



BAJA LUZEAREN

ONDOREN LANERA ITZULTZEA

(Iturria: UGTren gida baja luzearen ondoren lanera itzultzeko)

BAJA LUZEAREN ONDOREN LANERA ITZULTZEA

Baja luze baten ondoren lanera itzultzea laneko ALTA medikoarekin hasten da. Subjektu askok lagundu eta koordinatu behar dute lanera itzultzeko prozesua behar bezala egin dadin. Hori da punturik garrantzitsuenetako bat:

Langilea

Jarrera aktiboa izatea, prozesuan enpresarekin lankidetzan arituz.

Zuzendaritza/enpresa

Lanpostura itzultzeko politika txertatzeko ardura du.

Kasuaren administratzailea

Berriz lanean hasteko prozesuan, langilearekin harreman zuzena izateko ardura du.

Prebentzio-ordezkariek/Langileen ordezkariak

Langileari laguntza eskaintzen diote.

Prebentzio-zerbitzuko osasun-langileak

Langilearen gaitasuna egiaztatzen dute, eta langilearen egoera pertsonala, lanpostuaren baldintzak eta plan indibidualizatuan jasotako neurriak kontuan hartu beharko dituzte. Lanposturako egokitzapenak edo mugak gomendatu ahal izango dira.

Lankideak

Langilea babestea.

Prebentzio Zerbitzua

Laguntza eta aholkularitza teknikoa ematen dio prozesuari.

GGBB

Prozesurako neurri teknikoak eta antolakuntzakoak martxan jartzen direla bermatzeko ardura du.



01

Lanera itzultzeko politika eraginkorra eta osasungarria ezartzea. Enpresak onartu eta bertako kideek bere gain hartutako printzipioen adierazpena.



Helburua. Lanera modu eraginkor, osasungarri eta iraunkorrean itzuliko dela bermatzea.



Langileei lanera itzultzen lagunduz.



Beren gaitasunekin bateragarria den lanpostu bat ematea.



Lanera azkar eta segurtasunez itzultzea erraztea.



Lanera itzultzen denaren laneko ongizatea hobetzea.

02

Irismena.

Bajak (KA edo KP), iraupena eta izan ditzaketen ondorioengatik. (Lesio muskulueskeletikoak, gaixotasun kardiobaskularra edo zerebrobaskularra, minbizia, gaixotasun mentala eta abar izan daitezke).

Ezintasun iraunkor bat berrikusi ondoren, GSiNak ezeztatzea erabaki duen eta enpresara bueltatu behar diren langileak.

Ezintasunak Baloratzeko Taldekoak aitortutako muga organiko eta funtzionalak dituzten langileak eta/edo prebentzio-zerbitzuak osasun-zaintzaren esparruan aitortutako murrizketak dituztenak.



03

Esku hartzeko prozesua. Faseak.

- Langilearekin harremanetan jartzea eta hasierako elkarriketa. (Faktore pertsonalak, lanekoak eta sozialak aztertzeke).
- Lanpostuaren karga eta eskakizun psikofisikoen ebaluazioa. Prebentzio-zerbitzuaren aholkularitzarekin, lanpostuaren eskakizunak ebaluatzea, eskatutako ahalegin-maila ezarri. Arriskuen ebaluazioa berrikustea. Lanera gaixotasun mental baten ondorioz itzultzen bada, lanpostuaren arrisku psikosozialen ebaluazioa berrikusiko da. Informazio horrek lanpostuaren egokitzapena bideratzeko edo aldaketa aholkatzeko balioko du.

Lanera itzultzeko banakako programa bat egitea. Langilearen beharren eta gaitasunen arteko oreka bermatzeko neurriak hartzea. (Malguak eta aldagarriak izan behar dute). Ergonomia, biomekanika (karga fisikoa murriztea), ingurumena (zarata, argiztapena), antolamendua (ordutegia eta etenaldiak egokitzea, txandak aldatzea, lan-erritmoa, produktibitate-helburuak egokitzea, prestakuntza kualifikatzea).

Langileen laneratzea hobetzeko hausnarketak

1. LANERA ITZULTZEA EZ DA "LANPOSTURA ITZULTZEA"

Lanera itzultzea fisikoki presente egotea baino gehiago da. Enpresak ziurtatu behar du langileak baldintza duin eta osasungarri-etan bete ahal izango dituela bere eginkizunak, eta horren barruan sartzen da lanpostua egokitzea sekuelak edo mugak egotekotan. Hori ez egiteak osasunerako eta diskriminaziorik ez izateko eskubidea urratzea ekar dezake, laneko eta arriskuen prebentzioko araudiaren arabera.

2. ARRAZOIZKO BERREGOKITZE-ESKUBIDEA

Langileen Estatutuak eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak zereginak langilearen egoerara egokitzera behartzen dute, beharrezkoa denean. Osasun mentalak edo fisikoak eragindako gaixotasunen kasuan, berregokitzea funtsezkoa da.

3. ESTIGMATIZAZIOA SAIHESTEA

Begirada osoagoa eskatzen du, lan-eskubideak, langilearen duintasuna eta erakundearen eraginkortasuna bermatzeko. Enpresak errespetuaren eta konfiantzaren kultura sustatu behar du, bestela laneko jazarpena edo zeharkako diskriminazio-jokabideak eragin baititzake.

4. BERRIZ LANEAN HASTEKO ELKARRIZKETA FUNTSEZKO TRESNA GISA

Jarduera egokia da berriro laneratzeako elkarrizketa konfidentziala eta errespetuzkoa izatea. Elkarrizketa horretan, langileari entzungo zaio, erakundearen izandako aldaketei buruzko informazioa emango zaio eta balizko laguntza-neurriak ebaluatuko dira. Praktika horrek birgizarteratze gizatiarragoa, eraginkorragoa eta eraginkorragoa lortzen laguntzen du.

5. PRESTAKUNTZA ETA LAGUNTZA

Denbora luzez kanpoan egon ondoren, prozesuak, tresnak edo ekipoa aldatu ahal izan dira. Eguneratze-prestakuntza eta lankide edo gainbegirale baten laguntza-aldia funtsezkoak dira trantsizioa errazteko, akatsak edo frustrazioak saihestuz.

6. "PRESENTISMOAREN" PREBENTZIOA

Lanera garaiz itzultzeak edo langilea oraindik egoera onean ez dagoela adierazten duten seinaleak ez ezagutzeak arriskua dakar guztiontzat. Presentismoa (ohiko funtzioak normaltasunez egin ezin izatea, baina egotea) kaltegarria da eta gaixoberritzea eragin dezake. Sendatzeko denbora medikoa errespetatzea funtsezkoa da.

