

# Framgångsfaktorer för samverkan med operationskliniken

Sammanställning av intervjuer med verksamhetschefer  
opererande kliniker

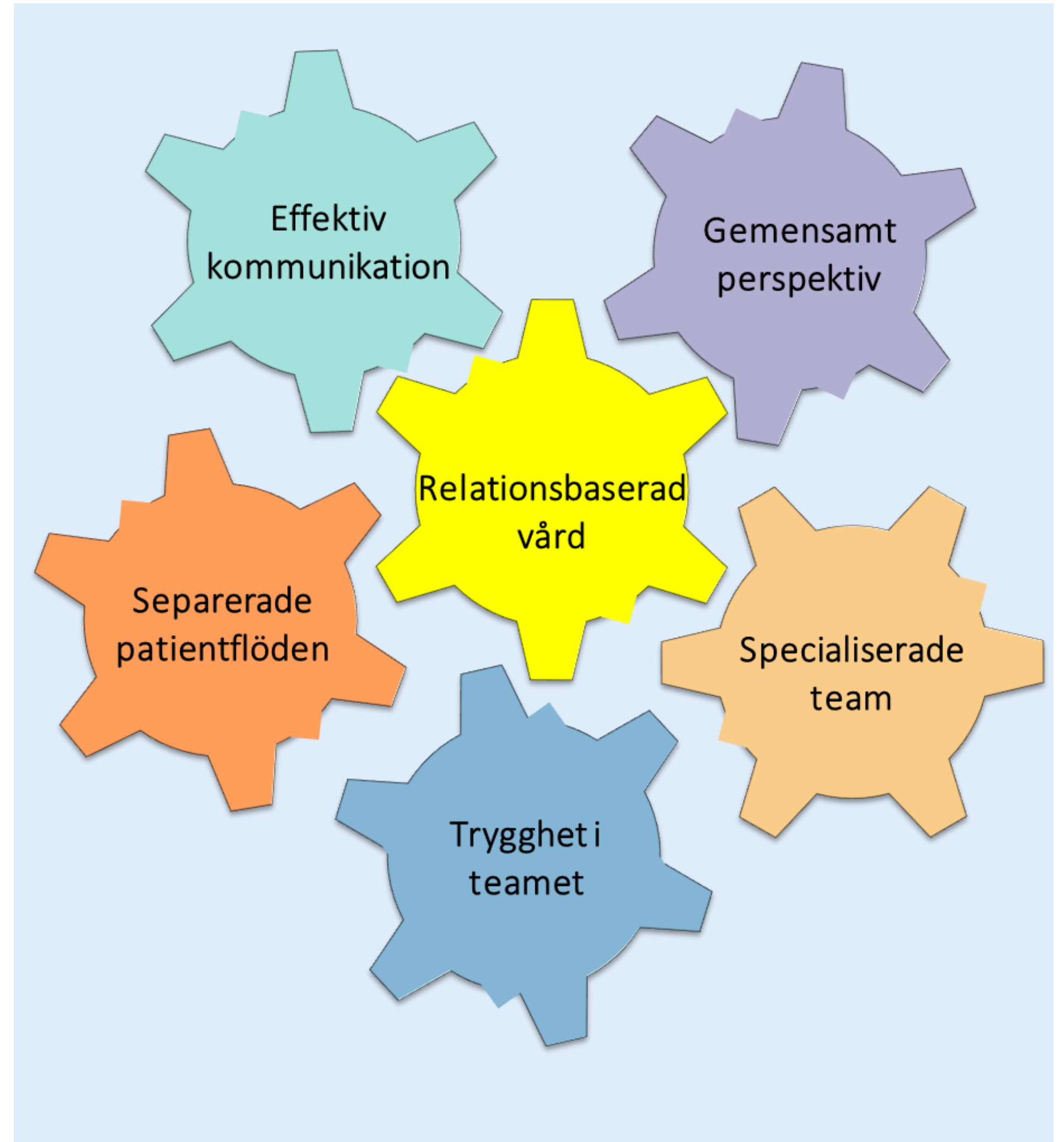


Övergripande intervjufrågor:

- **Berätta om samarbetet med operationskliniken**
- **Berätta om samarbetet på operationssal**
- **Möjligheter och dilemman**

## Framgångsfaktorer beskrivs i 6 övergripande områden:

Kugghjul eller mina?



# Gemensamt perspektiv – långsiktig målbild:



- Samverkad prioritetsordning att förhålla sig till
- Ökad förståelse för allas olika förutsättningar/utmaningar/behov

## *Positiv konsekvens:*

Arbetsro, möjlighet till utveckling av operationsverksamheten.

# Gemensamt perspektiv - dilemman:



- Stuprör utan samverkan
- Oförståelse för komplexiteten i andras verksamheter
- Kortsiktiga insatser, brandsläckning

## *Negativ konsekvens:*

Egna beslut tas med risk för negativ konsekvens för många, samarbetsproblem.

# Effektiv kommunikation – kontinuerlig dialog:



- På rätt nivå, i rätt tid, på rätt sätt, på rätt plats
- Alla berörda får samma/rätt information

*Positiv konsekvens:*

Delaktiga, välinformerade medarbetare.

# Effektiv kommunikation - dilemman:



- Information fastnar på fel nivå
- Suboptimala digitala stöd och arbetssätt

## *Negativ konsekvens:*

Brist på information ger negativa 'gråzoner' och ineffektiv operationsverksamhet.

# Separerade patientflöden – akut / elektiv verksamhet :



- Patientsäkerhet – operation i rätt tid i båda flödena
- Måluppfyllnad – planerade operationer genomförs utan störning

## *Positiv konsekvens:*

Arbetsro, luft i systemet, fokus på att 'agera istället för reagera'.



# Separerade patientflöden - dilemman:



- Otilräckliga personalresurser
- Egna strategier för att 'separera' flöden

## *Negativ konsekvens:*

Etiska dilemman/stress/konflikt för operatörer som behöver stå till svars inför patienten.

# Specialiserade team – hög kompetens :



- Standardiserade arbetssätt
- Hög produktivitet och patientsäkerhet med erfaren och specialiserad op/an-personal

## *Positiv konsekvens:*

Möjliggör trygga, rutinerade och motståndskraftiga team där man känner att man 'hör hemma'.

# Specialiserade team - dilemman:

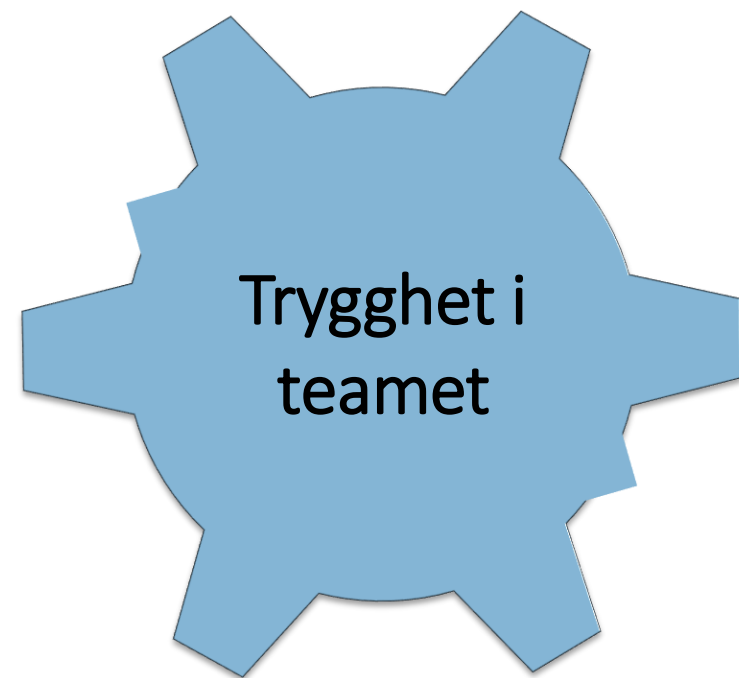


- Hög personalomsättning
- Ny/oerfaren personal

## *Negativ konsekvens:*

Ineffektivitet, patientosäker vård, frustration.

# Trygghet i teamet – arbetsklimat på operationssal:

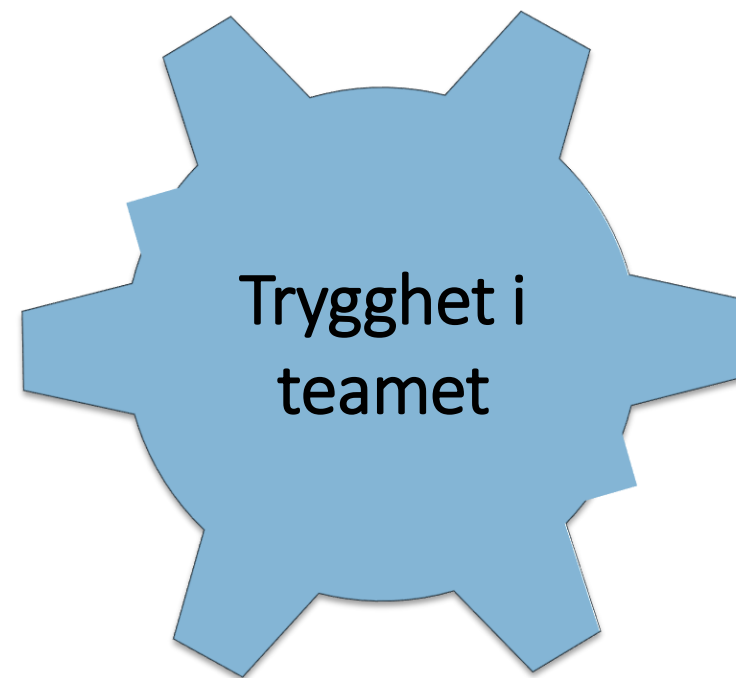


- Tilltro till teamet – hjälpas åt över gränserna
- Arbetet baseras på dialog med hela teamet
- Acceptans för varandras kunskap

*Positiv konsekvens:*

Möjliggör lärande och utveckling, trygghet att 'gå utanför boxen'.

# Trygghet i teamet - dilemman:



- Personalens behov går före patientens
- Oförmåga att se sin del i teamet och hur det påverkar andra
- Otillräcklig kompetens i teamet

## *Negativ konsekvens:*

Samarbetsproblem, aggression och konflikter som leder till att personal slutar. Rädsla att ens våga ifrågasätta teamet.

# Relationsbaserad vård – alla känner patienten:



- Gemensamt ansvar för patienten
- Personalen involveras i patientens vård, tex genom pre- och post-operativa samtal, feedback

## *Positiv konsekvens:*

Ökad ansvarskänsla för patienten med fokus på patientens trygghet och säkerhet främjar god och kvalitativ vård. Personalens kompetens lyfts.

# Relationsbaserad vård - dilemma:



- Avsaknad av helhetsansvar och kontinuitet
- Ingen samverkan mellan olika enheter (mott/op/avd)

## *Negativ konsekvens:*

Patienten transporteras mellan olika 'boxar', där ansvaret för patienten slutar utanför boxen. Patienten riskerar blir ett objekt i en produktionslina, där ingen tar ansvar för patientens trygghet och välmående.