

## ZARAZA BOLEŠĆU COVID-19 I „DUGI COVID” – VODIČ ZA RUKOVODITELJE

Podrška za zaposlenike koji se vraćaju na posao: Ključne točke



### Sadržaj

Što su „post-COVID” i „dugi COVID?” .....	3
Zašto je podrška rukovoditelja važna pri povratku na posao? .....	3
Što bi rukovoditelji trebali učiniti da pomognu nekome s dugotrajnim simptomima bolesti COVID pri povratku na posao? .....	4
1. korak: ostanite u kontaktu sa zaposlenikom dok je odsutan s posla .....	4
2. korak: pripremite se za povratak zaposlenika .....	4
3. korak: razgovarajte o povratku na posao.....	5
4. korak: pružajte podršku tijekom prvih dana nakon povratka na posao .....	5
5. korak: pružajte stalnu podršku i redovite preglede rada.....	5
Primjeri prilagodbe radnog mesta.....	6
Postupni povratak i radno vrijeme .....	6
Drugi primjeri.....	6
Kako službe medicine rada mogu pomoći rukovoditeljima i zaposlenicima koji se vraćaju na posao? .....	7
Sveukupna odgovornost rukovoditelja .....	7

## ▪ Što je post-Covid sindrom?

Još uvijek učimo o posljedicama bolesti COVID-19, ali znamo da:

- Svaka peta osoba ima simptome nakon četiri tjedna, a svaka deseta ima simptome tijekom 12 tjedana ili dulje. Kod nekih simptomi mogu trajati mjesecima.
- Simptomi mogu biti nepredvidivi i varirati tijekom vremena.
- Uobičajeni simptomi uključuju iznimni umor, gubitak daha, bolove u mišićima i zglobovima, bolove u prsim i poteškoće s mentalnim zdravljem.
- Većina zaposlenika s trajnim simptomima trebat će prilagodbe na radnom mjestu, a neki možda i neće.
- Nepredvidiva i promjenjiva priroda bolesti „dugi COVID” znači da će se neki zaposlenici možda morati postupno vraćati na posao, tijekom duljeg vremenskog razdoblja – jačajući svoju radnu sposobnost.

## ▪ Zašto je podrška rukovoditelja važna pri povratku na posao?

Kao rukovoditelj često ste prva osoba za kontakt. Dokazano je da linijski rukovoditelji imaju značajan utjecaj na uspješan povratak na posao. Vaše postupanje i ponašanje mogu utjecati na to hoće li se zaposlenik moći vratiti i ostati na poslu. Ne trebate biti stručnjak za dugi COVID ni imati sve odgovore, ali važno je da pružite podršku zaposleniku koji se vraća na posao, saslušate njegove dvojbe i postupite u skladu sa svojim mogućnostima.

## ▪ Važnost suradnje u pronalaženju rješenja

Svi smo različiti. Svakoj će osobi trebati drugačija vrsta podrške, ovisno o njezinoj ulozi, dugotrajnim simptomima, radnom okružju i osobnoj situaciji. Važno je osluškivati potrebe i dvojbe zaposlenika koji se vraćaju na posao, omogućiti im da budu proaktivni u provođenju promjena koje im omogućuju upravljanje zdravljem i radom te surađivati u pronalaženju rješenja koja će funkcionirati za njih i vaš tim.

## ▪ Ključni koraci za pružanje podrške zaposleniku koji se vraća na posao

Ako slijedite ove korake, vaš će zaposlenik imati najbolje šanse da se sigurno vrati na posao i ostane na poslu. Više informacija o svakom koraku nalazi se u ovom vodiču.

- ➡ 1. korak: ostanite u kontaktu sa zaposlenikom dok je odsutan s posla
- ➡ 2. korak: pripremite se za povratak zaposlenika
- ➡ 3. korak: razgovarajte o povratku na posao
- ➡ 4. korak: pružajte podršku tijekom prvih dana nakon povratka na posao
- ➡ 5. korak: pružajte stalnu podršku i redovite preglede rada.

## ▪ Upotreba ovog vodiča

U ovom vodiču pronaći ćete informacije koje će vam pomoći u pružanju podrške zaposlenicima koji se vraćaju na posao nakon što su preboljeli bolest COVID-19 ili nakon „dugog COVID-a”. Te se informacije mogu iskoristiti zajedno s postojećom praksom upravljanja u slučaju odsutnosti zaposlenika u vašoj organizaciji.

Ako niste sigurni što činiti, obratite se osobi za kontakt u vašoj službi za ljudske resurse jer ne morate djelovati sami.

*Ova brošura nudi smjernice o tome kako rukovoditelji mogu podržati zaposlenike s trajnim simptomima da se vrate na posao nakon što su preboljeli bolest COVID-19 ili nakon „dugog COVID-a”.*

*Agencija EU-OSHA osmislila je i vodič za zaposlenike koji se vraćaju na posao nakon oporavka od bolesti COVID-19 – vidi <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>*

## Što su „post-COVID” i „dugi COVID?”

Simptomi bolesti COVID-19 u mnogih osoba traju nekoliko dana, iako je uobičajeno da traju i dva do četiri tjedna. To se naziva akutnom fazom. „Dugi COVID” izraz je koji se često upotrebljava ako nakon četiri tjedna simptomi još uvijek sprječavaju osobu u obavljanju uobičajenih aktivnosti. Za opis takvog stanja upotrebljavaju se i izrazi „dugoročni simptomi bolesti COVID-19” (simptomi koji traju 4 – 12 tjedana) i „post-COVID sindrom” (12 tjedana i više).

- Još uvijek ima nepoznanica o posljedicama bolesti COVID-19, ali istraživanja otkrivaju sljedeće:
- svaka peta osoba ima simptome nakon četiri tjedna, a svaka deseta ima simptome tijekom 12 tjedana ili dulje. Kod nekih simptomi mogu trajati mjesecima.
- Postoje značajne razlike u simptomima među pojedincima i nema definiranih dijagnostičkih postupaka za dugi COVID.
- Dugoročni simptomi bolesti mogu biti nepredvidivi i varirati tijekom vremena; za neke ljudi simptomi su trajni, za druge se pojavljuju i nestaju.
- Uobičajeni simptomi su sljedeći:
  - umor – ne prolazi unatoč odmaranju
  - gubitak dah-a
  - bol u mišićima i zglobovima
  - bol u prsnom košu
  - kašalj
  - problemi s mentalnim zdravljem, uključujući anksioznost i depresiju.
- Ostali simptomi uključuju glavobolje, poteškoće u razmišljanju i pronalaženju pravih riječi, probleme sa srcem i krvnim tlakom, gubitak osjeta mirisa, kožni osip, probavni problemi, gubitak apetita i grlobolja.
- Dugi COVID može imati neobične obrasce: pogoršanja stanja i faze s novim, ponekad neobičnim simptomima. Nakon početno blagog ili čak asimptomatskog slučaja, mogu uslijediti ozbiljni simptomi koji značajno utječu na svakodnevne aktivnosti.

*Riječ ohrabrenja: iako oporavak od bolesti COVID-19 može biti spor, mnogima se stanje s vremenom poboljša, a očekuje se da će se liječenje poboljšati kad se bolje upoznamo s bolesti. Povratak na posao dio je procesa oporavka, čak i ako mora biti fleksibilan ili uključivati skraćeno radno vrijeme i sporiji tempo tijekom više mjeseci.*

## Zašto je podrška rukovoditelja važna pri povratku na posao?

Loše opće stanje, posebno kod bolesti „dugi COVID”, s promjenjivim i neuobičajenim simptomima, može biti zabrinjavajuće i za zaposlenika i za rukovoditelja, ali to ne mora biti tako – savjeti u ovoj brošuri pomoći će rukovoditeljima da podrže zaposlenike pri povratku na posao.

Svačije je iskustvo različito nakon oporavka od bolesti COVID-19, za neke je to izazov, ali za mnoge je povratak na posao u nekom obliku (ne nužno u punom radnom vremenu ili na iste dužnosti) važan zbog finansijskih razloga, poboljšanja mentalnog zdravlja i društvenih razloga te pružanja mogućnosti ostanka na poslu – čak im može pomoći u oporavku.

- Kao rukovoditelj vaša je uloga ključna u pružanju podrške vašem zaposleniku pri povratku na posao. Kao rukovoditelj vi ste:
  - često prva kontaktna točka za zaposlenika;
  - u najboljem položaju da pomognete zaposleniku da se osjeća cijenjenim i da zadrži osjećaj identiteta kad se i ne osjeća najbolje;
  - u mogućnosti prilagoditi posao ili radne zadatke kako bi se zaposlenici mogli nositi i sa svojim poslom i zdravljem nakon povratka.

Odjel za ljudske resurse također bi mogao imati značajnu ulogu, pružajući potporu rukovoditeljima dok obavljaju niz zadataka navedenih u ovom vodiču.

# Što bi rukovoditelji trebali učiniti da pomognu nekome s dugotrajnim simptomima bolesti COVID pri povratku na posao?

- **Svi smo različiti.**

Svakoj će osobi trebati drugačija vrsta podrške, ovisno o njezinoj ulozi, dugotrajnim simptomima, radnom okružju i osobnoj situaciji. Važno je osluškivati njihove potrebe i dvojbe, omogućiti im da budu proaktivni u provođenju promjena koje im omogućuju upravljanje zdravljem i radom te surađivati u pronalaženju rješenja. Ovi koraci pomoći će vam u planiranju onoga što se može učiniti i omogućiti vam da zaposleniku pružite najbolje uvjete za siguran povratak na posao i ostanak na poslu.

## 1. korak: ostanite u kontaktu sa zaposlenikom dok je odsutan s posla

- **Održavajte kontakt.** Dajte mu do znanja da mislite na njega. Dogоворите se kako ћете остати у контакту (учесталост, putem telefona ili e-pošte).
- **Razgovorajte о zakonskim pravima i obvezama** poslodavca i zaposlenika koji se odnose на bolovanje. Ako zaposlenik više dana izostaje с posla, možda ће trebati dostaviti formalna obavijest u skladu с заhtjevima vašeg nacionalnog zakonodavstva.
- **Dogоворите се што ћете рећи drugima.** Korisno је dogоворити се које информације треба дјелити с колегама и klijentima, али поштуйте povjerljivost.
- Ako имате **pristup službama medicine rada / psihološkom savjetovanju / podršci**, обавјестите zaposlenike о доступној подршци и начину приступа. Službe medicine rada и liječnici имају iskustva u savjetovanju o prilagodbama i подршци, prenošenju savjeta odgovarajućim rukovoditeljima nakon dobivanja pristanka zaposlenika.
- Razgovorajte са zaposlenikom о njegovim željama с обзиром на intervencije, programe rehabilitacije, mentorstvo за posao и vanjske agencije за postupak povratka na posao.
- **Dajte radniku dopuštenje за odmor i oporavak.** Mnogi se ljudi osjećaju krivima zbog izostajanja с posla и то може otežati njihov oporavak – iskažite им svoju pomoć и подршку, а nemojte zapitkivati kada misle да ће se vratiti на posao.
- **Pružite zaposlenicima informacije о politici rehabilitacije** u vašem poduzeću, bez obzira на то одnose li се на COVID-19 или ne.

## 2. korak: pripremite se за povratak zaposlenika

- **Nekima ће biti potrebna liječnička potvrda prije povratka na posao** – ako posao primjerice uključuje veliki napor или stres, или se radi о radnim mjestima od ključne važnosti за sigurnost, или kad zaposlenik već има prethodne zdravstvene probleme који су се pogoršali zbog bolesti COVID-19.
- **Stavite se na njihovo mjesto:** kako бiste се осјећали да сте bili ozbiljno bolesni и nesigurni u svoj potpun oporavak? Pokušajte razmisliti о tome како се osoba може осјећati, што би је могло забринjavati и који би јој могли бити prioriteti.
- **Organizirajte razgovor на којем ћете dogоворити plan povratka na posao.** Neki zaposlenici могу имати promjenjive simptome и možda im treba vremena да bi mogli raditi на istoj razini као и prije. Budite spremni на fleksibilnost и на могуćnost да се stvari с vremenom promijene – možda ћете morati mijenjati plan. Službe medicine rada, nadzornici и predstavnici radnika mogli bi podržati takve dogovore.
- **Posavjetujte se са službom ili liječnikom medicine rada о tome kako prilagoditi radno mjesto.** Oni bi сe također mogli savjetovati с liječnicima који liječe vašeg zaposlenika.
- Kolegama на poslu и nadzornicima pružite informacije о „dugom COVID-u“ te о problemima rada и povratka на posao.
- Razmislite о traženju savjeta и upotrebi svakog programa podrške ili iskorištavanju svih državnih propisa – općih ili povezanih с bolesti COVID-19 – kojima se pruža podrška за prilagodbu radnog mjesta како би zaposlenici остали на poslu.

### 3. korak: razgovarajte o povratku na posao

- **Prije razgovora** razmislite o tome koje prilagodbe radnog mjesta i zadataka mogu biti izvedive i zamolite zaposlenika da učini isto. Pobrinite se da na sastanak dođe pripremljen kako biste razgovarali o tome kako njegovo stanje može utjecati na njegov rad, za koje se zadatke trenutačno osjeća sposoban i, što je najvažnije, koje će mu prilagodbe pomoći u obavljanju (dijela) posla. Podsetite ga da se posavjetuje sa svojim liječnicima o svemu što smije i ne smije raditi i uključite službu medicine rada ili liječnike. Može biti korisno uključiti odjel za ljudske resurse, partnera, nadzornike ili predstavnike radnika.
  - ❖ Izravno nadređeni rukovoditelj i zaposlenik mogli bi navesti radne zahtjeve u sljedećim kategorijama i procijeniti koliki se postotak radnog vremena svakodnevno odnosi na te zahtjeve (prije odsutnosti zbog bolesti) te utvrditi smatra li zaposlenik da su ti zahtjevi preteški pri povratku na posao:
  - ❖ kognitivni zahtjevi – obrada složenih podataka, unos podataka koji zahtijeva intenzivnu koncentraciju, brzo mijenjanje zadataka, korištenje višestrukim sustavima, složeno donošenje odluka, brzo i rizično donošenje odluka, upravljanje višestrukim dionicima ili izvješćima;
  - ❖ fizički zahtjevi – ponavljajući pokreti, statični položaji, povremeno premještanje neugodnih ili teških predmeta;
  - ❖ emocionalni zahtjevi – rad s ranjivim ljudima / djecom, klijentima/kupcima u nevolji, potencijal za agresiju ili nasilje, potreba za emocionalnom fleksibilnošću i otpornošću.
  - ❖ To bi moglo pomoći u prepoznavanju specifičnih i korisnih prilagodbi.
- **Tijekom razgovora** zaposleniku dajte vremena da se opusti; pitajte ga kako je i je li zabrinut zbog nečega te istražite rješenja. Razgovarajte o mogućim izmjenama radnih zadataka, radnim prioritetima i rasporedu za prve tjedne nakon povratka – pitajte za njegove ideje. Objasnite da ćete pratiti i nadgledati napredak. Razgovarajte o tome što bi mogao uključivati prvi radni dan i tjedan. Dogоворите se o planu povratka na posao koji odgovara objema stranama. Plan mora biti izvediv, pa se pobrinite da se zna tko treba učiniti što i kada. Također mora biti fleksibilan jer, dok ne pokušate, nećete znati što odgovara objema stranama. Podjelite plan sa službama ili liječnicima medicine rada te razmislite i hoćete li ga podijeliti s odjelom za ljudske resurse ili kolegama zaposlenika.
- **Izbjegavajte samoinicijativne prilagodbe.**

### 4. korak: pružajte podršku tijekom prvih dana nakon povratka na posao

- Budite dostupni i zaposleniku pružite dobrodošlicu prvog dana.
- Dajte mu dopuštenje da krene opušteno jer će to spriječiti osjećaj izmorenosti i smanjiti rizik od daljnog izbjivanja.
- Podsetite ga na radne prioritete, raspored i prilagodbe koje ste dogovorili i provjerite jesu li one provedene i funkcioniraju li.
- Pobrinite se da zaposlenik pri povratku bude obaviješten o svim promjenama u načinu rada, upoznajte ga s novim kolegama, obavijestite ga o novostima itd.
- Dogоворите redovite razgovore o tome kako upravlja svojim zdravljem i radnim zadatcima.

### 5. korak: pružajte stalnu podršku i redovite preglede rada

Ovdje se stvari malo razlikuju od uobičajenog postupka pri povratku na posao. Budući da simptomi nakon bolesti COVID-19 variraju i mijenjaju se tijekom vremena, još je važnije redovito provjeravati radna opterećenja / prilagodbe radnih zadataka. Ako je moguće, preporučuje se redovita provjera napretka nakon povratka na posao sa stručnjakom za medicinu rada. Na taj način možete predvidjeti probleme i pobrinuti se da vaš zaposlenik ima najbolje moguće uvjete za kontrolu bilo kojih trajnih simptoma i ostanak na poslu.

- **Komunicirajte redovito i otvoreno.** Dogоворите provjere da saznate što funkcionira, a što je potrebno preispitati.

- **Provjerite radno opterećenje** i dogovorite se da postupno povećavate dužnosti kako vrijeme prolazi – ponekad će to trajati više mjeseci, a ne tjedana. Za neke je osobe vjerojatnije da će se uspješno vratiti na posao ako se taj povratak odvija sporijim tempom. Time će se vjerojatno spriječiti pogoršanje stanja i daljnje izbjivanje s posla. Nekolicina osoba zbog trajnih simptoma možda neće biti u stanju ispuniti zahtjeve radnog mjesta. Ako to bude slučaj, možda je to pravo vrijeme za razgovor o promjeni dužnosti ili preraspodjeli posla.
- **Po potrebi potražite savjet odjela za ljudske resurse.** Možda će biti potrebno provesti privremene politike u vezi s bolešću COVID-19, posebno što se tiče odsutnosti zbog bolesti i potrebe za podrškom, a ne kažnjavanjem onih kojima je potrebna promjena dužnosti ili dulje vrijeme odsutnosti.
- Dulja odsutnost s posla ili izmijenjeni rad mogu podrazumijevati obuku osoblja. Razmotrite kako bi to moglo utjecati na zahtjeve za osposobljavanjem, posebno u reguliranim profesijama.
- **Pripazite na radno opterećenje drugih zaposlenika.** Ovisno o stopama zaraze u lokalnom području i protokolima na snazi, mnogi vaši zaposlenici mogli bi izostati s posla zbog bolesti COVID-19 ili dugoročnih posljedica u slučaju ozbiljne bolesti. Odsutnost ili smanjena radna sposobnost znatnog broja zaposlenika mogu uzrokovati poteškoće u kontinuitetu rada i opterećenje za ostale zaposlenike. Svako dodatno radno opterećenje svedite na najmanju mjeru i pobrinite se da ne traje predugo. Izravno nadređeni rukovoditelji imaju važnu ulogu u praćenju situacije, a brinu se i da pojedinačni zaposlenici nisu preopterećeni. Poštujte pravila i dogovore o radnom vremenu i razdobljima odmora te omogućite zaposlenicima da se odmaknu od posla izvan radnog vremena.
- Bez obzira na provođenje cijepljenja ili povratak oporavljenih na posao, održavajte preporučene mjere kontrole zaraze (uključujući ograničavanje socijalnih kontakata, redovito pranje ruku / održavanje higijene i upotrebu maski za lice) kako biste spriječili širenje virusa. Ovi su koraci važni čak i nakon cijepljenja.
- Kao dio pregleda koji se provodi nakon povratka na posao, pobrinite se da zaposlenik ne troši svu svoju energiju na posao, a da mu ništa ne preostaje za obitelj, druženje i razonodu.

## Primjeri prilagodbe radnog mjesta

Mnogo je mogućih preinaka ili malih promjena koje mogu olakšati zaposlenicima koji se vraćaju na posao upravljanje svojim zdravljem i radnim zadacima. Stručnjaci za medicinu rada uočavaju najbolje rezultate kad zaposlenik i rukovoditelj surađuju i zajedno dođu do rješenja. Budite fleksibilni. Ne bojte se davati prijedloge i poticati svojeg zaposlenika na ideje, no izbjegavajte nametati prilagodbe. Naravno da možda nećete moći udovoljiti svakom prijedlogu, ali obično je moguće pronaći izvedive preinake koje odgovaraju radnom mjestu. Ključna je stvar imati plan s kojim se obje strane slažu.

## Postupni povratak i radno vrijeme

Zbog trajanja i posljedica post-COVID simptoma, možda će se ljudi trebati postupno vraćati na posao, što je poznato i kao „povratak u fazama”. Standardni, kratki, povratak u fazama vjerojatno neće biti prikladan za dugi COVID. Postupni povratak može se s vremenom prilagođavati, što može trajati mnogo tjedana ili mjeseci.

Za zaposlenike sa simptomima umora važan je rad na daljinu i sporiji tempo (tj. rad sa stankama za odmor ovisno o simptomima). Neki će zaposlenici možda moći nastaviti raditi puno vrijeme dok bi za druge bi planirano skraćivanje radnog vremena moglo biti učinkovitije.

Ponekad se zaposlenicima s dugotrajnim simptomima bolesti COVID stanje može pogoršati ako pretjeraju s radom, možda tek danima poslije. Morat će vas voditi zaposlenik (i budite svjesni da i on još uvijek uči kako upravljati svojim simptomima i živjeti s njima).

## Drugi primjeri

Prilagodbe bi trebale biti prilagođene za pojedinca i ovisiti o tome kakvi su njihovi zdravstveni simptomi i ograničenja, kako oni utječu na njihovu sposobnost obavljanja stvari te o radnom mjestu. Potrebni su individualizirani planovi oporavka i rehabilitacije. Neke od sljedećih prilagodbi mogu se činiti očitim, ali korisno je formalizirati ih kako bi se omogućilo da se one i provedu:

- izmjene rasporeda (počeci, završeci i stanke)
- izmjene satnica, npr. kraći dani, slobodni dani između radnih dana
- izmjene smjenskog rada, npr. razmotrite ukidanje kasne ili rane smjene i/ili noćnog rada, kako bi pojedinac radio u svojem najboljem izdanju
- izmjene obrazaca rada, npr. sporiji tempo, redovite i/ili dodatne stanke
- izmjene radnog opterećenja, npr.:
  - ✚ zadati manje zadataka u određenom vremenu
  - ✚ omogućiti više vremena za izvršavanje uobičajenih zadataka i izbjegavati kratke rokove
- privremene promjene dužnosti ili zadataka („izmijenjeni zadaci”)
- podrška, npr.:
  - ✚ jasna pomoć – netko koga se može bilo što pitati ili kome se može pojedinac obratiti
  - ✚ sustav „prijatelja”
  - ✚ slobodno vrijeme za liječničke pregledе
  - ✚ ne raditi izolirano
- jasni ciljevi i mehanizmi revizije
- rad od kuće na pola radnog vremena, ako je moguće
- redovite provjere u vezi sa simptomima.

Ako mislite da će se zdravstveno stanje vjerljivo smatrati invaliditetom, poslodavac može imati dodatan pravni zahtjev za provedbu razumnih prilagodbi. Potražite savjet od službe medicine rada i odjela za ljudske resurse.

## Kako službe medicine rada mogu pomoći rukovoditeljima i zaposlenicima koji se vraćaju na posao?

Kada bolest dugo traje, prerani povratak na posao ili puno opterećenje mogu uzrokovati pogoršanje. Stručnjaci za medicinu rada mogu pomoći na nekoliko načina:

- pružanjem podrške i učinkovitom procjenom rizika na radnom mjestu radi rješavanja problema u vezi s bolešću „dugi COVID” i povratkom na posao, kao i u smislu mjera nadzora na radnom mjestu
- provođenjem individualiziranih procjena, izradom individualiziranog plana oporavka i rehabilitacije te osiguravanjem provođenja odgovarajućih medicinskih pretraga
- svojim iskustvom u procjeni zaposlenika s novim i slabo poznatim zdravstvenim stanjima te u procjeni utjecaja simptoma na funkcioniranje
- doprinosom individualnoj procjeni rizika na radnom mjestu / zadatka s vama i vašim kolegom
- razmatranjem sigurnosti pojedinog zaposlenika i njegovih suradnika
- uspostavljanjem zdravstvenog nadzora ako je za neki drugi rizik potrebna prilagodba standardnoj zdravstvenoj procjeni.

Za više informacija obratite se stručnjaku medicine rada, službi ili liječniku medicine rada.

## Sveukupna odgovornost rukovoditelja

Vaša je uloga podržati zaposlenika koji se vraća na posao održavanjem otvorene komunikacije i podržavanjem prilagodbi u radu, gdje je to moguće. Ne trebate imati odgovore na sve.

Ako niste sigurni što učiniti ili vam je potrebna pomoć i savjet, zatražite pomoć od drugih rukovoditelja, stručnjaka za ljudske resurse ili medicinu rada u vašoj organizaciji.

Ako radite za veliku organizaciju, saznajte gdje možete pronaći informacije o sljedećem:

- politikama u vezi s povratkom na posao koje je utvrdila vaša organizacija
- načinima za pružanje psihološke podrške i dobrobiti (npr. savjetovanje, mreže osoblja)
- podršci za rehabilitaciju (npr. fizioterapija)
- praktičnoj podršci u vezi s brigom o djeci i dugotrajnim zdravstvenim stanjima.

*COVID-19 nova je bolest; stoga je ovo privremeni dokument koji će se ažurirati čim nove informacije postanu dostupne.*

*Agencija EU-OSHA izradila je niz vodiča i alata za poduzeća za postupanje s posljedicama bolesti COVID-19 na radna mjesta. Možete ih pregledati na mrežnom mjestu u posebnom odjeljku [Zdrava radna mjesta: zaustavimo pandemiju](#).*

*Dodatni materijal može se pronaći na mrežnom mjestu agencije EU-OSHA u odjeljku [Rehabilitacija i povratak na posao](#).*

*Autor(i): profesor Ewan Macdonald, dr. Drushsca Laloo, dr. Clare Raynor i dr. Jo Yarker, SOM Long Covid Group (Društvo medicine rada).*

*EU-OSHA želi zahvaliti Društvu medicine rada (SOM)*

*Upravljanje projektom: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, (EU-OSHA).*

*© Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu, 2021.*

*Umnožavanje je dopušteno uz uvjet navođenja izvora.*