

Preventivni postopek

Zagotavljanje delovnih mest za ljudi s hudo invalidnostjo

Delovna preventiva je namenjena zmanjšanju težav pri zaposlovanju
Zgodnje prepoznavanje, popravljanje ali, kar bi bilo idealno, preprečevanje hude invalidnosti.



Pregled preventivnega postopka

Osebi s hudo invalidnostjo grozi izguba službe ali zaposlitve zaradi poslabšanja zdravja, vedenjskih težav ali zaradi sprememb na delu.

Delodajalec čim prej uvede preventivni postopek in povabi zaposlenega s hudo invalidnostjo ter predstavnike težkih invalidov, svet delavcev ali predstavnika delavcev in Urad za povezovanje/vključevanje.

O ustreznih ukrepih se bo razpravljalo in se o njih dogovorilo v skupni razpravi.

Uspešnost ukrepov se bo preverila ob določenem času. Po potrebi se prilagodijo ali razširijo.

Cilj je premagati težave in zaščititi delovno mesto.

Foto: Shutterstock/ Dusan Petkovic



Več informacij najdete na: bih.de/integrationsaemter

5 vprašanj in odgovorov ...

o preventivnem postopku

1 Kaj je preventivni postopek?

Če se pri delu ali v delovnem razmerju težje prizadete osebe pojavijo težave, ki bi lahko ogrozile njeno delovno mesto, delodajalec sproži preventivni postopek. Poudarek je vedno na dialogu med vpletenimi stranmi. Cilj preventivnega postopka je ohranitev delovnega razmerja. Ni opredeljenih meril, ki bi sprožila postopek. Natančen postopek tudi ni zakonsko predpisan.

2 Kdaj se uvede preventivni postopek?

Člen 167(1) SGB IX določa, da mora delodajalec ukrepati v primeru osebnih, vedenjskih ali obratovalnih težav, ki bi lahko ogrozile zaposlitev osebe s hudo invalidnostjo. Načeloma je pomembno, da delodajalci ustvarijo okolje, ki omogoča dolgoročno zaposlitev osebe s hudo invalidnostjo. To vključuje sodobno in po potrebi ustrezno opremljeno delovno mesto ter ustrezne procese. Tudi nadaljnje izobraževanje je zelo pomembno za ljudi s hudo invalidnostjo. Če imajo podjetja v mislih te stvari, se je mogoče izogniti mnogim težavam. Če pa pride do akutnega poslabšanja zdravja, daljše odsotnosti z dela, vedenjskih težav ali sprememb na delovnem mestu, se priporoča preventivni postopek.

3 Kdo je vključen v preventivni postopek?

Zakon ne predpisuje, kako delodajalec izvaja preventivni postopek v praksi. Priporočljivo je, da se čim prej vključijo prizadeti posameznik, predstavnik težkih invalidov, svet delavcev ali predstavnik delavcev ter Urad za povezovanje/vključevanje. Po potrebi sodelujejo tudi druge zainteresirane strani, kot je zdravnik medicine dela ali specialist za varnost pri delu.



4 Kako se preventivni postopek izvaja v praksi?

Pobudo da delodajalec. Postopek se lahko izvede tudi brez soglasja zaposlenega. Dobre rešitve je mogoče najti le, če je prizadeta oseba aktivno vključena. Če se v posameznem primeru izkaže, da je potrebno ukrepanje, delodajalec v dialogu z vsemi zadevnimi stranmi razpravlja in se dogovori o ukrepih za ohranitev delovnega mesta. Ti ukrepi se nato izvedejo in njihov uspeh se bo preveril ob določenem času. Po potrebi se ukrepi skupno prilagodijo ali razširijo.

5 Kako podpira Urad za povezovanje/vključevanje?

Zaposleni v Uradu za povezovanje/vključevanje vedo, kakšna podpora je mogoča v določenem primeru, in lahko temu ustrezno svetujejo. Po potrebi proces spremljajo na primer specialistični strokovnjaki za vključevanje.

