



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk

Contactpersoon

Kenmerk

Uw kenmerk

Bijlage(n)

Datum 14 augustus 2020
Betreft Afspraken Gezond en Veilig Werken tijdens Covid-19

De in deze nota Afspraken Gezond en Veilig Werken tijdens COVID-19
aangegeven afspraken zijn vastgesteld door de Interdepartementale Commissie
Bedrijfsvoering Rijk (ICBR) met instemming van de vakbonden.

Inhoud

1. Aanleiding	2
1.1. Doel	2
1.2. Wettelijke kader	2
1.3. Actualiteit afspraken	2
2. RI&E en toetsen	3
3. COVID-19	4
4. Arbeidshygiënische strategie	4
5. Maatregelen	5
5.1. Algemeen	5
5.2. Bronaankpak	6
5.3. Technische maatregelen	7
5.4. Organisatorische maatregelen	7
5.5. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)	9
6. Thuiswerken	10
7. Psychosociale aspecten	11
7.1. Algemeen	11
7.2. Aanpak psychosociale arbeidsbelasting	11
8. Vragen over Gezondheid	12
Bijlage A: Toetsingskader	14
Bijlage B: Stappenplan keuze PBM	19
Bijlage C: PSA tijdens en na Corona	21
Bijlage D: Kwetsbare groepen	23

1. Aanleiding

De overheid zorgt met de [Arbeidsomstandighedenwet](#) voor heldere doelvoorschriften. Het nieuwe coronavirus veroorzaakt de ziekte COVID-19. De klachten lijken in het begin vaak op een verkoudheid. De ziekte kan een ernstige longontsteking veroorzaken, waar soms ook mensen aan overlijden. In het bijzonder mensen die behoren tot de [risicogroepen](#) hebben een grotere kans op ernstige complicaties bij COVID-19. Wereldwijd wordt veel onderzoek gedaan om het virus te onderzoeken en een vaccin te ontwikkelen.

De rijksoverheid kent een grote diversiteit aan type medewerkers, werksoorten, regionale verschillen en soorten gebouwen. Dit brengt met zich mee dat dit document uniforme afspraken biedt waar ministeries zich aan dienen te houden en tegelijk ruimte biedt die recht doet aan de verschillen tussen organisatieonderdelen, de aard van de werkzaamheden zowel in gebouwen, als daarbuiten en de diversiteit aan huisvesting.

Om invulling te geven aan artikel 3 van de Arbowet "De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden" zijn deze afspraken opgesteld. En om invulling te geven aan artikel 5 Arbowet inventarisatie en evaluatie van risico's en het nemen van de daaruit voortvloeiende beheersmaatregelen.

De afspraken zijn geldig voor alle Rijksambtenaren.

1.1. Doel

Het maken van sector brede afspraken voor preventieve maatregelen om blootstelling/besmetting en negatieve effecten op arbeid en gezondheid ten gevolge van het virus (SARS-CoV-2) dat de ziekte COVID-19 veroorzaakt zo veel mogelijk te voorkomen.

Uiteindelijk doel is om een veilige werkplek te realiseren door maatregelen te treffen en te implementeren alsmede het opnemen van die maatregelen in het Plan van aanpak RI&E.

1.2. Wettelijke kader

Werkgevers hebben volgens de Arbowet de plicht hun werknemers zo goed mogelijk te beschermen tegen risico's. Uitgaande van de verplichting dat de werkgever moet zorgen voor een veilige werkplek is het van belang dat de werkgever zorgt voor voorlichting en voor beheersmaatregelen als werknemers zich in een omgeving bevinden waar kans is op besmetting. Dat is geregeld in de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek (art. 3, 5 en 8 Arbowet en art 7:658 Burgerlijk Wetboek) [BW7/658](#)

1.3. Actualiteit afspraken

De kennis omtrent COVID-19 en de daarbij behorende maatregelen is aan verandering onderhevig. In deze handreiking wordt daarom op meerdere plaatsen verwezen naar de actuele informatie via een link.

Bij wezenlijke veranderingen zullen de afspraken aangepast worden naar de actuele stand van zaken en overeengekomen worden tussen betrokken partijen.

2. RI&E en toetsen

RI&E

Risico's die medewerkers lopen dienen schriftelijk vastgelegd te worden in de Risico- inventarisatie- en evaluatie (RI&E) en het daarbij behorende Plan van Aanpak RI&E waarin maatregelen staan aangegeven om het risico zoveel als mogelijk bij de bron te voorkomen of te beperken volgens de arbeidshygiënische strategie.

De werkgever heeft de wettelijke verplichting om aanwezigheid en verspreiding van het coronavirus op de werkplek zoveel als mogelijk te voorkomen en daartoe een beleid te voeren. Dit beleid moet vastgelegd zijn in een RI&E, waarin een beschrijving van de risico's en de risico beperkende maatregelen zijn opgenomen.

Bijlage A. geeft een overzicht van onderwerpen die als basis dienen voor de actualisatie. Het uitgangspunt is de arbeidshygiënische strategie
Ten aanzien van COVID-19 (Corona) wordt de volgende tekst als uitbreiding voor het Plan van Aanpak RI&E voorgesteld:

Risico: COVID-19 is een ziekte die wordt veroorzaakt door het coronavirus (SARS-CoV-2) en van mens tot mens overdraagbaar is via druppeltjes in de lucht die ingeademd worden of via de handen in de mond, neus of ogen terecht komen. De ziekte kan luchtwegklachten, koorts en ademhalingsproblemen veroorzaken.

Maatregel:

- Om blootstelling op het werk te voorkomen, werken medewerkers zoveel mogelijk tot nader order vanuit huis.
- Indien werkzaamheden op werklocatie plaatsvinden, kan dit in principe alleen als aan de overheidsmaatregelen wordt voldaan en medewerkers voldoende afstand tot elkaar houden. In de praktijk wordt rekening gehouden met die situaties waar dit niet altijd mogelijk is.
- Het protocol voor de Rijksdienst is als leidraad gebruikt voor het per pand opstellen van pandgebonden afspraken hoe voldaan wordt aan de overheidsmaatregelen (zie bijlage E voor aanvullende informatie uitwerking pandplan).
- Een pandplan maakt deel uit van het Plan van aanpak RI&E en dient periodiek geactualiseerd te worden als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geven.
- Voor panden met een speciale toepassing, de zogenaamde specials, zoals onder andere justitiële inrichtingen, zijn de risico's en de daarbij behorende maatregelen opgenomen in het Plan van aanpak RI&E

Toelichting:

De RI&E (inclusief het plan van aanpak) wordt geactualiseerd zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethoden of werkomstandigheden of de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening daartoe aanleiding geeft. Vanwege het risico op blootstelling aan COVID-19-virus dient een actualisatie van de RI&E plaats te vinden.

Ieder rijkskantoorpand beschikt over een pandplan. Voor overige panden geldt dat maatregelen zijn genomen om aan de actuele overheidsmaatregelen te voldoen en waarmee onder andere toegang, gebruik en vertrek op een veilige manier geregeld is. Als handreiking voor de werkgever zijn twee NEN normen ontwikkeld NEN200603A niet-medische mondkapjes en NEN200603B Kantoor Covid-19.

Heropening/opschaling van gebruik van panden kan plaatsvinden, nadat de geactualiseerde RI&E en bijbehorend plan van aanpak (pandplan(en)) zijn vastgesteld en alle relevante ondernemingsraad/-raden hebben ingestemd.

Toetsen

De aanvulling op het Plan van Aanpak RI&E met het risico COVID-19 dient getoetst te worden door een gecertificeerd kerndeskundige. Toetsing kan uitgevoerd worden door gebruikmaking van een uniforme vragenlijst (zie Bijlage A).

3. COVID-19

SARS-CoV-2 is een virus dat niet met het blote oog is waar te nemen. COVID-19 is een melding plichtige ziekte die door artsen, hoofden van laboratoria en hoofden van instellingen moet worden gemeld bij de GGD. De melding plichtige ziekten zijn verdeeld over diverse groepen. COVID-19 is ingedeeld in groep A waarbij wettelijke maatregelen als gedwongen (thuis)isolatie, onderzoek, quarantaine en verbod van beroepsuitoefening mogelijk zijn.

Symptomen

Het coronavirus SARS-Co-2 veroorzaakt de ziekte COVID-19. De klachten lijken in het begin vaak op een verkoudheid. De ziekte kan een ernstige longontsteking veroorzaken, waar soms ook mensen aan overlijden.

Veel voorkomende symptomen bij COVID-19 zijn:

- Koorts
- Luchtwegklachten zoals hoesten
- Niezen
- Kortademigheid

Actuele informatie is te vinden op de website van het [RIVM](#).

Wijze van overbrengen

De onderstaande besmettingsrisico's worden op dit moment als waarschijnlijk aangegeven. Er wordt echter nog veel onderzoek gedaan naar de vormen van het overbrengen van het virus. Het risico is afhankelijk van de kans op besmetting en de mate van symptomen. Wijze van bekende overbrengingen zijn:

Direct: druppelinfectie: transmissie via grote druppels uit hoesten/niezen binnen een afstand van 1,5 meter.

Via geïnfecteerde aerosolen bij vooral medische procedures. Onderzocht wordt of er ook andere manieren van overbrengen zijn. Zie de actuele informatie van het [RIVM](#).

Indirect: Door het aanraken van besmette oppervlakken met voldoende infectieus virus en daarna door het aanraken van de mond, ogen of neus.

4. Arbeidshygiënische strategie

De werkgever heeft de verplichting om ongezonde en onveilige situaties als gevolg van het risico op besmetting met corona te voorkomen, vermijden of de gevolgen te beperken. Deze verplichtingen zijn vastgelegd in artikel 3 en 5 van de Arbowet.

Voor blootstelling aan het coronavirus worden twee situaties onderscheiden:

- Situaties waarbij blootstelling een direct gevolg is van de werkzaamheden die worden verricht.
- Situaties waarbij de mogelijkheid van blootstelling volgt uit het algemene besmettingsgevaar in Nederland.

Een groot deel van de werknemers van de Rijksoverheid heeft een kantoorfunctie en zal geen verhoogde blootstelling ervaren. Daarnaast bestaan echter ook functies die als gevolg van hun werkzaamheden een verhoogde blootstelling kunnen ervaren. Hierbij kan worden gedacht aan situaties waar het virus van mens tot mens overgedragen kan worden.

Voor functies waarbij de blootstelling een direct gevolg is van de werkzaamheden of waarbij een besmettingshaard wordt vermoed, zal een taak risicoanalyse (TRA) moeten worden uitgevoerd. Een TRA is een analyse en evaluatie van de gevaren

die zijn verbonden aan de uitvoering van taken, met de doelstelling beheersmaatregelen af te spreken voor het uitvoeren van de risicovolle taak.

Bij het treffen van maatregelen om zoveel als mogelijk risico's te voorkomen wordt uitgegaan van het volgen van de basismaatregelen van de overheid en de arbeidshygiënische strategie.
De arbeidshygiënische strategie houdt in dat je de beheersmaatregelen volgens een hiërarchische volgorde toepast. De werkgever moet dus eerst de mogelijkheden op een hoger niveau onderzoeken, voordat besloten wordt tot maatregelen uit een lager niveau. Je mag alleen maatregelen op een lager niveau nemen als redelijkerwijs niet (of niet helemaal) aan het hogere niveau kan worden voldaan.

De volgordelijke stappen van de arbeidshygiënische strategie in het kader van aanpak COVID-19 zijn:

- Bronaanpak
- Technische maatregelen
- Organisatorische maatregelen
- Persoonlijke beschermingsmiddelen

5. Maatregelen

5.1. Algemeen

De basismaatregelen van de [overheid](#) die gevolgd moeten worden zijn:

- Blijf bij gezondheidsklachten thuis en laat testen op Corona
- Minimaal 1,5 meter afstand houden
- Was regelmatig goed de handen met water en zeep en droog de handen goed af
- Nies in de elleboog
- Vermijd drukte
- Voorlichting: Naast de basismaatregelen van de overheid geldt dat over alle onderwerpen binnen de arbeidshygiënische strategie voorlichting gegeven wordt aan de betreffende doelgroep over de genomen maatregelen alsmede:
 - Is het pandplan gecommuniceerd met alle vaste gebruikers van het pand (waaronder ook catering, RSO, RBO);
 - Op welke wijze zijn de medewerkers voorgelicht?
 - Is er aandacht voor psychosociale aspecten?
 - Op welke wijze wordt periodiek geëvalueerd?
 - Is er een centraal aanspreekpunt binnen de eenheid/onderdeel?
 - Is er een centraal aanspreekpunt voor facilitaire zaken?
 - Is voorlichting gegeven op het gebruik van ventilatoren?
 - Hoe is het toezicht geregeld op de genomen maatregelen? Ook de medewerker heeft hier een verantwoordelijkheid.
 - Houd rekening met de [risicogroepen](#).
 - Maak als medewerker zo nodig gebruik van het arbeidsomstandigheden spreekuur bij de bedrijfsarts, vraag advies aan de leidinggevende of maak, indien aanwezig, gebruik van een Arbospecialist binnen de eigen organisatie.
 - Indien een medewerker vanaf de werkplek ziek naar huis gaat volstaan de al toegepaste preventieve hygiënemaatregelen. Aanvullend kan extra schoonmaak van de werkplek aangevraagd worden. Aanvullend advies kan ingewonnen worden bij de bedrijfsarts, de GGD of het landelijk nummer van het RIVM (0800-1351);
 - Gebruik desinfecterende handgel (zonder ethanol) alleen wanneer er voor een langere tijd geen plek is om je handen met water en zeep te wassen. In andere gevallen is het voldoende als je ervoor zorgt dat je

niet met je handen in het gezicht komt en als je thuiskomt meteen goed je handen met water en zeep wast.

<https://www.rivm.nl/coronavirus-covid-19/hygiene>

- Gebruik zoveel als mogelijk eigen arbeidsmiddelen en maak deze periodiek schoon;
- Reinig voor gebruik de contactvlakken van de (dienst)fiets, (dienst)auto met desinfectiemiddel zonder ethanol;
- Reinig het bureau en de ICT-middelen inclusief de telefoon bij aanvang van de werkzaamheden en na afloop.

5.2. Bronaanpak

(Volgens de arbeidshygiënische strategie)

- De Rijksoverheid biedt een gezonde en aanvaardbaar veilige werkomgeving voor haar medewerkers met extra aandacht voor medewerkers met een kwetsbare gezondheid. Hiervoor wordt de [RIVM risico classificatie](#) toegepast;
- Tot er verandering komt in het Rijksbeleid blijft thuiswerken tenzij... het uitgangspunt. Medewerkers gaan, indien noodzakelijk, naar de werkplek;
- Ieder rijkskantoorpand beschikt over een pandplan. Voor overige panden geldt dat maatregelen zijn genomen om aan de actuele RIVM-richtlijnen te voldoen en waarmee onder andere toegang, gebruik en vertrek op een veilige manier geregeld is, in samenwerking met de gebruikersvertegenwoordiging. In de pandplannen staan veelal gebouw gebonden maatregelen om te kunnen voldoen aan de preventieve maatregelen. Dit is maatwerk. Hierbij is niet alleen aandacht voor COVID-19 maar ook voor onder andere het legionella beheersplan en de BHV met als doel het bevorderen van de veiligheid.
- Het is van belang dat de gemaakte afspraken over het gebruik van panden, met name die op het gebied van veiligheid, afstand houden en hygiëne, strikt worden nageleefd. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle gebruikers van het pand. De facilitaire dienstverlener heeft veelal een monitorings- en signaleringsfunctie. Bij signaleringen van onveilig gedrag en afwijkingen van gemaakte afspraken, zoals overschrijding van het maximaal aantal gebruikers in een pand wordt dit direct gemeld en besproken met de verantwoordelijke(n) binnen het desbetreffende pand en worden in onderling overleg maatregelen getroffen;
- Risicovolle situaties moeten voor alle medewerkers (ook voor cruciale functies) worden voorkomen. Alleen in bijzondere situaties worden werkzaamheden uitgevoerd waar een minimale afstand van 1,5 meter niet mogelijk is. Stel dan altijd de vraag: moet een medewerker op de plaats aanwezig zijn waar het risico zich voordoet? Zo ja, zorg dan altijd voor passende maatregelen volgens de stappen van de arbeidshygiënische strategie die eenzelfde niveau van gezond en veilig werken oplevert;
- Er zijn preventieve afspraken met betrekking tot bezoekers en derden die in het pand werkzaamheden uitvoeren. Dit is opgenomen in het pandplan;
- Zorg voor voldoende ventilatie in de werkruimten (minimaal 35 m³ /p.p./uur) in afstemming met de gebouwbeheerder/installateur;
- Voor het gebruik van aanvullende ventilatiemogelijkheden adviseert de pandbeheerder. Denk hierbij aan natuurlijke ventilatie door het openen van ramen of juist niet als de buitentemperatuur hoger wordt dan de binnentemperatuur. Gebruik geen losse ventilatoren in openruimten en ruimten met meerdere personen Het RIVM geeft een algemeen [ventilatieadvies](#). Totdat anders aangegeven wordt is het huidige Bouwbesluit van kracht.
- Maak fysiek overleg overbodig door bv digitaal werken/overleg;

5.3. Technische maatregelen

- Zorg in eerste instantie dat personen minimaal 1,5 m afstand kunnen houden, door bijvoorbeeld route aanduiding in gangen, trappenhuizen, ingang, uitgang, liften e.d.;
- Ga na of activiteiten anders te organiseren zijn, bv op afstand, digitaal, (bouwkundige/spatscherm) afscherming;
- Zorg voor goede, ergonomische en ICT-thuiswerkfaciliteiten in afstemming met ICT, de Arbocatalogus Beeldschermwerk en de medewerkers;
- Voorkom indien mogelijk direct contact met oppervlakken (kranen, deuren) (bijvoorbeeld no touch bediening of een speciale touch pen t.b.v. printer/koffieapparaat);

5.4. Organisatorische maatregelen

In de Leidraad voor inrichting van Rijkspanden en bepaling huisvestingscapaciteit met de 1,5 meter richtlijn wordt richting gegeven aan het praktisch oplossen van de vraagstukken die spelen. Voor de herstart en opschaling van het gebruik van panden is het uitgangspunt dat alle betrokken partijen binnen de Rijksdienst in goed onderling overleg en in alle redelijkheid tot de uitvoering van deze bijzondere opgave komen.

- Besteed bij de begeleiding in het pand en voorlichting extra aandacht aan visueel beperkte medewerkers door ze persoonlijk te (laten) informeren over de maatregelen;
- De werkgever zorgt voor aanvullende organisatorische maatregelen zoals:
 - Zo mogelijk aanpassing werktijden om de druk op het OV te verlagen
 - Regeling zodat niet meer werknemers naar kantoor komen dan er werkplekken zijn (mede op basis van afwegingskader en risicogroepen)
- Beperk het aantal personen (op een bepaalde plek); alleen medewerkers op een werklocatie als voldoende afstand kan worden gewaarborgd. Volg hierbij de afspraken die de werkgever in het pandplan aangeeft.
- Beperk het aantal bezoekers en maak gebruik van de (digitale) mogelijkheden om afspraken anders te laten plaatsvinden.
- Vermijd indien mogelijk het gebruik van liften.
- Vermijd het gebruik van wachtkamers door een strakke planning bij het maken van afspraken;
- De BHV-organisatie is afgestemd op het Corona besmettingsrisico.
- Er is een [aangescherpte richtlijn voor reanimatie](#) in verband met het coronavirus.
- Zorg dat de maatregelen periodiek geëvalueerd en actueel gehouden worden.

Voor bezoek aan externe locaties gelden de volgende aanvullende maatregelen:

- Vraag, vooraf of er speciale voorwaarden, zoals PBM, of het maken van afspraken gelden voor het bezoek en houdt daar rekening mee;
- Zorg ook op locaties van derden voor de persoonlijke hygiëneregels;
- Bij het reizen met de auto volg je de actuele maatregelen. Aanvullende maatregelen zijn het schoonmaken van de contactoppervlakken in de auto voor en na de rit met desinfectiemiddel zonder ethanol;

- Let erop dat bij het reizen over de grens andere maatregelen van kracht kunnen zijn. Zorg dat die maatregelen bekend zijn;
- Voor bijzondere situaties zoals acties dient vooraf besproken te zijn wat de risico's zijn en welke preventieve maatregelen daarbij passen;
- Voer bij werkzaamheden een korte Taak Risico Analyse (TRA) en Last Minute Risico Analyse (LMRA) uit.

Een TRA is een risicobeoordeling van een taak die ruim voor de uitvoering van de werkzaamheden wordt uitgevoerd om maatregelen voor veilig werken te bepalen en voor te bereiden. Per stap worden de risico's en de beschermingsmiddelen bepaald. Bij een LMRA wordt kort voor de taakuitvoering bepaald:

- Wat is de situatie?
- Zijn er risico's?
- Zijn alle preventieve maatregelen uitgevoerd?
- Moeten nog aanvullende maatregelen uitgevoerd worden?
- Alleen als de situatie (aanvaardbaar) veilig is kan de taak uitgevoerd worden.

Tenminste de volgende vragen dienen hierbij beantwoord te worden:

- Kan ik de locatie aanvaardbaar veilig bereiken?
- Kan ik de werkzaamheden veilig uitvoeren?
- Heb ik de juiste beschermingsmiddelen c.q. PBM om de werkzaamheden uit te kunnen voeren?

Als tenminste één van deze vragen met 'nee' beantwoord wordt, heeft de actie of behoeven de werkzaamheden niet uitgevoerd te worden. De medewerker meldt aan de leidinggevende om welke reden het werk niet kan worden uitgevoerd. De leidinggevende en medewerker overleggen over eventuele maatregelen die noodzakelijk zijn om het werk wel aanvaardbaar veilig te kunnen uitvoeren of over een aanvaardbaar veilig alternatief.

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij medewerkers onderling niet aan de anderhalvemeternorm kunnen voldoen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld het overstappen en controle op schepen, in treinen, vliegtuigen, vrachtwagens, praktijkonderwijs in voertuigen, verplaatsingen per helikopter, verplaatsingen op bouwterreinen, inpandige inspecties op terrein van derden, optreden bij interventies zoals invallen, visitatie, aanhouding, verpleegkundige handelingen en calamiteiten in Justitiële inrichtingen e.d. In die gevallen moeten de medewerkers de extra aandachtspunten opvolgen:

- Houd de activiteit waarbij het niet mogelijk is om anderhalve meter afstand te houden, zo kort mogelijk;
- Bewaar zoveel als mogelijk afstand;
- Maak contactoppervlakken van eigen middelen die met derden in aanraking gekomen zijn na de werkzaamheden schoon;
- Was de handen zo mogelijk met water en zeep en droog deze goed na de actie;

Beoordeel via de Arbeidshygiënische strategie de situatie en pas als onderdeel de beschermende maatregelen daarop aan. Door de vaak specialistische uitvoering is dit maatwerk waarbij de samenwerking tussen uitvoerende en werkgever essentieel is om de veiligheid te borgen in relatie tot de actuele maatregelen;

- Zijn er na afloop van de werkzaamheid klachten zoals verkoudheid, hoesten, verhoging of plotseling verlies van smaak en reuk dan kan een Corona test aangevraagd worden via de GGD (0800-1202).

5.5. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)

Het persoonlijk beschermingsmiddel geeft alleen bescherming als het volgens de instructie van de fabrikant gebruikt wordt. Het gebruik van beschermingsmiddelen is de laatste stap in de arbeidshygiënische strategie. Als het wegnemen van het gevaar bij de bron niet kan, en als collectieve en individuele maatregelen het gevaar onvoldoende wegnemen, moeten persoonlijke beschermingsmiddelen gebruikt worden.

- Het zo nodig toepassen van een PBM moet blijken uit de RI&E.
- Een RI&E heeft de instemming nodig van de medezeggenschap.
- Zorg voor voorlichting aan gebruikers over het aanschaffen van de juiste PBM, het doel, wijze van gebruik en vervanging van PBM. De PBM wordt in overleg met een kerndeskundige en gebruikers vastgesteld.
- Voorlichting geldt voor alle niveaus maar specifiek voor PBM geldt dat de werkgever toe ziet op de naleving van de instructies en voorschriften ten aanzien van opdoen/dragen/afdoen/onderhoud/vervanging van PBM. Hiertoe wordt in ieder geval periodiek (minimaal eens per jaar) met de gebruikers en een kerndeskundige geëvalueerd of de PBM nog voldoet en is het onderhoud en de vervanging van de PBM vastgelegd.
- De verstrekte PBM moeten voldoen aan de eisen beschreven in het Arbobesluit (art 8.1 lid1 en lid 2 en CE -gemarkeerd. Een door de werkgever aan de werknemer ter beschikking gesteld persoonlijk beschermingsmiddel is in overeenstemming met de betreffende bepalingen inzake ontwerp en constructie op het gebied van veiligheid en gezondheid, bedoeld in het Warenwetbesluit PBM 2018. Zie ook de normen op de website [persoonlijke beschermingsmiddelen](#)
- Ten aanzien van de preventieve maatregelen tegen Corona moeten de PBM voldoen aan het Warenwetbesluit PBM 2018.

Werkzaamheden waarbij anderhalve meter afstand niet altijd mogelijk is

Op grond van de werkgeversverantwoordelijkheid, die verder strekt dan de overheidsmaatregelen, stelt de werkgever Rijk indien nodig PBM ter beschikking in die gevallen dat bij het verrichten van de werkzaamheden niet altijd anderhalve meter afstand in acht kan worden genomen en er geen andere maatregelen genomen kunnen worden volgens de arbeidshygiënische strategie. De ministeries bepalen op basis van een Rijks breed criterium, na inwinning van advies bij een Arbo-deskundige en na instemming van de medezeggenschap, welke werkzaamheden hiervoor in aanmerking komen.

Stappenplan of gebruik PBM nodig is

In bijlage B is een stappenplan aangegeven in welke situaties persoonlijke beschermingsmiddelen in de COVID-19 periode nodig zijn.

Hierin zijn twee opties aan te geven:

1. Vooraf bepalen PBM als werkzaamheden in theorie worden beoordeeld door de werkgever in overleg met de werknemer.
2. Ter plaatse bij de uitoefening van de werkzaamheden door de werknemer.

Stappenplan aanschaf PBM

Als een werkgever overweegt om, mede naar aanleiding van overleg met de medezeggenschap, PBM aan te schaffen voor groepen medewerkers, dienen de volgende stappen te worden doorlopen:

- De werkgever vraagt (afhankelijk van het soort PBM) advies over het verstrekken van PBM bij de kerndeskundige/Arbo-adviseur/preventiemedewerker van het eigen ministerie/onderdeel. Zo nodig kan deze nader advies inwinnen bij BZK/UBR-Bedrijfszorg (10)(2e) [@rijksoverheid.nl](#));
- Met inachtneming van het advies legt de werkgever/bestuurder een voorgenomen besluit over het ter beschikking stellen van PBM voor aan de medezeggenschap ter instemming.

- Zorg dat er heldere afspraken worden gemaakt over in welke situatie welke middelen worden ingezet. Deze PBM's moeten ook in voldoende mate beschikbaar worden gesteld.
 - Als wordt besloten om voor groepen medewerkers het gebruik van PBM mogelijk te maken of voor te schrijven, gebeurt de inkoop ervan via de raamovereenkomst van de inkoopcategorie Bedrijfskleding/PBM.
 - Zorg voor voorlichting over het voorkomen van risico's bij de uit te voeren werkzaamheden en zie erop toe dat de PBM ook (op correcte wijze) wordt gebruikt;
 - De betrokken medewerkers zijn goed geïnstrueerd over aard en vervanging van PBM (dit ligt ook vast) en er wordt op toegezien dat er op een juiste manier met de persoonlijke beschermingsmiddelen omgegaan wordt. ([instructievideo Handschoenen en mondmasker](#))
 - Na een risicoanalyse kan worden beoordeeld welke maatregelen (maatwerk) noodzakelijk zijn. Afhankelijk van de situatie kan naast het gebruik van adembeschermingsmiddelen ook andere beschermende middelen noodzakelijk zijn in bijzondere omstandigheden, zoals:
 - Beschermende wegwerphandschoenen (voldoen aan EG2016/425 hoog risico en EN ISO 374-5 met toevoeging "Virus") Let hierbij op het risico van latex – en nitril allergie. Goed handen wassen heeft vaak de voorkeur. NEN455-1:2020;
 - Beschermende wegwerpoverall (EN1041:2008+ A1:2013;
 - Oog- of gelaatbescherming b.v. gelaatscherm/spatbril/Spatscherm (beschermd tegen druppels en spatten EN166:2001)
- Vraag advies over het verstrekken van maatwerk PBM bij de Arbo-adviseur/preventiemedewerker van het eigen ministerie/onderdeel.

6. Thuiswerken

- Tot er verandering komt in het Rijksbeleid blijft "thuiswerken tenzij..." het uitgangspunt. Medewerkers komen naar kantoor indien noodzakelijk. In bijzondere gevallen (risicogroep) kan de bedrijfsarts om advies gevraagd worden.
- Nadere afspraken met betrekking tot Arbo en thuiswerken voor de middellange en lange termijn zijn vastgelegd in een ICBR besluit en de [Arbocatalogus Beeldschermwerk](#).

7. Psychosociale aspecten

7.1. Algemeen

Het werkend leven is veranderd door de coronacrisis. Om verspreiding van het virus tegen te gaan wijzigen werkpatronen nu en in de toekomst. Voor velen was het vanzelfsprekend om 's ochtend naar het werk te gaan en aan het einde van de dag weer naar huis. Nu is thuiswerken voor een groot deel van werkend Nederland gemeengoed, terwijl voor medewerkers in cruciale beroepen en vitale processen, die niet kunnen thuiswerken, werken op locatie veilig door moet gaan. Het betekent voor beide groepen medewerkers verandering in de kwaliteit van het werk. Andere werkomstandigheden, taakeisen, contactmogelijkheden, middelen en ook de organisatie van het werk verandert. Samenwerken en omgaan met elkaar krijgt een andere dimensie. Ook het leidinggeven op afstand is een uitdaging. Hoe zorgen leidinggevendenden ervoor dat medewerkers optimaal gefaciliteerd worden om het werk op een gezonde en veilige manier te kunnen blijven doen.

De impact van Corona voor medewerkers en organisaties op de kwaliteit van arbeid heeft veel overeenkomsten. Denk aan de mate van flexibiliteit die wordt gevraagd, veranderende werktijden, risico's en kansen van thuiswerken, samenwerken op afstand of juist in nabijheid van elkaar. Het Centraal Cultureel Planbureau heeft een notitie 'Beleidssignalement: Maatschappelijke gevolgen Coronamaatregelen' (maart 2020) opgesteld waarin aandacht is voor thuiswerken en flexibiliteit in werk. Een aantal aandachtspunten in het document:

- Voor- en nadelen van flexibiliteit (Spreiding van werktijden, Balans tussen werk en privé taken, Rust- en pauzemomenten, Kans op gejaagdheid en stress door minder rust en regelmaat);
- Kansen en risico's bij thuiswerken (Productiviteit, Autonomie bij indelen werkdag, Psychosociale gezondheidsproblemen door vervagende grenzen tussen arbeid, ontspanning en zorg, Thuiswerkplafond, Gezondheidsproblemen ten gevolge van beeldschermwerk).
- Kans op vervagen van de grens werk en privé.
- Ongerustheid, onveilig voelen en angstgevoelens in onzekere perioden kunnen slapeloosheid, stress en concentratieverlies als gevolg hebben. De werkgever, leidinggevende, bedrijfsmaatschappelijk werkende en de bedrijfsarts zijn hierbij de aangewezen personen om te luisteren en advies te geven.

Wanneer de veranderingen in het werk door de coronacrisis langdurig aanhouden, is het van belang specifiek aandacht te besteden aan de risico's die deze veranderende werksituatie met zich mee brengen.

Het gaat hierbij om de vraag hoe werkgevers en werknemers de wederzijdse verwachtingen opnieuw vormgeven nu steeds meer werknemers op afstand werken of het werk op een andere manier moeten organiseren.

7.2. Aanpak psychosociale arbeidsbelasting

Werkenden in beroepen waarbij dat mogelijk is worden zoveel mogelijk geacht thuis te werken en mensen met verkoudheidsklachten moeten thuiswerken. De effecten en mogelijke risico's van al deze veranderingen verschillen sterk tussen zowel individuen als organisaties. Een voordeel voor de een kan een nadeel zijn voor de ander afhankelijk van bijvoorbeeld persoonlijkheid (behoefte aan structuur of regelruimte), de thuissituatie (zorg voor (jonge) kinderen, aanwezigheid van een partner, geschikte werkruimte), etc. Ook de risico's in het werk en mogelijkheden om werk te organiseren zijn per organisatie wisselend. De een ervaart een teveel aan autonomie, de ander ervaart een tekort aan sociale cohesie, weer een ander voelt zich mogelijk niet meer competent (genoeg) voor het werk. Mogelijk zijn er ook andere behoeften en mogelijkheden ten aanzien van ontwikkeling en mobiliteit.

Om een adequate maatwerkgerichte aanpak van PSA vorm te geven wordt van werkgever en medewerker verwacht dat zij aandacht hebben voor onderstaande onderwerpen:

- Of iedere medewerker zich bewust is van de veranderingen in zijn werk en werkomgeving, inclusief sociale cohesie;
- Of iedere leidinggevende zich bewust is van de veranderingen in het werk voor de medewerkers van zijn team;
- Of de leidinggevende hierover het gesprek aangaat met zijn team en/of met de individuele medewerker;
- Of iedere medewerker de signaleringsmogelijkheden kent als de psychosociale arbeidsbelasting een knelpunt oplevert.

De veranderende manier van werken heeft invloed op het te voeren arbeidsomstandighedenbeleid dat gericht is op voorkoming en indien niet mogelijk het beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Dit betekent:

- De werkgever past de vragen in het medewerkers onderzoek aan op de actuele situatie;
- Medewerkers zijn voorgelicht over de deskundige bijstand die zij zelfstandig kunnen benaderen bij vragen en/of knelpunten (bijvoorbeeld bedrijfsarts, BMW, vertrouwenspersoon, Arbo-deskundige, teamleider);
- Leidinggevendenden hebben kennis van en zijn alert op signalen van medewerkers die mogelijk vast kunnen lopen. Denk hierbij aan bv werkdruk, bore-out, balans werk/privé, missen van sociale cohesie;
- Medewerkers zijn voorgelicht over de eigen verantwoordelijkheid van het tijdig signaleren van knelpunten aan de leidinggevende;
- Leidinggevendenden maken tijdens de voortgangsgesprekken gebruik van de vraag over arbeidsomstandigheden om nader in te gaan op de persoonlijke situatie van de medewerker aangaande Arbeidsinhoud en organisatie van het werk
Arbeidsverhoudingen (cultuur)
Arbeidsvoorwaarden inclusief het opnemen van aansluitend verlof
Arbeidsomstandigheden (bv de werkplekinrichting en de mate van rustig kunnen werken)

In bijlage C zijn handreikingen opgenomen om deze aanpak verder vorm te geven. Ook kan de Arbocatalogus van het Rijk geraadpleegd worden: <https://www.aofondsrijk.nl/arbocatalogus-rijk/arbocatalogus-werkdruk-en-ongewenste-omgangsvormen/>

8. Vragen over Gezondheid

Medisch

De bedrijfsarts kan advies geven of iemand tot de [-risicogroepen](#) behoort. Bijvoorbeeld het RIVM geeft aan:

- Mensen ouder dan 70 jaar
- Mensen ouder dan 18 jaar met onderliggende aandoeningen
- Overgewicht BMI >40
- Mensen met verminderde weerstand

De bedrijfsarts heeft een arbeidsomstandighedensprekkuur.

Daarnaast biedt de bedrijfsarts ondersteuning bij re-integratietrajecten, adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, bedoeld in artikel 3 Arbowet en geeft advies over risicogroepen. Zie ook Bijlage D Kwetsbare groepen binnen de sector Rijk.

Ervaar je gezondheidsklachten of zijn er zorgen over de gezondheid, neem dan contact op met de Bedrijfsgeneeskundige zorg.

Testen

Zijn er klachten zoals verkoudheid, hoesten, verhoging of plotseling verlies van smaak en reuk dan kan een Corona test aangevraagd worden via de GGD (0800-1202).

Fysiek

Voor vragen over werkplek en werkplekinstelling kan de preventiemedewerker/ergo coach van het eigen onderdeel benaderd worden. Zo nodig kan een ergonoom advies geven over het ergonomisch instellen/gebruiken van de werkplek en beginnende klachten die voortkomen uit het gebruik van de werkplek. Bij vragen over de inrichting van de werkplek: [Werkplek tool](#) .

Welzijn

Veel zorgen kunnen weggenomen worden door vragen die leven bespreekbaar te maken. Praat erover met de leidinggevende en/of directe collega's. Bij vragen om advies of begeleiding van een bedrijfsmaatschappelijk werker neem dan [contact](#) op met bedrijfsmaatschappelijk werk of vertrouwenspersoon van het eigen onderdeel. De werkgever heeft het risico welzijn en de daarmee samenhangende maatregelen in het kader van COVID-19 opgenomen in de RI&E.

Zwanger

De Arbowet verplicht werkgevers om blootstelling aan ziekmakende agentia bij zijn werknemers te voorkomen. En 'daar waar de werknemer gevoeliger is voor nadelige effecten op de gezondheid dient aanvullende bescherming te worden geboden'. De Arbowet eist van werkgevers dat zij extra aandacht besteden aan zwangere vrouwen met het oog op beroep gebonden gezondheidsrisico's voor de werknemster en het ongeboren kind. [art 1.42 Arbobesluit](#)
In Nederland en de meeste andere landen worden zwangere vrouwen op basis van de recente literatuur niet beschouwd als medisch kwetsbare werknemers of als een hoog risicogroep in engere zin. Omdat ook een andere infectie een zwangerschap nadelig kan beïnvloeden, moet alles in het werk worden gesteld om de kans op een onbeschermd blootstelling aan wat voor infectieziekte dan ook te voorkomen.
<https://lci.rivm.nl/zwangerschap-werk-en-covid-19>

Voorlichting

De werkgever zorgt actief en doeltreffend dat medewerkers worden ingelicht over de wijze waarop de deskundige bijstand over de gezondheid en met name met betrekking tot de preventieve maatregelen COVID-19 georganiseerd is en waar medewerkers met vragen terecht kunnen. Denk hierbij aan bedrijfsarts, BMW, vertrouwenspersoon, manager, Arbo deskundige en BHV-maatregelen.

Bijlage A

Toetsingskader

	Vraag	Toelichting
	Organiseren	Een pandbezoek maakt onderdeel uit van de toetsing
1	Er is een corona-verantwoordelijke aangesteld voor de organisatie.	In de eerste plaats is de werkgever verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. De corona-verantwoordelijke heeft continu aandacht voor de risico's van Corona en een veilige werkwijze. Hij/zij ziet toe op naleving van de afspraken. Denk hierbij aan de (Arbo) preventiemedewerker door deze taak als corona-verantwoordelijke toe te voegen.
2	De basisregels over gezondheidsklachten en thuisblijven of werken zijn vastgelegd.	Afspraken zijn onder andere nodig over: • Als je klachten hebt kun je dan werken? • Als mensen waar je mee samenwoont klachten hebben, kun je dan werken? • Hoe omgaan met extra kwetsbare medewerkers (risico-groepen)? • Waar kun je naar toe met vragen over gezondheidsklachten en wel of niet werken? Let op dat dit medische gegevens zijn en niet door werkgever verwerkt mogen worden. Hierbij is hulp van de bedrijfsarts/Arbodienst vereist. Als er sprake is van een cruciaal beroep of vitaal proces dan is er overleg met de leidinggevende als de medewerker gezondheidsklachten heeft. Klachten zijn in ieder geval: (neus)-verkoudheid, hoesten, moeite met ademen, koorts (warmer dan 38C).
3	Thuiswerken is voorgeschreven of wordt gestimuleerd om het besmettingsrisico te verminderen.	Thuiswerken voor waar de functies dat toelaten beperkt het risico van besmetting van zowel de medewerkers als de collega's.
4	De basisregels om besmetting tegen te gaan zijn vastgelegd.	Het is niet zeker of besmettelijkheid al vóór de symptomen aan de orde kan zijn. Daarom worden de volgende regels gehanteerd. • afstand houden (1,5 meter of meer), • niezen/hoesten in elle boog,

		• regelmatig handenwassen/hygiënisch werken, • bij klachten in quarantaine gaan. Van de 1,5 meter afstand wordt alleen afgeweken als er geen alternatieven zijn. Zie vraag hieronder.
5	Er zijn afspraken over het woon-werkverkeer.	Reizen van en naar het werk vormt een potentieel besmettingsrisico. Is het verantwoord en toegestaan om met het openbaar vervoer te reizen, om samen te reizen? Het overheidsbeleid is bepalend welke vormen zijn toegestaan. U zult zelf een risicoafweging moeten maken wat verantwoord is voor uw organisatie.
6	Het werk is zo georganiseerd dat 1,5 meter afstand houden mogelijk is.	Het gaat er om het risico op overdracht zo klein mogelijk te maken door op afstand houden en zo nodig fysiek afschermen van medewerkers. Denk daarbij aan: • Tussen werkplekken minimaal 1,5 meter ruimte (ook in overleguimtes/ pauzeruimtes/ wachtruimtes). • Loop- en transportroutes zo aanleggen dat zo min mogelijk 'gekruist' wordt met andere personen (bijvoorbeeld éénrichting). Bezoek van klanten, leveranciers en werk-werk-verkeer wordt in de volgende vragen uitgewerkt.
7	Er zijn afspraken over het werk-werkverkeer.	Op welke manier maken medewerkers dienstreizen? Komen ze daar in risicogebieden? Is dat verantwoord en is het in lijn met het overheidsbeleid?
8	Er zijn afspraken over omgang met derden (bezoekers, klanten, leveranciers, transportfirma's, inhuurkrachten).	Bekijk welke externe contacten wel en niet wenselijk zijn. Voor bezoekers bekijk hoe het contact beperkt gehouden kan worden. Voor bezoek aan klanten: zorg dat dit met de juiste voorzorgsmaatregelen gedaan wordt. Denk aan: • Vraag aan te bezoeken relaties of en onder welke voorwaarden bezoeken mogelijk is. • Middelen beschikbaar hebben om op verantwoorde wijze bezoek aan derden te doen. • Bezoek weren als dat kan. • Bezoekersbeweging binnen het bedrijf beperken tot strikt noodzakelijke. • Contacten met bezoekers in afgezonderde locatie doen.

9	Het werk is veilig georganiseerd ook waar de 1,5 meter afstand niet haalbaar is.	Indien werkzaamheden aantoonbaar niet georganiseerd kunnen worden met 1,5 meter afstand en het werk is niet uit te stellen, dan zijn extra maatregelen nodig. Persoonlijke beschermingsmiddelen worden ingezet als vastgesteld is dat het werk niet uitgesteld kan worden en er geen andere maatregelen zijn die voldoende bescherming bieden. Het gaat om middelen die medewerker of juist anderen beschermen tegen besmetting. Er zijn heldere afspraken over in welke situatie welke middelen worden ingezet en deze zijn ook in voldoende mate beschikbaar gesteld. De betrokken medewerkers zijn goed geïnstrueerd en er wordt op toegezien dat er op een juiste manier met de persoonlijke beschermingsmiddelen omgegaan wordt. • Goede instructie geven: Handschoenen en mondmasker video. • Maskers niet hergebruiken en tijdig vervangen. • Bij alle adembeschermingsmiddelen (mondkapjes) is een goed sluitende pasvorm belangrijk. Omdat elk gezicht anders is, brengen fabrikanten op diverse plekken buigzame delen aan. Deze moeten correct in vorm worden gebracht om de gewenste bescherming te bieden. Een juiste en veilige pasvorm is alleen gegarandeerd als gezichtsbehaaring (baard/snor) dat niet belemmert. • Maskers om jezelf te beschermen zijn FFP2 (met CE/ certificaat) of gelijkwaardig. Preventieve maatregelen • Maskers om verspreiding te voorkomen: chirurgische maskers.
10	Het gebouwbeheer is op orde bij opstart na periode van lage bezettingsgraad of leegstand.	Stel vast als na een lange periode van een lage bezetting of leegstand weer wordt opgestart, dat alle aspecten van het gebouwbeheer weer op niveau zijn. Denk aan: water (doorspoelen leidingen), luchtbehandeling, verwarming, schoonmaak, afvalverwijdering, verlichting e.d.)
Implementeren		
1	Er is aandacht voor de psychosociale aspecten van de 1,5-meter-economie.	De 1,5-meter-economie heeft effect op de psychosociale belasting van mensen. • Thuiswerk: balans werk-privé, collegiaal contact en contact leidinggevende-medewerker zijn anders dan als je in het bedrijf werkt.

		• Werk in het bedrijf: de omgang met collega's en klanten is anders, het gevoel van 'weekenddienst', of vaker alleen werken. • Een deel van de mensen ervaart de pandemie als angstig en dit nemen ze mee naar het werk.
2	De corona-afspraken zijn vertaald in gedragsregels per functie, team of vestiging en die worden nageleefd.	Alle corona-maatregelen en -procedures worden vertaald naar gedragsregels per functie, team of locatie, zodat elke medewerker weet wat hij/zij moet doen. En collega's en leidinggevende spreken elkaar daarop aan. <u>Afhankelijk van de locatie kunnen specifieke gedragsregels per functie/team gelden (denk bv aan RSO/RBO/derden). Voor de meeste werknemers gelden vestigingsafspraken.</u>
3	Gebouw en werkplekken worden voldoende schoongehouden om besmettingsrisico's te verkleinen.	Dagelijks schoonmaken van oppervlakken waar mensen aan werken, bij intensief contact van meerdere personen op een dag: vaker schoonmaken. Water en zeep is in principe voldoende. Desinfectie-alcoholen werken goed en snel. Geen gebruik maken van elkaars gereedschappen, vervoersmiddelen, mobiel, enz. tenzij deze vooraf gereinigd zijn met desinfecterend middel.
4	De BHV-organisatie is afgestemd op het Corona besmettingsrisico (inclusief ontruiming)	• De bezetting van de BHV-organisatie is op orde. Dat wil zeggen dat de aanwezigheid van BHV-ers gewaarborgd is als een deel van de medewerkers niet op de werkplek aanwezig is. • Er is een <u>aangescherpte richtlijn voor reanimatie</u> • Is besproken binnen BHV protocol

	Borgen	
1	Periodiek wordt gekeken wat de stand van zaken is en waar bijstelling nodig is.	Neem periodiek actie om te controleren of alle maatregelen nog werken. Dit is ook nodig om voldoende alertheid te houden.

Bijlage B

Stappenplan keuze PBM (adembescherming)

Bij het kiezen van een persoonlijk beschermingsmiddelen worden de volgende afwegingen gevolgd:

1. Is bij het uitvoeren van een activiteit een grotere kans dan normaal om besmet te raken	→Nee	Geen adembescherming, wel aanvullende maatregelen.		
Ja				
2. Is de activiteit noodzakelijk?	→Nee	Activiteit niet uitvoeren.		
Ja				
3. Loopt de werknemer een risico om besmet te raken?	→Nee	Bestaat er kans dat de werknemer iemand besmet?	→Nee	Geen adembescherming, wel aanvullende maatregelen.
Ja		Ja: De medewerker laat zich testen via de GGD en blijft in ieder geval thuis tot de uitslag bekend is en volgt de aangegeven maatregel.		
4. Behoort de werknemer tot een kwetsbare groep?	→ ja	Kwetsbare werknemers geen risicovolle activiteiten laten uitvoeren		
Nee				
5. Is er contact met mensen met coronaverschijnselen (symptomen Covid-19)?	→Nee	Is langdurig contact met andere mensen noodzakelijk binnen 1,5 m?	→Nee	Geen adembescherming, wel aanvullende maatregelen
Ja: Beschermend masker (zoals FFP1, FFP2, FFP3) Welke beschermende maatregelen en type masker bij een bepaalde doelgroep gebruikt moet worden, wordt bepaald na inwinning van advies bij een Arbeidshygiënist.		Ja: Of een beschermend masker bij een bepaalde doelgroep gebruikt moet worden en welk type passend is, wordt bepaald na inwinning van advies bij een Arbeidshygiënist.		Medische gezichtsmaskers worden toegepast bij b.v. verplegend personeel in een P.I.
Aanvullend: Wordt er gebruik gemaakt van OV?	→Nee	Geen adembescherming, wel aanvullende maatregelen.		
Ja niet medisch mondkapjes				Via CAO geregeld zie ook NENspec-1

Medewerkers moeten door de werkgever voorgelicht worden over de risico's in het werk en het juiste gebruik van beschermende middelen. Daarnaast moet de werkgever toezien op het juiste gebruik ervan.

Een persoonlijk beschermingsmiddel, zoals een beschermend masker, geldt als laatste stap in de arbeidshygiënische strategie (zie paragraaf 5).

Dit betekent dat ademhalingsbescherming pas wordt toegepast als overige maatregelen (gericht op de bron en collectieve en individuele technische of organisatorische maatregelen) onvoldoende bescherming kunnen bieden.

Verskillende typen maskers

Beschermende deeltjes filterende mondneusmaskers

Deze beschermen de drager tegen inademing van deeltjes, waaronder druppels en spatten aerosolen. Deze deeltjes filterende maskers dienen te voldoen aan de EU-verordening 2016/425 voor persoonlijke beschermingsmiddelen en aan de geharmoniseerde norm NEN-EN 149:2001+A1:2009 en zijn beschikbaar in de klasse FFP1, FFP2 of FFP3. De maskers zijn verkrijgbaar met en zonder uitademventiel. Beschermende FFPx maskers zijn voorzien van een CE-markering of gelijkwaardig.

Medische mondneusmaskers

Medische gezichtsmaskers zijn bedoeld om de overdracht van infectieuze agentia van de drager van het masker naar anderen en de omgeving te beperken. Een medisch gezichtsmasker met een geschikte microbiële barrière kan ook effectief zijn bij het verminderen van de emissie van infectieuze agentia uit de neus en mond van een asymptomatische drager of patiënt met klinische symptomen. Medische gezichtsmaskers moeten voldoen aan de EU-Richtlijn 93/42/EEG voor medische hulpmiddelen (of EU-verordening 2017/745) en geharmoniseerde-norm NEN-EN 14683:2019, en zijn beschikbaar in de typen I, II en IIR. Het medisch masker type IIR wordt ook wel chirurgisch masker genoemd en kan in sommige gevallen ook worden toegepast. Medische maskers (verpakking) zijn voorzien van een CE-markering of gelijkwaardig.

Niet-medische mondkapjes

Niet-medische mondkapjes zijn zelfgemaakte mondkapjes en in serieproductie gemaakte mondkapjes zonder enige claim. De overheid verplicht de reiziger om in het openbaarvervoer mondneusbedekking te dragen. Dat mogen niet medische mondkapjes zijn. Het is dus niet verplicht om CE-gemarkeerde producten (beschermend of medisch) te dragen in het openbaar vervoer (zie NEN-spec-1)

Hoe lang kan een masker worden gedragen?

De gebruiksaanwijzing bij een CE-gemarkeerd PBM geeft o.a. de wijze van gebruik en de gebruiksduur aan.

Dat geeft mede invulling aan art. 8.1, 8e lid Arbobesluit.

Gemiddeld kun je een masker maximaal ca 3 uur dragen. Als je merkt dat ademen moeilijker wordt, moet je het masker eerder vervangen. Je vervangt het masker ook als het masker nat voelt, als het beschadigd is of wanneer je tussendoor iets eet of drinkt.

instructie gebruik mondneuskapje: <https://vimeo.com/403728699>

Bijlage C PSA tijdens en na Corona

Hieronder worden enkele handreikingen gegeven hoe om te gaan met PSA in- en na Corona tijd.

1. Mentaal Fit
UBR-BZ heeft een toolkit 'mentaal fit en gezond werken' gebouwd waar interventies geboden worden:

<https://www.ubrijk.nl/service/bedrijfszorg/toolkit-mentaal-fit--gezond-werken>

2. Vitaliteit
Vitaliteit is afgeleid van het Latijnse woord 'Vita', wat leven betekent. Er bestaan verschillende definities van vitaliteit. Vaak wordt vitaliteit gedefinieerd als "Onderdeel van duurzame inzetbaarheid" en gaat het om zaken als: energie, motivatie en veerkracht. Binnen het Rijk kiezen we er echter voor om vitaliteit te benaderen vanuit vier dimensies, die elkaar beïnvloeden:
 - *Mentaal*
 - *Fysiek*
 - *Sociaal/ emotioneel*
 - *Zingeving*

De gezamenlijke Shared Serviceorganisaties van de Rijksoverheid hebben een handreiking ontwikkeld voor leidinggevendenden om op een laagdrempelige manier in gesprek te gaan over vitaliteit.

http://portal.rp.rijkswb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/cispersonnel/ciswerk_en_gezondheid/cisvisie_op_werk_en_gezondheid_2/cisversterken_van_kwaliteit/cisvitaliteit_4

3. Kwaliteit van werk en de menselijke maat
In het in 2020 verschenen WRR Rapport staat in het advies aan de regering en parlement dat "goed werk" leidt tot een betere gezondheid en welzijn, betrokkenheid en sociale samenhang. Aandacht voor de kwaliteit van werk is derhalve altijd van belang. De coronacrisis heeft een specifieke impact op de kwaliteit van het werk en brengt bij de crisis behorende veranderingen in het werk met zich mee.

Bij het maken van plannen voor de nieuwe werkwijzen moet rekening worden gehouden met die veranderingen en de impact op de het werkend leven van de medewerkers. Het is van belang om met werkgevers én werknemers te werken aan een anderhalve meter samenleving, waarin de menselijke maat centraal staat.

Met behulp van een checklist kunnen de veranderingen in de kwaliteit van werk in kaart gebracht worden.

De volgende thema's worden onderscheiden hieromtrent:

1. *Arbeidsinhoud en organisatie van het werk.*
Belangrijke aandachtspunten binnen de arbeidsinhoud zijn onder andere de taakstructuur, de autonomie, werkdruk, de ondersteuningsmogelijkheden informatie en communicatie over het werk, werkprocessen en de kwalificatievereisten.
2. *Arbeidsverhoudingen*
Onder arbeidsverhoudingen verstaan we het sociale klimaat in organisaties en het verwijst naar de wijze waarop medewerkers (op de werkvloer) met elkaar omgaan.
3. *Arbeidsvoorwaarden*
Arbeidsvoorwaarden zijn alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt. Bijvoorbeeld

verlofregelingen, financiële regelingen, afspraken omtrent ontwikkeling en mobiliteit.

4. Arbeidsomstandigheden

Arbeidsomstandigheden verwijst naar de fysieke omstandigheden waaronder gewerkt wordt. Belangrijke aandachtspunten zijn o.a. werkplekinrichting, klimatologische omstandigheden, geluid, verlichting.

Als de veranderingen in de kwaliteit van werk in kaart gebracht zijn kan in het gesprek met de medewerker de impact hiervan op zijn werkend leven besproken worden nu en in de toekomst. Interventies kunnen zo maatwerk gericht op individueel niveau, team niveau of organisatieniveau in gezet worden.

Neem voor ondersteuning bij deze aanpak contact op met de A&O deskundige van het eigen departement/onderdeel of via de Shared Serviceorganisatie.

BIJLAGE D

Kwetsbare groepen binnen de sector Rijk

Inleiding

Er bestaat een groep medewerkers binnen het Rijk die vanwege hun werkzaamheden niet kunnen thuiswerken, zoals medewerkers in ambulante functies of een medewerker bij de DJI. Het is niet altijd mogelijk om tijdens het uitoefenen van de werkzaamheden de gewenste 1.5 meter afstand te houden. Deze medewerkers lopen daardoor meer risico om tijdens het verrichten van hun werkzaamheden besmet te worden met het coronavirus. Medewerkers met een kwetsbare gezondheid in relatie tot het coronavirus verdienen in dat licht bijzondere aandacht. Dit document schetst wat de richtlijnen van het RIVM zijn ten aanzien van werkzaamheden van kwetsbare medewerkers, en van medewerkers met kwetsbare personen in de directe omgeving. Ook beschrijft dit document de protocollen van andere sectoren en wordt de link met de rijksdienst gelegd.

1) Richtlijnen RIVM

Kwetsbare medewerkers¹

Zolang de medewerker en zijn collega's geen klachten hebben, iedereen de richtlijnen van het RIVM en de GGD volgt en het werk geen verhoogde besmettingsrisico's oplevert, kan de kwetsbare medewerker in principe gewoon werken. De inhoud van het werk en de individuele gezondheidsfactoren en werkomstandigheden vormen altijd het vertrekpunt. Het is van belang dat met de werkgever/leidinggevende in goed overleg en met gezond verstand wordt bekeken hoe taken kunnen worden uitgevoerd; hierbij is altijd een individuele risico-inschatting en maatwerk nodig, de bedrijfsarts adviseert daarbij. Er zijn ook situaties denkbaar waarin het werk wél een verhoogd risico op besmetting oplevert en extra bescherming redelijkerwijs of in praktische zin niet te realiseren is. Een kwetsbare medewerker moet als er een verhoogd gezondheidsrisico speelt worden vrijgesteld van werkzaamheden waarbij blootstelling mogelijk is aan COVID-19-positief geteste patiënten of voor COVID-19-verdachte personen en/of aan besmette materialen/werk in een laboratoriumomgeving én waarbij voldoende bescherming niet mogelijk is (= onbeschermd contact) of wanneer door de werkgever voldoende bescherming niet geleverd kan worden.

Medewerkers met kwetsbare personen in de directe omgeving

Zolang de kwetsbare medewerker en zijn collega's geen klachten hebben, iedereen de richtlijnen van het RIVM en de GGD volgt en het werk geen verhoogde besmettingsrisico's oplevert, kan de medewerker met een kwetsbaar persoon in het gezin in principe gewoon werken.

2) Omgang kwetsbare groepen andere sectoren

In de protocollen van het basisonderwijs en de kinderopvangbranche is opgenomen dat kwetsbare medewerkers niet verplicht worden voor de klas te staan of in de opvang aanwezig te zijn. Daarbij is ook hetzelfde bepaald voor medewerkers die zelf niet onder de kwetsbare groep vallen, maar wel kwetsbare gezinsleden hebben.

3) Situatie Rijksdienst

Of kwetsbare medewerkers of medewerkers met kwetsbare gezinsleden binnen de rijksdienst veilig hun werkzaamheden kunnen verrichten, dient per individuele situatie door de verschillende organisaties beoordeeld te worden. Een en ander is namelijk sterk afhankelijk van de specifieke taken en werkomstandigheden. De bedrijfsarts kan daarbij helpen.

De situatie kan zich voordoen dat na een individuele risico-inschatting en in overleg met de bedrijfsarts de conclusie wordt getrokken dat de medewerker (al dan niet in aangepaste vorm) 1. Onder kwetsbare medewerkers verstaat het RIVM medewerkers die een verhoogd risico lopen op een ernstig beloop van een SARS-

CoV-2-infectie. De richtlijn van het RIVM over de inzet kwetsbare medewerkers en welke personen tot deze groep horen is te raadplegen via de volgende route: <https://lci.rivm.nl/kwetsbaremedewerkers> veilig zijn of haar werkzaamheden kan verrichten, maar de medewerker aangeeft daar bang voor te zijn. In dat geval wordt aangeraden om met deze medewerker in gesprek te gaan om zijn of haar zorgen weg te nemen en/of te onderzoeken of er wellicht ander arbeid verricht kan worden.

Het ligt vanuit goed werkgeverschap niet in de rede dat kwetsbare medewerkers of medewerkers met kwetsbare gezinsleden verplicht worden om bepaalde werkzaamheden te verrichten indien ze daar bang voor zijn. In eerste instantie moet dan ook altijd geprobeerd worden de zorgen bij de kwetsbare medewerker weg te nemen, of anders de werkzaamheden aan een andere medewerker die wel bereid is de werkzaamheden te verrichten op te dragen.

Enkel als bedrijfsvoering ernstig wordt verstoord als bepaalde werkzaamheden niet worden uitgevoerd kan een kwetsbare medewerker of een medewerker met een kwetsbaar gezinslid eventueel verplicht worden deze werkzaamheden te verrichten. In dat geval moet aan de medewerker medegedeeld worden dat als hij of zij de werkzaamheden niet verricht, dat als werkweigering wordt beschouwd en de medewerker daardoor ook geen loon ontvangt.

De verplichting kan alleen opgelegd worden als vaststaat dat de werkzaamheden niet uitgevoerd kunnen worden door een andere medewerker. Uiteraard moet ook vaststaan dat voor de uitoefening van de werkzaamheden geen verhoogd gezondheidsrisico geldt. Het eindoordeel is daarbij echter uiteindelijk aan de verschillende organisaties (met inachtneming van de richtlijnen van het RIVM en het advies van de bedrijfsarts).