

OKUŽBA S KORONAVIRUSOM IN DOLGOTRAJNE TEŽAVE ZARADI BOLEZNI COVID-19 – VODNIK ZA VODSTVENE DELAVCE

Podpora za delavce, ki se vračajo na delovno mesto: ključne točke



Kazalo

Kaj so postcovidni sindrom in dolgotrajne težave zaradi bolezni COVID-19?	3
Zakaj so vodstveni delavci pomembni pri podpiranju vrnitve na delo?	3
Kaj bi morali vodstveni delavci storiti, da bi pomagali osebi z dolgotrajnimi težavami zaradi bolezni COVID-19 pri vrnitvi na delo?	4
1. korak: ostanite v stiku z delavcem v obdobju njegove odsotnosti z dela	4
2. korak: pripravite se na vrnitev delavca	4
3. korak: pogovor ob vrnitvi na delo	5
4. korak: zagotavljanje podpore v prvih dneh po vrnitvi na delo	5
5. korak: zagotavljanje stalne podpore in rednih pregledov	6
Primeri sprememb delovnega mesta	6
Postopna vrnitev in delovni čas	6
Drugi primeri	7
Kako lahko zdravstvene službe medicine dela pomagajo vodstvenim delavcem in delavcem pri vrnitvi na delo?	7
Splošne odgovornosti vodstvenega delavca	8

▪ **Kakšne izkušnje smo zbrali med pandemijo bolezni COVID-19?**

Še vedno se učimo o posledicah bolezni COVID-19, vemo pa že naslednje:

- vsaka peta oseba ima simptome še po štirih tednih po preboleli bolezni, pri vsaki deseti osebi pa simptomi trajajo 12 tednov ali dlje. Pri nekaterih simptomi lahko vztrajajo celo več mesecev;
- simptomi so lahko nepredvidljivi in se spreminjajo;
- med pogoste simptome spadajo izjemna utrujenost, težko dihanje, bolečine v mišicah in sklepih, bolečine v prsih in težave z duševnim zdravjem;
- pri večini delavcev, pri katerih simptomi še vedno vztrajajo, bodo potrebne prilagoditve delovnih mest, pri nekaterih pa to morda ne bo potrebno;
- nepredvidljiva in spremenljiva narava dolgotrajnih težav zaradi bolezni COVID-19 pomeni, da se bodo nekateri delavci morda morali na delo vrniti postopoma in počasneje, dokler ne bodo povsem obnovili svoje delovne storilnosti.

▪ **Zakaj so vodstveni delavci pomembni pri podpiranju vrnitve na delo?**

Kot vodstveni delavec ste pogosto prva kontaktna točka. Dokazi kažejo, da neposredno nadrejeni pomembno vplivajo na uspešno vrnitev na delo; s svojim ravnanjem in obnašanjem lahko vplivate na zmožnost delavca za vrnitev na delo in nadaljevanje opravljanja dela. Ni nujno, da ste strokovnjak za dolgotrajne težave zaradi bolezni COVID-19 ali da imate na dlani vse odgovore. Pomembno pa je, da delavcu, kise vrača na delovno mesto, pomagate, prisluhnete njegovim pomislekom in ukrepate tam, kjer lahko.

▪ **Pomen sodelovanja pri iskanju rešitve**

Ljudje smo si različni. Vsak človek potrebuje drugačen obseg podpore glede na njegove delovne naloge, dolgotrajnost simptomov, delovno okolje in osebne značilnosti. Pomembno je, da prisluhnete potrebam in pomislekom delavca, ki se vrača na delovno mesto, ter mu omogočite, da proaktivno predlaga spremembe, ki mu bodo omogočile, da postane upravljavec svojega zdravlja in dela, ter da sodeluje pri iskanju rešitev, ki bodo ustrezale njemu in vašemu podjetju.

▪ **Ključni koraki, ki jih je treba upoštevati pri zagotavljanju podpore delavcu, ki se vrača na delovno mesto**

Če boste upoštevali naslednje korake, bo vaš delavec, ki se vrača na svoje delovno mesto, imel najboljše možnosti, da se varno vrne na delo in uspešno nadaljuje opravljanje svojega dela. Več informacij o vsakem koraku je na voljo v tem vodniku.

1. korak: ostanite v stiku z delavcem v obdobju njegove odsotnosti z dela;
2. korak: pripravite se na vrnitev delavca;
3. korak: pogovorite se z njim ob njegovi vrnitvi na delo;
4. korak: nudite mu podporo v prvih dneh po vrnitvi na delo;
5. korak: zagotavljate stalno podporo in redne preglede.

▪ **Uporaba tega vodnika**

V tem vodniku boste našli informacije, ki vam bodo v pomoč pri zagotavljanju podpore delavcem, ki se vračajo na delo po okužbi s koronavirusom ali dolgotrajnih težavah zaradi bolezni COVID-19. Te informacije lahko uporabljate skupaj z obstoječimi praksami upravljanja odsotnosti z dela v vaši organizaciji.

Zapomnite si – če niste prepričani, kako ravnati, stopite v stik s kadrovsko službo – ni treba, da se s tem ubadate sami.

V tej brošuri so na voljo smernice o tem, kako lahko vodstveni delavci pomagajo delavcem, ki ob vrnitvi na delo po okužbi s koronavirusom ali dolgotrajnih težavah zaradi bolezni COVID-19 še vedno trpijo za simptomi bolezni COVID-19.

Agencija EU-OSHA je pripravila tudi vodnik za vrnitev na delo po preboleli okužbi s koronavirusom za delavce, ki okrevajo – glej <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>.

Kaj so postcovidni sindrom in dolgotrajne težave zaradi bolezni COVID-19?

Pri številnih ljudeh simptomi bolezni COVID-19 trajajo nekaj dni, navadno pa od dva do štiri tedne. To imenujemo „akutna bolezen COVID-19“. Izraz „dolgotrajne težave zaradi bolezni COVID-19“ pa se pogosto uporablja, če simptomi po štirih tednih prebolezniku še vedno onemogočajo opravljanje običajnih dejavnosti. Drugi izrazi, ki se uporabljajo za opis istega stanja, so še „trajajoča simptomatska bolezen COVID-19“ (simptomi, ki trajajo 4 do 12 tednov) in „postcovidni sindrom“ (ki traja 12 tednov ali dlje).

- Še vedno nas čaka dolga pot ugotavljanja posledic bolezni COVID-19, raziskovalne študije pa kažejo naslednje:
- vsaka peta oseba ima simptome še po štirih tednih po preboleli bolezni, pri vsaki deseti osebi pa simptomi trajajo 12 tednov ali dlje. Pri nekaterih simptomih lahko vztrajajo celo več mesecev;
- obstajajo znatne razlike v simptomih med posamezniki, diagnostika dolgotrajnih težav zaradi bolezni COVID-19 pa je zelo nejasna;
- simptomi dolgotrajnih težav zaradi bolezni COVID-19 so lahko nepredvidljivi in se sčasoma spreminjajo, pri nekaterih so prisotni dlje časa, pri drugih pa se pojavijo in hitro izzvenijo;
- med pogostimi simptomi so:
 - ✚ utrujenost – ki se kljub počitku ne zmanjša;
 - ✚ zasoplost;
 - ✚ bolečine v mišicah in sklepih;
 - ✚ bolečine v prsih;
 - ✚ kašelj;
 - ✚ težave z duševnim zdravjem, vključno z anksioznostjo in depresijo;
- med preostale simptome uvrščamo glavobol, težave z razmišljanjem in iskanjem pravih besed, težave s srcem in krvnim tlakom, izguba zaznavanja vonja, kožni izpuščaji, prebavne težave, neješčnost in vneto grlo;
- pri dolgotrajnih težavah zaradi bolezni COVID-19 so lahko prisotni neobičajni vzorci: prenehanje simptomov in faze z novimi simptomi, ki so včasih neobičajni. Sprva blagim ali celo asimptomatskim simptomom lahko sledijo hudi bolezenski znaki, ki močno okrnijo izvajanje vsakodnevnih aktivnosti.

Pomnite: čeprav okrevanje po bolezni COVID-19 lahko poteka počasi, se pri večini ljudi stanje sčasoma izboljša, po pričakovanjih pa naj bi se s pridobivanjem vse več informacij izboljšale tudi možnosti zdravljenja. Vrnitev na delo je del procesa okrevanja, četudi so potrebne prilagoditve dela ali krajši delovni čas oziroma postopno navajanje na delo, ki se lahko razvleče na več mesecev.

Zakaj so vodstveni delavci pomembni pri podpiranju vrnitve na delo?

Slabo počutje, zlasti kot posledica dolgotrajnih težav zaradi bolezni COVID-19 ob prisotnosti spreminjajočih se in nenavadnih simptomov, lahko povzroča skrbi tako delavcu kot njegovemu nadrejenemu, kar pa je čisto odveč, saj bodo nasveti v tej brošuri vodstvenim delavcem pomagali pri ponovnem vključevanju svojih delavcev na delo.

Vsakdo ima drugačno izkušnjo z boleznijo COVID-19: nekaterim je okužba povzročila precej težav, vendar pa je številnim vrnitev na delo vsaj v določenem obsegu (ne nujno za polni delovni čas ali z enakimi nalogami) pomembna iz finančnih razlogov, za izboljšanje duševnega zdravja in iz socialnih razlogov. S tem imajo boljše možnost, da ostanejo aktivno zaposleni – vrnitev na delo jim lahko celo pomaga pri okrevanju.

- Kot vodstveni delavec imate ključno vlogo pri podpiranju vašega delavca pri vrnitvi na delo. Kot vodstveni delavec:
- ste pogosto prva kontaktna točka za delavca;

- imate največ možnosti, da delavcu izkažete, da je cenjen, in mu pomagate ohraniti občutek vrednosti tudi, ko njegova zmogljivost ni na vrhuncu;
- imate možnost uvesti spremembe na delovnem mestu ali prilagoditi delo tako, da bo po vrnitvi lahko uspešno opravljal svoje delo in obvladoval svoje zdravstveno stanje.

Pomembno vlogo lahko imajo tudi kadrovska služba z zagotavljanjem podpore vodstvenim delavcem pri opravljanju številnih nalog, navedenih v tem vodniku.

Kaj bi morali vodstveni delavci storiti, da bi pomagali osebi z dolgotrajnimi težavami zaradi bolezni COVID-19 pri vrnitvi na delo?

▪ Ljudje smo si različni.

Vsak človek potrebuje drugačen obseg podpore glede na njegove delovne naloge, dolgotrajnost simptomov, delovno okolje in osebne značilnosti. Pomembno je, da prisluhnemo potrebam in pomislekom delavca, mu omogočimo, da proaktivno predlaga spremembe, ki mu bodo omogočile, da postane upravljavec svojega zdravlja in dela, ter da sodeluje pri iskanju rešitev. Če boste upoštevali naslednje korake, bo vaš delavec, ki se vrača na svoje delovno mesto, imel najboljše možnosti, da se varno vrne na delo in nadaljuje opravljanje svojega dela.

1. korak: ostanite v stiku z delavcem v obdobju njegove odsotnosti z dela

- **Vzdrževanje stika.** Sporočite delavcu, da mislite nanj. Dogovorite se, kako boste ostali v stiku (pogostost; prek telefona ali e-pošte).
- **Pogovorite se o pravicah in dolžnostih** delodajalca in delavca v zvezi z bolniškim dopustom. Če je delavec z dela odsoten več dni, bo morda treba v skladu z zahtevami iz vaše nacionalne zakonodaje poslati uradno obvestilo o tem.
- **Dogovorite se o tem, kaj boste razkrili drugim.** Priporočljivo je, da se dogovorite o tem, katere informacije bi bilo treba deliti s sodelavci in strankami, pri tem pa spoštujte zaupnost.
- Če imate **možnost koriščenja podpornih storitev za zdravje na delovnem mestu in/ali duševno zdravje oziroma dobro počutje**, delavce obvestite o podpori, ki je na voljo, in o tem, kako dostopati do nje. Zdravstvene službe medicine dela in zdravniki imajo izkušnje s svetovanjem o prilagoditvah dela in zagotavljanju podpore ter svetovanjem zadevnim vodstvenim delavcem, potem ko je bilo pridobljeno soglasje delavca.
- Z delavcem se pogovorite o njegovih željah glede ukrepov, rehabilitacijskih programih, svetovanju v zvezi z delom in zunanjih agencijah, specializiranih za vrnitev na delo.
- **Delavcu omogočite počitek in okrevanje.** Številni se zaradi svoje odsotnosti z dela počutijo krive, kar lahko ovira njihovo okrevanje – namesto vprašanj, kdaj se nameravajo vrniti, jim raje povejte, da ste jim na voljo za pomoč in podporo.
- **Delavcem zagotovite informacije o vseh programih rehabilitacije** v vašem podjetju, ne glede na to, ali so specifično vezane na bolezen COVID-19 ali ne.

2. korak: pripravite se na vrnitev delavca

- **Nekateri bodo morda pred vrnitvijo na delo potrebovali odobritev od svojega zdravnika** – na primer pri delu, kjer je prisoten velik napor ali stres, ali pri opravljanju nalog, pomembnih za varnost, ali pri delavcih s predhodnimi zdravstvenimi stanji, ki so se zaradi bolezni COVID-19 še poslabšala.
- **Postavite se v položaj delavca:** kako bi se vi počutili, če bi hudo zboleli in bi bili v dvomih, če boste kdaj koli popolnoma okrevali? Pomislite na to, kako se delavec počuti, katere skrbi ga mučijo in katere bi lahko bile njegove prioritete.
- **Ob vrnitvi na delu načrtujte pogovor, da se dogovorite o načrtu vrnitve.** Pri nekaterih delavcih se lahko pojavljajo nihajoči simptomi in morda bodo potrebovali nekaj časa, da bodo lahko znova opravljali delo z enako storilnostjo. Bodite pripravljeni na prilagajanje in na to, da se bodo stvari

spreminjale – morda boste celo potrebovali nov načrt. Pri takšnih dogovorih vam lahko pomagajo zdravstvene službe medicine dela, nadzorniki in predstavniki delavcev.

- **Z zdravstveno službo medicine dela ali zdravnikom medicine dela se posvetujte o tem, kako prilagoditi delovno mesto.** Morda se bodo ti lahko posvetovali tudi z zdravniki, ki zdravijo vašega zaposlenega.
- Sodelavcem in nadzornikom zadevnega delavca posredujte informacije o dolgotrajnih težavah zaradi bolezni COVID-19 ter vprašanja v zvezi z delom in vrnitvijo na delo.
- Razmislite o tem, kako bi lahko **poiskali nasvete** in se vključili v **programe podpore** ali izkoristili **vladne ukrepe – splošne ali posebne, povezane z boleznijo COVID-19** –, ki zagotavljajo podporo pri prilagajanju delovnih mest in za ohranjanje zaposlitve delavcev.

3. korak: pogovor ob vrnitvi na delo

- **Pred pogovorom** razmislite o tem, katere spremembe delovnega mesta in delovnih nalog bi lahko bile izvedljive, ter delavca prosite, naj stori enako. Poskrbite, da bo delavec na sestanku pripravljen na pogovor o tem, kako utegne njegovo zdravstveno stanje vplivati na njegovo delo, katere naloge lahko po njegovem mnenju opravlja in, kar je zelo pomembno, katere spremembe mu bodo pomagale pri (delnem) opravljanju njegovih nalog. Opomnite delavca, naj se s svojimi zdravniki posvetuje o tem, kaj lahko dela in česa ne ter čimbolj vključite zdravstvene službe medicine dela ali zdravnike. Morda bi bilo koristno, da vključite tudi kadrovsko službo, partnerje, neposredne nadrejene zadevnega delavca ali predstavnike delavcev.
 - ✚ Delavec in njegov neposredno nadrejeni lahko delovne naloge razvrstijo v spodaj navedene kategorije in ocenijo, v kolikšnem deležu delavec vsakodnevno opravlja posamezno kategorijo dela (pred odsotnostjo z dela zaradi bolezni), nato pa ugotovita, ali zaposleni meni, da bi mu te delovne naloge po vrnitvi na delo predstavljale težavo:
 - ✚ kognitivno – obdelava kompleksnih podatkov, vnašanje podatkov, pri katerem je potrebna močna koncentracija, hitro menjavanje delovnih nalog, uporaba več sistemov, kompleksno odločanje, hitro sprejemanje odločitev z visokim tveganjem, stiki s velikim številom ljudi ali obdelava številnih poročil;
 - ✚ fizično – ponavljajoči se gibi, statična drža, občasno premeščanje velikih ali težkih predmetov;
 - ✚ čustveno – delo z ranljivimi osebami/otroki ali zahtevnimi strankami, morebitna izpostavljenost agresiji ali nasilju, potreba po čustveni prilagodljivosti in odpornosti.
 - ✚ To bi lahko pripomoglo k opredelitvi posamičnih koristnih prilagoditev.
- **Med pogovorom** si vzemite čas, da delavca povprašate po počutju, in poskrbite, da se bo sprostil; povprašajte ga tudi, ali ga karkoli skrbi, nato pa raziščite možnosti rešitev. Pogovorite se o morebitnih spremembah delovnega mesta, prednostnih delovnih nalogah in delovnem urniku za prve tedne po vrnitvi – povprašajte ga po njegovih zamislih. Povejte mu, da boste spremljali, kako se stvari razvijajo. Pogovorite se o tem, kaj lahko prineseta prvi dan in teden v službi. Dogovorite se o načrtu vrnitve na delo, ki je sprejemljiv obema. Načrt mora biti izvedljiv, zato zagotovite, da je v njem določeno, kdo je zadolžen za določena opravila in kdaj. Mora pa biti tudi prilagodljiv – dokler ne boste poskusili, ne boste vedeli, kaj ustreza obema stranema. Načrt posredujte zdravstvenim službam medicine dela ali zdravnikom medicine dela, razmislite pa tudi o tem, ali bi načrt posredovali tudi kadrovske službi in delavčevim sodelavcem.
- **Izogibajte se uvajanju prilagoditev, za katere delavec ni zaprosil.**

4. korak: zagotavljanje podpore v prvih dneh po vrnitvi na delo

- Poskrbite, da se bo delavec ob ponovni vrnitvi na delo počutil dobrodošlega.
- Omogočite mu, da se delovnih nalog loteva počasi, saj boste tako preprečili, da bi se počutil preobremenjenega, in zmanjšali tveganje nadaljnje odsotnosti.
- Opozorite na prednostne delovne naloge, časovni raspored in spremembe, o katerih ste se dogovorili, ter preverite, ali so bile te izvedene in se dobro obnesejo.
- Zagotovite, da je delavec, ki se je vrnil na delo, seznanjen z vsemi spremembami načina dela, predstavite ga novim sodelavcem, seznanite ga z najnovejšimi novicami itd.
- Redno preverjajte, kakšno je njegovo zdravstveno stanje in kako uspe opravljati delo.

5. korak: zagotavljanje stalne podpore in rednih pregledov

Postopek pri tem se nekoliko razlikuje od običajnega postopka vrnitve na delo. Ker simptomi po preboleli bolezni COVID-19 nihajo in se spreminjajo, je redno preverjanje delovne obremenitve/sprememb delovnega mesta še toliko pomembnejše. Če je mogoče, je priporočljivo, da napredek po vrnitvi na delo redno pregleduje strokovnjak za zdravje na delovnem mestu. Tako lahko predvidite težave in zaposlenemu zagotovite kar najboljše možnosti za obvladovanje prisotnih simptomov ter da ostane na svojem delovnem mestu.

- **Komunicirajte redno in odkrito.** Dogovorite se za preverjanje, da boste lahko spremljali, kateri ukrepi se obnesejo in kateri ne.
- **Preverjajte delovno obremenitev** in se dogovorite o postopnem povečevanju obsega delovnih nalog – včasih bo časovni razpon obsegal več mesecev in ne tednov. Pri nekaterih delavcih bo uspešnost vrnitve na delo verjetnejša pri počasnejšem tempu. S tem boste morda preprečili ponovitev in nadaljnjo odsotnost z dela. Trajajoči simptomi pri nekaterih lahko pomenijo, da ne bodo mogli izpolniti zahtev delovnega mesta – v tem primeru bi lahko napočil čas za pogovor o spremembi nalog ali prerazporeditev na drugo delovno mesto.
- **Posvetujte se s kadrovsko službo, kadar je to potrebno.** Morda bo treba sprejeti začasne politike v zvezi z boleznijo COVID-19, zlasti glede odsotnosti dela zaradi bolezni in potrebe po zagotavljanju podpore tistim, ki morajo biti odsotni z dela dalj časa ali pri katerih je potrebna sprememba delovnih nalog, namesto da bi delavce zaradi tega kaznovali.
- Podaljšana odsotnost ali sprememba delovnih nalog lahko prinese nove potrebe po usposabljanju osebja; razmislite o tem, kako bi lahko to vplivalo na zahteve glede usposabljanja, zlasti v reguliranih poklicih.
- **Spremljajte delovno obremenitev drugih delavcev.** Glede na razširjenost okužb v vašem lokalnem okolju in veljavne protokole so morda zaradi bolezni COVID-19 ali njenih dolgotrajnih učinkov v primeru hude bolezni odsotni številni vaši delavci. Odsotnost ali zmanjšana delovna sposobnost znatnega števila delavcev lahko povzroči pritisk na nadaljevanje poslovanja in preostale delavce. Morebitna dodatna obremenitev naj bo čim manjša in poskrbite, da ne traja predolgo. Vodje imajo pomembno vlogo pri spremljanju razmer in zagotavljanju, da posamezni delavci niso preobremenjeni. Spoštujte pravila in dogovore o delovnem času in počitku ter delavcem omogočite, da „odklopijo“, kadar niso v službi.
- Ne glede na precepljenost ali vrnitev ozdravljenih oseb na delo ohranite priporočene ukrepe za obvladovanje okužb (vključno z omejevanjem socialnih stikov, rednim umivanjem rok/higieno in uporabo mask), da se prepreči širjenje virusa. Ti koraki ostajajo pomembni tudi po uvedbi cepljenja.
- V okviru pregleda uspešnosti vrnitve na delo je treba zagotoviti, da delavec, ki se je vrnil na svoje delovno mesto, ne bo porabil vse svoje energije na delu, da mu je tako ne bi nič ostalo za družino, socializacijo in prostočasne aktivnosti.

Primeri sprememb delovnega mesta

Obstaja veliko možnosti za spremembe ali manjše spremembe, ki lahko delavcem, ki se vračajo na delo, olajšajo spopadanje s svojim zdravstvenim stanjem in vrnitvijo na delo. Strokovnjaki za medicino dela opažajo najboljše rezultate v primerih, kadar se vodstveni delavec in delavec o vsem dogovorita skupaj. Bodite prilagodljivi. Ne bojte se dati lastnih predlogov, ampak hkrati spodbujajte svojega delavca, da razkrije svoje predloge. Pazite, da delavcu ne boste vsiljevali prilagoditev delovnih nalog. Seveda morda ne boste mogli sprejeti vsakega njegovega predloga, vendar pa se navadno najdejo kompromisne rešitve, ki so primerne za zadevno delovno mesto. Ključno je, da se o načrtu vračanja dogovorita složno.

Postopna vrnitev in delovni čas

Zaradi trajanja in vpliva postcovidnih simptomov bo morda potrebna vrnitev na delo po korakih, za kar se uporablja tudi izraz „postopna vrnitev“. Klasična postopna vrnitev na delo, ki se razteza čez krajše časovno obdobje, pri dolgotrajnih težavah zaradi bolezni COVID-19 verjetno ne bo primerna. Postopna vrnitev se lahko sčasoma prilagodi in lahko traja več tednov ali mesecev.

Pri delavcih, ki imajo simptome utrujenosti, sta pomembni možnost dela na daljavo in prilagajanje ritma dela (tj. delo z odmori glede na simptome). Nekateri delavci bodo morda zmogli nadaljevati delo za polni delovni čas, za druge pa bo učinkovitejši skrajšan delovni čas.

Včasih se lahko pri delavcih z dolgotrajnimi težavami zaradi bolezni COVID-19 pri čezmerni obremenitvi simptomi znova pojavijo, morda šele čez nekaj dni. Pri tem vas bo moral usmerjati delavec sam (zavedajte pa se, da se tudi on šele uči, kako živeti s svojimi simptomi in jih obvladovati).

Drugi primeri

Spremembe bi morale biti prilagojene posamezniku in odvisne od njegovih specifičnih simptomov in omejitev, pa tudi od tega, kako vse to vpliva na njegovo sposobnost opravljanja nalog in dela. Potrebni so načrti za okrevanje in rehabilitacijo, ki so prilagojeni vsakemu posamezniku. Nekateri ukrepi, navedeni v nadaljevanju, se vam bodo morda zdeli sami po sebi umevni, vendar je koristno, da jih formalizirate, da se zagotovi njihova izvedba:

- sprememba delovnega časa (pričetek, konec in odmori);
- sprememba delovnika, na primer krajši delovniki, prosti dnevi med tednom;
- sprememba izmenskega dela, na primer razmislite o začasni odložitvi popoldanske ali jutranje izmene in/ali nočnega dela, tako da posameznik dela takrat, ko je za to najbolj zmožen;
- sprememba vzorcev dela, na primer prilagajanje ritma dela, redni in/ali dodatni odmori;
- sprememba delovne obremenitve, na primer:
 - ✚ določitev manjšega števila nalog v danem času kot v preteklosti;
 - ✚ omogočanje več časa za dokončanje običajnih nalog in izogibanje nalaganju dela s kratkimi časovnimi roki;
- začasne spremembe dolžnosti ali nalog (spremenjene naloge);
- podpora, na primer:
 - ✚ jasno opredeljene osebe, katerih naloga je zagotavljanje pomoči – gre za osebe, na katere se je mogoče nasloviti vprašanje;
 - ✚ sistem pomoči s strani sodelavcev;
 - ✚ odsotnost z dela zaradi obiskov pri zdravniku;
 - ✚ odsotnost opravljanja dela v osami;
- jasni cilji in mehanizmi za pregledovanje ukrepov;
- delno delo od doma, kadar je to mogoče;
- redno preverjanje, ali simptomi nihajo.

Če menite, da bi se lahko zdravstveno stanje štelo kot invalidnost, bo morda za delodajalca uvedena dodatna pravna zahteva, da izvede razumne prilagoditve. Po nasvet se obrnite na zdravstveno službo medicine dela in kadrovske službo.

Kako lahko zdravstvene službe medicine dela pomagajo vodstvenim delavcem in delavcem pri vrnitvi na delo?

Pri dolgotrajni bolezni lahko prehitra vrnitev na delo ali takojšnja polna delovna obremenitev povzroči, da se bolezen ponovi. Strokovnjaki za zdravje pri delu lahko pomagajo na več načinov:

- z zagotavljanjem podpore pri učinkoviti reviziji ocene tveganja, pri kateri se upoštevajo dolgotrajne težave zaradi bolezni COVID-19 in postopno vračanje na delo, tudi v smislu nadzornih ukrepov na delovnem mestu;
- z izvajanjem individualiziranih ocen, pripravo individualiziranega načrta okrevanja in rehabilitacije ter zagotavljanjem, da so bile opravljene ustrezne zdravstvene preiskave;
- z izkušnjami pri ocenjevanju zaposlenih z novimi zdravstvenimi stanji in slabo razumljenimi stanji ter z ocenjevanjem vpliva simptomov na storilnost človeka;
- s prispevanjem k pripravi individualizirane ocene tveganj, povezanih z delovnim mestom/delovnimi nalogami, in sicer v sodelovanju z vodstvenim delavcem in sodelavcem;
- z upoštevanjem varnosti posameznega delavca in njegovih sodelavcev;

- z vzpostavitvijo zdravstvenega nadzora, če je za določena druga tveganja potrebna prilagoditev standardne zdravstvene ocene.

Za več informacij se obrnite na strokovnjaka za zdravje pri delu, zdravstveno službo medicine dela ali zdravnika medicine dela.

Splošne odgovornosti vodstvenega delavca

Vaša naloga je podpreti delavca, ki se vrača na delovno mesto, z ohranjanjem odprte komunikacije in podpiranjem sprememb dela, kjer je to mogoče. Ni vam treba imeti vseh odgovorov na dlani.

Če niste povsem prepričani, kako ravnati, oziroma potrebujete pomoč in nasvet, se obrnite na druge vodstvene delavce, osebje v kadrovski službi ali strokovnjaka za zdravje pri delu.

Če delate v veliki organizaciji, preverite, kje lahko najdete informacije o:

- politiki vrnitve na delo, ki jo je vzpostavila vaša organizacija;
- dobrem počutju in psihološki podpori (npr. svetovanje, mreže osebja);
- podpori za rehabilitacijo (npr. fizioterapija);
- praktični podpori pri vprašanih, kot so varstvo otrok in dolgotrajne bolezni.

COVID-19 je nova bolezen, zato je to zgolj začasni dokument, ki bo posodobljen, ko bodo na voljo nove informacije.

Agencija EU-OSHA je pripravila več smernic in orodij za podjetja, da bi obravnavala vpliv bolezni COVID-19 na delovno okolje. Na voljo so na spletišču, v namenskem razdelku [Zdrava delovna mesta za zaustavitev pandemije](#).

Dodatno gradivo je na voljo na spletišču agencije EU-OSHA, v razdelku [Rehabilitacija in vrnitev na delo](#).

Avtorji: prof. Ewan Macdonald, dr. Drushsca Laloo, dr. Clare Raynor in dr. Jo Yarker, SOM Long Covid Group (skupina za dolgotrajne zdravstvene težave zaradi bolezni COVID-19 v okviru združenja za medicino dela).

Agencija EU-OSHA se zahvaljuje združenju za medicino dela (SOM).

Vodenje projekta: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Evropska agencija za zdravje in varnost pri delu (EU-OSHA).

© Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, 2021

Reprodukcija je dovoljena z navedbo vira.