



SLUTRAPPORT

DigITal äldreomsorg på Gotland

ESF 2018/00303

Framtagen av socialförvaltningen

Sammanställd av Caroline Allard

Datum 2022-03-10

Gäller 2019-2022

Ärendenr SON 2019/114

Version [1.0]



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Region
Gotland

DigITal äldreomsorg på Gotland

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Projektidé och förväntade resultat	5
3. Projektets resultat, mål och indikatorer	6
4. Arbetssätt	8
5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete	9
6. Uppföljning och utvärdering	11
7. Användande av resultat.....	12
8. Kommentarer och tips	13

1. Sammanfattning

DigITal äldreomsorg på Gotland har varit helt finansierat av Europeiska Socialfonden (ESF), ca 6 mkr fördelat över projektets tre år, 2019-2022. Projektet har inneburit kompetensutveckling inom digitalisering och varit avgränsat för medarbetare och chefer på särskilda boenden för äldre(säbo) i egen och privat regi samt till förvaltningsledningen i Socialförvaltningen. Övergripande mål var att enhetscheferna och medarbetarna ska öka sin digitala kompetens och att medarbetarna aktivt ska kunna använda och ta initiativ till vardagsteknik utifrån de boendes behov. Projektet har en hemsida: [Digital äldreomsorg - Region Gotland](#) Glädjande nog har slutligen samtliga av Gotlands 18 säbon valt att vara med i DigITal äldreomsorg. Detta borgar för en kvalitetssäkring för den enskilde individen, det ska inte ha betydelse vilket boende man bor på, man ska ändå ha personal som kan stödja tekniken. Tre av boendena har bytt regi eller utförare under åren men valt att stanna kvar i projektet.

En enkät genomfördes för deltagarna i projektet under maj/juni 2019. Resultatet av skattningen gav inga överraskningar utan stämde väl med motsvarande undersökningar i liknande projekt i andra delar av landet. Många medarbetare hade en god digital kompetens men det fanns en del som hade låg, ingen alls, eller kände sig osäkra vid användandet av digitala verktyg. Svarsfrekvensen var relativt låg, 36%, och eftersom enkäten genomfördes digitalt är det möjligt att ett mörkertal avseende bristande digital kompetens förelåg.

Ute på boendena utsågs digitala koordinatörer. Det är medarbetare med särskilt ansvar kring välfärdstekniken. Vi såg behovet av minst två från varje boende, men helst en från varje avdelning och har nu drygt 60 digitala koordinatörer. De digitala koordinatörerna ska vara ett stöd för sina arbetskamrater avseende digital kompetens och vid nyanställning. En uppdragsbeskrivning för dessa samt en checklista för digital kompetens har tagits fram under projekttiden.

Vi utsåg även två samordnare för de digitala koordinatörerna som till en början såg till att grundkunskapen i teknik etablerades hos medarbetarna men de skulle också finnas som stöd för de digitala koordinatörerna. Samordnarna var två personer som vanligtvis arbetade som undersköterskor på säbo. Funktionen som digital koordinatör kommer att kvarstå efter projektets slut för att säkerställa hållbarhet i omställning mot digitaliserat arbetssätt och dessa kommer även att samordnas i en nyetablerad tjänst som resultatet av projektet.

I maj 2019 under projektets analysfas hade vi en föreläsning om IT-mognad och digitalisering för de chefer som ingick i projektet. Föreläsningen var tänkt som en inledning och kickstart av projektet. Föreläste gjorde Mathias Cöster som är universitetslektor och forskar bland annat om digitalisering samt om organisationers styrning för att uppnå hållbarhetsmål.

Vi har i projektet också haft flera föreläsningar/workshops för alla deltagare som syftar till inspiration till digitalisering men också andra teman som ska ge insikt och motivation till förändring och kompetensutveckling.

Per Mosseby föreläste om Digitalisering i verkligheten
Andreas Skog föreläste om Kan digitaliseringen höja livskvalitén i verkligheten för brukarna?

Christina Stielli föreläste om Arbetsglädje
Clary Krekula föreläste om Ålderskodning
Leif E Andersson föreläste om Förändring och beteende, om att arbeta med människor

Vi hade även utbildningar för utvalda deltagare:
Pedagogik (kollegialt lärande) till de digitala koordinatorena
Surfa lätt med iPad för medarbetare- Samordnare gjorde en modell som sedan de digitala koordinatorena kan använda sig av.
Filma med iPad- för medarbetarna i samarbete med Film på Gotland (RSF)
Nudgingutbildning för chefer och förvaltningsledning
Förändringsledningsutbildning för chefer och förvaltningsledning
IT-mognad och föreläsning Digitalisering för enhets- och verksamhetschefer
Uniformell utbildning av arbetsplatsen(UUA) för styr- och arbetsgrupp

Under projektperioden blev det möjligt för ett av boendena att prova att dokumentera i verksamhetssystemet Treserva mobilt samt att testa digital signering. För att detta skulle vara möjligt försågs medarbetarna med personliga arbetstelefoner. För att uppnå korrekt säkerhetsnivå användes mobilt BankID som tvåstegsautentisering. Vi anade att det skulle bli en utmaning att få medarbetarna att gå med på att använda mobilt BankID för detta, vilket man sett i övriga delar av landet. Men kanske hade vi förberett väl för det möte ringa motstånd. De som ville ha hjälp fick det för att komma igång. Med detta hoppas vi även att informationsflödet och e-posten blir mer lättillgänglig för medarbetarna, men det har vi inte haft utrymme att utvärdera då införandet av Treserva mobilt drog ut på tiden. Detta är dock något man sett i en annan verksamhet i Socialförvaltningen utanför DigITal Äldreomsorg när de fick personliga arbetstelefoner. Tillgången till datorer och därmed e-posten på arbetstid är som senare kommer att nämnas längst ned under punkt 2 skral.

Vi gjorde också en kort film i syftet att sprida information om projektet men också för att användas i rekrytering. Det blev en framtidssfilm som visar på teknik som finns idag men som ännu inte används fullt ut, och ger även en bild av att det händer mycket avseende digitalisering i äldreomsorgen. Tanken var att filmen ska lyfta våra medarbetare, att de ska känna sig stolta över sina jobb, samt stärka attraktionskraften för att söka arbete inom äldreomsorgen.

Tillgänglighet- och jämställdhetsprincipen har vi eftersträvat under hela projektets gång. Information har gått ut till alla på likvärdigt sätt, oavsett privat eller egen regi. Projektet har bjudit in arbetsplatserna via chef som sedan har valt vilka medarbetare som deltagit utifrån sina och verksamhetens förutsättningar den aktuella dagen. De lokaler vi använt oss av har varit tillgängliganpassade, vid förtäring har det funnits flera alternativ och de filmer vi gjort har textats. Vi såg också till att alla boenden hade webbkameror så de kunde vara med på lika villkor när vi övergick till digitala möten, föreläsningar och workshops. Grundutrustningen såg olika ut i olika verksamheter och lokaler där man kan ansluta digitalt på ett bra sätt sänkades på en del ställen. När detta var utmaningen erbjöd vi ändamålsenliga lokaler för att följa föreläsning/workshops för de som önskade. Lathundar för olika tekniska verktyg togs också fram under projektet. Dessa är skrivna på enkel svenska och med illustrerande bilder.

2. Projekttid och förväntade resultat

Man kan ställa sig frågan varför ett projekt som detta behövs. Vi ser att de tekniska kunskaperna är varierade hos medarbetarna. Andra kommuner har sett samma sak och haft liknande projekt, för det har funnits behov av det nu när är det mycket teknik på väg in i äldreomsorgen, t ex läkemedelsautomater, tillsynskamera, duschrobotar och digitala larm. Detta projekt handlade dock mer om basal teknik och att göra något på ett annorlunda sätt än tidigare. Att använda sig av tekniken som stimulans för de boende. Att bli bekväm med att använda den och hur man kan använda den för att förgylla de boendes vardag.

Visst fanns det motstånd, men det fanns också en stor vilja. Det handlade till stor del om att bygga upp självförtroendet och bota teknikrädslan hos medarbetarna.

Den demografiska utmaningen var också en anledning till att vi valde att genomföra projektet. Vi måste hitta nya arbetssätt framöver där tekniken kan avlasta oss och göra det tekniken är bra på och som i vissa fall dessutom innebär en större integritet bevaras hos brukarna, så att medarbetarna kan göra det vi är bra på, där vi behövs i mötet med brukarna. På Gotland är detta extra angeläget då inte bara andelen äldre blir allt fler, vi blir dessutom allt färre i yrkesför ålder.

Visst fanns det medarbetare som var oerhört teknisk kompetenta redan när projektet startade, men det fanns också de som inte tyckte att det var så lätt och även några som tyckte att teknik var svårt. En stor del av de som arbetar inom äldreomsorgen idag började inte arbeta där för att de gillar eller har ett intresse för teknik. Projektet behövde visa vad tekniken kan göra och hur den kan underlätta i vardagen, både för den som arbetar på ett säbo och den som bor där. Vi menade att höjd kunskap om digitala arbetssätt kommer minska det digitala utanförskapet hos både boende och de medarbetare som faktiskt också känner av digitalt utanförskap idag.

För att uppnå detta så har vi utsett digitala koordinatörer på varje boende, medarbetare med särskilt uppdrag inom teknik, se ovan. Grundidén när projektet söktes var att köpa in teknik och åka runt och visa upp den på alla arbetsplatserna. Regeringen valde dock 2018 att ge kommunerna statsbidrag för att stimulera inköp av teknik till äldreomsorgen varför teknik redan fanns på plats när projektet startade i februari 2019. Vad som däremot behövdes var utbildning i tekniken. Det var basal teknik så som surfplattor, blåtandshögtalare, Smart-TV:s med mera som köpts in, men långt ifrån all personal kunde hantera dessa. Projektets huvudsyfte blev då att säkerställa att fler i personalen kunde hantera dessa verktyg tillsammans med brukarna. Det skulle inte spela någon roll vem som arbetade ett pass, alla skulle veta hur man startade Smart-TV:n eller kunna koppla ihop blåtandshögtalaren med surfplattan.

Deltagarna har varit samtliga medarbetare och chefer inom säbo, både i egen regi och i privat regi. Antalet deltagare i projektet har varit 777st. Av detta var 92,3% (717st) kvinnor, och 7,7%(60st) män. Ekonomiskt har inte DigITal Äldreomsorg använt hela sökta summan. Tidsåtgången i arbetsgruppen blev en annan än förmodad och coronapandemin gjorde att det blev färre resor och färre fysiska större kompetensutbildningsinsatser med kringkostnader som uteblev. Detta har lett till att hela projektbudgeten inte kunnat användas.

En viktig insats utifrån horisontella principerna var föreläsningen om ålderskodning där vi också kom in på vad som anses vara kvinnligt och manligt. När det gäller teknik fanns en

förutfattad mening att det lätt är så att det blir männen som får ta ansvar, eller de yngre på arbetsplatsen. Dock visade det sig att vi i surfa-lättkurserna hade både män och yngre personer. Och att det fanns kvinnor i 60-årsåldern som briljerade på tekniken. Det var en viktig insikt för de flesta att de förutfattade meningarna avseende kön, ålder och teknik inte stämde. Föreläsaren professor Clary Krekula menade att det fanns större skillnader inom en ålderskategori avseende kunskap och intressen än mellan ålderskategorier.

Tillgängligheten till tekniken blev också en fråga. I projektets början fanns inte wifi på alla boenden, men under första året blev det installerat. Det visade sig dock att även om vi hade vår digitala teknik och wifi på plats så hade vi på många platser inte grundförutsättningarna för användandet av teknik i form av ändamålsregna lokaler och datorer. När vi bygger nya säbo idag så har vi det i åtanke, men äldre boendena saknar t ex kontor där man kan gå undan och delta på en webbutbildning, eller ett större rum där flera kan sitta. Man saknar kanske också en bärbar dator och man saknar högtalare, webbkamera och mikrofon. Den lösa utrusningen går att köpa men lokalfrågan är svårlöst. Vid enstaka tillfällen kan man vara någon annanstans, men i vardagen blir det ett problem. Det är fantastiskt att det finns mycket utbildning tillgänglig via webben, att man inte behöver åka iväg, kanske t om kan gå utbildningen en tid när det passar, när det är lite lugnare på avdelningen. Men när du inte kan sitta i fred, när du hör kollegor och brukare bakom ryggen, då blir det svårt att koncentrera sig och det är lätt att du inte tar dig tiden för kompetensutveckling.

3. Projektets resultat, mål och indikatorer

Målen har varit följande:

Ledning

1. Enhetschefer särskilda boenden ska ha ökat sin digitala kompetens
2. Enhetschefer särskilda boenden ska aktivt uppmuntra digitalisering på arbetsplatsen utifrån de boendes behov
3. Enhetschefer särskilda boenden samt Socialförvaltningens ledningsgrupp ska ha genomgått utbildning i förändringsledning

Medarbetare

1. Medarbetare särskilda boenden ska aktivt ta initiativ till digitaliseringsutveckling på arbetsplatsen
2. Medarbetare särskilda boenden ska kunna använda och ta initiativ till vardagsteknik utifrån de boendes behov
3. Vid projektets avslut skall det finnas digitala koordinatörer utsedda på varje boende

Horisontella principer

1. Vid projektavslut ska modellen för ökad digital kompetens kunna appliceras till övriga avdelningar inom Socialförvaltningen.

2. Styrgrupp och arbetsgrupp ska utbildas i horisontella principer

Enligt DigITal äldreomsorgs externa utvärderare Ramboll är DigITal äldreomsorg på Gotland är ett fungerande projekt med utbildningsinsatser som har hög relevans och kvalitet, och fyller en del av verksamheternas behov. Projektledningen är driven, engagerad samt flexibel och lyhörd för verksamheternas önskemål och behov. Projektorganisationen har skapat nödvändig förankring uppåt genom styrgruppen och legitimitet genom arbetsgruppen. Styrgruppen beskrivs ha en fungerande sammansättning och arbetet beskrivs fungera bra. Projektet har en hög måluppfyllelse baserat på den data de har kunnat ta del av. Framför allt har projektet utvecklat en struktur som kommer att leva vidare. Projektet har enligt Ramboll nått medarbetare med störst behov av utbildningsinsatser men de verkar avfärdas som oviktiga.

Under projektet har intresset för välfärdstekniken tydligt ökat bland medarbetare och chefer. Fler produkter i form av välfärdsteknik har köpts in på boendena till exempel fler surfplattor, Chromecast, Apple boxar, Yetitablet (aktivitetsskärm), Smart-TV och Bikearound. Det fanns också intresse av att delta i våra föreläsningar och workshops, men tyvärr medförde pandemin att omvårdnadspersonalen hade hög sjukfrånvaro som inte möjliggjorde deltagande i den utsträckning som var önskvärt då verksamhetens behov alltid stod främst. Trots det så verkar det som i början av projektet kändes svårt rörande tekniken ha blivit blivit självklart och en rutin på många boenden. Man kan se resultat i form av ändrade arbetssätt, så som ökad användning av välfärdstekniken och verksamhetssystemen. Större förståelse för vad tekniken kan hjälpa till med, och fler medarbetare som använder sig av välfärdstekniken.

För brukarna på öns särskilda boenden har DigITal äldreomsorg ökat deras aktiviteter och möjlighet till stimulans och tillgång till fler upplevelser som tex digitala besök på museer eller revyer. De har kunnat se sina anhöriga med hjälp av videosamtal, och de anhöriga har fått se dem. I större utsträckning får de nu mer hjälp med den tekniken de själva tagit med till boendet.

Medarbetarna har fått mer kunskap om välfärdstekniken som finns på boendena. De har fått lära sig om apparna som finns och vilka aktiviteter man kan göra med tekniken. De har ökat sitt användande av välfärdstekniken, blivit mer bekväma med att använda den och till viss del även tryggare i att använda verksamhetssystemen. Med föreläsningarna och workshop har medarbetarna fått utbildning och verktyg att kunna förändra och påverka sin arbetsmiljö och stämning på arbetsplatsen. Genom att det finns en punkt på APT för digitalisering så finns möjligheten att prata och utbilda regelbundet för fortsatt utveckling.

De digitala koordinatorena har fått olika utbildningar, medverkat på föreläsningar och workshops för att kunna stötta sina kollegor i deras digitala utveckling. De har träffat digitala koordinatörer från andra boenden, tagit del av varandras problem eller frågor och tagit lärdom av varandra. De har haft forum att sprida lösningarna som har fungerat bra och hjälpt varandra att hitta nyckeln till att lyckas lösa problemet. De håller punkten med digitalisering på APT tillsammans med chefen innehållsrik. De har lärt sig att delta på möten via länk. Projektets ambition var att det skulle finnas minst två digitala koordinatörer från varje säbo, men gärna en från varje avdelning. I februari hade vi ett 60-tal digitala koordinatörer fördelat över 18 boenden. De digitala koordinatorena består av både kvinnor och män där de yngsta är runt 20 år och de äldsta över 60 år gamla. Cheferna från boendena har anmält vem som är digital koordinatör och dessa har valts ut på det sätt som passar respektive verksamhet

utifrån intresse och förutsättningar. Några av de digitala koordinatorena kunde mycket teknik till en början och några har lärt sig under projektets gång. Projektets krav var att de anmälda koordinatorena skulle ha ett intresse för teknik och rollen som digital koordinator.

Cheferna har fått utbildning i nudging och förändringsledning och även deltagit i de övriga föreläsningar och workshops i projektet, vilket medfört en större medvetenhet om att tekniken är här för att stanna. Cheferna kan se att de anställda blivit bättre på att läsa e-post och även börjat använda kalender vilket medför att cheferna kan lägga in bokningar i deras kalender tex medarbetarsamtalen.

Styr- och arbetsgruppen deltog tidigt i projektet i en utbildning i Uniformell utformning av arbetsplatsen(UUA) för att säkerställa jämställdhets- och tillgänglighetsprincipen.

4. Arbetssätt

De digitala koordinatorena har bjudits in till nätverksträffar ca 2 ggr/termin som anordnats av samordnarna. Där har de kunnat få ny kunskap, och utbyta erfarenheter. De digitala koordinatorena har sedan uppmuntrats att ha ett kollegialt samarbete på respektive arbetsplats för att planera sitt arbete, upplägg och kartlägga vilka medarbetare som vill ha mer utbildning i välfärdstekniken och verksamhetssystem. Detta visade sig vara svårt att få till på flera boenden, framförallt upplevde man att tiden inte räckte för detta och att förståelsen inte fanns från övriga kollegor. Vi erbjöd då tillfälligt ekonomisk ersättning för att möjliggöra eventuell vikarie så att digitala koordinatören skall kunna genomföra detta och utan att känna dåligt samvete för den ökade arbetsbelastningen som kollegorna kan få. Det underlättade för några arbetsplatser till.

Arbetssättet har varit i möjligaste mån utbildning för de medarbetare som behöver på plats ute på deras arbetsplatser. De två samordnarna utformade en surfa-lätt-utbildning med syftet att alla medarbetare ska våga klicka på en Ipad, ska kunna använda sig av appar för aktivitet, ska kunna ta kort, visa bilder på plattan och upp på Smart-TV. Även konkret ge goda exempel på användning tillsammans med brukare. Cheferna fick anmäla medarbetarna. Då samordnarna själva var medarbetare på säbo menade vi att de fick en högre trovärdighet än om det skulle komma någon som inte visste hur det var att arbeta på ett säbo med allt vad det innebär. Vi menar på att detta var avgörande för förtroendet för samordnarna.

Då de digitala koordinatorena framgent skulle hålla i surfa-lätt-utbildningen och lära kollegor annat kring teknik så erbjöd vi en kort kurs i kollegialt lärande, vad ska man tänka på när man lär ut. Detta var mycket uppskattat och något som egentligen alla som arbetar med människor skulle kunna dra lärdom av. En checklista togs fram över vilka kunskaper medarbetarna förväntas ha *Grundläggande digitala kunskaper-checklista*. De digitala koordinatorena var med och tog fram checklistan tillsammans med arbets- och styrgruppen i projektet. Tanken är att boendena laddar ned checklistan och kompletterar med eventuell övrig teknik man använder eftersom detta varierar från arbetsplats till arbetsplats. Momenten inom dokumentationssystemet var systemförvaltarna med att ta fram. Checklistan kan med fördel användas för samtliga medarbetare vid medarbetarsamtalet och det görs redan på några arbetsplatser.

Att chefen har förutsättningar att driva på var viktigt. Vi erbjöd därför chefer och förvaltningsledning utbildning i nudging som stöd i att leda det förändrade arbetssättet och som

komplement till den förändringsledningsutbildning som hölls tidigt i projektet. Det blev tydligt att de arbetsplatser där chefen var drivande så kom man också längre med tekniken och prioriterade utbildning av medarbetarna. Det kollegiala samarbetet mellan de digitala koordinatorerna på arbetsplatserna fungerade också bättre.

Coronapandemin påskyndade med största sannolikhet delar av resultatet av projektet. Den gjorde att motivationen att använda digitala verktyg som aktivitet ökade. Det handlade framförallt om kontakt med anhöriga, men också behovet av att lära sig hur man filmar och visar upp filmen eller bilder från surfplatta mot Smart-TV. Coronapandemin fick också en oväntad positiv effekt på våra föreläsningar/workshops. Den föreläsning med efterföljande workshop som var planerad till april 2020, blev flyttad till september och blev helt digital. Medarbetarna satt nu ute på boendena och kopplade upp sig med kamera, mikrofon och högtalare. Det gick över förväntan. Alla lyckades koppla upp sig och alla bidrog på workshopsdelen. Efteråt visade det sig att man känt sig ganska trygg att sitta med sin arbetsgrupp på arbetsplatsen och diskutera, snarare än i en idrottshall där vi varit gången innan. Det märktes också på svaren och resonemangen i workshopsdelen som kändes väldigt ärliga och okonstlade. Ett exempel är från det boende som fick frågan av föreläsaren om hur det gick med tekniken, och de svarade att det gick väl sådär, man prioriterade annat. Men att det kanske var dags att ändra på det nu. Det hade nog varit svårare att säga i en stor arena-hall med publik.

Vi har också i relation till pandemin haft ett samarbete med Film på Gotland och en klass 7 i Romaskolan i Roma. Samarbetet kallade vi *De äldres ögon*. Syftet var att eleverna skulle visa sina favoritplatser eller aktiviteter för de äldre, eftersom de äldre hade svårt att komma ut i och med pandemin. Filmerna skulle sedan visas på Smart-TV på boendena. Eleverna fick lära sig att filma och klippa ihop filmer och gjorde detta på sin fritid. På skoltid fick de hjälp med redigering och av Film på Gotland fick de låna utrustning vid behov. Resultatet blev fantastiskt. Tio fina filmer varav fyra vi har fått lov att lägga på vår hemsida. Hela familjer blev engagerade och filmerna är väldigt uppskattade ute på boendena.

Som en fortsättning på detta så erbjöd vi deltagarna, också i samarbete med Film på Gotland, en kurs i att filma med Ipad. Syftet var nu att medarbetarna, liksom eleverna, skulle kunna göra filmer att visa på boendena. Ett boende använde även kunskaperna till att spela in en film för att visa sommarvikarier hur man bäddar en säng, tvättar och sätter på stödstrumpor. Detta är ett fint exempel på hur tekniken kan användas för att spara resurser i att någon behöver gå igenom varje enskilt moment med varje sommarvikarie.

5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Inom avdelningen Omsorg om personer med funktionsnedsättning Region Gotland pågick också ett projekt inom digitalisering, om än i mindre skala. Här började man med en arbetsgrupp i taget. Vi fick tidigt kontakt med projektledningen och började utbyta erfarenheter. De önskade en liknande organisation med digitala koordinatörer som vi hade. Sedan såg de vikten av att cheferna bjöds in på de digitala koordinatorernas teamträffar, något som vi också anammade när vi tyckte att uppslutningen av medarbetare inte var tillräcklig.

Styr- och arbetsgruppens deltagande i utbildningen i universell utformad arbetsplats i november 2019 grundade för att vi genom hela projektet hade fokus på de horisontella principerna såväl planering av kommunikation och samtliga aktiviteter i projektet.

Projektet har deltagit på två almedalsveckor, 2019 och 2021. Under Almedalsveckan 2019 var projektet del i seminariet *De digitala gosedjuren är mysiga- men vad händer nu?* arrangerat av Region Gotland med syftet att bland annat berätta om DigITal äldreomsorg på Gotland. Seminariet var välbesökt med såväl personer från Region Gotland samt från övriga kommuner och allmänhet.

Under Almedalsveckan 2021 som var digital hade projektet ett längre seminarium i två delar på plats i Almedalsbibliotekets foajé. Den första delen handlade om projektet, vad vi gjort rent konkret. Den andra delen var paneldiskussion med chefer och digitala koordinatörer eller motsvarande från tre kommuner; Gotland, Stenungsund och Varberg. Seminariet var välbesökt i form av antal tittare enligt statistiken, men det är mycket möjligt att det dessutom satt flera tittare bakom varje enskild indikator i statistiken.

Inbjudan till dessa båda seminarier skickades till andra kommuner, SKR-nätverk, fackliga organisationer, pensionärsorganisationer, ESF, Ramboll, hela Region Gotland, socialnämnden och alla deltagare i projektet. Inbjudan publicerades också på intranätet i Region Gotland samt på Region Gotlands publika sida samt på projektets egen hemsida och Almedalswebben.

Vi har medverkat i ett seminarium i Digital@idag (2020) som är en årlig och nationell temadag där målet är att alla som bor i Sverige ska vilja och kunna vara med i den digitala utvecklingen. Digital@Idag initierades av Forum för Omställning, (FfO), Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), Landsorganisationen i Sverige LO, Myndigheten för digital förvaltning (DIGG), Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Statens servicecenter och hade sin första temadag 2019. Seminariet som projektledare och en av samordnarna medverkade i hade titeln *Kan digitaliseringen möta välfärdens utmaningar* där man hade med skola, vård och äldreomsorg. Seminariet sändes live från Kulturhuset i Stockholm och dagen innefattade aktiviteter som pågick i hela Sverige, från Kiruna i norr till Trelleborg i söder. Under dagen medverkade även bland andra moderaternas partiledare Ulf Kristersson, digitaliseringsminister Anders Ygeman och ärkebiskop Antje Jackelén. På grund av pandemin valde vi, precis som så många andra, att delta digitalt.

Projektet har även vid ett flertal tillfällen deltagit i lokalradio, lokalpress samt SPF(Sveriges Pensionärsförbund):s medlemstidning Senioren. Projektet har också en egen sida på DigSkillsMap: <https://digiskillsmap.com/en/projects/digital-ldreomsorg-p-gotland> För att underlätta och främja ett europeiskt utbyte om framtidens digitala kompetenser har man i Berlin skapat en online-utbytesplattform för exempel på god praxis, innovativa metoder och modeller inom yrkesutbildning. The Digital Skills Map (Digitala färdkartan) styrs och administreras i Berlin av senatens avdelning för integration, arbetsmarknad och sociala tjänster (SenIAS), inom ramen för "Urban Agenda for EU" med europeiska partners. DigSkills tog kontakt med projektledningen och vi är glada och stolta att få kunna presentera DigITal äldreomsorg på deras plattform.

DigITal äldreomsorg deltog också i ett spridningsseminarium anordnat av ESF i oktober 2021.

DigITal äldreomsorg genomförde också ett eget avslutande seminarium i februari 2022 där förutom projektledningen och deltagare även Ramboll medverkade. Det blev samtal, erfarenheter och inspiration för tittarna som fick följa seminariet digitalt. Seminariet avslutades med att Christina Stielli återigen fick föreläsa kring inspiration på jobbet. Inbjudan till detta seminarium gick ut till samma mottagare som almedalsseminarierna. Vi har vid all kommunikation strävat efter att använda ett enkelt och tydligt språk. Vårt avslutande seminarium och almedalsseminariet 2021 skrivtolkades också.

Resultatet av projektet kommer att presenteras på Socialnämnden samt skickas ut till chefer för alla boenden som deltagit. Även förvaltningsledningen kommer ta del av resultatet. Det kommer också publiceras på projektets hemsida.

6. Uppföljning och utvärdering

Vi har haft ett tätt och bra samarbete med vår externa utvärderare Ramboll. De har varit behjälpliga med att formulera frågor till enkäter. De har också sammanställt resultat från enkäterna samt utfört intervjuer med några av de som svarat på frågorna för att få ett så rättvisande resultat som möjligt. Dessa presentationer har sedan delgivits på ett pedagogiskt och tydligt sätt. Det har varit bra att de är neutrala i förhållande till deltagarna då det förmodligen är lättare som deltagare att säga vad man tycker än om någon ur projektledningen skulle fråga. Både bra och mindre bra saker.

Samma information har gått ut till alla under hela projekttiden. Projektledningen har vinnlagt sig om att hemsidan och dokument ska vara åtkomstbart även för deltagare i privat regi. Privata utförare blev tillfrågade att delta i styrgrupp och arbetsgrupp. Ingen privat representant valde att delta i styrgruppen, men däremot i arbetsgruppen. Information har löpande gått ut till cheferna via e-post. Projektet har också informerat på egenregins ledningsgrupp för enhetschefer inom säbo. Samma information som gavs där skickade vi ut med e-post till de privata utförarna. När vi fick frågan från vår externa utvärderare varför vi inte träffade de privata utförarna på samma sätt så insåg vi att vi behövde skapa ett forum för dem. Det digitala gjorde detta än möjligare och regelbundna möten med de privata utförarnas chefer bokades in.

Projektet har även regelbundet stämt av insatser och behov med cheferna och med de digitala koordinatörerna för att veta vad som behövts i stunden och framåt. Det har enkelt gått att få tag på både projektledare och samordnare via mail och e-post måndag till fredag. De digitala koordinatörerna blev intervjuade av samordnarna för att se vilka behov som fanns och man stämde även av regelbundet på nätverksträffarna för dessa. De digitala koordinatörerna fick göra en enkätundersökning bland sina kollegor för att se vilka utbildningsinsatser som var aktuella. Det sammantagna resultatet redovisades sedan på totalen för cheferna för att de skulle konkret se vad som behövdes. Varje chef fick sedan tillgång till resultatet från just deras boende. Några av cheferna har även använt checklistan för digitala kunskaper på medarbetarsamtalet och där stämt av med respektive medarbetare vilka behov den har.

En LIKA-skattning för Socialtjänsten äldreomsorg genomfördes gemensamt för cheferna inom säbo egenregi i maj 2019 och enskilt för de respektive privata utförarna. LIKA är ett verktyg som ska underlätta arbetet med digitalisering inom kommunens vård, omsorg och socialtjänst. LIKA står för ledning, infrastruktur, kompetens och användning och är ett självskattningsverktyg som genererar en sammanfattning hur avdelningen ligger till inom

området digitalisering samt ger förslag på handlingsplan och aktiviteter. En uppföljande LIKA gjordes för ledningsgruppen för egenregin i november 2021. Glädjande nog såg vi positiva förflyttningar inom samtliga parametrar. Den största förflyttningen har gjorts inom området kompetens och den minsta inom infrastruktur. De privata utförarna har inte gjort någon uppföljande LIKA-skattning.

Region Gotlands grundläggande värderingar är delaktighet, förtroende och omtanke. De ringar in ett förhållningssätt som skall visa sig i ord och handling oavsett var man befinner sig i organisationen. Därför har strävan efter jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering på ett naturligt sätt genomsyrat hela projektet DigITal Äldreomsorg.

7. Användande av resultat

Som med alla projekt är det en utmaning att få arbetet att fortskrida när projektledningen inte längre finns kvar. Trots att vi tidigt i projektet börjat arbeta med ägandeskapet så gick det trögt. Men återigen, där chefen har varit engagerad och drivande så har man kommit längre. Att de digitala koordinatörerna skulle behöva finnas kvar efter projektavslut var i stort sett samtliga enade om. Däremot fanns det olika förslag kring eventuell samordning av dem. För egenregins del landade man i en ny tjänst, digitaliseringssamordnare där en del skulle handla om att samordna de digitala koordinatörerna och ha kvar nätverksträffarna för dem. Till dessa kommer även de privata utförarna att bjudas in. Men om och hur man fortsätter arbetet lokalt hos de privata utförarna kommer säkerligen att variera. Den nya tjänsten är nu i rekryteringsfasen (februari 2022).

Projektet har vid flertalet tillfällen varit i lokal media och därigenom har allmänheten fått kännedom, se även vidare under punkt 5. Ute på boendena har det också funnits information om projektet synlig för brukarna, deras anhöriga och andra besökare. Projektets hemsida under gotland.se har uppdaterats månatligen. Socialnämnden har också regelbundet fått information.

DigITal Äldreomsorg är i sin helhet nominerad till Region Gotlands Förnyelsepris 2021. Förnyelsepriset är Region Gotlands eget pris som syftar till att stimulera utvecklingsarbete och uppmärksamma goda förebilder som jobbar för att förbättra service och kvalitet för dem vi finns till för. Förra året vann vi med delprojektet De äldres ögon som beskrevs ovan under punkt 4. Årets förnyelsedag är 23 mars.

Projektet gjorde tidigt en film, *DigITal Äldreomsorg så jobbar vi på Gotland* med syftet att delvis visa vad vi redan gör nu men också vart vi är på väg. Filmen har visats i fler sammanhang där projektet har varit aktuellt samt funnits på DigITal Äldreomsorgs hemsida hela tiden. Ett annat syfte med filmen var att använda den i rekryteringssammanhang. DigITal Äldreomsorg har också deltagit när Socialförvaltningens enhet Rekrytering och Bemanning har haft drop-in-dagar för intervjuer av nya medarbetare.

Som bilagor finns inbjudningar till föreläsning/workshops, utbildningar, lathundar, webbdresser för vår hemsida, nätverk och film samt uppdragsbeskrivning för digitala koordinatörer och checklistan för grundläggande digitala kunskaper.

8. Kommentarer och tips

Gör en grundlig utvärdering, om möjligt, vänta tills den externa utvärderaren är på plats. Var så nära organisationerna som möjligt, var synlig. Låt eventuella samordnare/ lokala projektledare komma från där förändringen ska ske så de som ska förändra sitt arbetssätt känner förtroende. Låt allt gå i linjen, var tydlig med var ansvaret för implementering och förändring ligger. Ha nyckelpersoner i styrgruppen och se till att personer i arbetsgruppen till vardags arbetar verksamhetsnära. Låt sedan dessa bära frågorna, göra det stora jobbet på sina egna möten och när de möter sina kollegor i vardagen. Ge det tid. Säkerställ kommunikation och ha regelbunden dialog med berörda chefer, inte bara information ut. Använd verkligen den externa utvärderaren specialistkunskap. Om du är osäker på vad de kan bidra med konkret, fråga, be dem föreslå. Ha en tät kommunikation med dem.

Det kan vara en utmaning att bygga engagemang i verksamheterna, det var det för oss, framförallt tidigt i projektet.

Vi hade behövt prata om projektet tidigt och kontinuerligt. Det är en lång startsträcka inför projektstart. Verksamheterna är ofta långt efter projektledningen. Hur gör vi om några inte kommer, inte har tid etc. Identifiera vad som startar motivation hos medarbetarna. Var generös med tydlighet, utrymme och engagemang. Ha de horisontella principerna som en stående punkt på mötena i projektledning.

Använd befintliga strukturer så som möten och rekrytering. Vi valde t ex att först låta projektledare och sedan samordnarna ha en stående punkt på ledningsgruppen för säbo. När de digitala koordinatorena sa att de inte hade tid att utföra sitt uppdrag gav vi dem förutsättningar i form av monetär ersättning för den tiden de lade ned för sitt kollegiala samarbete så vikarie kunde tas in.

Den stora kärnfrågan i alla projekt är hur man får det nya arbetssättet att överleva efter avslut och hur upprätthåller man nya strukturer. Vår rekommendation är att börja arbeta med frågan så tidigt som möjligt. Vi tyckte vi var tidiga i frågan men tiden räckte knappt till. Nu har vi rekryterat en digitaliseringsamordnare. Det är en helt ny tjänst där en del kommer att innefatta samordningen av de digitala koordinatorena.