

Analyysi tapaustutkimuksista kroonisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaikutuksista työskentelyyn

Tiivistelmä

Laatijat: Alice Davis, Joanne O. Crawford ja Evanthia Giagloglou (Institute of Occupational Medicine — IOM), Michael Whitmore (RAND Europe)

Tarkastajat: Hilary Cowie ja Richard Graveling (IOM)

Raportin tilasi Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA). Sen sisällöstä sekä siinä mahdollisesti esitetyistä näkemyksistä ja päätelmistä vastaavat yksin laatijat, eivätkä ne välttämättä vastaa EU-OSHA:n kantaa.

Hankkeenhallinta: Sarah Copsey (EU-OSHA)

Europe Direct -palvelu auttaa sinua löytämään vastaukset EU:hun liittyviin kysymyksiisi.

Maksuton palvelunumero (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Jotkin matkapuhelinoperaattorit voivat estää 00 800 -numeroihin soittamisen tai puhelusta voidaan laskuttaa.

Lisätietoa Euroopan unionista on saatavilla internetissä (<http://europa.eu>). Luettelointitiedot ovat julkaisun kannessa.

Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto, 2020.

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2020

Jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.

Tiivistelmä

Johdanto

Tämä tapausanalyysi kuuluu laajempaan hankkeeseen, jossa käsitellään kroonisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien (tule-sairaudet) vaikutuksia työhön. Se sisältää arvioinnin ja ohjeita sekä esimerkkejä ja artikkeleita. Julkaisussa tehdään analyysi tapauskuvauksista, joissa kroonista tule-sairautta sairastavat ihmiset ovat joko palanneet työhön tai jatkaneet työssä.

Tule-sairaudet ovat maailman yleisimpiä työvoimaan vaikuttavia terveyshaittoja. Tässä raportissa niillä tarkoitetaan vähintään 12 viikkoa kestäviä tule-sairauksia, muun muassa kroonista selkäkipua tai kroonisia yläraajojen toimintahäiriöitä sekä reumasairauksia, rappeumasairauksia, kuten nivelrikkoa tai osteoporoosia, ja kroonisiksi luokiteltuja epäspesifisiä kipuoireita.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kroonista tule-sairautta sairastavat pystyivät joko palaamaan työhön tai pysymään työssä.

Menetelmät

Osallistajat olivat henkilöitä, joilla oli krooninen tule-sairaus ja jotka joko olivat palanneet työhön tai pysyneet työssä.

Puolistrukturoituun haastatteluun osallistui kahdeksan henkilöä, jotka olivat ensin täyttäneet haastattelua edeltäneen kyselyn.

Aineisto kerättiin ja tehtiin vertaileva analyysi hyvien käytäntöjen tunnistamiseksi koskien työhön paluuta ja työssä pysymistä kroonista tule-sairautta sairastavilla. Analyysin viitekehysenä käytettiin biopsykososiaalista mallia, jossa otettiin huomioon hyvät käytännöt ja selvitettiin työssä pysymiseen vaikuttavia fyysisiä, psykologisia ja sosiaalisia tekijöitä. Analyysissä noudatettiin tietosuojaa ja suostumusta koskevia vakiomenettelyjä.

Tulokset

Tutkimukseen osallistui seuraavat kahdeksan henkilöä:

1. kondromalasiaa (rustopehmentymää) sairastava kaupan työntekijä, jota auttoi yksinkertainen työn muokkaus ja työtovereiden antama tuki
2. polven nivelrikkoa sairastava tieto- ja viestintätekniikan työntekijä, jota auttoi työn muokkaus ja työtehtävien muutokset
3. osteoporoosia sairastava yliopiston lehtori, jota auttoi työn muokkaus ja oman työn hallintamahdollisuus
4. tutkija, jolla oli yläraajaongelmia ja jota auttoivat varhainen puuttuminen ja työn muokkaus
5. työhön palaava vastaanottovirkailija, jolla oli osteopeniasta johtuvia luunmurtumia
6. jalkaterapeutti, jolla oli kaularangan välilevytyrä ja jota työtehtävien muutokset auttoivat
7. projektipäällikkö, jolla oli periformis-syndroma, sai apua venyttelystä työpaikalla ja muista työhön paluuta mahdollistavista työn muokkauksista
8. poliisi, jolla oli useita kroonisia tule-sairauksia (kylkiluun kostokondriitti, iskias, sormikipu) ja jota auttoivat työtehtävien muutokset ja varusteiden muokkaus.

Valtaosa (kuusi kahdeksasta) osallistujista oli naisia, jotka tekivät istumatyötä tai muuta paikallaan tehtävää työtä. Kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus päästä työhön paluuta tukeviin ohjelmiin mutta suurin osa ei ottanut sairauslomaa.

Hyvät käytännöt tapaustutkimuksista

Tapauksista tunnistetut teemat ja alateemat

▪ Biofyysiset tekijät

Fyysisiin tehtäviin sisältyy kehon voiman käyttämistä ja liikkumista. Työpaikalla tehtyjä muutoksia olivat muun muassa fyysisten tehtävien poistaminen tai tarvittaessa työtovereiden antama apu. Myös mahdollisuus liikunta- ja venyttelytilan käyttöön havaittiin hyödylliseksi, ja työtehtävien muuttaminen auttoi kahta työntekijää pysymään työssä.

Useita erilaisia työvälineitä ja laitteiden osia otettiin käyttöön, mikä useimmiten perustui näyttölaitteiden käytön arviointiin. Arviointien perusteella otettiin käyttöön erityisnäppäimistöjä ja hiiriä, paremmin säädettäviä istuimia ja istuma-seisomatyöpisteitä. Muita yksinkertaisia lisävarusteita olivat mukavuutta lisäävät tyynyt ja jalkarat. Työmatkatkin voivat aiheuttaa ongelmia. Siksi oli hyödyllistä muuttaa työaikaa niin, että työntekijän ei tarvinnut matkustaa ruuhka-aikoina. Myös lisätuesta ulkomaanmatkoja tekeville oli hyötyä: liikkumisen helpottamista varten saatettiin esimerkiksi valita kulkuneuvossa käytäväpaikka ja ergonomian lisäämiseksi kannustettiin käyttämään puhallettavia tyynyjä matkustuksen aikana.

Myös liikunta ja venyttely katsottiin tutkimukseen osallistuneille hyödyllisiksi.

▪ Sosiaaliset ja organisaatiotason tekijät

Tutkimuksessa havaittiin, että kroonisia tule-sairauksia sairastavien työntekijöiden työn joustavuutta voidaan lisätä useilla eri tavoilla. Työ voidaan esimerkiksi aloittaa myöhemmin, työvuoroja voidaan järjestää uudelleen lääkärikäyntien mukaan ja voidaan tehdä etätöitä, jos oireet aiheuttavat ongelmia.

Valtaosa analyysissä tarkastelluista työntekijöistä pysyi työssä, mutta kaikilla oli mahdollisuus osallistua työhönpaluuta tukeviin ohjelmiin. Tärkeänä pidettiin tukea, jota työntekijät saivat terveydenhuollon ammattilaisilta ja työtovereilta, kun he olivat poissa työstä ja kun he palasivat työhön.

Työskentelyprosessiin tehdyistä muutoksista saatiin esimerkkejä kahdesta tapauksesta, joissa työrooleja muutettiin fyysisten vaaratilanteiden välttämiseksi. Lisäksi käsin tehtävä taakankäsittely poistettiin tai sitä helpotettiin. Myös näyttöpäätteikää alettiin hallita omatoimisesti.

Monialainen lähestyminen tule-sairauksiin oli hyödyllistä. Tämä tarkoittaa, että terveydenhuollon ammattilaiset työskentelevät yhdessä henkilöstöpalvelujen, lähimpien esihenkilöiden, ergonomien ja ja työntekijöiden itsensä kanssa parhaiden ratkaisujen löytämiseksi.

▪ Psykologiset ja yksilökohtaiset tekijät

Tapaukset osoittivat, että esihenkilöt ja heidän antamansa tuki on tärkeää, jotta työntekijät pysyvät työssä. Myös työtovereiden antama tuki virallisissa ja epävirallisissa tilanteissa oli tärkeää (esim. kahvihetket ja työhönpaluuta käsittelevät kokoukset). Työhönpaluun onnistumisen kannalta myös selkeä ja avoin viestintä on tärkeää.

Jotkut työntekijät etsivät oireitaan koskevia neuvoja virallisista lähteistä, ja heistä se oli hyödyllistä. Aikataulun hallinta ja työhönpaluuprosessin suunnittelu oli myös tärkeää.

Esimerkkejä työssä pysymistä tukevista tekijöistä

Työpaikan fyysiset muutokset – voimaa vaativat *tehtävät tai uudet laitteet/työkalut*

- nostamisen ja taakkojen käsittelyn helpottaminen tai siinä auttaminen
- tehtävien siirtäminen toisille, esimerkiksi tietojen syöttämistä koskeva työ
- istuma-seisomapöytien hankkiminen vaihtelevien työasentojen mahdollistamiseksi
- pääsy taukotiloihin venyttelemään
- tekniset toimenpiteet, mukautetut teknologiaratkaisut ja puheentunnistusohjelmiston käyttö
- toimenpiteiden testaaminen ja sopivien toimintatapojen etsiminen yrityksen ja erehdyksen kautta
- toimenpiteiden arviointi sen varmistamiseksi, että toimenpiteillä ei aiheuteta uusia riskejä
- etätyö tai työmatkat muulloin kuin ruuhka-aikoina
- ulkomaanmatkojen huolellinen suunnittelu ja varaaminen.

Sosiaaliset ja organisaatiotason muutokset

- työaikajärjestelyt lääkärikäynteihin sopiviksi
- varmistetaan, että työnantaja ymmärtää työntekijän rajoitteet ja käy tarvittavat keskustelut
- vaiheittainen työhönpaluu suunnitellaan lähimmän esimiehen ja muiden sidosryhmien kanssa
- monialainen toimintamalli, jossa ovat mukana terveydenhuollon ammattilaiset, työterveyshuolto, ergonomian asiantuntijat, henkilöstöhallinto, lähimmät esihenkilöt ja työkaverit.

Psykologiset/yksilölliset muutokset

- lähimmän esihenkilön antama tuki
- työtovereiden antama tuki
- avoin viestintä, kun työntekijä on vapaalla sekä paluuvaiheessa
- työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhönpaluun prosessiin.

Työpaikan toimintatapa ja käytännöt

- hyvä terveys- ja turvallisuuskulttuuri sekä tuki- ja liikuntaelinterveyden edistäminen
- varhaisen tiedottamisen ja varhaisen puuttumisen helpottaminen
- työhönpaluun toimintamalli
- joustavan työn periaate
- etätyötä koskeva periaate
- venyttely- ja liikuntamahdollisuudet
- työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa tehtävien tekemiseen ja taukojen pitämiseen.

Asian käsittely

▪ **Rajoitteet ja vahvuudet**

Osallistujamäärä rajoitti tutkimusta, mutta laadullisen menetelmän avulla pystyttiin syventämään kyselyistä ja haastatteluista koottuja tietoja. Tutkimukseen osallistui työntekijöitä, joilla oli monia erilaisia kroonisia tule-sairauksia.

▪ **Onnistumisen edellytyksiä**

Jotta työntekijät pysyvät työssä, heidän on myös itse haluttava palata sairauslomalta takaisin töihin. Se on erittäin tärkeää. Prosessissa voi olla hyödyllistä varmistaa, että työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja, ja pitää heihin yhteyttä sairauspoissaolon aikana. Myös mahdollisuus muuttaa työaika, työtehtäviä, välineitä tai työrooleja on myös auttanut ihmisiä pysymään työelämässä. Nämä eivät ole välttämättä kalliita muutoksia. Ne voivat olla helposti toteutettavia mukautuksia, joilla autetaan henkilöä työskentelemään tehokkaasti. Esimerkiksi työhönpaluuta koskevan periaatteen yhdistäminen kiinteästi muihin yrityksen toimintaperiaatteisiin voi auttaa varmistamaan, että työpaikalla tehtävistä mukautuksista voidaan tiedottaa laajemmin.

Tapaukset osoittivat, että monialainen lähestymistapa tukee työssä pysymistä. Tämä tarkoittaa, että terveydenhuolto, henkilöstöpalvelut, esihenkilö ja työntekijä osallistuvat prosessiin. Se tarkoittaa myös, että lähin esihenkilö tuntee krooniset tule-sairaudet ja työpaikan toimintamallit.

Vaikka yksittäisen työntekijän ei tarvitse kertoa terveysongelmastaan, hyvä vuorovaikutus on tärkeää, koska terveyshaitasta ilmoittaminen voi auttaa työntekijää pääsemään tukitoimenpiteiden piiriin. Näiden keskustelujen aloittaminen voi olla vaikeaa, ja siihen onkin tarjolla apua Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirastosta.

Myös varhainen puuttuminen on tärkeää. Eräässä tapauksessa se tehtiin jo ennen lopullisen diagnoosin saamista, jotta henkilö pystyttiin pitämään työssä. Tämä osoittaa selvästi, että vaiheittaisen työhönpaluun aloittaminen ei edellytä 100-prosenttista kuntoa.

Työntekijää on myös olennaista auttaa ymmärtämään, että uusien työvälineiden käyttöönottoon voi liittyä yrityksiä ja erehdyksiä. On tärkeää, että työntekijä ymmärtää tämän eikä turhaudu, jos ensimmäinen työväline tai työhön tehty muutos ei vähennä kipua.

Tapauksia oli myös organisaatioissa, joissa oli hyvä työterveys- ja turvallisuusjärjestelmä, joissa suhtauduttiin vakavasti tuki- ja liikuntaelinterveyteen ja joissa oltiin sitoutuneita tukemaan työssä jaksamista.

▪ Onnistumista edistävät tekijät

Useita menestystekijöitä havaittiin. Niihin kuuluivat muun muassa kannustava esihenkilö, joka haluaa auttaa ratkaisujen löytämisessä, sekä työaikojen ja etätöiden joustavat järjestelyt. Työntekijän on tärkeää ymmärtää myös itse, että erilaisia välineitä tai työpaikalla tehtäviä muutoksia on ensin kokeiltava yrityksen ja erehdyksen kautta.

▪ Innovointi

Sovitetaan siitä, millaisia taukotiloja yrityksessä pitäisi olla (esimerkiksi venyttelytila).

Käytetään puheentunnistusohjelmiston tai Bluetooth-kuulokkeiden kaltaista teknologiaa, jotta työntekijät voivat hyödyntää teknologiaa itselleen sopivin tavoin.

▪ Haasteet ja siirrettävyys

Useimmat käyttöön otetut välineet ja keinot ovat siirrettävissä kaikille työpaikoille. Työroolien muuttaminen voi kuitenkin olla muita hankalampaa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (pk-yritykset), koska rooleja ja tehtäviä on rajallisesti. Sama koskee joustavia työaikoja ja etätöitä, joka voi riippua työtehtävistä.

Kaikki esitetyt muutokset edellyttävät, että käytössä on hyvät työturvallisuutta, terveyttä ja työntekijöiden tukemista koskevat järjestelmät. Johdolla on oltava jonkin verran tietoa kroonisista tule-sairauksista ja niiden vaikutuksista.

Kahdessa tapauksessa muutosten toteuttamisaika oli erittäin pitkä (yli kaksi vuotta), joten on todella tarpeen korostaa varhaista puuttumista. Samoin on tärkeää ymmärtää, että muutokset eivät tapahdu hetkessä ja että kyse voi olla jatkuvasta prosessista.

Kroonisia tule-sairauksia sairastavien saatavilla on virallisia tietolähteitä, mutta on myös tärkeää ohjata työnantajia ja työntekijöitä käyttämään laadukkaita lähteitä.

Päätelmät

Tutkimuksessa havaittiin useita tärkeitä tekijöitä, jotka edistävät tule-sairauksia sairastavien ihmisten pysymistä työssä. Niitä ovat muun muassa

- hyvä työterveys- ja turvallisuuskulttuuri sekä tuki- ja liikuntaelinterveyden edistäminen
- hyvä organisaatiokulttuuri
- avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus työpaikalla
- työntekijät nähdään voimavarana eikä ongelmana
- työhön palaamisen ja työpaikan mukauttamisen tukemista koskevat periaatteet

- kaikilla työntekijöillä on tietoa ja ymmärrystä kroonisista tule-sairauksista ja erilaisten toimenpiteiden, myös teknologisten ja usein helposti toteutettavien toimenpiteiden, käyttö
- varhainen tiedottaminen ja varhaisen puuttumisen helpottaminen.

Esihenkilöstölle on tärkeää antaa riittävästi tietoa ja koulutusta kroonisten tule-sairauksien vaikutuksesta ja työntekijöiden tukemisesta. Suuremmissa organisaatioissa on tavallisesti saatavilla tukea työhön palaaville työntekijöille, mutta tällaisen asiantuntemuksen saatavuus aiheuttaa todennäköisesti huolta pk-yrityksissä. Kuten tapauksista käy ilmi, useimpiin ihmisten työssä pitämistä koskeviin toimenpiteisiin liittyi helposti toteutettavia muutoksia, jotka voidaan toteuttaa minkä tahansa kokoisessa organisaatiossa. Pienyritysten on kuitenkin saatava tukea ja pääsy terveydenhuoltoon. Toimintarajoitteita ja työhönpaluuta koskevien järjestelmien on oltava helposti toteutettavia sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta.

Jatkossa työpaikkojen kokonaisvaltainen tai osallistava suunnittelu voi auttaa varmistamaan saavutettavuus kaikille jo työpaikan suunnitteluvaiheessa, jolloin ei tarvitse tehdä korjaustoimenpiteitä myöhemmin.

Tässä tapausanalyysissä havaittuja keskeisiä onnistumisen edellytyksiä ovat:

- työntekijä saa tukea lähimmältä esihenkilöltään ja työtovereiltaan
- käytössä on monialainen tuki
- viestintäkulttuuri on avointa ja ongelmia voidaan ottaa esiin mahdollisuus joustavaan työaikaan ja etätyöhön
- tiedostetaan, että kaikki toimenpiteet eivät toimi heti (toimenpiteiden kokeileminen)
- tiedostetaan, että kaikkien toimenpiteiden ei tarvitse olla hintavia tai monimutkaisia
- työntekijällä on henkilökohtainen edustaja, joka on perehtynyt työntekijän tilanteeseen ja terveysongelmaan.

Tapauksittain perustuva neuvonta mikro- ja pienyrityksille

Vaikka pienillä organisaatioilla on vähemmän resursseja ja vähemmän joustavuutta työn mukauttamiseen, työaikajousten ja vaiheittaisen työhönpaluun tarjoamiseen, terveyshaitoista kärsivän työntekijän kanssa käytävissä keskusteluissa voidaan päättää helposti toteutettavista toimenpiteistä, joilla tuetaan hänen työssä jatkamistaan. Joissakin Euroopan unionin jäsenvaltioissa työnantajat ja työntekijät voivat saada tukea ulkoisista työhönpaluun ohjelmista tai vakuutuslaitoksilta. Osa toimenpiteistä on helppo siirtää pienyrityksiin. Toisia, erityisesti toimintaperiaatteita ja menettelytapoja, voitaisiin soveltaa pienyrityksissä yksinkertaisemmassa muodossa. Tapauksittain perustuvista neuvonnista pienille työnantajille seuraavat neuvot:

- **Tapauksittain perustuvat toimintatapaehdotukset**
 - Varmistetaan, että työntekijät tietävät, että työnantaja arvioi työntekijöitä myönteisistä lähtökohdista ja haluaa tukea heitä, vaikka yrityksellä ei olisi virallista asiaan liittyvää toimintaperiaatetta.
 - Selvitetään avoimesti tapoja, joilla työntekijää voidaan tukea työssä jatkamisessa. Omaksutaan myönteinen asenne, jossa "katsotaan, mitä voidaan tehdä", eikä oleteta alusta alkaen, että se on mahdotonta. Jos työntekijää varten tehtävät mukautukset osoittautuvat lopulta liian hankaliksi, niistä jää kuitenkin myönteinen mielikuva, koska on ainakin yritetty, minkä myös toiset työntekijät huomaavat.
 - Työntekijän kanssa keskustellaan tämän ongelmista työssä, toiveista ja ajatuksista siitä, mihin toimenpiteisiin voitaisiin ryhtyä. Vuorovaikutus on usein parempaa pienemmissä organisaatioissa, koska kaikki tuntevat toisensa.
 - Hankitaan selkeää neuvontaa kansalaisjärjestöiltä, vakuutuslaitoksilta ja kansallisilta terveyttä ja turvallisuutta käsitteleviltä verkkosivustoilta. Otetaan työntekijä tähän mukaan, esimerkiksi pyytämällä työntekijää etsimään asiaankuuluvaa tietoa ja jakamaan se muiden kanssa. Kysytään työntekijältä, onko tämän lääkäri, fysioterapeutti jne. antanut ohjeita. Tarkistetaan, onko olemassa työnantajia ja/tai työntekijöitä tukevia ulkoisia ohjelmia.

- Laaditaan yksinkertainen kirjallinen suunnitelma, esimerkiksi luettelo sovituista vaiheista ja toimenpiteistä. Sen avulla toimintamallista saadaan järjestelmällisempi ja vältetään väärinkäsityksiä. Joissakin maissa työhönpaluu suunnitelmat laaditaan ulkoisten työhönpaluuohjelmien avulla.
- **Tapaustutkimuksiin perustuvia helposti toteutettavia toimenpiteitä ja ehdotuksia pohdittavaksi**

Työkalut ja välineet

- Järjestetään tuoleja käyttöön lepoaika varten työpaikassa, jossa työtä tehdään seisten.
- Hankitaan pääsääntöisesti istumatyötä tekeville säädettäviä työpöytiä.
- Kokeillaan erilaisia tietokoneiden oheislaitteita – ne voivat olla edullisia laitteita, kuten näppäimistö tai hiiri.
- Annetaan käyttöön tyynyjä istumismukavuuden lisäämiseksi – tätä voidaan soveltaa istumiseen myös matkustettaessa.
- Kokeillaan näppäimistön sijainnin muuttamista, esimerkiksi laskemalla sitä.
- Kokeillaan langattomien kuulokkeiden käyttöönottoa.
- Kokeillaan käyttäjälle mukautetun tuolin käyttöönottoa.

Yhteisölliset ja työn järjestämistä koskevat toimenpiteet

- Sallitaan muutokset työn aloitus- ja lopetusaikoihin, jotta työntekijä voi välttää ruuhka-aikoja liikenteessä, tai annetaan aamuisin aikaa voimistelulle ennen työn aloittamista.
- Mukautetaan työaika lääkärikäyntien mukaan.
- Helpotetaan itseohjautuvuutta työssä, muun muassa antamalla työntekijän seurata itse näyttöpäätteellä vietettyä aikaa ja rajoittaa pitkään istumista sekä sallimalla tauot tarvittaessa.
- Mietitään, kuka pystyy suorittamaan tehtävän parhaiten: esimerkiksi tietojen syöttämiseen koulutettu tukihenkilöstö voi pystyä auttamaan tiedonsyöttötehtävissä ja työtoverit voisivat auttaa nostamista vaativissa tehtävissä.
- Pyritään vähentämään työmatkoja mahdollisimman paljon tai tarvittaessa sallitaan taksin käyttö, jotta työntekijän ei tarvitse kantaa matkatavaroita; varataan käytäväpaikka liikuttamisen helpottamiseksi; järjestetään käyttöön tyyny lisätukea varten; ja varataan hotelleja, joissa on kuntosali päivittäistä liikuntaa/venyttelyä varten.
- Tarvittaessa mietitään mahdollisuutta siihen, että työntekijä vaihtaa vuoroja työtovereiden kanssa (tarvittaessa ja sovitun mukaisesti), jotta hän voi käydä lääkärissä.
- Pohditaan työntekijän kanssa käytävässä keskustelussa roolien vaihtoa, kun se on asianmukaista ja mahdollista.

Työpaikan periaatteet ja käytännöt

- Tehdään riskinarvioita vaarojen ja haittojen tunnistamiseksi ja muutosten tukemiseksi.
- Tarjotaan mahdollisuus etätyöhön kotona ja varmistetaan, että sitä varten on olemassa tarvittava infrastruktuuri (esim. kannettava tietokone ja verkkoyhteys).
- Otetaan työhönpaluu ja työssä pysymistä koskeviin prosesseihin mukaan monialainen ryhmä.
- Varmistetaan lähimmän esimiehen tuki sekä virallisesti (esim. kokouksessa) että epävirallisesti (esim. kahvilla) sekä silloin, kun työntekijä on poissa töistä, että silloin, kun hän on palaamassa työhön tai päättää pysyä työssä.
- Kannustetaan avoimeen viestintään lähimpien esimiesten ja työntekijöiden kesken, jotta kaikki osapuolet tuntevat olonsa mukavaksi prosessin edetessä.
- Järjestetään työpaikalla tila käyttöön venyttelyä ja liikuntaa varten. Se voi olla monitoimitila, jota eri ihmiset käyttävät eri toimiin, esimerkiksi venyttelyyn ja meditaatioon.
- Kannustetaan kaikkia työntekijöitä vähentämään pitkään istumista lyhyiden taukojen ja venyttelyn avulla.
- Kokeillaan eri vaihtoehtoja ja työvälineitä, koska tietyille henkilöille soveltuvan ratkaisun löytämiseen voidaan tarvita yrityksiä ja erehdyksiä.
- Varmistetaan, että lähimmät esimiehet ovat tietoisia kroonisten tule-sairauksien mahdollisista vaikutuksista työntekijöihin ja että he ymmärtävät, miten ongelmien ilmetessä toimitaan parhaiten. Tietämyksen ei tarvitse olla asiantuntijatasoista, koska apua voidaan tarpeen mukaan saada työterveyshuollosta ja ergonomiapalveluista. Kyse on pikemminkin siitä, että

esimiesten on ymmärrettävä yleisesti mahdolliset vaikutukset ja se, miten ongelmiin puututaan niiden ilmetessä.

▪ **Pienyryksiä koskevat päätelmät**

Pienissäkin yrityksissä voidaan tehdä useita helposti toteutettavia toimenpiteitä, joilla tuetaan työntekijöiden työssä jatkamista. Kannustavan esimiehen tai venyttely- ja liikuntataukojen mahdollistaminen ei riipu organisaation koosta. Todennäköisyys siihen, että pienyritykset tarjoavat tukea ja myös löytävät parhaan mahdollisen ratkaisun, kasvaa jos yrityksillä ja työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ulkoisiin monialaisiin tukiohjelmiin ja saada taloudellista tukea, esimerkiksi mukautusten tekemiseen. Todennäköisyyttä lisää myös se, että työhönpaluu ja työssä pysyminen on osa lääkärin kanssa sovittua hoitosuunnitelmaa, sekä se, että yrityksillä ja työntekijöillä on käytössä työterveyshuollon tuki ongelmien varhaiseen havaitsemiseen ja työpaikan mukautusten tekemiseen. Tarvitaan järjestelmä, jossa lääkäreitä ja työnantajia kannustetaan keskittymään työntekijöiden kykyihin eikä heidän puutteisiinsa. Pienyritysten taakkaa voidaan vähentää taloudellisella ja teknisellä tuella, sekä yksinkertaistamalla työhönpaluuta ja työssä pysymistä koskevia menettelyjä. Ratkaisevan tärkeää on keskittyä ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) tehtävänä on turvallisuuden, terveyden sekä tuottavuuden lisääminen työpaikoilla Euroopassa. Virasto tutkii, kehittää ja jakaa luotettavaa, tasapuolista ja puolueetonta työterveys- ja työturvallisuustietoa sekä järjestää Euroopan laajuisia tiedotuskampanjoita. Virasto on Euroopan unionin vuonna 1994 perustama, ja sen toimipaikka on Bilbaossa Espanjassa. Se kokoaa yhteen Euroopan komission, jäsenvaltioiden hallitusten ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia sekä EU:n kunkin jäsenvaltion ja muiden maiden johtavia asiantuntijoita.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto

Santiago de Compostela, 12 – 5. kerros

48003 Bilbao, Espanja

Puh. +34 944 358 400

Faksi +34 944 358 401

Sähköpostiosoite: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office