

سيقترح خبير بيئة العمل الحلول الممكنة. ويقدم الدعم لعملية التصميم أو التحويل، لضمان دراسة أفضل للجوانب المرتبطة بالنشاط في تطوير المرافق الجديدة. هذه المراحل المختلفة للتدخل المريح 5 ملخصة في الشكل المقابل. وتعرض الفصول التالية كل خطوة من هذه الخطوات بالتفصيل. لكن الخطية الضرورية للعرض يجب ألا تجعلنا ننسى أنه، هناك العديد من التحركات ذاتياً وإياباً بين المراحل المختلفة: سوف تظهر عناصر جديدة للطلب أثناء التدخل؛ يمكن لتحليل حالة عمل معينة أن يسلط الضوء على أنه من الضروري دراسة حالة عمل أخرى، تقع في أعلى أو أسفل النهر؛ ستؤدي الملاحظات المنهجية في النهاية إلى تعديل التشخيص المسبق، وبالتالي إجراء ملاحظات من نوع آخر. ولذلك لا ينبغي فهم النهج المعروض على أنه سلسلة من الأساليب التي يتعين تطبيقها واحدة تلو الأخرى. فإن ثروة التعديلات والقواعد التنظيمية التي تم إدخالها طوال فترة التدخل هي التي ستحدد نجاحها. الطلب الاجتماعي هو طلب يتم التعبير عنه ضمن إطار مؤسسي. يمكن أن يكون عمل الإدارة، هذا الطلب المرتفع هو تعبير عن عدد معين من الأهداف التي لا يشترك فيها جميع الشركاء بالضرورة بشكل كامل. لقد تطلب الأمر دائماً تحليل الطلب المعبر عنه اجتماعياً لتحديد موضوعه وإمكاناته. سوف نميز بين نوعين رئيسيين من طلبات التدخل، إما أنها أنواع مزورة من مشروع التصميم الذي يغير عمل موظفي الشركة بشكل أساسي. يجب أن تقوم عملية التصميم بعد ذلك بدمج المعرفة المتعلقة بنشاط العمل لتطوير بيانات المشروع. إن المجال الذي من المحتمل أن يغطيه هذا النوع من التدخل هو مجال واسع للغاية. إما أن يتم صياغتها في إطار تطورها الدائم. والغرض منها بعد ذلك هو التعامل مع الأسئلة التي ظلت معلقة لفترة طويلة جداً والتي تصل تدريجياً إلى مستوى من الأهمية بحيث يصبح علاجها ضرورياً. غالباً ما تكون الأسئلة التي تؤدي إلى هذه الطلبات مخصصة. أحياناً يكون تطور اللوائح هو أصل هذه الفئة من الطلبات التي غالباً ما يظل محتواها رسمياً للغاية: يتطلب الحصول على موافقة لتصدير اللحوم تطوراً في تصميم أوضاع العمل بحيث يتم احترام شروط النظافة المحددة. يتطلب تشريع الضوضاء دراسة أفضل للعمل في تصميم تنظيم العمل والمساحات، تؤكد الطلبات بشكل أساسي على الهدف المراد تحقيقه، يصل حجم طلبات التدخل هذه في بعض الأحيان إلى مدى ودرجة تعقيد الطلبات السابقة. تأتي طلبات التدخل في ظروف العمل أيضاً من أشخاص أو مجموعات مختلفة داخل الشركة أو خارجها. يتم تقديم هذه الطلبات بشكل متكرر أكثر فأكثر أثناء التحول العميق لمواقف العمل. وهي تتوافق مع الرغبة في رؤية منشأة جديدة تعمل بأقصى إمكاناتها وبسرعة، مع ضمان أن تكون ظروف تنفيذ العمل هي أفضل ما يمكن. يمثل هذا النوع من الطلبات تطوراً واضحاً جداً في توقعات إدارة الشركة. وهي تتجلى في سرعتها فيما يتعلق بإدارة المشاريع وفي طابعها العالمي. أهمية مراعاة العمل في عملية اتخاذ القرار، أسوة بالمتغيرات الاقتصادية أو الفنية الأخرى، الوعي بالتفاعل بين متغيرات القرار التي سبق معالجتها بشكل مستقل. إن عدداً معيناً من اهتمامات الموظفين لا يمثل بالضرورة أولوية في سياسة الإدارة العامة. عند تصميم مصنع جديد، يتضمن طلب الإدارة أسئلة تتعلق بالشروط الواجب مراعاتها لنقل مكابس الختم. أثناء المرحلة التحضيرية للتدخل، أثناء الزيارة إلى المصنع القديم، أراد العمال من ورشة مجاورة للمنطقة التي توجد بها المكابس، تمديد الدراسة المخطط لها، في ظل ظروف استخدام بعض منتجات التلميع ومشقة العمل في محطات إزالة الشحوم. بعد حادث السكك الحديدية الخطير، طلبت عدة منظمات نقابية إجراء دراسة حول العلاقات بين شروط التنفيذ والعمل ومخاطر الحوادث. ويأملون أن تظهر نتائج هذه الدراسة العلاقات بين مجموعة من خصائص حالة العمل ونشاط المشغلين مثل هذا العرض يدعو إلى التشكيك في مفهوم الخطأ البشري الذي ينسبته تقع المسؤولية عن الحوادث والحوادث على عاتق المشغلين فقط. طلبات من جميع الشركاء الاجتماعيين بعد التفاوض بشأن تخفيض ساعات العمل، تريد النقابات والإدارة فريقاً من خبراء بيئة العمل ليوضحوا لهم أقل أوقات التغيير ومعدلات التناوب غير المواتية. ● اهتمام الجانبين بتحسين ظروف العمل، البحث عن "ضمانة" علمية تعتمد فقط على معايير بيولوجية بينما لهذه القرارات عواقب في مجالات أخرى. بالنسبة لأخصائيي بيئة العمل، كان من الضروري إظهار التفاعلات بين الخصائص البيولوجية لعمال المناوبة، والخصائص الاجتماعية والاقتصادية لهذه الفئة من السكان، من أجل مساعدة الشركاء الاجتماعيين على تحديد مزايا وعيوب بعض أنواع المحامل. الصيغة المستخدمة بشكل متكرر هي تلك الخاصة بدعوات العطاءات التي تتعلق بشكل عام بمجموعة من الأسئلة المتعلقة بتطورات العمل، والتي من المرجح أن تساعد معالجتها في تطوير بيئة العمل: العلاقة بين حوادث العمل وتنظيم مواقع البناء، تصميم واجهات التحكم، التطورات التكنولوجية والمخاطر السمية، يجب على خبير بيئة العمل أن يحاول اكتشاف جميع العناصر الضمنية. المشاكل المعبر عنها في الطلب لا تعكس بشكل عام سوى جزء من تلك المرتبطة بحالة العمل. يجب على عالم بيئة العمل اكتشاف طبيعة المشكلات المحتملة الأخرى من خلال التشكيك في درجة أهمية تلك المشاكل طرح وإعادة صياغة الطلب

الأولي في مشكلة- تتمحور حول نشاط العمل. 142 فهم العمل لتحويله - ممارسة بيئة العمل - الغموض وتزداد أهمية هذه الصيغة إذا كان الطلب الأولي عاما للغاية أو مقيداً للغاية. يشير هذا العقد إلى الفرضيات الأولى التي تشترط سير الدراسة. ولا سيما بسبب المعرفة المتاحة حول هذا الموضوع. غالباً ما يساهم الميل المتكرر لتبسيط المشكلات في فكرة إمكانية فهمها بطريقة بسيطة. اعتماداً على مدة التدخل ومحتواه وقضاياه، ليس للعقد بالضرورة طابع رسمي. فإنه يبقى دائماً إجراء احترازيًا حكيماً. تختلف الشروط اللازمة لنجاح التدخل تطوير برنامج تخطيط المساحة، التحقق من صحة اختيار برامج الكمبيوتر، تحليل الموقف بهدف فهم عدد معين من الاختلالات، المشاركة في تصميم المصنع . فإن أوقات الانتهاء ستختلف ويجب أن تأخذ في الاعتبار: الوقت المستغرق في إجراء الدراسة، الفترة الفاصلة بين بدء الدراسة وتقديم الاستنتاجات، الوقت المستغرق في تقييم التحول والتوقيت المناسب لإتمامه. ومن ثم يجب أن يظهر عدد معين من الشروط الأساسية لنجاح التدخل صراحة في العقد: إمكانية الوصول إلى مواقف العمل (التردد، زيارة للإشارة إلى الحالات خارج الموقع حيث تجري الدراسة وبالتالي المفاوضات التي ستجريها الشركة بمختلف التراخيص اللازمة، للحصول على قواعد التدخل وخاصة الحفاظ على 6- بناء المداخلة 153 لتشاو مع إدارة الشركة وممثلي الموظفين ولهذا الاجتماعات هدف ثلاثي: معرفة رأيهم في الطلب المقدم في البداية وموضوعه والأغراض المتوخاة منه، يحددون المشكلة (المشكلات) التي هي موضوع الطلب فيما يتعلق بجميع المشكلات التي تنشأ بالنسبة لهم بالنسبة لحالة العمل قيد النظر، اشرح من نحن وما يمكننا القيام به وكيف يمكننا القيام بذلك. سيسعى خبير بيئة العمل إلى توضيح أهداف الدراسة قدر الإمكان، وأساس الحاجة إلى استشارة جميع أصحاب المصلحة، والحاجة إلى نشر المعلومات في جميع مراحل الدراسة. لا يقتصر هذا التوضيح على فعالية العمل المريح فحسب، استشارة الإدارة وخدمات الشركة بشكل عام، معظم الخدمات تهتم بشكل أو بآخر بطلب التدخل. تتعلق بالمشاكل المطروحة. لذلك من المحتمل أن يقوموا بتنويرهم. يجب أن تكون الهياكل الهرمية والوظيفية المختلفة للشركة على علم بأصل الطلب، سوف يعبرون عن وجهات نظرهم فيما يتعلق بالطلب ويمكن طلب المهارات المختلفة للشركة وإشراكها منذ بداية التدخل. عندما يتم توجيه طلب إلى خبير بيئة العمل، فإن الزيارة الأولى للحالة المعنية تسمح له بفهم طبيعة الأسئلة المطروحة بشكل أفضل، وكيف تظهر المشكلات بشكل ملموس بالنسبة للمشغلين. تتيح هذه الزيارة إجراء الاتصالات الأولى مع الموظف (الموظفين) المعني بالطلب. غالباً ما يحدد الإمكانيات اللاحقة للوصول إلى محطة العمل. هذه في الواقع هي الفرصة الأولى لإبلاغ الموظفين بأسباب تدخل خبير بيئة العمل. تتيح هذه الزيارة تحديد خصائص الوضع المعني ضمن الوحدة الفنية والتنظيمية والاجتماعية الأكبر والأكثر تعقيداً. وهذه بالفعل بداية المراحل اللاحقة من التدخل. يمكننا أيضاً معرفة على سبيل المثال ما إذا كان الطلب يتعلق بحالة عمل معرضة لخطر الزوال على المدى القصير أم لا، أو على العكس من ذلك ورشة عمل بأكملها، هذه الزيارة الأولى تجعل من الممكن التحقق من مدى المشكلة المطروحة، تحديد القضايا لا يتعين على خبير بيئة العمل أن يحكم على السياسات التي يتبعها الشركاء، والتي يكون طلب التدخل جزءاً منها. بما يتوافق مع أغراض محددة. بل يجب عليه التحقق مما إذا كانت الأغراض المتوخاة متوافقة مع النهج المريح. يقوم خبير بيئة العمل بتحويل الطلب ويشجع، على ظهور معايير أخرى، طلب دراسة عن ظروف عمل عمال الحفر في مكان المقصود من بئر النفط في الواقع وضع معايير الاختيار الطبي لتعيين الموظفين. كانت الإدارة تشعر بالقلق إزاء معدل الدوران الكبير للعمال الذين يعملون على منصات الحفر وخطر الإصابة بأمراض العمود الفقري. مثل هذا الغرض (الاختيار لا يتوافق مع النهج المريح، لأن الأخير يهدف إلى تحويل العمل من أجل تكييفه بشكل أفضل مع العمال، إلى دراسة مسبقة لتدريب فرق الأرضية وتصميم عناصر التحكم في أجهزة الحفر، وهي إجراءات من المحتمل أن تكون لها نتائج إيجابية، ولا سيما تحريكها عملية الاستبعاد تجاه الحفاظ على الموظفين في المواقف التي تم الحكم عليها مسبقاً بأنها مؤلمة ومعاقبة. غالباً ما تخلق شكلية الطلب الوهم. ويبدو أن الطالب هو الذي يعبر عن الطلب. ولذلك لا ينبغي الخلط بين مقدم الطلب والشخص (الأشخاص) الذي قدم الطلب. يشمل ذلك العديد من الأشخاص الذين تختلف أوضاعهم ومناصبهم وسلطاتهم في الشركة. يمكن للطالب الرسمي إخفاء مقدمي الطلبات الأصليين. من خلال نقابته أن هناك دراسة جارية تتعلق بالعواقب غير المبررة لإدخال أجهزة الكمبيوتر في أقسام إدخال/تصحيح النصوص في الصحف الإقليمية، وكذلك على عمل عمال الكتب.