

next steps

### de corona bijeenkomsten

Het coronavirus en de daarbij ingestelde noodmaatregelen grijpen keihard in op al onze organisaties. Dit vraagt om aanpassing, vernieuwing en nieuwe oplossingen die snel ingezet kunnen worden. Als HR professionals zijn we hierbij rechtstreeks betrokken.

Het Bedrijvennetwerk HR organiseert online bijeenkomsten over verschillende HR uitdagingen die in de coronacrisis ontstaan. Op deze manier delen we onze ervaringen en best practices en zijn we elkaar tot steun.

### HR uitdaging: Wat zijn *the next steps* in de coronacrisis voor organisaties?

Hoewel alle medewerkers en crisisteams nog druk doende zijn om zo goed mogelijk te blijven (samen)werken gedurende de corona lock-down, zullen de maatregelen op enig moment nog meer versoepeld en ingetrokken gaan worden. HR is verantwoordelijk om nu al na te denken over *the next steps*.

Dat leidt tot de volgende vraagstukken:

1. Korte termijn: Hoe zorg je voor een goede en veilige terugkeer van medewerkers naar de werkplek?
2. Korte termijn: Welke werkprocessen die zijn stilgelegd moeten wel/niet opgepakt worden?
3. Middellange termijn: Welke impact heeft de coronacrisis en daaropvolgende economische crisis voor het personeelsbestand?
4. Middellange termijn: Wat wordt er het aankomende jaar van HR verwacht? Welke HR thema's worden dominant en welke HR thema's verdwijnen naar de achtergrond?

Met HR collega's van KLM, TNO, Fontys Hogescholen, Randstad en Meijers Assurantiën gingen we hier op 22 april 2020 over in gesprek.

### wat doen organisaties op de korte termijn om voortzetting van werkzaamheden mogelijk te maken?

Het digitaal werken is heel snel omarmd. De verwachting is dat ook na het intrekken van noodmaatregelen thuiswerken en videobellen algemeen geaccepteerd blijven. "We gaan niet meer voor een uurtje overleg naar Groningen", zegt één van de deelnemers.

Daarnaast zijn de vitaliteitsspecialisten samen met facility management bezig om de werkplek-inrichting in kantoren en op andere sites *corona-proof* te maken, o.a. door eenrichtingsverkeer te creëren en beschermingsmiddelen aan te bieden.

korte  
termijn

#### initiatieven

- Thuiswerken en videobellen blijvend stimuleren en faciliteren
- Werkplekinrichting
  - Veiligheids-, schoonmaak- en beschermingsmiddelen
  - Werken in ploegen
  - Werkaanpassing zodat medewerkers niet met z'n tweeën op korte afstand hoeven te werken, zoals monteurs, docenten, bagagebandmedewerkers, etc.
  - 1,5 meter markeringen rondom werkplekken
  - looproutes
- Bestickering en informatieborden
- Lunchen in ploegen
- Gebruik lift voorbehouden aan mindervaliden
- Iedereen eigen toetsenbord en muis
- Grote zalen voor vergadering van kleine groep medewerkers

### wat doen organisaties op de middellange termijn om voortzetting van de organisatie mogelijk te maken?

Voortzetting van werk is één ding, maar sommige organisaties zien een dermate groot omzetverlies tegemoet dat ze ook moeten nadenken over de voortzetting van de hele organisaties op de middellange termijn. Sommige organisaties hebben nu al te maken met de vermindering van werkzaamheden en andere organisaties verwachten dat dit nog gaat komen. In sommige gevallen lijkt een krimp onvermijdelijk. Medewerkers maken zich zodoende ook zorgen over de toekomst en baanbehoud.

In sommige organisaties of bepaalde afdelingen ontstaat er juist nu ook meerwerk, waardoor er interne marktplaatsen en interne mobiliteit worden gestimuleerd om zoveel mogelijk talent te behouden. Tot slot is het noodzakelijk om de werkdruk van bepaalde afdelingen en medewerkers goed in de gaten te houden.

Bepaalde HR thema's zoals Vitaliteit worden in 2020 dominanter dan verwacht.

lange  
termijn

#### Dominante HR thema's

- Vitaliteit
  - Veiligheid, Gezondheid, Leefstijl
  - Werkdruk
  - Onzekerheidsvaardigheid (groeiende onzekerheid en zorgen medewerkers)
- Krimp
  - Deeltijd werken
  - Oplopende vakantiesaldi
  - Ontslag
  - Vacaturestops
- Interne mobiliteit en omscholing
- Verbinding, Betrokkenheid & Inclusie
- Digitalisering Training & Development

Het Bedrijvennetwerk HR is een autonoom samenwerkingsverband op het gebied van Human Resources van een twintigtal internationaal opererende bedrijven en organisaties in Nederland. Het netwerk heeft een dubbele doelstelling: inhoudelijke, thematische verdieping en verbreding van het individuele blikveld en netwerk. Het netwerk probeert op deze wijze een bijdrage te leveren aan de professionalisering van Human Resources Management.

[www.bedrijvennetwerkhr.nl](http://www.bedrijvennetwerkhr.nl)

[Volg ons op LinkedIn](#)