

Beredskapsplanering covid-19

Rapport - beredskapsplanering med utökade vårdplatser för covid-19 sommaren 2020

CSG 2021-02-04

Inledning

- Med anledning av Folkhälsomyndigheten (FHM) scenariobeskrivningar under våren 2020 med antaganden som motsvarade en utveckling av corona pandemin för Halland i jämförelse med Wuhan och Lombardiet beslutade Region Halland (RH) att beredskapsplanera för ytterligare utökning av vårdplatser för att kunna omhänderta patienter med covid-19.
- Hälso-och sjukvårdsdirektören beslutade 2020-04-16, efter diskussion i Ledningsgrupp vård (LGV) att tillsätta en förvaltningsövergripande planeringsgrupp med uppgift att beredskapsplanera för ytterligare utökning av vårdplatser.

Planeringsgruppens deltagare

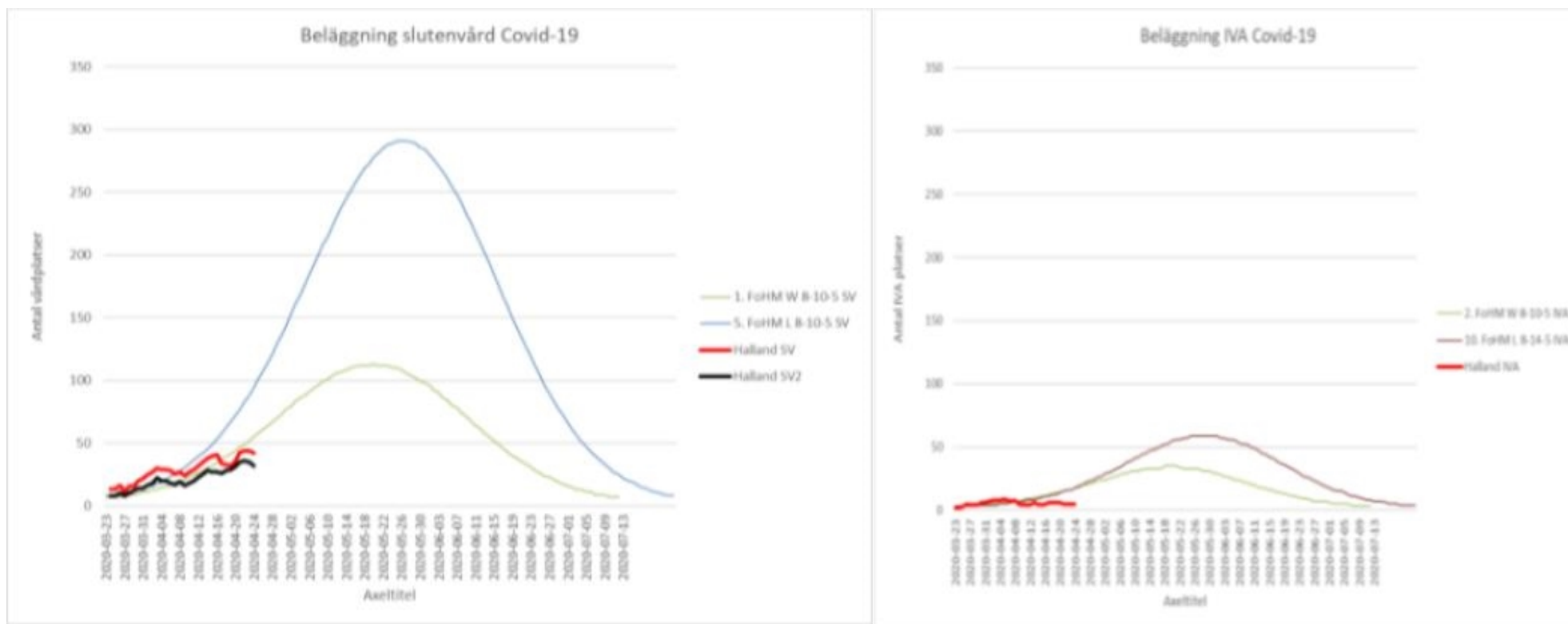
- **Ambulans Diagnostik och Hälsa (ADH):**
 - Mattias Bjarnegård, områdeschef MD, Rose-Marie Persson, områdeschef HFS
- **Närsjukvården Halland (NSVH):**
 - Agneta Wesslén, administrativ chef, Madelaine Gustafsson, utvecklingsstrateg
- **Hallands sjukhus (HS);**
 - Carina Forsberg, områdeschef VO1, Maria Pettersson, HR partner, Markus Lingman, strateg ledning, Sven-Olof Nyman, verksamhetschef MTA
- **Psykiatri Halland (PH):**
 - Magnus Oléni, verksamhetschef, Hans Ackerot, överläkare ledning
- **Regionservice:**
 - Erik Lövgren, avdelningschef
- **Regionkontoret:**
 - Charlotte Tavelin, kommunikationsstrateg, Elisabeth Funkqvist, kommunikationsstrateg, Indre Grimpe, HR-chef, Sara Jacobsson, fastighetschef, Vesna Kesar, administrativ assistent och Ann-Sofi Strömvall Larsson, hälso- och sjukvårdsstrateg, koordinator för planeringsgruppen.

Planeringsgruppens uppgift

- Planeringsgruppen fick inledningsvis i uppgift att planera för en utökning av vårdplatser utifrån Hallands Sjukhus (HS) epidemiplan läge C med:
 - 50 slutenvårdsplatser (2 vårdavdelningar),
 - 10 intensivvårdsplatser,
 - samt att diskutera och ta fram förslag på hur RH kunde bistå med mer stöd till kommunen.
- Med anledning av hur trendkurvan för insjuknande i covid-19 i Halland utvecklades under våren som mer visade på ett långdraget förlopp än de kurvor som FHM förespeglat för Halland ändrades uppgiften till att;
 - **planera för hur RH skulle klara av att hantera hela sommaren med utökade vårdplatser på HS under pågående pandemi.**

Beläggning avdelningar covid-19 - april 2020

Bild 1. Beläggning avdelningar för covid-19



Planeringsgruppens arbete

- Arbetet utgick ifrån det behov som HS bedömde föreligga för att kunna omhänderta patienter med covid-19 under sommaren, vilket motsvarade två vårdavdelningar med 25 vårdplatser på HS Halmstad och 25 vårdplatser på HS Varberg.
- HS bemanningsläge inför sommaren var mycket bekymmersamt och behov förelåg av att få hjälp med bemanning för att kunna utöka med vårdplatser.
- Inom varje förvaltning genomfördes en kompetensinventering med konsekvensbeskrivning utifrån vilken möjlighet som förelåg för omställning av medarbetare till HS.
- Planeringsgruppen fick till uppgift att planera och genomföra omställning av medarbetare från samtliga förvaltningarna utifrån upprättade bemanningslistor på individnivå.

forts. Planeringsgruppens arbete

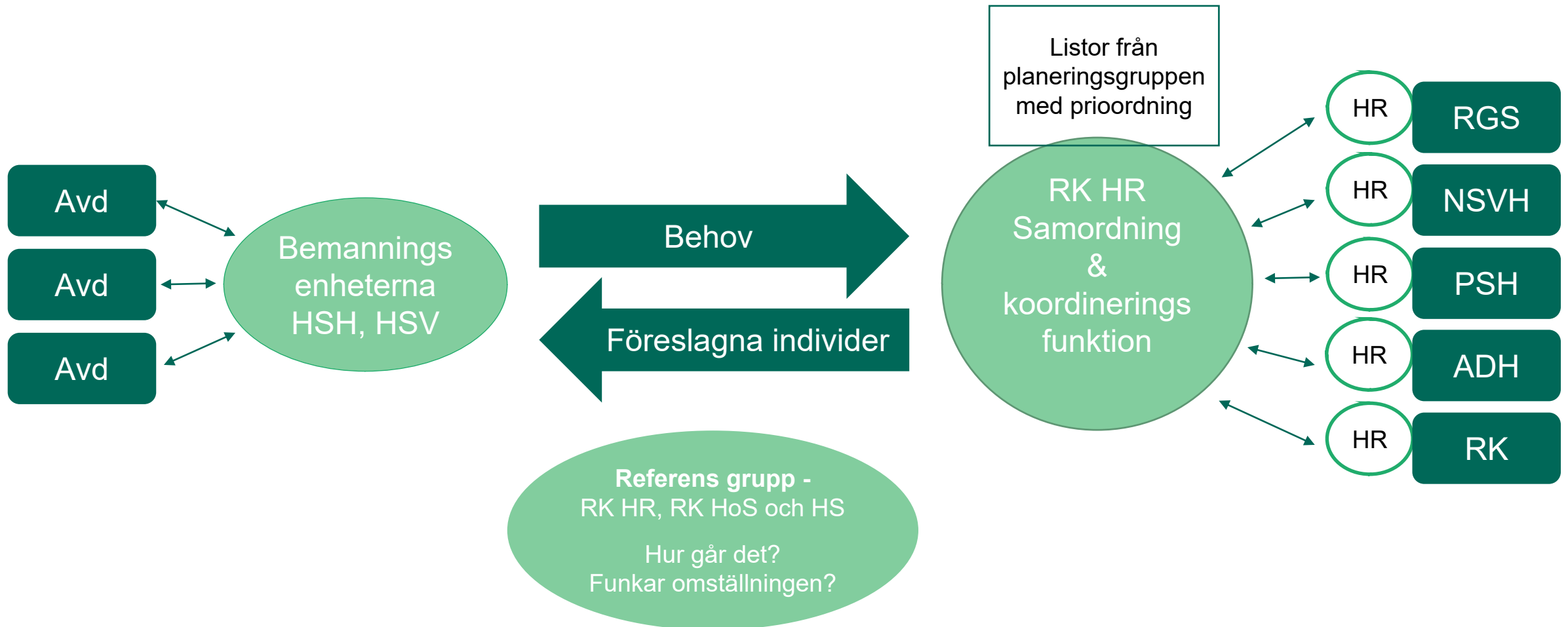
- En första sammanställning av inventeringen visade att förvaltningarna såg möjligheter för omställning av ca 100 medarbetare men en mer noggrann genomgång med konsekvensanalys behövde göras innan exakt antal medarbetare från varje förvaltning kunde fastslås.
- Det totala antalet medarbetare möjliga för omställning uppgick slutligen till 61 medarbetare.

Vårdgivarkategori	ADH	NSVH	PSH	RGS	RK	Totalt per kategori
Sjuksköterskor	7	0	9	2	4	22
Undersköterskor	4	10	6	9	0	29
Sjukvårdsbiträde	0	0	0	0	0	0
Läkare	8	0	2	0	0	10
Med. sekreterare	0	0	0	0	0	0
Totalt antal till HS 15/6	19	10	17	11	4	61

forts. Planeringsgruppens arbete

- RK-HR tillsatte en samordnings- och koordineringsfunktion i omställningsarbetet som arbetade tillsammans med förvaltningarnas HR och Bemanningsenheterna på HS.
- En omställning genomfördes av totalt 39 medarbetare som placerades för tjänstgöring på HS under sommaren. 18 sjuksköterskor, 16 undersköterskor och 5 läkare. Enskilda anledningarna föreligger på individnivå till varför samtliga 61 tillgängliga medarbetare inte kunde placeras för tjänstgöring på HS.
- En kommunikationsplan upprättades för att säkerställa att ett gemensamt budskap och liktydig information kommunicerades i alla led.
- En tidsplan upprättades och genomfördes.

Arbetsgång för omställning



Utvärdering av processen för omställning

- Central funktion för samordning av processen har varit bra.
- Brister har i vissa fall uppstått i kommunikationen från planeringsgruppens representanter till egen förvaltning och mellan berörda chefer och medarbetare.
- **Förutsättningar för en bra process**
 - Avlämnade chefer har informerat medarbetarna och förberett för processen och hanterat medarbetarnas osäkerhet.
 - Mottagande chefer har så snart det varit möjligt tagit kontakt för information, introduktion och schemaplanering.
- **Där processen fungerat sämre**
 - Avlämnade chefer har inte tydligt informerat medarbetarna.
 - Mottagande chefer har inte aktivt tagit kontakt utan det har dröjt innan medarbetaren fått information om introduktion och schema.

Utvärdering av planeringsgruppens arbete

- Planeringsgruppen i stort anser att uppdraget hade behövt vara tydligare men att gruppen gjorde ett bra arbete utifrån förutsättningarna.
- Situationen var hårt pressad och i efterhand skulle säkert en del kunnat göras bättre, men utifrån den situation som förelåg var hanteringen tillfyllest.
- Det finns en vilja att samarbeta mellan förvaltningarna.

Lärdomar

- Kommunikation behöver förbättras mellan och inom förvaltningarna.
- Använda digitala möten för att snabbare kunna informera medarbetare.
- Vilja till samverkan och samarbete mellan förvaltningarna finns.
- Central funktion som samordnade processen har varit bra.
- Rutiner och arbetssätt för omställning av medarbetare behöver upprättas.
- Uppgifter i kompetensportalen föreslås införas med vilka medarbetare som har vårdutbildning och när de senast jobbade i vården.

Sammanfattning

- Hallands sjukhus har framfört att planeringsgruppens arbete med omställning av medarbetare från andra förvaltningar bidrog till att utökade vårdplatser kunde upprättas samtidigt som medarbetare på HS kunde få ut sin semester under sommaren.
- Den samlade bedömningen är att omställningsarbetet övergripande har gått väldigt bra för de flesta medarbetarna men mindre bra för några enskilda.
- Kommunikation behöver förbättras mellan och inom förvaltningarna.
- Det finns en vilja att samarbeta mellan förvaltningarna.



Ann-Sofi Strömvall Larsson, Regionkontoret, ann-sofi.stromvall-larsson@regionhalland.se