



ieder(in)

## **Hoe werken we in of via een sociaal werkbedrijf in een anderhalve-meter-samenleving**

Versie: 6 mei 2020

### **Aanleiding**

De impact van het coronavirus op het dagelijkse leven in Nederland is groot. Om risico's op besmetting en verspreiding van het virus tegen te gaan worden forse beperkingen opgelegd. Alle mensen zijn opgeroepen om zoveel mogelijk thuis te werken, niet te reizen en minimaal anderhalve meter afstand van elkaar te houden. Voor werknemers met een (arbeids)beperking, die begeleid / ondersteund wonen of in een andere woonvorm bij een zorgaanbieder verblijven, zijn de mogelijkheden om te werken vaak nog beperkter. Zij moeten niet alleen rekening houden met eigen gezondheidsrisico's, maar ook met die van hun huisgenoten, veelal mensen met een kwetsbare gezondheid.

Niet naar het werk kunnen gaan is een hele opgave voor mensen. Het werkritme en de contacten met collega's zijn immers heel belangrijk en dragen bij aan een goede fysieke en mentale gezondheid.

De komende tijd moeten we invulling geven aan wonen, leven en werken binnen een 'anderhalve-meter-samenleving'. Om dit voor mensen met een arbeidsbeperking zo optimaal mogelijk -binnen het kader van de RIVM-richtlijnen- in te vullen, is een verkenning welke aanvullende maatregelen nodig en uitvoerbaar zijn wenselijk.

### **Stap voor stap naar de "anderhalve-meter-samenleving"**

Cedris, VGN en Ieder(in) vinden het belangrijk dat voor mensen die in een zorginstelling (of begeleid) wonen het gewone leven doorgaat, zolang dat niet tot extra gezondheidsrisico's leidt. Het is daarbij wenselijk dat werknemers met een (arbeids)beperking, die binnen deze woonvormen wonen, weer op een veilige manier kunnen gaan werken.

Allereerst is de aard van het werk relevant. Als het werk thuis kan worden verricht en geen reisafstand overbrugd moet worden, is werken vrijwel altijd te regelen. In de andere gevallen zal rekening gehouden moeten worden met de woonsituatie en gezondheidsrisico's van de werknemer en de eventuele huisgenoten. Voor een werknemer die zelfstandig woont en geen gezondheidsrisico is voor andere mensen binnen de woonomgeving gelden voor de werkhervatting andere afwegingen dan voor mensen die in een woongroep of zorginstelling verblijven. De werkgever moet in alle gevallen kunnen garanderen dat de werkplek, de werkzaamheden en de manier waarop de werkbegeleiding wordt vormgegeven ten minste voldoen aan de RIVM richtlijnen en voldoende veilig zijn voor de medewerker. Ook moet de werknemer op een veilige manier kunnen reizen tussen huis en werk. De concrete maatregelen kunnen verschillen per medewerker. Dit is maatwerk en vraagt om een zorgvuldige afweging, als er bij de werkgever, de zorgaanbieder, de werknemer en/of, als de werknemer hierom vraagt, de cliëntvertegenwoordiger twijfel ontstaat over de veiligheid.

De verwachting is dat de beperkende maatregelen stap voor stap zullen worden versoepeld. Daarom zal dit afwegingskader periodiek geactualiseerd worden.

### **Afwegingskader Werken in de anderhalve-meter-samenleving**

Het afwegingskader is opgebouwd uit 3 deelgebieden die bij voorkeur in samenhang worden meegewogen.

#### ***Veilige werkplek***

Een werkgever is verplicht de werkplekomstandigheden zodanig aan te passen, dat wordt voldaan aan de RIVM-richtlijnen over afstand en hygiëne. Veel sociale werkbedrijven en andere werkgevers hebben intussen maatregelen genomen om veilig werken mogelijk te maken. Bijvoorbeeld door de afstand tussen de werkplekken te vergroten tot minimaal anderhalve meter en het nemen van extra hygiënemaatregelen. Waar nodig zijn ook werkprocessen aangepast, zodat gereedschap, karren of andere attributen niet worden gedeeld. Ook tijdens de pauze en bij het koffiezetapparaat wordt minimaal anderhalve meter afstand gehouden. Dit betekent meestal dat, om de veiligheid te waarborgen, er minder medewerkers tegelijkertijd op het werk kunnen zijn. Er zijn werkgevers die er daarom voor kiezen om de werknemers op verschillende dagdelen of in ploegen te laten werken.

Het houden van afstand kan voor mensen met een beperking zelf ook lastig zijn. Er is vaak een grote behoefte aan nabijheid. Daarom is het noodzakelijk dat de werkgever duidelijke uitleg geeft over de gemaakte afspraken en geldende richtlijnen en actief toezicht houdt op de naleving. Ook dit is maatwerk. Het is belangrijk om de zorginstelling en medewerker hierbij actief te betrekken en eventueel in overleg aanvullende maatregelen te nemen, als dat meer comfort biedt.

#### **Veilig vervoer**

Onderdeel van de te maken afspraken is ook de manier waarop het vervoer van en naar de werkplek geregeld wordt. Door de beperkende maatregelen kan alleen met een mondkapje gebruik worden gemaakt van het Openbaar Vervoer. Ook het gebruik van groepsvervoer is niet haalbaar als de afstand van minimaal anderhalve meter niet kan worden gehandhaafd. Samen met de werkgever moet verkend worden welke mogelijkheden er wel zijn om naar het werk te gaan. Eigen vervoer is de veiligste optie, maar lang niet altijd haalbaar. De te maken keuze moet in ieder geval niet leiden tot hogere reiskosten voor de werknemer.

#### **Beleid zorginstelling**

Werknemers die in een zorginstelling of een woongroep verblijven kunnen te maken hebben met het beleid van de zorginstelling. In veel instellingen is er een strikte [bezoekregeling](#) om verspreiding van het virus tegen te gaan. Als familieleden bewoners niet mogen bezoeken, maar een bewoner wel naar zijn werk mag gaan, kan hierover uitleg worden gegeven of een bewonersregeling worden opgesteld. Uitgangspunt is dat bewoners die werken dit moeten kunnen blijven doen als ieder ander, onder de voorwaarde dat de richtlijnen van het RIVM worden nageleefd op het gebied van vervoer en werkplek. Als het beleid van de zorginstelling beperkingen oplegt is het wenselijk dat zorginstellingen, werkgevers (zoals sociale werkbedrijven) en cliëntenvertegenwoordigers het gesprek met elkaar aan gaan om te verkennen wat er in individuele gevallen aanvullend geregeld kan worden zodat meer mensen veilig aan het werk kunnen. Als werken op locatie niet mogelijk is voor de betreffende medewerker moet er naar een alternatief gezocht worden. Kan het werk naar de instelling komen, bijvoorbeeld.

### **Goede Communicatie**

Om tot werkbare afspraken te komen is duidelijke communicatie essentieel. Hierbij is het doel om ongerustheid bij de medewerkers, werkbegeleiders, zorgpersoneel, medebewoners en familieleden weg te nemen door uitleg te geven over de aspecten die hierboven benoemd zijn. Stem de communicatie af op de doelgroep en ga na of ze het begrijpen. Voor mensen die zelfstandig wonen, maar ook voor hun directe omgeving, moet duidelijk zijn dat de werkplek en het vervoer ernaartoe geen risico's oplevert voor de gezondheid.

VGN, Ieder(in) en Cedris geven hiermee richting aan de te nemen maatregelen. Bij al deze maatregelen behoren veiligheid en gezondheid van medewerkers voorop te staan. De mate waarin dat voor de woonsituatie, het vervoer en de werkplek gewaarborgd is, bepaalt of het verantwoord is om een werknemer (weer) te laten werken.