

Terug naar de werkplek

planningsgids voor werkgevers



Over deze planningsgids

De vragen in deze gids helpen het MT, HR, Finance en crisisteams om de terugkeer van uw werknemers naar de werkplek zo goed mogelijk te organiseren, wanneer de COVID-19-omstandigheden dit toelaten.

Onze strategische benadering van Return to the Workplace is gericht op drie gebieden:

- Welzijn en gezondheid
- Inrichting van werk
- Financiële zekerheid

Inhoud

Uitgangspunten.....	3
Beslissingscriteria	3
Verantwoordelijkheden van werknemers en managers.....	4
Terug naar de werkplek.....	5
Gereedmaken van de werkplek	5
Bereidheid van de werknemer.....	5
Veerkracht organisatie	6
Samenvatting	7

Uitgangspunten

Spreek met het leiderschapsteam 3 tot 5 uitgangspunten af waardoor de besluitvorming helder en simpel is.

Voorbeelden van uitgangspunten zijn:

- De gezondheid en veiligheid van de werknemers staan altijd bovenaan
- Onze klanten rekenen op ons omdat...
- We zullen gezamenlijk beslissingen nemen en een consistente aanpak hanteren (organisatiebreed)
- We zullen de behoeften van werknemers afstemmen op de zakelijke behoeften
- De behoefte aan flexibiliteit van werknemers staat bovenaan.

Wat zijn de 3 tot 5 uitgangspunten binnen uw organisatie?

Beslissingscriteria

Het besluit om werknemers terug naar de werkplek te laten komen, hangt af van verschillende criteria. Deze criteria kunnen per locatie verschillen en kan ook na verloop van tijd veranderen. Bovendien moeten deze criteria gebaseerd zijn op feiten en zullen daarom verschillen van bovenstaande uitgangspunten. Hiermee worden belangrijke economische bedrijfsbeslissingen gecombineerd met empathie voor de werknemers.

Voorbeelden van beslissingscriteria zijn:

- Maatregelen opgelegd door de overheid
- Beschikbaarheid van vervoer
- Persoonlijke overwegingen (bv. schoolopening, kinderopvang)
- Kantooromstandigheden

Welke beslissingscriteria hanteert u om besluitvorming over de terugkeer naar de werkplek te kunnen maken?

Verantwoordelijkheden van werknemers en managers

We hebben allemaal een verantwoordelijkheid om de gezondheid en het welzijn van de werknemers te waarborgen. Dit onderdeel betreft de verantwoordelijkheid van werknemers en managers. Deze input kan gebruikt worden door het leiderschapsteam voor een communicatiestrategie.

Verantwoordelijkheden werknemers

- Wat moet een werknemer doen bij klachten die mogelijk gerelateerd zijn aan het coronavirus of met iemand contact heeft (gehad) die dergelijke klachten heeft?
- Hoe moeten werknemers omgaan met de 1,5 meter afstand en persoonlijke veiligheidsnormen?
- Wat kunnen werknemers verwachten als de omstandigheden snel veranderen?

Welke verantwoordelijkheden verwacht u van de werknemers op het werk en daar buiten?

Verantwoordelijkheden managers

- Wat is de rol van de manager als een werknemer corona-gerelateerde symptomen heeft?
- Met wie moet de manager contact opnemen als een werknemer ziek is?
- Wat is de rol van de manager bij het beleid van de organisatie met betrekking tot het waarborgen van de 1,5 meter afstand en andere aanpassingen die zorgen voor de veiligheid van de werknemers?
- Hoe blijft de manager in gesprek met de werknemer?

Welke verantwoordelijkheden verwacht u van de managers op het werk en daar buiten?

Terug naar de werkplek

Gezondheid, veiligheid, zakelijke overwegingen en empathie moeten allemaal een rol spelen bij de terugkeer naar de werkplek. Stel daarom een flexibel plan op dat rekening houdt met de verschillende behoeften van de werknemers en de economische behoeften van de organisatie.

Gereedmaken van de werkplek

Het voorbereiden van de fysieke omgeving zodat werknemers veilig kunnen terugkeren naar de werkplek is essentieel om de mogelijkheid tot besmetting van het virus zoveel mogelijk te voorkomen. Overweeg beleid en procedures op te stellen voor:

- Herziening en inrichting van de werkplek
- Ontsmetten en reinigen
- Klinische richtlijnen m.b.t. screening, beschermingsmiddelen, 1,5 meter afstand en testen
- Gemeenschappelijke ruimtes
- Andere huurders, bezoekers, verkopers en niet-werknemers

Welke criteria hanteert u om de mogelijkheid tot terugkeren naar de werkplek te beoordelen?

Bereidheid van de werknemer

Iedere werknemer bevindt zich in een andere situatie die van invloed is op de terugkeer naar de werkplek. Gezondheid, verantwoordelijkheden thuis, vervoer of bijvoorbeeld angst kunnen de werknemer belemmeren om terug naar de werkplek te keren. Wees flexibel wanneer werknemers liever op afstand blijven werken. Bedenk vooraf verschillende scenario's en stel hiervoor een aanpak op, bijvoorbeeld over:

- Fysieke belemmeringen: Gezondheidsrisico's voor zichzelf of een gezinslid
- Mentale belemmeringen zoals: Angst
- Klinische richtlijnen voor: Persoonlijke beschermingsmiddelen, 1,5 meter afstand etc.
- De zorg voor familieleden
- Communicatie en betrokkenheid

Hoe beoordeelt u welke werknemers terugkeren, wat hun bereidheid t.a.v. terugkeer naar werk is en welke acties hen kunnen helpen om daadwerkelijk naar de werkplek terug te keren?

Ondersteuning van het personeel

We zullen allemaal overstappen op een nieuwe manier van werken en we zullen elkaar daarin moeten ondersteunen: Fysiek, mentaal, professioneel of persoonlijk. Het is belangrijk om de talentstrategie, werkprocessen, beloning en compensatie opnieuw te beoordelen. Zorg ervoor dat het juiste niveau van ondersteuning wordt geboden aan de werknemers om productiviteit, betrokkenheid, motivatie en veiligheid te bevorderen in deze nieuwe wereld.

Voorbeelden hierin zijn:

- Compensatie en beloning aanpassen voor werknemers op de werkvloer
- Benefits uitbreiden (bv. zorgondersteuning, virtuele zorg)
- Verlofbeleid
- Thuiswerkbeleid
- Nieuwe werkprocessen (bv. gesplitste teams, gesplitste uren)
- Mobiliteitsbeleid
- Afspraken over informele / sociale momenten maken

Welke aanpassingen worden gedaan om het welzijn van het bedrijf en de mensen te borgen wanneer men terugkeert naar de werkplek?

Werkprocessen

Er zijn verschillende richtlijnen te volgen om de terugkeer naar werk te faciliteren maar weet dat de omstandigheden kunnen veranderen en infectiegolven opnieuw kunnen terugkeren. Wees flexibel in uw aanpak en houd ten minste rekening met thuiswerken tot eind 2020.

Veerkracht organisatie

Het is belangrijk om te allen tijde de veiligheid te waarborgen en het risico van besmettingen met COVID-19 onder werknemers te beperken. Monitoring en interventieprocedures zijn van cruciaal belang en verzekeren de veerkracht van de organisatie. Om veerkrachtig te zijn is duidelijkheid belangrijk, schets dan ook een reëel beeld van de situatie met mogelijke scenario's.

Voorbeelden hierin zijn:

- Consistente criteria om te bepalen of de veiligheid wordt gehandhaafd
- Doorlopende monitoring van de gezondheid van werknemers
- De reactie van de organisatie op een nieuwe golf van het virus
- Communicatiestrategie voor monitoring en interventie
- Actief luisteren naar/in gesprek gaan met de werknemers

Wat is het monitorings- en interventieplan van de organisatie? Hoe zorgt u ervoor dat mogelijke risico's worden beperkt zodat de organisatie veerkrachtig is/blijft?

Werkgevers moeten de gevolgen van COVID-19 aanpakken door empathie in evenwicht te brengen met economische beslissingen. Door onze expertise op het gebied van gezondheid en welzijn, personeelsstrategieën en risicobeheer, kunnen wij u helpen bij het plannen van uw veilige terugkeer. Onze ‘Return to the Workplace virtual workshop’ stelt ons team van ervaren consultants in staat om samen te werken met uw cross-functionele team. Hiermee kunnen we een plan op maat aanbieden. We kunnen u ook helpen als u onmiddellijke ondersteuning nodig heeft.

Lees meer op www.mercer.nl en vraag een consult aan of neem contact op met uw Mercer-adviseur.

Mercer is not engaged in the practice of law, and the content is not intended as a substitute for legal advice. Accordingly, you should secure the advice of competent legal counsel with respect to any legal matters related to this document or the content. Mercer is not engaged in the practice of medicine and the content herein is not intended as a substitute for medical advice. Mercer and its affiliates make no representations whatsoever about any third party website that you may access through this document. By including links to such websites in this document, Mercer and its affiliates do not endorse or accept any responsibility for such websites' content or use or indicate that Mercer or its affiliates are affiliated in any way with such websites' owner. Mercer and its affiliates do not investigate, verify, monitor, or endorse such websites. In addition, the access to such third party websites through this document does not imply that Mercer and its affiliates are affiliated with or otherwise endorse any third parties, that Mercer and its affiliates are legally authorized to use any trademark, trade name, logo, or copyright symbol displayed in or accessible through the links, or that any linked site is authorized to use any trademark, trade name, logo, or copyright symbol of Mercer or its affiliates. Copyright © 2020 Mercer (US) Inc. All rights reserved.