

# Arbo Rendement

JAARGANG 14 ► NUMMER 4 ► APRIL 2020

## Als de last te zwaar is

Zware fysieke belasting tijdens het werk: het lijkt op het eerste gezicht of je daar heel gezond van wordt, maar het tegendeel is waar. Het leidt juist tot problemen.

## Liever geen zonnesteek

Werken in de hitte vraagt om maatregelen van de werkgever. Anders liggen zaken als warmte-uitslag of hittekramp op de loer. Welke maatregelen zijn aan te raden?

## Leve de natte dweil!

Door de corona-epidemie wordt maar weer eens duidelijk hoe belangrijk het is alles schoon te houden. Het is daarom belangrijk de schoonmakers goed te instrueren.

## Schrijven en schrobben

Schoonmaken is niet alleen iets om uit te besteden. Werknemers kunnen zelf ook veel doen om hun werkplek vrij van ziektekiemen te houden. Een aantal handige tips.

## Veelbesproken

In de vorige Arbo Rendement kon u op deze pagina lezen welke informatie over de corona-crisis het meest geraadpleegd werd. Toen stonden we echter nog aan het begin van de ontwikkelingen. Inmiddels is er veel meer bekend. Daarom een nieuw top tientje. En kijk ook zelf op [rendement.nl/corona/](https://rendement.nl/corona/)

### Populaire corona-info

- 1 Verlof nemen bij kind thuis?
- 2 Werktijdverkorting/NOW
- 3 Vakantiegeld later uitbetalen
- 4 Thuiswerken door corona-uitbraak
- 5 Noodloket ondernemers
- 6 Noodpakket coronamaatregelen
- 7 Financiële hulp via regeling BMKB
- 8 Instemmingsrecht OR bij coronabeleid
- 9 Werkweigering uit angst voor coronabesmetting
- 10 Uitstel belastingsschulden voor ondernemers

Bron: [rendement.nl/corona/](https://rendement.nl/corona/)

## Ook privacy in tijden van corona

Het is logisch dat er nu verwarring bij werkgevers ontstaat over de diagnose corona. Moet een werknemer dit nu wel of niet melden? En zo ja, is dat dan niet strijdig met de AVG? Het antwoord is dat er sinds begin 2020 inderdaad een meldplicht is voor het coronavirus. Toen is namelijk een speciale regeling aangenomen onder de Wet publieke gezondheid, om zicht te kunnen houden op de verspreiding van het virus. Maar deze meldplicht geldt

alleen voor artsen, in dit geval dus de bedrijfsarts. Als hij vermoedt dat een werknemer zich gemeld heeft met corona, moet hij dit meteen melden aan de GGD (gemeentelijke gezondheidsdienst) ter plaatse. Ook mag hij de besmette werknemer de opdracht geven in isolatie te gaan.

### Bevoegdheden

De werkgever krijgt echter ook in het geval van corona geen extra bevoegdheden. Volgens de Autoriteit Per-

soonsgegevens blijft dus het beleid gehandhaafd zoals het tot nu toe was: als de werknemer zelf wil vertellen dat hij corona heeft dan mag dat, maar het hoeft niet. En ook al meldt hij de werkgever corona te hebben, dan mag deze dit aanhoren, maar niet vastleggen. Wél mag de werkgever op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer diens collega's op de hoogte stellen als er corona in het spel is.

*Lees verder op pagina 3*

## In dit nummer

### Fysieke belasting als risico 4

Zware fysieke belasting slecht

### Vraag & Antwoord 6

Doorverwijzen bedrijfsmaatschappelijk werk ■ Bedrijfscontinuïteitsplan

### Compensatie transitiesom 7

De compensatieregeling transitievergoeding is begin april ingegaan.

### Werken in de hitte 10

Met paginagrote infographic

### Ergonomie: thuiswerkplek 13

Ook de thuiswerkplek moet aan bepaalde eisen voldoen, zeker als hij langdurig gebruikt wordt.



### Checklist schoonmaakbedrijf 15

Hoe kunt u hen goed brieven?

### Werkplekhygiëne 16

Met paginagrote infographic

### Rechtspraak 18

Re-integratie tijdens coronacrisis

### Bescherming tegen teken 21

Teken kunnen Lyme overbrengen

### Luchtig 24

... en natuurlijk veel nieuws

## Over corona in het Engels

Veel werknemers wonen of werken in Nederland, maar hebben een internationale achtergrond, of werken vanuit het buitenland voor een Nederlandse werkgever. Ook voor hen is het belangrijk dat zij goed op de hoogte blijven van alle maatregelen die de Nederlandse overheid treft in verband met de coronacrisis en de zaken die bij werkgevers en werknemers tijdens

deze pandemie op hun pad komen.

### Verder

U kunt hen verder helpen met de speciale Engelstalige informatie die op de website van Rendement beschikbaar is.



Ga voor Engelstalige informatie over het coronavirus naar [rendement.nl/engels/coronavirus](https://rendement.nl/engels/coronavirus).

## Toch salaris bij coronacrisis

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de hoofdlijnen van de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) bekendgemaakt. De regeling moet nog verder worden uitgewerkt. De belangrijkste punten zijn:

- Werkgevers die een omzetverlies van minstens 20% verwachten, kunnen op basis van de NOW een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten.

Het gaat om omzetsdalingen vanaf 1 maart.

- De NOW staat los van de Werkloosheidwet (WW). Werknemers verbruiken daardoor geen WW-rechten als hun werkgever een beroep doet op de NOW.
- De NOW is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft en geldt dus ook voor oproepkrachten.

## Beter achter je schermen

Nu Nederland massaal thuiswerkt, is het belangrijker dan ooit om goed op de werkhouding te blijven letten. Dat geldt in het bijzonder voor degenen die al klachten hadden.

### Inventariseren

Een goed hulpmiddel kan de TNO-checklist 'Beter achter je schermen' zijn (BAS). Dit is een online test waarmee u zelf uw belangrijkste risico's voor

bepaalde thuiswerksituaties kunt inventariseren. De checklist is bedoeld voor iedereen die per dag langer dan twee uur achter een beeldscherm doorbrengt. Volgens TNO zijn alle schermen erin opgenomen, dus ook die van laptops, tablets en smartphones.



U kunt de test openen op [fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/bas](https://fysiekebelasting.tno.nl/nl/instrumenten/bas).

## Bedrijfsarts geeft voorlopig advies op afstand

Ook voor bedrijfsartsen is corona op dit moment een reëel probleem. Zij hebben daarom besloten om voorlopig zo veel mogelijk advies op afstand te geven. Daarbij moeten ze per geval afwegen of dit verantwoord is. Zij ontvangen ziek gemelde werknemers op afspraak en houden ook open spreekuur. Ze bespreken en adviseren over (de mate van) arbeidsongeschiktheid, de prognose of een arbeidssituatie.

### Pitje

De corona-uitbraak en het op een laag pitje zetten van het openbare leven maakt dat echter een stuk lastiger. En ook kunnen bedrijfsartsen ongewild bijdragen aan verspreiding van

het virus door werknemers uit te nodigen voor een afspraak. Vandaar dat ze voorlopig in principe kiezen voor telefonisch contact of een andere vorm van contact op afstand. De arts kan nog steeds per situatie bepalen of hij dat verantwoord vindt, maar beperken van persoonlijk contact is het devies.

### Opschorten

Deze aanpak kan ertoe leiden dat het gegeven advies voorlopig is. Dat geeft de bedrijfsarts uiteraard aan in zijn rapportage. Ook kan hij voorstellen een behandeltraject op te schorten. Bedrijfsartsen blijven wel beschikbaar voor werkgevers die met vragen zitten over de corona-epidemie.

## Klachten over werkgevers

Het is geen overbodige luxe om in de gaten te houden of uw werkgever de richtlijnen volgt bij de aanpak van de coronacrisis. Zo nodig kunt u hem adviseren die alsnog over te nemen. Het gaat namelijk nog niet overal goed. Bij FNV stromen op dit moment de klachten binnen.

### Vitaal

Werknemers met gezondheidsklachten moeten van hun werkgever – tegen de voorschriften in – toch naar het werk komen. Ouders die geen vitaal beroep hebben en niet thuis kunnen werken, moeten van hun werkgever opvang regelen voor de kinderen en anders vakantiedagen of overuren opnemen.

Daarnaast blijken veel werknemers bang om besmet te raken, omdat de werkgever onvoldoende hygiënemaatregelen neemt.

### Volledig

Ook wordt gemeld dat werkgevers – in strijd met de Noodmaatregel overbrugging werkbehoud (NOW) – 10% van het loon inhouden. Het is de bedoeling dat werkgevers het loon volledig doorbetalen. Hiervoor krijgen ze via de NOW een tegemoetkoming van maximaal 90%. De NOW is één van de noodmaatregelen uit het noodpakket van maatregelen voor werkgevers, dat faillissementen en werkloosheid moet tegengaan.

## WELZIJN WERKDRUK

## Nadenken over situatie rond vrije dagen

Adviseer uw werkgever om snel te kijken naar de situatie rond vervallende vrije dagen, al opgenomen vakantiedagen en feestdagen. Werknemers hebben daar veel vragen over. Op 1 juli vervallen de wettelijke vakantiedagen die in 2019 zijn opgebouwd. Op het eerste gezicht heeft het nu weinig zin om deze op te nemen, want iemand kan er betrekkelijk weinig mee. Toch is er reden om mensen hierover na te laten denken, want ongemerkt is thuiswerken, al dan niet met kinderen, inspannend genoeg. Een paar vrije

dagen halen dan wat druk van de ketel. Maar wat doet uw werkgever als mensen door de uitzonderlijke situatie eerder opgenomen dagen willen terugboeken, of als ze de vervallende dagen later pas willen kunnen opnemen?

### Afweging

Werkgevers willen uiteraard niet dat iedereen in de tweede helft van het jaar tegelijk vrij neemt. Tegengestelde belangen dus, waar uw werkgever een goede afweging in moet zien te maken.

## WETGEVING PRIVACY

## Mag werkgever vragen naar corona?

*Vervolg van de voorpagina*

**D**e werkgever mag dus ook in dit geval vastleggen dat iemand ziek is, maar niet wat hij heeft. Verder mag hij vragen hoe lang de werknemer verwacht uit de roulatie te zijn. Maar ook al is de werkgever razend nieuwsgierig, hij mag zelf niet naar concrete klachten vragen, zoals 'Moet je veel hoesten?' of 'Heb je koorts?'

### Voorzorgsmaatregel

Toch zijn er ook een aantal dingen die de werkgever wél mag vragen. Hij mag bij-

voorbeeld informeren naar het reisgedrag om eventueel vanwege het antwoord maatregelen te kunnen nemen. Alleen is dat in de huidige situatie met een pandemie en een lock-down niet meer echt relevante informatie. Ook kan de werkgever als voorzorgsmaatregel regelen dat werknemers zich extra mogen laten controleren door de bedrijfsarts als daar om een of andere reden aanleiding toe is.



Voor het vastleggen van medische informatie heeft de werkgever geen gerechtvaardigd belang.

## ARBOBELEID ZORGVERLOF

## Wanneer zorgverlof vanwege de kinderen?

Door het sluiten van de scholen is menig ouder in de problemen gekomen. Lukt het de werknemer niet om opvang voor de kinderen te regelen en kan hij zijn functie niet (volledig) thuis uitvoeren, dan moet hij samen met zijn werkgever op zoek naar een alternatief. Misschien moet hij dan vakantiedagen of onbetaald (ouderschaps)verlof opnemen.

### Doorbetalen

De werkgever zou echter kunnen besluiten in deze uitzonderlijke situatie tijdelijk het loon (deels) door te betalen. Is een

kind thuis én ziek – misschien wel door COVID-19 – dan kan de werknemer voor noodzakelijke verzorging zorgverlof opnemen. Kortdurend zorgverlof duurt per jaar maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur. De werknemer krijgt tijdens dit verlof minimaal 70% van zijn loon doorbetaald, met het wettelijk minimumloon als minimum. Tijdens het langdurend zorgverlof – jaarlijks maximaal zesmaal de wekelijkse arbeidsduur – heeft de werknemer geen recht op loon. Maar ook dan kan hij natuurlijk de resterende vakantiedagen opnemen.

## ARBEIDSONGESCHIKTHEID RE-INTEGRATIE

## IC-opname grijpt diep in op psyche

Werknemers die op de intensive care belanden – nu onder andere door het coronavirus – moeten na hun herstel weer aan het werk. Maar dat blijkt niet altijd even eenvoudig te zijn. Ten eerste kampen veel voormalige intensive-carepatiënten met spierzwakte. Dit is ernstiger naarmate iemand langer op de IC heeft gelegen. De verminderde spiercapaciteit uit zich bijvoorbeeld ook in ademhalingsklachten.

### Herkend

Een ander veelvoorkomend verschijnsel is het Post Intensive Care Syndroom (PICS). Dit overkomt naar schatting 30 tot 50% van de mensen die opgenomen zijn geweest op de IC en het is vergelijkbaar met een posttraumatische stressstoornis. PICS ontwikkelt zich vaak pas na verloop van tijd. Als iemand eenmaal aan het werk is gegaan, wordt dit lang niet altijd herkend. De op het werk zichtbare symptomen zijn geheugen- en concentratieproblemen, moeite om de taken naar tevredenheid uit te voeren en een slechter probleemoplossend vermogen. Het is dus belangrijk om hier alert op te zijn als bekend is dat iemand een IC-opname achter de rug heeft.

### Hervatten

Volgens officiële cijfers kan een kwart tot een derde van degenen die op de IC hebben gelegen, problemen ontwikkelen, los van de leeftijd. Naar schatting de helft van de patiënten heeft een jaar nodig om het werk te kunnen hervatten. Mogelijk een derde komt daar niet eens meer aan toe. Ook werknemers van wie een familielid op de IC heeft gelegen kunnen psychische klachten ontwikkelen. De bedrijfsarts kan een grote rol spelen in goede (opbouw van) werkherleving, te beginnen met een gesprek tussen alle betrokkenen.



Voor actuele vakinformatie en deskundig advies: [rendement.nl](https://rendement.nl)

## ZWARE FYSIEKE BELASTING ALS RISICOFACITOR

# Veel beweging en toch ongezond

**Het lijkt een rare tegenstelling: veel beweging en lichamelijke activiteit op het werk, en toch een grotere kans op vroegtijdig overlijden. Onderzoek heeft deze koppeling aangetoond, in ieder geval voor mannen. Het is dus belangrijk om u te realiseren dat beweging niet altijd meteen ook gezonde beweging is, en dat maatregelen tegen overbelasting door monotone fysieke activiteiten noodzakelijk zijn.**

Negen op de tien werknemers zeggen te kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Maar u weet dat zware lichamelijke belasting verantwoordelijk is voor een derde van het verzuim en nieuwe gevallen van arbeidsongeschiktheid. Een internationale groep wetenschappers deed uitgebreide analyses van gevolgen van lichamelijke activiteit op het werk. Hoogleraar Van der Beek van het Amsterdamse Universitair Medisch

Centrum staat garant voor de kwaliteit. De belangrijkste uitkomst betrof mannen met een hoog niveau van lichamelijke activiteit in het werk: een op de vijf heeft een hoger risico op vroeg overlijden dan mannen met een laag niveau van lichamelijke activiteit. Die bevinding is er ook als die mannen in hun vrije tijd wél lichamelijk actief zijn. Over vrouwen waren er niet zulke harde bewezen wetenschappelijke uitkomsten. De Ne-

derlandse Gezondheidsraad adviseert dat mensen flink bewegen en liefst ook spierversterkende activiteiten doen. Méér bewegen is altijd beter, zegt de Raad.

## Uitpakken

Toch kan dat in werk ongezond uitpakken. Van der Beek en z'n groep verklaart het als volgt. Fysiek bezig zijn in de vrije tijd bestaat meestal uit korte activiteiten met matige of hoge intensiteit. Een goede sporter voert steeds voldoende zuurstof naar zijn spieren. Afwisselen van inspanning en ontspanning voorkomt en herstelt zo nodig schade. Maar fysiek belastend werk omvat vrijwel altijd veertig uur of meer per week, met een vaak zeer eenzijdige belasting, zonder herstelperioden. Zulke voortdurende intensieve lichamelijke activiteit kan uitlopen op schade aan gewrichten, pezen en spieren; daarnaast op chronische uitputting, hoge

## Gebruiken van de checklist fysieke belasting is voor iedereen goed te doen

TNO heeft een gratis Checklist fysieke belasting, bruikbaar zonder specifieke voorkennis. Die is in te vullen op [fysiekebelasting.tno.nl](https://fysiekebelasting.tno.nl). Dit per onderdeel van fysieke belasting:

- tillen;
- dragen;
- duwen en trekken;
- hand-armtaken;
- trillingen;
- werkhoudingen, zoals hurken, knielen;
- beeldschermwerk;

- energetische overbelasting; werk in zeer warme omstandigheden of meer dan zes uur werk waarbij mensen buiten adem raken of gaan transpireren;
- energetische onderbelasting; meer dan 75% van de werkdag zitten;
- aanwezige gezondheidsklachten.

De site bewaart uw invoer en geeft een overzicht van de resultaten per onderdeel, vaak met mogelijke knelpunten. Het kan zijn dat er geen actie nodig is. Of u krijgt verdere informatie, al dan niet met het ad-

vies een nadere beoordeling te doen. Bij de meeste van deze tien onderdelen heeft TNO ook gratis verdiepende checklists. Die behoeven evenmin speciale kennis. Uit zo'n verdieping kán het advies volgen om een specialist in te schakelen voor beziens van probleem en oplossing. De TNO-site bevat een uitgebreid overzicht van maatregelen die een oplossing kunnen zijn voor gevonden knelpunten. Verder zijn er voorbeelden van een geslaagde aanpak, deels toegespitst op branches.



bloeddruk (zelfs bij rust!) en uiteindelijk hart- en vaatziekten. In een onderzoek bleken schoonmakers bijvoorbeeld zeer actief te zijn op het werk, op uiteenlopende manieren. Maar anders dan bij sporters levert hun dat geen verbetering in de conditie van hart- en vaatstelsel. De onderzoekers menen dat richtlijnen zoals die van de Gezondheidsraad onderscheid zouden moeten aanbrengen tussen bewegen in werk en vrije tijd.

### Onderkenning

Het ministerie van SZW gaat de eerder aangekondigde campagne voor preventie en onderkenning van beroepsziekten ook richten op fysieke belasting. De beroepsvereniging van bedrijfsartsen wil het onderwerp fysieke belasting eveneens meer op de kaart gaan zetten. Bijvoorbeeld in gesprekken met werkgever en werknemer. Ze denken na over maatregelen als het aanpakken van leefstijl, en individueel medisch maatwerk of onderzoek als er klachten zijn. Werkge-

vers doen er goed aan klachten juist te voorkomen. U start de strijd tegen fysieke belasting met een goede inventarisatie. Wat staat er in de RI&E, is die actueel, is het plan van aanpak goed uitgevoerd? Om een RI&E te actualiseren of te verdiepen, zijn er diverse controlelijsten. Arbodiensten en anderen bieden die aan.

### Aanpassen

Aanbod op de arbomarkt omvat uiteraard oplossingen. Soms moet u die aanpassen aan de situatie in uw organisatie. Daarom is het aan te bevelen de arbocatalogus (als die er is) van uw branche te raadplegen. Daar vindt u oplossingen die geselecteerd zijn door de organisaties van werkgevers en werknemers in uw branche en mét een positieve toets van de Inspectie. U bekijkt allereerst wat er te verbeteren is door mechanisering of automatisering, bijvoorbeeld met lichter of aangedreven gereedschap. Voorlichting en training over een goede werkhouding zijn vervolgens vaak belangrijke maatregelen. Er

zijn apps die werknemers op de werkvloer helpen met punten als de houding van hun lichaam, de wijze van kracht zetten, pauzes nemen, het gebruiken van hulpmiddelen en bespreekbaar maken van knelpunten. Voor goede en 'bewust gezonde' keuzes heeft TNO de gratis app Bewust Belast. Die geeft werknemers inzicht in hun eigen risico's en hun invloed daarop. De app stimuleert ermee aan de slag te gaan, zelf of samen met de preventiemedewerker. Een veel toegepaste maatregel is wisselen van werksoorten of taakrotatie. Mensen lossen elkaar dan steeds af voor zware en lichte taken. Dat is een werkwijze die snel verlichting kan brengen van het zware werk. Dit geldt tenminste als alle betrokken werknemers (misschien met scholing) voor beide soorten taken inzetbaar zijn. Maar op den duur is taakrotatie niet bevredigend: gezondheidsproblemen door het werk worden misschien alleen maar uitgesteld.

### Belangen

Als arbo-adviseur weet u dat het belangrijk is de arbo-aanpak te verbinden met andere belangen: minder verzuim, verlagen van kosten, betere productie, uiteindelijk in het belang van de klant en de organisatie. Een bijzonder voorbeeld is een instelling voor verpleeg- en thuiszorg. Die werkte jaren met een arbocheck. Belasting tijdens het werk is in beeld gebracht en er zijn hulpmiddelen beschikbaar. Zo zijn er tilliften om cliënten in bad of bed te helpen zonder zware last voor de verzorgende. Maar cliënten vinden dat onprettig of eng en willen daar niet altijd in. Sommige medewerkers honoreren die wens van de cliënt. Zo gaan ze voorbij aan de risico's voor zichzelf en de cliënt. De arbocheck is omgewerkt tot instrument 'veilig zorg verlenen'. Het is een checklist waarmee de verzorgende met de cliënt het gesprek voert over de verzorging, waaronder óók de risico's voor de cliënt en voor de verzorgende. Zo wordt de tillift een meer vanzelfsprekend onderdeel van de zorgverlening. Bij lastige situaties kan de verzorgende ondersteuning krijgen van een deskundige in de instelling.



# VRAAG & ANTWOORD

## PRIVACY

**Ik wil een collega doorverwijzen naar de bedrijfsmaatschappelijk werker. Hoe zit het met de plichten op het gebied van de privacybescherming bij deze beroepsgroep?**

Bedrijfsmaatschappelijk werkers vallen niet onder het wettelijk medisch beroeps-

geheim. Dat betekent echter niet dat alle informatie die een werknemer daar geeft, op straat komt te liggen. Voor bedrijfsmaatschappelijk werkers gelden wel de gelijk regels voor de bescherming van de privacy en de vertrouwelijkheid.

### Geheimhoudingsplicht

Het medisch beroepsgeheim geldt alleen voor onder meer artsen (dus ook voor de bedrijfsarts), GZ-psychologen, psychotherapeuten, fysiotherapeuten, verloskundigen en verpleegkundigen. Dit is wettelijk geregeld in de Wet geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO). Sommige werkgevers hebben als onderdeel van de arbozorg en preventie een bedrijfsmaatschappelijk werker ingehuurd voor hun werknemers. Deze zorgverleners hebben een geheimhoudingsplicht. Ook zij mogen dus geen gezondheidsgegevens delen met derden zoals de werkgever. De geheimhoudingsplicht is geregeld in de

Beroepscode Maatschappelijk Werker. De bedrijfsarts en de maatschappelijk werker zullen met elkaar afstemmen als ze met dezelfde werknemer te maken hebben.

### Gezondheid

Gegevens over gezondheid zoals medische gegevens mogen alleen worden verwerkt door of onder verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar die gebonden is aan een beroepsgeheim of verplicht is tot geheimhouding. Dat is in de praktijk de bedrijfsarts of de arbo-dienst. Let op: een casemanager die de verzuimbegeleiding doet, valt hier niet onder. Deze partijen mogen in principe geen gegevens van een patiënt aan anderen verstrekken. De bedrijfsarts mag dus geen informatie over de gezondheid van werknemers delen met de werkgever. De werkgever mag alleen over de gegevens beschikken die nodig zijn voor de verzuimadministratie en de re-integratie.

Een bedrijfscontinuïteitsplan (BCP) is een document waarin u (in rustige tijden) een plan van aanpak maakt voor crisissituaties. Dat kan een pandemie als de uitbraak van het coronavirus zijn, maar ook een grote landelijke stroomstoring. Het plan geeft een overzicht van aandachtspunten en maatregelen die u kunt nemen als uw organisatie zo zwaar getroffen wordt dat de bedrijfsvoering in gevaar komt.

### Schade

De maatregelen moeten schade aan de gezondheid van personen en aan bedrijfsmiddelen beperken. U kunt in het plan ook vastleggen wanneer uw organisatie de activiteiten moet stilleggen of

volledig op slot moet gaan. De essentie van een BCP bij een griep пандemie is om de voortgang te bewaken als een groot deel van het personeel is uitgevallen. Leg met het oog op de toekomst daarom huidige ervaringen vast: wie weet of die later opnieuw van pas komen. In het ideale geval maakt een BCP deel uit van een breder beleid voor risicomanagement. Het opstellen van een bedrijfscontinuïteitsplan is een flinke klus, waarbij vertegenwoordigers uit de hele organisatie betrokken moeten worden. U kunt ook uw bedrijfsarts of arbodienst vragen om advies. Vergeet daarnaast niet de OR of de PVT in te schakelen. Die hebben instemmingsrecht op de invoering van een dergelijk plan.

## PREVENTIE

**Door de coronacrisis is een deel van ons bedrijf stil komen te liggen. Ik hoor dat wij hiervoor een bedrijfscontinuïteitsplan hebben. Wat houdt dat in?**

HEEFT U OOK EEN INHOUDELIJKE VRAAG? STEL HEM DAN VIA [WWW.RENDEMENT.NL/ADVIESDESK](http://WWW.RENDEMENT.NL/ADVIESDESK)

## Gebrek aan toezicht leidt tot fatale afloop

Een tbs-kliniek heeft van het Openbaar Ministerie een boete gekregen van € 20.000 omdat zij de Arbeidsomstandighedenwet niet heeft nageleefd. Het gevolg hiervan was dat een nieuwe medewerker werd doodgestoken door een patiënt.

### Ingewerkt

Dit gebeurde in 2017. De nieuwe medewerker was pas acht dagen in dienst en werd nog ingewerkt. Vanwege personeelstekort werd hij echter ingezet als ervaren kracht, dus zonder toezicht of begeleiding. Hierdoor greep niemand in toen de medewerker

de patiënt een schaar gaf, wat uiteraard niet is toegestaan. Ook bleken er onvoldoende waarborgen te zijn om agressie op de werkvloer tegen te gaan.

### Blootgesteld

De medewerker is dus blootgesteld aan meer risico's dan volgens de Arbowet is toegestaan, met als resultaat dit ernstige incident. De kliniek heeft haar verantwoordelijkheid erkend en ook maatregelen genomen om dit in de toekomst te kunnen voorkomen. Hiermee heeft het OM rekening gehouden bij het vaststellen van de boete.

## Compensatie nu aanvragen

U wordt waarschijnlijk zo in beslag genomen door alle maatregelen rond het coronavirus, dat u bijna zou vergeten dat er nog andere zaken spelen. Zo ging begin deze maand de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid in. Vergeet dit niet aan te vragen, want het kan om flinke bedragen gaan.

Heeft uw werkgever in de periode van 1 juli 2015 tot en met nu een werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ontslagen en heeft deze werknemer daarbij een transitievergoeding ontvangen, dan kan uw werkgever hiervoor compensatie aanvragen. De regeling is van kracht sinds 1 april 2020.

Als een werknemer twee jaar ziek is geweest, mag de werkgever de arbeidsovereenkomst onder omstandigheden beëindigen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit ongeacht of de werknemer een uitkering krijgt. De werknemer heeft in deze gevallen sinds 1 juli 2015 recht op de wettelijke transitievergoeding. Werkgevers waren daar niet over te spreken. Ze zijn al verplicht om een werknemer die ziek is de eerste twee jaar van de ziekte het loon (deels) door te betalen. Veel werkgevers gaven geen formeel ontslag en geen transitievergoeding. Daardoor ontstonden de zogeheten slapende dienstverbanden. Daartegen heeft de overheid nu een compensatieregeling opengesteld.

### Aanmerking

De regeling houdt in dat uw werkgever een compensatie kan aanvragen bij UWV voor de (transitie)vergoeding van een langdurig zieke werknemer. Om hiervoor in aanmerking te komen maakt het niet uit hoe het dienstverband is geëindigd. Bij opzegging via UWV, ontbinding door de kantonrechter, ontslag met wederzijds goedvinden of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst is er recht op compensatie. De compensatie is nooit hoger dan de transitievergoeding waar de werknemer recht op had op de dag na de einddatum van het opzegverbod wegens ziekte, met andere woorden: de eerste dag na 104 weken loondoorbetaling. De compensatie van de transitievergoeding is ook nooit hoger dan het brutoloon dat uw organisatie heeft betaald in de eerste twee jaar ziekte.



## Hooikoorts uit zich anders

Werknemers die buiten werken, moeten noodgedwongen toch op de werklocatie verschijnen. Maar nu het hooikoortsseizoen weer is aangebroken, vertonen ze uiteraard verschijnselen die op dit moment meteen in verband gebracht worden met corona. Toch hoeven ze niet meteen naar huis gestuurd te worden. Natuurlijk zal iemand zelf al laten weten dat hij hooikoorts heeft, maar er is ook wel verschil in symptomen.

### Jeukend

Om te beginnen heeft een hooikoortspatiënt geen koorts. Dat is in veel gevallen wél een duidelijk kenmerk van iemand die een coronabesmetting heeft opgelopen

(zie hiervoor ook pagina 9). Een tweede verschil is dat mensen met hooikoorts heel vaak last hebben van jeukende ogen. Dat is zelfs een heel specifiek kenmerk van hooikoorts, en bij corona totaal afwezig.

### Wind

Patiënten kunnen van hooikoorts wel gaan hoesten, maar vooral vaak achter elkaar niezen komt regelmatig voor. De klachten nemen toe bij zonnig weer en vooral bij harde wind.



De klachten nemen bij hooikoortspatiënten meestal snel af als ze binnen zijn. Bij mensen met corona blijven de klachten zowel binnen als buiten aanwezig.



Bedroeg de transitievergoeding meer dan het bedrag aan loondoorbetaling, dan krijgt uw organisatie alleen compensatie tot het bedrag aan loondoorbetaling. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij werknemers met een relatief laag inkomen.

### Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de compensatie van de transitievergoeding moet zijn voldaan aan vier voorwaarden:

- 1 De arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens langdurige ziekte.
- 2 De werknemer was ziek bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
- 3 De werknemer had recht op een transitievergoeding, of zou daarop recht hebben gehad als het contract niet was beëindigd met wederzijds goedvinden, maar door opzegging of ontbinding.
- 4 Uw organisatie heeft de transitievergoeding aan de werknemer betaald.

Uw organisatie kan de compensatie aanvragen bij UWV. Dit moet gebeuren binnen zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding. Is de vergoeding in termijnen betaald, dan geldt de termijn van zes maanden vanaf het moment dat de laatste uitbetaling heeft plaatsgevonden. Is uw werkgever te laat met de aanvraag, dan vervalt het recht op compensatie. Het is dus zaak om hier op tijd bij te zijn!

### Termijn

Ook voor aanvragen met terugwerkende kracht voor vergoedingen die uw organisatie sinds 1 juli 2015 heeft betaald, geldt een aanvraagperiode van zes maanden. Dit kan dus tot en met 30 september 2020. De termijn waarbinnen UWV over de aanvraag moet beslissen, is voor 'nieuwe' gevallen acht weken. Maar omdat er bij de ingang van de compensatieregeling een hoop aanvragen met terugwerkende kracht worden verwacht, geldt voor deze 'oude' gevallen een beslistermijn van zes maanden.

### Bewijsstukken verzamelen

Voor de aanvraag moeten organisaties gebruikmaken van het formulier 'Aanvraag compensatie transitievergoeding'. Dit formulier is te vinden in het werkgeversportaal van UWV. Gebruik eHerkenning om in te loggen. Op basis van het formulier stelt UWV vast of uw aanvraag aan de voorwaarden voldoet.

Opleiding van Rendement: actueel,  
professioneel en praktijkgericht



## Rendement biedt IT-trainingen voor elk niveau

- E-mailbeheer en Timemanagement
- Excel PLUS
- Excel Power Pivot & Power View Fundamentals
- Excel PRO
- Impact met Big Data en AI
- Office 365
- Power BI basis
- Power BI vervolg



**Rendement**  
Congressen & Opleidingen



Meer informatie en aanmelden:  
**rendementco.nl/itopl**



## Virus blijft soms nog enige tijd in leven

In het Amerikaanse New England Journal of Medicine werd in maart een artikel gepubliceerd over de overlevingstijd van het coronavirus – officieel SARS-CoV-2 – buiten het menselijk lichaam. Hiervoor werd gekeken naar vijf verschillende dragers: speekseldruppeltjes, plastic, roestvrij staal, karton en koper. Het virus bleef zeker nog enige tijd in leven. In speekseldruppeltjes was dat drie uur, hoewel de besmettelijkheid van het virus in die periode wel afnam. De onderzoekers stelden vast dat levend virus op koper na vier uur verdwenen was. Op karton hield het beter stand: daar kon

het nog na 24 uur vastgesteld worden. Op roestvrij staal en plastic slaagde het virus er zelfs in om 72 uur in leven te blijven. De onderzoekers benadrukken echter dat het virus in alle gevallen nog maar in geringe mate besmettelijk was in omstandigheden buiten de gastheer.

### Overspringen

Dit is ook het standpunt van het RIVM: de grootste kans op succesvolle besmetting bestaat door rechtstreekse overdracht van het virus van mens op mens. Goed schoonmaken is dan een extra maatregel.

## Een maand vasten

De ramadan is de islamitische vastenmaand. In deze periode onthouden deelnemers zich tussen zonsopkomst en zonsondergang van eten, drinken, roken en vrijen. Dit doen ze als de zon eenmaal onder is, wat ten koste kan gaan van het aantal uren slaap.

### Inspanning

Werknemers kunnen door het vasten en het slaapgebrek niet alleen concentratieproblemen ondervinden, maar ook problemen als er inspanning vereist is. Het ondersteunen van vastende medewerkers is dus ook in het belang van uw organisatie. Maatregelen die uw werkgever kan nemen (voor zover dat nodig en mogelijk is) om vastende werknemers te ondersteunen tijdens de vastenmaand:

- de vastende werknemers tijdelijk lichte of minder risicovolle werkzaamheden laten verrichten;
- de werktijden afstemmen op de vastentijden zodat vastende werknemers in de gelegenheid zijn om te eten en drinken zodra dat is toegestaan.

### Suikerfeest

In de wet staat niets over de ramadan. Ook is het Suikerfeest, waarmee de ramadan eindigt, geen officiële feestdag. Maar elke werkgever is in het kader van goed werkgeverschap en zorgplicht verplicht te zorgen voor veilige werkomstandigheden.



## De belangrijkste coronasymptomen herkennen

Werknemers die zich ongerust maken omdat ze bepaalde corona-achtige klachten hebben, nemen misschien contact op met u als arboprofessional. Hoewel u geen arts bent, kan het helpen om op de hoogte te zijn van de meest voorkomende symptomen. Het is niet raar dat veel mensen nu lichte gezondheidsklachten hebben. In de loop van de winter gaat de weerstand tegen ziekten bij de meesten behoorlijk achteruit.

### Zekerheid

Maar wie nu klachten ondervindt, denkt snel aan een coronabesmetting. Huisartsenposten vragen om bij lichte klachten geen contact op te nemen, maar een mailtje is snel gestuurd: 'Denk jij dat mijn klachten wijzen op corona?' Dat is best een lastige vraag, want u bent geen arts. De Wereld Gezondheidsorganisatie en het European Centre For Disease Prevention and Control hebben op basis van de symptomen van Chinese patiënten een overzicht gemaakt van de meest voorkomende klachten:

■ koorts	88%
■ droge hoest	68%
■ vermoeidheid	38%
■ slijm ophoesten	33%
■ benauwdheid	19%
■ spierpijn	15%
■ keelpijn	14%
■ hoofdpijn	14%

### Verstopt

Veel minder vaak voorkomend maar wel genoemd in het rijtje symptomen zijn misselijkheid, diarree en een verstopte neus. Het is verstandig werknemers met ernstige klachten die in dit overzicht passen, telefonisch contact op te laten nemen met de bedrijfsarts of de eigen huisarts.



Direct het laatste #vaknieuws?  
Volg @Arbo\_Rendement

## MAATREGELEN VOOR WERKEN IN DE HITTE BIJ BINNEN- EN BUITENWERK

# Hoofd koel houden

**Elke zomer zijn er wel periodes waarin de temperatuur zo hoog oploopt dat het niet meer comfortabel werken is. De arboprofessional kan diverse maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werknemers kunnen doorwerken zonder gezondheidsklachten op te lopen. Dat moet volgens de arbowetgeving, maar die geeft geen concrete aanwijzing.**

Niet elke werknemer ervaart hitte hetzelfde. Daarnaast spelen de daadwerkelijke temperatuur, aanwezige tocht, straling, hoeveelheid kleding en de mate van inspanning een rol. Bij werknemers die zittend werk doen in een kantooromgeving neemt bij een temperatuur boven de 25 graden het comfort sterk af. Ook daalt hun productiviteit. In de praktijk ligt de maximumtemperatuur voor licht (vaak zittend) werk op 28 tot 30 graden. Bij zwaardere (fysiek) werk moet de temperatuur verder omlaag, tot maximaal 23 graden. Om medewerkers tegen de zomerhitte te beschermen, is het zaak dat de klimaatinstallaties – airconditioning – op kantoor goed en tijdig worden onderhouden. Als het heel warm is, kan 's nachts extra worden gekoeld, waardoor het kantoor 's ochtends lekker koel is. Andere maatregelen zijn:

- huren van mobiele airco's en plaatsing ventilatoren;
  - aanbrengen en gebruik van zonwering;
  - uitschakelen van apparaten en lampen die onnodig aanstaan;
  - instellen van een tropenrooster;
  - zorgen voor voldoende drinkwater door plaatsen waterkoelers en uitdelen flessen water;
  - aan het einde van de dag ramen op een kier zetten en tochtsleuven openen.
- De buitentemperatuur kunt u niet beïnvloeden. Dus moet u werknemers

beschermen. Wordt het te warm om buiten te werken, dan lopen werknemers risico's op lichamelijke gezondheidsklachten. Bij zon is het risico van huidkanker aanwezig. De werkgever moet voldoende en passende persoonlijke beschermingsmiddelen aanbieden (PBM).

## Insmeren

Maar even belangrijk is het geven van voorlichting en instructie. Bouwvakkers en andere werknemers die de hele dag buiten zijn, moeten wel de moeite nemen om zich regelmatig in te smeren met zonnebrandmiddelen. Geef duidelijke voorlichting, ook over het herkennen van (beginnende) huidkanker en doe dat op een toegankelijke manier. Zorg dat er altijd op centrale plaatsen zonnebrandmiddelen aanwezig zijn, denk aan bouwketen, wc-gebouwen, kantines en

zovoort. Naast het risico op huidkanker kunnen de volgende klachten optreden:

- Warmte-uitslag: jeukende bultjes, die ontstaan doordat je zweetklieren verstopt raken.
- Hittekramp: kramp in benen, armen, buik of rug. Dit ontstaat door een tekort aan vocht en zout in de spiercellen. Zoek de schaduw op, drink water en eet iets zouts.
- Hitte-uitputting: duizeligheid, misselijkheid, hoofdpijn of niet meer normaal kunnen lopen. De werknemer moet rust nemen, koelte opzoeken, en spieren koelen.
- Hitteberoerte: de lichaamstemperatuur kan stijgen tot boven 41 graden, de huid wordt rood, maar er is geen transpiratie. Andere symptomen: geheugenverlies, agressie, stuipen en verwardheid. Bel in deze situatie 112, of laat iemand bellen. Geef geen water (!) en koel het slachtoffer in nek, oksels en liezen.

Zoals hiernaast te zien, kan uw werkgever diverse maatregelen nemen om werknemers te beschermen. Voor hen is nog belangrijk te weten dat zij onmiddellijk het werk mogen stoppen zodra de omstandigheden een risico opleveren voor hun gezondheid en veiligheid of die van anderen.

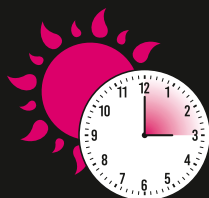
## Extra zorg voor risicogroepen nodig bij hoge temperaturen

De Arbowet stelt alleen dat werkgevers ervoor moeten zorgen dat de temperatuur op de werkplek de gezondheid van werknemers niet schaadt. Dat risico treedt op bij een temperatuur boven de 30 graden. Zwangere werknemers, mensen met hartklachten en obesitas,

COPD-patiënten en gebruikers van medicijnen tegen hoge bloeddruk krijgen eerder gezondheidsklachten van hoge temperaturen. Voor deze groep werknemers kan 32 graden al te veel van het goede zijn. Zorg dat u weet wie deze risico's lopen.

# Werken in hitte

De Arbowet omschrijft niet precies bij welke temperaturen het nodig is om maatregelen te nemen tegen de hitte. Dat hangt namelijk ook van factoren af als de luchtvochtigheid of de werkkleding die iemand draagt. Gezond verstand is hier dus heel belangrijk. Wat kan uw werkgever doen om de effecten van hitte te verkleinen?



Aangepaste werkplanning: niet in de volle zon tussen 12.00 en 15.00



Voldoende drinken



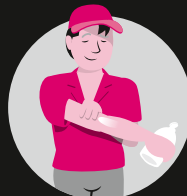
Zonwering, parasol of overkapping aanbrengen



Beschermende kleding: er bestaat speciale kleding die beschermt tegen uv-straling



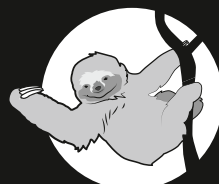
Pet of helm die ook de nek bedekt



Regelmatig insmeren met anti-zonnebrand-middel



Om de dertig minuten pauzeren in koele ruimtes



Werktempo aanpassen aan omstandigheden

IN ÉÉN DAG ALLE ACTUALITEITEN OP HET GEBIED VAN MEDEZEGGENSCHAP

# Stel zelf deels uw programma samen!

Veel arboprofessionals hebben ook zitting in de OR en moeten dus op de hoogte blijven van alle actualiteiten rondom medezeggenschap. Naast de ontwikkelingen in het verzuimbeleid, zorgt het pensioenakkoord ook nog altijd voor veel opschudding. Het is daarom belangrijk dat de OR op de hoogte is van de laatste stand van zaken. Tijdens het Nationaal OR Congres wordt u bijgepraat over de wijzigingen in de wetgeving.

Iedere OR is anders. Daarom kunt u zelf gedeeltelijk uw congresprogramma samenstellen. Naast de twee plenaire sessies bieden wij in drie rondes zes verschillende praktijkgerichte workshops aan. We beginnen en eindigen het congres met plenaire sessies, te weten Instemmingsrecht bij ziekteverzuim en Onbezorgd uw pensioen tegemoet. In de plenaire sessie over het ziekteverzuim hoort u de wettelijke rechten

die u als OR heeft als het gaat om het verzuimbeleid. De OR speelt immers een grote rol als het gaat om de gezondheid van de werknemers. De afsluitende plenaire sessie gaat over de stand van zaken rondom de pensioenwetgeving. De gemiddelde pensioenleeftijd stijgt in een rap tempo. Dit heeft grote financiële gevolgen voor uw achterban en uw bestuurder. Daarnaast veranderen de regels rond pensioenen ook voortdurend.

## Aangepaste voorwaarden, dus u loopt geen risico

Het Nationaal OR Congres is als gevolg van het coronavirus verplaatst naar dinsdag 29 september. Het congres vindt plaats in het Postillion Hotel in Bunnik. Als u nu alvast inschrijft, bent u in ieder geval verzekerd van deelname. U loopt geen enkel risico, want wij hebben onze algemene voorwaarden aangepast. U kunt uw inschrijving namelijk te allen tijde kosteloos annuleren of doorschrijven naar volgend jaar. Lezers van Arbo rendement betalen € 555. Uw collega's betalen € 475 per persoon. Meer informatie op: [rendementco.nl/conadm](http://rendementco.nl/conadm).

Maar ook de veel gemaakte overstap van middelloonregeling naar een beschikbaarheidsregeling zorgt voor veel onduidelijkheid. Gelukkig heeft u als OR-lid het recht om invloed uit te oefenen op de pensioenregeling van uw organisatie. Wij zorgen ervoor dat u helemaal op de hoogte bent, zodat u optimaal gebruik maakt van uw instemmingsrecht.

## Opsplitsen

De rest van het congresprogramma bestaat uit drie subsessierondes met zes verschillende praktijkgerichte subsessies. Zo kunt u zelf uw programma samenstellen. Als u met meerdere OR-leden komt, kunt u opsplitsen en alle subsessies volgen. Uw OR is dan na afloop van het congres over alle onderwerpen bijgepraat.

## Programma Nationaal OR Congres

10.10 – 10.50 uur	Instemmingsrecht bij ziekteverzuim
10.50 – 11.15 uur	Pauze
11.15 – 12.15 uur	Subsessieronde 1: Verbeter het OR-imago! of De gevolgen van de WAB voor uw OR
12.15 – 13.00 uur	Lunchpauze
13.00 – 14.00 uur	Subsessieronde 2: Uw invloed bij werkstress of Initiatiefrecht: geef ongevraagd advies!
14.00 – 14.10 uur	Wisseling zalen
14.10 – 15.10 uur	Subsessieronde 3: Duurzame inzetbaarheid op de OR-agenda of Bedrijfscommissie: de vraagbaak voor OR en bestuurder
15.10 – 15.30 uur	Pauze
15.30 – 16.10 uur	Onbezorgd uw pensioen tegemoet

## Vetrouwenspersoon geëist?

Iedere werkgever wordt mogelijk verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Er is een initiatiefwetsvoorstel gepubliceerd ([internetconsultatie.nl](https://internetconsultatie.nl)) dat dit moet regelen. Ook versterkt het wetsvoorstel de positie van de vertrouwenspersoon.

### Inhuren

Voor werkgevers heeft het wetsvoorstel financiële gevolgen omdat zij een vertrouwenspersoon moeten aanstellen als zij deze nog niet hebben. Zij zijn wel vrij in de keuze hoe zij dit willen doen. Werkgevers kunnen één of meerdere werknemers benoemen (interne vertrouwenspersoon), een externe

vertrouwenspersoon inhuren of dit via de brancheorganisatie regelen.

### Kwaliteitseisen

Door het initiatiefwetsvoorstel is ook vast te leggen aan welke kwaliteitseisen een vertrouwenspersoon moet voldoen en wat de organisatie ervan kan verwachten. Het instellen van een vertrouwenspersoon kan het ongewenste gedrag op de werkvloer verminderen zodat de werknemer zich veiliger voelt. Het gevolg kan zijn dat er minder ziekmeldingen en arbeidsconflicten optreden. Daarnaast krijgt de vertrouwenspersoon bepaalde waarborgen, zoals bijvoorbeeld ontslagbescherming.

In deze serie over ergonomie is dit deel 3. Vanwege de coronacrisis en het hierdoor voor veel werknemers gedwongen thuiswerken aandacht voor het inrichten van een goede thuiswerkplek.

## Thuis kantoor houden

Door de maatregelen rond de coronacrisis zijn veel werknemers ineens gedwongen hun werkzaamheden thuis te verrichten. Dat hoeft geen probleem te zijn, maar de werkgever moet ook daar zorgen voor optimale arbeidsomstandigheden. Werknemers moeten gezond en veilig kunnen werken, ook thuis. Hoe regelt u dat op afstand?

Natuurlijk kunnen werknemers alleen thuiswerken als de aard van hun werkzaamheden dat ook toelaat. Werknemers in winkels, de zorg, openbaar vervoer, magazijnen, productie, horeca enzovoort kunnen hun werk niet op een andere plek doen. De meeste kantoorwerkzaamheden kunnen echter vaak wel prima op afstand gedaan worden. In veel gevallen gebeurt dat al regelmatig.

### Ondersteuning

Ook als thuiswerken gebeurt omdat het RIVM dat aanbeveelt in de richtlijnen, is de werkgever verantwoordelijk voor de werkplek. Hij moet dus zorgen dat werknemers gezond en veilig kunnen werken, ook al is dat bij hen thuis. Maar ineens voor een grotere groep werknemers dan normaal een ingerichte thuiswerkplek verzorgen, is niet altijd mogelijk. Zowel financieel als praktisch niet. Dan moeten werknemers dus proberen met de middelen die er wel zijn een aanvaardbare thuiswerkplek in te richten. Daar kunt u als arboprofessional wel bij helpen, met voorlichting en door praktische ondersteuning.

### Maatregelen

Is het in uw organisatie al gebruikelijk om thuis te werken, dan moet u thuiswerk opnemen in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of u heeft dat al gedaan. Daarin brengt u de risico's van thuiswerken in kaart en in het plan van aanpak geeft u maatregelen om deze weg te nemen. Tijdens deze bijzondere situatie waarin werknemers werden opgeroepen zo veel mogelijk thuis te gaan werken,



## Zwanger: soms coronarisico's

In principe is zwangerschap tot de verlofdatum geen beletsel voor het uitvoeren van het werk. Tijdens de coronacrisis is dat niet anders, als tenminste de normale veiligheidsmaatregelen in acht genomen kunnen worden. Dat zal in een thuiswerksituatie al snel het geval zijn.

### Ontwijken

Anders is het voor vrouwen die in de zorg werken. Dege- nen die geen direct contact met anderen hebben en kunnen voldoen aan eisen als 1,5 meter afstand, kunnen normaal hun werk doen. Maar als zij contact niet kunnen ontwijken, vallen vrouwen bij wie de zwangerschap is gevorderd tot 28 weken in een risicogroep. Uw werkgever is

ook verplicht hier rekening mee te houden. Door de groeiende buik wordt de longcapaciteit kleiner, en dit kan een aanzienlijke risicofactor zijn als er ten gevolge van een coronabesmetting een longontsteking ontstaat.

### Vrijstellen

Werkneemsters die binnen die groep vallen, moeten worden vrijgesteld van werk waarmee ze kans lopen besmet te worden. Is er geen alternatief werk, dan zit er voor uw werkgever niets anders op dan hen naar huis te sturen.



**Kijk wat er bij een zwangerschap allemaal geregeld moet worden: [rende-ment.nl/arbotools](https://rende-ment.nl/arbotools).**





kunt u zorgen voor een inventarisatie van de werkplek op afstand. U kunt werknemers een digitale checklist sturen waarin zij een aantal eisen aan een gezonde werkplek kunnen nalopen en afvinken. Zaken die niet goed geregeld zijn of ontbreken, kunt u meteen oppakken. Soms zult u daarbij een beetje moeten improviseren.

### Eetkamerstoel

De werknemer moet in het ideale geval beschikken over een goede bureaustoel. Die zal in deze uitzonderlijke situatie, waarin ineens een heleboel werknemers thuis moeten werken, niet altijd te regelen zijn. Dat geldt ook voor een goed bureau. De realiteit is dat sommige werknemers nu eenmaal aan de keukentafel moeten werken. Zij moeten dan in ieder geval zorgen dat ze op een goede (eetkamer)stoel zitten, desnoods met kussens erop om hoger te zitten. Wijs werknemers erop dat het bij werken met een laptop beter is een los toetsenbord en losse muis te gebruiken (misschien van kantoor halen of laten opsturen?) en liefst ook een laptopstandaard. Is die niet voorhanden, dan kan de laptop ook op een stapel boeken staan.

### Instructie

Geef online instructie (YouTube, Skype of een andere tool) om de werkplek in te stellen en vertel duidelijk waar de werknemer op moet letten. Stuur de instructies ook per e-mail, zodat de werknemer deze rustig kan nalezen. Zit de werknemer er eenmaal goed bij, dan bent u er nog niet. Als werknemers verkeerd zitten, geen pauzes nemen en onvoldoende bewegen, helpt een goede bureaustoel ook niet. Geef daarom dus ook voorlichting over de juiste werkhouding. U kunt ook afbeeldingen online plaatsen (intranet) waarop de juiste houding is te zien. Lang achter elkaar stilzitten kan gezondheidsklachten veroorzaken. Veel van houding wisselen en elk half uur even heen en weer lopen, zijn dus belangrijk.

## Zo 'redelijk' ingericht als mogelijk

De arbowet kent het redelijkerwijsbeginsel: de werkgever moet risico's vermijden "tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd", aldus artikel 3, eerste lid. Daarom hoeft een kantoor thuis vanwege de coronacrisis niet precies ingericht te zijn volgens normale normen. Tegelijk kan het redelijk zijn dat de werkgever bijvoorbeeld kantoorstoelen laat brengen bij werknemers die dat willen. De Inspectie kan er nu niet op letten, maar het geeft wél tevreden werknemers.



**Altijd al een persoonlijk adviseur willen hebben?**

## Probeer Rendement Professional+ nu drie maanden voor maar € 20

Rendement Professional+ is een slimme combinatie van vakblad, themadossier én online platform. Voor de zachte prijs van € 20 heeft u drie maanden lang dé nieuws- en adviesbron binnen uw vakgebied in handen. U heeft hiermee tot uw beschikking:

- ✓ het laatste nieuws binnen uw vakgebied, zoals de meest recente wet- en regelgeving;
- ✓ vele praktische tips en adviezen die u direct kunt gebruiken bij uw werkzaamheden;
- ✓ een online vraagbaak waar u 24/7 met uw praktijkvragen terecht kunt.

Ga naar [rendement.nl/abonnementen](https://rendement.nl/abonnementen) en haal uw adviseur vandaag nog in huis!

 **Rendement Professional+**

# CHECKLIST

## Schoonmaakbedrijf brieven

Tijdens het begin van de coronacrisis regeerde het vragen, ook over schoonmaakwerkzaamheden. Wat kunt u regelen op dit gebied bij de uitbraak van een virus? En is het nodig om aparte afspraken met het schoonmaakbedrijf te maken? In deze checklist ziet u waar u op kunt letten bij de briefing van het schoonmaakbedrijf.

### ✓ GEZONDHEIDSRISICO'S

Schoonmaak is niet alleen een zaak van de facilitaire dienst, ook de arboprofessional is hierbij betrokken. Een schone werkomgeving is belangrijk voor de gezondheid van werknemers, maar ook voor die van derden. Afhankelijk van de sector en het soort organisatie spelen verschillende risico's. Zo wordt aan schoonmaak in zorginstellingen en laboratoria andere eisen gesteld dan aan die in de kantooromgeving. Kijk in de RI&E welke risico's spelen en voor wie (cliënten, bezoekers, kwetsbare groepen) en schakel eventueel een gespecialiseerd schoonmaakbedrijf in.

### ✓ AFSPRAKEN

U kunt als arboverantwoordelijke zelf een schoonmaakcontract opstellen waarin duidelijk staat welke eisen u als opdrachtgever stelt aan de schoonmaak. Zorg dat die eisen realistisch zijn (vraag dus niet het onmogelijke) en maak ze concreet. Wilt u bijvoorbeeld dat de bureaubladen elke dag vochtig gereinigd worden, dan moet dat erin staan.

### ✓ KWALITEIT

Schoonmaakbedrijven hebben eigen kwaliteitssystemen om de kwaliteit van het schoonmaakwerk te beoordelen. Of u daarmee uit de voeten kunt, is maar de vraag. U kunt het beste ook zelf de schoonmaak

### Extra schoonmaak tijdens een virusuitbraak

Schoonmaakbedrijven kregen direct na de uitbraak van het coronavirus veel vragen over de invloed van schoonmaak en desinfectie. U kunt vragen om extra schoonmaak van contactpunten in het bedrijfspand zoals deurknoppen en trapleuningen, toetsenborden, muizen en telefoons. Ook vaker schoonmaken van sanitair is zinvol. Schoonmaakbedrijven houden zich zelf eveneens aan de richtlijnen van het RIVM en hebben de plicht te

zorgen voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor hun werknemers. Bedenk dus of wat u vraagt redelijk en noodzakelijk is. Zo kunnen schoonmaakbedrijven op hun beurt vragen om tijdens de coronacrisis de werkzaamheden te beperken tot het meest essentiële. Dat kan bijvoorbeeld in gebouwen waar veel mensen aanwezig zijn en waar de regel van 1,5 meter afstand houden niet altijd kan worden nageleefd.

controleren. Doe dat dan ook op gezette tijden volgens een vaste procedure. Heeft u afgesproken dat de vloeren gestofzuigd worden, kijk dan of dit ook onder bureaus en in de hoeken gedaan is.

### ✓ CALAMITEITEN

In geval van een calamiteit zoals een virusuitbraak kunt u extra laten schoonmaken. U kunt hierover ook afspraken maken in het contract. Bij een griep epidemie is het tenslotte ook raadzaam vaker contactpunten en sanitair te reinigen. Het kan ook zijn dat u het bedrijfspand sluit en de schoonmaak wilt opschorten. Kijk wel het contract na, want meestal moet u gewoon doorbetalen. Als schoonmakers het pand kunnen betreden en zij kunnen gewoon de schoonmaakwerkzaamheden uitvoeren, heeft u geen recht op teruggave.

### ✓ CLEAN DESK

Maak afspraken over het verplaatsen van bureaus en elektronische apparatuur. Wilt u echt schone bureaus, instrueer dan de werknemers om hun bureaus leeg te halen

op de dagen dat de schoonmakers komen. U kunt ook overwegen om een 'clean desk policy' in te stellen.

### ✓ TERUGKOPPELING

De arboprofessional geeft in het contract aan wat hij van het schoonmaakbedrijf verwacht en spreekt af hoe de terugkoppeling over de werkzaamheden plaatsvindt. Is er iemand die de werkzaamheden naloopt gedurende een bepaalde periode of doet u dat periodiek? Of reageert u alleen bij klachten van de werknemers?

### ✓ BETROUWBAARHEID

Er zijn veel misstanden in de schoonmaaksector, zoals onderbetaling, schijnconstructies en uitbuiting. Deze zaken zijn strafbaar. Als opdrachtgever bent u er zelf verantwoordelijk voor dat u geen zaken doet met een malafide bedrijf. Daar zijn ook vaak de arbeidsomstandigheden niet op orde. Blijf dus oplettend. Op de websites [checklistschoonmaak.nl](https://checklistschoonmaak.nl) en [inspectieszw.nl](https://inspectieszw.nl) vindt u de criteria waaraan u een betrouwbaar schoonmaakbedrijf kunt herkennen.

## SCHOONMAKEN ALS MAATREGEL TEGEN VIRUSVERSPREIDING

# Geen goede hygiëne zonder discipline

**Een goede hygiëne is belangrijk om verspreiding van virus-sen tegen te gaan. Naast het laten schoonhouden van het bedrijfspand door een professionele schoonmaker, kunt u werknemers voorlichten over hygiëne op de werkplek. Dat is niet alleen nu belangrijk, maar ook tegen verspreiding van het influenzavirus. Hygiëne vraagt wel om de nodige discipline.**

Zolang het coronavirus rondwaart, is het verstandig extra maatregelen op het gebied van hygiëne te nemen. Niet alleen voor dit virus: ook als mensen besmet raken met het influenzavirus kan een goede hygiëne verspreiding van het virus beperken. U kunt de schoonmakers vragen extra schoon te maken. Maar ook de gebruikers van het pand moeten aan de slag, de werknemers zelf dus.

## Gedrag

U kunt bepaalde zaken vaker (laten) schoonmaken. Denk daarbij aan dagelijks reinigen van oppervlaktes die vaak met de handen worden aangeraakt. Bijvoorbeeld balies, deurklinken, koffieautomaten, kranen, licht- en liftknoppen, sanitair, telefoons, trapleuningen. Ook zullen werknemers hygiënischer te werk moeten gaan. Naast de instructies die het RIVM geeft, kunt u een instructie voor hygiëne op de werkplek geven.

## Posters

Hang posters op met handenwasinstructies en met de andere regels. Werk zo veel mogelijk met beeld, zodat u kunt laten

zien wat het gewenste gedrag is. Voorzie werknemers van tissues, desinfecterende gels en doekjes zodat zij altijd iets hebben om hun handen of bureau mee schoon te maken. Er bestaan ook reinigingssetjes voor het schoonmaken van het toetsenbord, muis en beeldscherm. Door die te verstrekken, voorkomt u meteen dat reinigingsmiddelen worden gebruikt die ongeschikt zijn voor apparatuur en beeldscherm. Zaak is natuurlijk wel dat alle werknemers dit ook regelmatig doen. Maak hygiëne op de werkplek onderdeel van het werkoverleg; de

maatregelen werken alleen als iedereen ze toepast. Elkaar erop aanspreken is ook makkelijker als het een terugkerend agendaonderwerp is. Heeft uw organisatie een wachtruimte voor bezoekers, haal daar dan regelmatig tijdschriften en kranten weg. Ga ook netjes om met afval; gooit u gebruikte beschermingsmiddelen weg, sluit vuilniszakken dan goed af.

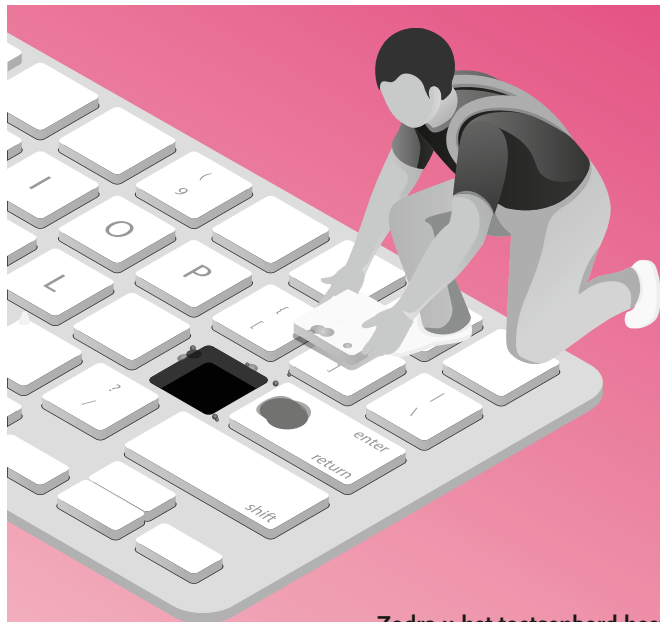
## Keuken

Zorg in toiletten voor voldoende papieren handdoekjes. Laat werknemers het papier na het afdrogen in de vuilnisbak gooien. Papieren handdoeken zijn hygiënischer dan heteluchtdrogers. Ook in de bedrijfskantine en keuken moet extra schoon gewerkt worden. Haal daarom handdoeken van textiel weg. En wordt er nog weleens iets met de hand afgewassen, wijs werknemers er dan op dat het beter is om borden en bestek op een hoge temperatuur in de vaatwasser te wassen.

## Zorg ook voor goede luchtkwaliteit om in te werken

Goede en regelmatige ventilatie is ook belangrijk voor het voorkomen van de verspreiding van virussen en bacteriën. In artikel 6.2 van het Arbobesluit staan eisen aan de luchtkwaliteit op de werkplek genoemd. Heeft uw pand geen mechanische ventilatie, zet dan elke dag de ramen een kwartier open. Bijvoorbeeld 's ochtends bij binnenkomst tien minuten ventileren. Doe dit ook in de toiletruimtes als dat kan. Bij mechanische ventilatie

kunt u het ventilatiesysteem eerder inschakelen en langer laten draaien. U kunt er ook voor kiezen om dit tijdelijk dag en nacht te doen. In toiletgebouwen moet het ventilatiesysteem in ieder geval dag en nacht aanstaan. Met de zomerperiode in aantocht kunt u alvast nadenken of u ook dan, als er weinig mensen zijn, een extra grote schoonmaak wilt laten houden. Hopelijk is de crisis dan voorbij en is schoonmaken minder risicovol.



# Toetsenbord reinigen

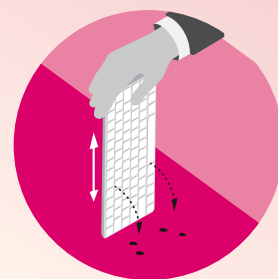
Ziektekiemen (waaronder het coronavirus) kunnen enige tijd in leven blijven op materialen buiten een gastheer. Denk aan deurklinken of drukknoppen, maar dus ook op toetsenborden! Nu zijn die niet heel simpel te reinigen door de schoonmakers. Hoe kunt u dat het beste (laten) aanpakken?

Zodra u het toetsenbord heeft losgekoppeld, van uw pc, kunt u de volgende stappen doorlopen.

## 1. Droog reinigen



Keer het toetsenbord om op een krant of een plek die gemakkelijk schoon te maken valt. Tik op de onderkant van het bord, zodat er meer viezigheid uitvalt.



U kunt het bord ook op de zijkant zetten en dan met het toetsenbord tikken op het oppervlak dat u gebruikt. Niet te hard, natuurlijk, u wilt het toetsenbord niet slopen.

## 2. Met hulpmiddelen



Voor de resten die blijven plakken, kunt u speciale flesjes met perslucht gebruiken. Daarmee blaast u meer vuil tussen de toetsen vandaan.



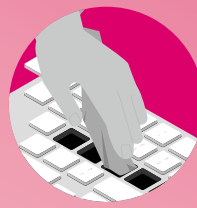
U kunt ook andersom te werk gaan en met toetsenbordenstofzuigertjes (die bestaan!) het vuil uit alle kieren en hoeken proberen te zuigen.

## 3. Demonteren

Een werkgever kan ook besluiten dat een toetsenbord uit elkaar gehaald mag worden om het schoon te maken.



Haal de toetsen van het toetsenbord los met een schroevendraaier of een plat mesje zonder de toetsen te beschadigen.



Hierna de 'bodem' goed schoonmaken met een vochtig schoonmaakdoekje. Wrijf het bord direct daarna goed droog.



De toetsen zelf schoonmaken met een wattenstaafje gedrenkt in schoonmaakalcohol (isopropylalcohol).

### Tijdrovend

*Het hierboven beschreven proces is nogal tijdrovend. Plan de reiniging dan ook aan het einde van de werkdag of – beter nog – net vóór het weekend.*

### Toestemming

*Geef uw werkgever hier niet zelf opdracht of toestemming voor? Pas deze aanpak dan alleen toe op uw privétoetsenbord.*

### Medisch toetsenbord



Is hygiëne extra belangrijk? Dan is een zogeheten 'medisch toetsenbord' misschien interessant voor uw organisatie. Dit kunt u namelijk onder de kraan houden en afwassen met water en afwasmiddel.



# RECHTSPRAAK

## Re-integratieverplichtingen bij corona

Een belangrijk element in het Nederlandse arbeidsrecht is de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte. Nu Nederland, net als de rest van de wereld gebukt gaat onder de gevolgen van Covid-19 is het de vraag of werkgevers nog wel aan de daarbij behorende strikte re-integratieverplichtingen kunnen voldoen. UWV werkt gelukkig mee en heeft een Addendum uitgebracht bij de Werkwijzer Poortwachter

Vanwege Covid-19 wordt mensen verzocht om uitsluitend het huis te verlaten als dit echt noodzakelijk is. Dit heeft vergaande consequenties voor de re-integratie van werknemers. Het is daardoor bijvoorbeeld soms niet mogelijk voor een bedrijfsarts om een actuele beoordeling te doen. Hetzelfde geldt voor een beoordeling in het kader van een deskundigenoordeel.

### Loonsanctie

Het is ook voorstelbaar dat het vanuit huis voor werknemers überhaupt niet mogelijk is om passende arbeid te verrichten. In praktische zin zal het mogelijk zelfs lastig zijn voor werkgevers om de vereiste hand-

tekeningen van een werknemer te krijgen onder de diverse documenten. Eén en ander zou er op basis van de oude Werkwijzer toe kunnen leiden dat vele werkgevers van UWV een loonsanctie opgelegd zouden krijgen. UWV is echter op de situatie ingesprongen en heeft op 1 april 2020 een Addendum Werkwijzer Poortwachter uitgebracht, mogelijk niet de laatste aanvulling.

### Grens

Uitgangspunt is volgens UWV dat de beoordeling van het re-integratieverslag binnen de grenzen van de redelijkheid plaatsvindt. Door de Covid-19-crisis kunnen er situaties zijn waarin de verplichtingen rond het re-integratieverslag over die grens dreigen te gaan. Vastgesteld moet worden, aldus UWV, of er gezien de bijzondere omstandigheden in alle redelijkheid voldoende aan re-integratie is gedaan en de verwachte procesgang wel of niet gevolgd kon worden. Als op aangeven van de werkgever door de Covid-19-crisis de nagelaten inspanningen niet hersteld kunnen worden, wordt geen loondoorbetaling opgelegd. UWV heeft al jaren een Landelijke Loon-

sanctie Commissie om te zorgen dat er landelijke uniformiteit is bij het opleggen van loondoorbetalingen en om aan de hand van praktijkgevallen het toetsbeleid bij te stellen. In de komende weken zal deze commissie bezien in welke gevallen ondanks de coronacrisis toch een loondoorbetaling moet worden opgelegd. Zij zal hier ook maandelijks over rapporteren.

### Documenteren

Werkgevers wordt aangeraden om nog meer dan voorheen goed te documenteren wat de voortgang is van een lopend re-integratietraject. Geadviseerd wordt om goed vast te leggen in hoeverre niet aan re-integratieverplichtingen kan worden voldaan vanwege de gevolgen van de coronacrisis. Dit zodat ze straks bij een eventuele WIA-beoordeling gebruik kunnen maken van de iets coulantere houding van UWV in deze periode.

*Maurice van der Horst is advocaat bij VERDER arbeidsrecht | advocaten. [www.verder-arbeidsrecht.nl](http://www.verder-arbeidsrecht.nl), e-mail: [m.vanderhorst@verder-arbeidsrecht.nl](mailto:m.vanderhorst@verder-arbeidsrecht.nl), tel.: (024) 33 33 001*

## Welke verplichtingen heeft de werkgever tijdens een ziekteperiode?

Werkgevers hebben tijdens de ziekteperiode van een werknemer niet alleen de verplichting om ten minste 70% van het loon gedurende 104 weken door te betalen. Daarnaast moeten ze gedurende deze periode ook aan een scala aan re-integratieverplichtingen voldoen. Deze verplichtingen vloeien voort uit de Wet verbetering poortwachter. Achtereenvolgens moeten werkgevers zorgen voor:

- een probleemanalyse die opgesteld moet zijn in de zesde ziekteweek;
- een plan van aanpak dat klaar moet zijn in de achtste ziekteweek;
- een eerstejaarsevaluatie die opgeleverd moet worden in de 52<sup>ste</sup> ziekteweek;
- een eindevaluatie die klaar moet zijn in de 91<sup>ste</sup> ziekteweek.

### Beoordelen

Maar daarmee is een werkgever er nog

steeds niet. Uiterlijk in week 93 moet namelijk de WIA-aanvraag plaatsvinden. In die periode zal UWV ook het volledige re-integratieverslag beoordelen. Is een re-integratieverslag volgens UWV niet op orde, dan volgt een loonsanctie. Dit houdt in dat de werkgever nog eens 52 weken het loon van de ziek gemelde werknemer moet doorbetalen. Het is dus belangrijk om op de juiste wijze aan alle verplichtingen te voldoen.



## Voorkom dat legionella in lege kantoren de kop opsteekt

Door de coronapandemie wordt er massaal thuisgewerkt. Sommige kantoorpan- den kennen nog een minimale bezetting, andere worden om de paar dagen bezocht of schoongemaakt. Maar is uw kantoor enige weken werkelijk onbemand, dan kan legionella toeslaan.

### Stilstaand

Deze bacterie vermenigvuldigt zich het beste in stilstaand, lauw water met temperaturen tussen de 20 en 50 graden. Dat zijn omstandigheden die zich voordoen in ongebruikte warmwaterleidingen. U

voorkomt het ontstaan van zulke omstan- digheden door te zorgen dat de leidingen goed worden doorgespoeld voordat ze gebruikt worden. Volgens het RIVM is het voldoende om wekelijks alle kranen een minuut flink open te zetten. Dit kan bijvoorbeeld een verzoek aan de schoon- makers zijn.

Bij kantoren die langer leegstaan, moeten de kranen ook langer open blijven: zeker enige minuten op volle kracht. Vergeet andere plekken met stilstaand water niet, zoals luchtbevochtigers, douches en plan- tenspuiten. Water in reservoirs die verhit

worden boven de 60 graden, vormt geen risico.

### Waterdruppeltjes

De legionellabacterie verspreidt zich via waterdruppeltjes. Die ontstaan vooral bij verneveling en sproeien. Als iemand door het inademen van de bacterie een besmetting oploopt, verschillen de ver- schijnselen van griepachtige klachten tot longontsteking – ook de klachten die de coronabesmetting kenmerken. Een legio- nellabesmetting staat ook wel bekend als veteranenziekte.

## WELZIJN BELASTING

### Duwen en trekken

Vier op de tien werknemers moeten in hun werk regelmatig of soms kracht zet- ten: tillen, duwen, trekken en dergelijke. Ondanks modernisering en automatisie- ring is dat niet wezenlijk verminderd. Er komt steeds meer bewijs voor gezond- heidsschade. Dat geldt zeker niet alleen in de klassieke bedrijfstakken bouw en industrie. Lees meer op pagina 2-3.

#### Kracht zetten tijdens werk

% werknemers		
Jaar	R	S
2005	25%	22%
2010	22%	23%
2015	20%	20%
2018	20%	20%
Sectoren 2018	R	S
Landbouw	32%	34%
Horeca	25%	38%
Handel	28%	29%
Bouw	34%	21%
Vervoer & opslag	28%	22%
Industrie	25%	25%
Zorg	28%	21%
Landelijk gemiddelde	20%	20%

R = regelmatig S = Soms

Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2018

## WERKPLEK GEZONDHEID

### NEN-normen vrijgegeven voor Zorg

Om het werk voor mensen in de zorg tij- dens deze coronacrisis ietsje te verlichten, willen Europese normeringsinstituten hun steentje bijdragen. Omdat er in hoog tempo tekorten aan medische hulpmidde- len ontstaan, heeft het Europese instituut CEN-CENELEC (waarin de instituten ver- enigd zijn) besloten diverse normen voor persoonlijke beschermingsmiddelen en medische hulpmiddelen ter inzage vrij te geven. De partijen die dergelijke middelen snel willen produceren om de tekorten zo snel mogelijk weg te werken, hoeven dan

niet eerst de normen tegen betaling aan te schaffen.

### Mondkapjes

Het gaat hierbij om normen voor de vol- gende groepen materialen:

- ademhalingsbeschermingsmiddelen, waaronder mondkapjes;
- beschermende kleding;
- chirurgische kleding, afdek materiaal en handschoenen. Hieronder vallen ook gezichtsmaskers.

In totaal gaat het om twaalf normen.

## FINANCIËEL ARBEIDSVORWAARDEN

### Vakantiegeld mogelijk later uitbetaald

**B**ij sommige organisaties zullen werk- nemers langer moeten wachten op uitbetaling van hun vakantiegeld. Organisa- ties die door de uitbraak van het coronavi- rus moeite hebben het hoofd boven water te houden, kunnen volgens vakbond FNV als laatste redmiddel deze uitbetalingen aan werknemers uitstellen.

### Noodlijgend

Volgens de vakbond is deze maatregel absoluut bespreekbaar als hiermee een fail- lissement voorkomen zou kunnen worden. Op dit moment zou dat nog niet nodig

zijn, omdat de overheid een plan in het le- ven heeft geroepen dat noodlijdende orga- nisaties de helpende hand moet bieden.

### Liquide

Maar sommige organisaties hebben des- ondanks toch een tekort aan liquide mid- delen. Voor hen kan het een uitkomst zijn als ze de uitbetaling van het vakantiegeld mogen opschorten. KLM heeft bijvoor- beeld al aangekondigd de winstuitkering pas later dit jaar te zullen overmaken. Som- mige cao's bieden ook de mogelijkheid om vakantiegeld tot uiterlijk juni over te maken.



€100 korting  
voor abonnees  
van Rendement

■  
Verbeter uw vaardigheden  
en vergroot uw kennis  
met één van deze arbotrainingen:

- Agressie op de werkvloer
- Arbowet in de praktijk
- BHV basis/herhaling
- Grip op verzuim
- Preventie beroepsziekten
- Preventiemedewerker basis
- Preventiemedewerker vervolg
- RI&E in één dag
- Vertrouwenspersoon juridisch
- Vertrouwenspersoon opstap
- Vertrouwenspersoon verdieping
- Voorkom een burn-out

## Speel op safe met de **arbotrainingen** van Rendement

Als arboprofessional moet u risico's op de werkvloer zien te herkennen, ondervangen en voorkomen, zodat uw collega's veilig kunnen werken. Daarbij kan het natuurlijk niet zo zijn dat zij gevaar lopen omdat u over te weinig kennis beschikt. Gelukkig biedt Rendement een groot aantal praktijkgerichte arbotrainingen aan, waarmee u snel de kennis opdoet die u nodig heeft. Of u nu aan de slag gaat met verzuim, preventie of het opstellen van een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), met de arbotrainingen van Rendement maakt u het een stuk veiliger op de werkplek!



**Rendement**  
Congressen & Opleidingen



## Zeer emotioneel betrokken

TNO en CBS onderzochten welke beroepsgroepen het meest emotioneel betrokken zijn bij hun werk. Werknemers in deze beroepen maken ook de meeste kans op een burn-out of een andere vorm van PSA. Bij iemand met klachten in zo'n beroepsgroep moeten dus alle alarmbellen gaan rinkelen. Ook moeten er maatregelen genomen worden om de kans op uitval zo klein mogelijk te maken.

### Verzameld

De cijfers zijn verzameld bij de Nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) 2018, een internetenquête onder bijna 63.000 werknemers van 15 tot 75 jaar in Nederland.

Leerkrachten basisonderwijs	38,6%
Docenten algemene vakken vo en mbo	33,1%
Psychologen en sociologen	32,5%
Docenten beroeps-gerichte vakken vo en mbo	28,6%
Docenten ho en hoogleraren	26,6%
Maatschappelijk werkers	24,3%
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	23,3%
Algemeen directeurs	23%
Artsen	23%
Leiders kinderopvang en onderwijs-assistenten	22,9%

## Bescherming tegen teken

Zoals elk jaar zou ook nu de Week van de Teek plaatsvinden waarin aandacht wordt gevraagd voor de risico's van een tekenbeet voor buitenwerkers. In verband met de coronacrisis is deze uitgesteld. Reden is dat veel voorlichting aan groepen niet door kan gaan. Er wordt al wel informatie voor u digitaal beschikbaar gesteld.

Vanwege het verbod op de organisatie van bijeenkomsten in verband met de maatregelen tegen het coronavirus, is besloten de Week van de Teek uit te stellen. Deze wordt verplaatst naar de week van 22 juni tot en met 26 juni. Omdat het 'tekenseizoen' zich niet aan corona stoort en dus bijna begint, is er wel behoefte aan voorlichting. Deelnemende organisaties zullen hun informatie daarom in de week van 6 april alvast digitaal delen. Werknemers die tijdens hun werk worden gebeten door een teek, lopen kans op besmetting met de ziekte van Lyme. Dit kan langdurige gezondheidsklachten veroorzaken. Werkgevers moeten werknemers die buitenwerkzaamheden verrichten hier dus goed tegen beschermen om uitval als gevolg van een tekenbeet te voorkomen. Wordt een werknemer tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden gebeten door een teek en krijgt hij de ziekte van Lyme, dan wordt dit beschouwd als een beroepsziekte.

### Tekenlepels

Ongeveer een vijfde van de teken is besmet met de Borrelia-bacterie die Lyme veroorzaakt. Een beet kan dan een infectieziekte tot gevolg hebben die langdurige en soms ernstige gezondheidsklachten geeft. Werknemers die werkzaamheden in de buitenlucht verrichten, moeten zich dagelijks controleren en aanwezige teken verwijderen. Hiervoor zijn speciale teken tangen en tekenlepels verkrijgbaar.

Of iemand geïnfecteerd is, kan blijken uit het ontstaan van een rode ringvormige plek, maar deze rode ring verschijnt lang niet altijd. Werknemers die geïnfecteerd zijn, krijgen eerst griepachtige klachten. De ziekte moet behandeld worden met antibiotica. Gebeurt dat niet op tijd, dan kunnen onder meer gewrichtsklachten, zenuwaandoeningen, huidaandoeningen en hartritmestoornissen ontstaan. Als de juiste diagnose snel gesteld wordt, kan langdurig ziekteverzuim worden voorkomen. Wijs werknemers er dus

►►►

## Uitzendkracht heeft recht op doorbetaling bij ziekte

In hoger beroep heeft de rechter bevestigd dat uitzendkrachten recht hebben op doorbetaling van het loon door het uitzendbureau als ze ziek of arbeidsongeschikt worden. De zaak was ahangig gemaakt door een uitzendkracht die met zijn hand in een machine gekomen was. Vervolgens weigerde het uitzendbureau hem nog langer te betalen, met een beroep op het betreffende artikel in de cao.

### Afgewezen

Dat laatste heeft de rechter nu afgewezen. Hoewel volgens de wet een arbeidsovereenkomst niet kan worden opgezegd tijdens ziekte,

mocht van deze bepaling tot 2015 in de cao worden afgeweken voor krachten die minder dan 78 weken voor het uitzendbureau hadden gewerkt.

### Achterdeurtje

Daarna is dit achterdeurtje wettelijk verboden. Blijkbaar heeft het betreffende uitzendbureau de cao na die datum niet meer aangepast. In ieder geval stelde de rechter de uitzendkracht in het gelijk.

**!** Bent u benieuwd naar zo'n uitzendovereenkomst, dan kunt u verschillende NBBU-varianten bekijken op [rendement.nl/arbotools](http://rendement.nl/arbotools).




op dat die dagelijkse controle belangrijk is, en niet overgeslagen kan worden.

### Bescherming

Uw organisatie kan werknemers die buitenwerk verrichten, beschermen door het beschikbaar stellen van passende persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM). Tegen teken wordt vooral beschermende kleding geadviseerd. Toch kunnen de beestjes, die één tot vijf millimeter groot zijn, door piepkleine openingen op de huid terechtkomen. Een van de meest effectieve maatregelen voor het voorkomen van tekenbeten is volgens het Nederlands Normalisatie Instituut het dragen van met permethrin behandelde kleding. Wat buitenwerkers in ieder geval ook zouden moeten doen:

- Controleren of kleding goed past, huidbedekkend is en hun broekspijpen in de sokken stoppen.
- Sokken, schoenen en onbedekte huid eventueel inspuiten met een middel met DEET.
- Hun kleding en lichaam een paar keer per dag controleren op teken, bijvoorbeeld tijdens de lunchpauze of als ze naar de wc gaan (goed moment om de liezen te controleren en onder de rand van het ondergoed). Teken zitten liefst op warme plekken, dus onder borsten, achter oren, in knieholtes of liezen.
- Bij een tekenbeet altijd de datum en de plek van de tekenbeet noteren.
- Teken zo snel mogelijk weghalen met een tekentang of -lepel.
- Na (het vermoeden van) een beet bij de geringste medische klachten contact opnemen met de huisarts. De eerste verschijnselen van besmetting lijken op griepachtige klachten, maar ook hoofdpijn kan een symptoom zijn.
- Ook de huisarts inschakelen bij een rode vlek die groter wordt, bij de vorming van een ring op de plek van de beet en bij koorts die optreedt na één tot drie weken na de beet.

 Blijf op de hoogte van de activiteiten door te kijken op de site [weekvandeteek.nl](http://weekvandeteek.nl). Daar vindt u ook voorlichtingsmateriaal.

## TBE-virus ook in Nederland opgedoken

Tegenwoordig komt ook in Nederland het tekenencefalitis-virus (TBE-virus) voor. Er zijn maar heel weinig teken besmet met dit virus en maar een heel klein percentage mensen loopt deze ziekte op na een tekenbeet. In het ergste geval kan dit virus een hersenvliesontsteking veroorzaken. Het grootste risico lopen werknemers in het gebied de Sallandse en Utrechtse Heuvelrug die buiten moeten werken. De werkgever kan deze werknemers een vaccinatie tegen het TBE-virus aanbieden. Neem hiervoor contact op met de GGD of de bedrijfsarts.

### WELZIJN RI&E

## Week van de RI&E dit jaar later vanwege corona

Steunpunt RI&E heeft zich genoodzaakt gezien de Week van de RI&E uit te stellen. Deze zou dit jaar gehouden worden van 15 tot 19 juni. Zeker nu Inspectie SZW het tot speerpunt heeft gemaakt en er veel aandacht is voor organisaties die ondanks de verplichting nog geen risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) hebben opgesteld, is zo'n week een belangrijk moment. Er worden dan speciale activiteiten georganiseerd om te helpen bij het uitvoeren van de RI&E. Het Steunpunt kan onder de huidige omstandigheden niet werken aan een goede voorbereiding.

### Ondersteuning

Omdat nog niet duidelijk is hoe lang de huidige situatie zal duren, is nog geen nieuwe datum vastgesteld. Wel wil het Steunpunt RI&E de komende tijd aandacht en ondersteuning bieden bij het goed inrichten van de thuiswerkplek.



Op [rendement.nl/arbotools](http://rendement.nl/arbotools) staat een stappenplan voor u klaar dat u helpt een RI&E voor uw eigen organisatie op te stellen.

### ARBOSAMENWERKING MEDEZEGGENSCHAP

## Optrekken met OR helpt

Signaleert u dat er bij u in het bedrijf kwesties in verband met corona niet lekker lopen? Sterker: dat uw werkgever een aanpak hanteert die eigenlijk indruist tegen de adviezen en die de gezondheid van werknemers in gevaar kan brengen? Natuurlijk gaat u dan eerst met hem in gesprek en probeert u hem op basis van argumenten te laten inzien dat hij zich aan een aantal verplichtingen zal moeten houden.

### Wijken

Maar als hij ondanks uw inspanningen van geen wijken weet, kunt u ook de OR van uw organisatie inschakelen. Maatregelen die nu genomen worden (thuiswerken, werktijdverkorting, gedwongen ontslagen), hebben vergaande gevolgen voor de organisatie en een groot deel van de werknemers. Voordat een bestuurder zulke maatregelen kan doorvoeren, moet hij normaal gesproken eerst advies inwinnen bij de OR. Laat hij dat achterwege, dan kan de OR ook zelf onderwerpen aandragen en op de agenda zetten, het zogenoemde initiatiefrecht. Zo is het misschien toch mogelijk invloed uit te oefenen.



## Colofon

Arbo Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden.

Arbo Rendement is een uitgave van Rendement Uitgeverij BV  
Groot Handelsgebouw unit D1.109  
Conradstraat 38, Rotterdam  
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam  
tel. (010) 243 39 33  
www.rendement.nl/arbo

**Hoofredacteur** Diny Basoski  
e-mail: d.basoski@rendement.nl

**Redactie**  
Karin van Alphen, Boukje van den Berg-Thijs, Jurry Brand, Dennis Bruggemans, Vera Docters van Leeuwen, Leendert Haaring, Marie-Thérèse Hengst, Marijke van Leeuwen, Dominik van Mierlo, Joost Nagtegaal, Giniraynha Poulina, Marianne Schiltmans-Verhoeven, Muriël Simons, Ola Sinoo, Nicole Slagboom, Astrid Standhardt, Lenne Verrips, Peggie van Vugt, Zoë Wijnakker-Latten

**Medewerkers**  
Anne-Marie van der Aa, Anjo van den Bos, Bart-Jan Dekker, Maurice van der Horst, Tycho van der Klip, Ton van Oostrum, John Reid, Ramses Reijerman, Peter Snerse, Jeanine Tanis, Jean-Marc van Tol

**Algemeen hoofdredacteur** Justin Verbeek

**Uitgevers** Robert Hiemstra, Marnix Hoogerwerf

**Opmaak** Pre Press Media Groep

**Redactieraad** Amar Biseswar, bedrijfsarts, Carin van den Bosch, Eur. Erg.

**Abonnementenadministratie**  
Rendement Uitgeverij BV  
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam  
tel. (010) 243 39 33  
e-mail: info@rendement.nl

**Advertentie-exploitatie**  
Arnout Bonselaar  
tel. (010) 224 80 33  
e-mail: a.bonselaar@rendement.nl

**Druk** Bariet Ten Brink BV, Meppel

**Abonnementen**  
Arbo Rendement verschijnt 13x per jaar en is onderdeel van Arbo Rendement Professional en Arbo Rendement Professional+. Zie voor meer informatie hierover [www.rendement.nl/tarieven](http://www.rendement.nl/tarieven). Jaartarief Arbo Rendement los: € 369,36. Dit is exclusief de bewaarband à € 34,95 die in januari wordt verzonden. Alle prijzen zijn exclusief BTW en inclusief verzendkosten. (Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar alleen worden beëindigd als u uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode opzegt. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd. De looptijd van de verlenging hangt af van de duur van de vorige abonnementsperiode, zie artikel 10.1 van onze algemene voorwaarden. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, geef dit dan binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en de inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt onze algemene voorwaarden en ons privacybeleid nalezen op [www.rendement.nl/av](http://www.rendement.nl/av).

© Rendement Uitgeverij BV 2020

ISSN 1874-2742

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

## Toolboxen voor arboprofessionals

Bij complexe onderwerpen moet u de diepte in om u de materie eigen te maken. Daarnaast zijn praktische hulpmiddelen zeer welkom. Rendement Uitgeverij heeft daarom speciale toolboxen voor u ontwikkeld: hierin vindt u alle relevante informatie over complexe onderwerpen én handige tools overzichtelijk gebundeld.

### Relevant

Ontdek vandaag nog de verschillende toolboxen op Rendement Online. Dankzij de heldere toelichting weet u precies welke concrete stappen u moet zetten.

Drie voor u als arboprofessional relevante toolboxen zijn:

- 'De gevolgen van de Wet arbeidsmarkt in balans'
- 'Zorg voor goede afspraken over feestdagen en werk'
- 'Privacymanagement: de controle en optimalisatie in 8 stappen'

Ga snel naar [rendement.nl/toolbox](http://rendement.nl/toolbox) en bekijk de mogelijkheden!

## Antwoord op al uw arbovragen

Op 8 mei verschijnt het nieuwe Arbodossier 'Zoekt en gij zult een antwoord vinden'. Misschien op het eerste gezicht een opmerkelijke titel, maar het is een bundeling van vragen die de afgelopen periode over belangrijke arbo-onderwerpen aan de redactie gesteld zijn.

### Gerubriceerd

Ze zijn gerubriceerd naar thema. Aan de orde komen bijvoorbeeld:

- BHV en preventie;
- de RI&E;
- de bedrijfsarts;
- ziekte, ziekmeldingen en re-integratie.

Doe er uw voordeel mee!



## Verwacht in de volgende Arbo Rendement

Zo, u bent weer bijna aan het eind van uw vakblad gekomen. Over een maand verschijnt het volgende nummer, om precies te zijn op 19 mei. Wat kunt u allemaal in nummer 5 verwachten?

- Omgang met letale ziekte en rouw
- De invloed van emotionele arbeid op burn-out
- Rol van de OR bij de keuze van een preventiemedewerker
- Huidkanker als beroepsziekte



# LUCHTIG

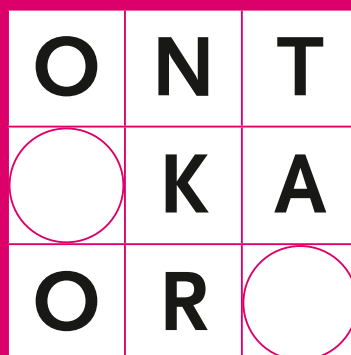
## Niet buiten kantoor

Als uw collega's niet warmlopen voor een vrijdagmiddagborrel, is dat natuurlijk best jammer. Maar volgens Page International heel normaal. Uit hun onderzoek blijkt namelijk dat Nederlanders wel houden van gezelligheid, maar dan het liefst met familie en vrienden. Nederlanders zien collega's liever alleen op het werk. Slechts 30% spreekt buiten werktijd af; in Europa is dat gemiddeld 44%.



## Extra toiletpapier

Tijdens de coronacrisis zijn sommige schappen in de supermarkt snel leeg, omdat er paniek ontstaat. Mensen zijn bang dat zij mis zullen grijpen. Zo ook de schappen met toiletpapier. Een Australische krant heeft acht extra pagina's gedrukt die mensen als toiletpapier kunnen gebruiken. En nu maar zien of het lukt een exemplaar van die uitgave te bemachtigen!



KANTOOR

## Toekomstbeeld

Een Engelse onderzoeker heeft een pop ontwikkeld die lijkt op de 'kantoor-medewerker van de toekomst'. De levensgrote pop, Emma genaamd, heeft onder meer een kromme rug door computerwerk. Met de pop wil de onderzoeker werknemers wijzen op een gezonde werkhouding. Het is niet bekend of Emma een gezellige collega is om op vrijdagmiddag mee te borrelen.

## Fluitende vogeltjes als medicijn bij lawaai

Een kantoortuin is al snel lawaaiig. Binnen een aantal vierkante meters zitten werknemers te typen, te bellen, te overleggen en te kletsen. Als u aan die geluiden ook nog eens een brommende printer en een koffieautomaat toevoegt, is het al snel een lawaai van jewelste. Die lawaaiige werkomgeving gaat ten koste van de productiviteit van werknemers. Erger nog: het gevoel van stress stijgt en

werknemers zullen meer verzuimen dan hun collega's op een stille werkplek.

### Nachtegaaltje

Volgens een onderzoeker zijn fluitende vogeltjes hét medicijn. Het maakt mensen kalm en alert. Al is het wel een idee om eerst de akoestiek te verbeteren. Anders moeten de vogeltjes schreeuwen om boven de herrie uit te komen.

## Zes uur lang vast

Verheugt u zich tijdens een werkdag al vast op een ontspannende vrije avond? Misschien kunt u dan voortaan beter de trap naar beneden nemen in plaats van de lift. Het zou zomaar kunnen dat u vast komt te zitten. Het overkwam medewerkers van een Rotterdamse basisschool onlangs: zij zaten zes uur vast in de ronddraaiende glazen lift van de Euromast. Bye bye vrije avond!