

Hälsomatrisen

- ett strukturerat sätt att arbeta hälsofrämjande

Hälsomatrisen är ett verktyg avsett att vara ett stöd för chefer i utvecklingen av en mer hälsofrämjande hälso- och sjukvård och en hälsofrämjande arbetsplats. Med matrisen vill vi öka medvetenheten om hälsa och förutsättningarna för att bibehålla/skapa hälsa hos både medarbetare och patienter.

Matrisen innehåller tre perspektiv; hälsofrämjande, sjukdomsförebyggande och efterhjälpande på tre nivåer; styrning/ledning, grupp/arbetsplats och individ. I matrisen beaktas både patient- och medarbetarperspektivet vilket innebär kombinerade insatser som kan generera positiv effekt på såväl medarbetarnas arbetsmiljö som på kvaliteten i patientarbetet. Detta kan i sin tur påverka patientsäkerheten.

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen organiseras genom ett **HFS-team** (Chef, HFS-ombud, Skyddsombud och Kaizenkonsult) som arbetar systematiskt med dessa frågor. Hälsomatrisen används i HFS-teamet som verktyg för analys, reflektion och utveckling av det hälsofrämjande arbetet. Kaizen används som metod för förbättringsarbetet inom området.

Årsplan för arbetet i HFS-teamet

Träff 1 (januari-april)

- Genomgång av Hälsomatrisen
- Välj ut frågeställningar som behöver prioriteras
- Skriv kaizenlappar på de prioriterade frågeställningarna
- Gå igenom aktuell statistik (HR-nyckeltal och utdata levnadsvanor)

Träff 2 (maj-augusti)

- Följ upp skrivna kaizenlappar som berör hälsomatrisen (även andra lappar som berör området men som inte har skrivits i samband med hälsomatrisen kan tas upp vid detta tillfälle)
- Gå igenom aktuell statistik (HR-nyckeltal och utdata levnadsvanor)

Träff 3 (september-december)

- Följ upp skrivna kaizenlappar som berör hälsomatrisen (även andra lappar som berör området men som inte har skrivits i samband med hälsomatrisen kan tas upp vid detta tillfälle)
- Gå igenom aktuell statistik (HR-nyckeltal och utdata levnadsvanor)

Hälsofrämjande

Behålla och utveckla hälsa

Medarbetare och patient

Hur bidrar vi till att målen i lasarettets handlingsplan för hälsofrämjande hälso- och sjukvård uppfylls? (se navet organisation/fakta om lasarettet/hälsofrämjande sjukhus)

På vilket sätt arbetar vi strukturerat med hälsofrämjande frågor för patient och medarbetare?

- Vilken/vilka är HFS ombud?
- Vilka ingår i HFS teamet?
- Är ombuden och teamet känt hos alla medarbetare?
- Har vi kontinuerliga HFS-teammöten (se arbetsbeskrivning för HFS-team)?
- Hur ger vi ombudet förutsättningar för att genomföra sitt uppdrag?

Är kaizen som metod förankrad på arbetsplatsen?

- Vilken/vilka är kaizenkonsulter?
- Är konsulterna kända hos alla medarbetare?
- Har vi kaizenmöten kontinuerligt?
- Är alla medarbetare utbildade?
- Är chefen med på enhetens kaizenmöten?
- Vilken typ av problem/förbättringsförslag skriver vi?

Deltar nyanställd personal på lasarettsgemensam introduktionsdag?

Sjukdomsförebyggande

Undvika risker och ohälsa

Medarbetare

Hur fungerar enhetens Systematiska arbetsmiljöarbete? (SAM = Undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp)

- Arbetsplatsträffar
- Skyddsron
- Medarbetarsamtal
- Avvikelsehantering
- Riskbedömning vid förändring
- Medarbetarenkät
- VerkSAM
- HR-nyckeltal (personalomsättning, sjukfrånvaro, friskvårdstimme, avgångsintervjuer, introduktionsövning)

Känner alla medarbetare till var information om arbetsmiljö finns på Navet?

Är landstingets Tobakspolicy och lasarettets riktlinjer för tobaksfritt sjukhus kända för alla medarbetare?

Patient

Är Kunskapsunderlaget för levnadsvanor LUL känd bland medarbetarna? Vad gäller för vår verksamhet?

Vilka patientskolor är vi delaktiga i? Hur beaktas förebyggande aspekter, t.ex. patientens levnadsvanor?

Efterhjälpande

Behandla och lindra

Medarbetare

Känner alla medarbetare till var information om rehabilitering finns på Navet?

Patient

Behandling utifrån diagnos (enligt riktlinjer för de olika diagnoserna).

Hälsofrämjande

Behålla och utveckla hälsa

Medarbetare

Är resultatet från medarbetarenkäten känd för alla medarbetare? Vilka förbättringsområden identifierar vi? Ser vi samband med patientenkäten och patientsäkerhetsdialogerna?

Hur gör vi för att alla medarbetare ska känna till arbetsplatsens mål? Hur följer vi upp målen?

Känner vi till att det finns Dialogverktyg för arbete med grupputveckling? Hur kan vi använda verktygen hos oss?

Anordnar vi sociala aktiviteter tillsammans på arbetsplatsen? Använder vi våra Kaizenfirarpengar?

Vilka är arbetsplatsens friskfaktorer och hur kan vi förstärka dessa? Exempel på friskfaktorer: tydlig kommunikation, delaktighet, gott bemötande, positivt socialt klimat, adekvat bemanning, möjlighet till återhämtning.

Patient

Är resultatet från patientenkäten känd för alla medarbetare? Vilka förbättringsområden identifierar vi?

Hur är vård-/mottagningsmiljön anpassad för patienterna? Vilka förbättringsområden identifierar vi?

Hur är våra rutiner anpassade utifrån patientens behov? Vilka förbättringsområden identifierar vi?

Sjukdomsförebyggande

Undvika risker och ohälsa

Medarbetare

Hur analyserar vi HR-nyckeltalen (personalomsättning, sjukfrånvaro, uttag av friskvårdstimmen och avvikelser) i HFS-teamet? Vilka förbättringsområden identifierar vi?

Hur lyfter vi frågor om likabehandling på APT?

Patient

Har vi lokala rutiner för arbete med levnadsvanor? Hur ser vi till att alla medarbetare följer rutinerna?

Hur analyserar vi statistiken kring arbetet med levnadsvanor i HFS-teamet? Vilka förbättringsområden identifierar vi?

Är medarbetarna utbildade i de fyra levnadsvanorna enligt PingPong-utbildningen "Levnadsvanor"?

Utbildar vi medarbetarna i Motiverande samtalsmetodik?

Hur använder vi Hälsotavlorna? Vem på enheten ansvarar för att fylla på och ta bort inaktuell information?

Efterhjälpande

Behandla och lindra

Medarbetare

Bjuder vi med sjukskrivna och föräldralediga på sociala aktiviteter och planeringsdagar?

Patient

Behandling utifrån diagnos (enligt riktlinjer för de olika diagnoserna).

Hälsofrämjande

Behålla och utveckla hälsa

Medarbetare

Får alla nya medarbetare arbetsplatsintroduktion?

Hur avsätter vi tid för kompetensutveckling?

Hur nyttjar vi Hälsolyftet och dess utbud?

Finns det behov av ökad kunskap/inspiration kring livsstil och hälsa?

Hur blir reflektion och återhämtning en naturlig del i arbetsdagen?

Patient

Hur gör vi patienten delaktig i sin behandling? (se patientenkät)

Har vi ett gott bemötande i patientmötet? (se patientenkät)

Hur uppmuntrar vi hälsosamma levnadsvanor hos våra patienter?

Hur uppmuntrar vi patienterna att röra på sig under vårdtiden?

Arbetar vi för att tillgodose bra nutrition för patienterna under vårdtiden?

Sjukdomsförebyggande

Undvika risker och ohälsa

Medarbetare

Är alla medarbetare tobaksfria i patientmötet? (enligt beslut i LE riktlinjer tobaksfritt sjukhus)

Känner medarbetare (som röker/snuser) till att det erbjuds ett kostnadsfritt tobakssamtal på medicinmottagningen?

Hur uppmärksammar vi tidiga tecken/signaler på ohälsa hos varandra?

Patient

Frågar vi patienterna om deras levnadsvanor? (enligt SoS riktlinjer för sjukdomsförebyggande metoder)

Hur ger vi råd till patienten kring de olika levnadsvanorna? Dokumenterar vi rätt? (se statistik)

Erbjuder vi (utifrån behov) informationsbroschyrer kring de olika levnadsvanorna i samtal med patienten?

Delar vi ut informationsbroschyren "Tobaksfritt sjukhus" till inläggande patienter och anhöriga?

Erbjuder vi tobaksavvänjning via remiss till Primärvården?

Använder vi motiverande samtalsmetodik i patientmötet?

Erbjuder vi dietistkontakt för patienter med ohälsosamma matvanor?

Erbjuder vi FaR (fysisk aktivitet på recept) till patienter med otillräcklig fysisk aktivitet?

Efterhjälpande

Behandla och lindra

Medarbetare

På vilket sätt ser vi till att sjukskrivna medarbetare har kontakt med arbetsplatsen?

Patient

Behandling utifrån diagnos (enligt riktlinjer för de olika diagnoserna).