

Werknemers- en werkgeversadvies coronavirus

Beschermen van de veiligheid en gezondheid van werknemers

Advies voor werkend Nederland inzake het nieuwe coronavirus (COVID-19)



Colofon

Versiedatum

Dit document is voor het laatst herzien op 26 juni 2020. Dit is het voorlopig laatste werknemers- en werkgeversadvies. De inhoud van dit advies is gebaseerd op de beschikbare informatie op bovenstaande datum.

Eerdere versies zijn verschenen op:

27 februari 2020

2 maart 2020

12 maart 2020

23 maart 2020

24 maart 2020

9 april 2020

20 april 2020

12 mei 2020

Samenstelling

Dit advies is samengesteld met behulp van het Corona outbreak management team van HumanTotalCare. Dit team bestaat uit de directeur Medische Zaken, (bedrijfs)artsen, senior arbeids- & organisatieadviseurs, managers organisatieadvies, arbeidshygiënisten, ergonomen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, (bedrijfs)psychologen en de preventiemedewerkers die verbonden zijn aan HumanTotalCare of een van haar merken: ArboNed, HumanCapitalCare, Bedrijfsartsen5, Mensely of Focus. Vanuit deze merken werkt HumanTotalCare aan de duurzame inzetbaarheid van werkend Nederland. In dit werkgevers- en werknemersadvies vindt u de kennis van experts en verwijzingen naar websites van de verschillende merken. Zo profiteert u optimaal van de kennis van onze experts. Het Corona outbreak management team is bereikbaar via info@mensely.nl.

Meer informatie

- Met algemene vragen over het coronavirus kunt u terecht bij [het RIVM](#). Telefonisch is het RIVM bereikbaar via het speciale telefoonnummer 0800-1351.
- Voor het aanvragen van coronatesten is de GGD telefonisch bereikbaar via 0800-1202.
- [Website Mensely](#)
- www.rijksoverheid.nl
- www.thuisarts.nl
- <https://www.who.int/>

Disclaimer

Dit document is samengesteld door HumanTotalCare B.V. HumanTotalCare B.V. is de holdingvennootschap van de aan haar gelieerde vennootschappen ArboNed B.V., HumanCapitalCare B.V., Ba5 Zuidwest B.V. (Bedrijfsartsen5), Mensely B.V. en Focus Nederland B.V. Dit document dient als hulpmiddel voor het opstellen van een continuïteitsplan en is met zorg samengesteld op basis van de meest recente beschikbare informatie. U kunt aan dit document geen rechten ontleen. HumanTotalCare B.V. garandeert niet dat de informatie in dit document juist, volledig, bijgewerkt en vrij van schrijffouten is. HumanTotalCare B.V. en de aan haar gelieerde vennootschappen zijn niet

aansprakelijkheid voor eventuele schade en kosten, van welke aard ook, die ontstaan door het gebruik van dit document. Verwijzingen in dit document naar websites van derden zijn uitsluitend ter informatie opgenomen. HumanTotalCare B.V. is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor de inhoud en het functioneren van deze websites.

Intellectuele eigendom

Alle rechten van intellectuele eigendom op of in verband met dit document berusten uitsluitend bij HumanTotalCare B.V. De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld voor eigen gebruik, waaronder gebruik binnen uw organisatie. Het is niet toegestaan om (delen van) dit document te wijzigen of te bewerken, openbaar te maken, te vermenigvuldigen, te distribueren of tegen vergoeding beschikbaar te stellen aan derden, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van HumanTotalCare B.V.

Dit document kan als volgt wordt geciteerd: 'Werknemers- en werkgeversadvies coronavirus', HumanTotalCare B.V., versie 26 juni 2020.

Inhoudsopgave

Deel 1: Informatie voor iedereen.....	6
Verantwoording	6
Over het nieuwe coronavirus (COVID-19).....	6
Handen en contactoppervlakken	7
Stellen van checkvragen.....	7
Temperatuurcontroles.....	7
Groepsimmunitet	8
Lang herstel	8
Diagnose.....	8
Coronatest van de GGD: het opsporen van actieve ziekte.....	9
Antistoffentest: als besmetting voorbij is.....	9
Commerciële (snel)testen	10
Arbodienstverlening	11
Coronatesten via uw arbodienst	11
Aanvullende dienstverlening bij het coronavirus.....	12
Verzuimbegeleiding en re-integratie trajecten	12
Ziekteverzuim en ziekmeldingen.....	12
Speciale groepen werknemers.....	14
Werknemers met een kwetsbare gezondheid	14
Werknemers met verhoogd risico.....	14
Werknemers die een risico vormen	15
Wet- en regelgeving voor kwetsbare werknemers	15
Deel 2: Informatie voor organisaties	16
Overheidsmaatregelen	16
Thuiswerken is nog steeds de norm.....	16
Werkende ouders	16
Internationale reizen	17
Een actuele Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	18
Veerkracht van uw organisatie.....	18
Maatregelen versoepelen en opheffen.....	18
Communicatie	19
Bedrijfscontinuïteitsplan	19
Werknemers in dienst houden.....	19
Veerkrachtige organisatie.....	19
Leiderschap	20
Mentaal welbevinden: verdriet en rouwverwerking.....	21
Emotionele belasting.....	21
Rouwprotocol.....	22

Deel 3: Op de werkplek	23
Werken op locatie	23
Weren van de werkplek: verdenking is voldoende	23
Cruciale beroepsgroepen en vitale processen	23
Zieke op de werkplek	24
Coronavirus op de werkplek: bron- en contactonderzoek.....	24
Terugkeer naar de werkplek na ziekte	25
Veiligheid van het bedrijfspannd.....	26
Veiligheid en stress.....	26
Persoonlijke beschermingsmiddelen, openbaar vervoer en desinfectietunnels	26
Hygiënemaatregelen	27
Social distancing	27
Deel 4: Thuiswerken	29
Thuiswerken.....	29
Software en ICT	29
Wetenschap over thuiswerken.....	29
Psychische belasting bij thuiswerken	30
Ergonomie: thuiswerkplek inrichten	30
De wetgeving over thuiswerken.....	31
Beweeg.....	31
Dagritme.....	31
Bijlage 1 Voorbeeld vragenlijst: coronavirus.....	32
Bijlage 2 Voorbeeld rouwprotocol	33

Deel 1: Informatie voor iedereen

Verantwoording

Dit jaar hebben we geleerd om te leven en werken in aanwezigheid van (de gevolgen van) het coronavirus. Desondanks is het van belang dat onze maatschappij, waaronder uw organisatie, optimaal blijft functioneren en dat we de gezondheidszorg waar mogelijk ontlasten. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap en goed werknemerschap is het aan beide partijen om er alles aan te doen besmetting te voorkomen en in goed overleg de besluiten te nemen. Als [arbodienst](#) kunnen wij u hierbij ondersteunen. Meer informatie hierover vindt u in dit werknemers- en werkgeversadvies of u kunt hiervoor contact opnemen met uw eigen contactpersoon en/of accountmanager.

Voor dit werknemers- en werkgeversadvies zijn de richtlijnen en geboden informatie van [het RIVM](#) en de overige betrouwbare bronnen leidend. Aanvullend daarop vindt u een advies gericht op de werksituatie. Dat helpt u voorkomen dat uw organisatie geconfronteerd wordt met een onverwacht groot aantal ziekmeldingen op hetzelfde moment.

U zult merken dat dit werknemers- en werkgeversadvies soms verder gaat dan de maatregelen vanuit de overheid. Dat is omdat wij extra aandacht hebben voor veiligheid op de werkvloer en bedrijfscontinuïteit. Voor onze aanvullende adviezen geldt dat deze in lijn zijn met die van de [World Health Organization](#) (WHO). Bovendien zijn ze vrijblijvend, dit in tegenstelling tot de adviezen van de overheid.

Over het nieuwe coronavirus (COVID-19¹)

Het is nog steeds van het allergrootste belang om de verspreiding van het coronavirus zoveel mogelijk te vertragen. Iedere dag dat het virus wordt vertraagd, levert tijdswinst op voor de gezondheidszorg. Het is denkbaar dat uiteindelijk de meeste Nederlanders in contact zullen komen met dit coronavirus, maar het is van belang dat dit niet teveel mensen tegelijkertijd zijn. Het vertragen van de verspreiding van het virus, verbetert de (overlevings)kansen van alle patiënten. We moeten samen een tweede golf zien te voorkomen en blijven werken aan 'flattening the curve'.

We komen nu in een fase waar we meer aandacht kunnen besteden aan bron- en contactonderzoek. Nu de testcapaciteit in Nederland verder wordt benut, is de bronopsporing en het stoppen van de verspreiding een stap dichterbij. Nieuwe uitbraken zullen zich voordoen, maar als die in de kiem worden gesmoord, blijft het bij kleine uitbraken. Als we daar samen in slagen, kunnen we een volgende (intelligente) lockdown voorkomen.

¹ De wetenschappelijke benaming van het nieuwe coronavirus is SARS-CoV-2. In dit document wordt de benaming van de ziekte die SARS-CoV-2 veroorzaakt gebruikt, zoals deze ook gehanteerd wordt door het RIVM: COVID-19.

Handen en contactoppervlakken

Hoe lang het virus overdraagbaar is via contactoppervlakken (onder andere kranen, deurklinken en balies), is afhankelijk van het soort materiaal en de omstandigheden. Volgens de eerste schattingen kan dit tussen de vier uur en negen dagen zijn. Desinfectie of wegwassen met reguliere schoonmaakmiddelen is voldoende om een contactoppervlak weer veilig te maken. De beste manier om u te beschermen tegen besmetting via contactoppervlakken is uw handen te wassen alvorens u aan uw gezicht (ogen, neus of mond) zit. Door uw handen gedurende 20 seconden te wassen met vloeibare zeep spoelt u alle vervuiling (inclusief virusdeeltjes) van uw handen weg.

Stellen van checkvragen

Recent heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) haar standpunt over het stellen van checkvragen genuanceerd. U kunt werknemers, klanten en leveranciers checkvragen stellen, bijvoorbeeld of iemand verschijnselen van het coronavirus heeft. Als u de gegeven antwoorden niet registreert of op een andere manier verwerkt, dan is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) hierop niet van toepassing. De AP kan in dat geval geen sancties opleggen. Het kan wel zo zijn dat het op basis van andere privacywetgeving, afhankelijk van de situatie, niet is toegestaan om checkvragen te stellen.

Bij het afnemen van vragenlijsten waarbij persoonsgegevens worden verwerkt, moet u wel aan de AVG voldoen. Als u ervoor kiest om voorafgaand aan een klantbezoek een standaard vragenlijst voor te leggen aan uw bezoekers, dan mag u deze antwoorden alleen registreren indien de bezoeker daarvoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven. [Zie bijlage 1](#) voor een voorbeeld vragenlijst coronavirus.

Een werkgever moet duidelijke instructies communiceren aan werknemers en derden, bijvoorbeeld dat ze geacht worden met klachten passend bij het coronavirus zich niet op de werkplek te begeven. De AP maakt een uitzondering voor werkgevers in de zorg. Alleen zij mogen eigen werknemers controleren op het coronavirus.

Temperatuurcontroles

Voor temperatuurmetingen aan de deur geldt dat deze niet betrouwbaar en niet wenselijk zijn. Het wordt veelvuldig internationaal toegepast met infraroodthermometers waarbij geen aanraking nodig is. Deze temperatuurmeting is echter pas betrouwbaar nadat de persoon in kwestie een half uur geacclimatiseerd is. Daarbij wordt de werknemer die de metingen afneemt onnodig blootgesteld aan veelvuldige contacten.

Bij het aanbieden van temperatuurmetingen van werknemers moet u als werkgever altijd een afweging maken tussen:

1. De privacybelangen van de werknemer. Het standpunt van de AP is dat temperatuurmetingen alleen zijn toegestaan als enkel de temperatuur wordt afgelezen en er geen gegevens worden opgeslagen of op een andere manier worden verwerkt. In dat geval is de AVG hierop niet van toepassing.
2. Uw plicht als werkgever om te zorgen voor een veilige werkplek. Voor de veiligheid van de werkplek geldt dat een temperatuurmeting hier, als het gaat om het coronavirus, geen bijdrage aan levert.

Bent u voornemens om toch temperatuurmetingen uit te gaan voeren, dan is het verstandig om hierover te overleggen met uw Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ook is het verstandig om uw werknemers te informeren over het beleid dat u hanteert met betrekking tot temperatuurmetingen, zodat hierover geen onduidelijkheid bestaat bij uw werknemers.

Groepsimmunititeit

Het coronavirus kan zich niet meer verder verspreiden als er sprake is van groepsimmunititeit onder de wereldbevolking. Er zijn mensen die van nature ongevoelig zijn voor dit virus en er nooit ziek van zullen worden. En er zijn mensen die de ziekte COVID-19 al hebben gehad en antistoffen hebben aangemaakt. Voor beide groepen is het nog onduidelijk of deze vorm van immunititeit volledig en permanent is. Zij zijn (tijdelijk) beschermd en zullen waarschijnlijk niet (meer) ernstig ziek worden. Mensen die het virus bij zich (blijven) dragen, kunnen het virus mogelijk nog wel verspreiden. In de wetenschap noemen we dit dragers. Er is steeds meer bewijs dat deze dragers een belangrijke rol spelen bij de verspreiding van het coronavirus. Tot hier meer over bekend is, kunnen we er niet vanuit gaan dat mensen volledig immuun zijn voor het coronavirus. De beste manier om volledig immuun te worden is door een vaccin te krijgen, maar die ontwikkeling duurt mogelijk nog één tot anderhalf jaar.

Lang herstel

Het merendeel van de mensen heeft na besmetting weinig tot geen klachten, maar een klein deel ontwikkelt zeer ernstige klachten waarvoor behandeling in het ziekenhuis nodig is. De kans om aan het virus te overlijden neemt toe met de leeftijd, maar bij jonge mensen met gezondheidsproblemen kunnen ook ernstige complicaties optreden. De mensen die in het ziekenhuis zijn opgenomen, zeker wanneer zij beademing hebben gehad, hebben vaak een lang herstel. Denk hierbij aan meerdere weken tot maanden.

Diagnose

De ziekte COVID-19 kent verschillende verschijningsvormen. De periode tussen besmetting en het ontstaan van de eerste klachten noemen we de incubatieperiode. De meeste mensen krijgen klachten op dag vijf of zes na besmetting, zelden pas na twaalf dagen of later. Het RIVM beschouwt een quarantaineperiode van veertien dagen als veilig.

Een aanzienlijk deel van de mensen ervaart helemaal geen klachten en merkt dus niets van een eventuele infectie. Sommigen krijgen alleen milde luchtwegklachten en anderen krijgen last van koorts, kortademigheid, extreme vermoeidheid en/of buikklachten.

Iedereen met één of meer van de volgende klachten moet thuisblijven:

Milde klachten:

- verkoudheidsklachten (neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn)
- plotseling verlies van reuk en/of smaak (zonder neusverstopping)
- hoesten

Ernstige klachten (huisgenoten moeten ook thuisblijven):

- benauwdheid
- verhoging of koorts (38,0 graden of hoger)

Coronatest van de GGD: het opsporen van actieve ziekte

Het testbeleid van de GGD is verruimd zodat per 1 juni iedere persoon met klachten die passen bij het coronavirus zich mag laten testen. Het streven is hierbij om de tijd tussen besmetting en vaststellen van die besmetting zo kort mogelijk te laten zijn. Oftewel, bij klachten mag u zich meteen melden bij de GGD via het centrale telefoonnummer **0800-1202**.

De GGD voert de zogenaamde PCR-test uit, waarbij gebruik wordt gemaakt van slijm uit de neus en/of keel. Deze PCR-test wordt gebruikt voor het opsporen van een actieve ziekte. Als er géén sprake is van klachten, of de klachten bestaan al langer dan twee weken, dan is deze test minder betrouwbaar. U kunt via thuisarts.nl, het [RIVM](https://www.rivm.nl) of de [Rijksoverheid](https://www.rijksoverheid.nl) meer informatie vinden over hoe de test in zijn werk gaat. Neem bij ernstige of toenemende klachten altijd contact op met de huisarts.

Na een negatieve testuitslag zal veelal het advies worden gegeven om toch thuis uit te zieken en bij verergering van klachten contact op te nemen met de huisarts. Bij een positieve uitslag volgt een bron- en contactonderzoek vanuit de GGD en moet iedereen in het huishouden thuisblijven. Het doel van dit bron- en contactonderzoek is om nieuwe uitbraken te vertragen en als het kan volledig te stoppen.

De GGD en de Nederlandse laboratoria leveren enorme inspanningen om iedere test zo snel mogelijk af te nemen en te verwerken. Het streven is om binnen 48 uur de uitslag bekend te maken, maar dit kan oplopen tot meerdere dagen. U moet in afwachting van de testuitslag thuisblijven. Het [RIVM heeft brieven](https://www.rivm.nl) opgesteld met de leefregels voor patiënten, hun huisgenoten en (nauwe) contacten. Deze brieven zijn ook beschikbaar in het Arabisch, Duits, Engels, Pools, Roemeens en Turks. De adviezen van de GGD moeten worden nageleefd.

Testafname door de GGD gebeurt op vrijwillige basis en er zijn geen kosten aan verbonden. Hoe meer mensen met klachten zich laten testen, hoe beter de GGD een beeld kan schetsen van de situatie in ons land. Echter, uit [gedragsonderzoek van het RIVM](https://www.rivm.nl) blijkt dat maar één op de drie mensen met luchtwegklachten zich nu bij de GGD laat testen. Oftewel, twee op de drie mensen die (luchtweg)klachten hebben, laten zich níet testen. Een veelgenoemde reden om niet te testen is dat deze mensen denken dat hun klachten niet door het coronavirus komen. Personen met klachten die passen bij het coronavirus, die ervoor kiezen om zich níet te laten testen, moeten alsnog thuisblijven tot ze weer 24 uur klachtenvrij zijn.

Indien u een coronatest wilt ondanks het feit dat u geen klachten heeft, zie dan het hoofdstuk '[Coronatesten via arbodienst](#)' voor meer informatie.

Antistoffentest: als besmetting voorbij is

Het is mogelijk om in het bloed te zoeken naar antistoffen tegen het coronavirus. Dit noemen we een serologietest. Met zo een antistoffentest is vast te stellen of de geteste persoon het coronavirus al heeft gehad. Deze kan pas worden afgenomen vanaf veertien dagen ná de eerste ziektedag, eerder heeft geen zin. Het is zelfs beter om pas één maand na de eerste ziektedag te testen op antistoffen. Deze testen worden op dit moment níet aangeboden door de GGD.

Deze testen worden wel gedaan door bijvoorbeeld bloedbank Sanquin om in te schatten hoeveel mensen in Nederland het coronavirus al hebben gehad. Op dit moment wordt geschat (door bloedbank Sanquin) dat circa 5,5% van de Nederlanders het virus al heeft gehad. Bloeddonoren ontvangen geen persoonlijke uitslag of ze antistoffen hebben aangemaakt. Het is vanaf begin juli wel mogelijk om een persoonlijke antistoffentest via ons aan te vragen. Zie hiervoor het hoofdstuk '[Coronatesten via arbodienst](#)' voor meer informatie.

Een antistoffentest is minder precies dan een PCR-test. Om een antistoffentest zinvol te maken is meer informatie nodig dan alleen het bloed dat wordt getest. Onder andere: welke klachten waren er, hoe ernstig waren die, wat was de eerste ziektedag, op welke dag werd de test afgenomen, welk type antistoffentest is er gebruikt?

De op dit moment lage betrouwbaarheid van deze antistoffentest heeft onder andere te maken met de voorafkansen; het percentage mensen dat het virus al heeft gehad en hoe ernstig ziek zij waren. Mensen die ernstig ziek waren, hebben meer antistoffen aangemaakt, dan mensen die niet of nauwelijks ziek zijn geweest. Hoe hoger dat percentage wordt, hoe zinvoller aangeboden antistoffentesten zullen worden.

Het hebben van antistoffen betekent niet automatisch dat u immuun bent voor dit coronavirus. Luchtwegvirussen staan erom bekend dat ze makkelijker terugkeren en de immuniteit die ontstaat is vaak tijdelijk. De verwachting is dat de immuniteit tegen dit virus (SARS-CoV-2) ongeveer één jaar stand houdt. Omdat dit virus nog zo nieuw is, kan dit in werkelijkheid ergens tussen de zes maanden en tien jaar zijn.

De Taskforce Serologie van het RIVM heeft op 16 juni 2020 een aantal problemen omschreven, die kunnen voorkomen bij antistoftest uitslagen:

- Fout-negatieve uitslag: U heeft het virus wel gehad, maar de antistoffen kunnen (nog) niet aangetoond worden in het bloed, of ze zijn alweer verdwenen.
- Fout-positieve uitslag: De test is positief, maar niet vanwege het coronavirus, maar doordat de test reageert op een ander (corona)virus of bijvoorbeeld geneesmiddel. Als een test reageert op iets anders in het bloed noemen we dat een kruisreactie.
- Positief voorspellende waarde is laag: Als de uitslag positief is, hoe groot is dan de kans dat u het coronavirus ook écht hebt gehad. Bij vele antistoffentesten is de positief voorspellende waarde slechts 60%. Oftewel, de kans dat die positieve uitslag klopt, is bijna even groot als bij het opgooien van een muntje.
- Negatief voorspellende waarde: Als de uitslag negatief is, hoe groot is dan de kans dat u het virus ook écht niet hebt gehad. Ook hierin bestaan grote verschillen.

Commerciële (snel)testen

Er zijn zeer verschillende aanbieders van coronatesten, veelal met een commercieel oogmerk. De betrouwbaarheid van deze testen is heel wisselend, veelal laag. Onder andere de Taskforce Serologie doet op dit moment volop onderzoek naar de verschillende testen en hun betrouwbaarheid. Het gebruik van deze commerciële testen wordt op dit moment nog steeds afgeraden.

Arbodienstverlening

Uw arbodienst en bedrijfsarts kunnen u adviseren over maatregelen om gezondheidsschade te beperken en de werkzaamheden binnen uw organisatie zoveel mogelijk voort te zetten. Dit met aandacht voor het welzijn van werknemers, het welzijn van derden en de bedrijfscontinuïteit. In aanvulling op dit werknemers- en werkgeversadvies vindt u op onze [website](#) een overzicht van veelgestelde vragen voor werkgevers.

Het is inmiddels ruimschoots bekend dat zaken als roken, overgewicht en obesitas een risicofactor zijn voor het ontwikkelen van een ernstige coronavirusinfectie. Leefstijladviezen zijn daarmee belangrijker dan ooit. Uw arbodienst kan veel voor u betekenen door u te helpen met een maatwerkadvies over leefstijl en duurzame inzetbaarheid. Hiermee kunt u als werkgever bijdragen aan het zo gezond mogelijk houden van uw werknemers.

Coronatesten via uw arbodienst

De criteria om in aanmerking te komen voor een coronatest zijn de afgelopen maanden steeds verder verruimd. Vanaf 1 juni 2020 mag iedereen in Nederland die typische klachten heeft zich kosteloos laten testen bij de GGD. Er kunnen situaties voorkomen waarbij de GGD geen test mag uitvoeren volgens de geldende richtlijnen.

Vanwege de grote behoefte aan coronatesten en reizigersverklaringen, starten wij vanaf begin juli met een nieuwe dienstverlening de COVID-19 priority testen. Dat doen we in samenwerking met HetHuisartsenlab: een erkend en vertrouwd laboratorium dat geaccrediteerd is door het RIVM en zelfstandige coronadiagnostiek doet. In samenwerking met HetHuisartsenlab bieden wij vanaf begin juli de volgende coronatesten aan:

1. PCR-test: het opsporen van actieve ziekte.
2. PCR-test: het uitsluiten van actieve ziekte plus een reizigersverklaring.
3. Antistoffentest: als de besmetting voorbij is.

Voor een beschrijving van de eigenschappen van de verschillende testen en hun toepassing verwijzen wij u naar voorgaande hoofdstukken '[Coronatest van de GGD](#)' en '[Antistoffentest; als de besmetting voorbij is](#)'.

Uw werknemer kan voor een van deze testen terecht bij één van de vele teststraten in Nederland. De testuitslag ontvangt de werknemer op zijn/haar telefoon, zeven dagen per week, uiterlijk op de dag na de testafname. De testuitslag wordt doorgegeven aan de GGD. Indien nodig zal de GGD uw werknemer benaderen voor het bron- en contactonderzoek.

De bedrijfsarts kan uw werknemer direct adviseren wanneer hij/zij het werk weer kan hervatten. Zowel de werknemer als de werkgever kan via deze route ook gebruik maken van ons versnelde coronaconsult, waarbij u een maatwerkadvies krijgt. Zo kunt u eerder ingrijpen om gelijktijdige besmetting van veel werknemers binnen uw bedrijf te voorkomen. U kunt ook een grootschalige steekproef aanbieden aan uw werknemers, waarmee u inzicht krijgt in hoeveel werknemers mogelijk al besmet zijn (geweest). Wij bieden u de kans om een beeld te krijgen van wat er binnen uw organisatie speelt.

Aan de testen die wij aanbieden zijn kosten verbonden en uiteraard doet een bedrijfsarts in het kader van het medisch beroepsgeheim geen mededelingen over individuele uitslagen. De ervaring leert dat de werknemer veelal bereid is om zelf zijn/haar testuitslag met de eigen leidinggevende te delen.

Aanvullende dienstverlening bij het coronavirus

Als werkgever kunt u een beroep doen op onze arbodienstverlening. Specialisten kunnen u bijstaan met/bij:

- Advies over werken in de nieuwe werkelijkheid: een opstartcheck onder begeleiding van onze experts.
- Actualiseren van [uw Risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\)](#) aan de hand van de coronamaatregelen.
- Deelname in uw crisisteam en het opstellen van een bedrijfscontinuïteitsplan.
- Advies over preventieve maatregelen.
- Inschatting van gezondheidsrisico's en maatregelen van uw (individuele) werknemers, onder andere ter bescherming van kwetsbare werknemers (ziek en/of zwanger) en met werknemers met een verhoogd risico.
- Advies over maatregelen bij (verdenking van) besmetting met het coronavirus bij een werknemer.
- Advies over [omgaan met de mentale belasting](#) van uw werknemers (eenzaamheid, trauma- en rouwverwerking) en spanningen op de werkvloer.
- Advies over leidinggeven aan thuiswerkenden.
- [Werkplekonderzoek op afstand](#): online (thuis)werkplek-check.

Verzuimbegeleiding en re-integratie trajecten

Een bedrijfsarts bepaalt of een werknemer arbeidsgeschikt of arbeidsongeschikt is door een medische oorzaak. Deze beoordeling verloopt hetzelfde als er sprake is van besmetting met - of ziekte door - het coronavirus. Een bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim en mag u niet op de hoogte stellen van de aard van de gezondheidsklachten.

Uw bedrijfsarts blijft analyses en adviezen uitbrengen en als werkgever of werknemer heeft u de verplichting deze zo goed mogelijk uit te voeren. Het kan zijn dat de werkgever vanwege (de maatregelen rondom) het coronavirus niet in staat is om voor individuele werknemers een (re-integratie)traject uit te voeren. Maak hier duidelijk notitie van in uw eigen dossiervoering, zoals het Plan van Aanpak. Welke maatregelen heeft u niet kunnen uitvoeren en waarom niet? U kunt voor meer informatie het [Addendum: Wet verbetering poortwachter i.v.m. COVID-19](#) op de website van het UWV raadplegen.

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft geadviseerd om indien mogelijk alle gesprekken telefonisch te doen. Wij volgen dit advies van de NVAB.

Ziekteverzuim en ziekmeldingen

Als werkgever dient u de (medische) privacy van werknemers in acht te nemen. Als u overweegt uw werknemer als ziek te registreren, stelt u zichzelf de vraag: is mijn werknemer te ziek om te werken? Als dat het geval is, registreert u hem of haar als ziek. Als uw werknemer echter door de overheidsmaatregelen of andere omstandigheden niet kan

werken, dan ligt het aan de situatie. De onderstaande tabel kan uitsluitend bieden. Als u hierover twijfelt dan is het goed om met uw arbodienst te overleggen.

Wanneer er geen aanleiding is om uw werknemer als ziek te registreren, dan kunt u (thuis)werken faciliteren of normale verlofregelingen gebruiken zoals vakantiedagen, calamiteitenverlof, (kortdurend) zorgverlof en ouderschapsverlof. Als er voor werknemer(s) geen werk meer is, dan is de werkgever verplicht het salaris van de werknemer(s) door te betalen. De overheid heeft hiervoor steunmaatregelen in werking gesteld. Werkgevers kunnen conform de gestelde eisen een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor van het UWV een voorschot ontvangen. Werkgevers kunnen zo werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen.

Situatie, uw werknemer is:	Als ziek registreren?	Wat kunt u wel doen?
Niet in staat te werken vanwege gezondheidsklachten.	Ja	Schakel tijdig de bedrijfsarts in voor advies en overleg.
Niet in staat te werken vanwege gezondheidsklachten door het coronavirus.	Ja	Schakel tijdig de bedrijfsarts in voor advies en overleg.
Wel in staat om te werken, maar mag niet het eigen werk uitvoeren wegens ziekte of gebrek.	Ja	Faciliteer (thuis)werken. Overleg met de bedrijfsarts over passend werk.
Wel in staat te werken, maar mag niet naar het werk komen vanwege overheidsmaatregelen.	Nee	Faciliteer (thuis)werken.
Wel in staat te werken, maar in isolatie/quarantaine gezet door de GGD.	Nee	Faciliteer (thuis)werken.
Wel in staat om te werken, maar wil niet komen uit angst voor besmetting.	Nee	Gebruik normale verlofregelingen zoals vakantiedagen.
Wel in staat om te werken, maar moet voor een zieke zorgen.	Nee	Gebruik normale verlofregelingen zoals kortdurend zorgverlof.
Van plan zich ziek te melden om financiële schade aan mijn organisatie te voorkomen.	Nee	Maak gebruik van de steunmaatregelen.

Als uw werknemer door ziekte niet kan werken, geeft u dat aan ons door. Wij behandelen deze ziekmelding volgens de reguliere werkwijze waarbij wij als arbodienst onder meer zijn gehouden aan professionele richtlijnen en de Wet verbetering poortwachter. Vaak zal het gaan om kort verzuim en is een spreekuur bij de bedrijfsarts niet nodig.

Speciale groepen werknemers

De kans op besmetting met het nieuwe coronavirus is in de basis voor iedereen gelijk. Maar er zijn wel speciale groepen werknemers bij wie een besmetting met het coronavirus kan leiden tot grotere gevolgen. U kunt hierbij denken aan werknemers met een kwetsbare gezondheid. Maar ook aan werknemers met een verhoogd risico op basis van hun werk- of privésituatie, zoals het hebben van een kwetsbaar gezinslid. Het is goed om zorgen die leven bij de werknemers te bespreken.

Uw werknemer hoeft geen medische informatie met u te delen, omdat dit gezien wordt als vertrouwelijke informatie. Als het gaat om werknemers die zelf denken in een risicogroep te vallen door een medisch probleem, dan kunt u ze vragen om contact op te nemen met de arbodienst. De bedrijfsarts heeft medisch beroepsgeheim en kan de gezondheidstoestand en het risico van uw werknemers inschatten. Vervolgens kan de bedrijfsarts u adviseren bij het afwegen van alle verschillende factoren in relatie tot werk. De uitspraak van de bedrijfsarts heeft een adviserend karakter (Arbowet).

Werknemers met een kwetsbare gezondheid

Werknemers met een kwetsbare gezondheid (kwetsbare werknemers volgens de RIVM-definitie) hebben een verhoogd risico op een ernstig ziektebeloop als zij besmet raken met het coronavirus. Dit betekent dat zij vaker ernstige complicaties krijgen, een langere hersteltijd en een grotere kans op overlijden hebben. Deze kwetsbare werknemers moeten daarom extra beschermd worden tegen besmetting met het coronavirus: in de privé- en werksituatie. Uw arbodienst kan u helpen bij het inschatten van de risico's van de werkplek en de (individuele) werknemers. Onder deze groep vallen in ieder geval:

- (Chronisch) zieke werknemers: het risico moet per individu worden ingeschat.
- Zwangere werknemers: alle zwangere vrouwen hebben een kwetsbare gezondheid waar u rekening mee moet houden (voorzorgsprincipe). Vanaf het derde trimester (28 weken) worden zwangere vrouwen vrijgesteld van werkzaamheden waarbij zij in direct contact komen met door het coronavirus besmette personen of materialen. Wij adviseren u om tijdens een uitbraak van het coronavirus op uw werkplek, al uw zwangere werknemers tijdelijk te weren van die werkplek.

Werknemers met verhoogd risico

Werknemers met een verhoogd risico delen we op in twee groepen.

1. Werknemers die op basis van hun functie een verhoogd risico hebben op besmetting. Dit heeft betrekking op de arbeidsomstandigheden (de werkbelasting). Dat kan aan de inhoud van het werk liggen of aan een grote hoeveelheid (nauwe) contacten, zoals in de kinderopvang en het basisonderwijs. Denk daarbij ook aan werknemers die mogelijk patiëntgebonden werk uitvoeren, werknemers met frequent fysiek klantencontact of werknemers in de schoonmaakbranche.
2. Werknemers met een kwetsbaar persoon in de persoonlijke omgeving. Er moet een speciale afweging worden gemaakt als een werknemer een kwetsbaar gezinslid heeft. Denk hierbij aan mantelzorgers of mensen met een kind met een kwetsbare gezondheid. In die situatie gaat het om een verhoogd persoonlijk risico. Immers, als deze werknemer besmet raakt, kan het zeer grote gevolgen hebben voor de thuissituatie.

Werknemers die een risico vormen

Als u te maken heeft met patiënten of klanten met een kwetsbare gezondheid kan uw werknemer een risico vormen op de werkplek. Het is belangrijk dat u zich dat realiseert. Is hier binnen uw organisatie sprake van, dan adviseren wij u contact op te nemen met uw arbodienst.

Wet- en regelgeving voor kwetsbare werknemers

De volgende wetsartikelen zijn van toepassing voor kwetsbare werknemers in het algemeen.

- Arbowet art 3.1: een werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Kwetsbare groepen hebben daarbij recht op extra bescherming.
- Art 7:629 BW: recht op doorbetaling wanneer er sprake is van arbeidsongeschiktheid voor eigen werk vanwege ziekte of gebrek.
- Art 7:628 BW: recht op doorbetaling wanneer een werknemer, zonder ziek te zijn, de overeengekomen arbeid niet kan verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

Een kwetsbare werknemer kan **wel** ziek gemeld worden als hij/zij niet kan werken wegens ziekte. Dat staat los van het feit of er nu een verhoogd risico is op een coronabesmetting of niet. Een kwetsbare werknemer kan **niet** ziekgemeld worden als hij/zij niet ziek is.

Vanuit de wet is het niet te verdedigen dat er sprake is van ziekte of gebrek, als de werknemer wel had kunnen werken als er sprake was geweest van een veilige werkplek en geen verhoogd risico op besmetting met het coronavirus. Immers, als de werkplek veilig is, zonder een verhoogd risico op besmetting met het coronavirus, dan kan de kwetsbare werknemer in principe gewoon werken.

Echter, als de werkgever niet in staat is een veilige werkomgeving te bieden dan moet de werkgever deze werknemer, indien mogelijk, passend vervangend werk aan te bieden.

Als ook dat niet beschikbaar is dan moet deze werknemer op basis van de Arbowet vrijgesteld worden van werk en treedt BW 7:628 in werking: dus geen arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, maar werknemer kan om een andere oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever komt, niet werken. Geen ziekmelding dus.

Het is in individuele twijfelgevallen ter beoordeling van de bedrijfsarts of er bijkomstige omstandigheden zijn die werknemer niet belastbaar maken voor werk en een ziekmelding rechtvaardigen.

Deel 2: Informatie voor organisaties

Overheidsmaatregelen

De werkgever heeft de verplichting te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers, maar ook van derden (bezoekers, klanten, leerlingen, patiënten). Om de volksgezondheid te waarborgen, actualiseert de overheid regelmatig het pakket aan [overheidsmaatregelen](#). U moet de dringende adviezen van de overheid opvolgen, dit zal veel flexibiliteit van u vragen. Als u een maatwerkadvies wilt voor uw eigen organisatie dan kunt u onze experts inschakelen.

Hoe uw organisatie omgaat met de zorgen van werknemers gedurende deze crisis zal een diepe indruk maken. Deze indruk kan langdurig meespelen in de onderlinge relatie, zowel ten positieve als ten negatieve. Wees u hiervan bewust bij het maken van keuzes voor uw organisatie en uw werknemers.

Thuiswerken is nog steeds de norm

De overheid heeft een oproep gedaan aan alle Nederlanders om zoveel mogelijk thuis te werken. U dient hier gehoor aan te geven en dit als werkgever zoveel mogelijk te faciliteren. Omdat de huidige maatregelen voor een langere periode gelden, is het belangrijk dat uw werknemers op een gezonde en duurzame manier thuis (kunnen) werken. Het is verstandig om in deze periode een thuiswerkbeleid op te stellen voor de langere termijn. Zie voor verdere informatie '[Deel 4: Thuiswerken](#)'.

Inmiddels worden steeds meer werkplekken weer in gebruik genomen, het is van belang om die overgang geleidelijk te doen. Zo zou u kunnen beginnen om de voormalig thuiswerkende werknemers bijvoorbeeld één of twee vaste dagen per week naar de werkplek te laten komen, in plaats van in één keer iedereen op alle dagen te verwelkomen. Het kan zo zijn dat thuiswerken voor (een deel van) uw organisatie onmogelijk is. Daarover leest u meer in '[Deel 3: Op de werkplek](#)'.

Houd er rekening mee dat als de gezondheidszorg overbelast raakt, er opnieuw een intelligente lockdown kan worden afgekondigd.

Werkende ouders

De basisscholen, kinderdagopvang, buitenschoolse opvang en het speciaal onderwijs zijn weer opengegaan op 11 mei. Dat betekent niet dat daarmee de problemen van werkende ouders helemaal zijn opgelost. Hoe deze organisaties invulling geven aan de richtlijnen vanuit het RIVM is wisselend en ouders hebben nog steeds te maken met uitzonderlijke situaties. Dat is uitdagend gezien opvang door opa en oma nog steeds niet vanzelfsprekend is, omdat zij mogelijk behoren tot de kwetsbare doelgroep.

Kinderen van 6 jaar of jonger mogen met een snotneus naar de opvang of school, maar de oudere kinderen niet. Kinderen van alle leeftijden, die verhoging/koorts hebben of contact hebben gehad met een coronapatiënt, zijn gedurende 14 dagen niet welkom bij de opvang of

school. Als er contact is geweest met een coronapatiënt moet immers het hele gezin thuisblijven.

Het [Nederlands Jeugdinstituut](#) biedt ouders advies over hoe om te gaan met de 'nieuwe' thuissituatie. Inventariseer, nu en in de toekomst, welke werknemers door het gebrek aan opvang mogelijk in de knel komen. Zorg voor passend beleid en oplossingen, zoals het verlenen van calamiteitenverlof of ouderschapsverlof en informeer uw werknemers hierover.

Internationale reizen

De komende maanden zullen steeds meer landen de beperkingen voor reizigers opheffen. Dit resulteert in een toenemende vraag aan arbodiensten over internationale reizen. De verantwoordelijkheid voor het veilig reizen ligt bij de reiziger zelf. Een reiziger moet zich voorbereiden, de regels kennen en zichzelf op de hoogte houden. Reizen doet men op eigen risico. De [reisadviezen van de Rijksoverheid](#) zijn online beschikbaar evenals de speciaal daarvoor ingerichte website [nederlandwereldwijd.nl](#). Daarbij heeft het ministerie van Buitenlandse Zaken de Reisapp beschikbaar gesteld. Let op: Premier Rutte geeft aan dat er niet meer wordt gerepatrieerd vanwege coronamaatregelen en meerdere reisverzekeringen hebben hun dekking aangepast.

De door overheden afgekondigde maatregelen hebben vaak vergaande consequenties voor reizigers. Houd er rekening mee dat de omstandigheden in een land momenteel zeer snel kunnen veranderen, zoals het ad hoc sluiten van de landsgrenzen. Houd contact met werknemers die het buitenland bezocht hebben, bezoeken of als expat voor u in het buitenland verblijven. Laat reizigers extra zorg besteden aan goede hygiëne en realiseer u daarbij dat hygiëneproducten niet overal ter wereld goed verkrijgbaar zijn. Houd rekening met onvoldoende beschikbaarheid van medische voorzieningen, dit wegens de te verwachten overbelasting van de (mogelijk onderontwikkelde) gezondheidszorg.

Landen en kleurcodes

Bij landen die een oranje kleurcode hebben worden alle niet-noodzakelijke reizen afgeraden en geldt een zeer dringend advies om 14 dagen quarantaine in acht te nemen bij (her)intrede in Nederland. Een coronatest kan deze geadviseerde quarantaineperiode niet verkorten. Bij landen die een gele kleurcode hebben geldt dit quarantaineverzoek niet, let wel: geel kan oranje worden tijdens het verblijf.

Indien een werknemer wil afreizen naar een gebied waarvoor veiligheidsrisico's gelden, kan dat de werknemer in beginsel niet verboden worden. Indien een werknemer wil afreizen naar een risicogebied waarvoor een negatief reisadvies geldt (de kleurcode 'rood' volgens het ministerie van Buitenlandse Zaken), dan kan dit mogelijk wel gevolgen hebben voor het recht op loon van de werknemer.

Reizigersverklaringen met een coronatest (PCR-test)

Elk land hanteert eigen regels als het gaat om reizen naar/vanuit dat land. Controleer voor vertrek altijd welke regels gelden in het land van uw bestemming/vertrek. In het kort zijn er drie mogelijkheden:

1. Gezondheidsverklaring

Een gezondheidsverklaring is een door de reiziger zelf in te vullen formulier over of hij/zij coronagerelateerde klachten heeft. Hiervoor kan de reiziger zelf de Engelstalige RIVM gezondheidsverklaring downloaden en invullen.

2. Reizigersverklaring op basis van een PCR-test

De GGD biedt op dit moment alleen testgelegenheid aan personen die klachten hebben die kunnen passen bij een infectie met het coronavirus. Met een reizigersverklaring toont de reiziger aan dat hij/zij, op het moment van de test, niet besmet is met het coronavirus. Vanaf begin juli kunt u bij ons, in samenwerking met HetHuisartsenlab, tegen een meerprijs een PCR-test met een reizigersverklaring aanvragen. Deze reizigersverklaring onderschrijft de betrouwbaarheid van de uitslag van de PCR-test.

3. Artsverklaring

Over het algemeen is een aparte artsverklaring niet nodig. Mocht een land hierom vragen, dan verschillen de specificaties per land.

De gezondheidsverklaring en reizigersverklaring op basis van een PCR-test zijn over het algemeen voldoende om vrij te kunnen reizen.

Een actuele Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

De [Risico-inventarisatie & -evaluatie \(RI&E\)](#) is verplicht voor alle organisaties met personeel. Het Plan van aanpak is vanuit de Arbowet een verplicht onderdeel van de RI&E. De RI&E moet altijd actueel zijn. Bij organisatorische veranderingen als gevolg van de geldende maatregelen rondom het coronavirus moet u uw RI&E dan ook bijstellen. De Inspectie SZW controleert of de RI&E actueel, compleet en getoetst is, inclusief Plan van aanpak.

In aanloop naar de versoepelingen van de coronamaatregelen, maakt uw organisatie zich op voor een terugkeer naar de werkvloer. Met onze aanvullende RI&E-module inventariseert u alle COVID-19-gerelateerde arbeidsrisico's en stelt u vast welke maatregelen u moet en kunt nemen voor een gezond en veilig bedrijf, ook in tijden van corona.

Veerkracht van uw organisatie

Maatregelen versoepelen en opheffen

De overheid zal de maatregelen de komende tijd versoepelen of verzwaken in reactie op de actuele toestand in Nederland. Bij het versoepelen van de maatregelen is er waarschijnlijk meer ruimte voor maatwerk, omdat daar minder tijdsdruk is. De verwachting is dat er lange tijd sprake zal blijven van een anderhalve-meter-samenleving. Het versoepelen, opheffen of weer aanscherpen van de maatregelen hangt sterk samen met het aantal ziekenhuisopnames. Ook deze periode vraagt van werkgevers en werknemers dus een continue flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

Communicatie

Nu elkaar ontmoeten minder vanzelfsprekend is, is goede communicatie essentieel. Zorg dat u in staat bent om op korte termijn uw werknemers en indien nodig uw klanten, leveranciers en bezoekers te kunnen informeren. Deel in ieder geval informatie over het volgende:

- Informeer over de geldende maatregelen in het kader van het coronavirus.
- Informeer over de aanwezigheid op de werkplek (maak een vast rooster voor wanneer men thuiswerkt of op de werkplek werkt).
- Informeer over richtlijnen voor ziekteverlof en bijzonder verlof.
- Informeer over eventuele werktijdverkorting (indien van toepassing).
- Overweeg het instellen van een centraal communicatiepunt voor de verschillende doelgroepen.
- Waarborg bereikbaarheid van werknemers:
 - Noteer in overleg privénummers (indien nodig).
 - Overweeg app-groepen op te starten voor korte communicatielijnen.

Bedrijfscontinuïteitsplan

Uw bedrijfscontinuïteitsplan helpt u om voorbereid te zijn op de interne en externe gevolgen van het opheffen, versoepelen of (weer) aanscherpen van de overheidsmaatregelen:

- Evalueer uw bedrijfscontinuïteitsplan en pas het aan waar nodig.
- Focus op uw corebusiness, hoe kunt u met de inmiddels bekende en verwachte maatregelen het werk door laten gaan?
- Hoe kunt u flexibel omspringen met de omstandigheden?
- Stel criteria en procedures op waarmee u bepaalt wanneer en hoe uw organisatie terugkeert naar de normale bedrijfsvoering. Houd hierbij rekening met nog eventuele geldende maatregelen (in binnen- en buitenland).

Werknemers in dienst houden

Het coronavirus en de overheidsmaatregelen hebben voor veel organisaties grote financiële gevolgen. Daarom heeft de overheid economische steunmaatregelen in het leven geroepen om werkgevers, werknemers en ZZP'ers te helpen. Dat maakt het hopelijk mogelijk om werknemers zo lang mogelijk in dienst te houden. Werknemers, hun vakmanschap en hoogwaardige kennis zijn namelijk uitermate waardevol voor een organisatie. Zeker wanneer uw organisatie mag herstarten of opschalen en er mogelijk een piekdrukke ontstaat. Een goede vertrouwensband tussen werkgever en werknemer zorgt ervoor dat u gezamenlijk tot goede afspraken kunt komen; ook als dit betekent dat een werknemer (tijdelijk) niet in dienst kan blijven. Werknemers die een goede vertrouwensrelatie hebben met hun werkgever zullen ook sneller geneigd zijn om weer in dienst te treden wanneer dat weer kan.

Veerkrachtige organisatie

Naast vertrouwen spelen ook andere waarden een belangrijke rol in de veerkracht van uw organisatie. Door te werken aan waarden als teamwork, aansprakelijkheid en aanpasbaarheid vergroot u de veerkracht van uw organisatie. Bekrachtig uw visie, missie en waarden om interne cohesie op te bouwen. Waarden zoals controle, interne competitie, hiërarchie en bureaucratie werken averechts. Het is belangrijk om ook in deze tijd initiatieven te blijven belonen en te bekijken welke initiatieven u na de coronacrisis voort kunt zetten.

Communiceer actief met werknemers en klanten. Door hen op de hoogte te houden van de positie van uw organisatie kunnen angsten de kop worden ingedrukt. Door goed naar hen te luisteren kan de organisatie ook ideeën opdoen voor bijvoorbeeld nieuwe dienstverlening, strategische samenwerkingsverbanden en kostenreductie. Deel uw praktijkervaringen intern en met andere organisaties. Probeer bij officiële communicatie de juiste overeengekomen lijnen vast te houden. Dit geeft overzicht en voorspelbaarheid, en daarmee rust.

Leiderschap

Veel leidinggevendenden zullen herkennen dat hun rol in deze periode anders is. Er gelden aangepaste maatregelen op de (thuis)werkplek, collega's werken op afstand of in aangepaste ploegen en er is wellicht sprake van bezorgdheid onder werknemers. Leidinggevendenden zijn er om de kaders te scheppen waarbinnen werknemers gezond en productief kunnen werken, ook thuis.

Dat betekent onder andere dat u ook duidelijkheid moet scheppen over wanneer er niet gewerkt wordt en wanneer het werk erop zit. Laat, om blurring te voorkomen (het vervagen van de grens tussen privé en werk), merken dat werknemers ondanks de afstand gezien worden. Houd belangstellend contact met de teamleden en organiseer overlegmomenten.

Het is belangrijk om op resultaten te kunnen sturen en om vertrouwen te kunnen voelen. Hiervoor is het cruciaal dat er duidelijk wordt gecommuniceerd over doelen en dat de output zo meetbaar mogelijk wordt afgesproken. Op die manier weten werknemers dat ze hebben voldaan aan de verwachting en kunnen ze met een gerust hart de dag afsluiten. Als leidinggevende hoeft u niet te twijfelen aan de productiviteit of effectiviteit van uw werknemers. U heeft immers zichtbaar resultaat. Hierdoor neemt het vertrouwen van beide kanten toe.

De volgende tips helpen leidinggevendenden om de motivatie en veerkracht van werknemers te bevorderen:

- Vertrouw op de kracht van het team en straal dat vertrouwen uit. Goed voorbeeld doet volgen. Een moeilijke periode als deze kan ook een enorme verbinding en loyaliteit opleveren tussen werknemers en uw organisatie.
- Neem de tijd om positieve boodschappen uit te dragen naar uw team en werknemers:
 - U doet wat u kunt met de beste intenties.
 - U doet belangrijk werk.
 - We doen ons werk zo goed mogelijk.
 - We weten niet wat er zal komen maar we zijn goed voorbereid.
 - We zorgen voor onszelf en hebben oog voor elkaar.
 - Voor uzelf zorgen is verantwoordelijkheid nemen, zoals op tijd rusten, slapen, gezond eten en positieve afleiding zoeken.
- Doe aan verwachtingsmanagement. Het is goed om realistische verwachtingen te scheppen bij werknemers en te benoemen dat u niet alle antwoorden heeft. Erken dat er minder middelen/mogelijkheden/mensen beschikbaar zijn om het werk te doen. Durf ook het 'worst case'-scenario te benoemen en bespreekbaar te maken.
- Geef ruimte voor de emoties van uw werknemers. Ieder persoon bevindt zich in een unieke situatie en wordt geconfronteerd met eigen moeilijke momenten. Het is volstrekt

legitiem dat dit leidt tot gevoelens zoals angst, verdriet, onzekerheid, machteloosheid, frustratie en woede. Negatieve emoties zijn een normale reactie op een abnormale situatie. Kom niet direct met oplossingen en bagatelliseer de situatie niet. Erken de gevoelens en de beleving.

- Als u signalen ontvangt van psychische klachten dan is het goed om snel actie te ondernemen. In de beginnende fase kan waardevolle hulp worden geboden door de gezondheidszorg en uw arbodienst. Let hierbij onder andere op prikkelbaarheid, depressieve gevoelens en/of slaapproblemen.
- Indien u nieuwe werknemers heeft, is het goed om een buddy-systeem op te zetten tussen de nieuwe en de meer ervaren werknemers. In de normale situatie kan een nieuwe werknemer zich optrekken aan de dichtstbijzijnde collega. Nu de afstand letterlijk vergroot is, gaat dat moeilijker. Door een buddy per persoon aan te wijzen, is de drempel lager om advies te vragen.
- Vraag bij uw werknemers waar zij behoefte aan hebben en geef waar mogelijk eigen regie. Juist in een situatie van overmacht of gevoelens van machteloosheid kan het voeren van de eigen regie weer rust en zelfvertrouwen brengen.
- Let goed op dat u niemand vergeet, het is in de huidige situatie makkelijk om mensen uit het oog te verliezen. Realiseer u dat onderbelasting, stilzitten en moeten afwachten op wat er komen gaat, ook stressvol kunnen zijn.
- Evalueer het werken met de aanscherpte maatregelen op de werkplek of thuis regelmatig.
 - Hoe is het ervaren?
 - Wat ging goed, wat was lastig?
 - Welke inzichten heeft het ons voor de lange termijn gebracht?

Mentaal welbevinden: verdriet en rouwverwerking

Als gevolg van het coronavirus wordt onze samenleving in een relatief korte periode geconfronteerd met een groot aantal zieken en helaas ook sterfgevallen. Vanwege de coronamaatregelen zijn daarbij veel zaken anders dan mensen gewend zijn.

Zo kan iemand normaal gesproken de eigen geliefden verzorgen, maar door de isolatiemaatregelen en bezoekersrestricties is dat nu vaak niet mogelijk. Dat kan ook tot gevolg hebben dat er bij overlijden geen gelegenheid is (geweest) om persoonlijk afscheid te nemen. Familieleden en vrienden zullen nu soms niet aanwezig kunnen zijn bij een uitvaart of herdenkingsdienst. Dit heeft een buitengewoon grote impact op alle betrokkenen. Het is goed om hier begrip voor te hebben en hierop voorbereid te zijn.

Emotionele belasting

Werknemers kunnen op verschillende manieren (emotioneel) geraakt worden door de gevolgen van het coronavirus. U kunt hierbij denken aan werknemers:

- die geraakt worden door een gebrek aan capaciteit van de gezondheidszorg waardoor zij met eigen aandoeningen minder snel geholpen kunnen worden.
- die niet in staat zijn om de mantelzorg voor hun geliefden voort te zetten wegens het verbod op bezoek aan kwetsbare personen.
- van wie (één van de) dierbaren door ziekte getroffen zijn, maar die zij niet kunnen bezoeken vanwege besmettingsgevaar.
- van wie (één van de) dierbaren overleden zijn.

- die zich via andere routes geconfronteerd zien met financiële onzekerheid, overmatige ziekte en sterfte in de omgeving.

Ieder persoon verwerkt frustratie, verdriet en rouw op een geheel eigen manier. Er kan een grote behoefte bestaan aan contact en samenzijn, waar nu minder mogelijkheid voor is. Maar de desbetreffende werknemer kan ook behoefte voelen om zich terug te trekken voor een bepaalde periode. In ieder geval zal een rouwende werknemer tijdelijk minder belastbaar zijn. Het is goed om contact te houden met uw werknemers en ieder zijn/haar eigen pad hierin te laten volgen. Sommigen zullen snel weer werkzaamheden willen hervatten, bij anderen is hier meer tijd voor nodig. U kunt zich hierbij laten adviseren door uw arbodienst: bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts of psycholoog.

Rouwprotocol

Uw organisatie kan direct of indirect geraakt worden door een sterfgeval. Het opstellen van een rouwprotocol zorgt ervoor dat iedereen weet wat hij/zij moet doen in deze moeilijke periode. In een rouwprotocol neemt u alle denkbare acties op: van het versturen van bloemen/rouwkaart en passend informeren van collega's tot het openen van een online condoleanceregister en het waarborgen van de continuïteit van de werkzaamheden. In [bijlage 2](#) vindt u een voorbeeld van een rouwprotocol.

Deel 3: Op de werkplek

Werken op locatie

Ongeveer veertig procent van de Nederlanders ging tijdens de intelligente lockdown dagelijks naar het werk omdat het aan een locatie gebonden is. Inmiddels komen ook veel werknemers die voorheen thuiswerkten weer terug naar de werkplek. Het is goed om deze overgang geleidelijk en op vrijwillige basis te laten verlopen, bijvoorbeeld door een vast rooster te maken wanneer er wordt thuisgewerkt en wanneer op locatie. De werkgever moet zorgen voor passende maatregelen op de werkplek. De onderstaande adviezen helpen de werkplek veilig te houden.

Voor meerdere sectoren gelden aanvullende overheidsmaatregelen. Raadpleeg hiervoor uw branche-/beroepsvereniging en de website van de Rijksoverheid en het RIVM. De Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA) heeft een [overzicht van branche-informatie](#) gepubliceerd. Het RIVM heeft een [advies geschreven voor contactberoepen](#).

Als hulpmiddel kunt u gebruikmaken van het document '[Het coronavirus. Gezond en veilig werken](#)' dat u vindt op onze website. Wij kunnen u ook voorzien van een maatwerkadvies over het werken in de nieuwe werkelijkheid.

Weren van de werkplek: verdenking is voldoende

Verdenking van het coronavirus bij een werknemer of zijn/haar gezinsleden is voldoende aanleiding om de werknemer van de werkplek te weren. U mag directief en bij herhaling melden dat personen die voldoen aan één van onderstaande punten tijdelijk niet welkom zijn en worden verzocht de werkplek niet te betreden. Herhaal dit bij ieder eerste contact en doe het verzoek om eventuele afspraken om te zetten in telefonische afspraken. Zie [bijlage 1](#) voor een voorbeeld vragenlijst coronavirus.

Weer iedere persoon van de werkplek die:

- milde luchtwegklachten (neusverkoudheid, hoesten, keelpijn, verlies van reuk of smaak) en/of koorts heeft.
- nauw contact heeft gehad met een persoon met luchtwegklachten en/of koorts (een zieke). Nauw contact betekent:
 - Het zich gedurende vijftien minuten binnen twee meter van een zieke bevinden.
 - Het delen van een leefruimte met een zieke (zoals gezinsleden).
 - Fysieke aanraking met een zieke (zoals handen schudden).
- de afgelopen veertien dagen is teruggekeerd uit een oranje gebied uit het buitenland.
- waarbij besmetting met het coronavirus is vastgesteld in de afgelopen 14 dagen, zij dienen minimaal 48 uur volledig klachtenvrij te zijn.

Cruciale beroepsgroepen en vitale processen

Er zijn door de overheid [cruciale beroepsgroepen](#) en/of vitale processen aangewezen. Echter, ook voor deze beroepsgroepen en processen geldt dat al het mogelijke gedaan moet worden om de overheidsmaatregelen te volgen. Het blijft in iedere sector van belang om zoveel mogelijk werknemers thuis te laten werken en werknemers met gezondheidsklachten van de

werkplek te weren. Het feit dat werknemers behoren tot een cruciale beroepsgroep en/of werken in vitale processen, wil namelijk niet zeggen dat deze werknemers per definitie onvervangbaar zijn. Bekijk hoe het vitale proces kan doorgaan zonder deze werknemer. Bijvoorbeeld door tijdelijke vervanging vanuit een vaste pool ingewerkte uitzendkrachten.

Weer alle werknemers met luchtwegklachten en/of koorts totdat zij gedurende 24 uur klachtenvrij zijn én 48 uur koortsvrij en wijs ze eventueel op de mogelijkheid om een coronatest te ondergaan. Indien de werknemer niet bij de GGD terecht kan en u klant bent bij ons, dan kunt u vanaf begin juli een coronatest via uw arbodienst laten doen. De werknemer kan immers drager zijn van het coronavirus en collega's of derden besmetten op de werkplek. Juist op deze werkplekken moeten we verspreiding van het coronavirus tot een minimum beperken om zo de continuïteit van het vitale proces en de organisatie te waarborgen. [Speciaal voor zorgmedewerkers](#) is apart beleid opgesteld.

Indien de coronatest negatief is, heeft thuis uitzien de voorkeur. Indien een zorgmedewerker essentieel is en onvervangbaar dan mag hij/zij met milde klachten (in ieder geval geen koorts) weer aan het werk. Neem hierbij de algemene hygiënemaatregelen in acht en draag eventueel een mond-neusmasker. Zorg in dat geval voor een individuele werkplek en laat deze werknemer contact met anderen vermijden. Maak de werkplek na gebruik door de desbetreffende werknemer schoon met reguliere schoonmaakmiddelen.

Indien de test positief is, volgt bron- en contactonderzoeken door de GGD. Iedereen in het huishouden van de geteste werknemer blijft tot veertien dagen na het laatste contact thuis. De positief geteste werknemer blijft thuis tot minimaal 7 of 14 dagen na de start van de klachten én 48 uur koortsvrij én ten minste 24 uur klachtenvrij.

Zieke op de werkplek

Als een persoon onverhoopt op de werkplek luchtwegklachten en/of koorts blijkt te hebben, dan adviseren we de volgende maatregelen:

- Stuur de desbetreffende werknemer direct naar huis; de werknemer mag terugkeren als hij/zij en diens gezinsleden, gedurende 24 uur volledig klachtenvrij zijn.
- Ventileer de ruimte(s) waar de werknemer is geweest gedurende een half uur.
- Reinig en desinfecteer alle contactoppervlakken (o.a. gereedschap, toetsenbord, trapleuningen, liftknoppen) met reguliere schoonmaakmiddelen.

Coronavirus op de werkplek: bron- en contactonderzoek

Als er sprake is van een bevestigde coronabesmetting op de werkplek dan volgt een [bron- en contactonderzoek door de GGD](#). In aanvulling hierop adviseren wij u het volgende:

- Als de persoon klachten had tijdens de aanwezigheid op de werkplek, onderneem dan de acties zoals genoemd bij 'Zieke op de werkplek'.
- Ga zorgvuldig om met de privacy van alle betrokkenen.
- Vraag de GGD om advies en informeer eventueel uw arbodienst.
- Doe een geanonimiseerde mededeling aan alle werknemers met:
 - een extra oproep alert te zijn op luchtwegklachten.
 - informatie over de door u genomen/te nemen maatregelen.
- Heb speciale aandacht voor zorgen bij kwetsbare werknemers en werknemers met een verhoogd risico.

- Als er sprake is van een uitbraak van het coronavirus via uw werkplek, weer dan uw zwangere werknemers indien mogelijk van de werkplek, totdat de situatie volledig onder controle is.
- Als u behoefte heeft om werknemers te laten testen via uw arbodienst en u bent klant bij ons, dan is dit vanaf begin juli mogelijk. Zie het hoofdstuk '[Coronatesten via uw arbodienst](#)'.
- Het [RIVM heeft brieven](#) opgesteld met de leefregels voor patiënten, hun huisgenoten en (nauwe) contacten. Deze brieven zijn ook beschikbaar in het Duits, Engels en Turks.

Het is van belang dat uw werkplek veilig is voor alle aanwezigen en dat een eventuele besmetting van meerdere collega's (tegelijktijd) wordt voorkomen. U kunt ervoor kiezen om uw eigen versie van bron- en contactonderzoek uit te voeren en een logboek maken van werknemers die risico hebben gelopen op besmetting. Ga hierbij zorgvuldig om met de privacy van alle betrokkenen. U zoekt de personen met wie de coronapatiënt contact heeft gehad tijdens zijn/haar besmettelijke periode via uw werkplek. Die besmettelijke periode begint twee dagen voor de eerste ziektedag (de eerste dag waarop er klachten ontstonden) en eindigt als de patiënt 24 uur klachtenvrij is en minimaal zeven dagen na de eerste ziektedag. Er is een risico op besmetting wanneer er binnen de besmettelijke periode sprake was van:

- fysieke aanraking (of dichtbij hoesten/niezen).
- zich in een gesloten ruimte bevinden met die persoon gedurende 15 minuten.
- binnen twee meter van die persoon zijn gedurende 15 minuten.

Wij adviseren u om werknemers voor wie een van bovenstaande criteria geldt gedurende veertien dagen preventief te weren van de werkplek.

Binnen één huishouden is de kans op besmetting met het virus bijna 100%, oftewel, als bij een huisgenoot het coronavirus is vastgesteld, dan is de kans dat de andere huisgenoten besmet zijn zeer groot. Dit is de reden dat ook zij thuis moeten blijven, zelfs als ze zelf geen klachten hebben.

Terugkeer naar de werkplek na ziekte

Werknemers die een vrijwillige coronatest hebben gedaan bij de GGD hoeven hun uitslag niet met u te delen, maar zullen dit in de meeste gevallen wel doen. Als er geen test is uitgevoerd of er een negatieve testuitslag is, dan wordt geadviseerd om thuis uit te zieken, totdat de zieke gedurende 24 uur klachtenvrij is. Neem bij ernstige of toenemende klachten altijd contact op met de huisarts.

Hoelang het duurt voordat een voormalig COVID-19 patiënt weer aan het werk kan, is afhankelijk van de ernst en het soort klachten. De positief geteste werknemer blijft thuis tot minimaal 7 of 14 dagen na de start van de klachten én 48 uur koortsvrij én ten minste 24 uur klachtenvrij. Let wel: COVID-19 is een ziekte die een traag herstel kent met klachten zoals extreme vermoeidheid en concentratiestoornissen. Het is goed mogelijk dat een werknemer zichzelf zal overschatten en meer zal willen ondernemen dan medisch gezien verstandig is. Ook hierbij kan de bedrijfsarts u adviseren.

Terugkeer naar de werkplek van deze werknemers kan spanningen opleveren bij collega's. Besteed hier aandacht aan, onder andere door werknemers vooraf te informeren en gerust

te stellen. Schakel waar nodig de hulp in van externe professionals zoals een bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijk werker.

Veiligheid van het bedrijfspand

Het virus kan niet via de normale huid binnendringen, maar wel via kleine druppels de slijmvliezen van de ogen, neus, mond en luchtwegen binnendringen. Deze druppels kunnen maar een beperkte afstand overbruggen. Er zijn aanwijzingen dat het voorzien in goede ventilatie de kans op besmetting kan verkleinen. Hierbij is vooral het aanvullen met verse buitenlucht van belang, een open raam doet wonderen.

Wij adviseren u het volgende:

- Heeft u een mechanische ventilatie, zet dan bij normale bezetting de ventilatiestand hoger. Bij minimale bezetting volstaat de normale ventilatiestand.
- Laat uw ventilatiesysteem eerder beginnen en later eindigen dan normaal (bijvoorbeeld twee uur voor en na werktijd).
- Bij binnenklimaatssystemen waarbij lucht gerecirculeerd wordt, adviseren we u contact op te nemen met uw installateur. Die kan kijken of aanvullende maatregelen nodig zijn om te voorkomen dat eventuele virusdruppels via recirculatie binnenkomen.
- Mocht u uw gebouw op een natuurlijke manier ventileren, dan adviseren we u frequenter te luchten dan normaal.

Ook willen we voor de zekerheid aandacht vragen voor het toiletgebruik, zodat verspreiding van de coronavirus in fecesdeeltjes via de lucht ook tegengegaan wordt. Attendeer uw werknemers erop de toiletdeksel voor het doorspoelen te sluiten. Daarnaast is het ventileren van de toiletruimte van belang.

Veel bedrijfspanden zijn (deels) minder in gebruik vanwege de maatregelen van de overheid. Wanneer warm water langdurig stilstaat omdat kranen niet langer worden doorgespoeld, ontstaat er een risico op legionellabesmetting. Zorg dat uw werkplek veilig blijft door [preventieve maatregelen tegen legionella](#) toe te passen.

Veiligheid en stress

De NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) waarschuwt dat werkgerelateerde stressfactoren leiden tot vermindering van de concentratie en het vermogen om beslissingen te nemen. Onder stress zijn werkenden sneller afgeleid, hebben ze een verminderd geheugen en een toename van twijfels. De toegenomen stress van de coronacrisis kan van invloed zijn op het veiligheidsgedrag op de werkvloer en daar tot onveilige handelingen leiden. Met name voor risicovolle taken tijdens bijvoorbeeld werken op hoogte, onderhoudswerkzaamheden, heftruck rijden of het bedienen van machines is bekend dat toename van werkgerelateerde stress leidt tot een verhoging van het aantal ongevallen.

Persoonlijke beschermingsmiddelen, openbaar vervoer en desinfectietunnels

Over het algemeen heeft het dragen van [persoonlijke beschermingsmiddelen](#) geen meerwaarde in situaties waar die voor het coronavirus ook niet werden gebruikt. We zien echter dat er beleidswijzigingen ontstaan, onder invloed van maatschappelijke druk. Het dragen van mondkapjes of handschoenen door personeel dat hier niet in getraind is, werkt niet beschermend. Zonder zorgvuldige instructie en training leiden deze middelen tot meer

verspreiding omdat zij vaak niet goed gebruikt worden. Daarbij is het langdurig dragen van handschoenen schadelijk voor de huid.

De overheid stelt vanaf 1 juni 2020 niet-medische mondkapjes verplicht in het openbaar vervoer, expliciet omdat zij daar geen andere keus heeft. Er kan geen 1,5 meter afstand worden gehouden, er is langdurig contact in een afgesloten ruimte, er kan geen screenende vragenlijst worden gebruikt. De medisch wetenschappelijke onderbouwing voor het dragen van niet-medische mondkapjes is dun. De overheid heeft [instructies over niet-medisch mondkapjes](#) gegeven zoals: hoe ze gemaakt moeten worden, dat ze slechts drie uur gedragen mogen worden, een schoon mondkapje voor iedere reis en na gebruik wassen op 60 graden Celsius. Deze mondkapjes beschermen alleen tegen de overdracht van jou naar anderen en niet andersom.

Desinfectietunnels of cabines waar mensen besproeid worden met desinfectiemiddelen of door een mist ('fogging') van desinfectiemiddelen moeten lopen zijn niet zinvol in situaties waar ze voor het coronavirus ook niet werden gebruikt. Ze zijn niet effectief in het voorkomen van verspreiding van het coronavirus. Sterker nog, de gebruikte desinfectiemiddelen kunnen leiden tot irritatie van de huid en luchtwegen en het gebruik ervan op deze wijze wordt over het algemeen afgeraden.

Hygiënemaatregelen

Informeer werknemers over maatregelen ten aanzien van persoonlijke hygiëne:

- Raak zo min mogelijk de ogen, neus en mond aan.
- Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog en gebruik papieren zakdoekjes, gooi deze na gebruik direct weg.
- Stel middelen beschikbaar voor een goede handhygiëne:
 - Was regelmatig de handen met water en zeep en droog af met papieren handdoekjes. Vraag aandacht voor de RIVM [wasinstructie](#).
 - Gebruik handalcohol met een terugvetter als er geen handenwasgelegenheid is.
- Hang mededelingen ter herinnering bij de ingang, lunchruimtes en toiletten.
- Maak contactoppervlakken dagelijks meerdere keren schoon met reguliere schoonmaakmiddelen: handgrepen, leuning, lichtknoppen, liftknoppen, balies, gereedschap, toetsenborden, computermuizen, telefoons, kranen, zeephouders, gootstenen, toiletten etc.
- Besteed aandacht aan het wassen van servies en bestek met water en zeep. Bij voorkeur op een hoge temperatuur in de vaatwasser.

Social distancing

U moet het aantal contacten verminderen en de afstand tussen mensen vergroten (social distancing). Maatregelen om social distancing toe te passen staan hieronder.

- Maak een vast werkrooster waarbij er minder overlap is tussen collega's.
- Voorkom aanraking waar mogelijk en schud geen handen.
- Beperk samenkomsten in tijd, frequentie en aantallen.
- Werk in verschillende kamers van een beschikbaar pand.
- Spreid openingstijden en de tijden waarop wordt gewerkt en pauze wordt genomen.
- Beperk reisbewegingen.
- Gebruik met maximaal twee personen tegelijk de lift en stimuleer traplopen.

- Plan bijeenkomsten in als online, videoconferencing of telefonisch.
- Annuleer alle evenementen of laat deze doorgaan zonder publiek.
- Ga in gesprek met werknemers in niet-kritische functies, zoals stagiairs, over hun aanwezigheid.

Deel 4: Thuiswerken

Thuiswerken

De overheid heeft duidelijk afgekondigd dat thuiswerken nog steeds de norm is voor heel Nederland. Thuiswerken moet mogelijk zijn voor (de functie van) de werknemer en de ondersteuning vanuit ICT. Daarbij gaat het over software en ICT, maar ook over psychische belasting en gezond thuiswerken. Inmiddels worden steeds meer werkplekken weer in gebruik genomen, het is van belang om die overgang geleidelijk te doen. Oftewel niet iedereen in één keer weer alle dagen naar het werk te laten komen. Omdat de huidige maatregelen voor een langere periode gelden, is het belangrijk dat uw werknemers op een gezonde en duurzame manier thuis (kunnen) werken. Het is verstandig om in deze periode een thuiswerkbeleid op te stellen voor de langere termijn.

In de nieuwe werkelijkheid heeft het kantoor ook een andere rol gekregen. Het is meer dan voorheen een plek geworden voor ontmoeting en sociaal contact, waar werknemers zelfs graag naartoe gaan om elkaar weer te kunnen zien. Hoe u uw werkomgeving veilig kunt maken leest u in [‘Deel 3: Op de werkplek’](#) in dit advies. Wij kunnen u ook voorzien van een maatwerkadvies over het werken in de nieuwe werkelijkheid.

Software en ICT

Stel handleidingen op voor toegang tot de digitale werkomgeving vanuit verschillende apparaten. Stel eventueel ook aanvullende software voor overleggen/samenwerken beschikbaar. Let er hierbij op dat uw data veilig zijn. Deze periode is zeer aantrekkelijk voor cybercriminelen, dus zorg dat u de gegevens van uw eigen organisatie, werknemers en klanten beschermt. Onderzoek de mogelijkheden voor digitaal werken/onderwijs. Bijvoorbeeld met behulp van de tijdelijk gratis software van [Microsoft Teams](#) of [Google Meet](#).

Vanwege de toename van digitaal verkeer zijn er vaker (kleine) storingen. Realiseer u dat dit onder andere kan liggen aan de instellingen van de eigen router van uw werknemers. Routers zenden standaard op een bepaalde GHz-band die overvraagd kan zijn. De consumentenbond heeft een [stappenplan ‘wifi verbeteren’](#) gemaakt om de wifi in de eigen woning te verbeteren.

Wetenschap over thuiswerken

Over thuiswerken bestaat een aantal onzekerheden en misverstanden. Dit weten wij vanuit onderzoek over het thuiswerken voordat het coronavirus opdook:

- Het aantal thuiswerkenden is gestegen van 2,8 miljoen in 2013 naar 3,3 miljoen in 2018.
- Werknemers geven aan thuis zelf productiever te zijn dan op het werk: 70%.
- Werknemers denken dat hun collega’s ook productiever zijn thuis: 54%.
- Werknemers geven aan thuis minder pauzes te nemen en langer door te werken: 82%.
- Werknemers die meer autonomie hebben, zijn gelukkiger in hun werk en minder vaak ziek.

Psychische belasting bij thuiswerken

Gebrek aan sociale contacten

Eén van de meest gehoorde klachten van mensen die langere tijd thuiswerken of voor wie thuiswerken niet de eigen keuze is, is het gebrek aan sociale contacten en een verlies van verbondenheid. Sommige mensen ervaren zelfs een behoorlijke mate van sociale isolatie. Ze kunnen zich eenzaam voelen en zelfs emotionele klachten ervaren, zoals somberheid of neerslachtigheid.

Sociale steun (van collega's en de leidinggevende) is een belangrijke energiebron in het werk. Sociale steun houdt verschillende dingen in. Het is de waardering die u krijgt van uw leidinggevende, maar ook de hulp die een collega aanbiedt als u met een probleem worstelt. Het is de gezelligheid die mensen op de werkplek ervaren. Deze energiebron valt grotendeels weg als de sociale interactie op de werkplek wegvalt. De nieuwe technologie kan veel goedmaken. Blijf verbonden door gebruik te maken van alternatieve communicatiemiddelen, zoals videobellen voor vergaderingen en WhatsApp-groepen.

Blurring: grens tussen privé en werk vervaagt

Als het werkdomein het privédomein binnendringt, kan dat leiden tot 'blurring'. De grens tussen privé en werk vervaagt. Er kan geen psychologische afstand worden genomen van werk en privé verliest de functie van rust en herstel. Het continue 'aanstaan' zorgt ervoor dat werknemers geen afstand krijgen van (de zorgen over) het werk. Het hoofd blijft alert en het lijf blijft stresshormonen produceren en zowel hoofd als lijf kunnen dan de nachtrust verstoren. Blurring is te voorkomen door scherp de grens te trekken wanneer en waar u werkt. Neem het werk bijvoorbeeld niet mee naar de plek waar u ontspant. Op termijn maakt u dan de koppeling tussen deze plek en de stress die u vanuit het werk kunt ervaren.

Overcompenseren

Door thuiswerken neemt de zichtbaarheid van het werk af. Werknemers zijn niet meer 8 uur fysiek aanwezig. Dat kan bevrijdend voelen, doordat werknemers hun eigen tijd kunnen indelen, maar heeft ook een keerzijde. Als een werknemer thuis de laptop om 17.00 uur dichtklapt, is er niemand die heeft gezien dat hij werkelijk een volle dag heeft gewerkt. Niemand wil gezien worden als iemand die er de kantjes vanaf loopt, waardoor mensen snel geneigd zijn meer uren te werken. Dit kan soms extreme vormen aannemen, wanneer werknemers elkaar tot laat in de avond bellen en mailen, waardoor de werk-privébalans verder onder druk komt. Er is hier een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevendenden.

Ergonomie: thuiswerkplek inrichten

Niet iedereen heeft thuis een volledig ingerichte werkplek. Daardoor werken werknemers bijvoorbeeld langdurig aan de keukentafel met hun laptop. Dat gaat een tijdje goed, maar kan nek- en schouderklachten veroorzaken. De basis van een goede werkhouding is: de bovenbenen zijn ondersteund en de voeten staan goed op de vloer (of een verhoging), de rug is recht, de onderarmen leunen op goede armsteunen of het werkblad en de bovenkant van het beeldscherm is iets onder ooghoogte. Laat desgewenst een expert meekijken met de instellingen van de (thuis)werkplek van werknemers via onze [online \(thuis\)werkplek-check](#).

Inventariseer indien nodig of uw werknemer over de juiste middelen beschikt om thuis te kunnen werken. Als uw werknemers behoefte hebben aan de eigen materialen om de thuiswerkplek in te richten, kunt u overwegen deze te (laten) verplaatsen naar de woning van de werknemer. U kunt hierbij denken aan: bureaustoel, voetenbankje, apart toetsenbord etc.

De wetgeving over thuiswerken

Voor de Arbowet moet de werkgever elke arbeidsplaats in zijn arbobeleid betrekken. Ook de thuiswerkplek. Als werkgever moet u nagaan of de thuiswerkplek bijvoorbeeld ergonomisch is ingericht. Maar het gaat in dit geval om een bijzondere situatie. Het werken vanuit huis wordt geadviseerd vanuit de overheid om het coronavirus in te dammen en is niet de keuze van werkgever of werknemer. Als werkgever moet u hier toch gehoor aan geven. Elke organisatie moet de juiste spullen vinden voor iedereen, en checken dat alle werknemers goede werkplekken hebben. De zorgplicht van de werkgever geldt nog steeds.

Beweeg

Gemiddeld genomen haalt zeventig procent van de Nederlanders de bewegingsnorm in normale tijden (voor de coronamaatregelen) niet. Nu mensen niet naar de sportschool/-vereniging kunnen en meer dan ooit thuiswerken, is het belangrijk werknemers te stimuleren in beweging te blijven. Door meer te bewegen voelen mensen zich namelijk fitter, productiever, meer ontspannen, minder gestrest en minder vermoeid. Dat heeft ook een positief effect op de weerstand.

In beweging blijven tijdens het thuiswerken kan op verschillende manieren. Wissel het zitten elk half uur af met bewegen. Haal een glas water, een kop koffie, telefoneer lopend, doe een paar rek- en strekoefeningen. Alles om de spieren even los te maken. Gebruik de pauze om een wandeling te maken (houd anderhalve meter onderlinge afstand).

Dagritme

Thuiswerken kan een aanslag zijn op het normale werkritme en het sociale leven. Behandel de dagen als gewone werkdagen, dus: douchen en aankleden, grenzen aangeven aan familieleden of huisgenoten, tijdens pauzes even een frisse neus halen en zoveel mogelijk de werkdag volgen. Dat laatste houdt in dat u ook tijd moet nemen voor pauzes en liefst ook echt een moment aanmerkt als einde van de werkdag. Werk in de avonden niet door, maar maak bewust tijd voor ontspanning zodat u ook een goede nachtrust krijgt. Doe desgewenst een ontspannings-/mindfulness-oefening voor het slapen gaan. Het is belangrijk om te kunnen herstellen van de dag.

Bijlage 1 Voorbeeld vragenlijst: coronavirus

U heeft een afspraak bij ons, in verband met de coronaviruspandemie willen wij u een aantal vragen stellen. Deze vragen zijn bedoeld voor **uzelf maar óók voor uw huisgenoten**:

1. Heeft u **en/of één van uw huisgenoten** op dit moment last van:
 - a. Koorts (boven de 38.0 graden Celsius) Ja/Nee
 - b. Niezen en/of neusverkoudheid Ja/Nee
 - c. Hoesten en/of kortademigheid Ja/Nee
 - d. Verlies van reuk en/of smaak Ja/Nee
 - e. Keelpijn Ja/Nee
 - f. Nieuw ontstane misselijkheid en/of diarree Ja/Nee

2. Bent u nu in thuisisolatie? Ja/Nee

3. Heeft u het coronavirus/COVID-19 gehad in de afgelopen 3 weken? Ja/Nee
En bent u minder dan 3 dagen klachtenvrij? Ja/Nee

Indien u één van deze vragen met **'ja'** beantwoordt, willen wij u vragen om uw afspraak op een ander moment in te plannen.

Als u twijfelt over uw gezondheid, neem dan vooraf contact met ons op.

Bijlage 2 Voorbeeld rouwprotocol

Aandachtsgebied	Acties	Wie
Melding sterfgeval	<ul style="list-style-type: none"> • Controleren of bericht klopt. 	Manager
Informeren	<ul style="list-style-type: none"> • Besluiten hoe, waar en wanneer het nieuws wordt gebracht. • Leidinggevende en naaste collega's informeren en opvangen. • Afdeling instrueren hoe te handelen als wordt gebeld voor de overleden werknemer. • Condoleancebrief en overlijdensbericht opstellen. • Afdeling HR inlichten i.v.m. registratie, communicatie, salarisadministratie, arbodienst etc. 	Manager Leidinggevende
Contact met nabestaanden	<ul style="list-style-type: none"> • Contact met nabestaanden opnemen. • Bloemen en kaarten sturen 	Leidinggevende
Organisatorische aanpassingen	<ul style="list-style-type: none"> • Annuleren van afspraken van de overledene. • Lopende zaken toetsen op prioriteit. • Overname van werkzaamheden regelen. • Communicatie naar klanten. • Account, autorisaties en mailadres verwijderen. • Overhandigen van de persoonlijke bezittingen aan de familie. 	Leidinggevende
Tussen overlijden en uitvaart	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van condoleancemogelijkheid in de vorm van een (online) register. • Personeel informeren over de datum van de uitvaart. • Bezorgen van een bloemstuk. • Inrichten van een herdenkingsplek. 	Leidinggevende
Uitvaart	<ul style="list-style-type: none"> • Op afstand (indien mogelijk) de uitvaart bijwonen of de uitvaart later gezamenlijk terugkijken op beeld. • Collega's opvangen. 	Leidinggevende
Praktische zaken	<ul style="list-style-type: none"> • Indien van toepassing uitkeren van financiële regelingen/toepassen ANW hiaatverzekering. • Formele beëindiging dienstverband. • Administratieve afronding. 	HR
Nazorg	<ul style="list-style-type: none"> • Als nodig nazorg bieden aan werknemers. 	Bedrijfsmaatschappelijk werk
Werving en selectie op ontstane vacature	<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor de positie van de nieuwe werknemer die op de opengevallen plek komt. 	Leidinggevende
Aandacht voor bijzondere dagen	<ul style="list-style-type: none"> • Sterfdag een jaar na datum: Kaart of bloemetje sturen aan nabestaanden. 	Leidinggevende