

COVID-19-INFEKSJON OG LANGVARIG COVID – VEILEDNING FOR ARBEIDSTAKERE

Veiledning for friskmeldte arbeidstakere



Innhold

Samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere	2
Under sykdommen	2
Hva du skal gjøre hvis du utvikler symptomer på covid-19	2
Ting du bør ta opp med lederen din hvis du er langtidssykmeldt, for eksempel på grunn av langvarig covid	2
Hva lederen din bør gjøre	3
Tilbakevending til arbeidet.....	3
Møte etter tilbakevending til arbeidet (eller «intervju» etter tilbakevending til arbeidet).....	4
Legeattest før tilbakevending til arbeidet	4
Tilpasning av arbeidsoppgaver	4
Eksempler på tilpasning av arbeidsoppgaver.....	5
Trinnvis tilbakevending	5
Andre eksempler	5
Hvordan kan bedriftshelsetjenester hjelpe deg?	5
Arbeidsgiverens overordnede ansvar.....	6

Samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere

Etter de usedvanlige påkjeningene – både fysisk og psykisk – med å ha hatt en covid-19-infeksjon og/eller langvarig covid kan det være krevende å komme tilbake i jobb. Kanskje sliter du fortsatt med daglige gjøremål, men er nødt til å jobbe av økonomiske grunner eller sosiale grunner for å pleie den psykiske helsen. Med covid-19 er det best å være sykmeldt til du er frisk nok til å komme tilbake. Men med riktig støtte kan det være mulig å begynne å jobbe igjen trinnvis eller delvis så snart du ikke lenger kan smitte andre. Dette kan være en del av rehabiliteringen hvis du føler deg frisk nok til visse oppgaver. For mange varer infeksjonen et par dager, men det er vanlig at den varer to–fire uker. Dette kalles «akutt covid».

«Langvarig covid» er en betegnelse som brukes hvis du fortsatt har symptomer etter fire uker og ikke kan utføre normale gjøremål. Forskningsstudier anslår at én av fem har symptomer etter fem uker, og én av ti har symptomer i 12 uker eller lenger etter akutt covid-19. Et [politikkdokument](#) om langvarig covid ble publisert av Verdens helseorganisasjon (WHO) i februar 2021 og beskriver nærmere sykdommens symptomer, utbredelse og håndtering.

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 trinnvis i begynnelsen.

Pandemien har vært en krevende tid for arbeidsgivere også. De har raskt måttet endre hvordan arbeidet er organisert for å trygge miljøet for arbeidstakere og kunder. De har slitt med mange sykemeldte. Mange kan bli berørt i en enkelt organisasjon.

Under pandemien har mange også måttet arbeide hjemmefra, og en rekke bedrifter/bransjer (f.eks. restauranter og hoteller) har måttet stenge, med mange permitterte som følge. Dette vil ha langsiktige konsekvenser, og arbeidsgiverne vil måtte prioritere behovene i kjernevirksomheten og de ansattes helse og velferd.

Med alt dette i tankene er det fornuftig for arbeidstakere og arbeidsgivere å samarbeide om en tilbakevending til arbeidet som er mest mulig produktiv for alle parter.

Under sykdommen

Hva du skal gjøre hvis du utvikler symptomer på covid-19

- Du bør ta en koronatest og holde deg hjemme. Hvis testen er positiv eller legen mener symptomene dine skyldes covid-19, bør du holde deg hjemme og selvisolere fra du testet positivt eller symptomene først meldte seg. Sjekk nasjonale regler og kravene fra arbeidsgiver om dette.
- Du bør kontakte lederen din og si fra at du blir borte. Hvis det er påkrevd etter nasjonale regler, bør du også levere en sykmelding eller lignende.
- Du bør sørge for å hvile til du føler deg bra igjen, siden nye symptomer kan oppstå mange dager ut i sykdommen.
- Du bør sikre at du følger eventuelle krav til testing før du kommer tilbake på jobb. Er du i tvil, kontakter du bedriftshelsetjenesten eller arbeidsgiveren din.

Ting du bør ta opp med lederen din hvis du er langtidssykmeldt, for eksempel på grunn av langvarig covid

- Hvor lenge du rådes til å være sykmeldt: Som ansatt har du plikt til å informere lederen din så snart som mulig hvis du er sykmeldt, levere sykmelding og anslå hvor lenge du blir borte. Hvis dette ikke er mulig fordi det er restriksjoner på møter ansikt til ansikt, må du snakke med en lege.

Merk: Informasjonen i sykmeldingen bør være noe du og legen som skriver den, er enige om. Dine helseopplysninger er fortrolige for deg, men det hjelper å gi arbeidsgiveren en enkel forklaring.

- Grunnen til sykmeldingen: Noe enkelt og generelt er nok, f.eks. «jeg har antatt covid-19» eller en «virussykdom». Du er ikke forpliktet til å gi lederen din medisinske opplysninger. Du kan si så mye eller så lite som du vil.
- Når du bør kontakte lederen din og gi en oppdatering: Hvis du planlegger å komme tilbake på jobb, bør du avtale et møte med lederen din på forhånd. Hvis du fortsatt er for dårlig til å jobbe, må du levere en ny sykmelding. Du kan ta kontakt via telefon, e-post eller videoforbindelse, eller møtes ansikt til ansikt. Du kan avtale hvordan med lederen din.
- Noen vil ha vedvarende symptomer som tretthet i noen uker, og andre opplever kanskje virkninger av infeksjonen som det kan ta lengre tid å komme seg etter. Andre vanlige symptomer er rask hjerterefrekvens, andpustenhet og smerter. Du kan føle angst eller nedstemthet. Hvis du er bekymret for nye symptomer, bør du kontakte lege.
- Langvarig covid kan ha uvanlige mønstre: tilbakefall og faser med nye, av og til uvanlige, symptomer.
- Et innledningsvis mildt tilfelle kan etterfølges av senere alvorlige problemer som kan påvirke daglige gjøremål i betydelig grad.
- Langvarig covid kan vare mange måneder.
- Du kan trenge hjelp med å få tilgang til helsetester og undersøkelser som kan gjøre det raskere å komme tilbake i arbeid. **Ikke vær tilbakeholden med å be om dette.**

Hva lederen din bør gjøre

- Det er god praksis at lederen din holder kontakten når du er sykmeldt. Det trenger ikke å være mer enn en telefonsamtale der lederen din spør hvordan du har det, og om det er noe han eller hun kan gjøre for å hjelpe. Dette bidrar til at du ikke mister tilknytningen til arbeidsplassen. Folk som er langtidssykmeldt, sier ofte at de savner den daglige arbeidsrutinen og kontakten med andre mennesker. Noen arbeidsplasser vil oppfordre ansatte til å holde kontakten med sykmeldte kolleger. Du kan snakke med lederen din om hvordan du ønsker å holde kontakten med kolleger.
- Det er nyttig å avtale hva slags informasjon som kan deles med kolleger og klienter, samtidig som personvernet ivaretas, og hva du ikke ønsker å dele.
- Lederen din kan opptre støttende ikke bare ved å spørre deg om hvordan du har det nå, men også ved å sjekke at du har den legehjelpen du trenger, og anerkjenne at du har hatt en vanskelig tid.
- Noen bedrifter kan legge til rette for en enklere tilbakevending til arbeidet ved å avtale å betale for helsetester, undersøkelser eller legeavtaler du ellers ikke ville hatt tilgang til.
- Lederen din må forstå at du ikke trenger en positiv test for diagnosen covid-19. Diagnosen kan være basert på symptomer.

Tilbakevending til arbeidet

Hvis du begynner i en ny jobb, kan du bli spurt om du har helseproblemer som gjør at du trenger hjelp for å utføre jobben. Du trenger ikke å fortelle noen om dette, men hvis du vil ha hjelp, for eksempel fordi du har problemer som følge av covid-19, kan du be om å bli henvist til bedriftshelsetjenesten eller en lege.

Noen jobber har særlige krav til helse og sikkerhet, og de kan gjøre det nødvendig med en helsekontroll. I slike situasjoner er du lovpålagt å fortelle bedriftshelsetjenesten eller en lege om helseplagene dine.

Møte etter tilbakevending til arbeidet (eller «intervju» etter tilbakevending til arbeidet)

▪ Lederen din bør:

- ha et møte med deg før du vender tilbake til arbeidet for å snakke om prosessen og spørre hvordan de kan hjelpe deg (telefon eller videokonferanse er hensiktsmessig under pandemien)
- ordne med en vurdering så snart som mulig straks du er tilbake i jobb (dette må kanskje også skje via telefon eller videokonferanse)
- vurdere arbeidsmengder og sørge for at du ikke blir overbelastet
- vurdere å kople inn bedriftshelsetjenesten eller en lege, personalavdelingen, din 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 u håndterlige eller tunge ting
- emosjonelle — takle sårbare personer/barn, 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 tilpasning.

Legeattest før tilbakevending til arbeidet

▪ Dette vil komme an på hva slags jobb du har.

- Hvis arbeidet ditt omfatter tunge løft eller andre anstrengelser, må du gjennomgå medisinske kontroller av hjertet og lungene før du vender tilbake til disse gjøremålene.
- Andre helsekontroller, f.eks. en synsprøve eller kognitiv vurdering, kan være nødvendig hvis du har en sikkerhetskritisk jobb.
- Hvis du har underliggende helseplager som er blitt forverret av covid-19, må tidligere arbeidsrestriksjoner vurderes.

Tilpasning av arbeidsoppgaver

▪ Tilpasninger kan hjelpe enormt, og det er mange muligheter. Disse bør drøftes mellom deg og lederen din.

- Kom med forslag til lederen din basert på din erfaring og kunnskap om jobben din og helseplagene dine.
- Ta imot råd fra lege om hva du bør og ikke bør gjøre, og be om å få treffe bedriftslegen eller bedriftshelsetjenesten. Du kan ha dårlig samvittighet fordi du er sykmeldt, men det er viktig at du ikke vender tilbake til arbeidet for tidlig og ikke jobber for mye når du vender tilbake.
- Snakk med lederen din om rimelige tilpasninger som kan foretas i oppgavene dine. (Hvis det viser seg at du eventuelt trenger permanente endringer i arbeidet som kan håndteres senere.)
- Be om informasjon om arbeidsgiverens rehabiliteringspolitikk. Du kan også be om hjelp fra velferds, rådgivning og psykologitjenester som arbeidsgiveren eller fagforeningen din leverer.
- Det er best å bli enig med lederen din om en plan for tilbakevending til arbeidet som begge to er komfortable med. Den må være gjennomførbar og bør fastsette hvem som skal gjøre hva og når. Den må også være fleksibel fordi du ikke vil vite hva som fungerer for begge før du prøver.
- Uavhengig av disse tilpasningene må arbeidsgiveren fortsette å gjennomføre og opprettholde effektive smitteverntiltak på arbeidsplassen.
- Som en del av vurderingen før tilbakevending til arbeidet må du avtale en arbeidsbelastning som gir deg energi til familie, sosial omgang og fritid.

Eksempler på tilpasning av arbeidsoppgaver

Trinnvis tilbakevending

På grunn av varigheten og konsekvensene av symptomene dine kan det hende du trenger en gradvis tilbakevending til arbeidet, også kjent som en «trinnvis tilbakevending». Trinnvise tilbakevendinger kan tilpasses etter hvert. Etter covid-19 trenger mange ofte en atskillig lengre trinnvis tilbakevending enn de gjennomsnittlige fire ukene.

Folk med langvarig covid risikerer ofte tilbakefall hvis de overanstrenger seg. Ofte melder ikke langvarig covid seg før flere dager senere; derfor bør du la deg veilede etter symptomene dine.

Det er ingen begrensninger på typene tilpasning. De er det best å kartlegge og drøfte mellom deg og lederen din, men begge bør være fleksibel. Ikke vær redd for å komme med forslag. Lederen din klarer kanskje ikke å etterkomme alt du ber om – dette vil avhenge av jobben.

Andre eksempler

Tilpasninger bør skreddersys for deg som person, og avhenge av hvilke helseplager du har, og hvordan de påvirker din evne til å gjøre ting, og arbeidsoppgavene dine. Noen av følgende punkter kan virke åpenbare, men det er nyttig å formalisere disse for å sikre at de skjer.

- endring av tidspunkter (starter, stopper og pauser)
- endring av arbeidstid, f.eks. kortere dager, fridager mellom arbeidsdager
- endring av arbeidsbelastningen, f.eks.
 - ✚ tildeling av færre oppgaver enn normalt i en periode
 - ✚ tildeling av mer tid til å utføre vanlige oppgaver
- endring av arbeidsmønstre, f.eks. behov for regelmessige pauser
- midlertidige endringer av plikter eller oppgaver («endrede oppgaver»)
- hjelp, f.eks.
 - ✚ klar oppfølgingslinje – noen å spørre eller kontrollere med
 - ✚ et «faddersystem», der to personer samarbeider slik at de kan følge opp og hjelpe hverandre
 - ✚ fri i forbindelse med legetimer
 - ✚ ikke arbeide i isolasjon
- tydelige mål og vurderingsmekanismer
- arbeide hjemmefra deler av tiden
- utstyrstilpasninger, f.eks. skjermfiltre med blått lys, taleaktivert programvare, ergonomiske kontorstoler, forbedret utstyr for bevegelse/håndtering.

Hvis helsetilstanden din varierer, er det nyttig å fortelle lederen din om dette.

Hvis du har en medisinsk tilstand som sannsynligvis vurderes som en funksjonshemming, kan arbeidsgiveren være pålagt ekstra lovkrav for å gjøre rimelige tilpasninger.

Hvordan kan bedriftshelsetjenester hjelpe deg?

Bedriftshelsetjenester og bedriftsleger anerkjenner at sykdomsvarigheten kan være lang, og at tidlig tilbakevending til arbeidet kan forårsake tilbakefall. De kan bidra på følgende måter:

- ved å utføre en individualisert vurdering av helserisiko
- ved å vurdere ansatte med nye sykdommer og dårlig forståtte sykdommer, og evaluere virkningen av symptomer på funksjonsevnen
- ved å utføre en individualisert risikovurdering av arbeidsplass/arbeidsoppgaver med deg og linjelederen din
- ved å vurdere sikkerheten for deg og dine medarbeidere
- ved å få på plass ordninger for helseovervåking og rehabilitering hvis justering av standard helseovervåking er nødvendig for andre typer risiko.

Hvis du arbeider for en stor organisasjon, kan du spørre om den tilbyr:

- en rådgivningstjeneste
- rehabilitering, f.eks. fysioterapi og ergoterapi
- praktisk hjelp med ting som barnepass og langvarige helseplager for å hjelpe folk med å få og beholde jobber.

Arbeidsgiverens overordnede ansvar

Her er noen punkter å tenke gjennom om arbeidsgiverens holdninger til arbeidsstyrken sin, psykisk helse og prosedyrer:

- generelle retningslinjer for å sikre «godt arbeid» for alle
- retningslinjer for sykefravær
- retningslinjer for fleksibel jobbing
- forpliktelser vedrørende helse og sikkerhet på arbeidsplassen
- retningslinjer for funksjonshemming og likestilling.

Dette dokumentet inneholder veiledning for arbeidstakere i hvordan de kan vende tilbake til arbeide etter covid-19-infeksjon eller langvarig covid.

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 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>

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-OSHAs 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.