

# Kommunikasjons og Endringsarbeid ved innføring av Aidn



# Kommunikasjon

---



## Chatrom for ansatte

Opprettet 11. mars for alle ansatte i Helse og Mestring



## Strategisk to-veis dialog

Valgt for å sikre at ansatte kan komme med innspill og spørsmål, fremfor kun en-veis dialog

Hei alle sammen i Helse og Mestring! 🙌 ✨

Som mange av dere har fått med dere, og til dere som hører det for første gang nå: Larvik kommune skal bytte ut journalsystemet Profil med ett nytt system Aidn! 🚀



Kan du melde meg ut fra denne chatten fordi det er ikke for meg?  
Jeg prøvde å logge meg ut med går ikke. Kommer sånn

Du kan ikke forlate Aidn - nytt EPJ system i HM, fordi du ble lagt til via en Google-gruppe du er medlem i.  
Du kan imidlertid

Info om dette chatrommet! 🗣️

Heisann 😊

Siden byttet måten sikren Men da vi på jobben 24/7. Må holde Telefon hele dag i hånden for å lese alt?!

Jeg får også opp varsler h

De av dere 12. mars, 16:17

det passer c Elsker denne tråden! 🙌

Slik skrur du 🤔 23 ❤️ 1 🙌 5 💖 1 😊 1 😊 2

1 Klikk på

fullskjerm)

2 Velg alt

Fjern meg fra gruppen, de

fredag 13. mars.

Deleted User 🗑️ 12. mars, 14:56 13. mars, 10:56 • Redigert

Da ligger int Helt fantastisk at du har laget denne chatten Elisabeth, det er oftest klager/frustrasjoner på at for lite informasjon gis ut. Dette skaper forutsigbarhet og trygghet, og "alle" kjenner godt til/har hørt om Aidn før vi da skal i gang med det etterhvert 😊❤️ Tusen takk på vegne av avdeling Byskogen HSP.

Orker ikke alle disse meldingene, er ikke f 🙌 28 🙌 1 🙌 1 💖 1 💖 3 🙌 1 😊 1 🙌 1

## Sniktitt på Aiden for dere som ønsker se

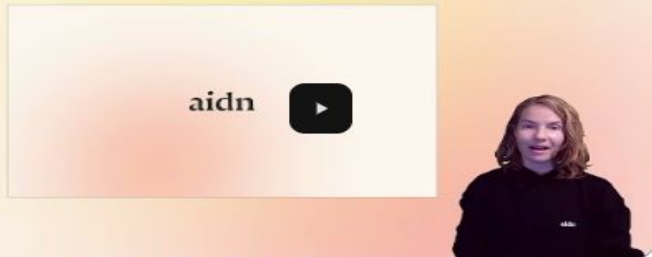
Her er en kort video som gir dere en liten "sniktitt" på brukergrensesnittet i Aidn

⚠️ Vær oppmerksom på: Dette er kun ment for at dere skal få se hvordan systemet ser ut (et førsteintrykk), og ikke en del av opplæringen. Informasjon om opplæring og gjennomgang av funksjoner kommer senere

Ta en titt og begynn å glede dere til et moderne journalsystem. Håper dere synes det ser spennende ut 😊

📺 Se videoen her: [Introduksjon til Aidn](#)

aidn



👍 10 🗨️ 3 🍌 2 👍 7 😊 2

tirsdag 14. apr..

14. apr., 11:56

Vil dere, vær så snill, og slett meg i denne gruppen 😊😊😊 takk

14. apr., 12:51

Hei . Kan slette meg også siden jeg har ingen ting med aidn å gjøre.

Meldingen er slettet av forfatteren 14. apr., 12:52

14. apr., 12:53

Slett meg også

14. apr., 12:53

Hei . Kan slette meg også 🙏

Meldingen er slettet av forfatteren 14. apr., 19:21

14. apr., 12:53

Slett meg takk

14. apr., 12:56 • Redigert

Hei. Slett meg også. Jeg kan ikke gå ut.

Hei, slett meg også

14. apr., 12:58

Hei  
Kan dere slette meg også

14. apr., 12:58

Hei. Slett meg også. Takk

14. apr., 12:58

Slett alle

Slett meg vær så snill.

14. apr., 12:59

Det går ikke å slette, skru av varsler å ignorer gruppen.

14. apr., 18:28

Hei. Slett meg. Takk

14. apr., 18:30

Slett meg .

14. apr., 18:46

Slett meg

onsdag 15. apr..

Du 15. apr., 08:25

**Viktig info til alle i chatten!** 📢

Hei alle sammen! Jeg ser at det er en del diskusjon rundt det å være med i dette rommet. For å sikre en ryddig informasjonskanal for alle ansatte, kommer det her en presisering av dette chatrommet:

**Hvorfor er dere her?** 🙋

Dette chatrommet er opprettet fordi Helse og Mestrings i Larvik kommune skal bytte ut journalsystemet Profil med Aidn. Aidn vil berøre alle ansatte i Helse og Mestrings – uavhengig av stillingsprosent, om du er fast ansatt, deltidsansatt eller vikar. Som arbeidsgiver har vi plikt til å informere, og som ansatt har man en plikt til å holde seg oppdatert. Derfor er ikke dette rommet valgfritt å være i. Det er alltid en utfordring å nå ut til alle ansatte i Helse og Mestrings siden det er mange deltidsansatte og vikarer, mange jobber på kveld/natt og helg, og ikke alle sjekker intranett eller mail. Derfor er dette chatrommet laget for å nå ut til flest mulig ansatte.

**Ingen blir slettet fra gruppa** 🚫

Ingen blir manuelt fjernet herfra så lenge man har et ansettelsesforhold i Helse og Mestrings. Å holde seg orientert om bytte av vårt viktigste arbeidsverktøy er en del av arbeidshverdagen. Hvis noen mener denne informasjonen ikke er relevant for dem, må dette tas opp med nærmeste leder

**Et lite hjertesukk (og et mattestykke)** 🥰

Når noen skriver "Jeg vil ikke være her" i denne chatten, utløser det ca 2000 varsler samtidig siden det er ca 2000 ansatte inkludert vikarer i Helse og Mestrings som ligger i denne chatten. Hvis 10 personer skriver "Jeg vil ikke være her", har vi sendt ut 20 000 uønskede varsler/pling! La oss spare kollegene våre for det.

**Løsningen er enkel: Slå av varsler!** 🚫

Du kan ikke velge bort å motta informasjonen, men du kan velge bort å få varsler. Da ligger informasjonen her når du er på jobb, uten at det forstyrrer deg ellers.

Slik slår du av varsler:

- 👁️ Klikk på navnet øverst: "Aidn – nytt EPU system i HM" (for å kunne trykke her, må chatten åpnes i fullskjerm)
- 👁️ Velg "Ingen varsler" (eller "Ignorer")

Tusen takk til alle dere som tålmodig følger med for å få informasjon om det nye journalsystemet dere skal ta i bruk! Vi gleder oss til veien videre 😊

Hilsen Prosjektleder Elisabeth Hauan

👍 70 🗨️ 5 🍌 4 🍌 15 👍 3 🗨️ 2 😊 1 ❤️ 1

15. apr., 14:19

Slett meg

15. apr., 14:20

Slett meg også

tirsdag 21. apr..

14. apr., 11:59

Haha fun fact: jeg har ikke fått ett eneste varsel fra app om denne chatten. 😂 rart når andre klager på for mange varsler 🙄 Spennede med Aidn da!

👍 5 🗨️ 1

# Kommunikasjon

---

## Utfordringer

- Hvordan nå ut til alle
- Mange ansatte leser ikke informasjon som sendes ut
- Budskap oppfattes ofte ikke som relevant for den enkelte, uansett hvor tydelig kommunikasjonen er

## Positive

- Chatten har skapt en god stemning i organisasjonen
- Ble en "snakkis" i pauser og møter
- Latter og fryd i ganger hver gang det kom en ny "slett meg" melding



# Fokus og temaer

## For å forberede ansatte på

- hva dette faktisk innebærer
- alt arbeid det vil medføre i en periode
- at dette er noe som angår alle

ble Fokus og temaer laget og sendt til alle avdelinger med oppfordring til å printe ut og henge opp

Prosjektgruppe har fast punkt på agendaen å følge opp dette

Virksomhetsrådgiverne følger videre opp i sine virksomheter

### Fokus og temaer for implementering av Aids

Strategi for å legge trygghet og rosbare motstand før vi begynner med Aids

Intasering av Aids handler vel så mye om mennesker og nye væner som om selve teknologien. Målet med denne oversikten er at ledere og ansatte skal være forberedt på de ulike periodene og temaene som vil komme fremover.

Det er en overordnet oversikt over hvilke perioder det vil være fokus på ulike temaer i implementeringen av Aids. Periodene kan endre seg noe utover i fremdriften, og noen av temaene og periodene vil gli litt over i hverandre. Detaljert opplæringsplan og spesifikke detaljer for de ulike temaene vil komme fortløpende.

Oversikten er ment som en felles oversikt for overgangen, det er ikke en sjekkliste, men et verktøy som skal hjelpe oss med å vite hva vi skal gjøre når

Vår 2024 - Forberedelse, informasjon og trygghet	
Fokus Mai	Fokus Juni
<p><b>Tema: Informasjon og kommunikasjon</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Sikre at alle ansatte vet hva som skal skje, når det skjer, og at de føler seg informert.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Informere ut til alle ansatte og ledere. Endringsarbeid understreker at ledere må fortsette "two-for" ofte og på ulike måter. Ikke anta at budskapet er forstått etter en leies e-post, gjennta det i møter og bruk konkrete eksempler fra hverdagen.</li> <li>• <b>Aktivitet:</b> Avdelinger prater om at all informasjon ligger tilgjengelig i chat og på intranet. Plakater om Aids distribueres og henges opp.</li> </ul> <p><b>Tema: Gevinstarbeid - brukervennlighetsmåling og nullpunktmålinger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Skape forståelse for at systembyttet skal frigjøre tid, og følge opp brukervennlighetsmåling som allerede er sendt ut.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Synliggjøre hvorfor målingene gjøres. Nullpunktmålinger (spørreundersøkelser og tidsmålinger) gjennomføres før oppstart for å ha et sammenligningsgrunnlag. Målet med målingene er å etablere å vurderne effekten av Aids (som redusert tidbruk på dobbeltlaging og leing etter informasjon), og ikke å måle prestasjoner til de ansatte.</li> <li>• <b>Aktivitet:</b> Møte de ansatte på 3 uker og 3 brukervennlighetsundersøkelser. Noen ansatte jobber med nullpunktmålinger.</li> </ul>	<p><b>Tema: Endringsarbeid og reaksjoner</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Forberede ledere og ansatte mentalt på at motstand er normalt, og gi ledere verktøy til å håndtere den.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Motstand er ikke et tegn på at noe er galt, men verdifull ledningsinformasjon om at noe er ukjent eller at kapasiteten er sprenget. Ledere bør fokusere på tre typer motstand:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Svakhetsmotstand, knytt for å gjøre feil</li> <li>◦ Bestrømningsmotstand, knytt til å sette sammen på toppen av alt annet</li> <li>◦ Erfaringsmotstand, derig tilsvarende erfaringer</li> </ul> </li> <li>• <b>Aktivitet for ledere:</b> Ledere får tilstilt foreslag til endringsarbeid de kan begynne med der det utførligst overgangen og åpner for spørsmål. Bruk Aids endringskretsens funksjoner eller møter.</li> </ul> <p><b>Tema: Forberedelse og innsett i opplæring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Forberede ledere og ansatte på opplæringen som begynner rett etter sommeren, og gi en trygg oversikt over hvordan opplæringen vil foregå.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Beredte ansatte med at de ikke skal på lange, tunge klasseromsopplæringer. Opplæringen i Aids er fleksibel, hovedsakelig digital, og skjer der brukerne jobber gjennom innbygdde veiledere. Opplæringen foregår på 3 minutt hvor ulike roller får opplæring i ulike perioder.</li> <li>• <b>Aktivitet for ledere:</b> Gi ansatte informasjon om egenopplæringsprogrammet «Flyng start» og testmiljøet «Aids training». Dette er et trygt miljø der de ansatte etter sommeren kan legge inn, få tilpassede oppgaver og tryk innleg i systemet uten å være redd for å gjøre feil.</li> </ul>
Høst 2024 - Klargjøring, læring og praksis	
Fokus August	Fokus September
<p><b>Tema: Opplæring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Alle ansatte gjennomfører opplæring.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Aids krever betydelige manuelle opplæring om eldre systemer på grunn av høy brukervennlighet. Opplæringen er hovedsakelig digital og skjer der ansatte jobber gjennom innbygde, tinnvisne veiledere.</li> <li>• <b>Aktivitet:</b> Ansatte begynner opplæring i «Aids training» i testmiljø med fiktive pasienter. Ansatte kan legge inn når det passer og får guidet veiledning og bli kjent med systemet i eget tempo uten frykt for å gjøre feil. Ledere følger opp status på hvem ansatte som har gjennomført opplæring. Opplæringen deles opp i ulike nivåer, og er tilpasset de ulike rollene. Detaljert informasjon om opplæring sendes ut når det nærmer seg.</li> </ul>	<p><b>Tema: Rydding i Proffil og fortsatte med opplæring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Sikre at dataene som skal flyttes over fra Proffil til Aids er av god kvalitet.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Alle ansatte er ferdig med opplæring.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Rydding i Proffil er avgjørende før den maksimale dataoverføringen skal bli så bra som mulig. Dette innebærer fag og eller pasientsikkerheten betragtelig.</li> <li>• <b>Aktivitet i avdelinger:</b> Rydde i Proffil før data skal overføres til Aids. Alle sammenhengende skal være oppdatert, men informasjon kommer angående dette. Ingen rydder noe før de har fått konkret beskjed. Ansatte fortsetter med opplæring, og ledere følger opp de som ikke har fullført opplæring.</li> </ul>
Fokus Oktober	Fokus November
<p><b>Tema: Migrering og manuell "punching"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Gjennomføre manuell registrering av utstrukturert data fra Proffil til Aids, og bruke dette som et redde i å bli med ledere kjent i Aids på.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Noe strukturerte data (aktive pasienter og diagnoser) overføres maskinelt, noe utstrukturer informasjon overføres manuelt for å sikre kvalitet og pasientsikkerhet. Dette gjelder legemiddellister, stak og oppgaver. Denne manuelle registreringen fungerer som en god opplæring i Aids, samtidig gir det ansatte et oversikt i dataene når egne data legges inn.</li> <li>• <b>Aktivitet:</b> «Puncheliste» med mat og godt humør. Noen fra hver avdeling legger manuelt inn dataene fra Proffil til Aids.</li> </ul>	<p><b>Tema: Go live!</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mål:</b> Aids er nå vårt nye ERS-system.</li> <li>• <b>Fokusinhold:</b> Overgang til drift. Fokus rettes mot å fjerne at systemet er i gang, legge opp utfordringer, og sikre at kommunens support er sett på de ansatte for å gi trygghet i hverdagen.</li> </ul> <p>I perioden mellom data er overført fra Proffil og til Aids er i full drift (Go-live), dette vil være stueten av oktober/beredningen av november når det dobbelt journalføres i både Proffil og Aids. Dette for å sikre at ingen kritisk pasientinformasjon går tapt under systembytte og sikre at Aids er 100 % oppdatert ved «Go live».</p>



# Endringsarbeid

---



## Informasjon til alle ledergrupper

Gjennomgang av endringsarbeid og Aidsn endringskompass med alle ledergrupper.



## Interesse & Fokus

Stor interesse for temaet og erkjennelse av behovet for økt fokus på endringsprosesser.



## Praktisk Støtte

Oppdeling av endringskompasset for å gjøre det enklere for ledere å ta det i bruk ute i avdelingene.



## Aktuelt: Juni

Endringsarbeid er nå et hovedfokusområde, og en tilpasset versjon er distribuert til organisasjonen.



# Endringsarbeid

---

I henhold til [Fokusuker og temaer](#) for implementering av Aidn så er [Endringsarbeid](#) noe vi ønsker avdelinger skal ha litt fokus på nå i juni

Vedlagt følger råd og tips til hvordan dere kan snakke om endringer i avdelinger. Bildene som ligger vedlagt er basert på erfaringer fra Aidn

Vi oppfordrer dere ledere til å printe ut og henge opp noen av disse bildene som alle ansatte kan se, og noen av bildene kan dere ledere bruke i avdelingsmøter/ luncher etc.

Disse bildene [Til å henge opp på avdeling for alle ansatte](#) kan dere printe ut og henge opp så de blir synlige for ansatte

Disse bildene [Til bruk for ledere](#) kan dere leder bruke på møter/i luncher etc

I tillegg vil disse [Oppfølging av Superbrukere](#) benyttes av Nivå 1 når vi begynner med opplæring



# Trygg oppstart og felles innsats

---



## Gjennomgang av funksjonalitet

Vi har hatt en runde på funksjonaliteten "Faktisk brukt tid" (start-stopp), da dette er funksjonalitet som kan skape noe uro  
Hovedtillitsvalgte er informert om at det er noe vi tar i bruk når vi starter opp med Aidn



## Samarbeid i hele HM

Manuell punching er en felles innsats for hele Helse og Mestring. Vi vet at hjemmetjenesten får en stor belastning i noen uker  
For å begrense slitasje tenker vi legge opp til at virksomheter med færre pasienter kan bistå hjemmetjenesten der det er mulig.  
Vi gjør dette sammen – som én organisasjon.

