

SkillAid LSS

Utbildningsappen anpassas och testas för
verksamheten LSS, Sverige.

Innehåll

Utvärdering av SkillAid-LSS	2
Sammanfattning.....	3
Grundläggande information.....	4
Syfte.....	4
Mål.....	4
Bakgrund	4
Historik	5
Metod.....	5
Utvärdering av projektet.....	6
Analys av medarbetarnas utvärdering.	6
1. Fördelning av licenser	6
2. Tidigare erfarenhet från verksamheten	7
3. Mottaglighet av digitalutbildning som metod	7
4. Utbildningsplats	8
5. Helhetsbedömning av utbildningsinnehåll, teknik och administration.	9
6. Kommentarer från användarna.....	10
Analys av chefernas utvärdering	11
1. Chefernas upplevelse av personalen	11
2. Chefernas upplevelse.....	11
3. Chefernas uppfattning om digitalutbildning som ett utbildningsalternativ..	12
4. Ytterligare kommentarer från utvärderingen.....	12
Summering av utvärderingarna	13
Erfarenheter och observationer.....	14
Utvärdering och rekommendation	15
Två tydliga utbildningsalternativ.....	16
Rekommendation.....	16
Projektadministration	17
Ekonomisk redovisning	17

Utvärdering av SkillAid-LSS

Projektet har riktat sig till anställda inom LSS. Deltagarna har varit en relativt jämn blandning av kvinnlig och manlig personal. Projektet har arbetat med icke-diskriminering på det sätt att samtliga skall känna sig delaktiga och ha möjlighet att fullfölja utbildningen i SkillAid. Personer som har svenska som andra språk eller andra svårigheter att ta till sig information på de fysiska utbildningarna som kommunen tillhandahållit har uppskattat projektet, då det möjliggjorde att genomföra den digitala utbildningen då det passar denna och i lugn och ro.

Miljöpåverkan har varit minimal under projektet. Utbildningen SkillAid är digital och de som deltog i projektet hade den tillgänglig i sina privata mobiler, dvs det gjordes inga inköp av teknik för projektet. Programmet laddades ner via internet. Positivt utifrån miljöperspektivet var att deltagarna kunde ta till sig utbildningen där det passade dem, de hade inget behov av att förflytta sig fysiskt till någon specifik lokal.

Projektet har i det hela fallit väl ut.

Datum: Dec 2018- juli 2019

Projektnamn: SkillAid LSS - Utbildningsappen anpassas och testas för verksamheten LSS, Sverige.

Kontaktuppgifter:

Projektledare: Sylvia Mårtensson

Tel.nr: 072- 205 39 37

e-postadress: sylvia.martensson@ostersund.se

Organisation: Östersunds kommun, Vård- och Omsorgsförvaltningen

Sammanfattning

Idé och syfte med projektet var att under projektets tid införa en digital utbildning för vård- och omsorgspersonal. Denna utbildning skulle utföras via en telefon (smartphone). Området som berördes av projektet var LSS (LSS-boende samt Daglig verksamhet). Där har ca 80 nyanställd personal redan dag 1 fått tillgång till en adekvat grundutbildning (samt ungefär lika många tillsvidare anställda). Den digitala utbildningen var tänkt som ett komplement till andra utbildningar som den nyanställda personalen sedan fick ta del av under sin första tid på Östersunds kommun.

Utbildningen är framtagen i samarbete med habiliteringsteamet i Östersunds kommun samt annan stödverksamhet inom LSS.

Programmet för den digitala utbildningen är framtaget och utvecklat av Dynamisk Helse AS i Trondheim.

Projektet i sig föll väl ut och deltagarna uppskattade såväl innehåll som sättet att ta till sig en utbildning. Se resultat nedan.

Licenser som införskaffades var 170 st. Trots mycket påminnelser från chefer och utvecklare inkom dock endast 46 utvärderingar. Dessa var mycket samstämmiga om att denna typ av utbildning är ett bra alternativ för framtiden.

Även cheferna upplevde denna typ av utbildning som ett bra alternativ för framtida utbildningar för sin personal.

Då Vård- och omsorgsförvaltningen står inför en omorganisation, samt att en nyckelperson avslutade sin anställning, har det varit svårt att utvärdera denna utbildning tillsammans med den grupp som bedriver introduktionsutbildningarna.

Grundläggande information

Syfte

Att anpassa och skapa en utbildning i SkillaId riktat mot LSS-verksamheten i såväl Östersunds kommun som nationellt, till motsvarande verksamheter. Utbildningen har testats i Östersunds kommun på LSS-boenden och Dagligverksamhet.

Testet utvärderas utifrån:

1. medarbetarperspektivet
2. chefsupplevelse samt
3. utifrån om utbildningen skulle kunna ändra upplägget för de fysiska utbildningarna.

Projektet inkluderar inte förslag på nytt utbildningsprogram för nyanställda och befintlig personal.

Mål

Projektet ska klargöra om framtagandet av en e-utbildning anpassad för en specifik medarbetargrupp kan användas som komplement till annan utbildning och utifrån det kunna korta dagens fysiska utbildningar, alternativt att inte utöka utbildningarna ytterligare eftersom vi idag ser behov av mer utbildning för personalen (dokumentation, verksamhetssystem m.m.).

Bakgrund

Utbildningen testades först i Norge inom flera SoL-verksamheter i olika kommuner och översatten sedan till svenska och testades i flertalet kommuner i Jämtland. När resultatet av detta redovisades fanns det en stor efterfrågan från LSS-verksamheterna i Östersunds kommun att få utforma samt testa denna typ av utbildning för sommarvikarier och timanställda.

De flesta LSS-medarbetare har en undersköterskeutbildning när de får anställning. När de påbörjar sin anställning inom LSS har vi dock märkt att det behövs en mer riktad utbildning för LSS som en tidig introduktion. Behovet var att så snart som möjligt efter anställning få tillgång till denna utbildning för att vara väl förberedd på sina arbetsuppgifter, förhållningssätt och vilka medborgare som skall stötta.

För att tillgodose detta behov fanns en önskan om att anpassa den E-utbildning som tidigare endast fanns för SoL-personal till att fungera även för medarbetare inom LSS.

Historik

Januari 2019

Workshop med verksamheten LSS och DynamiskHelse
Avtal klart.

Februari 2019

Utveckling av utbildningsmaterialet.
Referensgruppsträff
Anmälan Vitalis
Introduktion mot aktuella verksamheter LSS.

Mars 2019

Dynamisk Helse i Östersund för slutföra utbildningsmaterialet.
Utbildningsmaterial LSS klart
Utveckling av enkäter, Testenkät samt utvärderingsenkät.

Maj 2019

Föreläsning Vitalis
Insamlande av utvärderingar

Juni-Juli 2019

Insamlande av utvärderingar
Utvärdering till deltagande chefer

Augusti 2019

Rapportskrivning

Metod

E-utbildningen har testats i verksamheten LSS-bostad och Daglig verksamhet. Testpersonerna har varit både befintlig personal, nyanställda och vikarier (se fördelning i bilaga). Utvärdering av testet har skett löpande (se hela utvärderingen i bilaga).

1. Presentation för nyckelpersoner inom verksamheten LSS
2. Nyckelpersoner fick tillgång till SoL e-utbildningen.

3. Nyckelpersoner återkopplade angående befintlig SoL e-utbildning
4. Workshops med nyckelpersoner för framtagande av innehåll till LSS.
5. Framtagande av utbildningsmoduler. Agilt arbetssätt mellan leverantör, verksamhet och projektledning.
6. Referens-gruppboende testade prototypen av utbildningen.
7. Licenser delades ut i verksamheten till chefer som anmält intresse.
8. Enkät till medarbetarna: Test av kunskap
9. Enkät till medarbetarna: Utvärdering
10. Enkät till chefer och ansvariga för distribution av licenser.

Utvärdering av projektet

Både användarna, dvs personalen, och deras chefer fick i uppdrag att genomföra en utvärdering.

Analys av medarbetarnas utvärdering.

1. Fördelning av licenser

Utvärderingen genomfördes av 46 användare. Fördelat enligt följande:

Jag är anställd:

[Mer information](#)

	som vikarie.	12
	tillsvidare.	32
	Annat	2



Endast 12 användare som var anställda som vikarier svarade på enkäten. Anledningen till detta var enligt vissa chefer att vikarierna inte haft tid att göra utvärderingen eller att vikarierna kom sent in i projektet (maj/juni).

2. Tidigare erfarenhet från verksamheten

Spridningen var stor gällande erfarenhet från verksamheten sedan tidigare:

Jag har erfarenhet av vården sedan tidigare:

[Mer information](#)

Nej	7
Ja, 1-3 år	4
Ja, 3- 10 år	14
Ja, mer än 10 år	21



Att notera är att 35 användare har arbetat 3 år eller längre, av dessa är det 21 användare som har arbetat i mer än 10 år. Detta medför att majoriteten av de som gjorde utvärderingen var erfaren personal, där vi kan anta att de har god kunskap inom LSS-området sedan tidigare.

3. Mottaglighet av digitalutbildning som metod

Uppfattningen hos användarna gällande att ta till sig en introduktionsutbildning digitalt:

Var det ett bra sätt att ta till sig denna typ av utbildning digitalt?

[Mer information](#)

46

Svar

5.09

Genomsnittligt tal

Maximala talet för detta var 6.0. Slutsatsen av denna fråga är att användarna anser att det är ett mycket bra verktyg att använda för denna typ av utbildning.

4. Utbildningsplats

När vi påbörjade projektet var vi intresserade av att se hur och var användarna skulle ta till sig informationen i utbildningen.

Tog du del av utbildningen på andra platser än din arbetsplats? (tex på bussen, hemma m.m.)

[Mer information](#)



Utifrån detta resultat kan vi se att en klar majoritet valde att använda utbildningen på andra ställen än på den befintliga arbetsplatsen. Kommentarer från användare:

" Jag fick tillgång till den innan jag börjar jobba som sommarvikarie i sommar. Fördelarna med utbildningen och att det var en applikation var att man kunde göra den i lugn och ro på valfri plats, upplever att det var lättare att ta till sig informationen då."

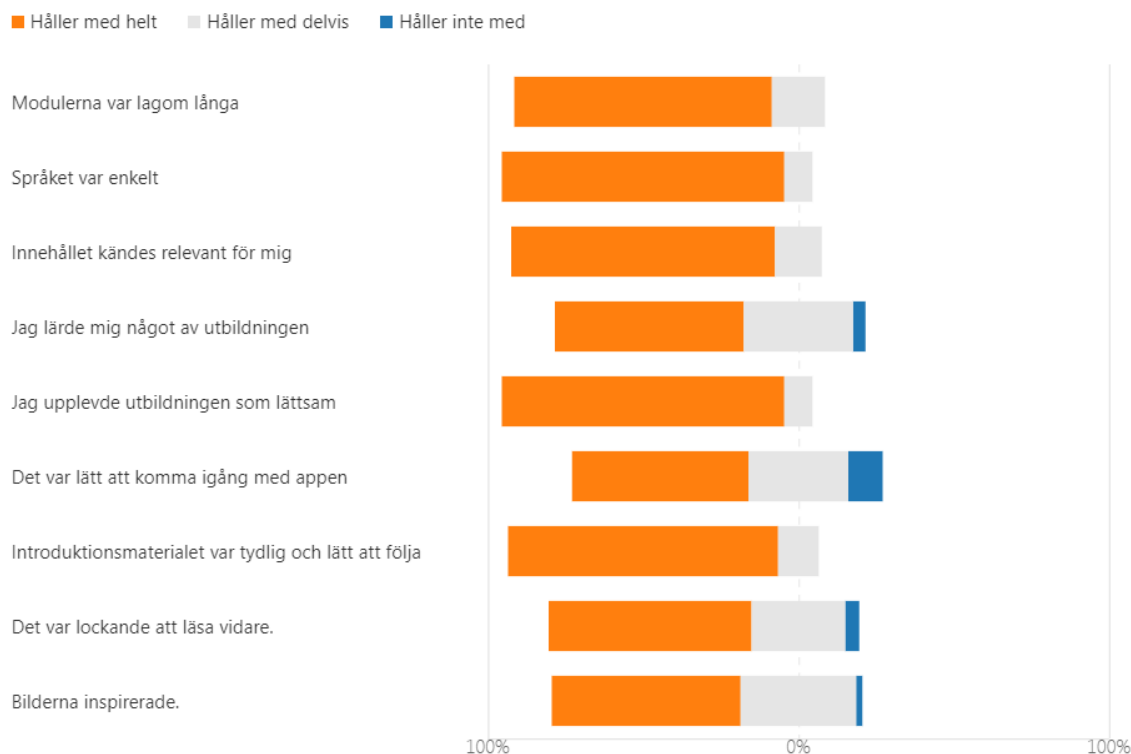
" Det var bra att ha det i mobilen så man kunde kolla närsomhelst. Inspirerande. Bra och enkelt om man vill kolla något"

5. Helhetsbedömning av utbildningsinnehåll, teknik och administration.

Utvärdering av helheten:

Utbildningen innehåller olika moduler tex "Basal hygien", "Tystnadsplikt" m.m. Hur upplevde du innehållet.

[Mer information](#)



Av denna bild kan vi se de flesta staplarna har besvarats med att användarna upplevt utbildningen och appen som positiv. Samtliga staplar, med undantag för en, har fler än 95% hållit med helt eller delvis. Detta får anses som ett mycket gott resultat.

4,3 % (2 användare) ansåg att de inte lärde sig något av utbildningens innehåll.

10,6 % (4 användare) tyckte att det var svårt att komma igång med appen. (Se vidare analys kring detta under rubriken "Utmaningar".)

4,3 % (2 användare) var inte inspirerade att läsa vidare efter utbildningen.

2,2 % (1 användare) ansåg att bilderna inte var inspirerande.

6. Kommentarer från användarna

Övriga kommentarer från utvärderingen. (För att se samtliga kommentarer se bilaga 1)

Positivt:

"Riktigt bra information. Man blir intresserad att lära sig mer när man läser, jag kan tänka för en som är ny att det ska bli spännande att lära sig mer. Klura på hur man får till det, då har jag riktat in mig på Livsstilsfrågorna."

"Det var lagom och lätt att följa."

"Lättläst, enkelt och relevant information."

"Jag tyckte det var lättsamt och lätt att läsa, intressant."

"Jobbat inom LSS i 4 år. Jag hade önskat jag hade den här appen första dagen då jag började!"

"Bra och innehållsrik information på ett enkelt sätt. Bra som komplement till den mer specifika introduktionen som blir på varje arbetsplats"

Negativt:

"Diverse problem med appen, buggar och att den kraschar"

"våldigt stökigt att registrera ny användare"

"Skulle varit lite mera ingående i dom olika delarna"

"Hade problem med att fota av QR-koden !?"

"Det är vissa "buggar" som behöver fixas. Andra småsaker också men i övrigt en bra app!"

Analys av chefernas utvärdering

Av 9 deltagande chefer svarade 6 av dem på den utvärdering som var avsedd för dem.

1. Chefernas upplevelse av personalen

Intressant att höra hur cheferna uppfattade utbildningen utifrån hur den mottogs av personalen.

Upplevde du att personalen uppskattade utbildningen?

[Mer information](#)

● Ja	6
● Nej	0
● Vet ej	0



Samtliga chefer upplevde att personalen uppskattade utbildningen.

2. Chefernas upplevelse

Cheferna fick sedan utvärdera hur de upplevde denna typ av utbildning för sin enhet. Maxpoäng är 6.0.

Hur upplevde DU helhetsintrycket av utbildningen för din enhet?

[Mer information](#)

6

Svar

4.83

Genomsnittligt tal

"Tycker att det är en bra app, fått mycket bra respons. Vi lade in appen på arbetsmobilen på någon verksamhet, då kunde alla titta i den och ge deras åsikter."

3. Chefernas uppfattning om digitalutbildning som ett utbildningsalternativ.

Samtliga chefer tror att denna typ av utbildning kan vara ett bra alternativ som ett komplement till den fysiska utbildningen

Tror du att den här typen av utbildning skulle kunna passa i verksamheten i framtiden?

[Mer information](#)

Ja

6

Nej

0



4. Ytterligare kommentarer från utvärderingen

"poolen har varit behjälplig ute och pratat med vikarier och lobbade för att de ska logga in, dock ej räckt till ett fullt tillfredställande antal. poolen själva har stor % registreringar och gjort tester."

"Det framkom önskemål om mer förklarande texter, främst för de vikarier som är ny inom LSS"

"Göra uppföljningen av appen senare. Jag fick behörigheter av kollega som fem vikarier skannade in under v. 24. och de hinner inte vara med på någon utvärdering"

Summering av utvärderingarna

Testresultatet är över förväntan gällande den information som inkommit via utvärderingsenkäten, både från användarna och deras chefer.

Både användarna och cheferna har kommit med input gällande hur såväl innehåll, teknik samt hur Östersunds kommun organisatoriskt kan använda detta i framtiden. Vissa ideér är helt nya och väl värda att ta med i framtida arbete.

Den del som inte uppfyllde förväntan är den låga svarsfrekvens som är på utvärderingsenkäten. Detta kan bero på fler faktorer bla upplevde vissa chefer att det var kort tid från det att vikarierna började arbeta. Vissa hade svårt att informera sina arbetsgrupper då det inte var någon arbetsplatsträff inbokad, vilket medförde att personalen inte kom igång i tid.

En annan aspekt är att det för vissa krånglade att registrera ett konto, vilket medförde att de kanske inte gick utbildningen alls.

Från projektperspektiv drar vi lärdomar av att administrera QR-koder och annan information i samma dokument/mail som länkar till test och utvärdering finns. I detta projekt blev det ytterligare administration från chefer/administratörer att skicka dessa länkar till deltagarna i projektet.

Erfarenheter och observationer

Personalen: Viss personal hade ett motstånd till att ladda ner appen på sin privata mobiltelefon, trots tydliga instruktioner och förklaring i introduktionsmaterialet.

Majoriteten har trots detta uppskattat att ha tillgång till utbildningen via sin privata mobiltelefon.

Förslag inför framtiden: Det skulle vara intressant att fördjupa sig i denna fråga, då det i framtiden kan bli aktuellt med fler typer av utbildningar på detta sätt dvs som man ska ha tillgänglig när det passar användaren.

Teknisk: Det har under projektets gång varit en del problem för användarna att logga in och hålla sig inloggad i appen. Detta har blivit löst genom en nära kontakt med leverantören, som snabbt har åtgärdat problemen alternativt agerat support.

Inför framtiden: Vissa av problemen kvarstår vilket leverantören är upplyst om och arbetar med att ordna inför framtiden.

Arbetsätt och administration: I detta projekt delades licenser och test/uppföljning ut separat vid olika tidpunkter. Det kan ha varit en anledning till den låga svarsfrekvensen. Om arbetssättet med SkillAid ska förbättras i framtiden bör detta ses över och förenklas, för att avlasta chefer/administratörer och säkerställa att uppföljningen sker mer automatiskt.

Av lärdom från projektet kan vi fortfarande anta att SkillAid som digital utbildning bör minska tiden för fysisk introduktionsutbildning, handledning och ge tryggare möten med brukare för personal.

Förslag inför framtiden är att nyanställda och vikarier bör få information, inlogg och test av kunskapen redan då anställningen är klar dvs bör kunna skickas till personen digitalt redan innan första dagen på arbetet. Och följas upp av handledaren under de första dagarna på arbetsplatsen.

Även leverantören Dynamisk Helse bör se över lösningar på hur administrationen skall fungera på ett smidigt sätt för kunderna.

Exempel på utbildningsmoduler som efterfrågas inom verksamheten:

- Dokumentation, när, var och varför?
- Socialtjänstlagen.
- Ergonomi, hur ska jag tänka i olika situationer. Teori inför praktisk övning/utbildning.
- Motivation och medborgarens fria vilja.
- Klädsel. Jag får väl visa min personlighet?
- Befogenheter i arbetet.
- Tecken som stöd och teckenspråk.
- Hjälpmedel.

Övriga utbildningar som skulle kunna vara aktuella:

- Rollbeskrivningar inom organisationer, vilka är egentligen mina kollegor i kommunen, förvaltningen på enheten?
- Organisationen, vem gör vad i min förvaltning?
- Strategiska grupper (FL, FSG, Nämnd m.m.), vilka frågor hanteras var och vilka beslutar i min förvaltning?
- Vad innebär en politiskt styrd verksamhet?
- Synpunktshantering. Vikten av att samla synpunkter och hur de samlas in. Sen då?
- Avvikelser, var skriver jag det och är det att skvallra?
- Sekretess och Säkerhetsfrågor. Är det så noga?

Samlat sett vill personalen fortsätta med denna typ av utbildning och utöka med fler områden.

Samlat sett upplever cheferna denna typ av digital utbildning som positivt och som de vill fortsätta med.

Utvärdering och rekommendation

Utifrån detta projekt kan vi se att såväl personal och chefer uppskattar denna typ av utbildning.

Det som utmärkte sig specifikt var att trots att personalen hade lång erfarenhet av att arbeta inom verksamheten så upplevde en klar majoritet att de lärt sig mer om sin verksamhet och arbetssätt efter att de gått utbildningen.

Tanken var att detta skulle vara ett komplement till den fysiska introduktionsutbildningen och att den skulle kunna möjliggöra en utveckling

av den fysiska träffen, eventuellt även kunna korta den tidsmässigt alt fylla med annat innehåll som är nödvändigt att utföra på en fysisk utbildning.

Utifrån detta resultat kan vi se en upplevd kunskapsökning för samtlig personal i och med att de gått utbildningen, vilket även borde resultera i en kvalitetsökning för den vård- och omsorg som bedrivs inom LSS.

Två tydliga utbildningsalternativ

Det finns två tydliga alternativ som bör finnas med i beräkningarna inför framtiden.

1. SkillAid som en utbildningssatsning för nyanställda. För att kvalitetssäkra introduktion och baskunskaper.
2. SkillAid som en utbildningssatsning för samtlig personal.

Rekommendation

Att använda sig av digitala utbildningar är starkt rekommenderat, förutsatt att det finns en tydlig struktur för hur den ska användas samt hur chefer och andra nyckelpersoner skall följa upp att den utförs av personalen. Detta är något som Dynamisk Helse behöver utveckla, så att chefer eller annan nyckelperson lätt kan se vilka som gjort utbildningen. Det har inte varit helt smidigt under projektet. Önskvärt att chefer själva kan plocka fram statistik för att se vilka medarbetare som gjort utbildningen och test.

Rekommendation utifrån detta projekt är att **samtlig personal** bör få tillgång till den utbildning som finns idag, samt till de utbildningsmoduler som kan utvecklas i framtiden.

Detta kommer medföra en kunskaps- och kvalitetsökning hos såväl nyanställda som erfaren personal inom området LSS.

Projektadministration

Ekonomisk redovisning

Tidplanen för projektet i stort har följts, de avvikelser som varit handlar om att det inte inkommit utvärderingar i den mängd som var önskat. Målet gällande antalet utvärderingar uppnåddes inte. Dock användes samtliga licenser ute i verksamheten.

Totalt nedlagd tid för framtagande av utbildningsmaterialet:

Total tid för användarna är 4 timmar inkl. introduktion, utbildning, test och utvärdering = **220 x 4 = 880 timmar**

Projektledning som delprojektledare inom VälTel som stöttat och drivit arbetet.

I avtalet med DynamiskHelse finns de kostnader som VälTel stöttat med.