

COVID-19 INFEKCIJA IR ILGALAIKIS COVID SINDROMAS. VADOVAMS SKIRTAS INFORMACINIS VADOVAS

Parama grįžtantiems darbuotojams. Svarbiausi aspektai



Turinys

Kas yra „pokovidinis sindromas“ ir ilgalaikis COVID sindromas?.....	3
Kodėl vadovams tenka svarbus vaidmuo padedant grįžti į darbą?.....	3
Ką vadovai turėtų daryti, kad padėtų ilgalaikiu COVID sindromu sergančiam žmogui grįžti į darbą?	4
1 etapas. Palaikykite ryšį, kol darbuotojas nedirba.....	4
2 etapas. Pasirenkite darbuotojo grįžimui.....	4
3 etapas. Pasikalbėkite apie grįžimą į darbą.....	5
4 etapas. Teikite paramą pirmosiomis grįžimo į darbą dienomis.....	5
5 etapas. Nuolat teikite paramą ir reguliariai atlikite peržiūrą.....	5
Pareigų pakeitimų pavyzdžiai.....	6
Laipsniškas grįžimas ir darbo laikas.....	6
Kiti pavyzdžiai.....	7
Kaip profesinės sveikatos tarnybos gali padėti vadovams ir grįžtantiems darbuotojams?.....	7
Bendra vadovo atsakomybė.....	8

▪ **Kokia savijauta būdinga persirgus COVID-19?**

Vis dar aiškinamės apie COVID-19 poveikį, tačiau žinome, kad:

- kas penktam žmogui simptomai išlieka po keturių savaitių, o 1 iš 10 žmonių – 12 savaitių ar ilgiau. Kai kuriems žmonėms simptomai gali tęstis daugelį mėnesių;
- simptomai gali būti nenuspėjami ir ilgai keistis;
- dažniausi simptomai: itin didelis nuovargis, dusulys, raumenų ir sąnarių skausmas, skausmas krūtinės srityje ir psichikos sveikatos problemos;
- daugumai darbuotojų, kurie turi tebesitęsiančių simptomų, darbo vietoje reikės sudaryti palankesnes sąlygas, tačiau kai kuriems to galbūt ir neprireiks;
- dėl nenuspėjamo ir kintančio ilgalaikio COVID sindromo pobūdžio kai kuriems darbuotojams gali tekti grįžti į darbą palaipsniui, per ilgą laikotarpį, stiprinant savo darbingumą.

▪ **Kodėl vadovai yra svarbūs remiant grįžimą į darbą?**

Kaip vadovas dažnai esate pirmasis kontaktinis asmuo. Iš turimų duomenų matyti, kad tiesioginiai vadovai turi didelę įtaką sėkmingam grįžimui į darbą; tai, ką darote ir kaip elgiatės, gali turėti įtakos tam, ar grįžtantis darbuotojas galės grįžti į darbą ir jame likti. Jums nereikia būti ilgalaikio COVID sindromo ekspertu ar turėti visus atsakymus, tačiau svarbu, kad būtumėte pasirengę palaikyti grįžtantį darbuotoją, įsiklausyti į jo nuogąstavimus ir, kai galite, imtumėtės veiksmų.

▪ **Bendradarbiavimo siekiant rasti sprendimą svarba**

Visi žmonės yra skirtingi. Kiekvienam žmogui reikės skirtingos paramos, priklausomai nuo jo vaidmens, ilgalaikių simptomų, darbo aplinkos ir asmeninės situacijos. Svarbu įsiklausyti į grįžtančio darbuotojo poreikius ir nuogąstavimus, leisti jam aktyviai daryti pakeitimus, leidžiančius suderinti savo sveikatą su darbu, bei kartu ieškoti jam ir jūsų komandai naudingų sprendimų.

▪ **Pagrindiniai veiksmai, kurių reikia imtis padedant grįžtančiam darbuotojui**

Imantis šių veiksmų grįžtančiam darbuotojui bus suteikta reali galimybė saugiai grįžti į darbą ir likti darbo vietoje. Daugiau informacijos apie kiekvieną etapą pateikiama šiame vadove.

- ✚ **1 etapas.** Palaikykite ryšį, kol darbuotojas nedirba.
- ✚ **2 etapas.** Pasirenkite darbuotojo grįžimui.
- ✚ **3 etapas.** Pasikalbėkite apie grįžimą į darbą.
- ✚ **4 etapas.** Teikite paramą pirmosiomis dienomis po grįžimo į darbą.
- ✚ **5 etapas.** Nuolat teikite paramą ir reguliariai atlikite peržiūrą.

▪ **Šio vadovo naudojimas**

Šiame vadove rasite informacijos, padėsiančios remti darbuotojus, grįžtančius į darbą persirgus COVID-19 infekcija arba ilgalaikiu COVID sindromu. Ši informacija gali būti naudojama kartu su esama jūsų organizacijos nebuvimo darbe valdymo praktika.

Atminkite, kad jei nežinote, ką daryti, susisiekite su savo žmogiškųjų išteklių kontaktiniu asmeniu; neprivalote to daryti vieni.

Šiame lankstinuke pateikiamos gairės, kaip vadovai gali padėti darbuotojams, turintiems tebesitęsiančių simptomų, sugrįžti į darbą persirgus COVID-19 infekcija arba ilgalaikiu COVID sindromu.

EU-OSHA taip pat parengė COVID-19 grįžimo į darbą vadovą, skirtą sveikstantiems darbuotojams. Žr. <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

Kas yra „pokovidinis sindromas“ ir ilgalaikis COVID sindromas?

Daugeliui žmonių COVID-19 simptomai trunka pora dienų, nors paprastai simptomai gali trukti nuo dviejų iki keturių savaičių. Tai vadinama ūmiuoju COVID. Terminas „ilgalaikis COVID sindromas“ dažnai vartojamas, jei po keturių savaičių žmogus dėl jaučiamų simptomų vis dar negali atlikti įprastos veiklos. Kiti terminai, vartojami tai pačiai būklei apibūdinti, yra, be kita ko, „užsitęsęs simptominis COVID-19“ (4–12 savaičių besitęsiantys simptomai) ir „pokovidinis sindromas“ (12 savaičių ar ilgiau).

- Dar daug nežinoma apie COVID-19 poveikį, tačiau moksliniai tyrimai rodo, kad:
 - kas penktam žmogui simptomai išlieka po keturių savaičių, o 1 iš 10 žmonių – 12 savaičių ar ilgiau. Kai kuriems žmonėms simptomai gali tęstis daugelį mėnesių;
 - žmonių simptomai labai skiriasi, o ilgalaikio COVID sindromo diagnostikos veiksnių seka nėra nustatyta;
 - ilgalaikio COVID sindromo simptomai gali būti nenuspėjami ir laikui bėgant keistis; kai kurie žmonės simptomus jaučia nuolat, kitiems jie atsiranda ir dingsta;
 - dažniausi simptomai:
 - ✚ nuovargis (pailsėjęs pavargimas nesumažėja);
 - ✚ dusulys;
 - ✚ raumenų ir sąnarių skausmas;
 - ✚ skausmas krūtinės srityje;
 - ✚ kosulys;
 - ✚ psichikos sveikatos problemos, įskaitant nerimą ir depresiją;
 - kiti simptomai: galvos skausmas, negalėjimas mąstyti ir rasti tinkamus žodžius, širdies ir kraujospūdžio sutrikimai, uoslės praradimas, odos išbėrimas, virškinimo sutrikimai, apetito praradimas ir gerklės skausmas.
 - ilgalaikis COVID sindromas gali pasireikšti neįprastais būdais: atkryčiais ir naujų, kartais neįprastų simptomų fazėmis. Iš pradžių sirgus lengva ar net besimptomė ligos forma, vėliau gali pasireikšti sunkūs simptomai, stipriai paveikiantys kasdienę veiklą.

Patikinimo žodis: nors atsigavimas po COVID-19 gali būti lėtas, daugeliui žmonių ilgai pagerėja, o gydymo būdus tikimasi patobulinti, kai apie ligą bus žinoma daugiau. Grįžimas į darbą yra atsigavimo proceso dalis, net jei jis turi būti lankstus arba turi būti dirbama sutrumpintą darbo laiką ir daugelį mėnesių laikomasi lėtesnio tempo.

Kodėl vadovams tenka svarbus vaidmuo padedant grįžti į darbą?

Bloga savijauta, ypač sergant ilgalaikiu COVID sindromu, pasireiškiant kintantiems ir neįprastiems simptomams, tiek darbuotojui, tiek vadovui gali kelti nerimą, tačiau neturėtų. Šiame lankstiniuke pateiktos rekomendacijos padės vadovams palaikyti darbuotojus, jiems grįžtant į darbą.

Visų patirtis po COVID-19 yra skirtinga; kai kuriems tai yra sunku, tačiau daugeliui žmonių grįžti į darbą pamažu (nebūtinai dirbant visą darbo laiką ar atliekant tas pačias pareigas) yra svarbu dėl finansinių priežasčių, gerinant psichikos sveikatą ir dėl socialinių priežasčių, o suteikta galimybė likti darbe netgi gali padėti jiems pasveikti.

- Jūsų, kaip vadovo, vaidmuo yra svarbus palaikant darbuotoją jam sugrįžtant į darbą. Kaip vadovas jūs:
 - dažnai esate pirmasis darbuotojo kontaktinis asmuo;
 - geriausiai galite padėti darbuotojui jaustis vertinamam ir padėti jam išlaikyti tapatumo jausmą, kai jo savijauta nėra pati geriausia;

- gebate atlikti pareigų pakeitimus ar darbo koregavimus, kad grįžę darbuotojai galėtų pasirūpinti tiek savo darbu, tiek sveikata.

Svarbus vaidmuo taip pat galėtų tekti žmogiškiesiems ištekliams, kuriuos naudojant būtų padedama vadovams, atliekant keletą šiame vadove nurodytų užduočių.

Ką vadovai turėtų daryti, kad padėtų ilgalaikiu COVID sindromu sergančiam žmogui grįžti į darbą?

- **Visi žmonės yra skirtingi.**

Kiekvienam žmogui reikės skirtingos paramos, priklausomai nuo jo vaidmens, ilgalaikių simptomų, darbo aplinkos ir asmeninės situacijos. Svarbu įsiklausyti į darbuotojo poreikius ir nuogąstavimus, leisti jam aktyviai daryti pakeitimus, leidžiančius suderinti savo sveikatą su darbu, bei kartu ieškoti sprendimų. Imantis šių veiksmų bus lengviau planuoti, ką galima padaryti, ir savo grįžtančiam darbuotojui galėsime suteikti galimybę saugiai grįžti į darbą ir likti darbo vietoje.

1 etapas. Palaikykite ryšį, kol darbuotojas nedirba

- **Palaikykite ryšį.** Pasakykite jam, kad apie jį galvojate. Susitarkite, kaip palaikysite ryšį (kaip dažnai; telefonu arba e. paštu).
- **Aptarkite tiek darbdavio, tiek darbuotojo teises ir pareigas,** susijusias su laikino nedarbingumo atostogomis. Jei darbuotojas nedirba keletą dienų, gali tekti pateikti oficialų pranešimą pagal jūsų nacionalinės teisės aktuose numatytus reikalavimus.
- **Susitarkite, ką pasakyti kitiems.** Naudinga susitarti, kokia informacija turėtų būti dalijamasi su kolegomis ir klientais, tačiau reikia laikytis konfidencialumo.
- Jei turite **galimybę naudotis profesinės sveikatos ir (arba) psichologinės ar gerovės paramos paslaugomis,** informuokite darbuotojus apie teikiamą paramą ir kaip ją gauti. Profesinės sveikatos tarnybos ir gydytojai turi konsultavimo dėl koregavimų ir paramos patirties, ir, gavę darbuotojo sutikimą, patarimus perduoda atitinkamiems vadovams.
- Su darbuotoju aptarkite jo pageidavimus dėl intervencinių veiksmų, reabilitacijos programų, konsultavimo darbo klausimais ir išorės grįžimo į darbą agentūrų.
- **Leiskite darbuotojui pailsėti ir atgauti jėgas.** Daugelis žmonių jaučia kaltę dėl to, kad nedirba, o tai gali trukdyti jiems sveikti; pasakykite darbuotojui, kad esate pasirengę padėti ir palaikyti, o ne klauskite, kada jis planuoja sugrįžti.
- **Teikite darbuotojams informaciją apie bet kokią jūsų įmonėje nustatytą reabilitacijos politiką,** konkrečiai susijusią su COVID-19 arba ne.

2 etapas. Pasirenkite darbuotojo grįžimui

- **Kai kuriems žmonėms prieš grįžtant į darbą gali prireikti medicininės pažymos,** pavyzdžiui, kai darbas susijęs su dideliu krūviu ar stresu, arba saugiai itin svarbiomis funkcijomis, arba jei dėl COVID-19 paūmėjo darbuotojo sveikatos sutrikimai.
- **Įsivaizduokite save jo vietoje:** kaip jaustumėtės, jei būtumėte rimtai susirgę ir nežinotumėte, ar visiškai pasveiksite? Pasistenkite pagalvoti apie tai, kaip žmogus gali jaustis, kas jam gali kelti susirūpinimą ir kokie gali būti jo prioritetai.
- **Suorganizuokite grįžimo į darbą pokalbį, kad susitartumėte dėl grįžimo plano.** Kai kurių darbuotojų simptomai gali būti besikeičiantys ir gali užtrukti, kol jie galės dirbti tokiu pačiu lygiu, kaip ir anksčiau. Pasirenkite būti lankstūs ir tam, kad laikui bėgant įvyks pokyčių, – jums gali tekti pakeisti planą. Tokią tvarką galėtų padėti užtikrinti profesinės sveikatos tarnybos, prižiūrėtojai ir darbuotojų atstovai.
- **Pasikonsultuokite su savo profesinės sveikatos tarnyba arba darbo medicinos gydytoju, kaip pritaikyti darbo vietą.** Galbūt jie taip pat galėtų pasikonsultuoti su gydytojais, gydančiais jūsų darbuotoją.
- Darbuotojo kolegoms ir prižiūrėtojams teikite informaciją apie ilgalaikį COVID sindromą ir darbo bei grįžimo į darbą klausimus.

- Apsvarstykite galimybę **kreiptis patarimo** ir naudotis visomis **paramos schemomis** arba **pasinaudoti vyriausybės nuostatomis (bendrosiomis arba skirtomis COVID-19)**, kuriomis padedama pritaikyti darbo vietas siekiant išlaikyti darbuotojus.

3 etapas. Pasikalbėkite apie grįžimą į darbą

- **Prieš pokalbį** pagalvokite, kokie darbo ir pareigų pakeitimai gali būti praktiškai įgyvendinami, ir paprašykite darbuotojo padaryti tą patį. Užtikrinkite, kad jis į pokalbį atvyktų pasiruošęs aptarti, kokios įtakos jo būklė gali turėti jo darbui, kokias užduotis jis mano galįs atlikti dabar ir, svarbiausia, kokie pakeitimai padės jam atlikti savo darbą (dalį darbo). Priminkite jam, jog pasikonsultuotų su savo gydytojais dėl to, ką jis turėtų ir ko neturėtų daryti, ir bendradarbiaukite su profesinėmis sveikatos priežiūros tarnybomis ar medikais. Gali būti naudinga įtraukti žmogiškuosius išteklius, partnerius, darbuotoją prižiūrintį asmenį ar darbuotojų atstovus.
 - ✚ Tiesioginis vadovas ir darbuotojas galėtų sudaryti darbo vietos reikalavimų sąrašą pagal toliau nurodytas kategorijas ir pateikti apytikrą kiekvienos su tokiais reikalavimais susijusios dienos (iki neatvykimo į darbą dėl ligos) procentinę dalį ir nustatyti, ar darbuotojas galvoja, kad šie reikalavimai kels sunkumų grįžtant į darbą:
 - ✚ kognityvinis – sudėtingų duomenų tvarkymas, duomenų įvedimas, reikalaujantis stipraus susikaupimo, greitas užduočių keitimas, kelių sistemų naudojimas, sudėtingas sprendimų priėmimas, greitas ir didelės rizikos sprendimų priėmimas, keleto suinteresuotųjų subjektų arba ataskaitų valdymas;
 - ✚ fizinis – pasikartojantys judesiai, statinė kūno padėtis, vienkartinis nepatogių ar sunkių daiktų pernešimas;
 - ✚ emocinis – bendravimas su pažeidžiamais asmenimis ir vaikais arba sunkumų patiriančiais klientais ir pirkėjais, galima agresija ar smurtas, būtinybė būti emociškai lanksčiam ir atspariam.
 - ✚ Tai galėtų padėti nustatyti konkrečius ir naudingus koregavimus.
- **Pokalbio metu** skirkite laiko pasišnekučiamumui ir sumažinkite įtampą; paklauskite, kaip jis laikosi ir ar yra kas nors, dėl ko jis nerimauja, bei ieškokite sprendimų. Pasikalbėkite apie galimus pareigų pakeitimus, darbo prioritetus ir darbo grafiką pirmosiomis jo grįžimo savaitėmis, paprašykite darbuotojo pateikti savo idėjų. Paaiškinkite, kad stebėsite ir peržiūrėsite, kaip viskas vyksta. Aptarkite, kokia gali būti pirmoji darbo diena arba savaitė. Susitarkite dėl grįžimo į darbą plano, kuris būtų patogus jums abiem. Jis turi būti įgyvendinamas, todėl įsitinkite, kad jame nurodyta, kas ką ir kada turi daryti. Jis taip pat turi būti lankstus, nes, kol nepabandyte, nežinosite, kas yra tinkama abiem pusėms. Pasidalykite planu su profesinės sveikatos tarnybomis ar darbo medicinos gydytojais, taip pat apsvarstykite galimybę juo pasidalyti su žmogiškųjų išteklių skyriumi arba darbuotojo kolegomis.
- **Venkite bet kokių nepageidaujamų koregavimų.**

4 etapas. Teikite paramą pirmosiomis grįžimo į darbą dienomis

- Įsitinkite, kad pirmąją dieną galėsite darbuotoją pasveikinti jam sugrįžus.
- Pradžioje leiskite jam neskubėti, taip darbuotojas nesijaus sutrikęs ir bus sumažinta tolesnio nebuvimo darbe rizika.
- Priminkite jam apie darbo prioritetus, grafiką ir pakeitimus, dėl kurių susitarėte, ir patikrinkite, ar jie yra parengti ir veikia tinkamai.
- Užtikrinkite, kad grįžęs darbuotojas būtų informuojamas apie visus darbo tvarkos pakeitimus, supažindinkite jį su naujais kolegomis, praneškite jam paskutines naujienas ir pan.
- Reguliariai pasikalbėkite, kad aptartumėte, kaip jis suderina savo sveikatą ir darbą.

5 etapas. Nuolat teikite paramą ir reguliariai atlikite peržiūrą

Šiuo atveju viskas šiek tiek skiriasi nuo įprastos grįžimo į darbą procedūros. Kadangi po COVID-19 patiriami nevienodi simptomai, kurie ilgainiui keičiasi, darbo krūvį ar pareigų pakeitimus reguliariai peržiūrėti dar svarbiau. Jei įmanoma, rekomenduojama su profesinės sveikatos priežiūros specialistu

reguliariai peržiūrėti pažangą grįžus į darbą. Tokiu būdu galite numatyti problemas ir užtikrinti, kad jūsų darbuotojas turėtų geriausias įmanomas sąlygas valdyti bet kokius juntamus simptomus ir likti darbe.

- **Reguliariai ir atvirai bendraukite.** Pasikalbėkite, kad pamatytumėte, kas veikia tinkamai, o ką reikia peržiūrėti.
- **Peržiūrėkite darbo krūvį** ir susitarkite laikui bėgant palaipsniui plėsti pareigas; kartais tai truks ne savaites, o mėnesius. Kai kuriems žmonėms sėkmingai grįžti į darbą bus lengviau, jei procesas vyks lėtai. Tai gali užkirsti kelią atkryčiui ir tolesniam nebuvimui darbe. Kai kuriems žmonėms užsitęsę simptomai gali reikšti, kad jie negali įvykdyti darbo reikalavimų. Tokiu atveju galbūt būtų laikas aptarti pareigų keitimą ar persikirstymą.
- **Prireikus prašykite žmogiškųjų išteklių patarimo.** Gali prireikti įgyvendinti laikinąją politiką dėl COVID-19, visų pirma susijusią su neatvykimu į darbą dėl ligos ir poreikiu palaikyti, o ne bausti tuos, kuriems reikia prailginto nedarbingumo laikotarpio arba pakeistų pareigų.
- Ilgesnis nebuvimas darbe arba darbo pakeitimas gali turėti įtakos darbuotojų mokymui; apsvarstykite, kaip tai galėtų paveikti mokymo reikalavimus, ypač reglamentuojamų profesijų atveju.
- **Stebėkite kitų darbuotojų darbo krūvį.** Atsižvelgiant į infekcijos mastą jūsų vietovėje ir galiojančius protokolus, daugelis jūsų darbuotojų gali nebūti darbe dėl COVID-19 arba ilgalaikio poveikio sunkios ligos atveju. Daugelio darbuotojų nebuvimas darbe arba sumažėjęs jų pajėgumas dirbti gali apsunkinti tęstinę veiklą ir darbuotojų išlaikymą. Pasistenkite, kad papildomas darbo krūvis būtų kuo mažesnis, ir pasirūpinkite, kad neilgai trukus darbuotojas vėl dirbtų įprastu darbo krūviu. Tiesioginiai vadovai atlieka svarbų vaidmenį stebint padėtį ir užtikrinant, kad pavieniams darbuotojams nebūtų užkrauta pernelyg didelė našta. Laikykitės taisyklių ir susitarimų dėl darbo ir poilsio laiko ir leiskite darbuotojams pasinaudoti savo teise ne darbo metu atsijungti nuo ryšio priemonių.
- Nepriklausomai nuo vakcinacijos vykdymo arba pasveikusiujų grįžimo į darbą, toliau taikykite rekomenduojamas infekcijos kontrolės priemones (įskaitant socialinio atstumo laikymąsi, reguliary rankų plovimą ir higieną bei veido kaukių naudojimą), kad būtų užkirstas kelias viruso plitimui. Šie veiksmai išlieka svarbūs net ir pradėjus žmonių vakcinaciją.
- Atliekant grįžimo į darbą peržiūrą, įsitikinkite, kad darbuotojas neišnaudoja visos savo energijos darbe, jos nepalikdamas šeimai, bendravimui su žmonėmis ir laisvalaikiui.

Pareigų pakeitimų pavyzdžiai

Yra daug galimų koregavimų arba nedidelių pakeitimų, kurie gali padėti grįžtantiems darbuotojams suderinti savo sveikatą su darbu. Profesinės sveikatos priežiūros specialistai geriausius rezultatus stebi, kai vadovas ir darbuotojas šiuos dalykus išsiaiškina kartu. Būkite lankstūs. Nebijokite teikti pasiūlymus ir skatinti darbuotoją pateikti savo idėjų, bet venkite primesti pakeitimus. Akivaizdu, kad gali nepavykti įgyvendinti kiekvieno pasiūlymo, tačiau paprastai galima rasti veiksmingų, darbu tinkamų pakeitimų. Svarbiausia turėti planą, dėl kurio abu sutariate.

Laipsniškas grįžimas ir darbo laikas

Dėl persirgus COVID-19 atsiradusių simptomų trukmės ir poveikio žmonėms gali reikėti į darbą grįžti palaipsniui, o tai dar vadinama „laipsnišku grįžimu“. Mažai tikėtina, kad standartinis, trumpas, laipsniškas grįžimas būtų tinkamas ilgalaikio COVID sindromo atveju. Laipsniškas grįžimas laikui bėgant gali būti koreguojamas, o tai gali trukti daugelį savaičių ar mėnesių.

Darbas nuotoliniu būdu arba laikantis lėtesnio tempo (t. y. dirbant su poilsio pertraukomis, priklausomai nuo simptomų) yra svarbus darbuotojams, kuriems pasireiškia nuovargio simptomai. Kai kurie darbuotojai gali ir toliau dirbti visą darbo dieną; kitiems būtų veiksmingiau taikyti planuojamą darbo laiko sutrumpinimą.

Kartais ilgalaikiu COVID sindromu sergantys darbuotojai, jei persidirba, gali atkristi, tačiau galimai tik po keleto dienų. Jums reikės atsižvelgti į darbuotoją (ir suprasti, kad jis taip pat vis dar mokosi, kaip gyventi su savo simptomais ir juos valdyti).

Kiti pavyzdžiai

Pakeitimai turėtų būti pritaikyti prie asmens ir priklausys nuo to, kokie yra jo konkretūs simptomai ir apribojimai, kokios įtakos jie turi jo gebėjimui atlikti tam tikras užduotis ir darbo funkcijas. Reikalingi individualizuoti sveikimo ir reabilitacijos planai. Kai kurie iš šių dalykų gali atrodyti akivaizdūs, tačiau naudinga juos oficialiai įtvirtinti, siekiant užtikrinti jų įgyvendinimą:

- darbo laiko pakeitimai (pradžia, pabaiga ir pertraukos);
- dirbtų valandų pakeitimai, pvz., trumpesnės dienos, laisvadieniai tarp darbo dienų;
- pamaininio darbo pakeitimai, pvz., apsvarstykite galimybę neskirti vėlyvų ar ankstyvų pamainų ir (arba) naktinių budėjimų, kad kiekvienas asmuo dirbtų tuomet, kai jaučiasi geriausiai;
- darbo modelių pakeitimai, pvz., darbas lėtesniu tempu, reguliarios ir (arba) papildomos pertraukos;
- darbo krūvio pakeitimai, pvz.:
 - ✚ per nustatytą laiką paveskite mažiau užduočių nei įprasta;
 - ✚ duokite daugiau laiko įprastoms užduotims atlikti ir vengti darbo esant skubiems terminams;
- laikini pareigų ar užduočių pakeitimai (pakeistos užduotys);
- parama, pvz.:
 - ✚ aiški pagalbos linija – kas nors, kieno galima paklausti ar su kuo pasikalbėti;
 - ✚ bičiulio sistema;
 - ✚ laisvadieniai, skirti sveikatos priežiūros procedūroms;
 - ✚ darbas ne atskirai;
- aiškūs tikslai ir peržiūros mechanizmai;
- jei įmanoma, darbas iš namų;
- reguliarūs patikrinimai, ar simptomai keičiasi.

Jei manote, kad sveikatos būklė gali būti laikoma negalia, darbdaviui gali būti nustatytas papildomas teisinis reikalavimas atlikti pagrįstus koregavimus. Kreipkitės patarimo į darbuotojų sveikatos tarnybą ir žmogiškųjų išteklių skyrių.

Kaip profesinės sveikatos tarnybos gali padėti vadovams ir grįžtantiems darbuotojams?

Kai liga trunka ilgai, grįžimas į darbą per anksti arba darbas pilnu krūviu gali sukelti atkrytį. Profesinės priežiūros sveikatos specialistai gali padėti keletu būdų:

- teikdami paramą veiksmingai peržiūrint darbo vietos rizikos vertinimą, kad būtų sprendžiamas ilgalaikio COVID sindromo ir grįžimo į darbą klausimas, taip pat taikant kontrolės priemones darbo vietoje;
- atlikdami individualizuotus vertinimus, rengdami individualizuotą sveikimo ir reabilitacijos planą ir užtikrindami, kad būtų atlikti atitinkami medicininiai tyrimai;
- jie turi patirties vertinant darbuotojus, turinčius naujų sveikatos sutrikimų ir sveikatos sutrikimų, apie kuriuos trūksta informacijos, ir simptomų poveikį darbo procesams;
- prisidėdami prie individualizuotos darbo vietos ar užduočių rizikos vertinimo kartu su jumis ir jūsų kolegomis;
- atsižvelgdami į pavienio darbuotojo ir jo bendradarbių saugą;
- vykdydami sveikatos priežiūrą, jei dėl kokios nors kitos rizikos reikia koreguoti standartinį sveikatos vertinimą.

Norėdami gauti daugiau informacijos, kreipkitės į profesinės sveikatos priežiūros specialistą, profesinės sveikatos tarnybą arba darbo medicinos gydytoją.

Bendra vadovo atsakomybė

Jūsų vaidmuo – remti grįžtantį darbuotoją palaikant atvirą bendravimą ir, jei įmanoma, įgyvendinant darbo pakeitimus. Jums nereikia turėti visų atsakymų.

Jei nesate tikri, ką daryti ar reikia pagalbos ir patarimų, kreipkitės pagalbos į kitus vadovus, savo žmogiškųjų išteklių specialistą ar profesinės sveikatos priežiūros specialistą.

Jei dirbate didelėje organizacijoje, įsitikinkite, kad žinote, kur rasti informacijos šiais klausimais:

- jūsų organizacijos nustatyta grįžimo į darbą politika;
- gerovės ir psichologinės paramos būdai (pvz., konsultavimas, darbuotojų tinklai);
- reabilitacijos parama (pvz., fizioterapija);
- praktinė parama tokiais klausimais kaip vaikų priežiūra ir ilgalaikiai sveikatos sutrikimai.

COVID-19 yra nauja liga; todėl tai yra laikinas dokumentas, kuris bus atnaujintas, kai bus gauta naujos informacijos.

EU-OSHA yra parengusi keletą įmonėms skirtų rekomendacinių dokumentų ir priemonių, kad būtų sprendžiamas COVID-19 poveikio darbo vietoms klausimas. Su jais galima susipažinti specialioje interneto skiltyje „[Saugios darbo vietos. Sustabdykime pandemiją](#)“.

Papildomos medžiagos galima rasti apsilankius EU-OSHA svetainės skiltyje „[Reabilitacija ir grįžimas į darbą](#)“.

Autorius (-iai): profesorius Ewan Macdonald, dr. Drushsca Laloo, dr. Clare Raynor ir dr. Jo Yarker, SOM ilgalaikio COVID sindromo grupė (Darbo medicinos draugija, angl. Society of Occupational Medicine).

EU-OSHA norėtų padėkoti Darbo medicinos draugijai (SOM).

Projektui vadovavo: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA).

© Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra, 2021 m.

Leidžiama atgaminti nurodžius šaltinį.