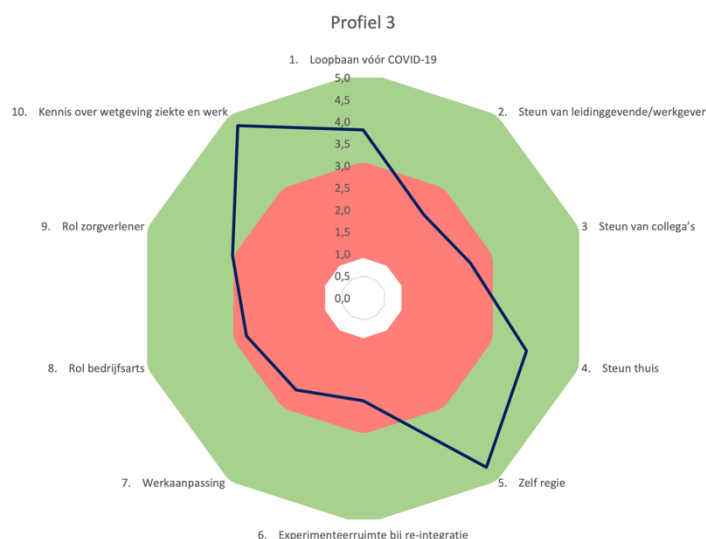


Werknemersprofiel 3 Doe het zelf



Geen steun van leidinggevende/werkgever
 Geen steun van collega's
 Geen experimenteerruimte bij werkhervatting
 Geen werkaanpassing
 Weinig ondersteuning van bedrijfsarts

Zelf regie
 Steun van thuis
 Goede loopbaan vóór corona
 Kennis over wetgeving bij ziekte en werk

Score: 1=niet van toepassing, 5=zeer van toepassing
 Zie volgende bladzijde voor toelichting van de factoren

Jos

Jos werkte in het bedrijfsleven. Het werk beviel hem goed. Toen kreeg hij corona, met langurige klachten. Nadat hij een half jaar thuis heeft gezeten is hij begonnen om zijn werk weer op te bouwen. Met andere taken en slechts een paar uur per dag. Daar is echter een eind aangekomen omdat het bedrijf in een reorganisatie belandde en hem aangepast werk meer kon bieden. Jos heeft nog wel wat mogelijkheden geopperd, maar die zijn weggewimpeld. In goed overleg is toen besloten dat hij naar ander werk moet uitkijken. Hij zit nu volledig thuis en ontvangt een Ziektewetuitkering via UWV.

Jos voelt zich in de steek gelaten door zijn werkgever en door de bedrijfsarts. En van collega's hoort hij ook niks meer. De verzekeringsarts van UWV wil dat hij weer 20 uur aan het werk gaat. Dat zou hij wel willen, maar fysiek zwaar werk kan hij nog niet aan. En ook kantoorwerk zou hij met zijn slechte concentratie nu niet kunnen. Hij wil bezwaar maken, maar ook daar heeft hij geen puf voor. Gelukkig helpt zijn vrouw hem zoveel mogelijk.

Bij het re-integreren kreeg hij eerst wel hulp van een ergotherapeut. Hij moest van hem een ingewikkeld schema bijhouden om zijn energie beter te leren verdelen. Jos had echter zelf al een systeem bedacht: elk uur nam hij 10 minuten pauze. Dat werkte voor hem beter dan dat ingewikkelde schema. Ook de fysiotherapeut slaagde er niet in een aan Jos aangepast oefenprogramma te bieden. De fysiotherapeut vond het moeilijk te begrijpen dat Jos soms nog heel sterk is, maar dat een half uur stofzuigen hem volledig uitput. Wel heeft hij veel gehad aan de gesprekken met de praktijkondersteuner GGZ (POH'er) van de huisarts.

Thuis gaat het wel iets beter. Hij kan weer wat in het huishouden doen en ook zijn hobby instrumenten maken heeft hij weer opgepakt. Daar krijgt hij energie van.

Jos heeft geen idee hoe zijn toekomst eruitziet. Omdat hij wel langzaam vooruitgaat, verwacht hij uiteindelijk weer de oude te kunnen worden. Het zou fijn zijn als hij dan ook weer aan het werk kan. Hij hoort van anderen dat UWV hen daarbij ondersteunt met een re-integratieprogramma. Dat zou beter zijn dan nu zijn energie verspillen aan bezwaar maken.

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