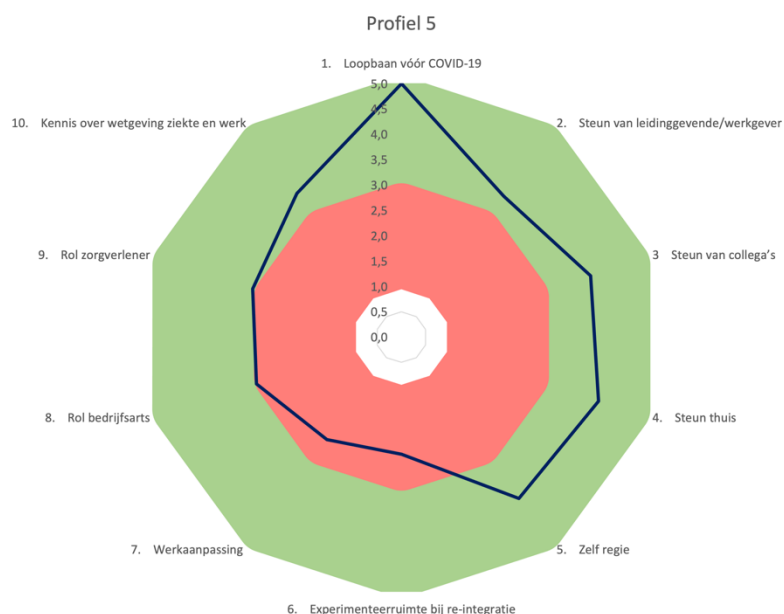


Werknemersprofiel 5 Vóór corona ging het goed



Goede loopbaan vóór corona
Zelf regie
Steun van collega's
Steun van thuis

Geen experimenteer ruimte bij werkhervatting
Geen werkaanpassing

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

Heleen

Haar werk geeft Heleen veel voldoening. En er liggen volop kansen om zich verder te ontwikkelen als verpleegkundige. Tenminste, dat was zo vóórdat ze langdurige coronaklachten kreeg. Op haar 35^e heeft ze nog een loopbaan voor zich, maar de vraag is: hoe? Door corona is ze erg ziek geweest en ze heeft nog steeds klachten. Nu loopt ze tegen onbegrip aan. Niet bij haar collega's in het ziekenhuis. Die kennen haar al jaren en weten dat ze alles op alles zet om te werken.

Nee, ze loopt aan tegen onbegrip bij haar leidinggevende. Die heeft geen idee wat het effect is van langdurige coronaklachten. Ze weet niet hoe ze met Heleen moet omgaan in het werk. Het draait vooral om roosters en uren draaien. Het kost Heleen dan ook veel moeite om ideeën in te brengen bij haar leidinggevende. Zo zouden meer voorbereidende taken voor haar nu erg fijn zijn. Ze kan dit op routine doen. Tegelijk zou ze voor haar collega's 'extra handen' aan het bed zijn.

Omdat ze in de eerste golf corona heeft gekregen, was er niet gelijk een goede route naar zorgverleners die haar konden helpen. Of die haar konden afremmen in het begin. Zo is ze te snel na de infectie weer gestart met het werk. Dit heeft haar een enorme terugval opgeleverd.

Het stoort haar ook dat het ziekenhuis zo weinig oog heeft voor medewerkers met langdurige coronaklachten, terwijl veel van haar collega's net als zij via het werk besmet zijn geraakt.

Door contact met onder meer C-support heeft ze hulp gevonden. Zoals van een ergotherapeut en psycholoog. Maar ze is moe van het zelf zoeken naar informatie en hulp. En het steeds haar verhaal moeten doen bij weer de zoveelste zorgverlener. Ook binnen het ziekenhuis moet je als werknemer bij ziekte de nodige formulieren invullen.

Het herstel in combinatie met 'vechten' voor werkhervatting kost zoveel moeite, dat ze geen energie over heeft voor thuis. Gelukkig heeft ze een partner die haar veel uit handen neemt.

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