

COVID-19 AÐ SNÚA AFTUR TIL VINNUSTAÐARINS **Að aðlaga vinnustaði og vernda starfsmenn**



©Evrópusambandið, 2020

Innihald

Bakgrunnur og umfang viðmiðunarreglna	2
Inngangur.....	2
Uppfærið áhættumat ykkar og grípið til viðeigandi ráðstafana.....	3
Að gera starfsmenn að þátttakendum	6
Að hugsa um starfsfólk sem hefur verið veikt.....	6
Að skipuleggja og afla þekkingar fyrir framtíðina	7
Að vera vel upplýst/ur	7
Geirar og störf.....	8
Leiðbeiningareglur fyrir tiltekna atvinnugreinar um COVID-19.....	8

Bakgrunnur og umfang viðmiðunarreglna

Þessar óskuldbindandi viðmiðunarreglur miða að því að aðstoða atvinnurekendur og starfsmenn við að viðhalda öryggi og heilsu í vinnuumhverfi sem hefur breyst verulega vegna COVID-19 heimsfaraldursins. Þeir veita ráðgjöf varðandi:

Áhættumat og viðeigandi ráðstafanir

- að lágmarka nálægð við COVID-19
- að snúa aftur til vinnu eftir tímabil lokunar
- að ráða við mikla fjarveru
- að stjórna starfsfólki sem vinnur að heiman

Að gera starfsfólk að þátttakendum

Að hugsa um starfsfólk sem hefur verið veikt

Að skipuleggja og afla þekkingar fyrir framtíðina

Að vera vel upplýst/ur

Upplýsingar fyrir geira og atvinnu

Viðmiðunarreglurnar innihalda dæmi um almennar ráðstafanir, og geta, háð tilteknum atvinnuáðstæðum, aðstoðað starfsfólk við að öðlast viðeigandi öruggt og heilbriggt starfsumhverfi þegar snúið er til baka til starfseminnar.

Þetta skjal veitir hlekki á viðeigandi upplýsingar frá Vinnueftirliti Evrópusambandsins og inniheldur lista af upplýsingum frá mismunandi veitendum sem einblína á mismunandi atvinnugreinar og atvinnu. Vinsamlegast athugið að upplýsingarnar í þessum leiðbeiningum ná ekki yfir aðstæður innan heilbrigðisgeirans, en fyrir hann er sértæk ráðgjöf í boði (t.d. frá [Sóttvarnastofnun Evrópu](#), [Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni](#), [Stofnun fyrir stjórnun og fyrirbyggingu sjúkdóma](#)).

Fyrir sérstakar spurningar eða áhyggjur sem ekki er farið yfir í þessu skjali, skal fara eftir upplýsingum frá staðbundnum yfirvöldum, s.s. heilbrigðisþjónustunni eða eftirlitsmanni verkamanna.

Inngangur

Í framhaldi af heimsfaraldri af hinum nýja kórónuveirusjúkdómi 2019 (COVID-2019), hafa flest aðildarríki Evrópusambandsins gert margs konar ráðstafanir, þar á meðal ráðstafanir sem hafa áhrif á vinnustaði, til þess að sporna við dreifingu sjúkdómsins. Vinnuumhverfið verður fyrir verulegum áhrifum á meðan á þessum erfiðleikatímum stendur, og þar af leiðandi þurfa allir geirar samfélagsins, að meðtöldum fyrirtækjum, starfsmönnum og félagslegum meðeigendum, að gegna stóru hlutverki til þess að vernda starfsfólk, fjölskyldur þeirra og samfélagið í heild.

Eðli og umfang haftanna, s.s. tímabundin frestun á starfsemi sem telst ekki nauðsynleg, er mismunandi á milli aðildarríkja og geira, en stór hluti starfsfólks þarf annað hvort að vinna að heiman eða, ef ekki er hægt að framkvæma starf þeirra úr fjarlægð, að vera heima oft á endurnýjuðum forsendum tekna.

Þegar ráðstafanir um líkamlega fjarlægð hafa skilað sér í lækkuðu útbreiðsluhlutfalli COVID-19, þá eru innlend stjórnvöld að heimila stigvaxandi endurupptöku starfsathafna. Þetta er gert í skrefum, þar sem starfsemi sem talin er nauðsynleg fyrir verndun heilsu og efnahags er heimiluð fyrst og atvinna sem hægt er að inna af hendi með góðum árangri heima fyrir er heimiluð síðust. Samt sem áður, burt séð frá því hvernig og upp að hvaða marki venjuleg atvinnustarfsemi mun snúa til baka, þá er mjög líklegt að sumar ráðstafanir muni haldast á sínum stað í einhvern tíma til þess að koma í veg fyrir bratta aukningu smithlutfalls ([COVID-19: leiðbeiningar fyrir vinnustaðinn](#)) Þar að auki, þá er einnig möguleiki á því að aukning smita á einhverjum tímapunkti í framtíðinni muni, í sumum tilfellum, krefjast endurupptöku á innleiðingu hamlandi ráðstafana.

COVID-19 kreppan setur álag á atvinnurekendur og starfsmenn, hvort sem þeir urðu að innleiða nýjar verklagsreglur og starfsemi á mjög stuttum tíma, eða fresta atvinnu sinni og viðskiptastarfsemi. Atvinnufulltrúar öryggis og heilsu bjóða upp á hagnýtan stuðning til að snúa aftur á vinnustaðinn: viðeigandi fyrirbyggjandi ráðstafanir munu aðstoða við að ná að snúa aftur á vinnustaðinn á öruggan og heilbrigðan hátt í framhaldi af slökun á ráðstöfunum um líkamlega fjarlægð, og einnig stuðla að því að bæla niður útbreiðslu á COVID-19.

Uppfærið áhættumat ykkar og grípið til viðeigandi ráðstafana

Líkt og undir venjulegum kringumstæðum starfsumhverfis, þá er auðkenning og [mat á áhættum](#) bæði á áþreifanlegu og félagslegu starfsumhverfi upphafspunktur þess að hafa stjórn á starfsöryggi og heilsu (OSH) samkvæmt ráðstöfunum vegna COVID-19. Atvinnurekendur ber skylda til þess að yfirfara áhættumat sitt þegar breyting á starfsferlum á sér stað og taka tillit til allrar áhættu, þ.m.t. þeirrar sem hefur áhrif á geðheilsu. Við yfirferð á áhættumati skal veita því athygli hvort einhver frábrigði eða aðstæður sem valda vandamálum eigi sér stað, og hvernig það getur aðstoðað stofnuninni að verða þrautseigari til langs tíma. Munið mikilvægi þess að gera starfsmenn og forsvarsmenn þeirra að þátttakendum við yfirferð áhættumatsins og kallið eftir forvarnarfulltrúa eða fulltrúa starfsheilbrigðis ef hann er til staðar. Sem innlegg í mat þitt skaltu afla þér nýjustu upplýsinga frá opinberum yfirvöldum er varða útbreiðslu COVID-19 á þínu svæði. Þegar áhættumatið hefur verið uppfært, er næsta skref að búa til aðgerðaáætlun með viðeigandi ráðstöfunum. Hér fyrir neðan eru dæmi um vandamál er tengjast COVID-19 sem ber að hafa í huga þegar slík áætlun er teiknuð upp.

Lágmörkun nálægðar við COVID-19 á vinnustað

Framkvæmd öruggra starfshátta til þess að takmarka nálægð við COVID-19 á vinnustað krefst þess að áhættan sé fyrst metin, og svo hefst framkvæmd [valdaskipunar stjórnunar](#). Þetta þýðir að innleiða þarf stjórnunarráðstafanir til þess að byrja á því að eyða áhættunni og, ef það er ekki hægt, að lágmarka nálægð stafsmanns. Fyrst skal byrja á sameiginlegum ráðstöfunum og, ef nauðsynlegt er, skal bæta við einstaklingmiðuðum ráðstöfunum, s.s. persónulegum hlífðarbúnaði. Hér fyrir neðan eru dæmi um stjórnunarráðstafanir, en samt sem áður eiga þær ekki allar við á öllum starfsstöðvum eða um öll störf vegna eðli þeirra.

- Framkvæmið einungis nauðsynleg störf eins og er; það getur verið mögulegt að fresta sumum störfum þangað til áhættan er minni. Ef mögulegt er, skilið af ykkur þjónustu úr fjarlægð (í gegnum síma eða myndband) í staðinn fyrir í eigin persónu. Tryggið að einungis þeir starfsmenn sem eru nauðsynlegir starfinu séu til staðar á vinnustaðnum og lágmarkið viðveru þriðja aðila.
- Dragið úr, eins og mögulegt er, líkamlegri snertingu á milli stafsmanna (t.d. á meðan á fundum eða hléum stendur). Einangrið starfsmenn sem geta framkvæmt verkefni sín einsamir og á öruggan hátt, og sem þarfnast ekki sérhæfðs búnaðar eða tækja sem ekki er hægt að færa. Til dæmis, þegar mögulegt er, hagræðið þannig að þeir geti unnið einsamir á aukaskrifstofu, starfsmannaherbergi, mötuneyti eða í fundarherbergi. Ef mögulegt er, biðjið starfsmenn í áhættuhópum að starfa að heiman (eldra fólk og þeir sem eru með [varanlega sjúkdóma](#) (þar á meðal háþrýsting, lungna- og hjartavandamál, sykursýki, eða þeir sem eru í [krabbameinsmeðferð eða einhverri annari ónæmisbælingu](#)) og [þungað starfsfólk](#). Starfsmenn sem eiga nána fjölskyldumeðlimi sem eru í áhættuhópi geta einnig þurft að vinna að heiman.
- Fjarlægjið, og ef það er ekki hægt þá takmarkið, áþreifanleg samskipti við og á milli viðskiptavina. Til dæmis í gegnum pantanir í gegnum internetið eða síma, snertilausa afhendingu eða stjórnaða inngöngu (á meðan skal einnig forðast hópmyndun fyrir utan), og líkamlega fjarlægð bæði innan og utan svæðisins.
- Þegar vörur eru afhendar, skal láta sækja eða afhenda fyrir utan athafnarsvæðið. Ráðleggið bílstjórum um gott hreinlæti innan leigubílsins og veitið þeim viðeigandi sótthreinsivökva og þurrkur. Sendlar þurfa að hafa leyfi til þess að nota aðstöðu s.s. salerni, kaffistofu, búningsklefa og sturtur, enda sé viðeigandi varúðarráðstöfunum beitt (s.s. að heimila einungis einum notenda í einu og framkvæma regluleg þrif).
- Staðsetjið þétt hlið á milli stafsmanna, sérstaklega ef þeir geta ekki haldið tveggja metra fjarlægð frá hvor öðrum. Hlið geta verið gerð í sérstökum tilgangi eða án undirbúnings með því að nota hluti s.s. plastklæðningu, skilrúm, færanlegar skúffur, eða geymslueiningar. Hlutir sem eru ekki þéttir eða eru með opum, eins og pottaplöntur eða vagnar, eða sem búa til nýja hættu, s.s. hættu á að hrasa eða hættu á að hlutir detti, skal forðast. Ef að ekki er hægt að nota hlið, þá skal halda auka fjarlægð á milli stafsmanna, til dæmis með því að tryggja að þeir hafi a.m.k. tvö tómskrifborð sér við hlið.
- Ef nán snerting er óhjákvæmileg, skal halda henni undir 15 mínútum. Dragið úr snertingu á milli mismunandi hluta fyrirtækisins ykkar við upphaf og lok vakta. Skipuleggja skal tímasetningu matartíma til þess að draga úr þeim fjölda fólks sem deilir kaffistofu, starfsmannaherbergi, eða eldhúsi. Tryggið að það sé einungis einn starfsmaður í einu á salernum eða búningsherbergjum.

Staðsetjið skilti á aðalhurð sem gefur til kynna þegar salernið er í notkun til þess að tryggja að einungis ein manneskja í einu fari inn á salernið. Skipuleggja skal vaktir þannig að tekið sé tillit til hreingerningar- og sóttthreinsunarverkefna.

- Útvegið sápu og vatn eða viðeigandi handsóttthreinsi á hentugum stöðum og ráðleggið starfsmönnum að þvo hendur sínar reglulega. Hreinsið svæðið oft, sérstaklega borð, hurðarhúna, tæki og annað yfirborð sem fólk snertir oft og veitið góða loftun ef mögulegt er.
- Forðist mikið starfsálag hreingerningarstarfsfólks með því að taka viðeigandi ráðstafanir, s.s. að úthluta viðbótarstarfsfólki til verkefnanna og biðja starfsfólk að skilja við starfsstöð sína á snyrtilegan hátt. Útvegið starfsfólki þurrkur og ruslafötur með plastpokum svo að hægt sé að tæma þær án þess að snerta innihald þeirra.
- Ef þú hefur borið kennsl á hættu á smiti þrátt fyrir að hafa beitt öllum mögulegum öryggisráðstöfunum, þá skaltu veita allan nauðsynlegan hlífðarbúnað. Það er mikilvægt að þjálfar starfsmenn í réttari notkun hlífðarbúnaðar, og tryggja að þeir fylgi þeim leiðbeiningum sem í boði eru er varða notkun á [andlitsgrímum](#) og [hönskum](#).
- Staðsetjið tilkynningar sem hvetja til að halda sig heima vegna veikinda, mannasiða vegna hósta eða hnerra, og hreinlætis handa við inngang starfsstöðvar og annara svæða þar sem þeir eru sýnilegir.
- Greiðið fyrir aðgangi starfsmanna að einstaklingsmiðuðum samgöngum frekar en sameiginlegum samgöngum, t.d. með því að greiða fyrir aðgengi að bílastæðum eða öruggum geymslustað fyrir hjól, og hvetja starfsmenn til þess að labba í vinnuna, ef mögulegt er.
- Innleiðið stefnur um sveigjanleg leyfi og fjarvinnu til þess að takmarka viðveru á vinnustaðnum, þegar þörf er á.

Leitið til [COVID-19; leiðbeiningar fyrir vinnustaðinn](#) fyrir frekari upplýsingar um hvernig skal undirbúa vinnustaðinn fyrir COVID-19, þar með talið hvað skal gera ef einhver sem smitaður er af COVID-19 hefur verið á vinnustaðnum, og ráðleggið um ferðalög og fundi. Upplýsingar eru aðgengilegar fyrir [landkönnuði og útsenda starfsmenn](#) (einstaklinga sem vinna í einu landi og snúa aftur reglulega til þess lands sem þeir búa í).

Að fara aftur til vinnu eftir tímabil lokunar

Ef vinnustaðurinn þinn hefur verið lokaður yfir tímabil vegna ástæðna er tengjast COVID-19, þá skaltu búa til áætlun sem miðar að því að snúa aftur til vinnu og tekur tillit til heilsu og öryggis. Þú skalt huga að eftirfarandi í áætlun þinni:

- Uppfærðu [áhættumatið þitt](#) eins og útlistað er hér að ofan og vísaðu til [COVID-19; leiðbeiningar fyrir vinnustaðinn](#).
- Framkvæmið aðlögun á fyrirkomulagi vinnustaðarins og skipulagi á vinnu sem mun draga úr COVID-19 útbreiðslu áður en snúið er aftur til vinnu að fullu og áður en allir starfsmenn snúa aftur til vinnustaðarins. Hugið að því að snúa aftur til vinnu í þrepum til að leyfa aðlögunum að komast í framkvæmd. Passið upp á að tilkynna starfsmönnum um breytingarnar og veita þeim upplýsingar um nýtt verklag og þjálfun ef nauðsynlegt er, áður en þeir snúa aftur til vinnu.
- Hafið samband við fulltrúa starfsheilbrigðisþjónustu og heilsu- og öryggisfulltrúa ef þú hefur aðgengi að slíkum, og ræðið áætlun þína við þá.
- Veitið starfsmönnum í áhættuhópum sérstaka athygli og verið viðbúin því að vernda þá sem viðkvæmastir eru, þar með talið eldra fólk og þeir sem eru með [varanlega sjúkdóma](#) (þar á meðal háþrýsting, lungna- og hjartavandamál, sykursýki, eða þeir sem eru í [krabbameinsmeðferð eða einhverri annari ónæmisbælingu](#)) og [þungað starfsfólk](#). Veitið einnig starfsmönnum athygli sem eiga nána fjölskyldumeðlimi sem eru í áhættuhópi.
- Íhugið að innleiða stuðning fyrir starfsmenn sem gætu verið að þjást af kvíða eða streitu. Þetta gæti verið allt frá því að stjórnendur spyrji starfsmenn oftast hvernig þeir hafi það, auðveldi skipti eða vinskap á milli samstarfsmanna, breyti skipulagningu á vinnu og verkefnum, og til áætlunar um aðstoð starfsmanna eða þjálfunarþjónustu, ásamt því að bjóða upp á tengingu við þjónustu starfsheilbrigðis. Verið á varðbergi með að starfsmenn gætu hafa gengið í gegnum áföll s.s. alvarleg veikindi eða dauða fjölskyldu eða vinar, eða gætu verið að upplifa fjárhagserfiðleika eða vandamál í samböndum í einkalífínu.

- Starfsmenn sem eru að snúa aftur til vinnustaðarins eftir tímabil einangrunar, hvort sem það var einstaklingsmiðuð ráðstöfun eða hluti af sameiginlegri einangrun, þá eru þeir líklegri til að hafa áhyggjur, sérstaklega er varðar áhættu af smiti. Þessar áhyggjur - sérstaklega ef það hafa orðið breytingar á starfinu - geta skilað sér í streitu og vandamálum er varða geðheilsu. Þegar ráðstafanir líkamlegar fjarlægðar eru í framkvæmd, þá eru þessi vandamál ekki bara líklegri, heldur eru venjulegir lífnaðarhættir til að komast af, s.s. persónulegt svæði, eða vandamál við að deila með öðrum, ekki í boði (sjá [Að snúa aftur til vinnu eftir veikindaleyfi vegna vandamála geðheilsu](#)). Veitið starfsmönnum upplýsingar um opinberar auðlindir sem í boði eru til stuðnings og ráðgjafar. [Geðheilsa í Evrópu](#) hefur upplýsingar um hvernig skal huga að geðheilsu þinni og ráða við COVID-19 ógnina.
- Starfsmenn geta haft áhyggjur vegna aukins möguleika á smiti á vinnustaðnum og það geta verið margir sem ekki vilja snúa aftur. Það er mikilvægt að skilja áhyggjur þeirra, veita upplýsingar um þær ráðstafanir sem teknar eru og þann stuðning sem stendur þeim til boða.

Að ráða við mikla fjarveru

Með hliðsjón af smithlutfalli á þínu svæði og þeim reglum sem eru í gildi, þá geta margir af starfsmönnum þínum verið fjarverandi vegna COVID-19. Ef að starfsmaður er í einangrun heima sem varúðarráðstöfun, getur hann mögulega haldið áfram að vinna úr fjarlægð (sjá fyrir neðan), eða ef það er ekki raunin, þá getur starfsmaðurinn ekki átt möguleika á að starfa yfir ákveðið tímabil.

Starfsmenn sem hafa staðfestingu á að vera með COVID-19 munu vera fjarverandi og hafa ekki getu til að starfa í verulegan tíma og þeir sem verða alvarlega veikir geta þarfnast frekara tímabils til endurhæfingar þegar þeir hafa læknast af sýkingunni. Þar að auki geta sumir starfsmenn verið fjarverandi vegna þess að þeir þurfa að hugsa um fjölskyldumeðlim.

- Fjarvera verulegs hluta starfsmanna, jafnvel þó það sé einungis tímabundið, getur valdið álagi á þá starfsemi sem heldur áfram. Á meðan starfsmenn sem eru til reiðu ættu að vera sveigjanlegir, þá er mikilvægt að þeim líði ekki eins og þeir séu í aðstæðum sem skapa hættu fyrir heilsu þeirra eða öryggi. Viðhaldið öllu viðbótarstarfsálagi í lágmarki eins og hægt er, og tryggjið að það gangi ekki yfir of langan tíma. Millistjórnendur gegna mikilvægu hlutverki við að fylgjast með stöðunni og tryggja að einstaka starfsmenn séu ekki [ofhlaðnir](#). Virðið reglur og samkomulag um starfstíma og hvíldartíma og gefið starfsmönnum rétt til að aftengjast þegar þeir eru ekki í vinnunni.
- Þegar verið er að aðlaga vinnu til að ráða við lækkað hlutfall starfsmanna, t.d. með því að innleiða nýjar aðferðir og verkferla og breyta hlutverkum og ábyrgð, þá skal taka til greina hvort starfsfólk þarfnist viðbótarþjálfunar og stuðnings, og tryggja að allir starfsmenn séu hæfir til þess að framkvæma þau verkefni sem þeir þurfa að framkvæma.
- Þverþjálfing skal starfsfólk til þess að framkvæma nauðsynleg störf til þess að starfsvettvangurinn geti starfað jafnvel þótt að lykilstarfsmenn séu fjarverandi.
- Ef stuðst er við bráðabirgðastarfsfólk, þá er mikilvægt að tilkynna þeim um áhættu á vinnustað og veita þeim þjálfun ef nauðsynlegt er.

Að stjórna starfsfólki sem vinnur að heiman

Sem hluti ráðstafana líkamlegrar fjarlægðar sem tekið er til í flestum aðildarríkjum, þá eru starfsmenn hvattir til eða ber skylda til að vinna að heiman ef eðli starfsins veitir heimild til þess. Fyrir flesta þessa starfsmenn, þá er þetta í fyrsta skipti sem þeir stunda fjarvinnu og vinnuumhverfi þeirra skortir líklega marga hluti ef borið er saman við vinnustað þeirra. Hversu vel umhverfið heima fyrir getur aðlagast er mismunandi og fer eftir þeirri stöðu sem starfsmaðurinn er í og þeim tíma og auðlindum sem eru í boði til aðlögunar.

Ráðgjöf um að viðhalda öryggi og heilsu á meðan unnið er að heiman er í boði [hér](#) en er að miklu leyti beint til þeirra sem stunda fjarvinnu reglulega eða til langs tíma. Hér fyrir neðan eru ráðleggingar til þess að lágmarka áhættu til starfsmanna sem hafa ekki haft tök á að undirbúa vinnusvæði sitt heima fyrir almennilega.

- Framkvæmið áhættumat sem tekur til starfsmanna sem stunda fjarvinnu og fulltrúa þeirra.

- Heimilið starfsmönnum tímabundið að taka búnað heim sem þeir nota við vinnu sína (ef þeir geta ekki sótt hann sjálfir, skoðið að skipuleggja sendingu). Þetta gæti innifalið hluti eins og tölvu, skjá, lykilorð, tölvumús, prentara, stól, fótskemil, eða lampa. Haldið skrá yfir hver tekur hvaða hluti til þess að koma í veg fyrir rugling þegar venjulegt starf hefst að nýju.
- Veitið starfsmönnum sem stunda fjarvinnu [leiðbeiningar um hvernig skal setja upp vinnuaðstöðu heima](#) sem beitir góðri vinnuvistfræði, s.s. góðri stöðu og tíðum hreyfingum, eins og hægt er.
- Hvetja skal starfsmenn til að taka regluleg hlé (á um það bil 30 mínútna fresti) til þess að standa upp, hreyfa sig og teygja sig.
- Veitið starfsmönnum sem stunda fjarvinnu stuðning við notkun upplýsinga- og fjarskiptabúnaðar og hugbúnaðar. Fjarskipta- og myndbandsfundabúnaður getur orðið nauðsynlegur til vinnu, en getur valdið vandamálum til notenda sem hafa ekki notað búnaðinn áður.
- Tryggið að það séu góð samskipti á öllum stigum, þ.m.t. til þeirra sem starfa að heiman. Þetta nær allt frá stefnumiðuðum upplýsingum sem veittar eru af æðstu stjórnendum og til skyldna millistjórnenda, án þess að gleyma mikilvægi reglubundinna félagslegra samskipta á milli samstarfsmanna. Á meðan hið fyrrgreinda getur verið rætt á skipulögðum fundum á internetinu, þá er hægt að hvetja til hins síðarnefnda í gegnum spjall á internetinu eða á sýndarkaffifundum.
- Ekki vanmeta áhættuna á því að starfsmönnum líði eins og þeir séu einangraðir og undir álagi, sem getur í fjarveru stuðnings leitt til geðheilsuvandamála. Áhrifarík samskipti og stuðningur frá stjórnandanum og samstarfsmönnum og að geta viðhaldið óformlegum samskiptum við samstarfsmenn er mikilvægt. Huga skal að því að hafa reglulega starfsmanna- eða teymisfundi sem haldnir eru á internetinu, eða leyfið þeim starfsmönnum sem geta verið á vinnustaðnum að skiptast á, ef að komið hefur verið af stað stigvaxandi ferli við að snúa aftur til vinnu.
- Gerið ykkur grein fyrir að starfsmaðurinn þinn gæti átt maka sem er einnig að stunda fjarvinnu eða börn sem gætu þurft á umönnun að halda þar sem þau eru ekki í skóla, eða sem þurfa að vera í fjartengslum til þess að geta haldið áfram námi sínu. Aðrir gætu þurft að hugsa um eldra fólk eða fólk með varanleg veikindi og þá sem eru innilokaðir. Við þessar aðstæður, þurfa stjórnendur að vera sveigjanlegir er kemur að vinnutíma og framleiðni starfsmanna þeirra og þeir þurfa að gera starfsmönnum grein fyrir skilningi þeirra og sveigjanleika.
- Aðstoða skal starfsmenn við að setja heilbrigð mörk á milli atvinnu og frítíma með því að eiga í skýrum samskiptum við þá þegar ætlast er til að þeir séu í vinnu og tiltækir.

Að gera starfsmenn að þátttakendum

Þátttaka starfsmanna og forsvarsmanna þeirra í stjórnun starfsheilbrigðis og öryggis er lykilatriði til að ná árangri og er einnig lagaleg skylda. Þetta á einnig við þær ráðstafanir sem tekið er til á vinnustöðum í tengslum við COVID-19, á tímum þar sem viðburðir þróast hratt, með háu óvissustigi og kvíða á meðal starfsmanna og landsmanna í heild.

Það er mikilvægt að þú ráðfærir þig tímanlega við starfsmenn þína og/eða fulltrúa þeirra og fulltrúa heilbrigðis og öryggis um skipulagðar breytingar og hvernig tímabundið verklag mun ganga í raun. Að tala við starfsmenn þína til þess að leggja mat á áhættu og þróa svörun er mikilvægur hluti góðrar heilbrigðis- og öryggisstarfsemi. Heilbrigðis- og öryggisfulltrúar og heilbrigðis- og öryggisnefndir eru í einstakri stöðu til þess að aðstoða við hönnun fyrirbyggjandi ráðstafana og til þess að tryggja að þær séu innleiddar á farsælan hátt.

Hafið einnig í huga hvernig tryggja skal að umboðsmenn og verktakar hafi aðgang að sömu upplýsingum og beintengdir starfsmenn.

Að hugsa um starfsfólk sem hefur verið veikt

Samkvæmt Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni, eru [algengustu einkenni COVID-19](#) hiti, þreyta, og þurr hósti. Sumir einstaklingar smitast en þróa ekki með sér nein einkenni og líður ekki illa. Flestir (um 80%) ná sér af sjúkdómnum án þess að þarfnast sérstakrar meðferðar. Um einn af hverjum sex einstaklingum sem fá COVID-19 verða alvarlega veikir og þróa með sér erfiðleika við öndun. Eldra fólk, og þeir sem

eru með undirliggjandi heilsufarsvandamál eins og háþrýsting, hjartavandamál eða sykursýki, eru líklegri til þess að þróa með sér alvarleg veikindi.

Einstaklingar sem hafa orðið alvarlega veikir geta þarfnast sérstakrar tillitsemi jafnvel eftir að þeir hafa verið skilgreindir sem fullfærir til vinnu. Það eru einhverjar vísbendingar um að sjúklingar með kórónaveiruna geti þjást af lækkandi lungnavirkni sem kemur til vegna sjúkdómsins. Starfsmenn í þessari stöðu geta þurft á því að halda að starf þeirra sé aðlagð og gætu þurft frí frá vinnu til þess að undirgangast sjúkraþjálfun. Starfsmenn sem hafa þurft að eyða tíma á gjörgæslu gætu þurft að horfast í augu við sérstakar áskoranir. Læknir starfsmannsins og starfsheilbrigðisþjónustan, ef í boði er, eiga að veita ráðgjöf um hvernig og hvenær best sé að snúa aftur til vinnu.

- **Vöðvapróttleysi.** Þetta er alvarlegra eftir því sem einstaklingur er lengur á gjörgæslu. Minnkaða vöðvagetan getur einnig sýnt sig, til dæmis í kvörtunum um öndunarerfiðleika. Annað algengt en ekki eins þekkt fyrirbæri er eftir gjörgæslu heilkenni. Áætlað er að þetta komi fyrir 30 til 50% einstaklinga sem lagðir eru inn á gjörgæslu og er sambærilegt við áfallastreituröskun.
- **Vandamál minnis og einbeitingar.** Þessi veikindi þróast oft bara með tímanum. Þegar einstaklingur hefur hafið störf á ný, þá er þetta ekki alltaf auðkennt. Einkennin sem eru sýnileg á vinnustaðnum eru vandamál minnis og einbeitingar, erfiðleikar við að framkvæma verkefni á fullnægjandi hátt og minni hæfni til að leysa vandamál. Þar af leiðandi er mikilvægt að vera á varðbergi hvað þetta varðar ef að þú þekkir einhvern sem hefur verið á gjörgæslu. Góð leiðsögn er mjög mikilvæg, vegna þess að það er erfitt fyrir suma starfsmenn að snúa aftur til fyrra afkastastigs.
- **Langur tími til þess að snúa aftur til vinnu.** Gögn sýna að fjórðungur til þriðjungur þeirra sem eru á gjörgæslu geta þróað með sér vandamál, óháð aldri. Um það bil helmingur sjúklinga þarf ár til þess að snúa aftur til vinnu og allt að þriðjungur gæti mögulega aldrei snúið aftur.

Starfslæknar og heilsugæsla eru best fallin til þess að ráðleggja um hvernig skal hugsa um starfsmenn sem hafa verið veikir og um þær aðlaganir sem þarf í starfi þeirra. Ef þú hefur ekki starfsheilbrigðisþjónustu, þá er mikilvægt að nálgast þessi vandamál með aðgát og að virða friðhelgi og trúnað starfsmanna.

Varist þá áhættu að starfsmenn sem hafa verið veikir með COVID-19 gætu verið að þjást af skömm og mismunun.

Að skipuleggja og afla þekkingar fyrir framtíðina

Það er mikilvægt að teikna upp eða uppfæra áætlanir óvissuástands í kreppu fyrir lokunar- og enduropnunarferla í framtíðinni, eins og lýst er í [COVID-19 leiðbeiningar fyrir vinnustaðinn](#). Lítil fyrirtæki geta jafnvel búið til gátlista sem aðstoðar við undirbúning ef einhverjir slíkir atburðir skyldu gerast í framtíðinni.

Fyrirtæki sem hafa notað fjarvinnu í fyrsta sinn gætu hugað að því að aðlaga hana sem nýstárlegan vinnuferil til langs tíma. Sú reynsla sem öðlast á tímum COVID-19 heimsfaraldursins gæti aðstoðað við þróun fjarvinnustefnu og ferla eða yfirferð nógildandi ferla.

Að vera vel upplýst/ur

Það magn upplýsinga sem tengist COVID-19 getur verið yfirþyrmandi og það getur verið erfitt að greina á milli áreiðanlegra og rétttra upplýsinga og óljósra og villandi upplýsinga. Kannið alltaf upprunalega heimild upplýsinganna og að hún sé frá staðfestum og hæfum veitanda. Opinberar auðlindir upplýsinga um COVID-19 innihalda:

- [Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin](#)
- [Sóttvarnastofnun Evrópu](#).
- [Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins](#)
- [Evrópska Vinnuverndarstofnunin](#)

Á meðan byrjað er að slaka á ráðstöfunum líkamlegrar fjarlægðar, þá gætu upplýsingar verið gefnar út sem ná sérstaklega yfir sértækar iðngreinar, eða hópa, og þær gætu verið uppfærðar reglulega. Í þínu landi mun heilbrigðisráðuneytið og atvinnuráðuneytið veita viðeigandi upplýsingar og geta veitt hlekki á sérhæfðari upplýsingar.

Geirar og störf

Fólk sem vinnur við störf sem setur það í líkamleg tengsl við marga aðra eru í mestri hættu á að veikjast af COVID-19. Burtséð frá starfsfólki í heilsugeiranum, heimahjúkrun og umönnun á hjúkrunarheimilum, þá eru nauðsynlegir starfsmenn í aukinni áhættu til dæmis þeir sem tengjast matvælum og smásölu, söfnun úrgangs, veitukerfum, lögreglu og öryggisþjónustu, og almenningsamgöngum.

Á sama hátt og sum lönd hafa takmarkað vinnu í sumum geirum á undan öðrum - oftast með því að fresta menntun, tómstundum og skemmtunum fyrst, og iðnaði og mannvirkjum síðast - þá getur endurkoma til vinnu í samræmi við slökun ráðstafana skarast, en í öfugri röð. Leiðbeiningar er tengjast COVID-19 og eru sérhæfðar við ákveðinn geira, eru aðgengilegar frá nokkrum löndum og listinn er hér að neðan. Athugið heimasíður [Evrópusambandsins- starfsöryggis- og heilbrigðisstjórnarinnar](#) og [innlend yfirvöld eða stofnun starfsheilbrigðis og öryggis](#) hjá ykkur fyrir frekari dæmi.

Leiðbeiningareglur fyrir tiltekna atvinnugreinar um COVID-19

Byggingariðnaður	Construction
Smásala	Retail
Matur	Food
Flutningar	Transport
Viðhald og þjónusta við heimili	Maintenance and domestic services
Tómstundir og skemmtun	Leisure and entertainment
Menntun	Education
Hárgreiðsla	Hairdressing
Þjónusta heilsu og umönnunar	Health and care services
Löggæsla og fangelsi	Policing and prisons
Annað	Others
Samantektir innanlands (ekki tæmandi)	National compilations (non-exhaustive)

Athugaðu að útgáfudagur skjalsins er 24. apríl 2020. Samsvarandi grein á OSHwiki er uppfærð reglulega en hana má finna [hér](#).

Höfundur (ar): William Cockburn, Evrópsku vinnuverndarstofnuninni (EU-OSHA)

© Evrópska vinnuverndarstofnunin, 2020

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.