

Bakımevlerinde alışan ya da görevli kişilerin koronavirüs (COVID-19) aşısı: operasyonel kılavuz

Genel Bakış

Bakımevi alışanları, koronavirüs (COVID-19) pandemisi boyunca COVID-19'dan dolayı en fazla risk altında bulunan kişileri desteklemek ve korumak için muazzam bir çaba göstermişlerdir. Sektör genelinde insanlar, bakımlarından sorumlu oldukları kişilerin güvende olmasını sağlamak için görev sınırlarını aşarak daha önce eşi benzeri görülmemiş bu zorlu duruma göğüs germişlerdir.

Bakımevlerinde alışanların COVID-19'dan dolayı en fazla risk altında olan insanlara bakmak için son 18 ay içinde yaptıkları muazzam işleri çok değerli buluyoruz. Bakımevlerinin, buralarda görevli personel kadar baktıkları insanlar için de olabildiğince güvenli olduklarından emin olmak istiyoruz. Bunu gerçekleştirmenin en iyi yolunun, kendilerine aşi sunulan herkesin aşi olmasını sağlamaktır.

Aşi, hem personel hem de bakımevlerinin sakinleri için en iyi korumayı sağlamaktadır. Tüm bakımevi çalışanları ve bir bakımevine giriş yapan herkesin, yönetmelikler kapsamında muaf olmadıkları sürece 11 Kasım 2021 tarihinden itibaren tam aşılı olmaları gerekecektir.

Aşılar için [ulusal rezervasyon servisi](#) üzerinden çevrim içi olarak ya da 119'u aramak suretiyle rezervasyon yapılabilir. Ayrıca, aşi için önceden rezervasyon yapmaksızın ülke genelindeki yüzlerce randevusuz sağlık merkezinden birisi de ziyaret edilebilir. [Size en yakın sağlık merkezini bulun.](#)

Uygulama takvimi

All care home workers to be vaccinated

16-week
grace period
starts

22 July

Last date for care home
workers to get their first
dose so they are fully
vaccinated by the time
regulations come into force

16 September

Regulations
come into force

11 November

Akılda tutulması gereken bazı önemli tarihler:

- 22 Temmuz (yasal sürenin başladığı tarih)
- 16 Eylül (yönetmeliklerin yürürlüğe girme tarihine kadar tam aşıllı olmaları için bakımevi işçilerinin ilk aşı dozlarını olmaları amacıyla son tarih)
- 11 Kasım (yönetmelikler yürürlüğe girer)

Kılavuz nasıl kullanılır

Bu kılavuzun amacı

Bu kılavuz, bir bakımevindeki yönetmeliğe tabi faaliyet için geçerlidir - ki bu, bakıcılık veya kişisel bakımla birlikte kalacak yer sağlama olarak tanımlanır. [2008 Tarihli Sağlık ve Sosyal Bakım Kanunu \(Yönetmeliğe Tabi Faaliyetler\) \(Değişiklik\) 2021 Tarihli Yönetmeliklerin \(Koronavirüs\) \("Yönetmelikler"\)](#) uygulanmasının desteklenmesine yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Bu yönetmelikler, Bakım Kalitesi Komisyonu'na (CQC) kayıtlı tüm bakımevlerinin (bakıcılık veya kişisel bakımla birlikte kalacak yer sağlayan) kayıtlı kişilerinin, aşıllı olmayan kişilerin bakımevlerinin içine girmemelerini sağlamalarını gerektirmektedir. Bu durum, belirli muafiyetlere tabidir.

Söz konusu yönetmelikler 22 Haziran 2021 tarihinde Parlamentoda görüşülmüş ve 22 Temmuz 2021 tarihinde resmîyet kazanmıştır.

Bu kılavuz kimlere yöneliktir?

Kılavuz, hizmet sağlayıcılarına, kayıtlı kişilere, yerel yönetimlere, işçilere (acente personeli dahil) ve bakıcılık ve kişisel bakım hizmetleri gerektiren kişiler için kalacak

yer sağlayan, CQC tarafından dzenlemeye tabi olan bakımevlerinin sakinlerine yneliktir.

Bu kılavuz, aynı zamanda bu ortamlara giriş yapan tüm profesyonel kişiler ve ustalar için de geçerlidir.

Giriş

Aşının yaygınlaştırılması

COVID-19 aşısının yaygınlaştırılması, yerel yönetimlerle yapılan işbirliği ve bakımevleri menajerlerinin personeli destekleme ve teşvik etme konusunda gösterdikleri fedakarlıklarla sosyal bakım sektörü ve NHS genelindeki etkin liderlik ve işbirliği sayesinde muazzam bir başarıyla gerçekleştirilmiştir. İngiltere'de şu anda 1,26 milyondan fazla sosyal bakım işçisi tüm tam aşılandır - bu, kendilerini, sevdiklerini ve bakımlarından sorumlu oldukları insanları COVID-19'dan dolayı ciddi şekilde hastalanma ya da ölümden koruma konusunda önemli bir adımdır.

Aşı olmak neden önemlidir?

COVID-19, özellikle yaşlı insanlar, altta yatan sağlık sorunları olanlar ve bakımevlerinde sağlanan seviyede bakıma ihtiyacı olanlar arasında olmak üzere geçtiğimiz bir buçuk yıl içerisinde maalesef binlerce can almıştır.

Acil Durumlar için Bilimsel Danışma Grubu (SAGE) Sosyal Bakım Çalışma Grubu, bakımevlerinde yaşayan insanların, COVID-19 enfeksiyonu sonrasında artan şiddetli sonuçlara dair risk ile kapalı ortamlardaki salgın riskinin kombinasyonundan dolayı özellikle etkilendiğini vurgulamıştır.

Bakımevleri, Ocak 2021'den bu yana personellerini 21 milyon defa test etmiş ve 1,2 milyar adet KKD kullanmıştır. Ancak, bu koruma tedbirleri ve kararlılık sahibi personelin gösterdiği en iyi çabalara rağmen tüm bölgelerde ve kasabalarda salgınlara şahit olduk ve [bu yılın başından beri 14.000 bakımevi sakini COVID-19'dan dolayı yaşamını yitirdi.](#)

Şu anda hayati önemde bir fark yaratan ve bakımevi sakinlerinin hayatta kalmasını sağlayan bir şey var: aşı.

Aşı olan insanlar, COVID-19'dan kaynaklı şiddetli hastalık ve ölümden daha iyi şekilde korunurlar. Aşılama programının enfeksiyonlar ve ölüm oranları üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri üzerinde [İngiltere Halk Sağlığı Kurumu \(PHE\) tarafından gerçekleştirilen bir analiz](#) aşılama programının, program başladığından bu yana 15 Temmuz 2021 tarihi itibarıyla 11 ila 12,5 milyon enfeksiyonu ve 35.22 ila 38.600 arasındaki ölümleri önlediğini göstermektedir.

COVID-19 aşısının aynı zamanda, virüse yakalanan kişilerin virüsü diğer insanlara bulaştırmasını engellediğini gösteren deliller de mevcuttur. PHE tarafından gerçekleştirilen araştırma, Pfizer-BioNTech ya da AstraZeneca aşılarından bir doz aldıktan 3 hafta sonra virüsle enfekte olan kişilerin, virüsü ev halklarına bulaştırma

olasılıklarının aşılı olmayan kişilere göre %38 ila %49 daha az olduğunu göstermektedir.

Birleşik Krallık'ta yürürlükte bulunan kısıtlamaların çoğu yürürlükten kaldırılırken dahi virüs bir şekilde ya da formda var olmaya devam edecek ve onunla birlikte yaşamayı öğrenmeliyiz. Virüs, potansiyel olarak yeni varyantlara dönüşerek dolaşımında kalmaya devam edecektir.

Bakımevi sakinleri arasında aşı olma oranı yüksek olsa da bazıları aşı olamaz ve aşı bazıları için de daha az etkilidir. Bazı sakinler, bu sebepten dolayı COVID-19'un sonuçlarından dolayı daha büyük bir risk altında olmaya devam edecektir. Bu kış, COVID-19 ve gribin potansiyel bir kombinasyonu, yaşları, altta yatan sağlık sorunları ya da engellilik dolayısıyla yüksek risk altında olabilecek bakımevi sakinleri için yaşamı tehdit edici nitelikte olacaktır.

COVID-19'a karşı aşı olma, işçilerin kendilerini ve bakımlarından sorumlu oldukları kişileri virüsün zararlı etkilerinden korumak için en iyi yoldur. İnsanlar iş gücüne katıldıkça personelin aşılama oranlarının hem bugün hem de gelecekte yüksek seviyede tutulması, yüksek riskli ortam olma özelliklerini koruyan bakımevlerinde salgın riskinin asgari düzeye indirilmesi açısından önemlidir.

[COVID-19 aşıları hakkında nereden bilgi bulabilirim?](#)

Bu yeni yönetmeliklerin yürürlüğe girme tarihi yaklaşırken bakımevi personeline aşı olmaları yönündeki destek ve teşvik çabalarımızı devam ettirmemiz son derece önemlidir. Güven duyulan meslektaşlar ya da tıp profesyonelleriyle yapılacak olan sohbetlerin gerçekten etkili olabileceğini biliyoruz. Aşı konusundaki zorlu sohbetleri desteklemek için kullanılacak, hepsi 19 dilde mevcut olan, aşı hakkında bilgi içeren yayınlanmış çeşitli kaynaklar bulunmaktadır:

[COVID-19 aşısı: yetişkinler için kılavuz](#)

[COVID-19 aşısı: aşıdan sonra ne bekleyebilirsiniz?](#)

[COVID-19 aşısı ve kan pıhtılaşması](#)

[COVID-19 aşısı: çocuk doğurma yaşındaki, şu anda hamile olan ya da emziren kadınlar](#)

[COVID-19 aşısı: kolay okunan broşürler](#)

[NHS England and NHS Improvement London: COVID-19 aşısı iletişim materyalleri](#)(farklı dillerde videolar)

Sağlık ve Sosyal Bakım Bakanlığı, yetişkin sosyal bakım sektörüne uygun hale getirilmiş bir kaynaklar araç takımı hazırlamıştır. Bu, İngiltere Halk Sağlığı Kurumu'nun kampanya kaynak merkezinde çevrim içi olarak mevcuttur: [Yetişkin sosyal bakım için aşı iletişim araç takımı](#).

Bu araç takımı düzenli olarak güncellenmektedir ve şunları içerir:

- COVID-19 aşıları hakkında menfaat sahipleri için bir Sorular ve Cevaplar bölümü
- doğurganlık, malzemeler, alerjiler ve sağlama hızı gibi aşılarla ilgili yaygın endişeleri ele alan kılavuz ve kaynaklar
- insanlara aşı olma konusunda nasıl güvence verileceği ile ilgili tavsiye
- aşılar hakkında konuşan klinik uzmanların video klipleri
- sosyal bakım işçilerinin kendi aşı hikayelerini paylaştıkları video klipler ve vaka çalışmaları

Aynı zamanda, İngiltere genelinde 60 belediye ve gönüllü gruba £23,7 milyon finansmanın tahsis edilmesini sağlayan [Topluluk Şampiyonları programı](#) aracılığıyla destek de mevcuttur. Topluluk şampiyonları, aşıya olan güveni artırmak amacıyla COVID-19'dan orantısız şekilde etkilenen topluluklarla doğrudan çalışmaktadır. NHS ve kamu sağlığı ekipleriyle birlikte soruları yanıtlamak ve aşı hakkında bilgilendirilmiş kararları desteklemek ve aşıya erişimin önündeki engelleri kaldırmak için çalışırlar.

Aşıya erişimi iyileştirmek ve aşı olma konusunda çekinceli insanların endişelerini ele almak dahil, aşı olma oranını artırmak için çalışma programı hakkında daha fazla bilgi hazırlık aşamasındadır ve [Birleşik Krallık COVID-19 aşı olma oranı planında](#) açıklanmıştır (yayınlanma tarihi: 13 Şubat 2021).

Politika

Yönetmeliklerin özeti

Yönetmelikler, bir bakımevinde bakıcılık ya da kişisel bakım gerektiren kişiler için kalacak yer sağlayan CQC'ye kayıtlı tüm hizmet sağlayıcılarının (ya da kayıtlı menajerlerin), bir kişinin, aşağıdaki şartlara uymadığı sürece bir bakımevine girmemesinin sağlanmasını gerektirmektedir:

- kişinin, kayıtlı kişi tarafından kullanılan bakımevinde yaşaması (bir sakin) - 'kayıtlı kişi' yönetmeliğe tabi bir faaliyetle ilgili olarak CQC'ye bir menajer ya da hizmet sağlayıcı olarak kayıtlı kişi anlamına gelir - bu durumda, bakıcılık ve kişisel bakım gerektiren kişiler için kalacak yer sağlama için yönetmeliğe tabi faaliyettir
- kişinin, kayıtlı kişiye (ya da kayıtlı kişinin adına hareket eden kişilere) aşağıdakilere dair yeterli kanıt sağlaması:
 - yetkilendirilmiş bir aşının tüm dozlarını olmuşlarsa (kişi, tam aşıldığını kanıtlayabilirse)
 - klinik sebeplerden dolayı aşılanmamaları gerekiyorsa (kişi, tıbbi sebeplerden dolayı aşı olmaktan muafsa); aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır
- söz konusu kişinin, bakımevinde acil durum yardımı sağlamanın makul olarak gerekli olması (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır)
- söz konusu kişinin, bakımevinde acil onarım yardımı sağlamanın makul olarak gerekli olması (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır)
- kişinin, mesleğinin ifası bakımından acil durum hizmetlerinde görevli olması (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır)
- kişinin, sakini ziyaret eden, sakinin bir arkadaşı ya da akrabası olması (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır - buna aynı zamanda ücretsiz bakıcılar ya da özel bakıcılar da dahildir)
- kişinin, ölmekte olan bir sakini ziyaret etmesi (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır)

- bir akraba ya da arkadaşının ölümünü takiben bir sakine, ölüm nedeniyle kaybından dolayı teselli ve destek sağlamasının makul olarak gerekli olması (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır)
- kişinin, 18 yaşının altında olması (aşağıda bu konuyla ilgili daha fazla bilgi yer alır)

Aşı olma zorunluluğu, sadece bir bakımevi ortamına giren kişiler için geçerlidir ('bakımevi' tanımı, bakımevinin çevresini kapsamaz). Kişinin, bakımevi binasına girmedeği müddetçe aşı durumunu göstermesi gerekmez.

Kayıtlı kişiler

Kayıtlı kişi, bakımevlerine giren herkesin ya aşılınmış ya da aşından muaf olduğundan emin olmakla sorumludur.

Kayıtlı kişi, CQC'ye menajer ya da hizmet sağlayıcı olarak kayıtlı olan kişidir.

Kayıtlı kişiler, yönetmeliklere uyma konusunda yardımcı olması için belirli görevlerin başka bir şahıs tarafından yerine getirilmesi için düzenlemelerde bulunabilir. Bu kabul edilebilir bir durumdur ancak yönetmeliklere uyulmasından yasal olarak sorumlu kişi yine de kayıtlı kişidir.

Bu zorunluluğun [kayıtlı kişiler](#) için ne anlama geldiğine dair bilgi mevcuttur.

Hatırlatma dozları

Hatırlatma dozları mevcut yönetmeliklere dahil değildir ancak menajerlerin, uygun şartlara sahip olmaları durumunda işçileri hatırlatma dozlarını olmaya teşvik etmeleri şiddetle tavsiye edilir. Hatırlatma aşıları için yönetmeliklere daha sonra bir hüküm eklenmesi söz konusu olabilir.

Sakinler

Birisi bir bakımevinin sakiniyse ya da bakımevine bir sakin olarak kabul ediliyorsa, ilgili sakin ve kendisine eşlik eden arkadaşları ya da akrabalarından aşı durumlarını kanıtlamaları istenmeyecektir.

Bununla birlikte, bakımevlerinde yaşayan insanların mümkün olan en kısa zamanda aşı olmalarını teşvik etmeye, NHS'ten meslektaşlarımızın bu amaçla bakımevlerini ziyaret etmelerini sağlamaya devam edeceğiz.

Yönetmelikler, bakımevlerini ziyaret eden müstakbel sakinlerin ve ailelerinin aşıları olduklarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt sağlamalarını gerektirmektedir. Bakımevi menajerleri, henüz aşılınmamış olan müstakbel sakinler için video bağlantısı aracılığıyla uzaktan ziyaretleri göz önünde bulundurmak isteyebilir. Bu kısıtlamanın müstakbel sakinler üzerindeki etkisini izleyeceğiz.

Acil durum yardımı

Birisi, bakımevinin kendisinde ya da bir komşu binada (örneğin, bir yangına yanıt vermek için erişim gerekiyorsa) meydana gelen bir olay dolayısıyla acil durum

yardımı sağlamak amacıyla bakımevine giriyorsa, aşıllı olduklarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekmez.

Bir durumun aşağıdaki kılavuza göre acil durum teşkil edip etmediğini belirlemek amacıyla profesyonel takdirlerini kullanmak kayıtlı kişinin sorumluluğundadır. Kayıtlı kişilerden, insanların aşıllı olduklarına ya da aşından muaf olduklarına dair kanıt göstermeksizin bakımevine girdikleri, olayların yaşandığı koşulların detayları da dahil tüm acil durumlara dair kayıt tutmaları beklenecektir.

Bir acil durum aşağıdakileri içerir (ancak bunlarla sınırlı değildir):

- bir sel ya da yangın durumunda yardımcı olan vatandaşlar
- koruma ile ilgili bildirilen acil endişelere yanıt veren sosyal hizmet görevlileri

Acil durum hizmetleri

Görevlerini icra etmek amacıyla bakımevine gelen acil durum hizmetleri personeli bu zorunluluktan muaftır.

Buna aşağıdakiler dahildir:

- görevlerini icra etmek amacıyla bakımevine gelen yangın ve kurtarma hizmetleri mensupları
- görevlerini icra etmek amacıyla bakımevine gelen polis teşkilatı mensupları
- acil durumlara yanıt vermek için görevlendirilen sağlık hizmetleri mensupları

Arkadaşlar, akrabalar ve temel bakım sağlayıcıları

Arkadaşlar, aile (aynı zamanda ücretsiz bakıcılar olabilecek) ve temel bakım sağlayıcılarının aşıllı olduklarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekmez.

Aile ve arkadaşları tarafından yapılan ziyaretler, bakımevlerinde yaşayan insanların sağlığı ve iyiliği için son derece önemlidir. Sakinleri sevdikleri insanlarla görüşmek ve onların bakımlarından yoksun bırakmak sakinler için haksız şekilde zarar verici olur.

[Yürürlükte yer alacak olan enfeksiyon önleme kontrol tedbirlerine](#) ilişkin hükümet yönergesi takip edilmelidir.

Acil onarım çalışmaları

Çalışma sadece bakımevinin dışında gerçekleştiriliyorsa ve onarım çalışmasını gerçekleştiren kişilerin bakımevine girmesi gerekmiyorsa, bu durumda bu kişilerin aşıllı olduklarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekmez.

Bakımevinin içerisinde çalışma gerçekleştirilmesi gerekiyorsa, bu durumda onarım çalışmasını gerçekleştiren kişilerin aşıllı olduklarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekir.

Ancak, hayata ya da sağlanan bakımın devamlılığına karşı bir risk söz konusuysa ve bir onarım çalışmasının acil olarak gerçekleştirilmesi gerekiyorsa, işçiler bu zorunluluklardan muaftır. Buna aşağıdakiler dahil olabilir (ancak bunlarla sınırlı değildir):

- gaz, elektrik ya da su şebekesinde arıza
- tehlikeli bir elektrik arızası
- yangın, sel, fırtına ya da patlama sonucu ciddi hasar oluşması
- bir su borusunun patlaması
- çatıda ciddi bir sızıntı olması
- gaz sızıntısı
- bakımevinin güvenliğini tehlikeye atan ya da bakımevini emniyetsiz kılan herhangi bir arıza ya da hasar
- bir asansör ya da merdivende ciddi boyutta bir arıza

Bir durumun acil onarım çalışması gerektirip gerektirmediğini belirlemek için profesyonel takdirlerini kullanmak menajerin sorumluluğundadır. Menajerlerden, kişilerin aşıllı olduklarına ya da aşıdan muaf olduklarına dair kanıt göstermeksizin bakımevine girdikleri, tüm acil onarım çalışmalarına dair ve olayın kısa bir tanımını içeren kayıt tutmaları beklenecektir.

Ölüm ve ölüm nedeniyle kayıp

Ölmekte olan (hayatının son günlerini yaşayan) bir bakımevi sakinini ziyaret ediyorlarsa ya da bir akraba ya da arkadaşlarının vefatını müteakiben bir sakine teselli veya destek sağlıyorsa, insanların aşıllı olduklarına ya da aşıdan muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekmez.

Aynı sebeple, bir sakin için dinsel ritüel sunan kişilerin de durumlarını kanıtlamaları gerekmez.

Cenaze levazımcıları ve personellerinin bakımevine girişte aşıllı olduklarına ya da aşıdan muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekecektir.

18 yaşın altındakiler

18 yaşın altındaki bir kişinin bir bakımevine girmeden önce aşıllı olduğuna ya da aşıdan muaf olduğuna dair kanıt göstermesi gerekmez. 16 yaşının üzerindeki ön saf sağlık ve bakım personeli aşı olma hakkına sahiptir ve 18 yaşına girmeden önce İlaç ve Sağlık Ürünleri Yönetmelik Kurumu (MHRA) tarafından onaylı bir COVID-19 aşısının tüm dozlarını olmalıdır. 17 yaşındaki herkes, 18. yaş günlerinden 3 ay öncesine kadar [bir aşı için rezervasyon](#) yaptırabilecekler.

Bakımevini ziyaret eden 18 yaşının altındaki profesyoneller aşı durumunu göstermeksizin bakımevine girebilecekler ancak 18 yaş altında olduklarını kanıtlamaları gerekebilir. 18 yaşlarına girdikten sonra, MHRA tarafından onaylı bir aşının tüm dozlarını olana kadar bakımevine giremeyecekler.

Skills for Care, [16 ve 17 yaşındakilerin istihdam edilmesi ile ilgili daha kapsamlı bir kılavuza](#) (16 ve 17 yaşındaki işçilerin istihdam edilmesi hakkında kılavuz' kapsamında) sahiptir.

Öğrenciler

Öğrenimlerinin bir parçası olarak bakımevine giren tüm öğrencilerin, 18 yaş altında olmadıkları ya da bir bakımevi sakininin ailesi veya arkadaşı olarak ziyarette bulunmadıkları sürece aşıllı olduklarına ya da aşından muaf olduklarına dair kanıt göstermesi gerekecektir.

Gönüllüler

Bakımevine giren tüm gönüllülerin, 18 yaş altında olmadıkları müddetçe aşıllı olduklarına ya da aşından muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekecektir.

Bakım dışı ortamlardan seyahat eden personel

Profesyonel sorumlulukların bir parçası olarak bir bakımevine giren herkesin, muaf olmadıkları müddetçe aşıllı olduklarına dair kanıt göstermesi gerekecektir. Bu sebepten dolayı, normalde bakım dışı ortamlarda (şirket genel merkezi gibi) çalışan personelin (eğitimciler gibi) bir bakımevine girmek için aşıllı olmaları gerekecektir. Buna, aynı zamanda, kuaförlük, onarım ya da aktiviteler gibi bakım dışı hizmetler sağlamak amacıyla bakımevinde yarı zamanlı ya da zaman zaman çalışan personel de dahildir.

Bir iş görüşmesi için bakımevine girme

Bir iş görüşmesi için bir bakımevine giren herkesin, muaf olmadıkları müddetçe aşıllı olduklarına dair kanıt göstermesi gerekecektir.

Bir kişi aşı olmayı düşünüyorsa ancak henüz aşı olmamışsa, iş görüşmesi bakımevinin dışında ya da uzaktan (video görüşmesi ya da telefon aracılığıyla) gerçekleştirilmelidir.

Yeni personel alımı

Bu yönetmelikler, aynı zamanda kayıtlı sağlayıcı tarafından işe alınan yeni personel için de geçerlidir. Sadece MHRA onaylı bir COVID-19 aşısının tüm dozlarını almış olan, yeni işe alınan kişilerin ya da aşından tıbbi olarak muaf olan kişilerin bakımevinde çalışabileceğini unutmamak önemlidir.

Bakımevleri, kişinin bakımevinde çalışmak için uygun olduğundan emin olmak amacıyla müstakbel personele bu zorunluluğu işe alım sürecinin başında bildirmeli ve işe alım sürecinde uygun kontrollerde bulunmalıdır. Yeni işe alınan bir personelin bakımevinde işe başlaması sadece aşı durumları ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt sağladıktan sonra mümkün olacaktır.

Posta, kurye aracılığıyla ya da diğer yollardan yapılan teslimatlar ve teslim alımlar

İlgili zorunluluk sadece bakımevinin içine giren kişiler için geçerlidir. Birisi binanın içine girmediği müddetçe posta, kurye aracılığıyla ya da diğer yollardan yapılan

teslimatlar ve teslim alımları gerçekleştiren kişilerin aşı durumlarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekmez.

Örneğin, teslim ettiği paket personelin kaldırması için çok ağır olduğundan bakımevinin içine girmesi gerekirse, bu durumda postacının aşı olduğuna ya da aşından muaf olduğuna dair kanıt göstermesi gerekir.

Devredilmiş yönetimler

İlgili yönetmelikler İngiltere'de CQC'ye kayıtlı tüm bakımevleri için geçerli olmakla birlikte İskoçya ya da Galler'de yaşayıp İngiltere'de çalışan kişiler İngiltere'deki bakımevlerinde aşıları olduklarına ya da aşından muaf olduklarına dair kanıt göstermek zorundadır.

Kanıt gösterme konusunda genel kılavuz

Gerekli kanıt

Bireylerin, bir bakımevine girmeleri hakkında muafiyetler geçerli olmadığı müddetçe, COVID-19 aşılarının dozlarının tamamını olduklarını gösterebilmeleri gerekmektedir. Dozların tamamı, aşının tipine bağlı olarak bir ya da iki doz aşuya atıfta bulunabilir. Bu, hatırlatma dozlarını kapsamaz. Politikanın hatırlatma dozlarını kapsayacak şekilde uzatılması, yönetmeliklerin değiştirilmesini ve parlamentoda onaylanmasını gerektirir.

Bakımevindeki kayıtlı kişi (ya da kayıtlı kişinin adına hareket edenler) bakımevine giren kişinin kimliğinden ve aşıları olduklarına dair kanıt sunduklarından emin olmalıdır.

Aşı için nasıl kanıt gösterilebilir?

NHSX, NHS COVID Kartı hizmetinin, kayıtlı kişiler ve personeli tarafından aşı durumunu kontrol etmek ve göstermek için nasıl kullanılabileceğini değerlendirmektedir. Bu süre zarfı içerisinde, kayıtlı kişiler, bir kişinin aşı durumu görüntülemek için mevcut NHS COVID Kartı hizmetini kullanmayı seçebilirler.

Personel İngiltere'de yaşıyorsa

İngiltere'de NHS tarafından aşılanan bireyler, aşı durumlarını NHS COVID Kartı hizmetini aşağıdaki 3 yolu kullanarak gösterebilirler:

- NHS App uygulaması
- NHS web sitesi – NHS.uk
- NHS COVID Kartı mektubu

Bir kişinin NHS randevu kartı aşı durumunun kanıtı olarak kullanılamaz.

NHS App uygulaması

Bir kişinin aşı durumu, NHS App uygulamasının NHS COVID Kartı hizmeti kısmında bulunabilir.

Kayıtlı kişi (ya da kayıtlı kişinin adına hareket edenler) bunu, bir COVID-19 aşısının tüm dozlarını olduklarına dair kişinin aşı durumunun kanıtı olarak kabul edebilirler.

Menajerlerin bir bakımevine giren kişilerin aşı durumunu kontrol etmesiyle ilgili daha kapsamlı kılavuz, bu belgenin kayıtlı kişilere yönelik kısmında bulunabilir.

NHS App uygulaması indirmek için mevcuttur - [uygulama ve nasıl indirilebileceği konusunda daha fazla bilgi mevcuttur](#).

Web tabanlı çözüm

NHS COVID Kartına aynı zamanda NHS web sitesi aracılığıyla da ulaşılabilir. Bu, NHS App uygulamasında yer alan aynı bilgileri çevrim içi bir web sayfası aracılığıyla gösterir ve [NHS COVID Kartınızı alın](#) seçeneği aracılığıyla erişilebilir.

Dijital dışı çözüm: NHS COVID Kartı mektubu

COVID-19'a karşı olduklarını gösteren NHS COVID Kartı mektubu, bireylere posta aracılığıyla gönderilebilir. Bunu aşağıdaki yollardan da yapabilirler:

- Çevrim içi olarak [NHS COVID Kartınızı alın](#) seçeneği aracılığıyla bir COVID Kartı talep ederek
- ya da 119'u arayarak (sadece İngiltere'de aşılanmış olan kişiler için)

Bu mektup, aşı durumunu göstermek için ilgili kişi tarafından daha sonra bakımevine sunulabilir. Kişilerin bunun ellerine geçmesi için 5 iş günü boyunca beklemeleri gerekebilir ve yönetmelikler yürürlüğe girdiğinde aşı durumlarını gösterebilmeleri için bunu göz önünde bulundurmalarıdır.

Kişilerin bir NHS numarasına sahip olmaları ve İngiltere'de aşılanmış olmaları gerekir, ancak bir NHS COVID Kartı mektubu almak için bir Aile Hekimi sağlık ocağına kayıtlı olmaları ya da NHS oturum açma bilgilerine sahip olmaları gerekmez.

Bir kişi İskoçya veya Galler'de yaşıyorsa

İskoçya'da aşılanmış olanlar, COVID-19 aşı durumlarının bir kaydını nasıl edinebilecekleri hakkında [nhsinformscot](#) adresinden bilgi edinebilirler. Galler'da aşılanmış olanlar, COVID-19 aşı durumlarının bir kaydını nasıl edinebilecekleri hakkında [gov.wales](#) adresinden bilgi edinebilirler.

Bir kişi Birleşik Krallık dışında aşı olmuşsa

Bazı kişilerin Birleşik Krallık dışında aşı olduklarını biliyoruz. Bunun için bir çözüm üzerinde çalışıyoruz ve mümkün olan en kısa sürede bu konuyla ilgili daha fazla kılavuz sağlayacağız.

Daha kapsamlı kılavuz

Menajerlerin bir bakımevine giren kişilerin aşı durumunu nasıl kontrol edecekleriyle ilgili daha kapsamlı kılavuz, [bu belgenin kayıtlı kişilere yönelik kısmında](#) bulunabilir.

Personelin, aşı durumlarını işverenlerine nasıl gösterebilecekleriyle ilgili daha kapsamlı kılavuz, [bu belgenin personele yönelik kısmında](#) bulunabilir.

Tıbbi muafiyetler hakkında genel kılavuz

Aşı, klinik sebeplerden dolayı az sayıdaki insan için uygun değildir. Bu kişiler, aşı olma zorunluluğundan klinik olarak onaylı bir muafiyet talep edebileceklerdir.

Tıbbi muafiyete tabi olabilecek gruplar

[Bulaşıcı hastalıklara karşı Bağışıklama hakkında Yeşil Kitap, bölüm 14a](#) ve Ortak Aşılama ve Bağışıklama Komitesi'nin (JCVI) klinik tavsiyesini yansıtacak bir muafiyetin tanınabileceği bir dizi koşul söz konusudur.

Muaf tutulmak için klinik bir sebepleri olabileceğini düşünen personelin izleyebileceği, net bir şekilde tanımlanmış bir süreç olacaktır. Bu süreç, yurt içi etkinlikler için sertifikalandırma, teyitli temaslar ve seyahat için kişisel karantinadan muafiyet ile uyumlu hale getirilecektir. Sertifikasyon için bir kılavuz geliştirilmektedir ve kılavuz yayınlanır yayınlanmaz buraya bir bağlantı ekleyeceğiz.

Klinisyenler için, diğer kamu ortamlarındaki aşı sertifikasyonu kılavuzu ile uyumlu olacak ayrı bir kılavuz hazırlıyor olacağız. Bu kılavuz, klinisyenlerin muafiyetleri doğrulamalarına yardımcı olacaktır.

Bulaşma riskini azaltmak için alınabilecek diğer önlemler

Aşıdan muaf olanlar da dahil bakımevlerine giren herkesin, bulaşma riskini azaltmak için doğru KKD kullanımı da dahil enfeksiyon önleme ve kontrol tedbirlerini izlemeye devam etmesi önemlidir. Ancak bu tedbirler, muaf olmadıkları müddetçe bir bakımevine giren herkes için geçerli olan, bireylerin tam aşılı olma şartının yerine geçmez.

Bulaşma riskini azaltmak için aşıdan muaf olanlar için bir risk değerlendirmesi gerçekleştirilmelidir. Bu, böylesi bir değişikliğin uygun olduğu durumlarda söz konusu kişilerin görevlerinde bir değişikliği içerebilir. Aşıdan muaf olanların klinik olarak son derece savunmasız kategoride olabileceği de dikkate alınmalıdır.

Hizmet sağlayıcılar, bakımevlerinde çalışanların uygun KKD kullanmaya devam etmesini ve [enfeksiyon önleme kontrol prosedürlerini](#) uymalarını sağlamaya devam etmelidir.

Kayıtlı kişiler için kılavuz

Genel bakış

Kayıtlı kişiler (CQC'ye menajer veya hizmet sağlayıcı olarak kayıtlı kişi), onaylı bir aşının tüm dozlarını olmadıkları ya da [muaf tutulan gruplardan birine](#) girmedikleri müddetçe kimsenin bakımevinin içine girmesine izin vermediklerinden emin olmalıdırlar. Kayıtlı kişinin talimatıyla hareket eden diğer personel tarafından kontroller gerçekleştirilebilir ancak zorunluluklara uyulmasının sağlanmasından nihai olarak kayıtlı kişiler sorumludur. Bu bölüm, kayıtlı kişilere yönetmeliklerin uygulanması konusunda tavsiyelerde bulunmayı amaçlamaktadır. Kayıtlı kişi, yönetmeliklerin nasıl uygulanacağına karar verirken, şu anda güncellemekte olduğumuz ve mümkün olan en kısa sürede yayınlayacağımız [enfeksiyonların önlenmesi ve kontrolüne ilişkin uygulama kurallarına](#) da başvurmalıdır.

Aşı veya muafiyet durumunun kontrol edilmesi

Kayıtlı kişiler (veya kayıtlı kişi adına hareket eden kişiler), muaf olmadıkları müddetçe bakımevine girmek isteyen herkesin tüm aşı dozlarını olup olmadığını kontrol etmek zorundadırlar. Buna, örneğin, bakımevi personelinin, sağlık çalışanlarının, CQC müfettişlerinin, esnafın, kuaförlerin ve güzellik uzmanlarının kontrol edilmesi dahildir.

Bu zorunluluk, sadece bakımevi binasına giren kişiler için geçerlidir ve kişilerin aşı durumunun kontrolü için en uygun prosedürleri belirlemek kayıtlı kişiye (veya kayıtlı kişi adına hareket eden kişilere) bağlı olacaktır.

Yönetmeliklere uyum, muaf olmadıkları müddetçe bir CQC müfettişi veya başka bir kişiye giriş izni vermemek için uygun bir sebep olacaktır.

Bir bakımevinin birden fazla binası varsa, bakımevleri her bir binanın girişinde kontrol noktaları bulundurmayı tercih edebilir. Alternatif olarak, diğer binalara girmeden önce herkesin aşıları veya aşılardan muaf olduğunun doğrulanmasını sağlamak için kayıtlı kişiler tek bir kontrol noktası bulunmasını tercih edebilir.

Bu belgenin kanıt göstermeye ilişkin bölümündeki kılavuz, aşı durumunu göstermek için nelerin kanıt olarak kabul edilebilir olduğunu özetler. Bir kişinin NHS randevu kartı yeterli kanıt olarak kabul edilmemelidir. Bazı kişilerin Birleşik Krallık dışında aşı olduklarını biliyoruz. Bunun için bir çözüm üzerinde çalışıyoruz ve mümkün olan en kısa sürede bununla ilgili kabul edilebilir kanıt hakkında daha kapsamlı kılavuz sağlayacağız.

Aşı veya muafiyet durumunun kaydedilmesi

Kayıtlı kişi aşağıdakilerin kaydını tutmalıdır:

- personelin aşı veya muafiyet durumu ve bunların en son kontrol edildiği tarih
- muaf olmadıkça bakımevine girenlerin aşı veya muafiyet durumu ve bunların en son kontrol edildiği tarih

Kayıtlı kişilerin muafiyet durumunun klinik nedenini kaydetmesi gerekmez - sadece bir kişinin tıbbi olarak muaf olup olmadığını kaydetmelidirler.

Bakımevine giren kişilerin aşı durumlarını sadece bakımevine ilk girişlerinde veya kayıt olduklarında göstermeleri gerekir ve kayıtlı kişi, bu kişilerin durumlarını bakımevinin yerel sistemine (örneğin BT sistemi, kağıt dosya vb.) kaydetmelidir. Aşı durumunu daha önce göstermiş olan kişilerin sonraki tüm kontrolleri, kişinin durumunu gösterdiği tarih ve saati belirten kayıtlar üzerinden gerçekleştirilebilir. Bakımevleri, herkesi yeniden kontrol etme zorunluluğunu azaltmak için bu kayıtları aşı durumunun kanıtı olarak kullanabilecektir. Bakımevi yöneticileri, isterlerse aşı durumunu daha sık kontrol etmeyi seçebilir, ancak böyle bir zorunluluk söz konusu değildir. Kayıtlar, güncel olduklarından emin olmak için düzenli olarak kontrol edilmelidir.

Kayıtlı kişi, 3. taraf tıbbi muafiyetlerin kontrol edildiğini göstermek için bu kayıtları CQC ile paylaşabilecektir.

Yönetmelikler, bir bakımevinin aşı veya tıbbi muafiyet durumuyla ilgili bilgileri işleyebileceğini açıkça ifade eder, ancak bu, veri koruma mevzuatına uygun bir şekilde yapılmalıdır (aşağıya bakınız).

Örnek

Aşı durumunu kaydetmek için sınırlı teknolojiye sahip küçük bir bakımevi sağlayıcısı, ziyaret eden profesyonellerin (doğrudan bakımevi tarafından istihdam edilmeyen kişiler) aşı veya muafiyet durumunu kaydetmek için elle tutulan ziyaret defterini kullanmak isteyebilir. Bu, mevcut ziyaret defterine bir sütun ve aşı durumunun onaylandığını belirtmek için bir imza eklenmesi kadar basit olabilir.

Yazılı kayıt tutma ve Genel Veri Koruma Yönetmeliği'ne (GDPR) uyum

Bakımevleri, yönetmeliklere uyulduğunu göstermek için kayıt tutmalıdır.

Bakımevlerinin, aşılama veya tıbbi muafiyet hakkındaki bilgileri veri koruma mevzuatına uygun olarak işlediklerinden emin olmaları gerekir. Tüm bakımevleri, örneğin, kişisel bilgilerin gizliliği gibi, önceden var olan veri koruma yükümlülüklerinin bir parçası olarak mevcut veri işleme politikalarına sahip olmalıdır. Mevcut tüm veri koruma ve gizlilik belgeleri ve değerlendirmeleri mevzuata uygunluğu sağlamak için gözden geçirilmeli ve güncellenmelidir.

Veri koruma etki değerlendirmelerinin ve uygun politika belgelerinin, bu yeni süreç için işlenmek üzere tanımlanan Birleşik Krallık GDPR 6. Madde ve Birleşik Krallık GDPR 9. Madde kapsamında herhangi bir ek yasal dayanakla birlikte gözden geçirilmesi ve güncellenmesi gerekecektir.

Aşılama veya tıbbi muafiyetlerle ilgili veriler sağlık verilerini teşkil eder ve bu sebeple 2018 Tarihli Veri Koruma Kanunu ve Birleşik Krallık GDPR dahil veri koruma mevzuatının amaçları doğrultusunda özel kategori veriler olarak kabul edilirler.

Veri koruma ilkeleri

Bakımevleri, geçerli veri koruma mevzuatına (GDPR Madde 5 ve 2018 Veri Koruma Yasası) daima uyulduğundan emin olmalıdır. Bakımevinin, mevcut gereklilikler

doğrultusunda, veri koruma ilkelerine uyumun sağlanmasına yönelik prosedürleri ve kişisel verilerin muhafazası ve silinmesine ilişkin politikaların ana hatlarını belirleyen bir politika belgesine sahip olması önemlidir.

Bakımevlerinin aşağıdakileri göz önünde bulundurması gerekecektir:

- verilere kimin erişim sahibi olduğu
- ne kadar veri işledikleri
- verileri ne kadar süreyle muhafaza ettikleri
- verileri nasıl depoladıkları
- herhangi bir gizlilik bilgisinin güncellenmesi gerekip gerekmediği
- herhangi bir veri koruma etki değerlendirmesinin güncellenmesinin gerekip gerekmediği
- herhangi bir uygun politika belgesinin güncellenmesinin gerekip gerekmediği

Ziyaret eden görevliler için özel hususlar

NHS England and Improvement, bakımevlerini ziyaret eden sağlık çalışanları için söz konusu yönetmeliklerin sonuçlarının farkında olmaları amacıyla özel bir kılavuz yayınlayacaktır.

Bakımevinde sözleşmeli olarak çalışan, ziyaret eden profesyonellerle ilgili olarak kayıtlı kişiler, bir kişinin bir bakımevine girmeden önce aşılanmış olduğundan veya aşından muaf olduğundan emin olmanın en iyi yolunun, bu zorunluluğun söz konusu kişi tarafından sağlanan hizmetlerin sağlanmasını düzenleyen herhangi bir sözleşmeye eklenmesi olduğuna karar verebilir. Herhangi bir sözleşme imzalanmadan önce bağımsız yasal tavsiyeye başvurulmalıdır. Ancak, kayıtlı kişiler, yönetmelikler kapsamındaki zorunluluklara uyumun sağlanması için başka yöntemler de seçebilirler.

Yönetmelikler, bir kişinin, bakımevi ya da acil durum yardımı bağlamında acil onarım yardımı sağlamanın (acil onarım yardımı bölümüne bakınız) makul ölçüde gerekli olduğu durumlarda bir muafiyet sağlar.

Özellikle bakımevlerini düzenli olarak ziyaret etmeyen bazı kişiler, aşı olma veya aşından tıbbi muafiyetle ilgili zorunluluğa aşına olmayabilir ve aşıları olduklarına ya da aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt elde etmek için zamana ihtiyaç duyabilirler. Bu sebeple, randevu alırken ya da ziyaret için düzenlemeler yaparken ziyaret edecek kişilere yönetmelikleri açıklamanız faydalı olacaktır. Bir hizmet sağlayıcısı, bunun akabinde aşıları olduğuna veya aşından tıbbi olarak muaf olduğuna dair bir kanıtı sahip bir personel gönderebilir ya da ziyaret edecek olan bağımsız çalışan aşı olduğuna veya aşından tıbbi olarak muaf olduğuna dair kanıt edinenebilir. Ziyaret eden görevliler için daha kapsamlı kılavuz için [Ziyaret eden görevliler için kılavuza](#) bakınız.

Hizmet sağlayıcının, aşıları veya aşından tıbbi olarak muaf bir kişi aracılığıyla hizmet sağlayamaması ve bakımevinin dışında hizmet verilememesi durumunda hizmetin sağlanması amacıyla alternatif düzenlemeler yapılması gerekebilir.

Bakım Kalitesi Komisyonunun rolü

Zorunluluk, [temel standartların](#) bir parçasını oluşturur ve uygun durumlarda Bakım Kalite Komisyonu (CQC) tarafından izlenecek ve uygulanacaktır. CQC, web sitesinde aşağıdaki konulara yönelik yaklaşımlarını özetleyen [bir beyanname yayınlamıştır](#):

- kayıt
- sürekli izleme
- uygulama

Açıklamanın bir özeti aşağıda yer almaktadır.

Kayıt

CQC, ilk defa kayıt yaptıranların - veya CQC'deki kayıtlarını değiştirenlerin - aşağıdaki konularda güçlü bir yönetim sürecine sahip olduklarına dair güvence isteyecektir:

- personelin aşı ve COVID-19 durumunu izlemek
- personelin aşılama durumunun güncel olmasını sağlamak (personelin aşılama için kılavuz ve yardım sağlayarak) ve personelin en iyi güncel enfeksiyon önleme ve kontrol (IPC) uygulamalarını sürdürmesini sağlamak
- bakımevine giren personelin aşı ve COVID-19 durumunu izlemek
- geçerli olan yerlerde, hizmeti kullanan kişilerin güvenli bakım ve tedavi almalarını sağlamak amacıyla makul düzenlemeler yapmak

CQC, yeni menajer başvuruları için aşağıdakilere dair güvence isteyecektir:

- başvuru sahiplerinin tam aşıli veya aşıdan muaf olmaları
- başvuru sahiplerinin, COVID-19 aşısı ile ilgili yeni yönetmeliklere dair görevlerinin bilincinde olmaları

Devam eden izleme

Zorunluluğun izlenmesi CQC'nin sorumluluğundadır.

CQC, yönetmelikler yürürlüğe girdikten sonra, hizmet sağlayıcı bilgi dönüşüne (PIR) aşağıdaki soruyu eklemeyi teklif etmektedir:

"Hizmetinizde istihdam ettiğiniz ve görevlendirdiğiniz kişilerin zorunlu aşılarını yaptırdıklarından nasıl emin oluyorsunuz?"

CQC, bu görev yürürlüğe girdikten sonra izleme yaklaşımlarına da benzer bir soru ekleyecektir. Daha fazla bilgi zamanı gelince sağlanacaktır.

Denetim

CQC, denetim sırasında, zorunluluğa uyum sağlamak amacıyla yürürlükte sistemlerin ve süreçlerin olduğunu doğrulamak için kanıt arayacaktır.

Kayıtlı kişilerden kanıtların bir kaydını göstermeleri istenmeyecektir, ancak binaya giren kişilerin tam aşılı veya aşından muaf olduklarından emin olmak için yürürlükte sistemler ve süreçlerin bulunduğu dair güvence sağlamaları gerekecektir. Kayıtlı kişiler, kendi dahili personel istihdam kayıtları için gördükleri kanıtların kaydını tutmayı seçebilirler. Kanıt toplanır ve kaydedilirse, tüm kişisel veriler UK GDPR'ye uygun olarak işlenmelidir. Bu, verilerinin toplandığı aşamada kişilere gizlilik bilgilerinin sağlanmasını içerir. Kişisel verileri korumak için uygun yasal temele, teknik önlemlere ve güvenlik tedbirlerine sahip olduğunuzdan emin olmak için lütfen [Bilgi Komiserliği Ofisinin kılavuzuna](#) bakınız.

Yaptırım

Değiştirilen yönetmeliklere uyulmamasının sonucunda doğacak olan herhangi bir yaptırım faaliyeti, orantılı bir temelde ve CQC'nin mevcut yaptırım politikasına uygun olarak, CQC'nin bakım kalitesi ve insanların güvenliği üzerindeki etkisine ilişkin değerlendirmesine dayanarak gerçekleştirilecektir. CQC, ne tür bir işlemde bulunulacağına, orantılılık temelinde ve yaptırıma yönelik normal yaklaşımları doğrultusunda karar verecektir.

[CQC'nin yaptırım politikası hakkında daha fazla bilgi mevcuttur.](#)

Yöneticiler ve kayıtlı kişiler için destek

Bu bölüm, kayıtlı kişilerin yönetmeliklere uymalarını desteklemek amacıyla halihazırdaki mevcut kaynakları özetler.

Aşı olmalarını teşvik etmek için personelle iletişimi destekleyen kaynaklar

Kayıtlı kişilerle personelin aşı güvenliği ve etkinliğinin yanı sıra aşuya erişim için mali destek hakkındaki sohbetlerini desteklemek için bir dizi kaynak mevcuttur. Daha fazla bilgi ve bu kaynaklara bağlantılar [giriş](#) bölümünde bulunabilir.

Skills for Care platformu

Skills for Care, sosyal bakım sektöründeki işverenlerin zorlu bir ortamda personel alımına devam etmeleri ve personellerini ellerinde tutmaya devam etmelerini desteklemek için çeşitli destek, bilgi ve kaynağı bir araya getiren özel bir [tek durak web sayfası](#) geliştirmiştir.

Bu kaynaklara şunlar dahildir:

- işgücü planlama ve devreye alma
- insan performans yönetimi
- denetim kılavuzu
- sağlık kaynakları
- değerlere dayalı işe alım ve personeli elde tutma kaynakları
- işgücü verimliliği modeli

İyi istihdam uygulaması

İyi istihdam uygulamalarına ilişkin kılavuzu [Ek A](#)'ya ekledik.

Personel için kılavuz

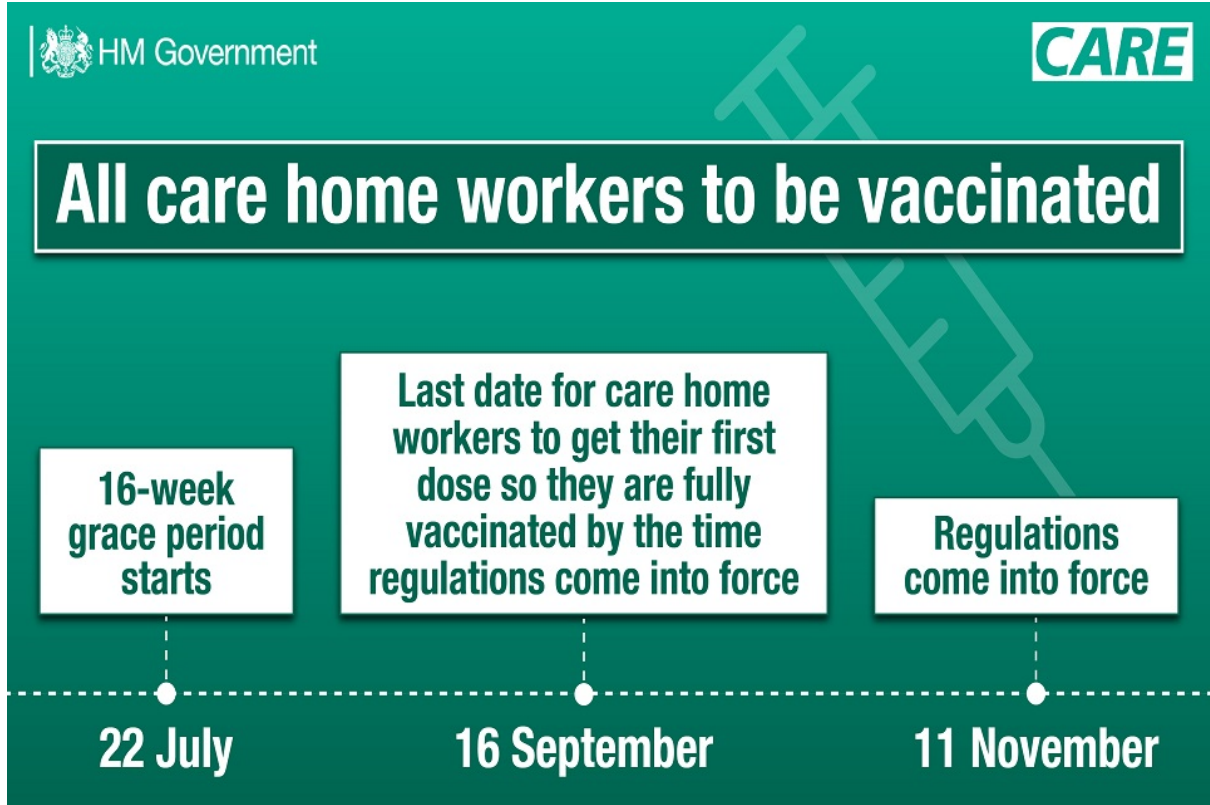
Bu politika sizin için ne anlama geliyor?

Bir bakımevine giren herkesin onaylı bir COVID-19 aşısının tüm dozlarını yaptırmış olması gerektiği 11 Kasım 2021 tarihinden itibaren yasalaşacaktır. Bu durum, bakımevi personeli için, aşağıdaki durumlar dışında, yalnızca aşılanmış bakımevinde çalışmaya devam edebileceğiniz anlamına gelir:

- 18 yaş altındaysanız
- aşidan tıbbi olarak muafsanız

Bakımevine girmesine izin verilip aşı olduklarını göstermek zorunda olmayan başka gruplar da mevcuttur.

Önemli tarihler



Akılda tutulması gereken bazı önemli tarihler:

- 22 Temmuz (yasal sürenin başladığı tarih)
- 16 Eylül (yönetmeliklerin yürürlüğe girme tarihine kadar tam aşıllı olmaları için bakımevi işçilerinin ilk aşı dozlarını olmaları amacıyla son tarih)
- 11 Kasım (yönetmelikler yürürlüğe girer)

Aşı durumunuzu nasıl gösterirsiniz?

NHSX, NHS COVID Kartı hizmetinin, kayıtlı kişiler ve personeli tarafından aşı durumunu kontrol etmek ve göstermek için nasıl kullanılabileceğini değerlendirmektedir.

Bu süre zarfı içerisinde, İngiltere'de NHS tarafından aşılandığınız, COVID-19 aşı kaydınızı NHS COVID Kartı hizmetini kullanarak aşağıdaki 3 yol aracılığıyla gösterebilirsiniz:

- NHS App uygulaması
- NHS web sitesi – NHS.uk
- NHS COVID Kartı mektubu

NHS randevu kartınız aşı durumunun kanıtı olarak kullanılamaz.

İskoçya'da aşılandığınız, COVID-19 aşı durumunuzun bir kaydını nasıl edinebileceğiniz hakkında [nhsinformscot](https://nhs.uk/informscot) adresinden bilgi edinebilirsiniz. Galler'da aşılandığınız, COVID-19 aşı durumunuzun bir kaydını nasıl edinebileceğiniz hakkında gov.wales adresinden bilgi edinebilirsiniz.

Bazı kişilerin Birleşik Krallık dışında aşı olduklarını biliyoruz. Bunun için bir çözüm üzerinde çalışıyoruz ve mümkün olan en kısa sürede bununla ilgili kabul edilebilir kanıt hakkında daha kapsamlı kılavuz sağlayacağız.

İnsanların aşılı veya aşıdan muaf olduklarını kontrol etme sorumluluğu

Kayıtlı kişiler (CQC'ye menajer ya da hizmet sağlayıcı olarak kayıtlı olan kişi), bakımevine giren herkesin aşılı veya aşıdan muaf olduğundan emin olma konusunda nihai sorumluluk sahibidir. Bu kontrolleri diğer personele tahsis ederken profesyonel takdirlerini kullanmaları tavsiye edilir.

Aşıdan muafsanız, kayıtlı kişi muafiyetinizin sebebini bilmeyecektir, sadece muaf olduğunuzu bilecektir.

Muafiyetler

Aşı, klinik sebeplerden dolayı sizin için uygun olmayabilir. Bu durumda, aşı olma zorunluluğundan klinik olarak onaylı bir muafiyet talep edebileceksiniz.

Aşıdan muaf tutulmak için klinik bir sebebınız olabileceğini düşünüyorsanız, izleyebileceğiniz, açık şekilde tanımlanmış bir süreç olacaktır. Bu süreç, yurt içi etkinlikler için sertifikalandırma, teyitli temaslar ve seyahat için kişisel karantinadan muafiyet ile uyumlu hale getirilecektir. Sertifikasyon için bir kılavuz geliştirilmektedir ve kılavuz yayınlanır yayınlanmaz buraya bir bağlantı ekleyeceğiz.

Menajerler, aşıdan muaf olanlar için bir risk değerlendirmesi gerçekleştirilmelidir. Bu, bakımevine giren aşısız (ancak muaf) personel tarafından sebep olunan, COVID-19'un yayılmasına yönelik potansiyel riski değerlendirmeye tabi tutacakları anlamına gelir. Örneğin, aşıdan muaf olan personelden daha fazla veya farklı KKD giymelerini

isteyerek ya da görevlerinde bir değişiklik önererek bu riski azaltmaya yardımcı olacak önlemler alabilirler.

Başka işlerde görevlendirme

Aşılı olduğunuza veya aşından muaf olduğunuza dair kanıt sağlayamıyorsanız, menajeriniz size sunulan tüm seçenekleri dikkate almalıdır. Bu, size aşının zorunlu olmadığı alternatif bir görev verilmesini içerebilir. Seçenekleriniz hakkında mümkün olan en kısa zamanda menajerinizle konuşmalısınız. Başka işlerde görevlendirilmenizin mümkün olacağını varsaymamalısınız.

İşten çıkarma

Aşılı olduğunuza veya aşından muaf olduğunuza dair kanıt sağlayamıyorsanız, menajeriniz size sunulan tüm seçenekleri dikkate almalıdır. Ancak, aşılınmadıysanız veya tıbbi olarak muaf değilseniz, yönetmeliklerin işten çıkarılmanız için adil bir neden sağlayabileceğine dikkat ediniz.

Bakımevlerindeki personel seviyeleri ile ilgili endişeler

Bakımevleri, hizmetin güvenli bir şekilde yürütülmesini etkileyebilecek olan olayları kapsayan acil durum planlarına sahip olmalıdır. Buna normalde personel eksiklikleri de dahildir.

Kayıtlı kişinin, mümkün olan yerlerde, personel eksikliklerini kısa vadede gidermek için tedarikçi ya da acente personelini kullanmak suretiyle makul adımlar atmasını bekleriz. Bu seçenek kendileri için mevcut değilse, bu durumu, kayıtlı sağlayıcıya yardım kaynakları sunabilecek veya bunlara yönlendirebilecek olan yerel yönetime bildirmelidirler. Yerel yönetimler için kılavuz, [Yerel yönetimler için kılavuzda](#) belirtilmiştir.

Kayıtlı sağlayıcının, personel seviyelerinin, hizmetlerini güvenli bir şekilde sağlama yeteneklerini etkilediğine dair endişeleri bulunuyorsa, 2009 Tarihli Bakım Kalite Komisyonu (Kayıt) Yönetmeliklerinin 18 (2) (g) Yönetmeliği uyarınca CQC'yi bilgilendirmekle yükümlüdürler: düzenlemeye tabi faaliyeti gerçekleştirmek için yetersiz sayıdaki uygun niteliklere sahip, yetenekli ve deneyimli personel dahil hizmet sağlayıcının düzenlemeye tabi faaliyeti güvenli bir şekilde veya kayıt gerekliliklerine uygun olarak devam ettirme kabiliyetini önleyen ya da hizmet sağlayıcının, önleyeceğini muhtemel gördüğü herhangi bir olay.

CQC, yasal bildirimler hakkında daha fazla bilgi sağlamıştır.

ACAS, [işvereninizle sorunları dile getirme konusunda bir kılavuz](#) hazırlamıştır.

İşvereninizin alması gereken diğer önlemler (aşılama dışında)

Bakımevlerine giren herkesin, bulaşma riskini azaltmak için enfeksiyon önleme ve kontrol tedbirlerini izlemeye devam etmesi önemlidir.

[KKD ile nasıl güvenli çalışılacağına ilişkin](#) bir kılavuz mevcuttur.

[Test kitlerine nasıl erişileceği ve PCR ile hızlı yanıt akış test kitlerinin nasıl kullanılacağına ilişkin](#) bir kılavuz mevcuttur.

[Kendinizi karantinaya almanız gerekiyorsa yasal hastalık ödeneğini nasıl talep edeceğinize ilişkin](#) bir kılavuz mevcuttur.

Hangi destekler mevcuttur?

Aşı olmayla ilgili endişeleriniz veya sorularınız varsa, bilinçli bir seçim yapmanıza yardımcı olması için kayıtlı menajerinizi ya da klinik uzmanınız ile görüşmenizi öneririz. Hükümet, hepsi 19 farklı dilde mevcut olan çeşitli kaynaklar hazırlamıştır: Bu kaynaklar için bağlantılar [giriş](#) bölümünde bulunabilir.

Nasıl aşı olunur?

[COVID-19 aşısı hakkında kılavuz: bir randevu alma](#) mevcuttur.

Senaryo 1: 18 yaş altındaysanız

18 yaş altındaysanız aşıldığınızı ya da aşından muaf olduğunuzu dair kanıt göstermeniz gerekmez. Ancak 18 yaşına girdiğinizde aşısızsanız, bakımevinde çalışmaya devam edemezsiniz. 18 yaşına girmeden önce MHRA tarafından onaylı bir COVID-19 aşısının tüm dozlarını olmayı planlamalısınız - bu, ilk aşı dozunuz için 18. doğum gününüzden en az 8 hafta önce rezervasyon yapmanız anlamına gelir. Halihazırda bir ön saf sağlık ve bakım çalışanıysanız ve 16 yaş üzerindeyseniz, aşı olmak için uygunsunuz. Halihazırda bir sağlık veya bakım çalışanı değilseniz, size 18. yaş gününüzden 3 ay önce aşı sunulacaktır.

Senaryo 2: İskoçya veya Galler'de yaşıyor ancak İngiltere'de çalışıyorsanız

Bu yönetmelik, İngiltere'de bir bakımevine giren herkes için geçerli olduğundan, aşı olmanız gerekecektir. İskoçya'da aşılanmış olanlar, COVID-19 aşı durumlarının bir kaydını nasıl edinebilecekleri hakkında [nhsinformscot](#) adresinden bilgi edinebilirler. Galler'de aşılanmış olanlar, COVID-19 aşı durumlarının bir kaydını nasıl edinebilecekleri hakkında [gov.wales](#) adresinden bilgi edinebilirler.

Yerel yönetimler için kılavuz

Bakımevleri, 11 Kasım 2021 tarihinden itibaren sadece COVID-19'a karşı tam aşı (veya aşından muaf) kişilerin bakımevine girmesine izin vermelidir. Politikayla ilgili daha fazla bilgi [politika](#) ile ilgili bölümde belirtilmiştir. Gerekli kanıtların ayrıntıları, [kanıtların gösterilmesine ilişkin genel kılavuzda](#), tıbbi muafiyetlere ilişkin ayrıntılar ise [Tıbbi muafiyetlere ilişkin genel kılavuzda](#) yer almaktadır. Bu yönetmeliklerin uygulanmasında yerel yönetimlere önemli rol düşmektedir.

Yerel yönetimler bu salgın boyunca özveri ve şefkat göstererek ekstra sorumluluklar üstlenmişlerdir. Aşılamanın bakımevlerinde yaygınlaştırılmasında bakımevlerinin mümkün olduğunca güvenli olmasını sağlamak için hizmet sağlayıcılarını desteklemede hayati bir rol oynamışlardır.

Bakımevleri işleten işverenler olarak, [Kayıtlı kişiler için belirtilen kılavuz](#) yerel yönetimler için geçerlidir.

Ziyaret eden profesyonellerin işverenleri ve yüklenicileri olarak, [Ziyaret eden profesyoneller için kılavuzda](#) belirtilen kılavuz yerel yönetimler için geçerlidir.

Yerel yönetimler, bakımevlerinin komiserleri olarak aşuya olan güveni inşa etmelerine yardımcı olmak için bakımevleriyle yakın şekilde çalışmaya devam etmelidir. Ayrıca, aşı teklifini kabul etmeye karar verenlerin aşuya hızlı bir şekilde erişmelerinin sağlanmasına da yardımcı olmalıdırlar. Bu çalışmaya örnekler şunları içerir:

- klinisyenler ve endişelerini dile getirmekte çekinceli olan kişiler arasındaki sohbetleri kolaylaştırmak
- kayıtlı menajerlerin çekinceli personelle açıkça sohbet etmelerini desteklemek
- doğurganlık endişeleri konusunda ebelerle görüşmeler düzenlemek
- Personel ve sakinlerin aşılınması için Aile Hekimlerinden bakımevlerine ziyaretler düzenlenmesi için yerel NHS ile birlikte çalışmak
- Güvenilir kaynaklardan ısmarlama kaynaklara (web seminerleri, Soru-Cevaplar, bire bir toplantılar) erişim sağlamak ve Sağlık ve Sosyal Bakım Bakanlığından gelen kaynakları yönlendirmek
- hizmet sağlayıcıları için Enfeksiyon Kontrol Fonu aracılığıyla finansman sağlanmasından emin olmak – bu, personele aşılınma amacıyla işe veya bir aşı merkezine gitmeleri için normal ücretlerinin ödenmesine yardımcı olmakla birlikte bir aşı merkezine ulaşım masraflarının karşılanmasına da yardımcı olabilir
- aşuya karşı güven oluşturmak için yerel topluluk ve inanç liderleriyle birlikte çalışmak

Bu çalışma, yerel halk sağlığı işlevinin sağlayıcıları olarak yerel yönetimlerin sahip oldukları rolle tutarlık içerisindedir. Yerel yönetimler, bakımevlerine enfeksiyon kontrolü ve aşılamanın desteklenmesi konusunda bir tavsiye kaynağı olarak önemli bir rol oynamaktadır.

Yerel yönetimler, iş sürekliliği planlarını gözden geçirme ve güçlendirme konusunda kendilerini desteklemek amacıyla bakımevleriyle birlikte çalışmalıdır. Yerel yönetimler, ayrıca yerel hizmetler üzerindeki potansiyel etki konusunda açık olmak ve yanıt verebilmek için kendi süreklilik planlarını da gözden geçirmelidir. Bunu, örneğin, personel eksikliği durumunda bakımevlerine kaynak sağlamak için personelin acil olarak görevlendirilmesini ve karşılıklı yardımı araştırmak suretiyle yapabilirler.

Yukarıda belirtildiği gibi, yerel yönetimler, özel hizmet sağlayıcılarının 16 haftalık yasal sürenin sonuna kadar gereklilikleri karşılayabilmelerini sağlamak için çalışmalıdır. Ayrıca, kendi bakımevlerinin gerekliliklere uymak için çalıştıklarından ve hizmet sunmaya devam edebileceklerinden emin olmalıdırlar.

Yerel yönetimler için hedefli destek

Kaynakların mevcut olmasını sağlamak için Skills for Care ile birlikte çalışıyoruz. Buna, hizmet sağlayıcıları ve yerel yönetimleri kapasite ve işgücü planlaması, işe alım ve sağlık konularında desteklemek için kılavuz ve en iyi uygulamaları dahildir. Skills for Care, yerel yönetimlere ve işverenlere yerel ve ulusal işgücü desteği de sağlayacaktır.

Özellikle aşılmanın en düşük olduğu bölgelerde aşılama oranını artırmak ve aşılarla erişimi sağlamak için yerel yönetimlerle birlikte çalışmaya devam edeceğiz. Daha fazla destek için duyulan ihtiyacı gözden geçirmeye devam edeceğiz. [Skills for Care kaynakları](#) mevcuttur.

Daha fazla destek

Yerel yönetimler, [Yerel Yönetim Derneği COVID-19 hizmet bilgilerinden](#) ve [İngiltere'de Yetişkin Sosyal Hizmetler Yöneticileri Derneği'nden \(ADASS\)](#) daha fazla destek isteyebilir.

Sakinler ve onların akraba ve arkadaşları için kılavuz

Neler değişiyor?

Bakımevleri, 11 Kasım 2021 tarihinden itibaren sadece COVID-19'a karşı tam aşı (veya aşidan muaf) kişilerin bakımevine girmesine izin vermelidir. Bunlara şu kişiler dahil değildir:

- sakinler
- acil yardım sağlayan kişiler ve acil durum hizmetleri mensupları
- acil bakım yardımı sağlayan kişiler
- sakinin arkadaşları veya akrabaları
- ölmekte olan sakinleri ziyaret eden veya ölüm nedeniyle kayıptan dolayı destek sunan kişiler
- 18 yaşının altındakiler

Politikayla ilgili daha fazla bilgi [politika bölümünde](#) belirtilmiştir. Gerekli kanıtların ayrıntıları, [kanıtların gösterilmesine ilişkin genel kılavuzda](#), tıbbi muafiyetlere ilişkin ayrıntılar ise [Tıbbi muafiyetlere ilişkin genel kılavuzda](#) yer almaktadır.

Bu değişiklikler sizi nasıl etkileyecek?

Bu politika, bakımevinde COVID-19'un yayılma riskini azaltmak amacıyla sizin, diğer sakinlerin ve personelin güvenliğini sağlamak için yürürlüğe konulmuştur.

Aşılamanın neden önemli olduğu hakkında daha fazla bilgi için lütfen bu belgenin giriş kısmına bakınız.

Size bakan kişiler aşı olmazsa bu durum bakımınızı nasıl etkileyecek?

Tüm personellerini aşı olma fırsatından yararlanmaları amacıyla desteklemelerine yardımcı olmak için bakım sağlayıcılarla birlikte çalışıyoruz. Personelin 11 Kasım 2021 tarihine kadar COVID-19 aşısı olduklarına ya da aşidan tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt sağlamaları gerekecektir. Bir personel bu kanıtı sağlayamazsa, başka bir görevde çalışmaya başlayabilir ve artık sizinle çalışmayabilir. Bu konuyla ilgili endişeleriniz veya sorularınız varsa, lütfen bir personelle veya bakımevinizin menajeriyle konuşun.

Herhangi bir personelin sektörden ayrılması durumunda, hizmet sağlayıcılar için yürürlükte kılavuz ve kaynaklar olacaktır. Bu, ihtiyaç duyulan bakımı sağlayabilecek uygun başka birisini işe almalarını sağlayacaktır.

Tıbbi muafiyetler geçerli olduğundan, bazılarının aşı olmamak için sağlıkla ilgili bir sebebi olabileceğinden, personelin tamamı aşı olmayacaktır. Bu konu hakkında endişeliyseniz, lütfen bir personelle veya bakımevinizin yöneticisiyle konuşun.

[Bir bakımevinde sevdiklerini ziyaret etmek](#)

Politika, bakımevi sakinlerinin aileleri ve arkadaşları için geçerli değildir.

[Aile veya arkadaş olmayan ziyaretçiler](#)

Bakımevinde çalışmalarını için dışarıdan kişiler (örneğin kuaförler) davet ediyorsanız, bu zorunluluk onlar için de geçerli olacaktır. Zorunluluğu nasıl yerine getirebileceklerini tartışmak için bir personelle veya bakımevinizin menajeriyle konuşmalısınız.

[Bakımevinde yeterli aşılı personel yoksa destek mevcuttur.](#)

Bir bakımevinin bu şekilde etkilenmesi muhtemel değildir. Bakımevlerine aşısız personelle çalışma fırsatı tanımak için 16 hafta öncesinden bildirimde bulunduk. Bu, bakımınızın sağlayıcısı olarak yasal zorunluluklarını yerine getirebileceklerinden emin olmalarına yardımcı olacaktır. Pek çok bakımevinin, ekiplerine katmak amacıyla aşılı personeli aktif olarak işe almaya devam ettiğini biliyoruz.

Bakımevlerinin, hizmetlerini güvenli bir şekilde sağlamak için yeterli personele sahip olma konusunda endişelerinin olduğu yerlerde destek mevcuttur. Bu, endişelerini bakımevlerinin yerel yönetime ve Bakım Kalitesi Komisyonuna dile getirmesini de içerir. Bakımevleri, size güvenli şekilde bakmaya devam edebildiklerinden emin olmak için aynı zamanda sektördeki meslektaşlarıyla birlikte çalışmalıdır.

Bu politika ve onun sizi ve diğer sakinleri nasıl etkileyebileceği hakkında başka sorularınız varsa, lütfen bir personel veya bakımevinizin menajeri ile konuşun.

Ziyaret eden profesyoneller için kılavuz

Bakımevleri, 11 Kasım 2021 tarihinden itibaren sadece COVID-19'a karşı tam aşılı (veya aşılıdan muaf) kişilerin bakımevine girmesine izin vermelidir. Bu zorunluluk, muaf olmadıkları müddetçe, bakımevini profesyonel olarak ziyaret eden kişiler için geçerli olacaktır.

Politikayla ilgili daha fazla bilgi [politika bölümünde](#) belirtilmiştir. Gerekli kanıtların ayrıntıları, [kanıtların gösterilmesine ilişkin genel kılavuzda](#), tıbbi muafiyetlere ilişkin ayrıntılar ise [Tıbbi muafiyetlere ilişkin genel kılavuzda](#) yer almaktadır.

Kapsam

Bakımevinde kalmayan çok sayıda insanın, işlerinin bir parçası olarak bakımevine girmeleri gerekebilir. Bu, ziyaret eden sağlık çalışanları veya sosyal bakım çalışanları dahil olmak üzere kamu görevlilerinin yanı sıra kuaförlük, onarım veya aktiviteler gibi bakım dışı hizmetler sunan kişileri de içerir.

Bunun sizin için geçerli olup olmadığını görmek için lütfen [politika bölümüne](#) bakınız.

Acil durum amaçlı ziyaretler

Yönetmelikler, bir kişinin, bakımevi ile ilgili olarak acil onarım ya da acil yardım sağlamanın makul ölçüde gerekli olduğu durumlarda bir muafiyet sağlar.

Bakımevinin kayıtlı yöneticisi, kendi bakımevleri için neyin acil durum teşkil edeceğini belirleyebilecektir. Bu muafiyet, görevlerini icra etmek sebebiyle bakımevine gelen tüm acil durum hizmetleri personelini kapsar. Muafiyet, bakımevindeki bir olaydan dolayı acil yardım için bakımevine giren bir kişi için de geçerli olacaktır.

Acil onarım yardımının sadece bakımevi sakinlerinin bakım kalitesi üzerinde önemli bir etkisi olan veya hayati risk oluşturan durumlar için geçerli olmasını bekliyoruz.

Muafiyetler

Zorunlulukla ilgili muafiyetler, sadece bir kişinin bakımevi ile ilgili olarak acil onarım ya da acil yardım sağlama durumunda geçerli olabilir. Bu kararı vermek bakımevinin kayıtlı yöneticisine aittir.

Kanıt

Lütfen aşı için [Kanıtların gösterilmesine ilişkin genel kılavuz](#) ve tıbbi muafiyet kanıtı için [Tıbbi muafiyetlere ilişkin genel kılavuza](#) bakınız.

Sorumluluk

Bakımevine giren kişilerin aşı veya muafiyetle ilgili doğru kanıtı sahip olduğunu teyit etmek kayıtlı yöneticinin sorumluluğundadır. Ancak, kendinizin ve personelinizin doğru kanıtı sahip olduğundan emin olmalısınız; aksi takdirde bakımevine giremeyebilirsiniz. Kayıtlı bakımevi menajeri, bu şartın bakımevi ile işvereniniz arasındaki herhangi bir sözleşmeye dahil edilmesini de talep edebilir.

Çıraklar (potansiyel olarak 18 yaşın altındakiler)

16 yaşının üzerindeki ön saf sağlık ve bakım çalışanları aşı olmak için uygundur. Bu kişiler, 18 yaşına girmeden önce ilaç ve Sağlık Ürünleri Yönetmelik Kurumu (MHRA) tarafından onaylı bir COVID-19 aşısının tüm dozlarını olduklarından emin olmalıdırlar.

Ziyaret eden diğer profesyoneller 18 yaşlarına girdikten sonra, MHRA tarafından onaylı bir aşının tüm dozlarını olana kadar bakımevine giremeyecekler. 17 yaşındaki herkes, 18. yaş günlerinden 3 ay öncesine kadar [bir aşı için rezervasyon](#) yaptırabilecekler.

18 yaşın altındaki çıraklar aşından muaf tutulacak ve bu nedenle aşı durumlarını kanıtlamadan bakımevine girebilecekler. Bununla birlikte, bakımevine girmeden önce 18 yaşından küçük olduklarını kanıtlayabilmeleri gerekecektir.

Bakımevinin çevresi

Yönetmelikler, bakımevinin çevresi için geçerli olmayacaktır. Bakımevinin çevresinde çalışan ve binaya girmeyen, ziyaret eden profesyonellerin aşılı olduklarına ya da aşından muaf olduklarına dair kanıt göstermeleri gerekmeyecektir. Ancak, bir bakımevini düzenli olarak ziyaret ediyorsanız, aşılı olduğunuza ya da aşından muaf olduğunuza dair doğru kanıt edinmenizi tavsiye ederiz. Çünkü bakım hizmeti kullanıcıları ve personeli ile düzenli olarak temas etmeniz olasıdır ve bakımevine girmeden önce sizden kanıt sağlamanız istenecektir.

KKD

Yatılı bakım ortamlarında KKD gibi enfeksiyon önleme kontrol önlemlerinin kullanımı halen gereklidir. KKD ile ilgili gereklilikler, [bakımevlerinde nasıl güvenli şekilde çalışılacağına ilişkin mevcut hükümet kılavuzu](#) ile aynı doğrultuda kalacaktır. Bu konuda doğru şekilde uyum sağlamak için bunu önceden kontrol etmenizi tavsiye ederiz.

Ek A: İyi istihdam uygulaması

Personeli elde tutma ve işe alma konusunda tavsiye – Skills for Care

[Skills for Care, özel bir tek durak web sayfası geliştirmiştir.](#) Bu web sayfası, sosyal bakım sektöründeki işverenleri personeli ellerinde tutmak ve gerektiğinde yeni personel almak için desteklemek amacıyla bir dizi destek, bilgi ve kaynağı bir araya getirir. Bu, işverenlerin personellerini bu politika uygulanmaya başlamadan önce aşırı olmaya başarılı bir şekilde teşvik ettiği vaka örneklerini içerir. Bunlar, iyi uygulamaların sektör genelinde paylaşılmasına yardımcı olacaktır.

Politika

Bakımevleri yazılı bir aşı politikası benimsemeyi düşünmelidir. Bu, aşağıdaki gibi konuları kapsayabilir:

- 18 yaş üstü personelin aşı olmak ya da aşından tıbbi muafiyet kanıtı edinmek için işten izin alma (ücretli veya ücretsiz) hakkı olup olmadığı
- bir bakımevinin aşı veya muafiyet kanıtı almak için bekleyeceği süre. Bu, bakımevinin iş gücünü planlayabilmesini ve aşılanmamış veya tıbbi olarak muaf olmayan 18 yaş üstü personelle ilgili resmi adımlar atmasını sağlayacaktır.

- personelin aşılama sonucu yan etkiler yaşaması durumunda kendilerine izin verilmesiyle ilgili herhangi bir düzenleme. Örneğin, çok sayıda personelin aynı günde aşılmasından kaçınmak tercih edilebilir.
- aşı veya muafiyetle ilgili verilerin nasıl işleneceği
- herhangi bir resmi politikanın zorunluluğa uymayan personel için nasıl geçerli olacağı
- yeni işe alınanların ve acente personelinin aşı gereksinimlerinin nasıl karşılanacağı
- yönetmeliklere uyulmasından kaynaklanan eşitlikle ilgili herhangi bir sorun (2010 Tarihli Eşitlik Kanunu bölümüne bakınız)

Danışma, Uzlaştırma ve Aracılık Servisi'nden (ACAS) Kılavuz

ACAS bir dizi kılavuz hazırlamıştır. Bu, iyi istihdam uygulamasının, aşılamanın bir görevlendirme koşulu olarak uygulanmasının bir parçası olarak düşünüldüğünde işverenler için faydalı olmalıdır.

[İş amacıyla koronavirüs aşısı olmak](#)

[İşten çıkarmalarla ilgili tavsiye](#)

[Disiplin ve şikayet prosedürleri](#)

[İşyerinde bir sorun nasıl dile getirilir?](#)

[Bir çalışan tarafından gündeme getirilen bir sorunu ele almak](#)

[İş yeriniz için özel destek](#)

[Çalışanları bilgilendirmek ve onlara danışmanlık sunmak](#)

[İhbar süreleri](#)

[İhbar süresi içinde ödeme](#)

[Ayrımcılık, zorbalık ve taciz](#)

[Makul düzenlemeler](#)

[Birisini işe almak](#)

Personelle erkenden temas kurma

Bakımevleri, yeni yönetmeliklerle ilgili olarak personelleriyle erkenden temas kurmalıdır. Bu, kişilerin söz konusu yönetmeliklere uymasını sağlamaya yardımcı olacaktır. Bakımevleri, yasal süreyi şu amaçlarla kullanabilir:

- gerekirse herhangi bir gizlilik bilgisi ve veri koruma etki değerlendirmesi de dahil politikalarını gözden geçirmek ve değiştirmek
- yeni veya farklı çalışma uygulamaları uygulamak

Yasal süre, aynı zamanda personel ve hizmet sağlayıcılarla aşağıdaki konularda iletişim kurmak için de kullanılabilir:

- aşı zorunluluğu
- iş veya hizmet sağlayan 18 yaş üstü kişilerin aşıları olduklarına veya aşından tıbbi olarak muaf olduklarına dair kanıt sağlamalarına dair gereklilik
- zorunluluğu zamanında yerine getirmemenin olası sonuçları

Toplu görüşme

Bir sendikanın tanındığı veya çalışan temsilcilerinin olduğu yerlerde, ilgili konu hakkında danışmak yasal bir görev olabilir. Çünkü alınacak herhangi bir tedbir personelin sağlığını ve güvenliğini etkileyebilir.

Bir sendikanın tanındığı veya çalışan temsilcilerinin olduğu yerlerde, bu başlangıç için en iyi toplantı yöntemi olabilir. Danışmanlık, toplu meseleleri anlama ve ele almanın yanı sıra pratik ve operasyonel konuları tartışma konusunda yardımcı olabilirler.

Herhangi bir toplu görüşmeden önce veya sonra, personele yazılı bir özet sağlamak faydalı olabilir. Bu, zorunluluğu ve bunun onlar için ne anlama geldiğini açıklamak için kullanılabilir. Bu, nelerin gerektiği ve bunun personel için ne anlama geldiği konusunda yanlış anlaşılmayı önleyebilir.

Bireysel katılım

Bunun akabinde, bireysel katılım ve bilgi toplama aşağıdakileri tanımlamak için kullanılabilir:

- aşıları veya aşından tıbbi olarak muaf veya 18 yaşından küçük olup bunu kanıtlayabilecekler
- aşıları veya aşından tıbbi olarak muaf olabileceklerine inanıp bunu kanıtlayamayanlar
- henüz tam aşıları olmayıp zamanla tam aşıları olacak olanlar
- henüz tam aşıları olmayıp zamanla tam aşıları olmaları muhtemel olmayanlar
- 18 yaş üstü olup aşından tıbbi olarak muaf olmayan ancak aşı olmak istemeyenler

Bakımevleri, bunun akabinde kayıtlarını, kimlerin aşıları olduklarına ya da aşından muaf olduklarına dair tatmin edici bir şekilde kanıtladıklarını gösterecek şekilde düzenlemeye başlayabilir.

Bir kişi tarafından dile getirilen herhangi bir endişenin araştırılması önerilir. Herhangi bir resmi işleme başvurulmadan önce personele aşı oldukları veya aşından muaf olduklarına dair kanıt elde etmeleri için makul bir fırsat sağlanmalıdır. Gerekliliğe uymamanın sonuçları net bir şekilde açıklanmalıdır. Bu, zorunluluğa hangi tarihe kadar uyulması gerektiğini ve uyulmaması durumunda hangi adımların atılacağını içermelidir.

Bakımevlerinin, bireysel danışma ışığında personel seviyelerini de dikkate alması gerekecektir. Bir bakımevinin, mevcut personeli görevlendiremeyecek olması durumunda faaliyetlerini uygun şekilde yürütmeye devam etmek amacıyla personeli değiştirip değiştirmemeyi veya başka düzenlemeler yapmayı düşünmesi gerekecektir.

Bakımevleri, personelin örneğin, doğum izni, ücretli izin veya uzun süreli hastalık izni gibi işten uzakta olduğu durumlarda, uygun düzenlemeleri zamanında gerçekleştirmelidir. Bu, zorunluluk konusunda bilgi eksikliğinin işe zamanında geri dönmenin önünde bir engel oluşturmasını önlemek içindir.

Bakımevlerinin ayrıca 11 Kasım 2021 tarihinde 18 yaşının altında olan ancak daha sonra 18 yaşına girecek olan personel için de planlama yapması gerekecektir. Çünkü bir personel 18 yaşına girdiğinde aşı olma veya aşından tıbbi olarak muaf olma şartı kendisi için geçerli hale gelecektir.

Aşılı olmayan veya aşından muaf olmayan personel

Bakımevleri, bir personelin aşılı olmadığı ve aşından muaf olduğuna dair kanıt sağlayamadığı durumlarda tüm seçenekleri araştırmalıdır. Bu, söz konusu personelin aşı ya da tıbbi muafiyetin gerekli olmadığı herhangi bir alternatif işte görevlendirilmesini içerir. Bu, bakımevinin dışında (örneğin bir genel merkezde) sakinlerle doğrudan temas edilmesini gerektirmeyen rolleri içerebilir.

Bakımevlerinin, aynı zamanda personellerini ücretli veya ücretsiz izne çıkarmayı da göz önünde bulundurmaları gerekebilir. Bu uzun vadeli bir çözüm olamaz; çünkü ilgili yönetmelikler için bir zaman sınırı söz konusu değildir. İzin seçeneği, bir çalışanın tam aşılı olma konusunda niyet belirtmesi ancak 11 Kasım 2021 tarihine kadar tüm aşı dozlarını olmaması durumunda uygun bir seçenek olarak kabul edilebilir. Bu, tıbbi muafiyetle ilgili kanıtın edinilmesi konusunda gecikmeler olduğunda da geçerli olabilir.

Bakımevleri, benimseyecekleri zaman çizelgelerini personellerine mümkün olduğunca erken şekilde iletmeli ve çalışanların zaman çizelgelerini yanlış aktarması durumunda ne olacağı konusunda net olmalıdır. Zaman çizelgelerinin, herhangi bir resmi sürecin izlenmesine ve gerekirse fesih ihbarının yapılmasına izin verecek şekilde düzenlenmesi gerekecektir.

Alternatif yolları tüketen bazı bakımevleri, çalışanları işten çıkarmayı veya iş akitlerini feshetmeyi düşünmek zorunda kalabilir. Bu, sadece aşılınmamış ve tıbbi muafiyet edinmemiş olan 18 yaş üstü kişiler için geçerli olmalıdır. Bakımevleri, böyle bir durumda daima istihdam ve eşitlikler kanununa uygun şekilde hareket etmeli ve iyi istihdam uygulamalarına bağlı kalmalıdır.

Adil işten çıkarma

İşverenleri (veya bağlantılı işverenleri) tarafından 2 yıl boyunca devamlı şekilde istihdam edilmiş olan çalışanlar, genellikle haksız şekilde işten çıkarılmama hakkına sahiptir.

İşçiler haksız şekilde işten çıkarma konusunda aynı korumaya sahip değildir, ancak hem işçiler hem de çalışanlar 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nu kapsamında korunmaktadır (aşağıya bakınız).

Bir çalışan aşağıdaki durumlarda adil bir şekilde işten çıkarılabilir:

- işten çıkarmak için potansiyel olarak adil bir sebep varsa
- söz konusu sebep işten çıkarılmayı haklı çıkarmak için yeterliyse
- işveren adil bir prosedür izlediyse

Yönetmeliklere uymayan personelin işten çıkarılması için adil sebepler

Yönetmelikler, aşılanmamış veya tıbbi olarak muaf olmayan 18 yaş üstü bir çalışanın işten çıkarılması için adil bir sebep sağlayabilir.

Potansiyel olarak adil bir sebep şunları içerebilir:

- çalışanın, işverenin bir kanunla veya kanunla getirilen bir görevi veya kısıtlamayı ihlal etmeksizin mevcut pozisyonunda çalışmaya devam etmesinin mümkün olmaması
- pozisyona sahip bir çalışanın işten çıkarılmasını haklı çıkaracak türden başka bir önemli sebep

Bu işten çıkarma sebepleri, bir çalışanın iş akdi kapsamında başka işlerde görevlendirilmesinin mümkün olduğu durumlarda geçerli olmayabilir. Bu, çalışanın aşılanmanın gerekli olmadığı başka işlerde görevlendirilmesi durumunda söz konusu olacaktır.

Bir işverenin, söz konusu işi yürütmek için genel olarak aynı sayıda çalışana ihtiyaç duymaya devam etmesi ve aşılanmamış veya aşından muaf olmayan tüm personelin başka işlerde görevlendirmesinin mümkün olmaması durumunda, bu, bir işçiye gereksinim duyulmaması durumu teşkil etmeyecektir. İşten çıkarılma nedeni işçiye gereksinim duyulmaması değil, işten çıkarılma olacak ve işten çıkarılan çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak işverenin, bu koşullarda başka işlerde görevlendirme veya işten çıkarma için çalışanları nasıl adil bir şekilde seçeceğini düşünmesi gerekecektir. Seçim kriterleri objektif olmalı ve ayrımcı olmamalıdır.

Zorunluluğun yürürlüğe girmesiyle birlikte işten çıkarılma için başka sebeplerin doğması da mümkün olabilir. Örneğin, bir çalışan dürüst olmayan bir şekilde sahte bir aşı kanıtı sağladıysa, bu muhtemelen görevi suiistimal ve hatta ağır suiistimal teşkil edebilir.

Ancak aşılanmamış veya aşından tıbbi olarak muaf olmak, tek başına görevi suiistimal teşkil etmez.

Bakımevleri makul ve adil şekilde hareket etmelidir

Bir bakımevi, potansiyel olarak adil bir sebepten dolayı bir personeli işten çıkarmayı düşündüğü durumlarda aynı zamanda:

- adil bir prosedür izlemelidirler ve
- potansiyel olarak adil sebebi, işten çıkarmak için yeterli bir sebep olarak ele alırken makul şekilde hareket etmelidir

Bir bakımevinin bir çalışanı işten çıkarmadan önce atması gereken adımlar şunları içerir (bunların ayrıntılı olmadığına dikkat edin):

- çalışana danışmak (yukarıdaki [Bireysel katılım](#) bölümüne bakınız)
- aşılı olduklarını veya aşından muaf olduklarını belirlenen zaman çizelgesi içinde kanıtlamazlarsa, çalışana işten çıkarma riskine karşı uyararak
- çalışana koşullarını ve işten çıkarılmamalarını gerektiren herhangi bir sebebi açıklamaları için fırsat tanımak - bu, genellikle bir toplantıda yapılmalıdır, ancak sanal olarak veya gerekirse telefon aracılığıyla da yapılabilir.
- kişiye bir sendika temsilcisi veya iş arkadaşının eşlik etmesine izin vermek
- neler söylendiği hakkında yanlış anlaşılmalara ya da anlaşmazlıkları önlemek için herhangi bir resmi toplantıda not almak ve bunları paylaşmak
- işten çıkarmanın alternatiflerini araştırmak, örneğin, aşılamanın gerekli olmadığı başka işlerde görevlendirmeye ilgili fırsatlar
- vakaların benzer olduğu durumlarda tutarlı hareket etmek, fakat vakalar arasındaki ilgili farklılıkları da göz önünde bulundurmak
- Bir sonuca varmak ve bunu çalışana iletmek
- işten almaya karşı bir itiraz hakkı sağlamak

Bakımevleri, işten çıkarılan bir çalışanın işten çıkarılmasına itiraz etmesi ve işten çıkarıldıktan sonra ancak itirazları görüşülmeden önce bir aşının tüm dozlarını olması ya da tıbbi muafiyet edinmesi durumunda nasıl bir politika izleyeceklerini dikkate almalı ve bunu yayınlamalıdır. Bakımevlerinin, bu gibi durumlarda çalışanlarını işe iade edip etmeyeceklerini ve işe iade edilmeleri durumunda geri ödeme yapıp yapmayacaklarını göz önünde bulundurmaları gerekecektir. İşveren, bu durumda da tutarlı ve adil şekilde davranmalıdır. Bir işçinin tam aşılı olma veya tıbbi muafiyet kanıtı edinme konusunda niyet belirtmesi durumunda kişinin izne çıkarılması, işten çıkarmaya uygun bir alternatif olabilir. Bu durum, ayrıca ihbarda bulunmada gecikmeyi haklı gösterebilir.

İhbar tazminatı

Yönetmeliklere uymadıkları için iş akitleri feshedilen personele asgari yasal ihbarda bulunulması tavsiye edilir. Ayrıca, kendilerine herhangi bir ek sözleşme ihbarında da bulunulmalı veya uygunsa ihbar yerine ödeme yapılmalıdır. Normalde, aşı olma veya tıbbi muafiyete sahip olma şartını yerine getirmeme, ihbarda bulunmaksızın işten çıkarmayı haklı kılmaz.

2010 Tarihli Eşitlik Kanunu

Herhangi bir kimseye karşı aşağıdaki sebeplerden dolayı ayrımcılık yapmak kanunlara aykırıdır:

- cinsiyet
- ırk
- din ve inanç
- engellilik
- yaş
- hamilelik ve annelik
- cinsel yönelim
- cinsiyet değiştirme
- evlilik ve medeni ortaklık

Bunlar 'korunan özellikler' olarak bilinir.

Yasa dışı ayrımcılık (diğerlerinin yanı sıra) şunları içerebilir:

- doğrudan ayrımcılık - korunan bir özelliğe sahip birisine, korunan bir özellik sebebiyle diğerlerinden daha az elverişli şekilde muamele etmek
- dolaylı ayrımcılık – herkes için geçerli olan, ancak korunan bir özelliğe sahip birisini adil olmayan bir dezavantaja sokan, gerekçelendirilemeyen kurallar veya yönetmelikler koymak (hamilelik ve annelik, dolaylı ayrımcılıkla ilgili korunan ilgili bir özellik değildir)

Doğrudan ayrımcılık genellikle gerekçelendirilemez, ancak çok sınırlı koşullarda yaşa bağlı doğrudan ayrımcılığın gerekçelendirilmesi mümkün olabilir.

Dolaylı ayrımcılık, herkesin bir bakımevine girmeden önce aşılması veya tıbbi muafiyete tabi olması gibi gerekçesiz bir zorunluluğa tabi kılınması durumunda ortaya çıkabilir; ancak bu durum belirli bir korunan özelliğe sahip kişiler üzerinde daha kötü bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte, bu zorunluluğun korunan tüm özelliklerle ilgili olarak gerekçelendirilebildiği durumlarda, dolaylı ayrımcılık söz konusu değildir. Gerekçelendirme, kuralın, meşru bir amaca ulaşmak için orantılı bir araç olduğunu kanıtlamayı içerir. Aynı testler, aşıllı olmayan bir kişinin muaf olmadığı müddetçe bakımevine girmesine izin verilmemesi zorunluluğu nedeniyle bir işçinin işten çıkarılması için de geçerlidir.

Yönetmelikler

Yönetmelikler, bakımevlerinin sadece aşıllı veya aşından tıbbi olarak muaf işçilerin veya 18 yaşının altındakilerin bir bakımevine girmesine izin vermesini gerektirmektedir. Bir bakımevi, bu sebeple ayrımcılığı yasaklayan olağan kurallara bir istisnadan faydalanabilecektir. Bakımevi, aynı zamanda yönetmeliklere göre yerine getirmesi gereken herhangi bir şeyi yerine getirdiği takdirde, 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nu işle ilgili olarak da ihlal etmiş sayılmayacaktır. Bu; yaş, engellilik, din veya inançla ilgili olduğu kadardır.

Bu durumda, istisna; 18 yaş üstü, aşılammamış ve aşından tıbbi olarak muaf olmayan bir kişinin bakımevine alınmamasının bir bakımevi için yaş, engellilik, din veya inançla ilgili olarak hukuka aykırı ayrımcılık teşkil etmediğini belirtmektedir.

Eşit muameleye ilişkin bu istisna, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, hamilelik ve annelik, cinsiyet değiştirme, evlilik ve hemcins birlikteliğini kapsamaz.

Örneğin, engelli olduklarından dolayı sadece engelli personeli işten çıkarmayı tercih eden bir bakımevi bu istisnadan faydalanamayacaktır. Çünkü yönetmelikler bakımevini yalnızca engelli personeli işten çıkarmayı seçmeye zorlamamaktadır.

Ancak, bir bakımevinin yönetmelikler gereği bazı personeli işten çıkarması ve adil ve ayırım gözetmeyen bir şekilde personel seçmesi durumunda, bu durumda yönetmeliklerin gerekliliklerinden dolayı bir istisna söz konusu olabilir.

Yönetmeliklerin 18 üstündekiler için getirdiği aşılama veya aşından tıbbi olarak muaf olma zorunluluğunun, korunan bir özelliğe atıfta bulunarak insanları belirli bir

dezavantaja soktuğuna dair bir kanıt olması durumunda, bir bakımevinin yukarıdaki istisnaya bağlı olarak bu muameleyi gerekçelendirmesi gerekebilir.

Bir bakımevinin yönetmeliklere uyması, çok büyük olasılıkla meşru bir amaçtır. Bir bakımevi, personeli işten çıkarmaktan kaçınmak için başka makul adımlar atmadığı sürece (örneğin, genel merkezde yeniden görevlendirme vb.), gerekçelendirme herhangi bir dolaylı ayrımcılığı önleyeceğinden, işten çıkarmanın, bu tür bir meşru amaca ulaşmanın orantılı bir yolu olduğunu gösterebilmesi muhtemeldir.

Bir aşı politikası ve bu politika kapsamında alınan kararlar işçilere karşı ayrımcılığa yol açmamalıdır.

Örneğin, aşılanmamış beyaz çalışanları başka işlerde görevlendiren ve aşısız siyah çalışanları ırk temelinde işten çıkaran bir bakımevi, 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nu ihlal etmiş olacaktır. Ya da heteroseksüel çalışanlara işten çıkarılmaya karşı itiraz hakkı sağlayan ancak aynı hakkı eşcinsel çalışanlara tanımayan bir bakımevi, 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nu ihlal etmiş olacaktır.

Ancak, çoğu yasa dışı ayrımcılık bundan daha az belirgindir.

Örnek 1

Hangi aşısız çalışanların başka işlerde görevlendirileceğiyle ilgili karar vermeyele ilgili kriter, Pazar günleri çalışabilecek kişilere ve özellikle dezavantajlı durumdaki Hıristiyan işçilere öncelik verirse, bu durumda dolaylı olarak insanlara karşı dinleriyle ilgili olarak ayrımcılığa yol açabilir. Böyle bir kriterin, 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nu ihlal etmekten kaçınmak için meşru bir amaca ulaşmanın orantılı bir yolu olarak gerekçelendirilmesi gerekecektir.

Örnek 2

Engelli bir çalışan, sınırlı hareket kabiliyeti dolayısıyla belirli bir zaman çizelgesinde aşılanma konusunda zorluk çekebilir veya telefon üzerinden gerçekleştirilen resmi bir duruşmaya katılması daha zor olabilir. Bir bakımevinin, bu koşullar altında engelli kişiyi dezavantajlı duruma düşürmekten kaçınmak için makul düzenlemelerin yapılması gerekir gerekmediğini değerlendirmesi gerekecektir. Bakımevi makul düzenlemelerde bulunmazsa, engelli çalışanla ilgili olarak 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nu ihlal edebilir.

Toplu ve bireysel katılım, 2010 Tarihli Eşitlik Kanunu'nun olası ihlallerini belirlemek ve ele almak için iyi yollar olabilir.

2010 Tarihli Eşitlik Kanunu hakkında daha fazla bilgi [Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu'nun web sitesinde](#) bulunabilir: [Eşitlik insan hakları – istihdamla ilgili yasal uygulama kuralları](#).

Yukarıda belirtilen bilgiler yalnızca kılavuz amaçlıdır. Hukuki durum ancak geçerli özel koşullara atıfta bulunulmak suretiyle değerlendirilebilir. Bakımevleri bağımsız yasal tavsiyeye başvurmayı göz önünde bulundurmalıdır.

