

# Að stunda atvinnu með langvinnan stoðkerfisvanda

Ráðleggingar um góðar starfsvenjur

Stutt samantekt

Höfundar: Joanne O. Crawford, Evanthia Giagloglou, Alice Davis, Richard Graveling (Institute of Occupational Medicine, IOM)

Anthony Woolf (Royal Cornwall Hospitals NHS Trust, formaður Arthritis and Musculoskeletal Alliance, ARMA)

Yfirfarið af: Stephen Bevan (Institute for Employment Studies, IES), Fran Carreira, arkitekt og ráðgjafi um fötlun/Liga Reumatológica Española (LIRE), Irene Kloimüller (Kloimüller Co KG, Wert: Arbeit), Suzanne M.M. Verstappen (University of Manchester), Karen Walker-Bone (University of Southampton), Karen Galea (IOM)

Evrópska vinnuverndarstofnunin fól viðkomandi aðilum gerð þessarar skýrslu. Efni hennar, þar á meðal álit og/eða niðurstöður eru einungis á ábyrgð höfundanna og endurspegla ekki endilega skoðanir Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar.

Verkefnastjórn: Sarah Copsey (Evrópska vinnuverndarstofnunin)

**Europe Direct er þjónusta sem aðstoðar þig við að finna svör við spurningum þínum um Evrópusambandið**

**Gjaldfrjálst símanúmer (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) Sum farsímafyrirtæki leyfa ekki aðgang að 00 800 númerum og taka gjald fyrir slík símtöl.

Frekari upplýsingar um Evrópusambandið má finna á Internetinu (<http://europa.eu>). Flokkunarupplýsingar má finna á forsiðu ritsins.

Lúxemborg: Útgáfuskrifstofa Evrópusambandsins, 2020

© Evrópska vinnuverndarstofnunin, 2020

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.

# STUTT SAMANTEKT

## Inngangur

Í Evrópu er áætlað að 120 milljónir þjáist af langvinnu stoðkerfisvanda, eða einn af hverjum fjórum íbúum <sup>(1)</sup>. Stoðkerfisvandi hefur ekki aðeins neikvæð áhrif á lífsgæði, heldur hefur hann einnig efnahagslegar afleiðingar, sem geta verið allt að 2% af heildar landsframleiðslu innan ESB <sup>(2)</sup>. Þegar aldur starfandi fólks og opinber eftirlaunaaldur hækkar eru meiri líkur á því að fleira starfsfólk glími við langvinna verki. Atvinnurekendur þurfa því að vinna að því að halda í starfsfólk og að heilbrigðis-, félags- og atvinnuþjónusta styðji það ferli. Gera þarf vinnuna sjálfbærari meðan á starfsævinni stendur.

En það sem mestu máli skiptir, starfsfólk þarf ekki að vera fullkomlega vinnufært og með réttum stuðningi geta flestir með langvinna verki haldið áfram að vinna. Þessi samantektarskýrsla veitir hagnýt ráð um að stunda atvinnu með langvinnu stoðkerfisvanda, og hvað er hægt að gera til að styðja einstaklinga með langvinnu stoðkerfisvanda til að gera þeim kleift að halda áfram að vinna. Veitt eru hagnýt ráð og gefin dæmi um aðlögun á vinnustað, og í lokin eru ábendingar fyrir stefnumótandi aðila. Frekari upplýsingar er að finna í annarri skýrslu tengdri þessari, sem inniheldur átta dæmi með tilvikagreiningu þar sem einstaklingar eru starfandi með langvarandi stoðkerfissjúkdóma, þremur sérstökum greinum og upplýsingablaði <sup>(3)</sup> <sup>(4)</sup> <sup>(5)</sup> <sup>(6)</sup> <sup>(7)</sup>.

## Hvað eru langvinnur stoðkerfisvandi?

Um er að ræða langvinn vandamál í vöðvum, beinum, liðum og mjúkvæfjum. Átt er við stoðkerfisvanda án nákvæmrar greiningar á orsök, eins og langvinna bakverki eða langvarandi raskanir í efri útlimum, svo og gigtar- og hrörnunarsjúkdóma eins og slitgigt eða beinþynningu. Tilfelli sem orsakast eða versna við vinnu eru þekkt sem vinnutengdur stoðkerfisvandi. Innan heilbrigðisviðs er yfirleitt talað um gigtar- og stoðkerfissjúkdóma (e. Rheumatic and musculoskeletal diseases - RMDs). Í þessari skýrslu er talað um langvinnu stoðkerfisvanda þegar hann varir í meira en 12 vikur.

## Áhrif stoðkerfisvanda á einstaklinga

Langvinnur stoðkerfisvandi getur haft mismunandi áhrif á einstaklinginn, allt frá vægum óþægindum til óbærilegra verkja. Þó verkurinn sé ekki alltaf mikill, er hann oft viðvarandi, áreitinn og lýjandi. Alvarleiki stoðkerfisvanda getur verið breytilegur og er oft óútreiknanlegur. Verkurinn getur gert endurteknar hreyfingar erfiðar. Ástandið veldur oft stífleika og getur tekið smá tíma fyrir þolandann að koma sér af stað. Fólk getur orðið þreytt og jafnvel uppgefið, sérstaklega þeir sem eru með bólgusjúkdóm eða þeir sem hafa svefntruflanir. Að vera stressaður, kvíðinn eða þunglyndur vegna sársauka eða af öðrum ástæðum gerir það einnig erfiðara að hunsa sársaukann. Fólk með langvinnu sjúkdóm hefur oft áhyggjur af framtíðinni, í tengslum við hvort takmarkanir þeirra munu aukast eða þá að þeir missi vinnuna. Sumir sjúkdómar einkennast af verkjaköstum, þannig að þeir sem þjást eiga góða og slæma daga.

Ef atvinnurekandi er talinn hafa litla samúð með sínu fólki getur viðveruárátta komið fram þar sem starfsfólk heldur áfram að vinnaeins og það mögulega getur við ófullnægjandi aðstæður, hrætt við að missa vinnuna og er sífellt afkastaminnna. Slíkar aðstæður auka streitu hjá fólki og gerir ástandið verra.

<sup>(1)</sup> EULAR (European League Against Rheumatism), *Position paper* (stöðupappír). *Horizon 2020 Framework Programme: EULAR's position and recommendations* (Horizon 2020 framework forrit: Afstaða og meðmæli Evrópudeildarinnar gegn gigt), 2011. Tiltæk á: [https://www.eular.org/myUploadData/files/EU\\_Horizon\\_2020\\_EULAR\\_position\\_paper.pdf](https://www.eular.org/myUploadData/files/EU_Horizon_2020_EULAR_position_paper.pdf)

<sup>(2)</sup> Bevan, S., 'Economic impact of musculoskeletal disorders (MSDs) on work in Europe', *Best Practice & Research Clinical Rheumatology*, 2015, Vol. 29, Nr 3, bls. 356-373.

<sup>(3)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Analysis of case studies on working with chronic musculoskeletal disorders* (greining á dæmum um hvernig er að vinna með langvinna stoðkerfissjúkdóma), 2020. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>

<sup>(4)</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Working\\_with\\_rheumatic\\_and\\_musculoskeletal\\_diseases\\_\(RMDs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMDs))

<sup>(5)</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Managing\\_low\\_back\\_conditions\\_and\\_low\\_back\\_pain](https://oshwiki.eu/wiki/Managing_low_back_conditions_and_low_back_pain)

<sup>(6)</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Early\\_intervention\\_for\\_musculoskeletal\\_disorders\\_among\\_the\\_working\\_population](https://oshwiki.eu/wiki/Early_intervention_for_musculoskeletal_disorders_among_the_working_population)

<sup>(7)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Working with chronic musculoskeletal disorders (MSDs)* (að stunda atvinnu með langvinna stoðkerfissjúkdóma), upplýsingablað. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

## Kyn

Konur, sérstaklega í lágláunastörfum, geta átt á hættu að verða fyrir tvöfaldri mismunun vegna kyns síns og verkjavanda, og gætu frekar talist óþarfar sem einstaklingar eða á annan hátt talið auðvelt að skipta þeim út. Karlar eru líklegri til að starfa við líkamlega erfiða vinnu en konur, þar sem gera má ráð fyrir að ekki sé hægt að gera breytingar til að gera þeim kleyft að halda áfram að vinna. Hins vegar er oft hægt að gera vinnuvistvænar breytingar til að auðvelda vinnu eða skiptast á verkefnum við samstarfsfólk<sup>(8)</sup>. Til samanburðar hafa faglærðir karlar í líkamlega erfiðri vinnu meiri möguleika á að fara í leiðbeinandahlutverk en konur í ófaglærðum störfum, svo sem ræstingafólk.

## Stoðkerfisvandi og geta fólks til að vinna

Fyrir einstaklinga sem eru með langvinnan stoðkerfisvanda er mikilvægt að gera sér grein fyrir að með réttum ráðstöfunum geta þeir yfirleitt sinnt vinnunni áfram og oft þarf aðeins einfaldar og ódýrar lausnir, svo sem aðra tölvumús, breyttan vinnutíma eða á hvaða hátt verkefni eru framkvæmd. Fólk með langvinnan stoðkerfisvanda lærir að vinna með vandamálum sínum og hafa stjórn á verkjunum, til dæmis með því að forðast endurteknar hreyfingar, langvarandi setu án hlés eða að standa of lengi. Það eru ýmsir kostir við að reyna að halda áfram að vinna, þar á meðal fjárhagslegt öryggi og að upplifa sig sem þátttakanda. Almennt þá bætir það andlega og líkamlega heilsu að vera í góðri vinnu. Það er mikilvægt að starfsfólk hafi jákvætt viðhorf. Því samkvæmt þeim sem eru með langvinna sjúkdóma, er það skortur á skilningi og stuðningi á vinnustaðnum frekar en ástandið sjálft sem takmarkar starfsgetu þeirra.

Fyrir atvinnurekandann er þetta starfsfólk oft afkastamikið, áhugasamt og reynir að forðast það að missa úr vinnu, og það kostar fyrirtækið að missa dýrmæta sérþekkingu og reynslu sem þetta starfsfólk býr yfir.

## Ábyrgð atvinnurekenda

**Lög og reglur um öryggi og heilsu** krefjast þess að atvinnurekendur komi í veg fyrir áhættu, byggt á áhættumati<sup>(9)</sup>. Forgangsatíði er að útrýma áhættunum þar sem þær eiga uppruna, gera heildstæðar ráðstafanir til að gera vinnuna öruggari og heilbrigðari fyrir allt starfsfólk og aðlaga vinnuna að starfsfólkinu. Þetta er mikilvægt, því ráðstafanir sem auðvelda öllu starfsfólki vinnuna geta gert fólki með langvinnan stoðkerfisvanda kleift að halda áfram að vinna. Sérstaklega viðkvæmir hópar, svo sem starfsfólk með langvinnan heilsufarsvanda, verður að vernda gegn hættum sem hafa aukin áhrif á þá. Reglugerðir þar sem sett eru lágmarksviðmið varðandi öryggi og heilsu á vinnustöðum innihalda kröfur sem stuðla að því að gera vinnustaði aðgengilegri fyrir starfsfólk með fötlun<sup>(10)</sup>.

**Jafnréttislöggjöf** krefst þess að atvinnurekendur geri raunhæfar ráðstafanir til að koma til móts við<sup>(11)</sup> starfsfólk með fötlun. Slík aðlögun gæti falið í sér að útvega búnað, aðlaga vinnutíma, breyta verkefnum eða veita þjálfun. Sum lönd innan ESB eru með ítarlegri kröfur og hafa sértækar áætlanir til staðar, til dæmis varðandi endurkomu til starfa í kjölfar veikindaleyfis.

## Hönnun vinnustaða fyrir alla

Að gera vinnustaði sem henta öllu starfsfólki, til dæmis þegar keyptur er búnaður, verkefni skipulögð eða byggingum breytt, er ákjósanlegasta lausnin, þar sem það dregur úr þörfinni fyrir lagfæringar fyrir einstaklinga. Altæk hönnun er hönnun bygginga, vara eða umhverfis til að gera þær aðgengilegar öllum, eins og hægt er, óháð aldri, stærð, fötlun eða öðrum þáttum. Sem dæmi má nefna skábraut við inngang eða hurðir sem opnast sjálfkrafa, sem allir nota en eru nauðsynlegar fyrir þá sem nota hjólastóla. Stíllanlegir stólar og vinnuborð er annað gott dæmi. Oft mundu sérstakar ráðstafanir, svo sem vinnuvistvænn búnaður eða sveigjanlegur vinnutími til að styðja einstakling með langvinnt ástand, gera vinnuna auðveldari og öruggari fyrir allt starfsfólk.

<sup>(8)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *The ageing workforce: Implications for occupational safety and health. A research review* (Eldra vinnuafi: Áhrif á vinnuvernd. Rannsóknarrýni), 2016. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-review/view>

<sup>(9)</sup> <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

<sup>(10)</sup> <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/2>

<sup>(11)</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1473>

## Meginreglur um stjórnun langvinnu stoðkerfisvanda við vinnu

Til að ná árangri við að stjórna langvinnu stoðkerfisvanda við vinnu þarf ferlið að byggja á nokkrum lykilþáttum.

- góðu öryggi og góðri heilsu ásamt forvörnum til að **koma í veg fyrir hættu á stoðkerfisvanda** hjá öllu starfsfólki, byggt á áhættumati, og viðurkenna að sumt starfsfólk getur verið **viðkvæmara** fyrir slíkum áhættum;
- **snemmtæk íhlutun** til að takast á við vandamál og hvatning til að tilkynna snemma um vandamál;
- stuðla að **góðri stoðkerfisheilsu** á vinnustað.

Einnig þarf að huga að eftirfarandi:

- að forðast að vera með einstaklingsbundnar ráðstafanir með því að hafa vinnuumhverfi og búnað **þannig að henti öllum** (altæk hönnun);
- að hafa árangursríka **áætlun um endurkomu til vinnu**;
- tryggja **samhæfingu** milli vinnuverndar- og mannauðsúræða og jafnréttisstefnu (með áherslu á jöfn tækifæri allra);
- **vinnustaðamenningu sem felur í sér samráð** við starfsfólk og góð samskipti;
- **þjálfun** fyrir stjórnendur og starfsfólk.

Vinnustaðurinn þarf að sýna einstaklingnum:

- **Skilning:** heildstæð nálgun með opnum samtölum er til að skilja þarfir einstaklingsins.
- **Vitund:** að vera meðvitaður um hættur og vandamál á vinnustaðnum fyrir starfsfólk með einhver stoðkerfisvandamál.
- **Stuðning:** hjálpa fólki með langvinnan heilsufarsvanda að stjórna eigin heilsu á fyrirbyggjandi hátt.

**Forvarnir.** Það er grundvallaratriði að tryggja að hættan sé metin og dregið úr henni fyrir allt starfsfólkið til að tryggja að vinnustaðurinn sé öruggur og hannaður til að stuðla að góðri stoðkerfisheilsu. Þetta felur í sér að forðast verkefni sem fela í sér óþægilegar líkamsstöður, langvarandi kyrrstöðu eða kyrrsetur, endurteknar hreyfingar og lyfta og meðhöndla byrðar. Vinnustöðvar ættu að vera vinnuvistfræðilega hannaðar og uppsettar og vinnuvistvæn verkfæri og stillanlegur vinnuvistvænn búnaður, til dæmis vinnustólar, ætti að vera til staðar. Það er einnig mikilvægt að grípa til aðgerða til að draga úr streitu í vinnunni. Vinnutengd streita getur hugsanlega aukið einkenni hjá þeim sem eru með langvinnan stoðkerfisvanda og ef nauðsyn krefur ætti að grípa til viðbótar ráðstafana fyrir alla sem þegar eru með stoðkerfisvanda og geta því verið næmari fyrir streitu.

**Að forðast kyrrstöðu og kyrrsetuvinnu** ætti að vera hluti af forvarnarstarfinu. Langvarandi seta hefur verið tengd við fjölda skaðlegra heilsufarslegra afleiðinga og geta einkenni þeirra sem eru með langvinna stoðkerfisvanda versnað þegar setið er lengi <sup>(12)</sup>. Allir starfsmenn ættu almennt að forðast kyrrstöðuvinnu, það felur í sér að forðast að standa lengi samfellt <sup>(13)</sup> og að bæta inn í vinnuferlið möguleika á hreyfingu, til dæmis með því að gera starfsfólki kleift að taka stutt hlé til að ganga um og teygja úr sér, þegar þess er þörf. Ef þetta er útfært fyrir allt starfsfólk verður sérstök nálgun fyrir einstakling með langvinnan stoðkerfisvanda óþörf.

**Með því að greina snemma og með snemmtækri íhlutun** er hægt að veita stuðning strax. Því fyrr sem tekið er á vandamálinu, því auðveldara er að takast á við það. Þetta á bæði við um heilsufarsvanda sem er ótengdur vinnu og þar sem vinnan veldur eða ýtir undir slíkan vanda. Hins vegar er starfsfólk oft tregt til að upplýsa um ástand sitt og heilsufar <sup>(14)</sup>. Starfsfólk þarf að finna að það geti treyst atvinnurekandanum eða yfirmanni sínum, vita að það verður hlustað á það, að stuðningur sé veittur og að brugðist verði við þeim málum sem koma upp. Það þarf að hvetja starfsfólk og gera því kleift að upplýsa um heilsufarsleg vandamál um leið og þau koma upp og á vinnustaðnum þarf að vera sú

<sup>(12)</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal\\_disorders\\_and\\_prolonged\\_static\\_sitting](https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_sitting)

<sup>(13)</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal\\_disorders\\_and\\_prolonged\\_static\\_standing](https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_standing)

<sup>(14)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Work-related musculoskeletal disorders: Prevention report* (Vinnutengdir stoðkerfissjúkdómar: Forvarnarskýrsla), 2008. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-work-related-musculoskeletal-disorders-prevention-report/view>

menning að hvatt sé til opinskárrar umræðu. Mikilvægt er að starfsmenn séu einnig hvattir til að leita til heilbrigðisstarfsfólks sem fyrst. Evrópska vinnuverndarstofnunin hefur gefið út leiðbeiningar, svokallaða samtalsvaka, sem innihalda ráð fyrir starfsmenn og stjórnendur varðandi samtöl um heilsufarsvandamál <sup>(15)</sup>.

**Árangursrík endurhæfing og skipulögð endurkoma til vinnu** er nauðsynleg til að styðja starfsfólk við að komast aftur til vinnu sem er fjarverandi vegna langvinnis ástands. Að snúa aftur til vinnu hefur áður verið rannsakað af Evrópsku vinnuverndarstofnuninni í tengslum við eldra starfsfólk og eftir krabbameinsmeðferð <sup>(16)</sup> <sup>(17)</sup>. Aðgerðir á vinnustaðnum fela í sér að uppfæra stefnu um endurkomu til vinnu, að yfirmenn haldi sambandi við starfsfólk, að nýta aðra sérfræðinga og innleiða og meta aðlögun á vinnustað. Áætlanir um að snúa aftur til vinnu eða vera áfram í vinnu ættu að vera sniðnar að hverjum einstaklingi fyrir sig og byggðar á mati.

**Að veita stuðning og aðlögun á vinnustað.** Góðar forvarnir og hönnun vinnustaða fyrir alla mun draga úr þörfinni fyrir aðlögun og ráðstafanir fyrir einstaklinga með langvinnan heilsufarsvanda. Þegar þess er þörf, getur einfalt samtal við einstaklinginn verið nægjanlegt til að varpa ljósi á þarfir viðkomandi, þó er mikilvægt að leita til sérfræðinga þegar þess er þörf. Þetta samtal ætti að fjalla um líkamleg einkenni og hvernig þau eru breytileg, hvaða verkefni eru talin krefjandi, hvaða stuðningur er nauðsynlegur o.s.frv. Að framkvæma áhættumat með tilliti til öryggis og heilsu fyrir einstaklinginn hjálpar til við að ákvarða viðeigandi ráðstafanir.

Samvinna milli viðkomandi einstaklings, yfirmanns, starfsfólks í heilbrigðisþjónustu og atvinnurekanda er nauðsynleg, með það sameiginlega markmið að hjálpa einstaklingnum að vera áfram í vinnunni og vinna út frá eigin hæfni. Ráðleggingar frá heilbrigðisstarfsfólki, sem deilt er með leyfi viðkomandi, ættu að hjálpa atvinnurekandanum að skilja hvaða stuðning einstaklingurinn þarfnast, hvaða verkefni eru viðeigandi og hvað ber að forðast. Leita skal sérfræðiráðgjafar þar sem þess er þörf, til dæmis frá sérfræðingum í vinnuvernd, vinnuvistfræðingum, sjúkraþjálfurum, iðjuþjálfum og arkitektum. Öryrkjasamtök og stuðningshópar sjúklinga veita oft upplýsingar og aðra hjálp. Sum aðildarríki hafa til staðar stuðningsáætlanir og veita fjárhagsaðstoð.

Aðlögun á vinnustað ætti að skipuleggja með því að leggja áherslu á starfsgetu einstaklingsins (getu einstaklingsins, ekki fötlunar hans). Aðlögun getur falið í sér að breyta verkefnum, búnaði og vinnustöð, að breyta vinnumynstri og veita stuðning. Oft er þörf á að gera nokkrar breytingar samtímis. Gefa þarf nægilegan tíma, til dæmis vegna þess að einstaklingurinn gæti þurft að prófa mismunandi úrræði, til að finna það sem hentar best. Mikilvægt er að fara yfir ráðstafanir og gera aðrar breytingar ef ástand einstaklingsins breytist í framtíðinni. Ef lausnin er ekki augljós getur stuðningur sérfræðinga í ferlinu hjálpað til og dregið úr þörf á að „prófa sig áfram“ þar til besta lausnin finnst.

Stjórnendur og starfsfólk þurfa að vera meðvitað um stoðkerfisheilsu í vinnunni. Það þarf fræðslu til að geta betur skilið áhrif af langvinnum stoðkerfisvanda og finna leiðir til að styðja samstarfsfólk til að vera áfram í vinnu.

**Að stuðla að stoðkerfisheilsu** á vinnustað getur falið í sér að hvetja fólk til þess að fara vel með bakið og hreyfa sig og grípa til aðgerða til að takast á við langvarandi kyrrsetu <sup>(18)</sup>.

## Ráð um sértæka aðlögun, starfshætti og heilsufar

Breytingar sem gera einstaklingum kleift að halda áfram að vinna geta falið í sér breytingar á verkefnum, búnaði og vinnustöð og breytingum á vinnumynstri.

<sup>(15)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Samtalsvakar fyrir umræður um stoðkerfisvandamál á vinnustað: Úrræði EU-OSHA fyrir vinnustaði*, 2019. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/is/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about-musculoskeletal-disorders/view>

<sup>(16)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Ráðleggingar fyrir*

*vinnuveitendur varðandi afturhvarf til vinnu fyrir starfsfólk með krabbamein*, 2018. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/is/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu/view>

<sup>(17)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Research review on rehabilitation and return to work* (rannsóknarrýni um endurhæfingu og endurkomu til vinnu), 2016. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work/view>

<sup>(18)</sup> [https://oshwiki.eu/wiki/Promoting\\_moving\\_and\\_exercise\\_at\\_work\\_to\\_avoid\\_prolonged\\_standing\\_and\\_sitting](https://oshwiki.eu/wiki/Promoting_moving_and_exercise_at_work_to_avoid_prolonged_standing_and_sitting)



**Vinumynstur og fjarvinna.** Stuðningur getur falist í því að breyta eða vera með sveigjanlegan vinnutíma, vinna styttri á hverjum degi eða að vinna mismunandi daga. Fjarvinna getur einnig verið átt vel við og gert einstaklingnum kleift að draga úr ferðatíma til og frá vinnu. Hins vegar er nauðsynlegt að einstaklingar sem vinna fjarri vinnustað hafi búnað af sömu gæðum og notaður er á vinnustaðnum og fái ráðgjöf um notkun hans.

Einnig er hægt að útvega **tæki og búnað**, þar með talið vagn til að færa byrðar, aðlöguð lyklaborð og mýs sem draga úr álagi, raddgreiningarkerfi og stillanleg skrifborð.

**Verkefnaskipti**, þar sem einstaklingur getur skipt á milli verkefna, getur skilað ávinningi fyrir vinnustaðinn með því að stuðla að sveigjanleika og færni starfsfólks og að þeir haldist lengur í starfi.

**Akstur.** Fyrir þann sem er með stoðkerfisvanda getur akstur haft í för með sér sársauka, stífleika í liðum eða þreytu. Að taka regluleg hlé, stilla sætið til að veita réttan stuðning, fara varlega þegar farið er bæði inn og út úr ökutækinu og lyfta aldrei byrði strax eftir að hafa stoppað (teygja fyrst) er mikilvægt fyrir alla bílstjóra, en sérstaklega fyrir þá sem eru með langvinnan stoðkerfisvanda. Til eru fleiri gagnleg tæki og lausnir fyrir bílstjóra, þar með talin lyklalausar opnanir, létt stýri, breytingar á handstýrðum búnaði og fótstigum og notkun aksturshanska til að bæta grip.

Til staðar eru lagalegar kröfur varðandi aðgengi á vinnustað fyrir einstaklinga með **verulega skerta hreyfigetu** og þá sem þurfa á hækjum eða hjólastólum að halda. Eins og áður hefur komið fram ætti að nota altæk hönnunarviðmið með aðgengi fyrir alla þegar byggingar eru hannaðar og þegar breytingar eru fyrirhugaðar til að tryggja að byggingar og vinnustaðir séu að fullu aðgengilegir frá upphafi. Aftur geta verið til einfaldar lausnir til að hjálpa einstaklingi að vera áfram í vinnunni, til dæmis með því að úthluta bílastæði nálægt innganginum eða flytja skrifstofu viðkomandi á jarðhæð.

#### Einfaldar ráðstafanir til að gera einstaklingum kleift að halda áfram að vinna<sup>19</sup>

Búnaður og tæki sem hafa gert einstaklingum kleift að halda áfram að vinna eru meðal annars:

- vinnuvistvæn mús
- talgreiningarhugbúnaður
- þráðlaus höfuðtöl til að svara síma
- samanbrjótanlegur kollur fyrir vettvangsheimsóknir
- sérstakur púði til að léttu á þrýstingi við setu
- stillanlegt skrifborð til að standa eða sitja við

Breytingar á verkefnum og vinnumynstri sem hafa gert einstaklingum kleift að halda áfram að vinna eru meðal annars:

- að snúa smám saman aftur til vinnu og að stytta vinnutímann
- sveigjanlegri vinnutími til að koma til móts við læknisheimsóknir og aðra heilbrigðismeðferð
- fjarvinna á "slæmum dögum"
- að byrja seinna til að forðast það að þurfa að standa í almenningssamgöngum
- að fá tækifæri til að taka oftari hlé til að hreyfa sig og teygja
- að fá tækifæri til að leggjast í hvíldarherbergi ef viðkomandi er þreytt(ur)
- að skipta við samstarfsfélaga um verkefni sem er líkamlega krefjandi

## Ályktanir fyrir vinnustaðinn

Leiðbeiningarnar og dæmi sem greint er frá í þessari skýrslu og tengdri skýrslu með dæmum<sup>(20)</sup> benda til þess að margvíslegir þættir stuðli að góðum árangri við að halda einstaklingum með langvinnan stoðkerfisvanda í vinnu. Þetta felur í sér eftirfarandi:

<sup>(19)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Analysis of case studies on working with chronic musculoskeletal disorders* (Greining á dæmum um hvernig er að vinna með langvinna stoðkerfissjúkdóma), 2020. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>

<sup>(20)</sup> EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Analysis of case studies on working with chronic musculoskeletal disorders* (Greining á dæmum um hvernig er að vinna með langvinna stoðkerfissjúkdóma), 2020. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>

- Hafðu góðar vinnureglur og skýr viðmið um öryggi, heilsu og vinnuvistvænan aðbúnað á vinnustað, þar sem vinna er auðvelduð, gerð öruggari og heilsusamlegri fyrir allt starfsfólkið og stuðlað er að góðri heilsu og vellíðan. Skipuleggðu vinnustaðinn þannig að hann henti öllum, með viðbótaraðstöðu fyrir einstaklinga ef og þegar þörf krefur.
- Atvinnurekendur hafa jákvætt viðhorf og styðjandi stefnu þar sem þeir meta starfsfólk sitt og færni þess, líta á það sem góða viðbót, ekki vandamál.
- Starfsfólk þarf ekki að vera 100% vinnufært og áherslan miðar að getu starfsfólks en ekki meintri vanhæfni.
- Grípa snemma inn þegar heilsufarsvandamál koma upp, með áherslu á að halda starfsfólki í vinnu frekar en að fá það aftur til starfa þegar það hefur [tímabundið] hætt störfum.
- Halda góðum samskiptum milli starfsfólks og vinnustaðar, þar sem starfsfólk telur sig geta vakið athygli á vandamálum og rætt þarfir sínar, þar á meðal með því að hafa samband við stéttarfélagið eða öryggistrúnaðarmann, ef hann er til staðar, varðandi úrbætur og fyrirkomulag.
- Auka þekkingu mannauðsfólks, yfirmanna og stjórnenda varðandi heilsufar starfsfólks og bæta þekkingu og færni á vinnustaðnum til að styðja við áframhaldandi störf eða við endurkomu til vinnu.
- Í einstökum tilfellum þarf að gera ýmsar ráðstafanir eins og:
  - að aðlaga vinnutíma, svo sem með tímabundinni eða varanlegri styttingu vinnutíma, frí fyrir lækni- eða aðra heilbrigðisþjónustu, breytilegur vinnutími, sveigjanlegur vinnutími (gildir um allt starfsfólkið);
  - skipuleggja fjarvinnu;
  - að útvega einfaldan búnað, t.d. að gera sitjandi vinnu þægilegri, draga úr standandi vinnu eða gera tölvuvinnuna þægilegri og forðast kyrrstöðu;
  - auðvelda hlé til að hreyfa sig og teygja og taka hvíldarhlé;
  - veita einstaklingnum meiri stjórn á því hvernig verkefnum er sinnt, eða skiptast á líkamlega þreytandi eða endurteknum verkefnum;
  - útvega bílastæði nálægt innganginum;
  - hægt sé að snúa aftur til vinnu smám saman, þegar veikindaleyfi hefur átt sér stað.
- Og
  - gefa nægan tíma í aðlögunarferlið, prófa aðgerðir í reynd til að komast að því hvað virkar best og endurskoða fyrirkomulagið.
- Koma á stefnu um fjarvinnu og sveigjanlega vinnutíma sem gildir fyrir allan vinnustaðinn.
- Samþætta í heildstæða stefnumótun vinnustaðarins ráðstafanir til að auðvelda endurkomu til vinnu og styðja starfsfólk með heilsufarsleg vandamál - vegna þess að sumar ráðstafanir sem eru gerðar til að styðja einstakling geta gagnast öllu starfsfólki og gert vinnustaðinn vinnuvistvænni fyrir alla, og getur dregið úr veikindaleyfum og auðveldað áframhaldandi vinnu eða endurkomu til vinnu.

## Ábendingar fyrir utanaðkomandi þjónustuaðila og stefnumótandi aðila

Byggt á þessari skýrslu og öðrum rannsóknum Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar um endurkomu til vinnu og vinnu við langvinna sjúkdóma <sup>(21)</sup> er mælt með eftirfarandi víðtækri stefnumörkun:

1. Einbeita sér að því að gera vinnuna sjálfbæra yfir starfsævina með bættum stuðningi við lítil fyrirtæki til að koma í veg fyrir áhættu í starfi og stuðla að bættri heilsu og vellíðan á vinnustað.
2. Beindu sjónum að því að móta vinnustað fyrir alla með altækri hönnun, einnig með því að veita vinnustöðum stuðning.
3. Grípa snemma inn þegar heilsufarsvandamál koma upp, með meiri áherslu á að vera í vinnu frekar en endurkomu til vinnu eftir fjarveru af vinnumarkaði.

<sup>(21)</sup> Sjá „Vinnuverndarstjórnun og vinnuafli sem eldist“ (<https://osha.europa.eu/is/themes/osh-management-context-ageing-workforce>). Sjá einnig EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin), *Rehabilitation and return-to-work after cancer – Instruments and practices* (Endurhæfing og endurkoma til vinnu eftir krabbamein - tæki og venjur), 2018. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/promoting-occupational-safety-and-health-through-supply-chain/view>



4. Hvetja heilbrigðisstarfsfólk og atvinnurekendur til að einbeita sér að getu starfsfólks, ekki meintri vangetu þeirra.
5. Gera það að markmiði fyrir alla að snúa aftur til vinnu, þar á meðal sem klínísk niðurstaða eða meðferðarmarkmið fyrir heilbrigðisstarfsfólk. Hvetja heilbrigðisstarfsfólk og bjóða upp á fræðslu í þessum efnum.
6. Sérniða áætlanir að hverjum og einum um endurkomu eða að vera í vinnu og byggja þær á mati.
7. Veita aðgang að utanaðkomandi stuðningi, sérstaklega fyrir lítil fyrirtæki, í formi viðeigandi þjónustu og ferla fyrir atvinnurekandann og einstaklinginn um endurkomu til vinnu, áætlanir um endurkomu einstaklings til vinnu og aðlögun á vinnustað
8. Koma á þverfaglegu stuðningskerfi sem nær til lýðheilsu, félagsþjónustu og vinnumiðlunar og veitir samræmdan stuðning, þar með talinn fjárhagslegan og tæknilegan stuðning, við fyrirtæki og starfsfólk sem leitast eftir endurkomu til vinnu.
9. Bæta aðgengi að þjónustuaðilum í vinnuvernd, til hagsbóta bæði fyrir atvinnurekendur og starfsfólk, til að hafa færi á greina vandamál snemma og sinna forvörnum. Þetta er sérstaklega mikilvægt fyrir lítil fyrirtæki og hið „ódæmigerða starfsfólk“.
10. Forðast einhliða ferla og nálgun með því að samþætta þekkingu og upplýsingar í sameinaða stefnu, inngrip og fjárveitingar.
11. Almennt séð, leggið meiri áherslu á lýðheilsu með því að horfa til sjúkdóma sem eru ekki lífshættulegir en langvinnir, þ.m.t. stoðkerfisvanda auk forvarna og snemmtækra aðgerða. Þróið og styðjið við heilbrigðisáætlanir fyrir snemmtæka íhlutun vegna stoðkerfisvanda.
12. Meta og taka á kynjaskekkjum, t.d. í aðgangi að þjónustu eða hindrunum fyrir áframhaldandi vinnu á vinnustaðnum.

## Heildarniðurstaða

Með réttum viðhorfum atvinnurekanda og aðlögun á vinnustað, ásamt stuðningi opinberrar heilbrigðisþjónustu og félags- og vinnumiðlunar, getur margt starfsfólk með langvinna sjúkdóma haldið áfram að vinna. Jafnvel án þess að utanaðkomandi stuðningur sé til staðar eru margar einfaldar ráðstafanir sem hægt er að grípa til í þeim tilgangi að styðja starfsfólk með langvinnan stoðkerfisvanda til að halda áfram að vinna, góð samskipti milli starfsfólks og atvinnurekanda eru lykilatriði til að finna réttu lausnirnar.

### **Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA)**

leggur sitt af mörkunum við að gera Evrópu að öruggari, heilbrigðari og afkastameiri stað til að vinna á. Stofnunin rannsakar, þróar og dreifir áreiðanlegum, yfirveguðum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundarherferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópusambandinu árið 1994 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, fulltrúa frá stjórnslu aðildarríkjanna, frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi sérfræðingum frá hverju af hinum aðildarríkjum ESB og annars staðar frá.

### **Evrópska vinnuverndarstofnunin**

Santiago de Compostela 12, 5. hæð

48003 Bilbao, Spánn

Sími +34 944-358-400

Fax +34 944-358-401

Netfang: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

