**Quadro di riferimento**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo di strumento** |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Liste di controllo |
|  | Guide/Opuscoli |
| X | Questionari |
|  | Strumenti Excel |
|  | Video |
|  | Infografiche  |

 |
| **Nome dello strumento** | **Valutazione della situazione sanitaria dei dipendenti e della capacità di lavorare** |
| **Gruppo di destinazione** | **Manager di piccole, medie e grandi organizzazioni, membri del team HR** |
| **Strumento fornito da** | ***Valutazione della capacità lavorativa - descrizione e valutazione di un nuovo strumento nella riabilitazione professionale e nelle richieste di invalidità* di Ása Dóra Konráðsdóttir** |
| **Lingua** | **Italiano** |
| **Parole chiave** | **Autovalutazione, incapacità, problemi di salute, adattamento al posto di lavoro** |
| **Durata in minuti** | 10 minuti |
| **Descrizione dell’obiettivo (max. 500 caratteri)** |
| Lo scopo è quello di identificare i dipendenti a maggior rischio di inabilità a lungo termine e i dipendenti che hanno bisogno di un aiuto terapeutico immediato. Inoltre, identifica e isola i fattori di rischio noti relativi agli atteggiamenti dell'individuo, alle circostanze sociali e alla salute per rilevare le barriere note al lavoro. Viene anche utilizzato per ottenere una panoramica di ciò che l'individuo pensa sia necessario per migliorare la sua capacità lavorativa. |
| **Benefici dello strumento (max. 500 caratteri)** |
|  Lo strumento avvantaggia i datori di lavoro nei seguenti modi: identificazione precoce dei dipendenti che possono soffrire di problemi di salute a causa delle condizioni di lavoro o di altri fattori. Assicura che l'azienda mantenga il personale qualificato e risparmia i costi aggiuntivi di reclutamento e formazione di nuovi dipendenti. Previene le assenze per malattia a lungo termine dei dipendenti. Mentre per i dipendenti, si traduce in un senso di sicurezza e di essere presi in carico dai datori di lavoro. Li assicura anche che la loro voce è ascoltata dai superiori e che i loro bisogni non sono trascurati. |
| **Durata (Se applicabile)** |
|  |
| **Come usare lo strumento (max. 1000 caratteri)** |
| Lo strumento consiste in 14 domande (sia aperte che chiuse). Il questionario dovrebbe essere compilato periodicamente soprattutto dai dipendenti che mostrano una ridotta efficienza e un peggioramento della qualità del lavoro. L'analisi dettagliata delle risposte dei lavoratori, condotta dal manager o dal membro del team HR, dovrebbe indicare i problemi da affrontare e le aree da migliorare. |
| 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.virk.is/static/files/starfsgetumat/msc-nyjaast.pdf>  |