



Region Uppsala

VÄLKOMMEN

Patientsäkerhetsdag 2026

23 september • H:Son Holmdahl, ingång 100/101

Programstart kl. 08.30

Program förmiddag

08.00 Registrering för de som deltar fysiskt

Moderator: Charlotta Nelsson, regionchefläkare Region Uppsala

08.30 – 08.45 Välkomna

Mikael Köhler, Hälso- och sjukvårdsdirektör

08.45 – 09.10 Agera för säker vård – på gång i det nationella arbetet för ökad patientsäkerhet

Charlotta George, tf. Enhetschef, sakkunnig i patientsäkerhet, Chief Nurse Officer Socialstyrelsen

09.10 – 09.35 Aktuellt från LÖF - det andra offret

Anna Oscarsson Tibblin, chefläkare LÖF

09.35 – 09.45 Frågestund

09.45 – 10.15 Fika med utställare

10.15 – 11.15 Psykologisk säkerhet – en del av den goda säkerhetskulturen

Pär Lindgren, chefläkare Region Kronoberg

11.15 – 11.45 Patientsäkerhet + arbetsmiljö = sant!

Sara Beskow, HR-specialist och Ann-Sofie Geschwindt, utvecklingsstrateg patientsäkerhet

11.45 – 12.15 Paneldialog

Mikael Köhler, Sofia Birk, Eva Olin, Pär Lindgren, Charlotta George och Anna Oscarsson Tibblin



Program eftermiddag

13.15 - 13.50 Hälsofrämjande arbetsplats - ett sätt att stärka patientsäkerhet och arbetsmiljö

Maria Malm avdelningschef, Elenor Hahlin bitr. avdelningschef och Camilla Nylén undersköterska

13.50 – 14.10 Hur kan kunskapsstyrning bidra till ökad patientsäkerhet?

Charlotta Nelsson, regionchefläkare och Sara Hager, verksamhetsutvecklare

14.10 – 14.40 Levnadsvanor för ökad patientsäkerhet

Malin Larhammar, verksamhetsutvecklare, LSG Levnadsvanor

14.40 – 15.10 Fika med utställare

15.10 – 15.35 Samverkan vid långvariga sjukdomstillstånd

Elisabeth Bursell, specialistsjuksköterska

15.35 – 16.00 Hur kan vi skapa trygghet, kontinuitet och delaktighet för äldre i Uppsala län

Nathalie Johansson, verksamhetsutvecklare Äldremottagningar

16.00 – 16.30 Frågestund och avslut



Internationella patientsäkerhetsdagen 17 September 2026



Health workers

- ▶ Promote prevention.
- ▶ Detect early and diagnose accurately.
- ▶ Coordinate care.
- ▶ Partner with people in your care.

Safe care for noncommunicable diseases takes all of us.

SAFE CARE FOR LIFE!

People living with chronic conditions

- ▶ Know your condition and safety risks.
- ▶ Take part in care decisions.
- ▶ Keep your records updated.
- ▶ Follow up on results.
- ▶ Speak up about concerns.



Agera

för säker vård



Inledning

Mikael Köhler
Hälso- och
sjukvårdsdirektör



Agera för säker vård

På gång i det nationella patientsäkerhetsarbetet
Patientsäkerhetsdag - Region Uppsala

Charlotta George

Enhetschef (tf) och sakkunnig i patientsäkerhet, Socialstyrelsen

Nationell chefsjuksköterska

23 september 2026



Innehåll

- Inledning – Kort om Socialstyrelsens uppdrag
- Vad innebär patientsäkerhet och vad vet vi om läget
- Kort om Agera för säker vård - Nationell handlingsplan för ökad patientsäkerhet 2025-2030
- Kunskapsstöd och vägledning

Socialstyrelsens uppdrag – en kunskapsmyndighet

- En **kunskapsmyndighet** som riktar sig till hälso- och sjukvården och socialtjänsten.
- Har i uppdrag av regeringen att **främja utvecklingen**, **samordna** och **stödja** patientsäkerhetsarbetet i landet.
- Tar fram bindande regler i form av **föreskrifter** samt **kunskapsstödjande** och **vägledande** produkter.
- Förvaltar och utvecklar flera olika **register** och är **statistikansvarig** myndighet för vård- och omsorgsområdet.
- Socialstyrelsen prövar och **utfärdar legitimationer** för hälso- och sjukvårdspersonal
- Är en sammanhållande och koordinerande **beredskapsmyndighet**
- **Expertmyndighet** som stöd till regeringen



Vad innebär patientsäkerhet och vad vet vi om läget?



Hälso- och sjukvård är en av de viktigaste frågorna för befolkningen

- Högt förtroende
- Systemförändringar – omställning till en nära vård, digitalisering, ny teknik
- Tillgången till god och säker vård och behandling i tid
- Säkerhetsläget – vikten av att ha en beredskap för kris och krig
- Prioriteringar av vård för liv och hälsa
- Förändrade behov utifrån klimatförändringar



A photograph of two surgeons in an operating room. The surgeon on the left is a man with dark hair, wearing a light blue surgical cap and a white face mask, looking directly at the camera. The surgeon on the right is a woman with blonde hair, also wearing a light blue surgical cap and a white face mask, looking slightly to the side. They are both wearing blue surgical scrubs. The background is a blurred operating room environment.

Brister i arbetsmiljön och hur
säker vården är hänger ihop.
Det påverkar också i stor
utsträckning möjligheten till
en god och hållbar
kompetensförsörjning

Brister i patientsäkerheten leder till stort lidande och ökade kostnader

Somatisk slutenvård för vuxna årligen:

80 000

patienter
drabbas av
vårdskada

2

gänger fler drabbas
av vårdskada, om
utlokaliserad eller
oplanerat återinskriven

8

miljarder
kronor kostar
vårdskadorna

585 000

extra vårddygn
vid vårdtillfällen
med vårdskada

1 400

dödsfall där
vårdskada bidragit

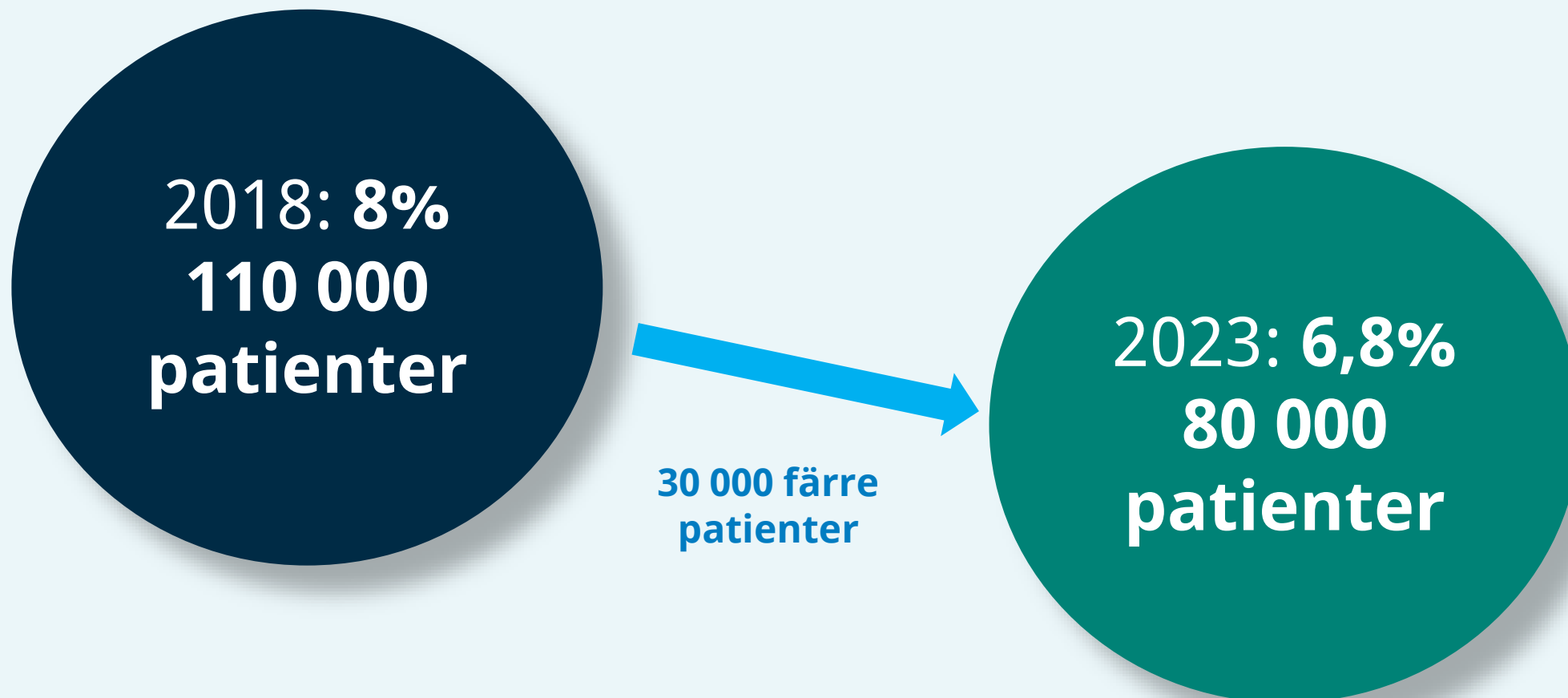
460

vårdplatser kan användas
till annat än att vårda
patienter med vårdskador

30 000

med vårdskada
behöverförlängd
sjukhusvistelse

Vårt gemensamma arbete bidrar till att färre patienter drabbas av vårdskador

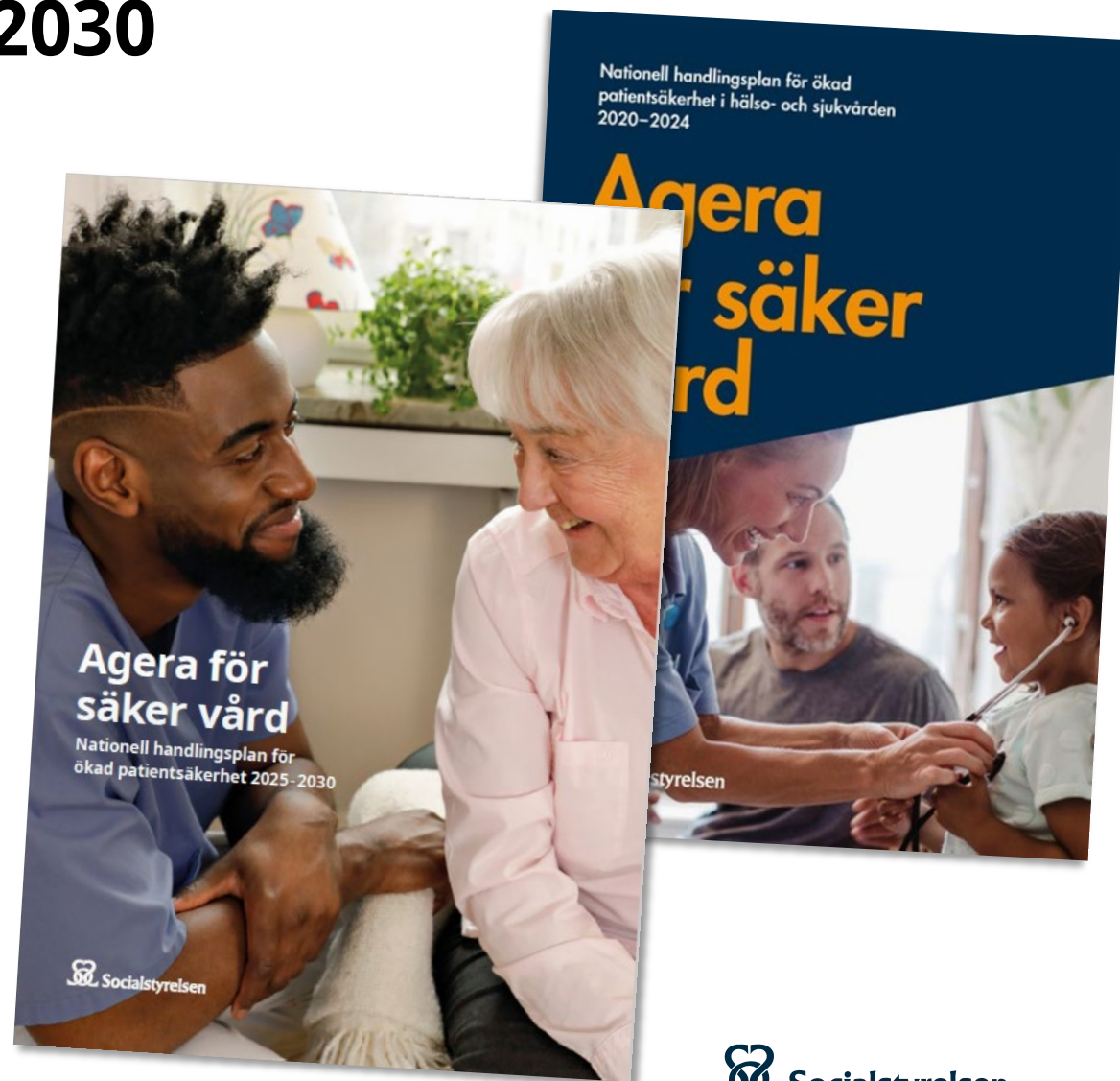


Agera för säker vård – nationell handlingsplanen för ökad patientsäkerhet



Agera för en säker vård - Nationell handlingsplan för ökad patientsäkerhet 2025-2030

- Ska bidra till att **förebygga** att patienter drabbas av vårdskador
- Ska **stärka** huvudmännens och vårdgivarnas **patientsäkerhetsarbete** så att säkerheten ökar på alla nivåer inom hälso- och sjukvården
- Är en utgångspunkt för **stöd och samordning** i arbetet med patientsäkerhet
- Riktat sig till beslutsfattare hos både huvudmän och vårdgivare



Vad vill vi uppnå utifrån den nationella handlingsplanen?

- Säker vård, överallt och alltid
- Ingen patient ska behöva drabbas av en vårdskada
- Stärka det förebyggande arbetet för en säker vård



Den nationella handlingsplanen för ökad patientsäkerhet har fått genomslag, men det är nödvändigt att ha ett långsiktigt fokus

Samtliga

regioner arbetar utifrån
den nationella
handlingsplanen och tagit
fram egna

>65%

av kommunerna har påbörjat
ett arbete med bryta ner den
nationella handlingsplanen

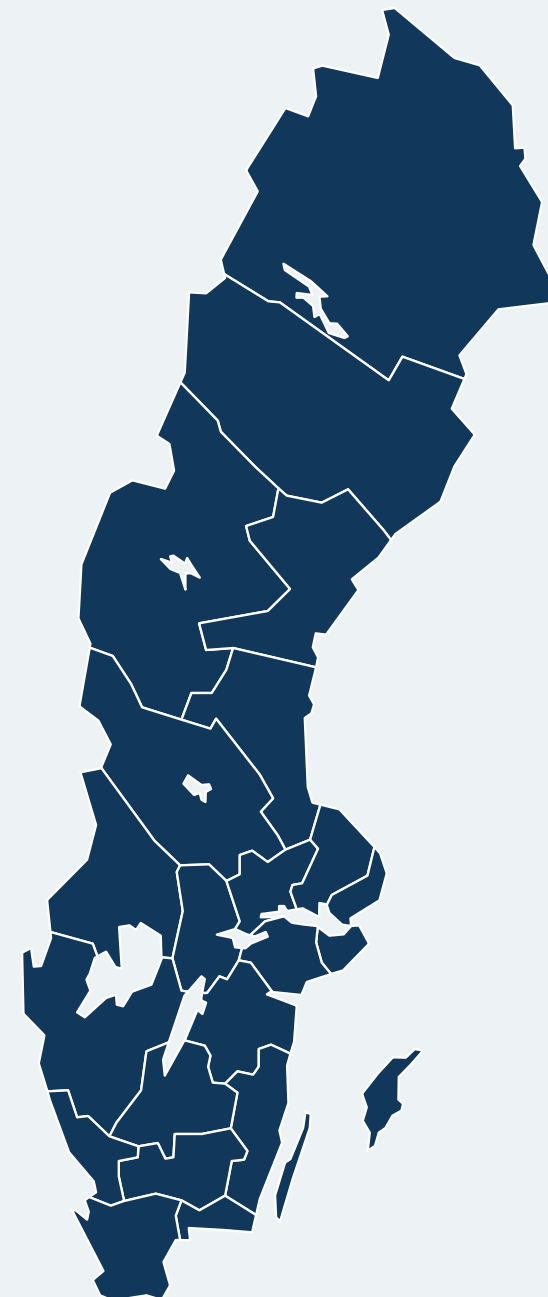
Flera regioner och
kommuner uppger att den
nationella handlingsplanen
bidrar positivt till



deras systematiska
patientsäkerhetsarbete



att huvudmännen säkerställer
att vårdgivarna arbetar
inom handlingsplanens fem
fokusområden



Kunskapsstöd och vägledning från Socialstyrelsen

4

Socialstyrelsens uppdrag inom patientsäkerhet utvecklas och förstärks ytterligare

- Socialstyrelsen har under många år haft särskilda regeringsuppdrag kring
 - **Att följa läget** utifrån patientsäkerhetsöverenskommelsen mellan stat och SKR 2011-2014
 - Att ta fram ett **samlat stöd för patientsäkerhet** 2016
 - Förändrade regler kring **klagomålshantering** 2017
 - Ta fram en **nationell handlingsplan** för ökad patientsäkerhet 2018
 - **Samordna och stödja** arbetet utifrån den nationella handlingsplanen 2020-2025
 - Fortsätta samordna och **förstärka arbetet** inom patientsäkerhetsområdet 2025
- 2026 och framåt, **instruktionsstyrt** och vid behov **separata uppdrag** från regeringen
 - Nytt RU kring att utveckla en Nationell struktur för uppföljning av vårdskador, VRI och vårdhygien
 - Nytt RU kring att säkerställa vårdpersonalens kompetens vid rekrytering, ffa för personer som kommer från EU land
 - Kommande arbete – inventera och säkerställa att det finns utbildningar inom patientsäkerhet

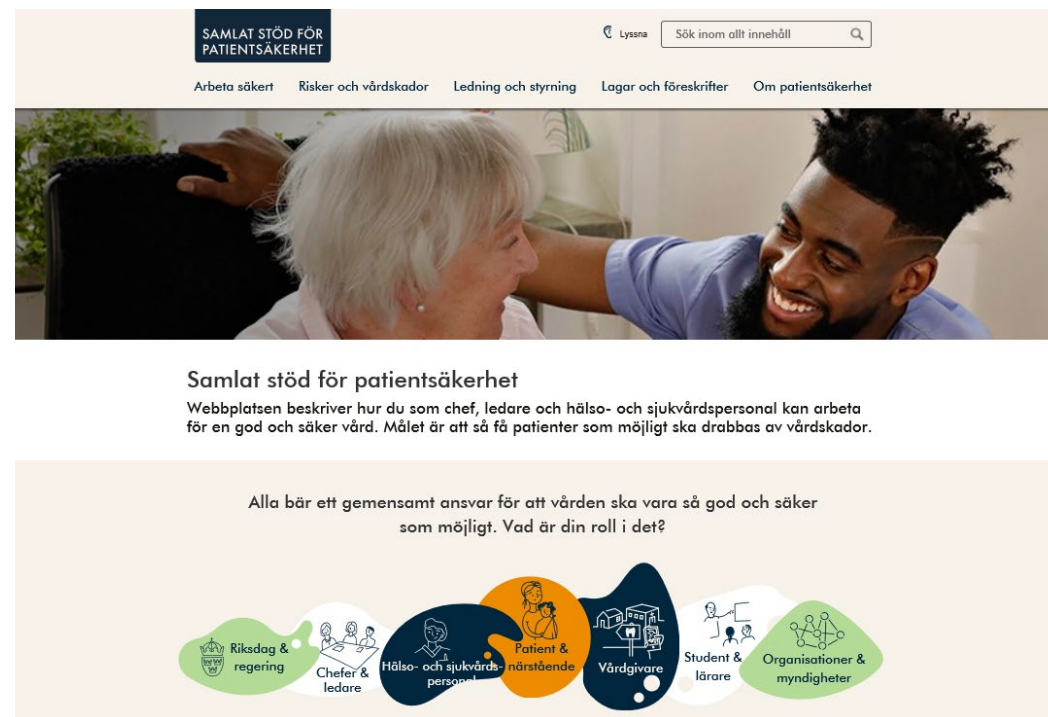
Socialstyrelsen arbetar på olika sätt för att följa, stödja och främja utvecklingen av patientsäkerhet i landet



Webbplatsen Samlat stöd för patientsäkerhet

- Ska bidra till att **öka kunskapen och medvetenheten** om patientsäkerhet och leda till att färre patienter drabbas av vårdskador.
- Vänder sig till **chefer och medarbetare** brett i hälso- och sjukvården.
- Nya områden är på gång inom **tandvård** och **munhälsa, skador inom psykiatri** och **tvångsvård, förlossning** och **barnsjukvård**.

<https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/>



Nationella kompetensmål för patientsäkerhet

Stöd när utbildning och fortbildning i patientsäkerhet tas fram

Nationella kompetensmål vänder sig primärt till dem som har en roll i planering, utformning och genomförande av utbildning och fortbildning i patientsäkerhet, verksamma inom

- verksamheter som bedriver hälso- och sjukvård, exempelvis regioner, kommuner, offentliga och privata vårdgivare
- lärosäten och andra utbildningsorganisationer på gymnasial, grund eller avancerad

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2024-6-9131.pdf>

1 Patientsäkerhet: definitioner, begrepp och perspektiv	2 Ansvar, skyldigheter och roller inom patientsäkerhet	3 Systemförståelse, teorier och ramverk	4 Patienter och närstående som medskapare
5 Människans prestationsförmåga	6 Teamarbete och kommunikation	7 Organisations- kultur och patientsäkerhet	8 Risker och riskmedvetenhet
9 Identifiera, utreda och lära av det som hänt	10 Följa och utvärdera patientsäkerhet	11 Säkra processer och arbetssätt	12 Teknik och patientsäkerhet
13 Att leda och styra säker vård	14 Beredskap och patientsäkerhet	15 Riskområden och vårdsador samt specifika situationer	God och säker vård överallt och alltid 

Nationell webbutbildning i patientsäkerhet

- Riktat sig till **chefer och medarbetare** brett i hälso- och sjukvården.
- Ger bred **och relevant kunskap i patientsäkerhet** baserad på webbplatsen Samlat stöd för patientsäkerhet.
- Är framtagen av Socialstyrelsen i dialog med regionernas kunskapsstyrning, SKR och Löf, med flera.
- Är **kostnadsfri och öppen för alla**. Finns på Socialstyrelsens utbildningsportal.

<https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/om-patientsakerhet/aktuellt/saker-varld--nationell-utbildning-i-patientsakerhet/>



Socialstyrelsen ger fortsatt stöd för systematisk identifiering av vårdskador

- Socialstyrelsen har publicerat fem metodhandböcker för markörbaserad journalgranskning.
- Det handlar om handböcker för
 - somatisk sjukhusvård för vuxna
 - vuxenpsykiatri inkl. rättspsykiatri
 - BUP
 - hemsjukvård
 - somatisk barnsjukvård
- Utbildningstillfällen i metoden läggs upp på Socialstyrelsens webbsida:
- [Utbildning i systematisk identifiering av vårdskador - Socialstyrelsen](#)



Folkhälsomyndigheten



Socialstyrelsen

Stärkt nationellt arbete med vårdhygien

- Vårdhygien är en del i patientsäkerhetsarbetet på Socialstyrelsen och handlar om att förebygga vårdrelaterade infektioner och smittspridning inom vården, tandvården och omsorgen.
- Det är också en viktig del i arbetet mot antibiotikaresistens.
- Socialstyrelsen har ansvar för föreskrifter och kunskapsstöd inom områden
- Nationella kompetensmål inom vårdhygien
- Kunskapsstöd om tillgången till vårdhygienisk kompetens
- Utbildningar för både chefer och medarbetare [Förebygga och förhindra smitta - för chefer i vård och omsorg - Socialstyrelsen utbildning](#)
- Läs mer och ta del av stödet här: [Vårdhygien – Socialstyrelsen](#)



Digitalt forum - Aktuellt om patientsäkerhet

Aktuellt om patientsäkerhet – Uppdaterad mall för patientsäkerhetsberättelsen

Webbinarium

💰 Kostnadsfritt

📅 15 okt - 2026

🕒 09:30 - 11:00

Socialstyrelsen, Nationell samverkansgrupp (NSG) patientsäkerhet och Löf bjuder in till Aktuellt om patientsäkerhet, ett digitalt forum som riktar sig till dig som arbetar med patientsäkerhet på lednings- och strategisk nivå i kommun och region, exempelvis i rollen som MAS, MAR, verksamhetsutvecklare eller liknande funktion, samt deltagare i regionala samverkansgrupper för patientsäkerhet.

[Aktuellt om patientsäkerhet – Uppdaterad mall för patientsäkerhetsberättelsen - Socialstyrelsen](#)

Aktuellt om patientsäkerhet – Utbildning i patientsäkerhet

Webbinarium

💰 Kostnadsfritt

📅 3 dec - 2026

🕒 09:30 - 11:00

[Aktuellt om patientsäkerhet – Utbildning i patientsäkerhet - Socialstyrelsen](#)

Ta del av presentationerna från den nationella patientsäkerhetsdagen

- Material från dagen är publicerade på webbplatsen Samlat stöd för patientsäkerhet
[Nationella patientsäkerhetsdagen 2026 – Patientsäkerhet](#)
- Nästa års konferens är på Münchenbryggeriet i Stockholm den 21 sep 2027



Nytt nyhetsbrev kring patientsäkerhet

- Kommer ges ut ett par gånger per termin
- Vänder sig till alla som vill veta vad som pågår i Socialstyrelsens arbete med patientsäkerhet
- [Nyhetsbrev patientsäkerhet - Patientsäkerhet](#)



Agera för säker vård

Socialstyrelsen samordnar och stöder arbetet med patientsäkerhet i landet. Arbetet sker i nära samarbete med alla berörda. Målet är att ingen ska behöva drabbas av en vårdskada. Det här nyhetsbrevet är en del av stödet.

Välkommen till Socialstyrelsens första nyhetsbrev om patientsäkerhet

Det vänder sig till dig som på olika sätt skapar förutsättning för en säker vård och som leder och samordnar patientsäkerhetsarbetet i hälso- och sjukvården, oavsett var vården bedrivs.

I det här och följande nyhetsbrev får du ta del av hur vi på nationell nivå stöder och arbetar för att öka patientsäkerheten runt om i landet.



Läs mer om patientsäkerhet och ladda ner handlingsplanen

Läs mer om patientsäkerhet på webbplatsen Samlat stöd för patientsäkerhet:

- [Startsida - Patientsäkerhet](#)

Läs mer om den nationella handlingsplanen för ökad patientsäkerhet:

- <https://patientsakerhet.socialstyrelsen.se/ledning-och-styrning/nationell-handlingsplan/>

Eller på Socialstyrelsens webbplats:

- <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/patientsakerhet/>





Stort tack för idag!

charlotta.george@socialstyrelsen.se

Aktuellt från Löf-det andra offret

Anna Oscarsson Tibblin chefläkare Löf



Hösten 2026

- Pelle Gustafson har gått i pension
- Säkerhetskulturtrappan 2.0
- Det andra offret
 - Stöddokument
 - Pilotutbildning för chefläkare/chefsjuksköterskor
6 okt samt 10 nov
- Civility/Hövlighet
- Risk & riskhantering

Säkerhetskulturarbete



Det andra offret

LöF

I korthet...

- Undvika att skada, göra rätt så ofta som möjligt
- Förbereda individer och organisationer
- Grundläggande ”kamratstöds-modell”
- Mer omfattande när och där det krävs
- Lärande



De tre offren

- Det första är patient och närstående
- Det andra är medarbetarna
- Det tredje är organisationen



Hur vanligt är Det andra offret?

- Beror helt vilken population som undersöks och vilken svårighetsgrad som avses
- Kan ses i alla åldrar, professioner, specialiteter, länder
- Stora individuella skillnader
- Större risk i början av karriären, ensamarbete, överbelastning
- Chefer också en riskgrupp

Sex huvudsakliga faser

1. **Kaos och (akut) omhändertagande av patienten** – förstå vad som hänt och att ta hand om det första offret
2. **Påträngande reflektioner** – återupplevande av det inträffade och ifrågasättande av egen förmåga
3. **Återställande av egen integritet** – sökande efter stöd
4. **Uthärdande av utredning** – insikter om eventuella personliga följdverkningar och bestraffningar av det inträffade
5. **Sökande efter emotionell hjälp** – sökande efter mer adekvat och formell hjälp att bearbeta det inträffade
6. **Att gå vidare** – 1) att lämna professionen, 2) att överleva men att alltid bära med sig det inträffade eller att 3) lyckas lära sig av det inträffade och fortsätta i professionen som en säkrare individ.

Scott et al 2009

Vad är Det andra offret?

Efter en överväldigande händelse:

Symptomgrupp	Exempel på symptom
Emotionella	Skam, skuld, ångest, ilska, depression, rädsla
Kognitiva	Flashbacks, påträngande tankar, mardrömmar, återupplevelser, grubblande, hjälplöshet, suicidtankar
Fysiologiska	Utmattning, sömnstörningar, illamående, huvudvärk, gastrointestinala symptom
Beteendemässiga	Överdriven vaksamhet, tillbakadragenhet, irritabilitet, undvikande av sociala kontakter, avtrubbning, nedsatt koncentration, minnesstörningar, undvikande av utlösande faktorer

Vad hjälper / skyddar?

- **Att behandlas rättvist**

Inte slippa ansvar men att ansvar hanteras korrekt

- **Att bli respekterad**

Behålla sin professionella värdighet och plats i organisationen. Undvika att hamna i tyst kollegial misstro eller ifrågasättande av omdöme

- **Att mötas med förståelse och medkänsla**

Förståelse för mänsklig stressrespons

- **Att erbjudas hjälp**

Att organisationen aktivt stödjer

- **Att uppleva transparens i processen och att bli involverad i lärandet**

Kunna följa vad som händer och hur lärande sker samt ges möjlighet att bidra med sin erfarenhet

Psykologisk första hjälpen är:

- Icke-påträngande praktiskt och emotionellt hjälp och stöd
- Hjälp till individen att nå anhöriga eller vänner för socialt stöd
- Efterfrågande och bedömning av behov, problem och bekymmer
- Hjälp med basala behov som mat, dryck, vila, och lite längre fram sömn
- Beredskap att lyssna utan att pressa människor att prata
- Tröst och hjälp att känna sig lugn
- Hjälp till individen att skaffa information av olika slag
- Skydd från ytterligare skada

Teknisk genomgång

- Kort och saklig genomgång av det inträffade
- Hålls så tidigt i efterförloppet som är praktiskt möjligt
- Riktar sig till de som varit med (gruppen) och syftar till att ge en första bild av vad som inträffat, ge utrymme för klarläggande frågor, gemensam bild
- Innefattar inte individuella reaktioner på det inträffade
- Individer som är emotionellt starkt påverkade av det som hänt ska inte samtala om händelsen i grupp

Kamratstöd/buddy

- Psykologisk första hjälpen förmedlad av betrodd och tränad kollega, som den drabbade personen själv har förtroende för
- Ej tvingande eller utan medgivande
- Helst ej formell chef
- Kan utses på olika sätt
- Kan behöva utbildning

Innan det händer

Individer

- Det kan hända mig också

Organisationer

- Öppenhet runt företeelsen, det kommer att hända
- Utbildning
- Färdiga planer och utsedda kamratstödjare
- Träna teknisk genomgång

När det hänt

- Säkra att patienten får fortsatt vård
- Teknisk genomgång
- Psykologisk första hjälpen
- Låt kamratstödjarna göra sin insats
- Planera för och genomför det första mötet

Efter en tid

- Följ upp kamratstödjarnas insats
- Fördjupat stöd till de behöver det
- Sköt formalia med utredning/händelseanalys
- Lärandegenomgång
- Se till att alla som ska informeras också blir det

Svenskt program på gång

- Stöddokument [Löf | Det andra offret](#)
- Chefläkare och chefsjuksköterskor primärt viktiga bärare
- 1-dags utbildning för dessa planeras i höst 6/10 och 10/11
- Ytterligare material kommer hösten 2026

Kompetens inom området



Ana Maria Whitmer
Jacobsson



Fredrik Bååthe

Veta mer?

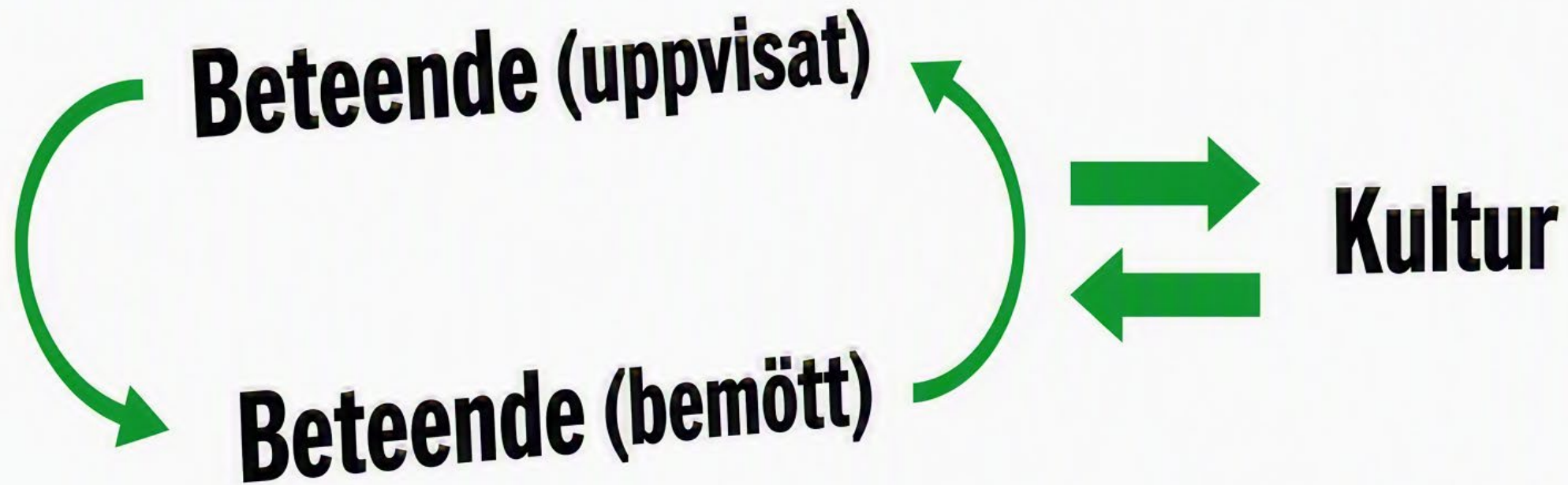


<https://lof.se/patientsakerhet>



Pär Lindgren
Regional chefläkare





Tänk på ett tillfälle då du:

- Inte uttryckte oro eller framförde din åsikt.
- Inte bad om hjälp.
- Inte ställde en fråga.
- Inte utmanade ett beslut.
- Inte berättade om dina begränsningar
- Inte berättade om misslyckanden
- Inte visade vem du är

Vilka bakomliggande orsaker ser du?

- Hierarki.
- Tidspress.
- Hög arbetsbelastning.
- Rädsla att ha fel.
- Rädsla att framstå som okunnig.
- Rädsla att störa.
- Tidigare negativa erfarenheter.
- Jourarbete.
- Trötthet.
- Osäkerhet kring ansvar.

Reflektera över detta!

- Vad gjorde det svårt?
- Vilka mönster ser du?
- Vad säger detta om vår kultur?
- Vad hade behövts för att du skulle vågat?

Ingen vill känna sig...

- Okunnig
- Inkompetent
- Påträngande
- Negativ

Medför att man...

- Undviker att fråga
- Erkänner inte svagheter
- Delger inte förslag
- Ifrågasätter inte

Vår kultur

- Oro är viktig information.
- Alla har rätt och skyldighet att säga till.
- Vi efterfrågar aktivt avvikande uppfattningar.
- Vi tackar den som uppmärksammar risker.
- Vi fokuserar på lärande före skuld.
- Säkerhet går före prestige.

Vad är psykologisk säkerhet?



Psykologisk säkerhet finns i en grupp när alla medlemmar känner sig säkra på att det som sägs i gruppen kommer att tas på allvar och behandlas med respekt.

Amy Edmondson
Professor i
ledarskap



Harvard
business school

Ska det heta psykologisk trygghet eller säkerhet....



Beteenden som påverkas av psykologisk säkerhet i vården

Psychological Safety

What It Is, Why Teams Need It, and How to Make It Flourish

Santhi Kumar, MD

- Patientsäkerhet
- Engagemang
- Teamprestanda
- Innovation
- Samverkan
- Lärande
- Kvalitetsarbete

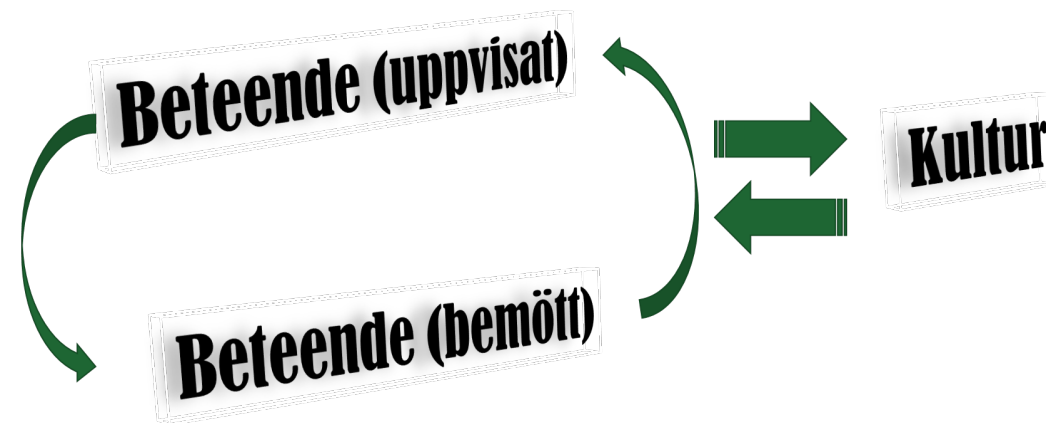


Figure 1 – Team behaviors enhanced by psychological safety.

En sak man tar upp inom psykologisk säkerhet är att man måste våga vara sårbar

- Osäkerhet
- Ovisshet
- Utanför komfortzonen

Blir sårbarheten bestraffad eller belönad? Hur ser vi på personer som visar sin sårbarhet?



Psykologisk säkerhet – vilar på fyra pelare

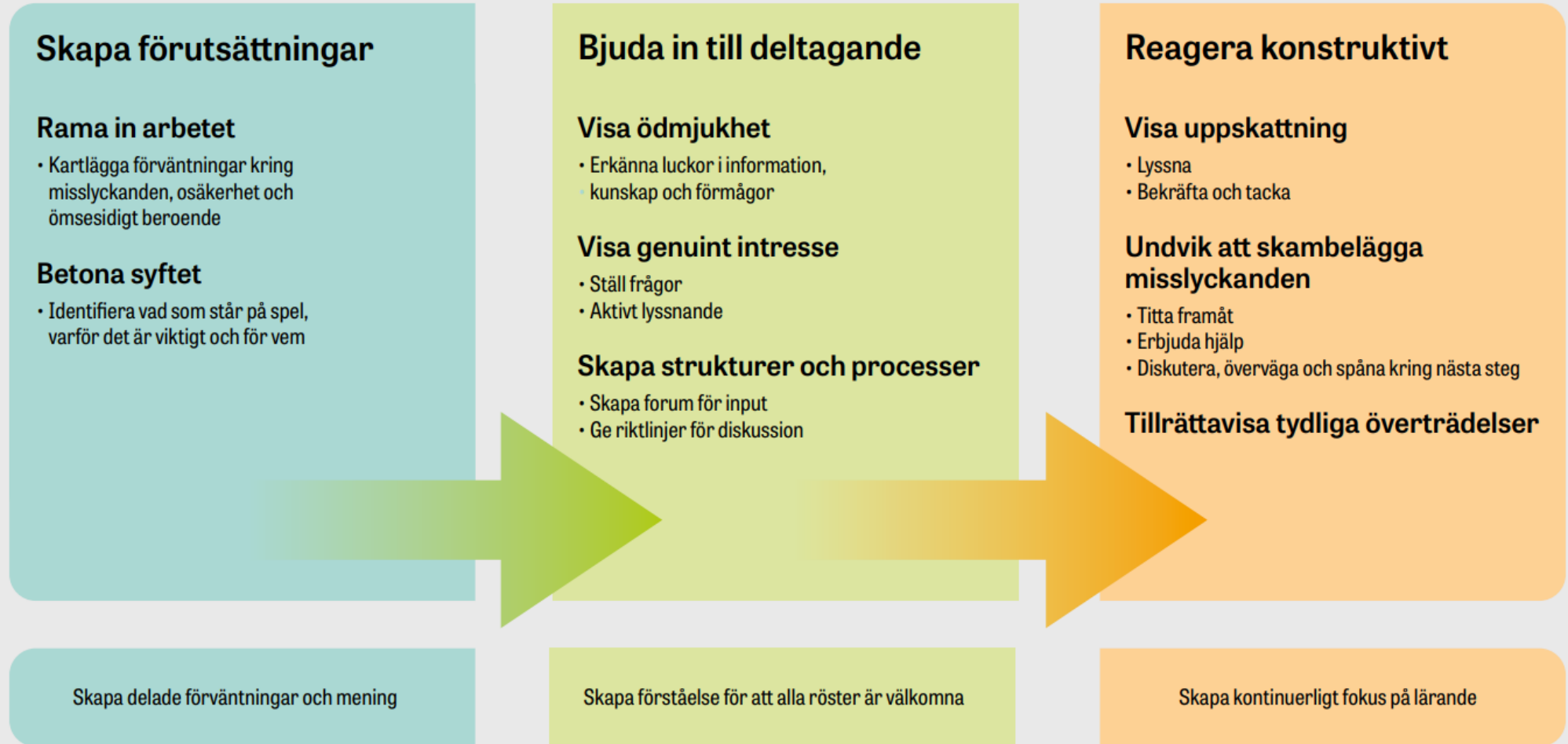


Vad behöver jobbas mest med där du är?

Psykologisk säkerhet är en ledarfråga



Att förstå vikten av ett bra klimat och en produktiv kultur.



Figur 1. Amy Edmondson beskriver tre kategorier av verktyg som ledare bör arbeta med i sina medarbetarinteraktioner.

Men det är också en individfråga

- En person med hög emotionell intelligens kan exempelvis:
 - **Reglera sina egna känslor**
 - **Förstå andras känslor**
 - **Kommunicera på ett konstruktivt sätt**
 - **Hantera konflikter**
 - **Skapa tillit**
- Det är dock viktigt att förstå att **hög EQ inte automatiskt skapar psykologisk säkerhet.**

SKILLNADEN PÅ TILLIT OCH PSYKOLOGISK SÄKERHET PÅ JOBBET



Tillit

En förväntan på att en annan person eller grupp kommer att agera pålitligt, ärligt och med goda intentioner.



Psykologisk säkerhet

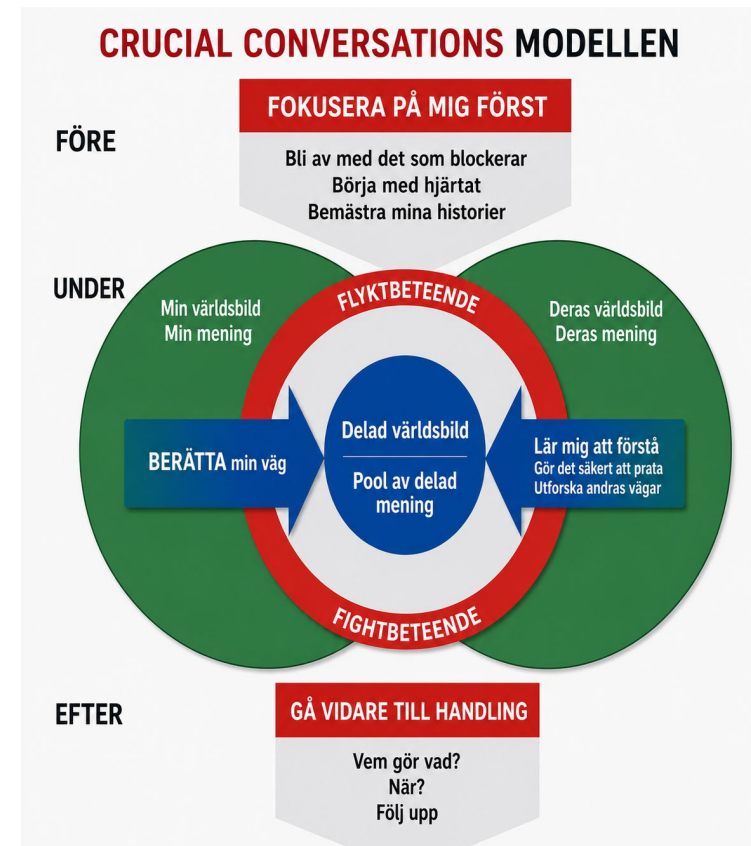
En gemensam övertygelse i gruppen om att det är säkert att ta risker, ställa frågor och erkänna misstag utan rädsla för skam eller att bli utanför.



REGION
KRONOBERG

Det viktiga samtalet (crucial)

- Att skapa psykologisk säkerhet genom att engagera sig i viktiga samtal



Kommunicera öppet och ärligt

- Erkänna misstag och okunskap
- Ställa frågor
- Be om hjälp



Våga säga till!



Vilka risker ligger i våra val?





**HA MOD ATT
SÄGA TILL
TYSTNADEN
ÄR INTE NEUTRAL**

Budskap

- Kunskap räddar inte patienter om den stannar i huvudet på den som har den.
- Psykologisk säkerhet gör att människor vågar tala.
- CRM gör att teamet kan använda det som sägs.
- Tillsammans skapar de en säkrare vård.

Psykologisk säkerhet räddar liv

- Team med hög psykologisk trygghet rapporterar fler risker, fler förbättringsförslag och bättre säkerhetsarbete.
- Psykologisk säkerhet är särskilt viktig i högpresterande miljöer där misstag kan få allvarliga konsekvenser.
- Ny forskning från över 14 000 patientnära medarbetare visar samband mellan psykologisk säkerhet, säkerhetsförbättringar och vilja att stanna kvar i organisationen.
 - Speaking Up and Taking Action: Psychological Safety and Joint Problem Solving Orientation in Safety Improvement Hassina Bahadurzada, Michaela Kerrissey and Amy C. Edmondson Healthcare 2024, 12, 812

Kommunikation betyder informationsutbyte



Olika beteenden



Olika perspektiv



Lyssna för att försöka förstå



**LYSSNA
FÖR ATT FÖRSTÅ**

Aktivt lyssnande skapar trygghet,
bättre beslut och säkrare vård.

 →  → 

Lyssna
med fullt fokus
utan att avbryta

Förstå
sök helheten och
den bakomliggande
innebörden

Tillsammans
skapa samsyn,
förtroende och
bästa möjliga
vård för patienten

 **TILLSAMMANS FÖR PATIENTEN**
När vi lyssnar på varandra,
förstår vi bättre – och kan
agera klokt tillsammans.

Några är cyniker och
tolkar allt till det
sämsta



Några ser det goda
hos de flesta



Tillitsperspektiv.

De flesta vill väl, tills motsatsen bevisats.



”Har lärt mig efter många år som chefläkare att det finns nästan aldrig en sanning, det finns oftast bara olika perspektiv. Viktigt att försöka förstå vad den andra personen menar, att verkligen vilja lyssna.”

Var står du själv mest?

Konflikthantering

- Medmänsklig friktion
- Intellektuell friktion



Vad är det inte?

- Det handlar inte om att sänka standarden
- Det handlar inte specifikt om välbefinnande

Psykologisk säkerhet – vad det inte betyder

- Inte att undvika konflikter
 - Var ärlig och ge konstruktiv feedback.
 - Svåra sanningar ska kunna lyftas.
 - Bra diskussioner är viktiga, även om de kan kännas obekväma.
- Inte att alla idéer måste stödjas
 - Alla ska få komma till tals.
 - Ledaren behöver inte hålla med om allt.
 - Beslut måste ändå fattas.
- Inte ett skydd mot uppsägningar
 - Psykologisk trygghet innebär inte anställningstrygghet.
- Inte frånvaro av ansvar
 - Misstag och bristande prestation kan fortfarande tas upp.
 - Tydliga krav och ansvar är fortsatt viktiga.
- Kan inte skapas enbart genom policy
 - Psykologisk trygghet kan inte tvingas fram genom regler.
 - Den byggs genom vardagliga interaktioner och beteenden.
- Behöver inte komma från toppen
 - Alla team kan skapa psykologisk trygghet.
 - En produktiv lärandemiljö kan byggas på vilken nivå som helst i organisationen.

A woman with long brown hair, wearing a brown sweater and blue jeans, sits on a wooden swing in a park. She has a sad expression, with her eyes closed and a frown. The background shows a sunset with orange and yellow light, silhouettes of trees, and a winding path. The text is overlaid on the image.

Gnälla är som att gunga,

**du har någonting att göra
men kommer ingenstans**

Ger dig inte rätt att säga vad som helst

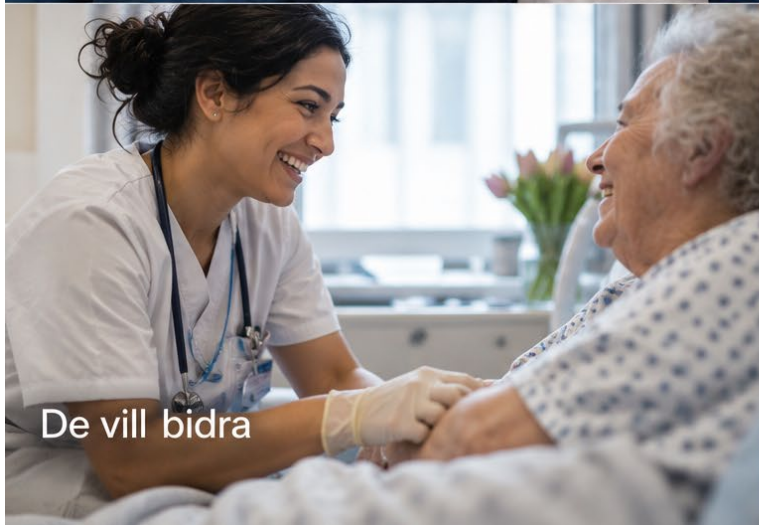


Är inte en ursäkt för fredagsmys



Fyra delar av psykologisk säkerhet

De fyra delarna bygger på att



1. Människor längtar efter inkludering och tillhörighet.

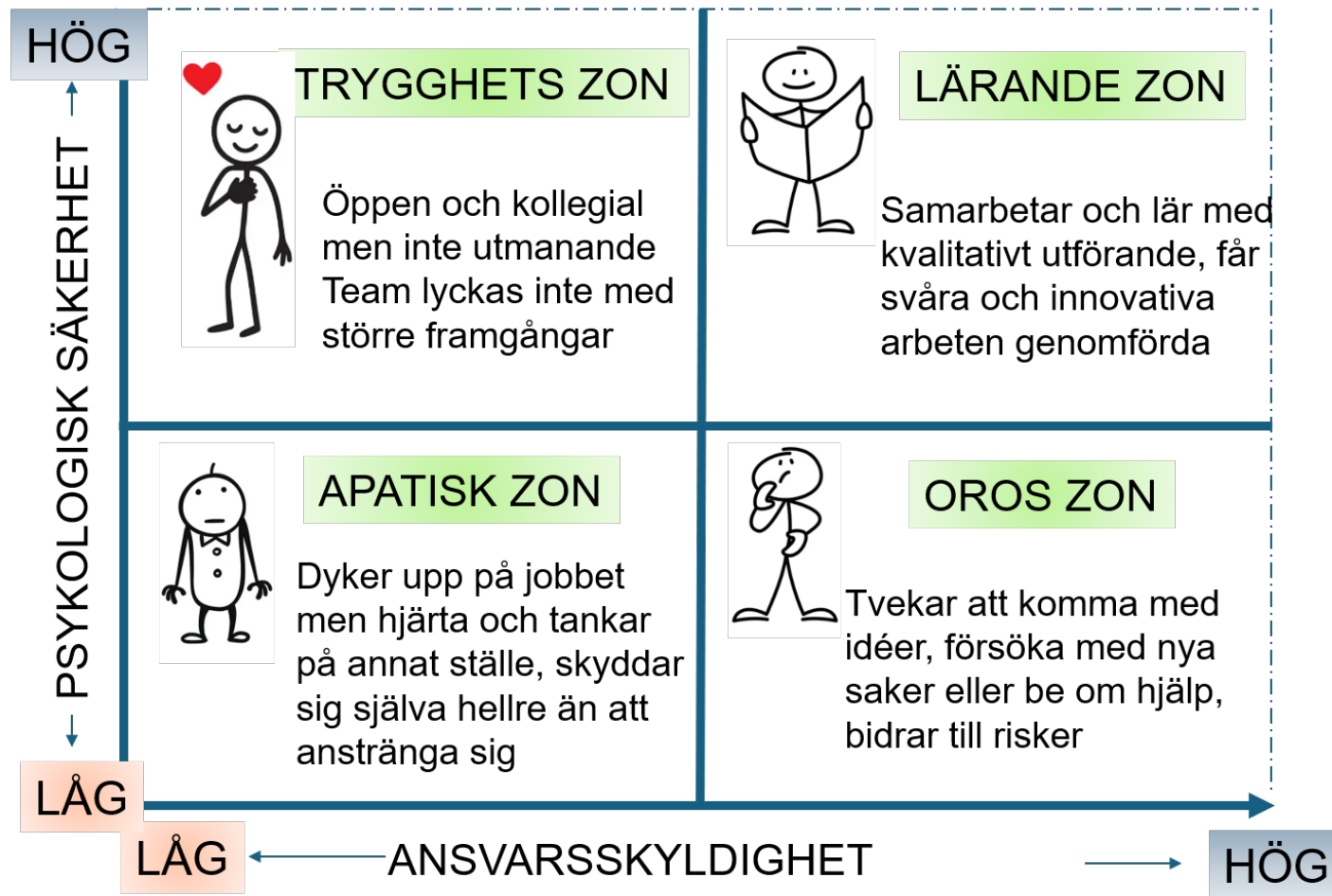
- Upplevelse av att vara inkluderad, att höra till och att möta uppskattning från andra



2. Människor vill lära sig

- Säkerhet/trygghet att kunna lära sig saker genom att:
 - fråga
 - experimentera
 - be om hjälp
 - erkänna misstag

Psykologisk säkerhet är en delmängd i en lärande organisation





3. Människor vill bidra

- Säkerhet/trygghet att kunna bidra med egna perspektiv och idéer utan att riskera att bli förödmjukad



Misslyckandet

- Undvikbart
 - Avvikelser från kända processer som leder till oönskade resultat
- Invecklat
 - Unika och nya kombinationer av händelser som leder till oönskade resultat
- Intelligent
 - Genomtänkta experiment på nya områden som leder till oönskade resultat

4. Människor vill göra skillnad.

- Säkerhet/trygghet att utmana status quo, att våga föra in avvikande uppfattningar och föreslå förändringar för gruppen utan att riskera att bli marginaliserad eller bestraffad.



Utmana och ifrågasätta



Att utmana eller ifrågasätta

- Självklart ska man våga ifrågasätta när något är fel, när någon blir illa behandlad
- Men vi kommer längre med att ställa frågor som utmanar snarare än att ifrågasätta.
- Om man känner sig ifrågasatt blir man ofta defensiv.
- Om någon istället ställer en fråga svarar jag, oftast, mer än gärna.
- Så sluta inte fråga men däremot spara ifrågasättandet till rätt tillfälle.
- Att ifrågasätta kan uppfattas som ett aggressivt sätt att ge uttryck för missnöje.
- Var nyfiken genom att fråga eller starta en öppen dialog.



Motsatsen till psykologisk säkerhet

Vanliga tecken psykologisk otrygghet:

- Medarbetare ställer inte många frågor under möten och oro uttrycks först i fikarummet.
- Frågor uppfattas som kritik.
- Ny personal håller tyst.
- Misstag göms undan. Medarbetare är obekväma med att stå upp för misslyckanden, eller så skyller de på varandra när misslyckande uppstår.
- Teamet undviker svåra samtal och "heta" ämnen.

Vanliga tecken psykologisk otrygghet:

- Feedback ges, eller efterfrågas, inte särskilt ofta.
- Medarbetarna undviker att fråga varandra om hjälp – även när de behöver det.
- Medarbetare uppvisar lågt stöd för varandra och "gömmer" sig bakom sina arbetsbeskrivningar.
- Chefer tenderar att dominera mötesdiskussionerna.

Motsats till psykologisk säkerhet

- Tystnadskultur
- Ohövligt bemötande

Ny rapport om tystnadskultur – värst för unga läkare

Endast var tredje läkare vågar fullt ut framföra kritik till ledningen, enligt en ny enkät om tystnadskultur från Läkarförbundet. Bland läkare tidigt i karriären är statistiken ännu sämre. »Våra yngsta kollegor är väldigt utsatta«, säger Läkarförbundets ordförande Hanna Kataoka.

En ny enkätundersökning från Läkarförbundet visar att knappt var tredje läkare uppger att hen fullt ut vågar framföra kritik till ledningen. Ännu färre vågar framföra kritik till sina kollegor, enligt enkäten, vilket tros hänga ihop med att exempelvis handledare, studierektorer och överläkare ofta har ett stort inflytande på arbetsplatsen. Läkare under utbildning är också extra utsatta, enligt undersökningen. I den gruppen vågar färre än var femte framföra kritik.

Läkartidningen april 2026

Patientsäkerhetsaspekt på bemötande

- Hälso- och sjukvårdspersonalen är beroende av varandra och det är viktigt att behandla varandra respektfullt.
- Nedsättande, förödmjukande eller aggressivt beteende kan leda till att den medvetna närvaron i arbetssituationen minskar.
- Det kan också leda till att teammedlemmar inte kommunicerar information, bedömningar och risker.
- Det kan i sin tur leda till allvarliga misstag eller beslut som fattas på ofullständiga grunder.

Finns faktiskt vetenskap

- The Impact of Rudeness on Medical Team Performance: A Randomized Trial Riskin et al. Pediatrics. 2015
- Exposure to incivility hinders clinical performance in a simulated operative crisis Katz et al, BMJ 2019
- Incivility and Clinical Performance, Teamwork and Emotions Johnson et al J Nurs Care Qual, 2019
- Association of Coworker Reports About Unprofessional Behavior by Surgeons With Surgical Complications in Their Patients Cooper et al JAMA Surgery, 2019

UNCIVILITY KILLS



CIVILITY SAVES LIVES





Var vänlig

- Le
- Hjälp någon
- Ge stöd



Visa hänsyn

- Var lyssnande
- Visa tacksamhet
- Var omtänksam



Respektera andra

- Var artig
- Använd vänligt språk
- Acceptera skillnader



Sprid vänlighet

- Ge feedback
- Visa medkänsla
- Var en förebild

Hur går vi vidare?

"Att våga uttrycka oro när man inte kan bevisa att man har rätt."

- Många allvarliga patientsäkerhetsrisker upptäcks först som en diffus känsla hos en sjuksköterska, undersköterska eller läkare.
- En psykologiskt säker kultur gör att den oron delas tidigt istället för att tystna.
- Det är där kopplingen mellan psykologisk säkerhet och patientsäkerhet blir som starkast.

Psykologisk säkerhet skapar

- Prestation på alla nivåer
- Kommunikation och kunskapsdelning
- Önskade attityder och beteende hos individer
- Lärande
- Innovation och kreativitet
- Tillväxt

5 faktorer som är viktigt för att skapa psykologisk säkerhet på en arbetsplats!

- Ledarskapet!
- Reflektion!
- Tydlighet!
- Investera i relationerna på arbetsplatsen.
- Sätt fokus på lärandet!

Öka den psykologiska säkerheten i ditt team

- Fastställ tydliga normer för att säkerställa förutsägbarhet och rättvisa
- Öppen kommunikation och aktivt lyssnande
- Visa uppskattning när medarbetare kommunicerar
- Förklara varför det är viktigt att medarbetare berättar
- Var en förebild, erkänn dina misslyckanden och hur du har lärt dig, normalisera sårbarhet
- Begär uttryckligen input istället för att anta att folk kommer att berätta för dig
- Anta att du har något att lära dig av personen du pratar med, ersätt tendensen att skuldbelägga med nyfikenhet

Leadership And Managing People

What Is Psychological Safety?

by Amy Gallo



PSYKOLOGISK SÄKERHET I PRAKTIKEN

Där alla röster räknas – för tryggare vård



Psykologisk säkerhet = Vi kan tala öppet, ställa frågor och lyfta oro utan rädsla för negativa konsekvenser. Det är grunden för lärande, samarbete och patientsäkerhet.

I EN KULTUR AV PSYKOLOGISK SÄKERHET

- Vågar vi ställa frågor och lyfta oro
- Kan vi erkänna misstag och lära av dem
- Delar vi information öppet och i tid
- Ger vi varandra konstruktiv feedback
- Vågar vi tänka nytt och förbättra
- Känner vi tillit och respekt för varandra



Det är säkert så här vi ska göra... Men är vi överens?

Jag är osäker på doseringen... Ska vi dubbelkolla?

Tack för att du lyfte det. Bra att vi pratar igenom det innan vi går vidare.

Bra fångat! Låt oss säkerställa planen tillsammans.

VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?

- Fler risker upptäcks och hanteras
- Bättre beslut med mer information
- Ökat lärande och utveckling
- Mindre stress och rädsla
- Starkare team och bättre arbetsmiljö
- Säkrare vård för varje patient

SÅ SKAPAR VI PSYKOLOGISK SÄKERHET – TILLSAMMANS

VISA NYFIKENHET

- Ställ öppna frågor och lyssna för att förstå.

VÄLKOMNA ALLA RÖSTER

- Bjud in idéer och perspektiv – oavsett roll eller erfarenhet.

NORMALISERA ATT LYFTA ORO

- Tacka den som lyfter – det gör teamet starkare.

FOKUSERA PÅ LÄRANDE

- Se misstag som möjligheter att förbättra systemet, inte skuldbelägga individer.

VAR TYDLIG OCH STÖDJANDE

- Sätt ramar, ge feedback och följ upp med respekt och omtanke.

FÖLJ UPP OCH FÖRBÄTTRA

- Utvärdera, reflektera och gör det bättre – tillsammans.

FRÅGA DIG SJÄLV HUR BIDRAR JAG TILL PSYKOLOGISK SÄKERHET?



- Lyssnar jag mer än jag pratar?
- Välkomnar jag frågor och invändningar?
- Hur reagerar jag när någon lyfter oro?
- Skapar jag utrymme för andra att bidra?



TILLSAMMANS
SKAPAR VI EN
KULTUR DÄR
VI ALLA VÅGAR
– FÖR VÅRA
PATIENTERS
BÄSTA

STARTA IDAG – SMÅ STEG GÖR STOR SKILLNAD



- Starta möten med en check-in: "Hur har du det idag? Vad behöver du för att lyckas?"
- Avsluta med en check-out: "Vad tar vi med oss? Vad kan vi förbättra?"
- Använd strukturer som SBAR, TeamSTEPPS eller After Action Review (AAR)
- Följ upp och fira framsteg – varje steg räknas!



PSYKOLOGISK SÄKERHET ÄR INTE MJUKT – DET ÄR AVGÖRANDE FÖR SÄKER VÅRD.
VI SKAPAR DET TILLSAMMANS, VARJE DAG.



TILLIT • RESPEKT • MOD • NYFIKENHET • ANSVAR
TILLSAMMANS FÖR EN TRYGGARE VÅRD

Sammanfattning

Sammanfattning

- Vi tackar alltid den som uppmärksammar en risk.
- Alla får använda "stopp"-signal vid oro.
- Vi frågar aktivt efter avvikande bedömningar.
- Vi skiljer på lärande och skuld.
- Förändra synen på misslyckanden.
- Vara uppriktiga med sina begränsningar inom olika kunskapsområden.

Sammanfattning

- Tanken är att var och en ställer frågor när de inte förstår och att detta ska vara en standard och en självklarhet.
- Använda en direkt kommunikation, d.v.s. att inte linda in den verkliga avsikten i förskönande och vaga ord.
- Sätta upp tydliga gränser.

Misslyckanden

- De flesta allvarliga misstag sker inte för att kunskap saknas.
- De sker när kunskap, observationer eller oro finns i rummet men inte kommer fram.

Konflikt

- Det handlar inte om att undvika konflikter eller att alla alltid ska vara överens.
- Tvärtom visar forskning att psykologiskt säkra/trygga organisationer ofta har fler och skarpare diskussioner.
- Skillnaden är att diskussionerna förs i en anda av respekt och nyfikenhet, snarare än rädsla.
- På så sätt blir konflikter en källa till lärande, inte splittring.

Avslutning

Kom ihåg!

- Psykologisk säkerhet på arbetsplatsen handlar inte om att upprätthålla en allmän trivsel.
- Psykologisk säkerhet handlar inte om att alltid vara överens utan om att kunna uttrycka avvikande uppfattningar
- Att kunna härbärgera konstruktiva konflikter där teammedlemmar konfronterar sina egna och andras åsikter och bakomliggande antaganden.

HÄR KAN
ALLA RÖSTER HÖRAS

PSYKOLOGISK SÄKERHET

TILLSAMMANS
LÄR VI OCH UTVECKLAS

GRUNDEN FÖR SÄKER VÅRD



DET ÄR OK ATT
STÄLLA FRÅGOR



DET ÄR OK ATT
SÄGA "JAG VET INTE"



DET ÄR OK ATT
UPPMÄRKSAMMA
RISKER



DET ÄR OK ATT
KOMMA MED FÖRSLAG
OCH IDÉER

NÄR VI HAR PSYKOLOGISK SÄKERHET:



VÅGAR VI LYFTA
PROBLEM I TID



FATTAR VI BÄTTRE
BESLUT TILLSAMMANS



LÄR VI AV VARANDRA
OCH UTVECKLAS



MÅR VI BÄTTRE
PÅ JOBBET



DET GER
SÄKRARE VÅRD
FÖR PATIENTERNA

VI BYGGER PSYKOLOGISK SÄKERHET GENOM:



RESPEKT
Lyssna aktivt
på varandra



TILLIT
Lita på varandras
kompetens och
intentioner



ÖPPENHET
Dela information
och erfarenheter
transparent



LÄRANDE
Se misstag som
möjligheter att
bli bättre



STÖD
Stöd varandra i
utmaningar och
svåra situationer

TILLSAMMANS SKAPAR VI EN KULTUR DÄR **ALLA** KAN BIDRA TILL **SÄKRARE VÅRD**

Beteende jag ska göra mer av respektive mindre av.

- **Mer av**

- Efterfråga andras perspektiv.
- Be om hjälp tidigare.
- Uttrycka oro tidigare.

- **Mindre av**

- Avfärda frågor.
- Anta att andra redan vet.
- Vänta tills jag är helt säker.



PSYKOLOGISK SÄKERHET – VARJE DAG, FÖR ALLA
Vi skapar mod, tillit och lärande tillsammans ❤️

SJUKHUS

TRYGG ATT VARA MIG SJÄLV



Vi respekterar varandra och lyssnar på alla.

VÅGA FRÅGA – VÅGA LÄRA



Vi ställer frågor, söker kunskap och lär av varandra.

ÖPPEN FÖR FEEDBACK



Vi ger och tar emot feedback på ett respektfullt och vänligt sätt.

PRATA OM DET SOM ÄR SVÅRT



Vi pratar om utmaningar och stöttar varandra med vänlighet.

TILLSAMMANS SKAPAR VI EN TRYGG OCH LÄRANDE KULTUR ❤️

VÅR GEMENSAMMA GRUND

- ❤️ Vi är vänliga mot varandra
- 👥 Vi inkluderar alla
- 💡 Vi är nyfikna – inte dömande
- 📖 Vi delar med oss av kunskap
- ★ Vi lyfter det som fungerar bra
- 🌱 Vi tar ansvar för vår arbetsmiljö



STÖTTA VARANDRA



Vi ser varandra, hjälper varandra och firar framgångar.

ALLA BIDRAR – ALLA BETYDER NÅGOT



Vi tar tillvara på allas kompetenser och perspektiv.

VI BYGGER PSYKOLOGISK SÄKERHET GENOM VÄNLIGHET:



Tillit
som grund



Öppen
kommunikation



Respekt och
inkludering



Mod att
säga ifrån



Lärande i
vardagen



Stöd från
ledarskapet



Vänlighet



NÄR VI MÅR BRA
– GER VI BÄTTRE VÅRD

Akutmottagning →

Vårdavdelning →

Operation →

Röntgen →



REGION
KRONOBERG

Trygg och tråkig?



Riskfylld men ändå säker?



Värderingar

- Vilken arbetsplats vill jag ha?
- En kultur där man känner sig trygg/säker nog att ta sociala risker (dvs våga vara sårbar)
- Vilka önskvärda beteenden eftersträvar vi?

4 STEG TILL PSYKOLOGISK SÄKERHET



MODELLERA SÅRBARHET

Ledare som erkänner sina egna misstag sätter tonen.



BJUD IN FEEDBACK

Fråga aktivt efter input och lyssna med nyfikenhet. Undvik att bli defensiv. Tacka för ärligheten.



NORMALISERA ATT TA RISKER

Lyft lärdomar från försök, även när det inte gick som planerat.



BEMÖT FEL MED LUGN OCH LÖSNING

Undvik bestraffning eller skam vid fel. Fokusera på problemlösning och förbättring framåt.

Jag är inte rädd för stormar, för
jag lär mig att segla mitt skepp -
Louisa May Alcott





**REGION
KRONOBERG**

Par.lindgren@kronoberg.se



Patientsäkerhet och arbetsmiljö = sant

Två perspektiv, ett gemensamt uppdrag

Arbetsmiljö och patientsäkerhet

Två perspektiv, ett gemensamt uppdrag, att bidra till en verksamhet med god kvalitet



TYDLIGHET

Gemensamma förväntningar

TILLIT

Mod att rapportera risker och misstag

LÄRANDE

Förbättra tillsammans



Samma kulturfaktorer stärker både arbetsmiljön och patientsäkerheten.



Folktandvården Vretgränd

- En kultur där arbetsmiljö och patientsäkerhet stärker varandra

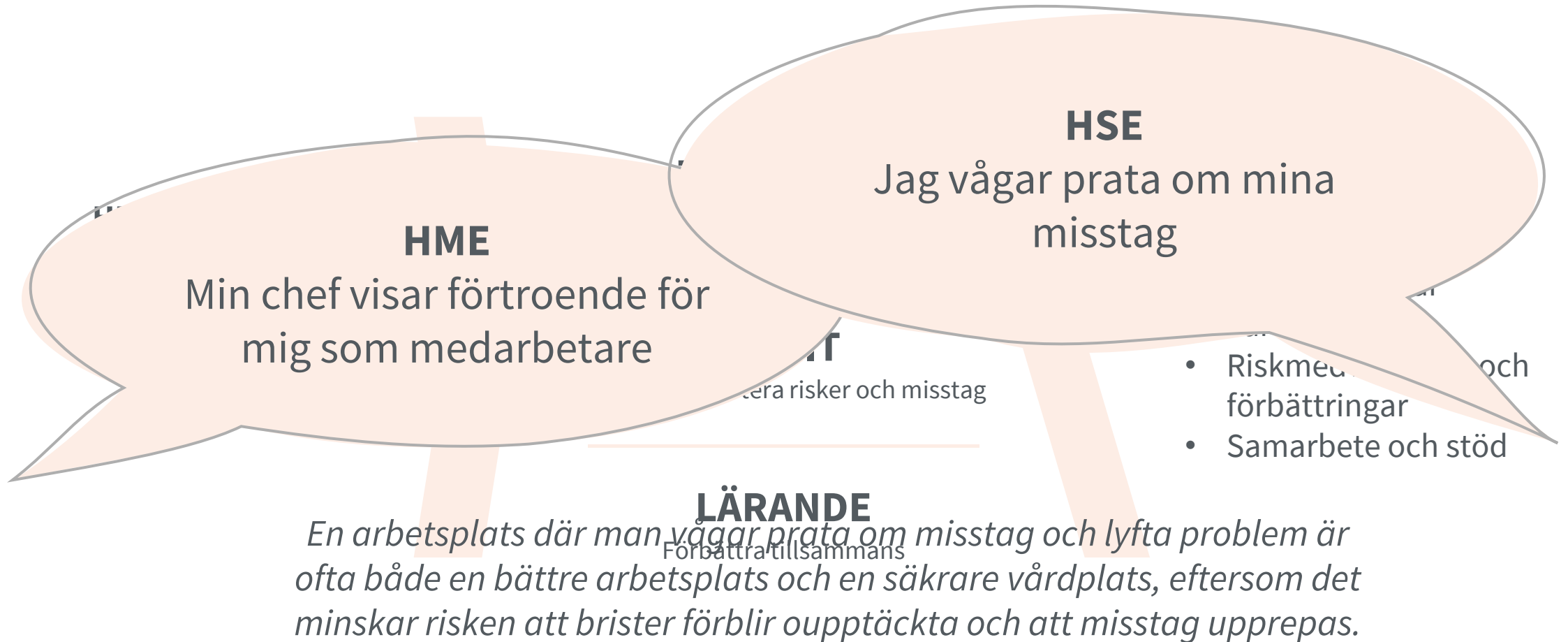
"Vi skuldbelägger aldrig om misstag begås. Det viktiga är att dra lärdom och undvika att liknande situationer uppstår igen."

Michael, verksamhetschef

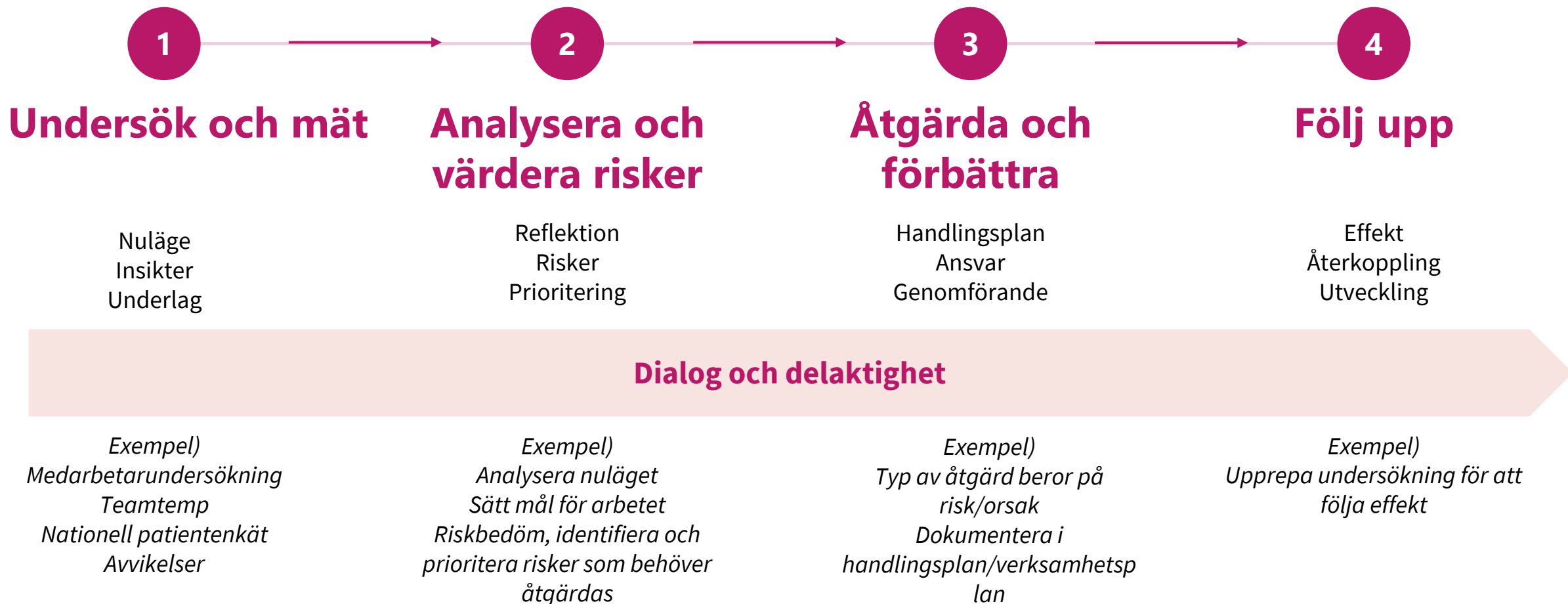
"Genom att genuint lyssna bygger vi förtroende och trygghet. Med tiden leder det till att medarbetarna vågar lyfta både stort och smått."

Süheyla, arbetsledare

Medarbetarundersökningen visar sambandet



Vårt gemensamma arbetssätt



Nära vård och hälsa, Enköping och Gottsunda - där dialog bygger kultur

"Medarbetarnas erfarenheter och engagemang är centrala. Ett närvarande, transparent och stödjande ledarskap skapar trygghet, snabb återkoppling och förutsättningar för ett hållbart och integrerat arbete."

Patricia, verksamhetsområdeschef

Verktyg att använda på arbetsplatsen

- Vägledning Patientsäkerhet och arbetsmiljö
- Empatigym
- Friskfaktorer
- Teamtemp
- Säkerhetsklimat – För både patienter och personal
- Dialogverktyg säkerhetskulturtrappan

[Patientsäkerhet och arbetsmiljö – så arbetar du integrerat | Region Uppsala](#)



Teamtemp



LÖF

**Säkerhetskultur-
trappan**

FORSKNING PÅ 5

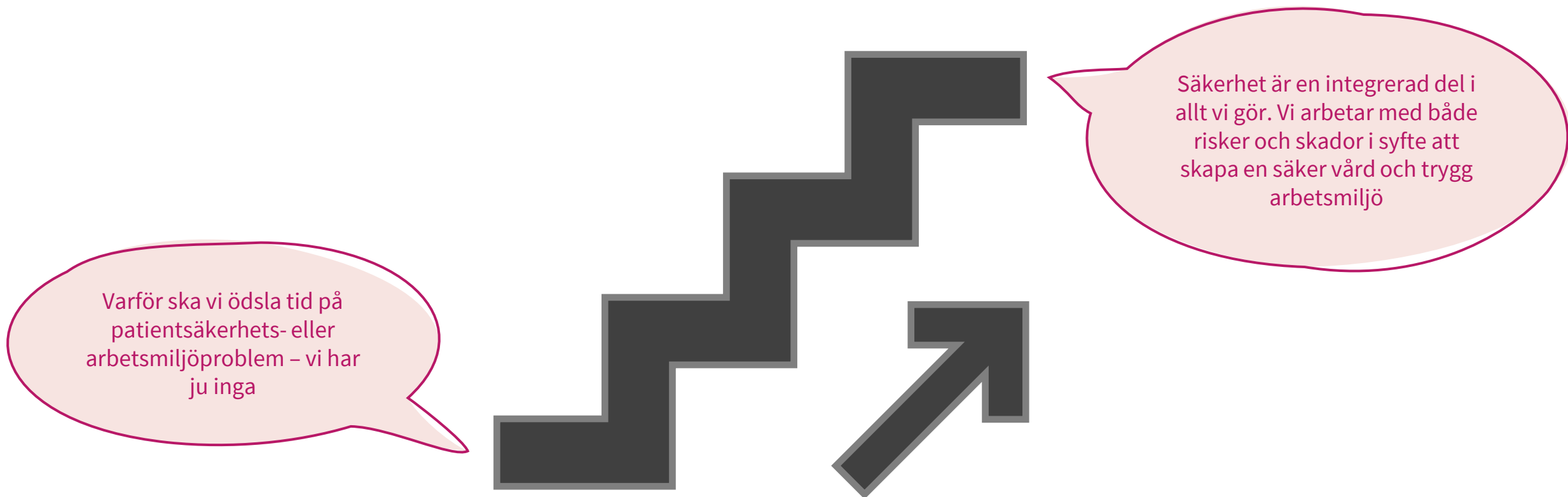
**Säkerhetsklimat – för både
personal och patienter**

Starta dialogen på jobbet!

▶ Se filmen 6 min

Från skuld till lärande

- med hjälp av säkerhetskulturtrappan



Att ta med dig...

- **Arbetsmiljö och patientsäkerhet påverkar varandra varje dag**
- **Systematiskt arbete säkerställer resultat**
- **Kultur, tillit och delaktighet är viktiga byggstenar**
- **Små dialoger kan ge stora förbättringar**
- **Det finns redan verktyg – använd dem**

Ann-Sofie Geschwindt

Patientsäkerhetsstrateg

Hälso- och sjukvårdsavdelningen

Sara Beskow

HR-specialist

HR Arbetsmiljö och hälsa



Lasarettet i Enköping

Verksamhetsområde radiologi

Säkerhetskulturtrappan 2026

Röntgenmottagningen

TILLSAMMANS UTVECKLAR VI
EN SÄKRARE VÅRD

*Trygga medarbetare
Säkrare undersökningar
Bättre vård*

SÄKER VÅRD
VARJE DAG
♥

1
Förnekande



2
Reaktiv



3
Formell



4
Proaktiv



5
Skapande



Från insikt
till handling
– för en säkrare morgondag



MÄNNISKOR



KOMPETENS



SAMARBETE



SÄKERHET

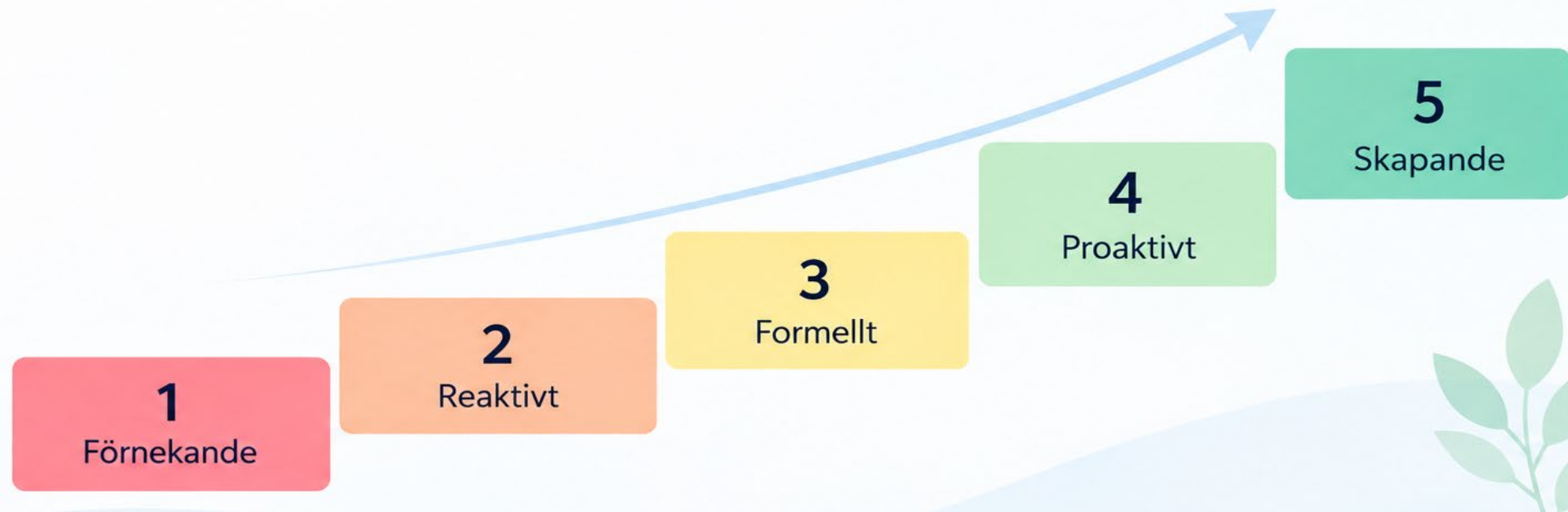


UTVECKLING

SÄKERHET
ÄR ETT
LAGARBETE
♥

Säkerhetskulturtrappan 2026

Resultat och handlingsplan – Röntgenmottagningen





1. Ledningens engagemang

Ledningens kunskap om säkerhet och prioritering av säkerhet

Vi är här



1

Förnekande

2

Reaktivt

3

Formellt

4

Proaktivt

5

Skapande



Resultat

- God medvetenhet om att skador kan inträffa och behov av stödinsatser.
- Säkerhet finns som stående punkt på APT, men diskuteras inte alltid.
- Ledningen har kunskap men efterfrågar i högre grad risker och medarbetares perspektiv.



Åtgärder 2026

- Tydligare och regelbunden uppföljning av säkerhetsmål.
- Mer synlig ledning i säkerhets- och arbetsmiljöfrågor.
- Säkerställa att stödinsatser erbjuds vid inträffad skada.



Koppling till arbetsmiljö

SÅ BIDRAR ÅTGÄRDERNA TILL EN BÄTTRE ARBETSMILJÖ

- **Ökad trygghet och minskad stress**
När säkerhet och arbetsmiljö prioriteras av ledningen skapas tydlighet och stöd.
- **Stärkt delaktighet**
Mer dialog ger större möjlighet att lyfta risker och förbättringsförslag.
- **Bättre stöd vid händelser**
Tydliga rutiner och tillgängliga stödinsatser minskar oro och främjar återhämtning.
- **Hållbar arbetsmiljö över tid**
Kontinuerlig uppföljning visar att ledningen tar ansvar, vilket stärker engagemang, trivsel och långsiktig arbetsmiljö.



2. Organisatoriska förutsättningar

Verksamhetens kapacitet och kompetens i förhållande till vårdbehov



Resultat

- Medvetenhet om bemanning, kompetens och arbetsbelastning.
- Utmaningar med arbetsbelastning och behov av ytterligare kompetens.
- Behov av mer långsiktig planering och resursförstärkning.



Åtgärder 2026

- Långsiktig kompetensförsörjning och introduktion.
- Bättre balans mellan arbetsbelastning och resurser.
- Säkerställa tid för utbildning och kompetensutveckling.



Koppling till arbetsmiljö

- Arbetsbelastning och stress påverkar både säkerhet och arbetsmiljö.
- Bemanning och kompetens är en förutsättning för en hållbar arbetsmiljö.
- En realistisk planering ger bättre förutsättningar för återhämtning och minskar risk för ohälsa.



3. Proaktivt och reaktivt arbete

Medvetenhet om risker och inträffade skador

Vi är här



1

Förnekande

2

Reaktivt

3

Formellt

4

Proaktivt

5

Skapande



Resultat

- Vi hanterar inträffade händelser väl.
- Säkerhetsarbetet är delvis reaktivt – behov av mer förebyggande arbete.
- Större systematik i riskanalyser och uppföljning efterfrågas.
- Medvetenheten om risker varierar mellan yrkesgrupper.



Åtgärder

- Genomföra regelbundna riskanalyser.
- Använda avvikelседata för att identifiera risker i tid.
- Stärka uppföljning och teamdiskussioner om nära-händelser.
- Öka kommunikationen om risker och lärdomar från inträffade händelser.



Koppling till arbetsmiljö

- Förebyggande arbete minskar belastning, stress och oönskade händelser.
- Ett proaktivt arbetssätt skapar en tryggare och mer hållbar arbetsmiljö.
- Riskmedvetenhet bidrar till ökad psykologisk trygghet i teamet.
- Lärande av inträffade händelser stärker både patientsäkerhet och arbetsmiljö.



4. System och individsyn

Vi lär av erfarenheter och använder kunskap för att bli bättre

Vi är här



1

Förnekande

2

Reaktivt

3

Formellt

4

Proaktivt

5

Skapande



Resultat

- Vi tar vara på erfarenheter och rapporterade avvikelser.
- Lärande sker ofta inom det egna teamet, men spridning mellan team kan bli bättre.
- Förbättringsförslag från medarbetare tas tillvara, men återkoppling upplevs ibland otidlig.
- Större möjligheter finns att använda data och trender för att förebygga framtida risker.



Åtgärder

- Stärka återkopplingen på avvikelser och förbättringsförslag.
- Skapa forum för gemensamt lärande, t.ex. reflektion, case diskussioner och metodmöten.
- Använda data och statistik mer systematiskt i förbättringsarbetet.
- Sprida goda exempel mellan team och säkerställa att lärdomar leder till konkreta åtgärder.



Koppling till arbetsmiljö

- Ett öppet klimat där vi lär av misstag stärker den psykologiska tryggheten.
- Delaktighet i förbättringsarbete ökar engagemang och trivsel.
- Minskad risk för upprepade händelser skapar en tryggare och mer hållbar arbetsmiljö.
- När vi ser att förändringar leder till resultat ökar motivationen i teamet.



5. Psykologisk säkerhet

Öppenhet, tillit och förtroende

Vi är här



1

Förnekande

2

Reaktivt

3

Formellt

4

Proaktivt

5

Skapande



Resultat

- Det största utvecklingsområdet.
- Behov av mer trygghet, öppen kommunikation och bättre samarbete.
- Risk för kritik, osäkerhet att lyfta misstag och personfokus förekommer.
- Det finns engagemang för en mer öppen och inkluderande kultur.



Åtgärder 2026

- Temadagar och reflektionsmöten.
- Kommunikationsutbildning.
- Gemensamma spelregler för feedback.
- Stöd till chefer i att hantera konflikter och främja en öppen dialog.
- Aktivt arbeta med inkluderande kultur i det dagliga arbetet.



Koppling till arbetsmiljö

- Ökad trygghet, mindre stress och bättre arbetsklimat.
- Större delaktighet, engagemang och trivsel.
- Fler vågar lyfta risker och bidrar till förbättringar.
- En positiv kultur stärker samarbetet, minskar konflikter och bidrar till en god och hållbar arbetsmiljö.



6. Lärande organisation

Analysa, lära och sprida kunskap

Vi är här



1

Förnekande

2

Reaktivt

3

Formellt

4

Proaktivt

5

Skapande



Resultat

- Styrkeområde – avvikelser rapporteras och analyseras.
- Förbättringar diskuteras och kunskap delas.
- Behov av ännu bättre återkoppling och spridning mellan grupper.
- Lärande sker, men kan bli mer systematiskt.



Åtgärder

- Systematisk återkoppling efter avvikelser.
- Sprida lärdomar mellan yrkesgrupper.
- Tydliggöra vad vi lärt oss och vad vi ändrat.
- Följa upp att beslutade förbättringar genomförs.



Koppling till arbetsmiljö

- Lärande och öppenhet minskar risk för upprepade misstag och bidrar till en tryggare arbetsmiljö.
- Delaktighet i förbättringsarbete ökar engagemang och arbetsglädje.
- Ett öppet klimat där vi vågar dela erfarenheter stärker psykologisk trygghet.
- Kontinuerlig utveckling skapar en hållbar arbetsmiljö.



7. Patient- och närståendemedverkan

Tillsammans skapar vi bättre vård

Vi är här



1

Förnekande

2

Reaktivt

3

Formellt

4

Proaktivt

5

Skapande



Resultat

- Patient- och närståendeperspektivet finns på vägen framåt, men är ännu inte fullt integrerat i det dagliga arbetet.
- Delaktighet sker, men inte alltid systematiskt.
- Det finns en förbättringspotential för ökad kommunikation och återkoppling.
- Erfarenheter från patienter och närstående tas om hand, men används inte alltid aktivt för utveckling.



Åtgärder

- Skapa och följa strukturerade rutiner för patient- och närståendemedverkan.
- Stärka dialogen genom enkäter, dialogmöten och löpande återkoppling.
- Involvera patienter och närstående i utvecklingsarbete, t.ex. vid förändringar av rutiner och miljö.
- Utbilda och informera medarbetare om bemötande, delaktighet och kommunikation.



Koppling till arbetsmiljö

- Ökad delaktighet och bättre förståelse för patienters och närståendes behov ger en mer meningsfull och motiverande arbetssituation.
- Tydlig kommunikation minskar missförstånd och konflikter, vilket bidrar till en lugnare arbetsmiljö.
- Positiva möten och återkoppling från patienter och närstående stärker stolthet och arbetsglädje.
- Ett mer systematiskt arbetssätt ger tydligare ansvar och rutiner, vilket minskar stress och osäkerhet.

Kontroller (checklistor) (Lasarettet i Enköping)



Visa all data





Grundläggande förutsättningar & fokusområden	Kontroll ⓘ	Besvara checklista	Samlad bedömning	Åtgärd	
Grundläggande förutsättning					
En god säkerhetskultur					
Grundläggande förutsättning					
Adekvat kunskap och kompetens					
Grundläggande förutsättning					
Patienten som medskapare					
Grundläggande förutsättning					
Öka kunskap om inträffade vårdskador					
Fokusområde 1					
Tillförlitliga och säkra system och processer					
Fokusområde 2					
Säker vård här och nu	Fokusområde årshjul ⓘ	Månadsgenomgång Bemötande och Säkerhetskultur			
Fokusområde 3	Fokusområde följa upp månadsvis	 2026-10-07  2/4			



Säkerhetskultur och arbetsmiljö går hand i hand



Trygga medarbetare



Rätt bemanning och kompetens



Rimlig arbetsbelastning



Öppet klimat och god kommunikation



Lärande från risker och händelser



**Bättre
förutsättningar
för säker vård**



Region Uppsala

PANELDIALOG

Patientsäkerhet ur ett
ledningsperspektiv

Tillsammans för en säkrare vård





Lasarettet i Enköping

Bästa hälsofrämjande arbetsplats 2025

Operationsavdelningen Lasarettet i Enköping



Hur det var....



En tillbakablick till 2020

Pandemi - utlån - uppsägningar

Nerdragen produktion

Chefslöst

God arbetsmiljö men en "känsla av oro"



Vad har hänt på vägen?

Chefsbyte med ny ledningsstruktur, dec 2021

Successiv rekrytering av nya medarbetare. (ca 40 st)

Förändringar av arbetstid.

Förändringar av arbetsätt



Åtgärder som vidtogs

**Ändrade arbetssätt -
Rotation av personal
under en arbetsdag**

Daglig styrning kl 07.00

Strukturerad möteskultur

**Införande av
pulsmätningar
(januari 2026)**

**Engagera medarbetare
genom ansvarsområden
efter intresse & behov**

**Utveckling av
verksamheten
efter medarbetarnas
idéer**

**Närvarande ledarskap.
Alltid en chef på plats.**

**Nära dialog
mellan fackliga ombud-
chefer- medarbetare**



Resultat

Minskad korttidssjukfrånvaro

Höga siffror på medarbetarenkäten

Engagerade medarbetare

Stor andel ambassadörer



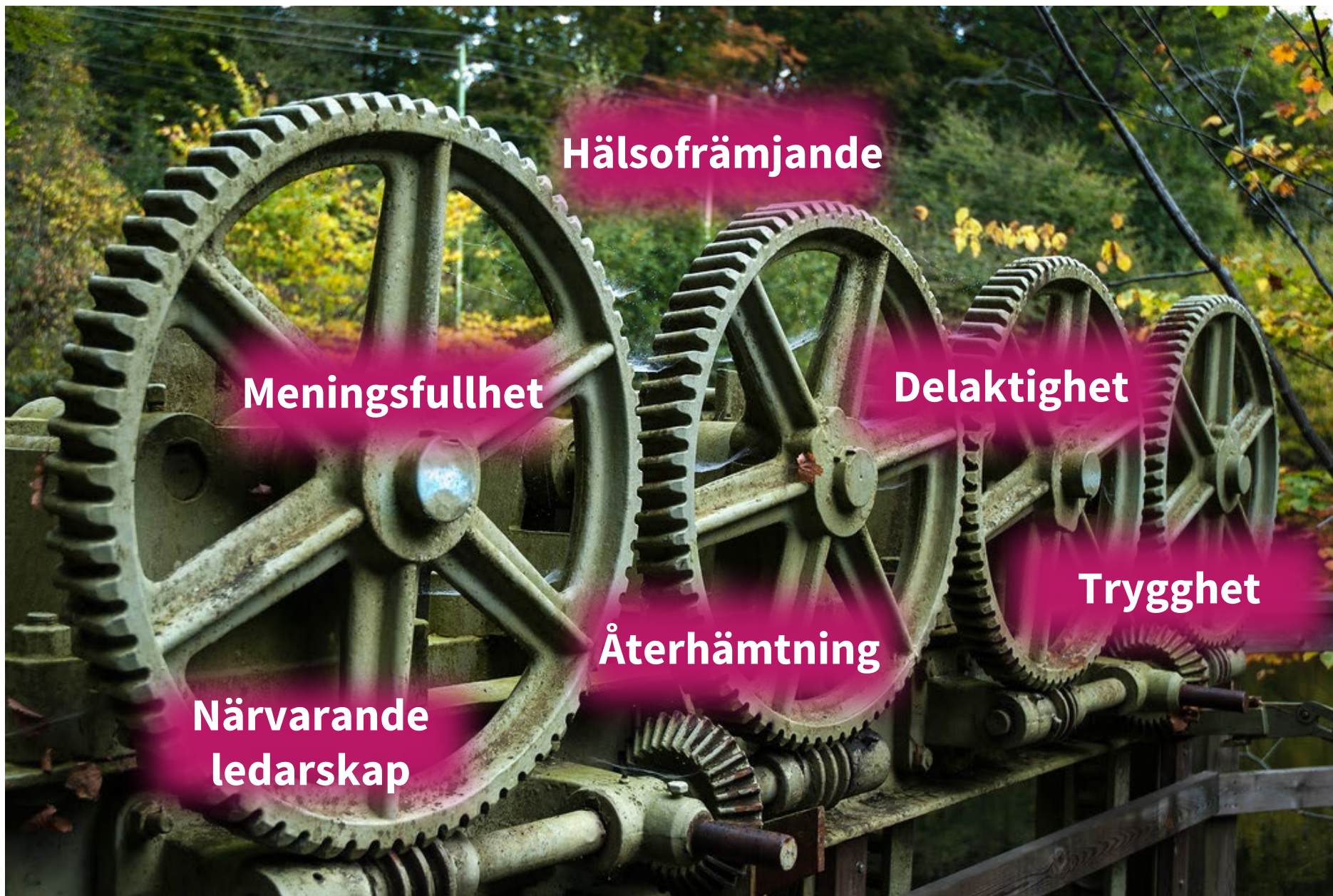
Utmaningar framåt

Begränsade utrymmen i lokaler (trångbodda)

Bibehålla god arbetsmiljö. "Aldrig slappna av"

Ev brist på personal. Hur behåller vi god arbetsmiljö & välmående om vi inte kan rekrytera?





Hälsofrämjande

Meningsfullhet

Delaktighet

Trygghet

Återhämtning

Närvarande
ledarskap





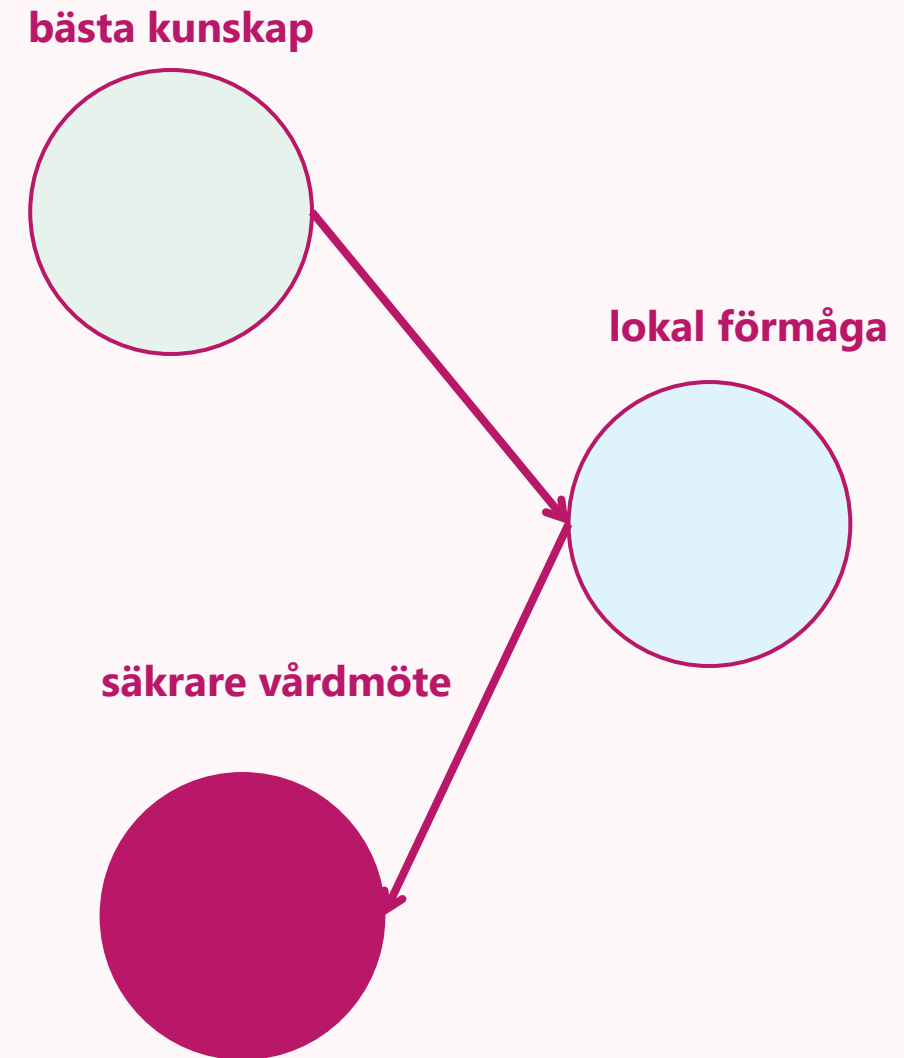


Kunskap som blir säker vård

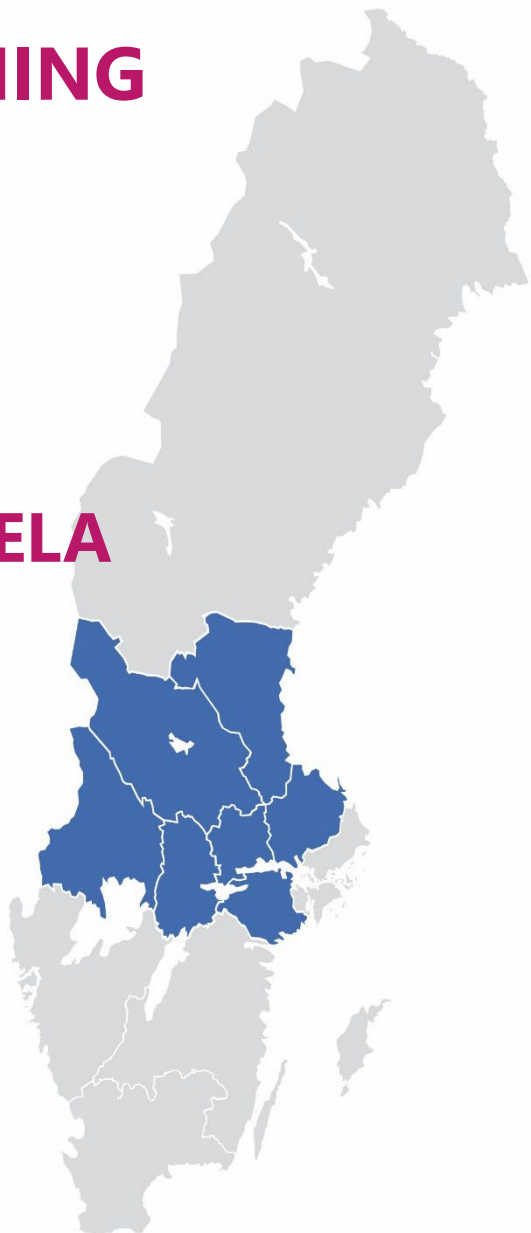
Nationella kliniska kunskapsstöd –
från gemensam kunskap till lokalt handlande

Charlotta Nelsson, Hälso- och sjukvårdsavdelningen
och
Sara Hager APC Utveckling, Nära vård och Hälsa

För medarbetare i hälso- och sjukvård med intresse för patientsäkerhet



KUNSKAPSSTYRNING I HÄLSO- OCH SJUKVÅRDEN – ETT GEMENSAMT SYSTEM BYGGT AV MEDARBETARE I HELA LANDET



Tre nivåer måste spela ihop

Patientperspektivet ska finnas på alla nivåer.

NATIONELL NIVÅ

Regioner i samverkan - SKR - staten

26 NPO och 6 NSG leder och samordnar ämnesområden • NAG arbetar med avgränsade uppdrag

SJUKVÅRDSREGION & REGION

6 sjukvårdsregioner • 21 regioner

Vårdskap, sakkunnigstrukturer och lokala program-/arbetsgrupper anpassar och stödjer införandet. Resurseffektiv samordning och samarbete.

PATIENT & VÅRDTEAM

Där värdet måste uppstå

Bästa möjliga kunskap, professionens bedömning och patientens erfarenheter möts i det faktiska arbetet

Patienter och närstående
medverkar i utvecklingen

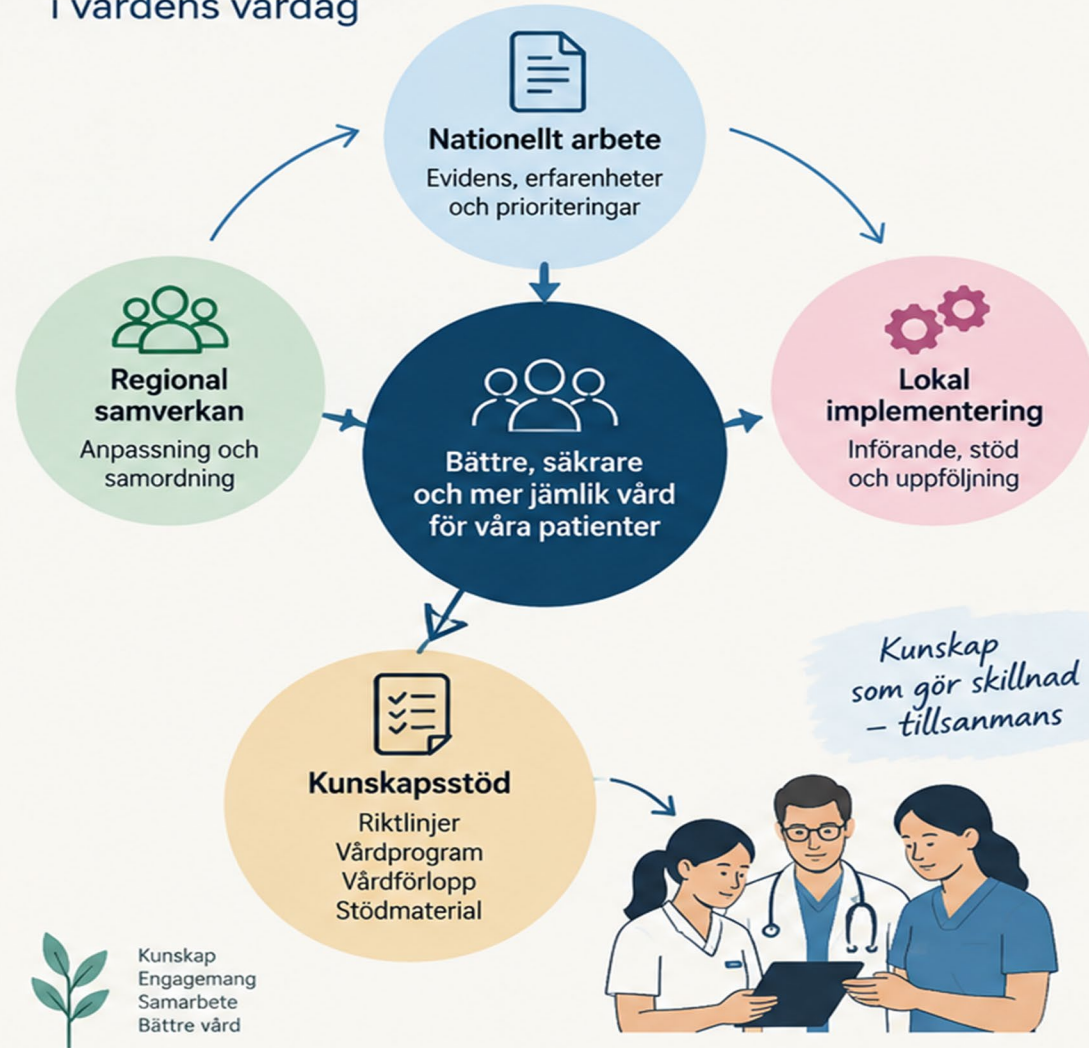
Myndighetspartnerskapet ska bidra till en sammanhållen kunskapsstyrningskedja – från kunskap till tillämpning och uppföljning.



Region Uppsala

Från gemensamt arbete till nytta i vardagen

Kunskapsstöden utvecklas i systemet – för att användas i vårdens vardag



KUNSKAPSSTYRNING – EN DEL AV VÅR GEMENSAMMA UTVECKLING



Region Uppsala

Kunskapsstyrning är ett sammanhängande arbetssätt

Tre delar behöver verka samtidigt – inte som separata projekt.



Om en del saknas blir kunskapsstyrningen antingen dokument, mätning utan förändring – eller förändring utan kunskapsgrund.



God vård som är:

- Kunskapsbaserad
- Säker
- Individanpassad
- Jämlik
- Tillgänglig
- Effektiv

Kunskapsstyrning i praktiken

- Vi använder bästa tillgängliga kunskap i varje möte.
- Patienter och professioner identifierar och prioriterar tillsammans.
- Det är enkelt att jobba kunskapsbaserat.



Region Uppsala

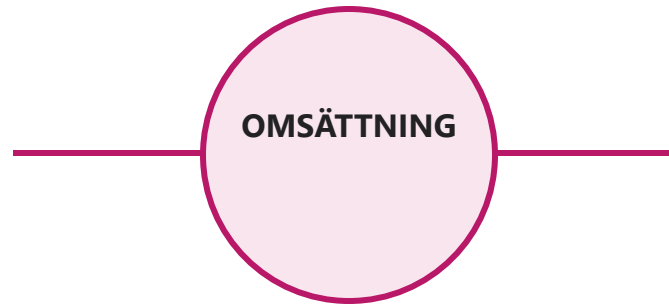
Nationellt system
för kunskapsstyrning
Hälsa- och sjukvård

SVERIGES REGIONER I SAMVERKAN

Patientsäkerhet uppstår i övergången till vardag

Nationell kunskap

Riktlinjer, rekommendationer, vårdförlopp och evidens



Lokalt handlande

Arbetsflöden, ansvar, systemstöd och beslut i patientmötet

Tre vanliga säkerhetsrisker när länken brister

1

— Stödet är svårt att hitta eller tolka

2

— Ansvar och lokala förutsättningar är otydliga

3

— Följsamhet och patientutfall återkopplas inte

Kunskapsstyrning bygger bron – men effekten skapas lokalt.



Patientsäkerhet kräver en lärande återkoppling



Patienter och närstående ser risker som organisationen kan missa.

Nationella kliniska kunskapsstöd gör kunskapen användbar i mötet

Gemensamma rekommendationer för

utredning • behandling • uppföljning

FORMER

01 **Kliniska kunskapsstöd**

02 **Personcentrerade vårdförlopp**

03 **Vårdprogram**

04 **Vårdriktlinjer**

HITTA

1177 för vårdpersonal

Välj region för att se nationellt innehåll och regional information.

REGIONALT TILLÄGG

Ansvarsfördelning, remissrutiner och andra lokala förutsättningar kan komplettera det nationella stödet.

Stödjer – ersätter inte – professionell bedömning och dialog med patienten.



Var hittar jag publicerade kunskapsstöd?

1177

Region Uppsala

Välj region ▼

 För vårdpersonal

 Logga in

 Hitta

[& hälsa](#)

[Barn & gravid](#)

[Olyckor & skador](#)

[Sjukdomar & besvär](#)

[Undersökning & behandling](#)

[Så fungerar](#)



Så söker du vård – i Uppsala län

Läs om hur du söker vård i Uppsala län om du eller ditt barn blir sjuk eller skadar sig.

SÖK VÅRD I UPPSALA LÄN

I vill du göra?

 Läs journalen

 Förnya recept

 Läs och svara på meddelanden

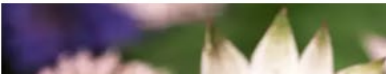
 Se bokade tider

 Söka vård i 1177 direkt

 Se fler tjänster







Börja med ett patientmöte

Välj ett återkommande vårdmoment där variation eller risk redan är synlig.

- 01 — **Vilket nationellt kunskapsstöd är relevant?**
- 02 — **Vad behöver anpassas – utan att tappa kärnan?**
- 03 — **Vilken signal visar att vården faktiskt blir säkrare?**



Kunskap → arbetssätt → uppföljning → lärande

**Tack –
och lycka till i
det fortsatta
arbetet!**



Levnadsvanor för ökad patientsäkerhet

Patientsäkerhetsdag 2026-09-23

Malin Larhammar, verksamhetsutvecklare
Akademiskt primärvårdscentrum (APC) utveckling, Nära vård och hälsa



Illustratörer: Ingrid Flygare och Kjell Thorsson

Upplägg

- Myter och hälsobudskap
- Levnadsvanornas betydelse för hälsa och patientsäkerhet
- Hälso- och sjukvårdens uppdrag och arbetssätt
- Exempel från Region Uppsala



Illustratör: Kjell Thorsson



Nationella lagar

Hälso- och sjukvårdslagen

Hälso- och sjukvården ska arbeta för att förebygga ohälsa.

Patientlagen

Patienten ska få information om:

- *sitt hälsotillstånd*
- *metoder som finns för vård och behandling*
- *metoder för att förebygga sjukdom eller skada.*

Socialtjänstlagen

- *Arbeta mer förebyggande och fånga upp behov innan de blivit för stora.*

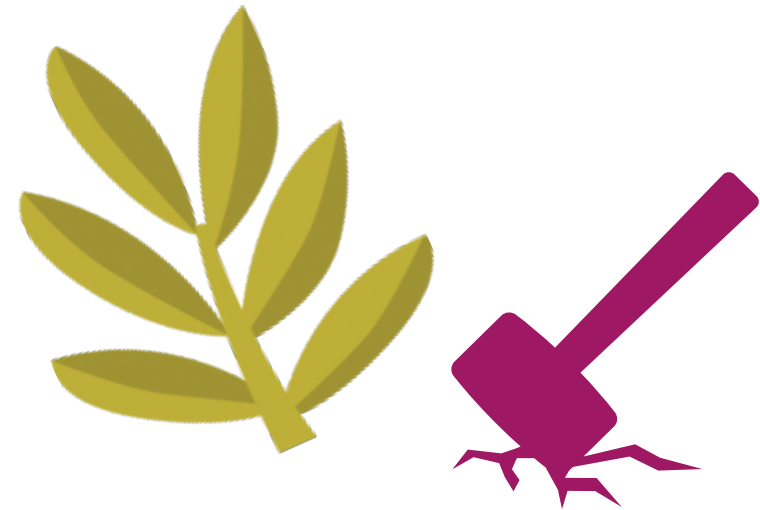


Vanliga myter

Tobak och nikotin

- Snuset har gjort att rökningen minskat i Sverige.
- Vitt snus är tobaksfritt och nikotin är inte så farligt!
- Vattenpipa är inte lika farligt som cigaretter.

FALSKT



Vanliga myter

Alkohol

- Ett glas vin är bra för hjärtat.
- Alkohol förbättrar sömnen och minskar oro och ångest.
- Det är bra vid berusning om alkoholkonsumtionen är skadlig.



Illustratör: Ingrid Flygare

Vanliga myter

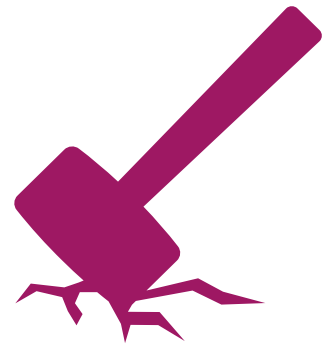
Matvanor

- Naturligt = hälsosamt!
- Processade livsmedel är alltid ohälsosamma.
- Socker göder cancerceller.

FALSKT



Illustratör: Ingrid Flygare



Vanliga myter

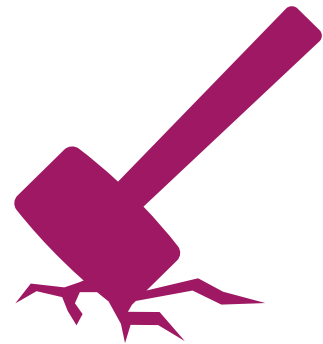
Fysisk aktivitet

- Man ska gå minst 10 000 steg/dag.
- Har du ont ska du inte träna.
- Barn ska inte styrketräna.

FALSKT



Illustratör: Kjell Thorsson



Levnadsvanornas betydelse för hälsan



Preventivt arbete lönar sig!

- 80-85 % av hälso-och sjukvårdsresurserna går till vård och behandling av kroniska sjukdomar.
- 90 % av sjukligheten i kroniska sjukdomar kan förebyggas eller förbättras genom insatser som stöttar goda levnadsvanor



Hälsosamma levnadsvanor spelar roll

	Person 1	Person 2
Tobaksfri	Ja	Nej
Äter hälsosamt	Ja	Nej
Måttligt fysisk aktiv	Ja	Nej
Måttlig alkoholkonsumtion	Ja	Nej

Skillnad i
medellivslängd 14 år!

Khaw KT et al. PLoS Med. 2008;5:e12.

Ändrade vanor skyddar den som drabbas

	Hjärtpatient A	Hjärtpatient B
Tobaksfri	Ja	Nej
Äter hälsosamt	Ja	Nej
Regelbunden motion	Ja	Nej

Efter 6 månader har patient A 74 %
lägre risk för ny hjärthändelse!

Arbetet med levnadsvanor sker på olika nivåer

Vårdande, stödjande, behandlande

Problemet har uppstått och ska åtgärdas eller dämpas.

Hur kan ohälsa minimeras?

Förebyggande

Förhindra att problem uppstår. Utgångspunkt i risker som ska undvikas.
Patogent förhållningssätt. *Vad skapar ohälsa?*

Riktat till vissa grupper,
utifrån behov

Hälsofrämjande

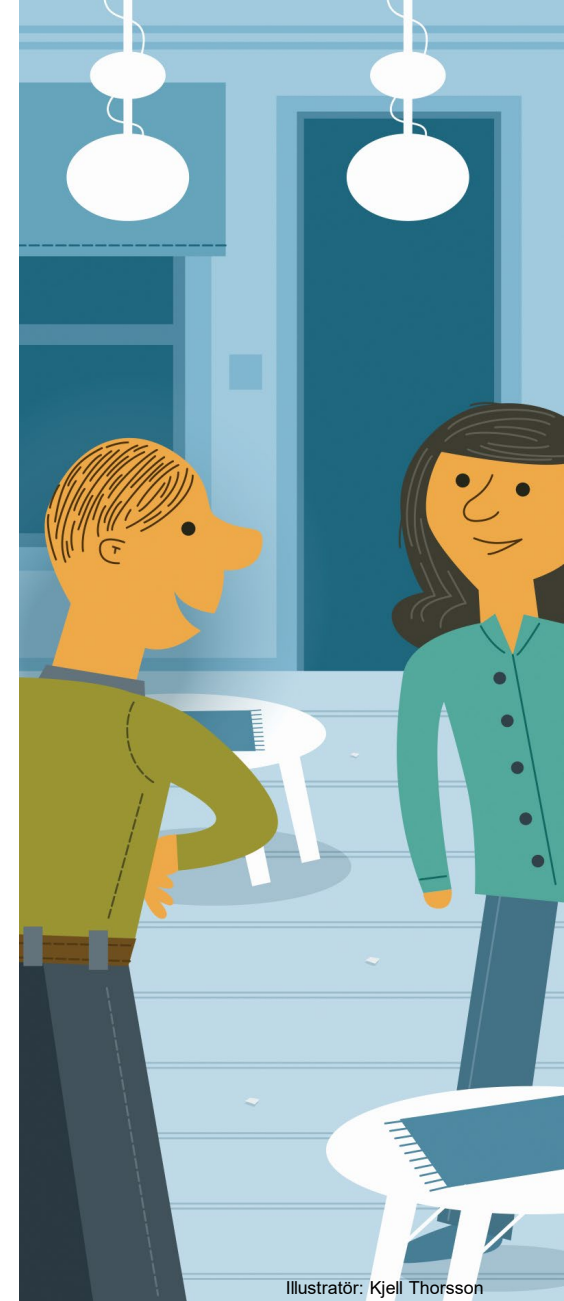
Förstärka det friska och fungerande. Salutogent förhållningssätt.
Vad skapar hälsa?

Generellt till alla eller riktat till
vissa grupper



Hälso- och sjukvårdens viktiga stöd

- Möter människor genom hela livet! *"Förändringsfönstret"*.
- Patienterna förväntar sig att vården ska prata om levnadsvanor.
- Erbjudande om råd och stöd ökar chansen till förändring.
- Hälsovinster kommer snabbt!



Illustratör: Kjell Thorsson



Exempel där levnadsvanornas har betydelse

- Psykisk ohälsa
- Sömnproblem
- Svårläkta sår
- Mag-tarmproblem

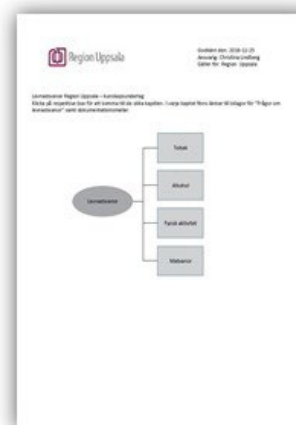
OBS! Interaktion med läkemedel

Levnadsvanor i sjukdomsbehandling

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. Dyspepsi och reflux | 11. Osteoporos |
| 2. Ulcus + Ulcusprofylax | 12. Långvarig smärta |
| 3. Förstoppning | 13. Knä- och höftartros |
| 4. Diabetes | 14. Parkinsons sjukdom |
| 5. Kranskärslssjukdom | 15. Psykos/ Schizofreni |
| 6. Hypertoni | 16. Ångest |
| 7. Hyperlipidemi | 17. Sömnstörning |
| 8. Psoriasis | 18. Depression |
| 9. Klimakteriebesvär | 19. Astma |
| 10. Giktprofylax | 20. KOL |

[Rekommenderade läkemedel för vuxna -
Region Uppsala](#)

Nationella riktlinjer och vårdprogram för arbetet med levnadsvanor



[Levnadsvanor Region Uppsala - kunskapsunderlag](#)



Socialstyrelsens riktlinjer beskriver **VAD** vården ska göra, [Vårdprogrammet](#) beskriver **HUR** vården ska arbeta.

Levnadsvanor i vårdprocessen

1. Uppmärksamma patienten: [Frågor om levnadsvanor \(regionuppsala.se\)](https://regionuppsala.se)
2. Erbjud råd kopplat till patientens aktuella tillstånd
3. Vid behov erbjud vidare stöd:

Tobaks-/nikotinanvändning → Tobaks- och nikotinavvänjare

Riskbruk av alkohol → Alkoholrådgivare

Ohälsosamma matvanor → Dietist

Otillräcklig fysisk aktivitet → Exempelvis fysioterapeut



Exempel inom Region Uppsala

- Äldremottagningar och Riktade hälsosamtal.
- Gapanalyser levnadsvanearbetet för utveckling av levnadsvanearbetet.
- Pilot för att skicka FaR (Fysisk aktivitet på recept) säkert och digitalt till Friskvårdslotsen.
- Levnadsvanor i samband med kirurgi.
- Levnadsvanor Hjärtmottagningen Barn och ungdom.
- Gemensam enhetlig dokumentation och kunskapsstöd.

Ny nationell grundutbildning

**Levnadsvanor – fakta
och arbetssätt i vården**

STARTA UTBILDNINGEN

[Levnadsvanor – fakta och arbetssätt i vården](#)

Nationellt system
för kunskapsstyrning
Hälso- och sjukvård



REGIONALA
CANCERCENTRUM
I SAMVERKAN

SVERIGES REGIONER I SAMVERKAN



Utbildning om
Region Uppsalas
rutiner uppdateras
i pingpong under
hösten

Utbildningar inom Region Uppsala

- *Hälsosamma levnadsvanor* - [Digital utbildning i PingPong](#)
- *Fysisk aktivitet på recept* - [Digital utbildning i PingPong](#)
- [Motiverande samtal, MI](#)
- [Alkohol och hälsa med 15-metoden](#)
- Diplomerad tobaks- och nikotin avvänjare, kontakt:
malin.larhammar@regionuppsala.se



Tack för mig!

Malin Larhammar, verksamhetsutvecklare
Akademiskt primärvårdscentrum (APC) utveckling, Nära vård och hälsa
Kontakt: malin.larhammar@regionuppsala.se



Illustratörer: Ingrid Flygare och Kjell Thorsson



AKADEMISKA
SJUKHUSET

Patientsäkerhetsdagen

Samverkan vid långvariga sjukdomstillstånd

Kristiina Lundgren, Avdelningschef & Elisabeth Bursell, specialistsjuksköterska

Håbo - Enköpings psykiatrimottagning

Håbo-Enköpings Psykiatrimottagning

Vilka är vi och hur började samverkan?

Allmänpsykiatrisk mottagning, inklusive beroende

Patienter med komplex och långvarig problematik

Många vård- och myndighetskontakter

Behov av samordning mellan Region och kommun

Samverkar med andra aktörer genom ronder, samverkansmöten och vara en uppsökande verksamhet, bidrar till en ökad patientsäkerheten.

Samsjuklighetsprojektet nu process



AKADEMISKA
SJUKHUSET

Samverkan vid långvariga sjukdomstillstånd



Utmaningen – När flera aktörer arbetar runt samma patient, Vem håller ihop helheten?

Samverkan mellan region och kommun i återkommande möten samt andra aktörer vid behov

Utvärderar regelbundet arbetssättet och fångar upp brister i rutiner för att få personcentrerad vård med helhetsöverblick

Möjliggöra andra tillvägagångssätt och flexibilitet i arbetet

Lättare med PLANERADE kontaktvägar mellan kommunens handläggare och vårdpersonal med den nya strukturen

Digitaliserad samverkan för ökat deltagande i planeringen



Samverkan vid långvariga sjukdomstillstånd

Effekt

För patienten

Färre kontakter där patienten själv behöver samordna

Minskad risk att falla mellan stolarna

Färre onödiga akutbesök

Ökad kontinuitet

Tydligare planering

Ökad delaktighet

För verksamheterna

Gemensam lägesbild

Tydligare ansvar

Snabbare kontaktvägar

Mindre dubbelarbete

Tidigare upptäckt av förändrat behov

Bättre möjlighet att planera insatser tillsammans



Samverkan vid långvariga sjukdomstillstånd

Samverkan sker inte av sig själv

”Patienten behöver inte vara den som samordnar
vården, det är vårt ansvar tillsammans”

Frågor?



AKADEMISKA
SJUKHUSET



”Jag vet inte vem
jag ska ringa”

Kerstin, 84år



Äldremottagningar Region Uppsala

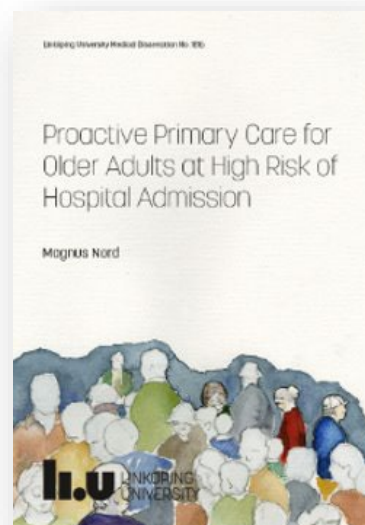
**Nathalie Johansson,
verksamhetsutvecklare NVH**

Bakgrund och inriktning

- Politiskt initierat 2020 som en del av omställningen till Effektiv och Nära vård
- Bygger på SKR:s Proaktiv vård av sköra äldre och Region Östergötlands evidensbaserade arbete
- Pilotprojekt 2021–2023: ”Bättre omhändertagande av äldre med komplexa behov”
- Sköra äldre >75 år identifieras och erbjuds hälsosamtal



[Proaktiv vård av sköra äldre | SKR](#)



[Proactive Primary Care for Older Adults at High Risk of Hospital Admission \(diva-portal.org\)](#)



Äldremottagningar i Region Uppsala

- Läns gemensam förvaltningsgrupp leder och samordnar arbetet
- Äldremottagningar finns på alla 46 vårdcentraler i länets 8 kommuner och ingår i grunduppdraget
- Cirka 80 äldrekoordinatorer, tjänstgöringsutrymmet anpassas efter antal listade 75+
- Över 40 000 invånare är 75+ nästan en tredjedel uppskattas vara sköra
- Över 18 000 första och nästan 6 000 uppföljande hälsosamtal har genomförts
- Fokus: minska hög vårdkonsumtion och öka antalet läkemedelsgenomgångar, forma mottagningsbesök
- År 2027 utökas målgruppen till 70+ och ersättningsmodellen förändras

Äldremottagningarnas uppdrag

- **Äldrekoordinator**
- **Tvärprofessionellt äldreteam** – samverkar kring patientfall och gemensamma förbättringsarbeten
- **Personcentrerat hälsosamtal** – utgår från frågan ”Vad är viktigast för dig i din vård?”
- **Fast vårdkontakt och samordningsansvar** – skapar kontinuitet och samordnar vårdplan och berörda aktörer
- **Direkttelefon** – ger patienten en direkt kontaktväg utan knappval
- **Uppföljning**– först efter cirka två veckor, därefter utifrån individuella behov



Identifiera målgruppen



Kontakta patienten



Möta patienten på vårdcentralen eller i hemmet



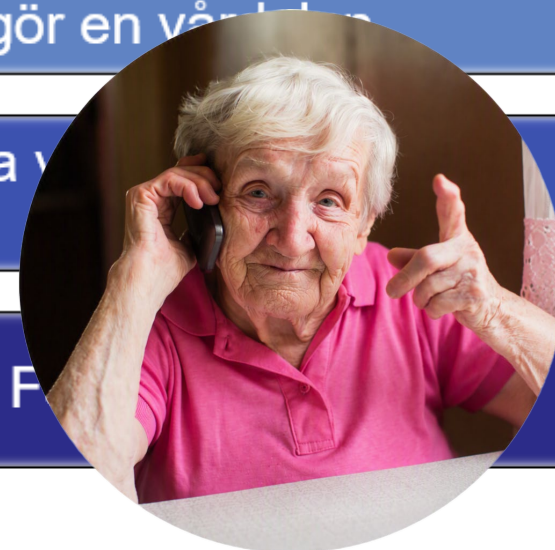
Samordna vården på vårdcentralen och gör en vårdplan



Samordna v



F



Så identifierar vi äldre med behov av stöd

SAS rapport

Proaktivt urval

- Hälsodata från Cosmic
- Listade patienter 75+
- Fem journalbaserade indikatorer
- 0–6 poäng; $\geq 3 \rightarrow$ journalgranskning och erbjudande om hälsosamtal

GRP

Geriatrisk riskprofil

- Skattning av skörhet vid vårdkontakt
- Fångar social situation, gång/förflyttning och fall
- 0–6 poäng; $\geq 3 \rightarrow$ journalgranskning och erbjudande om hälsosamtal

Enskild bedömning

- Journaluppgifter och aktuell situation
- Patientens behov, önskemål och förutsättningar
- Bedömning avgör om och när kontakt tas



Rapporten utvecklas löpande med äldrekoordinatorerna

Poängen kompletteras med data om ansvarig läkare, fast vårdkontakt, samverkande vård i hemmet, läkemedelsgenomgång och SIP.



Samverkan kring äldre personer

Strategisk samverkan

- **Lokal samverkan** – kommun (samverkande vård i hemmet och socialtjänst), civilsamhälle och pensionärsföreningar
- **Regional samverkan** – geriatrik, specialistmottagningar, akutmottagningar, tandvård och andra vårdgivare
- **Nationell samverkan** – lära av andra och utveckla arbetssätt

Äldremottagningarnas samverkan

- **Samverka runt den äldre** – äldrekoordinatorn har en central roll
- **Säkra vårdövergångar**



Utmaningar och framtid

- Likvärdigt stöd i hela länet
- Tydligt ansvar och starkare teamarbete
- Tidigare identifiering och förebyggande insatser

Nu hänger vården ihop för Kerstin

- Fast vårdkontakt
- Individuell plan
- Tydlig väg in i vården
- Läkemedel följs upp
- Risker kan upptäckas tidigare



“

Nu vet jag
vem jag ska ringa,
det känns tryggt.”



Tack för idag!

Kontakta oss gärna via vår funktionsbrevlåda:
aldremottagning@regionuppsala.se

Nathalie Johansson, verksamhetsutvecklare NVH
nathalie.s.johansson@regionuppsala.se



Tack för att du har deltagit i Patientsäkerhetsdagen 2026!



Vi hoppas att dagen har
gett nya perspektiv,
inspiration och möjlighet
till lärande -
**tillsammans för en
säker vård**