



# BEWUST VEILIG WERKEN IN TIJDEN VAN CORONA: HOE STAAT HET ERVOOR?

**‘Corona’ beheerst alweer een tijdje het nieuws en ons dagelijks leven. Voor vrijwel elke Nederlander heeft het virus een flinke impact op de manier waarop we leven en werken. Tegelijkertijd is een veilige en gezonde werkomgeving belangrijker dan ooit. Wat zien we op dit moment allemaal gebeuren op het gebied van werk? En welke slimme oplossingen staan ons inmiddels ter beschikking om dat werk zo veilig en gezond mogelijk te maken?**

Het dringende advies om geen handen meer te schudden en afstand te bewaren, horeca en scholen die plotseling ‘op slot’ gingen, een oproep om waar mogelijk vanuit huis te werken: Nederland ging half maart in sneltreinvaart over op de anderhalvemetersamenleving. Sommige maatregelen zijn inmiddels versoepeld, maar nog altijd weet niemand waar dit precies gaat eindigen; er zijn weliswaar voorzichtig wat hoopvolle eerste signalen als het gaat om de ontwikkeling van een (werkend) vaccin en behandeling, maar vooralsnog hangt de dreiging van een tweede besmettingsgolf nog boven ons hoofd.

## **THUISWERKEN: BLIJVEND FENOMEEN?**

Of je het wel relaxed vindt of stiekem terugverlangt naar de gesprekjes met collega’s bij de koffieautomaat: van het massale thuiswerken zijn we in elk geval – zoals het er nu uitziet – voorlopig nog niet af. Sinds minister-president Mark Rutte medio maart de ‘intelligente lockdown’ afkondigde, schakelden we en masse over op digitale communicatiemediën als Zoom, Teams en Skype, en verdwenen de files tijdens de ochtend- en avondspits als sneeuw voor de zon.

Voorlopig moeten we ook na 1 september zoveel mogelijk thuiswerken van het kabinet. De vraag is nu vooral of het massale thuiswerken uiteindelijk van voorbijgaande aard zal blijken te zijn, of dat we dit ook in het post-coronatijdperk structureel blijven doen.

## **THUISWERKPLEK: REGELS EN RICHTLIJNEN**

Tegelijkertijd leeft op dit moment bij organisaties met veel thuiswerkers nu al de vraag hoe ze hun arbobeleid moeten vormgeven. Het maakt immers nogal wat verschil of werknemers beschikken over een volledig ingerichte thuiswerkplek of dat ze noodgedwongen aan de keukentafel aan de slag gaan.

Vanuit de Arbowet heeft de werkgever de plicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek; niet alleen op kantoor, maar ook in het geval van een thuiswerkplek. Op het arboportaal van de rijksoverheid kun je meer lezen over *de precieze ‘zorgplicht’ van de werkgever bij thuiswerken*.

Maar ook voor werknemers is het belangrijk om zélf goed te letten op een goede werkhouding. Regelmatig pauzeren, zorgen voor een goede zithouding, de beeldschermhoogte in de gaten houden (bovenkant scherm op ooghoogte): deze en andere maatregelen kunnen zorgen voor een gezonde werkplek.



### VEILIG WERKEN OP LOCATIE

Ook als het gaat om de gezondheid en veiligheid van werknemers op locatie roept 'corona' allerlei vragen op. Zo zijn er tal van beroepen waarbij thuiswerken überhaupt niet mogelijk is, bijvoorbeeld in de horeca en in winkels. Op deze plekken gelden de richtlijnen van het RIVM, zoals het bewaren van anderhalve meter afstand en het (afhankelijk van het vloeroppervlak) beperken van het aantal bezoekers.

Tot en met juli kreeg de Inspectie SZW bijna 2.800 meldingen van werknemers over het niet volgen van deze richtlijnen. Met name in de detailhandel en de horeca bleek het vaak lastig om de coronaregels op de werkvloer goed te volgen. Uiteindelijk kregen dertig bedrijven een waarschuwing en de verplichting om alsnog volgens de RIVM-richtlijnen te gaan werken. Ook heeft de Inspectie aangekondigd strenger te gaan handhaven.

### MENTALE GEZONDHEID

Een vraag die bij veel organisaties leeft: als we (veel) meer thuis blijven werken, wat betekent dat voor bijvoorbeeld ons mentale welzijn? Overleg over inhoudelijke zaken is prima te doen via een digitale verbinding. Daarnaast organiseren veel bedrijven en organisaties geregeld een digital office-party of een digitale quiz, en sommige werkgevers verrassen hun thuiswerkende medewerkers met een 'funpakket'.

Toch biedt telewerken uiteindelijk vaak geen volwaardig alternatief voor het praatje bij de koffieautomaat of de voor de sociale verbinding vaak zo belangrijke bedrijfsborrels. Hoe zorg je voor onderlinge samenhang en een gemeenschappelijk 'verhaal' als iedereen vanuit huis werkt? Het zijn vragen waarop we de komende tijd een antwoord zullen moeten zien te vinden.

Bovendien is de werkdruk bij veel bedrijven hoger dan ooit. Opgeteld bij de stress en onzekerheid over de eigen gezondheid of die van geliefden, kan dat zomaar leiden tot een burn-out. Uit *recent onderzoek van het Nationaal Centrum Preventie Stress en Burn-Out (NCPSB)* blijkt zelfs dat 56 procent van de werkenden op het punt staan om uit te vallen. Dat komt neer op miljoenen werkenden die een risico lopen op een burn-out. Des te belangrijker voor werkgevers om hier alert op te zijn.

### PRIVACY: WAT MAG WEL EN NIET?

Een ander belangrijk aspect is privacy. Werkgevers moeten zorgen voor een veilige werkomgeving, en in die zin wil je natuurlijk voorkomen dat een besmette medewerker zijn of haar collega's besmet. Maar let op: uit privacy-oogpunt mag je werknemers niet zomaar vragen naar hun gezondheid. Ook het zelf afnemen van een test mag niet; dat mag alleen de bedrijfsarts, en die mag de uitslag op zijn beurt alleen delen met de werknemer.

Temperatuur opnemen dan maar 'aan de deur'? Ook dát mag niet; iemands temperatuur is namelijk medische informatie, en die mag je als werkgever niet zomaar verzamelen. Sowieso is bij slechts een klein deel van de besmettingen sprake van verhoging, dus het is nog maar de vraag of je hiermee besmettingen opspoort.

**Meer info over corona en privacy is te vinden op [de website van de Autoriteit Persoonsgegevens](#).**



## PRAKTISCHE OPLOSSINGEN

De effectiefste maatregelen om besmettingen te voorkomen, lijken nog altijd het bewaren van voldoende afstand en het vermijden van fysiek contact. Voor plekken waar – voor zover de crisis het toelaat – thuiswerkers langzaam weer (deels) naar hun werkplek zullen terugkeren, ontstaan inmiddels tal van praktische oplossingen om de voorgeschreven anderhalve meter afstand ook op kantoor goed te kunnen bewaren. Van plexiglazen schermen en looproutes tot social distancing-armbanden die (dankzij plaatsbepalingssensoren) een signaal afgeven zodra iemand te dichtbij komt. En van werkplek-reserveringsapps en online werkplek-calculatoren (die berekenen hoeveel werkplekken je kunt bezetten) tot de inzet van een ‘virtuele receptionist’ die een veilige ontvangst van bezoekers mogelijk maakt. Verder lanceerde de rijksoverheid medio augustus de app CoronaMelder, die gebruikers een bericht stuurt als ze enige tijd in de buurt zijn geweest van iemand die besmet is met het coronavirus.

**Meer praktische oplossingen voor kantoor kun je vinden op [arbo-online.nl](https://www.arbo-online.nl).**

## HANDREIKINGEN VOOR VEILIGE ZORG

Een bijzondere sector, zeker in deze tijden, is de zorg. Juist in deze sector is het vaak lastig of zelfs ondoenlijk om werk op afstand te verrichten; veel persoonlijke zorg staat of valt immers met nabijheid en aanraking. Om zorginstellingen en -professionals meer houvast te bieden bij het veilig verlenen van zorg in deze bijzondere tijd, ontwikkelde het RIVM – samen met sociale partners – twee handreikingen.

*De Handreiking Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM) buiten het ziekenhuis* bevat allerlei praktische vragen, tips en adviezen voor zorgprofessionals die buiten het ziekenhuis werken. De handreiking helpt verpleegkundigen, verzorgenden en verpleegkundig specialisten om te bepalen in welke situaties het nodig is om persoonlijke beschermingsmiddelen in te zetten.

Een ander handig document is *de Handreiking Veilig werken i.v.m. Covid-19*. Deze handreiking bevat onder meer een praktische stroomschema, dat je kunt volgen om snel te bepalen hoe je als zorgmedewerker omgaat met verschillende situaties.

## BHV: IMPROVISEREN OP AFSTAND

Een ander belangrijk aspect bij het zorgen voor een veilige werkvloer is – uiteraard – de bedrijfshulpverlening. Hoe geef je die goed vorm in een kantooromgeving die waarschijnlijk minder drukbezet is dan normaal, en waar dus ook minder bhv'ers beschikbaar zijn? In de Arbowet staat dat er altijd minimaal één bhv'er aanwezig moet zijn, dus óók in tijden van minimale bezetting. Het precieze aantal bhv'ers dat aanwezig moet zijn? Dat hangt af van het aantal medewerkers dat wél aanwezig is. En uiteraard van de risico's waarvan binnen je organisatie sprake is.

**[Bekijk ons speciale protocol voor bhv-organisaties.](#)**



Direct na het uitbreken van de coronacrisis liepen veel bedrijven en organisaties bovendien aan tegen de vraag hoe het zit met de opleiding van hun bhv'ers. Trainen kan een uitdaging zijn als je afstand dient te bewaren. Blended learning (*e-learning met een kortere praktijkcursus*) blijkt in deze tijd voor veel bhv-ploegen een goed middel om hun vaardigheden en kennis zoveel mogelijk bij te houden. Ook ontdekken steeds meer werkgevers de mogelijkheden van blended opleiden, waarbij e-learning wordt gecombineerd met een (ingekorte) praktijkcursus; een goed instrument om veiliger op te leiden.

Ook zoeken steeds meer bhv-opleiders naar innovatieve manieren om hun trainingen tóch door te laten gaan. Zo ontwikkelde de Limburgse opleider VeTraNed, geïnspireerd door de McDrive, een trainingsmethode waarbij individuele cursisten met hun auto een bepaald parcours afleggen en daarbij onderweg dienen in te grijpen in meerdere scenario's. Deze 'Route BHV' stelt organisaties (in combinatie met een online training) in staat om hun personeel tóch goed op te leiden.

**[Bekijk hoe de NIBHV Keurmerkopleiders de veiligheids cursussen binnen de richtlijnen van het RIVM hebben ingericht.](#)**

### **HOE NU VERDER?**

De coronacrisis hakt er flink in op de arbeidsmarkt. In het tweede kwartaal van 2020 waren er 322 duizend banen minder dan een kwartaal eerder. Ondertussen steeg het aantal werklozen met 26 procent, naar 349 duizend. De arbeidsmobiliteit is inmiddels behoorlijk tot stilstand gekomen; onderzoek van Intermediair en Nationale Vacaturebank onder ruim 1.000 Nederlanders bleek onlangs dat slechts 1 op de 12 werkenden (8 procent van de Nederlandse beroepsbevolking) dit jaar eventueel van baan wil wisselen. Van de ondervraagde zzp'ers geeft bijna de helft (45 procent) aan (te) weinig opdrachten binnen te krijgen, maar slechts 13 procent overweegt een vaste baan.

Al met al is het voor veel Nederlanders een onzekere periode; privé, maar zeker ook op het gebied van werk. Hoe de arbeidsmarkt er over een tijdje precies uitziet? En hoe corona ingrijpt op onze fysieke en mentale gezondheid? Niemand die het op dit moment met zekerheid kan zeggen. Ook is het afwachten welke blijvende invloed de coronacrisis (ook ná een eventueel vaccin) zal hebben op ons werkgedrag en op de situatie op de werkvloer.

Hoe werkend Nederland er straks ook uit komt te zien: deze coronatijd onderstreept het enorme belang van veilig en gezond werken. En dat blijft ongetwijfeld zo in de nieuwe samenleving die op ons afkomt.