



Effekter av covid-19 inom kommunens verksamhetsområden

Bilaga till omvärldsbild 2021



Östhammar Kommun

Stångörsgatan 10, Box 66 • 74221 Östhammar
Tel: 0173-860 00 • E-post: osthammardirekt@osthammar.se
Hemsida: www.osthammar.se • Orgnr: 212000-0290



Östhammars kommuns gemensamma omvärldsbild tas fram var fjärde år men revideras på årsbasis. Revideringen omfattar vid behov nya trendgrupper och/eller förändringstryck samt kompletteras med aktuell statistik och/eller fördjupande data. Årets version är en lätt reviderad version av 2020 års omvärldsbild och kompletteras med denna bilaga som beskriver effekterna av covid-19 på kommunens verksamheter.

I arbetet med revideringen av huvudhandlingen framkom samma förändringstryck som lyftes av nämnder och sakkunniga tjänstepersoner föregående år, men av naturliga skäl med en god portion covid-19-perspektiv på dessa. Pandemiperspektivet integrerades dock inte i de ursprungliga texterna för vart och ett av förändringstrycken.

Dokumentet kompletteras istället med denna bilagda text som behandlar hur våra verksamheter har, kommer eller kan komma att påverkas av pandemin. Att vi valt detta arbetssätt beror på den stora osäkerheten avseende pandemins slutliga effekter och varaktighet.

Materialet är framtaget genom arbetsmöten tillsammans med tjänstepersoner från samtliga nämnders verksamhetsområden och har sammanställts av kvalitetsutvecklare. Texten har remitterats i sin helhet till kommunförvaltningens ledningsgrupp för faktagranskning, synpunkter och förankring.

Materialet är uppdelat i två delar: Utmaningar och lärdomar.

Utmaningar

Från och med mars 2020 började kommunerna påverkas mycket starkt av pandemin. Initialt handlade utmaningarna om att få tag på smittskyddsutrustning, hantera och minska smittspridningen i samhället, ställa om till digital undervisning i gymnasieskolorna och att möta vårdbehovet hos personer med covid-19 på äldreboenden. Dessa utmaningar förväntas kvarstå över tid. På lång sikt tillkommer även utmaningen att hantera eventuella effekter på medarbetarnas situation efter lång tid med hög arbetsbelastning till följd av förändrade förutsättningar i verksamheten, svårigheter med bemanning vid sjukfrånvaro, behov av extrapersonal och övertidsarbete. En annan effekt är den psykiska påfrestningen av att arbeta under särskilda förhållanden under lång tid, utan möjlighet till återhämtning, med ständig anpassning till nya direktiv och villkor, med kort verkställighetstid och stort ansvar för genomförande i medarbetare- och chefsled.

Suget efter information och tydliga instruktioner är och kommer att fortsätta vara stort, från såväl elever och föräldrar, brukare och anhöriga, invånare och medarbetare; och önskas omedelbart efter att nya allmänna- eller särskilda råd tillkännagivits. Bland annat har ett stort ansvar lagts på enskilda rektorer och MAS (medicinskt ansvarig sjuksköterska) att snabbt tolka nya direktiv, formulera information och verkställa det praktiska genomförandet utifrån direktiven. Den lilla kommunen har förvisso fördelen av snabba beslutsvägar men nackdelen att väldigt få personer förväntas hantera alldeles nya, komplexa situationer och fatta snabba, kloka beslut vars effekter påverkar många.

Utöver förändrade och anpassade arbetssätt utifrån förhållningsregler och direktiv så har även arbetsuppgifterna påverkats. Till följd av tillfällig lagstiftning har Bygg- och miljönämndens verksamhetsområde tillförts arbetsuppgifter. Det handlar bl.a. om tillsyn enligt smittskyddslagen på krogar och restauranger. En annan – kanske mer oväntad – effekt av Covid-19-pandemin är att antalet bygglov ökat under 2020. Det har i första hand handlat om mindre om- och tillbyggnader, men som ändå skapat ett märkbart tryck på nämndens bygglovsverksamhet. Om detta är en tillfällig trend eller inte återstår att se.

Inom Barn- och utbildningsnämndens verksamhetsområde har medarbetarnas arbetsbelastning blivit tyngre. Det beror på den tidigare helomställningen till fjärr- och distansundervisning för gymnasieskolans del och sedan för samtliga med anledning av dubbel planering för undervisning på distans, parallellt med planeringen av ordinarie undervisning på plats. Det operativa

elevhälsoarbetet kommer med stor sannolikhet att behöva stärkas på sikt, till följd av estimerat uppbyggd utbildningsskuld och den påfrestning som Covid-19 inneburit och kommer att innebära.

Det är Folkhälsomyndigheten som tar fram rekommendationer för vilka personer som ska erbjudas vaccination mot covid-19. En grundprincip är att de personer som har störst behov av att få skydd mot svår sjukdom bör erbjudas vaccination först. I en första fas vaccineras därför de som bor på särskilda boenden för äldre eller har hemtjänst enligt socialtjänstlagen, personal som arbetar nära dessa personer samt den som lever tillsammans med någon som har hemtjänst.

För kommunens del innebär det att genomföra vaccinering för dessa målgrupper. Vaccinationerna sker kort efter ordinarie vaccination mot säsongsinfluensa, som också genomförs via kommunens försorg. Så det finns vana och rutin för genomförandet och verksamhet står väl rustade. Men det kräver extra resurser och prioriteringar under den period som vaccineringarna genomförs.

Samtliga brukare på särskilda boenden har fått första vaccinationsdosen per 20/1.

81 % av personalen på särskilda boenden har fått första vaccinationsdosen per 29/1.

Lärdomar

Förutom att organisationens digitalisering fått sig en rejäl knuff framåt så finns fler positiva bieffekter att lyfta fram och ta lärdom av. Beredskapsarbetet har utvecklats mycket under 2020, där övning har övergått i skarpt läge. Organisationen har skapat rutiner och utvecklat kanaler för arbete med lägesbilder och scenarioplanering, såväl internt som externt. Det kommer vi ha nytta av vid kommande händelser som kräver särskilda åtgärder på beredskapsområdet. Vi har helt enkelt tvingats att *göra* det som vi tidigare bara övat eller haft teoretiska planer för. På så sätt har vi getts möjlighet att se vad som fungerar väl i praktiken och vad vi behöver se över och förbättra, i tider av mindre turbulens. Vi har också dragit lärdom om behovet av organisatorisk redundans i särskilt utsatta situationer. Vi behöver kunna stötta varandra och hålla viktiga processer igång, även om specifika personer inte finns på plats under en kortare eller längre tid. Det har vi i stor uträkning klarat bra, när vi varit tvungna. Det är en förmåga som vi, som liten organisation, behöver använda oss av även i tider av "normalitet".

Den aktiverade krisledningsnämnden har naturligtvis hanterat akuta frågor som krävt snabba, politiska beslut. Men att agera i en politiskt styrd organisation på kommunal nivå innebär att det ibland kan vara svårt att avgöra vilka frågor som *måste* passera politiken och vilka som inte behöver göra det. Vid osäkerhet faller det sig oftare så att det *blir* ett ärende för politiken istället för motsatsen. Det ger naturligtvis ett långsammare förfarande, som inte alltid är behovsprövat. I och med mängden beslut och med vilken hastighet arbetet har behövt ske i samband med pandemin så har frågan om politisk-/ickepolitisk beredning aktualiserats. "Allt" behöver kanske inte gå den längre, politiska beslutsvägen. Vi kan dra lärdom av det och bli bättre på att undersöka vad lagen säger om beslut i olika frågor, istället för att slentrianpolitiserat. Snabba beslut signalerar att vi är villiga- och har förmågan att agera så fort som byråkrati och lagstiftning tillåter, även om vi kan behöva revidera detaljer i efterhand. Pandemin har också visat på vikten av alternativa kanaler för information och kommunikation när sedvanliga dialoger, företagsträffar och sammankomster inte går att genomföra. Dessa alternativa kanaler, framförallt Facebook, har lockat en stor skara företagare att både ta del av- och delge information och erfarenheter.

Som nämndes tidigare har digitaliseringen fått sig en rejäl knuff framåt. Naturligtvis beror det till stor del på påbudet om hemarbete, som ställde snabba krav på omställning rent tekniskt men också påverkat hur vi arbetar och samarbetar

utan att vara bundna av en plats, av samma plats. Både chefer och medarbetare fick ställa om. Lärare fick ställa om undervisningen till distans och tolka på nytt vad ledarskap i klassrummet betyder. Alla fick lära sig nya digitala verktyg och hur man fortsätter samarbeta och utveckla verksamheten utan att ses. Chefer fick lära sig hur man leder medarbetare på distans, hur man håller bra digitala möten med delaktighet och hur man är närvarande chef och ledare utan att vara fysiskt närvarande. Detta skvallrar eventuellt om hur ett framtida scenario skulle kunna utvecklas, där vi växelvis arbetar på distans och på arbetsplatsen. Hur det påverkar rekryteringsmöjligheter för den mindre kommunen utanför, men nära, storstaden är svårt att vara säker på. Men vi kan vara säkra på att det sker en förändring. Och att spelplanen tycks förändras snabbt.