

COVID-19 INFEKTSIOON JA PIKAAJALINE COVID – JUHEND JUHTIDELE

Tööle naasvate töötajate toetamine: põhipunktid



Sisukord

Mida tähendavad „COVIDi-järgne“ ja „pikaajaline COVID“?	3
Miks on juhid olulised tööle naasmise toetamisel?	3
Mida peaksid juhid tegema, et aidata pikaajalise COVIDiga töötajal tööle naasta?	4
1. etapp: pidage töötajaga sidet, kui ta puudub töölt	4
2. etapp: valmistuge töötaja naasmiseks	4
3. etapp: tehke tööle naasmise vestlus	5
4. etapp: pakkuge tuge esimestel päevadel pärast tööle naasmist	5
5. etapp: pakkuge pidevat tuge ja hinnake olukorda korrapäraselt	5
Töömuudatuste näited	6
Järkjärguline tööle naasmine ja tööaeg	6
Muud näited	6
Kuidas saab töötervishoiuteenistus aidata juhte ja tööle naasvaid töötajaid	7
Juhi üldised kohustused	7

▪ Mis on COVIDi-järgsed kogemused?

Me alles õpime tundma COVID-19 mõju, kuid teame juba järgmist:

- Viieksikul haigestunuist säilivad sümptomid ka nelja nädala pärast ning kümnendikul püsivad need 12 nädalat või kauem. Mõnel võivad sümptomid kesta mitu kuud.
- Sümptomid võivad olla prognoosimatud ja vahelduda aja jooksul.
- Tavalised sümptomid on muu hulgas äärmine väsimus, hingamisraskused, lihase- ja liigesevalu, rindkerevalu ja vaimse tervise probleemid.
- Enamik püsivate sümptomitega töötajatest vajab töökohta kohandamist, kuid mõni ei pruugi seda vajada.
- Pikaajalise COVIDi prognoosimatu ja vahelduv olemus tähendab, et mõni töötaja võib vajada järk-järgult tööle naasmist pika aja jooksul, kuni ta töövõime taastub.

▪ Miks on juhid olulised tööle naasmise toetamisel?

Juhina olete sageli esimene, kellega ühendust võetakse. On tõendatud, et vahetel juhil on oluline mõju tööle naasmise edukusele. Teie tegevus ja käitumine võivad mõjutada, kas tööle naasev töötaja on võimeline taas tööle tulema ja tööle jääma. Te ei pea olema pikaajalise COVIDi asjatundja ega teadma kõiki vastuseid, kuid on oluline, et olete valmis toetama tööle naasvat töötajat, tema mured ära kuulama ja jagutsema seal, kus saate.

▪ Koostöö olulisus lahenduse leidmiseks

Igaüks meist on erinev. Iga inimene vajab erinevat toetamise taset, olenevalt ametikohast, pikaajalistest sümptomitest, töökeskkonnast ja isiklikust olukorrast. Oluline on kuulata tööle naasva töötaja vajadusi ja probleeme, võimaldada tal ise teha ennetavaid muudatusi, mis aitaksid tal oma tervist ja tööd ohjata, ning teha koostööd toimivate lahenduste otsimisel nende endi ja teie rühma jaoks.

▪ Tööle naasva töötaja toetamise põhiastjad

Nende etappide järgimine annab tööle naasvale töötajale parima võimaluse ohutult tööle naasta ja tööl püsida. Käesolevas juhendis on lisateave iga etapi kohta.

1. *etapp*: pidage töötajaga sidet, kui ta puudub töölt.
2. *etapp*: valmistuge töötaja naasmiseks.
3. *etapp*: pidage tööle naasmise vestlust.
4. *etapp*: pakkuge tuge esimestel päevadel pärast tööle naasmist.
5. *etapp*: pakkuge pidevat tuge ja hinnake olukorda korrapäraselt.

▪ Käesoleva juhendi kasutamine

Juhendist leiate teavet, mis aitab teil toetada töötajaid, kes naasevad tööle pärast COVID-19 infektsiooni või pikaajalist COVIDit. Teavet saab kasutada koos teie organisatsioonis kehtivate töölt puudumise haldamise tavadega.

NB! Kui te ei ole kindel, mida teha, pöörduge personaliosakonna esindaja poole – te ei pea sellega üksi tegelema.

Käesolevas teabelehes antakse juhiseid, kuidas juhid saavad aidata pärast COVID-19 infektsiooni või pikaajalist COVIDit püsivate sümptomitega töötajatel tööle naasta.

EU-OSHA on koostanud COVID-19 järel tööle naasmise juhendi töötajatele, vt <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

Mida tähendavad „COVIDi-järgne“ ja „pikaajaline COVID“?

Paljudel inimestel kestab infektsioon mõne päeva, kuigi selle tavakestus on kaks kuni neli nädalat. Seda nimetatakse ägedaks COVIDiks. „Pikaajaline COVID“ on termin, mida kasutatakse, kui sümptomid kestavad üle nelja nädala ja takistavad normaalset tegevust. Muud terminid sama seisundi kirjeldamiseks on muu hulgas „kestev sümptomaatiline COVID-19“ (sümptomid kestavad 4–12 nädalat) ja „COVID-19-järgne sündroom“ (vähemalt 12 nädalat).

- COVID-19 mõju kohta teame veel vähe, kuid uuringutest on selgunud järgmist:
- Viiendikul haigestunutest kestavad sümptomid üle nelja nädala ja kümnendikul püsivad sümptomid vähemalt 12 nädalat. Mõnel võivad sümptomid kesta mitu kuud.
- Haigestunute sümptomid varieeruvad oluliselt ning puudub pikaajalise COVIDi selgelt määratletud diagnostikajuhend.
- Pikaajalise COVIDi sümptomid võivad olla prognoosimatud ja vahelduda aja jooksul. Mõnel on sümptomid püsivad, teistel need tekivad ja kaovad.
- Tavalised sümptomid on järgmised:
 - ✚ väsimus, mida puhkamine ei leevenda
 - ✚ hingamisraskused
 - ✚ lihase- ja liigesevalu
 - ✚ rindkerevalu
 - ✚ köha
 - ✚ vaimse tervise probleemid, sealhulgas ärevus ja depressioon
- Muud sümptomid on peavalu, raskused mõtlemisel ja õigete sõnade leidmisel, südametegevuse ja vererõhu probleemid, haistmismeele kadu, nahalööve, seedehäired, isutus ja kurguvalu.
- Pikaajaline COVID võib avalduda ebatavaliste haigusnähtudega: relapsid (haiguse taastekke episoodid) ja faasid, kui ilmnevad uued sümptomid, mis võivad olla ebatavalised. Esiialgu kergele või isegi asümptomaatilisele haigusjuhule võivad järgneda hiljem rasked tüsistused, mis võivad oluliselt mõjutada igapäevast toimetulekut.

Rahustuseks: kuigi COVID-19st taastumine võib olla aeglane, paranevad paljud inimesed aja jooksul ning eeldatakse, et ka ravi muutub paremaks, kui saadakse rohkem teavet. Tööle naasmine on taastumisprotsessi osa, isegi kui alguses peab see olema paindlik või hõlmama osaajaga töötamist või töötempo kohandamist.

Miks on juhid olulised tööle naasmise toetamisel?

Haiguskogemus, eriti pikaajalise COVIDi korral koos selle vahelduvate ja ebatavaliste sümptomitega, võib olla murettekitav nii töötajale kui juhile, kuid see ei pea nii olema – selles teabelehes antakse nõu, kuidas juht saab aidata töötajaid tööle naasmisel.

Igaühe COVID-19-järgne kogemus on erinev. Kuigi mõnele on see keeruline, on paljudele siiski oluline naasta tööle teatud ulatuses (mitte tingimata täisajaga või samade kohustustega), muu hulgas majanduslikel põhjustel, vaimse tervise parandamiseks ja sotsiaalsetel põhjustel. See annab parima võimaluse tööle püsida – see võib isegi aidata neil terveneda.

- Juhina on teil määrav roll töötaja tööle naasmise toetamisel. Juhina:
 - olete te sageli esimene, kellega töötaja ühendust võtab;
 - saate kõigist paremini aidata töötajal tunda end väärtuslikuna ja säilitada identiteeditunne, kui ta töövõime ei ole parim võimalik;
 - saate teha tööülesannete muudatusi või kohandada töötamist, et töötaja saaks tööle naastes toime tulla nii oma töö kui ka tervisega.

Oluline roll võiks olla ka personaliosakonnal, toetades juhte, kui nad võtavad paljusid selles juhendis mainitud meetmeid.

Mida peaksid juhid tegema, et aidata pikaajalise COVIDiga töötajal tööle naasta?

- Igaüks meist on erinev.

Iga inimene vajab erinevat toetamise taset, olenevalt ametikohast, pikaajalistest sümptomitest, töökeskkonnast ja isiklikust olukorrast. Oluline on kuulata tööle naasva töötaja vajadusi ja probleeme, võimaldada tal ise teha ennetavaid muudatusi, mis aitaksid tal oma tervist ja tööd ohjata ning teha koostööd toimivate lahenduste otsimisel nende endi ja teie rühma jaoks. Nende etappide järgimine annab tööle naasvale töötajale parima võimaluse ohutult tööle naasta ja tööl püsida.

1. etapp: pidage töötajaga sidet, kui ta puudub töölt

- **Säilitage suhtlus.** Andke töötajale teada, et teda ei ole unustatud. Leppige kokku, kuidas suhelda (kui sageli; kas telefoni või e-posti teel).
- Arutage töötajaga tööandja ning töötaja **seaduslikke õigusi ja kohustusi** seoses haiguspuhkusega. Kui töötaja puudub mitu päeva töölt, võib vaja olla sellest ametlikult teatada vastavalt teie riigi seadustele.
- **Leppige kokku, mida teistele rääkida.** Kasulik on kokku leppida, mis teavet tuleks jagada töökaaslaste ja klientidega, järgides konfidentsiaalsust.
- Kui teil on **juurdepääs töötervishoiu ja/või psühholoogilistele/heaolu tugiteenustele**, teavitage töötajaid neile pakutavast toest ja kuidas seda saada. Töötervishoiuteenistused ja arstid on kogunud kohandamise ja toetamise nõustamises ning edastavad nõuanded asjaomastele juhtidele pärast töötaja nõusoleku saamist.
- Arutage töötajaga tema soove seoses sekkumise, rehabilitatsiooniprogrammide, tööalase juhendamise ning tööle naasmise küsimustega tegelevate välisasutustega.
- **Lubage töötajal puhata ja taastuda.** Paljud inimesed tunnevad end töölt eemalviibimise pärast süüdlasena ja see võib takistada nende paranemist. Andke neile teada, et aitate ja toetate neid, selle asemel, et küsida, millal nad enda arvates tööle naasevad.
- **Andke töötajatele teavet kõigi teie ettevõttes kehtestatud rehabilitatsioonipoliitika kohta**, sõltumata kas need on COVID-19-spetsiifilised.

2. etapp: valmistuge töötaja naasmiseks

- **Mõni töötaja peab enne tööle naasmist läbima tervisekontrolli** – näiteks kui tema töö on suure koormuse või stressiga, kui töötaja on ohutuse suhtes kriitilises rollis või kui ta varasem tervises seisund on süvenenud COVID-19 tõttu.
- **Asetage ennast töötaja olukorda:** mida tunneksite, kui olete olnud raskelt haige ega tea, kas tervenete täielikult? Üritage mõelda, mida töötaja võiks tunda, mille üle ta võiks muretseda ja mis võiksid olla tema prioriteedid.
- **Tehke tööle naasmise vestlus, et kokku leppida tööle naasmise kava.** Mõnel töötajal võivad esineda vahelduvad sümptomid ja neil võib minna aega, enne kui nad suudavad töötada sama koormusega kui varem. Olge valmis olema paindlik ja arvestage, et asjad võivad aja jooksul muutuda ning teil võib olla kava muuta. Töötervishoiuteenistused, juhendajad ja töötajate esindajad võiksid toetada selliseid korraldusi.
- **Pidage töötervishoiuteenistuse või töötervishoiuarstiga nõu, kuidas töökohta kohandada.** Neil võib olla ka võimalus konsulteerida töötaja raviarstidega.
- Andke töötaja töökaaslastele ja juhendajatele teavet pikaajalise COVIDi ning töötamise ja tööle naasmise küsimuste kohta.
- Kaalutlege **nõustamisvajadust** ja **toetuskavade** kasutamist või selliste **riigi pakutavate teenuseid – kas üldiste või COVID-19-spetsiifiliste** – kasutamist, mille raames toetatakse töökohtade kohandamist, et hoida töötajaid tööl.

3. etapp: tehke tööle naasmise vestlus

- **Enne vestlust** mõelge läbi, mis töökoha ja tööülesannete muudatused võivad olla toimivad võimalused ning paluge ka töötajal seda teha. Tagage, et töötaja tuleks kohtumisele olles valmis arutama, kuidas tema tervises seisund võib mõjutada tema tööd, mis tööülesandeid ta suudab praegu enda arvates täita, ja mis kõige tähtsam, mis muudatused aitavad tal tööd (osaliselt) teha. Tuletage töötajale meelde, et ta järgiks arstide soovitusi, mida ta tohib või ei tohi teha, ning kaasaks töötervishoiuteenistuse või -arstid. Kasulik võib olla kaasata personaliosakond, partnerid, töötaja juhendajad või töötajate esindajad.
 - ✚ Vahetu juht ja töötaja võivad jaotada tööülesanded järgmistesse kategooriatesse ning hinnata, mis oli nende ülesannete osakaal päeva lõikes (enne haiguspuhkust), ja tuvastada, kas töötaja tajub neid ülesandeid probleemseks tööle naasmisel:
 - ✚ kognitiivne – keerukate andmete töötlemine, intensiivset keskendumist nõudev andmete sisestamine, ülesannete kiire vaheldumine, mitme süsteemi kasutamine, keeruline otsustusprotsess, kiire ja suure riskiga otsustusprotsess, mitme sidusrühma või aruannete haldamine;
 - ✚ füüsiline – korduvliigutused, staatilised asendid, mõnikord ebamugavate või raskete esemete teisaldamine;
 - ✚ emotsionaalne – haavatavate inimeste/lastega tegelemine, stressis kliendid, agressiooni või vägivalda võimalikkus, vajadus olla emotsionaalselt paindlik ja vastupidav.
 - ✚ See võib aidata leida konkreetseid ja kasulikke kohandusi.
- **Vestluse ajal** andke töötajale aega ja looge vaba õhkkond. Küsige, kuidas töötajal läheb ja kas tal on probleeme ning arutage lahendusi. Rääkige töökoha võimalikest muudatustest, töö prioriteetidest ja töö ajakavast esimestel nädalatel pärast töötaja naasmist ning küsige tema arvamust. Selgitage, et jälgite ja hindate, kuidas asjad edenevad. Arutage, mis võib toimuda esimesel tööpäeval ja töönädalal. Leppige kokku tööle naasmise kava, mis teile mõlemale sobib. See peab olema teostatav, seega tagage, et on märgitud, kes peab mida ja millal tegema. Kava peab olema ka paindlik, sest enne selle kasutamist ei või te teada, mis sobib teile mõlemale. Jagage kava töötervishoiuteenistusele või töötervishoiuarstile ning kaalutlege selle jagamist ka personaliosakonnale või töötaja töökaaslastele.
- **Vältige mis tahes soovimatuid kohandusi.**

4. etapp: pakkuge tuge esimestel päevadel pärast tööle naasmist

- Veenduge, et teil on aega tervitada töötajat tagasituleku puhul tööle naasmise esimesel päeval.
- Lubage tal alguses tööasjadega aeglasemalt tegelda, sest nii ei hakka ta tundma end ülekoormatuna ning see vähendab töölt edasise puudumise riski.
- Tuletage talle meelde, mis töö prioriteetid, töö ajakava ja muudatused te kokku leppisite ning kontrollige, et need on valmis ja toimivad.
- Tagage, et tööle naasnud töötaja viiakse kurssi kõigi töötamise muudatustega, tutvustage teda uutele töökaaslastele, rääkige talle viimaseid uudiseid jne.
- Uurige korrapäraselt, kuidas ta tuleb toime oma tervise ja tööga.

5. etapp: pakkuge pidevat tuge ja hinnake olukorda korrapäraselt

Olukord on veidi teistsugune kui tavalise tööle naasmise korral. Kuna COVID-19 sümptomid vahelduvad ja muutuvad aja jooksul, on veelgi olulisem, et töökoormused/töömuudatused korrapäraselt läbi vaadataks. Kui võimalik, on soovitatav, et töötervishoiuspetsialist hindaks korrapäraselt edenemist tööle naasmise järel. Nii saate probleeme ennetada ja tagada, et töötajal on parimad võimalused, et ohjata kõiki püsivaid sümptomeid ja tööl püsida.

- **Suhelge korrapäraselt ja avatult.** Kontrollige, mis toimib ja mis tuleks uuesti läbi vaadata.
- **Vaadake läbi töökoormused** ja leppige kokku, et kohustusi suurendatakse aja jooksul järkjärgult – mõnikord kulub selleks pigem kuid kui nädalaid. Mõne töötaja tööle naasmine on tõenäoliselt edukam, kui see toimub aeglaselt tempos. Sellega on võimalik ära hoida relapsi (haiguse taasteket) ja töölt eemalolekut tulevikus. Mõne inimese puhul võivad püsivad

sümptomid tähendada, et nad ei suuda täita töökoha nõudeid – sel juhul on võib olla vaja rääkida tööülesannete muutmisest või töötaja ümberpaigutamisest.

- **Küsige abi personaliosakonnast, kui see on asjakohane.** Võib tekkida vajadus kehtestada seoses COVID-19ga ajutised põhimõtted, eelkõige seoses haiguse tõttu puudumisega ning vajadusega toetada ja mitte karistada neid, kes peavad kaua töölt puuduma või kelle kohustusi tuleb muuta.
- Töölt kaua puudumine või muudetud töö võib mõjutada töötajate koolitusvajadust; kaalutlege, kuidas see võiks mõjutada koolitusnõudeid, eriti reguleeritud kutsealade korral.
- **Jälgige ka muude töötajate töökoormust.** Sõltuvalt teie piirkonna nakatumismäärast ja kehtivatest korraldustest võivad paljud teie töötajatest töölt puududa COVID-19st või raskest haigusest tingitud pikaajaliste mõjude tõttu. Suure arvu töötajate puudumine või vähenenud töövõime võib avaldada survet talitluspidevusele ja allesjäänud töötajatele. Suurendage töökoormust võimalikult vähe ja tagage, et suurema koormusega töötamine ei kesta liiga kaua. Keskestmejuhtide oluline ülesanne on olukorda jälgida ja tagada, et ükski töötaja ei oleks ülekoormatud. Järgige töö- ja puhkeaja eeskirju ja kokkuleppeid ning lubage töötajatel töölt eemaloleku ajal side töökohaga katkestada.
- Olenemata vaksineerimise edenemisest või tervenunud töötajate tööle naasmisest, säilitage soovitatavad infektsioonikontrollimeetmeid (sh sotsiaalse distantseerumine, korrapärane kätepesu/hügieen ja näomaski kasutamine) viiruse leviku tõkestamiseks. Need meetmed on jätkuvalt olulised vaatamata vaksineerimise edenemisele.
- Tööle naasmise hindamise osana tagage, et töötaja ei kulutaks tööl ära kogu oma energiat, nii et perekonna, suhtluse ja vaba aja jaoks ei jää enam midagi üle.

Töömuudatuste näited

On palju võimalikke muudatusi või väikseid mugandusi, mis võivad tööle naasnud töötajatel hõlbustada tervise ja tööga toimetulekut. Töötervishoiuspetsialistid täheldavad parimaid tulemusi, kui juht ja töötaja arutavad muudatusi koos. Olge paindlik. Ärge kartke teha ettepanekuid ja julgustage töötajat arvamust avaldama, kuid vältige töötaja survestamist seoses kohandustega. Loomulikult ei saa te rakendada iga ettepanekut, kuid tavaliselt on võimalik leida toimivaid lahendusi, mis töö jaoks sobivad. Peamine, et teil oleks kava, millega mõlemad nõustute.

Järkjärguline tööle naasmine ja tööaeg

COVIDi-järgsete sümptomite kestuse ja mõju tõttu võib mõnel töötajal olla vaja tööle tagasi pöörduda järk-järgult ehk etapiviisiliselt. Pikaajalise COVIDi puhul võib mitte piisata tavapärasest lühikesest järkjärgulisest tööle naasmisest. Järkjärgulist tööle naasmist võib aja möödudes kohandada, selleks võib kuluda palju nädalaid või kuid.

Väsimuse sümptomitega töötajatele on olulised kaugtöö ja töötempo kohandamine (st töötamine puhkepausidega, arvestades sümptomeid). Mõni töötaja võib olla suuteline jätkama täistööajaga, teistel võiks olla tõhusam tööaja kavandatud vähendamine.

Mõnikord võib pikaajalise COVIDiga töötajal ülepingutuse tõttu tekkida relaps isegi mitu päeva hiljem. Juhinduge töötaja soovidest (ja arvestage, et ka tema alles õpib, kuidas oma sümptomitega elasa ja neid ohjata).

Muud näited

Muudatused peavad olema individuaalselt sobitatud ning sõltuvad sellest, mis konkreetset sümptomid ja piirangud on töötajal, kuidas need mõjutavad tema tegutsemist ja töist rolli. Vajalikud on individuaalsed taastus- ja rehabilitatsioonikavad. Mõni järgmine aspekt võib näida ilmselge, kuid on kasulik vormistada need ametlikult, et tagada nende toimumine:

- muudatused töö ajastuses (alustamine, lõpetamine ning pausid);
- tööaja muudatused, nt lühemad tööpäevad, puhkepäevad tööpäevade vahel;
- muudatused vahetustega töös, nt kaalutlege loobumist hilisõhtustest või varashommikustest vahetustest ja/või öötööst, et inimene töötaks siis, kui ta sellega kõige paremini toime tuleb;

- töökorralduse, nt töötempo, regulaarsete ja/või täiendavate pauside muudatused;
- töökoormuse muudatused, nt:
 - ✚ tavalisest vähem ülesandeid teatud aja jooksul
 - ✚ võimaldada rohkem aega tavapäraste ülesannete täitmiseks ja vältida pingeliste tähtaegadega töötamist;
- kohustuste ja ülesannete ajutised muudatused (muudetud tööülesanded);
- tugimeetmed, nt:
 - ✚ selge abistamisliin – keegi, kelle käest küsida või kellega kontrollida
 - ✚ vastastikune töövarjusüsteem
 - ✚ vaba aeg tervishoiuteenuste jaoks
 - ✚ üksinda töötamise vältimine;
- selged eesmärgid ja läbivaatamise mehhanismid;
- osaajaga kodunt töötamine, kui võimalik;
- korrapärane kontroll, kas sümptomid vahelduvad;

Kui terviseseisundi tõttu võidakse määrata puue, võib töandjal olla seadusjärgseid lisakohustusi teha mõistlikke kohandusi. Küsige nõu töotervishoiuteenistusest ja personaliosakonnast.

Kuidas saab töotervishoiuteenistus aidata juhte ja tööle naasvaid töötajaid

Kui haigus kestab kaua, võib liiga vara tööle või täieliku töökoormuse juurde naasmine põhjustada relapsi (haiguse taastekke). Töotervishoiuspetsialistid saavad aidata mitmeti:

- toetada töökoha riskihinnangu tõhusat läbivaatamist, et see käsitleks pikaajalist COVIDit ja tööle naasmist ning töökoha ohjemeetmeid;
- teha individuaalseid hindamisi, koostades individuaalseid taastumis- ja rehabilitatsioonikavasid ning tagades, et vajalikud meditsiiniuuringud on tehtud;
- nad on kogenud uute terviseseisunditega ja halvasti mõistetavate seisunditega töötajate hindamisel ning toimimisele avalduva sümptomite mõju hindamisel;
- osaleda individuaalsel töökoha/tööülesande riskihindamisel koos teie ja teie töökaaslasega;
- arvestada üksiktöötaja ja tema töökaaslaste ohutust;
- kehtestades tervisekontrolli, kui mõne muu riskiga seoses on vaja kohandada tavapärasest tervisehinnangut.

Lisateabe saamiseks pöörduge töotervishoiuspetsialisti, töotervishoiuteenistuse või töotervishoiuarsti poole.

Juhi üldised kohustused

Teie ülesandeks on aidata tööle naasvat töötajat, säilitades avatud suhtlemist ja toetades töömuudatusi, kui see on võimalik. Te ei pea teadma kõiki vastuseid.

Kui te ei ole kindel, mida teha või vajate abi ja nõu, paluge abi teistelt juhtidelt, personalitöötajalt või töotervishoiuspetsialistilt.

Kui töötate suures organisatsioonis, uurige, kust saab järgmist teavet:

- organisatsioonis kehtestatud tööle naasmise poliitika;
- heaolu ja psühholoogilise toetuse meetmed (nt nõustamine, töötajate võrgustikud);
- rehabilitatsiooni tugimeetmed (nt füsioteraapia);
- praktiline tugi sellistes küsimustes nagu lapsehoid ja pikaajalised terviseprobleemid.

COVID-19 on uus haigus ja uue teabe saamisel seda ajutist dokumenti ajakohastatakse.

EU-OSHA on koostanud arvukalt juhendeid ja vahendeid ettevõtetele, et käsitleda COVID-19 mõju töökohtadel. Nendega saab tutvuda temaatilises veebijaotises [Tervislikud töökohad peatavad pandeemia](#).

Lisateave: EU-OSHA veebijaotis [Rehabilitatsioon ja tööle naasmine](#).

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

EU-OSHA soovib tänada ühingut Society of Occupational Medicine (SOM)

Projektijuhid: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet (EU-OSHA)

© Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Amet, 2021

Teabe taasesitamine on lubatud algallikale viitamisel.