

Kollegialt lärande

Med perspektiv på det Hälsofrämjande och
sjukdomsförebyggande arbetet



Kärna vårdcentral – Vårdcentralen Cityhälsan Söder





Kollegial granskning – kollegialt lärande

En kollegial granskning innebär att deltagarna ges möjlighet att reflektera över det egna arbetet för att i dialog med granskarna komma fram till vad som kan förändras och förbättras:

- Granskningen sker "från sidan", inte "upp -" eller "nedifrån"
- Det är kollegor som granskar kollegor och återsätter till kollegor
- Respektive parter bestämmer om man vill offentliggöra hela eller delar av granskningen

RÖ har tidigare genomfört en kollegial granskning med Västerbottens läns landsting



Granskningsprocessen

- Förankrades av hälsoprocessledarna hos primärvårdscheferna i länet december 2012
- Granskningsteam under granskningsprocessen:
 - Verksamhetschef, Kärna vårdcentral
 - Hälsoprocessledare HFS
 - Verksamhetschef, Cityhälsan Söder
 - Medicinskt ledningsansvarig, Cityhälsan Söder
 - Vårdenhetschef, Cityhälsan Söder
- Start mars 2013 och avslutades i maj 2014.
- Resursinsats; Total tidsåtgång per person ca 16 timmar
(ca 11h/person till olika förmöten, granskningsbesök och slutseminarier. Tillkommer egen inläsning av dokument ca 5h/person)



Kärna vårdcentral och Cityhälsan söder valde att genomföra granskningen utifrån en gemensamt fastställd manual som är framtagen av HFS.

Manualen bygger på fyra huvudfrågor:

1. Hur organiserar vårdcentralen sjukdomsförebyggande insatser vid patientmöten?
2. Hur säkrar vårdcentralen ett hälsofrämjande förhållningssätt vid patientmöten?
3. Hur organisaserar vårdcentralen samverkan med kommun och andra i det utåtriktade hälsoarbetet?
4. Hur bedriver vårdcentralen ett systematiskt arbete för en hälsofrämjande arbetsplats?

- Utgångspunkten har varit att bedöma hur organisationerna har implementerat det hälsofrämjande arbetssättet och sjukdomsförebyggande metoder i organisationen (i styrning, ledning och uppföljning).

- Granskningarna har baserats på befintliga styrdokument till exempel verksamhetsplaner, årsredovisningar, uppföljningar, PM och riktlinjer.

Därutöver har personliga möten och samtal mellan granskningsteamerna och andra berörda resurspersoner varit ett viktigt underlag.



Kärna vårdcentral

Styrkor och utvecklingsområden

- Använder landstingsövergripande PM, rutiner och riktlinjer
- Valfungerande arbetsprocesser och flöden för tobak och fysisk aktivitet och till viss mån kring mat
- Saknar rutiner kring frågor som tar upp alkohol
- Arbetar enligt nationella vårdprogram när det gäller socialt stöd
- Har utbildad personal i empowermentinriktade metoder. Här finns dock förbättringsmöjligheter. Planer finns på att använda sig av HFS-hälsofrämjande förhållningssätt under våren 2014.
- Vidarutveckla de hälsofrämjande frågorna i medarbetar- och chefsintroduktionen
- Saknar helt samverkansforum med lokalsamhället och andra aktörer

Genomgång av förändringar utifrån identifierade förbättringsområden.

- Våren 2014 genomfördes två seminariedagar för hela medarbetargruppen kring hälsofrämjande förhållningssätt (Tema 1 och 2).
- Startat produktionsplanering kring diabetesflödet som ett led i arbetet kring jämlik vård.
- Anställt en psykolog på 50 % för att möta upp behovet av psykologkontakt.
- Fått till en viss samverkan med kommunen i och med att hemsjukvårdsreformen. Men här finns fortfarande förbättringsmöjligheter.



Vårdcentralen Cityhälsan Söder

Styrkor och utvecklingsområden

- Har övergripande PM, rutiner och riktlinjer till lokala rutiner på vårdcentralen
 - Har välfungerande arbetsprocesser och flöden vad det gäller tobak och alkohol och till viss mån kring mat
 - Behöver utveckla flödet för FaR förskrivningen
 - Arbetar enligt vårdprogram och dokumenterade rutiner och har välkända flöden kring arbetet för socialt stöd.
 - Har utbildad personal i empowermentinriktade metoder. Här finns dock förbättringsmöjligheter.
 - Behöver vidarutveckla och se de hälsofrämjande frågorna i medarbetar- och chefsintroduktionen
 - Har ett sedan länge väletablerat samarbete med kommun och lokalsamhälle

Genomgång av förändringar utifrån identifierade förbättringsområden

- Arbetat fram egna lokala PM/riktlinjer för arbetet kring tobaksslutarstöd och tobaksavslut inför operation
- Tagit fram ett PM kring: Arbetsuppgifter samt gränsdragning mellan kurator och psykolog
- Kompletterat medarbetar introduktionen med de hälsofrämjande frågorna/perspektivet.
- Dokumenterar i större utsträckning i Hälsobladet och synliggör på så sätt arbetet med levnadsvanor.
- Utvecklat arbetet kring FaR och upprättat skriftliga rutiner så att fler medarbetare på specialistmottagningarna använder sig av metoden i de patientmöten där de upplever att det är relevant.



Slutsats

Granskningsgruppen diskuterar fördelarna med att ha tydliga styrdokument. Men att det inte genererar följsamhet i sig. Utan frågorna måste ständigt aktualiseras och det måste ges möjlighet att jobba med frågorna

En öppen dialog och granskningen av egna och andras dokument leder till fördjupade kunskaper och erfarenheter och är ett utmärkt sett att utveckla det egna hälsofrämjande arbetet

En framgångsfaktor som gruppen identifierar är ett tillåtande och öppet arbetsklimat där man våga prova nya idéer

Kommande utmaning blir att hitta metoder för att jobba vidare med de utvecklingsområden som kvarstår

Gruppen ser uppenbara vinster med att delta i ett kollegialt lärande, för ökad förståelse och framtida samverkan