

KS ARBEIDSGIVERMONITOR 2021

DYPDYKK BLANT KOMMUNALSJEFENE FOR HELSE OG OMSORG

RAPPORT

Juni 2021



INNHOOLD

Prosjektinformasjon	03
Tema 1 Samarbeid med ansattrepresentanter	07
Tema 2 Erfaringer med omdisponering av ansatte	14
Tema 3 Endrings- og fleksibilitetsvilje	20
Tema 4: Rekruttering	29
Om utvalget	34
Kontakt Ipsos	36

PROSJEKTINFORMASJON

Om undersøkelsen

Bakgrunn og formål

Formålet med denne undersøkelsen har vært å undersøke erfaringer og perspektiver knyttet til pandemien blant kommunalsjefer for helse og omsorg.

Undersøkelsen er en del av KS Arbeidsgivermonitor, som er en videreføring av tilsvarende undersøkelser, gjennomført av Ipsos på vegne av KS i 2017 og 2019.

Ansvarlig konsulent for delundersøkelsen hos Ipsos: Jørn Ljunggren

Om rapporten

I denne rapporten fremstilles de totale resultatene på overordnet nivå. Det er også gjennomgående kommentert på eventuelle forskjeller fra gjennomsnittet, knyttet til fylker, sentralitet og befolkningsstørrelse.

Utvalg og metode

Ipsos har på vegne av KS gjennomført en undersøkelse blant kommunalsjefer for helse og omsorg.

Totalt har 186 kommuner besvart undersøkelsen, og disse danner grunnlaget for totale utvalget.

Et viktig punkt å ta i betraktning om årets gjennomføring er at antallet kommuner og fylker har gått ned som følge av reformen som trådte i kraft 01.01.2020 hvor antallet kommuner gikk fra 422 til 356, og antallet fylker ned fra 18 til 11.

Det ble sendt ut invitasjoner til samtlige kommuner via e-post med lenke til undersøkelsen, og feltarbeidet er gjennomført i perioden mars til juni 2021. Det er gjennomført opptil flere purringer, inkludert en ringerunde i starten av juni til kommuner som ikke hadde svart.

Dataene i disse analysene er vektet på kommunestørrelse og geografisk plassering. Se tabellverket for en oversikt over vektet og uvektet utvalg.

Om leveransen

Denne leveransen består av flere deler.

I denne grafikkrapporten fremstilles resultatene på overordnet nivå, med kommentarer der det finnes undergrupper av kommuner som skiller seg fra gjennomsnittet. I tillegg består leveransen av et tabellverk med nedbrytninger på undergrupper i tillegg til de overordnede resultatene, samt en utlisting av svar på fritekstspørsmål.

For mer detaljerte resultater henvises det derfor til tabellverket som hører til undersøkelsen.

RESULTATER

Del 2: Resultater: Oppsummering

Samarbeid med ansattrepresentanter

- Nær alle kommunalsjefer for helse og omsorg opplever samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud som godt.
- Om lag 3 av 10 sier at samarbeidet er blitt bedre som følge av koronasituasjonen. Bare 3 % sier det er blitt dårligere.
- 8 av 10 mener partsamarbeidet har bidratt i stor grad til å finne gode løsninger under pandemien
- Mens litt over halvparten svarer at ansatte eller ansattrepresentanter har vært involvert i utvikling av smittevernprosedyrer under pandemien, svarer hele 9 av 10 at det samme gjelder for endring i organisering av helse- og omsorgstjenester

Erfaringer med omdisponering av ansatte

- Mer enn 9 av 10 helse- og omsorgssjefer sier det har oppstått et økt bemanningsbehov som følge av pandemien.
- Det er benyttet en rekke ulike tiltak for å dekke det økte behovet. Vanligst er *intern omdisponering av personell, at deltidsansatte har jobbet utover stillingsstørrelsen og bruk av overtid.*
- Mens nesten halvparten sier de har omdisponert egne ressurser på tvers av kommunalsjefområder, så har mer enn 7 av 10 gjort dette innenfor eget område.
- 35 % svarer at det har oppstått et overskudd på arbeidskraft innen enkelte enheter/tjenester under pandemien.

Endring og fleksibilitetsvilje

- Flere enn 9 av 10 kommunalsjefer for helse og omsorg vurderer endringskapasiteten i egen sektor som stor (ganske/meget).
- Flere enn 8 av 10 opplever at ansatte i stor grad er villige til å tilpasse seg nye arbeidsmåter, og 7 av 10 tror pandemierfaringene i større grad blir villige til å jobbe på nye måter
- Nesten halvparten tror pandemien i stor grad vil bidra til at medarbeidere i deres sektor får et bredere oppgavespekter enn hva tradisjonelle fag- og profesjonsgrenser tilsier. Bare 1 % tror ikke dette vil skje i det hele tatt.
- Omtrent halvparten tror deltidsansatte som har jobbet utover avtalt stillingsstørrelse under pandemien vil ønske å jobbe i større stillinger permanent.

Rekruttering

- Litt mindre enn halvparten av utvalget sier de har satt i verk nye tiltak eller ordninger for å rekruttere medarbeidere til egen sektor som følge av pandemien.
- Av de som har satt i verk tiltak eller ordninger svarer mer enn halvparten at noen av disse vil videreføres også etter pandemien.

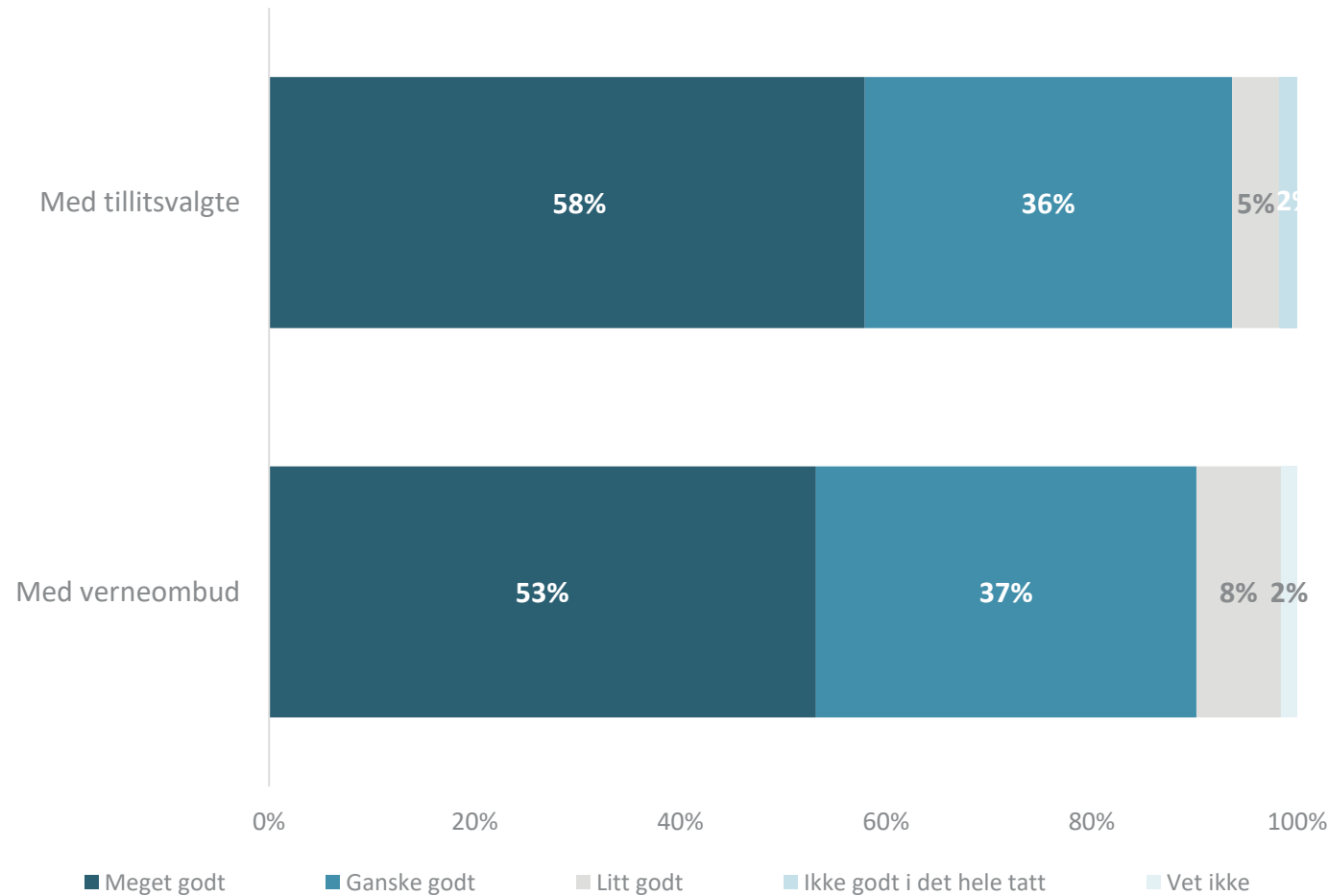
TEMA 1

SAMARBEID MED

ANSATTREPRESENTANTER

TEMA 1: SAMARBEID MED ANSATTREPRESENTANTER

Hvordan opplever du det lokale samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud generelt?



Base: Alle (n= 186)

Nær alle av kommunalsjefene for helse og omsorg svarer at de generelt sett opplever samarbeidet med de lokale tillitsvalgte (94 %) og med verneombud (90 %) som meget eller ganske godt. Bare to prosent svarer at samarbeidet med tillitsvalgte ikke er godt i det hele tatt.

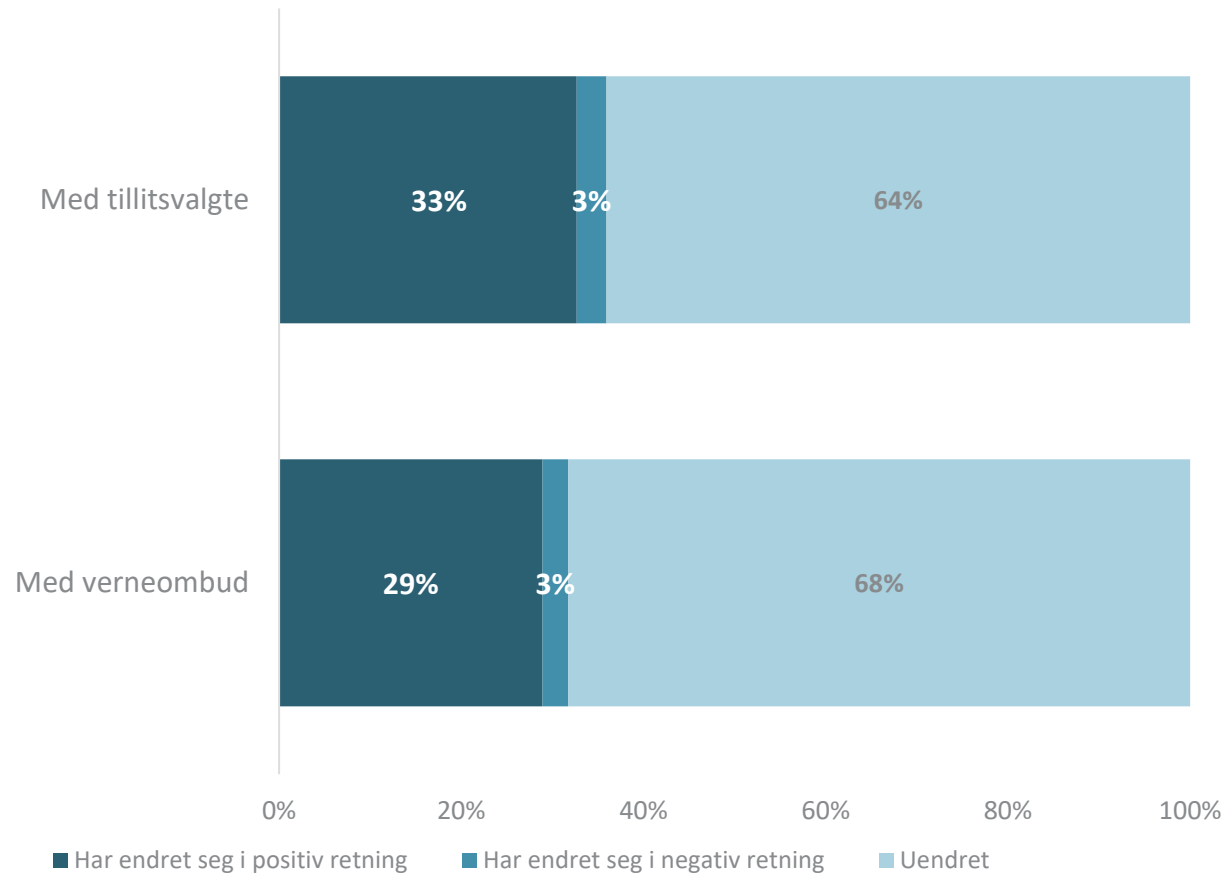
Det er få fylker som skiller seg betydelig fra gjennomsnittet og variasjonen som finnes handler i all hovedsak om ulik vektning av ganske og meget godt. Det kan likevel være verdt å merke seg at alle, eller nesten alle, kommunalsjefer i Møre og Romsdal, Innlandet, Vestfold og Telemark, Agder, Trøndelag og Troms og Finnmark, svarer at de har opplevd samarbeidet med tillitsvalgte som (ganske/meget) godt.

Målt etter sentralitet er det signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer meget godt om samarbeidet med tillitsvalgte i de mest sentrale kommunene (73 %), men disse skiller seg også ut gjennom å ha en signifikant lavere andel (14 %) enn gjennomsnittet som svarer ganske godt, så samlet sett er det relativt små forskjeller etter sentralitet. På spørsmålet om verneombud er det ingen signifikante forskjeller.

Det er ingen tydelig retning på forskjeller i opplevd samarbeid med verken tillitsvalgte eller verneombud dersom vi deler inn etter befolkningsstørrelse.

TEMA 1: SAMARBEID MED ANSATTREPRESENTANTER

Har samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud endret seg som følge av koronasituasjonen?



For både samarbeid med tillitsvalgte og med verneombud er det omtrent to tredeler av kommunalsjefene for helse og omsorg som sier at dette er uendret som følge av koronasituasjonen. Én av tre sier samarbeidet med tillitsvalgte har endret seg i positiv retning, mens 29 % svarer dette når det gjelder samarbeid med verneombud. I begge tilfeller er det bare 3 % som svarer at samarbeidet har endret seg i negativ retning.

Det er særlig helse- og omsorgssjefene i Innlandet (56 %) og i Trøndelag (68 %) som utmerker seg ved å ha signifikant høyere andeler enn gjennomsnittet som synes samarbeidet med tillitsvalgte har endret seg i positiv retning. I motsatt ende utmerker Møre og Romsdal (23 %) seg med en signifikant høyere andel som svarer at utviklingen har gått i negativ retning. For samarbeidet med verneombud er det imidlertid i Innlandet vi finner en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer at utviklingen har vært negativ (12 %), mens Trøndelag igjen har en signifikant høyere andel som svarer at utviklingen har gått i positiv retning (68 %).

Målt etter sentralitet er det ingen systematiske forskjeller for samarbeidet med tillitsvalgte, men de minst sentrale kommunene utmerker seg med en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer at samarbeidet med verneombud er uendret (84 %).

Dersom vi legger befolkningsstørrelse til grunn er det signifikant flere enn gjennomsnittet i de mest befolkningsrike kommunene som vurderer at samarbeidet med både tillitsvalgte og verneombud har endret seg i positiv retning (42 % på begge).

Base: Alle (n= 186)

TEMA 1: SAMARBEID MED ANSATTREPRESENTANTER

Kan du helt kort beskrive hvordan samarbeidet med tillitsvalgte har endret seg?

Har både medført tettere samarbeid og dialog rundt beredskap mv, men også noe mer frustrasjon / dårligere samarbeid rundt arbeidsbelastning og sliten organisasjon.

Faste samarbeidsmøter. De deltar også i Kriseledelsen

Enda meir samarbeid om utvikling og å sjå løysingar. Felles mål. Mindre "kontroll-rolle"

Gjennom pandemien har vi fått ett tettere og bedre klima. Bedre forståelse for hverandre

Vi har hyppigare møter og snakkar også om mindre saker og mer uformelt, i tillegg til våre faste formelle møter.

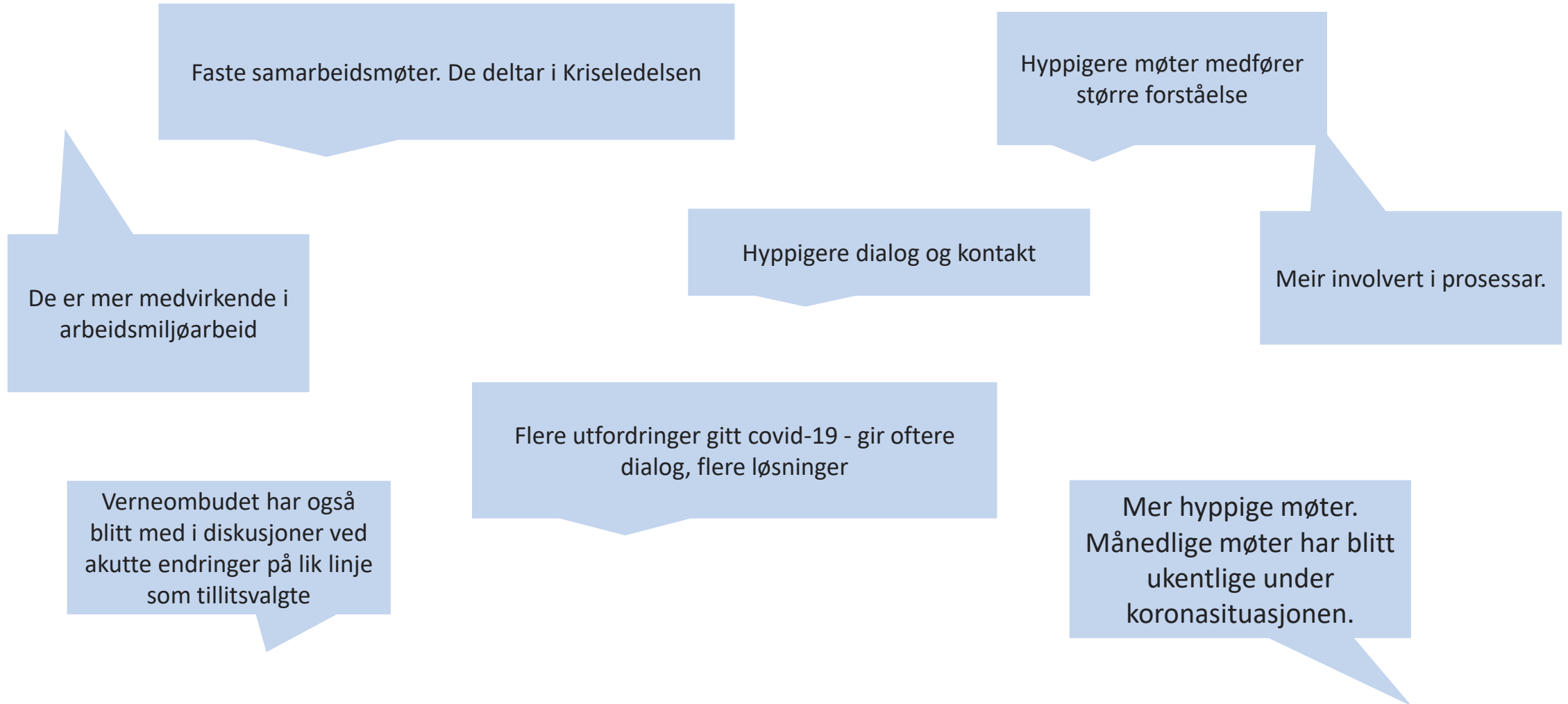
Fra å ha en holdning til at man er ute etter å "ta" arbeidsgiver på noe til å faktisk samarbeide rundt de regler som gjelder

blitt nærmere.

Filter: Har samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud endret se... Med tillitsvalgte = Har endret seg i positiv retning OR Har endret seg i negativ retning (n= 59)

TEMA 1: SAMARBEID MED ANSATTREPRESENTANTER

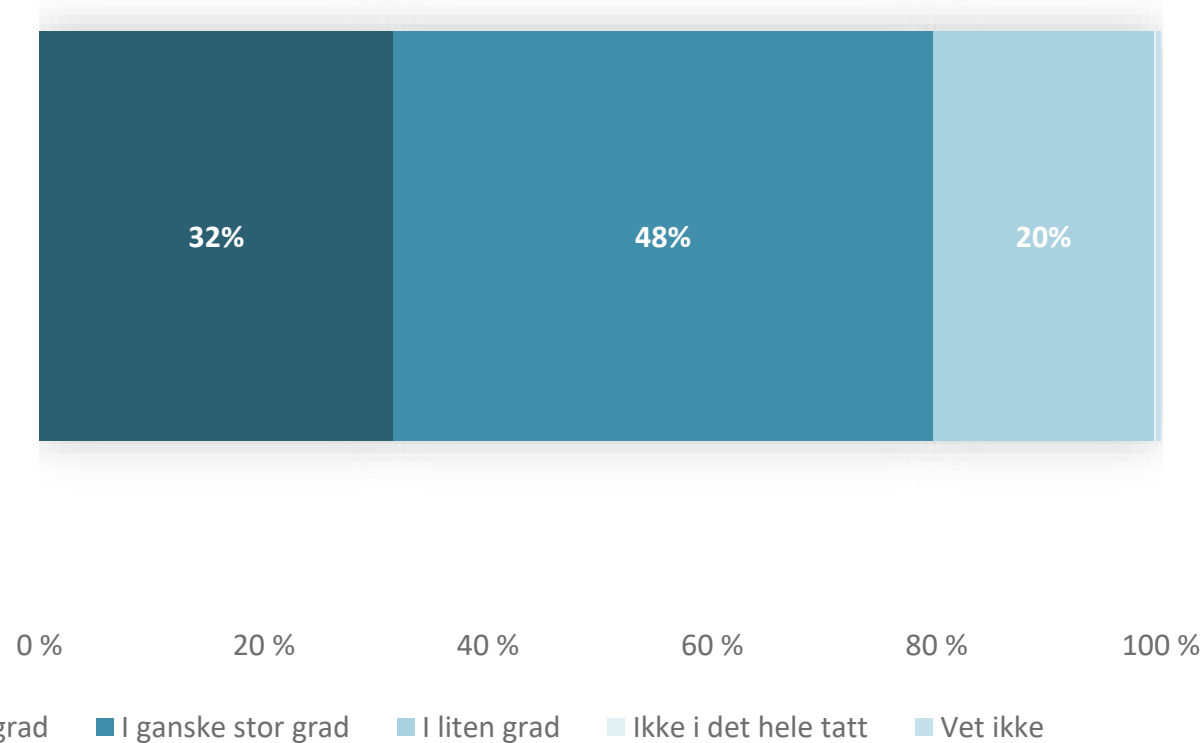
Kan du helt kort beskrive hvordan samarbeidet med verneombud har endret seg?



Base: Filter: Har samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud endret se... Med tillitsvalgte = Har endret seg i positiv retning
OR Har endret seg i negativ retning (n= 67)

TEMA 1: SAMARBEID MED ANSATTREPRESENTANTER

I hvilken grad har det lokale partssamarbeidet bidratt til å finne gode løsninger under pandemien?



Generelt sett mener kommunalsjefene for helse og omsorg at det lokale partssamarbeidet har bidratt til å finne gode løsninger under pandemien. 48 % mener dette stemmer i ganske stor grad, mens 32 % har svart i meget stor grad. 2 av 10 synes dette stemmer i liten grad. Det er svært få som har svart at det lokale partssamarbeidet ikke har bidratt i det hele tatt.

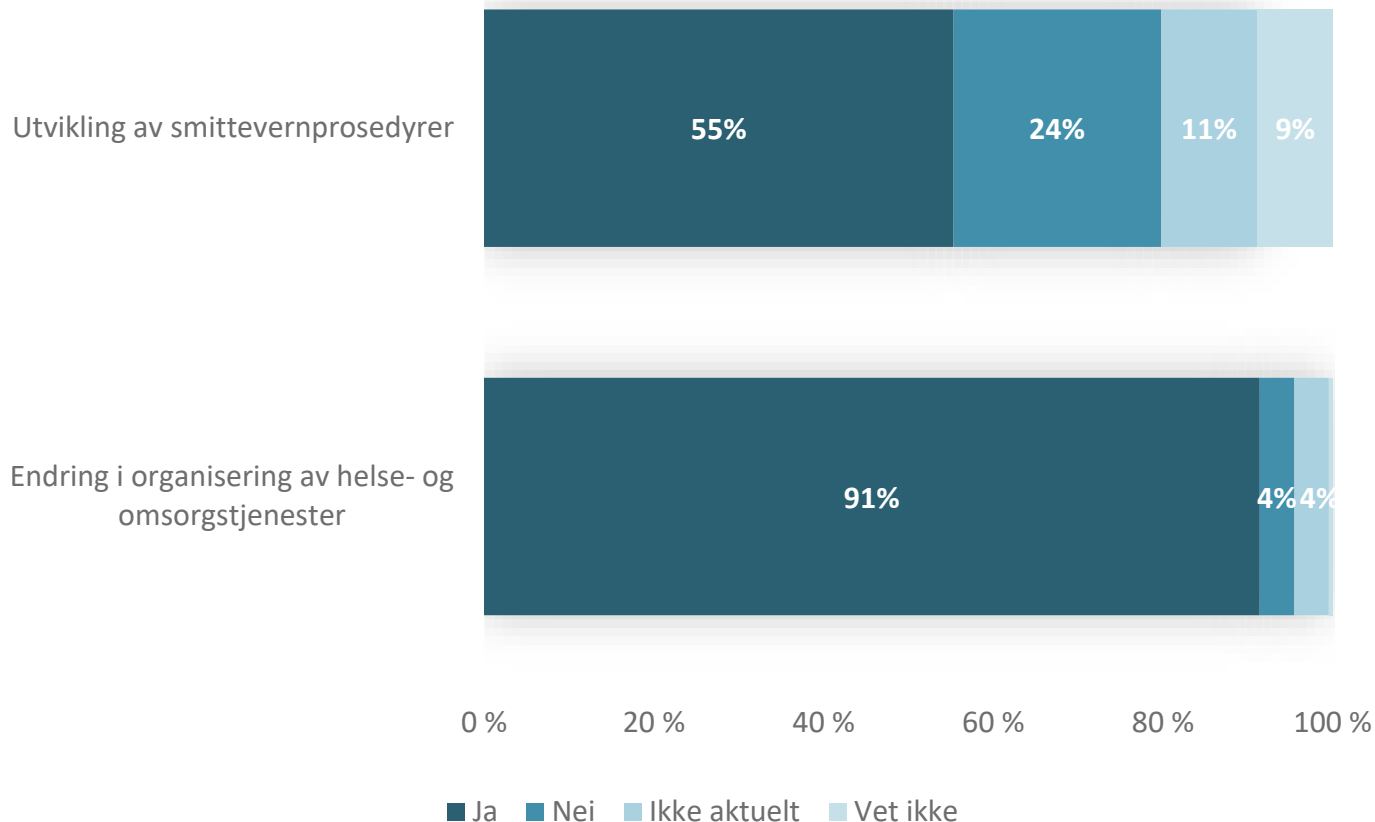
Også her er det noen fylker som skiller seg ut med signifikante forskjeller fra gjennomsnittet. I Nordland svarer omtrent 7 av 10 at det lokale partssamarbeidet i liten grad har bidratt, mens det i motsatt ende er en like stor andel i Trøndelag som svarer at samarbeidet har bidratt i meget stor grad. I Vestfold og Telemark avviker ikke andelene signifikant fra gjennomsnittet, men det kan være verdt å merke seg at samtlige der har svart enten ganske eller meget godt.

Inndelingen etter sentralitet og befolkningsstørrelse viser ingen signifikante forskjeller.

Base: Alle (n=186)

TEMA 1: SAMARBEID MED ANSATTREPRESENTANTER

Har ansatte/ansattrepresentanter vært involvert i følgende under pandemien?



Base: Alle (n=186)

På spørsmål om ansatte eller ansattrepresentanter har vært involvert i utvikling av smittevernprosedyrer svarer litt over halvparten av kommunalsjefene for helse og omsorg at dette har vært tilfelle. Omtrent en fjerdedel sier nei, mens 20 % svarer at dette enten ikke er aktuelt eller at de ikke vet.

Det er små forskjeller mellom fylkene her, men Møre og Romsdal (36 %) og Vestland (28 %) og Innlandet (25 %) skiller seg ut ved å ha signifikant høyere andeler som svarer at dette ikke er aktuelt. I motsatt ende skiller Viken seg ut gjennom at ingen har svart at det ikke er aktuelt. Målt etter sentralitet har de mest sentrale kommunene en signifikant lavere andel (40 %) som svarer at ansatte/ansattrepresentanter har vært involvert i utvikling av smittevernprosedyrer, mens andelen er signifikant høyere blant de minst sentrale (73 %). Det er ingen systematiske trender etter befolkningsstørrelse.

På tilsvarende spørsmål om ansatte eller ansattrepresentanters involvering i endring av helse- og omsorgstjenester svarer omtrent ni av ti helse- og omsorgssjefer at dette har vært tilfelle. Kun 4 % sier nei, mens 5 % svarer at dette ikke er aktuelt eller at de ikke vet.

Også her skiller Møre og Romsdal seg ut gjennom å ha en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer at dette ikke er aktuelt (29 %), samtidig som de har en signifikant lavere andel som svarer at de har vært involvert (61 %). Nordland har også en signifikant høyere andel som svarer at det ikke er aktuelt (22 %).

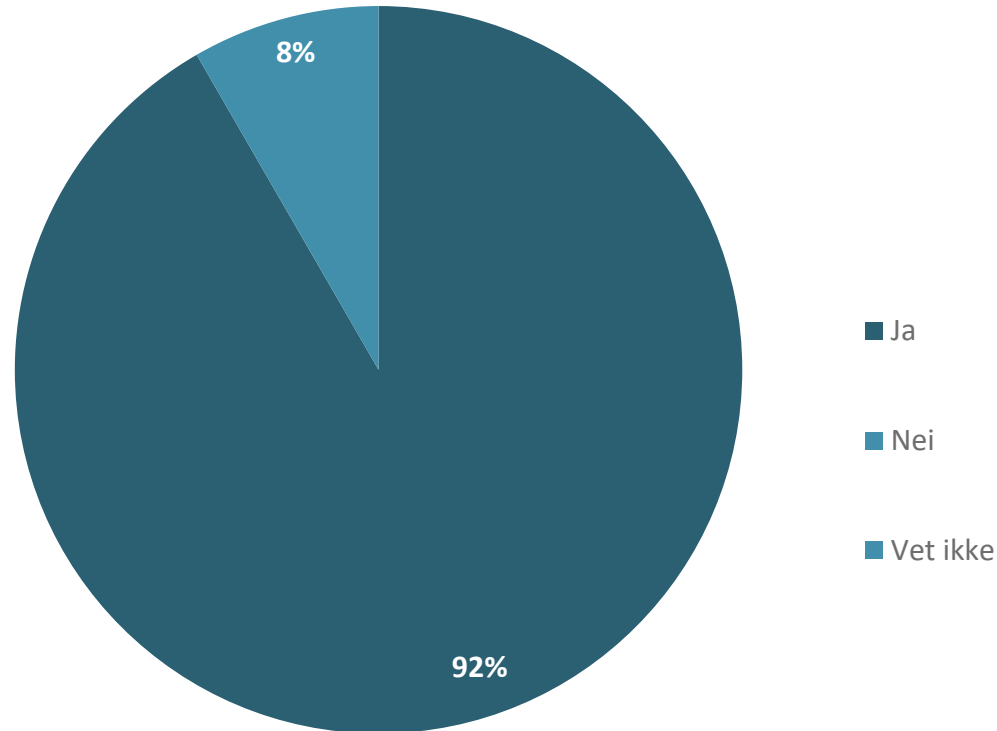
Målt etter sentralitet er det en signifikant lavere andel blant de minst sentrale kommunene som svarer at ansatte/ansattrepresentanter har vært involvert i endring av helse- og omsorgstjenester (81 %). Målt etter befolkningsstørrelse skiller de store kommunene seg signifikant ut gjennom å i større grad (97 %) svare at ansatte/ansattrepresentanter har vært involvert i endring, mens de små har signifikant lavere andel enn gjennomsnittet (66 %).

TEMA 2

ERFARINGER MED OMDISPONERING AV ANSATTE

TEMA 2: ERFARINGER MED OMDISPONERING AV ANSATTE

Har det oppstått et økt bemanningsbehov som følge av pandemien?



Mer enn 9 av 10 kommunalsjefer for helse og omsorg svarer at det har oppstått et økt bemanningsbehov som følge av pandemien.

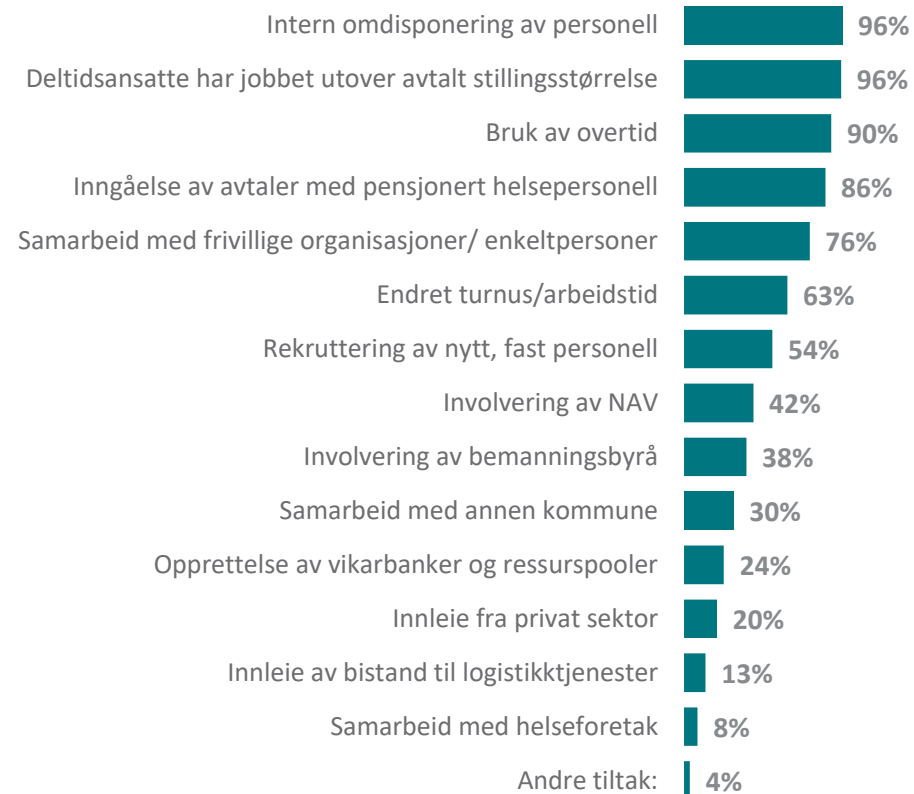
Det er generelt få fylker som skiller seg ut, men andelen som sier det har oppstått et økt bemanningsbehov er signifikant lavere enn gjennomsnittet i Møre og Romsdal (74 %) og i Agder (76 %).

De mest sentrale kommunene har en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer bekræftende her (100 %). Målt etter befolkningsstørrelse skiller de minste kommunene seg ut ved å ha en signifikant lavere andel enn gjennomsnittet som svarer at det har oppstått et økt bemanningsbehov (77 %).

Har det oppstått et økt bemanningsbehov som følge av pandemien? Base: Alle (n=186)

TEMA 2: ERFARINGER MED OMDISPONERING AV ANSATTE

Hvilke tiltak er satt inn for å dekke det økte behovet for bemanning?



På spørsmål om hva slags tiltak kommunalsjefene for helse og omsorg har satt inn for å dekke det økte behovet for bemanning som følge av pandemien, svarer nesten samtlige (96 %) at de har foretatt en intern omdisponering av personell og at deltidsansatte har jobbet utover avtalt stillingsstørrelse. Det er også betydelige andeler som har svart at de har benyttet overtid (90 %) og inngått avtaler med pensjonert helsepersonell (86 %).

Det er en rekke forskjeller på fylkesnivå i hva slags tiltak som er satt inn for å dekke det økte behovet. På et overordnet nivå er det særlig Viken som skiller seg ut fra gjennomsnittet ved å ha benyttet flere av tiltakene i signifikant større grad enn gjennomsnittet, samtidig som de i signifikant mindre grad har inngått samarbeid med andre kommuner (18 %). Det er imidlertid Trøndelag og Troms og Finnmark som i minst grad har gjort dette (3 %). Innlandet, Troms og Finnmark, Trøndelag og Agder skiller seg også ut gjennom at de i svært liten eller ingen grad har benyttet innleie fra privat sektor. Innlandet (6 %) og Agder (0 %) stikker seg også ut ved at de i signifikant mindre grad enn gjennomsnittet har involvert bemanningsbyråer, mens Vestland (64 %) og Viken (58 %) har gjort dette signifikant oftere enn gjennomsnittet. Rogaland (12 %) og Vestland (6 %) utmerker seg også ved at de i signifikant mindre grad enn gjennomsnittet har involvert NAV.

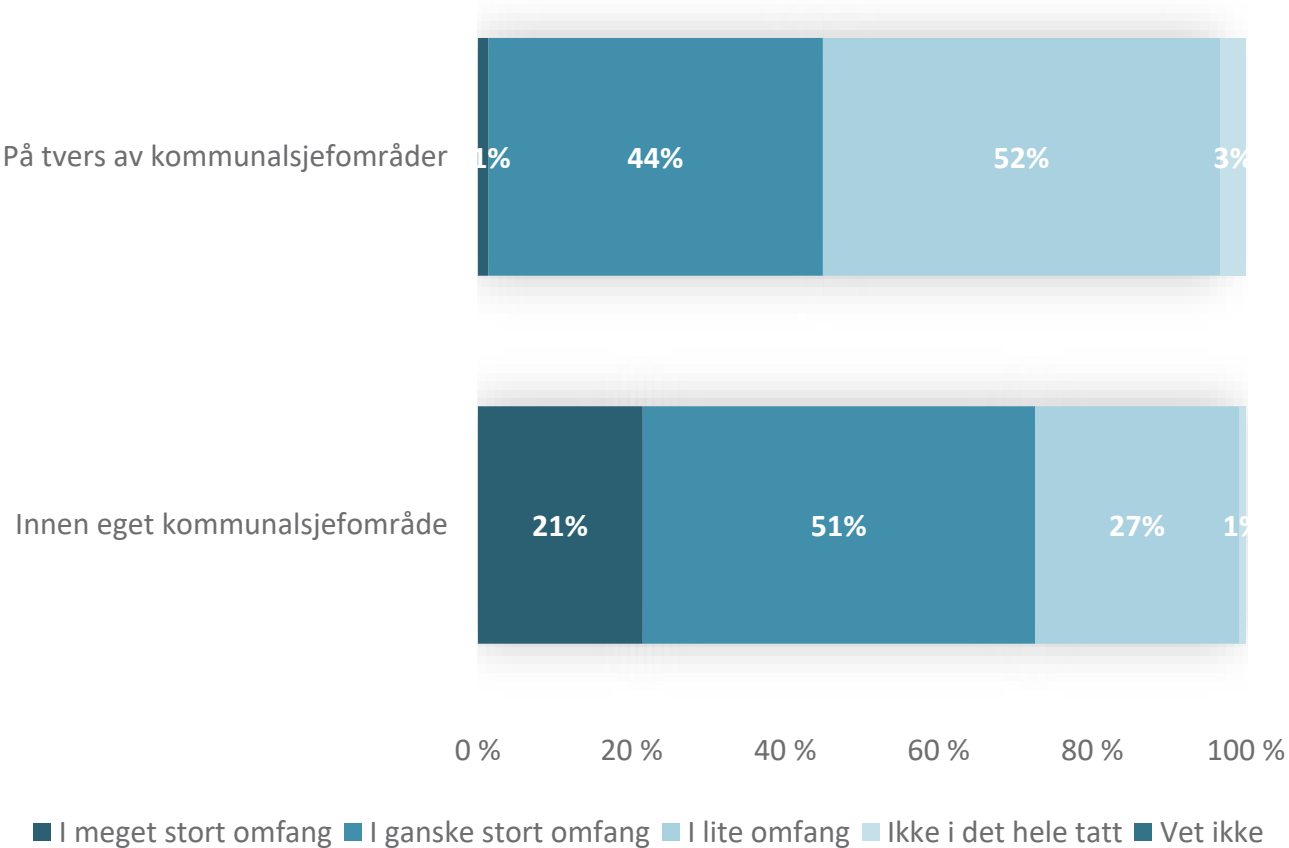
Dersom kommunene deles inn etter sentralitet ser vi at de mest sentrale kommunene har signifikant høyere andeler enn gjennomsnittet på hele syv av tiltakene, mens de minst sentrale har lavere andeler enn gjennomsnittet på like mange. Det samme bildet avtegner seg om vi skiller etter befolkningsstørrelse, hvor de mest befolkningsrike kommunene har høyere andeler enn gjennomsnittet på seks av tiltakene.

Har det oppstått et økt bemanningsbehov som følge av pandemien? Base: Alle (n=186)

Hvilke tiltak er satt inn for å dekke det økte behovet for bemanning? Base: Filter: Har det oppstått et økt bemanningsbehov som følge av pandemien = Ja (n=170)

TEMA 2: ERFARINGER MED OMDISPONERING AV ANSATTE

I hvilket omfang har dere omdisponert egne ressurser?



Base: Alle (n=186)

Omtrent halvparten av kommunalsjefene for helse og omsorg har omdisponert egne ressurser i stort (meget/ganske) omfang **på tvers av kommunalsjefområder**.

Det er noen fylker som signifikant skiller seg fra gjennomsnittet her. På den ene siden har Viken en høyere andel (63 %) som har gjort dette i stort (meget/ganske) omfang. På den annen side finner vi Rogaland (74 %), Nordland (98 %) som svarer at dette har skjedd i lite omfang, mens Trøndelag har den høyeste andelen som svarer at dette ikke har skjedd i det hele tatt (20 %).

Målt etter sentralitet er det de mest sentrale kommunene som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet ved å ha omdisponert ressurser på tvers av kommunalsjefområder i (meget/ganske) stort omfang (80 %), mens de mellomsentrale kommunene har signifikant lavere andeler. Om vi skiller etter befolkningsstørrelse er det de minste kommunene som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet ved å ha en høy andel som svarer at dette har skjedd i lite omfang eller ikke i det hele tatt (86 %).

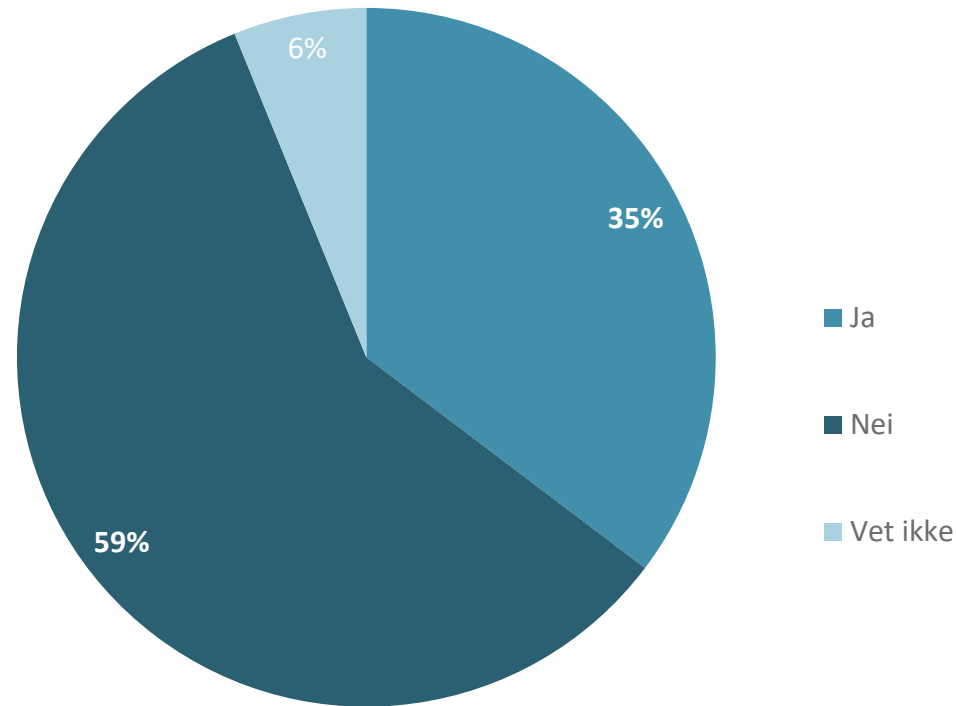
Det er totalt sett flere av kommunalsjefene som har omdisponert midler **innen eget kommunalsjefområde**. Totalt sier omtrent 7 av 10 at dette har skjedd i stort omfang (meget/ganske)

Rogaland skiller seg signifikant ut fra gjennomsnittet ved å ha en høyere andel som sier dette har skjedd i lite omfang (47 %). Vestfold og Telemark har på sin side en signifikant høyere andel som sier dette har funnet sted i meget stort omfang (80 %). Det kan også være verdt å merke seg at selv om andelen i Vestland som svarer at dette har skjedd i stort omfang ikke skiller seg signifikant fra gjennomsnittet (72 %), så er det ingen som har svar at dette har skjedd i meget stort omfang.

Målt etter sentralitet er det sammenlignet med gjennomsnittet en signifikant lavere andel i de minst sentrale kommunene (8 %) som svarer at dette har skjedd i meget stort omfang. Det er de minst befolkningsrike kommunene som signifikant skiller seg ut ved å ha en lav andel (53 %) som svarer at dette har funnet sted i lite omfang og motsatt skiller de største kommunene seg signifikant ut ved å ha en høy andel som svarer at dette har skjedd i meget stort omfang.

TEMA 2: ERFARINGER MED OMDISPONERING AV ANSATTE

Har det under pandemien oppstått overskudd på arbeidskraft innen enkelte enheter/tjenester?



Totalt er det 35 % av kommunalsjefene for helse og omsorg som svarer at det har oppstått et overskudd på arbeidskraft innen enkelte enheter/tjenester under pandemien.

Det er signifikante forskjeller fra gjennomsnittet for noen fylker. Det er en signifikant høyere andel i Rogaland (59 %) og i Viken (47 %) som svarer at et slikt overskudd har oppstått, mens det i Vestland er en signifikant lavere andel (85 %).

Målt etter sentralitet er det de minst sentrale kommunene som skiller seg ut ved å ha en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer at det ikke har oppstått et slikt overskudd på arbeidskraft (83 %).

De mest befolkningsrike kommunene har en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer at et overskudd på arbeidskraft har oppstått (45 %), mens de minst befolkningsrike kommunene skiller seg fra gjennomsnittet ved å ha en signifikant høyere andel som svarer at et slikt overskudd på arbeidskraft ikke har oppstått (81 %).

Base: Har det under pandemien oppstått overskudd på arbeidskraft. Alle (n=186)

TEMA 2: ERFARINGER MED OMDISPONERING AV ANSATTE

Kan du kort beskrive hvor det har oppstått overskudd på arbeidskraft, samt hvordan overskuddet er blitt utnyttet?



Base: Kan du kort beskrive hvor det har oppstått overskudd på arbeidskraft, samt hvordan overskuddet er blitt utnyttet?
Har det under pandemien oppstått overskudd på arbeidskraf... = Ja (n=66)

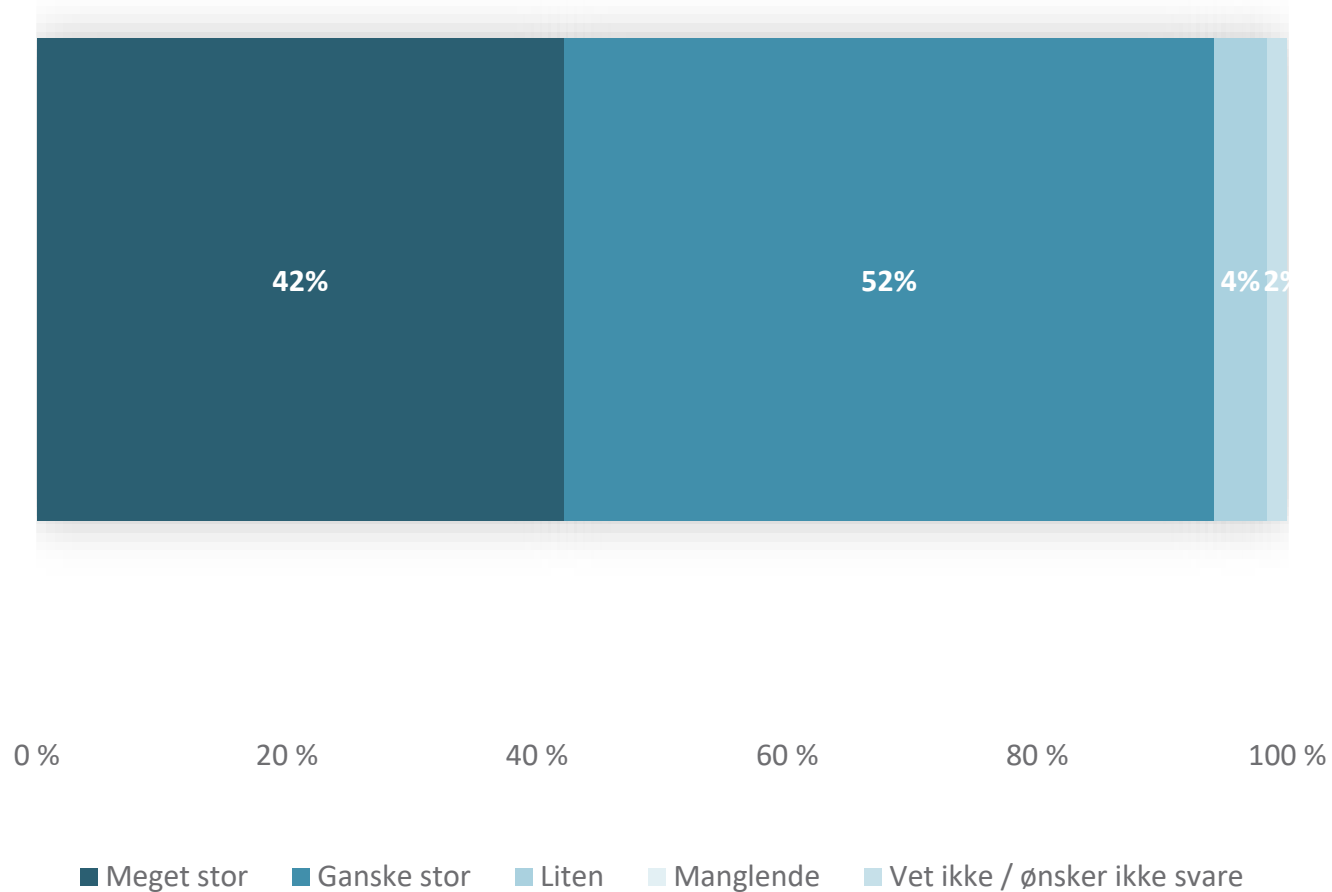
TEMA 3

ENDRINGS- OG

FLEKSIBILITETSVILJE

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Hvordan vurderer du endringskapasiteten i helse- og omsorgssektoren i din kommune?



På spørsmål om hvordan kommunalsjefene for helse og omsorg vurderer endringskapasiteten i egen sektor svarer mer enn 9 av 10 at denne er stor (ganske/meget).

Det er få fylker som skiller seg signifikant fra gjennomsnittet, men i Møre og Romsdal svarer samtlige at endringskapasiteten er stor og av disse sier omtrent 3 av 4 at den er meget stor.

Sammenlignet med gjennomsnittet er det en signifikant høyere andel i de mest sentrale kommunene som svarer at endringskapasiteten er meget stor (59 %). Også målt etter befolkningsstørrelse er det et mønster hvor en signifikant høyere andel i de store kommunene svarer meget stor (61 %), mens de små har en signifikant lavere andel som svarer dette (18 %).

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Opplever du at det er forskjeller mellom ulike institusjoner og enheter når det gjelder endringskapasitet?

det har vært utfordrende å få fastleger til å bidra inn på vakter i luftveismottak

Dette er mest personavhengig, ikke nødvendigvis knyttet til organisatorisk tilhørighet

Alle har vært endringsvillig

Ergo og fysioterapeuter har vært meget omstillingsdyktige. Korttidsavd sykehjem god endringskapasitet

Helsesektoren har en pragmatisk tilnærming. Skole og barnehage synes å slite mer med å innrette seg.

Ja, det avheng av den enkelte tilsette

Det har vært stor villighet til endring

Folk som er vant til å tenke akutt beredskap har ofte en noe kjappere omstillingsevne.

Base: Alle (n=186)

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Opplever du at det er forskjeller blant ulike yrkesgrupper når det gjelder endringsmotstand?

Ikke yrkesgrupper men alder

Det har vært mye bekymring hos lærere og barnehagelærere for egen helse og sikkerhet.

Det er til en viss grad noe forskjeller mellom yrkesgruppene.

Ikke innen helsesektoren.

Høyskoleutdanna viser mer ansvar og vilje

I liten grad relatert til yrkesgrupper, mer relatert til kommunikasjon, avdelingsleder og påvirkning fra tillitsvalgte

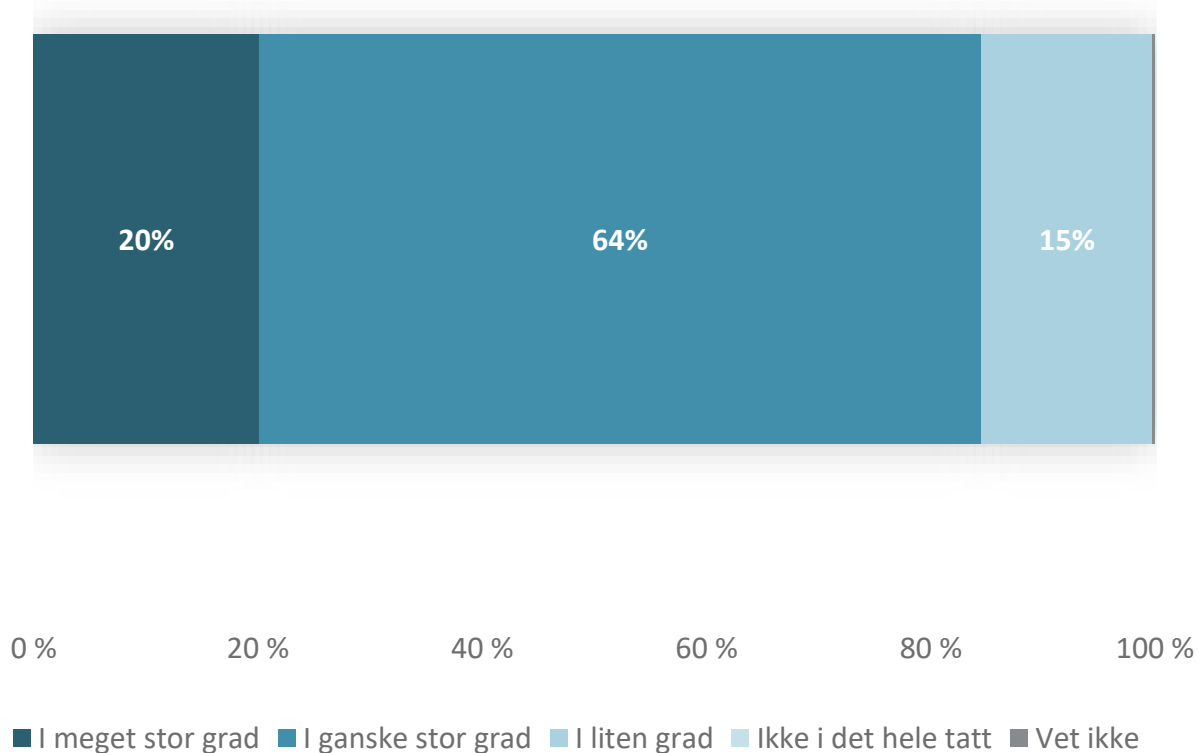
ja, vanskeligere blant fagarbeidere

Ikke yrkesgrupper men ulike personer/personligheter

Base: Alle (n=186)

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Opplever du at ansatte generelt er villige til å tilpasse seg til nye måter å jobbe på?



84 % av helse- og omsorgssjefene opplever at de ansatte i stor grad (meget/ganske) er villige til å tilpasse seg nye måter å jobbe på. Det er nærmest ingen som svarer at de ansatte ikke er villige til dette i det hele tatt.

Det er få fylker som skiller seg ut her, og i den grad det er forskjeller handler disse om fordelingen mellom de som svarer meget stor grad og de som svarer i ganske stor grad. Rogaland (0 %) og Vestland (1 %) skiller seg ut gjennom å ha en signifikant lavere andel enn gjennomsnittet som svarer meget godt. I motsatt ende har Agder og Vestfold og Telemark en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer meget godt. For sistnevnte svarer samtlige enten meget eller ganske godt.

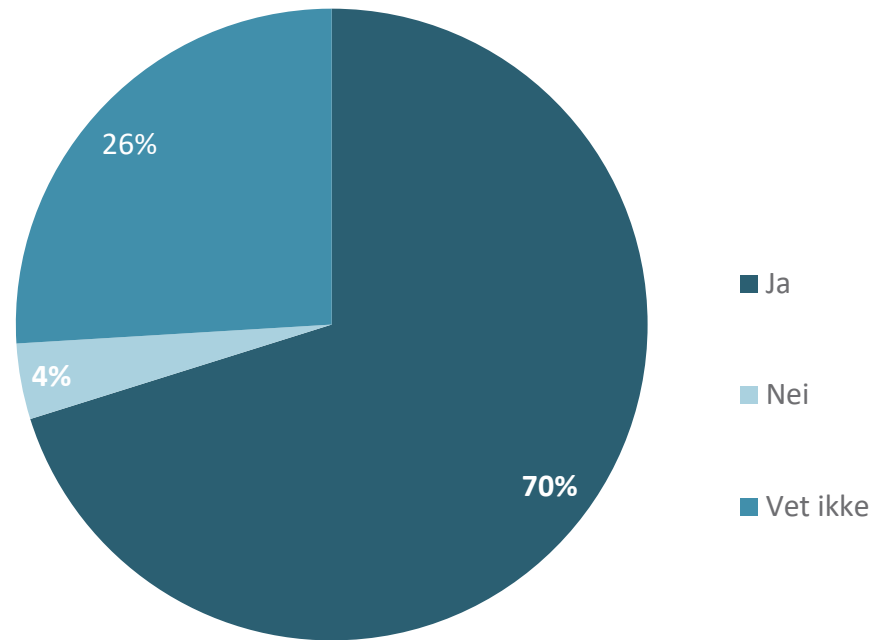
Målt etter sentralitet viser det seg at de mest sentrale kommunene har en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som synes at de ansatte i meget stor grad er villige til å tilpasse seg nye måter å jobbe på (33 %), mens de minst sentrale kommunene har en signifikant lavere andel som svarer at de ansatte i liten grad er villige til å tilpasse seg nye arbeidsmåter (28 %).

Rangert etter befolkningsstørrelse er det små forskjeller dersom vi vurderer de som svarer ganske eller meget stor grad på dette spørsmålet. Store kommuner skiller seg imidlertid signifikant fra gjennomsnittet ved å ha en høyere andel som svarer i meget stor grad, mens de mellomstore har en høyere andel enn gjennomsnittet som svarer i ganske stor grad.

Base: Alle (n=186)

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Tror du erfaringene fra pandemitiden vil bidra til at ansatte generelt i større grad blir villige til å jobbe på nye måter?



Blant kommunalsjefene for helse og omsorg er det 7 av 10 som tror at ansatte generelt i større grad vil være villige til å jobbe på nye måter som følge av erfaringene fra pandemitiden. Det er bare 4 % som ikke tror dette stemmer, mens 26 % svarer at de ikke vet.

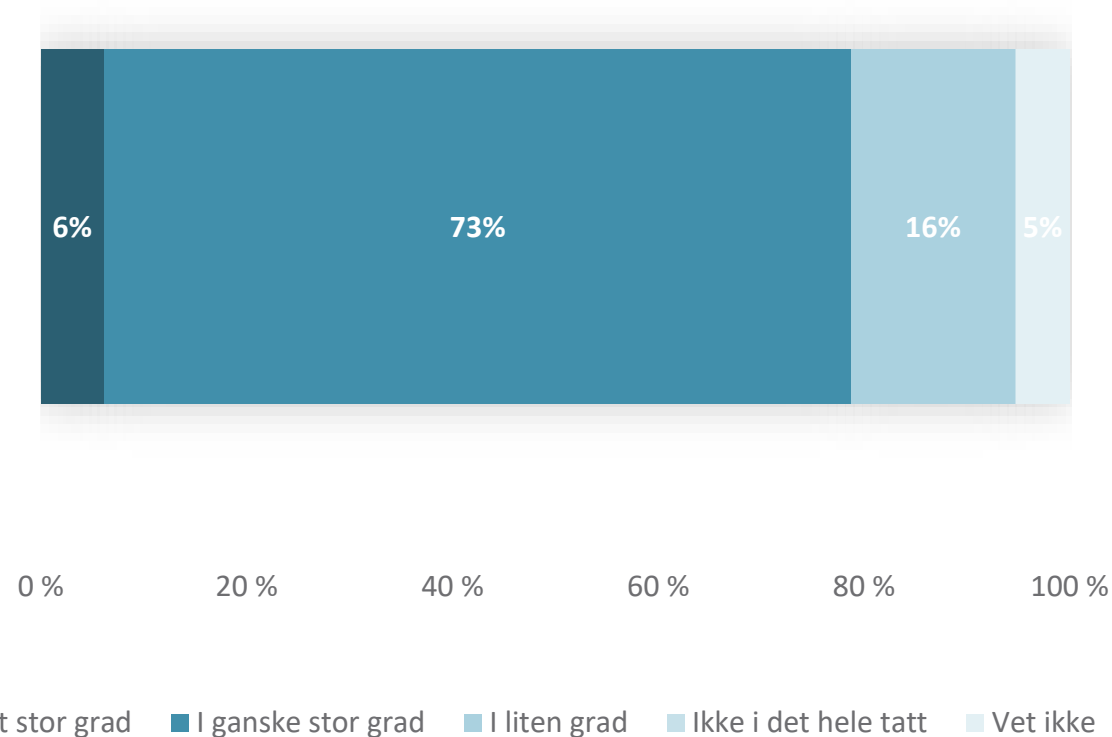
Det er få fylker som skiller seg fra gjennomsnittet, men helse- og omsorgssjefene i Innlandet svarer oftere (14 %) at de ikke tror erfaringene fra pandemitiden vil bidra til at ansatte vil være villige til å jobbe på nye måter. Også i Trøndelag er det signifikante forskjeller fra gjennomsnittet: en lavere andel svarer ja (46 %), men de har også en større andel som svarer at de ikke vet (53 %).

Det er ingen signifikante forskjeller fra gjennomsnittet dersom vi deler inn etter sentralitet, men målt etter befolkningsstørrelse skiller kommunalsjefene i mellomstore kommuner seg ut ved å ha en høyere andel som svarer at de ikke vet (36 %). Samtidig er det nærmest ingen i denne kategorien som svarer nei.

Base: Alle (n=186)

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Tror du ansatte generelt er villige til å sette seg inn i nye oppgaver dersom det ikke lenger blir behov for deler av det de gjør i dag?



Base: Alle (n=186)

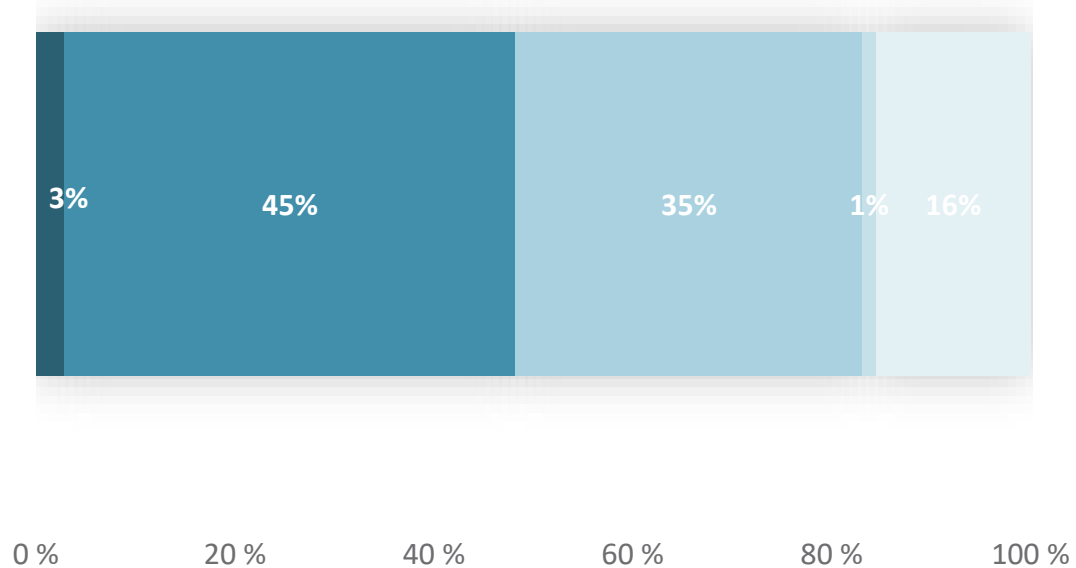
Totalt sett tror nesten 8 av 10 kommunalsjefer for helse og omsorg at ansatte i stor grad (meget/ganske) er villige til å sette seg inn i nye oppgaver dersom det ikke lenger blir behov for deler av det de gjør i dag.

Dersom vi bryter ned svarene på fylkesnivå er det Viken som utmerker seg gjennom å ha en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som svarer at de tror dette i ganske stor grad (86 %). Inkluderer vi også de som har svart meget stor grad, er andelen i Viken totalt 97 %. I motsatt ende er det signifikant høyere andeler som svarer i liten grad blant helse- og omsorgssjefene i Rogaland og Trøndelag (begge, 35 %).

Målt etter sentralitet er det de mest sentrale kommunene som stikker seg ut gjennom å ha en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet som i stor grad (ganske/meget) tror at ansatte har vilje til å sette seg inn i nye oppgaver (99 %). Det er ingen signifikante forskjeller fra gjennomsnittet dersom vi legger befolkningsstørrelse til grunn.

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Tror du pandemien vil bidra til at medarbeidere i helse- og omsorgsektoren i din kommune får et bredere oppgavespekter enn hva tradisjonelle fag- og profesjongrenser tilsier?



■ I meget stor grad ■ I ganske stor grad ■ I liten grad ■ Ikke i det hele tatt ■ Vet ikke

Base: Alle (n=186)

På spørsmål om kommunalsjefene for helse og omsorg tror medarbeidere innen deres sektor får et bredere oppgavespekter enn hva tradisjonelle fag- og profesjongrenser tilsier som følge av pandemien, svarer nesten halvparten at de tror dette stemmer i stor (ganske/meget) grad. 35 % tror pandemien i liten grad vil bidra til dette, mens bare 1 % ikke tror dette stemmer i det hele tatt.

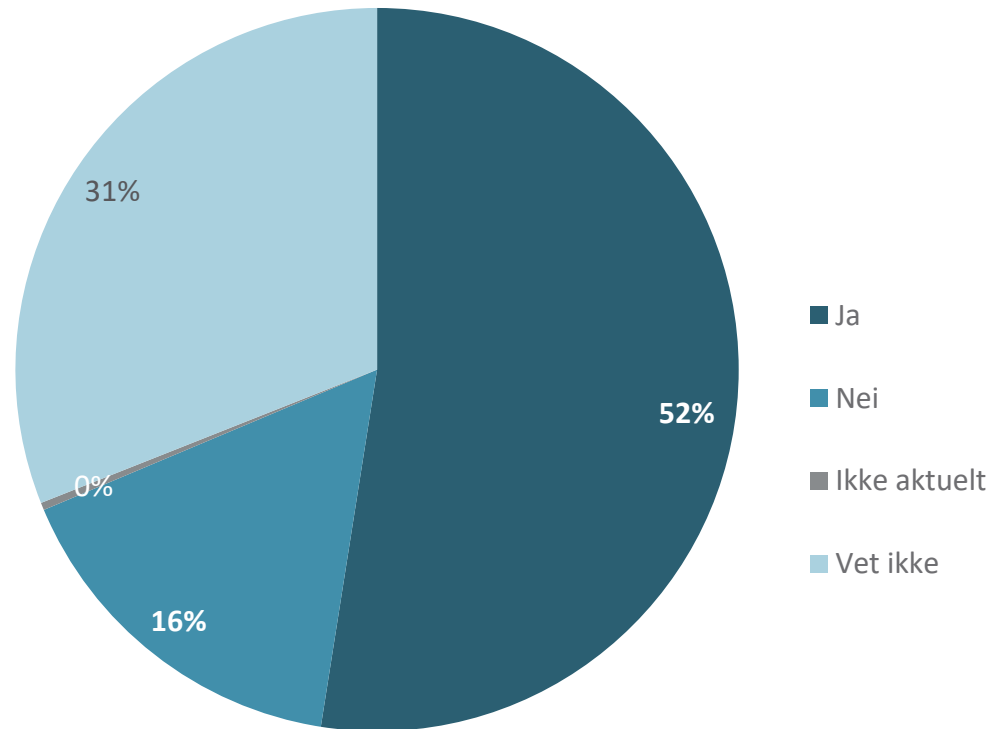
Det er få signifikante forskjeller fra gjennomsnittet dersom vi skiller mellom fylker, men i Møre og Romsdal er det nesten 8 av 10 helse- og omsorgssjefer som tror pandemien vil bidra til et bredere oppgavespekter enn tradisjonelle fag- og profesjongrenser tilsier.

Målt etter sentralitet er det signifikant flere enn gjennomsnittet i de mest sentrale kommunene som svarer ytterpunktene. 13 % de tror pandemien vil bidra til et bredere oppgavespekter i meget stor grad, mens 7 % ikke har tro på dette i det hele tatt. Det er samtidig signifikant flere enn gjennomsnittet i de minst sentrale kommunene som svarer at de i liten grad har tro på dette (53 %).

En inndeling etter befolkningsstørrelse viser at det er signifikant flere i de største kommunene enn gjennomsnittet som har stor tro (ganske/meget) på en slik endring (61 %) og signifikant flere i de mellomstore kommunene som tror dette vil skje i liten grad (49 %).

TEMA 3: ENDRINGS- OG FLEKSIBILITETSVILJE

Tror du deltidsansatte flest, av dem som har jobbet utover avtalt stillingsstørrelse under pandemien, vil ønske å jobbe i større stillinger på permanent basis?



På spørsmål om kommunalsjefene for helse og omsorg tror deltidsansatte som har jobbet utover avtalt stillingsstørrelse under pandemien vil ønske å jobbe i større stillinger på permanent basis, svarer omtrent halvparten bekreftende på dette. 3 av 10 sier de ikke vet, mens 16 % sier de ikke har tro på dette.

Når svarene deles inn etter fylker er det signifikant flere enn gjennomsnittet i Møre og Romsdal (81 %) som svarer at de tror på en slik endring, mens det i Rogaland (40 %) og Trøndelag (35 %) er en signifikant større andel som svarer nei på om de tror på denne endringen. Viken har på sin side en signifikant høyere andel som svarer at de ikke vet (49 %). Målt etter befolkningsstørrelse er den eneste signifikante forskjellen fra gjennomsnittet at de minste kommunene svarer oftere at dette ikke er aktuelt (3 %).

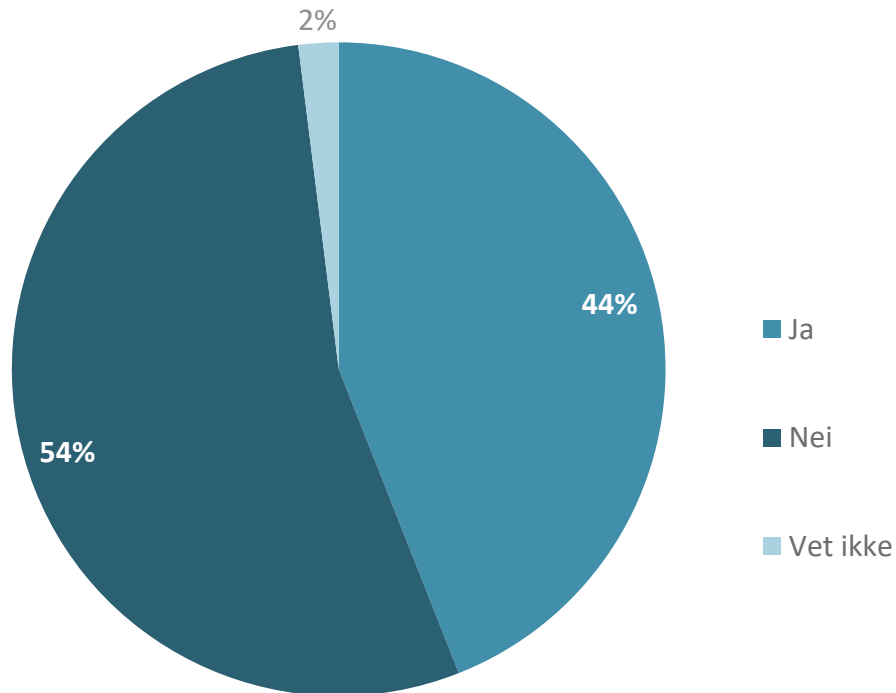
Base: Alle (n=186)

TEMA 4

REKRUTERING

TEMA 4: REKRUTTERING

Har dere som følge av pandemien satt i verk nye tiltak eller fått på plass nye ordninger for å rekruttere medarbeidere til helse- og omsorgstjenester i din kommune?



44 % av kommunalsjefene for helse og omsorg rapporterer at de har satt i verk nye tiltak eller ordninger for å rekruttere medarbeidere til egen sektor som følge av pandemien. 54 % sier de ikke har gjort dette.

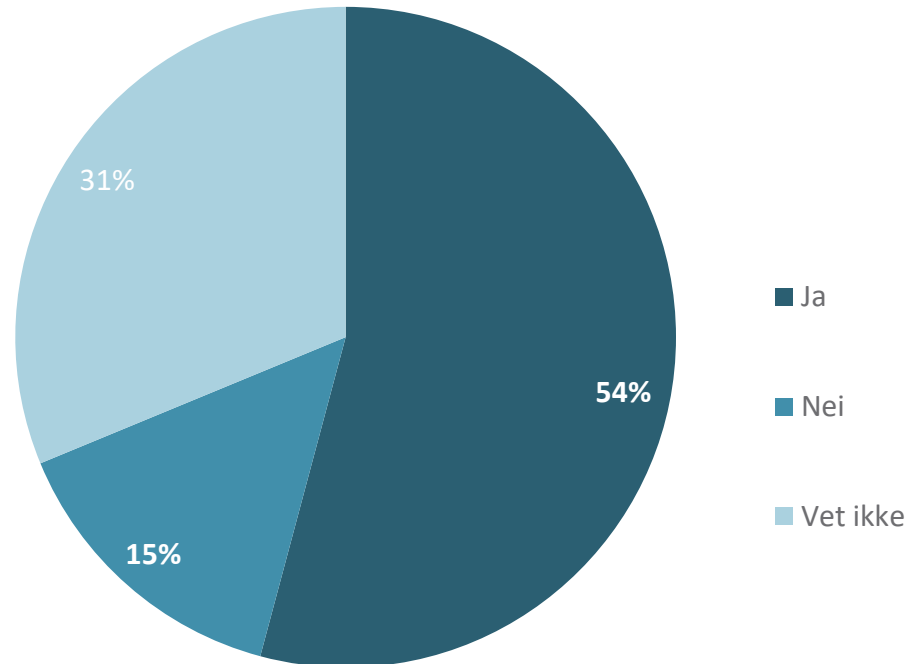
Inndelt etter fylke er det en signifikant høyere andel enn gjennomsnittet i Viken som svarer bekreftende på dette spørsmålet (59 %), mens det er signifikant flere helse- og omsorgssjefer i Møre og Romsdal (82 %) som svarer at de ikke har satt i verk nye tiltak/ordninger som følge av pandemien.

Målt etter sentralitet er det de mest sentrale kommunene som i signifikant større grad enn gjennomsnittet svarer bekreftende på dette spørsmålet (60 %) og motsatt er det signifikant flere enn gjennomsnittet i de minst sentrale kommunene som svarer nei (70 %). Om vi skiller svarene etter befolkningsstørrelse er signifikant flere i de største kommunene som svarer bekreftende (61 %).

Har dere som følge av pandemien satt i verk nye tiltak eller fått på plass nye ordninger for å rekruttere medarbeidere til helse- og omsorgstjenester i din kommune? Base: Alle (n=186)

TEMA 4: REKRUTTERING

Vil noen av disse nye tiltakene/ordningene bli videreført også etter pandemien?



I forlengelse av spørsmålet om kommunalsjefene har satt i verk nye tiltak/ordninger for å rekruttere har alle som svarte bekreftende på dette også blitt spurt om de vil videreføre de nye tiltakene/ordningene etter pandemien. Over halvparten har svart at de vil det. 15 % svarer nei, mens litt mer enn 3 av 10 svarer at de ikke vet.

På grunn av små undergrupper er det få signifikante forskjeller fra gjennomsnittet på fylkesnivå. Det samme gjelder for sentralitet, men om vi inndeler etter befolkningsstørrelse ser vi at det er signifikant flere enn gjennomsnittet i de største kommunene (68 %) som svarer bekreftende på at de vil videreføre de nye tiltakene/ordningene etter pandemien. De mellomstore kommunene har en signifikant lavere andel enn gjennomsnittet (24 %).

Har dere som følge av pandemien satt i verk nye tiltak eller fått på plass nye ordninger for å rekruttere medarbeidere til helse- og omsorgstjenester i din kommune? Base: Alle (n=186)

Vil noen av disse nye tiltakene/ordningene bli videreført også etter pandemien?

Filter: Del 4: Rekruttering Har dere som følge av pandemien satt ... = Ja (n=82)

TEMA 4: REKRUTTERING

Kan du kort beskrive tiltak/ordninger som vil bli videreført også etter pandemien?

Lønn som virkemiddel | Rekruttering via sosialmedier, bruk av filmsnutt om arbeidsplassen

Ansatt en bemanningsplanlegger som jobber for økt gjennomsnitt stillingsstørrelse

Stipendordning til sjukepleiestudentar og vernepleiestudentar. Bonusordning på sommarvikarar. Bonusordning til fast tilsette. Meir effektive turnusar, differensierte turnusar.

Oppstartlønn på 10 års ansiennitet til sykepleiere og vernepleiere

Bonusordning for sykepleiere

Bruke sykepleie- og legestudentenes facebooksider vedr ledige stillinger, de kjente vi ikke til før pandemien.

Vi har lønnstillegg til turnustilsette som er villig til å vere fleksibel og arbeide på fleire avdelingar/einingar og andre turnusordningar

Fast ansettelser av vernepleiere og sykepleiere, også når det kun er vikariater ledig.

Har satt vikarstillinger for sykepleiere til faste utlysninger

Filter: Vil noen av disse nye tiltakene/ordningene bli videreført... = Ja (n=44)

TEMA 4: REKRUTTERING

Hva mener du blir viktig framover for å møte deres behov for arbeidskraft?

Bruke studenter som helge- og ferievikarer | Være attraktive | Være konkurransedyktige på lønn

Et varierende yrke som byr på faglig og personlig utvikling. | Gå bort fra deltidsstillinger i omsorgsyrkene. | Rekrutteringstillegg og bedre lønnsvilkår

det vil vera viktig for helse og omsorg tenesta å kunne tilby 100 % stillingar og dette vil innebære andre måtar å jobbe på for å dekke fagbehovet på helg, kveld og natt.

At det utdannes tilstrekkelig antall | Lik lønn på ulike forvaltningsnivåer

Flere studieplasser for helsepersonell, økonomiske virkemidler for å øke heltidsandelen.

Attraktivitet, tilby kompetanseutvikling og konkurransedyktig på lønn

Bruke sykepleie- og legestudentenes facebooksider vedr ledige stillinger, de kjente vi ikke til før pandemien.

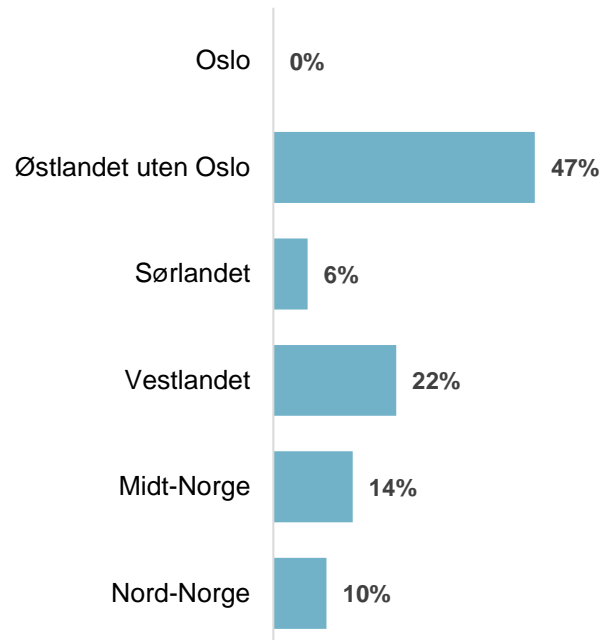
Desentralisert utdanningstilbud, framsnakke kommunehelsetenesta og viser bredda i oppgaver - utfordringar og mogleg å utvikle seg som fagperson

Base: Alle (n=186)

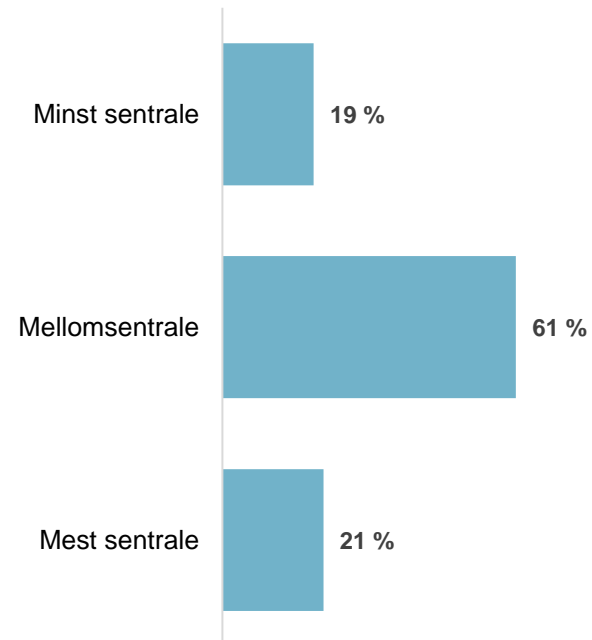
DEMOGRAFI

BAKGRUNNSINFORMASJON OM UTVALGET

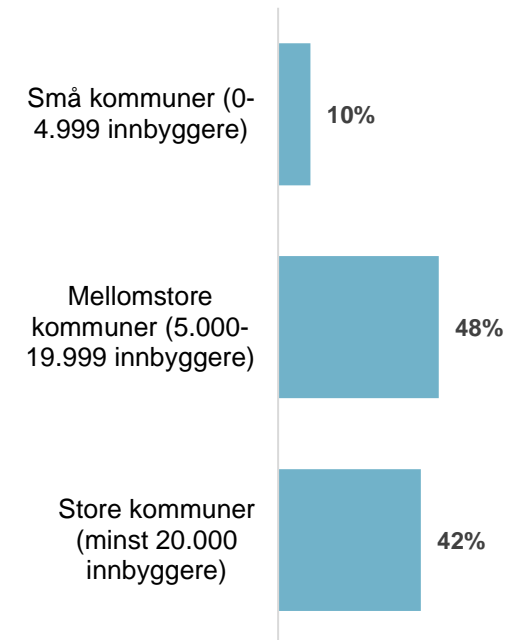
Region



SSB Sentralitet



Kommunebefolkning



Kontakt Ipsos

Jørn Ljunggren

Seniorkonsulent

✉ Jorn.ljunggren@ipsos.com

☎ +47 41 92 12 91

ABOUT IPSOS

Ipsos ranks third in the global research industry. With a strong presence in 90 countries, Ipsos employs more than 18,000 people and has the ability to conduct research programs in more than 100 countries. Founded in France in 1975, Ipsos is controlled and managed by research professionals. They have built a solid Group around a multi-specialist positioning – Media and advertising research; Marketing research; Client and employee relationship management; Opinion & social research; Mobile, Online, Offline data collection and delivery.

Ipsos is listed on Eurolist - NYSE-Euronext. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg
IPS:FP
www.ipsos.com

GAME CHANGERS

At Ipsos we are passionately curious about people, markets, brands and society. We deliver information and analysis that makes our complex world easier and faster to navigate and inspires our clients to make smarter decisions.

We believe that our work is important. Security, simplicity, speed and substance applies to everything we do.

Through specialisation, we offer our clients a unique depth of knowledge and expertise. Learning from different experiences gives us perspective and inspires us to boldly call things into question, to be creative.

By nurturing a culture of collaboration and curiosity, we attract the highest calibre of people who have the ability and desire to influence and shape the future.

“GAME CHANGERS” - our tagline - summarises our ambition.

