

De preventieprocedure

Banen veiligstellen voor mensen met een ernstige handicap

Het doel van preventie op de werkplaats is om moeilijkheden bij de tewerkstelling van mensen met ernstig gehandicapten in een vroeg stadium te herkennen, ze op te lossen of, idealiter, te voorkomen.



Overzicht van de preventieprocedure

De tewerkstelling of arbeidsrelatie van een persoon met een ernstige handicap loopt gevaar omdat zijn gezondheid achteruit is gegaan, er gedragsproblemen zijn ontstaan of er bedrijfsinterne veranderingen zijn.

De werkgever start zo vroeg mogelijk een preventieprocedure en nodigt de ernstig gehandicapte werknemer en het vertegenwoordigingsorgaan voor ernstig gehandicapte werknemers, de ondernemingsraad/personneelsraad of de personeelsvertegenwoordiging en het integratie-/integratiebureau uit.

Geschikte maatregelen worden besproken en overeengekomen in een gezamenlijke vergadering.

Het succes van de maatregelen wordt op vaste tijdstippen beoordeeld. Indien nodig worden deze maatregelen aangepast of uitgebreid.

Het doel is de moeilijkheden te overkomen en de tewerkstelling te garanderen.

Foto: Shutterstock / Dusan Petkovic



Meer informatie vindt u op: bih.de/integrationsaemter

5 Vragen en antwoorden ...

m.b.t. de preventieprocedure

1 Wat is de preventieprocedure?

Als er problemen ontstaan op het werk of in de werkrelatie van een persoon met een ernstige handicap die de werkplaats in gevaar kunnen brengen, start de werkgever een preventieprocedure. De focus ligt altijd op de dialoog tussen de betrokken partijen. Het doel van de preventieprocedure is het waarborgen van de tewerkstelling. Er zijn geen gedefinieerde criteria die de procedure in gang zetten. De exacte afloop is ook niet wettelijk vereist.

2 Wanneer zal de preventieprocedure van start gaan?

Artikel 167 (1) SGB IX bepaalt dat de werkgever actie moet ondernemen als er persoonlijke, gedrags- of bedrijfsinterne problemen ontstaan die de arbeidsrelatie van een persoon met een ernstige handicap in gevaar kunnen brengen. Het is van fundamenteel belang dat werkgevers een omgeving creëren die een langdurige tewerkstelling van een persoon met een ernstige handicap mogelijk maakt. Dit omvat een moderne werkplaats die naar behoefte is uitgerust evenals geschikte processen. Bijscholing is ook erg belangrijk voor mensen met een ernstige handicap. Als bedrijven dit in gedachten houden, kunnen veel problemen worden voorkomen. Als er echter sprake is van een acute achteruitgang van de gezondheid, langdurig verzuim, gedragsproblemen of bedrijfsinterne veranderingen, wordt de preventieprocedure aanbevolen.

3 Wie is betrokken bij het preventieprocedure?

De wet schrijft niet voor hoe de werkgever de preventieprocedure in de praktijk moet toepassen. Het is aan te raden om de betrokken persoon, het vertegenwoordigingsorgaan voor ernstig gehandicapte werknemers, de ondernemingsraad/personneelsraad of personeelsvertegenwoordiging en het integratie-/inclusiebureau zo vroeg mogelijk te betrekken. Indien nodig moeten andere betrokken partijen, zoals de bedrijfsarts of de arbodeskundige, erbij worden betrokken.



4 Hoe wordt het preventieprocedure in de praktijk gebracht?

Het initiatief komt van de werkgever. De procedure kan ook zonder toestemming van de werknemer worden uitgevoerd. Goede oplossingen kunnen alleen worden gevonden als de betrokken persoon actief meewerkt. Als er in een bepaald geval maatregelen nodig zijn, bespreekt de werkgever in overleg met alle betrokken partijen maatregelen om banen veilig te stellen en komt hij deze overeen. Deze maatregelen worden geïmplementeerd en het succes ervan wordt op vaste tijdstippen beoordeeld. Indien nodig worden de maatregelen gezamenlijk aangepast of uitgebreid.

5 In hoeverre biedt het integratie- of inclusiebureau ondersteuning?

De medewerkers van het integratie-/inclusiebureau weten welke ondersteuning mogelijk is in een specifiek geval en kunnen daarover advies geven. Indien nodig kunnen bijvoorbeeld de gespecialiseerde integratiediensten het proces ondersteunen.

