

2021/2 Kennisnieuwsbrief

# COVID-19 en arbeidsgerelateerde zorg

## 11 vragen en antwoorden voor arboprofessionals



Beroepsvereniging  
Arbeids- &  
Organisatieskundige



Nederlands Centrum  
voor Beroepsziekten



Nederlandse  
Vereniging voor  
Arbeids- en Bedrijfsgezondheidskunde



Nederlandse Vereniging  
voor Arbeidshygiëne



Kwaliteit op Maat

nvuk  
veiligheidskunde



Rijksinstituut voor Volksgezondheid  
en Milieu  
Ministerie van Volksgezondheid,  
Wetgeving en Sport



Arboverpleegkundigen

2021/2: Kennisnieuwsbrief

## COVID-19 en arbeidsgerelateerde zorg

### 11 vragen en antwoorden voor arboprofessionals

06-07-2021

# COVID-19 en arbeidsgerelateerde zorg

## 11 vragen en antwoorden voor arboprofessionals

Het coronavirus (SARS-CoV-2, beter bekend onder de ziektebenaming COVID-19) roept veel vragen op. Bij werkgevers en werknemers, maar ook bij de arboprofessionals die hen met raad en daad terzijde staan. Deze kennisnieuwsbrief geeft antwoord op veelgestelde vragen. Hiermee dragen de samenwerkende deskundigen en beroeps- en brancheverenigingen voor arbeidsgerelateerde zorg bij aan optimale kennisdeling.

Inschrijven voor deze kennisnieuwsbrief kan op [kiza.beroepsziekten.nl](https://kiza.beroepsziekten.nl). Contentselectie en overleg over oplossingsrichtingen zijn in handen van de samenwerkende beroeps- en brancheverenigingen. Uiteraard mag je de beschikbare informatie in alle gevallen vrijuit delen.

*Het initiatief voor deze kennisnieuwsbrief wordt ondersteund door het ministerie van SZW en is door de ministers van EZ&K, Financiën en SZW [medegegedeeld](#) aan de Tweede Kamer.*

## Inhoud

1. Welke gevolgen heeft hybride werken voor werknemers en leidinggevendenden? Zijn er al wetenschappelijke data? .....	3
2. Is een ongeval tijdens thuiswerken automatisch een bedrijfsongeval? .....	4
3. Hoe moeten we omgaan met sociale druk rond vaccinaties, sociale veiligheid en vrijwilligheid om weer terug naar kantoor te gaan? .....	4
4. Zijn er ervaringen of suggesties wat betreft aanvullende maatregelen rond vaccinweigerings? ....	5
5. Is er een vaccinatiestrategie voor buitenlandse werknemers? .....	6
6. Wat zijn de laatste inzichten over langdurige klachten na Covid en belastbaarheid voor werk? ...	7
7. Kan een instrument als de Workability Index (WAI) bruikbaar zijn bij Covid-19 in de post-acute fase? .....	7
8. Waar vind ik een recent overzicht van informatie over ventilatie ter voorkoming van besmetting met Covid-19? .....	8
9. Hoe belangrijk is preventief testen bij bedrijven nog als straks de meeste Nederlanders gevaccineerd zijn? .....	8
10. Hoe kunnen werkgevers goed omgaan met de aanstaande vakantieperiode, buitenlandse reizen en quarantainemaatregelen? .....	9
11. Welke ontwikkelingen kunnen we de komende periode verwachten bij op Covid lijkende hooikoortsklachten? .....	10
Overzicht hyperlinks .....	10
Disclaimer .....	12

## 1. Welke gevolgen heeft hybride werken voor werknemers en leidinggevenden? Zijn er al wetenschappelijke data?

[Sinds 26 juni](#) mogen werknemers die tot dan toe zo veel mogelijk hadden thuisgewerkt in overleg met hun werkgever maximaal de helft van hun tijd ook op kantoor werken. Medio augustus overweegt het kabinet of de regel 'thuiswerken, tenzij...' volledig kan vervallen. In de reacties op dit vooruitzicht lijkt een tweedeling op te treden. Sommigen kunnen niet wachten om weer hele dagen met het voltallige personeel op de werklocatie actief te zijn. Een andere groep medewerkers en organisaties geeft juist aan dat thuiswerken structureel onderdeel zal blijven van hun werkwijze. Zij gaan uit van hybride werken, waarbij medewerkers deels thuis en deels op kantoor werken.

Deze tweedeling is ook terug te zien in het onderzoek naar thuiswerken en de gevolgen voor de werkomstandigheden van medewerkers. De uitkomsten zijn divers. Dat is weinig verrassend, want ervaringen met thuiswerken zijn niet alleen afhankelijk van de fysieke inrichting en benodigde ruimte. Ook de samenstelling van het huishouden, eventuele geluidsoverlast, persoonlijke hulpbronnen en coping spelen een rol. En natuurlijk de inhoud van het werk: sommige banen vragen creativiteit die juist door het samenzijn wordt versterkt. Kortom, het gaat om meer dan een simpele optelsom van feiten. Dit geldt overigens net zo goed voor de ervaringen met werken op de werklocatie, zo blijkt bijvoorbeeld uit [onderzoek naar de effecten van kantoortuinen](#).

In het onderzoek naar thuiswerken vallen vooral de verschillen tussen leeftijdsgroepen op. Er is bijvoorbeeld veel aandacht voor ouders met kinderen die zich moesten aanpassen en minder voor startende (alleenstaande) werkenden met vaak bescheiden woonsituaties. Jongwerkenden van de Alliantie Digitaal Samenleven hebben [aandacht gevraagd](#) voor de risico's voor deze groep werkenden.

Hieronder staat een greep uit het verschenen onderzoek. Een uitgebreider overzicht is te vinden in het [verslag van een bijeenkomst van de SER](#) over belevingsonderzoeken naar werkomstandigheden en gezondheid tijdens de coronacrisis. Het [SER-dossier over Covid-19](#) biedt een overzicht van nieuw verschenen publicaties. De komende periode zullen er zeker nog meer onderzoeksresultaten verschijnen. Binnen de Beroepsvereniging voor Arbeids- & Organisatiedeskundigen (BA&O) is veel kennis over dit onderwerp voorhanden.

- TNO meldt in de [NEA, de impact van de Covid-19 Pandemie op werknemers](#) dat eind 2020 een groot deel van de werknemers aangaf dat het werk veranderd was. Het vele thuiswerken gold duidelijk als grootste wijziging. De conclusie luidt dat de (ervaren) kwaliteit van de arbeidsomstandigheden en het welbevinden van werknemers in 2020 gemiddeld genomen niet veel verschilden met die van 2019.
- De Open Universiteit komt in [onderzoek onder kantoormedewerkers](#) tot minder optimistische conclusies. Volgens de rapportage van de resultaten daalden de verbinding met collega's en het werkgeluk.
- Het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid (KiM) deed [onderzoek naar de beleving én de verwachtingen](#) ten aanzien van thuiswerken. Tussen de 55% en 70% van de thuiswerkers meldt positieve ervaringen tijdens de coronacrisis. Ongeveer 40% tot 60% verwacht vaker te blijven thuiswerken als de crisis voorbij is, hier is sinds het begin van de coronacrisis een stijging zichtbaar. De voorkeur gaat uit naar 1-3 dagen per week thuiswerken.
- De FNV deed [onderzoek naar hybride werken onder medewerkers van de Rijksoverheid](#). Meer dan 80% van de respondenten staat positief tot zeer positief tegenover het hybride werken.

## 2. Is een ongeval tijdens thuiswerken automatisch een bedrijfsongeval?

Sinds juli 2012 besteedt het Arbobesluit in [artikel 1.43 en verder](#) aandacht aan het begrip plaatsafhankelijke arbeid. Dit onderdeel is destijds geïntroduceerd om Het Nieuwe Werken te bevorderen. De kern van de regeling is dat bij deze vorm van werken een lichter regime van toepassing is, dat is gedefinieerd conform het [ILO-verdrag 177 over Thuiswerk](#). Dit houdt om te beginnen in dat de algemene verplichtingen van de Arbowet gewoon gelden. Denk aan opname in de RI&E, voorlichting en instructie, arbodienstverlening en zorg op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting. Daarnaast bevatten diverse afdelingen van het Arbobesluit specifieke bepalingen, bijvoorbeeld over fysieke belasting en beeldschermwerk.

Bij kantoorwerk thuis zijn [artikel 1.47 tweede lid](#) en [artikel 1.48](#) van belang. De werkgever moet werktafel, stoel, computer en kunstverlichting ter beschikking stellen, “...tenzij de werknemer daar reeds uit eigen hoofde over beschikt”. Bedrijfshulpverlening kan logischerwijs niet aan de orde zijn; ook hoeft de werkgever niet te zorgen voor zaken als elektra, toiletten, nooduitgangen, voorkomen valgevaar en temperatuur. De [toelichting bij deze arboregeling van juli 2012](#) maakt duidelijk dat de Inspectie SZW alleen reactief zal optreden. Omdat de werkgever geen direct toezicht kan houden en hij de werksituatie in de woning van de werknemer niet zonder diens toestemming kan controleren, zal hij zich “...moeten bedienen van instrumenten als checklists, voorlichting en periodieke gesprekken.” Belangrijk is “...een goed samenspel tussen werkgever en werknemer.”

Voor juridische vraagstukken is van belang dat de werkgever thuiswerk niet verplicht kan stellen, vanwege het grondwettelijke recht van een bewoner om zelf over de woning te beschikken. Verder benoemt de arbowetgeving een aantal zaken expliciet als níet de verantwoordelijkheid van de werkgever. Valt een werknemer bij kantoorwerk thuis bijvoorbeeld van de trap, dan zal dat daarom vrijwel zeker niet als arbeidsongeval kunnen worden gezien. Er blijft echter een grijs gebied bij de precieze verdeling van verantwoordelijkheden tussen werkgever en werknemer. Zoeken met de termen “thuiswerk” en “plaatsafhankelijk(e arbeid)” op [rechtspraak.nl](#) wijst uit dat hierover sinds 2012 geen jurisprudentie is. De commissie wet- en regelgeving van de Vereniging van Veiligheidskundigen heeft oprichting van een projectgroep aangekondigd.

## 3. Hoe moeten we omgaan met sociale druk rond vaccinaties, sociale veiligheid en vrijwilligheid om weer terug naar kantoor te gaan?

Bij dit vraagstuk liggen de juridische regels en de sociale praktijk helaas soms ver uit elkaar. De wet is duidelijk: een werkgever mag werknemers [niet verplichten](#) om zich te laten vaccineren. Werknemers kunnen klachten of signalen over de veiligheid van hun werkplek of -omstandigheden [melden aan de Inspectie SZW](#). De dagelijkse praktijk in organisaties is minder eenduidig en soms beduidend grimmiger. Naleving en beleving van de maatregelen variëren sterk.

Is bij terugkeer op het werk na langdurig thuiswerken alles zichtbaar gericht op veiligheid en toezicht, dan zal de motivatie hoger liggen om te werken volgens de afspraken dan wanneer er niets is geregeld. Maar als arboprofessional moet je er ook rekening mee houden dat grote groepen medewerkers helemaal niet hebben kunnen thuiswerken en dus al langer met twee werelden te maken hebben. De bekende werk-thuisbalans, maar dan met coronamaatregelen op het werk en wellicht mantelzorg thuis. De druk om niet besmet te raken en met collega's te werken met wie je ineens niet meer aan tafel mag zitten tijdens de lunch. Een belangrijk risico is dat medewerkers en leidinggevendens ‘coronamoe’ zijn. De aandacht en moeite die uitgaan naar periodieke herhaling van de regels dreigen af te nemen. Zeker nu de cijfers over besmettingen en ziekenhuisopnames dalen.

Uiteindelijk gaat het om vitamine A(andacht): welke initiatieven ontplooit de werkgever, hoeveel aandacht heeft hij voor zijn medewerkers? Denk aan simpele vragen als: ‘Hoe gaat het met je? Welke afspraken kunnen we maken zodat we ons er beiden gemakkelijk bij voelen? Werk als

arboprofessional aan een sociale werkomgeving waarin medewerkers daadwerkelijk kunnen aangeven waar hun grenzen liggen. Maar vergeet ook niet de werkgever te helpen. Zowel bij het stellen van kaders als bij het tonen (of ontwikkelen) van empathie. Het kan ook verstandig zijn om het medezeggenschapsorgaan hierbij te betrekken, bijvoorbeeld door de leden hiervan te helpen [informatie te vinden](#) die hen helpt om hun taak goed te vervullen.

Een aantal werkgevers biedt medewerkers een bonus als zij zich willen laten vaccineren. Dit is juridisch toegestaan onder voorwaarde dat er geen registratie plaatsvindt. Onder welke voorwaarden zo'n bonus dan feitelijk uitvoerbaar is, moet echter nog blijken. Als arboprofessional kun je werkgevers erop wijzen dat de bereidheid om het vaccin te nemen [sterk is gestegen](#). Ook kun je goede voorlichting door de werkgever bevorderen, door te wijzen op het [voorlichtingsmateriaal](#) dat de Koepel Artsen Maatschappij en Gezondheid (KAMG) heeft ontwikkeld en verzameld. Voor werkgevers in de zorg is [goede informatie van het RIVM](#) beschikbaar. Laagdrempelige toegang tot de bedrijfsarts helpt in alle organisaties om werknemers met vragen of twijfels goed te informeren. [Vraag 4](#) van deze kennisnieuwsbrief gaat dieper in op een goede omgang met vaccinweigerings.

#### 4. Zijn er ervaringen of suggesties wat betreft aanvullende maatregelen rond vaccinweigerings?

Als werknemers zich niet willen laten vaccineren tegen Covid-19, krijgt de werkgever te maken met een spanningsveld. Enerzijds mag hij de werknemer [niet vragen naar diens vaccinatiestatus](#), anderzijds heeft hij de [plicht te zorgen voor gezond en veilig werk](#). Voor werkgevers in de zorg komen hier nog diverse verplichtingen rond goede patiëntenzorg bij.

Voor het formuleren van adequaat arbobeleid heeft de werkgever informatie nodig die hij in een RI&E vertaalt naar een plan van aanpak en acties. De huidige privacywetgeving staat echter niet toe dat de werkgever naar vaccinatie vraagt. Hierdoor is het niet mogelijk om een kwantitatieve inschatting te maken van het risico dat medisch kwetsbare medewerkers lopen op besmetting door ongevaccineerde collega's. Dit beperkt de ruimte voor maatwerk, zoals aan specifieke situaties gebonden gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en aanvullend testbeleid.

Een werkgever kan de kans op problemen verkleinen door een positieve en open sfeer te stimuleren, waarin collega's verantwoordelijkheid voelen voor elkaar. Dit is echter geen sluitende aanpak. Er blijft onduidelijkheid bestaan over wat wel of niet mag. Ook kan de werkgever geen toezicht te houden op de naleving van preventieve maatregelen, zoals [artikel 8, lid 4 van de Arbowet](#) voorschrijft. Blijft er bezorgdheid bestaan over samenwerking van (mogelijk) kwetsbaren en (mogelijk) besmettelijken, dan kan de werkgever de bedrijfsarts vragen te adviseren en/of voorlichting te geven.

In de zorgsector zijn diverse vaccinaties voor medewerkers belangrijk met het oog op goede patiëntenzorg. Toch kan de werkgever medewerkers hier niet toe verplichten. Wel voorziet de [regelgeving rond bijvoorbeeld hepatitis B](#) bij 'risicovormers' (in dit geval met name medewerkers) in vaccinatieregistratie en terugkoppeling. De bedrijfsarts vervult hierin een brugfunctie, zodat er kan worden voldaan aan eisen van zowel privacy als patiëntveiligheid.

Voor Covid-19 ontbreekt zulke specifieke regelgeving. Wel is duidelijk dat een zorginstelling naast gezond en veilig werk voor de werknemers ook goede en veilige patiëntenzorg moet bieden. Hiermee is er voor de arbodienst of bedrijfsarts van zulke instellingen een dubbele grondslag voor registratie van de Covid-19 vaccinatiestatus van werknemers. Het gaat immers om het voorkomen van risicovormer- én risicoloperschap. Het is belangrijk dat zorgwerkgevers en hun arbodienst, bedrijfsarts en afdeling infectieziektepreventie (indien aanwezig) hier goede afspraken over maken. Hetzelfde geldt voor een opdrachtgever ten opzichte van eventuele zzp'ers in zijn zorginstelling.

De bedrijfsarts kan eventueel zitting nemen in de commissie infectiepreventie. Ook kan hij in lijn met de registratie van de jaarlijkse griepvaccinatiecampagne op geaggregeerd niveau de vaccinatiestatus bijhouden. Uitsplitsing op afdelingsniveau is eveneens denkbaar binnen de privacyregels. Vervolgens is het mogelijk om in afstemming met het medezeggenschapsorgaan en individuele medewerkers afspraken te maken over terugkoppeling op individueel en groepsniveau naar de werkgever en/of afdeling infectiepreventie. Zo is het mogelijk om zonder aanvullende maatregelen de kans te beperken dat een besmettelijke werkende op een risicovolle plek op de werkvloer komt.

Met bovenstaande aanpak zijn blootstellingsrisico's voor patiënten beheersbaar zolang er nog sprake is van generieke beheersmaatregelen, zoals preventief dragen van mondneusmaskers. Waarschijnlijk geldt dat ook voor werkenden onderling. Bij afschaling van de generieke beheersmaatregelen (bron, collectief en individueel) in de toekomst zijn medisch ongewenste situaties denkbaar. Een ongevaccineerde zorgmedewerker kan dan een gevaar vormen voor patiënten én collega's. Denk bijvoorbeeld aan een ongevaccineerde medewerker die werkzaam is op een (medische) afdeling met patiënten of collega's die behoren tot de [medische hoog-risicogroepen](#).

Een overzicht van voor zorgwerkgevers relevante regelgeving:

- [Artikel 2 Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg \(WKKGZ\)](#): een zorgaanbieder moet goede en veilige zorg bieden.
- Het Sars-CoV-2 virus is geclassificeerd bij de [klasse III biologische agentia](#). Hiervoor wordt verwezen naar de [richtlijn 2000/54/EG](#) over biologische agentia. Dit betekent dat onder bepaalde omstandigheden aanvullende maatregelen nodig zijn.
- Wet op de geneeskundige behandelovereenkomst WGBO, in casu [Boek 7 artikel 446, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek](#): de hulpverlener moet de patiënt onder meer behoeden voor het ontstaan van een ziekte.
- [Idem, artikel 454](#): de hulpverlener houdt een dossier bij ten behoeve van goede hulpverlening.
- [Artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet](#): 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.
- [Artikel 10 Arbeidsomstandighedenwet](#): een algemene formulering over bescherming voor derden.

## 5. Is er een vaccinatiestrategie voor buitenlandse werknemers?

Iedereen die langer dan een maand in Nederland is, kan onder voorwaarden een vaccinatie krijgen. Dit geldt ook voor buitenlandse werknemers. De overheid besteedt specifieke aandacht aan hen en heeft organisaties van werkgevers, uitzenders en arbodienstverleners gevraagd om hierbij te helpen.

De campagne is allereerst gericht op voorlichting over de vaccinatiecampagne en de praktische uitvoering daarvan. Hierbij gaat extra aandacht uit naar communicatie in de eigen taal. Ook werkgevers, uitzenders en arbodienstverleners kunnen hierbij helpen, [voorlichtingsmateriaal](#) in verschillende talen is beschikbaar. De hoofddoelen zijn dat buitenlandse werknemers weten dat zij gevaccineerd kunnen worden in Nederland en hoe dat werkt. Bijvoorbeeld [wanneer ze aan de beurt zijn](#), hoe ze een afspraak kunnen maken en hoe ze de vaccinatielocatie kunnen bereiken.

Net als iedereen kunnen buitenlandse werknemers een vaccinatieafpraak maken zodra hun leeftijdsgroep aan de beurt is. In veel gevallen is dat sinds juni, want 80% van de werknemers uit Midden- en Oost-Europa is onder de 40 jaar. De overheid verstuurt uitnodigingen via twee routes:

1. Buitenlandse werknemers die staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) ontvangen thuis een uitnodiging van het RIVM.

2. Buitenlandse werknemers die staan ingeschreven in de Registratie Niet-ingezetenen (RNI) en toestemming hebben verleend voor het ontvangen van informatie via e-mail (dit is mogelijk sinds 10 januari 2021), krijgen een oproep via een mailing vanuit de overheid.

Buitenlandse werknemers die niet in het BRP staan en hun e-mailadres ook niet hebben doorgegeven bij het RNI-loket kan de overheid niet direct bereiken. Vooral bij deze groep is actieve ondersteuning van werkgevers, uitzenders en arbodienstverleners zeer welkom.

Vaccinatie is uiteraard een vrijwillige keuze. De overheid ziet het liefst dat buitenlandse medewerkers zelf een afspraak maken met de GGD wanneer zij aan de beurt zijn. Dit kan in elk geval telefonisch. Wie een DigiD heeft (voor niet-ingezetenen is dit mogelijk sinds november 2020) kan ook [coronavaccinatie-afspraken.nl](https://www.coronavaccinatie-afspraken.nl) benutten. Het callcenter en de website faciliteren de Nederlandse en Engelse taal. De overheid vraagt werkgevers, uitzenders en arbodienstverleners om werknemers die deze talen niet spreken waar mogelijk te helpen. Maar ook om daarbij te benadrukken dat vaccinatie een vrijwillige keuze is en dat hun hulp niet als dwang bedoeld is. Wie geen Nederlands of Engels spreekt, mag desgewenst één persoon als tolk meenemen naar de vaccinatieafpraak.

Tot slot vraagt de overheid arbodienstverleners om beschikbaar te zijn voor buitenlandse werknemers die bijwerkingen ervaren en daar vragen of klachten over hebben. Dit is belangrijk omdat een deel van de buitenlandse werknemers geen huisarts heeft.

## 6. Wat zijn de laatste inzichten over langdurige klachten na Covid en belastbaarheid voor werk?

De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft over dit onderwerp op 14 juni 2021 een [update gepubliceerd](#). Voor zover we nu weten, houdt ongeveer 10% van de mensen die Covid-19 doormaken langdurig last van klachten. Voor de begeleiding bij dit nieuwe ziektebeeld, Long-Covid of 'post acute sequelae of SARS-CoV2 infectie' (PASC), is begeleiding op maat belangrijk.

PASC wordt steeds verder onderzocht en er wordt steeds meer duidelijk. De NVAB verzamelt nieuwe kennis en verwerkt deze in de [dynamische leidraad 'Herstel & Re-integratie in het kielzog van Covid-19'](#). De [Federatie Medisch Specialisten \(FMS\)](#) en het Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG) werken aan een richtlijn voor Covid-19 nazorg.

[Vraag 7 van deze kennisnieuwsbrief](#) bespreekt meerdere instrumenten die bruikbaar kunnen zijn bij de begeleiding van mensen die last hebben van PASC. In de [kennisnieuwsbrief van 5 mei 2021](#) is een bespreking te vinden van de diverse langdurige klachten en het beschikbare wetenschappelijk bewijs. Hier wordt ook gewezen op een belangrijke parallel met de ervaringen die zijn opgedaan bij de behandeling en begeleiding van patiënten met Q-koorts. Objectivering van klachten en werkvermogen zijn hierbij kernbegrippen. Een partij die veel ervaring heeft met Q-koorts is [C-support](#). Deze organisatie werkt in opdracht van VWS voor Covid-19 patiënten die langdurig klachten ondervinden van een coronabesmetting.

## 7. Kan een instrument als de Workability Index (WAI) bruikbaar zijn bij Covid-19 in de post-acute fase?

Een suggestie van deze strekking is momenteel onderdeel van de wetenschappelijke discussie, zie bijvoorbeeld [deze reactie](#) op [een artikel](#) in het Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. De WAI kan inderdaad bruikbaar zijn, met name als het doel is om een inschatting te maken van de impact van de gevolgen van Covid-19 op de belastbaarheid. Vooral de vraag met betrekking

tot “het huidige werkvermogen vergeleken met beste werkvermogen” is daarbij zeer voorspellend. Bij [Blik op werk](#) is een [informatiebrochure](#) te vinden over de WAI.

Een belangrijke kanttekening is dat bij veel Covid-19 patiënten vermoeidheid een van de hoofdsymptomen is. Om die reden zal de [Checklist Individuele Spankracht \(CIS\)](#) meestal van grotere waarde zijn dan de WAI. Daarnaast is de [Borgschaal](#) een bruikbaar instrument. Met deze subjectieve maat voor de belasting van de patiënt of diens reactie op activiteiten kunnen mensen leren hun belasting bij dagelijkse activiteiten af te stemmen op hun (verminderde) belastbaarheid.

Een meer algemeen instrument dat bruikbaar kan zijn is de [Internationale Vragenlijst in verband met Fysieke Activiteiten \(IPAQ\)](#). Deze inventariseert de fysieke activiteit die de betreffende persoon in de laatste zeven dagen heeft gedaan. Dit betreft zowel lichaamsbeweging op het werk als verplaatsingen in het algemeen, activiteiten in huis en tuin en de vrije tijd (sporten, et cetera).

## 8. Waar vind ik een recent overzicht van informatie over ventilatie ter voorkoming van besmetting met Covid-19?

Er is algemene consensus dat overdracht van SARS-CoV-2 voornamelijk plaatsvindt binnen een afstand van 1,5 meter via directe transmissie met druppeltjes afkomstig uit de luchtwegen. Over het belang van de [aerogene route](#) (indirecte transmissie van infectieus virus dat langdurig blijft zweven en over de gehele ruimte of naar andere ruimtes kan worden verspreid) bij mens-tot-mens-transmissie bestaat nog volop discussie. Hetzelfde geldt voor de bijdrage hieraan door ventilatiesystemen. Wel wordt internationaal erkend dat goede luchtverversing kan bijdragen aan het beperken van de overdracht van luchtweginfecties zoals Covid-19.

De Contactgroep Covid-19 van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidshygiëne (NVvA) heeft op basis van actuele literatuur en de huidige praktijk een [visiedocument](#) opgesteld. Dit voorziet arboprofessionals van achtergrondinformatie en gaat in op de huidige inzichten met betrekking tot de rol van aerosolen en ventilatie voor Covid-19 infectie. Het visiedocument maakt onderdeel uit van een [overzicht van relevante publicaties op arbeidshygiëne.nl](#).

Kort samengevat moet ventilatie vooral worden gezien als aanvulling op de bestaande coronamaatregelen die zijn gericht op het voorkomen van contact- en druppeltransmissie. Algemeen wordt geadviseerd goed te ventileren, regelmatig te luchten, luchtstromen van persoon naar persoon te vermijden en recirculatie waar mogelijk uit te schakelen. Diverse instanties noemen een streefwaarde van minimaal 50 m<sup>3</sup> luchtverversing per uur per persoon. Er is echter (nog) geen concrete onderbouwing over de mate waarin dit effect heeft op het voorkomen van Covid-19.

Ook het RIVM heeft haar [informatie over ventilatie en Covid-19](#) recent bijgewerkt. Deze instantie adviseert *minimaal* de bestaande eisen voor luchtverversing uit het Bouwbesluit en de geldende (arbo)richtlijnen te volgen. Verder geeft het RIVM adviezen over ventileren, luchten, recirculatie en luchtstromen.

## 9. Hoe belangrijk is preventief testen bij bedrijven nog als straks de meeste Nederlanders gevaccineerd zijn?

Sinds de invoering van de [Tijdelijke wet coronatoegangsbewijzen](#) op 1 juni 2021 is het mogelijk om in specifieke situaties te vragen om een testbewijs. Hieruit blijkt dan of er op het moment van afname van de test een infectie was met het coronavirus. Deze aanpak is mogelijk bij sport- en jeugdactiviteiten, culturele instellingen, evenementen, restaurants en overige horeca, met inbegrip van doorstroomlocaties. Daarnaast kunnen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en het hoger



onderwijs (ho) bij algemene maatregel van bestuur worden aangewezen, om ruimte te scheppen voor meer fysiek onderwijs.

In werksituaties waarbij het niet mogelijk is de 1,5 meter te handhaven, kan testen worden overwogen. Het testbeleid binnen bedrijven en instellingen is erop gericht om transmissie van SARS-CoV-2 op de werkvloer te voorkomen. Hiermee bevorderen werkgevers naast continuïteit van de werkzaamheden ook een veilige en gezonde werkplek.

Los van het feit dat testen niet overal zomaar mag, is het de vraag of het daadwerkelijk bijdraagt aan het indammen van de pandemie nu de virusdruk sterk afneemt. [Geen enkele test biedt 100% betrouwbaarheid](#). Met een lagere prevalentie neemt het relatieve aantal mensen dat ten onrechte een positieve testuitslag krijgt toe, [deze presentatie](#) legt dat uit. Er moet dus een goede afweging worden gemaakt, met in acht name van het risico dat aan mensen ten onrechte de toegang wordt geweigerd. Maar ook of de kosten die gepaard gaan met het inzetten van dergelijke testen wel opwegen tegen de baten.

Als een bedrijf toch coronasneltesten wil invoeren voor werknemers, klanten en bezoekers, moet het voldoen aan [een aantal vereisten](#) uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Daarnaast moet het overheidsbeleid worden gevolgd. Houvast is te vinden in het [overheidsbeleid voor testen buiten GGD-teststraten, uitgangspunten voor inzet van testen buiten deze locaties](#) en [RIVM-informatie over testen binnen bedrijven](#).

## 10. Hoe kunnen werkgevers goed omgaan met de aanstaande vakantieperiode, buitenlandse reizen en quarantainemaatregelen?

Het is belangrijk om onderscheid te maken tussen vakantie reizen en dienst reizen in verband met internationaal werk. Aan deze laatste categorie is uitvoerig aandacht besteed in [Kennisnieuwsbrief 2020-05](#) (6 juli 2020). Het beste uitgangspunt bij zulke reizen blijft vooralsnog: alleen als het niet anders kan. Het is zaak om per situatie de juiste balans te vinden tussen gezondheidsrisico's en zakelijke belangen. Een goed hulpmiddel voor de voorbereiding én voor onderweg is de [Reisapp van het ministerie van Buitenlandse Zaken](#).

Bij vakantie reizen is het hoofdpunt onveranderd sinds het begin van de coronacrisis: een vakantie reis naar het buitenland is per definitie niet noodzakelijk. [De overheid raadt reizen naar een bestemming af](#) als die 'oranje' of 'rood' is op de dag van vertrek. Wie toch afreist, moet rekening houden met consequenties zoals geen loondoorbetaling bij quarantaine na terugkeer. De werkgever doet er wel goed aan dit tevoren duidelijk te maken. Bespreken met de ondernemingsraad is nuttig, maar letterlijk genomen niet verplicht: het gaat inmiddels door jurisprudentie om geldend arbeidsrecht. Een werknemer die ontslagen werd vanwege een 'oranje' reis, deed bijvoorbeeld [vergeefs een beroep op de rechter](#) voor een transitie- of welke vergoeding dan ook.

Naar verwachting zullen steeds meer landen de status 'geel' of 'groen' krijgen en zullen veel werknemers naar het buitenland reizen. Tegelijkertijd geldt wat de reisbranche het 'knipperlicht' noemt: situaties kunnen snel veranderen, vaak ook voor delen van een land. Verandert een bestemming tijdens het verblijf van 'groen' of 'geel' naar 'oranje' of 'rood', dan valt de werknemer niets te verwijten. Werkgever en werknemer doen er goed aan om in zulke gevallen goed te overleggen. Voor wie terugkeert uit het buitenland gelden [regels](#).

De situatie nu verschilt in zoverre van die aan het begin van de coronacrisis dat preventief testen en vooral vaccinatie een rol spelen. Ook varen de EU-landen een gezamenlijke koers bij het 'coronapaspoort' of [digitaal corona certificaat](#). Verder is tegenwoordig een boete mogelijk voor het niet voldoen aan een quarantaineplicht bij terugkeer uit gebieden met een zeer hoog coronarisico (ook wanneer iemand gevaccineerd is).

Handvatten voor een gesprek vóór de reis:

- Weeg in het gesprek samen goed de risico's af.
- Denk in scenario's en organiseer alternatieve oplossingen, zoals werk dat in geval van positieve test of quarantaine kan worden opgepakt.
- Geef inzage hoe de werkgever omgaat met vakantiedagen bij quarantaine of een ongewild langer verblijf.

## 11. Welke ontwikkelingen kunnen we de komende periode verwachten bij op Covid lijkende hooikoortsklachten?

[Kennisnieuwsbrief 2021-1](#) ging al in op het gegeven dat klachten door hooikoorts of een andere allergie veel kunnen lijken op die van een besmetting met Covid-19. We stonden daarin ook stil bij mogelijkheden om het onderscheid te maken. Een andere vraag is hoeveel last mensen de komende periode van hooikoortsklachten zullen hebben. Dit is in zijn algemeenheid niet exact te zeggen. In de eerste plaats hebben de wisseling van de seizoenen en daarbinnen het weerbeeld veel invloed. Daarnaast speelt uiteraard een grote rol waar iemand precies gevoelig voor is.

Veel patiënten kunnen deze laatste vraag voor zichzelf waarschijnlijk wel beantwoorden. Ze hebben bijvoorbeeld een of meer tests ondergaan, of weten het uit ervaring. Voor deze mensen – en voor de bedrijfs- of huisartsen die hen begeleiden en behandelen – zijn de [pollenkalender](#) en de [hooikoortsradar](#) handige bronnen. De pollenkalender geeft aan of de trend voor bomen, grassen en kruiden vanuit hooikoortsoptiek in de aankomende periode gunstig of ongunstig is. Je kunt hierbij per boom- of plantensoort bekijken hoeveel pollen er zijn gemeten en hoe dit zich verhoudt tot voorgaande jaren. De hooikoortsradar geeft onder meer een actuele verwachting, een gemiddelde klachtenscore en een overzicht van aan hooikoorts gerelateerd huisartsbezoek.

### Overzicht hyperlinks

Werkt een van de hyperlinks niet? Hier zie je waar ze naar verwijzen.

#### Vraag 1

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/06/18/nederland-zet-grote-stap-bijna-alles-kan-op-anderhalve-meter>

<https://nvab-online.nl/actueel/nieuws/tv-programma-%E2%80%98de-monitor%E2%80%99-aandacht-voor-kantoortuinen>

<https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/bij-thuiswerken-ligt-technostress-op-de-loer~b81e3fd6/>

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2021/thuiswerken-in-coronacrisis.pdf?la=nl&hash=7E4118F2568F48DCEEFFCFDFC534312C>

<https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/dossiers/dossier-coronavirus>

<https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/publicaties/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-werknemers-een-jaar-in-de-crisis/>

<https://www.ou.nl/-/onderzoek-thuiswerken-verbinding-met-collega-s-en-werkgeluk-gedaald>

<https://www.kimnet.nl/publicaties/rapporten/2020/08/31/thuiswerken-en-de-coronacrisis>

<https://www.fnv.nl/getmedia/51319576-d1a4-4b43-bbb9-fc1eed8375e4/Definitief-rapport-Onderzoek-Hybride-Werken-Hoe-dan.pdf>

#### Vraag 2

[https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01#Hoofdstuk1\\_Afdeling10\\_Artikel1.43](https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01#Hoofdstuk1_Afdeling10_Artikel1.43)

<https://wetten.overheid.nl/BWBV0001554/2003-10-31>

[https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01#Hoofdstuk1\\_Afdeling10\\_Artikel1.47](https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01#Hoofdstuk1_Afdeling10_Artikel1.47)

[https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01#Hoofdstuk1\\_Afdeling10\\_Artikel1.48](https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2021-01-01#Hoofdstuk1_Afdeling10_Artikel1.48)

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2012-270.html#d16e884>

<https://www.rechtspraak.nl/>

### Vraag 3

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-vaccinatie/vraag-en-antwoord/mag-ik-een-werknemer-verplichten-zich-te-laten-vaccineren>  
<https://www.inspectieszw.nl/melden/corona>  
<https://www.ornet.nl/blog/2021/05/10/wat-or-moet-weten-over-vaccineren-tegen-covid/>  
<https://eenvandaag.avrotros.nl/panels/opiniepanel/alle-uitslagen/item/steeds-meer-mensen-willen-nu-toch-een-vaccinatie-tegen-corona-dit-is-waarom/>  
<https://www.kamg.nl/coronavaccinatie/>  
<https://www.rivm.nl/covid-19-vaccinatie/professionals/zorginstellingen-vaccinatie-zorgmedewerkers>

### Vraag 4

<https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/vaccinatie-tegen-corona>  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2\\_Paragraaf\\_1\\_Artikel3](https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2_Paragraaf_1_Artikel3)  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2\\_Paragraaf\\_6\\_Artikel8](https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2_Paragraaf_6_Artikel8)  
<https://lci.rivm.nl/sites/default/files/2019-06/Praktijkrichtlijn%20voor%20bedrijfsartsen%20hepatitis%20B-vaccinatie%20van%20risicolopend%20personeel.pdf>  
<https://www.rivm.nl/covid-19-vaccinatie/professionals/prioritering-medische-risicogroepen>  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0037173/2021-05-26#Hoofdstuk2\\_Artikel2](https://wetten.overheid.nl/BWBR0037173/2021-05-26#Hoofdstuk2_Artikel2)  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020L0739&from=NL>  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0054&from=NL>  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-05-01#Boek7\\_Titeldeel7\\_Afdeling5\\_Artikel446](https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-05-01#Boek7_Titeldeel7_Afdeling5_Artikel446)  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-05-01#Boek7\\_Titeldeel7\\_Afdeling5\\_Artikel454](https://wetten.overheid.nl/BWBR0005290/2021-05-01#Boek7_Titeldeel7_Afdeling5_Artikel454)  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2\\_Paragraaf\\_1\\_Artikel3](https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2_Paragraaf_1_Artikel3)  
[https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2\\_Paragraaf\\_8\\_Artikel10](https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01#Hoofdstuk2_Paragraaf_8_Artikel10)

### Vraag 5

<https://www.government.nl/topics/coronavirus-covid-19/dutch-vaccination-programme/other-languages>  
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-vaccinatie/volgorde-van-vaccinatie-tegen-het-coronavirus/volgorde-vaccinatie-voor-mensen-die-niet-in-de-zorg-werken>  
<https://coronatest.nl/ik-wil-me-laten-vaccineren/een-online-afspraak-maken>

### Vraag 6

<https://nvab-online.nl/actueel/nieuws/long-covid-het-herstel-energiebalans>  
<https://nvab-online.nl/content/herstel-re-integratie-covid19-pasc>  
<https://www.demedischspecialist.nl/onderwerp/details/richtlijnen-handreikingen-leidraden>  
[https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/nieuwsbrieven/pdf\\_files/2021-1\\_kennisnieuwsbrief\\_covid19\\_en\\_arbeidsgerelateerde\\_zorg.pdf](https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/nieuwsbrieven/pdf_files/2021-1_kennisnieuwsbrief_covid19_en_arbeidsgerelateerde_zorg.pdf)  
<https://www.c-support.nu/>

### Vraag 7

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34003294/>  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8091070/>  
<https://www.blikopwerk.nl/doc/media/WAI-informatiebrochure.pdf>  
<https://meetinstrumentenzorg.nl/instrumenten/checklist-individuele-spankracht-checklist-individual-strength/>  
<https://meetinstrumentenzorg.nl/wp-content/uploads/instrumenten/Borg-RPE-meetinstr-KNGF-2018.pdf>  
<https://meetinstrumentenzorg.nl/wp-content/uploads/instrumenten/IPAQ-meetinstr.pdf>

**Vraag 8**

<https://www.arbeidshygiene.nl/-uploads/files/insite/visiedocument-nvva-contactgroep-covid-19-ventilatie-bij-covid-19-22042021.pdf>

<https://www.arbeidshygiene.nl/covid-19/klimaatbeheersing-en-ventilatie/>

<https://lci.rivm.nl/ventilatie-en-covid-19>

**Vraag 9**

[https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20210531/publicatie\\_inwerkingtreding/document3/f=/vlij8d049tgyx.pdf](https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20210531/publicatie_inwerkingtreding/document3/f=/vlij8d049tgyx.pdf)

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0008819/2020-01-01>

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

[https://www.youtube.com/watch?v=SZMF\\_q6XiS4](https://www.youtube.com/watch?v=SZMF_q6XiS4)

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/sneltesten-tijdens-corona>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/testen/testbeleid/coronatest-buiten-ggd-teststraten>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/documenten/publicaties/2020/11/04/uitgangspunten-voor-inzet-testen-op-covid-19-waaronder-antigeensneltesten-buiten-de-ggd-testlocaties>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/documenten/publicaties/2020/11/04/uitgangspunten-voor-inzet-testen-op-covid-19-waaronder-antigeensneltesten-buiten-de-ggd-testlocaties>

<https://lci.rivm.nl/covid-19-testen-binnen-bedrijven>

**Vraag 10**

[https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/nieuwsbrieven/pdf\\_files/2020-5\\_kennisniewsbrief\\_covid19\\_en\\_arbeidsgerelateerde\\_zorg.pdf](https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/nieuwsbrieven/pdf_files/2020-5_kennisniewsbrief_covid19_en_arbeidsgerelateerde_zorg.pdf)

<https://www.nederlandwereldwijd.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/reis-app-buitenlandse-zaken>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/reizen-en-vakantie>

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBLIM:2021:3110>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/reizen-en-vakantie/reizen-naar-nederland-checklist>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-vaccinatie/vraag-en-antwoord/wat-is-het-eu-digitaal-corona-certificaat>

**Vraag 11**

[https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/nieuwsbrieven/pdf\\_files/2021-1\\_kennisniewsbrief\\_covid19\\_en\\_arbeidsgerelateerde\\_zorg.pdf](https://www.beroepsziekten.nl/sites/default/files/nieuwsbrieven/pdf_files/2021-1_kennisniewsbrief_covid19_en_arbeidsgerelateerde_zorg.pdf)

<https://www.pollennieuws.nl/pollenkalender/>

<https://hooikoortsradar.nl/>

**Disclaimer**

*Deze uitgave is met de grootst mogelijke zorg samengesteld op basis van multidisciplinaire afstemming en inzichten. Desondanks kunnen noch de opstellers, noch de afzender enige aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele inhoudelijke misvattingen. Ook is de inhoud niet noodzakelijkerwijs representatief voor de standpunten van het NCvB en het RIVM.*