



Effekten av koronasituasjonen for våre ansatte

Utvalg for samarbeid 08.09.2020

Gunvor Erdal, HR direktør

Sammen skaper vi fremtiden

MANGFOLD · RAUSHET · BÆREKRAFT

Agenda

- Personalpolitiske føringer, medbestemmelse, kommunens hovedutfordringer mht bemanning
- Ekstern rekruttering
- Bruk av overtid
- Bruk av omdisponering/beordring av medarbeidere
- Noen funn fra midtveisevaluering
- Erfaringene med hjemmekontor

Personalpolitiske føringer

Retningslinjer for medarbeidere ifm koronapandemien – oppdatert jevnlig

- ▶ Omdisponering til andre arbeidsoppgaver
- ▶ Arbeidstid
- ▶ Hva skjer med lønnen min ved omdisponering?
- ▶ Karantene
- ▶ Arbeidstager eller familie i risikogrupper
- ▶ Hjemmekontor
- ▶ Reiser
- ▶ Ferie
- ▶ Fravær pga barn som ikke kan gå i skole eller barnehage
- ▶ Deltagelse på møter, kurs seminarer
- ▶ Arbeid hos flere arbeidsgivere
- ▶ Retningslinjer for medarbeidere ifm koronapandemien – oppdateres jevnlig

Medbestemmelse og involvering



- ▶ Etablerte fast arena for drøftinger 3 ganger i uka i starten – nå en gang i uka
- ▶ AMU – korona ble etablert med møte en gang i uka frem til sommerferien
- ▶ Dessuten de ordinære arenaene – MBM og O-AMU på kommunalsjefnivå

Vår hovedutfordring:



- ▶ Sikre nok «hender» og «hoder» i tjenestene som har vært – og er – mest direkte berørt av pandemien:

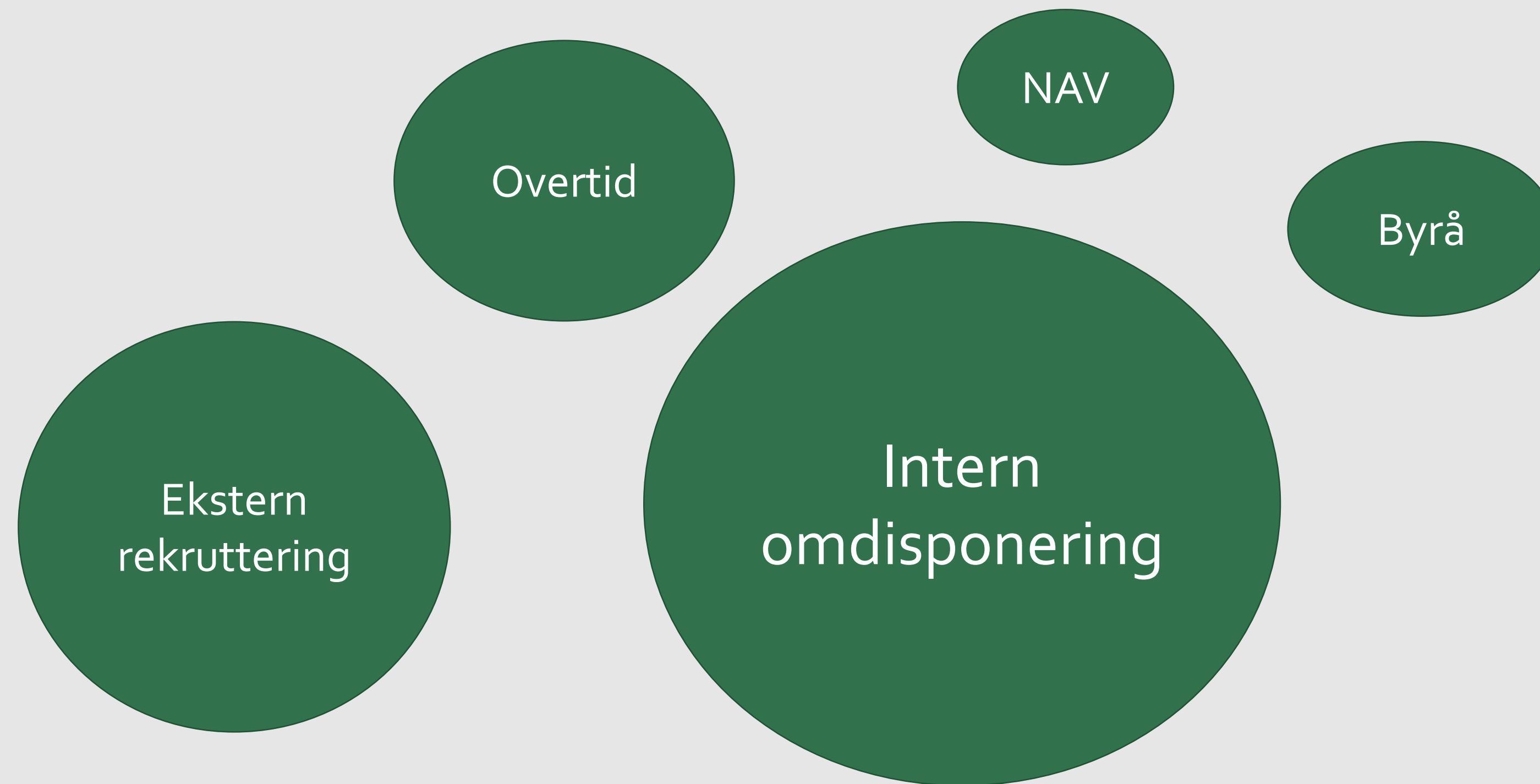
Helsetjenester:

- ▶ Koronatelefon, koronamail, testing, smittesporing, Legevakt

PLO

- ▶ Sykehjemmene, boliger for psykisk utviklingshemmede

Hvordan har vi dekket merbehovet for bemanning?



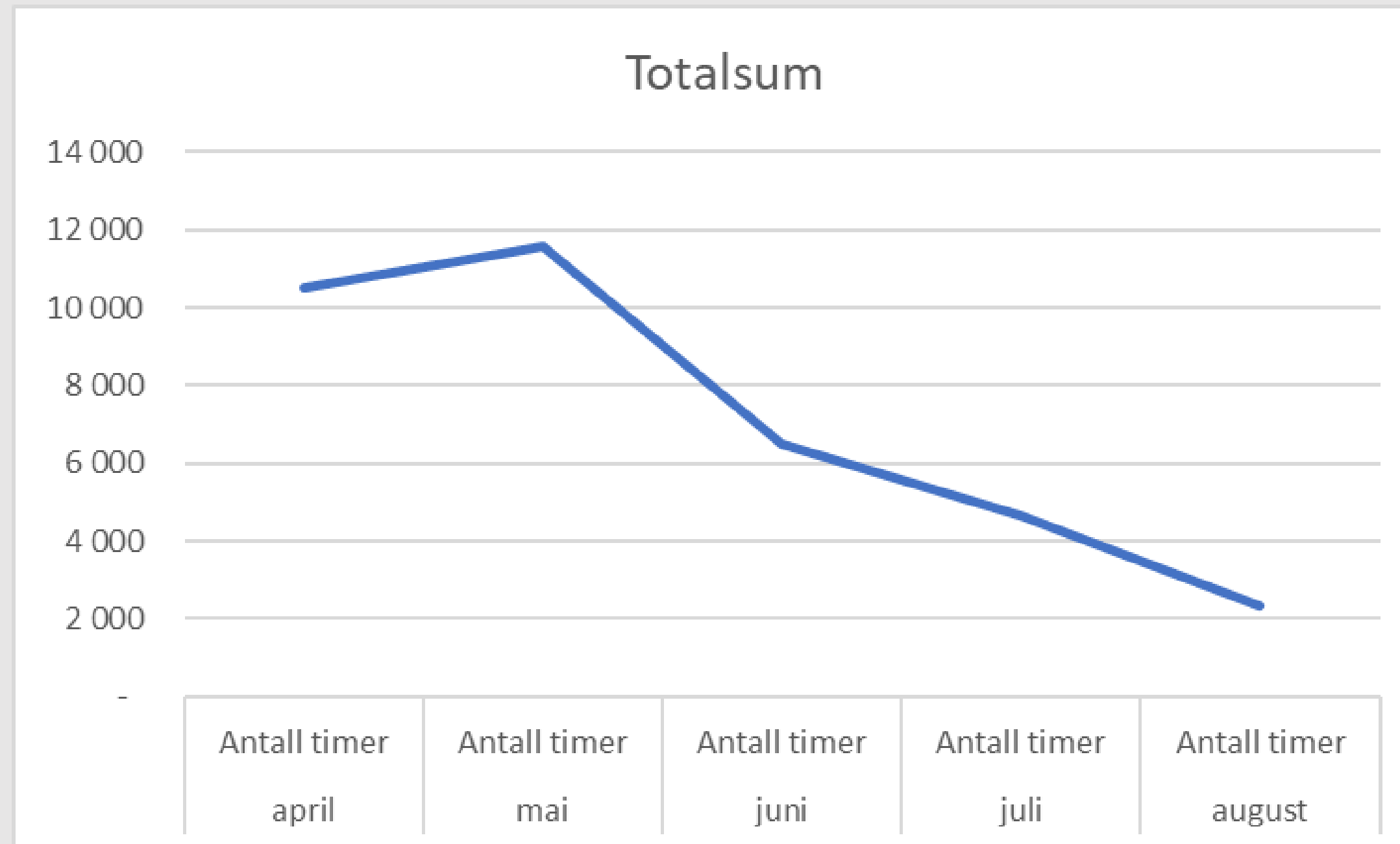
Ekstern rekruttering

- ▶ Perioden 12.mars – 1. juni rekruttert 100 personer - 66 tilsatt på engasjement
- ▶ I juli/august – engasjert 22 til koronatelefon, test og smittesporing
- ▶ For øyeblikket 2 annonser ute
- ▶ Vikarbyrå er benyttet i tillegg

Helsepersonell kategori	Sum
Sykepleiere	12
Leger	15
Fysioterapeuter	6
Student helsefag	14
Helsefagarbeidere	1
Pleiemedarbeidere	7
Helsesekretærer	11
Totalt	66



Bruk av overtid som følge av pandemien



Kommentarer:

- Totalt 35 593 overtidstimer i disse 5 mnd (som utgjør 14,5 mill kr)
- Av disse har PLO 20 786 timer
- Inkluderer «Forskjøvet arbeidstid»

- Til sammen 21 tjenesteledere har skrevet overtid (inntil 90 timer hver)

- 59 avdelingsledere har benyttet overtid

Sarhad Solaimani hedres etter å ha ledet sykehjem gjennom koronakrisen

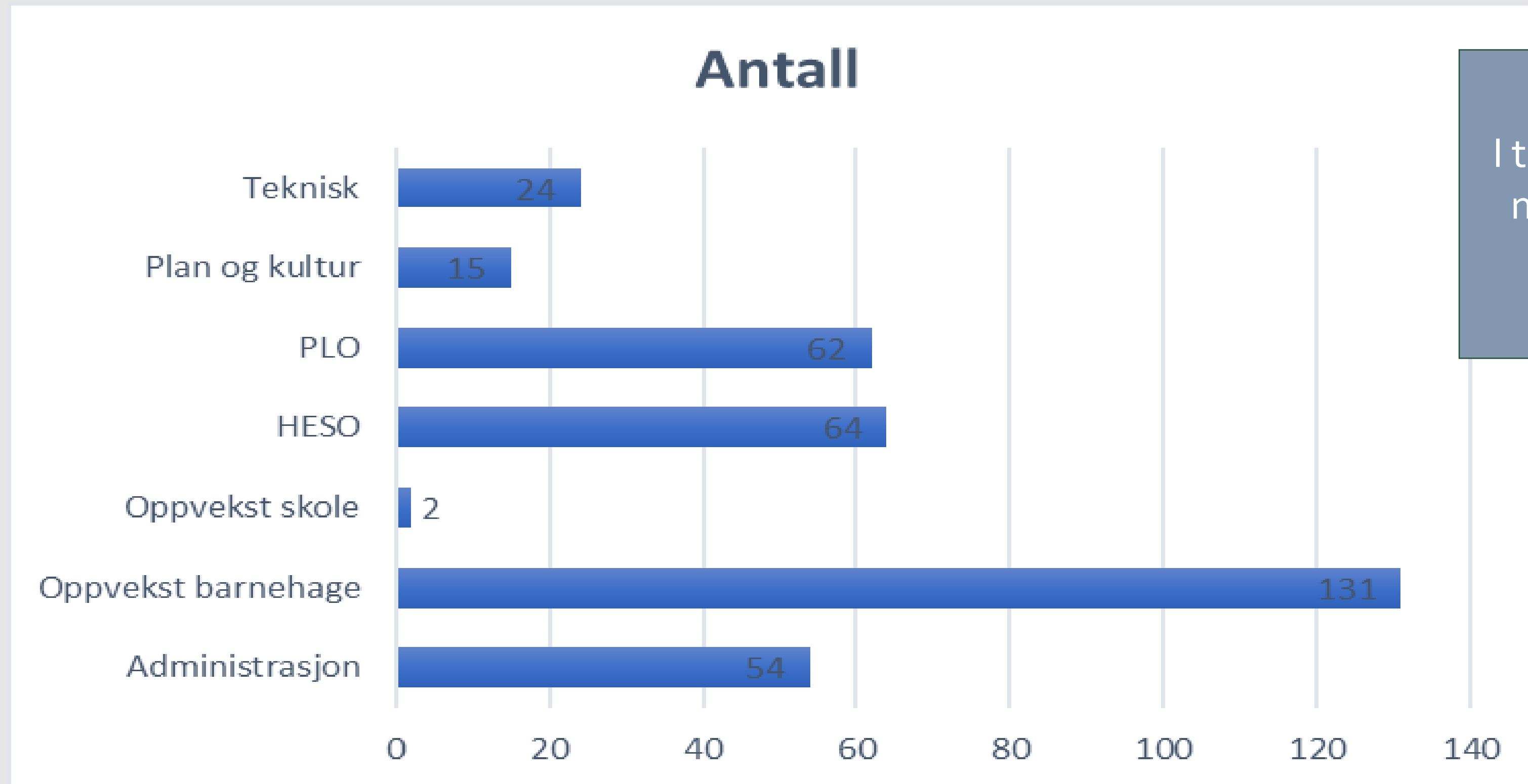
KLP, NSF og AFF kårer "De beste unge ledere i Kommune- og Helse-Norge". Av 294 nominerte er det kåret 5 vinnere, hvorav Sarhad er den ene.

- ▶ Sarhad overtok som tjenesteleder på Vallerhjemmet 21. April I år
- ▶ Han balanserte drift og strategi godt
- ▶ Han klarte på kort tid å rydde I en vanskelig situasjon
- ▶ Han ser sine medarbeidere og ivaretar dem på en utmerket måte



Antall omdisponerte medarbeidere

327 medarbeidere har blitt omdisponert på tvers av kommunalsjefområder



I tillegg ble det omdisponert medarbeidere innen eget kommunalsjefområde

Omdisponering av ressurser

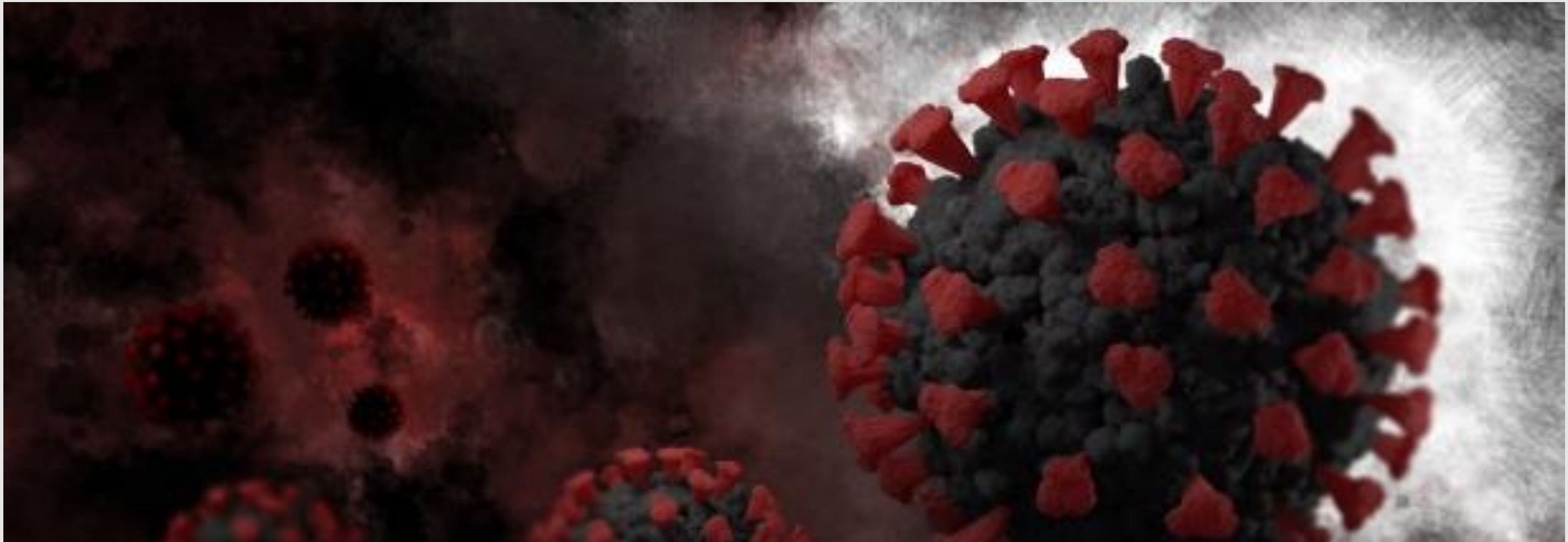
- *representerer lederdilemmaer og prioriteringsdiskusjoner*

- ▶ Sammenhengen mot kontinuitetsplanene
- ▶ Prinsipper for omdisponering av ressurser
- ▶ Behov for å beholde kapasitet – både omdisponerte og i linjen
- ▶ Interessekonflikt
 - ▶ den enkelte ledere / ansatte ser sine oppgaver som like viktige som de som blir prioritert. Det må tydelig gis informasjon om hva som gjelder av prioriteringer og kritisk innsats
 - ▶ prioritering Liv og helse, samt de viktigste lovpålagte tjenester



Midtveisevaluering av pandemien

Spørreundersøkelse gjennomført i midten av juni 2020

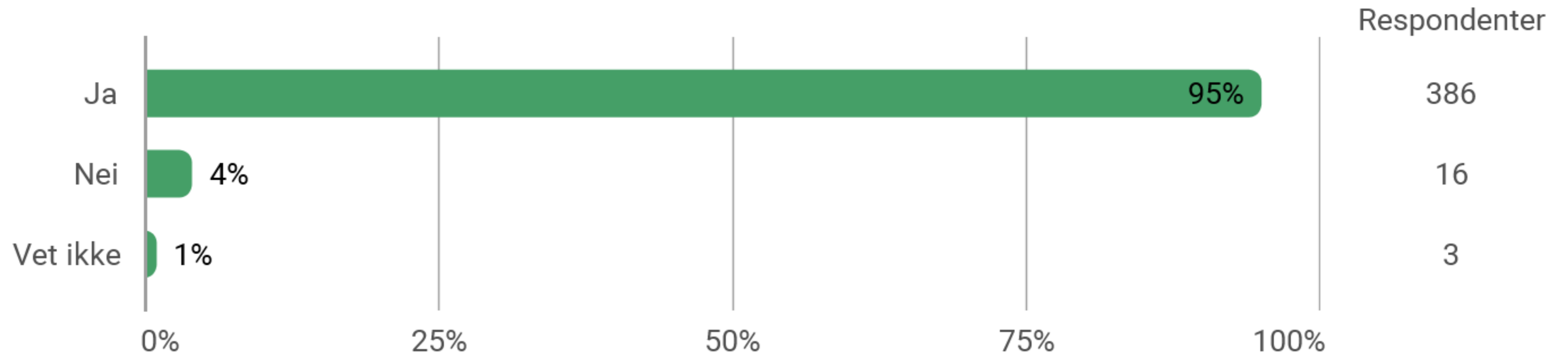
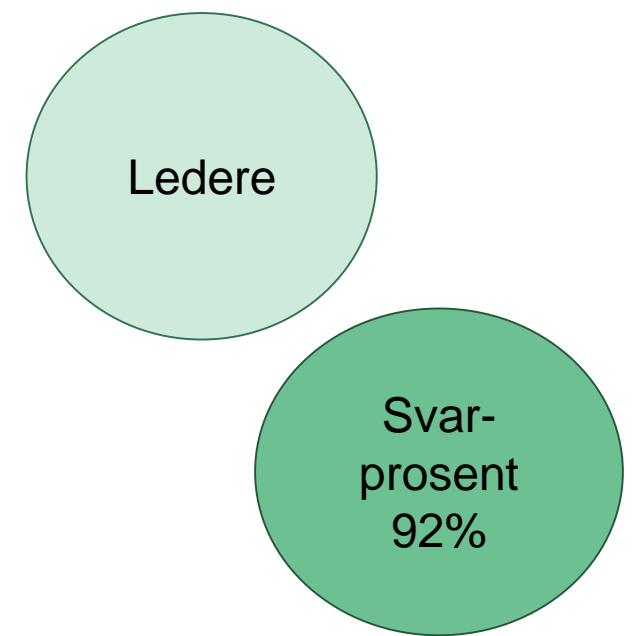


Spørreundersøkelse til medarbeidere

- ▶ Sendt til 8880 medarbeidere på sms
- ▶ 69% gjennomført = 6087
- ▶ Inklusiv:
 - ▶ 7% med personalansvar (442)
 - ▶ 6% tillitsvalgte (397)
 - ▶ 4% verneombud (260)



Har tjenesten kunnet opprettholde tilstrekkelig bemanning for å ivareta helse, miljø og sikkerhet under koronapandemien?



På hvilken måte har helse, miljø og sikkerhet ikke blitt ivaretatt?

Savnet helsesykepleier på skolene

Mangelfulle rutiner Dårlig tid til forberedelser Stort arbeidspress på lederne

For få voksne pr barn
Ikke nok personell
Mangelfull informasjon

Måtte pålegge overtid For mange ansatte har blitt omdisponert

Brudd på medvirkningskravet i AML For mange barn pr kohort

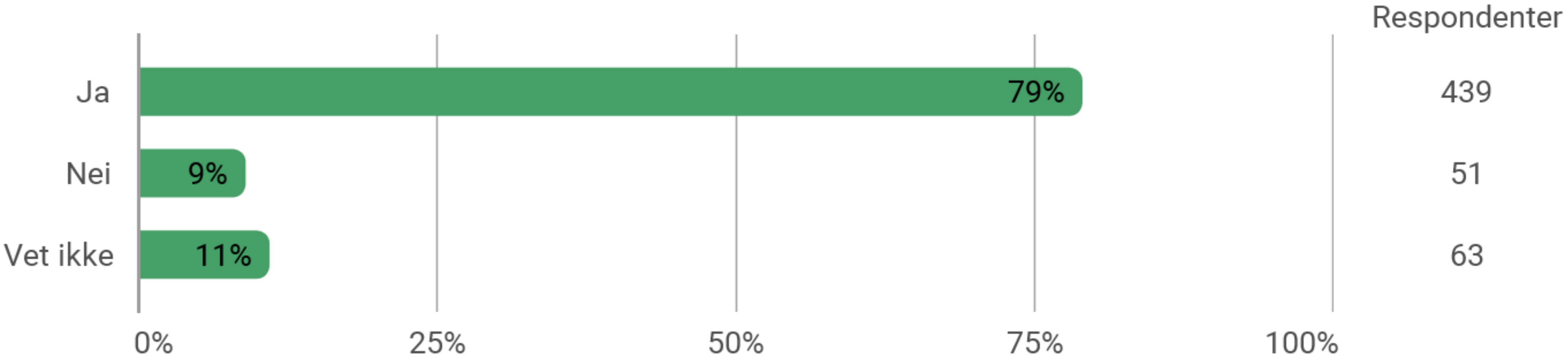
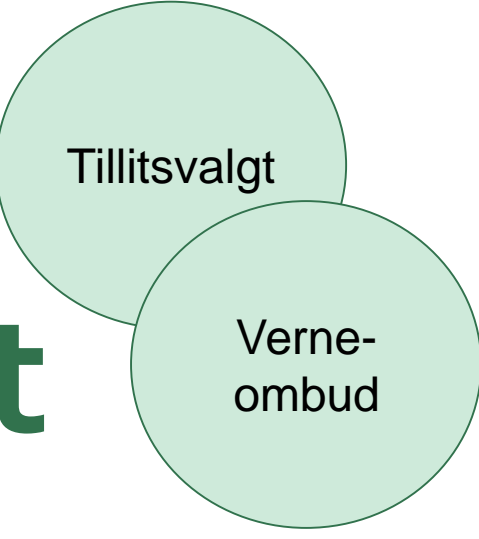
Brudd på overtidsbestemmelser i AML Praktisk umulig å opprettholde separate arbeidslag

Mangel på smittevernutstyr

Omdisponeringen har gått utover opprinnelig tjeneste

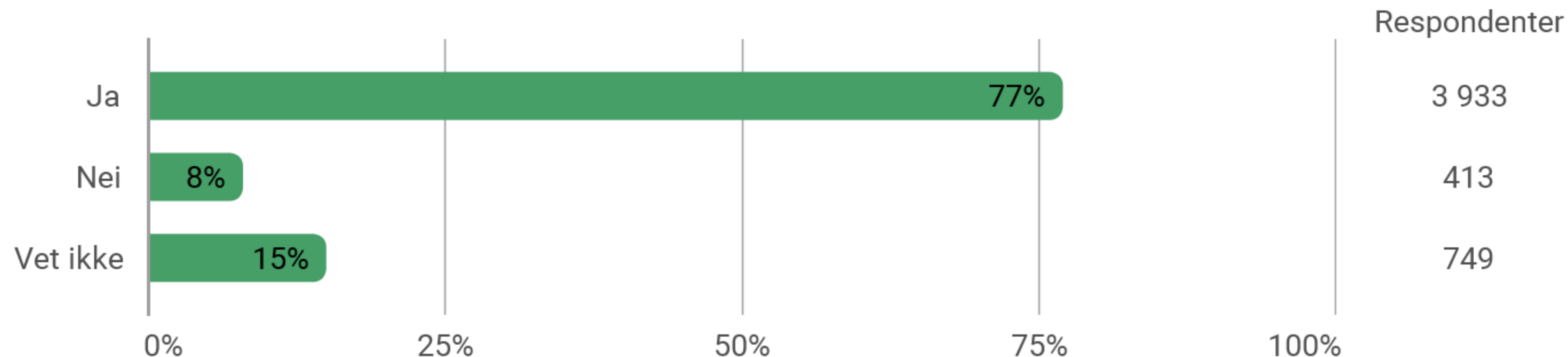
Uryddig linjeledelse Vanskelig å ivareta omdisponerte

Har tjenesten kunnet opprettholde tilstrekkelig bemanning for å ivareta helse, miljø og sikkerhet under koronapandemien?



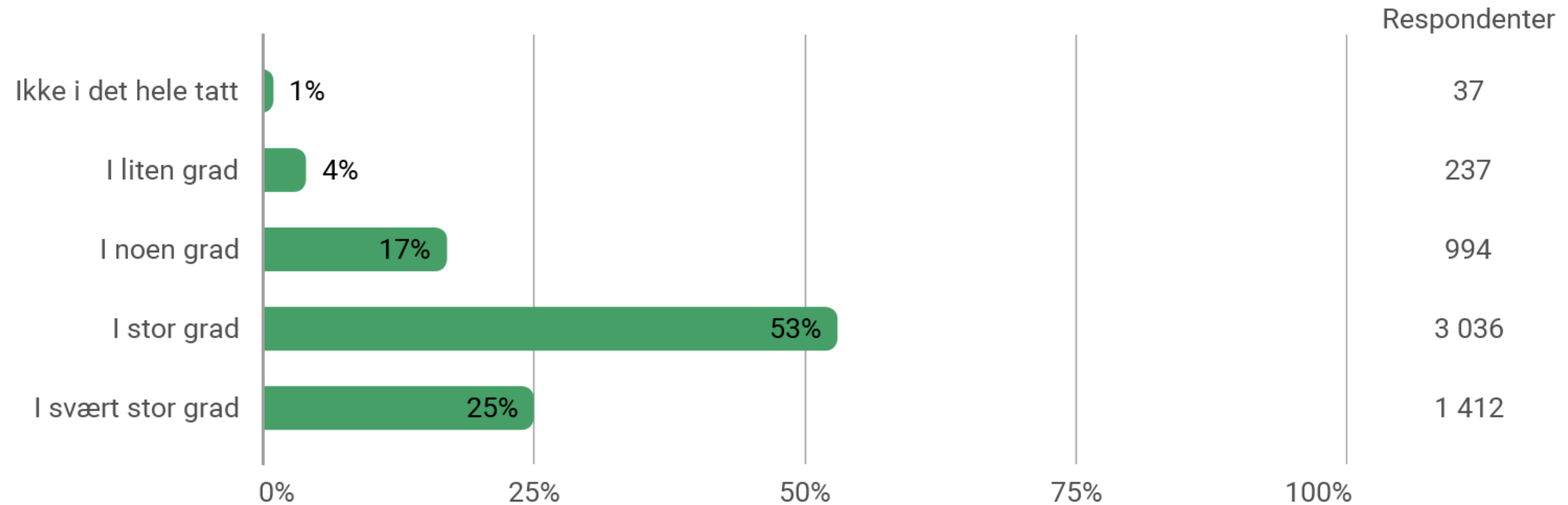
Har dere kunnet opprettholde tilstrekkelig bemanning der du jobber for å ivareta helse, miljø og sikkerhet under koronapandemien?

Øvrige ansatte



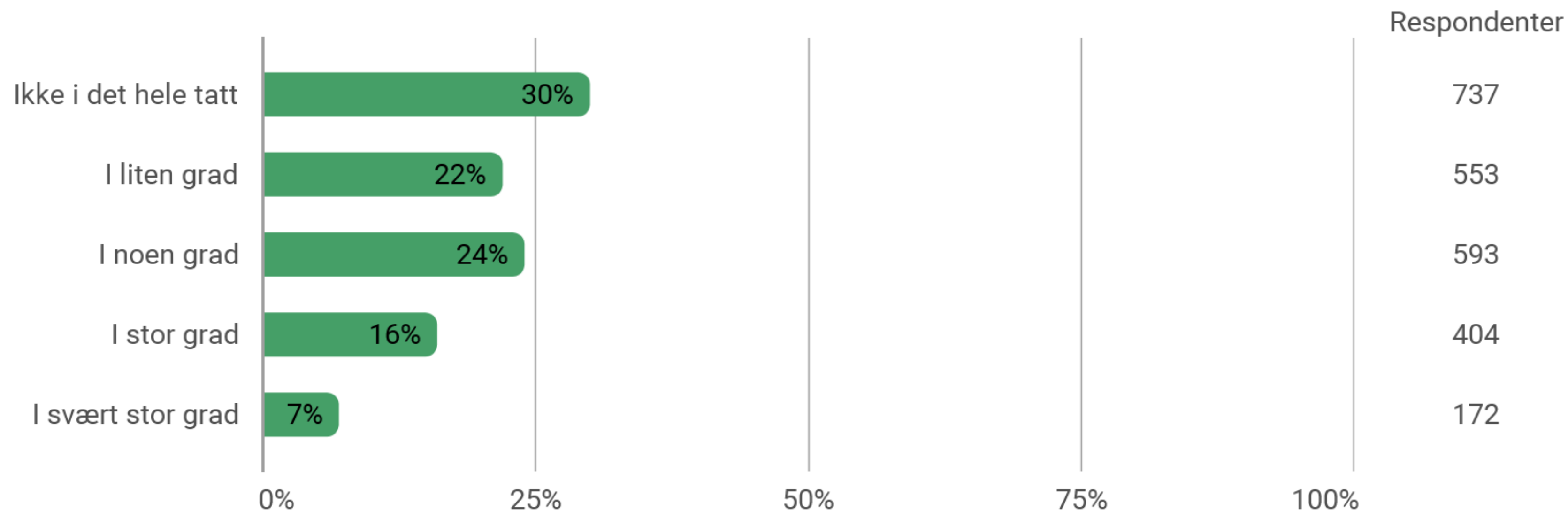
I hvor stor grad opplever du at du som ansatt har fått nødvendig informasjon i forbindelse med håndtering av koronapandemien?

Ikke personal-ansvar



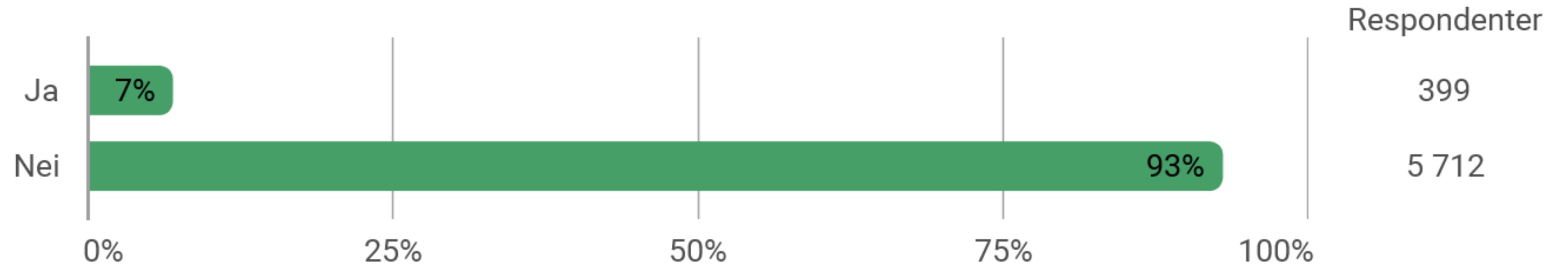
I hvor stor grad er du motivert for å jobbe på et tjenestested som utfører testing av mulig koronasmittede eller behandling av koronasmittede pasienter?

NB! Dette er kun en kartlegging. Du må være forberedt på å kunne bli omdisponert til oppgaver som innebærer smitterisiko uavhengig av ditt svar.



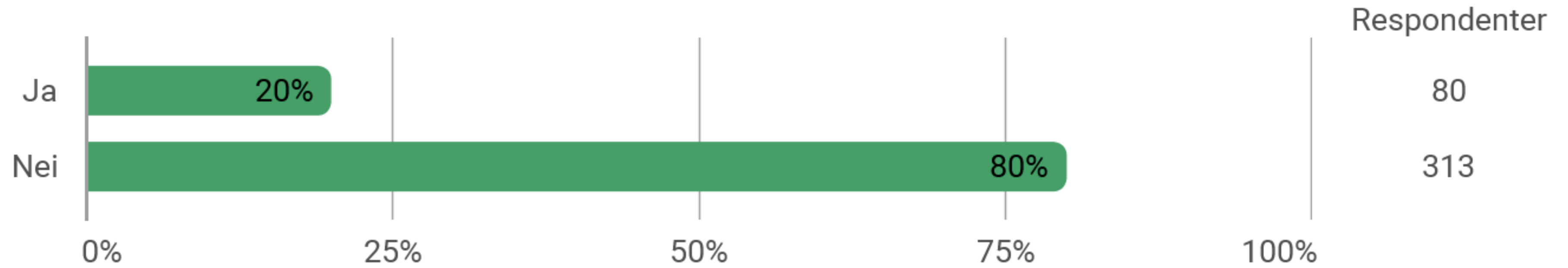
Er du, eller har du vært omdisponert til et annet tjenestested enn der du normalt jobber?

Alle



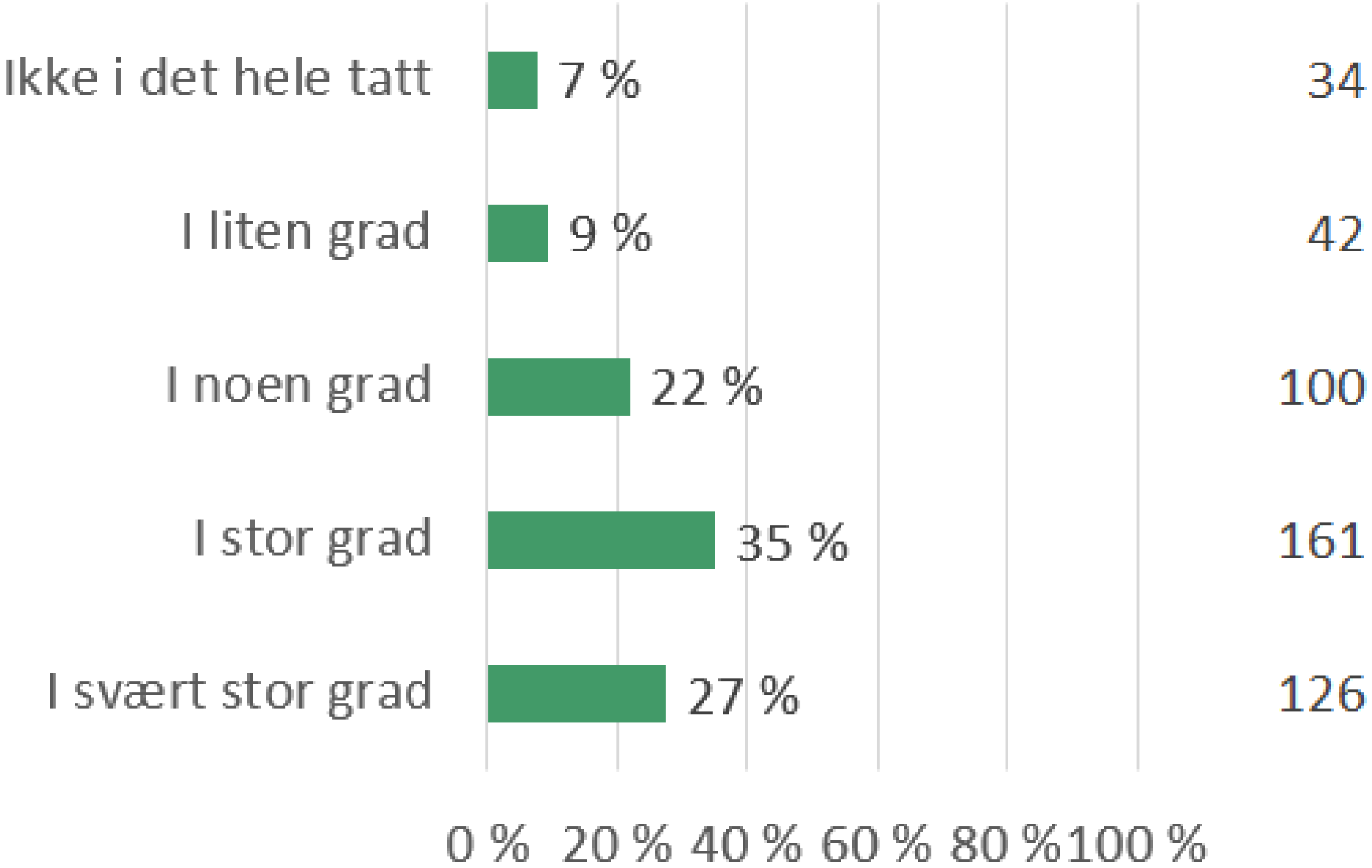
Har du vært omdisponert til flere tjenestesteder?

Omdisponerte



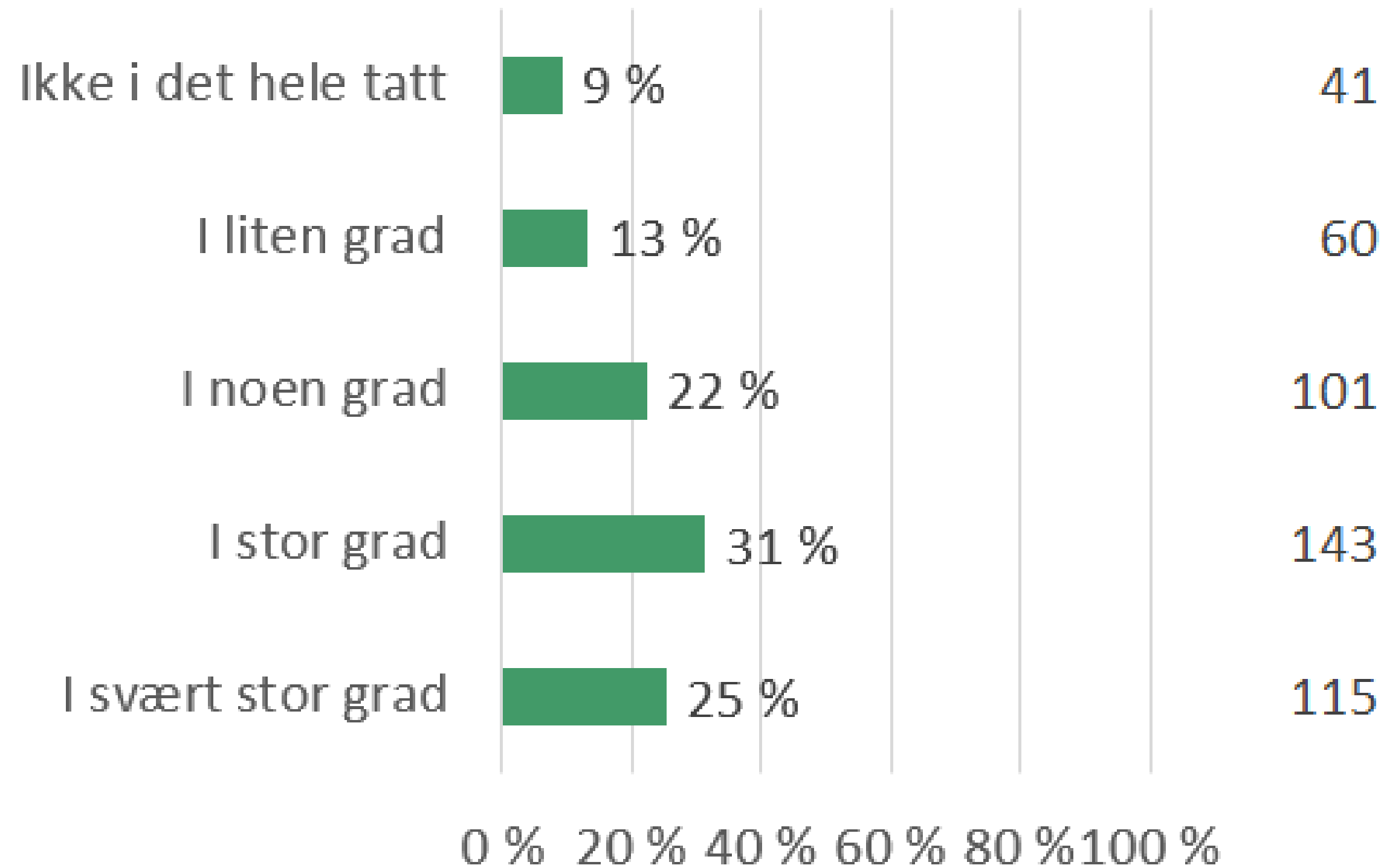
I hvor stor grad var du motivert for oppgavene du ble omdisponert til ved oppstart av omdisponeringen?

Omdisponerte

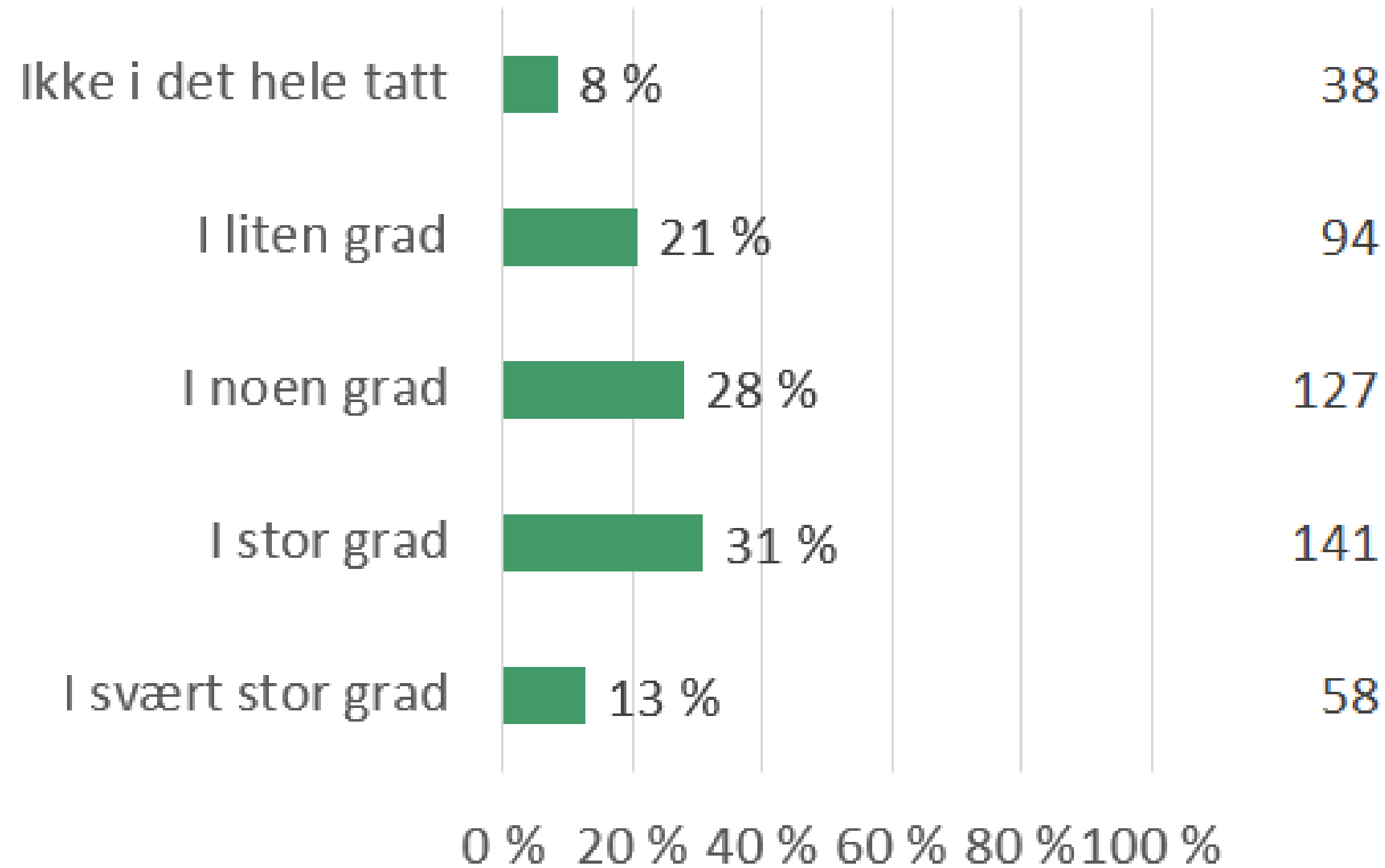


I hvor stor grad opplevde du at det var behov for deg på tjenestestedet du ble omdisponert til?

Omdisponerte

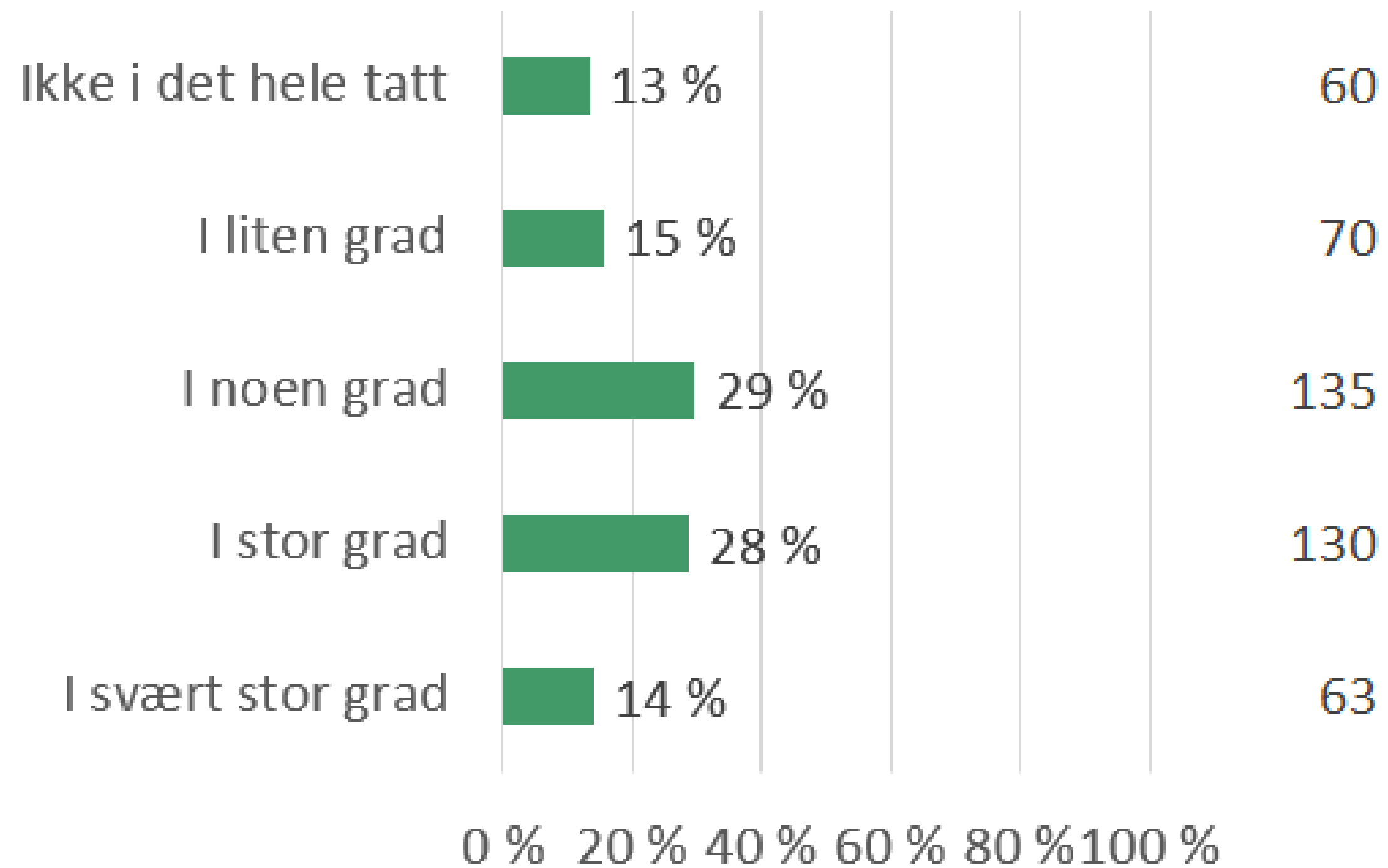


I hvor stor grad opplevde du å få innføring i oppgavene du skulle utføre på tjenestestedet?



I hvor stor grad opplevde du å få god oppfølging fra leder på tjenestestedet du ble omdisponert til?

Omdisponerte



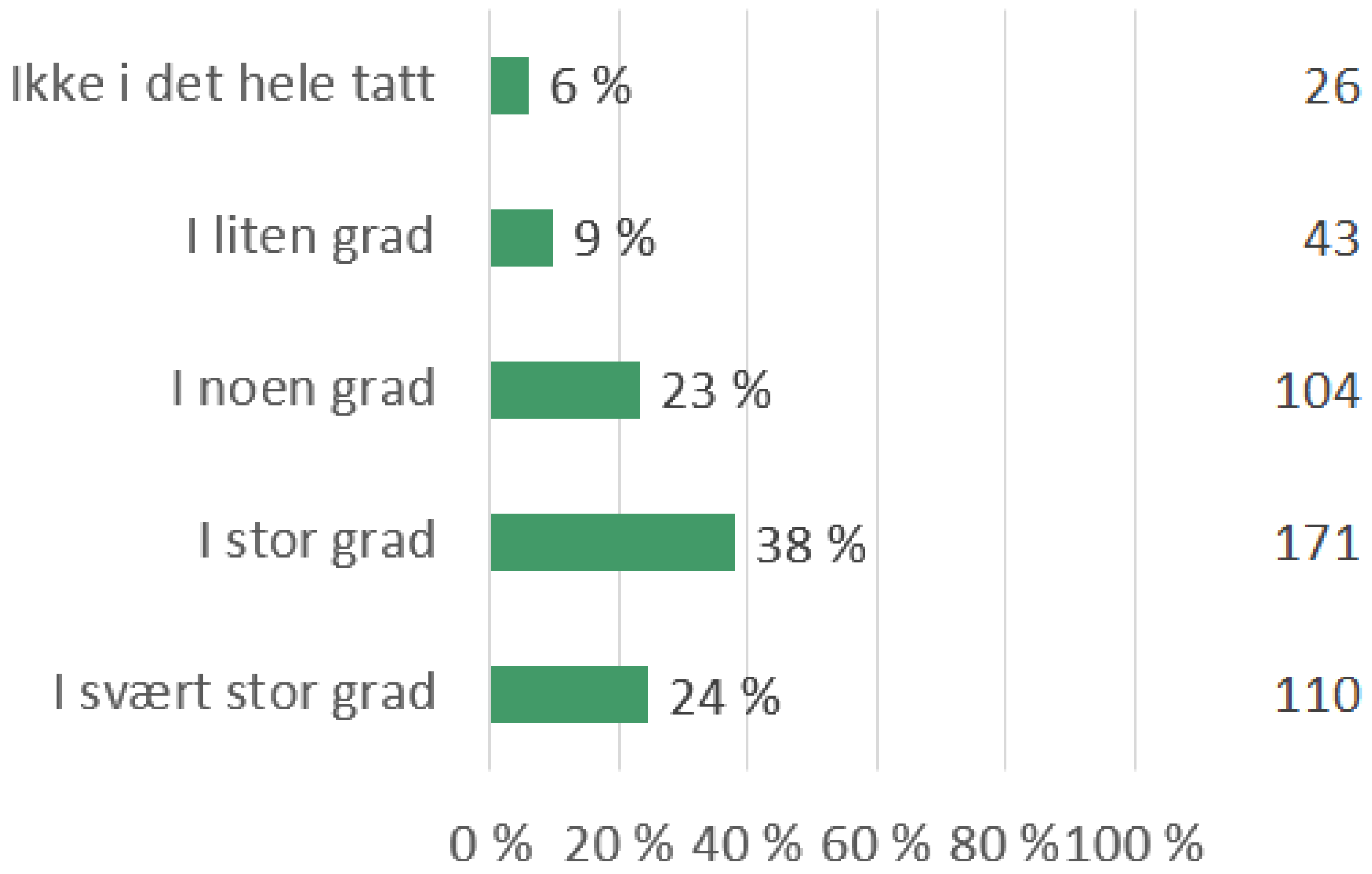
Hvordan kan vi forbedre vår informasjon til ansatte som skal omdisponeres?

Omdisponerte
– ikke fornøyd
med
informasjon

Informasjon om ferie
Individuell informasjon
Nytt arbeidssted
Informasjon om arbeidstid
Kontaktinformasjon til kriseledelsen
Begrunnelse for omdisponering
Informasjon om smittevernkurs
Varighet
Løpende informasjon
Informasjon om lønn
Kortfattet informasjon
Informere tidligere
Enkelt språk
Informasjon i riktig kanal
Informasjon om risiko
Beskrivelse av arbeidsoppgaver
Ansvarsforhold mellom ny og gammel leder
Ansvarsfordeling mellom ny og opprinnelig leder
Hva innebærer en omdisponering
Informasjon om tilganger
Informasjon om ny leder
Informasjon om arbeidsgivers styringsrett
Ingen oppdateringer er også informasjon som bør formidles
Forventningene til den omdisponerte
Kriseledelsen sitt mandat oppbygning funksjon beslutningsmulighet og hvor man henvender seg

Antall
respondenter:
351

I hvor stor grad opplevde du at det var innført tilfredsstillende smitteverntiltak der du var omdisponert til?



Hvilke smitteverntiltak savnet du?

Omdisponerte
– ikke fornøyd
med
smittevern



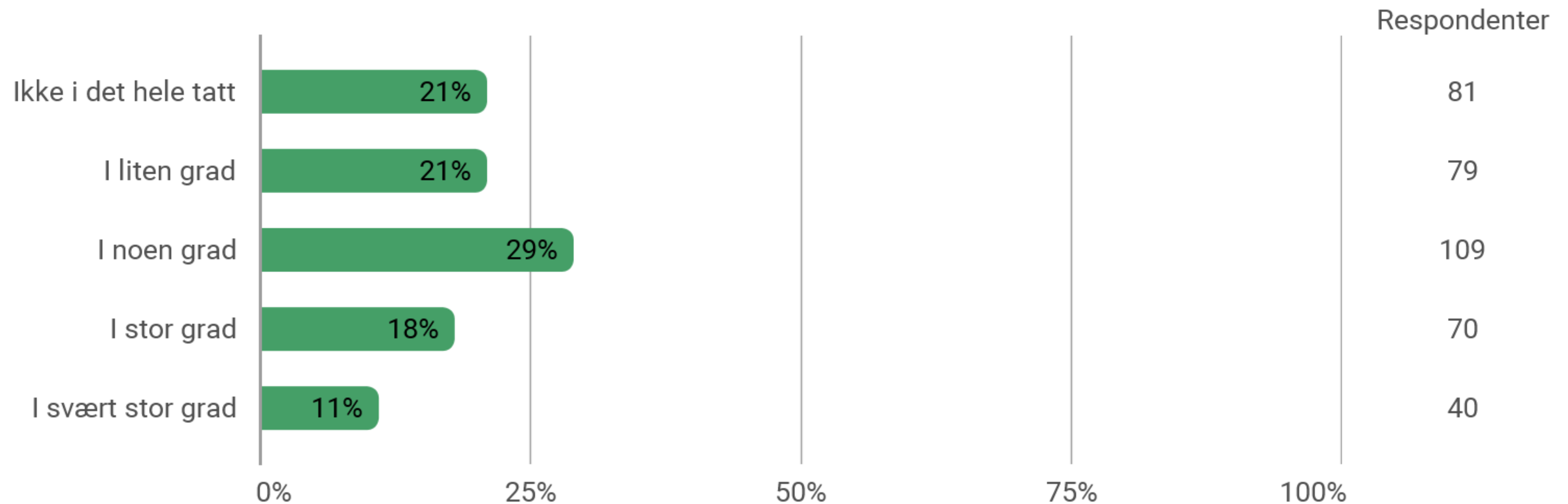
Antall
respondenter:
173

I hvor stor grad er du motivert for videre omdisponering?

Omdisponerte

Svar-
prosent
95%

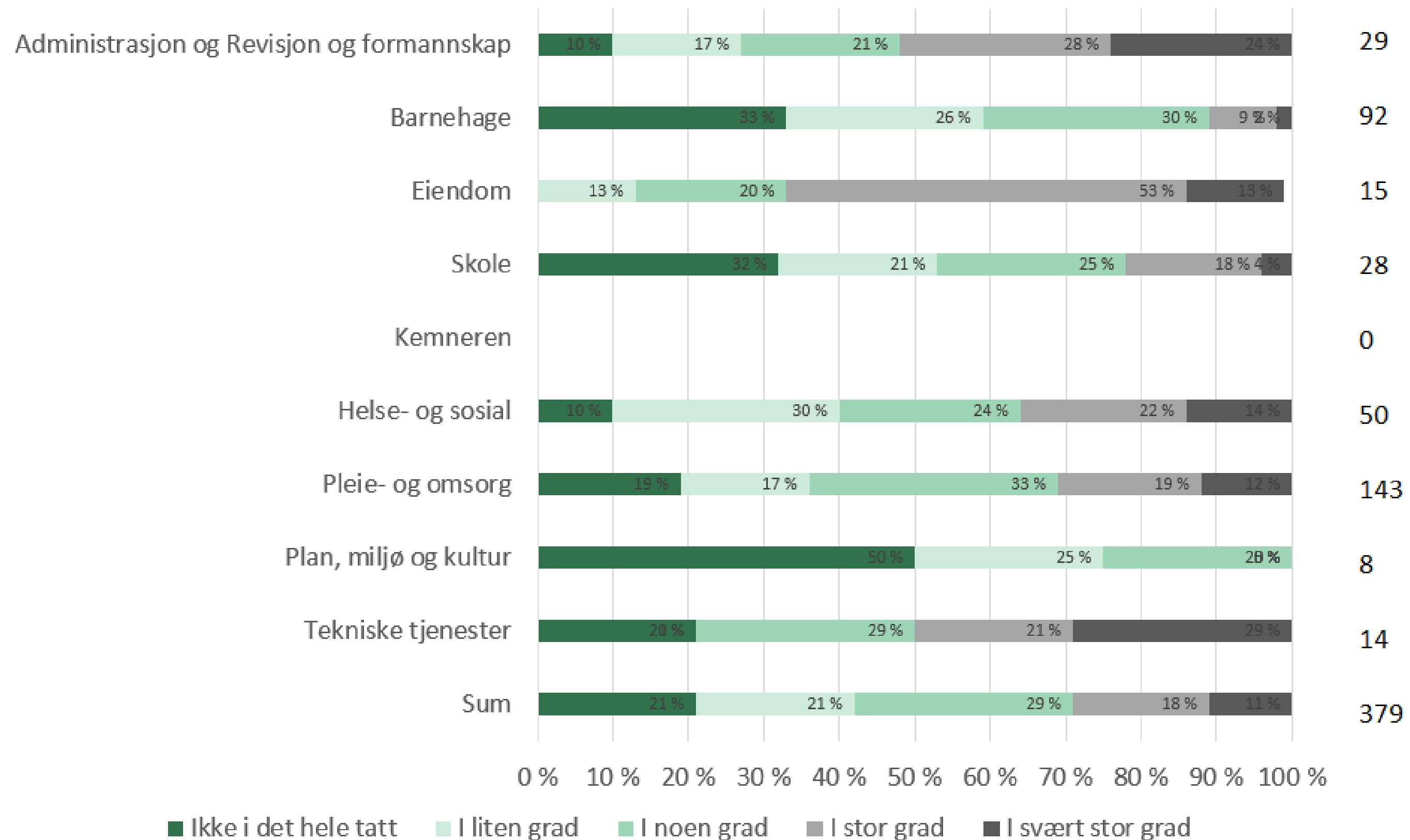
NB! Dette er kun en kartlegging av din motivasjon. Du må være forberedt på å kunne bli omdisponert igjen uavhengig av ditt svar.



I hvor stor grad er du motivert for videre omdisponering?

Omdisponerte

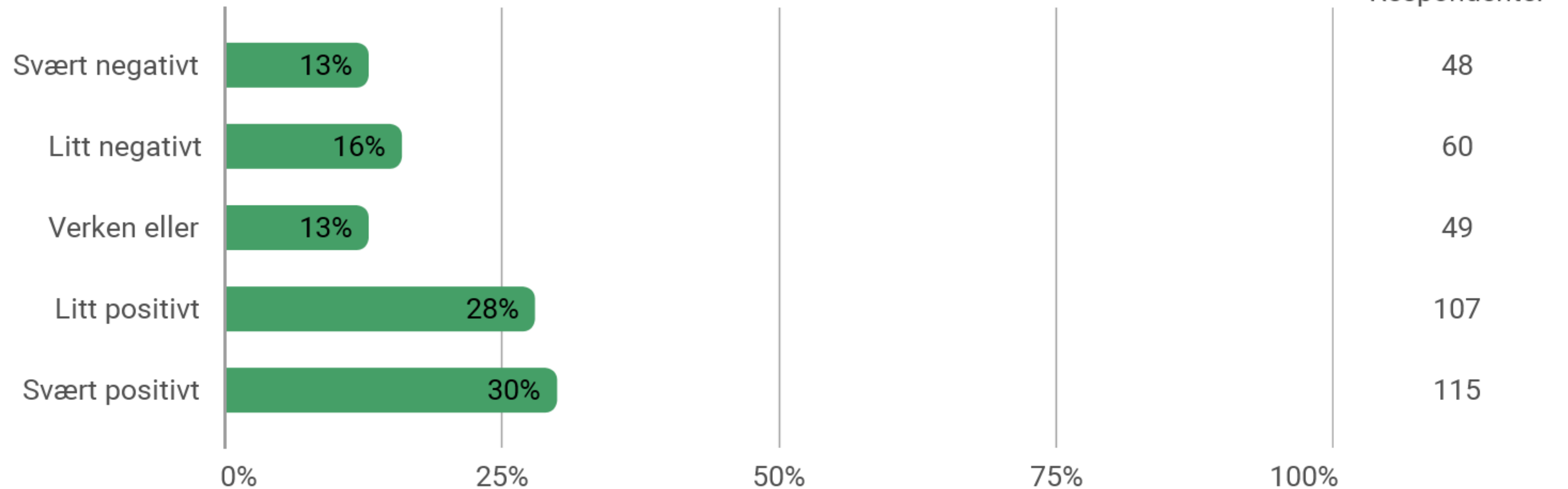
NB! Dette er kun en kartlegging av din motivasjon. Du må være forberedt på å kunne bli omdisponert igjen uavhengig av ditt svar.



Alt i alt – hvordan har du opplevd å være omdisponert?

Omdisponerte

Svarprosent 95%



Videre arbeid – oppfølging av undersøkelsen

- Innspill brukes til forbedringsarbeid! Resultatene drøftes i HAMU, Kriseledelsen og andre aktuelle arenaer.
- Sorteres pr. kommunalsjefområder
- Beredskapsarbeid og krisehåndtering
- Informasjonsflyt



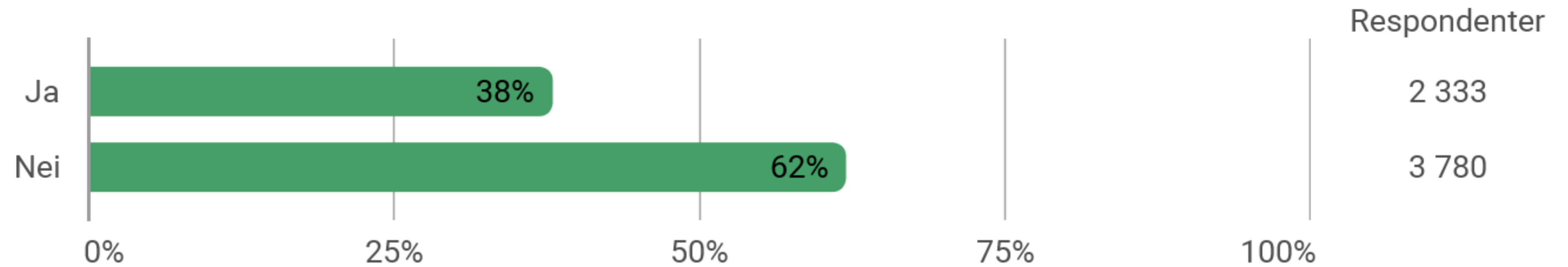
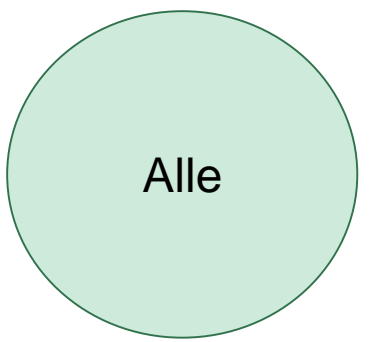
Bruk av hjemmekontor – og tilbake til kontor

Hovedføring – max 50% av kontorene i bruk innen administrasjon

Etablerte kohorter – arbeidsplaner med hvem som kan være tilstede på kontor

STAYHOME

Har du hjemmekontor med PC fra Bærum kommune?



Bruksstatistikk utrulling av O365 – Teams – våren 2020

Radetiketter	Antall tatt i bruk	Fått lisens - ikke tatt i bruk	Totalt antall brukere	Bruksprosent
⊕	309	368	677	46 %
⊕ Oppvekst skole	483	120	603	80 %
⊕ Oppvekst - barnehage	265	18	283	94 %
⊕ Plan, Miljø og kultur	153	-	153	100 %
⊕ Helse og sosial	194	62	256	76 %
⊕ Kommunaltekniske tjenester	139	7	146	95 %
⊕ Administrasjon	421	6	427	99 %
⊕ Revisjon og formannskap	26	1	27	96 %
⊕ Bærum kommune totalt	10	-	10	100 %
⊕ Bærum kommune Eiendom	100	3	103	97 %
⊕ Kemneren i Asker og Bærum	2	-	2	100 %
⊕ Pleie og omsorg	303	38	341	89 %
⊕ Eiendom	11	-	11	100 %
⊕ Oppvekst barnehage	16	2	18	89 %
Totalsum	2 432	625	3 057	80 %

Bruk av Microsoft Teams fra 28.2 til 26.8 2020

Hvilke erfaringer har vi ved bruk av hjemmekontor så langt?

Har foreløpig ikke hatt en medarbeiderundersøkelse med dette temaet

- ▶ Alle pc'er satt opp med tilgang til alle program – kunne fortsette å gjøre alle oppgavene
- ▶ Bratt læringskurve med bruk av Teams – digitale møter
- ▶ Mer effektiv tidsbruk ved at reisevei falt bort
- ▶ Krevende hverdag for de som hadde små barn (barnehage og skole)
- ▶ Mange ad hoc løsninger på de ergonomiske forhold
- ▶ Korttidsfraværet ble redusert innen administrasjon – mulighet til mer tilpasning av oppgaver/aktivitet ift helsen
- ▶ Savn av kolleger – noen opplevde ensomhet

Vi ønsker å undersøke nærmere erfaringer og fremtidig behov rundt hjemmekontor

- ▶ Det etableres et eget prosjekt under «Fremtidens arbeidsplass»
 - ▶ Inkludert innsikt fra andre og egen undersøkelse i Bærum kommune
- ▶ Prosjekt «Hjemmekontor» henger tett sammen med de andre eksisterende prosjektene «Fremtidens arbeidsplass»:
 - ▶ Arbeidsgiverpolitikk og kompetansestrategi
 - ▶ Ledelse
 - ▶ Digital arbeidsglede – office 365
 - ▶ Kommunegårdsprosjektet – nytt arbeidsplasskonsept

