

Werkhervatting bij post-COVID-syndroom: Tien factoren en vijf werknemersprofielen die het verschil kunnen maken

Centrum Werk Gezondheid, 29 juni 2022

INLEIDING

Sinds de uitbraak in februari 2020 hebben zo'n zeven miljoen mensen corona gekregen (NCvB, 2022). De meeste mensen herstellen na een korte periode van ziek zijn of zich minder goed voelen. Echter, er is een aanzienlijke groep bij wie de klachten langdurig aanwezig blijven. Of die, na eerst beter leken te zijn, opnieuw klachten krijgen. Deze groep met aanhoudende klachten betreft veelal mensen die midden in het leven staan en volop aan het werk zijn (C-support, 2022).

Met weinig kennis van het verloop en de prognose van de klachten pakten werknemers hun werk weer op. Soms met succes, vaker met vallen en opstaan en velen hebben het werk (nog) niet kunnen hervatten. Het maakt dat we ons afvragen: wat is er nodig om je werk te kunnen hervatten en te behouden als je kampt met aanhoudende klachten na een corona infectie, of te wel het post-COVID-syndroom?¹

Op basis van ervaringen van twintig werknemers met langdurige klachten geeft dit artikel inzicht in de factoren die een belangrijke rol spelen in het proces van werkhervatting bij langdurige coronaklachten. En geven we een eerste indeling van vijf werknemersgroepen die te onderscheiden zijn. We noemen deze werknemersprofielen.

Meest voorkomende klachten

COVID-19 is te omschrijven als een systeemziekte: een infectie die veel verschillende organen in het lichaam kan treffen. Daardoor kan een waaier aan klachten voorkomen na een coronabesmetting. Met als meest voorkomende langdurige klachten: vermoeidheid, kortademigheid, hoofdpijn, vergeetachtigheid en moeite met concentreren, reukverlies, hartkloppingen, spierpijn en angst- en stemmingsklachten (Gezondheidsraad, 2022). Dergelijke klachten kunnen grote gevolgen hebben voor iemands leven, waaronder het werk.

Hoeveel werkende mensen treft het?

Er zijn nog geen precieze cijfers over het aantal mensen met postcovidsyndroom. De inschattingen lopen uiteen van 2-10% tot zelfs 20-50% van de mensen die een coronabesmetting hebben gehad. Dit betekent eveneens een behoorlijke groep *werkende* mensen die langdurige coronaklachten heeft, waarschijnlijk tienduizenden.

Op dit moment lopen er diverse onderzoeken om meer inzicht te krijgen in hoeveel werkende mensen kampen met langdurige coronaklachten, wat deze klachten betreffen en welke gevolgen deze klachten hebben voor het werk (C-support/Erasmus Medisch Centrum, 2022; COVWORKS, 2022). Het betreft daarbij zowel mensen die in loondienst werken als mensen die zelfstandig werken.

TIEN FACTOREN WERKHERVATTING

Proces van werkhervatting

Gezien de grote groep in de werkende leeftijd die kampt met langdurige coronaklachten wilden we nagaan of we factoren kunnen achterhalen die het proces van werkhervatting bij langdurige coronaklachten beïnvloeden, zowel positief als negatief. En of er mogelijk bepaalde groepen werknemers te onderscheiden zijn.

Hoewel het succes van werkhervatting in grote mate afhankelijk is van de ernst van de klachten en daarmee gevolgen voor het werk, kan ook het proces doorslaggevend zijn in het al dan niet succesvol terugkeren in het werk. In dit onderzoek gaat het om het *proces*. Om inzicht te krijgen in dit proces van werkhervatting interviewden we twintig werknemers met langdurige coronaklachten. Gezien de hoeveelheid en de ernst van de klachten was zoals van tevoren verwacht vrijwel niemand weer volledig aan het werk. Wel zaten er duidelijke verschillen tussen hoe deze werknemers het proces van werkhervatting ervaren en welke factoren daarbij een rol spelen. Het resulteerde in een overzicht van tien factoren die een rol spelen bij werkhervatting met langdurige coronaklachten.

10 factoren werkhervatting postcovid

1. Loopbaan vóór corona
2. Steun van leidinggevende/werkgever
3. Steun van collega's
4. Steun van thuis
5. Zelf regie
6. Experimenteer ruimte bij werkhervatting
7. Werkaanpassing
8. Rol bedrijfsarts
9. Rol zorgverlener
10. Kennis over wetgeving ziekte en werk

Belangrijke rol voor de omgeving

De tien factoren maken vooral duidelijk dat de omgeving veelal van invloed is op het proces van werkhervatting. Is er begrip van je leidinggevende om te luisteren naar wat je nodig hebt? En toont de werkgever daadkracht om het werk daarop aan te passen? Heb je een bedrijfsarts die duidelijke en haalbare adviezen geeft aan jou en je werkgever? En biedt je thuisfront steun zodat je je beperkte energie ook voor werk kunt inzetten? Daarnaast is er een rol voor de werknemer zelf. Denk je mee met je werkgever, kom je met suggesties om het werk aan te passen? En verdiep je jezelf in de wetgeving die om de hoek komt kijken als je langdurig ziek bent en werkt? Want we merken dat als iemand beter weet wat deze wetgeving inhoudt en wie welke rol daarbinnen heeft, dit uit kan maken voor hoe je het proces van werkhervatting ervaart.

¹ De term Post-COVID-19-syndroom volgt uit een rapport van de Gezondheidsraad, 2022. De groep respondenten betrof

mensen met meer dan drie maanden klachten. Voor de leesbaarheid gebruiken we diverse termen door elkaar heen.

VIJF WERKNEMERSPROFIELEN

Werknemersprofielen

Met de tien factoren kun je op individueel niveau een afbeelding maken waaruit direct duidelijk wordt wat er goed gaat en waar actie op ondernomen moet worden. In onze groep van twintig werkenden met langdurige coronaklachten konden we vijf profielen onderscheiden. Met deze profielen laten we zien hoe de tien factoren uitwerken in het leven van een werknemer.

Het profiel bestaat uit:

- Spindiagram met scores op 10 factoren
- Kenmerkende factoren: opsomming van de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren bij dat profiel
- Persona: een kort verhaal van een bedacht 'persoon' met daarin hoe de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren in het werkhervattingsproces er in de praktijk uit kunnen zien. Voor de voorbeelden is wel gebruik gemaakt van de praktijkvoorbeelden van de betrokken deelnemers maar zonder dat deze tot de persoon zijn te herleiden
- Omschrijving van de 10 factoren



Figuur 1: Voorbeeld spindiagram van een profiel

De werknemersprofielen hebben namen gekregen die gelijk de situatie aanduiden.

Werknemersprofielen
1. Baas buiten beeld
2. Er alleen voor staan
3. Doe het zelve
4. Alles staat op groen
5. Vóór corona ging het goed

De werknemersprofielen zijn compact, bij elkaar twee A4. Aan het einde van dit artikel zijn de profielen ingevoegd. De profielen zijn online beschikbaar via www.werkcovid19.nl

Toepassing van werknemersprofielen

Met de betrokken nazorgadviseurs van C-support hebben we conceptprofielen besproken en zijn we ingegaan op de mogelijke toepassing van de profielen bij het begeleiden van werkende coronapatiënten. De werknemersprofielen kunnen gebruikt worden om de invloed van de tien factoren op werkhervatting in samenhang te laten zien. Bijvoorbeeld in voorlichting en scholing voor zorgverleners, werkgevers en HR managers.

Ook kan met de tien factoren een individueel profiel gemaakt worden voor individuele werknemers met langdurige coronaklachten. Dit individuele profiel kan gebruikt worden bij het begeleiden van postcovidpatiënten bij het hervatten en behouden van hun werk. De tien factoren worden dan gebruikt voor een eerste screening: op welke factoren rond werkhervattingsproces scoort de werkende coronapatiënt goed en op welke factoren minder.

Het individuele profiel kan ook snel inzichtelijk maken of belangrijke spelers wel of niet aan boord zijn: de leidinggevende, collega's, maar ook het thuisfront, de bedrijfsarts en zorgverleners die aandacht voor het werk van de coronapatiënt hebben.

Daarmee kunnen de profielen een handvat bieden in de begeleiding van de werknemer met langdurige coronaklachten. Het biedt inzicht in waar in het traject meer aandacht voor moet zijn of wat verbeterd kan worden in het proces van werkhervatting. Voor C-support sluiten de werknemersprofielen aan bij de individuele zorgprofielen die patiënten krijgen. Werk is daarbij één van de onderwerpen. De score van dat zorgprofiel geeft alleen aan of er wel of geen problemen zijn met werk. Het nu ontwikkelde werknemersprofiel kan daarop een aanvulling zijn, om meer inzicht te krijgen op welke vlakken het wel of niet goed verloopt met werk.

Als we het werknemersprofiel op een andere manier vormgeven en verder door ontwikkelen, kan het ook een instrument worden voor de werknemer zelf. Bijvoorbeeld in de vorm van een online korte vragenlijst waarna uit de antwoorden een spindiagram volgt. Hiermee kan vervolgens de werknemer met langdurige coronaklachten in gesprek gaan met zijn werkgever, zorg- en hulpverleners.

De manier waarop de tien factoren zijn omschreven geeft aan hoe het werkhervattingsproces er in de meest optimale situatie uit zou zien of verbeterd kan worden.

Mogelijk vervolgonderzoek

De nazorgadviseurs herkennen de vijf ontwikkelde werknemersprofielen in hun praktijk. Wel gaven ze aan één profiel te missen. Ze merken dat gaandeweg de tijd steeds meer coronapatiënten goede steun krijgen van de bedrijfsarts en van zorgverleners die zich verdiept hebben in langdurige coronaklachten. De toenemende kennis en ervaringen die gedeeld worden rond werk(hervatting) en de ontwikkeling van richtlijnen en leidraden vanuit diverse beroepsverenigingen dragen hieraan bij. Alsook de regeling Paramedische herstelzorg na COVID-19 die vergoeding biedt van onder meer ergotherapie, fysiotherapie en logopedie. Dat deze positieve ontwikkeling nog niet zichtbaar was in ons onderzoek komt waarschijnlijk doordat de meeste mensen die wij spraken in de eerste en tweede golf besmet zijn geraakt. Het is het onderzoeken waard of diverse 'golven' andere werknemersprofielen bieden. En of dan de periode waarin de besmetting plaatsvond een onderscheidende factor is voor begeleiding en advisering rond werkhervatting.

Een ander punt is dat deze werknemersprofielen zijn ontwikkeld vanuit werknemersperspectief. Voor een vervolgonderzoek zou het goed zijn als ook de gezichtspunten van andere betrokkenen bij het proces van werkherhvatting in kaart worden gebracht. Dus ook van de werkgever, leidinggevende, collega's, bedrijfsarts, HR, zorgverleners, thuisfront et cetera. Om zo een nog vollediger beeld te krijgen van het proces van werkherhvatting en werkbehoud bij langdurige coronaklachten.

GEBRUIKTE BRONNEN

NCvB (2022)
<https://www.beroepsziekten.nl/content/meer-dan-honderd-meldingen-van-long-covid-19>
Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 7 juni 2022 geraadpleegd

C-support (2022). Aandeel aanmeldingen naar leeftijd, maart 2022 <https://www.c-support.nu/feiten-en-cijfers>

Gezondheidsraad (2022) Langdurige klachten na COVID-19. Contouren van het post-COVID-syndroom. Aan: de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport Nr. 2022/04, Den Haag, 14 februari 2022
<https://www.gezondheidsraad.nl/onderwerpen/z/zo-rg/alle-adviezen-over-zorg/langdurige-klachten-na-covid-19>

Erasmus Medisch Centrum (2022)
Meerjarig Long COVID onderzoek C-support en Erasmus Medisch Centrum. Verwachte uitkomsten: 30 juni 2022
www.c-support.nu/longcovid-onderzoek

COVWORKS (2022) Kwantitatief onderzoek.
Verwachte uitkomsten: juli 2022 **Error!**
Hyperlink reference not valid.

--

COVWORKS

Dit artikel geeft kort de resultaten weer van het kwalitatieve deel vanuit COVWORKS, een kortlopend onderzoek van in totaal 8 maanden (november 2021-juli 2022).

Het kwalitatieve onderzoeksdeel heeft tot doel om inzicht te geven in belemmerende en bevorderende factoren bij werkherhvatting met langdurige coronaklachten en mogelijke werknemersprofielen. Dit kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd door Centrum Werk Gezondheid.

Het onderzoek COVWORKS kent ook een kwantitatief deel uitgevoerd door Hogeschool Rotterdam/Kenniscentrum Zorginnovatie, Amsterdam UMC locatie AMC, Erasmus Medisch Centrum Revalidatie & Longziekten, GGD Amsterdam, Radboudumc/IQ-Healthcare en RIVM. Dat onderzoeksdeel biedt cijfermatig inzicht in werkenden met long covid, klachten en werkproblemen door langdurige coronaklachten zoals verzuim en een mogelijke relatie met het ziekteproces. Ook biedt het kwantitatieve onderzoek inzicht in mogelijke voorspellers van werkverzuim door langdurige coronaklachten.

PROGRAMMA COVID-19 EN WERK

Het onderzoek COVWORKS maakt deel uit van het programma COVID-19 en werk. Het programma COVID-19 en werk heeft als doel voorlichting- en scholingsmaterialen te ontwikkelen rond werken met langdurige coronaklachten (2021-2023). De materialen worden verspreid via www.c-support.nu en www.werkcovid19.nl.

MET DANK AAN

We bedanken de twintig werknemers voor hun openheid en bijdrage aan dit onderzoek.

Verder bedanken we C-support voor de samenwerking binnen dit project, met speciale dank aan: de nazorgadviseurs Betty Meerbeek, Yvonne Reijnders, Gerry Roosenboom, Nanny Smits, Gina Snoek, de teamcoördinatoren en nazorgadviseurs Rianne Hermanns en Diana ter Mull, management assistent Mariëlle Dispa en data specialist Peter Tieleman.

Het programma COVID-19 en werk en onderzoek COVWORKS zijn mogelijk gemaakt met steun van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Via de samenwerking met C-support is er steun van ministerie van VWS voor dit programma en onderzoek.

Auteurs:

Tamara Raaijmakers
Ellen Offers
Paul Baart

Centrum Werk Gezondheid, juni 2022

www.werkcovid19.nl
www.centrumwerkgezondheid.nl

METHODE VAN ONDERZOEK

Respondenten

Via een selectieve steekproef uit de database van C-support zijn twintig werknemers met langdurige coronaklachten verkregen. Bij de selectie ging het om een spreiding van de respondenten over deze criteria: loondienst, leeftijd, geslacht, parttime/fulltime dienstverband, betrokkenheid arbeidsdeskundige (als aanduiding van de ernst van werkproblemen waarbij deze deskundigheid nodig is), aantal klachten bij aanmelding, en aantal hulpvragen bij aanmelding. Verder is gekeken naar spreiding over het land.

Een eerste selectie gaf dertig geschikte kandidaten. Via het secretariaat van C-support zijn deze kandidaten per e-mail uitgenodigd om deel te nemen. Als een reactie uitbleef, zijn de mensen door het secretariaat na gebeld. Dit gaf in de eerste ronde vijftien deelnemers als resultaat. Omdat er slechts één man was bij deze aanmelders, zijn vervolgens gericht tien mannen aangeschreven via C-support. Met aanvullend vijf manlijke deelnemers die de groep van twintig respondenten compleet maakten.

We zijn ons bewust van de selectiviteit van deze steekproef. Het betreft namelijk mensen die onder begeleiding zijn van C-support voor hun langdurige coronaklachten en die zichzelf hebben aangemeld voor dit onderzoek naar werken met langdurige coronaklachten. Daarbij is alle gegeven informatie door de respondenten zelf gerapporteerd.

Hier volgen enkele kenmerken van de respondenten.

Geslacht	n	Leeftijd	Jaar
Vrouw	14	Gemiddeld	48
Man	6	Range	26-64

Gezinssituatie	n
Alleenstaand	4
Alleen met kinderen	1
Gezin met kinderen	9
Samenwonend	6

Golf	n
Eerste golf maart-juni '20	11
Tweede golf okt '20 – feb '21	8
Derde golf maart - mei '21	1

Ernst van infectie	n
Thuis, weinig klachten	2
Thuis, flinke klachten, griep, longen etc.	6
Thuis, ernstig ziek	9
Thuis, tegen ziekenhuisopname aan	3
Ziekenhuisopname	1 (door 2* besmetting)

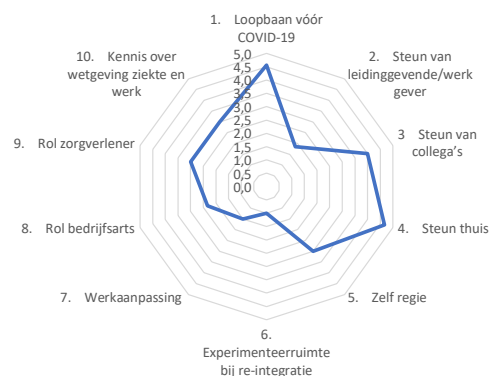
Beroepsziekte (mogelijk)	n
Ja, mogelijk via het werk	8
Zorg	4
Onderwijs	3
Overig (winkel)	1
Erkend, in dossier	1

Diepte interviews

In een diepte-interview (veelal video belynd, een enkele keer telefonisch) zijn we nagegaan hoe het proces van werkherhvatting is verlopen. De uitwerking van de twintig interviews hebben we geanalyseerd op welke factoren het verschil maken in het proces van werkherhvatting. Daaruit kwamen tien onderscheidende factoren naar voren.

Spindiagrammen

Per werknemer hebben we de antwoorden doorgenomen en gescoord op deze tien factoren. Met een 1 als de factor niet van toepassing is, en met een 5 als de factor in de situatie van de werknemer zeer van toepassing is. De scores hebben we verwerkt in een spindiagram per werknemer.



Figuur 2: Voorbeeld spindiagram van een respondent

Profielen

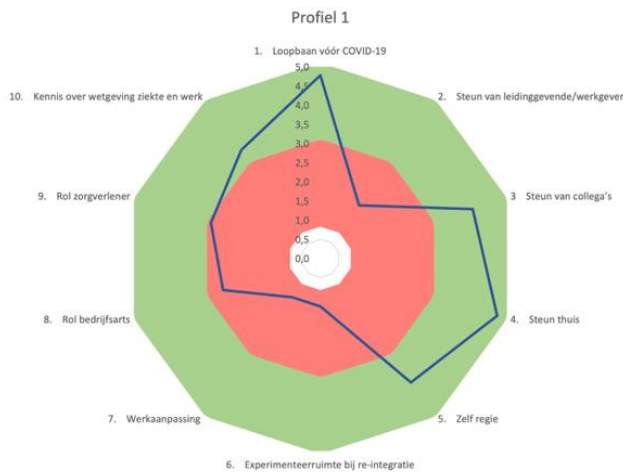
De spindiagrammen die visueel op elkaar lijken hebben we gegroepeerd. Er ontstonden zo vijf profielen. De spindiagrammen van twee deelnemers pasten in geen van deze vijf profielen, en zijn verder niet meer meegenomen.

Vervolgens zijn de gegroepeerde spindiagrammen naar een strakker profiel omgezet. Om meer inzichtelijk te maken waar het goed en niet goed verloopt in het proces van werkherhvatting zijn de positieve scores met groen en de negatieve met rood aangegeven.

Deze gestileerde profielen zijn verder uitgewerkt tot vijf werknemersprofielen met daarbij een persona (fictief werknemersverhaal die factoren inzichtelijk maakt) en de tien factoren.

Tien factoren bij werkhervatting met langdurige coronaklachten	
1. Loopbaan vóór COVID-19 <ul style="list-style-type: none"> - Uitdagend werk - Werk-privé in balans - Goed loopbaanperspectief - Werk is belangrijk voor iemand - Goede sfeer - Goed contact met leidinggevende - Goede relatie met collega's - Binding met het bedrijf en het werk - Waardering voor werknemer en het werk dat iemand doet 	2. Steun van leidinggevende/werkgever <ul style="list-style-type: none"> - Begrip voor situatie van werknemer - Serieus nemen van langdurige coronaklachten - Werknemer kan open zijn over coronaklachten - Werkgever luistert naar (ideeën van) werknemer - Werkgever schakelt deskundige hulp in - Werkgever geeft ruimte en regie aan werknemer - Dezelfde leidinggevende of goede overdracht bij wisseling van leidinggevendens waardoor aanpak hetzelfde blijft
3. Steun van collega's <ul style="list-style-type: none"> - Begrip voor situatie van werknemer - Collega's houden in het werk rekening met beperkingen van werknemer - Werknemer kan open zijn over coronaklachten 	4. Steun van thuis Partner/gezin/familie/vrienden/huisgenoten: <ul style="list-style-type: none"> - Hebben begrip voor klachten van werknemer - Bieden steun aan werknemer, zoals in het huishouden of opvang van kinderen - Tonen begrip dat door het werken geen of minder energie over is voor thuis en sociale activiteiten
5. Zelf regie <ul style="list-style-type: none"> - Werknemer onderneemt zelf stappen richting werk - Werknemer durft te zeggen wat er speelt: kaart werkproblemen en mogelijke oplossingen aan - Werknemer is open over coronaklachten - Werknemer heeft goed inzicht in eigen klachten en mogelijkheden en houdt rekening met mogelijk lang herstel 	6. Experimenteerruimte bij re-integratie <ul style="list-style-type: none"> - Het werk gaat praktisch met wetgeving om: binnen de wetgeving wordt gezocht naar ruimte en een invulling van het werk die passen bij de situatie en mogelijkheden van werknemer - Werknemer heeft invloed op het proces doordat ideeën van werknemer worden meegenomen - Werknemer voelt geen druk vanuit werkgever/bedrijfsarts/HR voor werkhervatting met snelle opbouw van uren en/of taken - Werkgever regelt collega die het werk van werknemer kan overnemen als dat nodig is (achtervang/buddy)
7. Werkaanpassing <ul style="list-style-type: none"> - Werk is aangepast aan wat werknemer nu kan en wil met werk - Ruimte voor inbreng van werknemer bij aanpassingen van het werk - Mogelijkheid om het werk aan te passen over de tijd 	8. Rol bedrijfsarts <ul style="list-style-type: none"> - Heeft kennis over langdurige coronaklachten en/of is bereid zich hierin te verdiepen - Bekijkt samen met werknemer wat mogelijk is qua werk passend bij de mogelijkheden en energie van dat moment. Remt werknemer waar nodig af - Adviseert werkgever en werknemer - Signaleert als werkgever en/of werknemer onvoldoende actie nemen rond re-integratie - De adviezen sluiten aan bij de situatie van werknemer en zijn uitvoerbaar in de praktijk - Stemt (met toestemming van werknemer) met andere zorgverleners af voor beter inzicht in gezondheidssituatie en herstel voor het geven van advies over werkhervatting - Biedt informatie over Wet verbetering poortwachter, WIA en welke rol betrokkenen hebben - Dezelfde bedrijfsarts of goede overdracht bij wisseling van bedrijfsarts waardoor aanpak hetzelfde blijft
9. Rol zorgverlener <ul style="list-style-type: none"> - Heeft kennis van langdurige coronaklachten en/of is bereid zich hierin te verdiepen - Geeft eerlijke verwachtingen over herstel - Geeft oefeningen die passen bij situatie en herstel van werknemer - Stemt met andere zorgverleners van werknemer af voor beter advies en begeleiding (met toestemming van werknemer) - Besteedt aandacht aan het werk van werknemer tijdens behandeling en begeleiding - Zoekt contact met bedrijfsarts voor afstemming (met toestemming van werknemer) 	10. Kennis over wetgeving ziekte en werk <ul style="list-style-type: none"> - Werknemer is bekend met wetgeving en/of informeert zichzelf over wetgeving - Werknemer heeft inzicht in wat belangrijk is vanuit wetgeving en wie welke rol speelt (inzicht in spel, spelregels en spelers) - Werknemer heeft via werk (werkgever, HR, bedrijfsarts) informatie gekregen over wetgeving

Werknemersprofiel 1 Baas buiten beeld



Geen steun van leidinggevende/werkgever
Geen experimenteerruimte bij werkhervatting
Geen werkaanpassing
Weinig ondersteuning van bedrijfsarts

Goede loopbaan vóór COVID-19
Steun van collega's
Steun van thuis
Zelf regie

Score: 1=niet van toepassing, 5=zeer van toepassing
Zie volgende bladzijde voor toelichting van de factoren

Carla

Carla werkt als administratief medewerker op een universiteit. Het werk is naar haar zin, met volop uitdagingen. En goed te combineren met haar hobby's: zingen in een koor en hardlopen. Maar dat was vóór corona. Nu kampt ze met vermoeidheid en concentratieproblemen. Carla is een paar keer weer begonnen met werken, maar ook weer uitgevallen. Op dit moment werkt ze een paar uur per dag. Alleen met veel pauzes tussendoor houdt ze dat vol.

Haar collega's hebben begrip voor haar, maar de werkdruk is hoog en er is niemand die het werk van haar kan overnemen. Het werk stapelt zich op. Als ze thuiskomt heeft ze nauwelijks energie om de was te doen. Haar man doet de boodschappen en al het andere huishoudelijk werk.

Ze heeft weinig overleg met de leiding van de afdeling en ook niet altijd met dezelfde persoon. Met de bedrijfsarts heeft ze zo nu en dan contact. Ze heeft de indruk dat die denkt dat ze een schop onder haar achterwerk nodig heeft! Veel steun heeft ze daar niet aan. Er ligt geen goed plan van aanpak voor haar werkhervatting of voor aangepast werk. Ondanks dat ze hierom heeft gevraagd. Ook heeft ze geen begeleiding gekregen van een re-integratiecoach of andere deskundige vanuit het werk. Ze heeft zelf hulp gezocht van een ergotherapeut. Die heeft haar tips gegeven om haar energie over de dag te verdelen.

Vlak voordat ze corona kreeg, had ze op een nieuwe functie gesolliciteerd. Ze maakte een goede kans. Maar deze baan is naar een andere collega gegaan. Ze denkt dat haar langdurige coronaklachten een rol spelen in dit besluit. Ze weet nu niet of ze hier wil blijven werken. Wellicht moet ze ander werk gaan zoeken, met minder uren en minder verantwoordelijkheden. Financieel is dat eigenlijk niet mogelijk.

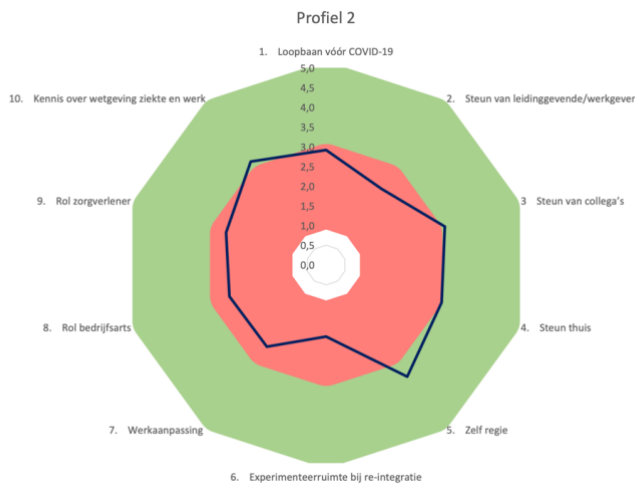
Carla maakt zich zorgen om de WIA-beoordeling die er aankomt. Ze heeft hulp bij C-support gevraagd om de gesprekken met de verzekeringsarts van UWV voor te bereiden.

Centrum Werk Gezondheid, juni 2022

Dit profiel is vanuit werknemersperspectief opgesteld. De gegevens zijn afkomstig uit onderzoeksproject COVWORKS (2021-2022), met steun van ministerie van SZW en in samenwerking met C-support www.werkcovid19.nl



Werknemersprofiel 2 Er alleen voor staan



Geen steun van leidinggevende/werkgever
Geen experimenteer ruimte bij werkhervatting
Geen werkaanpassing

Weinig ondersteuning van bedrijfsarts
Weinig ondersteuning van zorgverleners

Score: 1=niet van toepassing, 5=zeer van toepassing
Zie volgende bladzijde voor toelichting van de factoren

Marijn

Marijn werkt in de zorg. Waarschijnlijk is ze daar anderhalf jaar geleden besmet geraakt met corona. Het liep op dat moment al een tijdje niet zo lekker op het werk. Enkele weken na de besmetting is ze weer voorzichtig aan het werk gegaan, maar ze is nog niet op haar oude aantal uren terug.

Inmiddels vindt haar leidinggevende het herstel van Marijn wel erg lang duren. Zij zegt wel rekening met haar te houden, maar het werk laat zich niet zo gemakkelijk aanpassen: In de zorg 'sta je aan of uit'. Een beetje zorgen kan niet. Ze werkt alleen, dus kan ook niet terugvallen op collega's. Marijn denkt dat ze stiekem hopen dat ze zal vertrekken.

De ergotherapeut adviseerde haar rustmomenten in te bouwen, maar dat lukt niet als je met patiënten werkt. Ze probeert wel meer ondersteuning te krijgen, maar daar zit weinig schot in. Met de bedrijfsarts had ze telefonisch contact. Hij zei: 'Luister naar je lichaam' en 'Je mag uitbreiden'. Daar bleef het bij.

Ze is weer grotendeels terug in haar oude werk, maar loopt op haar tenen. Alles kost haar inspanning, zelfs een praatje voor de gezelligheid. Omdat ze bang is fouten te maken gebruikt ze spiekbrieftjes en soms vraagt ze aan de patiënt wat ze ook alweer hadden afgesproken. Ook het bewaken van haar grenzen kost veel energie. Ze had liever ander werk gehad nu, iets met minder werkdruk en minder patiëntcontact. Dat heeft ze aangekaart bij leidinggevende, maar daar is niets mee gedaan. Marijn voelt zich alleen staan in haar proces van terugkeer naar werk.

Als ze thuishoort is ze doodmoe. Vroeger hielp zij haar moeder, nu komt haar moeder bij haar schoonmaken. Ze heeft zelfs de verjaardag van haar zus overgeslagen. Alleen haar wekelijkse yogales bezoekt ze nog trouw.

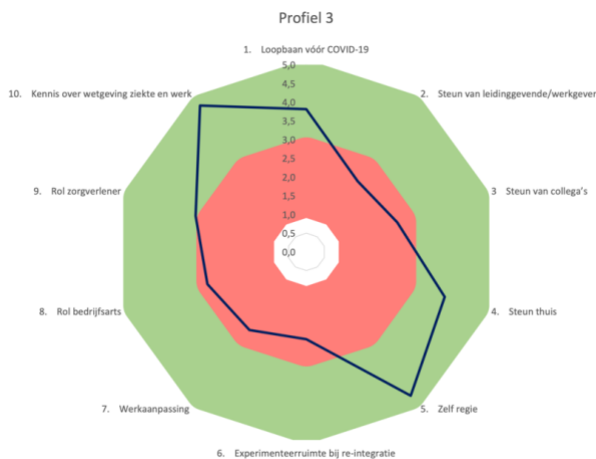
Hoewel de band met haar werk niet meer zo sterk is, hoopt ze wel weer helemaal terug te komen, onder andere omdat ze haar inkomen nodig heeft voor het betalen van haar hypotheek.

Centrum Werk Gezondheid, juni 2022

Dit profiel is vanuit werknemersperspectief opgesteld. De gegevens zijn afkomstig uit onderzoeksproject COVWORKS (2021-2022), met steun van ministerie van SZW en in samenwerking met C-support www.werkcovid19.nl



Werknemersprofiel 3 Doe het zelve



Geen steun van leidinggevende/werkgever
 Geen steun van collega's
 Geen experimenteerruimte bij werkhervatting
 Geen werkaanpassing
 Weinig ondersteuning van bedrijfsarts

Zelf regie
 Steun van thuis
 Goede loopbaan vóór corona
 Kennis over wetgeving bij ziekte en werk

Score: 1=niet van toepassing, 5=zeer van toepassing
 Zie volgende bladzijde voor toelichting van de factoren

Jos

Jos werkte in het bedrijfsleven. Het werk beviel hem goed. Toen kreeg hij corona, met langurige klachten. Nadat hij een half jaar thuis heeft gezeten is hij begonnen om zijn werk weer op te bouwen. Met andere taken en slechts een paar uur per dag. Daar is echter een eind aangekomen omdat het bedrijf in een reorganisatie belandde en hem aangepast werk meer kon bieden. Jos heeft nog wel wat mogelijkheden geopperd, maar die zijn weggewimpeld. In goed overleg is toen besloten dat hij naar ander werk moet uitkijken. Hij zit nu volledig thuis en ontvangt een Ziektewetuitkering via UWV.

Jos voelt zich in de steek gelaten door zijn werkgever en door de bedrijfsarts. En van collega's hoort hij ook niks meer. De verzekeringsarts van UWV wil dat hij weer 20 uur aan het werk gaat. Dat zou hij wel willen, maar fysiek zwaar werk kan hij nog niet aan. En ook kantoorwerk zou hij met zijn slechte concentratie nu niet kunnen. Hij wil bezwaar maken, maar ook daar heeft hij geen puf voor. Gelukkig helpt zijn vrouw hem zoveel mogelijk.

Bij het re-integreren kreeg hij eerst wel hulp van een ergotherapeut. Hij moest van hem een ingewikkeld schema bijhouden om zijn energie beter te leren verdelen. Jos had echter zelf al een systeem bedacht: elk uur nam hij 10 minuten pauze. Dat werkte voor hem beter dan dat ingewikkelde schema. Ook de fysiotherapeut slaagde er niet in een aan Jos aangepast oefenprogramma te bieden. De fysiotherapeut vond het moeilijk te begrijpen dat Jos soms nog heel sterk is, maar dat een half uur stofzuigen hem volledig uitput. Wel heeft hij veel gehad aan de gesprekken met de praktijkondersteuner GGZ (POH'er) van de huisarts.

Thuis gaat het wel iets beter. Hij kan weer wat in het huishouden doen en ook zijn hobby instrumenten maken heeft hij weer opgepakt. Daar krijgt hij energie van.

Jos heeft geen idee hoe zijn toekomst eruitziet. Omdat hij wel langzaam vooruitgaat, verwacht hij uiteindelijk weer de oude te kunnen worden. Het zou fijn zijn als hij dan ook weer aan het werk kan. Hij hoort van anderen dat UWV hen daarbij ondersteunt met een re-integratieprogramma. Dat zou beter zijn dan nu zijn energie verspillen aan bezwaar maken.

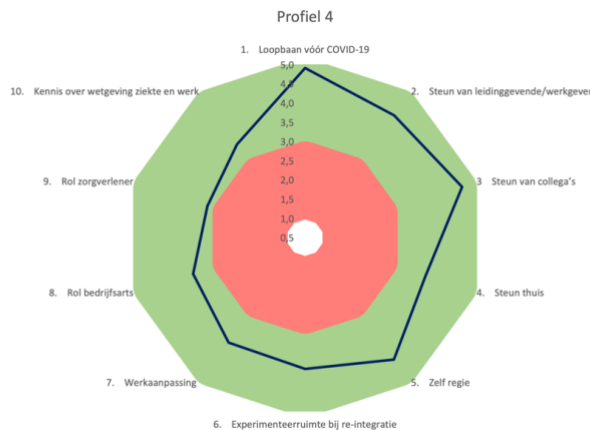
Centrum Werk Gezondheid, juni 2022

Dit profiel is vanuit werknemersperspectief opgesteld. De gegevens zijn afkomstig uit onderzoeksproject COVWORKS (2021-2022), met steun van ministerie van SZW en in samenwerking met C-support www.werkcovid19.nl



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werknemersprofiel 4 Alles staat op groen



Goede loopbaan vóór corona
Steun van leidinggevende/werkgever
Steun van collega's

Experimenteeruimte bij werkherhervatting
Werkaanpassing
Zelf regie

Ondersteuning van bedrijfsarts

Score: 1=niet van toepassing, 5=zeer van toepassing
Zie volgende bladzijde voor toelichting van de factoren

Jasper

Jasper is onderwijzer. Met hart en ziel geeft hij les. En hij begeleidt kinderen die meer zorg nodig hebben. Door zijn grote inzet heeft hij afgelopen jaren veel krediet opgebouwd bij zijn leidinggevende en collega's. Sinds corona kampt Jasper met geheugenproblemen en heeft hij fysieke klachten. Het lesgeven voor de klas is niet meer mogelijk. Het één op één begeleiden van leerlingen kan nog wel, en dat doet hij enkele uren per week. Om minder prikkels te hebben, gaat hij met de leerlingen veel naar buiten of naar een rustige locatie. Er is een collega als 'achtervang' als het Jasper die week toch niet lukt om deze leerlingen te begeleiden.

Jasper is zelf met het idee gekomen om zo het werk tijdelijk in te vullen. Zijn leidinggevende was hier maar wat blij mee: er is veel uitval onder het personeel. Alle uren die Jasper kan werken zijn welkom. Ze hebben wel de bedrijfsarts om advies gevraagd. Die kwam nog met enkele aanpassingen om te voorkomen dat Jasper te hard van stapel zou lopen. Zoals het schrappen van de gesprekken met ouders van leerlingen. Want 's avonds is de batterij leeg en is het nog nét mogelijk om zijn jonge dochters een verhaaltje voor te lezen. Het dagelijks reilen en zeilen van het gezin komt op schouders van zijn vrouw terecht. Iets waar hij zich schuldig over voelt.

Gesprekken met een psycholoog hebben hem geholpen om zijn situatie iets meer te begrijpen en te accepteren. Van de ergotherapeut kreeg hij tips om langzaam, of om in zijn woorden 'truttig' op te bouwen, rekening houdend met de energie die herstellen kost. Ook zijn fysiotherapeut houdt nauwlettend in de gaten of hij niet te fanatiek traint.

Op zijn verzoek heeft de bedrijfsarts contact gehad met andere zorgverleners. Ze geven aan dat dit is wat ze kunnen doen op dit moment, met de kennis die ze hebben over langdurige coronaklachten vanuit hun vakgebied en de richtlijnen. Hopelijk gaat het revalidatietraject dat nu start bijdragen aan verder herstellen. Zijn werkgever, die het traject betaalt, krijgt ook begeleiding vanuit het revalidatiecentrum om Jasper beter te kunnen ondersteunen in het werk.

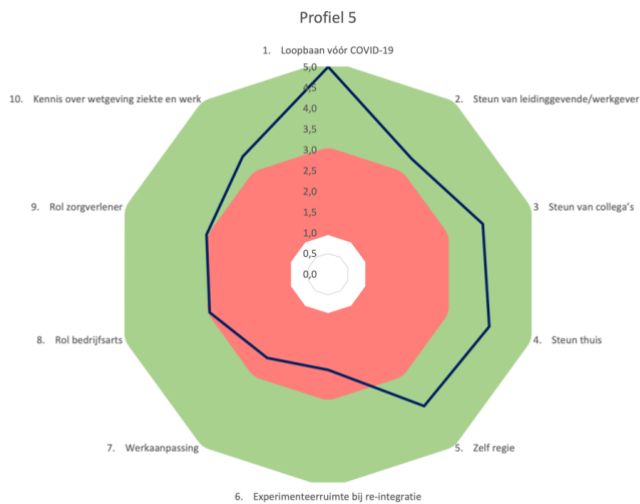
Vermoedelijk is Jasper via het werk besmet geraakt met corona. Iets wat nog meer collega's is overkomen. De bedrijfsarts heeft de besmettingen als beroepsziekte gemeld. Hoewel de meesten alweer snel op de been waren na corona, is er begrip voor de situatie van Jasper. Wat hierbij heeft geholpen, is dat HR informatie heeft verspreid over langdurige coronaklachten en welke gevolgen dit kan hebben. Met daarbij de contactgegevens van de bedrijfsarts voor meer informatie en hulp.

Centrum Werk Gezondheid, juni 2022

Dit profiel is vanuit werknemersperspectief opgesteld. De gegevens zijn afkomstig uit onderzoeksproject COVWORKS (2021-2022), met steun van ministerie van SZW en in samenwerking met C-support www.werkcovid19.nl



Werknemersprofiel 5 Vóór corona ging het goed



Goede loopbaan vóór corona
Zelf regie
Steun van collega's
Steun van thuis

Geen experimenteeruimte bij werkhervatting
Geen werkaanpassing

Score: 1=niet van toepassing, 5=zeer van toepassing
Zie volgende bladzijde voor toelichting van de factoren

Heleen

Haar werk geeft Heleen veel voldoening. En er liggen volop kansen om zich verder te ontwikkelen als verpleegkundige. Tenminste, dat was zo vóórdat ze langdurige coronaklachten kreeg. Op haar 35^e heeft ze nog een loopbaan voor zich, maar de vraag is: hoe? Door corona is ze erg ziek geweest en ze heeft nog steeds klachten. Nu loopt ze tegen onbegrip aan. Niet bij haar collega's in het ziekenhuis. Die kennen haar al jaren en weten dat ze alles op alles zet om te werken.

Nee, ze loopt aan tegen onbegrip bij haar leidinggevende. Die heeft geen idee wat het effect is van langdurige coronaklachten. Ze weet niet hoe ze met Heleen moet omgaan in het werk. Het draait vooral om roosters en uren draaien. Het kost Heleen dan ook veel moeite om ideeën in te brengen bij haar leidinggevende. Zo zouden meer voorbereidende taken voor haar nu erg fijn zijn. Ze kan dit op routine doen. Tegelijk zou ze voor haar collega's 'extra handen' aan het bed zijn.

Omdat ze in de eerste golf corona heeft gekregen, was er niet gelijk een goede route naar zorgverleners die haar konden helpen. Of die haar konden afremmen in het begin. Zo is ze te snel na de infectie weer gestart met het werk. Dit heeft haar een enorme terugval opgeleverd.

Het stoort haar ook dat het ziekenhuis zo weinig oog heeft voor medewerkers met langdurige coronaklachten, terwijl veel van haar collega's net als zij via het werk besmet zijn geraakt.

Door contact met onder meer C-support heeft ze hulp gevonden. Zoals van een ergotherapeut en psycholoog. Maar ze is moe van het zelf zoeken naar informatie en hulp. En het steeds haar verhaal moeten doen bij weer de zoveelste zorgverlener. Ook binnen het ziekenhuis moet je als werknemer bij ziekte de nodige formulieren invullen.

Het herstel in combinatie met 'vechten' voor werkhervatting kost zoveel moeite, dat ze geen energie over heeft voor thuis. Gelukkig heeft ze een partner die haar veel uit handen neemt.

Centrum Werk Gezondheid, juni 2022

Dit profiel is vanuit werknemersperspectief opgesteld. De gegevens zijn afkomstig uit onderzoeksproject COVWORKS (2021-2022), met steun van ministerie van SZW en in samenwerking met C-support www.werkcovid19.nl

