



ZAVOD ZA
VJEŠTAČENJE,
PROFESIONAINU
REHABILITACIJU I
ZAPOSŁJAVANJE
OSOBA S
INVALIDITETOM



MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA
SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

PRIRUČNIK S PREPORUKAMA ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA III.

Impressum

Naziv publikacije:

Priručnik s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta III.

Nakladnik:

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba
s invaliditetom

Za nakladnika:

Damira Benc, dipl. iur.

Lektor:

Interpreta usluge d.o.o.

Grafičko oblikovanje:

Tomislav Klekar

Tisak:

DES, Split

Naklada:

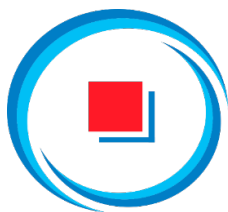
300 primjeraka

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu
pod brojem 001082040

ISBN 978-953-48324-4-8

Zagreb, studeni 2020.

III. dio



ZAVOD ZA
VJEŠTAČENJE,
PROFESIONALNU
REHABILITACIJU I
ZAPOŠLJAVANJE
OSOBA S
INVALIDITETOM



MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA
SUSTAVA, OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE

PRIRUČNIK S PREPORUKAMA ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA III.

Članovi radne skupine:

Jasenska Sućec
Natalija Vičević
Petra Herak
Mirna Barbarić
Sanja Mršić Jurina
Marjana Petkoviček
Dubravka Molnar
Sabina Šimić
Josipa Ćorluka
Tomislav Klekar

Suradnici:

Đurđica Blažinkov Živković
Sanja Lončar
Ljiljana Anić Antić
Tomislav Benjak
CPR Osijek

Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju
i zapošljavanje osoba s invaliditetom
Zagreb, studeni 2020.

SADRŽAJ

Alkoholizam.....	7
Artritis	19
Deficit pažnje/hiperaktivni poremećaj (ADHD).....	25
Mišićna distrofija.....	33
Parkinsonova bolest	39
Poremećaj iz spektra autizma	47
Posttraumatski stresni poremećaj (PTSP).....	59
Traumatske ozljede mozga	69
Zloćudni tumori	79
Literatura.....	99

ALKOHOLIZAM

Što je alkoholizam?

Alkoholizam je najraširenija kronična bolest ovisnosti koja predstavlja jedan od najozbiljnijih sociomedicinskih problema današnjice (prema Rapić, Vrcić Keglević, 2014). Najprimjerenijom se pokazala modificirana definicija Svjetske zdravstvene organizacije (WHO) koja glasi: „Alkoholičar je osoba koja je dugotrajnim pijenjem postala ovisna o alkoholu (psihički, fizički ili na oba načina) i u nje su se uslijed toga razvila zdravstvena (psihička ili fizička) oštećenja i socijalne poteškoće pristupačne klasičnim medicinskim i socijalnim dijagnostičkim postupcima. Spomenuti simptomi moraju biti utvrđeni, a ne smiju se samo pretpostavljati i na temelju anamnestičkih podataka o prekomjernom pijenju zaključivati da bolesnik boluje od alkoholizma.“ (Nenadić Šviglin, 2006).

Alkoholizam je bolest koja uključuje četiri simptoma:

- žudnja (snažna potreba ili kompulzivna reakcija na piće),
- gubitak kontrole (nemogućnost da se u bilo kojem trenutku ograniči opijanje),
- fizička ovisnost (apstinencijski simptomi kao što su mučnina, znojenje, drhtavica i anksioznost, koji se pojavljuju uslijed prestanka konzumiranja alkohola nakon razdoblja intenzivnog opijanja),
- tolerancija (potreba da se pije veća količina alkohola da bi se postigao željeni učinak).

Prema Nenadić Šviglin (2006), dijagnoza alkoholizma postavlja se na temelju anamnestičkih podataka simptoma bolesti, liječničkoga pregleda, heteroanamnestičkih podataka, koje najčešće daju članovi obitelji, laboratorijskih pretraga te raznih upitnika.

Učestalost

Alkoholizam je najteži socijalni ovisnički problem gotovo posvuda u svijetu. Prema izvješću Svjetske zdravstvene organizacije iz 2016. godine, u Hrvatskoj je oko 6 % ovisnika o alkoholu.

Izraženo u apsolutnim brojkama, u Hrvatskoj ima oko 250.000 ovisnika o alkoholu, a zbog ugroženosti cijele obitelji, osobito djece, taj se broj ugroženih u nas bliži milijunu stanovnika. Alkoholizam kod žena daleko je opasniji za stabilnost obitelji nego alkoholizam kod muškaraca. Broj žena

alkoholičarki u stalnom je porastu. U Hrvatskoj omjer broja muškaraca i žena posljednjih desetak godina iznosi oko 3,6 : 1 (prema Nenadić Šviglin, 2006).

Prema podacima HZJZ-a, u Hrvatskoj je na dan 13. listopada 2020. u Registar osoba s invaliditetom upisano 8 136 osoba oboljelih od alkoholizma.

U 2016. godini zloupotreba alkohola rezultirala je smrću oko 3 milijuna ljudi.

(Svjetska zdravstvena organizacija, 2016).

Uzroci

Danas se sve češće spominje da alkoholizam nije jedinstveni poremećaj, već skupina poremećaja koji se međusobno razlikuju po uzroku. Uzroci alkoholizma leže, prije svega, u samom čovjeku, a zatim u njegovoj okolini. Psihološke teorije spominju euforično djelovanje alkohola kao najvažniji motiv uzimanja alkoholnih pića. Osoba se pod utjecajem alkohola osjeća opuštenijom i veselijom, a često alkoholom ublažava tjeskobu i napetost zbog stresa i frustracija koje doživljava u vanjskom svijetu.

Biološke teorije razmatraju ulogu nasljednih čimbenika u pojavi i razvoju alkoholizma te polaze od činjenice da se alkoholizam u nekim obiteljima javlja češće, u drugima rjeđe ili se uopće ne javlja. Sinovi alkoholičara 3 do 5 puta češće postaju alkoholičarima nego drugi muškarci. Međutim, istraživanja djece alkoholičara koja su usvojena u obiteljima bez alkoholičara pokazala su da je i u njih šansa da postanu alkoholičari 3 puta veća. Postoje dokazi da genetski posredovani biološki utjecaji doprinose razvoju alkoholizma koji se opisuje kao poligenski poremećaj. Prema Nenadić Šviglin (2006), smatra se da se u tih osoba radi samo o genetski uvjetovanoj većoj sklonosti k razvoju alkoholizma, ali ne i o sudbinskom predodređenju da će osoba postati kronični alkoholičar.

Socijalno-kulturni činitelji izazivaju alkoholizam uz pomoć običaja, prihvaćenih tipova ponašanja pojedinih sredina te nepovoljnih socijalnih i obiteljskih činitelja. Dijete najčešće prvi put okusi alkoholno piće upravo u roditeljskom domu (prema Nenadić Šviglin, 2006).

Simptomi

Alkoholičara se često može prepoznati već po izgledu. Kronični alkoholičar obično ima trajno crvenilo lica i nosa te izgleda starije od svoje životne dobi. Obloženi jezik, drhtanje ruku, ogrebotine i ožiljci na koži nastali ozljeđivanjem u opitim stanjima, daljnji su znaci alkoholne bolesti.

Alkoholizam se razvija postepeno. Osoba u početku povremeno, a kasnije i trajno, postiže olakšanje pomoću alkohola. S pojavom gubitka mogućnosti kontrole količine popijenoga alkohola, društvena konzumacija alkoholnih pića kod osobe prelazi u bolest alkoholizam, koju obilježavaju različiti simptomi zdravstvenog i socijalnog oštećenja.

Od svih simptoma najkarakterističnije su promjene ličnosti u alkoholičara. Alkoholičar negira ili umanjuje svoje opijanje, nalazi različita opravdanja, krivi druge ili bježi od suočavanja s alkoholnim problemima žaleći se na različite nevezane tjelesne simptome. Muči ga grižnja savjesti i osjećaj srama. Osamljuje se, izbjegava i gubi prijatelje. Često gubi radno mjesto. Sve više gubi interes za zbivanja oko sebe, a u njegovom je fokusu samo alkoholno piće. Osjeća samosažaljenje zbog narušenih međuljudskih odnosa. Može postati neprijateljski raspoložen i sumnjičav prema članovima obitelji, ljubomoran na supružnika, često agresivnog ponašanja prema bližnjima i osobama iz šire okoline. Ova kritična faza alkoholizma završava pojavom kronične faze koju često obilježavaju produžene faze pijanstva, moralno-etička degradacija, oštećenja mišljenja, alkoholne psihoze (javljaju se u 10% alkoholičara), opsesivni karakter opijanja, neobjašnjivi strah i drhtanje. Alkoholičar pije sve do čega stigne (npr. čisti alkohol). Cijeli sustav opravdanja u njega propada, alkoholičar priznaje poraz i u tom je slučaju spreman prihvatiti liječenje (prema Nenadić Šviglin, 2006).

Alkoholizam i radno mjesto

U radnoj populaciji nalazimo 8 % do 13,9 % ovisnika o alkoholu. Ovisnost o alkoholu je ozbiljan problem na radnom mjestu jer negativno utječe na zdravlje zaposlenih i njihovu produktivnost. Modificirajući ponašanje radnika (oštećeno prosuđivanje, smanjena pažnja i oslabljeni refleksi), alkohol utječe na nepotpuno i nepravilno izvođenje radnih zadataka, pogreške, nesreće i ozljede te dovodi do zdravstvene i radne nesposobnosti. Psihičke promjene utječu na radnu sposobnost već u ranoj fazi opijanja, osobito kod rada na diferenciranim i odgovornim poslovima. Zbog konzumiranja alkohola slabe intelektualne i mnestičke funkcije, što ometa planiranje, kreativnost i odgovornost u radu (prema Žuškin i sur., 2006).

Godišnji izostanak alkoholičara s posla veći je od izostanka nealkoholičara za 40 % i iznosi prosječno 2 mjeseca, a radni vijek im je kraći za 10 – 15 godina (prema Žuškin i sur., 2006).

Brojna sociološka i klinička istraživanja ukazuju na daleko veću stopu povreda, prometnih nesreća i invaliditeta kod konzumenata alkohola. Ovisno o količini i trajanju opijanja, smanjena je i radna sposobnost. Prema Rapić, Vrcić Keglević (2014), alkoholizam ne ugrožava samo pojedinca, već i njegovu obitelj, radnu sredinu, bližu i dalju okolinu.

Radna sposobnost može biti značajno poremećena te su pravovremena ocjena preostale radne sposobnosti i određivanje odgovarajućeg radnog mjesta bitni u sprečavanju posljedica u radnom okruženju i široj zajednici.

Ako uz određene kontraindikacije postoji preostala radna sposobnost, može se pri ocjeni invaliditeta utvrditi profesionalna nesposobnost za rad. Profesionalna rehabilitacija kod tih je bolesnika gotovo nemoguća jer je rezultat liječenja gotovo uvijek upitan. K tome, remisije su neadekvatne, što značajno utječe na usvajanje novih znanja i vještina potrebnih za rad na drugom radnom mjestu (prema Žuškin i sur., 2006).

U programima zaštite i unapređenja zdravlja sve se više pozornosti posvećuje poremećajima koje izaziva konzumacija alkoholnih pića. Glavna mogućnost za djelovanje i izradu intervencijskog plana je u prevenciji opijanja na radnom mjestu jer su i mogućnosti provedbe i nadzora veće. Nužna je suradnja sa svim strukturama na radnom mjestu i izvan njega (obiteljski liječnik, psiholog, socijalni radnik, rukovoditelj poduzeća). Prema Ercegović, Milošević (2012), istraživanjem utjecaja konzumacije alkoholnih pića na radnu sposobnost radnika dobiven je skup instrumenata za procjenu konzumacije alkohola u poduzećima kojima se pokazala izravna povezanost specifičnog obrasca opijanja sa smanjenjem radne sposobnosti. Značajno smanjenje radne sposobnosti pronađeno je kod ispitanika koji su konzumirali alkohol izvan radnog vremena, za vrijeme radnog tjedna. Intervencije medicine rada bi se stoga trebale zasnivati na edukaciji radnika te promjeni njihova ponašanja izvan redovnog radnog vremena.

Na radnim je mjestima nužno rano identificiranje problema vezanih uz alkohol, što omogućava brzo poduzimanje primjerenih mjera. Time se (prema Žuškin i sur., 2006) stvara sigurnije mjesto, manje izostanaka s posla, povećana radna produktivnost i smanjenje osobnih i obiteljskih problema.

Obveze i ovlasti poslodavca u prevenciji konzumiranja alkohola na radnom mjestu

S obzirom da su život, zdravlje i očuvanje radne sposobnosti od posebnog društvenog interesa, *Zakonom o zaštiti na radu* (NN 71/14, 115/14, 118/14 i 94/18) propisane su stroge mjere zabrane i provjere konzumiranja alkohola i drugih sredstava ovisnosti na radu.

Radnik je pod utjecajem alkohola ako u krvi ima više od 0,0 g/kg alkohola, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Kako bi poslodavac provodio zabranu zloupotrebe alkoholnih pića sukladno Zakonu, može propisati Pravila kojima će utvrditi mjere za:

- sprečavanja unošenja i konzumiranja alkoholnih pića u radnim prostorijama i prostorima poslodavca
- načine utvrđivanja alkoholiziranosti radnika
- postupanje prema utvrđenom stanju alkoholiziranog radnika.

Sprečavanje unošenja alkoholnih pića u prostore poslodavca provodit će radnik zaštitar koji je ovlašten obavljati pregled unošenja alkoholnih pića pri ulasku u radne prostore poslodavca. Ukoliko se pregledom utvrdi da je radnik unio alkoholno piće, radnik zaštitar mu je isto dužan privremeno oduzeti te sastaviti zapisnik koji će dostaviti stručnjaku zaštite na radu na daljnje postupanje. Nakon što radniku završi radno vrijeme, na izlasku iz prostora poslodavca, zaštitar mu je dužan vratiti privremeno oduzet alkohol.

Ako poduzeće nema zaposlenog radnika zaštitara, neposredni rukovoditelj će u slučaju saznanja da je radnik nedozvoljeno unio alkoholno piće isto privremeno oduzeti, sastaviti zapisnik i proslijediti svom rukovoditelju više razine. Radniku će se nakon završenog radnog vremena na izlasku iz prostora poslodavca vratiti oduzeti predmet.

Ipak, osnovna preventivna mjera u sprečavanju unošenja alkoholnih pića je provedba povremenih, nenajavljenih individualnih i skupnih provjera alkoholiziranosti radnika.

Način utvrđivanja je li radnik pod utjecajem alkohola postoji u sljedećim slučajevima:

- kod opravdane sumnje da je radnik pod utjecajem alkohola
- nakon svakog događaja koji je imao štetne posljedice za radnike ili imovinu uzrokovanog nepravilnim postupcima radnika
- nakon svake ozljede na mjestu izvođenja rada i boravka unutar prostora i prostorija poslodavca.

Odredbama *Zakona o zaštiti na radu* (NN 71/14, 118/14 i 94/18), u članku 59. propisano je da je poslodavac dužan privremeno udaljiti s mjesta rada radnika koji je na radu pod utjecajem alkohola.

Da bi mogao provesti ovu odredbu, poslodavac mora osigurati za to odgovarajuće uređaje te odrediti osobe za provedbu alkotestiranja.

Sukladno *Pravilniku o ovjernim razdobljima za pojedina zakonita mjerila i načinu njihove primjene i o umjernim razdobljima za etalone koji se upotrebljavaju za ovjeravanje zakonitih mjerila* (NN 107/15, 82/17 i 66/18), uređaji za utvrđivanje alkoholiziranosti radnika moraju se umjeravati redovito, svakih godinu dana.

Osoba zadužena za provedbu alkotestiranja mora biti osposobljena za utvrđivanje alkoholiziranosti radnika na radu kod za to ovlaštene ustanove, što se dokazuje odgovarajućim uvjerenjem. Poslodavac zatim osobi zaduženoj za provedbu alkotestiranja izdaje *Odluku o ovlaštenju za obavljanje alkotestiranja radnika*.

Alkotestiranje radnika u pravilu se provodi nenajavljeno na poziv neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg postoji sumnja da je pod utjecajem alkohola, ali samo uz njegov pristanak. Provedba testiranja provodi se u zasebnoj prostoriji s ciljem zaštite privatnosti radnika, samo uz prisustvo neposrednog rukovoditelja i, ako se za tim ukaže potreba, povjerenika radnika, ali bez prisustva ostalih radnika. Nakon testiranja sastavlja se zapisnik koji potpisuju sve prisutne osobe. Utvrdi li se da je radnik pod utjecajem alkohola, neposredni rukovoditelj dužan ga je privremeno udaljiti s mjesta rada te će za isto donijeti *Odluku o privremenom udaljavanju s mjesta rada*. U slučaju da radnik odbija napustiti mjesto rada, udaljenje će provesti zaštitarska služba.

Ako radnik odbije pristupiti alkotestiranju, smatrat će se da je pod utjecajem alkohola te će se poduzeti iste mjere kao i za radnika kod kojeg je testiranjem utvrđeno da je pod utjecajem alkohola. Alkotestiranje se također odnosi i na osobe na radu, odnosno sve osobe koje nisu u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali se po bilo kojoj osnovi nalaze u prostorima poslodavca (osobe koje rade na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom, učenici, studenti i slično).

Poslodavac ne smije provoditi postupak provjere ako radnik ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja od ovisnosti, izdanu od ustanove kod koje se provodi program. Međutim, poslodavac može zatražiti ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnost za obavljanje poslova za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu, koju izdaje ugovoreni specijalist medicine rada (Lalić, 2018).

Programi liječenja i rehabilitacije

Liječenje alkoholizma uspijeva kod mnogih, ali kao i kod svake kronične bolesti, kada je u pitanju liječenje, postiže se različit stupanj uspjeha. Prema Žuškin i sur. (2006), najvažnije je ovisnika o alkoholu motivirati za liječenje i prihvatanje dugotrajnog postupka ozdravljenja.

Najvažniji doprinos Hrvatske europskoj i svjetskoj alkoholologiji predstavlja javno-zdravstveni pristup ovoj problematici koji je razvio prof. dr. Vladimir Hudolin, liječnik psihijatar koji je djelovao i razvijao psihijatrijsku i alkohološku službu u današnjem KBC-u „Sestre milosrdnice“ u Zagrebu (Hrvatsko psihijatrijsko društvo, 2012).

Bolesnik s boljom početnom socijalnom podrškom, manje teškom ovisnošću i stabilnijom ličnošću bolje će se oporaviti od ovisnosti. Dugotrajni oporavak ovisi o spremnosti osobe da prihvati cilj tretmana (strogu apstinenciju od alkohola i promjenu životnoga stila) te ambulantno liječenje i uključivanje u skupine samopomoći i uzajamne pomoći (klubovi liječenih alkoholičara, udruženja anonimnih alkoholičara). Neophodno je uvažavati različitosti i njegovati individualni pristup svakom pojedinom ovisniku o alkoholu.

S obzirom da je (prema Nenadić Šviglin, 2006) alkoholizam multidimenzionalni poremećaj, u liječenju, rehabilitaciji i resocijalizaciji alkoholičara sudjeluje tim stručnjaka raznih profila i primjenjuju se složeni postupci koji obuhvaćaju farmakoterapiju (npr. primjenjuju se sredstva koja izazivaju kemijsku internaciju, lijekovi koji smanjuju želju za alkoholom), psihoterapija i socioterapija.

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik koji boluje od alkoholizma pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima pojavljuju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o alkoholizmu, liječenju i njegovom utjecaju na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Osobe s alkoholizmom mogu imati neka ograničenja spomenuta u nastavku, ali rijetko će imati sva. Također, stupanj ograničenja i funkcioniranja razlikovat će se od osobe do osobe. Treba imati na umu da neće sve osobe s alkoholizmom trebati prilagodbu za uspješno obavljanje svog posla, a mnogi drugi će zatrebati neku vrstu prilagodbe. Slijede prijedlozi mogućnosti prilagodbe. Mogu postojati i brojna druga rješenja.*

Kognitivne smetnje

- omogućiti korištenje računalnih programa za samostalno uređivanje, predviđanje teksta, provjeru i ispravljanje pravopisa i gramatike itd.
- omogućiti korištenje uređaja ili alata za brojenje i mjerenje
- razdijeliti radne zadatke na manje cjeline
- razvrstati i poredati radne zadatke prema prioritetima
- koristiti bilješke, kalendare ili druge oznake za bilježenje informacija radi lakšeg snalaženja

- upotrijebiti sustav označavanja bojama za razlikovanje važnijih zadataka od onih manje važnih
- organizirati posao tako da zaposlenik obavlja samo osnovne zadatke
- omogućiti izmjenu radnih zaduženja, u skladu s teškoćama i stanjem zaposlenika
- postaviti pisane obavijesti o načinu izvršavanja zadataka na dostupnim mjestima (npr. oglasna ploča)
- omogućiti snimanje audio zapisa tijekom sastanaka
- osigurati pisane zapisnike sa svakog sastanka
- zaposleniku dati i pisane osim usmenih uputa
- osigurati dodatno vrijeme za pripremu i izvršavanje radnih zadataka
- osigurati dodatne stanke za odmor kako bi olakšali fokusiranost na radne zadatke
- omogućiti dodatno vrijeme za osposobljavanje/učenje/trening
- prilagoditi sadržaj i način provođenja treninga/osposobljavanja
- smanjiti ometanja na radnom mjestu (velik broj ljudi, buka i sl.)
- dopustiti vlastiti tempo rada
- omogućiti fleksibilno korištenje stanki za odmor
- omogućiti fleksibilno radno vrijeme
- smanjiti stupanj stresa na poslu
- osigurati zaposleniku podršku mentora/asistenta/nadređenog u radu koji će zaposleniku pružati podršku
- postaviti staze vodilje u radnom prostoru

Poteškoće s pažnjom/koncentracijom

- smanjiti prenatrpanost ili nered u radnom okruženju zaposlenika
- osigurati pomoćne alate, strategije ili tehnike za lakše pamćenje i prisjećanje (npr. planeri, organizatori, popisi za provjeru, elektronički podsjetnici i sl.)
- dopustiti upotrebu uređaja koji produciraju jednoličnu „bijelu buku/bijeli šum“, što pomaže pri neutraliziranju zvučnih distrakcija iz okoline (npr. zvuk fotokopirnog uređaja, ventilatora, strojeva u proizvodnji i sl.)
- dopustiti slušanje umirujuće glazbe preko slušalica

- povećati dostupnost prirodne rasvjete ili osigurati rasvjetu punog spektra
- osigurati neometane radne procese u dužim vremenskim sljedovima
- preraspodijeliti opsežnije zadatke na više koraka
- restrukturirati posao tako da zaposlenik obavlja samo bitne dijelove, ovisno o zahtjevima radnog mjesta
- dodijeliti zaposleniku mentora koji će pomoći u postavljanju ciljeva te svakodnevno pružati smjernice i podršku
- organizirati tjedne sastanke s rukovoditeljem, voditeljem ili mentorom kako bi se utvrdilo ispunjavanje zadanih ciljeva
- napraviti popis dnevnih zadataka te po završetku radnog dana provjeriti jesu li zadaci izvršeni
- koristiti kalendare ili elektroničke podsjetnike na sastanke i rokove
- koristiti dopise, e-poštu ili sastanke kao podsjetnike na važne rokove
- omogućiti korištenje sata ili mobilnog uređaja s elektroničkim organizatorima

Deficiti u izvršnim funkcijama zaposlenika

Organiziranje/planiranje/postavljanje prioriteta

- razviti sustav označavanja pomoću boja za različite dokumente, projekte ili aktivnosti
- poticati zaposlenika na korištenje sustava označavanja bojama kako bi se lakše razlikovali zadaci različite važnosti
- koristiti tablice s tjednim zaduženjima kako bi zaposlenik lakše odredio dnevne obaveze
- dodijeliti mentore za pomoć zaposleniku te za poučavanje i/ili učvršćivanje vještina organiziranja
- dozvoliti nadređenom da umjesto zaposlenika odredi prioritetne poslove
- omogućiti upotrebu elektronskih organizatora, mobilnih uređaja i e-mail podsjetnika
- dodijeliti zaposleniku novi posao tek nakon što je završen prijašnji
- smanjiti nered i buku u radnom okruženju

- osmisлити i pripremitи zasebna radna područja s kompletnim setovima pribora za pojedine zadatke
- одreditи u tjednom rasporedu vrijeme za uređivanje/organiziranje radnog prostora
- na kraju svakog dana odvojiti vrijeme za organiziranje i pripremu za sljedeći radni dan

Poteškoće u upravljanju stresom i emocionalnim reakcijama

- omogućiti zaposlenicima osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju stresa i nošenju s njime te s emocionalnim reakcijama na radnom mjestu
- omogućiti telefonske konzultacije s liječnikom ili savjetnicima u drugim službama tijekom radnog vremena
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- dopustiti zaposleniku češće stanke kako bi primijenio neku od tehnika za nošenje sa stresom (npr. tehnika relaksacije i sl.)
- dodijeliti nadzornika, rukovoditelja ili mentora koji će odgovoriti na zaposlenikova pitanja
- osigurati mentora ili nadzornika koji će zaposlenika upozoriti na situacije kada njegovo ponašanje postane neprofesionalno ili neprimjereno
- reorganizirati posao tako da tijekom vremena povišene izloženosti stresu i njegovim posljedicama sadrži samo osnovne zadatke
- omogućiti fleksibilan raspored odmora
- dopustiti obavljanje posla od kuće
- omogućiti korištenje aplikacija koje umanjuju anksioznost i stres

Poteškoće sa smanjenom izdržljivošću i umorom

- osigurati zaposleniku podršku mentora/asistenta u radu
- osigurati ergonomski oblikovane radne alate i opremu
- omogućiti fleksibilni radni raspored
- restrukturirati posao tako da uključuje samo najvažnije ili nužne dijelove
- predvidjeti planom rada duže i češće stanke tijekom radnog vremena

- osigurati korištenje elektromotornog vozila ili drugog vozila kao pomoć pri kretanju
- osigurati stolice ili samostojeće naslone za odmor
- redizajnirati radno okruženje/modificirati radni prostor
- omogućiti rad od kuće

Poteškoće uzrokovane uzimanjem medicinske terapije (farmakoterapije)

- omogućiti fleksibilan dnevni raspored i fleksibilno korištenje vremena za odmor
- omogućiti fleksibilnu preraspodjelu radnog vremena, rad na pola radnog vremena ili rad od kuće

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Predstavnica prodaje* oboljela od alkoholizma je, uslijed teškog razvoda, imala recidiv. Bila je suočena s otkazom zbog dolaska na posao u alkoholiziranom stanju, ali kada je poslodavca informirala o tome da je spremna započeti rehabilitacijski tretman, poslodavac joj je pružio posljednju priliku u vidu sklapanja sporazuma koji je osiguravao njen ostanak u radnom odnosu kod poslodavca, pod uvjetom da završi cijeli rehabilitacijski proces te na posao više ne dolazi u alkoholiziranom stanju.
- *Voditelj ureda* koji se nakon bolničkog liječenja zbog alkoholizma vratio na posao trebao je prisustvovati sastancima kluba liječenih alkoholičara. Poslodavac mu je osigurao raspored u kojem je mogao obavljati svoj posao, ali i prisustvovati sastancima.
- *Odvjetnik* s alkoholizmom, koji je zbog obiteljskih problema bio pod velikim stresom, imao je poteškoća s klijentima sudjelovati na društvenim događanjima na kojima se posluživao alkohol. Poslodavac ga je izuzeo od sudjelovanja na događanjima, dok god nije bio u stanju nositi se s obiteljskim problemima.
- *Radnik na održavanju* došao je na posao pod utjecajem alkohola. U sukobu s poslodavcem, otkrio mu je da je nedavno, nakon što je njegovom sinu dijagnosticirano teško zdravstveno stanje, imao recidiv. Poslodavac je odlučio da mu zbog navedenih okolnosti neće dati otkaz, no zahtijevao je od radnika da potpiše sporazum kojim se obvezuje da će ići i završiti rehabilitacijski tretman prije nego što mu se omogući povratak na posao te da više neće dolaziti na posao u alkoholiziranom stanju.

ARTRITIS

Što je artritis?

Artritis je bolest zglobova i okolnih tkiva, degenerativne ili upalne etiologije. Često su pogođene i tetive, hrskavice, krvne žile i unutarnji organi. Postoji više od 100 različitih vrsta artritisa, a osteoartritis i reumatoidni artritis dvije su najčešće vrste (JAN, 2020).

Bolest zglobova i okolnih tkiva, degenerativne ili upalne etiologije.

Prema podacima HZJZ-a, u Hrvatskoj je na dan 13. listopada 2020. u Registar osoba s invaliditetom upisana 7 591 osoba oboljela od neke vrste artritisa.

Osteoartritis

Osteoartritis (OA) je dugotrajna kronična bolest koju karakterizira propadanje hrskavice između kostiju i zglobova, što rezultira trljanjem kostiju jedne o drugu i stvaranjem krutosti, boli i poremećaja u kretanju. Bolest najčešće pogađa zglobove u koljenima, rukama, nogama i kralježnici te je relativno česta u zglobovima ramena i kukova. Nije poznato što uzrokuje primarni osteoartritis, a bolest se počinje razvijati u trenutku kada razorni enzimi oštete mrežu kolagenskih vlakana koja održavaju strukturu hrskavice (prema Camilleri, 2008).

Učestalost

Bolest je rijetka kod mladih osoba. Prema Camilleri (2008), vjerojatnost obolijevanja veća je kod žena nego kod muškaraca, osobito u starijoj životnoj dobi.

Liječenje

S obzirom na težinu kliničke slike i pratećega rendgenskog nalaza, postoje četiri stupnja osteoartritisa (I - IV, prema Kellgrenu). Primarni ciljevi liječenja su ublažavanje boli, održavanje i poboljšavanje opsega pokreta te zaustavljanje progresije osteoartritičkog procesa (Vlak, Jungić, 2006).

Plan liječenja OA može se podijeliti u četiri faze:

- početno liječenje (edukacija pacijenta - tjelovježba, optimizacija tjelesne težine i fizikalna terapija)
- farmakoterapija

- viskosuplementacija (primjena hijaluronske kiseline izravno u oboljeli zglob)
- invazivne metode (uključuju različite kirurške zahvate, a primjenjuju se u bolesnika kod kojih nijedan drugi način liječenja nije dao rezultate) (prema Ratiner, Gramas i Lane, 2001).

Reumatoidni artritis

Reumatoidni artritis (RA) je najčešći oblik upalnog artritisa koji obično napada više zglobova u tijelu. Uzroci nastanka RA najčešće se povezuju s poremećajima djelovanja imunološkog sustava uslijed kojih dolazi do upale zglobova, bolova, žarenja i ukočenosti. Za razliku od ostalih vrsta upalnih oblika artritisa, RA može uzrokovati oštećenje zglobova. Osim toga, bolest se može proširiti i izvan zglobova te zahvatiti druge dijelove tijela.

Učestalost

Prema Camilleri (2008), reumatoidni artritis je mnogo rjeđi od osteoartritisa, može nastati bilo kada, bez obzira na dob, ali se najčešće razvija u srednjoj životnoj dobi – između 30. i 50. godine, pri čemu su tri od četiri oboljele osobe žene.

Liječenje

Kod RA (prema Camilleri, 2008), pacijent i liječnik zajedno rade na postizanju nekoliko ciljeva:

- olakšavanje bolova, ukočenosti, oticanja, umora i drugih simptoma
- smanjivanje upale
- usporavanje ili zaustavljanje oštećivanja zglobova
- ograničavanje utjecaja RA na život pacijenta

Prema rezultatima istraživanja provedenog 2000. godine u Ujedinjenoj Kraljevini (Kampanja za istraživanje artritisa), 5,2 milijuna žena te samo 3,7 milijuna muškaraca zatražilo je liječničku pomoć zbog artritisa i srodnih bolesti.

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik koji boluje od artritisa pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima pojavljuju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o artritisu i njegovom utjecaju na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

Napomena: Osobe s artritisom mogu imati neka ograničenja spomenuta u nastavku, ali rijetko će imati sva. Također, stupanj ograničenja i funkcioniranja razlikovat će se od osobe do osobe. Treba imati na umu da neće sve osobe s artritisom trebati prilagodbu za uspješno obavljanje svog posla, a mnogi drugi će zatrebati neku vrstu prilagodbe. Slijede prijedlozi mogućnosti prilagodbe. Mogu postojati i brojna druga rješenja.

Poteškoće fine motorike

- osigurati alternativni pristup računalu (npr. instalirati uređaje i programe za komunikaciju pogledom)
- omogućiti korištenje alternativnih miševa, poput miševa s *joystickom* ili *track* kuglom te miševa za upravljanje računalom bez upotrebe ruku
- služiti se alternativnom tipkovnicom, poput jednoručne tipkovnice
- koristiti „čuvara tipki“ (*keyguard*) - pomagalo koje razdvaja komponente tipkovnice, omogućava odmor ruku na tipkovnici, olakšava pritiskanje tipki i onemogućava pritiskanje dvije tipke odjednom

- osigurati alternativni pristup telefonu (npr. telefon s držačem ili slušalicama)
- koristiti ergonomski prilagođene škare
- osigurati pomagala za lakše držanje pribora za pisanje, poput „otežane olovke“ (*weighted pen*), raznih nastavaka za olovke i sličnog
- nabaviti držač knjiga te osigurati pomagalo za lakše okretanje stranica
- omogućiti korištenje prilagođene podloške za računalne miševe i slično

Poteškoće grube motorike

- osigurati pristupačnost puta do radnog mjesta, sanitarnog čvora (automatska vrata, rampa za invalidska kolica, skalamobil, dizalo i sl.)
- osigurati parkirno mjesto u blizini radnog mjesta
- prilagoditi visinu stola ako zbog korištenja invalidskih kolica postoji potreba za time

Bol

- omogućiti češće korištenje stanki
- osigurati dodatne grijalice za radne prostorije
- omogućiti korištenje zaštitne opreme koja suzbija vibracije
- napraviti ergonomsku prilagodbu radnog mjesta (npr. ergonomski stolac, oslonac za ruke, oslonac za noge, fotelja za masažu za vrijeme stanki)

Nadraženost kože

- izbjegavati infektivne agense i kemikalije
- izbjegavati invazivne postupke
- osigurati zaštitnu odjeću

Opterećenje

- izmjestiti radno mjesto u prizemlje, kako bi se izbjegla potreba za penjanjem uz stepenice

Umor

- osigurati fleksibilan raspored radnog vremena
- omogućiti rad od kuće
- smanjiti ili ukloniti fizičke poslove
- osigurati dodatne stanke za odmor
- ponuditi korištenje elektromotornog skutera ili sličnog pomagala ako zaposlenik ima teškoća u kretanju

Fotoosjetljivost

- smanjiti aktivnosti na otvorenom u razdoblju od 10:00 do 16:00 sati
- izbjegavati reflektirajuće površine, poput pijeska, snijega i betona
- osigurati odjeću za blokiranje UV zraka
- osigurati voodootporna sredstva za zaštitu od sunca kao što su kreme za sunčanje
- postaviti svjetla niske snage iznad glave
- osigurati dodatno osvjetljenje prilikom obavljanja zadataka
- zamijeniti fluorescentnu rasvjetu onom s punim spektrom ili prirodnom rasvjetom
- ukloniti treperava svjetla
- na prozore postaviti sjenila koja se mogu prilagoditi (rolete, zavjese)

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Voditelj proizvodnje* koji boluje od reumatoidnog artritisa imao je teškoća s kretanjem kroz pogon prilikom nadziranja procesa rada te mu je poslodavac osigurao motorni skuter.
- *Računovođa* s reumatoidnim artritisom imao je dugotrajni problem s tipkanjem, što ga je znatno usporavalo u radu. Poslodavac mu je omogućio korištenje ergonomske tipkovnice i tablet računala. Ergonomska tipkovnica ublažila je njegove poteškoće s brzinom tipkanja, a tablet računalo omogućilo mu je da se tijekom radnog vremena lakše kreće.

- *Administrator* s reumatoidnim artritisom imao je poteškoća uzrokovanih temperaturnim oscilacijama, pogotovo tijekom zime. Poslodavac mu je omogućio fleksibilan raspored radog vremena (dopušten mu je kasniji dolazak na posao kako bi izbjegao ranojutarnje niske temperature zraka). Također, poslodavac mu je osigurao i grijalicu prostora.
- *Predstavnik službe za korisnike* s artritisom imao je poteškoća tipkati duže vrijeme. Omogućeno mu je korištenje ergonomske tipkovnice i tableta.
- *Socijalna radnica* s artritisom u rukama imala je poteškoća s čitanjem sažetaka slučaja zbog rukovanja papirologijom i vođenja bilješki. Omogućena joj je prilagodba u smislu korištenja okretača stranica, držača knjiga (stalak), raznih pomagala za pomoć pri pisanju te je dobila mogućnost diktiranja izvešća administratorima.
- *Recepcioner* s artritisom u desnoj ruci, koju je koristio za unošenje podataka u računalo, dobio je posebnu tipkovnicu namijenjenu za rad lijevom rukom, softver za prepoznavanje govora, *redak* na tipkovnici koji ima mogućnost govornog reproduciranja teksta, *trackball* miš te različitu uredsku opremu kojom se reorganiziralo radno mjesto.
- *Tajnica* s reumatoidnim artritisom bila je pri niskim temperaturama ograničena u tipkanju zbog bolova i krutosti u rukama. Iako su se simptomi pogoršavali u zimskim mjesecima, bili su prisutni i tijekom cijele godine zbog niže prosječne temperature zraka u uredu. Kao prilagodbu je dobila grijalicu prostora, dodatnu izolaciju prozora i softver za prepoznavanje govora.
- *Referentica za osiguranje* oboljela od artritisa u sklopu *sistemskeg eritemskog lupusa* osjećala je bolove u leđima, vratu i rukama uzrokovane dugotrajnim sjedenjem i radom na računalu. Omogućen joj je softver za prepoznavanje govora, ergonomski stolac i podesiva radna stanica (može raditi stojeći ili sjedeći).
- *Pomoćna knjižničarka* imala je velikih teškoća kod dugoročnog stajanja. Kako bi joj pomogao pri stajanju, poslodavac je kupio stalak na koji se mogla osloniti tijekom stajanja i tako raditi.

DEFICIT PAŽNJE/HIPERAKTIVNI POREMEĆAJ (ADHD)

Što je deficit pažnje/hiperaktivni poremećaj (ADHD)?

Deficit pažnje/hiperaktivni poremećaj (ADHD) je poremećaj ponašanja koji nastupa u djetinjstvu, a istraživanja pokazuju da teškoće perzistiraju i u odrasloj dobi.

Osnovne karakteristike poremećaja su impulzivnost, nemir i deficit pažnje. Obrazac nepažnje i/ili hiperaktivnosti je perzistentan i ometa funkcioniranje i razvoj. Klinička slika je različita ovisno o dobi i stupnju razvoja.

Smetnje se javljaju na području motorike, pažnje, emocija i socijalnih odnosa, na planu percepcije i u području kognitivnih funkcija. Simptomi se mogu javiti u sljedećim područjima, a manifestiraju se kao:

- Motorika – nemir, potreba za aktivnošću i pokretom, nespretnost, nestabilnost...
- Pažnja – kratkotrajna, neselektivna, pomanjkanje ustrajnosti...
- Emocije i socijalni odnosi – teškoće u kontroli poriva, impulzivnost, eksplozivnost, nizak pragtolerancije na frustraciju, nepredvidljivost, prisustvo agresivnosti, dezorganiziranost...
- Percepcija – smetnje u vidnoj i slušnoj percepciji, loša procjena veličina, udaljenosti, loša orijentacija u vremenu, problemi u razlikovanju dijela od cjeline...
- Kognitivne funkcije – loše apstraktno mišljenje, poteškoće pamćenja, poremećaji čitanja, pisanja...

Prema petom izdanju Dijagnostičkog i statističkog priručnika za duševne poremećaje (DSM-V, Američka psihijatrijska udruga, 2014), ovisno o najizraženijoj skupini simptoma, deficit pažnje/hiperaktivni poremećaj ima tri podtipa: kombinirani tip, dominantno nepažljiv tip i dominantno hiperaktivno – impulzivni tip.

Iako uzrok poremećaja nije sasvim poznat, mnoga istraživanja pokazuju da se radi o poremećaju uzrokovanom genetskim i neurološkim čimbenicima (prema Slakičević, Tadinac, 2017).

Učestalost

Prevalencija poremećaja u populaciji djece iznosi 3 - 5 %, a četiri je puta češća u dječaka nego u djevojčica (prema Kocijan-Hercigonja, Buljan-Flander, Vučković, 2004).

DSM-V navodi da istraživanja upućuju na to da se ADHD pojavljuje u većini kultura i to u oko 2,5 % odraslih osoba.

Prema podacima HZJZ-a, na dan 13. listopada 2020. godine, u Hrvatskoj je evidentirano 4 516 osoba kojima je utvrđen invaliditet kao posljedica deficita pažnje/hiperaktivnog poremećaja (ADHD).

Tijek i prognoza

ADHD se obično dijagnosticira u djetinjstvu, a teškoće se mogu nastaviti i u odrasloj dobi. U većine osoba simptomi hiperaktivnosti postaju manje očiti u adolescenciji i odrasloj dobi, dok nemir, nepažnja, impulzivnost i teškoće s organizacijom najčešće perzistiraju. Tijekom odrastanja neke teškoće iščezavaju, a javljaju se nove ili stare mijenjaju svoj oblik.

Hiperaktivnost i problemi s pažnjom imaju širok spektar negativnih utjecaja na opće funkcioniranje, svakodnevno funkcioniranje, na uspjeh u školi te opće socijalno funkcioniranje. U odrasloj dobi ADHD se može povezati sa slabijim radnim učinkom, nižim postignućem, većom vjerojatnošću nezaposlenosti i interpersonalnih konflikata, iako postoji velika varijabilnost među osobama.

(Re)habilitacija

Postoje mnogi tretmani za djecu s ADHD-om, a najbolji rezultati se postižu kada su terapijske intervencije usmjerene ne samo prema djetetu, već i obitelji te okolini, posebice školi i socijalnom okruženju.

Uz razne dostupne terapijske tehnike koje su usmjerene na različite aspekte poremećaja, povremeno se koristi i farmakoterapija.

S obzirom na to da se radi o vrlo kompleksnoj problematici koja se odražava kako na djetetov razvoj i njegovu socijalnu integraciju, tako i na cijelu obitelj, školu i djetetovu širu okolinu, ključan je multidisciplinarni pristup brojnih stručnjaka različitih specijalnosti.

Sukladno procjeni, primjenjuju se one terapijske tehnike koje su najprimjerenije za pojedinu osobu.

U svijetu se puno pažnje posvećuje i odraslima s ADHD-om te mnoge organizacije i stručnjaci pružaju podršku upravo odraslima s ADHD-om kako bi postigli svoje životne ciljeve.

Pri izboru zanimanja stručnjaci većinom predlažu poslove koji osobama s ADHD-om omogućavaju da iskoriste svoju jedinstvenu kombinaciju vještina – kreativnost, entuzijazam, energičnost, lako rješavanje problema...

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik s ADHD-om pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima pojavljuju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o ADHD-u te o utjecajima na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Kod osoba s ADHD-om mogu se razviti neki od spomenutih simptoma, ali rijetko se razviju svi navedeni. Stupanj ograničenja razlikuje se od osobe do osobe. Budite svjesni da neće svim osobama trebati jednaka prilagodba radnog mjesta za obavljanje posla, a nekim će osobama trebati tek nekoliko manjih prilagodbi. Slijede prijedlozi nekih mogućnosti prilagodbe. Mogu postojati i brojna druga rješenja.*

Postoje neke opće smjernice za prilagodbu radnog mjesta osobama s ADHD-om.

Općenito: Pojedinci s ADHD-om često znaju biti zahtjevni sami prema sebi. Imaju poteškoća s postavljanjem osobnih granica te često imaju nerealna očekivanja. U poslu se to može manifestirati na način da teško procjenjuju kada je vrijeme za prestanak rada te učestalo ostaju raditi prekovremeno ili rade i od kuće.

Opći savjeti za prilagodbu

- upozoriti na znakove koji ukazuju da je pojedinac preopterećen - ne koristi godišnji odmor, često duže ostaje na poslu, ne ruča...
- osigurati trenera koji će osobi pomoći u pronalaženju načina za povećanje produktivnosti i održavanje zdrave ravnoteže između poslovnog i privatnog života
- pružiti pomoć u identificiranju prednosti umjesto fokusiranja na nedostatke
- potaknuti kreativnost

Hiperaktivnost/impulzivnost

- osigurati strukturirane stanke tijekom kojih će zaposlenik imati priliku baviti se fizičkim aktivnostima
- sa zaposlenicima proučiti i definirati pravila ponašanja
- omogućiti odvojeni radni prostor
- omogućiti zaposleniku rad od kuće

Poteškoće s koncentracijom

Pojedinim osobama s ADHD-om bi prilagodba kojom se minimaliziraju distrakcije mogla poboljšati radnu učinkovitost. Preporuča se:

- osigurati mirno radno okruženje
- premjestiti mjesto rada podalje od izvora zvukova ili drugih mogućih uočljivih ometanja
- osigurati uređaj za produciranje *bijelog šuma*
- omogućiti rad od kuće
- dopustiti fleksibilan raspored i fleksibilno korištenje vremena za odmor
- osigurati zaposleniku vrijeme tijekom kojeg ga nitko neće ometati te dopustiti češće stanke
- smanjiti broj sporednih zadataka kako bi se omogućila usredotočenost na glavne radne zadatke

Poteškoće u upravljanju vremenom

- osigurati praćenje i pomoć mentora
- sastaviti popis dnevnih zadataka i označiti zadatke koji su izvršeni

- kroz sastanke sa zaposlenikom postaviti jasne ciljeve i pratiti napredak
- pružiti pomoć u određivanju prioriteta
- koristiti različite podsjetnike, tajmere, sat, elektronski organizator, aplikacije za mobitel/tablet i slično

Poteškoće s pravovremenim dolaskom na posao

Pojedinim osobama s ADHD-om pravovremeni dolazak na posao može biti izazov. Preporuča se:

- koristiti tajmer ili sat
- pripremiti se za posao dan ranije
- stvoriti rutinu spremanja/držanja stvari na istom mjestu
- podsjetnike i bilješke staviti na vidljivo mjesto
- izraditi popise prisutnosti za sve djelatnike

Poteškoće s pamćenjem

- osigurati pisane i usmene upute
- koristiti dnevne ili tjedne popise zadataka
- koristiti sustav označavanja bojama kako bi se lakše razlikovali zadaci različite važnosti
- omogućiti korištenje elektronskih organizatora, mobilnih uređaja, podsjetnika e-pošte i drugo
- omogućiti upotrebu podsjetnika na važne rokove pomoću e-pošte, dopisa i/ili tjednog nadzora
- potaknuti zaposlenika na vođenje bilješki na sastanku
- osigurati verbalne ili vizualne (slikovne, grafičke) podsjetnike
- omogućiti dodatno vrijeme za uvježbavanje novih aktivnosti/zadataka
- osigurati podršku mentora na radnom mjestu

Poteškoće u organizaciji posla i planiranju

- izraditi dnevni, tjedni i mjesečni popis zadataka
- označiti na kalendaru sastanke i rokove

- podijeliti veće zadatke na nekoliko manjih zadataka ili zasebnih blokova zadataka
- koristiti različite podsjetnike, tajmer, sat, elektronski organizator, aplikacije za mobitel/tablet i slično
- osigurati *check*-liste za lakše obavljanje zadataka
- razviti sustav označavanja bojama (različite boje za različitu vrstu zadataka, događaja ili razine važnosti)
- osigurati mentora
- razvijati i jačati organizacijske vještine edukacijama

Poteškoće u socijalnim vještinama

- upoznati zaposlenika s pravilima ponašanja na radnom mjestu
- za druge zaposlenike osigurati edukaciju o specifičnostima osoba s ADHD-om
- ako je moguće, omogućiti rad od kuće
- osigurati mentora
- dozvoliti zaposleniku da ne sudjeluje na neobaveznim socijalnim događanjima ako ne želi
- dopustiti zaposleniku prijelaz u drugi tim, drugu smjenu ili odjel
- poticati zaposlenika da se udalji od frustrirajućih situacija i sukoba

Nadređeni također mogu provoditi *tehnike upravljanja* koje, uz istodobno provođenje prilagodbi, podržavaju dobru radnu kulturu.

Tehnike upravljanja uključuju sljedeće:

- osigurati svakodnevne smjernice i davanje povratnih informacija
- uputiti konkretne pohvale i poticaje za uspješno izvršen posao
- osigurati pisane upute putem npr. e-pošte
- kroz redovite sastanke sa zaposlenikom dosljedno pratiti napredak i postavljati jasne i realne ciljeve
- osigurati pisanu formu dugoročnih i kratkoročnih ciljeva
- razviti strategije za rješavanje sukoba

Poteškoće u upravljanju stresom

- omogućiti zaposlenicima osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju stresa i tehnikama upravljanja stresom
- tijekom radnog vremena omogućiti telefonske konzultacije s liječnikom ili savjetnicima u drugim službama
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- dopustiti zaposleniku češće stanke kako bi primijenio neku od tehnika za nošenje sa stresom (npr. tehnike opuštanja i sl.)
- dodijeliti mentora koji će odgovoriti na zaposlenikova pitanja
- omogućiti fleksibilan raspored odmora
- dopustiti obavljanje posla od kuće
- osigurati vrijeme za savjetovanje i podršku

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Dostavljač* s ADHD-om je imao teškoća u organizaciji vremena. Previše je vremena trošio na dostave te je zaboravljao doći u skladište po nove pakete. Poslodavac je nabavio „pametni sat“ za zaposlenika koji je bio programiran tako da ga nekoliko puta tijekom dana, i pisanim i zvučnim putem, podsjeća na dostave koje treba odraditi te na odlazak u skladište. Vizualni i auditivni podsjetnici su omogućili da zaposlenik brže obavlja dostavu te da se lakše sjeti da treba otići u skladište po nove pakete.
- *Novinar* s ADHD-om je bio izrazito osjetljiv na vizualne i slušne podražaje. Poslodavac mu je osigurao miran radni prostor u koji je postavio uređaj za uklanjanje buke.
- *Menadžer* je na svom poslu bio uspješan sve dok na rukovodeće mjesto nije postavljena osoba koja je imala puno veće zahtjeve po pitanju pisane komunikacije. Zaposlenik s ADHD-om je imao teškoća s pravopisom i gramatikom u pisanju. Predložena mu je nabavka programa za prepoznavanje govora koja mu je omogućila diktiranje svega što želi napisati. Također, zatražio je program za ispravak teksta koji je dodatno kontrolirao napisani tekst.
- *Zaposlenik u maloprodaji* je često zaboravljao procedure za isplatu novca zbog čega su dnevna izvješća o prodaji bila pogrešna. Kreirao je popis sa svim potrebnim koracima koji je u konačnici pomogao svim zaposlenicima.
- *Zaposlenik u uredu* je pokazivao znakove impulzivnosti i često prekidao kolege ulazeći im u ured bez kucanja. Zaposlenik i nadređeni su zajedno odredili

tehnike za pristup drugim kolegama, poput slanja e-maila, najave telefonom i drugo.

- *Socijalni radnik s ADHD-om je imao teškoća u završavanju pisanih izvješća u predviđenom vremenu. Poslodavac je kreirao elektroničke obrasce koji su zaposleniku omogućili da samo upisuje odgovore. Također, poslodavac je označio prioritetne poslove u elektroničkom kalendaru te e-mailom slao podsjetnike za rokove.*

MIŠIĆNA DISTROFIJA

Što je mišićna distrofija?

Mišićna distrofija skupina je neuromuskularnih bolesti koja se manifestira mišićnom slabošću i odumiranjem mišića. Nastaje zbog nedostatka bjelančevine zvane distrofin, koja je neophodna za normalno funkcioniranje mišića. Bolest je uzrokovana promjenama u genima i najčešće je nasljedna. Promjene u području živčanih i mišićnih stanica, kao i poremećaj prijenosa podražaja sa živca na mišić utječu na funkciju i kretanje tijela.

Također, dolazi i do promjena na okolnom tkivu zglobova, što dovodi do lošeg i bolnog poklapanja zglobova te oboljelima donosi poteškoće pri kretanju. Ograničena pokretljivost zgloba je stalna, bez obzira jesu li kretnje aktivne ili pasivne.

Učestalost

Mišićna distrofija javlja se jednom na svakih 2000 rođene djece i to tri puta češće kod dječaka. U 94 % slučajeva bolest se pojavljuje prije 25. godine, a u 59 % slučajeva zahvaća djecu prije puberteta. Bolest počinje neprimjetno i često ostaje neotkrivena više godina, no izrazito rijetko se javlja u starijoj životnoj dobi.

Prema podacima HZJZ-a, u Hrvatskoj je na dan 13. listopada 2020. godine evidentirano 807 osoba kojima je utvrđen invaliditet kao posljedica mišićne distrofije.

U Hrvatskoj ima oko 4.500 oboljelih od mišićne distrofije

i srodnih neuromišićnih oboljenja.

(Savez društava distrofičara Hrvatske)

Simptomi

Mišićna slabost glavni je simptom koji se prepoznaje već u dobi od 2 ili 3 godine. Prvo zahvaća veće mišiće trupa, a kasnije se širi i na mišiće udova. Poteškoće su vidljive pri penjanju po stepenicama, skakanju, trčanju i hodaњу. S obzirom na zahvaćenost dijela tijela, mišićna distrofija može uzrokovati i probleme s mišićima lica, sa zatvaranjem očiju te gutanjem i govorom. Isto tako, karakteristična je slabost u rukama, ramenima i zdjelici

te općeniti problemi s mišićnom koordinacijom. Ujedno se često pojavljuje i skolioza ili zakrivljenost kralježnice. Svi simptomi dovode do ekstremnog umora i slabosti.

Ostali simptomi mogu uključivati srčane i respiratorne mišiće. Progresivna slabost i skolioza dovode do oštećenja plućne funkcije, što s vremenom može uzrokovati akutno zatajenje dišnog sustava.

TIPOVI MIŠIĆNE DISTROFIJE

Devet glavnih oblika (<https://www.sddh.hr>) mišićne distrofije su:

1. **Miotona mišićna distrofija** (Steinertova bolest) - pogađa središnji živčani sustav, srce, probavni sustav, oči i endokrine žlijezde, a očekivani životni vijek osobe je smanjen.
2. **Duchenneova mišićna distrofija** - najčešći oblik mišićne distrofije kod djece i češće zahvaća mušku djecu. Prvi su simptomi slabost mišića natkoljenica i zdjelice, nastanak velikih deformiteta, atrofija i kontraktura. Većina bolesnika od 15. godine koristi invalidska kolica, a u trećem desetljeću života najčešće nastupa smrt.
3. **Beckerova mišićna distrofija** - sličan prethodnom obliku distrofije, ali se simptomi javljaju kasnije, ponekad i u 25. godini te sporije napreduju. Mnogi dožive 30 godina pa čak i stariju dob.
4. **Pojasni oblik mišićne distrofije** - bolest se javlja u tinejdžerskoj ili kasnijoj dobi, pogađa oba spola, a u najčešćoj formi uzrokuje progresivnu slabost koja počinje u bokovima i zahvaća ramena, ruke i noge. Do 20. godine hodanje postaje teško ili nemoguće, ali bolesnici dožive stariju dob.
5. **Facioskapulohumeralna mišićna distrofija** - zahvaća mišiće lica, lopatice i nadlakticu. Sporo napreduje, a tipično se javljaju problemi s žvakanjem, gutanjem i govorom. Zbog grča mišića lice izgleda poput maske. Životni vijek nije skraćen.
6. **Kongenitalne mišićne distrofije** – prirođene mišićne distrofije koje sporo napreduju i pogađaju oba spola, a uzrokuju skraćivanje mišića i probleme sa zglobovima. Razlikujemo dva oblika bolesti - Fukuyama i kongenitalna mišićna distrofija. Fukuyama oblik se odlikuje i abnormalnostima mozga, mentalnim i govornim problemima te epileptičkim napadajima.
7. **Okulofaringealna distrofija** - bolest napada oba spola u dobi od 40 do 60 godina. Sporo napreduje, a simptomi su slabost mišića oka i lica te otežano gutanje. Kasnije se mogu javiti i slabosti mišića ramena i zdjelice te nemogućnost gutanja.

8. **Distalna distrofija** - rijedak je oblik mišićne distrofije, a pogađa oba spola. Uzrokuje slabost distalnih mišića podlaktica, šaka, potkoljenica i stopala. Simptomi su obično blagi, sporo napreduju i zahvaćaju manji broj mišića nego drugi oblici mišićnih distrofija.
9. **Emery-Dreifuss mišićna distrofija** - rijedak je oblik mišićne distrofije od koje obolijevaju dječaci do 15. godine života. Osim slabljenja mišića ramena, nadlaktica i potkoljenica, bolest zahvaća i srce. Slabost mišića može se proširiti i na prsa i zdjelicu. Bolest sporo napreduje i simptomi su blaži nego kod ostalih mišićnih distrofija.

Liječenje

Specifičnog liječenja nema, no svakodnevno uzimanje kortikosteroida omogućuje značajno poboljšanje kroz duže razdoblje. Kako te vrste lijekova dovode i do određenih nuspojava, daju se samo bolesnicima s izraženim funkcionalnim smetnjama. U oblicima bolesti koji sporo napreduju moguće su i kirurške korekcije deformacija.

Umjerena tjelovježba najbolja je prevencija slabljenja mišića.

Lagano istezanje produžuje vijek ligamenata i tetiva, a pasivno vježbanje može produžiti pokretljivosti i u teških bolesnika.

Uz to, neophodno je voditi računa i o tjelesnoj težini.

Komplikacije

Nedostatak distrofina može oslabiti srčani mišić i izazvati kardiomiopatiju, a većina pacijenata starijih od 18 godina pokazuje simptome kardiomiopatije.

Dijafragma i drugi mišići koji upravljaju plućima također mogu oslabiti i na taj način smanjiti učinkovitost pluća. Oslabljani respiratorni mišići otežavaju kašalj, što povećava rizik od ozbiljne respiratorne infekcije. Čak i najjednostavnija prehlada vrlo brzo može napredovati do upale pluća.

Isto tako, nedostatak distrofina ozbiljno narušava kognitivne sposobnosti. Primijećene su promjene u ponašanju i kognitivnim funkcijama, kao što su pažnja, verbalno učenje i pamćenje te emocionalna interakcija.

UTJECAJ SIMPTOMA MIŠIĆNE DISTROFIJE NA RAD

- Otežano kretanje i slabost mišića onemogućuje bilo kakav fizički rad
- Korištenje invalidskih kolica zahtijevat će arhitektonske i tehničke prilagodbe
- Zbog oslabljenog srčanog mišića treba izbjegavati fizičke napore te omogućiti češće odmore
- Dekoncentracija, umor i depresija znatno utječu na rad kada je potrebna inicijativa, kreativnost i puno razmišljanja.
- Oslabljeni mišići ruku onemogućuju rad s preciznim strojevima.
- Česte respiratorne infekcije mogu uzrokovati česta bolovanja.
- Teže učenje i pamćenje onemogućuje edukaciju te oboljeli mogu raditi jednostavnije pomoćne poslove
- Kod otežanog govora teško je uspostaviti socijalni kontakt s kolegama na poslu

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik s mišićnom distrofijom pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima pojavljuju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o mišićnoj distrofiji te o njenom utjecaju na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Osobe s mišićnom distrofijom mogu imati neka ograničenja spomenuta u nastavku, ali rijetko će imati sva. Također, stupanj ograničenja i funkcioniranja razlikovat će se od osobe do osobe. Treba imati na umu da neće sve osobe s mišićnom distrofijom trebati prilagodbu za uspješno obavljanje svog posla, a mnogi drugi će zatrebati neku vrstu prilagodbe. Slijede prijedlozi mogućnosti prilagodbe. Mogu postojati i brojna druga rješenja.*

Opće poteškoće

- približiti radno mjesto sanitarnom čvoru
- omogućiti više stanki za odmor
- educirati kolege o bolesti
- izabrati radno mjesto primjereno sposobnostima

Kognitivne poteškoće

- razvrstati i poredati radne zadatke po prioritetima
- razdijeliti radne zadatke na manje cjeline
- osigurati dodatne stanke za odmor kako bi olakšali fokusiranost na radne zadatke
- dopustiti vlastiti tempo rada

Dekoncentracija i umor

- smanjiti ili ukloniti fizičke poslove i stres na radnom mjestu
- osigurati dodatne stanke za odmor izvan radnog mjesta
- dopustiti fleksibilan raspored i fleksibilno korištenje vremena za predah
- napraviti ergonomsku prilagodbu radnog mjesta po potrebi (npr. ergonomski stolac, fotelja za masažu za vrijeme stanki, oslonac za noge, oslonac za ruke i sl.)
- ponuditi korištenje elektromotornog skutera ili sličnog pomagala ako zaposlenik ima poteškoća u kretanju, a kretanje je na radnom mjestu nužno.

Održavanje učinkovitosti radnika tijekom radnog vremena

- omogućiti fleksibilniju preraspodjelu radnog vremena
- rad na pola radnog vremena ili rad od kuće
- planom rada predvidjeti duže i češće stanke tijekom radnog vremena
- osigurati potrebno vrijeme za učenje i svladavanje novih odgovornosti i zadataka
- procijeniti optimalnu opterećenost zaposlenika
- potaknuti radni kolektiv na podršku i pomoć
- predvidjeti mogućnost promjene radnih zadataka

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Odvjetnik* s mišićnom distrofijom koja se manifestirala na donjim udovima imao je poteškoće pri uspinjanju stepenicama. U svrhu razumne prilagodbe postavljena mu je rampa na stepenicama.
- *Menadžer* u privatnoj firmi, koji boluje od mišićne distrofije, imao je poteškoća pri obavljanju svakodnevnih životnih potreba. Dopusšteno mu je psa vodiča, kojeg koristi u privatnom životu, dovesti i na posao.
- *Liječnik* s mišićnom distrofijom teško je nakon rada s pacijentima ustajao iz sjedećeg položaja pa mu je osiguran stolac s podizačem sjedišta i mekim jastukom.
- *Tajnici* s mišićnom distrofijom zbog ograničenja u finoj motorici bio je otežan unos podataka u računalo zbog čega joj je nabavljen softver koji prepoznaje govor i prikazuje tekst na računalu.
- *Inženjer* s mišićnom distrofijom imao je teškoća pri dohvaćanju različitih dokumenata. Poslodavac mu je osigurao rotirajući stalak za slaganje dokumenata i na taj način mu olakšao poslovanje.
- *Djelatnik* s mišićnom distrofijom koji se kreće uz pomoć električnih kolica kojima upravlja *joystickom* imao je poteškoća pri otvaranju vrata. U sklopu razumne prilagodbe u tvrtki su postavljena automatska vrata, što mu je olakšalo kretanje.
- *Djelatnici* oboljeloj od mišićne distrofije, zaposlenoj u računovodstvu, bilo je teško pritiskati tipke na velikoj tipkovnici, kao i rukovati mišem. Kako bi bez napora mogla obavljati svoj posao, omogućeno joj je korištenje minijature tipkovnice i miša koji i bez upotrebe sile za aktiviranje reagiraju i na najmanji dodir.

PARKINSONOVA BOLEST

Što je Parkinsonova bolest?

Parkinsonova bolest je sporo progresivni degenerativni poremećaj središnjeg živčanog sustava, karakteriziran sporošću i siromaštvom pokreta, povišenim mišićnim tonusom, tremorom u mirovanju i nestabilnošću u održavanju položaja tijela (prema Demarin i sur., 1998). Uzrok bolesti nije poznat i nema izlječenja. Međutim, zahvaljujući dosadašnjim otkrićima i terapijskim mogućnostima, kvaliteta života znatno je poboljšana (Vuletić, 2019). Rijetko se javlja prije četrdesete godine, a najčešće nastupa u starijoj životnoj dobi između pedesetih i sedamdesetih godina života (Popijač, 2015).

Simptomi

Parkinsonova bolest može imati različite motoričke i nemotoričke simptome. Najuočljiviji motorički simptomi su pojačan tonus ili ukočenost mišića (rigor), drhtanje (tremor) tijela u mirovanju te usporene i oskudne kretnje, pri čemu su smanjene automatske kretnje (mahanje rukama pri hodu) te su fine kretnje usporene (pisanje, zakopčavanje gumba). Osobe koje boluju od Parkinsonove bolesti također imaju problema s ravnotežom, njihova ekspresija lica je oskudnija, prisutno je smanjeno treptanje i vrlo često imaju karakterističan pognuti položaj trupa prema naprijed (noge savijene u koljenima i ruke zgrčene u laktovima).

Nemotorički simptomi ponekad se nazivaju nevidljivim simptomima Parkinsonove bolesti, a ovi uobičajeni simptomi mogu utjecati na gotovo svaki tjelesni sustav i pojaviti se bilo kada tijekom bolesti (prema Zaklada Michael J. Fox). To su uglavnom: smetnje mirisa, anksioznost, depresija (oko 50 % bolesnika), smetnje spavanja, konstipacija, bol, urinarne smetnje (70 %), erektilna disfunkcija, demencija (83 % bolesnika), autonomne disfunkcije (sijaloreja, pojačano znojenje glave i vrata...), halucinacije (74%), gastrointestinalne smetnje (40 %) te umor (Vuletić, 2019).

Učestalost

Parkinsonova bolest je iza Alzheimerove bolesti druga najčešća kronična neurodegenerativna bolest. Muškarci imaju 1,5 puta veći rizik od obolijevanja nego žene.

Procjenjuje se da Parkinsonova bolest pogađa oko 1,5 % ljudi u dobi od 60 godina te 3 % ljudi u dobi od 80 godina. Zahvaća i mlađu dobnu skupinu pa tako čak 10 % slučajeva nastaje u dobi nižoj od 50 godina. Procjenjuje se da u svijetu ima od 7 do 10 milijuna oboljelih (Vuletić, 2019).

Prema podacima HZJZ-a, na dan 13. listopada 2020. godine, u Hrvatskoj je evidentirano 1 939 osoba kojima je utvrđen invaliditet kao posljedica Parkinsonove bolesti.

Liječenje

Liječenje Parkinsonove bolesti vrlo je individualno, prilagođava se dobi pacijenta i stupnju težine bolesti. Liječenje kao takvo je simptomatsko i ne sprečava progresiju bolesti, već utječe na poboljšanje kvalitete života, a obuhvaća medikamentozno liječenje, kirurško liječenje, gensku terapiju, psihoterapiju, radnu terapiju, muzikoterapiju, logopedsku terapiju i fizioterapiju (Miletić, 2016).

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik s Parkinsonovom bolešću pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima pojavljuju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o Parkinsonovoj bolesti te o utjecajima na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Osobe s Parkinsonovom bolešću mogu imati neka od ograničenja opisana u daljnjem tekstu, ali ih rijetko imaju sva. Također, stupanj ograničenja razlikuje se među pojedincima. Potrebno je imati na umu da neće sve osobe s Parkinsonovom bolešću trebati prilagodbe prilikom obavljanja posla, dok će mnogi trebati samo nekoliko prilagodbi. Slijede neki od primjera dostupnih mogućnosti prilagodbe, a postoje i druga brojna rješenja.*

Poteškoće sa smanjenom izdržljivošću i umorom

- smanjiti ili ukloniti fizičke poslove i stres na radnom mjestu
- osigurati dodatne stanke radi odmora
- dopustiti fleksibilan raspored i fleksibilno korištenje odmora
- omogućiti rad od kuće (stalno ili povremeno)
- napraviti ergonomsku prilagodbu radnog mjesta (npr. ergonomski stolac)
- ponuditi korištenje elektromotornog skutera ili sličnog pomagala ako zaposlenik ima poteškoća u kretanju, a kretanje je na radnom mjestu nužno.

Poteškoće s koncentracijom

- smanjiti ili ukloniti zvučne i/ili vizualne podražaje koji ometaju pozornost u radnom okruženju
- osigurati prostoriju u kojoj će zaposlenik tijekom dana imati mogućnosti biti sam
- dopustiti slušanje glazbe ili korištenje slušalica koje ublažavaju buku u radnom okruženju
- osigurati zaposleniku vrijeme tijekom kojega ga nitko neće ometati te dopustiti češće stanke
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve
- pojednostaviti posao tako da obuhvaća samo nužne zadatke

Poteškoće s pamćenjem

- dopustiti zaposleniku da snima audio zapise sastanaka te osigurati pisane bilješke
- voditi zapisnike o svakom održanom sastanku

- osigurati dodatno vrijeme za pripremu i izvršavanje zadataka
- postaviti pisane obavijesti o načinu izvršavanja zadataka na dostupnim mjestima (npr. oglasna ploča)
- omogućiti upotrebu podsjetnika na važne rokove pomoću e-pošte, dopisa i/ili tjednog nadzora
- po potrebi koristiti i pisane osim usmenih uputa
- nalijepiti podsjetnike i pisane upute za upotrebljavanje često korištene opreme
- osigurati podršku mentora na radnom mjestu

Poteškoće u organizaciji posla i učinkovitosti

- upotrijebiti dnevni, tjedni i mjesečni popis radnih zadataka
- raditi svakodnevni popis radnih zadataka sa zaposlenikom tako da zaposlenik tijekom dana odrađuje svoja zaduženja i označava izvršene zadatke
- upotrijebiti elektronički kalendar s automatskim podsjetnikom na važne sastanke i rokove za izvršenje poslova
- koristiti elektronske organizatore, ručne uređaje i aplikacije
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve
- upotrijebiti sustav označavanja bojama za razlikovanje važnijih zadataka od onih manje važnih
- osigurati zaposleniku podršku mentora koji će pomoći u ostvarenju cilja, dnevnom nadzoru i vođenju
- osigurati redovne tjedne sastanke zaposlenika s nadzornikom, voditeljem ili mentorom kako bi zajedno provjerili jesu li zadani zadaci izvršeni

Poteškoće u upravljanju stresom

- omogućiti zaposleniku osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju stresa i tehnikama upravljanja stresom
- omogućiti telefonske konzultacije s liječnikom ili savjetnicima u drugim službama tijekom radnog vremena
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- dopustiti zaposleniku češće stanke kako bi primijenio neku od tehnika za nošenje sa stresom (npr. tehnike opuštanja)

- dodijeliti mentora koji će odgovoriti na zaposlenikova pitanja
- omogućiti fleksibilan raspored odmora
- dopustiti obavljanje posla od kuće
- osigurati vrijeme za savjetovanje i podršku

Poteškoće zbog tremora i spazma (poteškoće fine motorike)

- ergonomski prilagoditi radno mjesto
- prilagoditi radni stol, stolac, osigurati oslonac za ruku ako je potrebno, koristiti prilagođeni podložak za miš i slično
- osigurati alternativni pristup računalu
- instalirati programe za prepoznavanje govora (pretvaraju glas u tekst)
- postaviti uređaje i programe za komunikaciju pogledom
- koristiti alternativne miševe, poput miševa s *joystickom* ili *track kuglom* te miševa za upravljanje računalom bez upotrebe ruku (miš kojim se upravlja ustima, pokretima glave i sl.)
- služiti se alternativnom tipkovnicom, poput jednoručne tipkovnice
- koristiti „čuvara tipki“ (*keyguard*) – pomagalo koje razdvaja komponente tipkovnice, omogućava odmor ruku na tipkovnici, olakšava pritiskanje tipki i onemogućava pritiskanje dvije tipke odjednom
- osigurati alternativni pristup telefonu (npr. telefon s držačem ili slušalicama)
- koristi ergonomski prilagođene škare
- osigurati pomagala za lakše držanje pribora za pisanje, poput „otežane olovke“ (*weighted pen*), raznih nastavaka za olovke i sličnog
- nabaviti držač knjiga te osigurati pomagalo za lakše okretanje stranica (*page turner*)

Poteškoće grube motorike (hodanje i snaga tijela)

- osigurati parkirališno mjesto u blizini radnog mjesta
- osigurati pristupačnost puta do radnog mjesta, sanitarnog čvora, prostorija za odmor (automatska vrata, dizalo)

- prilagoditi radni prostor da bude pristupačan (ergonomski prilagođen stolac, prilagođene podloge za tipkovnicu i miš, oslonac za noge, oslonac za ruke, slušalice i dr.)
- prilagoditi službeno vozilo (ručne komande, prilagođeni volan i slično)
- na radnom mjestu postaviti podne prostirke protiv zamora (omogućavaju amortizaciju između površine poda i tijela zaposlenika te ublažavaju umor zaposlenika koji treba stajati duže vrijeme)

Nemogućnost samostalnog boravka na radnom mjestu

- koristiti uređaje koji vibracijama ili svjetlosnim signalom mogu upozoriti na zvukove poput telefonskog zvona, zvona na vratima ili alarma za nuždu
- omogućiti fleksibilan raspored radnih zadataka
- restrukturirati posao na način da se promijeni vrijeme i/ili način obavljanja nekih radnih zadataka
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- osigurati prisutnost druge osobe koja može pružiti podršku u slučaju potrebe

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Učitelj* s Parkinsonovom bolešću imao je poteškoće prilikom stajanja pred učenicima i pisanja po ploči. Poslodavac mu je osigurao prijenosno računalo i projektor te je učitelj mogao sjediti dok koristi prijenosno računalo i projektor za prikaz informacija razredu/učenicima.
- *Savjetnik* s Parkinsonovom bolešću imao je poteškoća s dolaskom na vrijeme na posao. Poslodavac je u sklopu razumne prilagodbe omogućio fleksibilno radno vrijeme.
- *Nadzornik* koji boluje od Parkinsonove bolesti imao je poteškoća s umorom. Poslodavac je osigurao privatno mjesto za odmor kako bi zaposlenik tamo mogao koristiti kratke stanke tijekom dana.
- *Djelatnik* službe za korisnike s Parkinsonovom bolešću imao je poteškoća s upravljanjem mišem, pisanjem, ustajanjem kako bi pozdravio ljude te poteškoće u govoru. Poslodavac je osigurao stolac s mogućnošću podešavanja visine, prilagođenu tipkovnicu i miš te uređaj za pojačavanje tona glasa.

- *Tajnica* s Parkinsonovom bolešću i tremorom ruku imala je poteškoće s tipkovnicom, pisanjem, rukovanjem priručnicima i arhiviranjem spisa. Poslodavac je osigurao prilagođenu tipkovnicu, držač knjiga i pomagalo za lakše okretanje stranica.
- *Tehničar* s Parkinsonovom bolešću imao je poteškoća s koncentracijom. Rukovoditelj poslova davao mu je pisane upute kad god je to bilo moguće te je dopustio tehničaru povremene odmore tijekom dana. Njegovo je mjesto rada također premjestio u mirniji dio prostorije sa strateški postavljenim pregradama u kojem se tehničar mogao bolje usredotočiti na radne zadatke.
- *Inženjer* s Parkinsonovom bolešću imao je poteškoća s koncentracijom i komunikacijom. Poslodavac je u sklopu razumne prilagodbe premjestio njegovo mjesto rada u mirniji ured podalje od buke te je inženjeru davao pisane upute za rad u dogovoreno vrijeme. Uz navedeno, poslodavac je osigurao adekvatan komunikacijski uređaj.
- *Pomoćnica u uredu* s tremorom ruku i umorom izazvanim Parkinsonovom bolešću imala je poteškoće u izvršavanju zadataka za koje je bilo potrebno tipkanje određenog broja riječi u minuti. Poslodavac je izmjestio njezino mjesto rada u mirnije okruženje te je omogućio fleksibilan radni raspored. Uz to, poslodavac je osigurao softver za pisanje teksta koji je programiran makronaredbama za smanjenje pritiska tipki, kao i softver za prepoznavanje govora.

POREMEĆAJ IZ SPEKTRA AUTIZMA

Što je poremećaj iz spektra autizma?

Poremećaj iz spektra autizma je neurorazvojni poremećaj koji počinje u djetinjstvu, većinom u prve tri godine života i traje cijeli život. Očituje se u nedostacima u socijalnoj interakciji, nedostacima verbalne i neverbalne komunikacije te ograničenim i repetitivnim oblicima ponašanja, interesa ili aktivnosti (prema Bujas Petković, Frey Škrinjar i sur., 2010).

Prema petom izdanju Dijagnostičkog i statističkog priručnika za duševne poremećaje (DSM-V, Američka psihijatrijska udruga, 2014), *poremećaj iz spektra autizma* obuhvaća širok raspon poremećaja koji se javljaju u ranom djetinjstvu, a u koje se ubrajaju poremećaji ranije označeni kao rani infantilni autizam, autizam u djetinjstvu, Kannerov autizam, visokofunkcionirajući autizam, atipični autizam, pervazivni razvojni poremećaj, dezintegrativni poremećaj u djetinjstvu i Aspergerov poremećaj.

Uzrok poremećaja nije do kraja poznat, no vrlo je vjerojatno da se radi o kombinaciji više različitih uzroka u kojoj veliku ulogu igraju i genetski čimbenici.

Učestalost

Prema procjenama Svjetske zdravstvene organizacije, jedno od 160 djece ima poremećaj iz spektra autizma, a češći je tri do četiri puta u dječaka nego u djevojčica.

Podaci Centra za kontrolu i prevenciju bolesti Sjedinjenih Američkih Država (eng. Centers for Disease Control and Prevention, CDC) pokazuju stalan porast prevalencije poremećaja iz spektra autizma. Prema većini autora porast učestalosti dijagnosticiranja poremećaja može se djelomično pripisati promjeni kriterija i pristupa dijagnostici (koje je donijelo novo izdanje DSM-V), djelomično povećanoj svjesnosti, a s obzirom na to da uzrok nije do kraja poznat, možda i okolinskim čimbenicima.

Prema podacima HZJZ-a, na dan 13. listopada 2020. godine, u Hrvatskoj je evidentirano 3 240 osoba kojima je utvrđen invaliditet kao posljedica poremećaja iz autističnog spektra.

Klinička slika

Unatoč brojnim zajedničkim obilježjima, klinička slika obuhvaća vrlo heterogenu skupinu simptoma. Težina simptoma i stupanj njihove ozbiljnosti iznimno su varijabilni.

Prema DSM-V, poremećaji iz spektra autizma definiraju se u dvije glavne kategorije simptoma:

1. Nedostaci u socijalnoj komunikaciji i socijalnim interakcijama

- nedostaci u socijalno-emocionalnoj uzajamnosti
 - nedostatak ili izostanak interesa i suosjećanja s drugim osobama
 - rigidnost i stereotipnost u socijalnim odgovorima
 - nedostatak spontanosti i fleksibilnosti u kontaktu s drugima
- nedostaci neverbalne komunikacije
 - atipičnosti u kontaktu očima i govoru tijela
 - teškoće u razumijevanju i korištenju gesti
 - djelomično ili potpuno pomanjkanje facijalne ekspresije
- nedostaci u uspostavljanju, održavanju i razumijevanju odnosa
 - nerazumijevanje ili slabo razumijevanje nepisanih „socijalnih pravila“
 - naučena socijalna pravila često se ne primjenjuju adekvatno
 - teško ostvarivanje željenog kontakta
 - nepostojanje interesa za vršnjake

2. Ograničeni, repetitivni obrasci ponašanja, interesa i aktivnosti

- stereotipni ili repetitivni motorički pokreti, upotreba predmeta ili govora
 - pljeskanje, redanje predmeta, lupkanje predmetima
- pretjerano pridržavanje rutina, pretjerani otpor prema promjenama
 - uznemirenost na male promjene
 - repetitivno postavljanje pitanja o određenoj temi
 - rigidno slijeđenje rutina

- ograničeni, kruti interesi
 - suženi opseg interesa
 - usmjerenost na nekoliko istih tema/aktivnosti
- hiper- ili hiporeaktivnost na senzorne podražaje
 - visoka tolerancija na bol
 - neugodna reakcija na specifične zvukove
 - pretjerano dodirivanje predmeta itd.

Intelektualno funkcioniranje osoba s poremećajem iz spektra autizma je različito i kreće se od urednog intelektualnog funkcioniranja do značajnijih intelektualnih teškoća.

Mnoge osobe imaju jezične teškoće – od potpunog pomanjkanja govora do jezičnog zaostajanja, slabog razumijevanja govora i drugo. Kada su jezične vještine očuvane, prisutne su teškoće u korištenju jezika za socijalnu komunikaciju.

DSM-V diferencira 3 razine poremećaja, ovisno o stupnju u kojem ometaju svakodnevno funkcioniranje te stupnju potrebne podrške.

Neke osobe mogu živjeti samostalno, dok neke zbog težine invaliditeta, odnosno utjecaja na svakodnevno funkcioniranje, zahtijevaju trajnu podršku.

Osim glavnih simptoma koji su relevantni za postavljanje dijagnoze, poremećaj iz spektra autizma mogu pratiti i drugi simptomi poput psihomotornog nemira, samoozljeđivanja, senzornih smetnji, teškoća fine motorike i drugih. Adolescenti i odrasle osobe skloni su anksioznosti i depresiji.

(Re)habilitacija

Kontinuirana i adekvatna (re)habilitacija od najranije dobi može umanjiti poteškoće u komunikaciji i socijalnom ponašanju, što općenito ima pozitivan utjecaj na dobrobit i kvalitetu života osoba s poremećajem iz spektra autizma i njihovih obitelji.

(Re)habilitacija podrazumijeva uključivanje djeteta u neki od brojnih oblika terapija i intervencija, odnosno specifičnih edukacijsko-rehabilitacijskih podrški (utemeljenih na znanstvenim dokazima) ili njihove kombinacije.

Tijek i prognoza

Poremećaj iz spektra autizma traje cijeli život. Prognoza je bolja za osobe boljih kognitivnih sposobnosti (npr. za osobe s Aspergerovim sindromom) i bez dodatnih smetnji i dijagnoza, dok su osobe s dodatnim ometajućim simptomima (npr. autoagresija) posebice rizični. Govor je također važan za prognozu poremećaja te izostanak govora nepovoljno utječe na konačni ishod (prema Bujas Petković, Frey Škrinjar i sur., 2010).

Također, u adolescenciji i odrasloj dobi mogu se javiti dodatne psihičke teškoće, a moguća je i pojava epilepsije.

Unatoč složenosti poteškoća, svaka osoba s poremećajem iz spektra autizma ima svoje vještine, interese i potencijale koji se trebaju iskoristiti u svim aspektima života, pa tako i pri odabiru zanimanja.

Iako su malobrojna, istraživanja pokazuju da se osobe s poremećajem iz spektra autizma mogu uklopiti u svijet rada ako im se pruži odgovarajuća izobrazba i podrška (prema Bujas Petković, Frey Škrinjar i sur., 2010).

Prema Attwood (2010), pri odabiru zanimanja i samom zapošljavanju treba iskoristiti jake strane pojedinaca, poput posvećenosti poslu, vrlo usmjerenog znanja, područja posebnog interesa te pouzdanosti.

Zapošljavanje osoba s poremećajem iz spektra autizma podrazumijeva procjenu radne sposobnosti i osiguravanje potrebne razine i vrste podrške da zapošljavanje bude uspješno. Kada se izbor zanimanja i uvjeti rada usklade sa sposobnostima zaposlenika i kada mu se pruži primjerena podrška te kada je posao poticajan, on može biti ključan za postizanje uspješnog života. Osobe s poremećajem iz spektra autizma mogu poboljšati svoje sposobnosti pa i ostvariti svoje životne ciljeve (posebice osobe urednog intelektualnog funkcioniranja).

Širom svijeta osobe s poremećajem iz spektra autizma često su izložene stigmati, diskriminaciji i kršenju njihovih ljudskih prava. Globalno gledano, pristup uslugama i podršci osobama s poremećajem iz spektra autizma je neadekvatan (Svjetska zdravstvena organizacija).

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik s poremećajem iz spektra autizma pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima pojavljuju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi radnog mjesta?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o utjecaju poremećaja iz spektra autizma na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Osobe s poremećajem iz spektra autizma mogu imati neke od spomenutih simptoma, ali rijetko se razviju svi navedeni. Stupanj ograničenja se razlikuje od osobe do osobe. Budite svjesni da neće svim osobama trebati jednaka prilagodba radnog mjesta za obavljanje posla, a nekim će osobama trebati tek nekoliko adaptacija. Slijede prijedlozi nekih mogućnosti prilagodbe. Mogu postojati i brojna druga rješenja.*

Teškoće u socijalnoj komunikaciji i socijalnim interakcijama

Zaposlenici mogu imati poteškoće u iskazivanju odgovarajućih socijalnih vještina na poslu. To može utjecati na sposobnost zaposlenika da se pridržava pravila ponašanja, da učinkovito surađuje s nadređenima ili komunicira s kolegama ili klijentima.

Ponašanje

- detaljno upoznati zaposlenika s pravilima ponašanja na radnom mjestu kako bi izbjegli neprimjereno ponašanje
- koristiti konkretne primjere za objašnjavanje neprimjerenog ponašanja
- koristiti konkretne primjere za objašnjavanje posljedica disciplinske mjere
- poticati odgovarajuće ponašanje, prepoznati ga i pohvaliti/nagraditi

Interakcija s kolegama

- za suradnike osigurati edukaciju o osobama s poremećajem iz spektra autizma s ciljem podizanja svijesti i boljeg razumijevanja ovih teškoća
- ako je moguće, dopustiti zaposleniku da radi od kuće
- osigurati mentora za zaposlenika s poremećajem iz spektra autizma
- dozvoliti zaposleniku da ne sudjeluje na neobaveznim socijalnim događanjima ako ne želi
- dopustiti zaposleniku prijelaz u drugi tim, drugu smjenu ili odjel
- poticati zaposlenika da se udalji od frustrirajućih situacija i sukoba

Učinkovitost

- kod uvođenja promjena na radnom mjestu, važno je voditi računa o tome da promjena okoline ili mentora može biti teška. Od pomoći može biti jasna i otvorena komunikacija kako bi se osiguralo da svi prijelazi budu glatki, kao i organiziranje kratkih tjednih ili mjesečnih sastanaka kako bi se razgovaralo o problemima na radnom mjestu.
- mentori ili nadređeni mogu podržavati pozitivnu inkluzivnu klimu na radnom mjestu i osigurati prilagodbu na, na primjer, sljedeće načine:
 - davati pohvale i poticati
 - davati svakodnevne smjernice i povratne informacije
 - osigurati pisane upute za posao putem, na primjer, e-pošte

- razviti jasna očekivanja, odgovornosti i posljedice neispunjavanja obveza
- kroz kontinuirane sastanke sa zaposlenikom postaviti jasne ciljeve i pratiti napredak
- uspostaviti pisane dugoročne i kratkoročne ciljeve
- razviti strategije za rješavanje sukoba
- kontinuirano procjenjivati učinkovitost prilagodbe
- educirati sve zaposlenike o mogućnostima i načinima prilagodbe
- osigurati edukaciju za suradnike i mentore s ciljem podizanja svijesti
- ne inzistirati na prisustvovanju radnim društvenim događanjima
- potaknuti sve zaposlenike da na poslu razgovaraju o temama vezanim samo uz radno mjesto

Govor/komunikacija

- omogućiti komunikaciju „jedan na jedan“
- unaprijed obavijestiti o datumu sastanka kako bi smanjili anksioznost
- kako bi olakšali komunikaciju, unaprijed obavijestiti zaposlenike o temama o kojima će se razgovarati na sastanku
- dopustiti zaposleniku da odgovori pisanim putem umjesto usmeno
- kako bi smanjili strah i nelagodu, dopustiti zaposleniku da na sastanku prisustvuje njegov bliski kolega

Teškoće s pažnjom i koncentracijom

- smanjiti ili ukloniti zvučne i/ili vizualne podražaje koji ometaju pozornost u radnom okruženju
- dopustiti slušanje glazbe ili korištenje slušalica koje ublažavaju buku u radnom okruženju
- postaviti panele za upijanje buke
- osigurati uređaj za produciranje *bijelog šuma*
- premjestiti mjesto rada podalje od izvora zvukova ili drugih mogućih uočljivih ometanja

- po potrebi preurediti mjesto rada kako bi se smanjio utjecaj zvučnih ili vizualnih distraktora
- osigurati što više prirodnog svjetla ili umjetno svjetlo punog spektra (osigurati alternativnu rasvjetu)
- postaviti pregrade
- osigurati prostoriju u kojoj će zaposlenik tijekom dana imati mogućnost biti sam
- osigurati zaposleniku vrijeme tijekom kojega ga neće nitko ometati
- dopustiti češće stanke
- dopustiti fleksibilan raspored i fleksibilno korištenje vremena za odmor
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve
- pojednostaviti posao tako da obuhvaća samo nužne zadatke
- omogućiti korištenje raznih organizatora, tajmera, satova, zidnih kalendara i planera
- osigurati mentora
- davati pisane upute
- omogućiti komunikaciju „jedan na jedan“
- omogućiti rad od kuće

Poteškoće u upravljanju vremenom

- koristiti različite podsjetnike, tajmere, sat, elektronski organizator, aplikacije za mobitel/tablet i slično
- omogućiti korištenje zidnog kalendara na kojem će se naglasiti važni rokovi
- sastaviti popis dnevnih zadataka na kojem će zaposlenik označavati izvršene zadatke
- koristiti numerirane popise zadataka ili popise sa simbolima
- osigurati praćenje i pomoć mentora
- razviti sustav označavanja bojama (različite boje za različitu vrstu zadataka, događaja ili razine važnosti)
- podsjetiti zaposlenika na važne vremenske rokove
- podijeliti veće zadatke na nekoliko manjih zadataka ili zasebnih blokova zadataka

- planirati i strukturirati vrijeme promjene i prelaska na nove aktivnosti
- potaknuti lakše prisjećanje upotrebom verbalnih podsjetnika
- osigurati pisane ili simboličke podsjetnike
- organizirati materijale za rad prema redoslijedu korištenja

Poteškoće s pamćenjem

- osigurati pisane bilješke i/ili omogućiti snimanje audio zapisa tijekom sastanaka
- omogućiti dodatno vrijeme za uvježbavanje novih aktivnosti/zadataka
- omogućiti korištenje elektronskih organizatora, mobilnih uređaja i podsjetnika e-pošte
- koristiti bilješke, kalendare ili druge oznake za bilježenje podataka radi lakšeg snalaženja
- osigurati pisane upute ili *check*-liste
- osigurati verbalne ili vizualne (slikovne, grafičke) podsjetnike
- koristiti sustav označavanja bojama kako bi se lakše razlikovali zadaci različite važnosti
- postaviti pisane obavijesti o načinu izvršavanja zadataka na vidljivim mjestima (npr. oglasna ploča)
- postaviti upute za korištenje na svu uredsku opremu
- koristiti dnevne ili tjedne popise zadataka
- osigurati podršku mentora na radnom mjestu
- omogućiti upotrebu podsjetnika na važne rokove pomoću e-pošte, dopisa i/ili tjednog nadzora

Poteškoće u organizaciji posla

- izraditi dnevni, tjedni i mjesečni popis zadataka
- potaknuti zaposlenika da sastavi dnevne popise obaveza na kojima će označavati obavljene zadatke
- koristiti kalendare s funkcijom automatskog podsjetnika na sastanke i zadane rokove
- koristiti elektronski organizator, mobilni uređaj i/ili aplikacije
- sastanke i rokove označiti na kalendaru

- upotrijebiti sustav označavanja bojama za razlikovanje važnijih zadataka od onih manje važnih
- osigurati mentora i/ili radnog instruktora
- podsjetiti zaposlenika na važne rokove
- organizirati tjedne sastanke s rukovoditeljem, voditeljem ili mentorom kako bi se utvrdilo ispunjavanje zadanih ciljeva
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve

Osjetljivost na buku

- premjestiti mjesto rada podalje od izvora zvukova
- omogućiti komunikaciju pisanim putem kada je to moguće
- koristiti alternativna komunikacijska pomagala
- smanjiti ili ukloniti zvučne podražaje koji ometaju pozornost u radnom okruženju
- dopustiti slušanje glazbe ili korištenje slušalica koje ublažavaju buku u radnom okruženju
- postaviti panele za upijanje buke
- osigurati uređaj za produciranje *bijelog šuma*
- preurediti mjesto rada po potrebi kako bi se smanjio utjecaj zvučnih distraktora

Fotoosjetljivost

- osigurati alternativno osvjetljenje
- koristiti filtere protiv odsjaja za fluorescentna svjetla
- koristiti filtere za računalne zaslone
- omogućiti prirodno osvjetljenje, LED osvjetljenje ili drugo prikladno osvjetljenje, ovisno o specifičnim potrebama konkretnog zaposlenika
- omogućiti nijansiranje i sjenčanje prozora vozila
- omogućiti korištenje naočala za filtriranje svjetla
- omogućiti korištenje zaštitne odjeće protiv sunca i UV zraka

Osjetljivost na mirise

- omogućiti korištenje sredstava za čišćenje prema izboru

- koristiti sredstva za pročišćavanje zraka
- koristiti neki od sustava za pročišćavanje zraka
- koristiti alternativu za tepih
- omogućiti nošenje maski
- omogućiti rad od kuće

Poteškoće u upravljanju stresom

- omogućiti zaposlenicima osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju stresa i tehnikama upravljanja stresom
- omogućiti telefonske konzultacije s liječnikom ili savjetnicima u drugim službama tijekom radnog vremena
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- dopustiti zaposleniku češće stanke kako bi primijenio neku od tehnika za nošenje sa stresom (npr. tehnike opuštanja i sl.)
- dodijeliti mentora koji će odgovoriti na zaposlenikova pitanja
- omogućiti fleksibilan raspored odmora
- dopustiti obavljanje posla od kuće
- osigurati vrijeme za savjetovanje i podršku
- restrukturirati poslove prema potrebi
- omogućiti komunikaciju „jedan na jedan“
- davati povratne informacije
- pohvaliti konkretan postupak kada je to primjereno

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Kandidat* s poremećajem iz spektra autizma bio je pozvan na razgovor za posao u jednu tvrtku. Tijekom razgovora za posao trebao je odgovarati na pitanja ispred tri člana povjerenstva. Poslodavac je bio otvoren prema prilagodbi te je kandidatu omogućio da odgovara na pitanja pisanim putem.
- *Zaposlenica* s poremećajem iz spektra autizma radila je za veliku marketinšku tvrtku. Iako je bila kompetentna za svoje poslove, teško je sudjelovala u grupnim radnim aktivnostima. Poslodavac je zaposlenici omogućio da radi samostalno te da s ostatkom tima komunicira elektroničkim putem. Ova

je prilagodba omogućila zaposlenici socijalnu distancu koja je joj je bila potrebna, a tim kolega je i dalje od nje dobivao sve potrebne informacije.

- *Znanstvenica* s poremećajem iz spektra autizma je povremeno imala teškoće s govorom te je tada koristila komunikacijsko pomagalo. Pripremala se za prezentiranje svog istraživanja na jednoj konferenciji. Uz slikovnu prezentaciju snimila je audio zapis. Također, ponijela je svoj laptop s programom za pretvaranje teksta u govor za slučaj da publika ima pitanja.
- *Novi zaposlenik u restoranu* brze hrane s poremećajem iz spektra autizma imao je teškoća s inicijativom. Nakon što bi obavio dobiveni zadatak čekao bi daljnje upute i ne bi ništa radio. Dodijeljen mu je mentor koji ga je vodio kroz dnevne radne zadatke.
- *Profesor* s poremećajem iz spektra autizma osjećao je anksioznost jer su konzultacije učenika bile nepredvidljive. Na kraju je dogovoreno da se učenici unaprijed najavljuju na konzultacije i da se one, kad god je to moguće, provode elektroničkim ili telefonskim putem.

POSTTRAUMATSKI STRESNI POREMEĆAJ (PTSP)

Što je posttraumatski stresni poremećaj?

Posttraumatski stresni poremećaj (PTSP) pojavljuje se kao odgovor na izloženost stvarnoj ili prijeteloj smrti, ozbiljnom ozljeđivanju ili seksualnom nasilju na jedan (ili više) od sljedećih načina: izravno doživljavanje traumatskog(ih) događaja, osobno svjedočenje traumatskom događaju(ima) koji su se dogodili drugima, saznanje da su se događaji dogodili članu obitelji ili bliskom prijatelju te višekratno ili ekstremno izlaganje izrazito neugodnim detaljima traumatskog(ih) događaja (npr. djelatnici službi koje prve dolaze kada treba pokupiti ljudske ostatke, policijski službenici koji su opetovano izloženi detaljima zlostavljanja djece) (DSM-V, 2014).

U literaturi se navode različita obilježja traumatskih događaja koja su povezana s vjerojatnošću pojave poremećaja te njegovim intenzitetom i trajanjem. S obzirom na trajanje, Meichenbaum (1994) razlikuje kratkotrajne traume (prirodne katastrofe poput poplava, potresa i sl. te prometne nesreće) te dugotrajne, višestruke traumatske događaje (rat, ratno i političko zatočeništvo, tjelesno i seksualno zlostavljanje). S obzirom na socijalno okruženje u kojem se doživjelo traumatsko iskustvo, Wilson (1989) razlikuje pojedinačnu traumu, traumu u manjoj skupini te stradanje cijele zajednice. Nadalje, s obzirom na strukturu trauma može biti jednostavna (prisutan jedan traumatski događaj) i složena (sklop više traumatskih događaja). Uzrok traume može biti prirodan (prirodne katastrofe) ili ljudsko djelo, bilo slučajno ili namjerno.

Simptomi PTSP-a

Unatoč preplavljujućem intenzitetu traumatskog(ih) događaja, neće svi pojedinci pogođeni traumom(ama) razviti PTSP.

Većina ljudi ima prolazne psihološke reakcije nakon izloženosti traumatskom(im) događaju(ima) koje se uglavnom povlače kroz nekoliko sati ili dana. Kod određenog broja ljudi mogu se javiti simptomi akutnog stresnog poremećaja koji mogu prerasti u PTSP ako smetnje traju duže od mjesec dana, posebice kod pojedinaca izloženih sekundarnim stresorima ili daljnjim traumatskim događajima.

Simptomi PTSP-a se obično pojavljuju unutar tri mjeseca od izloženosti traumatskom(im) događaju(ima), ali mogu se pojaviti i mjesecima pa i godinama nakon toga (DSM-V, 2014, MKB-10, 2012).

Trajanje simptoma varira s potpunim oporavkom tijekom tri mjeseca kod oko jedne polovine odraslih, dok kod drugih simptomi mogu trajati i duže od 12 mjeseci, a ponekad i duže od 50 godina (DSM-V, 2014).

PTSP je jasno prepoznatljiv sklop karakterističnih simptoma koji prema DSM-V (2014) uključuje:

1. prisutnost jednog (ili više) simptoma nametanja povezanih s traumatskim događajem(ima);
2. uporno izbjegavanje podražaja koji su povezani s traumatskim događajem(ima);
3. negativne promjene kognicije i raspoloženja te
4. pojačanu reaktivnost i pobuđenost.

Osnovna značajka poremećaja su ponavljajuća nametljiva i uznemirujuća sjećanja na traumatski(e) događaj(e) koja se ponavljaju bez kontrole. Ponavljaju se i uznemirujući snovi u kojima je afekt i/ili sadržaj sna povezan s traumatskim događajem(ima). Također, osoba može proživljavati traumatska iskustva tako da se iznenada osjeća i ponaša kao da se traumatski događaj(i) ponovno odvijaju (za to su primjeri iluzije, halucinacije i epizode disocijativnih vraćanja u prošlost, primjerice *flashbackovi*). Može se javiti intenzivna ili produljena psihička patnja kod izlaganja unutarnjim ili vanjskim podražajima koji simboliziraju ili podsjećaju na neki aspekt traumatskog(ih) događaja, kao i vidljiva fiziološka reakcija na unutarnje ili vanjske podražaje koji simboliziraju ili podsjećaju na neki aspekt traumatskog(ih) događaja.

U bliskoj vezi sa simptomima nametanja su simptomi pojačane pobuđenosti i reaktivnosti koji su se počeli pojavljivati ili pogoršavati nakon traumatskog(ih) događaja. Mogu se javiti teškoće usnivanja i prosnivanja, razdražljivo ponašanje ili ispadi bijesa, nesmotreno ili samouništavajuće ponašanje, teškoće koncentracije i pretjerane reakcije na iznenadni podražaj.

U nastojanju da umanje bolne posljedice simptoma nametanja i pojačane pobuđenosti, osobe izložene traumatskom(im) događaju(ima) primjenjuju različite strategije izbjegavanja. Uporno nastoje izbjeći sve što ih podsjeća na traumatski događaj: uznemirujuća sjećanja, misli, osjećaje, ljude, mjesta, razgovore, aktivnosti i situacije povezane s traumatskim događajem(ima).

Negativne promjene kognicije i raspoloženja odnose se na nemogućnost

prisjećanja važnih aspekata traumatskog(ih) događaja (najčešće zbog disocijativne amnezije), što predstavlja obranu od bolnih iskustava. Mogu nastati ustrajna i pretjerano negativna uvjerenja ili očekivanja od sebe, drugih ili svijeta. Nadalje, mogu se javiti negativne emocije poput straha, ljutnje ili krivnje, kao i značajno smanjen interes za sudjelovanje u važnim aktivnostima. Također se može pojaviti osjećaj odvojenosti i otuđenosti od drugih i nemogućnost doživljavanja pozitivnih emocija.

Simptomi PTSP-a su kompleksni i vrlo mučni za osobu koja ih ima. Snažna, pervazivna priroda ovih simptoma može uzrokovati značajne smetnje u važnim područjima funkcioniranja, posebice obiteljskom, bračnom, interpersonalnom i radnom području.

Na planu radnog funkcioniranja kod osoba s dijagnozom PTSP-a može doći do pada radnog učinka i/ili češćih izostanaka s posla.

(<http://workplacementalhealth.org/Mental-Health-Topics/Posttraumatic-Stress-Disorder>).

Nalazi istraživanja su konzistentni u pogledu utjecaja socijalnih čimbenika, posebice dobre socijalne podrške prije izloženosti traumatskom(im) događaju(ima) koja ima zaštitan učinak na razvoj i održavanja ovog poremećaja. S druge strane, problemi s mentalnim zdravljem prije traumatskog(ih) događaja i slaba socijalna podrška povećavaju rizik od razvoja simptoma PTSP-a (Ozer i sur., 2003, Skogstad i sur., 2013, DSM-V, 2014).

Prevalencija PTSP-a

Prevalencija ovog poremećaja za odraslu populaciju tijekom 12 mjeseci je 3,5 %. U europskim je državama prevalencija PTSP-a općenito niža nego u SAD-u (Wittchen, 2009). Procjene za Europu, većinu azijskih, afričkih i latinoameričkih zemalja kreću se u rasponu od 0,5 % do 1 % (DSM-V, 2014). Prema Weathers i sur. (1995), prevalencija PTSP-a u općoj populaciji iznosi 1 %.

U pogledu zanimanja, PTSP je najčešći među pripadnicima zanimanja s visokim rizikom od izlaganja traumatskim događajima poput policajaca, vatrogasaca i djelatnika hitne medicinske pomoći (Skogstad i sur., 2013, DSM-V, 2014). Traumatskim događajima na radnom mjestu mogu biti izloženi i pripadnici zanimanja poput zdravstvenih radnika, strojovođa, ronilaca, novinara, mornara i zaposlenika u banci, pošti i trgovinama (Skogstad i sur., 2013).

Prema podacima HZJZ-a, na dan 13. listopada 2020., u Hrvatskoj je bilo evidentirano 31 864 osoba kojima je utvrđen invaliditet kao posljedica PTSP-a.

Prevenција PTSP-a na radu uključuje zdravo organizacijsko i psihosocijalno radno okruženje, sustavnu edukaciju zaposlenika, socijalnu podršku kolega i rukovoditelja te pravilno praćenje zaposlenika nakon traumatskog(ih) događaja (Skogstad i sur., 2013).

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja pri izvršavanju radnih zadataka ima zaposlenik s PTSP-om?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima javljaju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom s PTSP-om ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o PTSP-u te o utjecajima poremećaja na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Osobe s PTSP-om mogu imati neke poteškoće koje će se spomenuti u nastavku, no rijetko će imati sve. Također, stupanj poteškoća razlikovat će se od osobe do osobe. Treba imati na umu da neće sve osobe s PTSP-om trebati prilagodbu za uspješno obavljanje svog posla, dok će nekima biti dovoljna minimalna prilagodba. Brojni su načini prilagodbe radnog mjesta.*

Poteškoće s koncentracijom

- osigurati ograđen radni prostor, zvučnu izolaciju ili vlastiti ured
- dopustiti slušanje umirujuće glazbe
- osigurati zaposlenicima slušalice koje izoliraju buku
- organizirati rad tako da protječe sa što manje prekida
- osigurati sredstva koja omogućuju bolju organizaciju posla, poput organizatora
- povećati razinu dostupnosti prirodne svjetlosti ili osigurati umjetnu rasvjetu punog spektra
- podijeliti veće radne zadatke na više manjih zadataka i ciljeva

Poteškoće s pamćenjem

- osigurati pisane i usmene upute
- upotrijebiti popis dnevnih i tjednih zadataka
- upotrijebiti zidni kalendar, bilježnice i samoljepljive listiće za lakše podsjećanje
- upotrijebiti elektronske organizatore, ručne uređaje i aplikacije
- omogućiti upotrebu podsjetnika na važne rokove pomoću e-pošte, dopisa i/ili tjednog nadzora
- nalijepiti podsjetnike i pisane upute za upotrebljavanje često korištene opreme
- dopustiti zaposleniku vođenje zabilježki na sastanku ili tijekom osposobljavanja
- omogućiti pisanje zapisnika nakon svakog sastanka
- omogućiti dodatno vrijeme za osposobljavanje za nove dužnosti
- osigurati podršku mentora na radnom mjestu

Poteškoće u organizaciji posla i učinkovitosti

- upotrijebiti dnevni, tjedni i mjesečni popis radnih zadataka
- raditi svakodnevni popis radnih zadataka sa zaposlenikom tako da zaposlenik tijekom dana odrađuje svoja zaduženja i označava izvršene zadatke
- upotrijebiti elektronički kalendar s automatskim podsjetnikom na važne sastanke i rokove za izvršenje poslova
- upotrijebiti elektronske organizatore, ručne uređaje i aplikacije
- upotrijebiti sustav označavanja bojama za razlikovanje važnijih zadataka od onih manje važnih
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve
- osigurati zaposleniku podršku mentora koji će pomoći u ostvarenju cilja, dnevnom nadzoru i vođenju
- osigurati redovne tjedne sastanke zaposlenika s nadzornikom, voditeljem ili mentorom kako bi zajedno provjerili jesu li zadani zadaci izvršeni

Poteškoće u upravljanju vremenom/izvršenjem zadatka

- izraditi dnevne popise zadataka i provjeravati jesu li sve stavke izvršene
- koristiti organizacijske alate kao što su elektronički raspored, snimači, softveri za organizaciju, kalendari, satovi i aplikacije
- razdijeliti veće zadatke na manje zadatke i korake
- osigurati redovne tjedne sastanke zaposlenika s nadzornikom, voditeljem ili mentorom kako bi zajedno provjerili jesu li zadani zadaci izvršeni
- podsjetiti zaposlenike na važne rokove
- dodijeliti mentora kako bi pomogli u određivanju ciljeva i zajedno provjerili jesu li radni zadaci izvršeni
- educirati zaposlenike o upravljanju vremenom

Poteškoće u upravljanju stresom i emocionalnim reakcijama

- omogućiti zaposlenicima osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju stresa i nošenju s njime te emocionalnim reakcijama na radnom mjestu

- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- omogućiti telefonske konzultacije s liječnikom ili savjetnicima u drugim službama tijekom radnog vremena
- dodijeliti nadzornika, rukovoditelja ili mentora koji će odgovoriti na zaposlenikova pitanja
- osigurati mentora ili nadzornika koji će zaposlenika upozoriti na situacije kada njegovo ponašanje postane neprofesionalno ili neprimjereno
- dopustiti zaposleniku češće stanke kako bi primijenio neku od tehnika za nošenje sa stresom (npr. tehnika relaksacije i sl.)
- preustrojiti posao tako da sadrži samo osnovne zadatke tijekom vremena povišene izloženosti stresu i njegovim posljedicama
- omogućiti fleksibilan raspored odmora
- dopustiti obavljanje posla od kuće
- osigurati vrijeme za savjetovanje i podršku

Poteškoće s prisutnošću na radnom mjestu

- omogućiti fleksibilno radno vrijeme
- dopustiti rad od kuće
- omogućiti fleksibilan raspored odmora

Poteškoće povezane s napadima panike

- omogućiti zaposleniku odmor u prostoru u kojem se dobro osjeća i u kojem može primijeniti tehnike relaksacije ili kontaktirati osobu koja mu pruža podršku
- utvrditi i ukloniti određene mirise ili šumove koji mogu biti tzv. okidači za napad panike
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku

Poteškoće sa spavanjem

- dopustiti fleksibilan početak radnog vremena
- omogućiti spajanje uobičajenih kraćih odmora u jedan duži
- osigurati mjesto na kojem zaposlenik tijekom odmora može odspavati

- povećati razinu dostupnosti prirodne svjetlosti ili osigurati umjetnu rasvjetu punog spektra

Poteškoće sa smanjenom izdržljivošću i umorom

- omogućiti fleksibilno radno vrijeme i duže ili češće odmore
- osigurati ciljano opterećenje zaposlenika
- osigurati smanjenje ili uklanjanje fizičkih napora i stresa na radnom mjestu
- osigurati ergonomski oblikovana radna pomagala

Poteškoće u odnosima s drugim zaposlenicima

- poticati zaposlenike da izbjegavaju frustrirajuće situacije i sukobe
- omogućiti privatnost na radnom mjestu pomoću pregrada ili vrata
- omogućiti drugim zaposlenicima i rukovodećem kadru osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju poteškoća povezanih s PTSP-om

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Administrativni asistent* koji je bolovao od PTSP-a bio je zaposlen u muzeju u kojem su u tijeku građevinski radovi. Prisutnost nepoznatih građevinskih radnika kod je njega uzrokovala ekstremnu anksioznost. Poslodavac je omogućio privremeno premještanje u radno okruženje udaljeno od gradilišta. Poslodavac je također napravio kartice s imenima za građevinske radnike te zatražio od njih da ih nose na svojim radnim mjestima.
- *Čuvar u zatvoru*, nedavno napadnut od strane zatvorenika, patio je od PTSP-a i anksioznosti. Bojao se povratka u radno okruženje, čak i samog razgovora o toj mogućnosti. Poslodavac je zaposleniku osigurao prirodnu socijalnu podršku u radnom okruženju od strane kolega.
- *Službenica u uredu* koju je uznemiravao bivši zaposlenik patila je od napada panike te se bojala javiti na vlastiti telefon. Poslodavac je osigurao korištenje telefonskog uređaja s funkcijom identifikacije pozivatelja i/ili blokiranja poziva, promjene tona ili frekvencije telefonskog zvona kako bi se smanjili simptomi panike te preusmjerenje svih poziva na centralu kako zaposlenica ne bi morala primati izravne pozive.
- *Učiteljica strukovne škole* koja je болоvala od PTSP-a zatražila je prilagodbu radnog mjesta zbog tjeskobe i *flashbackova*. Podučavala je u zgradi odvojenoj

od glavne škole, a imala je poteškoća s velikim brojem neposlušnih učenika u učionicama. Uprava škole je u sklopu prilagodbe osigurala obuku učiteljice o posebnim tehnikama upravljanja ponašanjem učenika te dvosmjerni radio koji je mogla koristiti kada joj je bila potrebna hitna pomoć u učionici.

- *Ratni veteran, zaposlen kao uredski službenik, bolovao je od PTSP-a. Osjećao je strah kada mu se netko približavao bez najave. Radio je u uredu u kojem je bio licem okrenut prema računalu i zidovima, a leđima prema ulazu. Razumna se prilagodba provela postavljanjem zrcala pomoću kojeg je mogao pratiti tko ulazi u ured te senzorske prostirke koja ga je upozoravala na ulazak osobe u uredski prostor.*

TRAUMATSKE OZLJEDE MOZGA

Što je traumatska ozljeda mozga?

Traumatska ozljeda mozga je tjelesna ozljeda moždanog tkiva koja privremeno ili trajno oštećuje moždanu funkciju.

Najčešći uzroci traumatskih ozljeda mozga su različite ozljede zadobivene u prometnim nesrećama (tijekom sudara motornih vozila, pada s motocikla i bicikla, ozljede zadobivene u svojstvu pješaka), tijekom rada i bavljenja sportom, pri različitim padovima (osobito u starijih odraslih osoba i male djece) te ozljede zadobivene tijekom fizičkih napada. Zloupotreba alkohola povezana je s polovicom svih traumatskih ozljeda mozga.

Vrste ozljeda mozga

Ozljede glave mogu izazvati različite vrste strukturnih oštećenja. Strukturna oštećenja mogu biti makroskopska ili mikroskopska, ovisno o djelovanju i jačini sila. Klinička slika je po izraženosti i posljedicama vrlo različita. Osobe s lakšim ozljedama ne moraju pokazivati očite strukturne promjene.

Razlikujemo otvorene i zatvorene ozljede glave.

Otvorene ozljede obuhvaćaju penetraciju kroz meki oglavak i kosti lubanje (te obično kroz moždane ovojnice i podležeće moždano tkivo). Tipično su uzrokovane metcima ili oštrim predmetima. Prijelom lubanje ispod laceracije uzrokovane jakim tupom silom također se smatra otvorenom ozljedom.

Zatvorene ozljede su ozljede do kojih dolazi kada je glava udarena, kada udari o neki predmet ili je grubo tresena, što uzrokuje brzu akceleraciju i deceleraciju mozga. Akceleracija ili deceleracija mogu oštetiti tkivo na mjestu udarca, na mjestu suprotnom od njega ili difuzno. Posebice su osjetljivi čeon i sljepoočni režnjevi. Aksoni i krvne žile ili oboje mogu se prekinuti ili rastrgati. Prekinute krvne žile krvare, dovodeći do kontuzija, intracerebralnih ili subarahnoidalnih krvarenja i hematoma (epiduralnog i subduralnog).

Potres mozga obično nastaje nakon jakog tupog udarca. Definira se kao prolazna i reverzibilna posttraumatska promjena psihičkog stanja

(primjerice gubitak svijesti ili pamćenja) koja traje od nekoliko sekundi do nekoliko minuta. Iako može doći do znatnog privremenog oštećenja, nema uočljivih ozljeda mozga ni ozbiljnih neuroloških posljedica.

Difuzna ozljeda aksona (DOA) nastaje kada deceleracija uzrokuje sile razornog tipa koje dovode do generaliziranog, rasprostranjenog razdora aksonskih vlakana i mijelinskih ovojnica. DOA može nastati i uslijed lakše ozljede glave. Uočljivih strukturnih promjena nema, ali CT (i histopatološki nalaz) često pokazuje sitna petehijalna krvarenja u bijelu tvar. DOA se ponekad klinički definira kao gubitak svijesti (manje od 6 h) bez specifične žarišne promjene. Edem nastao zbog ozljede često dovodi do povećanja intrakranijalnog tlaka, što onda proizvodi različite manifestacije.

Kontuzije mozga (nagnječenja mozga) su teže kraniocerebralne ozljede koje se mogu razviti kod otvorenih (uključujući i penetrirajuće) ili zatvorenih ozljeda te, ovisno o veličini i sijelu kontuzije, mogu oštetiti niz moždanih funkcija. Veće kontuzije mogu uzrokovati difuzni edem mozga i povećati intrakranijalni tlak.

Hematomi su nakupine krvi u mozgu ili oko njega. Mogu se razviti kod penetrirajućih ili zatvorenih ozljeda, a mogu biti epiduralni, subduralni ili intracerebralni. Kod traumatskih ozljeda mozga česta je i subarahnoidalna hemoragija (krvarenje u subarahnoidalni prostor).

Prijelomi lubanje su oblik penetrirajućih ozljeda. Zatvorene ozljede također mogu uzrokovati prijelome lubanje koji mogu biti linearni, impresijski ili kominutivni. Premda se čak i smrtonosno traumatsko oštećenje mozga može dogoditi i bez prijeloma lubanje, prisutnost prijeloma ukazuje da se radilo o značajnoj sili. Prijelomi u bolesnika s difuznom traumom glave ukazuju na opasnost od intrakranijalne ozljede. Za razliku od toga, prijelomi uslijed žarišne traume glave (primjerice udarca malim predmetom) ne ukazuju nužno na veliku opasnost od intrakranijalne ozljede.

Posebna vrsta ozljede mozga su **stečene ozljede mozga**. Ova vrsta ozljeda nije povezana s traumom glave ili lubanje te obično uključuje cijeli mozak. Česti uzroci stečene ozljede mozga su gubitak kisika u mozgu zbog utapanja, toksičnog izlaganja ugljičnom monoksidu, kao i srčani i moždani udar.

Učestalost

Prema podacima HZJZ-a, na dan 13. listopada 2020., u Hrvatskoj je evidentirana 8 651 osoba kojoj je utvrđen invaliditet kao posljedica kraniocerebralne ozljede.

Simptomi ozljede mozga

Početni simptomi

Većina osoba s traumatskom ozljedom mozga gubi svijest (obično na nekoliko sekundi ili minuta). Kod lakših ozljeda može se javiti samo konfuzija ili amnezija (obično retrogradna amnezija) koja traje od nekoliko sekundi do nekoliko sati. Neki ozlijeđeni imaju konvulzije, često unutar jednog sata ili dana. Trajanje gubitka svijesti je približno proporcionalno težini ozljede.

Za utvrđivanje težine traumatske ozljede mozga (TOM) pri prvom pregledu koristi se Glasgowska ljestvica kome (Glasgow Coma Scale - GCS). GCS je brz sustav procjene koji se temelji na procjeni tri parametra: otvaranju očiju, govoru i motorici. Težina ozljede glave se na početku opisuje GCS zbrojem. Veći početni zbrojevi obično predviđaju bolji oporavak.

Dugotrajni simptomi

Općenito se može reći da se nakon traumatske ozljede mozga neurološke funkcije oporavljaju između 2 godine i nekoliko godina. Pri tome je u prvih 6 mjeseci nakon ozljede oporavak najbrži, odnosno obično se 75 % onoga što će se oporaviti, oporavi u tom razdoblju.

Simptomi potresa mozga (postkomocijski sindrom) očituju se povraćanjem, glavoboljom, zbunjenošću, pospanošću, zamorom, poteškoćama koncentracije, pažnje i pamćenja, depresijom i anksioznošću. Često dolazi do gubitka ili promjene osjeta njuha, okusa, sluha, a rjeđe i vida. Simptomi se obično spontano povlače za nekoliko tjedana ili mjeseci.

Nakon teške, pa čak i umjereno teške traumatske ozljede mozga, može zaostati niz spoznajnih i neuropsihijatrijskih poremećaja, posebice ako je postojalo strukturno oštećenje tkiva. Simptomi mogu biti: teškoće pamćenja, promjene ponašanja (npr. uzbuđenost, impulzivnost, gubitak inhibicije, nedostatak motivacije), emocionalna nestabilnost, poremećaji spavanja i kognitivne disfunkcije.

Velika većina bolesnika s blagom traumatskom ozljedom mozga zadržava dobru neurološku funkciju. Više od 50 % odraslih osoba s teškom traumatskom ozljedom mozga se dobro oporavi ili ima umjereno oštećenje. U odraslih osoba s teškom traumatskom ozljedom mozga oporavak je brži u prvih 6 mjeseci, a za manja poboljšanja potrebno je možda još nekoliko narednih godina.

Prognoza

Točnu prognozu, osim u slučaju vrlo teških i vrlo lakih ozljeda mozga, nije moguće dati, pogotovo ne u samom početku.

Loši prognostički čimbenici su: starija životna dob, lošija cirkulacija krvi u mozgu, dijabetes, stanje kome, posebice ako je prisutno od trenutka zadobivanja ozljede, te znakovi većeg oštećenja mozga i moždanog stabla.

Prognoza je najslabija ukoliko je pacijent u stanju dublje kome. Oporavak se tada odvija po razinama. Prognoza je sve bolja što je pacijent prešao na više razine. Ove razine oporavka pokazuju oporavak moždanog stabla. To su: početak samostalnog disanja, dovoljno iskašljavanja sekreta, veći samostalni pokreti pacijenta u krevetu, početak gutanja. Nakon ovoga oporavak ide brže i ovisi od mjesta i veličini oštećenja mozga.

Spoznajni ispadi, s poremećenom koncentracijom, pažnjom i pamćenjem te različite promjene ličnosti češći su uzrok poremećaja u socijalnim odnosima i na radnom mjestu od specifičnih osjetnih i motoričkih poremećaja. Posttraumatska anosmija i akutna traumatska sljepoća se rijetko poprave nakon 3 – 4 mj. Hemipareza i afazija se obično povlače, osim u starijih osoba.

Većina poteškoća na radnom mjestu rezultat je kognitivnih funkcionalnih ograničenja poput vještina pamćenja, organiziranja, učenja i planiranja (Hirsh i sur., 1996, prema JAN 2016).

Još uvijek ne postoji lijek koji bi omogućio regeneraciju živčanog tkiva ili značajnije utjecao na nju.

Oštećeno živčano tkivo se oporavlja tako što se u njemu smanjuje otekline, poboljšava cirkulacija, smanjuje se pritisak na njega povlačenjem (resorpcijom) izlivena krvi, poboljšava se metabolizam živčanih stanica, neki dijelovi mozga preuzimaju funkciju oštećenih dijelova (plastičnost

mozga), ponovo se uspostavljaju veze između živčanih stanica, a javljaju se i neki oblici regeneracije.

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja pri izvršavanju radnih zadataka ima zaposlenik s traumatskom ozljedom mozga?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima javljaju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?
5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom s traumatskom ozljedom mozga ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o traumatskim ozljedama mozga te o utjecajima ozljede na radno funkcioniranje osobe?

Rehabilitacija

Kada neurološki ispadi potraju, potrebna je rehabilitacija.

Postoje 4 stadija krajnjeg ishoda oporavka:

1. dobar oporavak bez značajnijih posljedica
2. umjerena nesposobnost ako ostanu manji neurološki ili psihički deficiti
3. teška nesposobnost
4. vegetativno stanje - pacijent otvara oči i ima neke spontane pokrete, ali ne uspostavlja nikakvu komunikaciju s okolinom.

Pojava i trajanje gubitka svijesti nakon traumatske ozljede mozga dobri su pokazatelji potreba za rehabilitacijom. Kod bolesnika kod kojih je gubitak svijesti trajao više od 24 sata, njih 50 % ima teške trajne neurološke

posljedice, a 2–6 % ih ostaje u vegetirajućem stanju nakon 6 mjeseci. U bolesnika koji prežive početnu hospitalizaciju je često potrebna dugotrajna rehabilitacija, osobito u spoznajnom i emocionalnom području, te se rehabilitacijske usluge trebaju rano isplanirati.

Rehabilitaciju je važno započeti što ranije. Najbolje je provodi tim u kojem se nalaze psiholozi i logopedi te fizikalni i radni terapeuti.

Posljedice koje su prisutne godinu dana nakon ozljede mogu se smatrati trajnima. Mogu biti:

- **Psihološke** - manifestiraju se kao psihoorganski sindrom (tri glavna simptoma su smanjenje intelektualnih sposobnosti, poremećaj pamćenja i emocionalna nestabilnost), posttraumatske amnezije (nesposobnost prisjećanja za razdoblje neposredno prije i nakon traume glave) te psihoze (mogu se javiti jednu do pet godina nakon ozljede mozga).
- **Neurološke** - podrazumijevaju ispade u funkciji pojedinih dijelova mozga ili živaca. Njihov broj je velik i mogu se javiti u različitim kombinacijama. Najčešći su slabost jedne polovice tijela (hemipareza), slabost mišica lica, ispadi vidnog polja i sl. Nadalje, posttraumatska epilepsija može nastati kao komplikacija teške, ponekad i lakše traume glave i liječi se posebnim lijekovima - antiepilepticima. Rani posttraumatski epileptički napadi javljaju se unutar 24 sata do tjedan dana nakon povrede glave. Kasna posttraumatska epilepsija javlja se nekoliko mjeseci nakon povrede glave.
- **Hormonalni poremećaji**
- **Promijenjen tjelesni izgled** - zaostali ožiljci, defekti kostiju lubanje.
- **Poremećaji kretanja**

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

***Napomena:** Osobe s traumatskom ozljedom mozga mogu imati neke poteškoće koje će se spomenuti u nastavku, no rijetko će imati sve. Također, stupanj poteškoća razlikovat će se od osobe do osobe. Treba imati na umu da neće sve osobe s traumatskom ozljedom mozga trebati prilagodbu za uspješno obavljanje svog posla, dok će nekima biti dovoljna minimalna prilagodba. Brojni su načini prilagodbe radnog mjesta.*

Tjelesna ograničenja

- ugraditi rampe, rukohvate
- osigurati označena parkirna mjesta za osobe s invaliditetom
- osigurati trase kretanja bez nepotrebne opreme i namještaja

Poteškoće vida

- povećati veličinu fonta na zaslonu ili u tiskanim dokumentima
- zamijeniti fluorescentnu rasvjetu onom punog spektra ili prirodnom rasvjetom
- osigurati zaštitu od odsjaja na zaslonu računala
- predložiti zaposleniku savjetovanje s osobom koja ima oštećenje vida

Poteškoće sa smanjenom izdržljivošću i umorom

- omogućiti fleksibilno radno vrijeme te duže ili češće odmore tijekom rada
- omogućiti zaposleniku da dio radnog vremena radi od kuće
- dopustiti rad sa skraćenim radnim vremenom
- osigurati dodatno vrijeme za učenje novih radnih zadataka
- radno opterećenje prilagoditi individualnim mogućnostima
- omogućiti korištenja osobne zaštitne opreme tijekom rada i dnevnih stanki
- omogućiti slobodno vrijeme za savjetovanje ili druge oblike pomoći
- omogućiti zapošljavanje na zaštitnom radnom mjestu te pomoć radnih instruktora
- osigurati pomoć kolega u vidu preraspodjele opsežnijih zadataka

Poteškoće s koncentracijom

- osigurati mirno radno okruženje bez dodatnih distrakcija
- dozvoliti upotrebu uređaja s umirujućim zvukovima koji ublažavaju buku u radnom okruženju
- dozvoliti zaposleniku da sluša umirujuću glazbu na radnom mjestu
- povećati razinu prirodnog svijetla ili osigurati umjetnu rasvjetu punog spektra

- smanjiti šumove i nered u radnom okruženju
- organizirati rad tako da protječe sa što manje prekida
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve
- organizirati posao tako da sadrži samo osnovna pravila

Poteškoće u organizaciji posla i učinkovitosti

- odrediti i iscrpno zapisati sva zaposlenikova zaduženja, kao i odgovornosti i posljedice u slučaju njihovog neispunjavanja
- razdijeliti veće poslove na manje radne zadatke i ciljeve
- poticati korištenje dnevnog popisa radnih zadataka
- dostavljati pisane upute
- dostavljati pisane radne dogovore
- osigurati *check*-liste za provjeravanje izvršenih zadataka
- koristiti kalendare ili elektroničke podsjetnike na sastanke i rokove
- upotrebljavati elektronske organizatore, ručne uređaje i aplikacije
- omogućiti upotrebu podsjetnika na važne rokove pomoću e-pošte, dopisa i/ili tjednog nadzora
- odrediti kratkoročne i dugoročne ciljeve u pisanom obliku
- osigurati zaposleniku podršku mentora koji će pomoći u ostvarenju cilja, dnevnom nadzoru i vođenju
- organizirati tjedne sastanke s nadzornikom, voditeljem ili mentorom kako bi se definirali ciljevi i pratilo izvršavanje zadataka
- poticati otvorenu komunikaciju između zaposlenika i njihovih nadređenih
- razvijati strategije za suočavanje s problemima prije njihove pojave
- odrediti postupak kojim će se ocjenjivati primjerenost i učinkovitost prilagodbi
- pružiti pohvale i poticaje za uspješno obavljen posao

Poteškoće s pamćenjem

- dopustiti zaposleniku snimanje audio zapisa na sastancima
- osigurati pisane zapisnike sa svakog sastanka

- omogućiti korištenje bilježnica, kalendara ili ljepljivih bilješki za evidentiranje informacija
- osim usmenih uputa, po potrebi osigurati i pisane upute
- omogućiti dodatno vrijeme za osposobljavanje
- osigurati *check* liste popise za provjeravanje izvršenih zadataka
- upotrijebiti sustav označavanja bojama za razlikovanje važnijih zadataka od onih manje važnih
- istaknuti upute u blizini često korištene opreme
- nalijepiti podsjetnike i pisane upute za korištenje često upotrebljavane opreme

Poteškoće na planu rješavanja problema

- osigurati slikovne prikaze tehnika rješavanja problema
- dodijeliti nadzornika, rukovoditelja ili mentora koji će odgovoriti na zaposlenikova pitanja
- preustrojiti posao tako da sadrži samo osnovne zadatke
- pružiti konkretne pohvale i poticaje za uspješno proveden posao

Poteškoće s izostancima s radnog mjesta

- omogućiti zaposleniku fleksibilno radno vrijeme ili dopustiti raniji odlazak s posla radi odlaska liječniku
- osigurati individualno radno opterećenje
- omogućiti zaposleniku rad od kuće
- osigurati raspored rada sa skraćenim radnim vremenom

Poteškoće s upravljanjem stresom i emocionalnim reakcijama

- dozvoliti zaposleniku da se odmori kada mu je to potrebno
- razvijati programe savjetovanja i pomoći zaposlenicima
- omogućiti telefonske konzultacije s liječnikom i savjetnicima u drugim službama tijekom radnog vremena
- kod suradnika razvijati osjetljivost za zaposlenike s traumatskim ozljedama mozga

Poteškoće povezane s promjenama na radnom mjestu

- Prepoznati da promjene u radnom okruženju ili rukovodećem kadru može biti teške osobama s oštećenjem mozga
- poticati otvorenu komunikaciju između zaposlenika te novog i starog rukovoditelja kako bi se zaposleniku pomoglo u prilagodbi na promjene na radnom mjestu
- osigurati tjedne ili mjesečne sastanke sa zaposlenikom kako bi se razgovaralo o problemima na radnom mjestu i radnoj učinkovitosti

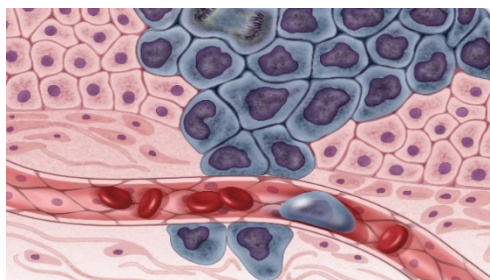
POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Policijski službenik* se nakon operacije aneurizme vratio na posao. Nakon operativnog liječenja je zaostala djelomična paraliza lijeve strane tijela zbog čega više nije mogao koristiti obje ruke za rad na računalu. Poslodavac mu je na radnom mjestu koje je uključivalo rad na računalu nabavio tipkovnicu za jednu ruku.
- *Zaposlenik* koji je radio na računalu vratio se na posao nakon ozljeda mozga. Jedna od posljedica ozljede bila je nemogućnost čitanja teksta s lijeva na desno. Prilagodba je uključila kupnju softvera koji može podijeliti zaslon računala na lijevu i desnu stranu te zatamniti desnu stranu. Također, njegovo radno mjesto je prilagođeno postavljanjem dodatne rasvjete te premještanjem opreme s lijeve strane.
- *Terapeut* koji je imao oštećenje kratkoročnog pamćenja imao je poteškoća s pisanjem bilješki tijekom savjetovanja klijenata. Terapeutu je omogućeno da seanse savjetovanja snima i posluša snimku prije pisanja bilješki, da 15 minuta prije kraja svake seanse napiše bilješke te da dnevno provodi manji broj savjetovanja.
- *Zaposlenik* koji je radio u bučnom tvorničkom okruženju imao je poteškoće u koncentriranju na radne zadatke. Prilagodba je uključila postavljanje panela za apsorpciju i ublažavanje buke oko njegovog radnog mjesta, premještanje nepotrebne opreme radi smanjenja gužve u blizini njegovog radnog mjesta te omogućavanje zaposleniku da nosi slušalice ili čepiće za uši.

ZLOĆUDNI TUMORI

Što je tumor?

Pojam **tumor** (lat. tumor - oticanje, otekline) označava skup promijenjenih stanica koje pokazuju nepravilan i progresivan rast. Tumorske stanice nastaju kad normalne tjelesne stanice izgube svoje kontrolirane mehanizme i počnu nekontrolirano rasti.



Tumori mogu biti benigni ili dobroćudni, i maligni ili zloćudni. Razlika među njima je u agresivnosti rasta, odnosno u tome što maligni tumori metastaziraju šireći se u okolna zdrava tkiva preko krvotoka i limfnog sustava, dok benigni tumori ne stvaraju metastaze.

Slika 1. Prikaz širenja tumorskih stanica u okolna tkiva.

Ovisno o vrsti tkiva na kojem se razvijaju, razlikujemo nekoliko vrsta zloćudnih tumora – karcinome, sarkome, limfosarkome, maligne melanome, glioblastome i sl., a oni se zajedničkim imenom u svakodnevnom govoru uobičajeno nazivaju rak.

Uzroci promjene normalnih stanica u abnormalne, odnosno uzroci nastanka tumorskih stanica su uglavnom nepoznati (prema Šamija, Kaučić, Mišir Krpan, 2012), a objašnjavaju se kemijskim, fizikalnim i biološkim procesima, tj. karcinogenezom.

Liječenje zloćudnih tumora može uključivati operativni zahvat/kirurško liječenje, zračenje, kemoterapiju, hormonalnu terapiju, imunoterapiju i ciljanu terapiju. S obzirom na to da tumori imaju mnogo različitih anatomskih i molekularnih podtipova, razumljivo je da svaki od njih zahtijeva različit pristup u liječenju.

Iako spoznaja o obolijevanju od zloćudnog tumora u većoj mjeri nego kod drugih bolesti i dalje asocira na mogući „smrtni ishod“ (Basara i Brajković, 2017), novija istraživanja pokazuju da su se zahvaljujući napretku u ranoj dijagnostici i metodama liječenja drastično povećali životni vijek i kvaliteta života osoba oboljelih od zloćudnih bolesti te više od 60 % odraslih osoba oboljelih i liječenih od zloćudnih bolesti preživi najmanje 5 godina nakon

postavljanja dijagnoze (prema Seifart i Schmielau, 2017).

Stoga je posebno važno naglasiti da je rak danas velikim dijelom izlječiva, odnosno zalječiva bolest te, uz modernu terapiju, većinom zapravo kronična bolest koju se može uspješno kontrolirati (Šamija, Kaučić, Mišir Krpan, 2012).

K tome, nuspojave su danas puno manje nego nekada pa nije neobično što mnogi oboljeli od ove bolesti žele nastaviti sa što uobičajenijim ritmom života, što uključuje i ostanak ili što skoriji povratak na radno mjesto.

Simptomi

Postoje neki „opći“ simptomi i znakovi razvoja tumora poput neobjašnjivog gubitka tjelesne težine, povišene tjelesne temperature, umora, kvržica, koji se mogu vidjeti kod nekoliko vrsta tumora, a drugi simptomi su relativno specifični i ovise o lokaciji i vrsti samog tumora. Određivanje stadija tumora je proces tijekom kojeg liječnici dijagnostičkim postupcima dolaze do informacija o njegovoj veličini i lokaciji, o tome je li se tumor proširio po tijelu i, ako jest, koliko je opsežna ta proširenost. Određivanje stadija je i način na koji liječnici mogu planirati liječenje i određivati prognoze, ali i međusobno komunicirati o konkretnom slučaju. Zloćudni tumori istog stadija najčešće imaju i slične prognoze te se često liječe na isti način. Za većinu vrsta tumora, stadiji se određuju temeljem tri glavna čimbenika: veličina primarnog tumora i eventualni rast tumora u okolna područja, širenje tumora u okolne limfne čvorove te širenje tumora u udaljene dijelove tijela (metastaziranje).

Zloćudni tumori i povratak na posao

Na koji način će sama bolest utjecati na odluku o trenutku povratka osobe na posao ovisi o različitim čimbenicima. Neki od njih su povezani s bolešću i liječenjem (tip zloćudnog tumora, stadij bolesti, način liječenja), i s posljedicama liječenja (umor, neuropatija, psihičke smetnje...). Drugi su čimbenici povezani s pacijentovim prijašnjim fizičkim, kognitivnim i emocionalnim zdravljem, fizičkim karakteristikama samog posla, socijalnom podrškom u obitelji i radnom okruženju te motivacijom za povratak na posao.

Posljednjih godina, otkad su istraživanja potvrdila da povratak na posao kod osoba oboljelih od karcinoma utječe ne samo na kvalitetu života, već i na prognozu bolesti, porasla je i svijest o važnosti povratka osoba oboljelih od zloćudnih tumora na posao.

Liječenje zloćudnih bolesti nerijetko je dugotrajno i za sobom povlači značajne socijalne i financijske posljedice ne samo za zaposlenika, već i za

cijelu obitelj. Gubitak profesionalne aktivnosti često dovodi do smanjene kvalitete života, sniženog samopouzdanja i financijskih problema pa ostanak na dugotrajnom bolovanju predstavlja važan problem ne samo za osobu, već i za cijelu obitelj, poslodavca i društvo. K tome, pacijenti oboljeli od nekog oblika zloćudnog tumora (prema Seifart i Schmielau, 2017) smatraju financijske teškoće povezane s padom kvalitete života značajnijim od fizičkih ili psihičkih posljedica bolesti ili liječenja.

Istraživanja su pokazala da su za uspješnost povratka na posao ključni odnosi u radnom okruženju i podrška dobivena u procesu povratka u svijet rada (prema Seifart i Schmielau, 2017), što ukazuje da razumna prilagodba radnog mjesta te osiguravanje dobrih uvjeta za integraciju u socijalnu strukturu radnog okruženja povećavaju vjerojatnost uspješne integracije u radno okruženje.

Pritom zbog velikih individualnih razlika i međudjelovanja svih tih elemenata, povratku osobe koja je oboljela ili izliječena od zloćudne bolesti u svijet rada treba pristupati individualno, uvažavajući specifične potrebe zaposlenika i zahtjeva konkretnog radnog mjesta.

Psihosocijalne posljedice

Onkološki bolesnik zbog prirode svoje bolesti treba kompletnu skrb. Osim određene medicinske skrbi potreban je kompleksan komplementarni suportivni tretman u antropološko-psihoemocionalnom i egzistencijalnom smislu. Psihološki oblici savjetovanja te suportivno-terapijski programi mogu umanjiti negativne stavove i poimanje bolesti te ojačati pozitivne mehanizme obrane u osoba oboljelih od malignih bolesti. Edukacija u vezi s psihosocijalnim aspektima zloćudnih bolesti usmjerena je na socijalne čimbenike, adaptaciju na zloćudnu bolest te na psihološke čimbenike kao što su suočavanje s bolešću, socijalna podrška, prilagodba obitelji i sl. U vezi s time razvija se interdisciplinarno područje psihosocijalne onkologije – psihoonkologija koja za cilj ima omogućiti oboljelima poboljšanje njihovog mentalnog, fizičkog, socijalnog i ekonomskog funkcioniranja.

Učestalost

Prema podacima Svjetske zdravstvene organizacije (2018), zloćudni tumori su drugi vodeći uzrok smrti u svijetu te se procjenjuje da je u 2018. od zloćudnih tumora umrlo 9,6 milijuna ljudi.

Najčešći tipovi zloćudnih tumora koji se javljaju kod muškaraca su karcinom pluća, prostate, debelog crijeva, želuca i jetre, dok su kod žena najučestaliji tipovi zloćudnih tumora karcinom dojke, debelog crijeva, pluća, grlića maternice te karcinom štitnjače.

I u Hrvatskoj je karcinom značajan javnozdravstveni problem. Drugi je najčešći uzrok smrti iza bolesti srca i krvnih žila. U Hrvatskoj svaka četvrta osoba oboli od neke zloćudne bolesti. Pojavnost je prešla 21 000 novooboljelih godišnje, a polovica od tog broja godišnje umre od raka. Najviše ljudi oboli od raka pluća, debelog crijeva i dojke (www.onkologija.hr).

Prema podacima HZJZ-a, na dan 2. studenog 2020., u Hrvatskoj je evidentirano 35 746 osoba kojima je utvrđen invaliditet kao posljedica karcinoma.

Okolo trećine smrti uzrokovanih karcinomom su posljedica nekih od 5 rizičnih prehrambenih ili ponašajnih navika: prekomjerna tjelesna težina, prehrana s niskim udjelom voća i povrća, nedostatak fizičke aktivnosti, pušenje i konzumacija alkohola.

Pušenje se smatra najvažnijim rizičnim čimbenikom za razvoj karcinoma te odgovornim za 22 % smrtnih ishoda kod oboljelih od raka.

Infekcije virusima koji mogu uzrokovati rak (npr. hepatitis, humani papiloma virus - HPV) odgovorni su za do 25 % slučajeva karcinoma u državama s niskim i srednje visokim prihodom.

Pitanja za razmatranje:

1. Koje specifične poteškoće i konkretna ograničenja ima zaposlenik obolio od zloćudnog tumora pri izvršavanju radnih zadataka?
2. Na koji način i u kojoj mjeri navedene poteškoće i ograničenja utječu na zaposlenika i njegov rad?
3. Pri kojim se specifičnim radnim zadacima javljaju poteškoće kao posljedica navedenih ograničenja?
4. Koje su mjere prilagodbe dostupne za smanjenje ili uklanjanje tih problema?

5. Jesu li upotrijebljeni svi postojeći izvori za utvrđivanje mogućih prilagodbi?
6. Je li zaposlenik konzultiran o mogućoj prilagodbi?
7. Bi li nakon prilagodbe radnog mjesta bilo korisno sa zaposlenikom ocijeniti učinkovitost provedene prilagodbe te utvrditi eventualnu potrebu za primjenom daljnje prilagodbe?
8. Trebaju li nadređeni i drugi zaposlenici edukaciju o zloćudnim tumorima te o utjecajima bolesti na radno funkcioniranje osobe?

PRIJEDLOZI ZA RAZUMNU PRILAGODBU RADNOG MJESTA I UVJETA RADA

Napomena: Zbog razlika u vrsti i stadiju zloćudne bolesti, liječenju i nuspojavama, kao i različitim zahtjevima samog radnog mjesta, neće sve osobe oboljele od zloćudnih bolesti imati ista ograničenja, niti će im trebati jednako opsežna prilagodba radnog mjesta i uvjeta rada. U nastavku su predložene samo neke od dostupnih mogućnosti za prilagodbu.

Smanjena izdržljivost/umor

- zajedno sa zaposlenikom izraditi plan postepenog povratka na posao u smislu:
 - postepenog povećavanja broja radnih dana u tjednu
 - postepenog produžavanja radnog vremena
 - postepenog povećavanja složenosti i težine radnih zadataka
- omogućiti fleksibilniji pristup preraspodjele radnog vremena, rad na pola radnog vremena ili rad od kuće
- omogućiti fleksibilan dnevni raspored i fleksibilno korištenje vremena za odmor (duže/češće stanke)
- poticati izmjenu radnih zadataka prije negoli nastupi zamor
- restrukturirati posao tako da zaposlenik, ovisno o zahtjevima radnog mjesta, obavlja samo bitne dijelove/zadatke
- omogućiti korištenje različitih električnih uređaja s ciljem umanjivanja fizičkog napora
- osigurati radnu obuču s posebnim ulošcima od memorijske pjene koja smanjuje bolove i umor

- ako nije moguće organizirati rad u sjedećem položaju, osigurati blizinu stolca za odmor
- nabaviti samostojeće naslone i strunjače za odmor
- provesti ergonomsku prilagodbu radnog mjesta (npr. ergonomski stolac, oslonac za noge, oslonac za ruke, fotelja za masažu za vrijeme stanki i dr.)
- u slučaju potrebe za češćim korištenjem telefona, omogućiti zaposleniku korištenje slušalica
- osigurati mogućnost korištenja invalidskih kolica s mogućnošću podešavanja visine i nagiba sjedišta
- zaposleniku koji se kreće uz pomoć invalidskih kolica osigurati neometano kretanje po radnom prostoru
- ako zaposlenik ima poteškoća u kretanju, a kretanje na radnom mjestu je nužno, ponuditi korištenje elektromotornog skutera ili sličnog pomagala
- premjestiti radnu jedinicu bliže sanitarnom čvoru, prostoriji za odmor ili drugim češće korištenim prostorijama
- urediti sobu za odmor s mogućnošću korištenja ležaja
- prilagoditi rasvjetu u radnom prostoru: ukloniti jako prigušena, blještava ili treperava svjetla te sjajne i zaslepljujuće površine
- omogućiti prisutnost osobnog asistenta na radnom mjestu

Kognitivne teškoće

- zajedno sa zaposlenikom identificirati najzahtjevnije radne zadatke te razmotriti mogu li se ti zadaci pojednostaviti, podijeliti s drugim zaposlenikom ili se može osigurati duže vrijeme za njihovo izvođenje
- dopustiti slobodan ritam rada
- radne zadatke, upute i povratne informacije davati pisanim putem ili slati elektroničkom poštom
- razdijeliti radne zadatke na manje cjeline
- dopustiti završavanje jednog zadatka prije dodjele novog
- osigurati zaposleniku vrijeme u danu u kojem neće biti ometan te koje će iskoristiti za izvršavanje zahtjevnijih zadataka

- provesti ergonomsku prilagodbu radnog mjesta po potrebi (npr. ergonomski stolac, fotelja za masažu za vrijeme stanki, električna klamerica, oslonac za noge, oslonac za ruke, slušalice i dr.)
- kreirati ugodnu i tihu radnu okolinu ili omogućiti nošenje slušalica ili čepića za uši
- ukloniti nered, prenatrpanost i buku iz radne okoline
- prilagoditi rasvjetu u radnom okruženju tako da radni prostor ne bude pretaman ili presvijetao

Teškoće u izvršnim funkcijama

- omogućiti prisutnost osobnog asistenta na radnom mjestu
- omogućiti fleksibilan dnevni raspored i fleksibilno korištenje vremena za odmor
- smanjiti prenatrpanost ili nered u radnom okruženju zaposlenika
- restrukturirati posao tako da zaposlenik, ovisno o zahtjevima radnog mjesta, obavlja samo bitne dijelove
- omogućiti zaposleniku obavljanje manje odgovornih poslova
- podijeliti veće zadatke na manje zadatke i korake
- smanjiti ili ukloniti zvučne i/ili vizualne podražaje koji odvlače pozornost
- dopustiti upotrebu uređaja koji produciraju jednoličnu „bijelu buku/bijeli šum“ (npr. zvuk fotokopirnog uređaja, ventilatora, strojeva u proizvodnji i sl.), što pomaže pri neutralizaciji zvučnih distrakcija iz okoline
- osigurati uređaje i panele za apsorpciju buke
- omogućiti korištenje slušalica
- dopustiti upotrebu aplikacija koje pomažu održavanju koncentracije i organiziranosti (relaksirajuće melodije, podsjetnici, alarmni sat, planeri...)
- omogućiti korištenje zidnog kalendara, bilježnica, samoljepljivih listića, elektronskih organizatora i aplikacija za lakše podsjećanje
- kada je to moguće osigurati pisane informacije i upute
- osigurati *check*-liste za provjeravanje izvršenih zadataka
- potaknuti lakše prisjećanje upotrebom verbalnih znakova (podsjetnika)

- omogućiti korištenje sustava označavanja bojama kako bi se lakše razlikovali zadatci različite važnosti
- osigurati korištenje programa za kreiranje obrazaca
- omogućiti korištenje alarmnog sata ili dojavljivača
- osigurati korištenje programa za prepoznavanje govora (pretvara glas u tekst)

Zatajenje imunološkog sustava

- premjestiti radno mjesto podalje od štetnih zračenja (gama zrake, rendgenske zrake, radioaktivni materijali i sl.)
- ukloniti biološki štetne materije (mikroorganizmi koji uzrokuju oboljenja) ili premjestiti radno mjesto podalje od istih
- izuzeti od smjenskog rada, osobito noćnog

Sklonost infekcijama

- što je više moguće, dopustiti rad od kuće
- umjesto osobno, sastanke održavati putem telefonskih sjednica ili videokonferencija
- kad je moguće, omogućiti zaposleniku korištenje vlastitih materijala, uređaja i alata za rad (telefon, računalo, radni stroj)
- izmjestiti mjesto rada podalje od drugih zaposlenika kako bi se smanjila mogućnost izlaganja klicama
- ako je dijeljenje uređaja, materijala i alata s drugim zaposlenicima nužno, ponuditi osobni antiseptik za ruke, jednokratne antiseptičke maramice i rukavice za jednokratnu upotrebu
- snabdjeti prostorije (pogotovo sanitarne čvorove i kuhinje) antiseptikom za ruke i antibakterijskim sapunom
- ponuditi zaposleniku mini frižider u kojem će svoje lijekove i hranu moći držati odvojeno od tuđih
- za sve zaposlenike organizirati edukaciju o ugroženom imunološkom sustavu kod osoba sa zloćudnim bolestima

Sklonost krvarenjima

- zadatke koji uključuju povećani rizik od nastanka ozljeda preraspodijeliti drugim djelatnicima

- osigurati zaštitnu opremu koja odgovara prirodi posla
- iz radnog prostora ukloniti kablove i žice
- osigurati adekvatnu rasvjetu u svim radnim prostorijama
- ukloniti neravne podne površine

Epileptični napadi

- detektirati situacije koje nose velik rizik od ozljeda (npr. rad na visinama ili s teškom opremom) te izuzeti zaposlenika od rada na tim zadacima
- dodijeliti zaposleniku alternativne zadatke koji imaju smanjeni rizik od ozljeda
- osigurati korištenje zaštitne opreme koja smanjuje rizik od ozljede
- ako zaposlenik radi sam ili u izoliranom području, osmisliti sustav automatskog uzbunjivanja koji će u slučaju pada zaposlenika alarmirati hitne službe
- identificirati sve okidače koji bi mogli dovesti do napada te ih ukloniti ili smanjiti (npr. visoka razina stresa, prekomjerni umor, trepereća svjetla)
- izbjegavati izmjenu smjena
- omogućiti zaposleniku rad u smjeni koja će spriječiti ili smanjiti prekomjerno umaranje (npr. samo dnevne smjene)
- pitati zaposlenika i liječnika medicine rada koje korake treba poduzeti ako zaposlenik doživi napadaj
- educirati suradnike o načinima pružanja prve pomoći u slučaju pojave napada

Bol

- identificirati one zadatke i položaje koji dovode do najviše neugode ili boli
- zajedno sa zaposlenikom osmisliti alternativna rješenja (npr. stajući rad za pultom, posebni stolac za rad...)
- omogućiti rad od kuće
- omogućiti češće korištenje stanki za odmor

- omogućiti zaposleniku da obavlja samo manje fizički zahtjevne poslove
- smanjiti broj repetitivnih zadataka te ih kombinirati s drugim zaduženjima
- omogućiti čestu promjenu položaja tijela
- osigurati ugodnu temperaturu prostorije i vlažnost zraka
- osigurati korištenje podloge koja smanjuje umor uzrokovan dugotrajnim stajanjem
- ako zaposlenik ima bolove u gornjem dijelu tijela, ponuditi potporu za zapešća
- omogućite korištenje slušalica ako se zaposlenik često koristi telefonom

Teškoće s disanjem

- izbjegavati izlaganje ekstremnim temperaturama
- omogućiti rad od kuće i rad na daljinu, pogotovo pri ekstremnim temperaturama ili kod velike vlažnosti zraka
- premjestiti mjesto rada bliže prozoru ili na položaj s boljom cirkulacijom zraka
- omogućiti fleksibilan radni raspored
- kao zamjenu za komunikaciju telefonom, dopustiti komunikaciju putem SMS-a, chata ili e-maila
- premjestiti radno mjesto podalje od opasnih tvari (kemijski neaktivne tvari, prašina životinjskog, biljnog ili drugog porijekla)
- premjestiti radno mjesto podalje od kemijski štetnih tvari (kemijski aktivnih plinova, pare, magle, dima te prašine)
- dopustiti nošenje kemijskih zaštitnih maski osobama koje rade s kemijskim sredstvima
- dopustiti zaposleniku da sjedi kad god je to moguće; omogućiti upotrebu naslonjača
- ovisno o potrebama konkretnog zaposlenika, ugraditi sustave ili koristiti različite uređaje za pročišćavanje i filtriranje zraka od kemijskih para, neugodnih ili iritirajućih mirisa, duhanskog dima ili alergena
- izbjegavati korištenje kemijskih proizvoda za čišćenje podnih i radnih ploha; koristiti alternativna sredstva za čišćenje

- koristiti podne plohe koje se lako održavaju, osigurati alternative za tepihe
- koristiti boje bez mirisa ili s malo mirisa
- omogućiti korištenje osobnog uređaja za pročišćavanje zraka (nosi se oko vrata)

Limfedem

- izbjegavati zadatke i aktivnosti koji mogu dovesti do oštećenja kože
- izbjegavati zadatke koji uključuju podizanje i/ili prenošenje teških tereta
- ako nije moguće osigurati rad u sjedećem položaju, osigurati blizinu stolca za odmor
- nabaviti samostojeće naslone i strunjače za odmor
- omogućiti slobodni ritam rada
- svaka 2 sata dopustiti razgibavanje kako bi se potaknuo protok limfe
- kroz dan naizmjenično rasporediti teže i lakše zadatke
- dopustiti izvršavanje teških ili važnijih zadataka u vrijeme kada zaposlenik ima najviše energije
- omogućiti korištenje zaštitnih rukavica kod zadataka koji mogu dovesti do oštećenja kože
- kod poslova za računalom, ponuditi korištenje programa za prepoznavanje govora, alternativne miševe ili prekidače kojima se upravlja korištenjem drugih dijelova tijela
- izbjegavati repetitivni fizički napor
- omogućiti izvršavanje fizički manje zahtjevnih zadataka
- omogućiti korištenje električnih uređaja kako bi smanjili naprezanje zaposlenika
- reducirati repetitivne zadatke te ih kombinirati s drugim zaduženjima
- teške predmete premjestiti u razinu struka kako bi ih zaposlenik mogao gurati preko površine umjesto da ih podiže
- omogućiti korištenje drugačijih ili većih radnih odijela čija će veličina odgovarati zaposleniku s edemom

- omogućiti korištenje adekvatnih potpora za otečene udova (jastuke, naslone za ruke s podesivom visinom, podložak za noge)
- izbjegavati ekstremne temperature
- optimizirati kvalitetu zraka

Promjene na koži i noktima

Bol u prstima i noktima na rukama

- osigurati tanke pamučne rukavice za rad u uredu
- koristiti prilagođeni podložak za miš i slično
- koristiti alternativne miševe, poput miša s joystickom ili track kuglom te miševe za upravljanje računalom bez upotrebe ruku (miš kojim se upravlja pokretima glave i slično)
- osigurati alternativni pristup računalu
 - programi za prepoznavanje govora (pretvaraju glas u tekst)
 - uređaji i programi za komunikaciju pogledom
 - alternativni miševi, poput miša s *joystickom* ili *track* kuglom te miševi za upravljanje računalom bez upotrebe ruku (miš kojim se upravlja pokretima glave i slično)
 - alternativne tipkovnice, poput jednoručne tipkovnice
- osigurati alternativni pristup telefonu (npr. telefon s držačem ili slušalicama)
- nabaviti držač knjiga te osigurati pomagalo za okretanje stranica (page turner)
- osigurati zaštitne rukavice u skladu s radnim zadacima
- kod oštećenja noktiju, u slučaju potrebe za čestim izlaganjem ruku vodi ili drugim tekućinama, potrebno je osigurati vodootporne rukavice
- kad god je to moguće, osigurati upotrebu električnih uređaja koji će zamijeniti rad rukama
- ručke često korištene opreme omotati tanjom spužvom, tkaninom ili podstavom
- ručke alata omotati pjenastom izolacijom kako bi se povećao promjer ručki

- zaposleniku koji u svom radu često koristi telefon omogućiti korištenje naglavnih slušalica

Bol u prstima i noktima na nogama

- osigurati „samostojeće naslone“, „stajanje stolce“ ili blizinu stolca za odmor
- kod poslova koji se obavljaju pretežno stojeći, omogućiti zaposleniku sjedenje kad god je to moguće
- za poslove koji se obavljaju pretežno stojeći, postaviti podne obloge protiv umora
- ponuditi korištenje hodalice ili neko drugo pomagalo pri hodaњу kako bi se smanjilo opterećenje nogu

Mučnina ili povraćanje

- omogućiti rad od kuće ili rad na daljinu (stalno, povremeno ili u dijelu dana)
- omogućiti fleksibilan radni raspored i češće kraće odmore
- osigurati mjesto rada u blizini sanitarnog čvora
- omogućiti kraće stanke radi uzimanja manjih obroka
- na radnom mjestu osigurati hladnjak za pohranu lijekova
- ponuditi dodatni prostor za pohranu hrane i napitaka
- ukloniti ili na najmanju moguću mjeru smanjiti čimbenike stresa
- ako radno mjesto zahtijeva nošenje uniforme, ponuditi alternativna rješenja (odjeću koja ne pritišće prsa ili abdomen)
- korištenjem ventilatora, prijenosnih klima uređaja, ovlaživača ili odvlaživača zraka, osigurati ugodnu temperaturu i vlažnost prostorija
- radno mjesto premjestiti podalje od jakih mirisa
- osigurati prikladno osvjetljenje na radnom mjestu

Problemi s prehranom

- omogućiti fleksibilno ili produženo vrijeme za odmor kako bi zaposlenik mogao na adekvatan način i u adekvatno vrijeme zadovoljiti potrebe za hranom
- omogućiti zaposleniku cjelodnevno konzumiranje dodataka prehrani na svom radnom mjestu

- po potrebi, ako je zaposleniku neugodno, osigurati poseban prostor za konzumaciju jela i pića
- ponuditi zaposleniku dodatno mjesto za spremanje/pohranu posebnih nužnih dodataka prehrani

Promjene u radu probavnog i urološkog sustava

- identificirati zadatke koji se ne bi smjeli prekidati u slučaju iznenadne potrebe za odlaskom na toalet (WC)
- provjeriti mogu li se ti zadaci modificirati na način da se u slučaju potrebe mogu iznenada prekinuti
- premjestiti mjesto rada bliže sanitarnom čvoru
- ponuditi privatno mjesto za pohranu vlažnih maramica, pribora za njegu stome ili rezervne odjeće

Valovi vrućine

- ako posao zahtijeva nošenje uniforme, omogućiti zaposleniku alternativno rješenje kako bi po potrebi mogao skinuti sloj odjeće
- osigurati ugodnu radnu temperaturu korištenjem ventilatora, prijenosnih klima uređaja ili ovlaživača zraka
- omogućiti korištenje hladnjaka za pohranu obloga i vode za piće

Smetnje sa spavanjem/ritmom budnosti i sna

- omogućiti fleksibilno radno vrijeme
- omogućiti rad u smjeni koja će biti u skladu s vremenom u kojem zaposlenik ima najviše energije
- organizirati sobu za odmor ili ležaj na kojem će se zaposlenik moći odmoriti

Osjetljivost na svjetlo

- omogućiti zaposleniku rad u zatvorenom prostoru
- dodijeliti zaposleniku one zadatke koji se mogu obavljati u zatvorenom prostoru
- ako je za obavljanje posla nužno nošenje uniforme, osigurati zaposleniku odjeću koja štiti od sunca (šešir sa širokim obodom, majice dugih rukava, hlače s dugim nogavicama)

Promjene u fizičkom izgledu

- organizirati radionicu za radne kolege i nadređene s ciljem povećavanja osjetljivosti i razumijevanja za osobe oboljele od zloćudnih bolesti
- organizirati trening namijenjen senzibiliziranju ljudi i osvještavanju da njihovi stavovi i ponašanja (npr. komentari, pogledi) mogu nenamjerno drugima prouzročiti psihičku bol
- uvesti politiku raznolikosti na radnom mjestu sa svrhom slanja poruke da poslodavac cijeni sve vrste raznolikosti - nastojati i inače zapošljavati ljude različitih osobina, vanjskih karakteristika i sposobnosti kako bi se stvorila kritična količina raznolikosti
- osigurati da radno mjesto vodi/njeguje politiku borbe protiv uznemiravanja
 - upoznati rukovoditelje i djelatnike s takvom politikom
 - upoznati djelatnike s načinom na koji, u skladu s politikom protiv uznemiravanja, mogu podnijeti žalbu
- na mjestima dostupnim korisnicima i javnosti, postavite znakove koji govore da se grubost ili uznemiravanje osoblja neće tolerirati

Uključenost zaposlenika s vidljivom razlikom u fizičkom izgledu u rad sa strankama i javnosti šalje poruku da poslodavac poštuje raznolikost te dugoročno dovodi do toga da javnost prihvaća osobu drugačijeg fizičkog izgleda na isti način kao i svaku drugu osobu.

Nužan preduvjet za to jest da se zaposlenik na takvom radnom mjestu osjeća ugodno i podržano.

Preosjetljivost na temperaturu okoline

- omogućiti fleksibilan radni raspored
- izuzeti od rada na otvorenom
- izuzeti od poslova koji uključuju potrebu čestog izlaska iz zatvorenog na otvoreni prostor
- omogućiti rad od kuće, pogotovo u vrijeme visokih ili niskih vanjskih temperatura
- ugraditi sustave za grijanje ili hlađenje radnog prostora
- omogućiti korištenje prijenosnih klima uređaja

Ergonomska prilagodba radnog mjesta

- primijeniti ergonomske dizajn radne jedinice u skladu sa specifičnim potrebama zaposlenika
- osigurati radni stol te ergonomske stolac koji imaju mogućnost podešavanja visine i/ili naslona za ruke
- dopustiti izmjenu visine zaslona
- osigurati ergonomske oblikovane alate ili pribor
- češće korištene materijale ili pribor premjestiti nadohvat ruke
- osigurati vrijeme za fizičko kretanje i izmjenu položaja kako bi se poboljšala cirkulacija

Posljedice terapije i/ili uzimanja farmakoterapije/potreba za češćim izostajanjem radi odlaska na terapiju

- omogućiti fleksibilan dnevni raspored i fleksibilno korištenje vremena za odmor
- omogućiti fleksibilnu preraspodjelu radnog vremena, rad na pola radnog vremena ili rad od kuće
- dopustiti odlaske na terapiju ili pregled tijekom radnog vremena

Slabija tolerancija na stres

- identificirati one radne zadatke ili situacije koji povisuju razinu stresa te s poslodavcem dogovoriti alternativne zadatke ili razviti alternativna rješenja
- izuzeti od smjenskog rada, osobito noćnog
- organizirati edukaciju namijenjenu upoznavanju rukovoditelja s utjecajima stresa na zdravlje
- omogućiti zaposlenicima osposobljavanje namijenjeno prepoznavanju stresa i tehnikama upravljanja stresom
- tijekom vremena povišene izloženosti stresu i njegovim posljedicama, reorganizirati posao tako da zaposlenik obavlja samo osnovne zadatke i manje odgovorne poslove
- omogućiti slobodan ritam rada uz adekvatan odmor
- omogućiti fleksibilno radno vrijeme te fleksibilno korištenje stanki za odmor
- omogućiti zaposleniku odlazak na savjetovanje/psihoterapiju

- dopustiti zaposleniku telefonske pozive liječnicima ili drugim osobama koje pružaju podršku
- dopustiti prisutnost životinja koje zaposleniku pružaju podršku
- omogućiti korištenje aplikacija za smanjivanje stresa i anksioznosti
- dopustiti zaposlenicima slušanje umirujuće glazbe
- dopustiti upotrebu uređaja koji produciraju jednoličnu „bijelu buku/bijeli šum“ (npr. zvuk fotokopirnog uređaja, ventilatora, strojeva u proizvodnji i sl.), što pomaže pri neutralizaciji zvučnih distrakcija iz okoline
- dopustiti upotrebu uređaja koji maskiraju tinitus (zujanje u ušima)
- kreirati ugodnu i tihu radnu okolinu ili omogućiti nošenje slušalica ili čepića za uši
- strukturirati radnu okolinu; ukloniti nered, prenatrpanost i buku iz radne okoline
- prilagoditi rasvjetu u radnom okruženju tako da radni prostor ne bude pretaman ili presvijetao

Promjene u emocionalnim stanjima i raspoloženju

- zajedno sa zaposlenikom identificirati manje bitne zadatke ili situacije koje mogu uzrokovati jake emocionalne ili stresne reakcije
- zadatke preraspodijeliti ili ih dodijeliti drugom zaposleniku
- uputiti zaposlenika da identificira različite vrste pomoći ili podrške koje mogu pomoći u smanjivanju stresa
- zajedno sa zaposlenikom razmotriti i dogovoriti načine pružanja pomoći/podrške (npr. produženje rokova za izvršavanje zadataka, dostavljanje pisanih uputa, odobravanje češćih stanki, dopuštanje rada od kuće...)
- urediti mirnu i tihu sobu za odmor u koju se zaposlenik po potrebi može povući i osamiti
- premjestiti radno mjesto podalje od buke i gužve
- kad je to moguće, kreirati tiho radno okruženje
- ukloniti nered iz radnog prostora

POZITIVNI PRIMJERI PRILAGODBE RADNOG MJESTA I UVJETA RADA IZ PRAKSE

- *Medicinska sestra* koja boluje od karcinoma teško se nosila sa stresom na radnom mjestu. Prilagodba je provedena na način da joj je poslodavac omogućio privremeni premještaj na drugo, lakše radno mjesto te ju uputio u program psihološke pomoći u vidu emocionalne podrške i učenja tehnika upravljanja stresom.
- *Odvjetnica* oboljela od karcinoma je zbog nuspojava lijekova koje je uzimala imala smetnje koncentracije. Kako bi lakše održavala koncentraciju, poslodavac joj je osigurao neometan rad (bez prekida). Također joj je bilo omogućeno da dva dana u tjednu radi od kuće.
- *Zaposlenik* koji je obolio od karcinoma bio je zaposlen na pakiranju mesa. S obzirom da je u razdoblju terapija osjećao umor, ponuđen mu je fleksibilan radni raspored te obavljanje jednostavnijih radnih zadataka.
- *Tajnica* oboljela od karcinoma je, zbog umora koji je osjećala tijekom kemoterapije, imala poteškoće u obavljanju posla u punom radnom vremenu. Poslodavac joj je omogućio rad u nepunom radnom vremenu, kao i češće stanke tijekom radnog vremena.
- *Zaposlenica* službe za korisnike, koja se oporavljala od karcinoma debelog crijeva, imala je vrećicu za kolostomiju iz koje se širio neugodan miris. Kako bi joj omogućio privatnost i lakše čišćenje vrećice, poslodavac joj je osigurao upotrebu privatnog WC-a.
- *Zaposlenik* obolio od karcinoma štitne žlijezde osjećao je umor tijekom obavljanja radnih zadataka. Poslodavac mu je, uz mogućnost korištenja plaćenog bolovanja, kao vid prilagodbe radnog mjesta omogućio rad od kuće te osigurao dodatni neplaćeni dopust za dane u kojima zaposlenik nije mogao raditi.
- *Rukovatelju strojem* koji je zbog karcinoma bio podvrgnut terapiji zračenjem omogućena je prilagodba u vidu premještaja na drugo radno mjesto na kojem nije bio izložen zračenju.
- *Zaposlenica* s karcinomom dojke zaposlena u zaštitarskoj službi bila je iscrpljena zbog terapije zračenjem. K tome, imala je poteškoće u nošenju uniforme od poliestera, što je poslodavca potaklo na promjenu politike odijevanja te je uvedeno nošenje uniformi od pamuka, na koje su znak tvrtke i ime zaposlenika stavljeni bez ljepila štetnog po zdravlje.
- *Odgojitelj* obolio od karcinoma zaposlen u dječjem domu imao je poteškoće u kretanju, zbog čega je podnio zahtjev za rad na jednoj lokaciji. S obzirom na to da mu poslodavac nije mogao omogućiti rad na jednoj lokaciji, osigurao mu je pomoć pri kretanju koju je zaposlenik koristio isključivo za obavljanje svog posla.

- *Skladišni radnik* obolio od karcinoma je tijekom kemoterapije osjećao umor, zbog čega je imao poteškoća u obavljanju posla koji je uključivao održavanje i isporuku robe. Poslodavac mu je osigurao korištenje skutera na tri kotača kako bi smanjio hodanje te je preuredio skladište kako bi se smanjilo penjanje zaposlenika te kako bi lakše mogao rukovati robom.
- *Inženjerka* oboljela od karcinoma, zaposlena u velikoj industrijskoj tvrtki, tijekom radnog vremena morala je odlaziti na terapijsko zračenje. Poslodavac joj je omogućio fleksibilan radni raspored kako bi mogla odlaziti na terapiju i nastaviti raditi puno radno vrijeme.
- *Bankarska službenica* je nakon provedenog onkološkog liječenja zbog tumora mozga imala oslabljen sluh, smetnje ravnoteže i teškoće s pamćenjem. U dogovoru sa zaposlenicom, raspoređena je na poslove urudžbiranja, prijema i otpreme pošte te arhiviranja, bez potrebe rada sa strankama.
- *Grafički dizajner* koji je obolio od karcinoma tražio je da mu se dva dana tjedno omogući rad od kuće kako bi se lakše nosio s nuspojavama terapije. S obzirom na to da poslodavac nije bio siguran je li to rješenje dobro i učinkovito kako za radnika, tako i za posao, poslodavac je s djelatnikom potpisao probni, privremeni ugovor o takvoj vrsti prilagodbe u trajanju od 3 mjeseca. U tom razdoblju poslodavac je putem obrasca za privremenu prilagodbu pratio provedbu i učinkovitost mjere.
- *Zaposlenik* obolio od karcinoma povremeno je odlazio na kontrolne liječničke preglede. Kao vid prilagodbe, poslodavac mu je omogućio povremene izostanke s posla radi obavljanja redovitih kontrolnih pregleda.

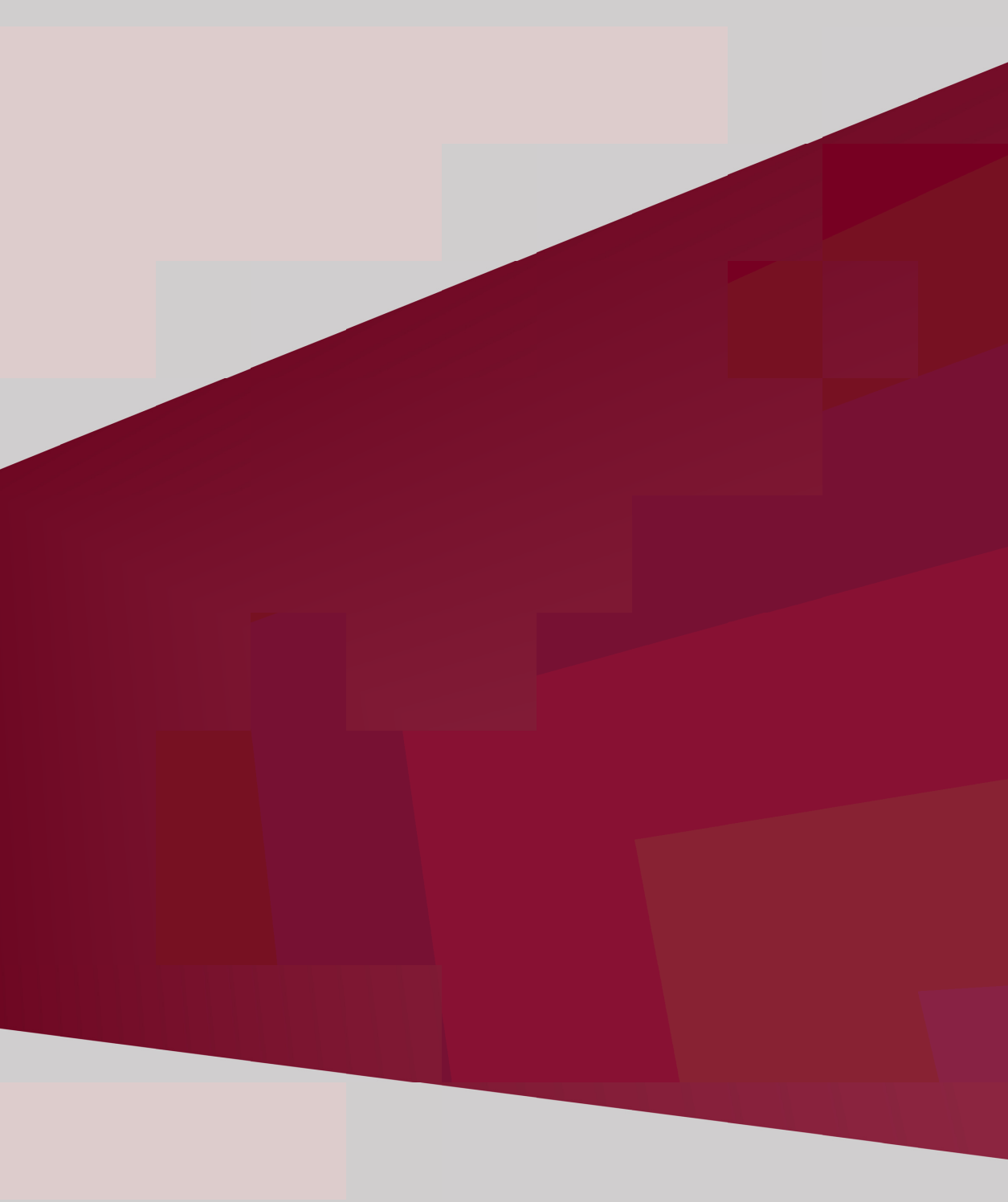
LITERATURA

1. Američka psihijatrijska udruga. (2014). *Dijagnostički i statistički priručnik za duševne poremećaje, peto izdanje*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
2. Attwood, T. (2010). *Aspergerov sindrom – Vodič za roditelje i stručnjake*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
3. Basara, L., Brajković L. (2017). Obilježja i važnost psihološke podrške onkološkim bolesnicima. *Medix*, god. XXIII, br. 127/128.
4. Bujas Petković, Z., Frey Škrinjar, J. i sur. (2010). *Poremećaji autističnog spektra: značajke i edukacijsko-rehabilitacijska podrška*. Zagreb: Školska knjiga.
5. CDC (2020). Centers for Disease Control and Prevention, <<https://www.cdc.gov/>> Pristupljeno 8. travnja 2020.
6. Demarin V. i sur. (1998). *Priručnik iz neurologije*. Bjelovar: Prosvjeta d.d.
7. Ercegović, E., Milošević, M. (2012). Prekomjerno pijenje alkohola i radna sposobnost u muškaraca. *Sigurnost: časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini*, 54 (2) 127 – 135 <<https://hrcak.srce.hr/83862>> Pristupljeno 18. svibnja 2020.
8. Hrvatsko psihijatrijsko društvo (2012). *Prof. dr. Vladimir Hudolin (1922.-1996.) Utemeljitelj hrvatske alkohologije* <<http://www.psihijatrija.hr/site/?p=417>> Pristupljeno 27. svibnja 2020.
9. JAN (2020). Job Accommodation Network, <<https://askjan.org/>>. Pristupljeno 12. listopada 2020.
10. Kocijan-Hercigonja, D., Buljan-Flander, G., Vučković, D. (2004). *Hiperaktivno dijete – uznemireni roditelji i odgajatelji*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
11. ZNR Online (2020). Zaštita na radu. Utvrđivanje utjecaja alkohola na radnika. <https://zastitanaradu.dashofer.hr/33/utvr-ivanje-utjecaja-alkohola-na-radnika-uniqueidmRRWSbk196E4DjKFq6pChF5y50Iz2HZ4idM_H8eRJSr0iljD1lqL5A/> Pristupljeno 26. ožujka 2020.
12. Meichenbaum, D. (1994). *Treating Post-Traumatic Stress Disorder. A Handbook and Practice Manual for Therapy*. Canada: John Wiley and Sons.
13. Miletić, M. i sur., (2016). Povezanost depresije i fizičke aktivnosti kod pacijenata s Parkinsonovom bolešću. *Physiotherapia Croatica*, 14 (Supl. 1)

-
14. MKB-10. (2012). Zagreb: Medicinska naklada.
 15. MSD Medicinski priručnik za liječnike, <<http://www.msd-prirucnici.placebo.hr/msd-prirucnik/ozljede-i-trovanja/traumatska-ozljeda-mozga>> Pristupljeno 13. srpnja. 2020.
 16. Nenadić Šviglin, K. (2006). *Alkoholizam*. Cybermed, <<https://www.cybermed.hr/clanci/alkoholizam>> Pristupljeno 28. travnja 2020.
 17. Onkologija.hr <<https://www.onkologija.hr>> Pristupljeno 06. kolovoza 2019.
 18. Ozer, E. J., Best, S. R., Lipsey, T. L., Weiss, D. S. (2003). Predictors of posttraumatic stress disorder and symptoms in adults: a meta-analysis. *Psychol Bull.* 129, 52–73.
 19. Popijač, Ž. (2015). Utjecaj poremećaja spavanja na kvalitetu života u oboljelih od Parkinsonove bolesti. Diplomski rad. Osijek: Medicinski fakultet Osijek.
 20. Rapić, M., Vrcić - Keglević, M. (2014). Alkoholizam – zaboravljena dijagnoza u obiteljskoj medicini. *Obiteljska medicina Hrvatske: Časopis Hrvatskog udruženja liječnika obiteljske medicine*, 22 (2) 25 - 32 <<https://hrcak.srce.hr/136097>> Pristupljeno 23. travnja 2020.
 21. Ratiner B., Gramas D. A., Lane N. E. (2001). Osteoarthritis. U Weisman, M. H., Weinblatt, M. E., Louie, J. S., eds. *Treatment of the rheumatic diseases*. 2nd ed. Philadelphia: WB Saunders. 2001: 461-486.
 22. Salkičević, S., Tadinac, M. (2017). *Neuropsihološki aspekti istraživanja ADHD-a kod djece*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
 23. SDDH (2020). Savez društava distrofičara Hrvatske, <<https://www.sddh.hr/>>. Pristupljeno 20. kolovoza 2020.
 24. Seifart, U., Schmielau, J. (2017). Return to Work of Cancer Survivors. *Oncology Research and Treatment*. 40(12): 760-763.
 25. Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H. S., Heir, T., Weieth, L. (2013). Work-related post-traumatic stress disorder. *Occupational Medicine*. Vol 63, 175–182.
 26. Šamija M., Kaučić H., Mišir Krpan A. (2012). *Klinička onkologija*. Zagreb: Zdravstveno Veleučilište, Zagreb.
 27. THE MICHAEL J. FOX FOUNDATION <<https://www.michaeljfox.org/symptoms>> pristupljeno 15. travnja 2020.
 28. Vlak, T., Jungić, A. (2006). Liječenje osteoartritisa viskosuplementacijom. *Reumatizam*. 53(2):91-94 < <http://www.reumatologija.org/Datoteke/>

Reumatizam/Reumatizam%202006%2053%282%29%201-130.pdf>
Pristupljeno 22. lipnja 2020.

29. Vuletić, V. (2019). Parkinsonova bolest – nove spoznaje, *Medicus*, 28, 1, 27-32.
30. Weathers, F. W., Litz, B. T., Keane, T. M. (1995). Military Trauma. In J. R. Freedy i S. E. Hobfoll (Eds), *Traumatic Stress: From Theory to Practice* (103-128). New York: Plenum Press.
31. WHO (2020). World Health Organization, <<https://www.who.int/>>
Pristupljeno 7. travnja 2020.
32. Wilson, J. P. (1989). A person-environment approach to traumatic stress reaction. In J. P. Wilson (Ed), *Trauma, Transformation and Healing: An Integrative Approach to Theory, Research and Post-Traumatic Therapy* (3-20). New York: Brunner/Mazel, Publishers.
33. Wittchen, H-U., Gloster, A., Beesdo, K., Schönfeld, S., Perkonigg, A. (2009). Posttraumatic stress disorder: diagnostic and epidemiological perspectives. *CNS Spectr.* 14, 5–12.
34. Zakon o zaštiti na radu. *Narodne novine*. 71/14, 115/14, 118/14 i 94/18.
35. Žuškin, E., Jukić, V., Lipozenčić, J., Matošić, A., Mustajbegović, J., Turčić, N. i sur. (2006). *Ovisnost o alkoholu – posljedica za zdravlje i radnu sposobnost*. Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, 57 (4) 413 - 426 <<https://hrcak.srce.hr/5991>> Pristupljeno 13. svibnja 2020. godine



ISBN 978-953-48324-4-8