

# Strumento di Autovalutazione organizzativa sulla possibilità di applicazione dell'Inclusive Job Design

---

## Introduzione

Siete stati selezionati per completare questo Strumento di Autovalutazione perché avete una visione ampia dell'organizzazione e/o siete responsabili della strategia e della politica. Questo strumento è composto da sette tabelle con dichiarazioni relative ad aspetti all'interno dell'organizzazione, importanti per implementare la metodologia dell'Inclusive Job Design in modo ottimale.

L'obiettivo di questo strumento di autovalutazione è quello di "controllare" se tutti questi aspetti sono presenti. E di "controllare" dove è necessario fare degli ulteriori passi.

Si prega di leggere attentamente l'introduzione di ogni tabella e poi rispondere alle affermazioni della tabella, sotto l'introduzione.

## Inclusive Job Design

Inclusive Job Design è la parola onnicomprensiva per la riorganizzazione dei processi aziendali e la riallocazione degli incarichi, in modo che il personale altamente qualificato possa essere impiegato meglio per il lavoro per cui è stato formato. Le attività amministrative, logistiche e organizzative di natura ripetitiva che non fanno parte dei loro incarichi principali vengono combinati in uno o più pacchetti di lavoro e inclusi nuovamente nei processi lavorativi. Queste nuove posizioni sono quindi adatte a dipendenti che altrimenti sarebbero fuori dal processo di lavoro perché non possono essere inseriti in posizioni esistenti. Questo rende anche lo svolgimento di queste attività più conveniente e crea un valore aggiunto economico per l'organizzazione. È stato riscontrato che l'Inclusive Job Design cambia la qualità del lavoro degli attuali dipendenti, permettendo loro di concentrarsi maggiormente sui loro incarichi principali. Avviene anche che la soddisfazione lavorativa dei dipendenti attuali aumenti perché viene fatto un maggiore utilizzo delle loro competenze principali.

## Strategia

La strategia è un piano che l'azienda sviluppa per mantenere il suo vantaggio competitivo sul mercato. Consiste in un insieme di decisioni e interventi che devono essere realizzati in risposta ai cambiamenti nell'ambiente esterno dell'azienda, inclusi i suoi clienti e concorrenti. La strategia è il modo in cui un'azienda mira a migliorare la sua posizione, magari attraverso una produzione o consegna a basso costo, magari fornendo un valore migliore al cliente, magari raggiungendo il dominio delle vendite e dei servizi. È, o dovrebbe essere, il modo in cui un'organizzazione dice: «Ecco come creeremo un valore unico».

Elementi specifici all'interno della strategia di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla possibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte della strategia dell'organizzazione.

- 1 Completamente in disaccordo
- 2 In disaccordo
- 3 Indeciso
- 4 D'accordo
- 5 Completamente d'accordo

Strategia Chi siamo						
	Nella nostra organizzazione,	1	2	3	4	5
1	... c'è una chiara visione di una Società Inclusiva.					
2	... la mission, gli obiettivi e i valori includono un approccio basato sul datore di lavoro.					
3	... la direzione è aperta per fare da pioniere.					
4	... la direzione è impegnata ad applicare la metodologia Inclusive Job Design.					

Strategia Cosa facciamo						
	Nella nostra organizzazione,	1	2	3	4	5
5	... lavoriamo per creare opportunità di lavoro per i nostri utenti nel libero mercato del lavoro.					
6	... sviluppiamo continuamente i nostri servizi.					
7	... usiamo l'innovazione come un modo per trovare nuove risposte per agire nell'ambito sociale.					
8	... cerchiamo finanziamenti per sostenere il nostro lavoro nell'ambito sociale.					
9	... usiamo strumenti innovativi per sostenere la nostra strategia di marketing per ottenere nuove opportunità di lavoro per i nostri clienti.					
10	... lavoriamo sistematicamente su descrizioni di lavoro innovative per i nostri clienti.					
11	... abbiamo reti con autorità locali e/o aziende.					
12	... c'è almeno un dipendente responsabile della collaborazione con i datori di lavoro.					
13	... abbiamo un sistema di monitoraggio per i nostri clienti.					
14	... valutiamo il successo dei servizi regolarmente.					
15	... scambiamo esperienze con altri allo scopo di migliorare le prestazioni della nostra professione.					

## Struttura

La struttura rappresenta il modo in cui i settori e le unità aziendali sono organizzate e include le informazioni su chi è responsabile di chi. La struttura divide gli incarichi e poi fornisce il coordinamento. In altre parole, la struttura è l'organigramma dell'azienda.

Elementi specifici all'interno della struttura di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla disponibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte della struttura dell'organizzazione.

Struttura						
Nella nostra organizzazione,		1	2	3	4	5
1	... i dipendenti hanno una chiara descrizione del ruolo e delle responsabilità.					
2	... offriamo ai dipendenti modi semplici per condividere nuove idee.					
3	... i processi principali sono gestiti in modo tale che la nostra organizzazione possa implementare con successo nuove metodologie.					
4	... coinvolgiamo le parti interessate nell'implementazione di nuove metodologie.					

## Sistemi

I sistemi sono tutte le procedure, formali e informali, che fanno funzionare l'organizzazione, giorno per giorno e anno per anno: sistemi di capital budgeting, sistemi di formazione, procedure di contabilità dei costi, sistemi di pianificazione delle spese. I sistemi sono i processi e le procedure dell'azienda, che rivelano le attività quotidiane dell'azienda e come vengono prese le decisioni. I sistemi sono l'area dell'azienda che determina come essa è fatta e dovrebbe essere l'obiettivo principale per i direttori durante la fase di cambiamento organizzativo.

Elementi specifici all'interno dei sistemi di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla possibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte di sistemi dell'organizzazione.

Sistemi						
Nella nostra organizzazione,		1	2	3	4	5
1	... esiste un sistema di comunicazione interna che trasmette tutte le informazioni importanti.					
2	... sono stati documentati i processi operativi chiave.					
3	... vengono assegnate risorse (tempo - budget - risorse umane) per l'esecuzione delle iniziative di progetto.					
4	... lavoriamo con cicli di feedback e valutazioni.					
5	... registriamo il valore aggiunto dei nuovi metodi.					
6	... operiamo con un efficace sistema di Customer Relationship Management.					
7	... riduciamo i processi amministrativi per i datori di lavoro acquisiti.					
8	... abbiamo un modo sistematico di discutere e decidere su sviluppi e miglioramenti.					
9	... i progetti sono gestiti in modo sistematico.					
10	... abbiamo un database di clienti in cerca di lavoro.					

## Stile

Lo stile rappresenta il modo in cui l'azienda è gestita dai dirigenti di alto livello, come interagiscono, quali azioni compiono e il loro valore simbolico. In altre parole, è lo stile di gestione dei leader dell'azienda. Le organizzazioni possono ascoltare ciò che i dirigenti dicono, ma credono a ciò che i dirigenti fanno. Sono decisivi gli schemi d'azione, non le parole.

Elementi specifici all'interno dello stile di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla possibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte dello stile dell'organizzazione.

Stile						
Nella nostra organizzazione,		1	2	3	4	5
1	... i dipendenti sono coinvolti nelle decisioni.					
2	... promuoviamo il lavoro di squadra.					
3	... i successi vengono condivisi e festeggiati.					
4	... siamo aperti all'innovazione.					
5	... abbiamo un approccio incentrato sul datore di lavoro, oltre a concentrarsi sul cliente.					
6	... abbiamo fiducia nelle competenze dei suoi dipendenti.					
7	... formiamo il comportamento etico dei dipendenti in relazione all'Inclusive Job Design.					

## Risorse Umane

Le risorse umane si concentrano sul tipo e sul numero di dipendenti di cui un'organizzazione avrà bisogno e su come saranno reclutati, formati, motivati e ricompensati. Le risorse umane sono spesso affrontate in uno dei due modi. All'estremità "dura" dello spettro, si affrontano i sistemi di valutazione, livelli salariali, programmi di formazione formale e simili. All'estremità "morbida" si affrontano la morale, l'atteggiamento, la motivazione e il comportamento.

Elementi specifici all'interno delle risorse umane di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla possibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte delle risorse umane dell'organizzazione.

Risorse Umane						
Nella nostra organizzazione,		1	2	3	4	5
1	... i dipendenti sono consapevoli del loro ruolo e della loro responsabilità nei confronti sia dei clienti che delle aziende.					
2	... abbiamo una descrizione del mansionario dell'esperto di Inclusive Job Design.					
3	... i dipendenti lavorano in team multidisciplinari.					
4	... abbiamo dipendenti con competenze commerciali.					
5	... abbiamo dipendenti che hanno familiarità con gli aspetti economici di un'azienda.					
6	... abbiamo dipendenti con competenze di osservazione.					

## Abilità

Le abilità sono quelle che i dipendenti dell'azienda possiedono molto bene. Includono anche capacità e competenze. Durante il cambiamento organizzativo, si pone spesso la questione di quali abilità l'azienda avrà veramente bisogno per rafforzare la sua nuova strategia o la nuova metodologia.

Elementi specifici all'interno delle competenze di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla possibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte delle competenze dell'organizzazione.

Abilità						
	Nella nostra organizzazione,	1	2	3	4	5
1	... i dipendenti sono in grado di realizzare piani personalizzati per formare la persona con disabilità per il suo nuovo lavoro/incarico.					
2	... abbiamo dipendenti bravi a instaurare rapporti sia con le aziende che con gli utenti dei servizi.					
3	... abbiamo dipendenti che conoscono il mercato del lavoro.					
4	... i dipendenti conoscono le competenze dei loro clienti.					
5	... abbiamo dipendenti che conoscono il contenuto della Legge sul Lavoro e altre leggi correlate.					
6	... abbiamo dipendenti in grado di analizzare i processi di lavoro.					
7	... i dirigenti hanno familiarità con i concetti di gestione del cambiamento.					
8	... i dipendenti danno risposte tempestive.					
9	... abbiamo dipendenti che possono creare un profilo appropriato alle posizioni di lavoro appena ideate.					

## Valori Condivisi

Elementi specifici all'interno dei valori condivisi di un'organizzazione hanno un'influenza positiva sulla possibilità dell'organizzazione di applicare la metodologia Inclusive Job Design. Si prega di valutare con un punteggio da 1 a 5 fino a che punto siete d'accordo che questi elementi siano parte dei valori condivisi dell'organizzazione.

Valori Condivisi						
	Nella nostra organizzazione,	1	2	3	4	5
1	... la nostra mission è in linea con l'obiettivo dell' Inclusive Job Design.					
2	... la nostra vision è in linea con l'obiettivo dell' Inclusive Job Design.					
3	... includiamo la diversità.					
4	... diamo importanza all'impiego nel libero mercato del lavoro per i nostri clienti.					
5	... diamo importanza alle capacità dei nostri clienti.					
6	... diamo importanza al comportamento etico dei nostri dipendenti.					