

Lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų turinčių dirbančiųjų atvejų tyrimų analizė

Santrauka

Autoriai Alice Davis, Joanne O. Crawford ir Evanthia Giagloglou (Profesinės medicinos institutas, IOM), Michael Whitmore („RAND Europe“)

Redagavo Hilary Cowie ir Richard Graveling (IOM)

Šią ataskaitą užsakė Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA). Santrauką, taip pat visas joje pateiktas nuomones ir (arba) išvadas, parengė autoriai ir jų turinys nebūtinai atitinka EU-OSHA nuomonę.

Projekto vadovė – Sarah Copsey (EU-OSHA)

„Europe Direct“ – tarnyba, padėsianti jums rasti atsakymus į klausimus apie Europos Sąjungą.

Nemokamas telefono numeris (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*). Kai kurie mobiliojo ryšio operatoriai neteikia paslaugos skambinti 00 800 numeriu arba šie skambučiai yra mokami.

Daugiau informacijos apie Europos Sąjungą pateikiama internete (<http://europa.eu>). Katalogo duomenys pateikiami ant šio leidinio viršelio.

Liuksemburgas: Europos Sąjungos leidinių biuras, 2020 m.

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2020

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.

Santrauka

Ižanga

Ši atvejų analizė parengta įgyvendinant didesnės apimties projektą, susijusį su dirbančiais, turinčiais lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų (RKSS). Joje pateikiama apžvalga su rekomendacijomis, pavyzdžiais ir straipsniais. Joje analizuojami atvejai žmonių, kurie sugrįžo į darbą arba toliau dirba turėdami lėtinį RKSS.

Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai yra labiausiai paplitusi darbuotojus varginanti visuotinė sveikatos problema; šioje ataskaitoje tokie sutrikimai apibrėžiami kaip 12 savaičių ar ilgiau trunkantys raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai, įskaitant lėtinį nugaros skausmą arba lėtinius viršutinių galūnių sutrikimus, taip pat reumatinės ligas, degeneracines būkles, kaip antai osteoartritą ar osteoporozę, ir prie lėtinių sutrikimų priskiriamus nespecifinius skausmo sindromus.

Šiuo tyrimu siekta išanalizuoti, kas nutinka, kai nusprendžiama, kad darbuotojas sugrįš į darbą arba toliau dirbs turėdamas lėtinį RKSS.

Metodai

Tyrimo dalyvavo žmonės, kurie sugrįžo į darbą arba liko dirbti turėdami lėtinį RKSS.

Užpildę išankstinį klausimyną, aštuoni dalyviai dalyvavo pusiau struktūrizuotame interviu.

Duomenys buvo apibendrinti ir atlikta palyginamoji analizė, kuria siekta nustatyti lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų turinčių darbuotojų grįžimo į darbą arba jų išsaugojimo valdymo gerąją patirtį. Analizė atlikta taikant biopsichosocialinį modelį, kuriuo remiantis aptarta geroji patirtis ir analizuoti fiziniai, psichologiniai ir socialiniai veiksniai, turintys įtakos darbinės veiklos tęstinumui. Laikytasi standartinių duomenų apsaugos ir sutikimo procedūrų.

Rezultatai

Tyrimo dalyvavo šie aštuoni asmenys:

1. chondromaliacija serganti parduotuvės darbuotoja, kuriai padėjo paprasti darbo sąlygų pakeitimai ir palaikantys kolegos;
2. kelio osteoarritu sergantis IRT srities darbuotojas, kuriam padėjo darbo sąlygų ir jam pavestų darbų pakeitimai;
3. osteoporoze serganti universiteto lektorė, kuriai padėjo darbo sąlygų pakeitimai ir rūpinimasis savo sveikata;
4. viršutinių galūnių negalavimų turinti mokslininkė, kuriai padėjo ankstyvosios intervencijos priemonės ir darbo sąlygų pakeitimai;
5. į darbą sugrįžtanti registratūros darbuotoja, kuri dėl osteopenijos patyrė kaulų lūžių;
6. kaklinės stuburo dalies tarpslankstelinę išvaržą turinti podiatrė, kuriai padėjo jai pavestų darbų pakeitimai;
7. kriaušinio raumens uždegimu serganti projektų vadovė, kuriai padėjo darbo vietoje atliekami raumenų tempimo pratimai ir kiti darbo sąlygų pakeitimai, suteikę galimybę jai sugrįžti į darbą;
8. kelis lėtinius raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus (šonkaulių kremzlių uždegimą, išalgiją, rankų pirštų skausmą) turintis policijos pareigūnas, kuriam padėjo jo užimamų pareigų pakeitimai ir įrangos pritaikymas, atsižvelgiant į jo poreikius.

Dauguma dalyvių buvo moterys (šešios iš aštuonių) ir dirbo sėdimą ar statišką darbą. Visi dalyviai turėjo galimybę dalyvauti sugrįžimo į darbą programose, bet dauguma laikinojo nedarbingumo lapelių neėmė.

Pateiktais atvejais pagrįsta geroji praktika

Minėtais atvejais nustatytos toliau nurodytos temos ir potėmės.

▪ Biofiziniai aspektai

Fizinės užduotys – tai užduotys, kurioms atlikti reikia naudoti kūno jėgą ar atlikti judesius. Imantis priemonių darbo vietoje buvo perskirstytos fizinės užduotys arba prireikus teikiama kolegų pagalba. Taip pat nustatyta, kad teigiamą poveikį turėjo sudaryta galimybė naudotis erdve, kurioje galima sportuoti ir atlikti raumenų tempimo pratimus; užimamų pareigų pakeitimai taip pat padėjo išsaugoti dviejų darbuotojų galimybę toliau dirbti.

Daugiausia naudojant displėjaus ekrano įrenginio (DSE) vertinimus, buvo įdiegta keletą skirtingų įrankių ir įrenginių, kurie suteikė galimybę naudoti pritaikytą klaviatūrą arba kompiuterinę pelę, įrengti geriau pritaikomą sėdėjimo vietą ir darbo vietą, kurioje galima tiek sėdėti, tiek stovėti. Kiti paprasti priedai buvo specialios pagalvėlės arba kėdės–lazdos, kad darbuotojui būtų patogiau.

Kelionė į darbą taip pat gali kelti tam tikrų problemų, tad darbo valandų pakeitimas, kad darbuotojui nereikėtų važiuoti į darbą spūsčių metu, buvo naudingas, kaip ir didesnė pagalba tiems darbuotojams, kuriems tenka keliauti tarptautiniais maršrutais, pvz., sėdėjimo vietos prie praėjimo tako lėktuve parinkimas (kad būtų lengviau judėti) ir raginimas keliaujant naudoti pripučiamas pagalvėles.

Fizinis aktyvumas ir raumenų tempimo pratimai taip pat įvertinti kaip naudingi šiais atvejais.

▪ Socialiniai ir (arba) organizaciniai aspektai

Nustatyta, kad lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų turintiems darbuotojams padeda daugelis skirtingų būdų, suteikiančių galimybę užtikrinti užimtumo lankstumą. Tarp pateiktų pavyzdžių – vėlesnė darbo dienos pradžia, pamaininio darbo perplanavimas atsižvelgiant į paskirto vizito pas gydytoją laiką ir darbas iš namų, jei RKSS simptomai kelia sunkumų.

Dauguma į analizę įtrauktų darbuotojų liko darbe, bet visi turėjo galimybę dalyvauti grįžimo į darbą programose. Kaip svarbus dalykas buvo įvertinta sveikatos priežiūros specialistų ir kolegų parama, kurią šie teikė darbuotojams jų nedarbingumo laikotarpiu ir jiems sugrįžtant į darbą.

Pavyzdžiui, atliekant darbo proceso pakeitimus, dviem atvejais, siekiant pašalinti fizinius pavojus, pakeistos darbo užduotys, taip pat iš darbuotojo atliekamų darbų sąrašo išbraukti rankomis atliekami darbai arba numatyta pagalba atliekant tokius darbus ir numatyta savarankiška prie ekrano praleidžiamo laiko kontrolė.

Keliais atvejais padėjo įvairiapusis požiūris į lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų turinčius darbuotojus. Pavyzdžiui, siekiant rasti geriausius sprendimus, sveikatos priežiūros specialistai bendradarbiavo su žmogiškųjų išteklių vadovais, tiesioginiais vadovais, ergonomikos specialistais ir pačiais darbuotojais.

▪ Psichologiniai ir (arba) individualūs aspektai

Išanalizavus pateiktus atvejus, nustatyta, kad darbuotojų tiesioginiai vadovai ir jų teikiama parama labai svarbi siekiant išsaugoti darbuotojus. Be to, kolegų parama taip pat buvo svarbi tiek neformalioje, tiek formalioje aplinkoje (pvz., susitikimai prie kavos puodelio ir susitikimai sugrįžimo į darbą klausimams aptarti). Siekiant užtikrinti sėkmingą darbuotojo sugrįžimą į darbą, svarbų vaidmenį atlieka ir aiški bei atvira komunikacija.

Kai kurie darbuotojai dėl jiems pasireiškiančių simptomų kreipėsi patarimų į autoritetingus šaltinius, ir jiems tai buvo naudinga. Taip pat darbuotojams buvo svarbi galimybė kontroliuoti grįžimo į darbą proceso laiką ir planavimą.

Veiksnių, kurie padėjo išsaugoti darbuotojus, pavyzdžiai

Fiziniai darbo vietos pakeitimai – užduotys, kurioms atlikti reikalinga kūno jėga arba nauja įranga ir (arba) įrankiai

- krovinių kėlimo ir tvarkymo darbų neskyrimas arba pagalba atliekant tokius darbus;
- užduočių, pvz., duomenų suvedimo darbo, perdavimas kitiems;
- darbo stalų, prie kurių galima dirbti tiek sėdint, tiek stovint, įrengimas, kad darbuotojai galėtų keisti kūno padėtį;
- užtikrinta galimybė naudotis poilsio kambariais raumenų tempimo pratimams atlikti;
- technologinės intervencinės priemonės, pritaikytos technologijos ir balso atpažinimo programinė įranga (VRS);
- intervencinių priemonių išbandymas ir bandymų ir klaidų metodo taikymas;
- intervencinių priemonių vertinimas, siekiant užtikrinti, kad nekiltų jokios naujos rizikos;
- nuotolinis darbas arba kelionė į darbą ne spūsčių metu;
- atidus kelionių tarptautiniais maršrutais planavimas ir rezervavimas.

Socialiniai ir (arba) organizaciniai pakeitimai

- darbo valandų keitimas atsižvelgiant į paskirtus vizitus;
- užtikrinimas, kad darbdavys suprastų, kokius darbus darbuotojas gali dirbti, ir tartųsi su juo tais klausimais, kuriuos būtina aptarti;
- su tiesioginiu vadovu ir kitais suinteresuotaisiais subjektais aptariamas laipsniškas darbuotojo sugrįžimas į darbą;
- įvairiapusis požiūris, kurį užtikrina sveikatos priežiūros specialistai, profesinės sveikatos specialistai, ergonomikos specialistai, žmogiškųjų išteklių vadovai, tiesioginiai vadovai ir pats darbuotojas.

Psichologiniai ir (arba) individualūs pakeitimai

- tiesioginio vadovo parama;
- kolegų parama;
- atvira komunikacija darbuotojo nedarbingumo laikotarpiu ir tuo metu, kai jis grįžta į darbą;
- darbuotojui suteikiama galimybė kontroliuoti sugrįžimo į darbą procesą.

Darbo organizavimo politika ir praktika

- gera darbuotojų sveikatos ir saugos kultūra ir kaulų-raumenų sistemos sveikatingumo skatinimas;
- galimybė kuo anksčiau nustatyti tokius sutrikimus ir kuo anksčiau imtis intervencinių priemonių;
- grįžimo į darbą politika;
- lanksti darbo politika;
- nuotolinio darbo politika;
- galimybė atlikti raumenų tempimo pratimus ir sportuoti;
- darbuotojams suteikta galimybė spręsti, kaip atlikti pavestas užduotis ir kada daryti pertraukas.

Aptarimas

▪ Tyrimo trūkumai ir pranašumai

Vienas iš tyrimo trūkumų buvo dalyvių skaičius, bet taikyti kokybiniai tyrimo metodai padėjo atlikti išsamesnę tyrimo ir pokalbių metu surinktos informacijos analizę. Į tyrimą įtraukti labai skirtingi darbuotojai, turintys labai skirtingų lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų.

▪ Proceso sėkmę padedantys užtikrinti veiksniai

Prie veiksmų, padedančių sėkmingai išsaugoti darbuotojus, priskiriamas darbuotojų noras sugrįžti į darbą, ir tai yra ypač svarbu. Pasirūpinus, kad darbuotojas jaustųsi vertinamas, ir toliau palaikant ryšį su laikiną nedarbingumą turinčiu darbuotoju, gali būti paprasčiau įgyvendinti šį procesą. Galimybė keisti darbo valandas, darbuotojams pavedamas užduotis, naudojama įrangą ar vykdomas pareigas taip pat

padėjo žmonėms išsaugoti galimybę toliau dirbti. Tai nebūtinai turi būti daug kainuojantys pokyčiai – tai gali būti ir paprasti pakeitimai, padedantys darbuotojams dirbti efektyviai. Atitinkamos politikos, pvz., į bendrovės kitų sričių politiką integruotos sugrįžimo į darbą politikos, įgyvendinimas gali padėti užtikrinti, kad būtų plačiau dalijamasi informacija apie darbo vietos pakeitimus.

Atlikus pateiktą atvejų analizę nustatyta, kad derėtų vadovautis įvairiapusiu požiūriu į žmogaus galimybės toliau dirbti išsaugojimą; visų pirma tai reiškia, kad į šį procesą reikia įtraukti sveikatos priežiūros specialistų komandą, žmogiškųjų išteklių vadovus, tiesioginius vadovus ir patį darbuotoją. Tai reiškia, kad, norėdami padėti darbuotojams, tiesioginiai vadovai turi išmanyti apie lėtinius raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus ir šiuo klausimu taikoma politiką.

Nors darbuotojas neprivalo pranešti apie tai, kad jis turi tam tikrą sveikatos problemą, geras bendravimas yra svarbus, nes, pranešus apie tokį negalavimą, gali būti paprasčiau užtikrinti jam galimybę pasinaudoti atitinkamomis paramos priemonėmis. Pradėti tokį pokalbį gali būti nelengva ir Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra yra parengusi rekomendacijas, kurios turėtų padėti žmonėms tai padaryti.

Taip pat svarbios ankstyvosios intervencijos priemonės; vienu iš minėtų atvejų, siekiant išsaugoti darbuotoją, tokias priemones pradėta taikyti dar iki nustatant išsamią diagnozę. Tai parodo, kad nebūtina būti visiškai sveikam, kad galėtum pradėti laipsniško grįžimo į darbą procesą.

Taip pat itin svarbu padėti darbuotojui suprasti, kad, pradėdant darbe naudoti naują įrangą, gali tekti išbandyti ne vieną sprendimą. Svarbu, kad darbuotojas tai suprastų ir nenusiviltų, jei pirmas išbandytas įrenginys ar su darbu susijęs pakeitimas nepadėtų sumažinti skausmo.

Be to, analizuojami atvejai nustatyti tose organizacijose, kuriose įdiegta veiksminga sveikatos ir saugos užtikrinimo sistema, rimtai žvelgiama į raumenų ir kaulų sistemos sveikatingumo skatinimą ir ryžtingai imamasi veiksmų siekiant padėti darbuotojams išsaugoti savo galimybes toliau dirbti.

▪ **Proceso sėkmei įtakos turintys veiksniai**

Nustatyta keletas sėkmę lemiančių veiksnių, įskaitant palaikantį tiesioginį vadovą, kuris nori padėti rasti sprendimus, ir galimybę lanksčiai vertinti darbo laiką ir darbuotojo vaidmenį darbe. Taip pat svarbu, kad patys darbuotojai suprastų būtinybę išbandyti skirtingus įrenginius ar darbo vietos pakeitimus ir tai, kad tam tikrą laiką gali nepavykti rasti tinkamo sprendimo.

▪ **Inovacijos**

Susitarkite, kaip turėtų būti įrengtas poilsio kambarys, ir pasirūpinkite, kad, pvz., įmonėje būtų erdvė, kurioje būtų galima kitiems nematant atlikti raumenų tempimo pratimus.

Taikykite tokias technologijas, kaip balso atpažinimo programinė įranga ar „Bluetooth“ principu veikiančios ausinės, kad darbuotojai galėtų kitaip sąveikauti su technologijomis.

▪ **Iššūkiams ir perkeliamumas**

Daugumą įdiegtų įrenginių galima perkelti į visas vieno lygmens darbo vietas. Tačiau mažosiose ir vidutinėse įmonėse dėl riboto darbuotojų pareigų ir užduočių skaičiaus gali būti sunkiau padaryti darbo vaidmenų pakeitimus. Tą patį galima pasakyti ir apie lankstumą, susijusį su darbo laiku ir nuotoliniu darbu, kuris gali priklausyti nuo atliekamų užduočių pobūdžio.

Siekiant sėkmingai įgyvendinti bet kuriuos iš nustatytų pakeitimų, būtina įdiegti veiksmingas darbuotojų saugos ir sveikatos bei paramos sistemas. Svarbu, kad darbuotojams vadovaujantys asmenys bent kažkiek išmanytų apie lėtinius raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus ir jų daromą poveikį.

Dviem iš pateiktų atvejų atitinkami pakeitimai buvo įgyvendinami itin ilgą laiką (daugiau kaip 2 metus), tad akivaizdu, kad ankstyvoji intervencija yra būtina. Taip pat svarbu suprasti, kad tokiems pakeitimams reikia numatyti pakankamai laiko ir kad tai gali būti nuolatinis procesas.

Patikimų informacijos apie tai, kaip padėti lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų turintiems darbuotojams, šaltinių yra, bet darbdaviams ir darbuotojams reikia padėti rasti geresnės kokybės šaltinius.

Išvados

Nustatyta nemažai veiksnių, kurie yra svarbūs siekiant išsaugoti lėtinių raumenų ir kaulų sutrikimų turinčių žmonių galimybę toliau dirbti. Be kita ko, tai:

- įdiegta gera sveikatos ir saugos kultūra ir raumenų ir skeleto sistemos sveikatingumo skatinimas;
- įdiegta gera organizacinė kultūra;
- atviras ir pasitikėjimu grindžiamas bendravimas darbo vietoje;
- užtikrinamas požiūris, kad vertinami darbuotojai yra ne problema, o turtas;
- įdiegta politika, padedanti darbuotojams sugrįžti į darbą ir įdiegti atitinkamus pakeitimus;
- užtikrinamos visų darbuotojų žinios ir išmanymas apie lėtines raumenų ir kaulų sistemos sutrikimus;
- įvairių priemonių, įskaitant technologines, kurios neretai yra visai paprastos, naudojimas;
- galimybė kuo anksčiau nustatyti tokių sutrikimų atvejus ir kuo anksčiau imtis intervencinių priemonių.

Svarbu, kad vadovaujantiems darbuotojams būtų suteikiama pakankamai informacijos ir žinių apie lėtinių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų poveikį ir apie tai, kaip padėti darbuotojams. Didesnės organizacijos turi sukaupusios žinių, kaip padėti į darbą sugrįžtantiems darbuotojams, tačiau mažosioms ir vidutinėms įmonėms tokių žinių veikiausiai trūksta. Iš analizuotų atvejų matyti, kad įgyvendinant daugelį intervencijų, pakako padaryti nedidelius pakeitimus, kad žmonės galėtų toliau dirbti ir kad tokius pakeitimus galima įgyvendinti bet kokio dydžio organizacijoje. Vis dėlto nedidelėms įmonėms būtina užtikrinti paramos ir sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumą, o jose veikiančios negalios bei sugrįžimo į darbą sistemos turi išlikti paprastos tiek darbdaviams, tiek darbuotojams.

Žvelgiant į ateitį, būtų naudinga taikyti universalų arba įtraukų darbo vietų planavimo modelį, kuris užtikrintų galimybę visiems dalyvauti darbo vietos planavimo procese, kad vėliau netektų įgyvendinti taisomųjų priemonių.

Atliekant šią atvejų analizę nustatyti šie sėkmę padedantys užtikrinti veiksniai:

- darbuotoją palaikantis tiesioginis vadovas ir palaikantys kolegos;
- įvairiapusių požiūriu grindžiamos paramos taikymas;
- atviros komunikacijos kultūra, suteikianti galimybę išskirti tam tikras problemas;
- darbo laiko planavimo lankstumo ir galimybės dirbti nuotoliniu būdu, kai tai yra įmanoma, užtikrinimas;
- žinojimas, kad ne visos intervencinės priemonės bus iš karto veiksmingos (būtinybė išbandyti kelias);
- žinojimas, kad ne visos intervencinės priemonės turi būti brangios ar sudėtingos;
- asmeninis darbuotojo atstovas, galintis ieškoti informacijos apie jo sveikatos būklę.

Atvejų tyrimais grindžiami patarimai labai mažoms ir mažosioms įmonėms

Nors nedidelės organizacijos turi mažiau išteklių ir galimybių pritaikyti darbo sąlygas arba užtikrinti darbo ir laipsniško sugrįžimo į darbą lankstumą, siekiant padėti sveikatos problemų turinčiam darbuotojui išsaugoti galimybę toliau dirbti, neretai pakanka imtis paprastų žingsnių, pvz., su darbuotoju aptarti atitinkamas priemones. Kai kuriose Europos Sąjungos valstybėse narėse darbdaviai ir darbuotojai gali gauti paramą, kuri teikiama įgyvendinant išorines sugrįžimo į darbą programas arba kurią teikia darbuotojų draudimo organizacijos. Kai kurias iš priemonių, kurios buvo taikomos pateiktais atvejais, galima įgyvendinti nedidelėse įmonėse, o kitas priemones, pvz., politikos ir procedūrinius elementus, jose galima įdiegti paprastesne forma. Toliau pateikiami atvejų tyrimais grindžiami smulkiesiems darbdaviams skirti patarimai.

- **Remiantis atvejų tyrimais rekomenduojamas bendrasis požiūris**
 - Pasirūpinkite, kad darbuotojai žinotų, jog darbdavys teigiamai juos vertina ir palaiko, net jei organizacijoje nepatvirtinta oficiali politika šiuo klausimu.

- Būkite atviri analizuodami galimus būdus padėti bet kuriam žmogui išsaugoti galimybę toliau dirbti. Nusiteikite pozityviai ir pradėkite nuo minties, ką galima padaryti, užuot iš karto darę prielaidą, kad tai neįmanoma. Jeigu galiausiai pasitvirtintų, kad jums pernelyg sunku patenkinti atitinkamo darbuotojo poreikius, jis išeis iš darbo nusiteikęs teigiamai, žinodamas, kad jūs bent mėginote padėti, ir kiti darbuotojai taip pat matys jūsų pastangas.
 - Aptarkite su darbuotoju jam kylančias su darbu susijusias problemas, taip pat jo norus ir idėjas dėl priemonių, kurių būtų galima imtis. Paprastai mažesnėse organizacijose komunikacija yra geresnė, kadangi visi vieni kitus pažįsta.
 - Pasinaudokite paprastais atitinkamų nevyriausybinų organizacijų, darbuotojų draudimo organizacijų ir nacionalinių sveikatos ir saugos srities svetainėse pateikiamais patarimais. Į šį procesą įtraukite darbuotoją, pvz., paprašydami jo surasti atitinkamą informaciją ir ją pasidalyti. Pasiteiraukite darbuotojo, ar jo gydytojas, fizioterapeutas ar kitas sveikatos priežiūros specialistas nedavė jam kokių nors patarimų. Pasižiūrėkite, ar nėra kokių nors išorinių programų, pagal kurias būtų teikiama parama darbdaviams ir (arba) darbuotojams.
 - Pasirašykite paprastą planą, pvz., kelių punktų etapų ir priemonių, dėl kurių sutarta, sąrašą. Tai padės užtikrinti sistemingesnį požiūrį ir išvengti nesusipratimų. Kai kuriose valstybėse įgyvendinant išorines sugrįžimo į darbą programas turi būti parengti sugrįžimo į darbą planai.
- **Atvejų tyrimais pagrįstos paprastos priemonės ir pasiūlymai, kuriuos galima įgyvendinti**

Priemonės ir įranga

- Stovimoje darbo vietoje įrenkite vietą atsisėsti.
- Darbo vietoje, kurioje daugiausia sėdima, įrenkite darbo stalus, prie kurių galima dirbti tiek sėdint, tiek stovint.
- Išbandykite kompiuterių įvesties prietaisus – jie neturi būti brangūs, kaip antai klaviatūra arba kompiuterinė pelė.
- Parūpinkite specialias pagalvėles didesniai sėdėjimo patogumui užtikrinti – jas taip pat galima naudoti sėdint kelionės metu.
- Apsvarstykite galimybę pakeisti klaviatūros padėtį, pvz., ją nuleisti žemiau.
- Apsvarstykite galimybę pradėti naudoti belaides ausines.
- Apsvarstykite galimybę įrengti specialiai pritaikytą kėdę.

Socialinės ir (arba) organizacinės priemonės

- Užtikrinkite galimybę keisti darbo pradžios ir pabaigos laiką, kad darbuotojas galėtų išvengti kelionės spūsčių metu arba galėtų rytais prieš darbą atlikti fizioterapinius pratimus.
- Užtikrinkite galimybę pasikeisti darbo valandas, atsižvelgiant į numatytus vizitus pas gydytoją.
- Suteikite galimybę darbuotojui savarankiškai planuoti darbo procesą, pvz., leiskite jam pačiam kontroliuoti prie ekrano praleidžiamą laiką ir pasirinkti, kiek laiko sėdėti darbo vietoje, taip pat daryti pertraukas tada, kada jam jų reikia.
- Apsvarstykite, kas geriausiai galėtų atlikti tam tikrą užduotį, pvz., galbūt, įvesti duomenis išmokyti pagalbiniai darbuotojai galėtų padėti atlikti duomenų įvedimo užduotis, o kolegos galėtų padėti padaryti pakėlimo darbus.
- Apsvarstykite, ar negalima sumažinti su darbu susijusių kelionių arba, jei būtina, leisti naudotis taksi paslaugomis, kad darbuotojui nereikėtų nešti lagaminų, taip pat lėktuve rezervuoti arčiausiai praėjimo tako esančią vietą, kad darbuotojas galėtų pajudėti, parūpinti specialių pagalvėlių patogesniai sėdėjimui ir rezervuoti viešbučius su sporto salėmis, kad darbuotojas galėtų kasdien sportuoti ir (arba) atlikti raumenų tempimo pratimus.
- Kai taikytina, apsvarstykite galimybę leisti darbuotojui susikeisti pamainomis su kolegomis (kai toks sprendimas tinkamas ir dėl to sutariama), kad darbuotojas galėtų nuvykti numatytos konsultacijos pas gydytoją.
- Su darbuotoju aptarkite galimybę, kai tai tinkama ir įmanoma, jį paskirti į kitas pareigas.

Politika ir praktika darbo vietoje

- Atlikite rizikos vertinimą, kad nustatytumėte riziką ir reikiamus pakeitimus.

- Numatykite galimybę dirbti nuotoliniu būdu arba dirbti namuose ir pasirūpinkite, kad tam būtų parengta atitinkama infrastruktūra (pvz., darbuotojas turėtų nešiojamąjį kompiuterį ir interneto ryšį).
 - Į sugrįžimo į darbą arba galimybių toliau dirbti užtikrinimo procesus įtraukite įvairių sričių specialistus.
 - Užtikrinkite tiesioginio vadovo paramą darbuotojui tiek oficialioje (pvz., susitikimo metu), tiek neoficialioje aplinkoje (pvz., kalbantys prie puodelio kavos), nepaisant to, ar darbuotojas tuo metu nedirba, ar jis dalyvauja grįžimo į darbą procese ar toliau dirba.
 - Skatinkite atvirą tiesioginių vadovų ir darbuotojų bendravimą, kad aptardamos procesą visos šalys jaustųsi patogiai.
 - Užtikrinkite galimybę darbo vietoje naudotis patalpa, kurioje būtų galima atlikti raumenų tempimus ir pratimus. Ši patalpa gali būti daugiafunkcinė, skirtingi žmonės ją naudoja įvairiai veiklai, pavyzdžiui, mankštai ir meditacijai.
 - Paraginkite visus darbuotojus trumpinti ilgą sėdėjimo laiką, darant pertraukėles ir atliekant raumenų tempimo pratimus.
 - Išbandykite įvairias galimybes ir įrankius, nes iki surandant tam tikram asmeniui tinkamą sprendimą gali tekti išbandyti ir atmesti ne vieną sprendimą.
 - Pasirūpinkite, kad tiesioginiai vadovai žinotų apie galimą ilgalaikių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų poveikį savo darbuotojams ir suprastų, kaip geriausia spręsti iškilusias problemas. Tai nebūtinai turi būti ekspertų lygmens žinios, nes esant būtinybei galima pasinaudoti profesinės sveikatos specialistų ir ergonomikos specialistų paslaugomis; vadovams reikėtų turėti bendrą supratimą apie galimą poveikį ir kaip spręsti problemas, joms iškilus.
- **Išvados nedidelėms įmonėms**

Yra daug paprastų žingsnių, kurių gali imtis net nedidelės įmonės, siekdamos padėti darbuotojams išsaugoti galimybę toliau dirbti. Tokie veiksniai, kaip palaikantis vadovas ar galimybė atlikti raumenų tempimo pratimus ir pasportuoti, nepriklauso nuo organizacijos dydžio. Vis dėlto nedidelių įmonių galimybės padėti darbuotojams ir kartu rasti optimalų sprendimą labai pagerėja tada, kai įmonės ir darbuotojai gali pasinaudoti išorinėmis daugiadisciplininėmis programomis ir finansine parama, pvz., tam tikriems pakeitimams padaryti; medicininiam gydymui, kuriuo siekiama sugrąžinti darbuotoją į darbą ir užtikrinti, kad jis galėtų toliau dirbti; įmonės ir darbuotojai turi galimybę naudotis profesinės sveikatos paslaugomis, padedančiomis kuo anksčiau nustatyti problemas ir gauti atitinkamą paramą darbo vietai pritaikyti. Būtina sukurti sistemą, kuri skatintų gydytojus ir darbdavius sutelkti dėmesį į darbuotojų gebėjimus, o ne į jų negalias. Nedidelėms įmonėms tenkančią naštą galima sumažinti ne tik teikiant finansinę ir techninę pagalbą, bet ir supaprastinant sugrįžimo į darbą sistemas ir procedūras. Svarbiausia sutelkti dėmesį į prevenciją ir ankstyvąją intervenciją.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) padeda užtikrinti, kad Europos darbo vietos būtų saugesnės, sveikesnės ir našesnės. Agentūra tiria, rengia ir platina patikimą, apibendrintą ir objektyvią informaciją apie saugą ir sveikatą, taip pat rengia informuotumo didinimo kampanijas visoje Europoje. 1994 m. Europos Sąjungos įsteigta agentūra įsikūrusi Bilbao mieste, Ispanijoje. Čia kartu dirba Europos Komisijos, valstybių narių vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai ir geriausi visų ES valstybių narių ir kitų šalių specialistai.

Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra

Santiago de Compostela, 12 – 5th Floor
E48003 Bilbao, Ispanija
Tel. +34 944-358-400
Faksas +34 944-358-401
E. paštas: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office