

Nätverk Införandeansvariga (IA), hälso- och sjukvårdens digitalisering 2025-10-01

- Grundprincip om du vill ha ordet – Räck upp handen i chatten
- Ställ hellre frågor i mötet än i chatten



Agenda 2025-10-01

15:30-15:33	Inledning	Emma
15:33-15:55	Uppdrag Förändringsledning	Erik Kullingsjö, Susanne Gustavsson
15:55 – 16:20	Utbildningsstrategi framtagen i paus av Program Millennium/Oracle	Annika Wårlén
16:20	Övrigt	
16:25 -16:30	Sammanfattning, planering	Emma

Återkoppling från föregående möte 19 september

TIK - uppföljning av handlingsplan

- Information om nuläget och status koncernstab digitalisering
- Laget runt utifrån det lokala arbetet, 5min var



Uppdrag - Förändringsledning

2025-10-01

IA-nätverket

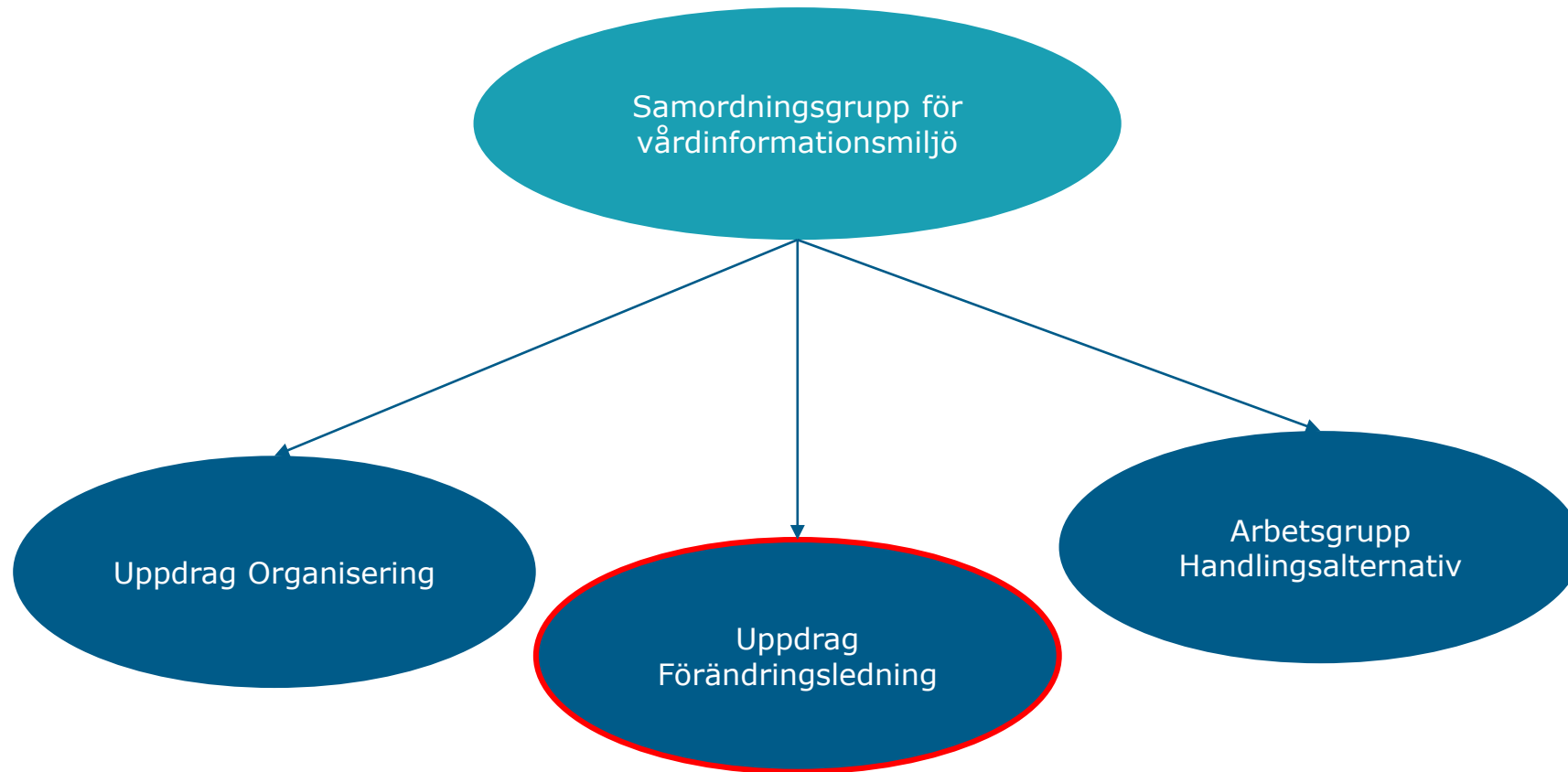


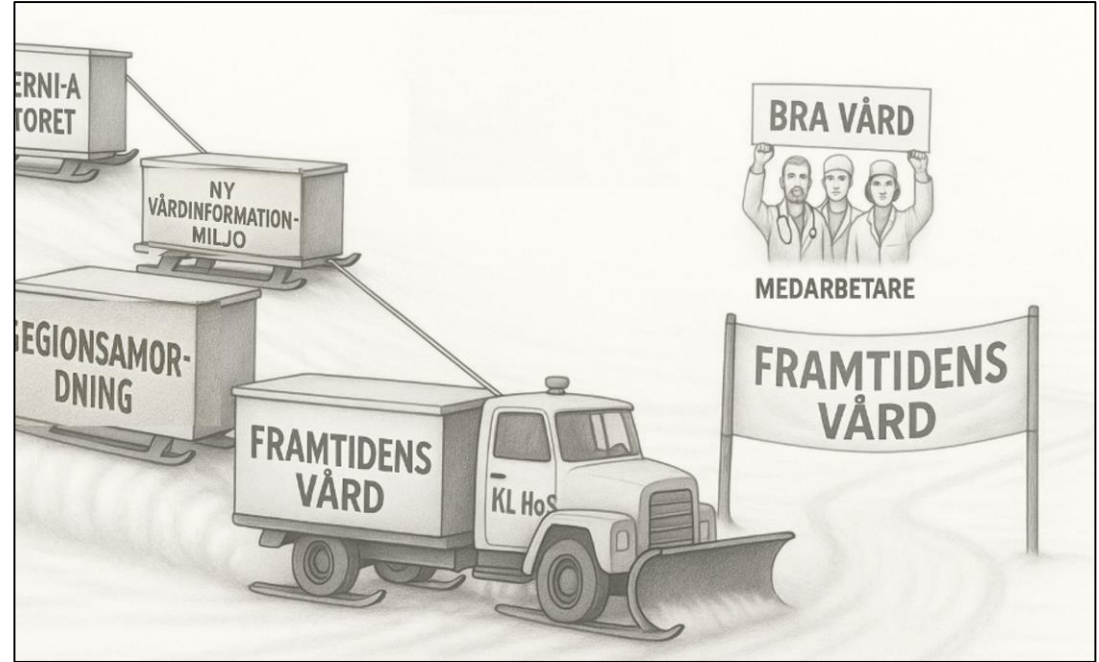
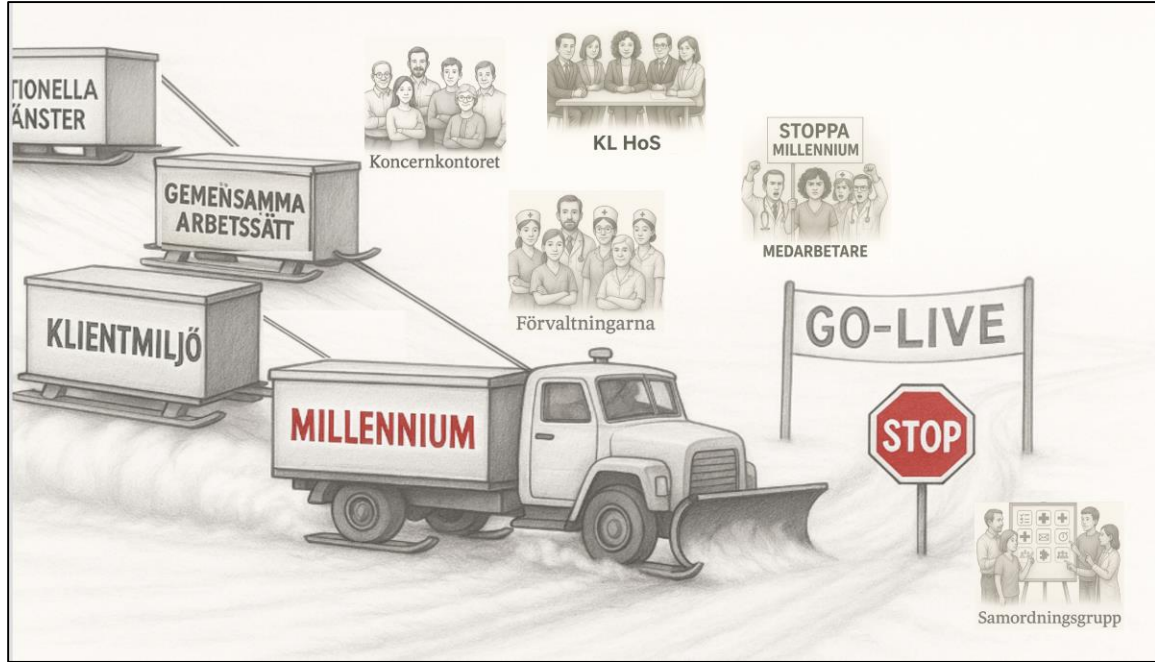
Vad skall vi hinna idag

- Uppdraget
- Arbetet hittills
- Nästa steg



En del i helheten





Uppdrag

Ta fram förslag på upplägg för fortsatt arbete, vilket inkluderar:

- Revidera nuvarande "Förändringsledningsplan hälso- och sjukvårdens digitalisering" (RS 2023-03709)
- Ta fram förslag på avstämningpunkter på "kritisk linje" avseende förändringsledning under införande av vårdinformationssystem
- Identifiera och beskriva aktiviteter som kan genomföras redan under paus



Uppdragshandling för
Koncernövergripande grupp
Datum: 2025-06-16
Diarienummer: RS 2024-05699

Uppdrag - Planering förändringsledning vid införande av nytt vårdinformationssystem

Uppdragstagare: Susanne Gustavsson
Uppdragsgivare: Anders Kullbratt och Per Albertsson

Syfte

Enligt den externa granskning som gjorts av Millennium-införandet, och vilken presenterades för regionstyrelsen den 18 mars 2025 § 75, underskattades behovet av förändringsledning inför driftstart. Även i den erfarenhetsinsamling som genomförts bland medarbetare i Västra Götalandsregionen, framkommer att det vid flera tillfällen saknades förutsättningar för att bedriva en god förändringsledning.

Syftet med detta uppdrag är att förbereda och rusta hälso- och sjukvårdsorganisationen gällande förändringsledning vid införande av nytt vårdinformationssystem. Målet är att förändringsledningsarbetet ska bidra till framgångsrikt införande av nytt vårdinformationssystem.

Uppdraget ska

- Utgå från sammanställningen av medarbetarnas erfarenheter samt innehållet i den externa granskningen
- Utgå från befintliga styrdokument gällande ledarskap, medarbetarskap, organisationskultur och värderingar
- Inkludera berörda intressenter



Sammanställning
2025-03-10

Sammanställning

Medarbetares erfarenheter av systemet Millennium och införandeprocessen

Linjechef

Linjechef

HR-chef

Kommunikationschef

Utvecklingschef

Förändringsledare
hälso- och sjukvårdens
digitalisering

Förändringsledare hälso-
och sjukvårdens
digitalisering

Införandeansvarig
hälso- och sjukvårdens
digitalisering

Koncernstab strategisk
hälso- o
sjukvårdsutveckling

Koncernstab uppdrag och
produktion hälso- och
sjukvård

Koncernstab HR

Koncernstab
digitalisering

Koncernstab
kommunikation

Administratör

Sammanställande



Samarbete

- Nära samarbete med samordnande grupp för utveckling inom hälso- och sjukvård och Nätverk för införandeansvariga hälso- och sjukvårdens digitalisering.
- Men också samarbete med funktionsgrupper HR, kommunikation, digitalisering och Nätverket förändringsledare hälso- och sjukvårdens digitalisering.



Nuläge

- Kritik på hur VGR har arbetat med förändringsledning i samband med Millenniuminförandet
- Synpunkter och input från flera håll om hur VGR ska arbeta med förändringsledning
- Behov av att komma igång med fortsatt arbete oavsett handlingsalternativ

Uppdrag

Syftet med detta uppdrag är att förbereda och rusta hälso- och sjukvårdsorganisationen gällande förändringsledning vid införande av nytt vårdinformationssystem.

Mål

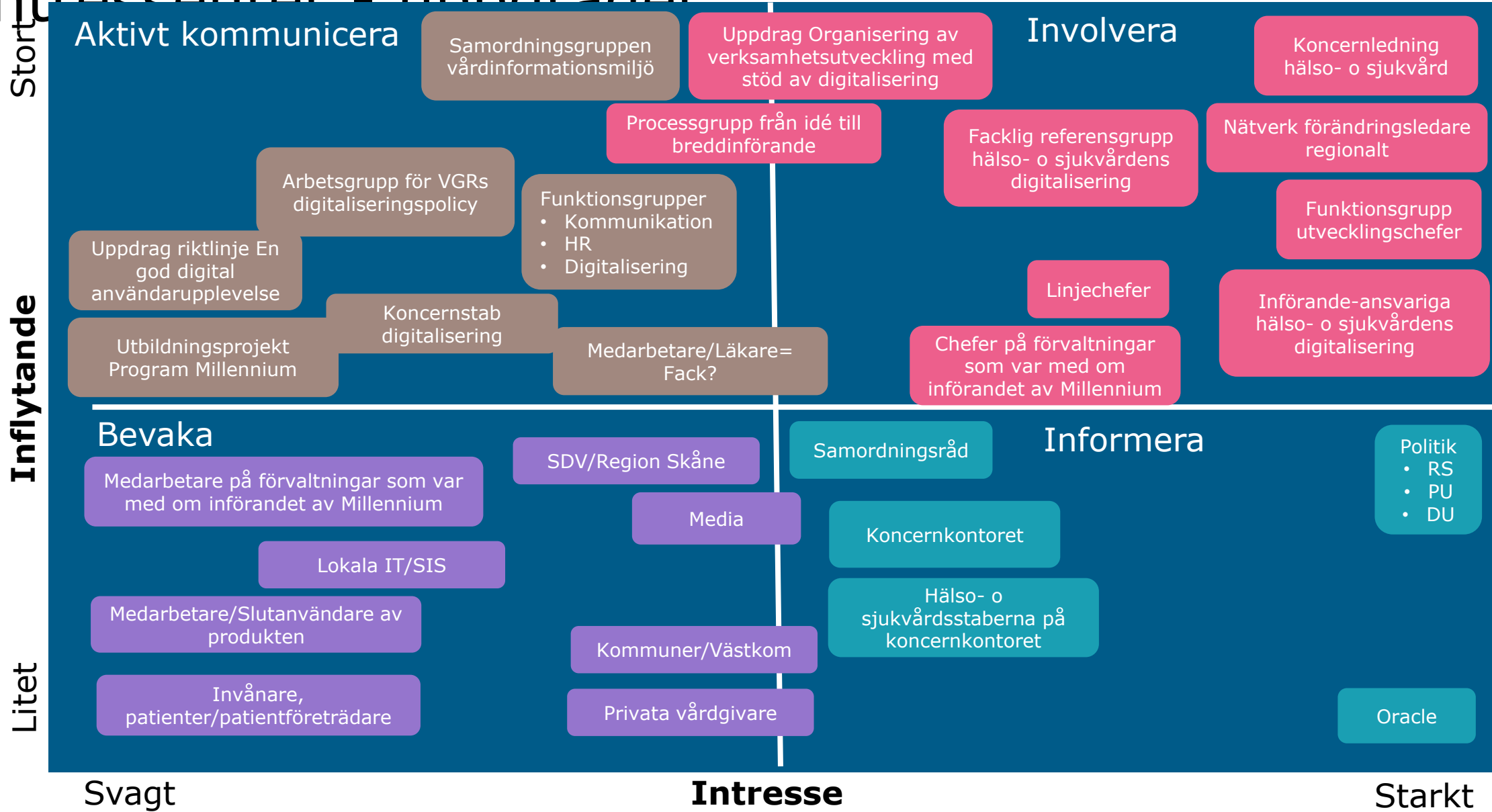
Målet är att förändringsledningsarbetet ska bidra till framgångsrikt införande av nytt vårdinformationssystem.

Genomfört hittills

- Kunskapsinhämtning från tidigare genomfört arbete
 - Erfarenhetsinsamling
 - KPMG-rapporten
 - 130-gruppens synpunkter från i våras.
 - Vår gemensamma workshop med förändringsledarna i våras (Behovslistan)
- 11 september, Workshop och intressentanalys inom arbetsgruppen



Intressenter - uppdraget



Tidplan involvering

September

Oktober

November



18/9

Nätverk
Förändringsledare

19/9

Funktionsgrupp
utvecklingschefer

1/10

IA-nätverket

8/10

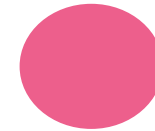
130-grp

19/9

Styrgrupp FITB



Facklig referensgrupp hälso- o
sjukvårdens digitalisering



Koncernledning
hälso- o sjukvård



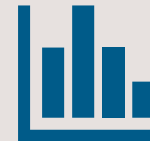
Inom vilka områden anser förändringsnätverket att det saknas information (summerat av Co-pilot)



Planering



Utbildning



Uppföljning



Ansvar och
samverkan

[Detaljer finns summerat i sammanfattningsfil](#)

Inom vilka områden ser förändringsnätverket att information kan tas bort (summerat av Co-pilot)



Struktur och
tabeller



Roller och
ansvar



Uppföljning och
avstämning



Kommunikation
och budskap

[Detaljer finns summerat i sammanfattningsfil](#)

Föreslagna aktiviteter utifrån dialog med Utvecklingschefer

- Budskap – hur nå ut?
- Stärka cheferna med information
- "Attention" vår gemensamma fråga. Skapa tillit. Jobba i olika grupperingar.
- Skapa sence of urgency
- Kraftsamla – skapa tillit till helheten
- Prioritera vad som är viktigt!
- Kritiskt granskande. System som inte efterfrågas.
- Visa upp lite små vinster, förtroende till befintliga system. Stärka förmågan att lyckas.
- Jobba tillsammans med gemensamma frågor
- Arbetssätt. Att det behövs. När? Varför? Verksamhetsinriktat.
- Regiongemensamt? Jobbar inte ens lika inom en förvaltning
- Samla förvaltningar i samma rum



Uppförsbacke vid nytt införande



Förändringsledning



Att genomföra utveckling

Varför?

Vad?

Hur?

Problem



Problemet analyseras



Förslag på lösning



Beslut om lösning



Förändringen genomförs



Problemet är löst



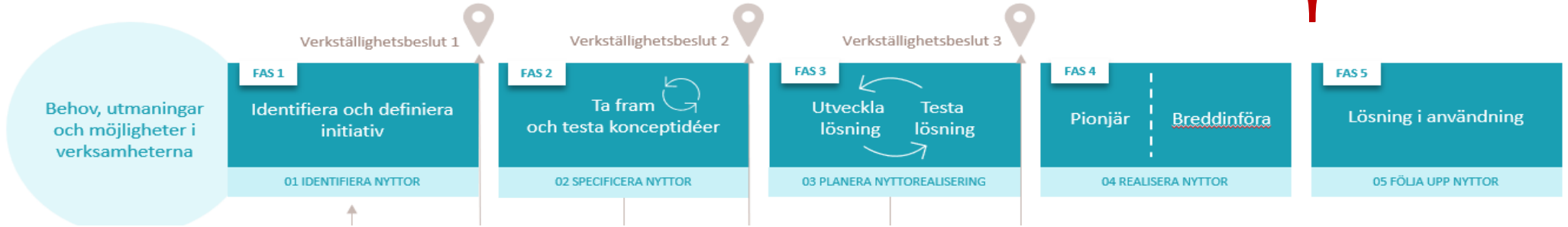
Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling

Förändringsledningsplan
Hälso- och sjukvårdens
digitalisering



Att genomföra utveckling

Förändringsledningsplanen



Problem



Problemet analyseras



Förslag på lösning



Beslut om lösning



Förändringen genomförs



Problemet är löst



Kvalitetsdriven verksamhetsutveckling

Olika behov - förändringsledning

Handlingsalternativ A



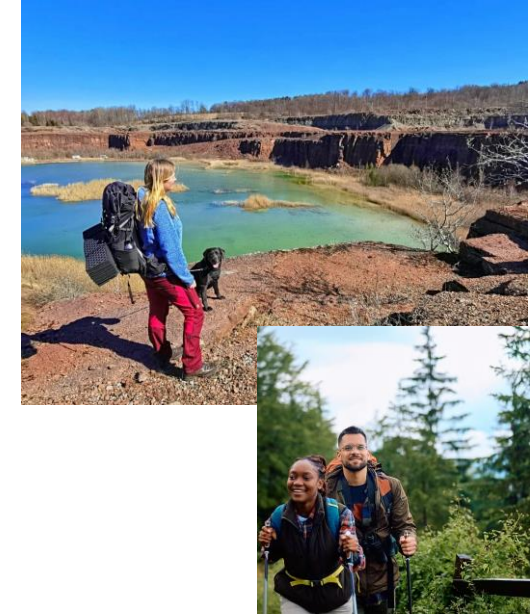
”Mount Everest”
8 848 m

Handlingsalternativ B



”Kebnekaise”
2 096 m

Handlingsalternativ C



”Kinnekulle”
306 m



Förändringsledning – underlätta resan



2. Utforska – Vad? Hur?



3. Uppleva – Möjlighet att få testa



4. Utföra – Få utbildning, öva



5. Använda – Support, Följsamhet, uppföljning

Nio effektmål



1. Upptäcka - Varför? Syfte o mål

- Ledarskap/chefskap
- Medarbetarskap
- Verksamhetsutveckling
- Kommunikation

Frågeställningar till IA-nätverket att besvara på mail senast 13 oktober
erik.kullingsjo@vgregion.se

- Vad skall/bör ingå i en förändringsledningsplan?
- Hur förhåller sig förändringsledningsplanen i relation till andra planer som införandeplan, projektplan, kommunikationsplan, cutoverplan etc?
- Vilka delar i förändringsledning när det gäller digitalisering och verksamhetsutveckling kan vi ta oss an redan nu?
- Hur kan vi få projektledning och förändringsledning att gå hand i hand när det gäller milstolpar och kritisk linje?
- Övriga medskick?
 - Skriv gärna svaren i punktform. → Underlag för dialog vid nästa möte.

Utbildningsstrategi framtagen i paus av Program Millennium

Annika Wårlén



Introduktion

- Ej fastställda faktorer
 - Vårdinformationssystemets struktur
 - Ansvar och omfattning förändringsledningsarbete
 - Organisatorisk mognad
 - Utbildningsteamets ansvar för utbildning
 - Styrdokument för programmet
 - Implementering; omfattning, uppstartsflöden, etapper, geografier, tidplan
- "Utbildningsstrategi" är just nu en sammanställning av strategiskt viktiga frågor för att en fullgod utbildningsstrategi ska kunna utarbetas

Övergripande förutsättningar

- **Utbildning (kunskap och färdigheter) behöver vara en integrerad del av implementerings och förändringsledning (vilja och förmåga)**

Kompetens

= förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter för att uppnå avsedda resultat

Kompetens definierat enligt svensk standard Kvalitetsledning – Kompetensförsörjningsprocessen (SS 624070:2017)

Kunskap

Fakta och metoder

Vilja

Attityd
Engagemang
Mod och ansvar



Färdigheter

Att kunna utföra i praktiken

Förmåga

Erfarenhet, förståelse och omdöme att omsätta kunskap och färdigheter

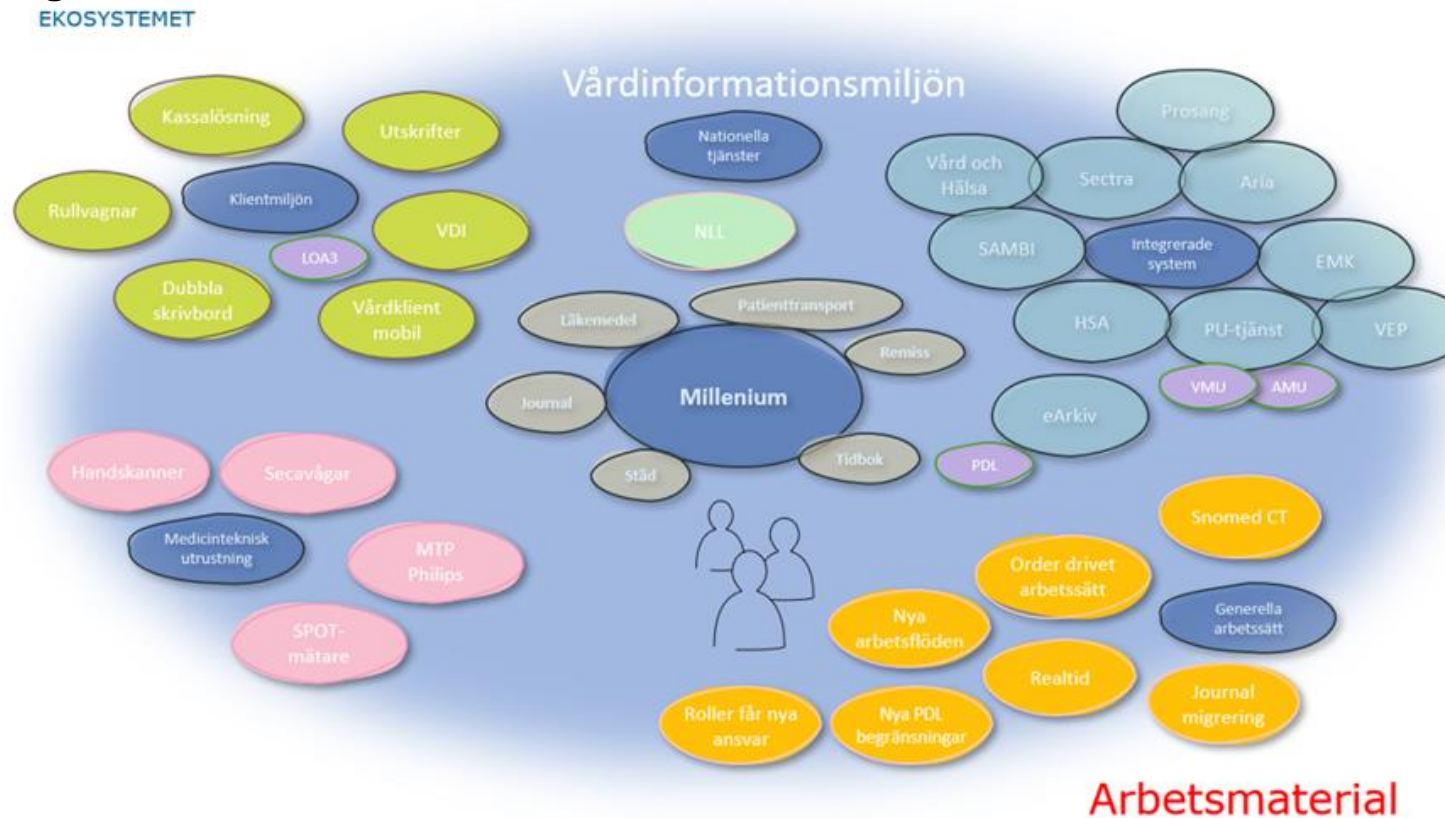
2025-05-12



Övergripande förutsättningar fort...

- **För den kliniska användaren måste hela den upplevda förändringen hanteras**

Det behöver finnas en utpekad funktion som säkerställer förståelsen för hela förändringen och ”utbildningshelheten” för medarbetaren.



Övergripande förutsättningar fort...

- Förtydliga **kommunernas roll** som huvudmän och mottagande organisationer
- Förtydliga förutsättningar och ansvar för **privata vårdgivare**.
- Förtydliga vem som övergripande är **ansvarig för framtagande av utbildningsmaterial** för vårdinformationssystemet. Vid eventuell CE-märkning måste hänsyn tas till gällande regler.
- **Tidsåtgång för utbildning per medarbetare** behöver definieras och fastställas utifrån verksamhetens grundbehov och förståelse för vad det ska utbildas i. Tillsammans med projektets rekommendationer och ekonomiska förutsättningar.

Övergripande förutsättningar fort...

- Projekt Utbildning och utveckling av utbildningsmaterial behöver vara **integrerade i designprocessen** för vårdinformationssystemet.
- Fastställ i programdirektiv att **förseningar i utvecklingsströmmar inte får komprimeras in i utbildningsprojektets tidplan** – utbildning kräver oförändrad förberedelsetid för att säkerställa kvalitet och användarnytta.
- **Utbildningsdomänen behöver vara anpassad i funktion och prestanda** utifrån de utbildningsmoment och former som ska bedrivas.

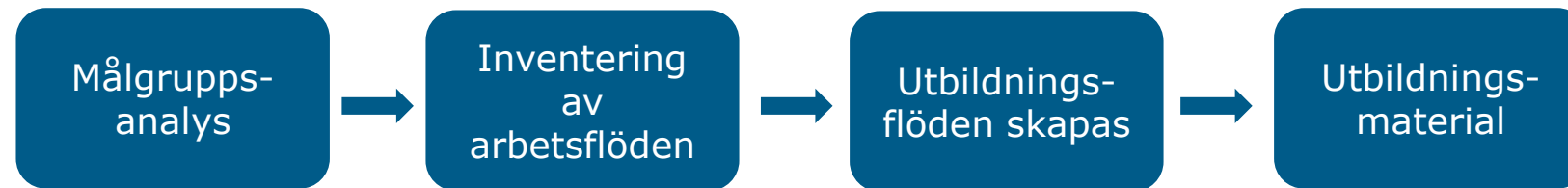
Förutsättningar för Projekt Utbildning:

- Skapa ett **löpande nära samarbete mellan verksamheter och programmet i kompetensutvecklings och utbildningsfrågor.**
 - Möjliggör förberedande aktiviteter för utbildning i verksamheterna som en del av förändringsledning.
 - Referensgrupper behöver användas på ett mer omfattande sätt i arbetet och kvalitetssäkring
 - Chef/ledare ska vara en central målgrupp för utbildning för att skapa förståelse, trovärdighet och förankring
 - Det är absolut nödvändigt att förankra utbildningsstrategin i verksamheterna och säkra samsyn.
- Möjliggör **blandat utbildningsupplägg** - inte bara digitala självstudier
 - Definiera och säkerställa tillräckliga IT-kunskaper i verksamheterna för att genomföra utbildning.

Förutsättningar för Projekt Utbildning:

- **VGR:s pedagogiska grundprinciper** ska ligga **till grund för designen av alla lärsituationer**. Detta inkluderar utbildning, förändringsledning, kompetensutveckling och kommunikation. Överväg att byta ut begreppet Utbildning, i stället använda lärande och lärsituation, baserat på VGR:s pedagogiska principer.
- **Formalisera och fördjupa samarbetet med VGR-akademin** - För att säkra ett modernt, pedagogiskt utbildningsupplägg med vetenskaplig grund
- **Utöka samarbetet med testprojektet** i arbetet med att utveckla produkt, miljöer och utbildningsmaterial men också för att få en professionell test av utbildningsmaterial och utbildningsmiljö.
- **Säkerställ gränsdragning** för projekt Utbildnings uppdrag
- **Samarbetsformer** med projektets samtliga intressenter behöver förtydligas

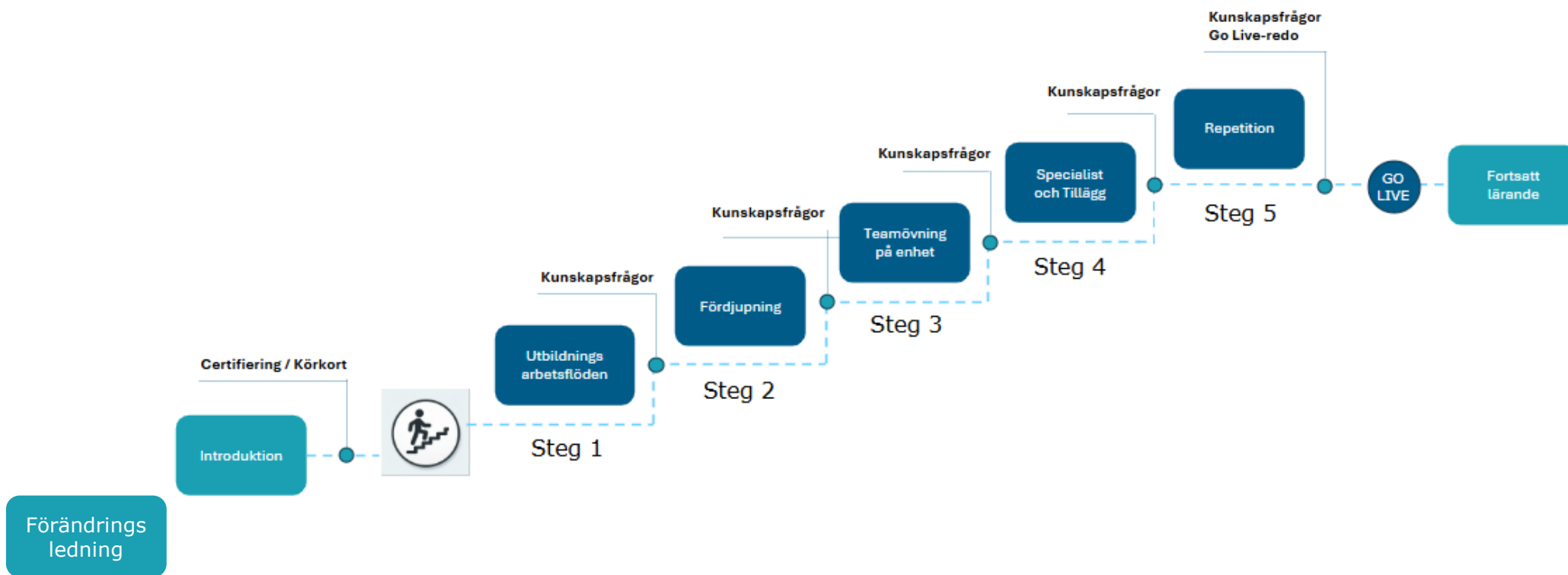
Framtagningsprocess Utbildningsupplägg



Utbildningsupplägg

Utbildningstrappan

Slutanvändare



Innehållsförteckning strategidokument

1. Introduktion
2. Nödvändiga förutsättningar för fungerande utbildning
3. Ansvarsförhållanden
4. Utbildningsbehovsanalys
5. Utbildningsupplägg
6. Tidsåtgång
7. Lärandemiljöer
8. Förändringsledning
9. Ansvar och livscykelhantering av utbildningsmaterial
10. Utbildningsorganisation
11. Kvalitetssäkring
13. Riskhantering
14. Bilagor



Reflektion

Lärdomar från driftsstart nov 2024 visar behovet av att utbildning behöver ha ett tätt samarbete med både designprojekt och förändringsledning för att lyckas med att skapa inre motivation och uppnå kompetensutveckling hos medarbetarna



- Frågor?





Övrigt

- **Styrgrupp SDK**



Sammanfattning av mötet

Planering kommande möten

15/10 – Nationella läkemedelslistan , fortsättning Förändringsledning

29/10 – Mötesfrivecka v.44

12/11 – SDK, Slutrapport

14/11 – Extra insatt möte/workshop tillsammans med
utvecklingscheferna, FG Digitalisering , Campus nya varvet

Frågeställningar till IA-nätverket att besvara på mail senast 13 oktober
erik.kullingsjo@vgregion.se

- Vad skall/bör ingå i en förändringsledningsplan?
- Hur förhåller sig förändringsledningsplanen i relation till andra planer som införandeplan, projektplan, kommunikationsplan, cutoverplan etc?
- Vilka delar i förändringsledning när det gäller digitalisering och verksamhetsutveckling kan vi ta oss an redan nu?
- Hur kan vi få projektledning och förändringsledning att gå hand i hand när det gäller milstolpar och kritisk linje?
- Övriga medskick?

– Skriv gärna svaren i punktform. → Underlag för dialog vid nästa möte.

Frågeställningar till IA-nätverket att besvara på mail senast 13 oktober
erik.kullingsjo@vgregion.se

- Vad skall/bör ingå i en förändringsledningsplan?
- Hur förhåller sig förändringsledningsplanen i relation till andra planer som införandeplan, projektplan, kommunikationsplan, cutoverplan etc?
- Vilka delar i förändringsledning när det gäller digitalisering och verksamhetsutveckling kan vi ta oss an redan nu?
- Hur kan vi få projektledning och förändringsledning att gå hand i hand när det gäller milstolpar och kritisk linje?
- Övriga medskick?
 - Skriv gärna svaren i punktform. → Underlag för dialog vid nästa möte.

Tack för idag!

