

## COVID-19: TILBAKE TIL ARBEIDSPLASSEN

### Tilpasning av arbeidsplasser og vern av ansatte



© Den europeiske union, 2020

## Innhold

Retningslinjenes bakgrunn og omfang .....	2
Innledning .....	2
Oppdatere risikovurderinger og treffe egnede tiltak .....	3
Involvere ansatte .....	6
Ta hånd om ansatte som har vært syke .....	6
Planlegge og lære for framtiden .....	7
Holde seg godt informert .....	7
Finne informasjon om sektorer og yrker .....	7
Sektorspesifikk veiledning relatert til COVID-19 .....	8

## Retningslinjenes bakgrunn og omfang

Målet med disse ikke-bindende retningslinjene er å hjelpe arbeidsgivere og arbeidstakere med å holde seg trygge og friske i et arbeidsmiljø som har forandret seg vesentlig på grunn av covid-19-pandemien. De inneholder råd om hvordan man kan:

### **oppdatere risikovurderinger og treffe egnede tiltak**

- minimere eksponering for covid-19 på arbeidsplassen
- gjenoppta arbeidet etter en periode med nedstenging
- håndtere stort fravær
- lede ansatte som arbeider hjemmefra

### **involvere ansatte**

### **ta hånd om ansatte som har vært syke**

### **planlegge og lære for framtiden**

### **holde seg godt informert**

### **finne informasjon om sektorer og yrker**

Retningslinjene inneholder eksempler på generelle tiltak som avhengig av den særlige arbeidssituasjonen kan hjelpe arbeidsgivere med å ivareta helse, miljø og sikkerhet når driften gjenopptas.

Sist i dette dokumentet har vi satt inn koplinger til relevant informasjon fra EU-OSHA og en liste over ressurser fra forskjellige leverandører som retter seg mot forskjellige næringer og yrker. Merk at informasjonen i denne veiledningen ikke gjelder helsevesenet. For helsevesenet foreligger det spesifikke råd (f.eks. fra [ECDC](#), [WHO](#), [CDC](#)).

Når det gjelder spesifikke spørsmål eller momenter som ikke er behandlet i dette dokumentet, henviser vi til informasjon fra lokale myndigheter, f.eks. helsevesenet eller arbeidstilsynet.

## Innledning

Som følge av covid-19-pandemien har de fleste EU-medlemsstatene iverksatt en rekke tiltak, bl.a. som gjelder arbeidsplasser, for å bekjempe spredning av sykdommen. Arbeidslivet er kraftig berørt av denne krisen, derfor må alle deler av samfunnet – også bedrifter, arbeidsgivere og partene i arbeidslivet – spille en rolle for å beskytte ansatte, deres familier og samfunnet generelt.

Det varierer hva slags og hvor omfattende restriksjoner vi finner i forskjellige medlemsstater og sektorer, f.eks. restriksjoner på ikke-essensiell virksomhet. Det er imidlertid svært mange arbeidstakere som enten må arbeide hjemmefra, eller som holder seg hjemme mot en form for kompensert inntekt dersom de ikke kan jobbe hjemmefra.

Når tiltakene med fysisk distansering har sørget for å få smittehastigheten til covid-19 tilstrekkelig ned, tillater de nasjonale myndighetene at arbeidsaktiviteten gradvis kommer i gang igjen. Dette kommer til å skje etappevis. Arbeid som regnes som vesentlig for helsevernet og økonomien, tillates først, og arbeid som effektivt kan utføres hjemmefra, tillates sist. Men uansett hvordan og i hvilket omfang normal arbeidsaktivitet gjenopptas, er det svært sannsynlig at vi kommer til å se tiltak en god stund for å unngå at smittehastigheten øker brått ([COVID-19: guidance for the workplace](#)). Dessuten er det også mulig at en smitteøkning på et eller annet tidspunkt vil kreve at restriktive tiltak blir gjeninnført i noen tilfeller.

Covid-19-krisen legger press på arbeidsgivere og arbeidstakere. Det er tilfelle enten de raskt har måttet begynne å arbeide på nye måter, eller arbeidet og virksomheten har stanset opp. HMS hjelper oss når vi skal tilbake til arbeidsplassen. Med egnede forebyggende tiltak kommer vi oss trygt og sikkert i arbeid igjen når tiltakene med fysisk distansering lempes, og covid-19-smitten kan dermed holdes under kontroll.

## Oppdatere risikovurderinger og treffe egnede tiltak

Akkurat som under normale arbeidsforhold er identifisering og [vurdering av risiko](#) i både fysiske og psykososiale arbeidsmiljøer utgangspunkt for å ivareta helse, miljø og sikkerhet når vi har covid-19-tiltak. Arbeidsgivere plikter å oppdatere sin risikovurdering når det er en endring i arbeidsprosessen. De skal vurdere alle typer risiko, også risiko som påvirker psykisk helse. Når risikovurderingen revideres, bør de se på potensielt problematiske avvik eller situasjoner og hvordan de kan bidra til å styrke virksomheten i det lange løp. Husk at det er viktig å involvere ansatte og ansatterepresentanter i revisjonsprosessen, og hent inn råd fra eventuell arbeidsmiljøkonsulent. Vurderingen bør også inneholde oppdatert informasjon fra myndighetene om utbredelsen av covid-19 i området. Når risikovurderingen er oppdatert, er neste skritt å utarbeide en handlingsplan med egnede tiltak. Nedenfor er noen eksempler på covid-19-relaterte spørsmål vi bør ta hensyn til når vi utarbeider en slik handlingsplan.

## Minimere eksponering for covid-19 på arbeidsplassen

Gjennomføring av sikker arbeidspraksis for å begrense eksponering for covid-19 på arbeidsplassen krever først at man vurderer risiko, og deretter at man gjennomfører [kontroller i logisk rekkefølge](#). Det betyr at man iverksetter kontrolltiltak for å eliminere risiko først. Er ikke det mulig, gjelder det å minimere de ansattes eksponering. Start først med kollektive tiltak, og supplér om nødvendig med individuelle tiltak som personlig verneutstyr. Nedenfor er noen eksempler på kontrolltiltak. Noen arbeidsplasser eller jobber kan likevel være av en slik type at ikke alle tiltak er relevante.

- Utfør bare essensielt arbeid inntil videre. Det kan være mulig å utsette en del arbeid til risikoen er lavere. Lever tjenester eksternt (telefon eller video) i stedet for personlig dersom det er mulig. Sørg for at det på arbeidsplassen bare er ansatte som er essensielle for jobben. Så få tredjeparter som mulig bør være til stede.
- Reduser fysisk kontakt mellom ansatte så mye som mulig (f.eks. under møter eller i pauser). Isolér ansatte som trygt kan utføre sine oppgaver alene, og som ikke trenger spesialisert utstyr eller maskineri som ikke kan flyttes. Når det er mulig, bør de arbeide alene for eksempel på et ekstra kontor, på personalrommet, i kantinen eller i et møterom. Be utsatte ansatte arbeide hjemmefra dersom det er mulig. Det kan være eldre og personer med [kroniske tilstander](#) (bl.a. hypertensjon, lunge- eller hjerteproblemer, diabetes eller [personer som gjennomgår kreftbehandling eller annen behandling der immunforsvaret blir svekket](#)) samt [gravide](#). Ansatte med nære familiemedlemmer i risikogruppen må kanskje også jobbe hjemmefra.
- Eliminer fysisk kontakt med og mellom kunder. Begrens kontakten dersom den ikke kan elimineres. Dette kan for eksempel gjøres med bestillinger på nett eller telefon, kontaktløs levering eller styrt inngang (uten sammenstimling utenfor) og fysisk distansering både i og utenfor lokalene.
- Gjennomfør varelevering med henting eller levering utenfor lokalene. Informer sjåfører om god hygiene i førerhuset, og forsyn dem med egnet desinfeksjonsmiddel og servietter. Leveringsbud må få bruke fasiliteter som toaletter, kafeteriaer, garderobes og dusjer, men med relevante forsiktighetsregler (f.eks. tillate bare én bruker om gangen og vaske regelmessig).
- Sett opp vanntette skiller mellom ansatte, særlig dersom de ikke kan holde to meters avstand fra hverandre. Skillene kan være spesiallaget eller improvisert. Ting som plastfolier, skillevegger, flyttbare kommoder eller skap kan brukes. Ting som ikke er robuste eller med åpninger (f.eks. potteplanter eller traller), eller som skaper en ny risiko (f.eks. snublefare eller fallende gjenstander), skal unngås. Kan man ikke bruke fysiske skiller, bør man sørge for mer plass mellom de ansatte, f.eks. med minst to tomme skrivebord på hver side.
- Er nærkontakt unngåelig, bør den vare mindre enn 15 minutter. Reduser kontakt mellom forskjellige deler av virksomheten ved starten og slutten av skift. Spre matpausene utover slik at færre deler kafeteria, personalrom eller kjøkken. Sørg for at det bare er én ansatt om gangen på bad og i garderobes. Sett et skilt på døren for å angi når et av toalettene er i bruk, slik at bare én person går inn om gangen. Organiser skift for å ta hensyn til renholds- og desinfeksjonsoppgaver.

- Sørg for tilgang til såpe og vann eller antibac på egnede steder, og be de ansatte vaske hendene ofte. Vask lokalene ofte, særlig benkeplater, dørhåndtak, verktøy og andre overflater som folk ofte berører, og sørg for god ventilasjon dersom det er mulig.
- Unngå å belaste renholdspersonalet unødige ved å treffe egnede tiltak, f.eks. ved å sette mer personale på oppgavene og be de ansatte holde plassen sin ryddig. Forsyn de ansatte med servietter og søppelbøtter med plastpose, slik at de kan tømmes uten at man er i kontakt med innholdet.
- Identifiseres smitterisiko selv om alle mulige sikkerhetstiltak er truffet, må nødvendig verneutstyr skaffes til veie. De ansatte må få opplæring i riktig bruk av verneutstyr og følge tilgjengelig veiledning om bruk av [munnbind](#) og [hansker](#).
- Sett opp plakater ved inngangen til arbeidsplassen og andre synlige steder med oppfordring til folk om å holde seg hjemme ved sykdom, og med informasjon om hvordan de skal hoste, nyse og vaske hendene.
- Legg til rette for bruk av individuell i stedet for kollektiv transport for de ansatte, f.eks. med bil- eller sykkelparkering, og oppfordre de ansatte til å gå til jobben dersom de kan.
- Sett opp retningslinjer for fleksitid og ekstern jobbing for å begrense hvor mange som er på arbeidsplassen når det er nødvendig.

[COVID-19: guidance for the workplace](#) inneholder mer informasjon om hvordan vi klargjør arbeidsplassen for covid-19, bl.a. hva vi gjør dersom noen smittet med covid-19 har vært på arbeidsplassen, og råd om reiser og møter. Informasjon er tilgjengelig for «[grensearbeidere og utstasjonerte arbeidere](#)» (personer som arbeider i ett land og regelmessig drar tilbake til landet der de bor).

## Gjenoppta arbeid etter en periode med nedstenging

Dersom arbeidsplassen har vært stengt en periode på grunn av covid-19, må man utarbeide en plan som tar hensyn til helse og sikkerhet for når arbeidet gjenopptas. Vurder følgende i planen:

- Oppdater [risikovurderingen](#) som beskrevet ovenfor, og se [COVID-19: guidance for the workplace](#).
- Vurder å tilpasse utformingen av arbeidsplassen og organiseringen av arbeidet på en måte som reduserer covid-19-smitte før arbeidet gjenopptas, og før alle ansatte kommer tilbake på jobb. Vurder å gjenoppta arbeidet i etapper, slik at tilpasninger kan gjøres. Sørg for å informere de ansatte om endringene, og gi dem nye prosedyrer og opplæring før de gjenopptar arbeidet dersom det er nødvendig.
- Kontakt en arbeidsmiljøkonsulent dersom en slik konsulent er tilgjengelig, og drøft planen med ham eller henne.
- Tenk særlig på ansatte i risikogruppen, og vær forberedt på å beskytte de mest utsatte som eldre og personer med [kroniske tilstander](#) (bl.a. hypertensjon, lunge- eller hjerteproblemer, diabetes eller [personer som gjennomgår kreftbehandling eller annen behandling der immunforsvaret blir svekket](#)) samt [gravide](#). Tenk også på ansatte med nære familiemedlemmer i risikogruppen.
- Vurder hvordan det er mulig å støtte ansatte som opplever angst eller stress. Dette kan være ved oftere å spørre de ansatte hvordan de har det, legge til rette for utvekslinger eller mentorordninger mellom kolleger, gjøre endringer i organiseringen av arbeid og arbeidsoppgaver, sette opp hjelpe- eller rådgivningstjenester for de ansatte eller tilby kontakt med bedriftshelsetjenesten. Tenk på at ansatte kan ha vært gjennom traumatiske opplevelser som alvorlig sykdom eller dødsfall hos en slektning eller venn, eller opplever økonomiske vansker eller problemer med personlige forhold.
- Ansatte som kommer tilbake til arbeidsplassen etter en periode i isolasjon, enten som et individuelt tiltak eller som en del av kollektiv isolasjon, kan ofte ha bekymringer, særlig om smitterisiko. Disse bekymringene kan gjerne føre til stress og psykiske helseproblemer, særlig dersom det har vært endringer i jobben. Når vi har tiltak med fysisk distansering, er disse

problemene enda mer sannsynlige fordi de vanlige håndteringsmekanismene som rom til privatliv eller deling av problemer med andre ikke er tilgjengelige (se [Return to work after sick leave due to mental health problems](#)). Informer de ansatte om offentlig tilgjengelige kilder til støtte og råd. [Mental Health Europe](#) har informasjon om hvordan vi passer på den psykiske helsa og håndterer covid-19-trusselen.

- Ansatte kan være bekymret for økt smitterisiko på arbeidsplassen og har kanskje ikke lyst til å komme tilbake. Det er viktig å forstå hva de er bekymret for, og informere om hvilke tiltak som er truffet, og hva slags støtte som er tilgjengelig.

## Håndtere stort fravær

Avhengig av smitteprosent i lokalområdet og gjeldende protokoller kan det være stort fravær på grunn av covid-19. Dersom ansatte er i hjemmeisolasjon som et forsiktighetstiltak, kan de kanskje fortsette å arbeide eksternt (se nedenfor). Er ikke det mulig, vil ikke de ansatte kunne arbeide en periode.

Ansatte som er bekreftet smittet med covid-19, vil være borte og ute av stand til å arbeide vesentlig lenger, og de som blir alvorlig syke, kan trenge en ekstra rehabiliteringsperiode etter at de er kvitt smitten. Noen kan dessuten ha fravær fordi de må ta hånd om en slektning.

- Dersom det er stort fravær, kan det være problematisk for den fortsatte virksomheten, også når fraværet bare er midlertidig. Ansatte som er tilgjengelige, bør være fleksible. Det er imidlertid viktig at de ikke havner i en situasjon der de risikerer helsa eller sikkerheten. Sørg for at all ekstra belastning holdes så lav som mulig, og sørg for at situasjonen ikke varer for lenge. Linjeledere har en viktig rolle med å følge opp situasjonen og påse at individuelle ansatte ikke blir [overbelastet](#). Respekter regel- og avtaleverk om arbeids- og hviletid, og gi de ansatte rett til å kople av på fritiden.
- Når man skal tilpasse arbeidet for å håndtere en redusert arbeidsstokk, f.eks. ved å innføre nye metoder og prosedyrer og endre roller og ansvarsområder, er det viktig å vurdere om de ansatte trenger ekstra opplæring og støtte, og påse at alle er kompetente til å utføre oppgaven de er satt til å gjøre.
- Gi de ansatte opplæring i forskjellige essensielle arbeidsoppgaver, slik at arbeidsplassen fungerer selv om sentrale ansatte ikke er der.
- Vikarer må informeres om risiko på arbeidsplassen og få opplæring dersom det er nødvendig.

## Lede ansatte som arbeider hjemmefra

Siden de fleste medlemsstatene har innført tiltak med fysisk distansering, oppfordres eller tvinges ansatte til å arbeide hjemmefra dersom de har en jobb som tillater det. For de fleste er dette første gang de arbeider hjemmefra, og sannsynligvis opplever de arbeidsmiljøet som mangelfullt i forhold til det de er vant med. I hvilket omfang hjemmemiljøet kan tilpasses, avhenger av den ansattes situasjon og tilgjengelig tid og mulighet for tilpasninger.

Råd om helse og sikkerhet når man arbeider hjemmefra, finnes [her](#), men er først og fremst ment for dem som arbeider hjemmefra ofte eller over lengre tid. Nedenfor er noen forslag til hvordan ansatte som ikke har klart å tilrettelegge hjemmemiljøet, kan begrense risiko.

- Gjennomfør en risikovurdering som involverer hjemmearbeidende ansatte og ansatterepresentanter.
- La ansatte midlertidig ta med nødvendig utstyr hjem (sørg for å få det levert til dem dersom de ikke kan hente det selv). Dette kan være ting som datamaskin, skjerm, tastatur, mus, skriver, stol, fotstøtte eller lampe. Før et register over hvem som tar med hva for å unngå forvirring når arbeidshverdagen blir normal igjen.
- Gi hjemmearbeidende [veiledning i hvordan de setter opp en arbeidsstasjon hjemme](#) som tar så mye hensyn som mulig til god ergonomi som god holdning og hyppig bevegelse.
- Oppfordre de ansatte til å ta regelmessige pauser (omtrent hver halvtime) der de reiser, beveger og strekker seg.

- Hjelp hjemmearbeidende med bruk av IT-utstyr og programvare. Tele- og videokonferanseverktøy kan bli vesentlige for arbeidet, men kan være problematiske for ansatte som ikke er vant med dem.
- Sørg for at det er god kommunikasjon på alle nivåer, også blant dem som arbeider hjemmefra. Dette omfatter strategisk informasjon fra toppledelsen til linjeledernes plikter, og vi må heller ikke glemme hvor viktig det er med rutinemessig sosial kontakt mellom kolleger. Det første er mulig å få til gjennom planlagt nettmøter, mens det siste kan oppfordres via nettpat eller «virtuelle kaffemøter».
- Ikke undervurder risikoen for at ansatte kan føle seg isolert og under press. Uten støtte kan det føre til psykiske helseproblemer. Effektiv kommunikasjon og støtte fra overordnede og kolleger og mulighet til uformell kontakt med kolleger er viktig. Vurder regelmessige personal- eller teammøter på nett, eller skift på hvilke ansatte som kan være til stede på arbeidsplassen, dersom en gradvis retur til arbeidet er kommet i gang.
- Vær oppmerksom på at den ansatte kan ha en partner som også arbeider hjemmefra, eller barn som kan trenge pass når de ikke er på skolen, eller som må kople til eksternt for å fortsette med skolearbeid. Andre kan måtte stille eldre eller kronisk syke og personer i isolasjon. Under disse forholdene må ledere være fleksible når det gjelder de ansattes arbeidstid og produktivitet, og de må gjøre de ansatte klar over at de forstår, og at de er fleksible.
- Hjelp de ansatte med å sette sunne grenser mellom arbeid og fritid ved å gi klar beskjed om når de forventes å arbeide og være tilgjengelige.

## Involvere ansatte

Å involvere ansatte og ansatterepresentanter i HMS-arbeidet er lovpålagt og avgjørende for å lykkes. Dette gjelder også tiltak satt i verk på arbeidsplasser i forbindelse med covid-19. Dette er en tid der ting skjer raskt, og det er mye usikkerhet og angst blant ansatte og befolkningen generelt.

Det er viktig å ta med ansatte, ansatterepresentanter og verneombud på råd i god tid før planlagte endringer og praktisk gjennomføring av midlertidige prosesser. Å involvere de ansatte i prosesser for å vurdere risiko og finne løsninger er en viktig del av god HMS-praksis. Verneombud og HMS-utvalg befinner seg i en unik posisjon for å bidra til å utforme forebyggende tiltak og sikre at de blir gjennomført på en god måte.

Tenk også på hvordan innleid arbeidskraft og leverandører kan få tilgang til samme informasjon som egne ansatte.

## Ta hånd om ansatte som har vært syke

Ifølge Verdens helseorganisasjon er de [vanligste symptomene på covid-19](#) feber, tretthet og tørrhoste. Noen blir smittet, men får ikke symptomer og føler seg ikke dårlig. De fleste (ca. 80 %) blir friske av sykdommen uten behov for spesialbehandling. Ca. én av seks som får covid-19, blir alvorlig syk og får pustevansker. Eldre og personer med underliggende medisinske problemer som høyt blodtrykk, hjerteproblemer eller diabetes er mer utsatt for å utvikle alvorlig sykdom.

Personer som har blitt alvorlig syke, kan trenge spesielle hensyn også etter at de er erklært friske for arbeid. Det er visse indikasjoner på at koronapasienter kan ha nedsatt lungekapasitet etter å ha hatt sykdommen. Ansatte i denne situasjonen kan ha behov for en tilpasset arbeidshverdag og fri for å gå til fysioterapi. Ansatte som har måttet ligge på intensivsen, kan ha særlige utfordringer. Den ansattes lege og eventuelt bedriftshelsetjenesten bør gi råd om hvordan og når de kan komme tilbake til arbeidet:

- **Muskelsvakhet.** Dette er mer alvorlig desto lenger noen har vært på intensivsen. Nedsatt muskelkapasitet gir seg også utslag i for eksempel pustevansker. Et annet vanlig, men sjeldnere påvist fenomen er PICS (Post Intensive Care Syndrome). Dette forekommer hos

mellom 30 og 50 % av intensivpasienter og kan sammenlignes med en posttraumatisk stresslidelse.

- **Problemer med hukommelse og konsentrasjon.** Disse problemene oppstår ofte først etter en viss tid. Når noen har begynt å arbeide igjen, blir ikke dette alltid anerkjent. Symptomer som ses på arbeidsplassen, er hukommelses- og konsentrasjonsvansker, problemer med å utføre oppgaver tilfredsstillende og dårligere problemløsningsferdigheter. Det er derfor viktig å være oppmerksom på dette dersom man vet at noen har vært på intensiv. God veiledning er svært viktig, fordi det er vanskelig for enkelte å prestere like bra som før.
- **Lang tid før man kommer seg i jobb igjen.** Data viser at mellom en fjerdedel og en tredjedel av intensivpasienter kan utvikle problemer uansett alder. Omtrent halvparten trenger et år før de er tilbake i jobb igjen, og opptil en tredjedel kommer kanskje aldri tilbake.

Bedriftshelsetjenesten er den som best kan gi råd om hvordan man tar hånd om ansatte som har vært syke, og om hvilke tilpasninger de kan ha behov for i arbeidet. Dersom man ikke har en bedriftshelsetjeneste, er det viktig å håndtere disse problemene sensitivt og respektere de ansattes privatliv og konfidensialitet.

Vær oppmerksom på at ansatte som har hatt covid-19, kan risikere stigmatisering og forskjellsbehandling.

## Planlegge og lære for fremtiden

Det er viktig å utarbeide eller oppdatere kriseberedningsplaner for nedstenging og oppstart i fremtiden, slik det er beskrevet i [COVID-19: guidance for the workplace](#). Også små bedrifter kan lage seg sjekklister som gjør at de stiller forberedt dersom noe lignende skulle skje i fremtiden.

Foretak som har benyttet hjemmearbeid for første gang, kan vurdere det som en moderne, langsiktig arbeidspraksis. Erfaring fra covid-19-pandemien kan bidra til å utarbeide retningslinjer for hjemmearbeid eller revidere eksisterende praksis.

## Holde seg godt informert

Mengden informasjon om covid-19 kan være overveldende, og det kan være vanskelig å skille mellom pålitelig og nøyaktig informasjon og vag og villedende informasjon. Sjekk alltid at den opprinnelige informasjonskilden er etablert og kvalifisert. Offisielle informasjonskilder om covid-19 er blant annet:

- [Verdens helseorganisasjon](#)
- [Det europeiske senter for forebygging av og kontroll med sykdommer](#)
- [Europakommisjonen](#)
- [Det europeiske arbeidsmiljøorganet](#)

Etter hvert som det blir lempet på tiltakene med fysisk distansering, kan det bli gitt informasjon for særlige bransjer, miljøer eller grupper, og det kan komme hyppige oppdateringer. Helse- og arbeidsdepartementet i de enkelte landene vil ha relevant informasjon og lenker til mer spesialiserte kilder.

## Finne informasjon om sektorer og yrker

Personer i jobber som setter dem i fysisk kontakt med mange andre, har størst risiko for å få covid-19. For det første har vi dem som arbeider i helsevesenet og hjemmesykepleien, men andre essensielle arbeidstakere med økt risiko er blant annet de som arbeider innen matvareforsyning og detaljhandel, avfallsinnsamling, offentlige tjenester, politi og vaktjenester samt kollektivtransport.

Akkurat som noen land begrenset arbeid i noen sektorer før andre – vanligvis med undervisning, fritid og underholdning først, og industri og bygg og anlegg sist – kan det bli en tilsvarende etappevis retur til arbeidet, men da i omvendt rekkefølge. Sektorspesifikk veiledning om covid-19 er tilgjengelig fra flere land, og nedenfor har vi ført opp et utvalg. Flere eksempler finnes på hjemmesiden til [EU-OSHA](#) eller [tilsvarende myndighet eller institutt i de enkelte landene](#).

## Sektorspesifikk veiledning relatert til COVID-19

Bygge- og anleggsvirksomhet	<a href="#">Construction</a>
Detaljhandel	<a href="#">Retail</a>
Næringsmidler	<a href="#">Food</a>
Transport	<a href="#">Transport</a>
Vedlikeholdstjenester og lønnet husarbeid	<a href="#">Maintenance and domestic services</a>
Fritid og underholdning	<a href="#">Leisure and entertainment</a>
Undervisning	<a href="#">Education</a>
Frisørarbeid	<a href="#">Hairdressing</a>
Helse- og omsorgstjenester	<a href="#">Health and care services</a>
Politi og fengsler	<a href="#">Policing and prisons</a>
Andre	<a href="#">Others</a>
Nasjonale samlinger (ikke-uttømmende)	<a href="#">National compilations (non-exhaustive)</a>

**Vær oppmerksom på at publiseringsdatoen for dette dokumentet er 24. april 2020. Den tilsvarende OSHwiki-artikkelen blir gjennomgått regelmessig og er tilgjengelig [her](#).**

Forfatter(e): William Cockburn, Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA)

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2020

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.