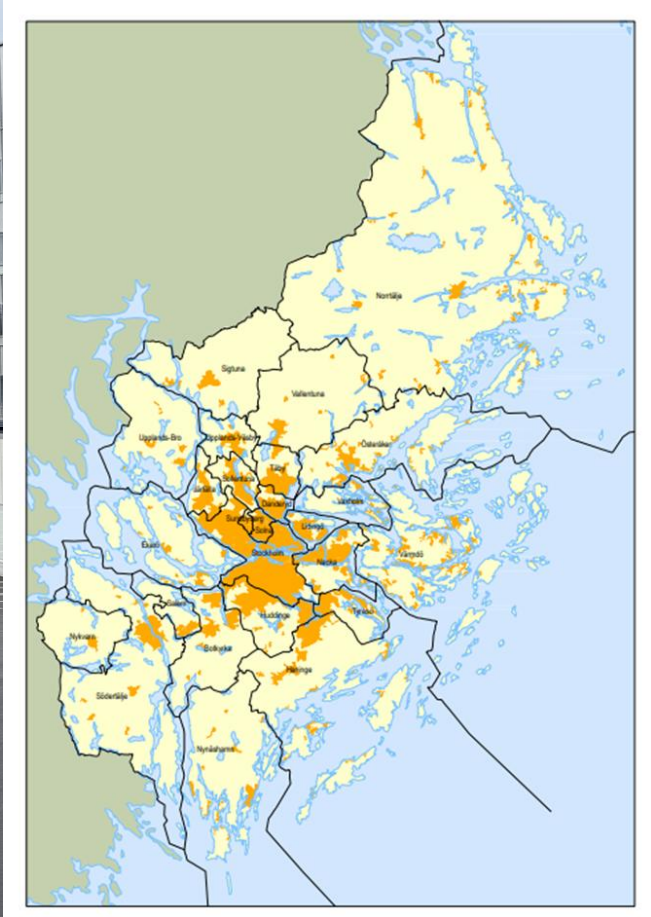


Elin Erlandsson och Marie Antman

Mål, struktur och lärande på akutmottagningen

Beskrivning av ett omfattande förändringsarbete i en komplex organisation, vilka förutsättningar som skapades för att kunna genomföra det och hur vi fick engagerade medarbetare och sjukhusledningens stöd

Kontext



- Ett kombinerat akutsjukhus med planerad specialist- och förlossningsvård.
- Närsjukhus med geriatrik, palliativ vård och avancerad sjukvård i hemmet (ASIH)
- Upptagningsområde 230 000 invånare
- Ca 1400 anställda
→ akuten ca 120 fast anställda
- Ca 33 000 besök på akuten/år
→ 92/dygn
- Akutläkardriven akutmottagning

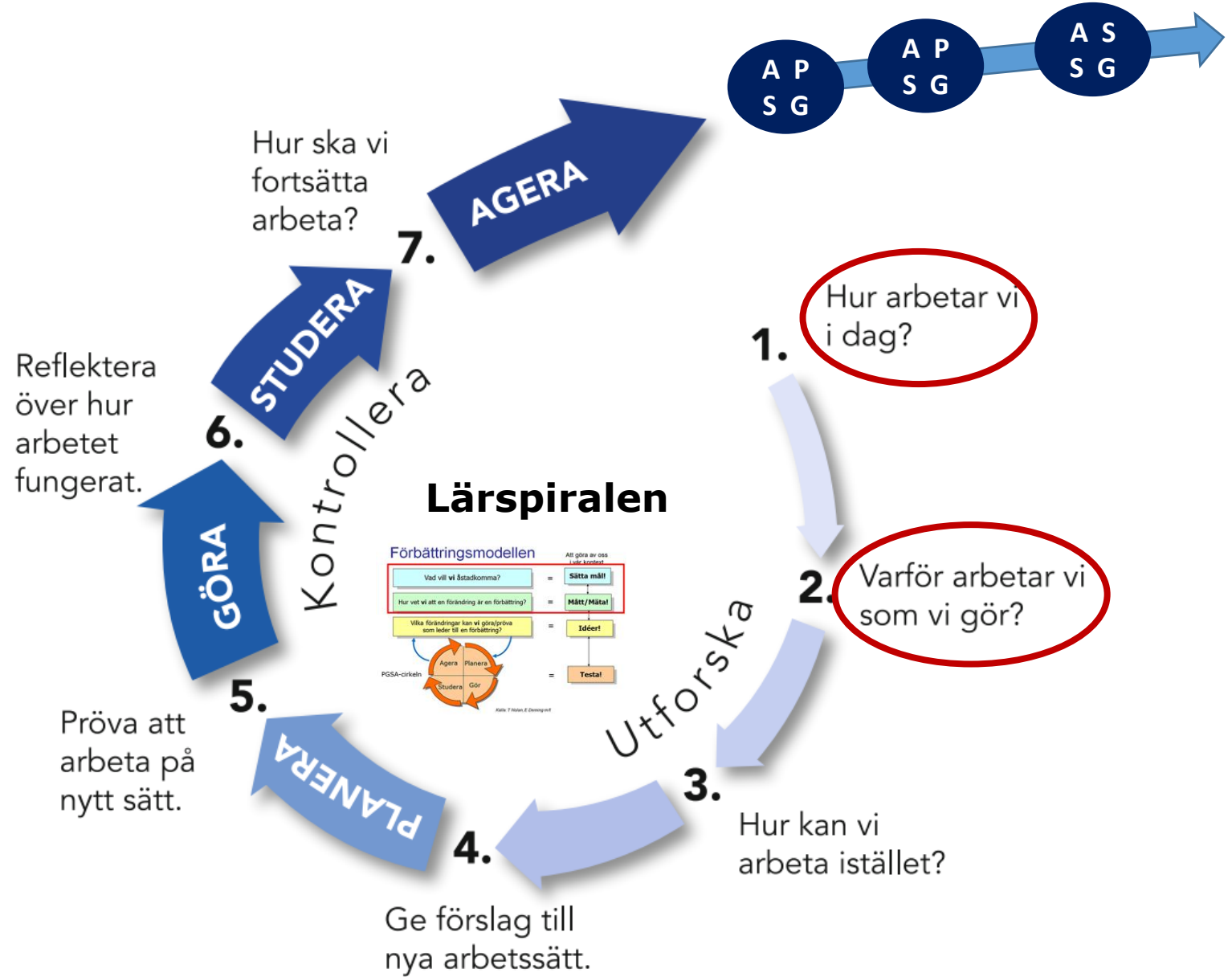


**FÖRBÄTTRA
ARBETSMILJÖ**

**FÖRBÄTTRA
PATIENTSÄKERHETEN**

VISION 2027

Kartläggning



Kartläggning 6P

PURPOSE (VERKSAMHETENS SYFTE)

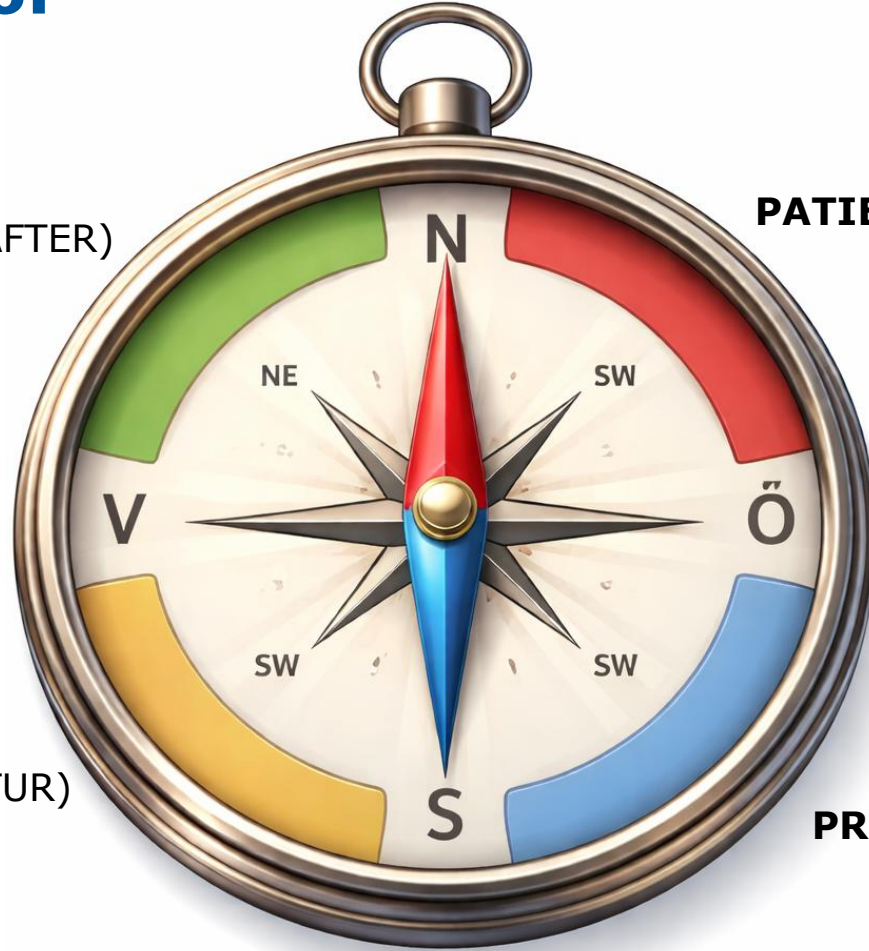
PASSION (DRIVKRAFTER)

PATIENTER

PATTERNS
(MÖNSTER/KULTUR)

PROFESSIONEN

PROCESSER



- **Helhetsperspektiv**
- **Rotorsaken till problemen**

Vad ville vi åstadkomma?

Förbättringsmodellen



Källa: T Nolan, E Deming m fl



Mål och mått

-hur vet vi att en förändring är en förbättring?

Patientsäkerhet

Övergripande mål: Minimera antalet allvarliga händelser som hade kunnat undvikas

Delmål

Korta tid till läkare
Korta tid till Röntgenremiss
Korta total vistelsetid

Mått

Delmål

Arbeta enligt evidensbaserade rutiner

Mått

Delmål

Säkerställa att rätt kompetens finns varje arbetspass
Högsta kompetens så långt fram som möjligt

Mått

Delmål

Förbättrat HSE resultat-säkerhetskultur

Mått

Arbetsmiljö

Övergripande mål: Upplevd förbättrad arbetsmiljö och arbetsbelastning

Delmål

Öka kvarstannade grad
Minskad korttidsfrånvaron

Mått

Delmål

Ökad trivsel på arbetsplatsen (HME)

Mått

Delmål

Införa arbetssätt som gynnar teamarbetet

Mått

Delmål

Förbättra den psykologiska tryggheten på arbetsplatsen (HME)

Mått

Hur kan vi arbeta istället?

**Vilken
lärandeorganisation
krävs för att kunna
genomföra vision
2027?**



En lärande organisation

Professionsmöten

Stöd i sjukhusledningen

Bättre kommunikationsstruktur

Patientsäkerhets-
läkare

Samverkans
grupper med
övriga sjukhuset

Biträdande VEC
Tf. VC AT/UL-chef

Stående
workshops

Förändrad
schemaorg

Omvårdnads-
ledare

Tillgänglig
ledningsgrupp för
nattpersonal

"Buckets"
stående punkt på
LG

Alla yrkeskategorier
representerade i LG

Aktiviteter i VP

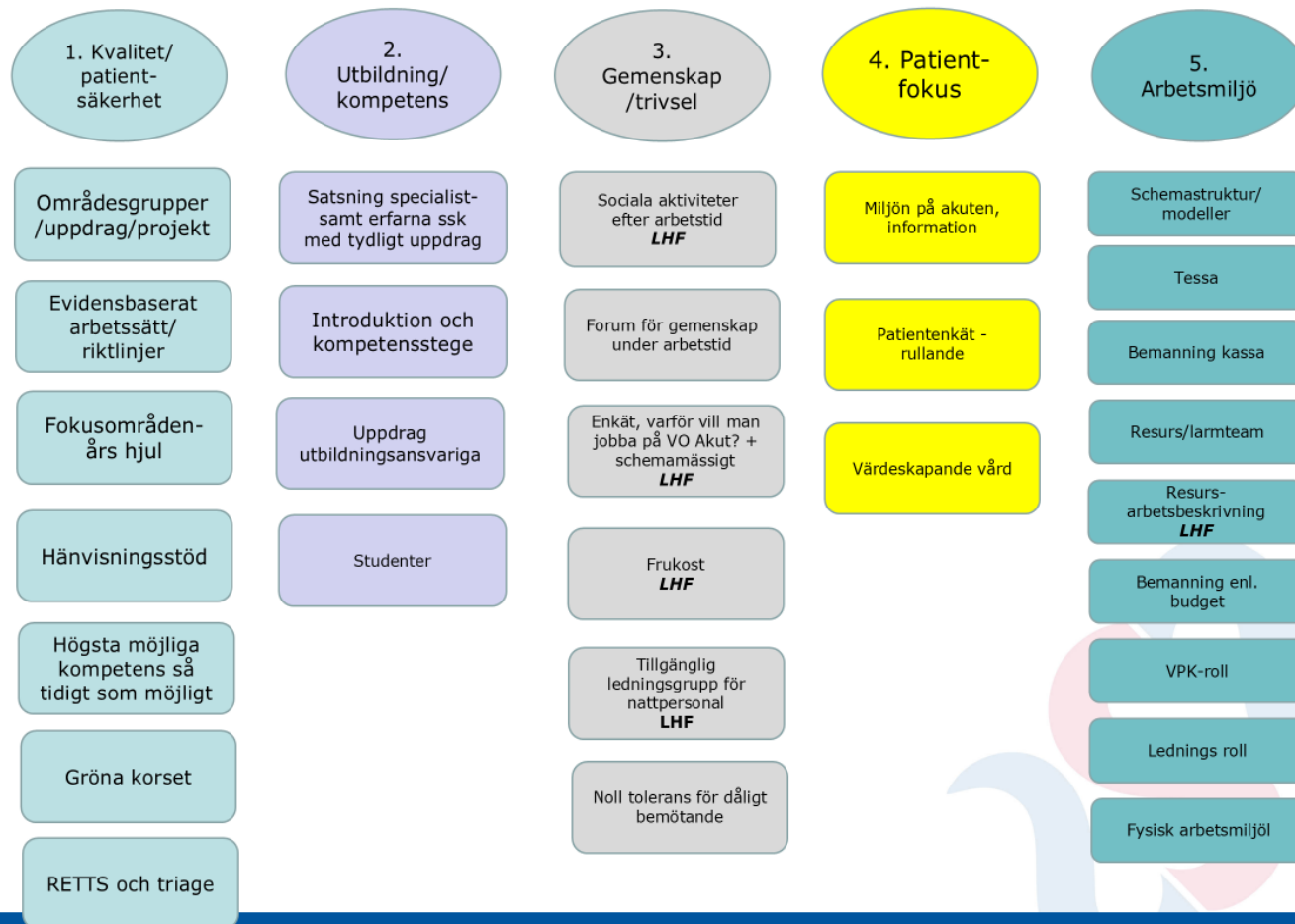
Utbildningsråd

Områdesgrupper

Ditt sjukhus genom livet

Aktivitetsplan- Vision 2027

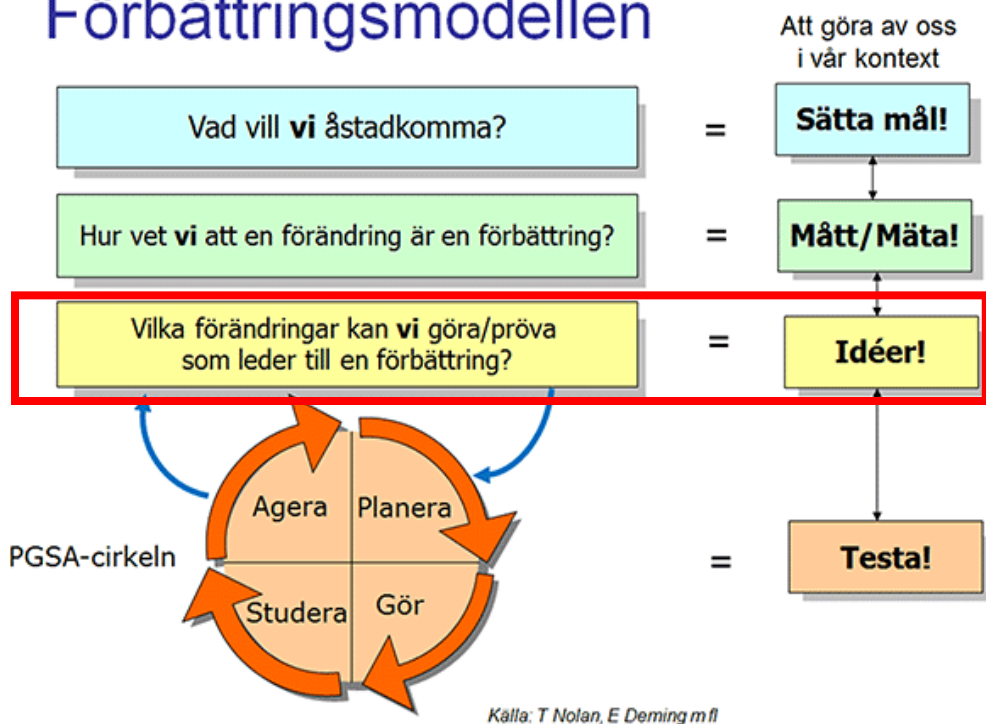
Ett paket av aktiviteter



Vision 2027			
#	Aktivitet	Beroende	Prio
			1-3
A	Kvalitet och patientsäkerhet		
A1	Områdesgrupper/uppdrag/projekt	E6	1
A2	Evidensbaserat arbetssätt/riktlinjer	A1	2
A3	Fokusområden	A1	2
A4	Hänvisningsstöd		2
A5	Högsta möjliga kompetens läkare		3
A6	Gröna korset		1
A7	RETTs och Triage		1
B	Utbildning/kompetens		
B1	Satsning specialist+erfarna ssk med tydligt uppdrag		1
B2	Introduktion och kompetensstege		1
B3	Uppdrag utbildningsansvariga		3
B4	Studenter		3
C	Gemenskap och trivsel		
C1	Sociala aktiviteter efter arbetstid		2
C2	Frukost		1
C3	Tillgänglig ledningsgrupp för nattpersonal		1
C4	Nolltolerans för dåligt bemötande		1
D	Patientcentrerad vård		
D1	Miljö och information		3
D2	Rullande patientenkät		3
D3	Värdeskapande vård		3
E	Arbetsmiljö		
E1	Schemastruktur och modell	E6	1
E2	TESSA		3
E3	Bemanning kassa	E6, E1	1
E4	Resurs/larmteam	E5, E6	2
E5	Resurs- och överlappningstid arbetsbeskrivning		1
E6	Bemanning enl. budget		1
E7	VPK-roll		2
E9	Fysisk arbetsmiljö		3
E8	Lednings roll	E6	2

Konkreta förbättringsidéer

Förbättringsmodellen



Konkreta förbättringsidéer

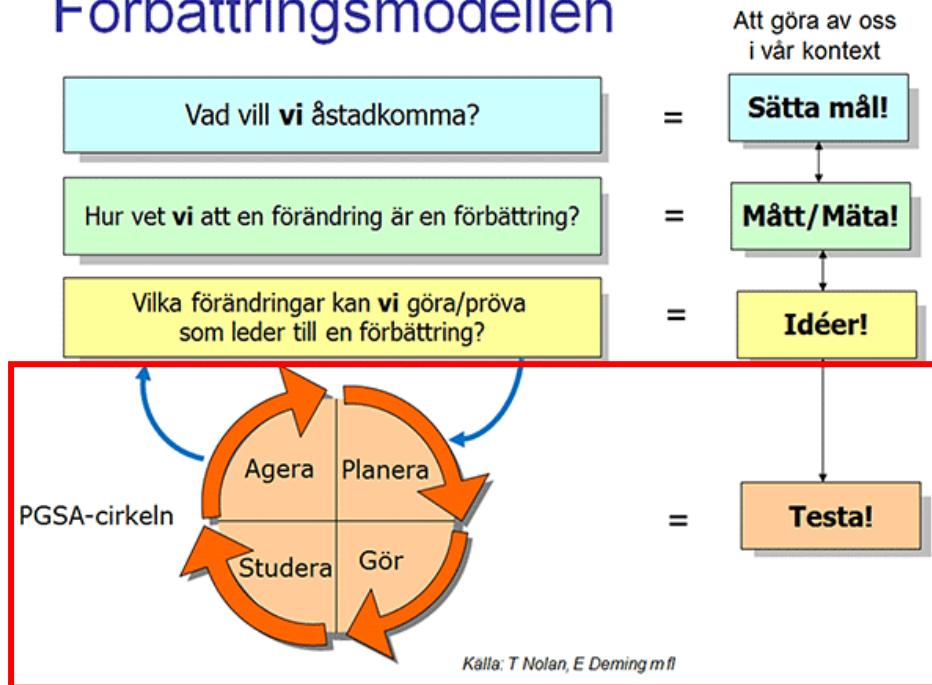
Tillsammans med
medarbetare i olika
forum

- Bla. genom
workshops, i
ledningsgrupp och
professionsmöten

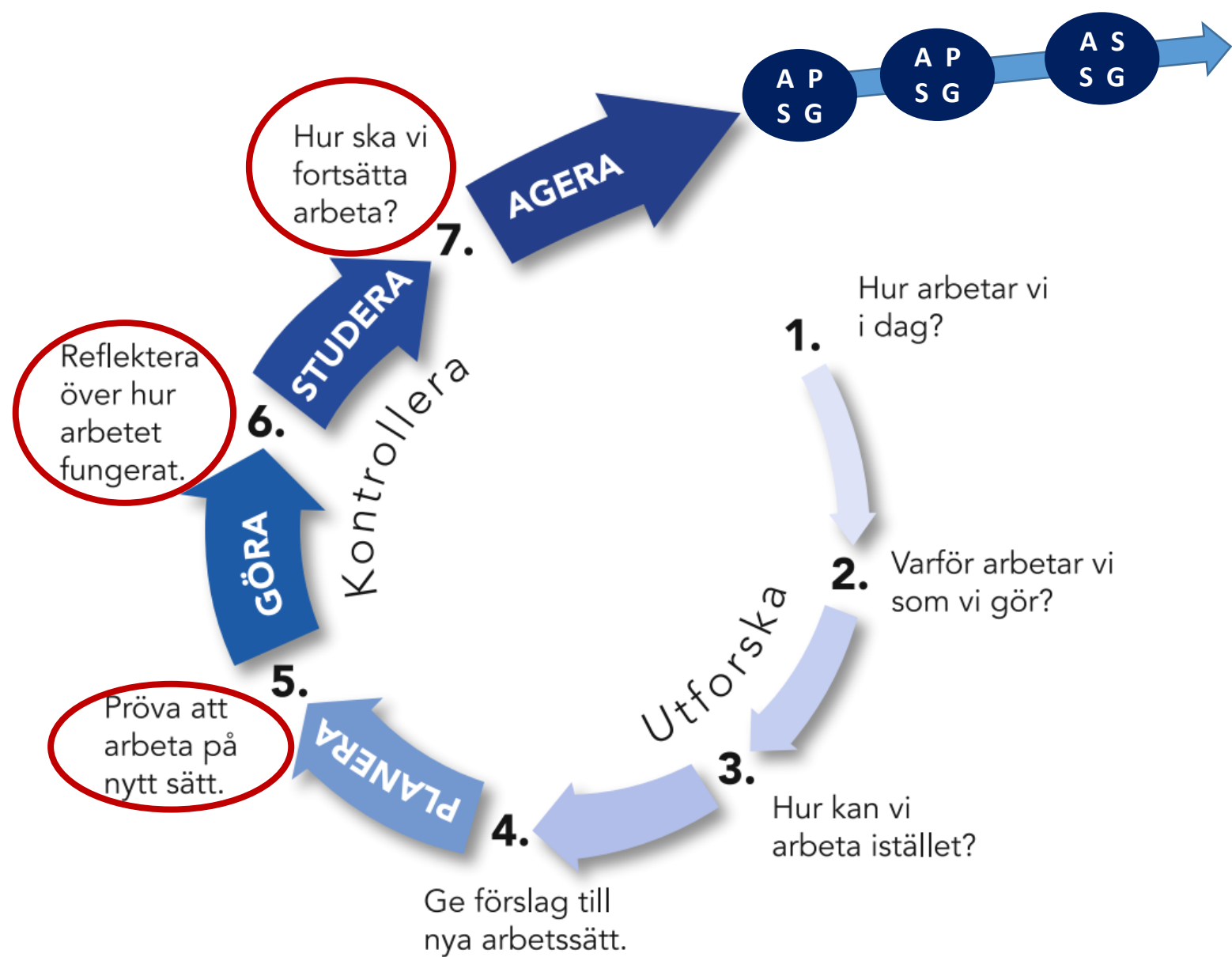


PGSA

Förbättringsmodellen



**Medarbetardrivna
förbättringsarbeten**



Andra viktiga strukturella delar i genomförda förändringar

❖ Intressentanalyser

-Vilka och på vilket sätt berörs dom av förändringen?

❖ Kommunikationsplaner

-Till vilka, hur och vad?

❖ Risk och konsekvensanalyser

-Vad är riskerna och konsekvensen om de inte åtgärdas?



Genomförda förändringar

- Stärkt bemanning och ökat kompetens för rätt kompetens på rätt plats i rätt tid
- Utvecklat utbildningsorganisationen
- Infört arbetssätt för ökat teamarbete och samverkan med övriga sjukhuset
- Jobbat med psykologisk trygghet och aktiviteter för förbättrad arbetsmiljö
- Reviderat och upprättat nya arbetssätt och rutiner för säkrare och mer evidensbaserad vård
- Fokus på omvårdnadsarbetet



Resultat

- ✓ Förbättrade ledtider på akuten (bäst i Region Sthlm)
- ✓ Nådde alla kvalitetsmål år 2025
- ✓ Högre kompetens och jämt fördelat över dygnet
- ✓ Stärkt teamarbete
- ✓ Färre allvarliga händelser och avvikelser
- ✓ Förbättrat samarbete med övriga sjukhuset
- ✓ Förbättrat HSE resultat



- ✓ Förbättrad arbetsmiljö
- ✓ Hög kvarstannandegrad (92%)
- ✓ Förbättrat HME resultat

Framgångsfaktorer



Tack för att ni lyssnade!

marie.antman@regionstockholm.se

elin.erlandsson@regionstockholm.se