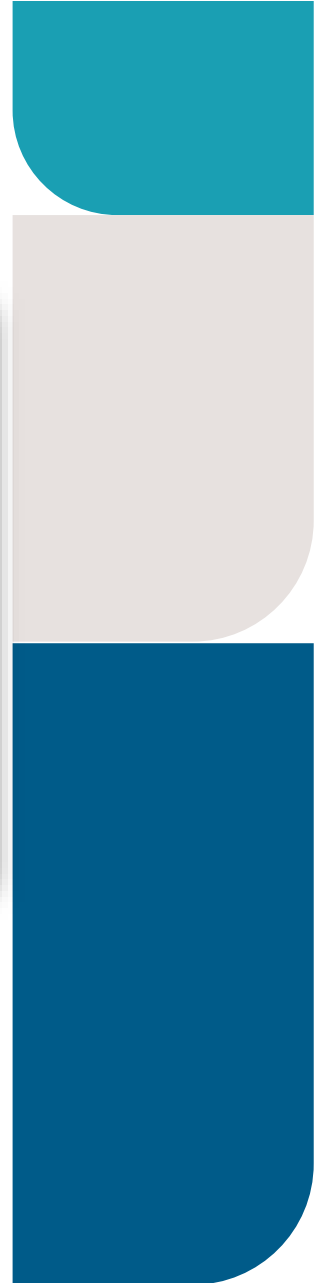


Stödmaterial för att utveckla ett personcentrerat arbetssätt i hälso- och sjukvården

För chefer och ledare



Vad är viktigt för dig att få svar på kring personcentrering?



Innehåll

- Personcentrering – en handlingsetik
- Att arbeta personcentrerat som chef
- Leda och stödja personcentrerat utvecklingsarbete



- Personcentrering – en handlingsetik
- Att arbeta personcentrerat som chef
- Leda och stödja personcentrerat utvecklingsarbete



Personcentrerat arbetssätt – varför ska vi arbeta med det?

- Ett sätt att stärka personens ställning, delaktighet, skapa värde och öka möjligheterna för personers kunskaper, resurser och behov att stå i centrum.
- Ett sätt för hälso- och sjukvården att möta de förändringar som kommer med ökade grupper av patienter som lever längre med komplexa sjukdomstillstånd och de nya förutsättningar som medarbetare vill ha, utifrån samhällsutvecklingen.
- Ett sätt att anpassa hälso- och sjukvården till den samhällsutveckling som innebär att medborgarna i allt högre grad vill och förväntas ta ett större ansvar för de beslut som berör dem.



Patientlagen

- Patientlagen (2015) ställer allt högre krav på ökad tillgänglighet, delaktighet och valmöjlighet för patienten
- Att arbeta personcentrerat är ett sätt att möta kraven och närma sig målet med mer jämställda och nöjda patienter



Beslut om styrprincip

Styrprincipen skall vägleda oss i arbetet framöver. Inom ramen för tillgängliga resurser skall vi skapa största möjliga värde för patienterna

- Öka fokus på patientnyttan i vårt generella arbete och i det individuella mötet
- Att involvera patienten i den egna vården skapar förutsättningar för en effektivare organisation
- Personcentrerat arbetssätt inom VGR
- Ökat fokus på medicinska och patientupplevda utfallsmått

Koncernledning hälso- och sjukvård

Framtidens vård är samskapande



Personcentrering en handlingsetik för alla

- Ett synsätt som får genomsyra hela verksamheten
- Ett sätt att förhålla sig till patienter, medarbetare, kollegor, chefer – människor
- Möjlighet till reflektion för medarbetare





"Lidande är inte enbart den fysiska smärtan, inte ens den mentala smärtan, utan den förminskning eller förstörelse av mig som person, som upplevs som ett angrepp på självaktningen."

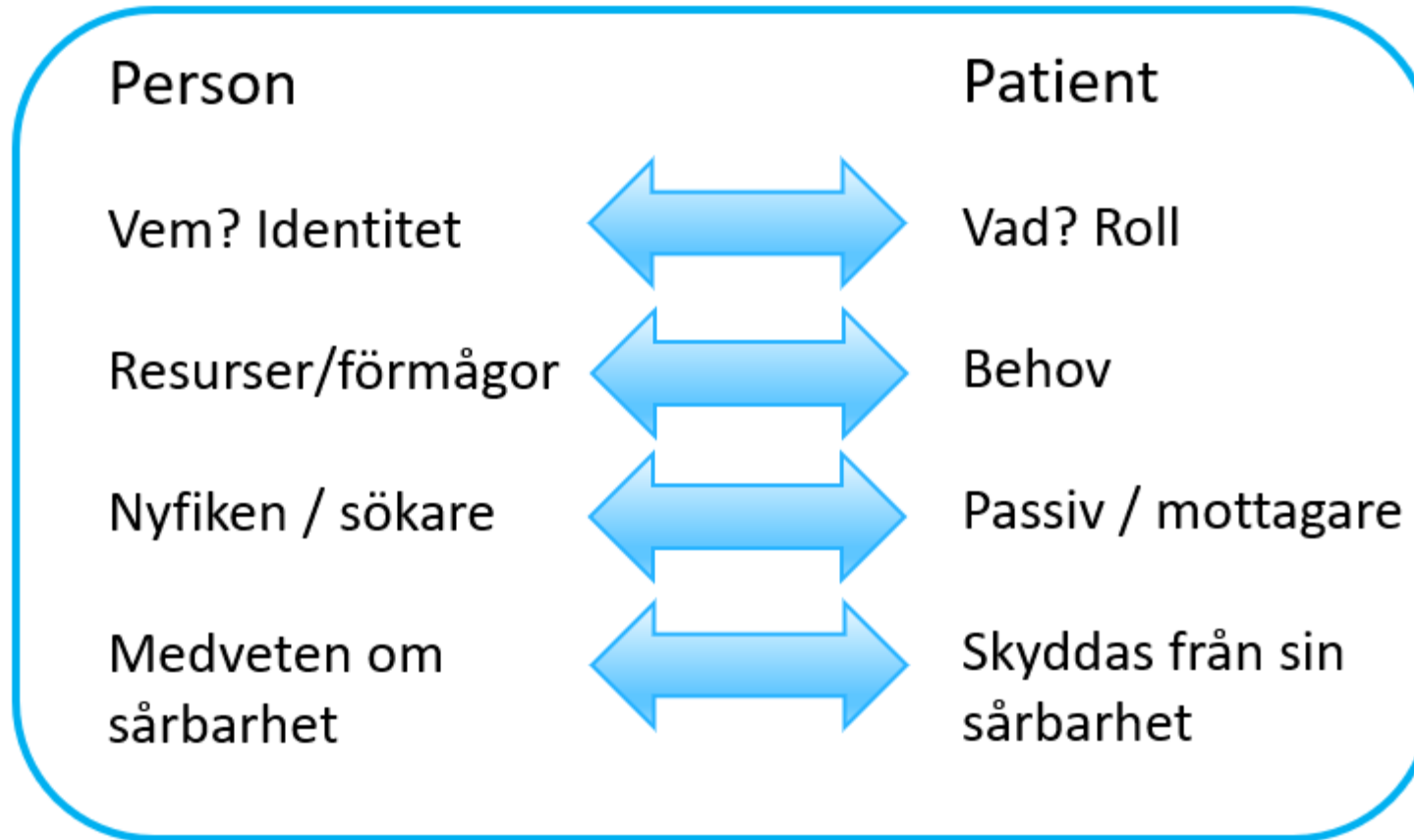
Paul Ricoeur

“En person är en varelse som man kan tillskriva dubbla attribut, som förutsätter att det finns sanningar som fullt legitimt kommer såväl “inifrån” som “utifrån”, i linje med hur kroppen kan uppträda dels som subjekt dels som objekt”

Bengt Kristensson Uggla



Förhållandet mellan person och patient



- Personcentrering – en handlingsetik
- Att arbeta personcentrerat som chef
- Leda och stödja personcentrerat utvecklingsarbete



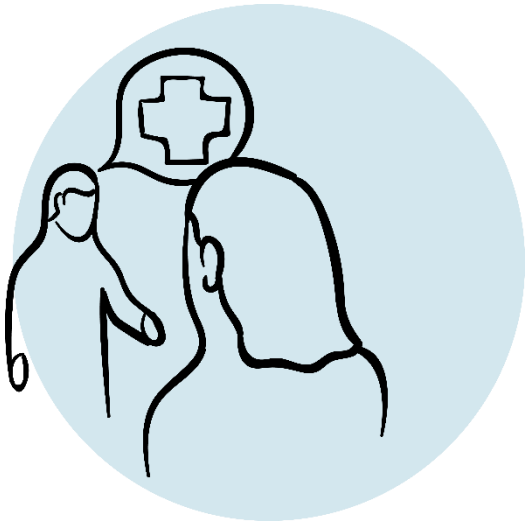
Varför arbeta personcentrerat som chef och ledare?

- Förhållningssättet ska genomsyra hela organisationen – då behöver ledarskapet visa det
- Ett sätt att förbättra psykosociala arbetsmiljön
- Ett sätt att rekrytera och behålla kompetens
- Se resurser som personen/medarbetaren har och dra nytta av dem i verksamheten



Personcentrerat arbetssätt i praktiken

Samtala



Inleda partnerskapet –
Lyssna på personens
Berättelse

Samförstå



Utveckla partnerskapet –
Utforma en plan gemensamt

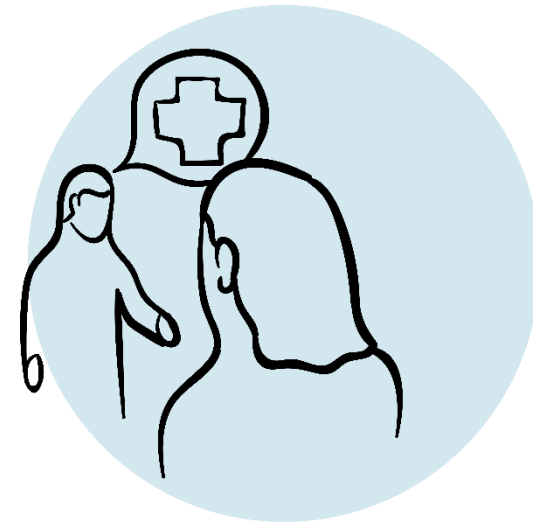
Samarbeta



Säkerställ partnerskapet –
Dokumentera planen/
överenskommelsen

Samtala – vikten av berättelsen

- Vårt ansvar är att skapa förutsättningar och ta initiativ till samtal där personens berättelse ges utrymme
- Ger en bild av drivkrafter, resurser och eventuella behov eller hinder
- Ger en personlig förståelse av en situation, relation eller hur arbetet och vardagen kan bli påverkat av olika faktorer



Vad är viktigt för dig, just nu?

Vad har du för förväntningar på det här samtalet?

Vad har du för egna möjligheter att nå dit du önskar?

Vad har du för resurser?

Samförstå - partnerskap

- En relation mellan medarbetare/chef eller mellan kollegor
- Genom berättelsen och lyssnandet, bildas och stärks partnerskapet.
- Tillit och trygghet är de bärande elementen.
- Experter möts med ömsesidig respekt för varandras kunskap och där båda parter tillför kompetens och kunskap



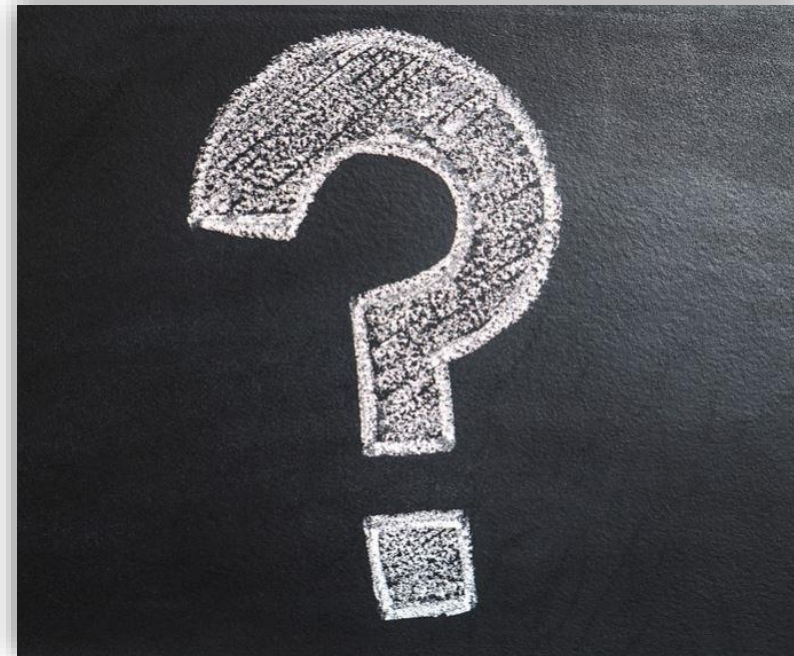
Samarbete – överenskommelse och gemensam plan

- Bygger på personens berättelse
- En plan för utveckling och mål
- Skapar trygghet
- Tydlighet kring vem som har/får ansvar för vad
- Rymmer personens resurser och hinder
- Delas/är tillgänglig för alla inblandade
- Transparens och delaktighet i beslutfattande (där det är möjligt) stärker partnerskapet och ger möjlighet för delaktighet.



Reflektera över

- På vilket sätt ger du förutsättningar för medarbetarnas berättelser att ta plats?
- Hur gör du för att initiera ett samförstånd/partnerskap med dina medarbetare?
- På vilket sätt arbetar ni med utvecklingssamtals plan tillsammans idag? Hur följs den upp?



Delaktighet

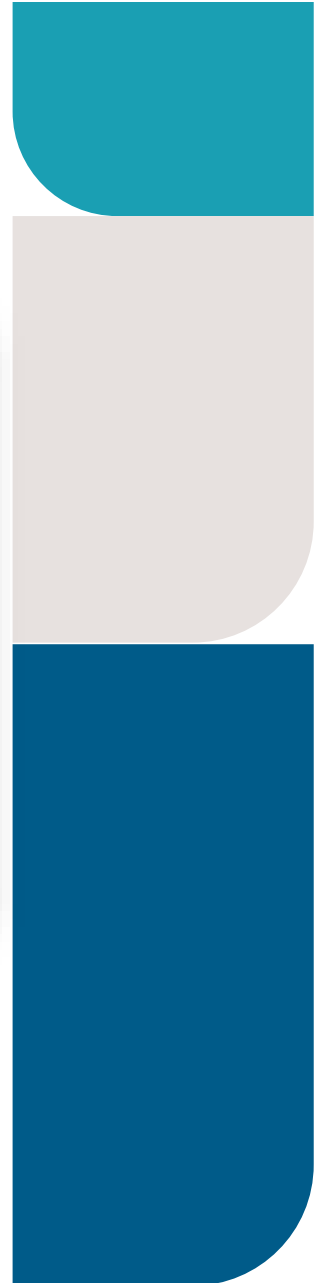
Delaktighet skapas genom samtalet, samförstå och samarbeta (på både individ- och gruppnivå) och ger en viktig helhet.

- Delaktighet ökar motivationen och stärker medarbetarens kopplingar till arbetsgruppen. Det handlar om att skapa möjligheter som underlättar för alla att vara aktiva, initiativtagande och engagerade medarbetare som aktivt bidrar till utvecklingen
- Delaktig i fattade beslut – ger upplevelse av påverkansmöjligheter och ser man medarbetaren som kabel och ansvarstagande, behöver vi ha en struktur där vi delar med oss av information, och där de beslut som man kan ta tillsammans är öppna för delat beslutsfattande
- Bidrar till ett bättre arbetsklimat - en arbetsmiljö med en stark atmosfär av delaktighet har visat sig viktigt för individernas friskhet och välmående (Bergman & Klefsjö, 2014)



Reflektera över

Hur kan man arbeta med delat beslutsfattande i arbetsgruppen?



- Personcentrering – en handlingsetik
- Att arbeta personcentrerat som chef
- Leda och stödja personcentrerat utvecklingsarbete



” Generella förbättringskoncept ska inte ses som fasta och färdiga, chefer i sjukvården behöver aktivt anpassa och ”översätta” dem till den egna kontexten”.

- Christian Colldén, doktorand, Chalmers

nuvarande utvecklingschef i Närhälsan

Vad krävs av chef och ledningsgrupp?



- Ge mandat åt förändringen
- Fatta nödvändiga beslut
- Ta bort strukturhinder
- Stödja införandet av nya rutiner
- Skapa utrymme för medarbetarnas lärande-
reflektions och implementeringsprocess.



Erfarenheter från att ha utvecklat personcentrerad vård visar följande viktiga lärdomar

- Ta till vara medarbetarnas erfarenheter och upplevelser
- Låt medarbetarna äga och driva förändringsarbetet
- Sträva efter samarbete i partnerskap på alla nivåer och relationer som genomsyras av ett personcentrerat förhållningssätt
- Se till att systematiskt planera och dokumentera tillsammans



Hitta "tillåtelse" - en kultur som skapar förändringsförmåga!

Tillåtelse att känna frustration & sträva på

Tillåtelse att vara angelägen

Tillåtelse att fortsätta även då det känns svårt

Tillåtelse att lita på processen

Tillåtelse att gå till plan B (...C,D,E)

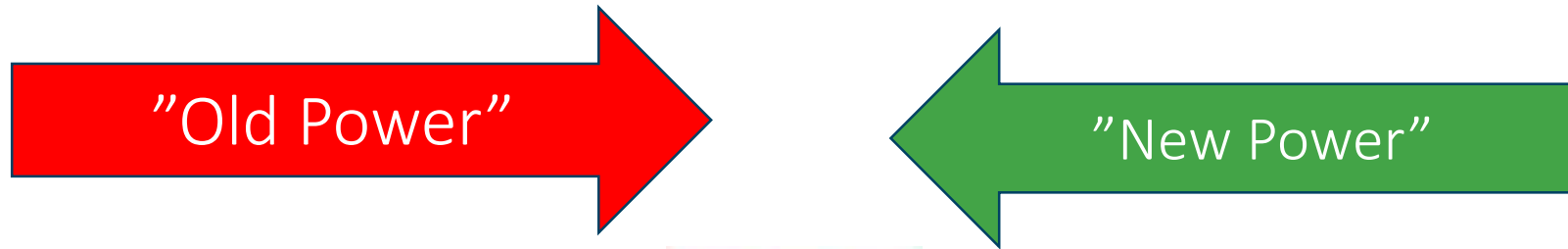
Tillåtelse att bli inspirerad av andra

Tillåtelse att lära sig av misstag

Tillåtelse att inte behöva vara perfekt

Tillåtelse att misslyckas





Stuprör/en riktning

Tillhör ett fåtal

Trycks nedåt

Kommenderande

Stängd

Överföring



"New Power"

Flöde

Skapad av många

Drar till sig

Delad

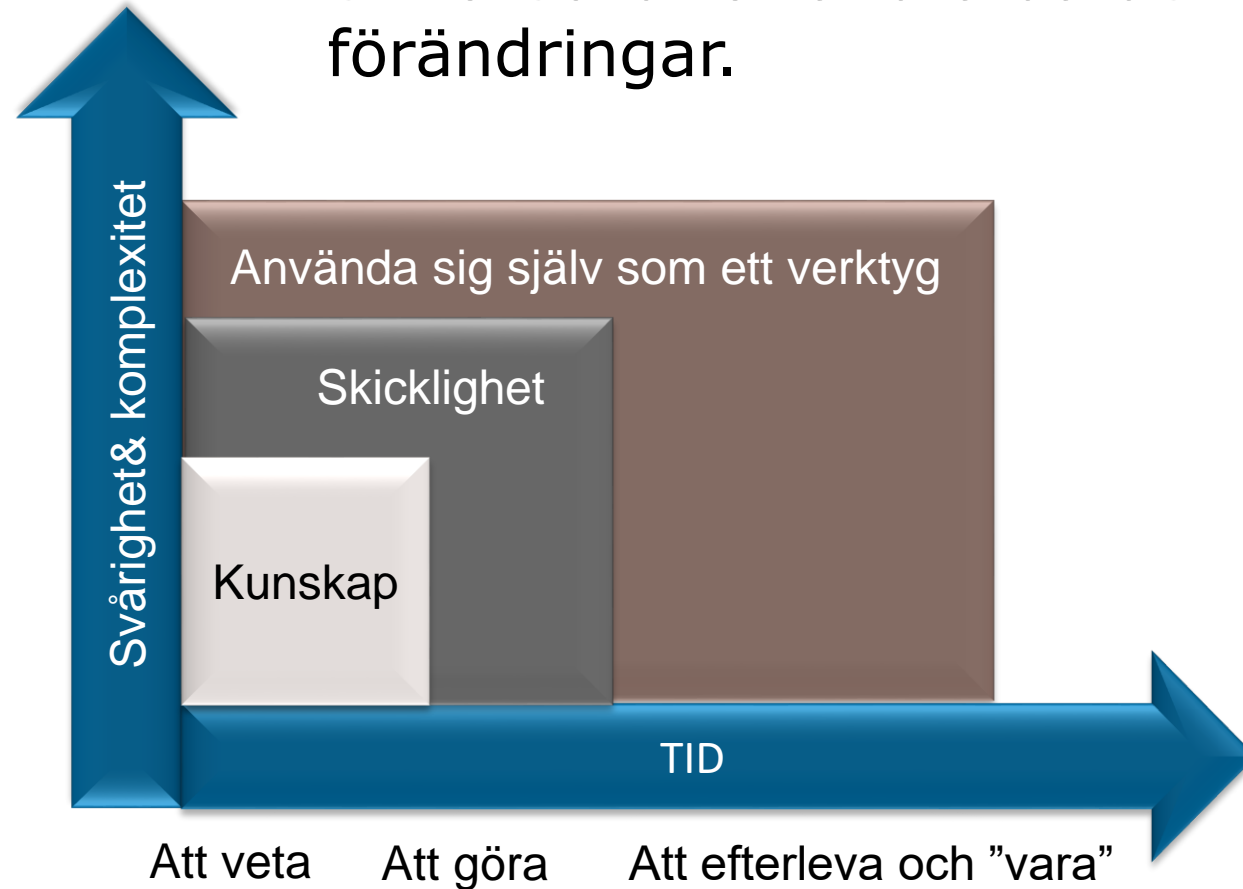
Öppen

Relation

Heimens & Timms, New power. How it's changing the 21'st century and why you need to know. 2018



Att vara en chef/ledare handlar om att se möjligheter, att göra, att efterleva och att vara en förebild för andra då det gäller att ta till sig förändringar.



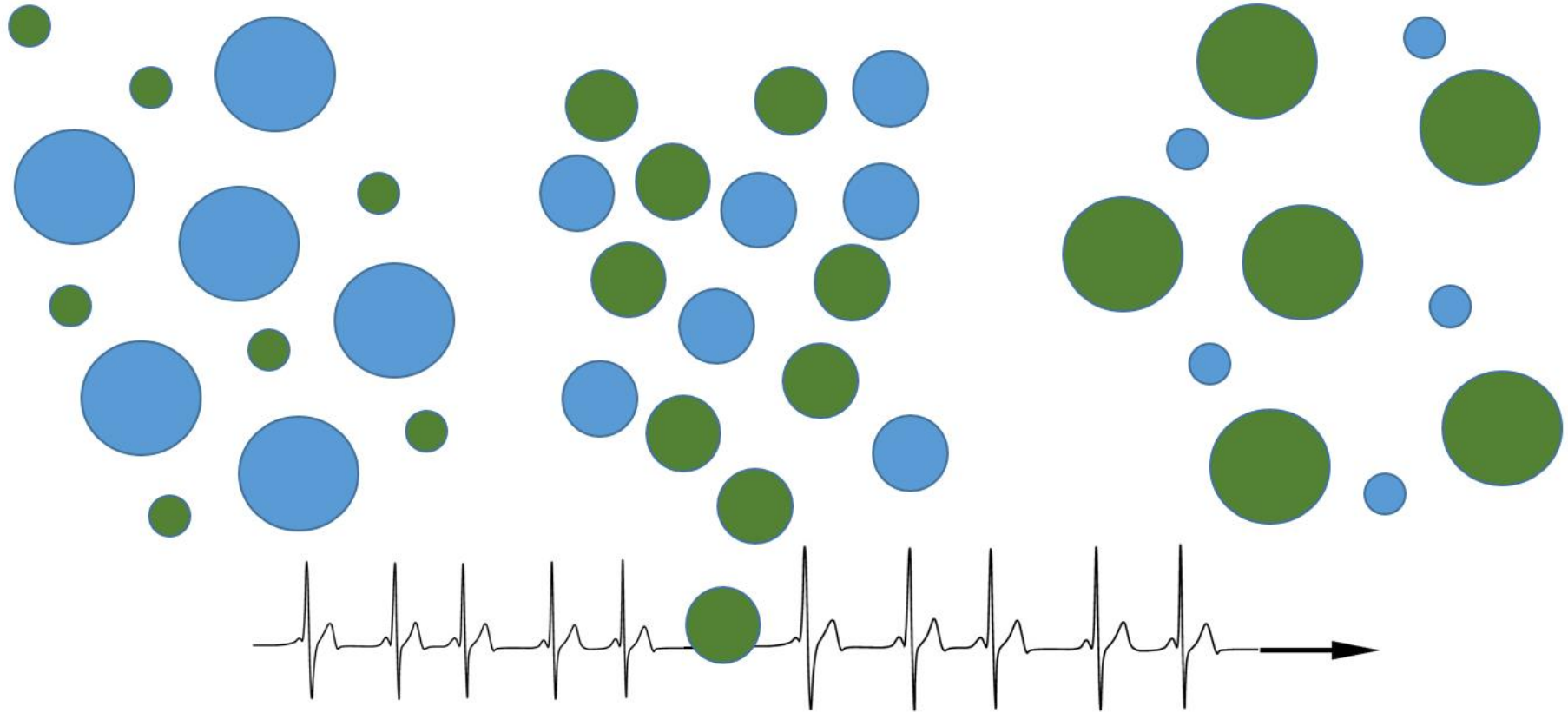
Traditionellt förhållningsätt

Individen som passiv mottagare
Fokus på verksamhet; Vi vet!
Göra saker rätt
Expertfokuserat
Top down
Göra "för"
Samverka
Avgränsat, kontrollerat
Avtal, uppdrag och ansvar

Styrkebaserat förhållningsätt

Individen som medskapande resurs
Värdeskapande i fokus - vi frågar och involverar
Göra rätt saker
Multidisciplinärt, över gränser
Bottom up
Göra "med"
Samarbeta
Öppet att testa, skala upp
Relationsbyggande & sammanhang

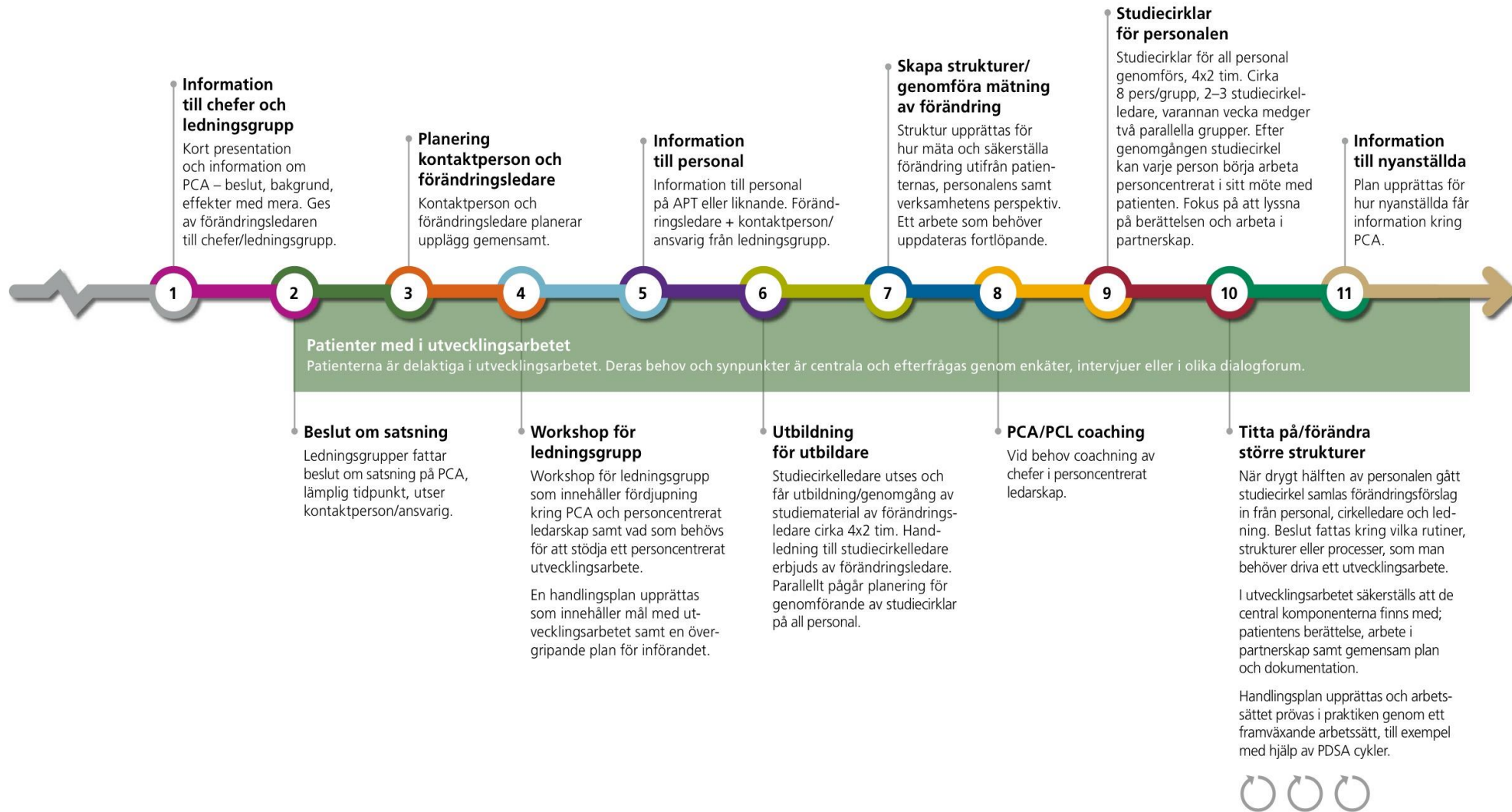
Uppskattande förhållningsätt



Utgångsläge

Önskat läge





Glöm inte att ha patienter och närstående med i arbetet!



Fokus flyttas från ett organisationsperspektiv till att också handla om vad som är viktigt för patienten

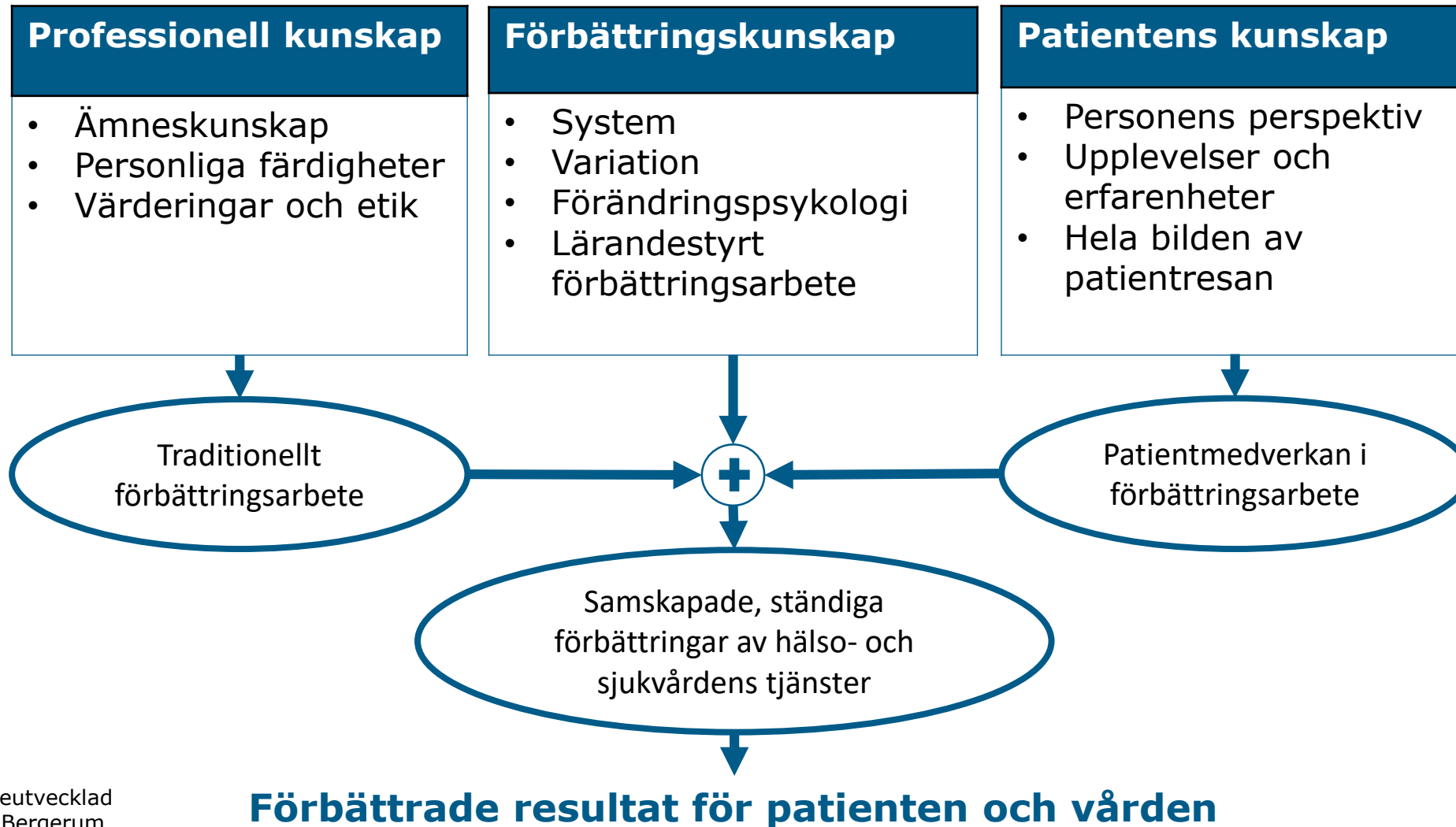
Det ger nya tankar och insikter då det kan finnas faktorer som kan vara viktiga för patienter och närstående som vården inte har reflekterat över



Erfarenhetskunskap kan vi bara få från de som har egna upplevelser som patient eller närstående

Därför är den mycket viktig i arbetet för en bättre och mer personcentrerad vård

De tre kunskapsdomänerna bildar en helhet



Att tänka igenom vid engagemang av patientföreträdare

Före uppdraget

- Vad syfte och mål med att engagera patientföreträdare?
- Hur skall uppdraget se ut? Var, när, hur, tidsåtgång?
- Ersättning
- Krävs förberedelser för patientföreträdare eller verksamhet?
- Tänk till kring risker med under/överläge
- Ta kontakt med patientföreträdare och stäm av inför uppdraget
- Gör en överenskommelse för uppdraget

Under uppdraget

- Vilken form av introduktion behöver patientföreträdare när uppdraget startar?
- Vilket stöd kan patientföreträdare tänkas behöva under uppdraget?
- Hur säkerställer ni att alla blir hörda, att det blir ett bra klimat?

Efter uppdraget

- Hur följer ni upp och återkopplar till patientföreträdare?
- Hantera ev ersättning

Levande bibliotek

- En stödfunktion för verksamheter, främst inom hälso- och sjukvård, som söker patientföreträdare till förbättringsarbeten, utbildningstillfällen, utvecklingsdagar, workshops, seminarium eller liknande.
- Rekryterar patientföreträdare via patientföreningar och brukarorganisationer eller via Levande biblioteks "pool" av personer med egen erfarenhet som patient eller närstående.
- Kan ge stöd, tips eller råd kring arbetssätt, metoder och verktyg för arbete med patienter som medskapare.

[Levande bibliotek på Vårdgivarwebben](#)

[Patient som medskapare på Vårdgivarwebben](#)

levande.bibliotek@vgregion.se



Vilket är ditt nästa steg?
När ska du göra det?
Vilket stöd behöver du då?
Hur följer du upp?



**För frågor om materialet eller vid behov av
övergripande stöd:**

Katrin Modig Pallin

Avdelning stöd och utveckling av vårdens processer

Koncernstab strategisk hälso- och sjukvårdsutveckling

Koncernkontoret

katrin.modig-pallin@vgregion.se

[Personcentrerat arbetssätt på Vårdgivarwebben](#)

