**STANDARDI STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**

**KAZALO VSEBINE**

[1 POGOJI ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE 3](#_Toc450118872)

[**1.1** **ZAKONSKI IN DRUGI PREDPISI**  3](#_Toc450118873)

[**1.2** **MREŽA IZVAJALCEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**  4](#_Toc450118874)

[**1.3** **KADROVSKI POGOJI**  4](#_Toc450118875)

[**1.4** **LOKACIJSKI IN PROSTORSKI POGOJI**  5](#_Toc450118876)

[**1.5** **VAROVANJE OSEBNIH PODATKOV**  5](#_Toc450118877)

[**1.6** **SODELOVANJE Z DELODAJALCI**  5](#_Toc450118878)

[2 PROCES ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE 6](#_Toc450118879)

[**2.1** **NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE PROCESA ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**  6](#_Toc450118880)

[**2.2** **INDIVIDUALNI REHABILITACIJSKI NAČRT – IRN**  6](#_Toc450118881)

[3 EVALVACIJA PROCESA ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE 9](#_Toc450118882)

[**3.1** **EVALVACIJA NA RAVNI UPORABNIKOV STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**  9](#_Toc450118883)

[**3.2** **EVALVACIJA NA RAVNI MREŽE IZVAJALCEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**  10](#_Toc450118884)

[3.2.1 Evalvacija na ravni uporabnikov 10](#_Toc450118885)

[3.2.2 Evalvacija na ravni napotnih ustanov 10](#_Toc450118886)

[3.2.3 Evalvacija na ravni izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije 10](#_Toc450118887)

[3.2.4 Evalvacija izida zaposlitvene rehabilitacije 10](#_Toc450118888)

[4 EVROPSKA NAČELA KAKOVOSTI NA PODROČJU SOCIALNIH STORITEV 11](#_Toc450118889)

[5 ETIČNI KODEKS 13](#_Toc450118890)

[6 LISTINA PRAVIC UPORABNIKOV STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE 16](#_Toc450118891)

[7 STORITVE ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE 19](#_Toc450118892)

[**Storitev A – Svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov za aktivno vlogo**  19](#_Toc450118893)

[**Storitev B – Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov**  21](#_Toc450118894)

[**Storitev C – Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje z možnostmi vključevanja v usposabljanje in delo**  42](#_Toc450118895)

[**Storitev D – Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev**  44](#_Toc450118896)

[**Storitev E – Razvijanje socialnih spretnosti in veščin**  46](#_Toc450118897)

[**Storitev F – Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve**  47](#_Toc450118898)

[**Storitev G – Analiza invalidovega konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja**  49](#_Toc450118899)

[**Storitev H in I – Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in sredstev za delo**  51](#_Toc450118900)

[**Storitev J – Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu**  52](#_Toc450118901)

[**Storitev K – Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju**  55](#_Toc450118902)

[**Storitev L – Spremljanje invalida na delovnem mestu tudi po zaposlitvi**  56](#_Toc450118903)

[**Storitev M – Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa**  57](#_Toc450118904)

[**Storitev N – Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov**  59](#_Toc450118905)

[**Storitev O – Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije – storitve podpornega zaposlovanja**  76](#_Toc450118906)

# POGOJI ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE

Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije določajo strokovno doktrino, rehabilitacijski proces, njegovo vsebino, metode dela, pričakovane cilje, časovni obseg, učinke ter osnovne strokovne in organizacijske pogoje za izvajanje storitev.

## **ZAKONSKI IN DRUGI PREDPISI**

Zaposlitvena rehabilitacija se izvaja na podlagi naslednjih zakonskih in podzakonskih predpisov:

* Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
* Standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije,
* Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije,
* Pravilnik o merilih in postopkih za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij,
* Pravilnik o merilih in postopkih za določitev višine subvencije plače za invalide.

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (v nadaljevanju *ZZRZI*) opredeljuje zaposlitveno rehabilitacijo kot storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev obdrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero.

Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije se lahko izvajajo v postopkih za uveljavljanje pravic po drugih predpisih oziroma kot podporne storitve pri izvajanju poklicne rehabilitacije po drugih predpisih.

Poleg izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije (v nadaljevanju *izvajalci ZR*) izvajajo naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije tudi rehabilitacijski svetovalci in rehabilitacijske komisije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, za potrebe poklicne rehabilitacije pa strokovni delavci Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Pravica do zaposlitvene rehabilitacije je opredeljena kot pravica invalida do posameznih storitev zaposlitvene rehabilitacije, opredeljenih v rehabilitacijskem načrtu, ki ga za posameznega invalida izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.

## **MREŽA IZVAJALCEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**

Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije je opredeljeno kot javna služba, rehabilitacijo pa izvaja mreža izvajalcev ZR. V mrežo so vključeni javni zavodi in druge pravne ali fizične osebe, ki za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije pridobijo koncesijo na način in pod pogoji, opredeljenimi v ZZRZI in javnem razpisu.

Mrežo izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije potrdi minister, pristojen za invalidsko varstvo.

Mreža izvajalcev ZR velja za posamezno koncesijsko obdobje in opredeljuje:

* regionalno pokritost z izvajalci ZR,
* obseg in sestavo strokovnega tima,
* letni normativ števila obravnavanih oseb,
* stroške dela strokovnega tima in
* materialne stroške.

## **KADROVSKI POGOJI**

Storitve zaposlitvene rehabilitacije izvaja multidisciplinarni strokovni tim. Sestavo in obseg strokovnega tima določata:

* Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov in
* Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

Člani strokovnih timov so se, kot določa ZZRZI, dolžni strokovno izobraževati s področja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov.

Strokovni delavci s področja zaposlitvene rehabilitacije in zaposlovanja invalidov so etično zavezani temu, da delujejo v okviru svoje strokovne usposobljenosti. Pri svojem delu upoštevajo tudi:

* Evropska načela kakovosti na področju socialnih storitev (3. poglavje),
* Etični kodeks strokovnih delavcev na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije ter zaposlovanja in socialne vključenosti invalidov (4. poglavje) in
* Listino pravic uporabnikov zaposlitvene rehabilitacije in ostalih socialnih storitev (5. poglavje).

Strokovni delavci spodbujajo osebno, socialno in ekonomsko neodvisnost invalidov. V proces zaposlitvene rehabilitacije se vključujejo različni strokovnjaki, ki izvajajo rehabilitacijsko in poklicno svetovanje, rehabilitacijsko ocenjevanje, prilagajanje in razvijanje dela in delovnega okolja, usposabljanje in vključevanje v delo, vodenje primerov in druge strokovne aktivnosti, ki temeljijo na potrebah uporabnikov. Strokovni delavci pri tem uporabljajo znanja in kompetence s področja trga dela in procesa zaposlovanja, povezovanja zahtev dela s posameznikovimi sposobnostmi, metode za ohranjanje dela ter znanja in kompetence z zdravstvenega, psihosocialnega in zaposlitvenega vidika invalidnosti, ki so jih pridobili v procesu izobraževanja, z delovnimi izkušnjami in nenehnim strokovnim izpopolnjevanjem. Potrebni obseg znanja je opredeljen v standardih znanj za strokovne delavce in izvajalce ZR.

## **LOKACIJSKI IN PROSTORSKI POGOJI**

Izvajalci ZR morajo vsem uporabnikom storitev zagotavljati:

* lokacijske in prostorske razmere za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu z veljavno zakonodajo o dostopnosti do grajenega okolja, z namenom zagotavljanja neoviranega dostopa, gibanja in vključevanja v storitve zaposlitvene rehabilitacije in
* izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije v skladu s predpisi o varnem in zdravem delu.

## **VAROVANJE OSEBNIH PODATKOV**

Izvajalci ZR morajo pri izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije delovati v skladu s predpisi o varovanju osebnih podatkov.

## **SODELOVANJE Z DELODAJALCI**

Izvajalci ZR so v okoljih, v katerih izvajajo storitve zaposlitvene rehabilitacije, dolžni sistematično oblikovati in dopolnjevati mrežo aktivnih in potencialnih delodajalcev. Spremljanje navedenih aktivnosti omogoča spletna aplikacija Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Izvajalci ZR vodijo podatke o delodajalcih, to pa so vsaj naslednji:

1. kontaktni podatki delodajalca in dejavnost,
2. vsebina sodelovanja (namen, izvedene aktivnosti),
3. rezultati sodelovanja (npr. storitev J, programi APZ, zaposlitev, drugi rezultati).

Enkrat letno (najkasneje do 1. marca, za preteklo leto) so izvajalci ZR dolžni evalvirati sodelovanje z delodajalci. Evalvacija zajema prikaz doseženih rezultatov in podatke o sodelovanju. Vsebino evalvacije in obrazce pripravlja, razpošilja, zbira in analizira Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo (v nadaljevanju *RCZR*) na podlagi podatkov izvajalcev ZR in podatkov iz baze Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Izvajalci ZR pošljejo podatke RCZR, ta pa oblikuje skupno poročilo in ga posreduje Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

# PROCES ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE

## **NAČRTOVANJE IN IZVAJANJE PROCESA ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**

Proces zaposlitvene rehabilitacije na podlagi napotitve uporabnika storitev k izvajalcu ZR se začne z izvedbo rehabilitacijske ocenjevalne obravnave v okviru storitve B – Priprave mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov.

Pri izvajanju storitev zaposlitvene rehabilitacije upošteva strokovni tim naslednje smernice:

* Strokovni delavci pridobijo dovoljenje uporabnika storitev za njegovo ocenjevanje in izvajanje drugih strokovnih postopkov.
* Pri delu z uporabnikom storitev uporabljajo strokovni delavci k posamezniku usmerjen pristop.
* Strokovni delavci razumejo naravo predlaganih ocenjevanj in so sposobni oceniti njihovo primernost za uporabo pri posameznem uporabniku storitev.
* Ključni pristop pri ocenjevanju predstavljata situacijsko ocenjevanje in ocenjevanje v realnem delovnem okolju.
* Strokovni delavci vodijo in podpirajo uporabnika storitev ves čas rehabilitacije.
* Strokovni delavci uporabljajo le tista ocenjevanja, ki so primerna za uporabnika storitev, in razumejo, da so oni sami v skupnem procesu odločanja le za pomoč.
* Pri ocenjevanju so upoštevane vrednote, želje in potrebe uporabnika storitev.
* Uporabnik storitev in strokovni delavec se morata strinjati glede ciljev obravnave, izhajajočih iz ocenjevanja.
* Cilji morajo temeljiti na potrebah in željah uporabnika storitev.

## **INDIVIDUALNI REHABILITACIJSKI NAČRT – IRN**

Individualni rehabilitacijski načrt (v nadaljevanju IRN) je **osrednji dokument** izvajanja procesa zaposlitvene rehabilitacije, zajema pa aktivnosti, vire in merila, ki bodo uporabljeni za dosego ciljev. Namenjen je načrtovanju in vodenju procesa zaposlitvene rehabilitacije na ravni posameznika.

Rehabilitacijski proces, ki ga izvaja izvajalec ZR, temelji na individualnih potrebah in željah uporabnika storitev, ugotovljenih v okviru ocenjevalne rehabilitacijske obravnave (Storitev B).

Pri oblikovanju in izvajanju IRN sledi strokovni tim naslednjim načelom:

* IRN je ves čas rehabilitacije usmerjen k ciljem, ki so bili opredeljeni v sodelovanju z uporabnikom storitev.
* Postavljeni cilji morajo biti realni, dosegljivi, merljivi, časovno opredeljeni in v skladu z najboljšimi praksami.
* Aktivnosti morajo biti izvedene usklajeno, v postavljenih časovnih okvirih.
* Vsi udeleženci so zavezani uresničevanju IRN z aktivno udeležbo.
* Uporabniku storitev mora biti zagotovljena stalna aktivna podpora pri uresničevanju IRN.
* Če je le mogoče, vodi in usklajuje aktivnosti ves čas procesa zaposlitvene rehabilitacije isti strokovni delavec, ob sodelovanju drugih članov strokovnega tima.
* Pri načrtovanju nadaljnjih aktivnosti je treba ob koncu obravnave upoštevati interese in predloge uporabnika storitev.
* Postavljeni cilji se sprotno spremljajo – vrednoti se uspešnost doseganja ciljev.
* Na podlagi spremljanja doseganja ciljev se načrtujejo nadaljnje aktivnosti za njihovo dosego oziroma se opredelijo novi cilji.
* Proces zaposlitvene rehabilitacije se konča, ko so cilji doseženi, ko kljub prilagoditvam in dopolnitvam proces ne vodi k boljšim rezultatom oziroma ko ga želi končati uporabnik storitev.
* V procesu zaposlitvene rehabilitacije imajo v okviru jasno določenih nalog aktivno vlogo tudi delodajalci, druge pomembne osebe in zainteresirana javnost.

IRN opredeljuje (minimalna zahteva):

* želene rezultate programa oziroma dolgoročne cilje,
* kratkoročne cilje, potrebne za dosego dolgoročnih ciljev/želenih rezultatov,
* potrebne storitve oz. aktivnosti za dosego kratkoročnih ciljev,
* metode in tehnike za dosego ciljev,
* časovni okvir, pričakovan za realizacijo kratkoročnih in dolgoročnih ciljev,
* odgovorne osebe in njihove dolžnosti za izvedbo aktivnosti, določenih v IRN.

Metodologija za oblikovanje in dopolnjevanje IRN

* IRN se oblikuje ob uporabnikovi vključitvi v nadaljnje storitve zaposlitvene rehabilitacije To omogoča, da so upoštevani tudi dejavniki in okoliščine, ki so se spremenili po izvajanju storitve B.
* IRN je dokument, ki se v procesu zaposlitvene rehabilitacije sproti dopolnjuje in se nadaljuje glede na ugotovitve iz predhodnih obravnav in na sprotne ugotovitve.
* IRN oblikuje in po potrebi dopolnjuje strokovni tim ob stalnem aktivnem sodelovanju z uporabnikom storitev.
* IRN je dogovorjen med uporabnikom storitev in strokovnim delavcem ter se sprotno prilagaja potrebam za dosego cilja/ciljev uporabnika storitev.
* IRN podpišeta uporabnik storitev in član strokovnega tima (npr. vodja tima ali vodja primera), s tem pa oba izrazita strinjanje in zavezanost izpolnjevanju aktivnosti za dosego cilja/ciljev.
* Strokovni delavec in uporabnik storitev določita omejeno število najpomembnejših dolgoročnih ciljev, ki jih želimo doseči v okviru procesa zaposlitvene rehabilitacije in so odraz želenega stanja uporabnika storitev.
* Za dosego dolgoročnih ciljev se na osnovi ugotovitev iz storitve B in sprotnih ugotovitev opredelijo kratkoročni cilji ter metode in tehnike za njihovo dosego.
* Kratkoročni cilji se načrtujejo za najmanj en mesec in največ do tri mesece.
* Evalvacija doseganja ciljev poteka v skladu z dogovorjenimi roki za uresničitev postavljenih ciljev oziroma glede na dogovorjeni potek procesa. Ugotovitve evalvacije se opišejo v vmesnih poročilih (eno- do trimesečnih), odvisno od pričakovanega poteka procesa.
* V vmesnih poročilih je opisan potek izvajanja procesa, uspešnost pri doseganju ciljev, uporabljene metode in tehnike ter predlog načrta za nadaljnji potek zaposlitvene rehabilitacije.
* IRN je samostojen dokument, vključuje pa tudi identifikacijske podatke o uporabniku, tako da ga je mogoče natisniti, ga podpisati in shraniti v tiskani obliki.
* IRN se dokumentira v fizični in/ali elektronski obliki.

# EVALVACIJA PROCESA ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE

## **EVALVACIJA NA RAVNI UPORABNIKOV STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**

Izvajalci ZR vrednotijo proces zaposlitvene rehabilitacije posameznega uporabnika z vmesno in končno evalvacijo.

Spremljanje in ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa je sestavni del vseh storitev. Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa posameznega uporabnika poteka na osnovi timskega spremljanja in evalvacije napredovanja v rehabilitacijskem procesu.

Za spremljanje in ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa uporablja izvajalec ZR ustrezen instrumentarij, to pa so:

* redne individualne, skupinske in timske evalvacije,
* ocena uporabnika storitev o poteku rehabilitacijskega procesa, doseženih ciljih in njegovem videnju napredovanja v procesu,
* ocena neposrednega mentorja pri izvajanju storitve J.

**Vmesne evalvacije** procesa zaposlitvene rehabilitacije izvajajo člani strokovnega tima na rednih timskih sestankih, in sicer evalvacijo procesa za posamezno osebo. Izvedba evalvacije mora biti razvidna iz zapisanih ugotovitev s timskih sestankov, iz IRN in vmesnih poročil, ki jih izvajalci ZR pošljejo rehabilitacijskim svetovalcem Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Vsebina vmesnih poročil je opredeljena v okviru sheme IRN.

**Zaključno evalvacijo** procesa zaposlitvene rehabilitacije posameznega uporabnika storitev pripravi strokovni tim v zadnji fazi obravnave. Skladno z ugotovitvami in potrebami uporabnika storitev mora zaključno poročilo vključevati strokovne podlage za oceno zaposlitvenih možnosti, ki jo nato izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, to pa so:

* oceno o zaposljivosti invalida – v običajnem delovnem okolju, v podporni zaposlitvi, zaščitni zaposlitvi – ali oceno o nezaposljivosti,
* oceno, za katera dela je invalid usposobljen, in
* oceno, katere podporne storitve, prilagoditve delovnega mesta, delovnega okolja ter opreme in delovnih sredstev potrebuje invalid na delovnem mestu.

Ko se kot del procesa zaposlitvene rehabilitacije izvaja tudi storitev N – Ocena doseganja delovnih rezultatov invalidov –, je priloga zaključnega poročila tudi poročilo o izvedbi storitve N.

Pri končni evalvaciji in pripravi zaključnega poročila upoštevajo strokovni timi kriterije zaposljivosti, opredeljene v:

* *Pravilniku o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij* (v delu, ki se nanaša na ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov) ter v
* *Pravilniku o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide* (v delu, ki se nanaša na postopek in merila za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov).

## **EVALVACIJA NA RAVNI MREŽE IZVAJALCEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE**

### Evalvacija na ravni uporabnikov

Vsak izvajalec ZR je dolžan izvajati evalvacijo zadovoljstva uporabnika storitev s procesom zaposlitvene rehabilitacije. Pri tem uporablja vprašalnike, ki jih pripravlja RCZR. Izvajalec ZR mora zagotoviti anonimno ocenjevanje. Uporabniki storitev ocenjujejo izvajanje storitev dvakrat: ob koncu storitve B in ob koncu procesa zaposlitvene rehabilitacije. Izvajalec ZR pošlje rezultate izpolnjenih vprašalnikov na RCZR najkasneje do 1. marca, za preteklo leto. Obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR in pošlje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

### Evalvacija na ravni napotnih ustanov

Enkrat letno izvaja RCZR evalvacijo na ravni strokovnih delavcev ustanov, ki napotujejo uporabnike v proces zaposlitvene rehabilitacije, to sta Zavod RS za zaposlovanje in Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

### Evalvacija na ravni izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije

RCZR izvaja enkrat letno tudi evalvacijo na ravni izvajalcev ZR – o sodelovanju s ključnimi sistemskimi udeleženci procesa zaposlitvene rehabilitacije, kot so napotne ustanove (Zavod RS za zaposlovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje), Javni jamstveni, preživninski in invalidski sklad RS, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, RCZR ter drugi pomembni akterji. Obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR. Izvajalci ZR pošljejo svoje mnenje na RCZR najkasneje do 1. marca, ta pa nato oblikuje in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

### Evalvacija izida zaposlitvene rehabilitacije

Vsak izvajalec je dolžan spremljati proces rehabilitacije in najmanj enkrat letno (najkasneje do 1. marca, za preteklo leto) evalvirati njen izid, potem ko je končana. Vsebino in obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR. Izvajalci ZR pošljejo podatke na RCZR, ta pa oblikuje in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti – Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

# EVROPSKA NAČELA KAKOVOSTI NA PODROČJU SOCIALNIH STORITEV

Uveljavljanje sodobne rehabilitacijske doktrine omogoča v Sloveniji Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Z namenom, da bi tudi v Sloveniji dosegli evropsko primerljivo prakso, upoštevajo izvajalci ZR pri svojem delu evropska načela kakovosti v rehabilitaciji. Ta zajemajo naslednje kategorije:

**Voditeljstvo**

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, dokazujejo voditeljstvo na socialnem področju interno z dobrim vodenjem, v širši skupnosti pa s promocijo pozitivne podobe, kljubovanjem nizkim pričakovanjem družbe, najboljšo prakso, učinkovitejšo rabo virov, inovacijami in sodelovanjem pri oblikovanju bolj odprte in vključujoče družbe.

**Zaposleni**

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, vodijo in usmerjajo svoje zaposlene in njihovo delovanje v doseganje poslovnih ciljev organizacije, to pa je izvajanje storitev, usmerjenih v uporabnike. Zavezane so zaposlovanju in promociji usposobljenega osebja, in to upoštevajoč zahtevano znanje, sposobnosti in spretnosti. Promovirajo pa tudi kulturo sodelovanja, razvoj in nenehno učenje osebja in strokovnjakov v korist uporabnikov in drugih zainteresiranih. Organizacija zagotavlja svojim zaposlenim dobro počutje ter zdrave, varne in primerne delovne razmere.

**Pravice**

Organizacije, ki izvajajo storitve na socialnem področju, so zavezane, da ščitijo in promovirajo pravice uporabnikov z zagotavljanjem enakih možnosti, enake obravnave in svobode odločanja ter z omogočanjem odločanja o samem sebi in enakopravnega sodelovanja. Organizacije zagotavljajo informirano privolitev in v izvajanju storitev uresničujejo nediskriminacijo in pozitivno delovanje. Ta zavezanost se izraža v vseh elementih razvoja in izvajanja storitev in v vrednotah organizacije.

**Etika**

Organizacije delujejo na podlagi etičnega kodeksa, ki upošteva dostojanstvo uporabnikov in njihovih družin ali skrbnikov, jih ščiti pred nepotrebnim tveganjem, določa zahteve za pristojnosti v organizaciji in podpira socialno pravičnost.

**Partnerstvo**

Za zagotavljanje neprekinjenega izvajanja storitev, doseganje večjega učinka storitev in prispevanje k bolj odprti in vključujoči družbi delujejo organizacije, ki izvajajo socialne storitve, v partnerstvu z javnimi in zasebnimi organizacijami, s predstavniki delodajalcev in delavcev, z naročniki in financerji, z invalidskimi organizacijami, lokalno skupnostjo, družinami in skrbniki uporabnikov.

**Sodelovanje**

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, podpirajo sodelovanje in vključevanje uporabnikov na vseh ravneh v organizaciji in v skupnosti. Uporabnike vključujejo kot aktivne člane v svoje strokovne time. Z omogočanjem enakopravnega sodelovanja in vključevanja uporabnikov krepijo njihovo moč. Organizacije delujejo na podlagi posvetovanja s predstavniki reprezentativnih teles in skupin in podpirajo zagovorništvo in odstranjevanje ovir, izobražujejo javnost in aktivno promovirajo enake možnosti.

**Usmerjenost k uporabniku**

Procesi organizacij, ki izvajajo socialne storitve, so usmerjeni v izboljševanje kakovosti življenja uporabnikov, temeljijo pa na potrebah sedanjih in potencialnih uporabnikov. Spoštovanje posameznikovega vložka kažejo s tem, da ga vključujejo v samoocenjevanje, v pridobivanje povratnih informacij in vrednotenje ter da pripisujejo velik pomen tako osebnim ciljem kot tudi ciljem storitev, in to z upoštevanjem stvarnega in družbenega okolja uporabnikov. Vsi procesi so podvrženi rednim pregledom.

**Kompleksnost**

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, zagotavljajo uporabnikom dostop do neprekinjenih celostnih in v skupnosti temelječih storitev, cenijo prispevek vseh uporabnikov in potencialnih partnerjev, vključno z lokalno skupnostjo, delodajalci in drugimi zainteresiranimi, in povezujejo zgodnjo obravnavo s podporo in spremljanjem. Storitve morajo potekati v okviru multidisciplinarnega timskega pristopa ali v okviru večinstitucionalnega partnerstva, to je v okviru sodelovanja z drugimi izvajalci storitev in delodajalci.

**Usmerjenost v rezultate**

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, so usmerjene v rezultate, tako v smislu njihovega zaznavanja in doseganja kot tudi v smislu koristi, ki jih predstavljajo za uporabnike storitev, njihove družine, skrbnike, delodajalce ter druge zainteresirane in skupnost. Ob tem si prizadevajo tudi za doseganje največje koristi za svoje naročnike in plačnike. Organizacija meri in nadzoruje vpliv storitev, to pa predstavlja pomemben element nenehnega izboljševanja, preglednosti in zanesljivosti procesov.

**Nenehno izboljševanje**

Organizacije delujejo proaktivno – z zadovoljevanjem potreb trga, učinkovito rabo virov, širitvijo in izboljševanjem storitev in z uporabo raziskav in razvoja za doseganje inovacij. Zavezane so razvoju in usposabljanju zaposlenih, prizadevajo si za učinkovito komunikacijo in trženje, cenijo povratne informacije uporabnikov, financerjev in drugih zainteresiranih ter upravljajo sisteme za nenehno večanje kakovosti.

# ETIČNI KODEKS

Strokovni delavci se pri svojem delu, ki je usmerjeno v dobrobit uporabnikov storitev, ravnajo po etičnih načelih, da bi tako zavarovali uporabnike storitev in sami sebe pred napačno uporabo strokovne in družbene moči.

Etični kodeks predstavlja niz načel in vrednot, na podlagi katerih morajo delovati izvajalci ZR. Etični kodeks upošteva dostojanstvo uporabnikov in njihovih družin ali skrbnikov, jih ščiti pred nepotrebnim tveganjem, določa zahteve za pristojnosti v organizaciji in podpira socialno pravičnost.

Etični kodeks za področje zaposlitvene/poklicne rehabilitacije in zaposlovanja invalidov je predstavljen v nadaljevanju.

Po tem kodeksu so se dolžni ravnati strokovni delavci/delavke (v nadaljevanju: strokovni delavci) na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije ter zaposlovanja in socialne vključenosti invalidov (v nadaljevanju: rehabilitacije).

Strokovni delavci sprejemamo

**ETIČNI KODEKS**

Kodeks ravnanja strokovnih delavcev na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije

ter zaposlovanja in socialne vključenosti invalidov

**Strokovni delavec se ravna po naslednjih izhodiščih:**

1. **Moralna in zakonska izhodišča**

Strokovni delavec spoštuje pravice, ki jih zagotavljajo Ustava in zakoni Republike Slovenije, mednarodni dokumenti s področja človekovih pravic, ki jih je sprejela ali ratificirala Republika Slovenija, in kodeksi, ki veljajo na poklicnih področjih. Ravna po načelih etičnosti – občega dobrega, da bi tako zaščitil uporabnika/uporabnico (v nadaljevanju uporabnika) in samega sebe pred napačno uporabo osebne, strokovne in družbene moči.

1. **Odnos strokovni delavec – uporabnik**

Strokovni delavec spoštuje integriteto uporabnika in varuje njegovo korist ter si prizadeva, da so uporabnikovi interesi v zvezi z delom in zaposlitvijo pred interesi drugih. Uporabnika je dolžan stalno in na razumljiv način seznanjati z vsebino, namenom in cilji rehabilitacije.

1. **Dostopnost**

Strokovni delavec daje pobude in sodeluje pri zagotavljanju takih razmer, da so storitve rehabilitacije dostopne vsem uporabnikom, ne glede na vzrok, naravo in vrsto njihove invalidnosti in ne glede na vrsto težav in ovir, ki jih je treba zmanjšati ali odpraviti.

1. **Poklicni odnosi**

Strokovni delavec si prizadeva, da so poklicni odnosi z uporabniki, sodelavci, delodajalci, napotovalci in drugimi organizacijami, s katerimi sodeluje, taki, da delujejo vsi, vključeni v proces, usmerjeno k največji možni koristi za uporabnika – delu in zaposlitvi. Z vsemi ravna in govori spoštljivo, iskreno in strokovno korektno.

1. **Zaupnost**

Strokovni delavec zagotavlja zaupnost uporabnikovih podatkov, ki jih pridobi med izvajanjem rehabilitacije. Pri tem pridobiva od uporabnika, v soglasju z njim, samo tiste podatke, ki so povezani s ciljem rehabilitacije.

1. **Vrednotenje**

Strokovni delavec spoštuje korist uporabnika z upoštevanjem njegovih specifičnih lastnosti, in to v skladu s strokovnimi standardi pri izbiri metod in tehnik strokovnega dela, njihovi uporabi in pri vrednotenju rezultatov.

1. **Strokovnost**

Strokovni delavec je dolžan skrbeti za stalno razvijanje svojega strokovnega znanja s ciljem zagotavljanja najvišje stopnje strokovne pomoči uporabniku. Strokovno deluje v mejah svoje izobrazbe, usposobljenosti in izkušenj in sprejema le tiste naloge in obveznosti, za katere je usposobljen. Za njegov razvoj mora biti omogočeno stalno izobraževanje in usposabljanje v okviru Razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo pri Univerzitetnem rehabilitacijskem inštitutu, Združenja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije Slovenije, njegove delovne organizacije, intervizijskih in supervizijskih skupin, izobraževalnih ustanov in drugih organiziranih oblik izobraževanja in usposabljanja.

1. **Raziskovanje**

Strokovni delavec sistematično raziskuje in razvija znanja na področju rehabilitacije in jih na čim bolj učinkovit način posreduje drugim delavcem in sodelavcem, ki delujejo na tem področju.

1. **Pomoč uporabniku po končani obravnavi**

Strokovni delavec zagotavlja pomoč uporabniku tudi po končani obravnavi, če se uporabnik, delodajalec ali druga institucija obrnejo nanj s problemom, povezanim s prvotno obravnavo.

1. **Izvajanje in plačilo storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije**

Strokovni delavec upošteva sprejeta strokovna merila pri izvajanju storitev rehabilitacije, svoje znanje in delo pa trži strokovno in odgovorno ter v skladu s sprejetimi ceniki.

# LISTINA PRAVIC UPORABNIKOV STORITEV ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE

Izvajalci ZR so zavezani, da ščitijo in promovirajo pravice uporabnikov z zagotavljanjem enakih možnosti, enake obravnave in svobode odločanja, z omogočanjem samoodločanja in s pravico do enakopravnega sodelovanja. Uporabnikom storitev mora biti zagotovljena možnost informiranega odločanja in privolitve ter da sta v okviru izvajanja storitev uresničena nediskriminacija in pozitivno delovanje. Ta zavezanost mora biti prisotna v vseh elementih razvoja in izvajanja storitev in v vrednotah organizacije.

Pravice uporabnikov storitev temeljijo na pravicah, opredeljenih v Listini EU o temeljnih pravicah (EU Charter of Fundamental Rights), v Evropski konvenciji za varstvo človekovih pravic (European Convention for the Protection of Human Rights), Temeljnih svoboščinah Sveta Evrope (Fundamental Freedoms of the Council of Europe) in drugih mednarodnih konvencijah o človekovih pravicah, še posebej tistih, ki so pripravljene v skladu z usmeritvami in dokumenti Združenih narodov.

Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije sprejme Listino pravic uporabnikov in je dolžan uporabnika storitev seznaniti z njegovimi pravicami in dolžnostmi še pred začetkom izvajanja storitev. Pri tem uporablja Listino pravic, ta pa mora biti dostopna tudi uporabnikom storitev.

**LISTINA PRAVIC UPORABNIKOV STORITEV**

**ZAPOSLITVENE IN POKLICNE REHABILITACIJE**

Uporabniki storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije imajo enake pravice kot vsi državljani Evropske unije. Pri uveljavljanju pravic uporabnikov storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije se upoštevajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Listina EU o temeljnih pravicah, Evropska konvencija za varstvo človekovih pravic, Temeljne svoboščine Sveta Evrope, Konvencija o pravicah invalidov, Ustava Republike Slovenije in druge mednarodne konvencije o človekovih pravicah.

Izvajalec zaposlitvene in poklicne rehabilitacije se zavezuje, da bo pri svojem delu upošteval vse pravice, navedene v tem dokumentu.

1. **Pravica do varstva človekove osebnosti in človeškega dostojanstva**

Uporabniki storitev imajo pravico, da so izpolnjene vse človekove pravice, ki so ključne za dostojno življenje.

1. **Pravica do svobode mišljenja in izražanja**

Uporabniki storitev imajo pravico do svobode mišljenja in izražanja ob spoštovanju pravic in svobode soljudi, pri čemer ne sme biti nihče zaradi svojega mišljenja nadlegovan, in pravico, da lahko vsakdo išče, sprejema in širi informacije.

1. **Pravica do enake obravnave in do spoštovanja različnosti in individualnih potreb**

Uporabniki storitev imajo pravico do enake obravnave, ne glede na spol, raso, barvo kože, etnično ali socialno poreklo, genske značilnosti, jezik, vero ali prepričanje, politično ali drugo mnenje, premoženje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost. Vsak uporabnik ima pravico do njemu prilagojene obravnave.

1. **Pravica do dela in do svobodne izbire poklica**

Uporabniki storitev imajo pravico do svobodne izbire poklica in pravico do dela v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno tudi invalidom, pri čemer pa morajo biti delovne naloge v skladu z njihovimi sposobnostmi in zmožnostmi.

1. **Pravica do rehabilitacije, izobraževanja in usposabljanja**

Uporabniki storitev imajo pravico do rehabilitacije, izobraževanja in usposabljanja, kar jim bo omogočalo kakovostno življenje na vseh področjih.

1. **Pravica do dostopne in nepristranske obravnave**

Uporabniki storitev imajo pravico do dostopne in nepristranske obravnave glede na svoje individualne potrebe, in to ne glede na katerokoli osebno okoliščino.

1. **Pravica do kakovostnih storitev in do enakopravnega sodelovanja pri razvoju in vodenju storitev za njihovo dobro**

Uporabnik storitev ima pravico do kakovostnih storitev v smislu strokovnosti, prilagoditve posameznikovim potrebam in ustrezne organizacije. Uporabnik storitev ima pravico do aktivnega sodelovanja pri načrtovanja individualnih storitev in pri določanju, spremljanju in vrednotenju individualnih ciljev.

1. **Pravica do obveščenosti in svobode samoodločanja**

Uporabniki storitev imajo pravico biti obveščeni o postopkih, poteku in ciljih procesa zaposlitvene rehabilitacije in drugih za posameznika pomembnih dejavnikih ter na podlagi relevantnih informacij svobodno sprejemati, brez zunanje prisile, informirane odločitve o svojih dejanjih.

1. **Pravica do zasebnosti, zaupnosti in varstva osebnih podatkov**

Uporabniki storitev imajo pravico do rahločutne, diskretne in zaupne obravnave ter do zaupnega ravnanja in varstva njihovih osebnih podatkov in dokumentov.

1. **Pravica do pritožbe in obravnave kršitev pravic**

Vsak uporabnik ima pravico do pritožbe in njene obravnave, in to z ustno ali pisno prijavo, ter možnost podati predlog za izboljšanje storitev.

# STORITVE ZAPOSLITVENE REHABILITACIJE

## **Storitev A – Svetovanje, spodbujanje in motiviranje invalidov za aktivno vlogo**

**Opis in cilji storitve**

S storitvijo svetovanje, spodbujanje in motiviranje začenjamo rehabilitacijski proces, vsekakor pa je to tudi nujni temeljni element vseh drugih rehabilitacijskih storitev. Storitev je namenjena spoznavanju posameznikove osnovne usmeritve, prepoznavanju njegove življenjske situacije, njegovih zmožnosti, potencialov, ciljev in pričakovanj ter možnosti v okolju. Aktivna vloga temelji na realnem prepoznavanju ovir, zadostnih informacijah o možnih oblikah reševanja težav in pravici do lastnega načrtovanja in izbiranja ciljev ter prevzemanja odgovornosti za njihovo doseganje.

Cilji storitve so omogočiti posamezniku, da:

* se pogovori o ovirah, ki jih srečuje pri vključevanju v delovni okolje, o načinih spoprijemanja z njimi in o svojih načrtih za prihodnost,
* razume in realno oceni svoje možnosti v okolju in
* primerja svoj položaj s položajem drugih oseb, z njihovimi izkušnjami in njihovimi načini odpravljanja ovir.

**Priporočen časovni obseg**

Predvideno je skupno do 15 ur individualne obravnave in skupinskega dela za enega uporabnika. S stopnjo ovir in njegovih težav pa je mogoče utemeljiti tudi dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena uporabnikom z nižjo stopnjo motiviranosti in s težavami pri aktivnem sodelovanju pri konstruktivnem reševanju njihove zaposlitvene situacije.

**Predvideni učinki storitve**

Storitev omogoča udeležencem doseganje boljšega in celovitejšega uvida v lastno zaposlitveno situacijo, pridobivanje informacij o možnih oblikah in načinih njenega reševanja in nujne elemente za odločanje in načrtovanje.

S tem so izpolnjeni osnovni pogoji za posameznikovo odgovornejše soodločanje, višjo stopnjo motiviranosti, aktivno in enakopravno sodelovanje v rehabilitacijskem procesu, prevzemanje kontrole nad lastno situacijo in oblikovanje realnih načrtov in ciljev, skladnih z možnostmi v okolju.

Storitev neposredno vpliva na kvaliteto odločanja in sprejemanje odgovornosti uporabnika storitev, s tem pa posredno vpliva tudi na kvaliteto celotnega rehabilitacijskega procesa.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti pri izvajanju storitve**

* pregled in analiza razpoložljive dokumentacije,
* usmerjeni intervju, heteroanamneza,
* ocena stopnje motiviranosti za končni izid in za aktivno sodelovanje v procesu zaposlitvene rehabilitacije,
* informiranje o možnostih v okolju, programih poklicne/zaposlitvene rehabilitacije, pravicah in možnostih izbire,
* individualno in skupinsko svetovanje,
* izkustveno delo v skupini,
* evalvacija izborov in povratne informacije.

Za krepitev moči uporabnika storitev uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju pri reševanju težav podatke, zbrane s pogovori in ocenjevanjem in iz drugih virov. Njihovo svetovanje vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri delu uporabljajo primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

## **Storitev B – Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov**

**Opis in cilji storitve**

Storitev zajema celostno oceno posameznikovega trenutnega delovnega in socialnega funkcioniranja, njegovih zmožnosti, potencialov, interesov in ovir, pomembnih dejavnikov v okolju in možnosti za vključitev v zaposlitev ali izobraževanje.

Cilj storitve je opredelitev nadaljnjih aktivnosti in ukrepov, potrebnih za načrtovanje procesa zaposlitvene rehabilitacije in izboljšanje posameznikovih možnosti, da si pridobi zaposlitev, jo ohrani in v njej napreduje.

Ko je že v času storitve B mogoče z gotovostjo ugotavljati nezaposljivost, je cilj storitve lahko tudi utemeljitev nezaposljivosti in usmeritev uporabnika storite0076 v programe socialne vključenosti ali v druge programe socialnega varstva.

Storitev B je osnova za izdajo mnenja Rehabilitacijske komisije I. stopnje na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje, tako pri opredelitvi statusa invalida kot tudi pri določanju potrebnih storitev zaposlitvene rehabilitacije. Po 31. členu ZZRZI lahko rehabilitacijska komisija pred izdajo mnenja pridobi mnenje o ravni invalidovih sposobnosti, znanj, delovnih navad in interesov, in to od izvajalca ZR (predhodno rehabilitacijsko mnenje). Storitev B je izhodišče za oblikovanje individualnega rehabilitacijskega načrta.

Storitev B je tudi osnova za pripravo mnenja o možnostih, vrsti in načinu poklicne rehabilitacije in za pripravo rehabilitacijskega načrta na Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

**Priporočen časovni okvir storitve**

Predvideno je od 15 do 90 ur. Časovni obseg je odvisen od kompleksnosti invalidovih težav in njegovih potreb. Pri izvedbi storitve sodelujejo vsi člani strokovnega tima.

Program traja do šest ur dnevno, obseg in vsebina aktivnosti sta oblikovana individualno, in to glede na potrebe, zmožnosti in zastavljene cilje.

Časovni obseg se lahko izjemoma podaljša v naslednjih primerih:

* v primeru kompleksnejših težav v funkcioniranju, pri katerih prihaja dalj časa do izrazitih nihanj in sprememb, kot npr. po možganski poškodbi ali pri kroničnih duševnih motnjah,
* ko strokovni tim že med to obravnavo z veliko gotovostjo ugotavlja, da bo oseba nezaposljiva. Podaljšanje mora v tem primeru omogočiti dovolj veljavno oceno delovnega funkcioniranja v realni ali simulirani delovni situaciji.

**Ciljna skupina**

Poleg invalidov s pridobljenim statusom invalida se v storitev vključujejo tudi osebe, ki so pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje oz. pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije vložile vlogo za priznanje statusa invalida, in osebe, ki jih v skladu z določili Zakona o vojnih invalidih napotijo upravne enote, pristojne za vojne invalide.

Glede na rehabilitacijska načela se šteje, da je vključitev v storitev B primerna za vse posameznike, pri katerih se predhodno ugotavlja ali predpostavlja:

* navzočnost trajnih posledic telesne ali duševne bolezni oziroma okvare, ki povzročajo zaposlitveno oviranost ali
* obstoj ovir in težav pri opravljanju dela, pri možnostih vstopanja v zaposlitev, ohranjanju zaposlitve in napredovanju v poklicni karieri.

**Predvideni učinki storitve**

Storitev je izhodišče za:

* oceno statusa invalida,
* oceno ravni potreb po storitvah zaposlitvene oz. poklicne rehabilitacije,
* opredelitev ciljev in načina izvajanja zaposlitvene rehabilitacije.

**Vsebina, metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Načrt izvajanja storitve, vsebina, izvajalci ter oblike in vrste situacijskega ocenjevanja se za vsakega posameznika oblikujejo individualno, upoštevajoč njegove potrebe, zmožnosti, interese in zaposlitvene cilje. Storitev se izvaja individualno, vključevati pa mora tudi aktivnosti v skupini ter v delovnih in učnih situacijah.

Potek storitve:

* Območne enote Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije posredujejo pristojnemu izvajalcu ZR razpoložljive podatke o napoteni osebi, tudi o predhodnih obravnavah, ter v napotnici opredelijo razlog in namen napotitve. Rehabilitacijski svetovalec pa pošlje izvajalcu ZR pred vključitvijo osebe v obravnavo poleg predstavitve na uvodnem, predstavitvenem sestanku, tudi pisni povzetek teh podatkov.
* Sledi zbiranje podatkov in vključitev v obravnavo (pregled dokumentacije, vzpostavitev stika, seznanitev z vsebino in cilji obravnave).
* Naslednji korak je oblikovanje individualnega načrta obravnave – na uvodnem sestanku celotnega tima.
* Sledi ocenjevanje po področjih funkcioniranja:
* ocena zdravstvenih dejavnikov, telesnega delovanja, obsega prizadetosti in opredelitev omejitev ter zmogljivosti, ocena sposobnosti, kognitivnih funkcij in sposobnosti učenja,
* ocena izobrazbeno-poklicnih dejavnikov, pridobljenih delovnih izkušenj in opredelitev predvidenega področja dela ali šolanja,
* ocena socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja,
* ocena osebnosti in vedenja, sprejemanja invalidnosti, interesov in ciljev,
* ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja.
* Na vmesnih in zaključnem sestanku člani tima zbirajo, analizirajo in interpretirajo podatke ter koordinirajo in prilagajajo potek storitve.
* Sledijo še sinteza podatkov, predstavitev in uskladitev ugotovitev in predlogov s posameznikom in napotitelji ter oblikovanje zaključnega mnenja in predlogov po predvideni shemi.

**Področja oz. vsebine ocenjevanja v okviru storitve B**

1. **Ocena zdravstvenih dejavnikov**

**Vsebina in obseg dela**

* Opravi se celostna ocena funkcioniranja, invalidovega telesnega in psihičnega delovanja – kot dopolnitev ožje, klinične ocene zdravstvenega stanja. Ocenjeno funkcijsko zmogljivost se presoja z znanimi standardi priporočenih telesnih in psihičnih obremenitev pri delu.
* Oceni se, ali je dosežena zadostna stopnja ozdravljenosti, rehabilitiranosti in prilagojenosti, ki omogoča načrtovanje procesa zaposlitvene/poklicne rehabilitacije z namenom vključitve v delo oziroma izobraževanje. Po potrebi se od drugih strokovnjakov pridobijo ustrezni dopolnilni podatki ali se določijo dodatni postopki zdravljenja ali rehabilitacije.
* Oceni se opremljenost osebe z medicinskotehničnimi, komunikacijskimi in drugimi pripomočki, potrebnimi za vključitev v zaposlitveno/poklicno rehabilitacijo. Po potrebi se preverijo možnosti in organizira opremljanje z medicinskotehničnimi, komunikacijskimi in drugimi pripomočki, povezanimi z naravo in stopnjo zdravstvenih težav/invalidnosti.
* Presoja se varnost delovnega vedênja, telesnih položajev, gibanja v prostoru, vzdržljivosti za obremenitve in drugo, in sicer skozi oceno delovnega vedênja in druge postopke obravnave.
* Presoja se, kako oseba razume in sprejema svoje zdravstvene težave, kako pozna svojo psihično in telesno vzdržljivost in ali je sposobna prevzeti zdrave življenjske navade, v kolikšni meri je sposobna zmanjšati stresnost dela, predvsem s poznavanjem različnih načinov varnega dela.
* Ugotavljajo se potrebe po svetovanju o varnem in zdravem delu, in to uporabniku storitve, svojcem, delodajalcem in izvajalcem izobraževalnih programov.
* Za bolj utemeljeno odločanje lahko obravnavanega v postopkih ocenjevanja opazujejo tudi preostali člani tima, npr. za presojanje varnega delovnega vedenja, telesnih položajev, gibanja v prostoru, vzdržljivosti za statične in dinamične obremenitve ipd.

**Priporočene metode dela**

* pregled in analiza razpoložljive medicinske dokumentacije in z njo povezane strokovne dokumentacije (poročila različnih strokovnjakov, različna izvedenska mnenja, analize in zdravstvene ocene delovnih mest ipd.),
* strukturirani intervju, heteroanamneza,
* klinični pregled z oceno funkcijskega stanja vseh organskih sistemov (»od glave do pet«),
* metode in tehnike za analizo in zdravstveno oceno delovnega mesta/izobraževalne ustanove, tj. prilagojenosti potrebam invalidov;
* analiza učinkovitosti uporabe medicinskotehničnih, komunikacijskih in drugih pripomočkov,
* spremljanje osebe pri delu ter svetovanje njej in svetovanje glede možnih prilagoditev pri delu.
1. **Ocena izobrazbeno-poklicnih dejavnikov in pridobljenih delovnih izkušenj**

**Vsebina in obseg dela**

* Pridobivanje podatkov o poklicni karieri, delovnem in učnem funkcioniranju, delovni naravnanosti, motivaciji, delovnih izkušnjah, veščinah, doseženi izobrazbi, specifičnih znanjih in usposobljenosti, uspehu in morebitnih posebnostih v času šolanja, posameznikovih interesih in njegovem videnju poklicne kariere.
* Natančni podatki o predhodnih zaposlitvah, programih usposabljanja ali/in drugih delovnih izkušnjah, o zadovoljstvu z delom in samoocena uspešnosti in težav pri delu.
* Ocena invalidovega doživljanja in njegovega odzivanja na brezposelnost, zaposlitveno oviranost in spremenjene delovne zmožnosti.
* Ocena njegove aktivnosti in načinov iskanja zaposlitve, motivacije za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo, izobraževanje in zaposlitev.
* Svetovanje pri izbiri ustreznega poklicnega področja in ravni zahtevnosti šolanja ali usposabljanja ter opredelitev potrebnih prilagoditev in pomoči med izobraževanjem ali usposabljanjem.

**Priporočene metode dela:**

* strukturirani in nestrukturirani intervju,
* intervju o delovni vlogi,
* heteroanamnestični podatki,
* pregled spričeval in dokazil o izobraževanju, usposabljanju,
* pregled delovne dokumentacije.
1. **Ocena socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja**

**Vsebina in obseg dela**

Gre za pridobivanje podatkov o posameznikovi socialni vključenosti, materialnem in družinskem položaju, podpori in funkcioniranju družine, njegovih aktivnostih v domačem okolju, vključevanju v interesne, prostočasne in socialne aktivnosti.

Ocenijo se:

* pomembni dejavniki iz okolja, ki v rehabilitacijskem procesu lahko delujejo kot oteževalci ali kot olajševalci, to pa so mobilnost v okolju, dostopnost zaposlitvene rehabilitacije, zaposlitve ali izobraževanja ter potreba po prilagoditvah (trening, oprema, okolje), osebni asistenci in drugih oblikah podpore za omogočanje vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo, zaposlitev ali izobraževanje;
* vpliv socialnih transferjev na vključevanje v zaposlitveno rehabilitacijo, zaposlitev ali izobraževanje;
* potreba po vključitvi družine in drugih pomembnih dejavnikov, organizacij in ustanov v rehabilitacijski proces.

**Priporočene metode dela:**

* strukturirani in nestrukturirani intervju,
* heteroanamnestični podatki,
* analiza situacije v okolju (dom, delodajalec, šola ...),
* analiza potrebe po prilagoditvah, osebni asistenci in drugih oblikah podpore.
1. **Ocena sposobnosti, kognitivnih funkcij, sposobnosti učenja**

**Vsebina in obseg dela**

* Ocena splošnega nivoja intelektualnih sposobnosti in potencialov, skladnosti potencialov in neposredne intelektualne učinkovitosti, po potrebi poglobljena ocena specifičnih kognitivnih funkcij.
* Ocena sposobnosti koncentracije, pozornosti, strategij reševanja problemov, mišljenja in fleksibilnosti.
* Ocena in prepoznavanje profila specifičnih deficitov in iskanje dobro ohranjenih področij psihičnega funkcioniranja, na katerih je mogoče razvijati strategije za kompenzacijo in obvladovanje šibkejših področij in sposobnosti.
* Ocena sposobnosti učenja, spominske učinkovitosti, vzdržljivosti, stalnosti in stopnje utrujenosti pri mentalni aktivnosti.
* Ocena motiviranosti za zaposlitev in/ali šolanje, ocena poklicnih interesov in realnosti zaposlitvenih pričakovanj.
* Svetovanje pri izbiri ustreznega poklicnega področja in stopnje zahtevnosti šolanja in/ali usposabljanja ter opredelitev potrebnih prilagoditev in pomoči med šolanjem in/ali usposabljanjem.

**Priporočene metode dela:**

* strukturirani in nestrukturirani intervju,
* individualna psihodiagnostična in svetovalna obravnava,
* standardizirani psihodiagnostični preizkusi splošnih intelektualnih sposobnosti in specifičnih kognitivnih funkcij,
* standardizirana testiranja učnih navad, pripravljenosti za samostojno učenje,
* preizkusi znanja in dosežkov, vprašalniki, preizkusi poklicnih interesov,
* opazovanje in usmerjanje oseb v procesu ocenjevanja z delom, svetovanjem, odločanjem o možnih prilagoditvah pri delu.
1. **Ocena posameznikove osebnosti, njegovega vedênja in sprejemanja invalidnosti ter njegovi interesi in cilji**

**Vsebina in obseg dela**

* Ocena čustvene in vedenjske prilagojenosti, adaptacijskih sposobnosti in medosebnega sodelovanja, interesov, motiviranosti, stališč in pričakovanj v zvezi z lastno poklicno kariero
* Ocena strukture osebnosti in njene dinamike, sprememb na področju emocionalnega in razpoloženjskega odzivanja, obvladovanja in kontrole impulzov, vedênja, frustracijske tolerance, samozavedanja in uvida lastnih težav
* Ocena vključevanja v socialne interakcije in skupino ter ocena komunikacije in socialnih veščin
* Ocena potrebe po vključitvi družine in drugih pomembnih oseb v rehabilitacijski proces

**Priporočene metode dela:**

* strukturirani in nestrukturirani intervju,
* individualna psihodiagnostična, svetovalna in terapevtska obravnava,
* usmerjena anamneza, standardizirani psihodiagnostični preizkusi, projektivni testi, osebnostni vprašalniki in psihodiagnoistični inštrumenti,
* opazovanje v različnih delovnih in socialnih situacijah.
1. **Ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja**

**Vsebina in obseg dela**

Ocenjujejo se delovna učinkovitost, vedênje pri delu in osebnostna prilagoditev delu in delovnemu okolju. Ocenjevanje poteka v različnih realnih in simuliranih delovnih situacijah, z uporabo delovnih vzorcev, namenskih aktivnosti in drugih oblik situacijskega ocenjevanja, izbranih in oblikovanih tako, da se čim bolj približajo razmeram realnega delovnega okolja in zahtevam potencialnega dela in delovnega mesta.

**Ocenjevanje poteka individualno in v skupini ter zajema naslednja področja:**

* oceno delovnih lastnosti, naravnanosti, motiviranosti in interesov,
* oceno samostojnosti, spretnosti, prilagodljivosti in sposobnosti zagotavljanja ustrezne kvalitete (prepoznavanja in reševanja zapletov oz. napak), oceno uporabe znanj, delovnih veščin in spretnosti na ravni pridobljene izobrazbe ali delovnih izkušenj,
* oceno delovne vzdržljivosti in občutljivosti za obremenitve in dejavnike v okolju, oceno stabilnosti oz. nihanj v dnevu ali v daljšem časovnem obdobju, oceno utrudljivosti dela, delovnega tempa itd.,
* oceno izpolnjevanja kriterijev delovne učinkovitosti tako z vidika kvalitete kot kvantitete,
* oceno sposobnosti razumevanja in upoštevanja različno posredovanih navodil (pisnih, ustnih, prikaza),
* oceno sposobnosti učenja, usvajanja novih znanj in spretnosti,
* oceno ravni obvladovanja informacijsko-komunikacijske tehnologije,
* oceno osebnostne prilagoditve v delovnem okolju, medsebojnega sodelovanja, vključenosti, položaja in uveljavljanja v skupini, sporazumevanja s sodelavci in nadrejenimi.

**Priporočene metode dela:**

* ocenjevanje v realni in simulirani delovni situaciji,
* ocenjevanje med aktivnostjo v delovni terapiji,
* ocenjevanje z delovnimi vzorci,
* preizkusi znanja in učljivosti,
* standardizirano ocenjevanje motoričnih funkcij,
* ocenjevanje vpliva utrujenosti.
1. **Opredelitev predvidenega področja dela ali šolanja**

**Vsebina in obseg dela**

* Ocena skladnosti posameznikovega funkcioniranja (telesnega, kognitivnega, senzornega in socialnega) z zahtevami obstoječega ali potencialnega delovnega mesta oz. programa izobraževanja.
* Preverjanje možnosti za vključitev v usposabljanje, zaposlitev ali izobraževanje pri obstoječih in potencialnih delodajalcih oz. izobraževalnih ustanovah.
* Oblikovanje načrta podpornih ukrepov za vključevanje posameznika v usposabljanje, zaposlitev ali izobraževanje.

**Priporočene metode dela:**

* strukturirani intervju,
* navezava stika in sodelovanje z delodajalci oz. izvajalci izobraževanja,
* ogled in analiza delovnega mesta,
* ocena zahtev in primernosti programa izobraževanja/usposabljanja.

**Zaključno mnenje tima**

Zaključno mnenje strokovnega tima se oblikuje na osnovi sinteze vseh pridobljenih podatkov, ocene posameznikovega funkcioniranja in predloga predvidenih aktivnosti, strokovni tim pa ga oblikuje in uskladi ob njegovem aktivnem sodelovanju. Shema zaključnega mnenja je na voljo v prilogi Storitev B – Priloga 2.

Za osebe, ki jih napoti na zaposlitveno rehabilitacijo Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, vsebuje zaključno mnenje vse spodaj navedene elemente, razen kodiranja (točki 1. in 2.) in standardizirane priloge stopnje invalidnosti (Tabela 1).

**Zaključno mnenje zajema:**

1. kodiranje po Mednarodni klasifikaciji bolezni: navedejo se diagnoze, ki odločilno vplivajo na invalidnost, in ocena stabilnosti stanja, prognoze in uspeha zdravljenja;
2. kodiranje po Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja: navede se opis in obseg okvare telesnih funkcij, ki odločilno vplivajo na invalidnost (po priloženem seznamu telesnih funkcij – Storitev B – Priloga 1). Priporočilo: telesne funkcije naj se rangirajo po višini stopnje okvare, in sicer od največje do najmanjše;
3. povzetek ugotovitev po področjih funkcioniranja, z navedbo uporabljenih metod dela;
4. celostno oceno delovnih sposobnosti in trenutnega delovnega funkcioniranja;
5. opis pomembnih invalidovih osebnih dejavnikov in dejavnikov v okolju;
6. predlog nadaljnjih aktivnosti, ki vključuje eno od naslednjih možnosti:

A/ opredelitev ustreznega področja in oblike vključitve v zaposlitev ali program usposabljanja brez nadaljnjega vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo – ko se ocenjuje, da se je posameznik sposoben vključiti v redno delovno okolje ali programe usposabljanja (APZ) brez teh storitev;

B/ vključitev v program izobraževanja (ali poklicne rehabilitacije s praktičnim usposabljanjem na delu) – ko se ugotavlja, da bi posameznik z vključevanjem v te programe pridobil boljše možnosti za napredovanje v poklicni karieri (pravica po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ali po programih Aktivne politike zaposlovanja). V tem primeru mora zaključno poročilo vključevati še naslednje elemente:

 a) opredelitev vrste in trajanja programa,

 b) način izvajanja programa,

 c) opredelitev sodelovanja delodajalca,

 d) načrt pomoči, spremljanja in mentorstva,

 e) načrt morebitnih prilagoditev in pripomočkov,

 f) opredelitev bodočega dela,

 g) dodatne informacije (vpisni pogoji, roki, kontaktne osebe ...);

C/ vključitev v storitve zaposlitvene rehabilitacije – ko se ocenjuje, da bi z vključitvijo v proces zaposlitvene oz. poklicne rehabilitacije lahko dosegel napredek in višjo stopnjo delovne prilagoditve.

Predlog storitev zaposlitvene rehabilitacije mora temeljiti na vrsti in stopnji ugotovljenih težav in ovir, pri čemer se upoštevajo merila, ki so opredeljena v Pravilniku o merilih za priznanje statusa invalida, merilih za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in merilih za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov. Predlog opredeljuje tudi obliko in časovni okvir vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo, ki sta odvisna od posameznikove zmožnosti za vključitev v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu.

Merila za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije so določena v 14. členu ZZRZI in se uporabljajo tudi pri oblikovanju mnenja za Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije.

Pri odločanju o smiselnosti vključevanja invalida v storitve zaposlitvene rehabilitacije je treba odgovoriti na naslednja vprašanja:

* koliko je invalid motiviran za reševanje zaposlitvenega problema,
* kako funkcionira na delovnem mestu,
* kako sprejema svojo invalidnost,
* kako dobro pozna možnosti, ki jih ponuja okolje za vključevanje v usposabljanje in delo,
* kako ustrezna je njegova izobrazba, kako realni so njegovi poklicni cilji,
* kakšni so njegovi socialni odnosi v ožjem in širšem okolju,
* kolikšno pomoč in oporo mu zagotavlja socialno okolje,
* kakšno pomoč potrebuje pri iskanju ustrezne zaposlitve,
* kakšno delovno mesto je zanj primerno, v kakšnem delovnem okolju lahko funkcionira,
* kakšne prilagoditve bi glede na predvidene težave potreboval na delovnem mestu za izvajanje konkretnega dela,
* ali bo pred zaposlitvijo potreboval daljši čas usposabljanja, spremljanje in strokovno pomoč pri vključevanju v delovno okolje.

D/ vključitev v program socialne in delovne vključenosti – ko je na osnovi izvedbe storitve B mogoče ugotavljati posameznikovo nezaposljivost.

Standardizirani prilogi mnenja izvajalca ZR sta tudi Tabela 1 – Stopnje invalidnosti in Tabela 2 – Orientacijska lestvica za ocenjevanje stopnje težav in ovir po izbranih merilih (Merila), ki so osnova za priznanje pravice invalida do storitev zaposlitvene rehabilitacije.

Za vsako od navedenih meril je treba navesti oceno na osnovi petstopenjske ocenjevalne lestvice. Kvantitativna lestvica v Tabeli 1 predstavlja le orientacijske vrednosti za lažje razvrščanje in opredeljevanje stopnje omejitev. Iz rehabilitacijskega poročila morata biti jasno razvidna tudi funkcijski opis omejitev in utemeljitev ocen.

**Tabela 1: Stopnje invalidnosti**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STOPNJA OVIR IN TEŽAV** | **OPIS STOPNJE OVIR IN TEŽAV** | **KVANTITATIVNA LESTVICA – ORIENTACIJSKA VREDNOST**  |
| Ni ovir in težav  | ne obstajajo, odsotne, zanemarljive | 0–4 % |
| Majhne ovire in težave | lažje, blage | 5–24 % |
| Zmerne ovire in težave  | srednje, znatne | 25–49 % |
| Velike ovire in težave  | težje, resne, hude | 50–95 % |
| Popolne ovire in težave  | najtežje, v celoti | 96–100 % |

Podrobnejši opis stopenj in ovir v okviru lestvice za razvrščanje je na voljo v Prilogi 1 Pravilnika o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij.[[1]](#footnote-1)

**Tabela 2: Orientacijska lestvica ocenjevanja stopnje težav in ovir po izbranih merilih, ki so osnova za priznanje pravice invalida do storitev zaposlitvene rehabilitacije – Merila**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **OPIS STOPNJE TEŽAV IN OVIR** |
| **MERILA** | **0****Ni težav in ovir** | **1****Lažje težave in ovire** | **2****Zmerne težave in ovire** | **3****Velike težave in ovire** | **4****Popolne težave in ovire** |
| **stopnja motiviranosti** | Optimalna, realna motiviranost | Dobra, realna motiviranost z občasnim nihanjem | Nihajoča motiviranost, odvisna od zunanjih vplivov | Zunanja motiviranost ali motiviranost, ki premalo upošteva realne možnosti | Popolna nemotiviranost, nerealnimi motivi |
| **stopnja znanja** | Učinkovito znanje, skladno s pridobljeno izobrazbo ali poklicem | Zadovoljivo znanje, skladno s pridobljeno izobrazbo ali poklicem | Potreba po pridobitvi dodatnega znanja za doseganje pričakovanih rezultatov | Raven znanja omogoča učinkovitost le pri manj zahtevnih nalogah. | Zelo omejene zmožnosti uporabe znanja  |
| **stopnja delovnih izkušenj** | Kvalitetne delovne izkušnje, ki zagotavljajo dobro delovno učinkovitost | Manjkajoče delovne izkušnje je zmožen pridobiti v delovnem procesu.  | Potrebuje mentorstvo – do 6 mesecev – za pridobivanje potrebnih izkušenj. | Potrebuje daljše obdobje za pridobivanje izkušenj (več kot 6 mesecev) in ustrezno mentorstvo. | Potrebuje stalno vodenje. |
| **stopnja pridobljenih spretnosti** | Pridobljene spretnosti v celoti ustrezajo zahtevam dela. | Manjkajoče spretnosti je zmožen učinkovito pridobiti v delovnem procesu. | Potrebna je sistematična vadba spretnosti (vloga mentorja), posebno ob novih nalogah. | Zelo omejena zmožnost pridobivanja novih spretnosti | Potrebuje stalno vodenje. |
| **omejitve zmogljivosti****(za delo)** | Zmožen opravljati vse naloge v okviru delovnega mesta. | Zmožen opravljati vse naloge na ustrezno izbranem delovnem mestu. | Zmožen opravljati samo nekatere, izbrane naloge oziroma opravila oz. ima potrebo po pogostih odmorih. | Zmožen opravljati posamezne faze ali opravila – praviloma v skrajšanem delovnem času. | Zmožnosti ne zadoščajo za redno zaposlitev. |
| **težave in ovire pri učinkovitosti****(pri delu)** | Dosega najmanj povprečne, pričakovane rezultate. | Praviloma dosega pričakovane, povprečne rezultate – občasno nihanje. | Dosega 70–90 % pričakovane učinkovitosti. | Dosega 30–70 % pričakovane učinkovitosti. | Pričakovana učinkovitost pri znanih delih jepod 30 %. |
| **težave in ovire pri sprejemanju lastne invalidnosti** | Ni težav in ovir. | Lažje težave in ovire | Zmerne težave in ovire | Velike težave in ovire | Popolno odklanjanje |
| **izbira poklicnih ciljev** | Optimalen, stvaren izbor | Lažje težave  | Zmerne težave in ovire  | Neučinkovito izbiranja, potrebuje pomoč pri izbiranju poklicnih ciljev. | Ni realne poklicne usmeritve, potrebuje popolno pomoč. |
| **stopnja socialnih spretnosti in veščin** | Optimalna stopnja učinkovitosti v socialnih položajih | Dobra stopnja učinkovitosti v socialnih položajih, potrebna podpora v obremenilnih okoliščinah | Zadovoljiva stopnja učinkovitosti v socialnih položajih, potrebno svetovanje in vodenje v novih okoliščinah | Neučinkovit odziv v novih položajih, potrebno vodenje in podpora daljši čas | Potrebuje stalno vodenje in podporo tudi v običajnih življenjskih položajih. |
| **stopnja socialne podporne mreže** | Optimalna realna podpora | Zadovoljiva realna podpora | Nima zadovoljive opore v socialni mreži, potrebuje dodatno podporo. | Ogrožajoče okolje, neustrezna socialna opora  | Zelo ogrožajoče okolje, popolnoma neustrezna podpora. |
| **stopnja iskanja ustreznega dela in zaposlitve** | Nima težav pri iskanju, je popolnoma samostojen. | Njegova samostojnost je še zadovoljiva; ima manjše težave pri iskanju ustreznega dela in zaposlitve. | Obvladuje lažje okoliščine, težjih pa ne zmore in potrebuje pomoč.  | Potrebuje vodenje in pomoč pri iskanju zaposlitve, ne znajde se v novih položajih. | Popolna odvisnost od zunanje pomoči, ne zmore sam iskati dela. |
| **stopnja oviranosti****(gibalne, komunikacijske idr.)** | Ni težav in ovir. | Lažje ovire in težave | Zmerne težave in ovire.Potrebna dodatna pomoč za omogočanje vključenosti. | Velika oviranost.Potrebna je stalna pomoč za omogočanje vključenosti. | Popolna oviranost |
| potreba po analizi delovnega mesta in delovnega okolja | Ni težav in ovir. | Lažje težave in ovire | Zmerne težave in ovire.Potrebna je analiza delovnega mesta pred zaposlitvijo. | Večje ovire in težave.Potrebna je analiza delovnega mesta pred zaposlitvijo. | Popolna oviranost |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| potreba po prilagoditvi delovnega mesta in delovnega okolja | Ni ovir in težav. | Lažje ovire in težave | Zmerne ovire in težave; treba je preveriti stanje in po potrebi izdelati predlog prilagoditev. | Večje ovire in težave;treba je preveriti stanje in po potrebi izdelati predlog prilagoditev. | Popolna oviranost |
| potreba po načrtovanju opreme in sredstev za delo | Ni ovir in težav. | Lažje ovire in težave | Zmerne ovire in težave;Treba je preveriti stanje in po potrebi izdelati predlog. | Večje ovire in težave;treba je preveriti stanje in po potrebi izdelati predlog.  | Popolna oviranost |
| samostojnost pri usposabljanju in izobraževanju | Popolnoma neodvisen in samostojen, ne potrebuje podpore. | Dobra raven učinkovitosti, z manjšimi težavami in ovirami | Zmerne težave in ovire, občasno potrebuje podporo in vodenje. | Večje ovire in težave, skoraj povsem odvisen od podpore. | Popolna odvisnost od tuje pomoči |
| samostojnost na delovnem mestu po zaposlitvi | Popolnoma neodvisen in samostojen, ne potrebuje podpore. | Dobra raven učinkovitosti, z manjšimi težavami in ovirami | Zmerne težave in ovire, potrebuje podporo in vodenje v novih ali spremenjenih okoliščinah. | Potrebuje stalno mentorstvo. | Popolnoma nesamostojen pri delu |

Na osnovi ugotovitev ocenjevalno-diagnostične obravnave se podajo funkcionalni opisi in kvalitativna ocena za vsa merila. Ocenjevanje po merilih poda strokovni tim na zaključnem timskem sestanku, pri tem pa uporablja Priročnik za ocenjevanje z orientacijsko lestvico za oceno zaposlitvenih težav in ovir, ki je na voljo v Dodatku 2.

**Storitev B – Priloga 1:**

**Seznam telesnih funkcij po Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja[[2]](#footnote-2)**

**TELESNE FUNKCIJE**

***1. poglavje: Duševne funkcije***

***Splošne duševne funkcije (b110–b139)***

b110 Funkcije zavesti

b114 Funkcije orientacije

b117 Umske funkcije

b122 Splošne psihosocialne funkcije

b126 Funkcije temperamenta in osebnosti

b130 Funkcije energije in zagona

b134 Funkcije spanja

b139 Splošne duševne funkcije, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Specifične duševne funkcije (b140–b189)**

b140 Funkcije pozornosti

b144 Funkcije spomina

b147 Psihomotorične funkcije

b152 Funkcije čustev

b156 Funkcije zaznavanja

b160 Miselne funkcije

b164 Višje spoznavne funkcije

b167 Duševne funkcije jezika

b172 Funkcije računanja

b176 Duševna funkcija zaporednega urejanja kompleksnih gibov

b180 Funkcije doživljanja sebe in časa

b189 Specifične duševne funkcije, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b198 Duševne funkcije, drugo opredeljeno

b199 Duševne funkcije, neopredeljene

***2. poglavje: Funkcije čutil in bolečina***

**Vid in sorodne funkcije (b210–b229)**

b210 Funkcije vida

b215 Funkcije zgradb v bližini očesa

b220 Občutki v povezavi z očmi in bližnjimi zgradbami

b229 Funkcije vida in sorodne funkcije, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Sluh in vestibularne funkcije (b230–b249)**

b230 Funkcije sluha

b235 Vestibularne funkcije

b240 Občutki v povezavi s sluhom in vestibularnimi funkcijami

b249 Sluh in vestibularne funkcije, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Dodatne funkcije čutil (b250–b289)**

b250 Funkcija okusa

b255 Funkcija voha

b260 Proprioceptivna funkcija

b265 Funkcija dotika

b270 Funkcije čutil v povezavi s temperaturo in drugimi dražljaji

b279 Dodatne funkcije čutil, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Bolečina (b280–b289)**

b280 Zaznava bolečine

b289 Zaznava bolečine, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b298 Funkcije čutil in bolečina, drugo opredeljeno

b299 Funkcije čutil in bolečina, neopredeljeno

***3. poglavje: Glasovne in govorne funkcije***

b310 Glasovne funkcije

b320 Funkcije izgovarjave

b330 Funkcije govornega toka in ritma

b340 Funkcije nadomestnega glasovnega izražanja

b398 Glasovne in govorne funkcije, drugo opredeljeno

b399 Glasovne in govorne funkcije, neopredeljeno

***4. poglavje: Funkcije srčno-žilnega, krvnega, imunskega in dihalnega sistema***

**Funkcije srčno-žilnega sistema (b410–b429)**

b410 Funkcije srca

b415 Funkcije ožilja

b420 Funkcije krvnega tlaka

b429 Funkcije srčno-žilnega sistema, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Funkcije krvnega in imunskega sistema (b430–b439)**

b430 Funkcije krvnega sistema

b435 Funkcije imunskega sistema

b439 Funkcije krvnega in imunskega sistema, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Funkcije dihalnega sistema (b440–b449)**

b440 Dihalne funkcije

b445 Funkcije dihalnih mišic

b449 Funkcije dihalnega sistema, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Dodatne funkcije in občutki srčno-žilnega in dihalnega sistema (b450–b469)**

b450 Dodatne dihalne funkcije

b455 Funkcije vadbene vzdržljivosti

b460 Občutki v povezani s srčno-žilnim in dihalnim sistemom

b469 Dodatne funkcije in občutki srčno-žilnega in dihalnega sistema, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b498 Funkcije srčno-žilnega, krvnega, imunskega in dihalnega sistema, drugo opredeljeno

b499 Druge funkcije srčno-žilnega, krvnega, imunskega in dihalnega sistema, neopredeljeno

***5. poglavje: Funkcije prebavnega, metaboličnega in endokrinega sistema***

**Funkcije, povezane s prebavnim sistemom (b510–b539)**

b510 Funkcije zaužitja hrane

b515 Funkcije prebave

b520 Funkcije asimilacije

b525 Funkcije odvajanja blata

b530 Funkcije ohranjanja telesne teže

b535 Občutki v povezavi s prebavnim sistemom

b539 Funkcije v povezavi s prebavnim sistemom, druge opredeljene in neopredeljene

**Funkcije v povezavi z metaboličnim in endokrinim sistemom (b540–b559)**

b540 Splošne metabolične funkcije

b545 Funkcije ravnotežja vode, rudnin in elektrolitov

b550 Funkcije termoregulacije

b555 Funkcije endokrinih žlez

b559 Funkcije v povezavi z metabolizmom in endokrinim sistemom, druge opredeljene in neopredeljene

b598 Funkcije prebavnega, metaboličnega in endokrinega sistema, drugo opredeljeno

b599 Funkcije prebavnega, metaboličnega n endokrinega sistema, neopredeljeno

***6. poglavje: Genito-urinarne in reproduktivne funkcije***

**Funkcije sečil (b610–b639)**

b610 Funkcije izločanja sečil

b620 Funkcije odvajanja urina

b630 Občutki v povezavi s funkcijami sečil

b639 Funkcije sečil, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b640 Spolne funkcije

**Genitalne in reproduktivne funkcije (b640–b679)**

b650 Menstruacijske funkcije

b660 Plodilne funkcije

b670 Občutki v povezavi z genitalnimi in reproduktivnimi funkcijami

b679 Genitourinarne in reproduktivne funkcije, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b698 Genitourinarne in reproduktivne funkcije, drugo opredeljeno

b699 Genitourinarne in reproduktivne funkcije, neopredeljeno

***7. poglavje: Funkcije živčevja, mišičja in okostja ter z gibanjem povezane funkcije***

**Funkcije sklepov in kosti (b710–b729)**

b710 Funkcije gibljivosti sklepov

b715 Funkcije stabilnosti sklepov

b720 Funkcije gibljivosti kosti

b729 Funkcije sklepov in kosti, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Funkcije mišičja (b730–b749)**

b730 Funkcije mišične moči

b735 Funkcije mišičnega tonusa

b740 Funkcije mišične vzdržljivosti

b749 Funkcije mišičja, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Gibalne funkcije (b750–b779)**

b750 Funkcije motoričnih refleksov

b755 Funkcije nehotnih odzivov z gibom

b760 Funkcije nadzora hotnih gibov

b765 Funkcije nehotnih gibov

b770 Funkcije vzorca hoje

b779 Gibalne funkcije, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b780 Občutki v povezavi z mišičjem in gibalnimi funkcijami

b798 Funkcije živčevja, mišičja in okostja ter z gibanjem povezane funkcije, drugo opredeljeno

b799 Funkcije živčevja, mišičja in okostja ter z gibanjem povezane funkcije, neopredeljeno

***8. poglavje: Funkcije kože in sorodnih zgradb***

**Funkcije kože (b810–b849)**

b810 Zaščitne funkcije kože

b820 Funkcije obnavljanja kože

b830 Druge funkcije kože

b840 Občutki v povezavi s kožo

b849 Funkcije kože, drugo opredeljeno in neopredeljeno

**Funkcije las in nohtov (b850–b869)**

b850 Funkcije las

b860 Funkcije nohtov

b869 Funkcije las in nohtov, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b898 Funkcije kože in sorodnih zgradb, drugo opredeljeno

b899 Funkcije kože in sorodnih zgradb, neopredeljeno

Ob kodiranju ustrezne funkcije strokovni tim kvantitativno oceni in opiše stopnjo njene okvare. Pri tem sledi kriterijem in uporablja lestvico iz Mednarodne klasifikacije funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja, kjer pomeni:

**0 – ni okvare funkcije**

**1 – lažja okvara funkcije**

**2 – zmerna okvara funkcije**

**3 – velika okvara funkcije**

**4 – popolna okvara funkcije**

Pri invalidu ugotovljene telesne okvare naj se rangirajo po stopnji okvare, in sicer od najvišje do najnižje.

**Storitev B – Priloga 2:**

**IZVAJALEC – KONCESIONAR**

**Naslov prejemnika mnenja – napotitelja**

**MNENJE O RAVNI DELOVNIH SPOSOBNOSTI, ZNANJ, DELOVNIH NAVAD IN POKLICNIH INTERESOV**

1. **Osnovni podatki o vključeni osebi**

|  |  |
| --- | --- |
| Ime in priimek: |  |
| Datum rojstva: |  |
| Naslov:Izobrazba: |  |
| Datum sprejema napotnice: |  |
| Datum sprejema v obravnavo: |  |
| Datum zaključka obravnave: |  |
| Časovni obseg obravnave: |  |

1. **Ocena zdravstvenih dejavnikov**
2. **Ocena izobrazbeno-poklicnih dejavnikov in pridobljenih delovnih izkušenj**
3. **Ocena socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja**
4. **Ocena sposobnosti, kognitivnih funkcij in sposobnosti učenja**
5. **Ocena osebnosti, vedênja, sprejemanja invalidnosti, interesov in ciljev**
6. **Ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja**
7. **Predvideno področje dela ali šolanja**
8. **Zaključno mnenje tima**
	1. **Celostna ocena funkcioniranja kot povzetek ključnih ugotovitev s posameznih področij in za zaposlovanje pomembnih elementov okolja**
	2. **Kodiranje po Mednarodni klasifikaciji bolezni**

|  |  |
| --- | --- |
| Koda  | Diagnoza bolezni |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

* 1. **Kodiranje telesnih funkcij po Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Koda | Opis okvare funkcije | Obseg okvare (opisovalec) |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

* 1. **Predlog ocene stopnje invalidnosti**
	2. **Opis stopnje težav in ovir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MERILA | Kvalitativni opis težave in ovire | Kvantitativna ocena |
| stopnja motiviranosti |  |  |
| stopnja znanja |  |   |
| stopnja delovnih izkušenj |  |  |
| stopnja pridobljenih spretnosti |  |  |
| omejitve delovne zmogljivosti (za delo) |  |  |
| težave in ovire pri učinkovitosti(pri delu) |  |  |
| težave in ovire pri sprejemanju lastne invalidnosti |  |  |
| izbira poklicnih ciljev |  |  |
| stopnja socialnih spretnosti in veščin |  |  |
| stopnja socialne podporne mreže |  |  |
| stopnja iskanja ustreznega dela in zaposlitve |  |  |
| stopnja oviranosti(gibalne, komunikacijske idr.) |  |  |
| potreba po analizi delovnega mesta in delovnega okolja |  | - |
| potreba po prilagoditvi delovnega mesta in delovnega okolja |  |  |
| potreba po načrtu opreme in sredstev za delo |   |  |
| samostojnost pri usposabljanju in izobraževanju |  |  |
| samostojnost na delovnem mestu po zaposlitvi |  |  |

* 1. **Predlog nadaljnjih aktivnosti:**

**Vodja tima:**

**Člani tima:**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** |  |
| **2.** |  |
| **3.** |  |
| **4.** |  |
| **5.** |  |

**Datum:**

**Odgovorna oseba izvajalca:**

## **Storitev C – Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje z možnostmi vključevanja v usposabljanje in delo**

**Opis in cilji storitve**

Storitev zajema niz različnih, predvsem socioterapevtskih, psihosocialnih in svetovalnih pristopov in metod, ki udeležencem omogočajo:

* širjenje vpogleda v lastno situacijo in dejavnike, ki vplivajo nanjo,
* pridobivanje novih življenjskih izkušenj,
* predelavo lastnih problemov in izkušenj,
* prepoznavanje in razvijanje lastnih interesov in potencialov,
* sodelovanje pri sprejemanju skupinskih nalog, pravil in ciljev,
* učenje soodločanja pri delu in sprejemanja odgovornosti,
* pridobivanje informacij in znanj, ki omogočajo bolj kompetentno vključevanje v socialno okolje,
* krepitev moči, ki omogoča prevzemanje odgovornosti za lasten razvoj in vzpostavljanje nadzora nad procesom rehabilitacije.

**Priporočen časovni obseg storitve**

Predvideno je mesečno do 12 ur individualne obravnave in skupinskega dela z uporabnikom. S stopnjo invalidovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti tudi dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom, ki imajo težave v razumevanju lastnih omejitev v funkcioniranju in v odnosu do njih, in potrebujejo pomoč pri načrtovanju in izbiri nadaljnjih zaposlitvenih ciljev.

**Pričakovani učinki**

Udeležencem omogoča storitev pridobivanje novih izkušenj in predelavo negativnih čustev v razmerah podpirajočega okolja skupine oseb s podobnimi izkušnjami, problemi in življenjsko situacijo. Omogoča pa tudi poglobljen uvid v lastno situacijo in vedênje ter povratne informacije o realnosti prepričanj in stališč in ustreznosti reakcij.

Storitev, izvedena v individualni ali skupinski obliki, invalidu veča védenje in izbor različnih možnosti spoprijemanja s problemi, s tem povečuje njegovo aktivnost in omogoča učinkovitejše vključevanje v delovno in širše socialno okolje in učinkovitejše reševanje problemov. Posredno pa vpliva na izboljšanje samopodobe, zmanjšuje socialno izključenost in spodbuja k vključevanju v skupine za samopomoč.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev se izvaja kombinirano, z individualnim in skupinskim svetovanjem ter izkustvenim učenjem v skupini (6–10 udeležencev). Na osnovi sestave in potreb skupine se izberejo aktualne teme in skupinske aktivnosti. Temeljno izhodišče programa je, da so udeleženci njegovi aktivni sooblikovalci.

Za krepitev moči uporabnika storitve uporabljajo strokovni delavci pri reševanju težav v individualnem in skupinskem svetovanju podatke, zbrane s pogovori, ocenjevanjem in iz drugih virov. Svetovanje vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

Pri skupinskem delu se upoštevajo načela skupinskega dela in se uporabljajo metode in tehnike, kot so izkustveno učenje, podporna terapija, metode vedenjsko-kognitivne terapije in kratke dinamične psihoterapije ter drugi, potrebam in ciljem skupine prilagojeni terapevtski pristopi in tehnike.

## **Storitev D – Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev**

**Opis in cilji storitve**

Pri izbiri poklicnega cilja je potrebno poznavanje posameznikovih sposobnosti, interesov, motivacije, osebnostnih lastnosti in drugih potencialov ter ovir, ki pomembno vplivajo na načrtovanje nadaljnjega šolanja, usposabljanja in zaposlitve.

V splošnem so namen pomoči pri izbiri poklicnega cilja:

* poklicno informiranje invalida, svetovanje in motiviranje za lastno aktivnost pri načrtovanju poklicne poti in njenem uresničevanju,
* prognoza uspešnosti načrtovanja poklicnega cilja in načrtovanje aktivnosti za njegovo dosego,
* svetovanje pri izbiri konkretnega poklicnega cilja, vrste in smeri izobraževanja ali usposabljanja, svetovanje in pomoč pri načrtovanju učinkovitega pristopa k šolanju, oblikovanje morebitnih prilagoditev in podpornih ukrepov med šolanjem in usposabljanjem.

**Priporočen časovni obseg storitve**

Predvideno je do 24 ur individualne obravnave in skupinskega dela na uporabnika, glede na stopnjo invalidovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti tudi dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom, ki imajo težave pri izbiri poklicnih ciljev, pri vključevanju v delo, usposabljanju ali izobraževanju, njen cilj pa je izboljšanje zaposlitvene situacije.

**Predvideni učinki storitve**

Na ravni posameznika:

* izbor realnejših poklicnih ciljev, usklajenih z njegovimi sposobnostmi in interesi,
* večja motiviranost za izobraževanje, usposabljanje in zaposlitev,
* vzpostavljanje in omogočanje prevzemanja odgovornosti za razvoj poklicne poti,
* boljša socialna vključenost in napredovanje v poklicni karieri.

V širšem smislu:

* intenzivnejše vključevanje invalidnih oseb v:
* programe usposabljanja in izobraževanja in
* zaposlitev (na odprtem trgu dela ali v prilagojenih delovnih razmerah),
* zmanjševanje osipa pri izobraževanju in preprečevanje neuspešnosti vključitev v usposabljanje in zaposlitev,
* načrtovanje in razvoj ustreznejših programov usposabljanja, izobraževanja in zaposlovanja za posamezne ciljne skupine invalidov in težje zaposljive brezposelne osebe,
* dolgoročnejše izboljšanje zaposlitvenih možnosti, večja socialna varnost in izenačevanje možnosti invalidnih in težje zaposljivih oseb.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Vsebina in metode dela morajo biti prilagojene potrebam in potencialom uporabnika storitve. Aktivnosti potekajo po metodah skupinskega in individualnega dela. Uporabljajo se metode informiranja, poklicnega svetovanja, ocenjevanja in odkrivanja poklicnih interesov, seznanjanja z možnostmi izobraževanja in zaposlovanja v njegovem okolju in z zahtevami in značilnostmi različnih poklicev ali programov izobraževanja.

Individualno delo:

* pridobivanje in analiza anamnestičnih podatkov, dokumentacije in drugih informacij (specifična znanja in zmožnosti, pomembni za določen poklic ali delo, morebitne specifične učne težave in oblikovanje predloga prilagoditve procesa šolanja ali usposabljanja),
* preizkus poklicnih interesov,
* individualno poklicno informiranje in svetovanje,
* izbor poklicnega cilja in individualni načrt za njegovo dosego.

Skupinsko delo:

* samoocenjevanje potreb, sposobnosti, interesov, vrednot idr.,
* razvijanje veščin za raziskovanje možnosti usposabljanja, izobraževanja in zaposlitve,
* sprejemanje ustreznih odločitev, ki temeljijo na oceni lastnih zmožnosti in realnih možnosti v okolju,
* spoznavanje strategij doseganja poklicnega cilja.

Za krepitev moči uporabnika storitve uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju podatke, zbrane s pogovori, ocenjevanjem in iz drugih virov. Svetovanje vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Strokovni delavci uporabljajo pri tem primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, trening in sprejemanje.

## **Storitev E – Razvijanje socialnih spretnosti in veščin**

**Opis in cilji storitve**

Temeljni cilj storitve je razvijanje socialnih spretnosti in veščin, ki omogočajo invalidu učinkovitejše komuniciranje z okoljem, večanje izbire ravnanj v socialnih situacijah, učinkovitejše obvladovanje konfliktnih situacij, razvijanje sposobnosti za zastopanje samega sebe v socialnih situacijah in učenje različnih strategij spoprijemanja s problemskimi situacijami v delovnem in širšem okolju.

**Priporočen časovni obseg storitve**

Predvideno je do 12 ur individualne obravnave in skupinskega dela mesečno z uporabnikom, s stopnjo njegovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti tudi dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom s težavami na področju medosebnih odnosov in učinkovitega vključevanja v socialno in delovno okolje, pri vstopanju v zadovoljive socialne odnose, sporazumevanju z drugimi in pri reševanju konfliktov.

**Predvideni učinki storitve**

Razvijanje socialnih spretnosti in veščin omogoča uporabnikom storitev učinkovitejše vključevanje v delovno in širše socialno okolje. Zmanjšuje možnost čustvenih stisk, bojazni in umikanja pred socialnimi interakcijami ter zapletanja v konfliktne odnose, iz katerih posameznik ne vidi izhoda. Storitev veča izbor različnih možnosti vedênja in spoprijemanja s problemi, s tem povečuje invalidovo aktivnost in socialno kompetentnost. Posredno vpliva na izboljšanje samopodobe in zmanjšuje socialno izključenost.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev razvijanja socialnih spretnosti in veščin vključuje metode in tehnike, ki imajo osnovo v teoriji socialnega učenja. Izvaja se individualno in/ali v skupini, temelji pa na svetovanju in izkustvenem učenju.

Storitev zajema obravnavo zaokroženih tematskih področij in urjenje pomembnih socialnih spretnosti in veščin, kot so: komuniciranje, obvladovanje konfliktov, zastopanje samega sebe in specifične spretnosti v delovnem okolju. Vključuje tudi učenje in utrjevanje učinkovitih strategij spoprijemanja z ovirami v delovnem in širšem socialnem okolju – tehnike reševanja problemov, sproščanja, obvladovanja problematičnih ravnanj in vedênj.

Razvijanje veščin se ob ustreznem vodenju in nadzoru izvaja tako v simuliranih kot v realnih delovnih in življenjskih okoliščinah.

Za krepitev moči uporabnika storitev uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju podatke, zbrane v pogovorih, ocenjevanju in iz drugih virov. Svetovanje vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo, pri njem pa uporabljajo strokovni delavci primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

## **Storitev F – Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve**

**Opis in cilji storitve**

Storitev je namenjena za pomoč uporabniku storitev pri iskanju primernega delodajalca za vključitev v zaposlitev neposredno ali z usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu. Izvajanje storitve vključuje podporo pri njegovem razvijanju in uporabi spretnosti in veščin ter strategij, ki so potrebne za prepoznavanje in uporabo zmožnosti za zaposlitev na trgu dela, za obvladovanje stikov z delodajalci in pomembnimi ustanovami ter za odločanje o primernosti dela na osnovi primerjanja zahtev dela z njegovimi sposobnostmi in z drugimi okoliščinami. Temeljni cilj storitve je pridobiti možnost za njegovo zaposlitev in usposabljanje pri konkretnem delodajalcu. Pri tem je ključnega pomena tudi večanje uporabnikove samostojnosti in njegovih kompetenc z učenjem, spodbujanjem in omogočanjem njegove aktivne vloge v vseh fazah izvajanja storitve.

Izvajanje storitve omogoča oblikovanje mreže delodajalcev.

**Priporočen časovni obseg storitve**

Za iskanje ustreznega delovnega mesta je za delo z uporabnikom storitev predvideno do 40 ur, s stopnjo njegovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti tudi dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom, vključenim v zaposlitveno rehabilitacijo, ki potrebujejo pomoč pri iskanju možnosti za vključitev v delo in zaposlitev, in sicer upoštevajoč njihovo izobrazbo, delovne izkušnje, znanje in spretnosti ter omejitve v funkcioniranju.

**Predvideni učinki storitve**

Storitev omogoča njenemu uporabniku izbiro ustreznega, njegovim interesom in zmožnostim primernega delovnega mesta, in tako zmanjšuje možnost njegovega neuspeha in izgube dela, s tem pa se pri njem zmanjšuje nevarnost utrjevanja negativnih izkušenj z vključevanjem v realno delovno okolje in povečuje možnost ohranjanja zaposlitve in napredovanja pri delu. Posredno pa se s tem zmanjšuje tudi možnost oblikovanja negativnega stališča do invalidov pri delodajalcu oziroma se s pozitivnimi izkušnjami z zaposlenimi invalidi vzpostavljajo možnosti za nove vključitve in zaposlitve invalidov, saj se z boljšo informiranostjo veča pripravljenost delodajalcev in širšega okolja za njihovo ustrezno integracijo v delo.

Uporabniki storitev se v okviru svojih zmožnosti usposobijo za aktivno vlogo v procesu iskanja primernih delodajalcev.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev se izvaja s kombiniranjem individualnega in skupinskega pristopa, vključuje pa tako aktivnosti, ki jih za iskanje primernega delodajalca izvajajo strokovni delavci ob aktivnem sodelovanju uporabnika storitev, kot aktivnosti, ki jih z namenom iskanja možnosti zanj izvajajo strokovni delavci samostojno. Aktivnosti vključujejo:

* pregledovanje možnosti na trgu dela, v tesnem sodelovanju in s podporo strokovnih delavcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje,
* vzpostavljanje stikov z delodajalci,
* primerjanje zahtev dela s sposobnostmi in zmožnostmi ter interesi uporabnika storitev,
* predstavitev zmožnosti in omejitev uporabnika storitev delodajalcu,
* predstavitev možnosti za zaposlovanje in usposabljanje invalidov v okviru zaposlitvene rehabilitacije,
* podporo in svetovanje delodajalcem.

V primeru pripravljenosti delodajalca za zaposlitev uporabnika storitev ali za njegovo vključitev v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu vključuje storitev tudi oceno, ali je treba pripraviti:

* analizo delovnega mesta in delovnega okolja,
* izbor oz. oblikovanje primernih del in nalog,
* načrt prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter opreme in delovnih sredstev,
* program spremljanja in strokovne pomoči pri usposabljanju ali zaposlitvi,
* opis del in nalog, program usposabljanja ter opis zdravstvenih omejitev za konkretno delovno mesto,
* dogovor o vključitvi uporabnika storitev v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu pri delodajalcu.

Za krepitev moči uporabnika storitev uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju podatke, zbrane s pogovori, ocenjevanjem in iz drugih virov. Svetovanje vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Strokovni delavci uporabljajo pri tem primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

## **Storitev G – Analiza invalidovega konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja**

**Opis in cilji storitve**

Analiza delovnega mesta je storitev za sistematično ugotavljanje zahtev, obremenitev in škodljivosti potencialnega delovnega mesta in delovnega okolja za invalida. Njen cilj je zdravstvena, tehnična in psihosocialna ocena vpliva dela in delovnega okolja na invalidovo funkcioniranje in zdravje. Namenjena je odločanju o primernosti izbranega dela zanj, in to glede na njegove zmožnosti in omejitve, stopnjo izobrazbe in z delom ali usposabljanjem pridobljene izkušnje. Analiza ob tem omogoča tudi opredelitev potrebe po pripravi načrta in izvedbi prilagoditve delovnega mesta, delovnega okolja ter opreme in sredstev za delo. Eden od ciljev storitve je tudi opredelitev potreb po podpori invalidu na delovnem mestu oz. v delovnem okolju.

**Priporočen časovni obseg**

Predvideno je do 8 ur dela enega strokovnega delavca v okviru ene storitve za uporabnika.

**Ciljna skupina**

Ciljna skupina so invalidi, ki se vključujejo v usposabljanje ali zaposlitev na konkretnem delovnem mestu v procesu zaposlitvene rehabilitacije.

**Predvideni učinki storitve**

Storitev omogoča varno in zdravo vključevanje invalida v usposabljanje oz. zaposlitev na delovnem mestu, na katerem ne bo izpostavljen nevarnosti za poslabšanje zdravstvenega stanja ali znižanje ravni funkcioniranja.

Storitev je hkrati tudi osnova za opredelitev potrebe po prilagoditvi delovnega mesta in delovnega okolja, potrebne opreme in delovnih sredstev in za opredelitev področij in strategije podpore in spremljanja invalida na delovnem mestu med usposabljanjem ali delom.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev izvaja interdisciplinarni tim na konkretnem delovnem mestu, zajema pa naslednje metode**:**

* usmerjen ogled delovnega mesta z oceno zdravstvenih, tehničnih in psihosocialnih značilnosti in zahtev dela,
* primerjanje profila zahtev dela s profilom delavčevih zmožnosti (npr. ERTOMIS) in druge uveljavljene metode analize delovnega mesta in delovnega okolja (npr. okvirna ocenjevalna analiza delovnega mesta).

Izvajalec potrebne aktivnosti po vsebini in obsegu še prilagodi izsledkom analize, ki temelji na potrebah uporabnika storitev in značilnostih delovnega mesta in delovnega okolja.

**Povzetek opravljene storitve**

Po izvedbi storitve interdisciplinarni tim opredeli zahteve in značilnosti dela ter potrebo po prilagoditvah in podpori, in sicer v povzetku, ki ga sestavljajo naslednji elementi:

1. osnovni podatki o delovnem mestu:
* podatki o delodajalcu,
* naziv delovnega mesta,
* zahtevana izobrazba oz. usposobljenost delavca,
1. podroben opis delovnih nalog,
2. opis dostopnosti delovnega okolja in delovnega mesta,
3. opis stvarnih razmer v delovnem okolju (npr. klimatske, prostorske, hrup, osvetljenost, naprave, predmeti …),
4. opis psihosocialnih razmer v delovnem okolju (npr. sodelovanje z drugimi, vrsta nadzora …),
5. opis telesnih zahtev in značilnosti dela (položaj, gibanje, rokovanje s predmeti, napor, ponavljanje gibov, telesne obremenitve, zaščitna oprema …),
6. opis kognitivnih zahtev dela (stopnja samostojnosti, vrsta navodil, strukturiranost, organizacija, načrtovanje in razporejanje nalog, specifične kognitivne zahteve, stopnja motenj v okolju …),
7. zahtevana učinkovitost (npr. normativ, način izračunavanja in opredeljevanja),
8. ocena primernosti delovnega mesta za konkretnega invalida,
9. predlog izvedbe storitve H in I (načrta potrebnih prilagoditev in podpore invalidu na konkretnem delovnem mestu).

## **Storitev H in I – Izdelava načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in sredstev za delo**

**Opis in cilji storitve**

Storitev obsega predloge različnih ukrepov za prilagoditev delovnega mesta, delovnega okolja ter opreme in delovnih sredstev za invalida, in sicer prilagoditve, ki ali omogočijo izvajanje konkretnega dela ali zmanjšajo obremenitve, zahteve in škodljivost dela. Prilagoditve vključujejo vse vidike prilagajanja delovnega mesta in delovnega okolja – prilagajanje v stvarnem, socialnem, organizacijskem, kognitivnem in drugih pogledih. Cilji storitve so invalidova večja delovna učinkovitost, samostojnost, vzdržljivost in zanesljivost ter varno izvajanje dela oziroma optimalna prilagoditev dela invalidu. Izhodišče za izvedbo storitve je predhodna analiza razmer na konkretnem delovnem mestu in v delovnem okolju, kjer naj bi invalid delal.

**Predviden časovni obseg**

Predvideno je do 8 ur dela enega strokovnega delavca.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom, ki potrebujejo za učinkovito, varno in zdravo vključevanje v usposabljanje in delo prilagojeno delovno mesto, delovno okolje, opremo in delovna sredstva.

**Predvideni učinki storitve**

* večja uspešnost usposabljanja,
* boljše možnosti za zaposlitev in ohranitev dela,
* povečanje učinkovitosti, vzdržljivosti in samostojnosti pri delu,
* preprečevanje slabšanja zdravstvenega stanja.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev se izvede na osnovi informacij iz analize razmer na konkretnem delovnem mestu v delovnem okolju posameznega invalida (storitev G) in na osnovi ugotovitev procesa usposabljanja na konkretnem delovnem mestu (storitev J).

**Elementi načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in delovnih sredstev za invalidovo delo**

Odvisno od značilnosti in potreb invalida ter značilnosti in zahtev konkretnega delovnega okolja in delovnega mesta lahko načrt prilagoditve za posameznega invalida poleg osnovnih podatkov o delovnem mestu zajema še podatke o naslednjih prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja:

* prilagoditve v zvezi z dostopnostjo (prihod, gibanje …),
* prilagoditve pri ureditvi delovnega mesta (razmere, položaji, predmeti, oprema …),
* psihosocialne prilagoditve (sodelovanje z drugimi, podpora, nadzor …) in
* prilagoditve na kognitivnem področju (stopnja zahtev, pomoči, struktura …) ter
* prilagoditve v zahtevani učinkovitosti in trajanju dela.

## **Storitev J – Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu**

**Opis in cilji storitve**

Storitev zajema organizacijo in izvajanje oz. omogočanje sistematičnega izkustvenega učenja uporabnikov storitev v izbranih delovnih situacijah in na izbranih delovnih mestih, pri izvajalcu ZR ali pri konkretnem delodajalcu. Vse te aktivnosti, ki jih posameznik potrebuje na delovnem mestu, mu neposredno zagotavlja strokovni delavec oziroma strokovni tim. Usposabljanje na delovnem mestu omogoča razvoj delovnih veščin, večanje delovne učinkovitosti in osebnostno prilagajanje delovnemu okolju, s tem pa je mogoče pričakovati izboljšanje zaposljivosti invalidov in njihovo učinkovitejše in uspešnejše vključevanje v delo.

Cilj usposabljanja je predvsem razvijanje delovnih spretnosti in veščin ter navad in vedênja, potrebnih za uspešno vključitev invalidov v zaposlitev ali za drugačno dolgoročno rešitev zaposlitvene situacije. Rezultati usposabljanja so osnova za pripravo ocene njihovih zaposlitvenih možnosti, ki zajema:

* oceno ravni in stabilnosti delovnega funkcioniranja,
* oceno doseganja delovnih rezultatov,
* individualni načrt podpore invalidu in delodajalcu (opredelitev vrste in obsega podpore),
* načrt prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter opreme in delovnih sredstev za invalida.

**Priporočen časovni obseg**

V skladu z ocenjeno stopnjo ovir in težav, potekom procesa usposabljanja in zagotavljanjem ustreznih razmer za ocenitev zaposlitvenih možnosti na osnovi rezultatov usposabljanja na ustreznem delovnem mestu traja vključenost v storitev do 2 leti. S stopnjo invalidovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti še podaljšanje storitve.

Ob vključenosti v storitev J se njen uporabnik po potrebi vključi še v storitve A, C, D, E, in F.

**Priporočen normativ za izvajanje storitve J za strokovne delavce**

Za optimalno dosego ciljev usposabljanja je predlagan okvirni mesečni normativ do 12 uporabnikov te storitve na enega strokovnega delavca.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom s težavami pri vključevanju v delo zaradi nižje stopnje znanja, pomanjkljivih delovnih izkušenj in spretnosti, invalidom z omejeno zmogljivostjo za delo in tistim z manjšo delovno učinkovitostjo.

**Predvideni učinki storitve**

Z usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu je mogoče v realnih razmerah v daljšem obdobju pridobiti zanesljivejšo oceno ravni in stabilnosti delovnega funkcioniranja. S tem je mogoče preprečiti zaplete in neuspehe, do katerih prihaja pri neposrednem vključevanju v realno delovno okolje, s tem pa se zmanjša tudi nevarnost utrjevanja negativnih izkušenj in posredno tudi možnost oblikovanja negativnega stališča pri delodajalcih. Z usposabljanjem se ob tem povečuje možnost ohranitve zaposlitve.

Storitev predstavlja kontinuiran usklajen proces, ki omogoča udeležencem:

* pridobivanje delovnih znanj, veščin in izkušenj,
* izboljševanje delovne učinkovitosti in kvalitete dela,
* razvijanje delovne vzdržljivosti, večje obremenljivosti in tolerance za dejavnike iz okolja,
* razvoj osebnosti, utrjevanje delovnih lastnosti in prilagajanje na zahteve in omejitve delovnega okolja,
* oblikovanje in utrjevanje poklicne identitete,
* učenje sodelovanja v delovni skupini,
* učenje organiziranja dela in prevzemanja odgovornosti,
* učenje upoštevanja varnostnih predpisov in načel zdravega in varnega dela.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Izvedbo storitve načrtuje, vodi in evalvira strokovni tim. Z namenom zagotavljanja varnega in učinkovitega vključevanja invalidov v usposabljanje na konkretnem delovnem mestu morajo biti izvajalcem ZR v okviru financiranja zaposlitvene rehabilitacije zagotovljena sredstva za prilagajanje delovnega okolja in potrebne opreme in delovnih sredstev. Prilagoditve se načrtujejo in izvedejo na osnovi ugotovitev storitev G ter H in I.

Za izvajanje usposabljanja na konkretnem delovnem mestu mora izvajalec v okviru lastnih zmogljivosti zagotoviti zadostne možnosti za usposabljanje na različnih delih oziroma delovnih vzorcih in delovnih področjih. Za potrebe usposabljanja mora zagotavljati primerne prostorske in organizacijske razmere, primerljive z realnimi delovnimi razmerami, vključno s sodobno tehnologijo. Odvisno od možnosti v delovnem okolju in od invalidovih potreb se lahko uspešno in ustvarjalno uporabi množica različnih delovnih aktivnosti, vsekakor pa je ključni dejavnik za uspešno in ekološko naravnano rehabilitacijo uporaba realnih delovnih opravil, bodisi v obliki prenosa teh del v program usposabljanja pri izvajalcu ZR bodisi z namestitvijo invalida na delovno mesto pri konkretnem delodajalcu.

Storitev je individualno načrtovana – načrt usposabljanja pripravi strokovni tim skupaj z uporabnikom storitev in delodajalcem. Usposabljanje se izvaja prvenstveno na konkretnih delovnih mestih v realnem delovnem okolju, kar je tudi pogoj za veljavno oceno uporabnikovih zaposlitvenih možnosti. Usposabljanje pri izvajalcu se izvaja kot priprava na prehod v realnem delovno okolje. Ocena zaposlitvenih možnosti na osnovi vključitve v usposabljanje le pri izvajalcu ZR je možna le pri uporabnikih, za katere se v procesu rehabilitacije ugotovi, da njihove ovire in težave ne omogočajo varnega in zdravega vključevanja v usposabljanje v realnem okolju.

Storitev zajema naslednja področja in naloge:

* individualno spremljanje in svetovanje,
* sistematično razvijanje osnovnih delovnih veščin in kompetenc,
* učenje delovnih postopkov in metod dela,
* pridobivanje izkušenj in znanj s konkretnega poklicnega področja,
* učenje načel učinkovitega načrtovanja, organiziranja in izvajanja dela,
* razvijanje kvalitete dela,
* učenje učinkovite uporabe delovnih orodij in opreme,
* spoznavanje delovnega materiala,
* usvajanje ukrepov za varno in zdravo delo,
* navajanje na uporabo zaščitnih sredstev,
* utrjevanje delovnega ritma in delovne vzdržljivosti,
* razvijanje delovnih navad.

Za učinkovito in uspešno izvajanje storitve mora izvajalec ZR zagotoviti:

* načrt usposabljanja na konkretnem delovnem mestu, v katerem so navedene delovne naloge, dnevni in obdobni obseg usposabljanja, opredelitev okvirnega povečanja doseganja zahtev delovnega mesta in časovnega obsega, določitev mentorja na delovnem mestu,
* strukturiranost delovnega okolja, postopkov in organizacije dela, jasno določitev vlog, pravil in norm delovnega vedênja,
* umeščenost usposabljanja v druge rehabilitacijske aktivnosti,
* soodgovorno in enakopravno načrtovanje programskih aktivnosti in ciljev usposabljanja s sodelovanjem vključenega invalida in delodajalca,
* strukturiranost delovnega procesa z dogovori na začetku in ob koncu, z jasnimi informacijami o pričakovanih delovnih učinkih in z zagotavljanjem rednih povratnih informacij.

Za dosego cilja storitve je treba izvajati tudi aktivnosti, kot so:

* redno (mesečno) spremljanje in evalviranje procesa usposabljanja,
* zagotavljanje podpore tako njenemu uporabniku kot delodajalcu,
* reševanje konfliktov in zapletov po načelih učinkovite komunikacije.

V neposrednem delovnem procesu so lahko v skladu z značilnostmi in potrebami uporabnikov storitev uporabljene naslednje metode:

* modeliranje,
* demonstriranje,
* delo po navodilih,
* analiza dela in postopkov,
* analiza doseženih rezultatov.

Za krepitev moči uporabnika storitev uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju ugotovitve, zbrane v pogovorih in ocenjevanjih in iz drugih virov. Strokovno svetovanje vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Svetovalci uporabljajo pri delu primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

## **Storitev K – Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju**

**Opis in cilji storitve**

Storitev vključuje spremljanje in zagotavljanje podpore invalidom in okolju med usposabljanjem ali izobraževanjem, to pa pripomore k boljšim rezultatom zaposlitvene rehabilitacije in večji zaposljivosti. Njeno izvajanje omogoča tudi preprečevanje oziroma prepoznavanje in obvladovanje težav in zapletov, ki bi lahko ogrozili uspešnost invalidovega usposabljanja ali izobraževanja.

**Priporočen časovni obseg**

Na uporabnika je predvideno do 12 ur storitve mesečno. S stopnjo invalidovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti še dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom s težavami v doseganju pričakovane samostojnosti v procesu usposabljanja in izobraževanja in invalidom, ki za uspešno usposabljanje ali izobraževanje potrebujejo spremljanje oziroma dodatno podporo in pomoč.

Storitev se izvaja za uporabnike storitev:

* vključene v proces poklicne rehabilitacije (po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju),
* vključene v proces izobraževanja,
* vključene v programe aktivne politike zaposlovanja (izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu, delovni preizkus ipd.).

**Predvideni učinki storitve**

Storitev omogoča tako invalidu kot tudi njegovemu okolju strokovno pomoč pri odpravljanju ovir v usposabljanju in izobraževanju, da se pravočasno prepoznajo morebitne težave, da se načrtujejo in izvajajo potrebni ukrepi za njihovo reševanje in da se tako zmanjša možnost neuspeha. Uspešno izvedena storitev pripomore, da invalid uspešno konča izobraževanje ali usposabljanje ali/in se bolj konstruktivno in učinkoviteje spoprijema z reševanjem konfliktov in odpravljanjem ovir.

Ker vključuje storitev tudi strokovno pomoč in svetovanje delodajalcu in okolju, se pri delodajalcih posredno zmanjšuje tudi možnost oblikovanja negativnega stališča do invalidov.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev se izvaja pretežno z uporabo metod individualnega spremljanja in svetovanja, in to s pristopi iz izobraževanja odraslih. Ko je to utemeljeno, se storitev izvaja tudi v skupinski obliki.

Za krepitev moči uporabnika storitev uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju ugotovitve, zbrane s pogovori in ocenjevanjem in iz drugih virov. Svetovalno delo vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri delu se uporabljajo primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

## **Storitev L – Spremljanje invalida na delovnem mestu tudi po zaposlitvi**

**Opis in cilji storitve**

Storitev vključuje pomoč invalidu in njegovemu delovnem okolju pri obvladovanju in preprečevanju težav, ki bi lahko ogrozile uspešno prilagoditev delu in delovnemu okolju, ohranitev zaposlitve in napredovanje v poklicni karieri.

Cilj storitve je pomagati invalidu in tudi njegovemu delovnemu okolju tako, da invalid usvoji določeno raven funkcioniranja in vključevanja v delovno okolje oziroma to raven ohrani, da obdrži delo in da pri njem napreduje.

**Priporočen časovni obseg**

Predvideno je do 12 mesecev, s skupnim obsegom do 60 ur na uporabnika storitev.

 **Ciljna skupina**

Storitev je namenjena invalidom s težavami v doseganju pričakovane samostojnosti na delovnem mestu, in to:

* zaposlenim v običajnem delovnem okolju, ki nimajo odločbe o podporni zaposlitvi,
* zaposlenim v invalidskih podjetjih in zaposlitvenih centrih ter
* zaposlenim preko programov aktivne politike zaposlovanja (Javna dela) v času trajanja javnih del.

**Predvideni učinki storitve**

Storitev zagotavlja njenemu uporabniku in/ali uporabnikovemu delovnemu okolju strokovno pomoč pri odpravljanju ovir pri delu, v delovnem okolju in v medosebnih odnosih. Uspešno opravljena storitev pomembno zmanjša možnost neuspeha in izgube zaposlitve, s tem pa se zmanjša tudi nevarnost utrjevanja negativne izkušnje.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev se izvaja z metodami individualnega svetovanja, socialnega učenja in učinkovitega reševanja zapletov. Izvaja se pretežno individualno, ko je to utemeljeno, pa tudi v skupinski obliki.

Za krepitev moči uporabnika storitev uporabljajo strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju podatke, zbrane s pogovori in ocenjevanjem, ter informacije iz drugih virov. Storitev vključuje tudi ustrezno predstavljanje podatkov, v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri delu pa so uporabljene primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje. Pri delu se uporabljajo primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

## **Storitev M – Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa**

**Opis in cilji storitve**

Ocenjevanje uspešnosti procesa zaposlitvene rehabilitacije pri posameznem uporabniku storitev predstavlja sistematično spremljanje njegovega napredovanja v tem procesu. Uspešnost rehabilitacijskega procesa ocenjujemo z izbranimi kazalniki, ki omogočajo oblikovanje splošne ocene uporabnikove uspešnosti vključevanja v posamezne storitve in učinkovitosti procesa zaposlitvene rehabilitacije.

Pomemben element evalvacije je invalidova ocena poteka rehabilitacijskega procesa, doseženih ciljev in njegovega zaznavanja napredovanja v rehabilitacijskem procesu.

Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa zajema naslednje kazalnike uspešnosti:

* uporabnikovo zadovoljstvo s celotnim rehabilitacijskim procesom,
* uspešnost pri krepitvi njegove notranje moči,
* oceno izboljšanja kakovosti uporabnikovega življenja,
* določitev stopnje težav in ovir (po Orientacijski lestvici ocenjevanja stopnje težav in ovir po izbranih merilih, ki so osnova za priznanje pravice invalida do storitev zaposlitvene rehabilitacije) in njihovo primerjavo s stopnjami težav in ovir, ugotovljenih v okviru storitve B.

**Priporočen časovni obseg**

Za enega uporabnika je predvideno do 5 ur mesečno. S stopnjo invalidovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti še dodaten obseg ur.

**Predvideni učinki storitve**

Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa posameznega uporabnika storitev, skupaj z njegovim samoocenjevanjem, omogoča krepitev posameznikove aktivne vloge, večjo motiviranost in višjo stopnjo prevzemanja odgovornosti za svoj razvoj, učinkovitost in oblikovanje realnih ciljev.

Storitev omogoča in spodbuja usmerjenost izvajalcev ZR k rezultatom, na področju tako prepoznavanja potreb kot tudi dosežkov, in to v korist obravnavanih uporabnikov, njihovih svojcev/skrbnikov, delodajalcev, drugih zainteresiranih in skupnosti.

Spremljanje in merjenje vplivov procesa zaposlitvene rehabilitacije omogoča njegovo nenehno izboljševanje in preglednost in njegovo odgovorno izvajanje.

Ocenjevanje uspešnosti na ravni strokovnega tima omogoča doseganje optimalnih učinkov rehabilitacijskega procesa, izbiro ustreznih metod, tehnik in postopkov, kontinuiteto rehabilitacijskega procesa in strokovno utemeljeno načrtovanje nadaljnjih programov.

Ocenjevanje rehabilitacijskega procesa omogoča tudi strokovni razvoj rehabilitacijskih programov in rehabilitacijske stroke v celoti.

**Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve**

Storitev se izvaja na osnovi metodologije longitudinalnega spremljanja z uporabo izdelanega instrumentarija evalvacije napredovanja v rehabilitacijskih procesih.

Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa je naloga, ki jo izvaja celoten strokovni tim na osnovi primerjave poteka procesa, invalidovega napredovanja in doseženih ciljev z zastavljenim načrtom rehabilitacijskega procesa.

Izvajalec ZR mora zagotoviti začetni in zaključni sestanek strokovnega tima (v začetni in končni fazi izvajanja storitev), ob koncu storitve B in ob koncu celotnega procesa zaposlitvene rehabilitacije.

## **Storitev N – Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov**

**Opis in cilji storitve**

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov predstavlja:

1. podlago za določanje **višine subvencije** **plače** zaradi slabših delovnih rezultatov kot posledici invalidnosti (v skladu s *Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide*[[3]](#footnote-3)),
2. strokovno podlago za **oceno zaposlitvenih možnosti** brezposelnih invalidov (v skladu s *Pravilnikom o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida*)*, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij*[[4]](#footnote-4) in s *Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide*,
* strokovno podlago za oblikovanje **individualnega načrta podpore** za invalida in delodajalca,
* strokovno podlago za utemeljevanje **prehoda med različnimi oblikami zaposlovanja** (zaščitna zaposlitev, podporna zaposlitev, zaposlitev v invalidskem podjetju, zaposlitev v običajnem delovnem okolju).

**Priporočen časovni obseg**

Skupno je predvideno za posameznega invalida od 15 do 20 ur. S stopnjo invalidovih ovir in težav pa je mogoče utemeljiti tudi dodaten obseg ur.

**Ciljna skupina**

Storitev je namenjena brezposelnim invalidom in zaposlenim invalidom, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov. Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov se izvede pri:

* **brezposelnih invalidih**, kot zadnja faza zaposlitvene rehabilitacije oziroma po končanem usposabljanju na delovnem mestu, oziroma pri invalidih, vključenih v program socialne vključenosti, ob izboljšanju delovnih rezultatov,
* **zaposlenih invalidih**, pri katerih je prišlo do pomembnih sprememb pri njihovi delovni zmogljivosti.

**Predvideni učinki storitve**

Z opredelitvijo strokovnih podlag za uveljavljanje subvencije in drugih finančnih spodbud, navedeno v veljavni zakonodaji, zagotavlja ta storitev invalidom, ki zaradi posledic bolezni ali okvar ne dosegajo pričakovanih delovnih učinkov, izenačene možnosti za zaposlitev.

**Pogoji in načela pri izvajanju storitve**

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov temelji na celostni oceni invalidovega funkcioniranja na konkretnem delovnem mestu, na katerem se je usposabljal ali bil zaposlen najmanj 3 mesece, in na primerjavi invalidovega delovnega funkcioniranja, zmogljivosti in oviranosti z zahtevami delovnega mesta, pri čemer so merilo pričakovana delovna učinkovitost in zahteve običajnega delovnega okolja.

Pred določitvijo stopnje zmanjšane učinkovitosti in z njo povezane višine subvencije je treba preveriti ustreznost delovnih razmer, po potrebi podvzeti ali predlagati smiselne prilagoditve dela, delovnega mesta in razmer v okolju in tako optimizirati posameznikovo delovno učinkovitost, stopnjo zadovoljstva z delom oziroma v največji možni meri zmanjšati ovire, ki izvirajo iz delovnega okolja.

V skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide se postopek ocenjevanja invalidovega doseganja delovnih učinkov lahko izvede po naročilu Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, delodajalca ali drugega naročnika.

Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide opredeljuje v 6. členu naslednje pogoje za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov:

* da je invalid prijavljen kot brezposelna oseba na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje in je vključen v storitve zaposlitvene rehabilitacije oziroma je zaposlen v invalidskem podjetju, zaposlitvenem centru ali v podporni zaposlitvi,
* da da delodajalec izjavo o upoštevanju pravnih, organizacijskih in tehničnih ukrepov, po predpisih, ki urejajo zdravje in varnost pri delu ter
* da sta invalid in delodajalec seznanjena z vsebino, postopki in namenom ocenjevanja.

Nadaljnji pogoj za izvedbo storitve je usposobljenost invalida za opravljanje del in nalog na delovnem mestu, na katerem je zaposlen oz. se zanj usposablja.

Pri opredeljevanju razlogov za zmanjšano delovno učinkovitost je treba izključiti dejavnike, ki ne izvirajo iz invalidnosti, kot so neprimerna izobrazba, nezadostna usposobljenost za delo, delodajalčevo in/ali invalidovo neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu in delovno mesto, ki je glede na invalidovo invalidnost neustrezno za njegovo zaposlitev oz. usposabljanje.

Načela, ki jih za izvajanje storitve opredeljuje Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide, so naslednja:

* individualna obravnava invalida,
* spoštovanje invalidove zasebnosti,
* nepristranskost ocenjevanja in zagotavljanje možnosti nadzora nad njim,
* prilagojenost postopka stopnji invalidovega razumevanja.

Poleg upoštevanja teh načel je treba na željo invalida zagotoviti še, da pri ocenjevanju sodeluje tudi izbrani zaupnik ali predstavnik invalidske organizacije, in upoštevati pravico invalida do vpogleda v dokumentacijo, če to zahteva.

**Metode, tehnike in postopek izvajanja storitve**

V skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide poteka postopek ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov na podlagi sklenitve dogovora med naročnikom, invalidom in izvajalcem ZR, ta dogovor pa opredeli tudi namen, način in trajanje postopka ocenjevanja.

**Izvedba ocenjevanja**

Ocenjevanje obsega dva sklopa:

Prvi sklop je **zbiranje in analiza podatkov/informacij** o invalidovi poklicni karieri in njegovi invalidnosti ter drugih pomembnih informacij. Pri tem strokovni delavci uporabljajo:

* **razpoložljive podatke o delavčevih delovnih izkušnjah, poklicni karieri in usposobljenosti,** ki jih posredujeta delavec in delodajalec (podatki o doseženi izobrazbi in drugih relevantnih znanjih, podatki o poklicni poti ipd.),
* **podatke o invalidnosti**, kot so obstoječa zdravstvena dokumentacija, odločbe o invalidnosti, ki so jih izdale invalidske in druge komisije, poročila iz programov zaposlitvene rehabilitacije, poročila o vključitvi v različne rehabilitacijske programe, ocene zaposlitvenih možnosti itd.,
* **opis del in nalog, opis zahtev delovnega mesta in opis pričakovanih delovnih rezultatov,** kar pomeni med drugim tudi opis zahtev konkretnega delovnega mesta, podatke o njegovi sistemizaciji in oceni tveganja, interne akte in druge dokumente, ki opredeljujejo način vrednotenja delovnih učinkov, odvisno od narave dela. Vse to je dokumentacija delodajalca.

Drugi sklop predstavlja **celovita ocenitev funkcioniranja invalida na delovnem mestu**, določanje konkretnih področij dela in nalog zanj in določitev načina za kvantitativno in kvalitativno ocenitev njegove delovne učinkovitosti na teh delih in nalogah. S tem namenom se izvajajo naslednje aktivnosti:

* **ogled in analiza delovnega mesta ter neposredno opazovanje, ocenjevanje in spremljanje delavca na tem delovnem mestu,** kar pomenisituacijsko ocenjevanje delavca na delovnem mestu, oceno primernosti delovnega mesta oziroma skladnosti zahtev delovnega mesta in delovnih razmer s posameznikovim profilom zmožnosti in omejitev, izobrazbo in usposobljenostjo, oceno ustreznosti delovnih razmer ter morebitne prilagoditve delovnega mesta in delovnih postopkov,
* **ocenitev delavčeve delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve;** oceno poda delodajalec, v obliki izpolnjenega vprašalnika (Priloga 1) in dokumentiranih podatkov o delavčevih delovnih rezultatih v odnosu do pričakovanih na opredeljenem delovnem mestu, za obdobje zadnjih treh mesecev oziroma za opazovano obdobje usposabljanja,
* **samoocenitev delavca** – z vprašalnikom (Priloga 2) in z intervjujem z njim, o stopnji zadovoljstva z delom, lastnem videnju svojega delovnega funkcioniranja, težavah pri delu, primernosti dela in delovnih razmer ter o njegovih predlogih za odpravljanje ovir in težav pri delu.

**Poročilo o ocenjevanju in zaključna ocena**

Poročilo o ocenjevanju doseganja delovnih rezultatov se oblikuje po enotni shemi (Priloga 1) oziroma kot določa spletna aplikacija Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Zaključno mnenje predstavlja celostno kvalitativno oceno zmogljivosti in stopnje oviranosti v delovnem prilagajanju, doseganja pričakovanih delovnih rezultatov, obsega potrebne pomoči in delavčeve delovne stabilnosti ter prilagoditve delovnega okolja in sredstev za delo na konkretnem delovnem mestu. Ocena delovnega funkcioniranja ne pomeni zgolj količinskega vrednotenja dela oziroma produktivnosti, temveč je v njej poleg podatkov o doseganju pričakovanih učinkov treba upoštevati in smiselno povezati tudi informacije o delavčevem celostnem funkcioniranju v konkretnem delovnem okolju, o stopnji in področjih oviranosti, o obsegu potrebne pomoči pri delu, odstopanjih na področju osebnostne prilagoditve in medosebnega sodelovanja, o nihanjih delovne učinkovitosti in delovne zmožnosti v daljšem časovnem obdobju, o predvideni odsotnosti z dela zaradi zdravstvenih težav itd.

Ocena mora odražati invalidovo celostno funkcioniranje na konkretnem delovnem mestu v daljšem časovnem obdobju, in sicer v obdobju, ki ne sme biti krajše od treh mesecev, pri osebah z določenimi vrstami invalidnosti (npr. osebe s kroničnimi duševnimi motnjami) pa mora biti to obdobje še primerno daljše.

Merjenje delovnih učinkov zahteva na različnih področjih dela uporabo različnih metod. Zaključna ocena doseganja delovnih rezultatov pa mora temeljiti na dobljenih rezultatih in predvsem na analizi in primerjavi profila specifičnih zahtev delovnega mesta s profilom invalidovega delovnega funkcioniranja, zmogljivosti in oviranosti.

Če se ugotovi potreba po podpornih storitvah, se pripravi **individualni načrt podpore** – INP (glej storitev O).

Kadar je za uspešno usposabljanje ali zaposlitev invalida to potrebno, se poročilu o oceni priloži poročilo o storitvi H in I – **načrt prilagoditve delovnega mesta, delovnega okolja ter opreme in sredstev za delo** (glej storitev H in I).

Ugotovitve ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov se povzamejo v Tabeli 1, ki je tudi sestavni del poročila o izvedbi storitve N.

**Tabela 1: Povzetek ugotovitev storitve N**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ocena doseganja delovnih rezultatov** | **Zaposlitev** | **Subvencija minimalne plače** | **Podporne storitve****(da/ne)** | **Potreba po prilagoditvah delovnega mesta, okolja, opreme in sredstev za delo (da/ne)** |
| **nad 90, do vključno 95 %** | **Invalidsko podjetje****Podporna zaposlitev** | **10 %** |  |  |
| **nad 80, do vključno 90 %** | **20 %** |  |  |
| **nad 70, do vključno 80 %** | **30 %** |  |  |
| **nad 60, do vključno 70 %** | **Zaščitna zaposlitev** | **40 %** |  |  |
| **nad 50, do vključno 60 %** | **50 %** |  |  |
| **nad 30, do vključno 50 %** | **70 %** |  |  |
| **pod 30 %** | **Nezaposljivost** | **/** |  |  |

**Priloge**

**1. Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve** (Obrazec 1, vprašalnik izpolni delodajalec)

Oceno poda neposredni vodja ali mentor na osnovi opažanj in rezultatov iz daljšega časovnega obdobja (vsaj zadnjih treh mesecev dela oz. usposabljanja), za delovno mesto in dela, za katera je delavec ustrezno usposobljen oz. za katera se usposablja in jih opravlja pretežni del delovnega časa. Vprašalnik izpolni delodajalec že v pripravljalnem postopku, pregleda, analizira in po potrebi dopolni pa ga na dan ocenjevanja skupaj s člani strokovnega tima.

**2. Samoocenitev delovnega vedênja** (Obrazec 2, vprašalnik izpolni invalid)

Oceno poda invalid, na osnovi lastnega videnja svojega dela v obdobju vsaj zadnjih treh mesecev, za delovno mesto in dela, ki jih opravlja pretežni del delovnega časa. Invalidu je treba zagotoviti, da so informacije, ki jih bo podal, zaupne in da delodajalec nima vpogleda v vprašalnik. Ob tem je treba invalidu pojasniti namen ocenjevanja. Vprašalnik izpolni invalid neposredno na dan ocenjevanja, v okviru razgovora, ki ga z njim opravi član strokovnega tima; ta mu vprašanja po potrebi pojasni in mu ustrezno pomaga pri izpolnjevanju obrazca.

**3. Poročilo o ocenjevanju doseganja delovnih rezultatov** (Obrazec 3, izpolni ga strokovni tim izvajalca ZR)

**4. Individualni načrt podpore v zaposlitvi (INP)** –če je ugotovljena potreba po podpornih storitvah

**5. Shema načrta prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in delovnih sredstev za invalida,** če je ugotovljena potreba po prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja in/ali opreme in sredstev za delo.

 **Storitev N – Priloga 1:**

|  |
| --- |
| **OCENA INVALIDOVE DELOVNE UČINKOVITOSTI IN DELOVNE PRILAGODITVE** **Vprašalnik za delodajalca/izvajalca usposabljanja na delovnem mestu** |

**INVALID:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**OCENJEVALEC:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**PODJETJE/ ORGANIZACIJA:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**DATUM OCENJEVANJA:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**DELOVNO MESTO OZIROMA DELA IN NALOGE, KI JIH INVALID OPRAVLJA:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Prosimo vas, da pri naslednjih področjih označite trditve, ki najbolje opisujejo invalidovo vedênje in učinkovitost:**

**1. SAMOSTOJNOST PRI DELU:**

* vsa dela opravlja povsem samostojno
* večino del opravlja samostojno
* skuša se sam znajti, potrebuje pa občasno pomoč
* je pomanjkljivo samostojen, opravlja lahko le najenostavnejša rutinska dela
* je nesamostojen, brez stalne pomoči in vodenja se ne znajde

**2. PRILAGAJANJE SPREMEMBAM PRI DELU:**

* nima nobenih težav z osvajanjem novih nalog in prilagajanjem spremembam pri delu
* potrebuje nekoliko več pomoči pri prilagajanju na spremembe kot drugi delavci
* ob spremembah pri delu potrebuje intenzivno uvajanje in usposabljanje
* potrebuje dolgotrajno, postopno in individualno prilagajanje ob vsaki spremembi v delovnem procesu ali po dolgotrajnejši odsotnosti z dela
* potrebuje stalno vodenje in nadzor tudi pri znanih in utrjenih delovnih opravilih

**3. KVALITETA DELA:**

* v celoti je kvaliteta dela odlična in ustreza vsem danim zahtevam
* so le manjše ali občasne pomanjkljivosti, v celoti je kvaliteta dela sprejemljiva
* kvaliteta je v pretežni meri slabša in pod zahtevanim nivojem
* kvaliteta dela je neustrezna, opravlja lahko le zelo omejen obseg del
* kvaliteta dela je izrazito nihajoča

**4. STORILNOST PRI DELU:**

* učinek je boljši od pričakovanega oziroma od povprečnega učinka preostalih delavcev
* učinek se večino časa giblje v okviru pričakovanega
* učinek je rahlo podpovprečen
* učinek je izrazito slabši od pričakovanega
* učinek je konstantno nizek in daleč pod pričakovanim
* učinek je izrazito nihajoč

**5. Če je pričakovana delovna storilnost količinsko opredeljena in merljiva, navedite vsaj za obdobje zadnjih treh mesecev podatke o invalidovem doseganju norme, v odstotkih:**

1. **mesec: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
2. **mesec: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**
3. **mesec: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**6. ODNOS DO DELA:**

* ima izredno pozitiven odnos do dela, se zelo trudi in si prizadeva za uspeh
* je zainteresiran za delo, pripravljen delati
* kaže dovolj zanimanja za delo, potrebuje pa priložnostne spodbude
* kaže le malo zanimanja za delo, si malo prizadeva, treba ga je pogosto

opozarjati in vračati/ga usmerjati k delu

* je povsem nezainteresiran za delo, neangažiran in spodbude na zaležejo

**7. ODNOSI Z OKOLICO:**

* so zgledni – je tovariški, priljubljen in pripravljen sodelovati
* so povprečni – ne izstopa, okolica ga sprejema, ni opaznejših težav
* so delno moteni – občasno prihaja v konflikt s sodelavci in nadrejenimi
* so zelo moteni – je pogosto v konfliktu s sodelavci ali nadrejenimi
* se ne zmore vključiti v skupino in ostaja ob strani

**8. ALI INVALIDA INVALIDNOST OVIRA PRI DELU:**

* invalidnost ga pri delu ne ovira
* invalidnost ga ovira včasih, toda ne bistveno
* invalidnost ga pogosto ovira, posebno pri posameznih nalogah ali dejavnostih
* invalidnost ga zelo in stalno ovira, pri veliki večini delovnih aktivnosti
* invalidnost ga v celoti ovira v določenih obdobjih (ob poslabšanju zdravstvenega stanja)

**9. PRITOŽBE V ZVEZI Z BOLEZNIJO IN OMEJITVAMI:**

* nikoli se ne pritožuje zaradi svojih zdravstvenih težav
* le redko se pritožuje
* se pritožuje, vendar to ne povzroča večjih težav pri delu in v odnosih z okolico
* zelo pogosto navaja različne bolezenske težave in omejitve pri delu
* izrazito poudarja svoje zdravstvene težave in nezmožnost za delo

**Navedite, koliko časa je bil invalid v zadnjih šestih mesecih odsoten z dela zaradi bolniškega staleža oz. zdravstvenih težav:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**10. STABILNOST DELOVNEGA FUNKCIONIRANJA V DALJŠEM OBDOBJU:**

* funkcioniranje je stabilno in zadovoljivo, brez izrazitejših nihanj
* obstajajo občasna blažja nihanja delovne učinkovitosti
* kaže se postopno upadanje delovnega funkcioniranja in poglabljanje težav pojavljajo se izrazita dolgotrajnejša obdobja poslabšanja delovnega in/ali splošnega funkcioniranja, vendar so tudi obdobja, ko je delovno funkcioniranje boljše
* delovno funkcioniranje je ves čas, stalno znižano

**11. OCENA DELOVNEGA VEDÊNJA**

**Ocena** **0** pomeni, da trditev popolnoma in vedno drži (da se z njo v celoti strinjate).

**Ocena 1** pomeni, da trditev večinoma drži.

**Ocena 2** pomeni da trditev včasih (delno) drži.

**Ocena 3** pomeni, da trditev večinoma ne drži.

**Ocena 4** pomeni, da trditev nikakor ne drži.

**Ocena X** pomeni, da ocene ne morete podati.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Popolnoma drži | Večinoma drži | Delno drži | Ne drži | Sploh ne drži | Ocene ne moremo podati |
| **PODROČJE DELOVNE PRILAGOJENOSTI** |
| 1. Pri svojem delu je točen in natančen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 2. Navodila hitro razume in usvoji. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 3. Pri delu je zanesljiv, napake opazi in ustrezno ukrepa. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 4. Sposobnost koncentracije pri izvedbi nalog je dobra. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 5. Svoje delo, delovne naloge dobro načrtuje. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 6. Delovne pripomočke učinkovito uporablja. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 7. Spremembam v delovnem procesu se je sposoben hitro prilagoditi. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 8. Upošteva pravila in predpise na delovnem mestu. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 9. Splošna telesna spretnost (obvladovanje telesnih položajev in gibov) je zadovoljiva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 10. Fina ročna spretnost je zadovoljiva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 11. Groba ročna spretnost je zadovoljiva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 12. Kakovost dela je povsem v skladu s standardi. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 13. Učinkovitost pri normiranih delih je zadovoljiva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 14. Učinkovitost pri nenormiranih delih je zadovoljiva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 15. Delovni rezultati se sčasoma izboljšujejo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 16. Delovni rezultati so stabilni, konstantni. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |

|  |
| --- |
| **PODROČJE OSEBNOSTNE PRILAGOJENOSTI** |
| 17. Je usmerjen k delu, motiviran, rad dela. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 18. Razpoložljiv delovni čas aktivno porabi za delo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 19. Pri delu je vztrajen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 20. Pri delu je samoiniciativen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 21. Sposoben je samostojno opravljati dobljene delovne naloge. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 22. Pri delu je zanesljiv, dela na pričakovan način. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 23. Čustveno je obvladan in se ustrezno odziva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 24. Vedenje je primerno, brez motečih odstopanj. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 25. Osebnostno je stabilen, na dejavnike v okolju ali stres se ne odziva pretirano. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 26. Sposoben je skrbeti za svoj urejen videz. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
|  **PODROČJE MEDOSEBNIH ODNOSOV** |
| 27. Vodenje sprejema ustrezno. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 28. Sposoben je sprejeti kritiko in jo upoštevati. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 29. Zmore poiskati pomoč, kadar jo potrebuje. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 30. S sodelavci se dobro razume, ustrezno navezuje stike. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 31. Sposoben je delati v skupini. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 32. Delovno okolje in skupina ga sprejemata. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 33. V skupini se uveljavlja na primeren način. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |

**12. PRILAGODITVE IN PODPORA**

Prosim, da navedete ukrepe in aktivnosti, s katerimi ste prilagodili način dela, delovno mesto, delovno okolje ali sredstva za delo invalidu. oz. kako ste mu na drug način zagotavljali podporo pri delu:

* Prilagoditev delovnega mesta, okolja in delovnih sredstev: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Prilagoditev načina dela (organizacija, trajanje, zahtevnost): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Podpora pri delu:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Drugo: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Druge pripombe in predlogi:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Hvala za sodelovanje!**

**Kraj in datum: Podpis delodajalca:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Storitev N – Priloga 2:**

|  |
| --- |
| **OCENA DELOVNE UČINKOVITOSTI IN DELOVNEGA VEDÊNJA****Vprašalnik za invalida** |

**IME IN PRIIMEK:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**PODJETJE/ ORGANIZACIJA:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**DATUM OCENJEVANJA:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**DELA, KI JIH IZVAJATE:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Prosimo vas, da pri naslednjih vprašanjih izberete in označite enega ali več odgovorov, ki ustrezajo vašemu počutju in učinkovitosti pri delu.**

**1. KAKO STE ZADOVOLJNI Z DELOM, KI GA OPRAVLJATE?**

* zelo sem zadovoljen
* sem dokaj zadovoljen, motijo me le manjše stvari
* sem srednje zadovoljen
* sem večinoma nezadovoljen
* sem popolnoma nezadovoljen, želel bi opravljati drugo delo

**Če niste zadovoljni, navedite glavne razloge:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2. ČE SE PRIMERJATE Z DRUGIMI DELAVCI, KAKO DOBRO PO VAŠEM MNENJU OPRAVLJATE SVOJE DELO?**

* mnogo bolje
* nekoliko bolje
* enako dobro
* nekoliko slabše
* mnogo slabše

**Če delate na normo, koliko norme običajno dosežete?**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**3. ČE IMATE PRI DELU TEŽAVE, SO VEČINOMA POSLEDICA (označite vse, kar velja za vas):**

* invalidnosti
* bolezni, zdravstvenih težav, ki niso povezane z invalidnostjo
* neprimernega ravnanja z menoj
* slabih delovnih razmer
* norme in prevelikih zahtev
* prevelikih telesnih naporov – fizično delo
* prevelike psihične obremenitve
* prisilne telesne drže
* nezanimivega in enoličnega dela
* odnosa s sodelavci
* odnosov s predpostavljenimi
* stikov s strankami
* slabe organizacije in neprimernih delovnih razmer
* pogostih sprememb pri delu
* nimam težav
* drugo\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4. V KOLIKŠNI MERI VAS INVALIDNOST OVIRA PRI SEDANJEM DELU?**

* moja invalidnost me pri sedanjem delu ne ovira
* težave imam le redko in na moje delo bistveno ne vplivajo
* moja invalidnost me pri delu ovira občasno oz. pri nekaterih fazah dela
* zelo, delo je povsem neustrezno, mislim, da za to delo nisem sposoben
* drugo:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**5. KAKO NA VAS IN VAŠE TEŽAVE GLEDAJO NA DELOVNEM MESTU?**

* me povsem razumejo in mi pomagajo
* me razumejo in mi pomagajo, a ne povsem in vedno
* me bolj malo razumejo
* me ne razumejo, od mene zahtevajo preveč
* za moje težave ne vedo
* nimam težav

**6. VAŠA OCENA VAŠEGA DELOVNEGA VEDÊNJA**

**Poskušajte odgovoriti, koliko naslednje trditve veljajo za vas, ko delate na sedanjem delovnem mestu. Pri vsaki trditvi izberite eno izmed ocen od 0 do 4 oz., kjer ne morete odgovoriti, označite z X.**

**Ocena** **0** pomeni, da trditev za vas popolnoma in vedno drži (da se z njo v celoti strinjate).

**Ocena 1** pomeni, da trditev za vas večinoma drži.

**Ocena 2** pomeni da trditev včasih (delno) drži.

**Ocena 3** pomeni, da trditev večinoma ne drži.

**Ocena 4** pomeni, da trditev za vas nikakor ne drži.

**Ocena X** pomeni, da ne morete oceniti.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Popolnoma drži | Večinoma drži | Delno drži | Ne drži | Sploh ne drži | Ocene ne morem dati |
| **PODROČJE DELOVNE PRILAGOJENOSTI** |
| 1. Pri svojem delu sem točen in natančen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 2. Navodila hitro razumem in mi jih ni treba ponavljati. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 3. Pri delu sem zanesljiv, napake opazim in ustrezno ukrepam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 4. Delo opravljam zbrano in se lahko skoncentriram na naloge. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 5. Svoje delo dobro načrtujem. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 6. Z delovnimi pripomočki in orodji sem spreten. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 7. Spremembam pri delu se hitro prilagodim. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 8. Vedno upoštevam pravila in predpise na delovnem mestu. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 9. Moja splošna telesna spretnost (obvladovanje telesnih položajev in gibov) je zadovoljiva. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 10. Sem spreten pri finem ročnem delu. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 11. Dober sem pri delu, kjer sta potrebni groba spretnost in moč rok. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 12. Če se primerjam s sodelavci, delam enako dobro ali še bolje kot drugi. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 13. Če se primerjam s sodelavci, naredim enako veliko ali še več kot drugi. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 14. Tudi pri delu, kjer ni norme, naredim toliko, kot se od mene pričakuje. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 15. Pri delu sem sčasoma vedno bolj uspešen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 16. Moji delovni rezultati so stabilni.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| **PODROČJE OSEBNOSTNE PRILAGOJENOSTI** |
| 17. Zelo rad delam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 18. Ves delovni čas porabim za delo, delo le redko prekinjam.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 19. Pri delu sem vztrajen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 20. Sem iniciativen, naredim več, kot je zahtevano. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 21. Svoje delo opravljam samostojno, ne potrebujem pomoči drugih. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 22. Pri delu se lahko zanesejo name. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 23. Problemi me ne vržejo hitro iz tira. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 24. Moje vedenje med delom je vedno primerno.  | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 25. Nisem pretirano občutljiv. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 26. Na delo prihajam urejen. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |

|  |
| --- |
| **PODROČJE MEDOSEBNIH ODNOSOV** |
| 27. Z nadrejenimi nimam težav. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 28. Če mi povedo, da česa ne delam prav, to sprejmem in upoštevam. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 29. Zmorem poiskati pomoč, kadar jo potrebujem. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 30. S sodelavci se dobro razumem. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 31. Rad delam v skupini. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 32. S sodelavci imam primerne odnose, znam sodelovati. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |
| 33. Mislim, da me sodelavci cenijo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | x |

**Vaše mnenje, pripombe in predlogi:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Hvala za sodelovanje!**

**Kraj in datum: Podpis invalida:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Storitev N – Priloga 3:**

**IZVAJALEC – KONCESIONAR**

**Naslov prejemnika mnenja – napotitelja**

**POROČILO O OCENJEVANJU DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV**

1. **Osebni podatki**

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Naslov:

Delodajalec/izvajalec usposabljanja:

Datum ocenjevanja:

1. **Povzetek delovne anamneze, dosežene izobrazbe in relevantnih znanj, poklicne kariere in delovnih izkušenj**
2. **Podatki o invalidnosti, prevladujočih področjih težav v funkcioniranju**
* navedba odločb in povzetek mnenj invalidskih in drugih komisij,
* navedba omejitev in zmožnosti za delo ter prevladujočih težav v delovnem funkcioniranju.
1. **Opis del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih delovnih rezultatov**
2. **Celovita ocena invalidovega funkcioniranja na delovnem mestu**
* analiza delovnega mesta (ustreznost razporeditve, humanizacija, podpora, prilagoditve itd.),
* invalidova samoocena (povzetek vprašalnika in razgovora itd.),
* delodajalčeva ocena invalidove delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve (povzetek vprašalnika, razgovora in podatkov o pričakovanih rezultatih dela itd.),
* opažanja in ugotovitve ocenjevalnega tima (opazovanje delavca pri delu itd.),
* povzetek ugotovitev iz predhodnega vključevanja v proces zaposlitvene rehabilitacije (predvsem storitev B in J).
1. **Doseganje delovnih rezultatov**
* usposobljenost invalida za delo (glede na ovire in težave),
* delovna in osebnostna prilagojenost ter medosebni odnosi (učinkovitost, kvaliteta, vedênje),
* potrebna podpora na delovnem mestu in predlog individualnega načrta podpore – na osnovi poročil o usposabljanju/delu na konkretnem delovnem mestu v najmanj zadnjih 3 mesecih,
* potrebne prilagoditve delovnega mesta, okolja in sredstev za delo (po elementih ugotovitev storitve H in I ali pa se priloži načrt, pripravljen v okviru storitve H in I).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MERILA – ELEMENTI OCENJEVANJA**[[5]](#footnote-5) | **OCENA** | **VIR PODATKOV** |
| Delodajalec izvaja pravne, tehnične in organizacijske ukrepe za varno in zdravo delo. | DA NE | * opis del in nalog
* delovna dokumentacija
* zdravstvena dokumentacija
 |
| Invalid je ustrezno usposobljen za svoje delo.  | DA NE |
| Invalid je razporejen na ustrezno delovno mesto (glede na usposobljenost ter vrsto ovir in težav). | DA NE |
| Invalidova delovna učinkovitost  | **Ocena ustreznosti****(0–4)**[[6]](#footnote-6) |  |
| Kvaliteta dela v primerjavi s postavljenimi zahtevami |  | * podatki delodajalca
* podatki delavca
* zdravstvena dokumentacija
 |
| Količina opravljenega dela v primerjavi s postavljenimi zahtevami (tudi v %, če je mogoče) |  |
| Stabilnost v daljšem obdobju /izrazita nihanja delovnega funkcioniranja |  |
| Odsotnost z dela zaradi bolezni |  |
| Delavčeva samoocena delovne učinkovitosti  |  |
| Invalidovo prilagajanje delu  | **Ocena ustreznosti**(0–4) |  |
| ***Delovne veščine, zmožnosti,*** ***kvaliteta in kvantiteta dela*** |  | * ocena delodajalca – Vprašalnik 1
* delavčeva samoocena – Vprašalnik 2
* intervju z delavcem
* opazovanje na delovnem mestu
* delovna anamneza
 |
| Samostojno in zanesljivo opravljanje dela |  |
| Prilagajanje spremembam, možnost prehajanja na druga dela |  |
| Obseg potrebne pomoči pri delu |  |
| Upoštevanje pravil o varnem delu |  |
| Doseganje kriterijev kvalitete dela |  |
| Doseganje kriterijev količine dela |  |
| Stabilnost delovnih učinkov  |  |
| Delovna vzdržljivost in obremenljivost |  |
| Delovne lastnosti, osebnostna prilagodljivost |  |
| Motiviranost, prizadevnost |  |
| Iniciativnost |  |
| Vztrajnost  |  |
| Čustvena obvladanost in stabilnost |  |
| Vedenjska prilagodljivost  |  |
| Sprejemanje vodenja |  |
| Vključevanje v skupino/komunikativnost  |  |
| Delavčeva samoocena delovnega funkcioniranja  |  |
| **3. Prilagajanje dela invalidu** | **Ocena ustreznosti**(0–4) |  |
| Humanizacija dela in ergonomske rešitve |  | * ogled delovnega mesta
* podatki delodajalca
* podatki delavca
 |
| Prilagoditev delovnih mest in delovnih prostorov |  |
| Psihosocialna pomoč in podpora invalidu v delovnem okolju |  |
| Ustreznost programov usposabljanja in uvajanja v delo |  |

1. **Povzetek doseganja delovnih rezultatov in potrebe po podpornih storitvah in prilagoditvi delovnega mesta, okolja in delovnih sredstev** (v tabeli ustrezno označiti)

Povzetek mora vsebovati:

* navedbo in opis delovnega mesta in delovnih nalog,
* navedbo odločbe o invalidnosti,
* navedbo omejitev za delo, ki so posledica invalidnosti,
* navedbo težav, povezanih z invalidnostjo na konkretnem delovnem mestu, ugotovljenih v oceni in
* utemeljitev ocene doseganja delovnih rezultatov (odstopanja od zahtev delovnega mesta/delovnih nalog kot posledici invalidnosti oziroma zdravstvenih težav).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ocena doseganja delovnih rezultatov** | **Zaposlitev** | **Subvencija minimalne plače** | **Podporne****storitve****(da/ne)** | **Potreba po prilagoditvah delovnega mesta, okolja, opreme in delovnih sredstev (da/ne)** |
| **nad 90, do vključno 95 %** | **Invalidsko podjetje****Podporna zaposlitev** | **10 %** |  |  |
| **nad 80, do vključno 90 %** | **20 %** |  |  |
| **nad 70, do vključno 80 %** | **30 %** |  |  |
| **nad 60, do vključno 70 %** | **Zaščitna zaposlitev** | **40 %** |  |  |
| **nad 50, do vključno 60 %** | **50 %** |  |  |
| **nad 30, do vključno 50 %** | **70 %** |  |  |
| **pod 30 %** | **Nezaposljivost** | **/** |  |  |

**Vodja tima:**

**Člani tima:**

|  |  |
| --- | --- |
| **1.** |   |
| **2.** |  |
| **3.** |  |
| **4.** |  |

**Datum:**

**Odgovorna oseba izvajalca:**

## **Storitev O – Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije – storitve podpornega zaposlovanja**

**Opis in cilji storitve**

Storitev vključuje spremljanje ter zagotavljanje strokovne in tehnične podpore invalidu in strokovne podpore delodajalcu in delovnemu okolju. Izvajanje storitve omogoča prepoznavanje, obvladovanje in preprečevanje težav in zapletov, ki bi lahko ogrozili uspešnost zaposlitve, in pripomore k invalidovi večji zaposljivosti in ohranjanju zaposlitve v skladu z njegovimi potrebami, sposobnostmi in zmožnostmi, pod enakimi pogoji, v varnih in zdravih razmerah za delo.

**Invalidu** se pri uvajanju v delo na delovnem mestu in pri vključevanju v delovno okolje lahko zagotavlja strokovna podpora z: informiranjem, svetovanjem in usposabljanjem, osebno asistenco, spremljanjem pri delu, razvojem osebnih metod dela, ocenjevanjem njegove delovne uspešnosti in tehnično podporo s prilagoditvijo delovnega mesta in delovnih sredstev. Stopnja, obseg in oblike podpore so odvisni od njegovih potreb, zmožnosti in zaposlitvene situacije.

**Delodajalcu** in **delovnemu okolju** invalida se zagotavlja strokovna podpora z informiranjem in svetovanjem.

Stabilnost delavca je odvisna od cele vrste dejavnikov, ki segajo tudi čez okvire delovnega okolja, zato omogoča izvajanje te storitve podporo ter prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje težav in zapletov, ki bi lahko ogrozili njegovo zaposlitev. Poleg podpore, ki mu jo zagotavljajo strokovni delavci, je za uspešnost pri zaposlitvi pomembna tudi naravna podpora. Naravna podpora obsega podporo sodelavcev, družinskih članov in preostale socialne mreže. Prav ustrezna podpora na delovnem mestu in izven njega je temelj podpornega zaposlovanja in pomeni uspešen način zagotavljanja pomoči za ohranitev zaposlitve v običajnem delovnem okolju.

Storitev se izvaja individualno, na osnovi **individualnega** **načrta podpore – INP**.

**Priporočen časovni obseg**

Trajanje je določenov skladu z individualnim načrtom podpore, in to največ 30 ur mesečno, v času trajanja zaposlitve.

**Ciljna skupina**

Do storitev podpornega zaposlovanja so upravičeni:

* invalidi, zaposleni:
* v običajnem delovnem okolju, z odločbo o zaposljivosti v podporni zaposlitvi, v času trajanja zaposlitve, in
* na zaščitenem delovnem mestu, z odločbo o zaposljivosti na zaščitenem delovnem mestu, ter
* delodajalci in delovno okolje.

**Predvideni učinki storitve**

Storitev zagotavlja pomoč zaposlenemu invalidu in delodajalcu pri zagotavljanju razmer za uspešno delovno funkcioniranje v konkretnem delovnem okolju in pri odpravljanju ovir. Izvajanje storitve pomembno vpliva na povečevanje možnosti za ohranitev zaposlitve.

**Metode, tehnike in pristopi k izvajanju storitve**

Storitev se izvaja na podlagi metod individualnega svetovanja in metod socialnega učenja in učinkovitega reševanja konfliktnih situacij.

**Izvedbeni in kadrovski pogoji**

Izvajalec podpore opredeli v individualnem načrtu nosilce storitve oz. odgovorne osebe, tako pri sebi kot tudi pri delodajalcu. Storitev lahko izvajajo strokovni delavci tima in strokovni sodelavci po 9. členu ZZRZI-C.

**PODPORNE STORITVE – Opis**

|  |
| --- |
| **STROKOVNA PODPORA INVALIDU** |
| **Vrsta aktivnosti/****storitve PZ** | **Opis storitev podpornega zaposlovanja** |
| **Informiranje, svetovanje in****usposabljanje** | INFORMIRANJE* informiranje posameznika o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu
* informiranje o pravicah iz delovnega razmerja
* informiranje o delovnih nalogah
* informiranje o virih pomoči

SVETOVANJE* v konfliktnih situacijah svetovanje glede doseganja pričakovanih rezultatov (razlike med pričakovanji delodajalca in invalida), v smislu iskanja ravnotežja med zahtevami delodajalca in zmožnostmi invalida
* v kriznih situacijah posredovanje med zaposlenim, njegovimi sodelavci in delodajalcem
* reševanje praktičnih problemov (prevoz na delo, delovna oblačila …)
* redno spremljanje, evalviranje in po potrebi prilagajanje procesa/programa usposabljanja

USPOSABLJANJE* opredelitev organizacijske kulture na delovnem mestu
* opredelitev navad in prakse na delovnem mestu
* opredelitev priložnosti za napredovanje v karieri
* določitev najprimernejših pristopov za učenje in usposabljanje
* razvijanje sposobnosti samoopazovanja, samoocenjevanja, samoinštruiranja in samokontrole
* učenje obvladovanja stresa na delovnem mestu
* sistematična osebna podpora pri učenju in izvajanju delovnih nalog in pri uspešnem vključevanju v delovno okolje
* razvijanje socialnih spretnosti na delovnem mestu
* učenje učinkovitih načinov reševanja problemov
* pomoč pri vzpostavljanju dobrih medosebnih odnosov na delovnem mestu
* prilagajanje komunikacije posameznikovim sposobnostim razumevanja
* krepitev delavčeve vključenosti in pripadnosti podjetju
* redno sprotno sporočanje povratnih informacij
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Spremljanje pri delu** | * zagotavljanje intenzivnejše pomoči in podpore delavcu ob vsaki za njegovo funkcioniranje pomembni spremembi na področju dela, zdravstvenega stanja in zasebnega življenja
* zagotavljanje podpore pri prilagajanju na delovno mesto in delovno okolje
* zagotavljanje podpore pri opravljanju dela
* občasni obiski in opazovanje na delovnem mestu (zgodnje zaznavanje težav ali zaznavanje že potencialnih problemov, pomoč pri njihovem reševanju, preverjanje potrebe po pomoči)
* spremljanje v prejšnjih fazah ugotovljenih problemskih področij in preverjanje izvajanja načrtovanih strategij pri soočanju s temi problemi
* določitev/prilagoditev delovnega urnika in odmorov
* pomoč pri urejanju načina prihajanja na delo
* zbiranje podatkov in vodenje dokumentacije
* podpora na področju socialnih in emocionalnih dejavnikov v zvezi z delom ali širše
* pomoč pri urejanju osebnih zadev in pri drugih aktivnostih
* pomoč in podpora delavcu/delovnemu okolju ob spremembah v delovnem procesu – usposabljanje za opravljanje novih delovnih nalog, pomoč pri spremembah, kot so zamenjava nadrejenega, mentorja …
* pomoč, svetovanje in podpora delavcu/delovnemu okolju ob poslabšanju zdravstvenega stanja delavca ipd.
* podpora pri načrtovanju napredovanja
 |
| **Razvoj osebnih****metod dela** | * jasna in natančna opredelitev metod dela, ki jih bo delavec invalid potreboval pri svojem delu
* pomoč pri učinkoviti rabi metod dela
* pomoč pri implementaciji metod dela
* sprotno spremljanje napredovanja pri uporabi metod dela
* pomoč pri načrtovanju delovnih nalog
* pomoč pri načrtovanju vsakodnevnih in nujnih nalog
* učenje tehnik spremljanja delovne učinkovitosti
* razvoj funkcionalne, socialne in delovne neodvisnosti
* razvoj mehkih veščin (sposobnost za skupinsko delo, komunikativnost, medosebni odnosi, zanesljivost, sposobnost reševanja problemov …)
* postopno zmanjševanje obsega zunanje pomoči in prenos kontrole na uporabnika storitev
* opredelitev načina reševanja problemov in odziv delovnega okolja v kriznih situacijah
* opredelitev kritičnih dejavnikov, ki lahko vplivajo na posameznikovo sposobnost uspešnega opravljanja dela in ohranitev zaposlitve
* dogovor z delodajalcem/delavcem o takojšnjem odzivu v primeru problematičnih/konfliktnih situacij
 |
| **Ocenjevanje****delovne****uspešnosti** | * opredelitev merljivih kazalnikov za ugotavljanje uspešnosti pri delu
* ocena lastnosti, zahtev in obremenitev delovnega mesta/delovnih nalog
* opredelitev načina ugotavljanja uspešnosti
* primerjava posameznikovega zaposlitvenega profila in zahtev dela (job matching)
* posredovanje povratnih informacij invalidu o njegovi realizaciji delovnih nalog in delovni uspešnosti
* sprotno spremljanje učinkovitosti pri delu
 |
| **Osebna****asistenca** | * pomoč pri prihodu na delo/z dela
* pomoč pri osebni negi
* pomoč pri prehranjevanju (malica),
* prinašanje in odnašanje dokumentov, stvari, orodij ipd.
* spremljanje na sestanke
* branje dokumentov, prevajanje napisanega gradiva (npr. navodila za delo) v Braillovo pisavo (slepi in slabovidni)
* tolmačenje, prevajanje napisanega gradiva (npr. navodila za delo) v slovenski znakovni jezik (gluhi in naglušni)
 |
| **Tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in delovnih sredstev** | * opredelitev tehnične podpore/prilagoditve delovnega mesta
* opredelitev potrebnih delovnih sredstev
* svetovanje glede uporabe tehničnih prilagoditev in delovnih sredstev
* spremljanje posameznika pri usvajanju delovnih nalog
 |
| **Zagotavljanje naravne podpore v širšem okolju (izven delovnega okolja)** | * povezovanje z ustanovami na področju zdravstva, socialnega varstva, izobraževanja, z invalidskimi organizacijami, društvi …, ki lahko sodelujejo v procesu razvoja in vzdrževanja podporne zaposlitve
* zagotavljanje pomoči pri mobilnosti (društva …)
* zagotavljanje specifičnih oblik pomoči (zagovorniki, tolmači …)
* urejanje dodatnih oblik zdravljenja, terapije, rehabilitacije …
* pridobivanje dodatnih znanj in veščin (tečaji, izobraževanje …)
* vključevanje v prostočasne, družabne in rekreativne dejavnosti
* povezovanje z družino in ožjim socialnim okoljem, z namenom podpore pri vključevanju v delo in okolje
* sodelovanje s strokovnimi delavci iz zdravstva in socialnega dela
* svetovanje pri tekočih problemih
* pomoč pri urejanju denarne pomoči
* povezovanje in sodelovanje s svojci
 |
| **Dodatna podpora ob spremembah pri delavcu invalidu** | * zagotavljanje dodatne pomoči, svetovanja in podpore ob spremembah stanja pri delavcu invalidu (poslabšanje stanja, krizne situacije ...)
 |
| **Dodatna podpora ob spremembah v delovnem okolju**  | * zagotavljanje dodatne pomoči, svetovanja in podpore ob spremembah v delovnem okolju (spremembe na delovnem mestu, zamenjava neposredno nadrejenega, mentorja, spremembe delovnih nalog …)
 |

|  |
| --- |
| **STROKOVNA PODPORA DELODAJALCU IN DELOVNEMU OKOLJU** |
| **Vrsta aktivnosti/****storitve PZ** | **Opis storitev podpornega zaposlovanja** |
| **Informiranje****in svetovanje** | * aktivno vključevanje delodajalca in sodelavcev v proces podpornega zaposlovanja
* informiranje in svetovanje delodajalcu in delovnemu okolju o naravi invalidnosti in posebnih potrebah delavca invalida
* informiranje in svetovanje delodajalcu in delovnemu okolju o ravnanju ob specifičnih potrebah delavca invalida
* svetovanje delodajalcu in delovnemu okolju o najprimernejših metodah učenja delavca invalida ob spremembi dela
* svetovanje o principih modifikacij vedenja (obvladovanje vedenjskih težav ...)
* svetovanje o metodah za obvladovanje specifičnih deficitov in oblikovanje kompenzacijskih strategij ter o metodah, tehnikah in strategijah sistematičnega inštruiranja
* seznanjanje delovnega okolja s principi pozitivnega podajanja povratnih informacij in strategijami odpravljanja napak
* razvijanje naravne podpore v ožjem delovnem okolju (delodajalec, mentor, sodelavci)
* dodatna pomoč in podpora delovnemu okolju ob spremembah v delovnem procesu – usposabljanje za novo delo
* dodatna pomoč, svetovanje in podpora delodajalcu in delovnemu okolju ob spremembah – poslabšanju delavčevega zdravstvenega stanja
 |

1. Uradni List RS, št. 117/2005 [↑](#footnote-ref-1)
2. Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (MKF), Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije in Inštitut Republike Slovenije za rehabilitacijo, 2006 [↑](#footnote-ref-2)
3. Uradni list RS, št. 117/ 2005 [↑](#footnote-ref-3)
4. Uradni list RS, št. 117/ 2005 [↑](#footnote-ref-4)
5. Pri ocenjevanju se uporabljajo opredelitve iz priročnika z merili. [↑](#footnote-ref-5)
6. Ocena ustreznosti: od 0 (ni težav) do 4 (velike težave) [↑](#footnote-ref-6)