

Hallands sjukhus

Förbättrade förutsättningar för chefer genom silobrytande samarbete

Ola Blomqvist, Chefläkare & Anna Hoffert, HR chef
2026-09-15



Region Halland

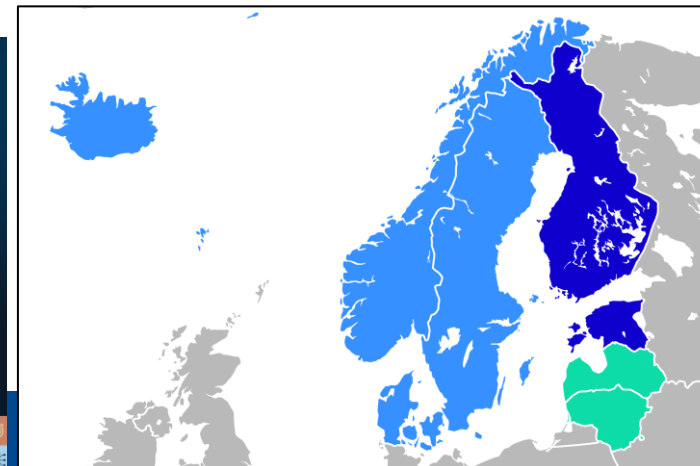
Utmaningen:

Kompetensförsörjningen i framtidens hälso- och sjukvård

- Förändrade behov och krav på sjukvården
- Bristande koppling mellan utbildning och arbetsmarknadens behov
- Personal lämnar sjukvården



**Utveckling av hälso- och sjukvården
på systemnivå**



Framework for action on the health and care workforce in the WHO European Region 2023–2030



INVEST

- Increase public investment and optimise use of funds
- Make the economic and social case for investing in the health and care workforce



BUILD SUPPLY

- Modernise education and training
- Strengthen continuous professional development
- Build digital health competencies



RETAIN & RECRUIT

- Improve working conditions and ensure fair remuneration
- Safeguard health and well-being
- Ensure policies that address gender inequality and have zero tolerance for abuse and violence
- Attract young students
- Recruit and retain in rural and underserved areas
- Address outmigration; ethical recruitment



OPTIMIZE PERFORMANCE

- Redefine teams and skill mix
- Improve interactions with patients
- Promote appropriate use of digital technologies
- Reconfigure services to be more efficient

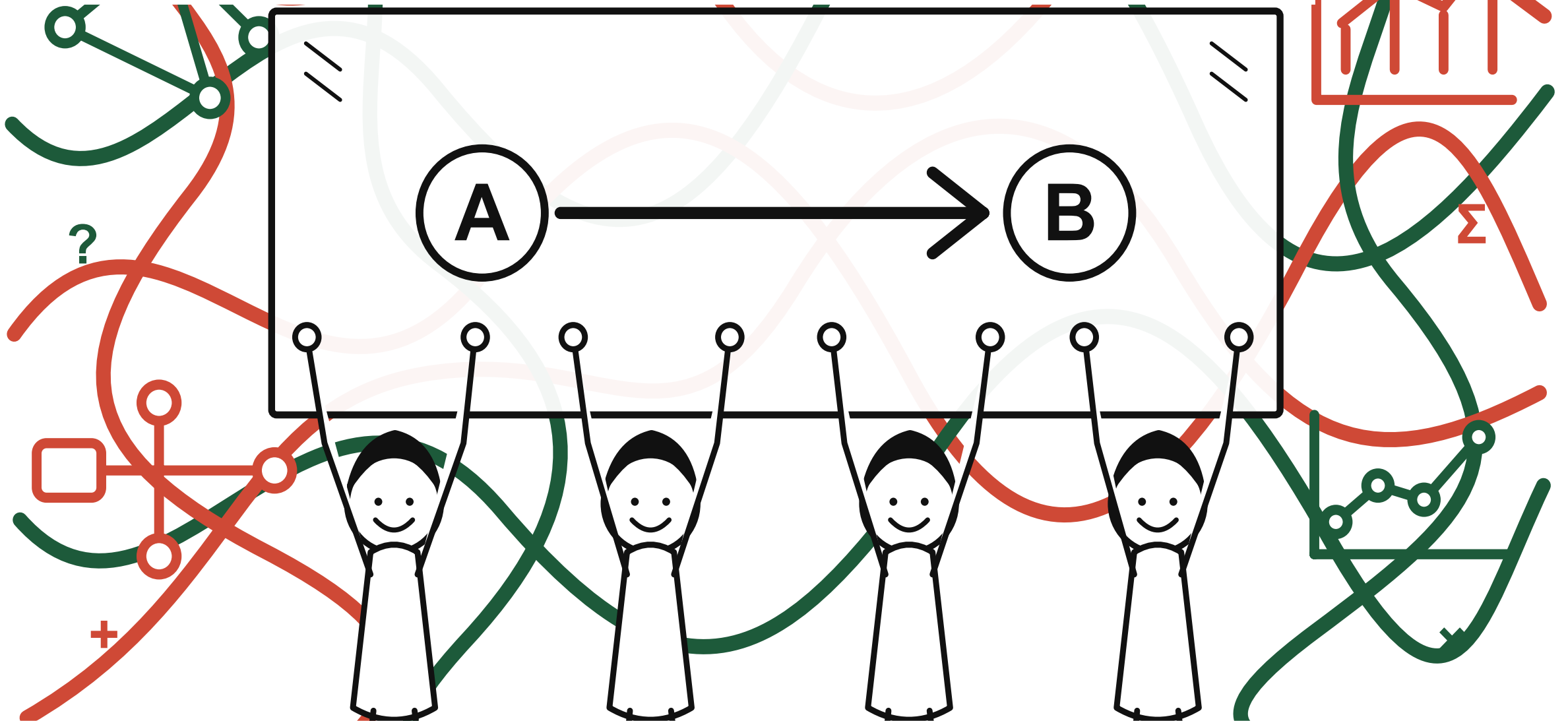


PLAN

- Plan and forecast needs
- Adopt intersectoral planning approach
- Strengthen capacity of HRH units
- Regulate education, service delivery and professions
- Strengthen HRH information systems



The rigour of complexity vs pretending it's simple



Complex challenges require a learning approach

Region Halland

Risker med att förenkla samband och mäta hur det går för oss:

- Svårt att mäta alla väsentliga aspekter av resultat
- Vi mäter bara det vi kan mäta
- Vi kan inte kontrollera många av de faktorer som driver resultaten
- Vi tenderar att oavsiktligt eller avsiktligt alltför ensidigt tolka resultaten (särskilt vid koppling till finansiering)

Human learning systems – lärande system

- Utforskande, i små lärcykler
- Uppnå bred förståelse genom bred datainsamling (inte bara kvantitativa data)
- Dela lärdomar

SKILJ IFRÅN

- Learning health care system – Med hjälp av AI hitta mönster i stora datamängder, och på så sätt förbättra vården (registerdata, journaldata)
- Learning management system - Digitala plattformar för att administrera, spåra och leverera utbildningar (E-learning)



Human Learning Systems
knowledge comes from
practice

72 organisations /
places around the world

More than
80 case studies



**Studie om förutsättningar och hinder för
att arbeta enligt "Safety II modellen" för
Region Halland och ett urval av regioner**

Leverabel 1.1-1.4

Region Halland 2025-04-09



Frågeställning/hypotes

**Påverkar Safety I-präglade arbetssätt
personalretention i negativ riktning?**

**Vilka hinder och förutsättningar finns för
att gå i riktning mot Safety II-präglade
arbetssätt?**

Arbetsgrupp

Helena Linge^{*1-4}, Ola Blomqvist^{*1-4}, Helen Andersson^{1,3-4}, Susanne Brinktell¹, Lena Gustafsson¹, Per Johansson^{1,3}, Sofia Hjalber Thorin¹, Anders Åkvist¹⁻³, Magnus Clarin¹⁻², Markus Lingman¹⁻⁴.



Safety I

Så lite som möjligt ska gå fel

Å ena sidan ...

- Felsökning
- Följsamhet till riktlinjer m.m.
- Kontrollmekanismer
- Kunskapskontroll
- Undvika fel
- Eget ansvar
- Patientklagomål

Safety II

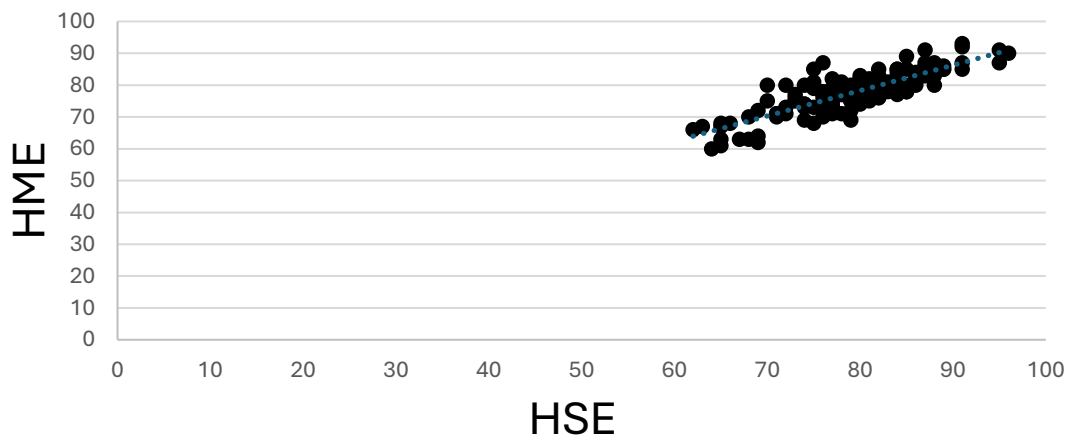
Så mycket som möjligt ska gå rätt

Å andra sidan ...

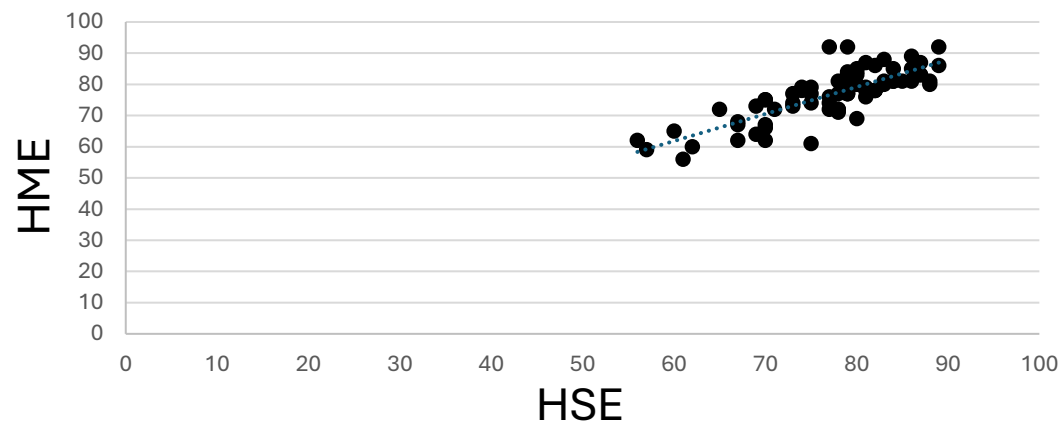
- Processkartläggning
- Flexibilitet och anpassning
- Resultatfokus (kvalitet)
- Scenarioträning
- Flera möjliga lösningar
- Det säkra teamet, mentorskap
- Patientdelaktighet

Korrelation mellan upplevd arbetsmiljö (hållbart medarbetarengagemang – HME) och upplevs patientsäkerhet (hållbart säkerhetsengagemang - HSE) i 4 olika förvaltningar i region Halland 2024 ($r = 0.80\text{--}0.84$)

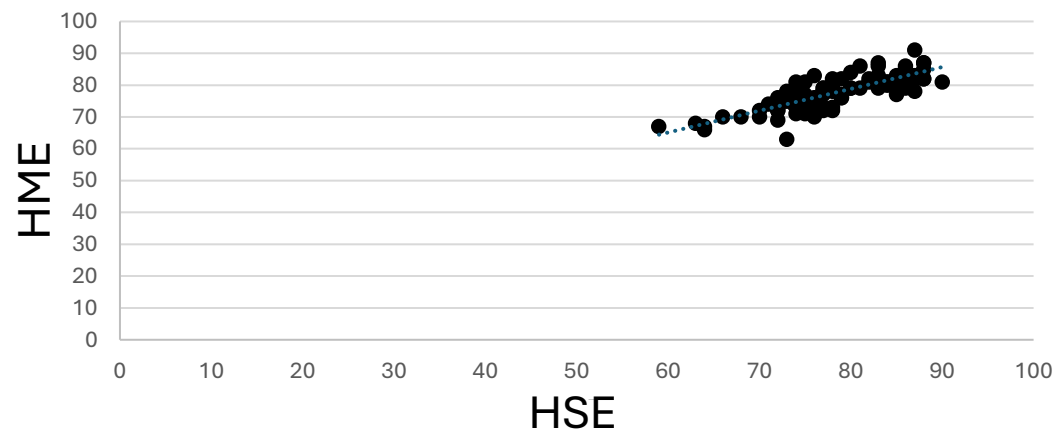
Förvaltning 1



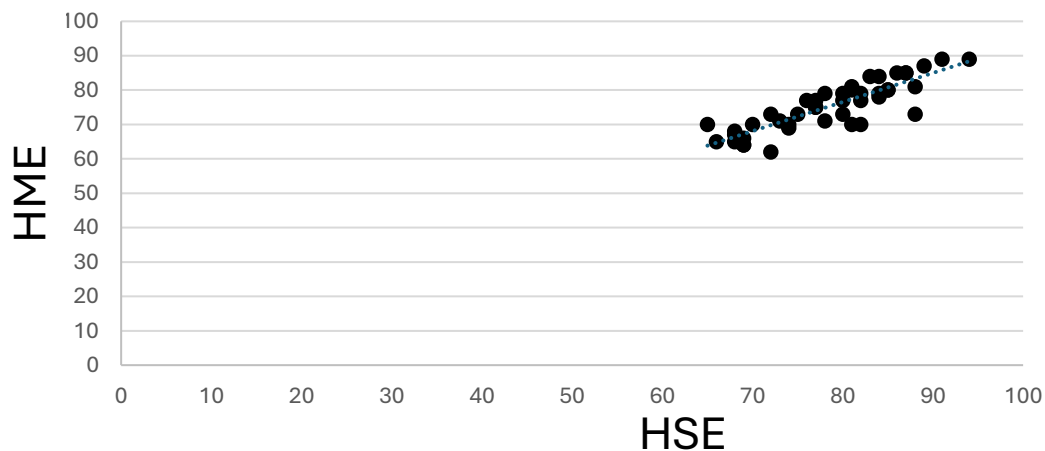
Förvaltning 2



Förvaltning 3



Förvaltning 4



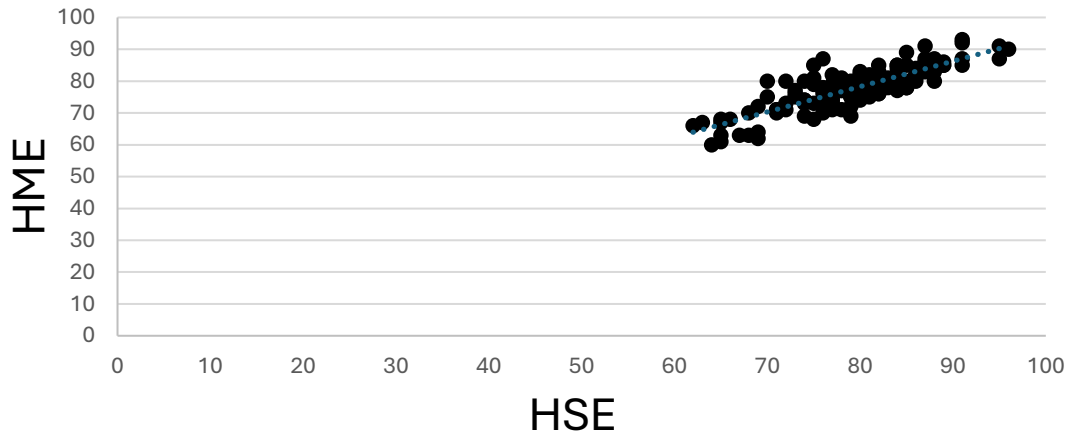
Bikupa:

Hur hänger patientsäkerhet och arbetsmiljö ihop?

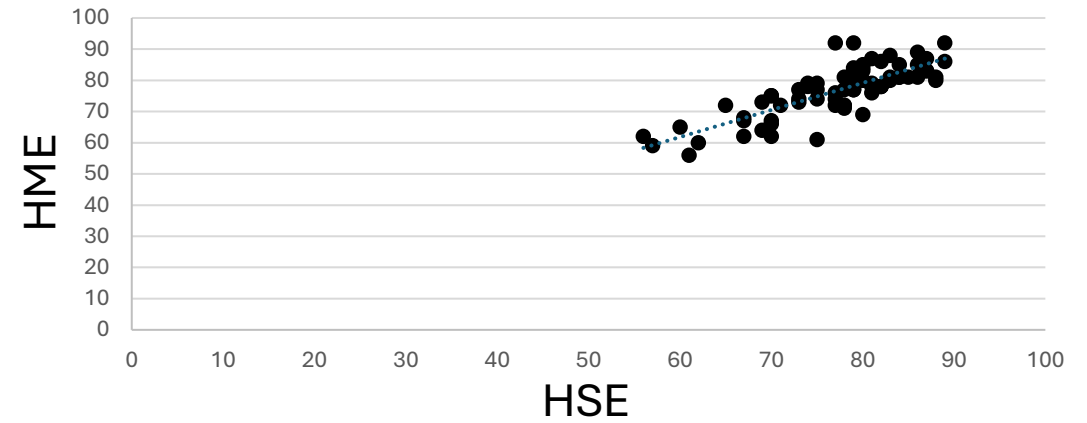


Korrelation mellan upplevd arbetsmiljö (hållbart medarbetarengagemang – HME) och patientsäkerhet (hållbart säkerhetsengagemang - HSE) i 4 olika förvaltningar i region Halland 2024 ($r = 0.80\text{--}0.84$)

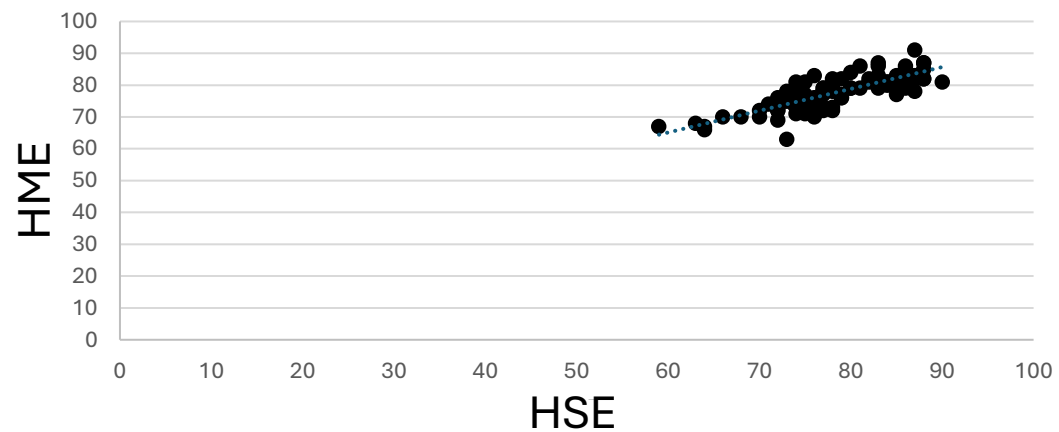
Förvaltning 1



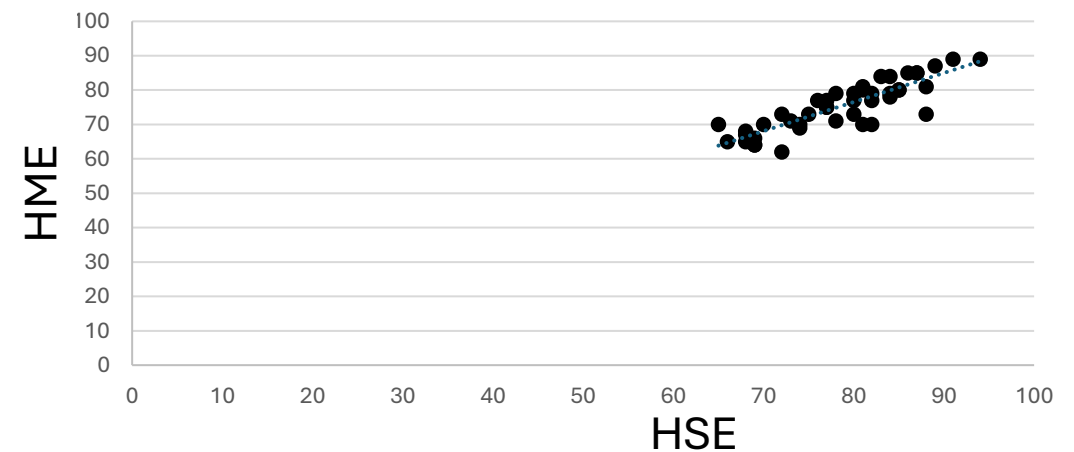
Förvaltning 2



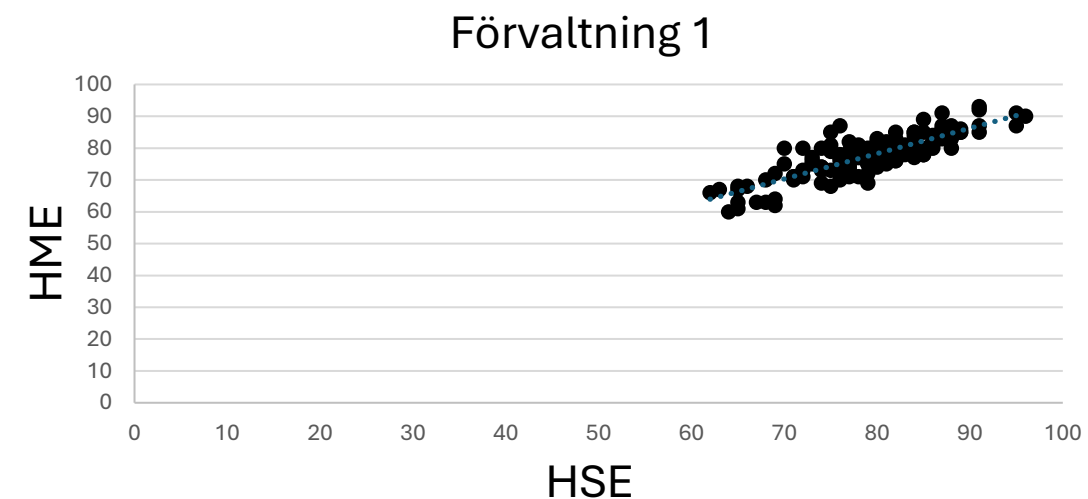
Förvaltning 3



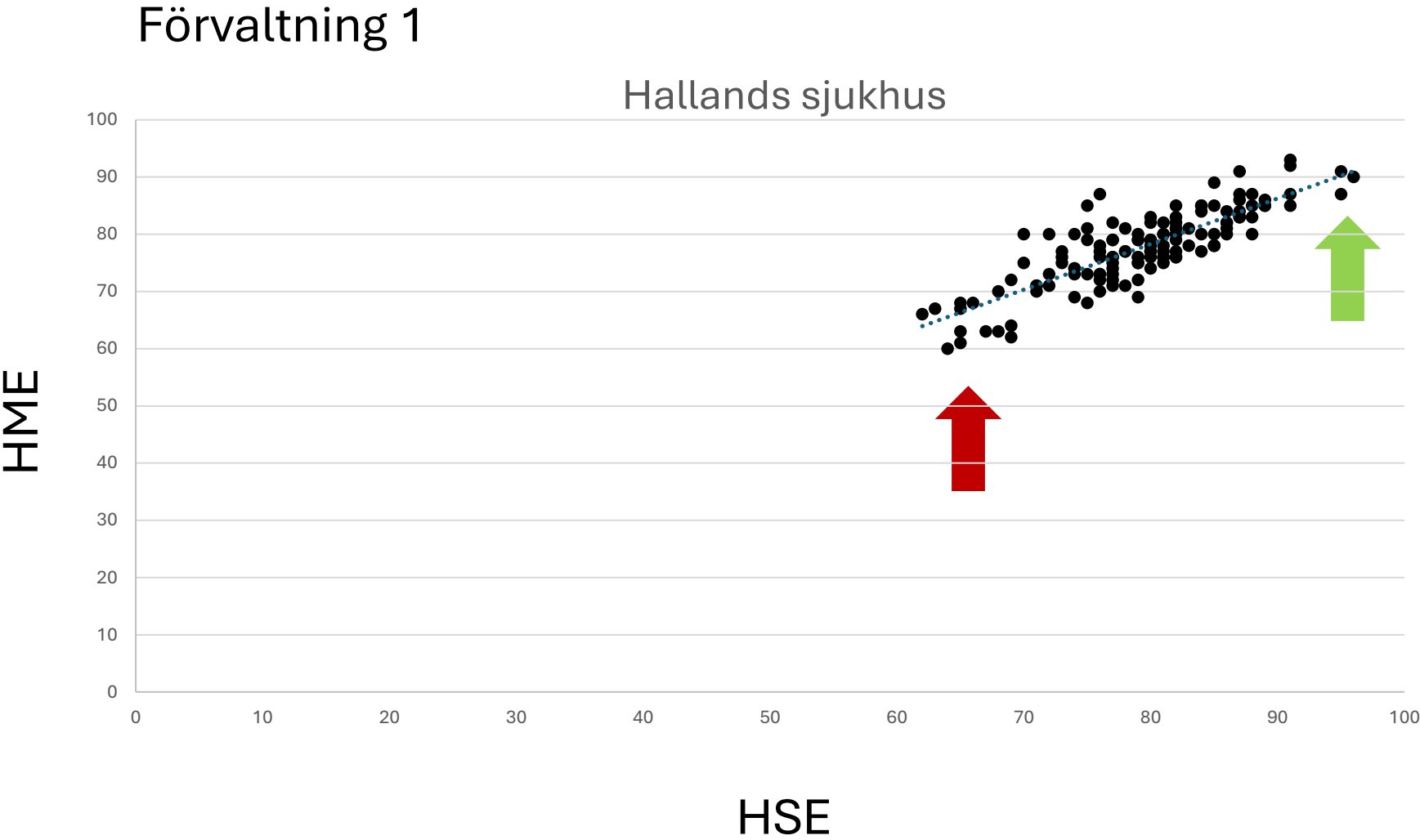
Förvaltning 4



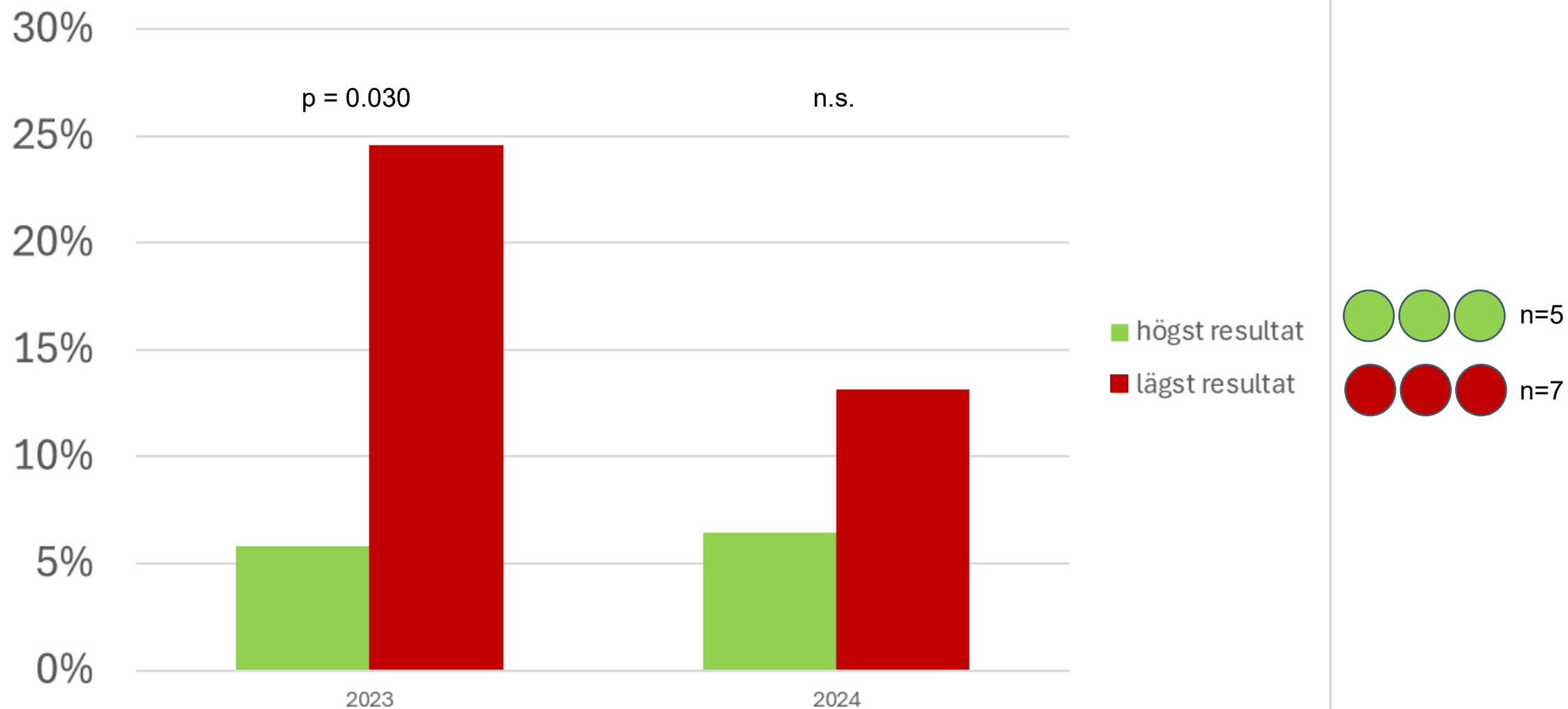
Korrelation mellan upplevd arbetsmiljö (hållbart medarbetarengagemang – HME) och patientsäkerhet (hållbart säkerhetsengagemang - HSE) i 4 olika förvaltningar i region Halland 2024 ($r = 0.80\text{--}0.84$)



Korrelation mellan upplevd arbetsmiljö (hållbart medarbetarengagemang – HME) och patientsäkerhet (hållbart säkerhetsengagemang - HSE) i 4 olika förvaltningar i region Halland 2024 ($r = 0.80\text{--}0.84$)



Personalomsättning år 2023-2024 på de avdelningar där HME,
HSE och OSA samtliga ligger i 10 resp 90 percentilen över
samtliga avdelningar på Hallands sjukhus



Intervjuserie 4 vårdenheter




(% av total, max 27p)	10:e percentilen (låga resultat, enhet 1)		10:e percentilen (låga resultat, enhet 2)		90:e percentilen (höga resultat, enhet 3)		90:e percentilen (höga resultat, enhet 4)	
	chef	personal	chef	personal	chef	personal	chef	personal
Safety I inriktade svar	56	48	63	52	96	96	100	100
Safety II inriktade svar	22	11	41	26	89	89	93	93

- Safety I är inte ett hinder för personalretention men brist på mer basala behov kan däremot vara ett hinder för både Safety I och Safety II.
- Enheter med höga resultat på HSE – HME har mer utvecklade Safety II inriktade arbetssätt

Arbetet har stöd i regional patientsäkerhetsplan och HS verksamhetsplan



“Gör en bred översyn av det systematiska patientsäkerhetsarbetet utifrån Safety II-perspektiv”



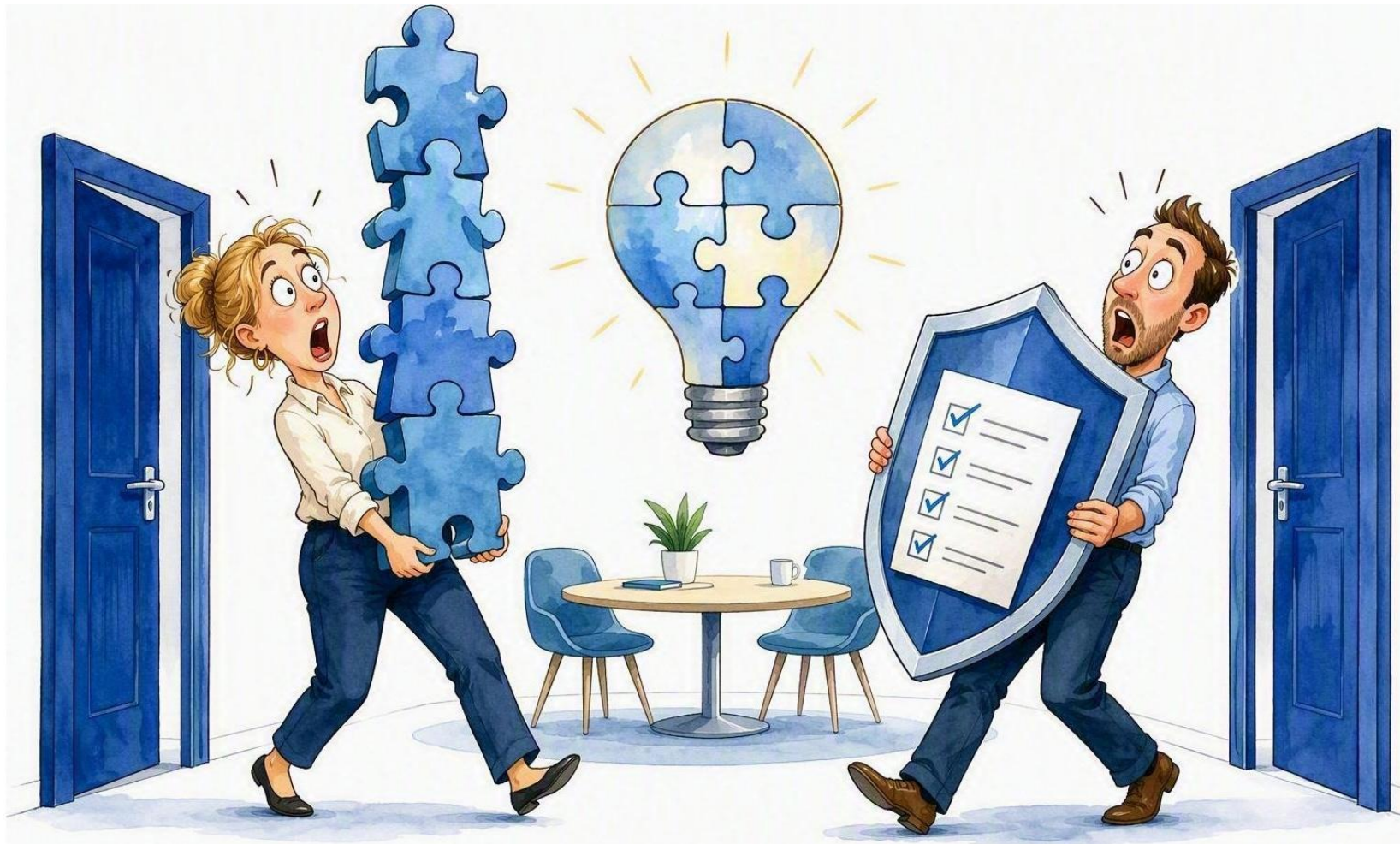
“Hur patientsäkerhet och arbetsmiljö påverkar varandra ska ha analyserats djupare för bättre möjlighet till rätt åtgärder”

- "Arbetsmiljö och patientsäkerhet hanteras ofta av olika personer /funktioner med olika ansvarsområden"
- "Befintliga ledningssystem för patientsäkerhet och arbetsmiljö har samma struktur men de har inte utformats för att integreras"



...2020

Vad händer om vi släpper in HR expertis och patientsäkerhetsexpertis i samma rum?



Vem är vi till för?



Frågeställningar:

Vad kan skapa bättre förutsättningar för avdelningschefer att förbättra arbetsmiljön och patientsäkerheten på våra vårdenheter?

...i förlängningen även med syftet att behålla kompetenta medarbetare?



Samverkan mellan patientsäkerhet och arbetsmiljö

A: Workshopserie:

Mål:

- Skapa förståelse för stödfunktionernas (HR och patientsäkerhetsexpertis) perspektiv och mandat.
- Identifiera gemensamma beröringspunkter och samarbetsytor.
- Stärka chefens förmåga att leda med både patientsäkerhet och personalhållning i fokus.
- Utveckla konkreta insatser som främjar arbetsmiljö, patientsäkerhet och slutligen personalretention

Deltagare:

Representanter från HR, patientsäkerhet, samt 3 enhetschefer.

Neutral workshopledare.



Samverkan mellan Arbetsmiljö och Patientsäkerhet



- **Workshop 1:** Introduktion och nulägesanalys
- **Workshop 2:** Chefens roll i gränslandet
- **Workshop 3:** Gemensamma insatser för personalretention
- Avslutande möten
- Sammanställning/rapport

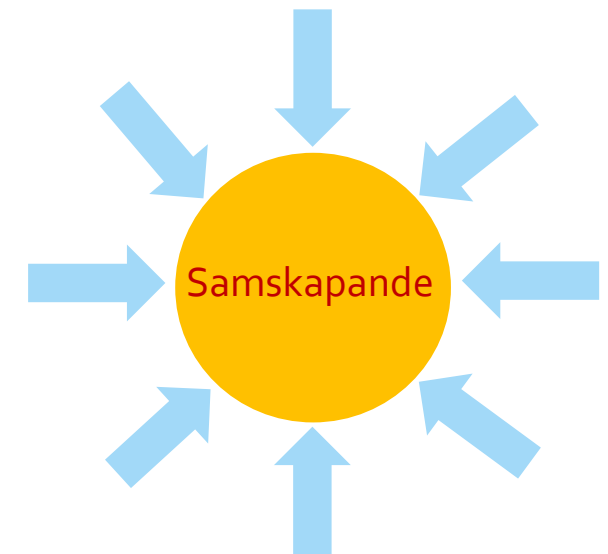
B: Att undersöka förutsättningarna för förbättrat databaserat underlag för beslut, prioriteringar och insatser.

*Team 2025-6: Ola Blomqvist, Anna Hoffert, Helen Andersson, Helena Linge m fl.
Mentor: Göran Henriks, Region Jönköpings län*

Resultat/lärdomar

- Stort intresse hos workshopdeltagarna”bästa ledarskapsutbildning jag gått”
- Prioriterade utvecklingsområden: A) Psykologisk trygghet B) Kompetens och kunskapsutveckling
- Lärande och kompetensutveckling behöver vara integrerat i klinisk vardag
- När ”basala behov” inte är tillgodosedda blir olika ”verktyg” lätt en belastning

Utifrån-in-perspektiv

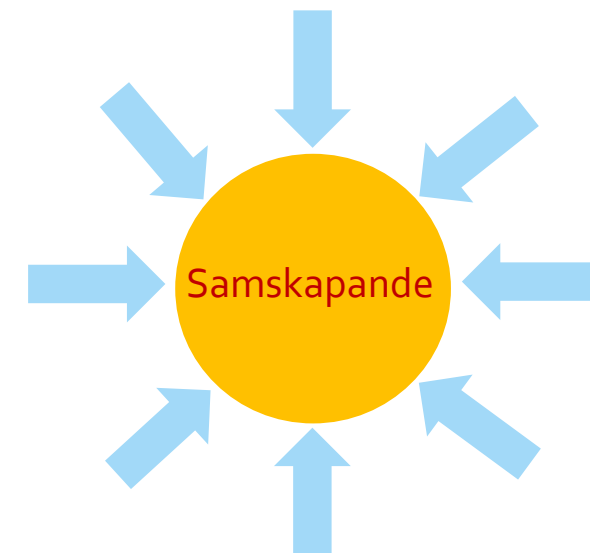


Resursintegrering
genom handling

Resultat/lärdomar

- Stor upplevd administrativ börda hos enhetscheferna
- Bristande samarbete med läkarna (ronder, behandlingsplan, utskrivning...)
- Utöver minskad klinisk kompetens hos nyutexaminerade även annan "kultur"
- Svårt att hitta data/statistik som hjälper enhetscheferna. Ev på aggregerad nivå

Utifrån-in-perspektiv



Resursintegrering
genom handling



Resultat/lärdomar

- Dialogen upplevs viktig
- Djupare förståelse för enhetschefernas vardag och stödfunktionernas möjligheter och mandat
- Behov av effektiva verktyg och struktur som sparar tid (NOVA positivt exempel)
- Behov av att identifiera/utveckla värdefulla data som hjälper verksamheten

Rapport inkl "playbook" finns, inkluderad i SoS rapport



Nästa steg

- Kommunera våra resultat och lärdomar
- Fortsatt samarbete HR och patientsäkerhet
- Fortsätt följ HME, HSE, personalomsättning
- Föreslagen indikator från LÖF; andel som är kvar ≥ 2 år
- Workshop med alla avdelningschefer
- Information och dialog med HS ledningsgrupp och verksamhetschefer



Bikupa:

Hur skulle motsvarande samarbete kunna fungera hos er?





STORT TACK FÖR FINA DIALOGER!

Ola Blomqvist, Chefläkare & Anna Hoffert, HR chef