

COVID-19: TERUG NAAR DE WERKPLEK

Aanpassing van werkplekken en veiligheidsmaatregelen voor werknemers



© Europese Unie, 2020

Inhoud

Achtergrond en toepassingsgebied van de richtsnoeren	2
Inleiding	2
Uw risicobeoordeling bijwerken en geschikte maatregelen nemen	3
Betrek de werknemers.....	7
Zorg voor werknemers die ziek zijn geweest	7
Plannen en leren voor de toekomst.....	8
Blijf goed op de hoogte.....	8
Sectoren en beroepen	8
Sector specifieke richtsnoeren rond COVID-19.....	9

Achtergrond en toepassingsgebied van de richtsnoeren

Deze niet-bindende richtsnoeren zijn bedoeld om werkgevers en werknemers veilig en gezond te houden in een werkomgeving die door de COVID-19-pandemie ingrijpend is veranderd. De richtsnoeren geven advies over:

Risicobeoordeling en geschikte maatregelen

- minimale blootstelling aan COVID-19
- hervatting van de werkzaamheden na een sluitingsperiode
- omgaan met hoge absentiepercentages
- beheer van werknemers die thuiswerken

Werknemers betrekken

Zorgen voor werknemers die ziek zijn geweest

Plannen en leren voor de toekomst

Goed op de hoogte blijven

Informatie voor sectoren en beroepen

De richtsnoeren bevatten voorbeelden van algemene maatregelen die, afhankelijk van de specifieke werksituatie, de werkgevers helpen om bij de hervatting van hun activiteiten een geschikte, veilige en gezonde werkomgeving te creëren.

Dit document bevat links naar relevante informatie van EU-OSHA. Achterin dit document zit een lijst met hulpbronnen van verschillende aanbieders die zich richten op verschillende bedrijfstakken en banen. Houd er rekening mee dat de informatie in deze richtsnoer geen betrekking heeft op de gezondheidszorg, waarvoor specifiek advies beschikbaar is (bijv. van het [ECDC](#), de [WGO](#) en het [CDC](#)).

Raadpleeg, voor specifieke vragen of zorgen die niet aan bod komen in dit document, de informatie van de lokale overheden, zoals de gezondheidsdienst of de arbeidsinspectie.

Inleiding

Naar aanleiding van de pandemie door het MERS-coronavirus 2019 (COVID-2019) hebben de meeste lidstaten van de Europese Unie (EU) een aantal maatregelen genomen, waaronder maatregelen die van invloed zijn op de werkplekken, om de verspreiding van het virus tegen te gaan. De wereld wordt tijdens deze crisis zwaar getroffen, en daarom moeten alle delen van de samenleving – met inbegrip van bedrijven, werkgevers en sociale partners – een rol spelen om werknemers, hun gezinnen en de samenleving in het algemeen te beschermen.

De aard en de omvang van de beperkingen, zoals het opschorten van niet-essentiële activiteiten, verschillen van lidstaat tot lidstaat en van sector tot sector, maar een aanzienlijk deel van de werknemers moet ofwel thuiswerken, ofwel, als hun werk niet op afstand kan worden verricht, thuis blijven, vaak onder een regeling die het inkomen vervangt.

Zodra de maatregelen rond social distancing voldoende vermindering van de COVID-19-overdracht bereiken, staan de nationale overheden een geleidelijke hervatting van de werkzaamheden toe. Dit gebeurt stapsgewijs: werk dat onmisbaar is voor de bescherming van de gezondheid en de economie wordt als eerste toegestaan en werk dat effectief kan worden gedaan vanuit huis wordt als laatste toegestaan. Ongeacht hoe en in welke mate de normale werkzaamheden worden hervat, is het zeer waarschijnlijk dat sommige maatregelen nog enige tijd van kracht zullen blijven om een sterke toename van het aantal infecties te voorkomen ([COVID-19: richtsnoeren voor de werkplek](#)). Bovendien is het mogelijk dat een toename van het aantal infecties in de toekomst in sommige gevallen een herinvoering van de beperkende maatregelen zal vereisen.

De COVID-19-crisis zet werkgevers en werknemers onder druk, omdat ze in zeer korte tijd nieuwe procedures en praktijken moesten implementeren of hun werk- en bedrijfsactiviteiten moesten opschorten. Het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk biedt praktische ondersteuning voor de terugkeer naar de werkplek: geschikte, preventieve maatregelen zullen een

veilige en gezonde terugkeer naar het werk mogelijk maken na een versoepeling van de maatregelen rond social distancing en dragen ook bij tot het onderdrukken van de overdracht van COVID-19.

Uw risicobeoordeling bijwerken en geschikte maatregelen nemen

Net als bij normale werkomstandigheden vormt de identificatie en [beoordeling van risico's](#) in zowel de fysieke als de psychosociale werkomgevingen het uitgangspunt voor het beheer van de veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) in het kader van de COVID-19-maatregelen. Werkgevers zijn verplicht om hun risicobeoordeling te herzien wanneer er het werkproces verandert en om alle risico's in overweging te nemen, met inbegrip van de risico's op de geestelijke gezondheid. Bij de herziening van de risicobeoordeling moet aandacht worden besteed aan eventuele anomalieën of omstandigheden die problemen veroorzaken en aan de manier waarop deze de organisatie kunnen helpen om op de lange termijn veerkrachtiger te worden. Vergeet niet dat het belangrijk is om werknemers en hun vertegenwoordigers te betrekken bij de herziening van de risicobeoordeling. Doe een beroep op uw risicopreventiemedewerker of bedrijfszorgverlener als u die heeft. U kunt bij de overheid actuele informatie inwinnen over de prevalentie van COVID-19 in uw regio en dit gebruiken als input voor uw beoordeling. Zodra de risicobeoordeling is bijgewerkt, is de volgende stap een actieplan maken met geschikte maatregelen. Hieronder staan enkele voorbeelden van kwesties die gerelateerd zijn aan COVID-19 en waarmee rekening moet worden gehouden bij het opstellen van een dergelijk actieplan.

Minimale blootstelling aan COVID-19 op het werk

De implementatie van praktijken rond veilig werken om de blootstelling aan COVID-19 op het werk te beperken, vereist eerst een beoordeling van de risico's en daarna de implementatie van de [hiërarchie van de procesbeheersing](#). Dit betekent dat er controlemaatregelen moeten worden geïntroduceerd om het risico eerst uit te sluiten en als dit niet mogelijk is, om de blootstelling van de werknemers tot een minimum te beperken. Begin eerst met collectieve maatregelen en vul deze zo nodig aan met individuele maatregelen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). Hieronder staan enkele voorbeelden van controlemaatregelen, maar deze zullen vanwege hun aard niet allemaal van toepassing zijn op alle werkplekken of banen.

- Voer voorlopig alleen onmisbare werkzaamheden uit; stel sommige werkzaamheden uit tot wanneer het risico lager is. Lever indien mogelijk diensten op afstand (via telefoon of video) in plaats van persoonlijk. Zorg ervoor dat alleen de werknemers die onmisbaar zijn voor het werk op de werkplek aanwezig zijn en minimaliseer de aanwezigheid van derden.
- Verminder, voor zover mogelijk, het fysieke contact tussen de werknemers (bv. tijdens vergaderingen of pauzes). Isoleer werknemers die hun taken veilig alleen kunnen uitvoeren en die geen gespecialiseerde apparatuur of machines nodig hebben die niet kunnen worden verplaatst. Laat ze bijvoorbeeld, indien mogelijk, alleen werken in een reservekantoor, personeelsruimte, kantine of vergaderzaal. Vraag, indien mogelijk, aan kwetsbare werknemers om thuis te werken (ouderen en mensen met [chronische aandoeningen](#) (waaronder hypertensie, long- of hartproblemen, diabetes, of mensen die een [kankerbehandeling of een andere vorm van immuunsuppressie ondergaan](#)) en [zwangere werknemers](#)). Werknemers met naaste familieleden die een groot risico lopen, moeten mogelijk ook thuiswerken.
- Elimineer, of beperk de fysieke interactie met en tussen klanten zoveel mogelijk. Bijvoorbeeld door bestellingen online of via de telefoon te doen, door contactloze leveringen of gecontroleerde invoer (en vermijd buiten ook drukte) en door fysieke afstand te houden zowel binnen als buiten het bedrijfsterrein.
- Als u goederen levert, doe dit dan via ophaling of levering buiten het bedrijfsterrein. Adviseer de bestuurders en bezorgers over een goede hygiëne in de cabine en voorzie hen van de geschikte handgel en doekjes. Werknemers die leveringen doen, moeten gebruik kunnen maken van faciliteiten zoals toiletten, cafetaria's, kleedkamers en douches, zij het met de juiste voorzorgsmaatregelen (zoals het toestaan van slechts één gebruiker per keer en een regelmatige schoonmaak).

- Plaats een ondoordringbare afscherming tussen de werknemers, vooral als ze geen twee meter afstand kunnen houden van elkaar. Afschermingen kunnen doelgericht worden gemaakt of geïmproviseerd met behulp van items zoals plastic folie, scheidingswanden, beweegbare lades of opbergmeubels. Dingen die niet stevig zijn of die gaten hebben, zoals planten in potten of karretjes, of dingen die een risico vormen op struikelen of vallen, moeten worden vermeden. Als een afscherming niet kan worden gebruikt, moet er extra ruimte tussen de werknemers worden gecreëerd door bijvoorbeeld minstens twee lege bureaus te voorzien aan weerszijden.
- Als nauw contact onvermijdelijk is, beperk het dan tot minder dan 15 minuten. Beperk het contact tussen de verschillende afdelingen van uw bedrijf aan het begin en het einde van elke dienst. Plan de maaltijdpauzes om het aantal mensen dat een cafetaria, personeelsruimte of keuken deelt te verminderen. Zorg ervoor dat er slechts één werknemer per keer in de badkamer en kleedkamer is. Plaats een bordje aan de ingang dat aangeeft wanneer één van de toiletten in gebruik is, zodat er slechts één persoon tegelijk binnengaat. Plan diensten zodat de schoonmaak- en sanitaire taken regelmatig gebeuren.
- Zorg voor zeep en water of een geschikte, ontsmettende handgel op handige plaatsen en adviseer de werknemers om hun handen regelmatig te wassen. Reinig uw bedrijfsgebouwen regelmatig, met name de toonbanken, deurklinken, gereedschappen en andere oppervlakken die mensen vaak aanraken en zorg voor een goede ventilatie als dat mogelijk is.
- Vermijd extra werkdruk voor het schoonmaakpersoneel door passende maatregelen te nemen, zoals het toewijzen van extra personeel en het vragen aan werknemers om hun werkplek netjes achter te laten. Geef de werknemers papieren doekjes en afvalbakken met een plastic zak erin zodat ze kunnen worden geleegd zonder in contact te komen met de inhoud.
- Als u een risico op infectie hebt vastgesteld ondanks het feit dat u alle haalbare veiligheidsmaatregelen hebt toegepast, zorg dan voor de noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's). Leid werknemers op in het juiste gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (PPE) en zorg dat ze de beschikbare richtsnoeren voor het gebruik van [gezichtsmaskers](#) en [handschoenen](#) volgen.
- Hang posters op die aanzetten tot thuisblijven bij ziekte, een goede etiquette rond hoesten en niezen uitleggen en handhygiëne verplichten bij de ingang van de werkplek en op andere plaatsen waar er contact kan zijn.
- Vergemakkelijk het gebruik van individueel in plaats van collectief vervoer door de werknemers, door bijvoorbeeld extra parkeerplaatsen beschikbaar te stellen of een plaats om fietsen veilig te stallen. Moedig de werknemers aan om naar het werk te lopen, als dat mogelijk is.
- Voer een beleid van flexibel verlof en werken op afstand in om de aanwezigheid op de werkplek te beperken, wanneer dat nodig is.

Raadpleeg [COVID-19: richtsnoeren voor de werkplek](#) voor meer informatie rond het voorbereiden van uw werkplek op COVID-19, inclusief wat u moet doen als iemand die besmet is met COVID-19 op de werkplek is geweest en advies rond reizen en vergaderingen. Voor [grensarbeiders en gedetacheerde werknemers](#) is er ook informatie beschikbaar (personen die in een land werken en regelmatig terugkeren naar het andere land waar ze verblijven).

Hervatting van de werkzaamheden na een periode van sluiting

Als uw werkplek voor een bepaalde periode is gesloten voor redenen die verband houden met COVID-19, maak dan een plan voor de hervatting van het werk en houdt rekening met de gezondheid en veiligheid. Houd rekening met het volgende in uw plan:

- Werk uw [risicobeoordeling](#) bij zoals hierboven beschreven en raadpleeg [COVID-19: richtsnoeren voor de werkplek](#).
- Voer aanpassingen uit aan de indeling van de werkplek en de organisatie van het werk zodat de overdracht van COVID-19 beperkt blijft voordat het werk volledig wordt hervat en voordat alle werknemers terugkeren naar de werkplek. Overweeg om de werkzaamheden gefaseerd te hervatten, zodat de aanpassingen goed kunnen worden uitgevoerd. Informeer werknemers

over de aanpassingen en voorzie ze van nieuwe procedures en opleidingen, indien nodig, voordat ze hun werk hervatten.

- Neem contact op met uw Arbodienst en veiligheidsmedewerker als u die heeft en bespreek uw plan met hen.
- Besteed speciale aandacht aan werknemers die een verhoogd risico lopen en wees bereid om de meest kwetsbare personen te beschermen, waaronder ouderen en mensen met [chronische aandoeningen](#) (waaronder hypertensie, long- of hartproblemen, diabetes, of mensen die [een kankerbehandeling of een andere vorm van immuunsuppressie ondergaan](#)) en [zwangere werknemers](#). Let ook op werknemers met naaste familieleden die een verhoogd risico lopen.
- Overweeg steun te verlenen aan werknemers die mogelijk last hebben van angst of stress. Dit kan gaan van managers die werknemers vaker vragen hoe het met hen gaat, het opstellen van uitwisselingen of een buddy-systeem tussen collega's, veranderingen in de werkorganisatie en werktaken, tot een hulpverleningsprogramma voor werknemers of een coachingsdienst, en het aanbieden van contact met een bedrijfsgeneeskundige. Wees u ervan bewust dat werknemers mogelijk traumatische gebeurtenissen hebben meegemaakt, zoals de ernstige ziekte of het overlijden van een familielid of vriend, of dat ze financiële of persoonlijke problemen hebben.
- Werknemers die na een periode van isolatie naar de werkplek terugkeren, hetzij als individuele maatregel, hetzij als onderdeel van een collectieve isolatie, zullen zich waarschijnlijk zorgen maken, met name over het risico op besmetting. Deze zorgen – vooral als het werk is veranderd – kunnen leiden tot stress en geestelijke gezondheidsproblemen. Wanneer er maatregelen rond social distancing zijn, zijn deze problemen niet alleen waarschijnlijker, maar zijn de gebruikelijke copingmechanismen, zoals persoonlijke ruimte, of het delen van problemen met anderen, niet beschikbaar (zie [Terugkeer naar het werk na ziekteverlof vanwege geestelijke gezondheidsproblemen](#)). Verstrek de werknemers informatie over algemeen beschikbare bronnen voor steun en advies. [Mental Health Europe](#) geeft informatie over hoe u voor uw geestelijke gezondheid kunt zorgen en kunt omgaan met de dreiging van COVID-19.
- Werknemers maken zich mogelijk zorgen over een verhoogde kans op besmetting op de werkplek en willen misschien niet terugkeren. Het is belangrijk om hun zorgen te begrijpen, informatie te verstrekken over de genomen maatregelen en over de steun die werknemers ter beschikking staat.

Omgaan met hoge absentiepercentages

Afhankelijk van de besmettingsgraad in uw omgeving en de geldende protocollen, kunnen veel van uw werknemers afwezig zijn vanwege COVID-19. Als een werknemer uit voorzorg thuis in quarantaine zit, kan hij of zij zijn of haar werk op afstand voortzetten (zie hieronder), of als dit niet het geval is, kan hij of zij gedurende een bepaalde periode niet werken.

Werknemers met een bevestigde besmetting van COVID-19 zullen aanzienlijk langer afwezig zijn en niet in staat zijn om te werken. Degenen die ernstig ziek worden, hebben na genezing van de infectie mogelijk een revalidatieperiode nodig. Bovendien is het mogelijk dat sommige werknemers afwezig zijn omdat ze voor een familielid moeten zorgen.

- De afwezigheid van een aanzienlijk aantal werknemers, al is het maar tijdelijk, kan de voortzetting van de werkzaamheden onder druk zetten. Hoewel de beschikbare werknemers flexibel moeten zijn, is het belangrijk dat zij zich niet in een situatie gaan bevinden die hun gezondheid of veiligheid in gevaar brengt. Houd eventuele extra werkdruk zo laag mogelijk en zorg ervoor dat deze niet te lang duurt. Lijnmanagers spelen een belangrijke rol bij het toezicht op de situatie en moeten ervoor zorgen dat individuele werknemers niet [overbelast worden](#). Respecteer de regels en afspraken rond de werktijden en pauzes, en laat werknemers de verbinding verbreken als ze niet aan het werk zijn.
- Als u het werk aanpast aan een verminderde personeelsbezetting, bijvoorbeeld door nieuwe methoden en procedures in te voeren en rollen en verantwoordelijkheden te veranderen, moet

worden nagegaan of het personeel extra opleiding en ondersteuning nodig heeft en moet ervoor worden gezorgd dat alle werknemers de taak die zij moeten uitvoeren ook kunnen uitvoeren.

- Zorg dat alle werknemers onmisbare functies kunnen uitvoeren, zodat de werkplek kan blijven functioneren, zelfs als belangrijke werknemers afwezig zijn.
- Als er een beroep wordt gedaan op uitzendkrachten, is het belangrijk om hen te informeren over de risico's op de werkplek en hen zo nodig een opleiding te geven.

Beheer van werknemers die thuiswerken

In het kader van de fysieke maatregelen die in de meeste lidstaten worden genomen om afstand te houden, worden werknemers aangemoedigd of verplicht om thuis te werken als de aard van hun werk dat toelaat. De meeste van deze werknemers werken voor de eerste keer thuis en hun werkomgeving zal waarschijnlijk in veel opzichten tekortschieten in vergelijking met hun werkplek. De mate waarin de thuisomgeving kan worden aangepast, hangt af van de situatie van de werknemer en de tijd en middelen die beschikbaar zijn voor de aanpassingen.

Advies rond veilig en gezond thuiswerken is [hier](#) beschikbaar, maar is grotendeels gericht op degenen die regelmatig of langdurig thuiswerken. Hieronder staan enkele suggesties om de risico's voor werknemers die hun thuiswerkplek niet goed hebben kunnen voorbereiden, tot een minimum te beperken.

- Voer een risicobeoordeling uit waarbij werknemers die thuiswerken en hun vertegenwoordigers betrokken zijn.
- Laat werknemers apparatuur die ze op het werk gebruiken tijdelijk mee naar huis nemen (als ze die niet zelf kunnen ophalen, overweeg dan om de levering ervan te regelen). Dit kan onder andere gaan om het volgende: computer, beeldscherm, toetsenbord, muis, printer, bureaustoel, voetsteun of lamp. Houd bij wie welke artikelen meeneemt om verwarring te voorkomen als het normale werk wordt hervat.
- Geef werknemers die thuiswerken [begeleiding bij het inrichten van een werkplek thuis](#). Een goede ergonomie, zoals een goede lichaamshouding en frequente bewegingen, moeten zoveel mogelijk worden toegepast.
- Moedig werknemers aan om regelmatig pauzes te nemen (ongeveer elke 30 minuten) om even op te staan, te bewegen en te stretchen.
- Help de werknemers die thuiswerken met het gebruik van IT-apparatuur en -software. Tools voor telefonische conferenties of videoconferenties kunnen essentieel worden voor het werk, maar kunnen problematisch zijn voor werknemers die niet gewend zijn ermee te werken.
- Zorg voor een goede communicatie op alle niveaus, ook vanuit huis. Dit gaat van de strategische informatie van het topmanagement tot de taken van de lijnmanagers, zonder het belang van routinematige, sociale interactie tussen collega's uit het oog te verliezen. Het eerste kan worden besproken in de geplande, online vergaderingen en het tweede kan worden aangemoedigd door middel van online chats of 'virtuele koffie'-bijeenkomsten.
- Onderschat het risico dat werknemers zich geïsoleerd en onder druk voelen niet. Bij gebrek aan steun kan dit leiden tot geestelijke gezondheidsproblemen. Doeltreffende communicatie, ondersteuning van de manager en collega's en informeel contact met collega's zijn belangrijk. Overweeg om regelmatig personeels- of teammeetings online te doen of om een roulatiesysteem te implementeren zodat elke werknemer om de beurt aanwezig kan zijn op de werkplek, als er begonnen is met een geleidelijke terugkeer naar het werk.
- Wees u ervan bewust dat uw werknemer mogelijk een partner heeft die ook thuiswerkt of kinderen heeft die zorg nodig hebben omdat ze niet op school zijn, of die hun schoolwerk op afstand moeten doen. Anderen moeten misschien zorgen voor ouderen of chronisch zieken en mensen die in quarantaine zitten. Managers zullen in deze omstandigheden flexibel moeten zijn rond de werktijden en productiviteit van hun personeel en ze zullen werknemers hun begrip en flexibiliteit moeten laten zien.
- Help werknemers gezonde grenzen te stellen tussen werk en vrije tijd door duidelijk te communiceren wanneer ze geacht worden te werken en beschikbaar te zijn.

Betrek de werknemers

Inspraak van werknemers en hun vertegenwoordigers in het VGW-beheer is zeer belangrijk om te slagen en is een wettelijke verplichting. Dit geldt ook voor maatregelen rond COVID-19 die worden genomen op de werkplek. Gebeurtenissen ontwikkelen zich snel wat een hoge mate van onzekerheid en angst onder werknemers en de bevolking in het algemeen veroorzaakt.

Het is belangrijk dat u uw werknemers en/of hun vertegenwoordigers en de arbeidsinspectie tijdig raadpleegt over geplande veranderingen en hoe tijdelijke processen in de praktijk zullen werken. Het is belangrijk om uw werknemers te betrekken bij de beoordeling van risico's en bij het ontwikkelen van reacties als onderdeel van een goede arbeidsomstandigheden. De preventiemedewerkers en de Arbocommissies bevinden zich in een unieke positie om te helpen bij het ontwerp van preventieve maatregelen en om ervoor te zorgen dat deze met succes worden uitgevoerd.

Denk ook na over hoe uitzendkrachten en aannemers ook toegang hebben tot dezelfde informatie als directe werknemers.

Zorg voor werknemers die ziek zijn geweest

Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie zijn de meest [voorkomende symptomen van COVID-19](#) koorts, vermoeidheid en droge hoest. Sommige mensen raken besmet, maar ontwikkelen geen symptomen en voelen zich niet ziek. De meeste mensen (ongeveer 80%) herstellen van de ziekte zonder dat ze een speciale behandeling nodig hebben. Ongeveer één op de zes mensen die COVID-19 krijgt, wordt ernstig ziek en krijgt moeite met ademen. Oudere mensen en mensen met onderliggende medische problemen zoals een hoge bloeddruk, hartproblemen of diabetes, hebben een grotere kans om ernstig ziek te worden.

Personen die ernstig ziek zijn geweest, hebben ook na hun arbeidsongeschiktheid mogelijk speciale aandacht nodig. Er zijn enkele aanwijzingen dat patiënten die het coronavirus hebben gehad, daarna kunnen lijden aan een verminderde longcapaciteit als gevolg van de ziekte. Werknemers in deze situatie hebben mogelijk aangepast werk nodig en hebben mogelijk meer vrije tijd nodig om naar de fysiotherapie te gaan. Werknemers die tijd hebben moeten doorbrengen op de intensive care (IC) kunnen voor specifieke uitdagingen komen te staan. De arts van de werknemer en de bedrijfsarts moeten, indien beschikbaar, advies geven over de wijze waarop en het tijdstip waarop de werknemer weer aan het werk mag:

- **Spierzwakte.** Dit wordt ernstiger naarmate iemand langer op de IC moet verblijven. De verminderde spiercapaciteit uit zich bijvoorbeeld ook in luchtwegklachten. Een ander veelvoorkomend, maar minder vaak erkend fenomeen is het Post Intensive Care Syndrome (PICS). Hiermee krijgt naar schatting 30 tot 50% van de mensen mee te maken die op de IC worden opgenomen en is vergelijkbaar met een posttraumatisch stressstoornis.
- **Problemen met geheugen en concentratie.** Deze klachten ontwikkelen zich vaak pas na verloop van tijd. Als iemand eenmaal terug aan het werk is, wordt dit niet altijd herkend. De symptomen die zichtbaar zijn op het werk zijn geheugen- en concentratieproblemen, taken niet naar tevredenheid kunnen uitvoeren en slechtere probleemoplossende vaardigheden. Het is daarom belangrijk om hier alert voor te zijn als u weet dat iemand op de IC heeft gelegen. Goede begeleiding is erg belangrijk, omdat het voor sommige werknemers moeilijk is om terug te keren naar hun vorige prestatieniveau.
- **Lange tijd voordat het werk kan worden hervat.** Uit de gegevens blijkt dat een kwart tot een derde van de mensen die op IC ligt, daarna problemen kan ontwikkelen, onafhankelijk van hun leeftijd. Ongeveer de helft van de patiënten heeft een jaar nodig om hun werk te hervatten en tot een derde kan nooit meer terugkeren.

Vraag arbeidsgeneeskundigen en Arbodiensten om advies rond het zorgen zieke werknemers en over de noodzakelijke aanpassingen in hun werk. Als u geen bedrijfsarts heeft, is het belangrijk om deze gevoelige kwesties goed aan te pakken en de privacy en het vertrouwelijk van de werknemers te respecteren.

Houd rekening met het feit dat werknemers die besmet zijn geweest met COVID-19 kunnen worden gestigmatiseerd en gediscrimineerd.

Plannen en leren voor de toekomst

Het is belangrijk om noodplannen in geval van een crisis op te stellen of bij te werken rond het stilleggen of opstarten van activiteiten in de toekomst, zoals beschreven in [COVID-19: richtsnoeren voor de werkplek](#). Zelfs kleine bedrijven kunnen een checklist maken die hen voorbereidt op dergelijke gebeurtenissen in de toekomst.

Ondernemingen die voor het eerst hun werknemers thuis hebben laten werken, kunnen overwegen om het als een moderne, langdurige werkpraktijk aan te nemen. De ervaringen die tijdens de COVID-19-pandemie zijn opgedaan, kunnen worden gebruikt om een beleid en procedures te ontwikkelen voor thuiswerken of om bestaande beleidslijnen en procedures opnieuw te bekijken.

Blijf goed op de hoogte

De hoeveelheid informatie rond COVID-19 kan overweldigend zijn en het kan moeilijk zijn om de betrouwbare en nauwkeurige informatie te onderscheiden van de vage en misleidende informatie. Controleer altijd of de primaire informatiebron een gevestigde en gekwalificeerde bron is. Officiële informatiebronnen rond COVID-19 zijn:

- [Wereldgezondheidsorganisatie](#)
- [Europees Centrum voor ziektepreventie en -bestrijding](#)
- [Europese Commissie](#)
- [Europees Agentschap voor de veiligheid en gezondheid op het werk](#)

Naarmate de maatregelen rond social distancing versoepeld worden, kan informatie worden verstrekt die specifiek is voor bepaalde industrieën, gemeenschappen of groepen, en kan deze informatie regelmatig worden bijgewerkt. In uw land beschikken de ministeries van Volksgezondheid en Arbeid over relevante informatie en kunnen zij links naar meer gespecialiseerde bronnen bieden.

Sectoren en beroepen

Mensen die banen hebben met fysiek contact lopen het grootste risico op COVID-19. Naast werknemers in de gezondheidszorg en de woon- en thuiszorg, zijn essentiële werknemers die een verhoogd risico lopen, bijvoorbeeld degenen die betrokken zijn bij de voedselvoorziening en de kleinhandel, afvalinzameling, nutsbedrijven, politie en veiligheid en openbaar vervoer.

Net zoals sommige landen het werk in sommige sectoren eerder hebben beperkt dan in andere – meestal eerst het onderwijs, de vrije tijd en ontspanning, en als laatste de industrie en de bouw – kan de terugkeer naar het werk na de versoepeling van de maatregelen evenzeer gespreid zijn, maar dan in omgekeerde volgorde. Sectorspecifieke richtsnoeren rond COVID-19 zijn beschikbaar uit verschillende landen en hieronder vindt u een selectie daarvan. Kijk voor meer voorbeelden op de websites van [EU-OSHA](#) en uw [nationale Arbodiensten](#).

Sectorspecifieke richtsnoeren rond COVID-19

Bouw	Construction
Kleinhandel	Retail
Voeding	Food
Transport	Transport
Onderhouds- en binnenlandse diensten	Maintenance and domestic services
Vrije tijd en ontspanning	Leisure and entertainment
Onderwijs	Education
Haarverzorging	Hairdressing
Gezondheidsdiensten en zorgvoorzieningen	Health and care services
Handhaving van de openbare orde en gevangenissen	Policing and prisons
Overige	Others
Nationale compilaties (niet volledig)	National compilations (non-exhaustive)

De publicatiedatum van dit document is 24 april 2020. Het bijbehorende OSHwiki-artikel wordt periodiek herzien en is [hier](#) beschikbaar.

Auteur(s): William Cockburn, Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, (EU-OSHA)

© Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, 2020

Overname van teksten is toegestaan, mits vermelding van bronnen.