

Bereid uw organisatie goed voor op een volgende pandemie



De coronapandemie leidde tot ingrijpende wijzigingen van het werken en het omgaan met besmettingen. Thuiswerken lijkt bijvoorbeeld een blijvertje, maar veel is ook weer terug bij het oude. Deskundigen waarschuwen echter voor een nieuwe pandemie op de niet al te lange termijn. Hoe bereidt u uw organisatie en medewerkers daar goed op voor?

Het is belangrijk om uw aanpak voor een pandemie simpel en praktisch te houden. Het moeten stappen zijn die uitvoerbaar zijn en voor iedereen begrijpelijk. Essentieel voor maatregelen bij een pandemie is dat de leidinggevenden en werknemers er de urgentie van inzien. Breng daarom het belang en de inhoud ervan regelmatig onder de aandacht, ook als er geen sprake is van een pandemie.

Wijs een crisismanager aan

Zorg ervoor dat er een crisisorganisatie bestaat voor te nemen maatregelen bij een pandemie. Stel minstens één persoon als crisismanager aan met voldoende eigen verantwoordelijkheden. Let erop dat deze medewerker voldoende draagvlak heeft bij het management en de rest van de organisatie, zodat hij of zij zonder drempels aan de slag kan gaan. Zorg ook voor vervangers, omdat de crisismanager ziek kan uitvallen.

Er lijkt regelgeving aan te komen voor extra personeelskosten tijdens een pandemie

Begroot extra personeelskosten

Maak een begroting voor de extra personeelskosten die u heeft tijdens een pandemie.

Ziekteverzuiverzekeringen dekken de loondoorbetaling van een zieke werknemer, ook als deze ziek is geworden door een pandemie. Ze dekken echter niet de loonkosten van een werknemer die niet ziek is, maar wel in quarantaine zit. De kosten zijn dan voor u.

Werkgevers konden tijdens corona via de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW-regeling) compensatie krijgen voor loonkosten bij aantoonbaar omzetverlies. Het is echter de vraag of een dergelijke overheidsregeling tijdens een nieuwe pandemie weer mogelijk zou zijn. Er lijkt echter wel definitieve regelgeving voor deze ondernemerskosten aan te komen.

Wetsvoorstel crisisregeling personeelsbehoud

Het nu demissionaire kabinet kwam eind juni met een uitwerking voor de crisisregeling personeelsbehoud. Deze is bedoeld voor crisissituaties die buiten het ondernemersrisico vallen, waaronder een pandemie met overheidsmaatregelen. Met de regeling kunnen werkgevers werknemers onder gunstige voorwaarden herplaatsen en/of een financiële tegemoetkoming ontvangen waardoor personeel in dienst kan blijven totdat de crisis voorbij is.

De regeling moet nog verder worden uitgewerkt en eventueel worden gewijzigd. Het wetsvoorstel zou na een internetconsultatie medio 2024 naar de Tweede Kamer moeten gaan. Het is echter nog onzeker wat er verder mee gebeurt vanwege de komende verkiezingen.

Stel een lijst op van werknemers die van vitaal belang zijn voor uw organisatie

Personeelsplanning bij veel zieken

Let er verder op dat u een goede personeelsplanning heeft voor het geval er veel werknemers door ziekte uitvallen. Maak een plan om werkzaamheden zo effectief mogelijk te blijven uitvoeren [als werknemers op sleutelposities uitvallen](#).

Stel hiervoor een lijst op van werknemers die verantwoordelijk zijn voor de activiteiten, producten en diensten die van vitaal belang zijn voor het blijven functioneren van uw organisatie. Bepaal per werknemer wie hem of haar zou kunnen vervangen. Ga ook de mogelijkheden na voor alternatieve werkzaamheden als bepaald werk niet mogelijk is.

Stel thuiswerkbeleid op

Maak [beleid voor het geval \(bijna\) alle werknemers thuis moeten werken](#) tijdens een pandemie. Zet op een rij welke werkzaamheden werknemers thuis kunnen uitvoeren. Zorg voor een standaard digitale infrastructuur voor het thuiswerken met bijbehorende afspraken over de communicatiekanalen, cyberveiligheid, databeveiliging en te gebruiken apparatuur.

Schenk aandacht aan de [data- en cyberbeveiliging](#). Laat thuiswerkende werknemers bijvoorbeeld gebruik maken van Virtual Private Networks (VPN). Bepaal welke werknemers als uitzondering eventueel op kantoor mogen werken en wanneer daarvan sprake is. Stel ook richtlijnen op voor de terugkeer naar de werkplek van werknemers als dat weer mogelijk is of voor medewerkers die zijn genezen van een besmetting.

Van belang is dat de fysieke werkplek zo weinig mogelijk infectierisico kent

Duidelijk veiligheidsprotocol

Maak voor de werkvloer een duidelijk veiligheidsprotocol dat direct bruikbaar is bij een pandemie en dat bekend is bij de werknemers. Zet hierin de stappen die nodig zijn voor een veilige en gezonde werkomgeving en waaraan uw werknemers zich moeten houden.

Van belang is bijvoorbeeld dat de fysieke werkplek zo weinig mogelijk infectierisico kent. Dat betekent het houden van voldoende afstand, regelmatig extra goed reinigen van de werkplekken en het door werknemers op de juiste manier regelmatig gebruiken van geschikte reinigingsmiddelen. Stel verder een plan op voor vaste looproutes, kuch- en spatschermen en vaste zitplaatsen om besmetting op de werkplek te voorkomen. Investeer in een goed ventilatiesysteem op de werkvloer met duidelijke afspraken over zaken zoals het opzetten van ramen die de werking ervan kunnen verstoren.

Regel verder dat u snel een registratie- en gezondheidscheck van bezoekers kunt opzetten. Daarnaast is het belangrijk dat werknemers zich ook bij thuiswerk aan gezondheidseisen houden. Neem in het veiligheidsprotocol richtlijnen op die werknemers op de thuiswerkplek zouden moeten aanhouden.

Voldoende reinigings- en beschermingsmiddelen

Zorg dat u over voldoende voorraad reinigings- en beschermingsmiddelen beschikt. Tijdens de pandemie zal de beschikbaarheid daarvan door de grote vraag moeilijker zijn. Bepaal ook goed welke reinigings- en beschermingsmiddelen werknemers wanneer moeten gebruiken.

Stel een communicatieplan op

Stel een [duidelijk communicatieplan](#) op voor een pandemie. Dit geeft onder andere aan hoe en wanneer u het management en de werknemers informeert over de ontwikkelingen en te treffen maatregelen. Let erop dat u werknemers niet overlaadt met details zoals bijvoorbeeld iedere wending in het overheidsbeleid tijdens de pandemie.

Bepaal daarom vooraf wat wel en niet belangrijk is om te communiceren. Daarnaast geeft het communicatieplan aan hoe u tijdens een pandemie helder en duidelijk met de werknemers communiceert over wat u van hen verwacht.

Zet daarnaast de basisadviezen op een rij waaraan werknemers zich moeten houden om besmetting te beperken, zoals handenwassen, mondkapjes dragen, zich tijdig laten vaccineren, thuisblijven bij klachten en dan een zelftest doen en voldoende ventileren. Let speciaal op de lager opgeleide werknemers en werknemers met een migratieachtergrond. Maak voor hen een aanpak waarbij [begrijpelijkheid en duidelijkheid](#) voorop staan. Zorg daarnaast voor een centraal communicatiepunt (website, noodnummer) voor de werknemers.

Bespreek gezondheids- en veiligheidsmaatregelen vooraf

Bespreek met de werknemers vooraf mogelijke gezondheids- en veiligheidsmaatregelen, richtlijnen voor ziekteverzuim en bijzonder verlof tijdens een eventuele pandemie. Daarmee zorgt u voor meer draagvlak voor maatregelen en bovendien kunnen werknemers zaken noemen die u over het hoofd heeft gezien.

Bescherm kwetsbare werknemers

Inventariseer welke medewerkers tijdens hun werk een verhoogd risico op besmetting hebben. Zorg voor extra bescherming voor hen op de werkplek en kijk hoe zij zoveel mogelijk op afstand kunnen werken zonder dat ze buiten de groep gaan vallen. Bepaal ook hoe u omgaat met werknemers die zich niet willen laten vaccineren.

Oefen mogelijke situaties

Oefen situaties die kunnen optreden bij een pandemie. Dat [maakt uw organisatie wendbaarder als er echt iets gebeurt](#). U en uw werknemers zijn namelijk door het oefenen beter in staat in te spelen op (snelle) veranderingen. Denk aan het overschakelen op thuiswerken, systemen aanpassen, overlegstructuren wijzigen en zelfregie en vertrouwen geven aan werknemers. Train daarnaast werknemers op het omgaan met de gezondheidsaspecten van een pandemie, het soms geheel thuis moeten werken en wendbaar blijven.

Een pandemie vraagt mentaal veel van mensen

Aandacht voor geestelijke gezondheid

Maak daarnaast een aanpak voor het bevorderen van de geestelijke gezondheid. Een pandemie vraagt mentaal veel van mensen. Op werkgebied maar ook privé verandert in korte tijd veel en daarbij komt de stress door de gezondheidsrisico's van de pandemie.

Ook het alleen moeten werken kan tot stress leiden. Belangrijk is dat de thuiswerkenden binding houden met uw organisatie en het gevoel hebben er niet alleen voor te staan. Ontwikkel een goede wijze van teambuilding voor situaties waarbij werknemers (grotendeels) thuis moeten werken.

Maak daarnaast een aanpak om contact te houden met zieke werknemers. Bereid leidinggevenden hierop voor. Schenk ook speciale aandacht aan het welzijn van leidinggevenden op wie veel afkomt tijdens een pandemie en die daardoor onder extra druk staan.

Volg de arbowetgeving

Volgens het kabinet moeten werkgevers op basis van de Arbowet zelf de risico's van corona inschatten en beheersen. Dat betekent dat u maatregelen steeds moet kunnen aanpassen aan de veranderende situatie. Hierbij is [de risico-inventarisatie en -evaluatie \(RI&E\)](#) een belangrijk instrument om besmetting op de werkvloer te voorkomen. Betrek daarnaast de bedrijfsarts bij medische preventie en maatregelen.

Evalueer uw crisisplan voor een pandemie regelmatig

Uitvoering en evaluatie crisisplan pandemie

Start al met de voorbereidingen van de uitvoering van een crisisplan zodra er kans is op een pandemie. Wees consequent bij die uitvoering en wijk niet bij iedere verandering van de situatie af van uw aanpak. [Evalueer uw crisisplan](#) voor een pandemie regelmatig, bijvoorbeeld een keer per half jaar.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata. HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl