

Sekretariatet  
Sandra Hedman  
Tfn:  
E-post: sandra.hedman@regionjh.se

2021-10-25

RS/173/2021

## Rapport om post- coronapandemiarbete

I början av mars 2020 fick Region Jämtland Härjedalen sitt första bekräftade fall av Covid-19. Coronapandemin har tiden som följt efter det och ändra fram till nu hösten 2021 påverkat samtliga av regionens verksamheter. Den har inneburit stora utmaningar och tvingat verksamheten till omställningar och anpassningar.

Trots det intensiva arbetet med pandemin tog regionledningen ändå tidigt ett initiativ att titta framåt och ha beredskap för tiden efter pandemin. I april 2020 tillsattes en arbetsgrupp som skulle arbeta med post-pandemirelaterade frågeställningar. Det visade sig tidigt att pandemin också medverkat till en utveckling av nya arbetssätt som kommer att finnas kvar och vidare utvecklas även efter pandemin. Den här rapporten avser att redovisa exempel på nya arbetssätt och effektiviseringar som genomförs i verksamheten kopplat till arbetsgruppens uppdrag.

Utöver det som redovisas i denna rapport bedrivs naturligtvis andra aktiviteter i verksamheten utifrån en post-pandemiperspektiv. Det handlar exempelvis om att påbörja utvecklingsarbeten som varit vilande, hantera bemanning, arbeta med arbetsmiljöfrågor relaterat till erfarenheter från pandemin och hantera ekonomiska konsekvenser. Dessa aktiviteter redovisas i ordinarie verksamhetsuppföljning. Regionstyrelsen har under 2020 och 2021 också fått löpande informationer om arbeten utifrån ett post-pandemiperspektiv. Under hösten pågår dessutom arbetet med verksamhetsplanering och budget inför 2022. Även i det arbetet kommer erfarenheter och behov utifrån pandemin hanteras. Vidare är det viktigt att påminnas om att pandemin fortfarande pågår. Pandemin och dess konsekvenser kommer att präglade verksamheten under lång tid framöver.

### Uppdrag post-pandemi

Den arbetsgrupp som tillsattes under våren 2020 bestod av hälso- och sjukvårdsdirektörens närstöd, regionöverläkare, chefsläkare, ekonomi-controller, HR-strateg, kommunikatör, områdeschef näringsliv och enhetschef sekretariatet. Gruppen fick följande uppdrag:

- Kartlägga konsekvenser av Coronapandemin på ordinarie verksamhet – som behöver bevakas/hanteras utifrån ett Post-pandemiperspektiv.
- Sammanställa vilken planering som redan finns.
- Följa upp och bevaka pågående arbeten med Post-Corona.

- Utarbeta en plan för fortsatt arbete och hur vi tar tillvara på bra arbetssätt.

Redan tidigt i processen stod det klart att det redan pågick mycket post-pandemiskt arbete i verksamheten. Hälso- och sjukvården hade exempelvis inlett arbeten med att implementera nya digitala arbetssätt. Arbetsgruppen fokuserade därför på att fånga in hur verksamheten arbetade med nya arbetssätt utifrån pandemin och efterfrågade förbättringsförslag. Alla verksamheter fick möjlighet att lämna in förslag. Dessa sammanställdes under hösten 2020 och togs med i verksamhetsplaneringen inför 2021. Utifrån inkomna förslag diskuterades bland annat följande frågeställning under ledningens planeringsdagar i september 2020:

1. Hur behåller vi en tydlig **kommunikation**?
2. Hur fortsätter vi att utveckla och ge förutsättningar för nya **distansoberoende arbetssätt inom vården**?
3. Hur fortsätter vi att utveckla och ge förutsättningar för **effektiva och digitala möten samt distansarbete**?
4. Hur behåller vi ny **samverkan** över gränserna internt och externt?
5. Hur håller vi i **snabbare beslutsvägar** och snabba åtgärder?  
(ledningsstrukturer, stabsorientering, lägesrapporter mm)
6. Vilka förbättringar har vi sett inom **patientsäkerhet** som är viktiga att ta med sig inför utveckling av det området?
7. Hur ger vi förutsättningar för tydliga **rutiner, logistik, upphandling och service**?

Under planeringsdagen fick deltagarna också rösta på de arbetssätt som de ansåg var viktigast att hålla fast vid eller arbeta vidare med efter coronapandemin. Fyra områden som bedömdes vara viktigast var distansoberoende arbetssätt, tydliga beslutsvägar, förstärkt samverkan och tydlig kommunikation.

Nedan återredovisas aktiviteter kopplat till ovanstående områden.

### **Mer samverkan och distansoberoende arbetssätt inom hälso- och sjukvården**

Inom hälso- och sjukvården påbörjades redan innan pandemin en utveckling mot nära vård och nya digitala arbetssätt. Pandemin har skyndat på det arbetet.

#### *Organisation och samverkan mellan kommunerna*

Vad gäller organisation och samverkan med kommunerna kan konstateras att utvecklingen hade kommit ändå, men har skyndats på av pandemin. Behovet har funnits att träffas oftare och öka samarbetet för att nå resultat.

Fredagsgruppen hade exempelvis tidigare fyra sammanträden per år plus en halv eller hel strategidag. Fredagsgruppen har nu sammanträden varje månad samt en strategidag.

Inom kunskapsstyrningen har det inrättats ett LSG patientsäkerhet, där flera funktioner inom regionen deltar, men även alla MASar (medicinskt ansvariga

sjuksköterskor) i länet. Tidigare fanns gruppering där inte alla kommuner var representerade och smalare representation från regionen. Pandemin har visat på vikten av tät samverkan inom flera fält; vårdhygien, smittskydd, läkemedel, vårdprevention, avvikelser. LSG patientsäkerhet träffas ca varannan vecka. Även inom andra delar av kunskapsstyrningsorganisationen ökar samverkan mellan regionen och kommunerna. Kommunerna deltar i olika LPO och LAGar.

Parallellt med pandemin har det presenterats flera statliga utredningar som handlar mycket om samverkan; Nära vård, Börja med barnen, Samsjuklighetsutredningen, Äldreomsorgslag. När det gäller samverkan internt fortsätter planering, prioritering och fördelning av vårdplatser och resurser ungefär på samma sätt men med goda erfarenheter från pandemin. Verksamhetschef i beredskap (dygnet runt) med fasta avstämningstider är skapat.

Personalpool är inrättat med tillsatt enhetschef. Rekrytering pågår

#### *Digitala distansoberoende arbetssätt*

Antalet indirekta besök, alltså video, kvalificerad rådgivning via telefon mm har ökat markant under pandemin pågår fortsatt i hög utsträckning. Webbtidböcker finns nu på varje hälsocentral och på flera mottagningar i specialiserade vården. Dessa gäller för lämpliga flöden. Ett exempel som har bäring på pandemin är webbtidbok för vaccinering.

PV-online finns med digital triagering och chattfunktion – detta hade hän ändå men pandemin har sannolik underlättat införandet

Digitala möten i stort och smått är nu dominerande. Digitala utbildningar likaså.

I den verksamhetsplan som håller på att utarbetas för hälso- och sjukvårdsnämnden finns flera föreslagna mål för digitala arbetssätt.

#### **Tydligare kommunikation**

Under pandemin var kommunikation en central del och kommunikationsavdelningen arbetade nästan uteslutande med coronarelaterad kommunikation. Erfarenheter av det kommer att tas tillvara.

Under pandemin genomfördes livesändningar varje vecka i syfte att nå ut med information på ett tydligt sätt. Regionledningen har beslutat att fortsätta med sändningar. Fokus för dessa kommer att vara organisationsövergripande information från de olika förvaltningsområdena. Detta för att alla medarbetare ska få en bra överblick över vad som händer inom regionen och få det samtidigt och via samma kanal. I samband med att sändningarna drar i gång i början av november kommer även dialogforumet på insidan att öppnas upp igen. Ett större fokus kommer att vara på dialog med regionledningen än med regiondirektören. Detta är efterfrågat och saknat.

Utöver det jobbar kommunikationsavdelningen just nu med att delvis förändra arbetssätt så att avdelningen går från att vara enbart operativa till betydligt mer strategiska. Avstämningsmöten genomförs med hälso- och sjukvårdsdirektör, regional utvecklingsdirektör och HR för att fånga upp behoven och kunna ligga i framkant och förekomma i stället för att förekommas. Veckoliga avstämningar i regionledning om aktuella kommunikationsfrågor har också införts.

Det jobbas också med ett utökat stöd till verksamheterna på Insidan med tydligare instruktioner och rutiner för hjälp till självhjälp. Ambition finns om att skapa en kunskapsbank på insidan där det ska vara lätt att hitta information om hur verksamheten kan gå till väga för att planera sin kommunikation.

Kommunikationsavdelningen arbetade under pandemin har bäring på fortsatt utveckling av Region Jämtland Härjedalens varumärke. Mätningar visar att förtroendet för regionerna har ökat nationellt vilket bland annat ses som en konsekvens av att regionerna syns mycket i olika medier.

### **Effektiva och digitala möten och distansoberoende arbetssätt**

Den snabba digitala utvecklingen som skett under pandemin visar att det går att förändra beteenden och vanor och att digitaliseringen kan göra stor nytta. Efter pandemin kommer Region Jämtland Härjedalen fortsätta att arbeta med att ta tillvara erfarenheter från pandemin men också fortsätta att utveckla dessa områden. Men det ställer också ökade krav på till exempel informationssäkerhet och arbetsmiljöarbete.

Sedan våren 2021 har ett arbete pågått med en plan för nya distansoberoende arbetssätt och ambitionen är att hybridarbete succesivt ska införas och att olika former för kontinuerligt distansarbete ska kunna erbjudas. Medarbetare som frivilligt vill, och har lämpliga arbetsuppgifter, kommer kunna ingå ett tidsbegränsat avtal utifrån nya regler för hem- och distansarbete. Arbetsplatser ska erbjudas i olika miljöer som komplement till hemkontoret, exempelvis i regionala arbetshubbar, nära hemmet och i samverkan med andra organisationer. Flera arbetshubbar i samverkan med kommunerna har redan etablerats under sommaren och hösten 2021.

Ett arbete pågår med att utveckla befintliga kompetensförsörjningsstrategier, rekryteringsstrategier, arbetsmiljöstrategier samt utveckling av ledarkompetenser kopplat till distansarbete.

Vad gäller digitala möten genomförs ett arbete med informationsklassning för att säkra digitala möten och möta två motstående behov. En hög sekretess och hög användarvänlighet. Vidare pågår ett arbete med förbättrad förvaltning av regionens konferensrum. Under Pandemin har både teknik och informationsmaterial för distansarbete kontinuerligt byggts ut och förbättrats. I post pandemin så kommer konferensrummen för distansmöten att användas i högre utsträckning en tidigare. En organisationsförändring som ska ge bättre tydlighet och ansvarsfördelning pågår för att bättre stödja verksamheterna.

Under pandemin har de flesta politiska möten genomförts på distans. I arbetet om politisk översyn inför kommande mandatperiod diskuteras hur regler kring mötesformer kan behöva revideras.

### **Samverkan inom näringsliv**

Under pandemin genomfördes regelbundna träffar med näringslivet, näringslivsorganisationer, kommunernas tillväxtchefer och andra aktörer för samordning och avstämning.

Regional utveckling har haft avstämningar med Länsstyrelsen för att koordinera insatser mot företag och sprida korrekt information. Verksamheten har ställts om och kraftsamlat för att stötta näringslivet genom ett antal företags- och projektstöd riktade mot företag för att mildra pandemins negativa effekter. Vissa av dessa har utformats i dialog med näringslivets organisationer.

I takt med att restriktionerna hävs så är tongångarna från näringslivet mer och mer positiva oavsett bransch och företagen ser positivt på framtiden. Kompetensförsörjning är numera den mest brinnande frågan för företagen. De tätare kontakter som uppstod under pandemin har uppskattats. I samråd med länets aktörer har regional utveckling beslutat att fortsätta med de näringslivsforum som etablerades under pandemin. Dessa får nu ett annat innehåll med fokus på aktuell statistik och att uppdatera varandra kring läget. Möten med kommunernas tillväxtchefer fortsätter såväl som avstämningar med Länsstyrelsen.

### **Tydliga beslutsvägar**

Under coronapandemin fanns en tydlig struktur för ledning och styrning. Något som uppskattades var tydligheten i beslutsgången samt relativt snabba beslutsvägar. Det handlade mycket om att ledningsgrupperna hade bemannats med rätt kompetens och med de personer som hade erforderligt beslutsmandat. Varje ledningsgrupp hade också en fast utsedd nämndssekreterare som kunde säkerställa att beslut fattades på rätt nivå i organisationen. Erfarenheter från detta har tagits tillvara även vad gäller formationer i ordinarie grupperingar.

I samtliga ledningsgrupper användes också på ett framgångsrikt sätt stabsmetodik för mötenas planering och genomförande. Det är en metod som fortsatt kommer att användas för områden där det krävs en samordning av uppgifter och tydlighet kring ansvar och roller. Kompetensen i just stabsmetodik är utbredd i organisationen. Bland utifrån att det under pandemin genomfördes särskilda utbildningar.

En gemensam mall för ledningsgruppers möten har tagits fram i syfte att skapa en tydlig och enhetlig struktur för ledning och uppföljning. Mallen har börjat användas under september 2021 och det ska bland annat medverka till att säkerställa att information om viktiga frågor sprids och att fattade beslut verkställs.

Under pandemin fanns en tydlighet vad gäller prioriteringar och gemensamma mål. I planeringsarbetet inför 2022 har anpassningar av styrmodell genomförts i syfte att sträva efter tydligare mål som också kan följas upp på ett bättre sätt.

### **Effektiv krisledning**

Under stora delar av pandemin har Region Jämtland Härjedalen haft en krisledningsorganisation för att hantera pandemin. En uppföljning av krisledningens arbete under pandemin år 2020 redovisades i en rapport i augusti 2021.

Krisledningsorganisationens funktion är att hantera den inträffade händelsen samt att fortsatt upprätthålla regionens samhällsviktiga verksamheter såsom, sjukvård och samhällsviktig service. Rapporten syftade till att ge kunskaper om vad som fungerat väl respektive vilka områden som kan förbättras inom regionens krisledningsarbete. Regionens enhet för krisberedskap kommer i sitt fortsatta utvecklingsarbete ta till vara på erfarenheterna från pandemin.

### **Tydligare rutiner för logistik och service**

Inom område regionservice har pandemin liksom för övrig verksamhet inneburit ökad belastning och omställningar. Men som nu resulterat i effektiviseringar. Många delar var redan på gång innan pandemin men behovet har tydliggjorts utifrån de erfarenheter som införskaffats under pandemin.

Materialförsörjningsfrågan är det som har tydligast koppling mot pandemins konsekvenser. Det är också en del av den avbrottsplanering som det arbetas med över lag. En översyn pågår också om behov av förberedelser utifrån de statliga utredningar som pågår, till exempel delbetänkandet *En stärkt försörjningsberedskap för hälso- och sjukvården (SOU 2021:19)*. Delar i det är bland annat införskaffande av förrådssystem och att etablera samarbete med kommunerna. Det förstnämnda är redan på gång och det sistnämnda finns på plats. Ett särskilt förrådsteam har också skapats som ska säkerställa högre kvalitet med färre felbeställningar och kännedom om artiklar etc. I övrigt när det kommer till materialförsörjning pågår utbyte inom norra regionerna samt nationellt. Det pågår också ett arbete med att införskaffa av ett nytt förrådssystem samt utredning om möjliga lokaler för ett ökat förrådsutrymme.

Regionservice har tillsammans med Hälso- och sjukvården tittat på vilka behov av avlastning som finns och som skulle kunna hanteras av servicepersonal. Förhoppningen är att arbetet ska kunna ge ett bra underlag för ett fortsatt arbete med RAK (rätt använd kompetens).