



Cario S:t Görans Sjukhus

**”Så väljer jag mina experter” eller kanske hur utvecklar vi oss till experter.....**

SFAI

21 september 2015

Britta Wallgren, VD Cario S:t Görans sjukhus

- Min bakgrund och vårt uppdrag på olika nivåer
- Vad menar vi med en expert
- Hur får vi vården att fungera och vilka komponenter behövs

- Min bakgrund och vårt uppdrag på olika nivåer
- Vad menar vi med en expert
- Hur får vi vården att fungera och vilka komponenter behövs

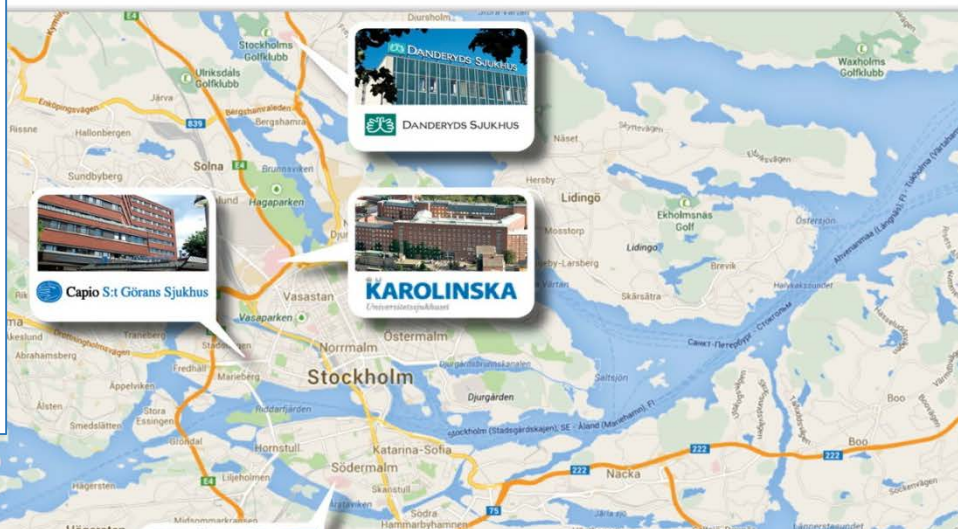
# Capio S:t Görans sjukhus

Akutsjukhus med 310 vpl, 1840 anställda

primärt serviceområde 350 000 inv, offentlig finansiering – avtal SLL



- # 4 av 6 akutsjukhus i Stockholm - 15 % marknadsandel
- Serviceområde 330,000 patienter
- 310 sängar
- ~1,800 medarbetare
- Privat men publikt finansierade
- Capio kontrakt till 2022




### AKUTA BESÖK




85 000 akutbesök:  
• 25 000 ambulansfall varav 3 000 blåljus  
• 25 000 inläggningsfall

### ELEKTIVA BESÖK




110 000 mottagningsbesök:  
• 100 000 återbesök  
• 10 000 nybesök

### VÄRDITILLFÄLLEN



30 000 slutenvårdstillfällen varav 25 000 akuta  
Medelvårdtid:  
• Akut: 3,2 dygn  
• Elektivt: 2,0 dygn

### OPERATIONER



9 000 operationer:  
• 6 000 på centralop varav 3 000 akuta  
• 3 000 på dagoperation varav 1 000 subakuta

Mitt ansvar idag:

Leda CStG

Del av Direktörgruppen i SLL för att genomföra FHS

Med i Capios koncernledning

# CV – perspektiv i olika roller ”Hur välja expert”



1988 Läkarexamen

1995 Specialist i anestesi och intensivvård

2002 Läkarchef

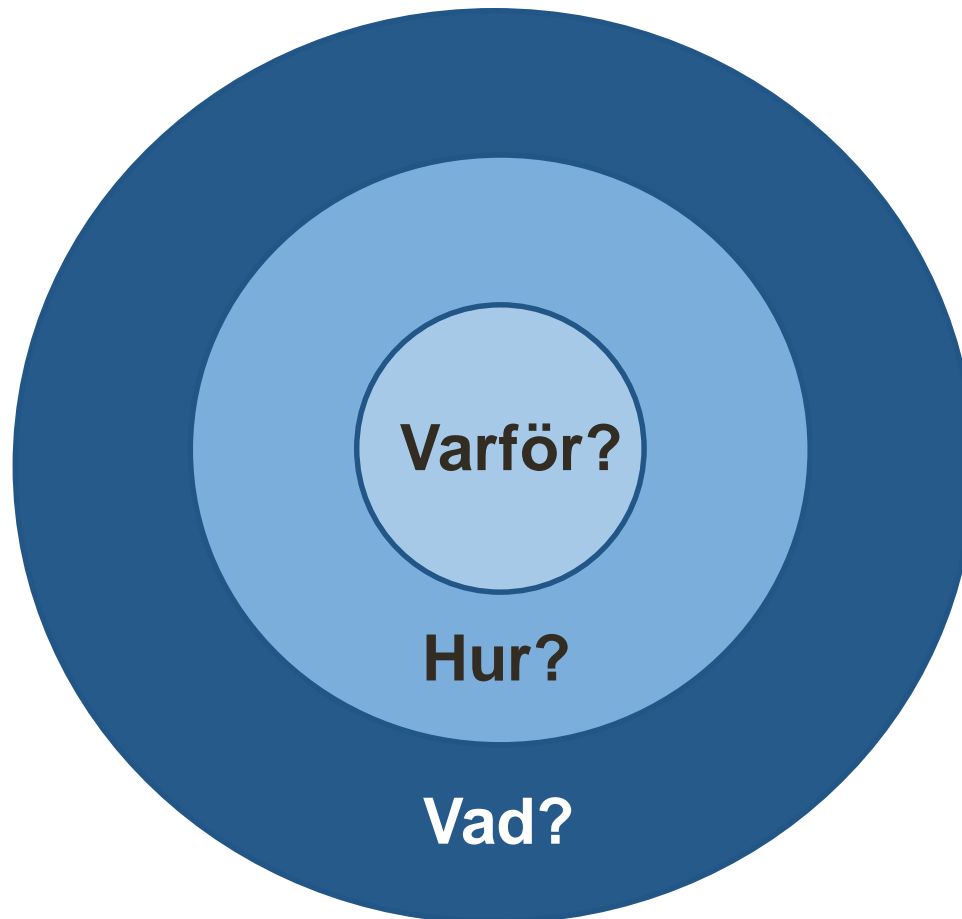
2007 Verksamhetschef

2009 VD Cario S:t Göran



# Varför – samma oavsett i vilken roll

En, flera eller många patienter



- Min bakgrund och vårt uppdrag på olika nivåer
- Vad menar vi med en expert
- Hur får vi vården att fungera och vilka komponenter behövs

# Teoretisk kortversion – hur väljer jag mina experter

- Tydlig kravspecifikation
- Bra annons
- Objektiv rekryteringsprocess
  - Fler som intervjuar
  - Testning
  - Referenstagning
- Men – är det så lätt...
- Vad är viktigast
  - Att vara teoretiskt kunnig
  - Att vara forskningsmeriterad
  - Att vara praktiskt kunnig
  - Att kunna prioritera i akuta situationer
  - Att kunna kommunicera



# Kompetensmodellen på anestesi och intensivvårdskliniken Cario

## Ett ömsesidigt diskussionsunderlag för Din totala yrkesutveckling.

	Kunskaper	Ansvar	Helhetssyn
<b>Expert</b>	Expertkunskap inom minst ett område. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har expertkunskaper</li> <li>• Flexibel och självständig, ger expertstöd</li> </ul>	Flexibel och självständig, ger expertstöd <ul style="list-style-type: none"> <li>• Driver utvecklingen inom specialiteten inom kliniken</li> <li>• Medverkar i utveckling av specialiteten utanför sjukhuset</li> <li>• Har delprocessansvar</li> </ul>	Agerar utifrån en helhetssyn <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agerar föredömligt</li> <li>• Driver tillämpning av sjukhusets och klinikkens mål, policy och värdegrund. Agerar föredömligt.</li> </ul>
<b>Skicklig</b>	Gedigna kunskaper inom minst ett område <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förmedlar kunskaper inom specialiteten till kollegor</li> <li>• Kan driva kunskapsutveckling</li> <li>• Skall vara bakjour</li> </ul>	Flexibel och självständig, stöder med sakkunskap <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidrar till att utveckla specialiteten inom kliniken</li> <li>• Har områdesansvar/motsvarande</li> </ul>	Agerar utifrån en helhetssyn <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utgör stöd för kollegor och andra när det gäller att balansera krav och se till helhet för patient och verksamhet.</li> <li>• Medverkar till att sjukhusets och klinikkens mål policy och värdegrund tillämpas.</li> </ul>
<b>Kompetent</b>	Utökade kunskaper förvärvade genom arbete, förkovran och utbildning <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan:</li> <li>• SE BILAGA 1</li> <li>• Håller sig à jour inom specialiteten</li> <li>• Tar initiativ till utbildning av medarbetare</li> <li>• Kan vara bakjour</li> </ul>	Självständig med visst behov av expertstöd <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tar utökat medicinskt ansvar</li> <li>• Kan verka inom alla klinikkens områden</li> <li>• Läger upp arbetet</li> <li>• Kan ha ansvar för delområde/funktion</li> <li>• Deltar i förbättrings-/utvecklings-/uppföljningsarbete</li> <li>• Ger stöd till mindre erfarna kollegor</li> <li>• Handleder ST-läkare</li> </ul>	Ser den egna rollen i sitt sammanhang <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sammanjämnar teori och praktik.</li> <li>• Balanserar olika krav i verksamheten.</li> <li>• Ser till helhet för pat och verksamhet.</li> <li>• Arbetar utifrån sjukhusets och klinikkens mål, policy och värdegrund.</li> </ul>
<b>Bas</b>	Grundläggande kunskaper <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bidra med kunskapsförmedling till kollegor/andra medarb.</li> </ul>	I huvudsak självständig med behov av sakkunskap från kollegor <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan i stor utsträckning planera arbetet</li> <li>• Handleder AT-läkare</li> <li>• Utvecklar teamledarrollen</li> <li>• Tar medarbetaransvar</li> <li>• Fungerar som teamledare</li> <li>• Tillämpar kunskaper självständigt</li> </ul>	Prövar normer/rutiner mot nya situationer <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillämpar normer/rutiner i nya situationer.</li> </ul>
<b>Ny i rollen</b>	Teoretiska kunskaper som krävs för rollen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lär:</li> <li>• SE BILAGA 1</li> <li>• Deltar i utbildning inom kliniken.</li> </ul>	Stöd av chef och kollegor <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lär rollen aktivt</li> <li>• Tar medarbetaransvar</li> <li>• Lär sig lägga upp arbetet</li> </ul>	Regler och teoretiska kunskaper utgör referensramar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflekterar kring erfarenheter relativt teoretiska kunskaper.</li> <li>• Testar egna erfarenheter</li> <li>• Lär sjukhusets och klinikkens mål policy och värdegrund.</li> </ul>

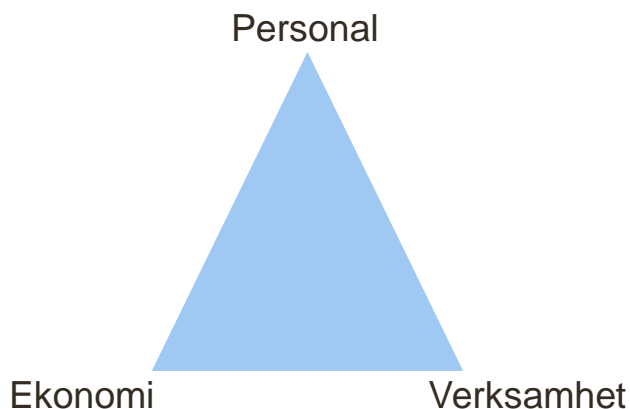
# Tydligt decentraliserat ledarskap en framgångsfaktor

Utbildning baserat på behov – enligt Capios kompetensmodell



## Tydligt balanserat ledarskap

Första linjen chefer med tydliga uppdrag och ansvar för helheten



## Ledarutveckling för samtliga ledare, chefer och nyckelpersoner

### Bas

- För samtliga chefer
- Sex fristående moduler
- 12 dagar sammanlagt

### Påbyggnad

- För utvalda kompetenta och blivande ledare
- Ett integrerat ledarprogram
- 7 dagar

### Avancerad

- Individuella program för erfarna och kompetenta ledare

Anestesiologer har ofta goda ledaregenskaper. Tränas i att leda team på operation/IVA, kommunicera med patienter, anhöriga och olika professioner, prioritera och fatta beslut.

- Min bakgrund och vårt uppdrag på olika nivåer
- Vad menar vi med en expert
- Hur får vi vården att fungera och vilka komponenter behövs

# Hur driver och utvecklar vi vården

- Gemensamma värderingar
- Tydliga och gemensamma mål – förstå sammanhang
- Plan för hur vi skall ta oss till mål - verksamhetsplan
- Strategi för att ta oss till mål
  - Teamarbete
    - Delaktighet
    - God arbetsmiljö
  - Värdeskapande för patienten
  - Ständiga förbättringar
    - Kvalitet
    - Flöde
  - Nya arbetssätt

# Var är Sverige?

## Vi blir allt äldre

Antalet personer äldre än 65 år beräknas öka med 41% de kommande 25 åren.

## Allt mer går att behandla

De senaste 25 åren har kostnaderna för välfärden ökat med 1% mer per år än det demografiskt betingade behoven.

## Vi ställer allt högre krav

Vi kräver och har generellt vant oss vid en hög servicenivå.

**SKL: Skattesatserna behöver höjas med 50 öre varje år för att kunna hantera denna utveckling i nuvarande system.**



# Cario S:t Görans Sjukhus

*Vår vision:*

Cario S:t Görans Sjukhus **driver framtidens sjukvård**

*Vår mission:*

Vi ger **bättre vård** genom att **lära, utmana och förnya**

*Våra värderingar:*

- Du är viktig – **din åsikt gör skillnad**
- Vi är **nyfikna och modiga**
- Vi vill **alltid bli bättre**



# Hit vill Capiro S:t Görans



- Förbättra vården genom att lära, utmana och förnya
- Involverade patienter
- Nya arbetssätt med stöd av e-hälsa
- Attraktiv arbetsmiljö
- Fokus på det som skapar värde – ta bort resten

# Capio S:t Görans verksamhetsplan 2015



## Ständiga förbättringar

**MÅL:**

Förbättrad  
kvalitet och  
patient-  
säkerhet

Akut och  
imperativ  
tillgänglighet

Elektiv  
tillgänglighet

Anpassa  
CStG till FHS

Ökad  
produktivitet  
med god  
arbetsmiljö

**Viktiga områden att  
utveckla under 2015:**

1. Utveckla arbetssätt för förbättrad kvalitet

2. Samarbeta över organisationsgränser

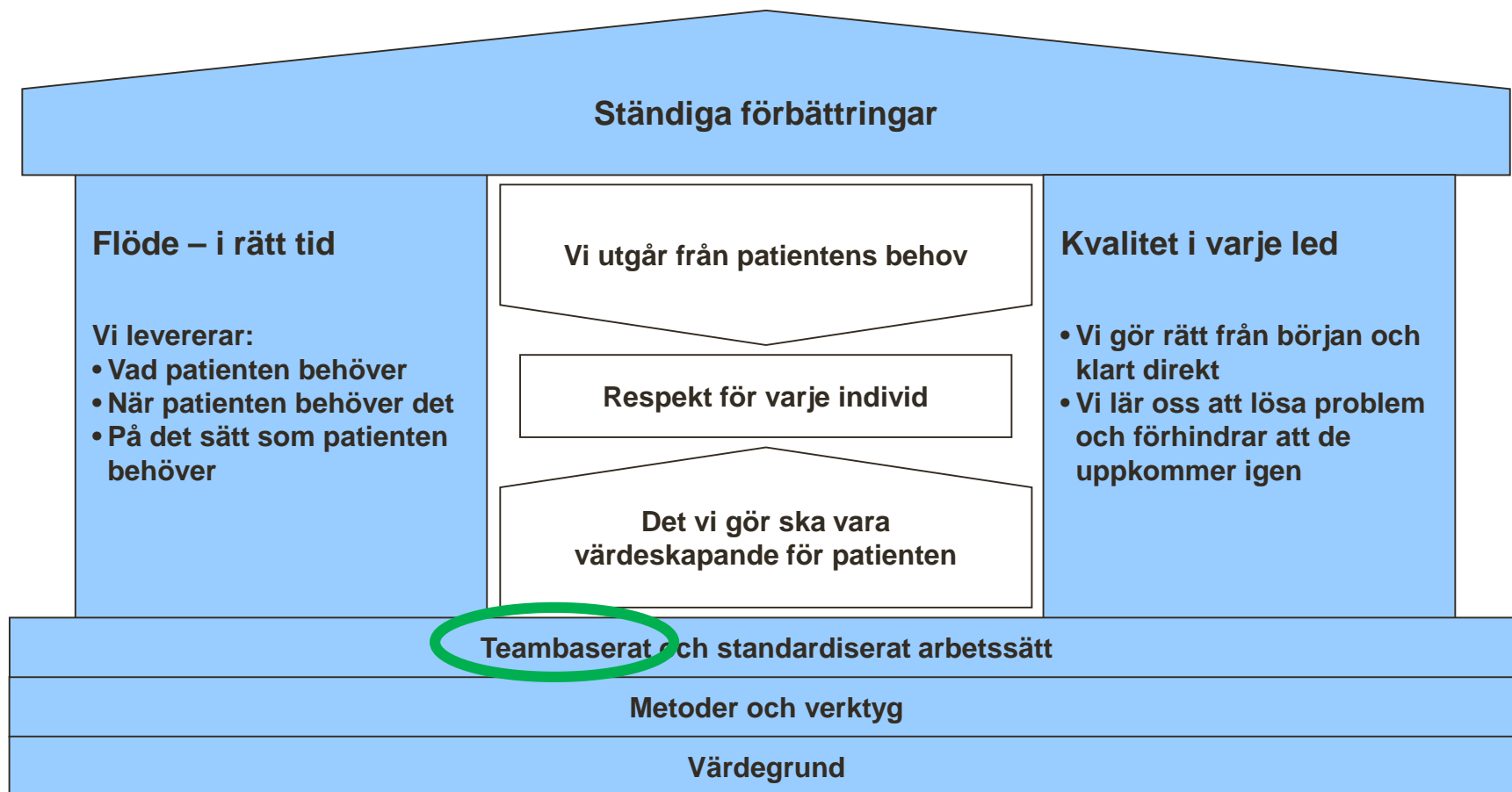
3. Involvera patienter

4. Delaktiga medarbetare

5. Utveckla IT, lokaler och annan infrastruktur



# Capio S:t Görans verksamhetsstrategi



# Roller och ansvar i förbättringsarbetet



## Chefens roll

---

- Införa, leda och följa upp förbättringsarbetet
- Stödja, coacha och motivera medarbetare
- Vara närvarande i verksamheten

## Medarbetarens roll

---

- Två jobb - utföra sitt arbete och förbättra arbetssätt
- Delaktig i nya lösningar
- "Rätt från mig" och "rätt direkt"





Engagerade medarbetare som arbetar i team runt patienten och tydligt decentraliserat ledarskap



# Capio S:t Görans Sjukhus

Britta Wallgren

[britta.wallgren@capiostgoran.se](mailto:britta.wallgren@capiostgoran.se)

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