

COVID-19-INFECTIE EN LONG COVID – GIDS VOOR MANAGERS

Ondersteuning van werknemers die weer aan het werk gaan: voornaamste punten



Inhoud

Wat zijn “post-covid” en “long covid”?	3
Waarom spelen managers een belangrijke rol in het ondersteunen van de terugkeer naar het werk?	3
Wat moeten managers doen om iemand met long covid te helpen weer aan het werk te gaan?	4
Stap 1: houd contact met de werknemer die thuiszit	4
Stap 2: bereid de terugkeer van de werknemer voor	4
Stap 3: voer een re-integratiegesprek	5
Stap 4: bied ondersteuning in de beginfase van het re-integratieproces	5
Stap 5: blijf ondersteuning bieden en evalueer regelmatig	6
Voorbeelden van aanpassingen in de functie	6
Gefaseerde re-integratie en arbeidstijden	6
Andere voorbeelden	7
Hoe kunnen bedrijfsgeneeskundige diensten managers en re-integrerende werknemers helpen?	7
Algemene verantwoordelijkheden van de manager	8

▪ **Wat weten we over post-covid?**

We weten nog altijd niet precies wat de gevolgen van COVID-19 zijn, maar we weten wel het volgende:

- een op de vijf mensen heeft na vier weken nog symptomen, en een op de tien mensen heeft deze ook na twaalf weken nog. Soms blijven de symptomen vele maanden aanwezig;
- symptomen kunnen onvoorspelbaar zijn en in de loop van de tijd fluctueren;
- veelvoorkomende symptomen zijn extreme vermoeidheid, kortademigheid, spier- en gewrichtspijn, pijn op de borst en geestelijke gezondheidsproblemen;
- voor de meeste werknemers met aanhoudende symptomen zal de werkplek moeten worden aangepast, maar dit geldt niet voor iedereen;
- de onvoorspelbare en fluctuerende aard van long covid betekent dat de re-integratie van sommige werknemers geleidelijk aan gedurende een langere periode moet plaatsvinden, waarin hun belastbaarheid wordt opgebouwd.

▪ **Waarom spelen managers een belangrijke rol in het ondersteunen van de terugkeer naar het werk?**

Als manager bent u vaak het eerste aanspreekpunt. Het is gebleken dat lijnmanagers een belangrijke factor zijn voor het welslagen van de re-integratie; wat u doet en hoe u zich gedraagt kan mede bepalen of de re-integrerende werknemer weer aan het werk kan gaan en kan blijven. U hoeft geen deskundige op het gebied van long covid te zijn of alle antwoorden paraat te hebben, maar het is wel van belang dat u de re-integrerende werknemer ondersteunt, luistert naar zijn/haar zorgen en daar binnen uw mogelijkheden iets mee doet.

▪ **Het belang van samen werken aan een oplossing**

Iedereen is anders. Iedereen heeft een ander niveau van ondersteuning nodig, afhankelijk van zijn rol, langetermijnsymptomen, werkomgeving en persoonlijke situatie. Het is belangrijk om te luisteren naar de behoeften en zorgen van de re-integrerende werknemer, hem/haar toe te staan proactief veranderingen door te voeren om zijn/haar gezondheid en werk te beheren en samen te werken aan oplossingen die voor hem/haar en uw team werken.

▪ **Belangrijkste stappen bij de ondersteuning van uw re-integrerende werknemer**

Door deze stappen te volgen, geeft u uw re-integrerende werknemer de beste kans om weer veilig aan het werk te gaan en te blijven. In deze gids geven we meer informatie over de afzonderlijke stappen.

- ✚ *Stap 1:* houd contact met de werknemer die thuiszit.
- ✚ *Stap 2:* bereid de terugkeer van de werknemer voor.
- ✚ *Stap 3:* voer een re-integratiegesprek.
- ✚ *Stap 4:* bied ondersteuning in de beginfase van het re-integratieproces.
- ✚ *Stap 5:* blijf ondersteuning bieden en evalueer regelmatig.

▪ **Gebruik van deze gids**

In deze gids vindt u informatie over de ondersteuning van werknemers bij hun terugkeer naar het werk na een COVID-19-infectie of long covid. Deze informatie kunt u gebruiken naast het verzuimbeleid dat binnen uw organisatie worden toegepast.

Neem contact op met uw contactpersoon bij de afdeling personeelszaken als u niet zeker weet hoe u dingen moet aanpakken – u staat er niet alleen voor.

Deze brochure laat zien hoe managers werknemers met aanhoudende symptomen kunnen ondersteunen om weer aan het werk te gaan na een COVID-19-infectie of long covid.

EU-OSHA heeft ook een re-integratiegids ontwikkeld voor werknemers die herstellen van COVID-19 – zie <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>.

Wat zijn “post-covid” en “long covid”?

Bij veel mensen houden COVID-19-symptomen een paar dagen aan, maar twee tot vier weken aanhoudende symptomen komen ook vaak voor. Dit wordt “acute covid” genoemd. “Long covid” is een begrip dat vaak wordt gebruikt als de symptomen iemand na vier weken nog steeds beletten normaal te functioneren. Deze gezondheidstoestand wordt ook wel “aanhoudende symptomatische COVID-19” (symptomen houden 4-12 weken aan) of “post-COVID-19-syndroom” (12 weken of langer) genoemd.

- We weten nog lang niet alles over de gevolgen van COVID-19, maar uit onderzoeken blijkt het volgende:
 - een op de vijf mensen heeft na vier weken nog symptomen, en een op de tien mensen heeft deze ook na twaalf weken nog. Soms blijven de symptomen vele maanden aanwezig.
 - er is een aanzienlijke variatie in symptomen tussen individuen, en er bestaat geen vastomlijnd diagnosertraject voor long covid;
 - symptomen van long covid kunnen onvoorspelbaar zijn en in de loop van de tijd fluctueren; bij sommige mensen houden de symptomen aan, bij anderen zijn ze bij tussenpozen aanwezig;
 - veelvoorkomende symptomen zijn:
 - ✚ vermoeidheid – moeheid die niet overgaat door te rusten;
 - ✚ kortademigheid;
 - ✚ spier- en gewrichtspijn;
 - ✚ pijn op de borst;
 - ✚ hoest;
 - ✚ geestelijke gezondheidsproblemen waaronder angst en depressie;
 - andere symptomen zijn hoofdpijn, problemen bij het denken of het vinden van de juiste woorden, problemen met het hart of de bloeddruk, verlies van reukvermogen, huiduitslag, spijsverteringsproblemen, gebrek aan eetlust en keelpijn;
 - long covid kan verlopen in ongebruikelijke patronen: terugval en fasen met nieuwe, soms ongebruikelijke symptomen. Iemand die aanvankelijk lichte symptomen heeft of zelfs asymptomatisch is, kan vervolgens te maken krijgen met ernstige symptomen die hem/haar ernstig belemmeren in zijn/haar dagelijkse activiteiten.

Ter geruststelling: hoewel het herstel van COVID-19 langzaam kan gaan, gaan veel mensen er in de loop van de tijd op vooruit, en de behandelingen zullen naar verwachting beter worden naarmate er meer over de aandoening bekend is. De terugkeer naar het werk maakt deel uit van het herstelproces, zelfs al moet hierbij flexibiliteit aan de dag worden gelegd of moeten het aantal arbeidsuren en het “tempo” gedurende vele maanden worden verlaagd.

Waarom spelen managers een belangrijke rol in het ondersteunen van de terugkeer naar het werk?

De ervaring van het ziek zijn, met name bij long covid met zijn fluctuerende en ongebruikelijke symptomen, kan een hele zorg zijn voor zowel de werknemer als de manager, maar dat hoeft niet – aan de hand van het advies in deze brochure kunnen managers werknemers ondersteunen die weer aan het werk gaan.

Iedereen heeft een andere ervaring na COVID-19: voor sommigen vormt deze periode een uitdaging, maar voor veel mensen is de terugkeer naar het werk (zij het niet per se fulltime of met dezelfde taken als voorheen) belangrijk om financiële redenen, voor de verbetering van hun geestelijke gezondheid en om sociale redenen, en om hun de beste kans te geven om aan het werk te blijven – en kan zelfs bijdragen aan hun herstel.

- Als manager speelt u een cruciale rol bij het ondersteunen van uw werknemer bij zijn/haar re-integratie. Als manager bent u:
 - vaak het eerste aanspreekpunt voor de werknemer;

- de aangewezen persoon om de werknemer te laten weten dat hij/zij gewaardeerd wordt en hem/haar te helpen een gevoel van identiteit te behouden op een moment dat het wat minder gaat;
- degene die aanpassingen in de functie of het werk kan doorvoeren zodat de werknemer het werk qua gezondheid aankan als hij/zij weer aan het werk gaat.

Personeelszaken kan eveneens een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van managers bij het uitvoeren van een aantal taken die in deze gids worden genoemd.

Wat moeten managers doen om iemand met long covid te helpen weer aan het werk te gaan?

- **Iedereen is anders.**

Iedereen heeft een ander niveau van ondersteuning nodig, afhankelijk van zijn rol, langetermijnsymptomen, werkomgeving en persoonlijke situatie. Het is belangrijk om te luisteren naar zijn behoeften en zorgen, hem toe te staan proactief veranderingen door te voeren om zijn gezondheid en werk te beheren en samen te werken aan oplossingen. Aan de hand van deze stappen kunt u plannen wat er gedaan kan worden en kunt u de re-integrerende werknemer de beste kans geven om weer veilig aan het werk te gaan en te blijven.

Stap 1: houd contact met de werknemer die thuiszit

- **Houd contact.** Laat hem/haar weten dat u aan hem/haar denkt. Spreek af hoe u contact zult houden (hoe vaak; telefonisch of via e-mail).
- **Bespreek de wettelijke rechten en plichten** van zowel werkgever als werknemer inzake ziekteverlof. Als de werknemer een aantal dagen niet komt werken, moet mogelijk een formele ziekmelding worden overgelegd volgens de eisen in uw nationale wetgeving.
- **Spreek af wat aan anderen wordt verteld.** Het is zinvol om af te spreken welke informatie moet worden gedeeld met collega's en klanten; respecteer hierbij de vertrouwelijkheid.
- Als u **gebruik kunt maken van bedrijfsgeneeskundige diensten en/of psychologische hulp/welzijnswerkers**, laat werknemers dan weten welke hulp beschikbaar is en hoe ze hier gebruik van kunnen maken. Bedrijfsgeneeskundige diensten en bedrijfsartsen hebben ervaring met advisering over aanpassingen en ondersteuning, en kunnen de betrokken managers adviseren als de werknemer hiervoor toestemming heeft gegeven.
- Bespreek met de werknemer zijn/haar wensen op het gebied van interventies, revalidatieprogramma's, jobcoaching en externe re-integratiebureaus.
- **Geef de werknemer toestemming om uit te rusten en te herstellen.** Veel mensen voelen zich schuldig als ze niet aan het werk zijn en dit kan hun herstel in de weg staan – laat hun weten dat zij op uw hulp en steun kunnen rekenen in plaats van te vragen wanneer ze weer aan het werk denken te gaan.
- **Verstrek informatie aan werknemers over eventueel revalidatiebeleid** in uw bedrijf, al dan niet specifiek voor COVID-19.

Stap 2: bereid de terugkeer van de werknemer voor

- **Sommige mensen hebben mogelijk een medische verklaring nodig voordat zij weer aan het werk gaan** – bijvoorbeeld als het werk gepaard gaat met hoge inspanning of stress, of voor werknemers in een voor de veiligheid essentiële rol, of wanneer werknemers onderliggende gezondheidsproblemen hadden die door COVID-19 zijn verslechterd.
- **Verplaats uzelf in de ander:** hoe zou u zich voelen als u ernstig ziek was geweest en niet zeker was of u weer helemaal zou herstellen? Probeer u voor te stellen hoe de werknemer zich voelt, waar hij/zij zich zorgen over zou kunnen maken en wat zijn/haar prioriteiten zouden kunnen zijn.
- **Plan een re-integratiegesprek in om een re-integratieplan overeen te komen.** Sommige werknemers kunnen last hebben van fluctuerende symptomen, waardoor het enige tijd kan duren voordat ze weer dezelfde werkbelasting aankunnen als voorheen. Stel u flexibel op en houd er rekening mee dat dingen in de loop van de tijd kunnen veranderen – mogelijk moet u het plan aanpassen. Bedrijfsgeneeskundige diensten, leidinggevend en werknemersvertegenwoordigers kunnen hulp bieden bij het regelen van deze zaken.

- **Raadpleeg uw bedrijfsgeneeskundige dienst of bedrijfsarts over hoe de werkplek kan worden aangepast.** Zij kunnen ook overleg plegen met de behandelend artsen van uw werknemer.
- Verstrek informatie over long covid en over het werk en re-integratiekwesities aan de collega's en leidinggevenden van de werknemer.
- Overweeg **advies in te winnen** en indien aanwezig gebruik te maken van **steunregelingen**, of uw voordeel te doen met eventuele **overheidsvoorzieningen – algemene of COVID-19-specifieke** – voor hulp bij aanpassingen van de werkplek om werknemers aan het werk te houden.

Stap 3: voer een re-integratiegesprek

- Bedenk **voorafgaand aan het gesprek** welke aanpassingen aan de functie en taken werkbaar opties kunnen zijn en vraag de werknemer hetzelfde te doen. Zorg dat hij/zij zich voorbereidt op het gesprek en kan aangeven welke gevolgen zijn/haar gezondheidstoestand voor het werk kan hebben, welke taken hij/zij denkt te kunnen uitvoeren en, wat belangrijk is, welke aanpassingen nodig zijn om (een deel van) de werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Herinner hem/haar eraan adviezen van zijn/haar artsen op te volgen over wat wel en niet raadzaam is en contact op te nemen met bedrijfsgeneeskundige diensten of bedrijfsartsen. Het kan zinvol zijn om personeelszaken, partners, de leidinggevende van de werknemer of werknemersvertegenwoordigers erbij te betrekken.
 - ✚ De lijnmanager en werknemer zouden de werkeisen onder de volgende categorieën kunnen plaatsen en een geschat percentage kunnen geven van de tijd per dag die (voorafgaand aan het ziekteverzuim) aan deze eisen werd besteed, en kunnen vaststellen of de werknemer denkt dat deze eisen een probleem kunnen vormen als hij/zij weer aan het werk gaat:
 - ✚ cognitief – verwerking van complexe gegevens, gegevensinvoer waarvoor uiterste concentratie is vereist, snel schakelen tussen taken, gebruik van meerdere systemen, complexe besluitvorming, snelle en risicovolle besluitvorming, beheren van meerdere belanghebbenden of ondergeschikten;
 - ✚ fysiek – repetitieve bewegingen, statische houdingen, incidenteel verplaatsen van onhandige of zware voorwerpen;
 - ✚ emotioneel – omgang met kwetsbare personen/kinderen of geprikkelde cliënten/klanten, kans op agressie of geweld, de noodzaak om emotioneel flexibel en weerbaar te zijn.
 - ✚ Hierdoor kan beter worden vastgesteld welke specifieke aanpassingen zinvol zijn.
- Neem **tijdens het gesprek** de tijd voor een inleidend praatje en stel de werknemer op zijn gemak; vraag hoe het met hem/haar gaat en of er nog dingen zijn waar hij/zij zich zorgen over maakt, en zoek naar oplossingen. Praat over mogelijke veranderingen in het werk, werkprioriteiten en werkrooster voor de eerste weken na zijn/haar terugkeer – vraag wat hij/zij ervan vindt. Leg uit dat u de voortgang zult bijhouden en evalueren. Bespreek hoe invulling kan worden gegeven aan de eerste werkdag en werkweek. Spreek een re-integratieplan af waar beide partijen zich in kunnen vinden. Het moet werkbaar zijn; zorg dus dat erin staat wie wat doet en wanneer. Ook moet het flexibel zijn omdat u pas weet wat voor beide kanten werkt als u het hebt uitprobeerde. Deel het plan met bedrijfsgeneeskundige diensten of bedrijfsartsen en wellicht ook met personeelszaken of de collega's van de werknemer.
- **Voer geen ongevraagde aanpassingen door.**

Stap 4: bied ondersteuning in de beginfase van het re-integratieproces

- Zorg dat u op de eerste dag aanwezig bent om de werknemer welkom te heten.
- Geef hem/haar toestemming om rustig te beginnen om te voorkomen dat het hem/haar te veel wordt en hij/zij zich misschien opnieuw ziek meldt.
- Herinner hem/haar aan de werkprioriteiten, het werkrooster en de aanpassingen die zijn afgesproken en ga na of deze voorhanden zijn en goed werken.
- Zorg dat de teruggekeerde werknemer op de hoogte wordt gebracht van veranderingen in de manier waarop het werk wordt gedaan, laat hem/haar kennismaken met nieuwe collega's, vertel hem/haar het laatste nieuws enz.
- Plan regelmatig gesprekken in om te bespreken hoe het gaat met zijn/haar gezondheid en werk.

Stap 5: blijf ondersteuning bieden en evalueer regelmatig

Dit verloopt enigszins anders dan de gebruikelijke re-integratieprocedure. Aangezien de symptomen na COVID-19 fluctueren en in de loop van de tijd veranderen, is het nog belangrijker dat de werkbelasting/functieaanpassingen regelmatig worden geëvalueerd. Indien beschikbaar wordt een regelmatige evaluatie van de voortgang na de terugkeer naar het werk door een bedrijfsgeneeskundige aanbevolen. Zo kunt u anticiperen op problemen en ervoor zorgen dat uw werknemer aanhoudende symptomen zo goed mogelijk kan beheersen en aan het werk kan blijven.

- **Communiceer regelmatig en openhartig.** Plan gesprekken in om na te gaan wat werkt en wat moet worden herzien.
- **Evalueer de werkbelasting** en spreek af om het aantal taken geleidelijk aan uit te breiden – soms gaat het hier eerder om maanden dan om weken. Voor sommige mensen heeft een re-integratie meer kans van slagen als deze geleidelijk plaatsvindt. Dit voorkomt een terugval en verder verzuim. Voor een aantal mensen betekenen aanhoudende symptomen wellicht dat zij niet aan de eisen van hun functie kunnen voldoen – wanneer dit het geval is, is het wellicht tijd om over een verandering van het takenpakket of een andere functie te praten.
- **Vraag waar nodig advies aan personeelszaken** Mogelijk moet er tijdelijk beleid ten aanzien van COVID-19 worden ingevoerd, met name wat betreft ziekteverzuim en de noodzaak om werknemers die langere tijd niet kunnen werken of een ander takenpakket nodig hebben te ondersteunen in plaats van de straffen.
- Een langere afwezigheid of een gewijzigd takenpakket kan gevolgen hebben voor de opleiding van het personeel; denk na over de gevolgen voor opleidingseisen, met name bij gereguleerde beroepen.
- **Houd de werkbelasting van andere werknemers in de gaten.** Afhankelijk van de besmettingsgraad in uw omgeving en de geldende protocollen kunnen veel van uw werknemers afwezig zijn vanwege COVID-19 of de langetermijneffecten in geval van ernstige ziekte. De afwezigheid of verminderde belastbaarheid van een groot aantal werknemers kan een extra belasting vormen voor de voortzetting van activiteiten en de overige werknemers. Houd eventuele extra werkdruk zo laag mogelijk en zorg ervoor dat deze niet te lang duurt. Lijnmanagers spelen een belangrijke rol bij het toezicht op de situatie en moeten ervoor zorgen dat individuele werknemers niet overbelast worden. Respecteer de regels en afspraken rond de werktijden en pauzen, en laat werknemers de verbinding verbreken als ze niet aan het werk zijn.
- Handhaaf de aanbevolen infectiebestrijdingsmaatregelen ongeacht de uitrol van vaccinaties of de terugkeer naar het werk van mensen die hersteld zijn (waaronder afstand houden, regelmatig handenwassen/hygiëne en gebruik van mondkapjes) om de verspreiding van het virus te voorkomen. Deze stappen blijven belangrijk, ook nu vaccinatie op gang is gekomen.
- Zorg er in het kader van de re-integratie-evaluatie voor dat de werknemer niet al zijn/haar energie in het werk steekt en er geen energie overblijft voor familie, sociale contacten en vrije tijd.

Voorbeelden van aanpassingen in de functie

Er is een heel scala aan mogelijke aanpassingen of kleine wijzigingen die het voor re-integrerende werknemers gemakkelijker kunnen maken om hun gezondheid en werk te beheren. Bedrijfsgeneeskundigen zien de beste resultaten als de manager en werknemer hier samen afspraken over maken. Wees flexibel. Doe gerust voorstellen en vraag uw werknemer om met ideeën te komen, maar zorg er in elk geval voor dat u geen aanpassingen oplegt. Uiteraard kunt u niet elk voorstel honoreren, maar meestal is het wel mogelijk om werkbaar aanpassingen door te voeren die binnen de functie passen. Het belangrijkste is dat u een plan hebt waar u het over eens wordt.

Gefaseerde re-integratie en arbeidstijden

Vanwege de duur en gevolgen van post-covidsymptomen is het wellicht nodig om de terugkeer naar werk geleidelijk of gefaseerd te laten plaatsvinden. Een standaard, korte, gefaseerde re-integratie is bij long covid waarschijnlijk niet aan de orde. Een gefaseerde re-integratie kan na verloop van tijd worden aangepast, ook na een groot aantal weken of maanden.

Voor werknemers met vermoeidheidssymptomen zijn werken op afstand en “tempobepaling” (d.w.z. werken met rustpauzen al naargelang de symptomen) belangrijk. Sommige werknemers kunnen wellicht hun gebruikelijke aantal uren blijven werken, maar voor anderen kan een geplande reductie van het aantal arbeidsuren effectiever zijn.

Soms ervaren werknemers met long covid een terugval als ze te hard van stapel lopen, soms pas na een aantal dagen. U moet afgaan op wat de werknemer aangeeft (en beseffen dat hij/zij ook nog steeds leert hoe hij/zij met de ziekte en de symptomen daarvan moet omgaan).

Andere voorbeelden

Aanpassingen moeten worden afgestemd op het individu en zullen afhangen van de specifieke symptomen en beperkingen waar hij/zij mee kampt, welke invloed deze hebben op zijn/haar functioneren en de functie. Er zijn individuele herstel- en revalidatieplannen nodig. Onderstaande aanpassingen liggen misschien voor de hand, maar het is nuttig om ze formeel vast te leggen om te garanderen dat ze daadwerkelijk worden uitgevoerd:

- gewijzigde tijdstippen (begin, einde en pauze);
- gewijzigde gewerkte uren, bv. kortere dagen, werkdagen afwisselen met vrije dagen;
- wijzigingen in ploegendienst, bv. overwegen om geen late of vroege ploegendiensten of nachtdiensten te laten doen zodat de persoon werkt op tijden dat hij zich het beste voelt;
- wijzigingen in werkpatronen, bv. tempobepaling, regelmatige en/of extra pauzen;
- gewijzigde werkbelasting, bv.:
 - ✚ minder taken inplannen dan normaal in een bepaalde periode
 - ✚ meer tijd geven om gewone taken uit te voeren en strakke deadlines vermijden;
- tijdelijke veranderingen in taken;
- ondersteuning, bv.:
 - ✚ duidelijk bij wie de werknemer terecht kan – iemand die klaar staat bij vragen of met wie hij/zij contact kan opnemen
 - ✚ een “buddysysteem”
 - ✚ verlof voor medische afspraken
 - ✚ niet geïsoleerd werken
- duidelijke doelen en beoordelingsmechanismen;
- waar mogelijk een deel van de tijd thuiswerken;
- regelmatige controles of symptomen fluctueren.

Wanneer u van mening bent dat de medische aandoening als een handicap moet worden beschouwd, kan de werkgever daarbovenop wettelijk verplicht zijn om redelijke aanpassingen door te voeren. Vraag de bedrijfsgeneeskundige dienst en personeelszaken om advies.

Hoe kunnen bedrijfsgeneeskundige diensten managers en re-integrerende werknemers helpen?

Als de ziekte lang duurt, kan een te snelle terugkeer naar het werk of een te grote werkbelasting een terugval veroorzaken. Bedrijfsgeneeskundigen kunnen op verschillende manieren helpen:

- door mee te werken aan de effectieve herziening van de risico-evaluatie van de werkplek om long covid en re-integratie hierin op te nemen, met inbegrip van bestrijdingsmaatregelen op de werkplek;
- door gepersonaliseerde evaluaties uit te voeren die uitmonden in een gepersonaliseerd herstel- en revalidatieplan, en ervoor te zorgen dat relevante medische onderzoeken zijn uitgevoerd;
- zij hebben ervaring met het beoordelen van werknemers met nieuwe gezondheidsproblemen en aandoeningen waarover weinig bekend is, en met het evalueren van de impact van symptomen op het functioneren;
- door bij te dragen aan een risicobeoordeling van de gepersonaliseerde werkplek/taken met u en uw collega;
- door rekening te houden met de veiligheid van de individuele werknemer en zijn/haar collega's;

- door gezondheidsmonitoring in te richten als de standaard medische keuring moet worden aangepast voor een ander risico.

Raadpleeg een bedrijfsgeneeskundige (dienst) of een bedrijfsarts voor meer informatie.

Algemene verantwoordelijkheden van de manager

Uw rol is om de re-integrerende werknemer te ondersteunen door open te communiceren en waar mogelijk aanpassingen in het werk door te voeren. U hoeft niet alle antwoorden paraat te hebben.

Als u niet zeker bent wat u moet doen of hulp en advies nodig hebt, vraag dan hulp aan andere managers, uw medewerker personeelszaken of een bedrijfsgeneeskundige.

Als u voor een grote organisatie werkt, zorg dan dat u weet waar u informatie over de volgende zaken kunt vinden:

- het re-integratiebeleid binnen uw organisatie;
- hulpverleningstrajecten voor welzijn en psychologische hulp (bv. begeleiding, personeelsnetwerken);
- ondersteuning bij revalidatie (bv. fysiotherapie);
- praktische ondersteuning bij zaken als kinderopvang en langdurige aandoeningen.

COVID-19 is een nieuwe ziekte. Dit is derhalve een voorlopig document dat zal worden bijgewerkt zodra nieuwe informatie beschikbaar komt.

EU-OSHA heeft een aantal gidsen en tools voor bedrijven ontwikkeld om de gevolgen van COVID-19 voor werkplekken aan te pakken. Deze kunnen worden geraadpleegd via het speciale gedeelte op de website [Gezonde werkplekken stoppen de pandemie](#).

Aanvullend materiaal is te vinden in het gedeelte [Revalidatie en re-integratie](#) op de website van EU-OSHA.

Auteur(s): professor Ewan Macdonald, dr. Drushca Laloo, dr. Clare Rayner en dr. Jo Yarker, SOM Long Covid Group (Society of Occupational Medicine).

EU-OSHA wil zijn erkentelijkheid betuigen aan de Society of Occupational Medicine (SOM).

Projectbeheer: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, (EU-OSHA).

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2021

Overname met bronvermelding is toegestaan.