



Digital kompetensutveckling

för medarbetare inom vård och omsorg
2016–2018

DigIT

DigIT är Stockholmsregionens stora ESF-projekt (ESF =Europeiska socialfonden) med mål att öka den digitala kompetensen inom kommunal omsorg i Stockholms stad med sina 14 stadsdelar och i 11 kommuner i Stockholms län. Under åren 2016–2018 har totalt över 3 000 unika individer deltagit i insatser för att öka den digitala kompetensen.

De medarbetare och chefer som deltagit i kompetensutvecklingsinsatser arbetar i verksamheter inom äldreomsorgen, funktionshinderomsorgen och socialpsykiatrin. De flesta i olika utförarverksamheter som exempelvis äldreboenden, hemtjänst, personlig assistans, boendestöd och särskilt boende.

Bakgrund

Digitaliseringen går snabbt och införandet av välfärdsteknik i vård och omsorg är ett prioriterat område, då den demografiska utvecklingen med allt fler äldre och allt färre i arbetsför ålder ställer krav på förändrat arbetssätt.

Den ökade satsningen på välfärdsteknik inom vård och omsorg ställer nya krav på personalens digitala kompetens. Inom funktionshinderomsorgen är välfärdsteknik och digitalisering en förutsättning för att skapa delaktighet och tillgänglighet för personer med funktionsvariationer.

Personal inom vård och omsorg behöver vara digitalt orienterade och ha en djupare förståelse för den nya teknikens utmaningar och möjligheter för att på bästa sätt kunna stödja målgrupperna inom vård- och omsorg, såväl äldre som personer med funktionsnedsättning.

För att möta personalens behov av ökad digital kompetens och för att säkerställa att förvärvade kunskaper förvaltas, skrevs en projektansökan.

Projekt DigIT tar form

Projektet beviljades 63,7 miljoner SEK att använda till kompetenshöjande insatser för ökad digital kunskap hos personal inom vård och omsorg. Effekterna av projektet ska vara en tryggad kompetensförsörjning i Stockholmsregionen och stärkt ställning på arbetsmarknaden för personal inom vård och omsorg.

I samband med utlysningen som låg till grund för projektansökan bjöds samtliga intresserade Stockholmskommuner in till dialog utifrån Stockholmsmodellen. Stockholmsmodellen är en styrmodell för regionala tillväxtprocesser i Stockholmsregionen. Det innebär att Strukturfondspartnerskapet intar en proaktiv roll i genomförandet av fonder och projekt. Fonderna riktas mot regionala behov och arbetet syftar till att skapa sammanhållna strategiska satsningar.

Stockholms stad tog på sig projektägarskapet. Förfrågan

om deltagande gick ut till samtliga kommuner i Stockholms län och till de 14 stadsdelarna i Stockholms stad. Alla 14 stadsdelar i Stockholms stad och 11 kommuner i Stockholms län bestämde sig för att delta. Deltagande kommuner var Botkyrka, Huddinge, Lidingö, Nynäshamn, Salem, Sigtuna, Tyresö, Täby, Upplands-Bro, Värmdö och Österåker. Flera av de kommuner som deltagit i DigIT har tidigare samverkat i projekt Forum Carpe inom funktionshinderområdet. Samtliga samverkanspartners utsåg en kontaktperson, DigIT-koordinator, för projektet. De var projektets samverkanspartners för dialog, informations-spridning, närvarorapportering och nätverkande. DigIT-koordinatorerna har haft en aktiv och avgörande roll för projektets förankring och resultat.

Europeiska socialfonden förespråkar pärlbandsprojekt, det vill säga att bygga vidare på tidigare kunskaper och erfarenheter. DigIT:s ambition var att tänka nytt och göra annorlunda men också ta vara på de lärdomar som gjorts i tidigare projekt. Erfarenheter från projekten Carpe, SpråkSam och ArbetSam har därför tagits tillvara när projektets insatser och aktiviteter planerades.

Den totala budgeten i projekt DigIT uppgick initialt till 63,7 miljoner SEK.

Europeiska socialfonden (ESF) delfinansierade projektet med 47 procent av den totala budgeten och 53 procent av budgeten var offentlig medfinansiering.

Deltagande stadsdelar och kommuner gjorde en kalkyl över hur många personer som skulle delta i kompetensutvecklingsinsatser utifrån en given mall. De insatser som projektet föreslog var digital kompetensutveckling på grundläggande nivå, påbyggnadsutbildning, IT i vård och omsorg (gymnasiekurs, 100 poäng) med fokus på omvärldsbevakning och välfärdsteknik samt utbildning till kompetensombud (DigIT-ombud). Utifrån respektive samverkansparts kalkyl gjordes en budget och det totala antalet timmar för respektive samverkanspart låg till grund för medfinansieringen, möjlig kostnadsnivå och den totala budgeten.



Syfte och projektmål

Syftet med projektet var att insatserna skulle leda till att ställningen på arbetsmarknaden stärks för sysselsatta inom verksamheterna äldreomsorg, funktionshinderområdet och socialpsykiatri och att kvaliteten för brukarna ökar.

Syftet med insatserna var också att öka arbetsplatsernas attraktivitet och därigenom öka möjligheten att rekrytera och behålla kompetent personal. Insatserna har också syftat till att genom digitalisering effektivisera vissa arbetsmoment och därigenom skapa mer tid till omsorg för brukarna.

Projektets mål har varit att hitta viljan, ge kunskapen och öka förmågan hos medarbetare och chefer inom vård och omsorg, att använda digitala verktyg och att se digitalisering som en möjlighet att öka kvaliteten i omsorgen.

Projektets målsättning har framförallt varit att den grundläggande digitala kompetensen ska ha ökat hos medarbetare som helt saknat eller haft bristfälliga digitala färdigheter. Projektet har dock även tillhandahållit utbildningsinsatser på fördjupad och avancerad nivå.

Alla projekt i Europeiska socialfonden ska arbeta med de horisontella principerna som innefattar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling (ickediskriminering). I alla aktiviteter har projektet tagit hänsyn till de horisontella principerna och framförallt fokuserat på att skapa delaktighet och tillgänglighet för alla deltagare utifrån var och ens förutsättningar. Projekt DigIT har haft ett nära samarbete med Myndigheten för delaktighet (MFD).

Kvalitetssäkring av utbildningsinsatserna

För att kvalitetssäkra samtliga utbildningar enades projektgruppen om en definition av digital kompetens.

Att kunna använda dagens digitala möjligheter på ett kritiskt och säkert sätt och att ha tekniska färdigheter inom det digitala området.

Samtliga av projekt DigIT:s utbildningar har kvalitets-säkrats utifrån det Europeiska ramverket DigComp. <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

Ramverket har översatts av projektmedarbetare i DigIT och använts vid kravställning och upphandling av utbildningar och av utbildningsanordnare.

Ramverket utgår från 5 kompetensområden

1. Informationsbehandling
2. Kommunikation
3. Skapa innehåll
4. Säkerhet
5. Problemlösning

Varje kompetensområde är indelat i

1. Grundläggande kompetens
2. Kompetens på mellannivå
3. Kompetens på avancerad nivå

Det har varit en strategi att ta fram generella utbildningar som ska ge en bred kunskap på grundläggande nivå att bygga vidare på. Många av oss har kunskaper som vi tycker är tillräckliga för det arbete vi utför idag men med införandet av allt mer välfärdsteknik och nya stödsystem riskerar flera av oss att hamna i alltför stora utmaningar. Många är självlärda med goda digitala kunskaper inom vissa delar men också med stora luckor i kunskaperna.

Projektet har erbjudit kurser i grundläggande dator-kunskap, Officepaketet inklusive Outlook för att möjliggöra för alla medarbetare att delta. Cheferna har fått verktyg och inspiration till att anpassa sitt ledarskap utifrån en digital kontext.

Projektstart

Projekt DigIT startade i början av januari 2016 med en 9 månader lång analys- och planeringsfas. Projektgruppen satte fart med mobiliseringsarbetet och tog, på två veckor, fram underlag och frågeställningar till tre olika workshoppar. Målsättningen var att skapa stor delaktighet och att brett förankra projektet ute i verksamheterna.

Totalt deltog närmare 6 000 chefer och medarbetare i workshoppar och individuell självskattning kring den digitala kompetensen under våren 2016. Cheferna svarade dessutom på en chefsenkät om lokala förutsättningar för att arbeta med digitala verktyg.

I analys- och planeringsfasen ville projektet DigIT skapa medvetenhet kring ökad digitalisering inom vård och omsorg. Genom frågeställningar kring medarbetares och chefers digitala kompetenser och digital kunskapsnivå väckte projektet intresse kring digital kompetensutveckling och skapade bred delaktighet hos 6 000 medarbetare och chefer.

Förankringsarbetet i analys- och planeringsfasen

Projektgruppen inledde förankringsarbetet med att träffa 223 första linjens chefer på sju frukostmöten för att förankra projektet och berätta om upplägget för den här fasen. Upplägget gick ut på att cheferna skulle hålla tre workshoppar med sina arbetsgrupper. Anledningen till att cheferna skulle hålla i workshopparna var bland annat att de skulle kunna ha en direkt dialog med sina medarbetare om digitalisering, känna av vilka med- och motkrafter som fanns och att förändringsarbetet förankrades direkt hos medarbetarna.

Tack vare projektets engagerade DigIT-koordinatorer, en i varje stadsdel/kommun, nådde DigIT alla de 6 000 medarbetare och chefer som gjorde workshopparna under våren. Cheferna gjorde ett helt fantastiskt arbete där möjligheter och farhågor diskuterades. Projektgruppen gjorde, ungefär i mitten av arbetet, en turné och träffade stadsdelar/



DigIT-ombud testar QR-koder under nätverksträff hösten 2017.

kommuner för att göra en temperaturmätning och stämma av hur arbetet gick, hur upplägget av workshopparna hade fungerat och vilka frågor man dittills hade stött på.

Den återkoppling projektet fick var att man tyckte att det varit roligt att arbeta i formatet med workshoppar. De flesta medarbetare hade förståelse för och såg det som naturligt att man även inom omsorgen använder sig av de möjligheter som nya digitala verktyg ger. Många frågor uppkom dock kring att man ansåg att man saknade tillräckligt bra eller rätt utrustning i form av tex smarta telefoner och uppkoppling. Medarbetarna gav också uttryck för att man kände en oro för att digitalisering kan göra att man tappar det personliga mötet. Många medarbetare såg samtidigt att ökad digitalisering i arbetet kan ge upphov till helt nya personliga möten.

I workshop 1 fokuserades frågeställningen på omvärldsbevakning och genomlysning av den egna verksamheten. Frågeställningarna var bland annat:

- Vad tänker ni på när ni hör ordet digitalisering?
- Vad är digitalt i er verksamhet idag?
- Vad är det som du/ni använder i arbetet?
- Vad finns det för digitala produkter och tjänster i samhället?
- Vilka av dessa skulle ni kunna använda er av i er verksamhet?

I workshop 2 ställdes frågor kring digital utveckling inom den egna verksamheten och kring farhågor och utmaningar med ökad digitalisering inom vård och omsorg:

- Hur kan ni använda det digitala här på er arbetsplats?
- Vad kan digitala verktyg tillföra och utveckla det ni gör idag?
- Hur kan digitaliseringen föra er framåt i utvecklingen av ert arbete?
- Vilka farhågor/utmaningar ser ni?
- Vad kan ni i dag och vad behöver ni lära er?
- Hur kan ni lära av varandra?

Alla projekt i Europeiska socialfonden ska arbeta med

de horisontella principerna som innefattar jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling (icke diskriminering).

Workshop 3 gick därför ut på att diskutera hur de digitala möjligheterna kan hjälpa oss att jobba ännu bättre med dessa perspektiv. Frågeställningarna var bland annat:

- Vad innebär jämställdhet på er arbetsplats?
- Hur kan digitalisering påverka ert arbete utifrån de horisontella principerna?

I samband med workshopparna gjorde alla medarbetare en självskattning om sin digitala förmåga. Alla svar analyserades och drygt 50 procent ansåg att de hade okej eller goda digitala kunskaper. 25 procent ansåg att de hade så goda kunskaper att de kunde lära ut och 25 procent av medarbetarna ansåg att de saknade digitala kunskaper eller att de hade ringa digital kompetens.

Resultaten från analys- och planeringsfasen har legat till grund för de kompetensutvecklingsinsatser som DigIT erbjudit under genomförandefasen, från hösten 2016 till och med hösten 2018. Projektet har satsat på att höja den digitala kompetensen både hos enskilda medarbetare och på hela arbetsplatsen.

Genomförandet och fortsatt förankringsarbete

I ansökan till Europeiska socialfonden var målet att projektet skulle nå 3 000 unika individer, 2 500 kvinnor och 500 män. Projektet har erbjudit ett ”smörgåsbord” av insatser för att kunna möta de olika behoven hos såväl chefer som medarbetare utifrån befintlig digital kompetens.

Under tre års tid, 2016–2018, har olika kompetenshöjande insatser genomförts. Projektet har tre fokusområden; individuella utbildningsinsatser, stöd till chefer att leda i en ny digital utveckling och en modell för arbetsplatslärande.

Totalt har 3106 medarbetare och chefer deltagit i olika kompetensutvecklingsinsatser under projektiden, 2 476 kvinnor (79,7 procent) och 634 män (20,4 procent). Flera medarbetare har deltagit i flera olika lärarledda kurser och i webbutbildningar.

Totalt har närmare 65 000 timmar genomförts i olika kompetenshöjande utbildningsinsatser; lärarledda utbildningar, chefsseminarier, nätverksträffar, lokala studiecirklar och webbutbildningar.

Utbildningsinsatserna bekostades helt av projektet, tiden för utbildning fick respektive verksamhet stå för själva. Det utgick inte heller någon vikarieersättning för deltagarnas tid i projektet utan eventuellt behov av vikarier när ordinarie personal var på utbildning, chefsseminarier eller nätverksträffar fick verksamheterna själva bekosta. Varje utbildningstimme gav 234 SEK i medfinansiering, detta oavsett om det var en chef eller medarbetare som deltog. Medfinansiering innebär att samtliga deltagare genom sitt deltagande gör en motprestation (utbildningstid) som underlag till ESF:s finansiering till projektet.



Tre fokusområden

Det första området är de individuella utbildningsinsatserna, både lärarledda utbildningar och webbutbildningar.

Det andra området är satsningen på stöd till chefer i att leda i digital förändring. Ett mål med chefsstödet har varit att genom seminarier, utbildning och direkt stöd på arbetsplatserna bidra till kunskap och förståelse kring den digitala utvecklingen.

Arbetsplatslärande är det tredje området i projektet. Som stöd till cheferna och medarbetare tog projektet fram en modell för arbetsplatslärande.

Dessa tre fokusområden har löpt parallellt under hela genomförandefasen av projekt DigIT.

Individuell kompetensutveckling

I genomförandefasen har projektet inriktat sig på individuell kunskapshöjning av den digitala kompetensen genom både lärarledda kurser och webbutbildningar. Projektet har satsat på att stärka den generella digitala kompetensen. Utbildningsinsatser har riktat sig till dem som haft störst behov av att stärka sin digitala kompetens men projektet har också erbjudit möjligheter till fördjupningsutbildningar för de medarbetare och chefer som haft god digital kompetens.

Lärarledda kurser

Initialt hösten 2016, erbjöds tre kurser i egen regi, Språkombudsutbildning, Bildhantering och Cirkelledarutbildning Att leda alla kan surfa. Dessutom bjöds cheferna in till flera seminarier med olika teman kring digitalisering och jämställdhetsintegrering. En första nätverksträff för DigIT-ombud genomfördes.

Våren 2017 avropades kurser utifrån Stockholms stads ramavtal med upphandlade kursföretaget SweJa. Kurserna IT i vård och omsorg och Grundläggande datorkunskap

adderades till de interna kurserna. Hösten 2017 utökades kursutbudet ytterligare med Google, Excelfördjupning, Hur funkade det?, Wordfördjupning och Outlook. Åsö Vuxengymnasium, som är Stockholms stads egen regi verksamhet, tog fram uppdragsutbildningarna. Kurs i arbetsplatslärande gavs i egen regi. De kurser som projektet själva utbildade i, Cirkelledarutbildning och Språkombudsutbildning, fortsatte även under hösten 2017 och resten av projektiden. Bildhanteringen togs över av Åsö Vuxengymnasium hösten 2017 i samarbete med en av delprojektledarna.

Seminarie serien för chefer, nätverksträffar för DigIT-ombud och nätverksträffar för Språkombud fortsatte. Nätverksträffarna och chefsseminarierna syftade till kompetensutveckling, samverkan och erfarenhetsutbyte mellan alla de verksamheter som deltog i projektet.

Våren 2018 breddades kursutbudet med grundläggande och avancerad Excel och Word. Avancerad PowerPoint infördes som helt ny kurs.

Utbildningar på webben med personliga licenser

En stor upphandling genomfördes under våren 2017 gällande webbutbildningar. Till hjälp med förfrågningsunderlag och bedömning av anbud tog projektet en extern konsult som avropades utifrån Stockholms stads ramavtal. Licenser för 2 000 medarbetare och chefer köptes in av projektet. Licenserna gav tillgång till 12 olika utbildningar i en webbportal. Utbildningarna omfattade bland annat Allmän IT kunskap, Officepaketet, IT-säkerhet och mobil Bank ID. Projektet tog själva fram ett manus till en webbutbildning i arbetsplatslärande som fanns med i kursutbudet. Antalet licenser per kommun eller stadsdel fördelades utifrån det totala ekonomiska åtagandet som varje kommun och stadsdel gjort i DigIT i samband med ansökan.

Webbutbildningarna fanns tillgängliga från oktober 2017 till augusti 2018.

När samtliga webbutbildningar var avslutade hade totalt drygt 15 000 timmars speltid genomförts. Speltid innebär den tid det tar att spela upp en kurs utan avbrott. Den faktiska nedlagda tiden för en webbutbildning är dock betydligt längre. Kravet för att klara budget och medfinansiering var att varje medarbetare som hade en personlig licens skulle göra minst 7 timmars speltid av totalt 12 möjliga.

Stöd i ledarskapet

Cheferna har fått stöd i att leda i digital förändring genom chefsseminarier med olika teman och utbildning i arbetsplatslärande. Exempel på teman för chefsseminarier som genomförts är Ständigt uppkopplad, Att leda i digital förändring, Innovation och välfärdsteknik, Delaktighet och tillgänglighet, Jämställdhet och Arbetsplatslärande.

Det upphandlade företaget Kunskapsboken som levererade webbutbildningarna har genomfört två chefsseminarier inom ramen för upphandlingen. Det ena har handlat om GDPR och det andra handlade om digitalisering inom vård och omsorg.

Modell för arbetsplatslärande

En modell för arbetsplatslärande har skapats i projekt DigIT. Till stöd för arbetsplatslärandet har DigIT-ombud, språkombud och cirkelledare utbildats för att stötta i det arbetsplatsnära lärandet. Återkommande nätverksträffar har kompletterat riktade utbildningar.

280 DigIT-ombud, 149 språkombud och 190 cirkelledare har varit aktiva i DigIT och stöttat chefer och kollegor på arbetsplatserna.

Cheferna har erbjudits utbildning i arbetsplatslärande. I samband med utbildningen har projektet dessutom erbjudit direkt stöd på arbetsplatsen för de chefer som haft intresse av att komma igång med att skapa en lärande organisation.



Diplomutdelning till DigIT-ombud.

DigIT-ombud

Som ett led i utvecklandet av en modell för arbetsplatslärande fick varje kommun och stadsdel i uppdrag att utse DigIT-ombud. DigIT-ombuden är medarbetare som har i uppdrag att ge stöd i digital utveckling till kollegor och chefer på arbetsplatsen och medverka i arbetsplatslärandet.

Utbildning och nätverksträffar för DigIT-ombuden har genomförts fortlöpande under projektiden. Varje nätverksträff har haft ett specifikt tema och varit ett lärandetillfälle kring digitalisering, jämställdhet, tillgänglighet och delaktighet. Det stora antalet DigIT-ombud, 280 personer, har inneburit att varje tematräff genomförts vid två tillfällen för att så många som möjligt skulle kunna delta. Stort fokus på träffarna har varit tillgänglighet och delaktighet, att skapa förutsättningar för alla kollegor, såväl medarbetare som chefer, att delta i den digitala utvecklingen.

Nätverksträffar för DigIT-ombud

Två nätverksträffar per termin har genomförts sedan hösten 2016. DigIT-ombuden har testat och workshoppat kring tekniska hjälpmedel som stöttar brukaren i vardagen. Det har även presenterats olika digitala hjälpmedel och appar på träffarna, bland annat har en av DigIT:s utbildade cirkelledare berättat om Facetime, QR-koder och Guidad åtkomst. Information om GDPR, Film från Stockholm SLL om VR och arbetsplatslärande har varit andra teman.

Myndigheten för delaktighet, som projektet har haft ett nära samarbete med under hela projektiden, har vid flera träffar berättat om hur digitala verktyg kan skapa delaktighet och tillgänglighet, de har även pratat om innovation och välfärdsteknik.

Vid den avslutande nätverksträffen i juni 2018, delades diplom ut till DigIT-ombuden.

I vissa kommuner och stadsdelar har de centrala nätverksträffarna kompletterats med lokala träffar där de har arbetat vidare med de olika teman som projektet tagit upp.

Språkombud

Stora yrkesgrupper inom funktionshinderomsorgen och äldreomsorgen saknar ofta akademisk utbildning. Det finns även en stor grupp anställda med annat modersmål än svenska. Språkombuden har en viktig roll i arbetsplatsens lärande för att skapa delaktighet och tillgänglighet för samtliga medarbetare. Det kan handla om att hjälpa kollegor med frågor om vardaglig språkanvändning eller att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska, men också om hur skriftliga rutiner fungerar och hur språket kan göras klart och tydligt så att kommunikationen underlättas.

Genom utbildningen har språkombuden fått tillgång till digitala verktyg och hjälpmedel som underlättar det arbetet som exempelvis rättstavningsverktyg och översättningsappar. Språkombuden, totalt 149 personer, har genomgått en fyra dagars utbildning och fått fortbildning vid nät-



Användning av Ipad i verksamheten.

verksträffar. Vid vissa träffar har även cheferna bjudits in till dialog.

Nätverksträffar för språkombud

Nätverksträffarna har syftat till att lära ut och inspirera till att hitta former för individuellt och kollektivt lärande på arbetsplatsen. Nätverksträffarna har också haft fokus på praktisk tillämpning av språkstödande aktiviteter. Case har presenterats och deltagarna har fått diskutera till exempel hur de själva skulle göra i en situation där den man stöttar inte vill ha stöd.

Cirkelledare

Projekt DigIT har utbildat 190 cirkelledare som lärt sig grunderna i att använda en Ipad och en metodik att hålla lokala studiecirkel. Materialet Alla kan surfa har använts som studiematerial och en handledarpärm har tagits fram som stöd för cirkelledarna. Allt material kring Alla kan surfa finns tillgängligt att ladda ner från internet. Studiematerialet finns för både surfplattor och smartphones, både för Ipads och för Android surfplattor samt olika typer av smartphones. Projektet har valt att använda material för Ipads då detta varit lättast att lära ut.

För att möjliggöra för cirkelledarna att utbilda kollegor på hemmaplan har projektet köpt in fyra resväskor och utrustat dem med sex stycken Ipads i varje och därtill hörande studiematerial för max tio personer. Cirkelledarna har kunnat låna dessa väskor under cirka två månader åt gången. Väskorna har lånats ut kostnadsfritt. För att möjliggöra för alla verksamheter att delta oavsett om de haft tillgång till wifi eller ej har samtliga Ipads utrustats med SIM-kort.

Målsättningen med att utbilda cirkelledare har i första hand varit att ge dem en pedagogisk kompetens att lära ut baskunskaper i att använda en surfplatta. De lokala studiecirkelarna har givit många medarbetare de grundläggande kunskaperna i användande och öppnat ögonen för möjligheterna med surfplatta i arbetet med brukare.

I samarbete med äldreförvaltningen och Demensförbundet har cirkelledarutbildning hållits för specialiserade demenssteam. De utbildade cirkelledarnas pedagogiska kunskaper har även använts vid andra utbildningsinsatser både inom och utanför projektet. Nätverksträffar för cirkelledare har varit planerade men har ej genomförts då intresset har varit svalt.

Arbetsätt

Under hela projektiden har projektgruppen aktivt arbetat med förankringsarbetet, genom återkommande turnéer till alla ledningsgrupperna hos samverkansparterna som deltagit i projektet. Projektgruppen har haft personliga möten med nyckelpersoner hos samverkansparterna, regelbundna möten med koordinatorena och DigIT-ombuden. Inför varje ny utbildningsinsats har enhetscheferna bjudits in till frukostmöten för dialog och information. Varje ny DigIT-koordinator har introducerats till projektet och rollen vid personligt möte med projektledaren. Hemsidan har kontinuerligt uppdaterats med nyheter och reportage om aktiviteterna i projektet.

Utvärderingarna av enskilda kurser har utgjort ett underlag till att vidareutveckla kurserna, att anpassa kunskapsnivån och bibehålla en god kvalitet. Kurserna har justerats i samråd med utbildningsanordnare. Vid behov har kursbeskrivningar setts över och kraven på förkunskaper har tydliggjorts.

Regelbundna samverkansmöten med DigIT-koordinatorena har syftat till erfarenhetsutbyte mellan alla deltagande kommuner och stadsdelar. Mötena har också varit ett forum för information och workshoppar har bidragit till utveckling av projektet.

Projektmål

Det övergripande projektmålet var att aktiviteterna i projektet skulle bidra till ökad kunskap, vilja och förmåga hos medarbetarna att använda digital teknik som stödjer målgrupperna och det dagliga arbetet.

De aktiviteter som planerades skulle särskilt bidra till att medarbetare inom verksamhetsområdena som ansökan avsåg skulle få chans att vidareutveckla sin digitala kompetens, känna sig trygga och öka användningen av digital teknik. Aktiviteterna skulle bidra till att stärka medarbetarnas möjligheter till fortsatt sysselsättning och öka deras möjligheter på arbetsmarknaden samt bidra till att arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens tillgodoses.

Projektgruppen har hållit fast vid syftet att skapa en grundläggande och bred digital kompetens hos alla medarbetare och chefer.

Mål

Under projektiden var ambitionen att totalt 3 000 unika individer (medarbetare och chefer) skulle delta i någon eller några av projektets kompetenshöjande aktiviteter, 2 500 kvinnor och 500 män. De horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering, skulle vara ett genomgående tema i samtliga kompetensutvecklingsinsatser.

Effekter medellång sikt

- Stärka ställningen på arbetsmarknaden för sysselsatta inom verksamheterna äldreomsorg, funktionshinderomsorg och socialpsykiatri samt öka kvaliteten för brukarna.
- Öka arbetsplatsernas attraktivitet, vilket ökar möjligheten att rekrytera och behålla kompetent personal.
- Ökad kompetens ska också leda till effektiviseringar som ger mer tid till omsorg för brukarna.

Effekter kort sikt

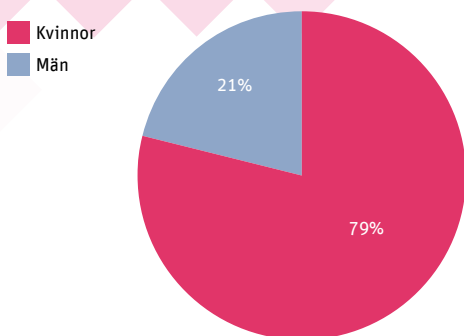
- Medarbetarnas användning av digital teknik ska ge ökad kvalitet, större valfrihet och trygghet för brukarna.
- Den ökade kompetensen hos personalen ska ge förutsättningar för att stödja brukarna att själva använda digital teknik.
- Medarbetarna ska vara trygga vid användning av digital teknik i arbetet.
- Medarbetarna ska ha ett etiskt förhållningssätt vid användning av digital teknik i förhållande till brukarna.
- Medarbetarna ska effektivt kunna hantera digital teknik, vid kompetensutveckling och vid utveckling på- och av arbetsplatsen.
- Cheferna ska vara trygga i att leda den digitala utvecklingen.
- Arbetsplatsernas organisationsstruktur, via nya modeller i arbetsplatslärande, ska i högre grad stödja medarbetares ökade digitalisering.

Förväntade projektresultat

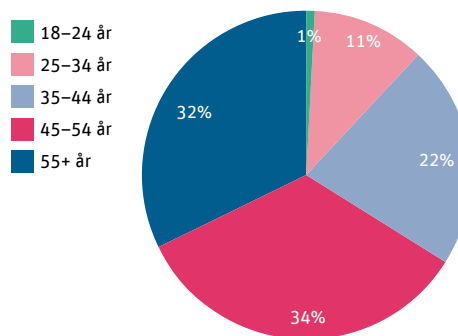
- Ökad kunskap, vilja och förmåga hos medarbetare inom äldreomsorg och inom funktionshinderomsorg att använda digital teknik som stödjer målgrupperna (brukarna) och det dagliga arbetet.
- Ökad kunskap om hur chefer kan skapa en lärande organisation och leda i digital förändring.
- Kunskap om modeller för arbetsplatslärande som stödjer användandet av digital teknik i det dagliga arbetet.
- Kunskap om hur det kan säkerställas att förvärvade kunskaper i digital teknik förvaltas och sprids.
- Ökad kunskap om och handlingsplaner för jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering (likabehandling).
- Samarbete och lärande mellan kommungränserna samt resursutnyttjande över kommungränserna och mellan verksamhetsområdena.
- Ökad kunskap om hur andra länder arbetar med kompetensutveckling i digital teknik inom äldreomsorg och funktionshinderområdet och hur detta lärande förvaltas och sprids på arbetsplatserna och hur erfarenheterna kan användas i projektet.
- Transnationellt erfarenhetsutbyte ska bidra till kunskaper om hur arbetsplatslärande med fokus på digitalisering kan utvecklas.



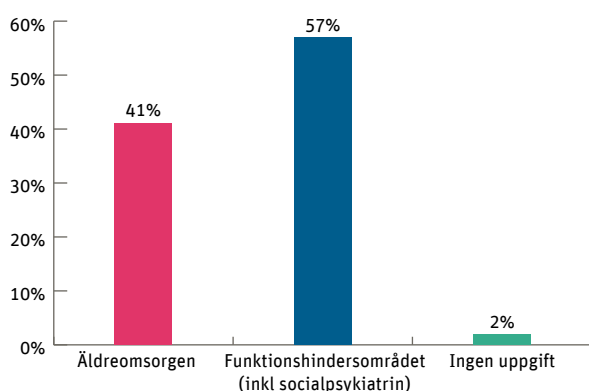
Deltagande i aktiviteter arrangerade av DigIT, fördelat på kön



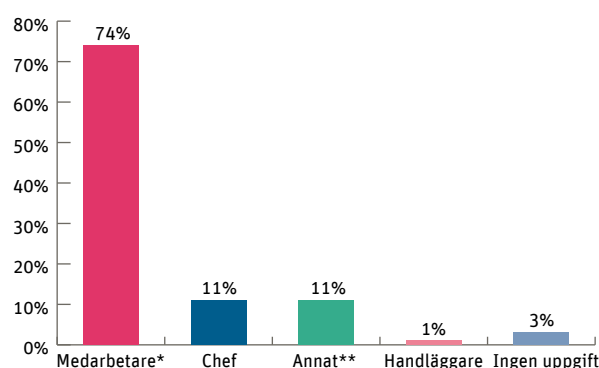
Deltagande i aktiviteter arrangerade av DigIT, fördelat på ålder



Deltagande i aktiviteter arrangerade av DigIT, fördelat på verksamhetsområde



Deltagande i aktiviteter arrangerade av DigIT, fördelat på befattning



* Medarbetare arbetar som exempelvis undersköterska, vårdbiträde, boendestödare och stödassistent.

** Exempelvis administratör, verksamhetsutvecklare, samordnare eller sjuksköterska.

Faktiska resultat – både kvalitativa och kvantitativa

Målet under projektiden är uppnått. 3 106 unika individer, medarbetare och chefer (2 476 kvinnor och 634 män) har deltagit i en eller flera kompetenshöjande aktiviteter i projektet med mål att öka sin digitala kompetens. Flera medarbetare och chefer har både deltagit i lärlarledda utbildningar och haft en personlig licens till webb utbildningar. Ett antal medarbetare och chefer har deltagit i fler än 10 aktiviteter.

I lärlarledda kurser, seminarier och nätverksträffar som har anordnats centralt av projektgruppen, tillsammans med webb utbildningar (personliga licenser), har totalt 2 832 unika individer deltagit under genomförandefasen.

Knappt hälften av deltagarna, cirka 48 procent, arbetar inom Stockholms stads 14 stadsdelar, resterande 52 procent av det totala antalet deltagare arbetar inom övriga samverkande kommuner.

Ett flertal deltagare har deltagit i mer än en kompetenshöjande aktivitet inom projektet. Av det antal unika deltagare som har deltagit i lärlarledda kurser, seminarier, nätverksträffar samt webb utbildningar har 43 procent enbart genomfört webb utbildningar.

Av de 2 000 personliga licenser för webb utbildning som fördelats mellan kommunerna/stadsdelarna så har cirka 1 800 licenser använts. Differensen beror dels på att medarbetare

slutat sin anställning eller varit långtidssjukskrivna. Kravet för att klara medfinansieringen var att varje medarbetare som hade en personlig licens skulle göra minst 7 timmars speltid av 12 möjliga. Genomsnittet för genomförda webb utbildningar blev 7,5 timmars speltid per person vilket är ett fantastiskt resultat. Den bästa kommunen genomförde i snitt 11,7 timmars speltid per medarbetare och chef.

Det totala antalet deltagartimmar och medfinansiering varierar stort mellan kommunerna, mellan kommunerna och stadsdelarna och mellan stadsdelarna. Det beror dels på vilket åtagande man gjorde i samband med ansökan men också på faktiska förhållanden som kan ha ändrats under projektiden. De kommuner som haft flest unika deltagare i projektet är Botkyrka kommun, Österåkers kommun och Huddinge kommun. Bland stadsdelarna i Stockholms stad har Enskede-Årsta-Vantör, Hägersten-Liljeholmen och Hässelby-Vällingby haft flest unika deltagare i projektet.

Vissa kommuner och stadsdelar har bidragit med större medfinansiering än åtagandet medan andra inte nått upp till sitt åtagande. Det totala antalet unika deltagare överträffar det förväntade resultatet. Värt att notera är att fler män än förväntat har deltagit i kompetensutvecklingsinsatser i DigIT.

Självskattningsenkäter under analys- och planeringsfasen samt under avslutningsfasen

Under projektets analys- och planeringsfas 2016 skickades en självskattningsenkät till 6 000 medarbetare och chefer som deltagit i projektets workshops.¹ Frågorna handlade om användning av digitala verktyg hemma respektive på arbetet: vilka verktyg man använder, till vad de används och hur ofta de används. Till självskattningen hörde frågor om hur kunnig den enskilde anser sig vara gällande Word, Excel, Powerpoint och Skype (eller jämförbara program), på att maila och på att använda kalendern i dator eller smartphone.

Under oktober 2018, i början av avslutningsfasen i projektet, skickades en ny enkät till alla som deltagit i projektets lärlarleda aktiviteter och/eller i webbutbildningarna. De fick samma frågor som i enkäten under analys- och planeringsfasen. Dessutom ställdes frågorna Har dina digitala kunskaper ökat? och Upplever du att användandet av digitala verktyg på din arbetsplats har ökat de senaste två åren?

Syftet med att ställa samma frågor var att kunna göra en jämförelse med den tidiga enkäten för att se om projektet bidragit till förändrat användningsmönster och ökad tillgång till digitala verktyg på arbetsplatsen. Utifrån frågeställningarna kunde projektet också göra en jämförelse i upplevda digitala kunskaper och upplevelsen av användandet av digitala verktyg på arbetsplatsen, idag jämfört med den tidigare enkäten.

Slutsatser

Användningen av digitala verktyg, inom de områden som frågorna avser, har ökat betydligt i enkäten 2018 jämfört med i enkäten 2016. Svaren i självskattningen var också betydligt mer positiva 2018 jämfört med 2016.

Under de tre år projektet pågått har hela samhället blivit mer digitaliserat vilket kan ha en påverkan på svaren gällande användningen av digitala verktyg. En högre andel chefer svarade i 2018-års enkät jämfört med enkäten 2016, vilket också kan återspeglas i resultatet.

Samtidigt som utvärderingen visar att de digitala kunskaperna ökat hos deltagarna i projektet har tillgången på digitala verktyg ökat i verksamheterna. Det har därmed också ökat möjligheterna för medarbetare och chefer att använda förvärvade kunskaper.

Projektets interna utvärdering och uppföljning av resultat

Under projektets gång har det skett en kontinuerlig justering av kompetensutvecklingsinsatserna utifrån resultaten

av utvärderingsenkäter från kurser, nätverksträffar och chefsseminarier och utifrån synpunkter som kommit till projektgruppen på annat sätt. Efter varje avslutad kurs, seminarier, nätverksträffar och efter de två konferenser som projektet har anordnat har det till deltagarna skickats ut en utvärderingsenkät. Projektet har använt enkätverktyg i Esmaker och svaren har varit anonymiserade.

Utvärderingarna av enskilda kurser har utgjort ett underlag till att vidareutveckla kurserna, att anpassa kunskapsnivån och bibehålla en god kvalitet. Kurserna har justerats i samråd med utbildningsanordnare. Vid behov har kursbeskrivningar setts över och kraven på förkunskaper har beskrivits tydligare.

Utvärderingsenkäter har skickats till alla som fullföljt hela kurser men även till dem som gått merparten av en kurs. Till deltagare som inte fullföljt har projektet ställt frågan om anledningen till avhopp. Övriga frågor har handlat om huruvida kurserna motsvarat förväntningarna, synpunkter på upplägget, nyförvärvade kunskaper och möjligheten att tillämpa kunskaperna på arbetsplatsen.

Enkäter har skickats direkt efter avslutad kurs. From våren 2017 har projektet skickat ut digitala kursutvärderingar. I samband med detta fick också deltagare på alla dittills avslutade kurser en utvärderingsenkät. I alla enkäter har det funnits utrymme att i fritext lämna kommentarer. Under hösten 2016 gjordes utvärderingar på plats vid sista kurstillfället.

Svarsfrekvensen på utvärderingarna av kurserna har i genomsnitt varit 45 procent och något högre för seminarier och nätverksträffar.

Projektgruppens reflektion kring resultaten

Projektet har med sina kompetensutvecklingsinsatser nått fler män än beräknat – vad beror det på?

I projektet har äldreomsorgen deltagit med 41 procent av de unika deltagarna och funktionshinderomsorgen inkluderat socialpsykiatri med 57 procent.

Fler män arbetar inom funktionshinderomsorgen än i äldreomsorgen. Procentuellt är fler män DigIT-ombud och har gått kursen Hur funkar det? jämfört med antalet män som gått grundläggande utbildningar.

Både kursen Hur funkar det? och DigIT-ombudsrollen har vänt sig till de medarbetare som har ett intresse av digitalisering och välfärdsteknik.

Det finns anledning att ställa sig frågan om det finns outtalade förväntningar och krav på att män ska ha både större kunskaper och större intresse av digitalisering och välfärdsteknik. Finns det egna krav hos männen och förväntningar hos chefer och kollegor?

¹ 2016 fick enkäten 5 907 svar, 5 procent chefer, 78 procent medarbetare och 17 procent med annan befattning, däribland biståndshandläggare.

Svarsfrekvensen 2018 var 1 028 svar av 2 738 utskickade enkäter. Av respondenterna är 12 procent chefer, 61 procent medarbetare, 3 procent handläggare och 24 procent "annat" (stora grupper där är samordnare och arbetsterapeuter).



Lokala aktiviteter inom ramen för DigIT har genomförts ute i kommunerna/stadsdelarna.

9 procent av det totala projektresultatet med 3106 unika deltagare kan härledas till bl a workshoppar och studie-cirklar ute i de egna verksamheterna. Den ökade digitala medvetenheten har också resulterat i studiecirklar och workshoppar för brukare och anhöriga. Projektet har således spridit ringar på vattnet, till såväl brukare som anhöriga.

Åldersfördelningen på kurserna speglar väl åldersfördelningen inom vård och omsorg.

Vi har nått många medarbetare och chefer i den övre åldersgruppen 55+. Projektet ser det som positivt att arbetsgivarna satsat på sina äldre medarbetare som kan ha lång yrkeserfarenhet men troligen mindre digital kunskap kopplat till arbetet. Den yngsta åldersgruppen 18–24 år är lite representerad i DigIT:s utbildningar vilket troligen speglar andelen anställda i vård och omsorgen. Utifrån verksamheternas behov är det en marginell skillnad på kunskaperna i de yngre åldersgrupperna jämfört med den äldsta 55+.

Har det varit en medveten strategi från vissa chefer att låta samma medarbetare gå många kurser?

Projektet har inte ställt denna fråga men utifrån reflektioner i projektgruppen finns flera tänkbara förklaringar.

Ett DigIT-ombud ska vara den som stöttar kollegor i den digitala utvecklingen och går därför flera kurser för att skaffa sig både grundläggande och mer fördjupad kunskap för att klara sitt uppdrag som DigIT-ombud. En annan reflektion som projektgruppen haft är: har det varit ett sätt för chefen/organisationen att visa att man har gjort något?

Utifrån dialoger och utvärderingar med DigIT-ombuden har projektgruppen gjort följande reflektioner

Vad har varit bra?

- DigIT-ombuden har till största delen arbetat i utförarverksamheterna vilket inneburit att kollegors och verksamhetens behov lyfts och deras tankar och funderingar har kunnat tas tillvara i projektet.
- På nätverksträffarna har det skett en samverkan mellan både kommuner och stadsdelar och mellan verksamhetsområdena, äldreomsorg och funktionshinderomsorg inkluderat socialpsykiatri.
- Goda exempel har presenterats utifrån de egna verksamheterna till inspiration för andra.
- Nätverksträffarna har också bidragit till omvärldsbevakning och kunskapsöverföring.
- Många DigIT-ombud har fått en stående punkt på APT.

Utmaningar?

- Svårigheter med att få mandat i rollen som DigIT-ombud. Viss frustration har framkommit hos ombud som saknat chefens och verksamhetens stöd och intresse.
- Svårt att få avsatt tid för sitt uppdrag att implementera och skapa förutsättningar för digitalisering i verksamheterna.

Samverkan med andra intressenter

Möten med IT-samordnare

Projektet har haft möte med IT-ansvariga och IT-samordnare tidigt i genomförandefasen. Syftet var dels att informera om projektet men också att få igång en dialog om förutsättningarna för implementering av digital teknik i de olika kommunerna och stadsdelarna.

Möten med övriga ESF-projekt i utlysningen

Projekt DigIT har samverkat med övrig ESF-projekt i Stockholmsutlysningen, Famna och Stockholms läns landstings projekt eHälsa-lyftet.

Projekt DigIT har samverkat med övriga digitaliseringsprojekt på äldreförvaltningen och deltagit i Stockholms stads projektledarnätverk för EU-projektledare.

Utvecklingsarbete RISE

Projektet kontaktades av RISE, Research Institute of Sweden, som var intresserade av att samverka kring konceptet språkombud. Samverkan resulterade i att en student i industriell design från Nederländerna gjorde en studie hur språkombudsrollen fungerar i praktiken och hur den skulle kunna utvecklas. Arbetet utmynnade i två workshoppar.

Transnationell samverkan

Projektet har deltagit i flera transnationella nätverk, exempelvis Language for Work. DigIT presenterades tillsammans med andra projekt och betydelsen av digital kompetensutveckling i kombination med språkutveckling och arbetsplatslärande engagerade deltagarna.

IQ congress Migration bewegt

– Menschen – Gesellschaft – Politik

Under en workshop på en konferens i Berlin, arrangerad av det tyska nätverket IQ-integration durch Qualifizierung, diskuterades svenska erfarenheter av arbetsplatslärande. Syftet var omvärldsbevakning, samverkan och kommunikation med transnationella partners kring digitalisering och arbetsplatslärande.

Spridningsaktiviteter i DigIT

Seminarium arrangerat av Vård- och omsorgscollege

Vård- och omsorgscollege arrangerade en fortbildningsdag för skolledare och studieadministratörer inom vård- och omsorgsutbildningar i hela landet. DigIT höll en presentation om projektet.

DigIT halvtidskonferens, november 2017

Status i projektet presenterades av projektledningen och den externa utvärderaren redogjorde för resultat av den pågående projektutvärderingen. Styrgruppsrepresentanten från Äldrecentrum som var med vid projektets uppstart tog bland annat upp utmaningar och möjligheter med DigIT jämfört med tidigare projekt.

Åhörarna som både bestod av tjänstemän och politiker fick workshoppa kring frågan:

Vad behövs för en fortsatt utveckling av det digitala arbetet i din verksamhet?

Grupperna kom bland annat fram till att man behöver beskriva mål och syfte, identifiera nuläget och att ta tillvara tidigare kunskaper, både i den egna organisationen och utifrån.

Det talades också om tydligare ledningsstrategier, att skapa tydliga strukturer för att lära av varandra, och att exempelvis arbeta mer med IT-strategier.

Mässan Den fria tiden – hälsa för personer inom LSS

Projektgruppen har medverkat på en mässa för Den fria tiden – hälsa för personer inom LSS i Stockholms stad. Projektet presenterade möjligheterna att med surfplatta öka delaktighet och tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning och vad man kan göra med digital teknik. En tipsrunda med QR-koder och appen Matglad demonstrerades.

Chefsdag i Region Örebro, december 2017

Myndigheten för delaktighet bjöd in delprojektledare i DigIT Cecilia Brauer att hålla seminarium och workshop kring välfärdsteknologi vid en konferens för chefer inom vård och omsorg i hela Örebro län. Förankringsarbetet i DigIT presenterades följt av en diskussion kring kognitiva hjälpmedel.

Mötesplats välfärdsteknologi och e-hälsa

(MVT-mässan), januari 2018

DigIT höll ett välbesökt seminarium där närmare 130 personer samlades för att ta del av DigIT:s presentation Resan mot ökad digital kompetens inom vård och omsorg. Presentationen fokuserade på praktiska erfarenheter av projektet, utmaningar, och hur verksamheterna tillämpar digitala kunskaper. Seminariet avslutades med workshop kring vilken den största utmaningen är gällande digital kompetensutveckling inom vård och omsorg. Svaren handlade om implementering, ledarskap, att bemöta dem som har bristande motivation, att förändra arbetssätt. En grupp

formulerade att det är viktigt att inte se digitalisering som en kostnad utan som en investering.

Presentation på Vitalis-mässan i Göteborg, mars 2018

Vitalis är nordens ledande e-hälsomöte. Projektledare och delprojektledare presenterade DigIT Resan mot ökad digital kompetens inom vård och omsorg vid ett eget seminarium.

Under mässan knöts värdefulla kontakter som mynnade ut i fortsatt samarbete kring digitalisering.

IT-konferens Digitalisering inom vård och omsorg, maj 2018

Till IT-konferensen i maj 2018 bjöds chefer i samverkande kommuner in att delta i en heldagskonferens med tema Digitalisering inom vård och omsorg i samarbete med Kunskapsboken. Övriga konferensdeltagare kom från privata aktörer, från näringslivet och andra kommuner i landet. Konferensen hölls på Rigoletto i Stockholm, och närmare 200 personer deltog.

Seminariet var en heldag fullspäckad med olika föreläsare, paneldiskussioner och innovatörer. Projektledningen presenterade DigIT och arbetet kring implementering och spridning av projektets lärdomar samt resultat.

Presentation på nätverksträffen Digital utmaning i Norrköping, maj 2018

Arrangör för träffen var temaplattformen för hållbart arbetsliv, en myndighetssamverkan mellan ESF-rådet och Forte (forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd).

Nätverksträffen Digital utmaning var en dag för erfarenhetsutbyte och samtal om digitalisering och ett hållbart arbetsliv. Nio ESF-projekt med digital inriktning deltog.

Projektledaren Helén Starkman och styrgruppsordförande i DigIT, Lisbeth Hagman deltog i nätverksträffen och presenterade DigIT.

Presentation på SKL e-hälsa, maj 2018

DigIT presenterades för det nationella nätverket för e-hälsosamordnare.

Almedalen, 1–3 juli 2018

DigIT:s projektledare Helen Starkman och delprojektledare Cecilia Brauer höll ett mycket välbesökt två timmars seminarium den 2 juli. Projektet i sin helhet presenterades. Fokus under presentationen var på hur projektet genomfört utbildningsinsatserna för 3 000 unika medarbetare och chefer. De beskrev även projektets största utmaningar och framgångsfaktorer. Seminariet sändes även live och finns på Youtube. <https://youtu.be/uKAcnm2bDXo>

Konferensen Kommunal e-hälsa och välfärdsteknologi, september 2018

DigIT:s delprojektledare Cecilia Brauer och DigIT-koordinatör från Botkyrka kommun, Anna Elmgren,



föreläste på konferensen Kommunal e-hälsa och välfärds-teknologi. Konferensen handlade om förändringsledning i den digitala transformationen.

SKL, september 2018

DigIT presenterades för två olika nätverk på SKL, nätverket för förhandlingschefer och för personalchefer i mindre och medelstora kommuner.

DigIT, ett utvalt projekt för att bidra med erfarenheter inför nästa programperiod

Projektledaren intervjuades på uppdrag av Temaplattformen för hållbart arbetsliv, finansierad av Europeiska socialfonden, som ska synliggöra de resultat som genereras av socialfondsprojekt inom programområde 1.

DigIT slutkonferens, oktober 2018

10 oktober 2018 var det dags för DigIT att summera lärdomar och prata framtid vid projektets slutkonferens på Epicenter i centrala Stockholm.

Till deltagarna hörde politiker och tjänstemän från hela Stockholms län, representanter för andra ESF-projekt och berörda företag. 140 deltagare var anmälda till denna heldagskonferens.

Projektledningen presenterade sina tankar kring framgångsfaktorer och utmaningar utifrån den egna uppföljningen av aktiviteter och den externa utvärderaren presenterade sina slutsatser. Styrgruppen redogjorde för sina erfarenheter och presenterade en checklista inför implementering.

Flera inspirerande föreläsare gav tankvärda lärdomar kring digitaliseringens möjligheter och utmaningar. Dagen avslutades festligt med musikunderhållning och diplomutdelning.



Den externa utvärderingen presenterades på slutkonferensen.

SKL:s podd, oktober 2018

Projektledaren Helen Starkman deltog i SKL:s podd, magasinprogram Vård och omsorgsnytt 23 oktober 2018.

Hemsidan

Projektets hemsida stockholmdigit.se har varit ett viktigt dialogforum med nyheter så väl som basfakta om projektet. Hemsidan har regelbundet uppdaterats med aktuella reportage, intervjuer och goda exempel på effekterna av projektet. På hemsidan har man också kunnat ladda ner presentationsmaterial, material till workshoppar och material från nätverksträffar. En del i kommunikationsarbetet har varit att sprida kunskap om projektet till alla intresserade.

Övrig kommunikation

Utöver hemsidan har DigIT producerat broschyrer som delats ut vid evenemang, på mässor och på konferenser där projektet har medverkat. Nyhetsbrev har skickats till koordinators för spridning i den egna kommunen och stadsdelen.

Extern utvärdering

Den externa utvärderingen har syftat till att säkerställa att projektet är på väg mot det uppsatta målet. De externa utvärderarna har utgått från en övergripande programteori och visualiserat denna i en metod och analysram. Aktiviteter och indikatorer har mätts på individ-, organisations- och strukturell nivå.

Projektet som helhet och resultaten har granskats med utgångspunkt i enkätundersökningar bland deltagare, intervjuer med koordinators, projektledning, styrgrupp och andra nyckelpersoner. Fallstudier och fokusgrupper har genomförts i några verksamheter.

Utvärderarna har fungerat som en kritisk vän och haft regelbundna återkopplingar och lärseminarier med projektgruppen. Vid återkommande styrgruppsmöten har resultat presenterats och dialogseminarier genomförts.

Citat från Slutrapport DigIT av VETA Advisor (sid 34–35)

En sammanfattande bedömning av projektet visar på goda resultat och måloppfyllelse – i form av ökade kunskaper, nya arbetssätt och bättre IT-teknik. Projektet har nått ett mycket stort antal deltagare, flera verksamheter vittnar om att de ska fortsätta med den organisatoriska strukturen i form av DigIT-ombud. Projektet har också fungerat som en katalysator för att sätta digital utveckling på agendan, en utveckling som kommer att fortgå. DigIT har bidragit till att öka den grundläggande kompetensen inom digital teknik och höjt den lägsta nivån hos majoriteten av de medarbetare som har deltagit.

Det har funnits en inbyggd svårighet i projektets organisation där projektledningen är ansvarig för projektet, men den har inte kunnat påverka prioriteringarna som kommunerna och stadsdelsförvaltningarna gör. Det kan handla om att skicka personal till utbildningarna i den utsträckning som det var tänkt. I en sådan situation måste styrgruppen – med stöd av ägarna (ledning och politiker) – ta ett större ansvar.

Ytterligare en förklaring till bristande hållbarhet är att det i en stor organisation ofta pågår många utvecklingsprojekt samtidigt. Det är svårt att organisera för lärande både inom och mellan projekt. Det måste finnas tillfällen till möten för reflektion och gemensam analys mer långsiktigt, men vardagens omedelbara behov tränger på.

Sammantaget gör dessa svårigheter att effekterna av utvecklingsarbeten sällan blir hållbara. De leder inte till avsedda effekter även om resultaten på kort sikt kan vara lyckade. Det är en slutsats som vi även kan dra av DigIT, men det finns fortfarande möjligheter att omsätta resultat av utbildning till effekter för verksamheten.

Projektet visar på olika svårigheter när det gäller att organisera projekt av det här slaget. Vi ska kort resonera kring några utmaningar som det kan vara viktigt att diskutera i framtida satsningar av det här slaget.

Ett dilemma med ett så omfattande projekt, som egentligen har karaktären av ett program, är att tillfredsställa alla berörda. Det handlar om en storstad med 14 kommunala nämnder samt 11 kommuner. Det är svårt att få till innehåll, arbetsformer och frågeställningar som passar alla. Det finns en rad olika mål som drar projektet åt olika håll. Svårigheterna avspeglas i svaren från cheferna som inte tycker att man i tillräckligt hög grad utgått från verksamheternas problem och behov. Det är dock svårt att se hur detta hade varit möjligt med den variation av förutsättningar och behov som finns i kommunerna.

Det är också märkligt att den gedigna satsningen på förberedelse, planering och gemensam analys inte varit tillräcklig för att förankra projektets målsättning hos alla chefer. Det man varit överens om i ett tidigt skede kommer väl i skymundan när vardagens krav i driftsorganisationen tränger på.

Utdrag ur VETA:s delrapport, 20 augusti 2018, kring insatserna i DigIT

Positivt

- Genomgående är deltagarna nöjda med utbildningsinsatsernas utformning.
- Positiv bild av både projektledningen och projektgruppen. Enligt enkäten och intervjuerna upplever respondenterna att det fungerat bra inom de områden som projektledning och projektgrupp kunnat påverka.
- Möjligheterna till erfarenhetsutbyte mellan de olika ombuden och koordinatörerna från olika kommuner och stadsdelsförvaltningar lyfts fram som särskilt positivt.

- Information från projektet har varit tydlig, flera koordinatörer anger bland annat att projektgruppen varit tillgänglig och att det varit uppskattat med deras besök i verksamheterna.

Mindre positivt

- ESF-s administration sker analogt.
- Inbyggd svårighet i projektets organisation. Projektledningen är ansvarig för projektet men kan inte påverka prioriteringarna som kommunerna och stadsdelarna gör. Exempelvis ifråga om att avstå från att skicka personal till utbildningar i den utsträckning som det är tänkt.
- Mandatet för många koordinatörer är otydligt.
- Det har också framkommit att det faktum att utbildningarna är förlagda till Stockholm försvårar deltagande för personal från kranskommunerna.
- Viss kritik mot att utbildningarna varit för generella för att vara av stor relevans för verksamheten.

Avslutningsvis har utvärderarna dragit några generella slutsatser från sin slututvärdering

Dessa är mer framåtriktade och fokuserar på hur framtida satsningar kan genomföras för att uppnå långsiktiga effekter.

Citat från sammanfattning ur Slutrapport DigIT av VETA Advisor (sid 1–2)

Vidga perspektivet på utbildning till att omfatta organisationen och dess långsiktiga mål. Utbildningen leder inte (i sig) till utveckling! Det är först när det finns tid, resurser och stöd i organisationen som utbildningen leder till kompetens, dvs. förmågan att utföra och utveckla arbetet. Individens utveckling måste gå hand i hand med organisationens. En bred och allmänt inriktad satsning på digital kompetens kan fungera, som i det här projektet, men den måste följas upp och stödjas i organisationen. Chefernas ansvar är avgörande för att kunskapen ska omsättas i verksamheten och komma brukarna till del.

Skapa en lärmiljö på arbetsplatsen som ger tillfälle till experiment, erfarenhetsutbyte, kritisk reflektion och dokumentation. Ett projekt kan bidra till att skapa en lärandemiljö av det här slaget. Använd distansteknik och e-lärande för att göra utbildningen tillgänglig och kostnadseffektiv. Grunden är att det finns en utbredd och generell digital kompetens – bland anställda, chefer och brukare.

Ge brukarna ett inflytande över utvecklingsarbetet – över idéer, planering, innehåll och uppföljning. Brukarna måste formulera sina egna behov, bestämma över teknikval, få stöd och utbildning samt kunna påverka beslut om projekt. Här finns en rad goda exempel att lära av, t ex när det gäller brukarråd, brukarrevision och aktiv medverkan i projekt. De horisontella kriterierna har gett stöd för frågor om tillgänglighet och brukarnas möjlighet att påverka. Dessa delar kan utvecklas mer i framtiden.



Det är viktigt att det finns en stark intermediär (mellan-hand) för att man ska kunna driva och ta om hand erfarenheterna av ett stort projekt som detta. I en funktion som intermediär ingår att fungera som mötesplats, mäklare och motor. I projektet har det funnits en stark intermediär, vilket har varit avgörande för framgången i projektet, men vad händer nu när projektet tar slut? Kommer projektorganisationen att upplösas? Vem tar då hand om erfarenheterna från projektet och de kontakter som byggts upp?

Det måste finnas en strategi för strategisk påverkan från projektet, vilket är en viktig uppgift för styrgruppen. Men en strategisk påverkan gäller inte bara i berörda kommuner utan även nationellt – via olika aktörer och myndigheter. Här har ESF och SKL ett stort ansvar. Erfarenheter från liknande projekt kan samlas, spridas och skalas upp. Kontakter har redan tagits och ett samarbete finns med Myndigheten för delaktighet och andra nationella aktörer som deltar på slutkonferensen.

Hur kommer projektresultaten att implementeras?

Styrgruppen har genomfört en workshop tillsammans med Henrik Wiréhn, ESI support, kring framgångsfaktorer för implementering av projektresultat.

- Styrgruppen enades om att uppföljning är det viktigaste och att hålla fast vid det som redan fungerar.
- De betonade ledarskapets betydelse och att chefer och ledare behöver ta tillvara personalens kompetensutveckling.
- Det krävs tid och tålamod, rädslor finns kring förändringsarbete. Det handlar om att skapa engagemang hos medarbetarna.
- Det är viktigt att chefer på alla nivåer bär ansvar och tar tillvara resultatet, hur frågorna ägs i verksamheterna.
- Ett sätt att hålla projektet levande är att ha det på dagordningen vid alla ledningsgruppsmöten.
- En lärdom för att lyckas med implementering är att redan från projektstart ha en plan för hur projektets resultat ska tas tillvara.
- Det gäller att skapa en hållbarhet som ska leda till förändring på sikt.
- Lyckad implementering är att paketera och tydliggöra slutsatser och lösningar.

Styrgruppen har tagit fram tips för en framgångsrik fortsättning efter DigIT

- Ta fram en plan för er digitala utveckling och se till att digitala frågor implementeras inom organisationens alla olika arbetsprocesser – digitaliseringsfrågorna ska inte ”köra i en egen fil”.
- Tydliggör framtida satsningar inom det digitala området och planera för medarbetarnas kompetensutveckling.
- Diskutera vad det innebär för ledningspersoner att leda digital utveckling.

- Fördela ansvar och befogenheter inom organisationen.
- Kommunicera till medarbetarna att området är prioriterat inom hela ledningsorganisationen.
- Se till att det finns förutsättningar och utrustning inom det digitala området.
- Slå vakt om DigIT-ombud, cirkelledare och språkbud. Det finns 280 DigIT-ombud, 190 cirkelledare och 149 språkbud ute i verksamheterna.
- Prioritera gärna nätverk för DigIT-ombud och cirkelledare.
- DigIT-ombudens uppdrag kan vara att introducera nyanställda, omvärldsbevaka och vara uppdaterade på vad som händer inom organisationens IT-område. Tydliggör skriftligt deras mandat och uppdrag.
- Stötta de utbildade cirkelledarna så att de kan fortsätta att utbilda lokalt samt att understödja befintliga system och vara behjälpliga vid införandet av nya system.
- Stötta samverkan mellan DigIT-ombud, cirkelledare och IT-ansvariga.
- Ha med grundutbildning i datakunskap i den årliga utbildningsplanen.

De samverkande kommunernas styrgruppsrepresentanter har var för sig bidragit med svar på följande frågor.

Nedan finns ett axplock ur svaren:

1 *Hur det ser ut med införandet av digitalisering hos er? Har ni någon strategi? Har ni några framgångsfaktorer som ni vill delge oss andra? Kanske några goda exempel av lyckade införanden av digital teknik.*

- Österåkers kommun har under hösten gått med i ett nätverk tillsammans med fyra andra välfärdsorganisationer i syfte att pröva ny teknik. Produktionen/egen regin kommer att ta tillvara DigIT-ombuden och starta en digital utvecklingsgrupp.
- Sigtuna kommun har tagit fram en förvaltningsplan med en digitaliseringsstrategi. Kommunen har också ett övergripande digitaliseringsråd.
- Lidingö stad har en strategisk plan för införandet av digitala lösningar inom alla verksamheter, både stadsövergripande och på förvaltningen. De har en projektledare anställd som håller på att ta fram en plan för pilotprojekt inom digitaliseringsområdet.
- Socialförvaltningen i Tyresö kommun har tagit fram en gemensam plan för digitalisering inom socialnämndens områden under 2018, planen har antagits av socialnämnden och inför 2019 finns utveckling med välfärds- och informationsteknik med som nämndmål. De ska samla alla DigIT-ombud för att definiera deras roller efter DigIT:s avslut.
- Huddinge kommun arbetar med en strategi för hela social- och äldreförvaltningen i vilken DigIT har varit en del. Under året har de satsat på grundutbildning, trådlösa uppkopplingar och bra utrustning på enheterna.

- Äldreomsorgen i Bromma har anställt en kvalitetsutvecklare som har välfärdsteknik och digitalisering som uppdrag. Under 2018 har det satsats mycket på digitalisering och detta fortsätter. Bland köps ytterligare Ipads in så det ska finnas på samtliga enheter.
- Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltnings strategi är att följa stadens arbete centralt, samt delta i projekt så som Smart låsteknik och Nollvision undernäring.

2 Hur ni tänker i ert budgetarbete inför 2019 gällande digitala resurser? Erfarenheter från tidigare år, vad gjordes bra, vilka tabbar har vi gjort?

- I Sigtuna kommun finns budgetsatsningar inför 2019 med.
- Österåker har inga särskilda medel avsatta i budget 2019. Man tänker troligen att detta ingår i verksamhetsutveckling och ska finansiera sig självt.
- Huddinge kommun har inget budgetutrymme att göra några större investeringar eller kompetensutvecklings-satsningar.
- Lidingö stad har avsatt pengar för digitalisering. Alla verksamheter kan söka medel från stadsledningskontoret.
- Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsförvaltning kommer i år att ta fram en plan för digitalisering och välfärdsteknik. Erfarenheter är att extra resurser behöver tilldelas och effekter kommer först efter några år efter införandet.

3 Hur ni uppfattar DigIT? Ser ni att projektet har gett effekt? På medarbetarnivå? På chefsnivå? Ute i verksamheterna? Har DigIT tillfört ökade digitala kunskaper och ökat användande i verksamheterna?

- Österåker svarar att DigIT har medfört ett ökat intresse för digital teknik i verksamheten, både på medarbetar- och chefsnivå.
- Sigtuna har märkt ett ökat intresset för digitala lösningar. DigIT-ombuden kommer att användas vid införandet av digitala lösningar.
- Tyresö kommun upplever att medarbetarna känner sig tryggare med att använda sig av datorn och dess olika program.
- I Huddinge kommun märks det att flera av medarbetarna känner sig trygga med att hantera digitala hjälpmedel. Detta har medfört en ökad nyfikenhet och vilja till förändring och utveckling. Medarbetarna efterfrågar digitala lösningar i större utsträckning än tidigare.
- I Enskede-Årsta-Vantör har enheterna haft svårt att kunna prioritera bland alla andra satsningar som görs.
- Bromma stadsdelsförvaltning ska fortsätta att använda Ipads i mötet med de boende. De har skapat en lärande organisation där personal som fått specialkunskaper hjälper och stöttar sina medarbetare och nyanställda.

Projektägaren äldreförvaltningen i Stockholms stad

Äldreförvaltningen i Stockholm har varit projektägare av DigIT och därmed haft ledningsansvaret för projektledare och för projektgruppens arbete. Projektet har ingått under utvecklingsavdelningen. Projektägarskapet har inneburit ett samarbete med elva kommuner inom länet samt 14 stadsdelar i Stockholms stad. Samtliga 25 organisationer har egna suveräna och beslutande nämnder. Uppdraget har med andra ord inneburit ett samordningsansvar mellan organisationerna utan att projektägaren har haft något överordnat mandat att fatta beslut om frågor som rört DigIT inom organisationerna.

I Stockholm har äldreförvaltningens ledningsgrupp regelbundet förankrat och stämt av projektet med stadens 14 avdelningschefer. De flesta av cheferna har varit nöjda med det utbud som DigIT har erbjudit medan andra varit mer tveksamma till innehållet och utformningen av kurserna. Detta går att läsa i den utvärdering som har genomförts. Trots detta så har nästan 800 personer inom äldreomsorgen genomgått olika utbildningar som erbjudits.

För att bevara och utveckla kunskaperna efter DigIT har äldreförvaltningens ledning påbörjat en planering med stadens stadsledningskontor. Staden planerar för någon form av grundutbildning som kommer att erbjudas medarbetarna. Äldreförvaltningen kommer också att föreslå stadsdelsförvaltningarna att behålla funktionerna; DigIT-ombud, Cirkelledare och Språkombud som fått utbildning under projektet. Tanken är att via dessa funktioner fortsättningsvis underhålla och utveckla kompetensen vidare. Staden kommer från och med 2019 att påbörja arbetet med att byta ut verksamheternas sociala system. I detta arbete är de tre ovan nämnda funktionerna en viktig tillgång.

Äldreförvaltningen kommer att stödja stadsdelsförvaltningarna i det fortsatta arbetet inom det digitala området. Omvårdnadspersonalen behöver vara en resurs i utbyggnaden av välfärdsteknik samt även ha kompetens att stötta äldre i deras olika behov av digital teknik. I detta arbete är första linjens chefer viktiga. Äldreförvaltningen kommer att föreslå stadsdelsförvaltningarna att ta till sig de rekommendationer styrgruppen i DigIT tagit fram för en framgångsrik fortsättning efter att projektet nu avslutats.

DigIT

Fakta om DigIT

3 000 medarbetare och chefer i Stockholmsregionen har deltagit i utbildningsinsatser för att öka den digitala kompetensen. Under 2016–2018 deltog personal inom äldreomsorgen, funktionshinderomsorgen och socialpsykiatri i Stockholms stads 14 stadsdelar och 11 kommuner i Stockholms län.

Genom DigIT har kunskapen, viljan och förmågan att använda digital teknik ökat och kvaliteten för brukarna har stärkts.

Läs mer på hemsidan
stockholmdigit.se

Äldreförvaltningen
Utvecklingsavdelningen
Projekt DigIT

Box 44, 123 21 Farsta
Telefon 08-508 36 290
stockholm.se/aldreforvaltningen

