

1266.

Na osnovu člana 12 stav 2 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list CG", br. 49/08, 73/10 i 39/11), Ministarstvo rada i socijalnog staranja donijelo je

## **PRAVILNIK**

### **O STANDARDIMA ZA SPROVOĐENJE MJERA I AKTIVNOSTI PROFESIONALNE REHABILITACIJE**

("Službeni list Crne Gore", br. 057/11 od 30.11.2011)

#### **Član 1**

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, propisane članom 12 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, sprovode se, u skladu sa Standardima mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, koji je sastavni dio ovog pravilnika.

#### **Član 2**

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

**Broj: 0301-5787/1**

**Podgorica, 23. novembra 2011. godine**

**Ministar,**

**dr Suad Numanović, s.r.**

### **STANDARDI MJERA I AKTIVNOSTI PROFESIONALNE REHABILITACIJE**

#### **Mjera 1: Savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica sa invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja**

##### 1.1. Opis i cilj mjere:

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

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

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

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

##### 1.2. Ciljna grupa:

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

##### 1.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do osam časova individualnog i/ili grupnog rada, po pojedincu, što zavisi od individualnih ograničenja pojedinca.

##### 1.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

- intervju, za koji su teme i hipoteze unaprijed izabrane, dok pitanja nijesu unaprijed precizno formulisana;
- heteroanamneza, koja predstavlja dobijanje informacija o pojedincu koji je uključen u proces profesionalne rehabilitacije, iz različitih izvora (institucija u koje je uključen ili je bio uključen, porodica, stručni saradnici, saradnici, prijatelji, itd);
- pregled i analiza raspoložive dokumentacije;
- ocjena stepena motivisanosti za uključivanje u naredne mjere i aktivnosti;

- početna ocjena vrste i stepena prepreka i ograničenja;
- informisanje o mogućnostima izbora programa i ostvarivanja određenih prava;
- individualno savjetovanje;
- grupno savjetovanje;
- evaluacija izbora i vrednovanje rezultata.

#### 1.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Grupna dinamika se obezbjeđuje radom grupe od šest do 12 učesnika. Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za rehabilitaciju (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog);
- psiholog;
- doktor medicine - specijalista medicine rada;
- spoljni saradnici, po potrebi.

#### 1.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

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

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

#### 1.7. Očekivani rezultati

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

## **Mjera 2: Utvrđivanje preostale radne sposobnosti**

#### 2.1. Opis i cilj mjere:

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

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

#### 2.2. Ciljna grupa:

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

#### 2.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju od 15 do 90 časova po pojedincu, s tim da aktivnosti traju do šest časova dnevno.

Obim i sadržaj mjere određuje se zavisno od potreba i sposobnosti pojedinca, kao i postavljenih ciljeva.

Vremenski okvir mjere se može izuzetno produžiti i duže od 90 časova, u slučajevima težih smetnji, kao što su npr. povrede mozga, hronične mentalne smetnje, kod kojih su česte oscilacije i promjene funkcionisanja tokom dužeg vremenskog perioda, i u drugim slučajevima težih kompleksnih smetnji.

#### 2.4. Sadržaji, metode i tehnike rada

Sadržaji mjere obuhvataju ocjenu: zdravstvenog stanja, socijalnih faktora, profesionalnih i obrazovnih faktora, mentalne sposobnosti, ličnosti i ponašanja i radnog funkcionisanja pojedinca.

##### 2.4.1. Ocjena zdravstvenog stanja uključuje ocjenu:

- funkcionalnog stanja pojedinca (fizičkog i psihičkog djelovanja pojedinca);
- dosadašnjeg stepena liječenja, rehabilitacije i prilagođenosti pojedinca, koji omogućava planiranje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (u dogovoru sa drugim specijalistima dobijaju se odgovarajući

dopunski podaci ili se dogovara za dodatne postupke liječenja/rehabilitacije/opreme sa medicinsko tehničkim pomagalima);

- opremljenosti pojedinca medicinsko-tehničkim pomagalima;
- na koji način pojedinac razumije i prihvata svoje zdravstvene probleme, poznaje svoju psihičku i fizičku izdržljivost;
- sigurnog radnog ponašanja, položaja tijela, kretanja u prostoru, izdržljivosti za statička i dinamička opterećenja, itd.;

Kod ocjenjivanja zdravstvenog stanja koriste se metode:

- pregled i analiza raspoložive medicinske i druge dokumentacije;
- strukturirani intervju, heteroanamneza;
- klinički pregled sa ocjenom funkcionalnog stanja svih organskih sistema ("od glave do pete");
- praćenje lica u procesu ocjenjivanja kroz rad, savjetovanje lica, odlučivanje o mogućim prilagođavanjima u radu;
- analiza i zdravstvena ocjena radnog mjesta kod poslodavca, odnosno izvođača obrazovanja odraslih, prilagođenog potrebama pojedinca.

#### 2.4.2. Ocjena socijalnih faktora uključuje:

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

Kod ocjenjivanja socijalnih faktora koriste se metode:

- strukturirani intervju;
- heteroanamnestički podaci.

#### 2.4.3. Ocjena profesionalnih i obrazovnih faktora obuhvata:

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

Kod ocjenjivanja profesionalnih i obrazovnih faktora koriste se metode:

- intervju;
- heteroanamnestički podaci;
- pregled obrazovne i radne dokumentacije.

#### 2.4.4. Ocjena mentalnih sposobnosti, ličnosti i ponašanja obuhvata:

- ocjenu opšteg nivoa intelektualnih sposobnosti i potencijala (sposobnost koncentracije, pažnje, fleksibilnosti mišljenja, i dr);
- prepoznavanje specifičnih sposobnosti koje su opale ili su očuvane;
- ocjenu motivacije za zapošljavanje ili obrazovanje;
- ocjenu kapaciteta pamćenja;
- ocjenu strukture i dinamike ličnosti;
- ocjenu promjena u oblasti emocionalnog reagovanja;
- ocjenu savladavanja i kontrole impulsa, ponašanja, samosvijesti i uvida u vlastita ograničenja;
- ocjenu sposobnosti prilagođavanja i saradnje, interesovanja, stavova i očekivanja u vezi vlastite profesionalne karijere, uključivanja u socijalne interakcije i komunikaciju.

Kod ocjenjivanja mentalnih sposobnosti, ličnosti i ponašanja koriste se metode:

- individualna psihodijagnostička, savjetodavna i terapijska obrada;

- standardizovani psihodijagnostički testovi opštih intelektualnih sposobnosti i specifičnih kognitivnih funkcija;
  - standardizovana testiranja navika u učenju, pripremljenost na samostalno učenje;
  - testiranja znanja i rezultata, upitnici, testiranja profesionalnih interesa;
  - strukturirani intervjui;
  - usmjerena anamneza;
  - upitnici ličnosti;
  - posmatranje pojedinca u različitim radnim i socijalnim situacijama.
- 2.4.5. Ocjena radnog funkcionisanja pojedinca se vrši na osnovu uzoraka rada, u simuliranoj radnoj situaciji ili na konkretnom radnom mjestu. Ocjenjivanje se vrši individualno i u grupi i obuhvata ocjenu:
- radnih karakteristika, motivacije i interesa;
  - radne izdržljivosti, osjetljivosti na faktore u okruženju, stabilnosti, oscilacija tokom dana ili tokom dužeg perioda, umaranja, psihomotoričkog tempa, itd;
  - radnih vještina, spretnosti, samostalnosti, fleksibilnosti, sposobnosti obezbjeđivanja odgovarajućeg kvaliteta u radu, opažanja grešaka;
  - dostizanja kriterijuma radne efikasnosti sa aspekta kvaliteta i kvantiteta;
  - sposobnosti razumijevanja različitih uputstava (pismena, usmena, demonstracija) i njihovog uvažavanja, sposobnosti praktičnog usvajanja novih znanja;
  - fizičke sposobnosti i spretnosti ruku (snaga i spretnost ruku, lateralizacija, brzina motoričke reakcije, koordinacija, ovladavanje položaja tijela);
  - dostignutog nivoa znanja i sposobnost novog učenja, testiranja znanja iz raznih oblasti, ovladavanja informaciono - komunikacionom tehnologijom;
  - ličnog prilagođavanja radnom okruženju, međusobnog djelovanja, uključenosti i položaj u grupi, komunikacije sa saradnicima i nadređenima, način ostvarivanja u grupi.

Kod ocjenjivanja radnog funkcionisanja pojedinca koriste se metode:

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

#### 2.4.6. Završna obrada:

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

Mišljenje obuhvata:

1. kodiranje prema Međunarodnoj klasifikaciji bolesti (dijagnoze koje odlučujuće utiču na invalidnost, te ocjena stabilnosti stanja, prognoze i uspjeh liječenja);
2. kodiranje prema Međunarodnoj klasifikaciji funkcionisanja, invalidnosti i zdravlja (opis i obim oštećenja funkcija koje odlučujuće utiču na invalidnost (prema priloženoj listi funkcija -Prilog 4);
3. kratak nalaz dobijenih ocjena, uz navođenje korišćenog instrumentarija, metoda i tehnika ocjenjivanja;
4. cjelovitu ocjenu radnih sposobnosti i aktuelnog radnog funkcionisanja;
5. opis značajnih karakteristika ličnosti i uticaj faktora u okruženju na te karakteristike;
6. predlog narednih aktivnosti, koji uključuje: (odabere se varijanta A ili B):

A/ Pojedinaac nema smetnji u zapošljavanju - umanjena radna sposobnost od 0% do 4%, ili ima manje smetnje u zapošljavanju - umanjena radna sposobnost od 5% do 24% - nije potrebno uključivanje u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, već se pojedinac može uputiti na zapošljavanje na otvoreno tržište rada, uključiti u mjere aktivne politike zapošljavanja, i dr.

B/ Pojedinaac ima umjerene smetnje u zapošljavanju - umanjena radna sposobnost od 25% do 49%, teže smetnje u zapošljavanju - umanjena radna sposobnost od 50% do 95%, teške smetnje u zapošljavanju - umanjena radna sposobnost od 96% do 100% - potrebno uključivanje u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, sa predlogom uključivanja u konkretnu mjeru.

### Prilog 1: Stepen umanjenja, odnosno preostale radne sposobnosti

STEPEN OGRANIČENJA I TEŠKOĆA	OPIS STEPENA OGRANIČENJA I TEŠKOĆE	KVANTITATIVNA SKALA - ORIJENTACIONA VRIJEDNOST
Nema ograničenja i teškoća	ne postoje, odsutne, zanemarljive	0-4%
Mala ograničenja i teškoće	lakše, blage	5-24%
Umjerena ograničenja i teškoće	srednje, znatne	25-49%
Velika ograničenja i teškoće	teške, stvarne, velike	50-95%
Potpuna ograničenja i teškoće	najteže, u potpunosti	96-100%

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

STEPEN SMETNJI U ZAPOSŁJAVANJU	OPIS SMETNJI	KVANTITATIVNA SKALA
NEMA SMETNJI	Nije mu potrebna nikakva pomoć pri obavljanju radnih zadataka, organizaciji rada i prilagođavanju radu. Motivacija je stabilna, u odnosu na uključivanje u grupu nema teškoća. Radna izdržljivost je zadovoljavajuća, tako da mu nije potreban dodatni odmor i prilagođavanje radnog procesa i radnog vremena trenutnim mogućnostima.	0-4%
MANJE SMETNJE	Uz odgovarajuće početno uvođenje i osposobljavanje može samostalno i pouzdano obavljati unaprijed određene radne zadatke, pri čemu je i njegova radna efikasnost stabilna kroz duže vrijeme. Potrebno mu je kraće vrijeme za uvođenje i osposobljavanje na radnom mjestu, što može obuhvatiti manje prilagođavanje radnog procesa. Radna motivacija je stabilna. Radna sposobnost, izdržljivost i opterećenje je blago ili privremeno smanjena, psihomotorni tempo je zadovoljavajući i omogućava radne učinke, koji su približni efikasnosti drugih zaposlenih.	5-24%

UMJERENE SMETNJE	<p>Obavezno dalje osposobljavanje i uvođenje u rad koji obuhvata individualizovane i prilagođene tehnike učenja i prihvatanja zadataka, te prilagođavanje radnog procesa: tehnike pamćenja, razbijanje zadataka u manje jedinice, višestepeno učenje radnih zadataka, prilagođavanje radnih uputstava . U radu treba stabilno, mirno okruženje bez ometajućih faktora i nepredviđenih izmjena. Prilikom prilagođavanja na promjene u radnom okruženju potrebno je ponovo uvođenje. Ima izražene teškoće sa prilagođavanjem na promjene u radnom i socijalnom okruženju. Primijećene su izrazitije smetnje u jednoj od sledećih oblasti: -smetnje kognitivnih funkcija, npr. umjerene ili teže smetnje u funkcijama pamćenja u konstrukcionim ili izvršnim sposobnostima, odnosno, sposobnostima planiranja i predviđanja, misaonih strategija, prilagodljivosti i inicijativnosti; - izrazitija ometenost u kretanju i teškoće u fizičkom funkcionisanja senzorni nedostaci, hemianopsija, teži oblici epilepsije, izražena psihomotorna usporenost, nizak energetska nivo, brzo umaranje; - smetnje u komunikaciji, tj. govoru, čitanju i pisanju; - smetnje u savladavanju ponašanja, čulnih reakcija u smislu neadekvatne kontrole (impulsivnost, agresivni naboji i nekontrolisano ponašanje i čulne reakcije) ili sniženih osjećajnih i motivacionih faktora (smanjena čulna reakcija, bezvoljnost i neinicijativnost), - psihijatrijske smetnje ili teži oblici lične promjenjivosti, koja utiče na funkcionalne sposobnosti. Uprkos izrazitijim teškoćama u jednoj od navedenih oblasti ili kombinaciji blažih teškoća u navedenoj oblasti može, uz odgovarajuću podršku i vođenje, duže vrijeme na zadovoljavajući način obavljati svoj posao i još se zadovoljavajuće uključivati u radno okruženje. Treba mu intenzivna pomoć prilikom mogućeg pogoršanja ili prilikom svake promjene u okruženju ili radnom procesu. Jedna od mjera za lica sa umjerenim teškoćama može biti zaposlenje iz stručnu podršku.</p>	25-49 %
------------------	--	---------

<p>TEŽE SMETNJE</p>	<p>Karakteristične su umjerene ili teže smetnje u više oblasti koje stalno utiču na veoma sniženu radnu efikasnost i/ili često i izražene oscilacije i slabljenja radnog i ličnog funkcionisanja. Zbog teškoća može da obavlja samo uži izbor radnih zadataka, i u ograničenom vremenskom obimu. Potrebno mu je zaštićeno i prilagođeno radno okruženje. Potrebni su mu redovni odmori, radna efikasnost je veći dio vremena pod zaustavljenim mjerilima. Mogućnost prelaska na druge radne zadatke, odnosno, radna prilagodljivost je mala. Treba mu dugotrajno uvođenje u radni proces i radno okruženje, veoma ograničen izbor radnih zadataka, stalno podsticanje, stalna pomoć za savladavanje nedostataka u kognitivnim faktorima, ponašanju i/ili međusobnom funkcionisanja te stalni nadzor nad obavljanjem posla. Ne podnosi veće promjene u radnom procesu, promjene zahtijevaju duge (višemjesečne) periode prilagođavanja. Potreban mu je prilagođeni radni ritam sa velikim mogućnostima za fleksibilno regulisanje radnog vremena.</p>	<p>50-95 %</p>
<p>TEŠKE SMETNJE</p>	<p>Nije sposoban za rad, osim za kratkotrajne, većinom rutinske poslove, u skladu sa interesima i trenutnim mogućnostima. Treba mu neprestana podrška, nadzor i zaštita, da ne bi štetio sebi ili procesu rada.</p>	<p>96-100%</p>

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

	MJERILA	0	1	2	3	4
		Nema teškoća i ograničenja	Lakše teškoće i ograničenja	Umjerene teškoće i ograničenja	Velike teškoće i ograničenja	Potpune teškoće i ograničenja
1.	STEPEN MOTIVISANOSTI	Optimalna, realna motivisanost	Dobra, realna motivisanost sa povremenim oscilacijama	Promjenjiva motivacija, zavisi od spoljnih uticaja	"Spoljna" motivisanost ili motivisanost koja premalo uvažava realne	Potpuna nemotivisanost nestvarni motivi

					mogućnosti	
2.	STEPEN ZNANJA	Nema ograničenja, teškoća. Efikasno znanje, u skladu sa stečenim obrazovanje m ili zanimanjem	Lakša ograničenja i teškoće. Zadovolja- vajuće znanje, u skladu sa stečenim obrazovanje m ili zanimanjem	Umjerena ograničenja i teškoće. Potreba za sticanjem dodatnog znanja za dostizanje očekivanih rezultata	Teža ograničenja i teškoće. Nivo znanja omogućava efikasnost samo kod manje zahtjevnih zadataka	Potpuna ograničenja i teškoće. Veoma ograničene sposobnosti prenosa znanja
3.	STEPEN RADNIH ISKUSTAV A	Nema ograničenja i teškoća, kvalitetna radna iskustva, koja pružaju dobru radnu efikasnost	Lakša ograničenja i teškoće. Nedostajuća radna iskustva može steći u procesu rada	Umjerena ograničenja i teškoće. Treba mu mentorstvo - do šest mjeseci, za sticanje potrebnih iskustava	Teža ograničenja i teškoće. Treba mu duži period (više od šest mjeseci), odgovarajuće mentorstvo	Potpuna ograničenja i teškoće. Treba mu stalno vođenje
4.	STEPEN STEČENIH SPRETNOS TI	Nema ograničenja i teškoća. Stečene spretnosti u potpunosti odgovaraju zahtjevima rada	Lakša ograničenja i teškoće. Nedostajuće spretnosti može efikasno steći u procesu rada	Umjerena ograničenja i teškoće. Potrebna je sistematična vježba spretnosti - uloga mentora važna, posebno kod novih zadataka	Teža ograničenja i teškoće. Veoma ograničena sposobnost sticanja novih spretnosti	Potpuna ograničenja i teškoće. Potrebno mu je stalno vođenje
5.	OGRANIČE NJA SPOSOBN OSTI (ZA RAD)	Nema ograničenja i teškoća. Sposoban da obavlja sve zadatke u okviru radnog mjesta	Lakša ograničenja i teškoće. Sposoban da obavlja sve zadatke na primjereno odabranom radnom	Umjerena ograničenja i teškoće. Sposoban da obavlja samo neke- odabrane zadatke odnosno	Teža ograničenja i teškoće. Sposobnost za obavljanje određenih faza ili poslova - obično u skraćenom radnom vremenu	Potpuna ograničenja i teškoće. Sposobnosti nisu dovoljne za redovno zaposlenje



			mjestu	poslove ili potreba za čestim odmorima		
6.	TEŠKOĆE OGRANIČENJA U EFIKASNOSTI (ZA RAD)	Nema teškoća, ograničenja. Dostiže najmanje prosječne - očekivane ( rezultate	Lakše teškoće i ograničenja. Obično dostiže očekivane prosječne) rezultate - povremene oscilacije	Umjerene teškoće i ograničenja. Dostiže 70 % -0.9 očekivane efikasnosti	Velike teškoće i ograničenja. Dostiže 30% - 70% očekivane efikasnosti	Očekivana efikasnost kod poznatih poslova ispod 30 %
7.	TEŠKOĆE I OGRANIČENJA U PRIHVATANJU VLASTITE INVALIDNOSTI	Nema teškoća i ograničenja	Lakše teškoće i ograničenja	Umjerene teškoće i ograničenja	Velike teškoće i ograničenja	Potpuno odbijanje
8.	IZBOR PROFESIONALNIH CILJEVA	Optimalan, stvaran izbor	Lakše teškoće i ograničenja prilikom izbora	Umjerene teškoće i ograničenja prilikom izbora	Neefikasan izbor, treba mu pomoć prilikom izbora profesionalnih ciljeva	Nema realna profesionalna usmjerenja, Treba mu potpuna pomoć
9.	STEPEN SOCIJALNIH SPRETNOSTI VJEŠTINA	Optimalni stepen efikasnosti u socijalnim položajima	Dobar stepen efikasnosti u socijalnim položajima, potrebna podrška u opterećujućim okolnostima	Zadovoljavajući stepen efikasnosti u socijalnim položajima, potrebno savjetovanje i vođenje u novim okolnostima	Neefikasna reakcija u novim položajima, potrebno duže vremensko vođenje i podrška	Potrebno stalno vođenje i podrška u uobičajenim životnim situacijama
10.	STEPEN MREŽE SOCIJALNE PODRŠKE	Optimalna, stvarna podrška	Zadovoljavajuća, stvarna podrška	Nema zadovoljavajuće uporište u socijalnoj mreži,	Ugrožavajuće okruženje, neodgovarajuća socijalna podrška	Veoma ugrožavajuće okruženje, potpuno neodgovaraj

				potrebna mu je dodatna podrška		uča podrška
11.	STEPEN TRAZENJA ODGOVARAJUĆEG POSLA I ZAPOSLENJA	Nema teškoća prilikom traženja, potpuno je samostalan	Njegova samostalnost je još zadovoljavajuća, ima manje teškoće prilikom traženja odgovarajućeg posla i zaposlenja	Savladava lakše okolnosti, a teže ne može i potrebna mu je pomoć	Potrebno mu je vođenje i pomoć prilikom traženja zaposlenja, ne snalazi se u novim situacijama	Potpuna zavisnost od spoljne pomoći, ne može sam da traži posao
12.	STEPEN OGRANIČENOSTI (MOTORNE, KOMUNIKACIONE IDR.)	Nema teškoća i ograničenja	Lakša ograničenja i teškoće	Umjerene teškoće i ograničenja. Potrebna dodatna pomoć da bi se omogućila uključenost	Teška ograničenost. Potrebna stalna pomoć da bi se omogućila uključenost	Potpuna ograničenost
13.	POTREBA ZA ANALIZOM RADNOG MJESTA I RADNOG OKRUŽENJA	Nema teškoća i ograničenja. Potrebna procjena rizika na radnom mjestu	Lakše teškoće i ograničenja. Potrebna procjena rizika na radnom mjestu	Umjerene teškoće i ograničenja. Potrebna je analiza radnog mjesta prije zaposlenja	Teža ograničenja i teškoće. Potrebna je analiza radnog mjesta prije zaposlenja	Potpune teškoće
14.	POTREBA ZA PRILAGOĐAVANJEM RADNOG MJESTA I RADNOG OKRUŽENJA	Nema ograničenja i teškoća	Lakša ograničenja i teškoće prilagođavanja	Umjerena ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi predlog	Teža ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi predlog prilagođavanja	Potpune teškoće i ograničenja
15.	POTREBA ZA PLANOM OPREME I	Nema ograničenja i teškoća	Lakša ograničenja i teškoće	Umjerena ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i	Teža ograničenja i teškoće. Treba je provjeriti i po potrebi uraditi	Potpune teškoće

	SREDSTAVA ZA RAD			po potrebi uraditi prilagođavanja	predlog prilagođavanja	
16.	SAMOSTAL NOST PRILIKOM OSPOSOBL JAVANJA I OBRAZOV ANJA	Potpuno nezavisan i samostalan, nije mu potrebna podrška	Dobar nivo efikasnosti sa manjim teškoćama i ograničenjima	Umjerene teškoće i ograničenja prilikom osposobljava nja i obrazovanja, povremeno mu treba podrška i vođenje	Teža ograničenja i teškoće prilikom obrazovanja i osposobljavanja, skoro potpuno zavisi od podrške	Potpuna zavisnost od tuđe pomoći prilikom obrazovanja i osposobljav anja
17.	SAMOSTAL NOST NA RADNOM MJESTU NAKON ZAPOŠLJA VANJA	Potpuno nezavisan i samostalan, nije mu potrebna podrška	Dobar nivo efikasnosti sa manjim teškoćama i ograničenjima vođenje u novim ili izmijenjenim okolnostima ili u socijalnom preduzeću	Umjerene teškoće i ograničenja na radnom mjestu, potrebna mu je podrška i	Potrebno mu je stalno mentorstvo	Potpuno nesamostal an u radu

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

#### Prilog 4: Lista funkcija shodno MKF

##### FIZIČKE FUNKCIJE

##### 1. Poglavlje mentalne funkcije

##### Opšte mentalne funkcije (b110-b139)

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

##### Specifične mentalne funkcije (b140-b189)

- b140 Funkcije pažnje
- b144 Funkcije sjećanja
- b147 Psihomotorne funkcije
- b152 Funkcije čula

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

## **2. Poglavlje funkcije čula i bolesti**

### **Vid i srodne funkcije (b210-b229)**

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

### **Sluh i vestibularne funkcije (b230-b249)**

- b230 Funkcije sluha
- b235 Vestibularne funkcije
- b240 Osjećaji vezani za sluh i vestibularne funkcije
- b249 Sluh i vestibularne funkcije, druge određene i neodređene

### **Dodatne funkcije čula (b250-b289)**

- b250 Funkcija ukusa
- b255 Funkcija mirisa
- b260 Proprioceptivna funkcija
- b265 Funkcija dodira
- b270 Funkcije čula vezanih za temperaturu i druge nadražaje
- b279 Dodatne funkcije čula, druge određene i neodređene

### **Bolest (b280-b289)**

- b280 Saznanje bolesti
- b289 Saznanje bolesti, drugo određeno i neodređeno
- b298 Funkcije čula i bolesti, druge određene
- b299 Funkcije čula i bolesti, neodređene

## **3. Poglavlje glasovne i govorne funkcije**

- b310 Glasovne funkcije
- b320 Funkcije izgovaranja
- b330 Funkcije govornog toka i ritma
- b340 Funkcije nadomještajnog glasovnog izražavanja
- b398 Glasovne i govorne funkcije, druge određene
- b399 Glasovne i govorne funkcije, neodređene

## **4. Poglavlje funkcije kardiovaskularnog, krvnog, imunitetskog i disajnog sistema**

**Funkcije kardiovaskularnog sistema (b410-b429)**

- b410 Funkcije srca
- b415 Funkcije krvnog sistema
- b420 Funkcije krvnog pritiska
- b429 Funkcije kardiovaskularnog sistema, druge određene i neodređene

**Funkcije krvnog i imunitetskog sistema (b430-b439)**

- b430 Funkcije krvnog sistema
- b435 Funkcije imunogenog sistema
- b439 Funkcije krvnog i imunitetskog sistema, druge određene i neodređene

**Funkcije disajnog sistema (b440-b449)**

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

**5. Poglavlje funkcije probavnog, metaboličkog i endokrinog sistema****Funkcije vezane za probavni sistem (b510-b539)**

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

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

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

**6. Poglavlje senito-urinarne i reproduktivne funkcije****Funkcije mokraćnog trakta (b610-b639)**

- b610 Izlučivajuće funkcije mokraćnog trakta
- b620 Funkcije odvajanja urina

- b630 Osjećaji vezani za funkcije mokraćnog trakta  
b639 Funkcije mokraćnog trakta, druge određene i neodređene  
b640 Polne funkcije

### **Genitalne i reproduktivne funkcije (b640-b679)**

- b650 Funkcije menstruacije  
b660 Funkcije plodnosti  
b670 Osjećaji vezani za genitalne i reproduktivne funkcije  
b679 Genitourinarne i reproduktivne funkcije, druge određene i neodređene  
b698 Genitourinarne i reproduktivne funkcije, druge određene  
b699 Genitourinarne i reproduktivne funkcije, neodređene

## **7. Poglavlje funkcije nervnog sistema, mišića i kostiju, te funkcije povezane sa kretanjem**

### **Funkcije zglobova i kostiju (b710-b729)**

- b710 Funkcije pokretljivosti zglobova  
b715 Funkcije stabilnosti zglobova  
b720 Funkcije pokretljivosti kostiju  
b729 Funkcije zglobova i kostiju, druge određene i neodređene

### **Funkcije mišića (b730-b749)**

- b730 Funkcije mišićne snage  
b735 Funkcije mišićnog tonusa  
b740 Funkcije mišićne izdržljivosti  
b749 Funkcije mišića, druge određene i neodređene

### **Funkcije kretanja (b750-b779)**

- b750 Funkcije motoričkih refleksa  
b755 Funkcije nesvjesnih reakcija pokretom  
b760 Funkcije kontrole svjesnih kretnji  
b765 Funkcije nesvjesnih kretnji  
b770 Funkcije uzorka hoda  
b779 Funkcije kretanja, druge određene i neodređene  
b780 Osjećaji vezani za mišiće i funkcije kretanja  
b798 Funkcije nervnog sistema, mišića i kostiju, kao i sa kretanjem povezane funkcije, druge određene  
b799 Funkcije nervnog sistema, mišića i kostiju, te sa kretanjem povezane funkcije, neodređene

## **8. Poglavlje funkcije kože i srodnih struktura**

### **Funkcije kože (b810-b849)**

- b810 Zaštitne funkcije kože  
b820 Funkcije obnavljanja kože  
b830 Druge funkcije kože  
b840 Osjećaji vezani za kožu  
b849 Funkcije kože, druge određene i neodređene

### **Funkcije kose i noktiju (b850-b869)**

- b850 Funkcije kose  
b860 Funkcije noktiju

b869 Funkcije kose i noktiju, druge određene i neodređene

b898 Funkcije kože i srodnih struktura, druge određene

b899 Funkcije kože i srodnih struktura, neodređene

Pored kodiranja odgovarajuće funkcije, opiše se težina oštećenja funkcije:

0 - nema oštećenja funkcije

1 - lakše oštećenje funkcije

2 - umjereno oštećenje funkcije

3 - veliko oštećenje funkcije

4 - potpuno oštećenje funkcije

## 2.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi

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

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

Spoljni stručni saradnici koji se angažuju po potrebi:

- doktor medicine - doktor određene specijalnosti;
- predstavnik centra za socijalni rad;
- predstavnik lokalne zajednice;
- predstavnik poslodavca i dr.

## Mjera 3: Pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad

### 3.1. Opis i cilj mjere:

Pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad podrazumijeva podsticanje i produbljanje razvoja unutrašnje motivacije pojedinca za reintegraciju u socijalno i radno okruženje. Akcenat je na pozitivnom podsticanju suočavanja sa svakodnevnim problemima, kao izazovom za vlastiti lični i mentalni razvoj. Samo prihvatanjem ličnih smetnji pojedinac može da gradi svoju sadašnjost i budućnost i da formira realni odnos prema prošlosti.

Cilj mjere je podsticanje pozitivnih shvatanja pojedinca, njegova veća asertivnost i samosvijest, poboljšanje slike o sebi, jasnija vizija vlastite budućnosti i profesionalnog puta, uključivanje u uže i šire okruženje, a u širem smislu i sprječavanje sociopataloških pojava (alkoholizam, narkomanija, prostitucija, kriminalitet).

### 3.2. Ciljna grupa

Lica sa invaliditetom i druga teže zapošljiva lica kod kojih nezaposlenost duže traje, te su isključeni iz radne i socijalne sredine.

### 3.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju:

- za pojedinca sa ocijenjenom umjerenom smetnjom - šest - 24 časova individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada;
- za pojedinca sa ocijenjenom težom i teškom smetnjom - 18-35 časova individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada.

### 3.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

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

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

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

### Grupni rad

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

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

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

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

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

Osnovnu strukturu radionice čine:

- odabrana tema;
- naziv radionice;
- uvod;
- jezgro;
- zaključak.

Odabrana tema radionice je unaprijed definisana i sadržajno i ciljno oblikovana.

Tehnike koje se koriste u radionici su: igra uloga - istraživanje načina ponašanja i mogućih efekata, simulacija (imitiranje realne situacije, slične stvarnoj situaciji u smislu želja, osjećanja, pozicije moći), igre i vježbe kojima se stiču vještine primjenljive u stvarnim situacijama, rješavanje problemskih situacija, diskusija i analiza u vezi stvarnih problema i mogućih rješenja, uz primjenu ne samo verbalnih, nego i vizuelnih i drugih pomagala, razmjenu informacija, činjenica, analiza i sinteza.

### Individualni rad

Individualni rad se može odvijati uz grupni rad i direktno, bez uključivanja u grupu.

Individualni pristup uz grupni rad je namijenjen svim učesnicima, sa naglaskom na rješavanje ličnih problema koje nijesu mogli da iznesu u grupi, a predstavljaju im smetnju za dalje rješavanje profesionalnih problema.

Individualna psihosocijalna rehabilitacija je namijenjena pojedincu koji nije sposoban za uključivanje u grupu.

Pri individualnoj obradi se koriste:

- usmjereni produbljeni intervju;
- savjetovanje (psihosocijalno, instruktivno).

#### 3.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

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

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

#### 3.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

#### 3.7. Očekivani rezultati



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

#### **Mjera 4: Pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva**

##### 4.1. Opis i cilj mjere:

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

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

Cilj ove mjere je profesionalno informisanje, savjetovanje i motivisanje pojedinca za vlastitu aktivnost prilikom planiranja profesionalnog puta i njegove realizacije; prognoza uspješnosti planiranog profesionalnog cilja i planiranje aktivnosti za dostizanje cilja; savjetovanje prilikom izbora konkretnog profesionalnog cilja, vrste i smjera obrazovanja i osposobljavanja; savjetovanje i pomoć prilikom planiranja efikasnog pristupa obrazovanju; oblikovanje mogućih prilagođavanja i mjera podrške tokom obrazovanja i osposobljavanja.

##### 4.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i ostala teže zapošljiva lica sa nedefinisanim, nejasnim ili nedovoljno realnim profesionalnim ciljevima.

##### 4.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju:

- za pojedinca sa ocijenjenom umjerenom smetnjom - do 12 časova individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada;
- za pojedinca sa ocijenjenom težom i teškom smetnjom - do 24 časa individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada.

##### 4.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Sadržaj i metodi rada moraju da budu prilagođeni potrebama i potencijalima pojedinaca, odnosno ciljnim grupama.

Metode koji se koriste u ovoj mjeri su: informisanje, profesionalno savjetovanje, ocjenjivanje i otkrivanje profesionalnih interesa, upoznavanje sa mogućnostima obrazovanja i zapošljavanja, zahtjevima i karakteristikama različitih zanimanja ili programa obrazovanja.

Mjera se izvodi individualno i grupno.

Grupni rad podrazumijeva: samoocjenjivanje vlastitih potreba, sposobnosti, interesa, vrijednosti i dr, razvijanje vještina za istraživanje mogućnosti osposobljavanja, obrazovanja i zaposlenja, prihvatanje odgovarajućih odluka koje se zasnivaju na ocjeni vlastitih sposobnosti i realnih mogućnosti, upoznavanje strategija za ostvarivanje profesionalnog cilja.

Individualni rad podrazumijeva dobijanje i analizu anamnestičkih podataka, dokumentacije i drugih informacija (ključna znanja i vještine značajne za rad u određenom zanimanju, moguće teškoće u učenju i formiranje predloga prilagođavanja procesa obrazovanja ili osposobljavanja), testiranje profesionalnih interesa, individualno profesionalno informisanje i savjetovanje, izbor profesionalnog cilja i individualni plan njegovog ostvarivanja.

##### 4.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

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

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

##### 4.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

##### 4.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 5: Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina**

#### 5.1. Opis i cilj mjere:

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

Mjera obuhvata zaokružene tematske oblasti relevantnih socijalnih spretnosti (komunikacione spretnosti, ovladavanje konfliktima, zastupanje sebe, specifične spretnosti u radnom okruženju, itd) i učenje efikasnijih strategija suočavanja sa ograničenjima u radnom i širem socijalnom okruženju (tehnike rješavanja problema, oslobađanja, ovladavanja problematičnim postupanjem, itd).

#### 5.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i druga teže zapošljiva lica sa neodgovarajućim socijalnim vještinama, strahovima od socijalnih interakcija i deficitima u oblasti komunikacionih vještina.

#### 5.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju:

- za pojedinca sa ocijenjenom umjerenom smetnjom do 24 časa individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada;
- za pojedinca sa ocijenjenom težom i teškom smetnjom do 32 časa individualnog savjetovanja i/ili grupnog rada.

#### 5.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Mjera se izvodi individualno i grupno i obuhvata: usmjereni intervju, uvodni grupni susret, tematski susret, učenje vještina na susretima grupe u realnim socijalnim situacijama, sa redovnom evaluacijom iskustava, završni susret, koji je namijenjen grupnoj evaluaciji programa, povratnim informacijama i ocjeni individualnog razvoja, odnosno postignutih promjena.

#### 5.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

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

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

#### 5.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

#### 5.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 6: Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta**

#### 6.1. Opis i cilj mjere:

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

Mjera obuhvata sljedeće aktivnosti:

- uspostavljanje kontakata sa poslodavcima i širenje mreže poslodavaca;

- praćenje i ocjenu uslova kod poslodavaca za izbor potencijalnih radnih mjesta;
- vođenje spiska poslodavaca koji su spremni da zaposle lica sa smetnjama u zapošljavanju;
- izbor opisa ciljnih radnih mjesta sa opisom potrebnih znanja, vještina, očekivane radne efikasnosti;
- utvrđivanje specifičnih zahtjeva, radnih vještina i sposobnosti za potencijalna radna mjesta;
- upoređivanje profila interesa, znanja i sposobnosti određenog pojedinca sa mogućim radnim mjestima u okruženju i izbor radnog mjesta koje odgovara karakteristikama pojedinca;
- uspostavljanje kontakata između pojedinca i poslodavaca i pružanje podrške prilikom zapošljavanja.

#### 6.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i ostala teže zapošljiva lica.

#### 6.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do 32 časa po pojedincu.

#### 6.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Mogući načini traženja zaposlenja za pojedinca su: traženje posla u mreži postojećih poslodavaca, praćenje oglasa slobodnih radnih mjesta u okviru Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, oglasi u elektronskim i štampanim medijima, posredstvom agencija za posredovanje, samostalno traženje radnih mjesta.

Pojedincu, u skladu sa planom zapošljavanja koji je urađen na osnovu utvrđenih sposobnosti, interesovanja i želja, treba omogućiti: uvid u postojeću mrežu poslodavaca, usmjeravanje prema poslodavcu koji ima odgovarajuće radno mjesto, pisanje molbi za prijem na posao, najavu posjete poslodavcu, prilagođenu pripremu za razgovor sa poslodavcem.

Aktivnosti za određenog pojedinca se izvode individualno, prema principima timskog rada.

Izbor konkretnog radnog mjesta se zasniva na upoređenju profila zahtjeva radnog mjesta sa profilom sposobnosti, znanja i interesa konkretnog pojedinca. Prilikom uključivanja u radno okruženje, neophodno je upoznavanje radnog okruženja sa teškoćama pojedinca i ograničenjima u radu, te mogućim neophodnim prilagođavanjima, odnosno mjerama sa kojima možemo da obezbijedimo bolje prilagođavanje tog lica poslu.

#### 6.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

#### 6.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

#### 6.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 7: Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom**

#### 7.1. Opis i cilj mjere:

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

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

#### 7.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom.

#### 7.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do osam časova po pojedinom stručnom radniku.

#### 7.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Analiza konkretnog radnog mjesta obuhvata: analizu organizacije procesa rada, ekoloških opterećenja, opasnosti od nezgoda i fizičkih opterećenja. Mjera uključuje sljedeće elemente: dogovor sa poslodavcem za obilazak i obavljanje analize radnog mjesta; dolazak kod poslodavca; pristup radnom mjestu; dostupnost podataka o cjene rizika za određeno radno mesto; raspoloživost odgovarajućih stručnjaka kod poslodavca koji mogu da dostave značajne podatke o radnom mjestu.

U analizi konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja mogu se koristiti različite metode i tehnike kojima se otkrivaju ergonomske nedostaci koji su uzrok neodgovarajućih uslova rada.

Mjera obuhvata sljedeće metode:

- usmjereni pregled radnog mjesta sa zdravstvenom ocjenom;
- okvirno-ocjenjivačku analizu radnog mjesta;
- upoređivanja profila zahtjeva rada i profila sposobnosti radnika za konkretno radno mjesto;
- druge, za analizu i zdravstvenu ocjenu radnog mjesta, specifične za ocjenu primjerenosti radnih mjesta licima sa invaliditetom.

#### 7.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Izvođač profesionalne rehabilitacije prilagođava potrebni instrumentarij sadržaju i obimu analize.

Stručni saradnici koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

#### 7.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

#### 7.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 8: Izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lice sa invaliditetom**

#### 8.1. Opis i cilj mjere:

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

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

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

#### 8.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom za koje se predviđa mogućnost zaposlenja, uz prethodno prilagođavanje radnog mjesta i/ili upotrebu savremenih tehnologija.

#### 8.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do osam časova po pojedinom radnom mjestu.

#### 8.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Mjera se izvodi u skladu sa prethodno urađenom analizom uslova na konkretnom radnom mjestu, pri čemu se koriste različite metode i tehnike. Plan obuhvata prilagođavanje radnih objekata, sredstava rada, zaštitnih sredstava, radnog okruženja, dostupnosti. Obuhvata i prilagođavanje sanitarija, radnog namještaja, procesa izvođenja radnog zadatka, kao i potrebnog obrazovanja i osposobljavanja za rad na konkretnom mjestu.

### 8.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Kod izvođenja ove mjere uvažava se:

- prethodna ocjena psihofizičkih sposobnosti lica sa invaliditetom;
- ispunjavanje uslova za sigurno izvođenje radnih postupaka kao situacije koja se ocjenjuje;
- dogovor sa poslodavcem za obilazak i razgledanje radnog mjesta;
- dolazak kod poslodavca;
- pristup radnom mjestu;
- dostupnost podataka ocjene rizika sa zdravstvenom ocjenom za određeno radno mesto;
- raspoloživost odgovarajućih stručnjaka kod poslodavca, koji mogu da dostave dopunske podatke o radnom mjestu.

Stručni saradnici koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

### 8.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

### 8.7. Očekivani rezultati

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

## **Mjera 9: Izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za lice sa invaliditetom na tom radnom mjestu**

### 9.1. Opis i cilj mjere:

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

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

### 9.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom za koje se predviđa mogućnost zaposlenja, uz prethodnu izradu plana prilagođavanja radnog mjesta.

### 9.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do osam časova po određenom radnom mjestu, odnosno licu sa invaliditetom.

### 9.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

- različite tehnike za utvrđivanje funkcionalnih psihofizičkih sposobnosti lica sa invaliditetom: antropometrijske karakteristike, sposobnost izvođenja na nivou dinamometrije, ergometrije, sposobnosti kretanja, jednostavnih i kompleksnih aktivnosti, prema principima ocjenjivanja fizikalne i rehabilitacione medicine;
- za utvrđivanje potreba pojedinca i provjeravanja primjerenosti tehničkih pomagala koriste se standardizovani radni uzorci, različite simulirane radne situacije i konkretnom poslu slični poslovi kod kojih se utvrđuje vrsta funkcionalnog ograničenja, njen značaj za obavljanje posla i isprobava efikasnost i cjelishodnost upotrebe tehničkog pomagala, imajući u vidu radnu efikasnost. Treba uvažavati upotrebu radnih sredstava, predmeta rada, sredstava za zaštitu, organizaciju i obavljanje posla.

### 9.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Izvođač mora da: obezbijedi mjerenje psihofizičkih sposobnosti lica sa invaliditetom, radi zapošljavanja na određenom radnom mjestu; predvidi ispunjavanje svih uslova za bezbjedno izvođenje poslova tog radnog mjesta.

Stručni saradnici koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

#### 9.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

#### 9.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 10: Osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu**

#### 10.1. Opis i cilj mjere:

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

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

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

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

Ciljeve možemo da ostvarimo kroz tri segmenta koji se međusobno prepliću: radno prilagođavanje, lično prilagođavanje i prilagođavanje u radnom okruženju.

#### 10.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i druga teže zapošljiva lica.

#### 10.3. Vremenski okvir:

- za lica sa ocijenjenom umjerenom smetnjom, mjera traje do šest mjeseci,
- za lica sa ocijenjenom težom i teškom smetnjom osposobljavanje traje do jedne godine, a može i do dvije godine.

#### 10.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Mjere se odvija kroz timski rad; povezanost sa odgovarajućim drugim mjerama; povezanost sa širim okruženjem; aktivnu ulogu i saodgovornost pojedinca.

Plan osposobljavanja je individualizovan, prilagođen potrebama pojedinca.

Tokom izvođenja osposobljavanja, potrebna je stalna evaluacija napredovanja i provjeravanje primjerenosti programa.

Zavisno od mogućnosti okruženja i potreba lica sa invaliditetom, može se uspješno koristiti mnoštvo različitih radnih aktivnosti, a u svakom slučaju, ključni faktor za uspješnu rehabilitaciju je izvođenje realnih radnih zadataka, prema programu osposobljavanja, kod izvođača profesionalne rehabilitacije, odnosno kod poslodavca.

### **Osposobljavanje u simuliranoj radnoj situaciji - kod izvođača profesionalne rehabilitacije**

Ovaj oblik radnog osposobljavanja se izvodi u simuliranoj radnoj sredini, kod izvođača profesionalne rehabilitacije. Pojedinac stiče sposobnosti, vještine, znanja, oblikuje radnu ličnost, itd. Simulirana radna sredina omogućava nešto duže vrijeme privikavanja zahtjevima rada, više praktičnog vježbanja pojedinih faza rada, jer je mjera dodatno tehnološki, radno-terapeutski i rehabilitacijski podržana.

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

### Osposobljavanje kod poslodavca

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

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

Mjera obuhvata sljedeće aktivnosti:

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

U neposrednom procesu rada, koriste se metode:

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

#### 10.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Mjera je individualno planirana (sadržaj, metode, obim i trajanje), a izvodi se u grupi sa šest - 12 učesnika.

Izvođač u okviru mjere mora da obezbijedi mogućnost praktičnog rada na odabranim poslovima u realnim radnim situacijama.

Za dostizanje cilja ove mjere, potrebno je obavljati sljedeće aktivnosti:

- dnevno praćenje i evaluacija efikasnosti i kvaliteta rada;
- nedjeljne grupne analize procesa rada i dostizanja individualnih ciljeva;
- otvorenost komunikacije i rješavanje problema po principu: ovdje i sada;
- rješavanje konflikata po principima efikasne komunikacije.

Izvođač mora da obezbijedi prilagođavanje radnog okruženja, radnih zadataka i uslova za bezbjedan rad pojedinca.

Oprema radnih prostora mora da obezbjeđuje radne uzorke i radne zadatke koji omogućavaju prelazak od jednostavnih zadataka sa pripremljenim radnim pomagalima, do kompleksnih zadataka uz korišćenje savremene tehnologije.

Ako se ova mjera izvodi kod poslodavca, izvođač profesionalne rehabilitacije mora da ima uspostavljenu odgovarajuću mrežu poslodavaca.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

## 10.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da pripremi:

1. Mjesečni izvještaj o izvođenju mjere koji, pored osnovnih podataka o licu sa invaliditetom i prisutnosti na poslu, obuhvata i osnovne podatke o dostignutim rezultatima u razvijanju radnih vještina, radne efikasnosti i ličnog prilagođavanja radnom okruženju.
2. Završni izvještaj nakon realizovane mjere, koji obuhvata ocjenu:
  - stečenih radnih znanja, vještina i iskustava;
  - radne efikasnosti i kvaliteta rada;
  - radne izdržljivosti, opterećenosti i tolerancije na čimioce u okruženju;
  - formiranog profesionalnog identiteta;
  - sposobnosti saradnje u radnoj grupi;
  - sposobnosti organizovanja posla, preuzimanja odgovornosti;
  - nivo uvažavanja bezbjedonosnih normi i principa zdravog rada/posla.

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

## 10.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 11: Praćenje i stručna pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja**

#### 11.1. Opis i cilj mjere:

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

Cilj ove mjere je da se na vrijeme prepoznaju moguće teškoće, planiraju i izvode potrebne mjere za njihovo rješavanje i tako smanjuje mogućnost neuspjeha. Kvalitetno izvedena mjera doprinosi tome da pojedinac uspješno završi osposobljavanje i/ili obrazovanje ili/i konstruktivnije i efikasnije se suoči sa rješavanjem konflikata, odnosno otklanjanjem smetnji.

Kako mjera uključuje i stručnu pomoć i savjetovanje poslodavca i socijalne sredine pojedinca, posredno se smanjuje i mogućnost formiranja negativnih stavova kod poslodavca.

#### 11.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i druga teže zapošljiva lica koja se uključuju u osposobljavanje ili obrazovanje i treba im specifična i sistematična pomoć u učenju, stručno vođenje, mjere podrške i praćenje za vrijeme izvođenja programa osposobljavanja ili obrazovanja.

#### 11.3. Vremenski okvir:

- lica ocijenjena sa umjerenom smetnjom, mjera traje do 12 časova mjesečno;
- lica ocijenjena sa težom i teškom smetnjom, mjera traje do 24 časa mjesečno;

#### 11.4. Sadržaji, metode i tehnike rađa:

Mjera se izvodi individualno, na osnovu timski urađenog plana i obuhvata sljedeće aktivnosti:

- utvrđivanje plana praćenja i vrste stručne pomoći prilikom osposobljavanja i obrazovanja;
- utvrđivanje odgovarajućih metoda i tehnika prilikom praćenja;
- određivanje izvođača praćenja;
- utvrđivanje protoka informacija između izvođača, korisnika i poslodavca odnosno obrazovne institucije;
- određivanje mogućih specifičnih oblika pomoći u učenju.

Mjera se izvodi upotrebom metoda individualnog savjetovanja. U oblasti pomoći u procesu obrazovanja koriste se metode i tehnike obrazovanja odraslih.

#### 11.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Izvođač mora da obezbijedi:

- uspostavljeni informacioni sistem;
- dostupnost informativne građe;



- uspostavljenu komunikacionu mrežu sa izvođačima obrazovanja i osposobljavanja;
- dogovoreni način prikupljanja dokumentacije.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

#### 11.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

#### 11.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 12: Praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu, nakon zaposlenja**

#### 12.1. Opis i cilj mjere:

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

Cilj mjere je da se pomogne pojedincu i njegovom radnom okruženju da bude uspješan u obavljanju radnih zadataka, da se uključi u radno okruženje i da ostvari komunikaciju sa saradnicima na poslu, da posao zadrži, odnosno da u njemu napreduje. Mjerom se istovremeno provjerava zadovoljstvo poslodavaca i saradnika.

#### 12.2. Ciljna grupa:

Lica sa invaliditetom i druga teže zapošljiva lica za koje se opravdano predviđa da bez odgovarajućeg stručnog vođenja i podrške neće biti uspješni u očuvanju radnog mjesta, odnosno da su im za uspješno prilagođavanje poslu i radnom okruženju, očuvanje posla i napredovanje u profesionalnoj karijeri potrebne specifični i individualizovani oblici podrške.

#### 12.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do 12 mjeseci, jedanput nedjeljno (mjesečno) u prethodno dogovorenom terminu.

#### 12.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Mjera se izvodi individualno, na osnovu timski urađenog plana i obuhvata slijedeće sadržaje:

- utvrđivanje ciljeva programa praćenja;
- utvrđivanje načina praćenja i metoda rada;
- izvođenje potrebnih oblika pomoći (savjetovanje, trening, prilagođavanje posla) na radnom mjestu;
- redovna - mjesečna evaluacija radnog funkcionisanja i uključivanja u radno okruženje, koje se obavljaju u saradnji sa pojedincem i licem zaduženim za praćenje na radnom mjestu;
- utvrđivanje protoka informacija između izvođača, korisnika i poslodavca.

Uspješnost na radnom mjestu vrednuje se kroz niz unaprijed utvrđenih pokazatelja, kao što su: postizanje očekivanih efekata rada, tempo rada i istrajnost, saradnja u radnoj grupi, odnos prema konfliktnim situacijama, odnos prema pretpostavljenim, razumijevanje uputstava za rad, upotreba radnih oruđa i mašina, formiranje radne ličnosti.

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

#### 12.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

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

## 12.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

Izvođač profesionalne rehabilitacije je dužan da pripremi:

1. Mjesečni izvještaj o izvođenju mjere koji, pored osnovnih podataka o pojedincu, obuhvata još i osnovne podatke o postignutim rezultatima u toku prethodnog mjeseca, radne efikasnosti i ličnog prilagođavanja radnom okruženju.
2. Završni izvještaj nakon obavljene mjere praćenja na radnom mjestu obuhvata ocjenu:
  - stečenih radnih znanja, vještina, i iskustava;
  - radne efikasnosti i kvaliteta rada;
  - radne izdržljivosti i tolerancije na činioce u okruženju;
  - oblikovanog profesionalnog identiteta;
  - sposobnosti saradnje u radnoj grupi;
  - sposobnosti organizovanja posla, preuzimanja odgovornosti;
  - nivoa uvažavanja normi bezbjednosti u radu.

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

## 12.7. Očekivani rezultati

Uspješno obavljena mjera u značajnoj mjeri smanjuje mogućnost neuspjeha i gubljenja zaposlenja, a time se smanjuje i opasnost od učvršćivanja negativnih iskustava.

### **Mjera 13: Evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice sa invaliditetom**

#### 13.1. Opis i cilj mjere:

Evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice sa invaliditetom, uključujući samoocjenjivanje, omogućava jačanje aktivne uloge pojedinca, veći stepen motivacije i preuzimanje odgovornosti za lični razvoj, efikasnost i postavljanje realnih ciljeva.

Mjera omogućava i podstiče izvođače profesionalne rehabilitacije ka usmjerenosti na rezultate: kako u oblasti prepoznavanja potreba, tako i rezultata, u korist pojedinca, njegove porodice i poslodavaca.

#### 13.2. Ciljna grupa:

U mjeru su uključena sva lica koja izvođač obrađuje u procesu profesionalne rehabilitacije.

#### 13.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do jednog časa, po pojedinom stručnom licu.

#### 13.4. Sadržaji, metode i tehnike rada:

Ocjenjivanje uspješnosti procesa rehabilitacije pojedinca se odvija na osnovu timskog praćenja i evaluacije njegovog napredovanja u procesu profesionalne rehabilitacije.

Značajni element evaluacije je ocjena samog pojedinca o toku procesa rehabilitacije, dostignutim ciljevima i vlastitom viđenju napredovanja u procesu rehabilitacije.

Pored redovnih individualnih, grupnih i timskih evaluacija, izvođač mjera i aktivnosti za praćenje i ocjenjivanje uspješnosti procesa rehabilitacije mora da koristi i metod samoocjene polaznika i ocjenu lica koje neposredno prati pojedinca.

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

#### 13.5. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

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

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

## 13.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima

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

## 13.7. Očekivani rezultati

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

### **Mjera 14: Ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenog lica sa invaliditetom**

#### 14.1. Opis i ciljevi mjere:

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

Cilj mjere je očuvanje zaposlenja lica sa invaliditetom.

#### 14.2. Ciljna grupa:

Zaposlena lica sa invaliditetom.

#### 14.3. Vremenski okvir:

Mjera se izvodi u trajanju do 20 časova po pojedinom licu sa invaliditetom.

#### 14.4. Uslovi izvođenja i kadrovski uslovi:

Postupku ocjenjivanja dostizanja radnih rezultata za zaposlena lica sa invaliditetom se može pristupiti ako je zaposleno lice sa invaliditetom prethodno u potpunosti osposobljeno za obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta.

Pri tom treba isključiti činioce koji mogu da utiču na manju radnu efikasnost lica sa invaliditetom a koji ne proizilaze iz njegove invalidnosti, kao što su: neodgovarajuće obrazovanje, neuvažavanje propisa o bezbjednom radu od strane poslodavca i/ili lica sa invaliditetom.

Prilikom izvođenja mjere treba uvažavati slijedeće principe:

- svako lice sa invaliditetom se individualno ocjenjuje;
- postupak mora da bude prilagođen stepenu shvatanja lica sa invaliditetom;
- svi procesi moraju da štite privatnost lica sa invaliditetom, koji ima pravo da, na zahtjev, pregleda dokumentaciju;
- ocjenjivanje mora da bude nezavisno i mora da obezbjeđuje kontrolu kvaliteta ocjenjivanja;
- ocjenjivanje se može ponoviti na zahtjev lica sa invaliditetom ili poslodavca, ako su nastupile okolnosti koje tokom ocjenjivanja ne daju pravu sliku o rezultatima rada lica sa invaliditetom.

Stručnjaci koji učestvuju u realizaciji mjere su:

- savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje, koji dostavlja raspoloživu dokumentaciju i predstavlja informacije o profesionalnoj/ radnoj karijeri lica sa invaliditetom;
- odabrani izvođač profesionalne rehabilitacije;
- zaposleno lice sa invaliditetom;
- poslodavac;
- doktor - specijalista medicine rada.

#### 14.5. Sadržaji, metode i tehnike rada:

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

Izvođenje ocjenjivanja je sastavljeno od dva dijela:

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

Prilikom izvođenja prvog dijela koriste se izvori:

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

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

- obilazak i analiza radnog mjesta, neposredno opažanje, ocjenjivanje i praćenje radnika na radnom mjestu (situacijsko ocjenjivanje radnika na radnom mjestu, ocjena primjerenosti radnog mjesta, odnosno usklađenosti zahtjeva i uslova rada sa profilom sposobnosti i ograničenjima pojedinca,

obrazovanjem i osposobljenošću, primjerenost radnih uslova, moguća prilagođavanja radnog mjesta i radnih postupaka). Prije određivanja stepena radne ograničenosti za konkretnog pojedinca, treba provjeriti primjerenost uslova rada, po potrebi predložiti opravdana prilagođavanja posla, radnog mjesta i uslova u okruženju, te na taj način optimizirati radnu efikasnost pojedinca, stepen zadovoljstva radom, odnosno, u najvećoj mogućoj mjeri, smanjivati ograničenja koja proizilaze iz radnog okruženja;

- ocjena radne efikasnosti i prilagođavanja posla, koju daje poslodavac (upitnik za poslodavca (obrazac 1), dokumentovani podaci poslodavca o dostizanju očekivanih radnih rezultata radnika na određenom radnom mjestu, za period od poslednja tri mjeseca, odnosno za posmatrani period osposobljavanja);
- samoocjena radnika: upitnik za zaposlenog (obrazac 2), te intervju sa radnikom o stepenu zadovoljstva radom, vlastitom viđenju svog radnog funkcionisanja, teškoćama u radu, primjerenosti posla i uslova rada, te njegovim predlozima za otklanjanje ograničenja i teškoća u radu.

#### 14.6. Izvještaj o obavljenim aktivnostima:

Izvještaj o rezultatu ocjenjivanja (obrazac 3) pored osnovnih podataka i cjelovite ocjene funkcionisanja lica sa invaliditetom na radnom mjestu, sadrži i konkretne podatke o radnoj efikasnosti i rezultatima rada lica sa invaliditetom na poslovima i zadacima koje je dobio u posmatranom periodu.

Obzirom da ocjena radnog funkcionisanja ne znači samo vrednovanja količinskih kriterij uma rada, odnosno produktivnosti, u ovoj ocjeni je, pored podataka o dostizanju očekivanih rezultata, potrebno uvažavati i opravdano povezati informacije o ukupnom funkcionisanju radnika u postojećem radnom okruženju, stepenu i oblastima ograničenosti, obimu potrebne pomoći u radu, odstupanjima u oblasti ličnog prilagođavanja, međusobnog djelovanja, oscilacije radne efikasnosti i radne sposobnosti u dužem vremenskom periodu, odsutnosti sa posla zbog zdravstvenih teškoća, itd.

Ocjena ne može da bude pripremljena samo na osnovu jednokratnog opažanja ili ocjenjivanja, već je treba formirati na osnovu cjelovitih informacija iz dužeg vremenskog perioda.

Obzirom da ne postoji univerzalne metode mjerenja radnih rezultata, koje bi se mogle primjereno primijeniti na sve oblasti rada i ocjenjivana radna mjesta, završna ocjena se mora prije svega temeljiti na analizi i upoređenju profila specifičnih zahtjeva radnog mjesta sa profilom radnog funkcionisanja, sposobnosti i ograničenosti radnika, koje su relevantni za konkretno radno mjesto.

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

#### 14.7. Očekivani rezultati:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Obrazac 1:

## OCJENA RADNE EFIKASNOSTI I RADNOG PRILAGODJAVANJA

### Upitnik za poslodavca

- IME I PREZIME ZAPOSLENOG:

- OCJENJIVAČ:
- PREDUZETNIK, ODNOSNO PRIVREDNO DRUŠTVO:
- DATUM OCJENJIVANJA:
- RADNO MESTO, ODNOSNO POSLOVI KOJE ZAPOSLENI OBAVLJA:

---



---



---

PRIMJERENO IZVOĐENJE PRAVNIH, TEHNIČKIH I ORGANIZACIONIH MJERA O BEZBJEDNOM I ZDRAVOM RADU/POSLU

- a. da
- b. ne

PRIMJERENOST RASPOREĐIVANJA LICA SA INVALIDITETOM, IMAJUĆI U VIDU VRSTU TEŠKOĆA (OGRANIČENJA) U OBLASTI RADNE AKTIVNOSTI

- a. da, odgovarajuće
- b. ne, neodgovarajuće

U sljedećim oblastima označite tvrdnje koje najbolje opisuju radno ponašanje ocjenjivanog radnika:

1. SAMOSTALNOST U RADU:

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

2. PRILAGOĐAVANJE PROMJENAMA U RADU

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

3. KVALITET RADA:

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

4. EFIKASNOST U RADU:

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

Ukoliko je očekivana radna efikasnost kvantitativno određena, navedite precizne podatke o procentu dostizanja norme za ocjenjivanog radnika za period od posljednja tri mjeseca (po pojedinim mjesecima):

---



---



---

5. ODNOS PREMA POSLU:

- izuzetno je pozitivno raspoložen prema poslu, veoma se trudi i teži za uspjehom,
- zainteresovan je za rad i spreman da radi,
- pokazuje dovoljno zanimanja za posao, potrebni su mu odgovarajući podsticaji,
- pokazuje premalo zanimanja za posao, malo se trudi, treba ga često upozoravati i vraćati na rad,
- potpuno je nezainteresovan i neangažovan u radu; ni podsticaji nisu dovoljni.

6. ODNOSI RADNIKA SA OKRUŽENJEM:

- odlični su - druželjubiv je, omiljen i saraduje,
- prosječni su - ne istupa, okolina ga prihvata, nema primjetnijih teškoća,
- djelimično su poremećeni - povremeno dolazi u konflikte sa saradnicima i nadređenima,
- veoma su poremećeni - često je u konfliktima sa saradnicima ili nadređenima,
- ne može da se uključi u grupu, ostaje po strani.

7. DA LI GA INVALIDNOST OGRANIČAVA U POSLU

- invalidnost ga u poslu ne ograničava,
- invalidnost ga ponekad ograničava, mada ne bitno,
- invalidnost ga često ograničava, posebno u pojedinim zadacima ili aktivnostima,
- invalidnost ga veoma i stalno ograničava kod većine radnih aktivnosti,
- invalidnost ga ograničava u određenim periodima, npr. u periodu pogoršanja zdravstvenog stanja.

8. PRITUŽBE VEZANE ZA BOLEST I OGRANIČENJA:

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

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

---



---



---

9. STABILNOST RADNOG FUNKCIONISANJA U DUŽEM VREMENSKOM PERIODU:

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

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

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

OBLAST PRILAGOĐAVANJA POSLA	0	1	2	3	4	X
1. U svom poslu je tačan i precizan	0	1	2	3	4	X
2. Brzo razumije i usvaja uputstva	0	1	2	3	4	X
3. U poslu je pouzdan, primijeti greške i primjereno postupi	0	1	2	3	4	X
4. Sposobnost koncentracije u izvođenju zadataka je dobra	0	1	2	3	4	X
5. Svoj posao i radne zadatke dobro planira	0	1	2	3	4	X
6. Radna pomagala efikasno koristi	0	1	2	3	4	X
7. Sposoban je da se brzo prilagodi promjenama u procesu rada	0	1	2	3	4	X

8. Uvažava pravila i propise na radnom mjestu	0	1	2	3	4	X
9. Fina spretnost ruku je zadovoljavajuća	0	1	2	3	4	X
10. Gruba spretnost ruku je zadovoljavajuća	0	1	2	3	4	X
11. Kvalitet posla je potpuno u skladu sa standardima	0	1	2	3	4	X
12. Efikasnost na normiranim poslovima je zadovoljavajuća	0	1	2	3	4	X
13. Efikasnost na nenormiranim poslovima je zadovoljavajuća	0	1	2	3	4	X
14. Rezultati rada se vremenom poboljšavaju	0	1	2	3	4	X
15. Rezultati rada su stabilni i konstantni	0	1	2	3	4	X
<b>OBLAST LIČNE PRILAGOĐENOSTI</b>						
16. Usmjeren je na posao, motivisan, radi posao	0	1	2	3	4	X
17. Raspoloživo radno vrijeme aktivno koristi za rad	0	1	2	3	4	X
18. U raduje uporan	0	1	2	3	4	X
19. U radu je samoinicijativan	0	1	2	3	4	X
20. Sposoban je da samostalno obavlja zadate radne zadatke	0	1	2	3	4	X
21. U radu je pouzdan, radi na očekivani način	0	1	2	3	4	X
22. Kontroliše emocije i primjereno reaguje	0	1	2	3	4	X
23. Ponašanje je primjerno, bez ometajućih odstupanja	0	1	2	3	4	X
24. Lično je stabilan, na faktore u okruženju ili stres nije pretjerano osjetljiv	0	1	2	3	4	X
25. Sposoban je da se brine za uredan spoljni izgled	0	1	2	3	4	X
<b>OBLAST MEĐUSOBNIH ODNOSA</b>						
26. Primjereno prihvata vođenje	0	1	2	3	4	X
27. Sposoban je da prihvati kritiku i da je uvažava	0	1	2	3	4	X
28. Može da potraži pomoć kad mu je potrebna	0	1	2	3	4	X
29. Sa saradnicima se dobro razumije, primjereno uspostavlja kontakte	0	1	2	3	4	X
30. Sposoban je da radi u grupi	0	1	2	3	4	X
31. Radno okruženje i grupa ga prihvataju	0	1	2	3	4	X
32. U grupi se na primjeren način ostvaruje	0	1	2	3	4	X

X - ne može se dati ocjena

Vaše mišljenje, napomene i predlozi:

---



---



---



---

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

---



---



---



---

## Obrazac 2: SAMOOCJENA RADNOG PONAŠANJA

### Upitnik za zaposlenog

- IME I PREZIME
- OBRAZOVANJE:
- ZAPOSLEN/A:

- DATUM OCJENJIVANJA:

- RADNO MESTO, ODNOSNO POSLOVI KOJE OBAVLJATE:

---



---



---

Kod narednih pitanja izaberite i označite jedan ili više odgovarajućih odgovora

1. Koliko ste zadovoljni poslom koji obavljate:

- veoma zadovoljan
- prilično zadovoljan, smetaju mi samo manje stvari
- srednje zadovoljan
- većinom nezadovoljan
- potpuno nezadovoljan, želio bih da obavljam drugi posao

Ako niste zadovoljni, napišite zašto:

---



---



---

2. Ako se upoređujete sa drugim radnicima, obavljate vaš posao:

- mnogo bolje
- nešto bolje
- jednako dobro
- nešto slabije
- mnogo slabije

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

---



---

4. Vaše teškoće u radu su posljedica:

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

---



---

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

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

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

- norma i preveliki zahtjevi
- preveliki fizički napori
- fizički rad
- prevelika psihička opterećenja



- prisilni položaj tijela
- nezanimljiv, jednoličan posao
- odnosi sa saradnicima
- odnos sa pretpostavljenima (šefom, vođom)
- kontakti sa strankama
- loši uslovi rada
- česte promjene u poslu/radu
- ništa, nemam teškoće
- drugo:

7. Da li vas vaše teškoće ograničavaju u vašem sadašnjem poslu:

- da, veoma, posao je potpuno neodgovarajući, mislim da nisam sposoban za posao
- moje zdravstvene teškoće me povremeno ograničavaju i u nekim fazama posla
- teškoće imam samo rijetko i na moj posao ne utiču u većoj mjeri
- moje zdravstvene teškoće me u poslu ne ograničavaju
- drugo:

8. Samoocjena ponašanja na poslu:

Pokušajte odgovoriti koliko sljedeće tvrdnje važe za vas, kada radite na svom radnom mjestu. Kod svake tvrdnje označite jednu od ocjena od 0 do 4, a gdje ne možete odgovoriti izaberite X.

Ocjena 0 znači da tvrdnja za vas potpuno i uvijek važi (da se sa njom u potpunosti slažete)

Ocjena 1 znači da ova tvrdnja za vas uglavnom važi

Ocjena 2 znači da ova tvrdnja ponekad (djelimično) važi

Ocjena 3 znači da tvrdnja uglavnom ne važi

Ocjena 4 znači da tvrdnja za vas apsolutno ne važi.

1. U svom radu sam tačan/na i precizan/na	0	1	2	3	4	X
2. Uputstva razumijem brzo i ne treba mi ih ponavljati	0	1	2	3	4	X
3. U radu sam pouzdan/na, primijetim greške i primjereno reagujem	0	1	2	3	4	X
4. Posao obavljam pribrano i mogu da se koncentrišem na zadatke	0	1	2	3	4	X
5. Svoj rad dobro planiram	0	1	2	3	4	X
6. Spretan/na sam sa radnim pomagalicama i oruđima	0	1	2	3	4	X
7. Brzo se prilagođavam promjenama u poslu	0	1	2	3	4	X
8. Uvijek uvažavam pravila i propise na radnom mjestu	0	1	2	3	4	X
9. Spretan/na sam u finom radu ruku	0	1	2	3	4	X
10. Dobar/ra sam u poslu gdje je potrebna gruba spretnost ruku i snaga ruku	0	1	2	3	4	X
11. Ako se upoređujem sa saradnicima, radim jednako dobro ili još bolje nego drugi	0	1	2	3	4	X
12. Ako se upoređujem sa saradnicima, uradim jednako mnogo ili još više nego drugi	0	1	2	3	4	X
13. I u poslu gdje nema norme, uradim toliko koliko se od mene zahtijeva	0	1	2	3	4	X
14. U poslu sam vremenom sve uspješniji/a	0	1	2	3	4	X
15. Moji radni rezultati su stabilni	0	1	2	3	4	X
16. Veoma rado radim	0	1	2	3	4	X

17. Cijelo radno vrijeme koristim za rad, samo rijetko prekidam posao	0	1	2	3	4	X
18. U radu sam uporan/na	0	1	2	3	4	X
19. Inicijativan/na sam, uradim više nego što je traženo	0	1	2	3	4	X
20. Svoj posao obavljam samostalno, nije mi potrebna dodatna pomoć drugih	0	1	2	3	4	X
21. U poslu se mogu osloniti na mene	0	1	2	3	4	X
22. Problemi me ne izbacuju brzo iz kolosjeka	0	1	2	3	4	X
23. Moje ponašanje tokom rada je uvijek primjereno	0	1	2	3	4	X
24. Nisam pretjerano osjetljiv/a	0	1	2	3	4	X
25. Na rad dolazim uredan/na	0	1	2	3	4	X
26. Sa nadređenima nemam teškoća	0	1	2	3	4	X
27. Ako mi kažu da nešto ne radim, to prihvatam i poštujem	0	1	2	3	4	X
28. U stanju sam da tražim pomoć, kada mi je potrebna	0	1	2	3	4	X
29. Sa saradnicima se dobro razumijem	0	1	2	3	4	X
30. Rado radim u grupi	0	1	2	3	4	X
31. Sa saradnicima imam dobre kontakte, znam da saradujem	0	1	2	3	4	X
32. Mislim da me saradnici cijene	0	1	2	3	4	X

Vaše mišljenje, napomene i predloži:

---



---



---



---

### Obrazac 3: ZAVRŠNA OCJENA I IZVJEŠTAJ O REZULTATU OCJENJIVANJA

1. Lični podaci:

- Ime i prezime:
- Rođen/a dana:
- Adresa stanovanja:
- Obrazovanje:
- Zaposlen/a:

2. Radna anamneza (podaci o istoriji rada, radnom stažu, obrazovanju, osposobljenosti i radnom funkcionisanju na sadašnjem radnom mjestu u prošlosti, podaci o dostizanju očekivanih radnih rezultata u poslednja tri mjeseca):

3. Podaci o invalidnosti, sažetak zdravstvene dokumentacije, mišljenja invalidskih komisija, ocjene sposobnosti za rad i nalazi konstatacije iz programa profesionalne rehabilitacije:

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

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

6. Ocjena dostizanja radnih rezultata

MJERILA ELEMENTI OCJENJIVANJA	OCJENA	IZVORI PODATAKA
- Zaposlenje lica sa invaliditetom na otvorenom tržištu, odnosno posebnim uslovima rada	DA NE	- opis poslova i zadataka,
- Izvođenje pravnih, tehničkih i organizacionih mjera o bezbjednom i zdravom radu	DA NE	- radna dokumentacija,

- Odgovarajuće osposobljavanje lica sa invaliditetom za njegov rad	DA NE	- zdravstvena dokumentacija
- Primjerenost raspoređivanja lica sa invaliditetom imajući u vidu vrstu teškoća i ograničenja u oblasti zapošljavanja	DA NE	- opis poslova i zadataka, - radna dokumentacija, - zdravstvena dokumentacija
1. Radna efikasnost lica sa invaliditetom	Ocjena primjerenosti od 0 do 4 (0 - nema teškoće, 4 - potpuna teškoća)	- podaci o radnoj efikasnosti u posmatranom periodu
Kvalitet rada u poređenju sa postavljenim zahtjevima		- podaci poslodavca
Kvantitet rada u poređenju sa postavljenim zahtjevima	(ocjena u %)	- podaci radnika
Stabilnost kroz duži period / prisustvo izrazitih oscilacija radnog funkcionisanja		- zdravstvena dokumentacija
Odsutnost sa posla zbog bolesti		
Samoocjena radne efikasnosti od strane radnika		
2. Radne vještine, sposobnosti, kvalitet i kvantitet rada		
- Samostalno i pouzdano obavljanje posla		
- Prilagođavanje promjenama, mogućnost prelaska na druge poslove		
- Obim potrebne pomoći u radu		
- Uvažavanje pravila o bezbjednom radu/poslu		
- Dostizanje kriterijuma kvaliteta rada		
- Dostizanje kriterijuma količine rada		
- Stabilnost radnih efekata		
- Radna izdržljivost i opteretljivost		
3. Radne karakteristike, lično prilagođavanje		
- Motivacija, marljivost		
- Inicijativnost		
- Upornost		
- Emotivno savladavanje i stabilnost		
- Prilagođavanje ponašanja		
- Prihvatanje vođenja		
- Uključivanje u grupu /komunikacija		
- Samoocjena radnog funkcionisanja od strane lica sa invaliditetom		
4. Oblasti prilagođavanja posla licu sa invaliditetom	Ocjena primjerenosti od 0 do 4 (0- nema teškoće, 4 - potpuna teškoća)	- obilazak radnog mjesta
Humanizacija rada i ergonomska rješenja		- podaci poslodavca
Prilagođavanje radnih mjesta i radnih prostora		- podaci radnika
Psihosocijalna pomoć i podrška licu sa invaliditetom u radnom okruženju		
Primjerenost programa osposobljavanja i uvođenja u posao		

7. Sažetak konstatacija i utemeljenja završne ocjene:

Ocjenu pripremili:

Datum:

---



---



---

### **Pregled znanja potrebnih za izvođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije lica sa invaliditetom**

Stručni saradnici kod izvođača profesionalne rehabilitacije, koji čine stalni stručni tim su:

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

Za kvalitetan rad potrebno je da stručni saradnik ima sljedeća znanja:

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

### **Pregled znanja potrebnih stručnim saradnicima**

#### **Osnovna znanja**

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

#### **Proces profesionalne rehabilitacije**

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

#### **Radno i socijalno okruženje**

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

#### **Interdisciplinarni i timski rad**

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

#### **Poslovna komunikacija**

- vlada osnovama poslovne komunikacije, poslovnog bontona i protokola;
- vlada vještinama javnog nastupanja;
- vlada vještinama komuniciranja sa medijima i širom javnošću.

#### **Etički principi i smjernice u oblasti rehabilitacije**

- vlada etičkim kodeksom stručnih radnika u oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja;

- poznaje evropske smjernice u oblasti rada i zapošljavanja teže zapošljivih lica;
- poznaje razvojne ciljeve regije u oblasti zapošljavanja, tržišta rada i obrazovanja.

### **Teorijski i praktični aspekti procesa rehabilitacije**

- razumije teoretsku osnovu procesa profesionalne rehabilitacije;
- vlada planiranjem i izvođenjem procesa profesionalne rehabilitacije;
- vlada metodama monitoringa i evaluacije u profesionalnoj rehabilitaciji.

### **Individualni i grupni tretman**

- poznaje teoretsku osnovu različitih pristupa individualnog rada;
- razumije proces ocjenjivanja, planiranja i evaluacije individualnog procesa;
- vlada individualnim savjetovanjem u procesu profesionalne rehabilitacije, intervencija u kriznim situacijama, oblicima podrške i usmjeravanja u procesu obrazovanja i osposobljavanja;
- poznaje teorije grupnog rada, dinamike i procesa;
- vlada metodama vođenja i usmjeravanja grupe.

### **Tržište rada**

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

### **Posjedovanje specijalnih znanja iz oblasti koju pokriva u procesu rehabilitacije**

#### **Savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju**

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

#### **Tehnolog**

- ocjenjuje radne sposobnosti rehabilitanta i učestvuje u prilagođavanju radnog mjesta;
- testira rehabilitanta kroz reprezentativne radne uzorke;
- zapaža i ocjenjuje karakteristike bitne za uključivanje rehabilitanta u radnu sredinu;
- u okupacijskom programu razvija i poboljšava pojedine sposobnosti rehabilitanta koje su značajne za vraćanje u radni proces;
- vaspitno utiče na rehabilitanta u cilju sticanja radnih navika, privikavanja na radnu i tehničku disciplinu, razvijanja primjerenog odnosa prema alatima i drugo;
- registruje i interpretira rezultate testiranja i daje mišljenje o radnim sposobnostima rehabilitanta u radnom okruženju.

#### **Radni terapeut**

- ocjenjuje fizičke funkcije rehabilitanta;
- ocjenjuje izdržljivost, preciznost i odnos prema materijalima;
- ocjenjuje razumijevanje pisanih i usmenih uputstava;
- u okupacionim programima ocjenjuje uzorke ponašanja pojedinih rehabilitanata u radnoj situaciji;
- izvodi vježbe za razvijanje radnih funkcija rehabilitanta.

### **Psiholog**

- analizira podatke o vaspitanju, školovanju, ponašanju u radnom okruženju, odnosima u porodici i drugo;
- ocjenjuje intelektualne sposobnosti;
- ocjenjuje posebne sposobnosti /spacijalne, mehaničke, verbalne, numeričke, apstraktne;
- ocjenjuje stavove, motivaciju i profesionalne ciljeve, te odnos rehabilitanta prema svojim ograničenjima;
- daje mišljenje u odnosu na sadržaj i zahtjevnost određenog programa profesionalne rehabilitacije.

### **Pedagog/andragog**

- ocjenjuje motivisanost i potencijalnu sposobnost rehabilitanta za učenje;
- ocjenjuje podobnost obrazovne institucije za rehabilitanta;
- povezuje se sa izvođačima obrazovnih programa gdje će se kandidat osposobljavati;
- ocjenjuje i planira pomoć u učenju za određenog rehabilitanta;
- razvija metode i tehnike učenja primjerene za rehabilitanta;
- prati i daje mišljenje o napredovanju rehabilitanta u procesu osposobljavanja;
- podstiče rehabilitanta na aktivnije učestvovanje i podizanje motivacije.

### **Doktor medicine-specijalista medicine rada**

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