



# NOTAT

Kultur- og Økonomiforvaltningen  
Personaleafdelingen

Dato Dokumentnummer

18. juni 2020 2020-053124-3

## Personaleafdelingens opsamling på erfaringer fra corona

Personaleafdelingen har i nedenstående samlet op på erfaringer under corona – både gennem den løbende kontakt med ledere og medarbejdere i organisationen og senest gennem interviews med 11 udvalgte institutionsledere/teamledere på tværs af organisationen i alle 4 forvaltninger. Interviews er gennemført i forbindelse forberedelser til den kommende trivselsmåling. Opsamlingen er struktureret i relation til fokusområderne i rekrutterings- og fastholdelsesstrategien. Derudover findes en konkret opsamling i forhold til sundhed. Undervejs er tilføjet anbefalinger fra Personaleafdelingen.

Køge Rådhus  
Torvet 1  
4600 Køge

[www.koege.dk](http://www.koege.dk)

Tlf. 56 67 67 67

Kontakt:  
Kirsten Sattler  
Tlf. +45 56 67 22 79

Mail [personaleafdelingen@koege.dk](mailto:personaleafdelingen@koege.dk)

### *Match mellem faglighed og kerneopgave:*

Personaleafdelingen har fået flere tilbagemeldinger om, fra både medarbejdere og ledere, at nogle arbejdsgange er blevet lettere og mere direkte under corona-krisen, da der har været færre led, man skulle igennem og færre møder. Derved kunne man bedre koncentrere sig om kerneopgaven. På nogle områder har der desuden været mere tid til borgerne, og nye måder at løse kerneopgaven på er blevet prøvet af, nogle steder med succes. Nogle grupper har fået en fornyet faglig stolthed og arbejdsglæde. Nogle ledere oplever, at medarbejderne har udvist større ansvarsfølelse, når arbejdet har skullet løses på anden vis. Fagligheden hos den enkelte medarbejder er kommet mere i spil. Nogle medarbejdere har desuden oplevet, at prioriteringerne har været skarpere, og tiden har været brugt mere effektivt og nyttigt.

Andre har været bekymrede for at miste deres arbejde eller følt, at de ikke bidrog til opgaveløsningen, fordi de i en periode har kunnet undværes. Her er en væsentlig kobling til behovet for anerkendelse/tydeliggørelse af alle medarbejders bidrag til kerneopgaven.

Nogle områder har desuden oplevet udfordringer i forhold til, hvordan arbejdet tilrettelægges bedst muligt under de ændrede rammer og muligheder. Visse steder har der været vanskeligheder med at løse kerneopgaven, da ikke alt har kunnet løses virtuelt. Derudover har der været udfordringer med forsinkede retningslinjer fra myndighederne og ændringer undervejs, der har skabt frustration hos ledere og medarbejdere.

Både ledere og medarbejdere har et ønske om, at vi holder fast i de gode erfaringer i forhold til andre måder at løse kerneopgaven på, både på rådhuset og på de forskellige velfærdsområder. Det kan gavne både borgerne og skabe mere trivsel hos medarbejderne.

Personaleafdelingen anbefaler, at alle arbejdspladser inddrager de konkrete lokale erfaringer i deres videre arbejde med match mellem kerneopgave og faglighed i drøftelser i på arbejdspladsen. Erfaringerne kan ligeledes inddrages i forbindelse med det fælles arbejde med strategisk kompetenceudvikling i forlængelse af rekrutterings- og fastholdelsesstrategien.

#### *Nærværende ledelse:*

Flere ledere udtrykker, at det har været en udfordring at lede på distancen, når man ikke er vant til det – og for nogle har de ikke været i stand til at sikre den nærværende ledelse, som medarbejderne har haft behov for under de nye betingelser. Samtidig har det også nogle steder været svært at fange medarbejdernes behov som udgangspunkt for den situationsbestemte ledelse. De ledere, som har været i fremmøde under corona, har omvendt oplevet mere tid til personaleledelse, da der har været færre møder og projekter ovenfra, og dermed mere tid til kerneopgaven og personaleledelse.

Personaleafdelingen anbefaler, at man i de enkelte afdelinger drøfter erfaringerne og eventuelle læringspunkter heraf. Både set i lyset af ønsket om mere fleksible arbejdsvilkår og ønsket om at sikre mere tid og rum til mere nærværende ledelse. Personaleafdelingen vil derudover fortsat gennem Kursuscenteret tilbyde inspiration til ledernes arbejde med ledelse, herunder udviklingen af det personlige lederskab.

#### *Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelse:*

De teknologiske forudsætninger hos medarbejdere og ledere har været og er fortsat meget forskellige. For de medarbejdere, som har kunnet arbejde hjemmefra, er de fleste i løbet af hjemsendelsen blevet bevidste omkring styrkerne og svaghederne ved at arbejde hjemmefra, og særligt opmærksomme på den fleksibilitet, teknologien giver i fremtiden. Nogle har befundet sig godt med hjemmearbejdet, mens andre ikke har.

Det anbefales fra ledere, som er blevet interviewet, at vi skal holde fast i det virtuelle, dvs. flere skype-møder. Desuden er tilbagemeldingen, at vi skal holde fast i den gode kombination af hjemmearbejde/on-line møder mellem medarbejdere, i arbejdsgrupper m.m. og det fysiske samarbejde på arbejdspladsen, samt mere brug af on-line møder og digitale platforme i det hele taget i kontakten med borgerne - hvor det giver mening.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere kommer med på den teknologiske udvikling. I den forbindelse kunne overvejes, hvorvidt og hvordan der skal stilles krav til teknologiske kundskaber for alle medarbejdere (differentieret) samt, hvordan vi kan uddanne medarbejdere, som trænger til en opkvalificering af deres teknologiske/digitale kompetencer.

Personaleafdelingen anbefaler desuden et øget fokus på e-læring, på de områder, hvor denne undervisningsform giver udbytte. Der er netop i regi af Kursuscenteret indkøbt en e-læringsplatform til brug for hele Køge Kommune. Personaleafdelingen anbefaler, at erfaringerne fra corona inddrages i det videre arbejde med digitalisering og udvikling af digitale kompetencer i Køge Kommune.

Den øgede fleksibilitet nogle medarbejdere har oplevet ved at arbejde hjemme/digitalt og/eller arbejde på andre måder på velfærdsområderne kan måske fortsættes fremadrettet. Ved at tilbyde medarbejderne at kunne arbejde hjemme i et øget omfang, og tage eventuelle møder på Skype eller lignende, kan vi imødekomme et stigende ønske om fleksibilitet og fleksibel arbejdstid, hvor det er muligt, og dermed understøtte rekruttering og fastholdelse.

Der er allerede i andre kommuner og på det private arbejdsmarked gjort erfaringer med nye måder at tilrettelægge arbejdet på: Odsherred Kommune og den private virksomhed IIH Nordic har indført en kortere arbejdsuge. IIH har desuden arbejdet målrettet med at give sine medarbejdere mere fleksibilitet. Det har bl.a. krævet en reformation af arbejdsprocesser. Begge steder oplever et flertal af medarbejderne positive konsekvenser i forhold til fleksibilitet m.m. Også på velfærdsområdet arbejdes der på at skabe mere fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, bl.a. i Københavns Kommune.

Personaleafdelingen anbefaler, at erfaringerne inddrages i forbindelse med den fælles handleplan "Fleksibel arbejdstilrettelæggelse" – i forlængelse af rekrutterings- og fastholdelsesstrategien. Arbejdet er planlagt til efteråret. Arbejdet med den fælles handleplan foreslås fremrykket til opstart efter sommerferien. Der kunne evt. formuleres særlige rammer for hjemmearbejde og/eller ses på mulighederne for en anden måde at tilrettelægge arbejdstid på – både på rådhuset og på velfærdsområderne.

#### *Stærke fællesskaber:*

Corona-situationen har ramt forskelligt, både på de forskellige fagområder men også individuelt. Dette kan give udfordringer på sammenhængskraften i kommunen, da nogle har arbejdet igennem hele krisen, mens andre har været sendt hjem – nogle til at arbejde, og nogen har ikke haft mulighed for at udføre deres arbejde. Det har påvirket medarbejderne og fællesskabet forskelligt.

Nogle har oplevet, at det har været en udfordring med kommunikation og information på tværs mellem forvaltningerne. Nogle steder har man dog oplevet bedre samarbejde på tværs af faggrænser, og nye samarbejdsformer er dukket op. Andre steder er der kommet større distance mellem medarbejdere/medarbejdergrupper, hvilket har vanskeliggjort samarbejdet, og nogle medarbejdere har følt sig alene, mens de har arbejdet hjemme eller under andre vilkår.

Det er vigtigt at vi holder fast i det tværfaglige samarbejde, hvor det er blomstret og understøtter samarbejde på tværs af faglighed og forvaltning.

18. juni 2020

2020-053124-3

Det anbefales, at der arbejdes videre med dette i de enkelte afdelinger – og på tværs af afdelinger.

*Sundhed:*

Det sunde arbejdsmiljø er vigtigt, og det skal være trygt for medarbejderne at være på arbejde. Nogle medarbejdere har været og vil fortsat være nervøse for at blive smittede med corona, hvilket kan føre til øget fravær. Corona-epidemien har endvidere gjort folk mere opmærksomme på hygiejne. Direktionen har besluttet at etablere en hygiejneorganisation, og på de enkelte arbejdspladser bliver Sundhedsstyrelsens anbefalinger overholdt.

Sundhedsstyrelsen har desuden som konsekvens af corona formuleret retningslinjer for sygdom, der betyder, at ansatte ikke må møde på arbejde, selv med lette symptomer. Det kan have både positive og negative konsekvenser for sygefraværet – og vil ikke mindst stille krav til ledernes håndtering i forhold til den enkelte medarbejder.

Personaleafdelingen anbefaler, at det i lyset af den nye situation med corona vurderes, om der bør udarbejdes en vejledning til håndtering af Sundhedsstyrelsens retningslinjer og anbefalinger - som supplement til retningslinjer for omsorgssamtaler.