

Minta a Re-integráló projekt szervezetre vonatkozó kérdőívéből

11 ÁTMENETI MUNKA PROGRAMOK

Átmeneti munkát lehet ajánlani a feladatok, munkavállalói funkciók, vagy felelősségek kombinálásával, mely munkát a visszatérő dolgozó biztonsággal és a saját, vagy más dolgozók sérülésének kockázata nélkül el tud látni. Az átmeneti munka sikerét egyedül a bevont emberek rugalmassága és kreativitása csökkentheti.

Kérem, értékelje, milyen mértékben felel meg az Ön által képviselt szervezet az alábbi jó gyakorlattal rendelkező munkáltatói magatartásnak, megjelölve, a három állítás közül azt, amely legjobban illik az Ön által képviselt szervezetre:

	Nálunk ilyen nincs	Ez létezik nálunk	Ez nálunk nagyon jól működik
Képes átmeneti munkát ajánlani ideértve kijelölt feladatokat, vagy munka feladatokat melyeket időről időre módosítanak a visszatérő dolgozó igényeinek megfelelően.			
Az átmeneti munka lehetőségét egy objektív dolgozói értékeléshez (funkcionális kapacitás vagy képességek) és munka feladat elemzéshez (a munka fizikális elvárásai) köti			
A gyógyulás ütemének megfelelően időszakosan módosítja a dolgozó munkafeladatait			
Az átmeneti munkát, mint a visszatérő dolgozó szükségleteihez való alkalmazkodást használja és lehetőséget biztosít az átmeneti munkából a teljes munkaidőre produktív munkavégzésre			
A visszatérő dolgozót a munkavégzésnek megfelelő díjazásban részesíti ügyelve arra, hogy a bevételt kiegészítő támogatásoktól ne essen el.			
Többféle lehetőséget biztosít az átmeneti munkára, mint pl: az eredeti beosztás módosítása, folyamatos munkaidő növelés, az eredeti munka kevésbé nehéz feladatainak más munkafeladatokkal való kombinációja.			
Kész arra, hogy más munkát adjon a dolgozónak ugyanazon a részlegen, vagy más munkát ajánljon egy másik részlegen.			
Kreatív átmeneti, nem tradicionális munkafolyamatok bevezetésében (újrahasznosítás, irattározás, raktározás, ellenőrzés, tréning).			
Az átmeneti munkalehetőségekre úgynevezett Munka-Bankot' működtet, mely tartalmazza az összes részleg lehetőségeit a visszatérő dolgozó beilleszkedésének segítésére.			

12 Foglalkoztatás fenntartása és átképzés

Amennyiben az eredeti munkakörbe való visszatérés nem lehetséges, az áthelyezés és az átképzés lehet megoldás a tartós foglalkoztatás érdekében.

Kérem, értékelje, milyen mértékben felel meg az Ön által képviselt szervezet az alábbi jó gyakorlattal rendelkező munkáltatói magatartásnak, megjelölve, a három állítás közül azt, amely legjobban illik az Ön által képviselt szervezetre:

	Nálunk ilyen nincs	Ez létezik nálunk	Ez nálunk nagyon jól működik
Hajlandó megtartani egy dolgozót úgy, hogy átképzéssel alternatív munkakörbe helyezze a szervezeten belül.			
Proaktívan felismeri, ha egy munkavállalónál az áthelyezés iránti igény felmerül.			
A hiányzó dolgozó részére potenciális munkaköröket ajánl fel, amint mód nyílik rá.			
Foglalkozik a munka megfeleléssel a dolgozó képességeire, munkatapasztalatára, készségeire, alkalmasságára és érdeklődésére és a munkakör elvárásainak megvizsgálására alapozva.			
Gondoskodik arról, hogy az átcsoportosítás a korelsőbbsséggel azonos, vagy magasabb szinten legyen.			
Lehetőséget biztosít próbaidőre és a sztetender próbaidőket alkalmazza mind a menedzsmentre, mind pedig a dolgozókra.			
Biztosítja a visszatérő munkavlláló részére az átképzésre irányuló belső, vagy külső tréningekhez való hozzáférést, amennyiben az szükséges.			
Hasznosítja az ergonómiát, és asszisztív technológiákat, amennyiben az szükséges			
Határozottan hivatkozik az átcsoportosításra és átképzésre a szervezet Humán Erőforrás Szabályzatában és a Munka menedzsment beszámolóiban.			