

# Följeutvärdering av projekt Digital kompetens i Norrbotten

Slutrapport  
Januari 2020

Jane Magnusson  
Emelie Björn  
Klyo AB

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1</b>	<b>INLEDANDE ORD .....</b>	<b>3</b>
1.1	SAMMANFATTNING.....	3
<b>2</b>	<b>INLEDNING .....</b>	<b>6</b>
2.1	UTVÄRDERINGSUPPDRAGET .....	6
2.2	METOD OCH GENOMFÖRANDE .....	6
2.3	UTVÄRDERINGSAKTIVITETER.....	7
2.3.1	<i>Utvärderingsaktiviteter för deltagare .....</i>	<i>8</i>
2.3.2	<i>Utvärderingsaktiviteter för projektmedarbetare.....</i>	<i>8</i>
2.3.3	<i>Utvärderingsaktiviteter för styrgrupp .....</i>	<i>8</i>
2.3.4	<i>Implementering och samverkan .....</i>	<i>8</i>
<b>3</b>	<b>PROJEKTET DIGITAL KOMPETENS I NORRBOTTEN .....</b>	<b>9</b>
3.1	BAKGRUNDEN TILL PROJEKTET .....	9
3.2	PROJEKTETS SYFTE, MÅL OCH MÅLGRUPPER .....	10
3.3	PROJEKTETS SAMVERKANSPARTER .....	12
3.4	PROJEKTETS ARBETSMETOD .....	12
<b>4</b>	<b>RESULTAT .....</b>	<b>15</b>
4.1	MÅLUPPFYLLELSE .....	15
4.1.1	<i>Region Norrbotten.....</i>	<i>15</i>
4.1.2	<i>Luleå tekniska universitet.....</i>	<i>23</i>
4.1.3	<i>Deltagarnas digitala kompetens (LTU) .....</i>	<i>33</i>
4.1.4	<i>Sammanfattande bedömning måluppfyllelse .....</i>	<i>37</i>
4.2	PROJEKTETS FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR.....	40
4.2.1	<i>Framgångsfaktorer: .....</i>	<i>40</i>
4.2.2	<i>Utmaningar:.....</i>	<i>41</i>
4.3	4R-ANALYS AV PROJEKTETS ARBETE MED JÄMSTÄLLDHET .....	42
4.3.1	<i>Representation, Resurser, Realia och Realisera .....</i>	<i>42</i>
4.3.2	<i>Projektets arbete med icke-diskriminering.....</i>	<i>44</i>
<b>5</b>	<b>DELTAGANDE OBSERVATIONER .....</b>	<b>45</b>
5.1	REGION NORRBOTTEN.....	45
5.2	LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET.....	48
<b>6</b>	<b>PROJEKTETS IMPLEMENTERING .....</b>	<b>49</b>
7.	HAR PROJEKTET BIDRAGIT TILL UTLYSNINGENS SYFTE? .....	55
<b>8.</b>	<b>SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER .....</b>	<b>56</b>
8.1	SLUTSATSER .....	56
8.2	UTVÄRDERARNAS REKOMMENDATIONER.....	59
	<b>BILAGA 1-FÖREMÄTNING WEBBENKÄT REGION NORRBOTTEN.....</b>	<b>61</b>
	<b>BILAGA 2 – EFTERMÄTNING WEBBENKÄT REGION NORRBOTTEN .....</b>	<b>69</b>
	<b>BILAGA 3-FÖREMÄTNING WEBBENKÄT LTU .....</b>	<b>84</b>
	<b>BILAGA 4-EFTERMÄTNING WEBBENKÄT- LTU.....</b>	<b>89</b>

# 1 Inledande ord

Som utvärderare vill vi skicka med några inledande ord för att ge läsaren rätt perspektiv och underlätta förståelsen. Vårt uppdrag var att genomföra en löpande utvärdering av projektet Digital kompetens i Norrbotten. Angreppssättet är en lärande utvärdering, dvs. att synliggöra resultat men också att visa upp möjligheter till utveckling. Möjligheter till utveckling har presenterats för projektets styrgrupp genom en delrapport i juni 2019 och en slutrapport i januari 2020, detta med fokus på måluppfyllelse och vilka processer som behöver prioriteras och utvecklas framåt. Då detta är en slutrapport kommer fokus att ligga på projektets främsta framgångsfaktorer kopplat till projektets arbetsmetod, som har bidragit till långsiktiga effekter samt de eventuella faktorer som gjort att projektet inte har nått sin fulla potential.

Som läsare är det därför viktigt att igenom hela rapporten ha med sig den övergripande bilden av projektets måluppfyllelse och resultat för att inte "övertolka" enskilda kommentarer eller noteringar där projektet inte nått hela vägen fram (ännu). Det är många (externa) faktorer som påverkar måluppfyllelse och resultat, dvs. att "bara" genomföra alla planerade aktiviteter är ingen garanti för ett lyckat projekt.

Med detta sagt vill vi att läsaren har med sig bilden av ett projekt som har varit till nytta för målgruppen, dvs. medarbetare inom Region Norrbotten och universitetslärare på LTU. Projektet Digital kompetens i Norrbotten har bestått av två delprojekt. Det ena delprojektet genomfördes av projektägaren Region Norrbotten och riktade sig till vårdmedarbetarna för att höja deras digitala kompetens. Det andra delprojektet genomfördes av Luleå tekniska universitet (LTU) och riktade sig till universitetslärare vid LTU för att höja deras digitala kompetens. De båda delprojekten hänger tydligt samman. LTU:s universitetslärare utbildar de studenter som kan komma att utgöra framtida vårdmedarbetare hos Region Norrbotten. Med bakgrund av detta är det därför viktigt att de båda organisationerna har en gemensam syn, kunskapsbas och samarbete kring digital kompetens.

## 1.1 Sammanfattning

### **Bristfällig förberedelse inför projektstart**

Projektet hade en tuff start. Det skulle ursprungligen starta i mars 2018 men projektledaren rekryterades inte förrän i maj. Detta gjorde att projektet blev två månader försenat redan från start. Man hann hålla ett första styrgruppsmöte innan semestertiderna inföll. Styrgruppen var dock fortfarande inte komplett och bestod av styrgruppsmedlemmar som stod en bit ifrån verksamheten. Först 2019 tillkom styrgruppsmedlemmar från de viktigaste vårdverksamheterna och folktandvården som stod närmare vårdverksamheten.

De första projektmedarbetarna rekryterades först under sommaren 2018, vilket gjorde att arbetet påbörjades efter semestern. Dock var projektgruppen ännu inte klar utan ytterligare medarbetare rekryterades under hösten, och en anställdes i början av 2019. När det var dags att skriva avstämningsrapporten var därför inte hela projektgruppen rekryterad. Projektgruppen fick därför ta omtag och börja om igen när resterande projektmedarbetare anställdes för att få in de nya medarbetarna i tänket. Detta gjorde att det tillkom nya synpunkter som medförde att avstämningsrapporten fick justeras, vilket resulterade i att projektet tappade ytterligare fart.

### **Försenade kompetensutvecklingsinsatser**

Detta medförde att projektet kom igång med sina kompetensutvecklingsinsatser mycket sent. Region Norrbotten genomförde sin första kompetensutvecklingsinsats under senare delen av våren 2019 medan LTU startade sina först i augusti 2019. Projektet hade en lång startsträcka och hade inledningsvis behövt mer styrning av styrgruppen för att hitta vägen framåt.

### **Få deltagande män i kompetensutvecklingsinsatserna**

Såväl Region Norrbotten som LTU har haft svårt att få män att delta i kompetensutvecklingsinsatserna. Region Norrbotten upptäckte detta redan i sin första kompetensutvecklingsinsats som genomfördes under våren 2019 och skrev då uttryckligen i sin inbjudan att man gärna såg fler män bland deltagarna. Detta visade sig emellertid inte vara tillräckligt. Projektet hade tydligen behövt göra något ytterligare för att nå medarbetande män. Exempelvis kontakta medarbetarnas chefer för att med en gemensam riktad insats nå fler män. I LTU:s kompetensutvecklingsinsatser deltog enbart kvinnor (14 st). En anledning är att det endast arbetar 8 män inom LTU:s grundutbildningsprogram och att 4 av dessa ingick i projektgruppen. Men inte heller de 4 återstående männen deltog i kompetensutvecklingsinsatserna. En man anmälde sig enligt delprojektledaren men hoppade av pga. att situationen förändrades i verksamheten så att han inte längre kunde avsätta tid att delta i projektets workshops. För övriga är anledningen oklar men tidsbrist kan vara en anledning även här.

### **Prioriterat vårdmedarbetarnas digitala kompetens**

En styrka hos projektet är att det genomförts inom ett område (digitalisering) som det finns ett stort behov av att kompetensutveckla personalen inom i Region Norrbotten. Projektet har därför i allra högsta grad varit aktuellt och nödvändigt även om det innefattar ett svårt område. Det fokuseras mycket på digitalisering nu inom Region Norrbotten, och man har hittills fokuserat mycket på ledning och chefer men genom projektet hade turen kommit till att höja vårdmedarbetarnas digitala kompetens för att agera proaktivt.

### **Finns en närhet till vårdperspektivet**

En annan styrka är att vissa projektmedarbetare består av Region Norrbottens verksamhetsutvecklare som står nära vårdverksamheten. Med detta följer en större närhet till vårdperspektivet vilket varit av betydelse för projektets genomförande. I projektets styrgrupp har även verksamhetsrepresentanter suttit vilket har bidragit till en mer verksamhetsnära kunskap, något som underlättat arbetet på strategisk nivå.

### **Engagerade och ambitiösa projektgrupper**

Projektets projektgrupper och projektledare har trots projektets förseningar engagerat arbetat för att hitta vägarna mot projektets mål. De har varit ambitiösa och verkligen velat att projektet ska nå goda resultat som kan leva vidare efter projektslut. Detta har medfört att projektet har lyckats höja såväl vårdmedarbetares som universitetslärares digitala kompetens. Vi bedömer att engagemanget utgör en viktig framgångsfaktor för att projektet i slutändan har lyckats nå så goda resultat som det har gjort trots en tuff start.

### **Mikrokursen som utbildningsform**

96% av deltagarna oavsett kön, ålder, ort eller yrkeskategori tycker i webbenkäten att mikrokursen har utgjort en bra utbildningsform. Intervjuade deltagare tycker att det varit bra att mikrokursen har varit webbaserad eftersom det har varit möjligt att delta genom att sitta på sin arbetsplats vid vilken dator som helst. Mikrokursens språk har upplevts som lätt att förstå, bearbeta och ta till sig. Två intervjuade deltagare hade emellertid önskat mer film där man kunnat lyssna mer tillsammans med text istället för bara text i utbildningsmaterialet. En deltagare hade önskat att det varit möjligt

att gå tillbaka och titta på innehållet/utbildningsmaterialet. Detta kan vara bra input för projektgruppen att ha med sig i framtiden när man arbetar vidare med utbildningsmaterialet.

### **Nätverk mellan verksamhet och IT**

Genom projektet har vikten av att överbrygga hinder innan de digitala verktygen förs ut i verksamheten uppmärksammats. Det är viktigt att i ett tidigt skede hitta ett bra samarbete och samverkan mellan verksamhet och IT så att man hittar ett gemensamt språk för berörda medarbetare. Exempelvis ha ett gemensamt språk ut mot verksamheten när man inför ett system.

### **Kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster - modellen**

Det är komplext att föra in digitala tjänster och detta har projektet dokumenterat i sin förvaltningsorganisation av modellen. Projektet har därför arbetat fram ett verktyg där man utgår från ett systematiskt tillvägagångssätt för att säkra att medarbetarna känner sig trygga i att utföra sina arbetsuppgifter och har rätt kompetens. Projektet har tagit fram en modell - för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster, för breddinförande, dvs. riktat till samtliga medarbetare.

### **Resultat och implementering**

Projektet hade en mycket tuff start med förseningar och kom därför mycket sent igång med sina kompetensutvecklingsinsatser. Trots detta har man lyckats att ro projektet i hamn med goda resultat. Vi kan se att båda delprojekten har lyckats att höja den digitala kompetensen hos såväl medarbetarna på Region Norrbotten som universitetslärarna på LTU. Mer detaljerat om detta går att läsa under projektets måluppfyllelse på sid 15. Vi kan också se att såväl Region Norrbotten som LTU har arbetat ambitiöst för att tillvarata projektets resultat i ordinarie verksamhet efter projektslut, dvs. att graden av implementering är hög, vilket är mycket positivt. Mer detaljerat om detta går att läsa på sid 49 och framåt.

## 2 Inledning

### 2.1 Utvärderingsuppdraget

På uppdrag av Region Norrbotten har Klyo AB genomfört en löpande utvärdering av projektet "Digital kompetens i Norrbotten". Den löpande utvärderingen genomfördes under perioden november 2018 till den januari 2020 och omfattade 398 timmar.

Utvärderingsuppdraget specificerades i avropsförfrågan enligt följande:

Övergripande utvärderingsfrågor för projektet:

- Har projektet bidragit till att höja den digitala kompetensen hos vårdmedarbetarna?
- Har projektet bidragit till att öka arbetsplatsernas förmåga att leda, och genomföra digitalt förändringsarbete?
- Har projektet bidragit till en digital delaktighet för vårdmedarbetare samt studenter?<sup>1</sup>
- Har projektet bidragit till att höja den digitala kompetensen i utbildningsplattformen, vid Luleå tekniska universitet (utbildningar riktade till sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter m.m.)?
- Har projektet bidragit till ökad samverkan och kompetensväxling mellan professioner?
- Har projektet bidragit till att utveckla och ta fram nya arbetssätt med stöd av digitala lösningar för vården?

### 2.2 Metod och genomförande

En teoribaserad metod har använts i den löpande utvärderingen. Det innebär att projektansökan, projektbeskrivning, mötesanteckningar, handlingsplan för horisontella principer och andra relevanta dokument har varit centrala för att följa upp och synliggöra resultaten av projektets arbete. Utvärderingen har lagt stor vikt på vad insatsen har lett till, för vem samt varför insatsen har fungerat eller inte fungerat.

Upplägget för utvärderingen har delats in i tre faser:

Fas 1: Fokuserade på att identifiera och tydliggöra insatsens förändringsteori. Detta innebär att utvärderaren säkerställde att det fanns en logik i förändringsteorin, dvs. att insatsens mål och aktiviteter hade en logisk koppling och att det fanns indikatorer som kan följas upp. Därefter utarbetades intervjumallar och webbenkäter till projektets nyckelaktörer.

Fas 2: Syftade till att samla in data genom ett antal utvärderingsaktiviteter för att följa upp arbetet, såsom skrivbordsanalys, webbenkäter, djupintervjuer, samverkansworkshop,

---

<sup>1</sup> Målgruppen ändrades under genomförandefasen från studenter till universitetslärare då ESF upptäckte att studenter inte får utgöra målgrupp i projekt inom programområde 1.

implementeringsworkshop, deltagande observationer, 4R-analys och kontinuerliga avstämningar med projektmedarbetare. Totalt har 1 delrapport presenterats under den löpande utvärderingen.

Fas 3: Med utgångspunkt i fas 1 och 2 genomfördes den sista fasen vilket innefattar resultat, analys och slutsatser som presenteras i denna slutrapport.

## 2.3 Utvärderingsaktiviteter

För att undersöka om projektet har nått sina mål har de mätbara mål som fanns i ansökan tydliggjorts. Med utgångspunkt i dessa genomlystes skriftligt material så som ansökan, lägesrapporter och mötesanteckningar. Därefter har intervjuer skett med ett urval av projektets deltagare, projektmedarbetare och styrgruppsmedlemmar. I intervjuarbetet var fokus att intervjua deltagare i Digital kompetens i Norrbotten och samverkande parter för att belysa projektet och dess mål ur flera olika perspektiv. Detta bidrog till en god övergripande bild. Data från skriftligt material, webbenkäter och intervjuer har därefter analyserats och presenteras i denna rapport som också muntligen kommer att presenteras för projektgrupp och styrgrupp.

Exempel på aktiviteter

- Totalt 2 x 3 djupintervjuer (före- och eftermätning) med projektdeltagare (3 kvinnor)<sup>2</sup> på Region Norrbotten inom sjukvårdsområde Kalix. Dock svarade inte en av deltagarna vid inbokad eftermätning.
- Sammanställning av webbenkät till deltagare på Region Norrbotten (Kalix). Här har en före- och en eftermätning genomförts. Föremätningen har besvarats av 22 av projektets deltagare (17 kvinnor och 5 män) och eftermätningen har besvarats av 12 deltagare (11 kvinnor och 1 man).
- Sammanställning av webbenkät till deltagare på Region Norrbotten (Piteå Sunderbyn). Här har en före- och eftermätning genomförts. Föremätningen har besvarats av 88 av projektets deltagare (80 kvinnor, 7 män och 1 okänd). Eftermätningen har besvarats av 93 deltagare (86 kvinnor och 6 män).
- Totalt 2 x 3 djupintervjuer (före- och eftermätning) med projektdeltagare (2 kvinnor och 1 man) på Region Norrbotten inom sjukvårdsområde Piteå Sunderbyn.
- Sammanställning av webbenkät till deltagare på Region Norrbotten (1177). Föremätningen har besvarats av 16 av projektets deltagare (kvinnor) och eftermätningen har besvarats av 14 deltagare (kvinnor).
- Totalt 2 x 3 djupintervjuer (före- och eftermätning) med projektdeltagare (3 kvinnor) på Luleå tekniska Universitet. Vid eftermätningen visade det sig emellertid att 2 av 3 deltagare inte hade slutfört utbildningen då de avslutat sina anställningar hos LTU och flyttat till andra lärosäten.
- Sammanställning av webbenkät till deltagare på Luleå tekniska universitet (LTU). Här har en före- och en eftermätning genomförts. Föremätningen har besvarats av 13 lärare på LTU, 12 kvinnor, 1 man och 0 icke-binära. Eftermätningen har besvarats av 6 lärare på LTU, 6 kvinnor, 0 män och 0 icke-binära.
- Djupintervjuer med 2 styrgruppsrepresentanter.
- Djupintervjuer med 4 projektmedarbetare.
- 1 samverkansworkshop med projektgruppen.
- 1 implementeringsworkshop (med projektgrupp och styrgrupp).

---

<sup>2</sup> Endast 1 man deltog i mikrokursen. Denne hade dock inte möjlighet att ställa upp på intervju.

- Deltagande observationer vid Region Norrbottens workshop med verksamhetsutvecklare och vid Luleå tekniska universitets workshop kring Professionellt Lärande Nätverk (PLN).
- 4R-analys.
- Löpande dialog med projektmedarbetare.
- Projektets ansökan, avstämningsrapport, lägesrapporter samt övriga projektdokument har genomgått.

### 2.3.1 Utvärderingsaktiviteter för deltagare

I utvärderingen har individuella djupintervjuer genomförts. Längden på intervjuerna har varierat, i snitt har respektive intervju tagit 30 minuter. Intervjuerna har genomförts per telefon med 9 deltagare, där ett frågeunderlag med 10 (föremätning) respektive 16 (eftermätning) öppna frågor har använts till Region Norrbotten och 9 (föremätning) respektive 15 (eftermätning) öppna frågor har använts till LTU. Frågeformulären har innehållit frågor kring deltagarnas upplevda förändring som en följd av projektets insatser kopplat till projektets mål, tillgängligheten och bemötandet i projektet. Samtliga deltagare på Region Norrbotten har även erbjudits att besvara en webbenkät bestående av 22 (föremätning) kryssfrågor och 29 (eftermätning) kryssfrågor. Samtliga deltagare på LTU har även erbjudits att besvara en webbenkät bestående av 7 (föremätning) och 18 (eftermätning) kryssfrågor som syftar till att följa upp projektets mål. T.o.m. den 17 december 2019 hade 13 deltagare besvarat webbenkätens föremätning och 6 deltagare besvarat webbenkätens eftermätning.

### 2.3.2 Utvärderingsaktiviteter för projektmedarbetare

För att följa upp projektmedarbetarnas upplevelse av projektet har utvärderingen genomfört 4 djupintervjuer. Respektive intervju har tagit mellan 1–2 timmar att genomföra. Vid djupintervjuerna har ett frågeunderlag med 16 öppna frågor använts. Frågeformulären som har använts för målgruppen har bestått av frågor kring läget i projektet samt projektmedarbetarnas beskrivning och upplevelse av hur aktiviteter, organisationen och resurser har använts och fungerat.

### 2.3.3 Utvärderingsaktiviteter för styrgrupp

Individuella djupintervjuer har genomförts med 2 styrgruppsmedlemmar, samtalen har tagit ca. 1 timma vid respektive tillfälle. Vid intervjuerna har ett frågeunderlag med 20 öppna frågor använts. Frågeformulären innehöll frågor kring läget i projektet, hur styrgruppen fungerar och deras upplevelse av hur aktiviteter, organisationen och resurser fungerar.

### 2.3.4 Implementering och samverkan

Den 14 maj 2019 hölls en samverkansworkshop för projektgrupperna från Region Norrbotten och LTU. Här tittade man på hur Region Norrbotten och LTU skulle vilja samverka och hur man kunde nå dit. Ingen från styrgruppen deltog emellertid, vilket medförde att de förslag som utarbetades inte fick gehör från styrgruppen. Under hösten 2019 utarbetades därför en plan som beskriver samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning. Planen utarbetades av Lisbeth Löpare-Johansson, Utvecklingsdirektör Region Norrbotten, Peter Michaelson, biträdande professor och huvudutbildningsledare på LTU samt styrgruppens ordförande Anders Nordin, IT/MT-direktör på Region Norrbotten.

Den 27 november 2019 hölls en implementeringsworkshop med styrgrupp och projektgrupper från såväl LTU som Region Norrbotten. Här identifierades projektets framgångsfaktorer som skulle leva kvar efter projektslut och implementeringsplaner utarbetades för detta. Såväl Region Norrbotten som LTU har arbetat ambitiöst för att tillvarata projektets resultat i ordinarie verksamhet efter projektslut. Där aktörerna t.ex. har utarbetat genomarbetade implementeringsplaner, dvs. graden av implementering är hög, vilket är mycket positivt. Mer detaljerat om detta går att läsa på sid 48.

## 3 Projektet Digital kompetens i Norrbotten

### 3.1 Bakgrunden till projektet

Utvecklingen inom digitalisering går snabbt inom hälso- och sjukvården. För hälso- och sjukvårdens målgrupper innebär digitaliseringen helt nya möjligheter till självständighet, delaktighet och inflytande. Den snabba utvecklingen med fler digitala tjänster, applikationer och IT-verktyg gör att både samverkan mellan medborgare och vårdgivare och samverkan mellan vårdpersonalen förbättras.

Digitaliseringen innebär förändrade arbetssätt, roller och en genomgripande kulturförändring av hela organisationen. Det största hindret för den digitala övergången är att lyckas få medarbetare, från högsta ledning till medarbetare i verksamheten att vara delaktiga. Det finns därför ett behov av att höja den digitala kompetensen bland medarbetarna inom hälso- och sjukvården, detta för att bättre kunna möta de utmaningar som finns i framtidens informationsmiljöer inom hälso- och sjukvården. Region Norrbotten har därför i projektet fokuserat på att kompetensutveckla vårdmedarbetarna inom kultur och kompetens. Kultur och kompetens handlar om att medarbetarna ska förstå varför det är viktigt att genomföra digitalisering.

Den framtida efterfrågan på personal inom vårdområdet väntas öka kraftigt samtidigt som tillgången på ungdomar som vill utbilda sig inom vårddyrkena förväntas minska. Det är därför viktigt att kunna behålla medarbetare och samtidigt ge dem förutsättningar att utveckla sin kompetens. Detta för att klara nya arbetsuppgifter och även kunna rekrytera och kompetensutveckla nya medarbetare, som idag står utanför arbetsmarknaden eller som riskerar att hamna i arbetslöshet på grund av att de inte kunnat utveckla sin kompetens.

Luleå tekniska universitet utbildar en stor andel av de framtida medarbetarna hos Region Norrbotten. Det är därför viktigt att lärarna på yrkesprogrammen besitter nödvändig digital kompetens så att vårdutbildningarna motsvarar den verklighet som de nytexaminerade studenterna möter i ett digitaliserat samhälle. LTU har därför i projektet kompetensutvecklat sina medarbetare på hälsovetenskapliga institutionen inom Personligt/Professionellt lärande nätverk – PLN.

## 3.2 Projektets syfte, mål och målgrupper

**Projektets syfte:** är att höja den digitala kompetensen hos vårdmedarbetare i Region Norrbotten och universitetslärare på LTU inom olika grundutbildningsprogram. Vidare ska inom ramen för projektet en förbättrad och mer utvecklad organisation utarbetas tillsammans med Region Norrbotten för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens.

**Projektets mål:** Eftersom projektet består av två delprojekt (LTU och Region Norrbotten) så har varje delprojekt egna mål och indikatorer.

**Nedan följer Region Norrbottens övergripande mål, projektmål och delmål:**

**Övergripande mål:**

- Vårdmedarbetarnas digitala kompetens motsvarar verksamhetens krav (gör också att medarbetaren känner sig trygg i sin arbetsutövning).
- Vårdmedarbetarnas digitala kompetens motsvarar medborgares/patienters förväntningar och behov av stöd.
- Utbildningsmodell framtagna för att användas vid införande av projekt som kräver digitala lösningar (systematiskt tillvägagångssätt för att ge rätt förutsättningar för vårdmedarbetarna men för att också ta reda på vad de saknar för förutsättningar).
- Vårdmedarbetarna får fortsatt stöd att bevara och utveckla sin digitala kompetens.
- Vårdmedarbetarna väljer att arbeta kvar vid Region Norrbotten och bibehåller sin attraktivitet på arbetsmarknaden.
- Risken för ohälsa och utanförskap pga. för låg digital kompetens minskar hos vårdpersonalen.
- Vårdmedarbetarnas kunskap inom digitalisering har stärkts.

**Projektmål:**

Höja den digitala kompetensen hos vårdmedarbetare i Region Norrbotten

**Delmål 1:**

Projektet ska ta fram en utbildningsmodell för att säkerställa att vårdmedarbetarna får rätt kunskap vid införande av nya projekt som innebär digitala lösningar. Utbildningsmodellen ska vara framtagna och testad i november 2019.

**Delmål 2:**

Framtagande av förvaltande organisation för utbildningsmodellen så att den blir hållbar på lång sikt. (Inom Region Norrbotten samt för ett samarbete med Luleå tekniska universitet).

**Delmål 3:**

Stärka kompetensen inom digitalisering hos vårdmedarbetarna inom Region Norrbotten.

**Delmål 4:**

Projektet ska utforma verktyg och material som har ett jämställdhetsperspektiv.

**Delmål 5:**

Utbildningen ska vara tillgänglig för alla deltagare liksom material och verktyg som projektet ska utforma.

**Nedan följer Luleå tekniska universitets (LTU:s) övergripande mål, projektmål och delmål:**

**Övergripande mål:**

- Universitetslärare upplever att deras (ökade) digitala kompetens skall motsvara de krav och behov som ställs för att utbilda studenter till en alltmer digitaliserad hälso- och sjukvård för framtida behov i samhället.
- Visionen är också att universitetslärare fortsatt får det stöd de behöver av organisationen för att upprätthålla sin digitala kompetens. Sammantaget skall detta leda till att de väljer att jobba kvar vid HLV och bibehåller sin attraktivitet på arbetsmarknaden.
- Universitetslärare riskerar inte arbetsrelaterad ohälsa och utanförskap pga. bristande digital kompetens.
- En sekundär effekt är kvalitén i grundutbildningarna stärks och mottagare såsom Regioner och kommuner erhåller nyutbildade medarbetare (som utbildats vid HLV LTU) med relevant digital kompetens som motsvarar deras behov. Detta då lärares förstärkta digitala kompetens kommer att avspeglas i nytillkomna läraaktiviteter som förstärker blivande arbetsterapeuters, fysioterapeuters, hälsovägledares, sjuksköterskors och röntgensjuksköterskors digitala kompetens och beredskap att arbeta i en ständigt föränderlig digitaliserad hälso-och sjukvård och samhälle.

**Projektmål:**

Den digitala kompetensen hos enskilda medarbetare dvs. universitetslärare höjs företrädesvis i relation till professionsutövningen som lärare inom olika grundutbildningsprogram. Vidare ska inom ramen för projektet en förbättrad och mer utvecklad organisation utarbetats tillsammans med RN för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens.

**Delmål 1:**

Ett utbildningskoncept för digital kompetens ska utvecklas i samråd med såväl manliga som kvinnliga medarbetare vid respektive grundutbildningsprogram vid HLV baserat på dessa medarbetares kompetensutvecklingsbehov.

**Delmål 2:**

Framtagande av förvaltande organisation för utbildningskonceptet så att detta blir långsiktigt hållbart (Inom Region Norrbotten samt för ett samarbete med Luleå tekniska universitet).

**Delmål 3:**

Stärka medarbetarnas digitala kompetens

**Delmål 4:**

Projektet ska utforma verktyg och material som har ett jämställdhetsperspektiv.

**Delmål 5:**

Utbildningen ska vara tillgänglig för alla deltagare liksom material och verktyg som projektet ska utforma.

**Projektets målgrupper:**

Region Norrbottens delprojekt har riktat sig till vårdmedarbetare inom Region Norrbotten. Här har vårdmedarbetare inom sjukvårdsområdena Kalix, Piteå-Sunderbyn och medarbetare inom 1177 e-tjänster deltagit. Luleå tekniska universitets delprojekt har riktat sig till universitetslärare på LTU.

## 3.3 Projektets samverkansparter

Projektets samverkansparter har bestått av projektägaren Region Norrbotten som tillsammans med Luleå tekniska universitet har samverkat i projektet.

## 3.4 Projektets arbetsmetod

**Region Norrbotten:** Projektet har med hjälp av kortare nätbaserade utbildningar, så kallade *mikrokurser*, utbildat 161 vårdmedarbetare (155 kvinnor och 6 män) inom Region Norrbotten inom området digitalisering. Varje lektion är kort, kärnfull och kan portioneras ut över tid och genomföras när som helst, var som helst och i egen vald takt.

Mikrokurserna har genomförts i 3 omgångar. Grunden har varit densamma i samtliga mikrokurser men innehållet har vinklats mot respektive målgrupp som projektet har stöttat upp och fokuserat på kunskap som varje målgrupp behövt. Den första mikrokursen Digitalisering riktade sig till medarbetare inom Kalix närsjukvårdsområde och bestod av 6 lektioner som genomfördes i maj-juni 2019. Varje lektion var ca 5-9 min lång, dvs. totalt tog mikrokursen 40-45 min att genomföra. Den andra mikrokursen Mobil incheckning och betalning riktade sig till medarbetare inom Piteå-Sunderbyns närsjukvårdsområde och bestod av 4 lektioner och genomfördes i oktober 2019. Varje lektion var 3-6 min lång, totalt tog mikrokursen 15-20 min att genomföra. Den tredje mikrokursen Digitalisering riktade sig till medarbetare verksamma inom 1177 e-tjänster och bestod av 5 lektioner som genomfördes i november 2019. Varje lektion var 4-8 min lång, totalt tog mikrokursen ca 20-25 min att genomföra.

Nedan ses upplägget för den första mikrokursen som riktade sig till Kalix närsjukvårdsområde:

Lektion 1

Digitalisering – vad är det?

Digitalisering i Region Norrbotten.

Lektion 2

Hur påverkar digitalisering dig och dina patienter?

Ny teknik och nya beteenden.  
Hur digital är du?

### Lektion 3

Varför måste organisationer förändra sig?  
Vad innebär vårt förändrade beteende för företag och offentlig sektor?  
Digital turist.

### Lektion 4

Teknik förändrar arbetssätt och arbetsmiljö.  
Digitalisering av din arbetsmiljö.  
Digital arbetsmiljö.  
Digitalisering och digital kompetens.

### Lektion 5

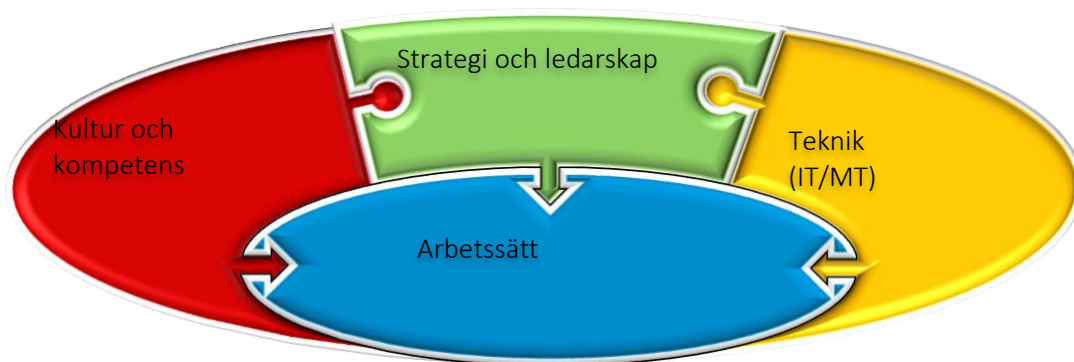
Varför och hur arbetar Region Norrbotten med digitalisering?  
Varför digitaliserar Region Norrbotten?  
Målbild hälsa och vård år 2035.

### Lektion 6

Sammanfattning och kunskapstest.  
Nya sätt att möta patienterna.  
Ett verktyg för utveckling.  
Kunskapstest.  
Digital kompetens.

Region Norrbottens digitaliseringsstrategi (se modell 1 nedan) har legat till grund för projektet. Projektet har fokuserat på den röda pusselbiten i digitaliseringsstrategin, dvs. kultur och kompetens. Kultur och kompetens handlar om att medarbetarna ska förstå varför det är viktigt att genomföra digitalisering.

**Modell 1:**



**Luleå tekniska universitet:** Projektet har i projektet utbildat 14 universitetslärare (kvinnor) vid Luleå tekniska universitet (LTU) inom området Professionellt/personligt lärande nätverk (PLN). Utbildningen i PLN genomfördes under hösten 2019 genom 4 workshops som syftade till att stödja universitetslärarna att utveckla digital kompetens, detta för att följa utvecklingen inom deras respektive professionsutövning. Där en strävan var att kunna utveckla och integrera digitala "moment" av relevans i hälsovetenskapliga utbildningar. Fokus var att med stöd av olika experter som medverkar arbeta fram en grund för utveckling av eget PLN som stödjer livslångt lärande och förbereda för implementering i utbildning av studenter. Efter att dessa 4 workshops genomförts

valde LTU att genomföra ytterligare 1 workshop under december månad. Denna ingår dock inte i utvärderingen då den tillkom så sent i genomförandefasen.

Nedan följer innehållet för arrangerade kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för LTU:

#### Workshop 1

Introduktion till satsning, inventering av kunskap och behov samt idé om PLN och professionellt lärande.

#### Workshop 2

Verktyg för connected professional med utbildare Alastair Creelmann från Linné Universitet.

#### Workshop 3

PLN som koncept och personlig färdighet.

#### Workshop 4

PLN som concept och community.

# 4 Resultat

## 4.1 Måluppfyllelse

### 4.1.1 Region Norrbotten

#### Webbenkäternas eftermätning

Den 11 december 2019 hade 119 deltagare (111 kvinnor, 7 män och 1 okänd) besvarat webbenkäternas eftermätning av totalt 161 deltagare i projektets 3 mikrokurser.<sup>3</sup> En deltagare har inte besvarat frågan om kön och betecknas därför som okänd i sammanställningen nedan. Av dessa deltagare arbetade 2 st. i Arjeplog, 3 st. i Arvidsjaur, 11 st. i Boden, 1 st. i Gammelstad, 3 st. från Haparanda, 1 st. i Hortlax, 2 st. i Jokkmokk, 3 st. i Kalix, 69 st. i Luleå, 1 st. på Mjölkudden, 7 st. i Piteå, 5 st. i Råneå, 6 st. i Sunderbyn, 1 st. i Älvsbyn, 2 st. från Övertorneå och 2 st. från Övertorneå.

#### Yrkeskategorier

Bland yrkeskategorierna fanns administratör, sjuksköterskor, distriktssköterskor, medicinska sekreterare, sekreterare, undersköterskor, läkare, läkarsekreterare, barnmorskor, socionom/kuratorer, chef, enhetschef, chefssekreterare, distr.sjukgymnast, skötare, KBT-behandlare, fysioterapeuter, VAS-administratörer och sekreterare, vårdadministratörer, receptionister, behandlare, legitimerad arbetsterapeut, verksamhetschef, verksamhetsutvecklare, psykolog och psykoterapeut.

#### Deltagarna tillhörde följande åldersspann

18–25 år: 3 st.

26–35 år: 24 st.

36–45 år: 28 st.

46–55 år: 28 st.

56–65 år: 34 st.

2 av deltagarna har valt att inte besvara sin ålder.

#### Utrikesfödda

8 av deltagarna (7 kvinnor och 1 man) är födda i ett annat land än Sverige. 5 deltagare har bott mer än 10 år i Sverige och 1 deltagare har bott 1-3 år i Sverige. 2 deltagare har valt att inte ange antal år.

#### Sysselsättningsgrad

Av de 119 svarande arbetar 88 st. heltid och 22 deltid. 9 deltagare har inte besvarat denna fråga.

#### Projektmål (Region Norrbotten)

Höja den digitala kompetensen hos vårdmedarbetarna i Region Norrbotten.

**Indikator 1:** 90% av medarbetande kvinnor upplever att de har fått höjd digital kompetens.

---

<sup>3</sup> 20 av deltagarna i sjukvårdsområde Piteå-Sunderbyn besvarade emellertid inte webbenkäten eftersom de genomförde mikrokursen på sin APT den 14 oktober.

**Resultat:** 93% av medarbetande kvinnor upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Föremätning:**

5 av 111 kvinnor, dvs. 5% uppger mycket hög digital kompetens i föremätningen  
31 av 111 kvinnor, dvs. 28% uppger hög digital kompetens i föremätningen  
55 av 111 kvinnor, dvs. 50% uppger ganska hög digital kompetens i föremätningen  
17 av 111 kvinnor, dvs. 15% uppger ganska låg digital kompetens i föremätningen  
2 av 111 kvinnor, dvs. 2% uppger låg digital kompetens i föremätningen  
1 av 111 kvinnor, dvs. 1% uppger mycket låg digital kompetens i föremätningen  
2 kvinnor har valt att inte besvara denna fråga.

**Eftermätning:**

19 av 111 kvinnor, dvs. 17% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är mycket hög.  
50 av 111 kvinnor, dvs. 45% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är hög.  
34 av 111 kvinnor, dvs. 31% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är ganska hög.  
8 av 111 kvinnor, dvs. 7% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är ganska låg.  
0 av 111 kvinnor, dvs. 0% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är låg.  
0 av 111 kvinnor, dvs. 0% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är mycket låg.

**Utvärderarnas kommentar:** Totalt har 93% av deltagande kvinnor i eftermätningen besvarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög. Det är tydligt att mikrokursen har ökat deltagarnas digitala kompetens. Deltagande kvinnor som uppger att deras digitala kompetens är mycket hög har stigit från 5% i föremätningen till 17% i eftermätningen. Deltagande kvinnor som uppger att deras digitala kompetens är hög har stigit från 28% i föremätningen till 45% i eftermätningen. Deltagande kvinnor som uppger att deras digitala kompetens är ganska hög har däremot sjunkit från 50% till 31% till fördel för de högre graderna, vilket är positivt. Deltagande kvinnor som uppger att deras digitala kompetens är ganska låg har sjunkit från 15% i föremätningen till 7% i eftermätningen. I föremätningen angav 2% av deltagarna att deras digitala kompetens var låg och 1% uppgav att den var mycket låg. I eftermätningen besvarade ingen deltagande kvinna längre att deras digitala kompetens är låg eller mycket låg. Vi bedömer därför projektmålet som väl uppfyllt.

De 2 intervjuade deltagarna i Kalix skattar sig oförändrat i före- och eftermätningen. En upplever sig ha ganska hög digital kompetens och en upplever sig ha hög digital kompetens. Deltagare 1 vet inte om deltagarens digitala kompetens har höjts i och med att deltagaren inte har fått tillämpa något ifrån utbildningen ännu. Deltagare 2 bedömer sin digitala kompetens som oförändrat hög eftersom deltagaren tycker sig ha koll på det mesta och kan lösa de flesta arbetsuppgifter. En intervjuad deltagare i Piteå Sunderbyns närvårdsområde uppger att det ännu inte är aktuellt för deltagarens arbetsplats att införa Mobil incheckning och betalning utan att detta kommer att dröja ca 1,5 år. Deltagaren har därför ännu inte kunnat testa sina digitala kunskaper.

**Indikator 2:** 90% av medarbetande män upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Resultat:** 100% av medarbetande män upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Föremätning:**

2 deltagande män av 12, dvs. 17% upplevde i föremätningen att de hade mycket hög digital kompetens.  
4 deltagande män av 12, dvs. 33% upplevde i föremätningen att de hade hög digital kompetens.

3 deltagande man av 12, dvs. 25% upplevde i föremätningen att de hade ganska hög digital kompetens.

2 deltagande män av 12, dvs. 17% upplevde i föremätningen att de hade ganska låg digital kompetens.

1 deltagande man av 12, dvs. 8% upplevde i föremätningen att han hade låg digital kompetens.

0 deltagande män av 12, dvs. 0% upplevde i föremätningen att de hade mycket låg digital kompetens.

#### **Eftermätning:**

1 deltagande man av 7, dvs. 14% upplever i eftermätningen att hans digitala kompetens är mycket hög.

3 deltagande män av 7, dvs. 43% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är hög.

3 deltagande män av 7, dvs. 43% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är ganska hög.

0 deltagande män av 7, dvs. 0% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är ganska låg.

0 deltagande män av 7, dvs. 0% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är låg.

0 deltagande män av 7, dvs. 0% upplever i eftermätningen att deras digitala kompetens är mycket låg.

#### **Kommentar från utvärderare:**

Totalt har 100% av deltagande män i eftermätningen besvarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög. Det är tydligt att mikrokursen har ökat deltagarnas digitala kompetens. Deltagande män som uppger att deras digitala kompetens är mycket hög har emellertid sjunkit från 17% i föremätningen till 14% i eftermätningen. En anledning till detta är att flera män som angav detta i föremätningen sedan inte deltog i eftermätningen. Deltagande män som uppger deras digitala kompetens är hög har stigit från 33% i föremätningen till 43% i eftermätningen. Deltagande män som uppger att deras digitala kompetens är ganska hög har stigit från 25% till 43%. Deltagande män som uppger att deras digitala kompetens är ganska låg har sjunkit från 17% i föremätningen till 0% i eftermätningen. I föremätningen angav 8% av deltagande män att deras digitala kompetens var låg och 0% uppgav att den var mycket låg. I eftermätningen anger ingen deltagande man längre att deras digitala kompetens är låg eller mycket låg. Vi bedömer därför projekt målet som väl uppfyllt. Den intervjuade deltagaren uppger att den digitala kompetensen har blivit något högre då deltagaren har fått mer information om MIB – mobil incheckning och betalning.

Tittar man på deltagarna som helhet dvs. både kvinnor och män så uppgav 85% av deltagande män och kvinnor att deras digitala kompetens var ganska hög eller hög inför utvärderingens föremätning. Motsvarande andel i eftermätningen är 97%. Att andelen män som upplever hög digital kompetens är högre än andelen kvinnor beror troligtvis på ett större underlag, dvs. att det har deltagit ett betydligt större antal kvinnor i projektet. Varken i före eller eftermätningen kan vi se någon större skillnad baserat på kön, ålder, ort eller yrkestillhörighet.

Utöver denna fråga har även ytterligare fyra frågor (se tabell nedan) ställts till deltagarna för att beskriva deras digitala kompetens. I tabellen redovisas andel (%) som svarat "i ganska hög grad", "i hög grad" eller "i mycket hög grad" på en sex-gradig Lickert-skala. Detta har definierats som en höjd digital kompetens av projektet. Resultaten redovisas uppdelat på män och kvinnor. Totalt var det 12 män och 114 kvinnor som besvarade föremätningen och 7 män och 111 kvinnor som svarade på eftermätningen. En person angav ej kön i varken före- eller eftermätningen.

Tabell 1. Andel (%) som svarat ”i ganska hög grad”, ”i hög grad” eller ”mycket hög grad” i före- och eftermätningen uppdelat på kön.

Fråga:	Föremätning		Eftermätning	
	Män %	Kvinnor %	Män %	Kvinnor %
I vilken utsträckning har du <b>kännedom om vad</b> Region Norrbotten menar med digitalisering?	75	88	100	99
I vilken utsträckning har du <b>kännedom om varför</b> Region Norrbotten arbetar med digitalisering?	71	90	100	99
I vilken utsträckning har du <b>kännedom om hur</b> Region Norrbotten arbetar med digitalisering?	73	69	100	97
I vilken utsträckning upplever du att du <b>har kunskaper</b> för att arbeta med det nya digitala verktyget?	42	54	100	86

Både bland män och kvinnor ses en ökad andel som i eftermätningen svarar ”i ganska hög grad”, ”i hög grad” eller ”i mycket hög grad” på ovanstående frågor, vilket visar på att projektet stärkt deltagarnas digitala kompetens och gett dem en ökad förståelse för digitalisering. Detta trots att en stor andel svarade att de hade god kännedom och hög kompetens inom digitalisering redan i föremätningen. I tolkningen av männens resultat bör dock det låga antalet deltagare tas i beaktning. På gruppnivå når både männen eller kvinnorna upp till indikatorn att 90% ska uppleva en höjd digital kompetens i eftermätningen på samtliga frågor förutom den sista. Endast 86 % av kvinnorna upplevde i eftermätningen att de hade tillräckliga kunskaper för att arbeta med det nya digitala verktyget. Det var också på denna fråga som lägst andel av deltagarna svarade att de hade kunskaper i ganska hög till mycket hög grad i föremätningen, det vill säga det fanns utrymme för förbättring. Sammantaget visar emellertid sammanställningen ytterligare att projektet har stärkt deltagarnas digitala kompetens.

#### Delmål 1 (Region Norrbotten)

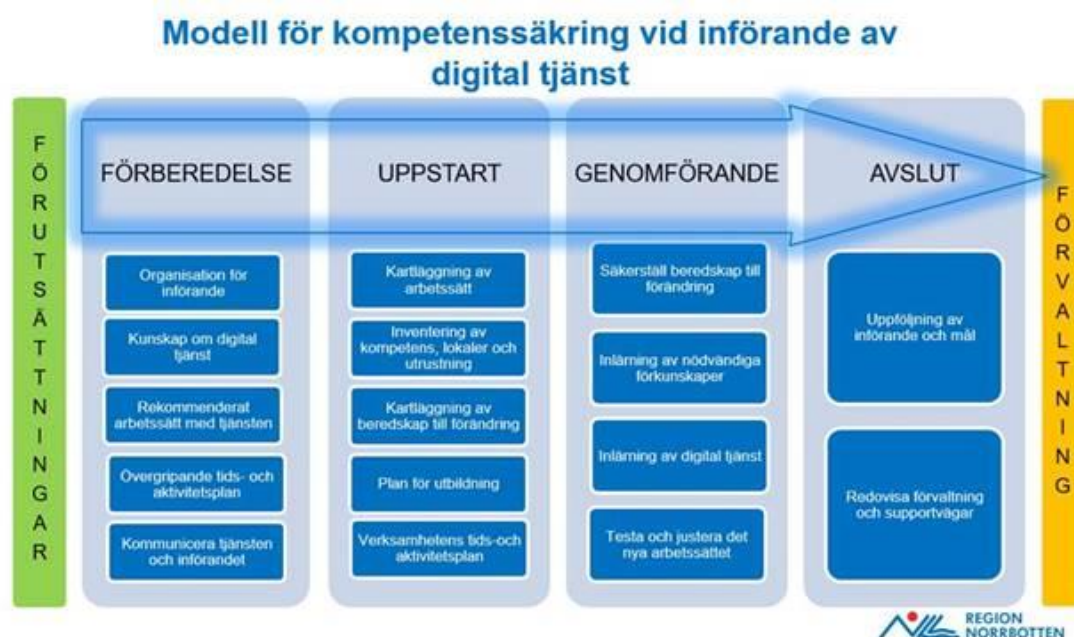
Projektet ska ta fram en utbildningsmodell för att säkerställa att vårdmedarbetarna får rätt kunskap vid införande av nya projekt som innebär digitala lösningar. Utbildningsmodellen ska vara framtagen och testad i november 2019.

**Indikator 1:** Utbildningsmodellen finns dokumenterad.

**Resultat:** Under hösten 2019 har en utbildningsmodell utarbetats och dokumenterats. Syftet med modellen är att utarbeta ett systematiskt tillvägagångssätt för att säkra medarbetarnas kompetens vid införande av digitala tjänster. Modellen grundar sig på Regionens digitaliseringsmodell och beskriver hur man arbetar med kultur och kompetens samt arbetssätten vid införande av digitala tjänster.

Resultatet från kartläggningen av kompetensgap samt sammanställningen av bästa kända arbetssätt utifrån omvärldspaning på Vitalis digitaliseringskonferens utgör kunskapsgrunden i modellen. Utbildningsmodellen och utbildningsmetoderna är testade i Region Norrbottens projekt "Tyst vårdmiljö". En projektmedlem har coachat den verksamhetsutvecklare som arbetar med införandet av "Tyst vårdmiljö" att följa utbildningsmodellens faser och innehåll. Utvärdering av utbildningsmodellen görs först i februari 2020 internt i och med att teknik ska införas som möjliggör utvärdering av hela flödet (införandet). Den dokumenterade utbildningsmodellen kan ses nedan i modell 1.

Modell 1:



Utbildningsmodellen/metodstödet kommer att "digitaliseras" och göras klickbar. Under respektive ruta kommer dokumentation, mallar och checklistor att finnas. Vi bedömer därför att indikatorn är uppfylld.

## Delmål 2 (Region Norrbotten)

Framtagande av förvaltande organisation för utbildningsmodellen så att den blir hållbar på lång sikt. (Inom Region Norrbotten samt för ett samarbete med Luleå tekniska universitet).

**Indikator 1:** En utarbetad plan ska finnas färdig vid projektslut som beskriver hur utbildningsmodellen ska tillvaratas inom förvaltande organisation och hur den ska stötta i nya projekt i Region Norrbotten.

**Resultat:** En plan för förvaltningsorganisation av utbildningsmodellen har utarbetats som beskriver hur utbildningsmodellen ska tillvaratas inom förvaltande organisation och hur den ska stötta nya digitaliseringsprojekt i Region Norrbotten. Mer i detalj om detta går att läsa under avsnittet Implementering Region Norrbotten på sid 49. Som kan ses där är graden av implementering hög i projektet, vilket är mycket positivt. Vi bedömer därför indikatorn som väl uppfylld.

**Indikator 2:** En utarbetad plan ska finnas färdig vid projektavslut som beskriver samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning.

**Resultat:** En plan som beskriver samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning har under november 2019 utarbetats av Lisbeth Löpare-Johansson, Utvecklingsdirektör Region Norrbotten, Peter Michaelson, biträdande professor och huvudutbildningsledare på LTU samt styrgruppens ordförande Anders Nordin, IT/MT-direktör på Region Norrbotten. Här beskrivs exempelvis hur Region Norrbottens mikrokurs kan spridas till lärare på LTU samt hur LTU:s utbildning i PLN kan läggas in i Region Norrbottens mikrokurs för att på så sätt spridas till Region Norrbottens personal. Genom detta kan grundkompetensen bli likställd mellan organisationerna och därmed underlätta framtida samverkan.

Idag finns flera mötesforum på olika organisationsnivåer mellan Region Norrbotten och LTU. Digital kompetens och digitala applikationer kommer att lyftas in som stående punkter på dessa mötesforum för att de ska fortleva och arbetas vidare med. Vi som utvärderare bedömer därmed att indikatorn är uppfylld.

**Indikator 3:** Vid projektslut överlämnas ansvaret för förvaltningen av modellen till lämplig organisation.

**Resultat:** I planen för förvaltningsorganisation av utbildningsmodellen har fastslagits att Digitaliseringsavdelningen kommer att förvalta utbildningsmodellen. Ansvarig för förvaltning är medarbetare på Digitaliseringsavdelningen. Förvaltningsansvarig har ett övergripande ansvar för uppdatering av modellen, påminna om modellen när digitala tjänster ska införas samt sammankalla och stödja metodansvariga och vid behov lära upp nya metodansvariga. Alla fem divisioner inom Region Norrbotten har en metodansvarig som ingår i förvaltningsgruppen. Deras roll är att: Förankra modellen inom sin division. Vara stödjande i modellens arbetssätt. Delta vid förvaltningsmöten. Bidra till att uppdatera modellen. Mer detaljerat om detta kan läsas på sid 49 under avsnittet Implementering Region Norrbotten. Vi tycker att projektet har kommit långt i sin implementering, speciellt med tanke på att projektet kom igång så sent med sina kompetensutvecklingsinsatser. Vi bedömer därför att indikatorn är uppfylld.

### **Delmål 3 (Region Norrbotten)**

Stärka kompetensen inom digitalisering hos vårdmedarbetarna inom Region Norrbotten.

**Indikator 1:** Minst 90% av de kvinnliga deltagarna upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Resultat:** 93% av medarbetande kvinnor upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Utvärderarnas kommentar:** Totalt har 93% av deltagande kvinnor i eftermätningen besvarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög. Se mer utförlig beskrivning under projektmålet på sid 15.

**Indikator 2:** Minst 90% av de manliga deltagarna upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Resultat:** 100% av medarbetande män upplever att de har fått höjd digital kompetens.

**Utvärderarnas kommentar:** Totalt har 100% av deltagande män i eftermätningen besvarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög. Det är tydligt att mikrokursen har ökat deltagarnas digitala kompetens. Se mer utförlig beskrivning under projektmålet på sid 15.

#### **Jämställdhetsmål Region Norrbotten och LTU (Delmål 4)**

Projektet ska utforma verktyg och material som har ett jämställdhetsperspektiv.

**Indikator 1:** Andelen män och kvinnor som deltar i projektets fokusgrupper och/eller Skypemöten under kompetensinventeringen för att forma projektets verktyg och material ska vara 40/60.

**Resultat:** I Region Norrbottens kompetensinventering deltog 10 kvinnor (71%) och 4 män (29%).

**Kommentar utvärderare:** Fördelningen av deltagande kvinnor eller män i Region Norrbottens kompetensinventering har inte varit inom spannet 40/60. I dialog med projektmedarbetare har styrningen av andelen deltagare kvinnor och män inte varit tillräckligt medvetet eller tydligt genomfört.

Projektets utbildningsmaterial har dock jämställdhetssäkrats av jämställdhetsexpert som även hållit en workshop kring horisontella principer med samtliga i Region Norrbottens och LTU:s projektgrupper. Dock närvarade inte styrgruppen. Projektgruppen (2 män och 6 kvinnor), styrgruppen (5 kvinnor och 3 män) och utbildningsansvariga inom Region Norrbotten för e-learningplattformen (en kvinna och en man) har stöttat ansvarig projektmedarbetare för mikrokursen kring framtagandet. Vi bedömer därför att projektet trots detta har utformat verktyg och material som har ett jämställdhetsperspektiv.

**Indikator 2:** Andelen män och kvinnor som deltar i projektets kompetensutvecklingsinsatser ska motsvara könsfördelningen bland anställda inom Region Norrbotten (20/80).

**Resultat:** 155 kvinnor och 6 män har deltagit i projektets kompetensutvecklingsinsatser hos Region Norrbotten, dvs. 96% kvinnor och 4% män.

**Kommentar utvärderare:** Könsfördelningen bland deltagarna i mikrokursen motsvarar inte könsfördelningen bland anställda inom Region Norrbotten som är 20/80. Projektet upptäckte efter den första mikrokursen som genomfördes under våren 2019 att man inte nådde upp i könsfördelningen 20/80. Som en åtgärd för att försöka förbättra siffrorna skrev projektet därför uttryckligen i sin inbjudan att man gärna såg ett ökat deltagande av män bland deltagarna. Detta verkar emellertid inte ha varit tillräckligt för att uppnå ett jämnt deltagarantal utan ytterligare insatser hade behövts. Projektet hade behövt följa upp deltagarantalet internt efter varje genomförd mikrokurs för att upptäcka detta tidigare. Man hade även kunnat ha muntliga avstämningar med berörda chefer på arbetsplatserna för att göra en riktad insats för att nå fler män. Indikatorn är därför inte uppnådd.

#### **Delmål 5 (Region Norrbotten)**

Utbildningen ska vara tillgänglig för alla deltagare liksom material och verktyg som projektet ska utforma.

**Indikator 1:** 90% av deltagarna ska uppleva att utbildningen gett dem kunskaper så att de förstår och kan använda de nya kunskaperna i vardagen/ i sitt arbete. Det är viktigt att deltagarna har en förståelse att digitala system ska stödja verksamheten och att deltagarna ser helheten.

**Resultat:** 92%.

109 av 118 deltagare dvs. 92% uppgav att utbildningen gav dem kunskaper så att de förstår och kan använda de nya kunskaperna i sin vardag/ i sitt arbete. Bland dessa svarade 2 deltagare (kvinnor) i låg grad, 7 deltagare (5 kvinnor och 2 män) i ganska låg grad, 33 deltagare (31 kvinnor och 2 män) i ganska hög grad, 51 deltagare (47 kvinnor, 2 män och 1 okänd) svarade i hög grad. 24 kvinnor och 1 man svarade i mycket hög grad. 1 deltagare besvarade inte frågan. Projektet har därmed uppnått sitt mål och vi betecknar resultatet som ett mycket bra resultat.

En intervjuad deltagare möter inte patienter i sitt arbete och har inte fått någon fråga ännu från personal eller patienter. Deltagaren har därför inte använt kunskapen eller spridit den ännu men upplever att det inte var något problem att förstå innehållet i utbildningsmaterialet. En annan intervjuad deltagare tycker att språket i mikrokursen var lätt att förstå men att kunskapen inte gav deltagaren så mycket. Deltagaren önskar också att det hade varit möjligt att gå tillbaka och titta på innehållet/utbildningsmaterialet, vilket kan vara en idé att ta med sig i arbetet med utbildningsmodellen framåt.

**Indikator 2:** (Icke-diskriminering) 100% av deltagarna ska uppleva att de fått ett respektfullt bemötande och inte blivit diskriminerade.

**Resultat:** 98%.

115 av 117 dvs. 98% av deltagarna uppgav att de hade fått ett respektfullt bemötande under projektet. 1 deltagare har valt att inte besvara frågan. Endast 2 av 117 deltagare har svarat ja på frågan om de känt sig diskriminerade i projektet. Ingen av dem har emellertid använt sig av möjligheten att lämna en kommentar, vilket gör det svårt att veta på vilket sätt de har känt sig diskriminerade eller om det är så att de helt enkelt har råkat kryssa fel. Då mikrokursen äger rum elektroniskt utan kontakt med människor så bör risken för diskriminering vara liten. Utbildningsmaterialet har även granskats och godkänts av en jämställdhetsexpert och en tillgänglighetsexpert. Det finns därför en risk att de 2 deltagarna kryssat fel. Ingen av de intervjuade deltagarna har känt sig diskriminerade under sitt deltagande i mikrokursen. Vi betecknar därmed resultatet som gott ur diskrimineringssynpunkt.

**Indikator 3:** (tillgänglighet) 100% av deltagarna ska uppleva att informationen och kommunikationen har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt är anpassad till de hjälpmedel deltagaren behöver.

**Resultat:** 97%.

112 av 115 dvs. 97% av deltagarna uppgav att informationen och kommunikationen har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt är anpassad till de hjälpmedel deltagaren behöver. Endast 3 deltagare (2 kvinnor och 1 man), dvs. 3% upplever det i ganska låg grad. 4 deltagare (kvinnor) har valt att inte besvara frågan. Intervjuade deltagare tycker att språket och sättet som man formulerade sig på i utbildningsmaterialet var lätt att förstå och ta till sig. Trots att projektet inte helt har nått måluppfyllelse då betecknar vi ändå resultatet som ett förhållandevis gott resultat då indikatorn är så högt satt samt då projektet är så nära måluppfyllelse. Projektet har även enligt utvärderingens tillgänglighetsexpert varit mycket lyhörda för tillgänglighetsexpertens synpunkter och ansträngt sig för att justera utbildningsmaterialet ur tillgänglighetsperspektiv i den mån det har varit möjligt utifrån de tekniska förutsättningar som funnits tillhanda.

**Indikator 4:** 100% av deltagarna ska uppleva att verktyg och material är tillgängliga och kompatibla med de hjälpmedel deltagaren behöver.

**Resultat:** 93%.

108 av 116 dvs. 93% av deltagarna upplevde att verktyg och material var tillgängliga och kompatibla med de hjälpmedel deltagaren har behövt. 3 deltagare valde att inte svara på frågan. 6 deltagare har svarat i ganska låg grad (5 kvinnor och 1 man) och 1 deltagare (man) har svarat i låg grad. Ingen av de intervjuade deltagarna har haft behov av hjälpmedel. Även om detta inte är i måluppfyllelse så bedömer vi det som ett bra resultat för tillgängligheten i projektet. Detta eftersom indikatorn i det här fallet baserar sig på resultatet från föremätningen i den första mikrokursen där resultatet var mycket högt och underlaget en aning begränsat.

## 4.1.2 Luleå tekniska universitet

### Webbenkätens eftermätning

Den 17 december 2019 hade 6 deltagare (6 kvinnor och 0 män) besvarat projektets eftermätning av totalt 14 deltagare vid Luleå tekniska universitet. Under projektet har LTU arrangerat ett antal kompetensutvecklingsinsatser i form av 4 workshops som fokuserat på Professionellt/personligt lärande nätverk (PLN). 1 extra insatt workshop genomfördes i december 2019. Då denna genomfördes så sent i genomförandefasen så ingår emellertid inte denna i utvärderingen.

### Genomförda djupintervjuer

Webbenkäten kompletteras med djupintervjuer med deltagarna för att kunna ställa följdfrågor och få deltagarnas motiveringar till sina svar. I utvärderingen har 3 djupintervjuer genomförts i form av föremätning och ytterligare 1 vid eftermätning. Tanken var att 3 djupintervjuer skulle genomföras även i eftermätningen. Det visade sig emellertid att 2 av deltagarna hade avslutat sina anställningar och gått vidare till andra lärosäten, vilket tyvärr omöjliggjorde dessa eftermätningar.

### Projektmål (LTU) – Uppnås vid projektslut

Den digitala kompetensen hos enskilda medarbetare dvs. universitetslärare höjs företrädesvis i relation till professionsutövningen som lärare inom olika grundutbildningsprogram. Vidare ska inom ramen för projektet en förbättrad och mer utvecklad organisation utarbetats, detta tillsammans med RN för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens.

**Indikator 1:** Minst en fjärdedel av medarbetarna vid respektive grundutbildningsprogram, såväl kvinnor som män erhåller utbildning som förstärker deras digitala kompetens.

**Resultat:** Se delmål 3, indikator 1 då dessa är identiska.

**Indikator 2:** Målet är att en majoritet av dessa upplever (självskattning) att den digitala kompetensen höjs i relation till respektive profession.

**Resultat:** 67% av deltagarna har i eftermätningen svarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög, medan 33% av deltagarna har uppgett att den är ganska låg. Jämför vi utvärderingens före och eftermätning kan vi därmed se att andelen som skattade sin digitala kompetens som hög i föremätningen har fördubblats och andelen som skattade sin kompetens som låg har minskat med hälften. Ett resultat som visar på att många av deltagarna har fått en ökad digital kompetens genom sitt deltagande i initiativet. Vi bedömer därmed indikatorn som uppnådd.

**Indikator 3:** Att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling av digital kompetens i framtiden. Relativa (procentuella) skillnader i kvantitativa och kvalitativa utfall relaterat till kön kommer att mätas.

**Resultat:** Andelen deltagare som upplever att det i hög grad finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom PLN har stigit marginellt, från 15% i föremätningen till 17% i eftermätningen. I genomförd eftermätning kan vi snarare se en minskad andel deltagare som uppger att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom PLN. Totalt har 84% uppgett att det i varierande låg grad finns en arbetsorganisation som stöder deras utveckling inom PLN efter genomförda kompetensutvecklingsinsatser. Detta i jämförelse med 70% i föremätningen. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren då det endast är kvinnor som har besvarat enkäten.

I genomförd djupintervju svarade den intervjuade deltagaren ja på frågan om det finns en arbetsorganisation som stödjer deltagarens utveckling inom digital kompetens i framtiden. Deltagaren motiverade svaret med att genomförda workshops har varit väldigt bra. I övrigt upplever dock inte respondenten att det finns några diskussioner på institutionen eller mellan lärarna när det kommer till PLN. Vår bedömning är därmed att indikatorn inte är uppnådd.

### **Delmål 1 (LTU)**

Ett utbildningskoncept för digital kompetens ska utvecklas i samråd med såväl manliga som kvinnliga medarbetare vid respektive grundutbildningsprogram vid HLV baserat på dessa medarbetares kompetensutvecklingsbehov.

**Indikator 1:** Antal män och kvinnor från respektive verksamhet (HLV, grundutbildningsprogram och Region Norrbotten) som deltagit i kompetensinventeringen och medverkat i utvecklingen av utbildningskonceptet.

**Resultat:** Enligt projektets fördjupade kompetenskartläggning har sammanlagt 54 medarbetare medverkat i kompetensinventeringen, 42 kvinnor och 12 män. Projektmedarbetarna på respektive program, 8 kvinnor och 3 män (ingår även i de nämnda 54 medarbetarna ovan) har medverkat i utvecklingen av utbildningskonceptet. Detta innebär att 8 av 11 medarbetande kvinnor, dvs. 73% har medverkat i utvecklingen av utbildningskonceptet. Totalt var vid denna tid 42 av 54, medarbetare kvinnor, dvs. 78%. Könsfördelningen bland medarbetarna som medverkat i utvecklingen av utbildningskonceptet motsvarar med andra ord ganska väl om inte helt könsfördelningen bland det totala antalet medarbetare. Vi bedömer därför indikatorn som uppnådd.

### **Specifika indikatorer HLV**

**Indikator 2:** Samtliga medarbetare (både kvinnor och män) vid HLV *bjuds in* att medverka vid en fördjupad genomlysning av behov relaterat till digital kompetens.

**Resultat:** Enligt projektets fördjupade kompetenskartläggning har samtliga medarbetare vid grundutbildningsprogrammen inbjudits att medverka via kollegiala diskussioner och e-post, enkäter/förfrågningar. Sammanlagt har 54 medarbetare medverkat, 42 kvinnor och 12 män. Indikatorn är därmed uppfylld.

**Indikator 3:** En majoritet av medarbetarna vid respektive grundutbildningsprogram deltar i arbetet med att värdera nuvarande och framtida behov av digital kompetens som grund för utveckling av utbildningskoncept.

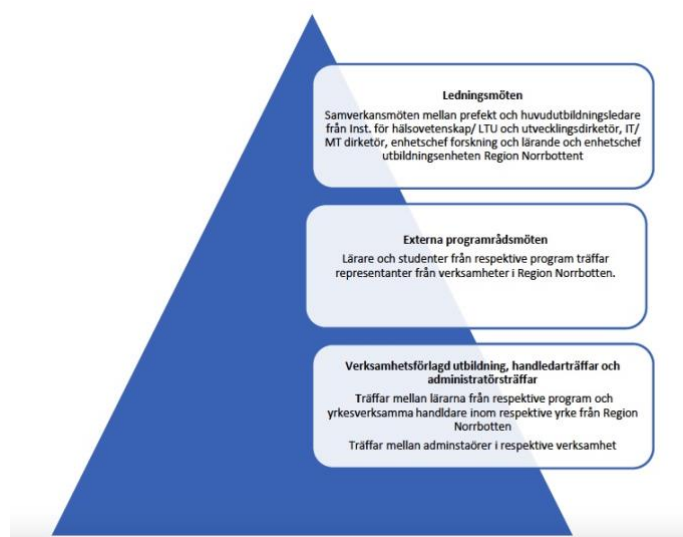
**Resultat:** Sammanlagt har samtliga 54 medarbetare, 42 kvinnor och 12 män vid grundutbildningsprogrammen medverkat i den fördjupade inventeringen av universitetslärares uppfattning om sin digitala kompetens i relation till nutida och framtida krav vid respektive grundutbildningsprogram. De som inte kunnat delta vid möten har fått möjlighet via mail eller liknande. Indikatoren är därmed mycket väl uppfylld.

## Delmål 2 (LTU)

Framtagande av förvaltande organisation för utbildningskonceptet så att detta blir långsiktigt hållbart (Inom Region Norrbotten samt för ett samarbete med Luleå tekniska universitet).

**Indikator 1:** En utarbetad implementeringsplan för hur utbildningsmodellen ska tillvaratas inom ordinarie verksamhet finns färdig när 6 månader återstår av projektet.

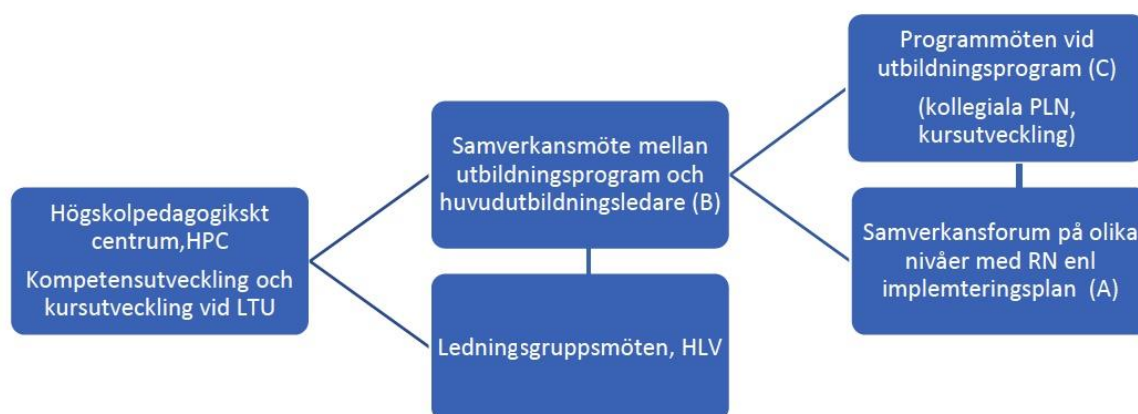
**Resultat:** En utarbetad implementeringsplan för hur utbildningsmodellen ska tillvaratas inom ordinarie verksamhet fanns färdig i januari 2020, dvs. när 1,5 månad återstod av projektet. Att planen blev klar senare än planerat beror på att projektets kompetensutvecklingsinsatser blev försenade och genomfördes först under hösten 2019. Den sista workshopen i PLN genomfördes därför i november 2019. Implementeringsplanen bygger på den samverkansplan som Region Norrbotten och LTU gemensamt utarbetat. Planen beskriver hur frågor som berör digital kompetens inkl. digitala resurser och verktyg som används i vården ska diskuteras kontinuerligt för att identifiera kompetensbehov. Diskussionen kommer att ske i de olika forum som finns för samverkan på olika nivåer mellan hälsovetenskapliga institutionen på LTU och Region Norrbotten för att identifiera kompetensbehov. Se bild nedan. Vi bedömer därför att indikatoren är uppfylld.



**Indikator 2:** Lämplig organisation identifieras som ska förvalta modellen och ansvaret överlämnas dit vid projektslut

**Resultat:** En planerad organisation med aktiviteter för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens har utarbetats vid hälsovetenskapliga institutionen på LTU. Denna organisation svarar för att förvalta utbildningskonceptet för digital kompetens med fokus på Professionella lärande nätverk (PLN) efter projektets slut. Till organisationen relaterar även forum för samverkan

som beskrivs i den gemensamma planen för samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning som sedan integreras i det interna arbetet med kompetensutveckling. En schematisk figur över organisationen presenteras nedan. Vi bedömer därför att indikatorn är uppfylld.



### Specifika indikatorer HLV

**Indikator 3:** Att en organisation utarbetats internt för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens som finns dokumenterad i en implemteringsplan sex månader före projektavslut. Vidare att denna organisation skall ansvara för att förvalta modellen efter projektets slut.

**Resultat:** En fortsatt samverkan mellan program och högskolepedagogiskt centrum (HPC) för utveckling av universitetslärares digitala kompetens kommer att ske genom återkommande workshops/utbildning (B).

Vid möten mellan huvudutbildningsledare och utbildningsledargruppen (utbildningsledare vid samtliga utbildningsprogram tillika projektmedarbetare) införs en stående återkommande mötespunkt "digital kompetens". Här kommer gruppen diskutera behov av att utveckla medarbetarnas digitala kompetens grundat i behov som identifierats, dels av behov som framkommit från möten på olika nivåer med Region Norrbotten (se implemteringsplanen) och, dels i arbetet med de kollegiala professionella lärande nätverken (PLN) (se nedan). Dessa behov utgör sedan underlag för hela institutionens arbete med utveckling av digital kompetens som sker i gruppen. Utifrån identifierade behov kommer en dialog föras med HPC (som svarat för utbildningen inom projektet) för att genomföra handledning, workshops och/eller utveckla nya utbildningskoncept. Huvudutbildningsledaren svarar också för att vid behov lyfta kompetensbehov relaterat till digital kompetens i institutionens ledningsgrupp. Mer om detta går att läsa under rubriken Implementering Luleå tekniska universitet. Vi bedömer därför att indikatorn är väl uppfylld.

**Indikator 4:** Ett etablerat samarbete med en tydlig plan och organisation för fortsatt samverkan kring utveckling av digital kompetens och användande av digitala verktyg mellan HLV och RN på olika nivåer finns dokumenterad som en del av implemteringsplanen.

**Resultat:** En plan som beskriver samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning har under november 2019 utarbetats av Lisbeth Löpare-Johansson, Utvecklingsdirektör Region Norrbotten, Peter Michaelson, biträdande professor och huvudutbildningsledare på LTU samt styrgruppens ordförande Anders Nordin, IT/MT-direktör på Region Norrbotten. Här beskrivs exempelvis hur Region Norrbottens mikrokurs kan spridas till

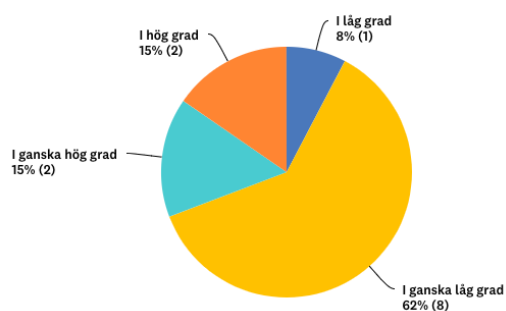
lärare på LTU samt hur LTU:s utbildning i PLN kan läggas in i Region Norrbottens mikrokurs för att på så sätt spridas till Region Norrbottens personal. Genom detta kan grundkompetensen bli likställd mellan organisationerna och därmed underlätta framtida samverkan.

Idag finns flera mötesforum på olika organisationsnivåer mellan Region Norrbotten och LTU. Digital kompetens och digitala applikationer kommer att lyftas in som stående punkter på dessa mötesforum för att de ska fortleva och arbetas vidare med. Vi som utvärderare bedömer därmed att indikatorn är uppfylld.

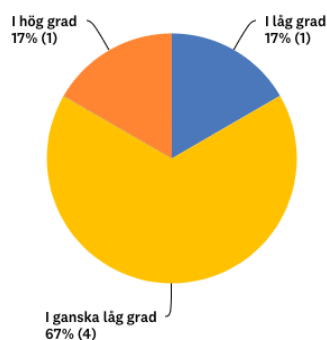
**Indikator 5:** Att en majoritet av de manliga och kvinnliga medarbetarna som deltagit i utbildning upplever (självskattar) att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling av kompetens i framtiden.

**Fråga:** I vilken grad upplever du att det finns en arbetsorganisation som stödjer din utveckling inom digital kompetens i framtiden?

**Resultat: Föremätning**



**Resultat: Eftermätning**



**Utvärderarnas kommentar:** Andelen deltagare som upplever att det i hög grad finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom PLN har stigit marginellt från 15% i föremätningen till 17% i eftermätningen. I genomförd eftermätning kan vi snarare se en minskad andel deltagare som uppger att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom PLN. Totalt har 84% uppgett att det i varierande låg grad finns en arbetsorganisation som stöder deras utveckling inom PLN efter genomförda kompetensutvecklingsinsatser. Detta i jämförelse med 70% i föremätningen. Inget specifikt könsmönster kan ses i svaren då det endast är kvinnor som har besvarat enkäten.

En av de djupintervjuade deltagarna svarade i föremätningen att det fanns en arbetsorganisation som kunde stödja hens utveckling av PLN i framtiden i låg grad. I eftermätningen uppgav däremot deltagaren att det nu fanns en arbetsorganisation som kunde stödja hen i hög grad. Med motiveringen att träffarna var väldigt bra. Däremot saknas det, enligt respondenten, en diskussion kring PLN på institutionen och mellan lärarna. Övriga djupintervjuade deltagare uppgav i eftermätningen att de inte hade deltagit i genomförda workshops i PLN eftersom de avslutat sina anställningar hos LTU och bytt lärosäten, vilket gjorde att ingen eftermätning var möjlig. De svarade dock på följande sätt i föremätningen:

En djupintervjuad deltagare uppgav att hen inte visste hur det skulle komma att bli.

*"Jag tycker att det är väldigt bra, det verkar finnas en väldigt tydlig organisation men vi vet ju ännu inte hur det kommer att bli så det är därför jag svarar i låg grad så får vi se hur utfallet blir." ... (Citat intervjuad deltagare).*

En annan djupintervjuad deltagare som uppgav i låg grad i föremätningen uppgav att deltagaren inte hört någonting om att man diskuterat detta på deltagarens institution, i alla fall ingenting som man benämnt som PLN. Deltagaren visste inte om LTU arbetade med PLN i någon större utsträckning och visste inte heller om de hade någon ambition att arbeta med PLN.

En annan djupintervjuad deltagare som angav i ganska hög grad uppgav att det kändes som att LTU var igång. De hade bl.a. börjat arbeta med handledarutbildningen och i den pedagogiska utbildningen. Det finns ett intresse för konceptet och det känns som att LTU hänger med i utvecklingen, uppgav deltagaren.

*"Man är på väg men inte i mål. Strukturen saknas, sedan återstår arbetet med implementeringen där man ännu inte har implementerat begreppet. Det krävs en struktur för att utveckla ett nätverk kring arbetet. Min upplevelse är att LTU hänger med och är på tårna, de stöder absolut en utveckling inom PLN och det kommer komma mer i framtiden." ... (Citat intervjuad deltagare)*

Med bakgrund av resultatet i sammanställd enkät, vilket visade på en minskad andel deltagare som upplevde att det fanns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom PLN, bedömer vi dock inte indikatorn som uppnådd. De deltagare som endast deltagit i en eller två workshops uppger dessutom att detta beror på tidsbrist pga. hög arbetsbelastning, vilket visar på förbättringspotential. Det är viktigt att medarbetarna ges utrymme av arbetsorganisationen att delta i kompetensutvecklingsinsatserna.

### **Delmål 3 (LTU)**

Stärka medarbetarnas digitala kompetens

#### **Specifik indikator för HLV**

**Indikator 1:** Minst en fjärdedel av de manliga och kvinnliga lärarna i respektive grundutbildning/program deltar i utbildningen och en majoritet av dessa självskattar höjd digital kompetens (se projektmål)

**Resultat:** 14 universitetslärare (samtliga kvinnor) har deltagit i utbildningen från LTU:s sida. Inom LTU:s grundutbildningsprogram arbetar totalt 46 universitetslärare, 8 män och 38 kvinnor. Detta betyder av 14 av 46 medarbetare har deltagit i projektet, dvs. 30%. Att notera är dock att samtliga medarbetare inte har deltagit i samtliga utbildningsinsatser. Exempelvis har 2 medarbetare endast deltagit i 1 insats och 2 medarbetare i 2 insatser. Anledningen är att dessa medarbetare har fått förändrade arbetssituationer som gjort att de uppger att de inte haft tid att slutföra sitt deltagande i projektet. Medarbetarna har varit medvetna om att de skulle delta på arbetstid men uppger att de helt enkelt inte måktat med utan gett upp. En lärdom från detta är därför inför framtida satsningar att se till att medarbetarna har rätt förutsättningar.

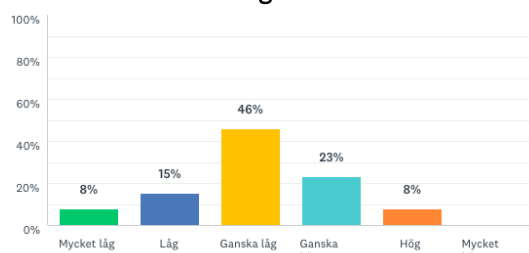
Projektet har därmed utbildat mer än en fjärdedel av medarbetarna vid grundutbildningsprogrammen som helhet, fördelningen mellan respektive program har emellertid varit lite ojämn. Från vissa program har betydligt fler än en fjärdedel deltagit medan från andra program har färre än en fjärdedel deltagit. Från Hälsovägledarprogrammet har exempelvis 25% av medarbetarna deltagit, vilket är helt i måluppfyllelse. Från Arbetsterapeutprogrammet har 100% av medarbetarna deltagit, vilket är långt över måluppfyllelse. Från Omvårdnadsprogrammet har 15% av medarbetarna deltagit, vilket är under måluppfyllelse. Från Fysioterapeutprogrammet har 17% av

medarbetarna deltagit, vilket också är under måluppfyllelse. Slutligen har 50% av medarbetarna från Röntgenprogrammet deltagit, vilket är långt över måluppfyllelse.

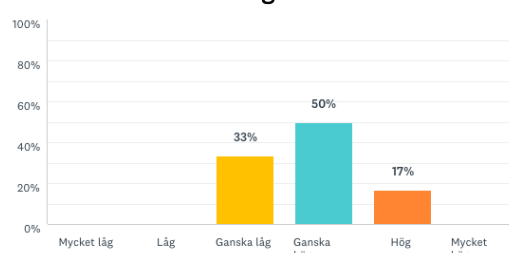
Projektet har inte heller nått någon man bland deltagarna. En anledning till detta är att 4 av dessa 8 män ingick i projektgruppen, dock har inte heller någon av övriga 4 män deltagit. Detta betyder att indikatorn inte är helt uppnådd avseende vilka som har deltagit i utbildningen. Det hade behövts en tydligare styrning från projektets sida för att nå deltagande män och för att få en jämnare fördelning mellan deltagare från respektive grundutbildningsprogram.

**Fråga: Hur låg eller hög upplever du att din kompetens relaterat till PLN – Professionellt/personligt lärande nätverk är idag?**

**Resultat: Föremätning**



**Resultat: Eftermätning**



**Utvärderarnas kommentar:** 67% av deltagarna har i eftermätningen svarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög, medan 33% av deltagarna har uppgett att den är ganska låg. Jämför vi utvärderingens före och eftermätning kan vi därmed se att andelen som skattade sin digitala kompetens som hög i föremätningen har fördubblats och andelen som skattade sin kompetens som låg har minskat med hälften. Ett resultat som visar på att många av deltagarna har fått en ökad digital kompetens genom sitt deltagande i utbildningen.

I eftermätningens genomförda djupintervjuer har en av respondenterna uppgett sin kompetens relaterat till PLN som oförändrad. Detta med motiveringen att seminarierna endast skrapade lite på ytan. Se nedan:

*”För vi har skrapat på ytan, vi måste som få lite mera, jag vill att vi träffas fler gånger så att jag börjar använda det här, jag kan följa de professionella siterna och använda Mindmaster men för att introducera nya så krävs det tid och engagemang och jag är så pass ny som lärare. Det behövs att man pushar mig litegrann”...(Citat deltagare).*

Enligt sammanställd enkät har hela 67% uppgett att initiativet har ökat deras digitala kompetens. Med bakgrund av detta kan vi se att den del av indikatorn som rör att majoriteten ska få en höjd digital kompetens bland deltagarna är uppnådd.

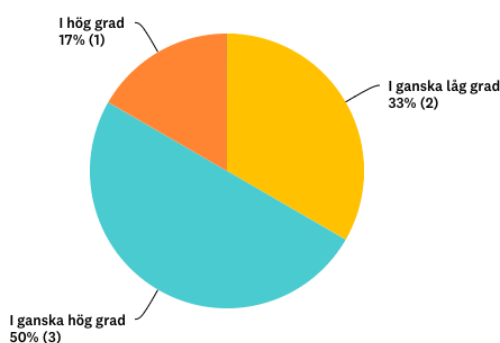
#### **Delmål 4 (LTU)**

Utbildningen ska vara tillgänglig för alla deltagare liksom material och verktyg som projektet ska utforma.

**Indikator 1:** Deltagarna ska uppleva att utbildningen gett dem kunskaper så att de förstår och kan använda de nya kunskaperna i vardagen/i sitt arbete. Det är viktigt att deltagarna har en förståelse att digitala system ska stödja verksamheten och att deltagarna ser helheten.

**Fråga:** I vilken grad har arrangerade workshops i PLN möjliggjort för dig att utveckla kunskaper så att du förstår och kan använda de nya kunskaperna i vardagen i ditt arbete?

**Resultat: Eftermätning<sup>4</sup>**



**Utvärderarnas kommentar:** De allra flesta deltagare har genom initiativet upplevt utvecklade kunskaper. 67% av deltagarna uppger att genomförda kompetensutvecklingsinsatser i varierande hög grad har möjliggjort utveckling av kunskap. 3 av 6 deltagare, dvs. 50% uppger att genomförda kompetensinsatser i ganska hög grad har möjliggjort utveckling av kunskaper. 1 av 6, dvs. 17% svarade i hög grad. 2 av 6, dvs. 33% uppgav att kompetensutvecklingsinsatserna hade bidragit med detta i ganska låg grad. Med bakgrund av deltagarnas svar kan vi dra slutsatsen att 67% av deltagarna, i varierande grad, utvecklat kunskaper genom sitt deltagande. Kunskaper som de sedan har haft nytta av i sin vardag och i sitt arbete.

I genomförd webbenkät har deltagarna haft möjlighet att kommentera sina svar. Endast en av deltagarna har gjort det. Deltagaren beskriver utbildningen som givande. Däremot beskrivs förutsättningarna för t.ex. förberedelse inför träffarna som begränsade med bakgrund av hård arbetsbelastning inom ramen för deltagarens ordinarie arbetsuppgifter.

Intervjuad deltagare lyfter upp föreläsningen med Kay Oddone vid Queensland University och Alastair Creelman vid Linnéuniversitet som inspirerande. Där deltagaren uppskattade möjligheten dels att komma i kontakt med verktygen, och dels möjligheten till diskussion. Mot bakgrund av detta svarade deltagaren att hen har utvecklat sina kunskaper i ganska hög grad, i likhet med majoriteten av de svarande i webbenkäten.

Enligt resultatet i sammanställd enkät har hela 67% av deltagarna utvecklat nya kunskaper. Detta bedömer vi som ett ganska bra resultat.

**Indikator 2:** 100% av deltagarna ska uppleva att de fått ett respektfullt bemötande och inte blivit diskriminerade.

**Resultat:** 100% av deltagarna upplever att de fått ett respektfullt bemötande och inte blivit diskriminerade under projektets kompetensutvecklingsinsatser, vilket utgör ett mycket bra resultat.

---

<sup>4</sup> Indikatorn följs endast upp efter genomförd insats.

**Indikator 3:** 100% av deltagarna ska uppleva att informationen och kommunikationen har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt är anpassad till de hjälpmedel deltagaren behöver.

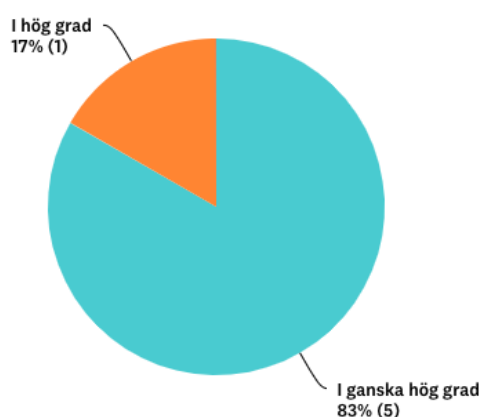
**Resultat:** 100% av deltagarna upplever i varierande hög grad att informationen och kommunikationen under arrangerade workshops i PLN har varit lätt att förstå, lätt att ta till sig samt varit anpassad till de eventuella hjälpmedel de behöver. Detta är ett mycket bra resultat.

**Utvärderarens kommentar:** 5 av 6 deltagare, dvs. 83% har uppgett att informationen och kommunikationen inom ramen för initiativet i ganska hög grad har varit lätt att förstå, lätt att ta till sig samt varit anpassad till eventuella hjälpmedel. 1 av 6, dvs. 17% har uppgett detta i hög grad. Intervjuad deltagare tycker att lärarna och föreläsarna har varit inspirerande och duktiga. Deltagaren känner en av lärarna sedan tidigare och uppger att lärarens sätt att lära ut passar deltagaren mycket bra. Med bakgrund av detta kan vi dra slutsatsen att deltagarna på arrangerade utbildningsinsatser har upplevt insatserna som kommunikativt och språkligt tillgängliga, vilket utgör ett mycket bra resultat.

**Indikator 4:** 100% av deltagarna ska uppleva att verktyg och material är tillgängliga och kompatibla med de hjälpmedel deltagaren behöver.

**Fråga:** I vilken grad har arrangerade workshops i PLN erbjudit information och kommunikation som varit lätt att förstå, lätt att ta till sig samt varit anpassad till de eventuella hjälpmedel du behöver?

**Resultat:** Eftermätning<sup>5</sup>



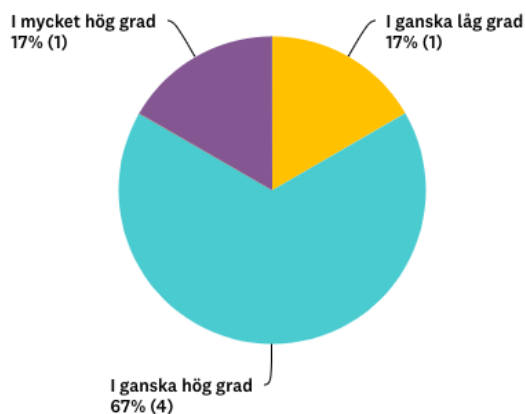
**Utvärderarnas kommentar:** 100% av deltagarna upplever i varierande hög grad att projektets verktyg och material har varit tillgängliga och kompatibla med de hjälpmedel deltagarna behöver. Detta är ett mycket bra resultat för tillgängligheten i utbildningen.

---

<sup>5</sup> Indikatorn följs endast upp efter genomförd insats.

**Indikator 5:** 100% av deltagarna ska uppleva att verktyg och material är tillgängliga och kompatibla med de hjälpmedel deltagaren behöver.

**Fråga:** I hur hög grad upplever du att verktyg och material är tillgängliga och kompatibla med de eventuella hjälpmedel du behöver?

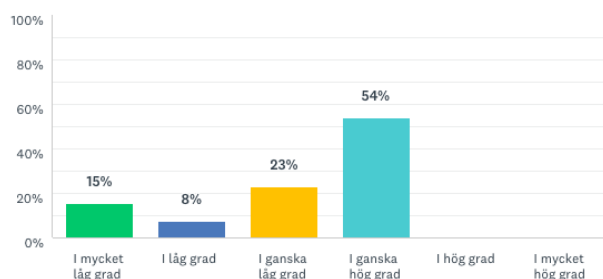


**Utvärderarnas kommentar:** 4 av 6, dvs. 67% har uppgett i enkäten att verktyg och material i ganska hög grad har varit tillgängliga och kompatibla med de eventuella hjälpmedel som de har behövt. Vidare har 1 av 6, dvs. 17% uppgett detta i hög grad. 1 av 6, dvs. 17% har uppgett att verktyg och material varit tillgängliga i ganska låg grad. Deltagaren som har svarat i ganska låg grad har emellertid inte motiverat sitt svar i enkäten, med bakgrund av detta kan vi inte säga vad detta beror på. Då antalet deltagare som besvarat enkäten är så pass få får det också ett ganska stort utfall på resultatet. Ingen av de djupintervjuade deltagarna har heller haft behov av hjälpmedel, vilket gör det svårt att veta varför deltagaren har svarat på detta sätt.

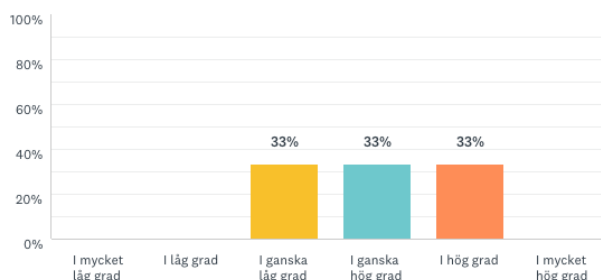
### 4.1.3 Deltagarnas digitala kompetens (LTU)

**Fråga:** I vilken grad upplever du att du idag kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärande nätverk (PLN) för professionsutövning och livslångt lärande?

**Resultat: Föremätning**



**Resultat: Eftermätning**



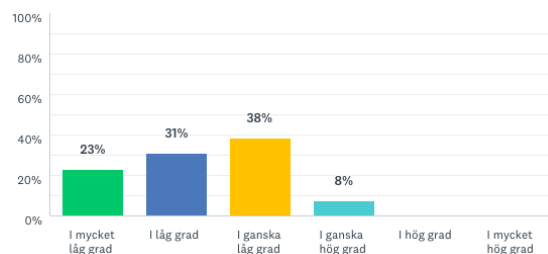
**Utvärderarnas kommentar:** 46% av deltagarna uppgav i föremätningen att de i varierande låg grad kunde argumentera för betydelsen av PLN. Inget specifikt könsmönster kunde ses i svaren. I eftermätningen har detta sjunkit till 33% och ingen deltagare har längre svarat i låg eller mycket låg grad utan samtliga svarar i ganska låg grad. I eftermätningen uppger 66% att de i ganska hög eller hög grad kan argumentera för detta, vilket är en ökning från 54% till 66%. Mot bakgrund av detta kan vi dra slutsatsen att deltagarna i workshopen upplever att de har fått en ökad kännedom om PLN genom sitt deltagande.

I genomförd webbenkät har deltagarna haft möjlighet att kommentera sina svar. Två av deltagarna har i eftermätningen gjort det. En av deltagarna upplever inte att hen personligen upptäckt betydelsen av PLN. Den andra deltagaren tycker sig däremot se möjligheterna och nyttan med PLN som verktyg.

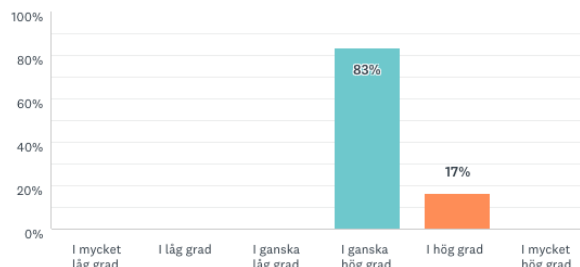
*"Jag tycker mig se möjligheterna och förtjänsterna med det, världen blir både större (och mer överskådlig) på samma gång. Jag tänker mig att det finns människor utanför min närmsta kontext som sitter på stora kunskaper, och som jag genom ett PLN skulle kunna få ett fruktbart utbyte med"...* (Citat deltagare)

**Fråga: I vilken grad upplever du att du idag har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN?**

**Resultat: Föremätning**



**Resultat: Eftermätning**



**Utvärderarnas kommentar:** 5 av 13 deltagare, dvs. 38% upplevde i föremätningen att de i ganska låg grad hade kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN. 4 av 13 deltagare, dvs. 31% upplevde att de hade kännedom om detta i låg grad. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplevde att de hade kännedom om detta i mycket låg grad. 92% av deltagarna upplevde med andra ord i föremätningen att de i varierande låg grad hade kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN. Endast 1 av 13 deltagare, dvs. 8% upplevde att hen hade ganska hög kännedom om det.

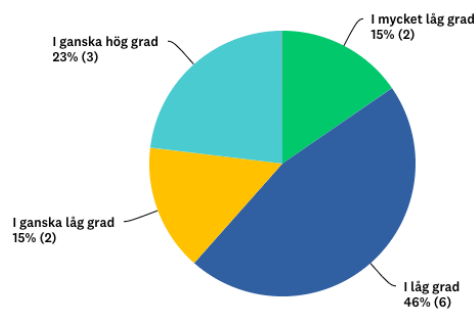
I eftermätningen uppger nästan alla, 5 av 6 dvs. 83% att de idag efter genomförda kompetensutvecklingsinsatser har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information i ganska hög grad. Vidare uppger 1 av 6 dvs. 17 att de har kännedom om detta i hög grad.

Samtliga deltagare uppger i eftermätningen att de i varierande grad har kännedom om ett antal centrala verktyg. Detta utgör en stor förändring och tyder på att genomförda workshops har bidragit med kunskap kring just centrala verktyg för att arbeta med PLN.

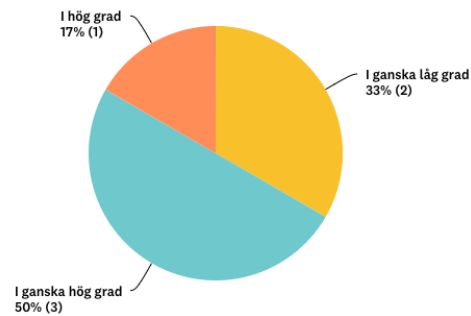
I enkätens kommentarsfält har två deltagare lyft fram just workshopens fokus på centrala verktyg inom PLN som positivt. I genomförda djupintervjuer med deltagare lyfts även där verktygen upp. Intervjuad deltagare berättar att hen har fått tips på olika digitala resurser t.ex. hur man gör tankekartor, tips på verktyg för att dela dokument med studenter och hur man kan använda Facebook och Instagram i professionellt syfte.

Fråga: I vilken grad upplever du att du idag har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN?

Resultat: Föremätning



Resultat: Eftermätning

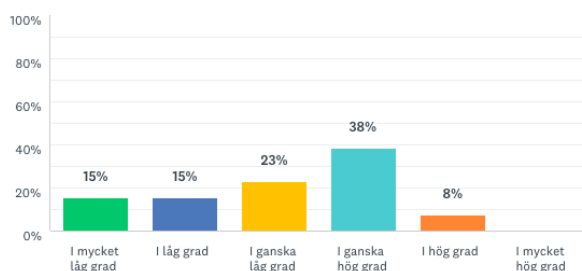


**Utvärderarnas kommentar:** De allra flesta deltagare, 76% upplevde i föremätningen att de i varierande låg grad hade förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplevde att de hade det i ganska hög grad. Inget specifikt könsmönster kunde ses i svaren.

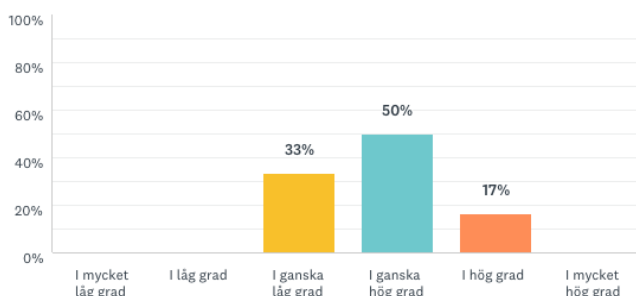
I eftermätningen upplevde 3 av 6 deltagare, dvs. 50% att de hade förmågan att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN i ganska hög grad. Vidare upplevde 1 av 6 dvs. 17% att de hade förmågan i hög grad. 2 av 6 dvs. 33% upplevde detta i ganska låg grad. Nästan alla dvs. 4 av 6 dvs. 67% upplevde därmed i varierande grad i eftermätningen att de hade förmågan att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. Detta efter genomförda workshops, vilket är en förbättring från föremätningen då endast 23% uppgav detta.

**Fråga: I vilken grad upplever du att du idag kan värdera styrkor och svagheter i relation till din egen kunskapsprofil?**

#### Resultat: Föremätning



#### Resultat: Eftermätning

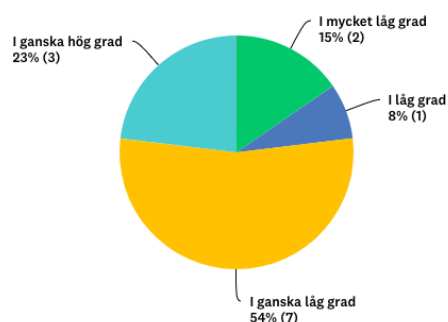


**Utvärderarnas kommentar:** 46% av deltagarna upplever i föremätningen att de i varierande hög grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. 53% av deltagarna, dvs. de flesta upplever att de i varierande låg grad kan göra det. Inga könsmonster kan ses i svaren.

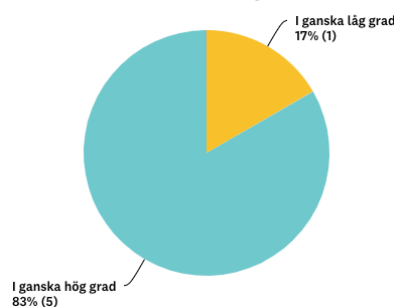
Totalt uppger 4 av 6, dvs. 67% i eftermätningen att de i varierande hög grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. Detta är en ökning från föremätningen där endast 46% upplevde detta. På samma sätt har andelen deltagare som i föremätningen anger att de i varierande låg grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler minskat från 53% till 33% i eftermätningen. Inga könsmonster kan ses i svaren. Vår bedömning är därför att deltagarna som en följd av projektet i ökad grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler.

**Fråga: I vilken grad upplever du att du idag kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar?**

#### Resultat: Föremätning



#### Resultat: Eftermätning



**Utvärderarnas kommentar:** I föremätningen upplevde inga deltagare att de i mycket hög grad eller i hög grad kunde reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. Detta är i eftermätningen oförändrat. I föremätningen upplevde 3 av 13 deltagare, dvs. 23% att de kan det i ganska hög grad. Detta har i eftermätningen ökat till 5 av 6 deltagare, dvs. 83% i eftermätningen, vilket är en ordentlig ökning. 7 av 13 deltagare, dvs. 54% upplevde i föremätningen att de i ganska låg grad kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. Detta har i eftermätningen sjunkit till 1 av 6 deltagare, dvs. 17%. I föremätningen upplevde även 1 av 13 deltagare, dvs. 8% att hen kunde det i låg grad och 2 av 13 deltagare, dvs. 15% att de kan det i mycket låg grad. 77% av deltagarna upplevde med andra ord i

föremätningen att de i varierande låg grad idag kunde reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. Detta har i eftermätningen sjunkit till endast 17% (1 deltagare). Inga könsmönster kan ses i svaren.

I genomförd djupintervju i eftermätningen har en respondent lyft fram betydelsen av information och kunskapsspridning. Deltagaren har genom kompetensutvecklingsinsatserna utökat sitt nätverk genom olika kanaler där hen kan ta del av t.ex. aktuella kurser och konferenser, tillika intressanta case för vidare spridning till studenter.

Det är mycket tydligt att genomförda workshops i PLN i hög grad har stärkt deltagarnas förmågor att reflektera över PLN:s pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar.

### 1.1.4 Sammanfattande bedömning måluppfyllelse

#### **Region Norrbotten**

Region Norrbottens delprojekt har i hög grad uppnått måluppfyllelse. Projektet har enligt utvärderingens mätningar tydligt höjt såväl deltagande män och deltagande kvinnors digitala kompetens genom mikrokurser. Fler deltagare upplever efter genomgången mikrokurs att de i ökad grad har kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering. De har även ökat sin kännedom om varför och hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering. Deltagarna upplever i mycket ökad utsträckning att de har fått kunskaper för att arbeta med det nya digitala verktyget. 93% av deltagarna upplever i varierande grad att mikrokursen har gett dem kunskaper som kan användas i vardagen, vilket är ett gott betyg för utbildningsformen. Projektet har även i viss grad bidragit till att deltagarna känner sig tryggare i att arbetssätten digitaliseras. Deltagarnas inställning till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras har också blivit mer positiv. Dock är effekten mer blygsam vad gäller denna sista aspekt. Bland deltagarna i mikrokursen Mobil incheckning och betalning kan vi även se en ganska tydlig ökning av stödet från övriga arbetskamrater efter genomgången mikrokurs och en tydlig ökning av stödet från chefer. Effekten är dock inte lika tydlig bland deltagarna i mikrokursen till 1177 e-tjänster.

Region Norrbotten har utarbetat och dokumenterat en utbildningsmodell som syftar till att utarbeta ett systematiskt tillvägagångssätt för att säkra medarbetarnas kompetens vid införande av digitala tjänster. Modellen grundar sig på Regionens digitaliseringsmodell och beskriver hur man arbetar med kultur och kompetens samt arbetssätten vid införande av digitala tjänster.

En plan för förvaltningsorganisation av utbildningsmodellen har utarbetats som beskriver hur utbildningsmodellen ska tillvaratas inom förvaltande organisation och hur den ska stötta nya digitaliseringsprojekt i Region Norrbotten. Som kan ses där är graden av implementering hög, vilket är mycket positivt.

En plan som beskriver samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning har utarbetats av Lisbeth Löpare-Johansson, Utvecklingsdirektör Region Norrbotten, Peter Michaelson, biträdande professor och huvudutbildningsledare på LTU samt styrgruppens ordförande Anders Nordin, IT/MT-direktör på Region Norrbotten. Här beskrivs exempelvis hur Region Norrbottens mikrokurs kan spridas till lärare på LTU samt hur LTU:s utbildning i PLN kan läggas in i Region Norrbottens mikrokurs för att på så sätt spridas till Region Norrbottens personal. Genom detta kan grundkompetensen bli likställd mellan organisationerna och därmed underlätta framtida samverkan.

Idag finns flera mötesforum på olika organisationsnivåer mellan Region Norrbotten och LTU. Digital kompetens och digitala applikationer kommer att lyftas in som stående punkter på dessa mötesforum för att de ska fortleva och arbetas vidare med.

Det enda område där projektet inte har nått måluppfyllelse är jämställdhetsområdet. Varken hos Region Norrbotten eller LTU har fördelningen av deltagande kvinnor eller män varit inom spannet 40/60. I dialog med projektmedarbetare har styrningen av andelen deltagare kvinnor och män inte varit tillräckligt medvetet eller tydligt genomfört. Detta är därför en lärdom som projekten kan bära med sig inför eventuella framtida projekt.

Projektets utbildningsmaterial har dock jämställdhetssäkrats av jämställdhetsexpert som även hållit en workshop kring horisontella principer med samtliga i Region Norrbottens och LTU:s projektgrupper.

Könsfördelningen bland deltagarna i mikrokursen motsvarar inte könsfördelningen bland anställda inom Region Norrbotten som är 20/80. Projektet upptäckte efter den första mikrokursen som genomfördes under våren 2019 att man inte nådde upp i könsfördelningen 20/80. Som en åtgärd för att försöka förbättra siffrorna skrev projektet därför uttryckligen i sin inbjudan att man gärna såg ett ökat deltagande av män bland deltagarna. Detta verkar emellertid inte ha varit tillräckligt för att uppnå ett jämnt deltagarantal utan ytterligare insatser hade behövts. Projektet hade behövt följa upp deltagarantalet internt efter varje genomförd mikrokurs för att upptäcka detta tidigare. Man hade även kunnat ha muntliga avstämningar med berörda chefer på arbetsplatserna för att göra en riktad insats för att nå fler män. Indikatorn är därför inte uppnådd.

Projektet har fina resultat för tillgängligheten på samtliga mätpunkter. 92% av deltagarna uppger att utbildningen gav dem kunskaper så att de förstår och kan använda de nya kunskaperna i sin vardag/ i sitt arbete. Språket i mikrokursen har upplevts lätt att förstå. En intervjuad deltagare önskar emellertid att det varit möjligt att gå tillbaka och titta på innehållet/utbildningsmaterialet, vilket kan vara en idé att ta med sig i arbetet med utbildningsmodellen framåt.

97% av deltagarna uppger att informationen och kommunikationen har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt är anpassad till de hjälpmedel deltagaren behöver. Projektet har även enligt utvärderingens tillgänglighetsexpert varit mycket lyhörda för tillgänglighetsexpertens synpunkter och ansträngt sig för att justera utbildningsmaterialet ur tillgänglighetsperspektiv i den mån det har varit möjligt utifrån de tekniska förutsättningar som funnits tillhanda.

93% av deltagarna upplevde att verktyg och material var tillgängliga och kompatibla med de hjälpmedel deltagaren har behövt. Även om detta inte är i måluppfyllelse så bedömer vi det som ett bra resultat för tillgängligheten i projektet. Detta eftersom indikatorn i det här fallet baserar sig på resultatet från föremätningen i den första mikrokursen där resultatet var mycket högt (100%) och underlaget en aning begränsat.

98% av deltagarna uppger att de fått ett respektfullt bemötande under projektet. Endast 2 av 117 deltagare har svarat ja på frågan om de känt sig diskriminerade i projektet. Ingen av dem har emellertid använt sig av möjligheten att lämna en kommentar, vilket gör det svårt att veta på vilket sätt de har känt sig diskriminerade eller om det är så att de helt enkelt har råkat att kryssa fel. Då mikrokursen äger rum elektroniskt utan kontakt med människor så bör risken för diskriminering vara liten. Utbildningsmaterialet har även granskats och godkänts av en jämställdhetsexpert och en tillgänglighetsexpert. Det finns därför en risk att de 2 deltagarna kryssat fel. Ingen av de intervjuade deltagarna har känt sig diskriminerade under sitt deltagande i mikrokursen. Vi betecknar därmed resultatet som gott ur diskrimineringssynpunkt.

## Luleå Tekniska Universitet

I samarbete med Region Norrbotten har Luleå Tekniska Universitet byggt upp en samverkan i syfte att höja den digitala kompetensen bland vård- och omsorgsmedarbetare. LTU:s delprojekt har i det stora hela en god måluppfyllelse.

I genomförd utvärdering kan vi konstatera att majoriteten av deltagarna har, genom sitt deltagande i arrangerade workshops, ökat sin digitala kompetens. Projektet har lyckats utbilda mer än en fjärdedel av medarbetarna vid grundutbildningsprogrammen som helhet, vilket är ett bra resultat. Dessvärre har projektet inte haft någon deltagande man. Utvärderarna anser att en tydligare styrning från projektets sida hade gynnat förutsättningarna för en jämnare könsfördelning.

Som tidigare nämnts har projektet mycket goda resultat avseende antalet deltagare som upplever en ökad digital kompetens. Flertalet av deltagarna har uppgett att kursen har bidragit med nya perspektiv och verktyg för hur man kan arbeta med sitt professionella/personliga lärande nätverk. Däremot finns det deltagare som upplever svårigheter med att prioritera utvecklingen av sitt egna nätverk i relation till annat arbete. Det finns även deltagare som har uppgett att det idag saknas tid och resurser för att arbeta med PLN som arbetssätt. Med bakgrund av detta kan vi dra slutsatsen att projektet har bidragit med en ökad digital kompetens bland projektets deltagare, men att det ännu inte finns en arbetsorganisation som kan stödja denna utveckling fullt ut.

Projektet har arbetat för att ta fram ett utbildningskoncept för en höjd digital kompetens bland anställda universitetslärare vid institutionen för hälsovetenskap. Syftet var att öka universitetslärares digitala kompetens genom PLN (Professionellt/personligt lärande nätverk). Utbildningskonceptets främsta målsättning var att utbilda utbildarna, detta så att deras digitala kompetens skulle motsvara de krav och behov som idag ställs på institutionens studenter i den alltmer digitaliserade vården. Enligt projektets fördjupade kompetenskartläggning har sammanlagt 54 medarbetare medverkat i kompetensinventeringen, 42 kvinnor och 12 män. Vilket är ett bra resultat då könsfördelningen bland medarbetarna som medverkat i utvecklingen av utbildningskonceptet, motsvarade könsfördelningen bland det totala antalet medarbetare vid LTU.

LTU har utarbetat en välarbetad och genomtänkt implementeringsplan för hur PLN och vidareutvecklandet av universitetslärares digitala kompetens kontinuerligt ska tillvaratas och förvaltas i ordinarie verksamhet efter projektslut. Vi bedömer därför att det råder en hög grad av implementering i LTU:s delprojekt, vilket är mycket positivt.

Avseende samverkan har projektet utvecklat en plan för organisationernas fortsatta samverkan. Det finns även ett flertal mötesforum på olika organisationsnivåer mellan Region Norrbotten och LTU, där projektets arbete kan vidareutvecklas efter projektslut. Ämnen som digital kompetens och digitala applikationer kommer att lyftas in som stående punkter på dessa mötesforum, för att de ska fortleva och arbetas vidare med. Vi som utvärderare bedömer därmed att det idag finns ett utvecklat samarbete med en tydlig plan för aktörernas fortsatta arbete.

När det kommer till tillgänglighet har projektet goda resultat. Innehållet i arrangerade workshops har lyfts fram som tydliga och lätta att förstå, något som har bidragit till deltagarnas möjlighet att utveckla ny kunskap. Vidare har ingen av de tillfrågade deltagarna upplevt sig diskriminerade eller dåligt behandlade vid arrangerade aktiviteter.

## 4.2 Projektets framgångsfaktorer och utmaningar

### 4.2.1 Framgångsfaktorer:

#### **Prioriterat vårdmedarbetarnas digitala kompetens**

En styrka hos projektet är att det genomförts inom ett område (digitalisering) som det finns ett stort behov av att kompetensutveckla personalen inom i Region Norrbotten. Projektet har därför i allra högsta grad varit aktuellt och nödvändigt även om det innefattar ett svårt område. Det fokuseras mycket på digitalisering nu inom Region Norrbotten och man har hittills fokuserat mycket på ledning och chefer men genom projektet hade turen kommit till att höja vårdmedarbetarnas digitala kompetens för att agera proaktivt.

#### **Finns en närhet till vårdperspektivet**

En annan styrka är att vissa projektmedarbetare bestått av Region Norrbottens verksamhetsutvecklare som står nära vårdverksamheten. Med detta följer en större närhet till vårdperspektivet vilket varit av betydelse för projektets genomförande. I projektets styrgrupp har även verksamhetsrepresentanter suttit vilket har bidragit till en mer verksamhetsnära kunskap, något som underlättat arbetet på strategisk nivå.

#### **Engagerade och ambitiösa projektgrupper**

Projektets projektgrupper och projektledare har trots projektets förseningar engagerat arbetat för att hitta vägarna mot projektets mål. De har varit ambitiösa och verkligen velat att projektet ska nå goda resultat som kan leva vidare efter projektslut. Detta har medfört att projektet har lyckats höja såväl vårdmedarbetares som universitetslärares digitala kompetens. Vi bedömer att engagemanget utgör en viktig framgångsfaktor för att projektet i slutändan har lyckats nå så goda resultat som det har gjort trots en tuff start.

#### **Mikrokursen som utbildningsform**

96% av deltagarna oavsett kön, ålder, ort eller yrkeskategori tycker i webbenkäten att mikrokursen har utgjort en bra utbildningsform. Intervjuade deltagare tycker att det varit bra att mikrokursen har varit webbaserad eftersom det har varit möjligt att delta genom att sitta på sin arbetsplats vid vilken dator som helst. Mikrokursens språk har upplevts som lätt att förstå, bearbeta och ta till sig. Två intervjuade deltagare hade emellertid önskat mer film där man kunnat lyssna mer tillsammans med text istället för bara text i utbildningsmaterialet. En deltagare hade önskat att det varit möjligt att gå tillbaka och titta på innehållet/utbildningsmaterialet. Detta kan vara bra input för projektgruppen att ha med sig i framtiden när man arbetar vidare med utbildningsmaterialet.

#### **Nätverk mellan verksamhet och IT**

Genom projektet har vikten av att överbrygga hinder innan de digitala verktygen förs ut i verksamheten uppmärksammas. Det är viktigt att i ett tidigt skede hitta ett bra samarbete och samverkan mellan verksamhet och IT så att man hittar ett gemensamt språk för berörda medarbetare. Exempelvis ha ett gemensamt språk ut mot verksamheten när man inför ett system.

### **Kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster - modellen**

Det är komplext att föra in digitala tjänster och detta har projektet dokumenterat i sin förvaltningsorganisation av modellen. Projektet har därför arbetat fram ett verktyg där man utgår från ett systematiskt tillvägagångssätt för att säkra att medarbetarna känner sig trygga i att utföra sina arbetsuppgifter och har rätt kompetens. Projektet har tagit fram en modell - för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster, för breddinförande.

## **4.2.2 Utmaningar:**

### **Bristfällig förberedelse inför projektstart**

Projektet hade en tuff start. Det skulle ursprungligen starta i mars 2018 men projektledaren rekryterades inte förrän i maj. Detta gjorde att projektet blev två månader försenat redan från start. Man hann hålla ett första styrgruppsmöte innan semestertiderna inföll. Styrgruppen var dock fortfarande inte komplett och bestod av styrgruppsmedlemmar som stod en bit ifrån verksamheten. Först 2019 tillkom styrgruppsmedlemmar från de viktigaste vårdverksamheterna och folktandvården som stod närmare vårdverksamheten.

De första projektmedarbetarna rekryterades först under sommaren 2018, vilket gjorde att arbetet påbörjades efter semestern. Dock var projektgruppen ännu inte klar utan ytterligare medarbetare rekryterades under hösten, och en anställdes i början av 2019. När det var dags att skriva avstämningsrapporten var därför inte hela projektgruppen rekryterad. Projektgruppen fick därför ta omtag och börja om igen när resterande projektmedarbetare anställdes för att få in de nya medarbetarna i tänket. Detta gjorde att det tillkom nya synpunkter som medförde att avstämningsrapporten fick justeras, vilket resulterade i att projektet tappade ytterligare fart.

### **Försenade kompetensutvecklingsinsatser**

Detta medförde att projektet kom igång med sina kompetensutvecklingsinsatser mycket sent. Region Norrbotten genomförde sin första kompetensutvecklingsinsats under senare delen av våren 2019 medan LTU startade sina först i augusti 2019. Projektet hade en lång startsträcka och hade inledningsvis behövt mer styrning av styrgruppen för att hitta vägen framåt.

### **Få deltagande män i kompetensutvecklingsinsatserna**

Såväl Region Norrbotten som LTU har haft svårt att få män att delta i kompetensutvecklingsinsatserna. Region Norrbotten upptäckte detta redan i sin första kompetensutvecklingsinsats som genomfördes under våren 2019 och skrev då uttryckligen i sin inbjudan att man gärna såg fler män bland deltagarna. Detta visade sig emellertid inte vara tillräckligt. Projektet hade tydligen behövt göra något ytterligare för att nå medarbetande män. Exempelvis kontakta medarbetarnas chefer för att med en gemensam riktad insats nå fler män. I LTU:s kompetensutvecklingsinsatser deltog enbart kvinnor (14 st). En anledning är att det endast arbetar 8 män inom LTU:s grundutbildningsprogram och att 4 av dessa ingick i projektgruppen. Men inte heller de 4 återstående männen deltog i kompetensutvecklingsinsatserna. En man anmälde sig enligt delprojektledaren men hoppade av pga. att situationen förändrades i verksamheten så att han inte längre kunde avsätta tid att delta i projektets workshops. För övriga är anledningen oklar men tidsbrist kan vara en anledning även här.

## 4.3 4R-analys av projektets arbete med jämställdhet

Arbetet med 4R-metoden syftar till att ge:

- En bild av fördelningen av kvinnor och män inom en organisations eller verksamhets olika delar och på alla nivåer.
- En bild av hur resurserna fördelas mellan kvinnor och män.
- En bild av de könsmonster som råder i en organisation eller i en verksamhet och vilka effekter de får.
- En plan för att åtgärda brister.

### 4.3.1 Representation, Resurser, Realia och Realisera

R1 syftar på Representation. Här kartläggs hur kvinnor och män representeras i olika delar och nivåer inom en verksamhet eller aktivitet, exempelvis fördelningen mellan kvinnor och män deltagande i projektet.

R2 syftar på hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män. Här har vi tittat lite närmare på hur resurserna har fördelats mellan kvinnor och män.

R3 syftar på Realia, det vill säga varför representation och resurser fördelar sig som de gör. Frågorna som besvaras är vem som får vad och på vilka villkor. Här lyfts fram om en ojämställdhet kan bero på könsstereotypa uppfattningar och normbildningar.

R4 syftar på att genom en handlingsplan (och handlande) Realisera vad som ska åstadkommas genom att formulera nya mål och åtgärder.

#### 4R-analys inom projekt Digital kompetens i Norrbotten

En 4R-analys har genomförts på projekt Digital kompetens i Norrbotten. I 4R-analysens första steg Representation har en kartläggning gjorts av de insatser som genomförts i form av projektets utbildningsmetod Mikrokurs (utbildningsmetod mikrolärande) hos Region Norrbotten. Mikrokursen "Digitalisering" har riktat sig till medarbetare som arbetar på en vårdenhets som ska införa eller som har infört en digital tjänst/digitala arbetsverktyg. Syftet med kursen har varit att förbereda medarbetarna och öka deras förståelse för hur regionen arbetar med e-hälsa och digitala verktyg i patientarbetet. Kursen har genomförts individuellt via e-lärande och består av ett antal lektioner.

Tanken var ursprungligen att genomföra 4R-analysens första steg på samtliga deltagare som genomgått Mikrokursen. Men eftersom så olika antal medarbetare från verksamheterna inledningsvis har deltagit och samtliga vårdmedarbetare i berörda verksamheter därefter uppmanades att genomgå utbildningen har vi valt att göra en avgränsning och istället i analysen fokusera på projektet och dess organisation.

Respektive grupp angiven i matrisen nedan visar representationen i projektet, dvs. steg 1 i 4R-analysen - R1.

Projektets övergripande mål har varit att kartlägga befintliga och framtida behov, utveckla, testa och validera modeller/utbildningsmetoder för digital kompetensutveckling samt genomföra kompetenshöjande insatser för vårdmedarbetare. Frågan som ställs är vem som får utrymme att forma dessa kompetenshöjande insatser?

R2 är den eller de resurser som kartläggs. I denna 4R-analys utgör resursen timmar – dvs. tid att vara med och forma Mikrokursen som därefter vårdmedarbetare/deltagare genomgår under projektet.

Vem eller vilka ges mest utrymme att forma den framtid som vi är på väg in i. Vården domineras av kvinnor. Kommer även det att framgå av genomförd 4R-analys? Eller är det så, som så många gånger förr, att när det gäller teknik, data etc. så blir det männen som dominerar? Även i en bransch där de är relativt få till antalet? Om så blir fallet vad beror då detta på?

Ett mönster som kan ses är att projektgruppen och styrgruppen till majoriteten består av kvinnor, vilket avspeglar organisationen i stort (kvinnodominerad), medan digitaliseringsavdelningen till majoriteten består av män. Kan det möjligen vara så att det inom vården är mest kvinnor och inom tekniksidan mest män?

I och med att en man i projektgruppen har lagt mycket tid på att utforma kursen/utbildningen så dominerar männen i nedlagd tid på utformningen av mikrokursen jämfört med kvinnorna. En förklaring kan vara just att männen har som arbetsuppgifter att ta fram och bygga kurs/utbildning. Projektet såg det intressant att göra en 4R-analys med fokus på den Mikrokurs som gått ut till samtliga vårdmedarbetare/deltagare som har varit berörda av projektet Digital kompetens i Norrbotten inom Region Norrbotten. Vem eller vilka har avsatt tid för framtagande av kompetenshöjning? Varit engagerade? Hur blir utfallet? Se nedan fördelning för dessa tre grupper, respektive fördelningen inom gruppen kopplat till kön?

**Matris: Projektmedarbetarnas nedlagda tid på framtagande av utbildningsmaterial (Mikrokurs).**

Grupp	Kön	Antal	Timmar Totalt	Snitt tid per kön
Projektgrupp	K	7	50	7
	M	3	231	77
Digitaliseringsavdelningen	K	2	2	1
	M	5	5	1
Styrgrupp	K	5	4	0,8
	M	3	1	0,3

**R3 Realia**, vad ser vi för mönster eller könskontrakt. Vilka könskontrakt och vad kan man reflektera kring och urskilja av 4R analysen kopplat till Mikrokursen? Som synes – sett till samtliga grupper sammantaget - i den matris som presenteras ovan är män och kvinnor relativt jämt representerade i projektet som helhet. 14 kvinnor och 11 män. Det är dock tydligt att andelen män är högre på Digitaliseringsavdelningen medan andelen kvinnor är högre i projektgrupp och styrgrupp. Att andelen kvinnor i projektgrupp och styrgrupp är högre än män är inte oväntat då fler kvinnor än män är verksamma inom Region Norrbotten. Könsfördelningen inom Region Norrbotten är ca 80% kvinnor och 20% män.

Styrgruppen består av 62,5% kvinnor så här är andelen kvinnor snarare lägre än i organisationen som helhet, vilket är vanligt i organisationer på chefsnivå och följer könsmönstret. Projektgruppen består i sin tur av 70% kvinnor och 30% män så inte heller här motsvarar könsfördelningen helt

könsfördelningen i organisationen som helhet även om man är närmare. På Digitaliseringsavdelningen består däremot 71% av medarbetarna av män, vilket också följer det typiska könsmönstret, där män ofta är verksamma inom mer tekniska områden.

Vem eller vilka har då erhållit mest kompetensutveckling och lärande - kopplat till framtagande av Mikrokursen? Mikrokursen utgör en viktig del av det nya som vården generellt behöver utveckla och förstärka. Om numerären kopplat till kön är relativt jämn i projektet som helhet (dock inte uppdelat på styrgrupp, projektgrupp och Digitaliseringsavdelning) så påvisar tiden något helt annat. Det blir sett till antalet timmar otvetydigt så att männen har haft mest påverkan, utveckling (av sig själv och framtida verktyg/kurs) samt inkomst av processen.

Jämför man med de jämställdhetspolitiska målen ges männen en klar fördel. Såväl utveckling (utbildning) som inkomst (ekonomi) gynnar gruppen män. Vilka vid nästa tillfälle har erfarenhet m.m. och kan komma att ånyo ges försprång. Många uttrycker det som så att *"vi hittar inga kompetenta kvinnor"* alternativt *"vi ser bara till kompetens"*. Oavsett vilket citat man väljer så är framtagandet av denna Mikrokurs ett bevis på hur viktigt det är att uppmärksamma vem eller vilka som ges utrymme och tid att förkovras. Dessa individer har ett försprång gentemot övriga. Som ett förtydligande vad gäller de timmar som männen redovisat finns det faktum att en av dessa haft huvudansvaret och att det självfallet påverkar utfallet för gruppen män.

#### **R4. Realisera.** Eller vad skall vi tänka på till nästa gång?

Vad mer kan man då utläsa av analysen ovan? Det är männen som har utformat kursen/utbildningen där deltagarna (mottagarna) till största del är kvinnor. Vad kan vi lära för framtiden? Om det är så att männen dominerar teknik och framtagande av utbildningar som riktar sig till kvinnor som arbetar inom vården? Det blir lätt så att dessa könskontrakt förstärks, männen "hanterar" tekniken och kvinnor "vården".

Rekommendationen blir därför att i fortsättningen vara observant på att tänka på att involvera kvinnor i framtagandet av olika tekniker och utveckling. dvs. det som hittills dominerats av män. Kanske skulle både en man och en kvinna eller fler kvinnor i alla fall fått varit en del i den tid som är nerlagd i själva framtagandet av Mikrokursen. Den eller de kvinnorna hade haft en starkare profil och enklare kunnat konkurrera framgent – efter projektet. Region Norrbotten rekommenderas även att försöka öka andelen kvinnliga chefer och andelen kvinnliga medarbetare på Digitaliseringsavdelningen genom könsmedveten rekrytering. Vid framtida projekt kan även en ökad könsmedvetenhet finnas vid rekryteringen av projektgruppen.

### **4.3.2 Projektets arbete med icke-diskriminering**

Under våren 2019 höll en jämställdhetskonsult en dag för projektgrupperna kring hur projektet kan arbeta för att tillgodose att projektet inte diskriminerar någon eller omedvetet särbehandlar någon utifrån kön eller funktionsnedsättning. Styrgruppen bjöds in men deltog dock inte. Konsulterna granskade även projektets utbildningsmaterial för att säkerställa att materialet var tillgängligt, könsneutralt och inte diskriminerade någon. Båda konsulterna uppger att projektgruppen var mycket engagerad, ambitiös och lyhörd för deras synpunkter och justerade materialet i den mån det var möjligt utifrån de tekniska förutsättningarna.

I utvärderingen har även frågor ställts till deltagarna huruvida de upplevt sig diskriminerade i projektet. I Region Norrbottens delprojekt har 98% av deltagarna svarat att de fått ett respektfullt bemötande under projektet. Endast 2 av 117 deltagare har svarat ja på frågan om de känt sig diskriminerade i projektet. Ingen av dem har emellertid använt sig av möjligheten att lämna en kommentar, vilket gör det svårt att veta på vilket sätt de har känt sig diskriminerade eller om det är

så att de helt enkelt har råkat att kryssa fel. Då mikrokursen äger rum elektroniskt utan kontakt med människor så bör risken för diskriminering vara liten. Utbildningsmaterialet har även granskats och godkänts av en jämställdhetsexpert och en tillgänglighetsexpert. Det finns därför en risk att de 2 deltagarna kryssat fel. Ingen av de intervjuade deltagarna har känt sig diskriminerade under sitt deltagande i mikrokursen. Samtliga tillfrågade deltagare i LTU:s delprojekt uppger att de aldrig känt sig diskriminerade i projektet utan blivit väl och respektfullt bemötta. Vi betecknar därmed resultatet som gott ur diskrimineringssynpunkt.

## 5 Deltagande observationer

### 5.1 Region Norrbotten

Den 29 augusti 2019 deltog utvärderaren Jane Magnusson som deltagande observatör vid projektets workshop med verksamhetsutvecklare. Workshopen pågick mellan 10.00-16.00 med ett uppehåll för lunch. De deltagande verksamhetsutvecklarna hade sedan tidigare erfarenhet av införande av olika former av digitala tjänster såsom exempelvis Synergi, Webb-bokningssystemet m.fl. De fick därför under dagen utbyta erfarenheter kring vad som fungerat bra vid dessa införanden samt vad som fungerat mindre bra.

Syftet med workshopen var att tillsammans med verksamhetsutvecklarna:

- Reflektera och utbyta erfarenheter kring hur man lyckas införa digitala tjänster som leder till en hållbar förändring i verksamheten.
- Delge kunskaper och bästa kända arbetssätt för att lyckas med införande av digitala tjänster.
- Få en samsyn och påbörja ett gemensamt arbetssätt med den stödjande rollen.

Verksamhetsutvecklarna fick tillsammans identifiera framgångsfaktorer (som man bör fortsätta arbeta med) respektive utmaningar (som man bör sluta med) vid dessa införanden av digitala tjänster.

Följande framgångsfaktorer identifierades:

- Vi ska fortsätta sätta tydliga mål kring det vi håller på med, varför och följa upp hur det gick.
- Säkra arena lokalt.
- Ha tillit att vi fixar det.
- Vara tillgänglig för att supporta nära/i verksamheterna.
- Börja med flödet sedan tekniken (arbetsprocessen).
- Lokal anpassning av varför.
- Ge utrymme för att ha dialog och uttrycka farhågor och nytta.
- Se till att piloten är slutförd och utvärderad så att grundförutsättningar finns innan man genomför insatsen.
- Breddinförande – förvaltning.
- Det ska finnas tydliga uppdrag.
- Hålla sams/ödmjukhet.

- Träna tränare i verksamheterna.
- Nätverk.
- Erfarenhetsutbyte.
- Tävling/jämförelse.
- Patientdelaktighet.

Följande utmaningar identifierades:

- MIB - sluta tro att verksamhetsansvariga tar sitt ansvar.
- Sluta införa när kunskap/motivation saknas.
- Sluta införa flera saker samtidigt.
- Sluta bära ägarskapet – det ska bäras av cheferna.
- Sluta kalla införandet efter tjänsten.
- Sluta trycka ut på bred front.
- Sluta med att det är fritt att införa de nya systemen.
- Sluta göra åt verksamheterna.
- Mäta effekter före och efter, vi glömmer ofta föremätningarna.

**Vitalis konferens och mässa:** Tre projektmedarbetare deltog under våren 2019 i Vitalis, en 3-dagars konferens och mässa om e-hälsa, digitala tjänster, implementering, kompetensutveckling och omställning i framtidens vård. Projektmedarbetarna delade under workshopen med sig av erfarenheterna ifrån konferensen till verksamhetsutvecklarna. Syftet med deltagandet var att fördjupa kunskaperna genom att samla in andras erfarenheter av hur man stödjer verksamheter vid införande av digitala tjänster. Finns det ett bästa sätt för att lyckas med införande av digitala tjänster? Projektmedarbetarna gick inför konferensen igenom abstrakten från presentationerna/föreläsningarna som relaterade direkt till eller var närliggande till implementering, e-hälsa och digitala tjänster. De prioriterade 40 föreläsningar som de fördelade mellan sig.

Petra Dannapfel PHD implementeringsvetenskap och Ylva Trolle Lagerros överläkare överviktscentrum föreläste om implementering av digitala tjänster. De hade arbetat fram E-ready, en webbenkät som syftar till att kartlägga medarbetarnas beredskap till förändring. Verktöget bygger på forskning om aspekter som påverkar implementering och innehåller 9 frågor inom de 5 förändringsområdena. Inom varje förändringsområde finns förslag på tips och aktiviteter för hur man kan förbättra beredskapen. Detta verktyg bedömdes som mycket intressant för Region Norrbotten att använda.

**Därefter genomfördes diskussionsövning 2:** Hur gör vi när vi inför digitala tjänster idag? Verksamhetsutvecklarna konstaterade snabbt att IT och beredskapen till förändring inte går i fas. De konstaterade även att man är dålig på att förutse de svårigheter som kommer att uppstå som en följd av införandet. Man har för stor tilltro till systemet och tror att man inte behöver göra några förändringar, utan att systemet fixar det.

De konstaterade också att man inte pratar om vad systemet inte kan göra för dig. En hel division vill förändra tekniken och tycker att införandet är upp till verksamheterna. Verksamhetsutvecklarna betonade vikten av att vara tydlig med vad man beställer för system. Man tror lätt att de som tar fram systemen (leverantörerna) kan verksamheten men det gör de inte. Leverantören står för utbildningen, men vet inte hur det fungerar i verksamheten. Förändringsområden behöver utforskas redan under piloten genom en förstudie före pilot/projektet. Man behöver även koppla till flödet i verksamheten, menade verksamhetsutvecklarna och arbeta med varför man digitaliserar. Det är ofta en dålig samordning mellan berörda enheter trots att god samordning är nödvändigt för införande. Man missar att vara i fas i båda riktningarna.

### Verksamhetsnära stöd

Vikten av att ha ett verksamhetsnära stöd betonades eftersom detta möjliggör följsamhet och anpassning av införandet i pågående verksamhet. Det verksamhetsnära stödet finns på plats och kan stödja kollegor "just in time", vilket ger en hållbar förändring. Vikten av att vara bekant med verksamhetens uttryck och språk lyftes även fram.

- Möjlig kompetensprofil
- Möjlig kompetensprofil hos den person som skulle arbeta med det verksamhetsnära stödet diskuterades även och verksamhetsutvecklarna kom fram till följande egenskaper var betydelsefulla:
  - Person från ordinarie vårdpersonal.
  - Kunna verksamheten och dess språk och uttryck.
  - Kunna driva förändring.
  - Kunna samarbeta och integrera med verksamhetsledning, medarbetare och fackliga företrädare.
  - Inge förtroende bland medarbetare.
  - Ready enligt e-ready (intresserad, engagerad, trygg, motiverad).
  - Hög tillgänglighet för andra medarbetare. Är på plats de flesta arbetsdagar.
  - Pedagogiskt förhållningssätt.
  - Ej vara chef.
  - Kommunikativ.
  - Informell ledare.
  - Ansvarsfull.

**Utvärderarens kommentarer:** De deltagande verksamhetsutvecklarna var engagerade under workshopen och såg tydliga brister men även framgångsfaktorer i tidigare införanden av digitala tjänster. Bristerna och framgångsfaktorerna samlades upp och tillvaratogs av projektmedarbetarna som även de upplevdes mycket engagerade. Det var viktiga teman och frågeställningar som lyftes under workshopen och det fanns en stor samsyn kring såväl framgångsfaktorer som utmaningar. Jag tycker att det var en bra ordnad dag som lyfte viktiga frågeställningar och där rätt personer var inbjudna. De olika verksamhetsutvecklarna hade erfarenheter av införanden av olika digitala system och kunde på ett bra sätt dela med sig av sina erfarenheter. Trots att man arbetat med införandet av olika digitala system så fanns det en väldigt samsyn kring framgångsfaktorer och utmaningar.

Det hade emellertid varit bättre att anordna denna dag tidigare i projektet, helst redan i analys- och planeringsfasen. Detta för att kunna ha erfarenheterna ifrån dagen med sig redan i planeringen av den första omgången av mikrokursen. Nu kom det lite sent såsom mycket annat i projektet. Ett projekt ska dock lära och utveckla under hela projektiden och erfarenheterna ifrån workshopen gick naturligtvis att tillvarata och använda under den andra omgången av mikrokursen som anordnades under hösten 2019 och som reviderades utifrån de lärdomar och erfarenheter som drogs av vårens mikrokurs. Projektägaren kommer även att ha nytta av kunskapen efter projektslut då utbildningsmodellen ska implementeras i ordinarie verksamhet.

## 5.2 Luleå tekniska universitet

Den 24 oktober 2019 deltog utvärderaren Emelie Björn som deltagande observatör vid LTU:s workshop för "PLN som koncept och personlig färdighet". Workshopen var den tredje i ordningen. Utbildare under dagen var Oskar Gedda och Karin Bolldén som arbetar som pedagogiska utvecklare vid Luleå tekniska universitet. Workshopen pågick mellan 13.00-15.00. Målgruppen för utbildningen var lärare vid LTU:s hälsovetenskapliga utbildningar. Fokus för dagen var följande:

- Återkoppling, reflektion och diskussion kring innehållet från förra träffen "verktyg för connected professionals".
- Gruppvisa samtal kring erfarenheter och möjligheter med PLN som verktyg.
- Formellt och informellt lärande - inventering av deltagarnas egna PLN (PLN-karta).
- I undervisningen - PLN som mål eller möjlighet till lärande och hur kopplas detta till ICAP?
- Inför nästa träff- Hur skapar vi en gemenskap kring PLN? Vad är mest väsentligt att ta upp?

Workshopens ledare inledde sittningen med en fråga till deltagarna "Hur ser målen ut kring PLN för oss som arbetar i lärmiljöer, vilka möjligheter till lärande finns och hur kan eleverna använda sig av PLN?" samt "Vad tog ni med er från förgående träff som ni vill diskutera vidare idag?"

Sammanfattade diskussioner: Flertalet deltagare poängterade att PLN som arbetssätt redan används vid LTU t.ex. genom olika forskarnätverk, maillistor och Twitter. Däremot kallas det inte för PLN.

En utmaning som en av deltagarna lyfter upp är PLN kopplat till undervisningen av studenter på LTU. "Vad ska vi tvinga eleverna till och vad ska vi inte tvinga dom till? Vilka plattformar ska vi vara inne på? Vad ska vi ge eleverna? Vi måste vara lite steget före för att puffa studenterna?"... (Citat deltagare)

En annan deltagare berättar för gruppen att hen är trött på att använda sociala medier privat, och att PLN som verktyg i arbetet inte känns lockande. Deltagaren upplever att det är svårt att styra över vilken information som sprids och vilken information som når mottagaren. Detta till skillnad från tidigare då sökandet var en del i kunskapsinhämtningen. Flertalet av deltagarna har testat Twitter, och instämmer med deltagarens syn på utmaningen att begränsa informationsflödet.

Utvärderarens kommentarer: Ett stort fokus under workshopen var att identifiera vilka behov som deltagarna hade samt om dessa behov matchade innehållet i utbildningsinsatsen. Utbyte av kunskap och erfarenheter fick ett stort utrymme under dagen. Något som öppnade upp för att göra innehållet relevant utifrån deltagarnas yrkesroller samt hanterandet av olika situationer i t.ex. undervisningen av elever.

Då huvudämnet för workshopen var PLN som koncept och personlig färdighet låg ett stort fokus på att utveckla deltagarnas färdigheter i professionellt lärande nätverk. Deltagargruppen bestod av en mindre grupp deltagare, en grupp som deltagit på projektets tidigare två träffar. Deltagande utvärderare upplevde gruppen som väl förtrogen med varandra tillika trygg med att utbyta tankar och erfarenheter kring sitt lärande. Under sittningen fördelade samtalsledarna ordet, och säkerställde att samtliga deltagare fick komma till tals. Med bakgrund av detta bedömer deltagande utvärderare att workshopen på ett öppet och inkluderande sätt bidrog till att ge deltagarna förutsättningar att utveckla sina färdigheter i PLN.

En utmaning som identifierades under den deltagande observationen var implementeringen av PLN i ordinarie verksamhet mot elever. Där en återkommande fråga under dagen var vad man kunde förvänta sig av eleverna samt vad som var lärarnas roll tillika de praktiska begränsningarna som följer med GDPR.

När det kommer till tillgängligheten var ljud- och ljudnivån i rummet bra. Då deltagargruppen var liten, totalt nio st. (samtliga kvinnor) placerades deltagarna i en cirkel där samtliga kunde se varandra. Ingen av deltagarna hade några synliga funktionsnedsättningar.

## 6 Projektets implementering

Den 27 november 2019 höll utvärderaren Jane Magnusson en implementeringsworkshop med projektets styrgrupp, Region Norrbottens projektgrupp och LTU:s projektgrupp. Under workshopen delades deltagarna in i två grupper; en som bestod av Region Norrbottens representanter i styrgrupp och projektgrupp och en som bestod av LTU:s representanter i styrgrupp och projektgrupp. Grupperna fick därefter fundera kring och identifiera projektets framgångsfaktorer.



Under implementeringsworkshopen identifierade projektets styrgrupp och projektgrupperna från Luleå tekniska universitet och Region Norrbotten projektets framgångsfaktorer och utarbetade planer för hur dessa skulle tillvaratas i ordinarie verksamhet efter projektslut.

### 7.1 De prioriterade framgångsfaktorer som identifierades för Region Norrbotten var:

#### Framgångsfaktor 1: Nätverk mellan verksamhet och IT.

Att överbrygga hinder innan de digitala verktygen förs ut i verksamheten. I tidigt skede hitta ett bra samarbete och samverkan mellan verksamhet och IT så att man hittar ett gemensamt språk för berörda medarbetare. Exempelvis ha ett gemensamt språk ut mot verksamheten när man inför ett system.

#### Framgångsfaktor 2: Kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster - modellen

Att det lyfts upp att det är komplext att föra in digitala tjänster, att det är dokumenterat är en framgångsfaktor i sig. Det vi har jobbat fram är ett verktyg där man utgår från ett systematiskt tillvägagångssätt för att säkra att medarbetarna känner sig trygga i att utföra sina arbetsuppgifter och har rätt kompetens. Vi har tagit fram en modell - för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster. För breddinförande.

Framgångsfaktor 3: Mikrokursen som utbildningsmetod utgör ett bra sätt att nå ut till medarbetarna och få dem att använda den.

## 7.2 De prioriterade framgångsfaktorer som identifierades för LTU var:

**Framgångsfaktor 1:** Fortsatt handledning av och samverkan med HPC i att bli användare av PLN för projektgrupp och deltagare så att de kan fungera som inspiratörer för kollegor vid programmöten

**Framgångsfaktor 2:** Utveckla kollegiala lärandenätverk för delning av viktiga digitala resurser och verktyg för HLV

**Framgångsfaktor 3:** Utveckla kollegiala lärandenätverk för delning av viktiga digitala resurser och verktyg för program/ämne

**Framgångsfaktor 4:** Fortsatt samverkan med HPC för utveckling av digital kompetens genom återkommande workshops för all personal

Utifrån implementeringsworkshopens resultat har såväl Region Norrbotten som LTU utarbetat implementeringsplaner som presenteras nedan.

### Implementering Region Norrbotten:

Region Norrbottens projektgrupp och styrgrupp har gemensamt utarbetat ett dokument för hur projektets utbildningsmodell ska förvaltas efter projektslut. Dokumentet heter Förvaltningsorganisation av Modell för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster. I dokumentet fastslås att medarbetare på Digitaliseringsavdelningen ansvarar för vidare förvaltning av modellen. Utbildningsmodellen går numera under namnet *Modell för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster*. Förvaltningsansvarig har ett övergripande ansvar för uppdatering av modellen, påminna om modellen när digitala tjänster ska införas, samt sammankalla och stödja metodansvarig och vid behov lära upp nya metodansvariga.

### Metodansvarig

Alla fem divisioner inom Region Norrbotten har en metodansvarig som ingår i förvaltningsgruppen.

Deras roll är att:

- Förankra modellen inom sin division.
- Är stödjande i modellens arbetssätt.
- Delta vid förvaltningsmöten.
- Bidra till att uppdatera modellen.

### Projekt:

Modell för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster kopplas mot Projektmodellen Projektil via checklistor inom BP1/BP2/BP3. Detta medför att projekt som beställs genom utvecklingsrådet blir medvetna om att modellen finns att använda och nyttja i ett tidigt skede.

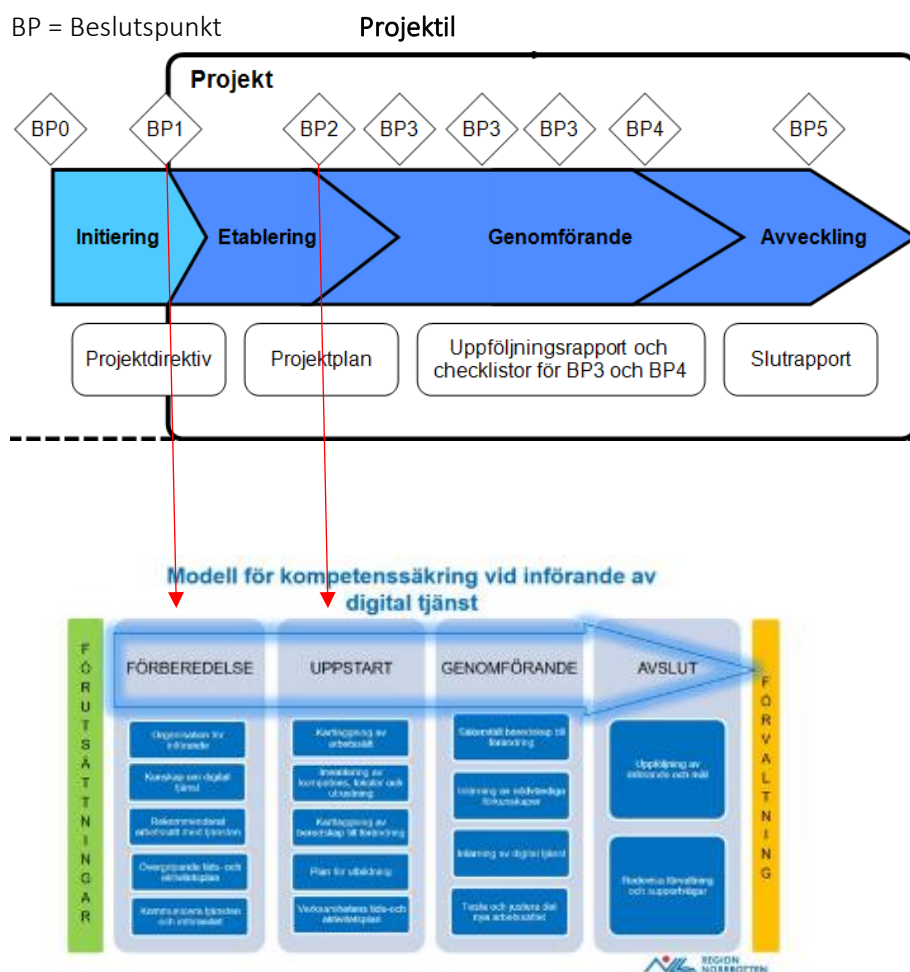
Checklista i Projektil: Modell för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster finns att tillgå för att arbeta med kompetens och kultur tillsammans med vårdmedarbetarna. (se bild nedan)

Övriga projekt som ska införa digitala tjänster som inte beslutas av utvecklingsrådet skall kontakta metodstöd inom sin division.

## Koppling mellan Projektil och Modell för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster

### Projektmodellen PROJEKTIL

BP = Beslutspunkt



### Förvaltningsaktiviteter:

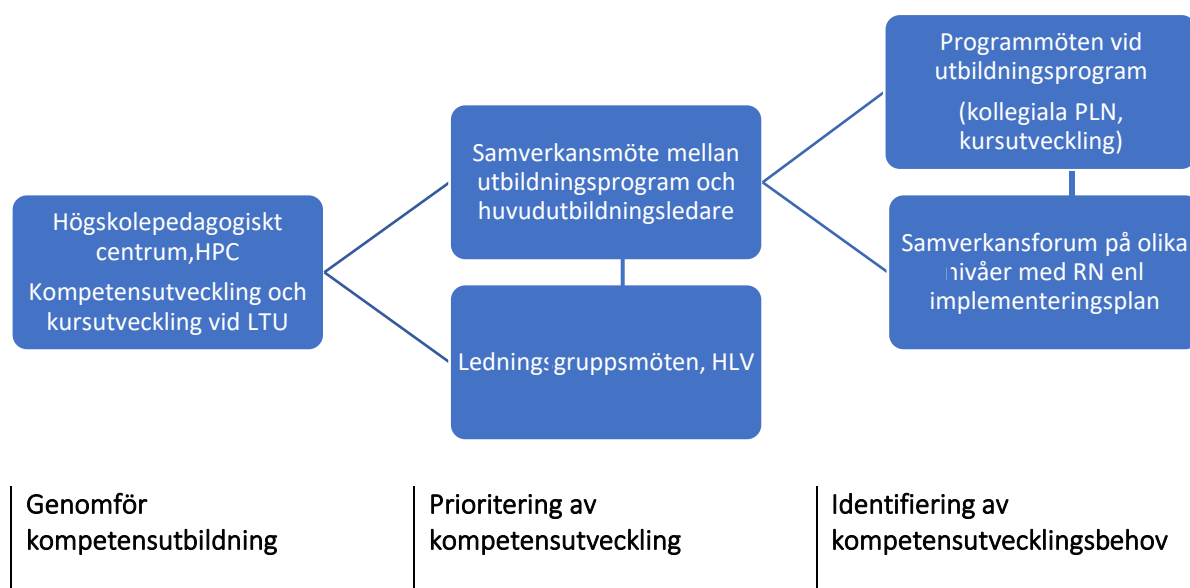
1-3 ggr per år kommer förvaltningsmöten av modellen att hållas där ägare, ansvarig för förvaltning, superanvändare/support samt metodstöd inom respektive division kommer att delta. På dessa möten kommer *Modellen för kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster* att utvecklas. Förvaltningsorganisationen ska verka för att tillvarata erfarenheter i olika digitaliseringsprojekt och komplettera modellen löpande. Ansvarig för förvaltning är medarbetare på digitaliseringsavdelningen.

**Budget:** Nedlagd tid för uppdatering av modellen ingår i befintlig befattning.

**Utvärderarnas kommentar:** Vi tycker att projektet har kommit långt i sin implementering, speciellt med tanke på att projektet kom igång så sent med sina kompetensutvecklingsinsatser. Det märks att det finns ett engagemang hos projektägaren att utbildningsmodellen ska leva kvar i ordinarie verksamhet efter projektslut. Det är därför vår bedömning att projektet har uppnått en hög grad av implementering, vilket är mycket positivt att se.

## Implementering Luleå tekniska universitet:

En planerad organisation med aktiviteter för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens har utarbetats vid Hälsovetenskapliga institutionen på LTU. Denna organisation ansvarar för att förvalta utbildningskonceptet för digital kompetens med fokus på Professionella lärande nätverk (PLN) efter projektets slut. Till organisationen relaterar även forum för samverkan som beskrivs i den gemensamma planen för samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning som sedan integreras i det interna arbetet med kompetensutveckling. En schematisk figur över organisationen presenteras nedan.



Nedan beskrivs de samverkansforum där digital kompetens regelbundet kommer behandlas framgent.

## Identifiering av kompetensutvecklingsbehov

### 1. Programmöten vid utbildningsprogrammen

Vid programmöten (1-2 ggr/månad) identifieras kompetensutvecklingsbehov grundat i fortsatt arbete med (a) utvecklande av kollegiala PLN, (b) utveckling av kursinnehåll samt i (c) samverkansforum med Region Norrbotten. (Dessa beskrivs mer utförligt nedan) En återkommande punkt införs på programmöten "Digital kompetens", där frågor som berör de nya resurserna i det kollegiala PLN och frågor om digital kompetensutveckling bearbetas. Vid programmöten kan därför nya behov av utbildning relaterat till digital kompetens identifieras. Dessa behov utgör sedan underlag för hela institutionens arbete med digital kompetens som leds av huvudutbildningsledaren i samråd med utbildningsledargruppen. Utbildningsledare ansvarar för arbetet och för att föra informationen vidare till samverkansmöte med utbildningsprogram och huvudutbildningsledare.

#### a. Utveckling av kollegiala/professionella lärandenätverk (PLN) för delning av viktiga digitala resurser och verktyg som stärker medarbetares kompetens och utvecklar kursinnehåll

En plattform skapas i Microsoft Teams där all personal systematiskt ska kunna dela digitala resurser och verktyg som stärker digital kompetens med varandra. Det som samlas i plattformen kommer att utgöra Kollegiala PLN. Resurserna läggs in med nyhetsavisering i det kollegiala PLN och de ska

sedan regelbundet bearbetas vid (program)möten inom kollegierna för respektive utbildningsprogram. Det kollegiala PLN börjar utvecklas våren 2020 efter att utbildning i Microsoft Teams erhållits. Ansvarig för att utveckla kollegiala PLN är projektmedarbetarna och deltagarna i utbildningen vid respektive program. Vid behov kommer HPC konsulteras för handledning kring hur projektmedarbetare och deltagare kan fungera som guider och inspiratörer för kollegor vid programmöten. Hela kollegiet vid respektive program introduceras till de kollegiala PLN vid programmöten under hösten 2020.

#### b. Integrering av PLN, digitala resurser och verktyg i kursinnehåll

Samtliga program har för avsikt att på olika sätt använda den digitala kompetens som utvecklats genom att fortsätta integrera PLN, digitala resurser och verktyg i arbetet med kurser för studenter. Nya utbildningsplaner planeras liksom nytt innehåll i kurser. Detta kommer på så vis att bli ett stöd i att fortsätta upprätthålla den kompetens som erhållits.

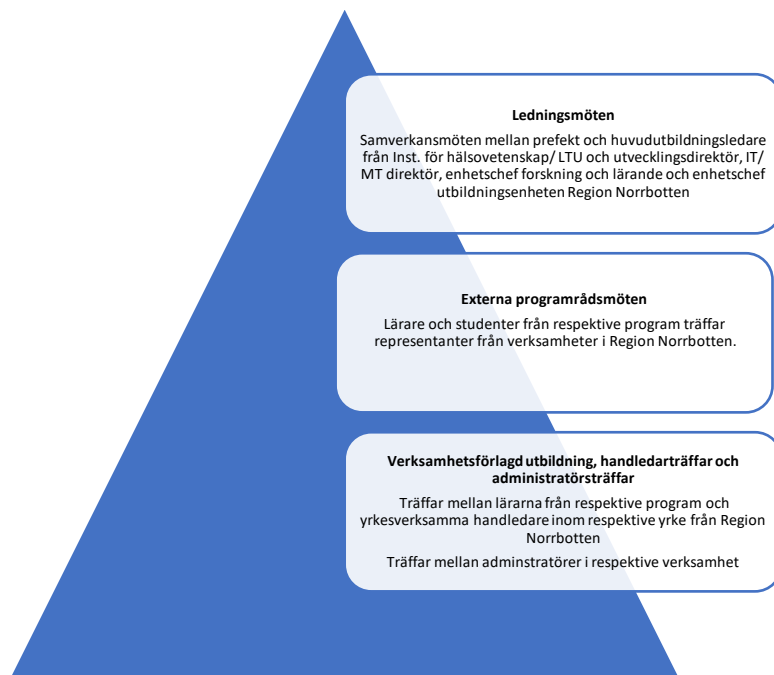
#### c. Samverkan med Region Norrbotten (se nedan)

Lärare från respektive grundutbildningsprogram deltar i samverkansforum med Region Norrbotten enligt den gemensamma implementeringsplanen (externa programråd och verksamhetsförlagd utbildning). Utifrån detta diskuteras professionsspecifika kompetensutvecklingsbehov på programmöten.

### **2. Samverkansforum enligt gemensam implementeringsplan för Region Norrbotten och LTU**

Planen "Plan för samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet – avseende digital kompetenshöjning" säkerställer att samarbete mellan HLV och RN kring digital kompetens lever kvar i ordinarie verksamhet efter projektslut.

Den gemensamma implementeringsplanen för fortsatt samarbete kring digital kompetens (inkluderat digitala resurser och verktyg som används i RN verksamheter) mellan HLV, LTU och RN har utformats i samarbete mellan organisationerna. Planen beskriver hur frågor som berör digital kompetens inkl. digitala resurser och verktyg som används i RN verksamheter) mellan HLV, LTU och RN har utformats i samarbete mellan organisationerna. Planen beskriver hur frågor som berör digital kompetens inkl. digitala resurser och verktyg som används i vården ska diskuteras kontinuerligt för att identifiera kompetensbehov. Diskussionen kommer att ske i olika forum som finns för samverkan på olika nivåer mellan HLV och RN (se bild nedan).



## Prioritering av kompetensutveckling

- Samverkansmöte mellan utbildningsprogram och huvudutbildningsledare

Vid möten mellan huvudutbildningsledare och utbildningsledargruppen (utbildningsledare vid samtliga utbildningsprogram tillika projektmedarbetare) (1 g/månad) införs en stående återkommande mötespunkt "digital kompetens". Här kommer gruppen diskutera behov av att utveckla medarbetarnas digitala kompetens grundat i behov som identifierats, dels av behov som framkommit från möten på olika nivåer med RN (se ovan som den gemensamma implementeringsplanen) och, dels på programmötet i arbetet med de kollegiala professionella lärande nätverk (PLN) och kursutveckling (se ovan). Dessa behov utgör sedan underlag för hela institutionens arbete med utveckling av digital kompetens som sker i gruppen. Utifrån identifierade behov och prioriteringar kommer en dialog föras med HPC (som svarar för utbildningen inom projektet) för att genomföra handledning, workshops och/eller utveckla nya utbildningskoncept. Huvudutbildningsledaren svarar också för att vid behov lyfta kompetensbehov relaterat till digital kompetens i *institutionens ledningsgrupp*.

## Genomförande av kompetensutveckling

Sålunda planeras fortsatt samverkan mellan utbildningsprogrammen och HPC för utveckling av medarbetares digitala kompetens genom återkommande workshops/utbildning. Vidare sker en intern uppföljning tillsammans med HPC baserat på följeutvärderarnas resultat av utbildningskonceptet samt de egna erfarenheter som gjorts. Uppföljningen kommer att utgöra en grund för fortsatt arbete med att utveckla utbildningskonceptet kring PLN för fortsatt spridning inom LTU.

**Utvärderarnas kommentar:** Som kan ses ovan har LTU utarbetat en väl genomarbetad organisation och plan för hur PLN och arbetet med digital kompetens ska tillvaratas i ordinarie verksamhet efter projektslut. Vi bedömer därför att det råder en hög grad av implementering även i LTU:s delprojekt.

## 7. Har projektet bidragit till utlysningens syfte?

Dagens samhälle genomgår en hög grad av digitalisering. Detta innefattar även Region Norrbotten där exempelvis möjlighet till mobil incheckning och betalning samt ett stort antal andra digitala lösningar är under genomförande. Behovet av kompetensutveckling hos Region Norrbottens personal är med andra ord stort för att de anställda ska kunna möta den digitala omställning som sker inom organisationen och utföra sitt arbete med de digitala verktyg som införs.

Utlisningen syftar bland annat till "En förbättrad och mer utvecklad arbetsorganisation på arbetsplatsen t.ex. att utveckla individers digitala kompetens i syfte att få eller behålla en anställning, påbörja en utbildning eller starta ett företag". Huruvida deltagarna (Region Norrbottens anställda) skulle riskera arbetslöshet utan projektet kompetensutvecklingsinsatser känns emellertid lite tveksamt då det råder stor brist på hälso- och sjukvårdspersonal på arbetsmarknaden. Tydligt är dock att personalen behöver stärka sin kompetensutveckling och utveckla sin digitala kompetens för att möta arbetsgivarens (Region Norrbottens och LTU:s) digitala omställning, vilket är i enlighet med utlysningens syfte. Projektet har därför stärkt medarbetarnas möjlighet att behålla sina anställningar samt bättre hantera de nya digitala omställningar som de ställs inför.

Region Norrbotten har i sin kompetensinventering tittat på erfarenheter ifrån tidigare genomförda digitaliseringsprojekt och försökt att ta tillvara på dessa erfarenheter och förebygga tidigare begångna misstag. Detta är mycket bra. Vi upplever emellertid att det hade varit bra om detta kombinerades med en kompetensinventering hos de potentiella deltagarna. Då projektet hade en tuff start med förseningar och sökte vägen fram så visste dock inte projektgruppen inledningsvis vilka som skulle utgöra projektets deltagare. Den tanke som projektet hade visade sig sedan inte fungera och man fick därför ta omtag igen. Projektet har höjt deltagarnas digitala kompetens men vi tror att man kunnat höja den ännu mer om man tidigare hade vetat vilka som skulle utgöra målgruppen och genomfört kompetensinventeringen på denna.

Projektets utlysning prioriterar projekt som bygger på samverkan mellan aktörer inom olika samhällssektorer och som på ett tydligt sätt bidrar till att utveckla strukturer för att öka övergångarna till arbete samt kompetensförsörjning. Projektet har bidragit till detta genom 2 delprojekt där Region Norrbotten som vårdgivare i projektet har samverkat med LTU som universitet. Genom sin samverkan har de bidragit till att stärka förutsättningarna för kompetensförsörjningen då LTU i hög grad utbildar de framtida medarbetarna inom Region Norrbotten.

## 8. Slutsatser och rekommendationer

### 8.1 Slutsatser

Övergripande utvärderingsfrågor för projektet:

- **Har projektet bidragit till att höja den digitala kompetensen hos vårdmedarbetarna?**

Enligt utvärderingens mätningar är det tydligt att Region Norrbottens delprojekt har höjt den digitala kompetensen hos vårdmedarbetarna (både hos män och kvinnor). Förutom att höja den digitala kompetensen rent generellt har även projektet höjt deltagarnas digitala kompetens på ett antal övriga parametrar. Deltagarna har bland annat i ökad grad fått ökad kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering, varför och hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering. De har även i ökad utsträckning fått kunskaper för att arbeta med de nya digitala verktygen. 93% av deltagarna upplever i varierande grad att mikrokursen har gett dem kunskaper som kan användas i vardagen, vilket är ett gott betyg för utbildningsformen. Projektet har även i viss grad bidragit till att deltagarna känner sig tryggare i att arbetssätten digitaliseras. Deltagarnas inställning till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras har också blivit mer positiv. Dock är effekten mer blygsam vad gäller denna sista aspekt. Bland deltagarna i mikrokursen Mobil incheckning och betalning kan vi även se en ganska tydlig ökning av stödet från övriga arbetskamrater efter genomgången mikrokurs och en tydlig ökning av stödet från chefer. Effekten är dock inte lika tydlig bland deltagarna i mikrokursen till 1177 e-tjänster.

- **Har projektet bidragit till att öka arbetsplatsernas förmåga att leda, och genomföra digitalt förändringsarbete?**

Såväl projektgrupp som styrgrupp har genom projektet kunnat identifiera lärdomar kring vad som är viktigt när man genomför ett digitalt förändringsarbete. Framgångsfaktorer som bland annat lyftes inom ramen för utvärderingens implementeringsworkshop var vikten av nätverk mellan verksamhet och IT. Dvs. vikten av att överbrygga hinder innan de digitala verktygen förs ut i verksamheten. Att i tidigt skede hitta ett bra samarbete och samverkan mellan verksamhet och IT så att man hittar ett gemensamt språk för berörda medarbetare. Exempelvis ha ett gemensamt språk ut mot verksamheten när man inför ett system.

På samma sätt identifierades en annan framgångsfaktor under implementeringsworkshopen, nämligen kompetenssäkring vid införande av digitala tjänster – modellen. Det är komplext att införa digitala tjänster. Projektet har arbetat fram ett verktyg för breddinförande där man utgår från ett systematiskt tillvägagångssätt för att säkra att medarbetarna känner sig trygga i att utföra sina arbetsuppgifter och har rätt kompetens. En support behöver finnas som stöttar. Dessa lärdomar har inkluderats och dokumenterats i Region Norrbottens plan för förvaltningsorganisation för utbildningsmodellen.

LTU har genom projektet upprättat en samverkan med Högskolepedagogiskt centrum, HPC som man kommer att fortsätta samverkan med och få handledning av i att bli användare av PLN. Detta så att projektgrupp och deltagare kan fungera som inspiratörer för kollegor vid programmöten. Man kommer även att fortsätta samverkan med HPC kring utveckling av

digital kompetens genom återkommande workshops för all person. LTU har även genom projektet påbörjat utvecklandet av kollegiala lärandenätverk för delning av viktiga resurser och verktyg för HLV och program/ämne.

Vår bedömning är därför att projektet har bidragit till att öka arbetsplatsernas förmåga att leda och genomföra digitalt förändringsarbete. En förbättringspotential finns emellertid när det gäller att ge LTU:s medarbetare rätt förutsättningar exempelvis lagom arbetsbelastning och tid för att delta i kompetensutvecklingsinsatserna.

- **Har projektet bidragit till en digital delaktighet för vårdmedarbetare samt studenter?<sup>6</sup>**

Projektet har ökat den digitala kompetensen bland såväl vårdmedarbetare hos Region Norrbotten som hos universitetslärare vid LTU.

Region Norrbottens medarbetare har enligt genomförd utvärdering fått en ökad kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering, varför och hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering. De har även i ökad utsträckning fått kunskaper för att arbeta med de nya digitala verktygen.

LTU valde att arbeta för en höjd digital kompetens bland anställda universitetslärare vid institutionen för hälsovetenskap. Under projektets arbete togs ett utbildningskoncept fram i syfte att öka universitetslärares digitala kompetens genom PLN (Professionellt/personligt lärande nätverk). Utbildningskonceptets främsta målsättning var att utbilda utbildare så att lärarnas digitala kompetens skulle motsvara de krav och behov som idag ställs på studenter vid den hälsovetenskapliga institutionen, i den alltmer digitaliserade hälso- och sjukvården.

Enligt genomförd utvärdering ligger projektet och LTU:s kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för utlysningens syfte. Initiativet har bidragit med bättre förutsättningar för universitetslärare att integrera PLN i undervisningen mot elever. Under genomförda workshops har deltagarna tagit del av ett nytt arbetssätt som handlar om att bygga upp ett nätverk med ett antal personer inom ett specifikt intresseområde, där målsättningen med nätverket är att lära av varandra och nyttja varandras resurser. Vid intervjuer och enkäter före och efter arrangerade workshops, kan vi se ett ökat antal deltagare som upplever att de har fått en ökad digital kompetens genom projektet. Där en majoritet av deltagande universitetslärare har uppgett en ökad digital kompetens.

Det är därför utvärderingens bedömning att projektet har bidragit till en digital delaktighet för vårdmedarbetare samt universitetslärare.

- **Har projektet bidragit till att höja den digitala kompetensen i utbildningsplattformen, vid Luleå tekniska universitet (utbildningar riktade till sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter m.m.)?**

Projektet har arbetat med universitetslärare vid institutionen för hälsovetenskap med deltagande lärare från utbildningar riktade till sjuksköterskor, fysioterapeuter och arbetsterapeuter m.m.

---

<sup>6</sup> Målgruppen ändrades under genomförandefasen från studenter till universitetslärare då ESF upptäckte att studenter inte får utgöra målgrupp i projekt inom programområde 1.

Den digitala kompetensen har enligt genomförd utvärdering ökat bland deltagande universitetslärare genom arrangerade workshops. Däremot är det färre deltagare i eftermätningen, i jämförelse med föremätningen, som upplever att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras framtida utveckling inom PLN. En av respondenterna upplever att det idag saknas en diskussion kring PLN på institutionen och mellan lärarna. En möjlig slutsats att dra av resultatet är att deltagande lärare genom sin medverkan i projektets insatser har fått en ökad medvetenhet kring vad som krävs för att arbeta vidare med PLN i sin organisation. Med en ökad kunskap följer ofta en större medvetenhet kring de brister och utmaningar som finns för att genomföra en förändring, eller implementering av ett nytt arbetssätt.

Baserat på den löpande utvärderingen kan vi konstatera att projektet har bidragit med en höjd digital kompetens bland universitetslärare vid den Hälsovetenskapliga institutionen. Däremot kan vi inte se, baserat på genomförd datainsamling, att deltagande universitetslärare upplever att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom PLN. Vi kan även se att LTU utifrån implementeringsworkshopens resultat har arbetat ambitiöst med sin implementeringsplan och det råder glädjande en hög grad av implementering av projektets framgångsrika resultat i ordinarie verksamhet.

- **Har projektet bidragit till ökad samverkan och kompetensväxling mellan professioner?**

En samverkansworkshop hölls mellan Region Norrbotten och LTU i maj 2019 i projektet. Ingen representant från styrgruppen deltog emellertid och det visade sig därför att resultatet inte fick gehör hos styrgruppen.

En plan som beskriver samverkan mellan Region Norrbotten och Luleå tekniska universitet avseende digital kompetenshöjning har därför istället under november 2019 utarbetats av Anders Nordin, IT/MT-direktör vid Region Norrbotten och Peter Michaelson, biträdande professor och huvudutbildningsledare vid LTU. Här beskrivs exempelvis hur Region Norrbottens mikrokurs kan spridas till lärare på LTU samt hur LTU:s utbildning i PLN kan läggas in i Region Norrbottens mikrokurs för att på så sätt spridas till Region Norrbottens personal. Genom detta kan grundkompetensen bli likställd mellan organisationerna och därmed underlätta framtida samverkan.

Idag finns flera mötesforum på olika organisationsnivåer mellan Region Norrbotten och LTU. Digital kompetens och digitala applikationer kommer att lyftas in som stående punkter på dessa mötesforum för att de ska fortleva och arbetas vidare med.

Även om projektet har bedrivits mycket som två separata delprojekt som dock har tydliga kopplingar sinsemellan så bedömer vi som utvärderare ändå att projektet har bidragit till en ökad samverkan och kompetensväxling mellan professionerna. De båda delprojekten har mot projektslut kopplats ihop tydligt i den gemensamma samverkansplanen och respektive implementeringsplan.

- **Har projektet bidragit till att utveckla och ta fram nya arbetssätt med stöd av digitala lösningar för vården?**

Region Norrbottens delprojekt har utvecklat och testat en mikrokurs som har riktat sig till medarbetare vid Kalix och Piteå-Sunderbyns närvårdsområden samt till medarbetare vid 1177 e-tjänster. Syftet med mikrokursen var att fokusera på Region Norrbottens digitaliseringsstrategis område kultur och kompetens som handlar om att medarbetarna ska förstå varför det är viktigt att genomföra digitalisering.

Mikrokursen har genomförts genom korta digitala utbildningar om 4-6 lektioner som sammanlagt tagit mellan 15-45 min. Detta har gjort det möjligt för vårdmedarbetarna att delta när det passar dem själva utan att behöva lämna sitt arbete. De har endast behövt tillgång till en dator. Mikrokurserna fanns inte tillgängliga innan projektet startade utan har utarbetats tillsammans med personal från Digitaliseringsavdelningen.

LTU har tagit fram ett nytt utbildningskoncept för digital kompetens med fokus på PLN som innefattar nya digitala verktyg som kan underlätta medarbetarnas upprättande av egna PLN som kan hjälpa dem att ta fram nya arbetssätt med stöd av digitala lösningar. Man håller även på att utveckla ett kollegialt lärandenätverk där universitetslärarna kan utbyta digitala verktyg. Implementeringsplanen beskriver hur frågor som berör digital kompetens inkl. digitala resurser och verktyg som används i vården ska diskuteras kontinuerligt för att identifiera kompetensbehov. Det är därför vår bedömning att projektet har bidragit till att utveckla och ta fram nya arbetssätt med stöd av digitala lösningar. Det är därför vår bedömning att de båda delprojekten har bidragit till att utveckla och ta fram nya arbetssätt med stöd av digitala lösningar för vården.

## 8.2 Utvärderarnas rekommendationer

### **Kompetensinventeringen på rätt målgrupp**

Region Norrbottens delprojekt genomförde inte sin kompetensinventering på den målgrupp som erhöll kompetensutvecklingsinsatserna. Istället tittade projektgruppen på erfarenheterna ifrån redan genomförda digitaliseringsprojekt när de utarbetade kompetensutvecklingsinsatserna. En rekommendation framåt är att genomföra kompetensinventeringen på målgruppen eftersom man då ökar utbildningarnas effekter. Trots att delprojektet nådde sitt delmål kring höjd digital kompetens så kan detta ha påverkat utfallet.

### **Tydliggör projektets målgrupp redan i analys- och planeringsfasen**

En anledning till att kompetensinventeringen inte genomfördes på målgruppen för insatserna i Region Norrbottens delprojekt var att det inledningsvis i projektet var oklart vilka som skulle ta del av insatserna. En tanke fanns att genomföra insatserna på 4 olika digitaliseringsprojekt inom Region Norrbotten. Det visade sig emellertid att detta inte var möjligt då något projekt hade kommit för långt i sitt genomförande och ett annat inte visade sig ha intresse att delta. Vår rekommendation är därför att framåt i tiden redan under analys- och planeringsfasen i projektet ha målgruppen tydliggjord för att undvika förseningar i projektarbetet.

### **Mer tid på förarbete inför projektstart**

Det hade behövts ett bättre förarbete ifrån styrgruppens sida i projektet. Rekryteringen av personal skedde alldeles för sent och målgruppen i Region Norrbottens delprojekt var exempelvis inte tydliggjord. Hade ett bättre förarbete gjorts och mer varit tydliggjord så hade styrgruppen bättre kunnat styra och stötta projektgruppen i dess sökande efter den rätta vägen. Vår rekommendation är därför att framöver lägga mer tid på förarbetet i projekten.

### **Ökad medvetenhet kring den könsfördelade rekryteringen**

Såväl Region Norrbottens som Luleå tekniska universitets delprojekt har haft svårt att nå deltagande män med sina insatser. Vår rekommendation är därför att i kommande projekt ha en ökad medveten om denna utmaning och i ökad grad styra och tättare följa upp huruvida projekten även når deltagande män. Exempelvis genom att föra en dialog kring den könsfördelade rekryteringen med deltagarnas chefer.

### **Tydliggör behovet och förankra syftet med projektet bland målgruppen**

Deltagarna har i utvärderarnas mätningar uppgett att de förstår varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering. Trots detta har några deltagare i djupintervjuerna uppgett att Region Norrbotten genomför digitalisering för att kunna säga upp personal och på så sätt genomföra besparingar. Budskapet har med andra ord inte nått fram till alla medarbetare på Regionen. En rekommendation är därför att i framtida mikrokurser ytterligare betona att digitalisering genomförs för att säkra välfärden till medborgarna eftersom vi lever i en tid där detta är något som måste genomföras.

Flera universitetslärare hos LTU har pga. hög arbetsbelastning inte haft möjlighet att delta eller slutföra sin kompetensutveckling i PLN. Några universitetslärare har även i djupintervjuerna uppgett att de inte riktigt har något behov av PLN, och att de inte vill använda sig av sociala medier i sin profession, där en del upplever att det är svårt att begränsa flödet av information. Vi vill dock inte dra för stora slutsatser av detta eftersom det kan vara en åsikt som endast finns hos de deltagare som bara deltagit i enstaka workshops. Vid tidsbrist hos medarbetarna är det dock ännu viktigare att motivera valet av PLN och verkligen förankra att behovet av PLN verkligen finns hos personalen.

# Bilaga 1-Föremätning webbenkät Region Norrbotten

Samtliga mikrokurser: Kalix, Piteå Sunderbyn och 1177

## Självskattningsverktyget

Webbenkäten består av två enkäter, en enkät som mäter föreläget innan deltagarna tagit del av mikrokursen och en enkät som mäter efterläget sedan deltagarna deltagit i mikrokursen.

### Webbenkätens föremätning

Den 9 december 2019 hade 126 deltagare (113 kvinnor, 12 män och 1 okänd) besvarat webbenkätens föremätning. En deltagare har inte besvarat frågan om kön och betecknas därför som okänd i sammanställningen nedan. Av dessa svarande arbetade 2 st. i Arjeplog, 2 st. i Arvidsjaur, 9 st. i Boden, 1 st. i Hortlax, 3 st. i Haparanda, 3 st. i Jokkmokk, 9 st. i Kalix, 71 st. i Luleå, 9 st. i Piteå, 4 st. i Råneå, 6 st. i Sunderbyn, 1 st. i Älvsbyn, 3 st. i Övertorneå och 3 st. i Övertorneå och 3 st. i Övertorneå och 3 st. i Övertorneå.

**Yrkeskategorier:** Bland yrkeskategorierna fanns barnmorskor, behandlare, chef, chefssekreterare, distr. sjukgymnast, sekreterare, distriktssköterskor, KBT-behandlare, legitimerad arbetsterapeut, läkare, undersköterskor, verksamhetsutvecklare, socionom/kuratorer, vårdadministratörer, fysioterapeuter, enhetschef, läkarsekreterare, psykolog, psykoterapeut, receptionister, sjuksköterskor, skötare, VAS-administratörer, verksamhetschefer och medicinska sekreterare. 2 deltagare har inte besvarat frågan.

### Deltagarna tillhörde följande åldersspann

18–25 år: 3 st.

26–35 år: 21 st.

36–45 år: 28 st.

46–55 år: 37 st.

56–65 år: 35 st.

2 st. har inte besvarat frågan.

**Utrikesfödda:** 9 av deltagarna (7 kvinnor, 1 man och 1 okänd) är födda i ett annat land än Sverige. 7 deltagare har bott mer än 10 år i Sverige. 1 deltagare har bott 1-3 år i Sverige. 1 deltagare har valt att inte ange antal år.

**Sysselsättningsgrad:** Av de 126 svarande arbetar 103 st. heltid och 22 deltid. 1 deltagare har inte besvarat denna fråga.

### Fråga 1. I vilken utsträckning har du kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering?

I mycket hög grad: 19 deltagare (15 kvinnor och 4 män), dvs. 15%

I hög grad: 39 deltagare (36 kvinnor och 3 män), dvs. 31%

I ganska hög grad: 50 deltagare (47 kvinnor 2 män och 1 okänd) 40%

I ganska låg grad: 16 deltagare (13 kvinnor och 3 män), dvs. 13%

I låg grad: 1 deltagare (kvinna), dvs. 1%

I mycket låg grad: 0 deltagare

1 deltagare har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** De allra flesta deltagare har i varierande grad kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering. De flesta, 40% har skattat i ganska hög grad. 2 av de 3 intervjuade deltagarna i Kalix uppger att de arbetar med digitalisering dagligen och har därför ganska bra kännedom om detta. Den tredje är emellertid gränsgångare och bosatt i Finland och har därför stort behov av att lära sig mer om det svenska systemet eftersom deltagaren inte kommer åt Mina vårdkontakter via sin finska mobil. Deltagaren uppger även att många patienter har finska mobiler och undrar hur detta kommer att fungera för dem. Ingen skillnad kan ses per kön, ålder eller ort.

## **Fråga 2. I vilken utsträckning har du kännedom om varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering?**

I mycket hög grad: 14 deltagare (9 kvinnor, 4 män och 1 okänd), dvs. 11%  
I hög grad: 50 deltagare (47 kvinnor och 3 män), dvs. 40%  
I ganska hög grad: 46 deltagare (45 kvinnor och 1 man), dvs. 37%  
I ganska låg grad: 12 deltagare (9 kvinnor och 3 män), dvs. 10%  
I låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 2%  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
2 deltagare har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** De allra flesta deltagare har i föremätningen i varierande grad god kännedom om varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering. Ålder, ort eller yrkestillhörighet påverkar inte resultatet.

## **Fråga 3. I vilken utsträckning har du kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering?**

I mycket hög grad: 7 deltagare (5 kvinnor och 2 män), dvs. 6%.  
I hög grad: 25 deltagare (21 kvinnor och 4 män), dvs. 20%.  
I ganska hög grad: 54 deltagare (52 kvinnor och 2 män), dvs. 44%.  
I ganska låg grad: 34 deltagare (30 kvinnor, 3 män och 1 okänd), 28%.  
I låg grad: 3 deltagare (kvinnor), dvs. 2%.  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
3 deltagare (kvinnor) har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** Här är det lite mer spridda skurar i resultatet men de flesta deltagare har angett att de har någon grad av hög eller ganska hög kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering men ett stort antal upplever även att de har ganska låg grad av kännedom. Kön, ort och ålder påverkar inte resultatet på något tydligt sätt.

## **Fråga 3.1 I vilken utsträckning har du kunskaper om vad digitalisering av vård och omsorg i Region Norrbotten innebär?** Denna fråga ingår endast i Kalix webbenkät.

I mycket hög grad: 2 deltagare (män), dvs. 9%.  
I hög grad: 5 deltagare (3 kvinnor och 2 män), dvs. 23%.  
I ganska hög grad: 9 deltagare (kvinnor), dvs. 41%.  
I ganska låg grad: 5 deltagare (4 kvinnor och 1 man), 23%.  
I låg grad: 1 deltagare (kvinna), dvs. 5%.  
I mycket låg grad: 0 deltagare

**Kommentar:** De flesta deltagare 41% uppger att de i ganska hög grad har kunskaper om vad digitalisering av vård och omsorg i Region Norrbotten innebär. Relativt många 23% uppger att de i hög grad har kunskaper om detta och en lika stor andel 23% uppger att de i ganska låg grad har kunskaper om detta.

#### **Fråga 4. Tillhör du införandegruppen av mobil incheckning och betalning på din enhet?**

Denna fråga ingår inte i webbenkäten till 1177-etjänster.

Ja: 35 deltagare (32 kvinnor och 3 män), dvs. 32%

Nej: 65 deltagare (56 kvinnor, 7 män och 1 okänd), dvs. 60%

Vet ej: 9 deltagare (7 kvinnor och 2 män), dvs. 8%

1 deltagare (kvinna) har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare, 60% tillhör inte införandegruppen av mobil incheckning och betalning på sin enhet och några vet inte. Men 35 av 109 deltagare, dvs. 32% tillhör införandegruppen.

#### **Fråga 5. I vilken utsträckning har du fått information om den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning/det nya personalverktyget för 1177 vårdguidens e-tjänster?**

I mycket hög grad: 17 deltagare (14 kvinnor och 3 män), dvs. 14%.

I hög grad: 26 deltagare (23 kvinnor och 3 män), dvs. 21%.

I ganska hög grad: 36 deltagare (34 kvinnor och 2 män), dvs. 29%

I ganska låg grad: 32 deltagare (29 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 26%.

I låg grad: 10 deltagare (9 kvinnor och 1 man), dvs. 8%.

I mycket låg grad: 3 deltagare (kvinnor), dvs. 2%.

2 deltagare har valt att inte besvara frågan (1 kvinna och 1 man).

**Kommentar:** Här är det spridda skurar i resultatet med en ganska jämn fördelning mellan svarsalternativen. De flesta svaren ligger dock på den högre skalan. Ingen skillnad går att se per kön, yrkestillhörighet, ort eller ålder.

#### **Fråga 6. I vilken utsträckning upplever du att du har kunskaper för att arbeta med den nya tjänsten mobil incheckning och betalning/det nya personalverktyget för 1177 vårdguidens e-tjänster?**

I mycket hög grad: 6 deltagare (kvinnor), dvs. 5%.

I hög grad: 17 deltagare (2 män och 15 kvinnor), dvs. 16%.

I ganska hög grad: 43 deltagare (40 kvinnor och 3 män), dvs. 39%.

I ganska låg grad: 37 deltagare (35 kvinnor, 1 man och 1 okänd), dvs. 34%.

I låg grad: 6 deltagare (5 kvinnor och 1 man), dvs. 6%.

I mycket låg grad: 10 deltagare (8 kvinnor och 2 män), dvs. 9%.

7 deltagare (4 kvinnor och 3 män) har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** Här är det spridda skurar. De flesta deltagare ligger emellertid i mittspannet och uppger att de har ganska låga eller ganska höga kunskaper för att arbeta med den nya tjänsten mobil incheckning och betalning. Ingen skillnad kan ses vad gäller kön, yrkestillhörighet, ålder eller ort.

**Fråga 7. I vilken utsträckning upplever du att du fått utbildning/handledning för att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning/den nya tjänsten 1177 vårdguidens e-tjänster?**

I mycket hög grad: 6 deltagare (5 kvinnor och 1 man), dvs. 5%.  
I hög grad: 12 deltagare (10 kvinnor och 2 män), dvs. 10%.  
I ganska hög grad: 29 deltagare (27 kvinnor och 2 män), dvs. 25%.  
I ganska låg grad: 41 deltagare (39 kvinnor, 1 man och 1 okänd), dvs. 35%.  
I låg grad: 10 deltagare (9 kvinnor och 1 man), dvs. 9%.  
I mycket låg grad: 18 deltagare (16 kvinnor och 2 män), dvs. 16%.  
10 personer (7 kvinnor och 3 män) har valt att inte besvara frågan

**Kommentar:** Här är det spridda skurar i resultatet. De flesta svar anser emellertid att de har fått ganska hög eller ganska låg grad av handledning/utbildning för att jobba med den nya tjänsten mobil incheckning och betalning. Relativt många 18 av 116 deltagare, dvs. 16% upplever att de har fått utbildning/handledning i mycket låg grad. Varken kön, ålder, ort eller yrkestillhörighet påverkar resultatet.

**Fråga 8. I vilken utsträckning upplever du att du har verktygen för att arbeta med den nya tjänsten, Mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i 1177 e-tjänsters webbenkät men en snarlik fråga finns i fråga 7 i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 5 deltagare (kvinnor), dvs. 6%.  
I hög grad: 17 deltagare (14 kvinnor och 3 män), dvs. 20%.  
I ganska hög grad: 24 deltagare (22 kvinnor och 2 män), dvs. 28%.  
I ganska låg grad: 23 deltagare (kvinnor), dvs. 27%.  
I låg grad: 10 deltagare (9 kvinnor och 1 man), dvs. 12%.  
I mycket låg grad: 6 deltagare (4 kvinnor och 2 män), dvs. 7%.  
16 deltagare (12 kvinnor, 3 män och 1 okänd) har valt att inte besvara frågan, dvs. 19%.

**Kommentar:** Här är det en stor spridning bland svaren. De flesta deltagare upplever emellertid att de i ganska hög grad eller ganska låg grad har verktygen för att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning. Kön, ålder, yrkestillhörighet och ort påverkar inte svaren. Ett ganska stort antal deltagare (16 st) har av okänd anledning valt att inte besvara frågan.

En intervjuad deltagare uppger att: "Får ofta stötta mina kollegor på arbetsplatsen i digitala verktyg, det ingår lite i mina arbetsuppgifter."

**Fråga 9. I vilken utsträckning upplever du att du har stöd från din chef för att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i 1177 e-tjänsters webbenkät men en snarlik fråga finns i fråga 10 i 1177 e-tjänsters webbenkät nedan.

I mycket hög grad: 19 deltagare (16 kvinnor och 3 män), dvs. 20%.  
I hög grad: 19 deltagare (kvinnor), dvs. 20%.  
I ganska hög grad: 35 deltagare (32 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 37%.  
I ganska låg grad: 11 deltagare (kvinnor), dvs. 12%.  
I låg grad: 8 deltagare (6 kvinnor och 2 män), dvs. 9%.  
I mycket låg grad: 2 deltagare (1 kvinna och 1 man), dvs. 2%.  
16 deltagare (12 kvinnor och 4 män), dvs. 17% har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De allra flesta deltagare tycker att de i ganska hög till mycket hög grad har stöd från sin chef för att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet. Ganska många deltagare, 16 st har emellertid valt att inte besvara frågan.

**Fråga 10. I vilken utsträckning upplever du att du har förutsättningarna (t.ex. tid, stöd från chef/medarbetare för att arbeta med 1177 vårdguidens e-tjänster?** Denna fråga ingår enbart i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 2 av 16 deltagare (kvinnor), dvs. 12,5%.

I hög grad: 3 av 16 deltagare (kvinnor), dvs. 19%.

I ganska hög grad: 7 av 16 deltagare (kvinnor), dvs. 44%.

I ganska låg grad: 3 av 16 deltagare (kvinnor), dvs. 19%.

I låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

I mycket låg grad: 1 av 16 deltagare (kvinnor), dvs. 6%.

**Kommentar:** Det är ganska spridda skurar i resultatet. 75,5% av deltagarna har dock svarat att de har någon form av hög grad av förutsättningar för att arbeta med 1177 vårdguidens e-tjänster. En relativt stor andel av dessa deltagare, 44%, tycker att de i ganska hög grad har stöd förutsättningarna för att arbeta med 1177 vårdguidens e-tjänster. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet.

**Fråga 11. I vilken utsträckning upplever du att du har stöd från dina arbetskamrater att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i 1177s webbenkät men en snarlik fråga finns i fråga 10 1177 e-tjänsters webbenkät ovan.

I mycket hög grad: 16 deltagare (kvinnor), dvs. 17%.

I hög grad: 22 deltagare (20 kvinnor och 2 män), dvs. 24%.

I ganska hög grad: 36 deltagare (32 kvinnor och 4 män), dvs. 39%.

I ganska låg grad: 13 deltagare (kvinnor), dvs. 14%.

I låg grad: 4 deltagare (1 kvinna, 2 män och 1 okänd), dvs. 4%.

I mycket låg grad: 2 deltagare (1 kvinna och 1 man), dvs. 2%.

17 deltagare (14 kvinnor och 3 män), dvs. 18% har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De allra flesta deltagare upplever i ganska hög till mycket hög grad att de har stöd ifrån sina arbetskamrater att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet. Ganska många deltagare, 17 st har inte besvarat frågan.

**Fråga 12. I vilken utsträckning känner du dig trygg i att instruera/uppmäna patienter till att använda tjänsten mobil incheckning och betalning?** Frågan ingår inte i Kalix enkät. Denna fråga är lite annorlunda i fråga 8 i 1177s enkät men har lagts in i resultatet för denna fråga. Fråga 8. I vilken utsträckning känner du dig trygg med att berätta om e-tjänsterna för patienterna om t.ex. tjänstens möjligheter och fördelar?

I mycket hög grad: 9 deltagare (kvinnor), dvs. 10%.

I hög grad: 9 deltagare (7 kvinnor och 2 män), dvs. 10%.

I ganska hög grad: 39 deltagare (36 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 43%.

I ganska låg grad: 20 deltagare (kvinnor), dvs. 22%.  
I låg grad: 7 deltagare (6 kvinnor och 1 man), dvs. 8%.  
I mycket låg grad: 7 deltagare (6 kvinnor och 1 man), dvs. 8%.  
13 deltagare, 12 kvinnor och 1 man har valt att inte besvara frågan, dvs. 14%.

**Kommentar:** De allra flesta deltagare upplever i ganska hög eller ganska låg grad att de känner sig trygga i att instruera/uppmäna patienter till att använda tjänsten, mobil incheckning och betalning. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet. Ganska många deltagare, 13 st har emellertid av okänd anledning valt att inte besvara frågan.

### Fråga 13. Hur upplever du att din digitala kompetens är idag?

Mycket hög: 7 deltagare (5 kvinnor och 2 män), dvs. 6%.  
Hög: 35 deltagare (31 kvinnor och 4 män), dvs. 28%.  
Ganska hög: 59 deltagare (55 kvinnor, 3 män och 1 okänd) dvs. 48%.  
Ganska låg: 19 deltagare (17 kvinnor och 2 män), dvs. 15%.  
Låg: 3 deltagare (2 kvinnor och 1 man), dvs. 2%.  
Mycket låg: 1 deltagare (kvinna), dvs. 1%.  
2 deltagare har inte besvarat frågan (kvinnor).

**Kommentar:** De allra flesta deltagare, 82% upplever att deras digitala kompetens i föremätningen är ganska hög, hög eller mycket hög. 48% av dessa upplever att den digitala kompetensen är ganska hög, 28% att den är hög och 6% att den är mycket hög. Endast 15% upplever att den är ganska låg, 2% att den är låg och 1% att den är mycket låg. Ingen större skillnad kan ses i kön, ålder, ort eller yrkestillhörighet.

Deltagare 1: Mycket hög. Jag är basadministratör för många system på arbetsplatsen, plus att jag meddelar alla nyheter via hemsidan. Digitala verktyg är en mycket stor del av mitt dagliga arbete.

### Fråga 14. I vilken utsträckning känner du dig trygg i att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras?

I mycket hög grad: 22 deltagare (18 kvinnor och 4 män), dvs. 17%.  
I hög grad: 34 deltagare (31 kvinnor och 3 män), dvs. 28%.  
I ganska hög grad: 51 deltagare (49 kvinnor och 1 man och 1 okänd), dvs. 42%.  
I ganska låg grad: 12 deltagare (2 män och 10 kvinnor), dvs. 10%.  
I låg grad: 3 deltagare, (2 kvinnor och 1 man), dvs. 2%.  
I mycket låg grad: 0 deltagare.  
4 deltagare (kvinnor) har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare (87%) känner sig i ganska hög, hög eller mycket hög grad trygga i att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. 10% känner sig dock i ganska låg grad trygga med detta. 2% i låg grad och 0% i mycket låg grad. Kön, ålder, yrkestillhörighet och ort påverkar inte resultatet.

### Fråga 15. I vilken utsträckning har du tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering?

Denna fråga ingår inte i webbenkäten till 1177 e-tjänster.  
I mycket hög grad: 7 deltagare (3 kvinnor och 4 män), dvs. 7%.  
I hög grad: 17 deltagare (15 kvinnor och 2 män), dvs. 16%.  
I ganska hög grad: 32 deltagare (30 kvinnor och 2 män), dvs. 31%.

I ganska låg grad: 33 deltagare (29 kvinnor, 3 män och 1 okänd), dvs. 32%.

I låg grad: 12 deltagare (11 kvinnor och 1 man), dvs. 12%.

I mycket låg grad: 3 deltagare (3 kvinnor), dvs. 3%.

6 kvinnor har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** Det är ganska stor spridning på svaren men de allra flesta deltagare, 63% uppger att de har ganska hög till ganska låg tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering. Kön, ort, yrkestillhörighet och ålder påverkar inte resultatet.

**Fråga 16. Vilket av nedanstående alternativ tycker du bäst beskriver din inställning till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras?**

Mycket positiv: 34 deltagare (27 kvinnor och 7 män), dvs. 28%.

Positiv: 49 deltagare (46 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 40%.

Ganska positiv: 35 deltagare (34 kvinnor och 1 man), dvs. 29%.

Ganska negativ: 4 deltagare (2 kvinnor och 2 män), dvs. 3%.

Negativ: 0 deltagare

Mycket negativ: 0 deltagare

4 kvinnor har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De allra flesta deltagare, 97% är i någon grad positiv till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. Endast 3% är ganska negativa. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 17. Hur vill du helst ha ny information eller utbildning kring 1177 vårdguidens e-tjänster (t.ex. salsutbildning, webb)?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

Nyhetsbrev - 1 deltagare

Webb och salsutbildning om det är mer omfattande - 1 deltagare

Webb - 9 deltagare

Salsutbildning eftersom man då har tillfälle att också kommunicera med deltagare och kursansvarig på plats - 2 deltagare

3 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** 9 av 13 deltagare, dvs. 69% föredrar webbutbildning. 2 av 13 deltagare dvs. 15% föredrar salsutbildning eftersom man då har tillfälle att också kommunicera med deltagare och kursansvarig på plats. Båda dessa deltagare är i åldersspannet 56-65 år. 1 deltagare uppger att denna föredrar webbutbildning, såvida utbildningen inte är mer omfattande då anser deltagaren salsutbildning mer lämplig. 1 av 13 deltagare föredrar nyhetsbrev. 3 deltagare har valt att inte besvara frågan. Kön, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 18. På vilket sätt sprider du information till dina medarbetare/kollegor om 1177 vårdguidens e-tjänster?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

Samtal/broschyrer- 1 deltagare

Delar Facebookinläggen som Region Norrbotten lägger ut - 1 deltagare

Personalmöte och mail - 1 deltagare

Muntlig info i alla möjliga forum - 1 deltagare

Mejl – 2 deltagare

Mejl och muntligt – 2 deltagare

Det kanske man får veta mer om efter denna genomgång? Men det är väl via epost och intranätet

– 1 deltagare

Arbetsplatsträffar – 1 deltagare

Vid samtal och broschyrer i väntrum – 1 deltagare

Muntligt – 1 deltagare

4 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare sprider informationen om 1177 vårdguidens e-tjänster muntligt eller via mail till sina medarbetare/kollegor. Några sprider även via personalmöten och arbetsplatsträffar.

**Fråga 19. Har du behov av stöttning i din roll som kontaktperson för 1177 vårdguidens e-tjänster?**

Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

Ja – 9 deltagare (kvinnor)

Nej – 6 deltagare (kvinnor)

1 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** 9 av 15 deltagare, dvs. 60% har behov av stöttning i sin roll som kontaktperson för 1177 vårdguidens e-tjänster. 6 av 15 deltagare, dvs. 40% har inget behov av stöttning. 1 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Fråga 20. Om ja, vilken typ av stöttning?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

- Ibland kan det vara bra med support, vad gäller nyheter.
- Vet ej
- Vet ej
- Viktigt att få hjälp med problem när det uppstår.
- Utbildning.
- Bra information
- Info.
- Adm vad gäller inställningar för medarbetare. T.ex. krånglar det med aviseringar ibland.

8 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** Deltagarna upplever att de behöver hjälp med support kring nyheter eller när det uppstår problem. De har behov av bra information och utbildning.

**Fråga 21. I vilken utsträckning anser du att din roll som kontaktperson är viktig?**

Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 4 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 29%.

I hög grad: 4 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 29%.

I ganska hög grad: 4 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 29%.

I ganska låg grad: 1 av 14 deltagare, dvs. 7%.

I låg grad: 1 av 14 deltagare, dvs. 7%.

I mycket låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

**Kommentar:** 87% av de 16 deltagarna (kvinnor) anser i varierande hög grad att deras roll som kontaktperson är viktig. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

## Bilaga 2 – Eftermätning webbenkät Region Norrbotten

Samtliga mikrokurser: Kalix, Piteå Sunderbyn och 1177

### Självskattningsverktyget

Webbenkäten består av två enkäter, en enkät som mäter föreläget innan deltagarna tagit del av mikrokursen och en enkät som mäter efterläget sedan deltagarna deltagit i mikrokursen.

#### Webbenkätens eftermätning

Den 9 december 2019 hade 119 deltagare (111 kvinnor, 7 män och 1 okänd) besvarat webbenkätens eftermätning. En deltagare har inte besvarat frågan om kön och betecknas därför som okänd i sammanställningen nedan. Av dessa deltagare arbetade 2 st. i Arjeplog, 3 st. i Arvidsjaur, 11 st. i Boden, 1 st. i Gammelstad, 3 st. från Haparanda, 1 st. i Hortlax, 2 st. i Jokkmokk, 3 st. i Kalix, 69 st. i Luleå, 1 st. på Mjölkkudden, 7 st. i Piteå, 5 st. i Råneå, 6 st. i Sunderbyn, 1 st. i Älvsbyn, 2 st. från Överkalix och 2 st. från Övertorneå.

**Yrkeskategorier:** Bland yrkeskategorierna fanns administratör, sjuksköterskor, distriktssköterskor, medicinska sekreterare, sekreterare, undersköterskor, läkare, läkarsekreterare, barnmorskor, socionom/kuratorer, chef, enhetschef, chefssekreterare, distr.sjukgymnast, skötare, KBT-behandlare, fysioterapeuter, VAS-administratörer och sekreterare, vårdadministratörer, receptionister, behandlare, legitimerad arbetsterapeut, verksamhetschef, verksamhetsutvecklare, psykolog och psykoterapeut.

#### Deltagarna tillhörde följande åldersspann

18–25 år: 3 st.

26–35 år: 24 st.

36–45 år: 28 st.

46–55 år: 28 st.

56–65 år: 34 st.

2 deltagare har valt att inte besvara sin ålder.

**Utrikesfödda:** 8 av deltagarna (7 kvinnor och 1 man) är födda i ett annat land än Sverige. 5 har bott mer än 10 år i Sverige och 1 har bott 1-3 år i Sverige. 2 deltagare har valt att inte ange antal år.

**Sysselsättningsgrad:** Av de 119 deltagarna arbetar 88 st heltid och 22 deltid. 9 deltagare har inte besvarat frågan.

#### Fråga 1. I vilken utsträckning har du kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering?

I mycket hög grad: 41 deltagare (39 kvinnor och 2 män), dvs. 35%

I hög grad: 55 deltagare (51 kvinnor, 3 män och 1 okänd), dvs. 47%

I ganska hög grad: 21 deltagare (19 kvinnor och 2 män), dvs. 18%

I ganska låg grad: 1 deltagare (1 kvinna), dvs. 1%

I låg grad: 0 deltagare

I mycket låg grad: 0 deltagare

1 deltagare har inte besvarat frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** De allra flesta deltagare har i varierande hög grad kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering. Ingen skillnad kan ses per kön, ålder eller ort. Det är

tydligt att deltagarna har fått en ökad kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering som en följd av projektet. I föremätningen angav 15% att de i mycket hög grad hade kännedom medan siffran nu i eftermätningen har stigit till 35%. På samma sätt angav 31% i föremätningen att de hade hög kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering. I eftermätningen uppger 47% att de har en hög kännedom om detta. Andelen som uppger att de har en ganska hög kännedom har sjunkit från 40% till 18% till fördel för de högre graderingarna. Andelen deltagare som uppger att de har en ganska låg grad av kännedom har minskat från 13% i föremätningen till endast 1% i eftermätningen. Utvärderarnas bedömning är därför att projektet tydligt har bidragit till att öka deltagarnas kännedom om vad Region Norrbotten menar med digitalisering.

Det är i djupintervjuerna tydligt att deltagarna har uppskattat mer de delar i mikrokursen som handlar om Mobil incheckning och betalning än de delar som handlar om vad som menas med digitalisering och hur man arbetar med detta. Detta tycker sig de flesta deltagare ha kunskap om.

## **Fråga 2. I vilken utsträckning har du kännedom om varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering?**

I mycket hög grad: 45 deltagare (43 kvinnor och 2 män), dvs. 38%  
I hög grad: 54 deltagare (50 kvinnor, 3 män och 1 okänd), dvs. 46%  
I ganska hög grad: 19 deltagare (17 kvinnor och 2 män), dvs. 16%  
I ganska låg grad: 0 deltagare  
I låg grad: 0 deltagare  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
1 deltagare (kvinna) har inte besvarat frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** Andelen deltagare som uppger att de i mycket hög grad har kännedom om varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering har sedan föremätningen ökat från 11% till 38% i eftermätningen. Andelen deltagare som i föremätningen uppgav att de hade hög grad av kännedom om detta har på samma sätt ökat från 40% till 46% i eftermätningen. Andelen deltagare som i föremätningen uppgav att de hade ganska hög grad av kännedom har i eftermätningen minskat från 37% till 16% och flyttats till en högre grad av kännedom. I föremätningen svarade 10% av deltagarna att de hade en ganska låg grad av kännedom om detta medan 0% uppger detta i eftermätningen. Utvärderarnas bedömning är därför att projektet tydligt har bidragit till att öka deltagarnas kännedom om varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering. Ingen skillnad kan ses per kön, ålder eller ort.

En intervjuad deltagare i närvårdsområde Piteå Sunderbyn uttrycker en klar övertygelse om att mikrokurserna syftar till att rationalisera bort personal:

*"Jag har gjort de korta mikrokurserna. Kommer knappt ihåg vad de handlade om. En sak som är klar är att det handlar om att rationalisera bort personal. Man förstår att det handlar om att rationalisera bort personal. Vi kommer att få nya jobb. Det förstår man."* Citat deltagare

En annan intervjuad deltagare uppger att deltagaren vet vad man menar med digitalisering och hur man arbetar med det men att deltagaren inte har en lika klar uppfattning av varför Region Norrbotten arbetar med digitalisering.

### Fråga 3. I vilken utsträckning har du kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering?

I mycket hög grad: 27 deltagare (26 kvinnor och 1 okänd), dvs. 23%.

I hög grad: 47 deltagare (43 kvinnor och 4 män), dvs. 40%.

I ganska hög grad: 42 deltagare (39 kvinnor och 3 män), dvs. 36%.

I ganska låg grad: 2 deltagare (2 kvinnor), dvs. 2%.

I låg grad: 0 deltagare

I mycket låg grad: 0 deltagare

1 deltagare (kvinna) har inte besvarat frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** I föremätningen uppgav 6% av deltagarna att de i mycket hög grad hade kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering. I eftermätningen har detta stigit till 23%. 20% av deltagarna uppgav i föremätningen att de i hög grad hade kännedom om detta, något som i eftermätningen har stigit till 40%. 44% av deltagarna uppgav i föremätningen att de hade ganska hög grad av kännedom, vilket i eftermätningen har sjunkit till 36% som en följd av att deltagarnas kännedom har ökat. 28% av deltagarna uppgav i föremätningen att de i ganska låg grad hade kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering. Denna siffra har sjunkit till endast 2% i eftermätningen. I föremätningen svarade 2% av deltagarna att de hade låg grad av kännedom om detta. I eftermätningen svarade ingen, 0% att de hade låg grad av kännedom. Kön, ort och ålder påverkar inte resultatet på något tydligt sätt. Detta visar att projektet på ett tydligt sätt har ökat deltagarnas kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering.

### Fråga 3b. I vilken utsträckning har du kunskaper om vad digitalisering av vård och omsorg i Region Norrbotten innebär? Denna fråga ingår endast i Kalix webbenkät.

I mycket hög grad: 2 deltagare (1 kvinna och 1 man), dvs. 17%.

I hög grad: 5 deltagare (5 kvinnor), dvs. 42%.

I ganska hög grad: 5 deltagare (kvinnor), dvs. 42%.

I ganska låg grad: 0 deltagare

I låg grad: 0 deltagare

I mycket låg grad: 0 deltagare

**Utvärderarnas kommentar:** I föremätningen uppgav 9% av deltagarna att de i mycket hög grad hade kunskaper om vad digitalisering av vård och omsorg i Region Norrbotten innebär. I eftermätningen har detta stigit till 17%. 23% av deltagarna uppgav i föremätningen att de i hög grad hade kunskap om detta, något som i eftermätningen har stigit till 42%. 41% av deltagarna uppgav i föremätningen att de hade ganska hög grad av kännedom, vilket i eftermätningen har stigit marginellt till 42%. 23% av deltagarna uppgav i föremätningen att de i ganska låg grad hade kännedom om hur Region Norrbotten arbetar med digitalisering. Denna siffra har sjunkit till endast 0% i eftermätningen. I föremätningen svarade 1 deltagare att hen hade låg grad av kunskap om detta. I eftermätningen svarade ingen att de hade låg grad av kunskap. Kön, ort och ålder påverkar inte resultatet på något tydligt sätt. Detta visar att projektet på ett tydligt sätt har ökat deltagarnas kunskap om vad digitalisering av vård och omsorg i Region Norrbotten innebär.

#### Fråga 4. Tillhör du införandegruppen av mobil incheckning och betalning på din enhet?

Ja: 32 deltagare (29 kvinnor, 2 män och 1 okänd)

Nej: 65 deltagare (62 kvinnor och 3 män)

Vet ej: 7 deltagare (5 kvinnor och 2 män)

1 deltagare har inte besvarat frågan

**Kommentar:** De flesta deltagare tillhör inte införandegruppen av mobil incheckning och betalning på sin enhet och några vet inte. Men 32 av 104 deltagare, dvs. 31% uppger att de tillhör införandegruppen.

#### Fråga 5. I vilken utsträckning har du fått information om den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning/det nya personalverktyget för 1177 vårdguidens e-tjänster?

I mycket hög grad: 37 deltagare (34 kvinnor och 3 män), dvs. 31%.

I hög grad: 43 deltagare (21 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 36%.

I ganska hög grad: 24 deltagare (23 kvinnor och 2 män), dvs. 20%.

I ganska låg grad: 9 deltagare (kvinnor), dvs. 8%.

I låg grad: 3 deltagare (kvinnor), dvs. 3%.

I mycket låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 2%.

1 deltagare (kvinna) har inte besvarat frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** I föremätningen angav 14% av deltagarna att de i mycket hög grad fått information om den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning. Detta har i eftermätningen stigit till 31%. På samma sätt angav i föremätningen 21% att de i hög grad fått information medan siffran i eftermätningen har stigit till 36%. I föremätningen angav 29% att de i ganska hög grad fått information om den nya tjänsten. Denna siffra har i eftermätningen sjunkit till 20% till förmån för de högre graderna. I föremätningen angav även 26% att de i ganska låg grad fått information, siffran har i eftermätningen sjunkit till 8%. 8% av deltagarna angav i föremätningen att de fått en låg grad av information och endast 3% anger detta i eftermätningen. På samma sätt angav 2% i föremätningen att de i mycket låg grad fått information men endast 2% i eftermätningen. Ingen skillnad går att se per kön, yrkestillhörighet, ort eller ålder. Utvärderarnas bedömning är därför att projektet på ett tydligt sätt har bidragit till att öka deltagarnas information om den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning.

#### Fråga 6. I vilken utsträckning upplever du att du har kunskaper för att arbeta med den nya tjänsten mobil incheckning och betalning/det nya personalverktyget för 1177 vårdguidens e-tjänster?

I mycket hög grad: 31 deltagare (28 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 29%.

I hög grad: 44 deltagare (41 kvinnor och 3 män), dvs. 42%.

I ganska hög grad: 29 deltagare (27 kvinnor och 2 män), dvs. 19%.

I ganska låg grad: 8 deltagare (kvinnor), dvs. 5%.

I låg grad: 3 deltagare (kvinnor), dvs. 1%.

I mycket låg grad: 0 deltagare

4 deltagare (kvinnor) har inte besvarat frågan

**Utvärderarnas kommentar:** I föremätningen uppgav 5% av deltagarna att de i mycket hög grad hade kunskaper för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning/det nya personalverktyget för 1177 vårdguidens e-tjänster. I eftermätningen har detta ökat till 29%. I

föremätningen angav 16% av deltagarna att de i hög grad hade kunskaper. I eftermätningen har detta ökat till 42%. I föremätningen uppgav 39% av deltagarna att de hade ganska hög grad av kunskap. I eftermätningen hade detta sjunkit till 19% till fördel för de högre graderna. I föremätningen uppgav 34% att de hade en ganska låg grad av kunskap. I eftermätningen hade detta sjunkit till 5%. I föremätningen uppgav 6% av deltagarna att de hade en låg grad av kunskap. Detta har i eftermätningen sjunkit till 1%. I föremätningen uppgav 9% av deltagarna att de hade en mycket låg grad av kunskap. I eftermätningen uppger ingen av deltagarna 0% detta. Även i detta fall är resultatet tydligt på alla punkter. Projektet har på ett tydligt sätt ökat deltagarnas kunskaper för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning/det nya personalverktyget för 1177 vårdguidens e-tjänster. Ingen skillnad kan ses vad gäller kön, yrkestillhörighet, ålder eller ort.

**Fråga 7. I vilken utsträckning upplever du att du fått utbildning/handledning för att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning?**

I mycket hög grad: 30 deltagare (29 kvinnor och 1 man), dvs. 27%.  
I hög grad: 37 deltagare (34 kvinnor och 3 män), dvs. 33%.  
I ganska hög grad: 25 deltagare (23 kvinnor och 2 män), dvs. 23%.  
I ganska låg grad: 12 deltagare (kvinnor), dvs. 11%.  
I låg grad: 4 deltagare (kvinnor), dvs. 4%.  
I mycket låg grad: 3 deltagare (kvinnor), dvs. 3%.  
8 personer (6 kvinnor, 1 man och 1 okänd) har valt att inte besvara frågan

**Kommentar:** I föremätningen uppgav 5% av deltagarna att de i mycket hög grad fått utbildning/handledning för att arbeta med den nya tjänsten, Mobil incheckning och betalning. I eftermätningen har denna siffra stigit till 27%. I föremätningen uppgav 10% av deltagarna att de i hög grad fått utbildning/handledning. I eftermätningen har denna siffra stigit till 33%. I föremätningen uppgav 25% att de i ganska hög grad fått utbildning/handledning medan detta i eftermätningen har sjunkit till 23% till fördel för de högre graderna. I föremätningen uppgav 35% att de fått ganska låg grad av utbildning/handledning. Siffran har i eftermätningen sjunkit till 11%. I föremätningen uppgav 9% av deltagarna att de i låg grad fått utbildning/handledning. I eftermätning har detta sjunkit till 4%. I föremätningen uppgav 16% av deltagarna att de i mycket låg grad fått utbildning/handledning, en siffra som i eftermätningen sjunkit till 3%. Varken kön, ålder, ort eller yrkestillhörighet påverkar resultatet. Utvärderarnas bedömning är därför att projektet tydligt har bidragit till att ge deltagarna utbildning/handledning för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning.

**Fråga 7b. I vilken utsträckning upplever du att du har förutsättningarna (t.ex. tid, stöd från chef/medarbetare för att arbeta med 1177 vårdguidens e-tjänster? Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.**

I mycket hög grad: 2 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 14%.  
I hög grad: 2 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 14%.  
I ganska hög grad: 6 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 43%.  
I ganska låg grad: 4 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 29%.  
I låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.  
I mycket låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

**Kommentar:** I föremätningen angav 12,5% av deltagarna att de i mycket hög grad hade förutsättningarna för att arbeta med 1177 vårdguidens e-tjänster. I eftermätningen har detta stigit lite till 14%. 19% av deltagarna angav i föremätningen att de i hög grad hade förutsättningar för att

arbeta med 1177 vårdguidens e-tjänster. I eftermätningen har detta sjunkit till 14%. I föremätningen angav 44% att de i ganska hög grad hade förutsättningar, detta har i eftermätningen sjunkit marginellt till 43%. I föremätningen angav 19% av deltagarna att de i ganska låg grad hade förutsättningar att arbeta med detta, något som i eftermätningen har stigit till 29%. Igen har de båda deltagarna från Jokkmokk skattat sig på den lägre delen av skalan. Inga deltagare har vare sig i före- eller eftermätningen angett att de i låg eller mycket låg grad har förutsättningar för att arbeta med detta. Kön, ålder och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet.

Utvärderarnas bedömning är därför att projektet inte på något tydligt sätt har bidragit till att öka medarbetarna på 1177 vårdguiden förutsättningar för att arbeta med detta. Detta är inte så konstigt då faktorer som tid, stöd från chef/medarbetare inte är faktorer som projektet kan påverka.

**Fråga 7c. I vilken utsträckning känner du dig trygg med att berätta om e-tjänsterna för patienterna om t.ex. tjänstens möjligheter och fördelar?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 2 av 14 deltagare (kvinna), dvs. 14%.

I hög grad: 3 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 21%.

I ganska hög grad: 9 av 14 deltagare (kvinnor), dvs. 64%.

I ganska låg grad: 0 av 14 deltagare, dvs. 0%.

I låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

I mycket låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

**Kommentar:** Samtliga deltagare uppger att de i varierande hög grad känner sig trygga med att berätta om e-tjänsterna för patienterna. 14% uppger att de i mycket hög grad känner sig trygga, vilket är en ökning sedan föremätningen som låg på 6%. 21% att de i hög grad känner sig trygga, vilket är en ökning sedan föremätningen då man låg på 6%. De flesta, 64%, att de i ganska hög grad känner sig trygga, vilket är en liten ökning från föremätningen då man låg på 62,5%. I föremätningen angav 25% av deltagarna att de i ganska låg grad kände sig trygga med att berätta om e-tjänsterna. Detta har sjunkit till 0% i eftermätningen vilket är ett mycket positivt resultat. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet.

**Fråga 8. I vilken utsträckning upplever du att du har verktygen för att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 30 deltagare (29 kvinnor och 1 okänd), dvs. 30%.

I hög grad: 30 deltagare (27 kvinnor och 3 män), dvs. 30%.

I ganska hög grad: 24 deltagare (23 kvinnor och 1 man), dvs. 23%.

I ganska låg grad: 7 deltagare (6 kvinnor och 1 man), dvs. 6%.

I låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 1%.

I mycket låg grad: 1 deltagare (kvinna), dvs. 1%.

11 deltagare (10 kvinnor och 1 man) har valt att inte besvara frågan, dvs. 9%.

**Utvärderarnas kommentar:** Andelen deltagare som upplevde att de i mycket hög grad hade verktygen för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning var i föremätningen 5%. I eftermätningen har detta stigit till 30%. På samma sätt har andelen deltagare som i föremätningen upplevde att de i hög grad hade verktygen stigit från 15% till 30%. Andelen deltagare som i föremätningen upplevde att de hade ganska hög grad av verktyg för att arbeta med den nya tjänsten har emellertid sjunkit från 27% till 23% till fördel för högre grader. Andelen

deltagare som i föremätningen upplevde att de i ganska låg grad hade verktygen var 24%. Detta har i eftermätningen sjunkit till 6%. Andelen deltagare som i föremätningen upplevde att de i låg grad hade verktyg har även det sjunkit från 10% till 1%. Andelen deltagare som i föremätningen upplevde att de hade mycket låg grad av verktyg har sjunkit till 1%. Samtliga parametrar pekar med andra ord i samma positiva riktning och vi som utvärderare bedömer därför att projektet tydligt har bidragit till att ge deltagarna verktyg för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning. Kön, ålder, yrkestillhörighet och ort påverkar inte svaren. 8 deltagare har inte besvarat frågan.

**Fråga 9. I vilken utsträckning upplever du att du har stöd från din chef för att arbeta med den nya tjänsten, Mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i 1177 e-tjänsters enkät.

I mycket hög grad: 30 deltagare (29 kvinnor och 1 man), dvs. 30%.

I hög grad: 25 deltagare (24 kvinnor och 1 okänd), dvs. 25%.

I ganska hög grad: 25 deltagare (21 kvinnor och 4 män), dvs. 22%.

I ganska låg grad: 8 deltagare (7 kvinnor och 1 man), dvs. 9%.

I låg grad: 4 deltagare (kvinnor), dvs. 3%.

I mycket låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 2%.

11 deltagare (10 kvinnor och 1 man), dvs. 10% har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** I föremätningen uppgav 16% av deltagarna att de i mycket hög grad hade stöd från sin chef för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning. I eftermätningen har andelen stigit till 30%. Även andelen deltagare som upplever att de i hög grad har stöd från sin chef har ökat från 17% i föremätningen till 25% i eftermätningen. Andelen deltagare som upplever detta i ganska hög grad har sjunkit från 33% i föremätningen till 22% till fördel för de högre graderna. Andelen deltagare som upplever en ganska låg grad av stöd från sin chef kopplat till den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning har minskat lite från 11% till 9%. Andelen deltagare som upplever en låg grad av stöd har även den minskat något från 9% i föremätningen till 3% i eftermätningen. Andelen deltagare som upplever att de i mycket låg grad har stöd från sin chef har ökat från 1% till 2%. Samtliga parametrar utom en som visar en marginal negativ förändring är därmed även här entydiga och pekar i samma positiva riktning. Det är därför utvärderarnas bedömning att projektet tydligt har bidragit till att öka deltagarnas stöd från sin chef för att arbeta med den nya tjänsten Mobil incheckning och betalning. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet. Ganska många deltagare, 11 st har emellertid valt att inte besvara frågan.

**Fråga 10. I vilken utsträckning upplever du att du har stöd från dina arbetskamrater att arbeta med den nya tjänsten, mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i 1177 e-tjänsters enkät.

I mycket hög grad: 30 deltagare (29 kvinnor och 1 man), dvs. 29%.

I hög grad: 26 deltagare (kvinnor), dvs. 26%.

I ganska hög grad: 21 deltagare (18 kvinnor och 3 män), dvs. 18%.

I ganska låg grad: 11 deltagare (10 kvinnor och 1 man), dvs. 12%.

I låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 1%.

I mycket låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 2%.

13 deltagare (10 kvinnor och 2 män och 1 okänd), dvs. 12% har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** I föremätningen upplevde 17% av deltagarna att de i mycket hög grad har stöd ifrån sina arbetskamrater att arbeta med den nya tjänsten, Mobil incheckning och betalning. Detta har i eftermätningen stigit till 29%. På samma sätt har andelen deltagare som i föremätningen uppgav att de hade hög grad av stöd från sina arbetskamrater stigit från 18% i föremätningen till 26% i

eftermätningen. I föremätningen upplevde 32% av deltagarna att de i ganska hög grad hade stöd av sina arbetskamrater, något som har sjunkit i eftermätningen till 18% till fördel för de högre graderna. I föremätningen uppgav 14% av deltagarna att de hade ganska låg grad av stöd från sina arbetskamrater. Detta har i eftermätningen sjunkit till 12%. I föremätningen uppgav 5% av deltagarna att de hade låg grad av stöd kring Mobil incheckning och betalning från sina arbetskamrater. I eftermätningen har detta sjunkit till 1%. I föremätningen uppgav även 1% av deltagarna att de hade mycket låg grad av stöd från sina arbetskamrater i frågan. I eftermätningen har detta ökat marginellt till 2%. Detta gör att vi som utvärderare kan se en ganska tydlig ökning av stödet från arbetskamrater till deltagarna som en följd av projektet. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet. Ganska många deltagare, 11 st har emellertid av okänd anledning valt att inte besvara frågan.

**Fråga 11. I vilken utsträckning känner du dig trygg i att instruera/uppmäna patienter till att använda tjänsten mobil incheckning och betalning?** Denna fråga ingår inte i webbenkäten till Kalix.

I mycket hög grad: 26 deltagare (25 kvinnor och 1 man), dvs. 32%.  
I hög grad: 28 deltagare (27 kvinnor och 1 man), dvs. 35%.  
I ganska hög grad: 20 deltagare (19 kvinnor och 1 man), dvs. 25%.  
I ganska låg grad: 5 deltagare (4 kvinnor och 1 man), dvs. 6%.  
I låg grad: 1 deltagare (kvinnor), dvs. 1%.  
I mycket låg grad: 1 deltagare (kvinnor), dvs. 1%.  
12 deltagare (12 kvinnor, 2 män och 1 okänd) har valt att inte besvara frågan, dvs. 15%.

**Kommentar:** Andelen deltagare som i mycket hög grad känner sig trygga i att instruera/uppmäna patienter till att använda tjänsten Mobil incheckning och betalning har ökat från 9% i föremätningen till 28% i eftermätningen. På samma sätt har andelen deltagare som i hög grad känner sig trygga i frågan ökat från 9% i föremätningen till 30% i eftermätningen. Andelen deltagare som uppger att de i ganska hög grad känner sig trygga har minskat från 33% i föremätningen till 22% i eftermätningen till fördel för de högre graderna. Andelen deltagare som i ganska låg grad känner sig trygga har minskat från 18% i föremätningen till 5% i eftermätningen. På samma sätt har andelen deltagare som i låg grad känner sig trygga minskat från 8% i föremätningen till 1% i eftermätningen. Även andelen deltagare som i mycket låg grad känner sig trygga har minskat från 8% i föremätningen till 1% i eftermätningen. Vi kan som utvärderare därmed med andra ord även på detta område se en tydlig positiv förändring i deltagarnas känsla av trygghet för att instruera/uppmäna patienter till att använda tjänsten. Kön, ålder, ort och yrkestillhörighet påverkar inte resultatet. Ganska många deltagare, 12 st har emellertid av okänd anledning valt att inte besvara frågan.

**Fråga 12. Hur upplever du att din digitala kompetens är idag?**

Mycket hög: 21 deltagare (19 kvinnor, 1 man och 1 okänd), dvs. 18%.  
Hög: 53 deltagare (50 kvinnor och 3 män), dvs. 45%.  
Ganska hög: 37 deltagare (34 kvinnor och 3 män), dvs. 31%.  
Ganska låg: 8 deltagare (kvinnor), dvs. 7%.  
Låg: 0 deltagare  
Mycket låg: 0 deltagare

**Kommentar:** I föremätningen upplevde 6% av deltagarna att deras digitala kompetens var mycket hög. Detta har i eftermätningen ökat till 18%. På samma sätt har andelen deltagare som upplever sin digitala kompetens som hög ökat från 28% i föremätningen till 45% i eftermätningen. Andelen

deltagare som upplever sin digitala kompetens som ganska hög har sjunkit från 48% i föremätningen till 31% i eftermätningen till fördel för högre grader. Andelen deltagare som upplever sin digitala kompetens som ganska låg har sjunkit från 15% i föremätningen till 7% i eftermätningen. I föremätningen uppgav även 2% av deltagarna att deras digitala kompetens var låg och 1% att den var mycket låg. I eftermätningen upplever 0% av deltagarna att deras kompetens är låg eller mycket låg. Utvärderarna bedömer därför att projektet på ett tydligt sätt har bidragit till att öka deltagarnas digitala kompetens. Ingen större skillnad kan ses i kön, ålder, ort eller yrkestillhörighet. En intervjuad deltagare i Piteå Sunderbyns närvårdsområde uppger att det ännu inte är aktuellt för deltagarens arbetsplats att införa Mobil incheckning och betalning. Deltagaren har därför ännu inte kunnat testa sina digitala kunskaper.

### Fråga 13. I vilken utsträckning känner du dig trygg i att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras?

I mycket hög grad: 31 deltagare (28 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 27%.

I hög grad: 45 deltagare (43 kvinnor och 2 män), dvs. 39%.

I ganska hög grad: 34 deltagare (kvinnor), dvs. 29%.

I ganska låg grad: 6 deltagare (4 kvinnor och 2 män), dvs. 5%.

I låg grad: 0 deltagare

I mycket låg grad: 0 deltagare

3 deltagare (2 kvinnor och 1 man) har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare (87%) känner sig i ganska hög, hög eller mycket hög grad trygg i att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. 10% känner sig dock i ganska låg grad trygg med detta. 2% i låg grad och 0% i mycket låg grad. Kön, ålder, yrkestillhörighet och ort påverkar inte resultatet.

**Kommentar:** I föremätningen angav 17% av deltagarna att de i mycket hög grad kände sig trygga i att arbetssätten/tjänsterna digitaliserades. I eftermätningen har detta ökat till 27%. I föremätningen angav även 28% av deltagarna att de i hög grad kände sig trygga. I eftermätningen har detta ökat till 39%. I föremätningen angav 42% av deltagarna att de i ganska hög grad kände sig trygga i frågan. Detta sjönk i eftermätningen till 29% till fördel för de högre graderna. I föremätningen angav 10% av deltagarna att de i ganska låg grad kände sig trygga. Detta har i eftermätningen sjunkit till endast 5%. I föremätningen angav också 2% av deltagarna att de i låg grad kände sig trygga och 0% uppgav att de i mycket låg grad kände sig trygga. I eftermätningen finns det ingen deltagare som i låg grad eller mycket låg grad känner sig trygga i att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. Samtliga graderingar har med andra ord förbättrats i positiv riktning. Det är därför utvärderarnas bedömning att projektet i viss grad har bidragit till att deltagarna känner sig trygga i att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. Kön, ålder, yrkestillhörighet och ort påverkar inte resultatet.

### Fråga 14. I vilken utsträckning har du tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering?

Denna fråga ingår inte i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 13 deltagare (12 kvinnor och 1 okänd), dvs. 13%.

I hög grad: 23 deltagare (19 kvinnor och 1 man), dvs. 22%.

I ganska hög grad: 38 deltagare (34 kvinnor och 4 män), dvs. 37%.

I ganska låg grad: 25 deltagare (23 kvinnor och 2 män), dvs. 24%.

I låg grad: 3 deltagare (kvinnor), dvs. 3%.

I mycket låg grad: 1 deltagare (kvinna), dvs. 1%.

2 kvinnor har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** I föremätningen angav 7% att de i mycket hög grad hade tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering. Detta har ökat till 13% i eftermätningen. Detta beror troligtvis på att de deltagare som besvarat föremätningen inte alltid är desamma som de som besvarat eftermätningen. På samma sätt uppgav 16% av deltagarna i föremätningen att de i hög grad hade tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering. Detta har i eftermätningen stigit till 22%. I föremätningen angav 31% av deltagarna att de i ganska hög grad hade tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering. Detta har i eftermätningen stigit till 37%. I föremätningen angav 32% att de hade ganska låg grad av tidigare erfarenhet. I eftermätningen hade detta sjunkit till 24%. 12% av deltagarna angav i föremätningen att de i låg grad hade tidigare erfarenhet av att arbeta med digitalisering. I eftermätningen sjönk detta till 3%. 3% av deltagarna angav i föremätningen att de i mycket låg grad hade tidigare erfarenhet av digitalisering. I eftermätningen angav 1% detta. Kön, ort, yrkestillhörighet och ålder påverkar inte resultatet.

**Fråga 15. Vilket av nedanstående alternativ tycker du bäst beskriver din inställning till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras?**

Mycket positiv: 38 deltagare (35 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 33%.

Positiv: 56 deltagare (54 kvinnor och 2 män), dvs. 48%.

Ganska positiv: 18 deltagare (kvinnor), dvs. 16%.

Ganska negativ: 4 deltagare (2 kvinnor och 2 män), dvs. 3%.

Negativ: 0 deltagare

Mycket negativ: 0 deltagare

3 deltagare (2 kvinnor och 1 man) har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** I föremätningen var 28% av deltagarna mycket positiva till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. I eftermätningen har detta stigit något till 33%. I föremätningen var 40% av deltagarna positiva till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. I eftermätningen har detta stigit till 48%. I föremätningen var 29% av deltagarna ganska positiva till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. I eftermätningen har detta sjunkit till 16% till fördel för de högre graderingarna. I föremätningen var 3% av deltagarna ganska negativa till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. Detta ligger oförändrat på 3% i eftermätningen. Inga deltagare uppgav varken i före- eller eftermätningen att de var negativa eller mycket negativa till att arbetssätten/tjänsterna digitaliseras. Projektet har med andra ord bidragit till att deltagarnas inställning har blivit mer positiv, dock inte i lika stor omfattning som i tidigare frågor. Effekten är en smula mer blygsam här. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 15b. Hur vill du helst ha ny information eller utbildning kring 1177 vårdguidens e-tjänster (t.ex. salsutbildning, webb)? Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.**

Nyhetsbrev - 1 deltagare

Blandad webb- och salsutbildning men framförallt mer fokuserad information på just 1177 - 1 deltagare

Både och! – 1 deltagare

Spelar ingen roll – 1 deltagare

Webb, om mer omfattande salsutbildning – 1 deltagare

Webb - 4 deltagare

Det beror på vad utbildningen handlar om men webb brukar fungera bra – 1 deltagare

Salsutbildning för då har man större möjlighet till att dela erfarenheter m.m. - 1 deltagare

3 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** 5 av 11 deltagare, dvs. 45% föredrar webbutbildning. 1 av 11 deltagare dvs. 9% föredrar salsutbildning eftersom man då har större möjlighet att dela erfarenheter m.m. Denna deltagare är i åldersspannet 56-65 år. 1 deltagare uppger att denna föredrar webbutbildning, såvida utbildningen inte är mer omfattande då anser deltagaren salsutbildning mer lämplig. 1 deltagare föredrar nyhetsbrev. 2 deltagare vill att man blandar webb- och salsutbildning. 1 deltagare tycker att det inte spelar någon roll. 3 deltagare har valt att inte besvara frågan. Kön, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 15c. På vilket sätt sprider du information till dina medarbetare/kollegor om 1177 vårdguidens e-tjänster?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

Samtal/broschyrer- 1 deltagare  
Mail och info – 1 deltagare  
Personalmöte och mail - 1 deltagare  
Inget – 1 deltagare  
Direkt - muntligt - 1 deltagare  
Svarar på frågor via mail – 1 deltagare  
Mejl och muntligt – 1 deltagare  
E-post, info vid möten – 1 deltagare  
Arbetsplatsträffar – 1 deltagare  
Är ibland svårt då många ur kategorin vårdgivare är väldigt skeptiska till ämnet men försöker visa positivitet. – 1 deltagare  
4 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare sprider informationen om 1177 vårdguidens e-tjänster muntligt eller via mail till sina medarbetare/kollegor. Några sprider även via personalmöten och arbetsplatsträffar.

**Fråga 15d. Har du behov av stöttning i din roll som kontaktperson för 1177 vårdguidens e-tjänster?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

Ja – 5 deltagare (kvinnor)  
Nej – 7 deltagare (kvinnor)  
2 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** 9 av 15 deltagare, dvs. 60% har behov av stöttning i sin roll som kontaktperson för 1177 vårdguidens e-tjänster. 6 av 15 deltagare, dvs. 40% har inget behov av stöttning. 1 deltagare har valt att inte besvara frågan. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 15e. Om ja, vilken typ av stöttning?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

- Mer ingående information om hur man gör och arbetar i 1177. Det känns som det verkar finnas fler verktyg i tjänsten 1177 för personal än vad jag fått information om.
- Kontaktuppgifter.
- Kanske.
- Från övrig personal (ssk, läk).
- Bra att ha någon man kan ringa till t.ex.
- Vet ej om jag har behov av det.

8 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** Två deltagare upplever att de behöver kontaktuppgifter till någon som de kan ringa när det uppstår problem. En annan behöver mer stöttning från övrig personal (sjuksköterskor och läkare). En deltagare önskar mer ingående information om hur man gör och arbetar i 1177. Deltagaren tycker att det känns som att det finns fler verktyg i tjänsten 1177 för personal än deltagaren fått information om.

**Fråga 15f. I vilken utsträckning anser du att din roll som kontaktperson är viktig?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 2 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 15%.

I hög grad: 7 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 54%.

I ganska hög grad: 3 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 23%.

I ganska låg grad: 1 av 13 deltagare, dvs. 7%.

I låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

I mycket låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

1 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Kommentar:** 93% av de 13 deltagarna (kvinnor) anser i varierande hög grad att deras roll som kontaktperson är viktig. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 15g. I vilken utsträckning anser du att det är tydligt vad din roll som kontaktperson innebär?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 0 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 0%.

I hög grad: 3 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 23%.

I ganska hög grad: 5 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 38%.

I ganska låg grad: 5 av 13 deltagare, dvs. 38%.

I låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

I mycket låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

**Kommentar:** De flesta deltagare, 61%, tycker antingen att det i ganska hög grad eller hög grad är tydligt vad deras roll som kontaktperson innebär. 38% tycker dock att det i ganska låg grad är tydligt. Det finns med andra ord en potential att tydliggöra detta. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 15h. I vilken utsträckning har du kunskap om utbudet av 1177 vårdguidens e-tjänster och hur dessa hänger ihop?** Denna fråga ingår endast i 1177 e-tjänsters webbenkät.

I mycket hög grad: 1 av 13 deltagare, dvs. 8%.

I hög grad: 6 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 46%.

I ganska hög grad: 4 av 13 deltagare (kvinnor), dvs. 31%.

I ganska låg grad: 2 av 13 deltagare, dvs. 15%.

I låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

I mycket låg grad: 0 deltagare, dvs. 0%.

1 deltagare har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare, 85% tycker att de i ganska hög grad, hög grad eller mycket hög grad har kunskap om utbudet av 1177 vårdguidens e-tjänster och hur dessa hänger ihop. 15% tycker dock att de i ganska låg grad har kunskap om detta. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 16. I vilken utsträckning tycker du att mikrokursen Mobil incheckning och betalning har gett dig kunskaper som du kan använda i vardagen?**

I mycket hög grad: 25 deltagare (24 kvinnor och 1 man), dvs. 21%.  
I hög grad: 51 deltagare (47 kvinnor, 2 män och 1 okänd), dvs. 43%.  
I ganska hög grad: 31 deltagare (30 kvinnor och 1 man), dvs. 26%.  
I ganska låg grad: 9 deltagare (7 kvinnor och 2 män), dvs. 8%.  
I låg grad: 2 deltagare (kvinnor), dvs. 2%.  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
1 deltagare har inte besvarat frågan.

**Kommentar:** De flesta deltagare (43%) upplever att mikrokursen Mobil incheckning och betalning i hög grad har gett dem kunskaper som de kan använda i vardagen. 21% av deltagarna upplever det i mycket hög grad och 26% i ganska hög grad. Endast 8% av deltagarna upplever det i ganska låg grad och så lite som 2% upplever det i låg grad. Detta betyder att 93% av deltagarna i varierande hög grad tycker att mikrokursen har gett dem kunskaper som de kan använda i vardagen. Detta är ett gott betyg för projektets mikrokurs och dess användbarhet i vardagen.

**Fråga 17. Har du under ditt deltagande i mikrokursen Mobil incheckning och betalning känt dig diskriminerad?**

Ja 2 deltagare (kvinnor).  
Nej 115 deltagare (107 kvinnor, 7 män och 1 okänd).  
2 deltagare har valt att inte besvara frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** Endast 2 av 117 deltagare har svarat ja på frågan om de känt sig diskriminerade i projektet. Ingen av dem har emellertid använt sig av möjligheten att lämna en kommentar, vilket gör det svårt att veta på vilket sätt de har känt sig diskriminerade eller om det är så att de helt enkelt har råkat att kryssa fel i webbenkäten. Då mikrokursen äger rum elektroniskt utan kontakt med människor så bör risken för diskriminering vara liten. Utbildningsmaterialet har även granskats och godkänts av en jämställdhetsexpert och en tillgänglighetsexpert. Det finns därför risk för att de 2 deltagarna kryssat fel.

**Fråga 18. I vilken utsträckning upplever du att informationen och kommunikationen i mikrokursen har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt varit anpassad till de eventuella hjälpmedel du behöver?**

I mycket hög grad: 38 deltagare (kvinnor)  
I hög grad: 50 deltagare (45 kvinnor, 4 män och 1 okänd).  
I ganska hög grad: 24 deltagare (22 kvinnor och 2 män).  
I ganska låg grad: 3 deltagare (2 kvinnor och 1 man).  
I låg grad: 0 deltagare  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
4 deltagare (kvinnor) har valt att inte besvara frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** De allra flesta deltagare (50 st) uppger att mikrokursen i hög grad varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt har varit anpassad till de eventuella hjälpmedel deltagarna behöver. Väldigt många (38 st) uppger detta i mycket hög grad och 24 st i ganska hög grad. Endast 3 deltagare upplever det i ganska låg grad. Detta innebär att 112 av 115 deltagare, dvs. 97% i varierande hög grad upplever att projektets information och kommunikation har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt varit anpassad till de eventuella hjälpmedel de behöver. Intervjuade deltagare upplever att språket i mikrokursen har varit lätt att förstå och ta till sig. Detta är ett gott betyg för tillgängligheten i mikrokursen.

**Fråga 19. I vilken utsträckning upplever du att mikrokursen är tillgänglig och kompatibel med de eventuella hjälpmedel du behöver?**

I mycket hög grad: 33 deltagare (32 kvinnor och 1 man)  
I hög grad: 46 deltagare (44 kvinnor, 1 man och 1 okänd)  
I ganska hög grad: 29 deltagare (26 kvinnor och 3 män)  
I ganska låg grad: 7 deltagare (6 kvinnor och 1 man)  
I låg grad: 1 deltagare (man)  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
3 deltagare (kvinnor) har valt att inte besvara frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** De flesta deltagare, 93% tycker att mikrokursen i ganska hög grad, hög grad eller mycket hög grad har varit tillgänglig och kompatibel med de eventuella hjälpmedel deltagarna behöver. 7 deltagare, 6% tycker dock att den varit det i ganska låg grad och 1 deltagare i låg grad. Ingen av de intervjuade deltagarna har haft något behov av hjälpmedel men tycker att det har fungerat bra att delta. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet.

**Fråga 20. I vilken utsträckning tycker du att mikrokursen har varit en bra utbildningsform?**

I mycket hög grad: 36 deltagare (34 kvinnor och 2 män), dvs. 32%  
I hög grad: 49 deltagare (46 kvinnor och 3 män), dvs. 43%  
I ganska hög grad: 24 deltagare (22 kvinnor, 1 man och 1 okänd), dvs. 21%  
I ganska låg grad: 5 deltagare (4 kvinnor och 1 man), dvs. 4%  
I mycket låg grad: 0 deltagare  
5 deltagare (kvinnor) har inte besvarat frågan.

**Utvärderarnas kommentar:** De flesta deltagare, 43% tycker att mikrokursen i hög grad har varit en bra utbildningsform. 32% tycker att den i mycket hög grad har varit en bra utbildningsform och 21% att den i ganska hög grad har varit en bra utbildningsform. 5 deltagare, 4% tycker dock att den varit det i ganska låg grad. Kön, ålder, ort eller yrkeskategori påverkar inte resultatet. Intervjuade deltagare tycker att det varit bra att mikrokursen har varit webbaserad eftersom det har varit möjligt att sitta på sin arbetsplats vid vilken dator som helst. Vi bedömer detta som att mikrokursen har varit en lyckad utbildningsform.

**Fråga 21. Övriga synpunkter som du vill delge om innehållet och/eller metoden mikrokurs?**

- Känns som att kursen riktar sig till dem som idag jobbar i receptionen. Jag kommer eventuellt att få några frågor från patienter men kommer ej att jobba praktiskt med det.

- Mer information om själva "appen", mer om vad man trycker osv. Så att man lättare kan hjälpa patienten.
- Bra med mer film istället för bara text.
- Mycket text hade hellre lyssnat tillsammans med text.
- Felaktig information om tidsåtgången, tog mycket längre tid än 5 minuter per del.

**Kommentar:** Den deltagare som tycker att det var mycket text och hellre hade lyssnat tillsammans med text tycker dock att informationen och kommunikationen i mikrokursen i ganska hög grad har varit lätt att förstå, bearbeta och ta till sig samt anpassad till de eventuella hjälpmedel deltagaren behöver. Två intervjuade deltagare hade önskat mer film och mindre text. En annan intervjuad deltagare hade velat att det skulle vara möjligt att gå tillbaka och titta på innehållet/utbildningsmaterialet. Språket har upplevts som lätt att förstå i mikrokursen. De delar i kursen som har handlat om Mobil incheckning och betalning har av en deltagare upplevts som det bästa med mikrokursen.

*”Innehållet i kursen som handlade om mobil incheckning och betalning, de sista tillfällena var bäst. Bra när innehållet är konkret och kopplar till praktiken, t.ex. hur gör vi när vi möter patienter med frågor kring mobil incheckning och betalning? Upplever att tillfälle 1 och 2 var lite för basalt. Under dessa tillfällen var fokus mycket på varför digitalisering är viktigt dvs. digital utveckling i samhället, vilket är frågor som man redan har koll på.”* Citat deltagare

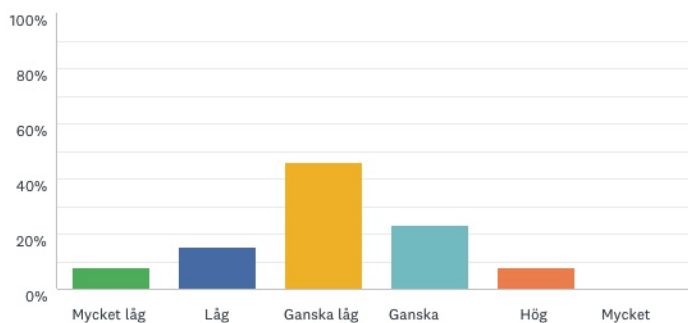
## Bilaga 3-Föremätning Webbenkät LTU

### Kvantitativ uppföljning- Webbenkät

Luleå tekniska universitet-föremätning

Webbenkäten har besvarats av 13 lärare på Luleå tekniska universitet, 12 kvinnor, 1 man och 0 icke-binära. Deltagarna arbetar som arbetsterapeuter, universitetsadjunkter, universitetslektorer, universitetslärare och doktorander.

1. Hur låg eller hög upplever du att din kompetens relaterat till PLN – Professionellt/personligt lärande nätverk är idag?



**Resultat:** De flesta av deltagarna, 46%<sup>7</sup> eller 6 st upplever att deras digitala kompetens relaterat till PLN är ganska låg. 15% eller 2 st upplever att den är låg. 7% eller 1 st upplever att den är mycket låg. 23% eller 3 st upplever att den är ganska hög. 7% eller 1 st upplever att den är hög. Ingen upplever att den är mycket hög.

68% av deltagarna har med andra ord svarat att deras digitala kompetens i varierande grad är låg medan 30% av deltagarna upplever att den i varierande grad är hög. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren.

En djupintervjuad deltagare, som uppgett att deltagarens digitala kompetens relaterat till PLN är ganska låg, uppger att hen behöver mer information om PLN. Deltagaren behöver få mer kunskap om möjligheterna med PLN, vad PLN är mer än att bara twittra och hur man tar del av Twitter. Deltagaren behöver mer information om det praktiska handhavandet, t.ex. hur deltagaren vet att det har kommit ny intressant information att ta del av.

En annan djupintervjuad deltagare, som uppgett att deltagarens digitala kompetens relaterat till PLN är ganska hög, undervisar sjuksköterskor, en utbildning som inte är särskilt intresseradivande då man inte kan läsa vad man vill. När det kommer till PLN finns det enligt deltagaren inte någon bra beskrivning på hemsidan. Deltagaren uppger att de tidigare har arbetat med Peer-learning, vilket handlar om att man ska lära av varandra. Deltagaren upplevde dock att det mest handlade om värdeord och uppger att upplägget kändes luddigt. När det kommer till PLN får det gärna vara en

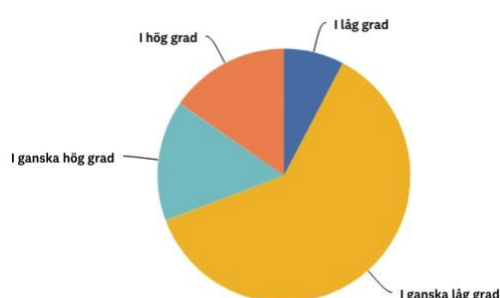
---

<sup>7</sup> Siffrorna har för att underlätta för läsaren i hela webbenkäten avrundats till närmaste heltal. Detta är anledningen till att procentsatserna inte blir exakt 100% om de räknas samman.

lite mer konkret beskrivning på hemsidan, säger deltagaren. För att öka förståelsen bör man inte använda värdeord, fortsätter hen.

Kopplat till PLN har universitetet något som heter pedagogik på trekvarten. Detta är små pedagogiska inslag som LTU har jobbat med under en tid. Deltagaren vet att man har tagit upp PLN vid något tillfälle på temat lärande som uppkopplad aktör. Deltagaren skulle dock inte säga att PLN är någon annorlunda pedagogisk modell, den är inte unik. I dagsläget kan deltagaren inte säga att hen använder sina sociala medier, det skulle i så fall vara LinkedIn och ResearchGate som deltagaren använder för att kommunicera med sina kollegor och alumner.

2. I vilken grad upplever du att det finns en arbetsorganisation som stödjer din utveckling inom digital kompetens i framtiden? (Med digital kompetens avses i detta fall inte enbart PLN utan digital kompetens som helhet).



**Resultat:** 8 av 13 deltagare, dvs. 62% upplever att det idag i ganska låg grad finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom digital kompetens i framtiden. 1 av 13 deltagare, dvs. 8% upplever att det finns i låg grad. 2 av 13 deltagare, dvs. 15% upplever att det finns i ganska hög grad och ytterligare 15% upplever att det finns i hög grad.

De flesta av deltagarna, 70% upplever med andra ord att det i varierande låg grad idag finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom digital kompetens i framtiden. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren. En djupintervjuad deltagare som angett detta uppger att hen inte vet hur det kommer att bli.

*"Jag tycker att det är väldigt bra, det verkar finnas en väldigt tydlig organisation men vi vet ju ännu inte hur det kommer att bli så det är därför jag svarar i låg grad så får vi se hur utfallet blir."* Citat intervjuad deltagare

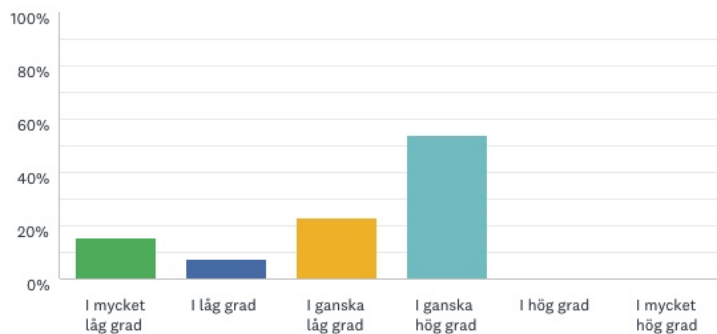
En annan djupintervjuad deltagare uppger att deltagaren inte hört någonting om att man diskuterat detta på deltagarens institution, i alla fall ingenting som man har benämnt som PLN. Deltagaren vet inte om LTU arbetar med PLN i någon större utsträckning och vet inte heller om de har någon ambition att arbeta med PLN.

En annan djupintervjuad deltagare som angett i ganska hög grad uppger att det känns som att LTU är igång. De har bla. börjat arbeta med handledarutbildningen och i den pedagogiska utbildningen. Det finns ett intresse för konceptet och det känns som att LTU hänger med i utvecklingen, uppger deltagaren.

*"Man är på väg men inte i mål. Strukturen saknas, sedan återstår arbetet med implementeringen där man ännu inte har implementerat begreppet. Det krävs en struktur för att utveckla ett nätverk*

*kring arbetet. Min upplevelse är att LTU hänger med och är på tårna, de stöder absolut en utveckling inom PLN och det kommer komma mer i framtiden.”* Citat intervjuad deltagare

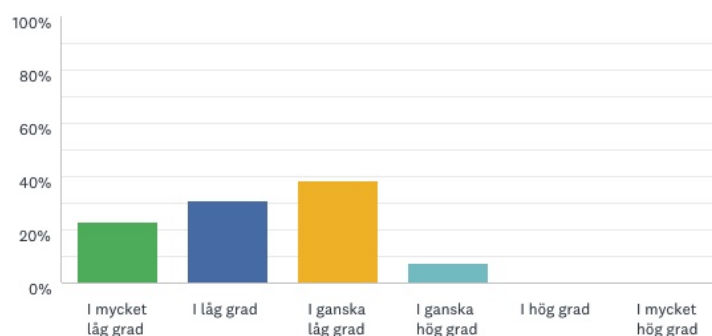
3. I vilken grad upplever du att du idag kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärande nätverk (PLN) för professionsutövning och livslångt lärande?



**Resultat:** 7 av 13 deltagare, dvs. 54% upplever att de idag i ganska hög grad kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärande nätverk (PLN) för professionsutövning och livslångt lärande. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de kan argumentera för detta i ganska låg grad. 8% i låg grad och 15% i mycket låg grad.

46% av deltagarna uppger med andra ord att de i varierande låg grad kan argumentera för betydelsen av PLN. Inget specifikt könsmönster kan ses i svaren.

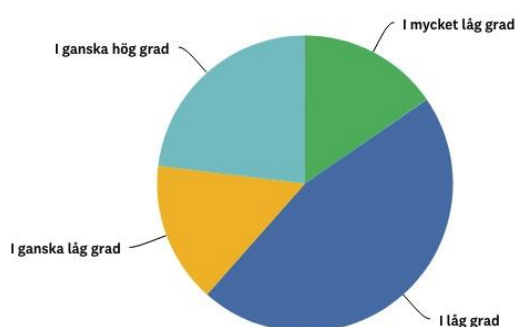
4. I vilken grad upplever du att du idag har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN?



**Resultat:** 5 av 13 deltagare, dvs. 38% upplever att de idag i ganska låg grad har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN? 4 av 13 deltagare, dvs. 31% upplever att de har kännedom om detta i låg grad. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de har kännedom om detta i mycket låg grad.

92% av deltagarna upplever med andra ord att de i varierande låg grad har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN. Endast 1 av 13 deltagare, dvs. 8% upplever att de har ganska hög kännedom om det.

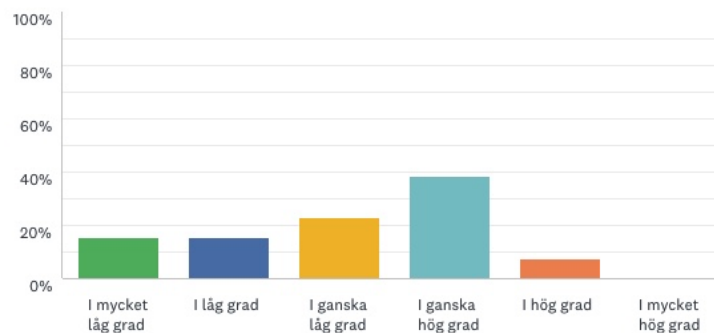
5. I vilken grad upplever du att du idag har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN?



**Resultat:** 6 av 13 deltagare, dvs. 46% upplever att de idag i låg grad har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. 2 av 13 deltagare, dvs. 15% upplever att de har det i ganska låg grad och ytterligare 15% att de har det i mycket låg grad.

De allra flesta deltagare, 76% upplever med andra ord att de i varierande låg grad idag har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de har det i ganska hög grad. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren.

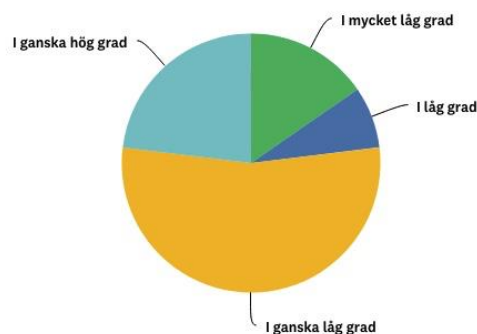
6. I vilken grad upplever du att du idag kan värdera styrkor och svagheter i relation till din egen kunskapsprofil?



**Resultat:** 5 av 13 deltagare, dvs. 38% upplever att de idag i ganska hög grad kan värdera styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. 1 av 13 deltagare, dvs. 8% uppger att hen kan göra det i hög grad. Ingen deltagare upplever att hen kan göra det i mycket hög grad. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de kan göra det i ganska låg grad. 2 av 13 deltagare, dvs. 15% upplever att de kan göra det i låg grad och ytterligare 15% upplever att de kan göra det i mycket låg grad.

46% av deltagarna upplever med andra ord att de i varierande hög grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. 53% av deltagarna, dvs. de flesta upplever att de i varierande låg grad kan göra det. Inga könsmönster kan ses i svaren.

7. I vilken grad upplever du att du idag kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar?



**Resultat:** 7 av 13 deltagare, dvs. 54% upplever att de idag i ganska låg grad kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. 1 deltagare av 13, dvs. 8% upplever att hen kan det i låg grad och 2 deltagare, dvs. 15% upplever att de kan det i mycket låg grad. 3 deltagare, dvs. 23% upplever att de kan det i ganska hög grad. Inga deltagare har svarat i hög grad eller i mycket hög grad.

77% av deltagarna upplever med andra ord att de i varierande låg grad idag kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. Inga könsmönster kan ses i svaren.

# Bilaga 4-Eftermätning webbenkät- LTU

## 1. Svarsfrekvens

### Resultat: Föremätning

Luleå tekniska universitet-föremätning

Webbenkäten har besvarats av 13 lärare på Luleå tekniska universitet, 12 kvinnor, 1 man och 0 icke-binära. Deltagarna arbetar som arbetsterapeuter, universitetsadjunkter, universitetslektorer, universitetslärare och doktorander.

### Resultat: Eftermätning

Luleå tekniska universitet-eftermätning

Webbenkäten har besvarats av 6 lärare på Luleå tekniska universitet, 6 kvinnor, 0 män och 0 icke-binära. Deltagarna arbetar som arbetsterapeuter, universitetsadjunkter och universitetslektorer.

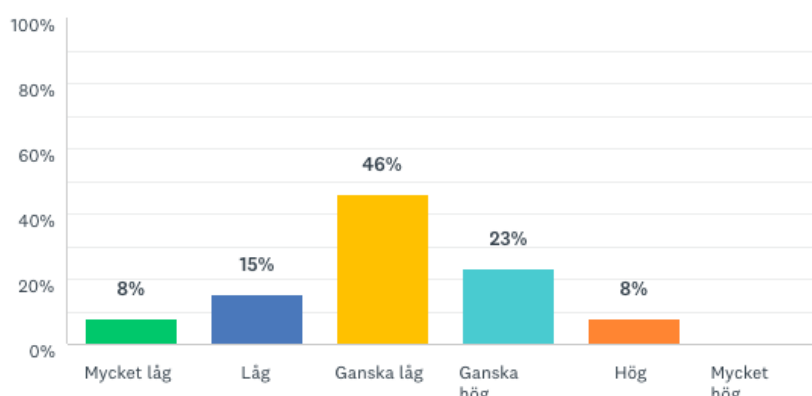
## 2. Ökad digital kompetens genom PLN

**Delmål 3:** Stärka medarbetarnas digitala kompetens.

**Indikator:** Minst en fjärdedel av de manliga och kvinnliga lärarna i respektive grundutbildning/program deltar i utbildningen och en majoritet av dessa skattar en höjd digital kompetens (se projektmål).

### Resultat: Föremätning

2.1 Hur låg eller hög upplever du att din kompetens relaterat till PLN – Professionellt/personligt lärande nätverk är idag?



**Kommentar:** De flesta av deltagarna, 46%<sup>8</sup> eller 6 st upplever att deras digitala kompetens relaterat till PLN är ganska låg. 15% eller 2 st upplever att den är låg. 7% eller 1 st upplever att den är mycket låg. 23% eller 3 st upplever att den är ganska hög. 7% eller 1 st upplever att den är hög. Ingen upplever att den är mycket hög.

<sup>8</sup> Siffrorna har för att underlätta för läsaren i hela webbenkäten avrundats till närmaste heltal. Detta är anledningen till att procentsatserna inte blir exakt 100% om de räknas samman.

68% av deltagarna har med andra ord svarat att deras digitala kompetens i varierande grad är låg medan 30% av deltagarna upplever att den i varierande grad är hög. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren.

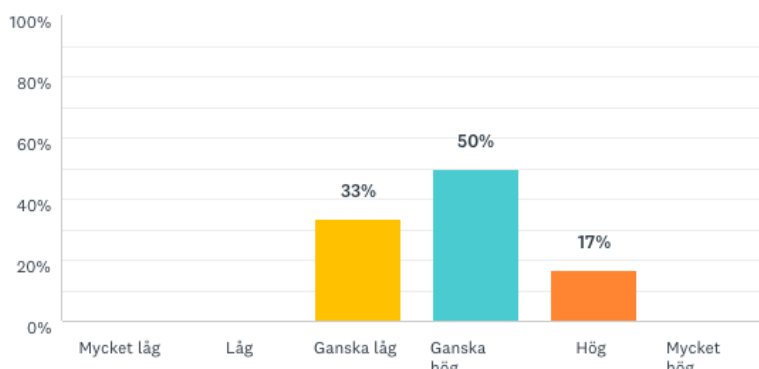
En djupintervjuad deltagare, som uppgett att deltagarens digitala kompetens relaterat till PLN är ganska låg, uppger att hen behöver mer information om PLN. Deltagaren behöver få mer kunskap om möjligheterna med PLN, vad PLN är mer än att bara twittra och hur man tar del av Twitter. Deltagaren behöver mer information om det praktiska handhavandet, t.ex. hur deltagaren vet att det har kommit ny intressant information att ta del av.

En annan djupintervjuad deltagare, som uppgett att deltagarens digitala kompetens relaterat till PLN är ganska hög, undervisar sjuksköterskor, en utbildning som inte är särskilt intressedrivande då man inte kan läsa vad man vill. När det kommer till PLN finns det enligt deltagaren inte någon bra beskrivning på hemsidan. Deltagaren uppger att de tidigare har arbetat med Peer-learning, vilket handlar om att man ska lära av varandra. Deltagaren upplevde dock att det mest handlade om värdeord och uppger att upplägget kändes luddigt. När det kommer till PLN får det gärna vara en lite mer konkret beskrivning på hemsidan, säger deltagaren. För att öka förståelsen bör man inte använda värdeord, fortsätter hen.

Kopplat till PLN har universitetet något som heter pedagogik på trekvarten. Detta är små pedagogiska inslag som LTU har jobbat med under en tid. Deltagaren vet att man har tagit upp PLN vid något tillfälle på temat lärande som uppkopplad aktör. Deltagaren skulle dock inte säga att PLN är någon annorlunda pedagogisk modell, den är inte unik. I dagsläget kan deltagaren inte säga att hen använder sina sociala medier, det skulle i så fall vara LinkedIn och ResearchGate som deltagaren använder för att kommunicera med sina kollegor och alumner.

## Resultat: Eftermätning

2.2 Hur låg eller hög upplever du att din kompetens relaterat till PLN – Professionellt/personligt lärande nätverk är idag?



**Kommentar utvärderare:** I eftermätningen kan vi se att hälften av de svarande 50% eller 3 st. uppger att deras digitala kompetens relaterat till PLN är ganska hög. Vilket är en ökning från föremätningen där endast 23% uppgav att deras digitala kompetens var ganska hög. 17% eller 1 st. uppger att den är hög. 33% eller 2 st. uppger att den är ganska låg. Ingen upplever att den är mycket låg, låg eller mycket hög.

67% av deltagarna har svarat att deras digitala kompetens i varierande grad är hög, medans 33% av deltagarna har uppgett att den är ganska låg. Jämför vi utvärderingens före och eftermätning kan vi se att andelen som skattade sin digitala kompetens som hög i föremätningen har fördubblats och andelen som skattade sin kompetens som låg har minskat med hälften. Ett resultat som visar på att många av deltagarna har fått en ökad digital kompetens genom sitt deltagande i initiativet.

I genomförda djupintervjuer inför eftermätningen har en av respondenterna uppgett sin kompetens relaterat till PLN som oförändrad. Detta med motiveringen att seminarierna endast skrapade lite på ytan. Se nedan:

*"För vi har skrapat på ytan, vi måste som få lite mera, jag vill att vi träffas fler gånger så att jag börjar använda det här, jag kan följa de professionella siterna och använda Mindmaster men för att introducera nya så krävs det tid och engagemang och jag är så pass ny som lärare. Det behövs att man pushar mig litegrann"...(Citat deltagare).*

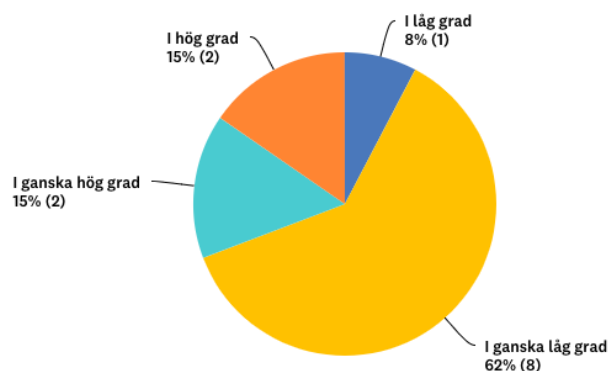
### 3. Professionellt lärande nätverk- PLN

**Projektmål:** Den digitala kompetensen hos enskilda medarbetare dvs. universitetslärare höjs företrädesvis i relation till professionsutövningen som lärare inom olika grundutbildningsprogram. Vidare ska inom ramen för projektet en förbättrad och mer utvecklad organisation utarbetats tillsammans med RN för att kontinuerligt utveckla medarbetarnas digitala kompetens.

**Indikator:** Målet är att en majoritet av dessa upplever (självskattning) att den digitala kompetensen höjs i relation till respektive profession samt att det finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling av digital kompetens i framtiden. Relativa (procentuella) skillnader i kvantitativa och kvalitativa utfall relaterat till kön kommer att mätas.

#### Resultat: Föremätning

3.1 I vilken grad upplever du att det finns en arbetsorganisation som stödjer din utveckling inom digital kompetens i framtiden? (Med digital kompetens avses i detta fall inte enbart PLN utan digital kompetens som helhet).



**Kommentar utvärderare:** 8 av 13 deltagare, dvs. 62% upplever att det idag i ganska låg grad finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom digital kompetens i framtiden. 1 av 13 deltagare, dvs. 8% upplever att det finns i låg grad. 2 av 13 deltagare, dvs. 15% upplever att det finns i ganska hög grad och ytterligare 15% upplever att det finns i hög grad.

De flesta av deltagarna, 70% upplever med andra ord att det i varierande låg grad idag finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom digital kompetens i framtiden. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren. En djupintervjuad deltagare som angett detta uppger att hen inte vet hur det kommer att bli.

*"Jag tycker att det är väldigt bra, det verkar finnas en väldigt tydlig organisation men vi vet ju ännu inte hur det kommer att bli så det är därför jag svarar i låg grad så får vi se hur utfallet blir."* Citat intervjuad deltagare

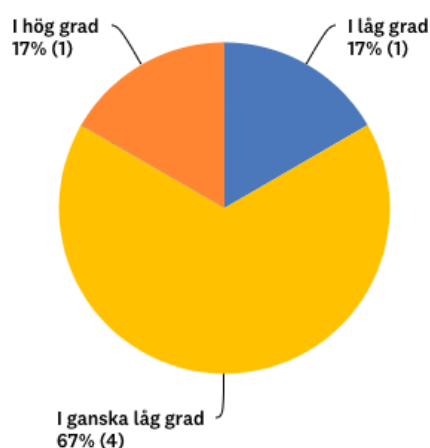
En annan djupintervjuad deltagare uppger att deltagaren inte hört någonting om att man diskuterat detta på deltagarens institution, i alla fall ingenting som man har benämnt som PLN. Deltagaren vet inte om LTU arbetar med PLN i någon större utsträckning och vet inte heller om de har någon ambition att arbeta med PLN.

En annan djupintervjuad deltagare som angett i ganska hög grad uppger att det känns som att LTU är igång. De har bla. börjat arbeta med handledarutbildningen och i den pedagogiska utbildningen. Det finns ett intresse för konceptet och det känns som att LTU hänger med i utvecklingen, uppger deltagaren.

*"Man är på väg men inte i mål. Strukturen saknas, sedan återstår arbetet med implementeringen där man ännu inte har implementerat begreppet. Det krävs en struktur för att utveckla ett nätverk kring arbetet. Min upplevelse är att LTU hänger med och är på tårna, de stöder absolut en utveckling inom PLN och det kommer komma mer i framtiden."* Citat intervjuad deltagare

## Resultat: Eftermätning

3.2 I vilken grad upplever du att det finns en arbetsorganisation som stödjer din utveckling av PLN i framtiden?



**Kommentar utvärderare:** 4 av 6 deltagare dvs. 67% upplever att det i ganska låg grad finns en arbetsorganisation som stödjer deras utveckling inom digital kompetens i framtiden. 1 av 6 deltagare, dvs. 17% upplever att det finns i låg grad. 1 av 6 deltagare, dvs. 17% upplever att det finns i hög grad.

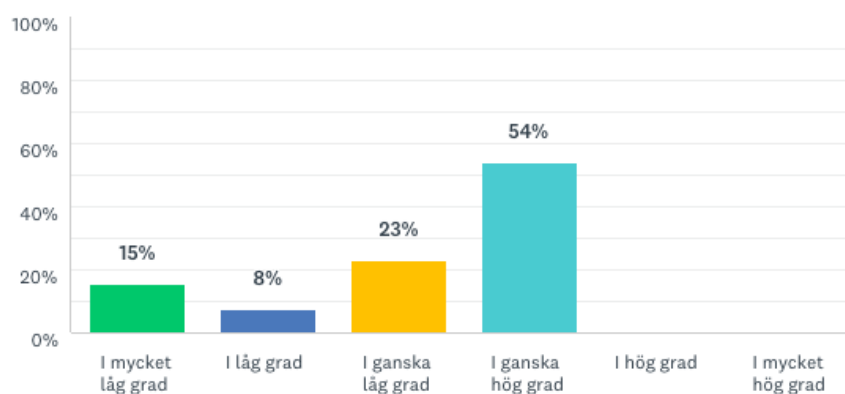
De flesta av deltagarna, 84% upplever att det finns en arbetsorganisation som stöder deras utveckling inom PLN i varierande låg grad. Det är alltså fler i eftermätningen som upplever att det finns en arbetsorganisation i låg grad i jämförelse med eftermätningen. Med detta följer att andelen som upplever att det finns en arbetsorganisation i hög grad har minskat från föremätningen till eftermätningen. Inget specifikt könsmönster kan ses i svaren då det endast är kvinnor som har besvarat enkäten.

En av de djupintervjuade deltagarna svarade i föremätningen att det fanns en arbetsorganisation som kunde stödja hennes utveckling av PLN i framtiden i låg grad. I eftermätningen uppgav

deltagaren att det fanns en arbetsorganisation vilket kunde stödja henne i hög grad. Med motiveringen att träffarna var väldigt bra. Däremot saknas det, enligt respondenten, en diskussion kring PLN på institutionen och mellan lärarna.

### Resultat: Föremätning

3.3 I vilken grad upplever du att du idag kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärande nätverk (PLN) för professionsutövning och livslångt lärande?

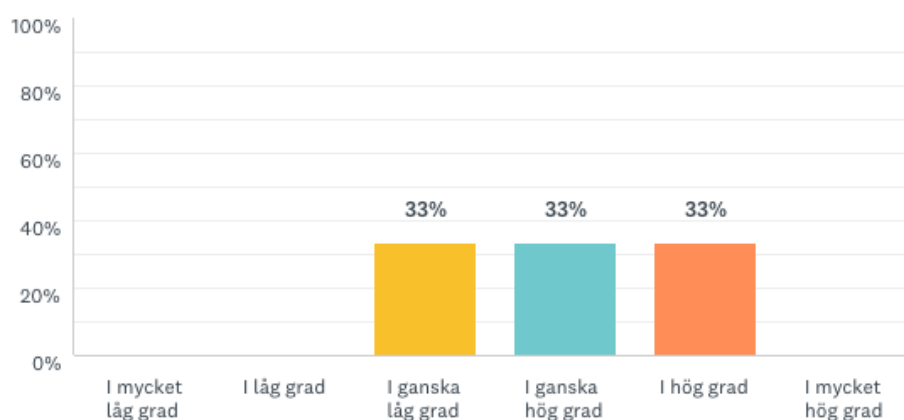


**Kommentar från utvärderare:** 7 av 13 deltagare, dvs. 54% upplever att de idag i ganska hög grad kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärande nätverk (PLN) för professionsutövning och livslångt lärande. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de kan argumentera för detta i ganska låg grad. 8% i låg grad och 15% i mycket låg grad.

46% av deltagarna uppger med andra ord att de i varierande låg grad kan argumentera för betydelsen av PLN. Inget specifikt könsmönster kan ses i svaren.

### Resultat: Eftermätning

3.4 I vilken grad upplever du att du idag kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärande nätverk (PLN) för professionsutövning och livslångt lärande?



**Kommentar utvärderare:** I eftermätningen uppger 2 av 6 deltagare, dvs. 33% att de kan argumentera för betydelsen av ett professionellt lärandenätverk (PLN). Motsvarande andel upplever att de kan argumentera för detta i hög grad, alltså 2 av 6 dvs. 33%. Samma siffror gäller för deltagare vilket upplever att de kan argumentera för PLN i ganska låg grad, alltså 2 av 6 dvs. 33%.

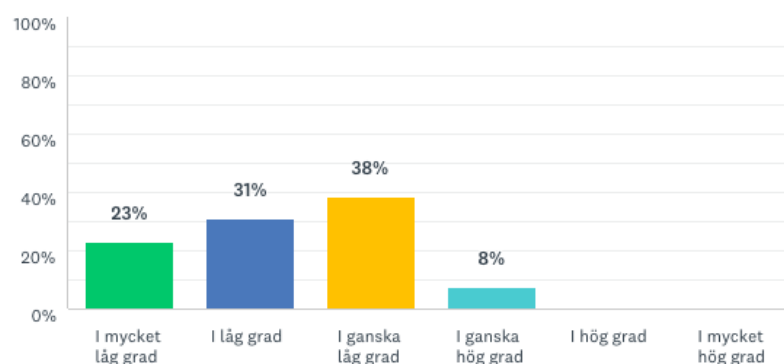
Inför eftermätningen är det alltså 66% av deltagarna som uppger att de i varierande grad kan argumentera för betydelsen av PLN i framtiden. Resultatet är en ökning från föremätningen där 46% angav detta. Med bakgrund av detta kan vi dra slutsatsen att deltagarna i workshopen upplever att de har fått en ökad kännedom om PLN genom sitt deltagande.

I genomförd webbenkät har deltagarna haft möjlighet att kommentera sina svar. Två av deltagarna har inför eftermätningen gjort det. En av deltagarna upplever inte att hen personligen upptäckt betydelsen av PLN. Den andra deltagaren tycker sig däremot se möjligheterna och nyttan med PLN som verktyg.

*"Jag tycker mig se möjligheterna och förtjänsterna med det, världen blir både större (och mer överskådlig) på samma gång. Jag tänker mig att det finns människor utanför min närmsta kontext som sitter på stora kunskaper, och som jag genom ett PLN skulle kunna få ett fruktbart utbyte med"...* (Citat deltagare)

### Resultat: Föremätning

3.5 I vilken grad upplever du att du idag har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN?

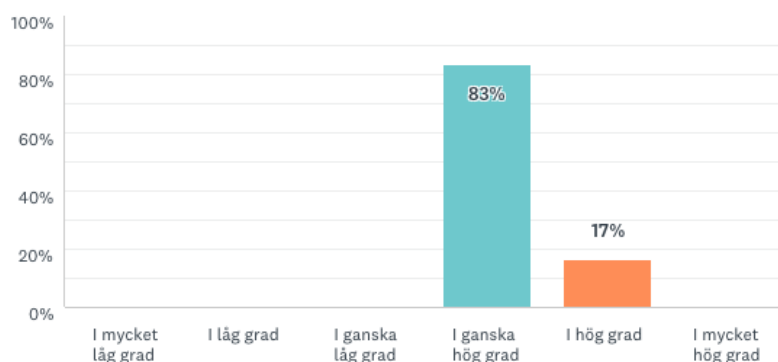


**Kommentar utvärderare:** 5 av 13 deltagare, dvs. 38% upplever att de idag i ganska låg grad har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN? 4 av 13 deltagare, dvs. 31% upplever att de har kännedom om detta i låg grad. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de har kännedom om detta i mycket låg grad.

92% av deltagarna upplever med andra ord att de i varierande låg grad har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN. Endast 1 av 13 deltagare, dvs. 8% upplever att de har ganska hög kännedom om det.

### Resultat: Eftermätning

3.6 I vilken grad upplever du att du idag har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information och öppna lärarresurser för att utveckla PLN?



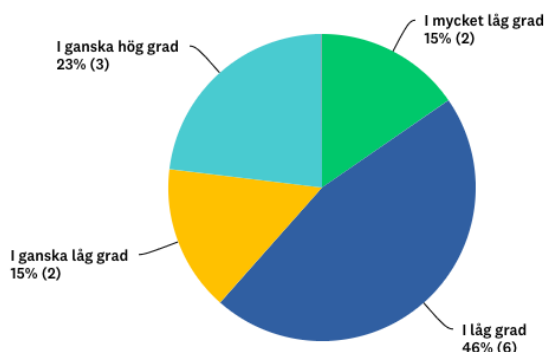
**Kommentar utvärderare:** Nästan alla, 5 av 6 dvs. 83% uppger efter genomförda kompetensutvecklingsinsatser att de idag har kännedom om ett antal centrala verktyg för att identifiera, samla och dela information i ganska hög grad. Vidare uppger 1 av 6 dvs. 17 att de har kännedom om detta i hög grad.

Samtliga deltagare har i eftermätningen uppgett att de i varierande grad har kännedom om ett antal centrala verktyg. Något som tyder på att genomförda workshops har bidragit med kunskap kring just centrala verktyg för att arbeta med PLN.

I enkätens kommentarsfält har två deltagare lyft fram just workshopens fokus på centrala verktyg inom PLN som positivt. I genomförda djupintervjuer med deltagare lyfts även där verktygen upp. Intervjuad deltagare berättar att hen har fått tips på olika digitala resurser t.ex. hur man gör tankekartor, tips på verktyg för att dela dokument med studenter och hur man kan använda Facebook och Instagram i professionellt syfte.

### Resultat: Föremätning

3.7 I vilken grad upplever du att du idag har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN?

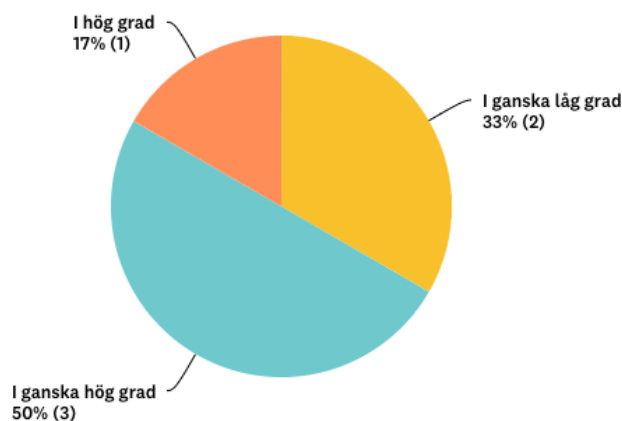


**Kommentar utvärderare:** 6 av 13 deltagare, dvs. 46% upplever att de idag i låg grad har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. 2 av 13 deltagare, dvs. 15% upplever att de har det i ganska låg grad och ytterligare 15% att de har det i mycket låg grad.

De allra flesta deltagare, 76% upplever med andra ord att de i varierande låg grad idag har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de har det i ganska hög grad. Inget specifikt könsmonster kan ses i svaren.

### Resultat: Eftermätning

3.8 I vilken grad upplever du att du idag har förmåga att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN?

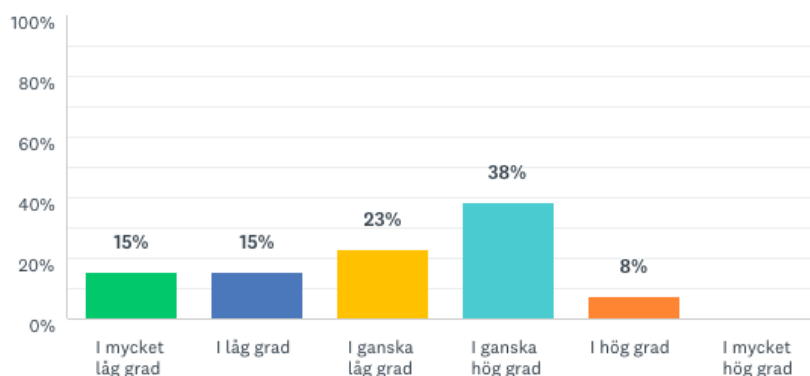


**Kommentar utvärderare:** 3 av 6 deltagare, dvs. 50% upplever att de idag har förmågan att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN i ganska hög grad. Vidare upplever 1 av 6 dvs. 17% att de har förmågan i hög grad. 2 av 6 dvs. 33% upplever detta i ganska låg grad.

Nästan alla dvs. 4 av 6 dvs. 67% uppgav i varierande grad att de hade förmågan att rutinmässigt använda verktyg som bidrar till upprättandet av ett eget PLN. Detta efter genomförda workshops. Vilket är en förbättring från föremätningen då endast 23% uppgav detta.

### Resultat: Föremätning

3.9 vilken grad upplever du att du idag kan värdera styrkor och svagheter i relation till din egen kunskapsprofil?

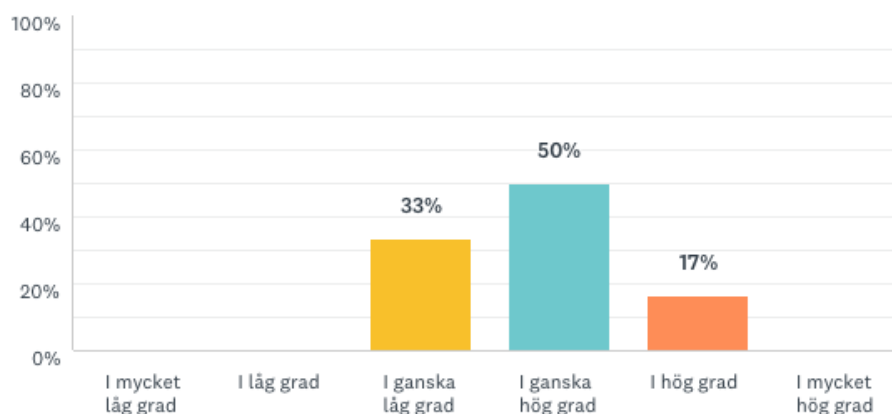


**Kommentar utvärderare:** 5 av 13 deltagare, dvs. 38% upplever att de idag i ganska hög grad kan värdera styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. 1 av 13 deltagare, dvs. 8% uppger att hen kan göra det i hög grad. Ingen deltagare upplever att hen kan göra det i mycket hög grad. 3 av 13 deltagare, dvs. 23% upplever att de kan göra det i ganska låg grad. 2 av 13 deltagare, dvs. 15% upplever att de kan göra det i låg grad och ytterligare 15% upplever att de kan göra det i mycket låg grad.

46% av deltagarna upplever med andra ord att de i varierande hög grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. 53% av deltagarna, dvs. de flesta upplever att de i varierande låg grad kan göra det. Inga könsmonster kan ses i svaren.

### Resultat: Eftermätning

3.10 I vilken grad upplever du att du idag kan värdera styrkor och svagheter i ditt PLN i relation till din egen kunskapsprofil?



**Kommentar utvärderare:** 3 av 6 deltagare, dvs. 50% upplever att de idag i ganska hög grad kan värdera styrkor och svagheter i sitt PLN i relation till sina egna kunskapsprofiler. 1 av 6 deltagare, dvs. 17% uppger att hen kan göra det i hög grad. Ingen deltagare upplever att hen kan göra det i mycket hög grad. 2 av 6 deltagare, dvs. 33% uppger att de kan göra det i ganska låg grad.

Totalt uppger 4 av 6, dvs. 67% att de i varierande grad kan värdera sina styrkor och svagheter i relation till sina egna kunskapsprofiler. Detta vilket är en ökning från föremätningen där endast

46% upplevde detta. Inga könsmönster kan ses i svaren då enkäten endast har besvarats av kvinnor.

### Resultat: Föremätning

3.11 I vilken grad upplever du att du idag kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar?

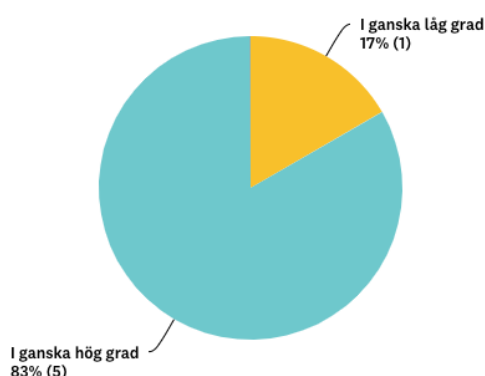


**Kommentar från utvärderare:** 7 av 13 deltagare, dvs. 54% upplever att de idag i ganska låg grad kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. 1 deltagare av 13, dvs. 8% upplever att hen kan det i låg grad och 2 deltagare, dvs. 15% upplever att de kan det i mycket låg grad. 3 deltagare, dvs. 23% upplever att de kan det i ganska hög grad. Inga deltagare har svarat i hög grad eller i mycket hög grad.

77% av deltagarna upplever med andra ord att de i varierande låg grad idag kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. Inga könsmönster kan ses i svaren.

### Resultat: Eftermätning

3.12 I vilken grad upplever du att du idag kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar?



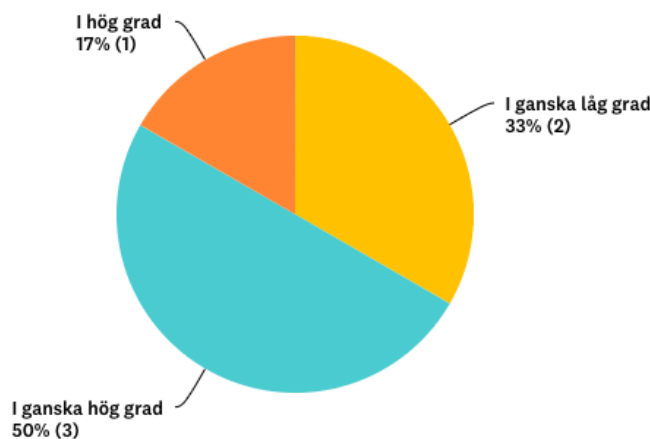
**Kommentar från utvärderare:** 1 av 6 deltagare, dvs. 17% uppger i eftermätningen att de i ganska låg grad kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar. Resterande 5 av 6 deltagare, dvs. 83% uppger att de efter genomförda workshops kan reflektera över detta i ganska hög grad. Resultatet avseende deltagare som uppger att de kan reflektera över PLN:s potentiella pedagogiska betydelse i hälsovetenskapliga utbildningar i hög grad är en ökning från föremätningen. Resultatet har gått från 23% i föremätningen till 83% i eftermätningen.

I en av de genomförda djupintervjuerna i eftermätningen har en respondent lyft fram betydelsen av information och kunskapsspridning. Deltagaren har genom kompetensutvecklingsinsatserna utökat sitt nätverk genom olika kanaler där hen kan ta del av t.ex. aktuella kurser och konferenser, tillika intressanta case för vidare spridning till studenter.

### 3. Horisontella principer

#### Resultat: Eftermätning

4.1 I vilken grad har arrangerade workshops i PLN möjliggjort för dig att utveckla kunskaper så att du förstår och kan använda de nya kunskaperna i vardagen i ditt arbete?



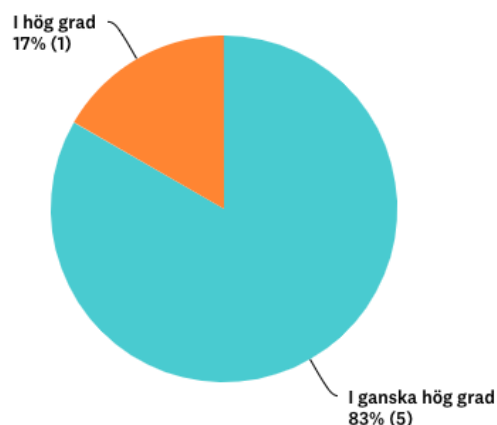
**Kommentar från utvärderare:** 3 av 6 deltagare, dvs. 50% har uppgett att genomförda kompetensinsatser har möjliggjort utveckling av kunskaper så att de kan använda de nya kunskaperna i sitt arbete. Endas 1 av 6, dvs. 17% svarade i hög grad. 2 av 6, dvs. 33% uppgav att kompetensutvecklingsinsatserna hade bidragit med detta i ganska låg grad.

Med bakgrund av deltagarnas svar kan vi dra slutsatsen att lite mer än hälften har, i varierande grad, utvecklat kunskaper genom sitt deltagande. Kunskaper som de sedan har haft nytta av i sin vardag och i sitt arbete.

I genomförd webbenkät har deltagarna haft möjlighet att kommentera sina svar med en kommentar. En av deltagarna har gjort det. Deltagaren poängterar att initiativet har varit givande, däremot har förutsättningarna att förbereda sig inför träffarna varit begränsade på grund av ordinarie arbetsuppgifter mot patienter vilket tar mycket tid.

#### Resultat: Eftermätning

4.2 I vilken grad har arrangerade workshops i PLN erbjudit information och kommunikation som varit lätt att förstå, lätt att ta till sig samt varit anpassad till de eventuella hjälpmedel du behöver?

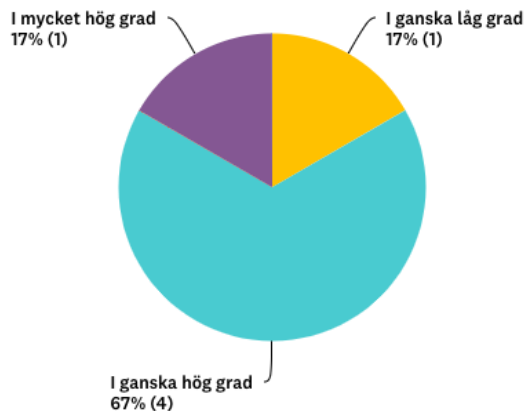


**Kommentar från utvärderare:** 5 av 6 deltagare, dvs. 83% har uppgett att information och kommunikation inom ramen för initiativet har varit lätt att förstå, lätt att ta till sig samt varit anpassad till eventuella hjälpmedel. 1 av 6, dvs. 17% har uppgett detta i hög grad.

Med bakgrund av detta kan vi dra slutsatsen att deltagarna på arrangerade utbildningsinsatser har upplevt insatserna som kommunikativt och språkligt tillgängliga, vilket är ett bra resultat.

#### Resultat: Eftermätning

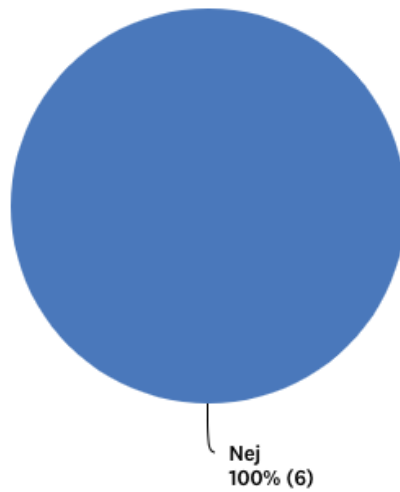
4.3 I hur hög grad upplever du att verktyg och material är tillgängliga och kompatibla med det eventuella hjälpmedel du behöver?



**Kommentar från utvärderare:** 4 av 6, dvs. 67% har uppgett i enkäten att verktyg och material har varit tillgängliga och kompatibla med de eventuella hjälpmedel som de har behövt. Vidare har 1 av 6, dvs. 17% uppgett detta i hög grad. Endast 1 av 6, dvs. 17% har uppgett att verktyg och material varit tillgängliga i ganska låg grad.

### Resultat: Eftermätning

4.4 Har du någon gång under ditt deltagande i arrangerade workshops kring PLN känt dig diskriminerad?



**Kommentar från utvärderare:** Enligt de svarande i enkäten har de aldrig upplevt sig bli diskriminerade under sitt deltagande i projektets workshops.