

Procedura prewencyjna

Zapewnienie pracy osobom o znacznym stopniu niepełnosprawności

Prewencja zawodowa ma na celu ograniczenie trudności w zatrudnianiu osób z Wczesne rozpoznawanie, korygowanie lub najlepiej zapobieganie znacznej niepełnosprawności.



Przegląd procedury prewencyjnej

Osoba o znacznym stopniu niepełnosprawności jest narażona na utratę pracy lub zatrudnienia z powodu pogorszenia stanu zdrowia, problemów z zachowaniem lub zmian w prowadzonej działalności.

Pracodawca jak najszybciej wszczyna procedurę prewencyjną i zaprasza pracowników o znacznym stopniu niepełnosprawności, jak również przedstawicieli osób o znacznym stopniu niepełnosprawności, radę zakładową/pracowniczą lub przedstawicielstwo pracowników oraz Urząd Integracji/Włączenia Społecznego.

Odpowiednie środki zostaną omówione i uzgodnione w ramach wspólnej dyskusji.

Skuteczność środków zostanie przeanalizowana w określonych terminach. W razie potrzeby są one dostosowywane lub poszerzane.

Celem jest przewyższenie trudności i utrzymanie miejsc pracy.

Zdjęcie: Shutterstock / Dusan Petkovic



Więcej informacji podano na stronie: bih.de/integrationsaemter

5 pytań i odpowiedzi ... w sprawie procedury prewencyjnej

1 Na czym polega procedura prewencyjna?

Jeśli w ramach stosunku pracy lub zatrudnienia osoby ze znaczną niepełnosprawnością występują trudności, które mogą zagrozić miejscu pracy, pracodawca wszczyna postępowanie prewencyjne. Nacisk kładziony jest zawsze na dialog pomiędzy stronami. Celem procedury prewencyjnej jest zabezpieczenie stosunku pracy. Nie ma zdefiniowanych kryteriów, które uruchamiają procedurę. Dokładny przebieg nie jest również wymagany przez prawo.

2 Kiedy wszczynana jest procedura zapobiegawcza?

§ 167 ust. 1 k.s. IX stanowi, że pracodawca musi podjąć działania w przypadku trudności osobistych, w zachowaniu lub operacyjnych, które mogą zagrozić zatrudnieniu osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności. Zasadniczo ważne jest, aby pracodawcy stworzyli środowisko, które umożliwi zatrudnienie osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności w perspektywie długoterminowej. Obejmuje to nowoczesne stanowisko pracy, w razie potrzeby odpowiednio wyposażone oraz właściwe procesy. Ponowne kwalifikacje są również bardzo ważne dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. Jeśli firmy będą miały te rzeczy na uwadze, można uniknąć wielu trudności. Jeśli jednak nastąpi ostre pogorszenie stanu zdrowia, dłuższa nieobecność w pracy, trudności w zachowaniu lub zmiany w zakładzie, zaleca się przeprowadzenie procedury prewencyjnej.

3 Kto uczestniczy w procedurze prewencyjnej?

Ustawa nie określa sposobu, w jaki pracodawca w praktyce wdraża procedurę prewencyjną. Zaleca się jak najszybsze zaangażowanie osoby, której dane dotyczą, przedstawicielstwa osób niepełnosprawnych, rady zakładowej/pracowniczej lub przedstawicielstwa pracowników oraz Urzędu Integracji/Włączenia Społecznego. W razie potrzeby zaangażowane są inne zainteresowane strony, takie jak lekarz medycyny pracy lub specjalista ds. bezpieczeństwa w pracy.



4 W jaki sposób procedura prewencyjna jest wdrażana w praktyce?

Inicjatywa wychodzi od pracodawcy. Procedura może być również przeprowadzona bez zgody pracownika. Dobre rozwiązania można znaleźć tylko wtedy, gdy dana osoba jest aktywnie zaangażowana. Jeżeli potrzeba działania staje się oczywista w każdym indywidualnym przypadku, pracodawca omawia i uzgadnia środki ochrony miejsc pracy w dialogu ze wszystkimi zainteresowanymi stronami. Środki te zostaną wdrożone, a ich skuteczność poddana ocenie w określonym czasie. W razie potrzeby działania są dostosowywane lub poszerzane wspólnie.

5 W jaki sposób wspomaga Urząd Integracji / Włączenia Społecznego?

Pracownicy w Urzędzie Integracji / Włączenia Społecznego wiedzą, jakie wsparcie jest możliwe w konkretnym przypadku i mogą udzielić stosownej porady. W razie potrzeby procesowi temu towarzyszą na przykład specjalistyczne służby integracyjne.

