

COVID-19: AÐ SNÚA AFTUR Á VINNUSTADINN

Að aðlaga vinnustaði og vernda starfsmenn

Desember 2020, uppfærsla



© Evrópusambandið, 2020

Innihald

Bakgrunnur og umfang viðmiðunarreglna	2
Inngangur.....	2
Uppfærið áhættumat ykkar og grípið til viðeigandi ráðstafana.....	3
Lágmarka nálægð við COVID-19 á vinnustað	3
Að snúa aftur til vinnu eftir tímabil lokunar.....	4
Að ráða við mikla fjarveru	5
Að stjórna starfsfólki sem vinnur að heiman	6
Að gera starfsmenn að þátttakendum	7
Að hugsa um starfsfólk sem hefur verið veikt.....	7
Að skipuleggja og afla þekkingar fyrir framtíðina	8
Að vera vel upplýst/ur	8
Geirar og störf.....	8
Sértækar leiðbeiningar í tengslum við COVID-19.....	9

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 atvinnuaðstæðum, aðstoðað starfsfólk við að öðlast viðeigandi öruggt og heilbriggt starfsumhverfi við störf eða þegar snúið er til baka til starfseminnar..

Þetta skjal veitir hlekki á viðeigandi upplýsingar frá Evrópsku vinnuverndarstofnuninni og inniheldur lista af upplýsingum frá mismunandi veitendum sem beinast að mismunandi atvinnugreinum 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](#), [Sóttvarnarstofnun Bandaríkjanna](#)).

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

Inngangur

Í framhaldi af heimsfaraldri af hinum nýja kórónuveirusjúkdómi 2019 (COVID-2019), hafa flest aðildarríki Evrópusambandsins (ESB) 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, þar af leiðandi verða allir hlutar samfélagsins - að meðtöldum fyrirtækjum, starfsmönnum og aðilar vinnumarkaðarins - að gegna stóru hlutverki til þess að vernda starfsfólk, fjölskyldur þeirra og samfélagið í heild.

Eðli og umfangi ráðstafana er allt frá takmörkunum á hreyfingu og stöðvun á starfsemi sem ónauðsynleg, til takmarkana á fjölda einstaklinga í sama rými, banna tiltekna starfsemi og skyldu til að fylgja einstökum hreinlætisaðgerðum. Eðli og umfangi ráðstafana er allt frá takmörkunum á hreyfingu og stöðvun á starfsemi sem ónauðsynleg, til takmarkana á fjölda einstaklinga í sama rými, banna tiltekna starfsemi og skyldu til að fylgja einstökum hreinlætisaðgerðum. Vegna þessara ráðstafana getur verið að starfsmenn þurfi að vinna heima, eða, ef ekki er hægt að vinna vinnuna úr fjarlægð, að vera heima.

Þegar ráðstafanirnar ná fram nægjanlegri minnkun á útbreiðslu COVID-19 er leyfilegt að hefja atvinnustarfsemi aftur. Oft er þetta gert í skrefum, með vinnu sem talin er nauðsynleg fyrir heilsuvernd og efnahag heimiluð fyrst

Þótt bólusetning muni með tímanum leiða til slökunar á ráðstöfunum er ekki ljóst að hve miklu leyti, eða hvenær, „venjuleg“ starfsemi hefst að nýju. Það er mjög líklegt að sumar aðgerðir haldist í nokkurn tíma eða verði teknar upp að nýju á einhverjum tímapunkti til að koma í veg fyrir aukningu smitlutfalls í framtíðinni.

COVID-19 kreppan setur þrýsting á vinnuveitendur og starfsmenn í kjölfar þess að þurfa að innleiða nýjar verklagsreglur og starfshætti á örskömmum tíma eða þurfa að stöðva vinnu sína og atvinnustarfsemi. Í þessu samhengi býður vinnuvernd upp á gagnlegan stuðning við að halda áfram eða viðhalda vinnu og stuðlar að því að draga úr smitum vegna COVID-19.

Uppfærið áhættumat ykkar og grípið til viðeigandi ráðstafana

Rétt eins og við venjulegar vinnuaðstæður er greining og [áhættumat](#) bæði á áþreifanlegu og félagslegu starfsumhverfi upphafspunktur stjórnunar vinnuverndar (e. OSH) samkvæmt ráðstöfunum vegna COVID-19. Atvinnurekendum 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 aðgerðaaætlun með viðeigandi ráðstöfunum. Hér að neðan eru nokkur dæmi um vandamál er tengjast COVID-19 sem ber að hafa í huga þegar slík aðgerðaráætlun er gerð.

Lágmarka nálægð við COVID-19 á vinnustað

Innleiðing öruggra vinnubragða til að takmarka útsetningu fyrir COVID-19 á vinnustað krefst fyrst framkvæmd áhættumats, og síðan er [valdaskipun stjórnunar](#) innleidd. Þetta þýðir að setja í gang stjórnunaraðgerðir til að koma í veg fyrir áhættu og ef það er ekki mögulegt, lágmarka útsetningu starfsmanns. Fyrst skal byrja á sameiginlegum ráðstöfunum og, ef nauðsynlegt er, skal bæta við einstaklingmiðuðum ráðstöfunum, s.s. persónulegum hlífðarbúnaði. Hér að neðan eru dæmi um stjórnunarráðstafanir, samt sem áður eiga þær ekki allar við um allar starfsstöðvar eða 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 starfsmanna (t.d. á meðan á fundum eða hléum stendur). Einangrið starfsmenn sem geta framkvæmt verkefni sín einsamlir 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 einsamlir 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 [langvinna sjúkdóma](#) (þar á meðal háþrýsting, lungna- og hjartavandamál, sykursýki, eða þeir sem eru í [krabbameinsmeðferð eða einhverri annarri meðferð vegna 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 með net- eða símapöntunum, snertilausri afhendingu eða stýrðri inngöngu (á meðan skal einnig forðast hópmyndun fyrir utan), og líkamlega fjarlægð bæði innan og utan húsnæðis.
- Þegar vörur eru afhentar, skal láta sækja eða afhenda fyrir utan athafnasvæðið. Gefið bílstjórum ráðleggingar varðandi gott hreinlæti í stýrishúsinu og útvegið þeim viðeigandi sóttþreinsigel 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 þéttan vegg á milli starfsmanna, sérstaklega ef þeir geta ekki haldið tveggja metra fjarlægð frá hvor öðrum. Veggir geta verið gerðir 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 vegg, þá skal halda auka fjarlægð á milli starfsmanna, til dæmis með því að tryggja að þeir hafi a.m.k. tvö tóm skrifborð sér við hlið.

- Ef nán snerting er óhjákvæmileg, skal hún vara minna en 15 mínútur. Dragið úr snertingu milli mismunandi hluta fyrirtækisins við upphaf og lok vakta. Skipuleggja skal tímasetningu matartíma til þess að draga úr 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. Hreinsaðu húsnæðið oft, sérstaklega borð, hurðarhúna, verkfæri og önnur yfirborð sem fólk hefur snert og tryggið að góð loftræsting sé til staðar.
- Þar sem mögulegt er skaltu tryggja góða loftræstingu, opna glugga og hurðir til að leyfa flæði fersks lofts að utan.
- Samkvæmt ákvæðum sem eru til staðar á þínu svæði getur notkun skurðgrímur eða „hreinlætisgríma“ komið til greina á vinnustað og í öllum lokuðum, sameiginlegum rýmum, svo sem bílum, sendibílum og almenningssamgöngum. Þessar andlitsgrímur eru hannaðir sem hreinlætisaðgerð, og koma í veg fyrir útbreiðslu kórónaveirunnar með dropum sem dreifast með hósta eða hnerra sem falla á yfirborð sem aðrir snerta og í gegnum úðabrúsa sem gefa frá sér fínan úða sem svífur í loftinu þar til aðrir anda þá að sér.
- 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 réttri notkun hlífðarbúnaðar, og tryggja að þeir fylgi þeim reglum og leiðbeiningum sem í boði eru er varða notkun á [andlitsgrímum](#) og [hönskum](#).
- Hengið upp veggspjöld sem hvetja til að halda sig heima vegna veikinda, almennra mannsiða vegna hósta eða hnerra, og hreinlætis handa við inngang starfsstöðvar og á öðrum svæðum þar sem þau sjást.
- 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 ganga í vinnuna, ef mögulegt er.
- Innleiðið stefnur um sveigjanleg leyfi og fjarvinnu til þess að takmarka viðveru á vinnustaðnum, þegar þörf er á.
- Forðist mikið álag starfsfólks sem sinnir hreingerningum með því að gera viðeigandi ráðstafanir, s.s. 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.

Leitið til [COVID-19: guidance for the workplace \(COVID-19; leiðbeiningar fyrir vinnustaðinn\)](#) 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 tiltækar fyrir „[starfsfólk í úthaldi og útsenda starfsmenn](#)“ (einstaklingar sem starfa í einu landi og snúa reglulega til landsins þar sem þeir eru búsettir).

Að snúa aftur til vinnu eftir tímabil lokunar

Ef vinnustaður þinn hefur verið lokaður um tíma af ástæðum sem tengjast COVID-19, gerðu áætlun um hvenær vinna hefst að nýju sem tekur mið af heilsu og öryggi. Þú skalt hafa eftirfarandi í huga í áætlun þinni:

- Uppfærðu [áhættumatið þitt](#) eins og útlistað er hér að ofan og vísaðu til [COVID-19: guidance for the workplace \(COVID-19; leiðbeiningar fyrir vinnustaðinn\)](#).
- 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 vinnuvernd og heilsu- og öryggisfulltrúa ef þú hefur aðgang 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 [langvinna sjúkdóma](#) (þar á meðal háþrýsting, lungna- og hjartavandamál, sykursýki, eða þeir sem eru í [krabbameinsmeðferð eða einhverri annarri meðferð vegna ónæmisbælingu](#)) og [bungað 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 spyri starfsmenn oftast hvernig þeir hafi það, auðvelda samskipti eða vinskapi milli starfsfélaga, breytingar á vinnuskipulagi og verkefnum, til að setja fram aðstoðaráætlunar fyrir starfsfólk eða þjálfunarþjónustu, svo og að bjóða upp á starfsheilbrigðisþjónustu. Verið á varðbergi með að starfsmenn gætu hafa gengið í gegnum áföll s.s. alvarleg veikindi eða dauða innan fjölskyldu eða vinar, eða gætu verið að upplifa fjárhagserfiðleika eða vandamál í einkalífinu.
- 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 vegna líkamlegrar fjarlægðar eru fyrir hendi eru þessi vandamál ekki aðeins líklegri, heldur eru venjuleg bjargráð, svo sem persónulegt rými, eða það að deila vandamálum með öðrum, ekki tiltækar (sjá [Að snúa aftur til vinnu eftir veikindaleyfi vegna geðheilsuvandamála](#)). 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, veitir upplýsingar um þær ráðstafanir sem teknar eru og þann stuðning sem stendur þeim til boða.

Að ráða við mikla fjarveru

Með hliðsjón af smitlutfalli 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 að heiman (sjá fyrir neðan), eða ef það er ekki raunin, þá getur starfsmaðurinn ekki átt möguleika á að starfa yfir ákveðið tímabil.

Starfsmenn sem eru staðfestir með COVID-19 geta verið fjarverandi og hafa ekki getu til að starfa í lengri tíma og þeir sem veikjast alvarlega geta þurft frekari endurhæfingartíma þegar þeir hafa læknað 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 í 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 slaka á 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.
- Þverþjálfar 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 áhættur á vinnustað og veita þeim þjálfun ef nauðsynlegt er.

Að stjórna starfsfólki sem vinnur að heiman

Sem hluti af ráðstöfunum um líkamlega fjarlægð sem gerðar eru í flestum aðildarríkjunum, þá eru starfsmenn hvattir til eða ber skylda til að vinna að heiman ef eðli starfsins leyfir það. Fyrir flesta þessa starfsmenn, þá er þetta í fyrsta skipti sem þeir stunda fjarvinnu og vinnuumhverfi þeirra skortir líklega marga hluti ef það er 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 tæk 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, lyklaborð, 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 vinnuáðstöðu 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 fyrir 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 til alls 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 teymisfundir 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 gerðar eru á vinnustöðum í tengslum við COVID-19, á tímum þar sem atburðir þróast hratt, með háu óvissustigi og kvíða á meðal starfsmanna og landsmanna almennt.

Það er mikilvægt að þú ráðfærir þig í tíma 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. Lítil hluti þeirra sem fá COVID-19 veikjast alvarlega og eiga erfitt með 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 lækkaðri 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 sjúkrabjálfun. 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:

- **Vöðvaþróttleysi.** 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 (e. Post Intensive Care Syndrome (PICS)). Áætlað er að þetta komi fyrir 30 til 50% einstaklinga sem lagðir eru inn á gjörgæslu og er sambærilegt við áfallastreituröskun.
- **Vandamál með minni og einbeitingu.** Þessar kvartanir þróast oft aðeins 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 mismunum.

Að skipuleggja og afla þekkingar fyrir framtíðina

Jafnvel þó að bólusetning gegn COVID-19 muni með tímanum sjá fyrir endann á núverandi heimsfaraldri er mikilvægt að semja eða uppfæra viðbragðsáætlanir vegna kreppu vegna lokunar og gangsetningar 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 nágildandi 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](#)

Nú þegar faraldurinn er í rénum þökk sé bólusetningu og byrjað er að slaka á mótvægisáðgerðum vegna COVID-19, þá gætu upplýsingar verið gefnar út sem ná sérstaklega yfir sértækar iðngreinar, eða hópa, og þær gætu verið uppfærðar reglulega. Í þínu landi mun heilbrigðis- og atvinnuvegaráðuneytið 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 mannvirkjagerð 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 [Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar](#) og [innlendra yfirvalda eða vinnuverndarstofnunar](#) í þínu landi fyrir frekari dæmi.

Sértækar leiðbeiningar í tengslum við COVID-19

Byggingariðnaður	Construction
Smásala	Retail
Matur	Food
Flutningar	Transport
Viðhald og heimilisþjónusta	Maintenance and domestic services
Tómstundir og skemmtun	Leisure and entertainment
Menntun	Education
Hárgreiðsla	Hairdressing
Heilsu- og umönnunarþjónusta	Health and care services
Löggæsla og fangelsi	Policing and prisons
Annað	Others
Innlendar samantektir (ekki tæmandi)	National compilations (non-exhaustive)

Vinsamlegast athugið að þetta skjal var uppfært 23. desember 2020. [OSHwiki greinin](#) um sama efni er endurskoðuð reglulega og upplýsingar fyrir tilteknar atvinnugreinar eru stöðugt uppfærðar.

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

© Evrópska vinnuverndarstofnunin, 2020

Afritun er leyfð ef heimildar er getið.