

Upravljanje integracijom na radno mjesto (njem. Betriebliche Eingliederungsmanagement – BEM) Zdrav put natrag na posao

Ako je zaposlenik dulje ili češće odsutan, BEM može spriječiti daljnju nesposobnost za rad ili olakšati povratak na posao.



Kratki pregled BEM postupka:

Zaposlenik je nesposoban za rad šest tjedana u komadu ili tijekom jedne godine. Poslodavac nudi dotičnoj osobi BEM i dobiva njezinu suglasnost. Istodobno se interesne skupine poduzeća obavještavaju o ponudi.

Nakon dobivanja suglasnosti poslodavac započinje BEM postupak.

Uključeni su radničko vijeće / vijeće osoblja ili predstavnici zaposlenika. Za zaposlenike s teškim invaliditetom uključuje se i predstavnik osoba s teškim invaliditetom.

U jednom ili više razgovora raspravlja se i dogovara o mogućim mjerama sa svim dionicima.

Mjere se provode i provjerava se njihova uspješnost.

Fotografija: Robert Kneschke/Shutterstock



Više informacija možete pronaći na: bih.de/bem

5 Pitanja i odgovori ...

o BEM postupku

1 Što je Upravljanje integracijom na radno mjesto?

Upravljanje integracijom na radno mjesto (njem. Betriebliche Eingliederungsmanagement – BEM) obuhvaća sve aktivnosti, mjere i usluge s ciljem stabilizacije i održavanja radnog odnosa. Pravo na BEM postupak ima svaki zaposlenik koji je, neovisno o kalendarskoj godini, neprekidno ili opetovano nesposoban za rad dulje od šest tjedana tijekom dvanaest mjeseci. U tom slučaju poslodavac je zakonski obavezan ponuditi razgovor za BEM. Zaposlenici sami odlučuju hoće li prihvatiti ili odbiti poziv na razgovor za BEM.

2 Tko je uključen?

Poslodavci nude zaposlenicima razgovor za BEM i započinju postupak ako dobiju njihovu suglasnost.

Zaposlenici mogu slobodno odlučiti žele li sudjelovati na razgovoru za BEM. Ako je zaposlenik odlučio sudjelovati, njegovo aktivno sudjelovanje u postupku važno je za uspjeh BEM-a. Ako odbije sudjelovati, njegova odluka nema izravne posljedice u smislu zakona o radu.

Interesne skupine poduzeća (radničko vijeće / vijeće osoblja ili predstavnici zaposlenika i, ako je primjenjivo, predstavnik osoba s teškim invaliditetom) važne su osobe za kontakt. Upoznati su s radnim uvjetima i mogu dati savjete o tome kako ih optimizirati. U okviru svojih prava sudjelovanja i praćenja imaju priliku raditi na uključivanju Ureda za integraciju/uključivanje i drugih vanjskih aktera.

3 Kako funkcionira BEM postupak?

U jednom ili više zajedničkih razgovora svi sudionici razjašnjavaju moguće uzroke na radnom mjestu i raspravljaju o odgovarajućim mjerama za pozitivnu promjenu ili uklanjanje tih utjecajnih čimbenika. Mjere mogu uključivati, na primjer, tehničke ili organizacijske promjene na radnom mjestu, stručno osposobljavanje ili medicin-



Upravljanje integracijom na radno mjesto timski je zadatak.

sku rehabilitaciju. Redoviti naknadni razgovori i završni razgovor namijenjeni su praćenju uspjeha.

4 Koja je uloga Ureda za integraciju/inkluziju?

Uredi za integraciju/inkluziju imaju opsežno stručno znanje i iskustvo u upravljanju integracijom na radno mjesto i upoznati su s prednostima sudjelovanja u poslovnom životu i popratnom pomoći u poslovnom životu. Pružaju podršku u postupku podnošenja zahtjeva i prema potrebi uključuju druge stručnjake. Ako su pogođeni zaposlenici s teškim invaliditetom ili osobe s istim statusom, Ured za integraciju/inkluziju također može sam pružiti moguće usluge unutar svog područja odgovornosti.

Osim toga, Ured za integraciju/inkluziju nudi odgovarajuće obuke za dionike u poduzećima.

5 Zašto je sudjelovanje u BEM postupku korisno?

Cilj je BEM-a ukloniti uzroke dugotrajne ili ponavljajuće nesposobnosti za rad i time spriječiti daljnje izostanke. Zaposlenicima BEM postupak pruža mogućnost zajedničkog poboljšanja individualne radne situacije.

Fotografija: Rupert Oberhäuser



Za više informacija: slobodno se obratite svom regionalnom Uredu za integraciju/inkluziju. Više informacija možete pronaći na BIH web-mjestu → bih.de/bem

