



Univerzitetni rehabilitacijski inštitut
Republike Slovenije - Soča
RAZVOJNI CENTER ZA ZAPOSLOVNO REHABILITACIJO

NADZOR NAD IZVAJANJEM OCENJEVANJA DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV INVALIDOV - storitev N)

mag. Aleksandra Tabaj
Predstojnica Razvojnega centra
za zaposlitveno rehabilitacijo

mag. Robert Cugelj
Generalni direktor URI SOČA

Ljubljana, november 2011

Naročnik: **Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,**
Direktorat za invalide
Kotnikova 28, 1000 Ljubljana

Izvajalec: **Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča**
Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo
Linhartova 51, 1000 Ljubljana

Naslov poročila: **NADZOR NAD IZVAJANJEM OCENJEVANJA DOSEGANJA**
DELOVNIH REZULTATOV INVALIDOV - storitev N)

Vodja delovne skupine: mag. Zdenka Wltavsky, Univerzitetni rehabilitacijski inštitut - SOČA

Člani delovne skupine: Metka Teržan, URI – Soča
Brane Bucaj, URI - Soča
Valentina Brecej, URI - Soča
Lea Kovač, Zavod RS za zaposlovanje

Datum izdaje poročila: 30. 11. 2011

Izvodi: MDDSZ, Direktorat za invalide
URI SOČA: Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo, knjižnica
Spletna stran:
http://www.ir-rs.si/sl/Razvojni_center_za_poklicno_rehabilitacijo/

Odgovorna oseba: mag. Robert Cugelj, Generalni direktor URI SOČA
mag. Aleksandra Tabaj, predstojnica Razvojnega centra za
zaposlitveno rehabilitacijo

POVZETEK

URI - Soča je skladno z zadnjo alinejo 82. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI – UPB2) pooblaščen, da v okviru nalog Razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo izvaja nadzor nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov invalidov. Naloga je opredeljena v skladu z navodili Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve.

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov je ena od storitev zaposlitvene rehabilitacije, označena kot storitev N). Njena izvedba je opredeljena v Standardih storitev zaposlitvene rehabilitacije, kot ga je sprejelo in potrdilo MDDSZ za uporabo vseh izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

Namen analize nadzora nad izvajanjem ocenjevanja delovnih rezultatov je **pridobiti informacije** o tem:

- kako obsežno izvajati nadzor (pregledati vse primere izvedenega ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov ali samo določeno število),
- kako podrobno izvesti nadzor (pregled dokumentacije koncesionarja, dokumentacije Območne službe ZRSZ, ogled postopka/delovnih pogojev v katerih je potekalo ocenjevanje):
 - s tem povezano, kakšna bo predvidena poraba časa,
 - kako oblikovati dokumentacijo za beleženje ugotovitev nadzora,
 - kaj bi lahko bili pričakovani/možni ukrepi in predlogi opravljenega nadzora. Ker bo predvsem slednje pomembno za nadaljnje izvajanje nadzora kot sistemsko smiselne in trajne naloge, je potrebno pridobiti določen reprezentativni obseg podatkov več izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, s katerimi bo možno načrtovati izvedbo in obseg dela v prihodnjem letu.

Na osnovi rezultatov analize nadzora je delovna skupina predlagala **izboljšave**, ki bodo pripomogle k večji učinkovitosti nadzora ter k primerljivosti in ustreznosti dokumentacije, ki jo pripravijo izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v zvezi s storitvijo N):

- opredelitev vhodnih informacij s strani izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije,
- priprava novega opomnika nadzora izvedbe storitve N) z upoštevanjem celotne strukture standarda storitve N),
- priprava povratnih informacij o rezultatih nadzora tako izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije, kot tudi komisiji MDDSZ za nadzor nad izvajanjem storitev, z namenom izboljšanja izvajanja storitve v prihodnje.

Ugotovljeno je bilo, da morajo biti vprašanja v opomniku jasna in na podlagi le-teh mora biti razvidno, katero dokumentacijo mora predložiti izvajalec zaposlitvene rehabilitacije pri nadzoru storitve N). Pri določenih vprašanjih bodo pripravljena še dodatna pojasnila. Narejene spremembe v opomniku, je delovna skupina večinoma že upoštevala pri nadzorih v letu 2011, nekatere bodo pa predmet izboljšav v letu 2012. Navedene spremembe bodo vplivale na enotno razumevanje vsebine dokumentacije za izvedbo storitve N).

Nov opomnik nadzora izvedbe storitve N) vključuje vsa relevantna vprašanja za oceno izvedbe storitve N). Pri pripravi le-tega je delovna skupina upoštevala celotno strukturo standarda storitve N). Opomnik je s tem postal vodilo s kriteriji za izvedbo nadzora. Končna različica opomnika bo posredovana izvajalcem.

Dogovorjeno je bilo, da bo sestavni del nadzora v prihodnje tudi razgovor z izvajalci. Namen razgovora bo pridobivanje dodatnih pojasnil v primeru nejasnosti, preverjanje razumevanj vsebine standarda storitve in pridobivanje povratnih informacij iz prakse izvajanja storitve.

Delovna skupina bo še naprej izvajala nadzore kontinuirano in v skladu z dogovorom in letnim planom nadzorov, usklajenim z MDDSZ.

KAZALO

| | |
|---|----|
| KAZALO..... | 5 |
| 1 UVOD | 6 |
| 2 PRAVNE OSNOVE ZA NADZOR | 6 |
| 3 PRAVNE PODLAGE ZA OCENJEVANJE DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV ZAPOSLENIH INVALIDOV | 6 |
| 4 RAZVIJANJE MODELA NADZORA STORITVE N)..... | 7 |
| 5 STROKOVNE OSNOVE ZA IZVEDBO NADZORA..... | 7 |
| 6 DOKUMENTACIJA ZA IZVAJANJE NADZORA..... | 9 |
| 7 IZVAJALEC NADZORA | 9 |
| 8 IZVEDBA NADZORA..... | 10 |
| 9 REZULTATI ANALIZE NADZORA | 10 |
| 10 POROČILO O NADZORU NAD IZVAJANJEM OCENJEVANJA DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV | 11 |
| 10.1 Predstavitev rezultatov izvajalca A..... | 12 |
| 10.2 Predstavitev rezultatov izvajalca B..... | 15 |
| 10.3 Predstavitev rezultatov izvajalca C..... | 18 |
| 11 ZAKLJUČEK IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE | 21 |

1 UVOD

URI - Soča je skladno z 82. členom Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov pooblaščen za izvajanje nadzora nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov invalidov (storitev N).

Naloga je operacionalizacija naloge, izvedene v letu 2006 – Razvijanje modela nadzora nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov (pilotska izvedba). Naloga je opredeljena v skladu z navodili Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, kar zadeva zaključne ugotovitve že izdelane naloge.

2 PRAVNE OSNOVE ZA NADZOR

URI - Soča je skladno z zadnjo alinejo 82. člena Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI – UPB2, Ur. list št. 100/05) pooblaščen, da v okviru nalog Razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo izvaja nadzor nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov invalidov.

3 PRAVNE PODLAGE ZA OCENJEVANJE DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV ZAPOSLENIH INVALIDOV

Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (Ur. list št. 117/05) določa:

- pravno podlago za ocenjevanje delovnih rezultatov invalidov, ki je namenjena določanju višine subvencije plače za čas njihove zaposlitve in
- postopek, po katerem izvajalci zaposlitvene rehabilitacije izvajajo storitev ocenjevanja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov.

Za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji (6. člen pravilnika):

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

Skladno s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide (Ur. list št. 117/05) je ocena doseganja delovnih rezultatov brezposelnih invalidov strokovna podlaga za oceno zaposlitvenih možnosti (člen 2). Določa tudi merila za ocenjevanje delovnih rezultatov, ki so namenjena določanju višine subvencije plače za čas njihove zaposlitve (1. člen).

Načela, ki so jih izvajalci zaposlitvene rehabilitacije dolžni upoštevati pri ocenjevanju delovnih rezultatov invalidov po tem pravilniku so (7. člen):

- individualna obravnava invalida,
- spoštovanje zasebnosti invalida,
- nepristranskost in zagotavljanje možnosti nadzora nad ocenjevanjem,
- prilagojenost postopka stopnji razumevanja invalida).

Trajanje, način izvedbe in dokumentacija ocenjevanja so določeni v standardu storitve »Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov zaposlenih invalidov«, ki ga je pripravil URI – Soča (9. člen, tč. 2).

4 RAZVIJANJE MODELA NADZORA STORITVE N)

Nadzor nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov se je pričel izvajati leta 2006, od postavitve mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Ob upoštevanju dejstva, da je bila celotna dejavnost zaposlitvene rehabilitacije postavljena na novo, vključno z izborom koncesionarjev in izvajanjem storitev po sprejetem standardu, je bil nadzor v prvem letu izveden v obliki »pilotske izvedbe«.

V okviru pilotske izvedbe je bilo ugotovljeno, da je za ustrezno izvajanje nadzora nad izvajanjem storitve N) potrebno opredeliti cilj in namen nadzora, kar vključuje naslednje elemente:

1. obseg in vsebina nadzora,
2. čas izvedbe (pred ali po izdaji odločbe ZRSZ o zaposljivosti),
3. merila za izbor primerov.

Glede na navedeno je bilo ugotovljeno, da je smiselna priprava Poslovnika o izvajanju nadzora.

S ciljem, da bi dobili primerljive rezultate večih izvajalcev, smo enako izvedbo nadzora storitve N opravili tudi v letih 2007, 2008, 2009, 2010 in 2011.

Analizo nadzora izvajamo z namenom, da bi pridobili izkušnje o naslednjem:

- kako obsežno izvajati nadzor (pregledati vse primere izvedenega ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov invalidov ali samo določeno število),
- kako podrobno izvesti nadzor (pregled dokumentacije koncesionarja, dokumentacije Območne službe ZRSZ, ogled postopka/delovnih pogojev v katerih je potekalo ocenjevanje),
- kakšna bo s tem povezana predvidena poraba časa,
- kako oblikovati dokumentacijo za beleženje ugotovitev nadzora,
- kaj bi lahko bili pričakovani/možni ukrepi in predlogi opravljenega nadzora. Ker bo predvsem slednje pomembno za nadaljnje izvajanje nadzora kot sistemsko smiselne in trajne naloge, je potrebno pridobiti določen reprezentativni obseg podatkov več izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije s katerimi bo možno načrtovati izvedbo in obseg dela v prihodnjem letu.

5 STROKOVNE OSNOVE ZA IZVEDBO NADZORA

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov je ena od storitev zaposlitvene rehabilitacije, označena kot storitev N). Njena izvedba je opredeljena v Standardu storitev zaposlitvene rehabilitacije, kot ga je sprejelo in potrdilo MDDSZ za uporabo vseh izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.

V standardu je podano:

- opis in cilj storitve,
- časovni obseg,
- ciljna skupina,

- predvideni učinki storitve,
- pogoji in načela pri izvajanju storitve,
- metode, tehnike in postopek izvajanja storitve,
- obseg in vsebina poročila o izidu z zaključno oceno,
- prilogi oceni sta obrazec 1 »Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve« - izpolni ga delodajalec, in obrazec 2 »Samooocena delovnega vedenja« - izpolni ga delavec – invalid,
- izvedbeni in kadrovski pogoji: sodelovanje rehabilitacijskega svetovalca Zavoda RS za zaposlovanje, izbrani izvajalec, delavec invalid in delodajalec; oceno izdelata tim strokovnih delavcev iz 1. odstavka 9. člena ZZRZI.

Na podlagi standarda storitve N) je delovna skupina določila tiste elemente, ki jih mora izvajalec pri izvajanju storitve N) pridobiti za določitev invalidove delovne učinkovitosti in jih je opredelila kot kriterije za opomnik.

Osnovni kriteriji po standardu storitve N), relevantni za ugotavljanje ustreznosti izvedbe storitve N), so naslednji:

- zaposlitev invalida na zaščitenem delovnem mestu, podporni zaposlitvi, invalidskih podjetjih,
- izpolnjevanje predpisov o varnem in zdravem delu,
- usposobljenost delavca – invalida za opravljanje del in nalog,
- upoštevanje odločb o invalidnosti oz. omejitev za delo glede na konkretno delovno mesto – primerjava,
- primerjava doseganja delovnih rezultatov invalidov z zaposlenimi neinvalidi,
- upoštevanje dosedanjih ugotovitev iz poročil o vključitvah v različne rehabilitacijske programe,
- ocene zaposlitvenih možnosti in
- poročila neposrednih vodij o delavcu – invalidu.

Izvedba storitve N) je sestavljena iz dveh delov. Podatki iz obeh delov pri izvajanju ocenjevanja, opredeljeni v standardu storitve N), ki so podlaga za vsebino poročila o izidu ocenjevanja, so nam služili za pripravo opomnika.

Prvi del izvedbe ocenjevanja je namenjen zbiranju in analizi podatkov/informacij o dosedanjem poteku poklicne kariere posameznika in njegovi zaposlitvi. Uporablja se naslednje vire:

- razpoložljivi podatki o delovni anamnezi, poklicni karieri, usposobljenost delavca: delovno anamnestični podatki, ki jih posredujeta delavec in delodajalec,
- podatki o invalidnosti, prevladujočih področjih prizadetosti in oviranosti posameznika: obstoječa zdravstvena dokumentacija, odločbe invalidskih in drugih komisij, poročila iz programov zaposlitvene rehabilitacije in drugi,
- opis del in nalog, zahteve delovnega mesta in pričakovani delovni rezultati: dokumentacija delodajalca – sistemizacija delovnih mest, ocene tveganja, interni akti o postopkih vrednotenja delovnih učinkov in nagrajevanja za konkretno delovno mesto in drugi.

Drugi del izvedbe ocenjevanja vsebuje pripravo celovite ocene funkcioniranja invalida na delovnem mestu, določanja konkretnih področjih dela in nalog ter načina ocenjevanja kvantitativnih in kvalitativnih značilnosti delovne učinkovitosti delavca na teh delih in nalogah. Možni viri informacij so:

- ogled in analiza delovnega mesta, neposredno opazovanje, ocenjevanje in spremljanje delavca na delovnem mestu: situacijsko ocenjevanje delavca na delovnem mestu, ocena

primernosti delovnega mesta oziroma skladnosti zahtev in pogojev dela s posameznikovim profilom zmožnosti in omejitev, izobrazbo in usposobljenostjo, ustreznost delovnih pogojev, morebitne prilagoditve delovnega mesta in delovnih postopkov;

- ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve, ki jo poda delodajalec: vprašalnik za delodajalca (priloga 1), dokumentirani podatki delodajalca o doseganju pričakovanih delovnih rezultatov delavca na opredeljenem delovnem mestu za obdobje zadnjih treh mesecev oziroma za opazovano obdobje usposabljanja;

- samoocena delavca: vprašalnik za delavca (priloga 2) in intervju z delavcem o stopnji zadovoljstva z delom, lastnem videnju svojega delovnega funkcioniranja, težavah pri delu, primernosti dela in pogojev dela ter njegovih predlogih za opravljanje težav in ovir pri delu.

6 DOKUMENTACIJA ZA IZVAJANJE NADZORA

V letu 2006 je bil v okviru »pilotne izvedbe« za namen izvajanja nadzora nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov invalidov izdelan Opomnik nadzora izvedbe storitve N). Opomnik delovni skupini za nadzor služi kot vodilo s kriteriji, ki morajo biti upoštevani pri izvajanju nadzora.

Opomnik nadzora izvedbe storitve N) je bil izdelan na podlagi standarda storitve N).

V okviru analize izvajanja nadzora je bilo ugotovljeno, da opomnik ne povzema celotne strukture standarda storitve N). Na podlagi izkušenj, pridobljenih pri izvajanju nadzora nad izvajanjem storitve N) v letih 2007, 2008, 2009 in 2010, smo opomnik dopolnili oziroma nadgradili z namenom večje primerljivosti med zahtevanimi podatki in podatki, ki jih izvajalec zaposlitvene rehabilitacije dejansko pridobi tekom izvajanja storitve N).

Opomnik nadzora izvedbe storitve N) smo pripravili na podlagi vsebine standarda storitve N). Sestavljen je iz dveh delov. V prvem delu ugotavljamo izpolnjevanje predpogojev ocenjevanja, drugi del pa je namenjen ugotavljanju pravilnosti izvedbe ocenjevanja na podlagi priloženih dokazil in podatkov.

Predlagano je bilo tudi, da se z opomnikom pred samim nadzorom seznanijo tudi izvajalci, ki bodo na podlagi opomnika lahko ustrezno pripravili dokumentacijo za nadzor, s čimer bodo pripomogli h kvalitetnejši analizi opravljenih storitev in s tem k uresničevanju zastavljenih ciljev izvedbe nadzora storitve N).

7 IZVAJALEC NADZORA

Člani delovne skupine za nadzor so bili izbrani v letu 2006. Zaradi kontinuiranosti postopka se sestava skupine v nadaljnjih letih ni spreminjala.

Člani delovne skupine za nadzor so:

- vodja delovne skupine, razvojno - raziskovalna sodelavka Razvojnega centra za zaposlitveno rehabilitacijo,
- strokovnjak z znanjem in izkušnjami s področja tehnoloških procesov, ocenjevanja delovne učinkovitosti ter postopkov ocenjevanja in usposabljanja invalidov v procesu zaposlitvene rehabilitacije,
- strokovnjak z znanjem in izkušnjami s področja medicine dela, ocenjevanja delovne učinkovitosti ter postopkov ocenjevanja in usposabljanja v procesu zaposlitvene rehabilitacije in
- strokovnjak s poznavanjem področja sistema zaposlovanja invalidov in težje zaposljivih oseb s področja dela rehabilitacijskih svetovalcev v smislu vodenja postopkov in odločanja o

storitvah zaposlitvene rehabilitacije ter ocenjevanja zaposlitvenih možnosti in zaposljivosti invalida/težje zaposljive osebe.

8 IZVEDBA NADZORA

Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije na povabilo delovne skupine za nadzor pošlje Razvojnemu centru za zaposlitveno rehabilitacijo - URI SOČA zahtevano dokumentacijo, ki je vezana na izvedbo storitve N). V posameznih primerih delovna skupina lahko zaprosi OS ZRZS za dodatno dokumentacijo za primere, ki so jih člani komisije izbrali za podrobnejši pregled.

V skladu z dogovorom z MDDSZ lahko izvajalec dokumentacijo pošlje tudi na podlagi sklepa ob izvedbi strokovnega nadzora, ki ga je pri njem izvedlo MDDSZ.

9 REZULTATI ANALIZE NADZORA

V letu 2011 je delovna skupina izvedla nadzor izvajanja storitve N) pri treh izvajalcih:

- Racio, družba za razvoj človeškega kapitala d .o. o., Celje,
- Centerkontura d. o. o. in
- Zavod Papilot - Zavod za vzpodbujanje in razvijanje kvalitete življenja.

V obdobju od septembra do novembra 2011 je delovna skupina analizirala skupno 18 primerov izvedbe storitve N), od vsakega izbranega izvajalca 6 primerov, in sicer 3 primere za zaposlene invalide in 3 primere za brezposelne invalide. Vsak primer sta pregledala dva člana delovne skupine in podala skupno oceno na opomniku.

Pred izvedbo nadzora so člani delovne skupine na podlagi ugotovitev dosedanjih nadzorov opomnik pregledali in ga v določenih delih dopolnili oziroma nadgradili tako, da bo zagotavljal tiste informacije, ki jih pri nadzoru potrebujemo.

Člani delovne skupine so pripravili kratko oceno izvajalcev glede izvajanja storitve N) na enotnem dokumentu z vnaprej pripravljenimi vprašanji. Primerjava posameznih ugotovitev je pokazala visoko stopnjo usklajenosti ocen med člani delovne skupine. Dogovorjeno je bilo, da bodo ugotovitve po posameznih izvajalcih združene v skupnem dokumentu. Poročilo vključuje tudi predloge za izboljšanje prakse v prihodnje.

Pri nadzoru so bile pri posameznih izvajalcih ugotovljene pomanjkljivosti v posredovani dokumentaciji. Z namenom pojasnitve določenih nejasnosti bo izvajalec povabljen na pogovor. Dogovorjena je priprava povratnih informacij, ki bodo po končanem nadzoru posredovane nadzorovanim izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije.

V poročilih se izvajalcev, pri katerih je bil opravljen nadzor, ne navaja s polnimi podatki, temveč samo s šifro. Šifrant izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije za potrebe izvedenega nadzora je sestavni del dokumentacije in je shranjen v Razvojnem centru za zaposlitveno rehabilitacijo.

Na podlagi opravljenega nadzora s strani posameznega člana delovne skupine in primerjave ugotovitev, so bile pripravljene tudi skupne ugotovitve.

10 POROČILO O NADZORU NAD IZVAJANJEM OCENJEVANJA DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV

Opis vzorca: v analizo je bilo zajetih 18 primerov izvedbe storitve N), od vsakega izbranega izvajalca 6 primerov, in sicer 3 primeri za zaposlene invalide in 3 primeri za brezposelne invalide. V primerih, ko je bil naročnik ZRSZ, gre za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov brezposelnih invalidov, v primeru, ko je bil naročnik delodajalec, pa za zaposlenega invalida.

Poročilo je sestavljeno iz štirih delov:

- predpogoji za izvedbo storitve N),
- izvedba ocenjevanja,
- poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena in
- splošna ocena izvajanja storitve N).

Posamezne dele sestavljajo podvprašanja, ki so navedena v nadaljevanju.

Predpogoji za izvedbo storitve N):

1. priložena ustrezna dokumentacija,
2. izpolnitev zahtevanih predpogojev,
3. izključitev dejavnikov, ki lahko vplivajo na zmanjšano učinkovitost invalida,
4. ustreznost zaposlitve na konkretnem delovnem mestu in usposabljanje za to.

Izvedba ocenjevanja:

5. Situacijsko ocenjevanje na delovnem mestu in primerjava delovnih rezultatov na enakem delovnem mestu z drugimi zaposlenimi (ki niso invalidi),
6. dokazila o preverjanju ustreznosti pogojev dela, smiselnih prilagoditvah in podatki o humanizaciji in ergonomskih rešitvah.

Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena:

7. Uporaba podatkov o delovni anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti delavca (s strani delavca in delodajalca),
8. uporaba podatkov o invalidnosti, prevladujočih področij prizadetosti in oviranosti posameznika,
9. uporaba podatkov v zvezi z opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov,
10. ocena ustreznosti delovnega mesta.

Splošna ocena izvajanja storitve N)

10.1 Predstavitev rezultatov izvajalca A

Predpogoji za izvedbo storitve N):

1. Priložena ustrezna dokumentacija:

V vseh 6 primerih so bile priložene vse 3 priloge storitve N):

- priloga 1: Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve (vprašalnik za delodajalca),
- priloga 2: Ocena delovne učinkovitosti in delovnega vedenja (vprašalnik za delavca invalida) in
- priloga 3: Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena.

Pri brezposelnih in zaposlenih invalidih so večinoma priložene kopije odločb o invalidnosti, pri brezposelnih invalidih tudi mesečna poročila o izvedbi storitve J). V enem primeru manjka poročilo o izvedbi storitve J), vendar je storitev opisana.

Pri brezposelnih invalidih niso vedno priložena poročila za storitve B).

Izvajalec pri brezposelnih invalidih ni priložil rehabilitacijskega načrta, ki ga sicer standard storitve N) ne določa, je pa zahtevan z opomnikom, invalid pa ga dobi na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Prav tako pri le-teh ni priložil kopije odločbe ZRSZ o invalidnosti ter ocene o zaposlitvenih možnosti oziroma zaposljivosti invalida, ki ga prav tako izda ZRSZ.

2. Izpolnitev zahtevanih predpogojev:

Pri brezposelnih invalidih so bili izpolnjeni predpisani predpogoji: od zaposlitve na ustreznem delovnem mestu v invalidskem podjetju, do upoštevanja predpisov o varnem in zdravem delu. Usposobljenost delavca invalida za opravljanje del in nalog ni bila realno ocenjena v vseh primerih, saj se je v enem primeru brezposelni invalid usposabljal na drugem delovnem mestu, kot je bil kasneje zaposlen.

Izpolnjevanje predpisov o varnem in zdravem delu je le zapisano, ni pa dokumentirano. Prav tako ni dokumentirano, da je invalid usposobljen za opravljanje del in nalog.

Pri zaposlenih invalidih so zgoraj navedeni predpogoji izpolnjeni v dveh primerih. V enem primeru pa sta izpolnjena le dva zahtevana predpogoja: zaposlitev v invalidskem podjetju in izpolnjevanje predpisov o varnem in zdravem delu, kar je razvidno iz vprašalnika za delodajalca (podpis). Pogojev usposobljenost za opravljanje del in nalog v enem primeru ni bil izpolnjen v celoti, saj je bila delavka zaposlena na konkretnem delovnem mestu od oktobra, ocenjena pa je bila decembra, torej manj kot 3 mesece, kar pa je pogoj za izvedbo storitve N).

3. Izključitev dejavnikov, ki lahko vplivajo na zmanjšano učinkovitost invalida:

V večini primerov so bili pri brezposelnih invalidih izključeni dejavniki: neprimerna izobrazba, nezadostna usposobljenost za delo, neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu in zaposlitev na neustreznem delovnem mestu glede na invalidnost. Podatki so bili navedeni v prilogi 3, Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena.

Le v enem primeru smo pri brezposelni invalidki zaznali, da se je usposabljala na drugem delovnem mestu.

Pri zaposlenih invalidih je le v enem primeru zaznano neskladje. Ugotovljeno je bilo, da so sicer izključeni naslednji dejavniki, ki bi lahko vplivali na zmanjšano učinkovitost ocenjevane osebe: upoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu in ustreznost delovnega mesta

(dopolnilno izvedensko mnenje ZPIZ), vendar iz poročila ni razvidna primerjava med zahtevano izobrazbo za konkretno delovno mesto in doseženo izobrazbo delavke. Ugotovljeno je bilo tudi, da se je delavka za konkretno delo usposabljala manj kot 3 mesece, kar pomeni, da ni bil izpolnjen pogoj za izvedbo storitve N.

4. Ustreznost zaposlitve na konkretnem delovnem mestu ter usposabljanje za to:

Brezposelni invalidi so bili glede na invalidnost v večini primerov razporejeni na ustrezno delovno mesto, za katero so bili tudi primerno usposobljeni. Pri eni brezposelni osebi ni podatka, ki bi potrjeval, da se je oseba usposabljala najmanj 3 mesece.

Pri zaposlenem invalidu je bila v enem primeru oseba zaposlena na delovnem mestu od 2008 dalje, zato je bilo možno sklepati, da je za delo usposobljena. V drugem primeru zaposlenega invalida, pa je iz dokumentacije razvidno, da se je oseba za konkretno delo usposabljala oz. je zaposlena na konkretnem delovnem mestu manj kot 3 mesece.

Pomembna ugotovitev je tudi, da gre za pomanjkljiv opis delovnega mesta, potrebnih veščin in znanj, trajanja uvajanja, pomanjkljiv opis delovnega postopka in ključnih elementov dela, da je opis delovnega mesta praktično skrčen na predstavitev delodajalca, iz dokumentacije za zaposlenega invalida pa ni razvidno, ali se je in kako se je delavec usposabljal na konkretnem delovnem mestu, dokumentacija tudi ne vsebuje programa usposabljanja.

Izvedba ocenjevanja:

5. Situacijsko ocenjevanje na delovnem mestu in primerjava delovnih rezultatov na enakem delovnem mestu z drugimi zaposlenimi (ki niso invalidi):

Situacijsko ocenjevanje je bilo zadovoljivo, vendar je bila v poročilu podana izključno kvantitativna obrazložitev razlogov za podano oceno.

Pri brezposelnih invalidih je primerjava delovnih rezultatov ocenjevane osebe z delovnimi rezultati ostalih delavcev razvidna iz obeh vprašalnikov in opazovanja na delovnem mestu tekom usposabljanja.

Pri zaposlenih invalidih je primerjava delovnih rezultatov ocenjevane osebe z delovnimi rezultati ostalih delavcev razvidna iz obeh vprašalnikov. Iz dokumentacije ni razvidno ali je bilo izvedeno situacijsko opazovanje na delovnem mestu. Podatki s katerimi se argumentirajo nižji delovni rezultati se nanašajo na odgovore iz vprašalnikov in razgovora z ocenjevano osebo in delodajalcem.

6. Dokazila o preverjanju ustreznosti pogojev dela, smiselnih prilagoditvah ter podatki o humanizaciji in ergonomskih rešitvah:

Humanizacija dela se nanaša na ustrezno delovno mesto, izvajanje pravnih, tehničnih in organizacijskih ukrepov o varnem in zdravem delu in na smiselne prilagoditve delovnega mesta. Potreba po prilagoditvah je zaznana in ovrednotena zgolj v smislu psihosocialne podpore, kar pa ni v skladu z ugotovljenimi lastnostmi in omejitvami invalida, ki so navedene v Poročilu o izidu ocenjevanja in zaključni oceni.

Podatki so bili na voljo pri zaposlenih invalidih, pri brezposelnih pa ne. Za en primer brezposelne osebe pa težko ocenjujemo zgoraj navedeno, saj se je usposabljala po zaposlitvi, oziroma se je usposabljala drugje, kot je bila potem zaposlena.

Pri enem primeru zaposlenega invalida ni bilo podatkov o smiselnih prilagoditvah dela za konkretno osebo, podan je splošni opis, veljaven za celo podjetje.

Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena:

7. Uporaba podatkov o delovnimi anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti delavca (s strani delavca in delodajalca):

Podatki so v povprečju zadovoljivi v delu osnovnih podatkov o zgodovini dela, pomanjkljivi pa v delu ocene pričakovanih delovnih učinkov v zadnjih treh mesecih.

Pri brezposelnih invalidih so ustrezno razvidni podatki o zgodovini dela, delovni dobi, izobrazbi in usposobljenosti.

V primerih zaposlenih invalidov so bili podatki o zgodovini dela, delovni dobi, izobrazbi in usposobljenosti večinoma ustrezno podani. V enem primeru niso bili razvidni podatki o usposobljenosti na delovnem mestu in pričakovanih delovnih učinkih v zadnjih 3 mesecih. V drugem primeru zaposlenega invalida pa so bili manj razvidni podatki o delovnem funkcioniranju.

8. Uporaba podatkov o invalidnosti, prevladujočih področij prizadetosti in oviranosti posameznika:

Podatki so zadovoljivi, iz dokumentacije so razvidni podatki o omejitvah za delo.

Opozorili pa bi radi na:

- neustrezno uporabo elementov različnih literarnih zvrsti v poročilu, zlasti pri oceni socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja,
- potrebo po natančnejši razmejitvi vsebin, ki (ne)sodijo pod delovno anamnezo (zdravstvene težave, navedba zdravil...) in
- potrebo po obvezni dopolnitvi navedbe zdravstvenih dejavnikov s funkcijsko oceno (trenutno je skrčen zgolj na natančno zdravstveno anamnezo).

9. Uporaba podatkov v zvezi z opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov:

Podatek o sistemizaciji delovnega mesta ni priložen, priložen pa je ustrezen opis delovnega mesta. Metodologija vrednotenja delovne učinkovitosti ni podrobneje opredeljena, prav tako ni naveden potreben čas uvajanja.

Pri brezposelnih invalidih so prisotni podatki: opis delovnega mesta, zahteve, veščine in znanja. Delovna učinkovitost je bila ocenjena na podlagi razgovorov in sprotnega ocenjevanja. Manj je razviden opis delovnega postopka.

Pri zaposlenih invalidih je podan opis dela in delovni pogoji. Iz dokumentacije niso razvidni podatki o potrebnih veščinah in znanjih za opravljanje konkretnega dela, o potrebnem času uvajanja v delo ter opis delovnega postopka in ključnih elementov dela, niti ne pričakovani rezultati.

10. Ocena ustreznosti delovnega mesta:

Nimamo konkretnih podatkov o psihosocialni pomoči in drugih potrebnih podatkov, priložena sta le vprašalnika, ki se ustrezno dopolnjujeta.

Brezposelnemu invalidu je bila v enem primeru nudena psihosocialna pomoč.

Ni razvidno, ali je storitev izvedena timsko.

Pri zaposlenih invalidih je v enem primeru razvidno, da je osebi omogočena psihosocialna pomoč in podpora. Ocene v tabeli »Ocena doseganja delovnih rezultatov« so skladne z ugotovitvami iz ocenjevanja. Ni razvidno, ali je bila storitev izvedena timsko.

Splošna ocena izvajanja storitve N):

V enem primeru brezposelnega invalida, bi prosili izvajalca za dodatno obrazložitev glede poteka zaposlitvene rehabilitacije in prehoda med posameznimi storitvami.

Predlagamo naslednje izboljšave:

- manj podroben opis poslanstva podjetja, izpostavijo naj se le elementi, ki vplivajo na delo ocenjevane osebe,
- jasna opredelitev posledic zdravstvenih težav, ki vplivajo na delovno učinkovitost in način vplivanja,
- opredelitev potrebnih ustreznih prilagoditev oziroma že izdelanih prilagoditev,
- opredelitev vsebine in procesa dela, delovnih postopkov in ključnih elementov dela,
- opredelitev veščin in znanj, ki jih delovno mesto zahteva,
- primerjava skladnosti zahtev in pogojev dela s profilom zmožnosti in omejitev, izobrazbo in usposobljenostjo ocenjevane osebe,
- situacijsko opazovanje na delovnem mestu, iz katerega bo tudi jasno razvidna primerjava med delovnimi rezultati ocenjevane osebe in ostalih zaposlenih, ki nimajo omejitev za delo,
- dosledno upoštevanje predpisanega trajanja zaposlitve/usposabljanja na ocenjevanjem delovnem mestu in
- timsko opravljanje storitve.

10.2 Predstavitev rezultatov izvajalca B

Predpogoji za izvedbo storitve N):

1. Priložena ustrezna dokumentacija:

V vseh 6 primerih so bile priložene vse 3 priloge storitve N):

- priloga 1: Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve (vprašalnik za delodajalca),
- priloga 2: Ocena delovne učinkovitosti in delovnega vedenja (vprašalnik za delavca invalida) in
- priloga 3: Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena.

Prav tako so v primeru brezposelnega invalida priložena poročila o izvedbi storitve J) in poročila storitve B).

Izvajalec pri brezposelnih invalidih ni priložil rehabilitacijskega načrta, ki ga sicer standard storitve N) ne določa, je pa zahtevan z opomnikom, invalid pa ga dobi na Zavodu RS za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ). Prav tako pri le-teh ni priložil kopije odločbe ZRSZ o invalidnosti ter ocene o zaposlitvenih možnosti oziroma zaposljivosti invalida, ki ga prav tako izda ZRSZ.

2. Izpolnitev zahtevanih predpogojev:

Izvajalec je izpolnil vse predpisane predpogoje: od zaposlitve na ustreznem delovnem mestu v invalidskem podjetju, upoštevanja predpisov o varnem in zdravem delu in do usposobljenosti delavca invalida za opravljanje del in nalog. Zadnja dva predpogoja je delodajalec potrdil posredno - z izjavo v prilogi 1 - Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve – vprašalnik za delodajalca. Ni pa posebnega dokumenta, ki bi potrjeval, da je bil invalid seznanjen s predpisom o varnem delu.

3. Izključitev dejavnikov, ki lahko vplivajo na zmanjšano učinkovitost invalida:

Dejavniki: neprimerna izobrazba, nezadostna usposobljenost za delo, neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu in zaposlitev na neustreznem delovnem mestu, glede na invalidnost - so bili po podatkih iz priloge 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena, v celoti izključeni.

Zelo dobra je primerjava zahtev delovnega mesta z ugotovitvami iz ocenjevalne faze (lastnosti in omejitve). Prav tako je pomembna razlika med kakovostjo opisa delovnih postopkov za zaposlene in brezposelne, ki je bila pri brezposelnih veliko boljša.

4. Ustreznost zaposlitve na konkretnem delovnem mestu ter usposabljanje za to:

Invalidi so bili glede na invalidnost razporejeni na ustrezno delovno mesto za katero so bili tudi primerno usposobljeni in so na delovnem mestu zelo zadovoljni.

Program usposabljanja v enem primeru storitve N) za brezposelno osebo, predstavlja primer dobre prakse glede na opredeljeno vsebino (opis delovnega postopka in ključnih elementov dela), potrebne veščine in znanja, običajen čas uvajanja in odgovorne osebe.

Izvedba ocenjevanja:

5. Situacijsko ocenjevanje na delovnem mestu in primerjava delovnih rezultatov na enakem delovnem mestu z drugimi zaposlenimi (ki niso invalidi):

Primerjava delovnih rezultatov invalida z delovnimi rezultati drugih zaposlenih na običajnih delovnih mestih iz dokazil ni razvidna.

V prilogi 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena, so navedeni podatki o invalidu s strani delodajalca, ki so zelo natančni tako glede zainteresiranosti za delo, točnosti prihajanja na delo, natančnosti in zanesljivosti pri delu. Prav tako delodajalec navaja podatke o kvaliteti dela, delovni učinkovitosti, osebnostni prilagoditvi pri delu, samoiniciativnosti ter funkcioniranju invalida na področju medosebnih odnosov. Zelo dobro je predstavljen opis delovnega mesta in pogoji dela ter pričakovani delovni učinki. Niso pa razvidni podatki, na podlagi katerih bi bila razvidna primerjava z delovnimi rezultati zaposlenih na običajnih delovnih mestih.

Podatki o situacijskem ocenjevanju delavca invalida na delovnem mestu, kot tudi o preverjanju ustreznosti pogojev dela, usposobljenosti in delovnem funkcioniranju v preteklosti in v zadnjih treh mesecih, so v primerjavi z zaposlenimi invalidi precej bolj razvidni pri brezposelnih invalidih.

6. Dokazila o preverjanju ustreznosti pogojev dela, smiselnih prilagoditvah ter podatki o humanizaciji in ergonomskih rešitvah:

Podatki o smiselnih prilagoditvah dela in humanizaciji in ergonomskih rešitvah so zadovoljivo navedeni v prilogi 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena. Manjkajo pa dokazila o tem.

Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena:

7. Uporaba podatkov o delovnimi anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti delavca (s strani delavca in delodajalca):

Podatki o delovnih anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti so bili v veliki meri uporabljeni pri pripravi Poročila o izidu ocenjevanja in zaključni oceni storitve N). Ni pa

razvidno, ali je delodajalec mesečno ocenjeval invalida, ocena je bila narejena le enkrat, v prilogi 1 - Ocena delovne učinkovitosti in delovno prilagoditve – vprašalnik za delodajalca.

V primeru zaposlenih invalidov nismo našli mesečnih poročil, ostali podatki pa so povsem zadovoljivi.

8. Uporaba podatkov o invalidnosti, prevladujočih področij prizadetosti in oviranosti posameznika:

Podatki so bili zadovoljivo upoštevani. Pri brezposelnem invalidu nimamo podatka glede mnenj invalidskih komisij.

9. Uporaba podatkov v zvezi z opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov:

Uporaba podatkov v zvezi z opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov je bila v glavnem upoštevana. Iz Poročila o izidu ocenjevanja in zaključne ocene smo dobili natančen opis del in nalog ter zahtev delovnega mesta, razbrali pa smo tudi način vrednotenja delovne učinkovitosti. Predvidevamo, da gre za stalno delo in se delovne naloge ne spreminjajo.

Klasične sistemizacije delovnega mesta v smislu povezave z drugimi delovnimi mesti ni na razpolago, so pa podani zelo podrobni opisi del in nalog. Metodologija vrednotenja delovne učinkovitosti je zadovoljivo opisana, ni pa podatka o potrebnem običajnem času uvajanja. Zelo dobra je primerjava zahtev delovnega mesta z ugotovitvami iz ocenjevalne faze (lastnosti in omejitve).

10. Ocena ustreznosti delovnega mesta:

Iz zaključnega poročila je razvidno, da psihosocialna pomoč in podpora invalidu v delovnem okolju ni bila zaznana, prav tako ni nobenih podatkov o usposabljanju in uvajanju v delo.

V enem primeru smo zaznali neskladje, saj je v Poročilu o izidu ocenjevanja in zaključni oceni naveden podatek, da je delavec invalid dosegal nad 70% učinkovitost, delodajalec pa je v vprašalniku za delodajalca navedel podatek, da delavec invalid dosega 50% učinkovitost.

Izvajalec neskladja ni zadosti utemeljil, ker je 70% skupna ocena, ki sestoji iz ocene delodajalca, ocene delavca in ocene izvajalca.

Podatki o usposabljanju in uvajanju v delo so pomanjkljivi. Glede na obseg težav ni znana in ovrednotena psihosocialna pomoč in podpora delavcu v delovnem okolju.

Splošna ocena izvajanja storitve N):

Ugotovljeno je, da izvajalec v veliki meri zadovoljivo izvaja storitev N in da praviloma ima priloženo vso potrebno dokumentacijo, razen sistemizacije del in nalog, vrednotenja delovne učinkovitosti, mesečnih poročanj delodajalca o doseganju delovnih izidov invalida ter ovrednotene psihosocialne pomoči in podpore delavcu v delovnem okolju.

10.3 Predstavitev rezultatov izvajalca C

Predpogoji za izvedbo storitve N):

1. Priložena ustrezna dokumentacija:

V vseh 6 primerih so bile priložene vse 3 priloge storitve N):

- priloga 1: Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve (vprašalnik za delodajalca),
- priloga 2: Ocena delovne učinkovitosti in delovnega vedenja (vprašalnik za delavca invalida) in
- priloga 3: Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena.

Večinoma so bile priložene tudi kopije odločb o invalidnosti in mesečna poročila o izvedbi storitve J) ter poročila o izvedbi storitve B) pri brezposelnih invalidih, razen v enem primeru ni bilo kopije odločbe ZRSZ, v drugem pa ni bilo ocene zaposlitvenih možnosti.

Izvajalec pri brezposelnih invalidih ni priložil rehabilitacijskega načrta, ki ga sicer standard storitve N) ne določa, je pa zahtevan z opomnikom, invalid pa ga dobi na Zavodu RS za zaposlovanje. Prav tako pri le-teh ni priložil kopije odločbe ZRSZ o invalidnosti ter ocene o zaposlitvenih možnosti oziroma zaposljivosti invalida, ki ga prav tako izda ZRSZ.

2. Izpolnitev zahtevanih predpogojev:

Izvajalec je v veliki večini primerov izpolnil vse predpisane predpogoje: od zaposlitve na ustreznem delovnem mestu v invalidskem podjetju, upoštevanja predpisov o varnem in zdravem delu, kar je delodajalec potrdil v Prilogi 1 - Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve – vprašalnik za delodajalca. Usposobljenost delavca invalida za opravljanje del in nalog je razvidna iz Priloge 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena.

V enem primeru je pri brezposelnemu invalidu bilo ugotovljeno neskladje med podatki, oziroma ni ustreznih podatkov o izpolnjevanju prvega pogoja (zaposlitev na zaščitenem DM/podporni zaposlitvi/IP). Iz poročila o izvajanju storitve J) je razvidno, da je usposabljanje potekalo v podjetju POT d. o. o., iz poročila za storitev N) in iz vprašalnika pa, da se je oseba usposabljala v invalidskem podjetju Skipper d. o. o. Iz tega sledi tudi, da ni razvidno izpolnjevanje tretjega pogoja (usposobljenost za opravljanje del in nalog), saj je usposabljanje potekalo v enem podjetju, ocena pa je bila narejena v drugem podjetju.

Pri zaposlenih invalidih so bili izpolnjeni vsi trije zahtevani predpogoji. Obe osebi sta bili zaposleni v invalidskem podjetju, izpolnjevanje predpisov o varnem in zdravem delu je razvidno iz vprašalnika za delodajalca - Priloga 1 - Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve.

Dokumentaciji ni priložen poseben dokument, ki bi potrjeval, da je bil invalid seznanjen s predpisom o varnem delu.

3. Izključitev dejavnikov, ki lahko vplivajo na zmanjšano učinkovitost invalida:

Dejavniki: neprimerna izobrazba, nezadostna usposobljenost za delo, neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu in zaposlitev na neustreznem delovnem mestu glede na invalidnost so bili v veliki meri izključeni (Priloga 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena).

V enem primeru je bila pri brezposelnem invalidu zaznana nezadostna usposobljenost za delo. V podjetju Pot d. o. o. je invalidka opravljala podobna dela, vendar je potrebno jasno opredeliti delovno mesto oz. odpraviti neskladje med delovnim mestom, na katerem se je uporabnica usposabljala in delovnim mestom na katerem je bil ocenjevana, ker gre za dve različni delovni mesti oz. podjetji.

V enem primeru je bilo pri zaposlenem invalidu zaznano neskladje glede zaposlitve na neustreznem delovnem mestu glede na invalidnost. Iz odločbe ZPIZ je namreč razvidno, da je ustrezno delovno mesto pomočnik vodje skladišča, oseba pa je bila ocenjevana na delovnem mestu prodajno – nabavni referent.

4. Ustreznost zaposlitve na konkretnem delovnem mestu in usposabljanje za to:

Ugotavljeno je, da so bili invalidi glede na invalidnost v pretežni meri razporejeni na ustrezno delovno mesto za katero so bili tudi primerno usposobljeni. Velika razlika je v ustreznosti opisov del in nalog pri zaposlenih in brezposelnih invalidih, ki je bila pri brezposelnih veliko boljša.

V enem primeru pri brezposelnem invalidu iz dokumentacije ni razvidno, ali se je invalidka pri delu, na katerem je bila ocenjevana, usposabljala več kot 3 mesece, oziroma je razvidno, da je usposabljanje potekalo na drugem delovnem mestu in v drugem podjetju, kot je bila narejena ocena.

Pri zaposlenih invalidih sta bili ocenjevani osebi zaposleni na konkretnem delovnem mestu več kot 3 mesece, kar nakazuje na ustrezno usposobljenost za opravljanje delovnih nalog.

Potrebno bi bilo dopolniti opise delovnega mesta pri zaposlenih invalidih, saj iz dokumentacije ni razvidno, kje in na kakšnem delovnem mestu se je oseba usposabljala oz. je zaposlena. Tudi v mesečnih poročilih ni navedeno, na katerih delih se je oseba usposabljala. Prav tako dokumentacija ne vsebuje programa usposabljanja, kar vpliva na oceno v delu opisa del in nalog, potrebnih veščin in znanj, običajnega časa uvajanja, opisa delovnega postopka in ključnih elementov dela.

Izvedba ocenjevanja:

5. Situacijsko ocenjevanje na delovnem mestu in primerjava delovnih rezultatov na enakem delovnem mestu z drugimi zaposlenimi (ki niso invalidi):

Primerjava delovnih rezultatov invalida z delovnimi rezultati drugih zaposlenih na običajnih delovnih mestih ni razvidna – manjkajo dokazila. V Prilogi 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena ocenjevanja delovnih rezultatov, so velikokrat navedeni zelo podrobni podatki o delovni učinkovitosti invalida, vendar ni primerjave z delovnimi rezultati drugih zaposlenih.

Podatki o smiselnih prilagoditvah dela in humanizaciji in ergonomskih rešitvah so razvidni iz zaključnega poročila.

Iz dokumentacije je manj razvidno, ali je bilo izvedeno situacijsko opazovanje na delovnem mestu. Podatki, s katerimi se argumentirajo nižji delovni rezultati, se nanašajo na odgovore iz vprašalnikov in razgovora z invalidko.

Primerjava delovnih rezultatov invalida z delovnimi rezultati drugih zaposlenih na običajnih delovnih mestih ni razvidna – manjkajo dokazila. V Prilogi 3 - Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena ocenjevanja delovnih rezultatov so navedeni podatki o funkcioniranju invalida na delovnem mestu, vendar je situacijsko ocenjevanje invalida pomanjkljivo. Iz dokumentacije tudi ni razvidno doseganje delovnih rezultatov, ker v vprašalniku za delodajalca tega podatka ni, v dveh mesečnih poročilih in zaključni oceni usposabljanja na delovnem mestu pa se uporabljata dve različni lestvici.

6. Dokazila o preverjanju ustreznosti pogojev dela, smiselnih prilagoditvah in podatki o humanizaciji in ergonomskih rešitvah:

Humanizacija dela se nanaša na ustrezno delovno mesto, izvajanje pravnih, tehničnih in organizacijskih ukrepov o varnem in zdravem delu, upoštevanje njenih interesov, ustreznost prostorov in ustreznih prilagoditev delovnih mest.

V poročilu niso navedene obstoječe prilagoditve delovnih mest, niti pri brezposelnih, niti pri zaposlenih invalidih. Manjkajo dokazila o tem.

Pomanjkljivosti so zaznane tudi pri pripravi podatkov o humanizaciji dela in ergonomskih rešitvah.

Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena:

7. Uporaba podatkov o delovnimi anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti delavca (s strani delavca in delodajalca):

Podatki o delovni anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti invalida (posredovani s strani delavca in delodajalca) so bili tako pri zaposlenih kot tudi pri brezposelnih invalidih v veliki meri uporabljeni pri pripravi dokumenta Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena. Pričakovani delovni učinki v zadnjih 3 mesecih so pri zaposlenih invalidih ustrezno podani.

Ni razvidno, da bi delodajalec mesečno ocenjeval invalida, ocena je bila narejena le enkrat v Prilogi 1 - Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve (vprašalnik za delodajalca).

Pričakovani delovni učinki v zadnjih 3 mesecih so pri zaposlenih invalidih ustrezno podani.

Pri brezposelnih invalidih so ustrezno razvidni podatki o delovni anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti. Ocene iz mesečnega poročanja o storitvi J) pa se manj ujemajo s skupno oceno o delovni učinkovitosti.

8. Uporaba podatkov o invalidnosti, prevladujočih področij prizadetosti in oviranosti posameznika:

Podatki so bili večinoma upoštevani, razen mnenj invalidskih komisij, ki niso bila priložena.

Tako pri zaposlenih kot tudi pri brezposelnih invalidih so iz dokumentacije razvidni podatki o omejitvah za delo. Podatki odstopov v telesni zgradbi in funkciji in ocene ravni funkcionalnih zmogljivosti so manj razvidni.

V enem primeru pri zaposlenem invalidu ni podatkov o telesni zgradbi in funkciji, v drugem primeru pa so nezadostni.

9. Uporaba podatkov v zvezi z opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov:

Uporaba podatkov v zvezi z opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov je bila le delna. Iz podatkov smo razbrali le potrebne veščine in znanja ter potreben čas uvajanja. Iz dokumentacije ni razvidna sistemizacija delovnega mesta, metodologija vrednotenja delovne učinkovitosti in opisi ključnih elementov dela. Predvidevamo, da gre za stalno delo in se delovne naloge ne spreminjajo.

Pri brezposelnih invalidih je bila delovna učinkovitost ocenjena na podlagi razgovorov in sprotnega ocenjevanja. Manjkajo podatki o sistemizaciji delovnega mesta, potrebnih veščinah in znanjih za konkretno delovno mesto, potreben čas uvajanja, opis delovnega postopka in ključnih elementov dela in podatki o stalnosti dela.

Pri zaposlenih invalidih je bil podan opis delovnega mesta, potrebne veščine in znanja za opravljanje konkretnega dela in podatki o stalnosti dela. Iz dokumentacije niso bili razvidni podatki o potrebnem času uvajanja v delo in opis delovnega postopka.

10. Ocena ustreznosti delovnega mesta:

Iz zaključnega poročila je razvidno, da psihosocialna pomoč in podpora invalidu v delovnem okolju ni bila zaznana oziroma ni bilo razvidno, kdo jo nudi. Prav tako ni bilo nobenih podatkov o usposabljanju in uvajanju v delo. Razvidno je, da je bila storitev izvedena timsko. V enem primeru je bila ocena ustreznosti delovnega mesta pripravljena povsem zadovoljivo, v drugem pa zadovoljivo, v tem primeru se vprašalnik delavca in delodajalca ne skladata povsem.

Pri brezposelnih invalidih je manj razvidno, kdo nudi psihosocialno pomoč in podporo. Prav tako iz mesečnih poročil storitve J) ni povsod razvidno na katerem delovnem mestu poteka usposabljanje. Ocene posameznih delovnih nalog v storitvi J) so višje od skupne ocene. V enem primeru invalidka v vprašalniku navaja neprimerno ravnanje, neustrezno delo in slabše razumevanje, česar izvajalec ni uskladal z ostalimi ugotovitvami.

Pri zaposlenih invalidih je razvidno, da je osebi omogočena psihosocialna pomoč in podpora. Ocene v tabeli »Ocena doseganja delovnih rezultatov« so skladne z ugotovitvami iz ocenjevanja.

Splošna ocena izvajanja storitve N):

Delovna skupina meni, da izvajalec v veliki meri dobro izvaja storitev N), da ima v glavnem priloženo vso dokumentacijo. Dokumenti kot so sistemizacija del in nalog, vrednotenje delovne učinkovitosti ter mesečna poročanja delodajalca o doseganju delovnih izidov pri storitvi N), bi pripomogli k bolj celovitemu vpogledu v izvedbo storitve.

Ugotovljeno je, da izvajalec upošteva predpisane predpogoje in je preučil dejavnike, ki bi lahko vplivali na delovno učinkovitost. Poročilo je pripravljeno zadovoljivo, za brezposelne invalide še nekoliko bolje.

Delovna skupina predlaga naslednje izboljšave:

- opredelitev zdravstvenih težav, ki vplivajo na znižano delovno učinkovitost ter predlog ustreznih prilagoditev oziroma že izdelanih prilagoditev,
- jasna opredelitev delovnega mesta in organizacije, kjer sta se izvajali storitev J) in storitev N),
- opredelitev vsebine in procesa dela, delovnih postopkov in ključnih elementov dela,
- opredelitev veščin in znanj, ki jih delovno mesto zahteva,
- primerjava skladnosti zahtev in pogojev dela, s profilom zmožnosti in omejitev, izobrazbo in usposobljenostjo ocenjevane osebe,
- situacijsko opazovanje na delovnem mestu, iz katerega bo tudi jasno razvidna primerjava med delovnimi rezultati ocenjevane osebe in ostalih zaposlenih, ki nimajo omejitev za delo.

11 ZAKLJUČEK IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE

Analizo nadzora nad izvajanjem ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov je bila v letu 2011 izvedena na 18 primerih izvedene storitve N). Za nadzor so bili izbrani 3 izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Vsak izvajalec je po pisnem vabilu predložil po 6 primerov izvedene storitve N), 3 primere za zaposlene invalide in 3 primere za brezposelne invalide.

Od 18 analiziranih primerov je v 9 primerih šlo za ocenjevanje delovnih rezultatov brezposelnih invalidov (naročnik storitve je ZRSZ), v 9 primerih pa za ocenjevanje delovnih rezultatov zaposlenega invalida (naročnik storitve je delodajalec).

Na osnovi rezultatov nadzora je delovna skupina predlagala določene izboljšave, ki bodo pripomogle k večji učinkovitosti nadzora ter k primerljivosti in ustreznosti dokumentacije, ki jo pripravijo izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v zvezi s storitvijo N).

Na podlagi analize nadzora je ugotovljeno, da so bili pri 9 primerih izpolnjeni zahtevani predpogoji za izvedbo storitve: zaposlitev v invalidskem podjetju, upoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu, usposobljenost invalida za opravljanje del in nalog ter trajanje zaposlitve/usposabljanja na konkretnem delovnem mestu v obdobju najmanj 3 mesecev. Slednji predpogoj ni bil izpolnjen le pri enem primeru. Vsi analizirani primeri so vsebovali poročilo o izidu ocenjevanja z zaključno oceno in obe prilogi: Vprašalnik za delodajalca in Vprašalnik za delavca.

V večini primerov so bili izključeni dejavniki, ki bi lahko vplivali na zmanjšano delovno učinkovitost invalida: neprimerna izobrazba, nezadostna usposobljenost za delo, neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu ter zaposlitev na neustreznem delovnem mestu glede na invalidnost.

Ugotovljeno je, da obravnavani izvajalci zaposlitvene rehabilitacije v veliki meri zadovoljivo izvajajo storitev N), da imajo v glavnem priloženo vso dokumentacijo. Dokumenti, kot so sistemizacija del in nalog, vrednotenje delovne učinkovitosti, mesečna poročanja delodajalca o doseganju delovnih izidov invalida ter ovrednotena psihosocialna pomoč in podpora delavcu v delovnem okolju, bi pripomogli k bolj celovitemu vpogledu v izvajanje storitve N). Prav tako je bilo ugotovljeno, da izvajalci zaposlitvene rehabilitacije upoštevajo predpisane predpogoje in preučijo dejavnike, ki bi lahko vplivali na delovno učinkovitost. Poročila so pripravljena zadovoljivo, za brezposelne invalide nekoliko boljše.

Delovna skupina je po pregledu dokumentacije pri izbranih izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije pri nekaterih primerih zaznala naslednje nepravilnosti pri nadzoru storitve N):

- ocena delovnega mesta se je izvajala na drugem delovnem mestu kot je tisto za katerega se je izvajala storitev N) oz. zahtevala subvencija;
- niso bila priložena mesečna poročila o izvedbi storitve J);
- nezadostna navedba posledic zdravstvenih težav, ki vplivajo na delovno učinkovitost in opis načina vplivanja na delovno učinkovitost;
- ni bilo opisanih potrebnih ustreznih prilagoditev oziroma že izdelanih prilagoditev delovnega mesta za invalida;
- nezadostna opredelitev vsebine in procesa dela, delovnih postopkov in ključnih elementov dela;
- manjkala je opredelitev veščin in znanj, ki jih delovno mesto zahteva;
- manjkala je primerjava skladnosti zahtev in pogojev dela, s profilom zmožnosti in omejitev, izobrazbo in usposobljenostjo ocenjevane osebe;
- ni navedbe oz. opisa poteka situacijskega opazovanja na delovnem mestu, iz katerega bi bila tudi jasno razvidna primerjava med delovnimi rezultati ocenjevane osebe in ostalih zaposlenih, ki nimajo omejitev za delo;
- nedosleno upoštevanje predpisanega trajanja zaposlitve/usposabljanja na ocenjevanjem delovnem mestu in
- ni bilo dokazila, da je bila izvedba storitve N) timska.

Jasno je potrebno opredeliti, katere vhodne informacije delovna skupina potrebuje za kakovostno izvedbo nadzora od izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. Vsa vprašanja v

opomniku morajo biti jasna ter mora biti na podlagi le-teh razvidna vsebina in obseg potrebne dokumentacije. Pripraviti je potrebno tudi pojasnila v primeru nejasnosti. Določena merila v opomniku so spremenjena oziroma nadgrajena že pri nadzorih v letu 2011, nekatera pa so predmet izboljšav v letu 2012.

Na podlagi opravljenega nadzora in dosedanjih ugotovitev predlagamo naslednje izboljšave:

- Priprava ločenega opomnika za zaposlene in brezposelne invalide (v skladu s tem se v opomnik vnese pripadajoča dokumentacija, ki jo izvajalci priložijo).
- Pri točki 1a) v opomniku navedemo obveznih prilog.
- Pri točki 2b) v opomniku je treba pojasniti, kako naj delodajalec poda podpisano izjavo, da izpolnjuje predpise o varnem in zdravem delu.
- Pri vprašanju 8 – »Ali obstajajo dokazila o preverjanju ustreznosti pogojev dela?«, manjkajo dokazila, ki niso bila posebej definirana. Delovna skupina predlaga, da se vprašanje dopolni z natančno navedbo zahtevanih prilog, kot so: opisi delovnih mest, sistemizacija delovnih mest ipd. Iz teh mora biti jasno razvidno, katere so zahteve delovnega mesta.
- Vprašanje 10) »Ali so uporabljeni podatki o humanizaciji dela in ergonomskih rešitvah«, se združi z vprašanjem 9), ker se enak odgovor podvaja v vprašanju 9) »Ali so razvidni podatki o smiselnih prilagoditvah dela«.
- Pri vprašanju 11d) »Podatki o usposobljenosti in delovnem funkcioniranju na sedanjem delovnem mestu v preteklosti«, zamenjati besedilo »v preteklosti« z »v zadnjih 3 mesecih«.
- Pri točki 11f) spremeniti besedilo v: »Upoštevanje ocen poročanja delodajalca o doseganju delovnih rezultatov«.
- Pri točki 12a) dopolniti besedilo tako, da se glasi: »Povzetek odstopov v telesni zgradbi in funkciji, ki so vzrok invalidnosti in vplivajo na delovno učinkovitost«.
- Pri točki 12b) dopolniti besedilo tako, da se glasi: »Mnenja invalidskih in drugih komisij«.
- Pri točki 13a) dopolniti besedilo tako, da se glasi: »Sistemizacija delovnega mesta oz. opis delovnega mesta«.
- Vprašanje 13f) »Podatki o stalnosti dela« razdeliti na dve alineji, saj sedanja dikcija dopušča več možnih razlag (da je oseba veliko v bolniškem staležu, da se seli iz enega delovnega mesta na drugega, delovno mesto ni trajno, temveč samo začasno) in sicer:
 - f) »Podatki o stalnosti dela« (s tem mislimo, da se delavec invalid usposablja na istem delovnem mestu in da ga po nepotrebem ne premeščajo na več delovnih mest. Premestitev je smiselna le z namenom, da se preizkusi še na

drugem delovnem mestu in je to dobro zanj, ker na predhodnem ni dobro funkcioniral.

- g) »Podatki o odsotnosti z dela« (bolniški stalež, zdravljenje).
- Pri 16) in 17) vprašanju dodatno pojasniti oziroma razčleniti na več podvprašanj (trditev), ker sta le-ti preobsežni in sestavljeni iz več podvprašanj. S tem bo dosežena boljša razumljivost vprašanja in zagotovljene obvezne priloge. Delovna skupina predlaga, da se pri vprašanju 16) »Ali povzetek ugotovitev in utemeljitev zaključne ocene temelji na celostni primerjavi doseganja delovnih rezultatov invalida s konkretnimi zahtevami delodajalca in cilji usposabljanja?« navede, da je potrebno priložiti poseben dokument, ki poda ta odgovor in ga podpišejo vsi člani tima.
- vprašanje 18 »Ali je iz poročila razvidno, da je storitev izvedena timsko«, ni več potrebno, ker s povečanimi zahtevami pri dokumentiranju pri vprašanju 15, dobimo tudi odgovor na to vprašanje. Preverjanje podpisov ni v zadostni meri potrdilo zahtevo po timski izvedbi storitve.
- Delovna skupina predlaga, da se dosednji postopek nadzora dopolni s strukturiranim intervjujem z izvajalcem. Dogovorjeno je, da se končna različica opomnika posreduje izvajalcem, da bodo imeli informacijo o vsebini nadzora v prihodnje. Predvidena je tudi izvedba razgovora s predstavniki izvajalcev po izvedenih nadzorih z namenom posredovanja povratnih informacij glede morebitnih nejasnosti pri izvedbi storitve N).
- Ugotovljene so razlike pri izvajanju storitve N) med samimi izvajalci zaposlitvene rehabilitacije, kljub predpisanemu standardu storitve. Z namenom enotnejšega izvajanja storitve N) je predlagana podrobnejša opredelitev posameznih elementov storitve N) in nadgrajevanje inštrumentarija za določanje doseganja delovnih rezultatov invalidov.

Na podlagi podanih ugotovitev in predlogov je delovna skupina pripravila predlog novega Opomnika, ki vključuje vsa relevantna vprašanja za kakovostno izvedbo nadzora. Pri tem je delovna skupina upoštevala celotno strukturo standarda storitve N). Opomnik je s tem postal vodilo s kriteriji za izvedbo nadzora, s katerim bodo seznanjeni tudi izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Na ta način bo zagotovljeno enotno razumevanje obvezne vsebine in obsega potrebne dokumentacije.

PRILOGA 1: OPOMNIK NADZORA IZVEDBE STORITVE N

| | | | | | | | |
|-----------------------------|--|---------------|--|----------------------------|--|------------------|--|
| Šifra Izvajalca Storitve | | Šifra primera | | Šifra izvajalca nadzora | | Datum nadzora | ZAPOSLEN INVALID BREZPOSELNI INVALID (ustrezno obkrožite) |
|-----------------------------|--|---------------|--|----------------------------|--|------------------|--|

Pri izpolnjevanju uporabljajte šifrant N01

Predpogoji za izvedbo storitve N

(z oznako »X« označite odgovor za posamezno vprašanje)

| 1 | Ali dokumentacija potrebna za izvedbo nadzora vsebuje : | Da | Ne |
|---|--|----|----|
| | a) Vse 3 priloge | | |
| | b) Poročilo o izvedbi storitve J (mesečna poročila) in poročilo storitve B | | |
| | c) Rehabilitacijski načrt – opredeljen po zakonu | | |
| | d) Kopijo odločbe ZRSZ o zaposljivosti invalida (samo pri zaščitni in podporni zaposlitvi) | | |
| | e) Kopije odločbe o invalidnosti | | |
| | f) Ocena zaposlitvenih možnosti oziroma zaposljivosti invalida | | |
| 2 | Ali so bili za izvedbo storitve izpolnjeni vsi zahtevani predpogoji? | Da | Ne |
| | a) zaposlitev invalida na zaščitenem delovnem mestu, podporni zaposlitvi, invalidskem podjetju | | |
| | b) izpolnjevanje predpisov o varnem in zdravem delu | | |
| | c) usposobljenost delavca-invalida za opravljanje del in nalog | | |
| 3 | Ali so izključeni dejavniki, ki lahko vplivajo na zmanjšano učinkovitost invalida: | Da | Ne |
| | a) neprimerna izobrazba | | |
| | b) nezadostna usposobljenost za delo | | |
| | c) neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu | | |
| | d) zaposlitev na neustreznem delovnem mestu glede na invalidnost (ali so bile pretekle razporeditve in sedanja razporeditev skladne s cilji usposabljanja) | | |
| 4 | Ali je iz dokumentacije razvidno, da je delavec – invalid več kot 3 mesece zaposlen na konkretnem (ocenjevanem) delovnem mestu? | | |
| 5 | Ali je iz dokumentacije razvidno, da je delavec zaključil ustrezno usposabljanje na konkretnem delovnem mestu? | | |

PRILOGA 1: OPOMNIK NADZORA IZVEDBE STORITVE N

komentar:

PRILOGA 1: OPOMNIK NADZORA IZVEDBE STORITVE N

Legenda ocenjevalne lestvice:

| | | | | | | | | | | | |
|------------|---|------------|---|--------------|---|-------------|---|--------------------|---|---------------------|---|
| Ni podatka | 0 | Nezadostno | 1 | Pomanjkljivo | 2 | Zadovoljivo | 3 | Povsem zadovoljivo | 4 | Primer dobre prakse | 5 |
|------------|---|------------|---|--------------|---|-------------|---|--------------------|---|---------------------|---|

Izvedba ocenjevanj

(z oznako »x« označite oceno za posamezno vprašanje)

0 1 2 3

4 5

| | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Ali je razvidna primerjava doseganja delovnih rezultatov invalida z delovnimi rezultati zaposlenih na običajnih delovnih mestih? | | | | | | | | | |
| 7 | Ali so razvidni podatki o izvajalčevem situacijskem ocenjevanju delavca na delovnem mestu? | | | | | | | | | |
| 8 | Ali obstajajo dokazila o preverjanju ustreznosti pogojev dela? | | | | | | | | | |
| 9 | Ali so razvidni podatki o smiselnih prilagoditvah dela? | | | | | | | | | |
| 10 | Ali so uporabljeni podatki o humanizaciji dela in ergonomskih rešitvah? | | | | | | | | | |

komentar:

PRILOGA 1: OPOMNIK NADZORA IZVEDBE STORITVE N

Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena (priloga 3)

Legenda ocenjevalne lestvice:

| | | | | | | | | | | | |
|------------|----------|------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|--------------------|----------|---------------------|----------|
| Ni podatka | 0 | Nezadostno | 1 | Pomanjkljivo | 2 | Zadovoljivo | 3 | Povsem zadovoljivo | 4 | Primer dobre prakse | 5 |
|------------|----------|------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|--------------------|----------|---------------------|----------|

(z oznako »x« označite oceno za posamezno vprašanje)

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|
| 11 | V kolikšni meri je razvidna uporaba podatkov o delovni anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti delavca (posredovani s strani delavca in delodajalca)? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | a) Podatki o zgodovini dela | | | | | | |
| | b) Podatki o delovni dobi | | | | | | |
| | c) Podatki o izobrazbi | | | | | | |
| | d) Podatki o usposobljenosti in delovnem funkcioniranju na sedanjem delovnem mestu v preteklosti | | | | | | |
| | e) Podatki o doseganju pričakovanih delovnih učinkov v zadnjih treh mesecih | | | | | | |
| | f) Upoštevanje ocen mesečnega poročanja delodajalca o doseganju delovnih rezultatov | | | | | | |
| 12 | V kolikšni meri je razvidna uporaba podatkov o invalidnosti, prevladujočih področjih prizadetosti in oviranosti posameznika? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | a) Povzetek odstopov v telesni zgradbi in funkciji | | | | | | |
| | b) Povzetek mnenja invalidskih komisij | | | | | | |
| | c) Ocene ravni funkcionalnih zmogljivosti in ugotovitve iz programov zaposlitvene rehabilitacije | | | | | | |
| 13 | V kolikšni meri je razvidna uporaba podatkov v zvezi z: opisom del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih rezultatov? | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | a) Sistematizacija delovnega mesta | | | | | | |
| | b) Metodologija vrednotenja delovne učinkovitosti (določena: ocenjevalno, analitično, normativno, ipd.) | | | | | | |
| | c) Potrebne veščine in znanja | | | | | | |
| | d) Potreben običajen čas uvajanja | | | | | | |
| | e) Opis delovnega postopka in ključnih elementov dela | | | | | | |
| | f) Podatki o stalnosti dela | | | | | | |

PRILOGA 1: OPOMNIK NADZORA IZVEDBE STORITVE N

Legenda ocenjevalne lestvice:

| | | | | | | | | | | | |
|------------|----------|------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|--------------------|----------|---------------------|----------|
| Ni podatka | 0 | Nezadostno | 1 | Pomanjkljivo | 2 | Zadovoljivo | 3 | Povsem zadovoljivo | 4 | Primer dobre prakse | 5 |
|------------|----------|------------|----------|--------------|----------|-------------|----------|--------------------|----------|---------------------|----------|

(z oznako »x« označite oceno za posamezno vprašanje)

| 14 | Ocena ustreznosti delovnega mesta. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| | a) Ali je bila zaznana in ovrednotena psihosocialna pomoč in podpora invalidu v delovnem okolju? | | | | | | |
| | b) Ali obstajajo podatki o usposabljanju in uvajanju v delo? | | | | | | |
| 15 | Izpoljenost tabele »Ocena doseganja delovnih rezultatov« (skladnost z ostalo dokumentacijo) | | | | | | |
| 16 | Ali povzetek ugotovitev in utemeljitev zaključne ocene temelji na <u>celostni</u> primerjavi doseganja delovnih rezultatov invalida s konkretnimi zahtevami delodajalca in s cilji usposabljanja? | | | | | | |
| 17 | Ali je razvidna primerjava podatkov pridobljenih od delodajalca (priloga1) in delavca-invalida (priloga2), Oziroma, ali so bili ugotovljeni razlogi za morebitna neskladja med podatki od delodajalca in invalida in ali je izvajalec poskušal »izravnati« neskladja? | | | | | | |
| 18 | Ali je iz poročila razvidno da je storitev izvedena timsko? | | | | | | |

komentar:

priloge: _____

podpis izvajalca nadzora: _____



Univerzitetni rehabilitacijski inštitut

Republike Slovenije - Soča

RAZVOJNI CENTER ZA ZAPOSLOVNO REHABILITACIJO