

This publication was withdrawn on 5 April 2022

This page has been withdrawn because it's no longer current.
Read more about [infection prevention and control in adult social care: COVID-19 supplement](#).



Department
of Health &
Social Care

CARE

COVID-19: Plan ramowy ograniczania ryzyka związanego z opieką społeczną nad osobami dorosłymi:

Ocena i ograniczenie ryzyka dla pracowników

Aktualizacja listopad 2020 r.

1. Wprowadzenie

- 1.1 Pracownicy opieki społecznej odgrywają kluczową rolę w dbaniu o potrzeby w zakresie zdrowia i opieki w naszych społecznościach. Jesteśmy niezmiernie wdzięczni za pracę, jaką wykonują w obliczu istotnych bieżących wyzwań.
- 1.2 Zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia osobom pracującym w placówkach opieki społecznej oraz osobom korzystającym z usług opieki społecznej jest kwestią kluczową.
- 1.3 Pracodawcy świadczący usługi opieki społecznej dla osób dorosłych są zobowiązani do dbania o zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan swoich pracowników oraz osób korzystających z tych usług w możliwie jak najszerszym zakresie.
- 1.4 Pracodawcy powinni wdrożyć procedurę oceny i zmniejszania ryzyka dla wszystkich osób znajdujących się pod ich opieką, bez względu na specyfikę lub potrzeby specjalne. Procedura powinna obejmować:
 - ocenę ryzyka dla osób korzystających z usług, z uwzględnieniem wszelkich indywidualnych cech, które mogą narażać je na zwiększone ryzyko;
 - ocenę ryzyka w miejscu pracy z uwzględnieniem podróży do i z miejsca pracy oraz podróże pomiędzy miejscami pracy;
 - ocenę ryzyka dla pracowników, w tym wolontariuszy, z uwzględnieniem wszelkich indywidualnych cech, które mogą narażać ich na zwiększone ryzyko.
- 1.5 Agencja ds. Zdrowia Publicznego w Anglii (Public Health England, PHE) wydała wytyczne [na temat środków mających na celu ograniczenie ryzyka zakażeń](#). Wytyczne te są regularnie aktualizowane. Pracodawcy powinni zawsze upewnić się, że stosują się do najnowszych zaleceń PHE.
- 1.6 Chociaż ryzyko w miejscu pracy powinno zostać ograniczone w odniesieniu do wszystkich pracowników, należy rozważyć skorzystanie z dodatkowych środków zaradczych w przypadku pracowników będących w grupie wyższego ryzyka ze względu na ich określone cechy, stan zdrowia i/lub ciążę. Dotyczy to wszystkich pracowników na stanowiskach związanych z bezpośrednim, jak i pośrednim świadczeniem usług w zakresie opieki i wsparcia, w tym pracowników stałych, agencyjnych, tymczasowych,

pracowników z banków pracy oraz wolontariuszy, którzy nie otrzymują wynagrodzenia. Należy zapewnić osobom zaliczanym z powodów medycznych do grupy najwyższego ryzyka pomoc w zakresie stosowania się do [aktualnych zaleceń dotyczących izolacji](#). Plan ramowy ograniczania ryzyka ASC skupia się w szczególności na tym, w jaki sposób pracodawcy mogą wspierać pracowników, którzy mogą być bardziej narażeni na zakażenia lub powikłania w wyniku zakażenia COVID-19, w podejmowaniu decyzji dotyczących stopnia zagrożenia w miejscu pracy.

Dowody naukowe

- 1.7 Dowody kliniczne wskazują, że u niektórych osób mogą występować określone cechy prowadzące do zwiększenia ryzyka zakażenia COVID-19 oraz powikłań związanych z zakażeniem. W miarę udostępniania nowych dowodów naukowych niniejszy przewodnik będzie odpowiednio aktualizowany. Należy zawsze korzystać z najnowszej jego wersji.

Plan ramowy ograniczania ryzyka ASC

- 1.8 Plan ramowy ograniczania ryzyka ASC został opracowany w odpowiedzi na wnioski pracodawców i obawy związane z brakiem dostępu do odpowiedniego wsparcia dla pracowników, którzy są potencjalnie bardziej narażeni na zakażenie COVID-19 lub powikłań związanych z zakażeniem. Wiemy jednak, że niektórzy pracodawcy wdrożyli już odpowiednie procedury.
- 1.9 Pracodawcy powinni zapewnić, że w miejscu pracy wdrożone zostały stosowne procedury dotyczące oceny ryzyka i zarządzania nim. Plan ramowy ograniczania ryzyka ASC skupia się w szczególności na tym, w jaki sposób pracodawcy mogą wspierać pracowników, którzy mogą być bardziej narażeni na zakażenia lub powikłania w wyniku zakażenia COVID-19, w podejmowaniu decyzji dotyczących stopnia zagrożenia w miejscu pracy.
- 1.10 Plan nie jest obowiązkowy, jednak jego celem jest zapewnienie wsparcia w następujących kwestiach:
- zarządzanie procesem identyfikacji pracowników, którzy mogą być bardziej narażeni na zakażenie lub poważne powikłania w wyniku zakażenia;

- prowadzenie taktownych, indywidualnych rozmów z pracownikami, zwracanie uwagi na ich obawy, omawianie dostępnych opcji i uzgadnianie dalszych kroków;
- określenie i wdrożenie sposobów ograniczania ryzyka dla tych pracowników w kontekście ich stanowisk i miejsca pracy.

1.11 Zaleca się korzystanie z planu wraz z:

- wytycznymi Agencji ds. Zdrowia Publicznego w Anglii (PHE) dotyczących działań prewencyjnych i kontroli zakażenia COVID-19, do których należy zawsze się stosować;
- aktualną oceną ryzyka dla pracowników i miejsca pracy oraz procedurami ich zarządzania;
- wytycznymi rządowymi dla osób zaliczanych z powodów medycznych do grupy najwyższego ryzyka oraz przebywających na urlopie postojowym;
- pozostałymi krajowymi lub lokalnymi [wytycznymi rządowymi, w tym innymi wytycznymi dotyczącymi placówek opiekuńczych](#).

1.12 W dalszej części dokumentu znajdują się materiały dotyczące wspierania dobrostanu pracowników socjalnych zajmujących się osobami dorosłymi. Zdajemy sobie sprawę, że wprowadzenie tych środków może zwiększyć presję na pracownikach opieki społecznej. Poniżej przedstawiono materiały, które mogą pomóc pracodawcom w rozwiązywaniu problemów związanych z zagrożeniami dla ich pracowników.

Więcej informacji:

Wytyczne dotyczące kontroli i zapobiegania zakażeniom

Wytyczne

- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: Wytyczne dotyczące kontroli i zapobiegania zakażeniom](#)
- [Wytyczne dotyczące środków ostrożności w zakresie profilaktyki i kontroli zakażeń \(IPC\) dla pacjentów pozostających w szpitalu lub wypisanych do domu lub domu opieki](#)

- [Wytyczne związane z COVID-19: Zarządzanie narażonym personelem i pacjentami w placówkach opieki zdrowotnej i społecznej](#)
- [Wytyczne Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej \(DHSC\): Pakiet wsparcia w domu opieki, z uwzględnieniem informacji o ograniczeniu przemieszczania się personelu](#)
- [Wytyczne Instytutu SCIE: Wskazówki dotyczące kontroli zakażeń koronawirusem \(COVID-19\) w placówkach świadczących usługi opieki społecznej](#)
- [Wytyczne Ministerstwa Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej \(BEIS\): Bezpieczna praca podczas epidemii koronawirusa - Praca w domach innych osób](#)
- [Wytyczne CQC dotyczące kontroli i zapobiegania zakażeniom w domach opieki](#)

Nauka zdalna

- [Materiały do nauki zdalnej używanych przez agencję Health Education England w zakresie kontroli i zapobiegania zakażeniom](#)
- i/lub dwa webinaria dostępne na [stronie internetowej](#) Care lub w aplikacji, które są skierowane do pracowników domów opieki oraz pracowników świadczących opiekę domową

Testy dla pracowników i osób korzystających z opieki i wsparcia

- [Wytyczne dotyczące testów na obecność koronawirusa, z uwzględnieniem osób uprawnionych do testów oraz sposobów ich uzyskania](#)
- Dostęp do testów dla pracowników oraz mieszkańców domów opieki; [dedykowany portal dla pracowników oraz mieszkańców domów opieki](#) z informacjami na temat dostępu do testów bez względu na objawy
- Wytyczne dla pracodawców dotyczące testowania i namierzania - <https://www.gov.uk/guidance/nhs-test-and-trace-workplace-guidance>
- [Program Test and Trace: wytyczne dotyczące pracodawców świadczących usługi opieki społecznej na temat izolacji pracowników \(tymczasowe\)](#)

Środki ochrony indywidualnej

Korzystanie ze środków ochrony indywidualnej

- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: Środki ochrony indywidualnej](#)
- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: Bezpieczna praca w domach opieki z uwzględnieniem zaleceń w zakresie bezpiecznego zakładania i zdejmowania środków ochrony indywidualnej](#)
- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: Bezpieczna praca podczas opieki domowej w Anglii, z uwzględnieniem zaleceń w zakresie bezpiecznego zakładania i zdejmowania środków ochrony indywidualnej](#)
- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: zakładanie i zdejmowanie środków ochrony osobistej - przewodnik dla domów opieki \(video\)](#)

Dostęp do środków ochrony indywidualnej

- Informacje na temat dostępu do środków ochrony indywidualnej znajdują się tutaj: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-support-for-care-homes/coronavirus-covid-19-care-home-support-package>

Izolacja

- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: Wytyczne dotyczące izolacji i ochrony osób zaliczanych z przyczyn medycznych do grupy skrajnie wysokiego ryzyka](#)

Wytyczne CQC dotyczące kontroli i zapobiegania zakażeniom w domach opiekiUrlop postojowy

- [Zapraszamy do sprawdzenia możliwości ubiegania się o pokrycie wynagrodzeń pracowników w ramach rządowego programu utrzymania zatrudnienia w okresie pandemii koronawirusa](#)
- [Opieka społeczna sprawowana nad osobami dorosłymi: W jaki sposób należy interpretować wytyczne dotyczące programu utrzymania zatrudnienia w okresie pandemii koronawirusa](#)

Wytyczne agencji HSE

- [Wytyczne agencji HSE dotyczące pracowników wysokiego ryzyka](#); z uwzględnieniem [kobiet w ciąży oraz tych, które niedawno urodziły dziecko](#), osób niepełnosprawnych oraz osób w określonym wieku.
- [Wytyczne oraz porady agencji HSE związane z Covid-19](#)
- [Wytyczne agencji HSE: Dokonywanie zgłoszeń przypadków zachorowania na COVID-19 na mocy rozporządzenia RIDDOR](#)

COVID-19: Plan ramowy ograniczania ryzyka związanego z opieką społeczną nad osobami dorosłymi: Ocena i ograniczenie ryzyka dla pracowników

Zarządzanie indywidualną oceną ryzyka

Niektóre czynniki dotyczą osób bardziej narażonych na chorobę o poważnym przebiegu lub śmierć w wyniku zakażenia COVID-19. Pracodawcy powinni przeprowadzić indywidualne rozmowy ze wszystkimi swoimi pracownikami z grupy podwyższonego ryzyka. Należy zapewnić pomoc osobom zaliczanym z powodów medycznych do grupy najwyższego ryzyka w zakresie stosowania się do aktualnych wytycznych.

Pracodawcy są odpowiedzialni za zapewnienie przeprowadzenia oceny ryzyka i podjęcie kroków w celu zminimalizowania ryzyka w miejscu pracy.

Indywidualne rozmowy na temat ryzyka powinny uwzględniać wszystkich pracowników na stanowiskach związanych z bezpośrednim, jak i pośrednim świadczeniem usług w zakresie opieki i wsparcia, w tym pracowników stałych, agencyjnych, tymczasowych, pracowników z banków pracy oraz wolontariuszy, którzy nie otrzymują wynagrodzenia. Pracodawcy mogą podjąć decyzję o przekazaniu działań związanych z identyfikacją i zarządzaniem ryzykiem dotyczących poszczególnych pracowników innej odpowiedniej osobie, takiej jak bezpośredni przełożony, kierownik, wyznaczony kierownik wyższego szczebla lub przedstawiciel ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Chociaż niniejszy plan ramowy skupia się na zmniejszaniu ryzyka dla pracowników z grupy podwyższonego ryzyka, należy pamiętać, że osoby spoza tej grupy mogą mieć problemy zdrowotne lub obawy innej natury, do których także należy się ustosunkować.

Nie należy zakładać, że pracownik (nawet ze rozpoznanymi czynnikami ryzyka) pracujący w obszarach o największej liczbie pacjentów z COVID-19 będzie najbardziej narażony na ryzyko. Jest to zależne od stopnia kontroli ryzyka narażenia.

Jeżeli pracownik zostanie zaklasyfikowany do grupy podwyższonego ryzyka, należy przeprowadzić indywidualną rozmowę w celu ustalenia, w jaki sposób można ograniczyć ryzyko. Rozmowa powinna przebiegać taktownie, z uwzględnieniem dobrostanu psychicznego pracownika.

Konkretne praktyczne i preferowane środki będą zależne od danego miejsca pracy. Mogą one obejmować:

- przeniesienie do innej lokalizacji, gdzie ryzyko jest mniejsze, na przykład w celu wsparcia osób niepodjęzanych o zakażenie COVID-19, lub do pracy zdalnej, jeśli to możliwe;
- dostosowanie ustaleń dotyczących pracy - na przykład zastanowienie się nad kwestią korzystania z transportu publicznego;
- zapewnienie pracownikom wsparcia w zakresie stosowania się do wytycznych PHE i DHSC dotyczących zmniejszania ryzyka w miejscu pracy oraz ryzyka dla personelu;
- dalsze porady i wsparcie, na przykład w ramach świadczeń medycyny pracy (jeśli dotyczy).

Podczas korzystania z niniejszych wytycznych należy wziąć pod uwagę, że wymienione czynniki ryzyka oraz zalecenia mogą ulec zmianie w miarę pojawiania się nowych dowodów naukowych.

Należy podkreślić, że najnowsze wyniki badań dotyczących pochodzenia etnicznego oraz płci (przedstawione w polach poniżej) nie uwzględniają wpływu zawodu wykonywanego przez daną osobę, chorób współistniejących lub otyłości, które mogą być powiązane z ryzykiem zakażenia COVID-19 i/lub śmierci w wyniku zakażenia. Wyniki tych badań przedstawiają ryzyko dotyczące niektórych grup, ale także podkreślają, że czynniki inne niż wiek, płeć czy pochodzenie etniczne mogą być również istotne w kontekście skutków zakażenia.

Wiek +	Pochodzenie etniczne*	Płeć*	Niektóre współistniejące problemy zdrowotne:†	Cięża^
<p>Wiemy, że ryzyko wzrasta z wiekiem.</p> <p>Osoby w wieku powyżej 70 lat są narażone na wyższe ryzyko.</p> <p>Wiek należy uwzględnić wraz z chorobami współistniejącymi lub innymi czynnikami ryzyka.</p>	<p>Najnowsze dowody wskazują na to, że ryzyko śmierci u osób z grupy BAME (osoby rasy czarnej, pochodzące z Azji i mniejszości etnicznych), u których zdiagnozowano zakażenie COVID-19 było niemal dwukrotnie wyższe niż u osób z rasy białej. Należy jednak pamiętać, że dane te nie uwzględniają wpływu zawodu wykonywanego przez daną osobę, chorób współistniejących lub otyłości, które mogą być powiązane z ryzykiem zakażenia COVID-19 i/lub śmierci w wyniku zakażenia.</p>	<p>Najnowsze badania wskazują, że ryzyko śmierci mężczyzn, u których zdiagnozowano zakażenie COVID-19 jest dwukrotnie wyższe niż u kobiet. Należy jednak pamiętać, że dane te nie uwzględniają wpływu zawodu wykonywanego przez daną osobę, chorób współistniejących lub otyłości, które mogą być powiązane z ryzykiem zakażenia COVID-19 i/lub śmierci w wyniku zakażenia.</p>	<p>Pełen wykaz osób zakwalifikowanych do grupy wyższego ryzyka (zaliczanych do grupy najwyższego ryzyka ze względów medycznych) oraz umiarkowanego ryzyka (zaliczanych do grupy ryzyka ze względów medycznych) znajduje się w publikacji NHS „Osoby zakwalifikowane do grupy wyższego ryzyka ciężkiego przebiegu zakażenia koronawirusem”.</p>	<p>Wszystkie kobiety w ciąży powinny zostać poddane ocenie ryzyka w miejscu pracy.</p> <p>Przy przeprowadzaniu oceny ryzyka pracodawcy powinni zapoznać się z najnowszymi wytycznymi dotyczącymi COVID-19 i ciąży przedstawionymi przez stowarzyszenie Royal College of Obstetricians and Gynaecologists (RCOG).</p>

Źródła:

*https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/889195/disparities_review.pdf

†Pełna lista osób zakwalifikowana do grupy wyższego ryzyka ciężkiego przebiegu zakażenia Covid-19:

<https://www.nhs.uk/conditions/coronavirus-covid-19/people-at-higher-risk/whos-at-higher-risk-from-coronavirus/> from-coronavirus/

^Informacje FOM, RCM oraz RCOG dotyczące zakażenia Covid-19 oraz zalecenia z zakresu medycyny pracy dotyczące ciąży

<https://www.rcog.org.uk/en/guidelines-research-services/guidelines/coronavirus-pregnancy/covid-19-virus-infection-and-pregnancy/>

2. Proces zarządzania indywidualną oceną ryzyka

- 2.1 Pracodawcy powinni zarządzać ryzykiem w odniesieniu do całego zakładu pracy, aby zapewnić optymalną ochronę wszystkich pracowników. Plan ramowy ograniczania ryzyka ASC skupia się w szczególności na tym, w jaki sposób pracodawcy mogą wspierać pracowników, którzy są bardziej narażeni na zakażenie lub powikłania w wyniku zakażenia COVID-19 w podejmowaniu decyzji dotyczących stopnia zagrożenia w miejscu pracy. Pracodawcy powinni jednak również umożliwić pracownikom konsultację z członkami gospodarstwa domowego zaliczanych do grupy najwyższego ryzyka z przyczyn medycznych lub którzy zgłaszają obawy dotyczące ryzyka.
- 2.2 Proces zarządzania oceną ryzyka powinien składać się z dwóch etapów: identyfikacji osób potencjalnie narażonych na podwyższone ryzyko, a następnie oceny ryzyka związanego z tymi osobami oraz określenia działań mających na celu zminimalizowanie ryzyka.
- 2.3 Wstępną procedurę identyfikującą potencjalne czynniki ryzyka indywidualnego należy przeprowadzić z udziałem każdego pracownika. Ten etap wstępny należy przeprowadzić w sposób odpowiedni dla danego miejsca i środowiska pracy za pomocą przykładowych środków:
- przeprowadzenie rozmowy z każdym pracownikiem w celu ustalenia, czy jest on obciążony czynnikami ryzyka i czy wymagane jest przeprowadzenie dalszej rozmowy na temat zarządzania ryzykiem;
 - zlecenie uzupełnienia formularza lub ankiety przez wszystkich pracowników i przeprowadzenie rozmów wyłącznie z pracownikami, którzy wskazali potencjalne czynniki ryzyka.
- 2.4 Należy upewnić się, że pracownicy są zaangażowani we wstępną procedurę identyfikacji. Nie należy opierać się na żadnych założeniach.
- 2.5 Zwracając się do pracowników z prośbą o wypełnienie wstępnego formularza identyfikacyjnego, należy wyjaśnić, dlaczego te informacje są niezbędne, jak zostaną one wykorzystane i jakie zostaną podjęte kolejne kroki. Należy zapewnić jasną i zrozumiałą komunikację, aby zachęcić pracowników do uzupełnienia formularza. Oprócz ustalenia osób obciążonych podwyższonym ryzykiem, wstępna identyfikacja powinna uwzględniać możliwość omówienia swojej sytuacji każdemu pracownikowi cierpiącemu na choroby współistniejące lub mającemu konkretne uwagi lub obawy związane ze swoim zdrowiem.

- 2.6 Informacje o stanie zdrowia należy traktować ze szczególną ostrożnością. Pracownik powinien je udostępnić wyłącznie jeżeli są one wymagane do udzielenia mu wsparcia. Udostępniane informacje powinny być dokładne na tyle, na ile jest to niezbędne i uzasadnione. W kontekście zarządzania ryzykiem uzasadnione byłoby zwrócenie się o udostępnienie informacji dotyczących tych czynników, które sprawiają, że dany pracownik jest bardziej podatny na zakażenie lub powikłania w wyniku zakażenia COVID-19. Należy dokładnie wyjaśnić pracownikom, jak przekazywane przez nich informacje będą odnotowywane i podkreślić, że będą one wykorzystywane wyłącznie do wskazanych celów. W tym celu należy wziąć pod uwagę Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) oraz polityk firmy w zakresie gromadzenia danych, które są dokumentami dodatkowymi do standardowych procedur.
- 2.7 Następnie należy opracować szablon rozpoznania i zarządzania ryzykiem, odpowiedni dla danego miejsca pracy. Wytyczne opracowane przez agencję ds. bezpieczeństwa i higieny pracy Health i Safety Executive (HSE), do których należy się ściśle stosować, mogą pomóc organizacjom w rozpoznaniu osób z grupy obciążonej dodatkowym ryzykiem. Zawierają one szablony i przykłady do wykorzystania przez organizacje, wraz ze szczegółowymi wytycznymi dotyczącymi niektórych grup podwyższonego ryzyka. W stosownych przypadkach należy również korzystać z wytycznych HSE dotyczących pracowników z grup podwyższonego ryzyka.
- 2.8 Proces identyfikacji i oceny nie powinien mieć charakteru jednorazowego. Pracodawcy powinni regularnie dokonywać przeglądu oceny i zarządzania ryzykiem w celu uwzględnienia wszelkich nowych danych naukowych dotyczących czynników ryzyka.

Przeprowadzanie rozmów z pracownikami zakwalifikowanymi do grupy podwyższonego ryzyka

- 2.9 Pracownicy prawdopodobnie są zaniepokojeni zagrożeniami wynikającymi z nowych dowodów naukowych. Pracodawcy powinni podjąć szybkie i taktowne działania w celu ustosunkowania się do obaw pracowników. Celem tych rozmów jest nawiązanie współpracy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, mającej na celu wsparcie pracownika w podejmowaniu decyzji dotyczących zarządzania jego ryzykiem. Aby to umożliwić, pracownik musi czuć się doceniany i szanowany. Należy mu zapewnić bezpieczną przestrzeń psychologiczną, która zachęci go do udostępnienia informacji i otwartości.
- 2.10 Należy wziąć pod uwagę potencjalne obawy pracowników związane z możliwością przeprowadzenia otwartej rozmowy, na przykład że ujawnienie tych informacji

może być dla nich niekorzystne w przyszłości w związku z zarobkami, statusem lub warunkami zatrudnienia. Pracodawcy powinni zapewnić, że rozmowy będą odbywać się z zachowaniem szacunku oraz w sposób uwzględniający czynniki kulturowe, aby pracownicy mieli pewność, że będą mogli otwarcie dyskutować i wyjaśniać swoje obawy. Współpracownicy ze związków zawodowych i lokalnych programów partnerskich mogą być źródłem cennego wsparcia dla organizacji podczas wdrażania środków na poziomie lokalnym. Ważnym wsparciem dla organizacji będą również inne sieci współpracy, takie jak dla pracowników ciemnoskórych, pochodzących z Azji i mniejszości etnicznych (BAME) lub osób niepełnosprawnych.

2.11 Rozmowa z daną osobą musi być szczegółowa i przeprowadzana taktownie. Jej celem jest określenie działań umożliwiających zminimalizowanie ryzyka z uwzględnieniem różnych kontekstów, czynników ryzyka i opinii danego pracownika.

2.12 Należy zapewnić podjęcie odpowiednich kroków, aby pracownicy mieli pewność, że będą mogli otwarcie dyskutować oraz rozwiązać ich obawy w następujący sposób:

- zadbać o poufny charakter rozmowy;
- zapewnić wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie dokładnej rozmowy;
- określić cel rozmowy poprzez przedstawienie wyjaśnień i poinformowanie pracowników o konieczności ujawnienia informacji, z uwzględnieniem sposobów wykorzystania informacji oraz w razie potrzeby, gdzie będą one przechowywane;
- umożliwić im zgłaszanie wszelkich uwag;
- dokumentować rozmowy, udostępniać zapisy z rozmów pracownikowi i przechowywać informacje w sposób poufny i bezpieczny.

2.13 Należy zastanowić się nad sposobem poprowadzenia dyskusji, który będzie zależny od specyfiki miejsca pracy. Propozycje środków do zastosowania:

- poprowadzenie rozmowy przez lub z udziałem pracownika ds. medycyny pracy (jeżeli jest to możliwe),
- udział osób z zewnątrz (jeżeli pracownik pragnie skorzystać z dodatkowego wsparcia); mogą to być współpracownicy ze związków zawodowych, sieci pracowników lub inne odpowiednie osoby;

- współpracownicy ze związków zawodowych, lokalnych programów partnerskich i sieci pracowniczych mogą zaoferować wsparcie podczas rozmów, podkreślając uwagi współpracowników z grupy BAME i innych, którzy zostali zaklasyfikowani do grupy ryzyka w związku z Covid-19 w miejscu pracy.

2.14 Pracownicy powinni mieć możliwość zgłaszania swoich uwag w bezpiecznym i wspierającym środowisku. Środki umożliwiające odpowiednią procedurę dokonywania zgłoszeń obejmują:

- zapewnianie okazji do zgłaszania uwag;
- dobrą komunikację z pracownikami w zakresie najnowszych badań/danych;
- przegląd metod zgłaszania uwag, które są dostępne dla pracowników z grupy BAME lub innych grup wysokiego ryzyka;
- wskazanie materiałów skupiających się na konkretnych treściach dotyczących równości;
- upoważnienie kadry kierowniczej wyższego szczebla do realizacji zadań związanych z podwyższonym ryzykiem i świadomością na temat potencjalnie wyższego ryzyka w celu zwiększenia kompetencji podczas rozmów z pracownikami;
- przegląd wszystkich sieci pracowników (np. grupy BAME, osób niepełnosprawnych lub pracowników cierpiących na konkretne choroby) dostępnych w danej organizacji oraz środków dostępnych do zapewnienia lepszego wsparcia i dostępnych metod;
- współpraca ze związkami zawodowymi w zakresie zarządzania ocenami ryzyka w miejscu pracy lub ograniczaniem czynników ryzyka;
- zapewnienie, że wszyscy członkowie kierownictwa wyższego szczebla rozważyli potencjalny wpływ kroków podejmowanych w celu zarządzania ryzykiem na zarobki pracowników, status pracy lub możliwości rozwoju lub warunki ich zatrudnienia.

Więcej informacji:

- [Wytyczne Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej \(DHSC\) związane z koronawirusem \(COVID-19\): Zdrowie i dobrostan pracowników socjalnych świadczących opiekę nad osobami dorosłymi](#)
- [Wytyczne agencji HSE dotyczące pracowników wysokiego ryzyka](#); z uwzględnieniem [kobiet w ciąży oraz tych, które niedawno urodziły dziecko](#), osób niepełnosprawnych oraz osób w określonym wieku
- [Wytyczne agencji SfC na temat zasady równości i różnorodności](#)
- [Wytyczne agencji SfC dotyczące wspierania zróżnicowanej siły roboczej w placówkach świadczących opiekę społeczną nad osobami dorosłymi](#)
- [Wytyczne agencji ACAS związane z koronawirusem \(COVID-19\): wskazówki dla pracodawców i pracowników: osoby szczególnie narażone oraz z grupy wysokiego ryzyka](#)

Kroki do podjęcia po ustaleniu pracowników z grupy podwyższonego ryzyka

Środki dotyczące całego personelu

- 2.15 Należy nadal stosować się do najnowszych wytycznych i podejmować działania mające na celu ochronę i dbanie o dobrostan wszystkich pracowników z grupy wyższego ryzyka ze względu na czynniki przedstawione w niniejszym planie ramowym. Dotyczy to także pracowników pomocniczych oraz pracujących w środowiskach niezwiązanych ze świadczeniem usług opiekuńczych. Na stronie internetowej dotyczącej [COVID-19](#) znajdują się przydatne materiały, które można udostępnić swoim współpracownikom.
- 2.16 W zależności od specyfiki miejsca pracy oraz personelu środki mogą obejmować:
- zaangażowanie pracowników i włączenie ich w proces podejmowania decyzji, szukania rozwiązań i wsparcie;
 - umożliwienie pracownikom zgłaszania swoich uwag;
 - przeprowadzenie przeglądu miejsca pracy z wykorzystaniem wytycznych dotyczących [bezpiecznej pracy](#);
 - zachęcanie do stosowania się do [wytycznych dotyczących mycia rąk i higieny](#);

- rozważenie wpływu systemu pracy (w tym długich/nocnych zmian, dodatkowych zmian lub pracę u kilku pracodawców) na poziom zmęczenia;
- zachęcanie do regularnych przerw, zapewnianie żywności i wody podczas pracy zmianowej;
- dbanie o dobre samopoczucie i odpowiednie postępowanie w związku z chorobami współistniejącymi;
- stosowanie się do zaleceń ministerstwa DHSC oraz agencji PHE w zakresie testów. Środki z [Funduszu ds. kontroli zakażeń \(ICF\)](#) mogą zostać wykorzystane do utrzymania normalnych dochodów pracowników, którzy izolują się, w przypadku występowania objawów COVID-19 lub w przypadku uzyskania pozytywnego wyniku testu;
- zapewnienie jasnych informacji wszystkim pracownikom na temat środków ochrony indywidualnej - czy są wymagane, kiedy należy z nich korzystać (np. udostępnienie zaleceń dotyczących środków ochrony indywidualnej) oraz zapewnienie wszystkim pracownikom odpowiedniego do nich dostępu, zgodnie z aktualnymi wytycznymi;
- przegląd dostępnego wsparcia w zakresie zdrowia, dobrostanu oraz pomocy dla pracowników, jak również w kwestii działań mających na celu dostosowanie wsparcia do potrzeb pracowników z grupy wyższego ryzyka.
- Należy przekazać wszystkim swoim pracownikom jasne informacje o krokach podjętych w celu zarządzania ryzykiem w miejscu pracy.

Środki indywidualne

2.17 Dostępne opcje ograniczenia ryzyka dla pracownika są zależne od rodzaju wykonywanej przez niego pracy i miejsca, w którym pracuje. Decyzję o jakichkolwiek działaniach należy podjąć wraz z pracownikiem. Środki mogą obejmować:

- przeniesienie do innej lokalizacji, gdzie ryzyko jest mniejsze, na przykład w celu wsparcia osób niezakażonych COVID-19;
- zapewnienie pracy zdalnej (jeżeli jest to możliwe) - w większości przypadków, gdzie świadczona jest bezpośrednia opieka osobista nie będzie to możliwe;
- dostosowanie ustaleń dotyczących wykonywanej pracy, np. zmniejszenie lub wyeliminowanie konieczności korzystania z transportu publicznego do pracy.

- w stosownych przypadkach poproszenie o to, aby w domu przebywała wyłącznie osoba korzystająca z usług;
- dalsze porady i wsparcie, na przykład w ramach świadczeń medycyny pracy (jeśli dotyczy).

- 2.18 Jeżeli miejsce pracy nie jest bezpieczne dla pracownika, a pracownik nie może pracować w domu ani zostać przeniesiony na inne stanowisko, wówczas pracodawca może rozważyć udzielenie płatnego lub bezpłatnego urlopu do czasu, gdy powrót do pracy będzie bezpieczny dla pracownika. Jeżeli pracodawca i pracownik nie zgadzają się w kwestii wniosków z tych rozmów, należy postępować zgodnie z lokalnymi procedurami rozwiązywania sporów.
- 2.19 Podejmując decyzje i oceniając ryzyko w miejscu pracy, pracodawcy muszą brać pod uwagę indywidualne okoliczności w poszczególnych przypadkach. Rozmowy powinny być udokumentowane, a egzemplarz protokołu przekazany pracownikowi. Inne przykłady dobrych praktyk podczas prowadzenia rozmów z pracownikami zostały wspomniane powyżej.
- 2.20 Pracodawcy odpowiedzialni są za zapewnienie wdrożenia systemów bezpiecznej pracy, jak również jasne i zrozumiałe objaśnienie tych systemów całemu personelowi. Pracodawcy będą musieli podjąć złożone decyzje w zakresie zarządzania ryzykiem dla pracowników (w tym pracowników stałych, agencyjnych, wykonawców, wolontariuszy) i osób korzystających z ich usług. Pracodawcy powinni stosować się do [wytycznych rządowych w zakresie zarządzania ryzykiem związanym z Covid-19](#). Podejmując decyzje dotyczące pracowników, pracodawcy powinni brać pod uwagę swoje obowiązki w zakresie prawa oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Zaleca się konsultacje ze związkami zawodowymi oraz, w razie potrzeby, zasięgnięcie porady prawnej we własnym zakresie.

Więcej informacji:

- [Wytyczne Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej \(DHSC\) związane z koronawirusem \(COVID-19\): Zdrowie i dobrostan pracowników socjalnych świadczących opiekę nad osobami dorosłymi](#)
- [Wytyczne agencji SfC na temat zasady równości i różnorodności](#)
- [Wytyczne agencji ACAS związane z koronawirusem \(COVID-19\): wskazówki dla pracodawców i pracowników](#)
- [Wytyczne organizacji UNISON: wskazówki dotyczące koronawirusa dla pracowników opieki społecznej](#)

- [Wytyczne organizacji Unite dotyczące koronawirusa na terenie Wielkiej Brytanii](#)
- [Wytyczne agencji HSE dotyczące zasad BHP](#)
- <https://www.skillsforcare.org.uk/Learning-development/ongoing-learning-and-development/health-and-safety/Health-and-safety.aspx>

Wspieranie zdrowia i dobrostanu pracowników

2.21 Obecne czasy są niezwykle trudne dla pracowników opieki społecznej. Dostępnych jest szereg materiałów, które mogą być pomocne w dbaniu o zdrowie i dobrostan pracowników. Obejmują one:

- [stronę internetową organizacji CARE](#) oraz aplikację CARE Workforce, która zawiera aktualne informacje oraz odnośniki do innych materiałów i organizacji świadczących wsparcie;
- [wytyczne Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej \(DHSC\) związane z koronawirusem \(COVID-19\): Zdrowie i dobrostan pracowników socjalnych świadczących opiekę nad osobami dorosłymi](#)
- Materiały dla pracowników opieki społecznej, którzy potrzebują porozmawiać w trudnej sytuacji:
 - Pracownicy opieki społecznej mogą wysłać wiadomość tekstową o treści FRONTLINE na numer 85258 w celu rozpoczęcia rozmowy. Usługa ta jest oferowana przez organizację Shout. Jest ona bezpłatna we wszystkich głównych sieciach komórkowych i stanowi bezpośrednie wsparcie dla pracowników, którzy mogą doświadczać trudności i potrzebować pomocy.
 - Samarytanie rozszerzyli swoją poufną linię wsparcia pracowników zapewniających wsparcie emocjonalne dla wszystkich pracowników opieki społecznej doświadczających stresu, lęków lub przytłoczenia. W ramach tej usługi pracownicy opieki mogą porozmawiać z wyszkolonym wolontariuszem, który ich wysłucha i wskaże dalsze możliwości uzyskania wsparcia. Aby skorzystać z tej formy wsparcia, należy zadzwonić pod numer: 0300 131 7000.
 - Organizacja Hospice UK poszerzyła usługi wsparcia w zakresie żałoby i traumatycznych zdarzeń o wsparcie dla pracowników opieki społecznej. W ramach tej usługi pracownicy opieki mogą porozmawiać ze specjalistą, jeżeli w wyniku pandemii COVID-19 doświadczyli żałoby, traumatycznych zdarzeń lub lęków. Aby skorzystać z tej formy wsparcia, należy zadzwonić pod numer: 0300 3034434.

Dalsze wytyczne i materiały

Dalsze informacje i wytyczne dotyczące opieki społecznej świadczonej osobom dorosłym

- Zaktualizowane wytyczne i materiały edukacyjne dostępne są w aplikacji dla pracowników [Care Workforce](#)
- [Koronawirus \(COVID-19\): wytyczne dotyczące opieki społecznej świadczonej osobom dorosłym](#)
- [Koronawirus \(COVID-19\): wytyczne dla osób otrzymujących płatności bezpośrednie](#)
- [Wirus COVID-19: Etyczny plan ramowy opieki społecznej świadczonej osobom dorosłym](#)
- [Organizacja Skills for Care: Aktualne informacje na temat COVID-19 dla opieki społecznej](#)
- [Wytyczne Instytutu SCIE: związane z koronawirusem \(COVID-19\): wskazówki dla pracodawców i pracowników opieki społecznej](#)

Pozostałe źródła informacji i wytycznych dla pracodawców i pracowników

- [Wytyczne agencji ACAS związane z koronawirusem \(COVID-19\): wskazówki dla pracodawców i pracowników](#)
- [Wytyczne organizacji UNISON: wskazówki dotyczące koronawirusa dla pracowników opieki społecznej](#)
- [Wytyczne agencji SfC na temat zasady równości i różnorodności](#)
- [Wytyczne organizacji Unite dotyczące koronawirusa na terenie Wielkiej Brytanii](#)
- [Wytyczne agencji RCN: Najczęściej zadawane pytania na temat COVID-19 \(koronawirusa\)](#)

Przykłady pozostałych planów ramowych związanych z ryzykiem

- Królewski Instytut Psychiatryczny (Royal College of Psychiatrists) - [COVID-19: Wytyczne dotyczące ograniczania ryzyka dla personelu z grupy BAME w placówkach świadczących usługi z zakresu zdrowia psychicznego](#)

- [Organizacja NHS Employers dysponuje licznymi materiałami wspomagającymi rozmowy na temat samopoczucia oraz indywidualne rozmowy na temat czynników ryzyka.](#)

Przegląd agencji PHE na temat różnych czynników wpływających na ryzyko i skutki zakażenia COVID-19

- [Wytyczne agencji PHE związane z COVID-19: przegląd dysproporcji w zagrożeniach oraz wynikach](#)

© Prawa autorskie Korony Brytyjskiej 2020

Opublikowano na stronie GOV.UK wyłącznie w formacie PDF.

Social Care Group, Social Care Strategy & Workforce Directorate, Workforce Team

www.gov.uk/dhsc

Publikacja ta jest licencjonowana w ramach otwartej licencji rządowej, wersja 3.0, o ile nie określono inaczej. Z treścią licencji można zapoznać się na stronie internetowej nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

W przypadku stwierdzenia jakichkolwiek informacji o prawach autorskich stron trzecich należy uzyskać zezwolenie właścicieli praw autorskich.

OGL