

# Veilig weer aan het werk in de nieuwe situatie



# Veilig weer aan het werk in de nieuwe situatie

## Een ordelijke terugkeer naar het werk is van cruciaal belang bij het economische herstel na de pandemie

De COVID-19 crisis en de langdurige lockdown in vele markten stelt mensen en economieën over de hele wereld voor ongekende uitdagingen. Overheden introduceren ongeëvenaarde economische steunmaatregelen om zowel bedrijven als medewerkers tegemoet te komen. Toch zijn er enorm veel mensen die hun baan kwijtraken en met grote financiële onzekerheid te maken hebben, nu er zo veel bedrijven in alle soorten, maten en branches moeite hebben om het hoofd boven water te houden. De pandemie is nog lang niet voorbij en de gevolgen zijn waarschijnlijk nog vele jaren te voelen. Eén ding is zeker: de wereld van werk wordt nooit meer hetzelfde.

Om de economische malaise te beperken, maar ook de gevolgen voor het vermogen van mensen om hun brood te verdienen, zullen de arbeidsmarkt en alle belanghebbenden zich snel aan de nieuwe werkelijkheid moeten aanpassen aan het 'nieuwe normaal', waarin fysiek afstand houden (synoniem voor sociale afstand in dit rapport) en andere strenge maatregelen nog een hele tijd een integraal onderdeel van alle processen op de werkvloer zullen zijn. Dat vraagt om een duidelijk plan voor flexibeler werken, inclusief thuiswerken.

Daarom is er nu dringend actie nodig, zodat we volledig voorbereid zijn om mensen snel en veilig weer aan het werk te laten gaan zodra dat weer kan. Op het moment van publicatie van deze paper heeft een aantal Europese landen stappen aangekondigd om bepaalde sectoren weer te openen voor economische activiteiten.

De juiste timing is cruciaal voor de economie; een schatting gemaakt voor de Duitse economie gaf aan dat een extra lockdown-week zou leiden tot -0,5% extra verlies van het jaarlijkse bbp, wat op zijn beurt zou leiden tot een verdere daling van de werkgelegenheid en grote inkomensverliezen voor werknemers. De timing zal verschillen per land en per sector en zal worden gebaseerd op wat we leren van de bewegingen en fases van de pandemie wereldwijd.

Er komt veel kijken bij het organiseren en implementeren van een veilige terugkeer naar het werk te midden van de ontwrichting die de pandemie heeft veroorzaakt. Het voorkomen van een tweede golf besmettingen is een belangrijke overweging. Ongekende samenwerking en afstemming door de verschillende belanghebbenden, van werkgevers tot overheden, van bonden tot instituten, en natuurlijk van de werknemers zelf, zijn nodig voor de voorbereiding op het nieuwe normaal op de werkvloer. Om voor zoveel mogelijk zekerheid te zorgen, is het zeer belangrijk dat landen en sectoren best practices delen en nieuwe kanalen aanboren om snel uitgebreide, effectieve protocollen te ontwikkelen. Zonder duidelijke processen en richtlijnen zullen werknemers zich zorgen maken over hun gezondheid als ze weer naar het werk gaan en kunnen bedrijven aarzelen om weer open te gaan.

Gezien deze urgentie heeft de hr-sector een alliantie gevormd, aangevoerd door Randstad NV, de Adecco Group en ManpowerGroup. Samen hoopt de sector - als de grootste werkgever in de private sector en arbeidsmarkt-expert\* - een belangrijke bijdrage te leveren aan dit proces van voorbereiden op het nieuwe normaal en mensen snel weer veilig aan het werk te krijgen en ervoor te zorgen dat bedrijven en economieën snel weer op gang komen. Werkgevers, vakbonden en ngo's worden allemaal uitgenodigd om mee te werken. De alliantie gaat ook overheden benaderen en vragen deze initiatieven te ondersteunen, stimuleren en promoten.

Hoe langer de huidige situatie duurt, hoe groter de impact op de economie gaat zijn en hoe groter het baanverlies. Dit is hét moment om samen te werken en actie te ondernemen. De hr-sector roept andere belanghebbenden op om de krachten te bundelen en ervoor te zorgen dat bedrijven en werknemers snel weer aan het werk kunnen. Op een manier die zowel veilig als productief is en iedereen zekerheid biedt.

### Een kort overzicht van de economische impact van de coronacrisis tot nog toe

- In de week die eindigde op 21 maart vroegen 3,3 miljoen Amerikanen een werkloosheidsuitkering aan. De week erna waren er 6,9 miljoen aanvragen, gevolgd door nog eens 6,6 miljoen in de week die eindigde op 4 april. Voor de crisis was het hoogste aantal aanvragen voor een werkloosheidsuitkering dat ooit in één week was ontvangen 695.000 (in 1982).
- Bijna 2,7 miljard werknemers, ongeveer 81% van de wereldwijde beroepsbevolking, hebben te maken met de gevolgen van volledige of gedeeltelijke lockdown-maatregelen. De International Labour Organization (ILO) verwacht een baanverlies in Q2 van 195 miljoen wereldwijd en 12 miljoen in Europa.
- Veel landen hebben buitengewone fiscale en monetaire regelingen opgesteld om de economische impact van de crisis te verzachten. Zo introduceerde de Verenigde Staten onlangs een steunpakket van 2 biljoen dollar.
- Hoewel het zeer moeilijk is om de impact van het virus op de wereldwijde economie de komende tijd te voorspellen, heeft McKinsey in samenwerking met Oxford Economics een aantal scenario's uiteengezet. Het kan zijn dat 40% tot 50% van de voorgenomen consumentenbestedingen niet plaatsvinden; deze daling van bestedingen leidt dan tot een ongeveer 10% lager bbp in de betreffende gebieden.

\* Zie Kader 2



- In het scenario 'Virus contained; growth rebound' wordt voor de meeste landen in Q2 een daling van het bbp verwacht, sterker dan ooit sinds Tweede Wereldoorlog. Op jaarbasis zou die daling neerkomen op -8%.
- Een ander scenario 'Virus resurgence; slow long-term growth' geeft een daling aan van 13% van het bbp in 2020. De Verenigde Staten en Europa zouden te maken krijgen met een bbp-daling van 35% tot 40% op jaarbasis in Q2. De verwachting is dat de meeste landen meer dan twee jaar nodig hebben om hun bbp terug te krijgen op het niveau van voor het coronavirus.

Bron: McKinsey/ILLO

## Het organiseren van een veilige terugkeer naar het werk

Nu er heel voorzichtige signalen zijn dat de piek van de pandemie in sommige landen voorbij is, beginnen er initiatieven te komen voor een veilige terugkeer naar het werk. Overheden hebben echter laten weten dat dit een voorzichtig en geleidelijk proces zal zijn.

We krijgen te maken met een 'nieuw normaal', waarin fysiek afstand houden, extra hygiëneregels, veel testen en andere oplossingen waar nog over beslist moet worden, nog lange tijd een grote rol zullen spelen. Voor een zo groot mogelijk veiligheidsniveau voor mensen die weer naar het werk gaan, zijn duidelijke richtlijnen, processen en protocollen nodig ter ondersteuning van zowel werkgevers als werknemers. Dit moet worden georganiseerd per land, per sector en uiteindelijk per bedrijf.

Protocollen voor de veiligheid en gezondheid moeten worden bijgewerkt voor de tijdelijke 'economie gebaseerd op fysieke afstand'. In plaats van telkens het wiel opnieuw uit te vinden, moeten landen, sectoren en bedrijven gebruik kunnen maken van bestaande best practices, die wereldwijd moeten worden gedeeld. De hr-sector staat klaar om te helpen bij de organisatie en implementatie hiervan.

## Hoe de hr-sector kan helpen

De toegevoegde waarde van de wereldwijde hr-sector in de huidige situatie is significant. Meer specifiek, spelers in de hr-sector:

- zijn actief in verschillende landen en sectoren, werken voor zowel grote als kleine bedrijven, en kunnen dus leren van de best practices van landen waar de piek al is geweest en van sectoren die open zijn gebleven;
- hebben diepgaande kennis van arbeidsmarktprocessen in verschillende sectoren en bedrijven;

- werken als tussenpersonen met werkgevers en werknemers, waardoor ze inzicht hebben in de problemen/uitdagingen waar beide partijen mee te maken hebben, terwijl ze de belangen van allebei behartigen.
- hebben grote, wereldwijde netwerken waar alle relevante stakeholders in zijn vertegenwoordigd;
- hebben flexibiliteit bewezen in veranderende omstandigheden en bij het helpen van klanten en talent die zich op de toekomst voorbereiden - het is hun core business.
- hebben uitgebreide ervaring met de organisatie en implementatie van protocollen voor veiligheid en gezondheid, waarbij ze nauw samenwerken met regionale en bedrijfsgebonden experts.
- zijn ervaren adviseurs in flexible workforce management, wat van essentieel belang is nu er fysieke afstandsmaatregelen moeten worden uitgevoerd en nageleefd.
- hebben toegang tot miljoenen mensen.

De hr-sector belooft dat ze haar collectieve ervaring zal inzetten om de connectie tussen de verschillende stakeholdergroepen te bevorderen en best practices te delen. Verder zal de sector helpen de belangen van werknemers aan te kaarten, zodat zij niet het gevoel hebben dat ze hun veiligheid en gezondheid op moeten offeren voor hun financiële zekerheid. Ten slotte zal de sector ook werkgevers ondersteunen en ze ervan verzekeren dat hun protocollen en regels in overeenstemming zijn met best practices van over de hele wereld.

## Belangrijke feiten en cijfers over de hr-sector

- In 2018 hielpen 160.000 bureaus in de georganiseerde hr-sector ongeveer 58 miljoen mensen aan banen in een groot aantal sectoren met behulp van 2,4 miljoen eigen medewerkers/consultants.
- Het aantal plaatsingen dat jaar was 11 miljoen in Europa, 16,8 miljoen in de VS en 3,8 miljoen in Japan.
- De distributie per sector in Europa was: 40% productie, 40% diensten, 10% bouw, 5% overheidsadministratie, 1% landbouw (en 4% overig).
- Het wereldwijde gemiddelde liet zien dat ongeveer 40% van de personen werkloos of inactief was voordat ze via een uitzendbureau aan de slag gingen.
- Het wereldwijde gemiddelde liet zien dat 74% van de uitzendkrachten 12 maanden na hun eerste plaatsing nog aan het werk was (met verschillende soorten contracten).
- Het wereldwijde gemiddelde liet zien dat 50% van de uitzendkrachten jonger dan 30 jaar was en het aandeel vrouwen was vaak hoger dan de gemiddelde beroepsbevolking.

- De hr-sector biedt miljoenen uitzendkrachten toegang tot training. Zo verzorgde het FAFTT (Frans sociaal fonds voor uitzendkrachten, onder leiding van uitzendbureaus en vakbonden uit de sector) bijna 60.000 cursussen voor uitzendkrachten in 2018. Dergelijke gezamenlijke opleidingsfondsen bestaan ook in Nederland, België, Italië en Zwitserland.

Bronnen: WEC Economic Report en WEC Social Impact report

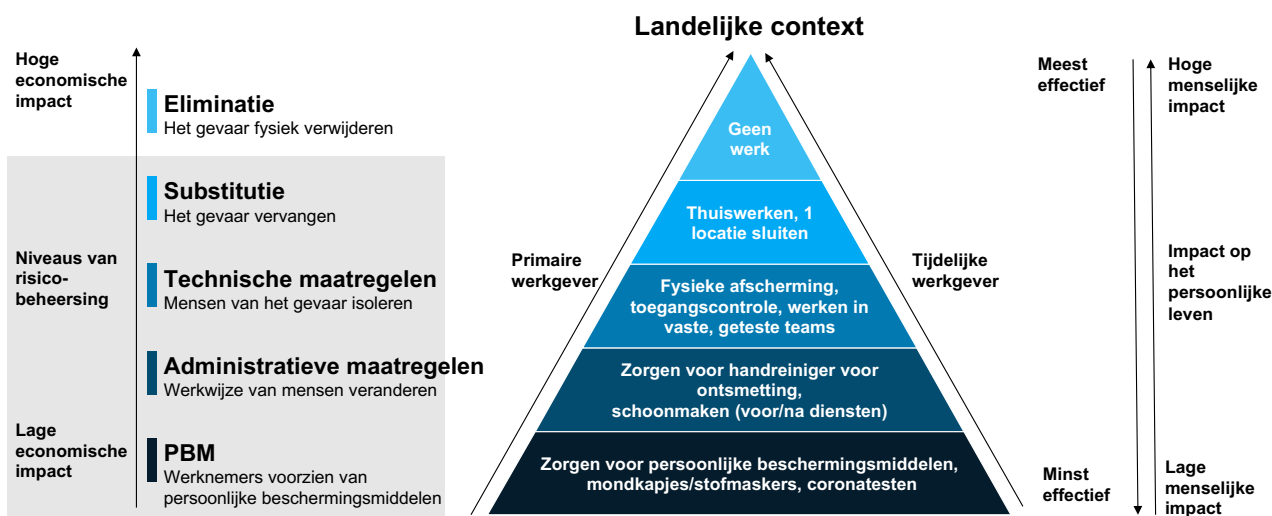
- Experts binnen de sector kunnen cases van verschillende bedrijven delen, zodat collega's in dezelfde of verschillende sectoren van elkaar kunnen leren.
- Ze kunnen bestaand materiaal delen en mogelijke oplossingen gebaseerd op individuele problemen aandragen.
- Ze kunnen werkgevers helpen bij de planning van de heropening van hun bedrijf op basis van best practices en door ze in contact te brengen met de juiste personen (lokaal of internationaal).
- Ze kunnen praktische ondersteuning bieden in de vorm van een flexibel arbeidsaanbod, personeelsmanagement, het implementeren van thuiswerken, transities, opleiding en training, enz.

## Een veilige terugkeer naar het werk mogelijk maken

Hr-dienstverleners werken al jaren nauw samen met werkgevers en geplaatste medewerker op het gebied van de integratie van vereiste veiligheids- en gezondheidsmaatregelen zoals overheids- en sector regelingen. Het is binnen de sector een vast onderdeel van de werkzaamheden bij het plaatsen van kandidaten. De toegevoegde waarde van spelers in de hr-sector ligt in het feit dat zij kennis en expertise over uiteenlopende, bestaande best practices met betrekking tot Veiligheid & Gezondheid in verschillende sectoren en landen kunnen delen. Ze kunnen helpen de gezamenlijke kennis en expertise binnen de sector bij elkaar te brengen.

## Hoe kan Covid-19 in de bestaande veiligheids- en gezondheidsregelingen worden geïntegreerd?

De basisprincipes van verschillende veiligheidsmanagementsystemen en interventiestrategieën van de overheid omtrent Veiligheid en Gezondheid (zoals OSHA en NIOSH in de VS) kunnen worden aangepast aan andere precare situaties, zoals de preventie en het strategisch herstel van Covid-19. Voor het beoordelen van de risiconiveaus en de juiste benadering in specifieke situaties kan gebruik worden gemaakt van een aangepaste versie van de hiërarchie van controle van NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health):



**Practices uit branches/landen delen:** hoe bereiken we een acceptabel risiconiveau terwijl de economische impact beperkt blijft

## Wat hebben bedrijven hieraan?

De piramide verschaft werkgevers inzicht in hoe ze hun bedrijf op een veilige en evenwichtige manier kunnen heropenen, terwijl ze de uitdagingen in verband met Covid-19 zo veel mogelijk beperken. De aanbevelingen zijn adviserend van aard, informatief qua inhoud en bedoeld om werkgevers te assisteren bij het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. Doel is de economische impact van de coronacrisis te minimaliseren en er zo voor zorgen dat werknemers in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien.

## Hoe kan de hr-sector individuele bedrijven helpen?

Voor veel bedrijven is dit een cruciale periode, waarin ze proberen een balans te vinden tussen verantwoorde veiligheids- en gezondheidsregels, hun zorgplicht als werkgever en de economische impact van de lockdown. Hoe kan een bedrijf op een verantwoorde manier weer open gaan? Omdat we streven naar een acceptabel niveau van veiligheid en gezondheid, maar ook de economische impact willen beperken, zullen we constant moeten zoeken naar de juiste balans. In sommige sectoren is (gedeeltelijk) doorgewerkt onder bepaalde, specifieke voorwaarden (de bouw, distributiecentra voor voedingswaren, de gezondheidszorg, vrachttransport, supermarkten enz.). We kunnen van deze sectoren leren en op die manier andere bedrijven helpen bij hun voorbereiding op de nieuwe situatie.

## Volgende stappen

De hr-sector roept op tot actie en vraagt alle relevante stakeholders hun steentje bij te dragen. Om te beginnen gaan de initiatiefnemers van de alliantie meer spelers binnen de hr-sector uitnodigen om mee te doen. Dit geldt ook voor werkgevers, vakbonden en ngo's.. De alliantie gaat ook in gesprek met overheden met het verzoek om de initiatieven te ondersteunen, stimuleren en promoten.

In eerste instantie wordt er gefocust op bedrijven in vijf sectoren en tien landen/regio's. De coalitie treedt de komende weken in overleg met verschillende stakeholders in elk land.

Sectoren:	Landen/regio's:
Transport & Logistiek	België
Auto-industrie	Frankrijk
Productie & Biowetenschappen	Duitsland
Bouw	Italië
Voeding	Japan
	Nederland
	Scandinavië; Noorwegen, Zweden, Finland en Denemarken
	Spanje
	Verenigd Koninkrijk
	Verenigde Staten

## Neem contact met ons op

Als u zich bij de alliantie wilt aansluiten, neem dan contact op met:

### **Randstad NV**

Robbin Brugman

[robbin.brugman@randstad.com](mailto:robbin.brugman@randstad.com)

### **Adecco Group**

Stephan Howeg

[Stephan.Howeg@adecgroup.com](mailto:Stephan.Howeg@adecgroup.com)

### **ManpowerGroup**

Tomas Chamorro Premuzic

[tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com](mailto:tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com)

Voor Public Affairs kunt u contact opnemen met:

### **Randstad NV**

Annemarie Muntz

[annemarie.muntz@randstad.com](mailto:annemarie.muntz@randstad.com)

### **Adecco Group**

Bettina Schaller

[bettina.schaller@adecgroup.com](mailto:bettina.schaller@adecgroup.com)

### **ManpowerGroup**

Hans Leentjes

[hans.leentjes@manpowergroup.com](mailto:hans.leentjes@manpowergroup.com)

Voor pers- en media-aangelegenheden kunt u contact opnemen met:

### **Randstad NV**

[corporate.communications@randstad.com](mailto:corporate.communications@randstad.com)

### **Adecco Group**

[media@adecgroup.com](mailto:media@adecgroup.com)

### **ManpowerGroup**

[emma.almond@manpowergroup.com](mailto:emma.almond@manpowergroup.com)

# Bijlage

## Covid-protocollen om veilig weer aan het werk te gaan

### Voorbeeld van het template

COVID-19 PROTOCOL	PROTOCOL				
	WORK SITUATION	PREVENTATIVE MEASURES	WORK INSTRUCTIONS	REQUIREMENTS	
GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS					
PERSONAL	Eligible to work	Before going to work	Do not go to work by employee at Corona infection of yourself or a family member. Don't go to work if you have a cold. Don't go to work when a family member has a fever. Do not go back to work until the employee or family member has at least 24 hours without complaints.	Communicate to employees instructions when to stay home	When available, provide COVID test to employees
PERSONAL	Personal hygiene	At work	Don't shake hands. Regularly wash your hands and/or use disinfectant hand gel with at least 70% alcohol. Wash your hands at least 6 times a day, according to the instruction. In any case before eating, after visiting the toilet, after travelling by public transport, after cleaning. Do not touch the face or as little as possible, sneeze / cough in the elbow, bring your own paper handkerchiefs. And throw them away after using them once. Then wash your hands.	Communicate to employees personal hygiene instructions at work	Provide soap & hand sanitizers
INTERRELATIONAL	Remote work	When at work from home	Organize homework if the function allows it.	Enable online access to documents and organize virtual meetings	
INTERRELATIONAL	Social distance	When travelling to work	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible, when transporting to and from the workplace	Consider other travel options instead of public transportation e.g. cycling to work	
INTERRELATIONAL	Social distance	When at work at business site	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible at the workplace itself.	Adjust the work accordingly and design the workplace accordingly. If less than 1.5 meters is unavoidable, follow strict RDM hygiene rules 384 Work as much as possible in permanent	

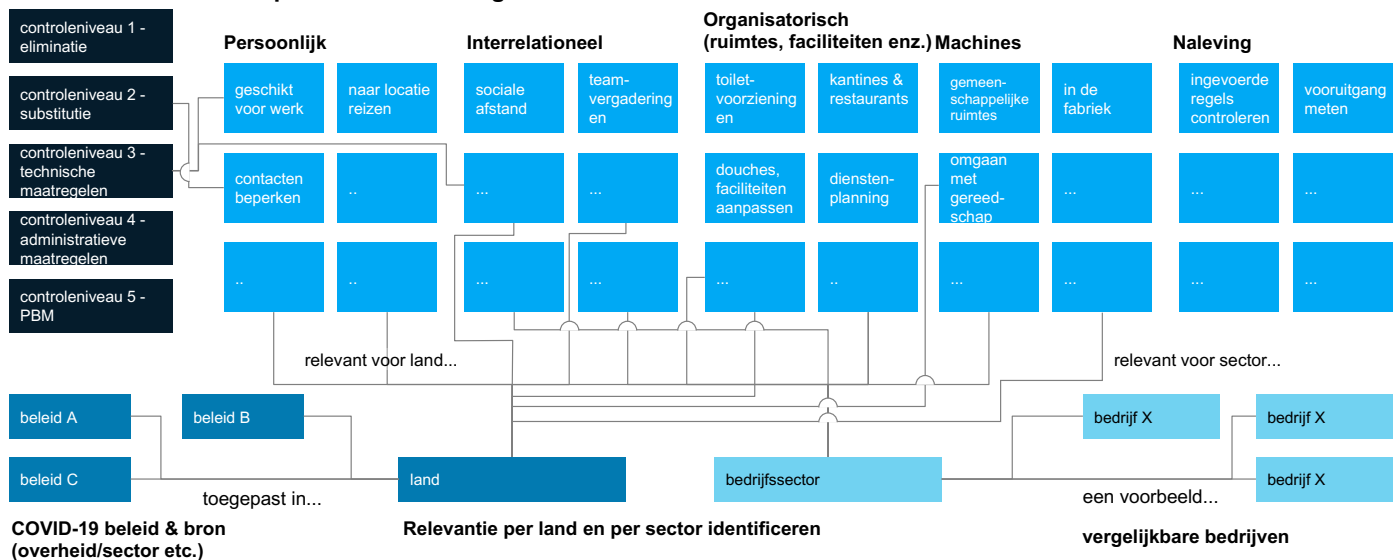
### Kolom namen

- Dimensie (persoonlijk, interrelationeel, organisatorisch, machines of naleving)
- Onderwerp (bijv. toegang tot het gebouw)
- Maatregel (bijv. lichaamstemperatuur van personeel meten bij de ingang)
- Werksituatie (wat is de uitdaging in de werksituatie)
- Effectmeting (wat is het beoogde effect en hoe wordt dit gemeten)
- Werkinstructies (wat en hoe te implementeren)
- Infrastructurele eisen (benodigde ondersteuningsmiddelen)
- Aangepakt niveau van risicobeheersing

### Template ontwikkeld voor het verzamelen van Covid-19-protocollen

### V&G-maatregelen

#### Alle preventieve maatregelen voor werksituaties - werkinstructies – infrastructurale eisen - enz.

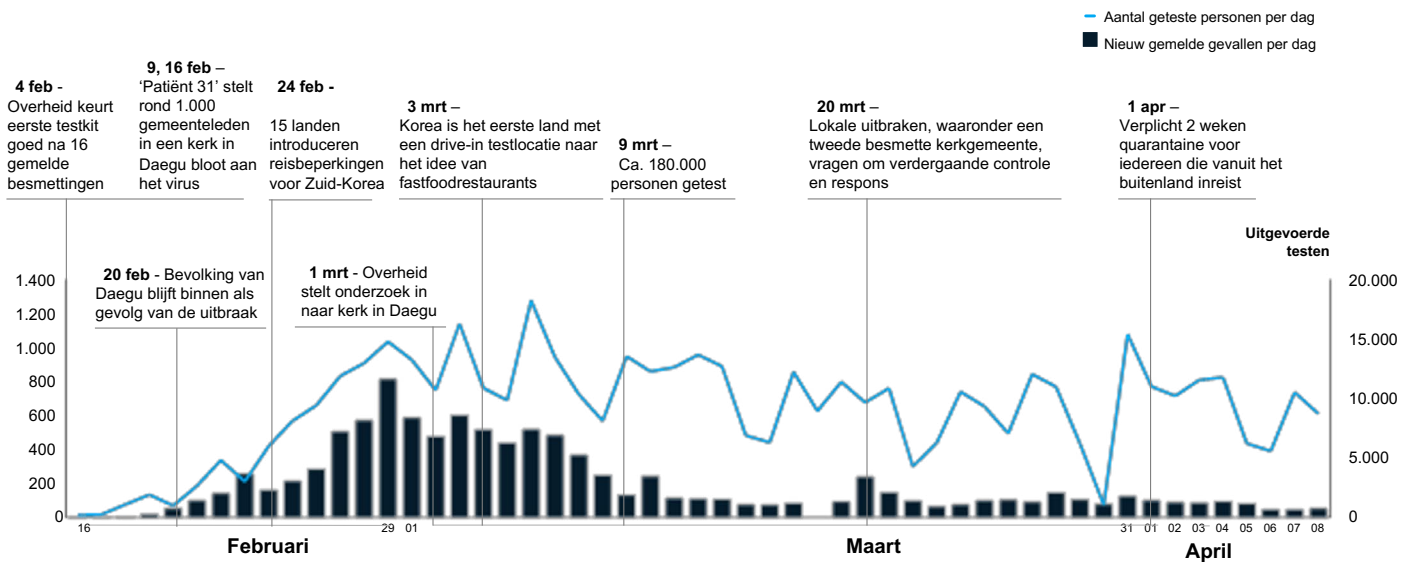


### Mondiaal overzicht - algemene uitleg over Covid-19-protocollen voor een veilige terugkeer naar het werk

# Van shutdowns naar de heropening van economieën: voortdurend op zoek naar de juiste balans

## Praktijkvoorbeeld Zuid-Korea

SITUATIE OP 8 APRIL 2020



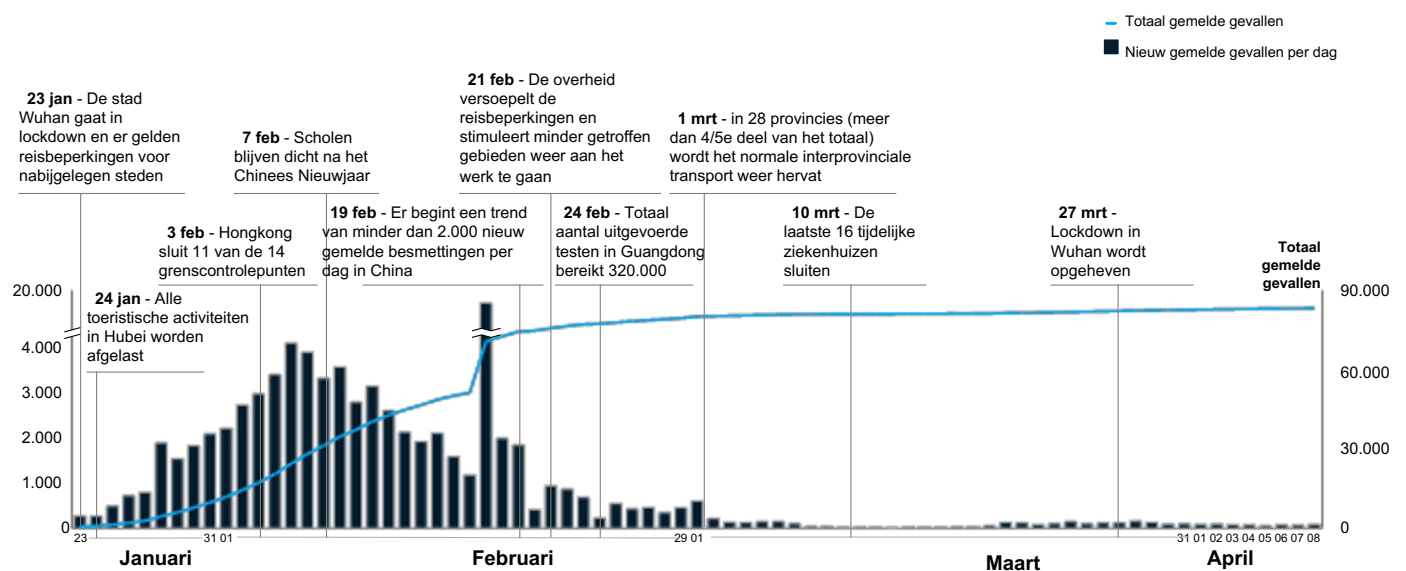
Bron: situatierapporten WHO, CNN, New York Times, Koreaanse organisatie voor opsporen, behandelen en voorkomen van ziekten, personderzoek

5

### Aantal gerapporteerde gevallen en geteste personen in Zuid-Korea per dag

## Praktijkvoorbeeld China

SITUATIE OP 8 APRIL 2020



1. Veranderde tracerings- en rapporteringsmethodes veroorzaken een piek in het aantal gemelde besmettingen

Bron: situatierapporten WHO, New York Times, officiële publicaties van de Chinese overheid, personderzoek

6

### Aantal gerapporteerde gevallen en geteste personen in China per dag

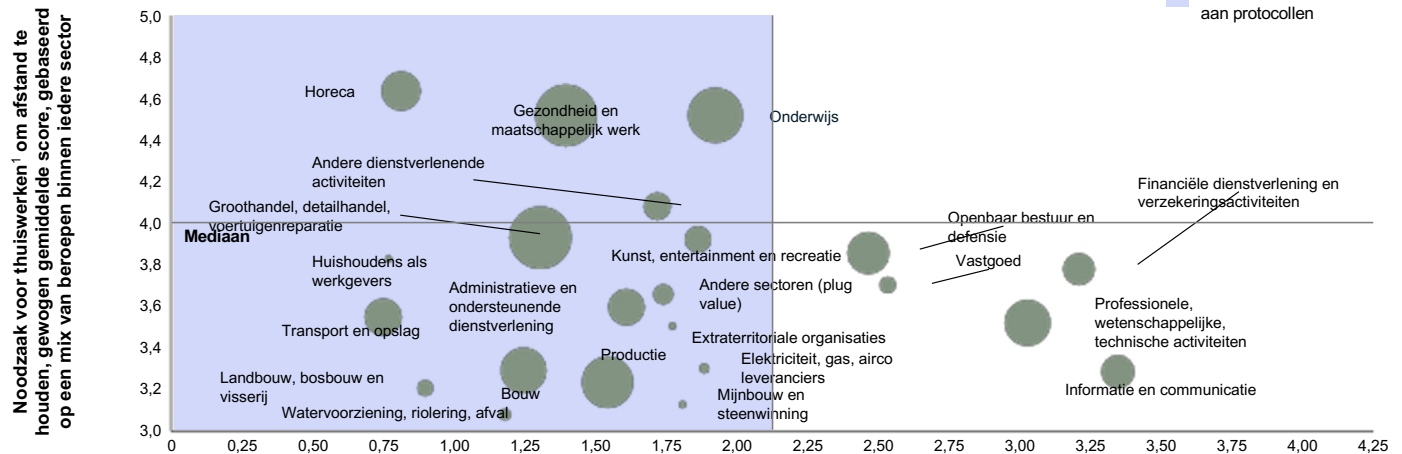


## Vorbereiden op een veilige terugkeer naar het werk

### Arbeidsmarktanalyse VK

Grootte en aantal van de cirkel = totaal aantal werknemers in 2016/17 in duizenden;

Kleur van de cirkel = Gewogen gemiddelde mediaan-uurloon: donkerrood = £ 9,5; donkergroen = £ 19,5



### Mogelijkheid tot thuiswerken, gewogen gemiddelde score, gebaseerd op een mix van beroepen binnen iedere sector

1. Afhankelijk van in hoeverre het beroep persoonlijke interactie met meerdere personen vereist of in hoeverre er normaal gesproken veel mensen op de werkplek aanwezig zijn

Bron: ONS; TA-analyse

Protocollen lijken harder nodig te zijn voor bepaalde banen, omdat thuiswerken geen optie is (UK economy analysis, source: ONS; TA analysis)

### Veiligheids- en gezondheidsprotocollen



#### Toegangscontrole en quarantaine

- Duidelijke beleidsregels opstellen voor toegang tot de werkplek
- Lichaamstemperatuur meten bij de ingang van het gebouw
- Steekproefsgewijs observaties en temperatuurcontroles uitvoeren gedurende de werkdag
- Verzoek werknemers in quarantaine te gaan zodra er minimale symptomen worden geconstateerd
- Alle in- en uitgangen van het gebouw volgen en registreren



#### Thuiswerken

- Stimuleer thuiswerken voor alle functies die geen fysieke aanwezigheid vereisen
- Biedt webinars met best practices aan op het gebied van thuiswerken en leiderschap op afstand



#### Werk- en dienstenplanning

- Splits ploegen en pauzetijden op, zodat er zo weinig mogelijk mensen tegelijkertijd op de werkplek zijn
- Splits werktijden op en verspreid werkplekken/bureaus, zodat de minimale afstand kan worden gewaarborgd
- Identificeer en isoleer cruciale groepen medewerkers
- Stel noodplannen op voor het geval de werkplek moet worden gesloten



#### Hygiëne en gezondheid

- Stel duidelijke regels op voor fysieke afstand op de werkplek
- Stel een procedure op voor dagelijkse desinfectie
- Breng medewerkers op de hoogte van verplichte gezondheids- en hygiëneprotocollen (bijv. handen wassen, mondkapjes, handschoenen)
- Stop liftgebruik waar mogelijk
- Stop gezamenlijk gebruik van voorwerpen (bijv. pennen, telefoons)
- Zorg dat alle belangrijke benodigdheden aanwezig zijn



#### Naleving en communicatie

- Communiceer minstens een keer per dag over het doel van getroffen maatregelen en geef eventuele wijzigingen aan
- Controleer steekproefsgewijs of de maatregelen op alle afdelingen worden opgevolgd
- Meld Covid-19-symptomen bij de relevante gezondheidsinstellingen
- Vraag lokale autoriteiten of ze met de protocollen instemmen

Europese bedrijven ontwikkelen verschillende veiligheids- en gezondheidsprotocollen voor Covid-19

## Referenties

“Europe needs to prepare now to get back to work—safely,” McKinsey & Company, April 2020

“How to restart national economies during the coronavirus crisis,” McKinsey & Company, April 2020

“Safeguarding our lives and our livelihoods: The imperative of our time,” McKinsey & Company, March 2020