

Romatizmal ve kas-iskelet sistemi hastalıkları (RMD) ile çalışma

Makalenin kapsamı

Bu makale, kasları, kemikleri veya eklemleri etkileyen herhangi bir sorunu ve bir kişinin çalışma yeteneğini etkiler. İşe neden olabilir veya ağırlaştırabilir ve daha sonra genellikle 'işle ilgili kas-iskelet sistemi bozukluğu (işle ilgili MSD)' olarak adlandırılır. Bununla birlikte, kasları, kemikleri veya eklemleri etkileyen ve genellikle uzun süreli olan ve iş üzerinde etki yaratabilecek veya iş tarafından ağırlaştırılabilecek birçok sorun vardır, ancak net bir nedensel bağlantı yoktur. Bunlara yaygın olarak romatizmal ve kas-iskelet sistemi hastalıkları (RMD'ler) veya sağlık hizmetlerinde kas-iskelet sistemi koşulları denir. Bu makalede, RMD olarak adlandırılmaktadır.

RMD'lerin iş üzerindeki etkisi [1]

- RMD'ler 4 kişiden 1'ini (AB'de 120 milyondan fazla kişi) etkiler ve tüm engellilerin neredeyse% 30'unu oluşturur.
- İşle ilgili RMD'lerin toplam maliyeti, işverenlerin verimlilik kaybı ve ciro maliyetleri (% 33), çalışanların geliri ve sağlıkla ilişkili yaşam kalitesi kayıpları (% 65) dahil olmak üzere 163 milyar € 'dan fazla olarak tahmin edilmektedir.
- İşle ilgili MSD'nin tahmini toplam maliyeti, Avrupa'daki ülkelerin gayri safi milli hasılasının% 2'si kadar olabilir.

Kas-iskelet sağlığı neden önemlidir?

Kas-iskelet sistemi (MSK) sağlığı, bize hareketlilik ve el becerisi veren çalışma eklemleri ve kasları ve güçlü kemikler ve rahatlık, günlük yaşamın fiziksel görevleri ve iş, dinlenme ve oyun yoluyla hayatımızın tadını çıkarma yeteneği anlamına gelir. Fiziksel olarak aktif olmak ve egzersiz yapmak bizi sağlıklı tutar, ancak acı olmadan özgürce hareket edemeden bunu yapamayız. Hepimiz daha uzun yaşadığımız ve daha uzun çalışma ihtiyacımız olduğu için emeklilik yaşları artıkça bu da giderek daha önemli hale geliyor. Eğer kas-iskelet sağlığımızı koruyabilirsek, çalışmaya devam edebiliriz, ekonomik bağımsızlığımızı koruyabiliriz ve işin ötesinde bu yılların keyfini çıkarmamızı sağlayan aktif organlarla emekliliğe girebiliriz.

Romatizmal ve kas-iskelet sistemi hastalıkları (RMD'ler) nelerdir?

Çoğumuz, özellikle yaşlandıkça, bir zamanda ağrı ve ağrı veya sertlik çekeriz, ancak her yaşta yaralanma veya hastalıklarla ilgili olabilir. Bir yoktur sorunların çok çeşitli kemikler, eklemler, kaslar, tendonlar ve bunları bağlamak dokuların: kas-iskelet sistemini etkiler. Genellikle sorun kısa bir süre devam eder ve iyileşmeye çok az ihtiyaç duyulur, ancak bazen daha uzun sürer ve daha sonra kronik romatizmal ve kas-iskelet sistemi hastalıkları (RMD) olarak adlandırılır. İşten kaynaklanıyorsa veya ağırlaşıyorsa, genellikle işle ilgili kas-iskelet sistemi bozuklukları (işle ilgili MSD'ler) denir.

Enflamatuar hastalıklar, yaşlanma, yaralanmalar, konjenital ve gelişimsel gibi çeşitli nedenler vardır. Ayrıca obezite ve fiziksel aktivite eksikliği ile de ilişkilidir. Sigara içmek ve aşırı alkol tüketimi de kas-iskelet sağlığını etkileyebilir. Bununla birlikte, bazen kas-iskelet ağrısının kesin nedeni belirsiz kalır ve daha sonra omuz ağrısı veya sırt ağrısı gibi ne olduğu açıklanır.

Kas-iskelet sağlığını etkileyen ve tipik olarak ağrıya ve işlev bozukluğuna neden olan problemler şunlardır:

- Eklem koşulları — örneğin, romatoid artrit (RA), osteoartrit (OA), psoriatik artrit (PsA), gut, ankilozan spondilit (AS)
- Kemik koşulları — örneğin, osteoporoz ve ilişkili kırılma kırıkları, osteomalazi ve raşitizm
- Omurga bozuklukları - örneğin bel ağrısı ve disk bozuklukları
- Bölgesel ve yaygın ağrı bozuklukları - örneğin, donmuş omuz, tenisçi dirseği, fibromiyalji
- Kas-iskelet sistemi yaralanmaları — örneğin, meslek veya spor, yüksek enerjili uzuv ve omurga kırıkları ile ilişkili suşlar ve burkulmalar
- Genetik, konjenital ve gelişimsel çocukluk bozuklukları - örneğin skolyoz
- Bağ dokusu hastalıkları ve vaskülit gibi kas-iskelet sistemi belirtileri olan çok sistemli enflamatuar hastalıklar - örneğin, sistemik lupus eritematozus

RMD'lerin bireyler üzerinde nasıl bir etkisi vardır - ağrı, yorgunluk, fonksiyon?

RMD'ler insanları birçok yönden etkiler. Kolları, bacakları, boynu veya sırtını etkileyen ağrıya neden olurlar - her zaman şiddetli değil, genellikle kalıcı, nagging ve aşınma. Genellikle öngörülemez bir şekilde değişebilir, ancak kullanımda veya kullanımdan sonra daha kötü olabilir. Eklemlerin şişmesi olabilir, ancak genellikle görececek bir şey yoktur, ağrı görünmediği için, bu acı çeken kişi için sinir bozucu olabilir ve çevrelerindeki kişiler tarafından güvensizliğe neden olabilir. Ağrı, aynı aktiviteleri tekrar tekrar yapmayı zorlaştırabilir. Hareket etmek için biraz zaman alan, genellikle sertlik vardır. Uyku bozulabilir ve sonra ağrıyı görmezden gelmek daha zor olabilir. İnsanlar özellikle iltihaplı bir hastalık veya uyku rahatsız olduğunda yorgun ve yorgun olabilirler. Kişi stresliyse, endişe veya depresyon nedeniyle ağrı veya başka nedenlerle, bu da ağrıyı görmezden gelmeyi zorlaştırır ve RMD'nin yaşamları üzerinde daha fazla etkisi vardır. RMD'li insanlar da, sınırlamalarının kötüleşip kötüleşmeyeceği ya da işlerini kaybedip kaybetmeyecekleri konusunda gelecekte korkarlar. Zihin ve kas-iskelet ağrısı arasında yakın bir etkileşim vardır.

Neredeyse tüm aktiviteler için hareket etmemiz gerektiğinden ağrının etkileri yaygındır. RMD'ler günlük işleri, iş ve boş zaman aktivitelerini sınırlayabilir. Kişinin dışarı çıkmasını engelleyebilir ve sosyal olarak izole edilebilirler. Bir kişinin genel uygunluğunu etkiler ve daha az sağlıklıdır.

RMD'ler insanların çalışma yeteneğini nasıl etkiler? - durum çalışmaları

RMD'lerin yaygın bir etkisi vardır. Evde, işte ve eğlenirken yaptığımız çoğu görev, rahatlık içinde hareket edebilmemiz - hareket kabiliyeti ve el becerisi için bize ihtiyaç duyar. Kronik RMD'li insanlar evde veya işyerinde problemleri çözmeyi öğrenirler. Üretken ve eksik işlerden kaçınmaya çalışırlar ve kontrol ettiklerini düşünürlerse karşılaştıkları zorlukları sık sık açıklamazlar. Ancak, belirtiler kötüleşirse, iş zorlaşabilir. Daha önceki açıklama ve makul düzenlemeler, iş kaybına yol açan semptomların bu şekilde kötüleşmesini önleyebilir. Aşağıda iki durum örneği verilmiştir.

“Omurganın dejeneratif osteoartriti var ve osteoartrit nedeniyle iki diz protezi var. İşim harikaydı. Sıcak masaya ihtiyacım yok, ihtiyaçlarıma uyarlanmış kendi iş istasyonum var. Ben esnek saat yapmak, bu yüzden acele saat trafikte sürmek zorunda değilim. ... Tüm meslektaşlarım tarafından tamamen destekleniyorum.”

Linda'nın osteoartriti vardır ve esnek zaman çalışır.

“11 yıl önce psoriatik artrit teşhisi kondu... işin doğası büyük toplantılara başkanlık etmek anlamına geliyordu, bu da uzun süre ayakta durmak anlamına geliyordu. Bu toplantıları yapmama izin verdiler ve bir yıldan fazla bir sürem yoktu, ama şimdi servis bunu yönetemiyor. Yeni ilaçlarımı denemek ve hızlanıp geri dönemeyeceğimi görmek için bana zaman verildi. İki saatlik toplantılara geri döneceğimi sanmıyorum, bu yüzden erken emeklilik gibi görünüyor. 46 yaşındayım. Büyük deneyimim ve becerilerim var, ancak ayakta duramama sevdiğim işi kaybedebileceğim anlamına geliyor. Ruh yok ediyor.”

Stacey yerel bir konsey için çalışıyor

İşyerinde MSK sağlığını ele almak ve insanların RMD'lere rağmen çalışmasını sağlamak için temel ilkeler

RMD'li kişilerin kendilerine yardımcı olmaları ve sorunlarını en aza indirmeleri, yönetmeleri ve çözmeleri için etkinleştirilmesi gerekir. Bunun için, açık konuşmalar yoluyla ihtiyaçlarını anlama, neler yapabileceklerini ve neler yapmaktan kaçınmaları gerektiğini anlama konusunda kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç vardır; bu tıbbi tavsiye ile yönlendirilmelidir. RMD'li çoğu insan bir şekilde iş yapabilir, ancak RMD'lerin getirdiği zorlukların üstesinden gelmenin yollarını bulmak için esnekliğe ihtiyaç vardır. Kazanç, kişinin hem işveren için hem de çalışan için iyi olan çalışmaya devam edebilmesidir.

Bir işyerinde MSK sağlığının ele alınması, MSK sorunlarının öneminin bilinmesi ve özellikle halihazırda MSK sorunu olan çalışanlar için mevcut risklerin ve sorunların bilinmesi ve bu risklere maruz kalmanın azaltılması anlamına gelir. Fiziksel aktiviteyi teşvik etmek, hareketsiz davranışlardan kaçınmak ve sağlıklı beslenmeyi sağlamak gibi yaşam tarzı değişiklikleri yoluyla MSK sağlığını geliştirmek anlamına gelir. RMD'si olan insanlar için, kendi sağlıklarını yönetmelerine yardımcı olmak, bir sorun ortaya çıktığında erken eylemleri desteklemek ve işte kalmalarını sağlamak anlamına gelir. Yöneticiler ve çalışanlar, MSK sağlığını, RMD'lerin onu nasıl etkileyebileceğini ve RMD'li bir çalışanın işte ve üretken kalmasını sağlamak için zorluklarla başa çıkma yollarını anlamak için eğitilmelidir.

Nihai hedef:

- alir Koruyucu önlem ,
- herhangi bir MSK problemine erken müdahaleyi teşvik eder
- insanların RMD'lerine rağmen çalışabilmeleri için makul düzenlemeler yapar
- Etkili rehabilitasyon ve iş planlarına geri dönüşü sağlar.

MSK sağlığı nasıl teşvik edilebilir?

- İyi MSK sağlığı sadece sağlıklı kemikler, kaslar ve eklemler oluşturmak ve korumakla kalmaz, aynı zamanda zarar vermektten veya zarar vermektten kaçınmakla da ilgilidir.
- İnsanların mümkün olan yerlerde risklerden kaçınmaları ve güvenli teknikleri, güvenli uygulamaları takip ederek, doğru ekipmanı kullanarak ve kısa yollara girmeden kendilerini gereksiz yaralanma riskine sokmamaları gerekir .
- Uzun süreli statik duruşlardan , hareketsiz davranışlardan veya tekrar eden hareketlerden kaçının .
- Formda kalmak, ideal kiloyu korumak, kalsiyum ve balık yağlarıyla dengeli bir diyet yapmak ve sigara veya aşırı alkol tüketiminden kaçınmak için fiziksel olarak aktif tutun.
- Çalışma süreçleri bu riskleri en aza indirmeli ve RMD'li çalışanların daha duyarlı olabileceğini kabul etmelidir.

RMD geliştiren kişilere nasıl yardım edilebilir?

Erken müdahale

Bir sorun ne kadar erken yönetilirse, uzun vadede iş kaybına neden olma olasılığı o kadar az olacaktır. Genellikle çalışanın çalışmaya devam etmesini sağlamak için basit önlemler alınabilir. Bu, çalışanların ortaya çıktığı anda MSK sorunu hakkında konuşmaya teşvik edilmesi ve olanak sağlaması ve bu konuşmanın sonucu üzerinde hareket etmek anlamına gelir.

Açık oturumlar

- İnsanlar sağlıkları ve özellikle işlerini yaparken karşılaştıkları fiziksel zorluklar hakkında konuşmayı sevmezler. Genellikle yöneticilerinin destekleyici olmayacağını düşünürler. Semptomlarını kontrol altına aldıklarında RMD'leri etrafında çalışmayı öğrenirler. Artık yönetemedikleri zaman hastalık izni alırlar, ancak çalışmalarında bazı erken düzenlemeler ve RMD'lerinin tıbbi yönetimi ile bu onların işte kalmalarını sağlayabilir.
- MSK problemlerini yönetmek için açık ve pozitif bir kültür esastır. Olumlu bir kültüre sahip bir işyeri, bir çalışanın kendi MSK sağlığına bakmalarını, ne zaman mücadele ettiklerini ve çalışmaya devam edebilmeleri için erken tedavi ve destek almalarını sağlar.
- Çalışanlar, MSK sorunları nedeniyle mücadele ettiklerinin farkında olmadıklarında, işverenlerin makul düzenlemeler yapmaya veya herhangi bir işyeri zararını önlemeye yardımcı olmak için harekete geçemeyeceği konusunda bilgilendirilmelidir. Çalışanların işverenlerine artritleri, eklem ağrıları veya ilgili durumları ve işyerinde erken yaşta yaşadıkları zorlukları anlatmaları gerekir. Bu aşağıdakileri içerebilir:
 - ne şartı var
 - yaşadıkları belirtiler
 - belirtiler günden güne değişirse ve kötü bir günde nasıl hissettirebilir?
 - ilacın etkileri
 - hangi görevleri zor buluyorlar ve yardıma ihtiyaç duyabilirler
 - ne gibi yararlı desteklerden oluşabilir ve işlerini nasıl yapmalarını sağlayacak
 - Çalışanlar, işverenlerinin işyerinde erken raporlamayı teşvik ettikleri, basit ayarlamalar yapmaya çalışacakları ve çalışanın mümkün olan en kısa sürede sağlık danışmanlığı almasını önerecekleri konusunda bilgilendirilmelidir.

İşyerinde basit ayarlamalar

- RMD'li çoğu çalışan, semptom problemleri için bir miktar ödenek sağlayarak çalışmaya devam edebilir. Yetenekleri dahilinde çalışmaya devam etmek, uzun vadede daha fazla hasara veya daha kötü bir sağlık sonucuna neden olmaz. Genel olarak, işte olmak zihinsel ve fiziksel sağlık için iyidir.
- İyi iletişim sayesinde çalışanların ihtiyaçları daha net hale gelecektir. Küçük değişiklikler, durumlarına rağmen çalışmalarını sağlamada etkili olabilir. Çalışanlar, işyerinde yaptıkları gibi, işyerindeki sorunlarının çevresinde yollar bulma fırsatına ihtiyaç duyarlar. Çözüm bulma yetenekleri, kamu ve gönüllü sektörlerden gelen tavsiyelerle de desteklenebilir.
- Hat yöneticileri ve iş arkadaşları, çalışanların bir şey yapamayacaklarını söylemeye devam etmek istemedikleri için, işçinin yaşayabileceği zorlukları anlamalı ve önermelidir.

Tavsiyeye erken erişim

- Bir MSK sorunu ne kadar erken yönetilirse, çalışanı ve işlerini o kadar az etkiler. İnsanlar genellikle ağrıyı hareketten kaçınmak için bir uyarı olarak yorumlarlar, ancak çoğu zaman hareketsiz kalmak en iyi yönetimdir. Birisi işini etkileyen kalıcı bir MSK problemine sahipse, tıbbi tavsiye almalıdır.
- Tıbbi tavsiye, eğer izinle paylaşılırsa, işverenin çalışanın neye ihtiyacı olduğunu bilmesini, makul ayarlama ve adaptasyon sağlamasını ve çalışanların potansiyellerinde çalışmasına yardımcı olan kendi özel problemleriyle ilgili bireysel destek sağlamasını sağlamalıdır.

RMD oluşturulmuş kişilere nasıl yardım edilebilir?

Kronik RMD'leri olan ve etrafındaki kişiler genellikle çalışmalarından vazgeçmek zorunda kalacaklarını düşünürler; Bu doğru değil. RMD'si olan bir çalışanın, devam eden bir sorunla bile işe katılmasına olanak sağlanabilir:

- makul düzenlemeler
- öz-yönetimin desteklenmesi ve bilgi ve desteğe kayıt gönderilmesi
- bireysel destek sağlamak

Makul düzenlemeler

Problemin çalışmaları üzerinde önemli bir etkisi varsa, bir çalışanın çalışmasında makul ayarlamalar yapılmalıdır. Bu, profesyonel iş sağlığı tavsiyesi ile yönlendirilebilir. Makul düzenlemeler şunları içerebilir:

- Görev ve görevlerdeki değişiklikler:
 - işin bir parçası olan görevleri değiştirme veya değiştirme
 - uygulamalarda, rollerde ve sorumluluklarda esneklik
 - görevlerde değişkenlik
 - belirli görevleri meslektaşlarıyla değiştirmek
 - tüm işlerde iyi ergonomi sağlamak
 - zor veya kötüleşen semptomları azaltan veya bunlardan kaçınmak (örn. merdivenler, uzun süre ayakta durma veya oturma ve tekrar eden aktiviteler)
 - iş temposunu kontrol etmek
- Ekipman ve işyeri adaptasyonu:
 - ergonomik olarak tasarlanmış veya özel ekipman sağlanması (örn. çalışma istasyonu, uygun ofis koltuğu, arkalık ve / veya ayak desteği optimizasyonu)
 - görevleri kolaylaştırabilecek ekipman veya teknoloji kullanmak
- Çalışma kalıpları:
 - çalışma düzenini / saati değiştirme
 - mola verme yeteneği
 - artrit belirtileri ve ilgili koşulların çalışma saatlerinde esnekliği sabahları genellikle daha kötü olduğundan, çalışma saatinin daha sonra başlayıp bitmesi için esnek saatler sunar
 - haftanın en azından bir kısmı için evden çalışıyorum. Modern teknolojideki ilerlemeler ve işverenlerin insanların iş / yaşam dengesine saygı gösterme ihtiyacının giderek artmasıyla, evden çalışma da dahil olmak üzere daha fazla insan esnek çalışma düzenlemeleri benimsemektedir.
- Destek:
 - tıbbi randevulara katılmak için zaman ayırmak
 - işe gidiş geliş konusunda yardım
 - gelecekteki kariyeri planlama veya kariyer değişiklikleri yapma fırsatları

Koşullar değiştikçe ve çalışma hayatının yeni yönlerini zorlaştırabileceğinden, çalışanın ihtiyaçları yeniden değerlendirilmelidir.

Öz yönetim

Çalışanların kendi sağlık sorunlarını veya öz yönetimini yönetmelerine yardımcı olmak, işveren veya sağlık uzmanları tarafından sağlanan desteklerle birlikte kullanılacak önemli bir yaklaşımdır. Kendi kendine yönetim, işyerindeki hangi eylemlerin durumlarının yönetimine yardımcı olduğunu açıklayan çalışanı içerebilir. Ayrıca genel sağlık ve fiziksel aktivite seviyelerinin farkında olmak, ağrı ve yorgunluğu yönetmek için stratejiler bulmak, durumun fiziksel ve psiko-sosyal etkileri konusundaki anlayışlarını artırmak için arkadaşlarınızla, ailenizle ve iş arkadaşlarınızla nasıl iletişim kuracağınızı öğrenmek de içerebilir. ve desteklenen bir duyu. Uygun tedavi aldıklarından emin olmak için tıp uzmanları ile çalışma sırasında randevu almayı içerir.

Kendi kendine yönetim öğretilbilir ve MSK problemleri olan kişiler için yüz yüze veya çevrimiçi olarak verilen ve RMD'leri olan kişiler için hasta organizasyonları aracılığıyla erişilebilen bir dizi kurs vardır. Kronik RMD'li bir çalışanın zamana ve durumlarının kendi kendine yönetimini yerine getirme fırsatına ihtiyacı vardır.

İş yerinde kalmak için bireysel destek sağlama

RMD'ye ve acı verici ve sınırlayıcı bir durumun fiziksel zorluğuna rağmen bir çalışanın işte kalmasını sağlamak, çalışana, sağlık ekibini ve müdürlerini iş yerinde kalmalarına yardımcı olma ortak hedefini içeren birleşik bir yaklaşım gerektirir. ve yetenekleri dahilinde çalışmak.

Bir işverenin RMD'si olan bir çalışanın işte kalmasını sağlamak için verebileceği destek, sorunlarının doğasına ve iş için neyin mümkün olduğuna bağlıdır. Destek doğrudan işveren tarafından sağlanabilir ancak kamu ve gönüllü sektörlerden de destek alınabilir.

Sağlık ekibinin, çalışan için hangi görevlerin uygun olduğu ve nelerden kaçınılması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulunması gerekir.

Hat yöneticileri, tavsiyeye uyulmasını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır; işveren politikalarının desteklenmesi. Bölüm yöneticilerinin bilgisi ve bağlılığı merkezidir.

RMD'li çalışan, sorunlarına rağmen iş ve işte kalma veya işe dönme konusunda olumlu bir tutum sergilemelidir. Çalışma yeteneklerine meydan okuyan durumlarıyla ilgili fiziksel ve psikolojik faktörlerle uğraşmak zorundadırlar. Fiziksel engeller, kişinin acı verici ve sınırlayıcı bir durumu olduğunda işle ilgili faaliyetlerin üstlenilmesiyle ilgili pratik zorluklardır. Psikolojik engeller, sınırlayıcı bir duruma sahip olmanın kabul edilmesi ve bunun etrafında çalışma ihtiyacı, iş görevlerini yerine getirmeme konusunda hayal kırıklığı ve korku, ağrı nedeniyle endişe ve düşük ruh hali, geleceğin korkusu ve çalışmaya devam etmenin endişesi ile ilişkilidir. daha fazla soruna ve uzun süreli hasara neden olabilir.

İyi iletişim yoluyla çalışanın ihtiyaçları daha net hale gelecektir. İşverene kronik RMD'li bir çalışana yerleştirmelerini sağlamak için düşünmeleri gereken sorular:

- RMD'li çalışan hangi kısıtlamaları yaşıyor?
- Bu sınırlamalar çalışana ve çalışanın işini yapabilme yeteneğini nasıl etkiler?
- Bu sınırlamalar sonucunda hangi özel iş görevleri sorunludur?
- Bu sorunları şimdi ve gelecekte azaltmak veya ortadan kaldırmak için ne gibi düzenlemeler yapılabilir?
- Olası düzeltmeler hakkında çalışana görüşün. Ayarlamalar yapıldıktan sonra, çalışana birlikte gözden geçirin ve başka ayarlamalar gerekip gerekmediğini belirleyin.
- Denetleyici personel ve meslektaşların RMD'lerin zorluklarını anlamalarını sağlayın.

İşverenin, çalışanın izniyle, sorunun geleceği planlamak için iyileşme, devam etme veya kesintili olup olmayacağını bilmesi gerekebilir.

Özet

İşverenler çeşitli şekillerde yardımcı olabilir:

- işyerinin güvenli olduğundan emin olmak için makul ölçüde uygulanabilir riskleri değerlendirmek ve azaltmak ve ayrıca yasal sorumluluklarının ötesinde iyi kas-iskelet sağlığını desteklemek için tasarlanmıştır.
- RMD'leri olan çalışanları işlerinde kalmalarına yardımcı olmak için gerekli ayarlamaları yapın.
- kronik bir RMD'de bulunmayan bir çalışana işe geri dönmelerine yardımcı olmak için destekleyin.
- daha sonraki yaşamda kas-iskelet problemleri riskini azaltacak daha sağlıklı yaşam tarzlarına öncülük etmek için çalışanları destekleyerek proaktif bir yaklaşım benimseyin (sigarayı bırakma, daha sağlıklı diyetler veya personelin mini mola vermesini sağlama)

Daha fazla bilgi ve tavsiye kaynakları

- Artrit ile çalışmaya devam, Verywell Health, ABD
- <https://www.verywellhealth.com/continuing-to-work-with-arthritis-189699>
- MSD'lerle ilgili işyeri tartışmaları için konuşma başlatıcıları (MSD sağlık sorunu hakkında nasıl sohbet edileceği konusunda bireysel çalışanlar ve işverenler için tavsiye içeren ekleri içerir), EU-OSHA <https://osha.europa.eu/tr/tools-and-publications / yayinlar / konusma-baslatici-isyeri-tartismalar-about / view>
- İşveren, artritli işçilerin işlevini ve üretkenliğini artırmayı destekler, Kanada İş ve Sağlık Enstitüsü, Kanada
- <https://www.iwh.on.ca/newsletters/at-work/79/employer-supports-improve-function-and-productivity-of-workers-with-arthritis>
- İş bulma ve artrit ile çalışma, Artrit Vakfı, ABD
- <https://www.arthritis.org/living-with-arthritis/life-stages/work/workforce-ready.php>
- İşe uygun, Artrit İrlanda https://www.arthritisireland.ie/go/fit_for_work

- Doğru desteği nasıl alabilirim ?, Artrit, Birleşik Krallık
- <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- İşyerinde ortak sağlık - neden önemsemeliyiz ?, Artrit Derneęi, Kanada
- <http://education.arthritis.ca/jointhealthatworkwhyweshouldcare.aspx>
- İşyerinde kas-iskelet sağlığı: işverenler için bir araç seti, Toplulukta İşletme / Halk Sağlığı İngiltere, İngiltere
- https://wellbeing.bitc.org.uk/sites/default/files/business_in_the_community_musculoskeletal_toolkit.pdf
- Artrit ile çalışmak, IOSH Dergisi, İngiltere
- <https://www.ioshmagazine.com/article/working-through-arthritis>
- Artrit ile çalışmak, ABD Ulusal Güvenlik Konseyi Güvenlik + Sağlık dergisi
- <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/13512-working-with-arthritis>
- Artrit ile çalışmak, ABD Ulusal Güvenlik Konseyi Güvenlik + Sağlık dergisi
- <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/16725-working-with-arthritis>

0
Oy

Referanslar

1. Sıçra↑ İş Sağlığı ve Güvenliği EULAR pozisyon kağıdı
https://www.eular.org/myUploadData/files/eular_position_paper_on_health_and_safety_at_work.pdf