

Obsah

Úvod	2
Vymezení základních pojmů	2
1 Cíle a způsoby poskytování pracovní rehabilitace	4
2 Jednání se zájemcem/žadatelem o PR	6
2.1 Zásady poradenské práce s účastníkem/zájemcem o PR	7
2.1.1 Obecné zásady pro vedení rozhovoru s klientem PR	8
2.1.2 Zásady pro výběr místa jednání	9
3. Proces a plánování pracovní rehabilitace	10
3.1 Žádost o pracovní rehabilitaci	11
3.2 Poradenská práce s žadatelem	12
3.3 Odborná pracovní skupina (OPS)	13
3.4 Individuální plán pracovní rehabilitace (IPPR)	14
3.5 Realizace forem dle IPPR	15
3.6 Závěrečné hodnocení a ukončení PR	16
4. Formy pracovní rehabilitace	17
4.1 Standardy při poskytování jednotlivých forem PR	18
4.1.1 Poradenská činnost	18
4.1.2 Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost	26
4.1.3 Zprostředkování zaměstnání	31
4.1.4 Udržení a změna zaměstnání, změna povolání	33
4.1.5 Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání/jiné výdělečné činnosti	36
5. Ochrana práv účastníků pracovní rehabilitace	39
5.1 Právo na pracovní rehabilitaci	39
5.2 Právo na ochranu osobních údajů účastníků pracovní rehabilitace	39
5.3 Právo na ochranu důstojnosti účastníků pracovní rehabilitace	40
5.4 Právo na informované rozhodování	41
6 Dostupnost služeb pracovní rehabilitace a návaznost na další zdroje	41
6.1 Regionální síť spolupracujících subjektů v pracovní rehabilitaci	42
7 Prostředí a podmínky pro realizaci pracovní rehabilitace	44
7.1 Personální zabezpečení	44
7.2 Odborná způsobilost poskytovatelů pracovní rehabilitace	46
7.3 Technické zabezpečení – doporučení (optimální stav)	47
Seznam použité literatury	47
Seznam zkratk	48
Příloha 1 – Závěrečná zpráva ergodiagnostiky	49

Úvod

Metodika standardů a postupů pracovní rehabilitace v praxi (dále jen metodika) je jedním z výstupů systémového individuálního projektu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) – „Regionální sítě spolupráce v pracovní rehabilitaci“ (zkr. PREGNET).

Účelem projektu je podpořit rozvoj systému pracovní rehabilitace v České republice formou regionálních sítí spolupráce jako komplexního nástroje aktivní politiky zaměstnanosti při integraci osob se zdravotním postižením (OZP) na trh práce. Projekt navazuje na předchozí projekt Společenství EQUAL „Rehabilitace-Aktivace-Práce“ (<http://www.pracovnirehabilitace.cz/>)

Metodika reaguje na potřebu systémově řešit pracovní rehabilitaci OZP Úřadem práce ČR (dále jen ÚP ČR) v souladu se zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (resp. vyhláškou 518/2004) a zákonem o Úřadu práce ČR č. 73/2011 Sb. a souvisejícími předpisy v aktuálním znění.

Účelem této metodiky je srozumitelně a přehledně uspořádat přístupy a nástroje ovlivňující pracovní začlenění OZP v praxi ÚP ČR. Metodika poskytuje pracovníkům ÚP ČR návod, který jim umožní systémově postupovat při řešení pracovní rehabilitace v souladu s výše uvedenými právními předpisy. Současně metodika poskytuje základní informační penzum o pracovní rehabilitaci (dále zpravidla jen PR).

Vymezení základních pojmů

PRACOVNÍ REHABILITACE

Pracovní rehabilitace je upravena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 69 – § 74 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který ji definuje jako: „souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR a hradí náklady s ní spojené (§ 69 odst. 2). Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce ČR místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovní rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu (§ 69 odst. 1).“ Pracovní rehabilitace představuje komplexní systém aktivit, jehož cílem je usnadnit vstup osob se zdravotním postižením na otevřený trh práce. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (§ 69 odst. 3)

ÚČASTNÍK PRACOVNÍ REHABILITACE – (OPRÁVNĚNÁ OSOBA)

Účastníkem pracovní rehabilitace jsou osoby vymezené v ustanovení § 67 a § 69 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (ZoZ), ve znění pozdějších předpisů, které vstupují do pracovní rehabilitace za účelem získání nebo udržení vhodného pracovní uplatnění na trhu práce (v textu se účastník označuje také jako klient). V platném znění ZoZ je oprávněnou osobou:

- > osoba se zdravotním postižením (definované zákonem o zaměstnanosti v § 67)
- > osoba se zdravotním znevýhodněním
- > osoba, která je uznána dočasně práce neschopnou, a pracovní rehabilitaci jí doporučil ošetřující lékař (definované zákonem o zaměstnanosti v § 69 odst. 5)
- > osoba, která v rámci kontrolní lékařské prohlídky přestala být invalidní a pracovní rehabilitaci jí doporučila okresní správa sociálního zabezpečení (definovaná zákonem o zaměstnanosti v § 69 odst. 5)

POSKYTOVATEL PRACOVNÍ REHABILITACE

Poskytovatelem jednotlivých forem pracovní rehabilitace (dále jen poskytovatel) je kromě ÚP ČR fyzická nebo právnická osoba, která je v souladu s příslušnými právními předpisy oprávněna k poskytování některé formy pracovní rehabilitace, popř. více z nich.

Poskytovatel jakékoliv formy by měl veřejně definovat svou cílovou skupinu klientů, ať již ve svých propagačních materiálech, na www aj. V případě širokého spektra poskytovaných služeb a tedy i cílových skupin by při zpracování nabídky pro specifickou cílovou skupinu mělo být zřejmé, jakým způsobem budou odborně zabezpečeny specifické potřeby účastníků PR – tedy buď formou přizvání specialistů, nebo dlouhodobou spoluprací se specializovanými organizacemi. Způsob zabezpečení těchto potřeb, včetně způsobu jejich aplikace, musí obsahovat závaznou charakteristiku kvalitativních a kvantitativních vlastností poskytované služby, které musí být hodnotitelné a jednoznačně srozumitelné pro všechny zainteresované.

Poskytovatelem služeb PR jsou například:

- > ergodiagnostická centra
- > vzdělávací a poradenská zařízení
- > zaměstnavatelé OZP

1 Cíle a způsoby poskytování pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace si klade za cíl, na základě vytvořených postupů a s důrazem na individuální přístup ke zdravotně postiženým, zvýšit šance jejich uplatnění na otevřeném trhu práce. V rámci začleňování osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) na trh práce je potřeba, na regionální úrovni, podpořit ze strany jednotlivých složek ÚP ČR, aktivní zapojení subjektů, které se na realizaci pracovní rehabilitace (dále jen PR) podílejí, tzn.: zaměstnavatelé a organizace pracující s OZP (např. agentury podporovaného zaměstnávání), vzdělávací a poradenské organizace, zdravotnická zařízení, agentury práce, sociální odbory městských a krajských úřadů aj. – formou **regionální sítě spolupracujících subjektů v PR**. Pracovní rehabilitace je vymezena legislativně, tj. je zahájena v okamžiku podání Žádosti o PR, kterou podává oprávněná osoba na místně příslušném ÚP ČR.

Pracovní rehabilitaci je třeba chápat jako dlouhodobý proces, který vychází z:

- > individuálního přístupu k osobám se zdravotním postižením
- > individuálního plánování procesu pracovní rehabilitace
- > multidisciplinárního přístupu během celého procesu pracovní rehabilitace (tj. zapojení odborníků z různých relevantních oblastí v období plánování i realizace)
- > zjištění a stanovení pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením (tj. důraz na tzv. pozitivní pracovní rekomandaci – tedy to, co je v rámci svého aktuálního zdravotního stavu člověk schopen vykonávat)

Dodržování výše zmíněných principů umožňuje splnit základní požadavky kladené na rehabilitaci, a to **včasnost, komplexnost, návaznost, koordinovanost, dostupnost, individuální a psychologický přístup, opakované a závěrečné multidisciplinární posouzení a součinnost všech poskytovatelů**.

• Včasnost

Včasné zahájení rehabilitace je základním předpokladem pro úspěšné naplnění jejího účelu a vede k potřebné aktivizaci a motivaci OZP při řešení její nepříznivé situace.

• Komplexnost, návaznost a koordinovanost

Komplexnost, návaznost a koordinovanost jsou základními atributy efektivního fungování rehabilitace. Absence kteréhokoli z nich může vést k nefunkčnosti jejího působení a neúčelnému, popř. až duplicitnímu vynakládání finančních prostředků.

• Dostupnost

System rehabilitace musí nejen zajistit co nejširší dostupnost informací o rehabilitaci, nýbrž také musí přiblížit její zprostředkování a poskytování potřebným osobám. Přitom je třeba určit instituci, která bude plnit úkoly v této oblasti, zejména pokud jde o specializované poradenství poskytované OZP.

• Individuální přístup

Poskytování rehabilitace, tj. realizovaná rehabilitační opatření, musí odpovídat konkrétním podmínkám a potřebám OZP, což odůvodňuje nutnost adresnosti v systému rehabilitace.

• Multidisciplinární posouzení

V odůvodněných případech musí individuální přístup, a to zejména u osob s těžším zdravotním postižením, vycházet z výsledku multidisciplinárního posouzení, které je významným podkladem pro stanovení, resp. doporučení odpovídajících rehabilitačních opatření.

• Součinnost

V rámci poskytování rehabilitace musí velmi úzce spolupracovat všechny zúčastněné strany, tj. OZP, příslušné orgány i poskytovatelé, je-li to potřebné a účelné.

Cílem pracovní rehabilitace je **integrace osob se zdravotním postižením (včetně osob zdravotním postižením ohrožených) na trh práce**. Pracovní rehabilitace je v tomto smyslu vhodným nástrojem prevence nezaměstnanosti OZP. Při realizaci pracovní rehabilitace je často opomíjena cílová skupina osob v dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu, které ještě nemají přiznaný statut OZP a nejsou dosud ani v evidenci ÚP ČR (za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok). Pracovní rehabilitaci je nutné vnímat komplexně v rámci celého systému rehabilitace, jako její nedílnou součást spolu s rehabilitací léčebnou (rehabilitací ve zdravotnictví), vzdělávací (pedagogickou) a sociální.

Podstatou pracovní rehabilitace je provádění aktivit, které směřují k získání a udržení vhodného zaměstnání. Služby pracovní rehabilitace jsou poskytovány především ve formě poradenských činností zaměřených na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo k výkonu samostatné výdělečné činnosti včetně praktické a teoretické přípravy a vytváření podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti. Účastníky pracovní rehabilitace lze tedy označit za primární cílovou skupinu, pro kterou jsou určeny nástroje a opatření realizovaná v procesu pracovní rehabilitace. Je však důležité definovat rovněž další subjekty případně konečné zaměstnavatele těchto osob, u nichž proces pracovní rehabilitace „končí“, a to jako sekundární cílovou skupinu. Do procesu pracovní rehabilitace vstupují další subjekty, **kteř společně s ÚP ČR jsou součástí regionální sítě spolupracujících subjektů v pracovní rehabilitaci**.

2 Jednání se zájemcem/žadatelem o PR

Do pracovní rehabilitace vstupuje klient vždy na základě vlastní žádosti, jedná se tedy vždy o akt jeho svobodné vůle a účast v pracovní rehabilitaci je tudíž z tohoto pohledu dobrovolná. Zároveň je v zákoně zakotveno právo na pracovní rehabilitaci pro všechny oprávněné osoby.

Jednání s účastníkem pracovní rehabilitace je založeno na principu, který reflektuje schopnost klienta rozpoznat, co pro něj je a není přínosné, a tím umožňuje klientovi formulovat jeho vlastními slovy, co si přeje za pomoc a jak má tato pomoc vypadat. V zákoně zakotvené právo na pracovní rehabilitaci nicméně nezakládá automatické **právo na poskytnutí konkrétní formy pracovní rehabilitace**. Výběr vhodné formy PR a způsob její realizace je předmětem vzájemné dohody mezi klientem a poradcem ÚP ČR a je podrobně popsán v kapitole č. 3.

Metodicky jde především o budování bezpečné a důvěryhodné atmosféry a o vytváření pravidel dalšího domlouvání a jednání. Naplnění tohoto principu je zásadní jak pro poskytovatele služeb PR, tak i pro ÚP ČR. **Není-li klient ochoten zapojit se do PR, není možné na něj vytvářet nátlak, a to jakýmkoli způsobem.**

S ohledem na širší cílové skupiny je vhodné na úvod definovat specifika zapojení zástupců jednotlivých oprávněných osob do procesu pracovní rehabilitace:

OZP v evidenci uchazečů ÚP ČR	OZP mimo evidenci uchazečů ÚP ČR	Osoba v pracovní neschopnosti
Základní informaci o pracovní rehabilitaci předává zprostředkovatel každému nově evidovanému UoZ – osobě oprávněné žádat o PR	ŽÁDOST O PR je podána osobou mimo evidenci ÚP ČR	ŽÁDOST O PR je podána osobou mimo evidenci ÚP ČR
Aktivizace již evidovaných UoZ se statutem OZP. Vyhodnotit vhodnost PR pro konkrétního klienta – viz pomocná tabulka na následující straně.	Posouzení oprávněnosti žadatele Zavedení žadatele do evidence OZP	Posouzení oprávněnosti žadatele Zavedení žadatele do evidence OZP
		Zahájení jednání se zaměstnavatelem
Motivovaným klientům z řad oprávněných osob dojednat schůzku s poradcem pro PR. ŽÁDOST O PR Zahájení pracovní rehabilitace	Zahájení pracovní rehabilitace	Spolupráce se zdravotnickým zařízením
		Zahájení pracovní rehabilitace

Posouzení vhodnosti PR pro evidované UoZ

Typologie A, B, C

Pomocný orientační nástroj pro identifikaci vhodných klientů pro PR

Typ A
vhodný pro PR ve výjimečných případech

Typ B
vhodný pro PR

Typ C
nevhodný pro PR

TYP A

Zná rozsah svého omezení

Má představu o svém budoucím uplatnění

JE MOTIVOVÁN

Následné kroky:

1. Zprostředkovat zaměstnání na otevřeném či chráněném pracovním trhu
2. Pokud se nedaří zprostředkovat zaměstnání – zjistit zájem o pracovní rehabilitaci
3. V případě zájmu domluvit schůzku s poradcem pro PR

TYP B

Nezná rozsah svého omezení

Nemá představu o svém budoucím uplatnění

JE MOTIVOVÁN

Následné kroky:

1. Zjistit prac. potenciál pomocí diagnostiky (bilanční diagnostika, ergo-diagnostika)
2. Pokud není dostačující k zprostředkování vhodného zaměstnání, ověřit zájem o PR
3. Domluvit schůzku s poradcem pro PR

TYP C

Nezná rozsah svého omezení

Nemá představu o svém budoucím uplatnění

NENÍ MOTIVOVÁN

Následné kroky:

Zařadit do motivačního programu, Job klubu, příp. jiného poradenského programu s motivačními prvky (případně s ergodiagnostikou či bilanční diagnostikou a podobně)

2.1 Zásady poradenské práce s účastníkem/zájemcem o PR

Je nezbytné, aby všichni odborníci zapojení do procesu plnění IPPR znali a uměli aplikovat potřebné dovednosti z oblasti poradenství. Základním principem poradenské práce v pracovní rehabilitaci je respekt k individualitě klienta a jeho jedinečnému pohledu na svět. Velmi důležitý je komplexní přístup, který člověka a jeho okolí vnímá jako propojený systém. Poradce rozvíjí schopnosti využívat naplno potenciál klienta, přičemž klade důraz na partnerství a spolupráci ve vztahu klienta a „pomáhajícího profesionála“. Poradce maximálně podporuje člověka v hledání a nalézání vlastních otázek, odpovědí a unikátních řešení namísto předávání „expertních“ doporučení ze strany poradce. Nejdůležitější je nedirektivní přístup při práci s klientem – tzn. podpora klienta, aby přišel na vlastní řešení svých problémů – tento způsob je v zásadě účinnější, ale časově náročnější.

Předmětem jednání se zájemcem o PR je předání podrobných informací o průběhu, účelu, obsahu a cíli pracovní rehabilitace (přehled forem PR, rozsah dokumentace, možnost podání stížnosti, zajištění ochrany osobních údajů, atd.). Klíčové jsou proto komunikační dovednosti a další kompetence poradce v případě specifických potřeb klientů (klienti neslyšící, se zrakovým postižením, s fyzickým postižením, mentálním či duševním postižením). Toto téma podrobně řeší metodika pro práci s klienty se zdravotním postižením vytvořená Národní radou zdravotně postižených v rámci projektu: „**Vzdělávání pracovníků Úřadů práce v komunikaci s osobami se zdravotním postižením**“. Pro účely komunikace s OZP je vhodné dodržovat níže uvedené základní zásady.

2.1.1 Obecné zásady pro vedení rozhovoru s klientem PR

- > Mluvte vždy zřetelně, pomalu, tváří v tvář, udržujte oční kontakt.
- > Nepoužívejte cizí nebo složité výrazy (inkontinence, ergoterapie...).
- > Mluvte v jednoduchých větách a ptejte se vždy jen na jednu věc.
- > Při schůzce mluví vždy jen jedna osoba (ne několik lidí najednou).
- > Dbejte, aby rozhovor nebyl rušen (rádio, telefon, příchozí osoby...).
- > Věnujte pozornost řeči těla klienta – neverbální komunikace je stejně hodnotná jako verbální a pro lidi, jejichž jazyková schopnost je narušena, je výrazným komunikačním prostředkem.
- > I vy komunikujete svým tělem (postojem, tónem hlasu, gestikulací...).
- > jednání přerušete, pokud Vám účastník/žadatel o PR přestal věnovat pozornost (schopnost soustředit se může být u osob se zdravotním postižením značně omezena; přestávky).
- > Hledejte, co je potřebné pro zlepšení porozumění (prostředky pro znázornění, fotografie, pomůcky alternativní a augmentativní komunikace).
- > Zajímejte se o to, jak s klientem komunikovali do této chvíle jiní lidé a jak se komunikace dařila. Jestliže se komunikace nedaří, je třeba vyzkoušet několik forem a různých způsobů podpory v této oblasti.
- > Obecně se snažte získat potřebné informace od klienta prostřednictvím komunikace, která je mu vlastní tak, aby byl se závěry jednání, pokud možno, ve vnitřní shodě.

2.1.2 Zásady pro výběr místa jednání

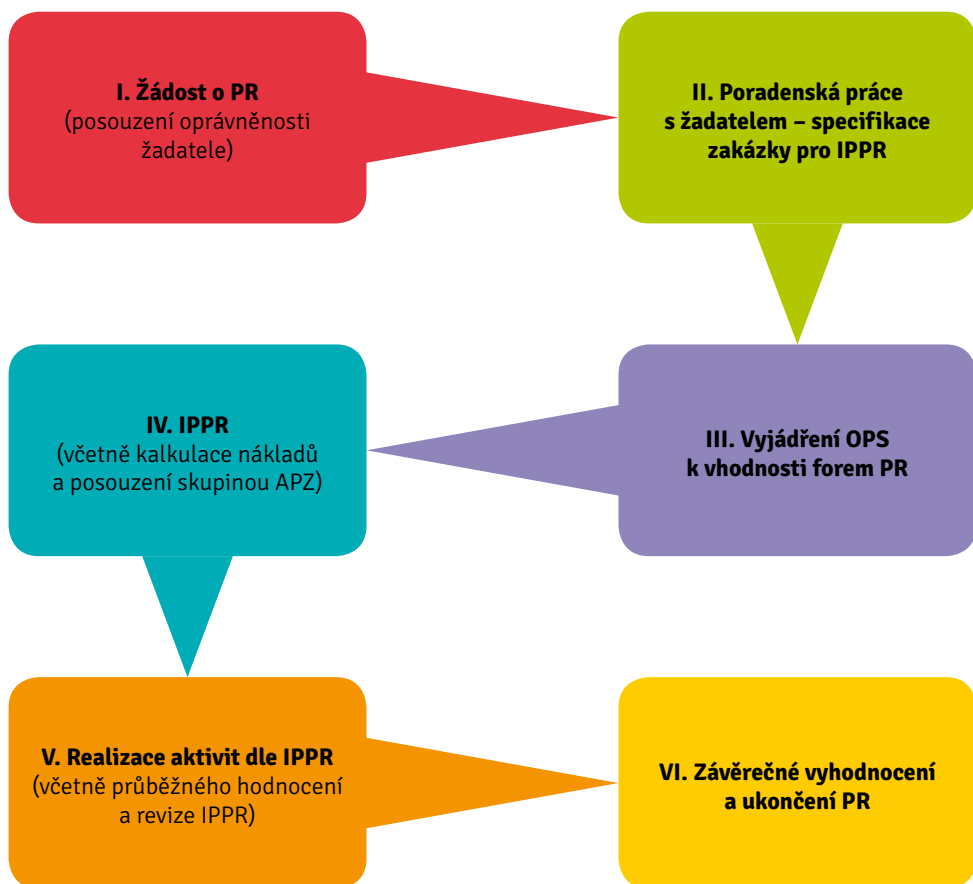
Výběr místa pro jednání je velmi důležitý. Prostředí, v němž se jednání bude odehrávat, může komunikaci s klientem usnadnit nebo naopak být příčinou nezdaru.

Prostředí, které usnadní komunikaci:

- > prostředí, které je pro zájemce bezpečné (například které jej chrání před vyslechnutím soukromých informací o něm neoprávněnými osobami),
- > prostředí, ve kterém jsou vyloučeny rušivé vlivy (zvonění telefonu, narušení schůzky příchody jiných lidí, hrající rádio či některé vybavení v místnosti odvádějící pozornost atd.),
- > prostředí, které je bez stresujících vlivů pro zájemce dostupné.

3 Proces a plánování pracovní rehabilitace

Poskytování služeb pracovní rehabilitace vychází z osobních cílů a potřeb účastníka pracovní rehabilitace a je postaveno především na jeho možnostech, schopnostech a zdravotní způsobilosti. Plánování je součástí procesu PR. Pracovní rehabilitace začíná v okamžiku podání žádosti oprávněným žadatelem. Pracovní rehabilitace je založena na individuálním přístupu a individuálním plánování. Při sestavování Individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR) je nutné věnovat mimořádnou pozornost zvoleným formám PR a jejich vzájemné provázanosti.



3.1 Žádost o pracovní rehabilitaci

- > **Předání žádosti zprostředkovateli, který provede kontrolu úplnosti žádosti**
- > **Kontrola formálních náležitostí žádosti o PR včetně příloh (zprostředkovatel)**
- > **Posouzení oprávněnosti žadatele**
- > **Pokud je žadatel shledán oprávněným, ZAČÍNÁ PRACOVNÍ REHABILITACE! (ke dni přijetí žádosti)**
- > **Pokud není žádost kompletní – výzva k doložení chybějících dokladů**
- > **Sjednání prvního kontaktu s poradcem pro PR**
- > **Pozor – pokud je žádost podána klientem v PVN** – krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.

Dokumenty

- > Žádost o pracovní rehabilitaci (včetně doložení oprávněnosti žadatele)
- > Poučení žadatele

Lhůty

Vzhledem k nutnosti standardizace PR v rámci ÚP ČR budou konkrétní časové limity nastaveny vnitřními řídicími akty např. metodikou GŘ ÚP ČR, příp. normativní instrukcí MPSV ČR.

3.2 Poradenská práce s žadatelem

- > Proces vedoucí ke specifikaci zakázky klienta (žadatele o PR), jejím konečným výstupem je IPPR
- > Konkrétní kroky (poradenský rozhovor) vedoucí ke zjištění, co klient požaduje, jak mu nejlépe pomoci, jaké nástroje PR zvolit
- > Nastavení odpovídajících podmínek pro individuální poradenskou práci s klientem (samostatná jednací místnost – dostupnost)..

Využití diagnostických nástrojů

- > Jako podpůrný nástroj pro specifikaci zakázky a zjištění potřeb klienta je vhodné využít diagnostiku (BDG, EDG, prac. diagnostiku).
- > Při rozhodnutí o vhodnosti EDG je podstatný vstupní anamnestický rozhovor.
- > V případě realizace ergodiagnostiky je vhodné, aby závěrečná kazuistická konference probíhala jako součást OPS, která se může bezprostředně na základě výstupů z KK vyjádřit k vhodnosti forem PR pro konkrétního klienta.
- > Anamnestický rozhovor je možno hradit z pasivní politiky zaměstn. jako běžné lék. vyšetření v souladu s platným zněním ZoZ (§ 9 a § 21).

Dokumenty

- > Výstupní zpráva z bilanční diagnostiky, pracovní diagnostiky, ergodiagnostiky (pokud realizováno)

3.3 Odborná pracovní skupina (OPS)

- > OPS se vyjadřuje k vhodnosti forem pracovní rehabilitace (složení OPS je upraveno v § 7 odst. 3 zákona 435/2004 Sb. – jako vhodné se jeví zapojení zástupce EDC a zástupce LPS).
- > OPS není hodnotící komise posuzující návrh IPPR
- > Vydává vyjádření ve smyslu DOPORUČENÍ, tzn. názor na vhodnost konkrétních forem pro účastníka PR
- > Je možné sestavit IPPR, které zahrnuje užší skupinu forem PR, než které byly doporučeny OPS.
- > Optimální je zapojit OPS již do procesu přípravy IPPR (fáze II. – specifikace zakázky). V tomto případě lze pro činnost OPS využít jednání kazuistické konference – viz kap. 4.1.1 bod 1c)
- > Na jednání odborné pracovní skupiny mohou být Úřadem práce ČR přizvány nad rámec daný zákonem také osoby, jejichž znalosti, zkušenosti nebo informace mohou přispět ke stanovení vhodných forem pracovní rehabilitace, například: zástupci ergodiagnostických center, zástupci poradenských a vzdělávacích zařízení, psycholog, sociální pracovník, zástupce zaměstnavatele.
- > Četnost zasedání OPS je na úřadech ovlivněna mírou aktuální potřeby. Z důvodu předávání průběžných informací vztahujících se k řešení pracovní rehabilitace je vhodné, aby se OPS sešla minimálně 2x ročně.
- > Odborná pracovní skupina se řídí Jednacím řádem a statutem.
- > Účastník pracovní rehabilitace může být na jednání přizván, jen pokud s účastí souhlasí.

Dokumenty

- > Písemné vyjádření OPS k vhodnosti forem PR pro konkrétního účastníka PR

3.4 Individuální plán pracovní rehabilitace (IPPR)

- > IPPR je dokument, který představuje harmonogram naplňování dohodnutého postupu vedoucího k pracovnímu uplatnění.
- > IPPR sestavuje Úřad práce ČR v součinnosti s účastníkem pracovní rehabilitace a vychází z vyjádření Odborné pracovní skupiny.
- > IPPR obsahuje:
 - **předpokládaný cíl pracovní rehabilitace** – cíle se formulují společně s klientem v průběhu pohovoru, kdy zjišťujeme, jaká má očekávání od pracovní rehabilitace a čeho by chtěl dosáhnout. Nastavení cíle by mělo respektovat princip konkrétnosti, měřitelnosti, přijatelnosti a reálnosti jeho dosažení.
 - **formy pracovní rehabilitace** – viz kapitola 4.
 - **předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace**
 - **termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem PR** – hodnocení závěrečné i průběžné se provádí společně s klientem (případně skupinou odborníků, kteří s klientem pracovali) a na jeho základě doporučuje další postup spolupráce k dosažení cíle.
- > IPPR lze dle situace kdykoliv změnit a dále rozpracovat.
- > Změna IPPR musí být projednána ve spolupráci s OPS, s výjimkou situace, kdy se OPS k vhodnosti forem již jednou vyjádřila.
- > Kalkulaci nákladů jednotlivých forem PR (jednání skupiny APZ) je vhodné projednat **před uzavřením IPPR**

Dokumenty

- > Individuální plán pracovní rehabilitace (podepsaný klientem)

3.5 Realizace forem dle IPPR

- > Realizace zvolených forem PR probíhá v souladu s uzavřeným IPPR
- > Po ukončení každé formy PR následuje průběžné hodnocení, které slouží k vyhodnocení úspěšnosti v dosahování stanoveného cíle a případné revizi individuálního plánu PR a nastavení dalších forem PR.
- > Formy PR – viz kapitola 4.

Dokumenty

Po ověření oprávněnosti daného subjektu ÚP ČR s PO nebo FO uzavře:

- a) **Dohodu o zabezpečení PR** – uzavřené na základě:
 - Nabídky zabezpečení pracovní rehabilitace
 - Kalkulace nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace
- b) **Dohodu o provedení rekvalifikace** – uzavřené na základě:
 - Nabídky zabezpečení rekvalifikace
 - Kalkulace nákladů spojených s prováděním rekvalifikace
- c) **Dohodu o provedení přípravy k práci u zaměstnavatele** – uzavřené na základě:
 - Nabídky uzavření přípravy k práci u zaměstnavatele, která zahrnuje předpokládané náklady na 1 účastníka
- d) **Dohodu o provedení přípravy k práci** – uzavřené na základě:
Nabídky k provedení přípravy k práci v případě přípravy k práci na chráněných pracovních místech zaměstnavatele nebo ve vzdělávacích zařízeních (dle § 72 odst. 2 písm. b) a c) ZoZ)

S účastníkem PR ÚP ČR uzavře:

- a) **Dohodu o přípravě k práci**
- b) **Dohodu o rekvalifikaci**

3.6 Závěrečné hodnocení a ukončení PR

- > Po ukončení všech forem následuje závěrečné hodnocení, které slouží k celkovému vyhodnocení úspěšnosti celého procesu pracovní rehabilitace, dosažení nastavených cílů a celkového přínosu pracovní rehabilitace pro zaměstnatelnost klienta.
- > Závěrečné hodnocení může sloužit také jako doporučení pro aplikaci nástrojů APZ v rámci integrace OZP na trh práce mimo proces pracovní rehabilitace

Závěrečné hodnocení vždy obsahuje:

- hodnocení, zda osobní cíl účastníka pracovní rehabilitace je nebo není naplněn,
 - pokud není naplněn, výsledek analýzy příčin (například zhoršení zdravotního stavu účastníka pracovní rehabilitace, nevhodně indikované aktivity pracovní rehabilitace aj.),
 - návrhy opatření pro zvýšení efektivity poskytování pracovní rehabilitace,
 - doporučení dalšího postupu účastníkovi pracovní rehabilitace pro naplnění jeho práva
- > **Pokud se klient rozhodne pro předčasné ukončení PR**, dochází k vyhodnocení dosavadních forem pracovní rehabilitace. Účastník doručí na ÚP ČR „žádost o ukončení PR“ nebo podepíše na ÚP ČR „prohlášení“, že nemá zájem pokračovat v PR a že ukončuje PR.
 - > V případě, že v průběhu pracovní rehabilitace **účastník přestane být osobou oprávněnou k účasti v pracovní rehabilitaci**, Úřad práce ČR s ním projedná datum ukončení pracovní rehabilitace s přihlédnutím k hospodárnému, účelnému a efektivnímu vynakládání prostředků státního rozpočtu.

4 Formy pracovní rehabilitace

FORMY PRACOVNÍ REHABILITACE		AKTIVITY
1.	PORADENSKÁ ČINNOST	a) Bilanční diagnostika
		b) Pracovní diagnostika
		c) Ergodiagnostika
		d) Poradenství pro volbu povolání (§ 21 odst. 1 vyhl. č. 518/2004 Sb.)
		e) Poradenství pro volbu a změnu zaměstnání
		f) Poradenství pro volbu rekvalifikace (§ 21 odst. 2 vyhl. č. 518/2004 Sb.)
		g) Poradenství pro volbu přípravy k práci (§ 21 odst. 4 vyhl. č. 518/2004 Sb.)
		h) Poradenství při výběru vhodných nástrojů APZ
		i) Poradenské programy (aktivizační, motivační programy atd.)
		j) Job club
2.	2.1 PŘÍPRAVA NA BUDOUCÍ POVOLÁNÍ	Nástup na soustavnou přípravu na povolání (návrat do školské soustavy)
	2.2 PŘÍPRAVA K PRÁCI	a) Příprava k práci na pracovištích zaměstnavatele osoby se ZP
		b) Příprava k práci na chráněných pracovních místech
		c) Příprava k práci ve vzdělávacích zařízeních
2.3 SPECIALIZOVANÉ REKVALIFIKAČNÍ KURZY	a) Rekvalifikace	
3.	ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	a) Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání
		b) Poradenství k jiné výdělečné činnosti (OSVČ)
		c) Agenturní zprostředkování zaměstnání
4.	UDRŽENÍ A ZMĚNA ZAMĚSTNÁNÍ, ZMĚNA POVOLÁNÍ	a) Individuální poradenství
		b) Konzultace s psychologem
		c) Nezbytná spolupráce jiné fyzické osoby
5.	VYTVÁŘENÍ VHODNÝCH PODMÍNEK PRO VÝKON ZAMĚSTNÁNÍ	a) Asistované zaměstnání
		b) Příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracoviště pro osobu se ZP
	VYTVÁŘENÍ VHODNÝCH PODMÍNEK PRO VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI	c) Příspěvek na zřízení SÚPM nebo za účelem výkonu SVČ

4.1 Standardy při poskytování jednotlivých forem PR

Níže jsou popsány formy pracovní rehabilitace a její jednotlivé aktivity. Cílem této kapitoly je představit jednotlivé aktivity s důrazem na popis cíle, obsahu a možného způsobu provedení včetně oprávněných poskytovatelů konkrétní formy.

4.1.1 Poradenská činnost



Poradenská činnost 1a)

BILANČNÍ DIAGNOSTIKA

Cíl Cílem je prostřednictvím komplexních odborných diagnostických metod směřovat k optimálnímu využití schopností a potenciálu člověka při jeho pracovním uplatnění. Pomocí bilanční diagnostiky se zjišťuje co nejvhodnější využití schopností, dovedností, zájmů a motivace klienta pro jeho optimální začlenění na trhu práce.

Obsah a forma

1. Informativní vstupní část – vysvětlení postupu bilanční diagnostiky klientovi, působení na motivační složku klienta.
2. Sběr dat – sebehodnocení, osobnostní dotazníky, test schopností, výkonové testy, projektivní techniky.
3. Individuální pohovor – slouží k doplnění potřebných údajů o klientovi, zjištění jeho postojů, zájmů, pracovní motivace, kompetencí, profesních zkušeností, rodinného zázemí apod.
4. Vytvoření strategie – prostřednictvím diagnostické úvahy vytvořit prioritní projekty pro klienta.
5. Závěrečný individuální pohovor – konzultace nad navrženými postupy – identifikace s nimi.

Výstupem: závěrečná zpráva bilanční diagnostiky

Poskytovatel

- a) Bilančně diagnostická pracoviště
- b) ÚP ČR

Způsob zajištění

- a) Nákup služby od externího dodavatele
- b) Vlastní zdroje ÚP ČR prostřednictvím speciálních poradců – psychologů.

Pro realizaci BDG je vhodné použít Metodiku bilanční diagnostiky vytvořenou v rámci projektu „Bilanční diagnostika“ registrační číslo projektu CZ.1.04/5.1.01/77.00070 www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz/data/hostedit2/userfiles/files/2013-06-12-Metodika-BDg.pdf



Poradenská činnost 1b)

PRACOVNÍ DIAGNOSTIKA

Cíl Cílem je optimálně posoudit dispozice člověka směrem k jeho pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání s využitím diagnostických metod. Na rozdíl od bilanční diagnostiky není pracovní diagnostika vymezena normativem a je převážně zaměřená na posouzení vhodnosti testovaného na konkrétní pracovní pozici. Pro tento typ diagnostiky nemusí být realizátorem pracovní diagnostiky nutně psycholog, postačující je vysokoškolské humanitní vzdělání poradce.

Obsah a forma Pracovní diagnostiku lze provádět individuálně nebo skupinově. Obsahuje:

1. Vstupní anamnestický rozhovor.
2. Volba metod podle typu klienta – testy dle typu klienta, projektivní metody a dotazníkové metody.
3. Sejmutí testů.
4. Vyhodnocení testů.
5. Sdělení výsledků testování – se zaměřením na kladný výstup s pozitivním doporučením a stručného popisu osobnosti klienta.

Poskytovatel

- a) Odborná zařízení
- b) ÚP ČR

Způsob zajištění

- a) Nákup služby od externího dodavatele.
- b) Vlastní zdroje ÚP ČR prostřednictvím speciálních poradců.



Poradenská činnost 1c)

ERGODIAGNOSTIKA

Cíl Cílem je zhodnotit a určit tzv. funkční psycho-senzo-motorický potenciál osoby se zdravotním postižením pro účely služeb zaměstnanosti, konkrétně pro účely předpracovní a pracovní rehabilitace a následné možnosti integrace občana se zdravotním postižením na trh práce. Zaměřuje se na rozdíl od morfologické diagnózy, která vymezuje spíše omezení a kontraindikace činnosti – negativní vymezení, na funkční potenciál a dovednosti jedince v rámci nemoci či úrazu – tedy na jeho pozitivní schopnosti.

Výstup: závěrečná zpráva ergodiagnostiky (viz příloha č. 1)

Obsah a forma

- 1) Vstupní vyšetření rehabilitačním lékařem
- 2) Vlastní ergodiagnostika – v rozsahu dle indikace vstupního vyšetření za využití standardizovaných testů a vyšetření. V případě indikace je součástí ergodiagnostiky i cílená, komplexní či neuropsychologická psychodiagnostika.
- 3) Kazuistická konference* a JOBMATCH
- 4) Předání výsledků klientovi a zadavateli

Poskytovatel

Zařízení, které disponuje personálními a věcnými předpoklady pro realizaci obsahu ergodiagnostiky. Tj. personální tým ve složení minimálně: rehabilitační lékař + fyzioterapeut + ergoterapeut (proškolení v metodice ergodiagnostiky a event. dle požadavku testovacích metod); vlastnictví standardizovaných testových metod ověřených v praxi – viz „Metodika standardů ergodiagnostiky pro účely hodnocení pracovního potenciálu OZP“.

Způsob zajištění

- a) Nákup služby od externího dodavatele, za podmínky splnění věcných, personálních a materiálních standardů uvedených v metodice pro ergodiagnostická centra.

Úhrada za ergodiagnostické vyšetření je upravena v „Metodice standardů ergodiagnostiky pro účely hodnocení pracovního potenciálu OZP“ vytvořené v rámci projektu PREGNET.

*Kazuistická konference

Kazuistická konference představuje hodnotící pracovní setkání odborníků, kteří se podíleli na diagnostických poradenských činnostech ať již před vstupem do PR nebo po jejich ukončení v rámci PR. Cílem této konference je poskytnout přesná data o pracovním potenciálu klienta. Složení konference může být velmi variabilní a je závislé na zvolené formě poradenské činnosti – tedy pokud

je zařazena ergodiagnostika, psychodiagnostika a aktivizační část – je žádoucí, aby se hodnocení zúčastnili ti odborníci, kteří byli garanty těchto částí.

Cílem konference je tedy zhodnocení výsledků konkrétního klienta a poskytnutí relevantních podkladů pracovníkovi ÚP ČR pro další postup, kterým může i nemusí být IPPR. Konference by měla mít dvě části „neveřejnou“ a „veřejnou“ – neveřejná část je určena pro odborníky (psycholog, lékař, ergoterapeut, lektor, pracovník ÚP ČR) k vzájemnému vyhodnocení výsledků poradenského procesu a vyjasnění si dalších možných kroků v práci s klientem (časový rozsah – cca 60–90 min./1 klient). Ve veřejné části je přítomen i klient (sám, případně se svým asistentem nebo jiným zástupcem), zde jsou mu sdělovány výsledky a doporučení (časový rozsah cca 30 min./1 klient). Výstupem konference je formulace doporučení např. vhodných forem PR aj. Na konferenci by odpovědný pracovník ÚP ČR i klient samotný měli obdržet výsledky diagnostického procesu v písemné podobě **nejpozději do 30 kalendářních dnů od uzavření Dohody o zabezpečení poradenské činnosti mezi ÚP ČR a zařízením zajišťujícím ergodiagnostiku**. V případě, že ÚP ČR má k dispozici konkrétní pracovní místo, lze v průběhu kazuistické konference provést tzv. **JOBMATCH**, tzn. porovnání nároků konkrétního pracovního místa s výsledky ergodiagnostického testování. Celý proces ergodiagnostiky a pracovní rehabilitace by měl být odbornými guaranty vzájemně vyhodnocován z hlediska organizace, indikace a výstupů nejméně 1× ročně.



Poradenská činnost 1d)

PORADENSTVÍ PRO VOLBU POVOLÁNÍ

Cíl Cílem je poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, o možnostech studia, přípravy na povolání, zdravotních předpokladech pro výkon povolání a možnostech pracovního uplatnění.

Obsah a forma

- Získání informací o síti středních a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu a v celé ČR.
- Informace o podmínkách a průběhu přijímacího řízení.
- Informace o nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání.
- Informace o možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi.
- Informace o možnostech rekvalifikace a situaci na trhu práce v regionu nebo v celé ČR.

Poskytovatel

ÚP ČR – Informační a poradenská střediska (IPS)

Způsob zajištění

Vlastní zdroje příslušného ÚP ČR



Poradenská činnost 1e)

PORADENSTVÍ PRO VOLBU A ZMĚNU ZAMĚŠTNÁNÍ

Cíl Cílem je poskytování informací a pomoc jednotlivcům při rozhodování v otázkách volby prvního zaměstnání nebo změny dosavadního zaměstnání. Tento druh poradenství je poskytován individuálně nebo skupinově.

Obsah a forma

- Pomoc při výběru zaměstnání s ohledem na kvalifikaci, věk, praxi, zdravotní stav, místní situaci na trhu práce apod.
- Pracovní diagnostika, bilanční diagnostika
- Poskytnutí informací a orientace v nabídce volných pracovních míst na trhu práce (např. portál MPSV), Job club.
- Poskytnutí informací a orientace v nabídce volných pracovních míst v zemích EU.

Poskytovatel

- ÚP ČR – útvar poradenství a dalšího vzdělávání
- Odborná zařízení – agentury práce, odborná zařízení zabývající se poradenskou činností, bilančně diagnostická pracoviště

Způsob zajištění

- Vlastní zdroje ÚP ČR
- Nákup od externího dodavatele



Poradenská činnost 1f)

PORADENSTVÍ PRO VOLBU REKVALIFIKACE

Cíl Cílem je určení obsahu a rozsahu rekvalifikace, přičemž se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována a místní situace na trhu práce.

Obsah a forma

- Vyjasnění profesní orientace klienta – s využitím diagnostických nebo poradenských metod.
- Informace o nabídce rekvalifikačních kurzů a o rekvalifikačních zařízeních.

- c) Informace o trhu práce a potřebnosti a uplatnitelnosti po ukončení rekvalifikačního kurzu.

Poskytovatel

- a) Úřad práce ČR
- b) Odborná zařízení

Způsob zajištění

- a) Vlastní zdroje ÚP ČR
- b) Nákup od externího dodavatele



Poradenská činnost 1g)

PORADENSTVÍ PRO VOLBU PŘÍPRAVY K PRÁCI

Cíl Zaměření se na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života osob se zdravotním postižením a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.

Obsah a forma

- a) Vyjasnění profesní orientace klienta – s využitím diagnostických, poradenských programů (ergodiagnostika, bilanční diagnostika, pracovní diagnostika, poradenský rozhovor) – s ohledem na zdravotní stav klienta, jeho pracovní zkušenosti, vzdělání, věk apod.
- b) Informace o nabídce zařízení poskytující přípravu k práci v daném regionu.

Poskytovatel

- a) Úřad práce ČR
- b) Odborná zařízení

Způsob zajištění

- a) Vlastní zdroje ÚP ČR
- b) Nákup od externího dodavatele



Poradenská činnost 1h)

PORADENSTVÍ PŘI VÝBĚRU VHODNÝCH NÁSTROJŮ APZ

Cíl Poskytnutí informací o dostupných opatřeních směřujících k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti. Zhodnocení vhodnosti jednotlivých nástrojů APZ pro konkrétního klienta.

Obsah a forma

Např.: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr...

Poskytovatel

ÚP ČR

Způsob zajištění

Vlastní zdroje ÚP ČR



Poradenská činnost 1i)

PORADENSKÉ PROGRAMY (AKTIVIZAČNÍ, MOTIVAČNÍ PROGRAMY)

Cíl Cílem je motivovat a aktivizovat účastníky v oblasti hledání možného pracovního uplatnění – zlepšit orientaci v oblasti vyhledávání uplatnění na trhu práce, osvojení potřebných dovedností pro uplatnění na trhu práce prostřednictvím modelových situací, zlepšit orientaci v nabídkách zaměstnání, osvojení technik vyhledávání volných míst, aktivizace osobnosti klienta (prezentace, sebevědomí, sociální kontakt), přispět k lepšímu porozumění klienta sebe sama a svým reakcím a zvýšit motivaci k pracovnímu uplatnění. Uskutečňuje se formou skupinového poradenství.

Obsah a forma

- a) Vstupní seznamovací pohovor
- b) Sebepoznání
- c) Vnímání vlastní hodnoty
- d) Motivace účastníků
- e) Zátěž a stres
- f) Sociální dovednosti a sociální chování
- g) Komunikace

- h) Kontakt s firmou
- i) Techniky vyhledávání volných míst (CV, přijímací pohovor, žádost o pracovní uplatnění apod.)
- j) Základní právní normy v oblasti zaměstnanosti
- k) Příprava na pohovory a výběrová řízení
- l) Informace z trhu práce
- m) Finanční poradenství
- n) Pracovní diagnostika
- o) Práce s PC při vyhledávání volných míst
- p) Závěr programu

Poskytovatel

- a) Odborná zařízení zabývající se poradenskou činností
- b) ÚP ČR

Způsob zajištění

- a) Nákup služby od externího dodavatele
- b) Vlastní zdroje ÚP ČR



Poradenská činnost 1j)

JOB CLUB

Cíl Cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Uskutečňuje se formou skupinového poradenství.

Obsah a forma

Normativní instrukce č. 14/2009 MPSV ČR vymezuje typ Job clubů dle cílových skupin, které obsahují:

- a) Úvodní schůzka (přivítání a představení účastníků, seznámení s obsahem a cílem Job clubu, prezentace očekávání účastníků, stanovení pravidel).
- b) Orientace na trhu práce – dostupné informační zdroje, formy kontaktu se zaměstnavateli, nabídka služeb zaměstnanosti (nástroje APZ).
- c) Osobní portfolio – CV, motivační dopis, druhy dokladů o vzdělání a praxi, tvorba portfolio.
- d) Příprava na přijímací pohovor – verbální a neverbální komunikace, umění naslouchat, sebehodnocení, nácvik přijímacího pohovoru.
- e) Závěr – pracovněprávní problematika, zhodnocení aktivit účastníka, dotazník a osvědčení.

Poskytovatel

- a) Odborná zařízení zabývající se poradenskou činností
- b) ÚP ČR

Způsob zajištění

- a) Nákup služby od externího dodavatele
- b) Vlastní zdroje příslušného ÚP ČR

4.1.2 Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost



Příprava na budoucí povolání 2.1

NÁSTUP NA SOUSTAVNOU PŘÍPRAVU NA POVOLÁNÍ (NÁVRAT DO ŠKOLSKÉ SOUSTAVY)

Cíl Rozšíření nebo zvýšení kvalifikace

Obsah a forma

- a) Poradenství pro volbu povolání
- b) Poskytování informací o jednotlivých druzích studia a o možnosti následného uplatnění na trhu práce

Tato forma je zajišťována ÚP ČR pouze v rámci poradenství pro volbu povolání (IPS). Přípravou na budoucí povolání se rozumí pomoc s výběrem vhodného studia na budoucí povolání. Úřadem práce nejsou hrazeny náklady na studium ani finanční podpora během studia.

Poskytovatel

- a) Odborná zařízení zabývající se poradenskou činností
- b) ÚP ČR (IPS)

Způsob zajištění

- a) Nákup služby od externího dodavatele
- b) Vlastní zdroje příslušného ÚP ČR



Příprava k práci 2.2 a)

PŘÍPRAVA K PRÁCI NA PRACOVIŠTÍCH ZAMĚSTNAVATELE ÚČASTNÍKA PRACOVNÍ REHABILITACE

Cíl Cílem je zapracování OZP na vhodné pracovní místo a získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Obsah a forma

Účastník pracovní rehabilitace se účastní přípravy k práci na pracovištích svého zaměstnavatele individuálně přizpůsobených jeho zdravotnímu stavu. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Účastník pracovní rehabilitace je se zaměstnavatelem v pracovně právním vztahu. Jedná se o praktický zácvik včetně teoretické přípravy účastníka pracovní rehabilitace pro vybranou pracovní činnost v souladu s předpokládaným zaměstnáním.

Příprava k práci může trvat max. 24 měsíců.

Doporučuje se stanovit dobu přípravy k práci nejprve na 3 měsíce a v případě nutnosti tuto dobu prodlužovat po 3 až max. 6 měsících.

Forma: individuální

Poskytovatel

Zaměstnavatel, který vytvořil na pracovišti podmínky přizpůsobené individuálním požadavkům zaměstnance a jeho zdravotnímu stavu.

Způsob zajištění

Příprava k práci je realizována na základě Dohody o provedení přípravy k práci mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem. Zaměstnavateli jsou Úřadem práce ČR hrazeny náklady dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.



Příprava k práci 2.2 b)

PŘÍPRAVA K PRÁCI PROVÁDĚNÁ NA CHRÁNĚNÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ U PRÁVNICKÉ NEBO FYZICKÉ OSOBY

Cíl Cílem je zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Obsah a forma

Účastník pracovní rehabilitace provádí přípravu k práci na chráněných pracovních místech. Jedná se o praktický zácvik včetně teoretické přípravy osoby se zdravotním postižením pro vybranou pracovní činnost v souladu s předpokládaným zaměstnáním nebo jinou plánovanou výdělečnou činností. Příprava k práci probíhá pod vedením pracovníka, který zapracovává účastníka PR na základě IPPR., popř. plánu přípravy k práci.

Příprava k práci může trvat max. 24 měsíců.

Doporučuje se stanovit dobu přípravy k práci nejprve na 3 měsíce a v případě nutnosti tuto dobu prodlužovat po 3 až max. 6 měsících.

Forma: individuální

Poskytovatel

Právnícká nebo fyzická osoba provozující chráněné pracovní místo. Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR.

Způsob zajištění

Příprava k práci je realizována na základě Dohody o provedení přípravy k práci mezi Úřadem práce ČR a právníckou nebo fyzickou osobou, která má zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo.

Právnícké nebo fyzické osobě jsou Úřadem práce ČR hrazeny náklady dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.



Příprava k práci 2.2 c)

PŘÍPRAVA K PRÁCI PROVÁDĚNÁ VE VZDĚLÁVACÍCH ZAŘÍZENÍCH

Cíl Cílem je zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Obsah a forma

Účastník pracovní rehabilitace provádí přípravu k práci ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

Jedná se o praktický zácvik včetně teoretické přípravy osoby se zdravotním postižením pro vybranou pracovní činnost v souladu s předpokládaným zaměstnáním nebo jinou plánovanou výdělečnou činností. Příprava k práci probíhá pod vedením pracovníka, který zapracovává účastníka PR na základě IPPR., popř. plánu přípravy k práci.

Příprava k práci může trvat max. 24 měsíců.

Doporučuje se stanovit dobu přípravy k práci nejprve na 3 měsíce a v případě nutnosti tuto dobu prodlužovat po 3 až max. 6 měsících.

Forma: individuální

Poskytovatel

Vzdělávací zařízení

Způsob zajištění

Příprava k práci je realizována na základě Dohody o provedení přípravy k práci mezi Úřadem práce ČR a právnickou nebo fyzickou osobou, která je vzdělávacím zařízením. Právnické nebo fyzické osobě jsou Úřadem práce ČR hrazeny náklady dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí ZoZ.



Specializované
rekvalifikační kurzy 2.3

PROFESNÍ REKVALIFIKACE

Cíl Doplnění nebo zvýšení kvalifikace účastníka PR zaměřené na konkrétní pracovní uplatnění v souladu se zdravotním stavem účastníka PR a rovněž v souladu s potřebami trhu práce.

Obsah a forma

Specializovaný kurz je rekvalifikační kurz, který je zabezpečován podle § 109 ZoZ, a je zahrnut v IPPR jako jedna z forem pracovní rehabilitace. Specializované rekvalifikační kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako běžné rekvalifikace. Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí ÚP ČR po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) dělí povolání (úplné profesní kvalifikace) na tzv. profesní kvalifikace (PK). PK je část úplné profesní kvalifikace, která je samostatně uplatnitelná na trhu práce. Profesní kvalifikace jsou sdruženy v Národní soustavě kvalifikací, která je databází všech úplných profesních a profesních kvalifikací. Více na <http://www.narodni-kvalifikace.cz/>

Poskytovatel

Rekvalifikační zařízení oprávněné provádět rekvalifikace v souladu s § 108 odst. 2 ZoZ.

Způsob zajištění

Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, tj. na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a účastníkem pracovní rehabilitace. Za účastníka pracovní rehabilitace hradí ÚP ČR náklady rekvalifikace. Na účastníka pracovní rehabilitace se vztahují povinnosti uvedené v dohodě o rekvalifikaci, mimo jiné i závazek uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci.

4.1.3 Zprostředkování zaměstnání



Zprostředkování
zaměstnání 3 a)

PORADENSTVÍ PRO ZPROSTŘEDKOVÁNÍ VHODNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Cíl Cílem je připravit OZP pro zprostředkování vhodného zaměstnání tak, aby vzrostly šance OZP si zaměstnání dobře vybrat, skutečně je získat a udržet si je.

Obsah a forma

Rozvíjení stávající úrovně poznání a vedení dialogu s OZP o tom, které zaměstnání je pro ni vhodné a které kroky k získání takového zaměstnání povedou. Podle konkrétní situace, v níž se OZP nachází, může být výstupem poradenství např.

- > Zjištění pozitivní pracovní rekomandace OZP + navržení vhodné aktivity směřující k dosažení tohoto cíle.
- > Zmapování dosavadní kvalifikace OZP a hledat možnosti rozvoje její profesní kariéry + navržení vhodné aktivity směřující k dosažení tohoto cíle.
- > Porovnání získané kvalifikace s poptávkou na trhu práce a dohoda s OZP o tom, jaké zaměstnání by měla hledat.
- > Doporučení k absolvování vhodného poradenského programu.

Poskytovatel

- a) ÚP ČR
- b) Odborná zařízení

Způsob zajištění

- a) Vlastní zdroje ÚP ČR
- b) Nákup služeb od externího zařízení



Zprostředkování
zaměstnání 3 b)

PORADENSTVÍ K JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI (OSVČ)

Cíl Cílem je pomoci OZP posoudit její podnikatelský nápad, rozhodnout se, zda stojí za to jej dále rozpracovávat a připravovat se k jeho realizaci. Obvykle předchází rekvalifikačním kurzům zaměřeným na přípravu k podnikání, ale v určitých případech (např. když OZP již podnikala, nebo když bude mít při podnikání oporu v někom z rodiny, kdo má zkušenosti z podnikání) může být použita i samostatně.

Obsah a forma

Individuální poradenství zabezpečované specializovaným poradcem.

Poskytovatel

Úřad práce ČR

Způsob zajištění

Vlastní zdroje ÚP ČR



Zprostředkování
zaměstnání 3 c)

AGENTURNÍ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Cíl Cílem je nalezení vhodného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením včetně jejího umístění na toto místo.

Obsah a forma

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- Poradenství pro fyzické osoby, které se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, poradenství pro zaměstnavatele, které se zaměřuje na výběr zaměstnanců podle kvalifikačních a osobnostních předpokladů; informační činnost spočívající zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

Forma: individuální

Poskytovatel

Registrovaná agentura práce vlastníci povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, vydané GŘ ÚP ČR dle § 60, odst. 1 ZoZ.

Způsob zajištění

Nákup služby od externího dodavatele

4.1.4 Udržení a změna zaměstnání, změna povolání



Udržení a změna zaměstnání,
povolání 4 a)

INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ

Cíl Cílem je přispět ke zlepšení orientace klientů v oblasti vyhledávání vhodného uplatnění a pracovního místa na trhu práce, přispět k aktivizaci osobnosti klienta, jeho osobnostního potenciálu a kvalit, osobních kompetencí pro účely pracovního uplatnění ve smyslu udržení si zaměstnání, posouzení svých schopností, předpokladů a současného zdravotního stavu a celkových jeho možností pro rozhodnutí se pro změnu zaměstnání či oboru profese nebo pro vhodný specifický rekvalifikační kurz pro získání nových dovedností v rámci stávající nebo nové profese, přispět k osvojení si dovedností potřebných pro uplatnění se na trhu práce i seberealizaci v osobním životě a celkově k vyšší motivaci klienta k pracovnímu uplatnění.

Obsah a forma

Udržení a změna zaměstnání je forma PR, kterou je třeba zajistit individuálně. Udržení znamená, že účastník PR je v pracovním poměru a chce si pracovní poměr u daného zaměstnavatele udržet, ale stávající profesi nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat. ÚP ČR bude v rámci této aktivity komunikovat jak s účastníkem PR, tak s jeho zaměstnavatelem a budou hledat řešení jak pracovní poměr udržet. Tato forma je úzce spojena s formou Příprava k práci u zaměstnavatele. Zaměstnavatel spolu s ÚP ČR a účastníkem PR hledají jinou pracovní náplň nebo činnost, kterou by mohl vykonávat u daného zaměstnavatele a tím si udržet zaměstnání. Náklady na tuto formu bude počet hodin určeného zaměstnance u daného zaměstnavatele, který se bude touto formou zabývat.

Tato forma se použije před formou Příprava k práci u zaměstnavatele anebo ji zcela nahradí, protože se zjistí, že účastník PR novou pracovní činnost zvládne bez zapracování (tzn. bez přípravy k práci).

Změna zaměstnání znamená, že není možné zachovat stávající pracovní poměr a určený zaměstnanec daného zaměstnavatele spolu s ÚP a účastníkem PR hledají nové, vhodnější zaměstnání. Náklady na tuto formu budou odpovídat vykázanému počtu hodin určeného zaměstnance u daného zaměstnavatele, který se bude touto formou zabývat.

Poskytovatel

- a) ÚP ČR
- b) Odborná zařízení zabývající se poradenskou činností

Způsob zajištění

- a) Vlastní zdroje příslušného ÚP ČR
- b) Nákup od externího dodavatele



Udržení a změna zaměstnání,
povolání 4 b)

KONZULTACE S PSYCHOLOGEM

Cíl Cílem je pomoci, nasměrovat, posoudit osobnostní potenciál klienta za využití odborných psychologicko-diagnostických metod pro optimální uplatnění klienta OZP na trhu práce při udržení zaměstnání či změně povolání.

Obsah a forma

Forma: Individuální poradenství

Obsah: hodnocení výkonové kapacity, vědomostí, schopností, předpokladů, emocionality, sociální kompetence, schopnosti kontaktů, sociability, charakterových vlastností, atd.

Lze doporučit a navrhnout komplexní

- > profesní diagnostiku
- > bilanční diagnostiku
- > pracovní diagnostiku
- > ergodiagnostiku

Poskytovatel

- a) ÚP ČR
- b) Odborné zařízení/psycholog

Způsob zajištění

- a) Vlastní zdroje příslušného ÚP ČR
- b) Nákup služeb od externího zařízení



Udržení a změna zaměstnání,
povolání 4 c)

NEZBYTNÁ SPOLUPRÁCE JINÉ FYZICKÉ OSOBY

Cíl Cílem je zajištění podmínek pro OZP prostřednictvím jiné fyzické osoby za účelem udržení nebo změny zaměstnání, povolání.

Obsah a forma

Jinou fyzickou osobou se rozumí fyzická osoba, která zajišťuje nezbytnou osobní asistenci osobě se zdravotním postižením, zejména při dopravě na pracoviště, organizaci času, při zajišťování hygieny, stravování apod. Tato fyzická osoba může být v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli (pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce) nebo mu poskytuje službu na základě obchodní nebo jiné smlouvy.

Poskytovatel

Externí dodavatel

Způsob zajištění

Nákup služby od externího dodavatele – náklady jsou hrazeny přímo poskytovateli. Náklady jsou propláceny na základě dohody o zabezpečení PR a schválené nabídky zabezpečení PR.

Náklady jsou prokazovány výkazem účasti (počty dní a hodin) a mzdových nákladů osoby, která zajišťuje „asistenci“ (mzdové náklady na 1 hodinu)

4.1.5 Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání/jiné výtěžné činnosti



Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání 5 a)

ASISTOVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ

Cíl Pracovní asistence slouží k postupnému zaučení účastníka PR na pracovišti a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání, včetně dopravy do zaměstnání. Cílem je ve spolupráci se všemi zúčastněnými stranami vytvořit plán postupného snižování asistence.

Obsah a forma

Asistenci poskytuje pracovník proškolený v poskytování podpory osobě se ZP na pracovišti (pracovní asistent).

Jedná se o aktivitu, kdy je účastník v pracovním poměru a potřebuje určitou pomoc další osoby, tzv. asistenci. Pomoc fyzické osoby může spočívat v pomoci při dopravě do a ze zaměstnání, ale dále to může být pomoc při provádění hygieny apod. Oproti tomu příprava k práci s účastí asistenta je zaměřena na odbornou pomoc při pracovní činnosti. Forma vytváření vhodných podmínek bude použita v případě, kdy není nutná příprava k práci (tzn. není nutné zapracování na danou pracovní činnost), ale přesto účastník potřebuje po nějakou dobu pomoc jiné osoby (např. 1 – 2 měsíce).

Poskytovatel

Externí dodavatel

Způsob zajištění

Nákup služby od externího dodavatele



Vytváření vhodných podmínek
pro výkon zaměstnání 5 b)

PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELI NA VYTVOŘENÍ CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OSOBU SE ZP

Cíl Zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s ÚP ČR. Na zřízení chráněného pracovního místa u zaměstnavatele nebo OZP za účelem výkonu SVC poskytuje Úřad práce ČR příspěvek.

Obsah a forma

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel doloží potvrzeními, která nejsou starší než 30 dnů, že nemá v evidenci daní u orgánů Finanční správy České republiky ani orgánů Celní správy České republiky evidován nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce ČR 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetnásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Poskytovatel

ÚP ČR

Způsob zajištění

Vlastní zdroje ÚP ČR



Vytváření vhodných podmínek
pro výkon zaměstnání 5 c)

PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ SÚPM NEBO ZA ÚČELEM VÝKONU SVČ

Cíl Cílem je poskytnout příspěvky v rámci nástroje SÚPM APZ, které může ÚP ČR poskytnout na vytváření nových pracovních míst, na vyhrazení stávajících pracovních míst nebo na zahájení SVČ pro uchazeče. Tento nástroj je dostupný pouze pro uchazeče o zaměstnání, nikoli pro účastníky pracovní rehabilitace, kteří současně nejsou uchazeči o zaměstnání (tzv. evidence pracovní rehabilitace). Přesné možnosti využití tohoto nástroje stanovují interní instrukce GRÚP ČR.

Obsah a forma

- a) Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno SÚPM činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.
- b) Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody, může výše příspěvku na jedno SÚPM činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.
- c) Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Vrácení příspěvku na zřízení SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí.

Poskytovatel

ÚP ČR

Způsob zajištění

Vlastní zdroje příslušného ÚP ČR

5 Ochrana práv účastníků pracovní rehabilitace

5.1 Právo na pracovní rehabilitaci

Dle zákona o zaměstnanosti **má právo na pracovní rehabilitaci:**

- > osoba se zdravotním postižením (definované zákonem o zaměstnanosti v § 67)
- > osoba se zdravotním znevýhodněním
- > osoba, která je uznána dočasně práce neschopnou a pracovní rehabilitaci jí doporučil ošetřující lékař (definované zákonem o zaměstnanosti v § 69 odst. 5)
- > osoba, která v rámci kontrolní lékařské prohlídky přestala být invalidní a pracovní rehabilitaci jí doporučila okresní správa sociálního zabezpečení (definovaná zákonem o zaměstnanosti v § 69 odst. 5)

Poskytovatel služeb pracovní rehabilitace ve své činnosti respektuje základní lidská práva účastníků pracovní rehabilitace a jejich nároky vyplývající z dalších platných obecně závazných norem (Zákon o ochraně osobních údajů, Základní listina práv a svobod aj.).

Administrativní kroky v jednání se zájemcem o pracovní rehabilitaci jsou taktéž vymezeny Zákonem o zaměstnanosti, avšak v tomto procesu je nezbytné dodržovat také základní principy práce s klientem v sociální oblasti. Jedná se nejen o administrativní zpracování žádosti, ale také je kladen důraz na účast klienta vzhledem k formulaci návrhů optimálního řešení jeho situace, výsledky se následně začlení do návrhu individuálního plánu pracovní rehabilitace.

5.2 Právo na ochranu osobních údajů účastníků pracovní rehabilitace

Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů rozlišuje základní pojmy, které vymezují soubory dat, které podléhají přísné ochraně.

- 1.) **Osobní údaje** – osobním údajem je jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu (§ 4a).
- 2.) **Citlivé údaje** – citlivým údajem je osobní údaj vypovídající o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a se-

xuálním životě subjektu údajů a genetický údaj subjektu údajů; citlivým údajem je také biometrický údaj (jedinečný biologický údaj), který umožňuje přímou identifikaci nebo autentizaci subjektu údajů (§ 4b).

- 3.) **Anonymní údaje** – anonymním údajem je takový údaj, který buď v původním tvaru, nebo po provedeném zpracování nelze vztáhnout k určenému nebo určitelnému subjektu údajů (§ 4c).

ÚP ČR i další poskytovatelé služeb pracovní rehabilitace shromažďují a vedou takové údaje o účastnících, které umožňují poskytovat bezpečné, odborné a kvalitní služby pracovní rehabilitace. Musí vždy vytvářet podmínky k tomu, aby zpracování osobních údajů odpovídalo platným obecně závazným normám. **Tato zásada se zdaleka netýká pouhého dodržování zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.** Jde o vytvoření takového systému práce s osobními údaji, který umožní, aby služby byly poskytovány odborně a aby byla respektována práva účastníků. Nejde o to, minimalizovat soubor údajů, ale optimalizovat – mít k dispozici právě takové údaje, jaké jsou v daný okamžik zapotřebí. **„Slib mlčenlivosti pro všechny zainteresované osoby v procesu PR“ by měl být automatickým principem dodržovaným v organizaci realizující PR.**

Údaje, které jsou o účastníkovi zjišťovány, shromažďovány, zpracovávány a uchovávány musí být ve vztahu k poskytování PR odůvodněny. Data musí být chráněna před zneužitím a před přístupem neoprávněných osob k nim. Poskytovatelé PR musí při poskytování služeb chránit soukromí účastníka PR (např. hovořit s ním v místnosti poskytující dostatek soukromí).

Žadatel o PR musí doložit:

- > platný průkaz totožnosti
- > doklady, které jsou povinnou součástí žádosti o PR.

5.3 Právo na ochranu důstojnosti účastníků pracovní rehabilitace

Pracovníci Úřadu práce ČR a dalších poskytovatelů jednotlivých forem pracovní rehabilitace (externích dodavatelů služeb) jsou povinni při provádění pracovní rehabilitace dodržovat tyto zásady:

- > Při jednání s účastníkem pracovní rehabilitace uplatňovat partnerský přístup (například hovořit přímo s ním, neobracet se na jeho asistenta).
- > Volit korektní způsob oslovování (například dospělé účastníky oslovovat „pane, paní, příjmením“, používat „vykání“).
- > Komunikovat s účastníkem s ohledem na úroveň jeho komunikačních dovedností a schopností (viz kapitola 2.1).
- > Poskytovat službu způsobem, který nesnižuje jeho důstojnost (například v souvislosti se skladbou účastníků skupinových aktivit, s používáním metod, technik nebo pomůcek).
- > Podporovat soběstačnost účastníků pracovní rehabilitace, neposkytovat jim nadměrnou podporu (například nedělat za ně, co zvládnou sami, i když to trvá déle).

- > Hovořit o účastnících pracovní rehabilitace mezi sebou, případně s dalšími osobami tak, aby v nich nevytvářeli negativní nebo nežádoucí obraz.
- > Zajistit, aby chování dalších účastníků pracovní rehabilitace nebylo ve vztahu k účastníkovi ponižující.

Obecně upravuje tyto zásady Etický kodex pracovníka ÚP ČR.

5.4 Právo na informované rozhodování

Pracovník je povinen poskytnout účastníkovi PR všechny informace nezbytné k jeho rozhodnutí. **Tento princip je důležité uplatňovat především v rámci procesu přípravy a sestavení IPPR.** V případě, že účastník PR není schopen informacím porozumět, je pracovník povinen přizvat k jednání osobu, která hájí zájmy účastníka PR (například opatrovníka, rodiče, pracovníka organizace zastupující zájmy cílové skupiny apod.). Pracovník je povinen rozhodnutí účastníka PR nebo osobu zastupující jeho zájmy vždy respektovat.

Žadatel o PR má právo na informace o povinnostech účastníka pracovní rehabilitace, které jsou popsány v IPPR, informace o úhradě nákladů účastníka pracovní rehabilitace (příloha IPPR). Má právo seznámit se s každým dokumentem před jeho podpisem, zeptat se na vše, co je nejasné a obdržet úplnou a z dobré znalosti věci vycházející odpověď.

6 Dostupnost služeb pracovní rehabilitace a návaznost na další zdroje

Podporou místní a časové dostupnosti služeb pracovní rehabilitace se zabývá zákon o zaměstnanosti ve formě zvýšené pozornosti, která je OZP věnována v oblasti úhrady nákladů spojených s účastí na aktivitách pracovní rehabilitace (úhrada stravného, jízdného, případně ubytování stanovuje aktuálně platná prováděcí vyhláška). I přes výše zmíněné je důležité klást důraz na to, aby místo a denní doba poskytování služby odpovídaly cílům, potřebám a zdravotnímu stavu účastníků pracovní rehabilitace. V procesu plánování je nezbytná spolupráce s dalšími poskytovateli služeb, kteří se zabývají podporou integrace OZP na trh práce na regionální i národní úrovni a dále podpora účastníka v orientaci v síti služeb rehabilitace. Místní a časová dostupnost je jedním z kritérií při výběru vhodného poskytovatele služeb PR. Poskytovatel PR zpřístupňuje veřejnosti informace o poslání, cílech, principech a cílové skupině účastníků pracovní rehabilitace a další informace, které usnadní orientaci pro zájemce o služby a jiné subjekty, čímž přispívá k dostupnosti služeb. **Dobrá informovanost je základní podmínkou pro dostupnost služeb a také transparentnost PR.**

6.1 Regionální síť spolupracujících subjektů v pracovní rehabilitaci

V rámci projektů „Rehabilitace – aktivace – práce“ (RAP) a „Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci“ (PREGNET) je vytvořena základní struktura regionální sítě poskytovatelů služeb PR. V rámci stávajících zdravotnických zařízení vzniklo celkem **13 ergodiagnostických center**, která slouží pro účely ergodiagnostických vyšetření klientů PR. Tato centra jsou materiálně i technicky vybavena a personálně proškolená. Zároveň všechna tato centra postupují podle jednotné metodiky, která určuje závazný standard poskytovaných služeb.

ÚP ČR tak může využít principy pozitivní pracovní rekomandace a ergodiagnostiky v práci s OZP za pomoci systému posuzování zdravotní způsobilosti OZP vycházející z metodiky ICF – Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví Světové zdravotnické organizace (ICF = International Classification of Functioning, Disability and Health). Tento systém využívá moderních ergodiagnostických testovacích metod hodnocení funkčních činností a pracovního potenciálu OZP s cílem objektivně zhodnotit funkční pracovní potenciál OZP. Tato informace je následně využitelná například při komunikaci se zaměstnavatelem a **při stanovení pracovní činnosti, jež může OZP vykonávat, případně v jaké oblasti je možno se dále profesně vzdělávat a rozvíjet**. Stávající ergodiagnostická centra jsou vyznačena na níže uvedené mapě.

Další poskytovatelé služeb PR, kteří tvoří síť v rámci jednotlivých krajů, se liší v závislosti na konkrétním regionu. Jako pomůcka pro jejich vytipování mohou sloužit níže uvedené kontakty:

www.unie-pz.cz Agentury podporovaného zaměstnávání (síť poskytovatelů služeb PR)

www.pracovnirehabilitace.cz Výstupy projektů RAP a PREGNET

www.nrzp.cz Národní rada zdravotně postižených

www.nfozp.cz Národní fond osob se zdravotním postižením

www.pracepostizenych.cz Katalog firem zaměstnávajících zdravotně postižené

www.azzp.cz Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených

www.scmvd.cz Svaz českých a moravských výrobních družstev

www.msmt.cz Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Obr. 1 – Ergodiagnostická centra v ČR



Metodika standardů a postupů pracovní rehabilitace v praxi

Název zařízení	Kontaktní osoba	Ulice	PSČ	Obec	Telefon
Krajská nemocnice Liberec a. s. – Rehabilitační oddělení	MUDr. Jana Trpišovská, prim. MUDr. Libor Kučera	Husova 10	460 63	Liberec 1	485 312 431, 485 312 310, 485 312 368, 485 312 359; jana.trpisovska@nemlib.cz libor.kucera@nemlib.cz
Středomoravská nemocniční a.s. – odštěpný závod Nemocnice – Centrum léčebné rehabilitace	Bc. Eva Mlčochová	Mathonova 291/1	796 04	Prostějov	582 315 392 eva.mlcochova@nempv.cz
Fakultní nemocnice Brno – Rehabilitační oddělení	MUDr. Emílie Mikešová	Jihlavská 340/20	625 00	Brno – Bohunice	532 233 544, 532 233 186, 532 233 183 emikesova@fnbrno.cz
Krajská nemocnice T. Bati, a. s., Rehabilitační oddělení	MUDr. Pavol Skalka, Edita Uhríková	Havlíčkovo nábřeží 600	762 75	Zlín	577 552 010, 57 755 2187 skalka@bnzlin.cz, Edita.Uhrkova@bnzlin.cz
Fakultní nemocnice Ostrava – Klinika léčebné rehabilitace	MUDr. Iřina Chmelová, Ph. D., MBA	17. listopadu 1790	708 52	Ostrava-Poruba	737 208 134 irina.chmelova@fno.cz
Nemocnice Třebíč – Rehabilitační oddělení	prim. MUDr. Alena Váňová	Purkyňovo náměstí 133/2	674 01	Třebíč	568 809 284 avanova@nem-tr.cz
Fakultní nemocnice Plzeň, Oddělení léčebné rehabilitace	MUDr. Hladová Hana Naděžda Jasenčáková (sekretariát)	alej Svobody 80	304 60	Plzeň-Lochotín	377 104 200, 377 104 201 hladova@fnplzen.cz, jasencakovan@fnplzen.cz
Nemocnice Tábor, a. s., Rehabilitační oddělení	Mgr. Alexandra Kučerová	Kpt. Jaroše 2000	390 02	Tábor	381 607 100 rehabilitace@nemta.cz
Krajská zdravotní a. s. – Masarykova nemocnice v Ústí nad Labem, o. z., Rehabilitační oddělení	Prim. MUDr. Pavel Maršálek	Sociální péče 3316/a	401 13	Ústí nad Labem	477 113 300, 731 535 639 pavel.marsalek@kzcr.eu
Krajská zdravotní a. s. – Nemocnice Chomutov Rehabilitační oddělení	MUDr. David Richtr	Kochova 1185	430 12	Chomutov	474 447 636 david.richtr@nspcv.cz
Pardubická krajská nemocnice, a.s. Centrum rehabilitace	MUDr. Miriam Kmoníčková	Kyjevská 44	532 03	Pardubice	466 016 504, 466 016 511 miriam.kmonickova@nemocnice-pardubice.cz
Fakultní nemocnice Hradec Králové, Rehabilitační klinika	Mgr. Ondřej Němeček	Sokolská 581	500 05	Hradec Králové	495 837 403, GSM: 728 763 059 ondrej.nemecek@fnhk.cz
Klinika rehabilitačního lékařství VFN a 1. LF UK	Mgr. Kateřina Svěčená	Albertov 7	128 00	Praha 2	224 968 583 katerina.svecena@lf1.cuni.cz

7 Prostředí a podmínky pro realizaci pracovní rehabilitace

Služby pracovní rehabilitace by měly být poskytovány s ohledem na charakter zdravotního postižení a aktuální zdravotní stav účastníků služeb pracovní rehabilitace. Rovněž tak prostředí a podmínky v zařízeních odpovídající kapacitě, charakteru služeb a potřebám účastníků pracovní rehabilitace, včetně připravenosti řešení havarijních a nouzových situací. Případné další rozdíly respektují rozličné formy pracovní rehabilitace.

Poskytovatel PR definuje možné havarijní a nouzové situace a způsoby jejich řešení, neboť spolehlivost a bezpečí jsou prvky kvality, které jsou nejvíce ohroženy nenadálými událostmi.

V závislosti na charakteru služeb, u zařízení i u cílové skupiny může jít o nejrůznější situace, např. přechodný nedostatek pracovníků, požár, vyčerpání finančních rezerv, náhlé zhoršení zdravotního stavu účastníka pracovní rehabilitace atd. poskytovatel PR vytváří podmínky pro to, aby pracovníci i účastníci pracovní rehabilitace byli schopni v případě potřeby definované postupy použít.

Kvalitní služba je ta, která co nejlépe využívá dostupné zdroje, aby dosáhla co nejlepších výsledků pro své účastníky. Do hodnocení kvality služeb zapojuje účastníky pracovní rehabilitace i pracovníky ÚP ČR. Kvalita procesu souvisí s personálním a technickým zabezpečením procesu PR a pro udržení a rozvoj odborných kompetencí poradce pro pracovní rehabilitaci je nezbytně nutné zajistit průběžné kontinuální vzdělávání klíčových pracovníků podílejících se na zajištění pracovní rehabilitace.

7.1 Personální zabezpečení

Struktura, počet pracovníků i jejich vzdělání a dovednosti umožňují naplňování standardu kvality služeb pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace se „vyrábí a spotřebovává“ současně. Klíčem kvalitní PR jsou proto lidé, kteří ji přímo realizují. Primárním vodítkem při vytváření pracovních týmů jsou potřeby účastníků, které by se měly odrazit v požadavcích na dovednosti a znalosti pracovníků. Personální zajištění se liší dle jednotlivých forem pracovní rehabilitace. Nejvíce se potřeba kvalifikovaného personálního zajištění odráží ve formách, které souvisí se zabezpečením různých forem diagnostických procesů.

Pro standardizaci a optimální zajištění procesu pracovní rehabilitace se jeví jako optimální tato personální struktura:

a) Metodik pro pracovní rehabilitaci

Umístění v rámci organizační struktury: **GR ÚP ČR**

Popis pracovních činností – kompetence:

- > Metodicko-technická podpora procesu PR s přesahem na komplexní podporu za-

městnávání OZP na ÚP ČR

- > implementuje politiku zaměstnanosti OZP v rámci činnosti ÚP ČR
- > organizuje pravidelná setkání s koordinátory zaměstnávání OZP
- > reflektuje výstupy kazuistických seminářů
- > iniciuje podněty k rozvoji systému PR a rozvoj kompetencí poradců PR

b) Koordinátor zaměstnávání OZP

Umístění v rámci organizační struktury: **KrP ÚP ČR**

Popis pozice:

- > koordinační a metodická činnost zaměstnávání OZP na krajské úrovni působnosti ÚP ČR
- > koordinuje činnosti směřované na další subjekty podílející se na procesu zaměstnávání OZP a pracovní rehabilitaci (sdružení zaměstnavatelů, zaměstnavatelé, zdravotnická zařízení, neziskové organizace, vzdělávací a poradenská zařízení atd.)
- > disponuje informacemi v souvislosti se zaměstnáváním OZP na krajské úrovni v kontextu celé politiky zaměstnanosti OZP
- > je v pravidelném kontaktu s metodikem pro PR na GŘ ÚP ČR a s poradci pro PR ve svém kraji
- > koordinuje práci poradců pro PR na úrovni okresů, organizuje 1x za měsíc tématické supervizní setkání těchto pracovníků (kazuistické semináře)
- > je kontaktní osobou pro zaměstnávání OZP v kraji pro zaměstnavatele ...

c) Poradce pro pracovní rehabilitaci (příp. Specialista pro PR)

Umístění v rámci organizační struktury: **ÚP ČR (Okresní pracoviště)**

Popis pozice:

- > organizačně řídí proces vedoucí k zaměstnání konkrétní OZP – koordinace postupů v rámci jednotlivých nástrojů APZ za účelem pracovního uplatnění OZP
- > poradenství v rámci zaměstnávání OZP a pracovní rehabilitace
- > příprava a zpracování Individuálního plánu pracovní rehabilitace (monitoruje a vyhodnocuje proces PR)
- > péče o regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci – aktivně spolupracuje jak se zdravotnickými a vzdělávacími zařízeními, tak i se zaměstnavateli a neziskovými organizacemi, které se zaměřují na problematiku zaměstnávání OZP
- > ve vztahu ke klientům PR přebírá komplexní roli case managera (tzn. např.: vyhledává a kontaktuje klienty, působí v roli terapeuta či poradce, hájí zájmy klienta, zprostředkovává a nakupuje služby poskytované dalšími subjekty).
- > facilitace vyhledávání zaměstnavatelů za účelem vytvoření CHPM pro konkrétní OZP
- > pečuje o optimální informační výbavu zprostředkovatelů v souvislosti s procesy pomocí ÚP ČR se zaměstnáváním a je s nimi v pravidelném kontaktu

- > organizuje, koordinuje a předsedá Odborné pracovní skupině v rámci pracovní rehabilitace
- > iniciuje naplňování povinností zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP vyplývající z § 80 dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- > koordinuje svou činnost s referenčním pracovníkem oddělení trhu práce v souvislosti s komunikací se zaměstnavateli (např. popisy pracovních míst, potřeby zaměstnavatelů...)
- > provádí monitorovací návštěvy u spolupracujících subjektů pro integraci OZP na trh práce v regionu (preventivní i profylakční)

Významnou roli při působení na OZP plní zaměstnanci, kteří jsou v první linii kontaktů s OZP – poradci pro zprostředkování zaměstnání na kontaktních místech ÚP ČR. V rámci základního pracovního profesního poradenství podávají informace o nástrojích APZ a nasměrovávají OZP na další služby zaměřené na uplatnění na trhu práce – např. k poradcům pro pracovní rehabilitaci. Základní informaci o pracovní rehabilitaci obdrží každý nově evidovaný uchazeč se zdravotním postižením.

7.2 Odborná způsobilost poskytovatelů pracovní rehabilitace

Základním předpokladem je osobní zkušenost s prací s osobami se zdravotním postižením. Personální zajištění lze členit:

1. odborný garant příslušné části poskytované PR
2. pracovník zajišťující vybranou formu pracovní rehabilitace.

(v některých organizacích ad 1. a ad 2. = 1 osoba)

Ad 1. Odborný garant (kontakt s klientem, ÚP ČR, partnery PR a dalšími institucemi)

V instituci, která realizuje PR, by měla fungovat osoba pověřená aktivitami spojenými s pracovní rehabilitací. V první řadě jde o kontaktní osobu pro osoby se zdravotním postižením, která informuje o vnitřních a vnějších podpůrných prostředcích (technické pomocné prostředky, tlumočníci do znakové řeči, možnosti podpory atd.).

Ad 2. Pracovníci realizující konkrétní formu PR (např. lektori)

- > splňují požadavek profesního vzdělání či odborné způsobilosti,
- > mají znalosti a kompetence komunikace s osobami se specifickým zdravotním postižením,
- > disponují znalostmi, jaké mají provést jednoduché změny ve svých např. výukových materiálech, aby byly „bezbariérové“,
- > disponují znalostmi a dovednostmi jaké využít kompenzační pomůcky, prostředky, příp. kde získat potřebné vybavení

7.3 Technické zabezpečení – doporučení (optimální stav)

- > Budova, u které se nacházejí parkovací místa pro osobní automobily, bezbariérový vstup do prostor, které jsou využívány pro kontakt a práci s klienty.
- > Podzemní garáže může být bezbariérová pomocí výtahu přizpůsobenému postiženým
- > Pokud jsou v budově schody, je možné je obejít (rampy, výtah nebo pomocí zvedacího zařízení). Kde není možné se vyhnout prahům a jiným výškovým rozdílům, měla by jejich výška být minimální.
- > Šíře průchodu dveří je ideálně 90 cm, minimálně 80 cm. Cesty a chodby musí být přinejmenším 150 cm široké, optimální je šířka 180 cm.
- > Vypínače, tlačítka, WC splachovače, nouzové vypínače atd. musí být možné obsloužit z neomezeného dosahu. Ideální výška pro to činí 85 cm. Zrakově postiženým nebo nevidomým osobám by mělo být přijímání informací umožněno nahmatatelnými a akustickými prostředky.
- > Orientace v budově je lehce srozumitelná a uzpůsobena tak, aby byly zohledněny také potřeby smyslově postižených lidí. Osobám se zrakovým postižením je umožněna orientace pomocí slepeckých hůlek a akustických informací. Lidem sluchově postiženým je možné akustickou informaci doplnit vizuální informací. Informační prvky, jako například orientační tabule, by měly být dobře osvětleny. Díky kontrastnímu uzpůsobení může být podstatně zlepšena viditelnost.
- > Při práci s osobami se sluchovým postižením je zabráněno nevhodné akustice např. pořádáním kurzu ve vysoké a prázdné místnosti.
- > Místnosti jsou dostatečně osvětlené. Kontrastující světlo je důležité. Optimálním způsobem osvětlení je flexibilní osvětlení, jehož intenzita může být obměňována. Doporučeny jsou různé druhy osvětlení, pomocí kterého může být zvlášť osvětlena přední a zadní část místnosti.
- > Použitelnost WC představuje pro postižené lidi odstranění závažné překážky v integraci.

Seznam použité literatury

Jandourek, J., Sociologický slovník, 2001, Portál s. r. o.

Kolektiv autorů, Pracovní rehabilitace v regionálních sítích spolupráce, 2008, vydáno v rámci projektu Rehabilitace-aktivita-práce, CIP Equal

Kolektiv autorů, Některé aspekty financování pracovní rehabilitace, 2008, vydáno v rámci projektu Rehabilitace-aktivita-práce, CIP Equal

Zákon č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů

Zákon č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BDG	Bilanční diagnostika
CV	Curriculum vitae (životopis)
EDC	Ergodiagnostické centrum (ra)
EDG	Ergodiagnostika (Ergodiagnostické vyšetření)
FO	Fyzická osoba
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství Úřadu práce České republiky
ICF	Informational Classification of Functioning, Disability and Health (Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví)
IPPR	Individuální plán pracovní rehabilitace
IPS	Informační a poradenské centrum
KK	Kazuistická konference
LPS	Lékařská posudková služba
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
OPS	Odborná pracovní skupina
OSVČ (SVČ)	Osoba samostatně výdělečně činná (samostatně výdělečná činnost)
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PK	Profesní kvalifikace
PO	Právnícká osoba
PR	Pracovní rehabilitace
PVN	Pracovní neschopnost
RAP	Rehabilitace aktivace práce
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní postižení

Příloha č. 1

Závěrečná zpráva ergodiagnostiky

IČ klienta /

Vyšetření pracovního potenciálu pro účely zaměstnanosti

ERGODIAGNOSTICKÉ CENTRUM:

Název zařízení:

Adresa:

Město:

PSČ:

Kontakt:

prim. telefon:

mobil:

Fax:

e-mail:

Vyšetření funkčních schopností pracovního potenciálu – ergodiagnostika

Není hodnocením pro posudkové účely

Identifikační číslo klienta: (rok / pořadové číslo)	Příloha ke smlouvě o provedení ergodiagnostiky pro účely zaměstnanosti		
Příjmení, jméno, titul:	VZOR	Datum narození:	
Adresa bydliště klienta:			
Telefonní kontakt klient:			
Jiný kontakt (e-mail) klient:			
Žadatel ergodiagnostiky:			
Adresa žadatele:			
Telefonní kontakt žadatel:			
Jiný kontakt (e-mail) žadatel:			
Testován od... do			

Druh provedené ergodiagnostiky:

<input type="checkbox"/>	základní
<input type="checkbox"/>	doporučená:
<input type="checkbox"/>	speciální:
<input type="checkbox"/>	jiné:

označit křížkem event. doplnit

Zaměření testování:

<input type="checkbox"/>	všeobecné
<input type="checkbox"/>	cílené pro profesní zařazení:

označit křížkem event. doplnit

Datum:	Vypracoval:	(jméno, podpis, razítko):
--------	-------------	---------------------------

VÝSLEDEK VYŠETŘENÍ

Funkční schopnosti na trhu práce – pracovní rekomandace

Slovní popis hodnocení pro jednotlivé aspekty s uvedením konkrétní míry zátěže a doby zátěže ve vztahu k pracovní době vždy u každé položky nejprve pozitivní pracovní rekomandace a poté na novém řádku samostatně omezení ve smyslu negativní rekomandace

Cesta do práce:

Základní pracovní polohy (poloha – čas – přestávky):

Ostatní pracovní polohy:

Pohyb na pracovišti:

Manipulace s břemeny:

Všeobecně fyzické zatížení:

Jemná motorika – práce rukou:

Sensorické schopnosti:

Psychomotorické, kognitivní schopnosti:

Motivační a emocionální aspekty:

Klasifikace fyzického zatížení dle Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., přílohy 1, části A, tabulky 1)

I II a II b III a III b Sp Nez

zvýraznit či zakroužkovat

Vysvětlivka: Třídy práce podle celkového energetického výdeje dle 361/2007 Sb. – viz příloha vysvětlivky

Základní pracovní poloha a lokomoce (podle REFA)

Stoj	trvale	převážně	občas	příležitostně
Chůze	trvale	převážně	občas	příležitostně
Sed	trvale	převážně	občas	příležitostně

zvýraznit či zakroužkovat

Vysvětlivka: Stupně četnosti – zatížení fyzickými pracovními nároky v čase podle REFA (procento osmihodinové pracovní směny) – viz příloha vysvětlivky

Směny

jen ranní	ranní a odpolední	noční, třísměnný a vícesměnný provoz
-----------	-------------------	--------------------------------------

zvýraznit či zakroužkovat, vyjádření k event. délce směny – 4, 6, 8 nebo 12 hodin uvedeno níže v upřesnění

Vhodnost a možnosti obecného typu pracovní činnosti:

Hodnotí se na základě zdravotního stavu a výsledků ergodiagnostiky s přihlédnutím ke znalosti ergonomie práce, ke vzdělání, motivačním aspektům a funkčním schopnostem. Event. níže slovní upřesnění dalších aspektů.

Činnost	ano	s výhradami:	ne
Práce vsedě montážní, kompletační apod.			
Práce vstoje montážní, kompletační apod.			
Práce se zvedáním a přenášením břemen			
Práce s pochůzkami bez přenášení středně těžkých a těžkých břemen			
Práce převážně ve venkovním prostředí			
Práce převážně vsedě ve službách – pasivní komunikace se zákazníky			
Práce převážně vstoje ve službách – pasivní komunikace se zákazníky			
Práce s aktivní komunikací se zákazníky			
Práce kancelářská (včetně práce na PC)			
Práce spojená s řízením motorového vozidla či složitějšího stroje			
Práce s hmotnou zodpovědností			

označit křížkem event. doplnit výhrady

Upřesnění k vhodnosti a možnosti obecného typu pracovní činnosti:

Věrohodnost výsledků

Vyjádření věrohodnosti výsledků lze provést při takovém výběru testů, kdy v klíčových činnostech z hlediska zdravotního znevýhodnění a pracovního zařazení klienta jsou provedeny alespoň dva srovnatelné přístupy.

<input type="checkbox"/>	Ano
<input type="checkbox"/>	sporně z důvodu nedostatečného rozsahu požadované (provedené) ergodiagnostiky
<input type="checkbox"/>	sporně z důvodu nekonzistentního či nemaximálního úsilí klienta
<input type="checkbox"/>	sporně z důvodu neporozumění prováděným testům ze strany klienta
<input type="checkbox"/>	sporně z důvodu nedokončení testování (zhoršení zdravotního stavu, jiné důvody)
<input type="checkbox"/>	sporně z důvodu absence podkladů odborných nálezů či vyjádření lékaře specialisty
<input type="checkbox"/>	sporně z jiných důvodů:
<input type="checkbox"/>	ne (zdůvodnění, jiné)

označit křížkem event. doplnit

POZNÁMKY K TESTOVÁNÍ:

Zvláštnosti při testování a jiná pozorování během testů:

Rozbor a porovnání výsledků ergodiagnostiky s dosavadními rekomandacemi:

(rekomandace OSSZ, eventuálně dalších subjektů (praktičtí lékaři, specialisté, pojišťovny) se zdůvodněním rozdílů)

Doporučení pro zařazení do pracovního procesu

	upřesnit ergodiagnostiku – rozšíření o vyšetření vyššího stupně:
	pokračování v klinické diagnostice, léčbě či specializované léčebné rehabilitaci a zopakovat ergodiagnostiku za..... měsíců:
	totéž pracovní místo – práce jako dosud
	přezkoušení na původním pracovním místě (pracovní test) event. přeřazení
	úprava pracovního místa (event. po ergonomickém šetření na místě):
	vybavení kompenzačními pomůckami pro práci:
	pracovní asistent
	umístění na běžném pracovním trhu s přihlédnutím k pracovní rekomandaci, přeřazení na místo odpovídající pracovním omezením
	rekvalifikace či doplnění vzdělání:
	chráněné zaměstnávání (zřízení chráněného místa, umístění v chráněné dílně)
	jiné doporučení:

označit křížkem event. doplnit

Upřesnění doporučení pro zařazení do pracovního procesu:

Slovní upřesnění k možnostem pracovního zařazení na základě výsledků ergodiagnostiky s přihlédnutím ke vzdělání, k přání profesního výběru klienta a k nabízenému pracovnímu zařazení úřadem práce.

**ZÁZNAM Z KONFERENCE SKUPINY PRO ERGODIAGNOSTIKU
A PRACOVNÍ REHABILITACI DNE:**

Poznámky k protokolu a změny v doporučení vyplývající z konference:

Jobmatch:

Požadovaná činnost – navrhovaná profese či místo	Zdroj	Schopnost uchazeče		
		Ano	Ne	Možné řešení – podmínky, úpravy

Zdroj = zdroj informace o pracovním místě:

K = klient, U= úřad práce, Z = zaměstnavatel, P = poradenská organizace, I = ISTP, J = jiný

- 1.) pro žadatele ergodiagnostiky (uvedený viz strana 1 – k předání příslušnému úřadu práce)
- 2.) pro klienta
- 3.) pro ergodiagnostické centrum k archivaci

Seznámení klienta s výsledky ergodiagnostiky provedeno dne

Kopie zprávy PŘEDÁNA / BUDE ZASLÁNA (doporučeně poštou do 7 dní)

(hodící se zakroužkujte, nehodící se škrtněte)

Případné ústní vyjádření připomínek ze strany klienta zaznamenáno a podepsáno klientem na rubu strany 7 protokolu (za Přílohou vysvětlivky), písemné vyjádření připomínek ze strany klienta, prosím, zasílejte na adresu ergodiagnostického centra do 14 dnů od obdržení zprávy. Děkujeme

Potvrzuji, že jsem byl seznámen s výsledky ergodiagnostiky

.....
(podpis klienta)

Příloha:

VYSVĚTLIVKY K ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVĚ ERGODIAGNOSTIKY

Stupně četnosti – zatížení fyzickými pracovními nároky v čase podle REFA (procento osmihodinové pracovní směny)

Příležitostně	do 5 %	jen mimořádně ve směně
Občas	cca 10 %	časově omezené činnosti – navážka, expedice...
Převážně	51–90 %	zkrácená pracovní doba, část pracovní doby (4–6 hodin)
Trvale	přes 90 %	plná pracovní doba 8 hodin

Tato klasifikace četnosti je použita jen pro orientaci. Nemá žádný podklad v právním řádu ČR.

Pro dvanáctihodinové směny testovací protokol není standardizován ani validizován, nemůže proto být použit.

Třídy práce podle celkového (brutto) energetického výdeje

Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, příloha 1, část A, tabulka 1.

Tyto třídy používáme k odhadu celkové fyzické zatížitelnosti testovaného, využíváme tříd I až III.

Třída práce	Příklady činností	W/m ²
I	Práce vsedě s minimální pohybovou aktivitou, kancelářské administrativní práce, kontrolní činnost v dozornách a velínech, psaní na stroji, práce s PC, laboratorní práce, sestavování nebo třídění drobných lehkých předmětů Používáme u osob, které nemohou manipulovat s břemeny nad úroveň sebeobslužných činností, mívají omezení v pracovních polohách vstoje a v chůzi, zkrácenou pracovní dobu při ČID, těžší vertebropatie a další nemoci hybného systému, těžká srdeční a plicní omezení, apod.	<81
II a	Práce spojená s lehkou manuální prací rukou a paží, řízení osobního, nákladního vozidla, traktorů, autobusů, trolejbusů a ostatních drážních vozidel za běžných provozních podmínek, přesouvání lehkých břemen nebo překonávání malých odporů, automatizované strojní opracovávání a montáž malých lehkých dílců, kusová práce nástrojářů a mechaniků, pokladní. U osob, kde vyjde zvedání méně než 10 kg převážně nebo 5 kg trvale (hrubý odhad, záleží na celkové situaci) a jsou významná omezení v pracovních polohách krom sedu a stoje (tj. „podmíněně přijatelných“ a „nepřijatelných“). Jde o nejčastější zařazení u vertebropatií, arthropatií, lehčí kardiopulmonální omezení, apod.	81–105
II b	Převažující práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou – dělnice v potravinářské výrobě, mechanici, strojní opracování a montáž středně těžkých dílců, práce na ručním lisu. Práce vstoje s trvalým zapojením obou rukou, paží a nohou spojená s přenášením břemen do 10 kg – prodavači, lakýrníci, svařování, soustružení, strojové vrtání, dělník v ocelárně, valcív hutních materiálů, tažení nebo tlačení lehkých vozíků. Již jen lehkých omezení.	106–130
III a	Práce vstoje s trvalým zapojením obou horních končetin občas v předklonu nebo vkleče, chůze – údržba strojů, mechanici, obsluha koksové baterie, práce ve stavebnictví – ukládání panelů na stavbách pomocí mechanizace, skladníci s občasným přenášením břemen do 15 kg, řezníci na jatkách, zpracování masa, pekaři, malíři pokojů, operátoři poloautomatických strojů, montážní práce na montážních linkách v automobilovém průmyslu, výroba kabeláže pro automobily, obsluha válcovacích tratí v kovoprůmyslu, hutní údržba, průmyslové žehlení prádla, čištění oken, ruční úklid velkých ploch, strojní výroba v dřevozpracujícím průmyslu. Kategorie III již je už v podstatě koncipovaná pro zdravé lidi	131–160

III b	Práce vstojie s trvalým zapojením obou horních končetin, trupu, chůze, práce ve stavebnictví při tradiční výstavbě, čištění menších odlitků sbíječkou a broušením, příprava forem na 15-50 kg odlitky, foukači skla při výrobě velkých kusů, obsluha gumárenských lisů, práce na lisu v kovárnách, chůze po zvlněném terénu bez zátěže, zahradnické práce a práce v zemědělství Kategorie III již je už v podstatě koncipovaná pro zdravé lidi.	161-200
Sp	Sporné možnosti zařazení z důvodu nekonzistentního nebo nemaximálního úsilí klienta při testování fyzické zatížitelnosti či z jiných důvodů	
Nez	Nezařazeno, nelze zařadit, protože nebyl proveden adekvátní test fyzické zatížitelnosti	

Třídy IV a V nejsou pro zdravotně znevýhodněné osoby uplatnitelné, proto je již v rámci ergodiagnostiky nevyužíváme.

Komunikace se zákazníky – vysvětlení

Pasivní komunikace se zákazníky = vykonání předem určeného standardního postupu dle návodu na typický a očekávaný požadavek zákazníka (např. prodavači, práce u přepážky apod.)

Aktivní komunikace se zákazníky = aktivní oslovování zákazníků nebo aktivní tvorba předem určeného postupu dle požadavku zákazníka s nutnou kreativitou postupu.

Poznámky
