

Postupak prevencije

Osiguravanje radnih mjesta za osobe s teškim invaliditetom

Prevencija na radnom mjestu namijenjena je pravodobnom prepoznavanju poteškoća pri zapošljavanju osoba s teškim invaliditetom, njihovom rješavanju ili, u idealnom slučaju, sprječavanju da uopće nastanu.



Pregled postupka prevencije

Osoba s teškim invaliditetom izložena je riziku od gubitka posla ili je njezino zaposlenje otežano zbog pogoršanja zdravstvenog stanja, pojave poteškoća u ponašanju ili promjena u poduzeću.

Poslodavac pokreće postupak prevencije što je prije moguće i poziva zaposlenika s teškim invaliditetom, kao i predstavnika osoba s teškim invaliditetom, radničko vijeće / vijeće zaposlenika ili predstavnike zaposlenika i Ured za integraciju/inkluziju.

U okviru zajedničkog razgovora raspravlja se i dogovara o odgovarajućim mjerama.

Uspješnost mjera provjerava se u određeno vrijeme. Ako je potrebno, mjere se prilagođavaju ili proširuju.

Cilj je nadvladati poteškoće i očuvati radno mjesto.

Fotografija: Shutterstock / Dusan Petkovic



Više informacija možete pronaći na: bih.de/integrationsaemter

5 Pitanja i odgovori ...

o postupku prevencije

1 Što je postupak prevencije?

Ako se pri zapošljavanju ili radnom odnosu osobe s teškim invaliditetom pojave teškoće koje bi mogle ugroziti radno mjesto, poslodavac pokreće postupak prevencije. Naglasak je uvijek na dijalogu između uključenih strana. Cilj je postupka prevencije zaštititi radni odnos. Ne postoje definirani kriteriji koji pokreću postupak. Točan postupak također nije propisan zakonom.

2 Kada se pokreće postupak prevencije?

Članak 167. stavak 1. SGB-a IX propisuje da poslodavac mora djelovati u slučaju pojave osobnih poteškoća, poteškoća u ponašanju ili radu koje mogu ugroziti radni odnos osobe s teškim invaliditetom. U načelu je važno da poslodavci stvore okruženje koje omogućuje dugoročno zapošljavanje osoba s teškim invaliditetom. To uključuje moderno i, po potrebi, odgovarajuće opremljeno radno mjesto i odgovarajuće procese. Dodatno usavršavanje također je vrlo važno za osobe s teškim invaliditetom. Ako poduzeća imaju to na umu, mnoge se poteškoće mogu izbjeći. Međutim, ako dođe do akutnog pogoršanja zdravlja, produljenog odsustva s posla, poteškoća u ponašanju ili promjena na radnom mjestu, preporučuje se postupak prevencije.

3 Tko je uključen u postupak prevencije?

Zakon ne propisuje kako poslodavac provodi postupak prevencije u praksi. Preporučuje se što prije uključiti pogodenu osobu, predstavnika osoba s teškim invaliditetom, radničko vijeće / vijeće zaposlenika ili predstavnike zaposlenika i Ured za integraciju/inkluziju. Ako je potrebno, uključuju se i drugi dionici, kao što su liječnik poduzeća ili stručnjak zaštite na radu.



4 Kako se postupak prevencije provodi u praksi?

Inicijativa dolazi od poslodavca. Postupak se može provesti i bez pristanka zaposlenika. Dobra rješenja mogu se pronaći samo ako dotična osoba aktivno sudjeluje. Ako se u pojedinom slučaju pokaže potreba za djelovanjem, poslodavac u razgovoru sa svim uključenim stranama raspravlja i dogovara mjere za zaštitu radnih mjesta. Te se mjere provode i njihova se uspješnost provjerava u određeno vrijeme. Ako je potrebno, mjere se zajednički prilagođavaju ili proširuju.

5 Na koji način Ured za integraciju/inkluziju pruža podršku?

Zaposlenici Ureda za integraciju/inkluziju znaju kakva je podrška moguća u konkretnom slučaju i mogu savjetovati u skladu s tim. Po potrebi postupak prate, na primjer, stručne službe za integraciju.

