

OBSZAR	DOSTĘPNE NARZĘDZIA ZARZĄDZANIA WIEKIEM	EFEKT/ MONITORING EFEKTÓW	SPOSÓB UDOKUMENTOWANIA WDROŻENIA (JEŚLI NASTĄPIŁO W TRAKCIE UDZIAŁU W PROJEKCIE)
ZARZĄDZANIE WIEKIEM - STRATEGIA SKUTECZNEJ FIRMY/ IMPLEMENTACJA	Przeszkolenie kadry zarządzającej z tematyki zarządzania wiekiem	ocena uczestników dotycząca przydatności wiedzy (ankieta poszkoleniowa)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: -oświadczenie o ilości przeszkolonych osób - raport poszkoleniowy - certyfikaty
	Przeszkolenie kadry HR z tematyki zarządzania wiekiem	ocena uczestników dotycząca przydatności wiedzy (ankieta poszkoleniowa)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: -oświadczenie o ilości przeszkolonych osób -raport poszkoleniowy - certyfikaty
	Przegląd dostępnych narzędzi zarządzania wiekiem		
	Analiza sytuacji firmy (audyt zarządzania wiekiem)	Stopień wdrożenia narzędzi zarządzania wiekiem w firmie	Raport nt stanu wdrożenia rozwiązań zgodnych ze strategią zarządzania wiekiem
	Stworzenie planu zmian w zakresie zarządzania wiekiem w firmie	Stworzenie elementu strategii zarządzania wiekiem w firmie (plan zmian)	Zapis w strategii ZZL planu zmian w zakresie zarządzania wiekiem
	Stworzenie harmonogramu realizacji wdrożenia zarządzania wiekiem w firmie	Stworzenie elementu strategii zarządzania wiekiem w firmie (harmonogram wdrożenia)	Harmonogram realizacji wdrożenia zarządzania wiekiem
	Stworzenie bazy narzędzi monitoringu efektów wdrażania zarządzania wiekiem w firmie	Stworzenie elementu strategii zarządzania wiekiem w firmie (monitoring)	Zapis w strategii ZZL metod monitoringu efektów wdrażania zarządzania wiekiem
SKUTECZNA KOMUNIKACJA NA PLUS	Dostosowanie kanałów informacyjnych do możliwości i umiejętności pracowników	Ankieta badająca kanały pozyskiwania informacji w firmie	Zapis w strategii ZZL oraz: raport z badania ankietowego
	Wykorzystywanie różnorodnych kanałów informacyjnych w firmie (kilku do przekazania ważnych informacji) z uwzględnieniem preferencji różnych grup wiekowych	Analiza wykorzystywanych kanałów komunikacyjnych przez pracowników (z uwzględnieniem grup wiekowych)	Zapis w strategii ZZL - strategia komunikacji wewnętrznej z uwzględnieniem specyfiki wieku
	Stworzenie kampanii informacyjnej dotyczącej planowanego wdrażania zarządzania wiekiem w firmie	Ankieta po kampanii (czy pracownicy wiedzą co i po co będzie wdrażane)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport z badania ankietowego, - ogłoszenia, - plakaty, - nagranie video z konferencji

	Expose kierownictwa motywujące pracowników do aktywnego uczestniczenia w tworzeniu rozwiązań dostosowanych do potrzeb pracowników w różnym wieku	Ankieta (poziom przekonania dotyczącego wdrażania zarządzania wiekiem)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - przeprowadzone expose - oświadczenie zawierające treść wygłoszonego expose
	Tworzenie grup dyskusyjnych zróżnicowanych wiekowo	Ocena efektywności w rozwiązywaniu problemów, proponowaniu rozwiązań	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport z min. 2 spotkań grup dyskusyjnych, - oświadczenie o stworzeniu grup dyskusyjnych
	Tworzenie grup kreatywnych/innovacyjnych zróżnicowanych wiekowo	Ocena efektów pracy grup	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport z min. 2 spotkań grup kreatywnych, - oświadczenie o stworzeniu grup kreatywnych
	Tworzenie możliwości wypowiedzania się pracowników w sprawach proponowanych zmian (konsultacje)	Odsetek osób aktywnie uczestniczących w konsultacjach	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: raport z przeprowadzonych konsultacji, oświadczenie o przeprowadzeniu konsultacji
MOTYWACJA I SATYSFAKCJA PRACOWNIKÓW NA PLUS	Niestosowanie ograniczeń wieku w dostępie do szkoleń i innych form kształcenia i rozwoju	Analiza struktury wieku osób uczestniczących w szkoleniach w porównaniu z ogólną strukturą wiekową pracowników	Zapis w strategii ZZL oraz raport porównawczy z analizy struktury wieku osób uczestniczących w szkoleniach (przed i po wdrożeniu strategii zarządzania wiekiem)
	Motywowanie pracowników do kształcenia się niezależnie od wieku		
	Stworzenie programu szkoleń dostosowanego do indywidualnych potrzeb pracownika (umożliwienie rozwoju)		Zapis w strategii ZZL oraz stworzony program szkoleń dla min 1 pracownika w wieku 45+
	Dostosowanie metod, miejsca i czasu szkolenia do potrzeb pracowników związanych z ich wiekiem	Ankieta po szkoleniu (ocena poziomu dostosowania)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport poszkoleniowy (ocena poziomu dostosowania), - Oświadczenie o dostosowaniu szkolenia (z podaniem sposobu dostosowania)
	Ograniczenie czasu pracy w trakcie szkolenia (specjalnie dla starszych pracowników)		Zapis w strategii ZZL oraz harmonogram godzinowy szkolenia
	Organizowanie pracy w sposób sprzyjający uczeniu się i eliminujący m.in. przeciążenia fizyczne (np.. zespoły zróżnicowane wiekowo)	Analiza struktury wieku w zespołach pracowniczych	Zapis w strategii ZZL oraz raport porównawczy z analizy struktury wieku w zespołach (przed i po wdrożeniu strategii ZW)

	Umożliwienie uczenia się pracownikom we własnym zakresie (np. przez dodatkowy urlop w trakcie sesji)		Zapis w strategii ZZL oraz oświadczenie pracownika o otrzymaniu dodatkowego urlopu na naukę
	Poszerzanie doświadczenia, unikanie rutyny i problemów zdrowotnych przez zmiany stanowiska pracy	Odsetek pracowników na zwolnieniach lekarskich	Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z dokumentacji kadrowej (zmiana umowy o pracę osoby przesuniętej na inne stanowisko)
	Monitoring zagrożeń dla zdrowia w miejscu pracy	Raport o stanie zdrowia (analiza i dokumentacja zagrożeń)	Zapis w strategii ZZL oraz raport z monitoringu zagrożeń
	Monitoring stanu zdrowia pracowników	Relacja liczby wypadków przy pracy do liczby pracowników	Zapis w strategii ZZL oraz raport o stanie zdrowia
	Podejmowanie decyzji na temat zdolności pracownika do pracy na podstawie stanu zdrowia a nie wieku	Odsetek pracowników przechodzących na renty	
	Utworzenie grupy roboczej do spraw zdrowia	Odsetek zwolnień z powodu choroby zawodowej	Zapis w strategii ZZL oraz oświadczenie o utworzeniu grupy roboczej ds. zdrowia
	Korzystanie z konsultacji ekspertów zewnętrznych z zakresu medycyny pracy		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - wyciąg z umowy z ekspertem, - oświadczenie,
	szkolenie pracowników z zakresu BHP		
	Szkolenie kadry kierowniczej z zakresu technik zarządzania zdrowiem		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie o ilości przeszkolonych osób - raport poszkoleniowy
	Zapewnienie ergonomii stanowiska		Zapis w strategii ZZL oraz oświadczenie o dokonanych zmianach zwiększających ergonomię stanowiska
	Dostosowanie czasu i organizacji pracy do stanu zdrowia pracownika		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę min pracownika (przed i po zmianach)
	Zapewnienie pracownikom pobytu w sanatorium, Spa		Zapis w strategii ZZL oraz dokumentacja pobytu pracownika/ów
	Wspieranie prozdrowotnych działań pracowników (np. karnety na basen, siłownię)		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - wyciąg z umowy z firmą zapewniającą usługi sportowo-rekreacyjne, - oświadczenie o ilości osób korzystających (z podaniem liczby osób 45+)

	Zapewnienie pracownikom prywatnej opieki medycznej (pakiet medyczny)		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: wyciąg z umowy z firmą zapewniającą usługi medyczne, oświadczenie o ilości osób korzystających (z podaniem liczby osób 45+)
	Wyznaczenie osoby koordynującej wdrożenie działań dotyczących promocji zdrowia		Zapis w strategii ZZL oraz zakres obowiązków osoby koordynującej wdrożenie
ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM ZRÓŻNICOWANYM WIEKOWO	Tworzenie zespołów zróżnicowanych wiekowo	Analiza struktury wieku w zespołach pracowniczych	Zapis w strategii ZZL oraz raport porównawczy z analizy struktury wieku w zespołach (przed i po wdrożeniu strategii ZW)
	Stosowanie metaplanu w rozwiązywaniu problemów i szukaniu rozwiązań w pracy grupowej		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: raport z min 2 zebrań prowadzonych metodą metaplanu, zdjęcia plakatów z min 2 zebrań prowadzonych metodą metaplanu
	Organizowanie pracy w sposób eliminujący przeciążenia fizyczne pracowników	Odsetek osób w zespole na zwolnieniach lekarskich	Zapis w strategii ZZL oraz raport porównawczy z analizy struktury wieku w zespołach (przed i po wdrożeniu strategii ZW) uwzględniający informacje o podziale pracy obciążającej
	Podział zadań dostosowany do możliwości i predyspozycji pracowników		
OD ZATRUDNIENIA DO ZWOLNIENIA	Sporządzenie profilu kompetencyjnego		Zapis w strategii ZZL oraz min. Profile kompetencyjne do 3 stanowisk
	Ograniczenie stawianych w ogłoszeniu o pracę wymogów kwalifikacyjnych do minimum	Analiza wieku osób kandydujących do pracy	Zapis w strategii ZZL oraz treść opracowanego ogłoszenia o pracę
	Formułowanie ogłoszeń o pracę w sposób niedyskryminujący ze względu na wiek, lub sugerujący brak dyskryminacji		Zapis w strategii ZZL oraz treść opracowanego ogłoszenia o pracę
	Zamieszczanie ogłoszeń o pracę w mediach docierających do różnych grup wiekowych		Zapis w strategii ZZL oraz raport z rekrutacji z informacją o wyborze miejsc do zamieszkania ogłoszeń
	Współpraca z biurami pośrednictwa pracy		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: wyciąg z umowy współpracy, raport z rekrutacji opracowany przez biuro pośrednictwa

	Przeszkolenie kadry dokonującej rekrutacji i selekcji z tematyki zarządzania wiekiem	Analiza wieku osób przyjmowanych do pracy	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: -oświadczenie o ilości przeszkolonych osób -raport poszkoleniowy - certyfikaty
	Dokonywanie selekcji przez zespół (min 2 osoby) zróżnicowany wiekowo		Zapis w strategii ZZL oraz raport z min 2 rekrutacji (z informacją o osobach przeprowadzających rekrutacje)
	Stworzenie formularzy aplikacyjnych, w których część trafiająca do osób dokonujących selekcji nie zawierała informacji sugerujących wiek kandydata		Zapis w strategii ZZL oraz wzór formularza
	Ocenianie kandydatów w oparciu o kompetencje i doświadczenie zawodowe		Zapis w strategii ZZL oraz wzór arkusza oceny
	Wykorzystanie do oceny kandydatów testów psychometrycznych		Zapis w strategii ZZL oraz wykaz użytych w rekrutacji testów (oświadczenie)
	Korzystanie z programów publicznych wspierających zatrudnienie pracowników 45+		Zapis w strategii ZZL oraz oświadczenie o korzystaniu z programów (z informacją o zakresie i rodzaju wsparcia)
	Monitorowanie procesu rekrutacji i selekcji (porównywanie struktury wiekowej kandydatów, osób zatrudnianych, pracowników)		Zapis w strategii ZZL oraz raport z monitoringu
	Rekrutacja przez rekomendacje (polecenie) pracownika		
	Konsultacje z pracownikami w zakresie potrzeb uelastycznienia czasu i formy pracy	Analiza pracowników w wieku 60+	Zapis w strategii ZZL oraz raport z konsultacji
	Ustalenie listy akceptowalnych rozwiązań uelastyczniających czas pracy		Zapis w strategii ZZL oraz lista przyjętych rozwiązań
	Informowanie kandydatów i pracowników o możliwościach uelastycznienia czasu pracy		Zapis w strategii ZZL oraz treść ogłoszeń, oficjalnych komunikatów
	Stosowanie elastycznych form pracy w powiązaniu z potrzebami pracowników		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę (przed i po zmianach)
	Zmniejszenie starszym pracownikom wymiaru czasu pracy		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę (przed i po zmianach)
	Zwolnienie starszych pracowników z godzin nadliczbowych		Zapis w strategii ZZL oraz oświadczenie pracownika o zwolnieniu go z godzin nadliczbowych

ROZWÓJ PRACOWNI KÓW - ZARZĄDZAN IE KOMPETEN	Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym na czas określony, lub na czas wykonania określonych zadań		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę
	Indywidualne dostosowanie godzin/dni pracy do możliwości osób starszych		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę (przed i po zmianach)
	Ustalenie zadań, które mogą być wykonywane w domu, w formie telepracy		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę lub zakres obowiązków (przed i po zmianach)
	Stopniowe zmniejszanie wymiaru czasu pracy przed emeryturą (z koncentracją zadań na przekazywaniu wiedzy swoim następcom)		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę lub zakresu obowiązków (przed i po zmianach)
	Urlop przygotowujący do przejścia na emeryturę		Zapis w strategii ZZL oraz udokumentowanie dodatkowego urlopu przedemerytalnego
	Monitoring struktury wieku pracowników zgłaszających chęć oraz korzystających z rozwiązań uelastyczniających czas pracy		Zapis w strategii ZZL oraz raport z monitoringu
	Podejmowanie decyzji na temat zwolnienia pracownika na podstawie jego kompetencji i wydajności a nie wieku	Analiza wieku osób odchodzących z pracy Rejestr zażaleń dotyczących polityki zwolnień	Zapis w strategii ZZL oraz raport ze zwolnienia (z podaniem kryteriów wyboru osoby do zwolnienia)
	Informowanie pracowników o polityce zwolnień		
	Outplacement		Zapis w strategii ZZL oraz raport z outplacementu
	Monitorowanie i prognozowanie struktury wieku pracowników		Zapis w strategii ZZL oraz raport z monitoringu
	Przygotowanie pracownika do przejścia na emeryturę (rozmowa, szkolenie na temat aspektów przechodzenia na emeryturę)		Zapis w strategii ZZL oraz certyfikat ukończenia szkolenia lub inny dokument poświadczający odbycie szkolenia
	Przedłużenie zatrudnienia osobom w wieku emerytalnym		Zapis w strategii ZZL oraz wyciąg z umowy o pracę
	Utrzymywanie kontaktu z emerytami		
Niestosowanie ograniczeń wieku w dostępie do szkoleń i innych form doształcania i rozwoju	Analiza struktury wieku osób uczestniczących w szkoleniach w porównaniu z ogólną strukturą wiekową pracowników		Zapis w strategii ZZL oraz raport z analizy porównawczej struktury wieku osób uczestniczących w szkoleniach (przed i po wdrożeniu strategii ZW)
Motywowanie pracowników do kształcenia się niezależnie od wieku			

	Monitoring statusu edukacyjnego (w tym udziału w szkoleniach) i zasobu kompetencji pracowników	Analiza zasobu kompetencji w różnych grupach wiekowych	Zapis w strategii ZZL oraz raport z analizy zasobu kompetencji w różnych grupach wiekowych
	Określenie luk kompetencyjnych pracowników (bilans kompetencji)	Bilans kompetencji w różnych grupach wiekowych	Zapis w strategii ZZL oraz raport nt bilansu kompetencji w różnych grupach wiekowych
	Stworzenie programu szkoleń dostosowanego do indywidualnych potrzeb pracownika (umożliwienie rozwoju)	Ocena przez pracownika stopnia dostosowania szkoleń do potrzeb (ankieta poszkoleniowa)	Zapis w strategii ZZL oraz stworzony program szkoleń dla min 1 pracownika w wieku 45+
	Analiza porównawcza potrzeb przedsiębiorstwa z kompetencjami pracowników (programowanie szkoleń w zakresie kompetencji deficytowych)	Analiza porównawcza	Zapis w strategii ZZL oraz raport z analizy
	Dostosowanie metod, miejsca i czasu szkolenia do potrzeb pracowników związanych z ich wiekiem	Ankieta po szkoleniu (ocena poziomu dostosowania)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: raport poszkoleniowy (ocena poziomu dostosowania), Oświadczenie o dostosowaniu szkolenia (z podaniem sposobu dostosowania)
	Ograniczenie czasu pracy w trakcie szkolenia (specjalnie dla starszych pracowników)		Zapis w strategii ZZL oraz harmonogram godzinowy szkolenia
	Organizowanie pracy w sposób sprzyjający uczeniu się i eliminujący m.in. przeciążenia fizyczne (np. zespoły zróżnicowane wiekowo)	Analiza struktury wieku w zespołach pracowniczych	Zapis w strategii ZZL oraz raport porównawczy z analizy struktury wieku w zespołach (przed i po wdrożeniu strategii ZW)
	Umożliwienie uczenia się pracownikom we własnym zakresie (np. przez dodatkowy urlop w trakcie sesji)		Zapis w strategii ZZL oraz oświadczenie pracownika o otrzymaniu dodatkowego urlopu na naukę
	Ewaluacja efektów kształcenia	Ocena szkoleń przez uczestników Ocena umiejętności i wiedzy pracownika wykorzystywanej na miejscu pracy Ocena efektywności pracownika (np. ilość popełnianych błędów, poziom sprzedaży)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: raport poszkoleniowy, ocena przełożonego nt postępów pracownika, inna forma udokumentowania wzrostu efektywności pracownika

	Wykorzystanie potencjału pracowników - mentoring, intermentoring, coaching, szkolenia wewnętrzne	Ocena spotkań mentoringowych, coachingowych, intermentoringowych, szkoleń wewnętrznych przez uczestników Ocena umiejętności i wiedzy pracownika, który uczestniczył w sesji/szkoleniu, Ocena efektywności pracownika, który uczestniczył w sesji/szkoleniu	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: oświadczenie nt ilości osób przeszkolonych w zakresie mentoringu/intermentoringu/coachingu/trenerstwa, certyfikaty ukończenia ww szkoleń, raport z oceny mentoringu.intermentoringu/szkoleń wewnętrznych
	Korzystanie z wiedzy i doświadczenia pracowników przy planowaniu szkoleń		
	Korzystanie z możliwości dofinansowania szkoleń dla starszych pracowników ze środków unijnych	Liczba osób przeszkolonych z dofinansowanych szkoleń dla starszych pracowników	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: oświadczenie o korzystaniu ze szkoleń dofinansowanych dla 45+ (ilość osób, tematy), certyfikaty (uczestnicy 45+) ukończenia szkoleń dotowanych,
	Dostosowanie zakresu obowiązków pracownika do zmieniającej się z wiekiem wydajności	Analiza ilości popełnianych błędów przez pracownika	Zapis w strategii ZZL oraz zakres obowiązków (przed i po zmianie)
	Uwzględnianie ambicji zawodowych przy planowaniu ścieżki kariery		
	Pomoc doradców zawodowych przy planowaniu ścieżki kariery pracowników		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: raport z doradztwa, wyciąg z umowy z doradcą
	Informowanie pracowników o możliwościach awansu	Stworzone ścieżki kariery	
	Uzależnianie decyzji o awansie od kompetencji i wydajności pracownika a nie od wieku, czy stażu pracy		
	Przeszkolenie w zakresie zarządzania wiekiem osób odpowiedzialnych za rozwój zawodowy personelu		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: -oświadczenie o ilości przeszkolonych osób - raport poszkoleniowy - certyfikaty
	Uzależnienie wysokości wynagrodzenia od wydajności a nie od stażu pracy		Zapis w strategii ZZL
	Stosowanie ocen okresowych	Analiza stopnia realizacji celów rozwojowych pracownika	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport z oceny okresowej, - arkusz do oceny okresowej

	Tworzenie programu zarządzania talentami w firmie (opartego o diagnozę talentów pracowników a nie o wiek)		Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport z diagnozy talentów, - program zarządzania talentami (z uwzględnieniem kryterium braku dyskryminacji ze względu na wiek), - wykaz narzędzi diagnozy talentów
ZARZĄDZANIE ZMIANĄ NA PLUS	Analiza zewnętrznych czynników zmian	Raport z analizy zewnętrznych czynników zmian	Zapis w strategii ZZL oraz raport z analizy
	Analiza wewnętrznych czynników zmian	Raport z analizy wewnętrznych czynników zmian	Zapis w strategii ZZL oraz raport z analizy
	Stworzenie kampanii informacyjnej dotyczącej planowanego wdrażania zarządzania wiekiem w firmie	Ankieta (czy pracownicy wiedzą co i po co będzie wdrażane)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: raport z kampanii, ogłoszenia, plakaty, nagranie video z expose
	Expose kierownictwa motywujące pracowników do aktywnego uczestniczenia w tworzeniu rozwiązań dostosowanych do potrzeb pracowników w różnym wieku	Ankieta (poziom przekonania dotyczącego wdrażania zarządzania wiekiem)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie z treścią expose, - nagranie video z expose
	Stworzenie planu zmian w zakresie zarządzania wiekiem w firmie	Stworzenie elementu strategii zarządzania wiekiem w firmie (plan zmian)	Zapis w strategii ZZL planu zmian w zakresie zarządzania wiekiem
	Stworzenie Mapy zaangażowania (z uwzględnieniem grup wiekowych)		Zapis w strategii ZZL oraz raport z zastosowania narzędzia "Mapa zaangażowania"
	Stosowanie narzędzia Analizy pola sił we wdrażaniu zmian		Zapis w strategii ZZL oraz raport z zastosowania narzędzia "Analiza pola sił"
	Tworzenie możliwości wypowiedzania się pracowników w sprawach proponowanych zmian (konsultacje)	Odsetek osób aktywnie uczestniczących w konsultacjach	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - raport z przeprowadzonych konsultacji, - oświadczenie o przeprowadzeniu konsultacji
NEGOCJACJE, PERSWAZJA, OBŚLUGA KLIENCI	Dopasowanie stanowiska do kompetencji i możliwości pracowników	Analiza poziomu zadowolenia z pracy	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie o dokonanych przesunięciach stanowiskowych, - umowa o pracę (lub zakres obowiązków) przed i po zmianie

	Szkolenia pracowników (dostosowujące do nowego miejsca pracy)	Ocena szkoleń przez uczestników Ocena umiejętności i wiedzy pracownika wykorzystywanej na miejscu pracy Ocena efektywności pracownika (np. ilość popełnianych błędów, poziom sprzedaży)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie pracownika o odbytych szkoleniach dostosowujących do nowego stanowiska, - certyfikat ukończenia szkolenia, raport poszkoleniowy
	Przesunięcia pracowników stosowane w przypadku występowania problemów pracownika ograniczających jego produktywność (np. problemów zdrowotnych)	Częstotliwość zwolnień lekarskich pracownika	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie o dokonanych przesunięciach stanowiskowych, - umowa o pracę (lub zakres obowiązków) przed i po zmianie
	Dopasowanie kompetencji i możliwości pracowników do potrzeb klientów	Badanie poziomu zadowolenia klientów Analiza liczby i rodzaju skarg klientów	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie o dokonanych przesunięciach stanowiskowych, umowa o pracę (lub zakres obowiązków) przed i po zmianie
	Expose kierownictwa motywujące pracowników do aktywnego uczestniczenia w tworzeniu rozwiązań dostosowanych do potrzeb pracowników w różnym wieku	Ankieta (poziom przekonania dotyczącego wdrażania zarządzania wiekiem)	Zapis w strategii ZZL oraz jedno z: - oświadczenie z treścią expose, - nagranie video z expose