



**NAREDIMO
BREME LAŽJE**
za zdrava delovna mesta



Delo s kroničnimi kostno-mišičnimi obolenji

Pomembno

- Revmatična in kostno-mišična obolenja spadajo med najpogostejša kronična obolenja. Ker se delovno aktivno prebivalstvo stara, bo verjetno vse več delavcev imelo kronične bolezni.
- Kronična obolenja so prepogosto vzrok za predčasno upokožitev, vendar lahko s pravim delodajalcem, pristopom in prilagoditvijo delovnega mesta ter podporo sistema javnega zdravstva veliko ljudi s kroničnimi obolenji delo nadaljuje.
- Številne prilagoditve je mogoče izvesti enostavno in poceni.
- Ukrepi za varnost in zdravje pri delu, ki zagotavljajo varno in lažje delo za vse delavce, lahko nekemu z zmanjšano delovno zmožnostjo omogočijo, da ostane na delovnem mestu.
- Preprosti ukrepi, ki posamezniku omogočajo, da ostane zaposlen, lahko pogosto koristijo vsem delavcem.
- Varnost in zdravje pri delu prispevata k temu, da osebe s kroničnimi obolenji ostanejo zaposlene.

Vsi informativni bilteni in drugo gradivo so na voljo na spletnem mestu kampanje Zdravo delovno okolje (<https://healthy-workplaces.eu/sl>), ki jo organizira Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA).

Naredimo breme lažje za zdrava delovna mesta

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA) v letih 2020–2022 po vsej Evropi izvaja kampanjo, s katero želi povečati ozaveščenost o kostno-mišičnih obolenjih, povezanih z delom, in o pomenu njihovega preprečevanja. Cilj kampanje je delodajalce, delavce in druge deležnike spodbuditi, da sodelujejo pri preprečevanju kostno-mišičnih obolenj in promociji zdravlja kostno-mišičnega sistema med delavci v EU.

Kaj so revmatična in kostno-mišična obolenja

Revmatična in kostno-mišična obolenja so kronične težave, ki prizadenejo mišice, kosti, sklepe in mehka tkiva, kot so revma, artritis, osteoporoza in fibromialgija. Te kronične težave vplivajo na delo in se lahko zaradi dela poslabšajo, vendar delo ni neposreden vzrok zanje. Vzroki zanje so vnetne bolezni, staranje, poškodbe ter prirojena in razvojna stanja. Če natančen vzrok kostno-mišičnih bolečin ni znan, jih opisujemo kot bolečine v rami, bolečine v hrbtenici itd. Obolenja, ki jih povzroči delo ali se zaradi dela poslabšajo, se imenujejo kostno-mišična obolenja, povezana z delom.

Delavci z revmatičnimi in kostno-mišičnimi obolenji

Povprečna starost delovne sile in povprečna upokojitvena starost se zvišujeta, zato bo naraščalo tudi število delavcev s kroničnimi zdravstvenimi obolenji, s tem pa tudi potreba delodajalcev, da jih zadržijo na delovnem mestu. Vse preveč ljudi se predčasno upokoji zaradi kroničnih zdravstvenih težav, čeprav bi jim lahko z nekaterimi enostavnimi prilagoditvenimi in podpornimi ukrepi omogočili, da ostanejo zaposleni.

Odgovornosti delodajalca

Zakonodaja o enakosti od delodajalcev zahteva, da delavcem invalidom zagotovijo razumne prilagoditve, na primer ustrezno delovno opremo, prilagoditev delovnega časa, spremembo nalog ali usposabljanje. V nekaterih državah so predpisane podrobnejše zahteve, tudi glede vrnitve na delo po daljši bolniški odsotnosti.

Predpisi s področja varnosti in zdravja pri delu od delodajalcev zahtevajo, da na podlagi ocene tveganja preprečujejo tveganja za varnost in zdravje pri delu. Prednostno je treba odpraviti tveganja pri viru ter sprejeti skupne ukrepe za varno in zdravju neškodljivo delo za vse. To je pomembno, saj bi lahko z ukrepi za lažje delo vseh tudi delavcem s kroničnimi obolenji omogočili, da še naprej delajo. Zlasti občutljive skupine, kot so delavci s kroničnimi obolenji, je treba zaščititi pred nevarnostmi, ki jim posebej škodujejo. Večje prilagajanje delovnih mest vsem delavcem, npr. pri nakupu opreme, načrtovanju nalog ali prenovi stavb, zmanjšuje potrebo po posebnih prilagoditvah za posameznike. Predpisi, ki določajo minimalne standarde za varnost in zdravje pri delu, vključujejo tudi zahteve glede boljše dostopnosti delovnih mest za delavce invalide.

Koristne povezave glede informacij o oceni tveganja za varnost in zdravje pri delu ter delavcih invalidih:

- EU-OSHA, Informativni bilten 53 – Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za delavce invalide (<https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities/view>);
- EU-OSHA, Informativni bilten 87 – Različnost delovne sile in ocena tveganja (<https://osha.europa.eu/sl/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary>).

Vpliv revmatičnih in kostno-mišičnih obolenj

Revmatična in kostno-mišična obolenja povzročajo bolečine v rokah, nogah, vratu ali hrbtu – bolečina ni vedno huda, pogosto pa je dolgotrajna, moteča in utrujajoča. Lahko se spreminja, pogosto nepredvidljivo. Bolečina lahko otežuje ponavljajoče se gibe. Revmatična in kostno-mišična obolenja pogosto povzročajo otrdelost, zato te osebe potrebujejo več časa, da se začnejo premikati. Prihaja lahko do motenj spanja, zato je na bolečino težje pozabiti. Ljudje lahko postanejo utrujeni in izčrpani, zlasti v primeru vnetne bolezni ali motenj spanja. Poleg tega je na bolečino težje pozabiti, če je oseba zaradi bolečine ali drugih razlogov pod stresom, tesnobna ali depresivna. Osebe z revmatičnimi in kostno-mišičnimi obolenji pogosto skrbijo prihodnost, saj ne vedo, ali se bodo njihove omejitve poslabšale ali bodo morda celo izgubili službo. Za nekatera obolenja so značilni izbruhi, kar pomeni, da bo imel delavec dobre in slabe dneve. Vendar ni nujno, da so ljudje popolnoma sposobni za delo. Osebe z revmatičnimi in kostno-mišičnimi obolenji se lahko naučijo živeti s svojimi težavami in z ustreznimi prilagoditvami lahko običajno nadaljujejo delo.

PRIČEVANJE

„V službi se počutim odlično.“

Delavka z degenerativnim osteoartritisom hrbtenice, zaradi katerega so ji zamenjali dva kolenska sklepa, ima zdaj delovni prostor, prilagojen njenim potrebam. Zaradi prožnega delovnega časa ji ni več treba voziti v prometnih konicah. Podpira jo cel kolektiv.



Kaj lahko storijo delodajalci

Večina delavcev z revmatičnimi in kostno-mišičnimi obolenji lahko ob upoštevanju simptomov še naprej dela, če obstaja prožnost pri iskanju rešitev za premagovanje njihovih zdravstvenih omejitev. Njihovo stanje se z nadaljevanjem dela v okviru njihovih zmožnosti ne bo poslabšalo. Zaposlitev običajno koristi duševnemu in telesnemu zdravju. Ti delavci so pogosto učinkoviti in si prizadevajo, da ne bi izostajali z dela. Delodajalec pridobi, saj zadrži izkušene in usposobljene delavce.

Končni cilj je ustvarjanje delovnega okolja, ki:

- priznava resnost kostno-mišičnih obolenj, povezanih z delom, ter zmanjšuje tveganja za varnost in zdravje pri delu, zlasti za delavce, ki morda že imajo kostno-mišične težave;
- uvaja preventivne ukrepe – ocenjevanje in zmanjševanje tveganj za varnost in zdravje pri delu, da se zagotavljajo varna delovna mesta, ki spodbujajo zdravje kostno-mišičnega sistema;
- uvaja ukrepe za zmanjševanje stresa na delovnem mestu;
- spodbuja zgodnje reševanje morebitnih kostno-mišičnih težav;
- poskrbi za razumne prilagoditve in podpira posameznike pri skrbi za njihovo zdravje, tako da lahko kljub obolenju še naprej delajo;
- delavca, ki je odsoten zaradi kroničnega obolenja, podpira pri vrnitvi na delovno mesto z učinkovitim načrtovanjem vrnitve na delo;
- ozavešča o zdravju kostno-mišičnega sistema, na primer s spodbujanjem skrbi za hrbet in telesne dejavnosti, obravnava dolgotrajno sedeče delo in delavcem omogoča kratke odmore ter jih podpira pri zdravem življenjskem slogu.

V ta namen bi morali na delovnem mestu:

- čim bolj zmanjšati tveganja za varnost in zdravje pri delu ter upoštevati, da so lahko zaposleni z revmatičnimi in kostno-mišičnimi obolenji občutljivejši;
- se izogibati nalogam, ki zahtevajo dolgotrajne prisilne drže, sedeči položaj in ponavljajoče se gibe;
- zagotoviti, da se delavci izogibajo tveganjem z upoštevanjem varnih tehnik in praks dela, uporabo ustrezne opreme in brez iskanja bližnjic;
- načrtovati prilagoditve delovnega mesta ob upoštevanju delovnih zmožnosti posameznika (sposobnosti in ne invalidnosti);
- uporabiti usklajen pristop, ki vključuje zaposlenega, njegove zdravnike in neposredno nadrejenega, s skupnim ciljem, da se delavcu omogoči nadaljevanje dela v okviru njegovih sposobnosti;
- spodbujati kulturo odkritega pogovora;
- vodje in delavce usposabljati, da se bodo zavedali pomena zdravja kostno-mišičnega sistema, razumeli revmatična in kostno-mišična obolenja ter poznali načine, kako pomagati sodelavcem, da ostanejo na delovnem mestu.

Zgodnje ukrepanje in hiter dostop do svetovanja

Če o težavi spregovorimo zgodaj, jo je lažje reševati. Delodajalec ne more ukrepati, če ni seznanjen s težavo. To pomeni, da se zaposlene spodbuja in se jim omogoči, da o svojih zdravstvenih težavah spregovorijo takoj, ko se pojavijo. Pomeni tudi zagotovilo, da jim bo delodajalec prisluhnil in jim pomagal. Če ima oseba trajne kostno-mišične težave, ki vplivajo na njeno delo, jo je treba spodbuditi, naj čim prej poišče zdravniško pomoč. Če se delodajalec na podlagi delavčevega dovoljenja seznanji z zdravniškim mnenjem, lažje razume, kako naj se odzove na potrebe delavca.

Odkriti pogovori

Z dobro komunikacijo se potrebe delavca lažje prepoznajo. Pogovor med njim in njegovim nadrejenim bi lahko vključeval naslednje:

- obolenje,
- simptome,
- če se simptomi spreminjajo, počutje na dober ali slab dan,
- učinek zdravlil,
- s katerimi nalogami ima delavec težave in pri katerih potrebuje pomoč,
- vrsta podpore, ki jo delavec potrebuje ali bi jo morda potreboval za opravljanje svojega dela zdaj in v prihodnosti.

PRAKTIČNO ORODJE

Pogovori o kostno-mišičnih obolenjih na delovnem mestu

V prilogah k „Iztočnicam za razpravo o kostno-mišičnih obolenjih na delovnem mestu“ (<https://osha.europa.eu/sl/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about-musculoskeletal-disorders/view>) so nasveti za vodje in delavce o tem, kako naj se pogovarjajo o zdravstvenih težavah, povezanih s kostno-mišičnimi obolenji.

Dostop do nasveta in podpore

Pri iskanju rešitev so lahko v pomoč nasveti javnih služb in invalidskih organizacij. V nekaterih državah obstajajo programi pomoči za vrnitev na delo in zavarovalnice za nezgode pri delu, ki ponujajo svetovanje, pomoč pri načrtih vrnitve na delo in nepovratna sredstva za prilagoditev delovnega mesta. Zdravstveno osebje, ki obravnava zaposlenega, mora svetovati, katere delovne naloge so ustrezne in katerim se je treba izogibati.

Enostavne prilagoditve delovnega mesta

Delavcem je treba omogočiti, da najdejo načine za reševanje svojih težav ter se učijo na podlagi poskusov in napak, za to pa morajo imeti na voljo dovolj časa. Nekaj primerov prilagoditev je naštetih spodaj.

Sprememba dolžnosti in nalog:

- iskanje alternativnih načinov opravljanja nalog;
- zamenjava ali rotacija nalog s sodelavci;
- redni kratki odmori;
- zmanjševanje števila nalog ali izogibanje nalogam, ki so težke ali se zaradi njih simptomi poslabšujejo (npr. uporaba stopnic, dolgotrajna stoječa ali sedeča drža ter ponavljajoče se dejavnosti);
- ustrezen ritem dela za preprečevanje utrujenosti in izogibanje zelo kratkim rokom.

Oprema in prilagoditev delovnega mesta:

- prilagoditev računalniške opreme, npr. uporaba ergonomske miške, ergonomske tipkovnice ali programske opreme z glasovno aktivacijo;
- uporaba posebnega prilagodljivega stola za izogibanje dolgotrajnemu stoječemu položaju;
- izboljšanje dostopnosti delovnega mesta, npr. z oprijemali, kljukami in avtomatskimi vrati;
- prerazporeditev opreme in pohištva na delovnem mestu za zmanjšanje obremenitev;
- uporaba prilagojene upravljalne opreme za vožnjo;
- nošenje udobne obutve.

Spremenjen delavnik:

- prožen ali krajši delavnik; npr. poznejši začetek in konec delavnika delavcu omogoči, da se izogne potovanju v prometni konici ali zjutraj, če so simptomi takrat hujši in je počutje slabše;
- delo na domu, vsaj občasno;
- prožne oblike dela in delo na domu za vse delavce.

Zagotavljanje podpore:

- občasna odsotnost z dela, ko ima delavec zdravniške preglede (to je enostavneje v organizacijah s sistemom prožnega delovnega časa);
- priložnosti za usposabljanje in menjavo delovnega mesta;
- prostor za gibanje in raztezanje;
- parkirno mesto blizu vhoda na delovno mesto;
- sprememba lokacije pisarne, da ni treba hoditi po stopnicah ali peš.

Nekatere prilagoditve so morda potrebne samo začasno. Po uvedbi jih je treba pregledati skupaj z delavcem in ugotoviti, ali so potrebne dodatne prilagoditve ter se o njih pogovoriti. Če se stanje spremeni in postane delo zahtevnejše, je treba potrebe ponovno oceniti.

V primeru odsotnosti zaradi kostno-mišičnega obolenja naj podpora vključuje tudi načrt za vrnitev na delo. Po dolgotrajni bolniški odsotnosti lahko pomagata postopna vrnitev na delo in začasno skrajšan delavnik.

Dodatne informacije

Članek v spletni enciklopediji OSHwiki o delu z revmatičnimi in kostno-mišičnimi obolenji:

[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

Članek v spletni enciklopediji OSHwiki o obvladovanju bolečine v križu:

https://oshwiki.eu/wiki/Managing_low_back_conditions_and_low_back_pain

Nasveti za delodajalce ob vrnitvi delavcev, obolelim za rakom, na delo:

<https://osha.europa.eu/sl/publications/advice-employers-return-work-workers-cancer/view>

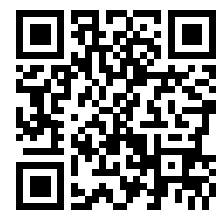
(vključuje splošne nasvete o vrnitvi na delo)

Tematski sklop o preprečevanju in obvladovanju kostno-mišičnih obolenj:

<https://osha.europa.eu/sl/themes/musculoskeletal-disorders>

Sklop raziskav o kostno-mišičnih obolenjih s poročili in študijami o delu s kroničnimi kostno-

mišičnimi obolenji: <https://osha.europa.eu/sl/themes/musculoskeletal-disorders/eu-osha-research-activity-work-related-musculoskeletal-disorders>



www.healthy-workplaces.eu