

PRESENTATÖR1: En podcast från Sveriges Kommuner och Regioner.

LENA DAHLBERG: Det är att verkligen få organisationer, arbetsplatser, medarbetare att förändra arbetssätt. Och att vilja ändra sina arbetssätt, så det handlar väldigt mycket om det här med beteendeförändringar.

PRESENTATÖR2: Det här är podden om välfärdsteknik.

EVA SAHLÉN: Hej och välkomna till ett nytt avsnitt av podden om välfärdsteknik. En podd som görs av SKR Kompetenscenter välfärdsteknik. Jag heter Eva Sahlén och samordnar både Kompetenscenter och samtalen i den här podden. Det här poddsamtalet ska handla om förändringsledning, ett begrepp som börjat bli i ropet kan man väl säga och som används alltmer frekvent i arbete som handlar om förändring av organisationer, verksamheter, processer med mera. Vi ska borra lite i vad förändringsledning är. Vad är det? Och för det samtalet så har jag bjudit in Lena Dahlberg från Borås, och Lena är med på länk. Hon är projektledare i en av våra modellkommuner och hon är också en del av Kompetenscenter välfärdsteknik. Välkommen Lena! Vem är du?

LENA DAHLBERG: Hej! Tack så mycket! Ja, vem är jag? Jag jobbar ju som du sa i Borås Stad och är där verksamhetsutvecklare och har fokus just på välfärdsteknik och digitalisering. Man kan säga att jag har jobbat hela mitt yrkesliv i kommunen och även inom äldreomsorgen, så det är där jag har varit. Men jag har nog inte den där tekniska bakgrunden när man tänker på välfärdsteknik och teknik och prylar utan jag har mer den här sociala bakgrunden och gillar mer det här mänskliga mötet och de förändringarna som sker däromkring.

EVA SAHLÉN: Hur länge har du jobbat med ja, det som man kan säga då är förändringsarbete och förändra organisationen och utveckla välfärdsteknik och liknande?



LENA DAHLBERG: Ja, men man kan säga att den här typen av tjänst har jag haft i drygt två år nu, men dessförinnan så jobbade jag som projektledare med att just införa teknik och system inom vård och omsorg i Borås Stad.

EVA SAHLÉN: Så då har du lite erfarenheter av både framgångar och en del utmaningar och hinder, lite misstag man kan göra ibland när det gäller det här förändringsarbetet.

LENA DAHLBERG: Ja, men absolut.

EVA SAHLÉN: Ja, vad kul, det ska bli spännande att höra kring det. Hur tycker du att det är att jobba med den här typen av frågor då?

LENA DAHLBERG: Ja, men jag älskar ju den här typen av frågor. Det är verkligen det som jag ser gör den här stora skillnaden Alltså tekniken i sig är viktigt och det behöver vi absolut. Men jag ser att den stora, det som verkligen kommer göra skillnad, det är om man verkligen får till förändringsarbetet.

EVA SAHLÉN: Är det någonting särskilt du brinner för när det gäller just välfärdsteknik och införande av det och så?

LENA DAHLBERG: Jag tycker nog att det är väldigt roligt när man ser att man inför en teknik och när det verkligen gör ... när man ser den här skillnaden som det kan göra och att man verkligen har lyckats med alla delar. Då är det väldigt roligt.

EVA SAHLÉN: Ska vi gå in på det här med vad förändringsledning är då. Vad innebär det och vad är det för någonting? Vad tolkar du in när det gäller förändringsledning?

LENA DAHLBERG: Ja, alltså förändringsledning tänker jag ... det är väl mer att få den här verkliga nyttan och den verkliga förändringen och att man vet att man har jobbat med det på ett systematiskt sätt så att det inte bara råkar bli på något sätt utan att man har det mindsetet och det tankesättet in med

förändringsledning. I vår del som vi jobbar inom, då vård och omsorg och med äldreomsorg där, så tänker jag att det är att verkligen få organisationer, arbetsplatser, medarbetare att förändra arbetssätt och att vilja ändra sina arbetssätt. Så det handlar väldigt mycket om det här med beteendeförändringar. Både på organisationsnivå men även på individnivå.

**EVA SAHLÉN:** Jag hittade en definition från Ekonomistyrningsverket av förändringsledning och den lyder så här: "Förändringsledning är ett strukturerat arbetssätt för att förflytta en organisation från ett nuläge till ett nytt läge. I arbetet tar man hänsyn till både människor och den nytta förändringen förväntas få. Det handlar om att organisera förändringsarbetet utifrån kunskaper om hur individer tar till sig förändring men även att planera aktiviteter på organisationsnivå som stöttar individernas förflyttning." Tycker du att det stämmer?

**LENA DAHLBERG:** Ja, men absolut. För det handlar egentligen om att veta "Var befinner vi oss nu?" och "Vart vill vi förflytta oss?". Det nya nyläget helt enkelt. En målbild som också inte ska vara på en strategisk eller fluffig nivå utan att man verkligen förstår. Att alla förstår "Vart vill vi förflytta oss?" och sen då jobba med ja, men metodiskt, systematiskt sätt med förändringsledning och det kan man behöva göra på olika sätt. Jag tänker om man gör en förändring till exempel inom vård och omsorg i en kommun och vi tänker digitalisering i fokus så tänker jag att det är liksom ett förvaltningsövergripande förändringsarbete man behöver göra. Här behöver man då också gå in och tänka "Hur ska vi bedriva det här förändringsarbetet för olika delar i förvaltningen?". Ledningsgrupp, administrativ personal, omvårdnadspersonal och så vidare.

**EVA SAHLÉN:** Vad finns det för utmaningar med det här arbetet då?

**LENA DAHLBERG:** Utmaningen som jag ser det, om man tänker generellt, är väl att man tror att det ska gå så snabbt och att det bara går att göra en quick fix och

sen är vi i hamn. Och att tekniken får ta den här stora delen och att det är där vi satsar våra resurser, det tror jag är den stora utmaningen.

EVA SAHLÉN: Man lägger fokus på tekniken och inte på människorna och människornas värderingar och attityder och det man så att säga behöver förändra i arbetssätt och liknande då?

LENA DAHLBERG: Ja, för jag upplever många gånger att tekniken och införandet av nya eller digitala satsningar, själva prylfokuset, kanske är det som blir den stora satsningen. Men som jag ser det så är det här nuläget till det nya nyläget den stora resan och då kan införandet av ny teknik vara en del av den satsningen, men det är inte hela arbetet utan det sker på lång sikt, under det är många olika delar.

EVA SAHLÉN: Har du erfarenhet av någon bra förändringsresa som ni har gjort?

LENA DAHLBERG: Ja, men det finns absolut tänker jag delar när vi verkligen jobbade nära personalen och använde personalen och jobbade med de som kanske brann lite extra för just det här införandet och använde dem till att "Vad tycker de är viktigt?" och ha dem med i själva utvecklingen också. Och kunna göra sin röst hörd, men att vi också även använde dem vid utbildningsinsatser, det var dem som också pratade mycket med sina egna kollegor. Det ger större effekt när kollegor pratar till kollegor än om vi skulle gå ut och prata om det.

EVA SAHLÉN: Var det här i samband med att ni införde någon speciell digital lösning eller något annat förändringsarbete?

LENA DAHLBERG: Mobilt arbetssätt.

EVA SAHLÉN: Mobilt arbetssätt?

LENA DAHLBERG: Ja.

EVA SAHLÉN: Mm. Och det innebar att?

LENA DAHLBERG: Ja. Men det innebär just det här med dokumentation och så vidare, att man kan göra det på plats hemma hos den person som behöver vård och omsorg i stället för att göra det på kontoret när arbetspasset är slut.

EVA SAHLÉN: Är det någonting som är infört nu då? Alla jobbar på det sättet eller?

LENA DAHLBERG: Ja, men det har vi här i Borås Stad. Det har vi.

EVA SAHLÉN: Och ni har de digitala och tekniska förutsättningarna för det också? För det kräver en del sådana saker också, eller hur?

LENA DAHLBERG: Ja, så är det.

EVA SAHLÉN: Har du erfarenhet av någonting någon gång där det inte har gått så bra då?

LENA DAHLBERG: Ja, men det är just när systemet/tekniken tar överhand och man glömmer själva förändringsarbetet och det som behöver göras inom verksamheten. I alla fall här i Borås så har vi liksom en projektorganisation där vi har projektledare som jobbar med att införa nya system och ny teknik. Oerhört kompetent personal, men det är också viktigt att tänka på att det finns en verksamhetssida på det här, som kanske projektledarna, som har de mer tekniskt tunga frågorna, inte har hand om. Och då när den här verksamhetssidan glöms bort och förändringsarbetet blir nedprioriterat. Det har jag erfarenhet av.

EVA SAHLÉN: Var det någon speciell situation då? Eller något speciellt som hände?

LENA DAHLBERG: Ja, men det blir att vi nyttjar ett system på ett sätt som vi skulle kunna nyttja på ett helt annat sätt om vi hade jobbat med arbetssätt och ställa om och så vidare. Där vi har ett system egentligen som har alla funktionaliteter som vi behöver, men där vi kanske inte nyttjar dem på rätt sätt, för vi jobbar på det gamla vanliga sättet som vi har gjort tidigare.

EVA SAHLÉN: Ofta är det så, som jag har förstått det i alla fall, när man inför digitala lösningar, så behöver man ibland förändra, man kan inte fortsätta göra på det gamla vanliga sättet. Och det där är en resa, att våga ta bort vissa typer av arbetsuppgifter för att ja, de inte behövs längre.

LENA DAHLBERG: Ja, så är det. Och det är väl precis det som jag ser, när det verkligen inte får ta den platsen så blir det ofta det att de gamla arbetssätten blir kvar.

EVA SAHLÉN: Tror du att kommuner är vana vid att arbeta så här strukturerat med förändringsarbete?

LENA DAHLBERG: Nej, jag tror inte på det här sättet, men jag tror att det blir mer och mer vanligt. Jag tror att vi är på en uppgång, lite som du sa i början, att vi är på gång, att det händer mer inom förändringsledningsområdet. Det tror jag, för man börjar bli kanske mer nyfiken på området och vill kanske börja mer arbeta på det här sättet.

EVA SAHLÉN: Jag tänker, det här är en utav de frågorna som du brinner för inom Kompetenscenter välfärdsteknik och har också initierat och tagit initiativ till att vi ska erbjuda en utbildning i förändringsledning. Hur tänker du där?

LENA DAHLBERG: Ja, men det är fantastiskt kul! Vi är ett par stycken som jobbar lite extra med just förändringsledning som du sa. Vi landade ut i det här med utbildning för vi ser ... när vi diskuterar, vår erfarenhet, vår omvärldsbevakning så ser vi att det finns väldigt mycket om förändringsledning på marknaden. Det finns mycket information om välfärdsteknik, men det finns så oerhört mycket och det är svårt att kanske ta till sig och sondera i terrängen, alltså "Vad behöver jag?". Och då såg vi att det var viktigt att ha en utbildning där vi pratar direkt till den här målgruppen i vård och omsorg i kommunerna.

EVA SAHLÉN: Att kombinera förändringsledning med välfärdsteknik?

LENA DAHLBERG: Ja, så att de som går den här utbildningen känner igen exempel från sin egen kommun så att man kan applicera och ”Just det, det här var det vi var med om” eller ”Det här skulle vi kunnat vara med om”. Språkbruket är också det som är inom vårt område, så man känner igen sig och då blir det mer direkt. För det vet vi också när vi ska liksom fylla på med ny kunskap att vi har inte jättemycket tid att göra det på. Att det då blir en utbildning som direkt tar upp både förändringsledning och välfärdsteknik i rätt kontext, det tror vi är väldigt viktigt.

EVA SAHLÉN: Berätta mer om hur ni har tänkt att utforma den här utbildningen då, lägga upp den?

LENA DAHLBERG: Ja, men vi har just utgått mycket från kommunexempel vid införande av någon teknik och få följa den kommunen, hur de jobbar och hur de tar sig an området kring förändringsledning. Och få följa den kommunen på den här resan egentligen. Där vi egentligen tar upp allt med det här med visionen som är oerhört viktigt, att man har motivation, att man har resurser, men också i slutändan så ser vi också att vi kommer ha tillgängliga ganska många mallar som man bara kan hämta hem och faktiskt börja jobba och applicera direkt i den kommunen som man själv verkar inom. Så det ser vi som stora fördelar.

EVA SAHLÉN: Men det är inte så att vi följer en specifik kommun eller är det en påhittad kommun?

LENA DAHLBERG: Det är en påhittad kommun. Det kommer att vara kommunen Solstad som vi faktiskt kommer att följa.

EVA SAHLÉN: Och där genomför man ett soligt och framgångsrikt förändringsarbete då?

LENA DAHLBERG: Ja, men också tankar längs vägen vad som kan vara lite svårt och hur man bör tänka, så det är både och.

EVA SAHLÉN: Hur omfattande och hur är utbildningen upplagd och så där?

LENA DAHLBERG: Ja, men de är upplagda i olika moduler, där varje modul går in och liksom grottar in på det specifika ämnet och det är både att man får följa med Solstad som exempel. Men också att det finns vissa mer teoretiska uppbyggda avsnitt där vi ger handfasta tips om olika saker.

EVA SAHLÉN: Vad är det för typ av tips som kan finnas?

LENA DAHLBERG: Ja, men det kan vara mycket det här med vikten av att kanske jobba utifrån behov när man sätter upp visionen. Alltså att det är viktigt att vi hör med målgruppen när man sätter visionen, att man hör efter vad som är viktigt. Och det kan vara allt med nyttorealiserings, vikten av att faktiskt också följa upp längs vägen så att man ser att de nyttor som man hade för avsikt att uppnå, att vi följer den vägen, att vi ser att det uppnås också. Så det är lite sådana här saker som vi gör avstickare och ger lite tips om.

EVA SAHLÉN: Är det någon av de här delarna som du tror är svår för kommuner att ta tag i eller?

LENA DAHLBERG: Visionen tror jag är svår att ... många har en vision absolut, men att visionen är formad på så sätt att förvaltningen kanske då i det här fallet, kan ta del och förstå "Vad innebär det här för just mig i den rollen jag har när jag jobbar?". Det tror jag kan vara ganska svårt för man kanske lägger den på en ganska fluffig och strategisk nivå, men att faktiskt det genomsyrar att alla kan ta till sig den. Och att man också jobbar ganska behovsriktat, alltså frågar efter och inte bara sätter den utan att ... Ja, man involverar många i den.

EVA SAHLÉN: Har du sett något exempel på någon ja, bra vision så där? Som kan vara lätt att ta till sig?



LENA DAHLBERG: Jag tycker man ser ofta många visioner där delar i visionen kan vara bra och att om man plockar ihop många godbitar så skulle vi ha en fantastisk vision. Men jag gillar till exempel det här med Lunds kommuns vision där de har det här digitalt först, där de nämner det. Det tilltalar mig för det sätter ganska mycket vägen om hur man som förvaltning tänker sig att jobba.

EVA SAHLÉN: Att man ska erbjuda tjänsterna på ett digitalt sätt då i första hand och det kräver då ett arbete att göra det?

LENA DAHLBERG: Ja.

EVA SAHLÉN: Och det är där man då får ändra på sina arbetsuppgifter?

LENA DAHLBERG: Ja, det blir tydligt.

EVA SAHLÉN: Vad är ambitionen med den här utbildningen då?

LENA DAHLBERG: Men ambitionen är just det att de som går den verkligen ska kunna känna att de har nytta av den direkt. Att de känner att ”Jag känner igen mig”, ”Jag förstår verkligen vad utbildningen menar” och att jag också känner att jag lätt kan börja applicera det här i vår egen verksamhet. Och det är det vi tänker också med mallar och dokument, att man kan ladda ner det så att det behövs inte så mycket efterarbete efter utbildningen utan att man direkt kan börja jobba. Och man behöver inte ta tag i helheten utan man kan faktiskt ta de delar där man känner att ”Men här, här behöver vi steppa upp lite” och att man då börjar fokusera där.

EVA SAHLÉN: Vilka är det som ... ja, som utbildningen skulle passa bra för?

LENA DAHLBERG: Ledningsgrupper, chefer, verksamhetsutvecklare, utvecklingsledare, projektledare, det är de i första hand som vi vänder oss till i utbildningen. Och då är det inom vård och omsorg i kommuner som är den primära målgruppen. Men sen tänker vi att vi tror också andra som

regioner och andra myndigheter också kan se nyttan med utbildningen, men den primära är inom kommunen.

EVA SAHLÉN: Och när man då har gått i genom den här, vad har man med sig i bagaget?

LENA DAHLBERG: Man har med sig väldigt praktiska exempel som är lätt att ta till sig och även verktyg till att kunna börja göra någonting i sin egen kommun. Så det är verkligen det här att både förstå, vilja och sen också att kunna applicera det i sin egen kommun.

EVA SAHLÉN: Blir man en förändringsledare om man har gått den här utbildningen då?

LENA DAHLBERG: Ja, alltså förändringsledare, det beror lite tänker jag på vad man har för roll i förändringen. För jag ser ... är du en utvecklingsledare eller verksamhetsutvecklare som går den? Ja, men då kanske du blir mer som en expert, alltså oftast har man kanske lite mer kompetens inom området med förändringsledning och en förändringsledare tänker jag mer som en enhetschef, att man förstår sin roll i förändringen och kan vägleda personal som jobbar nära den operativa verksamheten.

EVA SAHLÉN: Behövs det särskilda förändringsledare?

LENA DAHLBERG: Ja, men jag tänker också att vi behöver kanske tänka om här också hur vi jobbar i kommuner. Att vi i en förändring vet varandras roller och att det också blir tydligt. Sen ... Ja, men förändringsledare behövs absolut, men sen tror jag det kan vara att vi kanske ger förändringsledare till en profession som inte kan vara eller har det mandatet att vara en förändringsledare, för det gäller att det är en person som har mandat att fatta beslut när man har just förändringsledare.

EVA SAHLÉN: Är det en fördel att man har kunskap om den verksamhet man ska verka i och som ska genomgå den här förändringen, eller kan man komma

utifrån inom citationstecken och inte ha så stor kunskap om just vad verksamheten präglas av?

LENA DAHLBERG: Alltså, som förändringsledare så ser jag att det är enhetschefen eller de som jobbar närmast de som faktiskt är med i förändringen, medan förändringsexperten då kanske mera är den här verksamhetsutvecklaren eller utvecklingsledaren som är mer experten och de blir mer som en guide längs vägen. Och där kanske det är lättare att inte ha just den här specifika kompetensen om just den arbetsgruppen som är i förändring utan då handlar det om att guida mycket i det systematiska arbetet, vad man bör göra och så vidare. Men en förändringsledare behöver vara nära de som är med i förändringen.

EVA SAHLÉN: Man behöver finnas i verksamheten för att också kunna förankra de här förändringarna och att man är med själv i förändringsutvecklingen också.

LENA DAHLBERG: Sen tycker jag absolut inte man får glömma förändringsägarna. För det är väl också någonting som kan vara lätt att göra, att man faktiskt glömmer de som äger hela förändringen, för den personen är oerhört viktig för att hela förändringsarbetet också ska nå i mål. Och det tänker jag kan vara en förvaltningschef till exempel.

EVA SAHLÉN: Ja, jag tänkte just säga det vilka identifierar du som förändringsägare?

LENA DAHLBERG: Det beror lite på hur stort förändringsarbetet är, men om vi tänker välfärdsteknik och digitalisering inom en kommun så tänker jag att det är ett större arbete så då skulle jag säga att förvaltningschefen är den som är förändringsägaren för det här förändringsarbetet.

EVA SAHLÉN: Och ovanför förvaltningschefen finns ofta en politisk nämnd eller styrelse av något slag.



LENA DAHLBERG: Ja, men jag tänker förändringsledaren är också ofta den som är på tjänstemannasidan och bedriver sakfrågan, sen absolut, man måste samverka med nämnd och politiker.

EVA SAHLÉN: När kommer den att vara klar och när ska vi kunna erbjuda den då?

LENA DAHLBERG: Det är snart, den kommer att lanseras i oktober 2021.

EVA SAHLÉN: Kan man tänka sig att även då typ förändringsägare skulle kunna ta del utav den eller delar av den?

LENA DAHLBERG: Ja, det tycker jag absolut för det är ... alla de här delarna tänker jag att man kan applicera. Beroende på vad man har för roll i förändringen så kan man ta till sig kunskap och tips längs vägen utifrån sin roll. Så förändringsägare tänker jag absolut kan gå den här utbildningen också.

EVA SAHLÉN: Har du något exempel på något förändringsarbete som du då har jobbat med? Har du varit förändringsledare eller har du varit förändringsexpert?

LENA DAHLBERG: Jag har aldrig haft det här chefsansvaret utan jag är på verksamhetsutvecklarsidan så att jag är nog den här förändringsexperten och jag kan säga så här att jag har verkat inom området ganska länge, men har nog inte insett vikten av det här systematiska arbetet. Det är någonting som har växt fram under tid. Många har nog den här erfarenheten med sig men att man behöver också kanske få ännu mer kunskap på hur man faktiskt sätter det här som ett prioriterat område och jobbar systematiskt med det.

EVA SAHLÉN: Brister vi i att vara systematiska när det gäller just välfärdsteknik då eller? För annars så tänker jag att vård och omsorg har ändå många krav på sig att jobba systematiskt.

LENA DAHLBERG: Ja, det har vi. Jag tänker nog att det här är ett relativt nytt område, det har funnits i många år nu bakåt när man infört teknik. Och jag ser nog

att införandet ... det är nog där vi faktiskt brister och har lite saker att hämta hem. Om jag pratar utifrån Borås så har vi faktiskt jobbat systematiskt med att inför system och teknik på ett bra sätt, med projektledare och har en sådan organisation, men de andra delarna har vi inte jobbat systematisk med. Men det är någonting som jag tror kommer liksom bli mer aktuellt mer och mer tiden går.

EVA SAHLÉN: Är det något mer så där som du tycker att jag inte har frågat om som du vill lyfta fram när det gäller förändringsledning och jag tänker specifikt på den här utbildningen också?

LENA DAHLBERG: Jag tänker nog generellt att jag är väldigt glad att vi får mer fokus på förändringsledning. Bakåt i tiden så är det tekniken som är i fokus och det har också exkluderat många professioner i diskussionen eller i debatten om digitalisering av välfärdsteknik. Det är en viss profession som kan vara med som kan språkbruket, men det blir många som har blivit exkluderade tidigare för man kan inte det här tekniska språket. Men mer vi börjar prata om de här andra faktorerna som också spelar in och är väldigt stor del, så är det också mer professioner som kan vara med i den här diskussionen och samtalet och då kommer vi också nå framgång. Vi behöver skynda på takten lite med digitaliseringsarbetet i Sverige.

EVA SAHLÉN: Man skulle kunna säga att vi behöver betona ordet teknik mindre. Jag tänker på begreppet välfärdsteknik och egentligen mer trycka på att det här handlar om en utveckling av verksamheten, en förändring av verksamhetens sätt att arbeta och möta dem man är till för.

LENA DAHLBERG: Verkligen. Och jag tänker, vi gjorde ett sånt arbete i Borås när vi satsade mycket hälsofrämjande och vände oss till seniorer i sig då. Om vi tänker där så när vi var ute och mötte dem och pratade med dem ... vi nämnde aldrig teknik eller prylar eller så vidare, utan det var att fånga dem där dem befinner sig, i deras diskussioner och i deras samtal

och försöka få in den här samhällsförändringen som sker, och vara med i diskussionen för då känner de sig också delaktiga. De kan vara med och påverka och höja sina röster. Det är viktigt. Sen handlar det om att när vi hämtar in det som kommun, vad kan vi göra med det? Och då kan det vara att vi inför en teknik eller pryl, men det är inte det som är utgångspunkten i diskussionerna, absolut inte.

EVA SAHLÉN: När ni var ute och mötte de här seniorerna, var det någonting ni stötte på som ni blev ja, förvånade över eller som väckte nyfikenhet på något sätt? Eller hade ni fördomar om seniorerna?

LENA DAHLBERG: Ja, men det har man nog kanske lite utan att man tänker på det, men det blev sådana fina diskussioner och samtal och det finns ett väldigt stort intresse att vilja kunna mer som senior, att vilja ta steget in mer i det här digitaliserade samhället som vi befinner oss i. Men man kanske inte vågar ta för sig, för det är just det här som jag själv har upptäckt, inom min roll då att man inte vågat vara med i diskussioner och samtal för att det är sådant språk som jag inte kan hantera. Och samma sak känner seniorer, men har man ett annat angreppssätt i diskussionerna och i frågorna och i samtalet så har de ett stort intresse och vilja att verkligen ta del av det här.

EVA SAHLÉN: De har ett intresse av innehållet i ja, vården, omsorgen, servicen, ja.

LENA DAHLBERG: Ja, verkligen.

EVA SAHLÉN: Har du samma erfarenheter när det gäller personalen? Jag tänkte på när ni införde ändå mobil dokumentation och så då, och mobilt arbetssätt.

LENA DAHLBERG: Ja, och det tänker jag också att det handlar mycket om att när vi då använder personer som jobbar inom hemtjänst till exempel som brinner för det här och använder dem till att också utbilda och prata med sina kollegor, då blir det verkligen så här att "Ja, men jag upplevde att det här var väldigt bra för mig när jag testade" kan den här undersköterskan

säga. Och då lyssnar också personalen, kollegorna, till det på ett annat sätt för att hon eller han vet precis vad de brukar vara med om. Hade jag gått ut och pratat om det så hade jag lagt mig på en helt annan typ av språkbruk, för jag vet inte hur det är att jobba inom hemtjänst på det sättet. Så det är väldigt viktigt att man pratar till de som direkt berörs.

EVA SAHLÉN: Den här utbildningen nu då som är på väg att tas fram. Var kommer vi att hitta den då?

LENA DAHLBERG: Ja, men den kommer lägga sig på SKR:s webbsida där vi, Kompetenscentret för välfärdsteknik, har vissa sidor och där kommer den publiceras. Men vi kommer också gå ut med information och sprida det här i olika kanaler så att man verkligen kan hitta den på ett bra och tydligt sätt.

EVA SAHLÉN: Sen har jag hört att ni ska ha en grupp på LinkedIn också?

LENA DAHLBERG: Ja, det stämmer. Vi som har varit med ifrån Kompetenscentret i det här arbetet, startar upp nu en LinkedIn-sida. Dels för ... vi brinner mycket för det här ämnet själva och vill starta ett samtalsklimat kring det här, att man kan vara med och diskutera olika saker. Så vi kommer publicera den här LinkedIn-sidan, som är "Förändringsledning + välfärdsteknik = sant". Så håll utkik där, för där kommer det både vara samtalsämnen men också mer information om utbildningen, när det närmar sig.

EVA SAHLÉN: Men ni har en hög ambition om att ha många följare?

LENA DAHLBERG: Ja, absolut! Så är det många utav er som får förfrågningar så är det bara att tacka ja och gå med i gruppen.

EVA SAHLÉN: Ja, kul.

EVA SAHLÉN: Jag har en liten avslutande fråga till dig Lena. Om du skulle komma i den situationen att du skulle behöva insatser från säg äldreomsorgen, vilken digital lösning skulle du då vilja ha?

LENA DAHLBERG: Jag vet inte om jag kommer svara utifrån som du tänker dig nu Eva, men för mig är det viktigt att framöver få den här självständigheten att själv påverka vård och omsorg. Behöver jag hjälp till exempel framöver så vill jag kunna styra det själv. Så jag ser vikten av att faktiskt kunna boka vilken dag jag kanske vill ha vissa insatser utförda eller om det är av en specifik person. Jag vill att det ska vara mer på individens villkor. Så där ser jag framför mig. Och det är en viss teknik bakom det tänker jag för att få till det.

EVA SAHLÉN: Ja, kunna ha ett större inflytande över den vård och omsorg du får och när du får den och hur du får den.

LENA DAHLBERG: Ja, precis. Det tycker jag är viktigt.

EVA SAHLÉN: Tack Lena Dahlberg för ditt deltagande i det här samtalet!

LENA DAHLBERG: Tack så mycket!

EVA SAHLÉN: Och jag ska väl bara påminna om att ni kan följa oss i SKR Kompetenscenter på SKR:s webb, ni kan följa oss på Linkedin, men ni kan också gärna prenumerera på vårt nyhetsbrev som kommer ut en gång i månaden. Och ni får gärna tipsa andra om den här podden som vi också ger ut med viss regelbundenhet. Ni får gärna tipsa oss med förslag på ämnen och personer som ni tycker att vi skulle intervjua som har fokus på digitalisering och välfärdsteknik.

EVA SAHLÉN: Trygghet och självständighet livet ut. Jag heter Eva Sahlén. På återhörande.

PRESENTATÖR1: En podcast från Sveriges Kommuner och Regioner.