

HOUD UW WERKNEMERS OVEREIND TIJDENS DE CORONACRISIS



In deze gids:

- ✓ Gezond blijven werken in coronatijd, fysiek en mentaal
- ✓ Praktische handvatten voor de mkb'er
- ✓ Praktijkvoorbeelden met adviezen van onze experts

Meer info?

www.arboned.nl/coronavirus

ArboNed

Gezond ondernemen. Daar zijn wij voor.

Veilig, gezond weer aan de slag

U doet er alles aan om uw werknemers een gezonde en veilige werkplek te bieden. Dat gaat over zaken als goede ergonomie, afstand kunnen houden, schoonmaak, ventilatie etc.

Maar gezond werken draait om meer dan de fysieke aspecten. Het werk kan ook mentaal het nodige vragen van u en uw mensen. Zeker nu de huidige coronamaatschappij tot angst en stress kan leiden. Een nieuwe lockdown lijkt onwaarschijnlijk, maar een tweede golf kan niet worden uitgesloten. Dat brengt nieuwe onzekerheden met zich mee. Voor u als ondernemer, maar ook voor uw werknemers. Hoe zorgt u er dan voor dat u samen toch kunt doorwerken?

Werk van goede kwaliteit

Voor mentaal en fysiek gezond werken, is een aantal ingrediënten van belang. Dit vormt de basis waardoor werknemers zich goed voelen bij hun werk:

1. Het werk veilig kunnen doen.
2. Inspraak hebben en zich gehoord voelen.
3. Goede arbeidsvoorwaarden, ook op het gebied van gezondheid en vitaliteit.
4. Werkzaamheden die zo goed mogelijk aansluiten bij wat medewerkers kunnen en willen.

Grote kans dat de coronacrisis effect heeft op hoe u bovenstaande heeft georganiseerd en dat u – op punten – het werk anders moet inrichten met uw werknemers.

Met de praktische handvatten in deze gids zorgt u dat uw werknemers gezond en veilig aan het werk zijn, fysiek en mentaal. Zodoende kunt u verzuim voorkomen en het bedrijf draaiend houden.

Snel naar:

- Veilige werkplek: Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) 3
- Zorgen wegnemen: laat maatregelen zien 4
- Goed voorbereid op eventuele 'tweede golf' 5
- Snelheid bij testen belangrijk 5
- Psychisch verzuim voorkomen 6
- Komt u er niet uit, staan wij voor u klaar 11

Uw werknemers kunnen vertrouwen op een veilige werkplek

U bent als werkgever verplicht te zorgen voor de veiligheid en gezondheid van uw werknemers, zowel fysiek als mentaal. Het coronavirus maakt dit zo mogelijk nog duidelijker en misschien ook ingewikkelder. De dringende adviezen vanuit de overheid vragen veel flexibiliteit van u en uw werknemers.

Veilige werkplek start bij de RI&E

Wie dat kan, werkt zo veel mogelijk thuis. Langzamerhand wisselen kantoormedewerkers het [thuiswerken](#) weer af met werken op locatie. Zo'n veertig procent van de Nederlanders kan niet thuiswerken. Op locatie moet u als werkgever zorgen voor passende maatregelen. Let op: als het thuiswerken structureel wordt, moet u ook zorgen voor een veilige thuiswerkplek.



Startpunt om in kaart te brengen of u een gezonde en veilige werkplek biedt, is de [Risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\)](#). Met een RI&E brengt u alle arbeidsrisico's, ook die van [COVID-19](#), in kaart en kunt u deze gericht aanpakken. Zo heeft u een praktisch handvat om te zorgen voor een veilige, gezonde en vitale werkvloer, ook in tijden van corona.

Casus: metaal draaijerij, 8 werknemers

De werknemers in deze productieomgeving kunnen niet altijd de voorgeschreven 1,5 meter afstand houden. De werkplekken zijn er niet op ingericht. Helemaal moeilijk wordt het bij het inwerken van een nieuwe medewerker, of als een leermeester zijn leerling moet instrueren. Is dat toch op te lossen?

Advies van onze expert:

“Richt de werkplekken zo in dat werknemers afstand kunnen houden. Moet er iemand worden ingewerkt, of is er een leerling, dan zijn er oplossingen te bedenken in de vorm van bijvoorbeeld een gelaatsmasker. Onze consultant kan een werkplekonderzoek doen en concreet advies geven over uw situatie.”



Gezonde thuiswerkplek

In de normale situatie is (deels) thuiswerken een keuze van werkgever en werknemer. De werkgever moet de thuiswerkplek(ken) dan ook betrekken in het arbobeleid en bijvoorbeeld rekening houden met de ergonomie.

Nu het thuiswerken een verzoek is vanuit de overheid, kan niet worden verwacht dat elk bedrijf meteen de juiste spullen heeft voor iedereen, of heeft gecheckt of alle werknemers goede werkplekken hebben. Maar de zorgplicht van de werkgever geldt nog steeds.

Esther Graaff-Visser, ergonomoos bij ArboNed: "Deel als werkgever tips voor het instellen van een goede thuiswerkplek, houd rekening met de psychische uitdagingen van thuiswerken, of bied een online (thuis) werkplekcheck aan via een goede arbodienst."



Zorgen wegnemen

Maak zichtbaar welke maatregelen u treft binnen het bedrijf. Via mail, intranet, [posters](#), bewegwijzering, etc. Het kan eventuele zorgen wegnemen bij uw werknemers en daarmee stress verminderen of een eventuele discussie over het niet durven werken voorkomen.

Het is belangrijk dat werknemers niet (te lang) uit angst thuis blijven. Hoe langer ze de werkplek mijden, hoe groter de drempel kan worden om terug te komen.

Gratis checklist

Download hier onze gratis [checklist Werken in de nieuwe werkelijkheid](#). Deze opstartcheck geeft u een eerste beeld waarop u moet letten in de 'anderhalvemeter economie', zodat uw werknemers ook in tijden van corona gezond en veilig kunnen werken.



Casus: tankstation, 12 werknemers

De werkgever heeft een veilige werkomgeving geregeld volgens de regels van het RIVM, maar een van de werknemers – met een partner met een chronische longaandoening – wil niet naar het werk komen uit angst voor besmetting. Er is geen thuiswerkmogelijkheid. Wat nu?

Advies van onze expert:

"Ga persoonlijk het gesprek aan. Leg als werkgever uit welke maatregelen u allemaal hebt genomen en dat deze RIVM-conform zijn. Denk aan de poster veilige werkomgeving, onze checklist Werken in de nieuwe werkelijkheid en eventueel de COVID-19-inventarisatie. Hiermee creëert u vertrouwen. Blijft uw werknemer angstig, verwijst hem dan naar het open spreekuur van de bedrijfsarts."

U bent goed voorbereid op een eventuele ‘tweede golf’

Wat als de besmettingen en ziekenhuisopnames weer toenemen? Hoe gaat u om met de angst voor en mogelijke gevolgen van een eventuele ‘tweede golf’?

1. Opladen

Zorg dat u en uw werknemers voldoende zijn uitgerust om een eventuele tweede golf te kunnen opvangen. Laat iedereen de tijd nemen om op te laden. Stimuleer uw werknemers om gewoon vakantie op te nemen, ook als ze bijvoorbeeld niet naar hun gewenste bestemming kunnen afreizen. Vakantie is hoe dan ook belangrijk om weer op te laden en goed te kunnen omgaan met stress en werkdruk.

2. Gevolgen besmetting beperken

- Heeft uw werknemer **klachten** die passen bij het nieuwe coronavirus? Dan is het belangrijk dat hij zich zo snel mogelijk laat testen en thuisblijft tot hij de testuitslag heeft. Iedereen met klachten kan voor de zogenoemde PCR-test rechtstreeks contact opnemen met de **GGD**:
 - Online: ga naar coronatest.nl
 - Telefonisch: 0800-1202. Het nummer is 7 dagen per week bereikbaar van 8:00 tot 20:00 uur.
- Laat directe collega's – als dat kan – 48 uur thuiswerken, in afwachting van de uitslag van de test, om eventuele verdere besmettingen te voorkomen.
- Neem contact op met uw bedrijfsarts voor advies.

COVID-19/PCR-test

Met de PCR-test kan een actieve besmetting of ziekte door het coronavirus worden opgespoord. Voor deze test is slijm uit de neus of keel nodig. Dit wordt met behulp van een wattenstaafje afgenomen en daarna in een laboratorium geanalyseerd. Een negatieve uitslag wordt schriftelijk gecommuniceerd. Bij een positieve testuitslag neemt de GGD telefonisch contact op met de betrokkene en volgt een schriftelijke bevestiging en standaard bron- en contactonderzoek.

Is er geen sprake van klachten en wilt u uw werknemer toch laten testen, dan kunt u op eigen initiatief gebruik maken van een van de **'Testlaboratoria voor moleculaire SARS-CoV-2-diagnostiek'** van de overheid. Ook daar geldt dat de capaciteit onder druk staat. ArboNed kan u hierin helaas niet adviseren.

Advies rond werk en inzetbaarheid

De uitslag van de test kan vragen oproepen bij uw werknemer. Om geen kostbare tijd te verliezen kan uw werknemer daarom op aanvraag versneld terecht voor een telefonisch coronaconsult met onze professional. Deze professional legt uit wat een coronabesmetting betekent, voor werk en privé. Hij neemt de tijd om de werknemer gerust te stellen, te informeren en te adviseren volgens alle wettelijke richtlijnen.

Ook u als werkgever kunt gericht en versneld advies en begeleiding bij ons aanvragen. Samen kijken we naar hoe u de verspreiding van het virus snel kunt indammen om verdere schade in uw bedrijf te voorkomen. Hebt u vragen hierover? Neem dan contact op met uw vaste contactpersoon.

Geen COVID-19?

Heeft uw werknemer geen COVID-19, dan blijft hij thuis totdat hij 24 uur klachtenvrij is. De collega's die in afwachting van de testresultaten mogelijk ook het advies kregen thuis te werken, kunnen weer naar de werkplek komen.

Werknemers die onvervangbaar zijn of bij wiens afwezigheid het vitale proces in gevaar komt, moeten net als alle werknemers bij klachten thuisblijven en zich zo snel mogelijk laten

testen. Voor deze vitale medewerkers geldt dat als de test op corona negatief is terwijl ze nog wel luchtwegklachten hebben, ze wel aan het werk mogen met beschermingsmiddelen (bijvoorbeeld een mondkapje). Let op: dat geldt alleen als de bezetting op het werk kritisch is.

Voor de overige maatregelen die u moet nemen als een werknemer ziek naar huis gaat met corona-achtige klachten verwijzen we u graag naar ons [werkgeversadvies](#).



De winst zit 'm in het begin. Snelheid bij testen is cruciaal. Het isoleren van een besmette werknemer kan het blijven staan of omvallen van bedrijven betekenen.

3. Psychische klachten voorkomen

De angst voor een besmetting met het coronavirus kan mentaal impact hebben en er zelfs voor zorgen dat werknemers niet naar het werk durven gaan. Maar ook het langdurig en onvrijwillig thuiswerken kan leiden tot psychische klachten. Tot slot kan de stress die door corona is ontstaan leiden tot onveilig gedrag. Gestreste werknemers kunnen zich minder goed concentreren, zijn sneller afgeleid, hebben een verminderd geheugen en twijfelen meer. Gebruik onderstaande handvatten om te voorkomen dat uw werknemers uitvallen door psychische klachten.

Uw werknemers voelen zich gesteund, ook in moeilijke tijden

Werknemers die zich gesteund en gehoord voelen, hebben meer energie en vertrouwen in hun werk. In onzekere tijden, zoals nu, is steun van werkgever en leidinggevende extra belangrijk. Laat merken dat uw werknemers – ondanks de omstandigheden – worden gezien en houdt belangstellend contact. Bespreek scenario's met uw werknemers. Wat is er geleerd van de eerste piek en het terugkeren naar de werkplek? Hoe kunt u het werk (anders) organiseren?



Casus: stichting, 4 werknemers

Een werknemer met een partner die in het ziekenhuis werkt en drie kinderen heeft, meldt zich ziek na onenigheid met de werkgever over de inrichting van het werk. Bij het uitbreken van de coronacrisis is afgesproken dat de werknemer werk en zorgtaken mag combineren, mag thuiswerken en zijn uren flexibel mag indelen. In de tussentijd maakt de werkgever het kantoor 'coronaproof'. Vlak voor zijn weekend krijgt de werknemer te horen dat hij vanaf maandag weer naar kantoor moet komen. De werknemer weet niet hoe hij het geregeld moet krijgen en ziet geen andere uitweg dan zich ziekmelden. Tijdens het telefoongesprek met de arbodienst blijkt hij niet ziek, maar komen er veel heftige emoties naar boven bij de werknemer. Hoe komen werkgever en werknemer hier samen uit?

Advies van onze expert:

“Als een werknemer zo over zijn toeren is dat hij ook niet meer met de werkgever kan communiceren, is het handig om er een vertrouwenspersoon bij te betrekken. Daar kan de werknemer veilig zijn hart bij luchten. Vervolgens is ons advies om zo snel mogelijk met elkaar om tafel te gaan en gezamenlijk goede afspraken te maken. Dat is in dit geval ook gelukt.”

Tips voor gemotiveerde werknemers

- Vertrouw op uw team en straal dat vertrouwen uit. Een moeilijke periode als deze kan ook verbinding en loyaliteit opleveren tussen werknemers en uw organisatie.
- Spreek in positieve bewoordingen uw steun uit en toon saamhorigheid:
 - 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.
- 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.
- Er kunnen gevoelens zijn van angst, verdriet, onzekerheid, machteloosheid, frustratie en woede. Erken de gevoelens van uw werknemers en kom niet direct met oplossingen.
- Vermoedt u psychische klachten, kom dan snel in actie. Let hierbij onder andere op prikkelbaarheid, depressieve gevoelens en/of slaapproblemen. Als u psychisch verzuim in een vroeg stadium herkent, kan dat langdurig verzuim voorkomen.
- Vraag uw werknemers hoe zij het nieuwe werken ervaren, thuis en op locatie.

Casus: café, 3 werknemers

De zaak is weer open. De ene werknemer komt vol vertrouwen, de andere is angstig en de derde 'slordig' met de veiligheidsmaatregelen. Dat levert onderlinge irritaties op. Hoe gaan ze samenwerken in de nieuwe situatie en hoe voorkomen ze dat het café een besmettingshaard wordt?

Advies van onze expert:

“Vanuit de Arboret is het aan de werkgever om te zorgen voor een veilige werkplek. De rijksoverheid en diverse branches hebben daarvoor **protocollen** opgesteld. Zijn uw medewerkers slordig met de coronaregels, dan is het uw taak als werkgever om ze daarop aan te spreken. Maak als werkgever duidelijk wat de richtlijnen zijn, hoe u er binnen het bedrijf mee omgaat en wat er gebeurt als werknemers de richtlijnen niet goed opvolgen. Is alles helder, dan is het ook makkelijker om werknemers aan te spreken op hun gedrag. Blijft een van de werknemers angstig, dan kunt u als klant van ArboNed **MijnCoachlijn** overwegen of een preventief gesprek met de bedrijfsarts. Vaak kan de angst worden weggenomen. Is het teamgevoel zo verstoord dat uw werknemers niet meer kunnen samenwerken, of komt u er met de angstige werknemer niet uit, dan kan een bedrijfsmaatschappelijk werker uitkomst bieden. Blijf vooral in gesprek met elkaar.”



Kwetsbare groepen

In principe heeft iedereen evenveel kans het coronavirus op te lopen. Bij sommige groepen werknemers kan een besmetting wel grotere gevolgen hebben. Werknemers met een kwetsbare gezondheid bijvoorbeeld, of diegenen met een kwetsbaar gezinslid. Het betekent niet dat ze niet naar het werk kunnen komen. Bespreek de zorgen die leven bij uw werknemers, toon aan dat u alle voorzorgsmaatregelen treft en laat ze, als ze dat prettig vinden, contact opnemen met de arbodienst voor advies.



Casus: kantoor, 21 werknemers

Een werknemer met longproblemen durft vanwege corona niet meer naar kantoor. De werkgever wil graag dat de werknemer weer (deels) op locatie komt werken. Vanwege de binding met het team en de organisatie en omdat hij niet al zijn werkzaamheden thuis kan uitvoeren. Moet de werknemer hieraan gehoor geven?

Advies van onze expert:

“Vaak is er meer mogelijk dan verwacht, ook voor kwetsbare werknemers. Hiervoor moet u als werkgever soms creatief zijn. De bedrijfsarts kan u daarbij helpen. Zo kunt u de werkplek mogelijk anders inrichten, waardoor de bewuste werknemer solistisch kan werken. Denk aan: een eigen werkruimte, eigen wc en extra schoonmaak. Als u dat voor elkaar krijgt, kan diegene vaak weer volledig en vol vertrouwen aan het werk. Hoe eerder u er samen uitkomt, hoe beter.”

Impact besmetting, fysiek en mentaal

De meeste besmettingen leiden tot beperkte klachten, maar soms kunnen ernstige complicaties optreden. De mensen die in het ziekenhuis zijn opgenomen, zeker wanneer zij beademing hebben gehad, hebben vaak te maken met een lang herstel. Denk hierbij aan meerdere weken tot maanden. Maar zelfs wanneer ziekenhuisopname niet nodig is en er slechts wordt gesproken van ‘milde klachten’ kan er sprake zijn van een langdurig herstel dat soms maanden aanhoudt.

Het is belangrijk om rekening te houden met de impact van een besmetting, zowel fysiek als mentaal. Uw bedrijfsarts kan u adviseren hoe hier op het werk mee om te gaan.

Casus: kapper, 5 werknemers

Hoewel de richtlijnen rond de opvang van kinderen zijn versoepeld, zal het in coronatijd vaker voorkomen dan daarbuiten: een werknemer wordt gebeld door het kinderdagverblijf dat het kind verhoging heeft en opgehaald moet worden. De werkgever verwacht dat de werknemer gewoon werkt, het kinderdagverblijf verwacht dat het kind wordt opgehaald. Wat nu? En is dit te voorkomen?

Advies van onze expert:

“Als de verhoging opkomt gedurende de dag op het kinderdagverblijf, valt het mogelijk onder het calamiteitenverlof. Als dat vaak voorkomt, kan het wel problemen opleveren. De werknemer van de kapperszaak kan het werk niet thuis uitvoeren, maar het kind móet worden opgehaald conform de RIVM-richtlijnen. Het is wel de vraag of het bijvoorbeeld altijd uw werknemer moet zijn die het kind ophaalt. Wat u als werkgever mag verwachten, zal wisselend zijn. Is het een alleenstaande moeder, heeft de partner een vitaal beroep, heeft de werknemer familieleden om op terug te vallen? Bespreek de verschillende mogelijkheden vooraf, bij voorkeur in een persoonlijk gesprek. Dan is het duidelijk voor u beiden en is helder welke verlofsoort op welk moment geldt en hoe ver het calamiteitenverlof reikt.”



Psychische belasting bij thuiswerken

Na enige maanden thuiswerken zijn veel werknemers er aardig aan gewend geraakt. Zeker nu voor velen de druk van het combineren van werk en gezin is afgenomen sinds de kinderen weer (deels) naar school en opvang gaan. Veel werknemers en werkgevers zien de voordelen in van (meer) thuiswerken.

Ondanks de gewenning, blijft er onrust en stress doordat school en opvang nog niet helemaal terug zijn bij de oude situatie. De wens om op locatie te werken groeit en het aantal mensen dat psychisch hinder ondervindt van het langdurig en onvrijwillig thuiswerken ook. Dat zit hem in drie factoren.



1. 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 leidinggevende) geeft werknemers energie op het werk. Blijf ondanks de afstand met uw werknemers verbonden door gebruik te maken van bijvoorbeeld videobellen en WhatsApp-groepen.

2. 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 psychisch geen afstand worden genomen van werk, waardoor privé de functie verliest van rust en herstel.

Blurring is te voorkomen door scherp de grens te trekken waar en wanneer iemand werkt. Maak uw werknemers hiervan bewust, zodat ze niet werken op de plek waar ze ontspannen. En zorg dat ze hun werkdag bewust afsluiten.

3. Overcompenseren

Door thuiswerken neemt de zichtbaarheid van het werk af. Omdat niemand gezien wil worden als iemand die er de kantjes vanaf loopt, zijn mensen geneigd meer uren te werken. Dit kan soms extreme vormen aannemen, waardoor de werk-privébalans en daarmee de mentale belasting verder onder druk komt. Er is een belangrijke rol weggelegd voor leidinggevendenden in het wijzen op grenzen.

Grijp op tijd in

Merkt u bij werknemers dat zij last hebben van stress rond het thuiswerken en de werk-/privébalans? Of dat ze angstig blijven over werken op locatie in deze coronatijd? Trek dan op tijd aan de bel. Ga met diegene in gesprek en laat eventueel een afspraak maken bij de bedrijfsarts. Op tijd ingrijpen bij (naderend) psychisch verzuim, kan langdurig verzuim voorkomen.



Eerste hulp bij thuiswerken

Download gratis de praktische gids

[Eerste hulp bij thuiswerken](#) en deel hem met uw werknemers.

- ✓ Tips om de werkplek in te richten
- ✓ Oplossingen voor de grootste valkuilen van thuiswerken
- ✓ Advies van onze experts op het gebied van ergonomie, psychologie en vitaliteit



Komt u er niet uit, staan wij voor u klaar

Met de tips uit deze gids zet u het belang van de veiligheid en gezondheid van uw werknemers op de kaart. Wilt u een extra stap zetten en écht de vruchten plukken van een veilige werkomgeving? Dan staan wij van ArboNed natuurlijk altijd voor u klaar. Bijvoorbeeld met de COVID-19-inventarisatie, het advies van onze bedrijfsartsen of via een van onze bedrijfsmaatschappelijk werkers.

Onze consultants werken door het hele land, dus is er altijd een expert bij u in de buurt. Iemand die u begrijpt. Iemand die snapt hoe het werkt in uw branche en die weet wat er in uw omgeving speelt. Die uw taal spreekt en wiens kennis en ervaring bewijzen dat hij er helemaal voor u is. Iemand die de zaken voor u regelt. Zaken die soms klein lijken, maar een grote impact kunnen hebben. Zaken die uw bedrijf gezond houden. Onder andere door de mensen in uw bedrijf gezond te houden.

**GEZOND
ONDERNEMEN.
DAAR ZIJN
WIJ VOOR.**



www.arboned.nl