

Podnikové řízení začleňování (BEM) Zdravá cesta zpět do zaměstnání

Pokud je zaměstnanec nepřítomen delší dobu nebo častěji, může BEM zabránit další pracovní neschopnosti nebo usnadnit návrat do práce.



Řízení BEM přehledně:

Zaměstnanec je v pracovní neschopnosti po dobu šesti týdnů nebo během jednoho roku. Zaměstnavatel nabídne příslušnému zaměstnanci řízení BEM a vyžádá si jeho souhlas. Současně jsou o nabídce informováni zástupci zaměstnanců.

Na základě souhlasu zaměstnavatel zahájí řízení BEM.

Do řízení se zapojí podniková/personální rada nebo zástupci zaměstnanců. V případě zaměstnance s těžkým zdravotním postižením je zapojen také orgán pro osoby s těžkým zdravotním postižením.

Možná opatření budou projednána a dohodnuta se všemi zúčastněnými stranami na jednom nebo více jednáních.

Opatření budou provedena a jejich úspěšnost bude přezkoumána.

Foto: Robert Kneschke/Shutterstock



Další informace naleznete na: bih.de/bem

5 Otázky a odpovědi ...

o řízení BEM

1 Co je podnikové řízení začlenění?

Podnikové řízení začlenění (BEM) zahrnuje všechny činnosti, opatření a výhody s cílem stabilizovat a zachovat pracovní poměr. Každý zaměstnanec, který byl bez ohledu na kalendářní rok v pracovní neschopnosti nepřetržitě nebo opakovaně po dobu delší než šest týdnů během dvanácti měsíců, má nárok na řízení BEM. V takovém případě je zaměstnavatel ze zákona povinen nabídnout řízení BEM. Zaměstnanci se sami rozhodnou, zda pozvání na jednání BEM přijmou nebo odmítnou.

2 Kdo se jednání účastní?

Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům řízení BEM a zahájí je, pokud s tím zaměstnanci souhlasí.

Zaměstnanci se mohou svobodně rozhodnout, zda se jednání BEM zúčastní. Pokud se zaměstnanci rozhodnou pro účast, je jejich aktivní zapojení do řízení důležité pro úspěch BEM. Jestliže se odmítnou jednání zúčastnit, nemá takové rozhodnutí žádné přímé důsledky z hlediska pracovního práva.

Důležitými kontaktními osobami jsou **podnikové organizace pro ochranu zájmů zaměstnanců** (podniková/personální rada nebo zastoupení zaměstnanců a případně i orgány pro zastoupení osob se závažným postižením). Jsou obeznámeni s provozními podmínkami a mohou poradit, jak optimalizovat pracovní podmínky. V rámci svých práv na účast a monitorování mají možnost usilovat o zapojení Úřadu pro integraci/začleňování a dalších externích subjektů.

3 Jak probíhá řízení BEM?

Na jednom nebo několika jednáních si všechny zúčastněné strany vyjasní možné příčiny na pracovišti a projednají vhodná opatření pro zajištění pozitivní změny nebo odstranění ovlivňujících faktorů. Opatření mohou zahrnovat např. technické



Podnikové řízení začlenění je společný úkol.

nebo organizační změny na pracovišti, odbornou přípravu nebo zdravotní rehabilitaci. Pravidelná následná jednání a závěrečné jednání slouží k monitorování úspěchu.

4 Jaká je úloha Úřadu pro integraci/začleňování?

Úřady pro integraci/začleňování mají rozsáhlé odborné znalosti a zkušenosti v oblasti BEM a jsou obeznámeny s výhodami účasti na pracovním životě a doprovodné asistenci v pracovním životě. Poskytují podporu při zpracování žádosti a v případě potřeby zapojují další odborníky. Pokud jsou postižení zaměstnanci s těžkým zdravotním postižením nebo osoby v podobném postavení, může Úřad pro integraci/začleňování rámci své působnosti poskytnout případné služby i sám. Úřad pro integraci/začleňování navíc nabízí školicí kurzy pro zúčastněné strany společnosti.

5 Proč je užitečné účastnit se řízení BEM?

Cílem BEM je odstranit příčiny dlouhodobé nebo opakované pracovní neschopnosti a zabránit tak dalším absencím. Řízení BEM nabízí zaměstnancům možnost spolupracovat na zlepšení jejich individuální pracovní situace.



Další informace: Můžete kontaktovat oblastní Úřad pro integraci/začleňování. Další informace naleznete na webových stránkách BIH → bih.de/bem

