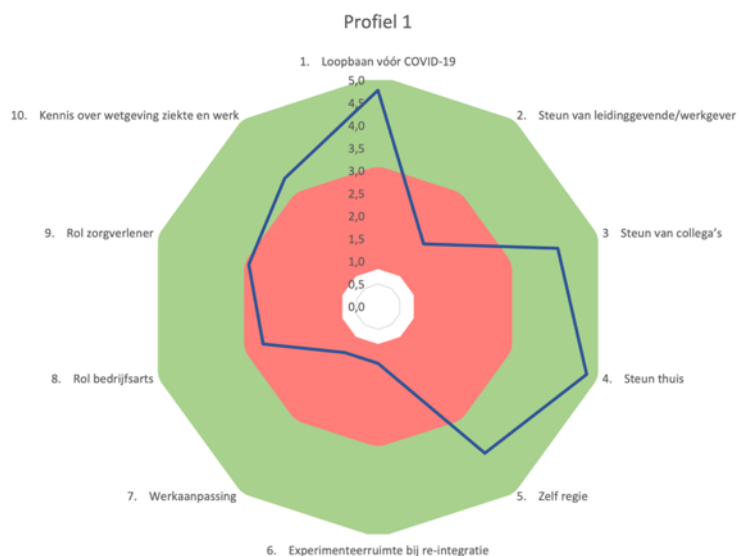


Werknemersprofiel 1 Baas buiten beeld



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

Tien factoren bij werkhervatting met langdurige coronaklachten*

1. Loopbaan vóór COVID-19 - 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 - 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 leidinggevendenden waardoor aanpak hetzelfde blijft
3. Steun van collega's - 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: - 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 - 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. Experimenteer ruimte bij re-integratie - 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 - 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 - 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 - 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 - 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