**Regulacja zdolności do pracy
w małych i mikroprzedsiębiorstwach UE za pomocą narzędzi multimedialnych**



**Narzędzie 5B\_1**

**Ocena zdolności do pracy – Kierownictwo**

**Cel**

Utrzymanie zdolności do pracy jest dla firm ważnym czynnikiem sukcesu. Zwłaszcza ze względu na wydłużony okres aktywności zawodowej ważne jest, aby utrzymywać i promować zdolność do pracy na różnych poziomach. Zdolność do pracy nie oznacza jedynie zdrowia, ale obejmuje również inne ważne aspekty, takie jak warunki pracy, kultura korporacyjna i umiejętności pracowników.

Narzędzie to jest podstawowym narzędziem do analizy sytuacji kierownictwa i pracowników w zakresie zdolności do pracy. Jest to narzędzie, które może być wykorzystane przez zewnętrznego konsultanta do podjęcia odpowiednich działań w celu poprawy sytuacji.

Zalecenia dotyczące działań pokazują konkretne kroki wdrażane w celu promowania zdolności do pracy lub wskazują na potrzebę głębszej analizy. Oparte na 20 pytaniach House of Workability (tzw. domu zdolności do pracy) według prof. Ilmarinena, narzędzie to umożliwia doskonałą ocenę zdolności do pracy kierownictwa i pracowników.

Narzędzie 5B\_1 to kwestionariusz dla kierownictwa.

Narzędzie 5B\_2 to kwestionariusz dla pracowników.

**Grupa docelowa**

Kadra kierownicza, właściciele oraz dyrektorzy zarządzający.

**Korzyści**

Ocena zdolności do pracy umożliwia pierwsze wprowadzenie do tematu zdolności do pracy i dostarcza wstępnych wskazówek na temat zdolności do pracy pracowników i kierowników w Twojej firmie.

Dzięki temu narzędziu możliwe jest bardzo uporządkowane przedstawienie sytuacji w organizacji. Wszystkie wyniki są przejrzyście przedstawione w formie "domu z 20 pokojami" na odpowiednich piętrach. Wyniki są oznaczone kolorami: zielony - brak potrzeby działania; niebieski – średnioterminowa potrzeba działania i czerwony - pilna potrzeba działania.

**Czas trwania**

Ocena jest narzędziem analitycznym, mogącym przyczynić się do sukcesu Twojej firmy - te 20 minut to dobrze zainwestowany czas.

**Sposób korzystania z narzędzia**

Narzędzie składa się z 4 obszarów tematycznych, każdy zawiera 5 pytań, dotyczących następujących zagadnień:

1. Praca, organizacja, przywództwo
2. Wartości, postawy, motywacja
3. Kwalifikacje, kompetencje, zarządzanie talentami
4. Zdrowie i wyniki

Po zastosowaniu systemu sygnalizacji świetlnej proszę zaznaczyć, które stwierdzenia dotyczą Ciebie i Twojej firmy (kolor zielony), które częściowo dotyczą (kolor niebieski), a które raczej nie (kolor czerwony). W ten sposób można bezpośrednio sprawdzić, gdzie w przedsiębiorstwie należy podjąć działania w celu poprawy zdolności do pracy.

Najpierw następuje rejestracja online przez kierownictwo (narzędzie 5B\_1\_AKKU\_Narzędzie\_ Ocena zdolności do pracy – Kierownictwo). Po jej zakończeniu użytkownik (kierownik) otrzymuje numer ID, który jest przekazywany pracownikom. Za pomocą tego numeru ID pracownicy mogą się zalogować, aby dokończyć ocenę online (narzędzie 5B\_2\_AKKU\_Narzędzie\_Ocena zdolności do pracy – Pracownicy).

Dostępne są następujące opcje oceny:

1. Ocena kierownictwa

2. Ocena wszystkich pracowników

3. Ocena całej firmy

4. Różnice: Kierownictwo a pracownicy

Plan działania pomaga zdefiniować działania i środki, które należy podjąć.

| **Organizacja pracy** | **Dotyczy**(brak konieczności działania) | **Częściowo dotyczy**(częściowo wymagane działania) | **Raczej nie dotyczy**(konkretna potrzeba działania) |
| --- | --- | --- | --- |
| **1. Struktura wiekowa**Struktura wiekowa w naszej firmie jest zrównoważona, nie występują szczególne wyzwania w tym zakresie. |  |  |  |
| **2. Sposób pracy**Działania i procesy są zaprojektowane w taki sposób, że pracownicy mogą być zatrudnieni aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. |  |  |  |
| **3. Godziny pracy i lokalizacja** Umożliwiam moim pracownikom elastyczne kształtowanie czasu pracy (niepełny etat itp.). Pracownicy mogą wykonywać swoje zadania w firmie lub mogą pracować zdalnie. |  |  |  |
| **4. Struktura i procesy**Planuję i opisuję nasze procesy i regularnie sprawdzam je pod kątem możliwości poprawy. |  |  |  |
| **5. Przejrzystość i kompetencje** W naszej firmie każdy wie, czego się od niego oczekuje i kto ma jakie uprawnienia decyzyjne. |  |  |  |

| **Wartości**  | **Dotyczy**(brak konieczności działania) | **Częściowo dotyczy**(częściowo wymagane działania) | **Raczej nie dotyczy**(konkretna potrzeba działania) |
| --- | --- | --- | --- |
| **6. Przywództwo i motywacja**Poprzez moje zachowania przywódcze przyczyniam się do motywacji i identyfikacji pracowników z firmą. |  |  |  |
| **7. Atrakcyjność pracodawcy**Firma cieszy się dobrym wizerunkiem w regionie i w naszej branży oraz jest postrzegana jako atrakcyjny pracodawca. |  |  |  |
| **8. Atmosfera pracy**Atmosfera panująca w firmie jest dobra.  |  |  |  |
| **9. Identyfikacja z firmą** Pracownicy, niezależnie od wieku i działu firmy, identyfikują się z firmą.  |  |  |  |
| **10. Uczestnictwo**Angażuję pracowników w projektowanie i planowanie pracy. |  |  |  |

| **Kwalifikacje i kompetencje**  | **Dotyczy**(brak konieczności działania) | **Częściowo dotyczy**(częściowo wymagane działania) | **Raczej nie dotyczy**(konkretna potrzeba działania) |
| --- | --- | --- | --- |
| 11. Młode talenty i specjaliściZarówno teraz, jak i w przyszłości, zajmuję się pozyskiwaniem młodszych pracowników (stażystów) oraz doświadczonych specjalistów do naszej firmy. |  |  |  |
| 12. Umiejętności pracownikówZnam mocne i słabe strony naszych pracowników i systematycznie wykorzystuję tę wiedzę. |  |  |  |
| 13. Rozwój zespołuW oparciu o stale zmieniające się wymagania, istniejąca w przedsiębiorstwie wiedza i kwalifikacje są systematycznie rozwijane. |  |  |  |
| **14. Ciągłe kształcenie**Dzięki odpowiednim ofertom podnoszenia kwalifikacji nasi pracownicy są zawsze na bieżąco z najnowszą wiedzą. |  |  |  |
| **15. Zachowanie wiedzy**Dbam o to, aby nawet gdy pracownicy odchodzą, ich kompetencje zostały zachowane przez firmę. |  |  |  |

| **Zdrowie i bezpieczeństwo**  | **Dotyczy**(brak konieczności działania) | **Częściowo dotyczy**(częściowo wymagane działania) | **Raczej nie dotyczy**(konkretna potrzeba działania) |
| --- | --- | --- | --- |
| 16. BHPW firmie obowiązują przepisy i instrukcje dotyczące bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. |  |  |  |
| 17. Ocena ryzykaDokonano oceny ryzyka (w tym stresu) i zidentyfikowano odpowiednie zagrożenia w przedsiębiorstwie. |  |  |  |
| 18. Bezpieczeństwo miejsca pracyUtrzymanie (przegląd, konserwacja i naprawa) budynków, instalacji i sprzętu roboczego w firmie jest uregulowane. |  |  |  |
| 19. Sytuacja zdrowotnaW naszej firmie problemy zdrowotne pracowników zdarzają się raczej rzadko. |  |  |  |
| 20. Promocja zdrowiaPodjęto w firmie działania mające na celu unikanie stresu i chorób oraz wspieranie zdrowia pracowników. |  |  |  |

|  |
| --- |
| **Ocena** |

**Zdolność do pracy**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Organizacja pracy** | 1.Struktura wiekowa | 2.Sposób pracy | 3.Godziny pracy i lokalizacja | 4.Struktura i procesy | 5.Przejrzystość i kompetencje |
| **Wartości** | 6.Przywództwo i motywacja | 7.Atrakcyjność pracodawcy | 8.Atmosfera pracy | 9.Identyfikacja z firmą | 10.Uczestnictwo |
| **Kwalifikacje i kompetencje** | 11.Młode talenty i specjaliści | 12.Umiejętności pracowników | 13.Rozwój zespołu | 14.Ciągłe kształcenie | 15.Zachowanie wiedzy |
| **Zdrowie i bezpieczeństwo**  | 16.BHP | 17.Ocena ryzyka | 18.Bezpieczeństwo miejsca pracy | 19.Sytuacja zdrowotna | 20.Promocja zdrowia |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Plan działania** |
| **Co?****(Jakie działanie jest podejmowane?)** |  |  |  |
| **Dlaczego?****(Dalsze uszczegółowienie działania i określenie celów)** |  |  |  |
| **Kto jest odpowiedzialny?** |  |  |  |
| **Kto wspiera?** |  |  |  |
| **W jakim okresie będzie realizowane działanie?** |  |  |  |
| **Jakie są koszty realizacji?** |  |  |  |
| **Uwagi** |  |  |  |

**Źródło: Narzędzie to zostało opracowane w ramach projektu "AKKU". Projekt ten był finansowany przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS) w ramach Inicjatywy Neue Qualität der Arbeit (INQA) i był profesjonalnie wspierany przez Federalny Instytut Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (BAuA) w Berlinie. Partnerami wiodącymi projektu byli: ZWH Düsseldorf, IST Wuppertal, d ialogo Wuppertal, IAW (Instytut RWTH Aachen).**