

COVID-19: TILLBAKA TILL ARBETET

Anpassa arbetsplatsen och skydda arbetstagarna

Uppdatering 20 december 2020



© Europeiska unionen,

Innehåll

Vägledningens bakgrund och omfattning	2
Inledning	2
Uppdatera din riskbedömning och vidta lämpliga åtgärder	3
Minimera exponering för covid-19 på arbetsplatsen.....	3
Återuppta arbetet efter en stängningsperiod	4
Klara av en hög frånvarofrekvens	5
Hantera arbetstagare som arbetar hemifrån.....	6
Göra arbetstagarna delaktiga	6
Ta hand om arbetstagare som har varit sjuka.....	7
Planera och lära inför framtiden	7
Håll dig välinformerad	8
Branscher och yrken.....	8
Branschspecifik vägledning avseende covid-19.....	8

Vägledningens bakgrund och omfattning

Syftet med denna icke-bindande vägledning är att hjälpa arbetsgivare och arbetstagare att hålla sig trygga och friska i en arbetsmiljö som har genomgått stora förändringar på grund av covid-19-pandemin. Den innehåller råd om följande:

Riskbedömning och lämpliga åtgärder

- Minimera exponering för covid-19.
- Återuppta arbetet efter en stängningsperiod.
- Klara av en hög frånvarofrekvens.
- Hantera arbetstagare som arbetar hemifrån.

Göra arbetstagarna delaktiga

Ta hand om arbetstagare som har varit sjuka

Planera och lära inför framtiden

Hålla sig välinformerad

Information för branscher och yrkesgrupper

I vägledningen finns exempel på allmänna åtgärder som, beroende på den särskilda arbetssituationen, kan hjälpa arbetsgivarna att skapa en tillräckligt säker och hälsosam arbetsmiljö när verksamheten ska bedrivas eller återupptas.

I dokumentet finns länkar till relevant information från EU-Osha och även en förteckning över verktyg från olika aktörer som riktar sig till olika industrier och yrkesgrupper. Observera att informationen i vägledningen inte omfattar arbetsmiljön inom hälso- och sjukvården, för vilken det finns särskilda råd (t.ex. från [ECDC](#), [WHO](#), [CDC](#)).

När det gäller särskilda frågor eller problem som inte tas upp i detta dokument, se information från lokala myndigheter, t.ex. tillsynsmyndigheter för hälso- och sjukvård eller arbetsmiljö.

Inledning

Till följd av covid-19-pandemin som började 2019 har medlemsstaterna i Europeiska unionen (EU) vidtagit flera åtgärder för att bekämpa spridningen av sjukdomen, bland annat åtgärder som gäller arbetsplatser. Arbetslivet påverkas allvarligt under denna kris och därför måste alla delar av samhället, såväl företag och arbetsgivare som arbetsmarknadens parter, medverka till att skydda arbetstagare, deras familjer och samhället i stort.

Åtgärdernas art och omfattning varierar från begränsningar av rörligheten och tillfälliga avbrott i icke-nödvändig verksamhet till begränsning av antalet personer som får vistas i samma utrymme, förbud mot vissa aktiviteter och skyldighet att vidta individuella hygienåtgärder. Åtgärdernas tillämpning kan skilja sig beroende på pandemins utveckling, branschen, yrket eller hälsorelaterade särdrag hos den enskilda arbetstagaren. Som en följd av åtgärderna kan det krävas att arbetstagare arbetar hemifrån eller att de stannar hemma utan att arbeta ifall deras arbetsuppgifter inte går att utföra på distans.

När åtgärderna har gett en tillräcklig minskning av covid-19-spridningen får arbetsuppgifterna återupptas. Detta sker ofta stegvis genom att de första arbeten som tillåts att återuppta sin verksamhet är de som anses väsentliga för att skydda hälsa och ekonomi.

Åtgärderna kommer att mjukna i takt med att fler människor blir vaccinerade, men det är oklart i vilken omfattning och när "normal" verksamhet kan återupptas. Det är högst troligt att vissa åtgärder kommer att fortsätta tillämpas en viss tid eller återinföras vid något tillfälle för att undvika en framtida ökning av smittspridningen.

Covid-19-krisen sätter press på arbetsgivare och arbetstagare genom att de tvingas införa nya förfaranden och metoder på mycket kort tid eller tillfälligt avbryta arbete och affärsverksamhet. I det sammanhanget kan arbetet med hälsa och säkerhet på arbetsplatsen dels vara ett praktiskt stöd när arbetet ska återupptas eller upprätthållas, dels bidra till minskad spridning av covid-19.

Uppdatera din riskbedömning och vidta lämpliga åtgärder

Precis som under normala arbetsförhållanden är identifiering och [riskbedömning](#) i både fysiska och psykosociala arbetsmiljöer utgångspunkten för arbetsmiljöarbetet när man utför åtgärder på grund av covid-19. Arbetsgivarna är skyldiga att revidera sin riskbedömning om det sker någon ändring av arbetsprocessen och att beakta alla risker, även de som påverkar den psykiska hälsan. När riskbedömningen revideras bör särskild uppmärksamhet ägnas åt avvikelser eller situationer som kan orsaka problem och åt hur dessa kan hjälpa organisationen att bli mer motståndskraftig i det långa loppet. Kom ihåg vikten av att göra arbetstagarna och deras ombud delaktiga i revideringen av riskbedömningen och bjud in huvudskyddsombud och företagshälsovård att lämna förslag i förekommande fall. Inhämta aktuell information från offentliga myndigheter om covid-19-situationen i ditt område som underlag för din riskbedömning. Så snart riskbedömningen har uppdaterats är nästa steg att upprätta en handlingsplan med lämpliga åtgärder. Nedan ges några exempel på pandemirelaterade frågeställningar att beakta när en sådan handlingsplan upprättas.

Minimera exponering för covid-19 på arbetsplatsen

För att kunna införa säkra arbetsmetoder i syfte att begränsa exponeringen för covid-19 måste först riskerna bedömas och därefter fastställs och [rangordnas åtgärderna](#). Denna rangordning syftar till att åtgärder först vidtas för att eliminera riskerna, och om detta inte är möjligt, för att minimera arbetstagarnas exponering. Börja först med kollektiva åtgärder och komplettera vid behov med individuella åtgärder såsom personlig skyddsutrustning. Nedan finns några exempel på begränsningsåtgärder, men alla kan inte tillämpas på alla arbetsplatser eller jobb beroende på deras beskaffenhet.

- Utför i dagsläget endast nödvändigt arbete; eventuellt kan en del arbete skjutas upp till en tidpunkt när risken är lägre. Leverera om möjligt tjänster på distans (telefon eller video) i stället för personligen. Se till att endast arbetstagare som är nödvändiga för arbetet är närvarande på arbetsplatsen och minimera närvaron av tredje part.
- Minska, så långt det är möjligt, fysisk kontakt mellan arbetstagarna (t.ex. under möten eller raster). Isolera arbetstagare som kan utföra sina arbetsuppgifter ensamma på ett säkert sätt och som inte behöver speciell utrustning eller maskiner som inte kan flyttas. Ordna till exempel så att de kan arbeta ensamma i ett extra kontorsrum, personalrum, matsal eller sammanträdesrum när så är möjligt. Be om möjligt sårbara arbetstagare att arbeta hemifrån (äldre personer och personer med [kroniska tillstånd](#) (t.ex. hypertoni, lung- eller hjärtproblem, diabetes eller de som [genomgår cancerbehandling eller annan immunsuppression](#)) och [gravida arbetstagare](#)). Arbetstagare med närstående som löper hög risk kan också behöva arbeta på distans.
- Eliminera, eller om det inte är möjligt, begränsa fysisk interaktion med och mellan kunder. Detta kan till exempel göras genom online- eller telefonbeställningar, kontaktlös leverans eller reglerat tillträde till lokaler (samtidigt som folksamlingar utanför undviks) och fysisk distansering både i och utanför lokalerna.
- Leverera varor genom upphämtning eller leverans utanför lokalerna. Be förarna att upprätthålla god hygien i varubilen och förse dem med lämplig desinficerande gel och servetter. Leverantörer måste få använda lokaler som toaletter, kafeterior, omklädningsrum och duschar, men med lämpliga förebyggande åtgärder (som att tillåta endast en användare åt gången och utföra regelbunden rengöring).
- Placera en ogenomtränglig barriär mellan arbetstagarna, särskilt om de inte kan hålla ett avstånd på minst två meter mellan varandra. Barriärerna kan vara färdigtillverkade för ändamålet eller hemmagjorda med hjälp av föremål som plastsivor, skiljeväggar, hurtsar på hjul eller förvaringslådor. Föremål som inte är solida eller som har öppningar, som krukväxter eller rullvagnar, eller som skapar nya risker, till exempel på grund av att föremål kan välta eller falla, ska undvikas. Om det inte går att använda en barriär kan extra utrymme skapas mellan arbetstagarna, t.ex. genom att se till att de har minst två tomma skrivbord på vardera sida.
- Om det är oundvikligt med nära kontakt bör den inte pågå längre än 15 minuter. Minska kontakten mellan olika avdelningar på ditt företag i början och slutet av arbetsskiftet. Anpassa tidpunkterna för lunchraster för att minska antalet personer som samtidigt befinner sig i

kafeteria, personalrum eller kök. Se till att det bara finns en arbetstagare åt gången i sanitetsutrymmen och omklädningsrum. Placera en skylt på huvuddörren som visar när en av toaletterna används för att se till att endast en person åt gången går in. Organisera arbetsskiften med hänsyn till tidpunkter för rengöring och desinfektion.

- Se till att det finns tvål och vatten eller lämpligt handdesinfektionsmedel lätt tillgängligt och uppmana arbetstagarna att tvätta händerna ofta. Städa lokalerna ofta, i synnerhet diskar, dörrhandtag, verktyg och andra ytor som människor rör vid ofta, och sörg om möjligt för en god ventilation genom att öppna fönster och dörrar så att frisk luft utifrån kan strömma in.
- Beroende på vilka bestämmelser som gäller i ditt område kan användning av kirurgiska munskydd eller "hygieniska" munskydd bäras på arbetsplatsen och i alla slutna gemensamma utrymmen, såsom bilar, transportbilar och kollektivtrafik. Dessa munskydd är avsedda som en hygienåtgärd för att förhindra spridning av coronaviruset via droppar som utsöndras när människor hostar och nyser och hamnar på ytor som andra rör vid och via aerosoler i utandningsluften som håller sig svävande tills andra andas in dem.
- Om du upptäckt en infektionsrisk trots att du vidtagit alla rimliga säkerhetsåtgärder ska du förse personalen med all nödvändig personlig skyddsutrustning. Det är viktigt att utbilda arbetstagarna i rätt användning av personlig skyddsutrustning så att de följer de bestämmelser och riktlinjer som finns om användning av [munskydd](#) och [handskar](#).
- Sätt upp affischer i entrén till arbetsplatsen och på andra platser där de är väl synliga, som uppmanar till att stanna hemma om man är sjuk, visar rätt hygienåtgärder att vidta när man hostar eller nyser och betonar vikten av handhygien.
- Underlätta för arbetstagarna att ta sig till arbetet enskilt snarare än kollektivt, till exempel genom att upplåta en bilparkering eller plats för säker förvaring av cyklar, och uppmana arbetstagarna att om möjligt promenera till arbetet.
- Upprätta riktlinjer för flexibel tjänstledighet och distansarbete för att vid behov begränsa närvaron på arbetsplatsen.
- Vidta åtgärder för att undvika att städpersonalen överbelastas, t.ex. genom att avsätta ytterligare personal till arbetsuppgifterna och be arbetstagarna att lämna sina arbetsplatser i god ordning. Förse arbetstagarna med servetter och avfallsbehållare med en plastpåse i så att dessa kan tömmas utan att någon kommer i kontakt med innehållet.

Se [Covid-19: vägledning för arbetsplatsen](#) för ytterligare information om hur du kan anpassa din arbetsplats för covid-19, bland annat vad du bör göra om någon som smittats med covid-19 har varit på arbetsplatsen, samt rådgivning om resor och möten. Information finns för ["gränsarbetare och utstationerade arbetare"](#) (personer som arbetar i ett land och regelbundet återvänder till det land där de är bosatta).

Återuppta arbetet efter en stängningsperiod

Om din arbetsplats har varit stängd under en period med anledning av covid-19 bör en plan upprättas för när arbetet ska återupptas på ett sätt som tar hänsyn till hälsa och säkerhet. Du bör beakta följande punkter i din plan:

- Uppdatera din [riskbedömning](#) enligt beskrivningen ovan och ta hjälp av [Covid-19: vägledning för arbetsplatsen](#).
- Gör sådana anpassningar av arbetsplatsens utformning och arbetets organisation som minskar spridningen av covid-19 innan arbetet återupptas helt och innan alla arbetstagare återvänder till arbetsplatsen. Överväg att återuppta arbetet stegvis för att möjliggöra anpassningar. Se till att informera arbetstagarna om förändringarna och förse dem vid behov med nya metoder och utbildning innan de återupptar arbetet.
- Kontakta företagshälsovård och skyddsombud i förekommande fall och diskutera igenom din plan med dem.
- Ägna särskild uppmärksamhet åt arbetstagare som löper hög risk och gör förberedelser för att skydda de mest sårbara, däribland äldre personer och personer med [kroniska sjukdomar](#) (t.ex. hypertoni, lung- eller hjärtproblem, diabetes eller personer som [genomgår cancerbehandling](#)

[eller annan immunsuppression](#)) samt [gravida arbetstagare](#). Uppmärksamma även arbetstagare med närstående som löper hög risk.

- Överväg stödåtgärder för arbetstagare som kan lida av ångest eller stress. Det kan handla om allt från att arbetsledarna oftare frågar arbetstagarna hur de mår, att underlätta informationsutbyte eller kamratskap mellan kollegor, förändringar i arbetsorganisation och arbetsuppgifter, till stödprogram eller coaching för anställda, liksom att erbjuda kontakt med företagshälsovården. Tänk på att en arbetstagare kan ha genomgått traumatiska händelser som att en släkting eller vän har drabbats av allvarig sjukdom eller avlidit, eller att man haft ekonomiska svårigheter eller problem i personliga relationer.
- Arbetstagare som återvänder till arbetsplatsen efter en isoleringsperiod, vare sig det har varit en individuell åtgärd eller del av en kollektiv isolering, känner sig troligen orolig, särskilt för infektionsrisken. Denna oro – särskilt om det har skett förändringar på arbetet – kan mycket väl leda till stress och psykiska problem. När den fysiska distanseringen har införts är dessa problem inte bara mer sannolika, utan dessutom är de vanliga mekanismerna för att klara av detta såsom den personliga sfären, eller möjligheten att dela sina problem med andra, inte tillgängliga (se [Återgång till arbetet efter sjukfrånvaro på grund av psykisk ohälsa](#)). Förse arbetstagarna med information om vilka offentliga källor som finns som kan ge stöd och råd. [Mental Health Europe \(Psykisk hälsa i Europa\)](#) informerar om hur man vårdar sin psykiska hälsa och klarar av hotet från covid-19.
- Arbetstagarna kan oroa sig för en ökad risk att smittas på arbetsplatsen och vill kanske inte återvända. Det är viktigt att förstå deras oro, ge information om vilka åtgärder som vidtagits och vilket stöd som erbjuds.

Klara av en hög frånvarofrekvens

Beroende på infektionsfrekvensen i ditt närområde och de föreskrifter som gäller kan flera av dina arbetstagare vara frånvarande på grund av covid-19. Om en arbetstagare befinner sig i isolering hemma som en förebyggande åtgärd kanske han eller hon kan fortsätta sitt arbete på distans (se nedan), i annat fall kommer arbetstagaren inte att kunna arbeta under en period.

Arbetstagare som har bekräftats ha covid-19 kan komma att vara frånvarande och inte kunna arbeta under en mycket längre tid och de som blir allvarligt sjuka kommer att behöva en längre rehabiliteringsperiod när de väl har botats från infektionen. Dessutom kan en del arbetstagare behöva vara frånvarande på grund av att de måste ta hand om en släkting.

- När ett stort antal arbetstagare är frånvarande från arbetsplatsen, även om det bara är tillfälligt, innebär det en påfrestning på den löpande verksamheten. Även om de tillgängliga arbetstagarna bör vara flexibla är det viktigt att de inte känner att de befinner sig i en situation som kan hota deras hälsa eller säkerhet. Eventuella extra arbetsuppgifter bör vara så få som möjligt och inte pågå för länge. Avdelningscheferna har en viktig roll när det gäller att övervaka situationen och se till att enskilda arbetstagare inte [överbelastas](#). Följ de regler och avtal som finns om arbetstid och raster och ge arbetstagarna rätt att vara fränkopplade utanför arbetstid.
- När arbetet anpassas för att klara av en minskad arbetsstyrka, till exempel genom att nya metoder och förfaranden införs och roller och ansvar förändras, är det viktigt att tänka igenom om det behövs extra utbildning och stöd och att se till att alla arbetstagare har förmåga att utföra den arbetsuppgift som krävs av dem.
- Utbilda arbetstagarna inom flera områden så att nödvändiga uppgifter fortfarande kan utföras även om nyckelpersonerna är frånvarande.
- Om du anlitar tillfällig arbetskraft är det viktigt att informera dem om riskerna på arbetsplatsen och ge dem utbildning vid behov.

Hantera arbetstagare som arbetar hemifrån

Den fysiska distansering som införts i de flesta medlemsstater innebär att arbetstagarna uppmanas att arbeta hemifrån om arbetsuppgifterna tillåter det. För många av dessa arbetstagare kan det vara första gången de arbetar på distans och deras arbetsmiljö har troligen brister på många sätt jämfört med deras arbetsplats. I vilken omfattning hemmiljön kan anpassas varierar beroende på arbetstagarens arbetssituation och vilken tid och vilka resurser som finns tillgängliga för anpassningar.

Det finns råd om hur man håller sig säker och frisk under arbete hemifrån [här](#), men de vänder sig i huvudsak till den som distansarbetar regelbundet eller kontinuerligt. Nedan finns några förslag på hur man kan minimera riskerna för arbetstagare som inte har kunnat ställa i ordning sin hemarbetsplats på bästa sätt.

- Gör en riskbedömning som omfattar arbetstagare som arbetar på distans och deras ombud.
- Låt arbetstagarna tillfälligt ta hem utrustning från sin arbetsplats (om de inte kan hämta den själva kan kanske leverans ordnas). Det skulle kunna gälla utrustning som dator, skärm, tangentbord, mus, skrivare, stol, fotstöd och lampa. För protokoll över vilka som tar vilka föremål för att undvika förvirring när normalt arbete återupptas.
- Förse distansarbetarna med [vägledning om inrättning av en arbetsstation i hemmet](#) som har god ergonomi, t.ex. bra arbetsställning och rörelse så ofta som möjligt, i den mån det går.
- Uppmana arbetstagarna att ta regelbundna raster (cirka en gång i halvtimmen) för att resa sig upp, röra sig och stretcha.
- Ge distansarbetarna stöd vid användning av it-utrustning och programvara. Verktyg för telefon- och videokonferenser kan vara nödvändiga för arbetet men innebära problem för arbetstagare som inte är vana vid dem.
- Se till att kommunikationen är tillfredsställande på alla nivåer, även för dem som arbetar hemifrån. Det kan gälla allt från strategisk information från företagsledning till avdelningschefer skyldigheter. Man får heller inte glömma betydelsen av social interaktion mellan kollegor. Medan de förra kan ske via schemalagda online-möten kan de senare uppmuntras via online-chatt eller virtuella "fikapausar".
- Underskatta inte risken för att arbetstagare känner sig isolerade och stressade, vilket kan leda till psykisk ohälsa vid avsaknad av stöd. Det är viktigt med effektiv kommunikation och stöd från chef och kollegor och att man kan bevara en informell kontakt med sina kollegor. Överväg att hålla regelbundna personal- eller gruppmöten online eller rotera vilka anställda som ska befinna sig på arbetsplatsen om återgången i arbete ska ske gradvis.
- Observera att dina anställda kan ha en partner som också distansarbetar eller barn som behöver tillsyn eftersom de inte är i skolan eller som behöver göra sitt skolarbete på distans. Andra kanske behöver ta hand om äldre eller kroniskt sjuka personer och dem som befinner sig i karantän. I dessa fall måste cheferna vara flexibla när det gäller personalens arbetstimmar och produktivitet och de måste förmedla en känsla av att de anställdas situation förstås och att det finns utrymme för flexibilitet.
- Hjälp arbetstagarna att sätta sunda gränser mellan arbete och fritid genom att tydligt informera om när de förväntas vara i arbete och tillgängliga.

Göra arbetstagarna delaktiga

En nyckel till framgång och en rättslig skyldighet är att göra arbetstagare och deras ombud delaktiga i arbetsmiljöarbetet. Detta gäller även åtgärder som vidtas på arbetsplatser i samband med covid-19, i en tid när händelseutvecklingen är snabb och det råder stor osäkerhet och oro bland arbetstagare och befolkning.

Det är viktigt att du informerar dina arbetstagare och/eller deras ombud och företagshälsovården i god tid om planerade förändringar och hur tillfälliga åtgärder kommer att fungera i praktiken. En viktig del av god arbetsmiljöpraxis är att göra dina arbetstagare delaktiga i att bedöma risker och ta fram åtgärder. Företagshälsovård och skyddsombud har en unik ställning när det gäller att utforma förebyggande åtgärder och säkerställa att de införs.

Överväg också hur du ska säkerställa att arbetstagare från bemanningsföretag och konsulter får tillgång till samma information som övriga anställda.

Ta hand om arbetstagare som har varit sjuka

Enligt Världshälsoorganisationen är de [vanligaste symtomen på covid-19](#) feber, trötthet och torrhosta. Vissa personer blir smittade men utvecklar inte några symtom och känner sig inte sjuka. De allra flesta (omkring 80 procent) tillfrisknar från sjukdomen utan att behöva särskild behandling. En liten andel av dem som får covid-19 blir allvarligt sjuka och får andningssvårigheter. Äldre och personer med en underliggande sjukdom som högt blodtryck, hjärtproblem eller diabetes har större sannolikhet att bli allvarligt sjuka.

Personer som har blivit allvarligt sjuka kan behöva särskild hänsyn även efter att de förklarats arbetsföra. Det finns vissa tecken på att coronaviruspatienter kan lida av minskad lungkapacitet efter att ha haft sjukdomen. Arbetstagare i denna situation kan behöva få sitt arbete anpassat och behöva ledigt för att få sjukgymnastik. Arbetstagare som måste genomgå intensivvård kan stå inför särskilda utmaningar. Arbetstagarens läkare och, i förekommande fall, företagshälsovården, bör ge råd om hur och när arbetstagaren ska återvända till arbetet.

- **Muskelsvaghet.** Muskelsvagheten är allvarligare ju längre någon har intensivvårdats. Den minskade muskelkapaciteten visar sig också till exempel som andningsproblem. Ett annat vanligt men mer sällsynt fenomen är posttraumatiskt intensivvårdssyndrom (PICS). Detta drabbar uppskattningsvis 30–50 procent av de personer som intensivvårdas och är jämförbart med posttraumatiskt stressyndrom.
- **Minnessvårigheter och koncentrationsproblem.** Dessa besvär utvecklas ofta med tiden. De märks inte alltid hos någon som just har börjat arbeta. De symtom som märks på arbetet är minnes- och koncentrationsproblem, svårigheter att utföra arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt och nedsatt problemlösningsförmåga. Därför är det viktigt att vara uppmärksam på detta om du vet att någon har fått vård på en intensivvårdsavdelning. God vägledning har stor betydelse eftersom det är svårt för en del arbetstagare att återgå till sin tidigare prestationsnivå.
- **Lång tid för att återuppta arbetet.** Forskningsresultat visar att mellan en fjärdedel och en tredjedel av dem som har intensivvårdats kan drabbas av problem, oberoende av ålder. Ungefär hälften av patienterna behöver ett år på sig att återuppta arbetet och upp till en tredjedel kanske aldrig återvänder.

Företagsläkare och företagshälsovården är de som har de bästa förutsättningarna för att ge råd om hur de arbetstagare som har varit sjuka ska tas om hand och om eventuella anpassningar som kan behöva göra av deras arbete. Om du inte har någon företagshälsovård är det viktigt att hantera dessa frågor med stort hänsynstagande och att respektera arbetstagarnas privatliv och sekretess.

Var medveten om risken att arbetstagare som har haft covid-19 kan uppleva stigmatisering och diskriminering.

Planera och lära inför framtiden

Tack vare vaccinationen mot covid-19 kommer den pågående pandemin med tiden att upphöra, men det är viktigt att utarbeta eller uppdatera krisberedskapsplaner för nedstängning och uppstart i framtiden, såsom beskrivs i [Covid-19: vägledning för arbetsplatsen](#). Även småföretag kan utforma en lista att stödja sig på om någon sådan händelse skulle inträffa i framtiden.

Företag som har använt distansarbete för första gången kanske överväger att börja använda det som en modern kontinuerlig arbetsmetod. Erfarenheter som har vunnits under covid-19-pandemin kan leda till att nya föreskrifter och rutiner utarbetas för distansarbete eller att befintliga sådana revideras.

Håll dig välinformerad

Information som rör covid-19 kan vara överväldigande och det kan vara svårt att skilja tillförlitlig och korrekt information från vag och missledande information. Kontrollera alltid om den ursprungliga informationen kommer från en etablerad källa med rätt kompetens. Offentliga informationskällor för covid19 är:

- [Världshälsoorganisationen](#)
- [Europeiskt centrum för förebyggande och kontroll av sjukdomar](#)
- [Europeiska kommissionen](#)
- [Europeiska arbetsmiljöbyrån](#)

När pandemikrisen börjar klinga av tack vare vaccination och åtgärderna mot covid-19 börjar lätta, kan information utfärdas som är riktad till specifika branscher, samhällen eller grupper och den kan uppdateras ofta. Myndigheterna för hälso- och sjukvård och arbetsmarknadsfrågor i ditt land kommer att tillhandahålla relevant information och kan ge länkar till källor med specialistkunskaper.

Branscher och yrken

Personer med arbeten som innebär fysisk kontakt med många andra löper den största risken att drabbas av covid-19. Förutom anställda inom hälso- och sjukvård, äldreboenden och hemtjänst är viktiga arbetstagare som löper ökad risk till exempel personer som arbetar med livsmedelsförsörjning och försäljning, avfallshantering, allmännyttiga tjänster, polis och säkerhet samt kollektivtrafik.

På samma sätt som en del länder införde restriktioner i vissa sektorer före andra, vanligen genom att först stoppa utbildnings-, fritids- och nöjesverksamhet och sist industri- och byggverksamhet – kan återgången till arbete eller lättnader i åtgärderna ske stegvis på samma sätt men i omvänd ordning. Det finns branschspecifik vägledning som rör covid-19 från flera länder och ett urval anges nedan. Se webbplatserna tillhörande [EU-Osha](#), din [nationella arbetsmiljömyndighet eller motsvarande institut](#) för fler exempel.

Branschspecifik vägledning avseende covid-19

Bygg- och anläggningsarbeten	Construction
Detaljhandel	Retail
Livsmedel	Food
Transport	Transport
Underhålls- och hushållstjänster	Maintenance and domestic services
Fritids- och underhållningsverksamhet	Leisure and entertainment
Utbildning	Education
Hårfrisering	Hairdressing
Hälso- och sjukvårdstjänster	Health and care services
Polisverksamhet och fängelser	Policing and prisons
Övrigt	Others
Nationella sammanställningar (ej uttömmande)	National compilations (non-exhaustive)

Lägg märke till att detta dokument uppdaterades den 23 december 2020. Motsvarande [OSHwiki-artikel](#) genomgår regelbundet och sektorsspecifika resurser uppdateras kontinuerligt.

Författare: William Cockburn, Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2020

Återgivning är tillåten under förutsättning att källan anges.