

Het nieuwe coronavirus roept veel vragen op bij kinderopvangorganisaties, ouders en scholen. In deze checklist die de branche kinderopvang gezamenlijk heeft opgesteld, tref je een aantal veelgestelde vragen en antwoorden, de richtlijnen om besmetting te voorkomen en maatregelen die je dient te treffen in geval van besmetting met het coronavirus. De inhoud van deze checklist is gebaseerd op informatie afkomstig van het RIVM en de GGD.

Update 12 maart

In de Q&A hieronder hebben we een aantal veelgestelde vragen van ondernemers opgenomen over de juridische aspecten rond de consequenties van de huidige situatie met corona.

De Rijksoverheid heeft een pagina [met veelgestelde vragen](#) online gezet. Hier zijn veel antwoorden te vinden.

Het ministerie van SZW ontwikkelde een [poster met hygiëne maatregelen](#) met betrekking tot het corona-virus (COVID-19 virus).

RIVM

Het RIVM geeft antwoord op de [meest gestelde vragen](#).

Daarnaast geeft het RIVM een [actueel overzicht van de besmette gebieden](#) gebaseerd op realtime data.

CHECKLIST en VEELGESTELDE VRAGEN OVER HET CORONAVIRUS

Belangrijk

- Onderhoud contact met de GGD in je regio en hou de website van GGD en [RIVM](#) in de gaten. Mocht de GGD nieuwe instructies geven, volg die op.
- Voor vragen; neem contact op met de [GGD in je regio](#).
- In het geval van besmetting met het coronavirus, neem direct contact op met de GGD en volg de instructies van de GGD op.

Algemene vragen

1. Wat betekent een uitbraak van het coronavirus voor de kinderopvang?

De mogelijkheid bestaat dat er medewerkers of kinderen ziek worden nadat zij besmet zijn met het coronavirus (officieel: het nieuwe coronavirus COVID-19). In Nederland is op 27 februari de eerste patiënt met het virus gevonden. Indien het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft geconstateerd dat er sprake is van een uitbraak in ons land, zullen medewerkers en het management van de vestiging uiteraard extra alert moeten zijn op symptomen.

2. Wat zijn de symptomen van het coronavirus?

Koorts met daarbij luchtwegklachten zoals hoesten, kortademigheid en longontsteking.

3. Wat weten we over het virus?

Het is nog niet duidelijk of het coronavirus ernstiger is dan een gewone griep. Het is een nieuw virus en het RIVM is nog druk bezig met meer informatie verzamelen. Wat we nu weten is dat van alle bekende patiënten met het nieuwe coronavirus ongeveer 17% ernstige klachten heeft. Ongeveer 2% van de patiënten overlijdt aan het nieuwe coronavirus. Dit zijn vooral oudere mensen en mensen die verzwakt zijn door andere ziekten. Er is (nog) geen specifieke behandeling tegen het nieuwe coronavirus.

4. Hoe kun je het voorkomen?

Door hoesten en niezen komt het virus uit neus, keel of longen naar buiten. Via kleine druppeltjes

komt het virus zo in de lucht. Deze druppeltjes blijven niet in de lucht zweven maar dalen snel neer. Het advies van het RIVM is met name:

- [Was je handen regelmatig](#)
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog
- Gebruik papieren zakdoekjes

5. Welk advies geldt voor reizigers (met kinderen) na terugkeer uit gebieden waar een besmetting is?

Adviseer medewerkers of ouders met kinderen die op het vasteland van China, in Taiwan, Macau, Hongkong, Singapore, Zuid-Korea, Iran of de [besmette gemeenten in Noord-Italië](#) zijn geweest én koorts en luchtwegklachten hebben (zoals hoesten of kortademigheid), **telefonisch** contact op te nemen met hun huisarts. Vraag of zij een terugkoppeling geven van het advies van hun huisarts aan de kinderopvangorganisatie.

Het RIVM geeft een [actueel overzicht van de besmette gebieden](#) gebaseerd op realtime data.

Maatregelen bij een mogelijke besmetting

6. Wat als een kind symptomen van het coronavirus vertoont?

- Indien ouders een vermoeden hebben, dienen zij het kind thuis te houden en direct **telefonisch** contact op te nemen met de eigen huisarts of de lokale GGD.
- Indien medewerkers een vermoeden hebben dat een kind symptomen vertoont, houden zij het kind en apart nemen zij direct contact op met de ouder, waarna deze het kind komt ophalen en **telefonisch** contact opneemt met de eigen huisarts of de lokale GGD.
- Wijs ouders op hun meldingsplicht. Dat betekent dat elke besmetting van het nieuwe coronavirus door - in dit geval - de ouder moet worden gemeld bij de GGD of de huisarts. Wijs hen hierop.
- Volg hierna de instructies van de GGD op.
- Zodra is bevestigd dat het om het coronavirus gaat, moeten alle andere medewerkers, ouders en samenwerkingspartners (schoolbesturen) worden geïnformeerd volgens de instructies van de GGD.

7. Wat als een medewerker symptomen van het coronavirus vertoont?

- De medewerker zal zich bij vermoeden van het coronavirus ziek melden en direct **telefonisch** contact opnemen met de huisarts of plaatselijke GGD.
- Volg hierna de instructies van de GGD op.
- Zodra is bevestigd dat het om het coronavirus gaat, moeten alle andere medewerkers, ouders en samenwerkingspartners (schoolbesturen) worden geïnformeerd volgens de instructies van de GGD.

8. Het RIVM adviseert dat ouders in de provincie Noord-Brabant hun kinderen niet naar de kinderopvang brengen wanneer zij verkouden zijn, hoesten of koorts hebben. Maar er zijn ook ouders wiens kinderen als gevolg van chronische aandoeningen (bijvoorbeeld astma) regelmatig hoesten of verkouden zijn. Wat moet ik antwoorden als deze ouders het niet terecht vinden omdat zij nu met het opvangprobleem opgezadeld worden terwijl hun kind in hun ogen niet ziek is?

Sommige ouders eisen compensatie (in dagen of in geld)...

De situatie waar we nu mee te maken hebben is een uitzonderlijke situatie die zich niet eerder heeft voorgedaan. In deze situatie gelden andere regels en het is belangrijk dat iedereen zich daar aanhoudt; zo zijn de richtlijnen het meest effectief. Leg ouders uit dat je als kinderopvangorganisatie in deze situatie handelt conform de richtlijnen van het RIVM. De vraag of een kind wel of niet ziek is, is in deze niet relevant want leidend is de aanwijzing van het bevoegd gezag. De kinderopvangorganisatie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor de consequenties die het volgen van deze aanwijzing van het bevoegd gezag heeft voor ouders.

Eventuele sluiting van locatie(s)

9. Wanneer moet een vestiging sluiten?

Het sluiten van kinderopvangorganisaties behoort tot één van de mogelijkheden maar ligt niet in de lijn der verwachting. Minister Menno Bruins van VWS bepaalt of sluiting noodzakelijk is in nauw overleg met het RIVM en de GGD.

Sluiting van kinderopvanglocaties hoeft dus niet tenzij op aanwijzing van de overheid. Als een besmetting geconstateerd wordt, informeert de lokale GGD over de consequenties en de te nemen maatregelen voor die specifieke (kinderopvang)locatie, plaats of regio.

10. Is het denkbaar dat een kinderopvanglocatie zou moeten sluiten?

In uiterste gevallen zou het kunnen voorkomen dat een kinderopvanglocatie op last van de GGD en de rijksoverheid verplicht gesloten moet worden. Een houder moet dan voldoen aan deze verplichting. Vooralnog is er geen enkele aanwijzing dat dit aan de orde is.

11. Als ik mijn kinderopvanglocatie zou moeten sluiten moeten de ouders dan ook betalen voor de niet-geleverde opvang?

Omdat bij sluiting van een (locatie van een) kinderopvangorganisatie de opvang niet geleverd wordt, hoeven de ouders niet te betalen voor de nog niet geleverde opvang. Zij hebben de mogelijkheid om hun verplichting tot betaling van facturen voor nog niet geleverde opvang op te schorten. Ouders moeten dat aan de kinderopvangorganisatie laten weten. Als de ouders al betaald hebben, dan kunnen zij aan de ondernemer laten weten dat zij de overeenkomst (gedeeltelijk) ontbinden voor de periode dat de opvang niet geleverd wordt. Het geld dat de ondernemer heeft ontvangen voor de niet geleverde opvang, moet dan worden terugbetaald aan de ouder. In beide gevallen is dus eerst actie van de ouder nodig. Ondernemers kunnen altijd de afweging maken om ouders hierover proactief van informatie te voorzien.

Let op: Dit is gebaseerd op de algemene wettelijke bepalingen en de Algemene Voorwaarden van de BK en BMK. Het kan zo zijn dat uit de contracten met ouders en/of eventuele aanvullende algemene voorwaarden iets anders voortvloeit, en de houder e.e.a. bij overmacht contractueel heeft uitgesloten.

Zowel voor ouders als voor ondernemers is het geen wenselijke situatie als een complex terugvorderingsproces moet worden gestart. Indien ouders ook de Kinderopvangtoeslag moeten terugbetalen, zou het voor hen zelfs nadelig kunnen uitpakken. Bovendien zullen juist de meest kwetsbare gezinnen in problemen kunnen komen door een terugvorderingsproces. We zijn daarom in overleg met betrokken partijen om te bezien op welke wijze deze complexiteit kan worden gereduceerd. Een van de opties is dat de kinderopvangtoeslag in een situatie van sluiting door overmacht als gevolg van het Corona-virus, blijft doorlopen. Het gesprek tussen kinderopvangorganisaties en ouders zou zich dan concentreren op de eigen bijdrage.

12. Wanneer is er sprake van overmacht?

Er is sprake van overmacht als op aanwijzing van de overheid op basis van wetgeving of tijdelijke maatregel de kinderopvangorganisatie wordt aangezegd één of meer locaties te sluiten. Ouders kunnen in dat geval niet afdwingen dat de kinderopvanglocatie de opvang toch open moet blijven. De schade die de ouders hierdoor mogelijk lijden, bijvoorbeeld doordat zij vrije dagen moeten opnemen of omdat zij elders opvang moeten inkopen, hoeft door de kinderopvangorganisatie niet te worden vergoed.

Als de kinderopvangorganisatie zelf besluit om kinderopvanglocaties te sluiten omdat zij het niet langer verantwoord acht voor haar medewerkers (en de opvangkinderen) is om opvang te blijven bieden, zal waarschijnlijk per individueel geval door de rechter beoordeeld moeten worden of er sprake is van overmacht.

13. Kan ik als ondernemer ook zelf mijn kinderopvanglocatie sluiten?

Een kinderopvangorganisatie kan zelf besluiten om de kinderopvanglocatie te sluiten. Dit zou met de Oudercommissie besproken moeten worden, zij hebben hierop adviesrecht. Ons advies is om te handelen conform de richtlijnen van de lokale GGD en het RIVM.

Zie ook het antwoord op vraag 12 over 'overmacht'.

14. Als onze vestigingen niet meer open kunnen zijn, of medewerkers individueel in quarantaine zijn en niet mogen komen werken, zijn werkgevers dan verplicht het loon te blijven betalen?

Als de werkgever zelf besluit om een vestiging te sluiten, ligt het in diens risicosfeer en moet het loon door worden betaald. Er is op dit moment niet met zekerheid te zeggen in wiens risicosfeer het ligt als de overheid overgaat tot sluiting van vestigingen. Mocht het zover komen, dan is het advies om contact op te nemen met SZW of [AWVN](#) (het RIVM gaat echt alleen over de medisch-inhoudelijke kant van het coronavirus).

Mogelijk kan onderstaande interessant zijn:

[Werktijdverkorting aanvragen bij het Ministerie van SZW](#)

[Aanvraag werktijdverkorting Ministerie van SZW](#)

Arbeidsrechtelijke zaken: preventie

15. Hoe zit het met de zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid van medewerkers gezien de besmettelijke situatie en hun dagelijkse handelingen?

De werkgever heeft de plicht om de werkomgeving zodanig in te richten dat de werknemer bij de uitvoering van het werk geen schade lijdt. Dat kan dus ook betekenen dat de werkgever maatregelen moet treffen om te voorkomen dat werknemers besmet worden.

Werkgevers doen er verstandig aan risico's te inventariseren en zich door de GGD te laten adviseren welke maatregelen nodig zijn. Dat geldt ook voor het beantwoorden van vragen van werknemers die bang zijn voor risico's in de uitvoering van hun werk.

16. Welke maatregelen moet ik nemen ter bescherming van mijn medewerkers?

Een werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Het is dus belangrijk om instructies te geven over veilig en gezond werken. Het RIVM geeft aan dat kinderopvangorganisaties geen aparte maatregelen hoeven nemen. Ook zijn kinderen geen speciale risicogroep.

De maatregelen die door het RIVM zijn geformuleerd ter voorkoming van verspreiding van het coronavirus, gelden ook voor griep of verkoudheid. Het gaat om de volgende maatregelen:

- Was je handen regelmatig met water en zeep of gebruik desinfecterende handgel op basis van alcohol;

- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog;
- Gebruik papieren zakdoekjes of tissues en gebruik deze slechts één maal.

Communiceer deze hygiënemaatregelen naar je medewerkers en let erop dat medewerkers zich daar ook aan houden en elkaar daar ook op aanspreken. Dit houdt in dat de werkgever dus voldoende handzeep, desinfecterende handgel en papieren zakdoekjes/tissues ter beschikking moet stellen. Maak daarnaast regelmatig schoon.

Houdt daarnaast de website van het RIVM in de gaten voor bijstellingen van de voorgeschreven hygiënemaatregelen en volg de instructies van de GGD op.

Volgens het RIVM bestaan er geen bezwaren tegen het schudden van de hand met anderen. Uiteraard kunt u als werkgever in uw bedrijf wel overwegen om het “groeten zonder aanraking” in te voeren. Kiest u daarvoor, maak dit beleid dan duidelijk kenbaar aan medewerkers, klanten en bezoekers.

17. Welke instructies mag ik de werknemer geven ter preventie van corona? Hoe ver reikt het instructierecht?

Mag je als werkgever je medewerkers instrueren om hygiënemaatregelen na te leven? Het antwoord is: ja, dat mag. Als werkgever mag je redelijke instructies geven over de wijze waarop het werk wordt verricht en instructies die nodig zijn voor de orde binnen de onderneming. Die instructies moet de werknemer ook opvolgen.

Arbeidsrechtelijke zaken: communicatie

18. Hoe kan ik medewerkers goed voorlichten als het gaat om groeten ouders, schoonmaken, vragenloket etc. Waar moet ik hen op wijzen?

Dat het coronavirus nu ook Nederland heeft bereikt, is volgens het RIVM geen reden voor paniek. Goede voorlichting en communicatie is belangrijk naar je klanten, maar ook naar je medewerkers. Hieronder enkele tips op dit punt.

- Licht medewerkers goed voor over de hygiënemaatregelen die gelden en benadruk dat de richtlijnen van het RIVM gevolgd worden.
- Informeer medewerkers over de maatregelen die je treft met betrekking tot het coronavirus zodat zij vragen van ouders goed kunnen beantwoorden.
- Licht medewerkers goed voor over het beleid dat je voert wanneer er een besmet persoon (medewerker/kind/ouder) blijkt te zijn binnen de opvanglocatie.
- Informeer medewerkers over de richtlijnen die gelden bij ziekte.
- Verwijs medewerkers met gezondheidsvragen naar de huisarts of GGD.
- Zorg dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen met vragen over het coronavirus (denk aan een centraal vragenloket).
- De hoeveelheid informatie over het coronavirus kan verwarrend zijn. Verwijs medewerkers daarom naar de site van het [RIVM](#), de site van de [Rijksoverheid over het coronavirus en kinderopvang](#) of de [regionale GGD](#) voor betrouwbare informatie van de overheid.

Extra voorzorgsmaatregelen

Het RIVM geeft aan dat er geen extra voorzorgsmaatregelen nodig zijn. Je kan er zelf voor kiezen om toch extra voorzorgsmaatregelen te nemen. Je mag schoonmakers instrueren om bijvoorbeeld vaker deurknoppen schoon te maken. Je kan er ook voor kiezen om het directe contact met ouders en

medewerkers zoveel mogelijk te beperken door “groeten zonder aanraking” in te voeren. Direct contact tussen de werknemers en de kinderen is onvermijdelijk. De maatregel “groeten zonder aanraking” geeft in deze branche mogelijk alleen schijnzekerheid. Ook het dragen van mondkapjes is niet nodig. Veel mondkapjes zijn van slechte kwaliteit en beschermen niet tegen het virus.

Arbeidsrechtelijke zaken: medewerker wordt ziek

19. Wanneer moet een medewerker thuisblijven? Heeft de werknemer dan recht op loon?

Als een medewerker ziek is, gelden de normale regels rondom ziekte. De zieke medewerker heeft recht op loon. Deze situatie is niet anders indien de medewerker ziek is door het coronavirus. Door het coronavirus zijn er wel twee andere situaties denkbaar waarbij een medewerker ook thuis moet blijven, ook als hij zelf (nog) niet ziek is.

- De eerste situatie is als de huisgenoot van de werknemer het coronavirus heeft, maar de werknemer zelf niet ziek is. Uit voorzorg moet dan ook de werknemer zelf fysiek contact met anderen vermijden en kan hij/zij dus niet naar het werk komen.
- De tweede situatie is als de werknemer in een risicogebied is geweest en in quarantaine is of wordt gesteld. Ook dan moet de werknemer uit voorzorg thuisblijven. Door het RIVM wordt aangegeven om welke risicogebieden het gaat. Vrijdag 6 maart heeft het [RIVM een nieuw aanwijzing gegeven voor de provincie Noord-Brabant](#). Lees het [bericht dat wij op 8 maart](#) plaatsen hierover.

De hoofdregel is dat een medewerker recht heeft op loon als deze niet werkt. Dat is alleen anders als de oorzaak voor het niet werken in de risicosfeer van de medewerker ligt. In beide hiervoor genoemde gevallen, heeft de medewerker wel recht op loon, terwijl deze niet ziek is.

20. Welke stappen kan een werkgever nemen als medewerkers niet willen werken bijvoorbeeld omdat ze bezorgd zijn over hun gezondheid? En mag een werknemer thuisblijven uit angst voor besmetting?

Van zowel werkgever als medewerker mag worden verwacht dat hierover in redelijkheid met elkaar wordt overlegd, ook hierbij is het verstandig om de richtlijnen en risico-inschatting van de GGD als uitgangspunt te nemen. Goed werkgever- en goed werknemerschap houdt in: overleg en communiceer. Houd als werkgever je medewerkers op de hoogte, en medewerkers: informeer je werkgever als dat nodig is. Neem geen onnodige risico's. Gedraag je verstandig. Gebruik je gezonde verstand.

Een werknemer mag niet thuis blijven uit angst voor besmetting. Speelt dit, ga dan in gesprek en probeer de zorgen weg te nemen. Leg ook uit dat als de werknemer niet naar het werk komt, er sprake is van werkweigering en dat de werknemer dan geen loon krijgt uitbetaald. Blijft een werknemer toch uit angst voor besmetting thuis, dan hoeft u in dat geval geen loon te betalen.

Als de werknemer echt niet wil komen werken, bestaat de mogelijkheid om vakantieverlof op te nemen. De werkgever moet hiermee instemmen, tenzij er gewichtige bedrijfsbelangen zijn die zich hiertegen verzetten.

21. Heef het in om medewerkers preventief te laten testen?

Preventief testen heeft volgens het RIVM geen zin. Daarnaast geldt dat je als werkgever ook niet van je werknemers mag vragen om zich preventief te laten testen. Ook verplicht temperatuur opnemen of een koortsscan is niet toegestaan.

22. Wat mag ik vanuit de privacywet aan de werknemer vragen?

Ook bij het coronavirus gelden de normale regels rondom privacy. Je mag de werknemer vragen of hij/zij gezondheidsklachten heeft. De werknemer hoeft hier niet op te antwoorden. Als de werknemer wel antwoord geeft, mag je het antwoord niet registreren. De privacywetgeving verbiedt dit, omdat het gaat om bijzondere persoonsgegevens. Dit geldt ook als de werknemer je spontaan het één en ander vertelt.

Maar wat mag je wel? Mocht je een vermoeden hebben dat de werknemer besmet is, dan kan je hem verwijzen naar de huisarts of GGD. Staat vast dat de werknemer besmet is met het coronavirus, dan mag je hem/haar de toegang tot het werk ontzeggen.

23. Als scholen of kinderopvang sluiten (door de overheid) en het kind van werknemer moet worden opgevangen, heeft de werknemer dan recht op doorbetaling van loon?

Als een opvanglocatie of school wordt gesloten, moet een werknemer de mogelijkheid krijgen om zijn kinderen op te halen en te verzorgen. De werknemer kan dan calamiteitenverlof of kort verzuimverlof opnemen en heeft recht op loon. Dit verlof mag hooguit enkele dagen duren.

Als de opvang waar de werknemer zelf werkt wordt gesloten, dan heeft de werknemer ook recht op doorbetaling van loon. Het risico komt voor rekening van de werkgever. Daarbij maakt het niet uit of het besluit tot sluiting is genomen op last van de GGD of niet.

24. Wat als de opvang (of school) geen goede opvang meer kan bieden of zelfs moet sluiten door personeelstekort door verzuim door coronavirus?

Als de opvang moet sluiten door personeelstekort, komt dit voor rekening van de werkgever. De werknemer heeft recht op loon.

25. Mag de werknemer quarantaine of medisch onderzoek weigeren?

Een werkgever mag een werknemer niet verplichten tot medisch onderzoek. Bij gezondheidsklachten moet de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Bij een vermoeden van besmetting kan je de werknemer adviseren de huisarts of GGD te bellen. Wordt de werknemer verplicht tot quarantaine door de overheid, dan mag je de werknemer de toegang tot het werk ontzeggen. Dit vloeit voort uit uw preventieplicht en jouw plicht om te zorgen voor een gezonde en veilige werkomgeving.

Mogelijkheden voor werkgevers om schade te beperken

26. Kan ik als werkgever werktijdverkorting aanvragen? Kan ik op een andere manier worden gecompenseerd voor de geleden schade door gedwongen sluiting door de overheid?

De situatie kan zich voordoen dat je geen of minder werk hebt voor je werknemers door het coronavirus en daardoor schade lijdt. Bijvoorbeeld als minder ouders hun kinderen naar de opvang brengen en er daardoor minder werk is. Of als de opvang in het geheel moet worden gesloten om verdere besmetting tegen gaan.

Je kan dan werktijdverkorting aanvragen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als je een vergunning voor werktijdverkorting krijgt, krijgen jouw werknemers van het UWV tijdelijk een WW-uitkering over de niet-gewerkte uren.

Om een vergunning te krijgen moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Er moet dan minimaal 2 weken ten minste 20% minder werk zijn binnen het bedrijf. Dit moet een direct gevolg zijn van het coronavirus.

De vergunning wordt afgegeven voor een periode van maximaal 6 weken. Is er dan nog geen verbetering, dan kun je verlenging aanvragen. Totaal mag de werktijdverkorting maximaal 24 weken duren.

27. Kan ik als werkgever een medewerker verplicht met vakantie sturen bij besmetting/sluiting van de vestiging?

Nee, een werkgever kan een medewerker niet verplicht met vakantie sturen. Bij een besmetting van de medewerker gelden de normale regels rondom ziekte. Is geen sprake van ziekte, maar gaat de werkgever, al dan niet verplicht door de GGD, over tot sluiting van de vestiging, heeft de medewerker recht op loon.

28. Moet door de werkgever worden ingestemd met een verlofverzoek door de medewerker indien dit verlofverzoek is gedaan uit angst voor besmetting?

Hoofregel is dat de vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de medewerker, maar daar mag van worden afgeweken als gewichtige redenen zich ertegen verzetten. De toekenning van het vakantieverzoek moet tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leiden. Dit kan zijn als u bij toewijzing van het verzoek niet kunt voldoen aan de beroepskracht kind ratio. Het is raadzaam dit ook met de GGD te overleggen. Ga met de medewerker in gesprek over de angst voor besmetting en probeer deze weg te nemen. Indien de medewerker desondanks vakantie wil opnemen, gelden de normale regels rondom vakantieverzoeken.

Disclaimer: Dit document is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. De Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid die zou kunnen voortvloeien uit de inhoud van dit document. Bij nadere vragen adviseren wij altijd om contact op te nemen met een jurist of advocaat gespecialiseerd in het arbeidsrecht.

Pers en media

Pers en media zullen contact zoeken met kinderopvangorganisaties. Betrek de medewerkers of de afdeling Communicatie en zorg dat zij goed zijn voorbereid. Vanzelfsprekend kan je landelijke en lokale pers doorverwijzen naar de BMK voor woordvoering: Hélène Smid (Persvoorlichting) via 085 – 021 85 00 / 06 -15 95 73 52 of smid@bmko.nl.

Vragen over het coronavirus?

Neem contact op met de [GGD in je regio](#).

Meer informatie

[Vragen en antwoorden nieuw coronavirus, RIVM](#)

[Informatie coronavirus RIVM, Covid 19](#)

[Richtlijnen en draaiboeken RIVM, Covid 19](#)

[Q&A Coronavirus, Rijksoverheid](#)

[Richtlijnen voor werkgevers en werknemers, Rijksoverheid](#)

Meer weten? Check de [site van het Ministerie van VWS](#)

Informatie voor de werkgevers en het Coronavirus: [AWVN](#)