

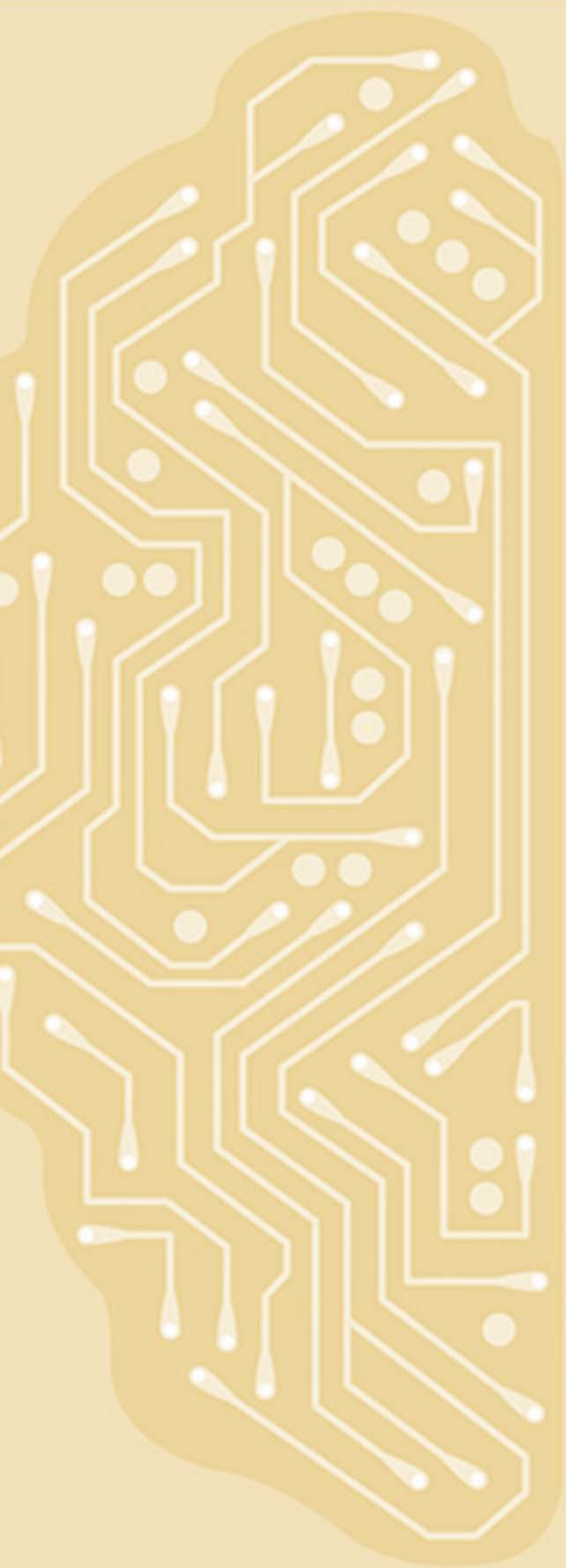


Kommunförbundet Skåne

Slutrapport

DigiLitt.kom







Slutrapport för ett ESF-finansierat projekt

Mänskliga perspektiv på digital omställning
inom kommunal vård och omsorg

Förord

Det har varit en spännande resa att följa arbetet i projektet DigiLitt.kom. Ett av projektets övergripande målsättningar har varit att höja den digitala litteraciteten och kompetensen bland 575 vård- och omsorgsmedarbetare i nio sydsvenska kommuner. Projektet har utifrån sin tredelade tematisering; attityd, medvetenhet och förmåga, skapat utrymme för deltagarna att öka sina kunskaper samt att växa i sina roller när det digitala arbetssättet blir allt mer aktuellt i arbetsvardagen.

Projektet hade även som mål att utveckla en förståelse för nio olika kommuners interventioners förtjänster och begränsningar avseende främjandet av en långsiktig och ständigt pågående utveckling av den digitala litteraciteten. I en tid där tekniken har en stor betydelse har DigiLitt.kom belyst kraften i att ta till vara på mänskliga perspektiv vid digitala omställningar inom kommunal vård och omsorg.

Kommunförbundet Skåne vill rikta ett stort tack till projektgruppen, delprojektledare, styrgruppen, deltagarna i de nio sydsvenska kommunerna och Europeiska Socialfonden. Utan detta samlade engagemang och goda samarbete hade vi inte kunnat genomföra projektet med så gott resultat!



Carina Lindkvist

Avdelningschef Hälsa och social Velfärd Kommunförbundet Skåne
2020-03-31

Sammanfattning

Bakgrund

Projektet DigiLitt.kom svarade på utlysningen ”Digitaliseringskompetens på arbetsplatser i Sydsverige” (Dnr 2017/00268) som publicerades av svenska ESF-rådet i maj 2017. Projektets två övergripande mål har varit att (1) höja den digitala litteraciteten och kompetensen bland 543 vård- och omsorgsmedarbetare (480 kvinnor och 63 män) i nio sydsvenska kommuner, samt (2) utveckla en förståelse för nio olika interventioners förtjänster och begränsningar avseende främjandet av en långsiktig och ständigt pågående utveckling av den digitala litteraciteten bland medarbetare i vård- och omsorgsverksamheter. Med digital litteracitet avses en medvetenhet, en attityd hos individer och deras förmåga att på ett lämpligt sätt använda sin digitala kompetens i olika situationer.

Arbetsätt

Nio sydsvenska kommuner deltog i DigiLitt.kom. Nio kommuner med vars en grundidé om hur den digitala litteraciteten kan öka bland basmedarbetare inom vård och omsorg. För att projektet i sin helhet inte skulle bli alltför ”spretigt” i all sin mångfald av kommuner och grundantaganden skapades en gemensam, tredelad, tematisering utifrån definitionen av begreppet digital litteracitet: attityd, medvetenhet och förmåga. Tematiseringen har använts för att säkerställa att *hela* projektet hanterar *alla* centrala aspekter av digital litteracitet och för att skapa ett flöde i projektet; en ständig utväxling mellan regional och lokal nivå. Löpande i samtliga tre teman har frågor som relaterar till normer, föreställningar och människors olika förutsättningar att möta förändring och lära nytt diskuterats, liksom kontextuella förutsättningar för den digitala utvecklingen i kommunerna.

Totalt 575 deltagare – 497 kvinnor och 78 män – deltog i projektet.

Resultat

Med hänvisning till förflyttningen som både enkätresultaten och de individuella kompetenskartläggningarna vittnar om påstår vi att deltagarnas digitala litteracitet har ökat under projektets gång. Under projektet det identifierat förtjänster och begränsningar i alla nio kommuners delprojekt. Det är svårt att säga något om vilken av de nio vägarna som var ”bäst” eftersom det är så mycket mer än idén om själva vägen mot målet som har spelat roll för vägens farbarhet, till exempel den lokala organisationen, kommunens ekonomiska situation, projektmedarbetares förutsättningar och vikarieanskaffning. Även denna insikt är ett viktigt resultat av projektet. Genom projektet DigiLitt.kom har vi visat hur man kan arbeta för att fokusera det mänskliga i tider av digital utveckling och leda förändring som tar vara på medarbetarnas kunskaper och erfarenheter. Låt oss använda tekniken som ett stöd för att förstärka – inte ersätta - det unikt mänskliga.

Innehåll

1. Bakgrund, idé och struktur	2
Bakgrund till projektet	2
Digital litteracitet	3
Syfte, projektmål och delmål	4
Delmål	4
Tre teman	4
Målgrupp	5
Horisontella principer	6
2. Arbetssätt	8
Arbetsgrupper	8
Projektaktiviteter	10
Projektspecifik metod	15
3. Resultat	18
Attityd	19
Medvetenhet	22
Förmåga	23
Förutsättningar	25
Mätverktyg	27
Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering	29
Projektmål 1: ökad digital litteracitet?	31
Projektmål 2: förtjänster och begränsningar med olika arbetssätt?	32
4. Användande av resultat	34
5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete	35
6. Uppföljning och utvärdering	37
Extern utvärdering	37
Intern utvärdering	37
7. Kommentarer och tips	38

1. Bakgrund, idé och struktur

Bakgrund till projektet

Projektet DigiLitt.com svarade på utlysningen ”Digitaliseringskompetens på arbetsplatser i Sydsverige” (Dnr 2017/00268) som publicerades av svenska ESF-rådet i maj 2017. Utlysningen tog avstamp i EU 2020-strategin¹ vilken understryker ett ökat användande av digital teknik som en av nyckelfaktorerna bakom EU-ländernas möjlighet att hantera de framtida utmaningarna inom bland annat hälso- och sjukvårdsområdet. Den digitala kompetensen behöver höjas på de svenska arbetsplatserna för att vi ska nå de långtgående och långsiktiga effekter som eftersträvas. ESF-rådet betonar i utlysningen att detta ”förutsätter anställdas delaktighet i utvecklingsarbetet”². Sådan delaktighet har DigiLitt.com arbetat för att stimulera.

Vissheten om region Sydsveriges utmaningar i relation till arbetsmarknaden lyftes också som en av de bakomliggande orsakerna till utlysningen från svenska ESF-rådet. I jämförelse med andra regioner i Sverige har den södra såväl en lägre sysselsättningsgrad som lägre utbildningsnivåer inom flera branscher. Projekt som tilldelades medel i utlysningen förväntades höja den individuella kompetensen att verka på en alltmer digitaliserad arbetsmarknad och därmed stärka individers ställning på densamma samt bidra till att möta dess behov av digitalt beredd arbetskraft och kompetens. Sammantaget förväntas detta leda till bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och den typ av arbetsorganisatorisk utveckling som behövs för att främja användningen av digitala verktyg ökar. Arbetet i DigiLitt.com har handlat om att utveckla individers beredskap att verka i en alltmer digital, men fortsatt människonära välfärd. Parallellt har projektet även arbetat enligt en, om inte metod så åtminstone en tågordning, som visat sig gynnsam för att främja ökad digital utveckling men som också antas ha bäring på andra förändringsprocesser i människovårdande verksamheter. Mer om det i senare avsnitt.

Vid tidpunkten för utlysningen hade en av regeringen formulerad strategi för digitaliseringsarbetet i Sverige precis publicerats³. Ett av de fem delmålen i strategin var *digital kompetens*: ”I Sverige ska alla kunna utveckla och använda sin digitala kompetens” (regeringen.se, 170518). Detta delmål är ytterligare en av utgångspunkterna i ESF-utlysningen och således har även DigiLitt.com varit starkt präglad av det.

Utöver de aspekter som utlysningen belyser har även de nuvarande och kommande demografiska och kompetensmässiga utmaningarna varit betydande för DigiLitt.com. De åldersgrupper som väntas öka allra mest under de kommande åren är barn (0-19 år) och ”äldre äldre”, det vill säga personer från 80 år och uppåt. Statistiska Centralbyrån beräknade i april 2019 att gruppen barn kommer öka med 8 procent inom tio år. Gruppen med personer över 80 år antas under samma period öka med 47 procent, jämfört med dagens nivåer⁴. Personer i arbetsför ålder väntas samtidigt endast växa med 5 procent. Detta antas leda till stora problem att klara kompetensförsörjningen inom framförallt äldreomsorgen och skolan samt innebära markant ökade kostnader i samma sektorer - om vi fortsätter att arbeta som vi gör idag. Tre

¹ EU-ländernas gemensamma strategi för tillväxt och sysselsättning. (<https://www.regeringen.se/sverige-i-eu/europa-2020-strategin/>). [Hämtad 2019-12-30]

² Sid. 2 i ESFs utlysning med Dnr 2017/00268.

³ Övriga fyra delmål var: digital trygghet, digital innovation, digital ledning samt digital infrastruktur. (<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/05/krafttag-i-digitaliseringsarbetet/>). [Hämtad 2019-12-30]

förändringar som föreslås⁴ för att möta det stora rekryteringsbehovet är att förlänga arbetslivet⁵ (det vill säga höja pensionsåldern), låta fler jobba mer⁶ (till exempel genom att fler arbetar heltid) och att utnyttja den digitala tekniken. Den förändring av de tre som antas ha störst enskild effekt är ett ökat utnyttjande av den digitala teknikens möjligheter⁷. För att kunna öka användandet av digital teknik och de smarta stöd som kan ge medarbetare inom vård och omsorg ökad möjlighet att fokusera på kärnuppgifterna menar vi i DigiLitt.com att det krävs ett bredare fokus än enbart på ren kunskap kring handhavande. Alla medarbetare behöver ges 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 digital utveckling? Hur kan digitala verktyg och stöd göra mitt arbete roligare och mer hållbart? Hur kan ett ökat användande av 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 ständigt avlöser varandra? Brist på kunskap sägs ofta vara en av orsakerna till vård- och omsorgsverksamhetens saktfärdighet vad gäller digital utveckling men vi tror inte att det svaret räcker. Kunskap är viktigt, men samtidigt är det inte ett tillräckligt fokus för utvecklingen av vård och omsorg i en digital tid. Därför valde vi att designa projektet utifrån begreppet digital litteracitet.

Digital litteracitet

Projektet DigiLitt.com syftade till att höja digital litteracitet bland basmedarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter i nio sydsvenska kommuner. Med *digital litteracitet* avses en medvetenhet, en attityd hos individer och deras förmåga att på ett lämpligt sätt använda sin digitala kompetens i olika situationer. Digital litteracitet framhålls även som en central aspekt av ett aktivt medborgarskap i den digitala tid vi nu befinner oss. Europeiska kommissionens⁸ skriver:

”Digital literacy is fast becoming a prerequisite for creativity, innovation and entrepreneurship and without it citizens can neither participate fully in society nor acquire the skills and knowledge necessary to live in the 21st century.”

Begreppet digital litteracitet myntades redan 1997 av Paul Gilster som betonade den kritiska granskningen framför den tekniska kompetensen i samband med användandet av digitala resurser: ”Not only must you acquire the skills of finding things, you must also acquire the ability to use these things in your life”⁹. Genom formuleringen ”in your life” vill Gilster understryka att digital litteracitet handlar om mer än bara färdigheter och kompetenser. Efter Gilster är det många som har fortsatt att utforska den digitala litteraciteten och vårt projekts förståelse av begreppet utgår från följande definition av forskarna Allan Martin och Jan Grudziecki:

”Digital Literacy is the awareness, attitude and ability of individuals to appropriately use digital tools and facilities to identify, access, manage, integrate, evaluate, analyse and

⁴Sveriges kommuner och landsting (2018). *SKLs rekryteringsrapport 2018*.

(<https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/partsgemensammaarbeten/workshoplonespridning/digitalworkshoplonespridning/2kompetensforsorjningochvarsektorsutmaningar.25035.html>). [Hämtad 2019-12-30]

⁵Denna lösning väntas ha störst effekt inom gymnasieskolan (SKL 2018).

⁶Denna lösning väntas ha störst effekt inom äldreomsorgen där många arbetar deltid (SKL 2018).

⁷De tre förändringarna löser dock inte hela rekryteringsbehovet. Det totala behovet antas vara 200 000 personer till år 2026 och de tre förändringarna kan tillsammans minska behovet med 180 000 personer.

⁸Europeiska kommissionen (2003) *e-Learning: Better e-Learning for Europe*. Bryssel. Generaldirektoratet för utbildning och kultur.

⁹Gilster, P. (1997) *Digital Literacy*. New York. John Wiley.

synthesize digital resources, construct new knowledge, create media expressions, and communicate with others, in the context of specific life situations, in order to enable constructive social action; and to reflect upon this process.”¹⁰

Syfte, projektmål och delmål

Projektets två övergripande mål har varit att (1) höja den digitala litteraciteten och kompetensen bland 543 vård- och omsorgsmedarbetare (480 kvinnor och 63 män) i nio sydsvenska kommuner, samt (2) utveckla en förståelse för nio olika interventioners förtjänster och begränsningar avseende främjandet av en långsiktig och ständigt pågående utveckling av den digitala litteraciteten bland medarbetare i vård- och omsorgsverksamheter. Nedan presenteras de delmål som använts i strävan mot de två projektmålen.

Delmål

1. Attitydförändring som innebär att medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter känner sig mer öppna än tidigare till att vara med och driva den digitala utvecklingen framåt.
2. Ökad medvetenhet bland medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter om den digitala utvecklingens förtjänster och begränsningar, dess etiska utmaningar samt perspektiv på informationssäkerhet och källkritik.
3. Ökad förmåga bland medarbetare i vård- och omsorgsverksamheter att identifiera, hantera, integrera, utvärdera och analysera digitala resurser som kan vara användbara i deras arbetsvardag.
4. Förbättrade kontextuella förutsättningar för fortsatt digital utveckling av vård- och omsorgsverksamheter.
5. Ett mätverktyg som kan användas för att mäta och följa upp utvecklingen av digital litteracitet på gruppnivå i vård- och omsorgsverksamheter.
6. 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.

I praktiken har det sjätte målet utvecklats till mer än ett delmål under projektets gång. Det sjätte målet betraktas snarare som en grundläggande förutsättning för att kunna sträva mot projektmålen. Ökad jämlikhet är inte enbart ett *delmål*. Projektets resultat per mål presenteras och diskuteras i avsnitt 2 nedan.

Tre teman

Nio kommuner deltog i DigiLitt.kom. Nio kommuner med vars en grundidé om hur den digitala litteraciteten kan öka bland basmedarbetare inom vård och omsorg. För att projektet i sin helhet inte skulle bli alltför ”spretigt” i all sin mångfald av kommuner och grundantaganden skapades en gemensam, tredelad, tematisering utifrån definitionen av begreppet digital litteracitet. Tematiseringen har använts för att säkerställa att *hela* projektet hanterar *alla* centrala aspekter av digital litteracitet så som det definieras ovan och för att skapa ett flöde i projektet; en ständig utväxling mellan regional och lokal nivå. I samtliga tre teman har frågor som relaterar till

¹⁰ 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.

normer och föreställningar diskuterats, liksom kontextuella förutsättningar för den digitala utvecklingen i kommunerna.

Tabell 1: Projektets tematisering

Tema	Period	Exempel på fokus i aktiviteter:
Attityd	180901-190115	Framtidens omsorgsarbeten, utvecklingen av vård och omsorg, yrkesstolthet, självkänsla, erkännande, förändring, livskvalité.
Medvetenhet	190116-190630	Risk- och ansvarstagande, informationssäkerhet, etik, filterbubblor, ett hållbart samhälle.
Förmåga	190701-200131	Hanteringen av lokala system, dokumentation, filma, streama musik och film. Innovation i det nära.

Målgrupp

Projektets mål omformulerades och preciserades något under tiden mellan ansökan och inträdet i genomförandefasen men det övergripande syftet har varit detsamma hela tiden. Målgruppen har inte förändrats under projektets gång. Fokus har hela tiden varit att öka den digitala litteraciteten bland basmedarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter i de nio deltagande kommunerna. Däremot har projektets interna grupper förändrats genom att människor har slutat som projektdeltagare och andra har börjat. Några personer har bytt arbetsplats och andra har slutat arbetat i en deltagande kommun. Andra orsaker till den förändrade gruppen projektdeltagare kan vara omorganiseringar, sjukskrivningar, parallella utbildningssatsningar samt successivt ökat lokalt intresse för projektet. Nedan följer kommunernas egna reflektioner kring förändringar inom deltagargruppen.

Planen var att 543 personer (480 kvinnor och 63 män) skulle vara deltagare i projektet. När vi summerar DigiLitt.com konstateras att det totalt är 575 personer (497 kvinnor och 78 män) som deltagit i projektet.

Horisontella principer

Arbetet med projektets integrering av de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har tagit sin utgångspunkt i kunskaper om hur normer påverkar arbetet med att uppnå målet om ökad digital litteracitet. Arbetet har *inte* hanterat respektive horisontell princip enskilt. Istället valde vi att ta avstamp i begreppet intersektionalitet.

Intersektionalitet

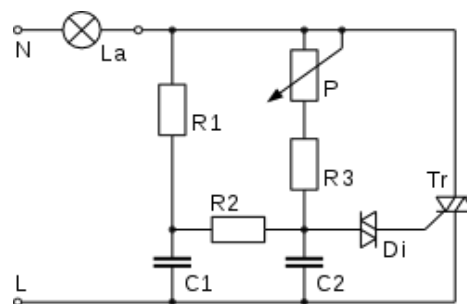
Verkligheten låter sig vanligen inte beskrivas eller förstås utifrån *ett* perspektiv. En person är till exempel inte bara undersköterska eller vårdbiträde. Bara kvinna. Bara medelålders. Bara pappa. Bara någons partner. Hens förutsättningar och möjligheter att utveckla sin digitala litteracitet påverkas inte bara av yrkeskategorin (som råkar vara det inklusionskriterium vilket avgjort om hen varit med i projektet eller ej) utan också av individens könstillhörighet, utbildningsnivå, etnicitet, ålder, religion, sexualitet och funktionsförmåga. Det arbete och de studier som fokuserar sammanflätningen av dessa sociala kategorier har sina rötter i 1970-talets feministiska forskning.

På 1970-talet var det i huvudsak frågor om svarta kvinnors livsvillkor och erfarenheter som fokuserades eftersom de var i princip osynliga i den tidens studier om (den vita) kvinnans situation. Det räckte helt enkelt inte att studera kategorin ”kvinnor” för att förstå livsvillkoren för kvinnor med olika etnisk bakgrund; det behövdes ett perspektiv som kunde ta hänsyn till sammanflätningen av olika sociala kategorier och gruppstillhörigheter samtidigt¹¹. Samma sak gäller till exempel för rösträtten. Vi lär oss i skolan att vi har haft allmän och lika rösträtt för kvinnor och män i Sverige sedan 1919. Men det stämmer inte. Först 1922 fick de som vapenvägrat rösträtt och 1937 fick interner på fängelser det. 1945 de som tog emot fattigdomsunderstöd och 1959 svenska romer. Inte förrän 1989, när personer som tidigare omyndigförklarats (bland annat personer med intellektuell funktionsnedsättning) fick rösträtt kan vi tala om ”allmän och lika rösträtt”. Det räcker därför inte att tala om ”kvinnors och mäns rösträtt”, vi måste fråga oss – *vilka kvinnor och män?* Vi måste låta fler kategorier än endast en finnas med i analysen och arbeta intersektionellt.

För att arbeta intersektionellt krävs det ofta att vi först identifierar de olika delarna för att i ett andra skede kunna förstå helheten. Vi behöver till exempel synliggöra rådande normer kring könsidentitet, etnicitet, ålder, funktionsförmåga, utbildningsnivå och så vidare för att sedan kunna resonera kring hur dessa kategorier samverkar med varandra och skapar olika förutsättningar för människor. Vilka förutsättningar att höja sin digitala litteracitet har till exempel en lågutbildad, utrikesfödd kvinna i 60-årsåldern i jämförelse med en undersköterskeutbildad, svenskfödd 30-årig man med dyslexi? Hur samverkar människors olika erfarenheter och egenskaper och vilka förutsättningar skapar denna samverkan?

¹¹ McCall, L. (2005) Intersektionalitetens komplexitet. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*. 2-3, s. 31-55.

Ibland illustreras intersektionalitetsperspektivet med en korsning där olika vägar (människors sociala kategorier) möts¹². Detta kan ge intryck av att mötet mellan individers egenskaper, erfarenheter och förutsättningar bara tillfälligt korsar varandra. En mer användbar liknelse är ett kopplingsschema för någon elektronisk anordning. Olika komponenter kombineras och får något att lysa, låta eller snurra. Om vi tänker att det är



en människa som beskrivs i kopplingsschemat utgörs de olika komponenterna av individens ålder, uppväxt, religion, utbildning, sexualitet, könstillhörighet, yrkesroll, relationer och så vidare. Det är kombinationen av alla dessa komponenter som gör oss till dem vi är. Samtidigt finns det en lång rad normer och föreställningar kopplade till var och en av komponenterna. Detta har löpande belysts i DigiLitt.com genom att rådande normer, förgivettaganden, maktordningar och "sanningar" inom vård- och omsorgsverksamheter har ifrågasatts och kritiskt diskuterats. I inledningen av alla de tre temakonferenserna har vikten av att betrakta tillvaron ur intersektionella perspektiv betonats med hänvisning till att det kan minska risken för att vi begränsar varandras¹³ tillvaro utifrån stereotypa föreställningar och fördomar. Delprojektledarna har uppmuntrats att väva in intersektionella perspektiv i lokala aktiviteter och övningar som synliggör våra normer och fördomar har funnits med i de gemensamma digitala aktiviteterna. Varje månad har samtliga delprojektledare, som en del av den månatliga lägesrapporten, beskrivit hur projektet har arbetat för att integrera tillgänglighet, jämställdhet och icke-diskriminering under perioden.

¹² Med hänvisning till det engelska ordet för korsning: intersection.

¹³ Både arbetskamrater emellan och i relationen till de personer som verksamheterna finns till för.

2. Arbetssätt

Arbetsgrupper

För att driva projektet har tre olika grupper arbetat tillsammans och var för sig; den regionala styrgruppen, projektledningsgruppen på Kommunförbundet Skåne samt delprojektledargruppen.

Regional styrgrupp

Under projektets gång har det arrangerats regionala styrgruppsmöten ungefär var sjätte vecka. Mötena har framförallt byggt på rapportering från projektledare och projektekonom. Dessa möten blev inte de tillfällen för synergier och kommunal samverkan som de hade kunnat vara och som förväntan på dem var i designen av projektet. En förklarande faktor till det kan vara att styrgruppsledamöternas uppfattning om deras kollektiva roll och mandat varierade. I november 2018 uppmärksammade utvärderare Karen Ask oss på att det fanns stöd att få från ESF för att komma igång och vidare i styrgruppsarbetet. Så fort informationen om detta nådde oss efterfrågade vi en sådan aktivitet och i slutet av februari 2019 arrangerades en styrgruppsworkshop under ledning av Helena Stavrevski från Malmö Universitet. Workshopen synliggjorde att de närvarande kommunerna upplevde liknande hinder och utmaningar lokalt i projektet. En större del av workshopen ägnades åt samtal om den framtida implementeringen av lärdomarna från projektet och styrgrupps-medlemmarnas centrala roll för att detta ska komma till stånd lokalt. Även styrgruppsmedlemmarnas respektive lokala mandat och förutsättningar att driva förändring diskuterades. Dock deltog endast fem av de nio kommunerna. Aktiviteten upplevdes givande för de som deltog men det är vår starka rekommendation till framtida projekt att be om detta stöd redan i uppstarten av projektet. Vi ber också ESF vara ännu tydligare i sin information om att detta stöd finns att få.

I styrgruppen ingick en ordinarie ledamot och en ersättare från respektive kommun. Några av de ordinarie ledamöterna var förvaltningschefer med mandat att ta beslut som kunde föra projektet framåt dels genom att agera för att åstadkomma förändring lokalt och dels göra överenskommelser med andra i styrgruppen. Andra ledamöter har positioner i den lokala organisationen som innebär att de mer har att komma till styrgruppen för att lyssna in och sen förmedla vidare till den lokala strukturen. Detta "fler-steps-arbete" upplevs ha fungerat olika väl i berörda kommuner.

Ytterligare en faktor som eventuellt kan förklara varför styrgruppsarbetet inte blev så aktivt och drivande som det skulle kunna ha blivit är att hälften av kommunerna saknade representation vid majoriteten av mötena. Ledamöter i styrgruppen har bytts ut under vägens gång och det saknades ofta representanter från ett antal kommuner vid varje möte och andra sammankomster¹⁴. I samband med styrgruppsmöten behövde därför projektets vision, mål och syfte ofta poängteras för att rekapitulera vad det var vi skulle göra och vad diskussionerna under mötena därför borde relatera till. Den tid som togs i anspråk till detta kunnat användas till annat.

¹⁴ T.ex. vid utbildning kring horisontella principer 180925, de tre temakonferenserna (181128, 190318 och 191023) och den med Digga Halland samarrangerade konferensen (190911).

Länge upplevdes både styrgruppsmöten och delprojektledarmöten¹⁵ präglas av en underliggande strävan efter att bekräfta den egna kommunens grundläggande antagande om vad som leder till ökad digital litteracitet. I ansökan skrev vi gemensamt att vi ville hitta förtjänster och begränsningar med nio olika arbetssätt. Så som diskussioner fördes var det länge lätt att tro att förtjänsterna skulle finnas i det egna arbetssättet och begränsningarna i de andras. I slutet av projektet upplevs diskussionerna dock ha förändrats på ett sätt som ger intryck av att insikten om att man hittar både förtjänster och begränsningar i alla kommuners vägval har landat hos flertalet inblandade parter.

Projektledningsgrupp

I projektledningsgruppen ingick de som arbetat med DigiLitt.com på uppdrag av projektägaren, Kommunförbundet Skåne: avdelningschef, projektledare, projektekonom, projektkommunikatör samt projektadministratör. Projektledare, ekonom, kommunikatör och administratör har haft ett nära, vardagligt samarbete under hela projektet. Vid några tillfällen per termin har avdelningschef deltagit vid gruppens avstämningsmöten för att uppdatera sig om projektets utveckling och planerade aktiviteter.

Delprojektledarmöten

Under genomförandefasen (180901–200131) samlades delprojektledargruppen och projektledningsgruppen för heldagsmöte 3-4 gånger per tema. Stora delar av det första temats möten kom att ägnas åt diskussioner kring de administrativa rutinerna i projektet. Ambitionen var att låta mötena framförallt fokusera på innehåll, erfarenhetsutbyte avseende aktiviteter samt spridnings- och implementeringsfrågor. Detta utbyte kom igång först efter årsskiftet 2018/2019.

I samband med delprojektledarmötet i mars 2019 utvecklades en längre, öppen hjärtig diskussion om de varierande förutsättningar att verka som delprojektledare i de olika kommunerna utifrån roll i organisationen, parallella förändringsprocesser, ekonomiska variabler och mandat. Upplevelserna av ett varierande lokalt stöd i arbetet med DigiLitt.com undersöktes närmare i en intervjuundersökning med en delprojektledare per kommun våren 2019¹⁶.

Under mötena i medvetenhets- och förmågetemat lades extra tid på att låta varje kommun beskriva vilka aktiviteter man arrangerat sedan sist vi sågs och även redogöra för tankarna kring kommande aktiviteter. Såväl positiva överraskningar som svårigheter lyftes. Man delgav varandra tips och idéer. Betydelsen av att försöka samarrangera eller låta deltagare från olika kommuner åka på varandras aktiviteter betonades ofta.

I samband med delprojektledarmötena har det också arrangerats utbildningspass. Två utbildningstillfällen hölls av Linda Leveau (KFSK) tidigt i projektet och hon föreläste om normer och horisontella principer. En annan föreläsning gavs av rättighetsvetaren Filippa Swanstein och rubriken var *Någon är också jag*. I analys- och planeringsfasen gick alla delprojektledare en utbildning på Lunds Universitet. Eftersom endast ett fåtal hade tidigare erfarenhet av att arbeta i eller leda projekt var gruppens förväntningar på utbildningen att den skulle ge handfasta, praktiska tips om hur man arbetar som projektledare, arrangerar aktiviteter

¹⁵ Se beskrivning nedan.

¹⁶ Se bilaga 1.

och driver förändring. Utbildningen var dock mer teoretiskt uppbyggd och berörde olika aspekter av projektets tematik och kontext.

Projektaktiviteter

Under projektets gång har det arrangerats gemensamma regionala aktiviteter, en mängd (!) lokala aktiviteter samt två digitala aktiviteter. Aktiviteterna har varit av varierande karaktär och vår övertygelse var att det är just i blandningen av aktiviteter som de bästa förutsättningarna för att fånga alla delar av den digitala litteraciteten skapas. Det har därför arrangerats allt från rent kunskapsförmedlande föreläsningar, övningar för att synliggöra normer och fördomar, inspirerande föredrag som syftar till att synliggöra attityder och väcka känslor till filmvisningar, studiebesök i forskningsmiljöer och perspektivvidgande konferensdeltagande. Trots aktiviteternas skiftande karaktär och innehåll har de hela tiden aktualiserats och arrangerats i relation till det aktuella temat; attityd, medvetenhet eller förmåga.

Regionala aktiviteter

En gång under varje tema har det arrangerats en temakonferens i syfte att rikta ljuset mot frågor som relaterar till det aktuella temat. Konferenserna är tänkta att väva en röd tråd mellan det lokala och det regionala arbetet, skapa en känsla för deltagarna att de ingår i ett projekt som är större än det de möter lokalt samt inspirera deltagarna inför det fortsatta arbetet efter projektet. Inledningsvis vid varje temakonferens introducerade projektledare Jessica Arvidsson projektet i stort och det aktuella temat under cirka 30 minuter. I slutet av varje konferens anordnades tvärkommunala gruppdiskussioner utifrån tematik som föreläsarna tagit upp i relation till projektets fokus.

Tabell 2: Temakonferenser i DigiLitt.com

Tema	Rubrik	Datum	Plats	Deltagare	Huvudtalare
Attityd	Bryt isen!	181128	Helsingborg	100	• Maria Rooth, f.d. hockeyproffs och OS-silvermedaljör
Medvetenhet	Tänk till!	190318	Lund	120	• Jack Werner, journalist, bloggare och debattör • Fredrik Nilsson, professor inst. för designvetenskaper, LTH • Andreas Skog, projektledare Digitala Västerbotten
Förmåga	Våga prova!	191023	Eslöv	120	• Mia Lundholm, teamledare utveckling, Halmstads kommun • Liberta Mehmedi, folkhälsovetare och hälsocoach • Daniel Kemppi, VR-pedagog

Det övergripande intrycket är att temakonferenserna och även andra gemensamma aktiviteter skattades högt av deltagarna som var där. I tabell 2 beskrivs vilken regional aktivitet som upplevdes som mest givande eller lyckad av deltagarna från respektive kommun och vad det var som gjorde aktiviteterna givande/lyckad.

Tabell 3: Respektive kommuns svar på frågan: Vilken/vilka regionala aktiviteter upplever deltagarna som de mest lyckade/givande? Vad var det som gjorde den/dem aktiviteterna lyckade/givande?

Kommun	Aktivitet	
Båstad	Maria Rooths föreläsning på temakonferensen inom <i>Attityd</i> .	Kommentarer från deltagare: • Man kan komma långt om man verkligen tror på något • Man får kämpa. Allt går med rätt vilja. • Inspiration och vidgade vyer • Positivt för det egna utvecklandet o tankeställare • Efter Maria Rooths föreläsning känns det som man vill vara med och göra förändring och den va väldigt inspirerande. • Inspiration, alla kan!
Hässleholm	Temakonferensen inom <i>Medvetenhet</i>	Det som gjorde aktiviteten givande för våra deltagare var att den gav nya perspektiv på viktiga frågor, men ämnena behandlades på ett lättsamt och begripligt vis.
Hörby	Temakonferensen inom <i>Medvetenhet</i>	Det var riktigt bra föreläsare som fångade publiken på ett jättebra sätt. Deltagarna kunde relatera till föreläsningarna, bl.a. när Jack Werner pratade om Facebook och filterbubblorna där.
Kristianstad	Konferensen på Högskolan i Halmstad och MVTe-konferensen.	Halmstad: innehållet var bra och en deltagare från kommunen var med i en paneldebatt – det gav bra verklighetsförankring för de andra. MVTe: deltagarna tyckte det var spännande att komma iväg, att innehållet på föreläsningarna var bra och att mässområdet gav inspiration kring digitala stöd och lösningar.
Kävlinge	Temakonferensen inom <i>Medvetenhet</i>	En heldag med olika infallsvinklar utifrån temat samt bra föreläsare, som varvade teori med praktiska övningar inklusive goda skratt.
Landskrona	MVTe-konferensen och temakonferensen inom <i>Medvetenhet</i>	Bra föreläsare samt inspirerande föreläsningar och aktiviteter.
Sjöbo	Temakonferensen inom <i>Medvetenhet</i>	När vi gick in i projektet tänkte en del medarbetare att kommunen bara skulle digitalisera för att spara pengar. Andreas Skog lyfte blicken för flera av våra medarbetare som nu förstår att vi digitaliserar för att höja kvaliteten för våra medborgare. Jack Werner pratade om källkritik på ett sätt som gjorde att medarbetarna blev mer medvetna kring hur de själv kan vara del i att sprida information som inte är korrekt.
Sölvesborg	Alla de tre tema-konferenserna	Några kommentarer från deltagarna: Ökad motivation! Att få se och höra hur och när digitaliseringen passar i våra verksamheter Helheten! Att förstå projektets innebörd Att se hur digitala hjälpmedel kan ge positiva effekter för både äldre och personer med funktionshinder. Givande tankeställare. Bra att träffa andra och byta idéer med.
Trelleborg	Temakonferensen inom <i>Medvetenhet</i>	Många har sagt att de tyckte föreläsarna var väldigt bra och innehållet mycket givande. Jack Werner som pratade om vikten av att vara källkritisk kunde på ett pedagogiskt och inspirerande sätt berätta om olika sätt för att ta reda på om en artikel är sann eller inte och deltagarna upplevde att de gick därifrån med ny kunskap. Föreläsaren Andreas Skog pratade om

		framgångsfaktorer för digitaliseringen av välfärden både hos individen och organisationen. Här inspirerades deltagarna till att bidra och vara ledande i en förändring.
--	--	---

Digitala aktiviteter

Under projektets gång har det skapats två digitala aktiviteter; *Tänk som en algoritm* och *Etik och teknik*. Syftet med den första uppgiften, *Tänk som en algoritm*, var att ge deltagarna chans att reflektera över det urval och den värdering av information som sker runt om oss hela tiden. Deltagarna uppmanades låsas att de var redaktörer på den påhittade tidningen Nyheter som säljs i hela Sverige med utdelning varje morgon. Deltagarna fick länkar till sex olika artiklar som skulle vara med i nästkommande dags tidning. Det var sen upp till var och en av dem att bestämma vilken nyhet som bedömdes vara viktigast och därför borde placeras på bästa platsen på första sidan. Deltagarna uppmanades läsa artiklarna och ge dem en poäng från 1-10. Artiklar de absolut tyckte skulle vara på första sidan gav de en tia och de som de bedömde inte alls hör hemma där gav de en etta. Förutom att sätta en siffra på varje artikel ombads de även kommentera varför de bedömde att de olika artiklarna var mer eller mindre viktiga att lyfta fram på förstasidan.

Efter poängsättningen av artiklarna fanns ett antal frågor att reflektera över och besvara: Vad avgör vilken information som är viktig och intressant för en bred grupp människor? Vad avgör vad som är viktig och intressant information på ditt arbete? Vem är ”algoritmen” på ditt jobb? Det vill säga – vem avgör vilken information eller nyhet om jobbet som når dig? Vad finns det för- och nackdelar med att just den personen eller avdelningen bestämmer vilken information som ska nå dig? Hur kan du göra för att skaffa dig mer information som rör ditt arbete än den du får idag på jobbet? Är du någons ”algoritm”? Sällar du och väljer vilken information som du ger till andra som du möter på jobbet? Totalt genomförde 146 personer från fyra olika kommuner uppgiften *Tänk som en algoritm*¹⁷.

Syftet med den andra uppgiften, *Etik och teknik*, var att väcka tankar om etiska frågor och avvägningar. Etiska frågor är ständigt närvarande i livet och kommer inte försvinna i den digitala utvecklingen. Snarare behöver vi kanske vara mer vaksamma på olika etiska avvägningar kring olika beslut och handlingar i en digitaliserad tillvaro eftersom bakomliggande normer, värderingar och åsikter ibland döljs av själva tekniken. Det är viktigt att komma ihåg att det finns människor bakom all teknik och att människor, både medvetet och omedvetet, färgar sitt handlande utifrån erfarenheter, kunskaper, värderingar och normer. Är vi medvetna om detta kan vi bättre granska de tekniska alternativ som erbjuds, använda den valda tekniken på ett klokt sätt och digitalisera på ett medvetet och mer genomtänkt sätt. Aktiviteten var uppbyggd på sex olika avsnitt: den självkörande bilen, moraliska maskiner, osäkerhet och ansvar, välj dina grannar, etiska principer samt boka dusch. Totalt genomförde 137 personer från sex olika kommuner uppgiften *Etik och teknik*¹⁸.

Lokala aktiviteter

I de nio DigiLitt.kom-kommunerna har det arrangerats en stor mängd lokala aktiviteter vilka syftar till att uppnå projektets mål samt möta de lokala, individuella behov som identifierades i

¹⁷ För mer information om den digitala aktiviteten *Tänk som en algoritm*, se bilaga 2

¹⁸ För mer information om den digitala aktiviteten *Etik och teknik*, se bilaga 3

den inledande kompetenskartläggningen. I tabell 3 framgår vilken övergripande idé som har funnits kring de lokala aktiviteter som arrangerats i respektive kommun.

Tabell 4: Respektive kommuns svar på frågan: Vad har ni haft för övergripande idé kring de aktiviteter som ni har arrangerat i er kommun?

Kommun	
Båstad	Målet med alla lokala aktiviteter har varit att öka deltagarnas empowerment - deras känsla av egenmakt över sin egen situation, sina arbetsuppgifter, sin arbetsmiljö osv. Undersköterskor och vårdbiträden arbetar närmast de människor verksamheterna finns till för och det är kraften hos alla dessa medarbetare som behöver samlas för att ta utvecklingen framåt. Samtidigt har <u>allas</u> ansvar för befintlig och kommande verksamhetsutvecklingen betonats.
Hässleholm	Målet var att skapa trygghet hos deltagarna i rollen som digitala ledare. Vi har därför arbetat med aktiviteter som har utmanat tankesätt och tränat oss på ovana situationer och sammanhang för att lära oss att acceptera och ta till oss förändring.
Hörby	Vi har utgått från projektets tematisering med attityd, medvetenhet och förmåga och den har varit bra. Den övergripande lokala idén har varit att e-hälsocoachen ska få utveckla kunskap för att kunna hjälpa sina kollegor ute i verksamheten
Kristianstad	Aktivitetserna har arrangerats utifrån behoven som den första mätningen med enkäten och den individuella kompetenskartläggningen pekade ut. Det vill säga: • Öka tryggheten/ minska rädslan kring att använda digitala verktyg • Bibehålla och höja nyfikenheten kring den digitala utvecklingen inom vård och omsorg • Kunskap/utbildning kring digitalisering i relation till frågor om stress • Utbildningar inom interna system och program samt grundläggande datorkunskaper
Kävlinge	Aktivitetserna har arrangerats för att skapa förutsättningar för ett arbete kring kunskap, attityd, motivation och beteende. Den övergripande idén har varit att genom aktiviteterna generera: • Höjd digital kompetensnivå utifrån kartläggning och behov • En utvecklad metod som kan användas för att uppnå långsiktiga effekter • En framtagen strategi för den digitala arbetsorganisationen • Digitala coacher på varje arbetsplats • Lärande organisation • En riggad organisation som är väl försörjd för ett digitalt arbetssätt och verksamhetsutveckling är en naturlig del i arbetet
Landskrona	Att arbeta för att nå en ökad öppenhet och lust att använda digitala verktyg i kombination med en ökad beredskap att hantera digitala verktyg och processer inom ramen för arbetsvardagen. Användning av faktiska verktyg som är aktuella i verksamheten har funnits med löpande i projektet.
Sjöbo	Att skapa aktiviteter som tar hänsyn till medarbetares olika lärostilar. Vi har varvat föreläsning, workshop, film och webbaserat material.
Sölvesborg	Uppdraget har varit att utveckla och pröva nya metoder som ökar personalens digitala litteracitet. Utifrån detta har det skapats breda plattformar där all personal ska kunna växa utifrån sin egen startpunkt.
Trelleborg	Vi ville erbjuda deltagarna forum där de kunde träffa personal från andra verksamheter för att öppna upp intressanta diskussioner. Deltagarna skulle ges möjlighet att utveckla nya perspektiv på digitaliseringen och öka den egna kompetensen genom att delta aktivt vid aktiviteter som föreläsningar och workshops.

I tabell 4 beskrivs vilka lokala aktiviteter som upplevdes som mest givande eller lyckad av deltagarna från respektive kommun och vad det var som gjorde just de aktiviteterna givande/lyckade.

Tabell 5: Respektive kommuns svar på frågan: Vilken/vilka lokala aktiviteter upplever deltagarna som de mest lyckade/givande? Vad var det som gjorde den/dem aktiviteterna lyckade/givande?

Kommun	Aktivitet	
Båstad	1. Föreläsning om arbetsglädje, medarbetarskap och kommunikation. 2. Heldag om filterbubblor och risktagande. 3. Föreläsning om att möta mångfald i arbetslivet.	Kommentarer från deltagare i kompetensuppföljningen: • Tankeställare o positivt för min personliga uppfattning • Otroligt inspirerande och kunniga föreläsare med många paralleller till verksamheterna i kommunen. • Man blev mer medveten att hur människor har möjligheten att utveckla sig hela tiden • Lärorika, väckte mycket känslor
Hässleholm	De som handlade om att öka deltagarnas trygghet i hur de använder digitala verktyg på ett säkert sätt.	Delprojektledarna upplever att en del av osäkerheten försvann efter de aktiviteterna.
Hörby	MVTe-mässan och aktiviteterna i temat förmåga.	MVTe för det är inspirerande att se vad som finns ute på marknaden och aktiviteterna inom förmåga för att deltagarna har fick ”klämma och känna” på tekniken.
Kristianstad	En föreläsning om demens, förhållningssätt, fysiska och tekniska hjälpmedel samt en aktivitet kring social dokumentation samt diskussionerna kring programmet Nedsläckt land.	Verksamhetsanknutet innehåll fängade deltagarna allra mest.
Kävlinge	1. Uppstart 2. Pedagogik och handledning 3. Digitalt arbetssätt 4. Datorkunskap 5. Omvärldsbevakning 6. Utvecklingsarbete	1. Kick-off med ett gemensamt och tydligt mål, som skapade delaktighet och engagemang. Stärkte deltagarnas känsla för den viktiga roll som de skulle få. 2. Fick verktyg inför träning som digital coach: ge stöd och handledning och kartlägga sina kollegors kunskaper genom dialog. Konkret uppgift som följdes upp. 3. Tränade med stöd sig i rollen som digital coach. Gav möjligheter i verksamheten att våga prova, våga misslyckas samt utveckling framåt 4. Gav grundläggande datorkunskaper 5. Gav flera aha-upplevelser. Positiv energi och inspiration. 6. Identifierade hinder har bearbetats samt riktade utvecklingsarbeten har slutförts. En bra grund inför större utvecklingsarbete och att man ser resultat.
Landskrona	Aktiviteten i visningslägenheten var mest lyckande aktiviteten. Workshopen om verksamhetssystemet uppskattades också.	Projektdeltagarna fick både teoretisk och praktisk utbildning/övning. Deltagarna har även fått en ökad förmåga att hantera digitala verktyg samt ett ökat intresse.
Sjöbo	Studiebesöket på Kommsyn och Certec-dagen har	Att få inspiration från utomstående föreläsare och att få komma iväg från sin arbetsplats för att få ny input

	uppskattats. Deltagarna har också varit mycket nöjda med workshops och andra aktiviteter där man öppnat upp för diskussioner och erfarenhetsutbyte.	händer inte så ofta för medarbetarna, därför uppskattas det när man får möjligheten. De aktiviteter som inbjuder till diskussioner uppskattas eftersom det sällan ges tid till att möta andra arbetsgrupper/verksamheter.
Sölvesborg	Föreläsning om medarbetarskap, arbetsglädje och kommunikation samt en heldag med fokus på användandet av välfärdsteknik.	Föreläsningen öppnade upp för tankar om var och hur man påbörjar förändringsarbete. Välfärdsteknikdagen ledde till att många blev nyfikna, började prova själv och bad om stöd för att få förändringen att fungera i praktiken.
Trelleborg	Aktivitetserna nedsläckt land, digital tillsyn och digitala arbetsverktyg. Studiebesöket på Bastionskolan.	Aktivitetserna digital tillsyn och digitala arbetsverktyg gav användbar information och kunskap som deltagarna kunde relatera till sitt arbete, och de kunde då ta till sig informationen och lärdomarna på ett effektivare sätt.

Projektspecifik metod

Attityd – medvetenhet - förmåga

Under de två år som passerat har vi både genom hur vi har strukturerat projektet, vilka aktiviteter som arrangerats, det vi sagt under aktiviteter och vad vi gjort i olika skeden betonat vikten av att börja i människors attityd, därefter arbeta med medvetenhet och till sist angripa frågor om förmåga i samband med digitaliseringen av människonära verksamheter. Det är inte självklart att man som till exempel undersköterska eller vårdbiträde ser den direkta nyttan av ett digitalt stöd eller arbetssätt om man bara får det presenterat för sig eller installerat på arbetsplatsen. Det kanske till och med kan kännas som ett hot mot det egna yrkesutövandet? Vi menar att medarbetare först måste ges en ärlig chans att skapa sig en bild av hur ett (till vissa delar) digitaliserat arbetssätt kan underlätta arbetet med att nå verksamhetens egentliga mål så som människors självständighet, delaktighet, integritet. Förebilderna för digitalt införande hämtas alltför ofta från verksamheter som har större distans till människors livsbehov. Digitala stöd och verktyg i människonära verksamheter måste införas med en respekt för och en botten i de mänskliga behoven – både medarbetares och vård- och omsorgstagares. Genom ett angreppssätt som börjar i attityden och slutar i förmågan tror vi också att förutsättningarna för att medarbetare ska känna sig delaktiga i, och som ägare av förändringen har ökat.

DigiLitt.kom-enkäten

I ansökan till ESF beskrevs ambitionen att genomföra en mätning på individnivå, både i inlednings- och i avslutningsskedet av projektet i syfte att undersöka den digitala litteraciteten bland projektdeltagarna före och efter att de deltagit i de aktiviteter som planeras i projektet. Delprojektledarna enades gemensamt om att låta denna mätning komma till uttryck i form av en digital enkät¹⁹.

Arbetet med att skapa enkäten tog avstamp i definitionen av digital litteracitet och de dimensioner av begreppet som projektet vill omfatta. De centrala begreppen i definitionen

¹⁹ Se bilaga 4.

delades upp mellan delprojektledarna som alla fick i uppdrag att formulera enkätfrågor kring vars ett begrepp. Den samlade uppsättningen frågor diskuterades, sorterades och förfinades i ett första skede av samtliga delprojektledare tillsammans. I ett andra skede reviderades frågorna ytterligare och enkätens struktur diskuterades slutligen med två forskare från Lunds Universitet.

Enkäten distribuerades som en länk i ett e-postmeddelande vid två tillfällen till samma 690 personer; den 17 april 2018 och den 28 oktober 2019. Några dagar före respektive utskick fick samtliga respondenter ett mail om att det var en enkät i antågande. Respondenterna hade en månad på sig att svara och under den månaden skickades tre automatiska påminnelser till samtliga mottagare.

Hur har vi räknat?

Enkäten bestod i första utskicket av 29 frågor; 25 grundfrågor och fyra bakgrundsfrågor (kommun, verksamhetsområde, könsidentitet och ålder). I det andra utskicket kompletterades utskicket med tio frågor som berörde ansvar, källkritik, förändrade arbetssätt och projektets aktiviteter. Enkätens 25 grundfrågor hör till något av följande fyra övergripande tema: attityd, medvetenhet, förmåga och förutsättningar.

Svarsalternativen på var och en av de 25 frågorna kodades med värden mellan 0-100. Frågorna i enkäten formulerades som påståenden som de svarande hade att ta ställning till. Svarsalternativet *Instämmer helt* fick värdet 100. *Instämmer delvis* fick värdet 67, *Instämmer till liten grad* fick värdet 33 och *Instämmer inte alls* fick värdet 0. Värdet för alla personers svar per fråga lades därefter ihop och ett medelvärde beräknades²⁰. I nästa steg klustrades svaren på de 25 grundfrågorna i enkäten in under vars ett tema; attityd, medvetenhet, förmåga och förutsättningar. Ett indexvärde beräknades för vart och ett av dessa fyra teman. Det skapades också ett övergripande DigiLitt.kom-index.

Ett intersektionellt perspektiv

Vi menar att projektets tematiska struktur har gynnat integreringen av intersektionella perspektiv eftersom vi började med att ta avstamp i mänskliga aspekter genom temat attityd. Då föll det sig naturligt att också väva in diskussioner om människors olika förutsättningar att delta i ett förändringsarbete eller lära sig hantera nya digitala verktyg och arbetssätt.

På sina håll i projektet var det inledningsvis lite svårt att förstå vad det intersektionella perspektivet och integreringen av de horisontella principerna handlade om och varför det skulle diskuteras i det här projektet som "handlar om det digitala", men jämställdhet mellan kvinnor och män samt fysisk tillgänglighet har alla jobbat med hela tiden och utifrån det har arbetet kunnat fördjupas. En tydligt positiv vändpunkt i delprojektledarnas inställning till arbetet med de horisontella principerna inträffade i samband med Filippa Swansteins föreläsning om normer under rubriken "Någon är också jag" den 12 mars 2019.

I slutskedet av projektet noteras förändringar både i delprojektledar- som i projektdeltagargruppen som vittnar om ökade insikter om normer, föreställningar och människors olika förutsättningar. Nedan följer två exempel som illustrerar en del av förändringens karaktär:

I juni 2018 anordnades delprojektledarmöte i Båstad. Vid mötet diskuterades arbetet med de individuella kompetenskartläggningar som nyligen genomförts med samtliga kommande

²⁰ Samtliga kvantitativa analyser genomfördes i Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 25.

projektdeltagare i de nio kommunerna. Diskussionen i rummet kretsade kring frågan: *Vad visar kartläggningarna att det finns behov av att fokusera på i de lokala delarna av projektet?* Bland annat hade delprojektledarna frågat de kommande projektdeltagarna om de (själva eller som betraktare) upplevt diskriminering, missgynnade eller på annat sätt förfördelning med anledning av någon av de sju diskrimineringsgrunderna. En delprojektledare konstaterade lättat att det inte var någon i hens kommun som upplevde någon ojämställdhet eller diskriminering och därför skulle de inte behöva ägna sig åt dessa frågor under projektet i den aktuella kommunen. I relation till den förflyttning som skett under projektets gång antas samma kartläggningsresultat nu mest troligt ha väckt vidare diskussioner som ”vad är okej/inte okej att tala om på vår arbetsplats?” istället för att hastigt skrivas av.

Även bland projektdeltagarna går det att skönja förflyttningar i form av kunskapshöjning om människors olika förutsättningar att verka på en arbetsplats, möta förändring och lära sig nytt. Av deltagarna i Båstads kommun upplever 68,1 procent att projektet har påverkat deras förståelse av människors olika förutsättningar att lära sig använda och arbeta med digitala verktyg. Medvetenheten har ökat kring frågor som rör människors olika förutsättningar att verka i en digitalt präglad arbetsmiljö. Framförallt är det medvetenheten om människors olika förutsättningar i relation till funktionsvariation som har ökat bland kommunens deltagare. Snarlika exempel går att finna även i övriga deltagande kommuner.

Samverkan med andra parter

I DigiLitt.com är det Kommunförbundet Skåne och de nio deltagande kommunerna som har samverkat. Under projektets gång arrangerade vi en gemensam konferensdag på Malmö Universitet med nätverket CareSam samt en heldagskonferens på Högskolan i Halmstad med ESF-projektet Digga Halland. Utöver Digga Halland har vi under projektets gång haft kontakt och utbyte av idéer med de ESF-finansierade projekten *DigITal äldreomsorg på Gotland* och *Framtid Vård och Omsorg Kronoberg*. I övrigt har projektet inte haft någon samverkan, i betydelsen systematiskt arbete mot ett gemensamt mål, med andra parter än de ovan nämnda.

3. Resultat

I DigiLitt.com har nio sydsvenska kommuner samarbetat för att nå målet om ökad digital litteracitet bland basmedarbetare inom vård och omsorg. De nio kommunerna har emellertid valt att arbeta på olika sätt och arbetssättens inriktning bygger på kommunernas olika grundantaganden om vad som leder till ökad digital litteracitet.

Tabell 6: Respektive kommuns svar på frågan: Vilken var utgångspunkten, eller grundantagandet, för det delprojekt som ni ville fokusera på inom DigiLitt.com?

Kommun	
Båstad	Det är kraften, kunskapen och erfarenheterna hos alla de medarbetare som arbetar nära vård- och omsorgstagarna som organisationen behöver för att ta utvecklingen framåt i en digital tid. Vi vill belysa vikten av att värna olika perspektiv och angreppssätt för att kunna möta framtidens utmaningar inom välfärden. Att öka undersköterskor och vårdbiträdens empowerment gynnar inte bara verksamhetsutvecklingen utan medför också ökad arbetsglädje, yrkesstolthet, stärkt ställning på arbetsmarknaden och mer effektiva verksamheter.
Hässleholm	Målet med omsorgsförvaltningens medverkan i DigiLitt.com var att skapa trygghet hos deltagarna (enhetschefer) i rollen som digitala ledare samt skapa förutsättningar för ett ökat fokus på verksamhetens kärnuppdrag; att mänskliga händer finns där de bäst behövs.
Hörby	Vi ville utbilda e-hälsocoacher inom vård och omsorg. En person i varje arbetsgrupp skulle vara e-hälsocoach. Coacherna ska med sin nyvunna kompetens lära, visa och hjälpa sina medarbetare inom e-hälsa. Coacherna ska också arbeta för att fler av kollegorna ska se fördelarna med att arbeta allt mer med e-hälsa och digitalisering inom vård och omsorg.
Kristianstad	Genom delprojektet ville vi arbeta för att fler basmedarbetare inom äldreomsorgen ska uppleva en större känsla av trygghet när de arbetar med digitala lösningar och stöd.
Kävlinge	Utiifrån Kävlinges övergripande vision, beslut i kommunfullmäktige samt utifrån framtidens utmaningar gällande personal och kompetensutveckling, såg vi behov av en verksamhetsutveckling som inkluderar ett mera digitalt arbetssätt. Grundantagandet utgick från att skapa ett nytt ansvarsområde inom digital teknik i syfte att påskynda den digitala utvecklingen, men även skapa möjligheter för ett nära lärande. Ett lärande direkt på arbetsplatsen genom att ha en kunnig, utbildad kollega, en digital coach. Att bli digital coach skulle innebära ett nytt ansvarsområde med en arbetsbeskrivning och för att klara rollen insåg vi att kompetensutveckling krävdes.
Landskrona	Vi ville höja den digitala litteraciteten hos medarbetare inom vård- och omsorgsverksamheten för att bli bättre på att ta vara på den digitala utvecklingen.
Sjöbo	Vi ville arbeta för att höja personalens förmåga att använda digitala verktyg och digital teknik.
Sölvesborg	Vi ville utveckla och prova nya lärprocesser som skulle generera ökad digital kompetens hos en bred medarbetargrupp.
Trelleborg	Trelleborgs socialtjänst har infört flera digitala lösningar inom äldreomsorgen och ville med hjälp av DigiLitt.com påbörja samma utveckling och motsvarande arbetssätt inom LSS-verksamheterna.

De olika grundantagandena ledde till att kommunerna valde att fokusera aktiviteterna till olika lokala målgrupper inom den övergripande målgruppen ”basmedarbetare inom vård- och omsorgs-verksamheter”. Sex av de nio kommunerna (Båstad, Kristianstad, Landskrona, Sjöbo, Sölvesborg och Trelleborg) har riktat sina insatser till en bred grupp basmedarbetare. Hörby och Kävlinge har valt att rikta sina projektinsatser till blivande coacher som till vardags arbetar

i olika arbetslag och Hässleholm har valt att rikta samtliga insatser i delprojektet till enhetschefer.

Nedan följer en redogörelse av projektets resultat i relation till de mål som presenterades i avsnitt 1 ovan. Redogörelsen utgörs av resonemang kring förändringar mellan startpunkten och slutpunkten i projektet. I samband med projektstart genomfördes en enkätundersökning samt individuella kompetenskartläggningar med samtliga projektdeltagare. I slutskedet av projektet genomfördes ännu en undersökning med samma enkät och en uppföljning av samtliga kompetenskartläggningar. Det är framförallt resultatet av dessa uppföljningar som ligger till grund för presentationen nedan.

Attityd

En jämförelse mellan den första och den andra mätningen med DigiLitt.kom-enkäten visar på en minskning av attitydindex på 1,29 enheter. Jämförelsen mellan resultaten efter de två mätningarna visar alltså att respondenternas attityd till att arbeta med digitala verktyg har gått tillbaka något. Detta skulle kunna vara en följd av att medvetenheten kring digitala verktyg; hur utbudet ser ut, vad ett mer digitaliserat arbete innebär, vilka risker och möjligheter den digitala utvecklingen innebär (och så vidare) under samma period har ökat. I samband med att kunskaperna om ett fält ökar får man också syn på aspekter som man tidigare kanske inte visste fanns. En minskning i attitydindex skulle därför bland annat kunna vara ett uttryck för en mer sunt kritisk och reflekterande inställning till användandet av digitala verktyg.

Medelvärdet avseende svaren på påståendena *Jag tycker om att lära mig använda digitala verktyg i mitt arbete* (+1,23) respektive *... privat* (+3,20) har ökat mellan de två mätningarna. Framförallt är det som synes påståendet som avser lärandet privat som har ökat. Detta skulle kunna indikera att projektets aktiviteter (eller andra faktorer) har väckt en lust hos respondenterna att ta ökat eget ansvar för sitt utforskande och kunskapande inom det digitalt präglade området. Verksamheter skulle kunna möta och dra nytta av denna förändring genom att utveckla nya möjligheter till, och former för, löpande kompetensutveckling på arbetet.

I jämförelsen mellan den första och andra mätningen kan vi se resultat som indikerar en ökad upplevelse av stress och oro kring arbetet med digitala verktyg och den digitala utvecklingen (tabell 7). Detta skulle kunna vara en följd av att kunskaperna om den digitala utvecklingen har ökat. I de kunskapshöjande insatser som bedrivits inom DigiLitt.kom har vi varit noga med att inte bara belysa vilka fördelar digitaliseringen innebär utan också till exempel de avkall vi behöver göra, de etiska frågeställningar vi behöver förhålla oss till och de risker som aktualiseras.

Tabell 7: Resultatet av tre frågor i DigiLitt.kom-enkäten: första respektive andra mätningen. Indexvärden 0-100. Tolkning: "ju närmre värdet 100 desto mindre stressad/oroad".

	April/maj 2018	Okt/nov 2019	Skillnad ²¹
Jag blir stressad av att hantera digitala verktyg i mitt arbete	67,64	65,08	-2,56
Jag blir stressad av att hantera digitala verktyg privat	78,87	74,78	-4,10

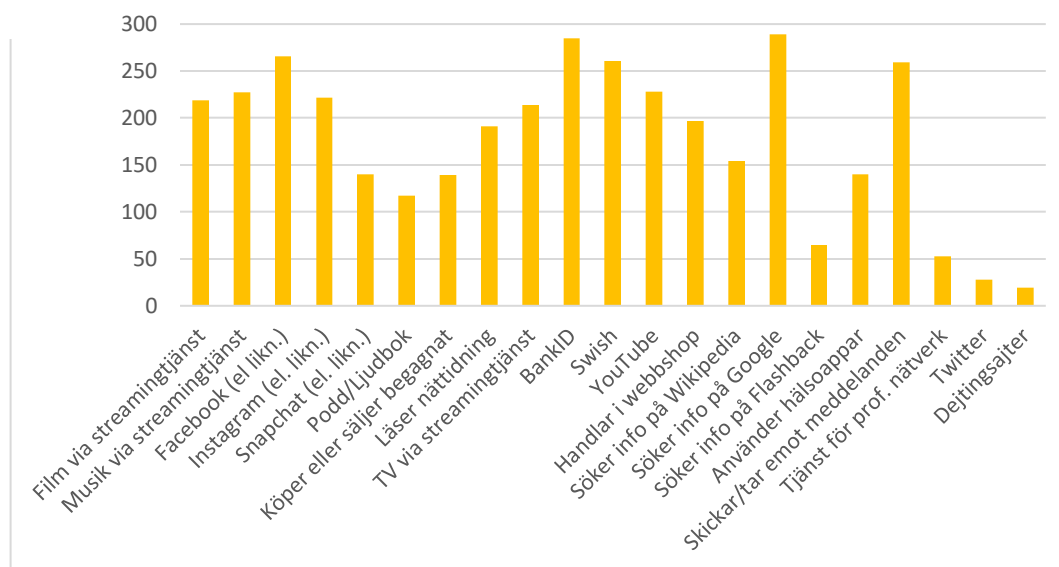
²¹ I den första mätningen uppgav män att de stressades och oroades i betydligt lägre utsträckning än kvinnor och personer med annan könsidentitet. I den andra mätningen är graden av stress och oro mer jämn oavsett könsidentitet.

Den digitala utvecklingen gör mig orolig	65,01	61,26	-3,74
--	-------	-------	-------

Den upplevda stressen och oron skulle också kunna bero på att digitala verktyg har införts i arbetet utan att medarbetarna känner att de fått tillräckligt mycket utbildning för att kunna hantera dessa samtidigt som det alltmer brådskande läget avseende digital utveckling av välfärden understryks. Alternativt skulle det kunna handla om att medarbetare känner en stress baserat på att det finns förväntningar kring att digitala verktyg *bör* användas och att de själva identifierat sätt som detta kan genomföras på men att det samtidigt saknas nödvändig infrastruktur för att faktiskt göra så.

Den upplevda stressen skulle också kunna förklaras av att många verksamheter som ingått i projektet befinner sig i ett mellanläge. Mitt i skiftet mellan digitalt och analogt. Digitala verktyg har införts men arbetssätten har ännu inte förändrats. För att digitaliseringen och dess förtjänster ska få full verkan måste vi våga satsa fullt ut och även ändra våra arbetssätt samtidigt som vi ändrar verktyg, processer eller hjälpmedel. Vi måste också lägga oss vinn om att förändringens ”varför” är väl förankrat bland medarbetare före den faktiska förändringen sker så att införandet av nya digitala stöd och verktyg inte uppfattas som något som bara läggs ”ovanpå” allt annat som redan pågår. Vi behöver också bli ännu vassare på att kommunicera vad det är vi ska *sluta* göra i samband med att vi rör oss i takt med den digitala utvecklingen.

En människas attityd (positiv eller negativ) till digitaliseringen och till användandet av digitala verktyg kan hänga samman med hur van man är 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 ser ut enligt följande bland de 303 respondenterna i mätning två med DigiLitt.kom-enkäten:



Figur 1: Fördelning av svaren på frågan: Använder du någon av följande tjänster? Kryssa för de som du använder minst en gång i veckan. (Tänk både på arbetstid och fritid.) N=303.

Av de 303 respondenterna är det 298 som söker information på Google och 285 som använder BankID. Även appar för att ta emot och skicka meddelanden (259), Swish (261) och Facebook

(266) är tjänster som majoriteten av respondenterna använder minst en gång i veckan. Tjänster som Twitter (28) och dejtingsajter (19) är det ett mindre antal som använder varje vecka.

Uppföljningen av förflyttningar som skett mellan projektstart och projektslut har inte enbart skett i form av enkätundersökning utan också genom en uppföljning av den individuella kompetens-kartläggningen. I tabell 8 presenteras respektive kommuns resultat av dessa individuella uppföljningar med avseende på förflyttningar inom temat attityd.

Tabell 8: Vad visar uppföljningen av de individuella kompetenskartläggningarna när det gäller attityd?

Kommun	
Båstad	Deltagarnas attityd till att arbeta med digitala verktyg har förändrats. I uppföljningen fick deltagarna svara på frågan: I vilken utsträckning upplever du att din attityd till att arbeta med digitala verktyg har förändrats under projektet DigiLitt.kom? Svaret var en siffra mellan 1-10 (1=inte förändrats någonting, och 10=mycket stora förändringar). Snittet av deltagarnas svar är 6,55. Det lägsta värdet var 3 och det högsta 10. En eventuell orsak till det i viss mån spretiga resultatet kan vara det varierande deltagandet. Ett större antal deltagare har varit väldigt engagerade och närvarande sedan projektstart, några har enbart deltagit i fåtalet aktiviteter.
Hässleholm	Resultatet av de individuella kompetenskartläggningarna visar att projektdeltagarnas trygghet att hantera digitala verktyg är nästintill oförändrad; de är fortsatt relativt trygga i användningen. Däremot har engagemanget för att lära sig nya digitala verktyg ökat och projektdeltagarna känner sig dessutom mer inspirerade att lära sig att använda digitala verktyg på ett annat sätt än de gör idag. Samtidigt har frustrationen kring digitala verktyg ökat bland projektdeltagarna, vilket kan kopplas till bristande utbyggnad och samordning av teknisk infrastruktur.
Hörby	Alla projektdeltagare har fått en öppnare attityd, vissa deltagare mer vissa mindre. Skillnaderna kan bland annat bero på vilken attityd man hade innan man började med projektet. Alla börjar ju inte på samma nivå.
Kristianstad	Så gott som alla deltagare har flyttat ett eller flera steg uppåt i sin upplevda trygghet när det gäller att hantera olika digitala verktyg. Detta var en av punkterna som kommunen valde att rikta stort fokus på i projektet eftersom resultatet av den första kartläggningen var lågt när det gällde den upplevda tryggheten.
Kävlinge	Svaren i uppföljningen visar att de digitala coacherna upplevt att de individuella målen gällande attityd uppnåts till hög grad (2.41 av 3.0). 96 procent av dem anser att den digitala litteraciteten avseende attityd har ökat på arbetsplatserna.
Landskrona	Uppföljningen visar på en positiv attitydförändring sedan projektets startade. De observationer som har gjorts under aktiviteter visar på ett mer öppet förhållningssätt till att vara med och driva digitalisering framåt och att kunna hantera förändringar i verksamheten.
Sjöbo	Deltagarna känner sig tryggare i att använda digitala verktyg och stressas i mindre utsträckning än tidigare. De upplever att de fått ökad kompetens och lättare kan använda sig av de digitala verktyg som de behöver i sitt dagliga arbete.
Sölvesborg	Ett betydande antal deltagare upplever en ökad motivation att arbeta med digitala verktyg samt en ökad kunskap om, och förståelse för hur digitaliseringen påverkar samhälle och arbetsliv.
Trelleborg	Uppföljningen visar att deltagarnas attityd till att arbeta med digitala verktyg har blivit mindre öppen. Vi tolkar detta som en följd av att deras medvetenhet har ökat (se vidare i tabell 9).

Medvetenhet

En jämförelse mellan den första och den andra mätningen med DigiLitt.kom-enkäten visar på en höjning av medvetenhetindex på 2,56 enheter. Indexvärdet för temat medvetenhet ökade mellan de två mätningarna. Respondenterna upplever sig mer medvetna om hur de kan lösa problem som uppstår kring digitala verktyg både på arbetet och privat, även om man tycks vara något mer säker när det gäller situationer i privatlivet. Kan man inte själv lösa problemen som uppstår anger fler i den andra mätningen att de vet hur de ska göra för att få dem lösta, jämfört med i den första mätningen. Detta gäller både på arbetet och i privatlivet men värdet är i andra mätningen något lägre när påstående avser privatlivet. På arbetsplatsen finns ofta enheter som har i uppgift att lösa problem som uppstår kring digitala verktyg. Samma resurs är kanske svår att finna i de privata nätverken, om sådana nätverk finns.

Inom temat medvetenhet ser vi en sänkning i medelvärde på påståendet *Jag känner mig säker på vilket digitalt verktyg jag ska använda för att utföra olika arbetsuppgifter* (-2,83) samt *Jag är medveten om vad jag får göra/inte göra med digitala verktyg när jag arbetar* (-0,25). Möjligen är detta bland annat ett resultat av en ökad kunskap kring det stora utbudet av digitala verktyg som finns och vad man kan göra med dem. Måhända kan detta också vara ett resultat av att olika digitala verktyg har införts i verksamheterna men att informationen kring dess användande lämnar mer att önska.

Uppföljningen av förflyttningar som skett mellan projektstart och projektslut har inte enbart skett i form av enkätundersökning utan också genom en uppföljning av den individuella kompetens-kartläggningen. I tabell 9 presenteras respektive kommuns resultat av dessa individuella uppföljningar med avseende på förflyttningar inom temat medvetenhet.

Tabell 9: Respektive kommuns svar på frågan: Vad visar uppföljningen av de individuella kompetenskartläggningarna när det gäller medvetenhet?

Kommun	
Båstad	En majoritet av deltagarna upplever att projektet har ändrat deras upplevelse av människors olika förutsättningar att lära sig använda och arbeta med digitala verktyg. Detta är också ett uttryck för att medvetenheten ökat kring frågor som rör människors olika förutsättningar att verka i en digitalt präglad arbetsmiljö. Projektdeltagarna uppger också att deras medvetenhet har ökat kring möjligheter och risker som följer av ett ökat digitalt användande.
Hässleholm	Resultatet visar att det nu finns en bättre kännedom om olika digitala möjligheter. Projektdeltagarnas medvetenhet gällande att hänga med i den digitala utvecklingen har ökat och den uppföljande mätningen visar att många fler upplever att de till stor del hänger med i utvecklingen. Även tiden att lära sig använda nya verktyg har ökat, vilket kan kopplas till en förflyttning bland projektdeltagarna avseende en förståelse för vikten av att ge medarbetare tid att lära. Däremot har upplevelsen av att den digitala utvecklingen kommer underlätta arbetssituationen försämrats och den uppföljande mätningen visar att fler projektdeltagare är osäkra på huruvida den digitala utvecklingen verkligen kommer att underlätta i framtiden.
Hörby	Vi upplever att deltagarna har blivit mer källkritiska.
Kristianstad	Ungefär hälften av deltagarna säger att de känner sig mer trygga i att använda förvaltningens verksamhetssystem. Deltagare upplever sig också ha blivit bättre på att själv söka efter information som behövs på jobbet, t.ex. genom att använda intranätet på ett mer aktivt sätt.

	Fler deltagare uppger nu i slutet av projektet (jämfört med i början) att de vågar prova själv först om det uppstår något tekniskt strul under arbetsdagen. Löser de inte problemen själv vänder de sig till en kollega eller till IT. Det finns arbete kvar att göra för att höja deltagarnas medvetenhet om hur digitala resurser av olika slag får användas på arbetstid. Idag är det fler som i högre grad söker efter informationen på intranätet och några frågar kollegor eller chef. En inte obetydlig del svarar att de inte vet vad de ska göra för att ta reda på vad de får/inte får göra – det kan vi jobba vidare med framöver.
Kävlinge	Efter den första kartläggningen fick coacherna sätta ett eget mål, ett arbetsplatsmål samt ett mål för hela sektorn gällande medvetenhet. Dessa mål har nu följts upp. Uppföljningen visar att de digitala coacherna upplever att de individuella målen nåtts till hög grad (2.41 av 3.0). 96 procent av de digitala coacherna anser att medvetenheten har ökat. En stor majoritet av de digitala coacherna fullföljde en webbutbildning kring GDPR, vilket antas ge goda förutsättningar för en hög medvetenhet kring informationssäkerhet och i fortsatt verksamhetsutveckling.
Landskrona	Uppföljningen av den individuella kartläggningen visar på en höjd medvetenhet hos projektdeltagarna. Framförallt framhåller deltagarna att tillfället som belyste etiska aspekter av den digitala utvecklingen var utvecklande för medvetenheten kring den tid de verkar i.
Sjöbo	Deltagarna känner att de fått en tydligt ökad medvetenhet kring användandet av digitala verktyg och vad man får/inte får göra i sitt arbete. Många nämner källkritik som en viktig del i detta. De har också fått en ökad medvetenhet hur olika system hänger ihop och för kommunens totala IT-struktur. Resultaten visar också på hur deltagarna fått en ökad kunskap hur man kan lösa olika problem som uppkommer i de digitala verktygen.
Sölvesborg	En tredjedel av deltagarna i kommunen upplever en ökad medvetenhet när det gäller möjligheter och risker av digitalt användande. En stor del av deltagarna säger sig ha fått en ökad kunskap om hur man kan använda digitala verktyg i verksamheten och nästan alla säger sig veta hur de ska gå till väga för att hitta lösningar på problem gällande digitala verktyg på arbetsplatsen. Framöver kan vi bli ännu bättre på att sprida kunskaper mellan verksamheter och ta hjälp av varandra. Den ökade kunskapen kring problemlösning kopplat till digitala verktyg skulle kunna vara en inkörsport till det.
Trelleborg	Uppföljningen visar att deltagarnas medvetenhet ökat kring såväl möjligheter som risker med digitalisering. Deltagarna känner sig tryggare nu än innan och att de brukar fler användningsområden än tidigare. Uppföljningen visar också att det finns en ökad medvetenhet om var de kan vända sig vid behov av stöd samt att de ser möjligheter med att arbeta mer digitalt i framtiden.

Förmåga

En jämförelse mellan den första och den andra mätningen med DigiLitt.kom-enkäten visar på en höjning av förmågeindex på 3,21 enheter. Det tema för vilket indexvärdet har ökat mest mellan den första och den andra mätningen är förmåga. Fler respondenter upplever sig kunna använda olika typer av digitala resurser både på arbetet och privat i okt/nov 2019 jämfört med i april/maj 2018. De största förändringarna kan vi se på följande digitala aktiviteter:

Tabell 10: Det samlade resultatet på påståendet "Detta gör jag när jag använder digitala verktyg" i mätning nr 1 (N=414) respektive mätning nr 2 (N=303) med DigiLitt.kom-enkäten.

	April/maj 2018	Okt/nov 2019	Skillnad
Letar information på nätet i mitt arbete	64,60	78,31	+13,71
Använder sociala medier i mitt arbete	4,63	12,73	+8,10

Spel/film/TV/musik i mitt arbete	14,08	36,96	+22,87
Tar bilder/filmar i mitt arbete	29,51	42,91	+13,39

Respondenterna ombads svara på vad de gör när de använder digitala verktyg och de digitala aktiviteter som nämns i enkäten ”på arbetet” och ”privat”. I den första mätningen låg användandet generellt högre på flertalet av aktiviteterna när det gällde privatlivet. En ambition med den inledande planeringen av aktiviteter i DigiLitt.com var därför att sträva efter att synliggöra nyttan med att överföra redan inlärd arbetsätt i privatlivet till användande också på arbetet.

Uppföljningen av förflyttningar som skett mellan projektstart och projektslut har inte enbart skett i form av enkätundersökning utan också genom en uppföljning av den individuella kompetens-kartläggningen. I Tabell 11 presenteras respektive kommuns resultat av dessa individuella uppföljningar med avseende på förflyttningar inom temat förmåga.

Tabell 11: Respektive kommuns svar på frågan: Vad visar uppföljningen av de individuella kompetenskartläggningarna när det gäller förmåga?

Kommun	
Båstad	Uppföljningen visar att deltagarnas förmåga att arbeta inom en alltmer digitaliserad verksamhet har förändrats under tiden för projektet. Deltagarnas ombads svara på frågan: I vilken utsträckning upplever du att din förmåga att arbeta inom en alltmer digitaliserad verksamhet har förändrats under projektet DigiLitt.com? På en skala mellan 1-10 (där 1=inte förändrats någonting och motsvarande 10=mycket stora förändringar) blev genomsnittet 7,0. (Svaren varierade mellan 3 och 10.) Trots att projektet inte har innehållit traditionella utbildningsinslag (tänk: ”kurs”) har en ökad förmåga uppnåtts. Vi tolkar det som att deltagare har tagit ansvar för sitt eget lärande i större utsträckning.
Hässleholm	Uppföljningen visar att projektdeltagarnas förmåga att lösa eventuella tekniska problem har ökat, de vågar testa mer på egen hand. Även projektdeltagarnas förmåga att snabbt lära sig hantera ny teknik har ökat, vilket kan kopplas till att vi i projektet har arbetat med aktiviteter som har utmanat tankesätt och tränat projektdeltagarna på ovana situationer och sammanhang, för att lära sig att acceptera och ta till sig förändring. Projektdeltagarnas kunskaper kring att arbeta i olika verksamhetssystem har ökat och de är bekväma att arbeta i befintliga system.
Hörby	Deltagarna (e-hälsocoacher) vågar mer. De provar mer själv och stöttar, visar och hjälper sina medarbetare mer än innan.
Kristianstad	På det stora hela visar uppföljningen på små men positiva förändringar. Ungefär hälften av deltagarna upplever att deras förmåga har utvecklats och känner sig mer trygga i att använda förvaltningens verksamhetssystem. Flera upplever att de har förbättrat sina kunskaper i Officepaketet och blivit duktigare på att utföra små vardagliga saker som att göra en skärmdump eller scanna ett dokument. Ungefär en fjärdedel av deltagarna bedömer sin förmåga så bra att de <i>kan lära ut till andra</i> . I den första individuella kompetenskartläggningen var det bara en av tio som bedömde sin förmåga till samma nivå.
Kävlinge	Uppföljningen visar att de digitala coacherna upplever en höjd förmåga gällande arbete med digitala verktyg. Enkätsvaren visar på en ökad förmåga bland medarbetare i kommunen. Det kan betyda att modellen med ett nära stöd av en kunnig kollega, det vill säga en digital coach, har fungerat.
Landskrona	Uppföljningen visar på en ökad förmåga bland projektdeltagarna. Den visar också att nyfikenhet kring att lära sig nya verktyg har ökat och man efterfrågar fler digitala lösningar i verksamheterna.

Sjöbo	Resultatet visar att projektdeltagarna har blivit säkrare på olika system som krävs i deras arbete och att man även motiveras att använda dem i större utsträckning. Deltagarnas anger också att man vågar prova program som kanske annars inte var så vanligt i deras arbete tidigare, såsom Skype, lyssna på musik m.m. Men också att de söker information på Internet i större utsträckning nu jämfört med tidigare.
Sölvesborg	Många uttryckte att de varit rädda att det ska bli fel när de arbetar digitalt på något sätt. Därför bedöms upplägget med många lokala workshops där man som deltagare fått prova och öva varit lyckat och lett till ökad förmåga.
Trelleborg	Uppföljningen visar att deltagarnas förmåga över lag har förbättrats. Deltagarna säger sig använda färre program i sitt arbete nu än tidigare och bedömer samtidigt att de hanterar programmen som används i arbetet lika väl nu som tidigare. Uppföljningen visar att deltagarna använder flera olika typer av digitala verktyg nu än tidigare, samt att dessa verktyg också används oftare i arbetet. Deltagarna upplever att de kan lösa problem som kan uppstå i användandet av digitala verktyg mer nu än innan. De har också fått en större förståelse för hur man använder kommunens intranät.

Förutsättningar

En jämförelse mellan den första och den andra mätningen med DigiLitt.kom-enkäten visar på en minskning av förutsättningsindex på 0,30 enheter. Både i den första och i den andra mätningen anger respondenterna att det upplever förutsättningarna att lära sig använda digitala verktyg (i form av tid, utbildning, utrustning, stöd eller andra faktorer) vara relativt begränsade (55,84 respektive 55,54 på en skala mellan 0-100). I samband med den andra mätningen har värdet dessutom sänkts, trots en samtidig generell digital utveckling i samhället. Antagandet var inledningsvis att förutsättningarna för att arbeta med digitala verktyg skulle förbättras under projektiden men det tycks inte vara fallet. Åtminstone inte om man frågar hur deltagare i projektet. Även när det gäller upplevelsen av förutsättningarna att arbeta mer digitalt skulle också detta resultat kunna vara en följd av en ökad medvetenhet. Får man större kunskap om utbudet av digitala lösningar, ser vad andra kommuner arbetar med och lär sig mer om de möjligheter som aktuell forskning och innovation erbjuder ökar förväntningarna på vilka verktyg och arbetssätt som används i den egna verksamheten.

Inom temat förutsättningar har värdet på några påståenden ökat mellan de två mätningarna. Den största ökningen noterar vi på påståendet *På min arbetsplats får jag utbildning som gör att jag kan lära mig att använda digitala verktyg* (+15,97). Kanske inte så konstigt att personer som precis deltagit i en relativt omfattande satsning svarar så? Frågan är hur det ser ut för de som *inte* har varit deltagare i DigiLitt.kom. Vilka förutsättningar till utbildning för att kunna möta en ökad digital utveckling finns inom vård- och omsorgsverksamheter? Medelvärdet på påståendet om utbildning på arbetsplatsen var 64,56 bland de 234 personer som deltagit i projektet och svarat på enkäten. Bland de 69 personer som *inte* deltagit i projektet men ändå svarat på enkäten var medelvärdet på samma påstående 54,64.

Den största förändringen inom temat förutsättningar mellan mätning 1 och mätning 2 återfinns vid påståendet *Jag upplever att det finns andra hinder än tid, utbildning, utrustning och/eller stöd på min arbetsplats som gör att jag har svårt att använda de digitala verktyg som finns tillgängliga*. I april/maj 2018 var medelvärdet 54,64 och i okt/nov 2019 var det 22,44. Detta resultat kan tolkas positivt eftersom det indikerar att respondenterna upplever att det i lägre utsträckning nu än tidigare finns andra hinder än de nämnda. I fritext erbjöds respondenterna möjlighet att definiera vilka dessa andra hinder är. Av samtliga 303 respondenter i mätning nummer 2 var det 50 personer som skrev något fritextsvar. Ungefär en tredjedel av

kommentarerna handlade om just tid, utbildning, utrustning eller stöd. *Dålig täckning och dåligt internet/wifi* nämndes som andra hinder. Några nämnde faktorer hos dem själva, till exempel: *jag har dåligt intresse själv* och *jag har svårt att lära mig och känner mig osäker*. En respondent svarade att hen arbetar natt och därför inte upplever sig kunna använda allt som finns. Avslutningsvis är det en handfull som lyfter faktorer i arbetslaget, till exempel: *kollegor som inte är intresserade blir irriterade när vi ska lära oss något nytt, negativa kollegor som inte vill lära sig något än det som de redan kan, jag blir avbruten av mina kollegor och får börja om och vi får inte information om både positivt och negativt från början – det är mest det negativa*.

Uppföljningen av förflyttningar som skett mellan projektstart och projektslut har inte enbart skett i form av enkätundersökning utan också genom en uppföljning av den individuella kompetens-kartläggningen. I Tabell 12 presenteras respektive kommuns resultat av dessa individuella uppföljningar med avseende på förflyttningar inom temat förmåga.

Tabell 12: Respektive kommuns svar på frågan: Vad visar uppföljningen av de individuella kompetenskartläggningarna när det gäller förutsättningar?

Kommun	
Båstad	I uppföljningen ställdes frågan <i>Har förutsättningarna för ökad digitalisering förändrats på din arbetsplats under projektets gång?</i> och 64 procent svarade ja, vilket tyder på att någonting hänt. Det är färre deltagare som på senhösten 2019 upplever hinder för att använda digitala verktyg på arbetsplatsen än vad det var på våren 2018. Det är dock en hel del som fortfarande upplever hinder och dessa behöver vi arbeta för att undanröja. Det hinder som flest anger är svårigheten att få tiden att räcka till för att ändra arbetssätt.
Hässleholm	Under projektets gång har en IT-strateg anställts i kommunen vilket skapar förutsättningar för ökad digitalisering genom att frågan lyfts upp på dagordningen samt att utvecklingen kan ske i mer samordnad form. Projektet har gett förutsättningar för en ökad digital utveckling eftersom enhetscheferna har fått en ökad förståelse för att medarbetaren behöver få tid och utrymme att lära sig att använda digitala verktyg.
Hörby	Nej tyvärr inte. Det kommer det inte göra förrän chefer inser att digitalisering är verksamhetsutveckling. Det viktiga är att chefernas roll ändras från drifts- till utvecklingsledare. E-hälsocoacherna finns nu ute i verksamheterna som ett stöd som visar, stöttar och hjälper – det är en förbättrad förutsättning.
Kristianstad	Deltagarna har blivit med medvetna och lyhörda till den digitala utvecklingen. Medvetna om vilken teknik man kan använda i äldreomsorgen och vilka personer som är knutna till möjligheterna. Fler är insatta i hur tekniska hjälpmedel kan underlätta och inte ersätta - det är en av de viktigaste lärdomarna och förutsättningarna inför framtiden.
Kävlinge	Tillgången till datorer har ökat. De digitala coacherna fick vars en bärbar dator som används vid stöd och handledning på varje arbetsplats. På många arbetsplatser innebar detta en 100-procentig ökning gällande tillgång till dator. De digitala coacherna ska enligt sitt uppdrag, bidra till ökade förutsättningar och vara delaktiga i att bidra till fortsatt ökning av den digitala litteraciteten bland sina kollegor. Coacherna på respektive arbetsplats ger en snabbare implementering och genom de digitala coacherna finns kunskap i den nära verksamheten, vilket ökar förutsättningarna att driva digital utveckling i vardagen.
Landskrona	Deltagarna upplever att nu ges tid att lära sig att använda digitala verktyg och även få utbildning som gör att de kan lära sig att använda digitala verktyg. Det finns även ökat stöd från arbetsgivare samt kollegor.
Sjöbo	Nattpatrullen har blivit mer mobil då de har fått bärbara datorer med bredband så att de har möjlighet att dokumentera och söka uppgifter om kunder även när de är ute på fältet. Medarbetarna upplever att de har fått utbildning som gör att de kan använda

	digitala verktyg. Medarbetare säger att de ställer högre digitala krav på kollegor i och med att man har fått lära sig mer i projektet. Medarbetare upplever också att de har fått inspiration att jobba vidare med t.ex. kognitiva hjälpmedel som får positiv effekt i kommunikationen med vård- och omsorgstagare. Man upplever att man har fått en större förståelse för kommunens IT-struktur och hur allt hänger ihop. Motivationen att hänga med i den digitala utvecklingen har ökat och projektet har också skapat en större medvetenhet på ledningsnivå kring att arbeta mer med känsla av sammanhang vid införande av ny teknik och nya system. Det måste vara begripligt, hanterbart och meningsfullt för att personalen ska ha enkelt att ta till sig det nya.
Sölvesborg	Ja, uppföljningen visar att förutsättningarna har blivit bättre för de som deltagit i projektet. Förutsättningarna har ökat och upplevelsen av hinder har minskat. Utbildning har lett till att man ser mindre hinder.
Trelleborg	Personerna som deltagit i projektet har fått en ökad förmåga att reflektera och se behoven som finns i respektive verksamhet. Detta ökar möjligheten för att kartlägga vilka behov som kan tillgodoses med hjälp av digitala verktyg eller hjälpmedel. I samband med detta har deltagarna också fått en större insikt i vilka olika tekniska lösningar som finns att tillgå.

Mätverktyg

I ansökan till ESF beskrevs ambitionen att genomföra en mätning på individnivå, både i inlednings- och i avslutningsskedet av projektet i syfte att undersöka den digitala litteraciteten bland projekt-deltagarna före och efter att de deltagit i de aktiviteter som planeras i projektet. Delprojektledarna enades gemensamt om att låta denna mätning komma till uttryck i form av en digital enkät²².

På vissa håll i projektet fanns det inledningsvis en stor tro på enkätens möjligheter att mäta utvecklingen av digital litteracitet och det närdes en förhoppning att kunna sprida enkäten som ett användbart verktyg för verksamheten som står mitt i den digitala utvecklingen. Efter att ha använt enkäten vid två mättillfällen kan vi konstatera att den ger intressanta resultat om olika aspekter som är relevanta för en verksamhet i digital utveckling men vi vill samtidigt hissa en varningens flagg för att använda enkätens resultat som ”sanningen”. Datamaterialet som genereras av enkäten och ligger till grund för de kvantitativa analyserna kan ge en del svar på frågor kring olika aspekter av delarna som tillsammans bygger upp digital litteracitet. Dock föreligger en rad metodologiska begränsningar.

Vill man besvara frågan om hur mycket ett äpple väger tar man mest troligt hjälp av en våg. Vill man besvara frågan om hur långt det är från en vägg till en annan i ett hus kan man använda en tumstock. Att väga för att få fram vikten och att mäta för att få fram längden är tillförlitliga metoder. Men varför är vi så upptagna med att hitta liknande mått när det gäller mänsklig utveckling? Hur vet vi att frågorna vi ställer i enkäten verkligen säger oss något om attityd, medvetenhet, förmåga och om digital litteracitet? Visst – vi mäter *något* men frågan är om vi verkligen mäter det vi avser att mäta. Med DigiLitt.kom-enkäten försöker vi egentligen mäta något omätbart.

När det gäller enkätens distribution gjordes avvägningar mellan att dela ut den i fysiskt format i samband med arbetsplatsträffar, att distribuera den elektroniskt per mail eller att göra en kombinerad version där respondenten själv skulle kunna välja att svara på papper eller digitalt. Vi valde till slut att skicka ut en länk till enkäten i en e-post till 690 personer i de nio

²² Läs mer om enkäten på sid. 16-17 ovan samt se bilaga 4.

kommunerna. Den huvudsakliga orsaken till att en digital version av enkäten slutligen valdes var logistiken i samband med utskicket och analysen av svaren. Arbetet med att samla ihop alla e-postadresser var stort men bedömdes ändå vara mindre än arbetet med att skriva ut och distribuera pappersenkäter till samtliga berörda arbetsplatser. Den huvudsakliga nackdelen med en digital version av enkäten bedöms vara att den går personer med låg digital litteracitet förbi. Enkäten skickades ut per e-post och om en person inte ens känner sig hemma i att hantera sin e-post är det mindre sannolikt att hen fullföljer besvarandet av enkäten. Ett stort ansvar för att uppmuntra till a) läsande av e-post och b) besvarande av enkät lades på respektive kommuns delprojektledare. Den första gången enkäten skickades ut var det 60 procent av 690 personer som svarade. Den andra gången var det 43,9 procent.

En fördel med enkätundersökningen är att samma frågor skickades till samma personer vid de båda tillfällena. Även det faktum att kodningen av svaren och de statistiska analyserna genomfördes på samma sätt vid båda mättillfällena är bra, och påverkar reliabiliteten (tillförlitligheten) positivt. Men. Det finns några men som påverkar tillförlitligheten negativt. För det första var det i samband med det första utskicket oklart vilka personer i kommunerna som faktiskt skulle vara deltagare i projektet. Rekryteringen av deltagare hade påbörjats på vissa håll men inte på andra. Förteckningen över mottagare av enkätutskicket byggde på ett antagande om potentiellt deltagande arbetsplatser eller individer. I samband med det andra utskicket var det därför flera av de som fick länken till enkäten som inte varit med i projektet. Eftersom det initiala syftet med enkäten var att följa upp projektets inverkan på deltagarnas digitala litteracitet får detta ses som en brist. Vård- och omsorgsverksamheter har över lag stor personalomsättning så det vore otroligt att gruppen inte skulle förändras alls på två år. Men om vi fastställt vilka som faktiskt skulle vara deltagare före det första utskicket är vår gissning att bortfallet inte blivit så stort som det blev. Eftersom deltagandet i enkätundersökningen är anonymt kan vi säga något om de som har svarat men inget om de som *inte* har svarat på enkäten. Vi vet därför inte om det finns en underrepresentation från vissa subgrupper.

I texten ovan talar vi om förändringar mellan det första och andra mättillfället. Vi vill dock understryka att enkätundersökningen inte säger något om några kausala samband. Vi kan inte säkert säga att förändringar från den första till den andra mätningen beror på projektets aktiviteter. De skillnader mellan första och andra mättillfället som identifieras kan också ha genererats av en rad andra faktorer.

Arbetet i DigiLitt.com har syftat till att utveckla digital litteracitet. Enkäten skapades för att undersöka den digitala litteraciteten bland projektdeltagarna före och efter att de deltagit i de aktiviteter som planeras i projektet. Framöver rekommenderar vi att DigiLitt.com-enkäten används till exempel som inledande och avslutande temperaturmätare i samband med digitala utvecklingssatsningar eller som diskussionsstartare för att styra samtal om digital utveckling från tekniska lösningar till mer mänskliga faktorer.

När det gäller uppföljning av förändringar avseende digital litteracitet menar vi att det finns andra sätt som är mer användbara än den enkät som diskuterats ovan. Eller varför inte arbeta med attityd, medvetenhet och förmåga i relation till digital utveckling utan att mäta? Utifrån erfarenheterna från DigiLitt.com är vi övertygade om att det kommer märkas när det händer något, när förflyttning sker. Men det kanske inte ska uttryckas i siffror. Kanske märks det i att nya typer av frågor ställs i arbetslaget. Att tidigare förgivettagna sanningar kring arbetssätt och ansvar utmanas. Att kraven och förväntningarna på den digitala utvecklingen av verksamheten

blir mer frekventa och/eller mer tydligt formulerade. För att följa förändringar av människors attityd, medvetenhet och förmåga i en digital kontext – deras digitala litteracitet – behöver vi ägna oss åt att lyssna på människors berättelser, ta del av deras erfarenheter och ta vara på allas reflektioner. Vi behöver våga fortsätta satsa på det omätbara och ha tillit till processen.

Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Arbetet med projektets integrering av de horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har tagit sin utgångspunkt i kunskaper om hur normer påverkar arbetet med att uppnå målet om ökad digital litteracitet. Vi har strävat efter att ha ett genomgående intersektionellt perspektiv på projektets aktiviteter och diskussioner. Vård och omsorg är ett verksamhetsfält som är omgärdat med många föreställningar om ”vem” som arbetar där och vad denne kan, gör och vill. Detsamma gäller föreställningar om vem som ”ska” arbeta med digital utveckling, vad denne någon har för erfarenheter, förkunskaper och ”hjärtefrågor”. Eftersom vi genomgående ansträngt oss för att kritiskt ifrågasätta rådande normer om bland annat yrkesroller inom vård och omsorg samt digitaliseringsfrämjande arbete tror vi oss ha öppnat upp för ett något lite mer öppnare och mer inkluderande klimat på de deltagande arbetsplatserna. I de lokala rapporterna som respektive kommuns delprojektledare författade i slutet av projektiden redogjorde samtliga för hur arbetet med de horisontella principerna har kommit till uttryck. I tabell 13 presenteras respektive kommuns svar.

Tabell 13: Respektive kommuns svar på frågan: På vilka sätt har ni belyst frågor om människors varierande förutsättningar på grund av deras kön, könsidentitet, ålder, etnicitet, sexualitet, funktionsförmåga och/eller religion under aktiviteterna inom DigiLitt.com i er kommun?

Kommun	
Båstad	Projektdeltagarna nu är mer bekanta med perspektivet intersektionalitet. Vi är ju en väv av många olika kategorier som påverkar och ibland förstärker varandra. Alla kategorier/ erfarenheter finns i oss samtidigt och formar den vi är. De olika kategorierna och deras sammanflätning är också kringgärdade av en rad olika normer som påverkar och förstärker varandra. Detta gäller ju både kollegor emellan och de personer som är beroende av det stöd som våra verksamheter ger. I projektet har vi arbetat löpande för att höja kunskapen om detta i relation till de frågor som hanterats under de olika aktiviteterna.
Hässleholm	Vi har belyst frågorna genom att integrera dem som en del av flera av aktiviteterna, i form av diskussionsfrågor, där deltagarna har fått resonera kring människors varierade förutsättningar.
Hörby	Vi hade en specifik aktivitet som hette etik och säkerhet med en workshop där vi diskuterade hur digitaliseringen kan vara olika för olika människor. Sen är det ju frågor man diskuterar hela tiden när det gäller digitala verktyg vem kan använda detta, vem kan inte, varför kan dem inte använda det etc.
Kristianstad	Under temat attityd arbetade vi med ett särskilt stort fokus på horisontella principer. Aktiviteter så som en distansuppgift och diskussioner på gruppträffar användes för att lyfta relaterade frågeställningar. Några uttryckte fundersamheter kring genusperspektivet och vinsterna med att använda det. Det har varit varierande svårigheter att förstå kopplingen mellan projektets syfte och HP för en del deltagare. Några mestadels för att det varit självklart- medvetenhet finns när man arbetar med människor.
Kävlinge	Vi har haft utbildning inklusive diskussioner kring de horisontella principerna. På utbildningen gavs en ”läxa” kring uppföljning av de horisontella principerna på arbetsplatserna. Resultatet redovisades och diskuterades på nätverksträffar med

	coacherna. De digitala coacherna har haft samtal med sina kollegor om inkludering och eventuella hinder. På temaaktiviteterna har de horisontella principerna tagits upp och därefter diskuterats.
Landskrona	Projektdeltagarna har fått utrymme att under aktiviteterna delta i diskussioner kring frågor som relaterar till de horisontella principerna. Vi hade en aktivitet med särskilt fokus på horisontella principer och hur de kan kopplas till digitaliseringen, en teoretisk genomgång kopplat till praktiska övningar samt grupparbete. Resterande aktiviteter har vi arbetat aktivt med att integrera de horisontella principerna så att de genomsyrar upplägg, innehåll och arbetssätt i aktiviteterna.
Sjöbo	Vi har haft aktiviteter som har handlat om bland annat allas lika rätt att lära på en arbetsplats. Vi har använt oss av de filmer och det material som Linda Leveau presenterade för oss på en delprojektledarträff i Hörby.
Sölvesborg	I början av projektet arbetade vi med dessa frågor i workshopform. I övriga aktiviteter har vi strävat efter att om möjligt belysa ämnet i aktiviteten i relation till HP.
Trelleborg	Detta har genomsyrat allt arbete i projektet, deltagarna har själva tagit upp och berört ämnena. Vi har både organiserat för och spontant berört detta på olika sätt. Bland annat lyssnade vi till en föreläsare som pratade om alla olika generationers förutsättningar att ta sig an digitaliseringen på olika sätt.

Det vanligaste yrket både totalt sett i Sverige och bland kvinnor i Sverige är *undersköterskor; hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende*²³. År 2017 var det 92 procent kvinnor och 8 procent män som arbetade inom denna yrkeskategori. Den största andelen kvinnliga chefer i landet fanns samma år inom förskolor och äldreomsorg²⁴. De verksamheter som berörs av DigiLitt.com är således starkt kvinnodominerade. Av de 575 personerna som deltagit i projektet är 86,4 procent kvinnor och 13,6 procent män. Om vi jämför andelen kvinnor och män som var engagerade som deltagare i projektet inledningsvis och avslutningsvis har andelen kvinnor har minskat och andelen män har ökat under projektets gång. Andelarna kvinnor och män i projektet speglar fördelningen av kvinnor och män inom sektorn nationellt.

En vanlig föreställning är att om vi digitaliserar vård- och omsorgsverksamheter mer kommer det att locka fler män till yrken inom sektorn. Detta antagande bottnar i en förlegad syn på kvinnligt och manligt och vi antar snarare att den digitala utvecklingen av välfärden kommer locka till sig delvis andra personer än de som är anställda idag, oavsett könstillhörighet. Den ökade mångfalden inom vård- och omsorgssektorn antas således fokusera andra faktorer än kön – till exempel typ av utbildning, ålder, etnicitet och tidigare yrkeserfarenheter. En höjd digital litteracitet bland de som arbetar inom vård och omsorg antas leda till ett förändrat arbetssätt och en förändrad arbetsorganisation som på sikt har potential att locka till sig en mer diversifierad medarbetarkår eftersom vilken av olikheter betonas. En förändrad arbetsorganisation som förväntar sig en hög digital litteracitet bland medarbetarna antas ha bättre förutsättningar att möta en sådan framtid – oavsett medarbetarnas kön, ålder, utbildningsnivå, funktionsförmåga eller födelseland.

²³ Statistiska centralbyrån (2019) *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2017*. (https://www.scb.se/contentassets/1fe7f957920f4eaf97bddcc0270553f2/am0208_2017a01_sm_am33sm1901.pdf) [Hämtad 2019-12-30]

²⁴ Den största andelen manliga chefer återfanns inom *bygg, anläggning och gruva* (SCB, 2019).

Projektmål 1: ökad digital litteracitet?

Sett till förflyttningen som enkätresultaten och de individuella kompetenskartläggningarna vittnar om vill vi påstå att deltagarnas digitala litteracitet har ökat under projektets gång.

Som framgår av tabell 14 har det skett en förändring avseende samtliga fem indexvärden mellan den första och den andra mätningen med DigiLitt.kom-enkäten. Högst värde i den första mätningen hade temat *Attityd* (78,89). I den andra mätningen var det tema *Medvetenhet* (80,00) som fick högst värde. Det tema inom vilket förändringen av indexvärdet var som störst mellan den första och andra mätningen var *Förmåga* (+3,21). I båda mätningarna rapporteras lägst värde inom temat *Förutsättningar*.

Tabell 14: Resultat av mätning 1 och mätning 2 med DigiLitt.kom-enkäten. Indexvärde 0-100. Uppdelat per tema.

	April/maj 2018	Okt/nov 2019	Skillnad
Attityd	78,89	77,60	-1,29
Medvetenhet	77,44	80,00	+2,56
Förmåga	68,98	72,19	+3,21
Förutsättningar	55,84	55,54	-0,30
DigiLitt.kom	70,29	71,34	+1,05

Svaren i såväl den första som den andra mätningen genererar högre indexvärden på samtliga teman bland män jämfört med kvinnor²⁵. Både bland kvinnorna och bland männen var det index för temat attityd som var högst efter den första mätningen och index för temat medvetenhet som var högst efter den andra mätningen. Det indexvärde som har förändrats mest från den första till den andra mätningen är värdet för förmåga bland kvinnor (+3,54) och värdet för attityd bland män (-7,46).

I aktiviteterna som har arrangerats inom projektet har vi både på lokal och regional nivå arbetat för att synliggöra och arbeta med normer som är relaterade till digitalisering och användandet av digitala verktyg. Vi behöver fortsätta att framöver arbeta aktivt för att belysa fördomar och rådande normer samt ifrågasätta traditionella uppfattningar som skapar olika förutsättningar för människor att arbeta med att driva digitaliseringen framåt på sina arbetsplatser. Genom ett normkritiskt förhållningssätt antas verksamheterna kunna hitta de faktorer som de behöver arbeta särskilt med för att attrahera andra grupper av medarbetare. Att skapa öppna och inkluderande arbetsplatser är ett måste för att klara den demografiska utmaning som vård- och omsorgssektorn står inför under de kommande åren.

Med hänvisning till resonemanget om enkätens möjlighet att faktiskt säga något om förflyttning i till exempel människors attityd (se sid. 26-27) vill vi särskilt framhålla de resultat som framkommit i uppföljningen av de individuella kompetenskartläggningarna. Dessa resultat antas på ett bättre sätt kunna återge den förflyttning som skett under tiden för projektet än vad några siffror kan göra. Se bara på svaren i tabell 15!

²⁵ Alternativet ”Annan” fanns också att välja på frågan om respondenternas könsidentitet. I den första mätningen utgjorde dessa personer 0,72 procent (3 personer) av alla svarande och i den andra mätningen utgjorde de 1,32 procent (4 personer). Eftersom gruppen är så liten har det inte gjorts några indexberäkningar per tema.

Tabell 15: Respektive kommuns svar på frågan: Vad bär ni med er för övergripande känsla från det uppföljande individuella kartlägningsarbetet?

Kommun	
Båstad	Insikterna om den ökade medvetenheten kring människors olika förutsättningar, framför allt gällande funktionsförmåga, att arbeta med digitala verktyg.
Hässleholm	Vår övergripande känsla från det individuella kartlägningsarbetet är att projektdeltagarna har blivit tryggare i sin roll som digitala ledare med en ökad förståelse för hur de kan ta till sig nya digitaliserade arbetsformer.
Hörby	Tycker det överlag är en positiv känsla. E-hälsocoacherna ser framemot att arbeta vidare för att stötta, hjälpa och lära sina arbetskamrater samt att själva vara aktiva i att lära sig hantera nya digitala verktyg.
Kristianstad	Ungefär hälften av deltagarna säger här att de lärt sig mer om risker, vågar göra mer saker och är inte lika rädda för att göra fel.
Kävlinge	Vi har på flera olika sätt och i flera olika forum sett att det har skett en ökad digital litteracitet samtidigt som det finns det kvar ett antal hinder både organisatoriskt och på individnivå.
Landskrona	Projektdeltagarna har fått en ökad medvetenhet och en öppnare attityd kring hanteringen av digitala verktyg på arbetsplatserna. Detta har märkts tydligt i de aktiviteter som vi har haft under projektets gång. Kreativiteten i användningen av digitala verktyg har ökat hos projektdeltagarna. Fler deltagare ser digitala verktyg som en lösning på arbetsuppgifter.
Sjöbo	Att medarbetarna har svårt att värdera sina egna framsteg men att deras chefer ser framsteg. Chefer berättar att de kan be personal att göra saker digitalt som de inte kunde på samma sätt innan projektet. De är inte lika osäkra längre.
Sölvesborg	En positiv känsla! Budskapet om projektets intentioner har nått fram till fler än vi räknat med. Intresset har ökat efterhand som man har förstått att digitaliseringen inte är ett hot mot deltagarnas arbete, utan att deras arbete och arbetssituation kommer att utvecklas istället. Arbetet med de horisontella principerna har också gjort ett större avtryck än vi räknat med.
Trelleborg	Vår övergripande känsla är att deltagarna i projektet har en ökad förmåga till kritisk reflektion kring digitaliseringen och dess möjligheter. Det finns en större benägenhet bland medarbetarna som deltagit i projektet att ställa krav på de digitala verktyg som används i verksamheterna. Vi kan också se att deltagarna har en större förmåga att identifiera vilka behov som finns och konstatera hur dessa kan tillgodoses med hjälp av tekniska lösningar. Många upplevs vara mer nyfikna på digitaliseringen i stort och på hur det ser ut i andra kommuner

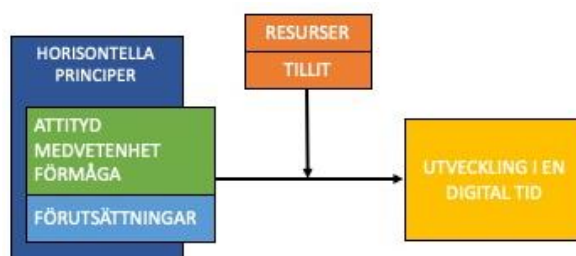
Projektmål 2: förtjänster och begränsningar med olika arbetssätt?

I DigiLitt.com har det funnits förtjänster och begränsningar i alla nio delprojekt. Det är svårt att säga något om vilken väg som var ”bäst” eftersom det är så mycket mer än idén om själva vägen mot målet som har spelat roll för vägens farbarhet.

Det är inte de nio kommunernas respektive grundantaganden om ifall väg a eller b är klokast att gå för att nå ökad digital litteracitet som har haft störst effekt på om så faktiskt har skett. Inte heller om föreläsare x eller z har bokats. Alla vägar hade förutsättning att nå fram till målet. Snarare är det andra faktorer så som den lokala organisationen, kommunens ekonomiska situation, projektets lokala förankring, delprojektledarnas förutsättningar, styrgruppsledamöternas tid, mandat och engagemang, projektägarens driv och allas administrativa förmågor (och så vidare) som antas ha haft störst påverkan på möjligheterna att nå de lokala och regionala målen i DigiLitt.com. Dessa faktorer är betydande även när vi nu

ska ta lärdomarna vidare. Det finns personer som deltagit i projektet vars engagemang har vuxit något enormt under vägen. Det finns stora mängder nyvunna kunskaper och insikter. Lärdomar och aha-upplevelser som landat i magen på många personer på äldreboenden, i hemtjänstgrupper och inom LSS-verksamheter. Hur tar våra olika organisationer vara på dessa eldsjälar och deras engagemang så att de orkar fortsätta vara den kraft som behövs i den fortsatta utvecklingen i en digital tid?

I projektet har vi arbetat med frågor om människors attityd till, medvetenhet om, förmåga att och förutsättningar för att arbeta i en alltmer digitaliserad vård och omsorg. Vi har gjort det genom att löpande belysa människors olika förutsättningar att möta förändring och lära nytt samt normer och föreställningar som



omgärdar såväl vård- och omsorgsyrken som arbetet med digital utveckling. Men att det nu finns ett stort antal personer i den sydsvenska vård- och omsorgsverksamheterna som har höjt sin digitala litteracitet räcker inte för att den digitala utvecklingen ska ta fart på de arbetsplatser där de verkar. Den fortsatta utvecklingen kräver (bland annat) att dessa personer visas tillit att fortsätta arbeta utifrån de behov som de ser i sin vardag, de kunskaper som de byggt upp och den nyfikenhet som har väckts. Som Mia Lundholm sa på temakonferensen i Eslöv i oktober 2019; *digitalisering är ett tillsammans-uppdrag*.

För att något verkligen ska hända behövs, utöver att medarbetarna blir mer delaktiga i verksamhetsutvecklingen, en tilldelning av resurser i form av tid, utrustning och pengar.

”/.../ allt som kan digitaliseras kommer att digitaliseras, allt som kan digitaliseras kan kopieras – och allt som kan kopieras sjunker i värde. Det kan låta dystert. Men det beror på hur man ser det. För det ser ljusare ut för det som återstår, bortom ettor och nollor. För sådant – som åtminstone än så länge – skiljer oss människor från robotar. Som fantasi, medkänsla, värderingar, etik och moral, kreativitet och intuition.”²⁶

I projektet DigiLitt.com har vi visat hur man kan arbeta för att fokusera det mänskliga i tider av digital utveckling. Låt oss använda tekniken som ett stöd för att förstärka – inte ersätta - det unikt mänskliga.

²⁶ Barnekow, H. och Pettersson, N. (2019) *Re:start. Det värdebaserade ledarskapet i en föränderlig värld*. Stockholm: Liber.

4. Användande av resultat

De huvudsakliga resultaten och lärdomarna från projektet kommer användas i de ordinarie verksamheterna på lite olika sätt. I tabell 16 nedan presenteras kommunernas respektive svar på frågan om vilka huvudpunkterna i implementeringsplanen är. Vad är det man kommer ta fasta på och fortsätta satsa på framöver?

Tabell 16: Respektive kommuns svar på frågan: Har ni en plan för implementeringen av resultaten av projektet i er kommun? Om ja - vilka är huvudpunkterna i den planen?

Kommun	
Båstad	Vi tror framför allt på en utökning och fördjupning av det arbete som skett under rubriken "SäBo-labbet". Vi tror också på en parallell satsning som kan få enhetscheferna att alltmer verka som digitala förändringsledare. Vi tror att en framgångsfaktor i det fortsatta arbetet är en samverkan mellan olika verksamheter och professioner.
Hässleholm	Vi kommer att bygga vidare på våra nya kunskaper och förmågor genom att undersöka möjligheten att utveckla ett koncept kring digitala coacher, som kan fungera som en förlängd arm ut i verksamheten och driva utvecklingen tillsammans med ledaren.
Hörby	Vi kommer ha ett digitaliseringsråd som alla e-hälsocoacher kommer ingå i. Detta digitaliseringsråd kommer arbeta med digitaliseringsfrågor och vara länken mellan verksamheten och kommunens e-strateg.
Kristianstad	Lärdomarna ska sammanfattas och förmedlas vidare genom att det som varit mest lyckat samlas till ett utbildningspaket att användas på APT.
Kävlinge	Vi kommer att arbeta vidare med de lärdomar som getts under projektets gång och göra justeringar kring arbetsbeskrivningen och utbildning för den digitala coachen.
Landskrona	Organisationen vill ta lärdomarna från projektet och använda dem vid implementeringen av nya projekt. Mer fokus på att inkludera både attityd, medvetenhet och förmåga samtidigt i införandet av nya lärandeprocesser.
Sjöbo	Vi tror att det finns goda förutsättningar att använda utbildningsmaterial, powerpointpresentationer etc. som vi tagit fram under projektets gång. De kommer med fördel kunna användas inom olika yrkeskategorier i vård- och omsorgsförvaltningen. Detta i syfte att öka digital kompetens och medvetenhet, men också som utgångspunkt i kommande diskussioner om hur vi möter de utmaningar som digital förändring innebär.
Sölvesborg	Under vintern ska omsorgsförvaltningens ca 60 It-ombud få träffa delprojektledaren och få ta del av några av aktiviteterna som arrangerats i Digilitt.kom. Det material som använts vid föreläsningar och utbildningar kommer att sammanställas och finnas tillgängliga för förvaltningen.
Trelleborg	Att med hjälp av e-utbildningar sprida budskapet från projektet och ge alla en möjlighet att ta lärdom utav det som projektet erbjudit.

Kommunförbundet Skåne kommer fortsätta arrangera mötesplatser för kommunerna i det fortsatta digitaliseringsarbetet inom den sociala sektorn och organisationen har genom projektet även gjort en rad lärdomar kopplat till projektägarskapet som kommer ligga till grund för struktureringen av eventuella framtida projekt.

5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Tidigt i projektet upprättades en kommunikationsplan som har uppdaterats under vägen. Målet med projektets kommunikation har varit att alla projektets deltagare (medarbetare, styrgrupp, projektdeltagare) ska ha tillgång till den information som de behöver för att ta del av olika aktiviteter inom projektet samt att sprida information om projektet till berörda och relevanta parter. Ytterligare ett mål med projektets kommunikation har varit att sprida vunna kunskaper och erfarenheter efter projektets slut vidare till andra intressenter.

För att synliggöra och sprida kunskaperna om arbetet som bedrivits i projektet skapades tidigt en webbplats för projektet. Projektets kommunikatör har gjort en rad lokala besök i samband med aktiviteter i kommunerna, skrivit nyheter och tagit bilder inom ramen för varje tema i projektet. Nyheterna har publicerats för extern spridning på webben samt spridits lokalt i den berörda kommunen. Dessutom har det gjorts filmer efter uttryckta behov och önskemål från delprojektet. Målet med filmerna har varit att på lokal nivå förankra och informera om projektets syfte och mål. Information om projektet, nyheter och filmat material har spridits i Kommunförbundet Skånes egna kanaler; webbplats, Facebook och LinkedIn. På lokal nivå har delprojektet spridit information via intranät, projektsidor/arbetssidor, kommunernas webbplatser och liknande. Dessutom har kommunikatör arbetat aktivt med SKR:s webbplats ”Dela digitalt” som är till för att dela goda exempel och samverka inom region och kommun kring digitala lösningar. Där har information om projektet spridits.

Projektets kommunikatör har tagit fram underlag i form av presentationsmaterial om själva projektet och respektive tema till delprojektledarna. Projektets kommunikatör har dessutom stöttat delprojektledare genom att presentera och visualisera projektet i samband med lokala aktiviteter. Skapandet av enhetliga mallar och grafiska uttryck har varit en del av kommunikatörens arbete för att synliggöra projektet.

Inbjudan till slutkonferensen spreds brett via Kommunförbundets webbplats, via sociala medier och via delprojektledarnas lokala nätverk. Vid slutkonferensen deltog 320 personer från ett flertal olika organisationer, kommuner, företag, ideella föreningar och lärosäten.

Den främsta målgruppen för informationen kring projektet har varit de deltagande kommunerna men information har även riktats till liknande ESF-projekt, andra skånska kommuner, regionala aktörer och organisationer som visat ett intresse av projektet.

Lokala rapporter, material och dokumentation kring genomförda aktiviteter har upprättats som stöd för kommande lokala och regionala satsningar. Samtliga kommuner uppmanades redan efter halvårsskiftet 2019 att börja arbeta med lokala implementeringsplaner. Detta arbete har sett olika ut och kommit olika långt. På de ställen där delprojektledaren (som har mest ingående kunskaper om det lokala projektet) finns kvar i organisationen tros implementeringen av projektets lärdomar kunna bli mer djupgående. En på sina håll omfattande dokumentation av det lokala arbetet tros dock underlätta det fortsatta arbetet även om inte delprojektledaren finns kvar i verksamheten.

Förhoppningen är att det kunskapsunderlag och de erfarenheter som samlats under projektets gång lever vidare genom nyheter, filmer samt avstämnings-, del- och slutrapporter. Enkäten som användes i inledningen och avslutningen av projektet kommer spridas som ett alternativ

för att ”mäta temperaturen” på människors digitala litteracitet i förhållande till frågor som berör attityd, medvetenhet och förmåga.

Särskilt fokus har riktats mot att ta fram filmer där en delprojektledare och en deltagare per kommun berättar om kommunens insatser, resultat och effekter för deltagaren. Filmerna visades på slutkonferensen men sprids även efter slutkonferensen som en summering av projektet på lokal nivå. Dessa filmer har skapats för att väcka nyfikenhet om projektet men för att sprida kunskap om arbetssättet som används i DigiLitt.kom.

Nyheter om projektets aktiviteter har skrivits på ett tydligt språk och vi har lagt oss vinn om att kommunicerat i både text och film löpande under projektet och i samband med spridningen av slutresultaten. Genomgående för all kommunikation har varit att skapa en tillgänglig och jämställd kommunikation. Detta för att möta olika behov och förmågor. Till exempel presenterades projektets resultat i såväl text som verbal framställning och likaså i digitalt format genom film. Filmer som skapats under projektets gång har strävat efter att ha ett tillgänglighetsperspektiv med exempelvis textade filmer, ljudnivå i rätt volym och tydliga visuella budskap. Nyheter som har producerats under projektiden har skrivit på ett tydligt språk. En sammanfattning av slutrapporten skrivs på lättläst svenska. Andra exempel på kommunikationsinsatser som utgått från ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv är:

- programblad och inbjudningar har haft ett begripligt språk,
- rubriker och andra texter har varit informativa och disponerats på logiska sätt,
- bildspråket har valts ur ett genusmedvetet perspektiv,
- all kommunikation har överlag beaktat diskrimineringsgrunderna genom både text och bild.

Dessutom har två checklistor tagits fram för att säkra en jämställd, tillgänglig samt icke-diskriminerande kommunikation; ”Checklista för tillgängliga möten” och ”Checklista för att göra information tillgänglig”²⁷. Dessa har använts aktivt av projektets kommunikatör men även använts av delprojektledarna i samband med deras insatser vad gäller lokal kommunikation och arrangerandet av aktiviteter. ”Att tänka på vid upphandling av föreläsare” är en annan checklista som också har använts löpande i projektet för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för att arrangera lärande tillfällen för alla.

²⁷ Båda dessa checklistor kommer ursprungligen från Myndigheten för Delaktighet.

6. Uppföljning och utvärdering

Extern utvärdering

På uppdrag av Svenska ESF-rådet har ASK-ing följt projektet som utvärderare sedan hösten 2018. ASK-ings arbete kan beskrivas som en lärande, teoridrivna utvärdering. Under projektets gång har de följt projektet nära genom att delta vid regionala och lokala aktiviteter, styrgruppsmöten och delprojektledarmöten. De har genomfört workshops, intervjuer och enkätundersökningar och resultaten av dessa har löpande återkopplats och diskuterats med olika representanter för projektet.

ASK-ing ledde en workshop med fokus på förändringsteori i september 2018 och en workshop kring horisontella principer i december samma år. Lärandeseminarium har arrangerats efter var och en av utvärderingens tre cykler. Rapporter som författats under olika skeden av utvärderingen har spridits inom projektet och såväl styrgrupp, projektgrupp som delprojektledare har inbjudits att kommentera och diskutera rapporternas innehåll och utvärderarnas slutsatser.

För att främja möjligheterna för projektet och utvärderingen att hålla samma ”takt”, framförallt i början av projektet hade det varit bra om de kunde engagerats redan i samband med projektstart. När upphandlingsprocessen väl var klar och utvärderarnas första aktiviteter kom igång hade vi nyss klivit in i genomförandefasen.

Intern utvärdering

Efter varje tema har det genomförts en delmätning med ett urval av deltagare, 15 personer per kommun. Det skapades också en delrapport efter temat attityd²⁸ och en efter temat medvetenhet²⁹. Delprojektledarna har arbetat med egna uppföljningar efter de lokala aktiviteterna och låtit lärdomarna och ”fynden” från dessa präglade planeringen av andra aktiviteter. Den främsta interna utvärderingen och uppföljningen kom till uttryck i den inledande och den avslutande enkätundersökningen samt i den inledande kompetenskartläggningen och i den avslutande uppföljningen av densamma.

²⁸ Se bilaga 5.

²⁹ Se bilaga 6.

7. Kommentarer och tips

Det första tipset DigiLitt.com vill ge till kommande ESF-projekt är att planera in mycket mer administrativ tid än vad som först antas vara nödvändigt. Vi var inte beredda på den enorma mängd tid som varje månad skulle behöva ägnas åt tidrapportering avseende framförallt deltagarna i projektet, men även projektmedarbetarna.

En faktor som inte diskuterades i någon större utsträckning i ansökningsskedet av projektet, men som visade sig vara en utmaning i vardagen, var vikarieanskaffningen i samband med aktiviteterna i projektet. Eftersom deltagarna i projektet har varit basmedarbetare inom vård- och omsorgsverksamheter, verksamheter där man inte kan sätta en lapp på dörren där det står ”kommer strax” och sen låta alla medarbetare gå iväg på föreläsning hela eftermiddagen, har utmaningen som ligger i anskaffningen av, och kostnaden för, vikarier varit mycket påtaglig. Om projektet istället haft deltagare vars närvaro vid en aktivitet inte kräver att en vikarie engageras antas denna utmaning ha varit obefintlig. Vi menar att det är av största vikt att just basmedarbetare inom människovårdande yrken inkluderas som deltagare i projekt som DigiLitt.com. Vi vill därför inte avråda kommande projektarrangörer att välja målgrupper likt denna. Vi vill bara rikta ljuset mot en detalj som behöver beaktas i planeringsskedet eftersom den blir ganska stor när den möter kommunal ekonomi och bemanningsplaner.

Vi vill vidare rekommendera kommande projekt att inledningsvis arbeta mycket fokuserat med informationsspridning *inom* projektet, framförallt om det planeras projekt med många inblandade parter.

Ytterligare en rekommendation är att formulera tydliga rollbeskrivningar för de olika uppdragen i projektet. I DigiLitt.com saknades inledningsvis en explicit beskrivning av projektledarens, delprojektledarnas, projektekonomens, projektadministratörens och projektkommunikatörens respektive roller. Detta skapade grogrund för antaganden om varandras uppdrag och ansvar. Delprojektledarnas faktiska uppdrag har varit att verka som arrangör, inspiratör, pedagog *och* administratör. Få delprojektledare upplevs ha haft den bilden av det kommande uppdraget i samband med projektstart. Tydliga uppdragsbeskrivningar och kravspecifikationer borde formulerats redan under ansökningsskedet. Liknande tydliga beskrivning borde formulerats avseende styrgruppens uppdrag och respektive ledamots lokala mandat.

Kontakt

För mer information om DigiLitt.com, kontakta Jessica Arvidsson, jessica.arvidsson@bastad.se

