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



**Narzędzie 5B\_2**

**Ocena zdolności do pracy – Pracownicy**

**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**

Pracownicy

**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\_Tool\_Check workability - management). 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\_Sprawdzanie wykonalności - 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 jako pracownicy możemy w zasadzie pracować aż do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. |  |  |  |
| **3. Godziny pracy i lokalizacja** Możemy elastycznie kształtować czas pracy (niepełny etat itp.). Możemy pracować zdalnie. |  |  |  |
| **4. Struktura i procesy**Nasze procesy są zaplanowane i opisane oraz regularnie sprawdzane pod kątem możliwości ich udoskonalenia. |  |  |  |
| 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 swoje zachowania przywódcze kierownictwo przyczynia 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**Pracownicy są zaangażowani w planowanie i projektowanie 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, firma dobrze pozyskuje młodszych pracowników (stażystów) i doświadczonych specjalistów. |  |  |  |
| 12. Umiejętności pracownikówKierownictwo jest świadome mocnych i słabych stron pracowników , a zadania są odpowiednio przydzielane.  |  |  |  |
| 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 my jako pracownicy jesteśmy zawsze na bieżąco z najnowszą wiedzą. |  |  |  |
| **15. Zachowanie wiedzy**Kierownictwo dba o to, aby nawet po odejściu pracowników 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 zdrowiaKierownictwo podjęło działania mające na celu unikanie stresu i chorób oraz wspieranie naszego zdrowia. |  |  |  |

|  |
| --- |
| **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).**