



# 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 fyra dialogseminarier undantaget Karolinska universitetssjukhuset som ska ha dialogseminarier för sammanlagt 3150 deltagare i ett tema.

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%	<b>0%</b>	0%	<b>0%</b>	<30 år	<30 år**	1%	<b>0%</b>
20-29 år	13%	<b>15%</b>	9%	<b>10%</b>	7%	<b>13%</b>	14%	<b>16%</b>
30-39 år	27%	<b>27%</b>	31%	<b>29%</b>	23%	<b>22%</b>	26%	<b>24%</b>
40-49 år	23%	<b>23%</b>	22%	<b>25%</b>	25%	<b>22%</b>	27%	<b>33%</b>
50-59 år	24%	<b>25%</b>	26%	<b>23%</b>	27%	<b>27%</b>	23%	<b>22%</b>
>60 år	11%	<b>10%</b>	12%	<b>12%</b>	18%	<b>16%</b>	10%	<b>5%</b>

\* 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.*



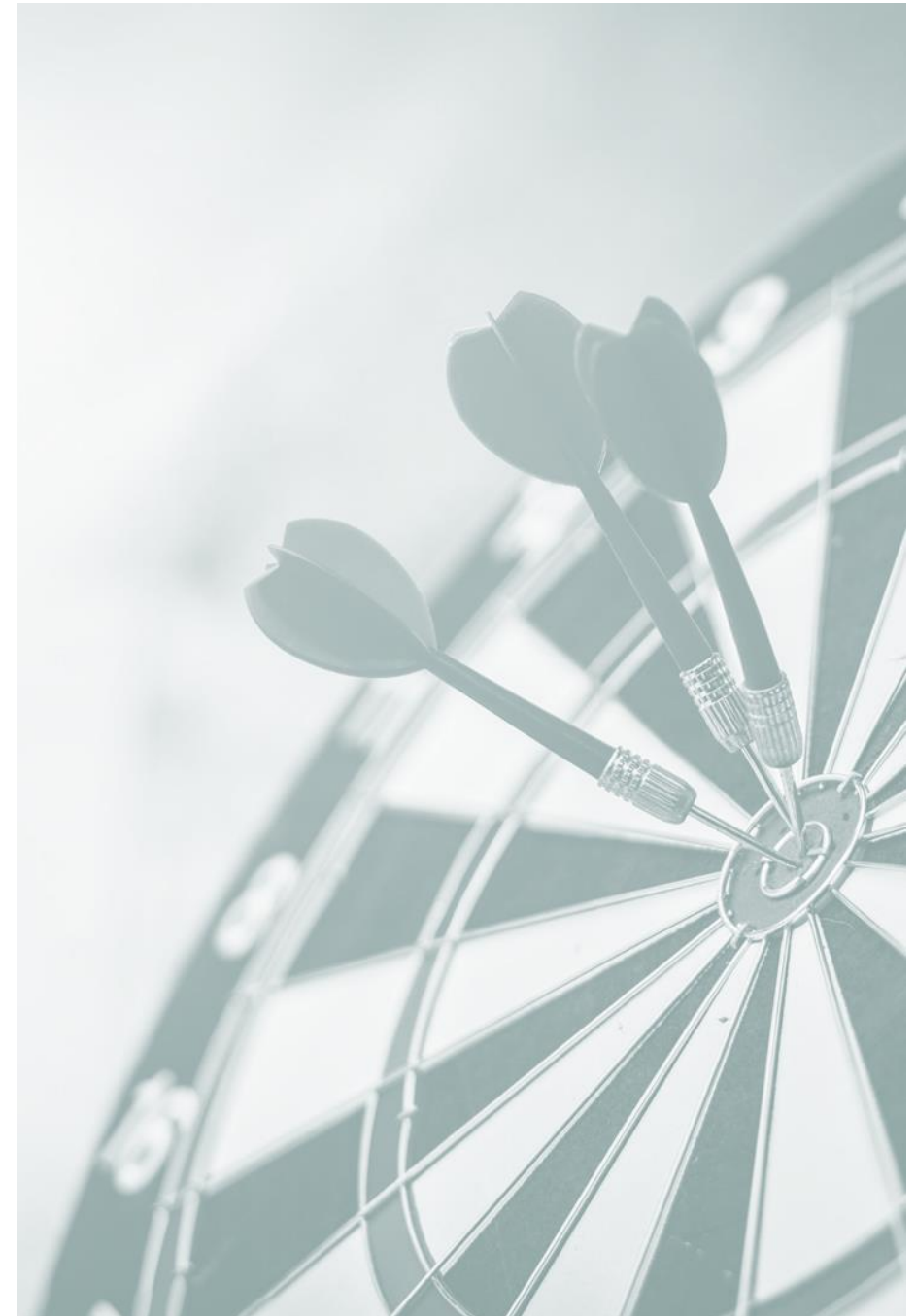
# Mål: En tydlig majoritet (95%) av dialogseminarierna ska vara tvärprofessionella

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%



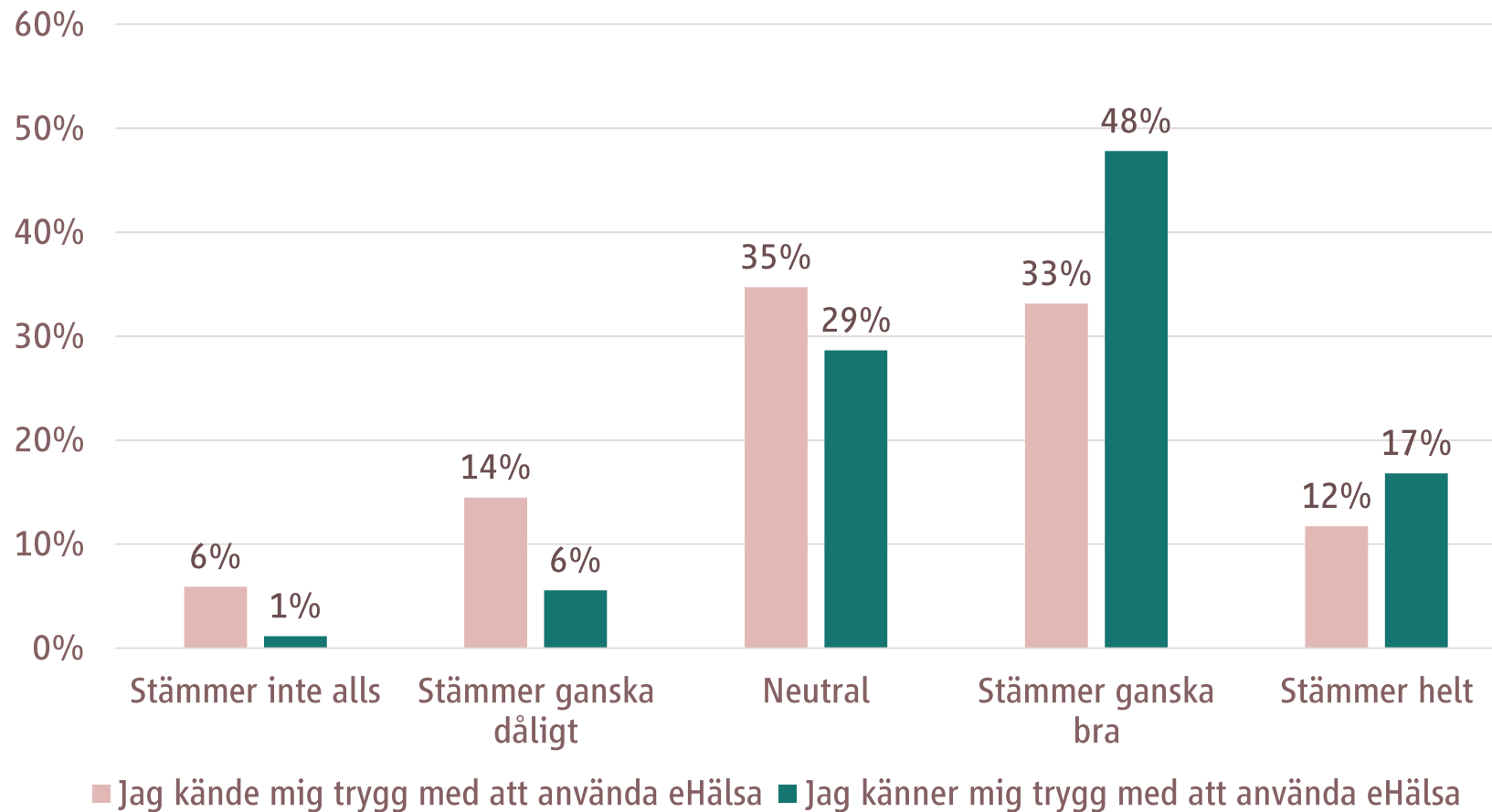
## Projekt mål 3

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

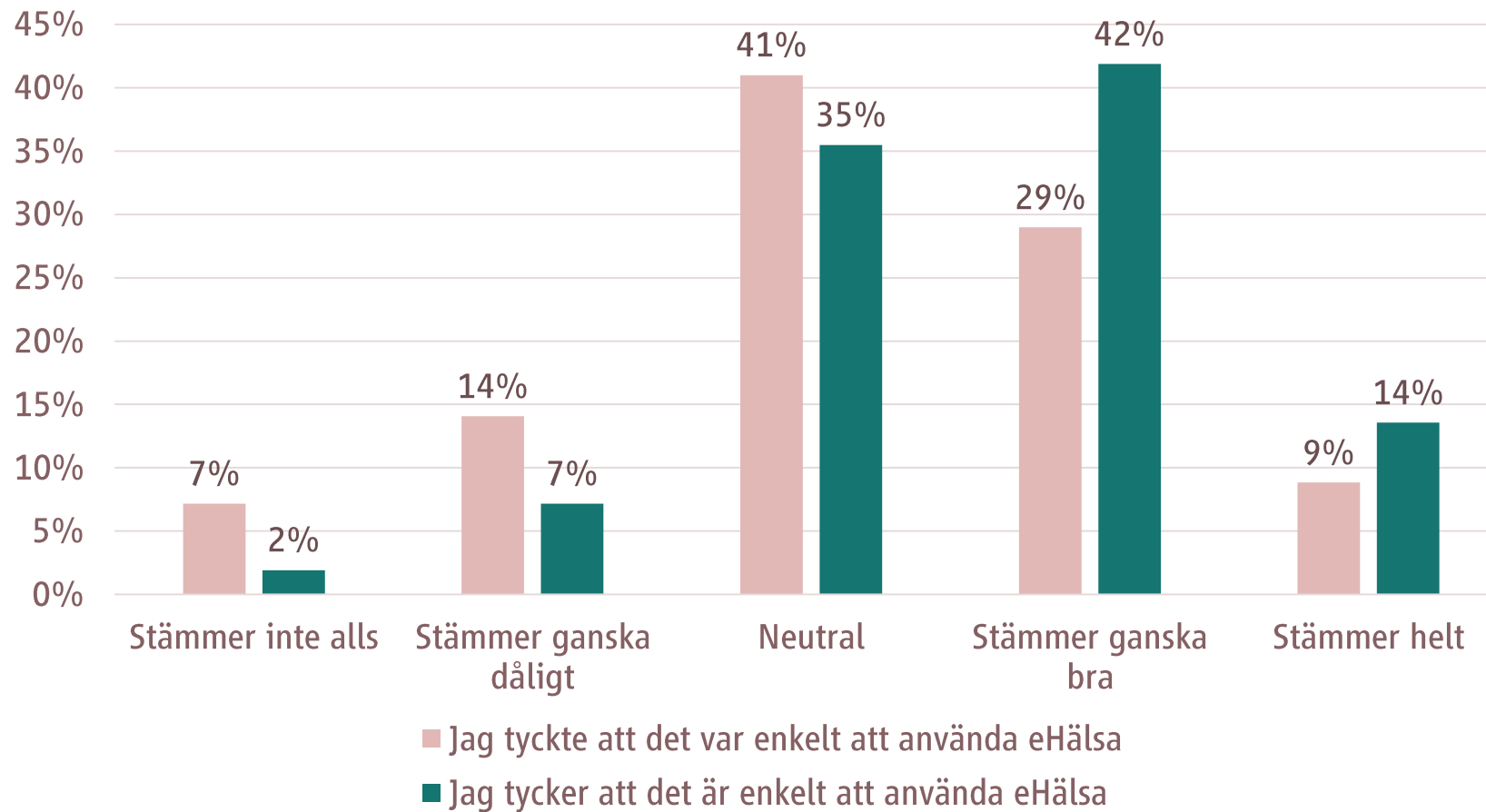
*Samlas in genom enkät som tar hänsyn till ålder, kön och eHälsakompetens samt genom deltagande observationer och intervjuer.*



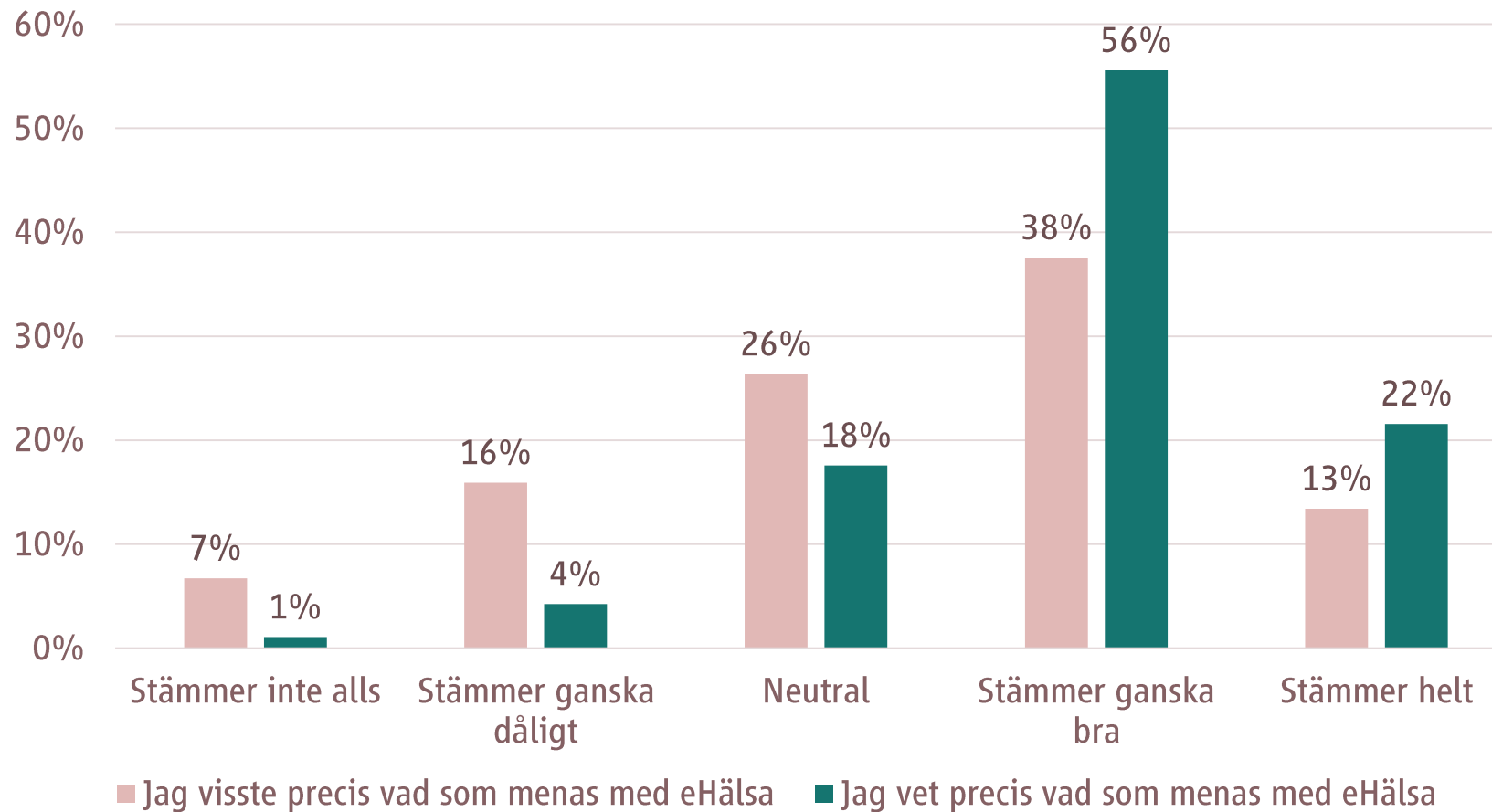
## Påstående: Jag **kände**/**känner** mig trygg med att använda eHälsa



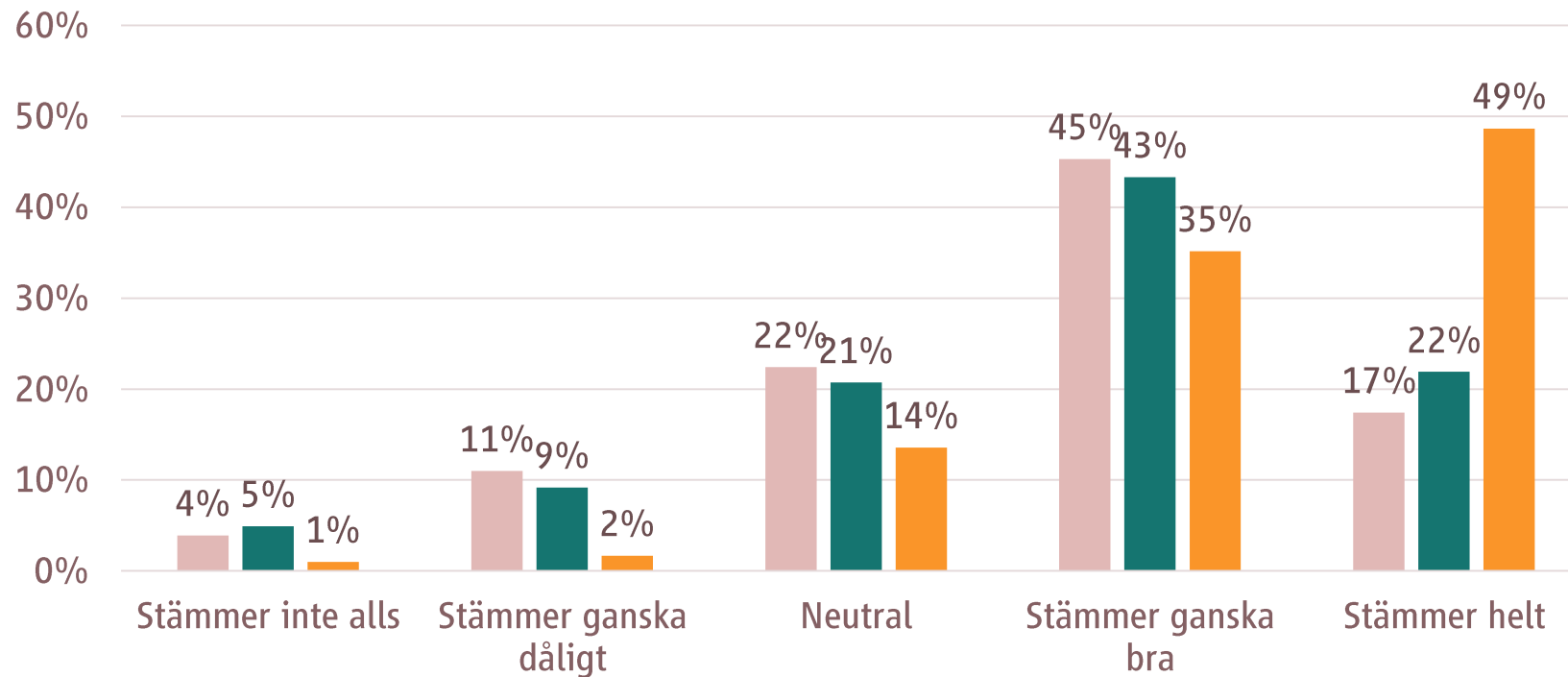
**Påstående: Jag tyckte/tycker att det var enkelt att använda eHälsa**



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



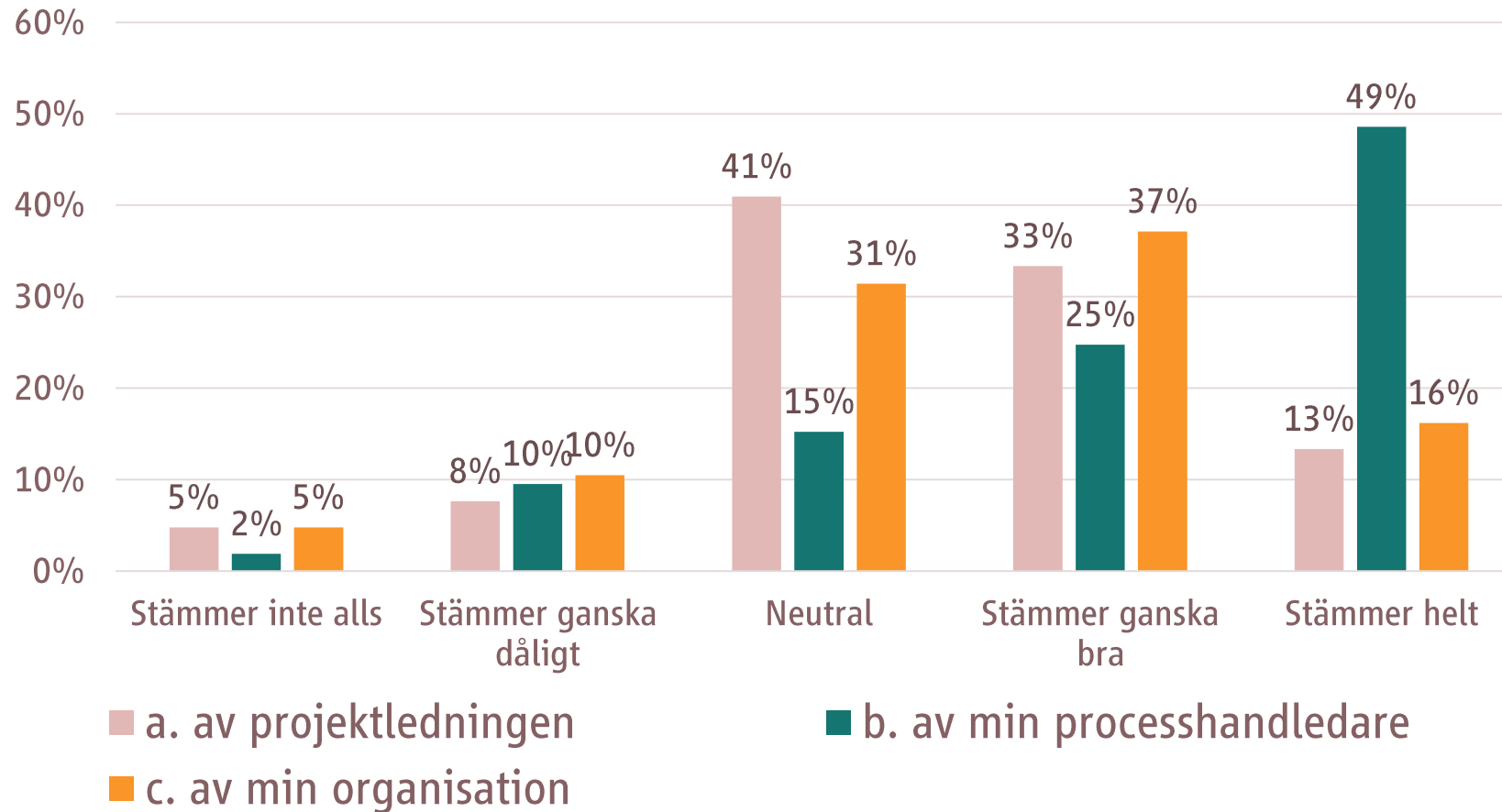
## Påståenden kopplat till upplevelsen av genomförandet



- 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

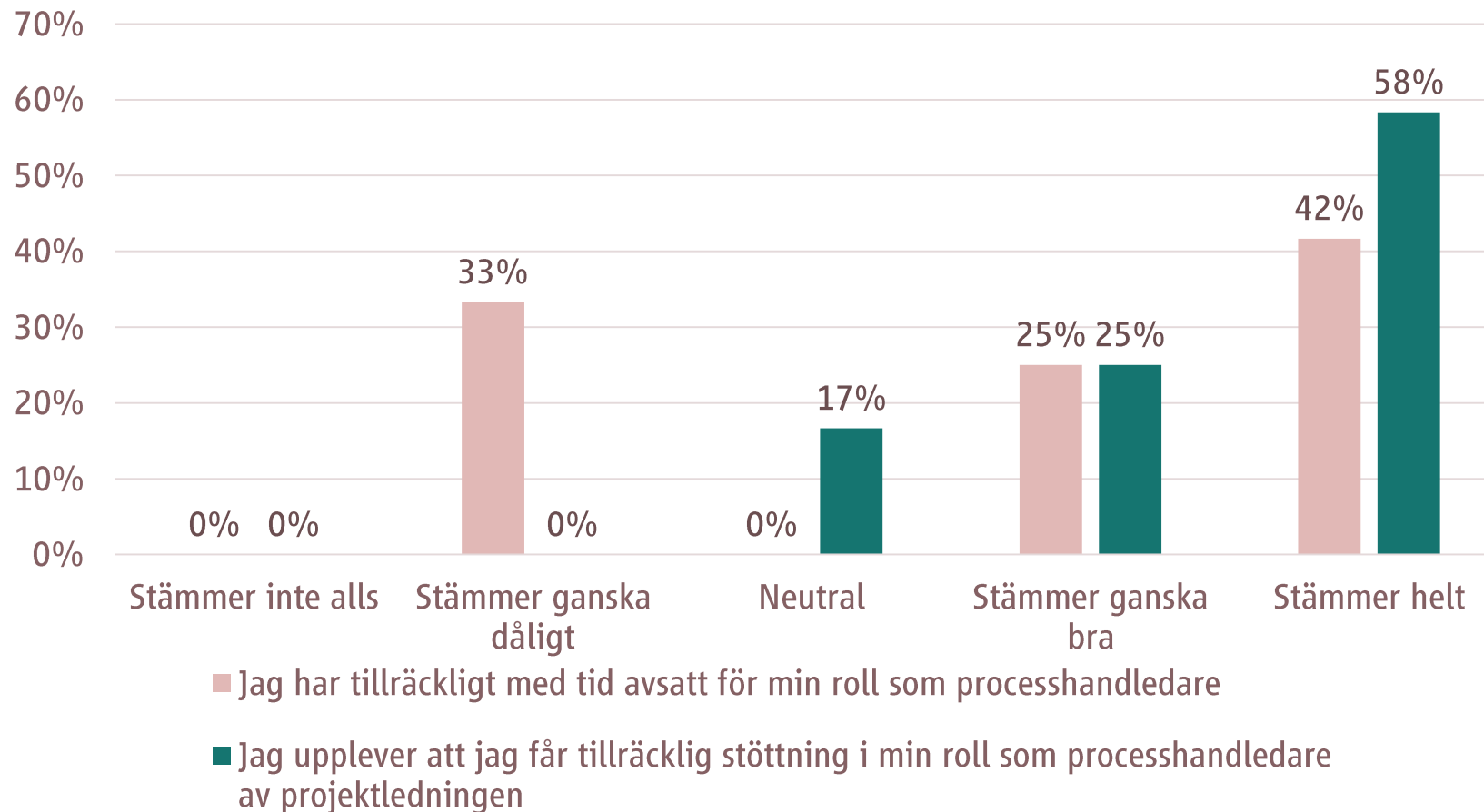
Påstående: Jag upplever att jag får tillräcklig stöttning i min roll som utvecklingsledare....



## Enkätfråga till Processhandledare

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

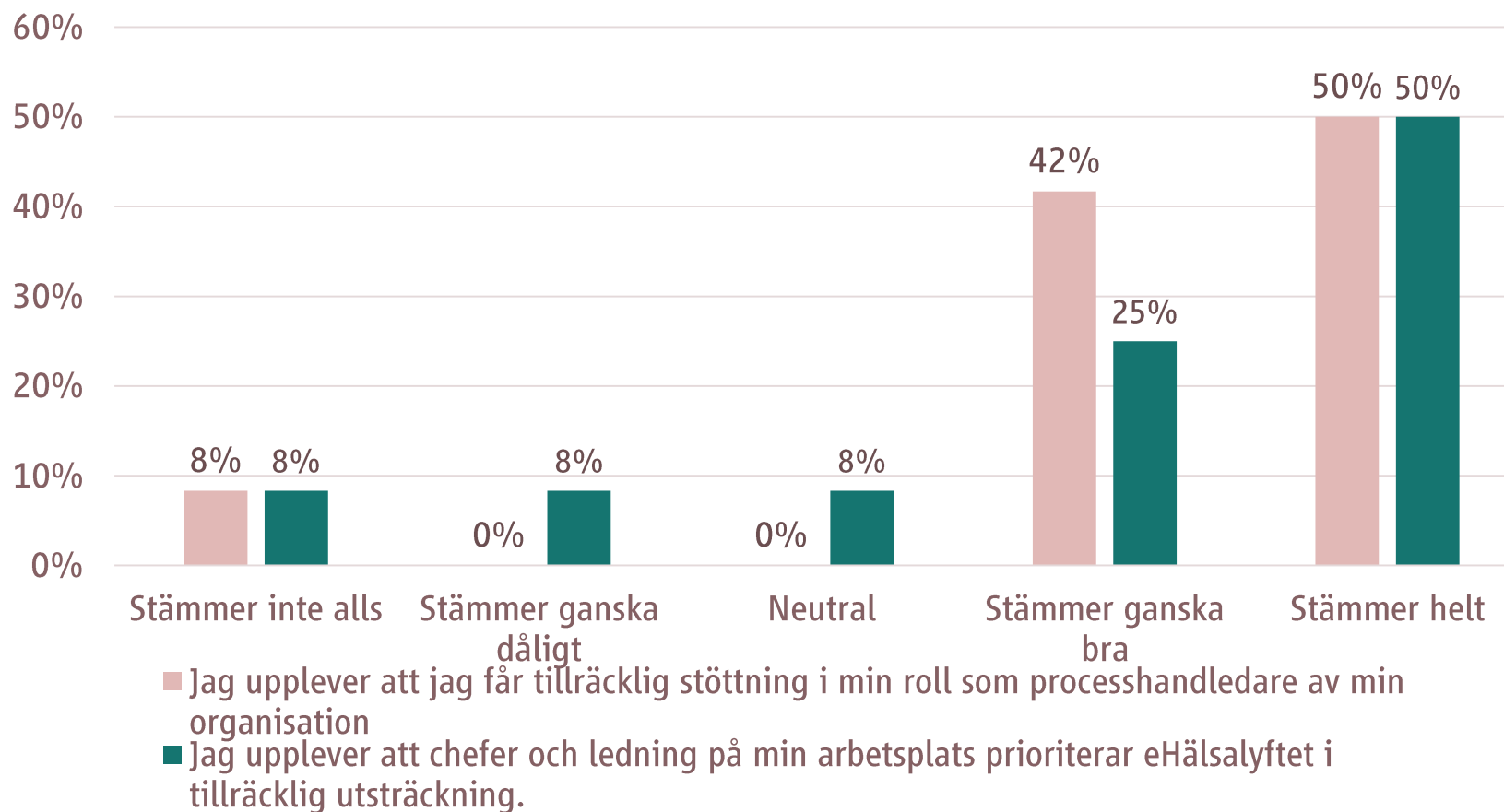
Påstående: Jag får tillräcklig stöttning i min roll som processhandledare av projektledningen



## 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



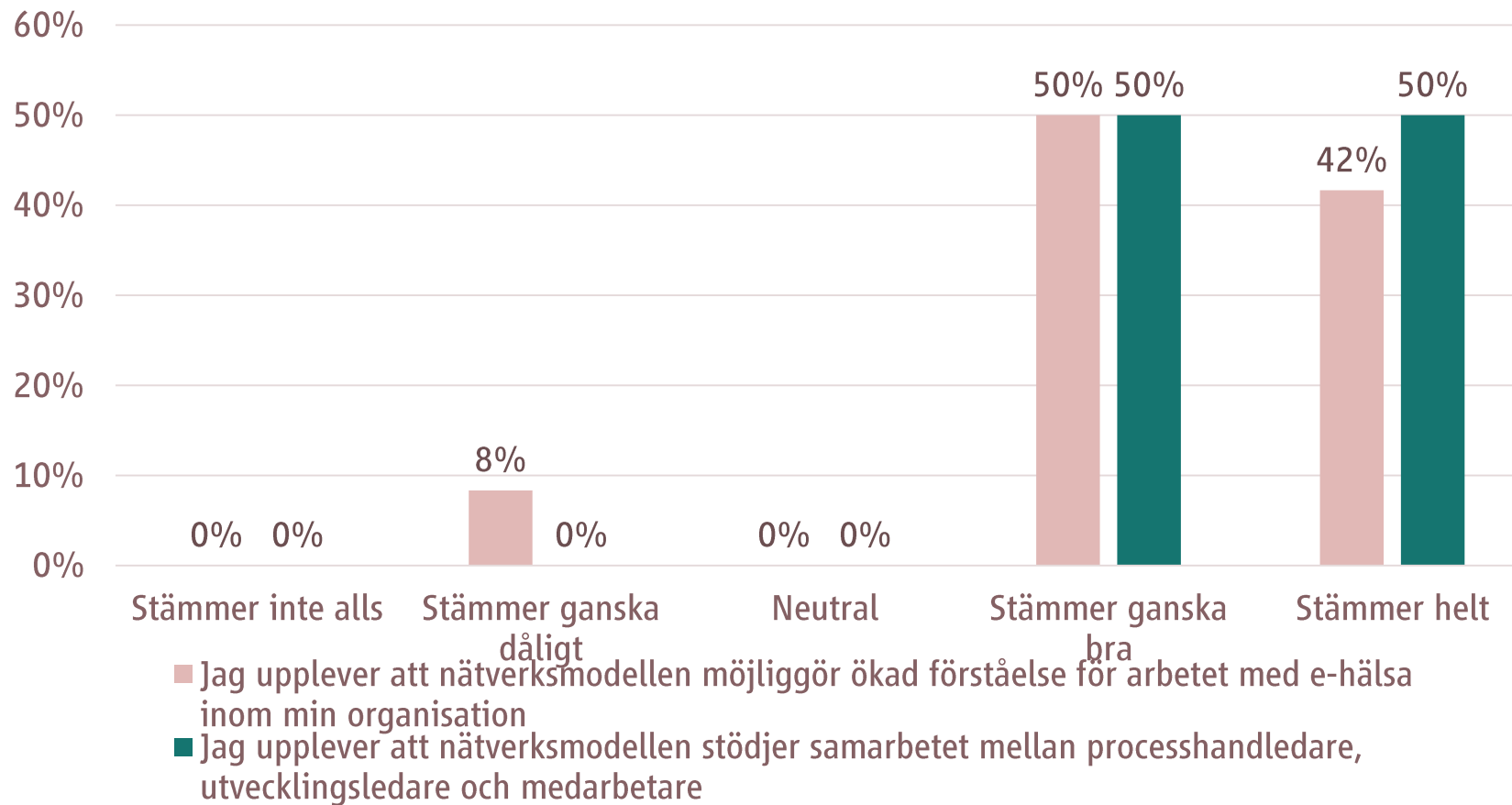
## Projekt mål 4

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**

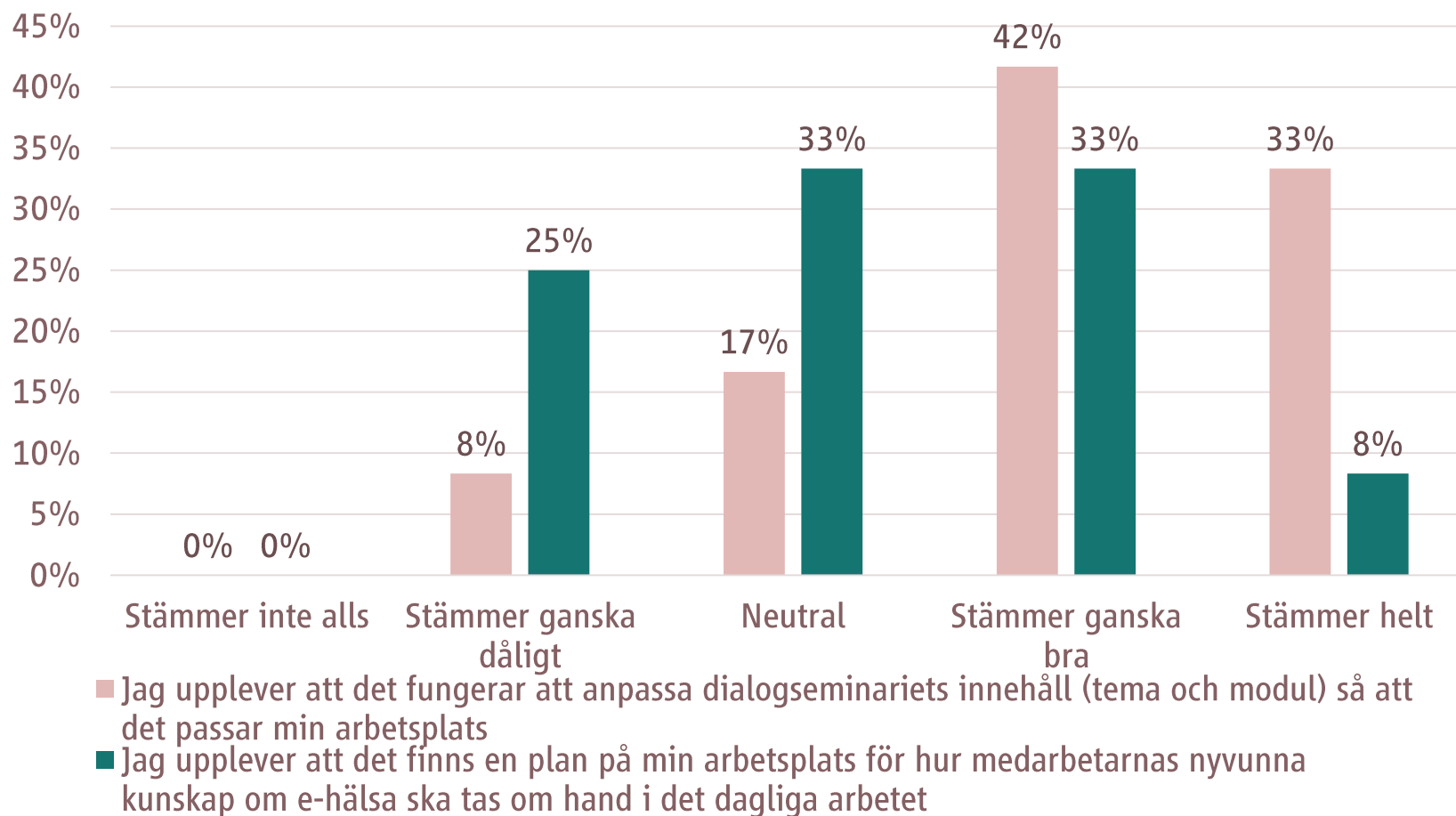
**Påstående: Nätverksmodellen stödjer samarbetet mellan PHL, UL och medarbetare**



## Enkätfråga till Processhandledare

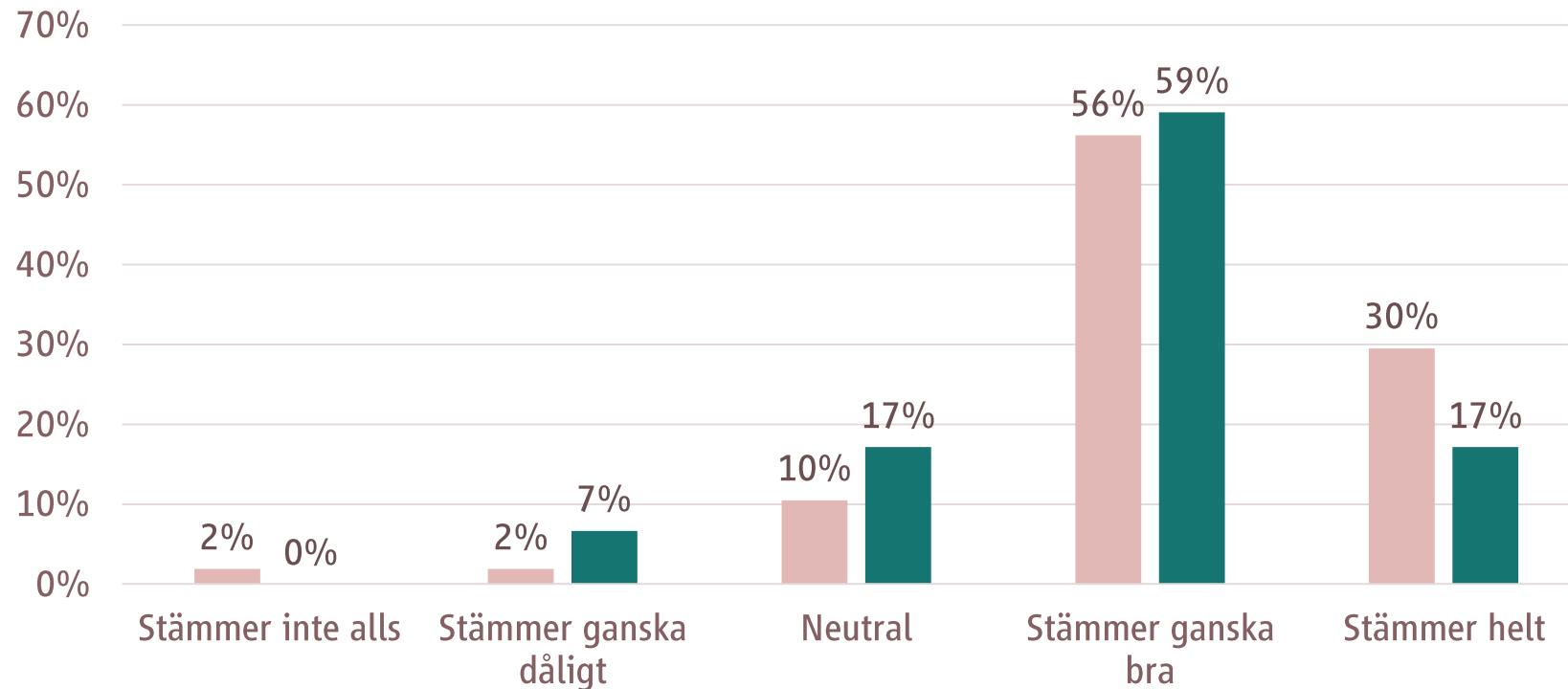
**Påstående: Jag har tillräckligt med tid avsatt för min roll som processhandledare**

**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**

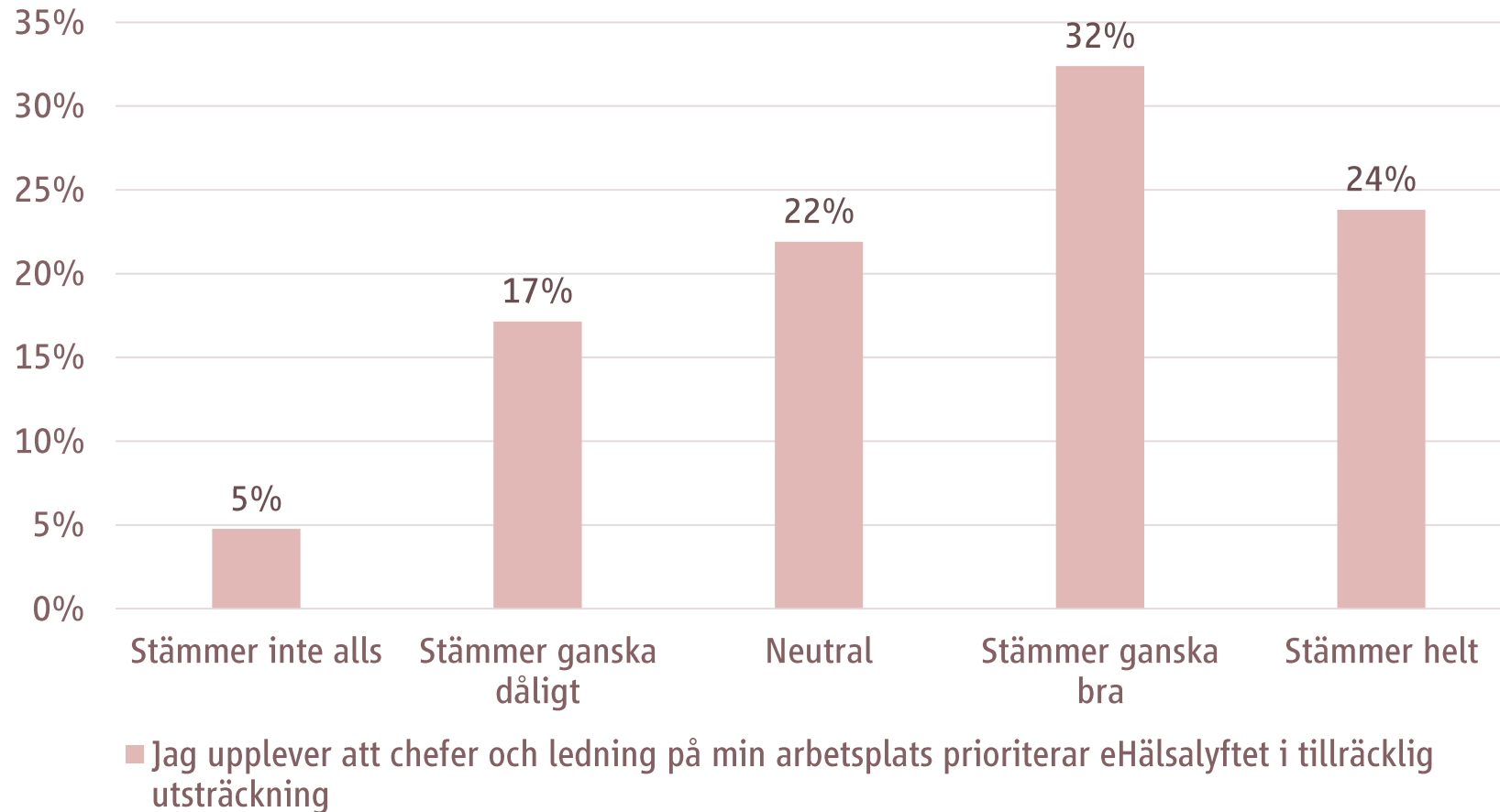


■ Jag upplever att metoden med dialogseminarier har fungerat bra för att öka kunskapen om e-hälsa till medarbetare

■ 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](http://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

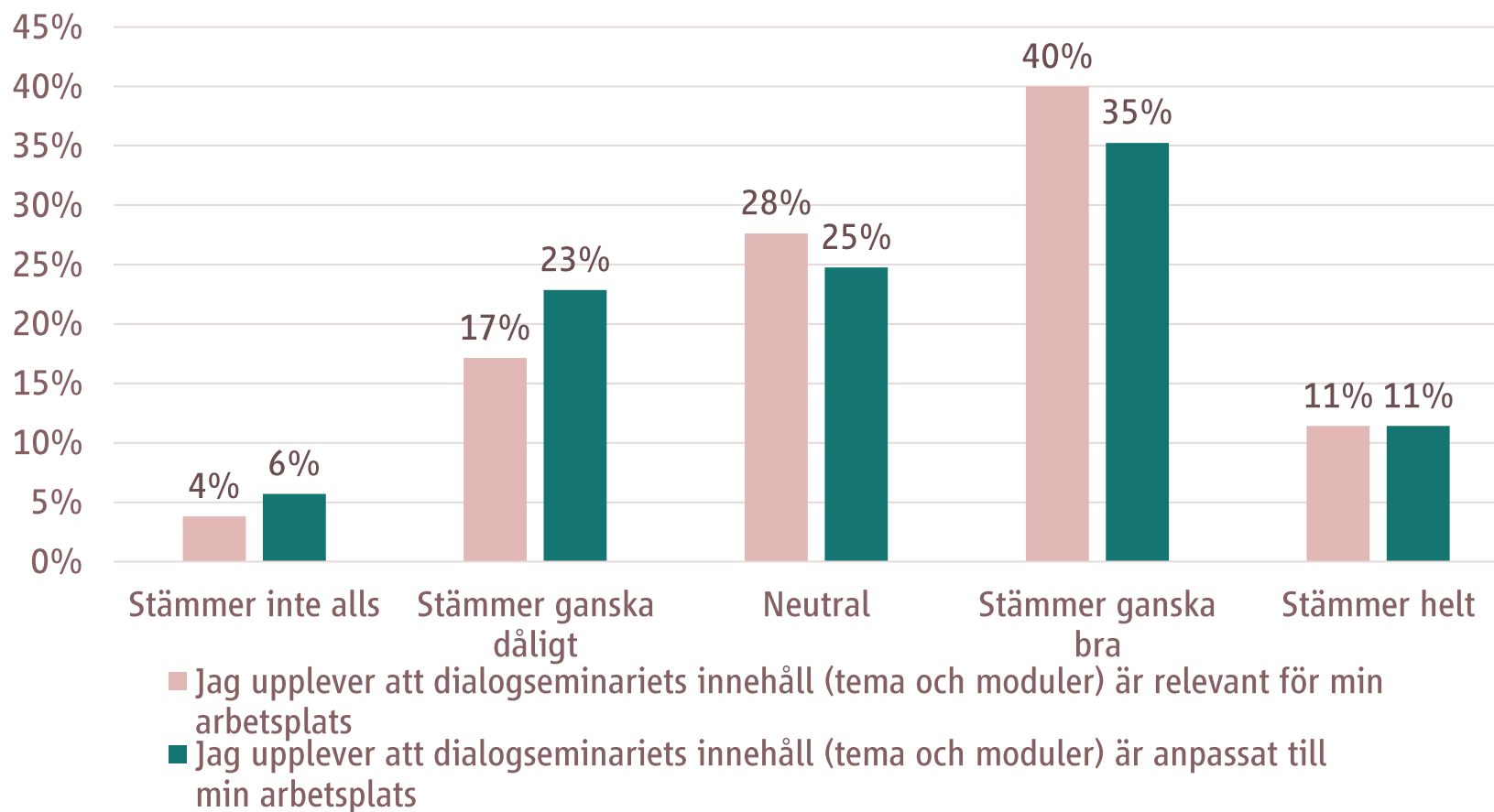
Nätverksmodellen tillsammans med dialogseminarier ska öka kompetensöverföring inom och mellan yrkesgrupper och skapa ökad förståelse för hur andra yrkesgrupper använder eHälsa.



## Enkätfråga till Utvecklingsledare

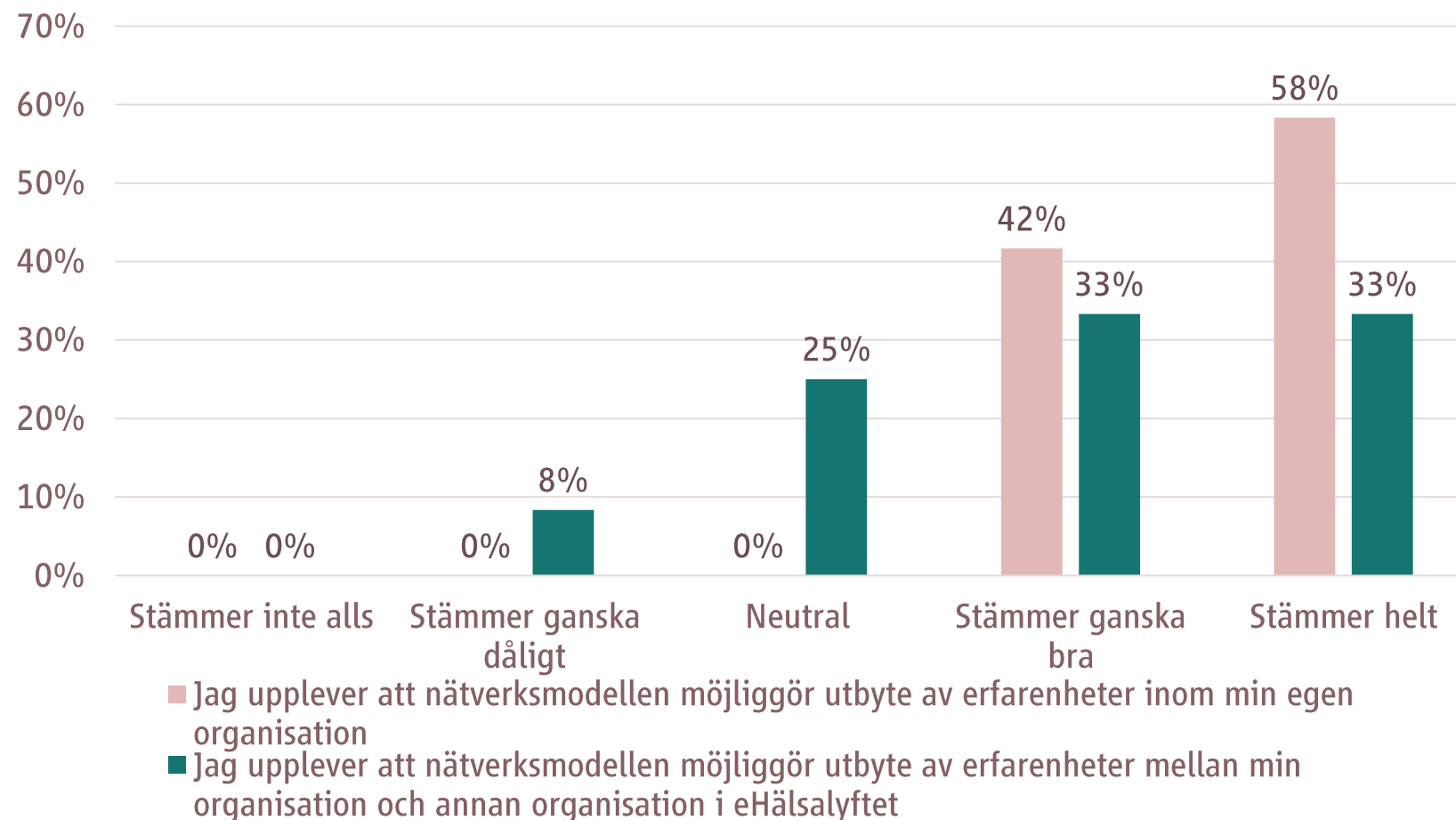
Påstående: Dialogseminariets innehåll är relevant för min arbetsplats

Påstående: Dialogseminariets innehåll är anpassat till min arbetsplats



**Påstående: Nätverksmodellen möjliggör utbyte av erfarenheter inom min egen organisation**

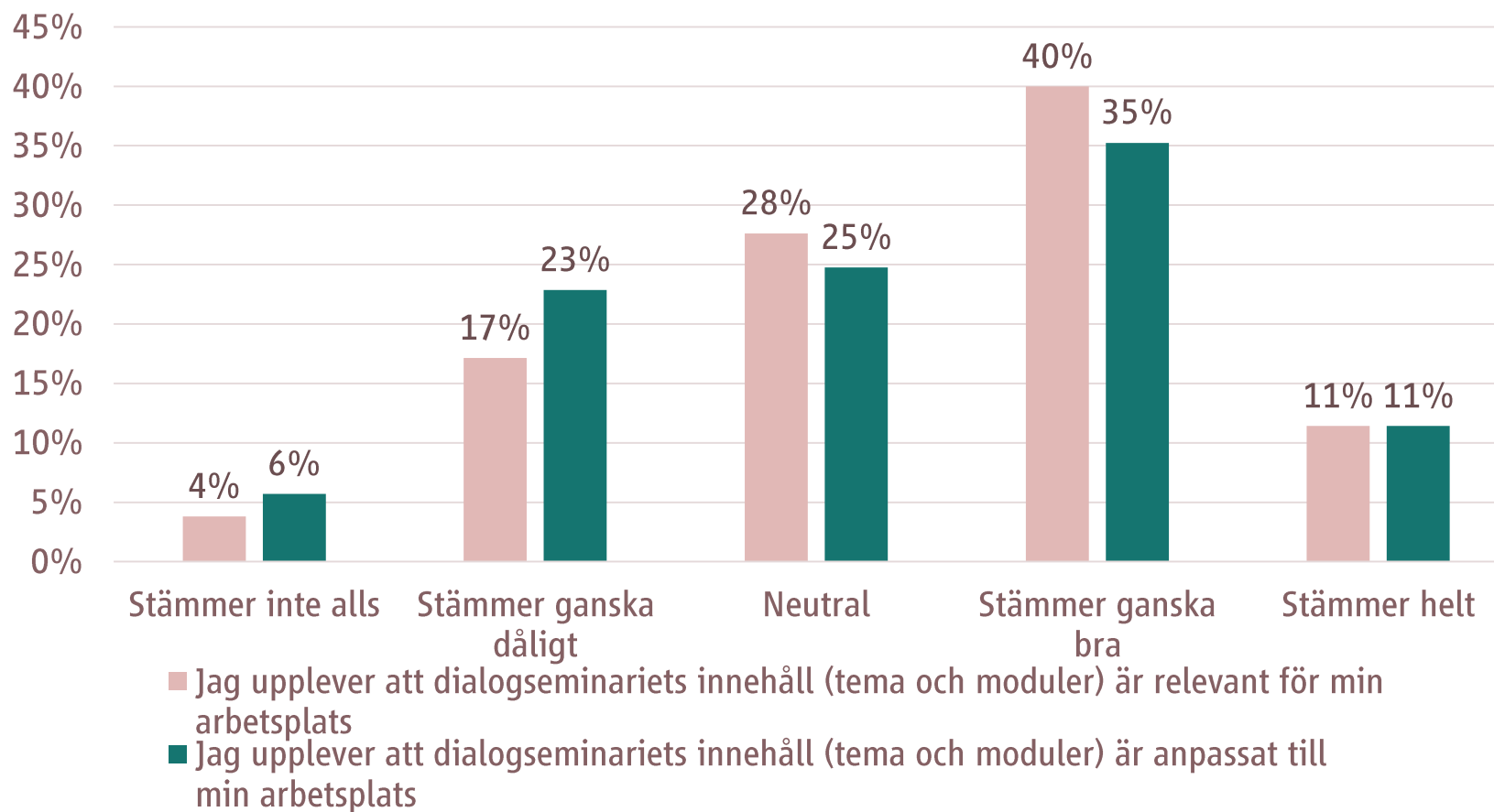
**Påstående: Nätverksmodellen möjliggör utbyte av erfarenheter mellan min organisation och annan i eHälsalyftet**



## 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](mailto:petter.spanne@ekan.com)

073-617 04 32



**Evelina Kambre**

[evelina.kambre@ekan.com](mailto:evelina.kambre@ekan.com)

070-766 54 83



**Tobias Tholf**

[tobias.tholf@ekan.com](mailto:tobias.tholf@ekan.com)

070-755 38 13