

Tien factoren bij werkhervatting met langdurige coronaklachten*

| | |
|--|--|
| <p>1. Loopbaan vóór COVID-19</p> <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 | <p>2. Steun van leidinggevende/werkgever</p> <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 |
| <p>3. Steun van collega's</p> <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 | <p>4. Steun van thuis</p> <p>Partner/gezin/familie/vrienden/huisgenoten:</p> <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 |
| <p>5. Zelf regie</p> <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 | <p>6. Experimenteerruimte bij re-integratie</p> <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) |
| <p>7. Werkaanpassing</p> <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 | <p>8. Rol bedrijfsarts</p> <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 |
| <p>9. Rol zorgverlener</p> <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) | <p>10. Kennis over wetgeving ziekte en werk</p> <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 |

*Deze factoren komen uit kwalitatief onderzoek COVWORKS naar voren als belangrijk voor een goed werkhervattingsproces. Het gaat daarbij om het *proces* en niet zozeer om de *uitkomst* van werkhervatting: van de 20 onderzochte werknemers met langdurige coronaklachten was vrijwel niemand nog volledig aan het werk