

Tillegg til DSBs veileder i kontinuitetsplanlegging tilpasset Covid19-situasjonen ved årsskiftet 2021/2022

- Hjelp til oppdatering av kontinuitetsplaner

Folkehelseinstituttet (FHI) advarer i sin risikovurdering fra desember 2021 om at høyt sykefravær ikke bare vil ramme helsesektoren, men også mange andre sektorer. Senere vurderinger underbygger denne problemstillingen.

Det er derfor viktig at alle virksomheter gjennomgår og eventuelt oppdaterer sine kontinuitetsplaner i lys av utviklingen.

DSBs veileder i kontinuitetsplanlegging ble revidert i mars 2020. Den legger til grunn et scenario basert på erfaringer fra tidligere pandemier, blant annet svineinfluensaen i 2009.

Covid19-pandemien har nå pågått i to år og situasjonen er på mange måter forskjellig fra planleggingsscenarioet i veilederen. DSB har derfor utarbeidet et nytt scenario, som kan legges til grunn i planleggingen. Vi ønsker også å fremheve enkelte spørsmål som kan være særlig sentrale i dagens pandemisituasjon.

Oppdatert planleggingsscenario

Langvarig høyt fravær kan ramme kontinuitet og produktivitet både i offentlig og privat sektor, med betydelige konsekvenser. Det vil berøre kritiske samfunnsfunksjoner direkte, men også verdiskaping, sysselsetting, stabilitet og velferd generelt i samfunnet.

I det oppdaterte scenarioet er det først og fremst varigheten av pandemien og fravær som følge av innførte tiltak, som er nytt. Høyt sykefravær over tid gir andre utfordringer enn høye sykefraværstall i korte perioder. Effekten av sykefraværet forsterkes dessuten av at for hver koronasmitte person må flere i karantene, og disse kan i beste fall jobbe fra hjemmekontor.

Nytt planleggingsscenario utarbeidet i desember 2021

- Det bryter ut en verdensomspennende pandemi som varer i mer enn to år.
- Smitten går i bølger med to-tre topper hvert år, der smittetallet 5-10-dobles fra bunn- til toppnivå.
- Virusene som forårsaker pandemien muterer stadig og det er stor usikkerhet om hvor smittsomme nye virusvarianter er, hvor alvorlig sykdom de gir og hvor lenge pandemien vil vare.
- I enkelte sektorer og bransjer er sykefraværet på rundt 20 prosent i lengre perioder (mer enn en måned). I kortere perioder er det på rundt 40 prosent. Det er store variasjoner mellom bransjer og virksomheter.
- I tillegg til sykefravær som er fravær fra arbeid, er det fravær fra arbeidsplassen på grunn av karantene, omsorg for andre¹ og pålegg om hjemmekontor.
- Karantene og hjemmekontor fører til at arbeidstakerne jobber hjemmefra anslagsvis 25 prosent av året. Det er store variasjoner i bruk av hjemmekontor, avhengig av virksomhetenes behov for at arbeidstakerne er fysisk tilstede på arbeidsplassen og behov for brukerkontakt.

¹ F.eks. omsorg for egne syke barn eller når skoler og barnehager stenges ned.

Særlig viktige temaer i kontinuitetsplanlegging knyttet til covid-19

Det er usikkert hvordan pandemien vil utvikle seg og hvilke tiltak som vil bli innført. Basert på erfaringer, dagens smittesituasjon og innførte tiltak, anbefaler DSB at virksomheter legger særlig vekt på følgende forhold i kontinuitetsplanleggingen framover.

Avhengighet av arbeidskraft og fysisk tilstedeværelse

Jo mer arbeidsintensiv en virksomhet er, desto mer sårbar er den for fravær. Tilsvarende kan mer automatiserte og digitaliserte virksomheter være mer robuste mot fysisk fravær, men disse er avhengige av gode drifts- og sikkerhetsløsninger. Hvis virksomheten i tillegg er avhengig av at arbeidstakerne er fysisk tilstede, er den enda mer sårbar for personellfravær.

Covid-19 har ført til ulike typer fravær:

- Fysisk fravær fra arbeidsplassen pga. krav om karantene, pålagt hjemmekontor, omsorg for andre, reiserestriksjoner m.m.
- Fravær fra arbeid pga. egen sykdom og krav til isolasjon.
- Redusert tilgang til arbeidskraft og vikarer fra andre land.

Det kan være hensiktsmessig å skille mellom disse typene fravær. Noen arbeidsoppgaver kan fullt ut gjennomføres fra hjemmekontor, mens andre krever fysisk tilstedeværelse. Det er viktig å ta hensyn til at ikke bare selve pandemien, men også tiltak mot pandemien fører til fravær fra jobb, slik som nedstenging av arbeidsplasser og skoler, karantenekrav og pålegg om hjemmekontor og redusert arbeidsinnvandring.

Er det behov for prioritering av oppgaver?

- a) Hvilke oppgaver er de viktigste å videreføre i en situasjon med stort fravær?
- b) Hvor arbeidsintensive er disse oppgavene?
- c) Hvilke oppgaver kan eventuelt nedprioriteres i en periode?
- d) Hvilke oppgaver kan gjennomføres fra hjemmekontor og hvilke krever fysisk tilstedeværelse?

Grupper som er spesielt sårbare for fravær

Mange virksomheter har grupper av arbeidstakere med spesialisert kompetanse til å utføre visse kritiske oppgaver. Det kan være små miljøer som er sårbare selv ved et lavt fravær. Slik kompetanse kan være uunnværlig og uerstattelig på kort sikt. Det er spesielt viktig å beskytte slike miljøer mot fravær, og samtidig ha en beredskap hvis det skulle oppstå fravær.

Hvilke leveranser er særlig sårbare ved personellfravær?

- a) Hvilke oppgaver er det bare små fagmiljøer som har kompetanse til å utføre?
- b) Hvilke tiltak kan gjøres for å redusere denne sårbarheten?

Virksomhetens tålegrense for fravær

De fleste virksomheter tåler et høyt personellfravær i en kortvarig periode (f.eks. en måned). Men når fraværet varer i uker og måneder blir slitasjen på de som er på jobb stor. Jo lengre pandemien varer, desto lavere blir tåleevnen for personellfravær.

Hva er virksomhetens tålegrense?

- a) Hvor lenge klarer virksomheten å opprettholde de viktigste aktivitetene med et høyt personellfravær (f.eks. 20 prosent og 40 prosent)?