



Kommunförbundet Skåne

# Delrapport Attityd

---

## DigiLitt.kom

Bilaga 5



# Delrapport Attityd

## DigiLitt.com – digital litteracitet i kommuner

I projektet DigiLitt.com menar vi att det krävs ett bredare fokus än enbart på kunskap för att digitaliseringen inte bara ska ses som ett tillfälligt projekt som några få på arbetsplatsen ägnar sig åt medan andra jobbar på "som vanligt". Alla medarbetare behöver få möjlighet att utifrån sin yrkesroll, sina förmågor och sina erfarenheter formulera sitt eget svar på frågan "*what's in it for me?*". Varför ska *jag* vara med och arbeta för ökad digitalisering? Hur kan digitaliseringen göra mitt arbete roligare? Hur kan arbetet med digitala verktyg göra vardagen för de vård- och omsorgstagare som jag möter ännu mer individanpassad och stimulerande? Hur kan jag som medarbetare känna mig trygg i en ständigt föränderlig tillvaro där nya och uppdaterade digitala verktyg och arbetsprocesser avlöser varandra?

Med *digital litteracitet* avses en medvetenhet, en attityd hos individer och deras förmåga att på ett lämpligt sätt använda digitala verktyg för att identifiera, hantera, integrera, utvärdera och analysera digitala resurser, bygga ny kunskap, skapa mediala uttryck för att kommunicera med andra i specifika situationer (t.ex. Martin & Grudziecki, 2006<sup>9</sup>). I föreliggande projekt definieras digital litteracitet så som *den sammantagna bilden av individers attityd, medvetenheten, förmågor och förutsättningar*<sup>10</sup> *avseende övergripande digitalisering och arbetet med digitala verktyg.*

I projektet DigiLitt.com avser vi att genom nio interventioner sprida och fördjupa förståelsen för att digitaliseringen *inte* innebär att den mänskliga kontakten och de mellanmänniska relationerna i vård- och omsorg ska minskas, utan att digitaliseringen snarare kan hjälpa oss att skapa förutsättningar för djupare och mer kvalitativ kontakt mellan personal och vård- och omsorgstagare.

För att kartlägga behoven bland projektdeltagarna i DigiLitt.com arbetade vi under analys- och planeringsfasen (mars-aug 12018) med olika metoder. Vi gjorde en övergripande LIKA-skattning, genomförde en första enkätundersökning som gick ut till 690 personer, individuella kompetenskartläggningar med samtliga projektdeltagare samt en 4R-analys i respektive kommun.

Den konklusion som gjordes efter granskningen av de individuella kompetensbehoven i respektive deltagande kommun är att behoven rör sig mellan olika nivåer. I kommunerna uttrycktes behov både av basal, "hands on" kunskap om hur man som medarbetare ska hantera olika förekommande program till mer övergripande frågor om att våga ta risker för att lära något nytt, etiska överväganden i samband med digitalisering och attityder till förändring. Den absoluta majoriteten av de kompetensbehov som identifierades relaterar till någon/-ra av de fyra teman vilka definierats som centrala inom projektet; attityd, medvetenhet, förmåga och förutsättningar. Detta är fyra teman som klustrar aktuella utmaningar som har med digitaliseringen av välfärdssektorn att göra. De tre temana attityd, medvetenhet respektive förmåga fokuseras under

---

<sup>9</sup> Martin, A. & Grudziecki, J. (2006) DigEuLit: Concepts and Tools for Digital Literacy Development, *Innovation in Teaching and Learning in Information and Computer Sciences*, 5:4, s. 249-267.

<sup>10</sup> Såväl individuella som kontextuella förutsättningar.

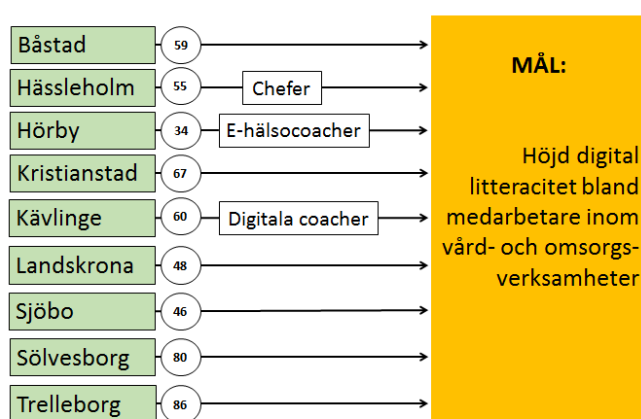
en projekttermin vardera. Hösten 2018 präglades av temat attityd och nedan följer en redogörelse för hur detta tema angripits inom projektet.

## Ett projekt – nio interventioner

För att operationalisera projektet valde vi att arrangera det som ett projekt med nio olika interventioner. I Tabell 1 nedan beskrivs vilka yrkesgrupper och verksamhetsområden som fokuseras i respektive deltagande kommun.

Tabell 3: Nio interventioner

| Kommun       | Fokus                                                                                                  | Antal deltagare |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Båstad       | Undersköterskor och vårdbiträden inom särskilt boende för äldre.                                       | 59              |
| Hässleholm   | Enhetschefer inom Omsorgsförvaltningen                                                                 | 55              |
| Hörby        | E-hälsocoacher inom Vård och Omsorg                                                                    | 34              |
| Kristianstad | Undersköterskor och vårdbiträden inom särskilt boende för äldre.                                       | 67              |
| Kävlinge     | Digitala coacher inom sektor Omsorg                                                                    | 60              |
| Landskrona   | Medarbetare på ett LSS-boende och ett särskilt boende för äldre.                                       | 48              |
| Sjöbo        | Medarbetare på ett LSS-boende, i en nattpatrull och i ett särskilt boende för äldre                    | 46              |
| Sölvesborg   | Medarbetare och enhetschefer inom två LSS-boenden, en hemtjänstgrupp och ett särskilt boende för äldre | 80              |
| Trelleborg   | Medarbetare och enhetschefer inom LSS-verksamheter                                                     | 86              |



Målet om höjd digital litteracitet bland 535 vård- och omsorgsmedarbetare, 473 kvinnor och 62 män, i nio sydsvenska kommuner är detsamma för alla kommuner men det är inte alla kommuner som riktar sina projektaktiviteter direkt till dessa personer. Tre av kommunerna har valt att rikta sina insatser till olika former av mellanled; enhetschefer, digitala coacher respektive e-hälsocoacher.

## Styrgruppsmöten

Under temat Attityd har vi haft tre renodlade<sup>11</sup> styrgruppsmöten. Mötena har framförallt byggt på rapportering från projektledare och projektekonom. Dessa möten har ännu inte lyckats skapa de tillfällen till synergier och kommunal samverkan avseende arbetet mot projektets mål som de skulle kunna innebära. Förutsättningarna för detta bedöms dock ha förbättrats efter diskussioner som ägde rum i Åhus den 29 januari samt den styrgruppsworkshop under ledning av Helena Stavrevski som fem av de nio kommunerna deltog i den 27 februari.

Ledamöter i styrgruppen har bytts ut under vägens gång och det saknas ofta representanter från ett antal kommuner vid varje möte eller annan sammankomst<sup>12</sup>. I samband med de kommande mötena kommer därför projektets vision, mål och syfte poängteras för att rekapitulera vad det är vi ska göra och vad diskussionerna under mötena bör relatera till. I samband med workshopen den 27 februari uttrycktes en önskan att explicit formulera hur styrgruppsledamöterna vill att just den här styrgruppen ska arbeta och verka. Detta hanteras på mötet den 3 april.

## Delprojektledarmöten

*Delmål som mötena svarar upp mot:* Utvecklad förståelse för olika interventioners förtjänster och begränsningar avseende främjandet av en långsiktig och ständigt pågående utveckling av den digitala litteraciteten bland medarbetare i vård- och omsorgsverksamheter.

Under det första temat i projektet hade vi tre renodlade<sup>13</sup> delprojektledarmöten där vi gemensamt diskuterade lärdomar och utmaningar från de lokala delarna av DigiLitt.kom. Stora delar av dessa möten kom att ägnas åt de administrativa rutinerna i projektet. Ambitionen är att låta de kommande mötena framförallt fokusera på innehåll, erfarenhetsutbyte avseende aktiviteter samt spridnings- och implementeringsfrågor. Inte heller dessa möten har lyckats skapa de tillfällen till synergier och kommunal samverkan avseende arbetet mot projektets mål som vi hade föreställt oss att de skulle innebära. Sedan mötet i Åhus den 29 januari har några kommuner börjat diskutera samarrangemang och ”utbyte” av aktiviteter och initiativen till gemensamma upphandlingar har tagits på ett sätt som inte skett tidigare.

## Temakonferens

*Delmål som konferensen svarar upp mot:* Bidra till en attitydförändring vilken innebär att medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter känner sig mer positiva än tidigare till att vara med och driva digitaliseringen framåt.

Syftet med temakonferensen var att rikta ljuset mot frågor som relaterar till temat attityd och digitalisering av välfärdsverksamheter. Kunskapshöjning genom erfarenhetsutbyte mellan konferensdeltagarna var en central punkt på programmet. Rubriken på konferensen var ”Bryt isen!” och keynote speaker var Maria Rooth, tidigare hockeyproffs.

---

<sup>11</sup> Se not 2 ovan.

<sup>12</sup> T.ex. vid utbildning kring HP med Linda Leveau, temakonferens 1 och styrgruppsworkshop.

<sup>13</sup> Anledningen till att de betecknas som renodlade är att delprojektledargruppen även har träffats vid andra tillfällen men då haft ett annat fokus t.ex. i samband med workshop under ledning av ASKing.

Konferensen ägde rum den 28 november 2018 och varade en halvdag. Deltog gjorde cirka tio projektdeltagare från vardera deltagande kommun. Projektets styrgrupp var inbjuden (ett fåtal ledamöter kom). Delprojektledare från åtta kommuner samt regional projektledning deltog i temakonferensen. Totalt närvarade cirka 100 personer.

Dagen inleddes med en genomgång av projektet DigiLitt.com och en beskrivning av hur temat "Bryt isen" hänger ihop med både det första temat attityd och de horisontella principerna. Därefter föreläste Maria Rooth om de utmaningar och framgångar hon mött under sin karriär och hur hon har hanterat dem. Efter Marias föreläsning följde tvärkommunala gruppdiskussioner där konferensdeltagarna samtalade kring den övergripande frågan *Vilka isar har vi att bryta i våra verksamheter när det gäller arbetet med digitaliseringen?* (samtliga diskussionsfrågor finns i bilaga 1). Nedan följer några röster från redovisningen av samtalen som pågick i grupperna:

*Om vård och omsorg hade varit en mansdominerad arbetsbransch - hade det sett annorlunda ut idag då eller hade vi varit på samma plats i arbetet med det digitala?*

*Vi tror det är bättre om alla får gå på tillfällena som det här för att få med alla på det. Det är inte bara några stycken som kan jobba med detta.*

*Vi pratade om att vi kan hjälpa våra brukare att va mer självständiga genom appar, de kanske mår bättre om de får klara saker själv. Istället för att vi påminner dem så gör en mobil det.*

*Istället för att säga "du som är ung kan ju lösa det" ska vi be om hjälp! Du som kan – kan du visa mig? Så då kanske jag kan lära mig.*

*Vi pratade om att vi har kommit väldigt olika långt i digitaliseringen. Normen idag inom vård idag är kvinnor och att vi fortfarande ser skillnader "du som är ny kille på arbetsplatsen, du behöver inte gå in i tvättstugan, för det kan ju inte du". Det behöver vi ändra.*

*Om vi vill uppnå något annat, måste vi också göra något annorlunda.*

*När vi söker en undersköterska kan vi inte skriva att vi söker en med hög digital kompetens utan en lagarbetare som är sympatisk.*

*Vi måste själv vara med och sätta kravspecifikationer - inte får berättat av någon vad vi behöver för grejer utan vi berättar vad vi har för behov.*

Som synes rörde samtalen såväl yrkesroller som normer och inflytandet över vilka typer av stöd som ska användas på arbetsplatserna. Även om projektet syftar till att fokusera medarbetarnas egen kompetensutveckling är det oundvikligt att samtidigt även fundera över hur förändringar i arbetssätt också påverkar de personer som är huvudpersonerna i verksamheterna; de personer som är i behov av olika typer av stöd. Detta syntes också i diskussionerna.

## MVTe-konferensen<sup>14</sup>

*Delmål som konferensen svarar upp mot:* Ökad medvetenhet bland medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter om digitaliseringens förtjänster och begränsningar, dess etiska utmaningar samt perspektiv på informationssäkerhet och källkritik.

Projektdeltagare och delprojektledare från åtta av de nio kommunerna deltog i konferensen Mötesplats Välfärdsteknologi (MVTe) på Kistamässan den 22-23 januari 2019. MVTe är en ”konferens och mäsas om införandet av ny teknik inom kommunal vård och omsorg”<sup>15</sup>. Inför konferensen skickades en mall för konferensrapport ut till alla personer som skulle åka till MVTe. Samtliga konferensdeltagare från DigiLitt.com uppmanades fylla i rapporten under konferensens gång och sedan skicka in den till respektive delprojektledare och till KFSK. Syftet med rapporten var att samla deltagarnas intryck, lärdomar och idéer för att skapa förutsättningar för en spridning av dessa bland de kollegor som inte var med på konferensen. Ansvaret för denna spridning ligger på delprojektledarna. I Båstad arrangerade till exempel delprojektledaren ett konferensseminarium en vecka efter konferensen där samtliga DigiLitt.com-deltagare i kommunen bjöds in för att lyssna till konferensdeltagarnas reflektioner från MVTe. Flera av personerna som åkte till MVTe fångades av VR-tekniken och dess användbarhet på särskilda boenden för äldre. Med anledning av detta kommer ett projekt kring VR för äldre drivas i kommunen under sommarmånaderna 2019. Också detta är ett uttryck för spridning av intrycken från konferensen.

Nedan följer några röster från konferensrapporterna. Frågan löd: *Vad har du för förväntningar på konferensen MVTe?*

*Att få lära mig mer om olika hjälpmedel som kan ge mig som usk mer tid till vårdragarna.*

*Jag har stora förväntningar på konferensen och mässan.*

*Inspiration och ökad kunskap om välfärdsteknik.*

*Knyta kontakter med andra kommuner.*

*Få inspiration till nya arbetssätt.*

*Få inspiration till förändringsarbete.*

*Att få tips om digitala verktyg som kan underlätta vardagen för personalen och de äldre.*

*Att upptäcka nya saker i den digitala världen.*

På frågan uppmaningen att skriva ner sina *kommentarer, intryck eller tankar om konferensen* svarade deltagare bland annat så här:

*En intressant mäsas med stort fokus på teknik.*

*Kändes som att jag fick ganska många nya tankar och idéer.*

---

<sup>14</sup> MVTe faller i tid in under temat Medvetenhet (som började 190115) men presenteras som en övergripande aktivitet i denna delredovisning av temat Attityd.

<sup>15</sup> <https://mvte.se/>

*Rörig planering av föreläsningarna.*

*Detta var tredje året som jag är på mässan och jag upplever att det inte är så mycket nytt.*

*Jag blev sugen på att jobba med VR på jobbet!*

*Svårigheten ligger inte i att hitta nya idéer utan att lämna de gamla.*

*Tyvärr bestod konferensen och mässan för mycket av reklam vilket gör det mindre intressant för mig.*

*Viktigt och lärorikt!*

Några deltagare som varit på MVTe tidigare uttryckte att det var ganska mycket igenkänning vad gäller verktygen och programmen som visades på mässan. Andra som också kände igen verktygen uttryckte att det å andra sidan lyftes en hel del nya perspektiv på användandet av dessa i de olika föreläsningarna. En så "utställartung" mässa/konferens som MVTe är svår att variera radikalt från ett år till ett annat så har man varit där en gång får man nog vänta några år på att åka igen för att den ska kännas givande.

## Lokala aktiviteter

Utöver de gemensamma, regionala aktiviteterna, har det arrangerats en rad lokala aktiviteter under det första temat i DigiLitt.kom. För detaljerad information om exakta aktiviteter i respektive kommun hänvisas till det uppdaterade Gantt-schema som skickas till ESF under mars 2019.

## Delmätning, januari 2019

*Delmål som mätningen svarar upp mot:* Ett mätverktyg som kan användas för att mäta och följa upp utvecklingen av digital litteracitet på grupp nivå i vård- och omsorgsverksamheter, *samt:* Attitydförändring som innebär att medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter känner sig mer positiva än tidigare till att vara med och driva digitaliseringen framåt.

I samband med att projektet DigiLitt.kom startade skapades en enkät som kan användas som verktyg för att mäta och följa upp utvecklingen av digital litteracitet i vård- och omsorgsverksamheter. Enkäten skickades till 690 personer i april 2018 och skickas till samma 690 personer i november 2019. Analysen av de två mätningarnas resultat antas kunna visa hur den digitala litteraciteten eventuellt har förändrats från början av projektet till dess slut.

För den löpande uppföljningen av projektet har det ansetts viktigt att även göra delmätningar efter varje slutfört tema. Den första delmätningen skickades per mail under januari månad 2019 till ett urval om 135 personer (15 per kommun) vars digitala litteracitet ska höjas genom projektets aktiviteter. Enkäten besvarades av 92 av de 135 personerna (68,2%). Uppdelat på könstillhörighet fördelar sig svaren i enkätundersökningen enligt Tabell 2 nedan. Eftersom antalet respondenter är lågt i några av kommunerna redovisas enkätresultaten endast på projektnivå. Detaljer om resultaten i respektive kommun finns i den bakomliggande excelfil som har skickats till samtliga delpjektledare.

Tabell 4: Antal respondenter uppdelat på könstillhörighet.

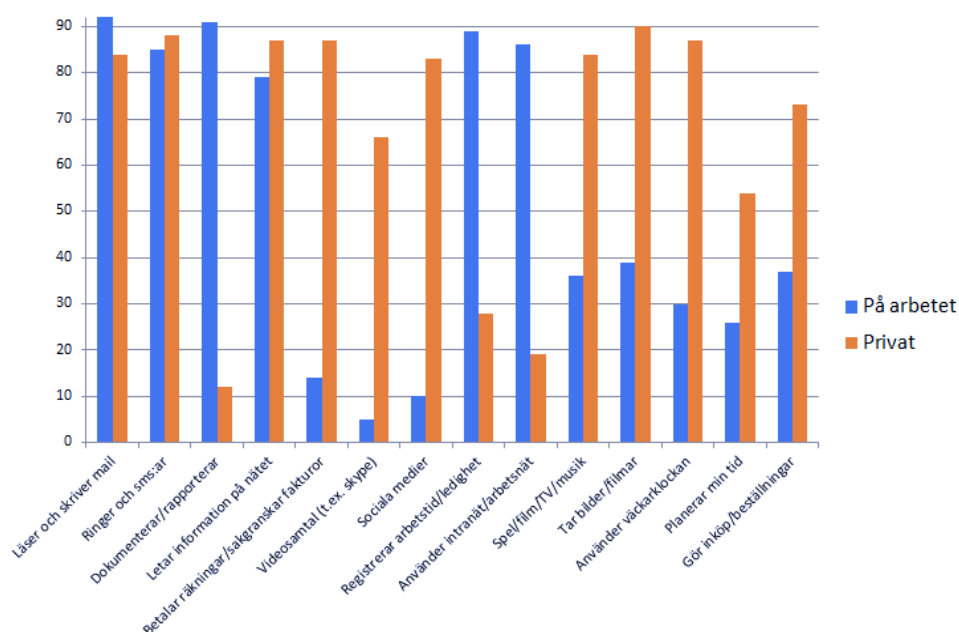
|                     | <b>Kvinna</b> | <b>Man</b> | <b>Annan</b> | <b>Totalt</b> |
|---------------------|---------------|------------|--------------|---------------|
| <b>Båstad</b>       | 14            | 0          | 0            | <b>14</b>     |
| <b>Hässleholm</b>   | 5             | 0          | 0            | <b>5</b>      |
| <b>Hörby</b>        | 5             | 0          | 0            | <b>5</b>      |
| <b>Kristianstad</b> | 8             | 0          | 0            | <b>8</b>      |
| <b>Kävlinge</b>     | 10            | 0          | 0            | <b>10</b>     |
| <b>Landskrona</b>   | 11            | 1          | 0            | <b>12</b>     |
| <b>Sjöbo</b>        | 10            | 1          | 0            | <b>11</b>     |
| <b>Sölvesborg</b>   | 12            | 2          | 0            | <b>14</b>     |
| <b>Trelleborg</b>   | 11            | 2          | 0            | <b>13</b>     |
| <b>Totalt</b>       | <b>86</b>     | <b>6</b>   | <b>0</b>     | <b>92</b>     |

Enkäten som användes vid delmätningen består av totalt 15 frågor. Av dem är fyra bakgrundsfrågor. Sju av frågorna i enkäten är identiska med de frågor som i den första stora mätningen användes för att fånga aspekter av attityd. Fyra frågor är nytillkomna och avser fånga respondenternas upplevda reaktion på förändring, deras användande av digitala tjänster samt en fråga om vad som är viktigast för var och en på jobbet. Resultaten redovisas här på projektnivå.

Eftersom det är få svarande från några av kommunerna har det inte beräknats något lokalt indexvärde för attityd i den här mätningen eftersom individuella skillnader får väldigt stort genomslag i en begränsad population. Det övergripande indexvärdet för attityd i denna mätning är 72,71. Motsvarande värde i den inledande mätningen var 78,90. Värdet är fortfarande högt (skalan går från 0 till 100) men har sjunkit sedan det första mättillfället. Det är dock vanskligt att jämföra de två tillfällena eftersom den senare mätningen skickades till ett urval av populationen som svarade på den förra. Urvalet av personer till delmätningen var slumpmässigt och kan således inte sägas representera helheten. Svaren på de frågor som ingår i den ursprungliga enkätens indexattityd redovisas därför separat nedan.



Figur c: Detta gör jag när jag använder digitala verktyg



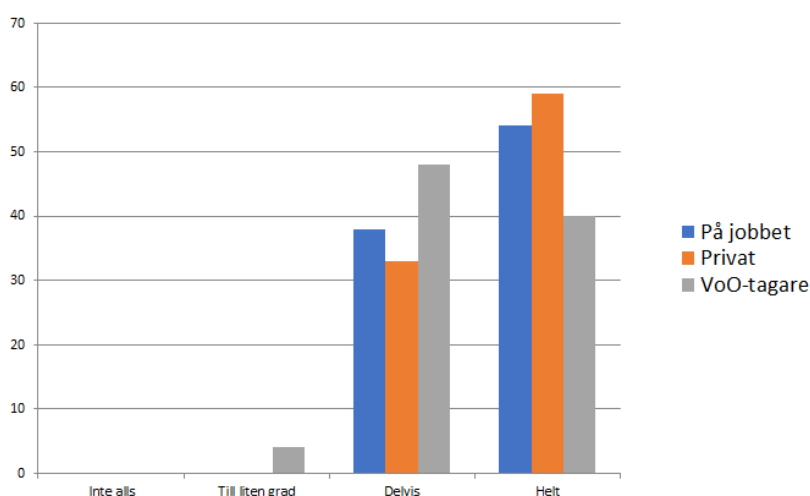
Som framgår av figur a ovan svarar alla 92 respondenter att de läser och skriver mail på arbetet. Andra aktiviteter som är vanligt förekommande på arbetet är att dokumentera/rapportera (91 personer), registrera arbetstid/ledighet (89 personer), och använda intranät/arbetsnät (86 personer). Videosamtal (t.ex. genom Skype) och användandet av sociala medier är lågt inom ramen för arbetet, enligt respondenternas svar. Det finns tre aktiviteter som är nästan lika frekvent förekommande både på arbetstid och privat; läsa och skriva mail, ringa och sms:s samt leta information på nätet. När det gäller övriga aktiviteter är användandet ganska olika om vi jämför vad respondenterna säger att de gör på arbetet och privat. Här kan vi i projektet skapa diskussioner tillsammans i delprojektledargruppen och tillsammans med deltagarna för att undersöka vad de varierande mönstren kan bero på och hur vi kan skapa möjligheter till ett ökat användande av t.ex. videosamtal, spel/film/TV/musik, ta bilder/filma och göra inköp/beställningar även på arbetet.

På påståendet *jag känner mig trygg i att använda olika digitala verktyg* svarar 94,5 procent att de instämmer helt eller delvis. 96,7 procent svarar att de instämmer helt eller delvis i påståendet att de har *tillräckligt med kompetens för att använda mig av de digitala verktyg som finns tillgängliga på mitt jobb* och av de 92 respondenterna är det 97,8 procent som instämmer helt eller delvis i att de *tycker om att lära sig använda digitala verktyg*.

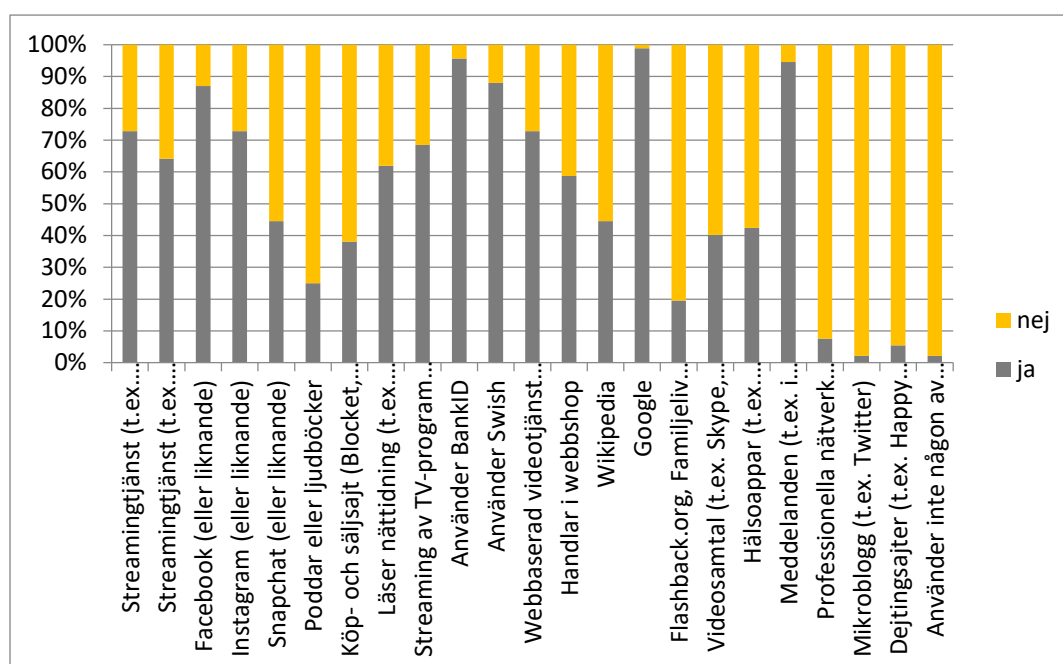
Även när det gäller påståenden som adresserar mer negativa känslor väger svaren över åt det positiva hållet. På påståendet *Jag blir stressad av att hantera digitala verktyg* väljer 52 procent (på jobbet) respektive 63 procent (privat) svarsalternativet *aldrig*. På påståendet *Den digitala utvecklingen gör mig orolig* svarar endast 2 av de 92 personerna att de *instämmer helt*.

En absolut majoritet av de 92 respondenterna tror att den digitala utvecklingen kommer leda till positiva effekter i framtiden såväl på arbetet som privat och för vård och omsorgstagare:

Figur d: Jag tror att den digitala utvecklingen kommer leda till positiva effekter i framtiden.



En människas attityd (positiv eller negativ) till digitaliseringen och till användandet av digitala verktyg kan hänga samman med hur van man är vid att använda olika digitala tjänster. Är man redan digitalt aktiv kan det innebära att man också ser nyttan av att använda olika tjänster. Aktiviteten kan också ha lett till att man även blivit varse några av de digitala tjänsternas baksidor. Användandet av digitala tjänster<sup>16</sup> ser ut enligt följande bland de 92 respondenterna:

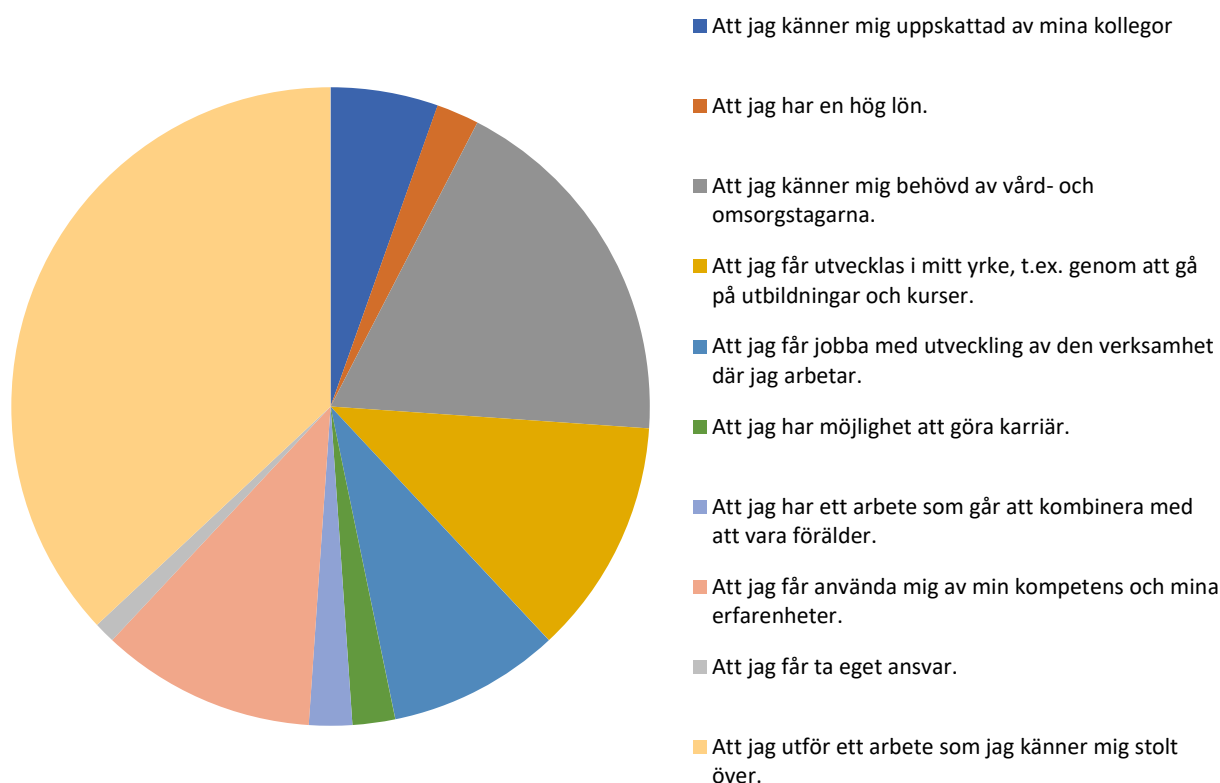


Alla utom en av de 92 personerna söker information på Google och 88 av de 92 personerna använder BankID. Även appar för att ta emot och skicka meddelanden (87), Swish (81) och Facebook (80) är tjänster som majoriteten av respondenterna använder minst en gång i veckan. Tjänster som LinkedIn, Twitter och dejtingsajter av olika slag är det bara ett fåtal som använder varje vecka. Två personer använder inte någon av tjänsterna som nämns.

<sup>16</sup> Frågan löd: Använder du någon av följande tjänster? Kryssa för de som du använder minst en gång i veckan.

På frågan om vad som är viktigast för respondenterna på jobbet svarar den största andelen ”att jag utför ett arbete som jag känner mig stolt över. Näst största andelen svarar ”att jag känner mig behövd av vård- och omsorgstagarna och den tredje största andelen svarar att det viktigaste för dem på jobbet är ”att jag får utvecklas i mitt yrke, t.ex. genom att gå på utbildningar och kurser.

Figur e: Vad är viktigast för dig på jobbet?

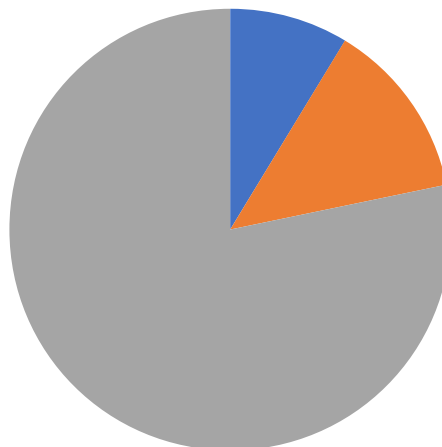


Att 18,5 procent av respondenterna anger att det viktigaste för dem på arbetet är att känna sig behövd av vård- och omsorgstagarna är ett resultat som kan behöva mötas upp med någon aktivitet på lokal nivå. Visst är det härligt att känna sig behövd men baksidan av detta kan vara ett slags hjälparsyndrom som gör att upplevelsen av den egna godheten riskerar stå i vägen för arbetsinsatser som skulle kunna hjälpa vård- och omsorgstagare att bli mer självständiga och mindre beroende av stöd och hjälp. Här kan till exempel aktiviteter som fokuserar det professionella uppdraget i relation till den digitala utvecklingen utmana tankar om vad som är viktigast på jobbet, för vems skull man gör olika arbetsinsatser och hur man kan arbeta för att främja till exempel självständighet bland vård- och omsorgstagare.

För att fånga respondenternas nuvarande känsla för digitaliseringens följder avseende antalet tjänster på den egna arbetsplatsen frågade vi: Vilket påstående stämmer bäst överens med din magkänsla? Tror man att digitaliseringen kommer leda till färre tjänster, fler tjänster eller ett oförändrat antal tjänster? Anledningen till att frågan ställdes var att försöka fånga om det finns en oro för att de förändringar som sker i samband med en ökad digitalisering inom omsorgsyren ska påverka antalet tjänster i verksamheterna negativt.

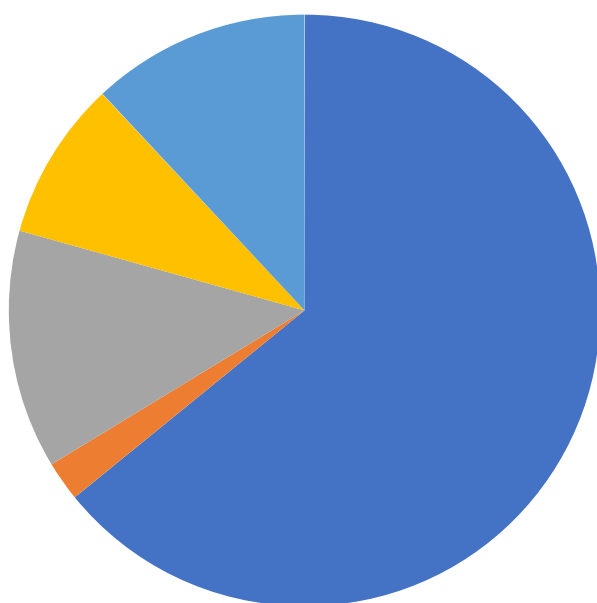
Figur f: Vilket påstående stämmer bäst överens med din magkänsla?

- Digitaliseringen kommer leda till att tjänster på min arbetsplats försvinner.
- Digitaliseringen kommer leda till nya tjänster på min arbetsplats.
- Digitaliseringen kommer inte leda till någon förändring vad gäller antalet tjänster på min arbetsplats.



Som framgår av figur b ovan tror den absoluta majoriteten av respondenterna att digitaliseringen kommer leda till ett oförändrat antal tjänster på den egna arbetsplatsen. Detta kan innebära att man inte upplever som digitaliseringen som ett akut hot mot till exempel den egna tjänsten eller att man inte känner till vad en ökad digitalisering kan innebära för den egna arbetsplatsen.

Figur g: Hur brukar du reagera på förändringar på jobbet?



- Jag brukar tycka att förändring är något bra och hakar gärna på direkt.
- Jag försöker fokusera på annat och arbeta på med mitt som vanligt.
- Om det är en förändring som verkar dålig försöker jag påverka, ta kampen för att hindra eller mildra förändringen
- Jag känner mig lite vilsen när jag ställs inför en förändring och vet inte riktigt hur jag ska agera.
- Jag känner inte igen mig i någon av reaktionerna ovan.

Inom projektet DigiLitt.com hanteras digitaliseringen som ett exempel på en förändringsprocess. Vi vill med detta angreppssätt tydliggöra att digitaliseringen i sig inte är en unik företeelse utan snarare en förändring jämte andra som vi har att hantera i arbetslivet. I flera av de aktiviteter som arrangerats under det första temat i projektet; attityd, har det egna ansvaret i mötet med

förändringar adresserats. Föreläsare som talat i olika kommuner har ofta återkommit till den enskilde medarbetarens ansvar att bidra till såväl ett gott arbetsklimat, till det gemensamma förändringsarbetet och till uppfyllelsen av verksamhetens mål. I figur c ovan presenteras svaren på frågan om hur respondenterna upplever att de brukar reagera på förändringar<sup>17</sup>. En majoritet, 64 procent, säger sig oftast tycka att förändringar är något bra och att de gärna ”hakar på” direkt. Det är en kraft som vi behöver ta vara på i projektet! Det finns minst 59 personer – fördelade på samtliga nio kommuner - som har en positiv attityd till förändringar. Dessa personer (och andra som dem) kan vara av avgörande betydelse för möjligheterna att sprida och förankra projektets lärdomar och insikter och skapa en långsiktig förändring. Men *hur* gör vi det på bästa sätt – det behöver vi diskutera gemensamt och hjälpas åt att hitta strategier kring.

## Kommunikation

I takt med att det första temat har fortlöpt har vikten av en god projektkommunikation aktualiserats allt mer. Kommunikationen har en mycket central roll både för att människor ska känna till projektet och att de som finns inom projektets sfär ska känna tillhörighet. I december 2018 uttryckte delprojektledare att projektdeltagare sa sig vara oförstående till varför de inte skulle få jobba mer praktiskt direkt i projektet<sup>18</sup>. Att funderingar som denna fortfarande ”lever” så långt in i projektet kan vara ett tecken på att berättelsen om projektets syfte, mål och tematisering ännu inte lyckats sippra ända ut till alla deltagare. För att möta detta har projektets kommunikatör, utöver det gemensamma informationsmaterial som skapades i inledningen av genomförandefasen, nu även skapat ett gemensamt föreläsarmaterial som alla delprojektledare uppmanas använda lokalt för att berätta om projektet. I samband med uppstarten av temat Medvetenhet fick delprojektledare och styrgruppsledamöter också ta del av en föreläsning som var skapad i syfte att inspirera och ge idéer om hur temat kan adresseras och hanteras i de lokala aktiviteterna.

För att sprida kunskaper om vad som pågår inom projektet har projektets kommunikatör gjort lokala reportage från alla kommuner samt skapat ett gemensamt nyhetsbrev. Reportagen har publicerats på projektets (offentliga) webbsida och några kommuner har valt att återpublicera nyheterna på lokala intranät för att ge dem extra spridning.

Inför temat Medvetenhet har projektets kommunikatör, på uppdrag av några delprojektledare, också skapat informationsmaterial som kan användas för att sprida kunskaper om vad som pågår bland de personer som tar emot stöd i de verksamheter som ingår i DigiLitt.com (t.ex äldre personer och personer med funktionsnedsättning).

---

<sup>17</sup> Självklart beror reaktionen på typ av förändring. I frågetexten uppmanas respondenten tänka på förändringar på jobbet och hur hon/han vanligtvis reagerar. Inga extremfall eller liv- och dödsituationer med andra ord.

<sup>18</sup> Något som enligt projektets tematiska struktur framförallt kommer vara aktuellt i temat Förmåga.

## Horisontella principer

*Delmål som arbetet med horisontella principer svarar upp mot:* Ökad medvetenhet bland projektdeltagare, projektledning och styrgrupp om vilka praktiska implikationer normer om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har i dagens och framtidens allt mer digitaliserade vård- och omsorgsyren.

Under analysfasen diskuterades horisontella principer (HP) i samband med ett delprojektledarmöte och delprojektledarna fick då också göra några övningar för att få syn på vilka typer av frågor som HP rör. I avstämningsrapporten är HP framskrivna i termer av intersektionalitet för att synliggöra hur dessa frågor berör alla, alltid. I projektets första tema hade delprojektledarna och styrgruppen en halvdags utbildning med Linda Leveau (likarättssamordnare KFSK) kring normer. Temakonferensen den 28 november hade fokus på frågor om normer som styr olika verksamheter och påverkar människor att utföra sitt arbete. I lokala aktiviteter under temat Attityd har delprojektledare i olika grad adresserat och diskuterat frågor om normer och horisontella principer med deltagarna i respektive kommun.

Det som fortfarande saknas på sina håll är emellertid en förståelse för varför det är viktigt att arbeta med att integrera de horisontella principerna i aktiviteterna som bedrivs inom projektet. Den 12 mars kommer rättighetsvetare Filippa Swanstein föreläsa och guida delprojektledarna i en workshop under rubriken "Någon är också jag". Syftet med aktiviteten är att erbjuda ännu mer kunskaper och handfasta övningar för att fördjupa arbetet med HP ännu mer i projektets alla delar.

## Budget

Aktuellt budgetläge och medfinansiering hanteras inte i detalj i denna rapport. För detaljer kring detta hänvisas till andra källor. Generellt kan dock sägas att graden av medfinansiering vid tiden för skapandet av denna rapport är lite låg i relation till de kostnader som projektet hittills har genererat. Projektledning, styrgrupp och delprojektledare är medvetna om detta och arbetar för att utveckla så kvalitativt rika aktiviteter som möjligt till kostnader som är rimliga i relation till hur stor uppslutningen på aktiviteterna (framförallt lokalt) hittills har varit. Uppdaterat Gantt-schema skickas in till ESF under mars månad 2019.