



Jak rozmawiać na temat problemów mięśniowo – szkieletowych w miejscu pracy? Pomysły na rozpoczęcie dyskusji.

Informacje EU-OSHA skierowane do firm i zakładów pracy

Opracowane przez: Królewskie Towarzystwo Zapobiegania Wypadkom (RoSPA), Zjednoczone Królestwo

Zarządzanie projektem: Sarah Copsey, Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA)

Niniejszy raport przygotowano na zlecenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). Za jego treść, w tym za wszelkie wyrażone w nim opinie lub wnioski odpowiadają wyłącznie autorzy, a streszczenie niekoniecznie odzwierciedla poglądy EU-OSHA.

**Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu
znaleźć odpowiedzi na pytania dotyczące Unii Europejskiej**

**Bezpłatna infolinia(*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*). Niektórzy operatorzy telefonii i komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty.

Więcej informacji o Unii Europejskiej można znaleźć w portalu Europa (<http://europa.eu>).

© Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2019

Powielanie jest dozwolone pod warunkiem podania źródła.

Spis treści

Wprowadzenie do tematu.....	4
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 1: Kierowca w firmie dostawczej	6
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 2: Handel detaliczny	7
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 3: Problemy mięśniowo – szkieletowe i różnice wynikające z płci pracowników	8
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 4: Stołówka pracownicza.....	10
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 5: Wibracje przekazywane na kończyny górne.....	11
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 6: Małe przedsiębiorstwa rodzinne	12
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 7: Wykorzystywanie mapowania ciała do zbierania danych na temat wczesnych objawów ze strony układu mięśniowo – szkieletowego	13
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 8: Problemy z plecakami szkolnymi	14
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 9: Bóle szyi i ramion spowodowane pracą biurową – informowanie pracodawcy	15
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 10: Bóle pleców wskutek wykonywanej pracy – rozmowa z pracownikiem.....	16
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 11: Diagnoza zapalenia stawów – informowanie pracodawcy.....	17
Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr12: Rozmowa z pracownikiem na temat zdiagnozowanego zapalenia stawów	18
Załącznik 1: Porozmawiajmy...dla pracowników – jak rozmawiać z pracodawcą o zdiagnozowanym zapaleniu stawów (lub innej chorobie układu mięśniowo-szkieletowego).....	19
Załącznik 2: Porozmawiajmy...dla kierowników – w jaki sposób można pomóc pracownikowi z zapaleniem stawów (lub inną chorobą układu mięśniowo-szkieletowego)?	22

Wprowadzenie do tematu

Scenariusze pomysłów na rozpoczęcie rozmów ułatwiają dyskusje grupowe w miejscu pracy lub w trakcie szkoleń zawodowych. Pomysły zawarte w tym opracowaniu zostały opracowane z myślą o pracownikach wykonujących czynności, które mogą być przyczyną zaburzeń w obrębie układu mięśniowo-szkieletowego (dalej nazywanych MSD, z jęz. ang. musculoskeletal disorders) oraz o ich kierownikach i przełożonych. Ich zadaniem jest wspierania szybkiej i skutecznej komunikacji między pracownikiem a jego przełożonym, w odniesieniu do problemu zdrowotnego jakim są zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego. Scenariusze te mogą służyć jako punkt wyjścia do rozpoczęcia dyskusji, można je także wykorzystać do prowadzenia warsztatów w formie dyskusji lub jako wstęp do sesji szkoleniowej.

Zajęcia mogą być prowadzone w większych i mniejszych grupach lub w parach, tak, aby omówić każdy scenariusz, temat do dyskusji oraz punkt widzenia uczestników. Następnie uczestnicy dyskusji powinni ponownie zebrać się razem i podzielić wnioskami. Jeżeli koordynator podzielił większą grupę na mniejsze zespoły, mogą one otrzymać do omówienia ten sam lub różne scenariusze.

- Przykładowe sytuacje podane w niniejszym materiale mają za zadanie zwrócić uwagę na niektóre wyzwania stojące przed pracownikami oraz na znaczenie, jakie ma zrozumienie procedur związanych z zapobieganiem zaburzeniom układu mięśniowo szkieletowego stosowanych w przedsiębiorstwie, a także na to, jakie obowiązki spoczywają na pracodawcach, a jakie na pracownikach.
- Sytuacje mogą być dostosowane do potrzeb organizacji przez uwzględnienie własnych strategii i procedur związanych z zapobieganiem MSD.
- Dzięki dyskusji pracownicy powinni poczuć się lepiej przygotowani i lepiej poinformowani w zakresie radzenia sobie z sytuacjami, w których wymagane jest podejmowanie decyzji na podstawie oceny sytuacji.
- Rezultatem dyskusji powinno być uznanie przez pracowników, kierowników i przełożonych zasadności wczesnego zgłaszania niepokojących objawów ze strony układu mięśniowo – szkieletowego, co ma duże znaczenie w ograniczaniu ryzyka rozwoju MSD u pracowników oraz we wspieraniu zrównoważonego życia zawodowego.

Koordynatorzy mogą również rozważyć przystosowywanie scenariuszy i pytań do innych zawodów i sytuacji występujących w miejscu pracy, zachowując podejście sugerowane w danym przykładzie.

Dodatkowe informacje dotyczące MSD

Poniższe linki odsyłają do zasobów informacyjnych EU-OSHA zawierających informacje na temat MSD i sposobów im zapobiegania, które będą pomocne w opracowaniu działań na potrzeby organizacji. Arkusze informacyjne można również wykorzystać jako materiały dla uczestników:

- „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>
- „Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego”: <https://osha.europa.eu/pl/themes/musculoskeletal-disorders>
- „Factsheet 71 – Informacje wprowadzające na temat dolegliwości mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-71-introduction-work-related-musculoskeletal-disorders/view>
- „Factsheet 72 – Schorzenia szyi i kończyn górnych związane z pracą”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-72-work-related-neck-and-upper-limb-disorders/view>

- „Factsheet 73 – Zagrożenia i ryzyko związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów w miejscu pracy”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-73-hazards-and-risks-associated-manual-handling-loads-workplace/view>
- „Factsheet 87 – Zróżnicowanie siły roboczej a ocena ryzyka – zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim pracownikom Podsumowanie sprawozdania Agencji”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary/view>
- „E-fact 19 – Zapobieganie zagrożeniom związanym z wibracjami w pracach wykonywanych w przemyśle budowlanym”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/e-fact-19-prevention-vibration-risks-construction-sector/view>

Dodatkowe informacje dotyczące przywództwa kadry zarządzającej i udziału pracowników

- „Udział pracowników w zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny pracy – praktyczny przewodnik”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide/view>
- „Przywództwo w zarządzaniu w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy – praktyczny przewodnik”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/management-leadership-occupational-safety-and-health-practical-guide/view>

Dodatkowe zasoby szkoleniowe

- Zasoby szkoleniowe związane z filmami z serii Napo: „Napo w miejscu pracy. Czym są zaburzenia mięśniowo – szkieletowe? Wykaz działań” - <https://www.napofilm.net/pl/learning-with-napo/napo-in-the-workplace>; zawarte tam pomysły na rozpoczęcie dyskusji w połączeniu z filmami Napo mogą być stosowane w połączeniu z różnymi ćwiczeniami w zakresie prowadzenia rozmów na temat MSD w miejscu pracy. Link prowadzi do menu, które sugeruje, w jaki sposób działania pochodzące z tych zasobów mogą być wykorzystywane razem.

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 1: Kierowca w firmie dostawczej

Pracując dla firmy dostawczej, jesteś odpowiedzialny(na) za bezpieczną i terminową dostawę paczek, zarówno do lokali mieszkalnych, jak i handlowych. Jeżeli jest to wymagane, paczki są oznakowane zgodnie z ich masą. Ze względu na skuteczność operacyjną firmy, liczba paczek które należy dostarczyć każdego dnia, wzrosła jednak o 10%.

Pomimo wzrostu obciążenia naprawdę lubisz swoją pracę, ale martwi cię negatywny wpływ dodatkowej ilości pracy na twoje zdrowie i bezpieczeństwo oraz dobrostan.

Co robisz?

Tematy do dyskusji:

- Czy uważasz, że 10% wzrost obciążenia pracą może spowodować rozwój MSD? Jeżeli tak, jaki rodzaj MSD może powodować i jakie działania można podjąć, żeby temu zapobiec?
- W odniesieniu do pracownika zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego są przyczyną dyskomfortu i bólu, i w wielu przypadkach ograniczają normalne funkcjonowanie; jakie skutki mogą mieć w odniesieniu do firmy i dlaczego?
- Będąc kierowcą dostawczym jest się narażonym na zagrożenia związane zarówno z prowadzeniem pojazdu, jak i MSD; w jaki sposób rozwój MSD wpływa na zdolność do prowadzenia pojazdu?
- W jaki sposób zgłosiłbyś/zgłosiłabyś swoje obawy pracodawcy? Jeżeli wystąpiłyby objawy zaburzeń ze strony układu mięśniowo – szkieletowego lub zmęczenie, w jaki sposób poruszyłbyś/poruszyłabyś te kwestie w rozmowie ze swoim pracodawcą?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo organizacji mogą współpracować, aby uniknąć podobnych sytuacji i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

- EU-OSHA, „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”:
<https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>
- Strona internetowa Scottish Occupational Road Safety Alliance: www.scorsa.org.uk
(bezpłatne informacje i porady, w tym dostęp do wytycznych Królewskiego Towarzystwa Zapobiegania Wypadkom, dostępne również pod adresem: www.rosipa.org.uk)
- EU-OSHA, e-poradnik dotyczący bezpieczeństwa pojazdów:
<https://eguides.osha.europa.eu/vehicle-safety/>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 2: Handel detaliczny

Pracujesz w handlu detalicznym i odpowiadasz za uzupełnianie towaru na półkach na koniec każdego dnia. Polega to na sprawdzeniu, co zostało sprzedane, udaniu się do magazynu, wybraniu niezbędnych towarów, powrocie do sklepu i umieszczeniu przedmiotów na półkach. Zostałeś(aś) wyposażony(a) w wózek z odpowiednim uchwytem i rękawice, ale górna półka w magazynie jest umieszczona na tyle wysoko, że dostęp do niej zmusza do przyjmowania bardzo niekomfortowej pozycji ciała.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Czy zgadzasz się, że wczesne objawy MSD sugerują, że konieczna jest ponowna ocena sposobu wykonywania tej czynności? Jakie umiejętności powinien posiadać zespół zaangażowany w proces oceny ryzyka, aby skutecznie ją przeprowadzić?
- Biorąc pod uwagę informacje na temat przedmiotu i organizacji pracy, jakie zmiany można wprowadzić w tej czynności lub dostarczonym sprzęcie, aby ograniczyć ryzyko wystąpienia MSD? Jak pomocne byłoby np. udostępnienie stopnia do wchodzenia? Jak można zmniejszyć częstotliwość wykonywania tej czynności?
- W jaki sposób zgłosiłbyś/zgłosiłabyś swoje obawy pracodawcy?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo organizacji mogą współpracować, aby uniknąć podobnych sytuacji i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

EU-OSHA, „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 3: Problemy mięśniowo – szkieletowe i różnice wynikające z płci pracowników

W zakładzie przetwórstwa rybnego mężczyźni wykonują zadania związane z podnoszeniem ciężarów i prowadzeniem wózków widłowych. Ich praca wiąże się z przemieszczaniem w obrębie zakładu i wykonywaniem różnego rodzaju zadań. Kobiety pracują na linii produkcyjnej w sposób ciągły: czyszczą, filetują i pakują ryby, wykonując pracę powtarzalną w szybkim tempie. Ich zadania są mało zróżnicowane.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- W jaki sposób różnice w zadaniach i sposobie pracy mężczyzn i kobiet wpływają na ich zdrowie?
- Czy praca związana z podnoszeniem ciężarów i praca powtarzalna są postrzegane w ten sam sposób pod względem stopnia trudności i obciążenia fizycznego? Jeżeli tak, w jaki sposób wpływa to na zapobieganie MSD?
- Jakie zmiany można wprowadzić, aby poprawić warunki pracy kobiet i mężczyzn? Dlaczego może być to rozwiązanie korzystne dla organizacji?
- Czy podobna sytuacja występuje w twoim miejscu pracy? Jeżeli tak, w jaki sposób może ona wpływać na zdrowie i bezpieczeństwo mężczyzn i kobiet? W jaki sposób podniósłbyś/podniosłabyś poziom świadomości w zakresie tych problemów i jak zapewniłbyś/zapewniłabyś ich rozwiązanie?
- W jaki sposób może to przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i firmie?

Informacje ogólne dla koordynatora

W zależności od płci pracownikom przydziela się inne zadania, nawet jeżeli pracują w tym samym miejscu. Ma to wpływ na ich zdrowie i bezpieczeństwo, ponieważ są narażeni na różnego rodzaju zagrożenia, jak również praca mężczyzn i kobiet jest postrzegana w inny sposób. W zakładzie przetwórstwa rybnego mężczyźni mogą cierpieć na bóle i urazy pleców, których charakter może być nawet bardzo poważny. U niektórych kobiet natomiast z powodu pracy na linii produkcyjnej rozwinię się stan bólowy umiejscowiony w szyi, barkach, ramionach i dłoniach. Jednocześnie to praca mężczyzn uważana jest za bardziej wymagającą fizycznie i z tego powodu większą uwagę poświęca się ich zdrowiu i bezpieczeństwu, w tym także szkoleniom.

W związku z powyższym ważne jest zwrócenie takiej samej uwagi na warunki pracy kobiet pracujących na linii produkcyjnej. Rozwiązanie mogłoby polegać także na szkoleniu mężczyzn i kobiet w zakresie wykonywania różnych zadań oraz na wykonywaniu przez nich tych zadań na zmianę, np. szkolenie zarówno mężczyzn, jak i kobiet w zakresie prowadzenia wózka widłowego lub dostosowanie sprzętu służącego do podnoszenia w celu umożliwienia kobietom wykonywania tej pracy. Przyniosłoby to również korzyści w postaci podniesienia poziomu bezpieczeństwa i ułatwienia pracy wszystkim pracownikom.

Ponadto należy zakwestionować pogląd, zgodnie z którym mężczyźni muszą być silni fizycznie, a wszystkich należy zachęcać do dyskusji na temat występowania wczesnych objawów MSD.

Alternatywne działanie z wykorzystaniem filmu: „Organizacja ma znaczenie – dlaczego środowisko pracy kobiet wygląda inaczej niż środowisko pracy mężczyzn”

Należy pokazać film od minuty 1:36 do minuty 4:57 (i jeżeli to możliwe, zatrzymać film na 3:36). Należy przedstawić tematy do dyskusji określone powyżej.

Działania następcze: należy pokazać film od minuty 4:57 do minuty 6:30 (lub od 3:36 do 6:30). Należy przedstawić następujące tematy do dyskusji:

- Czy podobna sytuacja wystąpiła w twoim miejscu pracy?
- Co można zrobić, aby w równym stopniu poświęcać uwagę zdrowiu, bezpieczeństwu i dobremu samopoczuciu zarówno mężczyzn, jak i kobiet?

Informacje dodatkowe i film:

- Szwedzki Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, „Organizacja ma znaczenie”:
<https://www.youtube.com/watch?v=xurUalBMa8Y&feature=youtu.be&list=PLEIRHW0U5qeqN4qt2rgZ74OKVssxWBcji>

EU-OSHA, „Factsheet 43 – Płeć pracowników a ocena zagrożeń”:
<https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment/view>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 4: Stołówka pracownicza

Pracujesz w stołówce pracowniczej, która wydaje ciepłe i zimne posiłki dla maksymalnie 300 pracowników w dwugodzinnym przedziale czasu, od poniedziałku do piątku każdego tygodnia. Przygotowywanie posiłków obejmuje obieranie i krojenie warzyw. Zwykle czynności te wykonuje maszyna, która się jednak zepsuła.

Przez ostatnie 2 tygodnie kroił(eś) warzywa ręcznie i odczuwasz ból nadgarstka. Wspomniał(eś) o tym swoim przełożonym, ale nie zareagowali oni na ten problem.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- W odniesieniu do pracownika zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego są przyczyną dyskomfortu i bólu, i w wielu przypadkach ograniczają normalne funkcjonowanie; jakie skutki mogą mieć w odniesieniu do firmy i dlaczego?
- Czy po poruszeniu tej kwestii ze swoim przełożonym, byłbyś(abyś) w stanie poruszyć ją z kierownikiem wyższego szczebla w twojej organizacji?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo organizacji mogą współpracować, aby uniknąć podobnych sytuacji i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

- EU-OSHA, „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”:
<https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 5: Wibracje przekazywane na kończyny górne

Pracując jako operator maszyny w środowisku produkcyjnym, byłeś(łaś) narażony(a) na wibracje przekazywane na kończyny górne (ang. hand-arm vibration, HAV); rozpoznajesz objawy omawiane podczas sesji szkoleniowej kilka lat temu. Wyraziłeś(aś) obawy dotyczące braku odpowiedniej konserwacji maszyny, ale kierownik produkcji je zignorował.

Posiadasz wysokie kwalifikacje i jesteś cenny(a) dla organizacji, ale rozważasz odejście z pracy, jeżeli twoje obawy nie zostaną uwzględnione.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Od czasu wstępnego szkolenia dotyczącego zagrożenia wibracjami, w firmie nastąpiła znaczna rotacja pracowników; czy możesz wyjaśnić przyczyny występowania i objawy zagrożenia wibracjami swoim współpracownikom?
- Jak regularnie należy ponawiać szkolenie dla pracowników i kierowników oraz jakie znaczenie ma nieodpowiednia konserwacja maszyny?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo organizacji mogą współpracować, aby uniknąć podobnych sytuacji i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

- Health and Safety Executive (HSE), „Wibracje przekazywane na kończyny górne w miejscu pracy”: <http://www.hse.gov.uk/vibration/hav/index.htm>
- NHS Health Scotland, Healthy Working Lives, „Wibracje”: <https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/health-risks/vibration/Pages/common-hazards-and-controls.aspx>

Informacje dodatkowe dla koordynatora

- EU-OSHA, „E-fact 19 – Zapobieganie zagrożeniom związanym z wibracjami w pracach wykonywanych w przemyśle budowlanym”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/e-fact-19-prevention-vibration-risks-construction-sector/view>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 6: Małe przedsiębiorstwa rodzinne

Pracujesz w małym przedsiębiorstwie rodzinnym, które ma tę samą siedzibę od wielu lat. Obiekt nie został zbudowany specjalnie do celów przedsiębiorstwa, a jest wykorzystywany jako miejsce gromadzenia i przechowywania towarów. Większość rzeczy jest składowana na tyle nisko, że zmusza pracowników do przyjmowania schylonej pozycji ciała i ręcznego przemieszczania ciężarów, a tym samym może być przyczyną występowania dolegliwości w dolnej części pleców.

Jesteś lojalny(a) wobec rodziny, ale masz obawy dotyczące wpływu tych czynności na twoje zdrowie i sprawność rąk, barków i pleców.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Czy podobna sytuacja wystąpiła w twoim miejscu pracy? Czy zgadzasz się, że wczesne objawy MSD sugerują, że konieczna jest ponowna pełna ocena miejsca pracy?
- Mając na względzie fakt, że jest to małe przedsiębiorstwo, jakie umiejętności powinien posiadać zespół zaangażowany w proces oceny ryzyka, aby skutecznie wykonać to zadanie? Jakie są korzyści płynące z pracy zespołowej w celu określenia czynników ryzyka MSD w miejscu pracy?
- Jakie znaczenie ma odpowiednie gospodarowanie i przechowywanie towarów w kontekście tego „przeгляdu” miejsca pracy? W jaki sposób zgłosiłbyś/zgłosiłabyś swoje obawy pracodawcy?
- Jaką wartość wnoszą do organizacji pracownicy?

Informacje dodatkowe

- EU-OSHA, „Factsheet 73 – Zagrożenia i ryzyko związane z ręcznym przemieszczaniem ciężarów w miejscu pracy”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/factsheet-73-hazards-and-risks-associated-manual-handling-loads-workplace/view>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 7: Wykorzystywanie mapowania ciała do zbierania danych na temat wczesnych objawów ze strony układu mięśniowo – szkieletowego

W „Zestawie narzędzi umożliwiającym zrozumienie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego” kładzie się duży nacisk na znaczenie rozpoznawania wczesnych objawów i podejmowanie niezbędnych działań zapobiegawczych. Gromadzenie danych pomaga w nadaniu priorytetowego znaczenia działaniom, które należy podjąć np. w wyniku oceny ryzyka.

Jakie są proste sposoby rejestrowania pojawiających się problemów zdrowotnych, zgodnie z postępowaniem technologicznym i zmianami zachodzącymi w przedmiocie i organizacji pracy? W jaki sposób po ich zidentyfikowaniu twoja firma/organizacja modyfikuje swoje strategie i procedury służące przeprowadzeniu wczesnych interwencji w zakresie ochrony zdrowia pracowników?

Uczestnikom ćwiczenia należy przedstawić stronę 77 i załącznik 2 do publikacji pt. „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa”, o którym wspomniano poniżej w sekcji „Informacje dodatkowe”, a przed rozpoczęciem dyskusji rozdać egzemplarze publikacji.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Jakie dane gromadzi obecnie twoja firma/organizacja, w celu ustalenia priorytetowych środków zapobiegawczych w odniesieniu do MSD?
- W jaki sposób gromadzone są te dane?
- W jaki sposób dane te są wykorzystywane do określenia zagrożeń, ryzyka i środków zapobiegawczych oraz do nadawania priorytetowego znaczenia podejmowanym działaniom?
- Czy jako pracownik wiesz, w jaki sposób zgłaszać wczesne objawy MSD?
- Czy twoja firma/organizacja wykorzystuje mapowanie ciała jako sposób zbierania informacji?
- Jakie korzyści może mieć mapowanie ciała i do czego może być najbardziej użyteczne?
- Jeżeli stosuje się mapowanie ciała, w jaki sposób pomaga ono w określeniu zagrożeń, ryzyka i środków zapobiegawczych oraz w nadaniu priorytetowego znaczenia podejmowanym działaniom?

Informacje dodatkowe

- EU-OSHA, „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”: <https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>

Informacje dodatkowe dla koordynatora

- Health and Safety Executive, „Narzędzie służące do mapowania ciała”: <http://www.hse.gov.uk/msd/pdfs/body-mapping-questionnaire.pdf>
- Victorian Trades Hall Council, „Mapowanie ciała”: <http://www.ohsrep.org.au/tool-kit/ohs-reps-@-work-mapping-/part-1-body-mapping>
- „Zasoby szkoleniowe wykorzystujące filmy z serii Napo – zestaw narzędzi umożliwiający zrozumienie zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego”: <https://www.napofilm.net/pl/learning->

[with-napo/napo-in-the-workplace](https://www.osha.europa.eu/pl/with-napo/napo-in-the-workplace)

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 8: Problemy z plecakami szkolnymi

Pracujesz dla firmy/organizacji, która dysponuje wiedzą na temat znaczenia, jakie dla ograniczenia występowania MSD ma odpowiednio zarządzane środowisko pracy. Zdajesz sobie sprawę, że środki profilaktyczne stosowane w miejscu pracy mają również zastosowanie w środowisku domowym oraz podczas zajęć wykonywanych w czasie wolnym.

Jednocześnie widzisz, że twoje dziecko ma problem z noszeniem szkolnego plecaka i często robi to na jednym ramieniu.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- W jaki sposób poprowadzisz ze swoim dzieckiem lub inną młodą osobą rozmowę na temat tego, że „zdrowe plecy” to kwestia ważna niezależnie od wieku ?
- Czy potrafisz zasugerować, jak można zmniejszyć ciężar plecaka?
- W jaki sposób wytłumaczyłbyś(abyś) korzyści płynące z prawidłowego noszenia plecaka oraz dlaczego przyczyniłoby się to do zmniejszenia ryzyka wystąpienia MSD?
- Czy zachęciłbyś/zachęciłabyś dziecko do prowadzenia w szkole rozmów na temat „zdrowych pleców” i zapewnienia przez szkołę miejsca do przechowywania podręczników i innych rzeczy noszonych w plecaku?
- W jaki sposób rozpocząłbyś/rozpoczęłabyś rozmowę na ten i inne tematy związane z MSD (np. pozycja ciała przyjmowana przez ucznia, ergonomia mebli) z władzami szkoły twojego dziecka lub z innymi rodzicami?
- Czy uważasz, że taki rodzaj wczesnej edukacji w zakresie zagrożeń związanych z MSD byłby korzystny dla pracodawców? Jeżeli tak, dlaczego?

Informacje dodatkowe

- Stowarzyszenie Fizjoterapeutów Pediatrycznych: „Wybór odpowiedniej torby szkolnej”: <https://www.shb.scot.nhs.uk/departments/physiotherapy/APCP%20School%20Bag%20Advice.pdf>
- BackCare, „Torby kontra plecaki” <http://backcare.org.uk/wp-content/uploads/2015/02/BCAW-2010-Bags.pdf>

Informacje dodatkowe dla koordynatora

- Światowa Organizacja Zdrowia, „Zdrowie w szkole i zdrowie młodzieży” https://www.who.int/school_youth_health/gshi/hps/en/
- Strona internetowa ENETOSH (Europejska Sieć Edukacyjno-Szkoleniowa w zakresie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy) <http://www.enetosh.net/>

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 9: Bóle szyi i ramion spowodowane pracą biurową – informowanie pracodawcy

Pracujesz w biurze. Lubisz swoją pracę, jest ona zróżnicowana i zajmująca, ale wymaga spędzania wielu godzin przed ekranem komputera. Zauważyłeś(aś), że w pracy zacząłeś/zaczełaś odczuwać bóle karku i ramion, ale nie chcesz robić zamieszania i nie rozmawiałeś(aś) o tym ani ze współpracownikami, ani ze swoim pracodawcą. Obawiasz się również, że nie zostaniesz potraktowany(a) poważnie, a i tak są to jedynie lekkie bóle.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Jak sądzisz, dlaczego zarówno dla ciebie, jak i dla twojego pracodawcy, ważne jest, abyś zgłosił(a) swoje obawy i objawy? Jakie mogłyby być konsekwencje, gdybyś o tym nic nie powiedział(a)?
- W jaki sposób zgłosiłbyś/zgłosiłabyś swoje obawy i objawy pracodawcy? Jakie działania w zakresie przygotowania i planowania podjąłbyś/podjęłabyś? Jakie kwestie uwzględniłbyś/uwzględniłabyś?
- Co może cię zniechęcić do zgłaszania obaw i objawów?
- Jakie działania może podjąć twoja firma/organizacja, aby ułatwić ci możliwie jak najwcześniejsze zgłaszanie objawów?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo organizacji mogą współpracować, aby uniknąć podobnych sytuacji i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

- Zobacz załącznik 1 „Porozmawiajmy... dla pracowników”.
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracowników”:
https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Pytania zawarte w załączniku 1 mogą być również stosowane wraz z innymi pomysłami na rozpoczęcie dyskusji .

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 10: Bóle pleców wskutek wykonywanej pracy – rozmowa z pracownikiem

(Uwaga dla koordynatora: wybierz jeden z podanych scenariuszy do wykorzystania w grupie lub stwórz własny).

Podejrzewasz lub zgłoszono ci, że jeden z twoich pracowników ma wczesne objawy bólów kręgosłupa. Pracownicy pracują w magazynie, a ich praca polega na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów oraz na prowadzeniu wózka widłowego.

Podejrzewasz lub zgłoszono ci, że jeden z twoich pracowników sprzątających ma wczesne objawy bólów kręgosłupa. Jego praca polega na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów oraz na powtarzalnej pracy fizycznej w wymuszonych pozycjach ciała w celu opróżniania koszy na śmieci i czyszczenia podłóg.

Podejrzewasz lub zgłoszono ci, że jeden z twoich pracowników biurowych ma wczesne objawy MSD. Jego praca wymaga spędzania wielu godzin przed ekranem komputera, a czasami musi pracować w szybkim tempie, aby zrealizować zadanie w określonym terminie.

Prowadzisz salon fryzjerski. Podejrzewasz lub zgłoszono ci, że jeden z twoich pracowników ma wczesne objawy MSD. Praca wymaga spędzania wielu godzin w wymuszonej pozycji stojącej, wykonywania powtarzalnych ruchów podczas ścinania włosów, a także ręcznego operowania urządzeniami takimi jak suszarka do włosów i maszynka do strzyżenia.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Dlaczego uważasz, że pracownicy powinni możliwie jak najszybciej zgłaszać swoje obawy i objawy? Jakie mogą być negatywne konsekwencje braku wiedzy na temat wystąpienia wczesnych objawów MSD u pracownika?
- Jakie podejście zastosujesz w odniesieniu do danej osoby? W jaki sposób możesz rozpocząć rozmowę? Jakie kwestie chciałbyś/chciałabyś poruszyć w rozmowie?
- Czy zachęciłbyś/zachęciłabyś pracowników do możliwie jak najszybszego skorzystania z porady lekarskiej?
- Jakie działania podjąłbyś/podjęłabyś w następstwie dyskusji? Jakie działania należy podjąć?
- W jaki sposób rozwiązałbyś/rozwiązałabyś kwestię poufności, szczególnie w przypadku informacji medycznych?
- Co może zniechęcić pracowników do zgłaszania ich obaw i objawów?
- Jakie działania możesz podjąć ty, a jakie twoja firma/organizacja, aby ułatwić pracownikom możliwie jak najwcześniejsze zgłaszanie objawów? Jakimi strategiami powinna dysponować firma/organizacja?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo firmy/organizacji mogą ze sobą współpracować, aby możliwie jak najwcześniej zapobiegać problemom zdrowotnym i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

- Zobacz załącznik 2 „Porozmawiajmy...dla kierowników”
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracodawców”:
https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf

- Pytania zawarte w załączniku 2 mogą być również stosowane razem z innymi pomysłami na rozpoczęcie dyskusji .

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 11: Diagnoza zapalenia stawów – informowanie pracodawcy

Zdiagnozowano u ciebie zapalenie stawów. Do tej pory byłeś(aś) w stanie wykonywać swoją pracę i nikomu o tym nie powiedziałeś(aś), ale bóle się nasilają. Niektóre czynności, takie jak dojazdy w godzinach szczytu, konieczność siedzenia przez długi czas podczas spotkań lub dłuższego pozostawania w pozycji stojącej gdy pracujesz w terenie, zaczęły sprawiać ci pewne trudności. Obawiasz się, że w miarę zaostrzenia choroby możesz potrzebować więcej czasu wolnego od pracy lub że czasu na leczenie.

Naprawdę lubisz swoją pracę, ale czujesz niepokój i stres, ponieważ wiesz, że potrzebujesz wsparcia w pracy, obawiasz się jednak, jak zareagują twoi współpracownicy i jak zachowa się twój pracodawca, kiedy dowiedzą się o twoim stanie. Niepokój nie jest korzystny dla twojego zdrowia.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Jak sądzisz, dlaczego zarówno dla ciebie, jak i dla twojego pracodawcy, ważne jest, abyś zgłosił(a) swoje obawy i objawy? Jakie mogłyby być konsekwencje, gdybyś nic nie powiedział(a)?
- W jaki sposób zgłosiłbyś/zgłosiłabyś swoje obawy i objawy pracodawcy? Jakie podjąłbyś/podjęłabyś działania w zakresie przygotowania i planowania tej rozmowy? Jakie kwestie uwzględniłbyś/uwzględniłabyś
- Co może zniechęcić cię do zgłaszania obaw i objawów?
- Jakie działania może podjąć twoja organizacja, aby ułatwić ci możliwie jak najwcześniejsze zgłaszanie objawów?
- W jaki sposób pracownicy i kierownictwo firmy/organizacji mogą ze sobą współpracować, aby możliwie jak najwcześniej zapobiegać problemom zdrowotnym i w przyszłości zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa?

Informacje dodatkowe

- Zobacz załącznik 1 „Porozmawiajmy...dla pracowników”.
- Versus Arthritis, „Praca”: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, „Praca z zapaleniem stawów”: <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracowników”: https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- EU-OSHA, „Praca z chorobą reumatyczną i z chorobą układu mięśniowo-szkieletowego (RDM)”: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Pomysł na rozpoczęcie dyskusji nr 12: Rozmowa z pracownikiem na temat zdiagnozowanego zapalenia stawów

Jeden z twoich pracowników wykorzystuje więcej dni wolnych niż zwykle, a w pracy wydaje się nie być sobą. Jego praca jest zróżnicowana i zajmująca, ale wymaga spędzania wielu godzin przed ekranem komputera. To dobry pracownik i zazwyczaj wywiązuje się ze swoich obowiązków. Pewnego dnia prosi o rozmowę podczas której mówi, że rozpoznano u niego zapalenie stawów.

Uważa, że będzie w stanie nadal wykonywać swoją pracę, jeżeli będzie mógł np.: dostosować swoje stanowisko pracy, tak aby było wygodniejsze, być może zmienić czas rozpoczynania i kończenia pracy aby uniknąć podróżowania transportem publicznym w godzinach szczytu oraz pracować w bardziej elastycznych godzinach w celu umożliwienia korzystania z wizyt lekarskich.

Co robisz?

Tematy do dyskusji

- Jak uważasz, dlaczego ważne jest, aby twoi pracownicy byli pewni, że mogą omówić z tobą swoje problemy zdrowotne przy pierwszej nadarzającej się okazji? Jakie mogłyby być konsekwencje, gdyby opóźnili taką rozmowę?
- W jaki sposób podszedłbyś/podeszłabyś do rozmowy z pracownikiem na temat problemu zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego niezwiązanych z pracą? Jakie kwestie uwzględniłbyś/uwzględniłabyś?
- Co może zniechęcić twoich pracowników do zgłaszania obaw i objawów?
- Jakie działania mogłaby podjąć twoja firma/organizacja, aby ułatwić pracownikom możliwie jak najwcześniejsze ujawnienie problemów zdrowotnych?
- W jaki sposób przeanalizowałbyś/przeanalizowałabyś sytuację wspólnie z pracownikiem i określiłbyś/określiłabyś wsparcie, jakiego może potrzebować, takie jak np. dostosowanie miejsca pracy?
- Jakimi strategiami w tym zakresie powinna dysponować firma/organizacja i w jaki sposób należy informować o nich pracowników?

Informacje dodatkowe

- Zobacz załącznik 2 „Porozmawiajmy... dla kierowników”
- Krajowe towarzystwo reumatoidalnego zapalenia stawów (NRAS), „Gdy pracownik ma reumatoidalne zapalenie stawów”:
<https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracodawców”:
https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- EU-OSHA, „Praca z chorobą reumatyczną i z chorobą układu mięśniowo-szkieletowego (RDM)”:
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Załącznik 1: Porozmawiajmy...dla pracowników – jak rozmawiać z pracodawcą o zdiagnozowanym zapaleniu stawów (lub innej chorobie układu mięśniowo - szkieletowego)

Nie jesteś prawnie zobowiązany do ujawniania pracodawcy problemów zdrowotnych, takich jak zapalenie stawów, ale pracodawca ma obowiązek chronić twoje zdrowie i bezpieczeństwo w pracy, zapewnić, abyś nie był(a) dyskryminowany(a) z powodu swojego stanu zdrowia, a także zapewnić wprowadzenie wszelkich indywidualnych zmian, których możesz potrzebować. Pracodawca nie będzie mógł tego zrobić, jeżeli nie będzie świadomy twojego stanu. Jeżeli obawiasz się powiedzieć o swoim stanie zdrowia pracodawcy, zastanów się, czy jest jakiś współpracownik, któremu mógłbyś/mogłabyś o tym powiedzieć? Czy w twoim miejscu pracy istnieje związek zawodowy, który mógłby cię wesprzeć? Praca związana z podnoszeniem i przenoszeniem ciężarów, długotrwałą pozycją stojącą lub nawet z długotrwałym siedzeniem może być obciążeniem, gdy cierpisz na chorobę, jaką jest zapalenie stawów. Z tego powodu możesz potrzebować określonych zmian, aby być w stanie ją wykonywać. Informowanie pracodawcy o zapaleniu stawów, bólu stawów lub związanym z tym stanie na wczesnym etapie, może być bardzo pomocne w twoim życiu zawodowym. Jeżeli porozmawiasz z pracodawcą o stanie swojego zdrowia, jest on zobowiązany do zachowania tego w tajemnicy i nieujawniania nikomu innemu bez twojej zgody.

Jeżeli chcesz przeprowadzić taką rozmowę, poniżej znajduje się kilka wskazówek jak to zrobić.

Wskazówki dla pracowników na temat komunikowanie się

Przed rozmową: porozmawiaj ze swoim lekarzem lub innym pracownikiem służby zdrowia o kontynuacji pracy ze zdiagnozowanym zapaleniem stawów. Zastanów się nad harmonogramem pracy, którego możesz potrzebować oraz nad jego dostosowaniami, o jakie możesz poprosić. Czy możliwe jest uzyskanie sugestii i porad od innych osób w takiej samej sytuacji lub pochodzących ze stron internetowych organizacji zajmujących się tym problemem? Zaświadczenie od lekarza który cię leczy może pomóc wyjaśnić twój stan zdrowia i jego wpływ na twoje możliwości. Może także zawierać informacje dotyczące wsparcia którego potrzebujesz. Możesz również dostarczyć pracodawcy wszelkie istotne informacje jakimi dysponujesz, aby jak najskuteczniej wyjaśnić twoją sytuację i potrzeby.

Zdecyduj, co chcesz powiedzieć i o co poprosić: zaplanuj wcześniej, co chcesz powiedzieć i jakie kwestie poruszyć, na przykład:

- twój stan zdrowia
- objawy chorobowe jakie odczuwasz
- wpływ stanu zdrowia na samopoczucie w momentach jego pogorszenia się
- działanie leków, które przyjmujesz
- przy wykonywaniu jakich zadań możesz potrzebować pomocy
- jak zróżnicowane mogą być twoje objawy chorobowe na co dzień
- dlaczego czujesz, że otrzymując pewne wsparcie będziesz w stanie bardzo dobrze wykonywać swoją pracę
- zmiany lub wsparcie, które pracodawca można wprowadzić, aby cię wspierać (przemyśl to z punktu widzenia swojego, twoich przełożonych i firmy/organizacji).

Kwestie, które należy wziąć pod uwagę obejmują: czas wolny w ciągu dnia potrzebny na wizytę u lekarza oraz na radzenie sobie z zaostrzeniem choroby (które z reguły jest nieoczekiwane): czy chcesz rozpocząć pracę później lub rano pracować z domu, jeżeli na początku dnia miewasz silniejsze bóle; kwestie dotyczące sprzętu lub zmiany zadań lub pracy, jaką wykonujesz. Jeżeli nie jesteś pewny(a) tych uwarunkowań, zawsze możesz przeprowadzić rozmowę wstępną ze swoim pracodawcą i powiedzieć mu, że gdy uzyskasz dodatkowe informacje na temat swojego stanu zdrowia, wrócić do tej rozmowy. Jeżeli chcesz, aby twoi współpracownicy także zostali poinformowani o twoich problemach zdrowotnych, możesz to przedyskutować i uzgodnić najlepszy sposób postępowania w tej sprawie.

Rozpoczęcie dyskusji: stwórz okazję do rozmowy. Nawet jeżeli nie jesteś osobą, która chętnie komunikuje się ze swoim kierownikiem, po przeprowadzeniu wstępnej rozmowy będzie to dla ciebie łatwiejsze. W każdym przypadku zaplanuj spotkanie, aby mieć pewność, że kierownik poświęci ci swój czas i uwagę. Porozmawiaj z nim w dogodnym miejscu i na osobności. Zabierz ze sobą długopis i kartkę papieru, aby móc sporządzać notatki podczas rozmowy. W późniejszym etapie możesz chcieć otrzymać decyzje dotyczące ważnych kwestii na piśmie.

Zacznij od poinformowania pracodawcy o diagnozie, objawach i wpływie choroby na twoje funkcjonowanie (zob. punkty zasugerowane w powyższej części „Zdecyduj, co chcesz powiedzieć i o co poprosić”). Jest to ważne, ponieważ twój przełożony może nie być świadomy twojego stanu zdrowia i może nie mieć żadnej wiedzy na temat danego schorzenia, albo mieć o nim błędne wyobrażenia. Dlatego też uzyskanie wiedzy na temat sposobu, w jaki choroba wpływa na twoje funkcjonowanie, pomoże mu zapewnić ci odpowiednie wsparcie.

Następnie przejdź do rozmowy z pracodawcą na temat wsparcia, jakiego potrzebujesz. Pomocne mogą być poniższe sugestie, ale należy je zmodyfikować w zależności od objawów i wykonywanej pracy:

- *Myślę, że z pewnymi dostosowaniami i wsparciem jestem w stanie wykonywać swoją pracę. Elementy mojej pracy, z którymi mam pewne problemy to...*
- *Zazwyczaj czuję się dobrze, ale kiedy objawy się zaostrzają, myślę, że X mogłoby mi pomóc.*
- *Chciałbym/chciałabym omówić pewne sugestie dotyczące zmian lub wsparcia, które według mnie mogłyby mi pomóc.*
- *Mam pewne sugestie dotyczące zmiany sposobu wykonywania pracy/sposobu, w jaki moja praca może być modyfikowana.*
- *Czy możesz zorganizować ocenę stanowiska pracy w celu określenia problemów i rozwiązań?*
- *Czy możemy na próbę zastosować rozwiązanie Y i Z?*
- *Czy możemy uzgodnić plan na przyszłość, w tym regularne spotkania sprawdzające sytuację ?*
- *Na razie nie chcę informować moich współpracowników. Poinformuję cię, kiedy będę na to gotowy(a)” lub „czy możesz mnie wesprzeć gdy będę informował(a) współpracowników?*

Działanie

Załącznik ten można również zastosować w celu opracowania krótkiego ćwiczenia polegającego na odgrywaniu ról, związanego z którymkolwiek z pomysłów na rozpoczęcie rozmowy.

Informacje dodatkowe

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracodawców”
- : https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV61r.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracowników”:
https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Versus Arthritis, „Praca”: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, „Praca z zapaleniem stawów”:
<https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, „Gdy pracownik ma reumatoidalne zapalenie stawów”:
<https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”:
<https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide->

[wellbeing-work/view](#)

- EU-OSHA, „Pracownicy niepełnosprawni”: https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, „Strategie powrotu do pracy w celu zapobiegania niepełnosprawności spowodowanej zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego”:
https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, „Praca z chorobą reumatyczną i z chorobą układu mięśniowo-szkieletowego (RDM)”:
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Załącznik 2: Porozmawiajmy...dla kierowników – w jaki sposób można pomóc pracownikowi z zapaleniem stawów (lub inną chorobą układu mięśniowo-szkieletowego)?

Przy odpowiednim wsparciu i dostosowaniach miejsca pracy osoby cierpiące na reumatoidalne zapalenie stawów mogą zazwyczaj kontynuować pracę. Im wcześniej pracownik zgłosi się w celu omówienia tych kwestii, tym lepiej dla jego samopoczucia i spokoju, a także z uwagi na fakt, że zmiany dokonane na wczesnym etapie mogą być mniej kosztowne niż te, które mogą być potrzebne na późniejszym etapie. Bez wątplenia będziesz chciał(a) zaoferować mu wsparcie po prostu dlatego, by postąpić właściwie, ale powinieneś/powinnaś mieć również świadomość, że dyskryminacja pracowników niepełnosprawnych jest niezgodna z prawem.

Dla większości osób nie będzie to prosta rozmowa. Muszą poradzić sobie z diagnozą zmieniającą całe ich życie i prawdopodobnie są niepewne swojej przyszłości, w tym także pracy zawodowej. Osoby te mogą również mieć poczucie winy w przypadku, gdy ich stan zdrowia wpływa na wykonywaną pracę.

Często ich problemy związane z pracą można rozwiązać w prosty sposób. Możliwe, że potrzebne będzie przeprowadzenia oceny miejsca pracy w celu określenia problemów i ewentualnych rozwiązań. Kluczową częścią tego procesu jest skuteczna komunikacja z pracownikiem w zakresie zaistniałej sytuacji, wykazanie zrozumienia i wsparcia.

Pracownicy muszą mieć pewność, że mogą porozmawiać z pracodawcą, że to, co powiedzą będzie traktowane jako poufne i nie zostanie odbierane przez niego negatywnie. Pracodawcy muszą być otwarci i zachęcać do rozmowy. Przeszkodę może stanowić brak wiedzy na temat tego, jak prowadzić tego typu rozmowy.

Poniżej znajdują się wskazówki dla przełożonych, które mogą być pomocne w skutecznym komunikowaniu się.

Wskazówki dla kierowników na temat komunikowania się

Podejście oparte na wspieraniu pracownika obejmuje:

- zapewnienie, aby pracownicy rozumieli, w jaki sposób polityka firmy/organizacji ma zastosowanie w kwestiach, które ich dotyczą,
- wyjaśnienie, czy i w jaki sposób pracownicy chcą poinformować o swoich problemach zdrowotnych pozostałych współpracowników:
 - *Czy chcesz poinformować swoich współpracowników, czy chcesz zachować to w tajemnicy?*
 - *Jaki byłby najlepszy sposób poinformowania ich? Czy potrzebujesz mojego wsparcia, aby ich poinformować?*
- uzgodnienie szeregu spotkań z pracownikiem w celu omówienia jego potrzeb, w tym wszelkich dostosowań, jakich może potrzebować:
 - *Powinniśmy się ponownie spotkać, aby omówić kwestię wsparcia, jakiego od nas potrzebujesz. Jaki termin ci odpowiada?*
- analizę sytuacji wspólnie z pracownikiem:
 - *Jakie elementy swoich obowiązków możesz wykonywać bez problemu?*
 - *Z jakimi elementami możesz mieć problemy?*
 - *Jakie twoim zdaniem zmiany lub wsparcie mogłyby ci pomóc, jako doświadczonemu i cenionemu pracownikowi? Co można zrobić inaczej? W jaki sposób możemy dostosować twoją pracę, aby ci pomóc? Czy konieczne jest wprowadzenie jakichkolwiek zmian w używanym przez ciebie sprzęcie, które mogłyby być pomocne? W jaki sposób organizacja i ja możemy cię wspierać?*
 - *Co myślisz o X? Czy Y będzie odpowiednim rozwiązaniem?*

- analizę środowiska pracy i jego dostępności; uwzględnienie godzin pracy, dodatkowych szkoleń i zmian w zakresie zadań pracownika. Należy przeprowadzić próby tych dostosowań, a zmiany dotyczące wykonywanej pracy mogą mieć charakter tymczasowy lub stały,
- uzgodnienie planu na przyszłość oraz procesu komunikowania się i dokonywania oceny sytuacji,
- opracowanie podejścia typu „otwartych drzwi” w celu zarządzania problemami zdrowotnymi.

Działanie

Załącznik ten można również zastosować w celu opracowania krótkiego ćwiczenia polegającego na odgrywaniu ról, związanego z którymkolwiek z pomysłów na rozpoczęcie rozmowy.

Informacje dodatkowe

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracodawców”:
https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, „Praca z zapaleniem stawów, bólem pleców i związane z tym warunki: Przewodnik dla pracowników”:
https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet__web_version_.pdf
- Versus Arthritis, Praca: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, „Praca z zapaleniem stawów”:
<https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, „Gdy pracownik ma reumatoidalne zapalenie stawów”:
<https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, „Zdrowi pracownicy, dobrze prosperujące przedsiębiorstwa – praktyczny poradnik dobrostanu w pracy: zapobieganie zagrożeniom psychospołecznym i zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego w małych przedsiębiorstwach”:
<https://osha.europa.eu/pl/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work/view>
- EU-OSHA, „Pracownicy niepełnosprawni,” https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, „Strategie powrotu do pracy w celu zapobiegania niepełnosprawności spowodowanej zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego”:
https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, „Praca z chorobą reumatyczną i z chorobą układu mięśniowo-szkieletowego (RDM)”:
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) stawia sobie za cel uczynienie Europy bezpieczniejszym, zdrowszym i wydajniejszym miejscem pracy. Agencja bada, opracowuje i rozpowszechnia wiarygodne, wyważone i bezstronne informacje na temat bezpieczeństwa i zdrowia w pracy oraz organizuje ogólnoeuropejskie kampanie informacyjne. Agencja została ustanowiona przez Unię Europejską w 1994 r. i ma siedzibę w Bilbao w Hiszpanii; zrzesza przedstawicieli Komisji Europejskiej, przedstawicieli rządów państw członkowskich, przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników, a także czołowych specjalistów z każdego z państw członkowskich UE i państw spoza UE.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

Santiago de Compostela 12, 5. piętro
48003 Bilbao, Hiszpania
Tel.: +34 944794360
Faks: +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office