وسائل إعادة التشغيل في إصابات العمل

د غياد درويش

مقدمة

- يمكن أن يكون للظروف الصحية التي تؤثر على الأشخاص في سن العمل تأثير كبير على قدرتهم على الحفاظ على عمل أو العثور عليه ، مما قد يعرض الأمن المالي للأسر للخطر.
- قد تؤدي الأمراض المزمنة (أمراض القلب والأوعية الدموية والسكري والسرطان وأمراض الجهاز العضلي الهيكلي) والحوادث والإصابات والأمراض العقلية إلى التغيب عن العمل وانخفاض الإنتاجية والعجز المستمر وانخفاض الدخل والاستبعاد الاجتماعي والحرمان المادي للأسر المعنية. كما أن التأثير السلبي على حياة العمل أو البطالة يمكن أن يؤثر سلبًا على الصحة الجسدية والعقلية مما يتطلب المزيد من الاستشارات الطبية.

- العمل عنصر مهم لجودة الحياة. تشير الدراسات إلى أن عدم الحصول على وظيفة أو مواجهة مشكلات متعلقة بالعمل يرتبط بانخفاض احترام الذات ، وقلة الكفاءة الذاتية ، وضعف الإيمان بقدرة الفرد على الأداء أو العودة إلى مكان العمل. في المقابل ، يوفر الانخراط في الحياة العملية العديد من الفوائد: تحسين الصحة العقلية والبدنية ، وتحسين الدعم الاجتماعي والاستقلال المالي ؛ إنه مصدر للهوية ويساهم في الوضع الاجتماعي للشعوب.
- تهدف العودة إلى العمل RTW إلى تسهيل عودة العامل المصاب أو ذي الإعاقة إلى العمل بمجرد أن يصبح آمنًا طبيًا.

- إن جوهر العلاج الوظيفي OT مبني على الإيمان بضرورة وقيمة المهن. يسعى كل منا ، طوال حياته ، إلى تحقيق توازن بين العمل الهادف والراحة والرعاية الذاتية والأنشطة الترفيهية.
- من بين جميع المهن التي نشارك فيها طوال حياتنا ، يمكن القول إن العمل يحتل المركز الأكثر مركزية. يوفر لنا العمل دورًا مهمًا في الحياة يمثل ما يصل إلى ثلث عمر الشخص البالغ العادي. علاوة على ذلك ، فإن الروابط بين العمل والصحة ، والرفاهية وطول العمر ، قد تمت مناقشتها جيدًا بالفعل.

تعريف وماهية التأهيل المهني
VOCATIONAL REHABILITATION

- إعادة التأهيل المهني هي عملية للتغلب على الحواجز التي يواجهها الفرد عند الوصول إلى العمل أو البقاء فيه أو العودة إليه بعد الإصابة أو المرض أو الإعاقة.
- تتضمن هذه العملية الإجراءات المعمول بها لدعم الفرد و / أو صاحب العمل أو غيره (على سبيل المثال ، الأسرة ومقدمي الرعاية) بما في ذلك المساعدة في الوصول إلى إعادة التأهيل المهنية.
- بلغة بسيطة ، إعادة التأهيل المهني هي كل ما يساعد الشخص الذي يعاني من مشكلة صحية على البقاء في العمل والعودة إليه والبقاء فيه.

- إعادة التأهيل المهني ليست مسألة تتعلق بالرعاية الصحية وحدها. يتطلب عادةً مزيجًا من تدخلات الرعاية الصحية ومكان العمل ، لمعالجة المشكلة الصحية وقضايا العمل.
- إعادة التأهيل المهني هدف موجه ، بهدف أساسي هو استعادة القدرة على العمل وترجمته إلى مشاركة.
- إعادة التأهيل المهني هي عملية تغيير فاعل تسهل الرحلة من المرض إلى العمل. غالبًا ما تكون إحدى وظائف الرعاية الصحية ومكان العمل: فهي ليست بالضرورة برنامجًا أو خدمة منفصلة.
- يجب أن تكون إعادة التأهيل المهني فردية لتلبية احتياجات الشخص ومشكلته الصحية.

- إعادة التأهيل المهني هي عملية نشطة تعتمد على مشاركة وتحفيز وجهد الفرد ، بدعم من مكان العمل والرعاية الصحية.
- يتطلب إعادة التأهيل المهني "كل اللاعبين الموجودين في مكان واحد" - الفرد ومكان العمل والمهني (المهنيون) الصحيون - يعملون معًا لتحقيق هدف مشترك.
- يتم توجيه إعادة التأهيل المهني إلى تحسين القدرة على العمل وترجمته إلى عمل فعلي ، وهدفه الأساسي هو تحسين القدرة على العمل. قد يؤدي هذا بشكل ثانوي ، على المدى الطويل ، إلى تحسن الأعراض.

- يتضمن إعادة التأهيل المهنية مجموعة واسعة من التدخلات لمساعدة الأفراد الذين يعانون من حالة صحية و / أو ضعف في التغلب على العوائق التي تحول دون العمل وبالتالي البقاء في العمل أو العودة إليه أو الوصول إليه. على سبيل المثال ، تقييم الاحتياجات ، وإعادة التدريب وبناء القدرات ، والعودة إلى إدارة العمل من قبل أصحاب العمل ، والتعديلات المعقولة وتدابير التحكم ، والوعي بالإعاقة ، وإدارة الحالة والعلاج الطبي.

المعارف المطلوبة في التأهيل المهني:

- يصور الشكل على نطاق واسع الأنواع الرئيسية للمعرفة التي قد يستخدمها المعالجون المهنيون في هذا المجال. وتشمل:
- المعرفة بالعمل ومكان العمل: متطلبات العمل وتشريعاته والعمل الحكومي ومنظور أرباب العمل.
- المعرفة حول الوظائف الإنسانية، المستمدة في الغالب من نموذج العلوم المهنية والمعارف عن أهمية المشاركة في النشاطات والمهن الذات معنى بالنسبة للشخص وكذلك هويته المهنية.
- معرفة العدالة الاجتماعية التي تساعدنا على التفكير في قضايا مثل الحواجز البيئية والوصمة التي غالبًا ما تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يرغبون في العمل واندماجهم في العمل.
- المعرفة المستندة إلى الحالة تساعد الممارس على فهم طبيعة مرض الفرد أو إعاقته وتأثير هذه الحالة على أدائه الوظيفي.

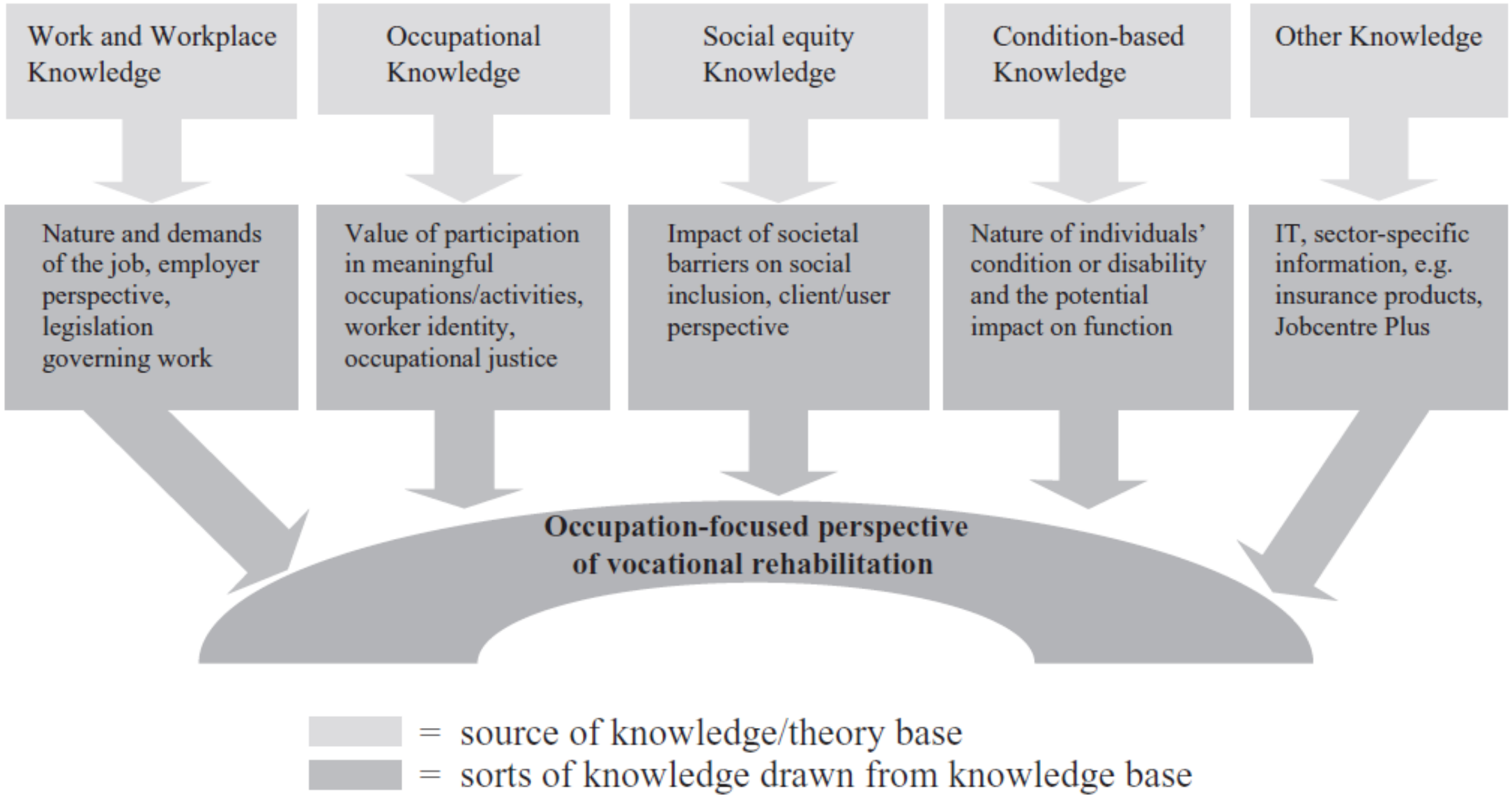
- مصادر المعرفة الأخرى ، مثل تكنولوجيا المعلومات ، وكذلك المعرفة الخاصة بالقطاع الذي يمارسونه. على سبيل المثال ، قد يحتاج المعالج المهني الذي يعمل في قطاع التأمين إلى فهم منتجات التأمين وعملية إدارة المطالبات ، في حين أن الممارس في القطاع التطوعي ، أو في برنامج إدارة الحالة ، لن يفعل ذلك.

- تساهم كل مصادر المعرفة هذه بشكل جماعي فيما يسمى "الممارسة التي تركز على المهنة". يتم تمثيل الممارسة التي تركز على المهنة في هذا الرسم البياني بواسطة قوس. يمثل القوس نفسه الطريقة التي يمكن أن تعمل بها OT كجسر بين أصحاب العمل والأطباء والعملاء وغيرهم من المشاركين في عملية الواقع الافتراضي.

المعارف المطلوبة في التأهيل المهني:

- المعرفة عن العمل و أماكن العمل
- المعرفة عن الوظائف
- المعرفة عن المساواة الاجتماعية
- المعرفة المستندة على الحالة
- معارف أخرى

الممارسة التي تركز على المهنة


Work and Workplace Knowledge
Occupational Knowledge
Social equity Knowledge
Condition-based Knowledge
Other Knowledge
Nature and demands of the job, employer perspective, legislation governing work
Value of participation in meaningful occupations/activities, worker identity, occupational justice
Impact of societal barriers on social inclusion, client/user perspective
Nature of individuals' condition or disability and the potential impact on function
IT, sector-specific information, e.g. insurance products, Jobcentre Plus
Occupation-focused perspective of vocational rehabilitation
= source of knowledge/theory base
= sorts of knowledge drawn from knowledge base

The Meaning and Value of Work
معنى وقيمة العمل

- إن حكمنا على ما إذا كان نشاط ما ، في الواقع ، عمل يتأثر بشكل كبير بالمعنى الشخصي والقيمة التي نعلقها عليه.
- ينظم المعالجون المهنيون المهن اليومية في ثلاث فئات: الرعاية الذاتية والعمل المنتج والترفيه.
- على الرغم من الإيمان القوي بالصلة بين العمل والصحة ، فقد كان هناك القليل من الجدل حول فهمنا الجماعي لطبيعة العمل في أدبيات العلاج المهني OT

WHAT IS WORK?

- نحن بحاجة إلى فهم مشترك لما نعنيه نحن وعملائنا عندما نستخدم كلمة "عمل" ، قبل أن نبدأ في دعمهم لتحقيق تطلعاتهم في هذا المجال من حياتهم.
- تتضمن أمثلة تعريفات "العمل" ما يلي:
- 1. المجهود البدني أو العقلي الموجه نحو فعل أو صناعة شيء ما. 2. العمل بأجر في وظيفة أو حرفة أو مهنة. 3. واجب أو مهمة أو تعهد. 4. شيء تم القيام به ، أو صنعه ، أو ما إلى ذلك ، نتيجة جهد أو مجهود.
- يعمل العديد من المعالجين المهنيين مع الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا ، لكنهم يميلون إلى التركيز أكثر على طبيعة لعبهم أكثر من التركيز على أنشطة عملهم

THE CLASSIFICATION OF WORK

1. العمل بأجر
2. العمل بدون أجر
3. العمل الخفي
4. العمل البديل.

PAID WORK
1. العمل بأجر

- شكل النشاط المرتبط بالعمل.
- قد يشمل العمل المأجور شكلاً من أشكال التوظيف أو الوظيفة ، ولكن يمكن أن يمتد أيضًا إلى أولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص (براون ، 1997). يتم تنفيذ هذا النوع من العمل بشكل أساسي بموجب التزامات تعاقدية مقابل مكافأة مادية محددة ، والتي عادة ما تكون مالية.
- ضمن الاقتصادات يتمتع العمل المأجور بأعلى مكانة بين فئات العمل الأربع التي حددناها.
- يجد معظم العاملين بأجر أن هناك عناصر من عملهم يجدونها مرضية ومجزية ، وعناصر أخرى لا تقدم نفس المكافأة العاطفية.

UNPAID WORK
2. العمل بدون أجر

- الكثير من العمل المنجز في مجتمعنا لا يجتذب مكافآت مالية. يلعب العمل غير المأجور دورًا داعمًا مهمًا للعمل بأجر.
- ومع ذلك ، مع أو بدون الدفع ، من الواضح أنه من أجل الحفاظ على البنية التحتية للمجتمع ، من الضروري "رؤية جميع المهن على أنها تولد ، ليس فقط سعرًا للسوق ولكن أيضًا منتجًا اجتماعيًا"
- تشمل أمثلة أنشطة العمل غير مدفوعة الأجر العمل التطوعي أو الأعمال المنزلية أو الأعمال المنزلية كما يُطلق عليها أيضًا ، ورعاية المعالين. هذه الأنشطة هي الأكثر شيوعًا من قبل النساء. غالبًا ما تكون القيمة المرتبطة بالعمل المنزلي والعمل التطوعي شخصية للغاية بطبيعتها.

- قد تختلف المعاني والأهمية التي يعلقها الأفراد على المشاركة في هذا الشكل من العمل عن تصوراتهم عن المشاركة في العمل المأجور ، حيث من المرجح أن يصفوها بمصطلح "الحب". يُنظر إلى أنماط وروتين مهن عملهم اليومية على أنها تمتزج مع بعضها البعض للمساعدة في خلق شعور بالرفاهية.
- على عكس الأعمال المنزلية ورعاية المعالين ، عادة ما يتم التطوع خارج المنزل. هذه ميزة ، لأنها يمكن أن تقلل من مخاطر العزلة الاجتماعية التي قد تحدث أثناء العمل في المنزل. بالنسبة لبعض الأفراد ، يمكن أن يكون التطوع مهنة ذات قيمة وذات مغزى وهادفة تساهم في تطوير هوية اجتماعية إيجابية

- بالنسبة لأولئك الذين يقومون بذلك ، قد يوفر هذا الشكل من العمل فرصًا لزيادة الثقة واحترام الذات ، والدعم الاجتماعي ، والشعور بالمشاركة النشطة والاندماج في حياة المجتمع ، واستبدال الأدوار المفقودة.
- تشمل الفئة الأخيرة من العمل غير مدفوع الأجر التعليم والتدريب. قد لا يعرّف البعض هذه على أنها أنشطة عمل ، لكننا لا نعتبرها بالضرورة أنشطة ترفيهية أو أنشطة للحياة اليومية.
- لم يعد التعليم والتعلم مجالًا حصريًا للشباب. هناك الآن توقع بأن أنشطة التعلم سيتم الاضطلاع بها طوال الحياة. هناك العديد من الفوائد لجدول أعمال التعلم مدى الحياة هذا ، ولكن هناك أيضًا خطر أنه قد يؤدي إلى زيادة حجم الأدوار.

HIDDEN WORK
3. العمل الخفي

- يُعرف أحيانًا أيضًا باسم "القطاع غير الرسمي" ، ويتضمن العمل الخفي عمومًا أنشطة ذات طبيعة غير قانونية ؛ قد يكون بعضها مشكوكًا فيه أخلاقياً أيضًا. قد يشمل هذا النوع من العمل الخدمات أو السلع المقدمة نقدًا ، والتي لا يتم الإعلان عنها رسميًا كدخل للأغراض الضريبية. على الرغم من عدم وجود وضع مرتبط بأشكال العمل هذه في المجتمع ككل ، فقد تصبح داخل مجتمعات معينة جزءًا طبيعيًا ومقبولًا من الحياة.
- قد يكون أي معالج مهني يعمل في فريق الصحة العقلية لمجتمع المدينة الداخلية قد واجه عملاء لديهم تشخيص مزدوج للمرض العقلي وإساءة استخدام المواد ، والذين يقومون بعمل خفي كتجار مخدرات أو سعاة. التحدي في هذه الحالة هو العمل بشكل تعاوني مع العميل لمحاولة تحديد وظائف بديلة ومقبولة وذات قيمة لتحل محل هذا الشكل من العمل.

SUBSTITUTE WORK
4. العمل البديل.

- هو الذي تم حجزه تقليديا للأشخاص ذوي الإعاقة. غالبًا ما يكون عملاً مبتكرًا ، ويكون دائمًا تقريبًا غير مدفوع الأجر أو يوفر الحد الأدنى من "الأرباح العلاجية". يحدث في بيئة منفصلة ، عادة مع أشخاص آخرين يعانون من إعاقة مماثلة.
- يمكن العثور على أمثلة لهذا العمل البديل في ورش العمل المحمية ومشاريع العمل ، التي تديرها غالبًا منظمات القطاع التطوعي ومراكز السلطة المحلية النهارية وبعض خدمات العيادات الخارجية للمرضى الخارجيين. كان الغرض منه توفير بنية يومية بديلة لأولئك الأشخاص الذين انتقلوا إلى أماكن مجتمعية من المؤسسات السابقة والمصحات العقلية.

Work types:

1. S-Sedentary Work
2. L-Light Work
3. H-Heavy Work
4. M-Medium Work
5. V-Very Heavy Work

أنماط العمل:

العمل المستقر - S (S-Sedentary Work)

- بزل جهد ما يصل إلى 10 أرطال من القوة من حين لآخر (أحيانًا Occasionally: النشاط يأخذ حتى 1/3 من الوقت) و / أو قدر ضئيل من القوة بشكل متكرر (في كثير من الأحيان Frequently: النشاط أو الحالة موجودة من 1/3 إلى 2/3 من الوقت) لرفع الأشياء أو حملها أو دفعها أو سحبها أو نقلها بأي طريقة أخرى ، بما في ذلك جسم الإنسان.
- يتضمن العمل المستقر الجلوس معظم الوقت ولكنه قد يشمل المشي أو الوقوف لفترات قصيرة من الوقت. تكون الوظائف مستقرة إذا كان المشي والوقوف مطلوبين فقط في بعض الأحيان ويتم استيفاء جميع معايير الجلوس الأخرى.

عمل خفيف – L-Light :

- ممارسة جهد ما يصل إلى 20 رطلاً من القوة في بعض الأحيان ، و / أو ما يصل إلى 10 أرطال من القوة بشكل متكرر ، و / أو قدر ضئيل من القوة باستمرار (باستمرارconstantly: النشاط أو الحالة موجودة 2/3 أو أكثر من الوقت) لتحريك الأشياء.
- تتجاوز متطلبات الطلب المادي متطلبات العمل المستقر. إن الوزن الذي تم رفعه قد لا يكون سوى مقدار ضئيل ومع ذلك يجب تصنيف الوظيفة ك "العمل الخفيف" في الحالات التالية:

- (1) عندما يتطلب المشي أو الوقوف بدرجة كبيرة ؛ أو (2) عندما يتطلب الجلوس معظم الوقت ولكن يستلزم دفع و / أو سحب أدوات التحكم في الذراع أو الساق ؛ و / أو (3) عندما تتطلب الوظيفة العمل بوتيرة معدل إنتاج تستلزم الدفع المستمر و / أو سحب المواد على الرغم من أن وزن تلك المواد لا يكاد يذكر.

- ملحوظة: يمكن أن يكون الضغط والضغط المستمر للحفاظ على وتيرة معدل الإنتاج ، خاصة في بيئة صناعية ، متطلبًا جسديًا للعامل على الرغم من أن مقدار القوة المبذولة لا يكاد يذكر.

عمل متوسط – M-Medium Work

- ممارسة 20 إلى 50 رطلاً من القوة في بعض الأحيان ، و / أو 10 إلى 25 رطلاً من القوة بشكل متكرر ، و / أو أكبر من القوة التي لا تكاد تذكر حتى 10 أرطال من القوة باستمرار لتحريك الأشياء. متطلبات الطلب المادي تتجاوز متطلبات العمل الخفيف.

العمل الشاق - H-Heavy Work

- بذل 50 إلى 100 رطل من القوة في بعض الأحيان ، و / أو 25 إلى 50 رطلاً من القوة بشكل متكرر ، و / أو 10 إلى 20 رطلاً من القوة باستمرار لتحريك الأشياء. متطلبات الطلب المادي تتجاوز متطلبات العمل المتوسط.

العمل الشاق جدًا - V-Very Heavy Work

- بذل ما يزيد عن 100 رطل من القوة في بعض الأحيان ، و / أو ما يزيد عن 50 رطلاً من القوة بشكل متكرر ، و / أو ما يزيد عن 20 رطلاً من القوة باستمرار لتحريك الأشياء. متطلبات الطلب المادي تتجاوز متطلبات العمل الشاق. تحديد مستويات الطلب المادي للوظائف