

Procedura preventivă

Asigurarea locurilor de muncă pentru persoanele cu handicap grav

Prevenirea la locul de muncă vizează reducerea dificultăților în încadrarea în muncă a persoanelor cu
Identificarea, corectarea sau, în mod ideal, prevenirea timpurie a invalidității grave.



Prezentare generală a procedurii de prevenire

O persoană cu handicap grav riscă să își piardă locul de muncă sau locul de muncă din cauza unei deteriorări a stării sale de sănătate, a dificultăților comportamentale sau a schimbărilor din activitatea sa profesională.

Angajatorul inițiază cât mai curând posibil o procedură de prevenire și invită angajații cu handicap sever, precum și reprezentanții cu handicap sever, comitetul de întreprindere/personal sau reprezentanța lucrătorilor și Oficiul de integrare/incluziune.

Măsurile corespunzătoare vor fi discutate și convenite în cadrul unei discuții comune.

Succesul măsurilor va fi revizuit la anumite intervale de timp. Dacă este necesar, acestea vor fi adaptate sau extinse.

Scopul este de a depăși dificultățile și de a proteja locurile de muncă.

Foto: Shutterstock/Dusan Petkovic



Informații suplimentare puteți găsi pe pagina: bih.de/integrationsaemter

5 Întrebări și răspunsuri ...

privind procedura de prevenire

1 Ce este procedura preventivă?

Ocupația sau ocuparea forței de muncă dacă o persoană cu handicap grav se confruntă cu dificultăți care pot pune în pericol locul de muncă, angajatorul inițiază o procedură de prevenire. Accentul cade întotdeauna pe dialogul dintre părțile implicate. Scopul procedurii de prevenire este de a proteja raportul de muncă. Nu există criterii definite care să declanșeze procedura. Procedura exactă nu este cerută nici de lege.

2 Când va fi inițiată procedura preventivă?

Articolul 167 alineatul (1) din SGB IX prevede că angajatorul trebuie să acționeze în cazul unor dificultăți personale, comportamentale sau operaționale care pot pune în pericol încadrarea în muncă a unei persoane cu handicap grav. În principiu, este important ca angajatorii să creeze un mediu care să permită angajarea unei persoane cu handicap grav pe termen lung. Acesta include un loc de muncă modern, echipat conform cerințelor, precum și procese adecvate. Perfecționarea este, de asemenea, foarte importantă pentru persoanele cu handicap sever. Dacă întreprinderile au în vedere aceste lucruri, se pot evita multe dificultăți. Cu toate acestea, dacă există o deteriorare acută a sănătății, absență prelungită de la locul de muncă, dificultăți comportamentale sau schimbări la locul de muncă, se recomandă procedura de prevenire.

3 Cine este implicat în procesul de prevenire?

Legea nu prevede modul în care angajatorul pune în practică procedura de prevenire. Se recomandă ca persoana vizată, Reprezentanța Persoanelor cu Handicap, Consiliul Lucrărilor/Personalului sau Reprezentanța Angajaților și Oficiul de Integrare/Includere să fie implicate cât mai curând posibil. Dacă este necesar, se vor implica și alte părți interesate, cum ar fi medicul de medicină a muncii sau specialistul în domeniul siguranței la locul de muncă.



4 Cum se pune în practică procesul de prevenire?

Inițiativa vine de la angajator. Procedura poate fi efectuată și fără consimțământul angajatului. Găsirea celor mai bune soluții necesită implicarea activă a persoanei în cauză. În cazul în care necesitatea de a acționa devine evidentă într-o anumită situație, angajatorul prezintă și convine măsuri de salvagardare a locurilor de muncă, în dialog cu toate părțile implicate. Aceste măsuri vor fi puse în aplicare, iar succesul lor va fi revizuit la momente specificate. Dacă este necesar, măsurile vor fi adaptate sau extinse în comun.

5 Cum ajută Autoritatea de Integrare/Includere?

Angajații Autorității de integrare/incluziune știu ce sprijin se poate acorda în situații concrete și pot oferi recomandări corespunzătoare. Dacă este necesar, procesul este însoțit de serviciile specializate în integrare, de exemplu.

