

Preventivni postupak

Obezbeđivanje radnih mesta za osobe sa teškim invaliditetom

Prevenција u preduzeću ima za cilj smanjenje teškoća u zapošljavanju ljudi sa teškim invaliditetom, njihovo uklanjanje ili u idealnom slučaju sprečavanje njihovih teškoća.



Pregled procedure prevencije

Osoba sa teškim invaliditetom je u opasnosti da izgubi posao ili posao zbog pogoršanja zdravlja, poteškoća u ponašanju ili promena u svom poslu.

Poslodavac pokreće postupak prevencije što je moguće i poziva zaposlene s teškim invaliditetom, kao i predstavnike za zaposlenike s teškim invaliditetom, radnički savet/savet za osoblje ili predstavnike zaposlenih i službu za integraciju/inkluziju.

U zajedničkoj raspravi biće razmotrene i dogovorene odgovarajuće mere.

Uspeh mera biće razmotren u određeno vreme. Ako je potrebno, iste će biti prilagođene ili proširene.

Cilj je da se prevaziđu poteškoće i osiguraju radna mesta.

Slika: Shutterstock/ Dusan Petkovic



Više informacija možete pronaći na: bih.de/integrationsaemter

5 Pitanja i odgovori ...

o proceduri prevencije

1 Šta je to procedura prevencije?

Ako u radnom odnosu ili zaposlenju jedne osobe s teškim invaliditetom nastupe teškoće, koje mogu da ugroze radno mesto, poslodavac pokreće proces prevencije. U centru pažnje uvek je dijalog između učesnika. Cilj procedure prevencije da se zaštiti radni odnos. Ne postoje definisani kriterijumi koji pokreću proceduru. Tačan postupak takođe nije predviđen zakonom.

2 Kada će se pokrenuti postupak prevencije?

§ 167 stav 1 SGB IX predviđa da poslodavac mora da reaguje u slučaju ličnih teškoća, teškoća u ponašanju ili teškoća u preduzeću, što može da ugrozi zapošljavanje lica sa teškim invaliditetom. U principu, važno je da poslodavci stvore okruženje koje omogućava zapošljavanje lica sa teškim invaliditetom na duži rok. To uključuje moderno radno mjesto opremljeno po potrebi i odgovarajuće procese. Dalja kvalifikacija je takođe veoma važna za lica sa teškim invaliditetom. Ako kompanije imaju ove stvari na umu, mnoge poteškoće se mogu izbjeći. Međutim, ako dođe do akutnog pogoršanja zdravlja, produženog odsustva sa posla, poteškoća u ponašanju ili promena na radnom mestu, preporučuje se proces prevencije.

3 Ko je uključen u proces prevencije?

Zakonom se ne propisuje kako poslodavac u praksi sprovodi proces prevencije. Preporučuje se što je pre moguće uključivanje pogođenog lica, predstavnika za zaposlenike s teškim invaliditetom, radnički savet/savet za osoblje ili predstavnika zaposlenih i službe za integraciju/inkluziju. Druge zainteresovane strane, kao što su lekar u preduzeću ili specijalista za bezbednost na radu, takođe se uključuju ako je to potrebno.



4 Kako se proces prevencije sprovodi u praksi?

Inicijativa dolazi od poslodavca. Postupak se takođe može sprovesti bez saglasnosti zaposlenog. Dobra rešenja se mogu naći samo ako je pogođeno lice aktivno uključeno. Ako potreba za postupanjem postane očigledna u pojedinačnom slučaju, poslodavac će razmotriti i dogovoriti se o merama za očuvanje radnih mesta u dijalogu sa svim zainteresovanim stranama. Te mere će biti sprovedene i njihov uspeh biće preispitan u određeno vreme. Ako je potrebno, mere će biti zajednički prilagođene ili proširene.

5 Na koji način kancelarija za integraciju/inkluziju pruža podršku?

Zaposleni u kancelariji za integraciju/inkluziju znaju, koja je podrška moguća u određenom slučaju i mogu savetovati u skladu s tim. Ako je potrebno, specijalizovane službe za integraciju, na primer, prate proces.



Za više informacija: Možete se obratiti vašoj regionalnoj kancelariji za integraciju/inkluziju.
→ bih.de/integrationsaemter > Kontakt

