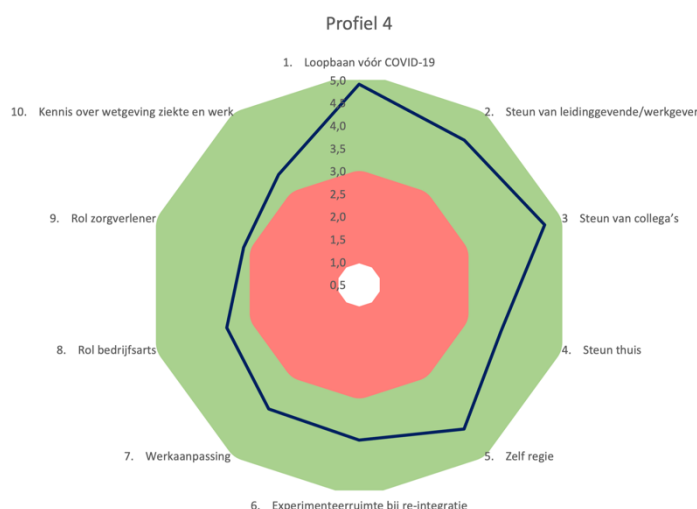


Werknemersprofiel 4 Alles staat op groen



Goede loopbaan vóór corona
Steun van leidinggevende/werkgever
Steun van collega's

Experimenteerruimte bij werkhervatting
Werkaanpassing
Zelf regie

Ondersteuning van bedrijfsarts

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

Jasper

Jasper is onderwijzer. Met hart en ziel geeft hij les. En hij begeleidt kinderen die meer zorg nodig hebben. Door zijn grote inzet heeft hij afgelopen jaren veel krediet opgebouwd bij zijn leidinggevende en collega's. Sinds corona kampt Jasper met geheugenproblemen en heeft hij fysieke klachten. Het lesgeven voor de klas is niet meer mogelijk. Het één op één begeleiden van leerlingen kan nog wel, en dat doet hij enkele uren per week. Om minder prikkels te hebben, gaat hij met de leerlingen veel naar buiten of naar een rustige locatie. Er is een collega als 'achtervang' als het Jasper die week toch niet lukt om deze leerlingen te begeleiden.

Jasper is zelf met het idee gekomen om zo het werk tijdelijk in te vullen. Zijn leidinggevende was hier maar wat blij mee: er is veel uitval onder het personeel. Alle uren die Jasper kan werken zijn welkom. Ze hebben wel de bedrijfsarts om advies gevraagd. Die kwam nog met enkele aanpassingen om te voorkomen dat Jasper te hard van stapel zou lopen. Zoals het schrappen van de gesprekken met ouders van leerlingen. Want 's avonds is de batterij leeg en is het nog nèt mogelijk om zijn jonge dochters een verhaaltje voor te lezen. Het dagelijks reilen en zeilen van het gezin komt op schouders van zijn vrouw terecht. Iets waar hij zich schuldig over voelt.

Gesprekken met een psycholoog hebben hem geholpen om zijn situatie iets meer te begrijpen en te accepteren. Van de ergotherapeut kreeg hij tips om langzaam, of om in zijn woorden 'truttig' op te bouwen, rekening houdend met de energie die herstellen kost. Ook zijn fysiotherapeut houdt nauwlettend in de gaten of hij niet te fanatiek traint.

Op zijn verzoek heeft de bedrijfsarts contact gehad met andere zorgverleners. Ze geven aan dat dit is wat ze kunnen doen op dit moment, met de kennis die ze hebben over langdurige coronaklachten vanuit hun vakgebied en de richtlijnen. Hopelijk gaat het revalidatietraject dat nu start bijdragen aan verder herstel. Zijn werkgever, die het traject betaalt, krijgt ook begeleiding vanuit het revalidatiecentrum om Jasper beter te kunnen ondersteunen in het werk.

Vermoedelijk is Jasper via het werk besmet geraakt met corona. Iets wat nog meer collega's is overkomen. De bedrijfsarts heeft de besmettingen als beroepsziekte gemeld. Hoewel de meesten alweer snel op de been waren na corona, is er begrip voor de situatie van Jasper. Wat hierbij heeft geholpen, is dat HR informatie heeft verspreid over langdurige coronaklachten en welke gevolgen dit kan hebben. Met daarbij de contactgegevens van de bedrijfsarts voor meer informatie en hulp.

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