

# **IKT-styringssystem for Helse Sør-Øst**

**Styringsområde: Gevinst- og endringsarbeid**

## INNHOLDSFORTEGNELSE

|          |                                                                                |           |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INNLEDNING.....</b>                                                         | <b>3</b>  |
| 1.1      | HENSIKT.....                                                                   | 3         |
| 1.2      | UTARBEIDELSE AV DOKUMENTET.....                                                | 3         |
| 1.3      | FORVALTNING AV DOKUMENTET .....                                                | 3         |
| <b>2</b> | <b>FORMÅL .....</b>                                                            | <b>3</b>  |
| <b>3</b> | <b>FØRINGER.....</b>                                                           | <b>3</b>  |
| <b>4</b> | <b>MÅLBILDE FOR GEVINST- OG ENDRINGSARBEID I HELSE SØR-ØST.....</b>            | <b>4</b>  |
| 4.1      | HELHETLIG GEVINST- OG ENDRINGSARBEID.....                                      | 4         |
| 4.2      | SAMMENHENG MED PORTEFØLJE OG ARKITEKTUR.....                                   | 4         |
| <b>5</b> | <b>MODELL FOR GEVINST- OG ENDRINGSARBEID I HELSE SØR-ØST.....</b>              | <b>6</b>  |
| 5.1      | PRINSIPPER.....                                                                | 6         |
| 5.2      | TJENESTER.....                                                                 | 7         |
| 5.3      | AKTØRER .....                                                                  | 7         |
| 5.4      | EIERSKAP OG STYRING.....                                                       | 8         |
| 5.5      | ORGANISERING .....                                                             | 9         |
| 5.6      | HELHETLIG STYRING I TRÅD MED HELHETLIG MÅLHIERARKI .....                       | 9         |
| 5.7      | SYSTEMSTØTTE.....                                                              | 10        |
| 5.8      | RAPPORTERING .....                                                             | 10        |
| 5.9      | PROSESSER .....                                                                | 10        |
| 5.9.1    | <i>Prosess for forvaltning av gevinst- og endringsmetodikk .....</i>           | <i>11</i> |
| 5.9.2    | <i>Prosess for definering av nye måleindikatorer .....</i>                     | <i>11</i> |
| 5.9.3    | <i>Prosess for gevinstrapportering .....</i>                                   | <i>11</i> |
| 5.9.4    | <i>Prosess for gevinst- og endringsarbeid i gjennomføring av tiltak .....</i>  | <i>12</i> |
| 5.9.5    | <i>Prosess for oppfølging av gevinstrealisering i linjen .....</i>             | <i>12</i> |
| 5.10     | VEIKART .....                                                                  | 13        |
| 5.10.1   | <i>Prosess for etableringen av modell for gevinst- og endringsarbeid .....</i> | <i>13</i> |
| <b>6</b> | <b>DOKUMENTHISTORIKK .....</b>                                                 | <b>14</b> |
| 6.1      | ENDRINGSLOGG.....                                                              | 14        |
| 6.2      | REFERANSER TIL ANDRE DOKUMENTER .....                                          | 14        |
| <b>7</b> | <b>VEDLEGG .....</b>                                                           | <b>15</b> |

## 1 INNLEDNING

### 1.1 Hensikt

Dette dokumentet inngår i Helse Sør-Østs samlede IKT-styringssystem som er del av virksomhetsstyringssystemet, og har status som et styrende dokument. Dokumentets formål er å definere det spesifikke styringssystemet innenfor IKT-styringsområdet gevinst- og endringsarbeid. Se kapittel 4.2 for nærmere definisjon av styringsområdet. Alle som arbeider med gevinst- og endringsarbeid, skal forholde seg til dette dokumentet.

Det vises til overordnet beskrivelse av IKT-styringssystemet i Helse Sør-Øst, ref [1], for mer informasjon om Helse Sør-Øst sitt IKT-styringssystem og øvrige dokumenter som inngår i dette.

### 1.2 Utarbeidelse av dokumentet

Dette dokumentet benyttes for å starte utøvelse i praksis i 2021.

Dokumentet skal godkjennes av administrerende direktør i Helse Sør-Øst RHF.

### 1.3 Forvaltning av dokumentet

Direktør for teknologi og e-helse er overordnet eier av prosess, modell og metode for gevinst- og endringsarbeidet i Helse Sør-Øst, og har ansvar for videreutvikling av dokumentet basert på erfaringer og praksis. Endringer kan godkjennes av direktør for teknologi og e-helse i Helse Sør-Øst RHF.

## 2 FORMÅL

Et styringssystem for gevinst- og endringsarbeid, er et strukturert veiledningssystem for alle i en virksomhet med beskrivelse av verdier, prinsipper, prosesser, prosedyrer, instruksjoner og krav med tilhørende verktøy – det vil si; en beskrivelse av hvordan gjør vi det i Helse Sør-Øst.

Dette området av IKT-styringssystemet skal bidra til å styrke kompetanse og praksis innen arbeid med gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst, gjennom å innføre felles god praksis og forsterke arbeidet med gevinstmål og -planer for alle tiltak, samt sikre

- at ledere i Helse Sør-Øst kjenner sin rolle og tar ansvar i forhold til å få til nødvendig endring og tilhørende gevinstarbeid i egen organisasjon
- at det er ressurser i alle helseforetak som tilrettelegger for realisering av gevinster fra de ulike tiltakene i helseforetaket
- at det utarbeides gevinstrealiseringsplaner for alle tiltak i Helse Sør-Øst
- at rapportering av gevinster er en naturlig del av virksomhetsrapporteringen for alle helseforetak
- at endringsledelse er et kompetanseområde på lik linje med prosjektledelse, og endringsledelse er en svært viktig faktor for å realisere gevinster fra tiltakene
- at kompetansebygging innen gevinstarbeid og endringsledelse er et naturlig utviklingsløp for alle ledere i Helse Sør-Øst
- at det er et felles rammeverk for gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst

## 3 FØRINGER

Helse Sør-Øst legger metode og praksis fra Axelos Management of Portfolios (MoP), samt rammeverk for endringsledelse (PROSCI) til grunn for arbeidet med gevinst- og endringsarbeidet i Helse Sør-Øst.

Basert på rammeverket PROSCI er det utarbeidet en modell for gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst, og metode og maler for gevinst- og endringsarbeid skal være en del av prosjektveiviseren i Helse Sør-Øst, samt gjøres som del av fremtidig veiviser for produktorientert utvikling.

## 4 MÅLBILDE FOR GEVINST- OG ENDRINGSARBEID I HELSE SØR-ØST

Gevinst- og endringsarbeid er ett av ledelsens verktøy for strategisk måloppnåelse ved å planlegge og levere prioriterte endringsinitiativ basert på gevinstmål.

Det er et kontinuerlig fokus på hvilke gevinster IKT-relaterte tiltak i Helse Sør-Øst skal bidra til og hvilke endringer som må til i linjeorganisasjonen for at gevinstene skal kunne realiseres.

- Ledere i Helse Sør-Øst kjenner sin rolle og tar ansvar i forhold til å få til nødvendig endring og tilhørende gevinstarbeid i egen organisasjon
  - Det er ressurser i alle helseforetak, som tilrettelegger for realisering av gevinster fra de ulike tiltakene i helseforetaket
- Det utarbeides gevinstrealiseringsplaner for alle tiltak i Helse Sør-Øst
- Rapportering av gevinster er en naturlig del av virksomhetsrapporteringen for alle helseforetak
- Endringsledelse er et kompetanseområde på lik linje med prosjektledelse, og endringsledelse er en svært viktig faktor for å realisere gevinster fra tiltakene
- Kompetansebygging innen gevinstarbeid og endringsledelse er et naturlig utviklingsløp for alle ledere i Helse Sør-Øst
- Det skal være et felles rammeverk for gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst

Tabell 1: Målbilde for gevinst- og endringsarbeid

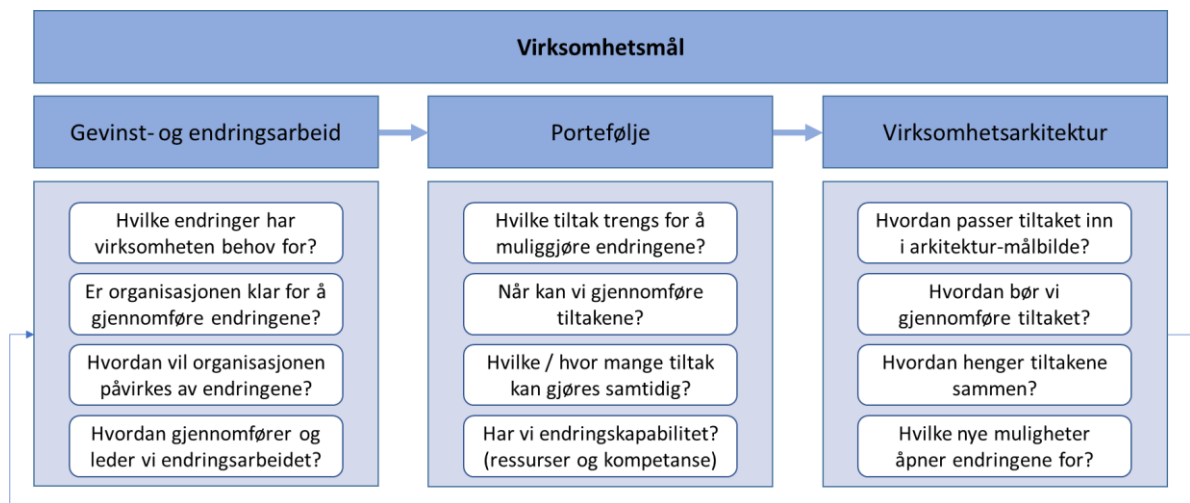
Målsetningen med gevinst- og endringsarbeidet er oppnåelse av strategiske mål i Helse Sør-Øst, med et helhetlig perspektiv på teknologi, arbeidsprosesser og organisasjonsutvikling

### 4.1 Helhetlig gevinst- og endringsarbeid

- Helhetlig gevinst- og endringsarbeid skal omfatte hele foretaksgruppen og omfatte alle initiativ med IKT- implikasjon
  - I første fase få oversikt over planlagte gevinster i de regionale tiltakene
  - Avsluttede prosjekt legges i en egen gevinstportefølje, for oppfølging av gevinster fra de gjennomførte prosjekt
  - Gevinster fra produktorientert utvikling vil inkluderes i det helhetlige perspektivet så snart veileder for produktorientert utvikling er etablert
- Foretaksgruppen skal ha felles prinsipper, metode, verktøy, roller med definerte samhandlingsarenaer og oppgaver

### 4.2 Sammenheng med portefølje og arkitektur

For å kunne nå Helse Sør-Østs overordnede samfunns- og virksomhetsmål om utvikling av gode og fremtidsrettede helsetjenester og mer effektiv pasientbehandling, stilles det krav til at tiltakene som startes er basert på gevinstmål, og at gevinstarbeidet og -realiseringen følges opp.



Figur 1: Gevinst- og endringsarbeid sammen med portefølje og virksomhetsarkitektur støtter virksomhetsmål

Det er vesentlig med god samhandling mellom fagområdene gevinst- og endringsarbeid, porteføljestyring og virksomhetsarkitektur, slik at de sammen bygger oppunder samfunns- og virksomhetsmålene.

Detaljene for portefølje- og arkitekturstyring er beskrevet i egne styringsdokument i IKT styringssystem.

## 5 MODELL FOR GEVINST- OG ENDRINGSARBEID I HELSE SØR-ØST

Basert på rammeverket er det utarbeidet en modell for gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst, som vist i figuren nedenfor. Dette dokumentet beskriver kort hva som ligger i de ulike punktene.



Figur 2: Modell for gevinst- og endringsarbeid

### 5.1 Prinsipper

Helse Sør-Øst skal sikre helhetlig gevinst- og endringsarbeid i IKT-relaterte initiativer, og oppnå strategiske mål gjennom å planlegge, prioritere og levere de endringsinitiativ som gir størst gevinst for regionen.

- **Tjenester:** Gevinst- og endringsarbeidet skal sikre at tiltak har definerte gevinstmål og –planer som er forankret med virksomhetens målsetninger, og følge opp at tiltakene gjennomføres på en måte som understøtter effektiv endringsledelse og gevinstrealisering.
- **Aktører:** Prinsippene for gevinst- og endringsarbeidet i Helse Sør-Øst gjelder for RHF-et, helseforetakene inkludert Sykehuspartner. Gevinst- og endringsarbeidet utøves etter felles prinsipper, metoder og verktøy, og med RHF som premissgiver for arbeidet.
- **Styring og organisering:** Administrerende direktør i Helse Sør-Øst RHF er øverste strategiske gevinstleder. Direktør for teknologi og e-helse er overordnet eier av prosess, modell og metode for gevinst- og endringsarbeidet i Helse Sør-Øst. Administrerende direktør i helseforetakene er operativt ansvarlig for gevinstrealisering av tiltakene. Gevinst- og endringsarbeidet skal være koordinert med budsjettprosessene for tiltakene.
- **Roller og bemanning:** Helse Sør-Øst skal ha bemannet definerte roller knyttet til gevinst- og endringsarbeidet, og med dokumenterte oppgaver og samhandling mellom disse.
- **Systemstøtte:** Helse Sør-Øst skal bruke Clarity PPM og SAS som verktøy for å understøtte gevinst- og endringsarbeidet, sammen med fremtidig valgt analyseverktøy. Rett informasjon om gevinstene av tiltakene skal være åpen og tilgjengelig.
- **Rapportering:** Rapportering skal være enkel, korrekt, transparent og tilgjengelig med fokus på planlagt og realisert gevinst. Rapportering skal være i henhold til god praksis for gevinstrealisering.
- **Prosesser:** Helse Sør-Øst skal ha dokumenterte og kjente prosesser for definering av nye KPIer, rapportering, arbeid i prosjektene/tiltakene.
- **Veikart:** Helse Sør-Øst skal ha langsiktige veikart for forbedring av gevinst- og endringsarbeidet, med konkrete årlige forbedringstiltak

## 5.2 Tjenester

Helse Sør-Øst RHF's tjenester relatert til oppfølgingen av gevinst- og endringsarbeidet gjenspeiler fasene i gevinstarbeidet, herunder

- **Etablere, tilrettelegge og forankre metode og rammeverk**  
arbeidet skal sikre felles prosesser, strukturere gevinstinformasjon fra tiltakene, tilrettelegge for effektiv gevinstrapportering, og forankre metode og prosess for arbeidet
- **Støtte og følge opp gevinstarbeid i gjennomføring av tiltak**  
arbeidet skal sikre opplæring i gevinstarbeid, samle gevinstinformasjon fra tiltakene, tilrettelegge for effektiv kategorisering og prioritering og samle felles gevinstplan for hele porteføljen
- **Veilede og støtte organisasjonen i realiseringen av gevinster**  
arbeidet skal etablere retningslinjer til tiltakene, gi støtte i bruk av metode og verktøy, og tilby rådgivning og fasilitere for erfaringsdeling

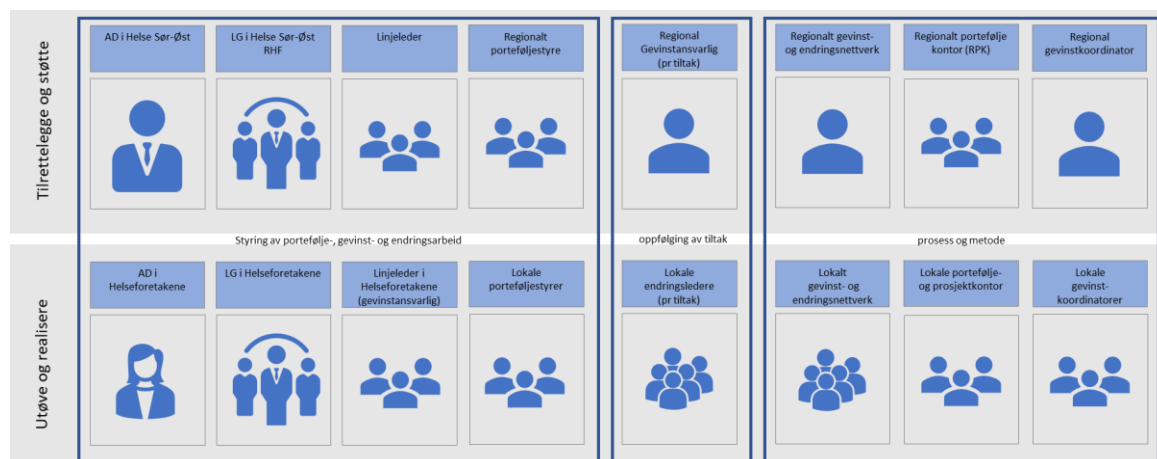
| Etablere, tilrettelegge og forankre metode og rammeverk                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Støtte og følge opp gevinstarbeid i gjennomføringen av tiltak                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Veilede og støtte organisasjonen i realisering av gevinster                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre felles prosess for overordnet oppfølging av gevinstene tiltakene</li> <li>• Strukturere gevinstinformasjonen fra tiltakene i porteføljene</li> <li>• Tilrettelegge for effektiv gevinstrapportering fra tiltakene</li> <li>• Forankre metode og prosess for gevinst- og endringsarbeid</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gi opplæring som sikrer at tiltakene definerer, planlegger og følger opp gevinster</li> <li>• Samle informasjon om gevinster i eksisterende og nye tiltak</li> <li>• Tilrettelegge for å kategorisere og prioritere porteføljene med basis i gevinster</li> <li>• Samle og lage felles gevinstplan for hele porteføljen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablere retningslinjer til tiltakene i Helse Sør-Øst for gevinst- og endringsarbeid</li> <li>• Gi støtte i bruk av metode, malverk og verktøy for gevinst- og endringsarbeid</li> <li>• Tilby rådgivning og erfaringsdeling</li> </ul> |

Figur 3: Tjenester relatert til oppfølging av gevinstarbeid

## 5.3 Aktører

Eksisterende organisasjon/fora skal brukes i størst mulig grad uten etablering av nye linjeroller, men de eksisterende linjerollene vil få utvidet ansvar knyttet til gevinst- og endringsarbeidet.

Det er mange aktører, og aktørenes rolle er definert med oppgaver og ansvar for utførelse av helhetlig gevinst- og endringsarbeid, og styring og gjennomføring arbeidet med gevinstrealisering.



Figur 4: aktører i linjen

Aktørene er inndelt i tre hovedgrupper, og synliggjør det kritiske samspillet mellom aktører i Helse Sør-Øst RHF og helseforetakene. Samordning av de tre hovedgruppene skal understøtte helhetlig gevinst- og endringsarbeid for alle tiltak i hele regionen, og er ansvarlig for henholdsvis:

- Styring av portefølje-, gevinst- og endringsarbeid
- Oppfølging av gevinst- og endringsarbeid i tiltakene, og
- Arbeid med prosess og metode

Tydelig definerte forum, roller og ansvar er derfor kritisk for effektivt gevinst- og endringsarbeid. Spesielt gjelder dette ledelsens deltakelse i, og tilrettelegging for god endringsledelse. Veileder for gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst inkluderer rollebeskrivelser for alle roller. For oppfølging av gevinst- og endringsarbeid skal følgende roller og rollebeskrivelser legges til grunn:

#### **Gevinsteier (AD) – lokalt og regionalt**

Overordnet ansvarlig for at gevinstmål er definert for alle tiltak og at disse er samsvarende med virksomhetens målsetninger og strategier. Autoriserer og finansierer tiltakene, og ansvarlig for å godkjenne de samlede gevinstplaner og prosessen for realisering av gevinstene.

#### **Gevinstansvarlig (linjeleder) – lokalt og regionalt**

Ansvarlig for å gjennomføre tiltak som er godkjent av virksomhetsledelsen, og for at endringen som muliggjøres av tiltakene realiseres. Ansvarlig for å følge progresjon og løse problemer som kan påvirke tiltakenes leveranser eller gevinstrealisering, og å rapportere gjennomførte endringer og realiserte gevinster.

#### **Gevinstkoordinatorer (linje) – lokalt og regionalt**

Ansvarlig for å støtte tiltakene og samhandlingene dem imellom, for å muliggjøre endringene i linjeorganisasjonen som skal gjennomføre endringene og realisere gevinstene. Ansvarlig for å sikre helhetlig oversikt over pågående tiltak og planlegge endringsarbeidet i tett samhandling med tiltakene og linjen.

#### **Endringsledere (linje) – lokalt**

Ansvarlig for å lede ansatte og organisasjonen gjennom å fasilitere en endringsprosess slik at virksomheten oppnår forventede resultater. Dokumenterer og rapporterer de samlede gjennomførte endringer i linjeorganisasjonen

### **5.4 Eierskap og styring**

Gevinst- og endringsarbeidet støtter strategisk ledelse ved å kople endringsinitiativer på tvers av alle tiltak i Helse Sør-Øst, og sikre at rette endringstiltak iverksettes for å oppnå forventede gevinster og for å understøtte det helhetlige målhierarkiet i Helse Sør-Øst.

De fire prinsipper for eierskap og styring av gevinst- og endringsarbeidet i Helse Sør-Øst er at

- **Topplederen i Helse Sør-Øst utøver aktivt eierskap av gevinstarbeidet**  
Etterleve prinsipper for gevinst- og endringsarbeid i Helse Sør-Øst. Være ambassadører og skape engasjement for gevinstarbeidet og legge til rette for endringsarbeid i Helse Sør-Øst
- **Gevinstoppfølging er en naturlig del av ledelsen av de enkelte Helseforetak**  
Gevinst- og endringsarbeid skal være en del av virksomhetsstyringen i Helse Sør-Øst, og virkemiddel for å realisere virksomhetens gevinstmål. Modell for arbeidet skal være en del av styringssystemet i Helse Sør-Øst
- **Det er etablert et strukturert og helhetlig rammeverk for regionen**  
Regionalt porteføljekontor i Helse Sør-Øst har ansvar for å tilrettelegge metode og verktøy for gevinst- og endringsarbeid, samt følge opp at alle tiltak tilrettelegger for effektivt gevinst- og endringsarbeid

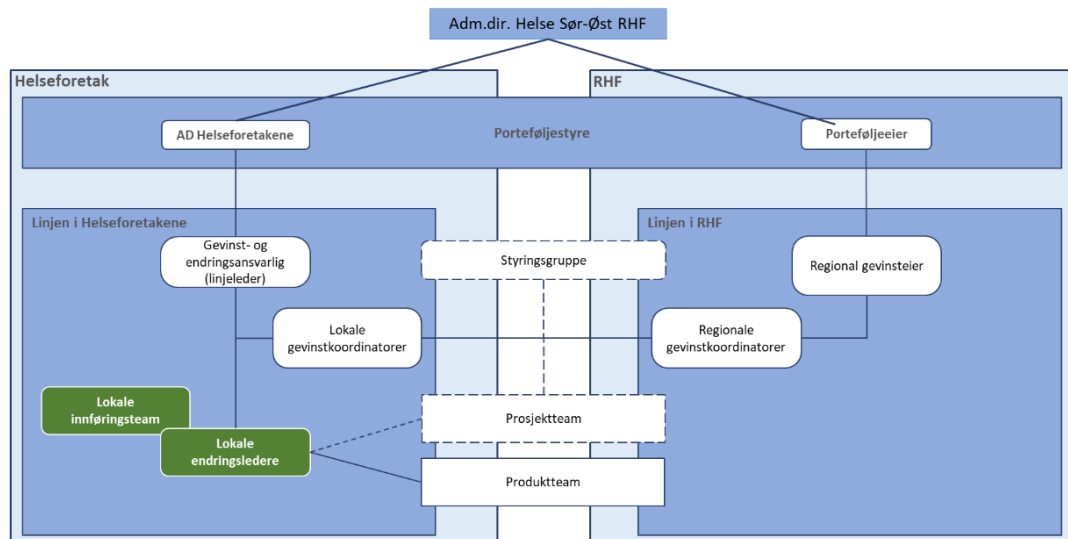


- **Ledelse i Helse Sør-Øst har etablert og fostrer en god endringskultur**

Å innføre helhetlig gevinst- og endringsarbeid medfører i seg selv endringer i organisasjonen. Dette krever fostring av en endringskultur med tydelig ledelse og endringsvilje, åpenhet og forutsigbarhet

## 5.5 Organisering

De ulike rollene i helhetlig gevinst- og endringsarbeid er tegnet inn i organisasjonsskissen nedenfor.

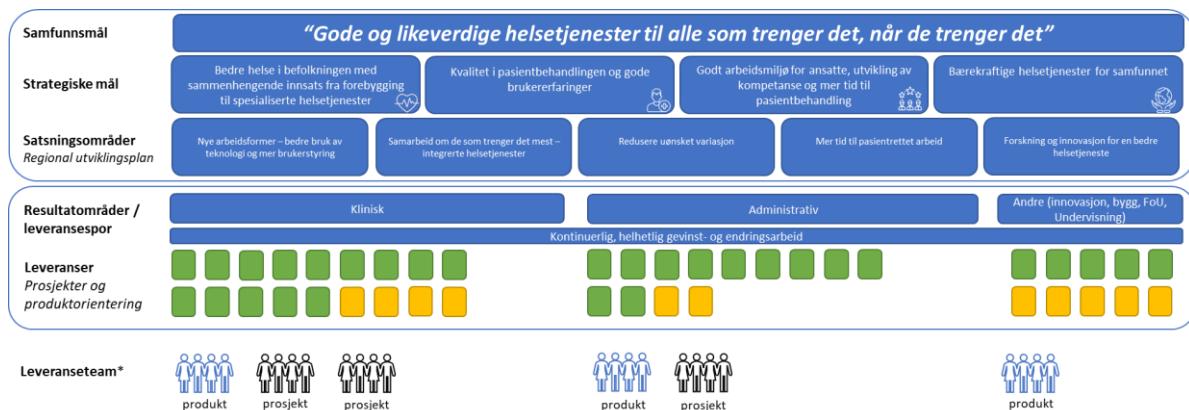


Figur 5: Roller og ansvar knyttet til gevinst- og endringsarbeid

## 5.6 Helhetlig styring i tråd med helhetlig målhierarki

Hensikten med gevinst- og endringsarbeid er å, klart og tydelig identifisere og oppfølge arbeidet med realisering av gevinstene fra porteføljen, på en måte som gjør at man sikrer best mulig bruk av tilgjengelige ressurser, maksimering av tiltakenes effekt, og oppnåelse av virksomhetens mål.

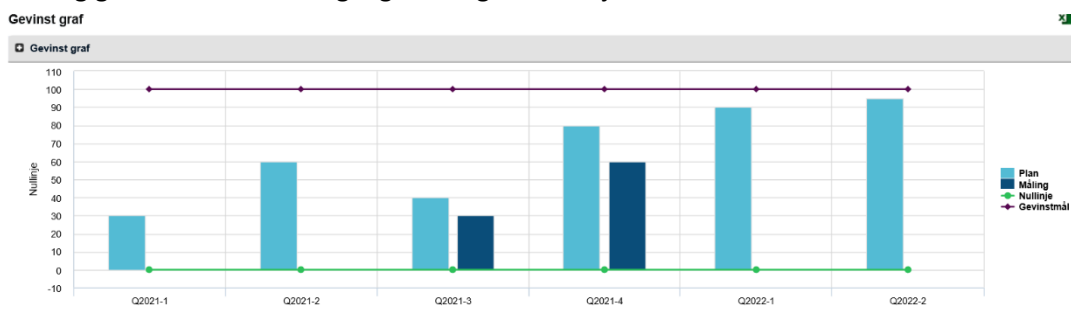
Et helhetlig målhierarki med perspektiv på mål, tiltak og effekter er derfor avgjørende for å sikre det helhetlige fokuset i både styring og gjennomføring av tiltak, og i rapportering av status på tiltakene.



Figur 6: Helhetlig målhierarki i Helse Sør-Øst

## 5.7 Systemstøtte

Felles regionalt system Clarity PPM skal brukes til dokumentasjon av gevinstarbeid, og vil bidra til transparens og gi relevante roller tilgang til riktig informasjon.



Figur 7: Gevinstgraf

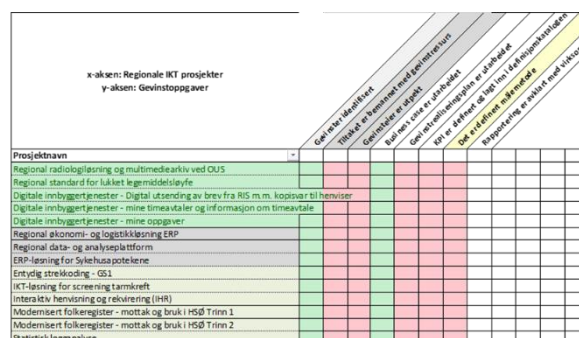
### Systemstøtte tilrettelegger for:

- Gevinstplaner pr tiltak og pr helseforetak
- Gevinstmålinger ved gevinstrealisering etter at tiltaket er avsluttet Rapporter hentes direkte ut fra verktøyet

## 5.8 Rapportering

Gevinstrapportering inkluderer både planlagte og realiserte gevinster.

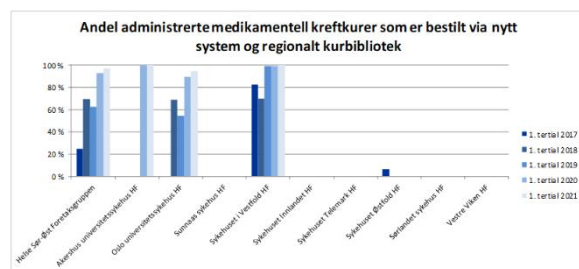
God gevinstrapportering, både i form av innhold og kvalitet, er avgjørende for å kunne dokumentere gevinsten av de endringsinitiativ som Helse Sør-Øst har iverksatt, samt styre porteføljen ift. gevinst.



Det skal rapporteres på samlet status på gevinstarbeidet for alle tiltakene



Overordnet dashboard for porteføljen, og hvilke tiltak som støtter oppunder de ulike målene, og status på tiltakene og tilhørende områder og mål



Det skal rapporteres på de KPI ene som er definert i definisjonskatalogen. Helseforetakene rapporterer og dette sammenstilles regionalt.

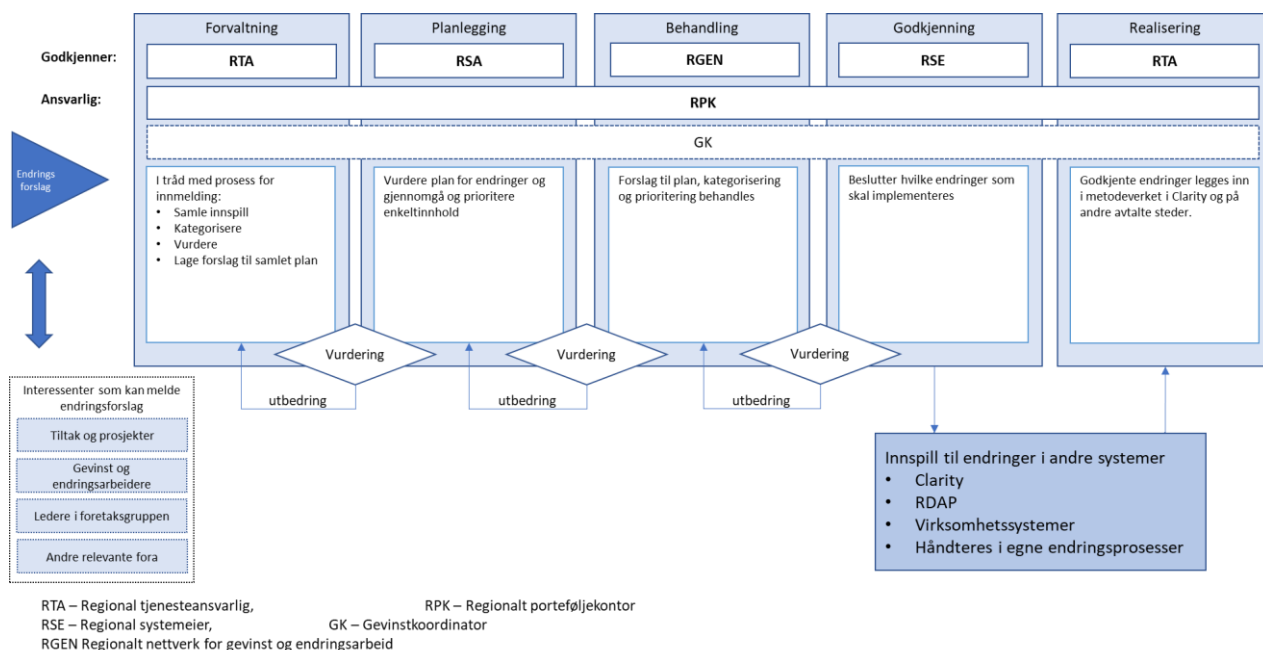
Figur 8: Rapportering i et helhetsperspektiv

## 5.9 Prosesser

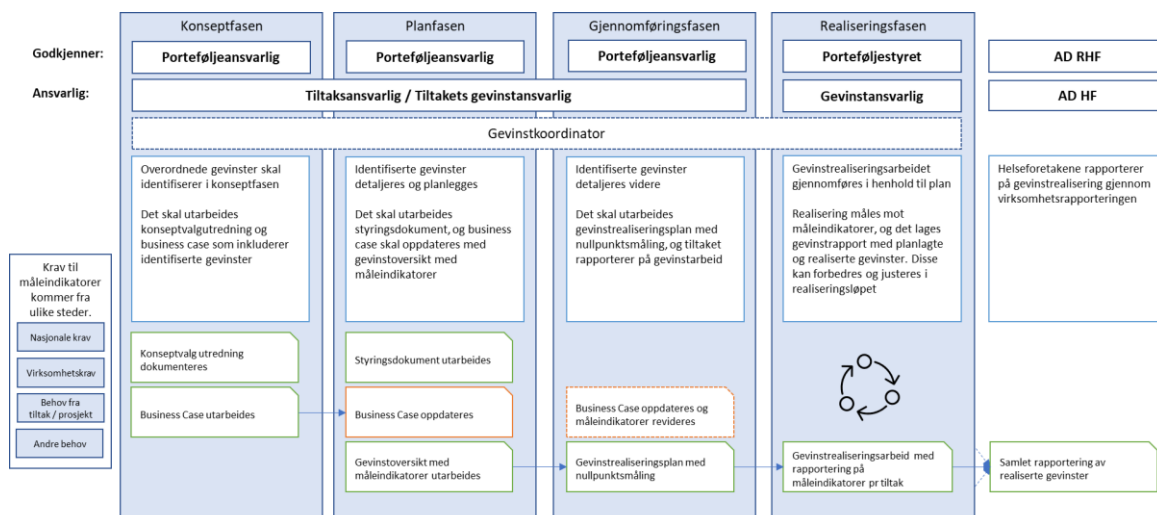
Felles og enhetlige prosesser er nødvendig for å oppnå fokus på, og effektivitet og kontinuerlig forbedring i gevinst- og endringsarbeidet.

Metode og maler for gevinst- og endringsarbeid er en del av prosjektveiviseren i Helse Sør-Øst, og skal være del av fremtidig veiviser for produktorientert utvikling.

### 5.9.1 Prosess for forvaltning av gevinst- og endringsmetodikk

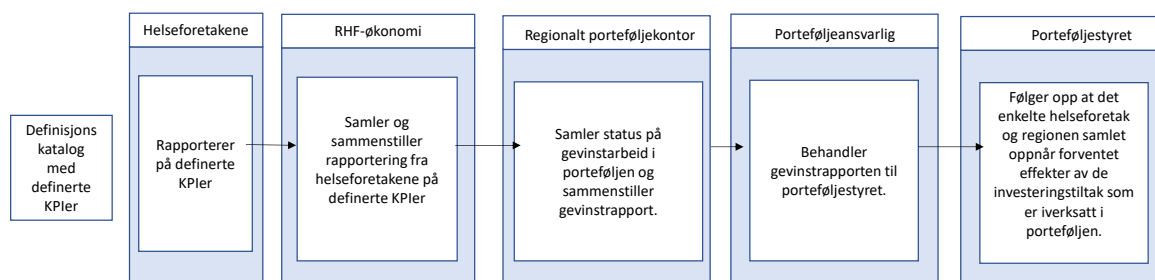


### 5.9.2 Prosess for definering av nye måleindikatorer



### 5.9.3 Prosess for gevinstrapportering

Gevinst- og endringsrapporten skal være en egen rapport som beskriver hvordan virksomheten oppnår de avtalte gevinstmål og måleindikatorer. Rapporten skal være en del av virksomhetsrapportering, og vil håndteres av porteføljestyret frem til dette er innarbeidet i virksomhetsrapporteringen.



#### 5.9.4 Prosess for gevinst- og endringsarbeid i gjennomføring av tiltak

Dette er beskrevet i prosjektveiviseren

#### 5.9.5 Prosess for oppfølging av gevinstrealisering i linjen

Prosess for gjennomføring og oppfølging av gevinstrealisering i linjen skal i Helse Sør-Øst følge fasene i standardisert prosess for endringsledelse (PROSCI), inklusive ADKAR modellen for involvering og fasilitering av endringsreisen.

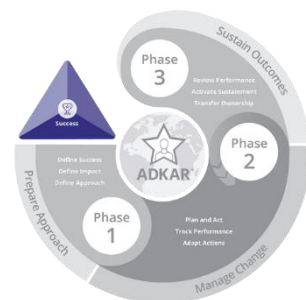
PROSCI prosessen inkluderer de tre fasene;

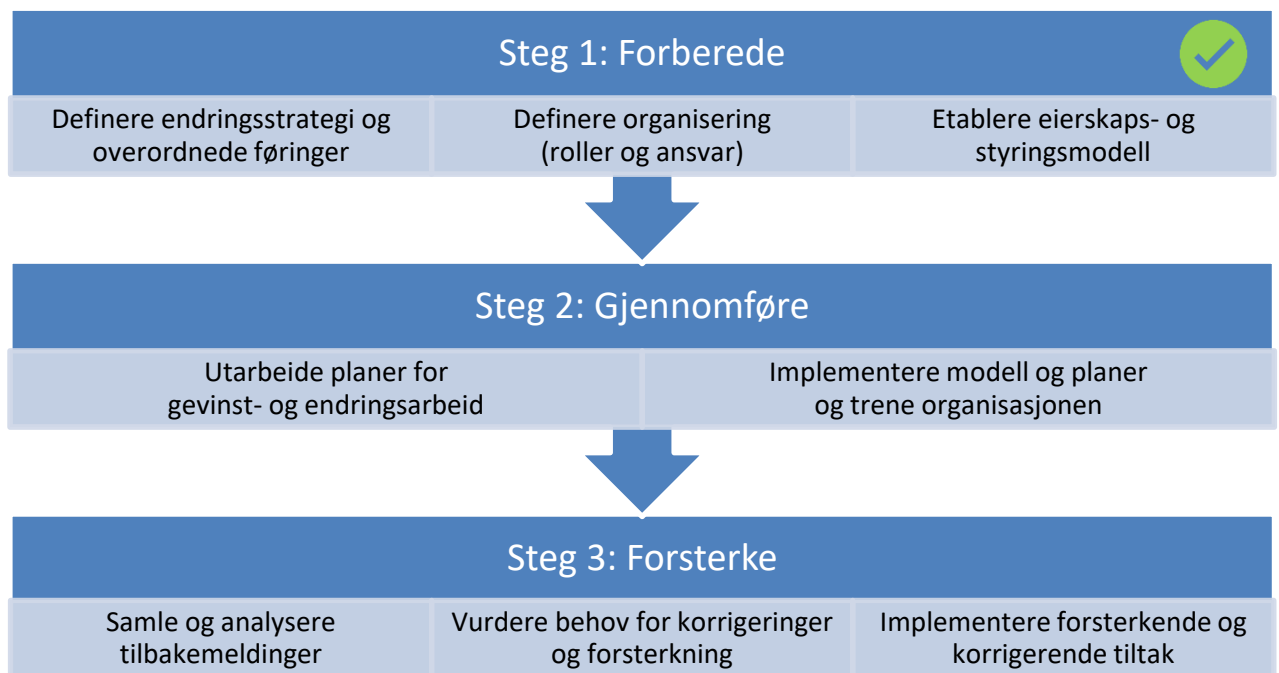
- **Forberede for endring**  
Inkluderer identifisering av områder hvor man kan forvente endringsmotstand, og særskilte mekanismer og teknikker for vurdering av endringsmodenhet (modenhetsanalyse) i forhold til endringen som skal gjennomføres.
- **Gjennomføre endring**  
Inkluderer styring av prosessen, fasiliteter av endringsreisen, og håndtering av endringsmotstand. Motstandshåndteringsplan er en av de fem sentrale planene i prosessen.
- **Forsterke endring**  
Inkluderer innsamling av tilbakemeldinger og erfaringer, vurdere og analysere tilpasning i organisasjonen, og identifisering og håndtering av behov for ytterligere forsterkning.

ADKAR modellen i PROSCI definerer de fem stegene i endring;



- **Awareness**  
**Forståelse** av behovet for ENDRING
- **Desire**  
**Ønske** om å delta i og støtte endringen
- **Knowledge**  
**Kunnskap** om hvordan man kan endre seg
- **Ability**  
**Evne** til å tilegne seg ny kunnskap og adferd
- **Reinforcement**  
**Støtte** for å sikre varig endring





## 6 DOKUMENTHISTORIKK

### 6.1 Endringslogg

| Versjon | Dato       | Kapittel | Endring                                        | Produsent      | Godkjent av     |
|---------|------------|----------|------------------------------------------------|----------------|-----------------|
| 0.1     | 15.06.2021 | Alle     | Opprettet dokumentet                           | Arbeidsgruppen |                 |
| 0.2     | 24.06.2021 | Alle     | Oppdatert etter gjennomgang med arbeidsgruppen | Arbeidsgruppen |                 |
| 0.x     |            |          | arbeidsdokument                                | Arbeidsgruppen |                 |
| 0.5     | 15.09.2021 | Alle     | For presentasjon og godkjenning                | Arbeidsgruppen |                 |
| 0.9     | 17.09.2021 |          | Justert basert på innspill fra Eli             | Arbeidsgruppen |                 |
| 1.0     | 20.09.2021 | 5.9      | Justert for innspill fra styringsgruppen       | Arbeidsgruppen | Styringsgruppen |

### 6.2 Referanser til andre dokumenter

| Nr. | Dokumentnavn                       | Id | Versjon | Referanse                                                                                                                                                           | År   |
|-----|------------------------------------|----|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1   | Axelos porteføljestyrimodell MoP®, |    | 2011    | <a href="https://www.axelos.com/best-practice-solutions/mop/what-is-mop">https://www.axelos.com/best-practice-solutions/mop/what-is-mop</a>                         | 2011 |
| 2   | Axelos programstyring MSP®,        |    | 5       | <a href="https://www.axelos.com/best-practice-solutions/msp-4th-edition/what-is-msp">https://www.axelos.com/best-practice-solutions/msp-4th-edition/what-is-msp</a> | 2020 |
| 3   | Axelos prosjektstyring Prince2     |    | 6       | <a href="https://www.axelos.com/best-practice-solutions/prince2/what-is-prince2">https://www.axelos.com/best-practice-solutions/prince2/what-is-prince2</a>         | 2017 |
| 4   | 3-steps endringsprosess Prosci     |    | 11      | <a href="https://www.prosci.com/">https://www.prosci.com/</a>                                                                                                       | 2020 |
| 5   | Metodikk for endringsledelse ADKAR |    | 11      | <a href="https://www.prosci.com/methodology/adkar">https://www.prosci.com/methodology/adkar</a>                                                                     |      |

| Nr. | Dokumentnavn                                                     | Id | Versjon | Referanse                        | År   |
|-----|------------------------------------------------------------------|----|---------|----------------------------------|------|
| 6   | Modell for porteføljestyrimodell                                 |    | 1.0     | Utarbeidet av PROFF-2 prosjektet | 2019 |
| 7   | Prinsipper og retningslinjer for program- og prosjekteierstyring |    | 1.0     | Utarbeidet av PROFF-prosjektet   | 2016 |
| 8   | Mandat regionalt porteføljestyre                                 |    | 1.0     |                                  | 2020 |
| 9   | Styringsdokument for porteføljestyrimodell                       |    |         |                                  |      |
| 10  | Styringsdokument for arkitekturstyring                           |    |         |                                  |      |

| Nr. | Dokumentnavn            | Id | Versjon | Referanse | År |
|-----|-------------------------|----|---------|-----------|----|
| 11  | Regional utviklingsplan |    |         |           |    |

| Nr. | Dokumentnavn                       | Id | Versjon | Referanse | År   |
|-----|------------------------------------|----|---------|-----------|------|
| 12  | Regional delstrategi for teknologi |    | 1.0     |           | 2020 |

## 7 VEDLEGG

| MoP / MSP / Prosci roller | HSØ roller |
|---------------------------|------------|
| Business Change Manager   |            |
| ...                       |            |
|                           |            |
|                           |            |
|                           |            |