



# Implementering av nationell riktlinje Prevention och behandling vid ohälsosamma levnadsvanor

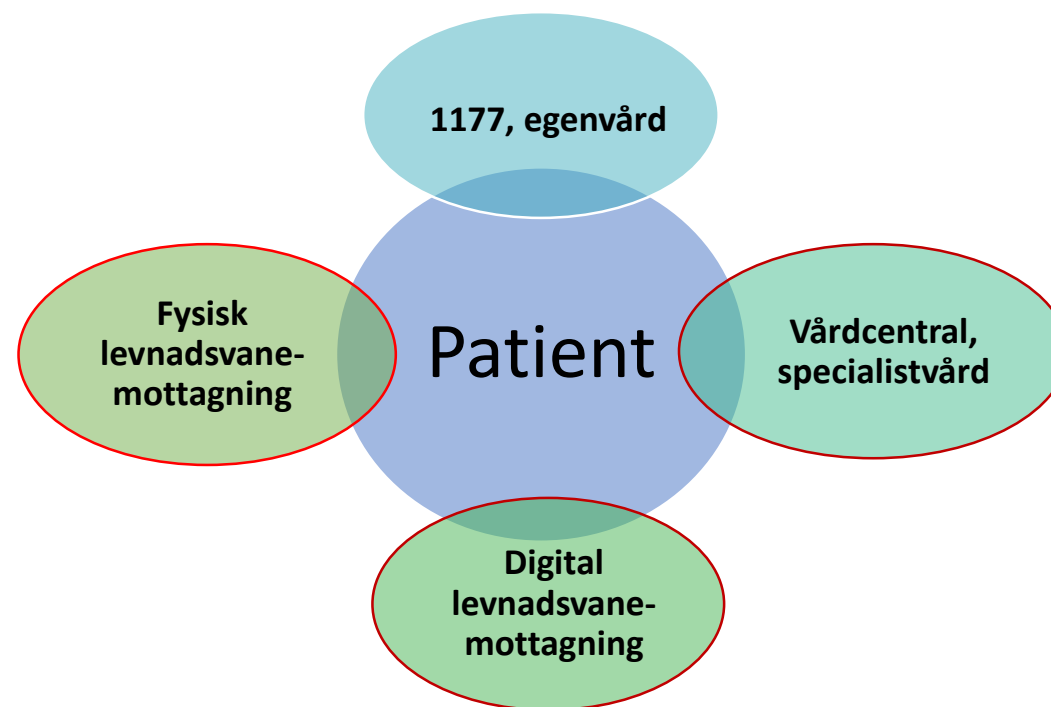
Verksamhetsutveckling och forskning hand i hand

Ylva Nilsagård, Docent, forskningsledare nära vård

Kerstin Angergård, Verksamhetsutvecklare, ansvarig hälsofrämjande Utvecklingsenheten

# Inriktningsbeslut om en "basplatta" för hälsofrämjande arbete

Målet är att skapa en överensstämmelse i åtgärder vid ohälsosamma levnadsvanor



# Verksamhetsutveckling/förändringsledning + implementeringsforskning = sant

$$1 + 1 = 3$$

Bilateralt utbyte!



# Act in Time



- stöd till chefer & medarbetare i primärvård att arbeta mer hälsofrämjande
- identifiera effektiva implementeringsstrategier
- senare uppskalning

Vi vet vad som hjälper

Vi vet att det blir mer  
jobb senare om vi inte  
gör insatserna tidigt

Överbrygga gapet  
evidens - praktik



# Omställning till en mer Nära vård



# Den kliniska processen

Dokumentera med KVÅ-koder



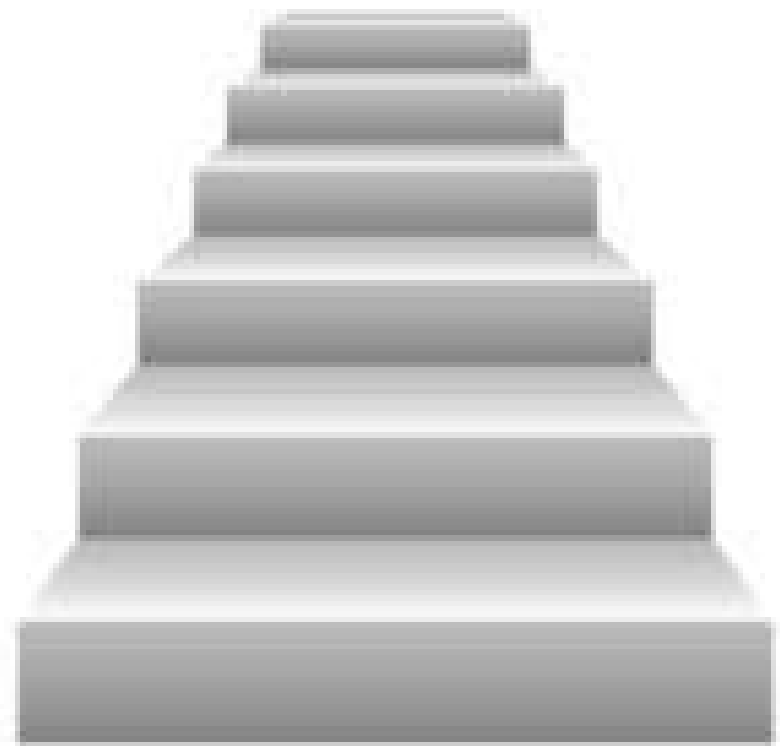
(Hänvisa vidare)



Följa upp formulärsvaren och ge råd och stöd enligt rekommendationer i nationella riktlinjen



Levnadsvaneformulär primärt via 1177.se





# Förändringsledning



- Beteenden är vad jag **gör** och inte vad jag **är**
- Förändring i verksamheter kräver förändring i beteende hos medarbetarna i verksamheten
- Beteenden kan observeras och är praktiska att mäta

# Organisation för att stödja och genomföra förändringen



## Externa facilitärer

K. Angergård

A. Ståhl

R. Jensen

L. Andersson



## Interna facilitärer



## Rådgivande grupp

Områdesledning Nära vård

Chef Hälsovalsenheten



## Forskargrupp

Y. Nilsagård, docent UFC

E. Nilsing Strid, Med dr, UFC

L. Wallin, professor Högskolan Dalarna

F. Söderqvist, docent UFC



## Verksamhetschefer

Alla medarbetare  
på VC



# Processutvärdering

**Före:** Vad gör man idag? Vad tänker man om möjligheterna att öka arbetet med hälsofrämjande? Nuläge & utgångspunkt för att anpassa strategier

**Under:** Vad gjordes? Vad var verksamt? Vad hände över tid? Koll på påverkansfaktorer i omvärlden

**Efter:** Hur gick det? Vad har vi lärt oss? Vad kan vi ta med i en uppskalning?



Baseline

12 månader (ej sommar)

Uppföljning 4-6 mån efter

### Intervjuer

- Vårdcentralchefer
- Interna faciliterare
- Patienter
- FGD med medarbetare

### Logg böcker

- Kontinuerligt av interna och externa faciliterare och forskarteam

### Intervjuer

- Vårdcentralchefer
- Interna faciliterare
- Patienter
- FGD med medarbetare

### Enkät medarbetare

- S-Nomad
- AIM, IAM, FIM

### Enkät medarbetare

- S-Nomad
- AIM, IAM, FIM

### Journaldata, månatligen

- KVÅ Rådgivning Levnadsvanor
  - FaR
- Levnadsvaneformulär

### Enkät patienter

- Studiespecifik

### Enkät patienter

- Studiespecifik

Process

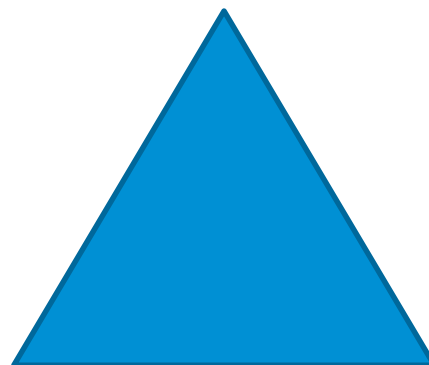
Effektivitet

# Hur lyckas vi med förändringen/förutsättningar?



## Syfte – förstå varför

- Evidens – hälsoeffekter för patienter
- Arbeta uppströms är nödvändigt
- Uppnå bättre hälsa
- Även små förändringar kan ge stora hälsovinster

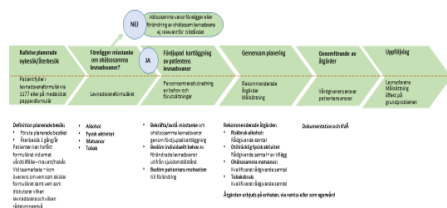


## Struktur

- Flöde
- PM/riktlinjer/checklistor
- Utbildningar
- Matriser
- Stöd för genomförande
- Återkopplar resultat
- Avsatt tid

## Strategier

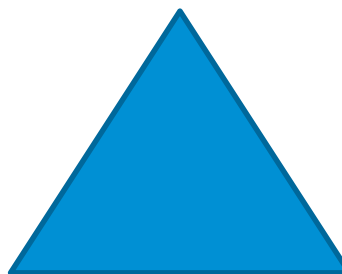
- Vi sätter av tid
- Vi kommunicerar
- Vi möts
- Vi kartlägger (*gap/SWOT*)
- Vi prioriterar
- Vi lär oss mer
- Vi deltar i nätverk
- Vi nyttjar varandras styrkor
- Vi använder stöd
- Vi diskuterar våra resultat
- Vi vågar prova
- Vi delar med oss av framgång och misslyckanden



# Hur lyckas vi med förändringen/den inre motivationen?

## Det här gör vi tillsammans

- Tydlig ledning som ger förutsättningar och har en positiv inställning
- Vi nyttjar varandras kompetenser och pratar med varandra
- Vi vet vad vi ska uppnå
- På vår vårdcentral jobbar vi med hälsofrämjande arbetssätt



## Man är delaktig

- Sätta mål/ delmål
- Välja målgrupper
- Prioritera
- Föreslå o pröva lösningar
- Får och ger information



## Man vet hur man gör

- Tar upp samtalet
- Hanterar praktiskt
- Åtgärdar/hänvisar vidare
- Registrerar



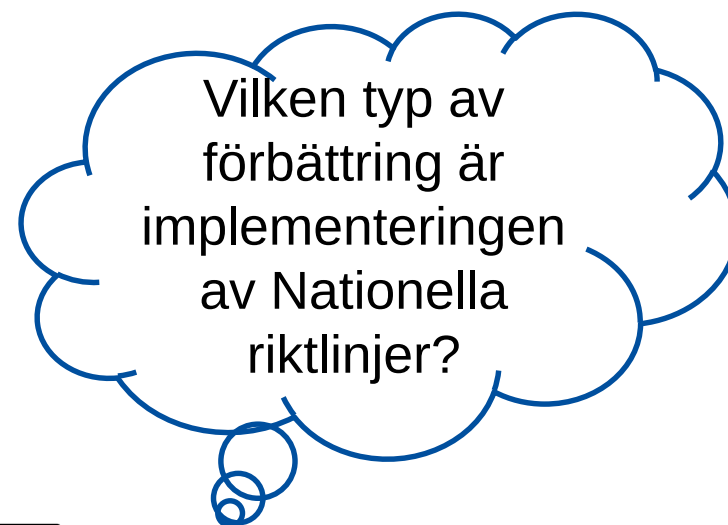
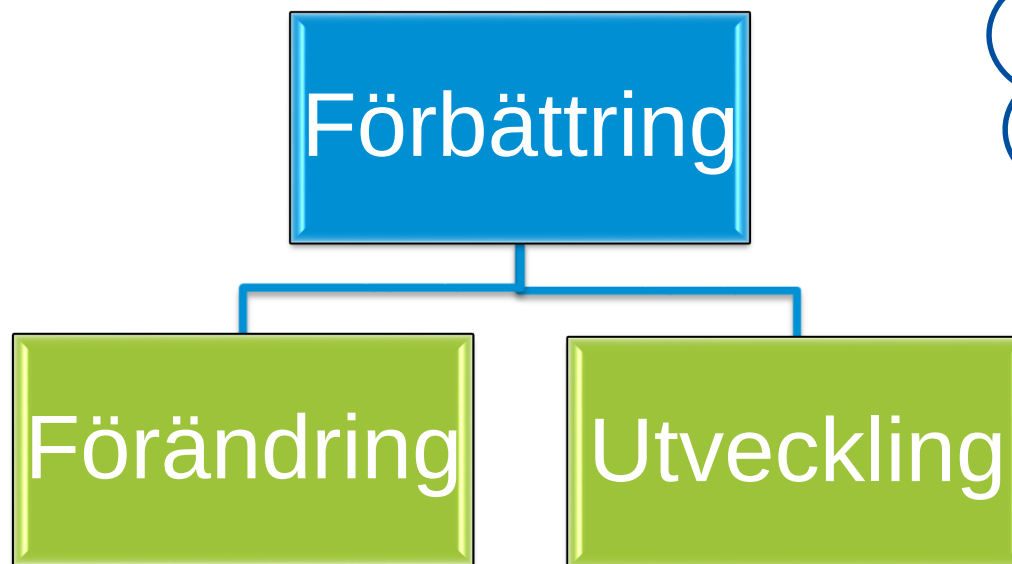
© CanStockPhoto.com

# Framgångsfaktorer?

- Förankrat i hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp och område Nära vård
- Förankrat i Hälsovalsenheten
- Bildande av en rådgivande gruppering
- Politiskt stöd genom omställningen till Nära vård
- Implementeringsforskning + förändringsledning
- Tydliga roller och ansvarsfördelning
- Lyfta fram VHC – medarbetare
- Ökat engagemang om man är med i ett forskningsprojekt?

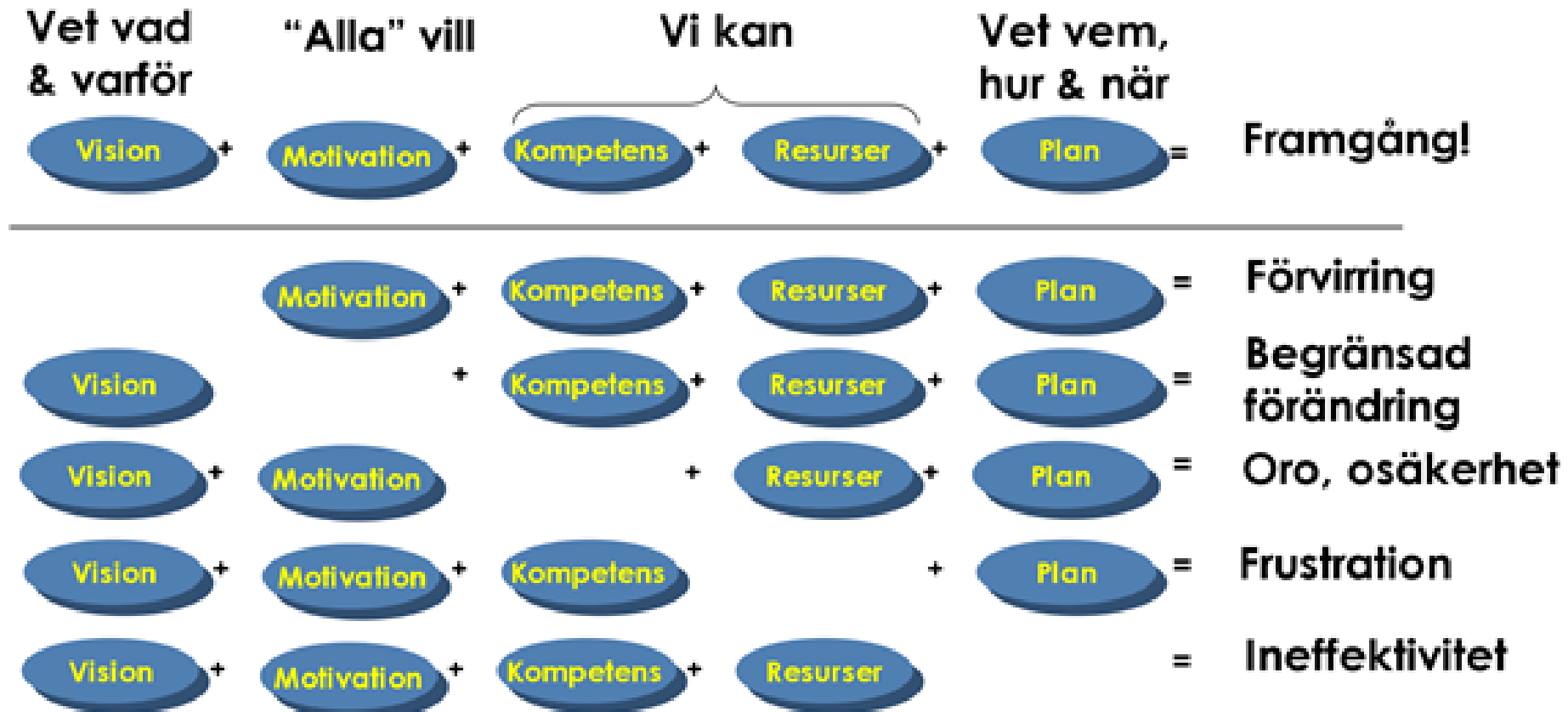
# Förbättringsarbete

Oddsens förbättras om nyckelpersoner i verksamheten lär sig mer om förändringsledning!





## Framgångsfaktorer vid förändring (pluppbilden)



Anpassad från Knoster, T. (1991, June). Factors in managing complex change.

presentation på TASH conference, Washington D.C. The Association for People with Severe Disabilities.

© Astrakan Strategisk Utbildning AB

**ASTRAKAN**  
STRATEGISK UTBILDNING

# Strukturen

## Vision och syfte

## Gapanalys

- Nuläge, önskat läge (enligt nationella riktlinjer), gap

## Handlingsplan

- Identifierade åtgärder, processmått, effektmål. Kompetensmatris.

## Implementering

- Nyttja strategierna. Testa i liten skala (PDSA). Få med hela vårdcentralen - lära av varandra.

## Utvärdera kontinuerligt

- Följ statistik, ge feedback till medarbetare

## Tänk hållbart!

- Arbetet tar inte slut när projektet är slut. Plan för detta.

# Samsyn och samarbete viktigt!



# Externa facilitare

**Stöttar i samtliga led genom fysiska eller digitala möten varje vecka.  
Lyhördhet och anpassning är ett måste!**



- Verktyg, mallar, informationsmaterial. Tar fram nytt efter behov
- Står för kunskap vad gäller förändringsledning/utveckling, levnadsvanor och kunskapsstöd
- Erbjuder/tar fram utbildningar utöver regionens befintliga utbildningar
- Återkoppling av data
- Håller i nätverk - interna facilitare  
chefer

Oförutsedda överraskningar som till exempel datorovana

# Utmaningar som påverkar projektet

- Pandemi
- Omorganisation
- Andra projekt
- Tveksamhet från medborgarna att svara på sms
- Personalomsättning, främst nyckelpersoner

# Kommentarer från deltagare

Act in time erbjuder en möjlighet att på ett mer strukturerat och standardiserat sätt implementera arbetssättet i verksamheten – gör det hållbart

Belönande och roligt arbetssätt, får snabb feedback från patient

Många små förändringar blir på sikt stora

Tid är en faktor, upplever att vi aldrig har det. Måste ha mod att förändra ändå.

Lära av varandra – behöver tänka utanför våra yrkeskategorier

Får mycket kunskap vi kan använda i andra sammanhang

Våga ändra mindset, mer utgå från folkhälsa istället för vård