

COVWORKS – long covid en werk

Onderzoek naar werkhervatting en werkbehoud bij langdurige coronaklachten

Samenvatting hoe werkgevers hun medewerkers met langdurige coronaklachten tot steun kunnen zijn

Centrum Werk Gezondheid, februari 2022

Achtergrond

Vanuit het programma COVID-19 en werk¹ loopt momenteel een kortdurend onderzoek (6 maanden), COVWORKS genaamd, om inzicht te krijgen in bevorderende en belemmerende factoren bij werkhervatting en werkbehoud bij langdurige coronaklachten. Het onderzoek gaat aan de ene kant cijfermatig inzicht bieden in zaken zoals hoeveel werkenden (loondienst, ZZP) hebben te maken met langdurige coronaklachten en welke problemen op het werk komen het meest voor. Aan de andere kant gaat het onderzoek inzicht bieden in factoren die werkhervatting en werkbehoud bevorderen dan wel belemmeren.

Aanpak van werkgevers

Het onderzoek heeft niet specifiek tot doel om goede voorbeelden van werkgevers in kaart te brengen die goed om gaan met medewerkers met long covid. Eerder onderzoek laat zien dat er nog weinig goede voorbeelden van bedrijven in binnen- en buitenland zijn op dit gebied². De meeste bedrijven focussen zich op generiek beleid voor de werkvloer in coronatijd, in plaats voor op specifieke maatregelen voor mensen met een chronische aandoening of long covid.

Dit beeld komt ook naar voren uit de gesprekken met 20 werknemers met long covid als onderdeel van het onderzoek COVWORKS. Veel werkgevers, leidinggevenden en vooral HR vallen terug op het volgen van wetgeving (poortwachter, WIA) en procedures die bekend zijn bij andere ziektebeelden. We schatten in dat dit plaatsvindt omdat bij long covid nog zoveel onbekend is over het ziektebeeld, mate van herstel en hoe het werk op te bouwen. Dan vormen vertrouwde structuren een ankerpunt. Uit de praktijk komt naar voren dat juist bij langdurige coronaklachten met een grillig verloop van herstel en momenten van terugval, het tijdcontingent opbouwen en het strak vasthouden aan de regels niet werkt.³ Verder maakt het meer werken op afstand en een terugkeer naar een werkplek waar risico op herbesmetting is, het re-integreren in coronatijd complexer.

Goede praktijkervaringen

Via interviews met 20 werknemers met long covid als onderdeel van het onderzoek komen ook goede ervaringen met het werk naar voren. We schetsen enkele bevorderende factoren vanuit werkgeverskant zonder dat deze op dit moment geheel wetenschappelijk onderbouwd of gevalideerd zijn. Vergelijkbare aspecten kwamen eveneens naar voren bij de ontwikkeling van de handreikingen COVID-19 en werk³ en andere handreikingen rond werkbehoud bij chronische aandoeningen.

¹ Centrum Werk Gezondheid en C-Support «Programma COVID-19 en werk – 2021–2023» (www.werkcovid19.nl)

² COVID-19 verandert het werk, 2021 (<https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/covid-19-verandert-het-werk/>) en Eurofound, 2021 (https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20013en.pdf)

³ COVID-19 en werk handreikingen. (<https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2022/01/11/handreikingen-werken-met-langdurige-coronaklachten>)

Een eerste analyse van zaken die vanuit werkgeverskant van belang zijn in het goed omgaan met medewerkers met long covid:

- Werkgevers (MKB) en direct leidinggevenden spelen een belangrijke rol bij werkhervatting en werkbehoud bij long covid. Ze zijn veelal de sleutel tot het wel of niet slagen van re-integratie. Het is goed dat de werkgever/leidinggevende zich daar bewust van is (sleutelrol).
- Een goede vertrouwensband en relatie tussen werkgever/leidinggevende en medewerker is essentieel. Zodat er persoonlijk contact is en de focus op werk gericht blijft, ook als iemand langere tijd afwezig is (begrip en vertrouwen).
- Openheid, bekendheid en erkenning van long covid als ziektebeeld door werkgever/leidinggevenden en collega's dragen bij aan werkbehoud en werkhervatting (erkenning).
- Mogelijkheden bieden voor het delen van ervaringen met andere collega's met long covid binnen de organisatie steunt de medewerker met long covid (lotgenotencontact).
- Regelmogelijkheden en ruimte bieden om te experimenteren met wat nu wel en niet werkt qua werkzaamheden op basis van ideeën/ervaringen van de medewerker zelf. Daarmee wordt het werk echt aangepast aan de mogelijkheden en behoeften van iemand op dat moment (maatwerk).
- Werkgevers/leidinggevenden die samen met werknemers kijken naar mogelijkheden voor een buddy in het werk: een collega die het werk tijdelijk doet of kan opvangen als de medewerker het op dat moment niet aan kan. Dit geeft werknemers met long covid rust en ruimte om te herstellen (buddy/maatje systeem)
- Het bedrijf werkt met HR adviseurs, bedrijfsartsen en andere deskundigen die long covid als ziekte (h)erkennen en die goed op de hoogte zijn van de laatste inzichten rond werk(hervatting) bij long covid. Deze deskundigen staan leidinggevende/werkgevers en medewerkers bij om de wetten als hulpmiddel voor werkhervatting te gebruiken in plaats van dat het een juridisch keurslijf wordt. Rekening houdend met de complexe situatie en beperkingen van een werknemer met long covid die veelal kampt met cognitieve klachten en vermoeidheid, en ook een huishouden/gezin te runnen heeft (deskundigheid met kennis en compassie).
- Aanbieden dat de tijd die een werknemer besteedt aan zorgafspraken, revalidatietraject en reistijd mag noteren als werktijd.
- Ook de bereidheid van werkgevers om financieel bij te dragen aan revalidatie en zorg, krijgt waardering.
- Net als een CAO die bijvoorbeeld een 3^e ziektejaar kent of een WGA hiaatverzekering (coulante werkgever).
