

إدارة الدمج في العمل (BEM) طريقة صحية للعودة إلى العمل

في حال تكرار غياب العامل أو غيابه لمدة أطول من المعتاد، يمكن لإدارة الدمج في العمل الوقاية من تكرار عدم القدرة على العمل أو تيسير العودة.



الصورة: روث كينجستون/إستوك

إلقاء الضوء على أسلوب إدارة الدمج في العمل:

في حالة وجود موظف غير قادر على العمل لمدة ستة أسابيع متواصلة أو متقطعة خلال العام. يعرض صاحب العمل على الشخص المعني إدارة الدمج في العمل ويحصل على موافقته. ويبلغ في الوقت ذاته ممثلية المصالح في الشركة بهذا العرض.

يبدأ صاحب العمل، في حال الموافقة، في إجراءات إدارة الدمج في العمل.

ويشارك في ذلك مجلس العمال أو ممثلية الموظفين. في حال أن العامل يعاني من إعاقة شديدة، تنخرط في ذلك أيضا ممثلية ذوي الإعاقة الشديدة.

تتعقد جلسة أو جلسات نقاش لتوضيح التدابير الممكنة والاتفاق عليها مع جميع الأطراف المشاركة.

ثم يجري تنفيذ تلك التدابير واختبار مدى نجاحها.



تتوفر المزيد من المعلومات على الموقع: bih.de/bem



٥ أسئلة وإجابات ...

حول أسلوب إدارة الدمج في العمل



١

ماذا تعني إدارة الدمج في العمل؟

تشمل إدارة الدمج في العمل جميع الأنشطة والتدابير والخدمات التي تهدف لتحقيق الاستقرار في علاقة العمل والحفاظ عليها. يحق لكل عامل الحصول على إدارة الدمج في العمل بصرف النظر عن السنة التقويمية، وذلك في حال أن عجز عن العمل لمدة تزيد على ستة أسابيع متواصلة أو متقطعة خلال اثنا عشر شهراً. يلتزم صاحب العمل قانوناً في هذه الحالة بعرض مقابلة خاصة بإدارة الدمج في العمل. للموظف الحق في قبول أو رفض الدعوة لإجراء مقابلة خاصة بإدارة الدمج في العمل.

٢

من هم المشاركون؟

يعرض صاحب العمل على الموظف إجراء مقابلة لمناقشة إدارة الدمج في العمل ويبدأ في الإجراءات في حال الموافقة.

يحق للموظف أن يقرر بنفسه ما إذا كان يرغب في المشاركة في مقابلة لمناقشة إدارة الدمج في العمل أم لا. إذا قرر الموظف المشاركة، فإن مشاركته الفعالة في العملية مهمة لنجاح إدارة الدمج في العمل. أما إذا رفض المشاركة، فإن قراره لن تكون له تبعات مباشرة من حيث قانون العمل.

ممثلية المصالح في الشركة (مجلس العمال أو ممثلية العاملين، وإذا اقتضى الأمر أيضاً ممثلية ذوي الإعاقة الشديدة)، تلك هي جهات الاتصال المهمة. وهم على دراية بظروف العمل ويمكنهم تقديم إرشادات للارتقاء بظروف العمل إلى المثالية. وفي إطار ما يتمتعون به من حقوق المشاركة والرقابة، فليدهم إمكانية العمل على إشراك هيئة ضمان دمج ذوي الإعاقة الشديدة في الحياة العملية وغيرها من الجهات الفاعلة الخارجية.

٣

كيف يسير أسلوب إدارة الدمج في العمل؟

يوضح جميع المشاركين، خلال جلسة واحدة أو أكثر من جلسات النقاش المشتركة، الأسباب المحتملة في مكان العمل ويتباحثون التدابير المناسبة لتغيير أو استئصال عوامل التأثير المعنية. تشمل التدابير على سبيل المثال تعديلات تقنية أو تنظيمية في مكان العمل أو إجراءات التأهيل المهني أو إعادة التأهيل الطبي. تهدف مقابلات المتابعة المنتظمة والمقابلة الختامية إلى مراقبة النجاح.

٤

ما هو دور هيئة ضمان دمج ذوي الإعاقة الشديدة في الحياة العملية؟

تجلب هيئات ضمان دمج ذوي الإعاقة الشديدة في الحياة العملية معها معارف متخصصة شاملة وخبرات عريضة في مجال إدارة الدمج في العمل، وهي على دراية بفوائد المشاركة في الحياة العملية وما يصاحبها من عون في حياة العمل. كما انها تدعم عملية تقديم الطلبات وتستدعي خبراء آخرين إذا اقتضت الضرورة. إذا كان الأمر يتعلق بموظفين من ذوي الإعاقة الشديدة أو من يعاملون بالمثل، يمكن لهيئة ضمان دمج ذوي الإعاقة الشديدة في الحياة العملية أن تقدم بنفسها أيضاً الخدمات الممكنة ضمن نطاق مسؤوليتها. كما يمكن لهيئة ضمان دمج ذوي الإعاقة الشديدة في الحياة العملية تقديم دورات تدريبية متقدمة للجهات الفاعلة في الشركة.

٥

ما الفائدة من المشاركة في أسلوب إدارة الدمج في العمل؟

صمم نظام إدارة الدمج في العمل للقضاء على أسباب العجز المطول أو المتكرر، وبالتالي منع المزيد من حالات الغياب عن العمل. يتيح أسلوب إدارة الدمج في العمل للموظفين الفرصة للعمل معاً على الارتقاء بحالة العمل للفرد إلى الأفضل.