników, niezależnie od ich aktualnej zdolności do pracy i stanu zdrowia. Ponadto, środki zawarte w zestawie narzędzi pomagają zapobiegać przewlekłym problemom zdrowotnym, takim jak choroby układu krążenia, cukrzyca typu 2, zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, depresja i choroby płuc. Mapowanie pomaga rozpoznać czynniki, które już teraz wspierają dobre samopoczucie pracowników w ich miejscu pracy i co można zrobić w przyszłości.

4. Mindfulness - narzędzie zwiększające koncentrację (przewodnik, broszura)

Mindfulness to technika medytacji, która pomaga osiągnąć równowagę w pracy. Współczesny pracownik, pod wpływem wielu bodźców, często jest odpowiedzialny za bardzo różne zadania i zbyt wiele zadań do wykonania. Tym samym pracownik nie jest w stanie utrzymać uwagi lub skupić się na danym zadaniu przez dłuższy czas. Technika Mindfulness trenuje umiejętność świadomego i pełnego zwracania uwagi na obecną chwilę. Efekty obejmują poprawę koncentracji, produktywności, kreatywnego myślenia i skutecznej komunikacji.

5. Jakim typem lidera jesteś? (kwestionariusz)

Narzędzie to pozwala na identyfikację istniejących typologii liderów. Menedżerowie mogą ocenić swoje predyspozycje i zachowania biorąc udział w kwestionariuszu, dzięki czemu mogą zastanowić się nad swoją pracą i relacjami z pracownikami. Poniżej znajdziesz opis każdego profilu i zidentyfikujesz się z jednym lub kilkoma z nich, kierując się teorią Daniela Golemana, według której w każdej osobie mogą współistnieć różne typy liderów.

6. Work-life-Blending a przeciążenie pracą (przewodnik, broszura)

Digitalizacja umożliwia dostęp do danych i mediów niemal z każdego miejsca. Oznacza to, że ścisły podział na pracę i życie prywatne coraz bardziej zanika. Work-life blending to nazwa gry. Pracownicy mogą być dostępni dla klientów także w weekend. Mogą nie tylko wykonywać część pracy w domowym biurze, ale także w ramach rekompensaty załatwiać prywatne sprawy w godzinach pracy. Brzmi obiecująco, ale nie każdy pracownik i pracodawca jest do tego przekonany. Jakie znaczenie w świecie pracy ma work-life blending i jakie wiążą się z nim zalety i wady dowiesz się na tym szkoleniu.

7. Ocena sytuacji zdrowotnej pracowników i ich zdolności do pracy (ankieta)

Celem jest identyfikacja pracowników o zwiększonym ryzyku długotrwałej niezdolności do pracy oraz pracowników, którzy potrzebują natychmiastowej pomocy terapeutycznej. Ponadto identyfikuje i izoluje znane czynniki ryzyka związane z postawami danej osoby, jej sytuacją społeczną i stanem zdrowia, aby wykryć znane bariery w pracy. Służy również do uzyskania informacji o tym, co zdaniem danej osoby jest potrzebne do poprawy jej zdolności do pracy.

8. Sprawdź zarządzanie personelem (lista kontrolna)

Dobra kadra jest niezbędna dla sukcesu Twojej firmy. Ich sukces zależy w dużej mierze od pracowników. To, czy ludzie wnoszą do firmy swoje pomysły i umiejętności, zależy w dużej mierze od jakości Państwa zarządzania personelem. Decydującymi wyzwaniami dla dobrego zarządzania personelem są: zwiększenie atrakcyjności jako pracownika oraz znalezienie, promowanie i utrzymanie dobrych pracowników. Narzędzie może być stosowane przez samego przedsiębiorcę - nawet bez wsparcia wewnętrznego lub zewnętrznego konsultanta. Lista kontrolna wspiera priorytetyzację słusznych i koniecznych do podjęcia działań.

9. Sprawdzenie wykonalności - zarządzanie (kwestionariusz)

Utrzymanie zdolności do pracy jest ważnym czynnikiem sukcesu dla firm. Zwłaszcza ze względu na wydłużony okres aktywności zawodowej ważne jest, aby utrzymywać i promować zdolność do pracy na różnych poziomach. Wykonalność nie oznacza tylko zdrowia, ale obejmuje również inne ważne aspekty w firmie, takie jak warunki pracy, przeżywana kultura korporacyjna i umiejętności pracowników. Narzędzie to jest podstawowym narzędziem do analizy sytuacji kierownictwa i pracowników w zakresie wykonalności. Jest to narzędzie, które może być wykorzystane przez zewnętrznego konsultanta do podjęcia odpowiednich działań w celu poprawy sytuacji. Zalecenia

dotyczące działań pokazują konkretne kroki wdrożeniowe w celu promowania wykonalności lub wskazują na potrzebę głębszej analizy. W oparciu o 20 pytań dotyczących wszystkich pięter "Domu Zdolności do Pracy" według prof. Ilmarinena, narzędzie umożliwia doskonałą ocenę zdolności do pracy kierownictwa i pracowników. Narzędzie "Sprawdź wykonalność - kierownictwo" to kwestionariusz dla kierownictwa. Narzędzie "Sprawdź wykonalność - pracownicy" to kwestionariusz dla pracowników.

10. Sprawdzenie wykonalności - pracownicy (kwestionariusz)

Utrzymanie zdolności do pracy jest ważnym czynnikiem sukcesu dla firm. Zwłaszcza ze względu na wydłużony okres aktywności zawodowej ważne jest, aby utrzymywać i promować zdolność do pracy na różnych poziomach. Wykonalność nie oznacza tylko zdrowia, ale obejmuje również inne ważne aspekty w firmie, takie jak warunki pracy, przeżywana kultura korporacyjna i umiejętności pracowników. Narzędzie to jest podstawowym narzędziem analizy sytuacji kierownictwa i pracowników w zakresie wykonalności. Jest to narzędzie, które może być wykorzystane przez zewnętrznego konsultanta do podjęcia właściwych działań w celu poprawy sytuacji. Zalecenia dotyczące działań pokazują konkretne kroki wdrożeniowe w celu promowania wykonalności lub wskazują na potrzebę głębszej analizy. W oparciu o 20 pytań dotyczących wszystkich pięter "Domu Zdolności do Pracy" według prof. Ilmarinena, narzędzie umożliwia doskonałą ocenę zdolności do pracy kierownictwa i pracowników. Narzędzie "Sprawdź wykonalność - kierownictwo" to kwestionariusz dla kierownictwa. Narzędzie "Sprawdź wykonalność - pracownicy" to kwestionariusz dla pracowników.

11. Lista kontrolna i zalecenia dotyczące bezpieczeństwa pracy (lista kontrolna)

W poniższych tabelach czytelnicy będą mieli możliwość zapoznania się z bardzo obszerną próbką zagrożeń związanych z bezpieczeństwem pracy opracowaną przez CIIP (włoską międzyzrzeszeniową konsultację ds. prewencji). Narzędzie jest formalnie podzielone na 5 obszarów koncepcyjnych: 1. Prewencja a praca 2. Prewencja a środowisko pracy 3. Prewencja i aspekty organizacyjne 4. Prewencja i zdolność do pracy 5. Zdrowie psychiczne Każdy obszar jest podzielony na kolejne wymiary tematyczne, tak aby w jak największym stopniu uwzględnić wiele różnych zmiennych i dynamikę, które mają wpływ na każdy z obszarów. Narzędzie zostało formalnie stworzone, aby pomóc kierownictwu i/lub właścicielom w identyfikacji kluczowych obszarów interwencji w celu zagwarantowania swoim pracownikom bezpiecznego środowiska. Jako takie ma ono służyć jako narzędzie referencyjne i pomocnicze.

12. Szybki test na cyfryzację (kwestionariusz)

Zmierz swoją cyfrową dojrzałość w zaledwie kilka minut. Transformacja cyfrowa udaje się tylko w całości - albo wcale. Cyfrowa transformacja wymaga ogromnych zmian - to jest już jasne dla każdej firmy. Ale same rozwiązania technologiczne nie wystarczą. Cyfryzacja wpływa na wszystkie obszary Twojej firmy - od strategii, przez relacje z klientami, po kulturę korporacyjną. Celem tego narzędzia jest umożliwienie oceny procesu transformacji cyfrowej w Twojej firmie.

13. Badanie pracowników - jak zwiększyć zaangażowanie pracowników w mojej firmie? (Poradnik, broszura)

Brak zaangażowania pracowników powoduje większą absencję, wyższą rotację pracowników i hamuje innowacyjność. Warto więc obserwować zaangażowanie pracowników i je poprawiać. W tym poradniku dzięki ciekawym studiom przypadków dowiesz się, jak cenna może być informacja zwrotna. Pokazujemy, jak prawidłowo zaprojektować, wdrożyć i ocenić ankietę pracowniczą.

14. Profilaktyka zagrożeń związanych z pracą (przewodnik, broszura)

To narzędzie jest przydatne dla młodych pracowników, aby byli świadomi ryzyka zawodowego, które może wystąpić w miejscu pracy i wiedzieli, jak mu zapobiegać. Środowisko pracy może powodować zagrożenia bezpieczeństwa dla pracowników, reprezentowane przez drabiny, komputery lub inny sprzęt IT. W tych przypadkach postawa pracownika ma fundamentalne znaczenie, w rzeczywistości, aby zapobiec ryzyku, powinien on zawsze prawidłowo używać sprzętu i narzędzi pracy oraz informować przełożonego w przypadku wystąpienia ryzyka. Dzięki poniższym wskazówkom młodzi pracownicy i ich przełożeni otrzymają zalecenia dotyczące bezpieczeństwa w biurze, środków zapobiegawczych, które mogą zastosować, aby uniknąć ryzyka i zagrożeń oraz zapewnić pracownikowi odpowiednie warunki pracy.

15. Analiza pracy pod kątem stresu - ankieta dla personelu lekarzy szpitalnych (lista kontrolna)

Czy wiesz, jaki jest stan zdrowia Twoich lekarzy? Czy masz wgląd w to, jak warunki pracy w Twojej przychodni wpływają na personel medyczny na poszczególnych oddziałach? Jeśli chcesz dotrzeć do sedna tych procesów, pytaj konkretnie. Nikt nie zna odpowiedzi lepiej niż sami Twoi pracownicy. Celem tego instrumentu jest zmniejszenie stresu u pracowników. Analiza pracy pod kątem stresu wspiera zarządzanie kliniką.

16. Proces powrotu do pracy (lista kontrolna, przewodnik, broszura)

Narzędzie to pozwala użytkownikom, w zależności od ich pozycji w przedsiębiorstwie, zrozumieć samo znaczenie procesu powrotu do pracy po wystąpieniu problemu zdrowotnego lub urazu. Dokument ten pomaga ograniczyć czas dalszego opóźniania procesu powrotu do pracy. Dokument oferuje przewodnik po powrocie do pracy oraz kwestionariusze dla każdego profilu, aby ocenić ich wiedzę oraz to, w którym momencie procesu nie poświęcili żadnej lub wystarczającej uwagi, dzięki czemu mogą dostosować się do potrzeb.

17. Oświetlenie miejsca pracy (lista kontrolna, kwestionariusz)

Narzędzie to pozwala mikroprzedsiębiorstwom, małym firmom i potencjalnym przedsiębiorcom zrozumieć, w jaki sposób powinny być uwarunkowane instalacje oświetleniowe w miejscach pracy, aby umożliwiały prawidłową pracę pracowników bez uszczerbku dla ich zdrowia wzrokowego. Tego typu aspekty są czasami pomijane, ponieważ często wymagana jest specjalistyczna wiedza. Niniejszy

dokument oferuje przewodnik i kwestionariusze pozwalające zrozumieć i dostosować warunki oświetleniowe w celu uzyskania miejsca pracy dostosowanego do potrzeb pracowników.

18. Zapewnienie sukcesu w nauce - zastosowanie nowej wiedzy w codziennym życiu zawodowym (lista kontrolna)

Ciągłe szkolenia są ważne, aby pracownicy i menedżerowie byli na bieżąco i rozwijali swoje umiejętności. Szczególnie w przypadku seminariów i warsztatów konieczne jest dobre przygotowanie wizyty seminaryjnej oraz przeniesienie i zastosowanie tego, czego się nauczyło, w codziennej pracy. Cała firma lub określone działy i ich pracownicy mogą skorzystać, jeśli jeden z pracowników nauczy się czegoś nowego.

19. Test kompetencji (kwestionariusz, lista kontrolna)

Podczas planowania i kształtowania własnej kariery na pierwszy plan wysuwają się preferencje i zainteresowania. Podstawowe pytania to "Co lubię?" lub nawet "Co chcę robić?". Nie należy pomijać jednego czynnika: "W czym jestem dobry?". Test kompetencji da Ci odpowiedzi na dokładnie to pytanie. Pole możliwych umiejętności i mocnych stron jest szerokie, test kompetencji może pokazać Ci, w którym obszarze jesteś szczególnie dobry i dzięki temu możesz odnieść sukces. Narzędzie wyjaśnia, co obrazuje test kompetencji, dlaczego każdy powinien wykonać taki autotest, aby poznać swoje mocne strony.

20. No stress with the stress - sprawdzanie stresu (kwestionariusz, lista kontrolna)

Nie jest łatwo powiedzieć, czy jesteś po prostu trochę przepracowany i gotowy na wakacje, czy też stres sprawia, że jesteś chory. Twoi pracownicy również mogą być wyczerpani z powodu ciągłego stresu. A co z Twoją firmą? Celem tego testu stresu jest rozpoznanie własnej sytuacji stresowej i uczynienie sytuacji stresowej przejrzystą dla pracowników. Narzędzie to jest narzędziem dla kadry zarządzającej. Może być stosowane bez zewnętrznych konsultantów.

21. Wskaźnik wykonalności "WAI" (kwestionariusz)

Opracowany przez CIIP (włoskie międzyzrzeszenie konsultacyjne ds. prewencji) Kwestionariusz Wskaźnika Zdolności do Pracy (WAI) zawiera bardzo szczegółową listę pytań, których celem jest zbadanie wśród pracowników nie tylko ogólnego poziomu zadowolenia z pracy, ale także, i co najważniejsze, czy zadania wykonywane na co dzień w ich miejscu pracy wpływają (lub już wpłynęły) na ich samopoczucie, zdrowie fizyczne i/lub psychiczne. Wydaje się, że narzędzie nie ma określonego targetu, co oznacza, że może być skierowane zarówno do kadry zarządzającej, jak i pracowników. Jednocześnie nie wydaje się, by odnosiło się do jakiejś konkretnej branży. Zarówno konsultanci zewnętrzni, jak i dyrektorzy zarządzający mogą na nim bardzo sprawnie i skutecznie polegać.

22. Kwestionariusz IPAQ (ang.)

Kwestionariusz IPAQ jest narzędziem do samooceny opracowanym przez grupę IPAQ. Kwestionariusz ma na celu pomóc ludziom w samodzielnej ocenie ich poziomu aktywności fizycznej.

Model wyniku kategorycznego proponuje trzy różne wyjścia (tj. ,,kategorie"): 1. Niski: ten wynik dotyczy osób, które nie angażują się w ogóle w aktywność fizyczną jakiegokolwiek rodzaju 2.

Umiarkowany: ten wynik dotyczy osób uprawiających energiczną aktywność fizyczną minimum 3 dni w tygodniu LUB 5 dni w tygodniu aktywność fizyczną o umiarkowanej intensywności LUB 30 minut dziennie spaceru 3. Wysoki: ten wynik dotyczy osób uprawiających umiarkowanie intensywną aktywność fizyczną 7 dni w tygodniu Kwestionariusz IPAQ jest publicznie dostępny, w BEZPŁATNYM i OTWARTYM dostępie: naukowcy i badacze ze wszystkich dziedzin nauki są zachęcani do opierania się na nim jako na metodologicznych ramach swoich badań. Kwestionariusz IPAQ występuje w dwóch różnych wersjach: - Wersja krótka, zalecana dla małych inicjatyw na poziomie lokalnym LUB w przypadku "aktywności fizycznej w ciągu ostatnich siedmiu dni" - Wersja długa, zalecana dla programów badawczych na dużą skalę LUB w przypadku "zwykłej aktywności fizycznej" (tj. sportowców, osób uprawiających sport) W kontekście projektu AKKU, partnerzy zaproponują wersję krótką jako znacznie bardziej odpowiednią do zakresu i skali tego Pakietu Roboczego.

23. Praca zdalna: Czy nasze miejsca pracy odpowiadają naszym potrzebom? (Lista kontrolna, wideo)

Ze względu na pandemię, wiele firm wdrożyło pracę zdalną, w wyniku czego pracownicy musieli zamienić swoje domy w biura. Pomimo powstałego kompromisu polegającego na przeznaczeniu przestrzeni domowej na wspomniane "domowe biura", nie zawsze spełnia ona odpowiednie środki bezpieczeństwa. Narzędzie to umożliwia analizę stanowisk pracy domowej, aby zrozumieć, czy przyjęte środki i nawyki są odpowiednie, jeśli nie, zostaną przedstawione porady i zalecenia, jak je poprawić.

24. Plan rozwoju przedsiębiorstwa (kwestionariusz, wideo)

Narzędzie to pozwala potencjalnym przedsiębiorcom rozpoznać swoje zalety i wykorzystać je dzięki biznesplanowi. Zanim rozpoczniemy przedsięwzięcie, musimy pomyśleć o sobie. Rozpoznanie naszych mocnych i słabych stron, szukanie inspiracji u innych przedsiębiorców czy wyznaczenie celów, przeszkód lub scenariuszy pomoże nam zrozumieć dynamikę i możliwe sytuacje, w których możemy się znaleźć po rozpoczęciu działalności. Ten formularz pozwoli Ci przeanalizować wszystkie te aspekty zwięźle i skutecznie.

25. Sprawdzenie miejsca pracy w biurze (lista kontrolna)

W wielu przypadkach praca przy biurku i przy monitorze wiąże się ze szczególnymi, a czasem bardzo dużymi obciążeniami, których można uniknąć poprzez dobre zaprojektowanie stanowisk pracy. W rezultacie długotrwałe utrzymanie zdolności do pracy może być wspierane przez zazwyczaj tylko niewielkie zmiany. Celem tego instrumentu jest takie usprawnienie czynności biurowych, aby pracownicy mogli wykonywać swoją pracę w sposób zdrowy i nieograniczony aż do emerytury.

26. Sesje robocze: wywiady, spotkania i praca w zespole (przewodnik, broszura)

Narzędzie ma na celu pokazanie różnych sesji roboczych, które mogą być prowadzone w małych i mikro przedsiębiorstwach oraz jak je skutecznie rozwijać. małych i mikro przedsiębiorstwach oraz jak je skutecznie rozwijać.

27. Dobre projektowanie sesji roboczych - projektowanie procesów zarządzania zmianą w małych firmach (poradnik, broszura)

Szczególnie w małych firmach ważne jest, aby wszyscy trzymali się razem. Zwłaszcza w przypadku procesów zarządzania zmianami pracownicy często reagują złością, jeśli nie zostaną poinformowani w odpowiednim czasie. Często pomocne jest również zaangażowanie pracowników w ważne procesy zmian od samego początku. W ten sposób można stworzyć wspólne rozumienie koniecznych działań. Jedną z możliwości udziału pracowników jest realizacja tematycznych sesji roboczych. Narzędzie to ma ogromne znaczenie dla podejścia do rozwiązywania problemów w kierunku rozwoju firmy w sposób zorientowany na pracowników.

28. Onboarding - wprowadzanie nowych pracowników (lista kontrolna)

To narzędzie pozwala pracodawcom, menedżerom i przedsiębiorcom mikroprzedsiębiorstw i małych firm lepiej zintegrować nowych pracowników. Nowi pracownicy powinni czuć się komfortowo już od pierwszego dnia. Bo zadowoleni pracownicy są bardziej zmotywowani, bardziej zaangażowani, bardziej wydajni. I zostają w firmie dłużej - co jest coraz ważniejsze, zwłaszcza w obliczu niedoboru wykwalifikowanych pracowników.

29. Zarządzanie pracownikami, prawidłowa ocena i motywacja - poradnik (przewodnik, broszura)

Jako lider nie zawsze masz możliwość zajrzenia w najmniejsze zakamarki swojej firmy. Jesteś zdany na pomoc swoich pracowników, jeśli chodzi o odkrywanie słabych punktów i ich sensowną poprawę. Jednym z instrumentów poprawy jakości w Państwa przedsiębiorstwie jest tak zwane koło jakości. W przeciwieństwie do zwykłych spotkań lub grup roboczych, tutaj jasnym celem jest doprowadzenie do pozytywnych zmian w Państwa firmie. Ważne jest, aby uczestnictwo było całkowicie dobrowolne. Dobrowolność tworzy motywację i prowadzi do wymiernych rezultatów. W dłuższej perspektywie poprawa jakości stanie się samoczynna, jeśli wszyscy zaangażowani będą uczestniczyć w kołach jakości z pozytywnym nastawieniem i wspierać tę formę współpracy.

30. Ocena pracowników (lista kontrolna)

Ocena pracownicza jest stosowana jako środek zarządzania personelem. Wymiana między przełożonymi a pracownikami może odbywać się w krótkich i regularnych odstępach czasu, ale w praktyce często występują dłuższe okresy czasu. Stosowane są oceny półroczne lub roczne. Pracownicy otrzymują informację zwrotną na temat stanu pracy, jak również perspektyw na najbliższe miesiące i lata. Jednocześnie można uzyskać odpowiedzi na własne pytania i wątpliwości. Dla menedżerów taka ocena pracownicza ma tę zaletę, że informacja zwrotna (w obu kierunkach)

może być udzielona w spokojnej atmosferze. W idealnej sytuacji oceny pracownicze służą do planowania i ukierunkowanego rozwoju personelu.