A foglalkoztatási rehabilitáció szűkebb jogi környezetét érintő 2020. január 1-én életbe lépő jogszabályváltozás alapján a foglalkozási rehabilitációs szakügyintézőknek (az akkreditált munkáltatókhoz a megváltozott munkaképességű munkavállalókat közvetítő szakemberek) megszűnt a rehabilitációs terv készítés kötelezettsége. Ez nem érinti a foglalkoztatók által készített egyéni rehabilitációs tervekre vonatkozó jogszabályi kötöttségeket.

**SZEMPONTRENDSZER**

**a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a számukra nyújtható költségvetési támogatásokról szóló 327/2012. (XI.16) Kormányrendelet 10.§-ban foglalt személyes rehabilitációs tervek elkészítéséhez.**

**A munkáltató adatai:**

**Munkavállaló neve:**

**Munkakörének megnevezése:**

**FEOR, TEÁOR:**

**Képzettsége, képesítése:**

A személyes rehabilitációs terv készítéséhez javasolt vizsgálandó területek:

* Betegség/sérülés jellemzője, időtartama (fogyatékosság típusa és oka)
* Fizikai lehetősége és korlátok (terhelhetőség)
* Viselkedés és pszichés működés
* Családi állapot ( család összetétele, kapcsolatrendszer, fontos személyek)
* Szociális kapcsolatok (baráti, egyéb közösséghez tartozás)
* Anyagi helyzet, szociális támogatások
* Szükségletek felmérése (fizikai, érzelmi, lelki, és higiénés szükségletek)
* Életviteli sajátosságok
* Különleges események (ha van), melyek befolyásolták a munkavállaló életét
* Iskola végzettség, képzettség (korábbi és jelenlegi tanulmányok)
* Továbbképzés lehetőségei és arra való motiváltság
* Munkatapasztalat
* Munkavállalási szándék, motiváció, igény, kompetenciák
* Önrendelkezés (gondnokság és annak típusa),
* Önellátási képesség
* Kommunikáció módja
* Ha nem kívánatos viselkedés jelentkezik, mely jelek utalnak erre (annak kezelése)
* Egészségügyi és orvosi ellátás, megmaradt képességek és készségek
* Mobilitási képesség, készség, közlekedési és utazási sajátosságok
* Szabadidős tevékenység
* Rehabilitációs tapasztalatok
* A munkavállalást segítő pályázati programokkal kapcsolatos további együttműködési lehetőségek

Legmagasabb (befejezett) iskolai végzettség, egyéb képesítések, képzettségek: (pl. szakirányú tanfolyamok, posztgraduális képzések stb.)

Amennyiben a munkavállaló elkezdte, de nem fejezte be a tanulmányait, a kimaradás okainak feltárása.

A szakirányok megjelölésével, feltérképezésével egy esetleges átszervezésnél, új munkaköröket tölthet be a munkavállaló, illetve egy elkezdett képzést befejezhet, amely nagymértékben elősegítheti a szakmai és pszichés fejlődését. További segítséget jelenthet a különböző szakképzettséget nyújtó pályázatok feltérképezése.

**A munkavállaló munkavégző-képességének felmérése, azok jellemzői**

Alapvető cél annak felmérése, hogy az egészség károsodás mértéke az adott funkcionális zavar vagy tünetegyüttes milyen mértékben korlátozza a munkavállalót a munkavégzésben.

Ehhez szükséges ismerni: a pontos a kórelőzményt, az eddigi kórlefolyást (javult, stagnál, romlik) a jellemző tüneteket, a károsodás mértékét, a saját betegségről való tájékozottságot. Fel kell mérni az életvitelben adódó nehézségeket az otthoni és környezeti segítő, illetve gátló tényezőket. A foglalkozás-egészségügyi szakorvos feladata, hogy a munkaterhelést, a munkavállaló munkakapacitását, terhelhetőségét és az igénybevétel nagyságát egymáshoz viszonyítsa és a végső döntést meghozza.

A személyes rehabilitációs terv készítésénél a kompetenciák (gyűjtő fogalom: magában foglal minden olyan készséget, képességet, ismeretet, személyiségjellemzőt és egyéb személyes tulajdonságot pl. feladatmegértés, feladattudat, fejleszthetőség, tanulásra való hajlandóság, munkatempó, monotónia tűrés, irányíthatóság, munkaeszköz használat, problémamegoldás, kitartás, munkamenet betartása, önállóság, csapatmunkára való képesség, segítő személy igénybevételének szükségessége, teljes/részmunkaidőben, illetve bedolgozóként/távmunkában történő foglalkoztatás) a társas készségektől a szakmai ismereteken keresztül a nyelvtudásig, amelyek szükségesek a teljesítmény eléréséhez, azaz bejósolják a későbbi beválást) vizsgálata.

**A munkavállaló által folytatható tevékenységek illetve betölthető munkakörök**

Ezekben a kérdésekben az iránymutatást az orvos szakértői, foglalkozási rehabilitációs és szociális szakértői által végzett komplex felülvizsgálat megállapításai, ennek megtörténtéig, illetve szükségességének hiányában a korábbi orvosi szakvélemények, munkaköri alkalmassági orvosi igazolások jelenthetik.

Ezek hiányában a foglalkozás egészségügyi orvossal közösen a megmaradt képességek és készségek (kompetenciák) feltárására kell törekedni és ezek alapján kell meghatározni a munkalehetőségeket.

**A munkaviszony típusa és a munkarend megjelölése**

A munka jellege, a munkavállaló terhelhetősége, a közlekedési infrastruktúra és a jogi szabályozás meghatározza, hogy a végzendő munka tipikus vagy atipikus (otthonról végezhető, bedolgozói munka) munkaviszonyban történő foglalkoztatást, továbbá általános munkarendet vagy munkaidő-keretben történő foglalkoztatást enged meg.

**A munkavállaló érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő piaci igényeknek megfelelő, szakmai előrehaladást biztosító pályatervek kialakítása az érintett személy bevonásával.**

E pont megválaszolását egy kérdőív segítheti, amely összeállításához segítséget nyújthat a segítő szolgálatok által felmért munkaerő-piaci igény. A lehetőségek és a kompetenciák összevetéséből ki lehet alakítani egy olyan szükséges és reális pályatervet, amellyel az adott munkakörre munkára kész állapotba legyen hozható a munkavállaló.

A munkavállaló egyéni szükségletei szerinti szakmailag indokolt igényeket (pl. egyénileg kiadott pihenő idő) minden esetben tartalmazza az egyéni rehabilitációs terv.

**A tranzit-foglalkoztatás alanyai**

A Budapest Főváros Kormányhivatala Szakértői Osztály komplex bizottsága által B1 vagy C1 minősítési csoportba sorolt megváltozott munkaképességű személy foglalkoztatása esetén a személyes rehabilitációs tervben végig kell vezetni az egyén útját a támogatott foglalkoztatás keretein belül, a nyílt munkaerőpiacra történő kivezetéséig (tevékenység, feladatok, ehhez szükséges eszközök és szakemberek), a minimum 6 hónapig tartó utánkövetés módszereinek beépítésével egyetemben.

A 327/2012. (XI. 16.) Korm. rendelet 2020. január 1-i módosítása során kikerült a munkapróba jogintézménye, így ebből következően a rehabilitációs tervek készítése során nem szükséges ezt figyelembe venni. Nyilván a mentor/tanácsadó a tökéletességre törekedve figyelembe veheti ezt a szempontot is a kötelező tartalmi előírás nélkül.

**Az elérendő rövid- és hosszú távú célok meghatározása közösen az érintett személlyel**

A több apró és reálisan elérhető célok (pl. munkaidő növelése, új munkakör,) kitűzésével, majd a munkavállalók által elért eredményekből felépíthetők a középtávú, majd a távolabbi célok. Vezérmotívum kell, hogy legyen a munkavállaló sikerélményhez juttatása a hasznos munkatevékenység végzése során, amely további célok elérésére serkent. Egy irreális cél kitűzéséből eredő kudarc kockára teheti az addig elért eredményeket is.

**A megfelelő foglalkoztatás biztosítását gátló körülmények feltárása és megszüntetése érdekében tervezett intézkedések**

E témakör kifejtéséhez és megvalósításához a munkavégzés körülményeinek, végzett tevékenységi körök, a megváltozott munkavállalók munkaképességének beható ismerete szükséges, amelyeket egymással párhuzamba állítva lehet tervezni a fejlesztéseket, illetve a szükséges átalakításokat. Itt kell megemlíteni a foglalkoztatáshoz szükséges speciális körülményeket és eszközöket esetlegesen a speciális humán erőforrás igényt, melyek hiányában a megváltozott munkaképességű munkavállaló nem alkalmas a munkavégzésre.

**A segítő folyamat elemeinek meghatározása és a segítségnyújtás formái**

Részletesen vezessék végig, hogy az igénybe vett szolgáltatások milyen mértékben és hogyan hatottak a megváltozott munkaképességű munkavállalók egyéni fejlődésére, lehetséges-e további fejlesztés. A munkahelyek ergonómiai jellemzőit is ebben a pontban kell részletezni, illetve ezek segítő, fejlesztő hatásait is fejtsék ki.

**A segítő szolgáltatások igénybevételének részletes szabályai**

Melyik segítő szolgáltatás hol elérhető és hogyan vehető igénybe.

**A munkavállaló együttműködésének formái**

A rehabilitációs terv lépéseinek meghatározásában nem elegendő a rehabilitációs szakemberek szakmai felkészültségére és tapasztalataira hagyatkozni. A terv elkészítésében a legfontosabb tényező maga a megváltozott munkaképességű munkavállaló, akinek szüksége van segítségre ahhoz, hogy megfelelő önismeretre és fejlettebb szakmai tudásra, felkészültségre tegyen szert. Mivel más és más módszerek alkalmazása lehet hatással egy-egy ember fejlődésére, így az adott szakember alakítsa ki az együttműködés leghatékonyabb formáját. Ez lehet beszélgetés, speciális szakember bevonása, szakmai tevékenység, közös munkavégzés, közösségi munka, képzési, továbbképzési lehetőség stb. a munkavállaló személyisége, motiváltsága, akarata, valamint a munkáltató által vállalt kötelezettség formája, jellege, határideje fogja eldönteni.

**Felhívjuk figyelmét, hogy a személyes rehabilitációs terv elkészítésének, értékelésének időpontját is fel kell tüntetnie, a tervet évente legalább egy alkalommal dokumentáltan értékelni és szükség esetén (állapotváltozás esetén) módosítani kell.**

**A személyes rehabilitációs tervet, illetve annak értékelését mind a terv készítője, mind pedig az érintett munkavállaló lássa el kézjegyével.**

**Budapest Főváros Kormányhivatala**

**Rehabilitációs Főosztály**