

HANDREIKING

Coronavirus: hoe veilig en gezond om te gaan met COVID-19 op de werkvloer



Waarover gaat deze handreiking?

Hoe moet je als bedrijf, instelling of organisatie op een gezonde en veilige manier omgaan met de gevolgen van het coronavirus? Daarover gaat deze handreiking van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN, bedoeld voor onder meer werkgevers, managers en personeelsfunctionarissen. De handreiking bevat een compilatie van adviezen, tips en handreikingen van verschillende organisaties en instellingen, zoals het RIVM, het ministerie van Buitenlandse Zaken, brancheorganisaties, arbo-adviesdiensten, de Autoriteit Persoonsgegevens en het Europees Economisch en Sociaal Comité van de Europese Unie in Brussel.

Op de website van het RIVM is steeds de meest actuele en volledige informatie terug te vinden. Die adviezen, tips en handreikingen gaan in hoofdzaak over het treffen van hygiënische maatregelen, het gaande houden van het bedrijf, in- en uitgaande reizen, de rol van de bedrijfsarts en de huisarts, thuis werken enz. De Handreiking start met een hoofdstuk over de arbeidsrechtelijke consequenties.

Inhoudsopgave

1. Arbeidsrecht: vragen en antwoorden
2. Feiten over het virus: vragen en antwoorden
3. Checklist risicobeheersing - aandachtspunten
4. Het virus en werk: vragen en antwoorden
5. Bedrijfscontinuïteitsplan

1 Arbeidsrecht: vragen en antwoorden

In hoeverre mag ik mijn werknemers instructies geven over werk en corona?

Werknemers moeten redelijke instructies opvolgen over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden verricht en met betrekking tot de goede orde in de onderneming. De werkgever kan werknemers dan ook instrueren om de hygiënemaatregelen binnen de onderneming na te leven. Als thuiswerken gebruikelijk of mogelijk is, dan kan de werkgever de werknemer opdragen om voor een bepaalde periode thuis te werken.

In welke gevallen moet het loon door worden betaald als werknemers in verband met het virus niet op het werk kunnen of willen verschijnen?

Als de werknemer ziek is, of het nu hier is of in het buitenland, gelden de normale regels bij ziekte. De werknemer moet zich ziekmelden en zich aan de verdere procedures houden die bij zijn werkgever gelden. De werkgever zal in principe gehouden zijn het loon tot een bepaald percentage door te betalen. Dat de ziekte het gevolg is van het coronavirus maakt dit niet anders.

Het RIVM heeft in een aantal gevallen geadviseerd om thuis te blijven om uit te zieken en anderen niet te besmetten. Dat geldt onder meer voor huisgenoten van patiënten met het coronavirus en voor mensen die in gebieden zijn geweest waar het coronavirus heerst én verkoudheidsklachten of koorts hebben. Ook in die gevallen is er sprake van loondoorbetaling wegens ziekte.

In een aantal gevallen zal de werknemer wegens het virus niet op het werk willen of kunnen verschijnen zonder dat er sprake is van ziekte. Bijvoorbeeld in het geval van quarantaine. Als de werkne-

mer de arbeid niet verricht, dan is de hoofdregel nog steeds dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Dat is alleen anders als de oorzaak waarom het werk niet wordt verricht in de risicosfeer van de werknemer ligt. Dat is normaliter bijvoorbeeld het geval bij te laat komen of bij werkweigering.

Er zijn voorbeelden dat werknemers niet op hun werk willen komen omdat ze bang zijn door klanten of collega's besmet te worden. Als er geen enkele reden is om hiervoor bang te zijn, probeer deze angst dan weg te nemen. Willen werknemers desondanks niet komen, zonder dat ze daar toestemming voor hebben, dan geldt dat als werkweigering. De werkgever kan dan de loonbetaling stopzetten. Waarschuw de werknemer wel dat dat de consequentie zal zijn. Als de bedrijfssituatie het toelaat, dan zou de werknemer in een dergelijk geval ook vakantie kunnen opnemen.

In voorkomende gevallen kan calamiteitenverlof of kort verzuimverlof worden opgenomen, bijvoorbeeld als de school of kinderopvang sluit en de werknemer met spoed zijn kind(eren) op moet halen. Eventueel ook nog de volgende dag, als de school of opvang gesloten blijft, en de werknemer op zo'n korte termijn geen oppas kan vinden. Calamiteitenverlof of kort verzuimverlof kan hooguit enkele dagen duren. Voor bijvoorbeeld quarantaine kan geen calamiteitenverlof worden opgenomen, omdat daar al duidelijk is dat dit langer dan enkele dagen gaat duren. Kortdurend zorgverlof kan een rol spelen als de werknemer de noodzakelijke verzorging op zich moet nemen van een ziekte van een persoon als omschreven in de Wet arbeid en zorg (familieleden enz.).

Wat mag ik in verband met de privacywetgeving aan mijn werknemers vragen?

De specifieke situatie nu is primair de verantwoordelijkheid van de overheid, niet die van werkgevers. De gebruikelijke normering uit privacywetgeving blijft dus uitgangspunt. Voor werknemers die zelf een vermoeden van besmetting hebben, geldt dat zij de huisarts bellen (niet bezoeken) en thuis blijven (tot na medische controle). Zie ook 4. Het virus en werk: vragen en antwoorden.

U mag werknemers vragen naar welk gebied zij op vakantie zijn geweest. U mag werknemers ook vragen of zij gezondheidsklachten hebben, maar werknemers zijn niet verplicht om hierop te antwoorden. Dat mag uiteraard wel. Echter, de werkgever mag geen medische gegevens verzamelen en registreren, dus ook het antwoord van de werknemer op de gestelde vraag niet. En ook niet als de werknemer u spontaan een en ander vertelt.

Werkgevers kunnen behoefte hebben om vast te stellen of hun werknemers aan het begin van hun werkdag koortsvrij aan het werk gaan om gevaar voor besmetting met het corona virus tijdens het werk te beperken.

Voor het meten van de lichaamstemperatuur van werknemers hanteert de Autoriteit Persoonsgegevens strikte voorwaarden. De werknemer kan zelf zijn temperatuur opnemen, maar is niet verplicht de uitslag te delen met de werkgever. Meten kan ook onder toezicht van een bedrijfsarts of onder de bedrijfsarts werkende arboverpleegkundige. Deze zijn wettelijk niet bevoegd de uitslag aan de werkgever mee te delen.

Besluit de werkgever om medewerkers in de gelegenheid te stellen hun lichaamstemperatuur te meten, dan geldt:

- in een dichte ruimte, uit zicht van anderen
- geen verplichting om de uitslag mee te delen
- bij een positieve uitslag meldt werknemer zich ziek
- de werkgever registreert alleen de ziekmelding en geen andere gegevens
- de arbodienst pakt de verzuimbegeleiding op.

Een werknemer van wie vaststaat dat hij is besmet de toegang ontzeggen is uiteraard geboden vanuit preventieplicht uit arbowetgeving.

Mag een werkgever, onder de huidige omstandigheden, terugkomen op toezeggingen, bijvoorbeeld om een arbeidsovereenkomst in te laten gaan, of te verlengen?

Als er sprake is van een onvoorwaardelijk gedane toezegging, en heeft de werknemer deze aanvaard, dan is sprake van een (arbeids)overeenkomst. Of het om een schriftelijke of een mondelinge toezegging gaat, is in principe niet van belang. Bij een mondelinge toezegging kan wel de vraag zijn wat er precies is toegezegd, en of er door aanvaarding daadwerkelijk een overeenkomst tot stand is gekomen. De werkgever zou nog een beroep kunnen doen op onvoorziene omstandigheden als het bedrijf door het gestand doen van de toezegging dreigt om te vallen. In veel gevallen zal dat in dit stadium van de crisis nog niet goed mogelijk zijn.

Mag een werknemer een vastgestelde vakantie eenzijdig intrekken?

Het vaststellen en intrekken van vakantie is uitgebreid in de wet geregeld. Een werkgever kan de vastgestelde vakantie alleen intrekken als hiervoor gewichtige redenen zijn. Hij moet dan wel de schade vergoeden die de werknemer hierdoor lijdt.

De wet heeft niets geregeld over het intrekken door de werknemer van een vastgestelde vakantie. Daarom kan deze niet eenzijdig een reeds vastgestelde vakantie in te trekken. Er is immers een afspraak gemaakt over het opnemen van vakantiedagen. Een goed werkgever zal een verzoek echter alleen afwijzen als hij daar een goede reden voor heeft. Bijvoorbeeld omdat er door de crisis, of omdat hij reeds voor vervanging heeft gezorgd, onvoldoende werk aanwezig is.

Kan je werknemers verplichten om vakantie op te nemen?

Nee, dat kan niet zomaar. De werkgever mag het wel vragen, maar niet afdwingen. Hij mag alleen de vakantie vaststellen zonder dat de werknemer er mee instemt, als daar afspraken over zijn. Maar dan moet de werknemer wel de tijd hebben om zijn vakantie voor te bereiden, dus tegen medewerkers zeggen dat ze de volgende week vakantie hebben kan niet.

Werkgevers kunnen hun medewerkers natuurlijk wel vragen om vakantie op te nemen. Dat gebeurde ook veel tijdens de financiële crisis in 2008/2009. Ervaring leerde toen dat als de situatie daarom vraagt, veel werknemers bereid zijn om een steentje bij te dragen. Het gaat natuurlijk ook om hun werkgelegenheid.

Hoef ik werknemers met een nul-urencontract in de huidige crisis niet meer op te roepen?

In het algemeen is de werkgever verplicht om oproepkrachten met een nul-urencontract werk aan te bieden als dat er is. Maar als er geen werk is, dan vervalt deze plicht.

In hoeverre is de werkgever verplicht een niet vaste onregelmatigheidstoeslag (ORT) door te betalen als er werk komt te vervallen?

Dat hangt er vanaf hoe een en ander geformuleerd is in de arbeidsvoorwaardenregeling of cao. Wettelijk gezien zal de werkgever gehouden zijn om de gemiddelde ORT door te betalen, gemeten over een bepaalde periode, zoals bijvoorbeeld de laatste 12 maanden.

Ik betaal een vaste reiskostenvergoeding aan mijn werknemers. Kan ik die blijven betalen tijdens een periode van langdurige afwezigheid, bijvoorbeeld vanwege verplicht thuiswerken vanwege de coronacrisis?

Voor het bepalen van de hoogte van de vaste, maandelijkse reiskostenvergoeding en of de vaste reiskostenvergoeding belastingvrij kan worden betaald bij langdurige afwezigheid van de werknemer, is afhankelijk van welke methode gekozen is.

Methode 1

Deze methode beschrijft de maximale, fiscale ruimte voor het betalen van een vaste reiskostenvergoeding voor het reizen naar een vaste werkplek met een maximum van 75 kilometer enkele reis. Voorwaarde voor toepassing van deze regeling is dat de werknemer vermoedelijk in minstens 36 weken op 5 dagen (of minder bij een deeltijd dienstverband) voor zijn werk naar een vaste plek reist.

Dat is de situatie bij het merendeel van de werkgevers, die bovendien in de reiskostenregeling het aantal kilometers waarvoor een vaste reiskostenvergoeding wordt betaald aftoppen op een bepaald maximum (bijvoorbeeld 50 kilometer enkele reis).

Als de werkgever een vaste reiskostenvergoeding betaalt voor een enkele reisafstand van meer dan 75 kilometer dan is een zogenaamde nacalculatie verplicht. Bij de nacalculatie stelt de werkgever vast of de vaste, onbelaste reiskostenvergoeding overeenkomt met het werkelijke aantal woon-werkkilometers in het kalenderjaar maal de kilometervergoeding van maximaal €0,19 per kilometer.

Methode 2

Bij methode 2 reist de werknemer niet altijd naar een vaste plek. In dat geval mag de vaste, onbelaste reiskostenvergoeding worden gebaseerd op 214 reisdagen per jaar als de werknemer op tenminste 128 dagen per kalenderjaar naar de vaste werkplek reist. De vaste reiskostenvergoeding is ook hier gebaseerd op maximaal €0,19 per kilometer. Bij toepassing van deze regeling kan de werknemer tot 2 dagen per week thuiswerken (bij een voltijds dienstverband) met behoud van de onbelaste reiskostenvergoeding. Bij een langdurige afwezigheid gaat het erom of de werknemer op jaarbasis gemeten tenminste op 128 dagen naar de vaste werkplek heeft gereisd. Als niet aan de 128-dagetoets wordt voldaan, dan kan door de werkgever maximaal €0,19 per werkelijk afgelegde woon-werkverkeerkilometer worden vergoed.

Welke consequenties hebben de aangescherpte maatregelen van 23 maart wat betreft het bijeenkomen van groepen op mijn bedrijfsvoering?

De maatregelen die zien op bijeenkomsten van groepen van drie man (m/v) of meer zien vooral op de buitenruimte. Het gaat hier in wezen om een vorm van een samscholingsverbod.

Deze beperking geldt in beginsel niet voor werk gerelateerde bijeenkomsten zoals vergaderingen. Voor deze (fysieke) bijeen-

komsten geldt uiteraard wel dat deze zoveel mogelijk voorkomen dienen te worden en daar waar ze wel plaatsvinden, dat de gebruikelijke richtlijnen rond veiligheid en hygiëne in acht worden genomen. Dat ligt genuanceerder voor bedrijven met cruciale beroepen, aangezien het daar niet altijd mogelijk is om de afstandsrichtlijn te bewaren. Zie ook 5. Bedrijfscontinuïteitsplan.

Moeten werknemers ook op de werkplek 1,5 meter afstand houden?

De overheid en het RIVM adviseren mensen 1,5 meter afstand te houden. Dat advies geldt dus ook voor de werkplek. De afstand van 1,5 meter is bedoeld om de werknemer en anderen te beschermen tegen besmetting met het coronavirus. Zie ook 5. Bedrijfscontinuïteitsplan.

2 Feiten over het virus: vragen en antwoorden

Wat zijn de symptomen van het nieuwe coronavirus?

Klachten die veel voorkomen zijn:

- Koorts
- Luchtwegklachten zoals hoesten
- Verkoudheid
- Niezen
- Kortademigheid

Wanneer moeten werknemers thuis blijven?

Werknemers mogen niet naar de werkplek komen bij:

- Neusverkoudheid
- Loopneus
- Niezen
- Keelpijn
- Lichte hoest
- Verhoging (tot 38 graden)

Als iemand verkoudheidsklachten met koorts heeft, moet iedereen in het huishouden thuisblijven. Werknemers in een vitaal beroep, die die klachten niet hebben, zijn daarvan uitgezonderd.

Wanneer bel je de huisarts?

Bel de huisarts wanneer de klachten zich verergeren:

- Je hebt koorts (meer dan 38 graden Celsius) en je hoest of ademt moeilijk
- Je bent ouder dan 70 jaar met een chronische ziekte of minder weerstand EN je krijgt koorts

Bij ernstige klachten moet direct telefonisch contact met de huisarts worden opgenomen.

Hoe besmettelijk is het virus?

De ziekte is van mens op mens overdraagbaar. Door hoesten en niezen komt het virus uit neus, keel of longen naar buiten. Via kleine druppeltjes komt het virus in de lucht. Deze druppeltjes blijven niet in de lucht zweven maar dalen snel neer. Op dit moment wordt ervan uitgegaan dat één ziek persoon gemiddeld twee andere personen kan besmetten. Hoe zieker iemand is, hoe meer hij het virus verspreidt.

Kan het nieuwe coronavirus zich via geld en pakketpost verspreiden?

De kans dat mensen besmet raken via geld en goederen is erg klein. Pakketjes uit China en andere besmette gebieden zijn enkele dagen onderweg. Eventueel nieuw coronavirus overleeft dat niet. Het is dus gewoon veilig om pakketjes uit China te bestellen. Omdat het nieuwe coronavirus via vieze handen overgedragen kan worden, is regelmatig handen wassen een goede maatregel om verspreiding te voorkomen.

Hoe snel kun je genezen na een besmetting?

Dit is afhankelijk van de ernst van de klachten. Mensen met milde klachten genezen vaak al na een paar dagen. Mensen die in het ziekenhuis zijn opgenomen, hebben over het algemeen meer tijd nodig om te herstellen, soms weken.

3 Checklist risicobeheersing - aandachtspunten

Deze checklist kan behulpzaam zijn bij de beheersing van de risico's:

- Raadpleeg geregeld de website van RIVM: www.rivm.nl
- Raadpleeg de website van uw eigen brancheorganisatie. Ook die bevat mogelijk aanwijzingen en handreikingen
- Neem hygiënische maatregelen en indien u mondkapjes wilt gebruiken, gebruik deze op de juiste manier
- Werknemers hebben naam, telefoonnummer en evt. e-mail adres van hun huisarts beschikbaar
- Het is bekend wanneer medewerkers in besmet gebied zijn geweest
- Stel een bedrijfsnoodplan op inclusief vitale onderdelen
- Stel een bedrijfscontinuïteitsplan op maat van het bedrijf op
- Zorg dat u bekend bent met de symptomen van het coronavirus, zodat u ze herkent
- Stel uitgaande reizen naar besmet gebied uit, raadpleeg de website van het ministerie van Buitenlandse Zaken voor een overzicht van gebieden
- Wees bij binnenkomende reizen alert op symptomen.

Hoe u deze checklist zou kunnen uitwerken is uitgewerkt in de volgende hoofdstukken.

4 Het virus en werk: Vragen en antwoorden

Hoe houd ik mijn bedrijf/organisatie draaiende?

Het is belangrijk te voorkomen dat essentiële werkzaamheden stil komen te liggen als gevolg van uitval door het coronavirus. Stel daarom tijdig een noodplan op. Breng in kaart wat de vitale onderdelen van uw bedrijf zijn, welk werk echt door moet gaan en welke mensen hierbij betrokken zijn. Zorg daarbij voor voldoende vervanging. Kijk ook naar werkzaamheden die naar voren geschoven kunnen worden en de mogelijkheden voor thuiswerk. Tref daarnaast voldoende hygiënische maatregelen. Zie ook de tekst onder bedrijfscontinuïteitsplan, elders in deze Handreiking.

Mag de werkgever de medewerker testen op corona of diens temperatuur opmeten?

Een werkgever mag geen medische gegevens van zijn personeel verwerken en dus niet vragen naar hun gezondheid of zelf een test afnemen ter controle. Zo is dat geregeld in de privacywet, de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De werkgever kan wel een (bedrijfs)arts of een onder toezicht van de bedrijfsarts werkende arboverpleegkundige zijn medewerker laten testen. De werknemer mag ook zichzelf testen, maar is niet verplicht de uitkomst te delen. Zie ook 2. Arbeidsrecht: vragen en antwoorden.

Is het zinvol de temperatuur van de medewerker te meten?

Werkgevers kunnen de behoefte hebben om vast te stellen of hun werknemers koortsvrij aan het werk gaan om gevaar voor besmetting van anderen met het coronavirus tijdens het werk te beperken. De lichaamstemperatuur geeft echter geen absolute zekerheid over het al dan niet besmet zijn met het coronavirus. In de praktijk doen zich uiteenlopende situaties voor. De werknemer, die een half uur hard heeft gefietst, gelopen of zich bovenmatig heeft ingespannen,

kan als gevolg daarvan transpireren, maar dat is geen aanwijzing voor koorts. Andersom kan een werknemer die net uit de koude buitenlucht komt een koel voorhoofd hebben en wel koorts hebben. Verder kunnen werknemers ook zonder koorts te hebben besmet zijn.

Wat is de rol van de bedrijfsarts?

De bedrijfsarts heeft vooral een adviserende rol. Hij kan adviseren over (bedrijfsspecifieke) preventieve maatregelen om besmetting te voorkomen en passende maatregelen mocht één van de werknemers besmet geraken. Een en ander vanzelfsprekend in afstemming met de landelijke richtlijnen hieromtrent vanuit de overheid. Vaststelling van een besmetting met corona is een taak van de huisarts, in overleg met de GGD.

Moeten mensen die terugkeren uit een besmet gebied tijdelijk van hun werk worden geweerd?

Volgens het RIVM is het niet nodig medewerkers die in besmet gebied zijn geweest te weren van de werkplek zolang zij geen gezondheidsklachten hebben. Om preventieve redenen is het aan te raden iemand de eerste twee weken na terugkeer thuis te laten werken.

Wat te doen wanneer een medewerker tijdens het werk vermoedt dat hij is besmet?

Een medewerker die vermoedt dat hij besmet is gaat naar huis en moet telefonisch contact zoeken met de huisarts. Neem geen verdere maatregelen voordat de huisarts en GGD een diagnose hebben gesteld. Informeer wel de bedrijfsarts.

Wat als mijn werknemer verkouden is?

Heeft een werknemer verkoudheids- of griepverschijnselen? Dan mag u deze werknemer - onder de bijzondere omstandigheden van de coronacrisis - naar huis sturen.

Heeft het zin om een mondkapje te dragen ter bescherming tegen het virus?

Nee. In Nederland worden alleen mondkapjes geadviseerd voor medisch/verzorgend personeel. Mensen die werken met (mogelijk) besmette mensen gebruiken professionele mondkapjes. Deze mondkapjes helpen alleen als je ze op de juiste manier gebruikt; ze moeten heel goed sluiten over neus en mond, en je moet ze regelmatig wisselen. De simpele (papieren) beschermen de drager niet tegen het virus. Verkeerd gebruik van de mondkapjes geeft schijnzekerheid.

Ik wil een evenement bezoeken. Moet ik voorzorgsmaatregelen nemen?

Wanneer evenementen weer zijn toegestaan: het is belangrijk om de preventieve maatregel van 1,5 meter afstand houden in acht te nemen en de standaard hygiënemaatregelen op te volgen die gelden voor alle virussen die griep en verkoudheid kunnen geven.

Reizen

Veel landen nemen ingrijpende maatregelen om de verdere verspreiding van het coronavirus tegen te gaan en hebben grenzen gesloten of zijn in lockdown. Kijk op [Nederland Wereldwijd](#) voor vragen over de actuele situatie in een land.

5 Bedrijfscontinuïteitsplan

Met het bedrijfscontinuïteitsplan bereidt een bedrijf of organisatie zich voor op de (mogelijke) gevolgen van het nieuwe coronavirus. Op basis van het bedrijfscontinuïteitsplan stelt de werkgever een eigen plan van aanpak op.

Centraal crisisteam

Start met het aanwijzen van een centraal crisisteam binnen de organisatie dat het bedrijfscontinuïteitsplan opstelt, vervolgens een plan van aanpak maakt en de daaruit voortvloeiende te ondernemen acties uitvoert. De namen, telefoonnummers en e-mailadressen van dit team moeten duidelijk worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen en medewerkers.

Risicoprofiel

Kritieke processen

Inventariseer de kritieke processen binnen de organisatie. Maak onderscheid tussen processen die niet uit mogen vallen, processen die kortdurend (circa twee weken) en processen die langdurig (circa drie maanden) mogen uitvallen. Beargumenteer gemaakte keuzes. In het [Werkgeversadvies coronavirus](#) van Human Capital Care is als **bijlage 1** een format te vinden voor deze inventarisatie.

Kritieke ondersteunende processen

De kritieke processen zijn veelal afhankelijk van ondersteunende processen (zie bovengenoemd format). Ook hiervan moet de continuïteit gegarandeerd zijn. Denk dan bijvoorbeeld aan:

- ICT: beschikbaarheid van hardware en software, stabiliteit van het netwerk als er op grote schaal thuis wordt gewerkt
- Facilitair: inzet van extra hygiëneproducten en schoonmaak om besmetting te voorkomen
- HR: extra inzet op arbo-en verzuimbeleid.

Kwetsbaarheden/afhankelijkheden

Er kunnen knelpunten ontstaan door uitval van personeel, kennis en informatie, communicatiemiddelen, ICT en overige bedrijfsmiddelen. Denk hierbij ook aan leveranciers die mogelijk geen voorraad meer hebben of een gebrek aan (half)fabricaten vanwege het stilvallen van transport. Met het format in **bijlage 2** van het eerder genoemde Werkgeversadvies is een inventarisatie te maken van de kwetsbaarheden/afhankelijkheden binnen de organisatie.

Enkele voorbeelden:

- HR: afhankelijkheid van uitzendbureaus.
- ICT/Facilitair: tekorten bij leveranciers, beperkingen in het transport van goederen.

Weerbaarheidsmaatregelen

Maak een inventarisatie van de weerbaarheidsmaatregelen die de continuïteit waarborgen, zowel van de kritieke als van de ondersteunende processen. Zie het format in **bijlage 3** van het Werkgeversadvies.

Niet alle weerbaarheidsmaatregelen zijn op korte termijn uitvoerbaar. Daarom is het raadzaam om aanvullend op het bedrijfscontinuïteitsplan een plan van aanpak te maken om deze maatregelen op termijn te realiseren. Vervolgens is het raadzaam het plan van aanpak te testen en of te oefenen.

Mogelijke weerbaarheidsregelingen zijn:

- verantwoordelijkheidstoedeling
- vervanging/mandatering
- brede inzetbaarheid/functieroulatie
- flexpoolvorming
- vastlegging basis- en spoedprocedures
- alternatieve overlegvormen
- contractbeheer (garanties derden)
- gedeeld gebruik maken van faciliteiten en
- uitwijkmogelijkheden (thuiswerken).

Zorgmaatregelen

Naast maatregelen om de organisatie draaiende te houden, denk ook of er maatregelen getroffen moeten worden gericht op de zorg voor de werknemers. Vooralsnog gelden dezelfde reguliere maatregelen voor kwetsbare werknemers (zoals degenen met een chronische aandoening en of zwangere vrouwen).

Personeelsbeleid

Op het gebied van personeelsbeleid kunnen de volgende maatregelen worden getroffen:

- Ga met de bedrijfsarts of arbodienst na of voldoende voorzorgsmaatregelen zijn getroffen.
- Indien een werknemer koorts (38 graden of meer) heeft, dient hij direct naar huis te gaan.
- Indien een werknemer ziekteverschijnselen vertoont en in een risicogebied is geweest en of contact heeft gehad met een coronapatiënt dient hij naar huis te gaan, contact met anderen te vermijden en direct telefonisch contact op te nemen met de eigen huisarts.
- Indien een werknemer voor zieken of naasten moet zorgen, wijs dan op de bijzondere verlofvormen (zorgverlof, calamiteitenverlof).

Personeel dat naar het buitenland reist

Aangeraden wordt zo min mogelijk te reizen, en zeker niet naar risicogebieden. Ga de actuele reisinformatie na van bijvoorbeeld RIVM, het ministerie van Buitenlandse Zaken en het [Landelijk Coördinatiecentrum Reizigersadvies](#). Let ook op dat de ontwikkelingen vaak iets vooruit lopen op de officiële berichtgeving.

Indien een werknemer zonder ziekteverschijnselen terugkeert vanuit een risicogebied, is het advies om hem gedurende veertien dagen na thuiskomst preventief thuis te laten werken. Houd contact met werknemers die risicogebieden bezocht hebben of bezoeken. Reizigers dienen ter plekke extra zorg te besteden aan goede hygiëne. NB: niet overal ter wereld zijn deze (voldoende) verkrijgbaar! Houd ook rekening met onvoldoende beschikbaarheid van medische voorzieningen in een ander land, wegens een overbelaste of

onderontwikkelde gezondheidszorg. Ga na of het noodzakelijk is dat werknemers worden teruggeroepen.

Hygiëne

Neem de hygiëneregels van het RIVM in acht, zoals regelmatig handen wassen met zeep en water, afdrogen met papieren handdoeken en geregeld desinfecterende handgel op basis van alcohol gebruiken. Hoest en nies in de binnenkant van de elleboog, gebruik papieren zakdoekjes of tissues en gebruik deze slechts één maal. Raak zo min mogelijk de ogen, neus en mond aan. Hang mededelingen op ter herinnering bij de ingang, lunchruimtes en toiletten. Het dragen van mondkapjes werkt niet beschermend, behalve in specifieke gevallen (zoals voor zieken of medisch personeel).

Een veilige werkplek

Zorg dat er voldoende handzeep, desinfecterende gel en tissues aanwezig is. Maak meerdere malen per dag schoon met reguliere schoonmaakmiddelen: balies, deurklinken, lichtknoppen, trapleuningen, lichtknoppen, toetsenborden, computermuizen, telefoons, kranen, zeephouders, gootstenen en toiletten. Door 'groeten zonder aanraking' in te voeren wordt handen schudden en ander direct contact tussen mensen vermeden en het risico op overdracht via de handen aanzienlijk verminderd. Maak dit beleid ook duidelijk kenbaar. Besteed aandacht aan het wassen van servies en bestek met water en zeep. Bij voorkeur op een hoge temperatuur in de vaatwasser. Zorg voor een goede ventilatie. Het coronavirus kan niet verspreid worden via airconditioning, aangezien de druppels slechts twee meter kunnen overbruggen en te zwaar zijn om door de airconditioning opgezogen te kunnen worden.

Social distancing

Door een afstand van 1,5 meter minimaal aan te houden kan het risico van besmetting en verdere verspreiding als gevolg van niezen en hoesten worden beperkt. Organiseer het werk daarom zodanig dat medewerkers op 1,5 meter afstand van elkaar of klanten, leveranciers en of bezoekers werken. Dit is steeds maatwerk.

Aandachtspunten:

- Laat medewerkers zoveel mogelijk thuis werken
- Maak bij voorkeur gebruik van conference calls of videoconferencing
- Beperk fysieke vergaderingen in tijd, frequentie en aantal deelnemers of zorg voor een ruimte waarin deelnemers onderling afstand kunnen houden
- Spreid medewerkers bij het binnenkomen en verlaten van de werkplek
- Voorkom drukte in het personeelsrestaurant met flexibele lunchtijden en richt de ruimte zodanig in dat medewerkers afstand kunnen houden van elkaar
- Bescherm kassa- en baliemedewerkers met bijvoorbeeld plexiglas platen tussen medewerker en klant, bezoeker of leverancier
- Voorkom contact met personen met aangetoonde besmetting; weer zieke werknemers en bezoekers van de werkplek
- Implementeer 'groeten zonder aanraken', waaronder geen handen schudden of ander direct contact
- Gebruik met maximaal twee personen tegelijk de lift of vermijd liften geheel en stimuleer traplopen
- Vermijd grote groepen mensen
- Communiceer bovengenoemde maatregelen naar medewerkers, klanten, leveranciers en bezoekers. Let er ook op dat mensen zich hieraan houden en elkaar daarop aanspreken
- Maak gebruik van protocollen, als deze bestaan. Bijvoorbeeld het protocol [Verantwoord winkelen](#).

Continuïteitsmanagement

Organisatie

In aanvulling op het crisisteam is continuïteitsmanagement essentieel. Verdeel daarom de verantwoordelijkheden van de organisatie om snel prioriteiten te kunnen stellen en snel te kunnen reageren. De namen, telefoonnummers en e-mailadressen van sleutelfiguren moeten duidelijk worden gecommuniceerd naar alle betrokkenen en medewerkers.

Communicatie

Zorg naast een goede voorbereiding ook voor het informeren van werknemers en indien nodig klanten, leveranciers en bezoekers. Informeer over de genomen maatregelen in het kader van het coronavirus, over richtlijnen voor ziekteverlof en bijzonder verlof en over de overbrugging werkgelegenheid (indien van toepassing). Overweeg het instellen van een centraal communicatiepunt voor de verschillende doelgroepen.

Colofon

Deze handreiking is een uitgave van VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN.
2 maart 2020, laatste update 9 april 2020

www.vno-ncw.nl

www.mkb.nl

www.awvn.nl

Disclaimer

Aan de inhoud van dit document is de grootst mogelijke zorg besteed. Mocht desondanks de informatie onvolledig en of onjuist zijn, dan kunnen wij daarvoor geen aansprakelijkheid aanvaarden. VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN aanvaarden geen aansprakelijkheid voor informatie die op websites staat waarnaar wij verwijzen.