

Kronik kas iskelet sistemi hastalıkları ile çalışma konusunda vaka araştırmaları analizi

Özet

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

Hilary Cowie ve Richard Graveling (IOM) tarafından gözden geçirildi.

Bu rapor, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) tarafından hazırlanmıştır. İfade edilen görüşler ve/veya sonuçlar da dahil olmak üzere içeriği, yalnızca yazarlara aittir ve EU-OSHA'nın görüşlerini yansıtmaz.

Proje Yönetimi — Sarah Copsey (EU-OSHA)

**Europe Direct, Avrupa Birliği hakkındaki sorularınıza yanıt
bulmanıza yardımcı olacak bir hizmettir.**

Ücretsiz telefon numarası (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Bazı cep telefonu operatörleri 00 800' li numaralara erişime izin vermez veya bu aramalar faturalandırılabilir.

Avrupa Birliği hakkında daha fazla bilgiyi İnternette (<http://europa.eu>) bulabilirsiniz. Kataloğlama verileri bu yayının kapağında bulunabilir.

Lüksemburg: Avrupa Birliği Yayın Ofisi, 2020

© Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, 2020

Kaynağın belirtilmesi koşuluyla çoğaltmaya izin verilir.

Özet

Giriş

Bu vaka analizi, rehberler, örnekler ve makaleler ile kronik kas iskelet sistemi hastalıkları (KİSH) olan çalışanları daha büyük bir projenin parçası olarak incelemiştir. Bu çalışma kronik KİSH ile işe geri dönen veya çalışmaya devam eden kişilerin vaka analizini sunar.

KİSH'ler, işgücünü etkileyen en yaygın küresel sağlık sorunudur ve bu raporda, 'kronik sırt ağrısı veya kronik üst ekstremitte hastalıklarının yanı sıra romatizmal hastalıklar da dahil olmak üzere 12 hafta veya daha uzun süren KİSH'ler, osteoartrit veya osteoporoz gibi dejeneratif durumlar ve kronik olarak sınıflandırılan spesifik olmayan ağrı sendromları olarak kategorize edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, kronik bir KİSH ile işe dönüş veya işe devam yolculuğunu incelemektir.

Metotlar

Kronik bir KİSH ile işe dönen veya işe devam eden katılımcılar çalışmaya dahil edildi.

Ön görüşme anketinin tamamlanmasının ardından, sekiz katılımcı yarı yapılandırılmış bir görüşmeye katıldı.

Kronik KİSH'lerle işe dönüş veya çalışanın işe devam yönetiminde iyi uygulamaları belirlemek için veriler toplandı ve karşılaştırılmalı bir analiz yapıldı. Analiz, iyi uygulamayı dikkate alan ve işyerinde kalıcılığı etkileyen fiziksel, psikolojik ve sosyal faktörleri inceleyen bir çerçevede biyopsikososyal model kullanılarak gerçeleştirildi. Standart veri koruma ve rıza prosedürleri izlendi.

Sonuçlar

Sekiz katılımcının profilleri řu şekildeydi:

1. Basit düzenlemeler yapılan ve iş arkadaşlarının desteğini alan kondromalazili (diz kırıkdağı hastası) bir mağaza çalışanı;
2. Düzenlemeler ve görev değişiklikleri ile desteklenen, diz osteoartriti (eklem iltihabı) olan bir ICT (bilgi-işlem) çalışanı;
3. Düzenlemeler ve kendi iş planını yapabilme ile desteklenen, osteoporozlu (kemik erimesi) bir üniversite öğretim görevlisi;
4. Erken müdahale ve düzenlemeler ile desteklenen, üst ekstremitte problemleri olan bir araştırmacı;
5. Osteopeni (düşük kemik yoğunluğu) nedeniyle kemik kırıkları olan ve işe geri dönen bir resepsiyonist;
6. Görev değişikliği yapılan, boyun fıtığı olan bir ayak sağlığı uzmanı;
7. İşe dönüşünü sağlamak için esnek çalışma ve diğer düzenlemelerle desteklenen, piriformis sendromlu (bel, kalça ve bacakta ağrı ve uyuşma) bir proje yöneticisi;
8. Görev değişiklikleri ve ekipman düzenlemeleri ile desteklenen, birden fazla kronik KİSH' i (kostokondrit -kaburga ağrısı-, siyatik, parmak ağrısı) olan bir polis memuru.

Katılımcıların çoğunluğu kadındı (sekiz kişiden altısı) ve hareketsiz veya sabit görevlerde çalışmışlardı. Tüm katılımcıların işe dönüş programlarını kullanım hakkı vardı, ancak çoğu hastalık izni almadı.

Vakalardan iyi uygulama örnekleri

Vakalarda aşağıdaki temalar ve alt temalar belirlendi.

• Biyofiziksel

Bedensel işler, vücut kuvveti veya hareketini içeren görevlerdir. Çalışma ortamı değişiklikleri, bedensel görevlerden muafiyet veya gerektiğinde iş arkadaşlarının yardımını içeriyordu. Egzersiz ve germe hareketleri yapabilmek için uygun alana erişimin olması değerli bulundu ve görev değişikliği de iki çalışanın işe devamına yardımcı oldu.

Farklı araç ve ekipman öğeleri uygulandı, ekranlı araçların (EA) kullanımı değerlendirilerek uygun klavye ve mouse iyileştirmeleri yapıldı, oturakların ayarlanabilirliği artırıldı ve hem ayakta hem de

oturarak çalışılabilen iş istasyonları oluşturuldu. Konforun devamlılığı için minder ve portatif tabure gibi basit uygulamalar gerçekleştirildi.

İşe ulaşım da problem yaratabilirdi, bu sebeple çalışma saatleri değişikliği yapılarak çalışanların yoğun trafikte seyahat etmelerinin engellenmesi sağlanmış, uzun süreli uçak seyahatlerinde koridor tarafındaki koltukların seçimiyle (hareket kolaylığı için) kişilere destek verilmiş ve şişirilebilen yastıkların seyahat esnasında kullanılması teşvik edilmişti.

İncelenen vakalarda fiziksel aktivite ve germe egzersizlerinin de yararlı olduğu görüldü.

▪ Sosyal / organizasyonel

Kronik KİSH'li çalışanlar için farklı yapılardaki esnek çalışma modellerinin faydalı olduğu görülmüştür. İşe geç başlamak, vardiyalarının sağlık kontrollerine göre ayarlanması ve semptomları problem yarattığında evden çalışabilmek örnek uygulamalardandır.

Çalışmaya katılanların hepsinin işe dönüş programı kullanma hakkı olmasına rağmen, çoğu bu süreci iş yerinde geçirdi. Çalışanların sağlık profesyonellerinden ve iş arkadaşlarından işten uzakken ve işe dönüşteki alışma döneminde aldıkları desteğin de aynı derecede önemli olduğu görüldü.

İki vakadaki fiziksel tehlikelere maruziyeti kaldırmak için yapılmış olan görev düzenlemeleri çalışma ortamı değişikliklerine örnektir; elle kaldırma taşıma işlemlerinde destek sağlanması veya yaptırılmaması, ekranlı araçla çalışma süresinin kişi tarafından yönetilebiliyor olması.

Birçok durumda kronik KİSH vakalarına multidisipliner yaklaşımın faydalı olduğu görülmüştür. En iyi çözümler sağlık profesyonellerinin, insan kaynaklarının, birim amirlerinin, ergonomi uzmanlarının ve çalışanların kendilerinin katılımı ile elde edilmiştir.

▪ Psikolojik / kişisel

Vakalar göstermiştir ki birim amirlerinin tutumu ve desteği çalışanın işe devamı için anahtar rol oynamaktadır. Bununla birlikte, iş arkadaşlarının hem iş hem sosyal içerikli desteklerinin de önemli olduğu görülmüştür (örneğin beraber kahve içme, işe alışma toplantıları). İşe başarılı dönüşü sağlayabilmek için net ve açık iletişim de önemlidir.

Bazı çalışanlar sağlık durumları ile ilgili uzmanlara danışmış ve bunu faydalı bulmuşlardı. İşe geri dönüş sürecinin zamanlaması ve planlaması hakkında kendi kontrollerinin olması da çalışanlar tarafından önemli bulunmuştur.

İşe devamı destekleyen faktörlere örnekler

İş ortamı değişiklikleri — beden gücü gerektiren işler veya yeni ekipman/araçlar

- Kaldırma ve taşıma işlerinin iptali veya yardımcı yapılması;
- Veri girişi gibi işlemlerin başkalarına aktarılması;
- Duruş değişikliklerine imkan vermek için ayakta ve oturarak çalışılabilen masaların sağlanması;
- Germe hareketlerinin yapılabileceği dinlenme alanı olması;
- Teknolojik uygulamalar ve ses tanıma yazılımları (VRS) ile teknolojinin işe adapte edilmesi;
- Deneme yanılma yöntemi kullanılması ve sonuçların test edilmesi;
- Yapılan girişimlerin yeni risk yaratmaması için değerlendirmeler yapılması;
- Trafikğin yoğun saatlerinde uzaktan çalışma yapılması veya iş seyahati yapılmaması;
- Uzun seyahatlerin rezervasyon ve planlamasının dikkatli bir şekilde yapılması.

Sosyal / organizasyonel değişiklikler

- Çalışma saatlerinin randevulara uygun şekilde ayarlanması;
- İşverenin çalışanın sağlık kısıtlarını anlaması ve bu konuda gerekli iletişimlerin kurulması;
- Birim yöneticisi ve diğer paydaşlarla birlikte aşamalı bir şekilde işe dönüşün sağlanması;
- Sağlık uzmanları, iş sağlığı uzmanları, ergonomi uzmanları, insan kaynakları, birim yöneticileri ve çalışanın kendisini de içeren multidisipliner yaklaşım

Pisikolojik / kişisel değişiklikler

- Birim amiri desteği;
- İş arkadaşlarından destek;
- Çalışanın izinli olduğunda ve işe dönüş aşamalarında açık iletişim;
- Çalışanın işe dönüş sürecinde kontrol sahibi olması.

İş organizasyonu planı ve uygulamalar

- İyi bir sağlık ve güvenlik kültürü ve kas-iskelet sağlığının desteklenmesi;
- Erken bildirim kolaylaştırmak ve erken müdahale edilmesi;
- İşe dönüş planı;
- Esnek çalışma planı;
- Uzaktan çalışma planı;
- Germe hareketleri ve egzersiz yapabilme;
- Görevlerin nasıl yapılacağı ve mola süreleri üzerinde çalışanın kontrolü olması.

Tartışma

▪ Kısıtlamalar ve güçlü yönler

Çalışma katılımcı sayısı yönünden sınırlıydı, ancak nitelikli bir metodoloji kullanmak anket ve ikili görüşmelerden derlenen bilgilerin derinliğini artırmaya yardımcı oldu. Farklı türlerde kronik KİSH'leri olan bir dizi farklı çalışan sürece dâhil edildi.

▪ Başarıya yardım eden faktörler

Çalışanları işte tutma konusundaki başarının kolaylaştırıcı faktörleri arasında, çalışanın işe geri dönmek istemesi son derece önemli sayılabilir. Çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamak ve hastalık iznindeyken ilişkiyi sürdürmeye devam etmek sürece yardımcı olabilir. Çalışma saatlerini, iş görevlerini, donanımı veya iş rollerini değiştirmek de insanların işe devamına yardımcı oldu. Bunların pahalı değişiklikler olması gerekmez; birinin verimli bir şekilde çalışmasına yardımcı olan basit düzenlemeler de olabilir. Şirket genelindeki diğer politikalarla bütünleşik bir işe dönüş planının yürürlükte olması, işe devama ilişkin bilgilerin daha geniş çapta paylaşılmasını sağlamaya yardımcı olabilir.

Vakalar ayrıca insanların işe devamı için multidisipliner bir yaklaşım benimsemenin yararlı olduğunu gösterdi; bu yaklaşım özellikle, sağlık ekibini, İK'yı, birim yöneticisini ve çalışanı sürece dâhil etmek anlamına gelir. Bunun anlamı, birim yöneticilerinin kronik KİSH'li çalışanlara yardımcı olmak için yürürlükte olan politikalar hakkında bilgiye ihtiyacı olduğudur.

Çalışanların bir sağlık sorunu olduğunu beyan etme zorunluluğu olmasa da, sağlık sorununun bildirilmesi destekleyici önlemlere erişmesine yardımcı olabileceği için, iyi iletişim önemlidir. Bu konuşmaları başlatmak zor olabilir ve insanların bunu yapmasına yardımcı olmak için Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'ndan rehberlik alınabilir.

Erken müdahale de önemlidir ve vakalardan birinde bu kesin tanıdan önce gerçekleşmiş, kişinin işe devamında bir araç olmuştur. Bu, aşamalı bir işe dönüşü başlatmak için %100 formda olmanıza gerek olmadığı gerçeğinin altını çizer.

Çalışanın yeni ekipmanın uygulanmasında deneme yanılma yöntemi gerekeceğini anlamasına yardımcı olmak da önemlidir. Çalışanın bunu anlaması ve umutsuzluğa kapılmaması önemlidir, çünkü başlangıçta ekipmanın bir kısmında veya işteki değişiklik ağrısı azaltmaz.

Vakalar ayrıca işe devamın desteklenmesinde sorumluluk sahibi, iyi bir sağlık ve güvenlik sistemi olan, kas-iskelet sağlığının desteklenmesini ciddiye alan kuruluşlarda bulunuyordu.

▪ Başarıya katkıda bulunan faktörler

Çözüm bulmaya yardımcı olmak isteyen destekleyici bir birim yöneticisine sahip olmak, çalışma süresi ve çalışanın iş rolüyle ilgili esneklik olması gibi bir dizi başarı faktörü belirlendi. Ayrıca, çalışanın önce bir deneme yanılma dönemi olacağını ve işyerinde farklı ekipman öğelerini veya değişiklikleri deneme ihtiyacını anlaması da önemlidir.

▪ İnovasyon

Bir tuvaleti bile çeşitli hareketler için kullanmak mümkündür, örneğın kişinin kendi mahremiyeti içinde orada germe hareketleri yapmaya uygun bir alan sağlayın.

Çalışanların teknolojiyle farklı bir şekilde etkileşim içinde olmasını sağlamak için VRS veya Bluetooth kulaklıklar gibi teknolojileri kullanın.

▪ Zorluklar ve aktarılabirlik

Belli bir ölçüde, uygulanan ekipman öğelerinin çoğu tüm işyerlerine aktarılabir. Ancak, sınırlı sayıda rol ve görev olması nedeniyle küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) iş rollerini değiştirmek daha zor olabilir. Aynı şey, gerçekteştirilen görevlere bağlı olabilen çalışma süresi ve uzaktan çalışma ile ilgili esneklik için de söylenebilir.

Belirlenen tüm değişiklikler, işyerinde iyi bir iş sağlığı ve güvenliği ve destek sistemlerinin mevcut olmasını gerektirir. Çalışanları yönetmesi gereken kişilerin, kronik KİSH'ler ve bunların etkileri konusunda biraz farkındalık sahibi olmaları önemlidir.

Vakaların ikisinde uygulama süresi son derece uzundu (2 yıldan fazla), bu nedenle erken müdahale ihtiyacının altının çizilmesi gerekiyor. Aynı şekilde, yeterli zaman verilmesi gerektiğinin ve bunun devam eden bir süreç olabileceğinin anlaşılması önemlidir.

Kronik KİSH'ileri desteklemek için güvenilir bilgi kaynakları mevcut olsa da, işverenleri ve çalışanları daha kaliteli kaynaklara yönlendirmek önemlidir.

Sonuçlar

Kronik KİSH'li kişilerin işe devamı için bir dizi faktör önemli olarak tanımlandı.

Bu faktörler şunları içerir:

- İyi bir sağlık ve güvenlik kültürüne sahip olmak ve kas-iskelet sağlığını desteklemek;
- İyi bir örgüt kültürüne sahip olmak;
- İşyerinde açık ve güvenilir iletişime sahip olmak;
- Çalışanların problem değil korunan değerli bir varlık olarak görölmesini sağlamak;
- İşe dönüşü ve işe devamı destekleyecek politikaların mevcut olması;
- İşgücü üzerinde kronik KİSH'ler hakkında bilgi ve farkındalık olmasını sağlamak;
- Genellikle basit olanlar da dâhil olmak üzere teknolojik bir dizi önlemlerin kullanılması;
- Erken bildirim ve erken müdahaleyi kolaylaştırmak

Çalışanları yönetenlere, kronik KİSH'lerin etkisi ve çalışanların nasıl destekleneceği konusunda yeterli bilgi ve eğitim verilmesi önemlidir. Daha büyük kuruluşlarda işe dönen işçileri desteklemek için uzmanlık mevcut olsa da, bu uzmanlığa KOBİ'lerde ulaşım konusunda endişeler olması muhtemeldir. Vakalarda görüldüğü gibi, müdahalelerin çoğu kişilerin işe devamını sağlamak için basit değişiklikleri içeriyordu ve herhangi büyüklükteki bir kuruluş tarafından uygulanabilirdi. Bununla birlikte, küçük işletmelerin desteklenmeye ve sağlık hizmetlerine erişime, engellilik ve işe dönüş sistemlerine ihtiyacı vardır, bunun hem işverenler hem de çalışanlar için yapılması kolay olması gerekir.

Geleceğe bakıldığında, bir işyerinin tasarım aşamasında yapılacak herkesin erişim kolaylığı olacak şekilde genel ve kapsayıcı tasarımı, daha sonra iyileştirme önlemleri uygulamaya ihtiyaç duyulmamasına yardımcı olabilir.

Bu vaka analizinde tanımlanan başarının ana yardımcıları şunlardır:

- Çalışanın destekleyici bir birim yöneticisine ve destekleyici iş arkadaşlarına sahip olması;
- Multidisipliner desteğin kullanılması;
- Sorunun dile getirilebildiği açık iletişim kültürüne sahip olunması;
- Çalışma süresinde esneklik ve mümkün olduğunda uzaktan çalışma fırsatı sağlanması;
- Tüm müdahalelerin ilk seferde işe yaramayabileceğinin farkında olunması (denenebilirlik);
- Tüm müdahalelerin pahalı veya karmaşık olması gerekmediğinin farkında olunması;
- Çalışanların kişisel iradeleriyle sağlık durumları hakkında bilgi alabilmesi

Küçük ve orta boy işletmelere, vakalar üzerinden tavsiyeler

Küçük işletmelerin bu tür vakalara uyumlu iş yaratmak için daha az kaynakları ve esneklikleri olmasına veya esnek çalışma ve aşamalı işe dönüş sağlayacak imkânları olmamasına rağmen, sağlık problemi olan çalışanın kendisi ile durumu görüşmek gibi basit adımlarla işe devam etmesi desteklenebilir. Bazı Avrupa Birliği Üye Devletlerinde, işverenler ve çalışanlar kurum dışı işe dönüş programlarından veya iş sigortası kuruluşlarından faydalanabilirler. Buna ek olarak, vakalarda uygulanan bazı önlemler küçük işletmelerce de kolaylıkla kullanılabilir, politika ve prosedürler de daha basit şekilde adapte edilebilir. Vaka incelemelerinden küçük işletmeler için çıkarılabilecek tavsiyeler aşağıdaki gibidir.

▪ Vaka çalışmalarından çıkan genel yaklaşımlar

- Resmi bir şirket politikası bulunmasa da çalışanların, işverenin onlara değer verdiğini ve desteklediğini bilmelerini sağlayın.
- Birinin işe devam edebilmesi için gereken desteği araştırmaya açık olun. Baştan imkânsız olacağını varsaymak yerine, “nelerin yapılabileceğini görelim” fikriyle başlayarak olumlu bir tavır alın. En sonunda istenilen şekilde çalışanın durumunun düzeltilmesinin çok zor olacağı anlaşılrsa da, çalışan en azından denediğinizi bilerek olumlu bir tavırla ayrılacak ve diğer çalışanlar da bunu gözlemleyecektir.
- Çalışanlarla işle ilgili problemlerini, taleplerini ve iyileştirme fikirlerini görüşün. Küçük işletmelerde herkes birbirini tanıdığı için genellikle iletişim daha iyidir.
- İlgili sivil toplum kuruluşlarından, iş sigortası kuruluşlarından ve ulusal iş sağlığı ve güvenliği web sitelerinden temel tavsiyeler alın. Örneğin çalışanı da bu konularla ilgili araştırma yapmaya teşvik ederek, sürecin içine katın. Çalışana doktorunun, fizik tedavi uzmanının vb., tavsiyeleri olup olmadığını sorun. İşverenlere ve/veya çalışana destek sağlayan kurum dışı programlar olup olmadığını kontrol edin.
- Çalışanınızla beraber hem fikir olacağınız atılacak adımları ve alınacak önlemleri içeren basit yazılı bir plan yapın. Bu konuya yaklaşımı daha sistematik hale getirmeye ve yanlış anlamaları önlemeye yardımcı olacaktır. Bazı ülkelerde işe dönüş programları bağımsız dış kurumlarda yapılır.

▪ Vaka çalışmalarından uyarlanabilecek basit önlemler ve öneriler

Araç ve ekipmanlar

- Ayakta durulan çalışma alanına dinlenmek için sandalyeler koyun.
- Büyük ölçüde oturularak çalışılan bir işyerine hem oturarak hem ayakta çalışılabilen masalar koyun.
- Bilgisayar veri girişi cihazlarının denemesi - bunlar klavye veya mouse gibi ucuz aygıtlar olabilir.
- Otururken konforu artıracak minderler sağlayın bu uygulama seyahat edilirken oturuş araçlarda da yapılabilir.
- Klavyenin pozisyonunu değiştirmeyi deneyin, örneğin daha aşağıya almak gibi.
- Kablosuz kulaklıkları deneyin.
- Özel ihtiyaçlara uyarlanabilen sandalyeleri deneyin.

Sosyal / organizasyonel

- Çalışanın yoğun trafiği olan zamanlardan kaçınabilmesi veya sabahları işe gitmeden önce fizik tedavi egzersizlerine zaman ayırabilmesi için iş başlangıç ve bitiş saatlerinde değişikliklere izin verin.
- Tıbbi randevularına göre çalışma saatlerinin düzenlenmesine izin verin.
- Çalışma düzeninin çalışan tarafından yönetilmesine imkân verin. Böylelikle, çalışanın ekran karşısında ne kadar zaman harcayacağını, uzun oturma sürelerini kısaltmasını veya gerektiğinde mola vermesini kendisinin kontrol etmesini sağlayın.
- Bir görevi en iyi kimin yürütebileceğini düşünün. Örneğin veri girişlerini eğitilmiş bir destek elemanı üstlenebilir veya yük kaldırılan görevleri iş arkadaşları yapabilir.

- İş seyahatlerini en aza indirin, eğer seyahat gerekliyse, bagaj taşımalarını önlemek için taksi kullanmasını, hareket etmesini kolaylaştırmak için koridor tarafındaki koltukları kullanmasını, ekstra destek için yastık verilmesini ve günlük egzersiz/germe hareketlerini yapabilmesi için spor salonu olan otellerden rezervasyon yapılmasını sağlayın.
- Mümkünse, çalışanın tıbbi randevularına gitmesini sağlamak için iş arkadaşlarıyla (uygun ve mutabık kalınan) vardiyaları değiştirme fırsatı vermeyi düşünün.
- Uygun ve mümkün olduğu durumlarda, çalışanınız ile yaptığınız görüşmede görev değişikliğini de göz önünde bulundurun.

İşyeri politikaları ve uygulamaları

- Riskleri ve değişiklik ihtiyaçlarını belirlemek için risk değerlendirmesi yapın.
- Uzaktan çalışma veya evde çalışma imkânı sağlayın ve bunu yapmak için gerekli altyapının (örneğin bir dizüstü bilgisayar ve internet bağlantısı) mevcut olduğundan emin olun.
- İşe dönüş ve işe devam süreçlerine multidisipliner bir ekibi dâhil edin.
- Yöneticisinin çalışana, işten uzak olduğu zamanda, işe alışma döneminde veya işe devam ettiği dönemde hem iş gereği (örneğin toplantıda) hem de iş dışı (örneğin kahve içerken) destek olmasını sağlayın.
- Tüm tarafların süreci değerlendirirken kendilerini rahat hissetmelerini sağlamak için birim yöneticileri ve çalışanlar arasında açık iletişimi teşvik edin.
- İşyerinde germe hareketleri ve egzersizlerin yapılabileceği bir alan oluşturun. Bu alan çok işlevli olabilir, farklı kişiler farklı aktiviteler için kullanılabilir, örneğin esneme ve meditasyon gibi.
- Uzun süre sabit oturmayı azaltmak için bütün çalışanları kısa molalar verip germe hareketleri yapmaları için teşvik edin.
- Kişi için işe yarayan bir çözüm bulmadan önce biraz deneme yanılma gerekebileceğinden farklı seçenekleri ve araçları deneyin.
- Birim yöneticilerinin kronik KİSH'lerin çalışanları üzerindeki potansiyel etkisi konusunda bir farkındalığa sahip olmalarını sağlayın ve sorunlar ortaya çıktığında en iyi nasıl yönetecekleri konusundaki bilinçlerini arttırın. Bu uzman seviyesinde bilgili olmaları anlamına gelmez, gerektiğinde iş sağlığı ve ergonomi hizmet sağlayıcılarına başvurulabilir; burada ihtiyaç olan, birim yöneticilerinin potansiyel etki ve ortaya çıkan sorunları nasıl yöneteceği hakkında genel bir anlayış kazanmalarındır.

▪ Küçük işletmeler için sonuçlar

Bir çalışanın çalışmaya devam etmesini sağlamak için küçük bir işletmenin bile atabileceği birçok basit adım vardır. Destekleyici bir yöneticiye sahip olmak veya germe hareketleri ve egzersiz yapabilme imkânı sağlanması organizasyonun büyüklüğünden bağımsızdır. Bununla birlikte, şirketlerin ve çalışanların koordineli harici multidisipliner programlara ve finansal desteğe ulaşabilmeleri, küçük işletmelerin destek sağlama ve optimum çözümü bulma olasılığını büyük ölçüde artırır; örneğin iş yerindeki uyarlamalar için önce tedavi görmüş çalışanın klinik sonuçlarının değerlendirilmesi, işe dönüş ve işe alışma adaptasyon süreçlerinin planlanması ve ayrıca düzenleyici ve öngörücü faaliyetlerin yapılabilmesi için şirket ile çalışanlarının işyeri sağlığı hizmetlerine ulaşabilmesi lazımdır. Klinisyenleri ve işverenleri, çalışanların engellerine değil, yeteneklerine odaklanmaya teşvik eden bir sisteme ihtiyaç vardır. Küçük işletmeler üzerindeki yük, sadece finansal ve teknik desteğe sağlayarak değil, aynı zamanda işe dönüş sistemlerini ve prosedürlerini basitleştirerek de azaltılabilir. Önleme ve erken müdahale faaliyetlerine odaklanmak atılacak en önemli adımdır.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU - OSHA) Avrupa'yı çalışmak için daha güvenli, daha sağlıklı ve daha üretken bir yer haline getirmeye katkıda bulunur. Ajans, güvenilir, dengeli ve tarafsız güvenlik ve sağlık bilgilerini araştırır, geliştirir ve dağıtır; Avrupa farkındalığı artırma kampanyaları düzenler. Avrupa Birliği tarafından 1994 yılında kurulan ve merkezi İspanya'nın Bilbao kentinde bulunan Ajans, Avrupa Komisyonu'ndan temsilcileri, üye devletlerin hükümetleri, işveren ve işçi örgütlerinin yanı sıra AB'ye üye devletlerin her birinde ve ötesinde önde gelen uzmanları bir araya getirir.

European Agency for Safety and Health at Work

Santiago de Compostela, 12 – 5th Floor
48003 Bilbao, Spain
Tel. +34 944-358-400
Fax +34 944-358-401
E-mail: information@osha.europa.eu