

## Förändringar i vården

Konsekvenser av mindre framgångsrika förändringar och varför lyckas vissa?

Kristina Schillingen Linnuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

## Förändringar i vården

- ▶ Svensk hälso- och sjukvård har varit utsatt för ett påtagligt förändringstryck under de senaste decennierna
- ▶ Denna utveckling har lett till att förändring har blivit ett mer eller mindre konstant tillstånd i dagens hälso- och sjukvård
- ▶ Nya koncept förefaller avlösa varandra, t.ex. New Public Management, Lean, evidensbaserad vård, värdebaserad vård och tillitsbaserad vård

Kristina Schillingen Linnuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

## Förändringar i vården

- ▶ Det höga förändringstrycket kan leda till att vårdens medarbetare drabbas av förändringströtthet, dvs. utmattning och "dränering" av förmågan att hantera arbetsplatsens krav och vardagliga arbetsuppgifter
- ▶ Ambitionen med detta projekt är att studera hur medarbetare i vården upplever organisations- och arbetsplatsförändringar

Kristina Schillingen Linnuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

## Syfte

Syftet med intervjustudien var tvåfaldigt:

- ▶ att undersöka negativa konsekvenser av förändringar i vårdens vardag
- ▶ att identifiera vad som kännetecknar framgångsrika förändringar i vården

Kristina Schibye/geriatrik.umu.se

---

---

---

---

---

---

---

## Metod

Totalt genomfördes 30 intervjuer med personal från flera olika vårdverksamheter

- ▶ 12 sjuksköterskor
- ▶ 11 läkare
- ▶ 7 undersköterskor

De tjänstgjorde inom såväl primärvård som slutenvård (medicinsk, akut, kardiologisk och ortopedisk verksamhet)

Kristina Schibye/geriatrik.umu.se

---

---

---

---

---

---

---

## Metod

- ▶ Med förändringar avsågs i denna studie såväl stora som små förändringar
- ▶ Utgångspunkten var således subjektivt upplevda förändringar

Kristina Schibye/geriatrik.umu.se

---

---

---

---

---

---

---

## Förändringar i vården- Metod

- ▶ Intervjuerna genomfördes på de medverkandes arbetsplatser under tiden januari-juni 2018
- ▶ Intervjuernas längd varierade mellan 28-104 minuter

Kristina Schillingen Linnéuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Metod

- ▶ Informanternas svar analyserades med hjälp av riktad innehållsanalys enligt Hsieh och Shannon

Kristina Schillingen Linnéuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Metod-Konsekvenser

- ▶ (1) Berätta om dina erfarenheter och upplevelser av förändringar på din arbetsplats/verksamhet?;
- ▶ (2) Vilka förändringar kan skapa - enligt din egen erfarenhet eller vad du sett bland kollegor - negativa känslor?

Kristina Schillingen Linnéuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Resultat- Konsekvenser

Vi fann tre kategorier avseende negativa konsekvenser av förändringar, för

- ▶ *den egna hälsan*
- ▶ *den psykosociala arbetsmiljön och*
- ▶ *vårdens kvalitet*

Kristina Schibye/geriatrik.se

---

---

---

---

---

---

---

---

## Negativa konsekvenser för den egna hälsan

- ▶ *"Inför dom här stora förändringarna förra sommaren, så var man jätttrött, eller jag var jätttrött hela våren och framför allt efter jobbet och på vårdavdelningen jobbar man ju mycket kväll-dag. Men fick också lite så här sömnstörningar, jag tyckte det var jättesvårt att somna så fort man kom hem från jobbet och sen gå upp" (I 36, sjuksköterska)*

Kristina Schibye/geriatrik.se

---

---

---

---

---

---

---

---

## Negativa konsekvenser för den psykosociala arbetsmiljön

- ▶ *"Därför att tröttheten delar man ofta med sig [av], om, om det är många i en grupp som är förändringströtta, som inte orkar tänka lite positivt om saker då delar man med sig det i arbetsgruppen och det blir lätt ett enda åltande vid kaffebordet" (I 16, sjuksköterska)*

Kristina Schibye/geriatrik.se

---

---

---

---

---

---

---

---

## Negativa konsekvenser för vårdens kvalitet

- ▶ *"Man blir ju en säkerhetsrisk. Risken är ju att man kan ge fel medicin man kan ge fel information. Eller så helt enkelt glömma bort dem [patienterna]... på grund av att man är så uttröttad själv" (I 25, sjuksköterska)*

Kristina Schibye/geriatrik.umu.se

---

---

---

---

---

---

---

---

## Implikationer

- ▶ Bristen på personal är en utmaning för både landsting och kommuner under överskådlig framtid, varför det är angeläget att ta personalens erfarenheter på största allvar

Kristina Schibye/geriatrik.umu.se

---

---

---

---

---

---

---

---

## Slutsats

- ▶ Studien kan bidra till ökad kunskap och medvetenhet om negativa konsekvenser av förändringar av betydelse för både personal och patienter

Kristina Schibye/geriatrik.umu.se

---

---

---

---

---

---

---

---

### Metod-Framgångsrika förändringar

- ▶ (1) Kan du beskriva exempel på förändringar hos er där det avsedda resultatet uppnåddes? Om ja, varför var de lyckade, enligt dig?;
- ▶ (2) Har du erfarenheter av att arbetsgivare/arbetsledare/chefer haft strategier för att minska förändringströtthet? Om ja, vilka åtgärder har strategin omfattat? Hur har dessa fallit ut?; och
- ▶ (3) Har du egna förslag på tänkbara strategier?

Kristina Schillingen Linnéuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

---

### Resultat- Framgångsrika förändringar

Analysen utmynnade i tre kategorier:

- ▶ *Medarbetarna är förberedda på förändringen*
- ▶ *Medarbetarna har möjlighet att påverka förändringen samt*
- ▶ *Medarbetarna inser värdet av förändringen*

Kristina Schillingen Linnéuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

---

### Medarbetarna är förberedda på förändringen

- ▶ *"Och man resonerar och man lyssnar in alla som är med på det här, då får man ju energi av det liksom... jag tänker att en förändring behöver ju inte vara så stort" (I 5, sjuksköterska)*

Kristina Schillingen Linnéuniversitetet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Medarbetarna har möjlighet att påverka förändringen

- ▶ "Om medarbetarna får vara med från början och tycka att det här verkar intressant, då tror jag det finns en chans att lyckas" (I 2, sjuksköterska)

Kristina Schibye/geriatrikerhetsrådet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Medarbetarna inser värdet av förändringen

- ▶ "Så länge man ser att det gör nytta för våra patienter, så tror jag att man har en ganska stor motivation" (I 12, sjuksköterska)

Kristina Schibye/geriatrikerhetsrådet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Implikationer

- ▶ Vår studie visar på vikten av medarbetarnas delaktighet och betydelsen av patientfokus för att förändringar ska anses som framgångsrika
- ▶ Vikten av kommunikation och information inför förändringar kan inte nog betonas

Kristina Schibye/geriatrikerhetsrådet

---

---

---

---

---

---

---

---

## Slutsats

- ▶ Våra resultat utgör värdefull kunskap om hur förändringar i värden kan genomföras för att öka möjligheterna att de ska bli framgångsrika

Konstka Schöningher Konsultverksamhet

---

---

---

---

---

---

---