

## **Werknemers- en werkgeversadvies coronavirus**

### **Beschermen van de veiligheid en gezondheid van werknemers**

Advies voor bedrijfscontinuïteit inzake het nieuwe coronavirus (COVID-19)

# **ArboNed**



***Gezond ondernemen. Daar zijn wij voor.***

## Colofon

### Versiedatum

Dit document is voor het laatst herzien op 20 april 2020. 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

### 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, arbeidshygiënist, ergonomen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, (bedrijfs)psychologen en de preventiemedewerker die verbonden zijn aan HumanTotalCare of een van haar merken: ArboNed, HumanCapitalCare, 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 van 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 [coronavirus@arboned.nl](mailto:coronavirus@arboned.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.
- [Website ArboNed](#)
- [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)
- [www.thuisarts.nl](http://www.thuisarts.nl)
- [www.who.int](http://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 aansprakelijk 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 20 april 2020.

## Inhoudsopgave

<b>Deel 1: Informatie voor iedereen.....</b>	<b>6</b>
Verantwoording .....	6
Over het nieuwe coronavirus (COVID-19).....	6
Diagnose.....	6
Handen en contactoppervlakken .....	7
Betrouwbare testen .....	7
Commerciële (snel)testen .....	7
Screening.....	7
Temperatuurcontroles.....	8
Groepsimmunitet .....	8
Lang herstel.....	8
Arbodienstverlening .....	8
Testaanvragen door arbodienst: medewerkers in de zorg buiten het ziekenhuis.....	8
Reguliere dienstverlening.....	9
Individuele (re-integratie)trajecten.....	9
Aanvullende dienstverlening bij het coronavirus.....	10
Ziekmeldingen .....	10
Speciale groepen werknemers.....	11
Werknemers met een kwetsbare gezondheid .....	12
Werknemers met verhoogd risico.....	12
Werknemers die een risico vormen .....	12
<b>Deel 2: Informatie voor organisaties .....</b>	<b>13</b>
Overheidsmaatregelen .....	13
Thuiswerken is de norm .....	13
Werkende ouders.....	13
Internationale reizen.....	13
Veerkracht van uw organisatie.....	14
Maatregelen versoepelen en opheffen.....	14
Communicatie .....	14
Bedrijfscontinuïteitsplan .....	15
Werknemers aanhouden.....	15
Veerkrachtige organisatie.....	15
Leiderschap.....	16
Mentaal welbevinden: verdriet en rouwverwerking.....	17
Emotionele belasting.....	17
Rouwprotocol.....	18

<b>Deel 3: Op de werkplek</b> .....	<b>19</b>
Werken op locatie .....	19
Weren van de werkplek: verdenking is voldoende .....	19
Cruciale beroepsgroepen en vitale processen .....	19
Zieke op de werkplek .....	20
Coronavirus op de werkplek.....	20
Terugkeer naar de werkplek.....	20
Veiligheid van het bedrijfspan.....	21
Hygiënemaatregelen .....	21
Social distancing .....	22
<b>Deel 4: Thuiswerken</b> .....	<b>23</b>
Thuiswerken.....	23
Software en ICT .....	23
Wetenschap over thuiswerken.....	23
Psychische belasting bij thuiswerken .....	23
Ergonomie: thuiswerkplek inrichten .....	24
De wetgeving over thuiswerken.....	24
Beweeg.....	25
Dagritme.....	25
Bijlage 1: Voorbeeld rouwprotocol .....	26

# Deel 1: Informatie voor iedereen

## Verantwoording

Dit jaar moeten we leren 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.

Daarbij zijn de richtlijnen en geboden informatie van [het RIVM](#) en de overige betrouwbare bronnen leidend. Aanvullend daarop vindt u in dit werknemers- en werkgeversadvies 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-19<sup>1</sup>)

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. Dit leidt tot een betere overleving en kans op een volledig herstel voor alle patiënten.

### 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.

Sommige mensen ervaren helemaal geen klachten, anderen alleen milde luchtwegklachten (keelpijn, hoesten, niezen, reuk- en/of smaakverlies) en sommigen krijgen last van koorts, kortademigheid, vermoeidheid, buikklachten en spierpijn. In de praktijk is het lastig om vast te stellen wie er wel of niet besmet is met het coronavirus. Daardoor missen we de zekerheid van een diagnose. De overheid neemt hierbij het zekere voor het onzekere en verzoekt iedereen in Nederland om zoveel mogelijk thuis te blijven.

---

<sup>1</sup> De wetenschappelijke benaming van het nieuwe coronavirus is SARS-CoV-2. In dit document wordt de benaming gebruikt zoals deze ook gehanteerd wordt door het RIVM, namelijk: 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 uzelf te beschermen is door uw handen regelmatig gedurende twintig seconden te wassen met vloeibare zeep. Zo spoelt u alle virusdeeltjes die zijn blijven kleven weer weg.

## Betrouwbare testen

Op dit moment zijn er twee soorten testen die worden gezien als betrouwbaar. De eerste is bedoeld om actieve ziekte op te sporen (COVID-19). Deze bestaat uit afname van een beetje slijm uit de neus en keel. Daarmee wordt een PCR-test gedaan. Deze test is alleen bruikbaar bij acute ziekte: er moeten minimaal 24 uur klachten bestaan en bij langer bestaande klachten (zoals na twee weken) is deze test niet meer bruikbaar. Deze test wordt veel gebruikt door de GGD. De GGD test heel selectief, vrijwel uitsluitend zorgmedewerkers of zeer kwetsbare zieken, wegens een gebrek aan testcapaciteit. Deze testcapaciteit is recent wel uitgebreid waardoor het nu voor bedrijfsartsen mogelijk is om voor zorgmedewerkers die werkzaam buiten het ziekenhuis deze test aan te vragen. Zie het hoofdstuk 'Arbodienst, testen door bedrijfsartsen' voor meer informatie.

De tweede soort test is bedoeld om vast te stellen of iemand het virus al heeft gehad en al antistoffen heeft aangemaakt. Deze test bestaat uit afname van bloed, waarbij men zoekt naar antistoffen tegen dit coronavirus. Het bloed wordt gebruikt om een serologische test te doen.

Beide testen worden uitgevoerd in opdracht van ziekenhuizen, de GGD, wetenschappelijke laboratoria of bijvoorbeeld de bloedbank Sanquin. Het RIVM heeft informatiebrieven opgesteld voor bevestigde [coronapatiënten](#) en [hun gezinsleden](#) met meer informatie.

## Commerciële (snel)testen

Op dit moment zijn er 133 verschillende aanbieders van coronatesten, veelal met een commercieel oogmerk. De betrouwbaarheid van deze testen is heel wisselend. Er wordt op dit moment volop onderzoek gedaan naar de verschillende testen. Het gebruik van deze commerciële testen wordt op dit moment nog afgeraden door de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

## Screening

Er zijn veel vragen over het screenen op besmetting met het coronavirus door de werkgever of de arbodienst. Het is werkgevers niet toegestaan om zelf te screenen met behulp van temperatuurcontroles en vragenlijsten. Dit vanwege juridische bezwaren vanuit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Een werkgever moet wel duidelijke instructies communiceren aan werknemers: dat ze geacht worden met klachten passend bij het coronavirus zich niet op de werkplek te begeven. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) maakt een uitzondering voor werkgevers in de zorg. Zij mogen hun werknemers volgens de AP wel controleren op corona.

## Temperatuurcontroles

Temperatuurmetingen aan de deur zijn niet betrouwbaar en niet wenselijk. 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. Een werkgever zou kunnen overwegen om deze werknemer te voorzien van beschermende kleding. Ook dat is ongewenst gezien de tekorten aan beschermende kleding in de reguliere gezondheidszorg.

## Groepsimmunitet

Het coronavirus kan zich niet meer verder verspreiden als er sprake is van groepsimmunitet 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 immunitet volledig is. Ze zijn 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. Tot hier meer over bekend is, kunnen we er niet vanuit gaan dat mensen volledig immuun zijn voor het coronavirus. De beste manier om volledige immuun te worden is door een vaccin te krijgen, maar die ontwikkeling duurt nog zeker 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.

## Arbodienstverlening

Uw arbodienst en bedrijfsarts kunnen u adviseren over maatregelen om gezondheidsschade, en daarmee gepaard gaande complicaties, 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 dit werknemers- en werkgeversadvies vindt u op onze [website](#) een overzicht van veelgestelde vragen voor [werknemers](#) en [werkgevers](#).

## Testaanvragen door arbodienst: medewerkers in de zorg buiten het ziekenhuis

De criteria om in aanmerking te komen voor een COVID-19 test zijn sinds 6 april 2020 verruimd. Hierdoor komen ook medewerkers in de zorg met patiëntencontact die buiten het ziekenhuis werken in aanmerking voor een test. Wij informeren, adviseren en begeleiden waar nodig zorgmedewerkers met klachten, die getest worden op COVID-19. Op verzoek van de overheid werken we hiervoor samen met de GGD. Heeft u een medewerker in de zorg in



dienst die mogelijk COVID-19 heeft, dan kunnen onze professionals, indien u klant bent, een test voor hem/haar aanvragen.

De test is bedoeld voor medewerkers in de zorg zoals genoemd in de [LCI Richtlijn COVID-19](#):

- professionele zorgmedewerker buiten het ziekenhuis met direct patiëntencontact;
- die minimaal 24 uur ziekteverschijnselen heeft passend bij COVID-19: hoesten en/of benauwdheid en/of koorts.

Medewerkers in de zorg die werkzaam zijn bij onze klanten en die voldoen aan bovenstaande criteria kunnen zich [digitaal aanmelden via het aanmeldformulier](#). Indien zij of u vragen hebben, hebben wij ook een [speciaal telefoonnummer](#) waarop we hen of u persoonlijk te woord kunnen staan. Wij zien hierop zeven dagen per week bereikbaar tussen 8.00 uur en 22.00 uur.

Zodra een medewerker in de zorg zich via het aanmeldformulier heeft aangemeld voor een test op COVID-19, sturen wij de aanmelding door aan de GGD.\* De GGD nodigt de medewerker vervolgens, waar mogelijk binnen 48 uur, uit voor een test. Deze test bestaat uit een keel- en monduitstrijkje.

De uitslag van de test wordt, waar mogelijk binnen 48 uur, door de GGD of onze professional gedeeld met uw werknemer. Op basis van de uitslag krijgt uw werknemer een passend advies en zorgvuldige begeleiding van onze professional in de te nemen vervolgstappen. Indien de GGD ervoor kiest de uitslag aan de werknemer terug te koppelen, bellen wij enige dagen later vaak ook nog een keer om na te gaan of er nog vragen zijn. Is de bedrijfsarts van uw zorgmedewerker niet bij de terugkoppeling betrokken, dan wordt hij of zij ook geïnformeerd. De bedrijfsarts volgt, indien nodig, de verdere stappen zoals voorgeschreven in de Wet verbetering poortwachter.

*\*Sommige GGD's hanteren een andere werkwijze. Uw werknemer wordt door de betreffende GGD op de hoogte gesteld van de procedure die voor hem/haar geldt.*

### **Reguliere dienstverlening**

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 medisch beroepsgeheim en mag u niet op de hoogte stellen van de aard van de gezondheidsklachten. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft geadviseerd om indien mogelijk alle spreekuren telefonisch te doen. Wij volgen dit advies van de NVAB.

### **Individuele (re-integratie)trajecten**

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.

## Aanvullende dienstverlening bij het coronavirus

Als werkgever kunt u een beroep doen op onze arbodienstverlening en [expertise](#).

Specialisten kunnen u bijstaan met/bij:

- 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](#).

## Ziekmeldingen

In de eerste weken na afkondiging van de overheidsmaatregelen was er [een historische piek te zien in het aantal verzuimmeldingen](#). Deze piek werd mede veroorzaakt door onduidelijkheid over wanneer een werknemers wel of niet als ziek geregistreerd moest worden. Inmiddels zijn de verzuimcijfers weer gezakt naar een normaal niveau voor deze periode van het jaar. Dit kan gedurende de looptijd van deze pandemie blijven wisselen.

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 uitsluitel 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.

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. Beroep u, indien mogelijk, op de <a href="#">NOW</a> .
Wel in staat te werken, maar in isolatie/quarantaine gezet door de GGD.	Nee	Faciliteer (thuis)werken. Beroep u, indien mogelijk, op de <a href="#">NOW</a> .
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	Beroep u, indien mogelijk, op de <a href="#">NOW</a> .

Als er voor werknemer(s) geen werk meer is, dan is de werkgever verplicht het salaris van de werknemer(s) door te betalen. Deze kan hiervoor mogelijk een beroep doen op de [Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud \(NOW\)](#). Werkgevers kunnen conform de gestelde eisen van de NOW 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 gewoon doorbetalen.

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. Kwetsbare werknemers moeten grote groepen en het reizen met het openbaar vervoer volledig vermijden. Onder deze groep vallen in ieder geval:

- Zwangere werknemers.
- (Chronisch) zieke werknemers.

### **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. Denk daarbij aan werknemers die mogelijk patiëntgebonden werk uitvoeren, werknemers met frequent fysiek klantencontact of werknemers in 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. Vaak zijn hiervoor via de eigen branche-/beroepsvereniging al richtlijnen ontwikkeld.

## 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 en de verspreiding van het coronavirus te vertragen presenteert de overheid regelmatig een uitbreiding van het pakket aan [overheidsmaatregelen](#). U moet de dringende adviezen van de overheid opvolgen.

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 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. 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 alsnog een lockdown kan worden afgekondigd. Dat zou de bewegingsvrijheid nog verder beperken. Omdat de huidige maatregelen voor een langere periode gelden, is het belangrijk dat uw werknemers op een gezonde en duurzame manier thuis (kunnen) werken. Zie voor verdere informatie 'Deel 4: Thuiswerken'.

### Werkende ouders

Het sluiten van de scholen en kinderdagverblijven betekent dat werkende ouders die geen deel uitmaken van [cruciale beroepsgroepen](#) zich extra in moeten spannen om opvang voor hun kind(eren) te realiseren. Dat is uitdagend omdat opvang door opa en oma niet vanzelfsprekend is, omdat zij mogelijk behoren tot de kwetsbare doelgroep. 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 overheid ontraadt op dit moment alle internationale reizen en maakt niet langer gebruik van de term risicogebieden. Deze suggereert namelijk dat er nog veilige oftewel virusvrije regio's bestaan. Dit is momenteel niet meer het geval: de hele wereld heeft kleurcode oranje door de verspreiding van het coronavirus. De door overheden afgekondigde maatregelen hebben vaak vergaande consequenties voor reizigers. Houd er rekening mee dat de omstandigheden in een land momenteel snel kunnen veranderen.

Als u een werknemer heeft die terugkeert uit het buitenland adviseren wij u om deze persoon gedurende veertien dagen na thuiskomst preventief te laten thuiswerken. Als u momenteel werknemers heeft die zich in het buitenland bevinden of die toch een noodzakelijke reis gaan maken, adviseren wij het volgende:

- Ga na of het noodzakelijk is dat werknemers nu worden teruggeroepen.
- Houd er rekening mee dat grenzen ad hoc kunnen worden gesloten, waardoor reizigers vast komen te zitten.
- 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 meer overal ter wereld verkrijgbaar zijn.
- Houd rekening met onvoldoende beschikbaarheid van medische voorzieningen, dit wegens de te verwachten overbelasting van de (mogelijk onderontwikkelde) gezondheidszorg.

## **Veerkracht van uw organisatie**

In deze huidige periode moet u de geldende overheidsmaatregelen opvolgen en u tegelijkertijd voorbereiden op het hervatten van werkzaamheden bij een versoepeling of opheffing van deze maatregelen. De veerkracht van uw organisatie en uw werknemers is een belangrijke randvoorwaarde voor een succesvolle herstart.

## **Maatregelen versoepelen en opheffen**

De overheid zal de maatregelen in omgekeerde volgorde gaan versoepelen of opheffen. Bij het versoepelen van de maatregelen is er waarschijnlijk meer ruimte voor maatwerk, omdat er minder tijdsdruk is. De verwachting is dat er langere tijd sprake gaat zijn 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. Gebruik de huidige periode om iedereen hierop voor te bereiden.

## **Communicatie**

Nu elkaar ontmoeten minder vanzelfsprekend is en de overheid regelmatig nieuwe (termijnen voor de) maatregelen afkondigt, 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 genomen maatregelen in het kader van het coronavirus.
- 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).

Kijk zorgvuldig naar uw financiële situatie en maak afwegingen voor de lange termijn. In vier scenario's schetst [het Centraal Planbureau](#) de mogelijke economische impact van het coronavirus in 2020 en 2021. Voor meer informatie over de economische steunmaatregelen:

- Rijksoverheid: [8 maatregelen inzake bescherming banen en economie](#)
- Rijksoverheid: [Veelgestelde vragen financiële maatregelen: overzicht regelingen voor ondernemers](#)
- Kamer van Koophandel: [veelgestelde vragen ondernemers](#)
- [MKB Nederland](#)

## Werknemers aanhouden

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 als mogelijk in dienst te houden. Werknemers, hun vakmanschap en hoogwaardige kennis zijn namelijk uitermate waardevol voor een organisatie. Zeker wanneer uw organisatie straks weer mag herstarten of opschalen en er mogelijk een piekdrukte 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 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 het vervagen van de grens tussen privé en werk te voorkomen - 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 ook stressvol kan 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 op 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 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 1 vindt u een voorbeeld van een rouwprotocol.

## Deel 3: Op de werkplek

### Werken op locatie

Ongeveer veertig procent van de Nederlanders gaat iedere dag nog naar het werk omdat het aan een locatie gebonden is. Als thuiswerken voor (een deel van) uw organisatie onmogelijk is, dient de werkgever te zorgen voor passende maatregelen. 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 RIVM.

Als hulpmiddel kunt u gebruikmaken van het document '[Het coronavirus. Gezond en veilig werken](#)' dat u vindt op onze website.

### 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.

Weer iedere persoon van de werkplek die:

- milde luchtwegklachten (neusverkoudheid, hoesten, keelpijn) 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 het buitenland.

### Cruciale beroepsgroepen en vitale processen

Er zijn door de overheid [cruciale beroepsgroepen](#) en/of vitale processen aangewezen. Deze moeten zoveel mogelijk doorgaan ondanks de huidige coronacrisis. 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. Zij kunnen 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.

Als uw werknemer onvervangbaar is en het vitale proces in gevaar komt, dan nog moet u werknemers met koorts weren van de werkplek. Voor werknemers met luchtwegklachten die onvervangbaar zijn, kunt u het werk aanpassen. 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.

### **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**

Als er sprake is van een bevestigde coronabesmetting op de werkplek 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'.
- Vraag de GGD om advies en informeer eventueel uw arbodienst.
- Maak indien mogelijk een logboek van mensen met wie de desbetreffende persoon nauw contact heeft gehad (fysieke aanraking en/of binnen twee meter gedurende vijftien minuten). Ga hierbij zorgvuldig om met de privacy van alle betrokkenen.
- Weer alle werknemers met wie nauw contact is geweest, indien mogelijk, preventief veertien dagen van de werkplek. Ga hierbij zorgvuldig om met de privacy van alle betrokkenen.
- 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.

### **Terugkeer naar de werkplek**

Wanneer een persoon en diens gezinsleden binnen de incubatieperiode van veertien dagen geen ziekteverschijnselen ontwikkelen, is het aannemelijk dat er geen gevaar meer is op besmetting. Echter, indien een gezinslid van de werknemer wel ziek wordt, begint daarmee de incubatieperiode van veertiendagen voor de werknemer opnieuw. Voor werknemers die ziek zijn geweest en die volledig zijn hersteld, geldt dat zij weer aan het werk kunnen wanneer zij (en hun gezinsleden) 24 uur klachtenvrij zijn.

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. 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 ook 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.

## Hygiënemaatregelen

Het dragen van mondkapjes of handschoenen door personeel dat hier niet in getraind is, werkt niet beschermend. Er is zelfs bewijs dat deze middelen kunnen leiden tot meer verspreiding wanneer zij niet goed gebruikt worden. Daarbij is het langdurig dragen van handschoenen schadelijk voor de huid.

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, leuningen, 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 zijn:

- 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.

Het verbod op samenscholing van meer dan drie personen en evenementen met een vergunnings- en meldplicht geldt tot 1 juni 2020. Het verbod op overige bijeenkomsten geldt tot dinsdag 28 april. Indien samenkomsten niet voorkomen kunnen worden omdat het noodzakelijk is voor de dagelijkse werkzaamheden (zoals bijvoorbeeld in supermarkten), dient u een grens van maximaal 100 personen en minimale onderlinge afstand van anderhalve meter aan te houden.

## Deel 4: Thuiswerken

### Thuiswerken

De overheid heeft duidelijk afgekondigd dat [thuiswerken](#) de nieuwe 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. U vindt meer praktische tips over gezond thuiswerken met beperkte middelen in onze flyer '[Zo kunt u gezond thuiswerken](#)'.

### 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 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. Download [onze tips \(pdf\)](#) of laat 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. Hoewel u hieraan als werkgever gehoor moet geven, kan niet worden verwacht dat elke organisatie meteen de juiste spullen heeft voor iedereen, of heeft



gecheckt dat alle werknemers goede werkplekken hebben. De zorgplicht van de werkgever geldt echter nog steeds. Dus [deel tips voor het instellen van een goede thuiswerkplek](#) of maak gebruik van onze [online \(thuis\)werkplek-check](#).

### **Beweeg**

Gemiddeld genomen haalt zeventig procent van de Nederlanders de bewegingsnorm in normale tijden (voor de corona-maatregelen) niet. Nu mensen niet meer 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 rouwprotocol**

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