

CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ

STAREA DE BINE ERGONOMIE

SĂNĂTATE LA LOCUL DE MUNCĂ

VITALITATE **DINAMICA**

MANAGEMENTUL INTEGRĂRII

RESPONSABILITATE SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

APRECIERE

BOCKHOLDT

bockholdt.de

Consiliul pentru integrare la locul de muncă (BEM)

Care este temeiul legal?

În § 167 alin.2 art. 1 SGB IX (Codul Civil pentru angajații cu dizabilități), legiuitorul a definit BEM ca pe o obligație legală a angajatorului, după cum urmează: "În cazul în care angajații se află în incapacitate de muncă continuă sau repetată pentru mai mult de 6 săptămâni în decurs de un an, angajatorul clarifică, cu structura competentă de reprezentare a intereselor acestora, în sensul § 176, în cazul persoanelor cu dizabilitate gravă, de asemenea cu structura de reprezentare a persoanelor cu dizabilități grave, cu acordul și participarea persoanelor în cauză, posibilitatea de a depăși pe cât posibil incapacitatea de muncă precum și prin ce demersuri și tip de asistență poate fi evitată recurența incapacității de muncă și poate fi păstrat locul de muncă. (Managementul pentru integrare la locul de muncă)".

Care sunt obiectivele BEM?

- Îndeplinirea obligației de a manifesta grijă față de angajați a BOCKHOLDT GmbH & Co. KG
- Optimizarea condițiilor de muncă pentru angajați
- Creșterea loialității față de companie a angajaților și îmbunătățirea atmosferei pozitive de lucru
- Reducerea volumului de muncă al colegilor și al serviciului-clienți
- Reducerea absenteismului și reducerea costurilor rezultate din acesta

În cadrul BEM, trebuie investigate cauzele perioadelor de incapacitate de muncă și se vor căuta, împreună cu dumneavoastră, posibilități de

a evita, sau cel puțin de a reduce pe viitor, acest gen de perioade. De asemenea, puteți veni cu propuneri. Scopul este păstrarea locului de muncă pe termen lung.

Ce persoane și poziții pot fi implicate în BEM?

Dumneavoastră decideți cine participă la BEM, prin acordul scris în prealabil. În funcție de decizia dvs., la discuție va participa serviciul dvs. de relații cu clienții responsabil sau, alternativ, un alt reprezentant al companiei. În plus, la solicitarea dvs., pot participa un/o reprezentant(ă) al/a comitetului companiei, medicul consiliului companiei, specialistul în siguranța la locul de muncă și/sau agenția de reabilitare, dacă este cazul, biroul de integrare. În plus, aveți dreptul să consultați o persoană de încredere, aleasă de dvs. Aceasta poate fi o persoană angajată în companie sau o persoană din afara acesteia.

Ce avantaje vă aduce BEM?

BEM poate contribui la menținerea sănătății personale. Cauzele incapacității dumneavoastră de muncă, de la locul de muncă, sunt investigate pentru a preveni un posibil risc de cronicizare a bolii. Datorită introducerii unor măsuri adecvate care țin cont de restricțiile dvs. de sănătate, vă puteți păstra și în viitor locul de muncă în cadrul companiei noastre.

Sunteți obligat să participați la BEM?

Participarea dvs. la BEM este voluntară. Reglementările legale prevăd că nicio ședință BEM nu poate fi efectuată fără

Managementul pentru integrare la locul de muncă (BEM)

consimțământul dumneavoastră. De asemenea, este posibil să se retragă o declarație de consimțământ, deja acordată pentru viitor și, astfel, să se încheie procedura. În acest context, însă, am dori să vă atragem atenția asupra faptului că fără voința dvs. de a coopera, integrarea cu succes în companie nu poate avea loc.

Trebuie să vă informați angajatorul și celelalte părți implicate cu privire la diagnostice?

Nu sunteți obligat să vă indicați diagnosticele. Cu toate acestea, BEM va avea succes numai dacă părțile implicate sunt informate cu privire la toate restricțiile actuale sau permanente pe care le aveți la locul de muncă din cauza bolii dumneavoastră. În cazul în care nu vă dați acordul pentru ca aceste informații să fie transmise, rezultatul acestui fapt este că nu se poate efectua un BEM.

În calitate de angajator, suntem obligați să obținem doar atâtea informații câte sunt necesare, despre starea dumneavoastră de sănătate și restricțiile asociate la locul de muncă, pentru a putea efectua un BEM orientat eficient care să servească la promovarea și menținerea sănătății dumneavoastră. Aceasta include, de asemenea, obligația din partea noastră de a trata datele colectate cu atenție deosebită și de a le șterge după expirarea perioadelor de păstrare. Niciuna dintre datele legate de boală nu vor fi incluse în dosarul de personal, dar vor fi păstrate ca parte a unui dosar BEM de către persoanele care se supun unor obligații speciale de confidențialitate și secretizare. Toate datele care nu mai sunt necesare după încheierea BEM vor fi distruse.

Ce se întâmplă dacă refuzați punerea în aplicare a unui BEM?

Inițial, nu există nicio consecință dacă nu sunteți de acord cu punerea în aplicare a unui BEM. Respingerea unui BEM nu are consecințe imediate și nu trebuie să fie justificată.

Totuși, decizia dvs. poate avea consecințe indirecte. În cazul în care vi se oferă punerea în aplicare a deciziei unui BEM, pe care o refuzați, nu mai puteți face referire la faptul că nu s-a efectuat un BEM în eventualele litigii de dreptul muncii, în special în legătură cu o concediere din motive personale.

Prin oferta noastră de a efectua un BEM împreună cu dumneavoastră, dorim în primul rând să vă păstrăm competențele și experiența, pe care le-ați dobândit de-a lungul timpului, pentru companie. Împreună dorim să căutăm soluții adecvate care să vă permită să continuați să lucrați cu noi în viitor. În acest fel, atât dvs. ca angajat(ă), cât și noi ca angajator beneficiem de implementarea cu succes a unui BEM!

Întrebări? Contactați-ne în orice moment:
meine-gesundheit@bockholdt.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement
BOCKHOLDT
Uns geht's gut.

Întrebări? Contactați-ne în orice moment:
meine-gesundheit@bockholdt.de