

## COVID-19-TARTUNTA JA PITKÄKESTOINEN COVID-19-TAUTI – TYÖNTEKIJÖIDEN OPAS

### Opas toipuville työntekijöille



## Sisällys

Työntekijät ja työnantajat yhdessä toimien.....	2
Sairauden aikana.....	2
Mitä on tehtävä, jos sinulla ilmenee covid-19-taudin oireita? .....	2
Esimiehen kanssa käsiteltäviä asioita, jos olet töistä poissa pidempään, esimerkiksi pitkäkestoisen covid-19-taudin vuoksi .....	2
Esimiehen tehtävä .....	3
Työhönpaluu .....	3
Työhönpaluuta koskeva tapaaminen (tai työhönpaluuhaastattelu) .....	4
Lääkärintausunto ennen työhön palaamista .....	4
Työtehtävien mukautukset .....	4
Esimerkkejä työtehtävien mukautuksista .....	5
Vaiheittainen paluu .....	5
Muita esimerkkejä .....	5
Miten työterveyshuolto voi auttaa? .....	5
Työnantajan yleiset velvollisuudet .....	6

## Työntekijät ja työnantajat yhdessä toimien

Covid-19-tartunnan ja/tai pitkäkestoisen covid-19-taudin aiheuttamien poikkeuksellisten fyysisten ja henkisten rasitusten jälkeen voi olla vaikeaa palata töihin. Päivittäiset askareet voivat edelleen olla hankalia, mutta töihin on palattava taloudellisista tai sosiaalisista syistä mielenterveyden ylläpitämiseksi. Covid-19-viruksen vuoksi on parasta pysyä poissa töistä, kunnes on riittävän hyvässä kunnossa. Kun tartuntavaaraa ei enää ole, oikeanlaisen tuen avulla työhön voi kuitenkin palata toipumisen osana vaiheittain tai osittain, jos tuntee olevansa riittävän hyvässä kunnossa joihinkin tehtäviin. Monilla ihmisillä tartunta kestää muutaman päivän, mutta se voi myös kestää 2–4 viikkoa. Tätä sanotaan akuutiksi covid-tartunnaksi.

Pitkäkestoisesta covid-19-taudista puolestaan on kyse, kun oireet jatkuvat yli neljä viikkoa ja estävät tavanomaiset toimet. Tutkimusten perusteella arvioidaan, että viidesosalla ihmisistä on oireita viiden viikon jälkeen ja kymmenesosalla on oireita 12 viikkoa tai pidempään akuutin covid-19-tartunnan jälkeen. Maailman terveysjärjestö (WHO) julkaisi helmikuussa 2021 [tiedotteen](#) pitkäkestoisesta covid-19-taudista. Siinä esitellään sairauden oireita, yleisyyttä ja hallintaa.

***Vaikka toipuminen covid-19-taudista voi olla hidasta, voi kuitenkin lohduttautua sillä, että monet ihmiset paranevat ajan myötä ja hoitojen odotetaan paranevan tiedon lisääntymisen myötä. Työhönpaluu on osa toipumista, vaikka ensin sen onkin oltava joustavaa ja asteittaista.***

Pandemia on merkinnyt kovia aikoja myös työnantajille. He ovat muuttaneet ripeästi työjärjestelyjä, jotta ympäristöstä saadaan turvallinen sekä työntekijöille että asiakkaille. He ovat yrittäneet pärjätä, kun paljon työntekijöitä on sairastunut. Yhdessä organisaatiossa on voinut olla monia altistuneita ihmisiä.

Pandemian myötä useat ihmiset ovat myös siirtyneet etätöihin ja useita yrityksiä/toimialoja (esim. matkailu-, majoitus-, ravitsemis- ja elämystoimialat) on suljettu, minkä vuoksi on lomautettu paljon työntekijöitä. Tämän vaikutukset ovat pitkäkestoisia, ja työnantajien on asetettava etusijalle ydinliiketoimintansa tarpeet sekä työntekijöidensä terveys ja hyvinvointi.

***Tämän kaiken vuoksi on järkevää, että työntekijät ja työnantajat pyrkivät yhdessä varmistamaan työhönpaluun olevan mahdollisimman tuottavaa kaikkien asianosaisten kannalta.***

## Sairauden aikana

### Mitä on tehtävä, jos sinulla ilmenee covid-19-taudin oireita?

- Sinun on mentävä koronavirustestiin ja pysyttävä poissa töistä. Jos testituloksena on positiivinen tai jos lääkärisi arvelee oireiden johtuvan covid-19-taudista, sinun on pysyttävä poissa töistä ja eristäydyttävä heti siitä lähtien, kun olet saanut positiivisen testituloksen tai oireesi ovat alkaneet. Tutustu tämän osalta oman maasi sääntöihin tai työnantajasi vaatimuksiin.
- Sinun on otettava yhteyttä esimieheesi ja kerrottava, että olet poissa. Jos maasi säännöissä niin edellytetään, sinun on myös toimitettava ilmoitus, esimerkiksi lääkärintodistus.
- Sinun on levättävä siihen asti, että tunnet taas olosi hyväksi, koska sairauteen liittyviä uusia oireita voi ilmetä monen päivän ajan.
- Kaikki testausvaatimukset on täytettävä ennen työhön palaamista. Jos olet epävarma vaatimuksista, tarkasta ne työterveyshuollosta tai työnantajalta.

### Esimiehen kanssa käsiteltäviä asioita, jos olet töistä poissa pidempään, esimerkiksi pitkäkestoisen covid-19-taudin vuoksi

- Se, miten kauan sinua on neuvottu pysymään poissa töistä: Työntekijän velvollisuus on ilmoittaa esimiehelle mahdollisimman pian sairauspoissaolosta, toimittaa lääkärinlausunto ja arvioida poissaolon kesto. Jos tätä ei voida tehdä kasvatusten tapaamisissa koskevien rajoitusten vuoksi, ota yhteyttä lääkäriin.

*Huom. Sinun ja lääkärinlausunnon laativan lääkärin on sovittava lääkärinlausunnossa olevista tiedoista. Terveystiedot ovat luottamuksellisia, mutta niistä kannattaa antaa työnantajalle yksinkertainen selvitys.*

- Töistä poissaolon syy: Tähän riittää yksinkertainen ja yleinen selitys, kuten ”epäilty covid-19-tauti” tai ”virustauti”. Esimiehelle ei tarvitse kertoa lääketieteellisiä yksityiskohtia. Voit kertoa niin paljon tai vähän kuin haluat.
- Milloin pitäisi ottaa yhteyttä esimieheen ja toimittaa uusia tietoja: Jos aiot palata töihin, sinun pitäisi sopia etukäteen tapaamisesta esimiehen kanssa. Jos olet edelleen liian huonossa kunnossa töihin palaamiseksi, sinun on hankittava uusi lääkärinlausunto. Voit ottaa yhteyttä puhelimitse, sähköpostitse tai videoyhteydellä taikka tavata kasvotusten. Tavasta voi sopia esimiehen kanssa.
- Joillekin ihmisille tulee jatkuvia oireita, kuten usean viikon kestävää uupumusta, ja muilla toipuminen tartunnan vaikutuksista voi kestää kauemmin. Muita yleisiä oireita ovat nopea syke, hengitysvaikeudet ja kipu. Oireita voivat olla myös ahdistuneisuus ja alakuloisuus. Ota yhteyttä lääkäriin, jos olet huolissasi uusista oireista.
- Pitkäkestoinen covid-19-tauti voi edetä epätavallisesti: oireet voivat uusiutua ja eri vaiheissa voi olla uusia, joskus kummallisia, oireita.
- Alun perin lievää tapausta voivat seurata myöhemmin vakavat ongelmat, jotka voivat vaikuttaa merkittävästi päivittäisiin toimiin.
- Pitkäkestoinen covid-19-tauti voi kestää useita kuukausia.
- Tarvitset ehkä apua päästäksesi terveydenhuollon testeihin ja kuvauksiin, jotka nopeuttaisivat työhönpaluuta. **Kysy apua rohkeasti.**

## Esimiehen tehtävä

- Esimiehen on hyvä pitää sinuun yhteyttä, kun olet sairaana, vaikka vain soittamalla yhdessä sopimaanne aikaan ja tiedustelemalla vointiasi ja mahdollisia avuntarpeitasi. Tämä auttaa säilyttämään yhteyden työpaikkaan. Pitkään töistä poissa olleet ihmiset sanovat usein kaivanneensa työn päivittäisiä rutiineja ja yhdessäoloa muiden ihmisten kanssa. Joillakin työpaikoilla tiimin jäseniä kannustetaan pitämään yhteyttä poissa oleviin työntekijöihin. Kannattaa kuitenkin keskustella esimiehen kanssa siitä, miten haluat olla yhteydessä työtovereihin.
- On hyvä sopia siitä, mitä tietoja voidaan kertoa työtovereille ja asiakkaille. Tässä kunnioitaan sitä, mitkä tiedot haluat pitää salassa, ja mitä et siis halua kerrottavan muille.
- Esimies voi osoittaa tukeaan kysymällä nykyistä vointiasi, mutta sen lisäksi hän voi tarkastaa, että saat tarvitsemaasi lääketieteellistä apua, ja kertoa tiedostavansa, että sinulla on vaikeaa.
- Joissakin yrityksissä työhönpaluuta voidaan helpottaa sopimalla, että yritys maksaa terveydenhuollon testit, kuvaukset tai lääkärissä käynnit, joihin et muutoin pääsisi.
- Esimiehen on ymmärrettävä, että covid-19-diagnoosi ei edellytä positiivista testitulosta. Se voidaan päätellä oireista.

## Työhönpaluu

Jos olet aloittamassa uutta työtä, sinulta voidaan kysyä terveysongelmista, joihin tarvitset tukea työsi tekemiseksi. Sinun ei tarvitse kertoa niistä kenellekään, mutta jos haluat tukea, esimerkiksi covid-19-taudin aiheuttamien ongelmien vuoksi, voit pyytää, että sinut ohjataan työterveyshuoltoon tai lääkärille.

Joissakin työtehtävissä on erityisiä terveys- ja turvallisuusvaatimuksia, joita varten sinulle on ehkä tehtävä terveystarkastus. Näissä tapauksissa on oikeudellisesti suositeltavaa kertoa työterveyshuololle tai lääkärille sairauksistasi.

## Työhönpaluuta koskeva tapaaminen (tai työhönpaluuhaastattelu)

### ▪ Esimiehen pitäisi

- järjestää ennen työhönpaluuta kanssasi tapaaminen, jossa keskustellaan prosessista ja tiedustellaan, miten sinua voidaan tukea (puhelin- tai videoneuvottelu on pandemian aikana asianmukaista)
- järjestää arviointi mahdollisimman pian, kun olet palannut töihin (myös tämä on ehkä hoidettava puhelin- tai videoneuvotteluna)
- arvioida työmäärät ja varmistaa, ettei sinulla ole liikaa paineita
- harkita työterveyshuollon tai lääkärin, henkilöstöosaston, lähiesimiehesi tai työntekijöiden edustajien mukaan ottamista.

Lähiesimies ja työntekijä voisivat laatia luettelon työn vaatimuksista seuraavien luokkien mukaisesti, arvioida, mikä osuus kyseisistä vaatimuksista täytettiin (ennen sairauspoissaoloa), ja selvittää, katsooko työntekijä vaatimusten aiheuttavan ongelmia työhön palattaessa:

- kognitiiviset vaatimukset: monimutkaisten tietojen käsittely, tiivistä keskittymistä vaativa tietojen syöttö, tehtävien nopea vaihtaminen, useiden järjestelmien käyttö, monimutkainen päätöksenteko, nopea ja suuririskinen päätöksenteko, useiden sidosryhmien tai raporttien hallinta
- fyysiset vaatimukset: toistuvat liikkeet, liikkumattomuus, hankalien tai raskaiden esineiden satunnainen liikuttaminen
- henkiset vaatimukset: toimiminen haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten / lasten kanssa, levottomat asiakkaat, mahdollinen aggressiivinen käytös tai väkivalta, tarve olla henkisesti joustava ja sietokykyinen.

Tämä voi auttaa tekemään erityisiä ja hyödyllisiä mukautuksia.

## Lääkärinlausunto ennen työhön palaamista

### ▪ Tämä riippuu työtehtävästä.

- Jos työhön kuuluu raskaiden esineiden nostelua tai muita ponnisteluja, lääkärin on tarkastettava sydän ja keuhkot ennen näihin toimiin palaamista.
- Jos olet turvallisuuden kannalta kriittisessä tehtävässä, voidaan edellyttää muita terveystarkastuksia, kuten näöntarkastusta tai kognitiivista arviointia.
- Jos sinulla on perussairauksia, joita covid-19 on pahentanut, kaikki aiemmat työskentelyrajoitukset on arvioitava uudelleen.

## Työtehtävien mukautukset

### ▪ Mukautuksista voi olla valtava apu, ja niihin on monia vaihtoehtoja. Sinun ja esimiehesi on keskusteltava niistä.

- Tee esimiehellesi ehdotuksia oman työtäsi ja terveydentilaasi koskevan kokemuksesi ja tietämyksesi perusteella.
- Pyydä lääkäriltä neuvoa siitä, mitä kannattaa tehdä ja olla tekemättä, ja pyydä päästä työterveyslääkärille tai työterveyshuoltoon. Työstä poissaolo voi aiheuttaa syyllisyyden tunnetta, mutta on tärkeää, ettet palaa töihin liian aikaisin ja ettet tee liikaa töitä palattuasi.
- Keskustele esimiehesi kanssa kohtuullisista mukautuksista, joita tehtäviisi voidaan tehdä. (Jos käy ilmi, että työhön voidaan tarvita pysyviä muutoksia, niitä voidaan käsitellä myöhemmin.)
- Pyydä tietoa työnantajasi kuntoutuskäytännöstä. Voit myös hakea tukea mistä tahansa työnantajasi tai ammattiliiton tarjoamista hyvinvointia, neuvontaa ja henkistä tukea koskevista tukipalveluista.
- Esimiehen kanssa kannattaa sopia työhönpaluusuunnitelmasta, joka tyydyttää teitä molempia. Sen on oltava toteuttamiskelpoinen, ja siinä on esitettävä, kenen on tehtävä mitä ja milloin. Sen on myös oltava joustava, koska ei voida tietää, mikä toimii molempien kannalta ennen kuin sitä on kokeiltu.

- Näistä mukautuksista riippumatta työnantajan on edelleen pantava täytäntöön ja pidettävä yllä tehokkaita tartunnantorjuntatoimenpiteitä työpaikalla.
- Sovi työhönpaluuarvioinnin osana työmäärästä, joka jättää sinulle vielä energiaa perheelle, sosiaaliselle elämälle ja vapaa-ajalle.

## Esimerkkejä työtehtävien mukautuksista

### Vaiheittainen paluu

Oireiden keston ja vaikutuksen vuoksi sinun on ehkä palattava työhön asteittain. Sitä sanotaan vaiheittaiseksi paluuksi. Vaiheittaisia paluita voidaan mukauttaa etenemisen mukaan. Covid-19-taudin jälkeen ihmiset tarvitsevat usein vaiheittaisen paluun, joka on paljon keskimääräistä neljää viikkoa pidempi.

Covid-19-taudista kärsineiden tila usein pahenee, jos he ponnistelevat liikaa. Se näkyy usein vasta päivien päästä. Omia oireita on kuunneltava.

Työn mukauttamisen tavoille ei ole rajaa. Niitä voidaan suunnitella ja käsitellä parhaiten sinun ja esimiehen kesken. Molempien pitäisi olla joustavia. Ehdotusten tekemistä ei kannata pelätä. Esimies ei kuitenkaan ehkä pysty suostumaan kaikkeen pyytämäsi, sillä se riippuu työtehtävästä.

### Muita esimerkkejä

Mukautusten pitäisi olla yksilöllisiä ja riippua terveysongelmista ja siitä, miten ongelmat vaikuttavat työkykyyn ja työtehtävään. Jotkin seuraavista voivat vaikuttaa ilmiselviltä, mutta niistä on hyvä sopia virallisesti, jotta voidaan varmistaa niiden toteutuminen.

- aikataulun muutokset (aloittamis- ja päättymisaika sekä tauot)
- työajan muutokset, esim. lyhyemmät päivät, vapaapäivät työpäivien välissä
- työmäärän muutokset, esim.
  - ✚ normaaliajassa tavallista vähemmän tehtäviä
  - ✚ tavallisten tehtävien tekemiseen annetaan enemmän aikaa
- työskentelymallien muutokset, esim. säännöllisten taukojen tarve
- tilapäiset muutokset velvollisuuksiin tai tehtäviin (tehtäväkierto)
- tuki, esim.
  - ✚ selkeä johtamislinja – joku, jolle voi esittää kysymyksen tai jolta voi pyytää neuvoa
  - ✚ kaveritukijärjestelmä, jossa kaksi ihmistä työskentelevät yhdessä niin, että he voivat seurata ja auttaa toisiaan
  - ✚ vapaat terveydenhuollon tapaamisia varten
  - ✚ ei työtä eristyksissä
- selkeät tavoitteet ja arviointimekanismit
- osittainen etätyö
- varusteiden mukautukset, esim. näytön sinisen valon suodatin, puheohjattu ohjelmisto, ergonomiset työtuolit, siirtämis-/nostolaitteiden parantaminen.

Esimiehelle kannattaa kertoa mahdollisista terveydentilan vaihteluista.

Jos sairautesi katsotaan todennäköisesti vammaksi, työnantajalla voi olla muita lakisääteisiä vaatimuksia kohtuullisten mukautusten tekemiseksi.

## Miten työterveyshuolto voi auttaa?

Työterveyshuolto ja työterveyslääkärit tiedostavat, että sairaus voi kestää kauan ja että liian aikainen työhönpaluu voi pahentaa työntekijän tilaa. He voivat auttaa

- tekemällä yksilöllisen terveysriskien arvioinnin
- arvioimalla työntekijöiden uudet sairaudet ja heikosti ymmärretyt sairaudet sekä arvioimalla oireiden vaikutuksen toimintaan

- tekemällä sinun ja lähiesimiehesi kanssa yksilöllisen riskinarvioinnin työpisteestäsi/tehtävästäsi
- ottamalla huomioon sinun ja työtovereidesi turvallisuuden
- toteuttamalla terveydentilan seuranta ja kuntoutusta koskevia ohjelmia, jos tavanomaiseen terveydentilan seurantaan on tehtävä mukautuksia jonkin muun riskin vuoksi.

Jos työskentelet suuressa organisaatiossa, pyydä sitä tarjoamaan

- neuvontapalvelua
- kuntoutusta, esim. fysioterapiaa ja työnohjausta
- käytännön tukea lastenhoidon ja pitkäaikaissairauksien kaltaisiin ongelmiin, jotta ihmisiä voidaan auttaa pääsemään töihin ja pysymään niissä.

## Työnantajan yleiset velvollisuudet

Tässä on joitakin seikkoja, joita kannattaa tarkkailla työnantajan asenteissa työntekijöitä, mielenterveyttä ja menettelyjä kohtaan:

- yleiset käytännöt, joilla varmistetaan työn olevan hyvää kaikkien kannalta
- sairauspoissaoloja koskeva käytäntö
- joustavat työskentelykäytännöt
- työterveyttä ja työturvallisuutta koskevat velvoitteet
- vammaisuutta ja muuta yhdenvertaisuutta koskevat toimintalinjat.

*Tässä tiedotteessa annetaan työntekijöille ohjeita siitä, miten työhönpaluu onnistuu covid-19-tartunnan tai pitkäkestoisen covid-19-taudin jälkeen.*

*Covid-19-tauti on uusi sairaus. Siksi tätä asiakirjaa päivitetään, kun saadaan uusia tietoja.*

*EU-OSHA on laatinut covid-19-tartunnasta toipuville työntekijöille ohjeet työhön paluuseen – ks. <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>*

*EU-OSHA on tuottanut yrityksille useita ohjeasiakirjoja ja työkaluja, joiden avulla voidaan käsitellä covid-19-pandemian vaikutusta työpaikoilla. Niihin voi tutustua niitä koskevassa verkkosivuston osiossa [Terveellinen työ - Pandemian pysäyttäminen](#). Lisämateriaalia on EU-OSHA:n verkkosivuston osiossa [Kuntoutus ja työhönpaluu](#).*

*Tekijät: professori Ewan Macdonald, tohtori Drushsca Laloo, tohtori Clare Raynor ja tohtori Jo Yarker, työlääkietiedeyhdistyksen (Society of Occupational Medicine, SOM) pitkäkestoista covid-19-tautia käsittelevä ryhmä.*

*EU-OSHA haluaa kiittää työlääkietiedeyhdistystä.*

*Hankkeen hallinta: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA).*

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021

*Jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.*