



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050084

Projektnamn IT-lyftet	Diarienummer 2011-3050084
--------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projekt IT-Lyftet finansierades av Svenska ESF-rådet och genomfördes av äldreomsorgen i följande kommuner och stadsdelar i Göteborgsregionen: Ale, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Majorna-Linné och Partille. Göteborgsregionens Kommunalförbund har varit projektägare och i begränsade delar har även arbetsmarknadsenheterna i ovanstående kommuner/stadsdel medverkat för att stötta IT-Piloter inom ramen för projektet.

Projektet utvärderades externt av Contextio Ethnographic AB. Bakgrunden till projektet var en rädsla för en framtida ökad diskrepans mellan äldreomsorgspersonalens förmåga och kunskap kring IT och ny teknik och omsorgstagare och anhörigas krav på och behov av en omsorg med bibehållen god livskvalité, att utveckla och göra ÄO till en mer attraktiv arbetsplats för kommande anställda och att öka en generellt låg kunskapsnivå kring IT och ny teknik inom ÄO.

Många gånger mäktar äldreomsorgen (ÄO) inte med annat än den basala omvårdnaden som mat, hygien och sjukvård. Det har alltför sällan getts utrymme för att utveckla de individanpassade lösningar som i allt större utsträckning efterfrågas. Att föra in IT och ny teknik såsom Ipad och tv-spel i ÄO öppnar nya möjligheter för socialt deltagande och ett salutogent förhållningssätt gentemot omsorgstagarna

Syftet med projektet var att personal inom ÄO skulle få ökad kompetens i teknik och IT som skulle leda till ett förändrat arbetssätt gentemot brukarna i ÄO.

Projektperioden var mellan 2012-02-01 och 2014-04-30, där de sista tre månaderna var en förlängning av den initiala projektiden.

Mobiliseringsfasen genomfördes 2012-02-01 – 2012-05-31. Genomförandefasen pågick från 2012-06-01 till 2014-04-30.

Genomförandefasen delades upp i tre lärandemoduler: anställda IT-Piloter, lokala- och regionala utbildningsinsatser samt en spetskompetensutbildning.

Projektets styrning har utgått från en projektledningsgrupp bestående av företrädesvis chefer inom ÄO och AME i de involverade kommunerna samt AF, projektägarrepresentant och projektledarna. Projektteamet har innefattat projektledare, ekonom och administratör. Totalt har 468 anställda inom ÄO i de sju medverkande kommunerna/stadsdelen nåtts av projektets aktiviteter.

Ipaderna och tv-spelen som använts i projektet har bekostats med medel av regionalfondskaraktär och möjliggjort en viss teknikinvestering som inte hade varit möjlig i ordinarie verksamhet.

Projektet har visat på att med rätt organisation och rekrytering av unga och deras kompetens så kan man föra in en It och teknik som ny kunskap i ÄO samt bidra till ett arbetsplatsförlagt lärande för personal som kommer brukarna tillgodo.

Projektet har visat på ett större behov av satsningar på IT och ny teknik för att liknande projekt i framtiden ska fungera bättre.

Deltagarna är nöjda med de lokala- och regionala insatser i form av utbildningar, kurser och konferenser som genomförts i projektet och de menar att de fått en ökad kunskap om vad It



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050084

och teknik kan användas till och bidra med i ÄO.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Den problembeskrivning och behovsanalys som förelåg uppkomsten av projektet kretsade kring en rädsla för en framtida ökad diskrepans mellan äldreomsorgspersonalens förmåga och kunskap kring IT och ny teknik och omsorgstagare och anhörigas krav på och behov av en omsorg med bibehållen god livskvalité.

Många äldre inom kommunens äldreomsorg är redan i dag socialt och kulturellt isolerade och ensamheten är ett problem enligt Världighetsutredningen (SOU 2008:51 Värddigt liv i äldreomsorgen). För att behålla en individuell autonomi och en samhällelig delaktighet måste man i allt större utsträckning vara digitalt aktiv. Mycket av samhällsservicen hanteras numera digitalt.

Många gånger mäktar äldreomsorgen (ÄO) inte med annat än den basala omvårdnaden som mat, hygien och sjukvård. Det har alltför sällan getts utrymme för att utveckla de individanpassade lösningar som i allt större utsträckning efterfrågas. Att föra in IT och ny teknik såsom Ipad och tv-spel i ÄO öppnar nya möjligheter för socialt deltagande och ett salutogent förhållningssätt gentemot omsorgstagarna.

För att anställda inom kommunens äldreomsorg ska kunna bidra till att öka den individanpassade servicen i ÄO behövs därmed kompetensutveckling som underlättar för de anställda att utvecklas i takt med arbetslivets krav.

Genom att kompetensutveckla ÄO-personal inom olika områden, i det här fallet IT och ny teknik, stärker man även personalens attraktionskraft på arbetsmarknaden vilket ger både individuella och organisatoriska/strukturella vinster. Det kan även bidra till att öka attraktionskraften så att fler aktivt väljer ett yrke inom ÄO.

Kommunala verksamheter behöver skaffa sig en beredskap för att kunna möta de krav omgivningen ställer. Om inte medarbetarnas kompetens förändras i takt med omgivningen, kommer det att uppstå ett glapp. Det glappet kan framkalla både stress och ohälsa hos medarbetarna, leda till bristande kvalitet i verksamheten och därmed drabba brukarna.

I syfte att tillvarata de kompetenser som systerprojektet IT-Piloterna avsåg att lyfta fram och synliggöra hos arbetslösa ungdomar, anställdes ett flertal ungdomar som kunde bidra med ett arbetsplatsförlagt lärande. Dessa ungdomar skulle, genom att befinna sig i ÄO-verksamheter, föra över sina informella kunskaper kring IT och teknik till personalen. Projektet avsåg att ge både personalen inom ÄO och de anställda IT-Piloterna möjlighet att handleda varandra utifrån sina kompetenser. Personalen genom att de bidrog med sina kunskaper om brukares och ÄOs behov och IT-Piloterna genom att delge både personal som brukare sin kunskap om IT och teknik samt vad det kan bidra med i ÄO. Dessa kunskaper bidrog till att utveckla arbetsinnehållet av IT och teknik i ÄO-verksamheter.

Ipadarna och tv-spelen som använts i projektet har bekostats med medel av regionalfondskaraktär och möjliggjort en viss teknikinvestering som inte hade varit möjlig i ordinarie verksamhet. Till stor del beror det på att man inom ÄO har en stram budget att förhålla sig till och är beroende av att i första hand sätta vård och omsorg i fokus för de insatser som brukarna tar del av. Utifrån detta har ÄO svårt att finansiera investeringar i teknik som ska testas gentemot brukarna. I IT-Lyftets fall skapade medlen av



regionalfondskaraktär möjlighet att prova på och se nytta med tekniken. Medverkande har kunnat visa beslutsfattare resultatet för slutkunden, brukaren, och på så vis kunnat påverka möjligheterna till framtida investeringar för verksamheten.

Projektet har visat på ett större behov av satsningar på IT och ny teknik för att liknande projekt i framtiden ska fungera bättre. Möjligheten att använda den tekniska utrustningen på plats i det ordinarie arbetet tillsammans med personal och brukare bidrog till att såväl personal som brukare utvecklade sina kunskaper och skapade nya aktiviteter. Projektet har haft fokus på att utveckla arbetsinnehållet inom ÄO genom lärande av ny teknik och IT. Kompetensutveckling av personalen genomfördes i steg och på olika nivåer för att säkerhetsställa att de nya kunskaperna togs tillvara i det dagliga arbetet. Kompetensutveckling skedde både på bredden och djupet i organisationerna och ny kunskap förmedlades genom olika metoder av lärande.

Flertalet deltagare i projektet anger att de fått mer kunskap om och insikt i vad IT och ny teknik är samt att de fått ett ökat intresse av ämnet och vad det kan bidra med inom ÄO. Framför allt gäller detta de personer som deltagit i projektets spetskompetensutbildning. Många av dessa berättar att de fått en ökad stolthet över sitt yrke och sin kompetens när den uppmärksammas. De vill lära sig mer och ser vinster med att vara en del av det samhälle som baseras på IT och teknik.

Projektet har visat på att med rätt organisation och rekrytering av unga och deras kompetens så kan man föra in en ny kunskap i ÄO samt bidra till ett arbetsplatsförlagt lärande för personal som kommer brukarna tillgodo. Dessutom vittnar flera av de anställda IT-Piloterna att de har fått ett ökat intresse av att söka sig till utbildningar som leder till ett arbete inom ÄO och/eller att man vill söka arbete inom ÄO. Flera av dem har även fått timvikariat, sommarjobb eller längre vikariat inom ÄO. Detta skulle kunna ses som ett sätt att locka fler unga till att utbilda sig inom omsorgsyren och på lång sikt kunna bidra till att man inte hamnar i en situation med brist på personal inom ÄO.

Den personal som gått spetskompetensutbildning via projektet har uppmärksammas på lokal nivå och i flera kommuner finns framtida möjlighet att erbjuda den personalen fortsatta uppdrag inom området. Detta ger en direkt påverkan på individnivå och förhoppningsvis en långsiktig förändring på organisatorisk/strategisk nivå.

Även själva utvecklingen och införandet av infrastrukturen kring IT och teknik inom ÄO har uppmärksammas i medverkande kommuner. Utifrån projektet har kunnat visas på behovet och även fått möjlighet till investeringar i hård- och mjukvara, så som fler Ipadar, köp av appar och installation av trådlöst bredband på äldreboende i syfte att utveckla det fortsatta arbetet.

Vidare kan nämnas det transnationella utbyte projektet haft med Project DISCOVER – Digital Birmingham vid Birmingham City Council. Under hösten 2013 genomfördes en studieresa till Birmingham med operativ personal från ÄO, representanter från projektledningsgrupp samt projektledare. Vid besöket fanns utrymme för mer strategiska diskussioner kring införandet av kunskap kring IT och teknik i gruppen omvårdnadspersonal men även studiebesök i operativ verksamhet genomfördes av den personal från verksamheterna som deltog i resan. Återigen kan nämnas att denna resa gav ytterligare kontaktpunkter mellan kommunerna och dess personal som fortlevde även efter resans slut. Tillsammans såg man nya möjligheter till utveckling av området ÄO i stort men även ett kulturellt utbyte mellan Birmingham och IT-Lyftets deltagare gynnade fortsatta diskussioner inom ämnet IT och ny teknik. Efter detta besök hölls kontakten mellan de två projekten och i mars 2014 deltog projektledare från IT-Lyftet vid en workshop i Bryssel.

I respektive kommun har det getts frihet att inom projektets ramverk bygga sin modell utifrån lokala förutsättningar när det gäller t.ex. hur de ville utforma de lokala aktiviteterna och vad de skulle innehålla. Detta skulle varje kommun genomföra för att de har "expertkunskap" kring sina förutsättningar. Även formen på hur man skulle hantera de anställda IT-Piloterna var valbar utefter varje kommuns behov. I någon kommun hade de ett tidigt strategiskt tänk



kring att låta de tre grupperna anställda IT-Piloterna vara på tre olika boenden för att möjliggöra det arbetsplatsförlagda lärandet på flera håll i kommunens verksamheter och att motverka en typ av "mättnadskänsla" av utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser. Detta visade sig vara ett gott exempel och gynnade ett större lärande bland personalen.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet var att personal inom ÄO skulle få ökad kompetens i teknik och IT som skulle leda till ett förändrat arbetssätt gentemot brukarna i ÄO.

De övergripande målen för IT-Lyftet var att öka attraktiviteten för att arbeta inom ÄO, bidra till en jämnare köns- och åldersfördelning bland personalen, minska teknikglappet mellan den yngre och äldre generationen, bidra till en bättre hälsa och livskvalitet för personal och brukare samt att bidra till att kommunala verksamheter bättre möter upp omvärldens krav på IT och ny teknik. Delmålen var att uppnå en förändrad attityd till ny teknik och IT bland personalen, ge personalen en ökad kunskap om hur de kan använda sig av ny teknik och IT inom ÄO, ge personalen tillfälle att uppleva vilka möjligheter som finns med ny teknik och IT samt bidra till ett ökat teknikanvändande bland personal och brukare inom ÄO. Dessa mål skulle uppnås med hjälp av tre lärandemoduler: IT-Piloter, regionala och lokala aktiviteter och genom en spetskompetensutbildning.

När det gäller IT-Piloter, så har totalt 28 ungdomar haft anställning inom ramen för projektet och finns representerade i alla de medverkande kommunerna/stadsdelen.

Under tiden för anställningen har de anordnat formella kurser för personalen, visat personal hur tekniken praktiskt kan användas och/eller aktiverat brukare med hjälp av IT och ny teknik. Representanterna från ÄO i projektledningsgruppen upplever att IT-Piloterna har fungerat bra på sina arbetsplatser. De representanter som har god kännedom om både IT-Piloter från omgång ett och två kan se att den andra omgången IT-Piloter fungerat bättre än den första. Någon menar att det beror på att personalen och cheferna vid andra omgången hade mer kunskap om vad de kunde använda IT-Piloterna till och att det skapade en större efterfrågan på deras tjänster. En annan menar att de medvetet ändrat målgruppen anställda IT-Piloter något eftersom första omgången inte hade tillräckligt pedagogiska förmågor för att bidra till ett arbetsplatsförlagt lärande.

Lokala- och regionala aktiviteter i form av kurser, konferenser och inspirationsföreläsningar har genomförts. Totalt har 53 lokala aktiviteter genomförts i projektet. Ytterligare aktiviteter har genomförts hos någon aktör men de har inte tillräckliga underlag i form av deltagarlistor etc. för att kunna redovisa dessa i projektet. Utvärderingen visar att deltagarna är nöjda med de lokala utbildningarna. Utbildningarna har förmedlat kunskap om surfplattor, tv-spel och annan teknisk utrustning. Det har också haft lett till att deltagarna fått en mer positiv inställning till IT och teknik samt att idéer och tankar väckts om hur IT kan användas inom ÄO. Det har även öppnat upp för nya reflektioner och tankar kring en vidgad användning av IT.

En del kommuner har haft svårt att utnyttja de lokala resurspotterna till fullo. Anledningen som anges är att de ekonomiska resurserna att täcka vikariekostnader med och stödet från chefer saknats.

Det har genomförts fem regionala konferenser. Uppstartskonferensen samt ytterligare en



konferens innehöll till största delen prova-på aktiviteter med IT och teknik och inspirationsföreläsningar i syfte att underlätta arbetet på hemmaplan för kommunerna/stadsdelen. Under våren 2014 genomfördes tre konferenser (trestegsraketen) i syfte att öka implementeringen av projektet i de medverkande kommunerna/stadsdelen. Anledningen till att projektet valde att arrangera de tre konferenserna var det låga antalet genomförda lokala aktiviteter som kommunerna genomfört och en farhåga att projektets kunskaper riskerade att försvinna i och med projektets slut.

Utvärdering av trestegsraketen visar att deltagarna är nöjda. En majoritet angav att de lärt sig något nytt om IT på konferenserna, fick nya insikter och ökad förståelse för IT-användning i ÄO samt att de såg att IT kan ge personalen nya metoder för aktivering av brukare.

Detsamma gäller de två övriga konferenserna.

22 anställda har genomgått spetskompetensutbildningen och de uppskattade möjligheten att komma ifrån sitt ordinarie arbete för att i lugn och ro lära sig använda IT och teknik.

Framförallt de som inte kunde använda tekniken före utbildningen uppskattade möjligheten att lära sig och därmed bli mindre beroende av IT-Piloterna. Även möjligheterna till erfarenhetsutbyte mellan kommunerna/stadsdelen uppskattades.

I utvärderarens rapport framkommer att en majoritet av deltagarna lärt sig något nytt om IT och hur de kan använda IT i sitt arbete.

Tanken med spetskompetensutbildningen var att deltagarna skulle rustas för att vara kunskapsbärare i sina egna kommuner. Deltagarna uttryckte att de till viss del kände sig rustade att utföra denna uppgift efter utbildningen. Rent kunskapsmässigt ansåg de att de kunde vara inspiratörer och visa hur personalen skulle kunna genomföra enklare aktiviteter. Förutom kunskap om tekniken och hur denna kan användas inom ÄO ansågs att det även behövs verktyg, tid och stöttning från chefer. Ingen deltagare i utvärderarens rapport uppger att de har alla dessa tre delarna.

Gällande teknikinvesteringar uppskattar deltagarna i spetskompetensutbildningen att en Ipad per avdelning skulle vara till nytta för ett fortsatt användande av IT och teknik i arbetet. När det gäller delmålen i projektet anger en majoritet av deltagarna i alla typer av aktiviteter att de lärt sig något nytt om IT och om hur IT kan användas i ÄO. De aktiviteter som uppskattats mest är de kurser som IT-Piloter hållit i följt av spetskompetensutbildningen, trestegsraketen och de lokala aktiviteterna. En majoritet av de deltagare som kommit i kontakt med projektet anger i utvärderarens enkäter att de fått en ökad kunskap om IT och ny teknik samt hur dessa kan användas inom ÄO.

Projektets första tre delmål gick ut på att uppnå en positiv attityd till och en ökad kunskap om ny teknik samt upplevelser av de möjligheter som finns med denna teknik. Gällande detta återfinns samma typ av svar, vissa anser att målen uppfyllts medan andra poängterar att bara en relativt liten del av personalstyrkan nåtts av projektet. Bland de som nåtts finns dessutom olika inställningar. Representanterna i projektledningsgruppen menar att vissa deltagare alltid har varit, eller genom projektet har blivit, nyfikna och intresserade av förändringar i allmänhet och av IT och ny teknik i synnerhet. Dessa personer når därmed måluppfyllelse. Å andra sidan finns det de som är fortsatt skeptiska och som därmed inte når måluppfyllelse.

Gällande projektets fjärde mål om ökat teknikanvändande bland personal och brukare inom ÄO menar representanterna att det varierar mellan deltagarna i projektet. Dels av samma skäl som ovan: att vissa inte nåtts av projektet och/eller är skeptiska, dels på grund av att de tekniska/materiella förutsättningarna varit begränsade.

Den externa utvärderingen visade att flera kommuner upplevde att de saknade tekniska förutsättningar som krävs för att inkorporera IT och teknik i ordinarie verksamhet. Det överensstämmer med de diskussioner som förts mellan projektledningen och de deltagande kommunerna/stadsdelen. Tillgången till Ipadar och tv-spel varierar stort mellan kommunerna där exempelvis en kommun har 30 Ipadar medan en annan har två Ipadar som cirkulerar i hela kommunen.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050084

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektet har varit uppdelat i tre delar: anställda IT-Piloter, lokala- och regionala utbildningsinsatser samt en spetskompetenskompetensutbildning. De anställda IT-Piloterna har rekryterats från systerprojektet IT-Piloterna anställda på visstidsanställning i sin hemkommun genom projektmedel. De har haft i uppdrag att kompetensutveckla personalen i ÄO inom området IT och ny teknik. Uppdraget har genomförts på olika sätt i de medverkande kommunerna/stadsdelen. Bland annat formaliserade utbildningar i grupp till personalen och ett arbetsplatsförlagt lärande där IT-Piloten deltagit i vardagen på verksamheten och bidragit med sin kunskap i ämnet på ett mer informellt lärandeplan. I de kommuner där IT-Piloterna har kunnat utföra mer formaliserade lärsituationer i form av kurser eller prova-på-aktiviteter är personalen mer nöjd med deras insatser än i de kommuner där det enbart varit ett arbetsplatsförlagt lärande. Det arbetsplatsförlagda lärandet mellan IT-Piloter och personal har fungerat till viss del men både personal och IT-Piloter anger att det är svårt att frigöra tid för personalen att kunna ta del av IT-Piloternas kunskap när det inte finns tydlig förankring hos närmsta chef eller ledare. För att kunna frigöra tid för båda grupperna behövs tydliga riktlinjer i vilka förväntningar som finns på både IT-Piloten och personalen. De kurser och prova-på-aktiviteter som IT-Piloterna har genomfört är till största delen introduktioner i vad Ipad och tv-spel är och hur de fungerar. De har t.ex. kunna genomföra aktiviteter där personal kunnat prova att koppla ihop tv-spel och starta konsollen samt spela spel med balansövningar eller rörelseövningar. När detta är utformat som en aktivitet vid ett specifikt tillfälle har det varit enklare för personalen att motivera för kollegor att det ingår i deras uppdrag att lära sig. Att ge dessa båda grupper tid tillsammans för att dela kunskaper och kompetenser är en nyckel för att ett arbetsplatsförlagt lärande ska ge resultat. I flera kommuner/stadsdel har IT-Piloter även tagit fram manualer till personalen så att de sedan ska kunna använda sig av verktygen själva. I en kommun har man under senare delen av våren 2014 prövat att ta fram manualer i form av videoklipp med instruktioner. Lokala- och regionala utbildningsinsatser särskiljs genom att de lokala är framtagna och genomförda av enskilda kommuner/stadsdel eller av flera kommuner/stadsdel genom lokala behov och initiativ. De regionala insatserna är framtagna och genomförda av det centralt placerade projektteamet utifrån de behov som lyfts i projektledningsgruppen.

De lokala insatserna har bestått av kurstillfällen och seminarier/workshops för personal inom ÄO i den egna kommunen. Dessa har till största delen bestått av basutbildningar i olika verktyg med både teori och praktik i form av prova-på-tillfällen av tekniken. Till främsta delen har det handlat om basutbildning i hur man hanterar Ipadar och tv-spel, vad appar är och vilka inställningar som kan göras i Ipaden för att tillgänglighetsanpassa den men även hur man använder internet och mejl. När det gäller tv-spel har även det varit i syfte att prova på tekniken samt att få en genomgång i hur man kan använda sig av verktyget för att aktivera/rehabilitera de äldre. I något fall har man, i syfte att kunna erbjuda de äldre möjligheter att surfa på nätet och utnyttja de tjänster som finns där, genomfört rena grundkurser i hur man hanterar datorer och internet. Detta för att man har tillgång till dator med internet för de äldre på boendet, och för att kunna ge de äldre den hjälp och stöttning de behöver i användandet behöver även personalen kunna hantera detta verktyg. Där har man sett internets sociala interaktioner som en viktig del av utbildningen. Det har inom alla verktyg varit meningsfullt att tala och resonera kring det sociala perspektivet på aktiviteter med IT och teknik för att personalen ska kunna planera och införliva dem i det dagliga arbetet. Till exempel kan nämnas att just tv-spel har tillfört en



sådan aspekt när man använder sig av bowlingspel till de äldre. Den aktiviteten kan användas både i större och mindre grupper och på så sätt bidra till en social samvaro i verksamheten. Bowling har varit ett uppskattat inslag eftersom det är en reell aktivitet som finns i en virtuell form. Bowling har dessutom många äldre tidigare erfarenheter av.

Många av de lokala insatserna har genomförts i mindre grupper och vid flera tillfällen, med både basutbildning samt fördjupning/fortsättning för de som önskar eller har behov av det. Vid ett tillfälle gick även tre kommuner ihop för att genomföra aktiviteter tillsammans men de hade svårt att lösgöra personal till dagarna då flera inblandade kommuner hade vikariestopp vid tidpunkten för den.

De regionala utbildningsinsatserna har skett i form av fem heldagar där den första var en uppstartskonferens. Efter det följde en regional konferens i syfte att lyfta in forskningsperspektiv och reducera hinder i attityder till IT och ny teknik bland personal i äldreomsorgen, men även ge möjlighet att prova tekniken i form av Ipadar och tv-spel. Under våren 2014 genomfördes trestegsraketen i syfte att öka möjligheterna för implementering av projektet i kommunerna samt stödja kommunerna när det varit svårt att genomföra lokala utbildningsinsatser. De tre heldagarna hade fokus på att inspirera och fördjupa kunskaperna om varför IT och ny teknik ska föras in i ÄOs ordinarie arbete med de äldre och vilken nytta är med att erbjuda äldre och personal möjligheter att utnyttja tekniken. Första konferensen riktade sig mot personal som arbetar direkt med de äldre, den andra till de som gått spetskompetensutbildningen i projektet och vid den tredje fokuserades på att ta fram lokala handlingsplaner för att fortsätta arbetet inom ämnesområdet i varje kommun/stadsdel efter projektslut. Vid den tredje konferensen deltog personal, spetsutbildade och chefer/samordnare/verksamhetsutvecklare.

I projektet har även tagits fram en så kallad spetskompetensutbildning till ett begränsat antal anställda i varje kommun. Utbildningen har bestått av sju heldagstillfällen under 2013 och sammanlagt har 22 personer deltagit. Utbildningen har tagits fram i samverkan med det företag som upphandlades och bestått av två delar: fördjupad kompetens i hur man använder IT och ny teknik samt kunskap i att vara en så kallad förändringsbärare. Projektet hade en arbetsgrupp med representanter ur projektledningsgruppen som satte upp vilka ämnesområden som var viktiga att ta med. Projektledare planerade sedan tillsammans med Folkuniversitetet. Upplägget förändrades efter hand eftersom man var lyhörd för deltagarnas egna tankar och reflektioner kring sin utbildning. Då gruppen som skulle få utbildningen låg på mycket olika kunskapsnivåer var det svårt att göra utbildningsdagarna enhetliga för gruppen och man försökte matcha deras grundkunskaper mot utbildningsinsatser men nådde inte hela vägen fram i alla moment.

Det utbyte som skett över kommungränserna i utbildningen är något som deltagarna själva lyft som den stora vinsten och tillsammans med frigjord tid att ägna sig åt utbildningen har detta varit det mest uppskattade och lärorika. Gruppens deltagare har diskuterat fritt över kommungränserna och både delgivit och lånat idéer av varandra i syfte att fortsätta utvecklas på hemmaplan. Vid sista tillfället 2013 önskade gruppen få möjlighet att träffas igen och detta skedde i form av en regional konferens i syfte att öka implementeringen av projektet. Vid det tillfället skapade gruppen själva en sluten Facebookgrupp där de kan fortsätta att hålla kontakten och byta idéer.

Deltagarna i spetskompetensutbildningen har även varit en viktig del i den sista konferensen där lokala handlingsplaner tagits fram. De besitter viktig information om vilka förutsättningar som finns i kommunerna/stadsdelen och de har skapat sig en stolthet i att vara en del av gruppen spetskompetensutbildade.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete.



Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

I IT-Lyftet har Göteborgsregionens kommunalförbund (GR) varit projektägare och äldreomsorgen i följande kommuner har deltagit som aktörer i projektet: Ale, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Partille samt stadsdelen Majorna-Linné i Göteborgs Stad. Äldreomsorgen inom varje kommun/stadsdel har haft i uppdrag att definiera och initiera de medverkande verksamheterna, vilka har varit träffpunkter, äldreboenden och hemtjänst för äldre. Det har medfört att projektets idé och innehåll har kunnat testas i olika sammanhang, vilket gagnat kommunerna/stadsdelen.

I syskonprojektet IT-Piloterna har arbetsmarknadsenheterna i de deltagande kommunerna (AME) och arbetsförmedlingen (AF) deltagit och bland annat haft i uppdrag att inventera och rekrytera ungdomar som varit intresserade av att delta i det projektet.

Projektets styrning har utgått från projektledningsgruppen, som delades med systerprojektet IT-Piloterna, och den bestod företrädesvis av chefer inom ÅO men även av chefer från AME i de involverade kommunerna samt en representant från AF, projektteamet och projektägarrepresentant.

Projektteamet har innefattat projektledare, ekonom och administratör, och även det har delats med IT-Piloterna.

Projektledningsgruppens uppgift har främst varit att säkerhetsställa att projektet drivits enligt de intentioner som angetts i projektansökan samt att de åtaganden som har vilat på respektive kommun/stadsdel uppfyllts. Gruppen har träffats regelbundet över hela projekttiden med en frekvens på 3-4 gånger per termin.

För att skapa en förankring lokalt bestod gruppens sammansättning av personer som haft mandat att ta beslut. Projektledningsgruppen ansvarade enligt överenskommelse för den lokala förankringen även kring spridnings- och påverkansarbete. Det har varit en viktig roll att motivera och skapa förutsättningar och ett tillåtande klimat för personalen att vilja och kunna testa IT och teknik i de dagliga arbetsrutinerna. Beroende på vilket engagemang som funnits hos dem med mandat i kommunerna har verksamheterna varit olika framgångsrika på att tillvarata och implementera projektets framgångar. Under mobiliseringsfasen för projektet bestod den till största delen av verksamhetschefer men inför genomförandefasen förändrades gruppens sammansättning till att bestå av företrädesvis enhetschefer. I takt med att personer avslutat tjänstgöring i den aktuella kommunen har dessa ersatts av andra nyckelpersoner.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Äldreomsorgen är ett kvinnodominerat område, i likhet med många lågavlönande serviceyrken inom den offentliga sektorn. Då projektansökan utarbetades var den kvinnliga andelen av personal inom sociala området 93 procent enligt personalbehovsprognosen för GR-kommunerna (2010).

Utifrån den statistik som projektet har fört över unika deltagare är det en bild som stämmer då 93 procent av dessa unika deltagare varit kvinnor.

Könsfördelningen i spetskompetensutbildningen såg ut på liknande sätt: två av 24 personer var män, det vill säga åtta procent.

Av de anställda ungdomarna i IT-Lyftet var det dock 12 kvinnor och 16 män vilket betyder att 57 procent var män. Anledningen till det var främst att fler män var positivt inställda till projekt IT-Piloterna (läs mer i IT-Piloternas slutrapport).

Kompetensutvecklingen kring IT och ny teknik som erbjudits förväntas ha betydelse att på sikt förändra den könsmässiga obalansen i äldreomsorgen. Det är viktigt att vidga omsorgsarbetet och erbjuda nya karriärvägar och profilerade arbetsinnehåll som attraherar fler män och ungdomar till ett arbete inom äldreomsorgen, men även att de grupper som



redan arbetar inom äldreomsorgen väljer att stanna kvar.

En av de största vinsterna under projektperioden när det gäller jämställdhet är att projektet har spelat en normkritisk roll genom att koppla samman äldreomsorgen med IT och ny teknik. Det är en vanlig könsstereotypisk uppfattning att män är bättre på och mer intresserade av IT och ny teknik än kvinnor. Kvinnor socialiseras in i en osäkerhet till IT och ny teknik. Eftersom personalen i äldreomsorgen med en stor majoritet är kvinnor har de i projektet fått ett större handlingsutrymme med den nya tekniken – att prova på, misslyckas och lära sig utan att det finns ett manligt tolkningsföreträde. Projektet har således utgjort en viktig utforskande arena.

I planeringen av spetskompetensutbildningen lades stort fokus vid att även jämställdhetsaspekter skulle innefattas av utbildningen för att bidra till ett ökat lärande kring detta, något projektledningen i tidigt skede diskuterade med den upphandlade utbildningsaktören.

Via ESF:s processtöd vid Länsstyrelsen genomförde projektet en basutbildning i jämställdhet, för äldreomsorgspersonal/chefer kopplade till projektet. I samband med detta tillfälle delades boken Dragkraft ut till samtliga deltagare. Projektet har även haft tillgång till filmen Dragkraft.

De regionala aktiviteterna i projektet har i största mån förlagts centralt i Göteborg, nära kollektivtrafikförbindelser och med en start- och sluttid som säkerställer att även de deltagare som har huvudansvar för lämning och hämtning av barn på förskola/fritids kan delta. När det gäller föreläsare och kursledare har det varit svårt att göra en jämställd upphandling då det ibland inkommit mycket få offerter. När upphandling av föreläsare gjorts, har vikten av ett jämställdhetsperspektiv tydliggjorts.

I systerprojektet IT-Piloterna har det genomförts ett omfattande jämställdhetsarbete gentemot bland annat deltagande ungdomar och handledare. Flera av handledarna är personal som har varit involverade i IT-Lyftet, inte minst i spetskompetensutbildningen. I IT-Piloterna har projektledningen bland annat lyft jämställdhetsfrågor i nätverksträffar med handledare och AME-handläggare, kopplat till deras verksamheter och aktiviteter i projektet. Deltagarna i IT-Piloterna som varit anställda i IT-Lyftet har också fört med sig ett normkritiskt jämställdhetsperspektiv in i IT-Lyftet, där de utbildat personal i IT och ny teknik.

Vid sammansättningen av projektorganisationen, som utgjorts av projektledningsgruppen och projektteamet, har målsättningen varit att ha en jämn könsfördelning. Det har varit svårt att uppnå. När det gäller rekryteringen till projektteamet har flera personer bytts med tiden. Sammanlagt har det varit tre män och sex kvinnor involverade i projektteamet.

När den grafiska profilen upphandlades till projektet var ett fokus att den utformades till något neutralt. Inledningsvis gav den upphandlade aktören förslag på att projektets profilmfärg skulle vara lila, då det är många kvinnor som arbetar inom äldreomsorgen. Lila skulle mycket väl kunna användas men eftersom jämställdhetsintegrering ska genomsyra projektets hela arbete valde man från projektteamet att det skulle vara någon färg som symboliserade äldreomsorgen utifrån ett könsneutralt perspektiv. Företaget tog till sig informationen och återkom istället med förslag på att använda en blå färg som i bland annat används på de handskar och rockar som används inom äldreomsorgen. Det var även viktigt att profilmått som togs fram till projektet representerade båda könen. Detta visade sig förhållandevis svårt då de bildbanker som fanns tillgängliga inte helt motsvarade de önskemål som fanns.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050084

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Att hitta vägar till att anpassa alla projektmoment till alla deltagare har varit en utmaning gällande teknik, planering och genomförande. I ansökan beskrev projektet hur ny teknik skulle kunna bidra till att synliggöra, genomföra och utveckla aktiviteter som var möjliga att tillgodogöra sig även för de deltagare som hade funktionsnedsättning.

I ansökan angavs fyra områden av tillgänglighet som projektet skulle arbeta med: fysisk, kommunikativ och informativ tillgänglighet samt tillgänglig verksamhet. Det är utifrån dessa perspektiv vi beskriver projektets genomförande.

I dag uppfyller äldreomsorgsverksamheternas lokaler de lagstadgade krav som finns kring tillgänglighetsanpassningar. Fokus i projektet har därför istället varit att säkerställa detta i de lokaler projektet använt sig av utanför de egna verksamheterna. Projektägarens lokaler är även de anpassade och har i princip enbart använts till möten för olika mindre arbetsgrupper och till möteslokaler för projektledningsgruppen. Här tillgodoses den fysiska tillgängligheten med till exempel hissar, rullstolsramper och elektroniska dörröppnare samt med informationstavla i receptionen som visar vilken lokal och tid som är avsedd för det aktuella mötet.

Vid större arrangemang som exempelvis regionala konferenser och spetskompetensutbildningen har externa lokaler bokats och använts. Dessa arrangemang har planerats och genomförts av projektteamet och ett stort fokus har varit på den geografiska placeringen av lokalerna. En prioritering i valet av lokal har varit att ha centralt belägna lokaler, i närhet till Centralstationen i Göteborg eftersom de flesta deltagare har en längre resväg då de är bosatta i GR:s kranskommuner. I syfte att tillgängliggöra kompetensutvecklingsutbudet har projektet tagit fasta på att deltagare ska kunna resa med kollektivtrafik utan för långa sträckor att förflytta sig mellan station/hållplats och lokal. Även möjlighet till parkering och möjlighet till att släppa av passagerare i närheten av entré till lokalerna har tagits i beaktande. Detta är perspektiv som även beaktats när aktör för spetskompetensutbildning upphandlades.

Vid större aktiviteter har ljudanläggningar använts för att säkerställa ljud av god kvalitet som gynnar de deltagare med behov av anpassat ljud. De som utbildar/föreläser behöver då inte anstränga sin röst under en längre tid vilket hade kunnat påverka genomförandet negativt. Projektet har även tillgodosett behov av specialkost för deltagare. Det gäller exempelvis anpassningen av fika/lunch beträffande allergi eller överkänslighet. Vid en del tillfällen har inte behov av specialkost framförts vid anmälan. Personal från projektteamet har emellertid alltid varit på plats vid de regionala arrangemangen och haft möjlighet att korrigeras och tillgodose detta.

Projektet har haft fokus på att upphandla utbildare/föreläsare med en pedagogisk förmåga. Det gäller främst de konkreta utbildningar som getts i olika verktyg och i de prova-på-aktiviteter som erbjudits. Både lokala och regionala aktiviteter har genomförts i stora och små grupper i kombination. Föreläsningar/seminarier har genomförts i större grupperingar medan prova-på-aktiviteter och undervisning i konkreta verktyg och program har skett i mindre grupperingar för att underlätta kommunikationen med utbildare. För deltagare som varit ovana vid ny teknik och IT har det varit viktigt att kunna ställa frågor i en mindre grupp för att på så sätt skapa ytterligare lärande. I spetskompetensutbildningen har detta tillgodosetts av den upphandlade aktören och formats av projektledare tillsammans med pedagogisk personal från utföraren samt utifrån feedback



från deltagarna. Vid utbildningen har deltagarna fått tillgång till den plattform som aktören använder sig av, i syfte att ta del av utbildningsmaterialet mellan träffarna. Deltagarna har även tillgång till materialet ett år efter avslutad utbildning.

I utbildningen har även ingått att deltagarna ska bli bärare av förändring, det vill säga att de ska ha kunskap i att föra lärandet vidare inom den egna organisationen. Etiska aspekter av lärande och av målgruppen äldre har diskuterats och reflekterats kring i syfte att vidareutveckla deltagarnas syn på hur kunskap förmedlas till en annan person och vad de behöver ta hänsyn till i detta.

Att information ska vara tydlig och tillgänglig har varit i fokus för projektteamet vid projektets arrangemang och utefter detta har projektteamets personal funnits på plats.

En gruppindelning har funnits med i material för dagen och grupperna har även fått namn efter färger eller symboler i syfte att det ska vara tydliggörande. Schema har varit tydligt strukturerat och blockindelad och föreläsarens presentationer har funnits med i material som delats ut till deltagarna.

I de medverkande kommunerna har IT-Piloter tagit fram olika typer av manualer, oftast i pappersform, för att underlätta för personal och brukare i användandet av Ipad och tv-spel. Det som upptäckts är att dessa manualer snabbt har blivit inaktuella och det är svårt att finna resurser till den nödvändiga uppdateringen. En kommun prövade att ta fram egna videobaserade manualer med hjälp av anställda IT-Piloter. På projektets hemsida, Scoop it (<http://www.scoop.it/t/it-lyftet>), finns länkar till webbsidor där det bland annat går att finna videoinstruktioner och enkla tips.

Anledningen till att Ipadar har använts som verktyg i projektet är att de är intuitiva och har möjlighet till inställningar som gör att de kan anpassas till användaren, i det här fallet personal inom äldreomsorgen och äldre personer. När personal har visats hur verktyget kan anpassas har flera av dem även funnit anpassningar som passar för dem själva t.ex. förstoring av text.

För att öka tillgängligheten i samband med den transnationella aktiviteten, resan till Birmingham, genomfördes en kortare språkkurs. Utbildaren hade satt ihop ett utbildningstillfälle som gav introduktion till språket med fokus på begrepp och termer som förekommer inom äldreomsorgen och EU-projektarbete. Det gav deltagarna en möjlighet att träffas inför resan och skapa värdefulla kontakter med varandra samt att stärka dem i att kunna tillägna sig informationen vid det kommande besöket. Det skapade förutsättningar för att aktiviteten blev mycket uppskattad och deltagarna upplevde att de hade möjlighet att förstå både föreläsningar, samtal med brittisk personal och kunna ta sig fram på egen hand.

Tekniken som använts i projektet, och utbildningen i den, tillgängliggör delar av samhället som tidigare varit svåra att nå för de äldre. Det har också bidragit till att personal och brukare kan följa med i den pågående utvecklingen i samhället i dag. Information från myndigheter, andra offentliga aktörer samt privata aktörer tenderar alltmer att vara webb- eller IT-baserad vilket i flera fall utesluter de som inte har tillgång till tekniken.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet har arbetat med de regionala prioriteringarna för Västsverige.

Arbetsgivaren, i det här fallet äldreomsorgen, identifierade ett behov av att höja kompetensen hos sin personal inom området IT och ny teknik. Anledningen är dels att bättre kunna möta upp det ökade behovet av stötting till omsorgstagarna inom området, dels att utvecklingen av det befintliga arbetsinnehållet i äldreomsorgen var nödvändigt för att omsorgstagarna, trots ålder eller vårdbehov, inte skulle hamna utanför dagens digitala samhälle.



Ett långsiktigt tänkande där man införlivar IT och ny teknik som en del av äldreomsorgens vardag, borgar även för att personalen stärks i sin yrkesroll och på arbetsmarkanden samt att innehållet av IT och ny teknik skulle kunna tänkas locka fler män att söka arbete inom området.

Det sistnämnda visar projektet tillsammans med systerprojektet IT-Piloterna, då fler manliga IT-Piloter valde att ta anställning inom ramen för projektet än kvinnor. Det är även män som i större utsträckning anger att de önskar fortsätta söka arbete eller utbildning inom området äldreomsorg efter sin anställning i projektet.

I och med att projektet även införlivat unga arbetslösa i anställningar, i syfte att ge äldreomsorgens personal bättre kunskaper i IT och ny teknik, har de ungas etablering på arbetsmarknaden kunnat öka trots att de inte är målgrupp för projektet.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Spridningen av projektet har i första hand riktats till chefer och baspersonal inom äldreomsorgen via de aktiviteter som projektet har arrangerat. Framförallt har spridning skett till de deltagande kommunerna och den deltagande stadsdelen (Ale, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Partille och Majorna-Linné). Det lokala påverkansarbetet har genomförts av kommunerna genom deltagarna i projektledningsgruppen.

Spridning och påverkan har skett mellan de deltagande aktörernas äldreomsorg och arbetsmarknadsenheter på lokal nivå. De båda enheterna har genom projektet kopplats samman för att i framtiden kunna ta tillvara ungdomars kunskap och möjlighet att bistå äldreomsorgens lärande i IT och teknikfrågor. Samverkan mellan dessa två enheter har möjliggjort ett framtida samarbete.

Projektet har presenterat resultat löpande och informerat vid GR:s nätverk för äldreomsorgs- och IT-chefer, GR:s styrgrupp för arbetsmarknad och var i maj 2014 inbjudna att informera GR:s förbundsstyrelse.

Vid den sista presentationen för GR:s styrgrupp för arbetsmarknad togs ett beslut om att GR ska se över möjligheterna att fortsätta arbetet med projektet och införliva IT och ny teknik som en del av äldreomsorgens vardag med hjälp av ungdomar.

För att kommunicera projektet utanför de deltagande aktörerna har GR:s webbplats (<http://www.grkom.se/itpiloterna>), Scoopit (<http://www.scoop.it/t/it-lyftet>) och sociala medier såsom Facebook och Twitter använts regelbundet.

Projektet har varit en deltagande aktör i kampanjen Digidel och fick erbjudande om att delta vid en konferens HT 2013 och tillsammans med Digidel-kansliet ta fram ett program för ett seminarium på konferensen AAL. Tyvärr gick platserna till en annan aktör men det visar på intresset för projektet och IT-Piloterna. Projektledare har deltagit vid två Digimeet, som är ett nätverk och en del av Digidel-kampanjen. Vid båda tillfällena presenterades de båda systerprojekten IT-Lyftet och IT-Piloterna och GR stod som värd vid det ena tillfället. Presentationer från de två tillfällena finns tillgängliga på Youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=SKy7-5AKd10>

<http://www.youtube.com/watch?v=UmDYysg-OoY>

Linnéuniversitetet fick 2013 ett uppdrag av regeringen att genomföra en studie kring digital delaktighet och man utgick från de projekt och verksamheter som var utvalda till Digidels tävling Utmaningen, däribland IT-Lyftet och IT-Piloterna. Studien, som har samordnats av dr Angela Zetterlund, slutrapporterades den 2 augusti 2013 till Näringsdepartementet. I den tillhörande exempelsamlingen finns både IT-Lyftet och IT-Piloterna representerade, på sidan



17-19.

Rapporten och exempelsamlingen finns på: <http://www.digidel.se/just-nu/nyheter/linneuniversitetets-studie-digital-delaktighet/>

Projektet har även deltagit i GR:s interna möten och informerat personal vid GR om vad projektet arbetar med och i vilken fas man varit. Projektet tangerar många frågor och utmaningar som hanteras i andra närliggande verksamheter och nätverk på GR.

Projektet har genomfört ett transnationellt utbyte i Birmingham (DISCOVER genom Digital Birmingham) i september 2013. Där presenterades projektet för flera organisationer och initiativ, och IT-Lyftet väckte stort intresse. Efter besöket bjöds projektet in till en workshop i Bryssel den 26 mars 2014. Workshopen handlade om IT och ny teknik kopplat till äldreomsorg i Europa. Projektet var ett av tre projekt som presenterades och i publiken deltog bland annat representanter från EU-kommissionen. Under de efterföljande rundabordssamtalen uppdagades ett stort intresse för IT-Lyftet. Flera aktörer i Europa uppgav att de var intresserade av att se liknande projekt av mer transeuropeisk karaktär i framtiden. Tidningen SAMSPEL, som ges ut av Göteborgs Stad/Senior Göteborg, har publicerat en artikel om de båda systerprojekten, IT-Piloterna och IT-Lyftet. http://goteborg.se/wps/wcm/connect/7eb1b500492a4fec8790bff04c07b4f0/samspel_2_13_web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7eb1b500492a4fec8790bff04c07b4f0

Projektet har även uppmärksammats i flera av de deltagande kommunernas lokaltidningar. Projektet har sammanställt ett PM om behov av tekniska förutsättningar som kommunernas äldreomsorg kan använda för att påtala behov av att utveckla och investera i hårdvara och IT-infrastruktur inom den egna kommunen.

Som ett led i att koppla framtida forskning till ämnet i de deltagande kommunerna/stadsdelen bjöd projektteamet in Jürgen Broeren (forskande arbetsterapeut på Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg) till projektledningsgruppsmötet i april 2013. Hans forskning rör tv-spel och stroke-rehabilitering och diskussioner fördes om eventuellt samarbete kring en forskningsidé. Ett deltagande i en forskningsstudie skulle kunna ge värdefulla kunskapsproduktioner för utvecklingen inom området och också vara ett sätt för projektets idéer att kunna leva vidare. När denna rapport skrivs planerar Jürgen att tillsammans med Härryda kommun ta fram en projektplan för att gemensamt genomföra ett projekt om rörelse och rehabilitering.

Projektet har även löpande informerat GR:s IT-strategi i syfte att visa på vilka satsningar äldreomsorgen behöver för att fortsatt kunna arbeta med verktygen samt införliva dem på lång sikt i det vardagliga arbetet för omsorgspersonal.

I april genomfördes en slutkonferens för projektet där cirka 100 personer deltog. Intresset var stort både från de deltagande kommunerna men även från övriga kommuner runt Göteborg och i Västra Götaland.

Konferensdeltagarna informerades både om projektet och dess resultat och bjöds på möjligheter att samtala och nätverka i syfte att dela med sig av goda idéer för framtida satsningar. Under konferensen fanns tillfälle att prova på verktygen som projektet använt samt samtala med personal som varit aktiv i projektaktiviteter.

För att få större möjlighet till förändring av IT- och teknikanvändande inom äldreomsorgen skulle framtida arbete gynnas, och eventuellt förbättras, om starkare kopplingar till de deltagande aktörernas IT-avdelningar möjliggjordes. Detta för att få en bättre bild i varje kommun/stadsdel om vilka tekniska förutsättningar som finns men även för att skapa ett framtida samarbete där äldreomsorgens utveckling inom området möjliggörs av IT-avdelningarnas kunskaper.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050084

Projektets utvärderare har varit Contextio Ethnographic AB som är ett antropologiskt konsultföretag specialiserat på utvärderingar, undersökningar och utbildningar. Uppdraget har genomförts som en lärande utvärdering, vilket har inneburit dels en utvärderande roll, dels en processtödande funktion kopplat till projektteamet.

Utvärderande uppgifter har varit:

- Kritiskt och konstruktivt granskat hur projektet arbetat med att uppnå sina målsättningar enligt överenskomna kriterier.
- Kontinuerligt följt och utvärderat projektmetoder, process och resultat i förhållande till Europeiska Socialfondens intentioner.

Processtödande uppgifter har varit att:

- Skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande inom projektet och stödja spridning av de erfarenheter som gjorts under projekttiden.
 - Upprätthålla en kontinuerlig dialog med projektets ledning där gjorda iakttagelser återkopplats till ansvariga personer för att bidra till att utveckla projektet i rätt riktning.
 - Ge synpunkter och råd till projektledning och andra nyckelpersoner inom projektet.
- Då projektet haft en stor omsättning på personal har den externa utvärderaren konkret även bidragit med att stötta projektledare i uppdraget. De rapporter och föredragningar som genomförts har varit tydliga och raka vilket har gett bra material för att revidera och utveckla projektet löpande.

Mellan projektteamet och utvärderaren har det inte varit en envägskommunikation, utan det har funnits utrymme för feedback på utvärderarens kommentarer och förslag vilket har medfört ett klimat som gynnat en gemensam kunskapsproduktion och en framåtriktning i lärprocessen.

I den andan har projektteamet haft möjlighet att stämma av upplägg och idéer med utvärderaren under projektets gång. Alla strategiska beslut, överväganden och genomföranden har meddelats utvärderaren och, om behov funnits, följts av en dialog/diskussion.

Utvärderaren har dessutom pekat på svårigheter i projektet, t.ex. att de lokala aktiviteterna inte utförts i den utsträckning som önskats av projektet.

Vidare har utvärderaren visat sig var en tydlig röst för deltagarna där deras åsikter i stor utsträckning lyfts fram på ett objektivt sätt.

Utvärderaren har följt projektledare, projektledningsgrupp och deltagare under projektets gång.

Både kvalitativa och kvantitativa metoder har använts i utvärderingen. Utvärderaren har deltagit vid relevanta möten och tillfällen såsom projektledningsgruppsmöten och utbildningstillfällen och följt upp de anställda IT-Piloterna. Utvärderaren har även utfört några deltagande observationer och informella samtal med personal i kommunerna både vid lokala och regionala aktiviteter.

Projektets deltagare har varit många och vitt skilda över kommungränserna och eftersom det har varit ett projekt som syftat till att föra in helt ny kunskap i äldreomsorgen har det varit viktigt att bygga på och förbättra över tid och mellan de olika kompetensutvecklingsinsatserna. Den externa utvärderaren har mött deltagarna under observationer, fokusgrupper och följt upp aktiviteter med enkäter. Det insamlade materialet har legat till grund för förbättringsförslag kopplat till utbildningsinsatser, innehåll och implementering. Vidare har det varit en metod för att se hur pass förankrat projektet har varit hos deltagarna och i projektledningsgruppen. Intervjuer har genomförts med projektledarna, deltagarna och projektledningsgruppens medlemmar. Contextio har presenterat och lämnat en delrapport, en slutrapport samt ett kompletterande PM som belyser projektets förlängning. Rapporterna har redovisats för projektledningsgruppen och i en vidare mening vid slutkonferensen i april 2014.

Då projektet hade aktiviteter ända in i april 2014 har inte förlängningen helt kunnat återspeglas i det kompletterande PM som utvärderaren levererade. Framför allt gäller detta de intentioner på implementering som projektet inte kunde lyfta från de deltagande kommunerna



förrän i ett sent skede. Det finns dock en tabell i detta PM som redovisar övergripande intentioner från kommunerna att implementera kunskaper från projektet.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Den egenutvärdering som har gjorts i projektet har dels kretsats kring förbättring av innehåll och jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering, dels med ett fokus på den interna arbetsprocessen i projektorganisationen. Detta på grund av att projektteamet har förändrats vid flera tillfällen längs med vägen. Många personer har varit inblandade vilket medfört påfrestningar och ökat arbetsbördan för de inblandade och att få till en bra transparent och prestigelös arbetsgång har varit viktigt.

Projektledarna har under projektet haft en daglig kontinuerlig dialog kring hur hinder och möjligheter skall hanteras. Ett antal heldagsplaneringar kring projektet anordnades under våren 2013. Kortare möten har hållits varje eller varannan vecka.

Projektteamet har även fått stöd och en "dialogpart" i projektägaren, främst genom den projektägarrepresentant som deltagit i projektledningsgruppen.

Internt hos projektägaren har även de ESF-finansierade projekten träffats för att utbyta erfarenheter och lärdomar av varandra samt få feedback och stöttning i utformande och utvecklande av projekten.

Projektledningsgruppsmötena har tjänat som ett viktigt forum för egenutvärdering där projektets aktiviteter har ställts mot syfte, mål och nytta, här har även den externa utvärderingen varit en viktig del.

Att ha ett fungerande projektteam med högt i tak och utan prestige har gett en trygghet att tillsammans kunna utvärdera, utveckla och förbättra projektet.

Längs med vägen har projektteamet även fört en dialog med de upphandlade föreläsare och utbildare som varit involverad i projektets aktiviteter. När det gäller spetskompetensutbildningen hölls gemensamma avstämningsträffar mellan projektledare och utbildningsanordnare i syfte att vidareutveckla utbildningen under tidens gång. Projektet gjorde även en egen utvärdering i form av en webbaserad enkät när de första fyra utbildningsdagarna, av sju, var genomförda. Detta i syfte att få ta del av deltagarnas egna åsikter kring utbildningens upplägg och utbildare, men även kring jämställdhet och tillgänglighetsfrågor. Enkätens sammanställning var sedan dialogunderlag för den gemensamma avstämningen samt utförande och planering av de återstående tre träffarna. Deltagarnas åsikter har varit värdefull input och genom att projektledare vid många tillfällen varit delaktiga när aktiviteter genomförts har dessa åsikter kunnat fångas upp på plats och bidra till vidareutveckling av projektet.

Utifrån dessa sammantagna åtgärder och egenutvärderingsstrategier har projektet konkret kunnat utforma och omforma både innehåll och genomförande av aktiviteter som gynnar projektets måluppfyllelse.

Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Det finns flera lärdomar att berätta om och dela med sig av från projektet som rör sig på flera plan, från upplägg av utbildningar till strukturella förutsättningar och hur organisationen kring de deltagande aktörerna byggs.

Något projektet brottats med är att behålla de deltagande aktörernas initiala engagemang och omfattning av arbetsinsats. En reflektion att ta med sig in i framtiden som projektägare är hur ett sådant engagemang skulle kunna bli mer formellt och få en tydligare förankring även



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3050084

politiskt, i GR:s fall i kommunerna. En fråga att ställa kan vara: stämmer projektets syfte och mål överens med andra riktlinjer och andra styrdokument i kommunerna? Om så är fallet bäddar det för en bredare förankring och legitimitet till vad projektet kostar i tid och ekonomiska medel, även en bit in i projekten. Det är även viktigt att tydligare förmedla vad engagemanget kommer att betyda i arbetsinsatser för varje enskild kommun. På de ställen där det fanns en tydlig riktning och vilja uppifrån, främst hos enhetscheferna, skapades ofta lokala aktiviteter där personalen kunde lämna ordinarie arbetsplats för att kunna tillgodogöra sig utbildning inom ämnet, oavsett om det var en upphandlad aktör som genomförde en utbildning eller om det var en anställd IT-Pilot som genomförde en utbildningsinsats. Detsamma gällde för de regionala aktiviteter som genomfördes i form av konferenser. Där behövdes ett större mandat från organisationen för att kunna lösgöra personal att delta i aktiviteterna. Flera kommuner brottades under projekttiden med så kallat vikariestopp under perioder. Det innebär att om personal är frånvarande får vikarier inte sättas in. Det gjorde att man inte hade möjlighet att skicka personal på utbildning eftersom de kvarvarande i personalstyrkan skulle få en ökad belastning i sina arbetsuppgifter.

Det kan även sägas att om man önskar ta tillvara på unga arbetslösas kompetens inom området IT och teknik bör man säkerställa att formaliserade lärsituationer kan ordnas. Det är både projektet och den externa utvärderarens upplevelse att i de kommuner där detta möjliggjordes bidrog de anställda IT-Piloterna till ett bättre lärande. Ett arbetsplatsförlagt lärande ställer krav, både på den anställde som ska utföra insatsen och på den som ska ta emot insatsen i form av lärande. Det behövs gemensam tid att kunna delge information och kunskap samt tid att ta emot och bearbeta kunskap. När inte tiden räcker till för att gå undan och bli instruerad skapas en frustration hos båda parter. En annan lärdom är att det som fungerat väl, och som även kommunerna i efterhand anger som en viktig del i att kunna implementera kunskaperna på längre sikt, är den spetskompetensutbildning som genomfördes i projektet. Dels visar utvärderarens rapporter att man från kommunernas sida har ett högt förtroende för den personal som gått utbildningen, dels att deltagarna själva har uppnått en kunskap och ett självförtroende i ämnet som skulle kunna utnyttjas på längre sikt.

Inom projektet har man genomfört både lokala och regionala aktiviteter och man bör uppmärksamma att det varit mycket svårt för kommunerna att genomföra de lokala aktiviteterna på egen hand. I framtiden bör lärandet underlättas genom att lokala aktiviteter genomförs på central nivå. Det kan ske i respektive kommun men bör hanteras centralt av projektledningen i syfte att frigöra tid från kommunerna. När regionala aktiviteter anordnats har det inte belastat kommunerna i större utsträckning än att de valt vilken personal som ska delta i aktiviteten. Aktiviteterna har från deltagarnas synpunkt även varit viktiga som en typ av nätverkande mellan kommunerna. När projektledningen satt ramarna för ett mer processinriktat kunskapsutbyte har det gett positiva resultat i form av informella nätverk mellan kommunernas personal.

För framtida projekt eller utvecklingsarbeten kan vara viktigt att poängtera att projektet hade behövt en mer strukturell och konkret samverkan med kommunernas egna IT-avdelningar i syfte att möjliggöra välbehövliga satsningar på IT och ny teknik. Projektledningen tror att en samverkan mellan ÄO och den lokala supportfunktionen hade gynnat IT-Lyftets resultat i positiv riktning. Eftersom kunskapen och tekniken är förhållandevis ny för ÄO behövs samverkan lokalt för att skapa strukturer och support för att använda tekniken. Det är viktigt att inse att alla funktioner i kommunerna behöver samarbeta för att nå konkreta resultat. Verktygen i detta projekt är relativt lätta att använda men det uppstår alltid svårigheter som måste lösas lokalt på plats. Den supporten har inte projektet haft resurser till att och det har varit svårt för de deltagande kommunerna att nå samverkan internt med just IT-avdelningen då detta har setts som ett mycket litet projekt med förhållandevis enkla verktyg. Det är värt att nämna att utan det engagemang och intresse som projektledningsgruppens



medlemmar visat hade det varit svårt att genomföra projektet men när medlemmarna i denna grupp varierar över tid riskeras att hela tiden stanna upp i det fortsatta utvecklingsarbetet. Representanter i projektledningsgruppen, deltagare från kommunernas ÄO och projektteamet är övertygade om att teknik och IT måste in i ÄO för att kunna vidareutveckla innehållet och möta önskemålen och behoven från kommande brukare och anhöriga. Det är ett nytt ämnesområde för ÄO och det är projektet som fått använda resurser för att skapa utbildningar, innehåll och material då det inte funnits sedan tidigare. Det har krävt resurser i framförallt tid och har visat sig ta längre tid i anspråk än vad som planerades för från starten av projektet. Många utbildningar finns för teknik och IT i skolan men måste omarbetas för att matcha ÄOs önskemål. Utbildningsaktörer har inte heller sett ÄO som en potentiell framtida part i detta varpå ämnet inte har prioriterats.

Deltagarna i spetskompetensutbildningen menar att alla hade tjänat på en nivågruppering av deltagarna istället för gemensam gruppundervisning. På så sätt hade de som inte kunde något alls fått information på sin nivå och de som redan kunde en hel del fått möjlighet att utvecklas mer. Att dela in grupper utifrån arbetsplats var ytterligare förslag som framkom i utvärderingen då personal inom hemtjänsten till exempel har helt andra möjligheter och behov än personal på boenden. Hemtjänstpersonalen menade till exempel att tv-spel är svårt för dem att använda sig av då tekniken inte är tillräckligt mobil. Även tätare utbildningstillfällen föreslås av deltagarna själva samt mer erfarenhetsutbyte där deltagarna kan visa upp vilka aktiviteter och tillbehör de arbetat med. De menar vidare att projektet i stort borde ha satsat på att fler hade fått gå spetsutbildningen istället för att varje kommun organiserat aktiviteter för kompetensutveckling.

Ytterligare lärdomar är att se till att det finns tillräckligt med teknisk utrustning samt ekonomiska resurser att fylla vikarieluckor vid utbildningstillfällena samt att det är viktigt med utbyte av erfarenheter och material med andra kommuner och att förvalta den energi som kommer från engagerade personer.

En faktor att ta hänsyn till när det gäller projektets resultat är tiden det tar att föra in relativt ny kunskap i en organisation som ÄO behöver vara längre än vad projektet haft resurser till och projektet blev i dialog med ESF förlängt från 1 februari till 30 april 2014. Detta för att kunna påverka de deltagande kommunerna/stadsdelen i mer positiv riktning än vad som var möjligt under ordinarie projekttid. Det var möjligt också eftersom projektet inte utnyttjat sina medel från ESF. Det berodde det på att alla kommuner blev kraftigt försenade med starten av sina lokala aktiviteter, byte av personal i projektteamet under flera tillfällen under projekttiden samt att aktiviteterna inte innebar så höga kostnader som budgeterat.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Ulrica Furby, Göteborgsregionens kommunalförbund (GR),
e-post: ulrica.furby@grkom.se, telefon: 031-335 50 25