

STANDARDI MJERA I AKTIVNOSTI PROFESIONALNE REHABILITACIJE

Mjera 1:

Savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica sa invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja

1.1. Opis i cilj mjere:

Savjetovanje, podsticanje i motivisanje pojedinca je mjera koja predstavlja polaznu osnovu neophodnu za uključivanje u druge mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Mjera je usmjerena na osnovnu orijentaciju pojedinca, prepoznavanje njegove životne situacije, potencijala, ciljeva i očekivanja, te mogućnosti u okruženju. Aktivna uloga pojedinca se zasniva na realnom prepoznavanju smetnji, sticanju odgovarajućih informacija o mogućim oblicima rješavanja, kao i pravu na vlastito planiranje, izbor ciljeva i preuzimanje odgovornosti za njihovu realizaciju.

Pojedincu se omogućava da otvoreno govori o ograničenjima, načinima suočavanja sa njima i o svojim daljim planovima. Pruža mu se pomoć da realno sagleda mogućnosti za savladavanje prepreka u okruženju: ocijeni socijalnu mrežu za podršku, dobije informacije o mogućim uključivanjima u različite mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, uključivanjima u aktuelne programe aktivne politike zapošljavanja, kao i o oblicima zaposlenja, mogućim poslodavcima, i dr.

Ova mjera neposredno utiče na kvalitet odlučivanja i prihvatanja vlastite odgovornosti, a time posredno utiče na kvalitet cjekupnog procesa profesionalne rehabilitacije.

1.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i ostala teže zapošljiva lica, koja zbog različitih smetnji nijesu konkurentna na tržištu rada i teže nalaze zaposlenje.

1.3. Vremenski okvir:

Na osnovu saznanja i mišljenja, koji su rezultat realizacije ove mjere, definiše se cilj profesionalne rehabilitacije za pojedinca i mjere i aktivnosti u koje bi ga trebalo usmjeriti, što je osnova za izradu individualnog plana profesionalne rehabilitacije.

Individualni plan obuhvata: datum uključivanja u pojedinu aktivnost unutar mjere, očekivani datum završetka mjere, svrhu i cilj uključivanja u mjeru, očekivane potrebe dodatnih obrada, potpis.

1.7. Očekivani rezultati

Dobijanje osnovnih informacija o pojedincu; uspostavljanje višeg stepena motivisanosti kod pojedinca, motivisanje za uključivanje u proces rehabilitacije, prepoznavanje sopstvenih motiva i interesa kod pojedinca, preuzimanje kontrole nad vlastitom situacijom, te oblikovanje planova i ciljeva koji su realni.

Mjera 2:

Utvrđivanje preostale radne sposobnosti

2.1. Opis i cilj mjere:

Utvrđivanje preostale radne sposobnosti je mjera usmjerena na cjelovitu ocjenu aktuelnog radnog i socijalnog funkcionisanja pojedinca, njegovih sposobnosti, potencijala, interesa i ograničenja, relevantnih činilaca u okruženju, mogućnosti za uključenje u profesionalnu rehabilitaciju, mjere aktivne politike zapošljavanja, odnosno zaposlenje.

Cilj mjere je utvrđivanje preostale radne sposobnosti, znanja, postojećih radnih navika, profesionalnih interesa, radi uključivanja pojedinca u proces rada.

2.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i ostala teže zapošljiva lica, kod kojih je zbog određenih ograničenja neophodno utvrditi preostalu radnu sposobnost, u cilju pronalaženja odgovarajućeg zaposlenja.

2.3. Vremenski okvir:

- praćenje lica u procesu ocjenjivanja kroz rad, savjetovanje lica, odlučivanje o mogućim prilagođavanjima u radu;
- analiza i zdravstvena ocjena radnog mjesta kod poslodavca, odnosno izvođača obrazovanja odraslih, prilagođenog potrebama pojedinca.

2.4.2. Ocjena socijalnih faktora uključuje:

- socijalnu anamnezu (podaci o socijalnoj uključenosti pojedinca, njegovom položaju u porodici, kolika je i kakva podrška porodice, funkcionisanju porodice, aktivnostima pojedinca u poznatom okruženju, uključivanju u socijalne i aktivnosti u slobodnom vremenu);
- ocjenu materijalnog položaja pojedinca i porodice;
- ocjenu relevantnih činilaca u okruženju, koji mogu da djeluju kao otežavajući ili olakšavajući u procesu profesionalne rehabilitacije;
- ocjenu mobilnosti, pristupa zaposlenju ili obrazovanju;
- ocjenu potreba za uključivanjem porodice i drugih relevantnih činilaca ili institucija u proces rehabilitacije.

Kod ocjenjivanja socijalnih faktora koriste se metode:

- strukturirani intervju;
- heteroanamnestički podaci.

2.4.3. Ocjena profesionalnih i obrazovnih faktora obuhvata:

- podatke o profesionalnoj karijeri pojedinca (stečeni nivo obrazovanja, ključnih vještina i znanja, stečeno radno iskustvo kroz prethodna zaposlenja, interesi i vlastito viđenje dalje profesionalne karijere);
- sagledavanje reakcije pojedinca u odnosu na njegov problem nezaposlenosti, ograničenja za zapošljavanje i mogućnost promjene radnih sposobnosti;
- sagledavanje dosadašnjih aktivnosti u traženju zaposlenja, motivacije za uključivanje u profesionalnu rehabilitaciju i zaposlenje.

Kod ocjenjivanja profesionalnih i obrazovnih faktora koriste se metode:

- radnih karakteristika, motivacije i interesa;
- radne izdržljivosti, osjetljivosti na faktore u okruženju, stabilnosti, oscilacija tokom dana ili tokom dužeg perioda, umaranja, psihomotoričkog tempa, itd;
- radnih vještina, spretnosti, samostalnosti, fleksibilnosti, sposobnosti obezbjeđivanja odgovarajućeg kvaliteta u radu, opažanja grešaka;
- dostizanja kriterijuma radne efikasnosti sa aspekta kvaliteta i kvantiteta;
- sposobnosti razumijevanja različitih uputstava (pismena, usmena, demonstracija) i njihovog uvažavanja, sposobnosti praktičnog usvajanja novih znanja;
- fizičke sposobnosti i spretnosti ruku (snaga i spretnost ruku, lateralizacija, brzina motoričke reakcije, koordinacija, ovladavanje položaja tijela);
- dostignutog nivoa znanja i sposobnost novog učenja, testiranja znanja iz raznih oblasti, ovladavanja informaciono-komunikacionom tehnologijom;
- ličnog prilagođavanja radnom okruženju, međusobnog djelovanja, uključenosti i položaj u grupi, komunikacije sa saradnicima i nadređenima, način ostvarivanja u grupi.

Kod ocjenjivanja radnog funkcionisanja pojedinca koriste se metode:

- ocjenjivanje kroz aktivnost;
- standardizovani radni uzorci;
- standardizovani instrumentarij ocjenjivanja u radnoj terapiji;
- situacijsko ocjenjivanje u radnoj situaciji;
- ocjenjivanje kroz rad pojedinca na realnom radnom mjestu;
- testiranje znanja i volje za učenjem.

2.4.6. Završna obrada:

Mišljenje stručnog tima se daje na osnovu sinteze svih dobijenih podataka i ocjene funkcionisanja pojedinca i prognostičke ocjene koju oblikuje i usklađuje stručni tim zajedno sa pojedincem.

Mišljenje obuhvata:

Prilog 2: Opis smetnji pri utvrđivanju umanjenja, odnosno preostale radne sposobnosti

STEPEN SMETNJI U ZAPOŠLJAVANJU	OPIS SMETNJI	KVANTITATIVNA SKALA
NEMA SMETNJI	Nije mu potrebna nikakva pomoć pri obavljanju radnih zadataka, organizaciji rada i prilagođavanju radu. Motivacija je stabilna, u odnosu na uključivanje u grupu nema teškoća. Radna izdržljivost je zadovoljavajuća, tako da mu nije potreban dodatni odmor i prilagođavanje radnog procesa i radnog vremena trenutnim mogućnostima.	0–4 %
MANJE SMETNJE	Uz odgovarajuće početno uvođenje i osposobljavanje može samostalno i pouzdano obavljati unaprijed određene radne zadatke, pri čemu je i njegova radna efikasnost stabilna kroz duže vrijeme. Potrebno mu je kraće vrijeme za uvođenje i osposobljavanje na radnom mjestu, što može obuhvatiti manje prilagođavanje radnog procesa. Radna motivacija je stabilna. Radna sposobnost, izdržljivost i opterećenje je blago ili privremeno smanjena, psihomotorni tempo je zadovoljavajući i omogućava radne učinke, koji su približni efikasnosti drugih zaposlenih.	5–24 %
UMJERENE SMETNJE	Obavezno dalje osposobljavanje i uvođenje u rad koji obuhvata individualizovane i prilagođene tehnike učenja i prihvatanja zadataka, te prilagođavanje radnog procesa: tehnike pamćenja, razbijanje zadataka u manje jedinice, višestepeno učenje radnih zadataka, prilagođavanje radnih uputstava . U radu treba stabilno, mirno okruženje bez ometajućih faktora i nepredviđenih izmjena. Prilikom prilagođavanja na promjene u radnom okruženju potrebno je ponovo uvođenje. Ima izražene teškoće sa prilagođavanjem na promjene u radnom i socijalnom okruženju. Primijećene su izrazitije smetnje u jednoj od sledećih oblasti: -smetnje kognitivnih funkcija, npr. umjerene ili teže smetnje u funkcijama pamćenja u konstrukcionim ili izvršnim sposobnostima, odnosno, sposobnostima planiranja i predviđanja, misaonih strategija, prilagodljivosti i inicijativnosti; – izrazitija ometenost u kretanju i teškoće u	25–49 %

	zahtijevaju duge (višemjesečne) periode prilagođavanja. Potreban mu je prilagođeni radni ritam sa velikim mogućnostima za fleksibilno regulisanje radnog vremena.	
TEŠKE SMETNJE	Nije sposoban za rad, osim za kratkotrajne, većinom rutinske poslove, u skladu sa interesima i trenutnim mogućnostima. Treba mu neprestana podrška, nadzor i zaštita, da ne bi štetio sebi ili procesu rada.	96–100 %

Prilog 3: Orientaciona skala ocjenjivanja stepena teškoća i ograničenja prema odabranim mjerilima, koja su osnov za priznavanje prava na mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije

	MJERILA	0 Nema teškoća i ograničenja	1 Lakše teškoće i ograničenja	2 Umjerene teškoće i ograničenja	3 Velike teškoće i ograničenja	4 Potpune teškoće i ograničenja
1.	STEPEN MOTIVISANOSTI	Optimalna, realna motivisanost	Dobra, realna motivisanost sa povremenim oscilacijama	Promjenjiva motivacija, zavisi od spoljnih uticaja	»Spoljna« motivisanost ili motivisanost koja premalo uvažava realne mogućnosti	Potpuna nemotivisanost nestvarni motivi
2.	STEPEN ZNANJA	Nema ograničenja, teškoća. Efikasno znanje, u skladu sa stečenim obrazovanjem ili zanimanjem	Lakša ograničenja i teškoće. Zadovoljavajuće znanje, u skladu sa stečenim obrazovanjem ili zanimanjem	Umjerena ograničenja i teškoće. Potreba za sticanjem dodatnog znanja za dostizanje očekivanih rezultata	Teža ograničenja i teškoće. Nivo znanja omogućava efikasnost samo kod manje zahtjevnih zadataka	Potpuna ograničenja i teškoće. Veoma ograničene sposobnosti prenosa znanja
3.	STEPEN RADNIH ISKUSTAVA	Nema ograničenja i teškoća, kvalitetna radna iskustva, koja pružaju dobru radnu efikasnost	Lakša ograničenja i teškoće. Nedostajuća radna iskustva može steći u procesu rada	Umjerena ograničenja i teškoće. Treba mu mentorstvo – do šest mjeseci, za sticanje potrebnih iskustava	Teža ograničenja i teškoće. Treba mu duži period (više od šest mjeseci), odgovarajuće mentorstvo	Potpuna ograničenja i teškoće. Treba mu stalno vođenje
4.	STEPEN	Nema	Lakša	Umjerena	Teža ograničenja	Potpuna

14.	POTREBA ZA PRILAGOĐAVANJEM RADNOG MJESTA I RADNOG OKRUŽENJA	Nema ograničenja i teškoća	Lakša ograničenja i teškoće	Umjerena ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi predlog prilagođavanja	Teža ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi predlog prilagođavanja	Potpune teškoće i ograničenja
15.	POTREBA ZA PLANOM OPREME I SREDSTAVA ZA RAD	Nema ograničenja i teškoća	Lakša ograničenja i teškoće	Umjerena ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi predlog prilagođavanja	Teža ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi predlog prilagođavanja	Potpune teškoće
16.	SAMOSTALNOST PRILIKOM OSPOBLJAVANJA I OBRAZOVANJA	Potpuno nezavisan i samostalan, nije mu potrebna podrška	Dobar nivo efikasnosti sa manjim teškoćama i ograničenjima	Umjerene teškoće i ograničenja prilikom osposobljavanja i obrazovanja, povremeno mu treba podrška i vođenje	Teža ograničenja i teškoće prilikom obrazovanja i osposobljavanja, skoro potpuno zavisi od podrške	Potpuna zavisnost od tuđe pomoći prilikom obrazovanja i osposobljavanja
17.	SAMOSTALNOST NA RADNOM MJESTU NAKON ZAPOŠLJAVANJA	Potpuno nezavisan i samostalan, nije mu potrebna podrška	Dobar nivo efikasnosti sa manjim teškoćama i ograničenjima	Umjerene teškoće i ograničenja na radnom mjestu, potrebna mu je podrška i vođenje u novim ili izmijenjenim okolnostima ili u socijalnom preduzeću	Potrebno mu je stalno mentorstvo	Potpuno nesamostalan u radu

Za svako od navedenih mjerila treba navesti ocjenu na osnovu petostepene skale za ocjenjivanje.

Prilog 4: Lista funkcija shodno MKF

FIZIČKE FUNKCIJE

1. Poglavlje mentalne funkcije

Opšte mentalne funkcije (b110-b139)

- b110 Funkcije svijesti
- b114 Funkcije orijentacije
- b117 Umne funkcije
- b122 Opšte psihosocijalne funkcije
- b126 Funkcije temperamenta i ličnosti
- b130 Funkcije energije i poleta
- b134 Funkcije spavanja
- b139 Opšte mentalne funkcije, druge određene i neodređene

Specifične mentalne funkcije (b140 – b189)

- b140 Funkcije pažnje
- b144 Funkcije sjećanja
- b147 Psihomotorne funkcije
- b152 Funkcije čula
- b156 Funkcije saznavanja
- b160 Misaone funkcije
- b164 Više spoznajne funkcije
- b167 Mentalne funkcije jezika
- b172 Funkcije računanja
- b176 Mentalna funkcija uzastopnog regulisanja kompleksnih pokreta
- b180 Funkcije doživljavanja sebe i vremena
- b189 Specifične mentalne funkcije, druge određene i neodređene
- b198 Mentalne funkcije, druge određene
- b199 Mentalne funkcije, neodređene

2. Poglavlje funkcije čula i bolesti

Vid i srodne funkcije (b210-b229)

- b210 Funkcije vida
- b215 Funkcije struktura u blizini očiju
- b220 Osjećaji vezani za oči i bliske strukture
- b229 Funkcije vida i srodne funkcije, druge određene i neodređene

- b435 Funkcije imunogenog sistema
- b439 Funkcije krvnog i imunitetskog sistema, druge određene i neodređene

Funkcije disajnog sistema (b440-b449)

- b440 Disajne funkcije
- b445 Funkcije disajnih mišića
- b449 Funkcije disajnog sistema, druge određene i neodređene
- b450-b469 Dodatne funkcije i osjećaji kardiovaskularnog i disajnog sistema
- b450 Dodatne disajne funkcije
- b455 Funkcije izdržljivosti tokom vježbanja
- b460 Osjećaji vezani za kardiovaskularni i disajni sistem
- b469 Dodatne funkcije i osjećaji kardiovaskularnog i disajnog sistema, druge određene i neodređene
- b498 Funkcije kardiovaskularnog, krvnog, imunitetskog i disajnog sistema, druge određene
- b499 Druge funkcije kardiovaskularnog, krvnog, imunitetskog i disajnog sistema, neodređene

5. Poglavlje funkcije probavnog, metaboličkog i endokrinog sistema

Funkcije vezane za probavni sistem (b510-b539)

- b510 Funkcije uzimanja/jedenja hrane
- b515 Funkcije probave
- b520 Funkcije asimilacije
- b525 Funkcije odvajanja izmeta
- b530 Funkcije očuvanja tjelesne težine
- b535 Osjećaji vezani za probavni sistem
- b539 Funkcije vezane za probavni sistem, druge određene i neodređene

Funkcije vezane za metabolički i endokrini sistem (b540-b559)

- b540 Opšte metaboličke funkcije
- b545 Funkcije ravnoteže vode, minerala i elektrolita
- b550 Funkcije termoregulacije
- b555 Funkcije endokrinih žlijezda
- b559 Funkcije vezane za metabolizam i endokrini sistem, druge određene i neodređene
- b598 Funkcije probavnog, metaboličkog i endokrinog sistema, druge određene
- b599 Funkcije probavnog, metaboličkog i endokrinog sistema, neodređene

b798 Funkcije nervnog sistema, mišića i kostiju, kao i sa kretanjem povezane funkcije, druge određene

b799 Funkcije nervnog sistema, mišića i kostiju, te sa kretanjem povezane funkcije, neodređene

8. Poglavlje funkcije kože i srodnih struktura

Funkcije kože (b810-b849)

b810 Zaštitne funkcije kože

b820 Funkcije obnavljanja kože

b830 Druge funkcije kože

b840 Osjećaji vezani za kožu

b849 Funkcije kože, druge određene i neodređene

Funkcije kose i noktiju (b850-b869)

b850 Funkcije kose

b860 Funkcije noktiju

b869 Funkcije kose i noktiju, druge određene i neodređene

b898 Funkcije kože i srodnih struktura, druge određene

b899 Funkcije kože i srodnih struktura, neodređene

Pored kodiranja odgovarajuće funkcije, opiše se težina oštećenja funkcije:

0 - nema oštećenja funkcije

1 - lakše oštećenje funkcije

2 - umjereno oštećenje funkcije

3 - veliko oštećenje funkcije

4 - potpuno oštećenje funkcije

2.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi

Aktivnosti u okviru ove mjere se izvode individualno, uvažavajući potrebe i sposobnosti pojedinca, a moguće je izvođenje i grupnih aktivnosti.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- psiholog;
- doktor medicine – specijalista medicine rada;

- za pojedinca sa ocijenjenom težom i teškom smetnjom - 18 - 35 časova individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada.

3.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Osnovni metod rada je iskustveno učenje u grupi. Na osnovu sastava i potreba grupe, oblikuju se teme koje su aktuelne za određenu grupu. Mjera, prilikom grupnog izvođenja, učesnicima omogućava sticanje novih iskustava i mogućnost prerađivanja negativnih emotivnih sadržaja u uslovima podrške grupe lica sa sličnim iskustvima, problemima i životnom situacijom.

Kod grupnog rada uvažavaju se načela grupnog rada, a koriste principi iskustvenog učenja, terapije podrške, metode ponašajno-kognitivne terapije, kratke dinamičke psihoterapije te drugi, potrebama i ciljevima grupe, primjereni terapijski pristupi i tehnike.

Pored grupnog savjetovanja, primjenjuju se i individualne psihoterapeutske, socioterapeutske i druge potrebne mjere.

Grupni rad

U grupi, koja broji do 12 učesnika, se, preko ciljno usmjerenih interaktivnih i psihosocijalnih radionica, kroz igre i simulaciju, odvija aktivno učenje na iskustveno-doživljajnom nivou.

Međusobne interakcije u uspostavljenoj dinamici između članova grupe dovode do: kohezivnosti, altruizma, rekapitulacije odnosa unutar grupe, oblikovanja uloga u grupi, podsticanja nade kad pojedinac utvrdi da su moguće pozitivne promjene, konstatovanja da i drugi imaju svoje teškoće i probleme, preuzimanja odgovornosti za vlastiti život i međusobnog učenja.

U maloj grupi se odvijaju brojni procesi koji se realizuju kroz pojedine faze: faza otuđenosti, faza orijentacije, faza povjerenja, faza razdvajanja, faza rastajanja.

Uloga vođe je za grupu, kao i za njene članove, od velikog značaja. Vođa grupe mora imati širok spektar znanja i vještina, kojima uspostavlja grupno-dinamičke odnose, kao što su: vođenje, koordiniranje, analiziranje i interpretiranje.

Radionica – kao iskustveno-doživljajni metod organizacije i usmjeravanja rada u maloj grupi.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- stručno lice: pedagog, socijalni radnik, pedagog/andragog, psiholog, socijalni pedagog.

3.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, ocjenu dostignutih rezultata.

3.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultati su poboljšanje slike pojedinaca o sebi i motivacija za zapošljavanje, sticanje novih iskustava i ponovno uključivanje u užu i širu socijalnu sredinu. Mjera omogućava produbljeni uvid u ličnu situaciju i ponašanje, povratne informacije o realnosti uvjerenja, stavova, te primjerenosti reakcija.

Mjera 4:

Pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva

4.1. Opis i cilj mjere:

Pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva je mjera koja predstavlja pomoć i podršku prilikom realizacije ciljeva plana profesionalne rehabilitacije.

Pri realizaciji ove mjere neophodna je prethodna socijalna i radna anamneza, poznavanje sposobnosti pojedinca, interesa, motivacije, ličnih karakteristika i drugih potencijala, te ograničenja koja su značajna za planiranje daljeg školovanja, osposobljavanja ili zaposlenja.

Cilj ove mjere je profesionalno informisanje, savjetovanje i motivisanje pojedinca za vlastitu aktivnost prilikom planiranja profesionalnog puta i njegove realizacije; prognoza uspješnosti planiranog profesionalnog cilja i planiranje aktivnosti za dostizanje cilja; savjetovanje prilikom izbora

savjetovanje, izbor profesionalnog cilja i individualni plan njegovog ostvarivanja.

4.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Grupna dinamika se obezbjeđuje radom grupe od šest do 12 učesnika.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- stručno lice: pedagog, pedagog/andragog, psiholog, socijalni pedagog.

4.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, ocjenu dostignutih rezultata.

4.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultati su izbor realnijih, sa sposobnostima i interesima, usklađenih profesionalnih ciljeva pojedinca; veća motivacija za obrazovanje, osposobljavanje i zaposlenje; uspostavljanje i prihvatanje vlastite odgovornosti za razvoj svog profesionalnog puta; doprinos većoj socijalnoj integraciji i napredovanju u profesionalnoj karijeri.

Mjera 5:

Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina

5.1. Opis i cilj mjere:

Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina je mjera koja omogućava efikasniju komunikaciju pojedinca sa okruženjem, efikasnije savladavanje konfliktnih situacija, razvijanje sposobnosti da predstavlja samog sebe u različitim socijalnim situacijama, kao i učenje o različitim pristupima suočavanja sa problemima.

- stručno lice: pedagog, pedagog/andragog, psiholog, socijalni pedagog.

5.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, ocjenu dostignutih rezultata.

5.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultati su razvijanje socijalnih spretnosti i vještina, koje omogućavaju efikasnije uključivanje pojedinca u radno i šire socijalno okruženje; smanjenje mogućnosti emocionalnih nepravilnosti, strahova i odstupanja pred socijalnim kontaktima; izbjegavanje konfliktnih odnosa iz kojih pojedinac ne vidi izlaz; širenje mogućnosti različitih izbora ponašanja i suočavanja sa problemima; poboljšanje slike pojedinca o sebi.

Mjera 6:

Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta

6.1. Opis i cilj mjere:

Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta je mjera koja omogućava pojedincu pronalaženje odgovarajućeg radnog mjesta, imajući u vidu njegovo obrazovanje, radnu sposobnost, interesovanje, motivaciju i ograničenje.

Mjera obuhvata sljedeće aktivnosti:

- uspostavljanje kontakata sa poslodavcima i širenje mreže poslodavaca;
- praćenje i ocjenu uslova kod poslodavaca za izbor potencijalnih radnih mjesta;
- vođenje spiska poslodavaca koji su spremni da zaposle lica sa smetnjama u zapošljavanju;
- izbor opisa ciljnih radnih mjesta sa opisom potrebnih znanja, vještina, očekivane radne efikasnosti;
- utvrđivanje specifičnih zahtjeva, radnih vještina i sposobnosti za potencijalna radna mjesta;

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- doktor medicine – specijalista medicine rada;
- tehnolog određene specijalnosti / radni terapeut;
- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog).

6.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, ocjenu dostignutih rezultata.

6.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultati su smanjenje opasnosti od učvršćivanja negativnih iskustava prilikom uključivanja u realnu radnu sredinu, povećavanje mogućnosti očuvanja i napredovanja u radu i zaposlenju, smanjivanje mogućnosti formiranja negativnih stavova prema pojedincu kod poslodavca, uspostavljanje mogućnosti za nova uključivanja i zaposlenja, bolja informisanost i spremnost poslodavaca i šireg okruženja za odgovarajuću integraciju pojedinca u rad.

Mjera 7:

Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom

7.1. Opis i cilj mjere:

Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom je mjera kojom se na sistematičan način utvrđuju zahtjevi i opterećenja na radnom mjestu (tehnički uslovi, tehnološki uslovi, organizacija procesa rada, ekološka opterećenja, opasnost od nesreća, fizička opterećenja, psihosenzorni zahtjevi).

Cilj ove mjere je zaposlenje lica sa invaliditetom i oblikovanje njegove profesionalne karijere.

- tehnolog određene specijalnosti / radni terapeut;
- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- psiholog.

7.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, izvođača mjere, korišćene metode i tehnike, zahtjeve, opterećenja i škodljivost na radnom mjestu, ekološka opterećenja, opasnost od nesreća, fizička opterećenja, psihosenzorne zahtjeve, opis i tok rada (glavni zadaci, drugi zadaci, predmeti rada), dolazak na posao (način i udaljenost), ocjenu ugroženosti zdravlja, ocjenu primjerenosti odabranog posla stepenu obrazovanja, utvrđenim sposobnostima i mogućnostima lica sa invaliditetom, opravdanost potrebe za uključivanjem asistenta (pomagača u radu).

7.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultat je temeljna analiza radnog mjesta i upoznavanje poslodavca o njegovoj primjerenosti za konkretno lice. Analiza je preduslov za optimalno prilagođavanje radnog mjesta.

Mjera 8:

Izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lice sa invaliditetom

8.1. Opis i cilj mjere:

Izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lice sa invaliditetom je mjera koja obuhvata različite postupke, načine i predloge za prilagođavanje radnog mjesta i okruženja koji, na nivou konkretnog posla, mogu da smanje opterećenja, zahtjeve i različite štetne uticaje i povećaju radnu efikasnost lica sa invaliditetom.

Mjera obuhvata i okvirnu ocjenu visine troškova potrebnih za prilagođavanje radnog mjesta i okruženja.

Cilj mjere je veća radna efikasnost lica sa invaliditetom i bezbjednost u obavljanju poslova na radnom mjestu.

- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);

8.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, ocjenu dostignutih rezultata, predloge za prilagođavanje radnog mjesta i okruženja, koji na nivou konkretnog radnog mjesta mogu da smanje opterećenja, okvirnu ocjenu visine troškova potrebnih za prilagođavanje radnog mjesta i okruženja, opravdanost potrebe za uključivanjem asistenta (pomagača u radu).

8.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultati su zaposlenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu na kojem će biti efikasan prema očekivanjima poslodavca, kojeg će obavljati bez opasnosti za pogoršenje zdravstvenog stanja i kojeg će obavljati bezbjedno za sebe i za druge zaposlene.

Mjera 9:

Izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za lica sa invaliditetom na tom radnom mjestu

9.1. Opis i cilj mjere:

Izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad je mjera koja se zasniva na prethodno utvrđenoj psihofizičkoj i funkcionalnoj sposobnosti lica sa invaliditetom i testiranja primjerenosti pomagala u procesu obavljanja posla, u cilju poboljšanja radne efikasnosti.

Cilj je optimalno radno uključivanje lica sa invaliditetom, imajući u vidu njegova ograničenja, mogućnost očuvanja, napredovanja i razvoja radnih sposobnosti, te sprečavanje pada radne sposobnosti i oštećenja zdravlja.

9.2. Ciljna grupa:

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, rezultate testiranja primjerenosti pomagala u procesu obavljanja posla, procjenu poboljšanja radne efikasnosti, plan potrebne opreme i odgovarajućih tehničkih pomagala sa okvirnom procjenom troškova.

9.7. Očekivani rezultati

- efikasniji rad lica sa invaliditetom na konkretnom radnom mjestu;
- sigurno izvođenje poslova radnog mjesta;
- smanjivanje mogućnosti pogoršavanja zdravstvenog oštećenja, zbog opterećenja u radu.

Mjera 10:

Osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu

10.1. Opis i cilj mjere:

Osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu je mjera koja obuhvata sistematično iskustveno učenje na posebno odabranim radnim mjestima i situacijama. Pri tome, treba naglasiti da je program prilagođen pojedincu, njegovim sposobnostima i mogućnostima za dalji profesionalni razvoj.

Omogućava pojedincu razvoj radnih vještina, radne efikasnosti i lično prilagođavanje radnom okruženju, kojim se povećava njegova zapošljivost.

Osnovni cilj ove mjere je da se omogući i olakša uvođenje pojedinca u rad, što posredno omogućava poboljšanje životne situacije pojedinca i dostizanje višeg stepena samostalnosti i nezavisnosti.

Cilj mjere je i sticanje radnih znanja, vještina i iskustava pojedinca; poboljšavanje radne efikasnosti i kvaliteta rada; razvijanje radne izdržljivosti i tolerancije na faktore okruženja; razvoj radne ličnosti pojedinca, razvoj radnih karakteristika i prilagođavanje na zahtjeve i ograničenja radnog okruženja; oblikovanje i utvrđivanje profesionalnog identiteta; poboljšanje saradnje u radnoj grupi; učenje organizovanja posla, preuzimanja odgovornosti.

praktičnog vježbanja pojedinih faza rada, jer je mjera dodatno tehnološki, radno-terapeutski i rehabilitacijski podržana.

Ova vrsta osposobljavanja je prvenstveno namijenjena pojedincima bez prethodnih radnih iskustava, kao priprema za ulazak u konkretno radno okruženje.

Osposobljavanje kod poslodavca

Osposobljavanje kod poslodavca je usmjereno na sticanje radnih vještina i sposobnosti pojedinca u cilju bržeg i uspješnijeg adaptiranja unutar potencijalnog radnog okruženja.

Osposobljavanje je namijenjeno sticanju spretnosti ruku, poboljšanju preciznosti, kvaliteta, efikasnosti, tempa rada, boljem korišćenju radnih alata, i td.

Mjera obuhvata sljedeće aktivnosti:

- sistematsko razvijanje osnovnih radnih vještina i kompetencija, neophodnih za efikasni rad;
- učenje radnih postupaka i metoda rada;
- sticanje iskustava i znanja iz konkretne profesionalne oblasti;
- učenje principa efikasnog planiranja, organizacije i obavljanja posla;
- razvijanje kvaliteta rada/posla;
- učenje efikasnog korišćenja radnih oruđa i opreme;
- upoznavanje radnog materijala;
- utvrđivanje radnog ritma i radne izdržljivosti;
- razvijanje radnih navika;
- trening sticanja preciznosti i sigurnosti pokreta.

U neposrednom procesu rada, koriste se metode:

- modeliranja;
- demonstracije;
- rada prema uputstvima;
- analize rada i postupaka;
- analize dostignutih rezultata.

10.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

osnovne podatke o dostignutim rezultatima u razvijanju radnih vještina, radne efikasnosti i ličnog prilagođavanja radnom okruženju.

2. Završni izvještaj nakon realizovane mjere, koji obuhvata ocjenu:

- stečenih radnih znanja, vještina i iskustava;
- radne efikasnosti i kvaliteta rada;
- radne izdržljivosti, opterećenosti i tolerancije na činioce u okruženju;
- formiranog profesionalnog identiteta;
- sposobnosti saradnje u radnoj grupi;
- sposobnosti organizovanja posla, preuzimanja odgovornosti;
- nivo uvažavanja bezbjedonosnih normi i principa zdravog rada/posla.

Završni izvještaj se mora zasnivati na timski formiranoj ocjeni postignutih rezultata.

10.7. Očekivani rezultati

Očekivani rezultati osposobljavanja za rad na konkretnom mjestu su da se kroz razvijanje radnih vještina, radne efikasnosti i ličnog prilagođavanja radnom okruženju, obezbijedi efikasnije uključivanje u proces rada, poboljšanje zapošljivosti pojedinca i mogućnosti za napredovanje u profesionalnoj karijeri.

Mjera 11:

Praćenje i stručna pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja

11.1. Opis i cilj mjere:

Mjera praćenje i stručna pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja omogućava pojedincu i njegovoj radnoj i socijalnoj sredini specifičnu, individualnu pomoć i stručno savjetovanje prilikom rješavanja njegovih smetnji, za vrijeme trajanja osposobljavanja i obrazovanja.

Cilj ove mjere je da se na vrijeme prepoznaju moguće teškoće, planiraju i izvode potrebne mjere za njihovo rješavanje i tako smanjuje mogućnost neuspjeha. Kvalitetno izvedena mjera doprinosi tome da pojedinac uspješno

Izvođač mora da obezbijedi:

- uspostavljeni informacioni sistem;
- dostupnost informativne građe;
- uspostavljenu komunikacionu mrežu sa izvođačima obrazovanja i osposobljavanja;
- dogovoreni način prikupljanja dokumentacije.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- pedagog/andragog,
- psiholog i drugi po potrebi.

11.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru ove mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, ocjenu dostignutih rezultata pojedinca u toku osposobljavanja odnosno obrazovanja.

11.7. Očekivani rezultati

Očekivani efekti ove mjere su smanjenje mogućnosti neuspjeha, povećanje samopouzdanja, povećanje motivacije pojedinca da završi proces osposobljavanja odnosno obrazovanja, dobra komunikacija između pojedinca i obrazovne institucije odnosno institucije kod koje se vrši osposobljavanje.

Mjera 12:

Praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu, nakon zaposlenja

12.1. Opis i cilj mjere:

Mjera praćenja lica sa invaliditetom na radnom mjestu nakon zaposlenja omogućava pojedincu i njegovom radnom okruženju specifičnu pomoć prilikom razrešavanja prepreka u radnoj sredini i međusobnim odnosima.

Funkcija obezbjeđenja pomoći i praćenja u osnovi je funkcija podrške i savjetnička funkcija. Praćenje pojedinca predstavlja zaključni dio profesionalne rehabilitacije i realizacije profesionalnog cilja koji pruža brzu povratnu informaciju opravdanosti prethodnih stručnih usmjerenja i posredovanja.

12.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- tehnolog određene specijalnosti / radni terapeut;
- psiholog i drugi po potrebi.

12.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da pripremi:

1. Mjesečni izvještaj o izvođenju mjere koji, pored osnovnih podataka o pojedincu, obuhvata još i osnovne podatke o postignutim rezultatima u toku prethodnog mjeseca, radne efikasnosti i ličnog prilagođavanja radnom okruženju.

2. Završni izvještaj nakon obavljene mjere praćenja na radnom mjestu obuhvata ocjenu:

- stečenih radnih znanja, vještina, i iskustava;
- radne efikasnosti i kvaliteta rada;
- radne izdržljivosti i tolerancije na činioce u okruženju;
- oblikovanog profesionalnog identiteta;
- sposobnosti saradnje u radnoj grupi;
- sposobnosti organizovanja posla, preuzimanja odgovornosti;
- nivoa uvažavanja normi bezbjednosti u radu.

Završni izvještaj se mora bazirati na timski oblikovanoj ocjeni dostignutih rezultata.

12.7. Očekivani rezultati

da koristi i metod samoocjene polaznika i ocjenu lica koje neposredno prati pojedinca.

Ocjenjivanje uspješnosti procesa rehabilitacije je zadatak koji obavlja cijeli stručni tim, na osnovu upoređivanja toka programa, napredovanja pojedinca i dostignutih ciljeva – sa postavljenim planom rehabilitacije.

13.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

U mjeru ocjenjivanja uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice su uključeni svi članovi tima.

Za svaku aktivnost mora da bude utvrđen: sistem praćenja, metode ocjenjivanja i nosioci aktivnosti.

13.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da sačini izvještaj o rezultatima evaluacije, koji će, pored osnovnih podataka o pojedincu, uključiti i: predmet evaluacije, vrstu i sadržaj aktivnosti u okviru mjere, ukupno vrijeme trajanja aktivnosti, korišćene metode i tehnike, dostignute rezultate pojedinca i preporuke.

13.7. Očekivani rezultati

Detaljna analiza procesa profesionalne rehabilitacije po pojedincu, koja će omogućiti korekcije svih nepravilnosti i nedostataka.

Mjera 14:

Ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenog lica sa invaliditetom

14.1. Opis i ciljevi mjere:

Ocjenjivanje radnih zadataka zaposlenog je ocjenjivanje dostizanja radnih rezultata lica sa invaliditetom na osnovu upoređivanja dostizanja radnih rezultata zaposlenih bez invaliditeta na tim radnim mjestima.

Cilj mjere je očuvanje zaposlenja lica sa invaliditetom.

14.2. Ciljna grupa:

14.5. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Ocjenjivanje radnih rezultata nije moguće bez prethodnog dogovora između lica sa invaliditetom, poslodavca i izvođača profesionalne rehabilitacije. Svi učesnici moraju biti upoznati sa svrhom ocjenjivanja, načinom praćenja i trajanjem postupaka. Učesnici usklađuju datum izvođenja ocjenjivanja.

Izvođenje ocjenjivanja je sastavljeno od dva dijela:

Prvi dio je namijenjen za prikupljanje i analizu podataka/informacija o dosadašnjem toku profesionalne karijere pojedinca i njegovom zaposlenju. Obuhvata i sve dosadašnje odluke o invalidnosti, izvještaje o uključivanjima u različite programe rehabilitacije, ocjene radnih sposobnosti.

Prilikom izvođenja prvog dijela koriste se izvori:

- raspoloživi podaci o radnoj anamnezi, profesionalnoj karijeri i osposobljenosti radnika (radno anamnestički podaci koje dostavljaju radnik i poslodavac);
- podaci o invalidnosti i smetnjama pojedinca (postojeća zdravstvena dokumentacija, odluke invalidskih i drugih komisija, izvještaje iz programa profesionalne rehabilitacije itd);
- opis poslova i zadataka, zahtjeve radnog mjesta i očekivani rezultati rada (dokumentacija poslodavca - sistematizacija radnih mjesta, ocjene rizika, interni akti o postupcima vrednovanja radnih rezultata i nagrađivanja za konkretno radno mjesto itd).

Drugi dio sadrži pripremu ukupne ocjene funkcionisanja lica sa invaliditetom na radnom mjestu, određivanje konkretnih oblasti rada i zadataka, te načina ocjenjivanja kvantitativnih i kvalitativnih karakteristika radnih rezultata radnika na ovim poslovima i zadacima.

Mogući izvori informacija su:

- obilazak i analiza radnog mjesta, neposredno opažanje, ocjenjivanje i praćenje radnika na radnom mjestu (situacijsko ocjenjivanje radnika na radnom mjestu, ocjena primjernosti radnog mjesta, odnosno usklađenosti zahtjeva i uslova rada sa profilom sposobnosti i ograničenjima pojedinca, obrazovanjem i osposobljenošću, primjerenost radnih uslova, moguća prilagođavanja radnog mjesta i radnih postupaka). Prije određivanja stepena radne ograničenosti za konkretnog pojedinca,

funkcionisanja, sposobnosti i ograničenosti radnika, koje su relevantni za konkretno radno mjesto.

Na osnovu podataka o dostizanju očekivanih rezultata rada radnika u periodu ocjenjivanja, uvažavanju obima i stepena teškoća, te značaju kojeg imaju za uspješno obavljanje konkretnog radnog mjesta, određuje se zajednička ocjena radne efikasnosti.

14.7. Očekivani rezultati:

Zadržavanje zaposlenja lica sa invaliditetom uz maksimalno smanjenje opterećenja i održavanje radne efikasnosti na potrebnom nivou.

1. Ocjenu radne efikasnosti i radnog prilagođavanja - obrazac 1, ispunjava poslodavac.

Ocjenu daje neposredni rukovodilac, na osnovu opažanja i rezultata iz dužeg vremenskog perioda (posljednja tri mjeseca zaposlenja, odnosno za vrijeme osposobljavanja), za radno mjesto i poslove za koje je zaposleni osposobljen i obavlja ih najveći dio radnog vremena.

2. Samoocjenu radnog ponašanja - obrazac 2, ispunjava zaposleni – lice sa invaliditetom.

Ocjenu daje zaposleni, na osnovu vlastitog viđenja svog rada, u periodu od posljednja tri mjeseca, za radno mesto i poslove koje obavlja najveći dio radnog vremena.

Zaposlenom se garantuje povjerljivost informacija i nemogućnost uvida poslodavca u upitnik.

Upitnik popunjava zaposleni, neposredno na dan ocjenjivanja, tokom razgovora kojeg obavlja član ocjenjivačke grupe sa njim. Na taj način se mogu pojasniti pitanja i, po potrebi, ponuditi mu odgovarajuću pomoć prilikom ispunjavanja upitnika.

Upitnik treba shvatiti, prije svega, kao pomagalo kod vođenog intervjua sa zaposlenim.

3. Završnu ocjenu i izvještaj o rezultatu ocjenjivanja - obrazac 3, ispunjava stručni tim izvođača profesionalne rehabilitacije

Obrazac 1:

- pokušava da se snađe sam, povremeno mu je potrebna pomoć,
- nedovoljno je samostalan, može da obavlja samo najjednostavnije rutinske poslove,
- nesamostalan je, bez stalne pomoći i vođenja se ne snalazi;

2. PRILAGOĐAVANJE PROMJENAMA U RADU

- nema nikakvih teškoća sa usvajanjem novih zadataka i prilagođavanjem promjenama u radu,
- potrebno mu je nešto više pomoći u prilagođavanju na promjene nego drugim radnicima,
- potrebno mu je intenzivno uvođenje i osposobljavanje prilikom promjena u radu/poslu,
- potrebno mu je dugotrajno, postepeno i individualizovano prilagođavanje prilikom svake promjene u procesu rada ili nakon dugotrajnije odsutnosti sa posla,
- potrebno mu je stalno vođenje i nadzor i kod poznatih i utvrđenih radnih operacija.

3. KVALITET RADA:

- kvalitet rada je u potpunosti odličan i odgovara svim datim zahtjevima,
- prisutni su samo manji ili povremeni nedostaci, u cjelosti je kvalitet rada promjenjiv,
- kvalitet je uglavnom slabiji i ispod zahtjevanog nivoa,
- kvalitet rada je neodgovarajući; može da obavlja samo veoma ograničeni obim poslova,
- kvalitet rada je izrazito oscilirajući.

4. EFIKASNOST U RADU:

- učinak je bolji od očekivanog, odnosno od prosječnog učinka ostalih radnika,
- učinak se većinu vremena kreće u okviru očekivanog,
- učinak je blago ispod prosjeka,
- učinak je izrazito slabiji od očekivanog,
- učinak je konstantno nizak i daleko ispod očekivanih zahtjeva,
- učinak je izrazito oscilirajući.

Ukoliko je očekivana radna efikasnost kvantitativno određena, navedite precizne podatke o procentu dostizanja norme za

- nikada ne iznosi pritužbe vezano za svoje zdravstvene teškoće,
- samo se rijetko žali,
- žali se, mada to ne stvara veće probleme u radu i u odnosima sa okruženjem,
- veoma često navodi razne teškoće vezano za bolest i ograničenja u radu,
- izrazito naglašava svoje zdravstvene teškoće i nesposobnost za rad.

Navedite precizne podatke koliko vremena je zaposleni u periodu od posljednjih šest mjeseci bio odsutan sa posla zbog bolovanja:

9. STABILNOST RADNOG FUNKCIONISANJA U DUŽEM VREMENSKOM PERIODU:

- nivo radnog funkcionisanja je stabilan i zadovoljavajući bez izrazitijih oscilacija,
- prisutne su povremene i blaže oscilacije radne efikasnosti,
- iskazuje se postepeno opadanje radnog funkcionisanja i produbljivanje teškoća tokom trajanja zaposlenja,
- prisutni su izraziti i dugotrajniji periodi slabljenja radnog i/ili opšteg funkcionisanja, mada su prisutni periodi kada je radno funkcionisanje bolje,
- radno funkcionisanje je cijelo vrijeme i konstantno sniženo.

10. OCJENA PONAŠANJA NA POSLU (ocjena radnog ponašanja) kod 14 tačka 7

Kod svake stavke označite odgovarajuću ocjenu od 0 do 4, kada se ne možete odlučiti, odaberite X.

OBLAST PRILAGOĐAVANJA POSLA	0	1	2	3	4	X
1. U svom poslu je tačan i precizan	0	1	2	3	4	X

reaguje						
23. Ponašanje je primjerno, bez ometajućih odstupanja	0	1	2	3	4	X
24. Lično je stabilan, na faktore u okruženju ili stres nije pretjerano osjetljiv	0	1	2	3	4	X
25. Sposoban je da se brine za uredan spoljni izgled	0	1	2	3	4	X

OBLAST MEĐUSOBNIH ODNOSA

26. Primjerno prihvata vođenje	0	1	2	3	4	X
27. Sposoban je da prihvati kritiku i da je uvažava	0	1	2	3	4	X
28. Može da potraži pomoć kad mu je potrebna	0	1	2	3	4	X
29. Sa saradnicima se dobro razumije, primjerno uspostavlja kontakte	0	1	2	3	4	X
30. Sposoban je da radi u grupi	0	1	2	3	4	X
31. Radno okruženje i grupa ga prihvataju	0	1	2	3	4	X
32. U grupi se na primjeren način ostvaruje	0	1	2	3	4	X

X – ne može se dati ocjena

Vaše mišljenje, napomene i predlozi:

Navođenje mjera i programa kojima je poslodavac prilagodio radno mesto licu sa invaliditetom (tehnička prilagođavanja, pomoć, osposobljavanje, obrazovanje, itd.):

- mnogo slabije

3. Ako radite na normu, napišite koliku normu obično dostignete:

4. Vaše teškoće u radu su posljedica:

- bolesti, fizičkog oštećenja
 neprimjernog postupanja sa mnom
 neodgovarajućeg (preteškog, prenapornog) rada
 slabe organizacije i neodgovarajućih uslova rada
 nemam teškoće
 drugo _____

5. Kako na vas i na vaše teškoće gledaju na radnom mjestu:

- potpuno me razumiju i pomažu mi
 razumiju, ali ne potpuno
 slabo me razumiju
 ne razumiju me, od mene previše zahtijevaju
 ne znaju za moje teškoće
 nemam teškoće

6. U radu mi teškoće uzrokuje (možete odabrati više odgovora):

- norma i preveliki zahtjevi
 preveliki fizički naponi - fizički rad
 prevelika psihička opterećenja
 prisilni položaj tijela
 nezanimljiv, jednoličan posao
 odnosi sa saradnicima
 odnos sa pretpostavljenima (šefom, vođom)
 kontakti sa strankama
 loši uslovi rada
 česte promjene u poslu/radu
 ništa, nemam teškoće

7. Brzo se prilagođavam promjenama u poslu	0	1	2	3	4	X
8. Uvijek uvažavam pravila i propise na radnom mjestu	0	1	2	3	4	X
9. Spretna/na sam u finom radu ruku	0	1	2	3	4	X
10. Dobar/ra sam u poslu gdje je potrebna gruba spretnost ruku i snaga ruku	0	1	2	3	4	X
11. Ako se upoređujem sa saradnicima, radim jednako dobro ili još bolje nego drugi	0	1	2	3	4	X
12. Ako se upoređujem sa saradnicima, uradim jednako mnogo ili još više nego drugi	0	1	2	3	4	X
13. I u poslu gdje nema norme, uradim toliko koliko se od mene zahtijeva	0	1	2	3	4	X
14. U poslu sam vremenom sve uspješniji/a	0	1	2	3	4	X
15. Moji radni rezultati su stabilni	0	1	2	3	4	X
16. Veoma rado radim	0	1	2	3	4	X
17. Cijelo radno vrijeme koristim za rad, samo rijetko prekidam posao	0	1	2	3	4	X
18. U radu sam uporan/na	0	1	2	3	4	X
19. Inicijativan/na sam, uradim više nego što je traženo	0	1	2	3	4	X
20. Svoj posao obavljam samostalno, nije mi potrebna dodatna pomoć drugih	0	1	2	3	4	X
21. U poslu se mogu osloniti na mene	0	1	2	3	4	X
22. Problemi me ne izbacuju brzo iz kolosjeka	0	1	2	3	4	X
23. Moje ponašanje tokom rada je uvijek primjereno	0	1	2	3	4	X
24. Nisam pretjerano osjetljiv/a	0	1	2	3	4	X
25. Na rad dolazim uredan/na	0	1	2	3	4	X
26. Sa nadređenima nemam teškoća	0	1	2	3	4	X
27. Ako mi kažu da nešto ne radim,	0	1	2	3	4	X

4. Opis radnog mjesta, zahtjeva i uslova rada, te očekivanih rezultata rada:

5. Ocjena primjerenosti radnog mjesta (humanizacija rada i ergonomska rješenja, prilagođavanje radnih mjesta i radnih prostora, psihosocijalna pomoć i podrška licu sa invaliditetom u radnom okruženju, primjerenost programa osposobljavanja i uvođenja u posao), predlozi poboljšanja, prilagođavanja ili promjena radnog mjesta:

6. Ocjena dostizanja radnih rezultata

MJERILA ELEMENTI OCJENJIVANJA	OCJENA	IZVORI PODATAKA
<i>- Zaposlenje lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu, odnosno posebnim uslovima rada</i>	<i>DA NE</i>	<i>- opis poslova i zadataka, - radna dokumentacija, - zdravstvena dokumentacija</i>
<i>- Izvođenje pravnih, tehničkih i organizacionih mjera o bezbjednom i zdravom radu</i>	<i>DA NE</i>	
<i>- Odgovarajuće osposobljavanje lica sa invaliditetom za njegov rad</i>	<i>DA NE</i>	
<i>- Primjerenost raspoređivanja lica sa invaliditetom imajući u vidu vrstu teškoća i ograničenja u oblasti zapošljavanja</i>	<i>DA NE</i>	

- Dostizanje kriterijuma kvaliteta rada		
- Dostizanje kriterijuma količine rada		
- Stabilnost radnih efekata		
- Radna izdržljivost i opteretljivost		
3.Radne karakteristike, lično prilagođavanje		
- Motivacija, marljivost		
- Inicijativnost		
- Upornost		
- Emotivno savladavanje i stabilnost		
- Prilagođavanje ponašanja		
- Priprijetanje vođenja		
- Uključivanje u grupu / komunikacija		
- Samoocjena radnog funkcionisanja od strane lica sa invaliditetom		
4. Oblasti prilagođavanja posla licu sa invaliditetom	Ocjena primjerenosti od 0 do 4 (0- nema teškoće, 4 - potpuna teškoća)	- obilazak radnog mjesta - podaci poslodavca - podaci radnika
Humanizacija rada i ergonomska rješenja		

- poznavanje pravne regulative vezano za profesionalnu rehabilitaciju;
- poznavanje procesa profesionalne rehabilitacije.

Pregled znanja potrebnih stručnim saradnicima

Osnovna znanja

- poznaje polazišta, terminologiju i osnovne principe profesionalne rehabilitacije;
- razumije bio-psiho-socijalni model i principe cjelokupnog tretmana u profesionalnoj rehabilitaciji.

Proces profesionalne rehabilitacije

- poznaje vrste, uzroke i posljedice ometenosti i potrebe za profesionalnom rehabilitacijom određenih grupa;
- poznaje postupke savjetovanja, planiranja i vođenja procesa profesionalne rehabilitacije.

Radno i socijalno okruženje

- razumije značaj i dinamiku međusobnih uticaja pojedinaca, radnog i socijalnog okruženja;
- vlada procesom pripreme, podrške, praćenja i ocjenjivanja u radnom okruženju;
- razumije različite faktore koji utiču na uspješnost u radu: motivisanje, saradnju, evaluaciju;
- razumije značaj odnosa i stavova radnog i šireg socijalnog okruženja prema teže zapošljivim licima;
- razumije značaj socijalne mreže i principe grupnog rada u profesionalnoj rehabilitaciji.

Interdisciplinarni i timski rad

- poznaje oblasti rada, osnovnu terminologiju i doprinos pojedinih struka (medicina, psihologija, radna terapija, socijalni rad, socijalna pedagogija, tehnologija ...) u profesionalnoj rehabilitaciji;
- razumije značaj i karakteristike interdisciplinarnog pristupa u rehabilitaciji;

- poznaje radne procese i zahtjeve radnih mjesta;
- razumije specifičnosti organizacionih oblika u oblasti rehabilitacije;
- poznaje značaj umrežavanja resursa poslodavaca i okruženja za podršku.

Posjedovanje specijalnih znanja iz oblasti koju pokriva u procesu rehabilitacije

Savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju

- koordinira različite aspekte procesa rehabilitacije i pomaže u njihovom usklađivanju;
- uspostavlja kontakte sa spoljnim saradnicima i institucijama (službama za zapošljavanje, za socijalnu zaštitu, zdravstvenim institucijama i drugim);
- kroz usmjereni intervju sa rehabilitantom analizira i ocjenjuje njegove stavove, očekivanja i motivaciju za programe profesionalne rehabilitacije, odnosno za zapošljavanje i obrazovanje;
- iz podataka koje ima, te iz intervju sa rehabilitantom, analizira i ocjenjuje potencijalno radno okruženje značajno za njega;
- usklađuje i planira vrijeme pojedinih tretmana;
- obavlja i vodi administrativne poslove vezano za rehabilitante;
- zaključak tima i mišljenje pojedinih članova saopštava rehabilitantu;
- koordinira i usmjerava grupni rad, pri čemu uvažava pravila grupne dinamike i vođenja malih grupa.

Tehnolog

- ocjenjuje radne sposobnosti rehabilitanta i učestvuje u prilagođavanju radnog mjesta;
- testira rehabilitanta kroz reprezentativne radne uzorke;
- zapaža i ocjenjuje karakteristike bitne za uključivanje rehabilitanta u radnu sredinu;
- u okupacijskom programu razvija i poboljšava pojedine sposobnosti rehabilitanta koje su značajne za vraćanje u radni proces;

Doktor medicine-specijalista medicine rada

- obavlja prošireni medicinski pregled, koji obuhvata porodičnu i ličnu anamnezu i analizu zdravstvene dokumentacije;
- daje mišljenje koje poslove rehabilitant ne može da obavlja, odnosno za koje je sposoban;
- upoznaje tim sa zdravstvenim stanjem rehabilitanta.