



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

STANDARDI STORITEV ZAPOSLOVNE REHABILITACIJE
– dopolnjena izdaja 2012

KAZALO VSEBINE

1. ZAKONSKE IN PODZAKONSKE PODLAGE ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE.....	4
1.1. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.....	5
2. EVROPSKA NAČELA KAKOVOSTI NA PODROČJU SOCIALNIH STORITEV	6
3. ETIČNI KODEKS	8
4. LISTINA PRAVIC UPORABNIKOV STORITEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE .	11
5. STANDARDI STORITEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE.....	14
5.1. Osnovni pogoji za izvajanje storitev	14
5.1.1. Strokovni tim – kadrovske pogoji	14
5.1.2. Lokacijski in prostorski pogoji.....	15
5.2. Proces zaposlitvene rehabilitacije	16
5.2.1. Načrtovanje in izvajanje procesa zaposlitvene rehabilitacije	16
5.2.2. Evalvacija procesa zaposlitvene rehabilitacije	18
5.3. Evalvacija na ravni mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije	19
5.3.1. Evalvacija na ravni uporabnikov	19
5.3.2. Evalvacija na ravni napotnih ustanov	19
5.3.3. Evalvacija na ravni izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije.....	19
5.3.4. Evalvacija izhodov zaposlitvene rehabilitacije	19
5.4. Sodelovanje z delodajalci	20
6. STORITVE ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE	21
6.1. Storitev A	21
Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi	21
6.2. Storitev B	23
Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov	23
6.3. Storitev C	43
Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo	43
6.4. Storitev D	45
Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev	45
6.5. Storitev E	47
Razvijanje socialnih spretnosti in veščin	47
6.6. Storitev F	48
Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve	48
6.7. Storitev G.....	50
Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida	50
6.8. Storitev H in I.....	52
Izdelava načrta prilagoditev delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in sredstev za delo invalida	52
6.9. Storitev J.....	53
Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu.....	53
6.10. Storitev K.....	56
Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju.....	56
6.11. Storitev L	57
Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi	57

6.12. Storitev M	58
Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa	58
6.13. Storitev N	59
Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov	59
6.14. Storitev O	76
Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije – storitve podpornega zaposlovanja	76

1. ZAKONSKE IN PODZAKONSKE PODLAGE ZA IZVAJANJE STORITEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov¹ (v nadaljevanju ZZRZI) definira zaposlitveno rehabilitacijo kot storitve, ki se izvajajo s ciljem, da se invalid usposobi za ustrezno delo, se zaposli, zaposlitev zadrži in v njej napreduje ali spremeni svojo poklicno kariero. S tem zakon daje možnost, da se storitve zaposlitvene rehabilitacije izvajajo tako za brezposelne kot za zaposlene invalide.

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

Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije Soča (v nadaljevanju URI SOČA) je po zakonu temeljna razvojna inštitucija, ki opravlja naslednje naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije:

- usklajuje in koordinira strokovni razvoj na tem področju,
- pripravlja standarde storitev zaposlitvene rehabilitacije,
- pripravlja standarde usposabljanj in znanj za strokovne delavce in izvajalce zaposlitvene rehabilitacije in skrbi za njihovo izvajanje,
- pripravlja standarde kakovosti na področju zaposlitvene rehabilitacije,
- daje obvezno strokovno mnenje v primeru spora iz prvega odstavka 39. člena tega zakona,
- opravlja raziskovalno delo in
- druge naloge na podlagi vsakoletnega programa dela.

ZZRZI v 9. členu opredeljuje strokovne delavce in sodelavce, ki izvajajo zaposlitveno rehabilitacijo in zaposlovanje invalidov ter postavlja kriterije za njihovo usposobljenost:

- strokovni delavci so delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in z znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem;
- podporne storitve invalidom v rehabilitaciji in zaposlitvi nudijo tudi osebe, ki ne izpolnjujejo pogojev iz prvega odstavka tega člena, imajo pa certifikat o poklicni kvalifikaciji ali druga ustrezna dokazila o usposobljenosti za opravljanje takih del (strokovni sodelavci).

Poleg URI SOČA in izvajalcev storitev zaposlitvene rehabilitacije naloge na področju zaposlitvene rehabilitacije izvajajo tudi rehabilitacijski svetovalci in rehabilitacijske komisije pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ).

Pravica do zaposlitvene rehabilitacije je opredeljena kot pravica invalida do posameznih storitev, v obsegu, na način in trajanju, kot so opredeljeni v rehabilitacijskem načrtu za invalida.

¹ ZZRZI-C, [Uradni list RS, št. 87/2011](#).

Poleg določb zakona, ki se nanašajo na storitve zaposlitvene rehabilitacije, sta s 1. januarjem 2006 pričela veljati dva pravilnika, ki bolj podrobno opredeljujeta izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije:

- Pravilnik o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij² in
- Pravilnik o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide³.

1.1. Mreža izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije

Izvajanje zaposlitvene rehabilitacije je opredeljeno kot javna služba v okviru mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije. V mrežo so vključeni javni zavodi ter druge pravne ali fizične osebe, ki za izvajanje zaposlitvene rehabilitacije pridobijo koncesijo na način in pod pogoji, kot so opredeljeni v IV. poglavju ZZRZI.

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

Mreža opredeljuje pokritost celotne države z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Pri vzpostavitvi mreže se upoštevajo število in potrebe invalidov glede na vrsto invalidnosti in regionalno pokritost z izvajalci zaposlitvene rehabilitacije. Glede na to, da je v Sloveniji le en javni zavod, ki ima v temeljnem aktu opredeljeno tudi izvajanje storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije, je zaradi pokritosti celotnega območja države z izvajalci potrebno izvajanje teh storitev javne službe poveriti koncesionarjem.

Za vsako koncesijsko obdobje so v mreži poleg skupnega števila timov opredeljeni tudi sestava in delovanje tima ter normativi za opredeljevanje obsega dela timov v vsakokratnem koncesijskem obdobju.

² Uradni list RS, št. 117/2005

³ Uradni list RS, št. 117/2005

2. EVROPSKA NAČELA KAKOVOSTI NA PODROČJU SOCIALNIH STORITEV

Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov omogoča uveljavljanje sodobne rehabilitacijske doktrine v Sloveniji. Z namenom, da dosežemo v Sloveniji evropsko primerljivo prakso, izvajalci zaposlitvene rehabilitacije pri svojem delu upoštevajo evropska načela kakovosti v rehabilitaciji.

Voditeljstvo

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

Zaposleni

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, vodijo in usmerjajo svoje zaposlene in njihovo delovanje za doseg poslovnih ciljev organizacije in izvajanje storitev usmerjenih v uporabnike. Zavezane so k zaposlovanju in promociji usposobljenega osebja glede na zahtevano znanje, sposobnosti in spretnosti. Promovirajo kulturo sodelovanja, razvoja in nenehnega učenja osebja in strokovnjakov v korist uporabnikov in drugih zainteresiranih strani. Organizacija zagotavlja svojim zaposlenim dobro počutje ter zdrave, varne in primerne delovne pogoje.

Pravice

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

Etika

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

Partnerstvo

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

Sodelovanje

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, podpirajo sodelovanje in vključevanje uporabnikov na vseh ravneh organizacije in znotraj skupnosti. Uporabnike vključujejo kot aktivne člane v strokovne time. Pri omogočanju enakopravnega sodelovanja in vključevanja organizacije krepijo moč uporabnikov. Delujejo na podlagi posvetovanja s predstavniki reprezentativnih teles in skupin ter podpirajo zagovorništvo, odstranjevanje ovir, izobražujejo javnost in aktivno promovirajo enake možnosti.

Usmerjenost v uporabnika

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, izvajajo procese, ki so usmerjeni k izboljševanju kakovosti življenja uporabnikov in ki temeljijo na potrebah sedanjih in potencialnih uporabnikov. Spoštovanje prispevka posameznika kažejo tako, da jih vključujejo v samoocenjevanje, povratne informacije in vrednotenje ter da pripisujejo velik pomen tako osebnim ciljem kot tudi ciljem storitev z upoštevanjem fizičnega in družbenega okolja uporabnikov. Vsi procesi so podvrženi rednim pregledom.

Kompleksnost

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

Usmerjenost v rezultate

Organizacije, ki izvajajo socialne storitve, so usmerjene v rezultate, tako v smislu njihovega zaznavanja in dosežkov kot tudi koristi, ki jih nudijo uporabnikom, njihovim družinam, skrbnikom, delodajalcem ter ostalim zainteresiranim stranem in skupnosti. Prav tako si prizadevajo za doseganje največje koristi za svoje naročnike in plačnike. Organizacija meri in nadzoruje vpliv storitev, kar predstavlja pomemben element nenehnega izboljševanja, preglednosti in zanesljivosti procesov.

Nenehno izboljševanje

Pri zadovoljevanju potreb trga, pri bolj učinkoviti rabi virov, pri razširjanju in izboljševanju storitev in pri uporabi raziskav in razvoja za doseganje inovacij, organizacije delujejo proaktivno. Zavezane so k razvoju in učenju zaposlenih, prizadevajo si za učinkovito komunikacijo in trženje, cenijo povratne informacije uporabnikov, financerjev in drugih zainteresiranih strani ter upravljajo sisteme za nenehno izboljševanje kakovosti.

3. ETIČNI KODEKS

Strokovni delavci se pri svojem delu, ki služi dobrobiti uporabnikov storitev, ravnavajo po načelih etičnosti, da bi tako zavarovali uporabnike storitev in sami sebe pred napačno uporabo strokovne in družbene moči.

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

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

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

Strokovni delavci sprejemamo

ETIČNI KODEKS

strokovnih delavcev na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije
ter zaposlovanja in socialne vključenosti invalidov

Strokovni delavec se ravna po naslednjih izhodiščih:

1. Moralna in zakonska izhodišča

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

2. Odnos strokovni delavec - uporabnik

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

3. Dostopnost

Daje pobude in sodeluje pri uresničevanju pogojev, da so storitve rehabilitacije dostopne vsem uporabnikom, ne glede na vzrok, naravo ali vrsto njihove invalidnosti in ne glede na vrsto težav in ovir, ki jih je potrebno zmanjšati ali odpraviti.

4. Poklicni odnosi

Si prizadeva, da so poklicni odnosi z uporabniki, sodelavci, delodajalci, napotovalci in drugimi organizacijami, s katerimi sodeluje, usmerjeni tako, da vsi vključeni v proces, delujejo usmerjeno k najboljši možni koristi uporabnika za delo in zaposlitev. Z vsemi ravna in govori spoštljivo, iskreno in strokovno korektno.

5. Zaupnost

Zagotavlja zaupnost podatkov uporabnika, ki jih pridobi v času izvajanja rehabilitacije. Pri tem od uporabnika, v soglasju z njim, pridobiva samo tiste podatke, ki so povezani s ciljem rehabilitacije.

6. Vrednotenje

Spoštuje dobrobit uporabnika z upoštevanjem njegovih specifičnih lastnosti, v skladu s strokovnimi standardi pri izbiri metod in tehnik strokovnega dela, njihovi uporabi in pri vrednotenju izidov.

7. Strokovnost

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

8. Raziskovanje

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

9. Pomoč uporabniku po končani obravnavi

Zagotavlja pomoč uporabniku tudi po končani obravnavi, če se uporabnik, delodajalec ali druga institucija obrne nanj s problemom, povezanim s prvotno obravnavo.

10. Izvajanje in plačilo storitev zaposlitvene in poklicne rehabilitacije

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

4. LISTINA PRAVIC UPORABNIKOV STORITEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

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

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

Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije sprejme Listino pravic uporabnikov in je dolžan seznaniti uporabnika storitev z njegovimi pravicami in dolžnostmi pred pričetkom izvajanja storitev. Pri tem uporablja naslednjo listino pravic. Listina pravic mora biti uporabnikom storitev dostopna.

LISTINA PRAVIC UPORABNIKOV SOCIALNIH STORITEV - ZAPOSLITVENE IN POKLICNE REHABILITACIJE

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

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

1. Pravica do varstva človeške osebnosti in dostojanstva

Uporabniki storitev imajo pravico do izpolnjevanja in upravičenosti do vseh človekovih pravic, ki so ključne za dostojanstveno življenje.

2. Pravica do svobode mišljenja in izražanja

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

3. Pravica do enake obravnave ter do spoštovanja različnosti in individualnih potreb

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

4. Pravica do dela in svobodne izbire poklica

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

5. Pravica do rehabilitacije, izobraževanja in usposabljanja

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

6. Pravica do dostopne in nepristranske obravnave

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

7. Pravica do kakovostnih storitev in do enakopravnega sodelovanja pri razvoju in vodenju storitev za njihovo dobrobit

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

8. Pravica do obveščeni in svobode samoodločanja

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

9. Pravica do zasebnosti, zaupnosti in do varstva osebnih podatkov

Uporabniki storitev imajo pravico do rahločutne, diskretne in zaupne obravnave ter do varstva in zaupnega ravnanja z osebnimi podatki in dokumenti uporabnikov.

10. Pravica do pritožbe in obravnave kršitev pravic

Vsak uporabnik ima pravico do pritožb in obravnave le-teh, na podlagi ustne ali pisne prijave ter ima možnosti podati predlog za izboljšanje storitev.

5. STANDARDI STORITEV ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

S standardi storitev zaposlitvene rehabilitacije uveljavljamo strokovno doktrino, opredeljujemo rehabilitacijski proces, njegovo vsebino, metode dela, pričakovane cilje in učinke ter temeljne strokovne in organizacijske pogoje v katerih se storitve izvajajo.

Standardi veljajo za izvajanje storitev za:

1. osebe, ki jih napoti Zavod RS za zaposlovanje v skladu z določili Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov,
2. osebe, ki jih napoti Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije v skladu z določili Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,
3. osebe, ki jih napotijo upravne enote pristojne za vojne invalide v skladu z določili Zakona o vojnih invalidih in
4. osebe, ki jih napotijo delodajalci.

5.1. Osnovni pogoji za izvajanje storitev

5.1.1. Strokovni tim – kadrovski pogoji

Ker je proces zaposlitvene rehabilitacije po naravi interdisciplinaren, vse storitve izvaja, vodi, usklajuje in evalvira tim strokovnjakov. Posamezne storitve zaposlitvene rehabilitacije lahko obsegajo funkcijske, bio-psiho-socialne, vedenjske in zaposlitvene strokovne aktivnosti.

Invalid - uporabnik storitev je enakovreden član v procesu rehabilitacije, s čimer mu je omogočena pripadnost, soudeležnost in soodgovornost v rehabilitacijskem procesu.

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije morajo zagotoviti za izvajanje storitev strokovne delavce v skladu z 9. členom ZZRZI. To so »delavci z univerzitetno, visoko oziroma višjo strokovno izobrazbo medicinske, pedagoške, psihološke, sociološke, socialne ali druge ustrezne usmeritve in z znanji s področja rehabilitacije, zaposlovanja ali invalidskega varstva, pridobljenimi s specializacijo, dodatnim izobraževanjem ali usposabljanjem«.

Rehabilitacijski strokovnjaki spodbujajo osebno, socialno in ekonomsko neodvisnost invalidov. V proces zaposlitvene rehabilitacije se vključujejo različni strokovnjaki, ki izvajajo rehabilitacijsko in poklicno svetovanje, rehabilitacijsko ocenjevanje, prilagajanje in razvijanje dela in delovnega okolja, usposabljanje in vključevanje v delo, vodenje primerov ali druge strokovne aktivnosti, ki temeljijo na potrebah uporabnikov. Pri tem strokovni delavci uporabljajo znanje in kompetence s področja trga dela in procesa zaposlovanja, povezovanja zahtev dela s sposobnostmi, zadržanja dela, zdravstvenih, psihosocialnih in zaposlitvenih vidikov invalidnosti, ki so si jih pridobili skozi dodiplomsko in podiplomsko izobraževanje, delovne izkušnje ter nenehno strokovno izpopolnjevanje. Potreben obseg znanja je opredeljen v standardih znanj za strokovne delavce in izvajalce zaposlitvene rehabilitacije, ki jih pripravlja URI SOČA.

Rehabilitacijski strokovnjaki so etično zavezani k temu, da delujejo v okviru svoje strokovne usposobljenosti. Pri svojem delu upoštevajo tudi:

- Evropska načela kakovosti na področju socialnih storitev (glej 2. poglavje),
- Etični kodeks strokovnih delavcev na področju zaposlitvene in poklicne rehabilitacije ter zaposlovanja in socialne vključenosti invalidov (glej 3. poglavje) ter
- Listino pravic uporabnikov socialnih storitev (glej 4. poglavje).

Če se v proces zaposlitvene rehabilitacije vključujejo tudi drugi sodelavci, študentje in prostovoljci, morajo biti pri svojem delu neposredno vodeni. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije so odgovorni za to, da strokovne aktivnosti izvajajo le posamezniki z ustrežno izobrazbo, izkušnjami, spretnostmi in kompetencami, ki jim omogočajo njihovo učinkovito in kvalitetno izvedbo.

5.1.2. Lokacijski in prostorski pogoji

Izvajalci morajo zagotavljati lokacijske in prostorske pogoje za izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije tako, da dejavnost čim bolj približajo potencialnim uporabnikom in da zagotavljajo neoviran dostop, gibanje in izvajanje dejavnosti vsem uporabnikom. Izvajalci zagotavljajo prostore v skladu s Pravilnikom o zahtevah za zagotavljanje neoviranega dostopa, vstopa in uporabe objektov v javni rabi ter večstanovanjskih stavbah.⁴ Za izvajanje usposabljanja na konkretnem delovnem mestu mora izvajalec v okviru lastnih zmogljivosti zagotoviti zadosten obseg možnosti za usposabljanje na različnih delih oziroma delovnih vzorcih in delovnih področjih. Za potrebe usposabljanja mora zagotavljati primerne prostorske in organizacijske pogoje, primerljive z realnimi delovnimi pogoji, vključno s sodobno tehnologijo.

Izvajalci morajo izvajati storitve zaposlitvene rehabilitacije v skladu s predpisi o varnem in zdravem delu⁵.

⁴ [Uradni list RS, št. 97/2003](#)

⁵ [Uradni list RS, št. 43/2011](#)

5.2. Proces zaposlitvene rehabilitacije

5.2.1. Načrtovanje in izvajanje procesa zaposlitvene rehabilitacije

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

Pri izvajanju storitev strokovni tim upošteva naslednja načela:

- strokovni delavci pridobijo dovoljenje uporabnikov storitev za izvajanje ocenjevanj in drugih strokovnih postopkov,
- strokovni delavci razumejo naravo predlaganih ocenjevanj in so sposobni oceniti njihovo primernost za uporabo pri posameznih uporabnikih storitev,
- ključni pristop pri ocenjevanju predstavljata situacijsko ocenjevanje oz. ocenjevanje v realnem delovnem okolju,
- strokovni delavci vodijo in podpirajo uporabnika storitev skozi proces ocenjevanja,
- strokovni delavci uporabljajo le tista ocenjevanja, ki so primerna za uporabnika storitev in razumejo, da predstavljajo le pomoč v vzajemnem procesu odločanja,
- pri ocenjevanju so upoštevane vrednote, želje in potrebe uporabnikov storitev,
- uporabnik storitev in strokovni delavec se morata strinjati s cilji obravnave, ki izhajajo iz ocenjevanja. Cilji morajo temeljiti na uporabnikovih potrebah in željah.

INDIVIDUALNI REHABILITACIJSKI NAČRT – IRN

Individualni rehabilitacijski načrt (v nadaljevanju IRN) je osrednji dokument izvajanja procesa zaposlitvene/poklicne rehabilitacije. Zajema aktivnosti, vire in merila, ki bodo uporabljene za doseganje ciljev. Namenjen je predvsem načrtovanju in vodenju procesa zaposlitvene rehabilitacije.

Izvajalec zaposlitvene rehabilitacije izvaja individualni rehabilitacijski proces, ki temelji na ugotovljenih individualnih potrebah in željah uporabnikov storitev na podlagi ugotovitev iz ocenjevalne rehabilitacijske obravnave. Načrtovane storitve so zajete v IRN, ki ga ob aktivnem sodelovanju uporabnika storitev oblikuje in po potrebi dopolnjuje strokovni tim.

Pri oblikovanju in izvajanju IRN strokovni tim sledi naslednjim načelom:

- IRN skozi celoten proces temelji na ciljih, ki so bili opredeljeni v sodelovanju z uporabnikom,
- postavljeni cilji morajo biti realistični, dosegljivi, merljivi, časovno opredeljeni in v skladu z najboljšimi praksami,
- vsi udeleženci so zavezani k uresničevanju IRN skozi aktivno udeležbo,
- aktivnosti morajo biti izvedene usklajeno in v okviru postavljenih časovnih okvirov,
- uporabnikom mora biti zagotovljena stalna in aktivna podpora pri uresničevanju IRN,
- če je le mogoče, aktivnosti skozi celoten proces zaposlitvene rehabilitacije vodi in usklajuje isti strokovni delavec, ob sodelovanju ostalih članov strokovnega tima,

- pri načrtovanju zaključka obravnave je potrebno upoštevati prioritete in predloge uporabnikov,
- proces zaposlitvene rehabilitacije se zaključi, ko so doseženi njegovi cilji, ali ko kljub prilagoditvam in dopolnitvam ne vodi več k pozitivnim izidom ali ko ga želi zaključiti uporabnik,
- v procesu zaposlitvene rehabilitacije imajo v okviru jasno dogovorjenih vlog aktivno vlogo tudi delodajalci, druge pomembne osebe in zainteresirane strani.

IRN vsebuje (minimalne zahteve):

- opredeljene zelene izide programa oziroma dolgoročne cilje,
- opredeljene kratkoročne cilje za doseg dolgoročnih ciljev/želenih izidov,
- opredeljene potrebne storitve oz. aktivnosti za doseg kratkoročnih ciljev,
- opredeljene metode in tehnike za doseg ciljev,
- pričakovan časovni okvir za dokončanje kratkoročnih in dolgoročnih ciljev,
- odgovorne osebe in njihove dolžnosti za izvedbo aktivnosti, določenih v IRN.

IRN je dogovorjen med uporabnikom storitev in strokovnim delavcem in sprotno prilagojen potrebam za doseg cilja/ciljev uporabnikov storitev.

Metodologija za oblikovanje in dopolnjevanje IRN

- IRN se oblikuje ob vključitvi uporabnika v nadaljnje storitve zaposlitvene rehabilitacije, kar omogoča upoštevanje dejavnikov in okoliščin, ki so se spremenili v času po izvedeni storitvi B.
- IRN oblikuje strokovni tim v stalnem sodelovanju z uporabnikom. IRN podpišeta tako uporabnik kot predstavnik strokovnega tima (npr. vodja tima ali vodja primera).
- Kratkoročni cilji se načrtujejo za najmanj en mesec do največ tri mesece.
- Za posamezna obdobja procesa zaposlitvene rehabilitacije uporabnik in predstavnik strokovnega tima oblikujeta omejeno število najpomembnejših dolgoročnih ciljev, za katere se na osnovi opisov funkcioniranja v Mnenju storitve B in pogovora z uporabnikom opredelijo in po vsebini opišejo tudi kratkoročni cilji in roki za doseganje ter vmesno evalvacijo v obliki poročila.
- Evalvacija doseganja ciljev: v vmesnih poročilih (1-3 mesečnih, odvisno od pričakovanega poteka programa), se opišejo tudi metode za doseganje ciljev, potek programa ter osnutek novega, prilagojenega načrta za naslednje obdobje.
- Vsak vmesni načrt je samostojen dokument, ki vključuje tudi identifikacijske podatke o uporabniku, da ga je mogoče natisniti, podpisati in shraniti v tiskani obliki.
- Ob zaključku vmesnega obdobja zaposlitvene rehabilitacije izvajalec o poteku programa pripravi vmesno poročilo po priporočeni shemi.

Proces zaposlitvene rehabilitacije in strokovne aktivnosti se dokumentira v fizični in/ali elektronski obliki. Pri tem lahko strokovni tim uporablja shemo, predlagano v dokumentu Priporočila k uporabi Standardov storitev zaposlitvene rehabilitacije – Priloga 1 oziroma trenutno veljavno spletno aplikacijo za storitve zaposlitvene rehabilitacije ZRSZ.

5.2.2. Evalvacija procesa zaposlitvene rehabilitacije

Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije proces zaposlitvene rehabilitacije posameznih uporabnikov vrednotijo skozi vmesno in končno evalvacijo. Sprotno (vmesno in zaključno) ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa posameznega uporabnika je sestavni del vseh rehabilitacijskih storitev. Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa posameznega uporabnika poteka na osnovi timskega spremljanja in evalvacije napredovanja invalida v rehabilitacijskem procesu. Poleg rednih individualnih, skupinskih in timskih evalvacij, mora izvajalec ZR za spremljanje in ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa uporabljati tudi ustrezen instrumentarij, ki vključuje tudi oceno uporabnika storitev in oceno neposrednega mentorja. Pomemben del evalvacije je ocena samega uporabnika storitev o poteku rehabilitacijskega procesa, doseženimi cilji in lastnim videnjem napredovanja invalida v rehabilitacijskem procesu.

Vmesne evalvacije izvajajo člani tima na rednih timskih sestankih in zajemajo evalvacijo programa za posamezno osebo. Izvedba evalvacije mora biti razvidna iz zapisov ugotovitev timskih sestankov, iz IRN in vmesnih poročil, ki se posredujejo rehabilitacijskim svetovalcem ZRSZ. Elementi vmesnih poročil so opredeljeni v okviru sheme IRN.

Zaključno evalvacijo procesa zaposlitvene rehabilitacije posameznih uporabnikov strokovni tim pripravi v zaključni fazi obravnave. V skladu z izidom in potrebami uporabnika mora končno poročilo vključevati strokovne podlage za oceno Zavoda RS za zaposlovanje o zaposlitvenih možnosti invalida:

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

Ko se kot del procesa zaposlitvene rehabilitacije izvaja tudi storitev N – Ocena doseganja delovnih rezultatov invalidov, se v končni evalvaciji uporabijo strokovne podlage iz poročila te storitve, ki je tudi priloga končnemu poročilu.

Pri zaključni evalvaciji in pripravi končnega poročila strokovni timi upoštevajo kriterije zaposljivosti, ki so opredeljeni v »*Pravilniku o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij*«, v delu, ki se nanaša na ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter v »*Pravilniku o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide*«, v delu, ki se nanaša na postopek in merila za ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov.

Priporočena shema za vmesno in končno poročilo je navedena v dokumentu Priporočila k standardom storitev zaposlitvene rehabilitacije oziroma se po pričetku delovanja spletne aplikacija uporablja shema, določena v spletni aplikaciji ZRSZ, ki v celoti sledi vsebini navedenega dokumenta.

5.3. Evalvacija na ravni mreže izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije

5.3.1. Evalvacija na ravni uporabnikov

Vsak izvajalec je dolžan izvajati evalvacijo zadovoljstva uporabnikov s procesom zaposlitvene rehabilitacije. Pri tem uporablja vprašalnike, ki jih pripravlja Razvojni center za zaposlitveno rehabilitacijo (v nadaljevanju: RCZR). Izvajalec mora zagotoviti anonimno izvedbo ocenjevanja. Uporabniki ocenjujejo izvajanje storitev ob njihovem zaključku, evalvacijo rezultatov pa izvede izvajalec najmanj enkrat letno, najkasneje do 1. marca za preteklo leto. Obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR ter skupno poročilo posreduje Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

5.3.2. Evalvacija na ravni napotnih ustanov

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

5.3.3. Evalvacija na ravni izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije

RCZR enkrat letno izvaja evalvacijo na ravni izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije o sodelovanju s ključnimi sistemskimi deležniki v procesu zaposlitvene rehabilitacije, kot so napotne ustanove (Zavod RS za zaposlovanje, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje), Sklad Republike Slovenije za vzpodbijanje zaposlovanja invalidov, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, RCZR ter drugi pomembni akterji. Izvajalci zaposlitvene rehabilitacije sodelovanje s temi akterji ocenjujejo enkrat letno. Obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR. Poročilo posredujejo izvajalci RCZR, ki oblikuje in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

5.3.4. Evalvacija izhodov zaposlitvene rehabilitacije

Vsak izvajalec je dolžan spremljati in najmanj enkrat letno (najkasneje do 1. marca za preteklo leto) opraviti evalvacijo izhodov po zaključeni rehabilitaciji. Elemente in obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR. Poročilo posredujejo izvajalci RCZR, ki oblikuje in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

5.4. Sodelovanje z delodajalci

Izvajalci storitev zaposlitvene rehabilitacije so dolžni sistematično oblikovati in dopolnjevati mrežo aktivnih in potencialnih delodajalcev v okoljih, v katerih izvajajo rehabilitacijske storitve. Spremljanje navedenih aktivnosti omogoča spletna aplikacija ZRSZ.

Izvajalci vodijo podatke o delodajalcih, ki zajemajo vsaj naslednje podatke:

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

Enkrat letno (najkasneje do 1. marca za preteklo leto) so izvajalci dolžni izvesti evalvacijo sodelovanja z delodajalci, ki zajema prikaz doseženih rezultatov in analizo sodelovanja. Elemente in obrazec za evalvacijo pripravlja, razpošilja, zbira in analizira RCZR, na podlagi podatkov izvajalcev in podatkov iz baze ZRSZ. Izvajalci poročilo posredujejo RCZR, ki oblikuje in posreduje skupno poročilo Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, Direktoratu za invalide, vojne veterane in žrtve vojnega nasilja.

6. STORITVE ZAPOSLOTVENE REHABILITACIJE

6.1. Storitev A

Svetovanje, vzpodbujanje in motiviranje invalidov k aktivni vlogi

1. Opis in cilji storitve

S storitvijo svetovanje, spodbujanje in motiviranje pričenjamo rehabilitacijski proces, vsekakor pa je tudi nujni in temeljni element vseh ostalih rehabilitacijskih storitev. Storitve je namenjena spoznavanju osnovne usmeritve posameznika, prepoznavanju njegove življenjske situacije, njegovih zmožnosti, potencialov, ciljev in pričakovanj ter možnosti v okolju. Aktivna vloga temelji na realnem prepoznavanju ovir, zadostnih informacijah o možnih oblikah razreševanja ter pravici do lastnega načrtovanja, izbora ciljev in prevzemanju odgovornosti za njihovo uresničevanje.

Cilji storitve so:

- omogočiti posamezniku, da se pogovori o ovirah, ki jih doživlja pri vključevanju v delovni okolje, o načinih spoprijemanja z njimi in o svojih načrtih za prihodnost,
- omogočiti posamezniku, da razume in stvarno oceni svoje možnosti v okolju,
- omogočiti posamezniku primerjavo lastnega položaja s položajem drugih oseb, njihovimi izkušnjami ter načini razreševanja ovir.

2. Priporočen časovni obseg

Do 15 ur individualne obravnave in skupinskega dela na uporabnika. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

3. Ciljna skupina

Uporabniki z nižjo stopnjo motiviranosti in težavami pri aktivnem sodelovanju pri konstruktivnem reševanju svoje zaposlitvene situacije.

4. Predvideni učinki storitve

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

S tem so podani osnovni pogoji za odgovornejše soodločanje posameznika, višjo stopnjo motiviranosti, aktivno in enakopravno sodelovanje v rehabilitacijskem procesu, prevzemanje kontrole nad lastno situacijo ter oblikovanje načrtov in ciljev, ki so realni in skladni z možnostmi v okolju.

Storitev neposredno vpliva na kvaliteto odločanja in sprejemanja lastne odgovornosti, s tem pa posredno vpliva na kvaliteto celotnega rehabilitacijskega procesa.

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti pri izvajanju storitve

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

Za krepitev moči uporabnikov pri reševanju težav strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo podatke, zbrane v skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

6.2. Storitev B

Priprava mnenja o ravni delovnih sposobnosti, znanj, delovnih navad in poklicnih interesov

1. Opis in cilji storitve

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

Cilj storitve je opredelitev nadaljnjih aktivnosti in ukrepov, ki so potrebni za načrtovanje procesa zaposlitvene rehabilitacije ter izboljšanje možnosti posameznika, da si pridobi zaposlitev, jo ohrani in v njej napreduje.

V primerih, ko je to mogoče z gotovostjo ugotavljati že v času storitve B, je njen cilj lahko tudi utemeljitev nezaposljivosti in usmeritev uporabnika v programe socialne vključenosti ali v druge programe socialnega varstva.

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

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

2. Priporočen časovni okvir storitve

Od 15 do 90 ur na uporabnika. Časovni obseg je odvisen od kompleksnosti problematike in potreb posameznika. Pri izvedbi storitve obvezno sodelujejo vsi člani strokovnega tima.

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

Časovni obseg se lahko izjemoma podaljša v naslednjih primerih:

- v primeru kompleksnejših težav v funkcioniranju, pri katerih so prisotna izrazita nihanja in spremembe tekom daljšega časovna obdobja, kot npr. pri posameznikih po možganski poškodbi ali s kronično potekajočimi duševnimi motnjami,
- ko strokovni tim že v času te obravnave lahko z veliko gotovostjo ugotovi, da bo oseba nezaposljiva. Podaljšanje v tem primeru mora omogočiti dovolj veljavno ocenjevanje delovnega funkcioniranja v realni ali simulirani delovni situaciji.

3. Ciljna skupina

Poleg invalidov s pridobljenim statusom invalida se v storitev vključujejo tudi osebe, ki so vložile vlogo za priznanje statusa invalida pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje

oz. pri Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in osebe, ki jih napotijo upravne enote, pristojne za vojne invalide v skladu z določili Zakona o vojnih invalidih.

S stališča rehabilitacijskih načel se šteje, da je vključitev v storitev B primerna za vse posameznike, pri katerih se predhodno ugotavlja ali predpostavlja:

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

4. Predvideni učinki storitve

Storitev je izhodišče za:

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

5. Vsebina, metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

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

Potek storitve:

- Območne enote Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije pristojnemu izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije posredujejo razpoložljive podatke o napoteni osebi in predhodnih obravnavah ter v napotnici opredelijo razlog in namen napotitve. Poleg predstavitve na uvodnem, predstavitenem sestanku rehabilitacijski svetovalec izvajalcu pred vključitvijo osebe v obravnavo, pošlje tudi pisni povzetek tovrstnih podatkov.
- Zbiranje podatkov in vključitev v obravnavo (pregled dokumentacije, vzpostavitev stika, seznanitev z vsebino in cilji obravnave).
- Oblikovanje individualnega načrta obravnave na uvodnem tiskem sestanku celotnega tima.
- Ocenjevanje po področjih funkcioniranja:
 - ocena zdravstvenih dejavnikov, telesnega delovanja, obsega prizadetosti in opredelitev omejitev ter zmogljivosti, ocena sposobnosti, kognitivnih funkcij ter sposobnosti učenja,
 - ocena izobrazbeno-poklicnih dejavnikov, pridobljenih delovnih izkušenj ter opredelitev predvidenega področja dela ali šolanja,
 - ocena socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja,
 - ocena osebnosti in vedenja, sprejemanja invalidnosti, interesi ter cilji,
 - ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja.
- Zbiranje, analiza in interpretacija podatkov ter koordinacija in prilagajanje poteka storitve z vsemi člani tima na vmesnih in zaključnem sestanku.
- Sinteza podatkov, predstavitev in uskladitev ugotovitev ter predlogov s posameznikom in napotitelji ter oblikovanje zaključnega mnenja in predlogov po predvideni shemi.

6. Področja - vsebine ocenjevanja

6.1. Ocena zdravstvenih dejavnikov

Vsebina in obseg dela

- Celostna ocena funkcijskega stanja, telesnega in psihičnega delovanja posameznika – dopolnitev ožje, klinične ocene zdravstvenega stanja. Ocenjeno funkcijsko zmogljivost se presoja z znanimi standardi priporočenih fizioloških in psiholoških obremenitev človeka pri delu.
- Ocena ali je dosežena zadostna stopnja zdravljenja, rehabilitiranosti in prilagojenosti osebe, ki omogoča načrtovanje procesa zaposlitvene/poklicne rehabilitacije z namenom vključitve v delo oziroma izobraževanje. Po potrebi se od drugih strokovnjakov pridobijo ustrezni dopolnilni podatki ali se dogovorijo dodatni postopki zdravljenja ali rehabilitacije.
- Ocena opremljenosti osebe z medicinsko tehničnimi, komunikacijskimi in drugimi pripomočki, potrebnimi za vključitev v zaposlitveno/ poklicno rehabilitacijo. Po potrebi se preverijo in organizirajo možnosti opreme z medicinsko tehničnimi, komunikacijskimi in drugimi pripomočki, vezanimi na naravo in stopnjo zdravstvenih težav/ invalidnosti.
- Presojanje varnega delovnega vedenja, telesnih položajev, gibanja v prostoru, vzdržljivosti za obremenitve ter drugo skozi oceno delovnega vedenja in druge postopke obravnave.
- Presoja kako oseba razume in sprejema svoje zdravstvene težave, kako pozna svojo psihično in telesno vzdržljivost in ali je sposobna prevzeti zdrave življenjske navade, v kolikšni meri je sposobna zmanjšati stresnost dela, predvsem s poznavanjem različnih načinov varnega dela.
- Ugotavljanje potreb po svetovanju o varnem in zdravem delu uporabniku, svojcem, delodajalcem, izvajalcem izobraževalnih programov.
- Za bolj utemeljeno odločanje se lahko obravnava osebo opazuje tudi v postopkih ocenjevanja ostalih članov tima npr. za presojanje varnega delovnega vedenja, telesnih položajev, gibanja v prostoru, vzdržljivost za statične in dinamične obremenitve ipd.

Priporočene metode dela

- pregled in analiza razpoložljive medicinske in z njo povezane strokovne dokumentacije (poročila različnih strokovnjakov, različna izvedenska mnenja, analize in zdravstvene ocene delovnih mest ipd.);
- strukturirani intervju, heteroanamneza;
- klinični pregled z oceno funkcijskega stanja vseh organskih sistemov (»od glave do pete«);
- metode in tehnike za analizo in zdravstveno oceno delovnega mesta/izobraževalne ustanove, prilagojene potrebam invalidov;
- analiza učinkovitosti uporabe medicinsko tehničnih, komunikacijskih in drugih pripomočkov;
- spremljanje osebe v procesu ocenjevanja z delom, svetovanje osebi in svetovanje glede možnih prilagoditvah pri delu.

6.2. Ocena izobrazbeno-poklicnih dejavnikov ter pridobljenih delovnih izkušenj

Vsebina in obseg dela

- Pridobivanje podatkov o posameznikovi poklicni karieri, delovnem in učnem funkcioniranju, delovni naravnosti, motivaciji, delovnih izkušnjah, veščinah, doseženi izobrazbi, specifičnih znanjih in usposobljenosti, uspehu in morebitnih posebnostih v času šolanja, njegovih interesih in lastnem videnju poklicne kariere.
- Natančna anamneza predhodnih zaposlitev, programov usposabljanj ali drugih delovnih izkušenj, zadovoljstva z delom, ocena lastne uspešnosti in težav pri delu.
- Ocena doživljanja in odzivanja na brezposelnost, zaposlitveno oviranost, spremenjene delovne zmožnosti.
- Ocena lastne aktivnosti in načinov iskanja zaposlitve, motivacije za vključitev v zaposlitveno rehabilitacijo, izobraževanje in zaposlitev.
- Svetovanje pri izbiri ustreznega poklicnega področja in ravni zahtevnosti šolanja ali usposabljanja, opredelitev potrebnih prilagoditev in pomoči v času izobraževanja ali usposabljanja.

Priporočene metode dela:

- strukturiran in nestrukturiran intervju,
- intervju o delovni vlogi,
- heteroanamnestični podatki,
- pregled spričeval in dokazil o izobraževanju, usposabljanju,
- pregled delovne dokumentacije.

6.3. Ocena socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja

Vsebina in obseg dela

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

Ocena pomembnih dejavnikov v okolju, ki lahko delujejo kot oteževalci ali olajševalci v rehabilitacijskem procesu, kot so mobilnost v okolju, dostopnost zaposlitvene rehabilitacije, zaposlitve ali izobraževanja ter potreba po prilagoditvah (trening, oprema, okolje), osebni asistenci in drugih oblikah podpore za omogočanje vključevanja v zaposlitveno rehabilitacijo, zaposlitev ali izobraževanje.

Ocena vpliva socialnih transferov na vključevanje v zaposlitveno rehabilitacijo, zaposlitev ali izobraževanje.

Potreba po vključitvi družine in drugih pomembnih dejavnikov, organizacij ali ustanov v rehabilitacijski proces.

Priporočene metode dela

- strukturiran in nestrukturiran intervju,
- heteroanamnestični podatki,
- analiza situacije v okolju (dom, delodajalec, šola...),
- analiza potrebe po prilagoditvah, osebni asistenci in drugih oblikah podpore.

6.4. Ocena sposobnosti, kognitivnih funkcij, sposobnosti učenja

Vsebina in obseg dela

- Ocena splošnega nivoja intelektualnih sposobnosti in potencialov, skladnosti potencialov in neposredne intelektualne učinkovitosti, po potrebi poglobljena ocena specifičnih kognitivnih funkcij.
- Ocena sposobnosti koncentracije, pozornosti, strategij reševanja problemov, mišljenja in fleksibilnosti.
- Ocena in prepoznavanje profila specifičnih deficitov in iskanje dobro ohranjenih področij psihičnega funkcioniranja, na katerih je mogoče razvijati strategije za kompenzacijo in obvladovanje šibkejših področij in sposobnosti.
- Ocena sposobnosti učenja, spominska učinkovitost, vzdržljivost, stalnost in utrudljivost pri mentalni aktivnosti.
- Ocena motivacije za zaposlitev in/ali šolanje, ocena poklicnih interesov in realnosti zaposlitvenih pričakovanj.
- Svetovanje pri izboru ustreznega poklicnega področja ter nivoja zahtevnosti šolanja in/ali usposabljanja, opredelitev potrebnih prilagoditev in pomoči tekom šolanja in/ali usposabljanja.
- Ocena motivacije za zaposlitev ali šolanje, poklicnih interesov, realnosti zaposlitvenih pričakovanj.

Priporočene metode dela

- strukturiran in nestrukturiran intervju,
- individualna psihodiagnostična in svetovalna obravnava;
- standardizirani psihodiagnostični preizkusi splošnih intelektualnih sposobnosti in specifičnih kognitivnih funkcij;
- standardizirana testiranja učnih navad, pripravljenosti za samostojno učenje;
- preizkusi znanj in dosežkov, vprašalniki, preizkusi poklicnih interesov;
- opazovanje in usmerjanje oseb v procesu ocenjevanja z delom, svetovanje, odločanje o možnih prilagoditvah pri delu;

6.5. Ocena osebnosti in vedenja, sprejemanje invalidnosti, interesi in cilji

Vsebina in obseg dela

- Ocena čustvene in vedenjske prilagoditve, adaptacijskih sposobnosti in medosebnega delovanja, interesov, motivacije, stališč in pričakovanj v zvezi z lastno poklicno kariero.
- Ocena strukture in dinamike osebnosti, sprememb na področju emocionalnega in razpoloženskega odzivanja, obvladovanja in kontrole impulzov, vedenja, frustracijske tolerance, samozavedanja in uvida v lastne težave.
- Ocena vključevanja v socialne interakcije in skupino, komunikacije in socialnih veščin.
- Ocena potrebe po vključitvi družine ali drugih pomembnih oseb v rehabilitacijski proces.

Priporočene metode dela

- strukturiran in nestrukturiran intervju,
- individualna psihodiagnostična, svetovalna in terapevtska obravnava,
- usmerjena anamneza, standardizirani psihodiagnostični preizkusi, projektni testi, osebni vprašalniki in inventarji,
- opazovanje v različnih delovnih in socialnih situacijah.

6.6. Ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja

Vsebina in obseg dela

Ocena delovne učinkovitosti, delovnega vedenja in osebne prilagoditve delu in delovnemu okolju. Ocenjevanje poteka v različnih realnih in simuliranih delovnih situacijah, z uporabo delovnih vzorcev, namenskih aktivnosti in drugih oblik situacijskega ocenjevanja, ki so izbrani in oblikovani tako, da se čim bolj približajo pogojem realnega delovnega okolja ali zahtevam potencialnega delovnega mesta oz. dela.

Ocenjevanje poteka individualno in v skupini ter zajema naslednja področja

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

Priporočene metode dela

- ocenjevanje v realni in simulirani delovni situaciji,
- ocenjevanje skozi aktivnost v delovni terapiji,
- ocenjevanje z delovnimi vzorci,
- preizkusi znanj in učljivosti.
- standardizirano ocenjevanje motoričnih funkcij;
- ocena vpliva utrujenosti;

6.7. Opredelitev predvidenega področja dela ali šolanja

Vsebina in obseg dela

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

Priporočene metode dela

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

7. Zaključno mnenje tima

Zaključno mnenje strokovnega tima se oblikuje na osnovi sinteze vseh pridobljenih podatkov, ocene posameznikovega funkcioniranja ter predloga predvidenih aktivnosti, ki ga strokovni tim oblikuje in uskladi ob aktivnem sodelovanju posameznika. Shema zaključnega mnenja je na voljo v prilogi: Storitve B – priloga 2.

Za osebe, ki jih napoti Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zaključno mnenje vsebuje vse spodaj navedene elemente, razen kodiranja (pod točko 1. in 2.) in standardizirane priloge stopnje invalidnosti (Tabela1).

Zaključno mnenje zajema:

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

A/ Opredelitev ustreznega področja in oblike vključitve v zaposlitev ali program usposabljanja - ko se ocenjuje, da se je posameznik sposoben vključiti v redno delovno okolje ali programe usposabljanja (APZ) brez storitev zaposlitvene rehabilitacije.

B/ Predlog vključitve v program izobraževanja (ali poklicne rehabilitacije s praktičnim usposabljanjem na delu) – ko se ugotavlja, da bi si posameznik z vključevanjem v te programe pridobil boljše možnosti za napredovanje v poklicni karieri (pravica po ZPIZ ali do programov APZ). V tem primeru mora zaključno poročilo vključevati naslednje elemente:

- a) opredelitev vrste in trajanja programa,
- b) način izvajanja programa,
- c) opredelitev sodelovanja delodajalca,
- d) načrt pomoči, spremljanja in mentorstva,
- e) načrt morebitnih prilagoditev in pripomočkov,
- f) opredelitev bodočega dela,
- g) dodatne informacije (vpisni pogoji, roki, kontaktne osebe...).

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

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

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

Pri določanju o smiselnosti vključevanja invalida v storitve zaposlitvene rehabilitacije je potrebno odgovoriti na naslednja vprašanja:

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

D/ Predlog vključitve v socialno in delovno vključenost - ko je mogoče na osnovi izvedbe storitve B ugotavljati nezaposljivost posameznika.

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

Za vsako od navedenih meril je potrebno navesti oceno na osnovi petstopenjske ocenjevalne lestvice. Kvantitativna lestvica v tabeli 1 predstavlja le orientacijsko vrednost za lažje razvrščanje in opredeljevanje stopenj omejitev. Funkcijski opis omejitev oz. utemeljitev ocen morata biti jasno razvidna iz rehabilitacijskega poročila.

Tabela 1: Stopnje invalidnosti

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

Podrobnejši opis stopenj in ovir v okviru lestvice za razvrščanje je na voljo v prilogi 1. Pravilnika o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij⁶.

⁶ Uradni List RS, št. 117/2005

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

	OPIS STOPNJE TEŽAV IN OVIR				
MERILA	0 Ni težav in ovir	1 Lažje težave in ovire	2 Zmerne težave in ovire	3 Velike težave in ovire	4 Popolne težave in ovire
STOPNJA MOTIVIRANOSTI	Optimalna, realna motiviranost	Dobra, realna motiviranost z občasnim nihanjem	Nihajoča motivacija, odvisna od zunanjih vplivov	»Zunanja« motiviranost ali motiviranost, ki premalo upošteva realne možnosti	Popolna nemotiviranost, nestvarni motivi
STOPNJA ZNANJA	Ni ovir, težav. Učinkovito znanje, skladno s pridobljeno izobrazbo ali poklicem.	Lažje ovire in težave. Zadovoljivo znanje, skladno s pridobljeno izobrazbo ali poklicem.	Zmerne ovire in težave. Potreba po pridobitvi dodatnega znanja za doseganje pričakovanih rezultatov.	Težje ovire in težave. Raven znanja omogoča učinkovitost le pri manj zahtevnih nalogah.	Popolne ovire in težave. Zelo omejene zmožnosti prenosa znanja.
STOPNJA DELOVNIH IZKUŠENJ	Ni ovir in težav, Kvalitetne delovne izkušnje, ki zagotavljajo dobro delovno učinkovitost.	Lažje ovire in težave. Manjkajoče delovne izkušnje je zmožen pridobiti v delovnem procesu.	Zmerne ovire in težave. Potrebuje mentorstvo – do 6 mesecev, za pridobivanje potrebnih izkušenj.	Težje ovire in težave. Potrebuje daljše obdobje (več kakor 6 mesecev), ustrezno mentorstvo.	Popolne ovire in težave. Potrebuje stalno vodenje.
STOPNJA PRIDOBLENIH SPRETNOSTI	Ni ovir in težav. Pridobljene spretnosti v celoti ustrezajo zahtevam dela.	Lažje ovire in težave. Manjkajoče spretnosti je zmožen učinkovito pridobiti v delovnem procesu.	Zmerne ovire in težave. Potrebna je sistematična vadba spretnosti – vloga mentorja, posebno ob novih nalogah.	Težje ovire in težave. Zelo omejena zmožnost pridobivanja novih spretnosti.	Popolne ovire in težave. Potrebuje stalno vodenje.
OMEJITVE ZMOGLJIVOSTI (ZA DELO)	Ni ovir in težav. Zmožen opravljati vse naloge v okviru delovnega mesta.	Lažje ovire in težave. Zmožen opravljati vse naloge na ustrezno izbranem delovnem mestu.	Zmerne ovire in težave. Zmožen opravljati samo nekatere – izbrane naloge oziroma opravila ali potreba po pogostih odmorih.	Težje ovire in težave. Zmožnost za opravljanje posameznih faz ali opravil – praviloma v skrajšanem delovnem času.	Popolne ovire in težave. Zmožnosti ne zadoščajo za redno zaposlitev.

TEŽAVE IN OVIRE PRI UČINKOVITOSTI (PRI DELU)	Ni težav, ovir. Dosega najmanj povprečne – pričakovane rezultate.	Lažje težave in ovire. Praviloma dosega pričakovane (povprečne) rezultate – občasno nihanje.	Zmerne težave in ovire. Dosega 70 %–90 % pričakovane učinkovitosti.	Velike težave in ovire. Dosega 30 %–70 % pričakovane učinkovitosti.	Pričakovana učinkovitost pri znanih delih pod 30 %.
TEŽAVE IN OVIRE PRI SPREJEMANJU LASTNE INVALIDNOSTI	Ni težav in ovir.	Lažje težave in ovire.	Zmerne težave in ovire.	Velike težave in ovire.	Popolno odklanjanje.
IZBIRA POKLICNIH CILJEV	Optimalen, stvaren izbor.	Lažje težave in ovire pri izboru.	Zmerne težave in ovire pri izboru.	Neučinkovit izbor, potrebuje pomoč pri izbiri poklicnih ciljev.	Ni realne poklicne usmeritve, potrebuje popolno pomoč.
STOPNJA SOCIALNIH SPRETNOSTI IN VEŠČIN	Optimalna stopnja učinkovitosti v socialnih položajih.	Dobra stopnja učinkovitosti v socialnih položajih, potrebna podpora v obremenilnih okoliščinah.	Zadovoljiva stopnja učinkovitosti v socialnih položajih, potrebno svetovanje in vodenje v novih okoliščinah.	Neučinkovit odziv v novih položajih, potrebno daljše časovno vodenje in podpora.	Potrebno stalno vodenje in podpora v običajnih življenjskih položajih.
STOPNJA SOCIALNE PODPORNE MREŽE	Optimalna, stvarna podpora.	Zadovoljiva, stvarna podpora.	Nima zadovoljive opore v socialni mreži, potrebuje dodatno podporo.	Ogrožajoče okolje, neustrezna socialna opora.	Zelo ogrožajoče okolje, popolnoma neustrezna podpora.
STOPNJA ISKANJA USTREZNEGA DELA IN ZAPOSLOTITVE	Nima težav pri iskanju, je popolnoma samostojen.	Njegova samostojnost je še zadovoljiva, ima manjše težave pri iskanju ustreznega dela in zaposlitve.	Obvladuje lažje okoliščine, težjih pa ne zmore in potrebuje pomoč.	Potrebuje vodenje in pomoč pri iskanju zaposlitve, ne znajde se v novih položajih.	Popolna odvisnost od zunanje pomoči, ne zmore sam iskati dela.
STOPNJA OVIRANOSTI (GIBALNE, KOMUNIKACIJSKE IDR.)	Ni težav in ovir.	Lažje ovire in težave.	Zmerne težave in ovire. Potrebna dodatna pomoč za omogočanje vključenosti.	Težka oviranost. Potrebna stalna pomoč za omogočanje vključenosti.	Popolna oviranost.
POTREBA PO ANALIZI DELOVNEGA MESTA IN DELOVNEGA OKOLJA	Ni težav in ovir.	Lažje težave in ovire.	Zmerne težave in ovire. Potrebna je analiza delovnega mesta pred zaposlitvijo.	Težje ovire in težave. Potrebna je analiza delovnega mesta pred zaposlitvijo.	Popolne ovire in težave.

POTREBA PO PRILAGODITVI DELOVNEGA MESTA IN DELOVNEGA OKOLJA	Ni ovir in težav.	Lažje ovire in težave.	Zmerne ovire in težave. Treba je preveriti in po potrebi izdelati predlog prilagoditev.	Težje ovire in težave. Treba je preveriti in po potrebi izdelati predlog prilagoditev.	Popolne težave in ovire.
POTREBA PO NAČRTU OPREME IN SREDSTEV ZA DELO	Ni ovir in težav.	Lažje ovire in težave.	Zmerne ovire in težave. Treba je preveriti in po potrebi izdelati predlog.	Težje ovire in težave. Treba je preveriti in po potrebi izdelati predlog.	Popolne ovire in težave.
SAMOSTOJNOST PRI USPOSABLJANJU IN IZOBRAŽEVANJU	Popolnoma neodvisen in samostojen, ne potrebuje podpore.	Dobra raven učinkovitosti z manjšimi težavami in ovirami.	Zmerne težave in ovire pri usposabljanju in izobraževanju, občasno potrebuje podporo in vodenje.	Težje ovire in težave pri izobraževanju in usposabljanju, skoraj povsem odvisen od podpore.	Popolna odvisnost od tuje pomoči pri izobraževanju in usposabljanju.
SAMOSTOJNOST NA DELOVNEM MESTU PO ZAPOSILTVI	Popolnoma neodvisen in samostojen, ne potrebuje podpore.	Dobra raven učinkovitosti z manjšimi težavami in ovirami.	Zmerne težave in ovire na delovnem mestu, potrebuje podporo in vodenje v novih ali spremenjenih okoliščinah.	Potrebuje stalno mentorstvo.	Popolnoma nesamostojen pri delu.

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

Storitev B – priloga 1:

Seznam telesnih funkcij po Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja⁷

TELESNE FUNKCIJE

1. poglavje: Duševne funkcije

Splošne duševne funkcije (b110-b139)

- b110 Funkcije zavesti
- b114 Funkcije orientacije
- b117 Umske funkcije
- b122 Splošne psihosocialne funkcije
- b126 Funkcije temperamenta in osebnosti
- b130 Funkcije energije in zagona
- b134 Funkcije spanja
- b139 Splošne duševne funkcije, druge opredeljene in neopredeljene

Specifične duševne funkcije (b140 – b189)

- b140 Funkcije pozornosti
- b144 Funkcije spomina
- b147 Psihomotorne funkcije
- b152 Funkcije čustev
- b156 Funkcije zaznavanja
- b160 Miselne funkcije
- b164 Višje spoznavne funkcije
- b167 Duševne funkcije jezika
- b172 Funkcije računanja
- b176 Duševna funkcija zaporednega urejanja kompleksnih gibov
- b180 Funkcije doživljanja sebe in časa
- b189 Specifične duševne funkcije, druge opredeljene in neopredeljene
- b198 Duševne funkcije, druge opredeljene
- b199 Duševne funkcije, neopredeljene

2. poglavje: Funkcije čutil in bolečina

Vid in sorodne funkcije (b210-b229)

- b210 Funkcije vida
- b215 Funkcije zgradb v bližnini očesa
- b220 Občutki v povezavi z očesom in bližnjimi zgradbami
- b229 Funkcije vida in sorodne funkcije, druge opredeljene in neopredeljene

⁷Mednarodna klasifikacija funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja (MKF), Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije in Inštitut republike Slovenije za rehabilitacijo, 2006

Sluh in vestibularne funkcije (b230-b249)

b230 Funkcije sluha

b235 Vestibularne funkcije

b240 Občutki v povezavi s sluhom in vestibularnimi funkcijami

b249 Sluh in vestibularne funkcije, druge opredeljene in neopredeljene

Dodatne funkcije čutil (b250-b289)

b250 Funkcija okusa

b255 Funkcija voha

b260 Proprioceptivna funkcija

b265 Funkcija dotika

b270 Funkcije čutil v povezavi s temperaturo in drugimi dražljaji

b279 Dodatne funkcije čutil, druge opredeljene in neopredeljene

Bolečina (b280 -b289)

b280 Zaznava bolečine

b289 Zaznava bolečine, drugo opredeljeno in neopredeljeno

b298 Funkcije čutil in bolečina, druge opredeljene

b299 Funkcije čutil in bolečina, neopredeljene

3. poglavje: Glasovne in govorne funkcije

b310 Glasovne funkcije

b320 Funkcije izgovarjave

b330 Funkcije govornega toka in ritma

b340 Funkcije nadomestnega glasovnega izražanja

b398 Glasovne in govorne funkcije, druge opredeljene

b399 Glasovne in govorne funkcije, neopredeljene

4. poglavje: Funkcije srčnožilnega, krvnega, imunskega in dihalnega sistema

Funkcije srčnožilnega sistema (b410-b429)

b410 Funkcije srca

b415 Funkcije ožilja

b420 Funkcije krvnega tlaka

b429 Funkcije srčnožilnega sistema, druge opredeljene in neopredeljene

Funkcije krvnega in imunskega sistema (b430-b439)

b430 Funkcije krvnega sistema

b435 Funkcije imunskega sistema

b439 Funkcije krvnega in imunskega sistema, druge opredeljene in neopredeljene

Funkcije dihalnega sistema (b440-b449)

b440 Dihalne funkcije

b445 Funkcije dihalnih mišic

b449 Funkcije dihalnega sistema, druge opredeljene in neopredeljene

Dodatne funkcije in občutki srčnožilnega in dihalnega sistema (b450-b469)

b450 Dodatne dihalne funkcije

b455 Funkcije vadbene vzdržljivosti

b460 Občutki v povezavi s srčnožilnim in dihalnim sistemom

b469 Dodatne funkcije in občutki srčnožilnega in dihalnega sistema, druge opredeljene in neopredeljene

b498 Funkcije srčnožilnega, krvnega, imunskega in dihalnega sistema, druge opredeljene

b499 Druge funkcije srčnožilnega, krvnega, imunskega in dihalnega sistema, neopredeljene

5. poglavje: Funkcije prebavnega, metaboličnega in endokrinega sistema

Funkcije, povezane s prebavnim sistemom (b510-b539)

b510 Funkcije zaužitja hrane

b515 Funkcije prebave

b520 Funkcije asimilacije

b525 Funkcije odvajanja blata

b530 Funkcije ohranjanja telesne teže

b535 Občutki v povezavi s prebavnim sistemom

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

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

b540 Splošne metabolične funkcije

b545 Funkcije ravnotežja vode, rudnin in elektrolitov

b550 Funkcije termoregulacije

b555 Funkcije endokrinih žlez

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

b598 Funkcije prebavnega, metaboličnega in endokrinega sistema, druge opredeljene

b599 Funkcije prebavnega, metaboličnega in endokrinega sistema, neopredeljene

6. poglavje: Genito-urinarne in reproduktivne funkcije

Funkcije sečil (b610-b639)

b610 Izločevalne funkcije sečil

b620 Funkcije odvajanja urina

b630 Občutki v povezavi s funkcijami sečil

b639 Funkcije sečil, druge opredeljene in neopredeljene

b640 Spolne funkcije

Genitalne in reproduktivne funkcije (b640-b679)

b650 Menstruacijske funkcije

b660 Plodilne funkcije

b670 Občutki v povezavi z genitalnimi in reproduktivnimi funkcijami

b679 Genitourinarne in reproduktivne funkcije, druge opredeljene in neopredeljene

b698 Genitourinarne in reproduktivne funkcije, druge opredeljene

b699 Genitourinarne in reproduktivne funkcije, neopredeljene

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

Funkcije sklepov in kosti (b710-b729)

b710 Funkcije gibljivosti sklepov

b715 Funkcije stabilnosti sklepov

b720 Funkcije gibljivosti kosti

b729 Funkcije sklepov in kosti, druge opredeljene in neopredeljene

Funkcije mišičja (b730-b749)

b730 Funkcije mišične moči

b735 Funkcije mišičnega tonusa

b740 Funkcije mišične vzdržljivosti

b749 Funkcije mišičja, druge opredeljene in neopredeljene

Gibalne funkcije (b750-b779)

b750 Funkcije motoričnih refleksov

b755 Funkcije nehotnih odzivov z gibom

b760 Funkcije nadzora hotnih gibov

b765 Funkcije nehotnih gibov

b770 Funkcije vzorca hoje

b779 Gibalne funkcije, druge opredeljene in neopredeljene

b780 Občutki v povezavi z mišičjem in gibalnimi funkcijami

b798 Funkcije živčevja, mišičja in okostja ter z gibanjem povezane funkcije, druge opredeljene

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

8. poglavje: Funkcije kože in sorodnih zgradb

Funkcije kože (b810-b849)

b810 Zaščitne funkcije kože

b820 Funkcije obnavljanja kože

b830 Druge funkcije kože

b840 Občutki v povezavi s kožo

b849 Funkcije kože, druge opredeljene in neopredeljene

Funkcije las in nohtov (b850-b869)

b850 Funkcije las

b860 Funkcije nohtov

b869 Funkcije las in nohtov, druge opredeljene in neopredeljene

b898 Funkcije kože in sorodnih zgradb, druge opredeljene

b899 Funkcije kože in sorodnih zgradb, neopredeljene

Poleg kodiranja ustrezne funkcije, strokovni tim kvantitativno oceni opiše težo okvare funkcije. Pri tem sledi kriterijem in uporabi lestvico v Mednarodni klasifikaciji funkcioniranja, zmanjšane zmožnosti in zdravja:

0 - ni okvare funkcije

1- lažja okvara funkcije

2 - zmerna okvara funkcije

3 - velika okvara funkcije

4 - popolna okvara funkcije

Priporočilo: telesne funkcije, ugotovljene za posameznega uporabnika, naj se rangirajo po višini stopnje okvare, in sicer od največje do najmanjše.

Naslov prejemnika mnenja – napotitelja

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

1. Osnovni podatki o vključeni osebi

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Naslov:

Izobrazba:

Datum sprejema napotnice:

Datum sprejema v obravnavo:

Datum zaključka obravnave:

Časovni obseg obravnave:

2. Ocena zdravstvenih dejavnikov

3. Ocena izobrazbeno – poklicnih dejavnikov ter pridobljenih delovnih izkušenj

4. Ocena socialnih dejavnikov in dejavnikov okolja

5. Ocena sposobnosti, kognitivnih funkcij in sposobnosti učenja

6. Ocena osebnosti in vedenja, sprejemanje invalidnosti, interesi in cilji

7. Ocena posameznikovega delovnega funkcioniranja

8. Predvideno področje dela ali šolanja

9. Zaključno mnenje tima:

9.1. Celostna ocena funkcioniranja kot povzetek ključnih ugotovitev posameznih področij in za zaposlovanje pomembnih elementov okolja

9.2. Kodiranje po Mednarodni klasifikaciji bolezni

KODA	DIAGNOZA BOLEZNI

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

KODA	OPIS OKVARE FUNKCIJE	OBSEG OKVARE (OPISOVALEC)

9.4. Predlog ocene stopnje invalidnosti

9.5. Opis stopnje težav in ovir

MERILA	Kvalitativni opis težave in ovire	Kvantitativna ocena
STOPNJA MOTIVIRANOSTI		
STOPNJA ZNANJA		
STOPNJA DELOVNIH IZKUŠENJ		
STOPNJA PRIDOBLENIH SPRETNOSTI		
OMEJITVE ZMOGLJIVOSTI (ZA DELO)		
TEŽAVE IN OVIRE PRI UČINKOVITOSTI (PRI DELU)		
TEŽAVE IN OVIRE PRI SPREJEMANJU LASTNE INVALIDNOSTI		
IZBIRA POKLICNIH CILJEV		
STOPNJA SOCIALNIH SPRETNOSTI IN VEŠČIN		

STOPNJA SOCIALNE PODPORNE MREŽE		
STOPNJA ISKANJA USTREZNEGA DELA IN ZAPOSLOTITVE		
STOPNJA OVIRANOSTI (GIBALNE, KOMUNIKACIJSKE IDR.)		
POTREBA PO ANALIZI DELOVNEGA MESTA IN DELOVNEGA OKOLJA		-
POTREBA PO PRILAGODITVI DELOVNEGA MESTA IN DELOVNEGA OKOLJA		
POTREBA PO NAČRTU OPREME IN SREDSTEV ZA DELO		
SAMOSTOJNOST PRI USPOSABLJANJU IN IZOBRAŽEVANJU		
SAMOSTOJNOST NA DELOVNEM MESTU PO ZAPOSLOTITVI		

9.6. Predlog nadaljnjih aktivnosti:

Vodja tima:

Člani tima:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Datum:

Odgovorna oseba izvajalca:

6.3. Storitev C

Pomoč pri sprejemanju lastne invalidnosti in seznanjanje o možnostih vključevanja v usposabljanje in delo

1. Opis in cilji storitve

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

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

2. Priporočen časovni obseg storitve

Do 12 ur individualne obravnave in skupinskega dela mesečno z uporabnikom . S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

3. Ciljna skupina

Invalidi, ki imajo težave v razumevanju in odnosu do lastnih omejitev v funkcioniranju in potrebujejo pri načrtovanju in izboru nadaljnjih zaposlitvenih ciljev.

4. Pričakovani učinki

Storitev omogoča udeležencem pridobivanje novih izkušenj in možnost predelave negativnih čustvenih vsebin v pogojih podpirajočega okolja skupine oseb z podobnimi izkušnjami, problemi in življenjsko situacijo. Omogoča tudi poglobljen uvid v lastno situacijo in vedenje, povratne informacije o realnosti prepričanj, stališč ter ustreznosti reakcij.

Storitev, izvedena v individualni ali skupinski obliki, širi posamezniku možnost različnih izborov vedenja in spoprijemanja s problemi, s tem povečuje njegovo aktivno vlogo ter omogoča učinkovitejše vključevanje v delovno in širše socialno okolje ter bolj učinkovite načine razreševanja problemov. Posredno vpliva na izboljšanje njegove samopodobe, zmanjšuje socialno izključenost in spodbuja vključevanje posameznika v skupine za samopomoč.

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

Storitev se izvaja kombinirano skozi individualno in skupinsko svetovanje ter izkustveno učenje v skupini (6-10 udeležencev). Na osnovi sestave in potreb skupine se oblikujejo teme in skupinske aktivnosti, ki so aktualne za posamezno skupino. Temeljno izhodišče je, da so udeleženci aktivni sooblikovalci programa.

Za krepitev moči uporabnikov pri reševanju težav strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo podatke, zbrane skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire

informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

Pri skupinskem delu se upoštevajo načela skupinskega dela, uporabljajo pa načela izkustvenega učenja, podporne terapije, metode vedenjsko kognitivne terapije, kratke dinamične psihoterapije ter druge, potrebne in ciljem skupine, primerne terapevtske pristope in tehnike.

6.4. Storitev D

Pomoč pri izboru ustreznih poklicnih ciljev

1. Opis in cilji storitve

Pri izbiri poklicnega cilja je potrebno predhodno poznavanje posameznikovih sposobnosti, interesov, motivacije, osebnostnih lastnosti in drugih potencialov ter ovir, ki so pomembne za načrtovanje nadaljnjega šolanja, usposabljanja ali zaposlitve.

V splošnem so cilji pomoči pri izboru poklicnega cilja naslednji:

- poklicno informiranje, svetovanje in motiviranje za lastno aktivnost pri načrtovanju poklicne poti in njenem uresničevanju,
- prognoza uspešnosti načrtovanega poklicnega cilja in načrtovanje aktivnosti za dosego cilja,
- svetovanje pri izboru konkretnega poklicnega cilja, vrste in smeri izobraževanja ali usposabljanja, svetovanje in pomoč pri načrtovanju učinkovitega pristopa k šolanju, oblikovanje morebitnih prilagoditev in podpornih ukrepov tekom šolanja in usposabljanja.

2. Priporočen časovni obseg storitve

Do 24 ur individualne obravnave in skupinskega dela na uporabnika. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

3. Ciljna skupina

Invalidi, ki imajo težave pri izbiri poklicnih ciljev na področju vključevanja v delo, usposabljanje ali izobraževanje s ciljem reševanja zaposlitvene situacije.

4. Predvideni učinki storitve

Na ravni posameznika:

- izbor realnejših, s posameznikovimi sposobnostmi in interesi usklajenih poklicnih ciljev,
- večja motiviranost za izobraževanje, usposabljanje in zaposlitev,
- vzpostavljanje in omogočanje prevzemanja lastne odgovornosti za razvoj svoje poklicne poti,
- boljša socialna vključenost in napredovanje v poklicni karieri.

V širšem smislu:

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

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

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

Individualno delo:

- pridobivanje in analiza anamnestičnih podatkov, dokumentacije in drugih informacij (specifična znanja in zmožnosti, pomembne za določen poklic ali delo, morebitne specifične učne težave in oblikovanje predloga prilagoditev procesa šolanja ali usposabljanja),
- preizkusi poklicnih interesov,
- individualno poklicno informiranje in svetovanje,
- izbor poklicnega cilja in individualni načrt njegovega uresničevanja.

Skupinsko delo:

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

Za krepitev moči uporabnikov strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo podatke, zbrane skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, trening in sprejemanje.

6.5. Storitev E

Razvijanje socialnih spretnosti in veščin

1. Opis in cilji storitve

Temeljni cilj storitve je razvijanje socialnih spretnosti in veščin, ki omogočajo učinkovitejšo komunikacijo invalida z okoljem, širjenje možnosti izbora ravnanj v socialnih situacijah, učinkovitejše obvladovanje konfliktnih situacij, razvijanje sposobnosti zastopanja samega sebe v socialnih situacijah in učenje različnih strategij spoprijemanja s problemskimi situacijami v širšem in delovnem okolju.

2. Priporočen časovni obseg storitve

Do 12 ur individualne obravnave in skupinskega dela mesečno z uporabnikom. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

3. Ciljna skupina

Storitev je namenjena invalidom s težavami na področju medosebnih odnosov in učinkovitega vključevanja v socialno in delovno okolje, vstopanje v zadovoljive socialne odnose, sporazumevanje z drugimi in reševanje konfliktov.

4. Predvideni učinki storitve

Razvijanje socialnih spretnosti in veščin omogoča udeležencem učinkovitejše vključevanje v delovno in širše socialno okolje. Zmanjšuje možnosti čustvenih stisk, bojazni in umikanja pred socialnimi interakcijami ter zapletanja v konfliktno odnose iz katerih posameznik ne vidi izhodov. Posamezniku širi možnost različnih izborov vedenja in spoprijemanja s problemi, s tem povečuje njegovo aktivno vlogo in socialno kompetentnost. Posredno vpliva na izboljšanje njegove samopodobe in zmanjšuje socialno izključenost.

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

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

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

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

Za krepitev moči uporabnikov strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo podatke, zbrane v skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

6.6. Storitev F

Pomoč pri iskanju ustreznega dela oziroma zaposlitve

1. Opis in cilji storitve

Storitev je namenjena pomoči posamezniku pri iskanju primerne delodajalca z namenom vključitve v zaposlitev neposredno ali preko usposabljanja na konkretnem delovnem mestu. Izvajanje storitve vključuje podporo uporabnikom pri razvijanju in uporabi spretnosti in veščin ter strategij, ki so potrebne za prepoznavanje in uporabo možnosti za zaposlitev na trgu dela, za obvladovanje stikov z delodajalci in pomembnimi ustanovami ter za odločanje o primernosti dela na osnovi primerjanja zahtev dela s sposobnostmi in drugimi okoliščinami uporabnika. Temeljni cilj storitve je pridobitev možnosti za zaposlitev in usposabljanje uporabnika pri konkretnem delodajalcu. Pri tem je ključnega pomena tudi povečevanje samostojnosti in kompetenc uporabnika skozi učenje ter spodbujanje in omogočanje aktivne vloge v vseh fazah izvajanja storitve.

Izvajanje storitve omogoča oblikovanje mreže delodajalcev.

2. Priporočen časovni obseg storitve

Do 40 ur dela z uporabnikom za iskanje ustreznega delovnega mesta. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

3. Ciljna skupina

Invalidi, vključeni v zaposlitveno rehabilitacijo, ki potrebujejo pomoč pri iskanju možnosti za vključitev v delo in zaposlitev ob upoštevanju izobrazbe, delovnih izkušenj, znanj in spretnosti ter omejitev v funkcioniranju.

4. Predvideni učinki storitve

Storitev omogoča uporabniku izbor ustreznega, z njegovimi interesi in zmožnostmi usklajenega delovnega mesta ter s tem zmanjšuje možnost neuspeha in izgube dela. S tem se zmanjšuje nevarnost utrjevanja negativnih izkušenj pri vključevanju v realno delovno sredino in povečuje možnost ohranjanja in napredovanja v delu in zaposlitvi. Posredno se zmanjšuje možnost oblikovanja negativnih stališč do invalidov pri delodajalcu, oziroma se skozi pozitivne izkušnje z zaposlenimi invalidi vzpostavljajo možnosti za nove vključitve in zaposlitve, boljšo informiranost in pripravljenost delodajalcev in širšega okolja za ustrezno integracijo invalidov v delo.

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

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

Storitev se izvaja ob kombiniranju individualnega in skupinskega pristopa. Vključuje tako aktivnosti iskanja primerne delodajalca, ki jih strokovni delavci izvajajo ob aktivnem sodelovanju uporabnikov kot aktivnosti, ki jih z namenom iskanja možnosti za istega uporabnika izvajajo strokovni delavci samostojno. Aktivnosti vključujejo naslednje:

- pregledovanje možnosti na trgu dela v tesnem sodelovanju in s podporo s strokovnih delavcev ZRSZ,
- vzpostavljanje stikov z delodajalci,
- primerjanje zahtev dela z sposobnostmi in zmožnostmi ter interesi uporabnikov,

- predstavitev uporabnikovih zmožnosti in omejitev delodajalcem ,
- predstavitev možnosti na področju zaposlovanja in usposabljanja invalidov v okviru zaposlitvene rehabilitacije ter podpora in svetovanje delodajalcem

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

- analizo delovnega mesta in delovnega okolja,
- izbor oz. oblikovanje primernih del in nalog,
- načrt prilagoditev delovnega mesta in delovnega okolja ter prilagoditev opreme in sredstev za delo,
- program spremljanja in strokovne pomoči pri usposabljanju ali v zaposlitvi,
- opisa del in nalog, program usposabljanja ter zdravstvenih omejitev na konkretnem delovnem mestu,
- priprava dogovora o vključitvi uporabnikov v usposabljanje na konkretno delovno mesto pri delodajalcu.

Za krepitev moči uporabnikov strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo podatke, zbrane skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine, kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

6.7. Storitev G

Analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida

1. Opis in cilji storitve

Analiza delovnega mesta je storitev za sistematično ugotavljanje zahtev, obremenitev in škodljivosti potencialnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida. Njen cilj je zdravstvena, tehnična in psihosocialna ocena vpliva dela in delovnega okolja na funkcioniranje in zdravje invalida. Namenjena je odločanju o primernosti izbranega dela invalidovim zmožnostim in omejitvam, stopnji izobrazbe ter z delom ali usposabljanjem pridobljenim izkušnjam. Omogoča tudi opredelitev potrebe po pripravi in izvedbi načrta prilagoditev delovnega mesta, delovnega okolja ter opreme in sredstev za delo. Eden od ciljev storitve je tudi opredelitev potreb po podpori invalidu na delovnem mestu oz. delovnem okolju.

2. Priporočen časovni obseg

Do 8 ur na strokovnega delavca.

3. Ciljna skupina

Invalidi, ki se v procesu zaposlitvene rehabilitacije vključujejo v usposabljanje ali zaposlitev na konkretnem delovnem mestu.

4. Predvideni učinki storitve

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

Storitev je tudi osnova za opredelitev potrebe po prilagoditvah delovnega mesta in delovnega okolja, potrebe po prilagoditvi potrebne opreme in sredstev za delo ter področij in strategij podpore in spremljanja invalida na delovnem mestu v času usposabljanja ali v zaposlitvi.

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

Storitev izvaja interdisciplinarni tim na konkretnem delovnem mestu in zajema naslednje metode:

- usmerjen ogled delovnega mesta z oceno zdravstvenih, tehničnih in psihosocialnih lastnosti in zahtev dela,
- metode primerjanja profila zahtev dela in profila zmožnosti delavca (npr. ERTOMIS), uporaba drugih uveljavljenih metod analize delovnega mesta in delovnega okolja (npr. okvirna ocenjevalna analiza delovnega mesta).

Potrebne aktivnosti izvajalec prilagodi vsebini in obsegu analize, ki temelji na potrebah uporabnika in značilnostih delovnega mesta in delovnega okolja.

6. Povzetek opravljene storitve

Po izvedeni storitvi interdisciplinarni tim zahteva in značilnosti dela ter potrebo po prilagoditvah in podpori opredeli v povzetku, ki ga sestavljajo naslednji elementi:

1. Osnovni podatki o delovnem mestu:
 - podatki o delodajalcu,
 - naziv delovnega mesta,
 - zahtevana izobrazba oz. usposobljenost.
2. Podroben opis delovnih nalog.
3. Opis dostopnosti delovnega okolja in delovnega mesta.
4. Opis fizičnih pogojev delovnega okolja (npr. klimatskih, prostorskih, hrup, osvetljenost, naprave, predmeti...).
5. Opis psiho-socialnih pogojev delovnega okolja (npr. sodelovanje z drugimi, vrsta nadzora...).
6. Opis fizičnih zahtev in značilnosti dela (položaj, gibanje, rokovanje s predmeti, napor, ponavljanje, fizične obremenitve, zaščitna oprema...).
7. Opis kognitivnih zahtev dela (stopnja samostojnosti, vrsta navodil, raven strukturiranosti, organizacije, načrtovanja in razporejanja nalog, specifične kognitivne zahteve, stopnja motenj v okolju...).
8. Zahtevana učinkovitost (npr. normativ, način izračuna, opredeljevanja).
9. Ocena primernosti delovnega mesta za konkretnega invalida.
10. Predlog izvedbe storitev H in I (načrta potrebnih prilagoditev in podpore invalidu na konkretnem delovnem mestu).

6.8. Storitve H in I

Izdelava načrta prilagoditev delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in sredstev za delo invalida

1. Opis in cilji storitve

Storitvi obsegata različne predloge ukrepov za prilagoditev delovnega mesta in okolja ter opreme in sredstev za delo invalida, ki izvajanje konkretnega dela omogočijo ali zmanjšajo obremenitve, zahteve in različne škodljivosti. Prilagoditve vključujejo prilagajanje vseh vidikov delovnega mesta in delovnega okolja: fizičnih, socialnih, organizacijskih, kognitivnih in drugih. Cilj storitve je invalidova večja delovna učinkovitost, samostojnost, vzdržljivost in zanesljivost ter varno izvajanje dela, oziroma optimalna prilagoditev dela invalidu. Izhodišče za izvedbo storitev je predhodna analiza konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja invalida.

2. Časovni obseg

Do 8 ur na strokovnega delavca.

3. Ciljna skupina

Invalidi, ki za učinkovito, varno in zdravo vključevanje v usposabljanje in delo potrebujejo prilagoditve delovnega mesta in delovnega okolja ter prilagojeno opremo in sredstva za delo.

4. Predvideni učinki storitve

- povečanje možnosti uspešnega usposabljanja,
- povečanje možnosti uspešne zaposlitve in zadržanja dela,
- povečanje učinkovitosti, vzdržljivosti in samostojnosti pri delu,
- preprečevanje poslabševanja zdravstvenega stanja.

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

Storitve se izvede na osnovi informacij iz analize konkretnega delovnega mesta in delovnega okolja posameznega invalida (storitev G) ter ugotovitev procesa usposabljanja na konkretnem delovnem mestu (storitev J).

6. Elementi načrta prilagoditev delovnega mesta in delovnega okolja ter potrebne opreme in sredstev za delo invalida

Ovisno od značilnosti in potreb invalida ter značilnosti in zahtev konkretnega delovnega okolja in delovnega mesta, načrt prilagoditev za posameznega invalida lahko poleg osnovnih podatkov o delovnem mestu zajema enega ali več naslednjih elementov:

1. Prilagoditve z zvezi z omogočanjem dostopnosti delovnega okolja in delovnega mesta (prihod, gibanje...).
2. Prilagoditve fizičnih vidikov delovnega okolja in delovnega mesta (pogoji, položaji, predmeti, oprema...).
3. Prilagoditve psiho-socialnih vidikov delovnega okolja in delovnega mesta (sodelovanje z drugimi, podpora, nadzor...).
4. Prilagoditve kognitivnih vidikov delovnega okolja in delovnega mesta (stopnja zahtev, pomoči, struktura...).
5. Prilagoditve v zahtevani učinkovitosti in trajanju dela.

6.9. Storitev J

Usposabljanje na konkretnem delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu

1. Opis in cilji storitve

Storitev zajema organizacijo in izvajanje oz. omogočanje sistematičnega izkustvenega učenja uporabnikov v izbranih delovnih situacijah in na izbranih delovnih mestih pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije ali pri konkretnih delodajalcih. Storitev zajema vse aktivnosti, ki jih posameznik potrebuje na delovnem mestu, le-te mu neposredno nudi strokovni delavec oziroma strokovni tim. Usposabljanje na delovnem mestu omogoča razvoj delovnih veščin, delovne učinkovitosti in osebnostne prilagoditve delovnemu okolju. S tem je mogoče pričakovati izboljšanje zaposljivosti ter učinkovitejše in uspešnejše vključevanje invalidov v delo.

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

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

2. Priporočen časovni obseg

V skladu z ocenjeno stopnjo ovir in težav, potekom procesa usposabljanja ter zagotavljanjem ustreznih pogojev za oceno zaposlitvenih možnosti na osnovi rezultatov usposabljanja na ustreznih delovnih mestih, vključenost v storitev traja do 2 leti. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljiti dodaten obseg ur.

Poleg vključitve v storitev J se uporabnik po potrebi vključuje še v storitve A, C, D, E, in F.

3. Priporočen normativ izvajanja storitve za strokovne delavce

Za doseganje optimalnih ciljev usposabljanja predlagamo okvirni normativ do 12 uporabnikov na enega strokovnega delavca na mesec.

4. Ciljna skupina

Invalidi s težavami pri vključevanju v delo zaradi zmanjšane stopnje znanja, pomanjkljivih delovnih izkušenj in pridobljenih spretnosti, z omejitvami zmogljivosti za delo ter zaradi zmanjšane učinkovitosti pri delu.

5. Predvideni učinki storitve

Z usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu, je mogoče skozi daljši čas in v pogojih realnega delovnega okolja, pridobiti tudi zanesljivejšo oceno ravni in stabilnosti delovnega funkcioniranja. S tem je možno preprečiti zaplete in neuspehe pri neposrednem vključevanju v realno delovno okolje, s čimer se zmanjša tudi nevarnost utrjevanja negativnih izkušenj, posredno pa tudi možnost oblikovanja negativnih stališč pri delodajalcih. Z usposabljanjem se povečuje možnost zadržanja zaposlitve.

Storitev predstavlja kontinuiran in usklajen proces, ki omogoča udeležencem:

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

6. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

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

Ovisno od možnosti okolja in potreb invalida, se lahko uspešno in ustvarjalno uporabi množica različnih delovnih aktivnosti, vsekakor pa je ključni dejavnik za uspešno in ekološko naravnano rehabilitacijo uporaba realnih delovnih opravil, bodisi v obliki prenosa teh del v program usposabljanja v rehabilitacijski ustanovi, bodisi z umestitvijo invalida na delovno mesto pri konkretnem delodajalcu.

Storitev je individualno načrtovana in se prvenstveno izvaja na konkretnih delovnih mestih v realnem delovnem okolju, kar je tudi predpogoj za veljavno oceno zaposlitvenih možnosti. Pri izvajalcu se izvaja kot priprava na prehod v realno delovno okolje. Ocena zaposlitvenih možnosti na osnovi vključitve v usposabljanje le pri izvajalcu zaposlitvene rehabilitacije je možna le pri uporabnikih, za katere se v procesu rehabilitacije ugotovi, da njihove ovire in težave ne omogočajo varnega in zdravega vključevanja v usposabljanje v realnem okolju.

Storitev zajema naslednja področja in naloge:

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

Za učinkovito in uspešno izvajanje storitve mora izvajalec storitve zagotavljati:

- strukturiranost delovnega okolja, postopkov in organizacije dela, jasno določitev vlog, pravil in norm delovnega vedenja,
- umeščenost usposabljanja v druge rehabilitacijske aktivnosti,
- soodgovorno in enakopravno načrtovanje programskih aktivnosti in ciljev usposabljanja skupaj z vključenim invalidom in delodajalcem,
- strukturiranost delovnega procesa: dogovori ob začetku in zaključku, jasne informacije o pričakovanih delovnih učinkih in zagotavljanje rednih povratnih informacij.

Za doseganje cilja storitve je potrebno izvajati tudi naslednje aktivnosti:

- redno (mesečno) spremljanje in evalvacija procesa usposabljanja
- zagotavljanje podpore uporabniku in delodajalcu
- razreševanje konfliktov in zapletov po načelih učinkovite komunikacije

V neposrednem delovnem procesu se v skladu z značilnostmi in potrebami uporabnikov lahko koristijo metode:

- modeliranja,
- demonstracije,
- dela po navodilih,
- analize dela in postopkov,
- analize doseženih rezultatov.

Za krepitev moči uporabnikov strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo ugotovitve, zbrane skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

6.10. Storitev K

Spremljanje in strokovna pomoč pri usposabljanju in izobraževanju

1. Opis in cilji storitve

Storitev vključuje spremljanje in zagotavljanje podpore invalidom in okolju v času usposabljanja ali izobraževanja, ki prispeva k boljši zaposljivosti ali izidom procesa zaposlitvene rehabilitacije. Izvajanje storitve omogoča preprečevanje, prepoznavanje in obvladovanje težav ter zapletov, ki bi lahko ogrozili uspešnost usposabljanja ali izobraževanja invalida.

Priporočen časovni obseg

Do 12 ur mesečno na uporabnika. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

2. Ciljna skupina

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

Storitev se izvaja za:

- uporabnike, vključene v proces poklicne rehabilitacije (ZPIZ),
- uporabnike, vključene v proces izobraževanja,
- uporabnike storitev, vključene v programe APZ (izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu, delovni preizkus ipd.)

3. Predvideni učinki storitve

Storitev omogoča tako invalidu kot tudi njegovemu okolju strokovno pomoč pri razreševanju ovir na področju usposabljanja in izobraževanja. Na ta način se pravočasno prepoznavajo morebitne težave, načrtujejo in izvajajo potrebni ukrepi za njihovo razreševanje in tako zmanjšuje možnost neuspeha. Uspešno izvedena storitev pripomore k temu, da invalid uspešno zaključi izobraževanje ali usposabljanje ali/in se bolj konstruktivno in učinkovitejše spoprijema z razreševanjem konfliktov oziroma odpravljanjem ovir.

Ker storitev vključuje tudi strokovno pomoč in svetovanje delodajalcu in okolju se posredno zmanjšuje tudi možnost oblikovanja negativnih stališč pri delodajalcu.

4. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

Storitev se izvaja pretežno z uporabo metod individualnega spremljanja in svetovanja. Na področju pomoči v procesu izobraževanja se uporabljajo pristopi v izobraževanju odraslih. Ko je to utemeljeno, se storitev izvaja tudi v skupinski obliki.

Za krepitev moči uporabnikov strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo ugotovitve, zbrane skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

6.11. Storitve L

Spremljanje invalida na delovnem mestu po zaposlitvi

1. Opis in cilji storitve

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

Cilj storitve je pomagati invalidu in njegovemu delovnemu okolju, da uspešno osvoji oziroma ohrani raven in stabilnost delovnega funkcioniranja in vključevanja v delovno okolje, da delo zadrži, oziroma v delu napreduje.

2. Priporočen časovni obseg

Do 12 mesecev v skupnem obsegu do 60 ur.

3. Ciljna skupina

Invalidi s težavami v doseganju pričakovane samostojnosti na delovnem mestu po zaposlitvi, ki so zaposleni v običajnem delovnem okolju in nimajo odločbe o podporni zaposlitvi ter za invalide, zaposlene v invalidskih podjetjih.

4. Predvideni učinki storitve

Storitev zagotavlja uporabniku in/ ali njegovemu delovnemu okolju strokovno pomoč pri razreševanju ovir pri izvedbi dela, v delovnem okolju in medosebnih odnosih. Uspešno opravljena storitev v pomembni meri zmanjša možnost neuspeha in izgube zaposlitve, s pa tem se tudi zmanjša nevarnost utrjevanja negativnih izkušenj.

5. Priporočene metode, tehnike in aktivnosti izvajanja storitve

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

Za krepitev moči uporabnikov strokovni delavci v individualnem in skupinskem svetovanju uporabljajo podatke, zbrane skozi pogovor, ocenjevanje in druge vire informacij. To vključuje tudi ustrezno predstavitev podatkov v obliki, ki jo uporabniki lahko razumejo, sprejmejo in uporabijo. Pri tem uporabljajo primerne svetovalne veščine kot so poslušanje, povzemanje, izražanje razumevanja, zrcaljenje, vadba in sprejemanje.

6.12. Storitve M

Sprotno ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa

1. Opis in cilji storitve

Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa zajema sistemsko spremljanje in poročanje. Uspešnost rehabilitacijskega procesa ocenjujemo preko izbranih kazalnikov, ki omogočajo oblikovanje splošne ocene učinkovitosti posameznih storitev in procesov pri posameznem strokovnem timu oziroma izvajalcu ter na ravni celotnega rehabilitacijskega procesa v okviru mreže izvajalcev.

Ocenjevanje uspešnosti rehabilitacijskega procesa zajema različna poročanja za financerja in napotne ustanove:

- poročanje o vključenosti uporabnikov storitev na mesečni ravni,
- poročanje o opravljenem delu strokovnih delavcev na mesečni ravni,
- poročanje o doseganju normativov.
- poročanje o doseganju ciljev na letni ravni na področjih: evalvacija delovanja izvajalcev zaposlitvene rehabilitacije, evalvacija zadovoljstva uporabnikov, evalvacija sodelovanja napotnih ustanov, evalvacija mreže delodajalcev in evalvacija izidov iz zaposlitvene rehabilitacije.

RCZR oblikuje strokovno oceno učinkovitosti na področju zaposlitvene rehabilitacije in izvaja evalvacijo doseganja normativov.

Oblikovanje navedenih poročil bo omogočala spletna aplikacija ZRSZ, v katero so izvajalci dolžni sproti vnašati zahtevane podatke.

2. Priporočen časovni obseg

Časovni obseg bo oblikovan po uveljavitvi spletne aplikacije ZRSZ.

3. Predvideni učinki storitve

Storitve omogoča in spodbuja izvajalce zaposlitvene rehabilitacije k usmerjenosti v rezultate. Evalviranje in spremljanje omogoča nenehno izboljševanje procesa in izidov zaposlitvene rehabilitacije. Redna evalvacija je namenjena zagotavljanju trajnostnih pogojev za kakovostno in učinkovito izvajanje storitev zaposlitvene rehabilitacije.

6.13. Storitev N

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov

1. Opis in cilji storitve

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov, invalidom, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov, omogoča:

1. določanje višine subvencije plače zaradi nižjih delovnih rezultatov, ki so posledica njihove invalidnosti, v skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide⁸,
2. strokovno podlago za oceno zaposlitvenih možnosti brezposelnih invalidov v skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za pridobitev statusa invalida, za priznanje pravice do zaposlitvene rehabilitacije in za ocenjevanje zaposlitvenih možnosti invalidov ter o delu rehabilitacijskih komisij⁹ in Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide,
 - strokovno podlago za oblikovanje individualnega načrta podpore invalidu in delodajalcu,
 - strokovno podlago za načrt prilagoditev delovnega mesta in delovnega okolja,
 - strokovno podlago za načrt prilagoditev potrebne opreme in sredstev za delo,
 - strokovno podlago za utemeljevanje prehoda med različnimi oblikami zaposlovanja (zaščitna zaposlitev, podporna zaposlitev, zaposlitev v invalidskem podjetju in zaposlitev v običajnem delovnem okolju).

Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov invalidov temelji na primerjavi doseganja delovnih rezultatov drugih zaposlenih na delovnem mestu ali drugem primerljivem delovnem mestu, na katerem je invalid zaposlen ali se na njem usposablja.

Pri opredeljevanju razlogov za zmanjšano delovno učinkovitost je potrebno izključiti dejavnike, ki ne izhajajo iz invalidnosti kot so: neprimerna izobrazba, nezadostna usposobljenost za delo ali neupoštevanje predpisov o varnem in zdravem delu s strani delodajalca in/ali invalida ali zaposlitev oz. usposabljanje na neustreznem delovnem mestu glede na njegovo invalidnost.

2. Priporočen časovni obseg

Skupno do 20 ur na posameznega invalida. S stopnjo ovir in težav invalida je mogoče utemeljevati dodaten obseg ur.

3. Ciljna skupina

Brezposelni ali zaposleni invalidi, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov. V storitev se lahko vključijo tudi zaposleni invalidi, pri katerih je prišlo do pomembnih sprememb njihove delovne zmogljivosti, prav tako pa tudi osebe, vključene v program socialne vključenosti, pri katerih se je nivo delovne zmogljivosti povečal do te mere, da je mogoče pričakovati učinkovito doseganje delovnih rezultatov v zaščitni zaposlitvi.

⁸ Uradni list RS, št. 117/ 2005

⁹ Uradni list RS, št. 117/ 2005

4. Predvideni učinki storitve

Z opredeljevanjem strokovnih podlag za uveljavljanje subvencije in drugih finančnih spodbud, kot so opredeljene v veljavni zakonodaji, storitev zagotavlja enake možnosti za zaposlitev invalidom, ki zaradi posledic bolezni ali okvar ne dosegajo pričakovanih delovnih učinkov.

5. Pogoji in načela pri izvajanju storitve

V skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide se Postopek ocenjevanja doseganja delovnih učinkov invalida lahko izvede na osnovi naročila ZRSZ, v zaključni fazi zaposlitvene rehabilitacije – ob zaključku usposabljanju na konkretnem delovnem mestu, oziroma ob prehodu v zaposlitev na istem delovnem mestu ali na osnovi naročila delodajalca ali drugega naročnika.

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

- da je invalid kot brezposelna oseba prijavljen na ZRSZ in je vključen v storitve zaposlitvene rehabilitacije oziroma je zaposlen v invalidskem podjetju, zaposlitvenem centru oziroma v podporni zaposlitvi,
- da delodajalec da 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.

Nadaljnji pogoj za izvedbo storitve pa je usposobljenost invalida za opravljanje del in nalog na delovnem mestu, na katerem je zaposlen oz. se zanj usposablja. Ocenjevanje doseganja delovnih rezultatov se pri nezaposlenem invalidu izvede po zaključku usposabljanja na konkretnem delovnem mestu, za zaposlenega invalida pa po najmanj 3 mesecih izvajanja svojega dela.

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

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

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

6. Metode, tehnike in postopek izvajanja storitve

V skladu s Pravilnikom o merilih in postopku za določitev višine subvencije plače za invalide postopek ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov poteka na podlagi sklenitve dogovora med naročnikom, invalidom in izvajalcem zaposlitvene rehabilitacije, ki opredeljuje namen, način in trajanje postopka ocenjevanja.

6.1 Izvedba ocenjevanja

Ocenjevanje obsega dva sklopa:

6.1.1 Zbiranje in analizo podatkov/informacij o dosedanjem poteku poklicne kariere invalida in njegovi zaposlitvi. Zajame tudi vse dosedanje odločbe o invalidnosti, poročila o vključitvah v različne rehabilitacijske programe, ocene zaposlitvenih možnosti, poročila neposrednih vodij o invalidu in druge pomembne informacije. Pri tem strokovni delavci uporabljajo naslednje vire:

- **razpoložljive podatke o delovni anamnezi, poklicni karieri in usposobljenosti delavca:** delovno anamnestični podatki, ki jih posreduje delavec in delodajalec,
- **podatke o invalidnosti:** obstoječa zdravstvena dokumentacija, odločbe invalidskih in drugih komisij, poročila iz programov zaposlitvene rehabilitacije itd.,
- **opis del in nalog, zahteve delovnega mesta in pričakovane delovne rezultate:** dokumentacija delodajalca - sistematizacija delovnih mest, ocene tveganja, interni akti in drugi dokumenti, ki opredeljujejo način vrednotenja delovnih učinkov, odvisno od narave dela.

6.1.2. Celovito oceno funkcioniranja invalida na delovnem mestu, določanje konkretnih področij dela in nalog ter načina ocenjevanja kvantitativnih in kvalitativnih značilnosti delovne učinkovitosti delavca na teh delih in nalogah. S tem namenom se izvajajo naslednje aktivnosti:

- **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.
Pred določitvijo stopnje zmanjšane učinkovitosti in z njo povezane višine subvencije, je potrebno preveriti ustreznost pogojev dela, po potrebi povzeti in predlagati smiselne prilagoditve dela, delovnega mesta in pogojev v okolju ter na ta način optimizirati posameznikovo delovno učinkovitost, stopnjo zadovoljstva z delom, oziroma v največji možni meri zmanjšati ovire, ki izvirajo iz delovnega okolja.
- **Oceno 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.
- **Samooceno delavca:** vprašalnik za delavca (priloga 2), ter intervju z delavcem o stopnji zadovoljstva z delom, lastnem videnju delovnega funkcioniranja, težavah pri delu, primernosti dela in pogojev dela ter njegovih predlogih za odpravljanje ovir in težav pri delu.

7. Poročilo o izidu ocenjevanja in zaključna ocena

Poročilo o izidu ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov se oblikuje po enotni shemi - priloga 1.

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

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

Merjenje delovnih učinkov na različnih področjih dela zahteva uporabo različnih metod. Poleg rezultatov le-teh mora zaključna ocena doseganja delovnih rezultatov temeljiti predvsem na analizi in primerjavi profila specifičnih zahtev delovnega mesta s profilom delovnega funkcioniranja, zmogljivosti in oviranosti invalida.

V primeru ugotovljenih potreb po podpornih storitvah, se pripravi **individualni načrt podpore INP** (glej storitev O).

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

Ugotovitve ocenjevanja doseganja delovnih rezultatov so povzete v tabeli 1, ki je tudi sestavni del sheme poročila o izvedbi storitve N:

Tabela 1. Povzetek ugotovitev storitve N

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

8. Priloge

1. Ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve (obrazec 1) - izpolni delodajalec.

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

2. Samoocena delovnega vedenja (obrazec 2) - izpolni invalid.

Oceno poda delavec, na osnovi lastnega videnja svojega dela v obdobju vsaj zadnjih treh mesecev, za delovno mesto in dela, ki jih opravlja pretežni del delovnega časa.

Delavcu je potrebno zagotoviti, da so informacije, ki jih bo podal zaupne in da delodajalec nima vpogleda v vprašalnik. Prav tako je potrebno delavcu pojasniti namen ocenjevanja.

Vprašalnik izpolni delavec neposredno na dan ocenjevanja okviru razgovora, ki ga opravi član ocenjevalne skupine z delavcem, ki mu po potrebi tudi pojasni vprašanja in nudi ustrezno pomoč pri izpolnjevanju.

3. Poročilo o ocenjevanju doseganja delovnih rezultatov (obrazec 3 - izpolni strokovni tim izvajalca zaposlitvene rehabilitacije.

4. Individualnega načrta podpore v zaposlitvi (INP) – če je ugotovljena potreba po podpornih storitvah

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

Storitev N – priloga 1:

OCENA DELOVNE UČINKOVITOSTI IN DELOVNE PRILAGODITVE INVALIDA V ZAPOSLOTVI ALI USPOSABLJANJU

Vprašalnik za delodajalca

INVALID: _____

OCENJEVALEC: _____

PODJETJE/ ORGANIZACIJA: _____

DATUM OCENJEVANJA: _____

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

Prosimo vas, če pri naslednjih področjih označite trditve, ki najbolj opisujejo vedenje in učinkovitost invalida:

1. SAMOSTOJNOST PRI DELU:

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

2. PRILAGAJANJE SPREMEMBAM PRI DELU:

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

3. KVALITETA DELA:

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

4. STORILNOST PRI DELU:

- učinek je boljši od pričakovanega, oziroma od povprečnega učinka ostalih delavcev
- učinek se večino časa giblje v okviru pričakovanega
- učinek je rahlo podpovprečen
- učinek je izrazito slabši od pričakovanega
- učinek je konstantno nizek in daleč pod pričakovanimi zahtevami
- učinek je izrazito nihajoč

V kolikor je pričakovana delovna storilnost količinsko opredeljena in merljiva, navedite podatke o odstotku doseganja norme za obdobje vsaj zadnjih treh mesecev:

1. mesec _____
2. mesec _____
3. mesec _____

6. ODNOS DO DELA:

- je izredno pozitivno razpoložen do dela, se zelo trudi in teži za uspehom
- je zainteresiran za delo in pripravljen delati
- kaže dovolj zanimanja za delo, potrebuje pa priložnostne vzpodbude
- kaže premalo zanimanja za delo, si malo prizadeva, treba ga je pogosto opozarjati in vračati k delu
- je povsem nezainteresiran in neangažiran pri delu; tudi vzpodbude na zaležejo

7. MEDOSEBNI ODNOSI Z OKOLICO:

- so zgledni – je tovariški, priljubljen in sodelujoč
- so povprečni – ne izstopa, okolica ga sprejema, ni opaznejših težav
- so delno moteni – občasno prihaja v konflikte s sodelavci in nadrejenimi
- so zelo moteni – je pogosto v konfliktih s sodelavci ali nadrejenimi
- se ne zmore vključiti v skupino in ostaja ob strani

8. ALI GA/JO INVALIDNOST OVIRA PRI NJEGOVEM DELU

- invalidnost ga pri delu ne ovira
- invalidnost ga ovira včasih, toda ne bistveno
- invalidnost ga pogosto ovira, posebno pri posameznih nalogah ali dejavnostih
- invalidnost ga zelo in stalno ovira pri veliki večini delovnih aktivnosti
- invalidnost ga v celoti ovira v določenih obdobjih, npr. poslabšanja zdravstvenega stanja

9. PRITOŽBE V ZVEZI Z BOLEZNIJO IN OMEJITVAMI:

- nikoli ne navaja pritožb v zvezi s svojimi zdravstvenimi težavami
- le redko se pritožuje
- se pritožuje, vendar to ne ustvarja večjih problemov pri delu in v odnosih z okolico
- zelo pogosto navaja razne bolezenske težave in omejitve pri delu
- izrazito poudarja svoje zdravstvene težave in nezmožnost za delo

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

10. STABILNOST DELOVNEGA FUNKCIONIRANJA SKOZI DALJŠE ČASOVNO OBDOBJE:

- raven delovnega funkcioniranja je stabilna in zadovoljiva, brez izrazitejših nihanj
- prisotna so občasna in blažja nihanja delovne učinkovitosti
- kaže se postopen upad delovnega funkcioniranja in poglobljanje težav tekom trajanja zaposlitve oz. usposabljanja
- prisotna so izrazita in dolgotrajnejša obdobja poslabšanja delovnega in/ali splošnega funkcioniranja, vendar so prisotna obdobja, ki je delovno funkcioniranje boljše
- delovno funkcioniranje je ves čas in stalno znižano

11. OCENA DELOVNEGA VEDENJA

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

Ocena 1 pomeni, da trditev večinoma drži

Ocena 2 pomeni da trditev včasih (delno) drži

Ocena 3 pomeni, da trditev večinoma ne drži

Ocena 4 pomeni, da trditev nikakor ne drži

Ocena X pomeni, da ocene ne morete podati

	Popolnoma drži	Večinoma drži	Delno drži	Ne drži	Sploh ne drži	Ocene ne moremo podati
PODROČJE DELOVNE PRILAGODITVE						
1. Pri svojem delu je točen in natančen.	0	1	2	3	4	X
2. Navodila hitro razume in osvoji.	0	1	2	3	4	X
3. Pri delu je zanesljiv, napake opazi in ustrezno ukrepa.	0	1	2	3	4	X
4. Sposobnost koncentracije pri izvedbi nalog je dobra.	0	1	2	3	4	X
5. Svoje delo in delovne naloge dobro načrtuje.	0	1	2	3	4	X
6. Delovne pripomočke učinkovito uporablja.	0	1	2	3	4	X
7. Spremembam v delovnem procesu se je sposoben hitro prilagoditi.	0	1	2	3	4	X
8. Upošteva pravila in predpise na delovnem mestu.	0	1	2	3	4	X
9. Fina ročna spretnost je zadovoljiva.	0	1	2	3	4	X
10. Groba ročna spretnost je zadovoljiva.	0	1	2	3	4	X
11. Kakovost dela je povsem v skladu s standardi.	0	1	2	3	4	X
12. Učinkovitost na normiranih delih je zadovoljiva.	0	1	2	3	4	X
13. Učinkovitost na nenormiranih delih je zadovoljiva.	0	1	2	3	4	X
14. Delovni rezultati se sčasoma izboljšujejo.	0	1	2	3	4	X
15. Delovni rezultati so stabilni in konstantni.	0	1	2	3	4	X
PODROČJE OSEBNOSTNE PRILAGOJENOSTI						
16. Je usmerjen k delu, motiviran, rad dela.	0	1	2	3	4	X
17. Razpoložljivi delovni čas aktivno porabi za delo.	0	1	2	3	4	X
18. Pri delu je vztrajen.	0	1	2	3	4	X
19. Pri delu je samoiniciativen.	0	1	2	3	4	X
20. Sposoben je samostojno opravljati zadane delovne naloge.	0	1	2	3	4	X
21. Pri delu je zanesljiv, dela na pričakovan način.	0	1	2	3	4	X
22. Čustveno je obvladan in se ustrezno odziva.	0	1	2	3	4	X
23. Vedenje je primerno, brez motečih odstopanj.	0	1	2	3	4	X
24. Osebnostno je stabilen, na dejavnike v okolju ali stres ni pretirano občutljiv.	0	1	2	3	4	X
25. Sposoben je skrbeti za urejen zunanji videz.	0	1	2	3	4	X
PODROČJE MEDSEBOJNIH ODNOSOV						
26. Vodenje sprejema ustrezno.	0	1	2	3	4	X
27. Sposoben je sprejeti kritiko in jo upoštevati.	0	1	2	3	4	X
28. Zmore poiskati pomoč, kadar jo potrebuje.	0	1	2	3	4	X
29. S sodelavci se dobro razume, ustrezno navezuje stike.	0	1	2	3	4	X
30. Sposoben je delati v skupini.	0	1	2	3	4	X
31. Delovno okolje in skupina ga sprejema.	0	1	2	3	4	X
32. V skupini se na primeren način uveljavlja.	0	1	2	3	4	X

12. PRILAGODITVE IN PODPORA

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

- Prilagoditev delovnega mesta, okolja in predmetov za delo _____

- Prilagoditev načina dela (organizacija, trajanje, zahtevnost) _____

- Podpora pri delu _____

- Drugo _____

Druge pripombe in predlogi: _____

Hvala za sodelovanje!

Kraj in datum:

Podpis delodajalca:

Storitev N - priloga 2:

OCENA DELOVNE UČINKOVITOSTI IN DELOVNEGA VEDENJA

Vprašalnik za invalida/invalidke

IME IN PRIIMEK: _____

PODJETJE/ ORGANIZACIJA: _____

DATUM OCENJEVANJA: _____

DELA , KI JIH IZVAJATE:

Prosimo vas, če pri naslednjih vprašanjih izberete in označite enega ali več odgovorov, ki ustrezajo vašemu počutju in učinkovitosti pri delu:

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

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

Če niste zadovoljni, navedite glavne razloge:

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

- mnogo bolje
- nekoliko bolje
- enako dobro
- nekoliko slabše
- mnogo slabše

ČE DELATE NA NORMO, KOLIKO NORME OBIČAJNO DOSEŽETE? _____

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

- invalidnosti
- bolezni, zdravstvenih težav, ki niso povezane z invalidnostjo
- neprimerne ravnanja z menoj
- slabih delovnih pogojev
- norme in prevelikih zahtev
- prevelikih telesnih naporov - fizično delo
- prevelike psihične obremenitve
- prisilnih telesnih položajev
- nezanimivega in enoličnega dela
- odnosa s sodelavci
- odnosov s predpostavljenimi
- stikov s strankami
- slabe organizacije in neprimernih pogojev dela
- pogostih sprememb pri delu
- nimam težav
- drugo _____

4. V KOLIKŠNI MERI VAS INVALIDNOST OVIRA PRI SEDANJEM DELU:

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

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

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

6. LASTNA OCENA DELOVNEGA VEDENJA

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

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

Ocena 1 pomeni, da trditev za vas večinoma drži

Ocena 2 pomeni da trditev včasih (delno) drži

Ocena 3 pomeni, da trditev večinoma ne drži

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

Ocena X pomeni, da ocene ne morete podati

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

PODROČJE MEDSEBOJNIH ODNOSOV						
26. Z nadrejenimi nimam težav.	0	1	2	3	4	X
27. Če mi povedo, da kaj ne delam v redu, to sprejem in upoštevam.	0	1	2	3	4	X
28. Zmorem poiskati pomoč, kadar jo potrebujem.	0	1	2	3	4	X
29. S sodelavci se dobro razumem.	0	1	2	3	4	X
30. Rad/a delam v skupini.	0	1	2	3	4	X
31. S sodelavci imam primerne stike, znam sodelovati.	0	1	2	3	4	X
32. Mislim, da me sodelavci cenijo.	0	1	2	3	4	X

Vaše mnenje, pripombe in predlogi:

Hvala za sodelovanje!

Kraj in datum:

Podpis invalida/invalidke:

Naslov prejemnika mnenja – napotitelja

POROČILO OCENJEVANJA DOSEGANJA DELOVNIH REZULTATOV

1. Osebni podatki:

Ime in priimek:

Rojen dne:

Stanujoč:

Izobrazba:

Delodajalec/ izvajalec usposabljanja:

Datum ocenjevanja:

2. Povzetek delovne anamneze, poklicne kariere in usposobljenosti delavca:

3. Podatki o invalidnosti, prevladujočih področjih težav v funkcioniranju:

4. Opis del in nalog, zahtev delovnega mesta in pričakovanih delovnih rezultatov:

5. Celovita ocena funkcioniranja invalida na delovnem mestu:

- analiza delovnega mesta (ustreznost, humanizacija, podpora, prilagoditve itd.)
- samoocena delavca (povzetek vprašalnika in razgovora itd.)
- ocena delovne učinkovitosti in delovne prilagoditve – delodajalec (povzetek vprašalnika, razgovora in podatkov o pričakovanih rezultatih dela itd.)
- opažanja in ugotovitve ocenjevalnega tima (opazovanje delavca pri delu itd.)

6. Doseganje delovnih rezultatov:

- usposobljenost invalida za delo in ustreznost razporeditve (glede na ovire in težave)
- področje delovne in osebne prilagoditve ter medosebni odnosov (učinkovitost, kvaliteta, vedenje)
- potrebna podpora na delovnem mestu in predlog individualnega načrta podpore - na osnovi poročil o usposabljanju/ delu na sedanjem delovnem mestu v vsaj zadnjih 3 mesecih.
- potrebne prilagoditve delovnega mesta, okolja in sredstev za delo (po elementih ugotovite storitev H n I ali se priloži načrt, pripravljen v okviru storitev H in I)
-

MERILA - ELEMENTI OCENJEVANJA ¹⁰	OCENA	VIRI PODATKOV
Delodajalec izvaja pravne, tehnične in organizacijske ukrepe o varnem in zdravem delu.	DA NE	- opis del in nalog, - delovna dokumentacija, - zdravstvena dokumentacija
Invalid je ustrezno usposobljen za njegovo sedanje delo.	DA NE	
Invalid je razporejen na ustrezno delovno mesto (glede na usposobljenost ter vrsto ovir in težav).	DA NE	
1. Delovna učinkovitost invalida	Ocena ustreznosti (0 - 4)¹¹	
Kvaliteta dela v primerjavi s postavljenimi zahtevami.		- podatki delodajalca - podatki delavca - zdravstvena dokument.
Količina opravljenega dela v primerjavi s postavljenimi zahtevami (tudi v %, če mogoče).		
Stabilnost skozi daljše obdobje /prisotnost izrazitih nihanj delovnega funkcioniranja.		
Odsotnost iz dela zaradi bolezni.		
Samooocena delovne učinkovitosti s strani delavca.		
2. Področje prilagajanja invalida delu	Ocena ustreznosti (0 - 4)	
<i>Delovne veščine, zmožnosti, kvaliteta in kvantiteta dela</i>		- ocena delodajalca - vprašalnik 1 - samooocena delavca - vprašalnik 2 - intervju z delavcem - opazovanje na delovnem mestu - delovna anamneza
Samostojno in zanesljivo opravljanje dela		
Prilagajanje spremembam, možnost prehajanja na druga dela		
Obseg potrebne pomoči pri delu		
Upoštevanje pravil o varnem delu		
Doseganje kriterijev kvalitete dela		
Doseganje kriterijev količine dela		
Stabilnost delovnih učinkov		
Delovna vzdržljivost in obremenljivost		
Delovne lastnosti, osebnostna prilagoditev		
Motivacija, prizadevnost		
Iniciativnost		
Vztrajnost		
Čustvena obvladanost in stabilnost		
Vedenjska prilagoditev		
Sprejemanje vodenja		
Vključevanje v skupino/komunikacija		
Samooocena delovnega funkcioniranja s strani invalida		
3. Področje prilagajanja dela invalidu	Ocena ustreznosti (0 - 4)	
Humanizacija dela in ergonomske rešitve		- ogled delovnega mesta - podatki delodajalca - podatki delavca
Prilagoditev delovnih mest in delovnih prostorov		
Psihosocialna pomoč in podpora invalidu v delovnem okolju		
Ustreznost programov usposabljanja in uvajanja v delo		

¹⁰ Pri ocenjevanju se uporabljajo opredelitve iz priložnika z Merili

¹¹ Ocena ustreznosti: od 0 (ni težave) do 4 (popolna težava)

7. Povzetek doseganja delovnih rezultatov, potrebe po podporni storitvah ter prilagoditvah delovnega mesta, okolja in sredstev za delo (v tabeli ustrezno označiti):

- navedba in opis delovnega mesta in delovnih nalog,
- navedba odločbe o invalidnosti,
- navedba omejitev za delo, ki so posledica invalidnosti
- težave povezane z invalidnostjo na konkretnem delovnem mestu ugotovljene v oceni,
- utemeljitev ocene doseganja delovnih rezultatov (odstopanja od zahtev delovnega mesta/delovnih nalog, ki so posledica invalidnosti oziroma zdravstvenih težav)

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

Vodja tima:

Člani tima:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Datum:

Odgovorna oseba izvajalca:

6.14. Storitve O

Opravljanje drugih storitev zaposlitvene rehabilitacije – storitve podpornega zaposlovanja

1. Opis in cilji storitve:

Storitev vključuje spremljanje ter zagotavljanje strokovne in tehnične podpore invalidu ter strokovne podpore delodajalcu in delovnemu okolju. Izvajanje storitve omogoča prepoznavanje, obvladovanje in preprečevanje težav ter zapletov, ki bi lahko ogrozili uspešnost zaposlitve. Storitve prispeva k povečevanju zaposljivosti in ohranjanju zaposlitve invalida v skladu z njegovimi potrebami, sposobnostmi in zmožnostmi, pod enakimi ter varnimi in zdravimi pogoji dela.

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

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

Stabilnost delavca je odvisna od cele vrste dejavnikov in sega tudi izven delovnega okolja. Izvajanje storitve omogoča nudenje podpore ter prepoznavanje, preprečevanje in obvladovanje težav ter zapletov, ki bi lahko ogrozili uspešnost zaposlitve. Poleg podpore, ki jo nudijo strokovni delavci, je za uspešno zaposlitev pomembna tudi naravna podpora. Naravna podpora obsega podporo s strani sodelavcev, družinskih članov in ostale socialne mreže. Ustrezna podpora na delovnem mestu in izven njega je temelj podpornega zaposlovanja in pomeni uspešen način zagotavljanja in pomoči pri ohranjanju zaposlitve v običajnem delovnem okolju.

Storitve se izvaja individualno, na osnovi **individualnega načrta podpore INP** (predlagana shema je podana v dokumentu Priporočila k standardom storitev zaposlitvene rehabilitacije).

2. Priporočen časovni obseg

Časovni obseg je določen v skladu z individualnim načrtom podpore, največ 30 ur mesečno na uporabnika v času trajanja zaposlitve.

3. Ciljna skupina:

Do podpornih storitev so upravičeni:

- invalid, ki je zaposlen:
 - v običajnem delovnem okolju, in mu je bila izdana odločba o zaposljivosti v podporni zaposlitvi, v času trajanja zaposlitve;
 - na zaščitenem delovnem mestu, in mu je bila izdana odločba o zaposljivosti na zaščitenem delovnem mestu.
- delodajalec in delovno okolje.

4. Predvideni učinki storitve:

Storitev zagotavlja pomoč zaposlenemu invalidu in delodajalcu pri zagotavljanju predpogojev za uspešno delovno funkcioniranje v konkretnem delovnem okolju, kot tudi pri razreševanju ovir. Izvajanje storitve pomembno vpliva na povečevanje možnosti za ohranjanje zaposlitve.

5. Metode, tehnike in pristopi izvajanja storitve:

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

6. Izvedbeni in kadrovski pogoji:

Izvajalec v individualnem načrtu podpore opredeli nosilce storitve oz. odgovorne osebe tako pri izvajalcu kot tudi pri delodajalcu.

Storitev lahko izvajajo strokovni delavci tima in strokovni sodelavci iz 9. člena ZZRZI-C

PODPORNE STORITVE - opis

STROKOVNA PODPORA INVALIDU	
Vrsta aktivnosti/ storitve PZ	Opis storitev podpornega zaposlovanja
Informiranje, svetovanje in usposabljanje	<p>INFORMIRANJE</p> <ul style="list-style-type: none">• informiranje posameznika o ravnanju z invalidnostjo na delovnem mestu,• informiranje o pravicah iz delovnega razmerja,• informiranje o delovnih nalogah,• informiranje o virih pomoči. <p>SVETOVANJE</p> <ul style="list-style-type: none">• svetovanje v primeru konfliktnih situacijah glede doseganja pričakovanih rezultatov (razlike med pričakovanji delodajalca in invalida) v smislu iskanja ravnotežja med zahtevami delodajalca in zmožnostmi invalida,• posredovanje v kriznih situacijah med zaposlenim, sodelavci in delodajalcem,• reševanje praktičnih problemov (prevoz na delo, delovna oblačila...),• redno spremljanje, evalviranje in po potrebi prilagajanje procesa/programa usposabljanja. <p>USPOSABLJANJE</p> <ul style="list-style-type: none">• opredelitev organizacijske kulture na delovnem mestu,• opredelitev navad na delovnem mestu in prakse,• opredelitev priložnosti za napredovanje v karieri,• določitev najprimernejših pristopov za učenje in usposabljanje,• razvijanje sposobnosti samoopazovanja, samoocenjevanja, samoinštruiranja in samokontrole,• učenje obvladovanje stresa na delovnem mestu,• osebna in sistematična podpora pri učenju in izvajanju delovnih nalog in pri uspešnem vključevanju v delovno sredino,• razvijanje socialnih spretnosti na delovnem mestu,• učenje učinkovitih načinov reševanja problemov,• pomoč pri vzpostavljanju dobrih medosebnih odnosov na delovnem mestu,• prilagajanje komunikacije posameznikovim sposobnostim razumevanja,• vzpodbujanje vključenosti in pripadnosti delavca podjetju.• redno in sprotno sporočanje povratnih informacij,

<p>Spremljanje pri delu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • zagotavljanje intenzivnejše pomoči in podpore delavcu ob vsaki, za njegovo funkcioniranje pomembni spremembi na področju dela, zdravstvenega stanja ali zasebnega življenja, • nudenje podpore pri prilagajanju na delovno mesto in delovno okolje, • podpora pri opravljanju dela, • občasni obiski in opazovanje na delovnem mestu (zgodnje zaznavanje težav ali potencialnih problemov, pomoč pri njihovem reševanju, preverjanje potrebe po pomoči), • spremljanje v prejšnjih fazah ugotovljenih problemskih področij ter preverjanje izvajanja načrtovanih strategij pri soočanju s temi problemi, • določitev/prilagoditev delovnega urnika in odmorov, • pomoč pri urejanju načina prihajanja na delo, • zbiranje podatkov in vodenje dokumentacije, • podpora na področju socialnih in emocionalnih dejavnikov v zvezi z delom ali širše, • pomoč pri urejanju osebnih zadev in drugih aktivnostih, • pomoč in podpora delavcu/delovnemu okolju ob spremembah v delovnem procesu – usposabljanje za opravljanje novih delovnih nalog ali pri spremembah v delovnem procesu, menjava nadrejenega, mentorja ipd., • pomoč, svetovanje in podpora delavcu/delovnemu okolju ob poslabšanju zdravstvenega stanja delavca ipd., • podpora pri načrtovanju napredovanja.
<p>Razvoj osebnih metod dela</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jasna in natančna opredelitev metod dela, ki jih bo delavec – invalid potreboval za opravljanje dela, • pomoč pri učinkoviti rabi in ohranjanju metod dela, • pomoč pri implementaciji metod dela, • sprotno spremljanje napredovanja pri uporabi metod dela, • pomoč pri načrtovanju delovnih nalog, • pomoč pri načrtovanju vsakodnevnih in nujnih nalog, • učenje tehnik spremljanja delovne učinkovitosti, • razvoj funkcionalne, socialne in delovne neodvisnosti, • razvoj mehkih veščin (skupinsko delo, komunikativnost, medosebne veščine, zanesljivost, sposobnost reševanja problemov...), • postopno zmanjševanje obsega zunanje pomoči in prenos kontrole na posameznika, • opredelitev načina reševanja problemov in reagiranje delovnega okolja v kriznih situacijah, • opredelitev kritičnih dejavnikov, ki lahko vplivajo na posameznikovo sposobnost uspešnega opravljanja dela in zadržanja zaposlitve, • dogovor z delodajalcem/ delavcem o takojšnjem odzivanje v primeru problemskih/konfliktnih situacij.

Ocenjevanje delovne uspešnosti	<ul style="list-style-type: none"> • opredelitev merljivih kazalnikov za ugotavljanje uspešnosti pri delu, • ocena lastnosti, zahtev in obremenitev delovnega mesta/delovnih nalog, • opredelitev načina ugotavljanja uspešnosti, • primerjava zaposlitvenega profila posameznika in zahtev dela (job matching), • posredovanje povratnih informacij invalidu o realizaciji delovnih nalog in delovni uspešnosti, • sprotno spremljanje učinkovitosti pri delu.
Osebna asistenca	<ul style="list-style-type: none"> • pomoč pri prihodu na/iz dela, • pomoč pri osebni negi, • pomoč pri prehranjevanju (malica), • prinašanje in odnašanje dokumentov, stvari, orodij ipd., • spremljanje na sestanke, • branje dokumentov, prevod pisanega gradiva (npr. navodila za delo ipd.) v Braillovo pisavo (slepi in slabovidni), • tolmačenje, prevod pisanega gradiva (npr. navodila za delo ipd.) v slovenski znakovni jezik (gluhi in naglušni).
Tehnična podpora s prilagoditvijo delovnega mesta in sredstev za delo	<ul style="list-style-type: none"> • opredelitev tehnične podpore/prilagoditve delovnega mesta, • opredelitev potrebnih sredstev za delo, • svetovanje glede uporabe tehničnih prilagoditev in sredstev za delo, • spremljanje posameznika pri usvajanju delovnih nalog.
Zagotavljanje naravne podpore v širšem okolju (izven delovnega okolja)	<ul style="list-style-type: none"> • povezovanje z ustanovami na področju zdravstva, socialnega varstva, izobraževanja, invalidskimi organizacijami, društvi..., ki lahko sodelujejo v procesu razvoja in vzdrževanja podpirne zaposlitve, • zagotavljanje pomoči pri mobilnosti (društva...), • zagotavljanje specifičnih oblik pomoči (zagovorniki, tolmači...), • urejanje dodatnih oblik zdravljenja, terapije, rehabilitacije..., • pridobivanje dodatnih znanj in veščin (tečajji, izobraževanje...), • vključevanje v prostočasne, družabne in rekreativne dejavnosti, • povezovanje z družino in ožjim socialnim okoljem z namenom podpore posamezniku pri vključevanju v delo in okolje, • sodelovanje s strokovni delavci iz zdravstva in socialnega dela, • svetovanje pri tekočih problemih uporabnika, • pomoč pri urejanju denarnih pomoči, • povezovanje in sodelovanje s svojci.

Dodatna podpora ob spremembah pri delavcu - invalidu	<ul style="list-style-type: none"> • nudenje dodatne pomoči, svetovanja in podpore ob spremembah stanja pri delavcu – invalidu (npr. poslabšanje stanja, krizne situacije ipd.).
Dodatna podpora ob spremembah v delovnem okolju	<ul style="list-style-type: none"> • nudenje dodatne pomoči, svetovanja in podpore ob spremembah v delovnem okolju (spremembe na delovnem mesta, menjava neposredno nadrejenega, mentorja, spremembe delovnih nalog ipd.).
STROKOVNA PODPORA DELODAJALCU IN DELOVNEMU OKOLJU	
Vrsta aktivnosti/ storitve PZ	Opis storitev podpornega zaposlovanja
Informiranje in svetovanje	<ul style="list-style-type: none"> • aktivno vključevanje delodajalca in sodelavcev v proces podpornega zaposlovanja, • informiranje in svetovanje delodajalca in delovnemu okolju o naravi invalidnosti in posebnih potrebah posameznika, • informiranje in svetovanje delodajalca in delovnemu okolju o ravnanju ob specifičnih potrebah delavca – invalida, • svetovanje delodajalca in delovnemu okolju o najprimernejših metodah učenja delavca ob spremembi dela, • svetovanje o principih modifikacije vedenja (obvladovanje vedenjskih težav....), • svetovanje o metodah za obvladovanje specifičnih deficitov in oblikovanje kompenzacijskih strategij, metodah, tehnikah in strategijah sistematičnega inštruiranja, • seznanjanje delovnega okolja s principi pozitivnega podajanja povratnih informacij in strategijami korekcije napak, • razvijanje naravne podpore v ožjem delovnem okolju (delodajalec, mentor, sodelavci), • dodatna pomoč in podpora delovnemu okolju ob spremembah v delovnem procesu – usposabljanje za novo delo, • dodatna pomoč, svetovanje in podpora delodajalca in delovnemu okolju ob spremembah – poslabšanju zdravstvenega stanja delavca.