

BEHOVSLISTA LEVEL UP

I detta dokument beskrivs;

1. De sex utbildningskategorier som ska ingå i chefsutbildningen Level Up
2. En genomförandebeskrivning
3. En detaljerad beskrivning av varje kategoris utbildningsbehov samt önskad nivå på dessa och slutligen
4. En kortfattad beskrivning av den pedagogik vi vill tillämpa.

Dokumentet baseras på vad som har framkommit under behovskartläggningen av utbildningen. Kartläggningen har skett genom dels intervjuer med målgruppen, dels workshops med samverkansaktörer inom HIOS (Health Innovation of Sweden). Se separat bilaga för ytterligare beskrivning kring behoven.

1. LEVEL UP:S SEX UTBILDNINGSKATEGORIER

- Basutbildningar (maj-juni)
- Vad är digitalisering och varför är digitalisering viktigt
- Grundläggande kompetens inom digital teknik
- Främja en innovationskultur; ledarskap och styrning i en föränderlig värld
- Lagstiftning, etik, riskbedömning och säkerhet - inriktning chefer inom hälsa, vård och omsorg
- Implementering; verksamhets- och processutveckling samt ekonomi kopplat till digitalisering.

Det står varje utbildningsleverantör fritt att i offerten sätta ihop sitt upplägg utifrån detta underlag. Leverantör kan välja att ge offert på hela utbildningsupplägget, och/eller per utbildningskategori, och/eller del av utbildningskategori. Företräde kan lämnas till dom som kan ta en hel utbildningskategori.

Vi rekommenderar varmt att ni som utbildningsleverantör tar hänsyn till bilaga 4: *12 rekommendationer för att lyckas med digital kompetensutveckling* i framtagandet av ert anbud.

2. UTBILDNINGENS GENOMFÖRANDEPERIOD

Total obligatorisk tid för deltagare är minimum 63 timmar i snitt per deltagare.

Total erbjuden tid för deltagarna är maximalt 97 timmar.

MAJ – JUNI 2022**Introduktion och basutbildningar**

- Uppstart med ett gemensamt introduktionstillfälle i maj/juni för att förankra utbildningens syfte och mål, samt upplägget för utbildningen. (Spelas in för att spridas till de som ej kan vara med på livesändningen.)
- Erbjudande om ett antal grundläggande basutbildningar för de som behöver fylla på med baskunskaper. Delvis valfria moduler, baserat på individens behov.

- Total erbjuden utbildningstid för denna kategori ca 9 timmar, varav *obligatorisk* tid per deltagare är 3 timmar.

8 AUG – 20 DEC 2022

Huvudutbildning

- 8 aug startar med en kick-off/föreläsning för att sätta vision och syfte med "digitalisering i välfärden". (Spelas in för att spridas till de som ej kan vara med på livesändningen.)
- Utbildningskategorier 2 - 6 genomförs
- Gemensam avslutning 20 dec 2022
- Total erbjuden utbildningstid för denna kategori ca 88 timmar, varav *obligatorisk* tid per deltagare är 60 timmar.

Andra förutsättningar för genomförandet

- 300 deltagare, nationellt spridda över hela Sverige
- 100% digitalt upplägg, dvs inga planerade fysiska tillfällen
- En modern utbildningsplattform genomgående under utbildningen
- Flexibelt upplägg som ska vara uppbyggt kring digitala och delvis valbara utbildningsmoduler
- Vissa moment kan med fördel vara schemalagda/ livesända webinarium, men bör då också spelas in för att kunna ses i efterhand av de som ej kunnat närvara
- Struktur och upplägg för att skapa förutsättningar för nätverksbyggande mellan deltagarna, genom gruppdiskussioner och gemensamma reflektionsövningar
- Blended learning, dvs lärande som varvas med teori, praktisk tillämpning och reflektion mellan deltagarna.

3. BESKRIVNING OCH BEHOV PER UTBILDNINGSKATEGORI:

3.1 Basutbildningar (maj till juni 2022)

Delvis valbara moduler utifrån individens behov.

Tillvägagångssätt:

Digitala utbildningsmoduler, ca 1 – 3 timmar per modul.

Total tid för denna kategori ca 9 timmar, varav *obligatorisk* tid för deltagare är 3 timmar.

Se tidsfördelningen som en uppskattning.

| Behov | Syfte och önskat resultat |
|--|---|
| Obligatoriskt gemensamt introduktionstillfälle (genomförs av projektteamet, ej del av upphandlingen) 1,5 h | Skapa förståelse och engagemang för huvudutbildningen som startar i augusti. Förankra utbildningens syfte och mål, för att tydliggöra förväntansbild. Väv in perspektiv kring |
| Obligatorisk utbildning i att navigera i utbildningens utbildningsplattform (genomförs av leverantör till utbildningsplattform, separat upphandling). 1,5 h | Säkerställa att alla deltagare har förmåga och trygghet att logga in, delta och navigera i utbildningsplattformen. Säkerställa att deltagarna förstår funktionalitet kring interaktion med övriga deltagare. |

| | |
|--|---|
| Grunder i att hantera digitala, virtuella möten. Olika applikationer. 1h, Valbar | Säkerställa att alla deltagare har förmåga och trygghet att logga in, delta och navigera i digitala, virtuella möten. |
| Planerings- och fokuseringskurser, att prioritera tid för verksamhetsutveckling. 2h, Valbar | Att inse vikten av att skapa tid i sin vardag för att jobba med verksamhetsutveckling. Att utveckla förmåga till att kunna lyfta blicken från det operativa och prioritera in arbete som bidrar till verksamhetsutveckling över tid. |
| Hitta effektivitet i min mail- och kalenderhantering. 3h, Valbar | Utvecklat en förmåga att låta tekniken underlätta istället för att stressa, genom att lära sig hur man får mer gjort genom att jobba enklare och smartare, med full kontroll över sin e-post och kalender. |

3.2 Vad är digitalisering och varför är digitalisering viktigt, inkl verktyg för Digital mognadsmätning och Digital strategi.

Del av huvudutbildning. Obligatorisk kategori för alla deltagare.

Tillvägagångssätt:

Virtuella föreläsningar, workshops och grupparbeten, inkluderat erfarenhetsutbyten.

Digitala utbildningsmoduler.

Total tid för denna kategori är ca 18 timmar, varav obligatorisk tid för deltagare är 12 timmar.

Se tidsfördelningen som en uppskattning.

| Behov: | Syfte och önskat resultat | Nivå 1 | Nivå 2 |
|---|---|--------|--------|
| Inspirationsföreläsning kring ämnet digitalisering kopplat mot välfärdens utmaningar inom hälsa, vård och omsorg. 2h | <ul style="list-style-type: none"> - Att skapa insikt, skapa förståelse och engagemang, samt väcka intresse och nyfikenhet för digitalisering inom välfärden. - En tydlig förståelse för offentlig sektors utmaningar och hur digitalisering kan bidra till att lösa dessa. - Landat insikten om att digitalisering handlar om verksamhets- och processutveckling. - Att skapa förståelse för att dom som chefer har en viktig roll att leda och driva den digitala förflyttningen. | - | - |
| Erfarenhetsutbyte med praktiska exempel på införandet av digitala tjänster, från offentlig sektor såväl som myndigheter/organ. 2h | <ul style="list-style-type: none"> - Dela erfarenheter och lyckade exempel. Lyssna på andra som har "gjort resan" (ex VR-implementering i Norge). Visa på exempel fr både region och kommun. | - | - |
| Skapa förståelse, bygga kompetens och tillhandahålla verktyg för framtagna och implementering | <ul style="list-style-type: none"> - Förståelse och kunskap kring nationella strategier kring digitalisering; SKR:s vision eHälsa 2025 (https://ehalsa2025.se/) | | |

| | | | |
|--|---|---|---|
| av en Digital Strategi 3h | <ul style="list-style-type: none"> - Tillhandahålla redskap för att förstå framtiden (eg omvärldsspaning) och vad en digital transformationsresa innebär och kunna koppla det mot den egna verksamheten. - Att genom ett konkret verktyg kunna ta fram och arbeta med sin egen såväl som den egna verksamhetens digitala strategi/handlingsplan framåt. <p>Önskat resultat Steg 1: Förståelse för behovet av en digital strategi för egen del och sin verksamhet. Steg 2: Framtagen digital strategi för egen del och sin verksamhet</p> | X | X |
| Skapa förståelse, bygga kompetens och tillhandahålla verktyg för att formulera en Digital mognadsmätning 3h | <p>Önskat resultat Steg 1: Skapa förståelse för digital mognadsmätning som verktyg. Steg 2: Förmåga att applicerat verktyget digital mognadsmätning på sin verksamhet</p> | X | X |
| Skapa förståelse, bygga kompetens och tillhandahålla verktyg för att formulera en Strategisk kompetensförsörjning 2h | <p>Önskat resultat Steg 1: Förståelse för strategisk kompetensförsörjningsplan för att möta en digital strategi. Steg 2: Ha en framtagen strategisk kompetensförsörjningsplan för att möta den digitala strategin</p> | X | X |
| Erbjudande om workshopfascilitering 3 x 2 h, valbar | Genom konkret workshopsstöd kring ovan verktyg gå från insikt och förståelse, till att omsätta dessa insikter i en konkret handlingsplan för den egna individen såväl som verksamheten. Företrädesvis sker detta moment kopplat till den egna ledningsgruppen | - | - |

3.3 Grundläggande kompetens inom digital teknik

Del av huvudutbildning. Valbara moduler uppdelat på två nivåer.

Skattning av kompetens säkerställer rätt kompetensnivå.

Tillvägagångssätt:

Digitala utbildningsmoduler.

Utbudet ska vara anpassat för både nybörjare och dem med mer avancerade kunskaper och erbjuds i skalbara moduler.

Total tid för denna kategori är ca 18 timmar, varav obligatorisk tid för deltagare är 18 timmar.

Se tidsfördelningen som en uppskattning.

Syfte:

Att skapa insikter, förståelse och grundläggande kompetens inom olika digitala tekniker som chefer möts av inom offentlig sektor, såväl idag som framåt.

Önskat resultat:

Ge chefer trygghet att kunna diskutera digitalisering inom sin verksamhet, med såväl sina egna medarbetare, som med IT och på mer taktisk/ strategisk nivå.

Tydliggjort vikten av att chefer lär sig samarbeta med IT och andra interna/externa aktörer, istället för att tänka att man som chef själv behöver besitta djup teknisk kompetens.

| Behov: | Nivå 1 | Nivå 2 |
|---|--------|--------|
| Data, Hälsodata och Blockchain | X | X |
| Dataanalys och Cybersäkerhet | X | X |
| Artificiell Intelligens och Machine Learning | X | X |
| Internet of Things | X | X |
| Systemintegration och Automatisering | X | X |
| Platform as a Service (PaaS) och Software as a Service (SaaS) | X | X |

3.4 Främja en innovationskultur; ledarskap och styrning i en föränderlig värld.

Del av huvudutbildning. Obligatoriska moment för alla deltagare.

En valbar modul baserat på chefsroll (fördjupad nivå).

Tillvägagångssätt:

Virtuella föreläsningar, workshops och grupparbeten, inkluderat erfarenhetsutbyten.

Digitala utbildningsmoduler.

Total tid för denna kategori är ca 16 timmar, varav obligatorisk tid för deltagare är 12 timmar.

Se tidsfördelningen som en uppskattning.

| Behov: | Syfte och önskat resultat |
|---|--|
| Innovationskultur | - Vad kännetecknar en innovationskultur och hur byggs/ främjas en sådan kultur. Bör bakas in i hela upplägget. |
| Tillitbaserat ledarskap 3h teori + reflektion/ gruppövningar | - Tillhandahålla förståelse och verktyg för att skapa en beteendeförflyttning. Från traditionellt ledarskap till ett transformativt ledarskap, baserat på värderingar grundat från ett tillitsbaserat ledarskap - Skapa förståelse för värderingar, förhållningssätt och beteenden som kopplar an till ett tillitsbaserat ledarskap. |
| Tillitbaserad styrning och ledning Fördjupad nivå. Valbar, riktar sig mot strategiska chefer 4h teori + reflektion/ gruppövningar | - Skapa förståelse för Tillitsdelegationens skrivningar och hur dessa kan implementeras utifrån arbets- och organisationspsykologiska principer. - Att kunna titta på styrningen av verksamheten ur ett helhetsperspektiv - Skapa förståelse för hur chefer kan implementera Tillitsbaserad styrning och ledning i sin organisation på ett övergripande plan. - Att identifiera hinder i den egna organisationen för att implementera tillitsbaserad styrning |

| | |
|--|---|
| Psykologisk trygghet 3h teori + reflektion/ gruppövningar | <ul style="list-style-type: none"> - Ge specifik kunskap och praktiska förutsättningar för tillitsbyggande och psykologisk trygghet - Förmåga/ verktyg för hur chefer lyckas att bygga upp psykologisk trygghet bland sina medarbetare |
| Lärande organisation/ lärande kultur och innovationsinriktat tänkande 3h teori + reflektion/ gruppövningar | Med en accelererande teknisk utveckling är ständigt lärande allt viktigare för både medarbetare och organisation. <ul style="list-style-type: none"> - Förståelse för vad en lärande kultur är - Perspektiven kring Growth mindset vs Fixed mindset |
| Förändringsledning, att leda i förändring 3h teori + reflektion/ gruppövningar | Medvetenhet och vilja till förändringar är basen i att få till en förändring. För att utveckla nya beteenden behöver vi också arbeta med medarbetarnas förmåga att lära och chefernas förmåga att stötta detta. |

3.5 Lagstiftning, etik, riskbedömning och säkerhet - inriktning chefer hälsa, vård och omsorg.

Del av huvudutbildning. En av två valbara utbildningskategorier, där deltagaren väljer minst en. Digitala utbildningsmoduler, en nivå för alla.

Tillvägagångssätt:

Utbudet erbjuds i skalbara digitala moduler, grundläggande nivå.

Total tid för denna kategori är ca 18 timmar, varav obligatorisk tid för deltagare är 0 timmar.

Se tidsfördelningen som en uppskattning.

Syfte:

Att skapa trygghet för cheferna att kunna förstå, resonera och agera inom lagstiftningen men också våga tänka nytt och utmana praxis.

Önskat resultat:

Cheferna ska få kunskap om lagstiftning kopplad till arbete med välfärdsteknik, säkerhet, riskbedömningar och etik.

De ska även få kunskap om nationella strukturer för digitalisering och infrastruktur.

| Behov: | Syfte och önskat resultat |
|---|--|
| Datasäkerhet och lagstiftning | Patientdatalagen, Sekretesslagen och sekretesshantering, kopplat till informationssäkerhet |
| Informationssäkerhet | Information och informationshantering, informationsklassning |
| Riskbedömning kring digitala innovationer | Bedömning av säkerhetsaspekter och begränsningar kopplade till digitalisering. Möjligtvis olika spår baserat på område (regional, kommunal hälsa, vård, omsorg). |
| Etiska dilemman kopplat till digitalisering | Etiska dilemma, värdegrund, personlig integritet (patientsäkerhet) |
| Digital tillgänglighetsanpassning | Förståelse för lagen om Digital tillgänglighetsanpassning för offentlig sektor och kunna applicera detta på sin verksamhet, enligt europeisk standard (EN 301 549 V3.2.1). Leva upp till kraven på tillgänglighet. |

| | |
|--|--|
| Nationella strukturer för digitalisering och infrastruktur | Få en övergripande förståelse för de nationella aktörer inom Sverige, deras uppdrag och de frågor som drivs. |
|--|--|

3.6 Implementering; verksamhets- och processutveckling samt ekonomi kopplat till digitalisering

Del av huvudutbildning. En av två valbara utbildningskategorier, där deltagaren väljer minst en. Digitala utbildningsmoduler, en nivå för alla.

Tillvägagångssätt:

Total tid för denna kategori är ca 18 timmar, varav obligatorisk tid för deltagare är 0 timmar. Se tidsfördelningen som en uppskattning.

Syfte:

Få insikter och kunskap om olika praktiska verktyg, samt kunna ta hem och använda/relatera på sin egen verksamhet.

Det handlar om att våga tänka och göra nytt, ex också genom att titta på hur andra gör, utanför sin verksamhet, ges möjlighet att lyfta blicken.

Förhållningssätt och verktyg kring att förstärka "digital kompetensförsörjning" i sin verksamhet, genom praktisk tillämpning av nya verktyg.

Möjlighet att få stöd att applicera verktygen sin egen verksamhet.

| Behov: | Syfte och önskat resultat |
|--|---|
| Nyttokalkyler | Räkna hem investeringar och skapa nyttokalkyler för digitaliseringsinitiativ. |
| Innovationsupphandling, efterfrågeacceleratorn | Vad innebär innovationsupphandling och hur funkar det ihop med lagen om offentlig upphandling. |
| Test i verklig miljö, processtöd | Förståelse och praktisk applicering av processen "test i verklig miljö" |
| Tjänstedesign, processutveckling, UX-design | Ex tjänstedesign/-utveckling utifrån ett behovsbaserat kundperspektiv |
| Kvalitetssäkring av digitala hälsotjänster | Kompetens och perspektiv kring vad som krävs för att validera och kvalitetssäkra digitala hälsotjänster |

3.7 Inkludering av horisontella principer och hållbarhet

Förutom specifika utbildningsbehov kopplat till varje utbildningskategori så ska upplägget också utgå från horisontella principer och hållbarhet, där syftet för målgruppen är:

Att förstå hur jämställdhet, mångfald och inkludering kan hänga ihop med digitaliseringen, och vikten av att utifrån sin roll som chef skapa förutsättningar för att använda sig av dessa insikter i såväl sin roll som personalledande chef, som i verksamhetens digitala förflyttning.

Nedan element bör integreras och vara tydligt framträdande i samtliga utbildningsinriktningar:

- Jämlikhet och icke-diskriminering
- Jämställdhet
- Tillgänglighet

- Hållbarhet (ekologisk, social och ekonomisk)
- Hållbar tjänsteutveckling
- Hållbar digital utveckling

4. PEDAGOGIK SOM STÄRKER INDIVIDENS LÄRRESA



The diagram is a horizontal teal arrow pointing to the right, divided into four segments by vertical teal lines. Below each segment is a label: 'Syftet', 'Förstå', 'Öva & utveckla', and 'Reflektera'. Above the arrow, the text 'En lärrresa som ska resultera i förändrade beteenden' is written in teal, with 'lärr' underlined. To the left of the arrow, there are two bullet points in teal text. In the top right corner of the diagram area is a small European Union flag logo. In the bottom right corner are the logos for 'LEVELUP' and 'HIVOS'.

En lärrresa som ska resultera i förändrade beteenden

- För att skapa engagemang och resultat är det en lärrresa vi vill skapa, inte enskilda utbildningsinsatser.
- Lärresan är till för deltagaren att förkovra sig i - och för projektet att tydligt kunna följa deltagarnas progress, beteendeförändring och resultat.

Syftet Förstå Öva & utveckla Reflektera

LEVELUP HIVOS

Först och främst behöver den som ska gå utbildningen förstå syftet med utbildningen och vilket resultat som utbildningen ska bidra till att uppnå. Detta för att deltagaren ska vara engagerad i sin lärrresa, förstå varför utbildningen ska genomföras samt vilka förväntningar som finns. Utan engagemang eller förståelse för detta uteblir ofta resultatet. Det är också av stor vikt att genom utbildningen skapa och underhålla engagemanget för deltagarna, det är lätt att engagemangs-elden brinner ut om det saknas ved att elda med.

Grundplattan för kunskapen i utbildningen är att bekanta eleverna med den fakta och de grunder som behövs i ämnet för att de ska kunna börja utveckla och öva på sina färdigheter. Gör det tydligt och se till att deltagaren får en möjlighet att verkligen förstå.

Skapa möjlighet för deltagare att öva och utveckla kompetensen. Här behöver det inte vara att utveckla något nytt för deltagaren, det kan även vara att stärka och öka medvetandet och självförtroendet i det man redan kan. Se till att praktisk tillämpning av det deltagaren faktiskt lär sig finns med som en del!

Ge deltagaren möjlighet att reflektera, både för sig själv och med andra, och var med som ett aktivt stöd – lämna inte allt åt till exempel en digital quiz. Att få sin egen aha-upplevelse genom reflektion ger deltagaren större chans att genomföra sin förändring. Att deltagarens ledare är involverad och stöttar upp i det resultat som ska uppnås är en vinnande metod för att snabbt se resultat. Att få tillämpa sina kunskaper med stöd från sin ledare ser till att lärrresan stannar kvar och inte försvinner när deltagaren är tillbaka ute i vardagen.



Vi erbjuder en muntlig dialog kring projekt och upplägg till de som önskar.

Sista dag för offert är 2022-03-10.

Välkomna med Ert erbjudande!