



Avstämningsrapport eHälsalyftet Tema 3

Utvärderare Ekan Management
Evelina Kambre, Tobias Tholf, Petter Spanne
190107

ekan
management



Innehåll

- Metodbeskrivning s. 3
- Projekt mål och resultat s. 4
- Enkät och intervjusammanställning s. 40
 - » Svarsfrekvens
 - » Medarbetare
 - » Processhandledare
 - » Utvecklingsledare
 - » Projektledning
- Sammanfattande analys och rekommendationer s. 50



Metodbeskrivning

- Deltagarstatistik från projektledningen
 - » Ålder
 - » Könsfördelning
 - » Yrkeskategorier
- Enkäter (digitala)
 - » Deltagare
 - » Processhandledare
 - » Utvecklingsledare
- Deltagande observationer (observationsprotokoll)
 - » Dialogmöten
- Intervjuer (strukturerade intervjuer)
 - » Deltagare
 - » Processhandledare
 - » Utvecklingsledare
 - » Projektledning



Projekt mål 1

Minst hälften av deltagande organisationers medarbetare från respektive yrkeskategori ska delta i tre dialogseminarier.

De deltagande medarbetarna ska följa den ålders*- och könsfördelning som finns inom organisationerna.

*Vid bedömning av måluppfyllelse har en differens upp till 5 procentenheter beslutats av styrgruppen som uppfyllt mål jämfört med seminariernas åldersfördelning och den aktuella åldersfördelningen för organisationens anställda.



Mål: Minst hälften (50%) av organisationernas medarbetare ska delta fördelat efter yrkeskategorier – utfall i procent

| Yrkeskategori | Södersjukhuset | S:t Erik | SLSO | Danderyds sjukhus |
|------------------------|----------------|----------|------|-------------------|
| Läkare | 13% | 52% | 23% | 18% |
| Paramedicinsk personal | 37% | 81% | 42% | 14% |
| Sjuksköterska | 22% | 56% | 39% | 21% |
| Undersköterska | 20% | 56% | 125% | 85% |
| Vårdadministratör | 28% | 120% | 25% | 23% |
| Övrigt | 6% | 140% | 15% | 5% |

Mål: Minst hälften (50%) av organisationernas medarbetare ska delta fördelat efter yrkeskategorier - måluppfyllelse

| Yrkeskategori | Södersjukhuset | S:t Erik | SLSO | Danderyds sjukhus |
|------------------------|----------------|----------|------|-------------------|
| Läkare | 13% | ✓ | 23% | 18% |
| Paramedicinsk personal | 37% | ✓ | 42% | 14% |
| Sjuksköterska | 22% | ✓ | 39% | 21% |
| Undersköterska | 20% | ✓ | ✓ | ✓ |
| Vårdadministratör | 28% | ✓ | 25% | 23% |
| Övrigt | 6% | ✓ | 15% | 5% |

Mål: Deltagande medarbetares åldersfördelning ska inte skilja sig* från organisationens faktiska åldersfördelning – fördelning/utfall i procent

| Åldersfördelning | Södersjukhuset Fördelning/utfall | | S:t Erik Fördelning/utfall | | SLSO Fördelning/utfall | | Danderyds sjukhus Fördelning/utfall | |
|------------------|-------------------------------------|------------|-------------------------------|------------|---------------------------|------------|--|------------|
| | | | | | | | | |
| <20 år | 2% | 0% | 0% | 0% | <30 år | <30 år** | 1% | 0% |
| 20-29 år | 13% | 15% | 9% | 10% | 7% | 13% | 14% | 16% |
| 30-39 år | 27% | 27% | 31% | 29% | 23% | 22% | 26% | 24% |
| 40-49 år | 23% | 23% | 22% | 25% | 25% | 22% | 27% | 33% |
| 50-59 år | 24% | 25% | 26% | 23% | 27% | 27% | 23% | 22% |
| >60 år | 11% | 10% | 12% | 12% | 18% | 16% | 10% | 5% |

* Accepterad avvikelse upp till 5 procentenheter

** SLSO redovisar ålderskategorierna upp till 30 år sammanslaget i sin statistik.

Mål: Deltagande medarbetares åldersfördelning ska inte skilja sig från organisationens faktiska åldersfördelning - måluppfyllelse

| Åldersfördelning | Södersjukhuset | S:t Erik | SLSO | Danderyds sjukhus |
|------------------|----------------|----------|-------------|-------------------|
| <20 år | ✓ | ✓ | * <30 år | ✓ |
| 20-29 år | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 30-39 år | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 40-49 år | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 50-59 år | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| >60 år | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

* SLSO redovisar ålderskategorierna upp till 30 år sammanslaget i sin statistik.

Mål: Könsfördelningen bland deltagarna ska följa den fördelning som finns i organisationen - utfall

| Södersjukhuset | S:t Erik | SLSO | Danderyds sjukhus |
|--|--|--|--|
| Könsfördelning organisation: K: 81% M: 19% | Könsfördelning organisation: K: 81% M: 19% | Könsfördelning organisation: K: 77% M: 23% | Könsfördelning organisation: K: 88% M: 12% |
| Könsfördelning deltagare K: 86% M: 14% | Könsfördelning deltagare K: 82% M: 18% | Könsfördelning deltagare K: 80% M: 20% | Könsfördelning deltagare K: 90% M: 10% |
| | | | |

Mål: Könsfördelningen* bland deltagarna ska följa den fördelning som finns i organisationen - måluppfyllelse

| Södersjukhuset | S:t Erik | SLSO | Danderyds sjukhus |
|--|--|--|--|
| Könsfördelning organisation: K: 81% M: 19% | Könsfördelning organisation: K: 81% M: 19% | Könsfördelning organisation: K: 77% M: 23% | Könsfördelning organisation: K: 88% M: 12% |
| Könsfördelning deltagare K: 86% M: 14% | Könsfördelning deltagare K: 82% M: 18% | Könsfördelning deltagare K: 80% M: 20% | Könsfördelning deltagare K: 90% M: 10% |
| Följer i stort sett könsfördelningen | Följer i stort sett könsfördelning | Följer i stort sett könsfördelning | Följer i stort sett könsfördelningen |

* Måluppfyllelsen har statistik avseende könsfördelning vid projektets start i respektive organisation som jämförelsebas. Under projektets gång kan könsfördelningen ha förändrats något i de deltagande organisationerna. Någon korrigerings av jämförelsebasen har ej skett löpande.



Resultat - projektmål 1

Målet i stort sett uppnått

- St Eriks ögonsjukhus är den organisation som uppnått målet för deltagande per yrkeskategori
- Åldersfördelningen på deltagarna följer i stort sett organisationernas åldersfördelning med något undantag
- Könsfördelningen mellan deltagarna följer i stort sett den fördelning som finns i organisationerna

Analys av måluppfyllelse

Förklaring av måluppfyllelse

- Tydlig skillnad i måluppfyllelse mellan deltagande organisationer
- Även om kvinnor i viss mån är något överrepresenterade, är det i princip lika stor andel män som kvinnor som deltagit på seminarierna
- Lokal involvering och förankring av arbetet i organisationens ledningsgrupp är nyckeln för ökad måluppfyllelse

Målutfall i jämförelse med tidigare teman

- Åldersfördelning bättre än tema 1 & 2
 - » Likartade svårigheter att nå fullgod åldersfördelning
- Utmaningar i linje med tidigare teman
 - » Likartade svårigheter att få alla yrkeskategorier att delta i fullgod utsträckning
 - » Liknande svårigheter att få med vissa yrkeskategorier att delta vid seminarier, särskilt läkare

Projektmål 2

En tydlig majoritet (95%) av dialogseminarierna ska vara tvärprofessionella

Yrkeskategorier efter HSA-ID:

- Läkare
- Sjuksköterskor
- Undersköterskor
- Paramedicinsk personal
- Vårdadministratör

Data samlas in genom statistik från projektet.



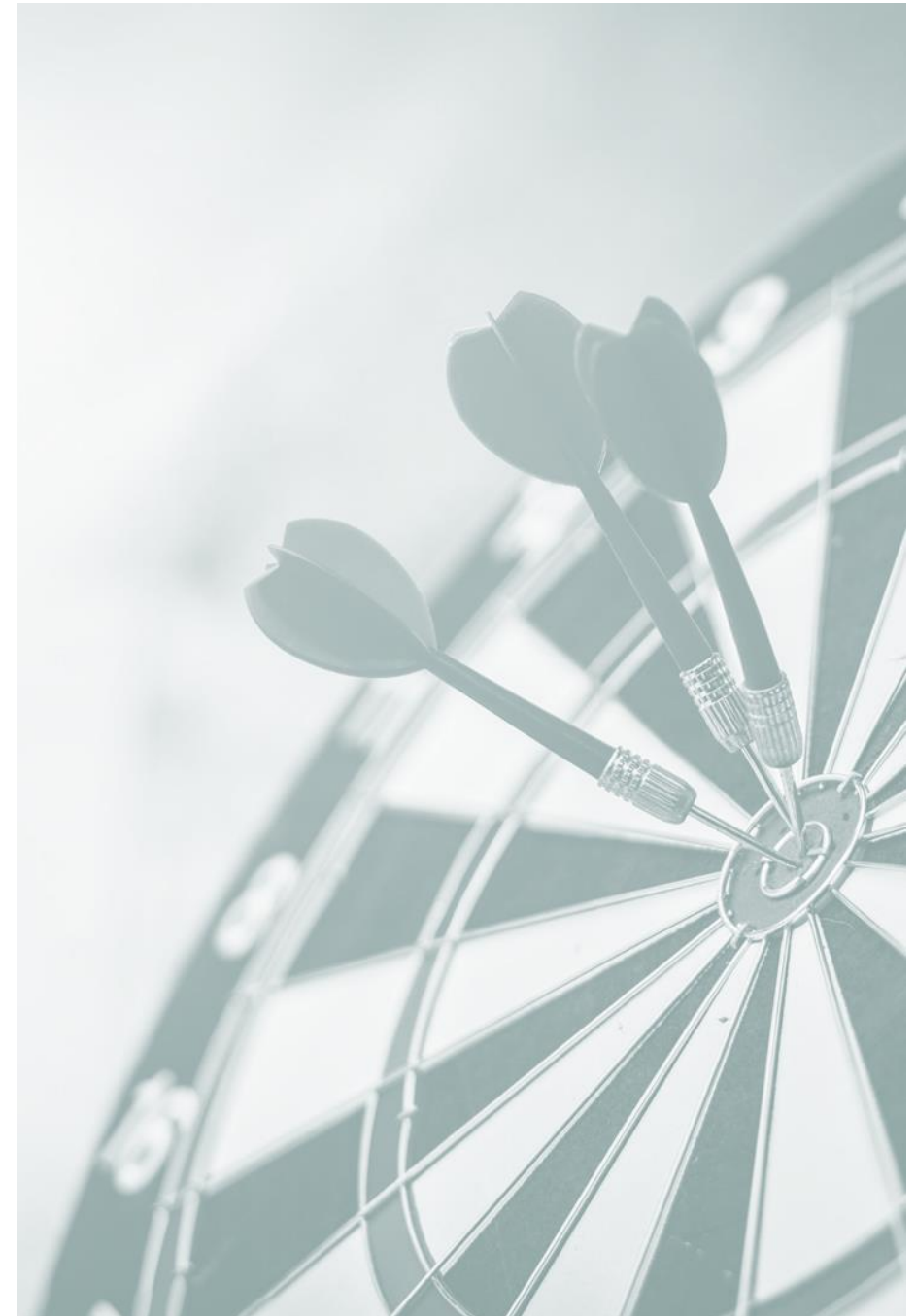
Mål: En tydlig majoritet (95%) av dialogseminarierna ska vara tvärprofessionella

| Tvärprofessionalitet | Antal dialogseminarier | Andel av totalt |
|--|------------------------|-----------------|
| Seminarier med minst 2 yrkeskategorier | 665 | 98% |
| Seminarier med enbart en yrkeskategori | 13 | 2% |

Resultat - projektmål 2

Målet uppnått

- En tydlig majoritet (98%) av dialogseminarierna har varit tvärprofessionella.



Analys av måluppfyllelse

Förklaring av måluppfyllelse

- Svårt att dra säkra slutsatser kring varför tema 3 når bättre resultat än tidigare genomförda teman
- Vissa enheter/avdelningar har endast en yrkesprofession bland medarbetarna, vilket påverkar möjligheten att nå målet

Målutfall i jämförelse med tidigare teman

- Klar förbättring jämfört med tidigare teman
- Tema 1
 - » 94%
- Tema 2
 - » 94%

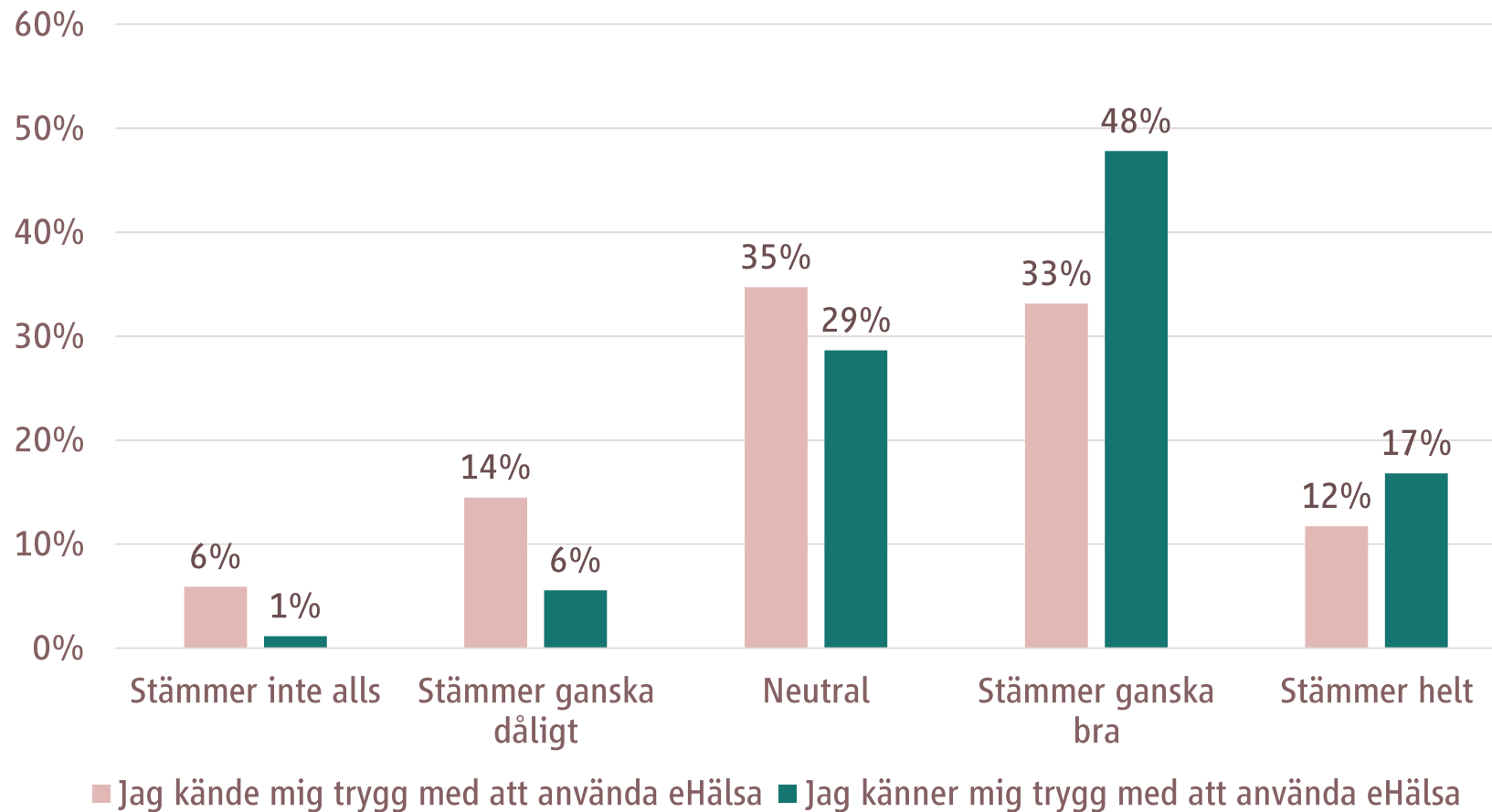
Projekt mål 3

Medarbetarna ska uppleva att deras kompetens avseende eHälsa har ökat efter genomförda teman, samt ha en överlag positiv bild av genomförandeprocessen.

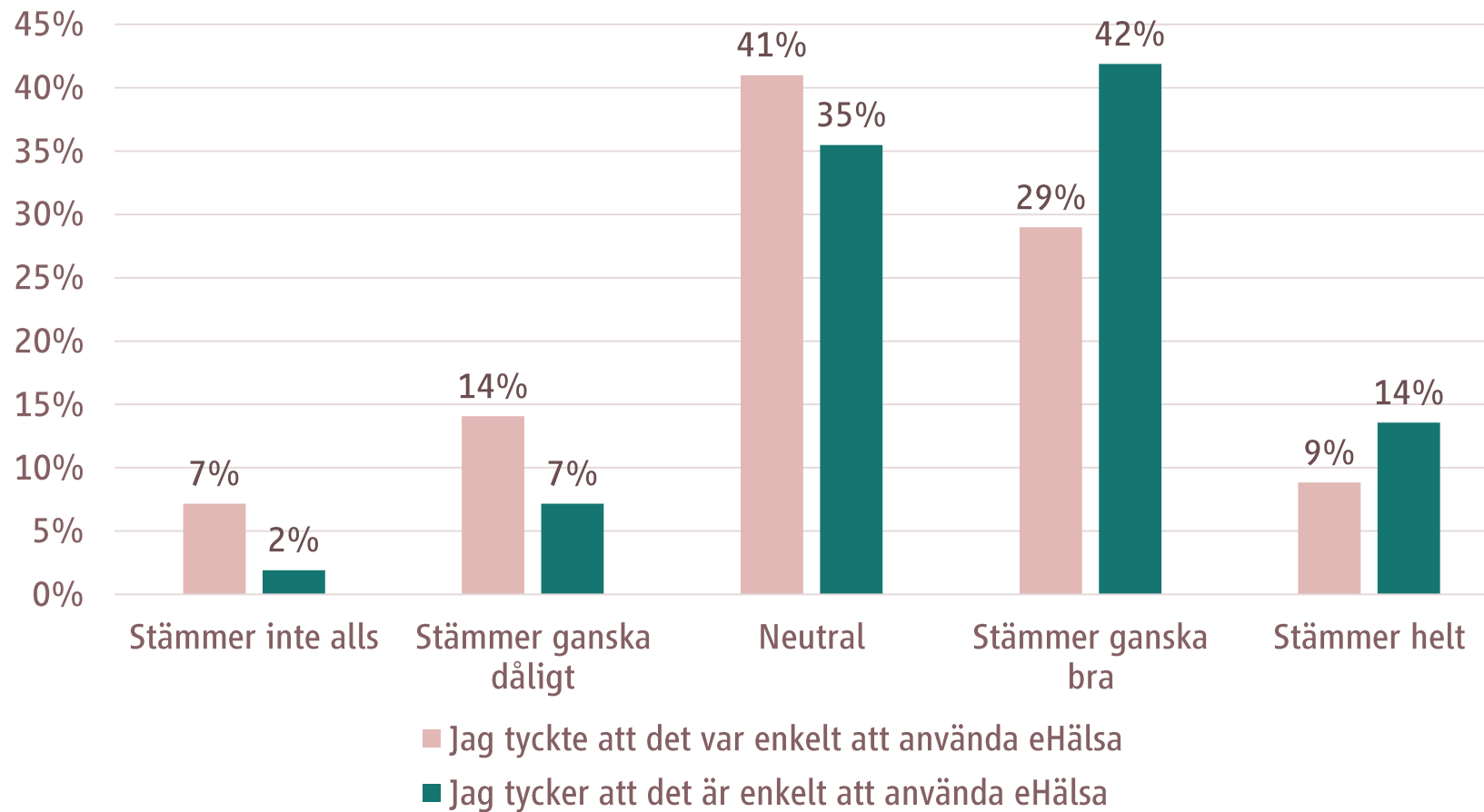
Samlas in genom enkät som tar hänsyn till ålder, kön och eHälsakompetens samt genom deltagande observationer och intervjuer.



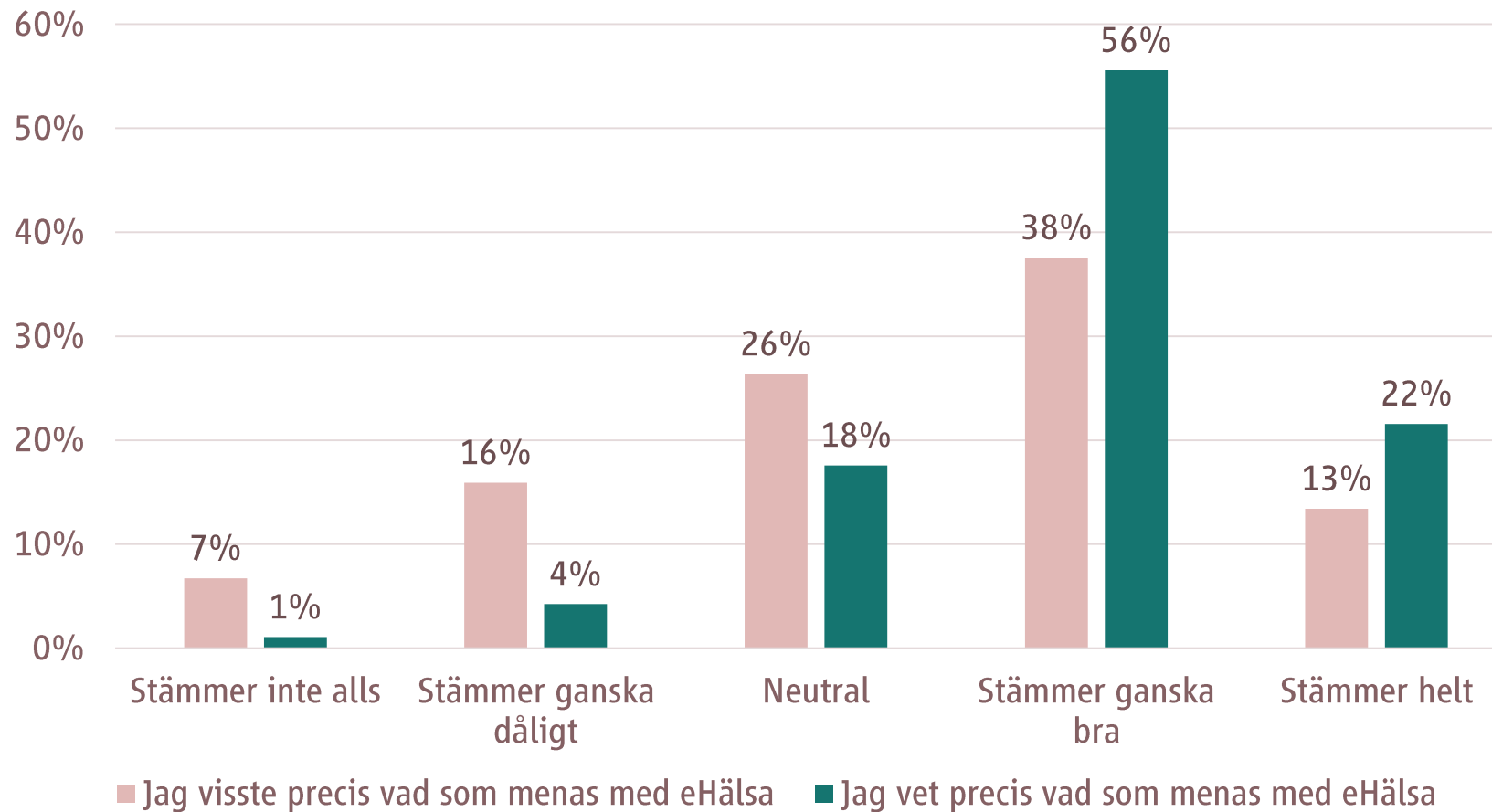
Påstående: Jag **kände**/**känner** mig trygg med att använda eHälsa



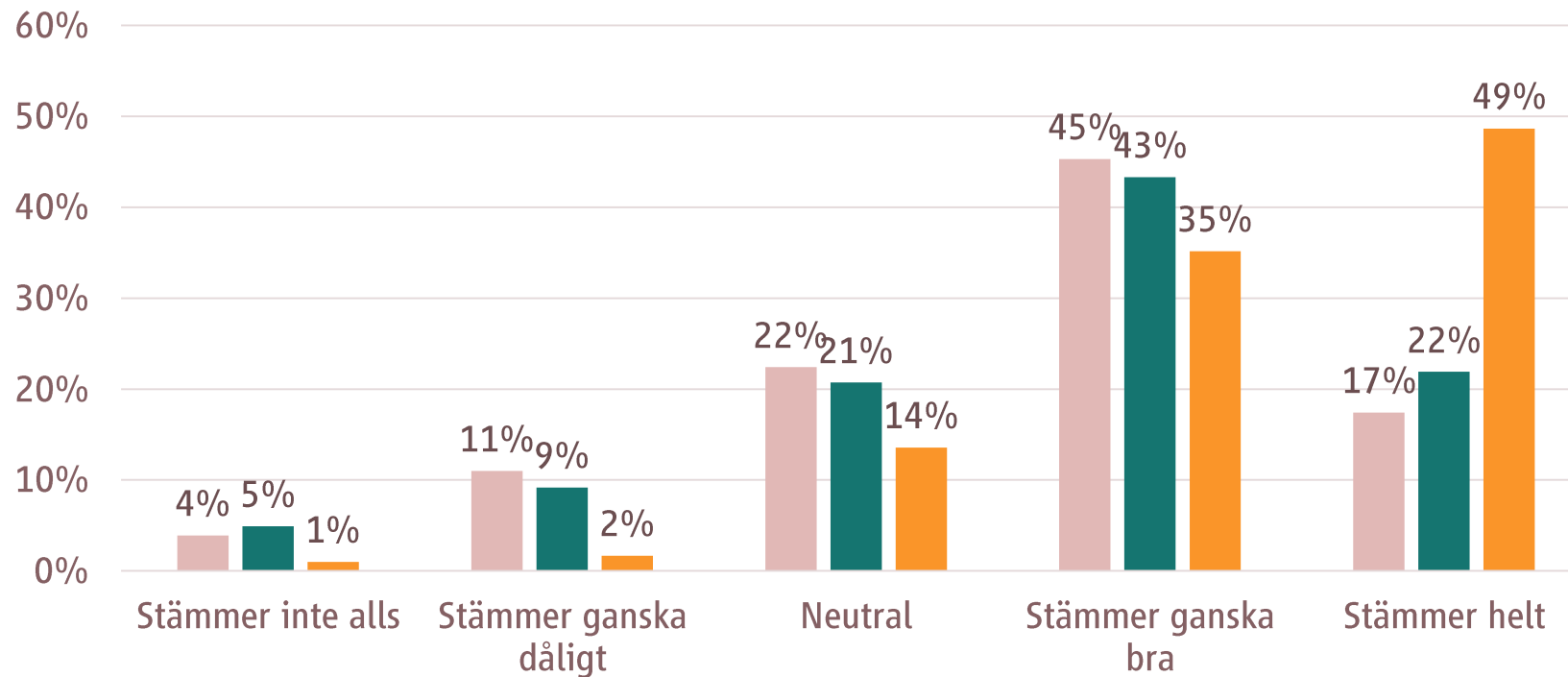
Påstående: Jag tyckte/tycker att det var enkelt att använda eHälsa



Påstående: Jag visste/**vet** precis vad som menas med eHälsa



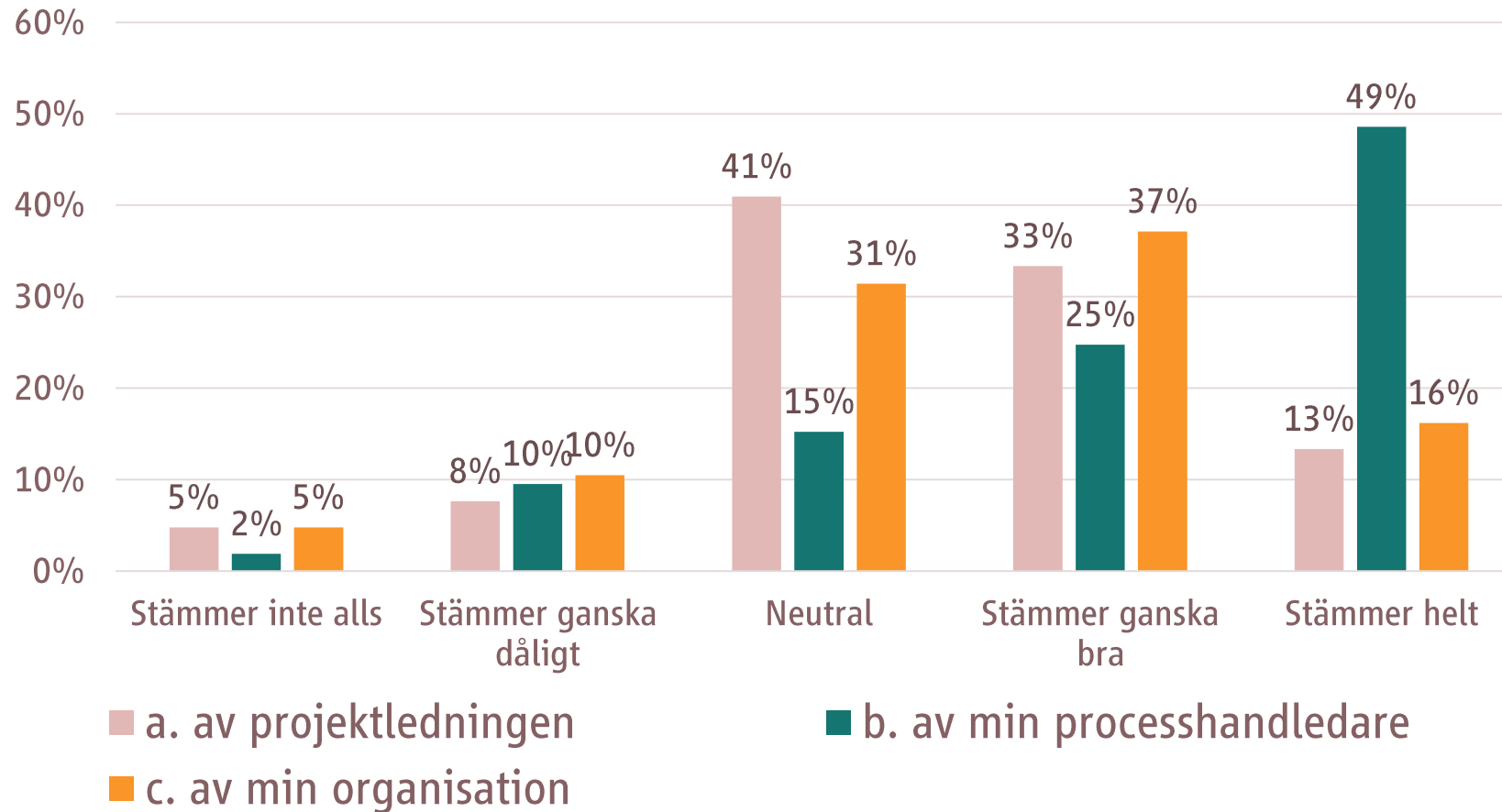
Påståenden kopplat till upplevelsen av genomförandet



- Jag tycker att innehållet i dialogseminariet var relevant för mig
- Jag tycker att dialogseminarium var ett bra sätt för att lära mig mer om eHälsa
- Jag upplevde att jag fick komma till tals i den mån jag önskade under dialogseminariets gång

Enkätfråga till Utvecklingsledare

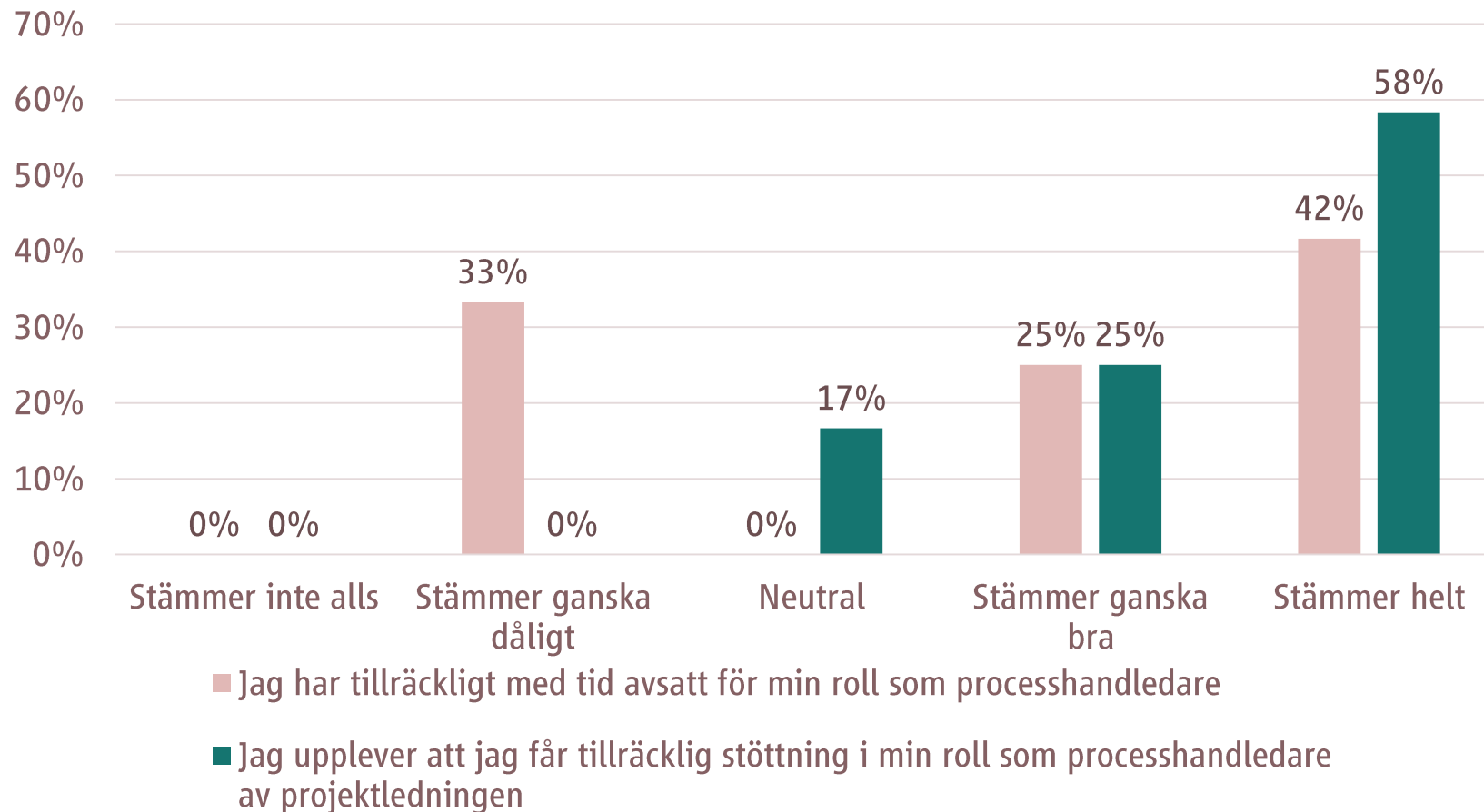
Påstående: Jag upplever att jag får tillräcklig stöttning i min roll som utvecklingsledare....



Enkätfråga till Processhandledare

Påstående: Jag har tillräckligt med tid avsatt för min roll som processhandledare

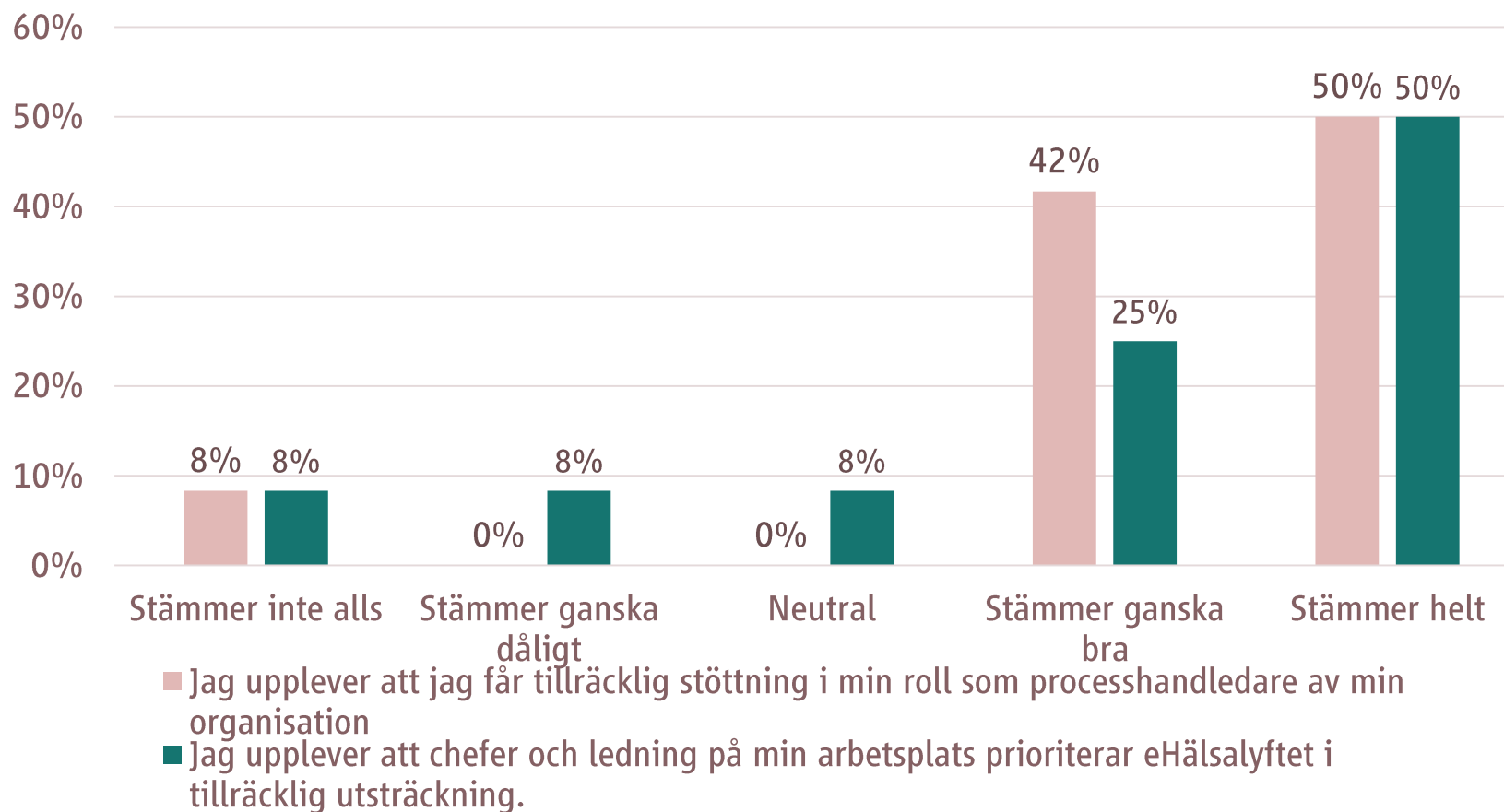
Påstående: Jag får tillräcklig stöttning i min roll som processhandledare av projektledningen



Enkätfråga till Processhandledare

Påstående: Jag får tillräcklig stöttning i min roll som processhandledare av min organisation

Påstående: Chefer och ledning på min arbetsplats prioriterar eHälsalyftet i tillräcklig utsträckning



Resultat - projektmål 3

Målet uppnått

Kompetens avseende eHälsa

- Majoriteten av deltagarna vet vad som menas med eHälsa
 - » Signifikant ökning från före till efter
- Majoriteten av deltagarna känner sig trygga med att använda eHälsa
 - » Ökning från före till efter
- Intervjuer visar på ett individuellt självförtroende om kunskap inom eHälsa
- Viss skepsis kring organisationens kunskap om eHälsa lyfts i intervjuer

Bild av genomförandeprocessen

- Majoriteten av medarbetarna tycker att dialogseminarium är ett bra sätt att lära sig om eHälsa
- Majoriteten av medarbetarna tycker att dialogseminariet som genomfördes inom ramen för tema 3 var relevant för dem
- Möjligheten att anpassa materialet till gruppen lyfts som en framgångsfaktor
- Förbättrat videomaterial har lyfts i linje med förbättringspotentialen i tema 2

Analys av måluppfyllelse

Förklaring av måluppfyllelse

- Organisationernas arbete med eHälsa har intensifieras vilket gör begreppet mer känt för medarbetarna
- En stor andel av medarbetarna har deltagit vid ett dialogseminarium inom eHälsalyftet
- Medarbetarna känner sig överlag bekväma med nätverksmodellen som koncept för inläring

Målutfall i jämförelse med tidigare teman

- Klar förbättring jämfört med tema 2
 - » Fler deltagare uppger att innehållet var relevant
 - » Nätverksmodellen lyfts upp som en bra modell för inläring av innehållet som finns med i tema 3
- I linje med resultatet från tema 1
 - » Tema 1 och dess innehåll upplevdes väl genomfört och konkret vilket bidrog till god måluppfyllelse



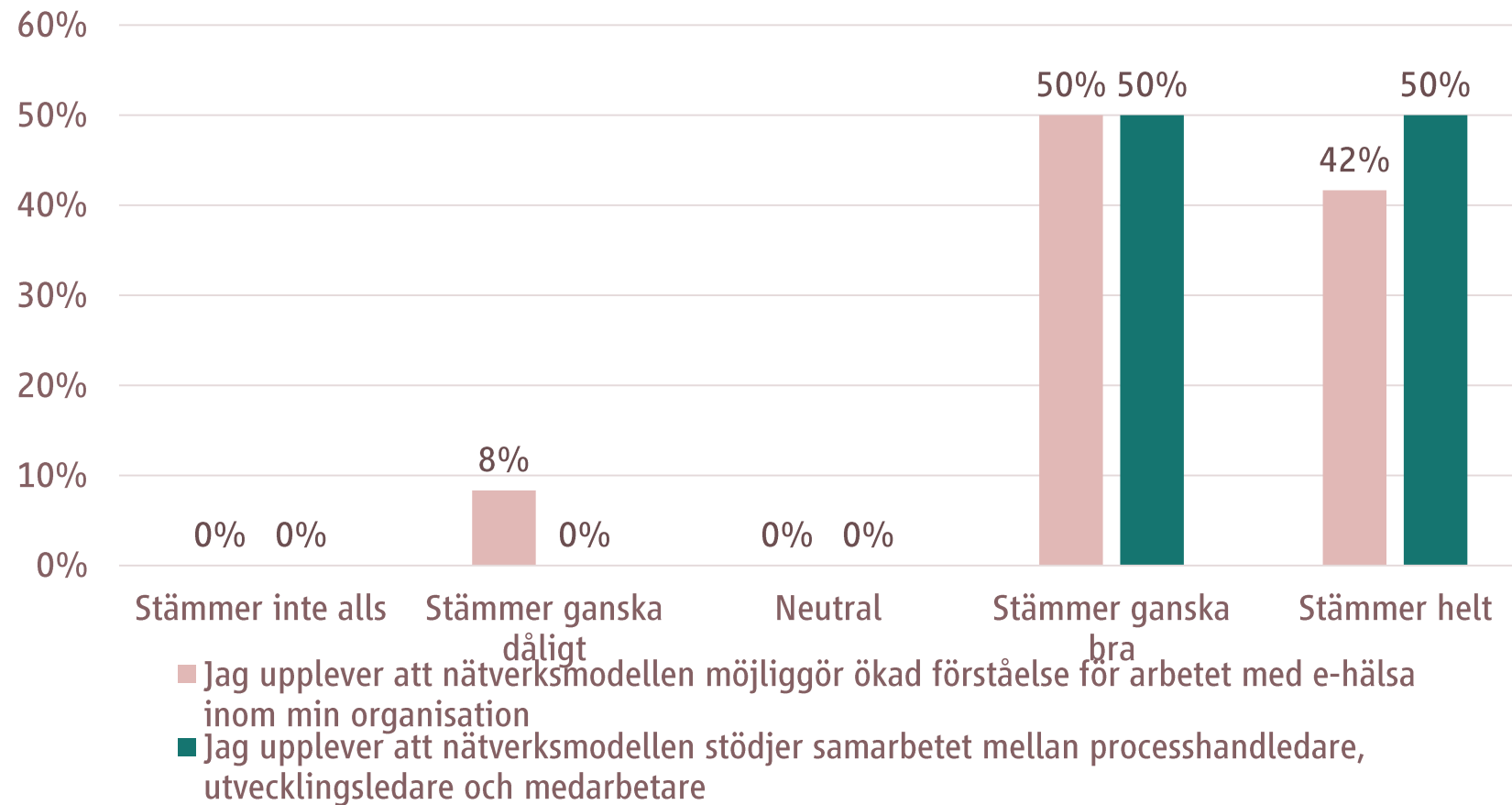
Projekt mål 4

Nätverksmodellen tillsammans med dialogseminarier ska lägga grunden för att medarbetarna kan arbeta på ett mer resurseffektivt sätt kopplat till eHälsa

Mäts genom enkät samt intervju med utvecklingsledare och processhandledare samt genom deltagande observationer.

Påstående: Nätverksmodellen möjliggör ökad förståelse för arbetet med e-hälsa inom min organisation

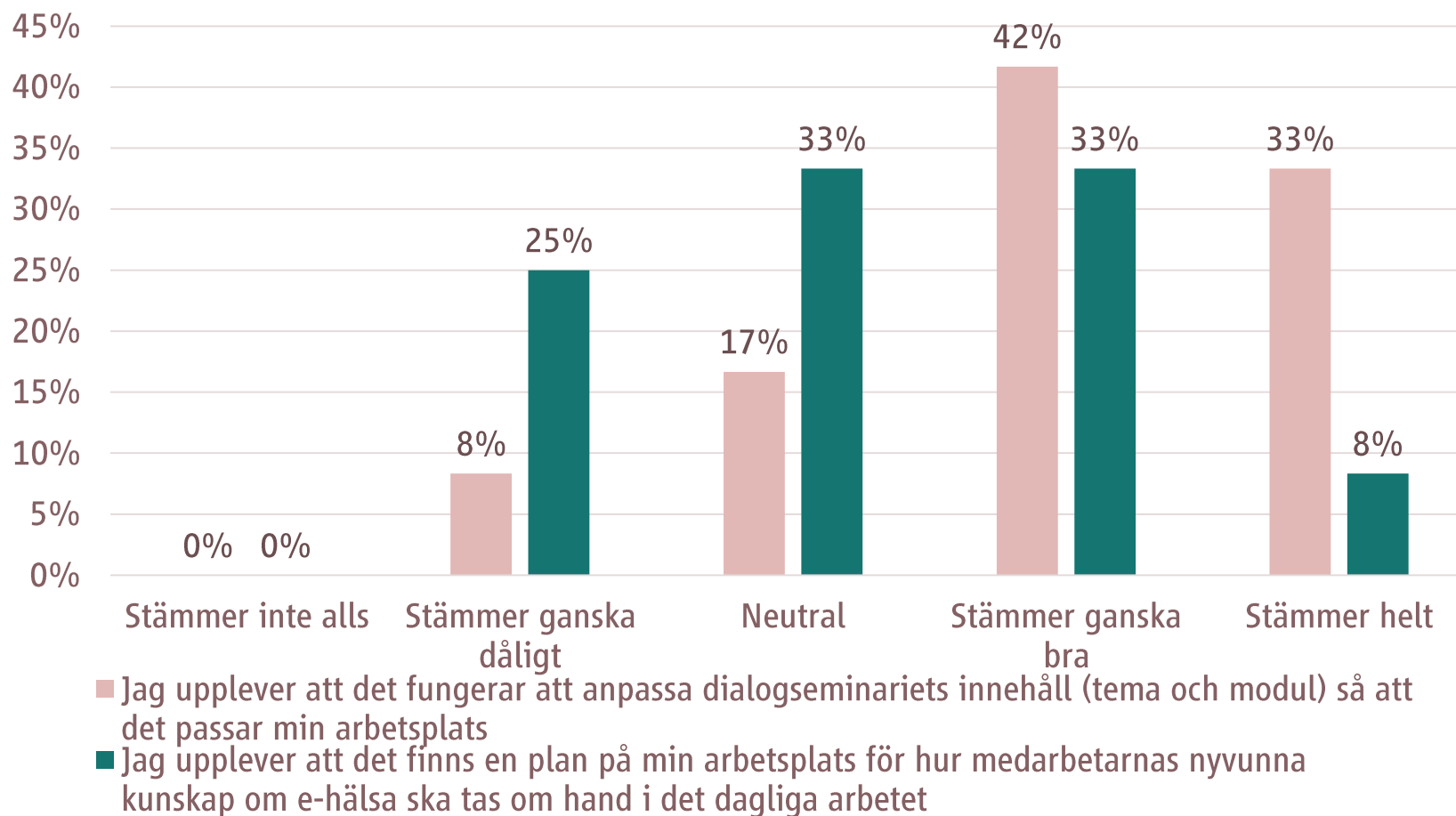
Påstående: Nätverksmodellen stödjer samarbetet mellan PHL, UL och medarbetare



Enkätfråga till Processhandledare

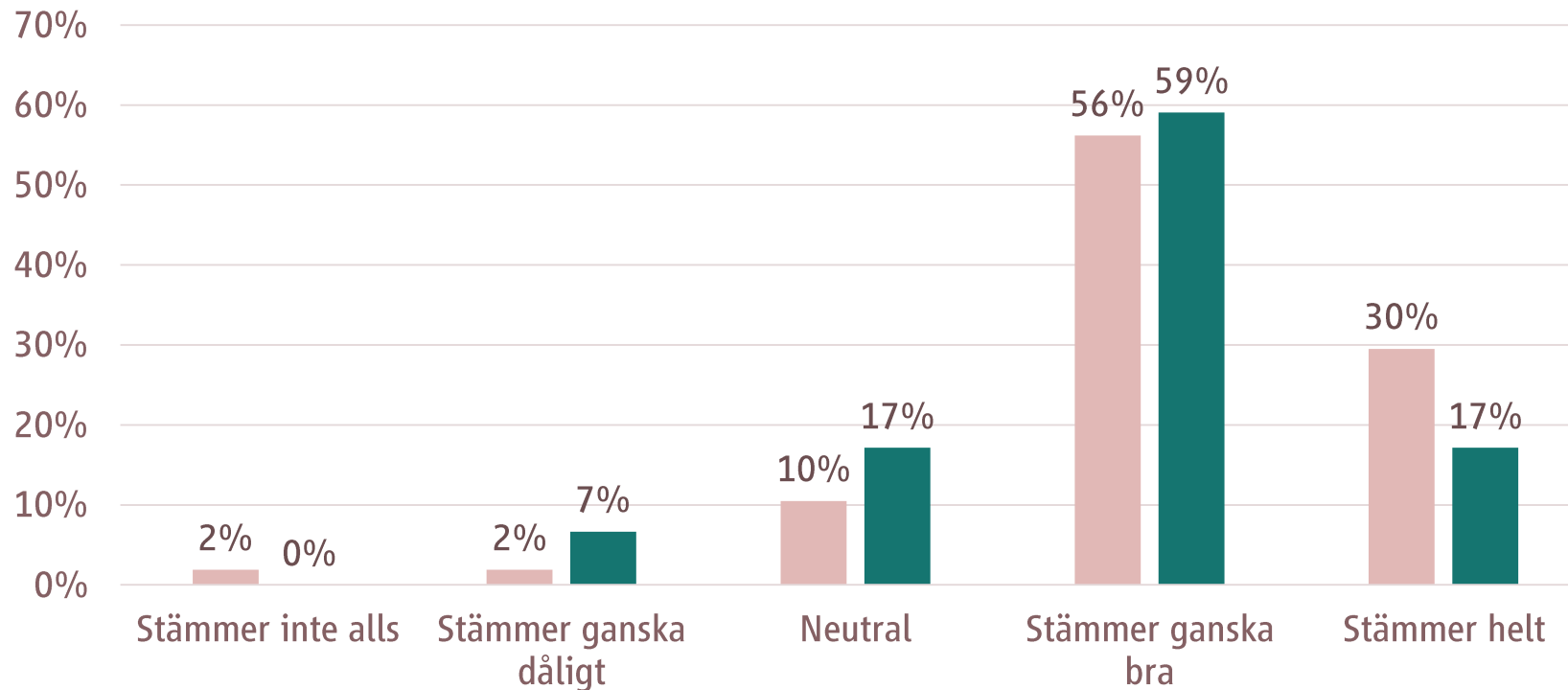
Påstående: Jag har tillräckligt med tid avsatt för min roll som processhandledare

Påstående: Det finns en plan på min arbetsplats för hur medarbetarnas kunskap om eHälsa ska tas om hand



Påstående: Metoden med dialogseminarier har fungerat bra för att öka kunskapen om eHälsa till medarbetare

Påstående: Materialet ger tillräckligt med stöd för att kunna leda dialogseminariet

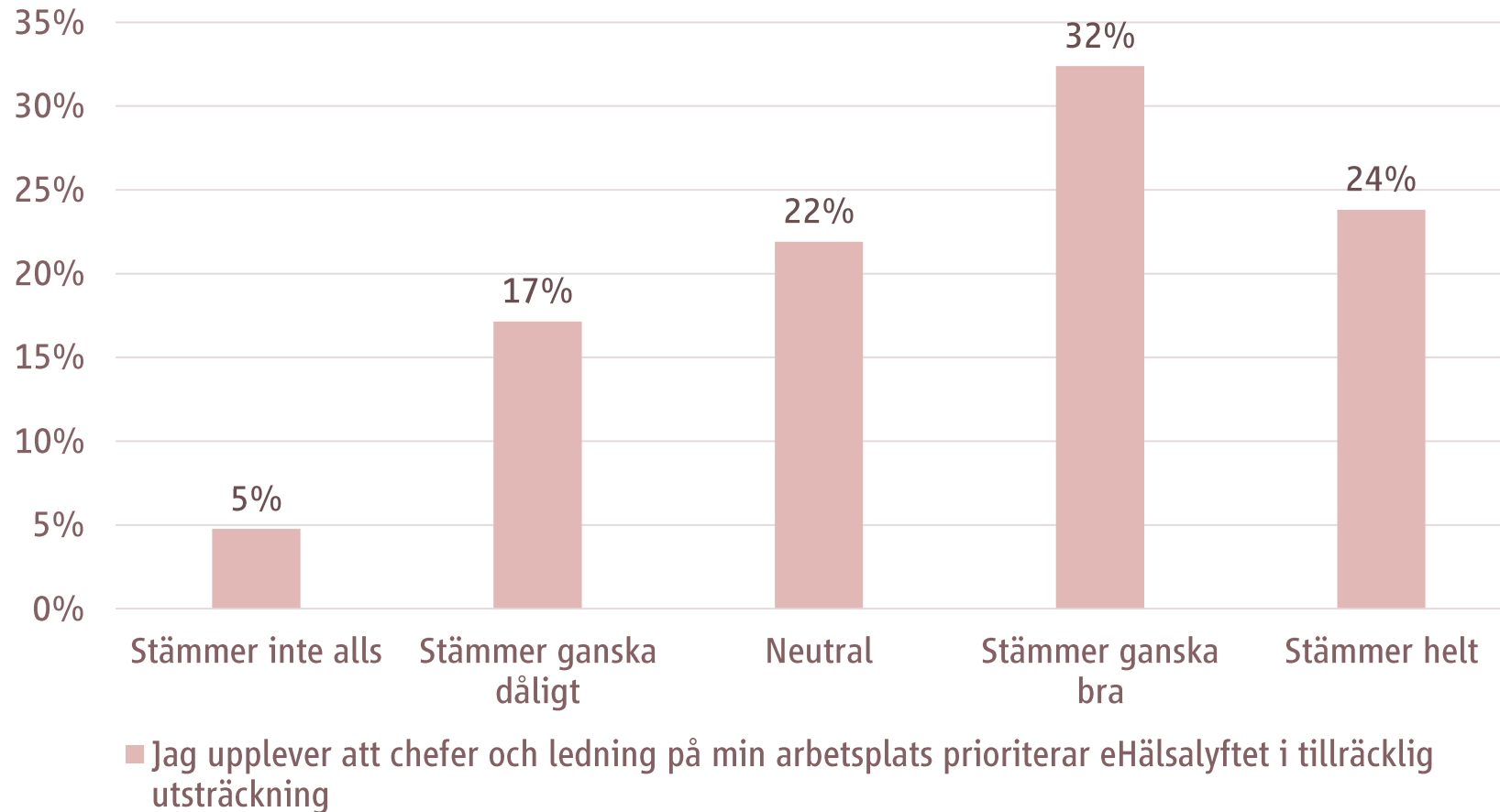


■ Jag upplever att metoden med dialogseminarier har fungerat bra för att öka kunskapen om e-hälsa till medarbetare

■ Jag upplever att materialet ger tillräckligt stöd för mig för att kunna leda dialogseminariet

Enkätfråga till Utvecklingsledare

Påstående: Jag upplever att chefer och ledning på min arbetsplats prioriterar eHälsalyftet i tillräcklig utsträckning



Resultat - projektmål 4

Målet delvis uppnått

- Stor tilltro till att eHälsa bidrar till ökad effektivitet på sikt
- Skapar god förberedelse inför de kommande förändringarna
- Små förändringar identifieras inspirerade av de exempel som visas på seminarierna, bland annat e-tjänster på 1177.se
- Projektet har sammantaget börjat lägga grunden för att medarbetarna ska kunna arbeta på ett mer resurseffektivt sätt kopplat till eHälsa
- Svårt att koppla innehållet i tema 3 till konkreta effektivitetsvinster i det dagliga arbetet
 - » Dagens journalsystem upplevs vara ett hinder för konkreta effektivitetsvinster



Analys av måluppfyllelse

Förklaring av måluppfyllelse

- Svårt att mäta tema 3 utifrån verklig resurseffektivitetsförbättring, bygger på upplevelsen hos deltagarna
 - » Skapar förutsättningar i hög grad, men svårt att kvantifiera i annat än förväntat resultat
- Effektivitetsvinster från ett seminarium är svårt att konkret mäta
 - » Bidrar till generell kulturförändring
 - » Andra faktorer påverkar i hög grad hur resurseffektiviteten utvecklas inom organisationerna

Målutfall i jämförelse med tidigare teman

- Förbättring i upplevd ökning av resurseffektivitet i jämförelse med tema 2
- Tema 2
 - » För tidigt att konkret se skillnad i arbetssätt
- Tema 1
 - » Har konkret bidragit till en skillnad i arbetssätt
 - » Upplevs att temat bidragit till en ökad resurseffektivitet

Projekt mål 5

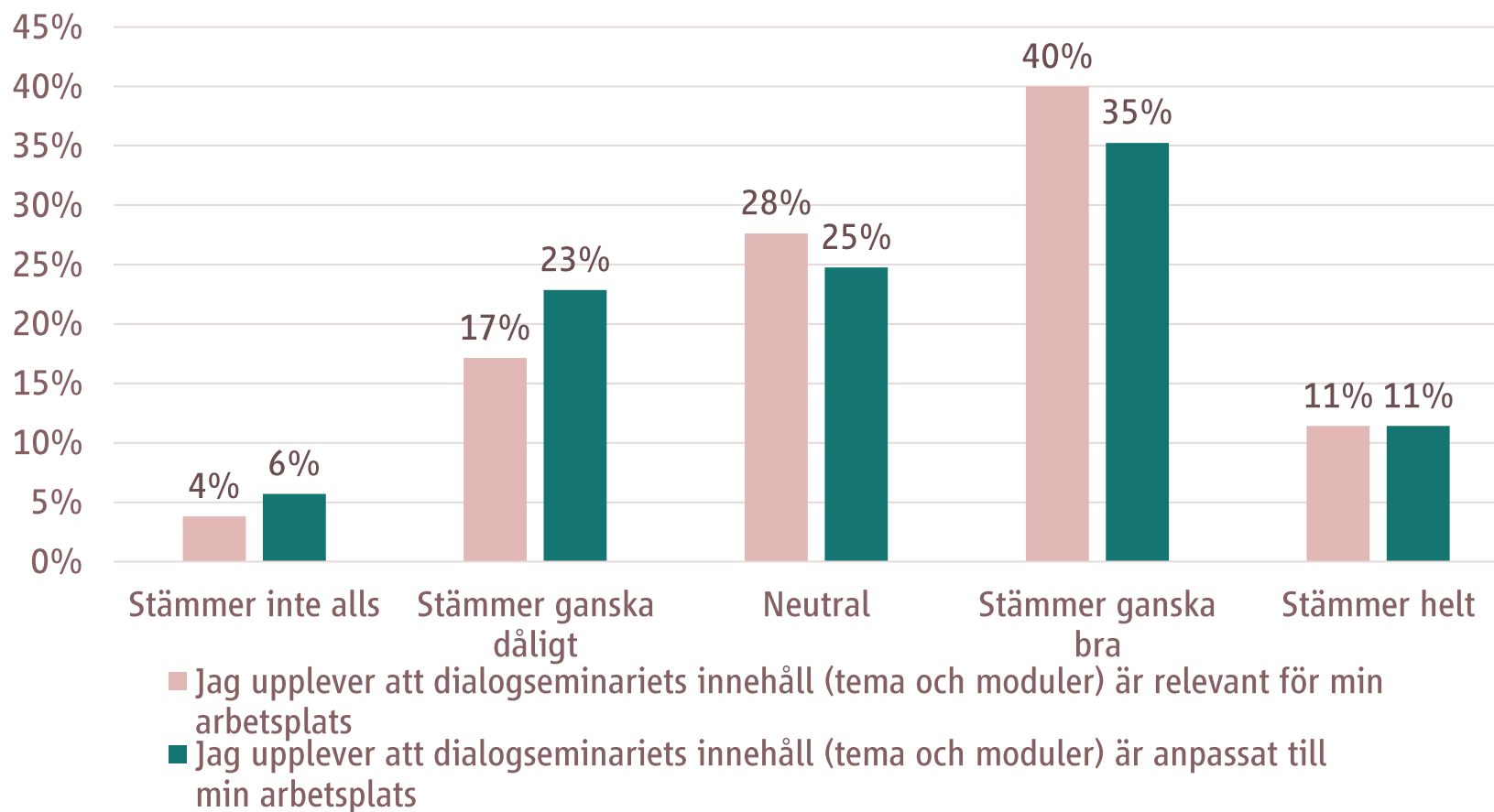
Nätverksmodellen tillsammans med dialogseminarier ska öka kompetensöverföring inom och mellan yrkesgrupper och skapa ökad förståelse för hur andra yrkesgrupper använder eHälsa.



Enkätfråga till Utvecklingsledare

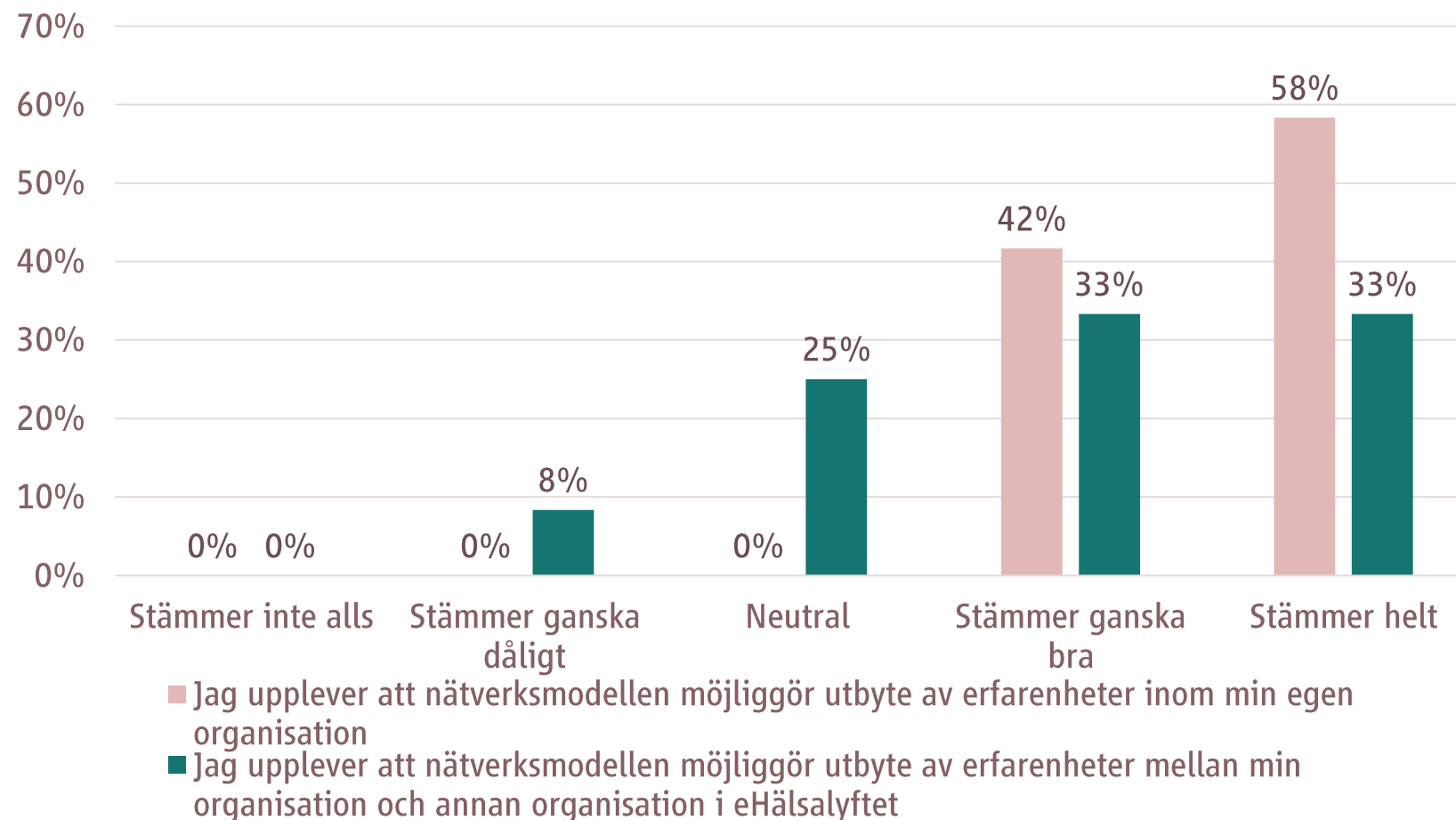
Påstående: Dialogseminariets innehåll är relevant för min arbetsplats

Påstående: Dialogseminariets innehåll är anpassat till min arbetsplats



Påstående: Nätverksmodellen möjliggör utbyte av erfarenheter inom min egen organisation

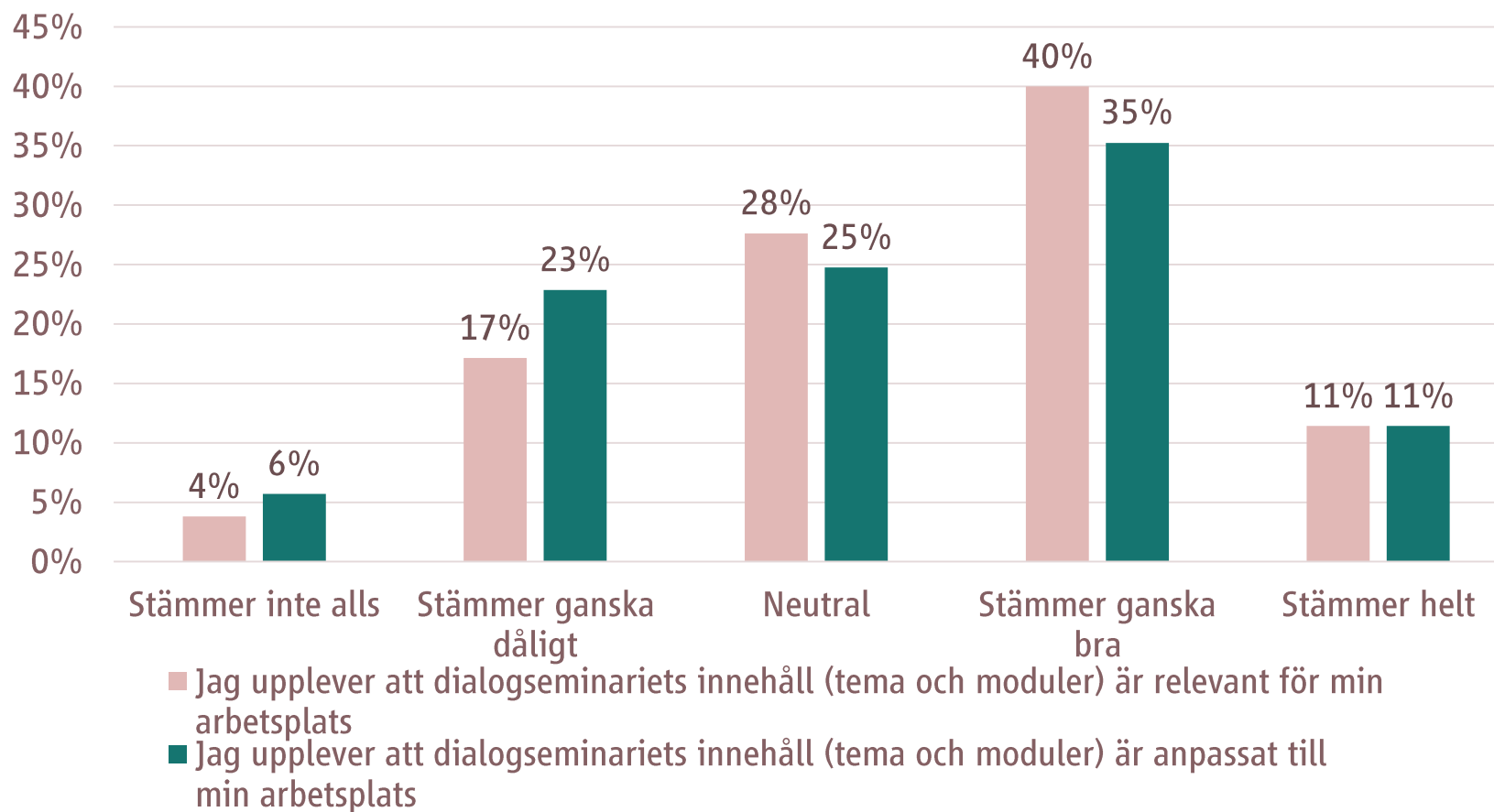
Påstående: Nätverksmodellen möjliggör utbyte av erfarenheter mellan min organisation och annan i eHälsalyftet



Enkätfråga till Utvecklingsledare

Påstående: Dialogseminariets innehåll är relevant för min arbetsplats

Påstående: Dialogseminariets innehåll är anpassat till min arbetsplats





Resultat - projektmål 5

Mål uppnått

- Medarbetarna upplever att de från början har en god bild av kollegornas kompetens
- Dialogseminarium ökar kompetensen ytterligare
- Alternativa effektivitetsvinster lyfts
 - » Möjligheten att diskutera dessa frågor med olika yrkeskategorier
 - » Bättre bild av andras kunskap kring eHälsa gör att organisationen blir mer effektiv på sikt
 - » Ökad förståelse för andra yrkeskategoriers utmaningar
 - » Stort värde sätts i möjligheten att tillsammans diskutera utvecklingsfrågor

Analys av måluppfyllelse

Förklaring av måluppfyllelse

- Medarbetarna har i grunden en mycket god förståelse för hur deras närmaste kollegor arbetar generellt, vilket inkluderar eHälsa
- Dialogseminarierna skapar förståelse för andra yrkesgruppers utmaningar kopplat till eHälsa snarare än att förståelsen ökar för vilka möjligheter eHälsa för med sig
 - » Lättare att ta upp problem snarare än möjligheter i diskussioner
 - » Vid implementeringsfaser lyfts ofta problem upp

Målutfall i jämförelse med tidigare teman

- I linje med tema 1 och 2. Medarbetarna upplever att dialogseminarierna bidrar till kompetensöverföring inom och mellan yrkesgrupper samt möjliggör ökad förståelse för hur andra yrkesgrupper använder eHälsa

ENKÄT- OCH INTERVJUSAMMANSTÄLLNING

Svarsfrekvens enkäter

- Medarbetare
 - » 1201 respondenter (exkl. oktober)
 - » Svarsfrekvens ca 28%
- Utvecklingsledare
 - » 105 respondenter
 - » Svarsfrekvens ca 33%
- Processhandledare
 - » 12 respondenter
 - » Svarsfrekvens ca 26%



Genomförda intervjuer

- Medarbetare
 - » 13 Intervjuer
- Utvecklingsledare
 - » 9 intervjuer
- Processhandledare
 - » 8 intervjuer



Svårt att planera in och genomföra intervjuer

- Medarbetare, processhandledare och utvecklingsledare har mycket klinisk tid inbokad och har svårt att prioritera intervjuer.
- Orsaker till avbokade intervjuer
 - » Respondenten måste fokusera på klinisk tid
 - » Respondenten svarar inte när Ekan ringer
 - » Respondenten anger växelnummer till Ekan vilket gör att Ekan inte når respondenten
 - » Respondenten anger fel nummer



Vad intervjuer med medarbetare visat

Aspekter som lyfts som positiva

- Stort intresse för eHälsa som fråga
- Bra med anpassning av materialet till den specifika organisationens behov
- Nätverksmodellen/dialogseminarier lyfts som generellt ett bra sätt för lärande
- Nämns av flertalet bidra till andra nyttor
 - » Möjlighet att diskutera problem inom verksamheten med kollegor
 - » Möjlighet att träffa andra yrkesgrupper inom sin organisation
 - » Tid för reflektion

Aspekter som kan utvecklas

Prioritering av satsningen

- Svårt att prioritera eHälsalyftet
 - » Klinisk verksamhet måste prioriteras
 - » Chef/ verksamheten prioriterar inte (alltid) eHälsalyftet

Tid för fortbildning

- Många upplever att deras tid för fortbildning är begränsad
 - » eHälsalyftet ställs mot annan fortbildning
 - » Klinisk fortbildning prioriteras

Konkretisering av innehåll

- Ibland svårt att koppla eHälsalyftets innehåll till något konkret
- Ibland litet förtroende för att organisationen ska klara av omställningen med eHälsa

Vad intervjuer med processhandledare visat

Aspekter som lyfts som positiva

- Samarbetet mellan processhandledare lyfts som något positivt
- Ger tillfälle till lärande såväl mellan yrkesroller som mellan organisatoriska enheter
- Tema 3 är bra utifrån ett pedagogiskt perspektiv
 - » Lätt att förstå
 - » Finns intresse
 - » Ett ämne som skapar dialog
 - » Bra med olika pedagogiska grepp såsom film och smågrupper för dialog.
 - » Bra med insamling och möjlighet till påverkan

Aspekter som kan utvecklas

- Upplever att det är svårt att få ledningen/chefer engagerad för eHälsalyftet
- Ibland svårt att hitta och behålla utvecklingsledare
- Vissa upplever att de lägger stor tid på omarbetning och anpassning av material
 - » Önskar ökat stöd i anpassning av material

Vad intervjuer med utvecklingsledare visat

Aspekter som lyfts som positiva

- Materialet upplevs som bättre än tema 2
- Tema 3 engagerar medarbetarna och var förhållandevis enkelt att genomföra som UL
- De som varit med länge är engagerade driver frågan om eHälsa lokalt i sina arbetsgrupper
- Upplever sig ha tillräckligt med stöd från Processhandledare och projektledning
 - » Bra med olika pedagogiska grepp såsom film och smågrupper för dialog.
 - » Bra med insamling av förslag och möjlighet till påverkan FVM.

Aspekter som kan utvecklas

- Finns behov hos UL att gå igenom materialet mer noggrant.
- Materialet innehåller upprepningar och flera frågor som skapar samma diskussion.
- Eftersöker i viss mån uppsökande IT-stöd
 - » Hur startas videosekvenser i PPT
 - » Volymreglering i presentationen
- Stöd för att motivera sin organisation för tema 4
- Inspiration för att fortsätta som UL tema 4

INTERVJUER PROJEKTLEDNINGEN

Vad intervjuer med projektledningen visat

Styrkor

- Etablerad organisation
- Gott samarbete inom projektledningen
- Positivt med koppling till FVM
- Uppskattad metodik - nätverksmodell och dialogseminarier
- Upplevs som tillmötesgående av de som behöver stöd

Utmaningar

- Svårt att möta det minskande deltagarantalet
- Svårighet att få igång vissa organisationer
- Påverkan målet delfinansiering – risk för återbetalningskrav
- Bristande chefsförankring och prioritering av eHälsa i deltagande organisationer
- Har ej kännedom om planerade seminarier – ger svårighet att stöta på (behov av stärkt projektstyrning)

SAMMANFATTANDE ANALYS OCH REKOMMENDATIONER



Positiva aspekter

- Tema 3 upplevs som relevant för medarbetare och det finns en röd tråd genom tema 1, 2 och 3
- Möjligheten att anpassa materialet till organisationen är en nyckelfaktor
- Engagerade processhandledare och utvecklingsledare gör seminariet bra och givande för medarbetarna
- Dialogseminarierna är unika och uppskattade tillfällen för medarbetarna att träffas och arbeta med utvecklingsfrågor
- Projektledningen upplevs som engagerade och stöttande hos dem som söker hjälp
- Nätverksmodell och dialogseminarier är uppskattad genomförandeform

Aspekter som kan utvecklas

Stöd i/för genomförandet av dialogseminarier

- » Utveckla stöd från projektledningen gällande IT-stöd till vid genomförande av dialogseminarier
- » Förstärkt tillgänglighet (ljud och textning) i filmerna
- » Stäm av och skapa ännu tydligare koppling mellan verksamhetsutvecklingsinsatser i respektive organisation, idéfångst av förbättringsidéer (som förs upp och omhändertas i respektive organisation)
- » Sprid goda historier och exempel ännu mer både av lyckade seminarier och tillvaratagna idéer som skapat verksamhetsnytta

Aspekter som kan utvecklas

Ökad involvering för att få organisationer att prioritera eHälsalyftet

- » Stöd PHL i att få organisationen att prioritera deltagande vid dialogseminarium för att bromsa ett fallande deltagarantal
- » Fortsatt arbeta med styrgruppen för att få organisationernas respektive ledning att prioritera projektet. Respektive ledning behöver arbeta för en tydlig förankring i chefsledet
- » Uppmuntra respektive organisations ledning att ta till vara och sprida erfarenheter och konkreta uppnådda effekter
- » Projektledningen bör intensifiera arbetet med att sprida goda exempel för att öka intresset inför tema 4
- » Utveckla strukturen för rapportering och uppföljning av planerade och genomförda seminarier, inte enbart uppföljning av deltagarantal

Rekommendationer

- Måluppfyllelse är överlag god förutom avseende projektets deltagarantal. Trenden med minskande deltagarantal tema för tema bidrar till att projektets finansiering riskeras
 - » Styrgrupp och projektledning behöver vidta mycket aktiva åtgärder för att bryta trenden med minskande deltagarantal för att säkra projektets finansiering
- Ledningen i respektive deltagande organisation (förutom St Eriks Ögonsjukhus) behöver ta ökat ansvar för projektets framdrift och förankring i organisationen
- Projektledningen behöver styra och följa upp att dialogseminarier planeras och genomförs i deltagarorganisationerna
- Nätverksmodellen med dialogseminarier är i olika utsträckning inarbetad i deltagarorganisationerna men fungerar mycket väl som format för verksamhetsutveckling där den är fullt implementerad
 - » Styrgrupp och projektledning bör fortsätta sprida och kommunicera nätverksmodellen samt goda exempel från verksamheterna där den leder till verksamhetsutveckling

KONTAKT



Petter Spanne

petter.spanne@ekan.com

073-617 04 32



Evelina Kambre

evelina.kambre@ekan.com

070-766 54 83



Tobias Tholf

tobias.tholf@ekan.com

070-755 38 13