

Update en vragen Coronavirus (FAQ) voor leidinggevend en medewerkers

versie 24 maart 2020

Nieuwe informatie is blauw gemaakt, eerdere informatie is zwart.

Dit stuk is gebaseerd op vragen die we (vooral van leidinggevend) hebben ontvangen op het terrein van Human Resource Management. Ook kan het duidelijkheid geven aan medewerkers. De antwoorden zijn gebaseerd op recente inzichten en regelgeving en we proberen steeds de meest actuele informatie te delen. Voortschrijdend inzicht en ontwikkelingen kunnen leiden tot een update. Alle informatie wordt door Rijnbrink verstrekt als advies. We proberen vragen zo goed en duidelijk mogelijk te beantwoorden. Ook willen we als werkgever waar mogelijk uniformiteit creëren. We gaan uit van een tijdelijke periode die voor iedereen nieuw is. Er is dus niet altijd een protocol. En sommige vragen hebben meer tijd nodig om goed beantwoord te worden. We vragen iedereen om flexibiliteit hierbij.

1. Hoe te handelen bij ziekte?

In geval van ziekteverzuim is het verzuimbeleid en -protocol onverkort van kracht. Zie hiervoor het handboek P&O waarin ook staat wat we onder verzuim verstaan. En voor de verzuimbegeleiders is de Leidraad Algemeen verzuimgesprek in het Verzuim Portal op InSite beschikbaar. Als een medewerker aangeeft in staat te zijn om (thuis) te werken, hoeft hij zich niet ziek te melden. Dit is nu niet anders dan normaal gebruikelijk. Gebruik vooral je gezonde verstand en bij twijfel kun je overleggen met onze casemanager verzuim & vitaliteit.

Het is, zeker in deze situatie, wenselijk dat leidinggevend actief laten zien de gezondheid en vitaliteit van medewerkers serieus te nemen. Als werkgever mag je niet gaan controleren of je medewerkers ziek zijn of koorts hebben. Je mag ze ook geen vragen stellen over andere klachten, zoals hoesten. Dat mag alleen een (bedrijfs)arts. Dit beperkt je mogelijkheden als werkgever, want je bent wel verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving.

In het algemeen mag Rijnbrink goed werknemerschap van de medewerker verwachten, dat wil ook zeggen: zelf aangeven welke taken of werkzaamheden hij nog denkt te kunnen verrichten. We willen de oorzaak dus alleen bespreken als de medewerker er zelf over begint of als de arbodienst hier advies over heeft gegeven. Over het algemeen doet medewerkers dat ook al wel en geven zij zelf aan wat beperkingen zijn. We hopen dat medewerkers dat blijven doen, zeker in deze situatie. Als leidinggevende denk je actief mee, denk ook aan:

- Je mag best met je medewerker over zijn besmetting praten - je mag het alleen niet administreren voor eigen doeleinden. De privacywet gaat pas gelden als je medische informatie als organisatie gaat vastleggen in je eigen administratie.
- Je mag medewerkers ook vragen of ze op reis zijn geweest en waar en op basis daarvan voorzorgsmaatregelen nemen, zoals de medewerker verplichten thuis te werken.
- Je kan medewerkers instrueren over de symptomen en voorzorgsmaatregelen zoals handen wassen.

Ook mag je als werkgever niet aan collega's vertellen wie er besmet is, tenzij de medewerker hiervoor toestemming geeft of dit natuurlijk zelf al heeft verteld. Je mag ook niet informeren naar het verloop van de ziekte, en alleen vragen wanneer iemand weer denkt aan het werk te kunnen.

Wat net zo belangrijk is, is dat je als leidinggevende het voorbeeld geeft, dus in deze situatie: bedenk hoe je zelf wilt communiceren over je gezondheid, werk zoveel mogelijk thuis en kom niet op het werk als klachten echt minimaal 24 uur verdwenen zijn.

Wat mag ik vastleggen?

Mag je als werkgever corona-besmettingen van je werknemers registeren? De AVG zegt 'nee'. Je hebt hiervoor geen grondslag. Je mag administreren dat iemand ziek is en wat de beperkingen zijn, maar niet wat hij heeft, ook niet als hij dat zelf heeft verteld.

Wat als er iemand in huis besmet of ziek is?

We adviseren de richtlijnen van het RIVM: als een huisgenoot *getest* is en besmet blijkt, moet deze in quarantaine thuis blijven voor minimaal twee weken. Na die twee weken geldt dat deze zelf pas weer naar het werk komen als er 24 uur geen klachten meer zijn. De duur van het ziek zijn, is afhankelijk van de ernst van de klachten. Mensen met milde klachten genezen sneller (na een paar dagen). Mensen die in het ziekenhuis zijn opgenomen, hebben over het algemeen meer tijd nodig om te herstellen (soms weken). Gezinsleden hoeven alleen thuis te werken bij klachten van neusverkoudheid of hoesten, keelpijn of koorts.

Als een medewerker een huisgenoot heeft die koorts heeft, geldt ook de verplichte quarantaine en we adviseren ook daarbij pas weer te gaan buitenshuis te werken als er 24 uur geen klachten meer zijn. Voor gezinsleden geldt hetzelfde: blijf thuis, ook bij milde klachten en kom pas als er 24 uur geen klachten meer zijn.

Overigens blijft het advies: werk zoveel mogelijk thuis, maar als het werk nou eenmaal niet thuis te doen is, gelden dit advies en “Better safe than sorry”.

2. Preventie

Veilige en gezonde werkomgeving

Als werkgever heb je de plicht om medewerkers een veilige en gezonde werkomgeving te bieden. Als werkgever moet je dus beoordelen welke gezondheidsrisico's er spelen op de werkvloer. Dit geldt ook voor het coronavirus. We verzoeken jullie dan ook de nieuwsberichten van het RIVM goed te volgen. Daarnaast is het van belang om alert te zijn op de regionale en lokale informatievoorziening (GGD, Veiligheidsregio).

Voorlopig lijkt het erop dat medewerkers die thuiswerken vanwege het coronavirus, dit voor een niet al te lange periode hoeven te doen. Dit betekent dat de verplichtingen van de werkgever beperkt zijn. Medewerkers die veel thuiswerken hebben uiteraard een goede werkplek nodig. We vragen de leidinggevende actief mee te denken bij vragen; we vragen de medewerker hier flexibel mee om te gaan. Meedenken kan te maken hebben met een arboproof werkomgeving (kan er bijvoorbeeld een stoel van kantoor thuis gezet worden?) of werkstress bijvoorbeeld door moeite met discipline in het werken thuis. En faciliteer als leidinggevende het onderling communiceren binnen het team. Zorg dat iedereen meekomt in het online samenwerken. Dit voorkomt dat iemand mist wat er speelt en het wiel niet opnieuw uitgevonden worden.

Mijn medewerker valt onder de hoogrisicogroep

Extra terughoudendheid voor deze groep is gepast. De kans op besmetting is in de basis voor iedereen gelijk. Mensen in de hoogrisicogroep hebben echter wel meer kans op complicaties gedurende de ziekte. Het is dan ook begrijpelijk als deze medewerkers meer angst ervaren. Het is goed om hierover laagdrempelig met elkaar in gesprek te gaan.

Het kan zijn dat je als leidinggevende of collega niet weet dat een medewerker in de hoogrisicogroep valt, dus het is zaak dat de medewerker zelf vooral de richtlijnen van het RIVM aanhoudt. Als de medewerker informatie deelt, bespreek dan wat en hoe gecommuniceerd mag worden naar andere collega's.

Hou zoveel mogelijk thuiswerken voor ogen. Als de medewerker voor het hoogstnodige naar het werk moet komen, zorg dan dat dat niet met het OV hoeft. Bespreek of iemand anders werk kan ophalen/brengen. Als de medewerker toch naar het werk komt, zorg dan voor geen fysiek contact met anderen, voldoende afstand en zorg voor voldoende spreiding van het team over de dag heen. En laat diegene niet gaan naar plekken waar veel mensen bij elkaar zijn.

Heeft de medewerker klachten, bespreek dit dan met de casemanager verzuim & vitaliteit en adviseer de medewerker de huisarts te bellen. Mensen in de risicogroep kunnen getest worden als het voor de juiste behandeling belangrijk is om zeker te weten of hij wel of niet besmet is.

Mijn medewerker is niet ziek, maar zwanger

Er zijn vooralsnog en voor zover bekend geen aanvullende maatregelen afgekondigd voor zwangere vrouwen. Bij twijfel adviseren we echter dat de betrokkene zich laat informeren door de huisarts en/of verloskundige.

Een van mijn medewerkers komt terug van vakantie uit een gebied uit een gebied waar corona heerst
Kan ik mijn medewerker de toegang tot het werk weigeren?

Het RIVM adviseert deze collega thuis te laten als deze symptomen vertoont af te wachten of klachten verergeren. Bij geen symptomen kun je de medewerker, na 24 uur weer laten werken. Je mag als bedrijf wel beslissen om de medewerker thuis te laten werken.

Hoe gaan we om met terugkeer naar de werkplek?

Wanneer iemand getest is en binnen de incubatieperiode van veertien dagen geen ziekteverschijnselen ontwikkelt, is het aannemelijk dat er geen gevaar meer is op besmetting. Datzelfde geldt voor mensen die 24 uur klachtenvrij zijn na genezing van de ziekte. Terugkeer naar de werkplek van deze medewerkers kan toch spanningen opleveren bij collega's. Besteed hier aandacht aan, o.a. door medewerkers vooraf te informeren en gerust te stellen. Schakel waar nodig de hulp is van of via HR.

3. Werk & verlof

Er is wet en- regelgeving met betrekking tot verschillende vormen van verlof zoals zorgverlof, calamiteitenverlof e.d. Zie ook het handboek P&O hiervoor. Ook krijgen we vragen over het (verplicht) inzetten van compensatie uren. We adviseren op dit moment geen al te dwingende afspraken hierover te willen maken, maar in goed overleg voor deze unieke situatie met elkaar en als team een oplossing af te spreken. Het praten en denken over rechten en plichten in dit verband is, hoe begrijpelijk ook, op dit moment geen constructieve aanpak.

Mag van werknemers worden gevraagd om verlof of compensatie-uren nu op te nemen?

Medewerkers die vanwege de sluiting van de bibliotheek geen werk hebben, mogen niet verplicht worden hiervoor vakantiedagen op te nemen. Dit geldt ook voor compensatie-uren en/of bovenwettelijke vakantiedagen. De leidinggevende kan uiteraard wel met de medewerker overleggen of hij dit voor de compensatie-uren en de bovenwettelijke vakantiedagen op vrijwillige basis wil doen. We adviseren ervoor te zorgen dat er ook na deze crisis genoeg verlof over is voor vakantie, tegelijkertijd is het redelijk om met elkaar te voorkomen dat er stuwmeren van verlof ontstaan, die later in het jaar kunnen leiden tot bezettingsproblemen.

Voor compensatie-uren is in het handboek regeling 2.9 vastgelegd dat die binnen 4 weken moeten worden gecompenseerd. Ook dat is iets dat tussen leidinggevende en medewerker besproken kan worden (dat geldt overigens altijd). In het geval van uitzondering dat er een individuele afspraak is gemaakt dat er uren gespaard mochten worden voor een specifieke bestemming, is dit minder redelijk.

Hoe kan de medewerker de opvang van kinderen combineren met het werk?

Door de sluiting van scholen, kan het zijn dat een medewerker geen opvang kan regelen en zelf thuis moeten zijn/les moet geven. Dat kan betekenen dat hij met de normale werktijden niet uitkomt en ook vastlegging in roosters niet altijd mogelijk is. Een voorbeeld is een medewerkster die met haar man heeft afgesproken dat hij van 5.00 tot de lunch werkt, en zij 's middags en 's avonds. We adviseren leidinggevend en medewerkers om over dit soort situaties te overleggen en te monitoren. Het voorbeeld toont verantwoordelijkheid en tegelijkertijd willen we er voor blijven zorgen dat onze medewerkers vitaal blijven en genoeg rustmomenten hebben. We willen en mogen dit als werkgever overigens niet verplichten; tijdelijk afwijken van de werktijden mag alleen als dit binnen het redelijke blijft en de medewerker hiermee instemt.

Een medewerker zou op vakantie gaan die nu niet doorgaat. Moet deze wel verlof opnemen?

Als een medewerker in verband met de corona crisis zijn vakantie moet annuleren, betekent dat niet automatisch dat de verlof uren worden teruggeboekt. Er zijn geen (wettelijke) voorschriften die hierover iets regelen. In principe blijft de vakantie van de medewerker dus intact, de medewerker kan immers nog recupereren. Wel vinden we dat de medewerker ook echt een vakantie moet kunnen genieten. Wij adviseren dan ook samen een oplossing te zoeken. De helft van de opgenomen vakantiedagen weer terugboeken lijkt ons een goed compromis.

4. Werktijdverkorting/overbrugging voor werkbehoud

Logischerwijs kwamen er hier veel vragen over. Bij een verwacht omzetverlies van tenminste 20%, vanaf 1 maart 2020, kan een beroep gedaan worden op de NOW (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud). Deze maatregel vervangt nu de regels rondom Werktijdverkorting. De regeling komt er in het kort op neer dat bij een verwacht omzetverlies van tenminste 20 procent de werkgever een tegemoetkoming in de loonkosten van maximaal 90 procent ontvangt en medewerkers dus zelf geen uitkering hoeven aan te vragen. Het is nog niet mogelijk om een beroep op de NOW te doen, maar het lijkt erop dat de aanvraag gedaan moet worden per werkgever. Ook is het nog niet duidelijk in hoeverre de NOW van toepassing is voor onze sector, maar het VOB adviseert wel voor de zekerheid een aanvraag te doen, als omzetverlies verwacht wordt.

In het geval van Rijnbrink, als juridisch werkgever van een groot aantal bibliotheken, roept dat extra vragen op, omdat het bij verwachte omzetverliezen vooral om bibliotheken zelf gaat. Het VOB heeft inmiddels een inventarisatie uitgezet bij de bibliotheken. Rijnbrink heeft hierin een actieve betrokkenheid, en benadert bibliotheek directeuren om dit door te bespreken.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/nieuws/2020/03/17/coronavirus-kabinet-neemt-pakket-nieuwe-maatregelen-voor-banen-en-economie>

5. Wat kun je van medewerkers verlangen?

Kunnen we medewerkers inzetten op andere vestigingen?

Nu alle bibliotheken zijn gesloten is de vraag in hoeverre dit nog actueel is of wordt. De eerste afweging is of een veilige werkomgeving overeenkomstig richtlijnen van het RIVM kan worden geboden. Formeel kan een medewerker op basis van de arbeidsovereenkomst in deze situatie verplicht worden werk te verrichten binnen dezelfde bibliotheek stichting, maar andere vestiging. Werkzaamheden voor andere bibliotheken verrichten om problemen daar mee te helpen oplossen zou een mogelijkheid kunnen zijn. We kunnen een beroep doen op de medewerkers om voor andere bibliotheken werkzaamheden te verrichten, als er door ziekte onvoldoende vaste medewerkers zijn. Dit kan echter alleen op vrijwillige basis en dus in overleg tussen werkgever en werknemer.

Kan ik de medewerker vragen alternatieve werkzaamheden te verrichten?

De CAO stelt in artikel 52 dat indien het door de werkgever nodig wordt geacht, we dit de medewerker tijdelijk kunnen verplichten. Wel onder de voorwaarde dat e.e.a. binnen redelijke grenzen blijft, direct of indirect voortvloeit uit het functioneren van de bibliotheek, of dat bijzondere omstandigheden dit vragen. Overleg hierover is dus altijd nodig.

In elk geval kan het samen met medewerkers maken van een overzicht met (achterstallige) werkzaamheden, projecten en/of innovaties veel inzicht bieden om met elkaar deze periode een zinvolle invulling te geven.

Moet de medewerker naar het werk komen?

Voor iedereen geldt: werk zoveel mogelijk thuis, maar als het werk nou eenmaal niet thuis gedaan kan worden, zul je samen afspraken moeten maken over wat redelijkerwijs mogelijk en verstandig is in deze situatie.

Mag je de roosters aanpassen en de werktijden spreiden om te voorkomen dat veel medewerkers tegelijkertijd aanwezig zijn?

Ja. Volgens de regels van de overheid moet de werkgever t/m 6 april, waar mogelijk, de werktijden van medewerkers spreiden. Dit kan betekenen dat er andere werktijden voor medewerkers gelden. Het gaat hier om een uitzonderlijke situatie. In normale gevallen heeft de ondernemingsraad altijd instemmingsrecht als het gaat om wijzigen van werk- en rusttijden.

Ook als de werkruimte te klein is in verband met besmettingsgevaar, kun je overgaan tot het maken van tijdelijk, aangepast rooster. Hou de verplichte werk- en rusttijden in acht. Liefst bepaal je het rooster samen met de medewerkers en neem je daarbij persoonlijke voorkeuren zoveel mogelijk mee. Er zijn ook online tools voor het zelfroosteren en dit is misschien wel een goede periode om daarmee

te experimenteren. Als het zelf roosteren een stap te ver is, kun je ook heel eenvoudig het A-B-systeem gebruiken; elke medewerker wordt willekeurig benoemd tot A of B en daarmee zorg je voor spreiding over de dag.

Hoe gaan we om met roosters die nu niet binnen drie maanden bekend zijn?

De werkgever stelt normaliter voor iedere medewerker een individueel werktijdschema vast, na overleg met de betrokken medewerker. De werkgever houdt hierbij rekening met het gestelde in de CAO en met de in de instelling geldende werktijdregeling.

Echter, het door de werkgever opgestelde werktijdschema *zal behalve in geval van overmacht* vier weken voor inwerkingtreding aan de werknemer worden bekendgemaakt. Binnen de grenzen van het redelijke, en waar mogelijk in goed overleg kan de werkgever zich dus beroepen op overmacht en afwijken van bovenstaande uitgangspunten.

Mogen we medewerkers verplichten op andere tijden te komen werken? Of wordt dat meteen overwerk/meerwerk?

We mogen als werkgever de medewerker vragen om op andere werktijden te werken, mits daar een goede reden voor is. Een voorstel van de werkgever kan alleen worden geweigerd als de wijziging van de werktijden in alle redelijkheid niet van de medewerker gevraagd kan worden. Gezien de uitzonderlijke huidige omstandigheden is een beroep op de flexibiliteit van de medewerker passend en een dergelijk verzoek dus reëel.

We zien dat er afspraken worden gemaakt over verschoven werktijden en ruimere werktijden om werk en zorgtaken beter te kunnen combineren. Bij het afspreken van andere werktijden is er dus geen sprake van overwerk. Dit kan alleen als de werkgever werk heeft opgedragen, die de vastgelegde arbeidsduur overschrijdt. Meerwerk is overigens een term die in onze CAO niet wordt gehanteerd. Zie ook art. 22 van de CAO Openbare bibliotheken.

6. Zullen de reiskostenvergoeding woon-werk worden aangepast?

Als een medewerker vooral vanuit huis werkt, worden er veel minder kosten gemaakt voor woon-werkverkeer. Ook het VOB adviseert de reiskostenvergoeding daarop aan te passen. Dit wordt nu onderzocht en hier komt nadere berichtgeving over.

7. Medewerkers in de 'Flexibele schil' vanuit @Work / Rijnbrink

Medewerkers die worden ingezet via @Work zijn geen uitzendkrachten en ook geen oproepkrachten. Ze hebben namelijk óf een contract bij Rijnbrink met een vast aantal uur per week dat flexibel ingezet kan worden óf een payrollcontract. Hierbij gelden dezelfde rechten en plichten als bij een reguliere arbeidsovereenkomst.

Onze flexpoolers kunnen in veel gevallen niet worden ingezet nu de bibliotheken gesloten zijn. Ook kunnen zij niet thuiswerken. Onze flexpoolers werken op basis van een zogeheten jaarurennorm. Voor hen geldt het volgende. Van medewerkers die reeds ingeroosterde uren niet hebben kunnen werken door de sluiting van de bibliotheken, kan niet worden gevraagd deze uren later in te halen. In redelijkheid kunnen we natuurlijk wel met hen overleggen of ze bereid zijn om als de bibliotheken weer open gaan en wellicht extra personele inzet nodig is, om dan extra te werken.

Hun salarissen worden net als bij medewerkers met een vaste inzet maandelijks uitbetaald. Normaliter zullen de niet gewerkte uren op een later tijdstip worden ingepland. Maar wanneer de sluiting van de bibliotheken erg lang gaat duren komen we hiermee uiteraard in de klem. Dan zullen we samen met de flexpoolers naar een goede oplossing zoeken. Als flexpoolers ziek worden, blijven de huidige regels gelden. De uren worden dan maandelijks uitbetaald, maar hoeven niet te worden gewerkt.

Mocht deze informatie over de inzet van onze flexpoolers onvoldoende antwoord geven op de specifieke, lokale situatie neem dan contact op met Work@rijnbrink.nl om dit nader te bespreken.

8. Zijn er e-learning programma's waarmee medewerkers zinvol hun tijd kunnen besteden?

Op landelijk niveau is de afgelopen dagen hard gewerkt aan het beschikbaar stellen van verschillende online initiatieven m.b.t. leren en ontwikkelen. Dat heeft geleid tot het volgende:

- www.bibliotheekcampus.nl is en wordt de komende dagen met spoed gevuld met beschikbare online leer initiatieven, veelal specifiek gericht op het bibliotheek werk.
- Voor algemene professionele ontwikkeling is voor elke medewerker de komende 3 maanden gratis en onbeperkt toegang tot www.GoodHabzitz.nl. Een online leerplatform met een divers aanbod uiteenlopend in onderwerp, (leer)vorm en duur.

Vanaf 19 maart komt er meer informatie en communicatie beschikbaar. De landelijke netwerken hebben het voortouw hierin. Hou de berichtgeving hierover dus in de gaten. We zullen daar vanuit Rijnbrink zo goed mogelijk bij aansluiten en vervolgstappen met jullie zetten. We gaan aan de slag met communicatie en informatie om dit met elkaar een succes te laten worden. Maar gezien de snelheid van de ontwikkelingen is de focus geweest op het beschikbaar maken van, en is de verdere ondersteuning de volgende stap.

9. In hoeverre gaan we mensen faciliteren om thuis te kunnen werken? (laptops, telefoons, bureaus etc.).

Het management van de bibliotheek / POI doet een lokale inventarisatie naar de nood en behoefte hiervan en zet vervolgstappen. Een suggestie is wanneer er beperkte middelen beschikbaar zijn dit met elkaar te delen. Bijv. een medewerker heeft thuis een eigen vaste PC en een notebook van het werk. De notebook kan dan eventueel ter beschikking worden gesteld van een collega.

10. Wat doen we met interne/externe overleggen?

Als het niet nodig is elkaar te ontmoeten, doe dit bij voorkeur niet en maak gebruik van alternatieve communicatiemiddelen. Is het toch nodig elkaar te treffen wees dan extra voorzichtig en neem alle voorschriften in acht. Denk dan natuurlijk aan de persoonlijke hygiëne, maar ook aan afstand tussen de werkplekken etc.

Alle samenkomsten zoals evenementen en bijeenkomsten zijn tot 1 juni verboden. Dat geldt ook voor publieke locaties zoals horeca, scholen, musea, concertzalen, theaters, sportclubs en sportwedstrijden. Hoe organisaties en bedrijven verder invulling geven aan dit besluit, wordt lokaal bepaald. Ook de gemeente of veiligheidsregio geeft hier mogelijk informatie over. Er wordt landelijk geen grens aangegeven qua aantal personen. Ons advies is fysieke bijeenkomsten met zeer grote terughoudendheid te doen en het aantal aanwezigen zoveel mogelijk te beperken tot maximaal 3 personen (en uiteraard minimaal 1,5 meter afstand).

Namens de collega's van het HRM-team,

Arjen Pakker
Arjen.pakker@rijnbrink.nl

Richard Teerlink
Richard.teerlink@rijnbrink.nl

NB Vanuit alle kanten komt er informatie over de gevolgen van de coronacrisis. Rijnbrink ontwikkelt nu ook informatiebladen met tips en mogelijkheden voor medewerkers. Er is ongetwijfeld overlap; maar in deze situatie bieden we liever wat teveel informatie dan te weinig. Controleer voor actuele informatie ook de website van Rijnbrink en InSite WINO (voor wie daar toegang toe heeft) en volg de lokale berichtgeving vanuit je eigen bibliotheek. Staat jouw vraag er niet tussen of is het antwoord niet toereikend? Laat het weten dan nemen we die vraag zo spoedig mogelijk op.