



REGION  
KRONOBERG

**Magnus Frithiof**

Omställningsprogrammet Närmare Kronobergaren

Magnus.frithiof@kronoberg.se

2021-10-28

# Närmare Kronobergaren

**Handlingsplan 2022**

[www.regionkronoberg.se](http://www.regionkronoberg.se)



# Innehåll

<b>Begreppsdefinitioner .....</b>	<b>3</b>
<b>Inledning .....</b>	<b>4</b>
Syfte.....	5
Framtagandeprocess .....	5
Programområden som leder oss Närmare Kronobergaren .....	5
<b>Metod för genomförande.....</b>	<b>7</b>
Effektivt ledarskap.....	7
Kompetens hos användarna .....	8
Stödjande organisation .....	9
Strategiskt stöd.....	9
Extern samverkan.....	9
Invånarens delaktighet .....	10
Projektmodell.....	10
Processbeskrivning .....	10
Genomförandets tre faser .....	11
<b>Initiativ och tidplan .....</b>	<b>1</b>
<b>Generella initiativ .....</b>	<b>2</b>
<b>Personcentrerad vård .....</b>	<b>4</b>
<b>Hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande åtgärder .....</b>	<b>5</b>
<b>Digifysisk vård .....</b>	<b>7</b>
<b>Kompetens .....</b>	<b>8</b>

# Begreppsdefinitioner

## **Digifysisk vård**

Kombination av [digital](#) (datorbaserad) och [fysisk](#) (materiell). Uttrycket används bl.a. om sjukvård där läkare dels kan träffa de vårdsökande digitalt – alltså genom [videolänk](#) – dels fysiskt – alltså genom att den vårdsökande vid behov efter videokonsultationen uppsöker en läkare eller sköterska. Motsvarande betydelse för vård och omsorg i hemmet. / [IDG:s ordlista](#)

## **Hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande**

Med hälsofrämjande insatser inom hälso- och sjukvården, avses att stärka individens upplevelse av hälsa och egna resurser. Vårdpersonal har ett hälsofrämjande arbetssätt när man möter patienten och diskuterar hälsan med utgångspunkt i dennes levnadsvanor och livsvillkor.

## **Kompetens**

Kompetens är ett samlingsbegrepp för en individs förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.

## **Personcentrerad vård**

Personcentrerad vård är att utgå från personens berättelse och egna resurser. Varje patient erbjuds att aktivt delta i sin vårdprocess. Dialog och ömsesidig respekt mellan patient, närstående och vårdpersonal möjliggör delat beslutsfattande om bästa vård.

## **Primärvård**

Är första instans för sjukvård i Sverige. Innefattar både regionaldriven och kommunal hälso- och sjukvård.

# Inledning

Hälso- och sjukvården gör stor skillnad för kronobergarna varje dag. Hälso- och sjukvården i Kronoberg står dock, likt resten av Sverige, inför stora utmaningar. Antalet äldre i vårdintensiv ålder tillsammans med den yngre delen av befolkningen ökar stadigt samtidigt som andelen i arbetsför ålder inte ökar i samma utsträckning. Detta innebär att behovet av samhällets välfärdstjänster ökar samtidigt som kompetensbristen blir allt mer påtaglig och skatteintäkterna till hälso- och sjukvården minskar. Parallellt bidrar samhällsutvecklingen till en snabb kunskaps- och teknikutveckling som också kan innebära stora möjligheter för hälso- och sjukvårdens utveckling.

För att kunna möta denna utveckling och för att även fortsättningsvis kunna ge en god vård behöver en omställning av hälso- och sjukvårdssystemet ske. Vården behöver på olika sätt komma närmare patienten och invånaren. Utvecklingen av en nära vård där primärvården utgör navet och där samordningen med andra delar av hälso- och sjukvården, även den kommunala, är en förutsättning.

Under senare år har en rad nationella utredningar betonat vikten av och bidragit med vägledning till omställningens genomförande. Utredningarna [Samordnad utveckling för en god och nära vård](#), [En sammanhållen god och nära vård för barn och unga](#), och [Styrning för en mer jämlik vård](#) är några som utredningar som har stor betydelse för arbetet. Ett av flera viktiga budskap är betydelsen av att börja se hälso- och sjukvården som en helhet vars delar är högst beroende och avhängiga varandras insats och kompetens<sup>1</sup>, samt att i ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem är det både önskvärt och nödvändigt att primärvården (regional, kommunal och privat) utgör navet och vägen in i vården.<sup>2</sup>

Region Kronoberg har sedan 2017 en långsiktig utvecklingsstrategi för hälso- och sjukvården – [Närmare Kronobergaren](#). Detta är Region Kronobergs strategi för att ta sig an omställningen till nära vård. Strategin beskriver de utmaningar hälso- och sjukvården står inför den kommande tioårsperioden och den målbild vi arbetar gentemot. För att ta oss närmare kronobergaren behöver vi prioritera och fokusera utifrån denna målbild. Därför har föreliggande övergripande handlingsplan tagits fram för perioden 2022.



---

<sup>1</sup> Nergårdh A. En reform för ett hållbart hälso- och sjukvårdssystem

<sup>2</sup> WHO the transformative role of hospitals in the future of primary health care

## Syfte

Handlingsplanen ska konkretisera hur vi kommer att arbeta för att nå Närmare Kronobergaren. Handlingsplanen är ett levande dokument och kommer att uppdateras årligen.

## Framtagandeprocess

Planen är framtagen av programledningen för Närmare Kronobergaren med utgångspunkt i utvecklingsstrategin, nationella utredningar och de analyser som gjorts av hälso- och sjukvårdssystemet i Region Kronoberg under 2020/2021. I samverkan med vårdkonsulten Sirona gjordes ett större kartläggningsarbete för att ta fram underlag till en kommande handlingsplan för omställningen. Utifrån Region Kronobergs egna data togs en basprognos fram för hälso- och sjukvården i länet 2030. Under förutsättning att utvecklingstakten fortsätter i linje med perioden 2009–2019 prognostiseras en markant och ej hållbar ökning av behov/hälso- och sjukvård. Potentiella utvecklingsområden och initiativ identifierades.

Föreliggande handlingsplan tar även hänsyn till regionens tidigare arbete med framtidens primärvård och nära vård, [Region Kronobergs policy för lika möjligheter och rättigheter](#), och [Region Kronobergs hållbarhetsprogram](#). Förslaget skickades ut på bred remiss sommaren 2021 där regionens kunskapsorganisation, verksamhetschefer, central samverkan samt till länets kommuner var remissinstanser. Inkomna synpunkter har beaktats i detta dokument.

## Programområden som leder oss Närmare Kronobergaren

För att nå Närmare Kronobergaren har följande fyra programområden (utvecklingsområden) identifierats;

### **Personcentrerad vård**

Med en personcentrerad vård kan samhällets resurser användas mer effektivt, eftersom patienter känner sig tryggare, vårdtidens längd på sjukhus blir kortare och medicinska komplikationer minskar.<sup>3</sup> Region Kronobergs definition av personcentrerad vård lyder: *"Personcentrerad vård är att utgå från personens berättelse och egna resurser. Varje patient erbjuds att aktivt delta i sin vårdprocess. Dialog och ömsesidig respekt mellan patient, närstående och vårdpersonal möjliggör delat beslutsfattande om bästa vård."*<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Centrum för personcentrerad vård – GPCC – [Om personcentrerad vård](#)

<sup>4</sup> Region Kronoberg, 2016, [Personcentrerad vård](#)

## Hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande åtgärder

Hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser skapar förutsättningar för självständighet och livskvalitet samt för en jämlik hälsa i befolkningen. Genom att arbeta preventivt kan individens hälsa stärkas och som följd behovet av framtida vård minskas. Det övergripande folkhälsopolitiska målet<sup>5</sup> i Sverige är att skapa samhällsliga förutsättningar för en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation.

## Digifysisk vård

Planen för Digifysisk vård är Region Kronobergs långsiktiga strategi för digitaliseringen av hälso- och sjukvården som ska underlätta vårdarbetet och göra vården mer tillgänglig för invånarna. Genom att utveckla en digital plattform och verktyg skapas förutsättningar för en bra hälso- och sjukvård för kronobergaren samt att regionens resurser kan användas på ett effektivt och hållbart sätt.

## Kompetens

Programområdet Kompetens består av tre olika områden; kompetensförsörjning, kompetensväxling och kompetensutveckling. Området kompetensförsörjning realiserar genom proaktiv ledning och styrning där kompetensbehoven idag och framöver ses över för att säkerställa att hela personalen inom hälso- och sjukvården nyttjar kompetenserna rätt.



---

<sup>5</sup> Folkhälsomyndigheten, 2021-04-30 [Nationella folkhälsomål och målområden Socialstyrelsen](#)

# Metod för genomförande

Omställning till Nära vård innebär en fokusflyttning av Region Kronobergs hälso- och sjukvård från sjukdom och organisation till utvecklade tjänster som ger invånarna stöd till ett gott liv med god hälsa i ett livskraftigt län. Hälso- och sjukvården är ett komplext system som kräver ett långsiktigt utvecklings- och förändringsarbete som samtidigt kan ta hänsyn till; komplexa behov hos dem som vi är till för, komplexa utmaningar med många beroenden och komplext system där förändringar kan beröra många olika delar av organisationen. I denna omställning tar vi bland annat kunskap och inspiration från SKRs handbok [Att driva omställningen till Nära vård](#).

Att införa nya metoder och arbetssätt är en utmaning men forskningen visar att det kan ske planerat och framgångsrikt. Tre faktorer är centrala för att förändringsarbetet ska lyckas och dessa är; ett effektivt ledarskap, kompetens hos användarna och en stödjande organisation. Omställningsarbetet kommer att ta fasta på dessa tre framgångsfaktorer.<sup>6</sup>

## Effektivt ledarskap

För att ställa om till Närmare Kronobergaren och utveckla vår kultur till framtidens krav på Nära vård kommer vi att arbeta med olika initiativ utifrån om de bedöms vara enkla, komplicerade eller komplexa. Ett initiativ kan röra sig från att vara exempelvis komplext till att bli komplicerat och förhoppningsvis bli enkelt genom att lägga samman all information och se möjligheter till samordning.

När vi utgår från Nära vård och Närmare Kronobergaren, så är detta ett komplext arbete som kräver ett särskilt förhållningssätt av såväl ledare som medarbetare. Denna kategorisering kommer att underlätta vår strävan mot gemensam bild av vad som kommer krävas av oss som ledare vid införande av olika initiativ. Tabellen nedan beskriver kraven på ledarskapet utifrån initiativets karaktär.

**Vad krävs av ledare utifrån om initiativet bedöms vara enkelt, komplicerat eller komplext? ([Ledaridén](#))**

Enkelt	Komplicerat	Komplext
Ge tydligt uppdrag	Management	Ledarskap
Ge tydliga svar	Organisera process	Skapa struktur för ett brett resonemang
	Skapa struktur	Skapa tydlighet "att detta är en ny situation" (Vu jade)

<sup>6</sup> Socialstyrelsen (2012) *Om implementering*



Säkerställa hög kompetens  
Skapa igenkänning (Deja vu)  
Projektstyrning  
([Region Kronobergs projektmodell](#))

Jag/vi har aldrig gjort detta innan  
Vi arbetar gemensamt med att skapa vägen framåt

## Kompetens hos användarna

Eftersom Närmare Kronobergaren är ett komplext område behövs en gemensam utgångspunkt där medarbetare kan bidra med sin kompetens för att skapa samsyn och dra nya erfarenheter tillsammans med sina chefer. Utifrån det faktum att detta är något vi inte gjort tidigare behövs en struktur och ett brett resonemang gällande den gemensamma vägen framåt och hur vi bäst tillsammans kan tillgodose Kronobergarnas behov.

Medarbetarnas delaktighet på samtliga nivåer sker i första hand genom våra ordinarie strukturer med APT och personaldagar. Samverkan med de fackliga organisationerna sker genom struktur för central samverkan, samverkan på verksamhetsnivå samt fackliga ombud på avdelning. Deltagare i medicinsk kommitté, medicinska grupper, AMKs primärvårdsråd och patientsäkerhetsråd är andra kanaler för delaktighet och samverkan.

Varje projekt kommer att bedömas av ledningsgruppen utifrån om det är enkelt, komplicerat eller komplext. Detta för att tydliggöra medarbetares möjlighet att påverka utifrån varje initiativ. Tabellen nedan beskriver möjligheterna utifrån initiativets karaktär.

**Vad krävs av medarbetare utifrån om initiativet bedöms vara enkelt, komplicerat eller komplext?** ([Medarbetaridén](#))

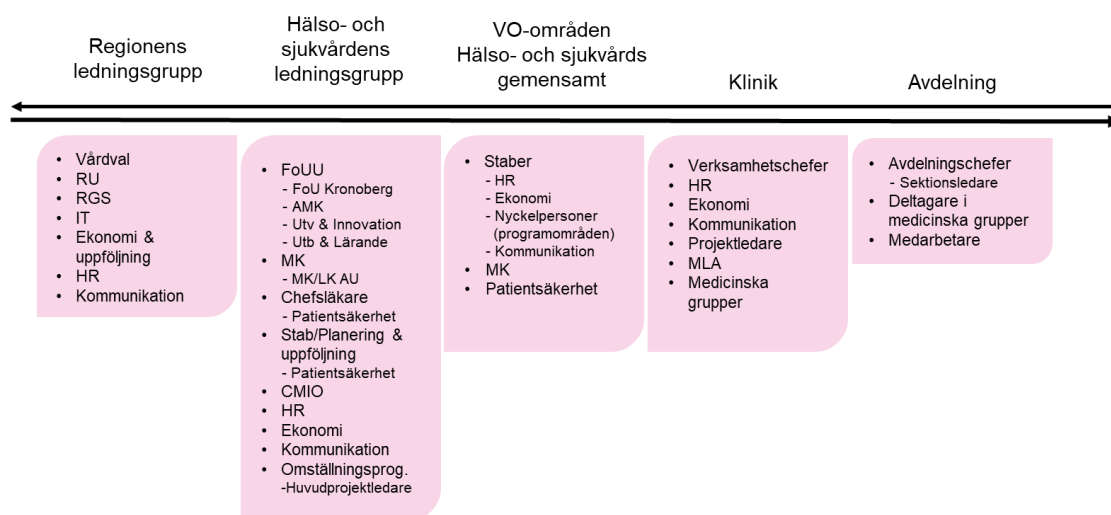
Enkelt	Komplicerat	Komplex
<b>Följer "receptet"</b>	Bidrar till att skapa ett "recept" Bidrar till att skapa en instruktion	Bidra med kompetens Bidrar till att skapa samsyn Bidrar till att skapa nya erfarenheter

# Stödjande organisation

Den tredje framgångsfaktorn för en framgångsrik implementering är en långsiktig och tydlig stödjande organisation. Organisatoriskt stöd kan handla om kunskapsstöd, administration, system för uppföljning och samordning med andra verksamheter och organisationer.

## Strategiskt stöd

Närmare Kronobergaren är vår gemensamma utvecklingsstrategi och utvecklingsarbetet kommer bedrivas i våra befintliga strukturer. En programorganisation har etablerats som stöd för Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp för styrning, planering och genomförande av omställningen Närmare Kronobergaren.



Figur 1. Sammanfattning av strategiskt stöd/ kunskapsstöd på olika nivåer

## Extern samverkan

Samverkan är en avgörande faktor för omställningen till nära vård och för genomförandet av handlingsplanen. Samverkan behöver ske på många olika nivåer såväl internt som externt för att skapa en gemensam rörelse, få hållbarhet och lyckas med framdriften av de konkreta initiativen. Samverkan med privata vårdgivare sker genom vårdvalkansli och gemensamma forum såsom Primärvårdsforum. Nationell och sjukvårdsregional samverkan sker genom flertalet nätverk inom SKR och Södra sjukvårdsregionen.

Vi behöver bygga vidare på den goda och redan etablerade samverkan med länets kommuner för styrning och ledning genom *Kommunalt forum*, *Kommunchefsnätverk*, *Ledningsgrupp för samordning av länets hälso- och sjukvård* och *socialtjänst*. I genomförandet behöver den verksamhetsnära samverkan stärkas exempelvis mellan vårdcentraler, specialistkliniker, omsorg, socialtjänst och skolhälsovård.

## Invånarens delaktighet

Samverkan med länets invånare sker på strategisk nivå genom funktionsvariationsråd, Regionens resursgrupp vårderfarenhet och genom Kronobergspanelen. Samverkan med föreningsliv och andra delar av civilsamhället uppmärksammas också som viktiga parter i en utvecklad samverkan framåt. På verksamhetsnivå finns brukarråd/klinikråd i vissa verksamheter, patientforum, tjänstedesign och inom barn och ungdomsverksamheten finns en grupp Wooglers (unga vårdutvecklare). På individnivå sker samverkan företrädesvis i det individuella patientmötet, genom patientforum och möjligheten att inkomma med synpunkter och klagomål.

## Projektmodell

Initiativ kommer att genomföras i enlighet med [Region Kronobergs projektmodell](#).



Figur 2. Översikt Region Kronobergs projektmodell

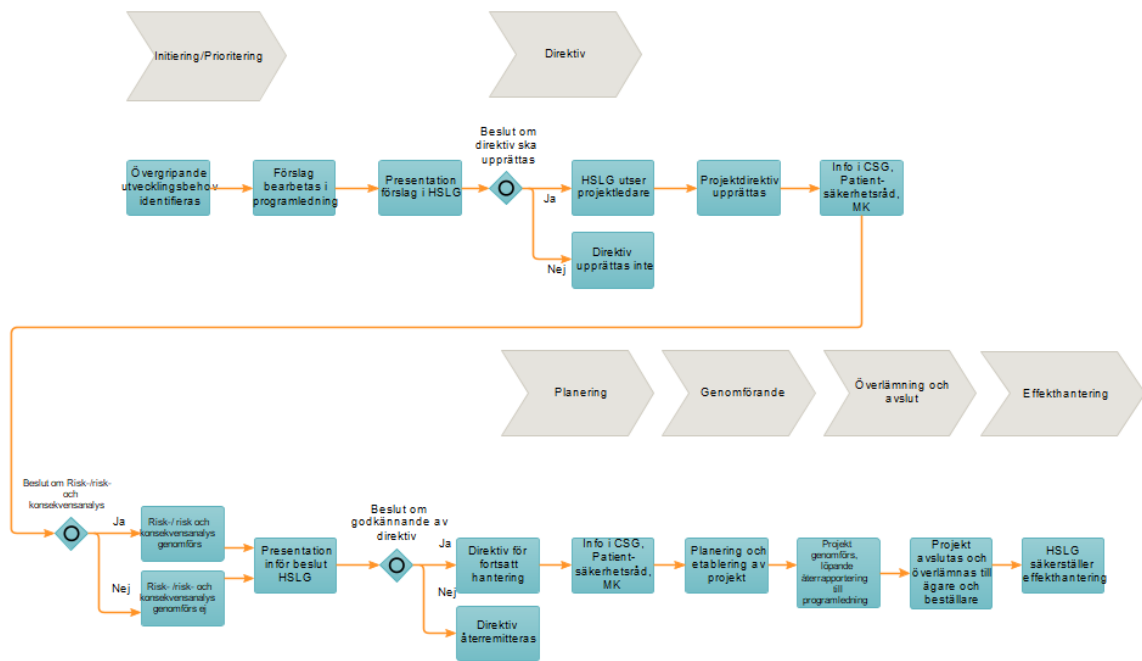
Förslag på projekt/initiativ kan komma från flera håll (verksamhet, nationellt, ledningsgrupp m.m.). Vägen in till omställningsprogrammet Närmare Kronobergaren går i första hand via samordnare. Följande roller är definierade i processen:

- **Beställare och mottagare** är Regiondirektör eller Hälso- och sjukvårdsdirektör.
- **Styrgrupp** för arbetet är Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp.
- **Huvudprojektledare** finns för respektive programområde och har uppdraget att hålla samman samtliga initiativ inom programområdet.
- **Projektledare** utses för respektive projekt av styrgrupp.
- **Projektgrupp** utgörs av respektive programområdes programgrupp, i vissa fall utses särskild projektgrupp.

[Regionens förbättringsverktyg](#) är viktiga i genomförandet av samtliga projekt.

## Processbeskrivning

I figur 3 nedan beskrivs processen från initiering till avslut på ett initiativ som berör flera verksamhetsområden. En väg in för initiativ till programledningen tillskapas och går genom samordnare nära vård. Initiativet lyfts i programledning för en första bedömning och förslag till prioritering. Programledningen tillser även att nya initiativ samordnas och planeras in i förhållande till befintliga initiativ för Närmare Kronobergaren. Beslut fattas i Hälso- och sjukvårdens ledningsgrupp om/när ett initiativ ska startas upp.



Figur 3. Övergripande processbeskrivning för arbetsprocessen för ett nytt initiativ arbetet med Närmare Kronobergaren

## Genomförandets tre faser

Med hjälp av projektmodellen kommer varje initiativ sedan att genomföras i tre faser – förberedande fas, lösningsutformning och införande fas samt effekthanteringsfas. Här följer en närmare beskrivning av den effekthanteringsmodell (figur 4) som är en viktig del av den förberedande fasen.

### Förberedande fas (fas 1)

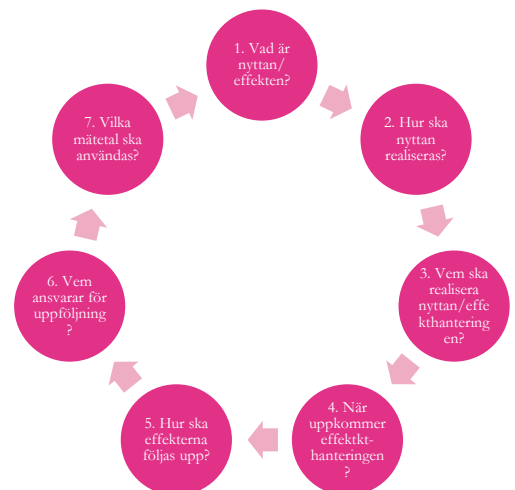
Med hjälp av Region Kronobergs effekthanteringsmall (figur 5) kommer effekterna att analyseras i följande 7 steg.

#### 1. Vad är nyttan/effekten?

Vad vill vi uppnå med initiativet utifrån Närmare Kronobergaren?

#### 2. Hur ska nyttan realiseras (effekthantering)?

Vilka möjliggörare behöver tas fram? Vilka aktiviteter måste planeras, samordnas och genomföras för att säkra att man kan få till stånd den avsedda förändringen? Säkerställ att samtliga aktiviteter som behövs är beskrivna och styrs på ett lämpligt sätt utifrån 3 olika faser. 1. Förberedande fas, 2. Lösningsutformning och införande och 3. Effekthanterings fas.



Figur 4. Effekthanteringsmall

### **3. Vem ska realisera nyttan/ effekthanteringen?**

Det ska vara tydligt redan från start vilken individ eller roll i linjeorganisationen som är ansvarig för att realisera den förväntade nyttan/effekten av en förändringsinsats. Nyttorealiseringsansvaret tas vanligen av befintliga verksamhetsansvariga chefer i linjeorganisationen. Effekthanteringen bör innehålla beskrivningar/mått på hur initiativet påverkar; vårdflöde, patientgrupper och samansättningen av olika yrkeskategorier och ekonomi.

### **4. När uppkommer effekthanteringen?**

Effekthanteringen förverkligas först efter att man har uppnått ett förändrat tillstånd efter en genomförd insats. Effekterna uppkommer vanligen successivt när de levererade möjliggörarna införs i organisationen och nytt arbetssätt har införts.

### **5. Hur ska effekterna följas upp?**

Det ska vara tydligt hur ofta mätningar ska göras och på vilket sätt dessa ska genomföras. Uppföljning av effekter bör ske inom det befintliga styr- och ledningssystemet med resultatdialoger osv. Exempel på lämpliga verktyg för uppföljning av effekterna är; Stratsys (verksamhetsplan), Stratsys projektmodul och Qlik-sense.

### **6. Vem ansvarar för uppföljning?**

Det måste finnas en tydlig ansvarig för uppföljningen av de förväntade nyttorna. Vem som ansvarar för enskilda nyttor ska framgå av nyttoregistret. Exempelvis nyttocontrollers från befintliga verksamhetskontrollers.

### **7. Vilka mätetal ska användas?**

Mätningen är en förutsättning för att kunna följa upp förändringen i verksamheten. Använd få och stabila mått.

## **Lösningens utformning och införande (fas 2)**

Programledningen planerar initiativ utifrån beslutat initiativ enligt effekthantering via lämpligast projektgrupp (Digifysisk, personcentrerad, hälsofrämjande- och sjukdomsförebyggande eller kompetens). Projektgrupperna bemannas av respektive verksamhetsområdes utsedda personer som utgör ett stöd till chefslinjen i omställningsarbetet. Chefslinjen är ansvarig införandet. Som stöd till chefslinjen finns utsedda personer i respektive verksamhetsområde som även arbetar tillsammans i programorganisationen som utgör ett centralt stöd. På så sätt säkerställer vi ett gemensamt införande av respektive initiativ i verksamheten. Varje initiativ följs upp enligt framtagen effekthanteringsmodell.

## **Effekthantering (fas 3)**

Effekterna hanteras efter att ett förändrat tillstånd har uppnåtts efter genomförd insats. Effekterna uppkommer vanligen successivt när de

levererade möjliggörarna införs i organisationen och nytt arbetssätt har införts.  
Ansvaret för effekthantering ligger i chefslinjen.

# Initiativ och tidplan

I följande avsnitt beskrivs de initiativ som kommer att drivas under programperioden samt en tidplan för respektive initiativ och fas. Faserna är färgkodade enligt figuren nedan.



*Figur 5. Beskrivning och färgkodning av de tre faserna som presenteras i tidplanen nedan*

## Generella initiativ

Initiativ	2021	2022	2023	2024	2025
<p><b>Utveckla arbetet med samlade behovsanalyser och säkerställa uppföljning av omställning till nära vård</b></p> <p>För att kunna ställa om hälso- och sjukvården utifrån Kronobergarnas behov och förutsättningar behöver hälso- och sjukvården utveckla arbetet med samlad och systematisk analys.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utveckla modell för uppföljning av omställningen på systemnivå. (Qlick-view dashboard, HFS självevalueringsverktyg)</li> <li>• Följeforskning</li> </ul>					
<p><b>Skapa förutsättningar för lärande, samverkan och innovation</b></p> <p>Kronoberg står inför samma utmaningar som andra delar av både Sverige och Europa. I omställningsarbetet är det viktigt att både ta vara på redan existerande kunskap och bidra till att skapa ny. Kartläggning av nuläge och ta fram förslag på hur följande kan kopplas in i omställningsarbetet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delta i nationella, sjukvårdsregionala samt lokala nätverk för samverkan, kunskaps- och erfarenhetsutbyte.</li> <li>• Utveckla arbetet inom SBHSS Hälsoplattform för att stärka regional samverkan och samverkan på den europeiska arenan</li> <li>• Utforska möjligheterna med Hälsolabb, en neutral arena för samskapande, lärande och experimentering som utvecklar nya arbetssätt och får lärdomar om hur man arbetar i komplexa utmaningar kopplade till hälsa och utvecklingen av Nära vård. Arbetet innebär användarinvolvering samt samarbete med externa aktörer i stor omfattning.</li> <li>• Stärka samverkan med patienter i utvecklings- och förbättringsarbete</li> </ul>					



<p><b>Generella insatser för att rusta ledare i hälso- och sjukvården för omställning i komplexa system samt kulturförändring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Region Kronobergs ledarskapsprogram samt SKR ledarskapsprogram nära vård</li> </ul>					
<p><b>Generella insatser för att rusta medarbetare i personcentrerat/hälsofrämjande förhållningssätt samt kulturförändring ex. digitalisering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlägga behov och förutsättningar samt ta fram förslag på ett utbildningspaket för målgruppen (förbättringar i vardagen, studiecirkel)</li> <li>• Beslut och införande av utbildningspaket</li> </ul>					
<p><b>Generella insatser för att rusta patienter/invånare personcentrerat/hälsofrämjande förhållningssätt samt kulturförändring ex. digitalisering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlägga behov och förutsättningar samt ta fram förslag på insatser till målgruppen</li> <li>• Beslut och införande</li> </ul>					
<p><b>En väg in</b></p> <p>I Kronoberg har vi ett högt söktyck till våra akutmottagningar i nationella jämförelser. Vi har utmaningar när det gäller tillgänglighet till akuta besök i primärvården och variationen på arbetssätt/tillgänglighet varierar, vilket försvårar för Kronobergarna att få rätt vård på rätt vårdnivå och av rätt vårdprofession.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se över och skapa ett bra flöde för primärvård och sjukhusvård – en väg in för alla patienter som söker vård i Region Kronoberg</li> </ul>					

## Personcentrerad vård

Initiativ	2021	2022	2023	2024	2025
<p><b>Patientkontrakt med sammanhållen planering, fast vårdkontakt och överenskommen tid</b> Sverige har medicinska resultat i världsklass men fortfarande utmaningar med delaktighet, tillgänglighet, samverkan och samordning och behöver därför utveckla överenskommelser mellan vården och patienten, detta gör vi genom att breddinföra Patientkontrakt i hälso- och sjukvården.</p>					
<p><b>Personcentrerade och sammanhållna vårdförlopp</b> Genom personcentrerade och sammanhållna vårdförlopp skapas en jämlik och effektiv vård som utgår från patientens resa genom vården, som baseras på bästa tillgängliga kunskap. För att säkerställa en hållbart och systematiskt genomförande vartefter nya vårdförlopp släpps/publiceras/offentliggörs ska</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En lokal införandeprocess etableras och modell för uppföljning säkerställas</li> </ul>					
<p><b>Nära vård i hemmet – samverkan med patient, region och kommun 0–100 år</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kartlägga behov och förutsättningar</li> <li>• Konkretisera förslag samt beslut om insatser</li> <li>• Överenskommelser mellan enheter och huvudmän</li> </ul>					
<p><b>Införande av Kronobarnsmodellen i Hälso- och sjukvården</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa en implementeringsprocess innehållande ledningsprocess, uppföljning, konkretisering av kontaktvägar</li> <li>• Skapa förutsättningar och arbetssätt genom att rusta personalen i att arbeta enligt Kronobarnsmodellen och använda verktygen i modellen samt samverka inom organisationen och med andra relevanta parter.</li> </ul>					

## Hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande åtgärder

Initiativ	2021	2022	2023	2024	2025
<p><b>Arbetsätt för hög tillgänglighet, stegvis vård och tydlig integration mellan professioner i primärvård (tidigare benämnt IBH)</b></p>					
<p><b>Patientinriktat arbete - prevention och behandling av ohälsosamma levnadsvanor</b></p> <p>Drygt en fjärdedel av den samlade sjukdomsbördan i Sverige idag kan tillskrivas ohälsosamma levnadsvanor som rör mat, tobak, fysisk aktivitet och alkohol. Dessa levnadsvanor är även kopplade till många andra orsaker till sjukdomsbörda och förlorade friska levnadsår i Sverige. Hälsosamma levnadsvanor stödjer en positiv hälsoutveckling och kan bidra till att förhindra sjukdomsutveckling.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Införande av alkoholfri operation – riskgrupp vuxna som ska opereras</li> <li>• Struktur för kompetensnivå och organisering av arbetet med levnadsvanor</li> <li>• Införande av vårdförlopp levnadsvanor</li> <li>• Familjestödsbehandling för barn och unga – riskgrupp barn och unga</li> <li>• Struktur för styrning och uppföljning av arbetet med ohälsosamma levnadsvanor</li> </ul>					
<p><b>Befolkningsinriktat arbete med att främja hälsa och förebygga sjukdom</b></p> <p>Vården ska stödja befolkningens hälsa genom förebyggande insatser utifrån såväl befolkningens behov som patientens individuella behov och förutsättningar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riktade hälsosamtal</li> <li>• Riktad screening</li> <li>• Områdesansvar hälsa</li> </ul>					

<p><b>Prevention och behandling av undernäring</b></p> <p>Undernäring orsakar stort fysiskt lidande och ökar bland annat risken för svårläkta sår och infektioner och klassas som en vårdsskada om det hade kunnat förebyggas. Genom att tidigt upptäcka undernäring kan åtgärder sättas in innan konsekvenserna blir stora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Undernäring inom sjukhusvård</li> <li>• Undernäring i primärvården/öppenvård</li> </ul>	
<p><b>Behandling av obesitas</b></p> <p>Övervikt och fetma är en riskfaktor för att drabbas av ett flertal sjukdomar och är en av de främsta orsakerna till förlorade friska levnadsår i Sverige.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Införande av metod för stöd till nyblivna mödrar (LEVA)</li> <li>• Implementering av nationell riktlinje för obesitas (på remiss höst 2021)</li> </ul>	

## Digifysisk vård

Initiativ	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Patientportalen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Webbtidbokning</li> <li>• Automatisk symtombedömning och hänvisning</li> <li>• Egenmonitorering</li> </ul>					
<b>Virtuella vårdcentraler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitala vårdmöten inom virtuella vårdcentraler</li> <li>• Vidareutveckling av nationella tjänster</li> </ul>					
<b>Virtuella navet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitala vårdmöten inom virtuella navet</li> <li>• Vidareutveckling av nationella tjänster</li> </ul>					
<b>Automatiska processer</b>					
<b>Autonomi via AI</b>					

# Kompetens

Initiativ	2021	2022	2023	2024	2025
<p><b>Taligenkänning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>För att stärka patientsäkerheten och med hjälp av tekniken effektivisera journalföring fortsätter arbetet med att utveckla och införa taligenkänning i verksamheterna.</li> </ul>					
<p><b>Kompetensförsörjning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementering av karriärmodeller, i syfte att visa hur kompetensförsörjningen utgår ifrån verksamheternas och patienternas behov.</li> <li>Utveckling av nya karriärvägar som säkerställer att rätt kompetens finns tillgänglig i regionen.</li> <li>För att få en bild av de framtida behoven av antalet anställda inom respektive yrkeskategori 2030 och gapet mellan antal anställda 2019 och 2030, givet att samtliga potentialer är genomförda, kommer genomförd kartläggning av nuläget i hälso- och sjukvården att vidareutvecklas och gapanalys genomföras.</li> <li>För att konkretisera hur kompetens- och resursbehovet i den nya vårdstrukturen 2030 ska säkerställas, givet genomförandet av samtliga potentialer i samtliga programområden, kommer en övergripande plan för kompetens- och resursbehovet i en ny vårdstruktur att utarbetas.</li> </ul>					
<p><b>Kompetensväxling</b></p> <p>I syfte att säkerställa att medarbetarna inom regionen arbetar på toppen av sin kompetens, så att arbetet bedrivs på ett så effektivt och högkvalitativt sätt som möjligt samtidigt som resurserna inom verksamheterna utnyttjas optimalt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mellan vårdprofessioner (kartläggning pågår)</li> </ul>					

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Från vårdpersonal till administrativ personal (remiss + boka/kalla)</li> <li>• Från vårdpersonal till administrativ och servicepersonal</li> <li>• Från medarbetare till patient (webtjänster)</li> </ul>						
<p><b>Kompetensutveckling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vidareutbildning av olika yrkeskategorier spelar en viktig roll i den kompetensomställning som behöver ske därför fortsätter arbetet med vidareutbildning för yrkeskategorier som t. ex. specialiserad undersköterska.</li> <li>• För att tydliggöra sätt på vilka medborgare görs till aktiva medskapare i sin vård och hur detta kan realiseras kommer kompetensutveckling via e-hälsa och digitalisering, ex. medborgaren som resurs, att genomföras.</li> <li>• För att kartlägga vilka projekt och potentialer som kräver en kompetensomställning samt berörs av den kompetensväxling som kommer ske mellan olika yrkeskategorier och patienter behöver projekt och potentialer inom övriga programområden kartläggas.</li> <li>• För att identifiera vilka verktyg och vilken kunskap som yrkesverksamma inom vården samt patienter behöver för att kunna utföra de nya arbetsuppgifterna behöver kompetensutveckling hos medarbetare och patienter som berörs av kompetensväxling säkerställas.</li> </ul>						