

Instrumento de Autoavaliação Organizacional – Preparação para o Inclusive Job Design

Introdução

Foi selecionado para preencher este Instrumento de Autoavaliação por ter uma visão abrangente da organização e/ou por ser responsável pela estratégia e políticas da organização. Este instrumento é composto por sete tabelas com afirmações relacionadas com aspetos, no âmbito da organização, que são importantes para a implementação otimizada da metodologia Inclusive Job Design.

O objetivo deste Instrumento de Autoavaliação é conferir se todos estes aspetos estão implementados. E perceber em que áreas é que é necessário tomar medidas.

Por favor, leia atentamente a introdução de cada tópico e depois responda às afirmações na tabela abaixo de cada introdução.

Inclusive Job Design

O Inclusive Job Design é um conceito abrangente que designa a reorganização dos processos de negócio e a realocação de tarefas de forma a que pessoas altamente qualificadas possam ser mobilizadas para trabalhos para os quais se qualificaram. As tarefas administrativas, logísticas e organizacionais de natureza repetitiva que não façam parte das suas principais tarefas são compiladas em um ou mais conjunto de tarefas de trabalho e novamente incluídas nos processos de trabalho. Estas novas posições passam a ser adequadas para colaboradores que, de outra forma, estariam fora do processo de trabalho, por não poderem ser inseridos em posições existentes. Este modelo também torna o desempenho destas atividades mais eficaz em termos de custos e gera valor económico acrescentado para a organização. Constatou-se que o Inclusive Job Design melhora a qualidade do trabalho de atuais colaboradores, permitindo-lhes focar-se mais nas suas principais tarefas. Também se verificou um aumento da satisfação no trabalho dos atuais colaboradores, pelo facto de fazerem um maior uso das suas principais competências.

Estratégia

A Estratégia é um plano desenvolvido pela empresa para manter a sua vantagem competitiva no mercado. Consiste num conjunto de decisões que têm de ser tomadas e ações que têm de ser adotadas em resposta às mudanças na conjuntura externa da empresa, o que inclui os seus clientes e concorrentes. A Estratégia é o modo como a empresa pretende melhorar a sua posição, quer seja conseguindo uma produção ou distribuição de baixo custo, gerando mais valor para o cliente ou alcançando uma posição dominante de vendas e serviços. É, ou deve ser, a forma de uma organização dizer: “É assim que vamos criar um valor único.”

Há elementos específicos no âmbito da estratégia de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte da estratégia da organização.

- 1 Discordo totalmente
- 2 Discordo
- 3 Estou indeciso
- 4 Concordo
- 5 Concordo totalmente

Estratégia – Quem somos						
Na nossa organização,		1	2	3	4	5
1	... existe uma visão clara de uma Sociedade Inclusiva.					
2	... a missão, objetivos e valores incluem uma abordagem orientada para o empregador.					
3	... a gestão está aberta a iniciativas inovadoras.					
4	... a gestão está comprometida com a aplicação da metodologia Inclusive Job Design.					

Estratégia – O que fazemos						
Na nossa organização,		1	2	3	4	5
5	... trabalhamos no sentido de criar oportunidades de trabalho no mercado de trabalho aberto para os utilizadores dos nossos serviços.					
6	... melhoramos continuamente os nossos serviços.					
7	... usamos a inovação como forma de encontrar novas respostas para atuar na área social.					
8	... procuramos financiamento de apoio ao trabalho que desenvolvemos na área social.					
9	... usamos ferramentas inovadoras de apoio à estratégia de marketing para conquistar novas oportunidades de trabalho para os utilizadores dos nossos serviços.					
10	... trabalhamos sistematicamente em descrições de funções inovadoras para os utilizadores dos nossos serviços.					
11	... temos redes de contacto com autoridades governamentais e/ou empresas locais.					
12	... existe pelo menos um colaborador responsável pela colaboração com os empregadores.					
13	... temos um sistema de monitorização dos utilizadores dos nossos serviços.					
14	... avaliamos regularmente o sucesso dos serviços.					
15	... partilhamos experiências com outras organizações a fim de melhorarmos o desempenho da nossa atividade.					

Estrutura

A Estrutura representa a forma como as divisões e unidades de negócio estão organizadas e inclui a informação de quem responde perante quem. A Estrutura distribui as tarefas e depois assegura a sua coordenação. Por outras palavras, a Estrutura é o organograma da empresa.

Há elementos específicos no âmbito da estrutura de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte da estrutura da organização.

Estrutura					
Na nossa organização,					
	1	2	3	4	5
1	... os profissionais têm uma descrição clara da sua função e das suas responsabilidades.				
2	... temos meios que permitem aos profissionais partilharem facilmente ideias novas.				
3	... os principais processos são geridos de uma forma que permite à organização implementar com sucesso novas metodologias.				
4	... envolvemos os stakeholders relevantes na implementação de novas metodologias.				

Sistemas

Os Sistemas são todos os procedimentos, formais e informais, que fazem a organização avançar, dia após dia e ano após ano: sistemas de orçamento de capital, sistemas de formação, procedimentos de contabilidade de custos, sistemas de orçamentação. Os Sistemas são os processos e procedimentos da empresa, que revelam as atividades diárias do negócio e o modo como as decisões são tomadas. Os Sistemas são a área da empresa que define a forma como se faz negócio e devem ser o principal foco dos gestores durante uma mudança organizacional.

Há elementos específicos no âmbito dos sistemas de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte dos sistemas da organização.

Sistemas					
Na nossa organização,					
	1	2	3	4	5
1	... existe um sistema de comunicação interna que comunica todas as informações importantes.				
2	... os principais processos operacionais estão documentados.				
3	... são alocados recursos (p. ex., tempo, orçamento, recursos humanos) à execução de projetos.				
4	... trabalhamos com ciclos de feedback e avaliação.				
5	... registamos as mais-valias de novos métodos.				
6	... temos um sistema efetivo de Gestão da Relação com o Cliente.				
7	... reduzimos os processos administrativos dos empregadores.				
8	... temos uma forma sistemática de discutir e decidir desenvolvimentos e melhorias.				
9	... os projetos são geridos de forma sistemática.				
10	... temos uma base de dados de clientes à procura de trabalho.				

Estilo

O Estilo representa o modo como a empresa é gerida pelos gestores de topo, a forma como estes interagem, as medidas que tomam e o seu valor simbólico. Por outras palavras, é o estilo de gestão dos líderes da empresa. As organizações podem ouvir o que os gestores dizem, mas acreditam no que os gestores fazem. Não são as palavras, mas os padrões de ação, que são determinantes.

Há elementos específicos no âmbito do estilo de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte do estilo da organização.

Estilo						
	Na nossa organização,	1	2	3	4	5
1	... os profissionais são envolvidos na tomada de decisões.					
2	... estimulamos o trabalho de equipa.					
3	... os sucessos são partilhados e celebrados.					
4	... estamos abertos à inovação.					
5	... temos uma abordagem centrada no empregador, além do foco no utilizador dos serviços.					
6	... temos confiança nas competências dos profissionais.					
7	... formamos os profissionais para um comportamento ético relacionado com o Inclusive Job Design.					

Equipa

A Equipa diz respeito ao tipo e número de profissionais que a organização vai precisar e ao modo como estes serão recrutados, formados, motivados e compensados. A Equipa é muitas vezes encarada de uma de duas formas. Num extremo do espectro, falamos de sistemas de avaliação, tabelas salariais, programas de formação formal e afins. No outro extremo, falamos de moral, atitude, motivação e comportamento.

Há elementos específicos no âmbito da equipa de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia do Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte da equipa da organização.

Equipa						
	Na nossa organização,	1	2	3	4	5
1	... os profissionais estão conscientes das suas funções e responsabilidades, quer para com os utilizadores dos seus serviços, quer para com as empresas.					
2	... temos uma descrição de funções para um especialista em Inclusive Job Design.					
3	... os profissionais trabalham em equipas multidisciplinares.					
4	... temos profissionais com competências comerciais.					
5	... temos profissionais que estão familiarizados com os aspetos económicos de um negócio/empresa.					
6	... temos profissionais com competências de observação.					

Competências

As Competências são as habilidades que os profissionais da empresa desempenham bem e com eficácia. Também incluem capacidades e aptidões. Durante uma mudança organizacional, levanta-se muitas vezes a questão de que competências é que a empresa precisará realmente para consolidar a sua nova estratégia ou a sua nova metodologia.

Há elementos específicos no âmbito das competências de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte das competências da organização.

Competências						
	Na nossa organização,	1	2	3	4	5
1	... os profissionais são capazes de criar planos personalizados para capacitar a pessoa com deficiência para o seu novo trabalho/as suas novas funções.					
2	... temos profissionais que são bons a construir relações, quer com as empresas, quer com os utilizadores.					
3	... temos profissionais que conhecem o mercado de trabalho.					
4	... os profissionais conhecem as competências dos utilizadores dos seus serviços.					
5	... temos profissionais que estão familiarizados com a legislação do trabalho e outras leis relacionadas.					
6	... temos profissionais que são capazes de analisar processos de trabalho.					
7	... os gestores estão familiarizados com conceitos de gestão da mudança.					
8	... os profissionais dão respostas atempadas.					
9	... temos profissionais que são capazes de definir um perfil de trabalhador adequado para posições novas.					

Valores Partilhados

Há elementos específicos no âmbito dos valores partilhados de uma organização que influenciam positivamente a preparação da organização para aplicar a metodologia Inclusive Job Design. Por favor, avalie, numa pontuação de 1 a 5, em que medida é que considera que estes elementos fazem parte dos valores partilhados da organização.

Valores Partilhados						
	Na nossa organização,	1	2	3	4	5
1	... a nossa missão está em linha com o propósito do Inclusive Job Design.					
2	... a nossa visão está em linha com o propósito do Inclusive Job Design.					
3	... acolhemos a diversidade.					
4	... promovemos o emprego no mercado de trabalho aberto aos utilizadores dos nossos serviços.					
5	... promovemos as competências dos utilizadores dos nossos serviços.					
6	... promovemos o comportamento ético dos profissionais.					