**Quadro di riferimento**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo di strumento** | |  |  | | --- | --- | |  | Liste di controllo | |  | Guide/Opuscoli | | X | Questionari | |  | Strumenti Excel | |  | Video | |  | Infografiche | |
| **Nome dello strumento** | **Valutazione delle capacità motorie e sensoriali del dipendente e dell'accessibilità del posto di lavoro.** |
| **Gruppo di destinazione** | **Manager di piccole, medie e grandi organizzazioni, membri del team HR** |
| **Sviluppato da** | **Prof Lynne Turner-Stokes, Prof Kathryn McPherson and Joanna Fadyl** |
| **Lingua** | **Italiano** |
| **Parole chiave** | **Disabilità acquisita, supporto all'ambiente di lavoro, adattamento al posto di lavoro, abilità motorie, abilità percettive** |
| **Durata in minuti** | 15 min |
| **Descrizione dell’obiettivo (max. 500 caratteri)** | |
| Tale trumento è una misura progettata per valutare la capacità lavorativa dell'individuo, sia per le persone che lavorano effettivamente sia per quelle che hanno intenzione di tornare al lavoro. Potrebbe essere usato dai membri del team delle risorse umane per identificare i bisogni speciali del futuro dipendente o per sostenere il processo decisionale riguardo agli adattamenti del posto di lavoro. | |
| **Benefici dello strumento (max. 500 caratteri)** | |
| Tale strumento assicura l'identificazione precoce dei bisogni specifici del lavoratore prima dell'assunzione e la verifica delle capacità del lavoratore di gestire i requisiti del lavoro, il che porterà a una migliore corrispondenza alla posizione. Per i dipendenti già assunti si traduce in una migliore produttività se le debolezze identificate sono adeguatamente affrontate dal supporto del datore di lavoro e dagli adattamenti delle attrezzature. Può anche prevenire l'abbandono prematuro del lavoro a causa di una menomazione motoria o percettiva. | |
| **Durata (Se applicabile)** | |
|  | |
| **Come utilizzarlo (max. 1000 caratteri)** | |
| Tale strumento consiste in tre alberi decisionali che coprono le abilità motorie, la mobilità e l'accesso sul posto di lavoro e le abilità percettive. Dopo aver risolto l'albero decisionale e risposto alle domande è possibile identificare l'indipendenza del lavoratore nell'area specifica su una scala a sette punti (1 - supporto costante, 7 - indipendenza senza modifiche) e identificare possibili adattamenti del posto di lavoro o l'acquisto di attrezzature specifiche. | |
| Piano e Area | |
| |  |  | | --- | --- | | x | Ambiente di lavoro, organizzazione del lavoro, leadership | |  | Valori, atteggiamenti, motivazione | |  | Conoscenze, capacità tecniche (competenze) | | x | Salute e prestazioni |  |  |  | | --- | --- | |  | Sensibilizzare | | x | Analizzare | |  | Realizzare | | |
| **Video (YouTube), se applicabile** |  |
| **Denominazione del file (assicurati di includere l'estensione!)** |  |
| **Fonte** | <https://www.kcl.ac.uk/cicelysaunders/resources/tools/wss> |