

COVID-19 INFEKTION OG COVID-SENFØLGER — VEJLEDNING FOR LEDERE

Støtte til tilbagevendende arbejdstagere: Hovedpunkter



Indhold

Hvad vil "post covid" og "covid-senfølger" sige?	3
Hvorfor er ledere vigtige med hensyn til at støtte tilbagevenden til arbejdet?	3
Hvad bør lederen gøre for at hjælpe en arbejdstager med covid-senfølger med at vende tilbage til arbejdet?	4
Trin 1: oprethold kontakten, mens arbejdstageren er fraværende fra arbejdet.	4
Trin 2: gør klar til arbejdstagerens tilbagevenden.	4
Trin 3: tag en samtale om tilbagevenden til arbejdet.	5
Trin 4: giv støtte de første dage efter tilbagevenden til arbejdet	5
Trin 5: giv løbende støtte, og evaluer regelmæssigt.	6
Eksempler på jobændringer	6
Trinvis tilbagevenden og arbejdstid	6
Andre eksempler	7
Hvordan kan bedriftssundhedstjenesten hjælpe ledere og tilbagevendende arbejdstagere?	7
Lederens generelle ansvarsområder	8

▪ **Hvad er erfaringerne efter covid?**

Vi får stadig mere viden om virkningerne af covid-19, men vi ved, at:

- Hver femte har symptomer efter fire uger, og 1 ud af 10 har symptomer i 12 uger eller længere. Hos nogle kan symptomerne vare mange måneder.
- Symptomerne kan være uforudsigelige og svingende over tid.
- Almindelige symptomer er ekstrem træthed, stakåndethed, muskel- og ledsmerter, brystsmarter og psykiske helbredsproblemer.
- De fleste arbejdstagere med vedvarende symptomer vil behøve tilpasninger på arbejdspladsen, mens nogle måske ikke behøver det.
- Den uforudsigelige og svingende karakter af covid-senfølger betyder, at nogle arbejdstagere kan blive nødt til at vende tilbage til arbejdet gradvist i løbet af en lang periode — hvor de opbygger deres arbejdskapacitet.

▪ **Hvorfor er ledere vigtige med hensyn til at støtte tilbagevendende til arbejdet?**

Som leder er du ofte det første kontaktpunkt. Der er evidens for, at de nærmeste ledere har væsentlig betydning for en vellykket tilbagevendende til arbejdet. Hvad du gør, og hvordan du optræder, kan få betydning for, om den tilbagevendende arbejdstager er i stand til at vende tilbage til arbejdet og blive i arbejde. Du behøver ikke at være ekspert i covid-senfølger eller have svar på alt, men det er vigtigt, at du er der og støtter den tilbagevendende arbejdstager, lytter til hans bekymringer, og handler, hvor du kan.

▪ **Vigtigheden af samarbejde for at finde en løsning**

Alle er forskellige. Hver enkelt har brug for et forskelligt niveau af støtte afhængigt af funktion, langvarige symptomer, arbejdsmiljø og personlig situation. Det er vigtigt at lytte til tilbagevendende arbejdstagers behov og bekymringer, give dem mulighed for at være proaktiv ved at foretage ændringer, der giver dem mulighed for at håndtere deres helbred og arbejde, og sammen finde løsninger, der fungerer for dem og for dit team.

▪ **De vigtigste trin, du bør tage, når du støtter din tilbagevendende arbejdstager**

Ved at tage disse trin giver du din tilbagevendende arbejdstager størst chance for at vende tilbage til arbejdet sikkert og forblive i arbejde. I denne vejledning er der yderligere oplysninger om de enkelte trin.

- ✚ *Trin 1:* oprethold kontakten, mens arbejdstageren er fraværende fra arbejde.
- ✚ *Trin 2:* gør klar til arbejdstagerens tilbagevendende.
- ✚ *Trin 3:* tag en samtale om tilbagevendende til arbejdet.
- ✚ *Trin 4:* giv støtte de første dage efter tilbagevendende til arbejdet.
- ✚ *Trin 5:* giv løbende støtte, og evaluer regelmæssigt.

▪ **Brugen af denne vejledning**

Denne vejledning indeholder information, der kan hjælpe dig med at støtte arbejdstagere, der vender tilbage til arbejdet efter en infektion med covid-19 eller covid-senfølger. Denne information kan du anvende ved siden af din organisations eksisterende praksis for håndtering af fravær.

Hvis du ikke er sikker på, hvad der skal gøres, så kontakt personaleafdelingen — husk, du ikke behøver gøre det selv.

Denne brochure indeholder vejledning i, hvordan ledere kan hjælpe arbejdstagere med vedvarende symptomer med at vende tilbage til arbejdet efter covid-19-infektion eller covid-senfølger.

EU-OSHA har desuden udarbejdet en covid-19-vejledning om tilbagevendende til arbejdet for arbejdstagere i rekonvalescensforløb — se <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

Hvad vil "post covid" og "covid-senfølger" sige?

For mange varer covid-19-symptomerne kun et par dage, men det er almindeligt, at de varer to til fire uger. Dette kaldes "akut covid". "Covid-senfølger" er et udtryk, der ofte anvendes, når symptomerne efter fire uger stadig forhindrer den pågældende i at udføre normale aktiviteter. Andre udtryk, der beskriver samme tilstand, er "covid-19 med vedvarende symptomer" (symptomer med en varighed på 4-12 uger) og "post-covid-19-syndrom" (12 uger eller længere).

- Der mangler stadig meget viden om virkningerne af covid-19, men fra forskningen ved vi, at:
- Hver femte har symptomer efter fire uger, og 1 ud af 10 har symptomer i 12 uger eller længere. Hos nogle kan symptomerne vare mange måneder.
- For covid-senfølger er der betydelige individuelle forskelle i symptomerne, og ingen veletableret metode til at stille diagnosen.
- Symptomer på covid-senfølger kan være uforudsigelige og variere over tid; hos nogle er symptomerne vedvarende, hos andre kommer og går de.
- Almindelige symptomer er:
 - ✚ træthed, der ikke bliver bedre ved hvile
 - ✚ stakåndethed
 - ✚ muskel- og ledsmerter
 - ✚ brystmerter
 - ✚ hoste
 - ✚ psykiske helbredsproblemer, herunder angst og depression.
- andre symptomer er hovedpine, besvær med at tænke og finde de rette ord, hjerte- og blodtryksproblemer, tab af lugtesans, hududslæt, fordøjelsesbesvær, appetitløshed og ondt i halsen.
- Covid-senfølger kan følge usædvanlige mønstre: Tilbagefald og faser med nye, undertiden mærkelige symptomer. Et tilfælde kan i begyndelsen være mildt eller endda symptomfrit, men kan efterfølges af alvorlige symptomer, der påvirker daglige aktiviteter i betydeligt omfang.

Vi kan berolige dig med, at selvom det kan tage lang tid at komme sig over covid-19, får mange det med tiden bedre, og behandlingen forventes at blive bedre, efterhånden som vi får mere viden. At vende tilbage til arbejdet er et led i rehabiliteringsprocessen, selvom det skal ske på en fleksibel måde eller omfatte nedsat arbejdstid og "tempo" i mange måneder.

Hvorfor er ledere vigtige med hensyn til at støtte tilbagevenden til arbejdet?

At opleve ikke at have det godt, især ved covid-senfølger med svingende, usædvanlige symptomer, kan vække bekymring både hos arbejdstageren og lederen, men sådan behøver det ikke at være — rådene i denne brochure vil hjælpe ledere med at støtte arbejdstagere, der vender tilbage til arbejdet.

Alle har forskellige erfaringer efter covid-19. For nogle er det en udfordring at vende tilbage til arbejdet, men for mange er det af økonomiske og sociale grunde vigtigt og vil forbedre deres psykiske sundhed at vende tilbage i en eller anden grad (ikke nødvendigvis på fuld tid eller med de samme arbejdsopgaver). Giver man dem størst mulig chance for at blive i arbejde, kan det endda hjælpe dem til at komme sig igen.

- Som leder har du en afgørende rolle med hensyn til at hjælpe din arbejdstager tilbage til arbejdet. Som leder er du:
- ofte arbejdstagerens første kontaktpunkt
- bedst placeret til at hjælpe medarbejderne med at føle sig værdsat og bevare deres identitetsfølelse, selv om de ikke er på toppen

- i stand til at foretage jobændringer eller justeringer af arbejdet, der giver dem mulighed for at klare både jobbet og helbredet, når de vender tilbage.

Personaleafdelingen kan også spille en vigtig rolle ved at støtte ledere og udføre en række opgaver, der omtales i denne vejledning.

Hvad bør lederen gøre for at hjælpe en arbejdstager med covid-senfølger med at vende tilbage til arbejdet?

- **Alle er forskellige.**

Hver enkelt har brug for et forskelligt niveau af støtte afhængigt af funktion, langvarige symptomer, arbejdsmiljø og personlig situation. Det er vigtigt at lytte til de tilbagevendende arbejdstagers behov og bekymringer, foretage ændringer, der giver dem mulighed for at være proaktive i håndteringen af deres helbred og deres arbejde, og sammen finde løsninger, der virker. Følger du disse trin, vil du bedre kunne planlægge, hvad der kan gøres, og give din tilbagevendende arbejdstager størst mulig chance for at vende tilbage til arbejdet sikkert og forblive i arbejde.

Trin 1: oprethold kontakten, mens arbejdstageren er fraværende fra arbejdet.

- **Oprethold kontakten.** Lad dem vide, at du tænker på dem. Aftal, hvordan I holder kontakt med til hinanden (hvor hyppigt, med telefon eller e-mail).
- **Drøft de juridiske rettigheder og pligter** for både arbejdsgiveren og arbejdstageren vedrørende sygefravær. Ved flere dages arbejdsfravær kan det være et krav, at arbejdstageren sender en formel sygemelding.
- **Aftal, hvad der fortælles til andre.** Det er nyttigt at aftale, hvilke oplysninger der deles med kolleger og klienter uden at krænke privatlivet.
- Hvis du har **adgang til bedriftssundhedstjenester og/eller tjenester vedrørende psykologisk støtte og trivsel**, så informer arbejdstagerne om, hvilken støtte, der tilbydes, og hvordan de får adgang til den. Bedriftssundhedstjenester og læger har erfaring med at rådgive om tilpasninger og støtte, og med at formidle råd til relevante ledere efter samtykke fra arbejdstageren.
- Tal med medarbejderen om hans/hendes ønsker med hensyn til interventioner, rehabiliteringsprogrammer, jobcoaching og eksterne specialister vedrørende tilbagevenden til arbejdet.
- **Giv arbejdstageren lov til at hvile sig og komme på fode igen.** Mange føler skyld ved deres fravær fra arbejdet, og det kan forhindre dem i at komme sig — lad dem vide, at du er der for at hjælpe og støtte dem, fremfor at spørge, hvornår de tror, de vender tilbage.
- **Giv arbejdstagerne information om eventuelle rehabiliteringspolitikker** i din virksomhed, hvad enten de er specifikke for covid-19 eller ikke.

Trin 2: gør klar til arbejdstagerens tilbagevenden.

- **Nogle kan have behov for lægehjælp, før de vender tilbage til arbejdet** — f.eks. hvis arbejdet indebærer stor fysisk anstrengelse, stress eller sikkerhedskritiske roller, eller når arbejdstageren i forvejen har helbredsproblemer, der er blevet forværret af covid-19.
- **Forestil dig at være i deres sted:** hvordan ville du have det, hvis du havde været alvorligt syg, og ikke var sikker på, om du ville komme helt over det? Prøv at forestille dig, hvordan de pågældende kan have det, hvad de kan være bekymret for, og hvilke prioriteter de kan have.
- **Arranger en samtale om tilbagevenden til arbejdet for at nå til enighed om en plan for at vende tilbage.** Nogle arbejdstagere kan have svingende symptomer og kan behøve tid, før de kan arbejde på samme niveau som før. Vær forberedt på at være fleksibel og på, at ting kan ændre sig over tid — du kan være nødt til at ændre planen. Bedriftssundhedstjenester, tilsynsførende og arbejdstagerrepræsentanter kan støtte sådanne ordninger.

- **Spørg din bedriftssundhedstjeneste eller læge om, hvordan du kan tilpasse arbejdspladsen.** De kan måske også rådføre sig med de læger, der behandler din medarbejder.
- Informer arbejdstagerens kolleger og tilsynsførende om covid-senfølger og om udfordringer i forbindelse med tilbagevenden til arbejdet
- Overvej **at søge rådgivning** og anvende eventuelle **støtteordninger** eller **officielle bestemmelser** — **generelle eller covid-19-specifikke** — som støtter tilpasninger på arbejdspladsen for at holde ansatte i arbejde.

]Trin 3: tag en samtale om tilbagevenden til arbejdet.

- Overvej **inden samtalen**, hvilke ændringer i job og opgaver der kan være brugbare løsninger, og bed arbejdstageren gøre det samme. Sørg for, at de kommer til mødet og er forberedt på at drøfte, hvordan tilstanden kan påvirke arbejdet, hvilke opgaver de føler sig i stand til at varetage nu, og ikke mindst hvilke ændringer, der kan hjælpe dem med at udføre (en del af) deres arbejde. Mind dem om at rådføre sig med lægen om, hvad de bør og ikke bør gøre, og inddrag bedriftssundhedstjenesten eller lægen. Det kan være nyttigt at inddrage personaleafdelingen, partnere, arbejdstagerens overordnede eller arbejdstagerrepræsentanter.
 - ✚ Den nærmeste leder og den ansatte kan opstille arbejdskrav efter følgende kategorier og angive, hvor stor en del af dagen, der går med sådanne krav (før sygefraværet), og afgøre, om medarbejderen mener, at kravene vil være et problem, når han eller hun vender tilbage til arbejdet:
 - ✚ kognitive — behandle komplekse data, indlæse data, der kræver stærk koncentration, skifte hurtigt mellem opgaver, bruge flere systemer, tage komplekse beslutninger, tage hurtige beslutninger, tage hurtige beslutninger med høj risiko, håndtere flere interessenter eller rapporter
 - ✚ fysiske — monotone bevægelser, statiske stillinger, lejlighedsvis flytning af uhåndterlige eller tunge genstande
 - ✚ følelsesmæssige — takle sårbare personer/børn eller oprørte klienter/kunder, risiko for aggression eller vold, behov for at være følelsesmæssigt fleksibel og robust.
 - ✚ Dette kan bidrage til at identificere specifikke nyttige tilpasninger.
- **Ved samtalen** bør du tage den tid, det tager at få indledt og at få den pågældende til at føle sig veltilpas: spørg, om der er noget der bekymrer ham, og prøv at finde løsninger. Tal om eventuelle jobændringer, arbejdsmæssige prioriteter og arbejdsplanen for de første uger, efter at de er vendt tilbage — spørg dem, hvad de selv forestiller sig. Forklar, at du vil følge op på og vurdere, hvordan tingene skrider frem. Drøft, hvad den første arbejdsdag og -uge kan indebære. Aftal en plan for tilbagevenden til arbejdet, som I begge har det godt med. Den skal være gennemførlig, så sørg for, at den fastslår, hvem der gør hvad og hvornår. Den skal også være fleksibel — I ved jo ikke hvad der fungerer for jer begge to, før I har prøvet. Del planen med bedriftssundhedstjenesten eller bedriftslægen, og overvej at dele den med personaleafdelingen eller med arbejdstagerens kolleger.
- **Undgå uopfordrede tilpasninger.**

Trin 4: giv støtte de første dage efter tilbagevenden til arbejdet

- Sørg for, at du har mulighed for at byde dem velkommen tilbage den første dag.
- Giv dem mulighed for at starte langsomt, da det vil forhindre dem i at føle sig overvældet og vil mindske risikoen for yderligere fravær.
- Mind dem om de arbejdsprioriteter, tidsplaner og ændringer, I har aftalt, og tjek, at de er på plads og er velfungerende.
- Sørg for, at den tilbagevendte arbejdstager bliver holdt ajour om eventuelle ændringer i den måde, arbejdet udføres på, introducer ham for nye kolleger, fortæl ham eventuelt sidste nyt osv.
- Sørg for regelmæssigt at kigge ind for at snakke om, hvordan de takler helbredet og arbejdet.

Trin 5: giv løbende støtte, og evaluer regelmæssigt.

Det er her, tingene er lidt anderledes end den sædvanlige procedure for tilbagevenden til arbejdet. Symptomerne efter covid-19 varier og ændrer sig over tid, derfor er det endnu vigtigere at gennemgå ændringer i arbejdsbelastning/job regelmæssigt. Om muligt anbefales det at foretage en vurdering med en bedriftslæge af udviklingen efter tilbagevenden til arbejdet. Derved kan du komme problemer i forkøbet og sikre, at din medarbejder har den størst mulige chance for at håndtere vedvarende symptomer og blive i arbejde.

- **Kommunikér regelmæssigt og åbent.** Sørg for at kigge forbi for at se, hvad der fungerer, og hvad der skal revideres.
- **Revurder arbejdsbelastningen,** og bliv enige om gradvis større arbejdsopgaver, efterhånden som tiden går — sommetider vil det være i løbet af måneder snarere end uger. Nogle vil have større chance for en vellykket tilbagevenden, hvis det sker langsomt. Dette kan forventes at hindre tilbagefald og yderligere fravær. For nogle få kan vedvarende symptomer bevirke, at de ikke er i stand til at opfylde jobkravene — i så fald kan det være relevant at tale om en ændring af deres ansvarsområder eller omplacering.
- **Søg råd fra personaleafdelingen, hvor det er hensigtsmæssigt.** Det kan være nødvendigt at indføre midlertidige covid-19-politikker, navnlig vedrørende sygefravær og nødvendigheden af at støtte fremfor at straffe medarbejdere med behov for en længere fraværsperiode eller ændrede arbejdsopgaver.
- Forlænget fravær eller ændret arbejde kan have konsekvenser for personaleoplysningen. Overvej, hvordan det kan påvirke uddannelseskravene, navnlig inden for lovregulerede erhverv
- **Vær opmærksom på de andre ansattes arbejdsbelastning.** Alt efter smitteraten i dit lokalområde og de indførte forholdsregler, kan der være stort fravær på grund af covid-19 eller langtidsvirkninger i tilfælde af svær sygdom. Fravær eller nedsat arbejdsevne for et betydeligt antal arbejdstagere kan belaste de løbende aktiviteter og de arbejdstagere, der er tilbage. Sørg for, at en eventuel øget arbejdsbelastning holdes på så lavt et niveau som muligt og ikke varer for længe. De nærmeste ledere spiller en vigtig rolle i forhold til at overvåge situationen og sikre, at de enkelte arbejdstagere ikke overbelastes. Respekter regler og aftaler om arbejds- og hviletider, og giv medarbejderne ret til at koble af, når de har fri fra arbejde.
- Uanset udrulningen af vaccinationer eller tilbagevenden til arbejdet for dem, der er kommet sig, bør du opretholde de anbefalede foranstaltninger til smittebekæmpelse for at hindre spredning af virusset (social distancering, regelmæssig håndvask/håndhygiejne og ansigtsbeskyttelse). Disse skridt er fortsat vigtige, også efterhånden som folk bliver vaccineret.
- Som led i gennemgangen af tilbagevenden til arbejdet bør du sørge for, at medarbejderen ikke bruger al sin energi på arbejdet, så der ikke er noget tilbage til familie, sociale aktiviteter og fritid.

Eksempler på jobændringer

Der er masser af mulighed for større eller mindre ændringer, som kan gøre det lettere for tilbagevendende arbejdstagere at håndtere helbred og arbejde. Bedriftslæger ser de bedste resultater, når ledere og arbejdstagere sammen finder ud af dette. Vær fleksibel. Vær ikke bange for at komme med forslag og opmuntre din arbejdstager til at komme frem med deres indspil, men undgå at pålægge tilpasninger. Selvfølgelig kan du ikke imødekomme alle forslag, men sædvanligvis er det muligt at finde brugbare ændringer, der fungerer i forhold til arbejdet. Det vigtigste er at have en plan, som I begge er enige om.

Trinvis tilbagevenden og arbejdstid

På grund af varigheden og virkningen af symptomer efter covid-19 kan man have brug for at vende tilbage til arbejdsmarkedet gradvist, eller "etapevis tilbagevenden". En kort gradvis tilbagevenden som standardscenarie vil næppe være tilstrækkelig ved covid-senfølger. Gradvis tilbagevenden kan tilpasses med tiden, og det kan tage mange uger eller måneder.

For arbejdstagere med træthedssymptomer er det vigtigt med fjernarbejde og "tilpasset arbejdstempo" (arbejde med hvilepauser afhængigt af symptomerne). Nogle arbejdstagere kan fortsætte på fuld tid; for andre kan det være mere effektivt med en planlagt nedsættelse af arbejdstiden.

Undertiden kan arbejdstagere med covid-senfølger få tilbagefald, hvis de overanstrenger sig, måske først efter nogle dage. Du må lade dig vejlede af arbejdstagerne (og være opmærksom på, at også de stadig lærer mere om, hvordan de skal leve med symptomerne og håndtere dem).

Andre eksempler

Ændringerne bør skræddersys til den enkelte og afhænger af, hvilke specifikke symptomer og begrænsninger de har, og hvordan det påvirker deres evne til at gøre ting, og hvilken jobfunktion de har. Der er behov for individuelle planer for restitution og rehabilitering. Nogle af følgende kan forekomme selvindlysende, men det er nyttigt at formalisere dem for at sikre, at de bliver gennemført:

- ændringer i tidsplanen for arbejdet (start, slut og pauser)
- ændringer i antal arbejdstimer, f.eks. kortere arbejdsdage, fridage mellem arbejdsdage
- ændringer i skifteholdsarbejde — overvej f.eks. at ophæve sene eller tidlige skift og/eller nattjeneste, så alle arbejder, mens de har det bedst
- ændringer i arbejds mønstrene, f.eks. arbejdstempo, regelmæssige pauser og/eller ekstra pauser
- ændringer i arbejdsbelastningen, f.eks.:
 - ✚ planlæg færre arbejdsopgaver end normalt i et givet tidsrum
 - ✚ giv mere tid til sædvanlige opgaver, og undgå arbejde med for korte frister
- midlertidige ændringer af pligter eller arbejdsopgaver ("ændrede arbejdsopgaver")
- støtte, f.eks.:
 - ✚ klar hjælpelinje — en person man kan spørge eller konferere med
 - ✚ et makkersystem
 - ✚ afspadsering i forbindelse med aftaler i sundhedssektoren
 - ✚ undgå arbejde, hvor man er isoleret
- klare målsætninger og vurderingsmekanismer
- arbejde hjemmefra en del af tiden, hvis det er muligt
- regelmæssig kontrol af, om symptomerne varierer

Hvis sygdommen kan betragtes som et handicap, kan arbejdsgiveren være omfattet af et ekstra lovkrav om at foretage rimelige tilpasninger. Søg råd fra bedriftssundhedstjenesten og personaleafdelingen.

Hvordan kan bedriftssundhedstjenesten hjælpe ledere og tilbagevendende arbejdstagere?

Ved langvarig sygdom kan for tidlig tilbagevenden til arbejde eller til fuld arbejdsbelastning føre til tilbagefald. Bedriftslægen kan hjælpe på flere måder:

- ved at yde støtte til en effektiv gennemgang af vurderingen af risikoen på arbejdspladsen med henblik på at håndtere covid-senfølger og tilbagevenden til arbejdet samt kontrolforanstaltninger på arbejdspladsen
- ved at foretage individuelle vurderinger, udarbejde en individuel plan for restitution og rehabilitering og sikre, at der er foretaget relevante lægeundersøgelser
- de har erfaring med at vurdere medarbejdere med nye og dårligt kendte sygdomme og med at evaluere symptomers indvirkning på funktionsevnen
- ved at bidrage til en individuel risikovurdering af arbejdspladsen/arbejdsopgaverne sammen med dig og din kollega
- ved at tage hensyn til sikkerheden for den enkelte arbejdstager og dennes kolleger
- ved at indføre helbredsovervågning, hvis tilpasning til en standardhelbredsvurdering er nødvendig af hensyn til andre risici.

For at få yderligere information bør du henvende dig til en arbejdsmedicinsk konsulent, bedriftssundhedstjenesten eller bedriftslægen.

Lederens generelle ansvarsområder

Din rolle er at støtte den tilbagevendende arbejdstager ved at holde kommunikationen åben og støtte ændringer i arbejdet, hvor de er mulige. Du behøver ikke kende alle svarene.

Hvis du ikke er sikker på, hvad du skal gøre, eller behøver hjælp og rådgivning, kan du bede om hjælp fra andre ledere, personaleafdelingen eller en arbejdsmedicinsk konsulent.

Arbejder du for en stor organisation, skal du sikre dig, at du ved, hvor du kan få information om følgende:

- din organisations politikker for tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- veje til trivsels- og psykologstøtte (f.eks. rådgivning og personalenetværk)
- støtte til rehabilitering (f.eks. fysioterapi)
- praktisk støtte til problemer som børnepasning og langvarig sygdom.

Covid-19 er en ny sygdom. Dette dokument er derfor foreløbigt, og det vil blive ajourført, efterhånden som der kommer nye oplysninger.

EU-OSHA har udarbejdet en række vejledninger og værktøjer, som virksomhederne kan bruge til at håndtere konsekvenserne af covid-19 på arbejdspladserne. Man kan konsultere dem ved at besøge det særlige webafsnit [Sikre og sunde arbejdspladser stopper pandemien](#).

Yderligere materiale findes på EU-OSHA's webafsnit [Rehabilitering og tilbagevenden til arbejdet](#).

Forfatter(e): Professor Ewan Macdonald, Dr Drushsca Laloo, Dr Clare Raynor og Dr Jo Yarker, SOM Long Covid Group (Society of Occupational Medicine).

EU-OSHA vil gerne takke Society of Occupational Medicine (SOM)

Projektledeelse: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA).

© Det Europæiske Arbejds miljøagentur, 2021

Gengivelse af indholdet heri er tilladt med kildeangivelse.