

ارزیابی تناسب با کار و مراقبت سلامت

هدف ارزیابی تناسب با کار اطمینان از گماردن صحیح کارکنان آتی در سمت‌های شغلی است که با توانایی‌های آنها سازگار باشد بصورتی که بدون ریسک برای خود یا همکاران قادر به انجام وظایف باشند.

وضعیت سلامت کارمند می‌بایست با سمت شغلی وی سازگار بوده و از طریق ارزیابی‌های تناسب با وظیفه، آنگونه که از پیش تعیین شده، به تایید برسد.

ارزیابی تناسب با وظیفه می‌بایست توسط متخصص ذیصلاح مراقبت سلامت انجام شود که بسته به عملکردهای ضروری سمت شغلی و الزامات قانونی کشوری، دامنه ارزیابی را تعیین می‌کند. مولفه‌های معمول در یک ارزیابی تناسب شغلی شامل شرح حال جامع، آنالیز روتین خون و ادرار، تست‌های عملکردی شنوایی و تنفسی، و تست حدت بینایی می‌باشند. معاینات پزشکی اختصاصی‌تر ممکن است برای مواجهات خاص در محیط کار ضروری باشند. سایر تست‌ها نظیر ارزشیابی توانایی عملکردی یا تست‌های شغلی ممکن است برای گروه‌های شغلی خاص ضروری باشند.

ارزیابی تناسب با وظیفه می‌بایست:

- از روش‌های مناسب برای تشخیص مشکلات سلامتی مربوطه که می‌توانند توانایی‌های کاری آینده فرد را تحت تاثیر قرار دهند، استفاده نماید.
- سلامت جسمی و روانی را پوشش دهد؛
- اصل محرمانگی را رعایت نماید؛
- با مقررات محلی و استانداردهای صنعتی انطباق داشته باشد؛
- مسئولیت کارفرما را کاهش داده و مقرون به صرفه باشد؛
- درجایی که مناسب/ ضروری باشد، سازگاری فرد با وظیفه را بصورت منطقی فراهم نماید؛

- سازگاری کارمند با نیازهایی شغل، بدون ایجاد ریسک برای کارمند یا همکاران را ارزیابی کند؛
- از گماردن کارکنان آتی در سمت‌های شغلی که با ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنها سازگار خواهد بود، اطمینان حاصل نماید؛

فرکانس و محتوای ارزیابی تناسب با وظیفه بستگی خواهد داشت به:

- نوع وظایف شغل و ریسک‌های ذاتی سلامت
- نوع، مقدار، مدت و فرکانس مواجهات شغلی
- مقررات محلی و استانداردهای صنعتی

سایر فاکتورهایی که ممکن است بر فرکانس و محتوای یک ارزیابی تاثیرگذار باشند شامل سن کارمند، سوابق قبلی پزشکی و وضعیت فعلی سلامت وی می‌باشند.

مراقبت سلامت (Health Surveillance) معاینه‌ای اختصاصی از جنبه‌های معین سلامت می‌باشد که ممکن است توسط خطرات بهداشتی شناسایی شده محیط کار تحت تاثیر قرار گیرند. درحالی که این فرآیند ممکن است شامل برخی شباهت‌ها با تست‌های روتین ارزیابی تناسب با وظیفه داشته باشند، هدف آنها متفاوت است. فرآیند مراقبت سلامت، اثر بالقوه شغل بر فرد را پایش می‌کنند و نه مناسب بودن وظیفه را. مراقبت سلامت همچنین فرآیندی مداوم است اگرچه بصورت دوره‌ای ممکن است متفاوت از ارزیابی تناسب با وظیفه باشد. مراقبت سلامت ممکن است با ارزیابی‌های تناسب با وظیفه بصورت توأم انجام شوند.

جایی که ارزیابی‌های سلامت پیش از گماردن فرد بر شغل ضروری باشند، می‌بایست پس از ارائه پیشنهاد استخدام انجام شده و می‌بایست به نحوی طراحی شوند تا تناسب کارکنان جدید برای سمت‌های شغلی، براساس ظرفیت‌ها و توانایی‌های جسمی و روانی آنها و نیازهای جسمی و روانی- اجتماعی و محیطی شغل تصدیق شود و در صورت امکان می‌بایست شغل را با افراد مبتلا به عارضه‌های پزشکی یا

ناتوانی، سازگار نماید. هدف ارزیابی‌ها این است که یک کارمند جدید فاقد عارضه‌ای پزشکی باشد که ممکن است سلامت و ایمنی همکاران را به خطر اندازد. ارزیابی‌های پیش از گماردن بر یک سمت نیز داده‌های پایه‌ای را به دست می‌دهد که داده‌های ارزیابانه بعدی بر اساس آنها سنجش می‌شوند.