

## COVID-19-INFEKSJON OG LANGVARIG COVID – VEILEDNING FOR LEDERE

### Støtte til arbeidstakere som vender tilbake til arbeidet: Hovedpunkter



## Innhold

Hva er «post covid» og «langvarig covid»?.....	3
Hvorfor er ledere viktige for å hjelpe arbeidstakere tilbake i jobb? .....	3
Hva bør ledere gjøre for å hjelpe noen med lang covid med å vende tilbake til jobben? .....	4
Trinn 1: Hold kontakten mens arbeidstakeren er sykmeldt .....	4
Trinn 2: Forbered deg til arbeidstakeren vender tilbake .....	4
Trinn 3: Ha en samtale etter tilbakevending til arbeidet .....	5
Trinn 4: Tilby støtte de første dagene etter tilbakevending til arbeidet.....	5
Trinn 5: Tilby løpende støtte og regelmessig vurdering .....	5
Eksempler på endringer i jobben.....	6
Trinnvis tilbakevending og arbeidstid.....	6
Andre eksempler .....	6
Hvordan kan bedriftshelsetjenester hjelpe ledere og arbeidstakere som vender tilbake til arbeidet? ...	7
En leders overordnede ansvar .....	7

### ▪ Hva innebærer opplevelsen etter covid?

Vi lærer fortsatt om virkningene av covid-19, men vi vet følgende:

- Én av fem personer har symptomer etter fire uker, og én av ti har symptomer i 12 uker eller lenger. For noen kan symptomene vare mange måneder.
- Symptomene kan være uberegnelige og variere over tid.
- Vanlige symptomer er blant annet ekstrem tretthet, andpustenhet, muskel- og leddsmerter, brystmerter og psykiske helseproblemer.
- De fleste arbeidstakere med aktive symptomer trenger tilpasninger på arbeidsplassen, men ikke nødvendigvis alle.
- Langvarig covid er uberegnelig og varierende. Noen arbeidstakere kan derfor trenge en gradvis tilbakevending til arbeidet over en lengre periode der de bygger opp arbeidskapasiteten sin.

### ▪ Hvorfor er ledere viktige for å hjelpe arbeidstakere tilbake i jobb?

Som leder er du ofte det første kontaktpunktet. Erfaring viser at linjeledere har en vesentlig betydning for om tilbakevendingen til arbeidet blir vellykket. Hva du gjør, og hvordan du oppfører deg, kan påvirke hvorvidt arbeidstakeren klarer å vende tilbake og bli i jobben. Du trenger ikke å være ekspert på langvarig covid eller sitte med alle svarene, men det er viktig at du er der for å støtte arbeidstakeren, lytte til hva han eller hun er bekymret for, og bidra der du kan.

### ▪ Betydningen av samarbeid for å finne en løsning

Alle er forskjellige. Hver enkelt vil trenge forskjellig grad av støtte avhengig av funksjon, langvarige symptomer, arbeidsmiljø og personlig situasjon. Det er viktig å lytte til hva tilbakevendende arbeidstakere har behov for, hva de er bekymret for, la dem foreta tilpasninger som gjør at de bedre takler helsen og arbeidet sitt, og samarbeide om å finne løsninger som fungerer for dem og teamet ditt.

### ▪ Viktige trinn for å støtte arbeidstakere som vender tilbake til arbeidet

Hvis du følger disse trinnene, får arbeidstakere den beste sjansen til å vende tilbake til jobben på en trygg måte og bli i jobben. Mer informasjon om hvert trinn finnes i denne veiledningen.

- ✚ *Trinn 1:* Hold kontakten mens arbeidstakeren er sykmeldt
- ✚ *Trinn 2:* Forbered deg til arbeidstakeren vender tilbake
- ✚ *Trinn 3:* Ha en samtale etter tilbakevending til arbeidet
- ✚ *Trinn 4:* Tilby støtte de første dagene etter tilbakevending til arbeidet
- ✚ *Trinn 5:* Tilby løpende støtte og regelmessig vurdering.

### ▪ Bruk av denne veiledningen

Du finner informasjon i denne veiledningen som du kan bruke til å støtte arbeidstakere som vender tilbake til arbeidet etter en covid-19-infeksjon eller langvarig covid. Denne informasjonen kan brukes sammen med organisasjonens eksisterende praksis for håndtering av fravær.

Husk at hvis du ikke er sikker på hva du bør gjøre, kan du kontakte personalavdelingen – du trenger ikke å gjøre dette på egen hånd.

*Dette dokumentet inneholder veiledning i hvordan ledere kan støtte arbeidstakere med aktive symptomer så de kan vende tilbake til jobben etter covid-19-infeksjon eller langvarig covid.*

*EU-OSHA har også utarbeidet en veiledning for tilbakevending til arbeidet etter covid-19 for friskmeldte arbeidstakere – se <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>*

## Hva er «post covid» og «langvarig covid»?

For mange varer covid-19-symptomer et par dager, men vanligvis varer de to–fire uker. Dette kalles «akutt covid». «Langvarig covid» er en betegnelse som ofte brukes hvis symptomer fortsatt hindrer noen i å utføre normale gjøremål etter fire uker. Andre betegnelser som brukes til å beskrive samme tilstand, er blant annet «aktiv symptomatisk covid-19» (symptomer som varer 4–12 uker) og «post-covid-19-syndrom» (12 uker eller mer).

- Vi har fortsatt mye å lære om virkningene av covid-19, men forskningsstudier viser følgende:
- Én av fem personer har symptomer etter fire uker, og én av ti har symptomer i 12 uker eller lenger. For noen kan symptomene vare mange måneder.
- Det er stor variasjon i symptomer mellom personer, og det finnes ikke et fastsatt diagnoseforløp for langvarig covid.
- Symptomene på langvarig covid kan være uberegnelige og variere over tid. For noen er symptomene aktive. For andre kan de komme og gå.
- Vanlige symptomer er blant annet:
  - ✚ tretthet (tretthet som ikke blir bedre med hvile)
  - ✚ andpustenhet
  - ✚ muskel- og leddsmerter
  - ✚ brystmerter
  - ✚ hoste
  - ✚ psykiske helseplager, bl.a. angst og depresjon
- Andre symptomer er blant annet hodepine, problemer med å tenke på og finne riktig ord, hjerte- og blodtrykkproblemer, tap av luktesans, hudutslett, fordøyelsesproblemer, redusert appetitt og sår hals.
- Langvarig covid kan ha uvanlige mønstre: tilbakefall og faser med nye, av og til uvanlige, symptomer. Et innledningsvis mildt eller asymptomatisk tilfelle kan etterfølges av alvorlige symptomer som påvirker daglige gjøremål i betydelig grad.

*Til alle som er urolige: Det kan ta tid å komme til hektene etter covid-19, men mange blir bedre etter hvert, og det forventes at vi får bedre behandlinger etter hvert som mer blir kjent. Å komme tilbake i jobb er en del av rehabiliteringen, selv om det må skje fleksibelt eller innebære redusert arbeidstid og arbeidstempo i mange måneder.*

## Hvorfor er ledere viktige for å hjelpe arbeidstakere tilbake i jobb?

Å oppleve å føle seg uvel, særlig med langvarig covid, med varierende og uvanlige symptomer, kan vekke bekymringer for både arbeidstakeren og lederen, men slik trenger det ikke å være. Rådene i dette dokumentet vil hjelpe ledere med å støtte arbeidstakere som vender tilbake til jobben.

Alles erfaring etter covid-19 er forskjellig. Det er utfordrende for noen, men for mange er det viktig å komme tilbake i jobb i en eller annen grad (ikke nødvendigvis fulltid eller med de samme oppgavene) av økonomiske grunner, for å forbedre den psykiske helsen og av sosiale grunner, og for å gi dem den beste sjansen til å bli i jobben – eller rett og slett bli frisk.

- Som leder spiller du en viktig rolle for å hjelpe arbeidstakeren tilbake i jobb. Som leder er du
- ofte det første kontaktpunktet for arbeidstakeren
- best plassert til å hjelpe arbeidstakeren med å føle seg verdsatt og bevare en følelse av identitet når de ikke føler seg på topp
- i stand til å foreta endringer i jobben eller tilpasninger av arbeidet slik at de kan takle både jobben og helsen sin når de vender tilbake

Personalavdelingen kan også spille en vesentlig rolle med å støtte ledere og utføre en rekke oppgaver som er nevnt i denne veiledningen.

## Hva bør ledere gjøre for å hjelpe noen med lang covid med å vende tilbake til jobben?

- **Alle er forskjellige.**

Hver enkelt vil trenge forskjellig grad av støtte avhengig av funksjon, langvarige symptomer, arbeidsmiljø og personlig situasjon. Det er viktig å lytte til hva de har behov for, hva de er bekymret for, la dem foreta tilpasninger som gjør at de bedre takler helsen og arbeidet sitt, og samarbeide om å finne løsninger. Hvis du følger disse trinnene, kan du planlegge hva som kan gjøres slik at arbeidstakeren får den beste sjansen til å vende tilbake til jobben på en trygg måte og bli i jobben.

### Trinn 1: Hold kontakten mens arbeidstakeren er sykmeldt

- **Hold kontakten.** La dem få vite at du tenker på dem. Avtal hvordan dere skal holde kontakten (hvor ofte, via telefon eller e-post).
- **Snakk om både arbeidsgiverens og arbeidstakerens rettigheter og plikter** når det gjelder sykefravær. Hvis arbeidstakeren er borte i flere dager, kan det være krav om å levere en formell sykmelding.
- **Avtal hva andre skal få vite.** Det er nyttig å avtale hva slags informasjon som bør deles med kolleger og klienter uten å krenke personvernet.
- Hvis du har **tilgang til bedriftshelsetjenester og/eller tjenester for psykisk støtte / velferd**, må du informere arbeidstakerne om støtten som er tilgjengelig, og hvordan de kan få tilgang til den. Bedriftshelsetjenester og leger har erfaring med å anbefale tilpasninger og støtte og formidle anbefalinger til relevante ledere etter å ha innhentet arbeidstakerens samtykke.
- Snakk med arbeidstakeren om hans/hennes ønsker med tanke på intervensjon, rehabiliteringsprogrammer, veiledning og eksterne spesialister på tilbakevending til jobb.
- **Gi arbeidstakeren lov til å hvile og hente seg inn.** Mange har dårlig samvittighet fordi de er borte fra jobben, og dette kan gjøre at de ikke kommer til hektene. La dem få vite at du er der for å hjelpe og støtte dem i stedet for å spørre dem når de tror de vil være tilbake igjen.
- **Gi informasjon til arbeidstakere om eventuelle retningslinjer for rehabilitering** fastsatt i selskapet, enten de er spesifikke for covid-19 eller ikke.

### Trinn 2: Forbered deg til arbeidstakeren vender tilbake

- **Noen kan trenge en legeattest før de vender tilbake til arbeidet**, for eksempel hvis arbeidet innebærer stor fysisk anstrengelse eller mye stress, eller sikkerhetskritiske roller, eller når arbeidstakerne har underliggende helseplager som har blitt verre på grunn av covid-19.
- **Forestill deg at du var i deres sted:** Hvordan ville du føle deg hvis du var blitt alvorlig syk og usikker på om du ville bli helt frisk igjen? Prøv å tenke deg hva personen føler, hva de kan være bekymret for, og hvilke prioriteringer de kan ha.
- **Sett opp en samtale etter tilbakevending til arbeidet for å bli enige om en plan for tilbakevendingen.** Noen arbeidstakere kan oppleve varierende symptomer, og det kan ta tid før de kan arbeide på samme nivå som før. Vær forberedt på å være fleksibel og på at ting kan endre seg over tid — du må kanskje endre planen. Bedriftshelsetjenester, ledere og arbeidstakerrepresentanter kan støtte slike ordninger.
- **Snakk med bedriftshelsetjenesten eller bedriftslegen om hvordan arbeidsplassen kan tilpasses.** De kan kanskje også rådføre seg med legene som behandler den ansatte.
- Informer arbeidstakerens kolleger og overordnede om langvarig covid og utfordringer med tilbakevending til arbeidet.
- Vurder å **søke råd** og benytte **støtteordninger**, eller eventuelle **offentlige bestemmelser – generelle eller covid-19-spesifikke** – som støtter tilpasninger av arbeidsplassen for å holde ansatte i jobben.



### Trinn 3: Ha en samtale etter tilbakevending til arbeidet

- Tenk igjennom **før samtalen** hvilke endringer i jobb og oppgaver som kan være farbare alternativer og be arbeidstakeren gjøre det samme. Sørg for at de kommer til møtet forberedt på å snakke om hvordan tilstanden deres kan påvirke arbeidet, hvilke oppgaver de føler seg i stand til å gjøre nå, og ikke minst hvilke endringer som kan hjelpe dem med å utføre (en del av) jobben sin. Minn dem på at de bør følge legens råd om hva de bør og ikke bør gjøre, og kople inn bedriftshelsetjenester eller leger. Det kan være nyttig å kople inn personalavdelingen, partnere, arbeidstakerens overordnede eller arbeidstakerrepresentanter.
  - ✚ Linjelederen og arbeidstakeren kan liste opp arbeidskrav under følgende kategorier og oppgi hvor stor del av hver dag som går med til slike krav (før sykefravær), og avgjøre om arbeidstakeren oppfatter kravene som et problem når han eller hun vender tilbake til arbeidet:
  - ✚ kognitive — bearbeide komplekse data, legge inn data som krever intens konsentrasjon, skifte raskt mellom oppgaver, bruke flere systemer, ta komplekse beslutninger, ta raske beslutninger med høy risiko, håndtere flere interessenter eller rapporter
  - ✚ fysiske — repetitive bevegelser, statiske arbeidsstillinger, periodisk flytting av uhåndterlige eller tunge ting
  - ✚ emosjonelle — takle sårbare personer/barn eller opprørte klienter/kunder, risiko for aggresjon eller vold, behov for å være emosjonelt fleksibel og elastisk.
  - ✚ Dette kan bidra til å identifisere spesifikke og nyttige tilpasninger.
- Ta deg tid **under samtalen** til å sjekke inn og få dem til å slappe av. Spør hvordan de har det, og om det er noe de er bekymret for, og prøv å finne løsninger. Snakk om mulige endringer i jobben, arbeidsprioriteringer og arbeidsplanen for de første ukene etter at de er vendt tilbake – be om innspill. Forklar at du vil følge opp og vurdere hvordan ting utvikler seg. Snakk om hva den første dagen og uken på jobben kan innebære. Avtal en plan for tilbakevending til arbeidet som begge er komfortable med. Den må være gjennomførbar, så sørg for at den angir hvem som må gjøre hva og når. Den må også være fleksibel fordi du ikke vil vite hva som fungerer for begge før du prøver. Del planen med bedriftshelsetjenestene eller bedriftslegene, og vurder også å dele den med personalavdelingen eller arbeidstakerens kolleger.
- **Unngå uoppfordrede tilpasninger.**

### Trinn 4: Tilby støtte de første dagene etter tilbakevending til arbeidet

- Sørg for at du er der for å ønske dem velkommen tilbake den første dagen.
- Gi dem lov til å ta det rolig til å begynne med. Det gjør at de ikke føler seg overveldet og reduserer risikoen for ytterligere fravær.
- Minn dem på prioriteringene, planen og endringene i arbeidet dere er blitt enige om, og kontroller at alt dette er på plass og fungerer smidig.
- Kontroller at arbeidstakeren som vender tilbake, er oppdatert om eventuelle endringer som er gjort i arbeidsmåten, presenter dem for nye kolleger, fortell dem siste nytt, osv.
- Avtal regelmessige møter for å snakke om hvordan de takler helsen og arbeidet sitt.

### Trinn 5: Tilby løpende støtte og regelmessig vurdering

Her er det som er litt forskjellig fra den vanlige prosedyren når folk vender tilbake til jobben. Siden symptomene etter covid-19 varierer og endrer seg over tid, er det enda viktigere at arbeidsbelastning/jobbendringer blir regelmessig gjennomgått. Hvis det er tilgjengelig, anbefales det en regelmessig vurdering av utviklingen etter tilbakevendingen til arbeidet med noen i bedriftshelsetjenesten. På denne måten du kan foregripe problemer og kontrollere at den ansatte har best mulig sjanse til å håndtere aktive symptomer og bli i jobben.

- **Kommuniser regelmessig og åpent.** Ordne med innsjekkinger for å se hva som fungerer, og hva som må revurderes.

- **Revurder arbeidsbelastningen**, og avtal å øke arbeidsoppgavene gradvis etter hvert – av og til vil dette foregå over måneder i stedet for uker. For noen vil en vellykket tilbakevending være mer sannsynligvis hvis dette skjer i sakte tempo. Dette kan hindre tilbakefall og ytterligere fravær. For noen kan aktive symptomer bety at de ikke kan oppfylle kravene i jobben – i så fall kan det være aktuelt å snakke om en endring av arbeidsoppgaver eller omplassering.
- **Be om råd fra personalavdelingen hvis det er relevant.** Det må kanskje innføres foreløpige retningslinjer for covid-19, særlig når det gjelder sykefravær og behovet for å støtte i stedet for å straffe dem som trenger en utvidet fraværperiode eller endrede arbeidsoppgaver.
- Utvidet fravær eller endret arbeid kan ha konsekvenser for personalopplæringen. Tenk gjennom hvordan dette kan påvirke opplæringskrav, særlig i regulerte yrker.
- **Hold et øye med arbeidsbelastningen for andre arbeidstakere.** Avhengig av smitteprosent i lokalområdet og gjeldende protokoller kan det være stort fravær på grunn av covid-19 eller langtidsvirkningene av alvorlig sykdom. Fravær eller nedsatt arbeidsevne hos et betydelig antall arbeidstakere kan forårsake en belastning på den løpende virksomheten og arbeidstakerne som er igjen. Sørg for at all ekstra belastning holdes så lav som mulig, og sørg for at situasjonen ikke varer for lenge. Linjeledere har en viktig rolle med å følge opp situasjonen og påse at individuelle ansatte ikke blir overbelastet. Respekter regel- og avtaleverk om arbeids- og hviletid, og gi de ansatte rett til å kople av på fritiden.
- Uavhengig av tempoet i vaksinasjonen eller tilbakevendingen til arbeidet for alle som er friskmeldt, må de anbefalte smitteverntiltakene (bl.a. fysisk avstand, regelmessig håndvask/hygiene og bruk av munnbind) opprettholdes for å hindre spredningen av viruset. Disse tiltakene er fortsatt viktige, også etter hvert som folk blir vaksinert.
- Som en del av vurderingen etter tilbakevendingen til arbeidet må du kontrollere at arbeidstakeren ikke bruker opp alle energien på arbeid, uten krefter igjen til familie, sosial omgang og fritid.

## Eksempler på endringer i jobben

Det er mange mulig justeringer eller små endringer som kan gjøre det enklere å håndtere helse og jobb for arbeidstakere som vender tilbake til jobben. Bedriftshelsepersonell ser de beste resultatene når leder og arbeidstaker sammen finner ut av dette. Vær fleksibel. Ikke vær redd for å komme med forslag og oppfordre til innspill fra arbeidstakeren, men unngå å pålegge tilpasninger. Naturligvis er det ikke slik at du nødvendigvis kan ta hensyn til alle forslag, men vanligvis er det mulig å finne brukbare justeringer som fungerer. Det viktigste er å ha en plan begge er enige om.

## Trinnvis tilbakevending og arbeidstid

På grunn av varigheten og konsekvensene av symptomene dine etter covid kan det hende folk trenger en gradvis tilbakevending til arbeidet, også kjent som en «trinnvis tilbakevending». En standard, kortvarig og trinnvis tilbakevending er trolig ikke tilstrekkelig ved langvarig covid. Trinnvis tilbakevending kan tilpasses etter hvert, og det kan dreie seg om mange uker eller måneder.

For arbeidstakere med tretthetssymptomer er det viktig med hjemmearbeid og «tilpasset arbeidstempo» (dvs. de arbeider og tar pauser for å hvile når symptomene tilsier det). Noen arbeidstakere kan kanskje fortsette å arbeide fulltid. For andre kan en planlagt reduksjon av arbeidstiden være mer effektivt.

Av og til kan arbeidstakere med langvarig covid få tilbakefall hvis de overdriver, kanskje ikke før flere dager senere. Du vil ha behov for at arbeidstakeren hjelper deg på vei (og vær oppmerksom på at også de fortsatt holder på å lære seg hvordan de skal leve med og håndtere symptomene).

## Andre eksempler

Endringer bør skreddersys for den enkelte og vil avhenge av hvilke spesifikke symptomer og begrensninger de har, hvordan de påvirker deres evne til å gjøre ting, og hva slags rolle de har. Individualiserte rehabiliteringsplaner er nødvendig. Noen av følgende punkter kan virke åpenbare, men det er nyttig å formalisere disse for å sikre at de skjer:

- endringer av arbeidstiden (start, slutt og pauser)

- endring av arbeidstid, f.eks. kortere dager, fridager mellom arbeidsdager
- endringer av skiftarbeid, f.eks. vurdere å unngå sene eller tidlige skift og/eller nattskift, slik at personen arbeider når han eller hun er mest opplagt
- endringer av arbeidsmønstre, f.eks. arbeidstempo, regelmessige og/eller flere pauser
- endring av arbeidsbelastningen, f.eks.
  - ✚ tildele færre oppgaver enn normalt i en periode
  - ✚ gi mer tid til å fullføre vanlige oppgaver og unngå arbeid med for stramme frister
- midlertidige endringer av plikter eller oppgaver («endrede oppgaver»)
- hjelp, f.eks.
  - ✚ åpen mulighet til å få hjelp — noen å spørre eller kontrollere ting med
  - ✚ en «fadderordning»
  - ✚ fri i forbindelse med legetimer
  - ✚ ikke arbeide i isolasjon
- tydelige mål og vurderingsmekanismer
- arbeide hjemmefra deler av tiden hvis det er mulig
- regelmessige kontroller av hvorvidt symptomene varierer

Hvis du har en medisinsk tilstand som sannsynligvis vurderes som en funksjonshemming, kan arbeidsgiveren være pålagt ekstra lovkrav for å gjøre rimelige tilpasninger. Be om råd fra bedriftshelsetjenesten og personalavdelingen.

## Hvordan kan bedriftshelsetjenester hjelpe ledere og arbeidstakere som vender tilbake til arbeidet?

Når sykdommen varer lenge, kan det føre til tilbakefall hvis man vender tilbake til jobben for raskt eller blir satt opp med full arbeidsbelastning. Ansatte i bedriftshelsetjenesten kan bidra på flere måter:

- ved å yte støtte og effektivt revidere risikovurderingen av arbeidsplassen for å håndtere langvarig covid og tilbakevending til arbeidet samt smitteverntiltak på arbeidsplassen
- ved å utføre individualiserte vurderinger, generere en individualisert rehabiliteringsplan og sikre at relevante medisinske undersøkelser er utført
- ved å tilby sin erfaring med å vurdere ansatte med nye helseplager og dårlig forståtte tilstander, og evaluere virkningen av symptomer på funksjonsevne
- ved å bidra til en individualisert risikovurdering av arbeidsplassen/arbeidsoppgaver sammen med deg og kollegaen din
- ved å vurdere sikkerheten for individuelle arbeidstakere og deres medarbeidere
- ved å iverksette helseovervåking hvis tilpasning til standard helsevurdering er nødvendig for andre typer risiko

Mer informasjon er tilgjengelig fra bedriftshelsetjenesten eller bedriftslegen.

## En leders overordnede ansvar

Din oppgave er å støtte arbeidstakere som vender tilbake til jobben ved å holde en åpen kommunikasjon og støtte eventuelle endringer i arbeidet. Du trenger ikke å ha alle svarene.

Hvis du ikke er sikker på hva du bør gjøre eller trenger hjelp og råd, kan du be om hjelp fra andre ledere, personalavdelingen eller bedriftshelsetjenesten.

Hvis du arbeider for en stor organisasjon, må du sørge for at du vet hvor du finner informasjon om følgende:

- retningslinjer for tilbakevending til arbeidet fastsatt av organisasjonen
- forløp for velferd og psykisk støtte (f.eks. rådgivning, ansattennettverk)
- rehabiliteringsstøtte (f.eks. fysioterapi)

- praktisk hjelp med utfordringer som barnepass og langsiktige helseplager



*Covid-19 er en ny sykdom. Dette er derfor et foreløpig dokument som vil bli oppdatert etter hvert som ny informasjon blir tilgjengelig.*

*EU-OSHA har utarbeidet en rekke veiledningsdokumenter og verktøy for å håndtere konsekvensene av covid-19 på arbeidsplassen. De kan leses under [Gode arbeidsplasser stopper pandemien](#) på nettstedet vårt.*

*Mer materiale finnes under [Rehabilitering og tilbakevending til arbeidet](#) på EU-OSHA's nettsted.*

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

*EU-OSHA vil gjerne takke Society of Occupation Medicine (SOM)*

*Prosjektledelse: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)*

*© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2021*

*Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.*