

## COVID-19 INFEKCIJA UN GARAIS COVID — ROKASGRĀMATA DARBINIEKIEM

### Rokasgrāmata darbiniekiem atvaseļošanās laikā



## Saturs

Darbinieki un darba devēji strādā kopā .....	2
Slimības laikā .....	2
Ko darīt, ja jums parādās Covid-19 simptomi .....	2
Lietas, kas jāapspiež ar savu vadītāju, ja esat prom no darba ilgāku laiku, piemēram, garā Covid-19 dēļ .....	2
Jūsu vadītāja loma .....	3
Atgriešanās darbā .....	3
Sanāksme par atgriešanos darbā (vai intervija par atgriešanos darbā) .....	4
Medicīniskā atļauja pirms atgriešanās darbā .....	4
Darba pienākumu pielāgošana .....	4
Darba pienākumu pielāgojumu piemēri .....	5
Pakāpeniska atgriešanās .....	5
Citi piemēri .....	5
Kā arodiveselības dienesti var jums palīdzēt? .....	5
Jūsu darba devēja vispārējie pienākumi .....	6

## Darbinieki un darba devēji strādā kopā

Pēc ārkārtējā – gan fiziskā, gan psiholoģiskā – stresa, ko rada inficēšanās ar Covid-19 un/vai ilgais Covid, var būt grūti atgriezties darbā. Jums, iespējams, joprojām ir grūtības ar ikdienas darbu, bet jums ir jāstrādā finansiālu iemeslu dēļ vai sociālu iemeslu dēļ, lai atbalstītu garīgo veselību. Covid-19 gadījumā ir labāk neatgriezties darbā līdz brīdim, kad jūtaties pietiekami atveseļojies, lai atgrieztos, bet ar pareizo atbalstu var būt iespējams atgriezties pakāpeniski vai daļēji, ja atveseļošanās laikā neesat inficēti pārējiem un uzskatāt, ka esat pietiekami piemērots dažu pienākumu veikšanai. Daudziem cilvēkiem infekcija ilgst pāris dienas, lai gan parasti tā ilgst divas līdz četras nedēļas. To sauc par “akūtu Covid”.

“Garais Covid” ir termins, ko lieto, ja pēc četrām nedēļām šīs slimības simptomi turpinās un jums neļauj veikt normālas darbības. Pētījumos aplēsts, ka pēc piecām nedēļām simptomi saglabājas katram piektajam cilvēkam un ka pēc akūtā Covid-19 vienam no 10 cilvēkiem simptomi saglabājas 12 nedēļas vai ilgāk. Pasaules Veselības organizācija (PVO) 2021. gada februārī publicēja [politikas kopsavilkumu](#) par garo Covid-19, un tajā ir izklāstīti arī slimības simptomi, tās izplatība un pārvaldība.

***Pārliecība: lai gan atveseļošanās no Covid-19 var būt lēna, daudzu cilvēku stāvoklis ar laiku uzlabojas, un sagaidāms, ka ārstēšanas veidi pilnveidosies, tiklīdz būs pieejama plašāka informācija par šo slimību. Atgriešanās darbā ir atveseļošanās procesa daļa, pat ja tā sākumā ir pielāgojama vai pakāpeniska.***

Pandēmija arī darba devējiem ir sagādājusi grūtus brīžus. Viņiem bija ātri jāmaina darba organizācija, lai padarītu vidi drošu darbiniekiem un klientiem. Viņi ir cīnījušies ar lielu cilvēku skaitu slimības atvaļinājumos. Vienā organizācijā var tikt skarti daudzi cilvēki.

Pandēmija ir arī veicinājusi to, ka liels skaits cilvēku strādā attālināti. Vairākus uzņēmumus/nozares (piemēram, viesmīlību) slēdza, un tas nozīmē, ka daudzi darbinieki tika atlaisti. Tam būs ilgtermiņa ietekme, un darba devējiem būs jānosaka prioritātes savas uzņēmējdarbības pamatvajadzībām, kā arī darbinieku veselībai un labklājībai.

***Ņemot vērā visu iepriekš minēto, ir lietderīgi, ka darbinieki un darba devēji sadarbojas, lai atgriešanās darbā būtu pēc iespējas produktīvāka visām iesaistītajām pusēm.***

## Slimības laikā

### Ko darīt, ja jums parādās Covid-19 simptomi

- Jums ir jāveic Covid-19 tests un nedrīkst doties uz darbu. Ja tests ir pozitīvs vai ārsts domā, ka jūsu simptomi norāda uz Covid-19, jūs nedrīkstat doties uz darbu no brīža, kad jums bija pozitīvs tests vai kad parādījās simptomi. Pārbaudiet savas valsts noteikumus un darba devēja prasības šajā jautājumā.
- Jums jāsažinās ar savu vadītāju, lai paziņotu, ka jūs nenāksiet uz darbu, un, ja to prasa valsts noteikumi, jāiesniedz slimības lapa.
- Jums ir jāatpūšas līdz brīdim, kad atkal jutīsities labi, jo slimības laikā var parādīties jauni simptomi.
- Pirms atgriešanās darbā jums jānodrošina atbilstība testēšanas prasībām. Šaubu gadījumā sazinieties ar savu arodiveselības dienestu vai darba devēju.

### Lietas, kas jāapspriež ar savu vadītāju, ja esat prom no darba ilgāku laiku, piemēram, garā Covid-19 dēļ

- Cik ilgi jums ieteikts nestrādāt: kā darbiniekam jums ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt savu vadītāju, ja esat slims, iesniegt slimības lapu un informēt par iespējamo jūsu prombūtnes ilgumu. Ja tas nav iespējams, jo ir ierobežotas tikšanās klātienē, konsultējieties ar ārstu.

*Piezīme: jūsu slimības lapas informācija ir vienošanās starp jums un ārstu, kurš to izraksta. Informācija par jūsu veselības stāvokli ir konfidenciāla, bet no jūsu puses būtu lietderīgi sniegt vienkāršu paskaidrojumu jūsu darba devējam.*

- Iemesls prombūtnei no darba: pietiek ar kaut ko vienkāršu un vispārīgu, piemēram, “man ir aizdomas par Covid-19” vai “vīrusu slimību”. Jums nav jāsniedz savam vadītājam medicīniska informācija. Jūs varat pateikt tik daudz vai maz, cik vēlaties.
- Kad jums jāsažinās ar savu vadītāju, lai sniegtu jaunāko informāciju: ja plānojat atgriezties darbā, jums iepriekš būtu jāsarunā tikšanās ar savu vadītāju. Ja vēl joprojām jūtaties pārāk slikti, lai strādātu, jums ir jāiesniedz vēl viena slimības lapa. Jūs varat sazināties, izmantojot tālruni, e-pastu vai video saiti, vai satīkties klātienē. Jūs varat vienoties par sazināšanās veidu ar savu vadītāju.
- Dažiem cilvēkiem būs ilgstoši simptomi, piemēram, nogurums dažas nedēļas, un citiem var būt infekcijas ietekme, kas prasa ilgāku laiku, lai atgūtos. Citi bieži sastopami simptomi ir paātrināta sirdsdarbība, elpas trūkums un sāpes. Jūs varat justies satraukts vai jums var būt sliktos noskaņojums. Ja esat nobažījies par jauniem simptomiem, sazinieties ar ārstu.
- Garajam Covid var būt neparasta slimības attīstība: recidīvi un fāzes ar jauniem, dažkārt neparastiem simptomiem.
- Sākotnēji vieglajai slimībai var sekot vēlākas smagas problēmas, kas var būtiski ietekmēt ikdienas darbu.
- Garais Covid-19 var ilgt vairākus mēnešus.
- Jums var būt vajadzīga palīdzība, lai piekļūtu veselības aprūpes testiem un skenēšanai, kas paātrinātu atgriešanos darbā. **Neatūrieties no tās pieprasīšanas.**

## Jūsu vadītāja loma

- Ir labi, ja jūsu vadītājs sazinās ar jums slimības laikā, pat ja tas ir tikai telefona zvans, par kuru jūs vienojāties ar savu vadītāju, lai painteresētos, kā jums iet un vai ir kaut kas, ko viņš var darīt, lai palīdzētu jums. Tas palīdz jums saglabāt saikni ar savu darba vietu. Cilvēki, kuri pavada ilgu laiku prom no darba, bieži apgalvo, ka viņiem trūkst ikdienas darba un kontakta ar citiem cilvēkiem. Dažas darba vietas rosina kolektīva biedrus sazināties ar prombūtnē esošiem darbiniekiem; arī šajā gadījumā jūsu vēlme sazināties ar kolēģiem var tikt apspriesta ar jūsu vadītāju.
- Ir lietderīgi vienoties par to, ar kādu informāciju var dalīties ar kolēģiem un klientiem, vienlaikus ievērojot konfidencialitāti un to, ko jūs nevēlaties izpaust.
- Vadītājs var piedāvāt atbalstu, ne tikai jautājot par jūsu pašreizējo stāvokli, bet arī pārbaudot, vai jums ir vajadzīgā medicīniskā palīdzība, un atzīstot, ka jums ir bijis grūts laiks.
- Daži uzņēmumi var atvieglot jūsu atgriešanos darbā, piekrītot maksāt par veselības pārbaudēm, skenēšanu vai medicīniskiem apmeklējumiem, kuriem citādi nebūtu bijis iespējams piekļūt.
- Jūsu vadītājam jāsaprot, ka Covid-19 diagnozei nav vajadzīgs pozitīvs tests. To var diagnosticēt pēc simptomiem.

## Atgriešanās darbā

Ja jūs uzsākat jaunu darbu, jums var jautāt, vai jums ir veselības problēmas, kuru risināšanai jums ir vajadzīgs atbalsts darba pildīšanas laikā. Jums tas nav jādara zināms nevienam, bet, ja vēlaties saņemt atbalstu, piemēram, Covid-19 izraisīto problēmu dēļ, jūs varat lūgt, lai jūs nosūta uz arodveselības dienestu vai pie ārsta.

Dažiem darba veidiem ir īpašas drošības un veselības prasības, un attiecībā uz tiem jums var būt vajadzīgs veselības novērtējums. Šādos gadījumos jums ir juridiski ieteicams paziņot arodveselības dienestam vai ārstam par jūsu veselības stāvokli.

## Sanāksme par atgriešanos darbā (vai intervija par atgriešanos darbā)

### ▪ Jūsu vadītājam:

- jāorganizē tikšanās ar jums pirms atgriešanās darbā, lai izrunātu šo procesu, un pajautātu, kā viņi var jūs atbalstīt (pa tālruni vai ar videokonferences palīdzību, kas ir piemērots sazināšanās veids pandēmijas laikā);
- jāorganizē pārskatīšana pēc iespējas ātrāk, kad atgriezīsieties darbā (iespējams, ka tas būs jādara, izmantojot arī telekonferenci vai videokonferenci);
- jāpārskata darba slodze un jānodrošina, ka jūs nebūsiat pakļauts pārmērīgai spriedzei;
- jāapsver iespēja iesaistīt arodveselības dienestu vai ārstu, cilvēkresursu nodaļu, jūsu uzraudzības iestādi vai darbinieku pārstāvjus.

Tiešais vadītājs un darbinieks varētu uzskaitīt darba prasības šādās kategorijās un norādīt aplēsto procentuālo daļu par katru dienu, kas uzņemta ar šādām prasībām (pirms prombūtnes slimības gadījumā), un noteikt, vai darbinieks uztvers prasības, atgriežoties darbā:

- kognitīvas (prasības) – 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;
- fiziskas (prasības) – atkārtoto kustības, statiskas darba pozas, neērtu vai smagu priekšmetu pārvietošana;
- emocionālas (prasības) – saskare ar neaizsargātiem cilvēkiem/bērniem, grūtībās nonākušiem klientiem/patērētājiem, agresijas vai vardarbības risks, nepieciešamība būt emocionāli elastīgam un noturīgam pret stresu.

Tas varētu palīdzēt apzināt konkrētus un noderīgus pielāgojumus.

## Medicīniskā atļauja pirms atgriešanās darbā

### ▪ Tas būs atkarīgs no jūsu darba pienākumiem.

- Ja jūsu darbs ir saistīts ar smagu pacelšanu vai cita veida iedarbību, pirms atgriešanās pie šīm darbībām jums ir jāveic sirds un plaušu medicīniskās pārbaudes.
- Var būt nepieciešamas citas veselības pārbaudes, piemēram, redzes pārbaude vai kognitīvais novērtējums, ja jums ir drošībai būtisks amats.
- Ja jums ir iepriekš bijušas veselības problēmas, kas Covid-19 dēļ ir saasinājušās, visi iepriekšējie darba ierobežojumi ir jāpārskata.

## Darba pienākumu pielāgošana

### ▪ Pielāgojumi var ļoti palīdzēt, un pastāv daudz iespēju. Tie jums būtu jāapspriež ar jūsu vadītāju.

- Sniedziet ieteikumus savam vadītājam, pamatojoties uz jūsu pieredzi un zināšanām par savu darbu un veselības stāvokli.
- Konsultējieties ar ārstu par visu, ko jums nevajadzētu darīt, un lūdziet norīkojumu pie arodslimību ārsta vai veselības aprūpes dienesta. Iespējams, ka jūs jūtaties vainīgs esot prom no darba, bet ir svarīgi, lai jūs neatgrieztos darbā pārāk agri un pēc atgriešanās neuzņemtos pārāk lielu darba slodzi.
- Apspriediet ar savu vadītāju saprātīgus pielāgojumus, ko var veikt saistībā ar jūsu pienākumiem. (Ja izrādās, ka jums var būt vajadzīgas pastāvīgas izmaiņas savā darbā, kuras var risināt vēlāk.)
- Lūdziet informāciju par jūsu darba devēja rehabilitācijas politiku. Jūs varat arī lūgt atbalstu no jebkādiem labjutības, konsultāciju un psiholoģiskā atbalsta pakalpojumiem, ko sniedz jūsu darba devējs vai arodbiedrība.

- Vislabāk ir vienoties ar savu vadītāju par darbā atgriešanās plānu, kas jums abiem ir piemērots. Tam jābūt iespējamam, un tajā būtu jānosaka, kam ir jādara ko un kad. Tam jābūt arī pielāgojamam, jo, kamēr neizmēģināsiet, nezināsiet, kas jums abiem der.
- Neatkarīgi no šiem pielāgojumiem jūsu darba devējam ir jāturpina īstenot un uzturēt efektīvus infekcijas kontroles pasākumus darbavietā.
- Pārskata par atgriešanos darbā ietvaros vienojieties par darba slodzi, kas jums atstās zināmu enerģijas devu ģimenei, socializācijai un atpūtai.

## Darba pienākumu pielāgojumu piemēri

### Pakāpeniska atgriešanās

Ņemot vērā simptomu ilgumu un ietekmi, jums var nākties pakāpeniski atgriezties darbā, ko sauc arī par “pakāpenisku atgriešanos”. Pakāpeniskās atgriešanās var tikt pielāgota darbā atgriešanās procesa laikā. Pēc Covid-19 cilvēkiem bieži vien ir vajadzīga daudz ilgāka pakāpeniskā atgriešanās nekā vidēji četras nedēļas.

Cilvēkiem ar garo Covid-19 bieži vien ir vajadzīga atpūta, ja viņi ir pārpūlējušies. Bieži vien tas izpaužas tikai dienu vēlāk; jums jāvadās pēc simptomiem.

Pielāgošanās veidi nav ierobežoti; tie vislabāk jāizstrādā un jāapspriež ar jūsu vadītāju, bet jums abiem jābūt elastīgiem. Nebaidiet izteikt ierosinājumus; tomēr jūsu vadītājs var nebūt spējīgs apmierināt visu, ko jūs pieprasāt, – tas būs atkarīgs no darba.

### Citi piemēri

Pielāgojumi būtu jāpiemēro jums kā indivīdam, un tiem jābūt atkarīgiem no tā, kādas ir jūsu veselības problēmas, kā tās ietekmē jūsu spēju strādāt un jūsu darba lomu. Daži no turpmāk minētajiem aspektiem var šķist acīmredzami, bet ir svarīgi tos oficiāli noformēt, lai nodrošinātu, ka tie tiek īstenoti:

- darba laika izmaiņas (sākums, beigas un pārtraukumi);
- izmaiņas stundās, piemēram, īsākas darba dienas, brīvdienas starp darba dienām;
- darba slodzes izmaiņas, piemēram:
  - ✚ kādā laika periodā noteikt mazāk uzdevumu nekā parasti prasīts;
  - ✚ atvēlēt vairāk laika parasto uzdevumu veikšanai;
- darba grafika izmaiņas, piemēram, vajadzība pēc regulāriem pārtraukumiem;
- pagaidu izmaiņas pienākumos vai uzdevumos (“pārveidotie uzdevumi”);
- atbalsts, piemēram:
  - ✚ skaidra uzraudzība – persona, kurai var uzdot jautājumu vai kaut ko pārbaudīt;
  - ✚ “komandas” sistēma, kurā divas personas darbojas kopā, lai tās varētu viena otru uzraudzīt un palīdzēt savstarpēji.
  - ✚ brīvs laiks veselības aprūpes apmeklējumiem
  - ✚ nelikt strādāt vienatnē;
- skaidri noteikti mērķi un pārskatīšanas mehānismi;
- nepilna darba slodze no mājām;
- aprīkojuma regulēšana, piemēram, zilā gaismas ekrāna filtri, balss aktivizēta programmatūra, ergonomiski biroja krēsli, pastiprināts kustīgums/pārvietošanās aprīkojums.

Ja jūsu veselības stāvoklis nav stabils, ir svarīgi par to pastāstīt savam vadītājam.

Ja jums ir medicīniskais stāvoklis, ko varētu uzskatīt par invaliditāti, darba devējam var būt papildu juridiskas prasības veikt saprātīgus pielāgojumus.

## Kā arodveselības dienesti var jums palīdzēt?

Arodveselības dienesti un arodārsti atzīst, ka slimības ilgums var būt ilgs un ka agrīna atgriešanās var izraisīt recidīvu. Tie var palīdzēt šādos veidos:

- veicot individuālu veselības riska novērtējumu;
- novērtējot darbiniekus ar jaunām slimībām un slikti izprastiem veselības stāvokļiem un novērtējot simptomu ietekmi uz darbību;
- kopā ar jums un jūsu tiešo vadītāju veicot individuālu darba vietas/uzdevuma riska novērtējumu;
- ņemot vērā jūsu un jūsu līdzstrādnieku drošību;
- ieviešot veselības uzraudzības un rehabilitācijas programmas, ja daži citi riski ir jāpielāgo standarta veselības uzraudzībai.

Ja strādājat lielā organizācijā, jautājiet, vai tā nodrošina:

- konsultāciju palīdzības tālruni;
- rehabilitāciju, piemēram, fizioterapiju un arodterapiju;
- praktisku atbalstu tādos jautājumos kā bērnu aprūpe un ilgtermiņa veselības stāvoklis, lai palīdzētu cilvēkiem atrast un saglabāt darbu.

## Jūsu darba devēja vispārējie pienākumi

Lūk, daži punkti, kas jāņem vērā jūsu darba devēja attieksmē pret savu darbaspēku, garīgo veselību un procedūrām:

- vispārējā politika, lai nodrošinātu “labu darbu” visiem;
- politika attiecībā uz prombūtni slimības gadījumā;
- elastīga darba laika politika;
- pienākumi attiecībā uz drošību un veselības aizsardzību darbā;
- invaliditātes un citas līdztiesības politika.

*Šajā bukletā ir sniegti norādījumi darbiniekiem par to, kā pārvaldīt atgriešanos darbā pēc Covid-19 infekcijas vai garā Covid-19.*

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

*EU-OSHA ir izstrādājusi arī Covid-19 atgriešanās darbā rokasgrāmatu darbiniekiem — skatīt <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>*

*EU-OSHA ir sagatavojusi vairākus norāžu dokumentus un rīkus uzņēmumiem, lai novērstu Covid-19 ietekmi uz darbavietām. Ar tiem var iepazīties, apmeklējot īpaši šim nolūkam veltīto tīmekļa sadaļu “Veselīgas darba vietas aptur pandēmiju” Papildu materiālus var atrast EU-OSHA tīmekļa sadaļā [Rehabilitācija un atgriešanās darbā](#).*

*Autors(-i): Profesors Ewan Macdonald, Dr. Drushsca Laloo, Dr. Clare Raynor un Dr. Jo Yarker, SOM garā Covid grupa (Arodmedicīnas biedrība).*

*EU-OSHA vēlas pateikties Arodmedicīnas biedrībai (SOM).*

*Projekta vadība: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William 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.*