



NING FORSKNING  
SEDAN 1884

# Teamarbete vid implementering av hälso- och välfärdsteknik

Christine Gustafsson, professor och leg. Sjuksköterska

Sjukvård Utbildning  
Sjukvårdsmyrkan

SOPHIA HEMMET  
HÖGSKOLA

1



## Disposition

- Framtidens vård och omsorg
- Riktningen i ett systemteoretiskt perspektiv
  - Macro: politiken, styrningen
  - Meso: vård- och omsorgsorganisationerna och personalen
  - Micro: medborgarna
- Några utmaningar
- Hälso- och välfärdsteknik/digitalisering- begreppsbildningen
- Förändringsarbete, förbättringsarbete, förändringskunskap, kvalitetsarbete
- Teamarbete, varma grupper, tre tips
- Reflektiner framgångsrikt teamarbete

SOPHIA HEMMET  
HÖGSKOLA

2

## Framtidens äldreomsorg, fem punkter

### Proaktiv vård och omsorg

- Stödja invånare att undvika eller skjuta fram behov av vård och omsorg
  - *Ökad och förlängd självständighet, ökad aktivitet, social delaktighet, ökad samverkan osv.*
  - *Stora förväntningar på hälso- och välfärdsteknik/hjälpmedel och digitalt stöd*

### Hälsopreventivt arbete

- Stödja invånare att undvika sjukdomar och sjukdomstillstånd
  - *Beteende- och livsstilsförändringar dvs planera för sitt åldrande i ett helhetsperspektiv (hälsa, livsstil, boende, social gemenskap, ekonomi osv)*
  - *Stora förväntningar på hälso- och välfärdsteknik/hjälpmedel och digitalt stöd*

### Rehabilitering, hemrehabilitering, intensiv hemrehabilitering

- Stödja äldre att återerövra en förlorad självständighet..
  - *Stora förväntningar på hälso- och välfärdsteknik/hjälpmedel och digitalt stöd*



3

## Forts. Framtidens äldreomsorg, fem punkter

### Personcentrerad vård och omsorg och hälso- och sjukvård

- Samarbete kommun och region samt proaktivt, preventivt och rehabiliterande arbetsätt
- Teamarbete
  - *Stora förväntningar på hälso- och välfärdsteknik/hjälpmedel och digitalt stöd*

### Kompetensförsörjning

- Personal- och kompetensbrist
  - *Andra funktioner/professioner för ökad och förlängd självständighet, ökad aktivitet, social delaktighet, ökad samverkan osv*
  - *Kompetenser, professioner vid ökad användning av hälso- och välfärdsteknik/hjälpmedel och digitalt stöd och digitala arbetsätt?*



4

## Framtidens hälso- och sjukvård och vård och omsorg



- Politiken: lokalt, regionalt, nationellt och EU
- Hälso- och sjukvård och Vård och omsorg
  - God och Nära vård
- Personalen
- Invånarna?

5

## Vad tycker invånarna?

- Under hösten 2021 genomförde Vård- och omsorgsförvaltningen i Eskilstuna en enkätundersökning för att utreda kommuninvånarnas inställning till framtidens vård och omsorg.
- 986 personer i åldersgrupperna 18-30 år, 31-64 år och 65-84 år svarade på enkäten (ca 1 % av kommuninvånarna).
- Syftet var att få en bild av **kommuninvånarnas tankar om framtidens vård och omsorg, den digitala transformationen, inställning till tekniska hjälpmedel och anhörigvård.**
- *\* Eskilstuna kommun, ca 100 000 kommuninvånare, medelstor stad i Mellansverige (ca 120 km väster om Stockholm)*



6

## Sammanfattat resultat

Resultaten visar bland annat att:

- **92 %** vill kunna klara sig själva, t.ex. när de blir äldre eller får ett funktionshinder.
- **67 %** vill helst få hjälpmedel och teknik som gör att de klarar sig själva.
- **63 %** vill helst bo kvar i sin egen bostad och få hjälp där ( i första hand tekniska hjälpmedel)
- **89 %** tycker att det är bra att det skapas fler tekniska hjälpmedel
- **62%** tycker att det är bra att allt mer kan göras digitalt eller med tekniska hjälpmedel
- Resultaten visar generellt att alla tre åldersgrupper **är positiva till tekniska lösningar**, dock är den positiva inställningen lägst i den äldre gruppen (61 %) och högst i den yngre gruppen (71 %).



7

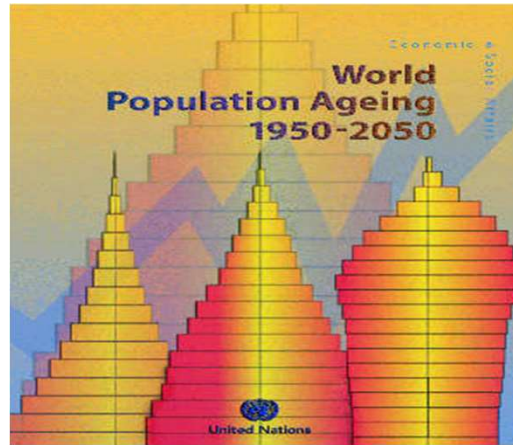
## Argument för ökad användning av hälso- och välfärdsteknik

- Samhället, Sverige, Norden, EU
- Organisationerna, vård- och omsorgsgivare och hälso- och sjukvård
- Personal, exemplet Kommunalarbetsförbundet
- Invånare, brukare/patienter och anhöriga
  
- Men vi har några utmaningar.....

8

## Framtidens vård och omsorg och hälso- och sjukvård

- Demografisk utmaning
- Brist på personal
- Politik
- Ekonomi
- Förflyttningar - Paradigmskifte
- Digital transformation –  
– *Där det är etiskt och möjligt, ersätta någon med något....*

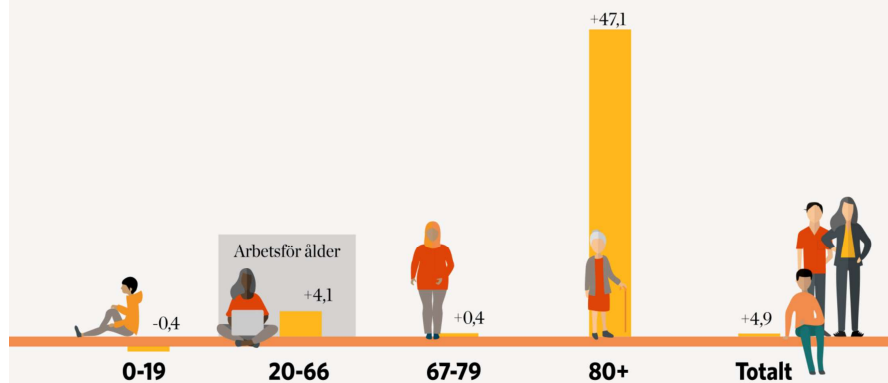


SOPHIA HEMMET  
HÖGSKOLA

9

## BEFOLKNINGSFÖRÄNDRINGAR

Förändringar i procent i olika åldersgrupper, år 2031 jämfört med 2021.



SOPHIA HEMMET  
HÖGSKOLA

10

## Begreppsbildningen – Hälso- och välfärdsteknik

- Välfärdsteknologi – **Välfärdsteknik** – Hälso- och välfärdsteknik
- Socialstyrelsen - **Välfärdsteknik**
  - *digital teknik som syftar till att bibehålla eller öka trygghet, aktivitet, delaktighet eller självständighet för en person som har eller löper förhöjd risk att få en funktionsnedsättning*
- Nordens välfärdscener - **Välfärdsteknologi**
  - *Tekniska hjälpmedel som förebygger, hjälper och levererar välfärdslösningar. Välfärdsteknik är inte avgränsat till äldreområdet och funktionshinderområdet utan omfattar en bred palett av service inom hela den offentliga sektorn.*
    - Trygghet & Säkerhet
    - Självständighet
    - Hälsa (fysiskt, psykiskt, socialt och existentiellt)
    - Aktivitet
    - Delaktighet (social delaktighet)
    - Livskvalitet

Hjälpmedel, telemedicin, eHälsa, medicinsk teknik, mHälsa, eRehabilitering, geroteknologi, AAL, informatik, hälsoteknik, IKT, hälsorobotik, telehabilitering, digital hemuppföljning, VOPD, vårdinformationssystem, informatik m.fl

- Förskrivna hjälpmedel
- Tillhandahållna av vårdgivaren
- Konsumentmarknaden

11

## Förbättringsarbete

- **Begreppet förbättringskunskap är en översättning av det som i amerikansk litteratur kallas för **Profound knowledge of improvement**.**
- Förgrundsgestalter är bland andra W. Edwards Deming, Joseph M. Juran och Kaoru Ishikawa.
- Barnläkaren Paul Batalden med flera har sedan vidareutvecklat och anpassat denna kunskap till hälso- och sjukvårdssektorn
- **Uttrycket förbättringskunskap innefattar det som finns bakom termer som kvalitetsutveckling, verksamhetsutveckling med kvalitetsfokus, förnyelsearbete, TQM och andra liknande angreppssätt.**

12

## Kvalitetsutveckling

### Kvalitetsutveckling

- "Den kombinerade och oupphörliga ansträngningen av alla – vårdens och omsorgens professioner, patienterna/brukarna och deras familjer, forskarna, finansiärerna, planerarna och lärarna - att genomföra de förändringar som leder till **bättre resultat för patienterna (hälsa), bättre system och processer (vård) och bättre professionell utveckling (lärande).**"
- "Kunskapen om hur vi minskar gapet mellan det vi vet, och det vi gör".

Batalden, P.B., & Frank Davidoff, F. (2007). What is "quality improvement" and how can it transform healthcare? *Qual Saf Health Care*, 16(1), 2–3.



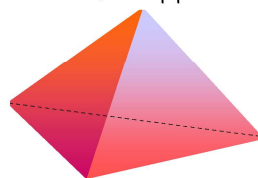
13

## Förbättringskunskap

### Grundläggande kunskap för utveckling

Förstå förlopp eller system

Kunskap om  
förbättring och  
lärande

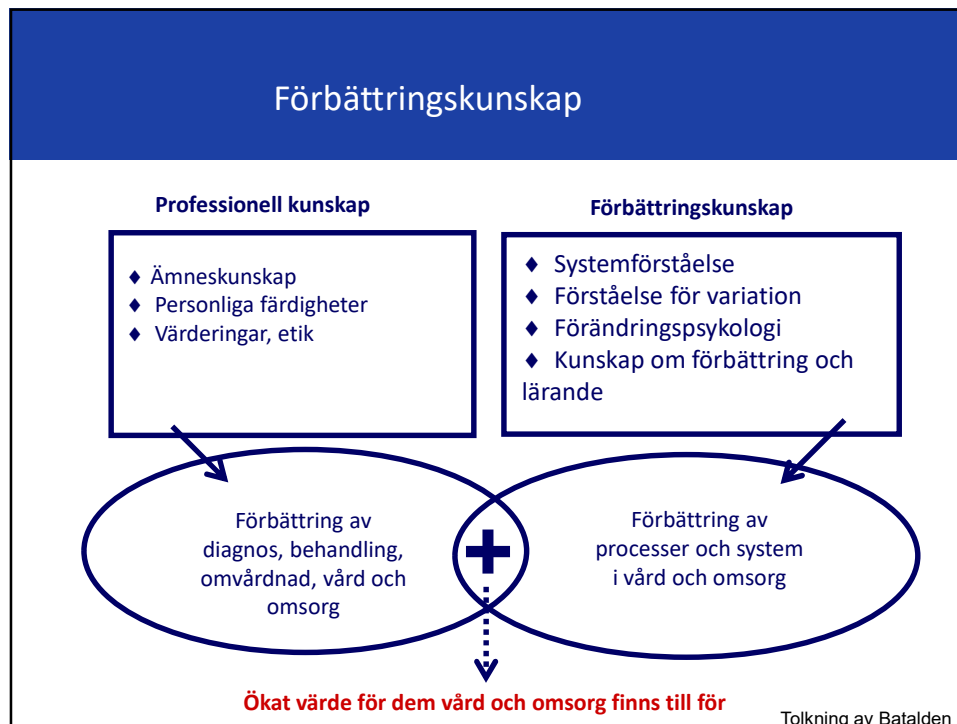


Förändringspsykologi

Förstå variation



14




15

## Varför behövs förbättringskunskap?

För att ny kunskap och bättre metoder ska komma till godo för medborgare och patienter/brukare, i största möjliga utsträckning, behövs kunskap om förbättring och lärande.

Förbättringskunskap är ett eget kunskapsområde med teorier och metoder där det ingår fyra områden:

- Systemförståelse,
- Förståelse för variation (statistik)
- Förändringspsykologi
- Lärandestyrt förändringsarbete



SOPHIA HEMMET HÖGSKOLA

16



## Förbättringskunskapens åtta kunskapsdomäner

Utvecklat av Dartmouth Medical School, New Hampshire och används i utbildningssammanhang

- Vården och omsorgen som process, system
- Variation och mätning
- Patient/brukarfokusering
- Leda, följa och göra förändringar i vården
- Samarbete
- Ansvar i samhället (Socialt kontext and accountability)
- Utveckla ny, lokalt användbar, kunskap
- Professionell kunskap



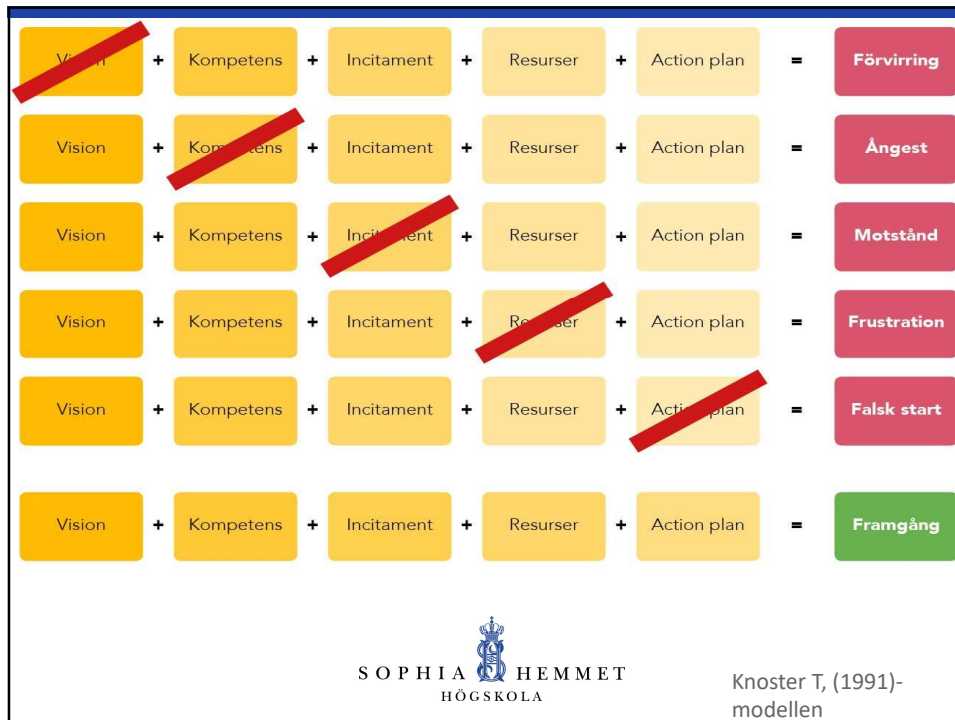
17

## Förändringsledning

- Att få människor att göra något på ett annat sätt än tidigare
- Hur man gör det nya till det normala
- Insikt, analys, planering och implementering
- Förändring handlar om att förbättra något för någon
- Förändring handlar om förändrade beteenden
- Det finns ett strukturellt perspektiv och ett beteendeperspektiv på förändring, det senare är svårast..



18




19

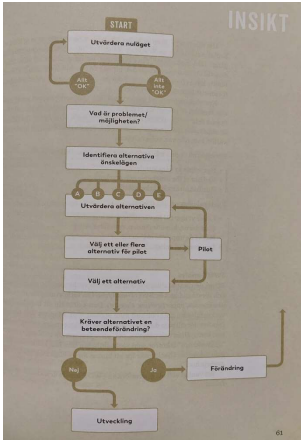
## INSIKT

- Utvärdera nuläget – ok? INTE ok?
- Vad är problemet/möjligheten?
- Identifiera alternativa önskelägen –A, B, C, D, E
- Välj ett eller flera alternativ för en pilot
- Välj ett alternativ
- Kräver alternativet en beteendeförändring?
  - » Nej – UTVECKLING
  - » Ja - **FÖRÄNDRING**

**PLANERA**



SOPHIA HEMMET HÖGSKOLA

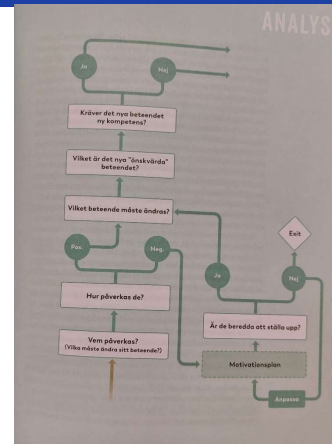


Odell, K. (2019)  
Förändringshandboken

20

## ANALYS

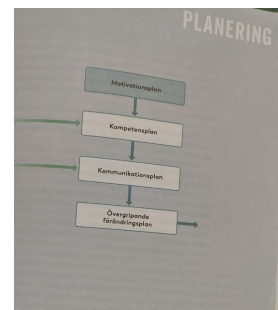
- Kräver det nya beteendet ny kompetens? Ja/Nej
- Vilket är det nya önskvärda beteendet
- Vid positiv påverkan vilket beteende måste ändras
  - Vid negativ påverkan, motivationsplan, commitment (ja/nej) vid nej exit eller åter till motivationsplan
- Hur påverkas de? (Pos/Neg)
- Vem/vilka påverkas?
- Förändring?



21

## PLANERA

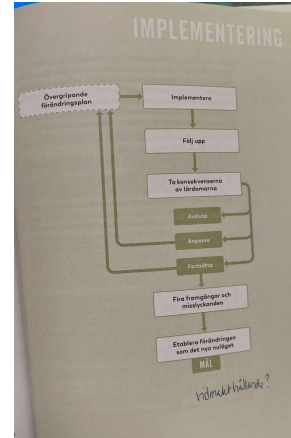
- Kräver det nya beteendet ny kompetens?
- Motivationsplan
- Vid ja: Kompetensplan och Kommunikationsplan
- Övergripande förändringsplan



22

## IMPLEMENTERA

- Övergripande förändringsplan
- Implementera
  - Följ upp
  - Ta konsekvenser av lärdomar
    - Exit?
    - Anpassa
    - Fortsätta
  - Fira framgång och misslyckanden
  - Etablera förändringen som det nya nuläget
  - *Vidmakthållande?*

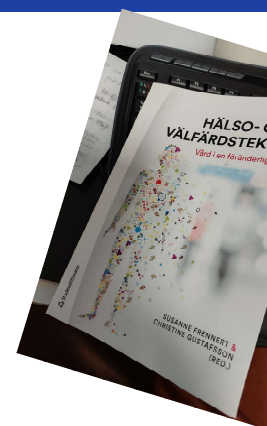


Odell, K. (2019)  
Förändringshandboken

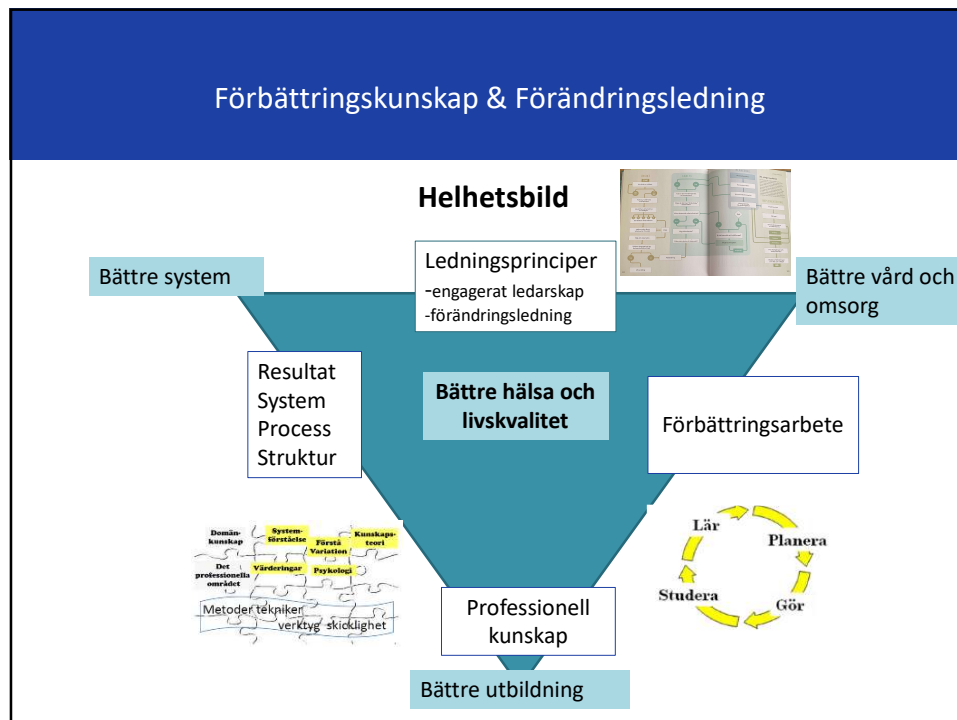
23

## REFLEKTIONER framgångsfaktorer

- Tidsaspekter, att förstå behov av tid för förändring
- Teamsammansättning, god representativitet, engagemang, mandat och tydliga mål
- Kunskap och förståelse för förändringsarbetet, insikt, ledarskap och tid
- Kunskap och insikter om system och förståelse för komplexa system
- Samarbete och samverkan
- Mandat och tillit och tillåtelse-kultur som innebär att det är tillåtet att göra om och göra rätt/bättre



24



25

## En kort övning

- Tänk på, under någon minuter, det bästa team/grupp du varit deltagare i.
- Berätta kort för grannen om erfarenheten, t.ex. frågorna kan vara till hjälp:
  - Hur var det ett bra teamarbete?
  - Vad var det som var bra?
  - Varför var det bra?
  - Hur gjorde ni det bra?
  - Fanns det yttre förutsättningar som gjorde det bra?

SOPHIA HEMMET  
HÖGSKOLA

26

## Tänk dig den bästa grupp du varit med i...



Det här fotot av Okänd författare licensieras enligt [CC BY-SA-NC](#)

- Det ni gjorde var intressant...
- Det kändes viktigt...
- Men ni hade kul...
- Fast ni jobbade hårt...
- Och ni var nöjda med det ni fick gjort...
- Gick något på tok, så pratade ni om det, och rättade till det så fort ni kunde...
- Och du blir lite varm om hjärtat när du tänker på den tiden



Det här fotot av Okänd författare licensieras enligt [CC BY-SA](#)

27

## Otränade team har ofta låg prestationsnivå



Det här fotot av Okänd författare licensieras enligt [CC BY](#)

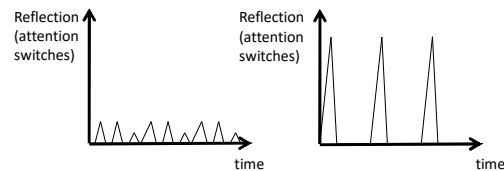
- I kreativt arbete (brainstorming) underpresterar team i relation till nominala team, utom när de får stöd genom facilitering (t ex IT-verktyg som anonymiserar deras interaktion (Kerr & Tindale, 2004)
- Team som löser välstrukturerade problem presterar i nivå med vad den näst bästa individen i teamet presterar på egen hand (Hollingshead, 1996)
- Team som arbetade med ostrukturerade problem löste i genomsnitt inte uppgiften bättre än vad slumpmässigt genererade åtgärder gjorde (Witte & Engelhardt 2004) (*obs! Uppgiften var att förhindra spridningen av en epidemi*)

28

## “Halvlek”, “Time out”, “Team debriefs”

1

“Halvlek” = regelbundna diskussioner om hur gruppen fungerar



Teams with distinct “time outs” to discuss cooperative issues involved more of the participants, addressed more issues and had higher performance levels (Okhuysen & Eisenhardt, 2002)

Ökar prestationsnivå med i genomsnitt 20-25%

29

## Hur pratar effektiva grupper? - Kollektiv reflektion

2

1. Formulerar frågeställningen (ramen, inte innehåll)
2. Låter alla tänka enskilt
3. Lyssnar av, en efter en
4. Summerar och analyserar
  - Komplettera?
5. Fattar beslut
  - och översätter till fördelat arbete

30

## Vad är mitt jobb som ledare? Mötesordförande

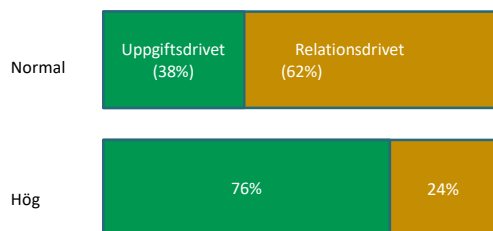
3

1. Sätta och bevaka ramar för diskussion
2. Facilitera kommunikationen inom grupper
  - Fördela ordet
  - Säkerställa aktivt lyssnande
  - Normvakta
3. Sortera och summera
4. Säkerställ beslut
  - Konsensus, majoritetsbeslut, mandatbeslut
5. Var "mittpunkt"

Tillit genom struktur, ordning och normvaktande

31

## Varför behöver vi "varma" grupper?



(Wheelan, 2005)



Vi är sociala varelser som identifierar oss själva genom andra

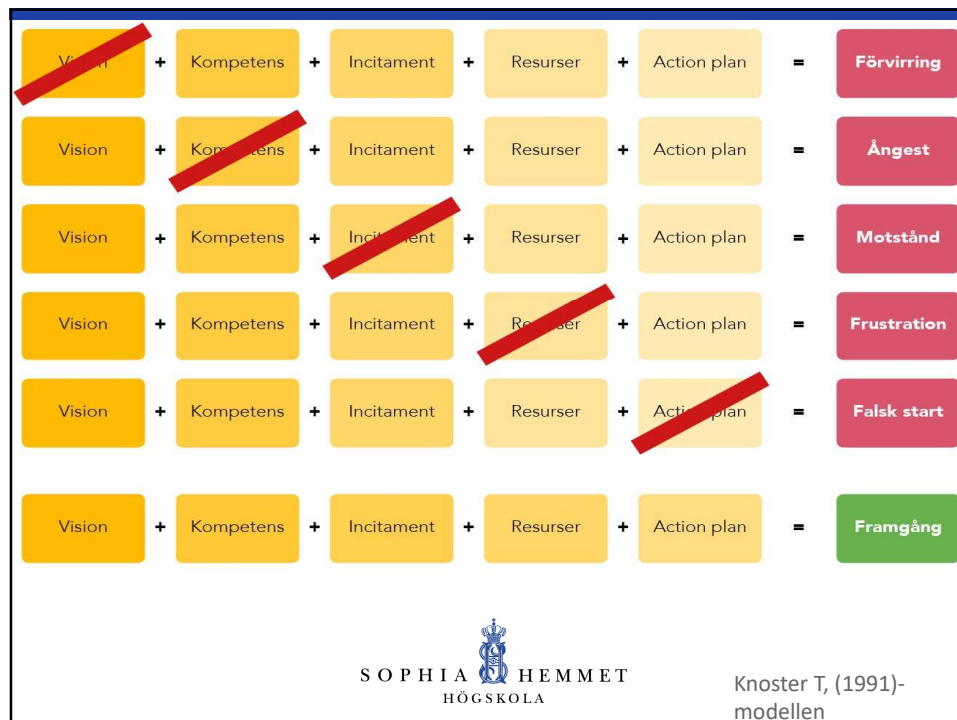
Hjärnan jobbar hela tiden med

- Vad tänker andra om mig?
- Vad tänker jag om andra?
- Behöver jag "korrigera" andra?

Anta nu att en person som du känner dig osäker på, och lite hotad av, säger något tvetydigt på ett möte...

32





33

## REFLEKTIONER framgångsfaktorer

- Tidsaspekter, att förstå behov av tid för förändring
- Teamsammansättning, god representativitet, engagemang, mandat och tydliga mål
- Kunskap och förståelse för förändringsarbetet, insikt, ledarskap och tid
- Kunskap och insikter om system och förståelse för komplexa system
- Samarbete och samverkan
- Mandat och tillit och tillåtelse-kultur som innebär att det är tillåtet att göra om och göra rätt/bättre



  
 SOPHIA HEMMET  
 HÖGSKOLA

34