

Primera iz organizacijskega vprašalnika

11 PROGRAMI ZA POSTOPNO VKLJUČEVANJE V DELO

Postopno vključevanje v delo je mogoče zagotoviti s kombiniranjem vrste nalog, delavčevih zadolžitvev ali odgovornosti v delo, ki ga vračajoči se delavec lahko izvaja varno in brez tveganja, da bi poškodoval sebe ali druge delavce. Uspeh programov za postopno vračanje omejujejo le prilagodljivost in ustvarjalnost udeleženi.

Prosimo, če za vsako od opisanih aktivnosti z izbiro enega od treh stolpcev ocenite stopnjo, do katere se vaša organizacija približuje temu opisu primera dobre prakse.

Naša organizacija:	Tega ne izvajamo	To izvajamo	Imamo dokaze, da smo v tem zelo dobri
Je zmožna zagotoviti možnosti za postopno vračanje na delo kot so izbrana delovna mesta ali delovne naloge, ki jih je mogoče s prilagajanjem skozi čas prilagoditi delavcu, ki se vrača na delo.			
Svoje možnosti za postopno vračanje na delo temelji na oceni delavca (funkcijskih zmožnosti ali sposobnosti) in na analizi delovnih nalog (fizičnih zahtev dela).			
Občasno prilagaja delovne naloge in zadolžitve delavcev v skladu z njegovim okrevanjem.			
Uporablja možnosti za postopno vračanje na delo za prilagajanje potrebam vračajočega se delavca in zagotavlja priložnosti za prehod na polno, produktivno delo.			
Pošteno nagradi vračajočega se delavca glede na opravljeno delo in pri tem skrbi za to, da ne ogrozi upravičenosti do nadomestila.			
Zagotavlja vrsto možnosti za postopno vračanje na delo, vključno s prilagoditvami prvotnega dela, postopnim časovnim obremenjevanjem, kombiniranjem manj zahtevnih nalog prvotnega dela z drugimi dodeljenimi nalogami.			
Je pripravljena premesti delavca na drugo delo znotraj istega oddelka ali na drugo delo v drugem oddelku.			
Je ustvarjalno pri oblikovanju prehodnih, netradicionalnih delovnih zadolžitvev (recikliranje, razvrščanje, pregledovanje, arhiviranje, usposabljanje...)			
Razpolaga z »banko del« za postopno vračanje, ki so sestavljena in izbrana iz vseh oddelkov in			

jih je mogoče prilagoditi vračajočemu se delavcu.

12 ZADRŽANJE ZAPOSLOTITVE IN PRE-USPOSABLJANJE

Ko vrnitev na prvotno delo za odsotnega delavca ni več primerna, sta za trajno zadržanje delavca v zaposlitvi lahko primerna prerazporeditev in ponovno ali pre-usposabljanje.

Prosimo, če za vsako od opisanih aktivnosti z izbiro enega od treh stolpcev ocenite stopnjo, do katere se vaša organizacija približuje temu opisu primera dobre prakse.

Naša organizacija:	Tega ne izvajamo	To izvajamo	Imamo dokaze, da smo v tem zelo dobri
Je pripravljena zadržati delavca v zaposlitvi s tem da ga pre-usposobi za druga dela v organizaciji.			
Proaktivno išče delavce, ki potrebujejo pre-usposabljanje.			
Zagotavlja oceno delazmožnosti odsotnih delavcev z namenom, da bi jim lahko ponudila primerna delovna mesta.			
Izvaja oceno primernosti delovnih mest glede na spretnosti, delovne izkušnje, sposobnosti, stališča in interese delavcev ter analizo zahtev dela.			
Zagotavlja podporo vodij in sodelavcev pri uresničevanju načela, da se morajo premestitve vršiti na isti ali višji ravni izobrazbe.			
Zagotavlja možnosti za obdobja delovnih preizkusov in uporablja običajna poskusna obdobja tako za vodje kot zaposlene.			
Kjer je to potrebno, vračajočemu delavcu omogoča dostop do internega in eksternega usposabljanja za pridobitev novih spretnosti.			
Kjer je to primerno uporablja ergonomske rešitve in podporno tehnologijo.			
V dokumentih organizacijo politiki ravnanja s človeškimi viri in organizaciji dela izrecno navaja možnost premestitve in pre-usposabljanja zaposlenih.			