

COVID-19-INFEKTION OCH LÅNGTIDSCOVID – VÄGLEDNING FÖR ARBETSTAGARE

Vägledning för tillfrisknande arbetstagare



Innehåll

Samarbete mellan arbetstagare och arbetsgivare	2
Under din sjukdom.....	2
Vad du ska göra om du får symtom på covid-19	2
Saker att ta upp med din chef vid långtidsfrånvaro från arbetet, t.ex. på grund av långtids covid	2
Din chefs roll	3
Återgång till arbetet	3
Möte för återgång till arbetet (eller "intervju" för återgång till arbetet)	4
Medicinskt godkännande före återgång till arbete.....	4
Anpassade arbetsuppgifter	4
Exempel på anpassade arbetsuppgifter	5
Stegvist återvändande	5
Andra exempel.....	5
Hur kan företagshälsovården hjälpa dig?.....	5
Din arbetsgivares övergripande ansvar.....	6

Samarbete mellan arbetstagare och arbetsgivare

Efter den väldiga stressen – både fysiskt och psykiskt – av att ha lidit av en covid-19-infektion och/eller långtidscovid kan det vara svårt att återgå till arbetet. Du kanske fortfarande kämpar på med dagliga aktiviteter, men behöver arbeta av ekonomiska eller sociala skäl för att må bättre psykiskt. Med covid-19 är det bäst att stanna borta från arbetet tills man är tillräckligt frisk för att återvända, men med rätt stöd kan det vara möjligt att återvända stegvis eller delvis efter att man inte längre smittar andra, som del av tillfrisknandet, om man känner sig tillräckligt stark för vissa arbetsuppgifter. För många människor varar infektionen i några dagar, även om det är vanligt att den pågår i två till fyra veckor. Detta kallas "akut covid".

"Långtidscovid" är ett uttryck som används om dina symtom fortsätter att hindra dig från att utföra normala aktiviteter efter fyra veckor. I forskningsstudier uppskattas det att var femte person har symtom efter fem veckor, och att var tionde har kvar symtom minst 12 veckor efter akut covid-19. Världshälsoorganisationen (WHO) gav ut en [policyrapport](#) om långtidscovid i februari 2021 som närmare fastställer sjukdomens symtom, förekomst och hantering.

Ett lugnande ord: även om det kan ta lång tid att tillfriskna från covid-19, blir många bättre med tiden, och behandlingarna förväntas bli bättre i takt med att vi lär oss mer. Att återgå till arbetet är en del av tillfrisknandet, även om återgången först måste vara flexibel eller stegvis.

Pandemin har också varit en svår tid för arbetsgivarna. De har varit tvungna att snabbt ändra sin arbetsorganisation för att göra miljön säker för arbetstagare och kunder. De har kämpat med antalet personer som är sjuklediga. Många människor kan vara drabbade i en enda organisation.

Under pandemin har också många börjat distansarbete och många företag/industrier (t.ex. hotellbranschen) har fått stänga, vilket har inneburit att många arbetstagare permitterats. Detta kommer att få långtgående effekter, och arbetsgivarna kommer att behöva prioritera sina kärnverksamhetsbehov jämte sina medarbetares hälsa och välbefinnande.

Med tanke på allt detta är det bra om arbetstagarna och arbetsgivarna samarbetar så att alla berörda parter får en så produktiv återgång till arbetet som möjligt.

Under din sjukdom

Vad du ska göra om du får symtom på covid-19

- Du ska testa dig för covid-19 och hålla dig borta från arbetet. Om du får ett positivt testresultat, eller om läkaren tror att symtomen beror på covid-19, ska du hålla dig borta från arbetsplatsen och självisolera dig från när du fick ett positivt testresultat eller symtomen först började. Kontrollera ditt lands regler och arbetsgivarens krav vad gäller detta.
- Du ska kontakta din chef för att meddela att du kommer att vara frånvarande och, om ditt lands regler så kräver, lämna ett meddelande, t.ex. en "sjukanmälan".
- Du ska se till att vila tills du känner dig frisk igen, eftersom nya symtom kan uppstå flera dagar in i sjukdomen.
- Du ska vara noga med att följa alla krav som gäller för testet innan du återgår till arbetet. Om du är osäker, hör med din företagshälsovård eller din arbetsgivare.

Saker att ta upp med din chef vid långtidsfrånvaro från arbetet, t.ex. på grund av långtidscovid

- Hur länge du har rekommenderats att hålla dig borta från arbetet: som anställd är du skyldig att snarast möjligt informera din chef om du tar sjukledigt; lämna in en sjukanmälan och uppskatta hur lång tid du kommer att vara borta från arbetet. Om detta inte är möjligt på grund av begränsningar av personliga möten bör du kontakta läkare.

Obs.: informationen i din sjukanmälan ska vara ett avtal mellan dig och läkaren som skriver den. Din hälsoinformation är dina egna sekretessbelagda uppgifter, men det hjälper om du ger din arbetsgivare en enkel förklaring.

- Skälet till att vara borta från arbetet: något enkelt och allmänt räcker, såsom "jag har misstänkt covid-19" eller "en virussjukdom". Du måste inte ge din chef några medicinska uppgifter. Du kan säga så mycket eller lite som du vill.
- När du ska kontakta din chef för att ge en uppdatering: om du avser att återgå till arbetet ska du avtala ett möte med din chef i förväg. Om du fortfarande är för sjuk för att arbeta måste du lämna in ännu en "sjukanmälan". Du kan sköta kontakten via telefon, e-post eller videolänk, eller mötas personligt. Du kan avtala med din chef vilken metod du ska använda.
- Vissa personer får kontinuerliga symtom som utmattning i några veckor, medan andra kan ha effekter av infektionen som tar längre tid att återhämta sig från. Andra vanliga symtom är snabb hjärtfrekvens, andfåddhet och smärta. Du kan känna dig orolig eller nedstämd. Om du oroar dig över nya symtom bör du kontakta läkare.
- Långtidscovid kan uppvisa ovanliga mönster: återfall och faser med nya, ibland egendomliga, symtom.
- Ett inledningsvis lindrigt fall kan följas av senare allvarliga symtom som kan ha en tydlig inverkan på dagliga aktiviteter.
- Långtidscovid kan pågå i många månader.
- Du kan behöva hjälp med att få tillgång till tester och undersökningar i hälso- och sjukvården som skulle göra att du snabbare kan återgå till arbetet. **Tveka inte att fråga efter dessa.**

Din chefs roll

- Det är bra om din chef håller kontakten med dig medan du är sjukledig, också om så bara sker genom telefonsamtal som avtalas mellan dig och din chef, för att fråga hur du mår och om det finns något som kan göras för att hjälpa dig. Detta hjälper dig att hålla kontakten med din arbetsplats. Personer med längre tids frånvaro från arbetet säger ofta att de saknar den dagliga arbetsrutinen och kontakten med andra människor. Vissa arbetsplatser uppmuntrar medlemmarna i arbetslaget att hålla kontakten med frånvarande arbetstagare, men diskutera med din chef vilken kontakt med kollegor du föredrar.
- Det är värdefullt att avtala vilken information som kan delas med kollegor och klienter, med respekt för sekretessen och vad du inte önskar dela med dig av.
- Chefen kan erbjuda stöd inte bara genom att fråga hur du mår just nu, utan också genom att kontrollera om du får den medicinska vård du behöver och genom att förstå att du har det svårt.
- Vissa företag kan underlätta din återgång till arbetet genom att avtala att betala för tester och undersökningar i hälso- och sjukvården eller vårdbesök som du annars inte skulle ha tillgång till.
- Din chef måste förstå att du inte behöver ett positivt testresultat för diagnosen av covid-19. Den kan diagnostiseras genom symtombilden.

Återgång till arbetet

Om du börjar på ett nytt jobb kan du bli tillfrågad om du har några hälsoproblem som du behöver hjälp med för att utföra dina arbetsuppgifter. Du behöver inte berätta detta för någon, men om du vill ha hjälp, till exempel för att du har besvär på grund av covid-19, kan du be att bli hänvisad till företagshälsovården eller en läkare.

Vissa arbetsuppgifter har särskilda säkerhets- och hälsokrav, och för dessa kan du behöva genomgå en hälsoundersökning. I dessa situationer tillråds du juridiskt att berätta för företagshälsovården eller läkaren om dina hälsoproblem.

Möte för återgång till arbetet (eller ”intervju” för återgång till arbetet)

▪ **Din chef bör**

- hålla ett möte med dig innan du återgår till arbetet för att tala om processen och fråga hur du kan stödjas (via telefon eller videokonferens är lämpligt under pandemin),
- anordna en översyn så snart som möjligt efter att du kommit tillbaka till arbetet (detta kan också behöva göras via telefon eller videokonferens),
- se över arbetsbördan och se till att du inte anstränger dig för mycket,
- överväga att involvera företagshälsovården eller läkare, personalavdelningen, din arbetsledare eller dina arbetstagarföreträdare.

Avdelningschefen och arbetstagaren kan lista arbetsbördor under följande kategorier och uppskatta den procentandel som varje dag upptas av sådana arbetsbördor (före sjukfrånvaro), och fastställa om medarbetaren uppfattar att arbetsbördorna kommer att försvåra återgången till arbetet:

- Kognitivt – behandling av komplexa data, datainmatning som kräver intensiv koncentration, snabba byten av arbetsuppgifter, användning av flera olika system, komplicerat beslutsfattande, snabbt och riskfyllt beslutsfattande, hantering av flera olika intressenter eller rapporter,
- fysiskt – repetitiva kroppsövelser, statiska kroppsställningar, enstaka förflyttningar av svårhanterliga eller tunga föremål,
- känslomässigt – hantering av känsliga personer/barn, bekymrade klienter/kunder, risk för aggression eller våld, behovet att vara känslomässigt flexibel och motståndskraftig.

Detta kan vara till hjälp vid identifiering av specifika och praktiska anpassningar.

Medicinskt godkännande före återgång till arbete

▪ **Detta beror på din arbetsroll.**

- Om ditt arbete innebär tunga lyft eller annan ansträngning måste du genomgå läkarundersökningar av hjärtat och lungorna innan du återgår till dessa aktiviteter.
- Andra hälsokontroller, såsom synundersökning eller kognitiv bedömning, kan krävas om du har en säkerhetskritisk roll.
- Om du har befintliga hälsoproblem som har förvärrats till följd av covid-19 måste all tidigare nedsatt arbetsförmåga ses över.

Anpassade arbetsuppgifter

▪ **Anpassningar kan vara till mycket stor hjälp, och det finns många alternativ. Dessa bör diskuteras mellan dig och din chef.**

- Lämna in förslag till din chef som utgår ifrån din erfarenhet och kunskap om ditt jobb och ditt hälsotillstånd.
- Följ råden från din läkare om allt du bör och inte bör göra, och be att få träffa företagsläkaren eller företagshälsovården. Du kan känna skuld för att du tar ledigt från arbetet, men det är viktigt att du inte kommer tillbaka till arbetet för tidigt och inte överanstränger dig när du kommit tillbaka.
- Diskutera de rimliga anpassningar som kan göras av dina arbetsuppgifter tillsammans med din chef. (Om det visar sig att ditt arbete kan behöva förändras permanent, så kan det tas upp senare.)
- Be om information om din arbetsgivares rehabiliteringspolicy. Du kan också söka stöd från alla rådgivande stödtjänster för psykiskt välbefinnande som din arbetsgivare eller fackförening tillhandahåller.
- Det är bäst om du kommer överens med din chef om en plan för återgång till arbetet som ni båda är bekväma med. Den måste vara genomförbar och fastställa vem som behöver göra vad och när. Den måste också vara flexibel eftersom du, innan du har försökt, inte kommer att veta vad som fungerar för er båda.

- Helt oavsett dessa anpassningar måste din arbetsgivare fortsätta att genomföra och upprätthålla effektiva infektionskontrollåtgärder på arbetsplatsen.
- Som del av översynen av återgången till arbetet, kom överens om en arbetsbörda som också låter dig behålla viss energi för familjen, umgänge och fritid.

Exempel på anpassade arbetsuppgifter

Stegvist återvändande

Beroende av hur länge dina symtom varat och deras effekt kan du behöva en gradvis återgång till arbetet, även kallat ett "stegvist återvändande". Stegvisa återvändanden kan anpassas efter hand. Efter covid-19 behöver man ofta ett mycket längre stegvist återvändande än de genomsnittliga fyra veckorna.

Personer med långtidscovid tenderar ofta att få återfall om de överanstränger sig. Ofta yttrar det sig inte förrän flera dagar senare. Du bör låta dig vägledas av dina symtom.

Det finns inga gränser för vilka anpassningar som kan sättas in. Bäst är om du och din chef tar fram och diskuterar dessa gemensamt, samtidigt som ni båda är flexibla. Var inte rädd för att lägga fram förslag, även om din chef kanske inte kan anpassa allt efter vad du begär – detta kommer att bero på arbetet.

Andra exempel

Anpassningar ska utformas efter dig som individ och utgå ifrån dina hälsoproblem, hur de påverkar din förmåga att göra saker och din arbetsroll. En del av det som följer kan verka självklart, men det är bra att formalisera detta så att det verkligen sker.

- Ändrade tidpunkter (starter, avslut och pauser),
- ändrade arbetstider, t.ex. kortare dagar, lediga dagar mellan arbetsdagar,
- ändrad arbetsbörda, t.ex.
 - ✚ färre bestämda arbetsuppgifter än normalt inom en viss tid,
 - ✚ mer tid för att avsluta vanliga arbetsuppgifter,
- ändrade arbetsmönster, t.ex. behov av regelbundna pauser,
- tillfälligt ändrade plikter eller arbetsuppgifter ("ändrade arbetsuppgifter"),
- stöd, t.ex.
 - ✚ tydlig övervakningslinje – någon att fråga eller kontrollera med,
 - ✚ ett "kompissystem", där två personer agerar tillsammans så att de kan följa och hjälpa varandra,
 - ✚ ledig tid för vårdbesök,
 - ✚ inget arbete helt ensam,
- tydliga mål och mekanismer för översyn,
- distansarbete från hemmet en del av tiden,
- anpassning av utrustningen, t.ex. skärmfilter för blått ljus, röstaktiverad programvara, ergonomiska kontorsstolar, utrustning för ökad rörlighet/hantering.

Om ditt hälsotillstånd varierar är det viktigt att du berättar detta för din chef.

Om du har ett medicinskt tillstånd som sannolikt kan anses vara en funktionsnedsättning kan arbetsgivaren omfattas av extra rättsliga krav på att göra rimliga anpassningar.

Hur kan företagshälsovården hjälpa dig?

Företagshälsovården och företagsläkarna vet att sjukdomstiden kan vara lång och att ett tidigt återvändande kan leda till återfall. De kan hjälpa till på följande sätt:

- Genom att utföra en individualiserad hälsoriskbedömning.
- Genom att bedöma anställda med nya sjukdomstillstånd och dåligt utredda sjukdomstillstånd, och utvärdera symtomens inverkan på funktionen.

- Genom att utföra en individualiserad riskbedömning av arbetsplats/arbetsuppgifter med dig och din avdelningschef.
- Genom att överväga din och dina medarbetares säkerhet.
- Genom att inrätta hälsoundersöknings- och rehabiliteringsprogram om den vanliga hälsoundersökningen behöver viss anpassning för någon annan risk.

Om du arbetar för en stor organisation, fråga om de tillhandahåller

- en hjälptelefonlinje för rådgivning,
- rehabilitering, t.ex. fysioterapi (sjukgymnastik) och arbetsterapi,
- praktiskt stöd om frågor såsom barnomsorg och långvariga hälsotillstånd, för att hjälpa människor att komma i arbete och behålla arbetet.

Din arbetsgivares övergripande ansvar

Här är något att vara uppmärksam på i din arbetsgivares attityd när det gäller anställda, psykisk hälsa och rutiner:

- Allmänna strategier för att säkerställa ett "bra arbete" för alla,
- strategi för sjukfrånvaro,
- flexibla arbetsstrategier,
- arbetsmiljöskyldigheter,
- strategier vid funktionsnedsättningar och andra jämlikhetsfrågor.

Detta häfte innehåller en vägledning för arbetstagare om hur de kan klara av att återvända till arbetet efter en covid-19-infektion eller långtidscovid.

Covid-19 är en ny sjukdom. Detta är därför ett provisoriskt dokument som kommer att uppdateras när ny information blir tillgänglig.

EU-Osha har också tagit fram en vägledning om återgång till arbetet efter för arbetstagare som håller på att återhämta sig från covid-19 – se <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

EU-Osha har tagit fram ett antal vägledningsdokument och verktyg för företagen för hantering av covid-19 på arbetsplatserna. De kan hämtas från det särskilda webbavsnittet [Friska arbetsplatser stoppar pandemin](#). Ytterligare material finns på EU-Oshas webbavsnitt [Rehabilitering och återgång till arbetet](#).

Författare: Professor Ewan Macdonald, dr Drushsca Laloo, dr Clare Raynor och dr Jo Yarker, SOM Long Covid Group (Society of Occupational Medicine).

EU-Osha vill framföra sitt tack till Society of Occupational Medicine (SOM)

Projektleddning: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha).

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2021

Kopiering tillåten med angivande av källan.