

PERSONCENTRERAT LEDARSKAP

Samförstånd i personcentrerad vård ledare och sjuksköterskor



Sjuksköterskor Colligo Vårdkompetens AB. Från vänster Kristina Tegnér-Christensen, Ajmal Hamid och Mari Ingvarson.

SYFTET

med förbättringsarbetet är att utveckla sjuksköterskornas förmåga i samtalsmetodik utifrån ett personcentrerat förhållningssätt.

MÅLET

är att skapa utrymme för personens berättelse, därmed ett utvecklat partnerskap.

GENOMFÖRANDE

Sjuksköterskorna kommer med hjälp av ett material uttaget av cheferna dagligen skriva observationer utifrån deras bemötande med patienterna. Sjuksköterskorna ska sedan vid avslutat pass föra dagboksanteckningar och reflektera kring hur de implementerat personcentrering i mötet med patienten.

Utefter ett frågeformulär skattar de sig själva på en skala mellan 1-5 hur väl de använt personcentrering i mötet.

RESULTATET

Tillsammans kommer enhetscheferna gå igenom materialet och jämföra skattningarna och planerar att ha en gemensam uppföljning innan årets slut.

Alexander Wemmerdahl, enhetschef, Colligo Vårdkompetens AB
Annika Krisat, enhetschef, Medicinmottagningarna, Region Västmanland

Den läkande sömnen



SYFTE

Att införa individanpassade rutiner för omvårdnadsåtgärder under nattetid, därmed minska fallrisken, intaget av rogivande läkemedel och korta nattfastan.

MÅL

Att öka patientens delaktighet i egen vård, säkerställa en god läkande och sammanhållen nattsömn för patienterna på en geriatrisk vårdavdelning

GENOMFÖRANDE

Vi ser att det finns en trend att arbeta på samma sätt som man gjort senaste 40 åren på geriatriska vårdavdelningar ffa på natten.

Man arbetar efter ett gammaldags "rondsystem". Patienterna väcks mellan 05.00 och 06.30 för att ta kontroller, byta blöjor mm.

Sömnen är en nedprioriterad del av vården trots att många studier visar på sömnens läkande effekter.

Förbättringsarbetet påbörjas med:

- 1 Att intervjua nattpersonalen där de får beskriva hur de upplever patienternas situation på nätterna.
- 2 Genom journal granskning registreras antal fall, läkemedelsadministrering nattetid och blodsockernivåer
- 3 Vårdplaner utformas tillsammans med patienterna med fokus på deras sömn.
- 4 Förslaget presenteras för dagpersonal och läkare.

Uppföljning av förbättringsarbetet sker enligt följande:

Mätningen sker på två olika sätt, dels gällande fall, läkemedelsadministrering nattetid och blodsockernivåer. Dels utvärderas vårdplanen tillsammans med patienten efter 15 dagar.

Ökad patientdelaktighet genom bedsidrapportering



SYFTE

Att beskriva hur bedsiderapportering kan öka delaktigheten hos patienten i sin egen vård.

MÅL

Att patienten involverats och blir en del i teamet vid överrapporteringen mellan dag- och kvällspass. Detta ger patienten en möjlighet att berätta om sina förväntningar och vad som är viktigt för hen. Patientsäkerheten säkerställs då både patient och personal tar del av samma information.

GENOMFÖRANDE

Tidsplan: December 2018-Juni 2019

- Som första steg utarbetades en checklista för bedsiderapportering utav personal på avdelningen.
- Bedsidrapporteringen sker inne på patientens enkelrum mellan dag- och kvällspersonal enligt SBAR (Situation, Bakgrund, Aktuellt och Rekommendation). Varför vi väljer att endast göra bedside mellan dag och kväll är för att patienterna är oftast då i störst behov av information, är vakna och tillbaka från operation.
- Uppföljningen sker genom djupintervjuer med patienter innan och efter införandet av förbättringsprojektet.
- Om utvärderingen visar sig ha ökat patientens delaktighet så kommer vi fortsätta att utveckla checklistan och rutinerna för bedsiderapporteringen och förhoppningsvis kunna sprida information om bedsiderapportering vidare till andra avdelningar.

Teamet – partnerskap



Foto: Ulf Huett

SYFTE

För att ge en god och patientsäker vård-och omsorg krävs samverkan mellan olika personalkategorier inom Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen (Sol-HSL). God samverkan är avgörande för att vården ska bli sammanhållen. Syftet för detta förbättringsarbete är att öka patientens/omsorgstagarens delaktighet samt stärka egenvårdsförmågan där hen är aktiv samarbetspartner i utformningen av sin hälso-och genomförandeplan.

MÅL

Att öka patientens/omsorgstagarens upplevelse av delaktighet och meningsfullhet. Stärka samarbetet mellan olika professioner, samt ökad respekt för varandras kunskap.

GENOMFÖRANDE

För att ge en patientsäker och god vård och-omsorg behövs samverkan mellan olika professioner inom Sol-HSL. För att varje patient/omsorgstagare ska bemötas som en unik person och kunna vara en aktiv samarbetspartner krävs ett personcentrerat förhållningssätt.

Förbättringsarbetet i Torsby kommun startades i januari 2019 med en skriftlig rutin för teamträff. I rutinen beskrivs vilka professioner som deltar, hur ofta träffarna sker, tidsåtgång och hur många patienter/omsorgstagare som berörs per teamträff i respektive hemtjänstgrupp och särskilt äldreboende. Legitimerad personal håller ihop teamträffen och är sammankallande. Varje profession dokumenterar de insatser och åtgärder som planeras utifrån identifierade problem och behov i hälso- och genomförandeplan. Studiecirkel i personcentrerad vård startas i ett av teamen under våren 2019.

Utvärdering av förbättringsarbetet sker under hösten 2020 genom en intervju med deltagarna i studiecirkeln samt en jämförelse av antal aktuella/uppföljda hälso- och genomförandeplaner i förhållande till antal hur det såg ut under våren 2019.

En person – flera lagar



SYFTE

Syftet med förbättringsarbete är att i partnerskap med personen upprätta en hälso- och genomförandeplan.

MÅL

Att skapa samstämmighet i hälso- och genomförandeplan utifrån ett personcentrerat förhållningsätt.

GENOMFÖRANDE

Vi arbetar idag enligt IBIC (individens behov i centrum) i Sol/LSS (Socialtjänstlagen och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade) och ICF (Klassifikation av funktionsstillstånd, funktionshinder och hälsa) i HSL (Hälso- och sjukvårdslagen), vilka har personens resurser och förmågor som utgångspunkt. Frågan vi ställt oss i teamet är hur får vi till en överenskommelse som är baserad på personens behov, resurser och förmågor, samt hur sammanför vi det i Hälso- och genomförandeplan så att planen blir samstämmig och begriplig för personen. Idag skrivs det en Hälsoplan av sjuksköterska/arbetsterapeut i HSL journalen och en genomförandeplan av baspersonalen i Sol journalen. I praktiken finns det två överenskommelser. Förbättringsarbetet börjar med en dialog med styrgruppen för införandet av personcentrerad vård den 11 februari 2019. Därefter involveras teamledningen som består av sjuksköterska, arbetsterapeut, enhetschef samt biståndshandläggare. Teamledningen inklusive områdeschefer ska delta i studiecirkel om person

centrerad vård, skall vara genomförd under hösten 2019. Alla medarbetare ska få ökad kunskap om personcentrerat förhållningssätt under 2020.

Uppföljning kommer ske i form av journalgranskningar på verksamhetsträffar, dels där vi granskar hälso- och genomförandeplanerna och också räknar antalet planer som är upprättade. Uppföljning av delaktighet kommer att ske utifrån resultatet av Socialstyrelsens årliga undersökning, Undersökningen benämns som "Så tycker de äldre om äldreomsorgen?" och riktar sig till personer som är beviljad hjälp till vård och omsorg.

En plan för fortsättning är att utifrån studiecirkeln i PCV ta fram ett material som kan användas på verksamhetsträffarna under 2020 och där medarbetarna görs delaktiga i det personcentrerade förhållningsättet.

Se mig för den jag är!



SYFTE

Att öka kunskapen om personcentrerad vård hos alla medarbetare, samt öka patientens delaktighet vid utformningen av hens vårdplan och omvårdnad.

MÅL

Öka patientens delaktighet om sin hälsa genom medskapande av egen vårdplan.

Att alla patienter aktivt deltar vid upprättandet av vårdplanen vid ankomstsamtalet så det blir en medveten planering för personal och patient.

GENOMFÖRANDE

Inspirations föreläsningar inom ämnet personcentrerad vård för medarbetare på kliniken under hösten 2019. För att öka kunskapen om personcentrerad vård hos medarbetare ska studiecirklar startas upp. Utvärdering för medarbetare genom enkät före och efter studiecirkel. Utvärdering av patientens delaktighet sker via nationell patientenkät.

Påbörja rapportering bedside och vidareutveckla ankomstsamtalet mer efter personcentrerad vård. Efter fem genomförda studiecirklar påbörjas rapportering bedside och ankomstsamtal enligt PCV.

Tillitsfulla relationer skapas genom dialog



SYFTE

Belysa hur elevers och deras vårdnadshavares möjligheter till delaktighet och tilltro till sin egen förmåga kan ökas genom införandet av ett personcentrerat förhållningssätt.

MÅL

Att genom ett personcentrerat förhållningssätt öka elevers och deras vårdnadshavares möjlighet till delaktighet och tilltro till sin egen förmåga, samt stärka elevens roll i skolan för att skapa en så positiv lärandesituation som möjligt för alla elever.

GENOMFÖRANDE

Att skolsköterskorna får ökad kunskap om personcentrerat förhållningssätt genom studiecirkeln "Att ändra perspektiv" bidrar till ökad delaktighet hos elever och vårdnadshavare att fatta välgrundade beslut om skolgång och hälsa.

Förbättringsprojektet indelas i två faser. Fas ett är att starta studiecirkeln för att öka kunskapen om personcentrerat förhållningssätt hos skolsköterskor. Fas två innebär att skapa en ny dokumentationsmall för elevens berättelse. Under 2019 ska studiecirkeln "Att ändra perspektiv" genomföras inom gruppen skolsköterskor i grundskolan i Halmstads kommun. Det sker i fem nätverksgrupper med cirka sju deltagare i varje grupp. Träffarna är en gång/månad under våren och hösten 2019.

Utvärdering gällande studiecirkeln sker genom ett frågeformulär, där medarbetarna får möjlighet att utvärdera sina erhållna kunskaper inom personcentrerat förhållningssätt. Utformning av ny dokumentationsmall utvärderas efter studiecirkeln genomförande och utifrån medarbetarnas erhållna ökade kunskap om personcentrerat förhållningssätt.

Personen i fokus



Foto: Ulf Huett

SYFTE

Att ta reda på de boendes individuella upplevelse och behov av vård och omsorg för att öka individens medverkan och livskvalité genom att bli medskapare i sin egen vård och omsorg.

MÅL

Att personerna som bor på enheten upplever sig tryggare, mer sedda och lyssnade på och blir medskapare till sin egen vård och omsorg. Ett personcentrerat förhållningssätt ska vara implementerat i maj 2019.

GENOMFÖRANDE

Förbättringsarbetet startades med att införa studiecirkel i personcentrerat förhållningssätt för legitimerad personal och omvårdnadspersonal på enheten. Genom att utgå från de tre hörnstenar som personcentrerat förhållningssätt bygger på: Berättelsen, partnerskapet och överenskommelsen skapas individuella planer mellan boende, deras närstående och personal som utgår från personens egna resurser och behov.

Möjligheten till ökad egen tid med kontaktpersonen erbjuds. För att enskilda aktiviteter ska kunna utformas utifrån boendes intresse.

För att öka partnerskapet på enheten skapas ett brukarråd där boende har möjlighet att vara delaktiga i utformningen av enheten och de aktiviteter som planeras.

Uppföljning sker i form av intervju med boende och eller närstående

Omsorg utifrån personens behov



SYFTE

Att öka kunskapen om personcentrerad vård och förhållningssätt hos medarbetarna, därefter tillsammans med brukarna och deras närstående förbättra och utveckla genomförandeplanen.

MÅL

Att öka brukarens möjlighet till självbestämmande och utifrån brukarens förmågor och behov forma och utveckla omsorgen. Ett annat mål är att arbeta mer proaktivt och hälso-befrämjande.

GENOMFÖRANDE

Brukarens förmågor och möjlighet till självbestämmande är något som upplevs att inte alltid har fullt fokus vid vistelsen hos oss. Därför inför vi ett förbättringsarbete inom ämnet. Första steg för att kunna implementera personcentrerad vård och förhållningssätt är att starta en studiecirkel i PCV.

Tidsplanen är att sätta igång studiecirkeln innan sommaren 2019 och upprepar den tills alla i teamet har fått ta del av den. Vidare ska vi presentera vårt arbete för ledningsgruppen som även ska ta del av studiecirkeln då det är tänkt att utvidgas till andra enheter efter oss. Uppföljningen av arbetet ska ske kontinuerligt.

Nästa steg är att skapa och utveckla en genomförandeplan utifrån medarbetarnas erhållna kunskaper om personcentrerat förhållningssätt, brukarens förmågor, behov och önskemål. Brukaren, dess närstående och medarbetare tillsammans ska skapa planen. Uppföljningen sker genom samtal på tvärprofessionella teamträffar minst två gånger per år.

Kunskap är första steget mot personcentrerad vård.

Utbildningssatsning 2019-2020 i personcentrerad vård för alla anställda i primärvården.



SYFTET

RVN-Region Västernorrland har under några år bedrivit målbildsarbete. En del av detta arbete har varit målbild 1 som har haft fokus på införande av personcentrerad vård.

En personcentrerad vård skall därför genomsyra den Regiondrivna Primärvården. Primärvårdsdirektören Anna-Lena Lundberg har då gett i uppdrag att genomföra en utbildningssatsning under 2019-2020 för alla anställda.

Detta för att öka kunskapen om personcentrerat förhållningsätt och väcka nyfikenhet att utveckla metoder där PCV används i vardagen.

I sin tur leder detta bland annat till en bättre arbetsmiljö, minskade kostnader, kortare köer samt nöjdare patienter.

MÅLET

Alla chefer och medarbetare skall genomgå utbildningen Att ändra perspektiv - en studiecirkel om personcentrerad vård under 2019-2020.

Ledningsgruppen tillsammans med cheferna skall utforma förslag på hur vi skall gå vidare efter genomförd utbildning. Handlingsplan PCV

De som går i bräschon skall fungera som inspirations motorer för övriga inom primärvården.

GENOMFÖRANDE

Indelas i 4 steg.

Ansvariga för genomförandet kommer att vara Dan, Berit och Eva som alla har genomfört utbildningen som Vårdförbundet anordnar för chefer med sikte mot ett personcentrerat paradigm

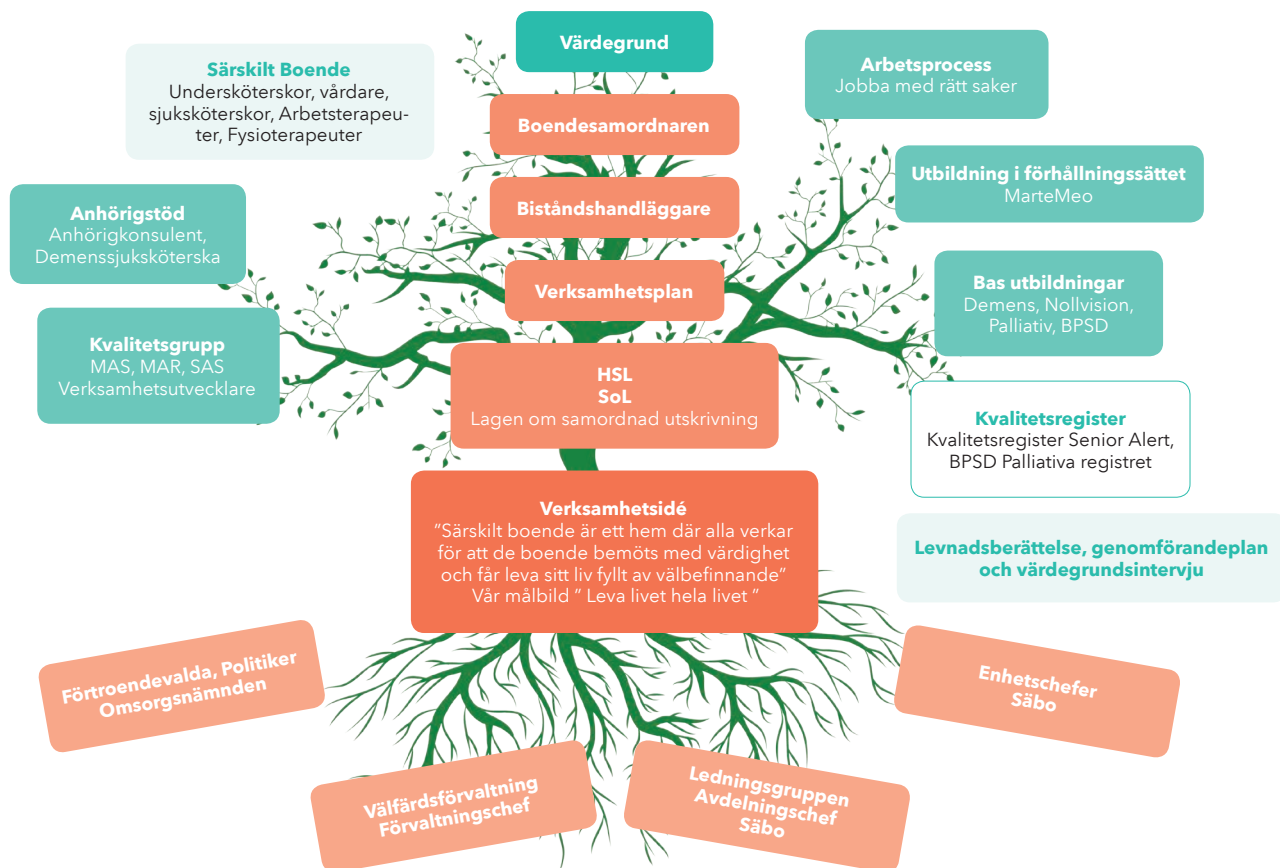
Steg 1 hösten 2019 "inspirationsdag" arbetsform workshop och goda exempel. Målgrupp chefer.

Steg 2 hösten 2019 Studiecirkel Att ändra perspektiv med alla chefer. Leds av Dan, Berit och Eva

Steg 3 våren 2020. Studiecirkel Att ändra perspektiv med alla medarbetare. Leds av cheferna som genomgått utbildningen.

Steg 4 Rörelsen inspirerar chefer och medarbetare att gå i bräschon för att utveckla arbetsformer där PCV står i centrum. Goda exempel utvecklas och inspirerar de som inte tagit det första steget.

Tillsammans ser vi människan



fotobild: designed by frepik.com

SYFTE

Öka enhetscheferns kunskap om personcentrerad vård genom ett personcentrerat ledarskap och sprida förhållningssättet till samtliga medarbetare.

MÅL

Att öka kunskapen om personcentrerad vård genom ett personcentrerat ledarskap och sprida förhållningssättet till samtliga medarbetare.

Att sätta individens behov i centrum genom att fånga deras berättelse och resurser. Individen blir på så sätt mer delaktig i sin egen planering och genomförande av den egna vården.

GENOMFÖRANDE

Våren 2019

- Ta fram presentationsmaterial till chefsdag och därefter ett frågeformulär för en nulägeskartläggning gällande kunskaper i personcentrerad vård.
- Föra dialog med samtliga 33 enhetschefer inom avdelningen Särskilt boende i samband med chefsdag.
- Beställning av Vårdförbundets studiecirkelmateriel: "Att ändra perspektiv en studiecirkel om personcentrerad vård".
- Skapa ett nätverk för de 33 enhetscheferna inom Särskilt boende för regelbundna träffar där studiecirkel genomförs.
- Nätverkets syfte blir ett ökat erfarenhetsutbyte, att inspirera varandra, att ge möjlighet till reflektion och bygga upp en kunskap och kompetens om personcentrerad vård och ledarskap.
- Utvärdering av studiecirkelarna sker i form av enkät i samband med sista utbildningstillfället av studiecirkeln.

Hösten 2019-våren 2020

- Informera legitimerad personal inom välfärdsförvaltningen Örnsköldsviks Kommun.
- Start av studiecirkel i respektive enhet för att sprida förhållnings-/arbetssätt. Studiecirkeln riktar sig till hela teamet där enhetscheferna ansvarar för att starta igång grupperna och utse cirkelledare.
- Utvärdering av studiecirkelarna sker i form av enkät i samband med sista utbildningstillfället av studiecirkeln.

Engagerade medarbetare utvecklar vården



SYFTE

Syftet med förbättringsarbetet är att belysa effekterna av införandet av personcentrerat ledarskap som ett nytt arbetssätt.

MÅL

Att få medarbetarna att känna sig tryggare, får ökad vetskap om vad som förväntas av dem och därmed mer delaktiga. Ett ytterligare mål är att minska personalomsättning, samt öka patientsäkerheten.

GENOMFÖRANDE

Förbättringsprojektet går ut på att införa ett personcentrerat ledarskap för att ta tillvara på medarbetarnas resurser, förmågor och skapa förutsättningar för en arbetsplats där medarbetarna är engagerade i utvecklingen av vården tillsammans med patienter och närstående.

Avsikten med förbättringsarbetet är att skapa en mer attraktiv arbetsplats där medarbetarna känner sig sedda för de individer de är och känner glädje på arbetsplatsen. Resultatet ger förhoppningsvis en bättre tillfredsställelse hos medarbetarna och ett ökat medarbetarskap.

Två områden lyfts fram att fokusera på under 2019-2020; berättelsen och överenskommelsen. Detta mynnar ut i två delprojekt: Medarbetarsamtalen och överenskommelsen. Uppföljning sker löpande.

Delprojekt 1: Berättelsen: Hitta personens engagemang och styrkor genom strukturerade samtal. Utveckla medarbetarsamtalen utifrån den mall vi använder. Genom att lyssna på medarbetarens berättelse kan chefen få ökad kunskap och förståelse för personens resurser och förmågor och ta tillvara på dem.

Delprojekt 2: Överenskommelse: Utveckla mall för överenskommelsen.

Uppföljning och tidsram

Projektstart mars 2019 och avslutas december 2019. Utvärdering görs med uppföljning av Populum som är en återkommande arbetsmiljöenkät samt vid uppföljande individuella medarbetarsamtal. Uppföljning sker också via mätning av personalomsättning.

Genom ett personcentrerat förhållnings-sätt kommer du närmare Barnet



SYFTE

Syfte med förbättringsarbetet är att beskriva, utifrån ett personcentrerat förhållningsätt, hur barnet och familjen kan få ökad delaktighet i skapandet av en individuell vårdplan.

MÅL

Att öka barnets och familjens delaktighet i framtagandet av den individuella vårdplanen.

GENOMFÖRANDE

Under 2018 startades ett pilotprojektarbete på barnavdelning 11 i Växjö. Projektet NOVA, vilket är första barnavdelningen i Sverige som använder plattor med tillgång till journalen som arbetsverktyg. I plattorna finns det en applikation där vi hittar vårt journalsystem. Vi har via plattorna ständigt barnets journal tillgängligt. Detta ger oss nya förutsättningar för att kunna ytterligare utveckla vårt arbete mot ett personcentrerat förhållningssätt. Digitala plattor istället för papper och penna underlättar och ökar barnets och familjens delaktighet i framtagandet av sin egen vårdplan på ett säkrare och roligare sätt.

En kartläggning av personalens tid genomfördes inför införandet. Till exempel; mindre tid till sitttrond och mer tid till "bedside" rond och mindre "springtid" ger mer tid hos barnen. Under februari 2019 kommer en ny kartläggning av personalens tid att genomföras och då kommer vi få svar på om vårt förändrade arbetssätt gett de resultat gällande förläggning av tid.

Vi har redan påbörjat att skriva individuella vårdplaner ihop med barnet och dess familj. Vi kommer via en frågeenkät till barnsjuksköterskorna på barnavdelning 11, i slutet av maj, stämna av om hur många individuella vårdplaner som skrivs tillsammans med barnet och dess familj, hur detta har upplevts samt ta reda på varför i vilka fall detta inte gjorts.

Vi personcentrerar – medarbetare i fokus



SYFTE

Genom ett personcentrerat ledarskap skapa en attraktiv arbetsplats, där alla får möjlighet att utvecklas och utveckla verksamheten.

MÅL

Kärl-Thorax IVA skall vara en attraktiv arbetsplats som lockar nya medarbetare och har en låg personalomsättning.

Under åren 2018-2021 har vi som mål att uppnå följande:

- Halvera personalomsättningen från 8% under 2016-2018.
- Vi skall inte ha någon vakant specialistsjukskötersketjänst.
- Sjukfrånvaro, 3% år, skall sänkas under den genomsnittliga nivån på USÖ.
- Arbete kommer kontinuerligt utvärderas med hjälp av årlig medarbetarenkät.

GENOMFÖRANDE

Kultur och värderingar

Vi skall ha en kultur som bygger på etisk värdegrund. Vi kommer genomföra utbildning i etik och skapa förutsättningar för reflektion utöver arbetsplats-träffarna (APT). Detta skall kompletteras med tvärprofessionella samtalsforum i syfte att utbyta kunskap, stärka samarbetet och öka respekten mellan de olika yrkesrollerna. Kulturbärare skall utses för att som förebilder främja ett personcentrerat förhållningssätt gentemot varandra och patienterna.

Medarbetarsamtal

Medarbetarsamtalet skall vara ett verktyg för att gemensamt identifiera förmågor och drivkrafter i syfte att stärka delaktighet och engagemang. För att uppnå detta kommer en modell för genomförande att utvecklas.

Relation

Avdelningschefen skall vara tillgänglig, närvarande och involverad. Det främjar relationen med arbetsgruppen och uppmuntrar till dialog kring aktuella frågor. Det möjliggör att omgående agera på arbetsmiljörelaterade frågor och/eller behov hos enskilda medarbetare.

Medarbetarna har tillsammans tagit fram rutiner och riktlinjer för gruppens samarbete och förhållningssätt mot varandra. Detta arbete skall vidare förstärkas och utvecklas med hjälp av feedback. Vi skall vara en arbetsplats där alla känner sig trygga och kan kommunicera och samarbeta med varandra.

Speglning

Speglning är ett projekt med syfte att tillvarata erfarenhet och överföra kunskap från seniora medarbetare. Genom observation, reflektion och feedback skall seniora medarbetare stärka kollegornas kunskapsutveckling, självkänsla och tilliten till sin egen förmåga.

Hur kan man främja ett personcentrerat arbetssätt i en hemtjänstgrupp?



SYFTE

Främja ett personcentrerat arbetssätt och verka för ett personcentrerat ledarskap. Arbetet tar sin utgångspunkt i att utforma en lokal rutin utifrån den övergripande rutinen för genomförandeplaner.

MÅL

Öka antalet skrivna och uppföljda genomförandeplaner så att vi når uppsatta mål. Att få en ökad vårdkvalité i verksamheten. En bättre psykosocial miljö för både brukare och personal. Stärka medarbetarnas teamkänsla i arbetsgrupperna. Se resurser och behov hos medarbetarna för att skapa en så effektiv verksamhet som möjligt. På lång sikt verka för att Örnsköldsviks kommun ska vara en mer attraktiv arbetsgivare. Få en verksamhet som knyter an mer till kommunens värdeord: Medborgaren först. Helhetssyn. Handlingskraft och tolerans.

GENOMFÖRANDE

Jag har genomfört korta intervjuer med medarbetare både i grupp och vid enskilda samtal. Jag har frågat hur de skulle vilja arbeta, hur de upplever sin arbetssituation idag.

Jag har gjort observationer och dragit slutsatser utifrån hur rutiner följs i grupperna, klagomål från brukare och avvikelser.

Nästa steg skulle bli att låta medarbetare genomföra en studiecirkel i personcentrerad vård. Starta arbetsgrupper för att se hur de kan arbeta personcentrerat.

Som ledare skulle jag förändra medarbetarsamtalet så att det fångar upp medarbetarens resurser och individuella behov.

Uppskattad tid för genomförande beräknat till 6 till 12 månader.

Från ord till handling



SYFTE

Att öka medarbetarnas kunskap om personcentrerat förhållningssätt genom sammanhållna strategier för utbildning.

MÅL

Att på ett strukturerat sätt arbeta fram en arbetsmetod och medvetenhet hos personalen som gör att på ett tydligare sätt tar vara på och använder sig av redan väl utarbetat arbetsmaterial.

Att få dialyspatienter och deras anhöriga att få en större delaktighet, förståelse och inflytande i sin vård och behandling.

GENOMFÖRANDE

Föreläsning om att arbeta utifrån ett personcentrerat förhållningssätt under våren. Under hösten starta studiecirkel i Personcentrerad vård.

Från vårdtagare till medskapare



SYFTE

Att implementera personcentrerat förhållningssätt inom organisationen, därmed öka patientens delaktighet och medskapande i egen vård och rehabiliteringsplan.

MÅL

Att på ett personcentrerat förhållningssätt synliggöra patientens vilja vid utformning av egen individuell vård och rehabiliteringsplan.

GENOMFÖRANDE

Projektet startas i mars 2019 med information och utbildning om personcentrerad vård till alla legitimerade medarbetare inom organisationen. Två korttidsboenden väljs ut för pilotundersökning. Blanketten IPOS (Integrated Patient care Outcome Scale) kommer att testas av sjuksköterskor på sex nyinflyttade vårdtagare. IPOS är ett skattningsinstrument med frågor som behandlar fysiska, psykiska, social och existentiella områden.

Arbetsterapeuter och fysioterapeuter upprättar rehabiliteringsplan utifrån vårdtagarens önskemål om rehabilitering. Reflektionstid införs på arbetsplatsträffar utifrån Vårdförbundets studiematerial.

Närmaste chef och ledningen informeras om det planerade förbättringsarbetet.

Utvärderingen görs i början på juni 2019 genom intervju med involverade personal, samt genom granskning av utförda vård- och rehabiliteringsplaner.

MIN LIVSRESA

Personcentrerad social samvaro



SYFTE

Syftet med förbättringsarbetet är att utifrån ett personcentrerat perspektiv belysa vikten av social samvaro för att preventivt motverka ensamhet hos brukaren.

MÅL

Att få nöjdare brukare genom att involvera alla partner, dvs. brukaren, deras närstående och personal.

GENOMFÖRANDE

Arbetet startades med att vi bjöd in till en anhörigdag för att se hela processen med alla insatser och teamarbete kring brukarna. För att arbeta personcentrerat och preventivt med beviljad social samvaro behövdes nya arbetssätt med bättre levnadsberättelser genom Scrapbooking teknik. Scrapbooking teknik, innebär att alla partner (brukaren, deras närstående och personal) tillsammans skapar en pärm om brukarens livs resa.

Hösten 2018 påbörjades förbättringsarbetet, där brukaren gjordes delaktig med en fotograferingsaktivitet och information om sitt biståndsbeslut angående sin sociala samvaro. Vi bjöd in de personer som har hemtjänst och deras närstående på en workshop. Det var informationsstationer och alla professioner kring den enskilde. Information i ledningsgruppen kring det nya arbetssättet har utförts.

Vi kommer att följa upp resultaten med hjälp av månadsstatistik på utförd tid och insatser, samt brukarenkät från Socialstyrelsen som genomförs en gång per år och uppföljning av biståndsbeslut.

Så tar vi tillvara på patientberättelsen

Foto: Vårdförbundet



SYFTE

Syftet är att tillvarata och dokumentera patientberättelsen på en akutkirurgisk avdelning. Det sker i form av hälsoplan där patienten ges förutsättningar till att bli en partner i vården genom att själv sätta ord på problem, resurser och behov.

MÅL

Motiverad personal med kunskap och förståelse för personcentrerat förhållningssätt och tillvaratagande av patientberättelsen genom hälsoplan. Hälsoplan används aktivt som ett verktyg för att göra patienten mer delaktig.

Långsiktigt skall hälsoplan vara en naturlig del av inskrivningsprocessen för alla patienter på avdelningen. Arbetet skall skapa tryggare patienter, med ökad delaktighetsupplevelse och nöjdhet samt att de är en självklar del av teamet.

GENOMFÖRANDE

Vi arbetar idag med patientnära rapportering, och omvårdnadsdokumentation sker tillsammans med patienten. Vi tar dock inte tillvara patientberättelsen som vi borde, och är dåliga på att dokumentera den. Vår strävan är att se varje patient som enskild individ med unika behov, men vi arbetar fortfarande traditionellt med standardiserade behandlingar och omvårdnadsåtgärder. I samtalet när hälsoplanen skapas får patienten lyfta förväntningar, farhågor och individuella mål för att vi ska kunna arbeta tillsammans mot gemensamma mål.

Plan för förbättringsarbetet:

- All personal ska utbildas i personcentrerat förhållningssätt samt delta i workshop angående hälsoplan
- Alla sjuksköterskor utbildas i samtalsmetodik
- Reflektionsövningar på personalmöten utifrån ett patientperspektiv

Verktyg för förbättringsarbetet:

- Bärbara datorer som möjliggjort att rapportbladen tagits bort
- Befintlig dokumentationsmall som finns i journalsystemet TakeCare.

Tidsåtgång: våren 2019

Projektutvärdering:

- Statistik över antal skrivna hälsoplaner under året (kvartalsvis) genom journalgranskning.
- Patientenkät skickas ut var 3:e månad till de patienter som fått en hälsoplan under 2019.
- Kontinuerlig utvärdering och reflektion med vårdpersonal angående personcentrerad vård och svårigheter och möjligheter med att skriva hälsoplan.
- Utvärdera patientnöjdhet i Patientenkät 2019.

Medskapare i projektet: Lotte Ekman, specialistsjuksköterska – kirurgi, Mathilda Sandholm, sjuksköterska, avdelning 56, Södersjukhuset

Ett ändrat perspektiv



SYFTE

Syftet är att vården och omsorgen ska bli mer personcentrerad genom att personer som arbetar på särskilt boende i Växjö kommun ska få mer kunskap om Personcentrerad vård och tillämpa kunskaperna i praktiken.

MÅL

Inom ett år ska all personal som arbetar i kommunens särskilda boenden för äldre ha deltagit i studiecirkeln. Därefter ska varje team ha valt ut ett förbättringsområde som kan bli mer personcentrerat och påbörjat ett förbättringsarbete.

GENOMFÖRANDE

Omvårdnadspersonal, enhetschefer, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och sjuksköterskor på en enhet utgör ett team och de gör studiecirkeln tillsammans.

Materialet är vårdförbundets studiecirkel "Att ändra perspektiv - en studiecirkel om personcentrerad vård".

En enhet på Kvarngården och en enhet på Bågen är utvalda att vara pilotområden. Personer från dessa enheter kommer sedan att vara cirkelledare på övriga enheter på "sitt" boende. Därefter kommer nya boenden att väljas ut och cirkelarna fortsätta tills samtliga boenden i kommunen varit delaktiga.

Efter genomförd studiecirkel har deltagarna i teamet förhoppningsvis fått ett mer personcentrerat förhållningssätt. Personerna som bor på det särskilda boendet ses som en del av teamet och en viktig pusselbit då man identifierar förbättringsområden.

Teamet väljer tillsammans ut ett område att börja med och planerar och genomför ett förbättringsarbete som syftar till ett mer personcentrerat förhållningssätt. I planeringsfasen bestäms också hur resultatet ska mätas och utvärderas. Utvärderingsmetoder kan tex vara intervjuer eller enkäter och är beroende på vilket område man väljer att arbeta med.

Chefsmedlemmar blir stärkta i personcentrerat ledarskap



Foto: Ulf Huett

SYFTE

Att belysa framgångsfaktorer vid införandet av personcentrerat ledarskap som inspiration för chefer och ledare.

MÅL

Att inspirera chefer och ledare vid införandet av personcentrerat ledarskap.

Öka kunskaperna om framgångsfaktorerna vid införandet av personcentrerat ledarskap under 2019 genom att publicera resultatet av detta förbättringsarbete genom

- Vårdförbundets Chef webbplats
- Informera rådgivare på Vårdförbundet Direkt chef
- Föreläsningar till chefsmedlemmar

GENOMFÖRANDE

Chefer och ledare är nyckelpersoner i utvecklingen av ett personcentrerat ledarskap. Som chefsspecialist i Vårdförbundet är en av mina arbetsuppgifter att sprida kunskap om personcentrerad vård och personcentrerat ledarskap.

Förbättringsarbetet började med en litteraturgranskning för att få en överblick över den befintliga och vetenskapliga kunskap som finns kring personcentrerat ledarskap med fokus på framgångsfaktor, granskningen pågick under december 2018 t.o.m januari 2019. Vetenskapliga artiklar och dokument i fulltext har inhämtats från olika databaser och för att få ett sökresultat med mer relevant material användes sökord i olika kombinationer.

En reflektion kring vetenskapliga artiklar är att det finns adekvat kunskap och forskning om personcentrat ledarskap men de flesta publikationer utgår ifrån chefers och ledares beskrivna behov och situation men det finns betydligt färre kunskaper om olika stödinsatser till chefer/ledare.

Uppföljningen sker genom att delge resultatet av detta förbättringsarbete till rådgivare som svarar på frågor som inkommer via Vårdförbundets Direkt Chef och därmed bidra med ökad kunskap och stöd inom området personcentrerat ledarskap, under 2019. Varje rådgivning om framgångsfaktorer vid införandet av personcentrerat ledarskap from Maj 2019 tom oktober 2019 kommer att avslutas med en enklare muntlig enkät om hur chefsmedlemmen upplevde sin rådgivning.

Delar av resultatet kommer också att vara tillgängliga via Vårdförbundets Chef webbplats under 2019. Totala antalet besök på webbplatsen kan också vara ett sätt att mäta intresset för ämnet.

Hälsoberättelse utformad för dialyspatienter

”Personcentrerad vård är att se och möta hela människan. Personens berättelse, egna resurser och behov lägger grund för gemensam planering och delaktighet med ömsesidig respekt för varandras kunskap.”

Källa: Personcentrerad vård enligt region Östergötland



SYFTE

Syftet med detta förbättringsarbete är att genom ett personcentrerat förhållningssätt skapa individanpassade vårdplaner utifrån patientens upplevelser av hälsa, samt identifiera hens styrkor och behov.

MÅL

Målet är att i samråd med patienten och utifrån deras hälsoberättelse utforma individanpassade vårdplaner, därmed stärka patientens delaktighet och uppnå förbättrad hälsa och välbefinnande.

GENOMFÖRANDE

Tidsramen för förbättringsarbetet är hösten 2018 till våren 2019 och sker enligt följande punkter:

- studiecirkel i personcentrerad vård med representanter från olika professioner så som läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, sjukgymnast och kurator, vilka utgör projektgruppen
- dialog om personcentrerad vård med alla medarbetare på en arbetsplatsträff
- möte med regionens hälsoutvecklare
- projektgruppen utformar en hälsoberättelse anpassad för dialyspatienter
- rutin skapas för användning av hälsoberättelsen
- vårdplan utifrån hälsoberättelsen skapas i samråd med patienter som ska leda till en mer individanpassad vård.

Utvärdering sker genom att räkna antalet individanpassade vårdplaner, samt intervju med personal och patienter.

Att fortsätta vara dirigenten i sitt liv



SYFTE

Att beskriva hur ett personcentrerat förhållnings-sätt kan öka personens känsla av samhörighet redan från ankomstsamtalet med fokus på personens resurser, behov och önskningar.

MÅL

Att omvårdnadspersonal få ökat personcentrerat förhållningsätt i mötet med alla personer på särskilt boendet, samt att alla personerna ska uppleva ökad delaktighet vid planering av sin vardag.

UTVÄRDERING

Socialstyrelsens kommande enkät som genomförs med regelbundenhet kommer att jämföras med den som genomfördes 2018.

Uppföljning av ankomstsamtalet görs regelbundet var sjätte månad i samband med att genomförandeplan uppdateras.

Medarbetarnas uppfattning om ankomstsamtalet kommer att utvärderas i grupparbetet på arbetsplatsträffar (APT). Detta för att hålla det personcentrerade förhållningsättet under ständig utveckling.

GENOMFÖRANDE

När en person flyttar in på särskilt boende tenderar vi (medarbetare) att fokusera på vårdbehov och diagnoser.

Det är viktigt att öka medvetenheten hos medarbetare om att de riskerar att "avidentifiera" personen om de lägger alltför ensidigt fokus på vårdbehovet. Då blir personen sedd som sina sjukdomar.

Förbättringsprojektet börjades med en fokusgruppintervju med medarbetare. Detta för att se hur medarbetarna tycker att ett ankomstsamtal ska genomföras. Sedan kommer studiecirkel att genomföras med Vårdförbundets studiematerial: "Att ändra perspektiv - en studiecirkel om personcentrerad vård". För att bättre möta upp särskilda behov hos boende kommer utbildning inom afasi, kognitiv påverkan, diverse neurologiska sjukdomar, etc. ges till medarbetarna.

Mallar som redskap för ankomstsamtalet skapas, av en mindre grupp som representerar de olika avdelningarna.

Mallen ska kopplas till genomförandeplanen genom dokumentationen i journalsystem.

Planerad uppstart för förbättringsprojektet är september 2020.

Att skapa utrymme för medarbetarna att växa!



Foto: Yanan Li

SYFTE

Att ta reda på hur känslan av delaktighet hos medarbetarna påverkar individens och arbetsgruppens välmående, samt verksamhetens utveckling.

MÅL

Öka medarbetarnas upplevelse av delaktighet och möjlighet att påverka och utveckla verksamheten.

GENOMFÖRANDE

Personcentrerat ledarskap ställer krav på arbetssätt där personal upplever sig delaktig och att har möjlighet att påverka det dagliga arbetet såväl som utvecklings- och förbättringsarbete. I diskussionen om hur man kunde öka upplevelsen i dessa områden framkom bland annat att det naturliga forumet där diskussion och dialog kan ske är personalmöten. Problemet var att all information från chef och ledning gjorde att utrymmet för dialog blev för begränsad. Mycket information kan tas via mail så att utrymmet för dialog på möten ökar. En åtgärd blev att chefen varje fredag skriver ett veckobrev som sammanfattar veckan som gått, förbereder för kommande vecka samt innehåller information som räcker att läsa sig till och som ev. kort kan beröras vid personalmöten eller APT. Ytterligare en åtgärd blev att personalgruppen själva håller i ett möte i månaden och att chefen sitter med för att svara på eventuella frågor och för att säkerställa att viss struktur upprätthålls. Dessa aktiviteter får förhoppningsvis personalen att känna sig delaktiga i utvecklingsprocesser där deras

åsikter och kompetens efterfrågas och tillvaratas. En positiv följd effekt är att personalgruppen i veckobrevet regelbundet får direkt feedback och positiv/konstruktiv återkoppling på veckans arbete. Ovanstående åtgärder förväntas få en mer välmående arbetsgrupp som upplever sig delaktiga, viktiga och med en känsla av att kunna påverka sin arbetsmiljö. Det gynnar patienterna och bidrar till en hälsosam och hållbar arbetsplats där såväl patient som personal blir sedd, hörd och trivs.

Sammanfattningsvis, senaste medarbetarenkäten visade ett medelindex på 65% för dessa områden. Nästa enkät skall visa att upplevelsen har ökat till 85%. En åtgärd var att från december 2018 ändra på informations- och mötesstrukturen på avdelningen. Uppföljningsplanen är att arbetet följs upp individuellt i vårens medarbetarsamtal och på gruppnivå på APT, samt på en halvdags planeringsdag innan medarbetarenkäten i oktober 2019.

Medarbetarens berättelse central i det framgångsrika utvecklingssamtalet



Foto: Jens Dahlborg

SYFTE

Syftet med detta förbättringsprojektprojekt är att beskriva hur ett personcentrerat förhållningssätt i samtalen med medarbetarna bättre kan tillvarata deras olika förmågor, drivkrafter och behov och därigenom både förbättra arbetsmiljön samt höja effektiviteten.

MÅL

Öka antalet nöjda medarbetare som trivs och vill stanna kvar på THIVA. Förbättrat Medarbetarskaps- och Ledarskapsindex i medarbetarundersökningen (MBU) 2019 med fem enheter mot 2018.

Att sammanfoga och använda mer av de resurser och kompetenser som finns samlade i medarbetargruppen. Fler medarbetare engagerade i utvecklings- och förbättringsarbete.

GENOMFÖRANDE

Under Q4 2018 utvecklades en ny modell för utvecklingssamtal i team 3 på THIVA. Inför samtalet hade medarbetaren förberett sig genom att fylla i sina formella och reella kompetenser i det digitala verktyget Procompetence som används på KS. När samtalet inleddes var det med ett personcentrerat förhållningssätt och baserades på medarbetarens egen berättelse. Först ombads personen att beskriva både VAD de är och VEM de är. Med stöd av dessa två frågor berättade medarbetaren sin historia så fritt som möjligt medan chefen lyssnade aktivt och förde stödanteckningar. Därefter gavs återkoppling på hur berättelsen uppfattats. I varje berättelse framkom ny information om personens resurser och behov. Med stöd av berättelsen och stödanteckningarna formulerades gemensamt en utvecklingsplan för medarbetaren med kort- och långsiktiga mål som kopplades till olika aktiviteter i syfte att nå målen. I slutet av samtalet dokumenterades utvecklingsplanen i Procompetence för att till sist signeras av både medarbetare och chef. Inför kommande medarbetarsamtal, Q1 2019, kommer medarbetarna erbjudas möjlighet att själva boka tiden för samtalet. De kommer även få svara på en enkät om hur de upplevt samtalen efter implementeringen av det personcentrerade förhållningssättet.

"SPEED-DATE"

- samtalet banar väg för partnerskap!



SYFTE

Att synliggöra personens resurser, behov och önskemål och därigenom främja en ökad delaktighet inför operationen.

MÅL

Etablera en god kontakt vid första mötet på vårdavdelningen så att personen känner sig sedd och lyssnad på samt öka personens delaktighet och inflytande i sin egen vård och behandling.

GENOMFÖRANDE

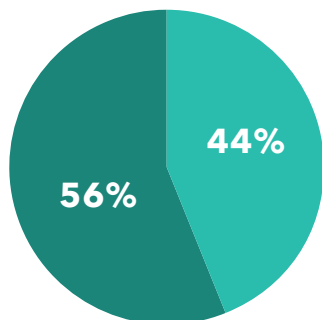
För att arbeta utifrån ett personcentrerat förhållningssätt förändras och förbättras inskrivningsrutinen på avdelningen. Vid ankomst till vårdavdelningen får personen ett skriftligt frågeformulär att fylla i. För att främja partnerskap kompletteras formuläret med ett efterföljande samtal s.k. "speed-date". Detta görs av den sjuksköterska eller undersköterska som gemensamt har hand om personen vid inskrivningen. Samtalet möjliggör för personen att framföra det som känns viktigt inför hans operation.

UTVÄRDERING

Införandet av den nya rutinen med "Speed-date"-samtal sker under våren 2019. För att utvärdera resultatet av vårt personcentrerade förhållningssätt kommer vi följa resultaten i vår utvärderingsenkät. Den får alla som opererats 30 dagar efter sin operation. Där får de bl.a. frågan: Kände Du dig delaktig i beslut om din vård och behandling, så mycket som Du önskade? Vår förhoppning är att vi ska se en positiv trend efter införandet av "Speed-date"-samtal.

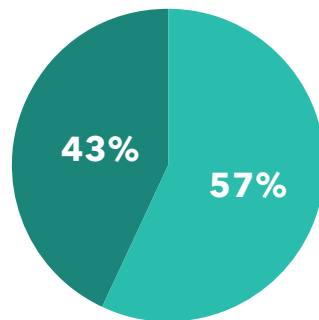
DIALOG – nyckeln till lyckat teamarbete

Vilken information är viktigast för dig inför ett besök?



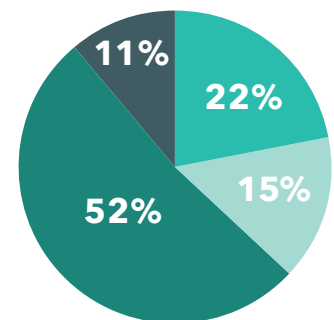
- Hur undersökningen går till?
- Varför görs undersökningen?
- Inget av de

Vore det intressant med informationsfilmer med olika hjärtundersökningar på vår hemsida?



- Ja
- Nej

Uteblivna vårdbesök förlänger kötiderna och kostar skattepengar, pengar som skulle kunna användas till att minska värdköerna samt utveckla vården. Vilka orsaker tror du finns till ett uteblivet besök?



- Oro inför besöket
- Har inte fått kallelse
- Glömt tiden
- Annan orsak

SYFTE

Genom att tillhandahålla anpassad information utifrån patientens behov och förutsättningar ökas patientens upplevelse av trygghet och säkerhet vid genomförandet av undersökningen.

MÅL

Att öka patients känsla av trygghet, samt öka kundnöjdheten.

GENOMFÖRANDE

En enkätundersökning genomfördes innan förbättringsarbetet startades i december 2018- januari 2019. Resultatet visade att patienter efterfrågade tydligare information om "hur går undersökning till", "varför görs den" och "vad den kan visa".

Mot denna bakgrund startades ett förbättringsprojekt med att skapa en informationsfilm på 4 minuter som illustrerar undersökningsproceduren och varför undersökningen genomförs. Filmen kommer att vara tillgänglig på hemsidan. För att nå ut med information till patienten, kommer hänvisning till filmen finnas med på kallelsen.

Med välinformerade patienter kan personalen ägna kvalificerad tid åt patientens välmående och undersökningens utförande. Detta ger patienten möjlighet att bli en aktiv deltagare i vårdteamet.

Efter sex månader utvärderas förbättringsarbetet genom en patientenkät.

En framtidsvision är informationsfilmer för olika undersökningar på olika språk samt en informationsskärm i väntrummet där man visar olika undersökningsmetoder.

TRYGG HEMGÅNG för den nya familjen



SYFTE

Att utifrån ett personcentrerat förhållningssätt identifiera behovet av stöd hos den nya familjen.

MÅL

Öka personalens kunskap om personcentrerat förhållningssätt, samt stärka den nya familjens egenvårdsförmåga som aktiv medskapare genom att använda ett strukturerat hälsosamtal.

GENOMFÖRANDE

Idag har vi korta vårdtider där den nya familjen "checkar" ut direkt efter förlossningen, ibland efter 6 timmar. Vi tror att ett strukturerat hälsosamtal för den nya familjen skulle kunna stödja och underlätta hemgången och vara en förutsättning för sammanhållen vård.

Detta arbete startas med studiecirkel om personcentrerad vård. Studiecirkeln ska ske tvärorganisatoriskt med personal från Eftervårdsmottagning och BVC -Barnhälsovård.

För att undersöka den nya familjens behov och skapa en mall för hälsosamtalet används exempel på tjänstedesignmodell från Experio Lab. Experio Lab är ett nationellt center för patientnära tjänsteinnovation.

De äldre tar makt över sin hälsa

Foto: Vårdförbundet



SYFTE

Syftet med förbättringsarbetet är att beskriva hur alla nyinflyttade boende på Enskededalens servicehus och Skogsgläntandes vård- och omsorgsboende blir mer involverade i sin omvårdnad genom aktiv deltagandet vid upprättandet av sina hälsoplaner.

MÅL

Att på sikt öka alla boendes delaktighet i utformandet av sina hälsoplaner.

GENOMFÖRANDE

Genom ett personcentrerat förhållningssätt läggs stor vikt på boendes egen berättelse, förmågor och behov. Vi vill skapa större trygghet och delaktighet för våra boende genom att tillsammans upprätta hälsoplanen. Dokumentationen är viktig och så långt det är möjligt skrivs hälsoplanen med boendes egna ord. Första intrycket är viktigt därför vill vi välkomna våra boende genom att införa en mall som stöd för det personliga välkomstsamtalet.

Förbättringsarbetet påbörjas under hösten 2018 enligt följande:

- Dialog och grupparbete kring personcentrerat förhållningssätt, APT, medarbetarsamtal, studiecirkel och planeringsdag höst 2018-vår 2019.
- Medarbetarsamtal utifrån ett personcentrerat förhållningssätt höst 2018.
- Planeringsdag; dialog med ledningen kring det nya

arbetssättet, dvs. nya välkomstsamtal och teammöten och ändra strukturen på teammöten samt upprätta ny mall för välkomstsamtal, januari 2019.

- Utifrån Vårdförbundets material, startas en studiecirkel för hälso- och sjukvårdspersonalen på Enskededalens servicehus och Skogsgläntans vård- och omsorgen boende.
- Med hjälp av processhandledaren i Enskede-Årsta-vantörs stadsdelsförvaltning tas ny mall för välkomstsamtal fram. Mallen ska innehålla öppna frågor och ska användas av hälso- och sjukvårdspersonal i samband med inskrivningen och formuleringen av hälsoplaner.
- Teammötena planeras tillsammans med boende, i hems hem. Utifrån boendes behov, förmågor och önskemål upprättas en hälsoplan. Hälsoplanen dokumenteras i journalsystemet och boende får en egen kopia på hälsoplanen och ett datum för när uppföljning ska göras.
- Utvärdering sker genom enkäter, vår 2020. Enkätfrågor besvaras av hälso- och sjukvårdspersonal.

MEDLEDARSKAP – att leda med tillit

Hemsjukvården



BAKGRUND

Genom att se varje medarbetares drivkrafter, resurser och eventuella behov banas vägen för ökad ansvarstagande för medarbetaren i sitt dagliga arbete. Det handlar om ett sätt att se personerna som en resurs med kunskap, eget ansvar och förmåga att förstå och ta beslut kring sin situation. Man utgår från personens upplevelse av situationen och dess individuella förutsättningar, resurser och hinder. En ledares ansvar är att skapa förutsättningar och ta initiativ till samtal där personalens berättelse ges utrymme. Det kan behöva ske både enskilt och i grupp, både formellt och informellt.

SYFTE

Att identifiera medarbetarnas enskilda förmågor och ge dem möjlighet till ökat ansvarstagande för verksamhetens uppdrag.

MÅL

Att se och utveckla varje medarbetares unika kompetens och förmågor, betrakta denne som en resurs för verksamheten.

GENOMFÖRANDE

En plan för medarbetarens utvecklingssamtal upprättas. Hälso- och oros samtal görs kontinuerligt och vid behov. Teammöten kontinuerligt eller vid behov.

Dessa enskilda individuella samtal samt teammöten ska vara tydligt dokumenterade och den gemensamma överenskommelsen ska gärna vara undertecknande av både chef och medarbetare.

Chef tar ansvar för dokumentationen kring alla samtal och möten.

Chef har även ansvar för att skapa tid och rum, få bort strukturiella hinder, stödja införandet av nya rutiner, fatta beslut och ge mandat åt förändringen på den nivå som förändringen ska ske.

Se varje medarbetare!



Foto: Ulf Huett

SYFTE

Att identifiera varje medarbetares resurser, styrkor och utvecklingsområden för att tillsammans kunna utveckla verksamheten.

MÅL

Öka motivation och engagemang hos alla medarbetare, samt utveckla verksamheten.

GENOMFÖRANDE

Inom ramen av förbättringsprojektet vill vi utveckla en mall för medarbetarsamtal utifrån ett personcentrerat förhållningssätt. Mallen ska fungera som ett verktyg för att kunna identifiera varje medarbetares resurser, styrkor, utvecklingsområden samt individuella behov. Mallen kommer att utarbetas under våren 2019, medarbetarsamtal planeras sedan att hållas med samtliga medarbetare under hösten 2019 och vara genomförda i november 2019.

Utvärdering kommer att ske via ett frågeformulär, där medarbetarna får möjlighet att utvärdera den nya mallen och kunna jämföra den med läget innan mallen infördes. Frågeformuläret ger också utrymme för medarbetarnas fria kommentarer, förslag på förbättringar och önskade ändringar.

Varje medarbetare är värdefull



SYFTE

Att undersöka hur ett personcentrerat ledarskap tar tillvara på medarbetarnas kunskap, förmågor, engagemang och vilja att utveckla vården.

MÅL

Att öka medarbetarnas känsla av delaktighet i utvecklingen av sig själva och verksamheten genom ökad ansvarstagande, förbättrat teamarbete och ökad trivsel på arbetsplatsen.

GENOMFÖRANDE

Att vara chef och ledare på BIVA innebär att identifiera varje medarbetares resurser, förmågor och individuella behov för att nå verksamhetens mål. Medarbetarna skall känna sig delaktiga i utvecklingen och ta ansvar för vården kring barnen vilket skapar en välmående arbetsplats. Alla medarbetare är individer som tillsammans blir ett framgångsrikt team. För att göra detta möjligt kommer en organisationsförändring att göras där medarbetarna kommer att fördelas mellan avdelningschef och biträdande avdelningschefer. Med mindre

grupper ges möjlighet att ha flera strukturerade uppföljningssamtal under året för att nå medarbetarens personliga mål i sin utveckling. Medarbetaren och chef vet att det finns inplanerade samtal där de får tid för uppföljning av delmål och mål. Mall för det årliga medarbetarsamtalet kommer att utformas tillsammans med medarbetarna där det kommer att bli tydligt om delmål och mål uppnåts. Projektet startas med en enkät för att ge en bild av nuläget. Efter ett år följs det nya arbetssättet upp och utvärderas.

Se personen bakom patienten



BAKGRUND

För att kunna bedriva rätt vård och fatta rätt beslut utifrån patientens specifika behov har Njurmedicinska kliniken på Danderyds Sjukhus beslutat att införa Personcentrerad vård. Som ett första steg har vi fokuserat på patientberättelsen och personalens förmåga att lyssna och ställa öppna frågor.

SYFTE

Att öka andelen samtal där personalen lyssnar på patientens berättelse för att bättre ta till vara patientens egna resurser, vilja och motivation.

MÅL

Öka patientens möjlighet till inflytande över sin behandling och öka ansvarstagandet för sin egenvård.

GENOMFÖRANDE

Implementeringen började med att en arbetsgrupp utsågs av klinikledningen för att leda införandet av förbättringsarbetet. Arbetsgruppen gick en workshopserie i metodstöd för implementering och ordnade därefter en utbildning för all personal på kliniken i personcentrerad vård. Utbildningen skedde hösten 2018 på klinikkens årliga utvecklingsdag. Utvecklingsdagen innehöll föreläsningar, goda exempel från andra enheter och gruppvärkningar i att ställa öppna frågor och att lyssna aktivt. Alla fick färdiga kort i fickformat med förslag på öppna frågor, att använda på arbetsplatsen.

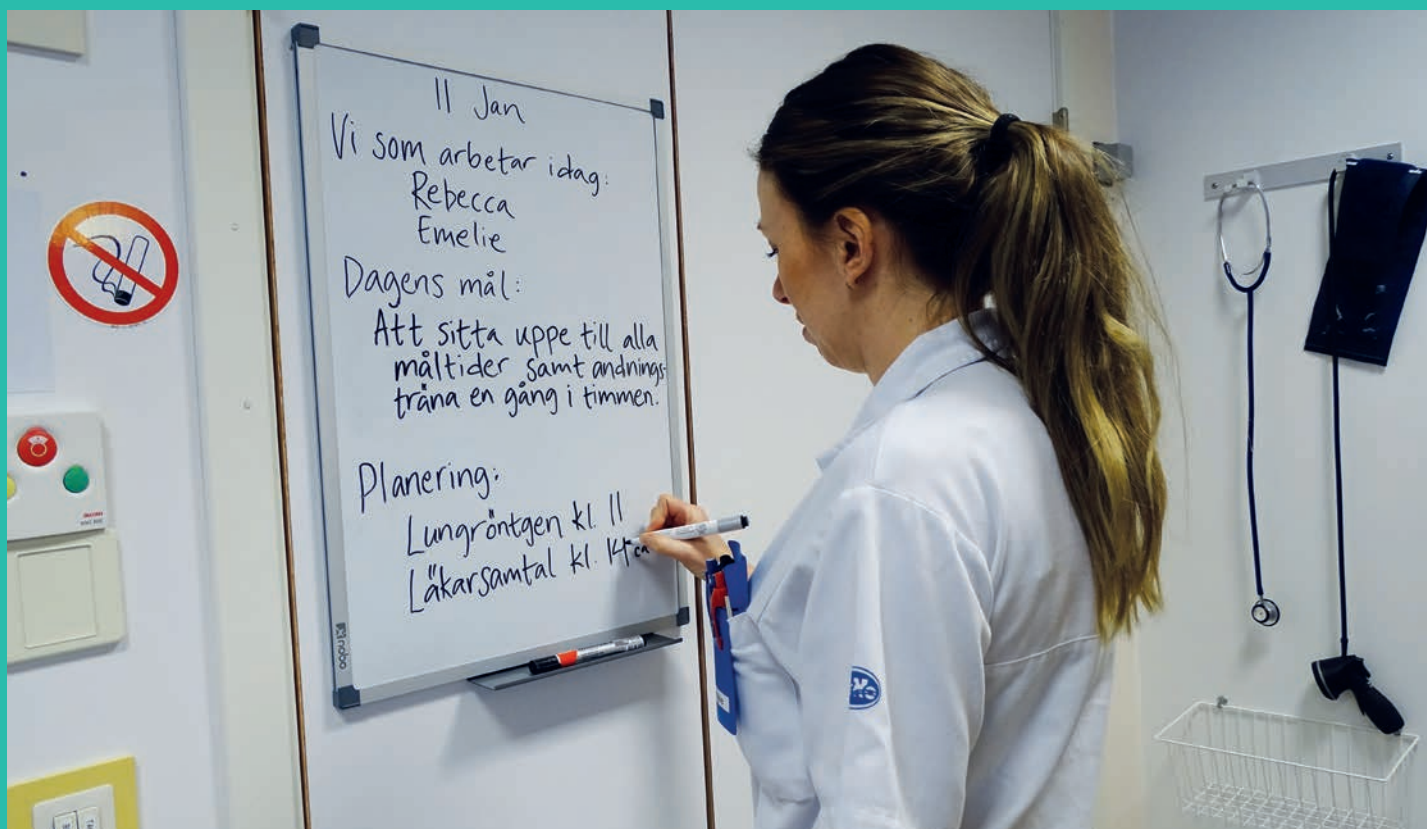
Under våren 2019 kommer all personal delta i en workshop som ska handla om patientens berättelse. Vi ska identifiera vilka samtal vi har med våra patienter samt välja ut ett samtal där vi ska börja samtala personcentrerat. Målet med workshoppen är att alla ska känna sig delaktiga i förändringsarbetet och att alla ska börja träna på att ställa öppna frågor och lyssna aktivt. Efter workshoppen kommer vi ha korta dagliga reflektioner för att lära av varandra.

- Hur gick samtalet idag?

- Vad gick bra, vad gick dåligt?

I samband med workshoppen och efter sex månader kommer personalen besvara en enkät med frågor gällande motivation, kunskap och möjligheter i personcentrerad vård. Vi vill följa upp målet med implementeringen och identifiera eventuella behov av kompetensutveckling.

Bättre information och högre delaktighet



SYFTE

I den nationella patientenkäten, som genomfördes hösten 2018 fick avdelningen lite lägre nöjdhet gällande information och delaktighet, jämfört med övriga områden. Patienterna tyckte att man i för liten utsträckning hade kännedom om planen för vården, både på kort och lång sikt. Syftet är därför att undersöka hur patientnöjdheten gällande information och delaktighet kan ökas.

MÅL

Att öka patientens nöjdhet med avseende på information och delaktighet i sin egen vård.

GENOMFÖRANDE

Förbättringsarbetet påbörjades i november år 2018 med att en grupp på två undersköterskor, tre sjuksköterskor och vårdenhetschefen träffades för att diskutera vilka enkla förbättringar som kan göras i närtid.

För att underlätta för patienterna att komma ihåg information om dagens mål/aktivitet installerades en "Kom ihåg tavla" hos patienten den första februari 2019. "Kom ihåg tavlan" ger information om vilka som arbetar under passet och vad som är planerat för dagen. Avsikten är också att tillsammans med patienten sätta upp ett mobiliseringsmål för dagen. På så sätt ökas förhoppningsvis patientens upplevelse av delaktighet, samt att informationen blir mer tydlig och individanpassad.

Uppföljningen sker enligt följande

Vid en ny enkätundersökning i slutet av maj 2019 ska nöjdheten avseende information och delaktighet vara högre jämfört med mätningen vid hösten 2018. Denna enkät kommer att likna den Nationella patientenkäten, men den kommer att genomföras bara hos oss.