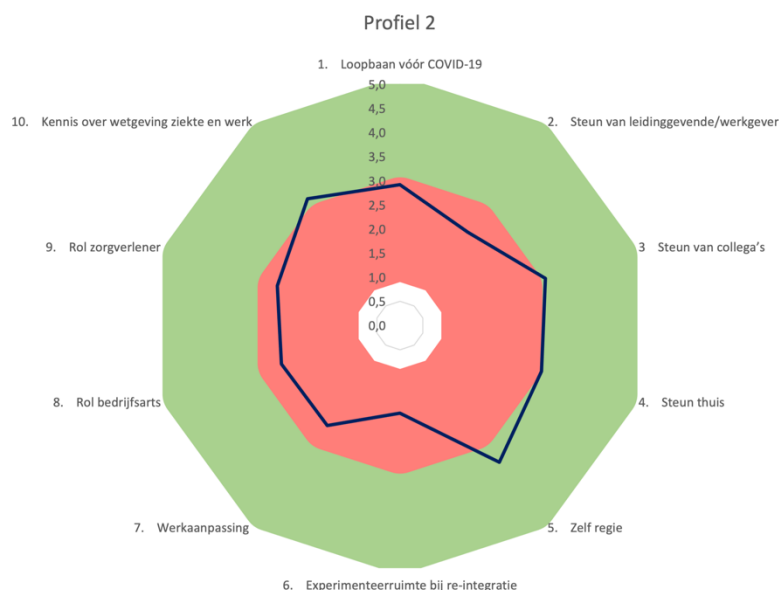


Werknemersprofiel 2 Er alleen voor staan



Geen steun van leidinggevende/werkgever
Geen experimenteerterruimte 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 spiekbriefjes 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 thuiskomt 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

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 leidinggevendens 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. Experimenteerruimte 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