



Delplan for Center for HR og Organisationsudvikling til samlet beredskabsplan

Indholdsfortegnelse

1. Centret opgaver og målgrupper
2. Centrets kritiske funktioner
3. Kritiske faktorer i relation til at opretholde disse funktioner
4. Risikofaktorer/hændelser, der kan påvirke de kritiske funktioner
5. Resumé af centrets indsatsplaner
6. Centret håndtering af indkommende information om hændelser
7. Ressourceoversigt

1. Centrets opgaver og målgrupper

Center for HR og Organisationsudviklings (C-HRO) primære opgaver er at bidrage til at udvikle Ballerup Kommune, så det er en stærk fremtidssikret organisation med kompetente medarbejdere og ledere, der til enhver tid har kerneopgaven i fokus og formår at omstille organisationen løbende til nye behov og forventninger.

Centret løser strategiske HR- og organisationsudviklingsopgaver, udvikling og drift af løn- og personaleadministrative opgaver og har en vigtig opgave i at yde support til og være en kvalificeret sparringspart/rådgiver i forhold til centrets mange brugere: direktion, fagcentre, ledere, MED-system og tillidsrepræsentanter.

C-HROs kerneopgave er at sætte retning, understøtte og udvikle, så ledere og medarbejdere har forudsætninger for at løse kerneopgaven og højne den sociale kapital.



2. Centrets kritiske funktioner og situationer

C-HRO har kritiske funktioner i forhold til:

- A. Udbetaling af løn til alle ansatte i Ballerup Kommune.
- B. Ansvar for overordnet indsatsplan for koordinering og håndtering af beredskab ved arbejdsnedlæggelser/blokader.
- C. Ansvar for overordnet indsatsplan om psykologisk krisestøtte til de ansatte i Ballerup Kommune ved arbejdsrelaterede pludselig dødsfald samt arbejdsulykker, herunder vold og trusler om vold og overfald.

3. Kritiske faktorer, der skal opretholde de kritiske funktioner

A. Udbetaling af løn

En kritisk faktor for udbetaling af lønnen er diverse IT-systemer for at Ballerup Kommune kan udbetale lønnen rettidigt til de ansatte. Her er lønudbetalingssystemet essentielt.

B. Beredskab ved arbejdsnedlæggelser/blokader

Det er en kritisk faktor for Ballerup Kommune at have tilstrækkeligt med personale til at dække de kritiske funktioner i relation til borgerne.

Indsatsplanen skal sikre, at der koordineres, planlægges og aftales et akut beredskab på de livstruende områder, f.eks. plejehjem, hjemmepleje, døgnpleje, børnepasning m.fl., hvor det er nødvendigt at få etableret et nødberedskab for at få udført nødvendige og uopsættelige arbejdsopgaver.

C. Psykologisk krisestøtte

Personale er en kritisk faktor for opretholdelse af de kritiske og alle øvrige funktioner, derfor er det også væsentligt at sikre, at medarbejdere er velfungerende også efter krisesituationer.

4. Risikofaktorer, der kan påvirke de kritiske funktioner

A. Lønudbetaling

Vi har et beredskab, der træder i kraft hos vores IT-leverandører, hvis der opstår alvorlige forstyrrelser i driftssituationen. Der er etableret forebyggende tiltag i form af firewall, krypteringer, spejling og backup af data, sikker adgang til systemer og bygninger, samt et afhjælpende beredskab, hvis uheldet er ude, der inkluderer information til kunder (via SD) og genetablering af de berørte systemer. Derudover skal lønnen stadig kunne udbetales i forbindelse med hackerangreb, bankkrak m.v.



B. Beredskab ved arbejdsnedlæggelser/blokader

Indsatsplanen skal sikre, at der koordineres, planlægges og aftales et akut beredskab på de livstruende områder, f.eks. plejehjem, hjemmepleje, døgnpleje, børnepasning m.fl., hvor det er nødvendigt at få etableret et nødberedskab for at få udført nødvendige og uopsættelige arbejdsopgaver.

C. Psykologisk krisestøtte

Center for HR og Organisationsudvikling (C-HRO) har udarbejdet indsatsplan om psykologisk krisestøtte til de ansatte i Ballerup Kommune, der skal sikre, at de ansatte i Ballerup tilbydes akut psykologisk krisehjælp ved følgende alvorlige hændelser på arbejdspladsen:

- Arbejdshændelser med oplevelse af trussel
- Arbejdsulykker med alvorlige kvæstelser
- Dødsfald som følge af arbejdsrelateret ulykke
- Impliceret i ulykker og øvrige beredskabshændelser i arbejdssammenhæng

Den primære indsats er at sikre, at de ansatte kan tilbydes til den/de direkte fysisk og/eller psykisk implicerede medarbejdere samt til de kolleger, som eventuelt har overværet ulykken. I tilfælde, hvor der er tale om pludselige dødsfald, er også nærmeste pårørende dækket.

Bistand ydes til de ansatte, der direkte fysisk eller psykisk har været impliceret – samt kollegaer, der evt. har overværet hændelsen.

5. Resumé af indsatsplaner

A. Indsatsplan til sikring af udbetaling af løn til de ansatte.

Indsatsplanen skal sikre, at de ansatte får udbetalt lønnen rettidigt. Den primære indsats er at sikre at lønnen udbetales rettidigt til de ansatte ved manuel a conto udbetalinger via Prisme til de ansattes Nem Konto.

B. Indsatsplan om beredskab ved håndtering af arbejdsnedlæggelser/ blokader.

Indsatsplanen skal sikre, at der decentralt planlægges og aftales et akut beredskab på de livstruende områder, f.eks. plejehjem, hjemmepleje og døgnpleje m.fl.

Den primære indsats er at sikre en overordnet information vedr. håndtering af akut beredskab ved arbejdsnedlæggelser/blokader.



C. Indsatsplan om psykologisk krisestøtte

Støtte til de ansatte i Ballerup Kommune ved arbejdsrelateret pludselig dødsfald samt arbejdsulykker, herunder vold og trusler om vold og overfald.

Indsatsplanen skal sikre, at der fra ledelsen rekvireres psykologisk krisehjælp til de ansatte, der bliver berørt af arbejdsrelateret pludselig dødsfald samt arbejdsulykker, herunder vold og trusler om vold og overfald.

6. Centrets håndtering af indkommende information om hændelser

A. Ved **manglende lønudbetaling** for en væsentlig del af kommunes ansatte skal Centerchefen for HR og Organisationsudvikling og afdelingsleder for Lønafsnittet først informeres. Centerchefen skal derefter informere de relevante centerchefer, borgmesteren, direktionen samt Kommunikation.

B. Ved **arbejdsnedlæggelser** skal Centerchefen for HR og Organisationsudvikling og afdelingsleder for Lønafsnittet informeres.

Derefter skal centerchefen informere og igangsætte den overordnede koordinering af beredskabet og tage kontakt KL, I borgmesteren, direktionen samt Kommunikation.

C. Ved **større ulykker og kriser** skal Centerchefen for HR og Organisationsudvikling og afdelingsleder for Lønafsnittet informeres.

Derefter skal centerchefen sørge for koordinering af krisehjælpen og tage kontakt til borgmesteren, direktionen, den relevante centerchef, samt Kommunikation.

7. Ressourceoversigt

Overordnet ansvar for beredskabsplan:

Centerchef for C-HRO
Afdelingsleder for C-HRO

Manglende lønudbetaling:

Kontaktperson økonomikonsulenten i C-HRO

Arbejdsnedlæggelser/blokader:

Kontaktpersoner personalekonsulenterne i C-HRO

Psykologisk krisestøtte:

Kontaktperson udviklingskonsulenter i C-HRO