

## COVID-19: TAKAISIN TYÖPAIKALLE

### Työpaikkojen mukauttaminen ja työntekijöiden suojeleminen



© Euroopan unioni, 2020

## Sisällys

Taustaa ja ohjeiden soveltamisala .....	2
Johdanto .....	2
Päivitä riskinarviointi ja toteuta tarvittavat toimenpiteet .....	3
Työntekijöiden osallistaminen .....	6
Huolenpito sairaana olleista työntekijöistä .....	7
Tulevaisuuden suunnittelu ja koetusta oppiminen .....	7
Ajan tasalla pysyttelemine .....	8
Toimialat ja ammatit .....	8
Covid-19-tautia koskevat toimialakohtaiset ohjeet .....	8

## Taustaa ja ohjeiden soveltamisala

Näiden ei-sitovien ohjeiden tarkoituksena on auttaa työnantajia ja työntekijöitä pysymään turvassa ja terveenä työympäristössä, joka on muuttunut merkittävästi covid-19-pandemian vuoksi. Ohjeissa käsitellään seuraavia seikkoja:

### Riskinarviointi ja asianmukaiset toimenpiteet

- Covid-19-taudille altistumisen minimointi
- toiminnan uudelleen käynnistäminen kiinniolon jälkeen
- runsaista poissaoloista selviäminen
- kotona työskentelevien työntekijöiden johtaminen

### Työntekijöiden osallistaminen

### Huolenpito sairaana olleista työntekijöistä

### Tulevaisuuden suunnittelu ja koetusta oppiminen

### Ajan tasalla pysytteleväminen

### Toimialoille ja ammattialoille tiedottaminen

Nämä ohjeet sisältävät esimerkkejä yleisistä toimenpiteistä, joiden avulla työnantajat voivat kulloisenkin työtilanteen mukaan huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen ja terveellinen, kun työpaikan normaalia toimintaa aletaan vähitellen palauttaa.

Tässä asiakirjassa on linkkejä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) sivustolla oleviin asiaa koskeviin tietoihin. Lisäksi asiakirjan lopussa on luettelo monien toimijoiden resursseista, jotka koskevat eri toimialoja ja ammatteja. On huomattava, että näissä ohjeissa olevat tiedot eivät koske terveydenhuollon toimintaympäristöä, jota koskevaa neuvontaa on saatavana erikseen (esimerkiksi seuraavilta tahoilta: [ECDC](#), [WHO](#) ja [CDC](#)).

Jos on kysymyksiä tai huolenaiheita, joita ei käsitellä tässä asiakirjassa, kannattaa tutustua paikallisviranomaisiin, kuten terveydenhuoltoviranomaisten tai työsuojeluviranomaisten, antamiin tietoihin.

## Johdanto

Uuden koronavirustaudin (covid-19) aiheuttaman pandemian puhjettua useimmat Euroopan unionin jäsenvaltiot ovat ryhtyneet useisiin toimenpiteisiin, joiden tavoitteena on torjua taudin leviäminen, myös työpaikoilla. Tämä kriisi on vaikuttanut työelämään vakavasti, ja siksi yhteiskunnan kaikkien toimijoiden – myös yritysten, työnantajien ja työmarkkinaosapuolten – on osallistuttava työntekijöiden, heidän perheidensä ja koko yhteiskunnan suojelemaan.

Rajoitukset, esimerkiksi muiden kuin välttämättömien toimintojen keskeyttäminen, ovat luonteeltaan ja laajuudeltaan erilaisia eri jäsenvaltioissa ja eri toimialoilla, mutta huomattavan monen työntekijän on työskenneltävä kotoa käsin. Ne työntekijät, jotka eivät voi tehdä etätöitä, jäävät usein kotiin erilaisten tulonmenetyksiä koskevien korvausjärjestelyjen turvin.

Covid-19-taudin leviämisenopeutta on voitu hidastaa riittävästi pitämällä fyysistä etäisyyttä, ja kansalliset viranomaiset ovat alkaneet sallia sen, että työntekoa ruvetaan vähitellen jatkamaan. Tämä tehdään vaiheittain siten, että ensin sallitaan jatkaa sellaista työtä, jota pidetään terveyden suojelun ja talouden kannalta välttämättömänä, ja viimeisenä lupa annetaan sellaiselle työlle, jota voidaan tehdä tehokkaasti kotoa käsin. Riippumatta siitä, miten ja missä määrin normaalia työskentelyä jatketaan, on erittäin todennäköistä, että jotkin rajoitustoimenpiteet pysyvät voimassa vielä jonkin aikaa, jotta vältetään infektioiden määrän jyrkkä lisääntyminen ([Covid-19: ohjeet työpaikoille](#)). Lisäksi on mahdollista, että jos infektioiden määrä alkaa lisääntyä tulevaisuudessa, rajoittavia toimenpiteitä otetaan uudelleen käyttöön tietyissä tapauksissa.

Covid-19-kriisi aiheuttaa työnantajille ja työntekijöille paineita: on jouduttu ottamaan käyttöön uusia menettelyjä ja käytäntöjä hyvin lyhyessä ajassa, tai työskentely ja liiketoiminta on voitu joutua keskeyttämään kokonaan. Työsuojelutoimilla voidaan tukea työhönpaluuta käytännössä: asianmukaisilla ehkäisytoimilla edistetään turvallista ja terveellistä työhönpaluuta sen jälkeen, kun

fyysisen etäisyyden pitämiseen liittyviä rajoituksia on höllennetty, ja niillä hillitään myös covid-19-taudin leviämistä.

## Päivitä riskinarviointi ja toteuta tarvittavat toimenpiteet

Aivan kuten tavallisissa työoloissakin, sekä fyysisissä että psykososiaalisissa työympäristöissä esiintyvien [riskien arviointi](#) on työterveyden ja -turvallisuuden hallinnan lähtökohta myös covid-19-tautiin liittyvien toimenpiteiden yhteydessä. Työnantajilla on velvollisuus tarkistaa riskinarviointiaan aina, kun työprosessi muuttuu, ja ottaa huomioon kaikki riskit, myös ne, jotka vaikuttavat mielenterveyteen. Riskinarviointia tarkistettaessa on kiinnitettävä huomiota mahdollisiin poikkeamiin tai tilanteisiin, jotka aiheuttavat ongelmia, ja siihen, miten ne voivat auttaa organisaatiota parantamaan selviytymiskykyään pitkällä aikavälillä. On tärkeää ottaa työntekijät ja heidän edustajansa mukaan riskinarvioinnin tarkistamiseen, ja myös riskinehkäisy- ja työterveyshuoltojen tarjoajiin kannattaa ottaa yhteyttä, jos yritykselläsi on sellaisia. Arvioinnin tueksi on syytä hankkia viranomaisilta ajantasaista tietoa covid-19-taudin esiintyvyydestä omalla alueellasi. Kun riskinarviointi on päivitetty, seuraava vaihe on laatia toimintasuunnitelma asianmukaisine toimenpiteineen. Jäljempänä on esimerkkejä covid-19-tautiin liittyvistä seikoista, jotka on hyvä ottaa huomioon toimintasuunnitelmaa laadittaessa.

## Covid-19-taudille altistumisen minimointi työpaikalla

Covid-19-taudille altistumista työpaikoilla rajoitetaan soveltamalla turvallisia työkäytäntöjä. Tämä edellyttää, että ensin arvioidaan riskit, minkä jälkeen otetaan käyttöön [hierarkkiset torjuntatoimet](#). Tätä varten on ensin otettava käyttöön torjuntatoimenpiteitä, joilla riski pyritään poistamaan. Jos se ei ole mahdollista, pyritään minimoimaan työntekijöiden altistuminen. Aloita ensin kollektiivisilla toimenpiteillä ja täydennä niitä tarvittaessa yksilöllisillä toimenpiteillä, kuten henkilönsuojainten käytöllä. Jäljempänä on joitakin esimerkkejä torjuntatoimenpiteistä. Kaikkia niistä ei kuitenkaan voida soveltaa kaikilla työpaikoilla tai kaikissa työtehtävissä niiden luonteen vuoksi.

- Teetä toistaiseksi vain olennaista työtä; muita töitä voi olla mahdollista lykätä ja tehdä ne sitten, kun riski on pienempi. Jos mahdollista, tuota palveluja etäpalveluina (puhelimitse tai videon välityksellä) henkilökohtaisen palvelun sijasta. Varmista, että työpaikalla ovat vain tehtävän työn kannalta välttämättömät työntekijät ja että läsnä on mahdollisimman vähän kolmansia osapuolia.
- Vähennä työntekijöiden välisiä fyysisiä kontakteja mahdollisimman paljon (esimerkiksi kokouksissa tai tauoilla). Eristä ne työntekijät, jotka voivat tehdä työtehtävänsä yksin turvallisesti ja jotka eivät tarvitse erikoislaitteita tai -koneita, joita ei voida siirtää. Järjestä heille mahdollisuuksien mukaan työtilaa esimerkiksi tyhjänä olevasta toimistosta, henkilökunnan huoneesta, ruokalasta tai kokoushuoneesta. Jos mahdollista, pyydä riskiryhmien työntekijöitä (vanhemmat työntekijät ja ne, joilla on [kroonisia sairauksia](#), kuten verenpainetauti, keuhko- tai sydänongelmia taikka diabetes, tai jotka [saavat parhailtaan syöpähoitoa tai muuta immunosuppressiivista hoitoa](#)) sekä [raskaana olevia työntekijöitä](#) tekemään töitä kotoa käsin. Työntekijät, joiden läheiset perheenjäsenet ovat erityisen riskialttiita, on kenties myös määrättävä etätyöhön.
- Poista fyysinen vuorovaikutus asiakkaiden kanssa ja heidän välillään, jos se on mahdollista. Ellei se ole mahdollista, rajoita sitä. Tilauksia voidaan tehdä esimerkiksi verkossa tai puhelimitse, ja ne voidaan toimittaa ilman kontaktia tai hallitusti (välttäen myös ihmisjoukkojen muodostumista ulkona). Fyysisistä etäisyyttä on pidettävä sekä sisällä toimitiloissa että niiden ulkopuolella.
- Järjestä tavaroiden toimitus siten, että ne voidaan noutaa toimitilojen ulkopuolelta tai toimittaa toimitilojen ulkopuolelle. Neuvo kuljettajia noudattamaan hyvää hygieniaa ohjaamossa, ja järjestä heille asianmukaisia desinfiointiaineita ja -pyyhkeitä. Jakelutyöntekijöiden on voitava käyttää WC-tiloja, kahviloita, pukuhuoneita ja suihkuja, mutta heidän on noudatettava asianmukaisia varotoimia (näissä tiloissa saa esimerkiksi olla yksi käyttäjä kerrallaan, ja tilat on siivottava säännöllisesti).
- Asenna työntekijöiden välille läpäisemätön este etenkin silloin, jos he eivät pysty pitämään kahden metrin etäisyyttä toisiinsa. Esteinä voidaan käyttää valmiita esteitä tai ne voidaan tehdä itse vaikkapa muovilevystä, väliseinistä, liikuteltavista laatikostoista tai varastohyllyistä. Esteinä ei kuitenkaan voida käyttää sellaisia esineitä, jotka eivät ole kiinteitä tai joissa on aukkoja, kuten ruukkukasvit tai karrut, tai jotka aiheuttavat uusia riskejä (esimerkiksi kompastuminen tai putoavat

esineet). Jos estettä ei voida käyttää, työntekijöiden välille on luotava lisätilaa esimerkiksi varmistamalla, että heillä on vähintään kaksi tyhjää työpöytää kummallakin puolella.

- Jos lähikontaktia ei voida välttää, sen tulisi kestää alle 15 minuuttia. Vähennä kontakteja yrityksesi eri alueilla työvuorojen alkaessa ja päättyessä. Ajoita ateriatauot siten, että kahvilassa, henkilökunnan huoneessa tai keittiössä on kerrallaan mahdollisimman vähän ihmisiä. Varmista, että WC-tiloissa ja pukuhuoneissa on vain yksi työntekijä kerrallaan. Aseta näiden tilojen pääovelle kyltti osoittamaan, milloin yksi WC:istä on käytössä. Näin varmistetaan, että WC-tiloissa on vain yksi henkilö kerrallaan. Järjestä työvuorot siten, että siivous ja desinfiointi voidaan ottaa huomioon.
- Järjestä saippuaa ja vettä tai asianmukaista käsidesiä sopiviin paikkoihin ja kehoita työntekijöitä pesemään kätensä usein. Huolehdi siitä, että toimitilat, varsinkin myyntipöydät, ovenkahvat, työkalut ja muut pinnat, joita kosketetaan usein, siivotaan usein. Järjestä mahdollisuuksien mukaan hyvä ilmanvaihto.
- Älä ylikuormita siivoushenkilöstöä liiallisella työmäärällä vaan ryhdy asianmukaisiin toimiin: määrää tehtäviin lisää työntekijöitä ja pyydä työntekijöitä pitämään työtilansa siistinä. Järjestä työntekijöille nenäliinoja ja muovipussilla vuorattuja roska-astioita, jotta ne voidaan tyhjentää koskematta sisältöön.
- Jos olet havainnut, että tartuntariski on olemassa kaikista mahdollisista turvatoimista huolimatta, järjestä työntekijöille kaikki tarvittavat henkilönsuojaimet. On tärkeää kouluttaa työntekijät henkilönsuojainten asianmukaiseen käyttöön. Varmista, että he noudattavat saatavilla olevia [kasvosuojainten](#) ja [suojakäsineiden](#) käyttöohjeita.
- Kiinnitä julisteita, joissa kehoitetaan jäämään sairaana kotiin ja joissa on ohjeet asianmukaisesta yskimisestä, niistämisestä ja käsihygieniasta, työpaikan sisääntuloaulaan ja muihin tiloihin, joissa ne ovat hyvin nähtävissä.
- Paranna työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää muuta kuin joukkoliikennettä: järjestä esimerkiksi henkilöautoille pysäköintipaikkoja tai polkupyörille turvallinen säilytyspaikka. Kannusta työntekijöitä kävelemään töihin, jos se on mahdollista.
- Rajoita työpaikalla läsnä olevien työntekijöiden määrää joustavilla lomajärjestelyillä ja etätyömahdollisuuksilla.

Katso [Covid-19: ohjeet työpaikoille](#)-sivustolta lisätietoja siitä, miten voit valmistella työpaikkasi covid-19-pandemian kannalta asianmukaisesti. Ohjeissa on tietoja myös siitä, mitä tehdään, jos työpaikalla on ollut covid-19-tartunnan saanut henkilö, ja matkustamista ja kokouksia koskevia neuvoja. Saatavilla on tietoa myös [rajatyöntekijöille ja lähetetyille työntekijöille](#) (henkilöille, jotka työskentelevät yhdessä maassa ja käyvät säännöllisesti asuinmaassaan).

## Työnteon aloittaminen kiinniolon jälkeen

Jos työpaikkasi on ollut jonkin aikaa suljettuna covid-19-pandemian vuoksi, on hyvä laatia työnteon aloittamista koskeva suunnitelma, jossa otetaan huomioon työterveys ja -turvallisuus. Suunnitelmassa on otettava huomioon seuraavat seikat:

- Päivitä [riskinarviointisi](#) edellä kuvatun mukaisesti ja katso lisätietoja [Covid-19: ohjeet työpaikoille](#)-sivustolta.
- Muuta työpaikan järjestystä ja työn organisointia siten, että riski saada covid-19-tartunta pienenee, ennen kuin työntekoa jatketaan täysimääräisesti ja ennen kuin kaikki työntekijät palaavat työpaikalle. Selvitä, onko työnteko mahdollista aloittaa vaiheittain, jotta tarvittavat muutokset voidaan tehdä. Huolehdi siitä, että työntekijöille ilmoitetaan muutoksista. Esittele uudet menettelyt ja järjestä niistä tarvittaessa koulutusta, ennen kuin työntekijät palaavat töihin.
- Ota yhteyttä työterveyshuoltoon ja työsuojeluvaltuutettuun, jos yritykselläsi on sellaiset, ja keskustele suunnitelmastasi heidän kanssaan.
- Kiinnitä erityistä huomiota riskialttiimpiin työntekijöihin ja varaudu suojelemaan riskiryhmien työntekijöitä, myös vanhempia työntekijöitä ja niitä työntekijöitä, joilla on [kroonisia sairauksia](#) (kuten verenpainetauti, keuhko- tai sydänongelmia taikka diabetes tai jotka [saavat parhailtaan syöpähoitoa tai muuta immunosuppressiivista hoitoa](#)), sekä [raskaana olevia työntekijöitä](#). Kiinnitä huomiota myös niihin työntekijöihin, joilla on riskialttiita lähisukulaisia.

- Selvitä, miten ahdistuneisuudesta tai stressistä kärsiviä työntekijöitä voidaan tukea. Johtajat voivat esimerkiksi kysyä työntekijöiltä tavallista useammin, miten he voivat. Myös työtovereiden välistä keskustelua tai tukihenkilötoimintaa voidaan helpottaa. Työn organisointia ja työtehtäviä voidaan muuttaa. Lisäksi työntekijöille voidaan suunnitella tukiohjelma tai tarjota keskusteluapua, ja heitä voidaan neuvoa ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. On syytä muistaa, että työntekijät ovat saattaneet kokea traumaattisia tapahtumia, kuten sukulaisen tai ystävän vakavan sairastumisen tai kuoleman, tai että heillä voi olla taloudellisia vaikeuksia tai ongelmia henkilökohtaisissa suhteissaan.
- Työntekijät, jotka palaavat työpaikalle (joko yksittäisenä tai kollektiivisena toimenpiteenä toteutetun) eristysjakson jälkeen, ovat todennäköisesti huolissaan varsinkin tartuntariskistä. Nämä huolenaiheet voivat aiheuttaa stressiä ja mielenterveysongelmia etenkin, jos työssä on tapahtunut muutoksia. Kun fyysisen etäisyyden pitämiseen liittyvät toimenpiteet ovat käytössä, nämä ongelmat ovat sitäkin todennäköisempiä, mutta tavanomaisia selviytymismekanismia, kuten henkilökohtaista tilaa tai ongelmien käsittelyä muiden kanssa, ei voida hyödyntää (ks. [Työhönpaluu mielenterveysongelmista johtuvan sairausloman jälkeen](#)). Tiedota työntekijöille julkisesti saatavilla olevista tuki- ja neuvontapalveluista. [Mental Health Europe](#) -sivustolla on tietoa siitä, miten voit huolehtia mielenterveydestäsi ja selviytyä covid-19-pandemian aiheuttamasta uhasta.
- Työntekijät saattavat olla huolissaan siitä, onko tartunnan mahdollisuus työpaikalla kasvanut, eivätkä he ehkä halua palata töihin. On tärkeää ymmärtää heidän huolenaiheensa, antaa tietoa toteutetuista toimenpiteistä ja kertoa, millaista tukea heillä on käytettävissään.

## Runsaista poissaoloista selviäminen

Monet työntekijöistäsi voivat olla poissa töistä covid-19-pandemian vuoksi sen mukaan, paljonko tartuntoja omalla alueellasi on ja millaisia toimintaohjeita on käytössä. Jos työntekijä on eristyksissä kotona varotoimenpiteenä, hän voi jatkaa työtään etätöinä (ks. jäljempänä). Muussa tapauksessa työntekijä ei pysty tekemään työtään hetkeen.

Työntekijät, joilla on vahvistettu covid-19-tartunta, ovat pois töistä, eivätkä he pysty tekemään työtään huomattavasti pidempään aikaan. Vakavasti sairastuneet työntekijät taas saattavat tarvita kuntoutusta, kun infektio on parantunut. Lisäksi jotkut työntekijät voivat olla pois töistä sen takia, että heidän on huolehdittava sukulaisestaan.

- Se, että työpaikalta voi olla pois huomattava määrä työntekijöitä, vaikka vain tilapäisesti, voi hankaloittaa toiminnan jatkumista. Käytettävissä olevien työntekijöiden olisi oltava joustavia, mutta on tärkeää, etteivät he joudu sellaiseen tilanteeseen, jossa heidän terveytensä tai turvallisuutensa vaarantuu. Pidä lisätyömäärä mahdollisimman pienenä ja varmista, ettei se kestä liian kauan. Esimiehillä onkin tärkeä tehtävä tilanteen seuraamisessa ja sen varmistamisessa, etteivät yksittäiset työntekijät [kuormitu liikaa](#). Noudata työ- ja lepoaikoja koskevia sääntöjä ja sopimuksia, ja anna työntekijöille oikeus irrottautua työstään vapaa-aikanaan.
- Kun työtä mukautetaan siten, että siitä selvitään pienemmällä työvoimalla esimerkiksi ottamalla käyttöön uusia menetelmiä ja menettelyjä sekä muuttamalla rooleja ja vastuita, kannattaa myös selvittää, tarvitsevatko työntekijät lisäkoulutusta ja -tukea. Lisäksi on varmistettava, että kaikki työntekijät ovat päteviä tekemään työtehtävänsä.
- Työntekijät on hyvä ristiinkouluttaa eli perehdyttää toistensa tehtäviin, jotta he osaavat tehdä välttämättömät työtehtävät. Näin työpaikan toiminta jatkuu silloinkin, kun keskeiset työntekijät ovat pois töistä.
- Jos turvaudut tilapäisiin työntekijöihin, on tärkeää kertoa heille työpaikan riskeistä ja antaa heille tarvittaessa koulutusta.

## Kotona työskentelevien työntekijöiden johtaminen

Useimmissa jäsenvaltioissa kansalaisia on kehoitettu pitämään fyysistä etäisyyttä. Sen vuoksi työntekijöitä on pyydetty tai heidät on veloitettu tekemään töitä kotona, jos se on työn luonteen vuoksi mahdollista. Useimmat näistä työntekijöistä tekevät etätöitä nyt ensimmäistä kertaa, ja kotona heidän

työympäristönsä on todennäköisesti monella tapaa puutteellinen työpaikkaan verrattuna. Se, millaisia muutoksia kotiympäristöön voidaan tehdä, vaihtelee sen mukaan, mikä on työntekijän tilanne ja paljonko aikaa ja resursseja muutosten tekemiseen on käytettävissä.

[Tässä](#) on tietoa siitä, miten kotona voidaan pysyä terveenä ja työskennellä turvallisesti, mutta ohjeet on suunnattu pääasiassa niille, jotka tekevät etätöitä säännöllisesti tai jotka ovat tehneet sitä jo pitkän aikaa. Jäljempänä on muutamia vinkkejä siitä, miten sellaiset työntekijät voivat minimoida riskit, jotka eivät ole voineet järjestää työympäristöään kotona parhaalla mahdollisella tavalla.

- Tee riskinarviointi, johon osallistuvat etätöitä tekevät työntekijät ja heidän edustajansa.
- Anna työntekijöiden viedä työpaikalta tilapäisesti kotiin ne laitteet, joita he käyttävät työssään (jos he eivät voi hakea niitä itse, järjestä laitteille kuljetus). Tällaisia laitteita voivat olla vaikkapa tietokone, näyttö, näppäimistö, hiiri, tulostin, työtuoli, jalkatuki tai valaisin. Pidä kirjaa siitä, kuka vie kotiinsa mitään, jotta vältetään sekaannukset, kun palataan taas normaaliin työskentelyyn.
- Anna etätyöntekijöille [ohjeet siitä, miten kotiin perustetaan työpiste](#), joka on mahdollisimman ergonominen (hyvä työskentelyasento), ja muistuta heitä myös siitä, että säännöllinen liikkuminen on tärkeää.
- Kannusta työntekijöitä pitämään säännöllisiä taukoja (noin 30 minuutin välein), jolloin pitää nousta ylös, liikkua ja venytellä.
- Anna etätyöntekijöille tukea tietoteknisten laitteiden ja ohjelmistojen käytössä. Etä- ja videokokoustyökaluista voi tulla työssä välttämättömiä, mutta ne voivat olla hankalia työntekijöille, jotka eivät ole tottuneet käyttämään niitä.
- Varmista, että viestintä on sujuvaa kaikilla tasoilla, myös kotona työskentelevien osalta. Viestintää on hyvin monenlaista: ylimmän johdon on kerrottava strategista tietoa ja esimiehillä on viestintään liittyviä tehtäviä, mutta myöskään työtovereiden välisen tavallisen sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä ei sovi unohtaa. Ensin mainittua viestintää voidaan hoitaa suunnitelluissa verkkokokouksissa, kun taas jälkimmäisen osalta voidaan kannustaa pitämään verkkokeskusteluja tai "virtuaalisia kahvitaukoja".
- Työntekijät voivat kokea olevansa eristyksissä, ja heillä voi olla paineita. Älä aliarvioi tätä riskiä, sillä ilman tukea tämä voi johtaa mielenterveysongelmiin. Johdon ja työtovereiden välinen tehokas viestintä ja keskinäinen tukeminen sekä se, että työtoveriin voidaan pitää yhteyttä myös epävirallisesti, on tärkeää. Harkitse säännöllisten henkilöstö- tai tiimikokousten järjestämistä verkossa tai vuorottele työntekijöitä työpaikalla, jos vaihteittainen työhönpaluu on aloitettu.
- Ota huomioon, että työntekijällä voi olla kumppani, joka tekee myös etätöitä, tai lapsia, joita on hoidettava, koska he eivät ole koulussa, tai joiden täytyy käyttää etäyhteyttä voidakseen jatkaa koulunkäyntiä. Toisten on taas huolehdittava iäkkäistä tai kroonisesti sairaista taikka eristyksessä olevista ihmisistä. Näissä olosuhteissa johtajien on joustettava työntekijöidensä työajassa ja tuottavuudessa. Lisäksi johtajien on syytä olla työntekijöille avoimia, että he ymmärtävät tilanteen ja ovat joustavia.
- Auta työntekijöitä erottamaan työ- ja vapaa-aika selvästi. Kerro selkeästi, milloin odotat työntekijöiden tekevän töitä ja olevan tavoitettavissa.

## Työntekijöiden osallistaminen

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa osallistaminen työterveyden ja -turvallisuuden hallintaan on sen onnistumisen kannalta keskeistä ja myös lakisääteinen velvollisuus. Tämä koskee myös niitä toimenpiteitä, joita työpaikoilla toteutetaan covid-19-pandemian aikana, kun tilanteet kehittyvät nopeasti ja kun työntekijät ja koko väestö ovat hyvin epävarmoja ja huolestuneita.

On tärkeää kuulla työntekijöitä ja/tai heidän edustajiaan sekä työsuojeluvaltuutettuja hyvissä ajoin ennen suunniteltuja muutoksia. Heidän kanssaan on myös syytä keskustella siitä, miten tilapäiset menettelyt toimivat käytännössä. Työntekijöiden osallistuminen riskien arviointiin ja vastatoimien kehittämiseen on tärkeä osa hyvää työterveys- ja työturvallisuuskäytäntöä. Työsuojeluvaltuutetut ja -toimikunnat ovat ainutlaatuisessa asemassa ja voivat auttaa suunnittelemaan ehkäiseviä toimenpiteitä ja varmistamaan, että niiden toteuttaminen onnistuu.

Lisäksi kannattaa varmistaa, että vuokratyöntekijöillä ja toimeksisaajilla on käytettävissään samat tiedot kuin vakituksilla työntekijöillä.

## Huolenpito sairaana olleista työntekijöistä

Maailman terveysjärjestön mukaan [covid-19-taudin yleisimmät oireet](#) ovat kuume, väsymys ja kuiva yskä. Jotkut ihmiset saavat tartunnan, mutta heille ei kehity oireita eivätkä he tunne oloaan huonoksi. Useimmat ihmiset (noin 80 prosenttia) toipuvat sairaudesta ilman erityishoitoa. Noin yksi kuudesta covid-19-tartunnan saaneesta sairastuu vakavasti ja saa hengitysvaikeuksia. Vakava sairaus kehittyy muita todennäköisemmin vanhemmille ihmisille ja niille, joilla on jokin perussairaus, kuten korkea verenpaine, sydänongelmia tai diabetes.

Vakavasti sairastuneet voivat tarvita erityistä huomiota myös sen jälkeen, kun heidän on katsottu olevan taas työkykyisiä. On joitain merkkejä siitä, että koronaviruspotilaiden keuhkokapasiteetti on heikentynyt taudin puhkeamisen jälkeen. Tästä kärsivien työntekijöiden työhön voi olla tarpeen tehdä muutoksia, ja he voivat tarvita vapaata fysioterapiaa varten. Tehohoidossa olleilla työntekijöillä voi olla erityisiä haasteita. Työntekijän lääkärin ja työterveyshuollon (jos sellainen on käytettävissä) on annettava ohjeet siitä, milloin ja miten nämä työntekijät voivat palata töihin.

- **Lihasheikkous.** Lihasheikkous on sitä vakavampaa, mitä pidempään henkilö on ollut tehohoidossa. Lihaskunnan heikkeneminen näkyy myös hengitysvaikeuksina. Toinen yleinen mutta edellistä harvinaisempi ilmiö on tehohoidon jälkeinen oireyhtymä. Se ilmaantuu arviolta 30–50 prosentille tehohoitoon joutuneista ihmisistä, ja se on verrattavissa traumaperäiseen stressihäiriöön.
- **Muisti- ja keskittymisongelmat.** Nämä ongelmat kehittyvät usein vasta ajan mittaan. Kun henkilö on palannut töihin, niitä ei aina havaita. Työssä näkyviä oireita ovat muisti- ja keskittymisongelmat, vaikeudet suoriutua työtehtävistä tyydyttävästi ja aiempaa heikommät ongelmanratkaisutaidot. On tärkeää olla näistä ongelmista tietoinen, jos tiedät, että joku työntekijä on ollut tehohoidossa. Hyvä ohjaus on erittäin tärkeää, koska joidenkin työhön palaavien työntekijöiden on vaikea päästä entiselle suoritusasolleen.
- **Työhönpaluu pitkän sairausloman jälkeen.** Tilastotietojen mukaan noin neljäs- tai kolmasosalle tehohoidossa olleista voi kehittyä ongelmia iästä riippumatta. Noin puolet potilaista voi palata töihin vasta vuoden kuluttua, ja jopa kolmasosa potilaista ei palaa töihin välttämättä koskaan.

Työterveyslääkärit ja terveydenhoitopalvelut voivat parhaiten neuvoa siinä, miten sairaana olleista työntekijöistä tulisi huolehtia ja onko heidän työhönsä tarpeen tehdä muutoksia. Jos työpaikassasi ei ole työterveyshuoltoa, on tärkeää käsitellä näitä asioita hienovaraisesti ja kunnioittaa työntekijöiden yksityisyyttä ja heidän tietojensa luottamuksellisuutta.

On hyvä huomata, että covid-19-taudin sairastaneet työntekijät saattavat kärsiä leimautumisesta ja syrjinnästä.

## Tulevaisuuden suunnittelu ja koetusta oppiminen

On tärkeää laatia työpaikan toiminnan alasajoja ja uudelleenkäynnistämistä tulevaisuudessa koskeva kriisivalmiussuunnitelma tai päivittää sitä, kuten [Covid-19: ohjeet työpaikoille](#)-sivustolla on todettu. Pienetkin yritykset voivat tehdä tarkistuslistan, joka auttaa niitä valmistautumaan tällaisiin tilanteisiin tulevaisuudessa.

Niiden yritysten, joissa on nyt vasta alettu tehdä etätöitä, kannattaa harkita, olisiko tämä nykyaikainen työn tekemisen tapa syytä ottaa vakituiseen käyttöön. Covid-19-pandemian aikana saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää etätöperiaatteiden ja -menettelyjen kehittämisessä tai nykyisten periaatteiden ja menettelyjen tarkistamisessa.

## Ajan tasalla pysyttelemine

Covid-19-tautiin liittyvää tietoa on valtava määrä, ja luotettavaa ja täsmällistä tietoa voi olla vaikea erottaa epämääräisestä ja harhaanjohtavasta tiedosta. Tarkista aina, onko tiedon alkuperäinen lähde asiantunteva ja pätevä toimija. Covid-19-taudin osalta virallisia tietolähteitä ovat seuraavat:

- [Maailman terveysjärjestö](#)
- [Euroopan tautienehkäisy- ja -valvontakeskus](#)
- [Euroopan komissio](#)
- [Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto](#)

Kun fyysisen etäisyyden pitämiseen liittyviä toimenpiteitä aletaan höllentää, voidaan antaa tietoja, jotka koskevat tiettyjä toimialoja, yhteisöjä tai ryhmiä, ja näitä tietoja voidaan päivittää usein. Oman maasi terveys- ja työministeriöillä on tarvittavat tiedot, ja ne voivat antaa linkkejä erikoistuneemman tiedon lähteisiin.

## Toimialat ja ammatit

Työntekijöillä, joiden työ edellyttää fyysistä kontaktia monien muiden ihmisten kanssa, on suurin riski saada covid-19-tartunta. Terveystieteiden, asumis- ja kotihoitopalvelujen työntekijöiden lisäksi riski on muita suurempi myös yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten alojen työntekijöillä. Näitä aloja ovat esimerkiksi elintarvikehuolto ja vähittäiskauppa, jätehuolto, yleishyödylliset palvelut, poliisi- ja turvallisuusala sekä julkinen liikenne.

Samalla tavoin kuin jotkin maat rajoittivat työntekoa ensin tietyillä aloilla ja sitten toisilla – yleensä opetukseen, vapaa-aikaan ja viihteeseen liittyvät työt keskeytettiin ensimmäisinä ja teollisuuden ja rakennusalan työt viimeisenä –, työhönpaluu rajoitustoimenpiteiden höllentämisen jälkeen voidaan toteuttaa vaiheittain mutta käänteisessä järjestyksessä. Useissa maissa on saatavana covid-19-tautiin liittyviä toimialakohtaisia ohjeita, joista on esimerkkejä jäljempänä. Lisää esimerkkejä on [EU-OSHAn](#) ja oman maasi [kansallisen työsuojeluviranomaisen tai -laitoksen](#) verkkosivuilla.

### Covid-19-tautia koskevat toimialakohtaiset ohjeet

Rakentaminen	<a href="#">Construction</a>
Vähittäiskauppa	<a href="#">Retail</a>
Elintarvikeala	<a href="#">Food</a>
Liikenne	<a href="#">Transport</a>
Huolto- ja kotitalouspalvelut	<a href="#">Maintenance and domestic services</a>
Vapaa-aika ja viihde	<a href="#">Leisure and entertainment</a>
Opetusala	<a href="#">Education</a>
Parturi- ja kampaamopalvelut	<a href="#">Hairdressing</a>
Terveys- ja hoivapalvelut	<a href="#">Health and care services</a>
Poliisi ja vankilat	<a href="#">Policing and prisons</a>
Muut	<a href="#">Others</a>
Kansalliset tietokoosteet (esimerkkejä)	<a href="#">National compilations (non-exhaustive)</a>

**Asiakirja julkaistaan 24. huhtikuuta 2020. Asiaa käsittelevää [OSHwiki-artikkelia](#) päivitetään säännöllisesti.**

Tekijä(t): William Cockburn, Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (EU-OSHA)

© Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2020

Jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan.