



2024-04-26

Deltagare

Marcus Praetorius Björk, FoUUI primär och nära vård
Mats Andrén, Basstruktur för innovation och forskning inom primär och nära vård
Ulrika Engström, FoUUI primär och nära vård
Raquel Broman, AI-Sweden
Magnus Kjellberg, Sahlgrenska Universitetssjukhuset
Sven Persson Kylén, FoUUI primär och nära vård
Anders Carlberg, Koncernstab regional utveckling
Tove Mathiasson, Koncernstab digitalisering
Anna-Lena Alvekrans, Innovationsplattformen
Erika Friberg, VGR-akademin
Conny Svensson, AI-Sweden
Erica Sandberg, Koncernstab digitalisering

Förhinder

Lorna Bartram, AI-Sweden

Styrgrupp utbildning AI och innovation

Presentationsrunda.

Marcus

Gick igenom sin presentation [Presentation styrgrupp.pptx](#)

Hur ser styrgruppen på de olika initiativ som pågår? Ska det vara så många olika initiativ? Eller, kan vi samverka för VGR, nyttja lärdomar mer. Göra utbildning för hela hälso- och sjukvården. Samverka med projektet.

Det är ett två-årigt projekt och det är viktigt att styrgruppen tar beslut.

Tove

Det saknas en utbildningsstrategi kring AI i VGR. Vem ska lära sig, träna om personal? HR-aspekten saknas.

Det behövs ett strategiskt tänk och plan för att till exempel se hur man ska använda AI inom VGR framgent.

Ska man köpa in verktyg för att olika professioner behöver olika saker?

Vem är ansvarig för utbildningsstrategi? Det händer saker, men just nu oklart vad.

Magnus

Håller med att sammanhållandet saknas. Det finns ingen som håller ihop.

Lämnar gärna över machine learning för att samordna VGRs initiativ.

Även undersöka utanför VGR för att se synergier, till exempel via AI-Sweden.

Det är svårt att veta hur AI ser ut om 5 år, bättre att göra något för att lära efterhand. Plan för att veta vem gör vad. Det är fragmenterat just nu.

Projektet kanske är en möjlighet att hålla ihop initiativet då projektet blir mest sammanhållande i AI-utbildningsfrågan.

Det finns en dataanalys på hög nivå där AI är med.

Mats

Det är olika mognad oavsett disciplin. Behovet är enormt stort av en grundutbildning. Behöver inte undersöka. Projektet ska testa planerad basutbildning i höst och sedan utvärdera.

Conny

Bra att projektet ser behovet att man behöver enas. Det behöver finnas en kompetensstrategi. AI-Sweden jobbar med detta. Olika roller behöver olika saker. Vad veta för att inte vara orolig kring AI? Även vad man jobbar på i nivå. Ska nog inte fastna i att prata utbildningar hela tiden. Starta din AI-resa är en grundkurs. Tar nu fram en generativ AI-utbildning. Behöver hitta nätverk att lära tillsammans. Hur gör vi hela lärandet? Ha en holistisk bild. I vilken ordning, och hur man tajmar en utbildning är viktigt att planera in. Medarbetarna går utbildning och har massa idéer och så är inte chefskapet redo. Det är viktigt att utbilda på olika nivåer för att få en push-pull effekt. Hur får man hela organisationen att takta samtidigt? Planera innehåll, målgrupp, vilken ordning.

Sven

Viktigt att det är hälso- och sjukvårdsmedarbetare vi ser. Det ska finnas de olika nivåerna så att man bygger kompetens. Ska vi komma någonstans, förstå och vara med. Ha en grundläggande struktur för att få ett AI-körkort som vårdmedarbetare. Projektet har en chans att kunna ha en grund och ta nästföljande steg. Skapar historien för att flytta framåt.

Anna-Lena

Vad gäller innovation inom VGR så ska inte alla innovera, alla ska inte gå grundkurs. Man jobbar med chefskapet. Medarbetarna kommer med en idé

och sen tar det stopp. Ledarskapet är viktigt. Ska ha en förståelse för innovation, men inte utbilda alla.

AI är innovativt, så man behöver planera enligt innovationsprocessen.

Marcus

Håller med om att planera enligt innovationsprocessen. Man kan definiera alla roller, utbildningen ska erbjudas, men alla kommer inte att gå. Ska inte vara obligatorisk utbildning.

Erica

Behöver ha en utbildningsstrategi, skapa en struktur, olika nivåer. Måste arbeta tillsammans. Utnyttja de kompetenser som finns. Vilka är de olika utbildningarna till för. Kompetensförflyttning är mycket viktigt. Behöver göra utbildningsstrategi tillsammans.

Erika

Man behöver titta på effekt av olika utbildningsinsatser. Vad ska medarbetare göra? Bygga in praktiska övningar i utbildningen. Då får man en effekt när dessa steg är integrerade.

Många förvaltningar har tagit fram en samlad strategi för utbildning för personal. Vilken är HRs roll? Vem äger ämnet i VGR? KSD äger ämnet och samverkar tvärs förvaltningar? Kan man docka an till andra lärplattformar. Man kan börja se hur man tekniskt löser det när man ser en samlad strategi. Lärportalen kan man använda som en väg framåt.

Raquel

Mycket viktigt med en sammanhållande AI-strategi för VGR.

Konklusion

Vi håller oss nära upplägget på projektet. Får se om vi behöver justera ambitionsnivå. Viktigt att ha nivåer, inte bara göra och planera långsiktigt.

Magnus, Erica och Tove går igenom och ser hur gå framåt med en AI-utbildningsstrategi.

Projektplan

Detta är ett två-årigt projekt. Kan vi fastställa projektplanen? Styrgruppen ger klartecken att det ser bra ut.

[Projektplan 2024-2025 Höjd AI kompetens för vårdpersonal .docx](#)

Projektet utgår från innovationsprocessen. AI innefattar oftast innovation, men tanken är att ha ren AI-utbildning. Vissa delar ska ligga i Lärportalen. Underlättar för medarbetare att använda Lärportalen och AI-plattformen.

AP3 är en sällan-utbildning, få kommer att gå den. Kräver mycket förkunskap.

Man kan även göra/ha poddar, korta filmer, community för att hitta likasinnade. Hitta metoder för att hitta personalen där de är. Lära från varandra. Möta människor där de är. Framförallt vad gäller den grundläggande kunskapen. De tvärfunktionella teamen är väldigt intressanta.

Den grundläggande utbildningen är ganska lika "Starta din AI-resa". Tanken med den grundutbildning som projektet ska ta fram är en riktad grundutbildning till vårdpersonal.

Vad AI-tekniken skapar för värde ingår i "Starta din AI-resa". Största skillnaden på AI-plattformen och den projektet ska ta fram kommer att vara att projektets utbildning är riktad till vårdpersonal. Nyttan med att använda AI i sin roll. Man kommer att känna igen sig i de båda då introduktionen är samma.

Egentligen kan man som vårdpersonal gå direkt på AI-grundutbildning som projektet tar fram. Projektet tar fram korta moduler, max 30 minuter. Frågor och text inkluderat.

Kommer att samarbeta med Viktor på VGR-akademin. Det finns olika sätt att lägga in i Totara. Bra att Viktor är med så att igenkänning görs. Viktor har varit involverad i "Starta din AI-resa". Det finns interaktiva delar att ta med.

Grundutbildningen ska komma ut i höst.
Utökad kurs tidigt 2025.
Övriga utbildningar ska rullas ut under 2025.

Kursplanen

[Kursplan med lärandemål.docx](#)

Olika moduler. 30 minuter per modul.

Hur får du effekt? En effekt kan vara att känna att AI är positivt, att det finns en öppen attityd till AI-lösningar. Den ska komma i första steget i grundutbildningen för att skapa förståelse för hur bra det är att använda AI.

Det blir egen reflektion med speciellt problem.

Man behöver tänka på det tekniska djupet på utbildningarna. Man kan begrepp inom datavetenskap beroende på kunskapsnivån.

AI-Sweden har tagit fram "AI för exekutives", AI utbildningar. Fått kritik att man gått ned för djupt i algoritmer. För att förstå hur AI kan användas i sitt arbete behöver man inte så mycket datavetenskap.

Projektet håller med denna kommentar. Man ska förstå litegrann hur machine learning går till, men hålla det övergripande. Kanske enklare än "Starta din AI-resa".

Vad måste det finnas på plats för att överhuvudtaget jobba med AI. Har vi ett problem, data som kan hjälpa att förstå problematik - då skapar man en förståelse för att kunna använda AI i sin roll.

Utbildningen låter som en blandning av faktakunskaper och beteendeförändring. Det får man tänka på när man bygger detta. Utbildningen för chefer kan behöva innehålla förändringsledning.

Tanken är att mäta effekten att möta utmaningar, och till att omsätta till förmågor. Hur kan man mäta att det är positivt att använda AI? Man kan bygga in det i Lärportalen. Ställ frågor innan och efter för att se kompetensförflyttning. Förstå hur använda, nyttan med det.

Hitta case kanske inte ska vara med i grundutbildningen. Men, förstå från grundutbildning och sen bygga på mer avancerade utbildningar. Det är viktigt att inte glömma fokus på data. Kommer i delen hälso- och sjukvård i förändring.

Sverige står ut markant till resten av världen att vi är oroad över AI. Vi vill genom nyanserad kunskap hjälpa till med att oron försvinner för AI. Skapa en delaktighet i breda lager för att komma åt oron och skapa en positiv känsla.

Styrgruppen godkänner att projektet kan köra vidare.

Nästa styrgruppsmöte blir också ett hybridmöte. Ulrika skickar kallelse till 27 september, 9-10.30.