

COVID-19: TILBAGE TIL ARBEJDSPLADSEN

Tilpasning af arbejdspladserne og beskyttelse af medarbejderne

Opdateret i december 2020



© Den Europæiske EU 2020

Indholdsfortegnelse

Baggrund og anvendelsesområde for retningslinjerne.....	2
Indledning	2
Opdatér virksomhedens risikovurdering, og indfør passende foranstaltninger.....	3
Minimering af eksponeringen for covid-19 på arbejdspladsen	3
Genoptagelse af arbejdet efter en nedlukningsperiode	4
Håndtering af en høj fraværsprocent	5
Styring af medarbejdere, der arbejder hjemmefra	6
Medinddragelse af medarbejdere.....	7
Håndtering af medarbejdere, der har været syge	7
Rettidig fremadrettet planlægning og læring	8
Vær velinformeret.....	8
Brancher og erhverv	8
Branchespecifik vejledning om covid-19.....	9

Baggrund og anvendelsesområde for retningslinjerne

Formålet med disse ikke-bindende retningslinjer er at hjælpe arbejdsgivere og medarbejdere med at bevare et sundt og sikkert arbejdsmiljø trods alle omvæltningerne i kølvandet på covid-19-pandemien. De indeholder råd vedrørende:

Risikovurdering og passende foranstaltninger

- minimering af eksponeringen for covid-19
- genoptagelse af arbejdet efter en nedlukningsperiode
- håndtering af en høj fraværsprocent
- styring af medarbejdere, der arbejder hjemmefra

Medinddragelse af medarbejdere

Håndtering af medarbejdere, der har været syge

Rettidig fremadrettet planlægning og læring

Et godt informationsniveau

Information til brancher og erhverv

Retningslinjerne indeholder eksempler på generelle foranstaltninger, der afhængigt af den specifikke arbejdsituation kan hjælpe arbejdsgivere med at bevare et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Dette dokument rummer desuden links til relevant information fra EU-OSHA og en liste over branche- og erhvervsspecifikke materialer fra forskellige kilder. Bemærk, at informationen i disse retningslinjer ikke omhandler sundhedsområder, for hvilke der findes specifik rådgivning (f.eks. fra [EDCD](#), [WHO](#) og [CDC](#)).

Hvad angår eventuelle specifikke spørgsmål eller betænkeligheder, som ikke bliver berørt i disse retningslinjer, henviser vi til information fra de lokale myndigheder, f.eks. sundhedsmyndighederne eller Arbejdstilsynet.

Indledning

Som følge af udbruddet af den nye coronavirus 2019-pandemi (covid-19-pandemien) har EU-medlemsstaterne indført en række foranstaltninger, herunder vedrørende arbejdspladser, for at bekæmpe smittespredningen. Erhvervslivet er alvorligt ramt af krisen, og derfor må alle dele af samfundet, herunder virksomheder, arbejdsgivere og øvrige arbejdsmarkedsparter, tage del i beskyttelsen af arbejdstagere, deres familier og samfundet som sådan.

Karakteren og omfanget af foranstaltningerne spænder fra begrænsninger af bevægelsesfriheden og suspendering af ikke-kritiske aktiviteter til forsamlingsloft, forbud mod visse aktiviteter og forpligtelse til at følge individuelle hygiejniske forholdsregler. Anvendelsen af disse foranstaltninger kan variere i forhold til pandemiens udvikling, branchen, erhvervet eller den enkelte persons helbreds-mæssige tilstand. Som følge af foranstaltningerne kan arbejdstagere blive bedt om at arbejde hjemmefra eller at blive hjemme, hvis deres arbejde ikke kan udføres på afstand.

Når foranstaltningerne har medført et tilstrækkeligt fald i antallet af covid-19-smittede, vil en genoptagelse af arbejdsaktiviteterne blive tilladt. Dette sker ofte gradvis, således at arbejde, der anses for kritisk i forhold til beskyttelse af sundheden og økonomien, tillades først.

Selvom vaccinering efterhånden vil medføre en lempelse af foranstaltningerne, står det ikke klart, i hvilket omfang eller hvornår de normale arbejdsaktiviteter vil blive genoptaget. Visse foranstaltninger vil højst sandsynligt være fortsat gældende i endnu et stykke tid eller blive genindført for at undgå fremtidige stigninger i smitteraten.

Covid-19-krisen presser arbejdsgivere og arbejdstagere som følge af behovet for at indføre nye arbejdsprocedurer og praksisser på meget kort tid eller suspendere arbejdet og forretningsaktiviteterne. I den forbindelse kan der gennem indretning af arbejdsmiljøet ydes praktisk støtte til genoptagelse eller fastholdelse af arbejdsaktiviteter, samtidig med at smittespredningen holdes nede.

Opdatér virksomhedens risikovurdering, og indfør passende foranstaltninger

Ligesom under normale arbejdsbetingelser er identificering og [vurdering af risici](#) i både fysiske og psykosociale arbejdsmiljøer udgangspunktet for håndtering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen i forbindelse med covid-19-foranstaltninger. Arbejdsgiverne er forpligtede til at revidere deres risikovurdering, når der sker en ændring i en arbejdsproces, og til at overveje alle risici, herunder risici vedrørende den mentale sundhed. Ved gennemgangen af risikovurderingen bør arbejdsgiverne være opmærksomme på eventuelle unormale forhold eller situationer, der skaber problemer, og på, hvordan disse kan hjælpe virksomheden til at blive mere modstandsdygtig på lang sigt. Vær opmærksom på betydningen af at inddrage medarbejderne og deres repræsentanter i gennemgangen af risikovurderingen. Hvis du har en forebyggelsesrådgiver eller arbejdsmiljørådgiver, bør du også inddrage denne. Som input til din vurdering kan du indhente opdateret information fra de offentlige myndigheder om covid-19-situationen i dit område. Når risikovurderingen er opdateret, er det næste skridt at udarbejde en handlingsplan med passende tiltag. Nedenfor giver vi en række eksempler på pandemirelaterede problemstillinger, som bør overvejes ved udarbejdelse af handlingsplanen.

Minimering af eksponeringen for covid-19 på arbejdspladsen

Indførelse af sikre praksisser på arbejdspladsen for at begrænse eksponeringen for covid-19 kræver først en vurdering af risici og derefter gennemførelsen af [et kontrolhierarki](#). Det betyder iværksættelse af kontrolforanstaltninger for først at eliminere risikoen og, hvis dette ikke er muligt, for at minimere medarbejdernes eksponering. Begynd med kollektive foranstaltninger, og supplér dem om nødvendigt med individuelle foranstaltninger, f.eks. personlige værnemidler (PPE). Nedenfor finder du en række eksempler på kontrolforanstaltninger. Grundet deres karakter kan de dog ikke alle sammen anvendes på alle arbejdspladser eller i alle job.

- Udfør kun kritisk arbejde i øjeblikket. Måske kan noget af arbejdet udskydes til et tidspunkt, hvor risikoen er lavere. Hvis det er muligt, så udfør tjenesterne på afstand (telefon eller video), så fysisk tilstedeværelse undgås. Sørg for, at kun medarbejdere, der er absolut nødvendige for udførelsen af opgaven, er til stede på arbejdspladsen, og minimér tilstedeværelsen af tredjeparter.
- Reducér den fysiske kontakt mellem medarbejderne så meget som muligt (f.eks. i forbindelse med møder eller pauser). Isolér medarbejdere, der på sikker vis kan udføre deres arbejde alene, og som ikke benytter særligt udstyr eller særlige maskiner, som ikke kan flyttes. Det kan ske ved f.eks. at lade dem arbejde alene i et separat kontor, et personalerum, en kantine eller et mødelokale. Om muligt, så bed særligt udsatte medarbejdere om at arbejde hjemmefra (ældre medarbejdere, medarbejdere med [kroniske sygdomme](#) (herunder forhøjet blodtryk, lunge- eller hjerteproblemer eller diabetes), medarbejdere, [der får behandling for kræft eller anden immunsupprimerende behandling](#), og [gravide medarbejdere](#)). Medarbejdere med nære pårørende, der er særligt udsatte, kan også være nødt til at telearbejde.
- Eliminér, eller hvis dette ikke er muligt, begræns den fysiske interaktion med og mellem kunder, f.eks. gennem online- eller telefonbestilling, kontaktløs levering eller styret indgang (så forsamlinger udenfor undgås) og fysisk distancering både i og uden for virksomhedens lokaler.
- Ved levering af varer kan man arrangere afhentning eller levering uden for virksomhedens område. Rådgiv chauffører om god hygiejne i bilerne, og giv dem tilstrækkeligt med håndsprit og spritservietter. Transportchauffører skal have adgang til faciliteter som f.eks. toiletter, cafeterier, omklædningsrum og brusebad med passende sikkerhedsforanstaltninger, herunder adgangsbegrænsning for kun én bruger ad gangen og hyppig rengøring.
- Placér en vandtæt barriere mellem medarbejderne, især hvis de ikke er i stand til at holde to meters afstand mellem sig. Barrierer kan være fremstillet til formålet eller improviserede ved hjælp af genstande som plastikplader, skillevægge, rumadskillere på hjul eller opbevaringsmøbler. Genstande, der ikke er solide eller har huller, f.eks. pottedplanter eller rulleborde, eller som kan medføre en ny risiko (f.eks. for at snuble eller falde), bør undgås. Hvis en barriere ikke kan anvendes, bør der skabes ekstra plads mellem medarbejderne, f.eks. ved at sikre, at der er mindst to tomme skriveborde på hver side af dem.

- Hvis tæt kontakt ikke kan undgås, så sørg for, at den ikke varer mere end 15 minutter. Reducér kontakten mellem forskellige dele af virksomheden ved start og afslutning af arbejdstiden. Planlæg tidspunktet for måltidspauser, så antallet af personer, der bruger et cafeteria, personalerum eller køkken, minimeres. Sørg for, at der kun er én medarbejder ad gangen i baderum og omklædningsrum. Sæt et skilt op på indgangsdøren, der indikerer, at et af toiletterne er i brug, for at sikre, at der kun er én person ad gangen i lokalet. Planlæg arbejdstiderne, så der tages højde for rengørings- og hygiejneopgaver.
- Anvend sæbe og vand eller passende håndsprit på relevante steder, og opfordr medarbejderne til at vaske hænder hyppigt. Rengør virksomhedens lokaler hyppigt, især borde, dørhåndtag, redskaber og andre overflader, som man ofte rører, og luft ud, hvis det er muligt.
- Sørg for god ventilation ved at åbne vinduer og døre, så der kan komme frisk luft ind udefra.
- Afhængigt af den gældende lovgivning i dit område kan brugen af kirurgiske eller hygiejniske mundbind være påkrævet på arbejdspladsen og i alle lukkede fællesrum som f.eks. biler, varevogne og offentlige transportmidler. Mundbind fungerer som en hygiejneforanstaltning, der forebygger spredning af coronavirus gennem små dråber, der udskilles ved hoste eller nysen, og som falder på overflader, andre personer rører, og gennem aerosoler, der udåndes og bliver hængende i luften, indtil de indåndes af andre.
- Hvis du har identificeret en risiko for infektion på trods af at have gennemført alle mulige sikkerhedsforanstaltninger, bør du sørge for, at de nødvendige personlige værnemidler forefindes. Det er vigtigt at undervise medarbejderne i korrekt brug af personlige værnemidler ved at følge de gældende bestemmelser og retningslinjer for brug af [mundbind](#) og [handsker](#).
- Sæt plakater op, der minder om at blive hjemme i tilfælde af sygdom og iagttage god hoste- og nyseetikette og håndhygiejne, ved indgangen til arbejdspladsen og andre områder, hvor de vil blive set.
- Gør det nemt for medarbejderne at bruge individuelle transportløsninger frem for kollektive, f.eks. ved at arrangere parkeringspladser til biler eller et sikkert sted til cykelparkering, og opfordr medarbejderne til at gå til arbejdet, hvis muligt.
- Indfør politikker for fleksibel arbejdstid og fjernarbejde for at begrænse tilstedeværelsen på arbejdspladsen, når det er nødvendigt.
- Undgå at overbelaste rengøringspersonalet ved at træffe passende foranstaltninger, såsom at anvende yderligere personale til at løse opgaverne og at bede medarbejderne om at rydde op på deres arbejdsstation. Udstyr medarbejderne med servietter og affaldsspande, der er forsynet med en plastikpose, så de kan tømmes uden at berøre indholdet.

Der er yderligere information om, hvordan man gør arbejdspladsen klar til covid-19, i [COVID-19: guidance for the workplace](#), herunder forholdsregler, hvis en smittet person har været på arbejdspladsen, og information om rejse- og mødeaktivitet. Der findes information relateret til [grænsegængere og udstationerede arbejdstagere](#) (personer, der arbejder i ét land, og jævnligt vender tilbage til det land, hvor de bor).

Genoptagelse af arbejdet efter en nedlukningsperiode

Hvis din virksomhed har været lukket ned i en periode på grund af covid-19, bør du udarbejde en plan for genoptagelse af arbejdet, der tager højde for arbejdsmiljøet. Du bør overveje følgende i din plan:

- Opdater din [risikovurdering](#) som beskrevet ovenfor, og henvis til [COVID-19: guidance for the workplace](#).
- Foretag tilpasninger af indretningen på arbejdspladsen og organiseringen af arbejdet, der kan reducere covid-19-smitte, før arbejdet genoptages fuldt ud, og alle medarbejderne vender tilbage til arbejdspladsen. Overvej at genoptage arbejdet trinvist, så tilpasningerne kan gennemføres. Sørg for at informere medarbejderne om ændringerne, og giv dem om nødvendigt nye procedurer og oplæring, før de genoptager arbejdet.
- Kontakt virksomhedens arbejdsmiljøtjeneste eller arbejdsmiljørådgiver, hvis du har adgang til en sådan, og drøft din plan med vedkommende.

- Vær særligt opmærksom på særligt udsatte medarbejdere, og vær klar til at beskytte de mest sårbare, herunder ældre medarbejdere med [kroniske sygdomme](#) (herunder forhøjet blodtryk, hjerte-/lungeproblemer eller diabetes), eller medarbejdere, [der får behandling for kræft eller anden immunsupprimerende behandling](#), og [gravide medarbejdere](#). Vær opmærksom på medarbejdere med nære pårørende, der er særligt udsatte.
- Overvej at indføre støtteforanstaltninger for medarbejdere, der måske lider af angst eller stress. Dette kan være alt lige fra ledere, der oftere spørger medarbejderne, hvordan de har det, eller fremmer erfaringsudveksling eller venskabelige relationer mellem kolleger, samt ændringer i organiseringen af arbejdet og arbejdsopgaverne til et medarbejderstøtteprogram eller et coachingtilbud samt tilbud om kontakt til en arbejdsmiljøtjeneste. Vær klar over, at medarbejderne kan have været gennem traumatiske hændelser (f.eks. en pårørende eller en ven, der er ramt af alvorlig sygdom eller er død) eller have oplevet økonomiske vanskeligheder eller problemer i deres personlige relationer.
- Medarbejdere, der vender tilbage til arbejdspladsen efter en periode med isolation, hvad enten det var en individuel eller kollektiv isolation, har tendens til at være bekymrede, navnlig i forhold til risikoen for infektion. Sådanne bekymringer kan medføre stress og mentale problemer, navnlig hvis der har været ændringer på arbejdet. Når der er indført foranstaltninger til fysisk distancering, er disse problemer ikke kun mere sandsynlige, men de sædvanlige mekanismer til at håndtere dem, f.eks. det personlige rum eller deling af problemer med andre, er ikke længere tilgængelige (se [Return to work after sick leave due to mental health problems](#)). Informér medarbejderne om offentligt tilgængelige støtte- og rådgivningskilder. [Mental Health Europe](#) informerer om, hvordan man passer på sit mentale helbred og tackler covid-19-krisen.
- Medarbejderne kan være bekymrede for en øget risiko for at blive smittet på arbejdspladsen og ønsker måske ikke at vende tilbage. Det er vigtigt at forstå deres bekymringer. Informér dem om de iværksatte foranstaltninger og den støtte, de kan få.

Håndtering af en høj fraværsprocent

Afhængigt af smitteraten i dit lokale område og de forholdsregler, der er indført, vil mange af dine medarbejdere måske være fraværende på grund af covid-19. Selvom medarbejdere er i isolation derhjemme som en sikkerhedsforanstaltning, kan de måske alligevel udføre deres opgaver på afstand (se nedenfor). Hvis dette ikke er muligt, vil de ikke kunne arbejde i en periode.

Medarbejdere, der testes positive for covid-19, kan være fraværende og ude af stand til at arbejde i betydeligt længere tid, og dem, der bliver alvorligt syge, kan have behov for yderligere en periode med rehabilitering, når de er kommet sig efter smitten. Derudover kan nogle medarbejdere være fraværende, fordi de er nødt til at tage sig af en pårørende.

- Hvis et stort antal medarbejdere er fraværende, også blot midlertidigt, kan det være vanskeligt at fortsætte virksomhedens drift. Selvom medarbejderne bør være fleksible, er det vigtigt, at de ikke kommer i en situation, der kan udgøre en risiko for deres sikkerhed eller sundhed. Sørg for, at en eventuel yderligere arbejdsbyrde holdes på så lavt et niveau som muligt, og at den ikke varer for længe. Ledere spiller en vigtig rolle i forhold til overvågning af situationen og sikring af, at den enkelte arbejdstager ikke [overbelastes](#). Respektér regler og aftaler om arbejdstider og hvileperioder, og lad medarbejderne koble af, når de har fri.
- Når du skal tilpasse arbejdet som følge af en reduceret arbejdsstyrke, f.eks. ved at indføre nye metoder og procedurer samt foretage ændringer af roller og ansvar, bør du overveje, om personalet har behov for yderligere oplæring og støtte. Sørg for, at alle medarbejdere har kompetencerne til at udføre deres opgaver.
- Uddan medarbejderne inden for andre fagområder, så de kan varetage kritiske funktioner, og arbejdspladsen kan fortsætte, selvom nogle medarbejdere er fraværende.
- Hvis virksomheden er afhængig af midlertidigt ansatte, er det vigtigt at informere dem om risici på arbejdspladsen og om nødvendigt at tilbyde dem relevant oplæring.

Styring af medarbejdere, der arbejder hjemmefra

Som led i de foranstaltninger til fysisk distancering, som der tages i de fleste medlemsstater, opfordres eller forpligtes arbejdstagere til at arbejde hjemmefra, hvis deres job gør det muligt. For mange af disse medarbejdere er det måske første gang, at de skal telearbejde, og deres arbejdsmiljø er sandsynligvis mangelfuldt i mange henseender sammenlignet med deres normale arbejdsplads. Muligheden for at tilpasse hjemmearbejdspladsen vil afhænge af medarbejderens situation og den tid og de ressourcer, der er til rådighed for tilpasningen.

Vi har samlet en række råd om, hvordan man kan sørge for at arbejde sikkert og sundt hjemmefra [her](#), men informationen er dog primært rettet mod dem, der telearbejder regelmæssigt eller over længere tid. Nedenfor præsenterer vi en række forslag til at minimere risici for medarbejdere, der ikke har været i stand til at forberede deres hjemmearbejdsplads ordentligt.

- Gennemfør en risikovurdering, der involverer telearbejdere og deres repræsentanter.
- Tillad midlertidigt medarbejderne at tage arbejdsudstyr med hjem (hvis de ikke kan hente det selv, så overvej at tilbyde at bringe det hjem til dem). Det kan f.eks. dreje sig om computer, skærm, tastatur, mus, printer, stol, fodskammel eller lampe. Lav en liste over, hvem der har taget hvad med hjem, for at undgå forvirring, når det normale arbejde genoptages.
- Vejled telearbejdere i [at indrette en arbejdsplads i hjemmet](#), der så vidt muligt tager højde for god ergonomi som god kropsholdning og hyppig bevægelse.
- Opfordr medarbejderne til at holde regelmæssige pauser (ca. hver halve time), hvor de rejser sig op og bevæger og strækker sig.
- Tilbyd telearbejdere støtte i forhold til brug af IT-udstyr og software. Værktøjer til tele- og videokonferencer kan blive afgørende for arbejdet, men kan være problematiske for medarbejdere, der ikke er vant til at bruge dem.
- Sørg for, at der er god kommunikation på alle niveauer, som omfatter dem, der arbejder hjemmefra. Det drejer sig om alt fra strategisk information fra den øverste ledelse til ledernes pligter, uden at glemme betydningen af den almindelige sociale interaktion mellem kolleger. Den strategiske information kan gives i planlagte online-møder, mens den kollegiale interaktion kan fremmes gennem online-chats eller virtuelle kaffeslabberaser.
- Undervurdér ikke risikoen for, at nogle medarbejdere føler sig isolerede og pressede, hvilket kan medføre mentale problemer, hvis ikke de får hjælp og støtte. Effektiv kommunikation og støtte fra lederen og kollegerne samt muligheden for at kunne fastholde den uformelle kontakt med kolleger har stor betydning. Overvej at afholde regelmæssige personale- eller teammøder online eller at indføre en plan for, hvilke medarbejdere der kan være på arbejdspladsen, hvis en gradvis tilbagevenden til arbejdet er påbegyndt.
- Vær opmærksom på, at en medarbejder kan have en partner, som også telearbejder, eller børn, der har behov for omsorg, da de ikke er i skole, eller som er nødt til at være online for at fortsætte deres skolegang. Nogle medarbejdere kan være nødt til at tage sig af ældre eller kronisk syge og personer i karantæne. I disse situationer er lederne nødt til at være fleksible, hvad angår medarbejdernes arbejdstid og produktivitet, og de bør lade medarbejderne vide, at de forstår vedkommendes situation og har tænkt sig at være fleksible.
- Hjælp medarbejderne med at sætte sunde grænser mellem arbejde og fritid ved at kommunikere klart omkring, hvornår de forventes at arbejde og være til rådighed.

Medinddragelse af medarbejdere

Medarbejdernes og deres repræsentanters deltagelse i styring af arbejdsmiljøet er nøglen til succes — og et retligt krav. Det gælder også forholdsregler på arbejdspladsen i forhold til covid-19, i en tid hvor tingene udvikler sig hurtigt, og hvor der hersker en høj grad af usikkerhed og angst blandt medarbejderne og befolkningen generelt.

Det er vigtigt, at du i god tid forinden taler med dine medarbejdere og/eller deres repræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanterne om planlagte ændringer, herunder hvordan midlertidige processer vil fungere i praksis. Det er god arbejdsmiljøpraksis at inddrage medarbejderne i risikovurderingen og udviklingen af risikominimerende tiltag. Arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøudvalgene er i en unik position til at hjælpe med at udarbejde forebyggende foranstaltninger og sikre, at implementeringen af dem er vellykket.

Overvej også, hvordan det kan sikres, at vikarer og kontraktansatte får adgang til den samme information som direkte ansatte.

Håndtering af medarbejdere, der har været syge

Ifølge Verdenssundhedsorganisationen er de [hyppigste symptomer på covid-19](#) feber, træthed og tør hoste. Nogle mennesker bliver smittet, men udvikler ikke symptomer og føler ikke ubehag. De fleste mennesker (ca. 80 %) kommer sig over sygdommen uden at have behov for særlig behandling. En lille andel af dem, der får covid-19, bliver alvorligt syge og får vejrtrækningsbesvær. Ældre mennesker og personer med underliggende medicinske sygdomme, f.eks. forhøjet blodtryk, hjerteproblemer eller diabetes, har større risiko for at udvikle alvorlig sygdom.

Personer, der bliver alvorligt syge, kan have behov for særlig opmærksomhed, selv efter at være erklæret arbejdsparate. Der er visse tegn på, at coronaviruspatienter kan lide af reduceret lungekapacitet efter at have haft sygdommen. Medarbejdere i denne situation kan have behov for, at deres arbejde bliver tilpasset, og for at få fri til at gå til fysioterapi. Medarbejdere, der har været indlagt på intensivafdelinger, kan stå over for særlige udfordringer. Medarbejdernes læge og arbejdsmiljøtjenesten, hvis en sådan er til rådighed, bør rådgive om måden og tidspunktet for deres tilbagevenden til arbejdet:

- **Muskelsvaghed.** Dette er et problem, der bliver mere alvorligt, jo længere tid en patient har været på intensiv afdeling. Den reducerede muskelstyrke giver sig også udtryk i f.eks. åndedrætsproblemer. Et andet almindeligt, men ikke lige så hyppigt problem, er *post-intensivplejesyndrom*. Dette forekommer hos ca. 30-50 % af de personer, der bliver indlagt på intensivafdelinger, og er sammenligneligt med posttraumatisk stresslidelse.
- **Problemer med hukommelsen og koncentrationsevnen.** Disse problemer udvikler sig ofte over tid. Når en person begynder at arbejde igen, lægger man ikke altid mærke til det. De synlige symptomer på arbejdet er hukommelsesbesvær og koncentrationsproblemer, problemer med at udføre arbejdsopgaverne tilfredsstillende og dårligere problemløsningsevner. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på dette, hvis du ved, at en medarbejder har været indlagt på intensivafdeling. Vejledning er vigtigt, fordi det er vanskeligt for nogle medarbejdere at vende tilbage til deres tidligere præstationsniveau.
- **Lang tid om genoptagelse af arbejdet.** En række data viser, at mellem en fjerdedel og en tredjedel af dem, der er indlagt på intensivafdeling, kan udvikle problemer uafhængigt af alder. Ca. halvdelen af disse patienter har brug for et år til at genoptage arbejdet, og op mod en tredjedel vender måske aldrig tilbage.

Arbejdsmiljølæger og -tjenester har de bedste forudsætninger for at kunne rådgive om, hvordan man tager hånd om medarbejdere, der har været syge, og om eventuelle nødvendige tilpasninger i deres arbejde. Hvis du ikke har adgang til en arbejdsmiljøtjeneste, er det vigtigt, at du håndterer disse problemer med forsigtighed, og at du respekterer arbejdstagernes privatliv og fortrolighed.

Vær opmærksom på risikoen for, at medarbejdere, der har været syge med covid-19, kan blive udsat for stigmatisering og diskrimination.

Rettidig fremadrettet planlægning og læring

Selvom vi på et tidspunkt vil få bugt med covid-19-pandemien gennem vaccinering, er det vigtigt at udarbejde eller opdatere kriseberedskabsplaner med henblik på fremtidig nedlukning og genopstart som beskrevet i [COVID-19: guidance for the workplace](#). Selv små virksomheder kan lave en tjekliste, der kan hjælpe dem med at forberede sig på sådanne hændelser i fremtiden.

Virksomheder, der har brugt telearbejde for første gang, kan overveje at bruge det fremover som en moderne, langsigtet arbejdspraksis. Den erfaring, virksomhederne får under covid-19-pandemien, kan føre til udvikling af nye — eller revision af eksisterende — politikker og procedurer for telearbejde.

Vær velinformeret

Mængden af information vedrørende covid-19 kan være overvældende, og det kan være svært at skelne pålidelig og nøjagtig fra uklar og misvisende information. Tjek altid, at den originale kilde til informationen er anerkendt og kvalificeret. Officielle kilder til information om covid-19 omfatter:

- [Verdenssundhedsorganisationen](#)
- [Det Europæiske Center for Forebyggelse af og Kontrol med Sygdomme](#)
- [Europa-Kommissionen](#)
- [Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur](#)

Efterhånden som vi får bugt med pandemien gennem vaccinering, og covid-19-foranstaltningerne blødes op, kan der udsendes målrettet information til specifikke brancher, fællesskaber eller grupper. Denne kan opdateres hyppigt. Sundheds- og beskæftigelsesministerierne i dit land vil have relevant information og kan henvise til mere specialiserede kilder.

Brancher og erhverv

Personer med et arbejde, hvor de er i fysisk kontakt med mange andre, har større risiko for at blive smittet med covid-19. Bortset fra arbejdstagere på sundhedsområdet samt i ældre- og hjemmeplejen omfatter kritisk vigtige arbejdstagere med øget risiko bl.a. dem, der arbejder inden for fødevareforsyning, detailhandel, affaldsindsamling, forsyningstjenester, politi og sikkerhed samt offentlig transport.

På samme måde som nogle lande har indført restriktioner for arbejdet i visse brancher før andre, typisk ved først at suspendere undervisning, fritidsaktiviteter og underholdningstilbud og til sidst industrivirksomheder og bygge- og anlægsarbejder, vil tilbagevenden til arbejdet efter opblødning af restriktionerne formentlig ske trinvist, blot i modsat rækkefølge. Nedenfor angiver vi for en række lande et udvalg af branchespecifikke informationskilder vedrørende covid-19. Du kan bl.a. tjekke webstederne for [EU-OSHA](#) og din [nationale arbejdsmiljøstyrelse](#) for yderligere eksempler.

Branchespecifik vejledning om covid-19

Bygge- og anlægsvirksomhed	Construction
Detailhandlen	Retail
Fødevarebranchen	Food
Transport	Transport
Vedligeholdelsestjenester og hushjælp	Maintenance and domestic services
Fritid og underholdning	Leisure and entertainment
Undervisning	Education
Frisører	Hairdressing
Sundheds- og omsorgstjenester	Health and care services
Politi og fængsel	Policing and prisons
Andre	Others
Nationale samlinger (ikke-udtømmende liste)	National compilations (non-exhaustive)

Bemærk venligst, at dette dokument blev opdateret den 23. december 2020. Den tilhørende [OSHwiki-artikel](#) revideres jævnligt, og de sektorspecifikke ressourcer opdateres løbende.

Forfatter(e): William Cockburn, Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur (EU-OSHA)

© Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2020

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.