COVID-19 INFEKCIJA UN GARAIS COVID — ROKASGRĀMATA VADĪTĀJIEM

Atbalsts darbiniekiem, kuri atgriežas darbā. Svarīgākie jautājumi

Saturs

Kas ir “ietekme pēc Covid” un “garais Covid”? ... 3
Kāpēc vadītājiem ir būtiska nozīme, atbalstot atgriešanos darbā? ... 3
Kas būtu jādara vadītājiem, lai palīdzētu cilvēkam ar garo Covid atgriezties darbā? ... 4
1. posms: uzturiet saziņu arī laikā, kad darbinieks nav darbā. ... 4
2. posms: veikt sagatavošanos pirms darba ņēmēja atgriešanās darbā. ... 4
3. posms: saruna par atgriešanos darbā. ... 5
4. posms: sniegt atbalstu pirmajās dienās pēc atgriešanās darbā. ... 5
5. posms: sniegt pastāvīgu atbalstu un to regulāri pārskatīt. ... 5
Piemēri izmaiņām darbā ... 6
Pakāpeniska atgriešanās darbā un darba laiks ... 6
Citi piemēri ... 7
Kā arodveselības dienesti var palīdzēt vadītājiem un darbiniekiem, kas atgriežas darbā? ... 7
Vadītāja vispārējie pienākumi ... 7

- **Kāda ir pieredze pēc izslimota Covid-19?**

Mēs joprojām cenšamies noskaidrot vairāk faktu par Covid-19 ietekmi, un jau tagad ir zināmas šādas atziņas.

  - Katram piektajam cilvēkam simptomi vēl saglabājas četras nedēļas pēc izslimošanas, un vienam no desmit simptomi vēl tiek konstatēti 12 nedēļas vai ilgāk. Dažiem simptomi var ilgt vairākus mēnešus.
  - Laika gaitā šie simptomi var būt neparedzami un svārstīgi.
  - Parasti simptomi ir neierasts nogurums, elpas trūkums, muskuļu un locītavu sāpes, sāpes krūtīs un garīgās veselības problēmas.
  - Lielākajai daļai darbiniekiem, kuriem ir pastāvīgi simptomi, būs vajadzīgas piemērotas telpas darba vietā, bet dažiem, iespējams, nevajadzēs.
  - Garā Covid-19 neprognozējamais un svārstīgais raksturs nozīmē, ka dažiem darbiniekiem var nākties atgriezties darbā pakāpeniski, proti, ilgākā laikposmā, lai lēnām vairotu savas darba spējas.

- **Kāpēc vadītājiem ir būtiska nozīme, atbalstot atgriešanos darbā?**

Kā vadītājs jūs bieži vien esat pirmā persona, ar ko sazināties. Pierādījumi liecina, ka tiešajiem vadītājiem ir būtiska ietekme uz sekmīgu atgriešanos darbā; tas, ko darāt un kā jūs uzvedaties, var ietekmēt to, vai darbinieks, kurš atgriežas darbā, varēs to izdarīt un palikt darba vietā. Jums nav jābūt ekspertam saistībā ar garo Covid un jums nav jāzina visas atbildes, bet ir svarīgi, lai jūs atbalstītu darbinieku, kurš atgriežas darbā, uzklausītu viņu bažas un rīkotos tiktāl, cik tas ir iespējams.

- **Sadarbības būtiskā nozīme risinājumu rašanā**

Ikviens cilvēks ir atšķirīgs. Katrai personai būs vajadzīgs atšķirīgs atbalsta līmenis atkarībā no viņu lomas, simptomiem ilgtermiņā, darba vides un personīgās situācijas. Ir svarīgi uzklausīt vajadzības un bažas, ko pauž darbinieki, kuri atgriežas darbā, ļaut viņiem proaktīvi veikt izmaiņas, lai tie varētu atgūt savu veselību un veikt savu darbu, un sadarboties, lai rastu risinājumus, kas viņiem un jūsu kolektīvam ir noderīgi.

- **Galvenie posmi, kas jāievēro, lai sniegtu atbalstu jūsu darbiniekiem, kuri atgriežas darbā**

Pēc šiem soļiem jūsu darbiniekam, kurš atgriežas darbā, būs vislabākā iespēja atgriezties darba vietā un tur palikt. Šajā rokasgrāmatā sniegta plašāka informācija par katru posmu.

  - *1. posms:* uzturiet saziņu arī laikā, kad darbinieks nav darbā.
  - *2. posms:* sagatavojieties pirms darbinieka atgriešanās darbā.
  - *3. posms:* uzturiet sarunu par atgriešanos darbā.
  - *4. posms:* sniedziet atbalstu pirmajās dienās pēc atgriešanās darbā.
  - *5. posms*: regulāri sniedziet pastāvīgu atbalstu un pārskatiet to.

- **Šīs rokasgrāmatas izmantošana**

Šajā rokasgrāmatā atradīsiet informāciju, kas jums palīdzēs atbalstīt darbiniekus, kuri atgriežas darbā pēc Covid-19 infekcijas vai garā Covid-19. Šo informāciju var izmantot vienlaikus ar jūsu organizācijas pašreizējo personāla prombūtnes pārvaldības praksi.

Ja neesat pārliecināts, ko darīt, sazinieties ar savu cilvēkresursu nodaļas kontaktpersonu — jums tas nav jādara vienam pašam.

Šajā brošūrā ir sniegti norādījumi par to, kā vadītāji var palīdzēt darbiniekiem, kuriem ir pastāvīgi simptomi, atgriezties darbā pēc tam, kad izslimota Covid-19 infekcija vai garais Covid.

*EU-OSHA ir izstrādājusi arī darbā atgriešanās rokasgrāmatu darbiniekiem, kuri atveseļojas pēc Covid-19 — sk.*https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace

Kas ir “ietekme pēc Covid” un “garais Covid”?

Daudziem cilvēkiem Covid-19 simptomi ilgst pāris dienas, lai gan simptomi parasti var ilgt divas līdz četras nedēļas. To sauc par “akūtu Covid”. Termins “garais Covid” tiek bieži lietots, ja pēc četrām nedēļām simptomi arvien vēl attur cilvēku no normālas darbības. Citi termini, ko izmanto, lai aprakstītu to pašu stāvokli, ir “pastāvošs simptomātisks Covid-19” (simptomu ilgums 4–12 nedēļas) un “sindroms pēc Covid-19 izslimošanas” (12 nedēļas vai ilgāk).

- Ir daudz informācijas par Covid-19 ietekmi, taču pētījumi liecina, ka:
- Katram piektajam cilvēkam simptomi vēl saglabājas četras nedēļas pēc izslimošanas, un vienam no desmit simptomi vēl tiek konstatēti 12 nedēļas vai ilgāk. Dažiem simptomi var ilgt vairākus mēnešus.
- Simptomi būtiski atšķiras cilvēku starpā, un attiecībā uz ilgstošu Covid nav noteikts diagnosticēšanas ceļš.
- Garā Covid simptomi var būt neparedzami un svārstīgi laika gaitā; dažiem cilvēkiem simptomi turpinās, citiem tie nav ilgstoši.
- Plašāk izplatīti simptomi ir šādi:
  - nogurums — nespēks nemazinās arī pēc atpūtas;
  - elpas trūkums;
  - muskuļu un locītavu sāpes;
  - sāpes krūtīs;
  - klepus;
  - garīgās veselības problēmas, tostarp trauksme un depresija;
- citi simptomi ietver galvassāpes, grūtības domāt un atrast pareizos vārdus, sirds un asinsspiediena problēmas, smaržas zudums, izsitumi, gremošanas traucējumi, apetītes zudums un iekaisusi rīkle.
- Garajam Covid var būt neparastas variācijas: recidīvi un fāzes ar jauniem, dažkārt neparastiem, simptomiem. Sākotnēji vieglam vai pat asimptomātiskam gadījumam var sekot smagi simptomi, kas būtiski ietekmē ikdienas darbības.

Pārliecinošs apsvērums: lai gan atveseļošanās no Covid-19 var būt lēna, daudzi cilvēki ar laiku atveseļojas, un ir sagaidāms, ka ārstēšana uzlabosies, tiklīdz kļūs zināms vairāk. Atgriešanās darbā ir daļa no atveseļošanās procesa, pat ja ir jāievēro elastība vai jāizmanto saīsināts darba laiks un pakāpenisks temps vairāku mēnešu garumā.

Kāpēc vadītājiem ir būtiska nozīme, atbalstot atgriešanos darbā?

Slikta pašsajūta, ko pieredz jo īpaši saistībā ar ilgstošo Covid-19, ar tā svārstīgajiem un neparastajiem simptomiem var skart gan darbiniekus, gan vadītāju, bet tā tam nevajadzētu būt — šajā brošūrā sniegtie ieteikumi palīdzēs vadītājiem atbalstīt darbinieku atgriešanos darbā.

Ikviena pieredze pēc Covid-19 izslimošanas ir atšķirīga; dažiem tā saistīta ar problēmām, tomēr daudziem cilvēkiem, kuri atgriežas darbā noteiktā statusā (ne vienmēr uz pilna laika slodzi vai to pašu pienākumu veikšanai), tas ir svarīgi finansiālu iemeslu dēļ, un garīgās veselības un sociālās vides uzlabošana, kā arī vislabāko iespēju nodrošināšana, lai viņi varētu palikt darbā — tas var pat palīdzēt viņiem atveseļoties.

- Kā vadītājam jums ir būtiska loma, lai palīdzētu savam darbiniekam atgriezties darbā. Jūs kā vadītājs:
- bieži vien esat pirmā persona, ar ko darbinieks sazinās;
- esat vislabākajās pozīcijās, lai palīdzētu darbiniekam justies novērtētam un saglabāt identitātes izjūtu, kad tie nejūtas labi;

- spējat veikt izmaiņas darbā vai pielāgot darbu, lai pēc atgriešanās darbā viņi varētu paveikt gan ar savu darbu, gan atgūt veselību.

Liela nozīme varētu būt arī cilvēkresursu speciālistiem, kuri var sniegt atbalstu vadītājiem, veicot vairākus šajā rokasgrāmatā minētos uzdevumus.

Kas būtu jādara vadītājiem, lai palīdzētu cilvēkam ar garo Covid atgriezties darbā?

- **Ikviens cilvēks ir atšķirīgs.**

Katrai personai būs vajadzīgs atšķirīgs atbalsta līmenis atkarībā no viņu lomas, simptomiem ilgtermiņā, darba vides un personīgās situācijas. Ir svarīgi uzklausīt viņu vajadzības un bažas, ļaut viņiem proaktīvi veikt izmaiņas, kas ļautu viņiem atgūt savu veselību un veikt darbu, un sadarboties, lai rastu risinājumus. Pēc šiem soļiem jums būs vieglāk plānot, ko darīt, un dot iespēju darbiniekam, kurš atgriežas darbā, to izdarīt vislabākajā veidā un palikt tajā.

1. posms: uzturiet saziņu arī laikā, kad darbinieks nav darbā.

- **Uzturēt kontaktus.** Likt viņiem saprast, ka par viņiem domā. Vienoties par to, kā jūs sazināsieties (cik bieži, pa tālruni vai e-pastu).
- **Apspriest darba devēja un darbinieka likumīgās tiesības un pienākumus** saistībā ar slimības atvaļinājumu. Ja darbinieks vairākas dienas ir atbrīvots no darba, var būt jāiesniedz oficiāls paziņojums saskaņā ar jūsu valsts tiesību aktu prasībām.
- **Vienoties, ko teikt citiem.** Būtu lietderīgi vienoties par to, ar kādu informāciju būtu jādalās ar kolēģiem un klientiem, tomēr jāievēro konfidencialitāte.
- Ja jums ir **pieejami arodveselības un/vai psiholoģiskā/labbūtības atbalsta pakalpojumi**, informējiet darbiniekus par pieejamo atbalstu un par to, kā to saņemt. Arodveselības dienestiem un ārstiem ir pieredze padomu sniegšanā par pielāgojumiem un atbalstu, informējot attiecīgos vadītājus pēc darbinieka piekrišanas saņemšanas.
- Apspriest ar darbinieku viņa vēlmes saistībā ar intervencēm, rehabilitācijas programmām, sagatavošanu darbam, kā arī ārējām darbā atgriešanās aģentūrām.
- **Dot darbiniekam atļauju atpūsties un atgūt spēkus**. Daudzi cilvēki jūtas vainīgi, ka vairs nestrādā savu darbu, un tas var aizkavēt viņu atlabšanu — vajadzētu viņiem paziņot, ka vēlaties viņiem sniegt palīdzību un atbalstu, nevis jautāt, kad viņi domā atgriezties darbā.
- **Sniedziet informāciju darbiniekiem par** jūsu uzņēmumā ieviesto **rehabilitācijas politiku** neatkarīgi no tā, vai tā būtu vai nebūtu saistīta ar Covid-19.

2. posms: veikt sagatavošanos pirms darba ņēmēja atgriešanās darbā.

- **Dažiem cilvēkiem pirms atgriešanās darbā var būt nepieciešama medicīniskā izziņa**, piemēram, ja darbs saistīts ar lielu slodzi vai stresu, attiecībā uz drošību kritiski svarīgām lomām vai ja darbiniekiem iepriekš ir bijis attiecīgs veselības stāvoklis, kas vēl pasliktinājies Covid-19 dēļ.
- **Iedomāties sevi viņu vietā**: kā jūs justos, ja būtu smagi slims un nezinātu, vai jūs jebkad pilnībā atveseļosieties? Mēģiniet padomāt par to, kā cilvēks varētu justies, par ko viņš varētu būt norūpējies un kādas varētu būt viņa prioritātes.
- **Noorganizējiet sarunu par atgriešanos darbā, lai vienotos par konkrētu atgriešanās darbā plānu.** Dažiem darbiniekiem var būt svārstīgi simptomi, un viņiem var būt vajadzīgs laiks, lai varētu strādāt tādā pašā līmenī kā iepriekš. Sagatavoties būt elastīgam un laika gaitā mainīties — iespējams, ka izstrādātais plāns būs jāmaina. Šādus pasākumus varētu atbalstīt arodveselības dienesti, uzraudzītāji un darbinieku pārstāvji.
- **Konsultējieties ar arodveselības dienestu vai arodslimības ārstu par to, kā pielāgot darba vietu.** Viņi var arī konsultēties ar ārstiem, kas ārstē jūsu darbinieku.
- Sniegt informāciju attiecīgo darbinieku kolēģiem un uzraudzītājiem par ilgstošo Covid-19 un par jautājumiem attiecībā uz darbu un atgriešanos darbā.

- Apsvērt iespēju **lūgt padomu** un izmantot jebkādas **atbalsta shēmas** vai jebkādas **valdības noteikumu** priekšrocības **— vispārējas vai saistītas ar Covid-19** —, ar kurām tiek sniegts atbalsts darba vietas pielāgošanai, lai saglabātu darbiniekus darbā.

3. posms: saruna par atgriešanos darbā.

- **Pirms sarunas** padomāt, kādas izmaiņas darbā un pienākumos var būt praktiski izmantojamas iespējas, un lūgt darbinieku darīt tā pat. Nodrošināt, lai viņi ierastos uz sanāksmi, kurā apspriestu, kā viņu stāvoklis varētu ietekmēt viņu darbu, kādus uzdevumus viņi uzskata par spējīgiem veikt attiecīgajā laikā un kādas izmaiņas viņiem palīdzēs veikt savu darbu (vai tā daļu). Atgādināt, ka viņiem ir jākonsultējas ar saviem ārstiem par to, kas viņiem būtu jādara un nebūtu jādara, un jāiesaista arodveselības aprūpes dienesti vai ārsti. Var būt lietderīgi iesaistīt cilvēkresursu speciālistus, partnerus, darbinieku uzraudzītāju vai darbinieku pārstāvjus.
  - Tiešais vadītājs un darbinieks varētu uzskaitīt darba prasības šādās kategorijās un norādīt aplēsto procentuālo daļu par katru dienu, uz kuru attiecas šādas prasības (pirms prombūtnes slimības dēļ), un noskaidrot, vai darbinieks uzskata, ka šīs prasības varētu radīt problēmas, viņam atgriežoties darbā:
  - kognitīvās — sarežģītu datu apstrāde, datu ievadīšana, kam nepieciešama intensīva koncentrācija, ātra uzdevumu maiņa, vairāku sistēmu izmantošana, sarežģīta lēmumu pieņemšana, ātra un augsta riska lēmumu pieņemšana, vairāku ieinteresēto personu vai ziņojumu pārvaldība;
  - fiziskās — atkārtotas kustības, statiskas pozas, neērtu vai smagu priekšmetu periodiska pārvietošana;
  - emocionālās — darbs ar neaizsargātiem cilvēkiem/bērniem vai grūtībās nonākušiem klientiem/apmeklētājiem, agresijas vai vardarbības potenciāls, nepieciešamība būt emocionāli elastīgam un noturīgam.
  - Tas varētu palīdzēt apzināt konkrētus un noderīgus pielāgojumus.
- **Sarunas laikā** ir jāparedz laiks, lai cilvēki iejustos situācijā un saruna noritētu atbrīvotā gaisotnē; pajautāt, kā viņi jūtas un vai ir kaut kas, par ko viņi uztraucas, un izpētiet risinājumu. Runāt par iespējamām izmaiņām darbā, darba prioritātēm un darba grafiku attiecībā uz pirmajām nedēļām pēc viņu atgriešanās darbā — lūgt viņus paust savas domas. Paskaidrot, ka jūs pārraudzīsiet un pārskatīsiet, kā notiek procesa virzība. Apspriest, kas varētu būt saistīts ar pirmo darba dienu un nedēļu. Vienoties par atgriešanās darbā plānu, kas apmierinātu jūs abus. Tam jābūt izpildāmam, tāpēc jāpārliecinās, vai tajā ir norādīts, kam kas ir jādara un kad. Tam jābūt arī elastīgam, jo, kamēr nav mēģināts, nav zināms, kas jums abiem ir labāk piemērots. Darīt zināmu plānu ar arodveselības dienestiem vai arodslimību ārstiem, kā arī apsvērt iespēju to darīt zināmu cilvēkresursu speciālistiem vai darbinieku kolēģiem.
- **Vairīties piedāvāt nepieprasītus pielāgojumus.**

4. posms: sniegt atbalstu pirmajās dienās pēc atgriešanās darbā.

- Pārliecināties, vai esat pieejams ar viņiem personīgi tikties jau pirmajā dienā.
- Ļaut viņiem uzsākt darba gaitas lēnām, jo tas viņiem neliks justies pārslogotiem un samazinās risku attiecībā uz turpmāku prombūtni slimības dēļ.
- Atgādināt viņiem par darba prioritātēm, grafiku un izmaiņām, par kurām esat vienojušies, un pārbaudīt, vai tās ir ieviestas un darbojas labi.
- Nodrošināt, ka darbinieks, kurš atgriežas darbā, tiek informēts par visām izmaiņām, kas veiktas attiecībā uz darbu, iepazīstināt ar jauniem kolēģiem, informēt viņus par jaunākajiem notikumiem utt.
- Organizēt regulāras pārbaudes, lai apspriestu to, kā viņi atgūst savu veselību un veic savu darbu.

5. posms: sniegt pastāvīgu atbalstu un to regulāri pārskatīt.

Šis ir posms, kurā viss nedaudz atšķiras no procedūras, kas attiecas uz parasto atgriešanos darbā. Tā kā simptomi pēc Covid-19 izslimošanas ir svārstīgi un laika gaitā mainīgi, ir vēl svarīgāk regulāri

pārskatīt izmaiņas darba slodzē /darbā. Ja iespējams, ieteicams regulāri pārskatīt progresu, kas sasniegts pēc atgriešanās darbā, kopā ar arodveselības speciālistu. Šādā veidā jūs varat paredzēt problēmas un nodrošināt, ka jūsu darbiniekam ir vislabākās iespējas pārvaldīt jebkādus pastāvīgus simptomus un palikt darbā.

- **Regulāri un atklāti sazināties.** Noorganizēt pārbaudes, lai redzētu, kas darbojas un kas ir jāpārskata.
- **Pārskatīt darba slodzes** un vienoties laika gaitā pakāpeniski palielināt pienākumus — dažkārt tas var būt vairāki mēneši, nevis nedēļas. Dažiem cilvēkiem veiksmīga atgriešanās būs sekmīgāka, ja tā notiks lēnā tempā. Tas varētu novērst recidīvu rašanos un turpmāku prombūtni. Dažiem cilvēkiem pastāvīgie simptomi var nozīmēt to, ka viņi nespēj izpildīt darba prasības — ja tā, tad varētu būt laiks apspriest pienākumu maiņu vai pārcelšanu citā amatā.
- **Vajadzības gadījumā konsultējieties ar cilvēkresursu speciālistiem.** Var būt nepieciešams īstenot pagaidu politiku Covid-19 jomā, jo īpaši attiecībā uz prombūtni slimības dēļ un vajadzību atbalstīt, nevis sodīt tos, kuriem nepieciešams ilgāks prombūtnes periods vai pienākumu maiņa.
- Pagarināta prombūtne vai izmaiņas darbā var ietekmēt personāla apmācību; apsvērt, kā tas varētu ietekmēt apmācības prasības, jo īpaši reglamentētās profesijās.
- **Sekojiet līdzi citu darbinieku darba slodzei.** Atkarībā no inficēšanās rādītājiem jūsu teritorijā un spēkā esošajiem protokoliem daudzi jūsu darbinieki var neierasties Covid-19 vai smagas saslimšanas gadījumā ilgstošu seku dēļ. Darbinieku trūkums lielā skaitā vai ierobežotas darba spējas var radīt slogu, lai nodrošinātu darbības turpināšanu, kā arī slogu attiecībā uz palikušajiem darbiniekiem. Papildu darba slodzei jābūt pēc iespējas mazākai, un jānodrošina, ka tā nav pārāk ilga. Tiešajiem vadītājiem ir svarīgs uzdevums uzraudzīt situāciju un gādāt, lai atsevišķi darbinieki netiktu pārslogoti. Ievērojiet noteikumus un vienošanās par darba laiku un atpūtas brīžiem un dodiet darbiniekiem tiesības pēc darba laika beigām atslēgties no darba.
- Neatkarīgi no pretvīrusa vakcinācijas, lai izslimojušie darbinieki atgrieztos darbā, būtu jāsaglabā ieteiktie inficēšanās kontroles pasākumi (tostarp sociālā distancēšanās, regulāra roku mazgāšana / higiēna un sejas aizsargmasku lietošana). Šie pasākumi joprojām ir svarīgi, pat ja pretvīrusa vakcinācija ir plaši izvērsta.
- Veicot atgriešanās darbā pārskatīšanu, būtu jāpārliecinās, vai darba ņēmējs darbā neizlieto visu savu enerģiju, neko atstājot novārtā savu ģimeni, socializāciju un atpūtu.

Piemēri izmaiņām darbā

Ir daudz iespējamu izmaiņu vai nelielu izmaiņu, kas var palīdzēt darbiniekiem, kuri atgriežas darbā, atgūt savu veselību un veikt savu darbu. Arodveselības speciālisti paredz vislabākos rezultātus, ja to saprot gan vadītājs, gan darbinieks. Vajadzētu ievērot elastīgumu. Nebaidīties izteikt ierosinājumus un iedrošināt savu darbinieku izteikt idejas, bet izvairīties uzspiest pielāgojumus. Acīmredzami ir tas, ka jūs nevarēsiet ņemt vērā visus ieteikumus, bet parasti vienmēr ir iespējams atrast kādas darba vajadzībām atbilstošas izmaiņas. Galvenais ir pildīt plānu, par kuru jūs kā abas puses esat vienojušies.

Pakāpeniska atgriešanās darbā un darba laiks

Ņemot vērā izraisīto simptomu ilgumu un ietekmi pēc Covid izslimošanas, cilvēkiem var nākties atgriezties darbā pakāpeniski, ko dēvē arī par “pakāpenisku atgriešanos darbā”. Standarta, īstermiņa, saskaņota atgriešanās darbā, visticamāk, nebūs piemērota garā Covid-19 gadījumā. Pakāpenisku atgriešanos darbā var pielāgot, tuvojoties atgriešanās laikam, kas var ilgt no vairākām nedēļām līdz mēnešiem.

Tiem darbiniekiem, kuriem ir noguruma simptomi, ir svarīgi strādāt attālināti un pakāpeniskā tempā (t. i., strādāt ar atpūtas pārtraukumiem, ko nosaka attiecīgie simptomi). Daži darbinieki var turpināt strādāt pilnu darba laiku; citiem lietderīgāks varētu būt plānots darba stundu skaita samazinājums.

Dažkārt darbiniekus, kuriem konstatēts garais Covid, var skart recidīvs, ja viņi pārpūlas, iespējams, ja netiek piemērotas saīsinātas darbdienas. Jums būs jāvadās pēc darbinieka viedokļa (un jāapzinās, ka arī viņi joprojām mācās, kā sadzīvot ar simptomiem un tos pārvarēt).

Citi piemēri

Izmaiņas būtu jāpielāgo katram atsevišķam cilvēkam, un tās būs atkarīgas no tā, kādi ir viņu konkrētie simptomi un ierobežojumi, kā tie ietekmē viņu spēju veikt pienākumus un savu lomu darbā. Ir vajadzīgi individuāli atveseļošanās un rehabilitācijas plāni. Daži no turpmāk minētajiem aspektiem var šķist acīmredzami, bet ir lietderīgi tos oficiāli noformulēt, lai nodrošinātu to ievērošanu:

- darba laika izmaiņas (sākums, beigas un pārtraukumi);
- nostrādāto stundu izmaiņas, piemēram, īsākas darbdienas, brīvu dienu ievērošana starp darbdienām;
- izmaiņas maiņu darbā, piemēram, apsvērt iespēju pārtraukt diennaktī vēlās vai agrās maiņās un/vai nakts dežūras, lai cilvēks strādātu tad, kad justos pēc iespējas labāk;
- darba grafiku izmaiņas, piemēram, pakāpeniskuma, regulāru un/vai papildu pārtraukumu ieviešana;
- darba slodzes izmaiņas, piemēram,
  - noteiktā laikposmā noteikt mazāk uzdevumu nekā parasti;
  - atvēlēt vairāk laika parasto uzdevumu veikšanai un novērst darbu saspringtos termiņos;
- veikt pagaidu izmaiņas pienākumos vai uzdevumos (“pārveidotie uzdevumi”);
- atbalsts, piemēram,
  - skaidra palīdzības līnija — norīkots kāds, kam pajautāt vai ar ko saskaņot;
  - mentoru sistēma;
  - brīvas dienas veselības aprūpes apmeklējumiem;
  - nestrādāt izolēti;
- skaidri mērķi un pārskatīšanas mehānismi;
- ja iespējams, strādāt no mājām daļēju darba laiku;
- regulāras pārbaudes par to, vai simptomi ir svārstīgi.

Ja uzskatāt, ka medicīniskais stāvokli varētu uzskatīt par invaliditāti, uz darba devēju var attiekties papildu juridiska prasība veikt pamatotus pielāgojumus. Konsultējieties ar arodveselības dienestu un cilvēkresursu speciālistiem.

Kā arodveselības dienesti var palīdzēt vadītājiem un darbiniekiem, kas atgriežas darbā?

Ja slimības ilgums bijis liels, pārāk agra atgriešanās darbā vai pilna darba slodze var izraisīt recidīvu. Arodveselības speciālisti var palīdzēt vairākos veidos:

- sniedzot atbalstu darba vietas riska novērtējuma efektīvā pārskatīšanā, lai risinātu ar garo Covid un atgriešanos darbā saistītos jautājumus, kā arī attiecībā uz kontroles pasākumiem darba vietā;
- veicot individualizētus novērtējumus, izstrādājot individuālu atveseļošanas un rehabilitācijas plānu un nodrošinot, ka tiek veikta attiecīgas medicīniskas izmeklēšanas;
- viņiem ir pieredze, lai novērtētu darbinieku ar jaunu vai slikti izprastu veselības stāvokli, kā arī simptomu ietekmes uz funkcionēšanu novērtēšanā;
- piedaloties kopā ar jums un kolēģiem individualizētā darba vides /uzdevuma riska novērtēšanā;
- apsverot katra darbinieka un viņa līdzstrādnieku drošību;
- ieviešot veselības uzraudzību, ja daži citi riski jāpielāgo standarta veselības novērtējumam.

Lai iegūtu plašāku informāciju, sazinieties ar arodveselības speciālistu, arodveselības dienestu vai arodslimību ārstu.

Vadītāja vispārējie pienākumi

Jūsu uzdevums ir atbalstīt darbinieku, kurš atgriežas darbā, uzturot sazināšanos un, ja iespējams, atbalstot izmaiņas darbā. Jums nav jāzina visas atbildes.

Ja neesat pārliecināts, ko darīt, vai ja jums vajadzīga palīdzība un padoms, lūdziet palīdzību citiem vadītājiem, savam cilvēkresursu speciālistam vai arodveselības speciālistam.

Ja strādājat lielā organizācijā, pārliecinieties, kur var atrast informāciju par šādiem jautājumiem:

- jūsu organizācijas izstrādātā politika attiecībā uz atgriešanos darbā;
- labklājības un psiholoģiskā atbalsta iespējas (piemēram, konsultācijas, personāla tīkli);
- rehabilitācijas atbalsts (piemēram, fizioterapija);
- praktisks atbalsts tādos jautājumos kā bērnu aprūpe un ilgtermiņa veselības stāvoklis.

Covid-19 ir jauna slimība; tāpēc šis ir pagaidu dokuments, kas tiks atjaunināts, tiklīdz būs pieejama jauna informācija.

EU-OSHA ir sagatavojusi vairākus ieteikumu dokumentus un rīkus uzņēmumiem, lai novērstu Covid-19 ietekmi uz darba vietām. Ar tiem var iepazīties, apmeklējot īpaši šim nolūkam veltīto tīmekļa iedaļu Veselīgas darba vietas aptur pandēmiju.

Papildu materiālus var atrast EU-OSHA tīmekļa iedaļā Rehabilitācija un atgriešanās darbā.

Autors(-i): Profesors Ewan Macdonald, Dr. Drushsca Lalloo, Dr. Clare Raynor un Dr. Jo Yarker, SOM garā Covid grupa (Society of Occupational Medicine (Arodmedicīnas biedrība)).

EU-OSHA vēlas pateikties Arodmedicīnas biedrībai (SOM).

Projekta vadība: Wiliam Cockburn, Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EU-OSHA)

© Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, 2021.

Atļauts pārpublicēt, ja sniegta atsauce uz avotu.