

# Chefen och de nationella riktlinjerna: en studie av förändringsstrategier i ortopedisk vård

Erika Fjordkvist<sup>1,2</sup>, Maria Hälleberg Nyman<sup>1,2</sup>, Madeleine Winberg<sup>3</sup>,  
Eva Joelsson-Alm<sup>4</sup>, Ann-Catrine Eldh<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institutionen för hälsovetenskaper, Fakulteten för medicin och hälsa, Örebro universitet <sup>2</sup>VO Ortopedi och handkirurgi, Region Örebro län <sup>3</sup>Institutionen för hälsa, Medicin och Vård, Linköpings universitet <sup>4</sup>Institutionen för klinisk forskning och utbildning, Södersjukhuset, Karolinska institutet

## Syfte

Att beskriva första linjens chefers uppfattning om egna strategier och tillvägagångssätt för att införa riktlinjer och främja förändring i den ortopediska vårdkontexten.

## Bakgrund

- Vård ska bedrivas utifrån vetenskap och beprövad erfarenhet – men 30-40 % av alla vårdinsatser saknar vetenskapligt stöd.
- Att omsätta evidens, i form av nationella riktlinjer, är utmanande och fordrar specifika strategier.
- Aktivt ledarskap, särskilt från första linjens chef, är centralt för en lyckad implementering.
- Vilka strategier som första linjens chefer ska göra och behöver stöd i är ännu inte helt känt.

## Slutsats

- Chefer kan främja förändring genom specifika beteenden.
- Olika beteenden spelar olika roll beroende på förändring och förutsättningar.
- Chefer påverkar implementering och kan behöva olika stöd i olika situationer.

## Material och metod

- Individuella intervjuer med 29 chefer vid ortopediska enheter i Sverige.
- Transkriberade intervjuer analyserades med kvalitativ innehållsanalys.
- En deduktion gjordes med det teoretiska ramverket *Ottawa Model of Implementation Leadership*, OMIL-e

## Resultat

Första linjens chefer använder fyra principer för att stödja implementering av riktlinjer och främja förändring:

### Centrala kunskaper och färdigheter

Ha en tydlig vision för förändringen och låta negativa synpunkter komma fram.

### Det relationsorienterade ledarskapet

Skapa interprofessionell konsensus kring förändringen i en organisation där alla arbetar i samma riktning.

### Det uppgiftsfokuserade ledarskapet

Möjliggöra resurser, frigöra tid, tillhandahålla utbildning samt påminna om den nya rutinen.

### Det förändringsrelaterade ledarskapet

En positiv hållning för att entusiasmera medarbetarna. Vara trygg i beslut om förändringen och tydliggöra varför den behövs.

## Kontakt:

erika.fjordkvist@regionorebrolan.se

**FORTE**

Forskningsrådet för  
hälsa, arbetsliv och välfärd



Karolinska  
Institutet



Region Örebro län

**li.u** LINKÖPINGS  
UNIVERSITET