

Lärprojekt Den digitala regionen 2035

Workshop 5

Att leda digital transformation

Att leda digital transformation

Introduktion



Varför behöver jag som ledare förstå & kunna leda digital förändring?



Digital kompetens lyfter Västerbotten

- erfarenheter av att skapa lärande i och för samverkan

Malin Bergvall
Samordnare digitalisering, Regional utveckling, Region Västerbotten

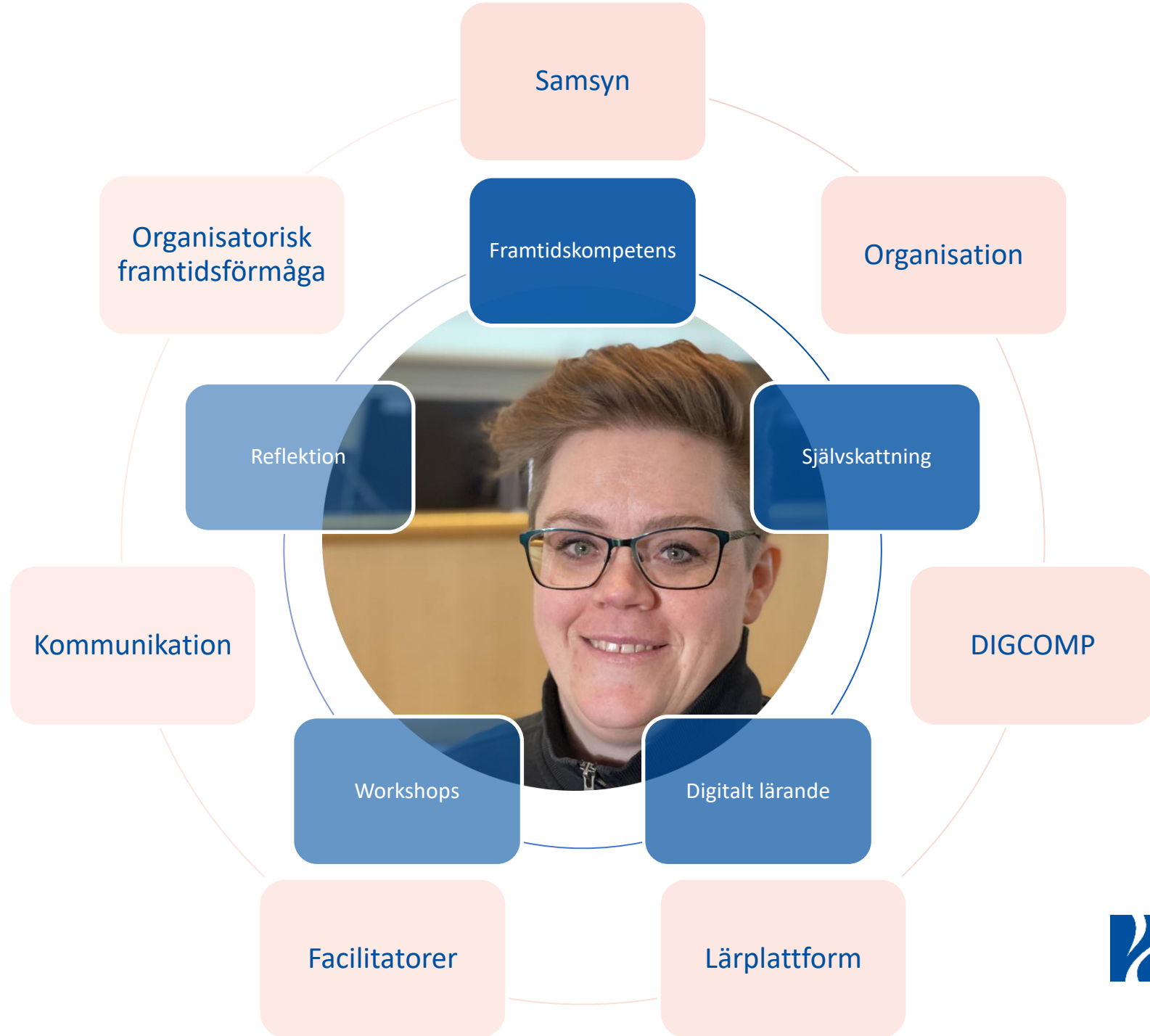


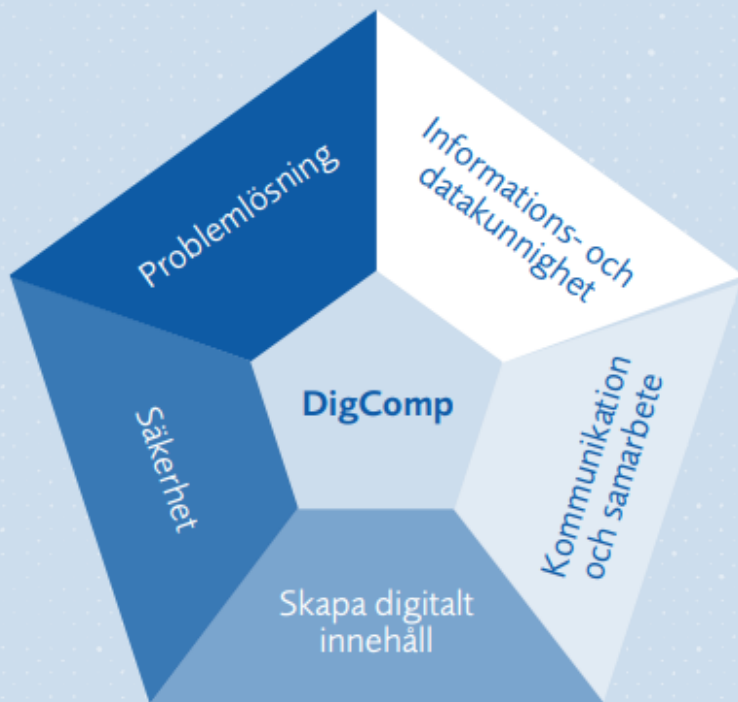


Digital kompetens = framtidskompetens









Digital kompetens

En europeisk standardmodell för digital kompetens, DigComp, finns sedan ett antal år framtagen som visar på fem grundläggande kunskaps- och färdighetsområden som är nedbrutna till 21 färdigheter.

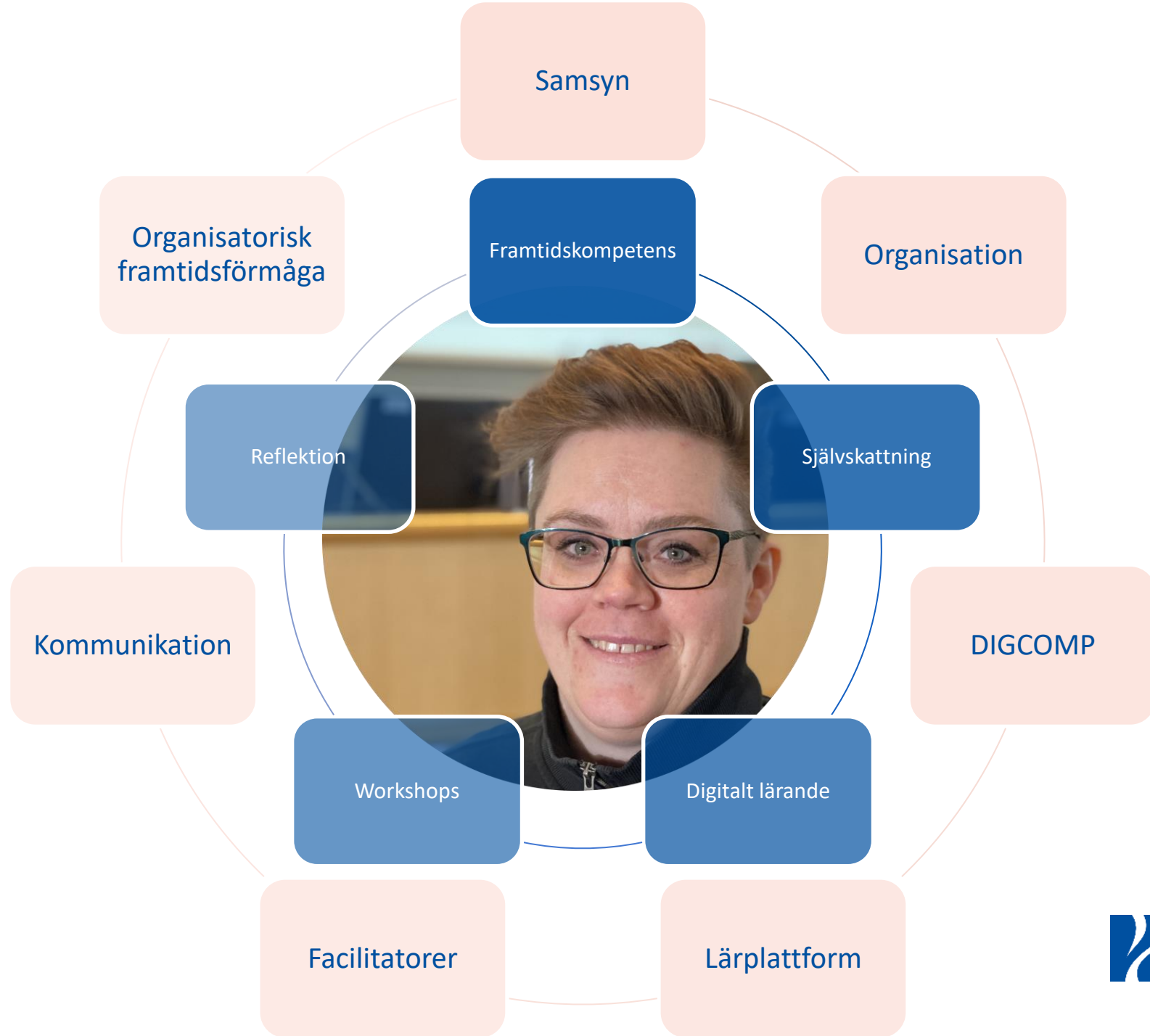
- 1.1 Surfa, söka och filtrera data, information och digitalt innehåll
- 1.2 Granska data, information och digitalt innehåll
- 1.3 Hantera data, information och digitalt innehåll

- 2.1 Interagera med hjälp av digital teknik
- 2.2 Dela med hjälp av digital teknik
- 2.3 Engagera medborgare med hjälp av digital teknik
- 2.4 Samarbete med hjälp av digital teknik
- 2.5 Nätetikett
- 2.6 Hantera digital identitet

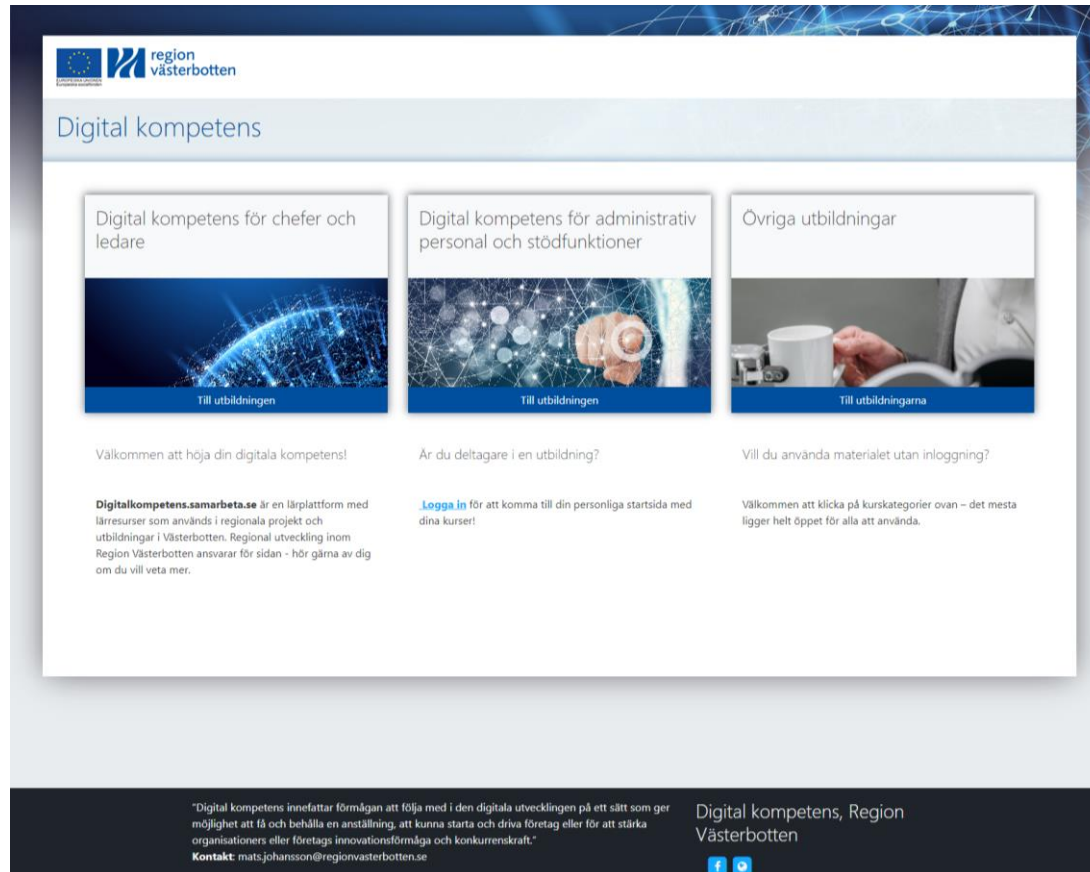
- 3.1 Utveckla digitalt innehåll
- 3.2 Integrera och omarbeta digitalt innehåll
- 3.3 Upphovsrätt och licenser
- 3.4 Programmering

- 4.1 Skydda utrustning
- 4.2 Skydda personuppgifter och integritet
- 4.3 Skydda hälsa och välbefinnande
- 4.4 Skydda miljön

- 5.1 Lösa tekniska problem
- 5.2 Identifiera behov och tekniska svar
- 5.3 Kreativ användning av digital teknik
- 5.4 Identifiera digitala kompetensluckor



En lärplattform för samlade lärresurser



The screenshot shows the homepage of the 'Digital kompetens' platform. At the top, there is a header with the European Union flag and the 'region västerbotten' logo. Below the header, the title 'Digital kompetens' is displayed. The main content area is divided into three columns. The first column is titled 'Digital kompetens för chefer och ledare' and features a blue background with a network pattern. The second column is titled 'Digital kompetens för administrativ personal och stödfunktioner' and features a blue background with a network pattern. The third column is titled 'Övriga utbildningar' and features a blue background with a network pattern. Below these columns, there is a section with three cards. The first card is titled 'Digital kompetens för chefer och ledare' and contains the text 'Till utbildningen'. The second card is titled 'Digital kompetens för administrativ personal och stödfunktioner' and contains the text 'Till utbildningen'. The third card is titled 'Övriga utbildningar' and contains the text 'Till utbildningarna'. At the bottom of the page, there is a footer with the text 'Digital kompetens, Region Västerbotten' and social media icons for Facebook and Twitter.

region västerbotten

Digital kompetens

Digital kompetens för chefer och ledare

Till utbildningen

Digital kompetens för administrativ personal och stödfunktioner

Till utbildningen

Övriga utbildningar

Till utbildningarna

Välkommen att höja din digitala kompetens!

Är du deltagare i en utbildning?

Vill du använda materialet utan inloggning?

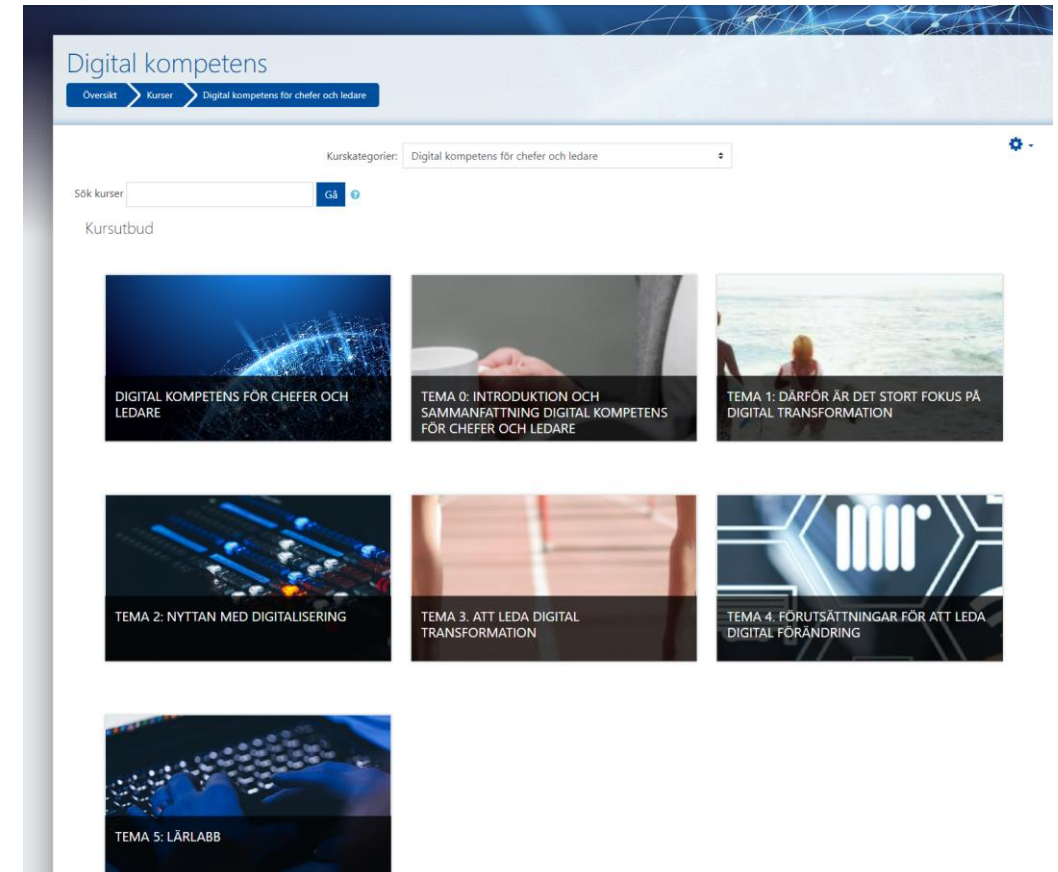
Digitalkompetens.samarbeta.se är en lärplattform med läresurser som används i regionala projekt och utbildningar i Västerbotten. Regional utveckling inom Region Västerbotten ansvarar för sidan - hör gärna av dig om du vill veta mer.

[Logga in](#) för att komma till din personliga startside med dina kurser!

Välkommen att klicka på kurskategorier ovan - det mesta ligger helt öppet för alla att använda.

Digital kompetens, Region Västerbotten

Kontakt: mats.johansson@regionvasterbotten.se



The screenshot shows the course catalog of the 'Digital kompetens' platform. At the top, there is a header with the title 'Digital kompetens' and a navigation bar with 'Översikt' and 'Kurs' buttons. Below the header, there is a search bar with the text 'Sök kurser' and a 'Gå' button. To the right of the search bar, there is a dropdown menu for 'Kurskategorier' with the selected option 'Digital kompetens för chefer och ledare'. Below the search bar, there is a section titled 'Kursutbud'. This section contains a grid of course cards. The first row contains three cards: 'DIGITAL KOMPETENS FÖR CHEFER OCH LEDARE', 'TEMA 0: INTRODUKTION OCH SAMMANFATTNING DIGITAL KOMPETENS FÖR CHEFER OCH LEDARE', and 'TEMA 1: DÄRFÖR ÄR DET STORT FOKUS PÅ DIGITAL TRANSFORMATION'. The second row contains three cards: 'TEMA 2: NYTTAN MED DIGITALISERING', 'TEMA 3: ATT LEDA DIGITAL TRANSFORMATION', and 'TEMA 4: FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT LEDA DIGITAL FÖRÄNDRING'. The third row contains one card: 'TEMA 5: LÄRLABB'.

Digital kompetens

Översikt Kurs Digital kompetens för chefer och ledare

Kurskategorier: Digital kompetens för chefer och ledare

Sök kurser Gå

Kursutbud

DIGITAL KOMPETENS FÖR CHEFER OCH LEDARE

TEMA 0: INTRODUKTION OCH SAMMANFATTNING DIGITAL KOMPETENS FÖR CHEFER OCH LEDARE

TEMA 1: DÄRFÖR ÄR DET STORT FOKUS PÅ DIGITAL TRANSFORMATION

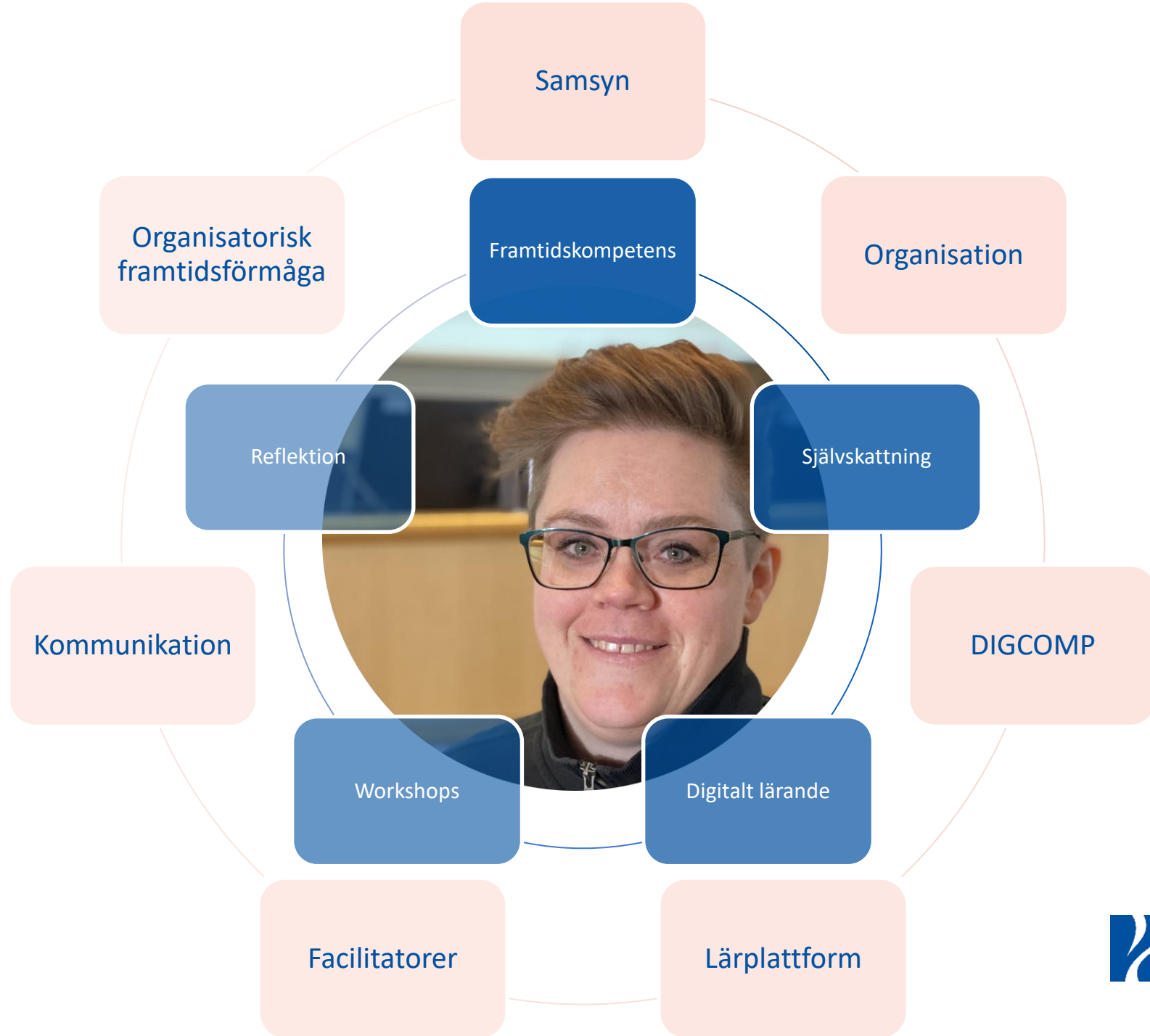
TEMA 2: NYTTAN MED DIGITALISERING

TEMA 3: ATT LEDA DIGITAL TRANSFORMATION

TEMA 4: FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT LEDA DIGITAL FÖRÄNDRING

TEMA 5: LÄRLABB

[Digital kompetens \(samarbeta.se\)](https://digitalkompetens.samarbeta.se)



Nu kör vi!



Malin Bergvall



Carina Berggren



Mats Johansson



Kim Schagerström



Marie Andervin



Erika Jakobsson



Marla Hedman



Marie Eriksson



Joakim Jansson



Simone Wahlberg



DigJourney

UMEÅ
KOMMUN



Skellefteå
kommun



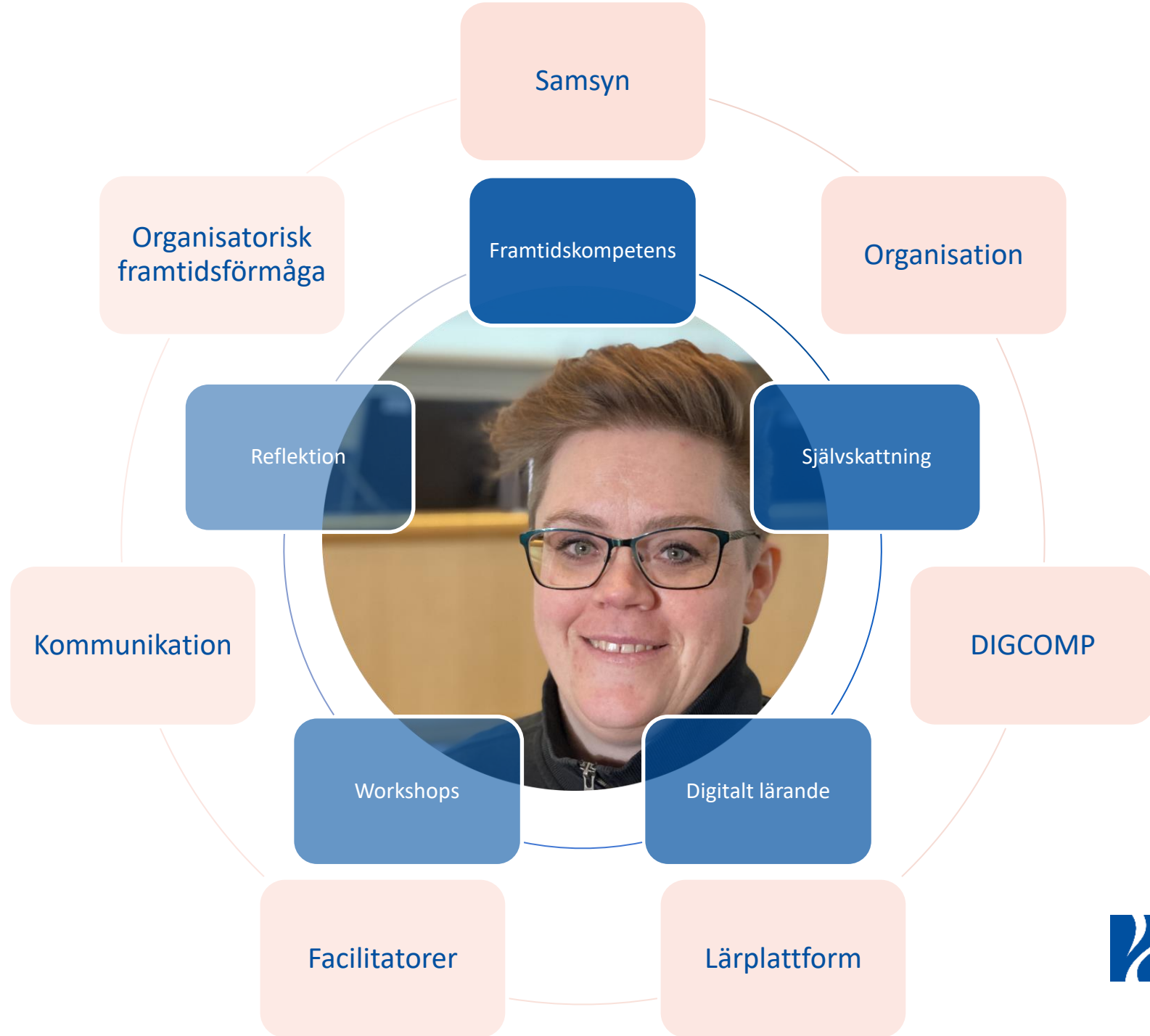
ÖRNSKÖLDSEVIKS
KOMMUN



Piteå kommun



region
västerbotten



Ulrica Gidlund enhetschef Lokalvård, drift och service, Örnsköldsviks kommun gick utbildningen Digital kompetens för chefer och ledare. Läs om hennes upplevelser av utbildningen <https://lnkd.in/daG8WCRT> ... se mer



fter utbildning i digital kompetens: "Vi blir en attraktivare arbetsgivare".

regionvasterbotten.se • 2 minuters läsning

ar:
ationer verkar inte ha några nedskrivna regler, men vi
e prata om det. Framför allt bland chefer och ledare s
r chefen förhåller sig i digitala möten och hur de möte
tt avspeglar sig på alla andra i organisationen.



ledande verksamhetschef, funktionshinderomsorgen på

– Du kan hitta alla svar du söker, bara du ställer rätt frågor, säger **Nora Bygdebo** avdelningschef Mammografi, Bild och Funktionsmedicin i Västerbotten. ... se mer



Nora Bygdebo gick utbildningen Digital kompetens för chefer och ledare

regionvasterbotten.se • 2 minuters läsning

Idag genomförde vi den första lokala uppstarten av omgång två i utbildningen "digital kompetens för chefer och ledare". Skellefteå blev först ut och medver gjorde Skellefteås kontaktperson i utbildningen verksamhetsutvecklare **Carina Berggren**, HR strateg **Lisa Skoogh Jansén** & CIO **Michael Carlberg Lax**. De sistnämnda gav ett tydligt budskap kring varför det är viktigt för Skellefteå koncerns chefer att vara rustade för att leda digitalt utvecklingsarbetet. Det är härligt att också få hinna ses fysiskt med detta peppade gäng chefer från olika förvaltningar och fyra kommunala bolag som hade mkt inledande för att man vill dra nytta av digitalisering. Totalt är det cirka 160 chefer och ledare från Piteå, Skellefteå, Umeå, Ö-vik och Region Västerbotten som kommer till denna här omgången och vi som leder utbildningen ser verkligen fram emot ett härligt halvår tillsammans av lärande och utbyte!



När samhället digitaliserar och arbetsplatser blir hybrida ställs nya krav på kompetensutveckling i digitalt ledarskap. Hur hanterar man personal och hur skapar man förståelse för digitaliseringens möjligheter? ... se mer



Regionpodden
Det digitala ledarskapet

region
västerbotten

Höjd digital kompetens hos chefer och ledare förändringsarbete och arbetsplatslärande 🙌
DigJourneys gemensamma satsning på digital kompetens



Digital kompetens för chefer och ledare – en

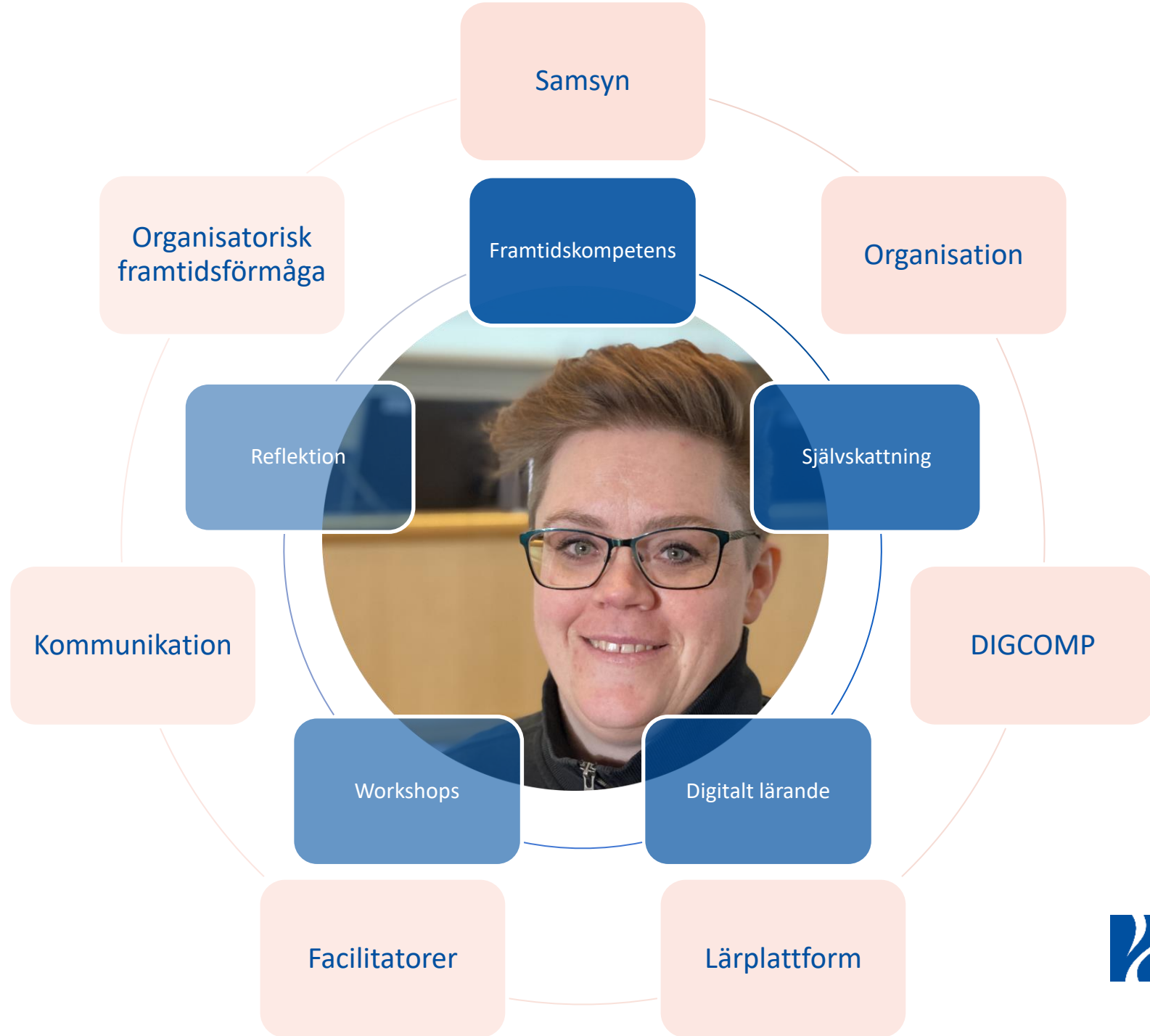
regionvasterbotten.se • 6 minuters läsning

- Vi behöver träna oss i att förbättra service utifrån målgruppens behov och verksamheternas uppdrag, säger **Ola Lidström**, chef för utvecklingsenheten Piteå kommun.

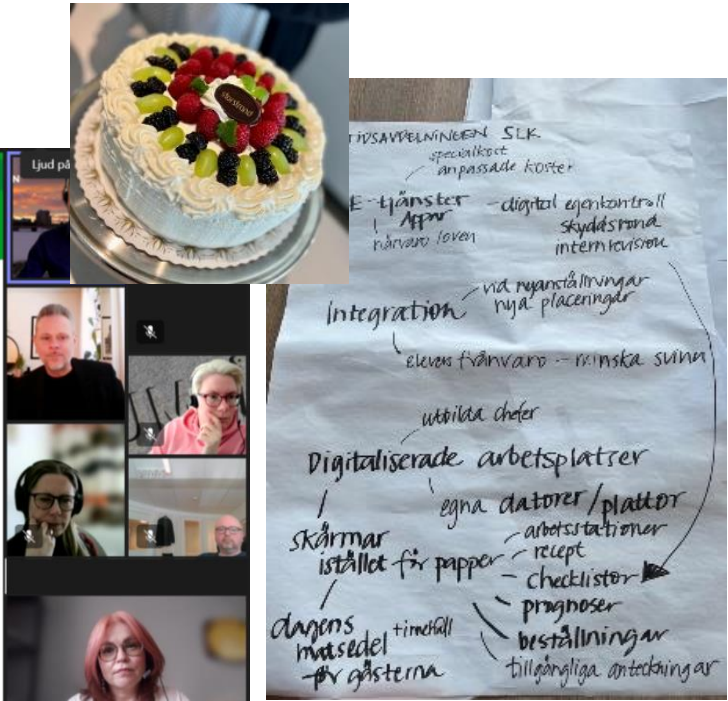
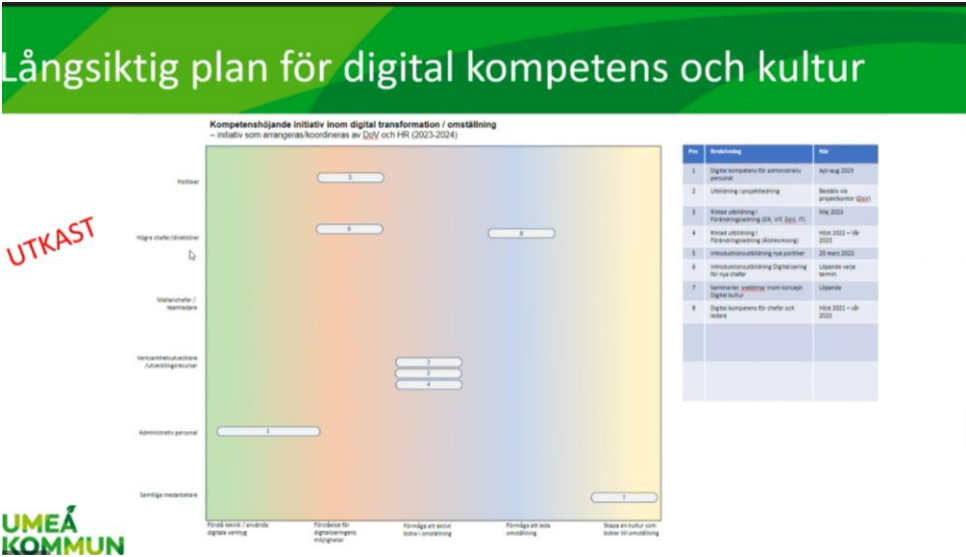
Utbildningen anordnas inom ramen för Region Västerbottens projekt Digilej och drygt 160 chefer och ledare kommer att delta denna omgång.

<https://lnkd.in/dRVz9PTH>





Landningsbanan kan vara en lokal start eller avslut...



... eller del av lärprocessen - det ska ni få testa på!

1: Din startposition • Tema 1: "Vad är digital transformation?"

Digitalisering är inget självändamål, utan ett medel för att uppnå utveckling och transformation på kort och lång sikt.

Utvecklingen behöver hänga ihop med det kärnuppdrag verksamheten har och de ambitioner/krav på förändring som satts för verksamheten.

Precis som med all planering kan det finnas måldokument och strategier att ta hänsyn till. Den informationen bildar din verksamhets startposition.

Verksamhet:

test

Beskriv kärnuppdraget:

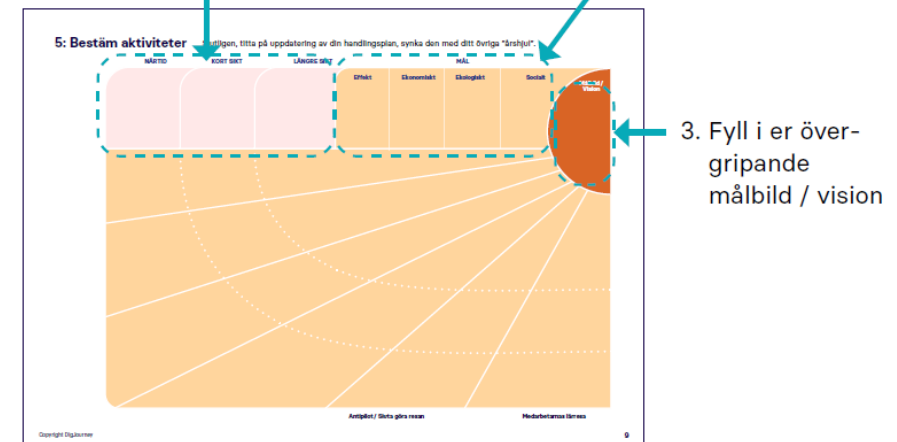
test

Beskriv varför ni ska göra en digital transformation:



1. Fyll i befintliga milstolpar/ mål från din handlingsplan kopplat till digitalisering och digital transformation

2. Fyll i det viktigaste målet för varje målområde



Skriv in länkar till strategiska dokument.

Hur har lärandet skapat värde?

- En murbräcka för nya arbetssätt i den egna organisationen
- En brygga mellan lärande & utvecklingsarbete
- Förändringstryck underifrån i respektive organisationer
- Fler medskapare & ambassadörer för länets utveckling

Att leda digital transformation

Ramverk & metodik

Att leda digital omställning, upplägg våren -25

Uppstart
- Varför är
detta
lärande
viktigt?

Fokus på digitalisering
och digital
transformation

Nyttan med
digitalisering

Att leda digital
transformation

Förutsättningar
att leda digital
förändring

Avslut
– Hur
jobbar vi
vidare?

Frivilliga Lärlabb – testa verktyg och metoder som kan användas i digitalt förändringsarbete

Upptakt, fyra digitala workshops & lärlabb & avslut - egna studier/dialoger mellan varje träff. Totalt ca 25 timmar



Mötesplats
Digitala
Västerbotten

Vi värmer upp redan under hösten 2024: Alla anmälda erbjuds frivilligt gratis **digitalt** deltagande på Mötesplats Digitala Västerbotten 26-27 november lunch till lunch!

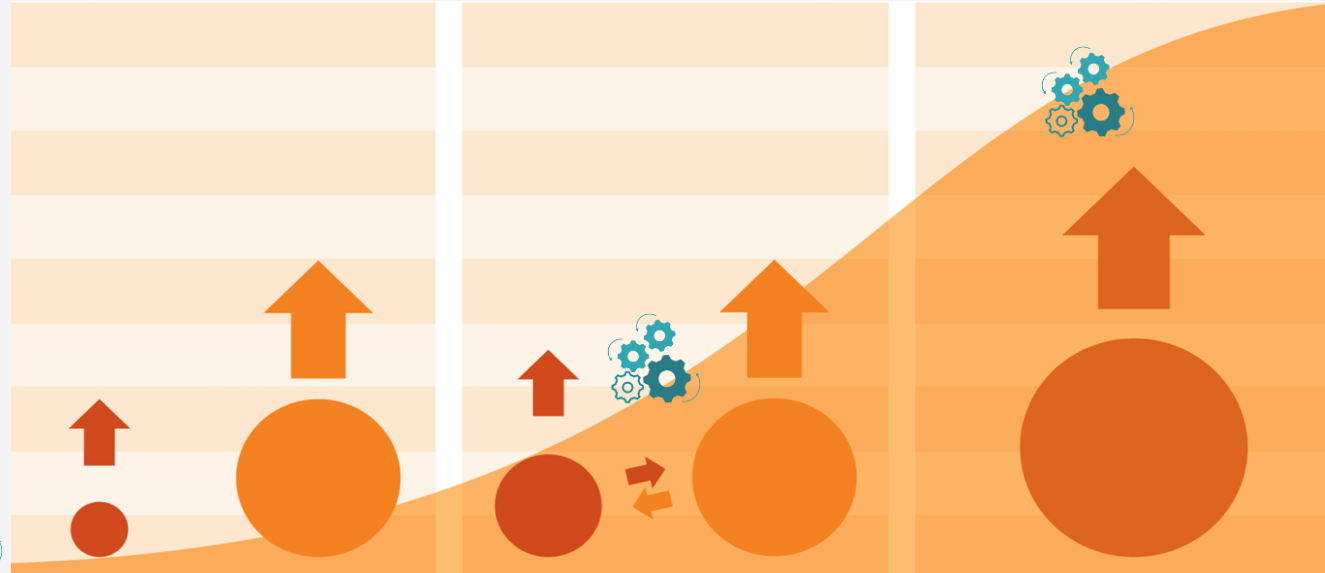


Extern
Påverkan

PESTEL (politiska, ekonomiska, sociala, teknologiska, ekologiska, legala)

- Teknologi & Infrastruktur
 - Digitala produkter & tjänster
 - Beteenden, Värderingar & Attityder
 - Branschaktörer
- = "Den digitaliserade världen"

TRANSFORMATION
OMSTÄLLNING

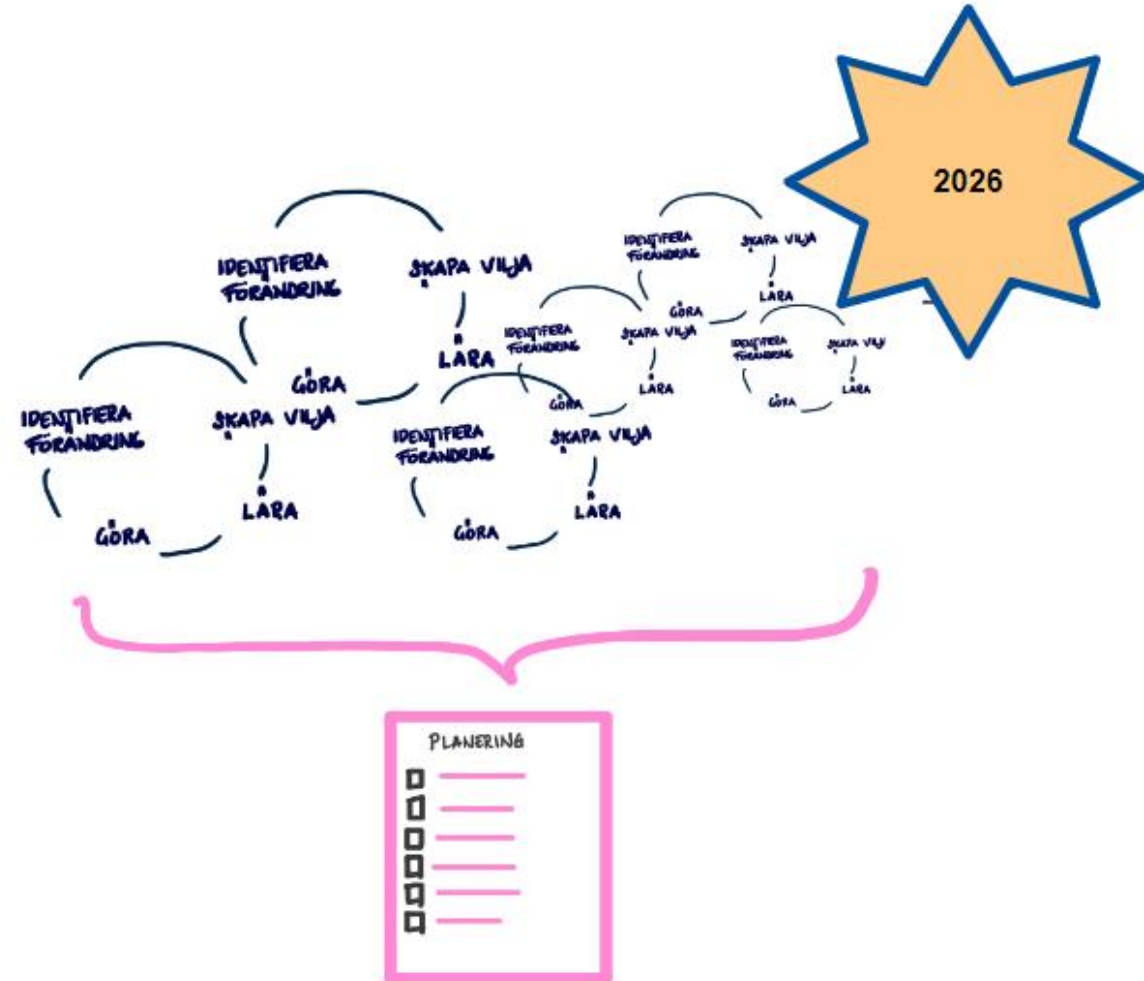


Intern
Förändring

- Värderingar, Vision & Mission
- Strategiarbete
- Organisation
- Processer
- Infrastruktur
- Data & Analys
- Erbjudande & Finansieringsmodeller
- Kontaktytor
- Relationer







Canvasen - samlar pusselbitarna till din handlingsplan

1: Din startposition • Tema 1: "Vad är digital transformation?"

Digitalisering är inget självändamål, utan ett medel för att uppnå utveckling och transformation på kort och lång sikt.

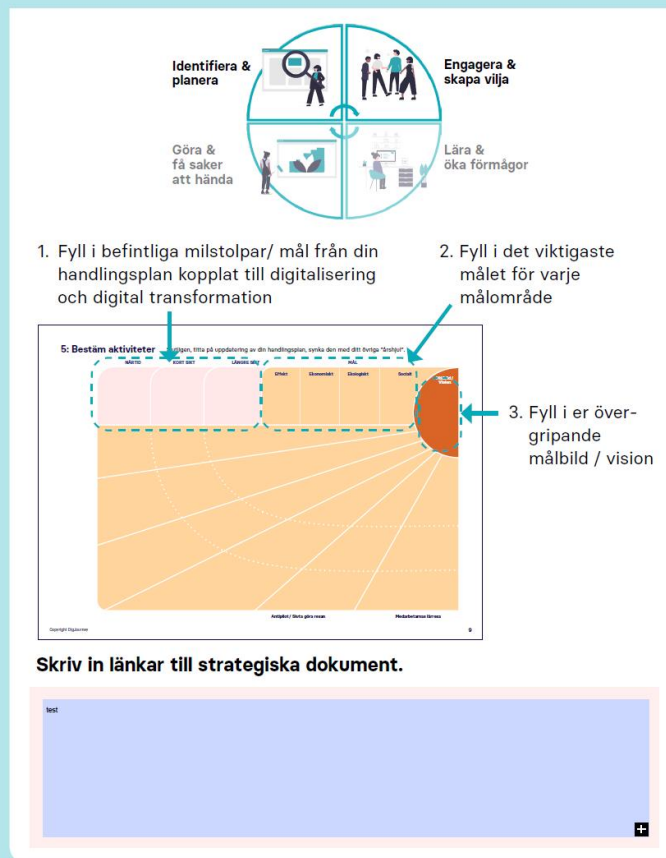
Utvecklingen behöver hänga ihop med det kärnuppdrag verksamheten har och de ambitioner/krav på förändring som satts för verksamheten.

Precis som med all planering kan det finnas måldokument och strategier att ta hänsyn till. Den informationen bildar din verksamhets startposition.

Verksamhet:

Beskriv kärnuppdraget:

Beskriv varför ni ska göra en digital transformation:



Skolledare i Nordmalings kommun - exemplet

1: Din startposition • Tema 1: "Vad är digital transformation?"

Digitalisering är inget självändamål, utan ett medel för att uppnå utveckling och transformation på kort och lång sikt.

Utvecklingen behöver hänga ihop med det kärnuppdrag verksamheten har och de ambitioner/krav på förändring som satts för verksamheten.

Precis som med all planering kan det finnas måldokument och strategier att ta hänsyn till. Den informationen bildar din verksamhets startposition.

Verksamhet:

Exempel: Grundskola i Nordmalings kommun

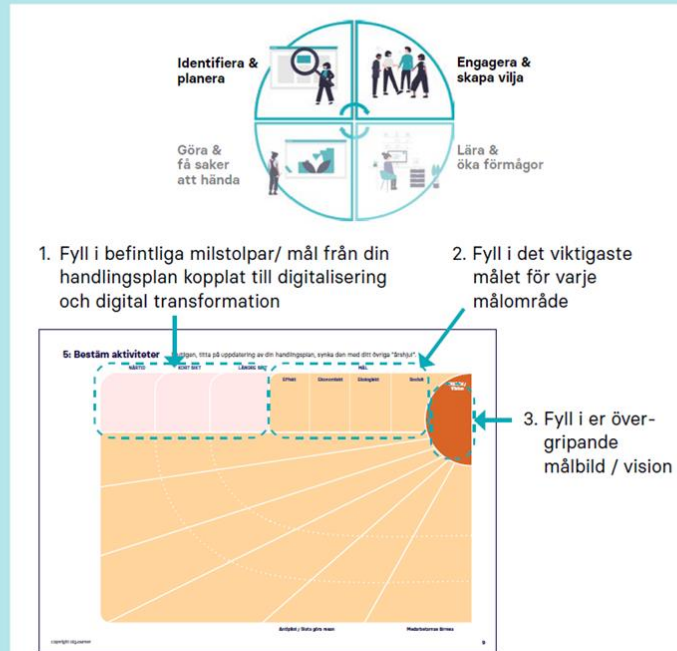
Beskriv kärnuppdraget:

Exempel: Lärande hos eleverna utifrån läromål, främja läroprocesser, bedömningsprocesser, skapa lärmiljö & lärresurser

Beskriv varför ni ska göra en digital transformation:

Exempel:

- Få ledare och medarbetare i verksamheten att bli trygga i utvecklingsarbete
- Vi vill fortsätta ha de bästa skolorna i Nordmaling
- Vi vill bidra till attraktivitet & tillväxt
- Vi vill klara av att införa nationella digitala prov

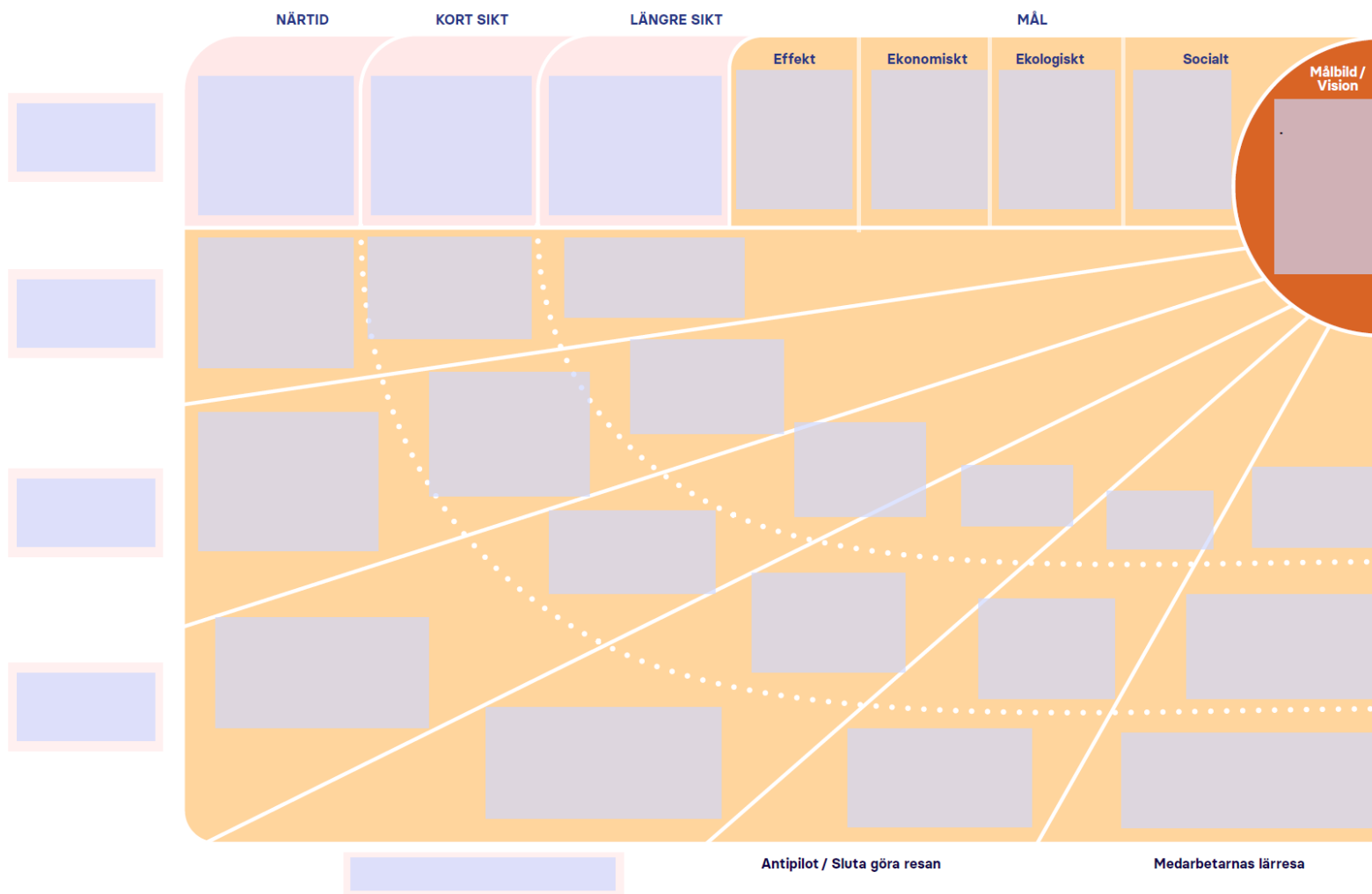


Skriv in länkar till strategiska dokument.

Exempel:

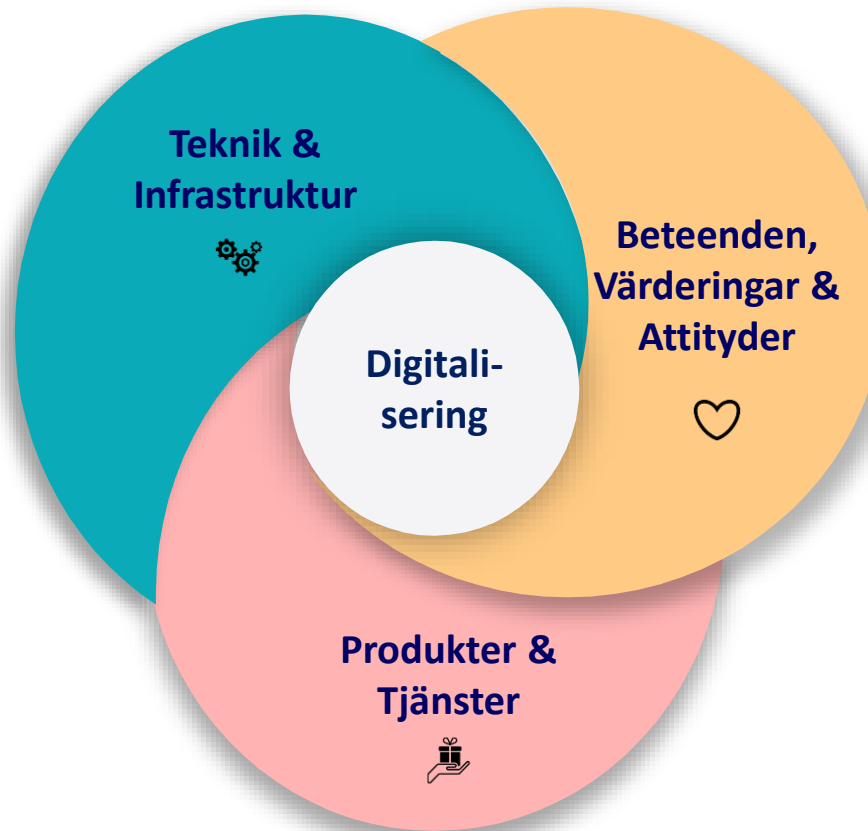
Digitaliseringsstrategi Nordmaling (länk)
Näringslivs- och tillväxtstrategi nordmaling (länk)
Digitalisering i skolan (länk skolverket)

En handlingsplan mot mål & vision



Var ska digitaliseringen ta oss?

Vad menar vi med digitalisering?





Vart är vi på väg?

Reflektion – startposition, mål & vision



20 minuter

Dialog två och två 10 min

1. Varför är digitala omställning viktig för er/inom det branch/sektor ni tänkt jobba med?
2. Utifrån er vision - vilka mål/effekter är viktiga att uppnå?

Enskilt arbete 10 min

3. Vilken regional styrning finns? Vad säger den? (Googla)
4. Summera & reflektera i canvasen

Canvasarbete 1 a

1: Din startposition • Tema 1: "Vad är digital transformation?"

Digitalisering är inget självändamål, utan ett medel för att uppnå utveckling och transformation på kort och lång sikt.

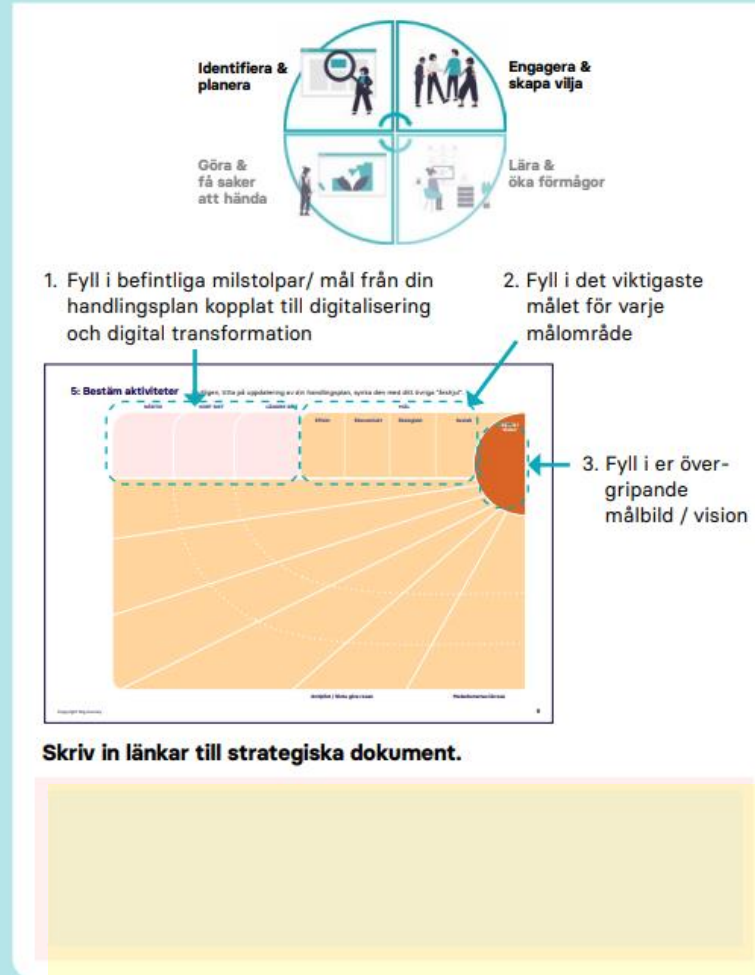
Utvecklingen behöver hänga ihop med det kärnuppdrag verksamheten har och de ambitioner/krav på förändring som satts för verksamheten.

Precis som med all planering kan det finnas måldokument och strategier att ta hänsyn till. Den informationen bildar din verksamhets startposition.

Verksamhet:

Beskriv kärnuppdraget:

Beskriv varför ni ska göra en digital transformation:



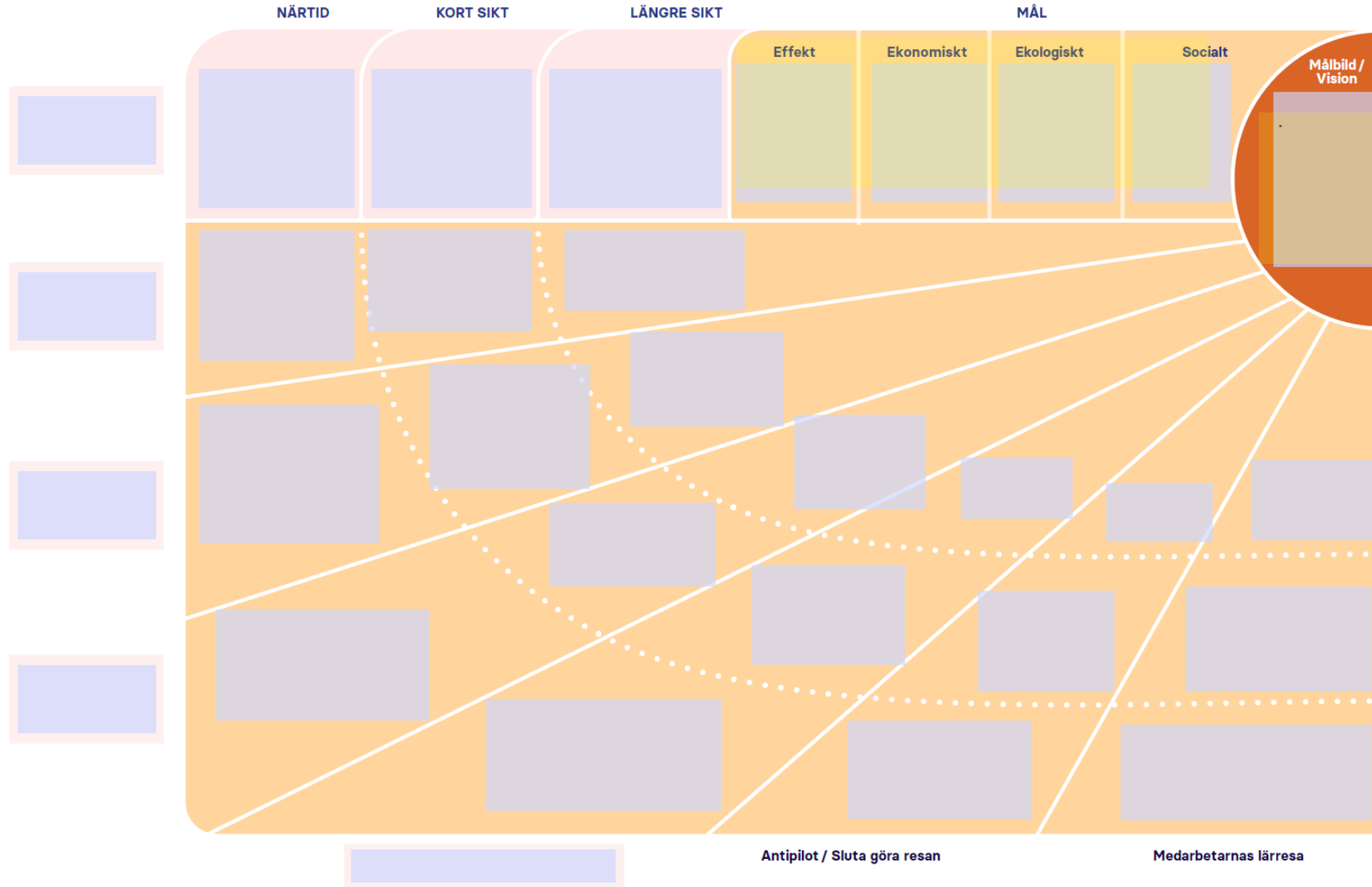
Var ska din digitala transformation ske?
(internt eller inom en sektor/målgrupp)

Varför ska den ske?
Om externt - delar målgruppen bilden?

Finns regional styrning
- vad säger den? Googla!

En handlingsplan mot mål & vision

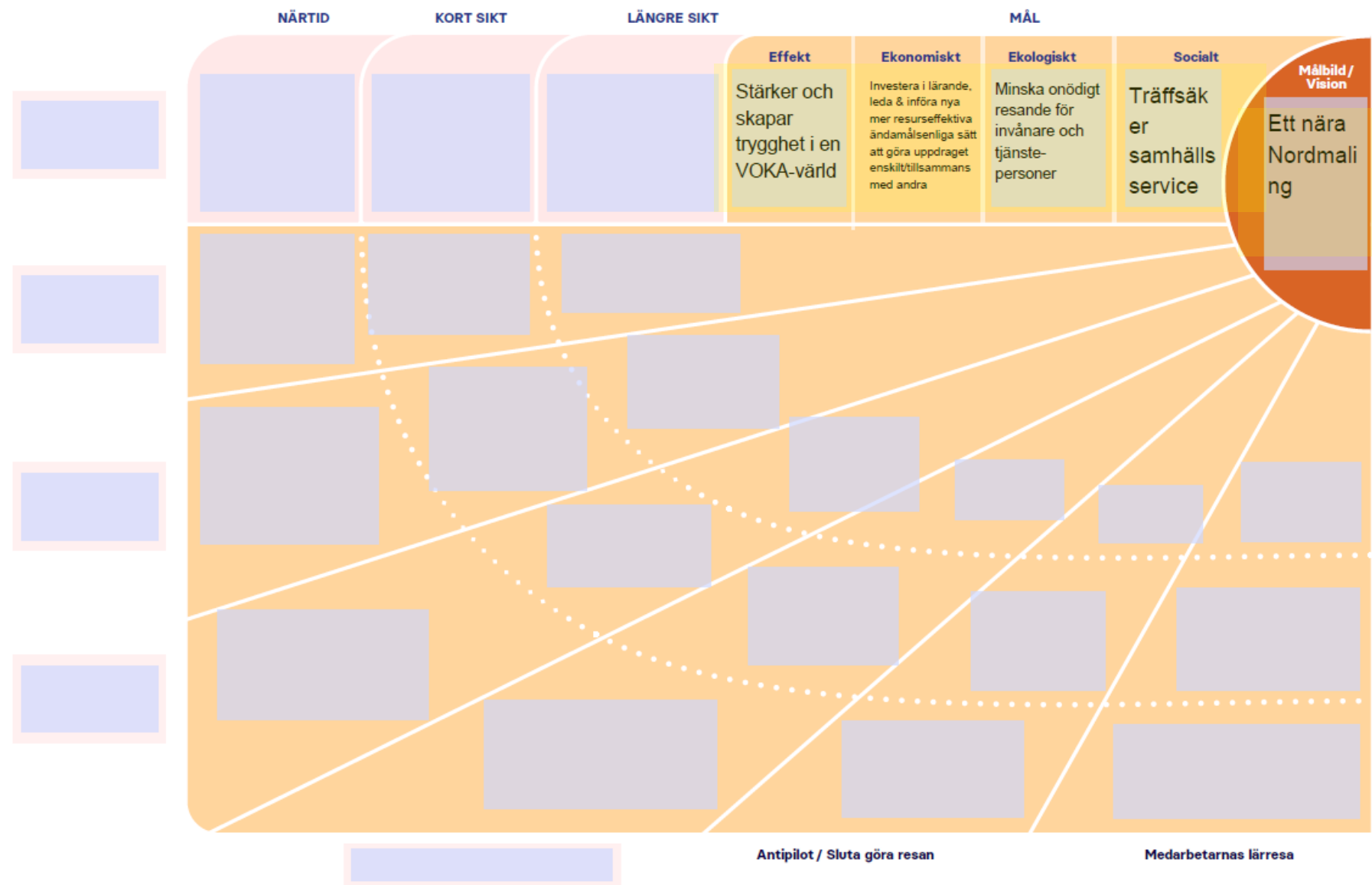
Canvasarbete 1 a, fortsättning



Ange visionen & mål
(sociala, ekonomiska,
ekonomiska mål/effekter)
om finns några sådana

En handlingsplan mot mål & vision

Canvasarbete 1 a, fortsättning



Ange visionen & mål (sociala, ekonomiska, ekonomiska mål/effekter) om finns några sådana

Vad består den digitala transformationen av

- varför är den viktig i mitt uppdrag?

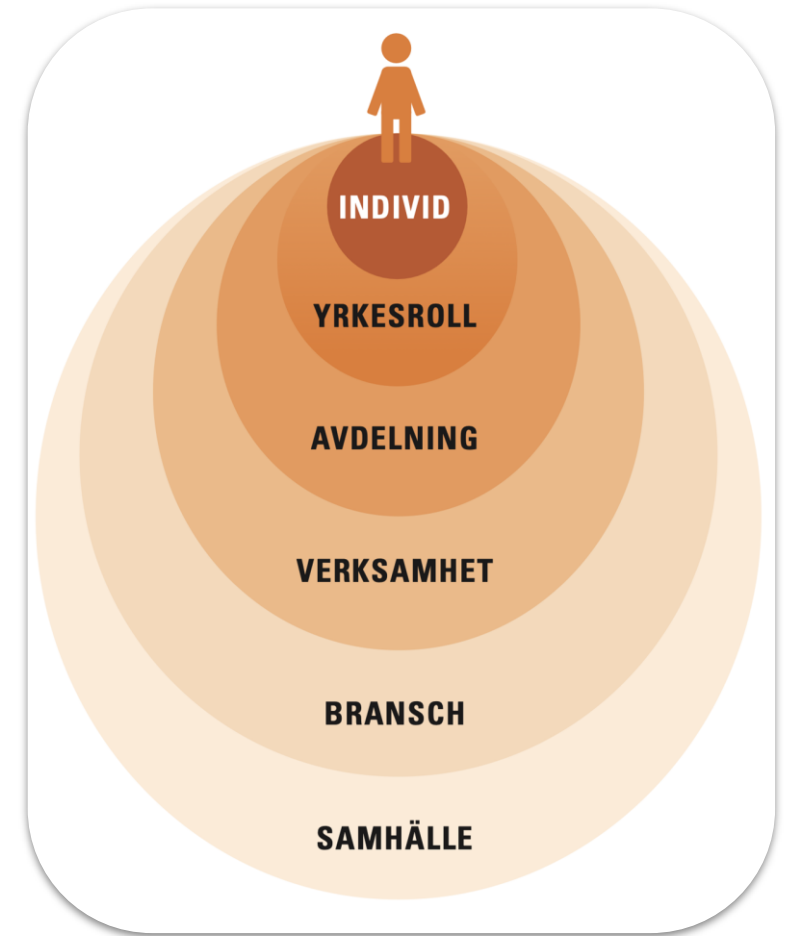
Digital

Ny teknik som skapar nya och andra sätt att göra “saker” på.

Tekniken är så kraftfull att den förändrar i slutändan hela “sakens” system.

Transformation

Den omställning som sker för att kunna nyttja de nya och andra sätt att göra “saker” på.



“Banktjänster är
nödvändiga,
banker är inte
det.”

Bill Gates



**Välfärd = kommunens
tjänsteleveranser?**

ko mu:n

Kommun [ko'mu:n]: Via franska commune. Från latin communis "**gemensam**", av kon "**tillsammans**" och munus "**uppgift**"

Traditionellt sätt att se på välfärd:

Välfärd mäts på det offentligas kostnader

Konsekvens:

Vi kommer avveckla välfärden under kommande år

Nytt sätt att se på välfärd:

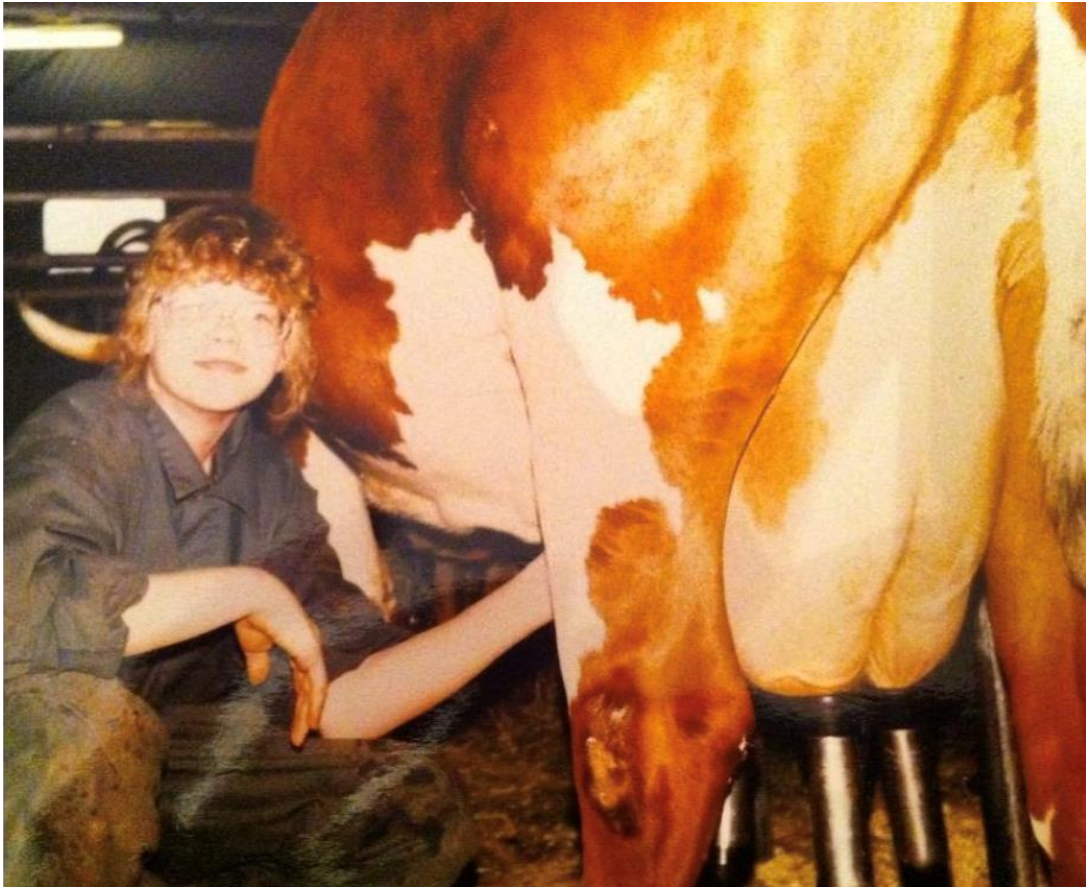
Välfärd mäts på den skillnad vi skapar för och med medborgarna

Konsekvens:

Omdefinierade behov

Förändring i arbetsuppgifter och utförande

Transformation i Västerbottens livsmedelsbransch



Premiär för Reko-ringar i länet

UPPDATERAD 16 SEPTEMBER 2018 PUBLICERAD 16 SEPTEMBER 2018

I veckan har det varit premiär för flera så kallade Reko-ringar runt om i Västerbotten. I Umeå, Vilhelmina, Dorotea och Åsele, kan nu konsumenter beställa varor direkt från lokala livsmedelsproducenter via sociala medier.

Reko-ring kommer ursprungligen från Österbotten i Finland och står för rejäl konsumtion. I Sverige finns runt 70 Reko-ringar och syftet är att knyta ett starkare band mellan konsumenter och lokala producenter.

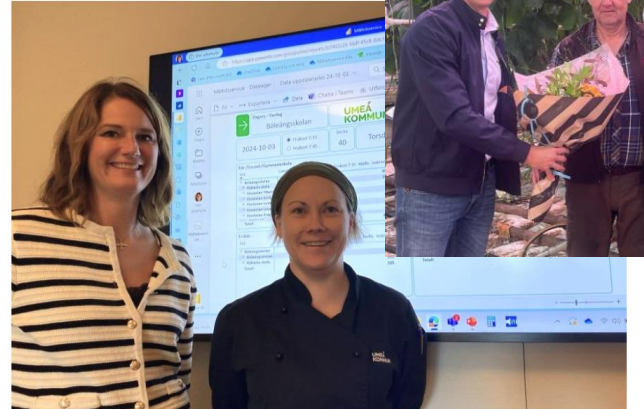
Kommunens kök ska få en "egen" bonde



En ny upphandling ska knyta samman kommunens kök med bondgårdar.

Foto: Berit Roald/TT

Främja lokala bönder, ta tillvara på hela djuret och lära unga var maten kommer ifrån. Det vill Skellefteå kommun göra – genom att knyta samman kommunens kök med bondgårdar. "Det här känns jättespännande", säger Mikael Olofsson, bonde och representant för Skellefteå i Lantbrukarnas riksförbund (LRF).



Annette Boström och Johanna Friman Karlsson på Måltidsservice visar hur de använder det nya analysstödet Måltidsnärvaro.

Så blev data en ny råvara hos Måltidsservice

I augusti började skol- och förskoleköken i Umeå kommun att använda sitt nya analysstöd Måltidsnärvaro, som gör att man kan producera rätt antal måltider med betydligt större precision än tidigare.

– Nu får alla kök färskas närvarosiffror fler gånger under dagen. Det ger ett bättre flyt i jobbet, säger Johanna Friman Karlsson, ansvarig för specialkost på Böleängsskolan.

Alla anpassningar en
verksamhet gör för att vara
konkurrenskraftig i en
digitaliserad värld.



Reflektion – startposition, mål & vision



15 minuter

Dialog i grupp 10 min

1. Vad är det för konkurrenskraft/relevans verksamheten behöver stärka?

Enskilt arbete 5 min

2. Verksamhetens kärnuppdrag - Summera & reflektera i canvasen

Canvasarbete 1 b

1: Din startposition • Tema 1: "Vad är digital transformation?"

Digitalisering är inget självändamål, utan ett medel för att uppnå utveckling och transformation på kort och lång sikt.

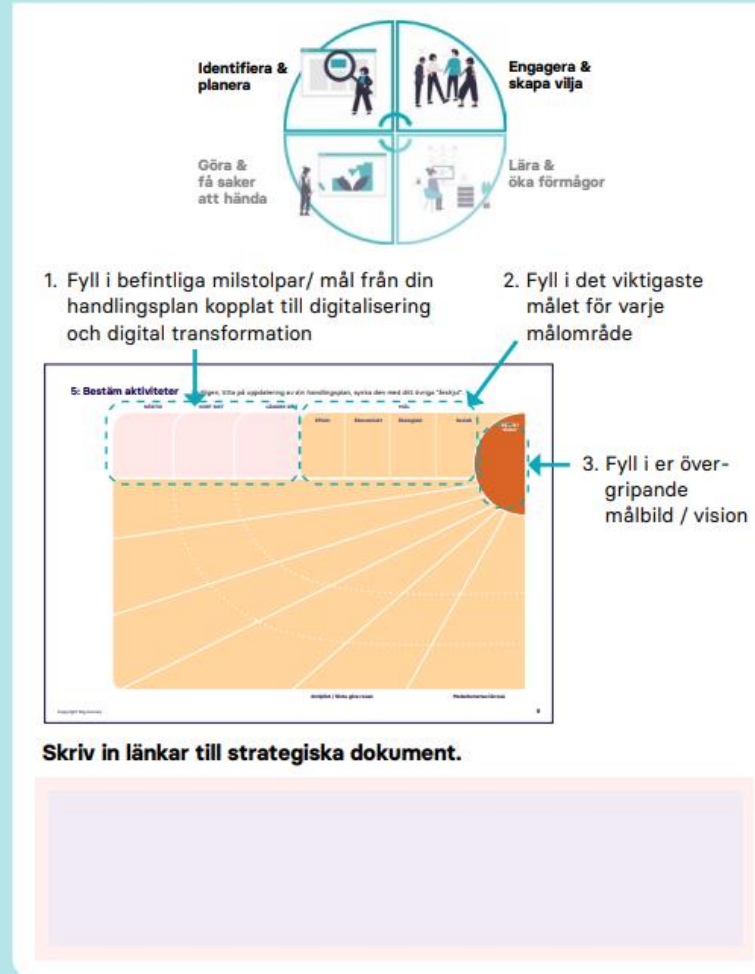
Utvecklingen behöver hänga ihop med det kärnuppdrag verksamheten har och de ambitioner/krav på förändring som satts för verksamheten.

Precis som med all planering kan det finnas måldokument och strategier att ta hänsyn till. Den informationen bildar din verksamhets startposition.

Verksamhet:

Beskriv kärnuppdraget:

Beskriv varför ni ska göra en digital transformation:



Vad är kärnuppdraget i den verksamhet/sector där transformationen ska ske?

Att leda digital transformation

Joakim Jansson, DigJourney



1. Ta position

Photo by Debora Cardenas on Unsplash



2. Välj rätt vågor



3. Gör det mesta av vågorna

Förändringsvågor



3D-printing

Alla företag blir mediehus

Användarna gör jobbet

Användning först, därefter intjäning

Artificiell intelligens

Augmented Reality

Automatisering

Batteriutveckling

Beacons

Big data/dataanalys

Blockkedjan

B2R2C = Business to Robot to Consumer

BYOD

Cirkularitet

Co-creation

Content marketing

Crowdfunding

Delningsekonomi

Digital workplace

Digital Autonomous Organizations (DAO)

Distribuerade organisationer

Drönare

Ekosystem

Från produkt/funktion till kundupplevelse

Förändrat kundbeteende/kundresan

Gamification

Great Reshuffle

Internet of Things

Internetsäkerhet

IQ vs EQ

Kompetensutveckling

Kryptovalutor

Löpande innovationsprocess

Meddelandeappar

Metaversum

Mobilitet - Mobilt

Molntjänster

Notiser

Nya jobb

Objectives and Key Results

Omni-channel

On demand leveranser

Personifiering

Positionering

Quantified self

Realtid

Responsiv design (även fysisk)

Satelliter, sensorer + AI för

energiövervakning

Self service

Social by design

Socialt sök

Smarta hem

Virtual Reality

Wearables

YOLO-ekonomin

Öppen innovation

Vilka vågor ska man då ta?

- Vissa vågor måste alla ta oavsett bransch. Vilka då?
- Vissa vågor måste alla ta in bransch.
- Vissa vågor passar de med en viss strategi.

Vissa vågor räcker det med att ha koll på...
Andra kan vi släppa förbi...



Digitaliseringens fem ^{möjliga} effekter

Internt

Externt



Effektivisering



Medarbetar-
engagemang



Fler och
nöjdare
kunder



Nya erbjudanden och
intäktsmöjligheter

Hållbarhet
(Miljömässig, social &
ekonomisk)



**AI - den viktigaste
förändringsvågen just nu?**

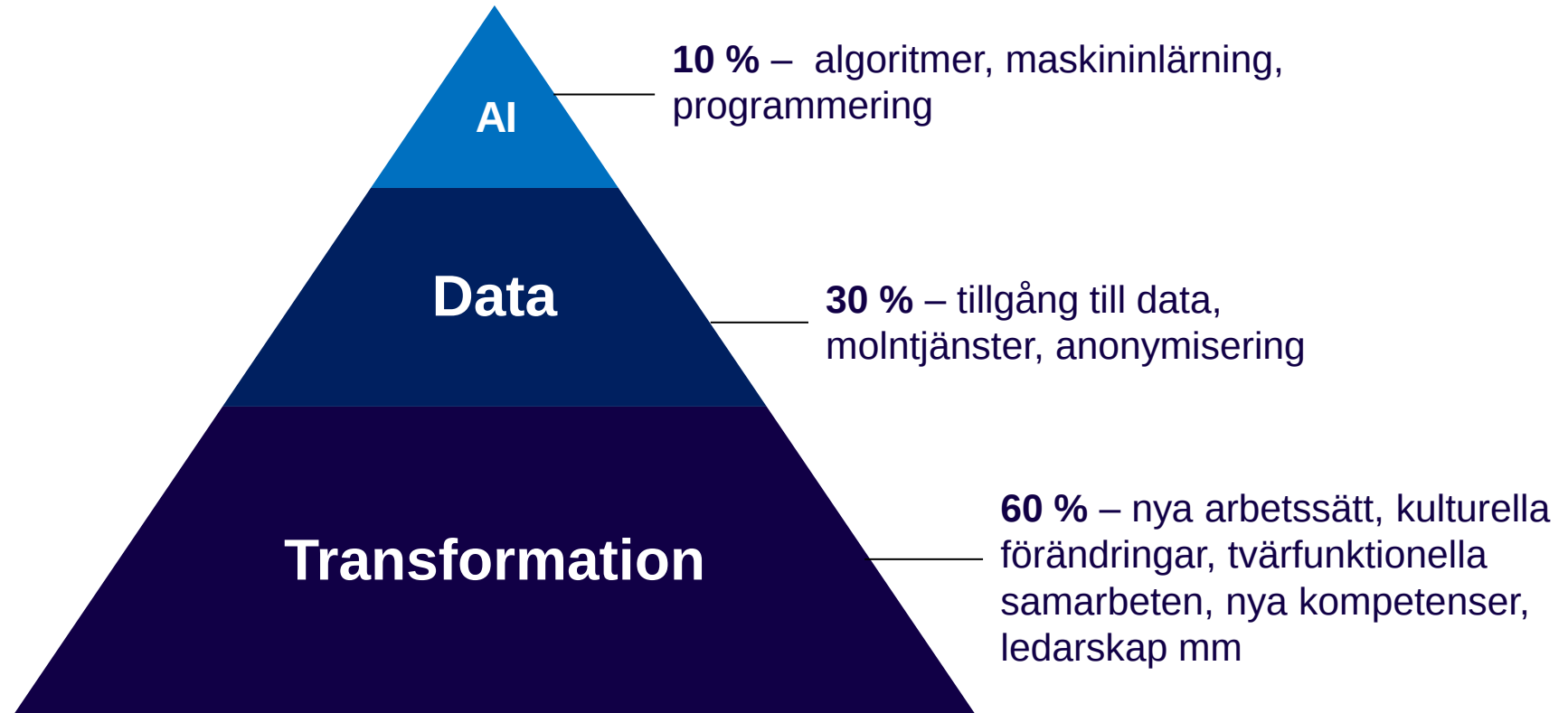
Hur påverkar den?

AI-transformation

Alla anpassningar en
verksamhet gör för att vara
konkurrenskraftig i en
värld med AI

AI är digital transformation på steroider

AI är mer än bara teknik



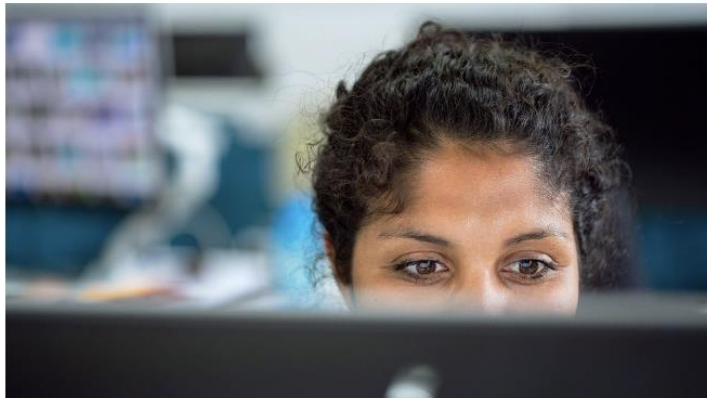
AI - nytta både för medarbetare och verksamhet

Studie: GPT-4 kan öka tjänstemäns produktivitet med 40 procent

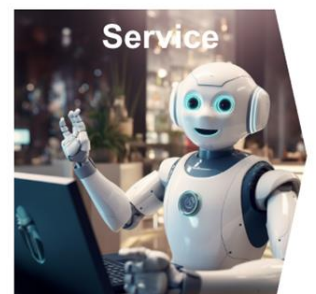
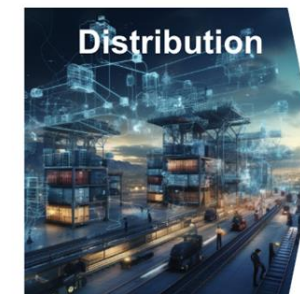
Studien visar att de med lägre produktivitet har mest att tjäna på att använda generativ AI.



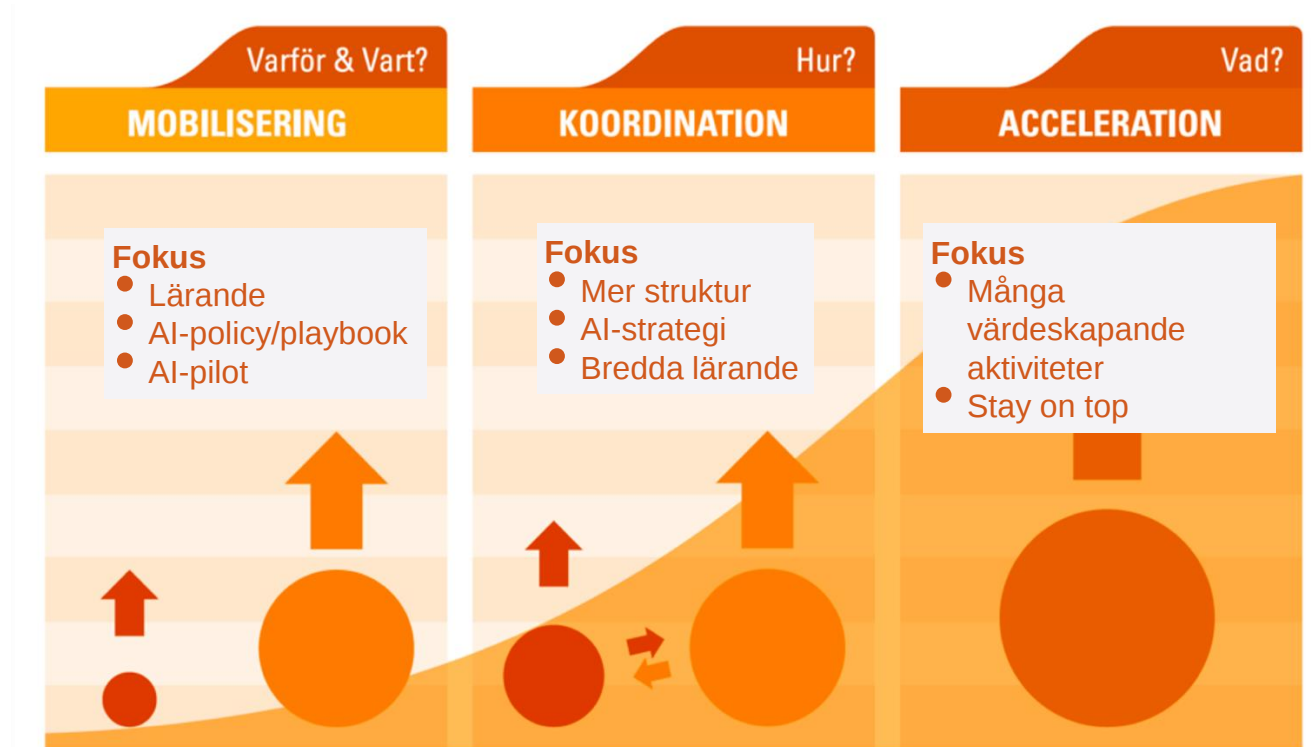
Viktor Eriksson



Strategi
Produktutveckling
HR
Ekonomi, administration och juridik
IT
Inköp



AI är digital transformation* – jobba i faser



**på steroider*

AI ofta lättare att komma igång med!

- **Processer, Infrastruktur och Data & Analys**
dock centralt för att få ut potentialen



AI är digital transformation

– arbeta i 4 parallella processer



Skillnad mellan digital transformation inom privat och offentlig sektor

90% är lika men vissa saker skiljer

Privat sektor

- Affärsdrivet kan skapa mer sense of urgency
- Snabbare beslutsvägar
- Kundfokus
- Flexiblare budgetering
- Tillgång till riskkapital
- Friare syn på datasäkerhet underlättar (tex amerikanska molntjänster)

Offentlig sektor

- Politisk påverkan där prioriteringar kan skifta efter val
- Ofta lägre riskbenägenhet/högre felrädsla
- Relativt stabil budget ofta satt i förväg
- Reglerade upphandlingar
- Krav på att synka IT med många andra aktörer
- Fler intressenter: medborgare, företag, elever m fl.
- Stora organisationer med olika behov (tex olika förvaltningar)
- Lägre konkurrenssituation förenklar samarbete

Nyttja förändringsvågor och skapa riktning

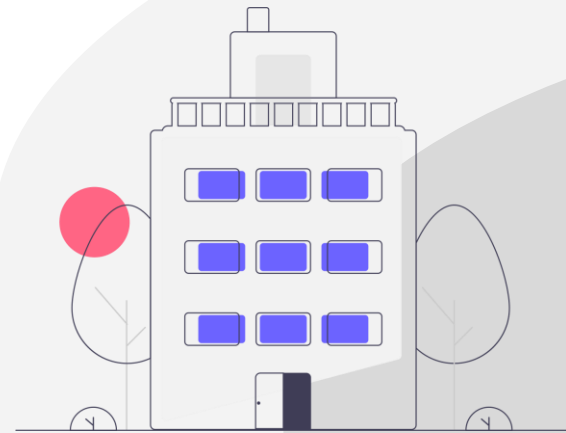
Ta tid från idag och investera in i framtiden

3 box modellen

- En modell för att styra och leda verksamhetsutveckling



TRANSFORMATION



**Från den fysiska
“leveransen”**

ÅR 2024

**Avdelning
Verksamhet**



**“Till digitala
tjänster”**

ÅR 2026



TRANSFORMATION

SLUTA - Glöm det som varit

- Släpp arbetssätt och värderingar som håller er tillbaka
- Frigör tid

2



FORTSÄTT - Hantera Nutiden

- Optimera nuvarande verksamhet
- Effektivisera

1



**Avdelning
Verksamhet**

3



BÖRJA - Skapa Framtiden

- Nya beteenden och normer
- Hitta nya lösningar
- Lärande

ÅR 20xx

ÅR 20xx

Skapa riktning och nytta av digitalisering



20 + 10 minuter

Dialog i grupp ca 20 min

1. Testa 3 boxmodellen – dela exempel i de olika "boxarna" utifrån den "resa" du planerar

Enskilt arbete – ca 10 min

2. Reflektera över önskade förändringsvågor att ta vara på, balansen i verksamhetsutvecklingen idag och egen tillämpning av treboxmodellen

SLUTA

Glöm det som varit

- Släpp arbetssätt och värderingar som håller er tillbaka
- Frigör tid



SKOLA

De digitala verktygen kräver mycket dokumentation och administration av lärare. Vad kan man sluta med?

VÅRD

Sluta ringa till de som redan mår bra och som det rullar på för.

Släppa det personliga ansvarstagandet/kontrollbehovet för varje patient.

ÖVERGRIPANDE

Sluta maila intern, där det passar bättre med andra kommunikationssätt

Exempel



FORTSÄTT

Hantera Nutiden

- Optimera nuvarande verksamhet
- Effektivisera

VÅRD

Fortsätta med information kring att digitala tillsynen är likvärdig med fysisk.

Klara bemanning är prio ett, försöka frigöra "händer o fötter" - pandemin har bidragit till nya arbetssätt

FRITID

Ex. Att hitta ut att använda kartor kan man använda genom mobil istället för fysiska kartor.

SKOLA

Fostran tillsammans genom fysiska möten. Digitala tjänster som komplement. Demokrati, värdegrund är viktiga pelare i det fysiska mötet. Datadrivet arbetssätt inom skolmåltid för att beräkna rätt mängd portioner.



BÖRJA

Skapa Framtiden

- Nya beteenden och normer
- Hitta nya lösningar
- Lärande

SKOLA

Fortsätta regga elever genom nya lösningar, typ ett chip Smartifiering är viktig för utveckling inom vård, skola och omsorg.

FRITID

Istället för att det är användaren som söker information kan informationen hitta användaren. Exempelvis kan GPS punkter användas för att sprida info om närliggande fritidsaktiviteter.

VÅRD

Stödja välfärdsteknik som möjliggör att användaren gör jobbet/andra kan bidra med stödinsatser

SLUTA

Glöm det som varit

- Släpp arbetssätt och värderingar som håller er tillbaka
- Frigör tid



Grupparbete 3 boxmodellen



FORTSÄTT

Hantera Nutiden

- Optimera nuvarande verksamhet
- Effektivisera



BÖRJA

Skapa Framtiden

- Nya beteenden och normer
- Hitta nya lösningar
- Lärande

Canvasarbete 2

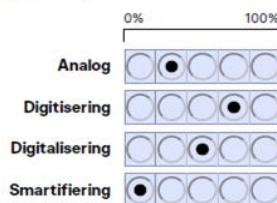
2: Analys • Tema 2: "Nyttan med digitalisering"

Fyll i hur balansen ser ut idag, nuläget, för din verksamhet samt skriv in de mest prioriterade digitala förändringsvågorna.

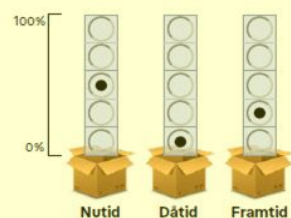
Gör din egen analys av resultatet. Ta med det vidare till steg 3: Samla dina insikter på nästa sida.



Beskriv balansen i verksamhetens utveckling.



Beskriv balansen i verksamhetens strategiska utveckling.



Skriv in de förändringsvågor som är prioriterade för din verksamhet.

Den digitaliserade arbetsplatsen - M365. Arbetssätt fysiskt & digitalt = arbetsplatsen attraktiv och effektiv & + för eleverna Stärka delakultur. Informationshantering möjliggör utveckling.

Automation/robotisering - Administrativa processer vi kan automatisera ex elevschema? se tips från andra. Vad kan vi sluta göra?

Användarna gör jobbet - Process där elever/öräldra kan bidra? Prata om behov på kommande föräldramöten?

Kommentar till balansen i vårt nuläge: Vi behöver jobba medvetet att ägna mer åt framtidsfrågorna - och att sluta göra! Kan vi bli mer datadrivna?

Reflektera över – utifrån det du tagit del av under hela utbildningen och exempel från idag, **exemplifiera förändringsvågor** du vill/verksamheten borde prioritera?

Att reflektera över – hur tror du balansen i strategisk utveckling ser ut **idag** – hur borde den se ut?

Vad behöver aktuell verksamhet **göra** för att komma dit?

Forts canvasarbete 2

3: Samla insikter • Tema 2: "Nyttn med digitalisering"

Vilka insikter får du kring vad din verksamhet behöver göra för att bättre kunna ta hem nyttn av digitalisering. Använd motorerna som stöd.



Värderingar, Mission, Vision (Normer)

Är vår riktning och varför tydligt. Hur får jag alla med på tåget? Andras motivation till utveckling?



Strategiarbete (& policyarbete)

Jobba m veckobrev & rektorsträffar kring utveckling vi behöver göra. Rebecka i Umeå - Innovationsledning?



Organisation (Kultur, kompetens, organisering, ledarskap)

Nyttja delakultur? Sprida till fler? K dag m utvecklingsmetodik för lärarna?



Processer (arbetsflöden och arbetssätt)

Automation av adm. processer - Hur fungerar det idag? Hur bli mer datadrivna? Trebox & förändringsvågorna som utvecklingsmetoder?



IT-infrastruktur

Möte med Lisa på IT & Kalle på inköp inför nästa upphandling av VS för skolan. Kan vi samupphandla RPA?



Data & analys

Vad vill vi analysera/följa upp - kan vi skapa nya värden med data? Data kring hur vi jobbar - uppmuntra nya arbetssätt?



Erbjudande & finansieringssätt

Förbättra erbjudandet till invånarna genom mer självservice? Flytta om medel i budget?



Kontaktytor

Utv kontaktytor utåt m mer självservice/ vissa mer traditionella kontakt? Utv. kontaktytor internt?



Relationer (invånare och intressenter)

Prata attityder om självservice mm på föräldramöten?

4: Identifiera aktiviteter



Fortsätta göra

Fostran, demokrati, värdegrund är viktiga pelare i det fysiska mötet. Digitalt där det passar. Elev ska kunna ta en aktiv roll i samhället (i digital tid) Hur gör vi det bäst?

Sluta göra

De digitala verktygen kräver mycket dokumentation och administration av lärare. Vad kan man sluta med? Sluta maila internt!

Börja göra

Regga elever m helt nya lösningar, typ chip. Dela resurser/undervisning över org gränser. Prata m medarbetare- vad smartifiera?

Utifrån metodiken i trebox modellen och en önskad balans i det strategiska utvecklingarbetet:

Exemplifiera vad aktuell verksamhet behöver **fortsätta göra, sluta göra, börja göra?**

Att leda digital transformation

Dag 2

Styrning av digital transformation

Att

Leda (sig själv, andra, verksamheten & bli ledd själv)

Digital (utveckla digital mognad, individ & verksamhet)

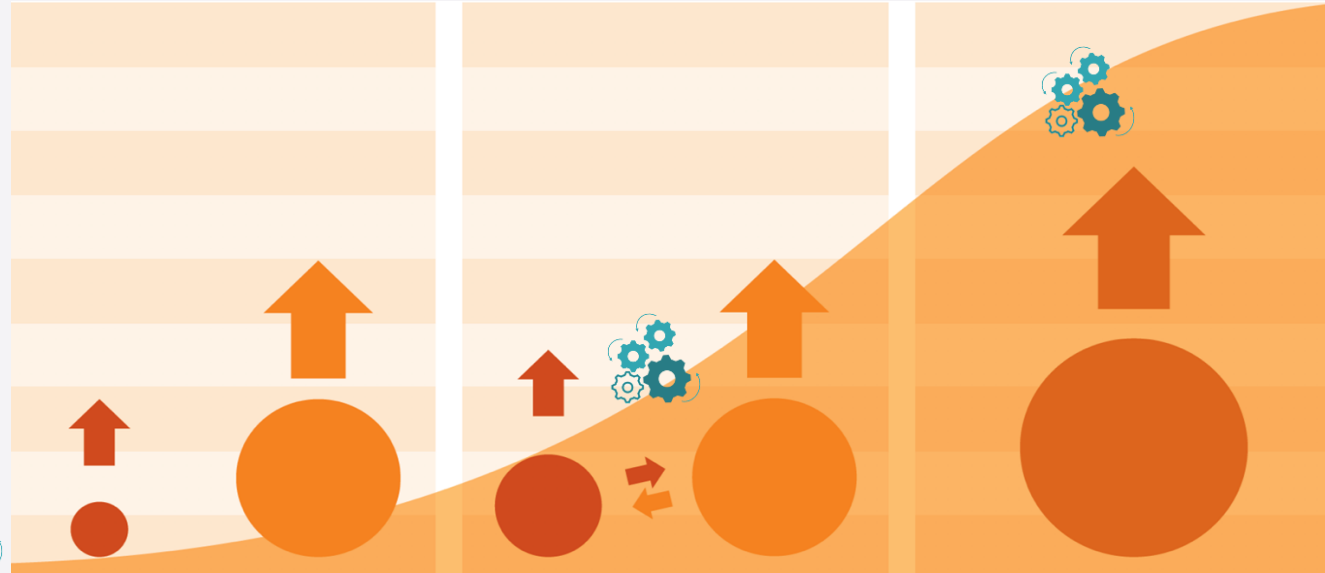
Transformation (genomgå storskalig förändring)

Extern
Påverkan

PESTEL (politiska, ekonomiska, sociala, teknologiska, ekologiska, legala)

- Teknologi & Infrastruktur
 - Digitala produkter & tjänster
 - Beteenden, Värderingar & Attityder
 - Branschaktörer
- = "Den digitaliserade världen"

TRANSFORMATION
OMSTÄLLNING



Intern
Förändring

- Värderingar, Vision & Mission
- Strategiarbete
- Organisation
- Processer
- Infrastruktur
- Data & Analys
- Erbjudande & Finansieringsmodeller
- Kontaktytor
- Relationer



Identifiera & Planera

analysprocessen som ger svar på nuvarande digitala mognad och vad bör fokuseras på framåt

Framtidssäkra verksamheten

Göra & Få saker att hända

innovationsprocessen som får saker att hända genom nyfikenhet, kreativitet och verksamhetsutveckling

Innovativ kultur

Engagera & Skapa vilja

förändringsprocessen som mobiliserar kraft och skapar förändringsvilja i olika delar av organisationen

Kultur för förändring

Lära & Öka förmågor

processen som stärker varje enskild medarbetare att aktivt kunna och vilja bidra till den förändring som behövs när det behövs

Lärande organisation



Leda och styra den digitala transformationen

Styrmodell: Påverka människors beteenden i en bestämd riktning.

Övergripande syfte är att verksamhetens styrsystem skall bidra till att förverkliga verksamhetens strategi/plan.

Exempel – sammanställning av resultat från ledarutbildning	Transformation	Digitalisering	Lärande	Innovation	Förändring
Att man har bestämt sig!	32	34	29	26	27
Styrmodell anpassad för	7	19	11	5	4
Ekonomiska ramar för	7	26	15	10	6
Strategier för	8	27	16	10	7
Handlingsplan för	8	21	16	5	7

Reflektion - Hur skapar er styrning bra förutsättningar?



10 minuter

Dialog i grupp

Känner ni igen er? Vad kan vara skälen till att det ser ut såhär?

Har ni exempel på insatser som kan stärka styrningen?

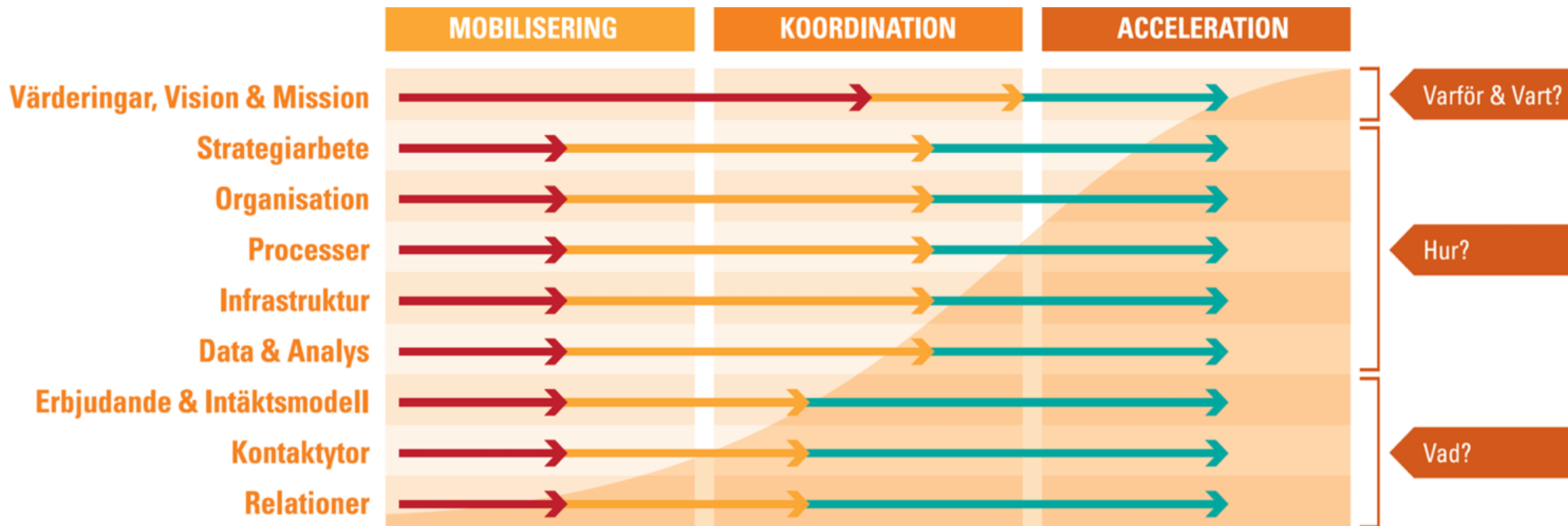
	Transformation	Digitalisering	Lärande	Innovation	Förändrings -kultur
Att man har bestämt sig!					
Styrmodell anpassad för					
Ekonomiska ramar för					
Strategier för					
Handlingsplan för					

Digital mognad - var vi är på resan

Digital mognad beskriver hur långt en verksamhet kommit i sin digitala transformation **visavi** sin omvärld.

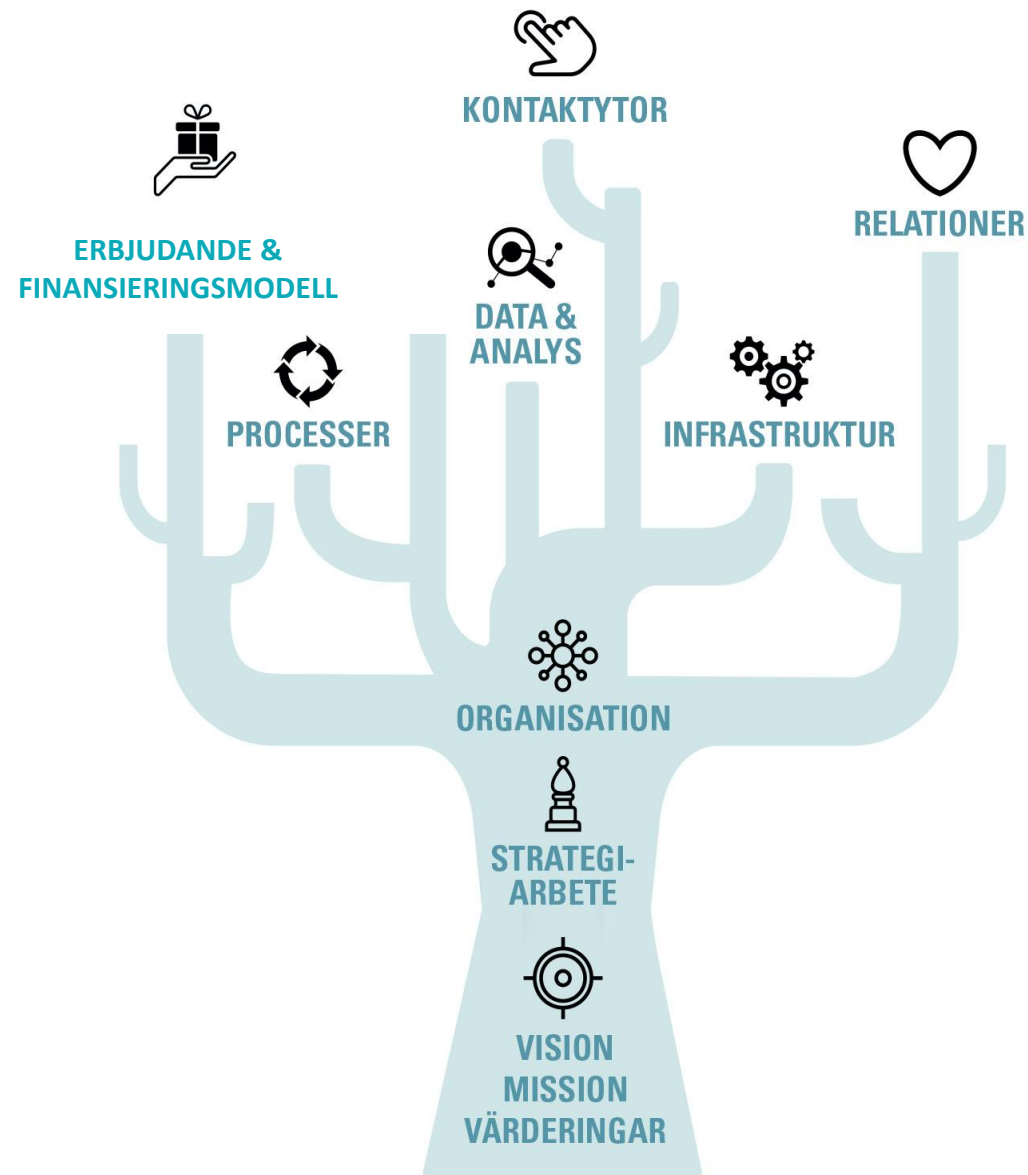
Förmågan att skapa värde genom digitalisering.

Den digitala mognadsmatrisen



Digitaliseringen påverkar **hela** verksamheten

... det är inte bara IT,
digitaliseringsavdelningen och
kommunikation.



	MOBILISERING	KOORDINATION	ACCELERATION
Normer, Värderingar, Vision och Mission	Ingen vision Inget svar på <i>varför</i>	Övergripande vision och mission Ett bolag, vision och mission	Ett bolag, en vision och en mission Finns ett högre syfte
Strategiarbete	Övergripande strategi Oflexibel strategi Otydlighet i mål och nyckeltal	Övergripande och digital strategi Relativt statiskt strategiarbete Använder kundresan	En övergripande agil strategi Bemästrar kundresan Mål och nyckeltal tydliga hela vägen
Organisation: Ledarskap, Kultur, Kompetens, Organisering	Digitalt alibi Förvaltande kultur & kompetens Avdelningar i silor	Ledningen aktiv Koordinerar digitalt och traditionellt Ökad innovation och digital kompetens	Digitalt ledarskap En öppen och kompetent organisation Förändringskultur
Processer: Arbetsflöden och Arbetssätt	Dålig processkartläggning Ingen innovativ process	Processkartläggning Mäter processer Intern innovationsprocess	Optimerar processer Automatisering Öppen innovationsprocess
Infrastruktur	Hög teknisk skuld Avsaknad av plan Begränsande IT-policy	Fokus på kärnaffär Modulbaserat Modernare arbetsverktyg	Kontroll, flexibilitet och snabbhet All relevant data tillgängliggjord Behovsanpassade verktyg
Data & Analys	Ser inte förändringsvågorna Intuitivt beslutsfattande Vad hände?	Löpande omvärldsanalys Mer faktabaserat Vad kommer att hända och varför?	Automatisering Fakta & intuition Vad är det bästa som kan hända?
Erbjudande & Finansieringsmodell	Produkt och funktion Användning och effekt låga Engångseffekter	Digitala mervärdestjänster Användarupplevelse Återkommande effekter	Ekosystem Situationsanpassade erbjudanden Balans i erbjudandeportföljen
Kontaktytor	Köpta kontaktytor Varje kontaktyta för sig	Egna, förtjänade och lånade kontaktytor Koordinerad on- och offline	Automatisering Omni-channel
Relationer: Invånare och Intressenter	Transaktionstänk Masskommunikation Verksamhet <i>till</i> kund	Relationstänk Förhållningssätt Verksamhet <i>med</i> kund	Värdeskapande relationer Community Verksamhet <i>med</i> kund



Reflektion - Hur skapar er styrning bra förutsättningar?



5 minuter

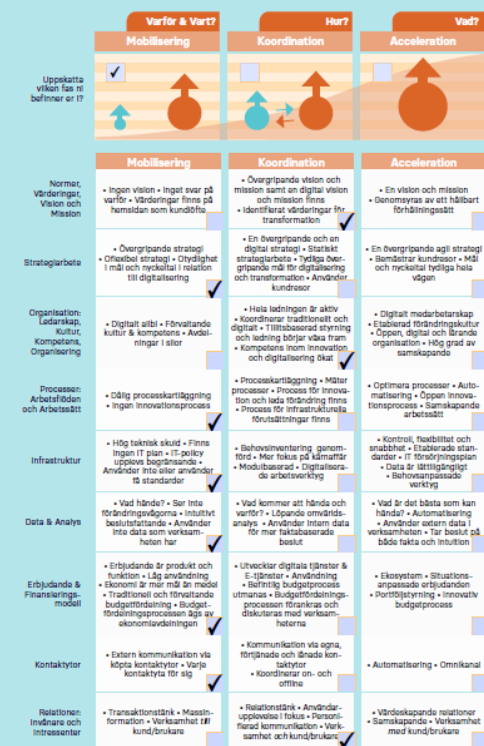
Enskilt arbete

Sammanfattning & reflektion i canvas

Canvasarbete 3

2: Analys • Tema 3: "Att leda digital transformation"

Identifiera din verksamhets digitala mognad. Klicka i där du mest känner igen dig. Sammanfatta dina klick och markera i vilken fas verksamheten befinner sig i, Mobilisering, Koordination eller Accelerationsfasen. Gör din egen analys av resultatet. Ta med det vidare till steg 3: Samla dina insikter på nästa sida.



Markera där det finns bra styrning i din verksamhet. Lämna tomt där styrningen behöver utvecklas. Gör din egen analys av resultatet. Ta med det vidare till steg 3: Samla dina insikter på nästa sida.

	Transformation	Digitalisering	Lärande	Innovation	Förändring
Att man bestämt sig		X	X		X
Styrmodell anpassad för			X		
Ekonomiska ramar för			X		
Strategier för					
Handlingsplan för		X	X		

Markera där det finns bra förutsättningar på plats och bidrar till innovationsförmåga. Gör din egen analys av resultatet. Vad behöver utvecklas? Ta med det vidare till steg 3: Samla dina insikter på nästa sida.

	Noteringar
Utmanande vision	
Frigjorda resurser	
Avsatta medel	
Förmåga	X
Kultur	X
Struktur	
Snabba beslutsvägar	X
Gemensamt arbetssätt	

Att reflektera över – vi har sett några exempel på hur man kan värdera verksamhetens digitala mognad och styrning.

Hur skulle det **behöva se ut** för att klara förväntningar och krav på omställning/era mål?

Vad behöver jag & min verksamhet **göra** för att komma dit?

Canvasarbete 3

3: Samla insikter • Tema 3: "Att leda digital transformation"

Vilka insikter får du kring vad ni behöver tänka på för att stärka er förmåga och mognad. Använd motorerna som stöd.



4: Identifiera aktiviteter



Fortsätta göra

Bygga på vår lärandekultur och förstärka påbörjade visionsarbetet. Fortsätta utforska tillitsbaserad ledning och styrning.

Sluta göra

Göra uppföljningar för att vi alltid gjort det, sätta budget utifrån hur det såg ut förra året.

Börja göra

Testa enkla innovationsprocesser, låta personer få testa att utveckla sina idéer på jobbet, be om stöd från digitaliseringsgruppen. Börja med en enklare gemensam utmaning.

Notera några viktiga insatser som kan behöva ske, använd de nio digitala motorerna och logiken från treboxmodellen som stöd!

Förutsättningar för digital transformation

Del 1

Den snabbt föränderliga VUCA/VOKA-världen

Att leda i en VUCA-värld

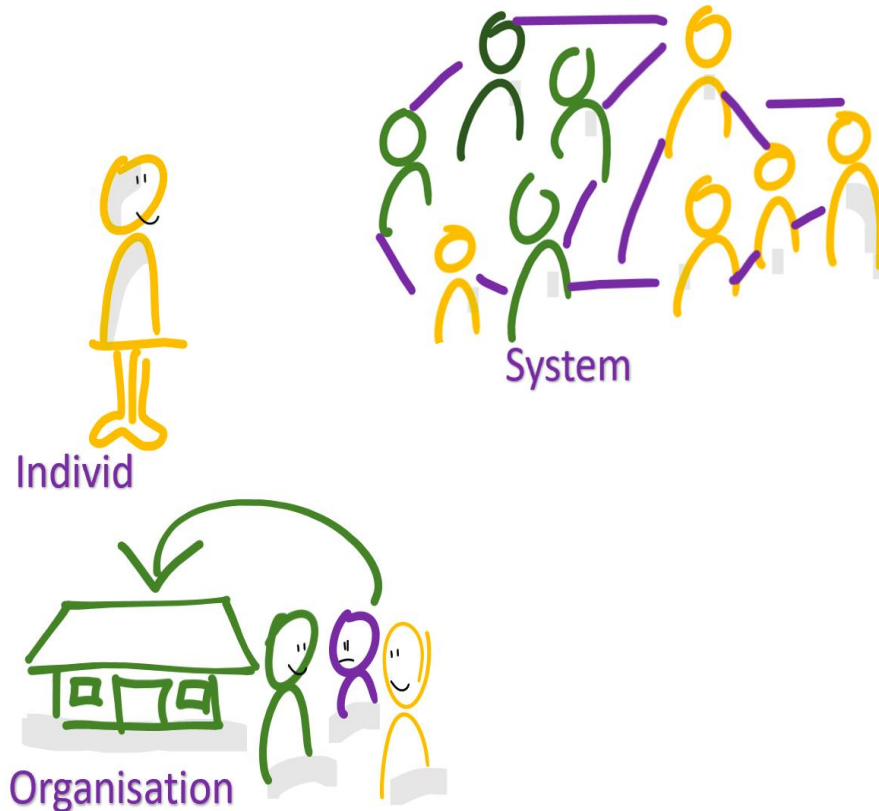
VUCA/VOKA, akronymen för att beskriva den snabbföränderliga och oförutsägbara värld vi lever i.

Kännetecken

V	Volatilt	saker rör sig snabbare och ofta med större rörelser, förändring
O	Osäkert	det som har varit kan inte användas för att förutspå framtiden, gamla trender gäller i allt mindre utsträckning
K	Komplext	allt påverkar varandra i allt mer komplexa kedjor, t.ex. teknik, ekologi, politik och samhälle etc.
A	Ambivalent	tvetydigt, allt är litet dimmigt, och det är svårare att se samband mellan orsak och verkan

Effekter

Förmågor



Ser risk, instabilt, vågar inte agera

Paralyserad, "information overload"

Ineffektiv, kommer inte vidare

Svårt att ta beslut, framkallar tvivel, begränsar innovation

Skapa och kommunicera riktning

Självmedvetenhet, egen kompass & styrning

Omfamna förändring

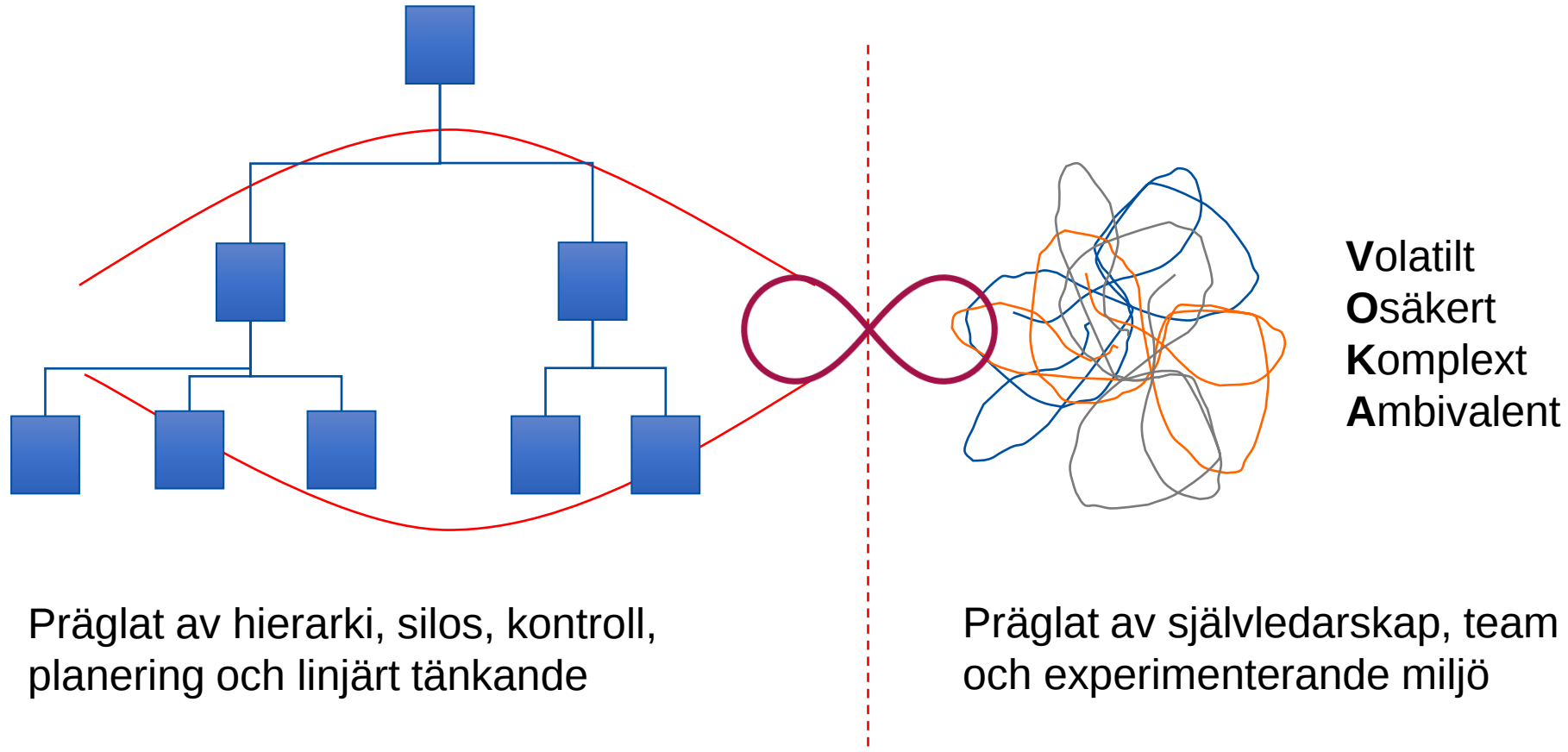
Utvecklingsprocesser är lärandeprocesser

Trygg i att utforska & experimentera

Samverka

Förändringsvågor gör boxar till VOKA

Vår tids stora samhällsomdaning ställer stora krav på "både och"



Del 2

Vilka nya förmågor behövs i en digital transformation?

”Sverige ska bli bäst på att
använda digitaliseringens
möjligheter”

Sveriges digitala strategi

Digitalt Först

”Medarbetarna behöver
bli bäst på använda
digitaliseringens
möjligheter”

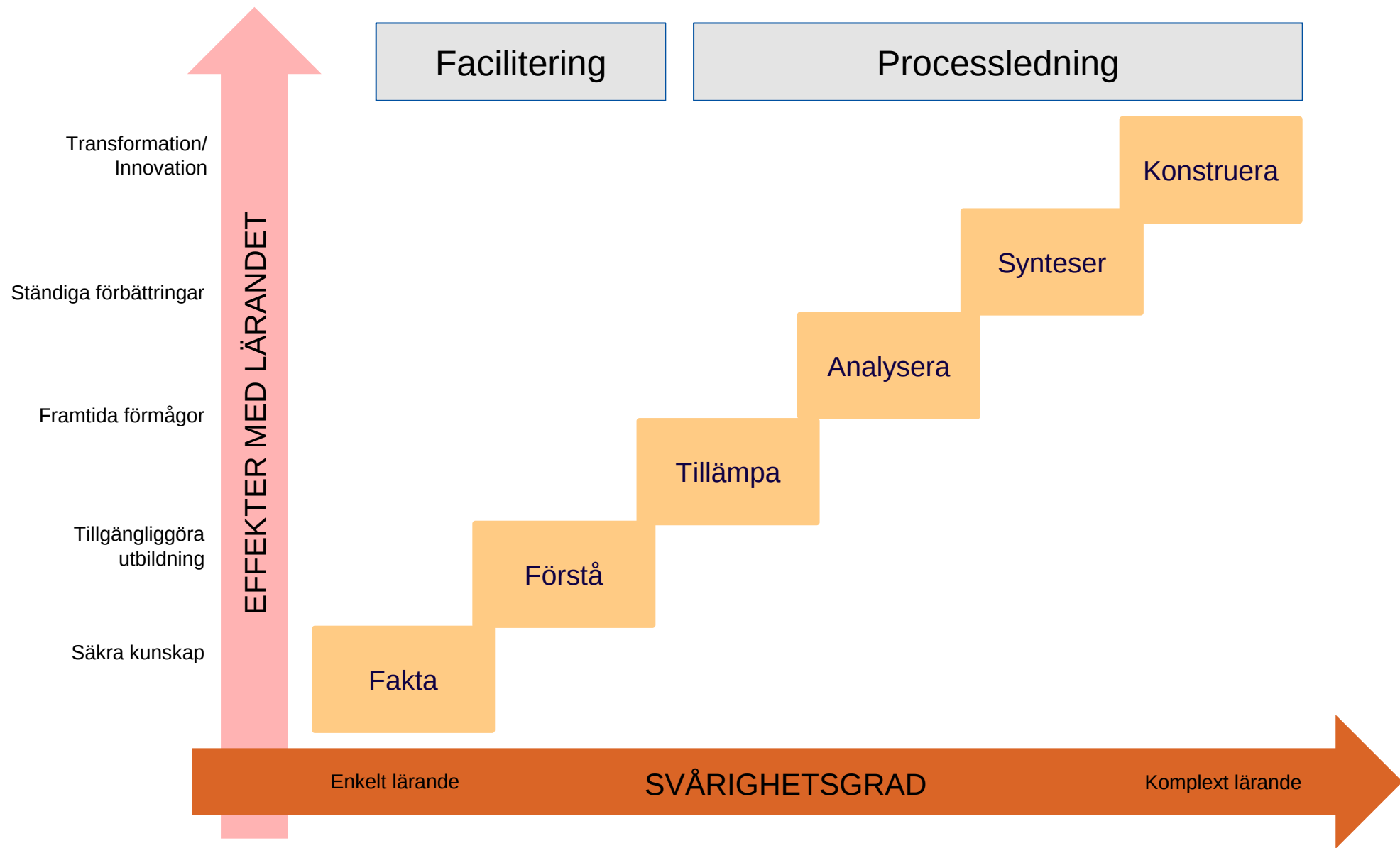
Medarbetarna Först

Viktiga förmågor i ett systematiskt omställningsarbete

1. **Lärandeförmåga** - Förmågor för hur lär vi oss snabbt och specifikt? Designa kompetensväxling
2. **Lösa Problem** - Förmågor för hur löser vi de komplexa utmaningarna? Vad gör vi om det oväntade händer? Bygga förnyelse- och utvecklingskultur som gynnar verksamheten
3. **Framtiden** - Förmågor för hur planerar vi framåt? Vad förutspår vi i framtiden? Förbereda oss för de scenario vi kan ana/för alternativa verkligheter? Framtidssäkra verksamheten
4. **Förändring** - Förmågor för hur stödjer vi förändringar och förbättringar? Har vi ett system som gör att vi blir starkare av att testa, lära, och lägga ned? Bygga förändringskulturen
5. **Styrmodeller** - Förmågor för hur tas beslut? Hur hanteras risk? Hur samverka? Hur organisera arbetet? Hur följs arbetet upp? Utmana befintliga styrmodeller

Del 3

**Vilka förutsättningar kan jag skapa för att
säkerställa lärandet?**



Exempel: styra lärandet

	Lärande i min roll	Lärande i organisationen	Lärande för framtiden
Syfte	Jag ska utvecklas i takt med min yrkesroll. Det innebär ett lärande relaterat till min egen förmåga att prestera inom ramen för mina arbetsuppgifter.	Det kollektiva lärande som stöttar vår digitala transformation.	Att säkerställa sin egen konkurrenskraft - och därmed bidra till framtids-säkring för verksamheten.
Ansvar	Min chef - men jag har eget ansvar att driva lärandet i linje med kraven i min roll.	Verksamheten ansvarar för att ta fram strukturer och lärandeprocesser. Genomförandet är en del av uppgifterna i yrkesrollen.	Jag ansvarar för mitt lärande för framtiden - men i samråd med min chef

Exempel: strukturera lärandet

	20 Strukturerad lärprocess Formell utbildning	50 Förstärkning & reflektion Chefsstöd & coaching	30 Individuell kunskapsinhämtning Support & Stöd
Mindre struktur	• Workshop • Utbildning • Interna läranderesor	• Train the trainer koncept • Erfarenhetsgrupper • Reflekterande team • Dialogmöten • Mikrolärande	• Söker svar via intranät, teams, kunskapsdatabaser • Testar, utmanar mig själv, provar och lär
Mer struktur	• Interna läranderesor • Extern utbildning	• Målsamtal • Coachning av chef eller extern rådgivare • Mentorskap	• Kunskapsinhämtning via APT och specialister el liknande • Mentorskap • Skugga en mer erfaren kollega

Reflektion – Förutsättningar för lärande



5 minuter

Enskilt arbete

Sammanfattning & reflektion i canvas

Canvasarbete 4

3: Samla insikter • Tema 4: "Hur säkerställs kompetens i en digital transformation?"

Vilka insikter får du kring vad ni behöver stärka för förutsättningar för att säkerställa läranderesan för dina medarbetare/att vara en lärande organisation. Använd motorerna som stöd.



4: Identifiera aktiviteter



Fortsätta göra

Arbeta med reflekterande team och kollegialt lärande, men uppmuntra till mer fokus kring digitalisering och samhällsförändringars påverkan på uppdraget.

Sluta göra

Bara erbjuda traditionellt lärande och traditionellt innehåll i lärande.

Börja göra

Uttrycka tydligare förväntningar i medarbetarsamtal om förmågor för förnyelse, driva utvecklingsarbete med medarbetare - mer aktivt planera för läranderesor för olika grupper.

Vad tar jag med mig avseende lärande, finns det förmågor som är extra viktiga att förstärka?

Är det något speciellt jag behöver ta med mig avseende att designa lärandet?

Nu sätter Regionpodden stråkastaren på ämnet digitalisering! I en serie av avsnitt samtalar vi om digitalisering ur olika perspektiv. Först ut är avsnittet om HR:s viktiga roll i den digitala omställning. Missa inte! ... se mer



Regionpodden
HR-avdelningen är
en nyckelspelare



Fortsätt inspirera er själva och andra om hur vi möjliggör lärande!

HRnytt.se
MÅNADENS SAMLADE NYHETER INOM HR-OMRÅDET

Prenumerera på vårt nyhetsbrev

UTBILDNING | REKRYTERINGSGUIDEN | WEBINAR | PODCAST

Vad letar du efter idag?

Här tre sätt som kan hjälpa HR att göra lärande till en levande del av vardagen:

- **Stötta chefer i att bli lärandeledare.** Studier visar att chefer är den viktigaste faktorn för medarbetarnas utveckling. HR kan ge chefer verktygen för att skapa en miljö där medarbetare vågar lära sig nytt, testa och misslyckas. Säkerställ att chefer ställer frågor, följer upp och själva deltar aktivt i lärandeinitiativ – och berättar om det.
- **Göra lärandet till en vana.** Små, kontinuerliga insatser är ofta mer effektiva än stora punktinsatser. Att bygga in reflektion och erfarenhetsutbyte i befintliga möten och avstämningar kan ge stor effekt utan att kräva extra tid. En enkel fråga som "Vad har du lärt dig idag?" är en bra start.
- **Koppla lärandet till affärsstrategin.** För att lärande ska skapa varaktig effekt behöver det vara tydligt kopplat till verksamhetens mål och utmaningar. Genom kompetenskartläggningar kan ni identifiera de kompetensgap som finns och satsa på områden som är centrala för att nå den övergripande strategin.



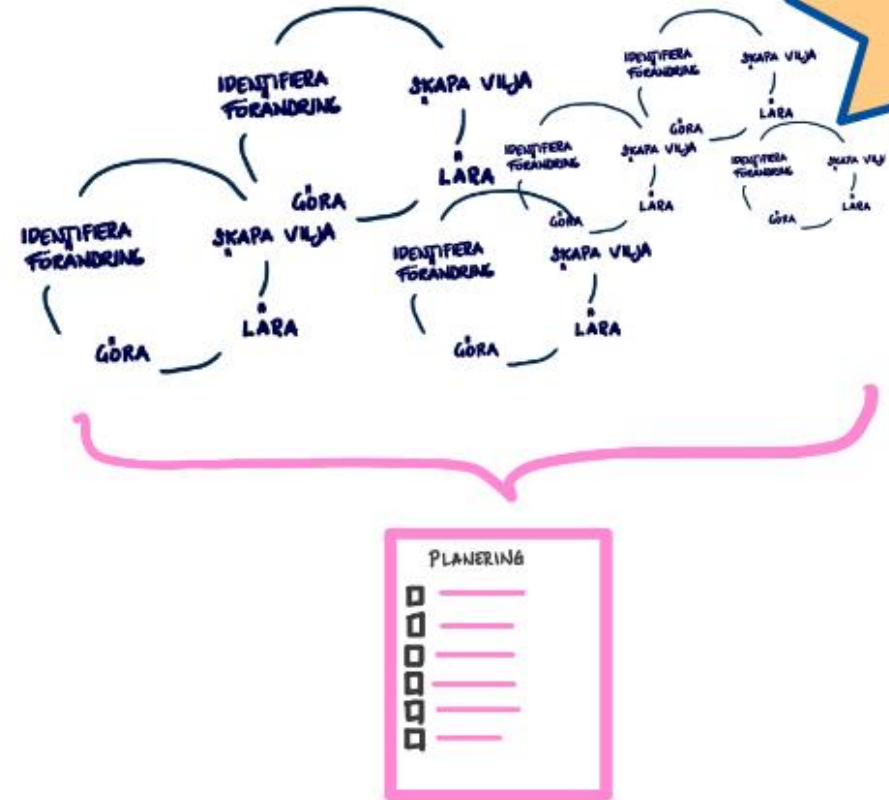
Copyright DigJourney License



Level Up, en Diglog om lärande: Det livslånga lärandet, nyckeln i omställning

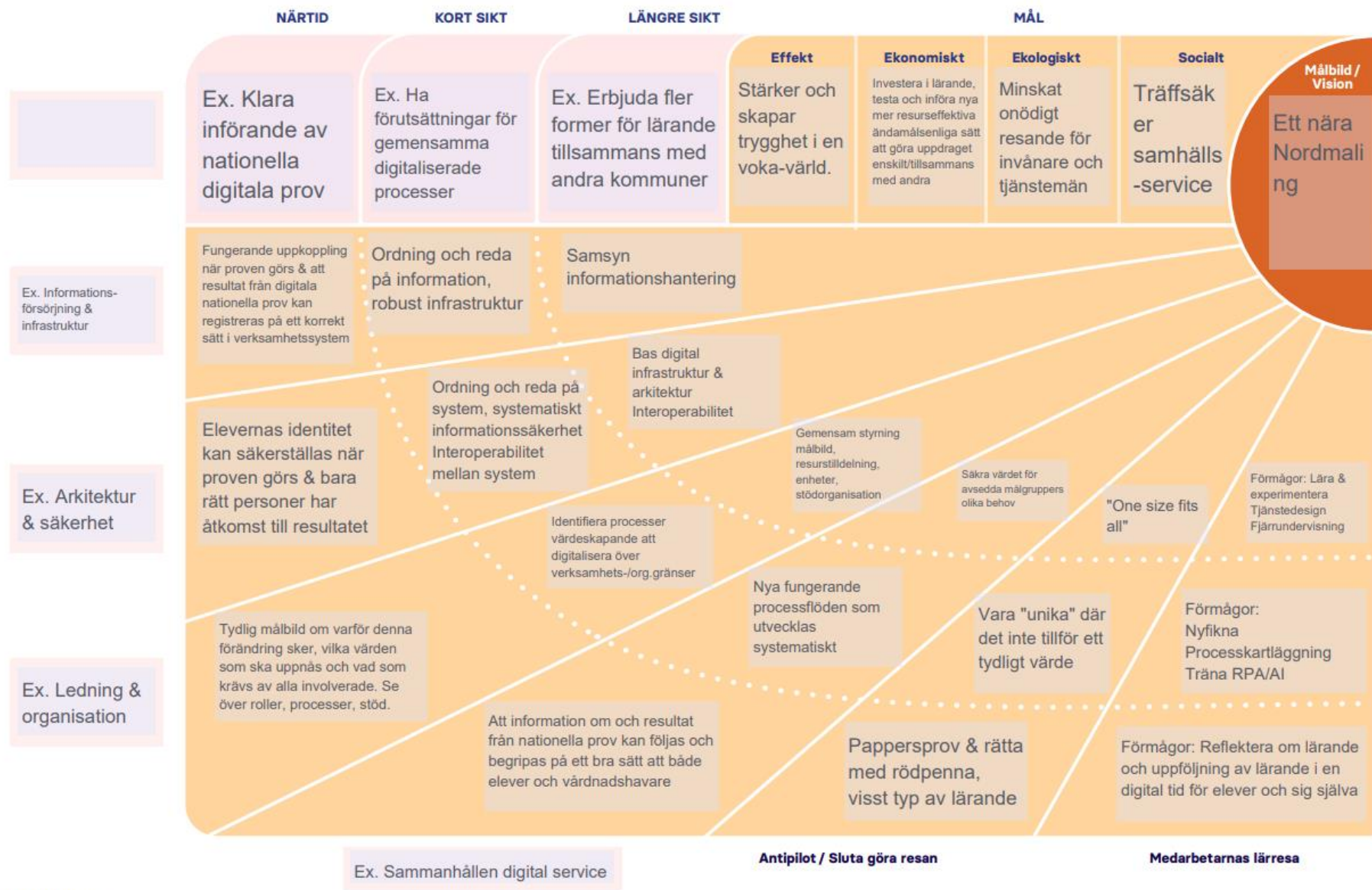
Min handlingsplan

Systematisk planering av förändringsresor



Handlingsplan i "solfjädermodell"

Slutligen, titta på uppdatering av din handlingsplan, synka den med annan systematisk verksamhetsplanering och uppföljning i ditt "årshjul".



1: Din startposition • Tema 1: "Vad är digital transformation?"

Digitalisering är inget självändamål, utan ett medel för att uppnå utveckling och transformation på kort och lång sikt.

Utvecklingen behöver hänga ihop med det kärnuppdrag verksamheten har och de ambitioner/krav på förändring som satts för verksamheten.

Precis som med all planering kan det finnas måldokument och strategier att ta hänsyn till. Den informationen bildar din verksamhets startposition.

Verksamhet:

Ex: Grundskola i Nordmalings kommun

Beskriv kärnuppdraget:

Exempel: Lärande hos eleverna utifrån läromål, främja läroprocesser, bedömningsprocesser, skapa lärmiljö & lärresurser

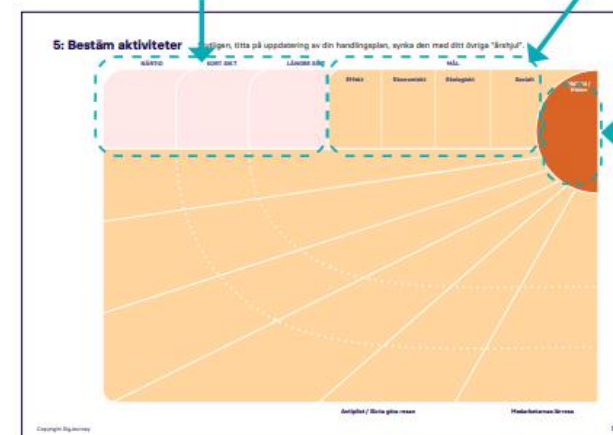
Beskriv varför ni ska göra en digital transformation:

Ex:

- Få ledare & medarbetare att bli trygga i utvecklingsarbete
- Vi vill fortsätta ha de bästa skolorna i Nordmaling
- Vi vill bidra till attraktivitet & tillväxt
- Vi vill klara av att införa nationella digitala prov



1. Fyll i befintliga milstolpar/ mål från din handlingsplan kopplat till digitalisering och digital transformation
2. Fyll i det viktigaste målet för varje målområde
3. Fyll i er övergripande målbild / vision



Skriv in länkar till strategiska dokument.

Ex. Digitaliseringsstrategi Nordmaling (länk)
Ex. Näringslivs- och tillväxtstrategi Nordmaling (länk)
Ex. Digitalisering i skolan (länk skolverket)

Framtidens socialtjänst

Vilka förflyttningar behöver vi göra?



Akut



Förebyggande



Så har vi alltid gjort



Kunskapsbaserad



Organisationens
funktion



Invånarens
perspektiv



Stuprör



Samarbete



Sluten, krånglig



Lätt tillgänglig



Omotiverade
skillnader



Jämlik,
jämsköld



Administrativa
sysslor



Socialt arbete



Analoga arbetssätt



Digitala lösningar



Utreda allt



Insatser utan
behovsprövning



Vuxnas perspektiv



Barnets bästa



Insatsstyrd



Behovsstyrd



Lägga på mer



Väga ta bort



Snäva, korta
perspektiv



Planering,
helhetssyn



Misstro, rädsla



Tillit



Passiva mottagare



Samskapande

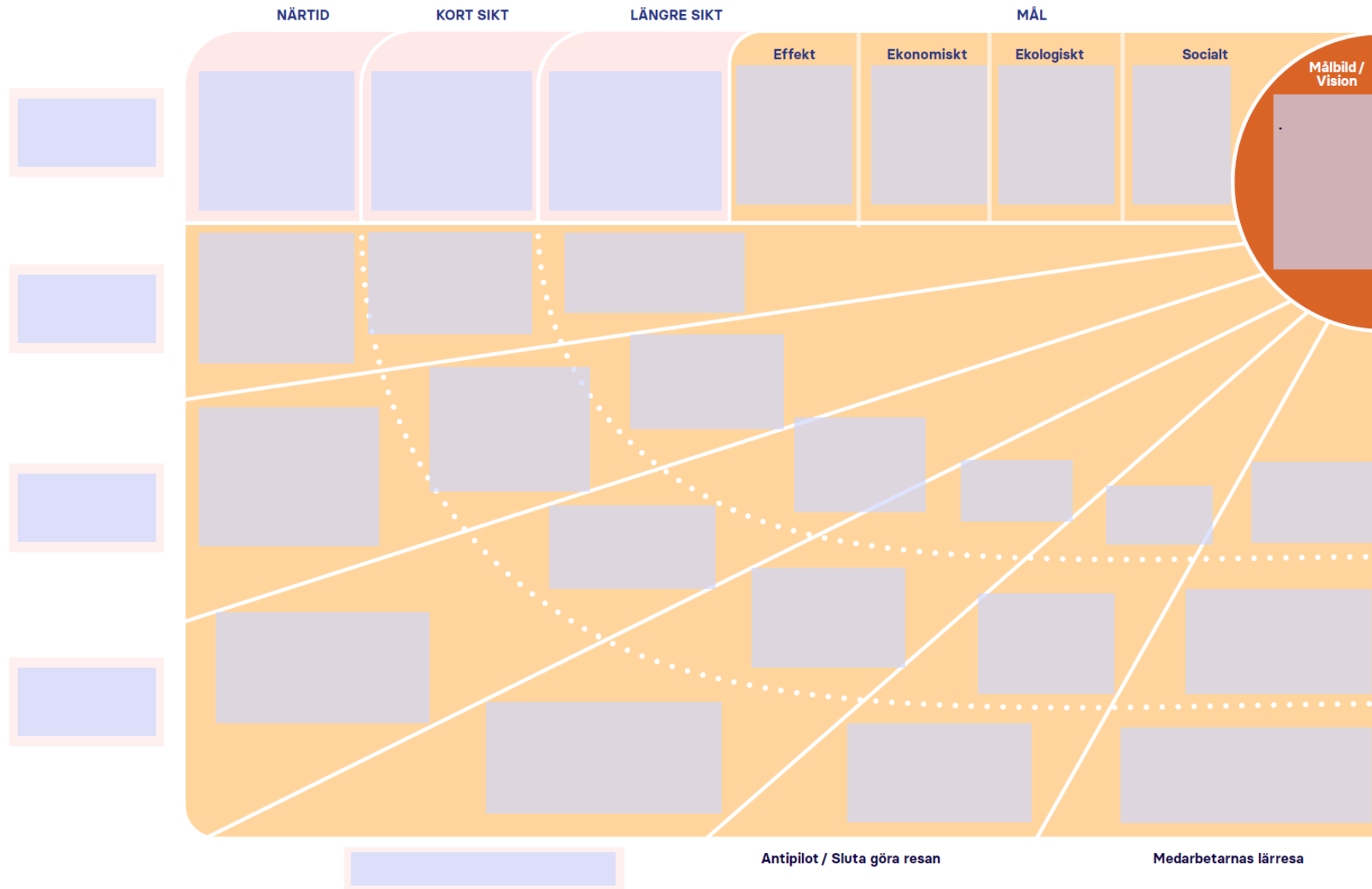


Göra samma bättre



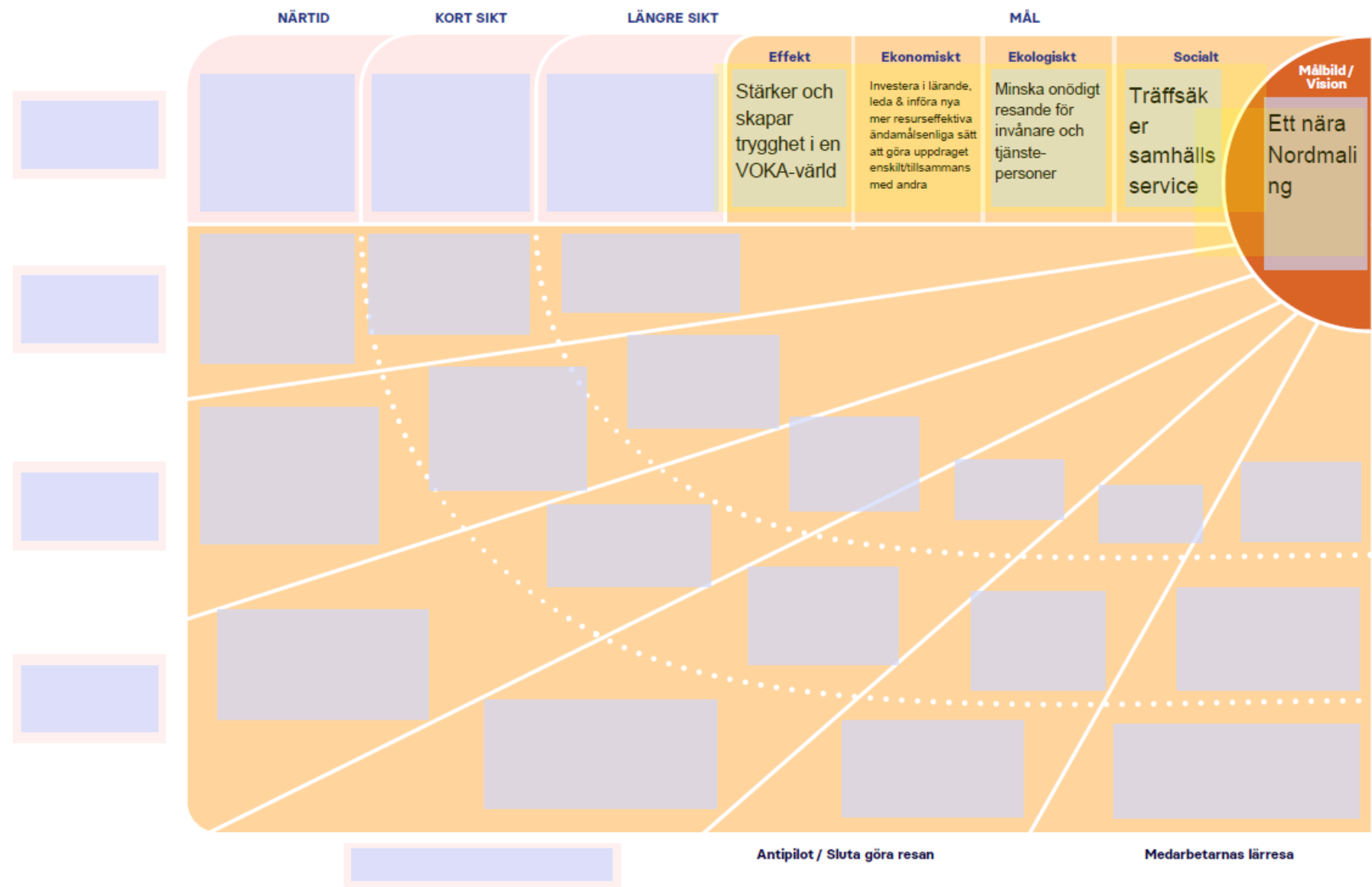
Tänka helt nytt

En handlingsplan mot mål & vision



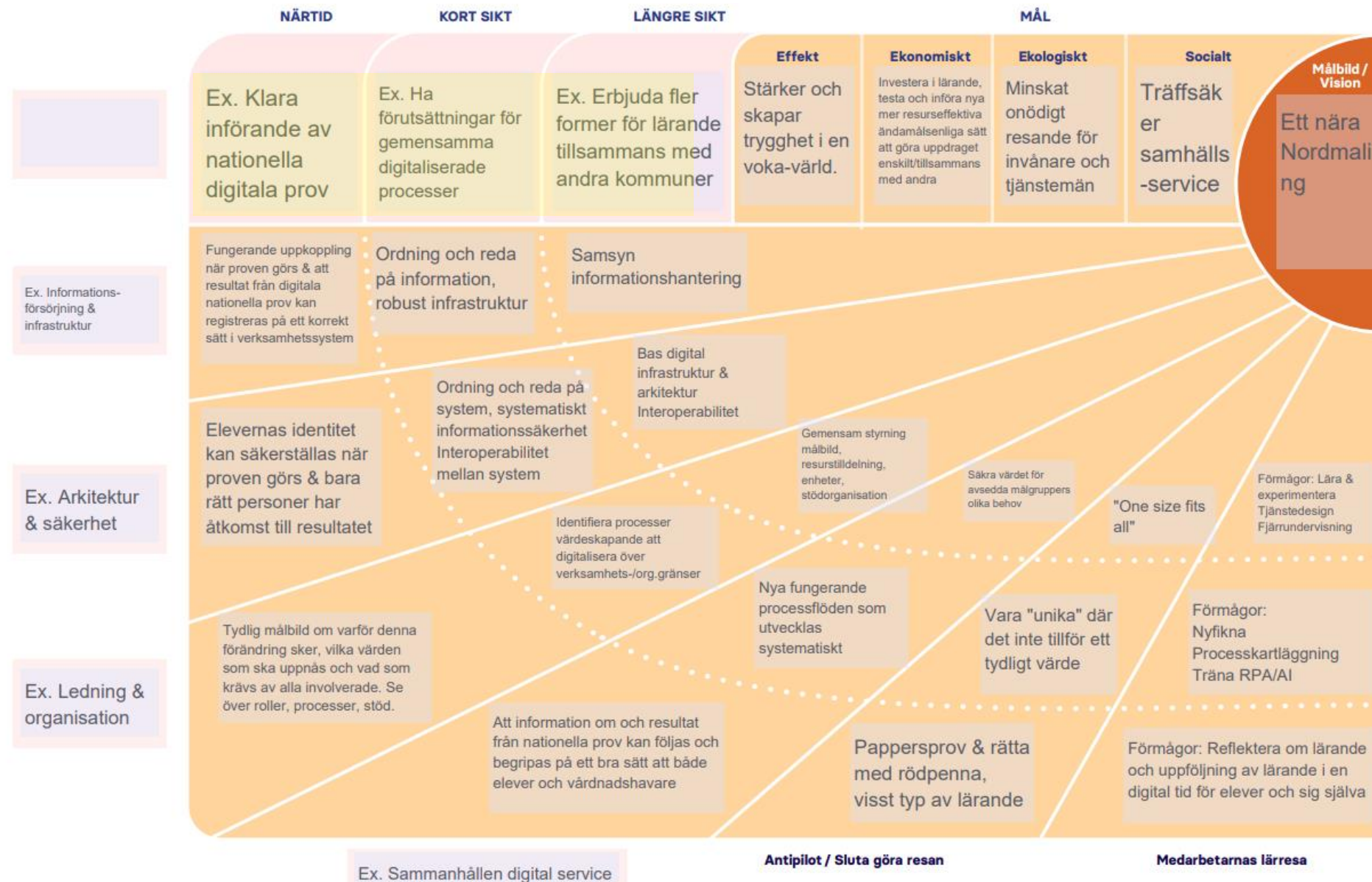
En handlingsplan mot mål & vision

Canvasarbete 1 a, fortsättning



Ange visionen & mål (sociala, ekonomiska, ekologiska mål/effekter) om finns några sådana

Vad ska vi uppnå på kortare & längre sikt?



Utifrån min verksamhets **"varför"**

- Vilka mål är viktiga att uppnå i närtid, kort sikt & på lång sikt?

Reflektion om och arbete med handlingsplan



13 minuter

Enskilt reflektion 3 minuter

1. Utifrån min verksamhets "varför"

- Vilka mål är viktiga att uppnå i närtid, kort sikt & på lång sikt?

Dialog i grupp 10 minuter:

2. Utifrån kärnuppdrag & skäl till digital transformation

& förslag till mål på kort & lång sikt – ge gärna varandra tips på vägen!

Reflektion om och arbete med handlingsplan



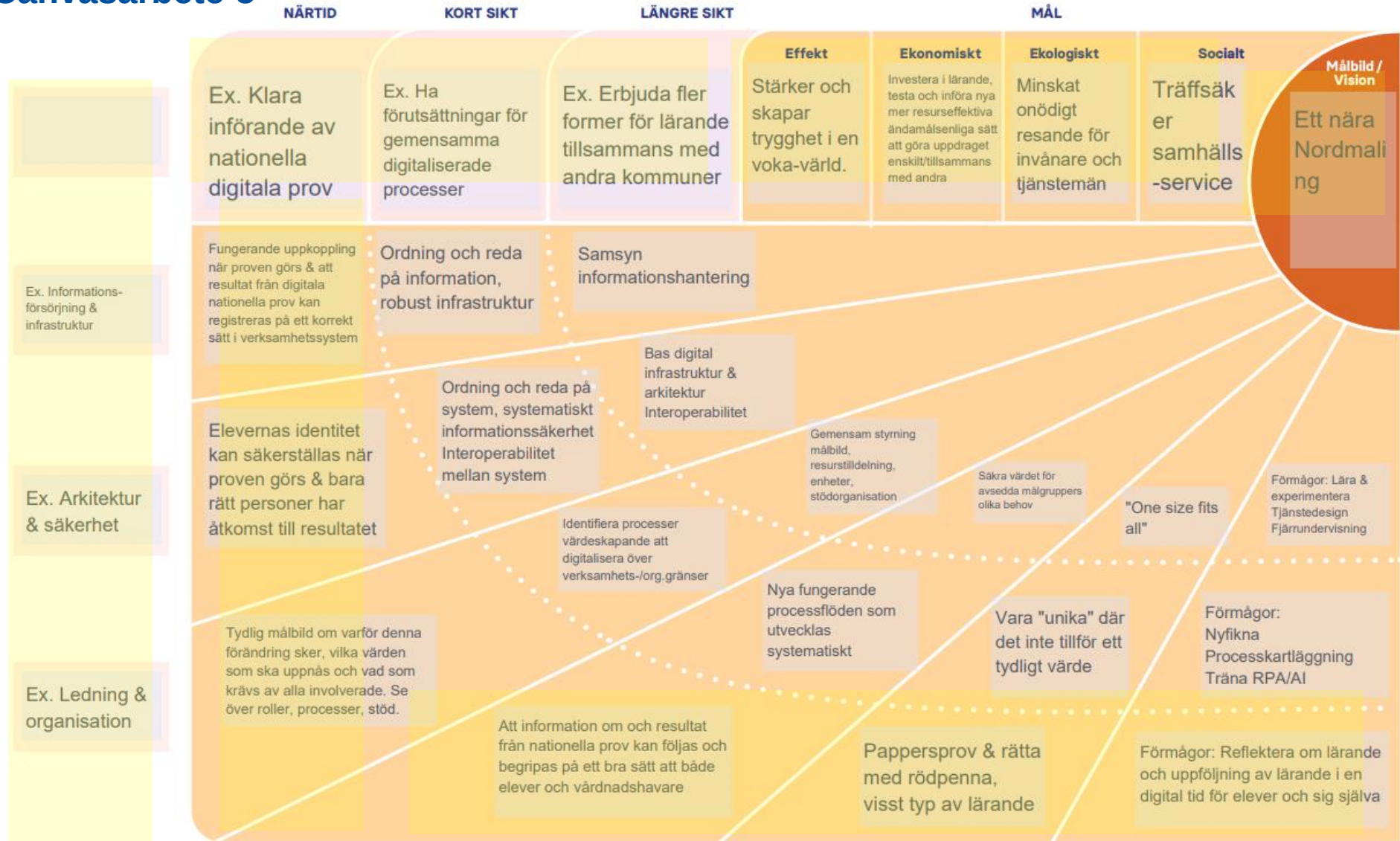
8 minuter

Enskilt/arbete inom länet

3. Utifrån mål i närtid, vilka resor behöver påbörjas?
4. Vilka exempel på aktiviteter ser du ?

Vad ska vi uppnå på kortare & längre sikt?

Canvasarbete 5



Fortsatt nyfiken digital omställning i Västerbotten?

Lärplattform, digital kompetens:

<https://digitalkompetens.samarbeta.se/>

Webb:

www.digitalavasterbotten.se

LinkedIn:

[Digitala Västerbotten](#)

Facebook:

www.facebook.com/Digitalavasterbotten

Kontakt:

Malin Bergvall, projektledare & samordnare

malin.bergvall@regionvasterbotten.se

076 – 116 37 05

Magnus Rudehäll, enhetschef

magnus.rudehall@regionvasterbotten.se

070 – 608 48 88



Norra Sveriges största konferens om digitalisering och verksamhetsutveckling

Vi vill inspirera, öka kunskap och underlätta för samverkan
mellan människor, företag och organisationer.



Mötesplats
Digitala
Västerbotten



Nu firar vi 30 år av digitalisering i samverkan!

Save the date:
Mötesplats Digitala Västerbotten
Skellefteå 3-4 december 2025

Tack för mig!

Malin Bergvall
Samordnare digitalisering, Regional utveckling, Region Västerbotten



Medfinansieras av
Europeiska unionen



region
västerbotten