



FoU arbetsrapport 40:2023

Utvärdering av projektet Evikomp 2.0

Slutrapport

Februari 2023

Bo Davidsson

**FoU Centrum för vård, omsorg och socialt arbete
Kommunerna i Boxholm, Kinda, Linköping, Mjölby, Motala, Vadstena, Ydre,
Åtvidaberg och Ödeshög samt Linköpings universitet**

Sammanfattning

I föreliggande rapport redovisas en utvärdering av EU-projektet Evikomp 2.0 (Europeiska socialfonden) som bedrivits av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete i Östergötland i samarbete med 13 kommuner i Östergötland, Uppsala kommun, Trosa kommun, Kommunalförbundet Itsam, Region Östergötland, FoU-Södermanland (där Region Södermanland och 9 kommuner ingår), Vård- och Omsorgscollege, Byrån mot diskriminering i Östergötland samt HELIX Competence Centre vid Linköpings Universitet. Linköpings kommun är projektägare. Projektet har genomförts under perioden 2020-10-10 till 2022-09-30.

Det övergripande målet för Evikomp 2.0 är att utveckla attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten. Projektet har haft som mål att förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande, att få in lärandet i vardagen, och att medarbetare och organisation utvecklas parallellt, att chefer och medarbetare ökar sin tillit till varandra, att chefernas förbättrar sin förmåga att driva lärande, och att medarbetarna får ett större handlingsutrymme. Slutligen ingår mål om jämställdhet, tillgänglighetsmål och mål för icke-diskriminering.

Projektet har organiserats med en styrgrupp sammansatt av representanter från LGVO (Ledningsgrupp vård och omsorg), HR-chefsnätverket i Östergötland, samt från Vård- och omsorgscollege. Ordförande är FoU-centrums föreståndare då FoU-centrum är projektägare. Projektets projektgrupp omfattar projektledare, assisterande projektledare, projektkonom och projektadministratör, fyra kompetenssamordnare som arbetar med utveckling av arbetsplatslärandet och kompetensutvecklingsinsatserna samt en IT-utvecklare som ansvarar för den digitala plattformen.

I projektet har kompetensutvecklingen för medarbetare inom vård och omsorg genomförts i en digital plattform eller lärarlett på arbetsplatsen men också tillsammans med chef. Plattformen omfattar filmer, reflektionsfrågor, fakta, länkar till fördjupande material, poddar, instruerande material med tillhörande kunskapsfrågor och möjlighet till diplom och notifieringar. Evikomp 2.0 omfattar cirka 80 utbildningsmoduler organiserade i 13 spår. Under projektperioden har sju chefsutbildningar med uppföljande nätverksträffar genomförts. Strax över 100 ledare har deltagit i dessa utbildningar. Över 300 utbildningstillfällen har genomförts och cirka 850 timmar utbildningsaktiviteter med medverkande lärare från Vård- och omsorgscollege har genomförts. Vid projektets avslut var det 582 deltagande arbetsplatser, antalet registrerade deltagare uppgick till 11 207 och totalt 63 078 timmar aktivitet på plattformen har registrerats.

Utvärderingen av Evikomp 2.0 har genomförts under perioden januari 2022 till januari 2023 och omfattar gruppintervjuer med projektets styrgrupp, projektgruppen och deltagande pedagoger. Vidare har information från ett mindre antal enheter som deltagit i projektet samlats in i form av intervjuer med ledningspersoner, gruppintervjuer med medarbetare samt enkäter till ledare och medarbetare.

Baserat på den information som samlats in i föreliggande utvärdering av Evikomp 2.0 kan konstateras att samtliga mål uppnåtts i hög eller mycket hög grad. Detta utfall måste tolkas mot bakgrund av att urvalet av enheter som medverkat i utvärderingen är ganska begränsat och närmast är att betrakta som ett tillgänglighetsurval.

Utfallet pekar på att Visionen om attraktiva och lärande arbetsplatser uppnåtts i hög eller mycket hög grad på de studerade enheterna. De medarbetare som medverkat i utvärderingen har haft goda förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som troligen stärker dem på arbetsmarknaden, men för att verkligen kunna belysa detta krävs en annan mer longitudinell design. De studerade enheterna har i hög grad utvecklat sin förmåga till arbetsplatslärande. Det finns gott om exempel på hur tillämpningen av Evikomp 2.0s lärandemodell och läraktiviteterna fungerat på ett bra sätt och lett till individuellt och kollektivt lärande. Vidare att ledningspersoner utvecklat sitt pedagogiska ledarskap, att medarbetare kunnat medverka i läraktiviteter i det dagliga arbetet, att man utvecklat kommunikation och utbyte, arbetssätt och i vissa fall även arbetsorganisation samt medverkat i att skraddarsy och utveckla material och innehåll i lärplattformen. Projektgruppens sätt att flexibelt bedriva arbetet i interaktion med medverkande enheter, vad gäller innehåll i utbildningsspår och i digitalt material har i hög grad lett till det positiva utfallet vad gäller de i utvärderingen studerade enheterna.

Vad gäller individ-, jämställdhets-, mål för icke-diskriminering samt tillgänglighetsmål kan dessa betraktas som uppfyllda baserat främst på enkätdata. Dessa mål är dock av en annan karaktär än de övergripande- och projektmålen, vilket kan göra dem svårare att belysa, då de rör fenomen som är komplexare och svårare att fånga i en utvärdering.

Utvärderingen ger vid handen att det finns olika sätt att även framgent ytterligare kunna utveckla såväl förutsättningarna för arbetsplatslärande som den modell som utvecklats i projektet. En ramfaktor som återkommande nämns i utvärderingen är tid för läraktiviteter. Det är vanligt att man använt APT-tillfällena för Evikomp 2.0, vilket innebär att lärandet får konkurrera med andra aktiviteter. Ett permanent utökat utrymme för lärande är önskvärt om den positiva utvecklingen ska vara hållbar över tid.

En nyckelfaktor som framkommer i utvärderingen är att flexibilitet är en viktig faktor för framgång. Detta yttrar sig t ex i att projektgruppen arbetat lyhört i mötet med deltagande enheter med stöd och hjälp samt att enheter kunnat skraddarsy utbildning och träning för medarbetare, dels genom att plocka delar från de spår och moduler som finns på den digitala plattformen, men även genom att kunna framställa eget material. Denna flexibilitet kan utvecklas ytterligare genom att stödja lärande "on-the-job", t ex genom att stärka kollegialt lärande genom att utveckla mentorskap. En annan utvecklingsmöjlighet kan vara att tydligare koppla till olika moment inom formell utbildning och möjliggöra för validering. Den plattform som utvecklats i projektet kan också utvecklas genom bättre strukturer för återkoppling från medverkande verksamheter. Slutligen skulle metodik för att kunna belysa och följa upp effekter av läroprocesserna för brukare vara en möjlighet.

1. Innehållsförteckning

1. Innehållsförteckning	5
2. Inledning	7
Bakgrund	7
Projektets syfte och mål	7
Övergripande mål	7
Projektmål	8
Organisationsmål	8
Individmål	8
Jämställdhetsmål	8
Tillgänglighetsmål	8
Mål för icke-diskriminering	8
Organisering	8
Styrgrupp	8
Projektgrupp	9
Övriga medverkande parter	9
Tidsplan	10
Analys-/Planeringsfas 2020-10-10 – 2020-12-31 (3 månader).....	10
Genomförandefas 2021-01-01 – 2022-06-30 (18 månader)	10
Avslutsfas 2022-07-01 – 2022-09-30 (3 månader).....	11
Lärmodellen i Evikomp 2.0	11
Kompetensutveckling för medarbetare i en digital plattform	11
Utbildning för chefer och arbetsplatskoordinatorer	12
Stöd av kompetenssamordnare för att implementera arbetsplatslärande	12
Övriga kommentarer	12
Aktiviteter	12
3. Utvärderingens syfte och design	13
4. Styrgruppens uppfattningar om Evikomp 2.0	14
Bakgrund, mål och pedagogisk modell för Evikomp 2.0.....	15
Styrgruppens roll och arbete.....	16
Projektets förutsättningar, utfall, resultat och effekter.....	17
Sammanfattande kommentarer	18
5. Projektgruppens uppfattningar om Evikomp 2.0	18
Bakgrund och mål för Evikomp 2.0	19
Projektgruppens förutsättningar, roll och arbete.....	19
Teoretisk förankring och pedagogisk modell för Evikomp 2.0	21
Utfall av projektet och utveckling av Evikompmodellen.....	22
Sammanfattande kommentarer	24
6. Pedagogernas uppfattningar om Evikomp 2.0	24
Rollen som pedagog i Evikomp 2.0.....	24
Mötet med praktiken	25
Projektets utfall, resultat och effekter.....	26
Utvecklingsmöjligheter	27
Sammanfattande kommentarer	28

7. Ledningspersoners uppfattningar om Evikomp 2.0	29
Enkätstudien	29
Intervjustudien	31
Organisering och genomförande av Evikomp 2.0.....	31
Hinder, möjligheter och stöd	33
Arbetsplatslärande, effekter och tillämpningar i arbetet.....	33
Hur kan Evikomp 2.0 utvecklas ytterligare?	35
Sammanfattande kommentarer	35
8. Medarbetares uppfattningar om Evikomp 2.0.....	35
Enkätstudien – allmänna frågor om uppfattningar om Evikomp 2.0	35
Enkätstudien – frågor kopplade till individ-, jämställdhets-, icke-diskriminering och tillgänglighetsmål.....	37
Intervjustudien	38
Sammanfattande kommentarer	40
9. 8. Utvärderingens huvudresultat samt avslutande kommentarer.....	40
Utvärderingens huvudresultat i relation till projektets syfte och mål	40
Deltagares uppfattningar:.....	41
Måluppfyllelse.....	41
Visionen om attraktiva och lärande arbetsplatser – att utveckla en modell för arbetsplatslärande inom vård och omsorg.....	44
Utmaningar och utvecklingsmöjligheter	45
Slutord	47
10. Referenser.....	48

I denna arbetsrapport redovisas en sammanställning av en utvärdering av projektet Evikomp 2.0 som genomförts av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete.

2. Inledning

Bakgrund

Evikomp 2.0 är ett läns-gemensamt EU-projekt (Europeiska socialfonden) mellan samtliga 13 kommuner i Östergötland, Uppsala kommun, Trosa kommun, Kommunalförbundet Itsam, Region Östergötland, FoU-Södermanland (där Region Södermanland och 9 kommuner ingår), Vård- och Omsorgscollege, Byrån mot diskriminering i Östergötland samt HELIX Competence Centre vid Linköpings Universitet. Linköpings kommun är projektägare. Projektet är en direkt fortsättning på det tidigare projektet Evikomp (se t ex Davidsson, 2021; Utas & Stenman, 2020). Evikomp 2.0 syftar till kompetensutveckling för personal inom vård och omsorg. Projektet ska också bidra till att möta nuvarande och framtida behov av kompetens inom kommunala vård- och omsorgsverksamheter. Projektet bygger i hög grad på att utveckla en modell för arbetsplatslärande som omfattar digitala verktyg, samverkan med vård- och omsorgscollege, stöd för ledare i att leda kompetensutveckling samt utveckling av nya yrkesroller för pedagoger och kompetenssamordnare.

Bakgrunden är att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens till vård och omsorg. Det finns inte tillräckligt många personer på arbetsmarknaden. Ofta anställs därför personer som helt eller delvis saknar utbildning och erfarenhet, inte sällan i kombination med begränsade kunskaper i svenska språket. Det innebär att många medarbetare har låg kompetens inom sitt yrkesområde. Kompetenskraven har ökat på senare år och yrkesrollen har blivit mer komplex. Dokumentation, e-hälsoverktyg, etnisk mångfald bland kollegor och brukare ställer krav på andra sätt att kommunicera. Ett viktigt område som handlar om vårdpersonalens situation är känslorarbete.

Utbildningsnivån hos medarbetarna inom vård och omsorg beskrivs som låg och kompetensen motsvarar inte kraven för yrket, vilket är speciellt problematiskt vad gäller vikarier. Det är också ett problem att personalen i mycket liten utsträckning får ta del av kompetensutveckling. Möjligheten att skicka personal på utbildning anses begränsad på grund av utbildningskostnader samt svårigheten att hitta vikarier och stå för kostnaden för dessa. Vidare beskrivs personalomsättningen som hög. Verksamhetschefernas egen situation är också krävande då de ofta har stora personalgrupper att hantera, ska se till att verksamheten fungerar och samtidigt ansvara för förändringsarbete och nya processer som digitalisering.

Projektets syfte och mål

Mot denna bakgrund är syftet med Evikomp 2.0 att skapa attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten. Följande mål har formulerats för projektet:

Övergripande mål

- Visionen är attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten. Lärande arbetsplatser som fortsätter att lära.

Projektmål

- Förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande – få in lärandet i vardagen, systematiskt och kontinuerligt - att medarbetare och organisation utvecklas parallellt.

Organisationsmål

- Cheferna ska vid projektets slut ha ökat sin tillit till medarbetarna. Medarbetarna vid projektets slut ha ökat sin tillit till chefen.
- Chefernas ska vid projektets slut ha förbättrat sin förmåga att driva lärande.

Individmål

- Minst 80 procent av männen och minst 80 procent av kvinnorna ska vid projektets slut känna att deras handlingsutrymme har blivit större.
- Minst 80 procent av männen och minst 80 procent av kvinnorna ska vid projektets slut ha ökat sin förmåga till självreflektion.
- Minst 80 procent av männen och minst 80 procent av kvinnorna ska vid projektets slut uppge att man börjat tänka, känna och göra annorlunda i arbetet.

Jämställdhetsmål

- 75 procent av de män respektive kvinnor som deltar i projektet ska vid projektets slut ha ökat sina kunskaper gällande jämställdhet.

Tillgänglighetsmål

- 100 procent av deltagarna ska uppge att de har kunnat delta i projektet utan hinder.

Mål för icke-diskriminering

- 75 procent av alla män respektive kvinnor ska vid projektets slut uppge att de har fått verktyg och strategier för att hantera att de själva utsätts för diskriminering samt hur uppmärksammat förtryck och diskriminering ska bemötas och motverkas.

Ambitionen är att på ett strukturerat sätt stärka medarbetarnas kompetens och utveckla metoder för ett långsiktigt arbetsplatslärande. Medarbetare ska få kunskap de har praktisk nytta av genom utökat erfarenhetsutbyte runt kunskap, kvalitet och kompetens mellan medarbetare och chefer. En förväntning är att med ökade kunskaper och bättre förutsättningar att möta yrkesutmaningarna ska även sjukskrivningstalen kunna minskas och kvaliteten i verksamheten förbättras.

Organisering

Styrgrupp

Projektet har en styrgrupp sammansatt av 3 representanter från LGVO (Ledningsgrupp vård och omsorg)¹, 2 representanter från HR-chefsnätverket i Östergötland, samt 2 representanter

¹ Region Östergötland och länets tretton kommuners gemensamma organ för ledning och styrning av länsövergripande utvecklingsarbeten och gemensam kunskapsstyrning inom vård och omsorg. LGVO består av länets social- och omsorgschefer/motsvarande, regionens närskvårdschefer, hälso- och sjukvårdsdirektör,

från Vård- och omsorgscollege. Ordförande är FoU-centrums föreståndare då FoU-centrum är projektägare.

Projektets styrgrupp ansvarar för projektets resultat och budget. I styrgruppen är en representant från projektägaren ordförande och övriga ledamöter utses i samarbete med Läns gemensam grupp för vård och omsorg (LGVO), där Östergötlands socialchefer tillsammans med tjänstemän i Regionen planerar och driver utveckling inom kommunal och Regional vård och omsorg. Styrgruppen träffas 1 gång under analysfasen, 1 gång i månaden under genomförande- och avslutsfasen. Evikom 2.0 eftersträvar en jämn könsfördelning och mångfald i styrgruppen. Styrgruppen är de som tar inriktningsbeslut i projektet, rollen är att följa projektets utveckling och se till att lyckade delar blir varaktiga i ordinarie verksamhet även när projektet är slut. Förutom att de styr projektet förväntas de att vara med att lösa projektets utmaningar och problem och kunna agera som spridningskanaler för projektet. Styrgruppen ska bestå av personer i ledande befattningar med stort mandat.

Projektgrupp

Projektets personalgrupp utgörs av en projektledare, en assisterande projektledare, en projektkonom och en projektadministratör. Projektgruppen omfattar 4 kompetenssamordnare som arbetar med utveckling av arbetsplatslärandet och kompetensutvecklingsinsatserna. En IT-utvecklare ansvarar för den digitala plattformen. Skådespelare arbetar i projektet under filmproduktionerna. En forskare är kopplad till projektet. Personalen tidsredovisar månadsvis och lämnar underlag till administratören.

- Projektledare, 50 %
- Assisterande projektledare, 90 %
- Projektadministratör, 100 %
- Projektkonom, 40 %
- Kompetenssamordnare, 4 * 100 %
- Arbetsplatskoordinator varierande 0 % - 5%
- IT-utvecklare, 50% - 40%
- Forskare 40 %

På varje arbetsplats var ambitionen från projektgruppen att organisera för en arbetsplatskoordinator som tillsammans med verksamhetschefen skulle utveckla arbetsplatslärandet. Många utsåg inte någon sådan utan chefen skötte denna administration själv. Däremot medverkade vårdlärare från Vård- och omsorgscollege i arbetsplatsförlagda utbildningsaktiviteter.

Övriga medverkande parter

I Evikom 2.0 samverkar Linköpings kommun med kommunerna Uppsala, Trosa, Norrköping, Mjölby, Söderköping, Åtvidaberg, Valdemarsvik, Ödeshög, Finspång, Ydre, Boxholm, Kinda, Vadstena, Motala. Vidare medverkar Kommunalförbundet Itsam, Region Östergötland, FoU-Södermanland (där Region Södermanland och 9 kommuner ingår). Övriga

primärvårdschef, primärvårdsområdeschefer, centrumchef psykiatricentrum, centrumchef barn- och kvinnocentrum, länsamordnare samt tjänstepersoner från regionledningskontoret.

samarbetsparter är Vård- och Omsorgscollege, Byrån mot diskriminering i Östergötland samt HELIX Competence Centre vid Linköpings Universitet.

Totalt handlar det om 17 parter i 3 län. I Evikomp 2.0 breddades projektets målgrupp och skulle även omfatta personal på vårdcentraler, vilket dock inte kom att genomföras.

Tidsplan

Analys-/Planeringsfas 2020-10-10 – 2020-12-31 (3 månader)

Analys- och planeringsfasen syftar till att skapa förutsättningar för genomförandet genom förankring och fördjupad kartläggning på respektive arbetsplats samt framtagning av nya moduler. Målet är att varje arbetsplats har gjort en behovsanalys och kompetenskartläggning.

- Planeringsinternat personal.
- Filmutbildning personal.
- Kontakter och träffar nya parter.
- Fördjupad problem-/omvärldsanalys.
- Uppdatering rutiner, riktlinjer, arbetsbeskrivningar.
- Uppdatering aktivitets-/tidplan.
- Behovsanalys, kompetenskartläggning, handlingsplaner på arbetsplatser.
- Uppstart Innovation Labs.
- Planering kurskalender, lärare.
- Planering/produktion nya utbildningsmoduler.
- Import material Innovationskompetens.
- Planering/produktion av poddar.
- Planering uppföljning och utvärderingsplan.
- Implementeringsstrategi.
- Kommunikationsplan. Framtagning informationsmaterial.
- Förberedelseresa transnationellt.
- Styrgruppen 1 gång.
- Rapport ESF-rådet.
- Baslinjemätningar för fortsatt uppföljning.

Genomförandefas 2021-01-01 – 2022-06-30 (18 månader)

Syftet med genomförandefasen är att utveckla arbetsplatslärande samt genomföra kompetensutveckling. Målet är att detta genomförs på 100 arbetsplatser och med 2500 deltagare.

- Kickoff/Lanseringsfest.
- Genomförande utbildningsmoduler, lärarlett/online.
- Stöd för arbetsplatslärande på arbetsplatserna.

- Att leda lärande och Grundkurs tjänstedesign.
- Uppföljande träffar chefer.
- Utbildning arbetsplatskoordinatorer.
- Träffar lärarnätverk.
- Uppstart nätverk Stolt vårdande man.
- Arbete i Innovation Labs.
- Transnationellt samarbete.
- Spridningsaktiviteter. Informationsmaterial.
- Löpande uppföljning.
- Utvärdering enligt plan.
- Implementeringsarbete.
- Styrgruppen 1 ggr per månad.

Avslutsfas 2022-07-01 – 2022-09-30 (3 månader)

- Slututvärdering.
- Styrgruppen 1 ggr per månad.
- Avslutsrapport.
- Spridningskonferens.

Lärmodellen i Evikomp 2.0

En flexibel lärmmodell, som är en vidareutveckling av den modell som ursprungligen togs fram i det föregående projektet Evikomp, har utvecklats i Evikomp 2.0. Modellen bygger på en kombination av stöd till ledning, att flytta lärande från klassrum ut i verksamheterna, stöd från lärare och kompetenssamordnare samt ett utvecklat digitalt stöd och en digital plattform som ska främja arbetsplatslärande. Lärandemodellen omfattar:

Kompetensutveckling för medarbetare i en digital plattform

Kompetensutvecklingen för medarbetare genomförs i en digital plattform eller lärarlett på arbetsplatsen men också tillsammans med chef. Plattformen omfattar filmer, reflektionsfrågor, fakta, länkar till fördjupande material, poddar, instruerande material med tillhörande kunskapsfrågor och möjlighet till diplom och notifieringar. Evikomp 2.0 omfattar cirka 80 utbildningsmoduler under 13 spår:

- Spår 1. Introduktionsspåret inom äldreomsorgen
- Spår 2. Grundläggande vård och omsorgsarbete med teoretiska perspektiv
- Spår 3. Att vara människa, grundläggande aspekter
- Spår 4. Diskrimineringsspåret
- Spår 5. Äldres hälsa och livskvalitet
- Spår 6. Att möta livet med funktionsnedsättning och att möta personer med funktionsnedsättning
- Spår 7. Demens
- Spår 8. Framtid, arbetsplatslärande och legitimerad personal

Spår 9. Metodstöd vid arbetsplatslärande

Spår 10. Palliativ vård och omsorg, existentiella frågor om livet och döden

Spår 11. Socialpsykiatri

Spår 12. Våld och förtryck

Spår 13. Välfärdsteknik inom vård och omsorg

Planen var att skapa spår för Arbetet på vårdcentral, men detta blev inte genomfört. Projektgruppen försökte vid två tillfällen starta upp samarbete med två vårdcentraler kring detta vid flera tidpunkter under projektet men det förhindrades av pandemin. Flera spår och moduler utöver ovanstående och vad som ingick i ansökan har skapats tillsammans med kommunerna.

Utbildning för chefer och arbetsplatskoordinatorer

Utbildning i "Att leda lärande". Chefer och arbetsplatskoordinatorer utbildades i hur den digitala plattformen fungerar och i administration av deltagande.

Stöd av kompetenssamordnare för att implementera arbetsplatslärande

En viktig del i lärandemodellen är att arbetsplatser får stöd av projektets kompetenssamordnare för att utveckla ett hållbart arbetsplatslärande.

Övriga kommentarer

Planen var att även genomföra podd för reflektionsstöd och fördjupning, transnationellt utbyte och så kallade Innovation Labs vilket inte blev av. Innovation Labs var avsett att vara arbetsplatser som vill testa nya former för lärande. Anledningen till att dessa aktiviteter inte kunde genomföras beror i hög grad på pandemin. Istället satsade man på att starta upp ett nätverk för vård- och omsorgspersonal och hade internat för att starta upp det. Fler aktiviteter var en regional nätverksträff, medskapandekonferens samt slutkonferens.

Aktiviteter

Från 2020-10-10 till 2022-10-31 har följande aktiviteter genomförts i projektet:

- Kickoff/Lanseringsfest
- 7 chefsutbildningar med uppföljande nätverksträffar, sammanlagt 10 träffar. Strax över 100 chefer har deltagit i dessa utbildningar.
- 456 utbildningstillfällen (av dessa ställdes dock 127 in pga. pandemin).
- Cirka 850 timmar då lärare från Vård- och omsorgscollege har medverkat i utbildningsaktiviteter

Vad gäller aktiviteter på den digitala webplattformen så kan detta sammanfattas på följande sätt:

- När projektet Evikomp 2.0 startar i december 2020 har man totalt 195 deltagande arbetsplatser vilket ökar till 582 vid projektets avslut i november 2022.
- Antal moduler är vid avslut 56.
- Antalet registrerade deltagare går från 2841 till 11 207 under projektet.
- Totalt 63 078 timmar aktivitet på plattformen har registrerats.

- Antalet aktiva deltagare varierar över tid. Per månad var det vid starten 388 och vid slutet 1806, men är som mest vid en tidpunkt 2488 på en månad.

3. Utvärderingens syfte och design

I utvärderingen ska visionen och målen belysas på lämpligt sätt med en kombination av kvantitativa och kvalitativa metoder. Utvärderingen utgår också, och hämtar inspiration, från de utvärderingar som tidigare genomförts för att belysa det föregående projektet Evikomp (se Davidsson, 2021; Utas & Stenman, 2020).

Parallellt med de utvärderingsaktiviteter som redovisas i föreliggande rapport sker samverkan med FoU i Södermanland (FoUiS), som genomför en kvantitativ, longitudinell studie av Evikomp 2.0 med fokus på utveckling av förutsättningar för arbetsplatslärande i de deltagande kommunerna. Designen syftar till att ta tillvara kompetens från projektgruppen, FoU-centrum och FoUiS och att kunna belysa Evikomp 2.0 ur flera synvinklar och samtidigt inte belasta verksamheterna i för hög grad med många datainsamlingar och aktiviteter.

I föreliggande rapport redovisas information inhämtat från intervjuer, gruppintervjuer och enkäter med ett urval respondenter från fyra enheter i Östergötland. I tabellen nedan redovisas detta.

Respondenter	Datainsamling
1. Styrgrupp	Gruppintervju n = 5
2. Projektgrupp	Gruppintervju n = 6
3. Pedagoger	Gruppintervju n = 5
4. Ledningspersoner	Enskilda intervjuer n = 7
5. Ledningspersoner	Enkäter n = 7
6. Medarbetare	Gruppintervjuer n = 17
7. Medarbetare	Enkäter n = 45

Tabell 1. Respondentgrupper i utvärderingen av Evikomp 2.0.

Det övergripande syftet med utvärderingen är att belysa om Evikomp 2.0 lyckats skapa attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten. Vidare ska projektets individ-, jämställdhets-, icke-diskriminering samt tillgänglighetsmål belysas.

Respondenter	Frågeområden
Styrgrupp	<ul style="list-style-type: none"> • Bakgrund, mål och pedagogisk modell för Evikomp 2.0. • Styrgruppens roll och arbete. • Projektets förutsättningar. • Projektets utfall, resultat och effekter. • Utvecklingsmöjligheter och rekommendationer inför framtiden. • Övrigt.
Projektgrupp	<ul style="list-style-type: none"> • Bakgrund och mål för Evikomp 2.0. • Projektgruppens roll och arbete. • Teoretisk förankring och pedagogisk modell för Evikomp 2.0. • Projektets förutsättningar. • Projektets utfall, resultat och effekter. • Utvecklingsmöjligheter och rekommendationer inför framtiden. • Övrigt.
Pedagoger	<ul style="list-style-type: none"> • Rollen som pedagoger i Evikomp 2.0. • Ämnesval, förberedelser, läromedel, undervisningspassens genomförande, examinationer etc. • Utfallet/nyttan av Evikomp 2.0 vad gäller att utveckla kompetens, i relation till brukare, medarbetares position på arbetsmarknaden, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> • Stöd ni fått från Evikomp 2.0 vad gäller projektledning, kompetenssamordnare, administratörer, webbansvariga m fl. • Stödjande respektive hindrande faktorer. • Hur kan Evikomp 2.0. utvecklas, t ex vad gäller organisering, pedagogik, innehåll, stöd, digitala plattformen, etc.?
Ledningspersoner, intervjuer	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetet med Evikomp 2.0 på enheten och integration i det dagliga arbetet. • Stöd ni fått vad gäller projektledning, kompetenssamordnare och lärare. • Ledningsstöd, webbaserad plattform, läromedel, filmer, innehåll och inriktning. • Stödjande respektive hindrande faktorer i arbetet med Evikomp 2.0. • Projektmålet att förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande. • Effekterna vad gäller chefsroll och medarbetarnas kompetens. • Evikomp 2.0 i relation till olika kategorier av medarbetare. • Verksamhetens utveckling, t ex vad gäller organisering, kvalitet, arbetssätt etc. • Vidare utveckling av Evikomp 2.0-modellen.
Ledningspersoner, enkät	<ul style="list-style-type: none"> • Olika aspekter som stödjer arbetsplatslärande. • Utfall av Evikomp 2.0.
Medarbetare, gruppintervjuer	<ul style="list-style-type: none"> • Att medverka i EVIKOMP 2.0. • Få in EVIKOMP 2.0 i det dagliga arbetet. • Stöd från ledning, kompetenssamordnare och lärare. • Bra och vad är dåligt med EVIKOMP 2.0. • Vad man lärt. • Exempel där verksamheten har utvecklats, t ex vad gäller kvalitet, arbetssätt, bemötande etc. • Övrigt
Medarbetare, enkät	<ul style="list-style-type: none"> • Olika aspekter som stödjer arbetsplatslärande. • Utfall av Evikomp 2.0.

Tabell 2. Frågeområden i de olika datainsamlingarna.

Ambitionen har varit att kunna belysa projektet ur så många relevanta synvinklar som möjligt. Det är mot denna bakgrund som utvärderingen omfattar projektets styrgrupp, projektgruppen, pedagoger/lärare utöver ledningspersoner och medarbetare. Information för att belysa ledningspersoner och medarbetares uppfattningar har samlats in med enkäter och intervjuer på ett urval verksamheter hösten 2022. De medverkande enheterna har samtliga även deltagit i det föregående projektet Evikomp och tillfrågade enheter har kunnat avböja medverkan i utvärderingen. Urvalet av enheter kan närmast beskrivas som ett tillgänglighetsurval. I datainsamlingen har möjligheterna att erhålla fyllig information eftersträvat. Tanken är att denna utvärdering ska kunna kompletteras med en bredare utvärdering som genomförs av FoUiS på ett slumpmässigt urval av enheter som medverkat i Evikomp 2.0.

Analysen av den insamlade informationen omfattar beräkning av medelvärden för de enkätfrågor som chefer respektive medarbetare besvarat.² Analysen av intervjuerna innebär att respondenternas svar för respektive intervjufråga har kondenserats och sammanfattats, med hänsyn till variationen i uppfattningar, samt illustrerats med citat.

4. Styrgruppens uppfattningar om Evikomp 2.0

I detta avsnitt presenteras en sammanställning av en gruppintervju med projektets styrgrupp. Utfallet har organiserats under ett antal teman och följer i stort den struktur som användes vid den gruppintervju som genomfördes med styrgruppen. Analysen innebär att respondenternas utsagor koncentrerats samt illustreras med citat och kommentarer om variation i utsagorna.

² Samtliga enkätfrågor är utformade som påståenden med en 5-gradig skala där 1 = Nej, inte alls och 5 = Ja, absolut.

Överlag uttrycker respondenterna relativt samstämmiga och positiva uppfattningar av projektet Evikomp 2.0.

Bakgrund, mål och pedagogisk modell för Evikomp 2.0

När respondenterna besvarar frågan om projektets bakgrund och mål reflekterar de över den process det inneburit att jobba med Evikomp 2.0, och då både det föregående projektet Evikomp (1.0) och 2.0, och hur man bör gå vidare i framtiden:

Det har varit en process över cirka 5 år sedan vi började spåna på frågor om kompetensutveckling och det som kom att bli Evikomp 1.0, och då diskuterade vi just det här med arbetsplatslärande. Men de filmer och material som tagits fram är ju för att tillgodose det behov som vi har. /.../ Men vi kan fortsätta och bygga på tekniken som vi har haft, det är styrkan.

I svaren om projektets bakgrund och förutsättningar refereras också till den organisatoriska kontexten som styrgruppen och projektet verkat i, inte minst i relation till LGVO (Ledningsgrupp vård och omsorg, där även Region Östergötland finns representerad). Man uppfattar att man uppnått ett ökat engagemang och att omvärlden, inklusive LGVO nu vet vad Evikomp 2.0 är för något. Detta kan handla om innehåll i projektet, att digitaliseringstemat fallit väl ut, om den pedagogiska modellen, att det är lättillgängligt, att man kan studera både enskilt och i grupp. En respondent uttrycker sig:

Det bidraget har ju varit ovärderligt, och att vi brutit ny mark på det sättet.

Evikomp 2.0 beskrivs som i hög grad ”learning by doing” och att man hade vi kommit ganska långt och det hade utkristalliserat vad som gick att göra och inte och vad som var värdefullt, även vad gäller organisering. Evikomp 2.0 uppfattas i hög grad bygga på föregångaren Evikomp (1.0), vilket i hög grad bidragit till det goda utfallet.

Styrgruppen nämner också att man tidigt uppfattat det som viktigt att också att ”hitta en exit”, det vill säga att projektet måste innehålla ett tydligt avslut och en fortsättning, vilket nu blivit verklighet i och med att det har blivit avtal med alla kommuner i länet för en permanent fortsättning.

Styrgruppen uttrycker att man delvis på grund av pandemin inte riktigt lyckades få ihop arbetsplatslärandet och med den digitala plattformen i projektet Evikomp (1.0) som man önskat. Nu uppfattas dock hela modellens struktur vara tydligare med lärarstöd, handledarstöd och vad som behövs på arbetsplatserna, ihop med e-learning delen. De medverkande verksamheterna uppfattas nu också vara medvetna om att de kan vara med och vara medskapande i de olika spåren och också få med sina egna behov utifrån sina egna förutsättningar.

Ledarutbildningarna och medverkan från Linköpings universitet framhålls också som en viktig komponent i modellen, vilket gett chefer möjlighet att få support och att få igång arbetsplatslärandet och kunna få påfyllnad som pedagogisk ledare. Kombinationen av de olika delarna i modellen beskrivs som viktig:

Det har i alla fall varit en förhoppning att det här med kombinationsstrukturen, med e-learning och tillgängligheten och anpassningsbarheten, möjligheten till support, och sin egen roll som chef. Att det ska bli ett högre, generellt lärande, och struktur. Men så har vi bytt mycket chefer i kommunerna och det var bra att det blev flera tillfällen för cheferna att ta del av den pedagogiska modellen.

Andra faktorer som beskrivs som viktiga är stöd och hjälp från projektledare, kompetenssamordnare och projektadministration. Vikten av att det ska finnas stödpersoner i

projektet som har praktisk erfarenhet och som kan hela modellen och kan visa konkret hur man kan jobba med Evikomp 2.0 och hur man kan använda de digitala verktygen. Vidare framhålls som positivt att kunna koppla ihop olika kommuner.

Styrgruppens roll och arbete

Under temat om styrgruppens arbete så berör respondenterna ett antal aspekter som sträcker sig från gruppens sammansättning, arbetsformer, påverkan på projektet samt kopplingen till olika organisatoriska, kontextuella aspekter men även frågor om branschens situation nu och framgent.

Inledningsvis konstateras att projektgruppen i hög grad varit självgående, vilket uppfattas som positivt då kopplingen till styrgruppen varierat över tid. En respondent uttrycker det på följande sätt:

Vi har ju fattat väldigt få beslut. Men har man en lyhörd projektadministration så fungerar det. Ursprungligen så hade vi ett antal aspekter, vi hade HR-chefsgruppen som hade ett arbetsgivaransvar, sen var det socialcheferna med förankring till det, sen var det vård- och omsorgscollege, och facket, och olika funktioner. Och dom har ju så småningom försvunnit ut.

Trots detta så uppfattas styrgruppen kunnat komma med bra och viktig input till projektet. T ex om kopplingen till att kunna validera, kopplingen till Vård och omsorgscollege.

Ett återkommande tema är kopplingen till kommunerna, LGVO och socialchefsnätverket och att detta kan innebära olika saker och nyanser för kommunerna. T ex så har flera kommuner inte HR inkopplat på kompetensutveckling i vård- och omsorg, utan HR är mer inriktat mot arbetsrätt och arbetsgivaransvar. Styrgruppen påpekar att man har saknat inspel från regionens representanter vilket kan ses som en möjlig svaghet. En annan reflektion är att alla kommunerna inte har varit så engagerade i styrgruppen. De som medverkat i styrgruppen uppfattar sig som i högre grad ha varit mera ”på”. Detta kan ha påverkat hur styrgruppen lyckats förankra projektet och olika aspekter av det. En av respondenterna beskriver styrgruppens och projektets förutsättningar i relation till en ganska komplex kontext på följande sätt:

Just representantskapet i styrgruppen, att koppla till socialchefsnätverket och HR, och hur det kopplar till dom strukturer som finns, och hur stor betydelse det får. Och kopplingen till vård- och omsorgscollege har att göra med kunskaperna, så att det åtminstone finns spår av det som går att hämta hem i det ordinarie systemet, så att kolla mot att kunna börja en vårdbiträdesutbildning. Och det har vi tappat lite. Det skulle man kunna jobba mera med. Evikomp 2.0 har mera fått karaktär av ingångsstöd än påbyggnadsstöd. Mest till introduktionsstöd för de som är nya i yrket. Men jag tänker att vi kan koppla mot det, vet inte om det hade kunnat öka intresset från alla kommuner?

Man reflekterar också över hur en ”idealisk” styrgrupp kan utformas för fortsättningen efter Evikomp 2.0.

Man kanske borde bjuda in dom kommuner som inte har varit så aktiva. För har man ett personligt engagemang så bär man ju med sig frågorna på ett annat sätt.

Nu har ju kommunerna ”köpt in sig” på ett annat sätt. Och nu då det kostar pengar så blir man nog mera rädd om det på ett annat sätt och varje kommun lär ju ha ett egenintresse på ett annat sätt att det blir bra på ett annat sätt, och att man blir mera engagerad och är det så att man blir missnöjd så. Men det nog en poäng att några som har varit med ett tag, är med. Om det blir LGVO eller socialchefsnätverket som har detta i sin ordinarie agenda, så är det nog risk att det kan falla bort.

En annan åsikt är att det är helt fel nivå att lägga den fortsatta verksamheten i styrgruppen främst på socialchefsnivå då det som ska påverkas är kopplat till driften och modellen är att det är chefer närmare driften som ska sitta med. Bakgrunden är också att man uppfattar omfattande problem med kompetensförsörjning i branschen:

Ja, vi pratar ju om jätteproblem med kompetensförsörjning. Dom som vill satsa på en karriär inom vård och omsorg, dom finns ju knappt idag. Vi måste skola om folk, kanske jobba mycket mera med språk och så, och göra så att man överhuvudtaget kan passa för att jobba med vård och omsorg och så. Så det ju dom chefer som befinner sig närmare verksamheten som ska vara med.

Detta innebär stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning i verksamheterna för dom som ska hålla ihop grundstrukturerna och att kunna se till så att det är rätt frågor som kommer upp i rätt forum också. Styrgruppen måste vara aktivare och kunna få upp frågorna på rätt nivå och kunna utveckla lärandemodellen.

Man uttrycker att det är inriktningsbeslut som behöver kunna tas upp i socialchefsnätverket, och LGVO. Kommunerna antas behöva olika stöd för att utforma sin variant av innehåll i programmet. Allt detta innebär också en stor utmaning för vård- och omsorgscollege, som också kan kopplas till frågorna om struktur, innehåll. Det gäller ju att hålla ihop arbetet i Evikomp 2.0 på ett bra sätt och se till att plattformen blir en kunskapskälla och eventuell kunna koppla till YH-struktur också.

Vidare kan arbetsplatslärande utvecklas i högre grad mot vad man lär sig ”on-the-job”. T ex i form av att personal lär av varandra, och att det är medarbetare som kan introducera och lära nyanställda. Evikomp 2.0 antas i högre grad kunna jobba med support i att lära av varandra och att det är någon som är med och coachar själva läroprocessen.

Men det kan man nog jobba mera med, att kanske ha någon form av coach, handledare, någon som kan jobba med den som är alldeles ny, kanske språkcoach, så att man kompletterar den där handledarförmågan. Som inte är en lärare eller pedagog. Att chefen själv utser duktiga redan befintliga personer, undersköterskor, som kan handleda. Jag tänker att det här är en pusselbit i ett större sammanhang. Tillgängligheten och starten, men att det kan leda till ett arbetsplatslärande i gruppen så småningom.

Medlemmarna i styrgruppen reflekterar också över hur man bör gå vidare i framtiden:

Men vi kan fortsätta och bygga på tekniken som vi har haft, det är styrkan. Och så kan vi fortsätta att bolla dom här frågorna mot socialchefsnätverket. Behoven ser olika ut i olika stora kommuner.

Projektets förutsättningar, utfall, resultat och effekter

Det avslutande temat i intervjun med Evikomp 2.0 styrgrupp gäller projektets förutsättningar, resultat och effekter. Detta mot bakgrund av projektmålet att förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande och att få in lärandet i vardagen, att medarbetare och organisation utvecklas parallellt. En av representanterna svarar på följande sätt:

En jätteförutsättning är ju IT-plattformen. Sättet att kunna logga in med sitt bank-id, att kunna nå hela plattformen, och att kunna dela mellan kommuner, och kopplat till tanken om arbetsplatslärande, det ser jag som de stora stödjande faktorerna.

Satsningen på cheferna och stöd till dem för att kunna arbeta med Evikomp 2.0 på ett strukturerat sätt betonas. Pandemin uppfattas paradoxalt nog ha inneburit att man lärt sig använda digitala verktyg bättre. En annan aspekt av pandemin var dock att det också hindrade det mera reflekterande lärandet i grupp då det blev svårare att träffas. Det

omfattande och engagerade stödet från projektgruppen och kopplingen till forskningen framhålls också som en positiv faktor. En intervjuperson nämner ägarskapets betydelse:

Det som skiljer det här projektet från andra är att det har funnits ett tydligt ägarskap. En styrgrupp som har varit sammansatt av representanter från de olika intressesperspektiven, HR, arbetsgivarperspektiv, och utbildningssystemet, men också personer som har beslutsmandat. Det har gjort att det har kunnat förflytta sig snabbare, om man t ex jämför med andra projekt. Ägarskapet är väsentligt.

En ramfaktor som ofta nämns i samband med Evikomp-projektet är vikten av tid som resurs för lärande:

Jo, vad vi gör med vår tid och... vi har nyckeltal, så här länge ska du vara ute i produktionen, det är kniven mot strupen, kopplat till finansieringen. Och så länge det är på det sättet så kan vi inte komma på någon bra lösning. Men det kanske ett sådant här projekt kunna hjälpa kommunerna att se... någon måste ju knäcka den koden.

Den sista frågan gäller hur Evikomp 2.0 lyckats uppnå sina mål. En respondent beskriver detta ur styrgruppens perspektiv:

Projektet hade många mål, från jämställdhet till arbetsplatslärande, så det är omöjligt för oss att svara på, utan vi får fokusera på lärandet på styrgruppsnivå. Och det var ju att etablera en modell för lärande mellan kommuner, och kunna dela med sig av det, och det har vi verkligen uppnått.

Respondenterna sammanfattar vad Evikomp 2.0 uppnått på följande sätt:

Det största är att nu har vi ett arbetsplatslärande, det hade vi inte förut. Det är stort.

Vi har uppnått något som blivit känt och som är användbart, det är uppenbart att det kommer att användas fortsättningsvis.

Kommunerna har ju nu beslutat att pytsa in pengar, det är ju ett kvitto på att det är värt någonting. Vi hade ju kunnat sitta här och den här tårtan hade kunnat vara en begravningsårta. Men nu är vi inte där – det är ett kvitto på att det har fungerat!

Sammanfattande kommentarer

Sammantaget kan styrgruppens uppfattningar och sin roll i projektet Evikomp 2.0 beskrivas som att projektet varit framgångsrikt vilket yttrar sig i att man lyckats utveckla en fungerande modell för kompetensutveckling vilken nu kommer att permanentas efter projektets avslut i form av avtal med länets alla kommuner. Styrgruppens och projektet beskrivs som varande i en ganska komplex kontext med kopplingar till såväl övergripande strukturer som de högst varierande verksamheterna som finns i kommuner med olika storlek och förutsättningar. En gemensam faktor är dock den allvarliga situationen som gäller nu och i framtiden för verksamheterna inom vård- och omsorgssektorn vad gäller kompetensförsörjning. Projektets flexibla modell som bygger på kombinationen av stöd till ledning, att flytta lärande från klassrum ut i verksamheterna, stöd från lärare och kompetenssamordnare samt ett utvecklat digitalt stöd, kan vara en framgångsfaktor.

5. Projektgruppens uppfattningar om Evikomp 2.0

I detta avsnitt presenteras en sammanställning av den gruppintervju som genomförts med projektgruppen i Evikomp 2.0. Utfallet har organiserats under ett antal teman och följer i stort den struktur som användes vid gruppintervjun. Analysen innebar att respondenternas utsagor

koncentrerats samt illustreras med citat och kommentarer om variation i utsagorna. Överlag uttrycker respondenterna relativt samstämmiga och positiva uppfattningar av projektet Evikomp 2.0.

Bakgrund och mål för Evikomp 2.0

Projektgruppen beskriver att "ESF-logikens" olika mål, och speciellt då delmålen, som finns i den ursprungliga projektplanen, inte helt överensstämmer med hur man arbetat i projektet. Detta gäller individ- och jämställdhetsmålen. Men arbetet i projektet uppfattas ändå i hög grad ha riktats mot att uppfylla den övergripande visionen om attraktiva och lärande arbetsplatser, projekt- och organisationsmålen (se Inledningskapitlet). Det vill säga att förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande och att få in lärandet i vardagen, systematiskt och kontinuerligt samt att medarbetare och organisation utvecklas parallellt. Medarbetarna i projektgruppen beskriver dock att de genom en kontinuerlig dialog med ESF haft befogenhet att tolka uppdraget i denna riktning:

Vi uppfattar att vi haft förtroende och handlingsutrymme från ESF att arbeta friare. Vi har haft kontinuerlig kontakt med ESF och har konkret stämt av vad vi jobbat med. Dom har köpt vår tolkning, dom har förstått vad vi har utvecklat, med kompetensutveckling och ganska fritt mot volymmålen. Det är upp till oss att argumentera för hur vi har tolkat uppdraget och vad vi kunnat gjort annorlunda, våra val.

Projekt- och jämställdhetsmål, mål att utveckla anställningsbarhet, att minska sjukskrivningar med mera var samma som i det föregående projektet Evikomp (1.0). Man uttrycker dock att det går att närma sig dessa mål på sikt genom att stödja arbetsplatslärande och en god arbetsmiljö, och att projektet Evikomp 2.0 på så sätt verkat i linje med kunna uppfylla även dessa delmål.

Projektgruppens förutsättningar, roll och arbete

Utöver att man haft en god dialog med ESF och uppfattar att man haft handlingsutrymme och befogenheter att genomföra Evikomp 2.0 beskriver projektgruppen andra faktorer som na uppfattar varit stödjande i arbetet i projektet:

Stödjande faktor är att vi haft låg omsättning i vårt eget team, och hög tillgänglighet. Vi har kunnat jobba effektivt och varit produktiva, många spår och moduler. Kunnat jobba mycket med medskapande. Vi har haft en bra IT-funktion. Interaktivt arbete med enheterna och IT, det har fungerat. Att vara tillgängliga och lyhörda gentemot enheterna. Administration, har satsat på tillgänglighet och att snabbt kunna serva både arbetsplatserna men också teamet. Mycket entusiasm och engagemang och mycket reflektion i gruppen.

Kopplingen till styrgruppen uppfattas ha förändrats över tid och utvecklats i positiv riktning vilket givit Evikomp 2.0 bättre förutsättningar:

Styrgruppen blev mer och mer ett stöd, jämfört med 1.0. I 2.0 blev det mera stöd men då var det så att dom också började förstå vad vi gör. Kopplingen till resten av FoU-centrum funkar bra, det är naturligt, det var svårare i början.

Samt:

Styrgruppen har fungerat bra och dom har en tydlig roll på sig och en press från kommunerna och LGVO. Styrgruppens målsättning var att Evikomp 2.0 skulle implementeras. Att vi skulle ta fram ett underlag och sedan möten med styrgruppen och sedan jobbade dom med implementeringsprocessen. Projektgruppen har varit en kritisk part i att jobba för en implementering. Arbetet vi gjorde under pandemin bidrog till att styrgruppen blev mera positivt inställd till Evikomp 2.0. Dom

såg att det gick att använda det vi gjorde. Men styrgruppen skapade utrymme i de beslutade forumen. Ägarskapet har varit mycket viktigt.

Andra förutsättningar för projektgruppens arbete gäller ansvar, befogenheter och kompetens för att kunna utföra uppdraget:

Ansvar, befogenheter och handlingsutrymme finns i projektet. Kompetensmässigt har det fungerat bra. Vi har kunnat ta in kompetens för att genomföra projektet, t ex för att skapa spår och moduler, delegering t ex. Och vi fick själva ta uppgifter som innebar lärande och att jobba med olika spår, t ex om delegering, läkemedel, introduktionsspår.

På frågan om vad som har varit hinder för arbetet i projektet beskriver projektmedarbetarna ett antal faktorer vad gäller kommunerna - och hur dessa utgjort hinder i projektet men även förutsättningar för att arbeta med arbetsplatslärande:

Hinder, det har varit en förhoppning att Evikomp 2.0 ska lösa så mycket mer än bara arbetsplatslärande i verksamheterna. Stödja validering, introduktion, arbetsplatslärande, kompetensutveckling inom vård och omsorg i regionen. Lite svårt att leva upp till, men ju mera dom har fått klart för sig hur Evikomp 2.0 fungerar så har dom insett att vi inte kan lösa allt det. Ett jättehinder är ju att arbetsplatserna haft svårt att avsätta tid, det finns inte i deras budgetar. Om dom lägger tid på arbetsplatslärande så får dom mindre tid till sina brukare, och det är ju för tid till sina brukare som dom har budget. Och det är det som tas upp och följs upp. Så dom skulle ju behöva ändra och följa upp på ett annat sätt för att se även om arbetsplatslärandet.

Andra ramfaktorer som påverkat gäller hur projektet organiserats samt kopplat till pandemin:

Det har varit lite hindrande att vi haft även andra uppdrag i kommunen än Evikomp 2.0, vilket till viss del har varit splittrande. Under pandemin var det också stabsarbete i kommunen, en turbulent tid. Vi fick till oss att vi behövde ligga på minimumbemanning, antal timmar. Att vara underbemannade. Det var jobbigt att jaga in timmar för medfinansiering.

Pandemin uppfattas både ha inneburit hinder och möjligheter:

Vi valde att stanna upp lite grann, att få tid till självreflektion har blivit mera viktigt i 2.0, nu mera mot den övergripande visionen med lärande och attraktiva arbetsplatser. Men det blev naturligt att lägga tid på detta. Men eftersom vi inte kunde komma ut på grund av pandemin så kunde vi lägga tid på att jobba med filmerna.

Samt:

Inledningsvis i pandemin kunde vi ju inte träffas då. Alla träffar var digitalt, vi bytte roller i teamet, för att hitta arbetsformer. Men vi gjorde tydligare ansvarsfördelning, och delade upp, för utbildningar, göra filmer, pedagoger, administration, kompetenssamordnare. Evikomp 2.0 blev så stort att vi behövde jobba effektivare jämfört med 1.0. /.../Men själva produktionen var ju på sätt och vis igång. Det blev en ganska sömlös övergång trots allt. Utmaning för både teamet, projektledning och arbetsplatserna.

Situationen i slutet av projektet beskrivs dock som klart positiv och man har lyckats etablera Evikomp 2.0 som ett effektivt, verkningsfullt och efterfrågat verktyg för kompetensutveckling:

Men vi jagar inte folk nu, dom kommer till oss. Vi sitter med socialchefer och länsamordnare och planerar nu.

Teoretisk förankring och pedagogisk modell för Evikomp 2.0

Arbetsplatslärande är centralt i Evikomp 2.0 och yttrar sig på flera sätt. Det är också på sin plats att nämna att såväl det föregående projektet Evikomp (1.0) som Evikomp 2.0 hela tiden haft stöd från Linköpings universitet där två professorer samt en disputerad medverkat med stöd i ledarskapsprogram samt till projektet i stort. Mot den bakgrunden ställdes frågan till projektgruppen hur teori om just arbetsplatslärande kommer in i projektet:

Arbetsplatslärande finns med men snarare som ett verktyg än teori. Vi pratar inte om teori med dom, vi pratar "lärsnurrar", om lärande samtal, om förutsättningar för lärande och om att lära tillsammans. På så sätt kopplas teori till målen. I Spår 9 finns en inramning, en "light" version av olika delar om arbetsplatslärande.

I mötet med verksamheterna ingår ledarutbildningen, vilket åtskilliga chefer deltar i, som en central komponent:

Vi tar upp arbetsplatslärandet varje gång, med varje arbetsplats, först ledarutbildningen, teorin går ju ut på detta. Och när vi möter arbetsplatser och gör upp handlingsplaner så är syftet att få in lärandet i vardagen.

Samt:

När vi pratar med cheferna, hur dom kan omsätta teorin i praktiken, hur dom kan jobba på sin enhet för att medarbetarna ska kunna lära, hur ska dom planera. Det gäller att anpassa. Så att alla blir delaktiga i tänket.

Vidare har ambitionen att utforma de filmer som utgör ett bärande inslag i de olika spåren utformats i hög grad för att kunna stödja reflektion och utbyte av erfarenheter i arbetsgrupperna. Detta för att på sikt stärka förutsättningarna för arbetsplatslärande:

Det är tänkt att filmerna ska leda till reflektion och som ligger nära verksamheternas praktik. Filmerna är ofta utformade så att dom är i ett sammanhang, och ska iscensätta situationer och exempel på hur arbetsplatslärande kan komma till stånd. Troliga vardagliga situationer och dilemman.

Samt:

Vi har en linje i allt material att stärka självreflektion. Vi pushar för även lärande informellt. Mer efterfrågan på att även de nya ska få mera om reflektion i grupp. Mentorsutbildningen är också ett resultat av fokuset på arbetsplatslärande. Hur dom kan stötta varandra. Hur få de mera erfarna att lära de nya. Det är arbetsplatslärande.

När man betraktar förutsättningar för kompetensutveckling och arbetsplatslärande går det att koppla till olika pedagogiska processer. En vanlig uppdelning är att koppla till lärande i formella sammanhang, det vill säga i utbildning och kurser i grund- och yrkesutbildning som ger formella meriter, i vård och omsorgsarbete t ex till sjuksköterska, vidare till icke formellt lärande, som kan vara kurser som utbildningar som inte ger formella kvalifikationer men kanske diplom eller intyg, samt slutligen informellt lärande, t ex det som sker i det dagliga arbetet, ofta benämnt "on-the-job". Projektgruppen uppmanades att beskriva hur de uppfattar balansen och kopplingen mellan dessa olika pedagogiska processer i Evikomp 2.0.

Dom har i hög grad använt Evikomp 2.0 som ett kursinstrument, det har varit mycket fokus på att fylla på för formella kunskaper och kompetenser som medarbetare saknar.

Samt:

Ibland har dom vänt sig till oss med beställningar på kurser, det är ju då behovet som har styrts. Dom har inte haft personal som haft grundutbildning, som ska in på vikariat, på sommarvikariat. Dom har varit tvungna att fylla den biten.

Detta återspeglas av hur en del av de filmer och det material som har utformats för några av de olika spåren:

Många filmer är ren instruktion, i stort sett en filmad föreläsning. Det är ju baserat på behov. Det man borde ha haft med sig från tidigare utbildning. Det var ju det som snabbintroduktion från pandemin visade på och som ledde till att Evikomp 2.0 kom att jobba med instruktionsfilmer. Vi har ju experter som har föreläst.

Men projektmedarbetarna framhåller att de genomgående strävar efter att vidga lärande och stärka reflektion och informellt lärande, i linje med den övergripande visionen om attraktiva och lärande arbetsplatser:

Men att fylla gapet har varit större. Men nu jobbar dom med handlingsplaner för att stärka on-the-job på längre sikt. /.../Det finns också informellt lärande. Inte systematiskt men vi får återkoppling från fältet. Det är hela biten med lärande i grupp. Att de erfarna delar med sig och att Evikomp 2.0 stödjer det.

Sammantaget innebär detta att projektgruppen arbetat på olika sätt för att stödja lärande och utveckling i de deltagande verksamheterna. Dels genom pedagogiskt stöd och inspiration genom ledarskapsprogrammen, dels genom kontakt och interaktion med enheterna under projektets olika faser, men också genom hur spår och studiematerial har utformats. I detta sammanhang har man varit tvungen att balansera behoven av instruerande spår och material, för att kunna fylla i det glapp som finns i nyanställdas formella kompetenser, med målet och visionen att ge förutsättningar för reflektion och strävan mot ett utvecklat arbetsplatslärande, t. ex. genom att lärtillfällen där medarbetare får reflektera i grupp samt genom att stödja utvecklingen av mentorsprogram där erfarna medarbetare kan få en utökad yrkesroll.

Utfall av projektet och utveckling av Evikommodellen

Det sista temat i intervjun med projektgruppen gällde hur de vill beskriva utfallet av projektet Evikomp 2.0 samt om de har förslag på hur den modell som tagits fram kan utvecklas ytterligare. Det är uppenbart att det är en utmaning att få en tydlig bild av utfallet i projektet mot bakgrund av att det varit så omfattande, vilket följande svar ger vid handen:

Vi vet exempel på hur det har gått hem men det är svårt att veta hur det har gått för alla. Det är otroligt många som varit med på något sätt, vi kan inte veta vad var och en gjort, en del har bara börjat andra har kommit längre. Vi kan se hur dom har lagt ned tid, vissa kommer igång, stannar av och kommer igång igen.

Man kan få återkoppling dels genom olika kontakter med medverkande, från pedagogerna som medverkat på fältet men också genom den digitala plattformen:

Vi träffar ledningsgrupper och kan få viss feedback. Vi får vissa svar genom plattformen. Men det tar lång tid att genomföra förändringar det tar nog minst år att få det att ändras. Vi kan inte plocka ut en detaljerad bild eller inventering av hur det gått för alla medverkande arbetsplatser. Det finns en del på individnivå från plattformen. Pedagogerna som är ute kan se hur det går för de arbetsplatser som dom träffar över tid. Tillsammans om man lägger samman så kan man nog se hur det gått. Men vi kan se att vissa enheter har blivit självgående, dom hör av sig då de behöver hjälp.

Den digitala plattformen ger vissa indikationer, men det skulle gå att utveckla systemet:

Det hade gått att bygga in mera utvecklade feedback loopar i systemet. /.../Man kan gå in och titta, antalet lärtillfällen är ju kollektivt, vilket indikerar arbetsplatslärande i grupp, till skillnad från lärandet i plattformen som är individuellt.

En ramfaktor som återkommer på flera ställen i hela utvärderingen av Evikomp 2.0, och även i samtalet med projektgruppen, är att verksamheterna har svårt att avsätta tillräckligt med tid för att ge arbetsplatslärande optimala förutsättningar:

En del har verkligen jobbat för att kunna avsätta tid för reflektion och att ta till sig Evikomp 2.0, men många har inte lyckats. När det har fungerat så signalerar dom att det har gjort nytta. Och många har fått inspiration från de som kommit längre.

Samt:

Vi vet inte vi hoppas att våra insatser har lett till det. Det är ett stort problem med att systemet inte har ändrats, det är fortfarande svårt att kunna avsätta tid för kompetensutveckling och lärande. Det är viktigt HUR man jobbar i en arbetsgrupp efteråt. Skillnaden ska ske på fältet, med brukaren.

Medlemmarna i projektgruppen reflekterar också över hur stödet från medverkande från Linköpings universitet och det forskningsstöd man fått fungerat och hur det skulle kunna utvecklas ytterligare:

Forskarna har vi använt bra! Dom var med i Evikomp 1.0 också. Men vi hade säkert kunnat komma längre med teoriansknytningen, som kompetensutveckling och stöd för oss i projektet. Dom har inte varit som handledare i 2.0 så det blev mera "Free style". /.../Vi hade också kunnat gjort en mera strukturerad dokumentation i projektet. Och haft tätare koppling till forskningen den vägen och haft en design som tog in de som är därute. Nu finns koppling till FoUis.

När medarbetarna i projektgruppen uppmanas reflektera över utvecklingsmöjligheter i de studerade verksamheter som de kan se genom sitt arbete i Evikomp 2.0 så nämns ett spektrum av olika aspekter. En aspekt kopplar arbetsplatslärande till professioner och organisering:

Att få till arbetsplatslärande för multiprofessionella team. Nu är det en sådan uppdelning mellan legitimerad personal, sjuksköterskor, undersköterskor, vårdbiträden, hemtjänstpersonalen. Det är fortfarande olika team. Kan ha att göra med att det är så centraliserat. Och få med hemsjukvården. Det borde gå att jobba för att få ihop det bättre med arbetsplatslärande med olika nivåer i organisationen.

Andra synpunkter handlar om att fortsätta på den väg man arbetat upp:

Fortsätta fylla gapet som kommer att finnas och samtidigt komma längre. Mera lärtillfällen och reflektion. Kolla arbetstidssystemen för medarbetarna, olika yrkesgrupper och hur dom jobbar. Öka möjlighet till informellt lärande, få tid till det i jobbet.

En sista synpunkt gäller status för hela branschen:

Höja status på yrket och få alla att fatta att det är ett roligt jobb. Hänger ihop med tid i jobbet, och att hinna vara med människor för att få ett utbyte.

Projektet avslutas men att den lärandemodell som tagits fram i Evikomp 2.0 kommer att implementeras i länet och i intervjun uttrycker projektgruppen tillförsikt och entusiasm inför framtiden, vilket kan tjäna som en bra avslutning och sammanfattning av intervjun med dem:

Det ska bli spännande att se, vi har ju utvecklats så mycket de här åren, vad kan vi mera göra, det finns mycket kvar att utveckla. Det ska bli spännande.

Sammanfattande kommentarer

Sammantaget kan projektgruppens uppfattningar om sin roll i projektet Evikomp 2.0 beskrivas som att man lyckats utveckla en fungerande modell för arbetsplatslärande och kompetensutveckling. I detta sammanhang har ett omfattande arbete genomförts för att skapa den digitala plattformen med spår och moduler. Projektets modell bygger också på flexibilitet vad gäller arbetsformer och stöd till medverkande enheter men även hur innehåll i plattformen utformas. Man har flyttat lärande från klassrum ut i verksamheterna, och då har stöd från lärare och kompetenssamordnare varit framgångsfaktorer.

6. Pedagogernas uppfattningar om Evikomp 2.0

I detta avsnitt redovisas utfallet av en gruppintervju som genomförts med de pedagoger som arbetat i Evikomp 2.0. Framställningen följer i stort de teman som användes vid den gruppintervju som genomfördes med projektgruppen. Analysen innebar att koncentrera respondenternas utsagor samt att illustrera med citat och kommentera variation i utsagorna

Rollen som pedagog i Evikomp 2.0

Den första frågan i gruppintervjun är hur pedagogerna i Evikomp 2.0 beskriver sin roll. Genomgående i respondenternas svar är att rollen som pedagog i Evikomp 2.0 skiljer sig i ganska hög grad från en ”traditionell” lärarroll. Detta gäller såväl målen, ramarna, platsen där lärandet sker, de studerande samt vad som kan vara utfallet av läroprocesserna. Följande citat kan illustrera hur pedagogens roll beskrivs:

I grund och botten skiljer det sig ganska mycket. Det är inte samma kunskapskrav, man ska inte sätta betyg, det finns inte vanliga styrdokument, det finns material men inga styrdokument. Och tanken är att det inte är vanlig undervisning utan att man stöttar arbetsgruppen i att lära sig själva, att ta fram det dom har och att tänka vidare.

Det faktum att platsen för lärandet har flyttats från ett klassrum till en arbetsplats och sker på de lärandes villkor återkommer i svaren. Pedagogens roll i mötet kan innebära att ibland ha en föreläsning men med syftet att koppla till fallbeskrivningar, filmer, exempel och kanske kunna koppla till grunddiagnoser och vårdtagare och hur man kan möta dessa. Detta innebär också att balansen i interaktionen i högre grad tar in gruppens verklighet och synvinkel:

Jag tänker på miljön också. Det är inte ett klassrum, det kan vara en matsal eller ett fikarum och där är ju dom hemma. Det är ju jag som kommer dit och inte dom som kommer till mitt klassrum, om vi ska vända på det. Det är jag som ska känna in och dom som äger rummet kan man säga. Jag är den som kommer dit och som inte har varit där tidigare. Dom sitter på sina kunskaper som jag på något sätt ska få fram. Annars så blir det inte någon dynamik i gruppen.

Rollen innebär att i hög grad utgå från gruppen, ha en samordnande roll, men också att bjuda in och säga ”vad tänker du”, och att ställa frågor direkt för att det ska bli dynamik i gruppen. T.ex. att efter att ha sett en film och sedan hjälpa gruppen att komma fram med egna exempel och hjälpa dom att lyfta blicken från filmen till ”hur ser det ut i vår verksamhet?”. Några respondenter beskriver hur denna interaktion och dynamik kan gå till på följande sätt:

Det bygger på deras förförståelse. Och sen kan inte den vara helt bortkopplad från min förförståelse, men det gäller ju att hitta en gemensam tråd. Men mitt mål är ju att fånga dom, vad dom har för erfarenheter, vad dom har för tankar, vad mitt möte med dom handlar om.

Att kunna känna av kompetenser och roller, för det finns ju de som är tysta. Och om man vet att det finns någon som har ett extra ansvar så är det bra att veta det också. För om det fastnar någonstans så är det bra att kunna passa vidare en fråga till någon sådan som har lite mera ansvar, för att få de andra att komma med.

En av pedagogerna påpekar också att det inom vård och omsorg är en stor variation i hur arbetet genomförs, vilket i hög grad innebär krav på flexibilitet och förmågan att kunna engagera som pedagog:

Jag har också varit med om att hemtjänsten, dom kommer in dödströtta efter ett pass på morgonen, sätter sig efter lunch och dom känner inte varandra, jobbar inte med varandra, träffar nästan aldrig chefen, påstår dom, eller så är chefen ny. Och då är det ingen som vågar öppna munnen, och då har man ett stort ansvar som pedagog, konsult eller samtalsledare, eller vad man vill kalla oss. Då måste man snabbt känna av det och hitta ett sätt att dra igång det hela. Man kanske får dra till med några case från den tid då man själv var ute och jobbade, för att se om det stämmer ihop med deras uppfattning.

När pedagogerna uppmanas att reflektera över sin roll i Evikomp 2.0 och uppgiften att kunna stödja arbetsplatslärande så väljer någon att kontrastera mot hur det är i en ”traditionell” lärarroll:

Jag tycker det är ganska befriande faktiskt, jämfört med att jobba som lärare, man har då sina styrdokument med mera, här kommer man ut och kan diskutera tillsammans och det finns redan färdigt material, det finns en film, vi vet vilket ämne vi ska prata om, vi vet vilken tid vi har. Det är ju jätteskönt, bara man får med sig ”tänket”, det gäller att ha det med. Det var inte någon inlärningsperiod, det gick.

En annan respondent anknyter till ”tänket” som pedagog i Evikomp 2.0:

Jag tror att man antingen är det eller inte är det i sitt sätt att vara lärare. Man kan träna sig men man har eller inte har det ”tänket”, som arbetsplatslärande. Man måste våga kasta sig ut. Våga att inte ha kontroll. Och man måste vara intresserad av att vilja förmedla, kunskaper och erfarenheter. Våga vilja bli bättre, ett genuint intresse.

Uppfattningen om det unika att jobba med arbetsplatslärande illustreras av svaren från två av pedagogerna som kopplar till sina egna erfarenheter i branschen:

Jag tänker att jag är inte bara en pedagog, jag är mitt yrkesliv, det är min styrka, erfarenheter som jag plockat med mig efter vägen.

Jag har mycket med min erfarenhet, i och med att jag var sköterska på ett boende, så har jag redan ett arbetsplatslärande. Att informera, undervisa, berätta, reflektera tillsammans. Det handlar mycket om att fylla de här hålrummen, det som saknas för att det ska bli bra på en arbetsplats. Och alla behöver fylla på olika för att det ska bli en helhet, att det blir en arbetsgrupp och att man kan jobba med de vårdtagare man möter.

Mötet med praktiken

När respondenterna får frågan om hur en ”vanlig” dag ser ut som pedagog i Evikomp 2.0, t.ex. vad gäller förberedelser, läromedel, undervisningspassens genomförande, föreläsning, gruppaktiviteter med mera så ger svaren vid handen att det kan variera i hög grad:

Det går inte att säga hur en dag ser ut för det är olika och varierar efter vilken arbetsplats det är. Olika för alla arbetsplatser och olika förberedelser för varje. Beroende på ämnet vilka förkunskaper dom har, vilka moduler det ska vara. Det finns inte någon vanlig dag. Det kan vara flera dagars förberedelser ibland. Sen finns det ställen där jag varit flera gånger och gjort samma sak och då behöver jag inte göra om. Det finns inte någon vanlig dag – det finns bara ovanliga dagar.

Det är väldigt olika. Allt från att man kommer ut och har en timme på sig till att man är med på en planeringsdag fyra och en halv timma. Men jag har ju pratat med dom cheferna och gjort ett upplägg, och planerat tillsammans.

En annan aspekt som kan skilja sig från en traditionell lärarroll är hur många gånger pedagogerna får träffa grupperna på arbetsplatserna i Evikomp 2.0. Ibland träffar man en grupp flera gånger och det går att bygga vidare på dynamiken och processerna i de möten man har för att stärka kontinuitet. Andra gånger är det en punktinsats. Detta innebär ytterligare en faktor som kräver flexibilitet i rollen som pedagog. Passens längd kan ha stor påverkan på hur pedagogen kan arbeta med gruppen på plats:

Tiden avgör lite hur man lägger upp det. Och att det är olika hela tiden. Men en sak är att jag tänker att inte ha för långa sessioner med varje sak, utan att man växlar mellan filmer, samtal, plockar in egna erfarenheter, fyller på med kunskap, och bensträckare och fyller på på det sättet. Men ibland har det varit så att många är förberedda och har sett filmen. Men då har jag faktiskt växlat, och tagit en annan film, från ett annat spår men med snarlikt innehåll.

Men någon ger även uttryck för att vissa moment är sig lika:

Jag utgår alltid från spåren i Evikomp, klickar och visar, och efteråt om dom har diskuterat i smågrupper eller i stor grupp, så hör man på det, att lyssna på diskussioner som förs. Och sedan kan man återgå till spåren, läs den här sidan igen, titta på den här filmen igen, gå in och ta fram lärsnurran.

En annan av pedagogerna uttrycker också att det vanligaste är att utgå från det spår som gäller för tillfället:

Jag försöker hjälpa dom in i Evikompmaterialet direkt. Jag visar på plats, att här klickar ni och här hittar ni information, och då kommer ni till den här informationen. Jag försöker hjälpa dom att hitta. Det här är digitalt, och jag tycker att man ska använda det.

Ytterligare en aspekt är att som pedagoger har man också dynamiken med lokal ledning på arbetsplatsen. Detta innebär också förväntningar från chefers håll, vilket kan innebära att även kunna vara lite av ”konsult” och ”utbildare” också. Chefen och arbetsplatsen kan sina egna tankar, erfarenheter och upplägg i lärprocessen och pedagogen måste vara mentalt förberedd på detta. I planering och upplägg av träningspassen återkommer pedagogerna flera gånger till vikten av att det är nödvändigt att samverka med chefen för att kunna få bra balans i aktiviteterna:

Chefen är jätte viktig. Jag har varit med om situationer då chefen inte kunde komma men där chefen har ett brinnande intresse och har varit med och planerat det hela, då har det fungerat också. Men dom gånger chefen är på plats, då kommer man längre.

Dynamiken med chef och gruppen kan dock yttra sig på flera sätt, vilket kan påverka hur pedagogen kan arbeta med gruppen.

Om chefen är med, det kan vara hämmande ibland, men jag känner att det är mera åt det positiva om chefen är med. För då kan man ta upp ”det här måste ni jobba vidare med, ta upp på APT”. Det har blivit en bättre struktur, dom har fått direkt problemet i handen. Otroligt viktigt!

Projektets utfall, resultat och effekter

I pedagogernas svar återkommer också temat att målet för Evikonmp och deras arbete är riktat mot att utveckla verksamheten med vårdtagaren i fokus:

Du är på jobbet av en anledning, vi har en vårdtagare som ska ha livskvalitet. Och ha en bra vardag. Man får plocka tillbaka dit, bara för att få dom att tänka till, att inte fastna i en negativ snurra med

att organisatoriskt och schemamässigt så är det ett helvete. Utan, vilka är vi där för, varför går vi till jobbet. Man möter vårdtagaren varje dag på jobbet och ”just det så är det”, fast dom kan vara någon annan stans i tanken.

Pedagogerna uppmanades också att beskriva hur de uppfattar utfall och nytta av Evikomp 2.0 i de verksamheter där de verkar. Svaren varierar och man uttrycker att det inte är alltid man fått någon tydlig återkoppling, men att det händer om man har kontakt med arbetsplatsen över tid och då är det ofta positivt:

När man kommer tillbaka till en arbetsplats så kan man få höra att nu har vi testat, nu gör vi så här. Och sedan kan man få höra i grupperna att dom lär varandra, dom som jobbat länge lär de nya, eller att dom visar att så här kan man göra också.

Samt:

Jag har fått feedback tillbaka, att nu händer det på arbetsplatsen, nu har man lyckats att få vårdtagare att duscha, att få vårdtagare att våga gå utanför dörren, att vara med på promenader och att vårdtagare att vara mer nöjda. Jag har fått feedback att dom har gjort förändringar och att det har fallit väl ut, och det är ju helt underbart att höra.

Någon kopplar förändringarna till processer i gruppen och i kopplingen till arbetet på enheten:

Det handlar ju också om att skapa tid när man är ute, så att dom får reflektera tillsammans, så att det landar, och att dom får pröva och prata med vårdtagarna, och att samtala i arbetsgruppen, för att sedan märka av skillnaden. Så det tar ju ett tag, men när dom väl märker, att det gick ju att göra på ett annat sätt, då lyser det i ögonen på de här medarbetarna. /.../ Och man känner att va härligt att jag kunde vara den som var en del i språnget att kunna och våga utvecklas som medarbetare.

En annan respondent beskriver att förändring kan vara svårt och att det kan ta tid beroende på vad det gäller, och speciellt om det gäller förändringar i värderingar:

Det känns som att jag går mot strömmen här, men, det vi känner är ju att vi får mycket igenkänning, och att många får bättre koll på sina rättigheter, och vårdtagares rättigheter utifrån diskrimineringslagen, men sedan är det omöjligt att säga vilken förändring det lett till i sin förlängning. Ofta, att jobba med likabehandling, bemötande och diskriminering, det funkar ju inte med en punktinsats, det kräver att chefen avsätter tid och resurser. Och det kan jag inte säga att jag vet om dom gör.

Utvecklingsmöjligheter

Nästa tema i gruppintervjun med pedagogerna gällde frågan om hur Evikompmodellen kan utvecklas ytterligare. Svaren kom att främst beröra möjligheten för pedagogerna att få återkoppling. Respondenterna efterfrågade mera och systematisk återkoppling från chefer, enheter men även från projektgruppen i Evikomp 2.0:

Öka återkoppling från projektgruppen, systematisk utvärdering vill vi ha t ex via mail.

Dom gångerna vi inte haft tät kontakt med chefen skulle man behöva tydligare feedback, om vi är fel ute, om vi uppfattat fel.

Det skulle kunna byggas in tydligare i plattformen, projektet skulle kunna tydligare koppla ihop arbetsplatserna med pedagogerna. Det kan utvecklas, ha utvärderingsfrågor som kan vara efter varje insats.

Det sista temat i gruppintervjun berör utvecklingen av Evikomp 2.0 och just pedagogernas roll, om det behövs lärare eller om det går att utveckla arbetsplatslärandet så att

verksamheterna själva kan äga sina lärprocesser. Här kommer några olika nyanser till uttryck hos pedagogerna.

Men önskemålet är nog att det alltid ska finnas någon form av lärarstöd. Att det ingår i Evikomp. /.../Och ska man ta över är att de ska ta över det pedagogiska själva, då måste man också våga utmana i organisationen, och det är inte alla gånger man kan det. Och att vissa spår, där det är så komplicerat att man behöver ett lärarstöd, att man kan ge perspektiv på plats, att man får prata om materialet, så lärarstöd att det ska fortsätta att tillhöra Evikomp, det tror jag är en styrka.

En annan av pedagogerna uttrycker dock att det kan vara möjligt att i högre grad flytta ut pedagogernas roll i verksamheterna, men att det kräver att utveckla ledarrollen i pedagogisk riktning samt att engagera andra professioner:

Jag har lite annan uppfattning, jag tror att dom kan klara det alldeles utmärkt själva. Det kan fungera att det kommer ut en lärare i ett tillfälle, eller pratar med cheferna och pratar om vad är ett arbetsplatslärande. Men jag tänker att sedan kan cheferna hålla i det här själva. Det är väldigt viktigt att chefen är med. Man kan ropa in en lärare vid behov. Sedan kan man ju be om en utbildningsdag med någon av sjuksköterskorna i kommunen, eller med en arbetsterapeut eller en fysioterapeut, det är deras jobb. Det går nog utan lärare i hög grad. Men det bygger på att chefen kan driva och leda processen, kan dom inte det så behövs stöd.

En tredje pedagog påpekar att det kan vara legitimerande och ge extra skjuts om pedagogerna fortsatt är med i arbetsplatslärandet men också vikten av att projektgruppen och kompetenssamordnare stöttar i kopplingen till arbetsplatserna:

Men det ligger lite tyngd i att man får med sig någon annan, att vi hjälper chefen att få en skjuts framåt när vi kommer in. Men visst har det funnits gånger då jag tänkt att det här kan dom fixa själva, men också andra gånger då det har varit jätteviktigt att jag kom idag. Jag har varit tacksam för om det har varit en kommunikation med kompetenssamordnaren innan, och att vi fått info om hur det ligger till. Så projektgruppen har en viktig roll här också.

Sammanfattande kommentarer

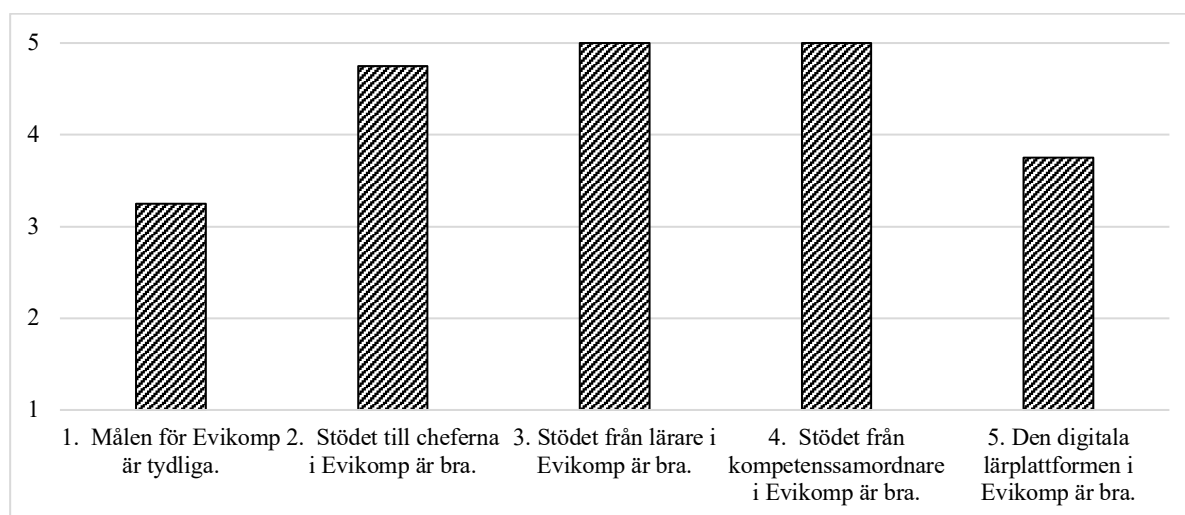
Sammantaget kan pedagogernas uppfattningar av sitt arbete i projektet Evikomp 2.0 beskrivas som att det i ganska hög grad skiljer sig från en vanlig ”traditionell” lärarroll. Nödvändigheten av att kunna vara mycket flexibel framhålls. Detta gäller såväl ramor som processerna i lärandet med de grupper man möter. Vad gäller ramorna så kan de pass man gör variera från någon enstaka timma till längre pass och även vad gäller frekvensen och antalet gånger man träffar en grupp. Grupperna kan också skilja sig betydligt vad gäller verksamhetens innehåll, erfarenheter, vana att studera med mera. Kontakten med chefen och planeringen framhålls som mycket viktig då lärprocesserna alltid sker på arbetsplatserna. Lärarrollen innebär att kunna möta varje grupp och hitta öppningar för att få igång lärprocesser, stimulera diskussion och reflektion samt kopplingen till att kunna utveckla verksamhet och arbetsprocesser. Överlag är pedagogerna nöjda med den digitala lärplattformen som används i Evikomp 2.0 och det stöd dom fått från projektgruppen. Man beskriver att det på sätt och vis är en befrielse att inte behöva förhålla sig till styrdokument och att behöva sätta betyg. Pedagogerna uttrycker något olika uppfattningar om i fall det skulle gå att bedriva framgångsrikt arbetsplatslärande utan pedagoger, men de flesta lutar åt att verksamheterna behöver någon form av pedagogiskt stöd.

7. Ledningspersoners uppfattningar om Evikomp 2.0

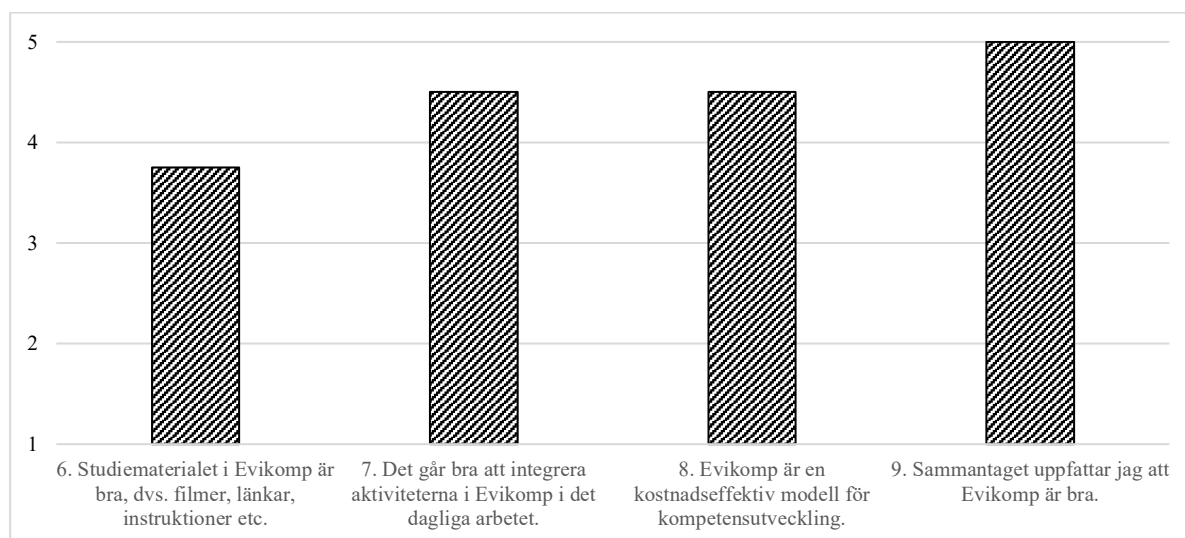
I detta avsnitt presenteras ledningspersoners uppfattningar om projektet Evikomp 2.0. Information har samlats in med enkäter och intervjuer vid hösten 2022.

Enkätstudien

I figurerna nedan redovisas utfallet av enkätundersökningen i form av medelvärden för de olika enkätfrågorna. I de första figurerna redovisas utfallet av frågorna 1 – 9, vilka berör allmänna uppfattningar om Evikomp 2.0. Efter dessa redovisas utfallet för frågorna 10 – 23, vilka berör olika effekter av Evikomp 2.0.



Figur 1. Ledningspersoners uppfattningar om Evikomp 2.0, medelvärden fråga 1 – 5.

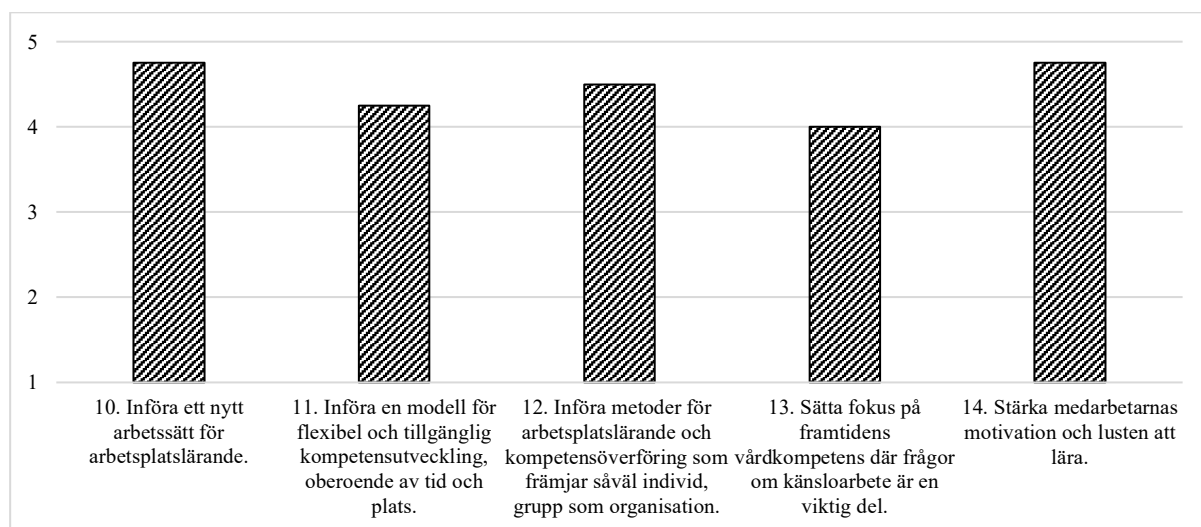


Figur 2. Ledningspersoners uppfattningar om Evikomp 2.0, medelvärden fråga 6 – 9.

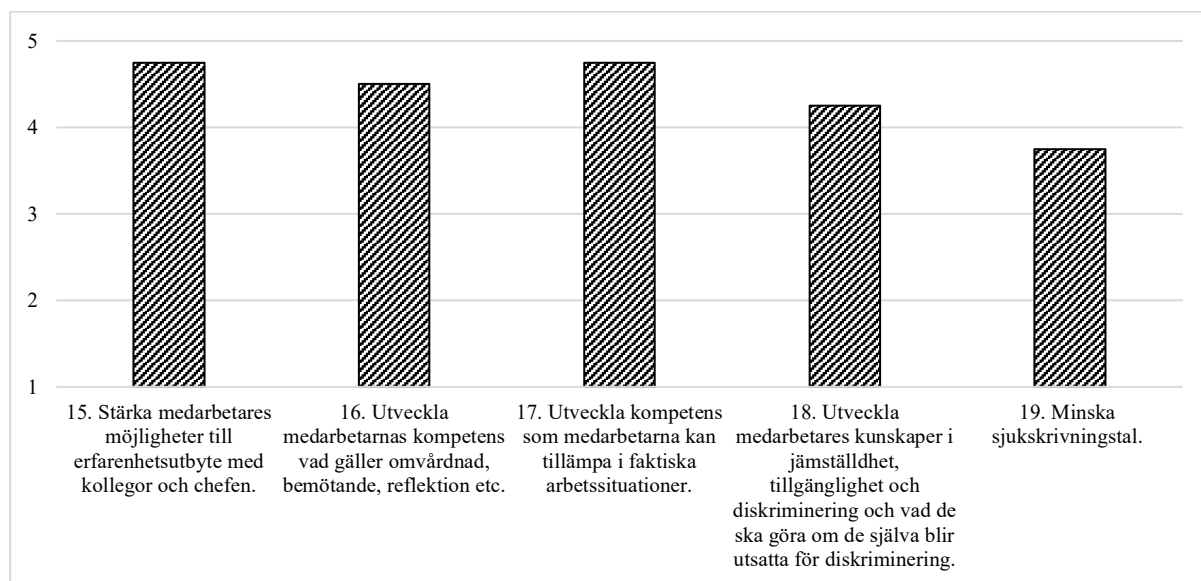
Vad gäller frågorna 1 – 9, dvs. om arbetet med Evikomp 2.0 på verksamheten, så erhåller dessa relativt höga medelvärden med något undantag. Värden på 5,0, det vill säga det högsta möjliga värdet på skalan, erhålls för frågorna om stöd från lärare och kompetenssamordnare samt om man sammantaget uppfattar Evikomp 2.0 som bra. Medelvärden från cirka 4,5 till strax under 5 på skalan erhålls för frågor om stödet till cheferna, den digitala lärplattformen, möjligheten att integrera aktiviteter i Evikomp 2.0 i dagligt arbete samt att Evikomp 2.0 är en kostnadseffektiv modell för kompetensutveckling. Lägre medelvärden, mellan strax över 3 till strax under 4 erhålls för frågorna om målen är tydliga samt studiematerialet.

Sammantaget innebär detta att ledningspersonerna bedömer potentialen för arbetsplatslärande genom Evikomp 2.0 som god eller mycket god.

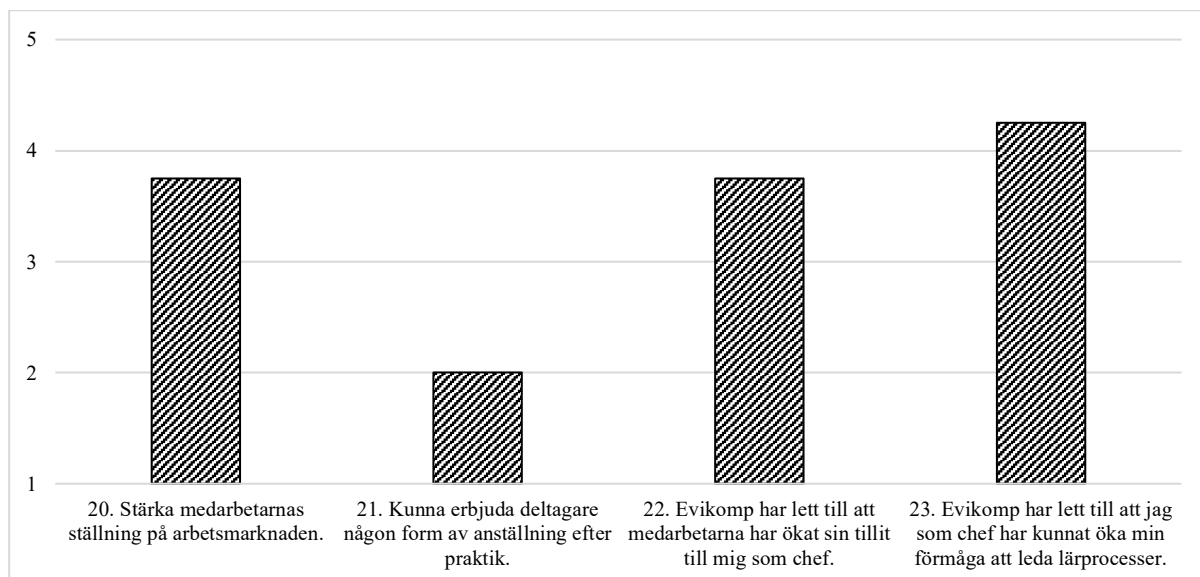
Nedan redovisas i figurerna 3, 4 och 5 hur ledningspersonerna uppfattar olika aspekter vad gäller utfall av aktiviteterna i Evikomp 2.0.



Figur 3. Ledningspersoners uppfattningar om vad Evikomp 2.0 lett till, medelvärden fråga 10 – 14.



Figur 4. Ledningspersoners uppfattningar om vad Evikomp 2.0 lett till, medelvärden fråga 15 – 19.



Figur 5. Ledningspersoners uppfattningar om vad Evikomp 2.0 lett till, medelvärden fråga 20 – 23.

Även vad gäller frågorna om vad ledningspersonerna uppfattar att Evikomp 2.0 har lett till så erhålls genomgående men med några undantag, höga eller mycket höga medelvärden, även om det finns någon fråga med det högsta värdet 5,0. Värden mellan 4 och strax under 5 erhålls för frågorna om att Evikomp 2.0 lett till att införa ett nytt sätt för arbetsplatslärande, en modell som är flexibel, att det främjar såväl individ som grupp och organisation, fokus på framtidens vårdkompetens, stärker motivation, och möjligheter till erfarenhetsutbyte, kompetenser vad gäller omvårdnad, bemötande, jämställdhet, chefens förmåga att leda lärprocesser samt att kunskaperna är tillämpbara i dagligt arbete. De frågor som erhåller lägre medelvärde, i detta fall strax under 4, vilket ändå är att betrakta som ett bra utfall, är om Evikomp 2.0 lett till att man kunnat minska sjukskrivningstal, kunnat stärka medarbetarnas ställning på arbetsmarknaden samt om det lett till att medarbetarna har ökat sin tillit till chefen. Enbart en fråga erhåller ett värde på den lägre delen av skalan, nämligen värdet 2,0, och det gäller att kunna erbjuda deltagare någon form av anställning efter praktik.

Överlag kan man alltså konstatera att ledningspersonernas svar på enkätfrågorna tydligt visar att man uppfattar att Evikomp 2.0 är ett bra verktyg för att utveckla arbetsplatslärande på enheterna samt att det leder till effektiv utveckling och försörjning av viktig kompetens.

Intervjustudien

I detta avsnitt redovisas utfallet av intervjun med ledningspersoner i Evikomp 2.0. Framställningen är organiserad i linje med de teman som berörts i intervjuerna där svaren har koncentrerats under respektive tema och illustreras med citat. Man kan konstatera att respondenterna svarar likartat och genomgående uttrycker positiva omdömen om Evikomp 2.0.

Organisering och genomförande av Evikomp 2.0

Det finns en variation i hur man integrerar Evikomp-aktiviteter i verksamheten, där det är vanligt att utnyttja APT-tillfällen, mera organiserade tillfällen men även ofta innebär självstudier. Ledningspersonerna beskriver hur de arbetar för att integrera aktiviteterna i Evikomp 2.0 i verksamheten. Ett genomgående tema gäller aspekten tid och hur man kan organisera lärandet på ett bra sätt. Ofta gäller det att utnyttja APT-tid men att även se till att koppla till det dagliga arbetet.

Vi hade APT med Evikomp en gång per månad sedan starten. Och även på två planeringsdagar. Cirka 10 gånger. Ambitionen var att det skulle vara en naturlig del av det dagliga arbetet. Och att integrera kunskaperna i arbetet, och så att det kommer brukarna till del. Och att personalen blir aktiva när dom får reflektionstiden när dom diskuterar från fall och kring filmerna. Det är med kommunikation och delaktighet som syftet blir tydligt och varför vi är med i Evikomp.

Men att det kan vara en utmaning visar följande citat:

Både svårt och lätt. Lätt då vi redan arbetar med denna lärostil. Svårt att hitta tid och att prioritera utbildning, speciellt under pandemin. Man får styra om, vi har planeringsdagar några gånger per år med olika teman.

Speciellt vad gäller introduktion av nya medarbetare så kommer Evikomp 2.0 till nytta.

Vi använder Evikomp vid introduktion för ny personal och vid delegerande. Det är önskvärt att kunna lösgöra personalen mera. Typiskt är att medarbetare gör 5 – 6 timmar med Evikomp samt timmar på temadagar. Det kan bli 30 – 40 timmar sammanlagt.

Det är dock inte helt enkelt att lyckas med att integrera programmet i alla verksamheter:

Jag kan tänka mig hemtjänsten dom som är ute och far så mycket, när ska dom hinna göra det här, rent praktiskt.

Det som kan vara svårt är vad jag hört av mina kolleger, det är att de här utbildningarna tar mellan 1 och 2 timmar, beroende på hur haj man är på att läsa och lyssna, och lite test och så, då kan det vara lite svårt ibland att hitta tiden, vårdpersonal ska ju inte behöva sitta och göra det på ledig tid, utan att hitta stunder under en arbetsdag.

Det är tydligt att det finns en omfattande variation till hur man arbetat med programmet, vilket beskrivs som flexibelt. T ex finns det de kommuner där man genomför utbildning i ”bredd” där olika verksamheter och enheter följer samma spår och där andra professioner i kommunen medverkar:

Vissa spår gäller ju hela kommunen, all verksamhet, LSS och socialpsykiatri, äldreomsorg, hemtjänst. Vi använder Evikomp för läkemedelsdelegering, den teoretiska delen, förflyttningsteknik /.../ så det satsar kommunen på nu i höst, med kommunens arbetsterapeuter nu, som håller i de praktiska förflyttningsutbildningarna. Och så i våras satsade kommunen på våld i nära relationer, alla dom modulerna, och då var det inlånade föreläsare från Evikomp, då fick vi blanda våra grupper. Det var också kommunövergripande.

Andra har använt Evikomp 2.0 till att skapa en egen ”mix” och även utformat genomförande på ett flexibelt sätt:

Då har jag plockat från ett spår, ”det här behöver vi prata om”. Då har vi samlat medarbetarna, då det har varit möjligt. Det har varit många olika perioder, ibland har vi ju inte fått träffas i grupp, eller att vi har fått träffas om det är en stor lokal, och då har vi inte det, och ibland har vi fått ställa in alltihopa. Så det har varit jätte olika under de här åren. /.../ Vi kör ju webbutbildningar, och det gör personalen då de har resurstid, och då är det egenstudier det handlar om. Så kommer det in i verksamheten, det gagnar ju verksamheten att få in den här kunskapen.

Det är hopplockat av det som redan fanns, och vi har faktiskt filmat lite egna också. Staben har filmat specifik information om våra rutiner och så. Sedan var det förflyttningsutbildning, all personal hade det. Så vi har free stylat jättemycket. Inte så mycket efter spåren utan utifrån vad vi har behövt.

Flexibiliteten kan också illustreras med att några beskriver att de också medverkat i att ta fram filmer till Evikomp 2.0, vilket engagerat såväl medarbetare som brukare:

Vi var med från början och filmer är inspelade här! Vi använder också filmerna för att diskutera och prata med brukare och personal.

Vi har haft Evikomp tillsammans med kunder, tittat på filmerna och reflekterat. Ofta har man ej tid för reflektion till vardags och då har Evikomp hjälpt.

Sammantaget beskrivs Evikomp 2.0 som ett bra forum för reflektion men att det ställer krav på chefens engagemang för att lyckas.

Hinder, möjligheter och stöd

Även i detta tema återkommer aspekten tid i respondenternas svar och de beskriver att det kan vara en utmaning att få tid och att organisera aktiviteterna schematekniskt och att kunna få med hela personalgruppen. Andra hindrande faktorer som anges är ekonomiska ramar, neddragningar och att det inte får kosta. Någon nämner att stödet från den egna kommunen kunde vara större. Lärandeprocessen kan vara en utmaning för vissa och att kunna gå från reflektion till att få det verksamhetsnära.

Ett moment som intervjupersonerna beskriver som positivt är det stöd från projektledning, administratör och kompetenssamordnare, men också de utbildningar och ledningsprogram som ingår i Evikomp 2.0s lärandemodell:

Dom är toppen! Superbra! Bra stöd, tillgängliga vid behov. Vi var med när dom utvecklade nya plattformen. Bra pedagogiskt upplägg.

Först var vi ju på de här chefsdagarna, då var ju allt i sin linda och vi visste inte vad vi kunde förvänta oss, vi visste ju knappt heller vad som förväntades (skratt), men allt har ju sedan växt fram. Ute i verksamheten har vi ju förstått sedan undan för undan på vilket sätt vi kan använda detta. Men vi har ju haft mycket stöd, och hade vi inte bjudit in kompetenssamordnare och projektadministratör och diskuterat vad vi kunde få hjälp med så hade vi nog kunnat vara fast i det här med spåren. Vi hade ganska regelbundna träffar med dem och de hjälpte oss att förstå hur vi kunde använda plattformen, och när vi började prata om andra saker så fängade ju dom det på vägen.

Positivt uppfattas också att lärplattformen utvecklats på ett bra sätt:

Jag är inte någon datamänniska men till och med jag har förstått hur det fungerar. Dom bytte ju plattform och då var det en viss förvirring i personalgruppen. Men jag tycker det är överskådligt, man ser de olika spåren.

Intervjupersonerna nämner att konceptet är bra och att man fått mycket stöd från lärare och projektgruppen:

Konceptet är bra, att ha utbildning virtuellt, bra utbildningsmaterial. Problemet är att lösgöra personalen. Man kan behöva mera stöd organisatoriskt /.../ Det är flexibelt och man kan fixa med filmerna och trimma, det är viktigt att kunna lösgöra personalen. Man skulle kunna arrangera tvärgrupper med personal från olika enheter!

Stödande har varit den lärarledda biten. Vi har fått väldigt mycket stöd från projektgruppen och administratör. Väldigt positivt.

Överlag nämner man att filmerna öppnar upp för dialog, väcker tankar och leder till diskussioner och reflektion i arbetsgrupperna. Det uppfattas som positivt att få avsatt tid för att reflektera på ett strukturerat sätt och att man får verktyg att tänka kring olika situationer. Även erfarna medarbetare uppfattas ha nytta av att få höra hur de som är nya reflekterar.

Arbetsplatslärande, effekter och tillämpningar i arbetet

Det är tydligt att ledningspersonerna uppfattar att Evikomp 2.0 lett till att medarbetarna fått kunskaper om de ämnen som ingår i de spår och moduler man tagit del av, t.ex. vad gäller

introduktion, bemötande, förflyttningsteknik, delegering, palliativ vård etc. vilket följande citat kan illustrera:

Vi har valt att klä på dom ytterligare, förflyttningssutbildningen var ju en sådan, där kunde man verkligen möta dom där dom var idag, utifrån gruppens behov. Delegeringsspåret nu, jättemycket bättre för dom att stå på. Introduktionsspåret kände vi också, att vi måste göra någonting för att det ska bli en bättre introduktion, att samla ihop det, vad är en Lex Sara. Mjuka och hårda kompetenser.

I projektmålen till Evikomp 2.0 ingår att ambitionen är att förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande och att få in lärandet i vardagen, att medarbetare och organisation utvecklas parallellt. I intervjuerna har ledningspersonerna ombetts att beskriva hur de uppfattar att Evikomp 2.0 lyckats uppnå dessa mål.

Ja, jag tycker att vi har uppnått målen. Att det är integrerat och att det är personalen som växer. Och samtidigt får vi bättre kvalitet på verksamheten. Personalen vill att vi fortsätter. Att det blir en naturlig del. Dom är lite stolta, att nu kan alla det här, att det inte bara är en som har ombudsrollen.

En intervjuperson väljer att besvara denna fråga genom att jämföra med hur kompetensutveckling vanligen kan ha gått till:

Ja, innan så kunde det vara så att ”vi ska köra en massutbildning inom någonting” och så körde man 2 timmar med någonting, och sedan så var det inte mer, men här så har vi fått mer ”hull” på det. Vi tänker... vi står ju med vikarier och hur vi ska lösa den biten, då är det viktigt med introduktion och handledning, hur det ska utvecklas inom vår verksamhet i framtiden.

På följdfrågan om hur även rollen som chef kan ha utvecklats genom Evikomp 2.0 erhålls dock varierande svar – någon poängterar det pedagogiska inslaget i ledarrollen medan någon annan beskriver att rollen nog är sig lik:

Ja... jag är väldigt positiv och väldigt engagerad i detta för jag tror till 110 procent på det här, på arbetsplatslärande. Ja kompetensmässigt, jag läser själv och undervisade själv när läraren var sjuk. En ny kompetens. /.../ Jag är positiv och är stolt att jobba med Evikomp och kan berätta om det.

Mötet med personalen, det är alltid ett lärande. Men rollen har ej ändrats, men mera givande diskussioner om jämställdhet, bemötande och mot nyanställda, det blir mycket lärande som chef!

En fråga som ledningspersonerna fått gällande om Evikomp 2.0 fungerar lika bra för alla kategorier av medarbetare eller bättre för vissa. En respondent beskriver situationen på följande sätt:

Det är vad vi gör av det. Nu när vi är inne på mentors- och handledarspåret, då är det ju våra veteraner det handlar om, att klä på dom så att dom kan göra en bra introduktion för en vikarie. Det pratar vi mycket om, vad är den tysta kunskapen? Vad är all den kunskap ni har, hur ska ni kunna förmedla den till en ny medarbetare som aldrig har jobbat med detta innan. Hur gör man det på ett klokt sätt så att de kommer ihåg när dom har gått här ett intropass. Det är ju dom som har gått här och kan jobbet, men dom kanske tycker att dom inte har så mycket att berätta.

En annan ledningsperson svarar på liknande sätt:

Ja det tycker jag. Det funkar överlag. Men det är på en ganska lätthanterlig nivå, det är inte högrivande, igenkänningsfaktorn är hög. Det är också bra för de erfarna, ja, om man pratar efter också. Varje film har ju reflektionsfrågor efter. Man lär av varandra.

Och med gruppens hjälp kan modellen och lärmaterialet även anpassas till de som inte är jättebra på svenska språket:

På individnivå, jag tror att det passar, men vissa, om man har språksvårighet, men när vi har reflektion med gruppen så är alla med och pratar om det. Så alla är med på det sättet. Gruppen hjälper.

Hur kan Evikomp 2.0 utvecklas ytterligare?

Den avslutande frågan i intervjun med ledningspersonerna gällde hur man kan utveckla Evikompmodellen ytterligare och i detta sammanhang reflekterar respondenterna om kopplingen till formella kvalifikationer, validering och intyg:

Validering kör vi vid sidan av. Men kanske hade det varit smart, om det hade funnits då hade vi kört det via Evikomp. Med det fanns inte så vi har en egen modell, nu är det fem stycken hos oss som håller på med det. /.../ Det är vårt mål att dom som kommer in här ska bli undersköterskor.

I så fall om man kan lägga till det här med diplom. Att man kan få ut, att jag har gått en ganska omfattande utbildning. Att man stärker dom i det. När dom ska byta arbetsplats. När dom är klara så kan dom skriva ut ett diplom och då kan jag skriva på. Men man skulle kunna ha diplom i flera delar.

Andra respondenter reflekterar över att det skulle vara bra med filmer som passar flera olika verksamheter:

Ja, skulle önska att man kunde fokusera mera på hemtjänst. Till skillnad från SÄBO. Att kunna lyfta upp status för hemtjänsten, vårt arbete. Det är ett mycket ensamt arbete.

Ytterligare en ledningsperson nämner att hela branschen skulle behöva ökat stöd i ljuset av att man i framtiden förutser ökade krav på en redan utsatt bransch:

Att vi får en statlig fond eller nåt, som kan stötta upp ekonomin. Nu går det på verksamhetens kostnad. En belastning. Kan bli bortrationaliserat. Hemtjänsten blir svårare och svårare. Det krävs kompetensutveckling. Många sjukdomstillstånd. Vi behöver vara längre fram. Framtida krav. Kvalificerat vårdarbete.

Sammanfattande kommentarer

Sammantaget beskrivs Evikomp 2.0 som en möjlighet att få med hela arbetsgruppen och att kunna stödja reflektion vilket kan genomföras ute på arbetsplatserna. Medarbetare har kunnat koppla det som behandlats till praktiska moment och situationer i vardagsarbetet och i relation till brukare. Man bedömer att lärandeplattformen fungerat bra och att man fått stöd och hjälp från projektgruppen, kompetenssamordnare i förekommande fall samt pedagoger. I flera fall har man dessutom kunnat använda plattformen för att skraddarsy kompetensutveckling för den egna verksamheten.

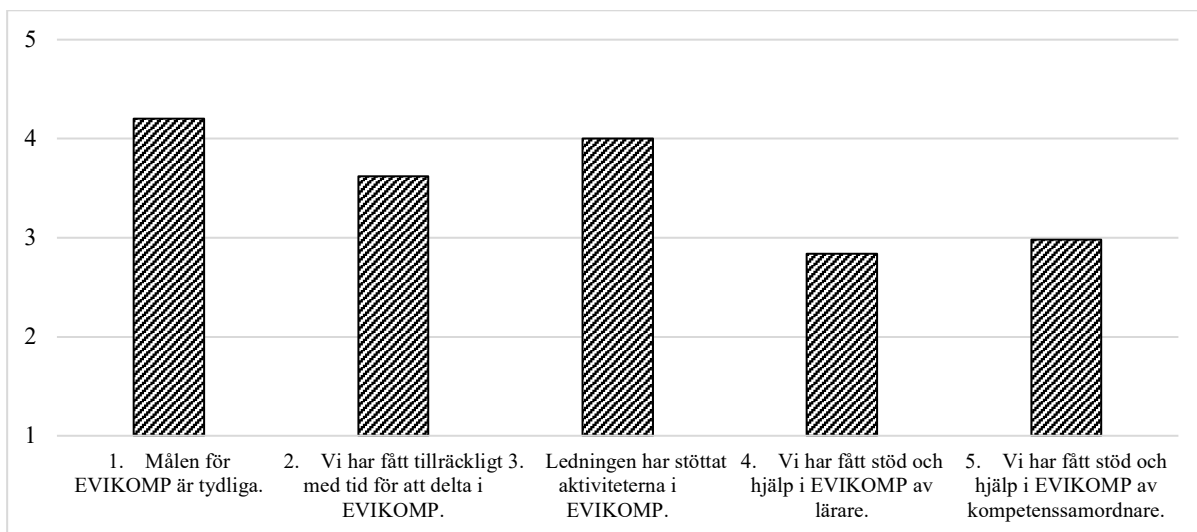
8. Medarbetares uppfattningar om Evikomp 2.0

I detta avsnitt presenteras medarbetares uppfattningar om projektet Evikomp 2.0. Information har samlats in med enkäter och intervjuer hösten 2022.

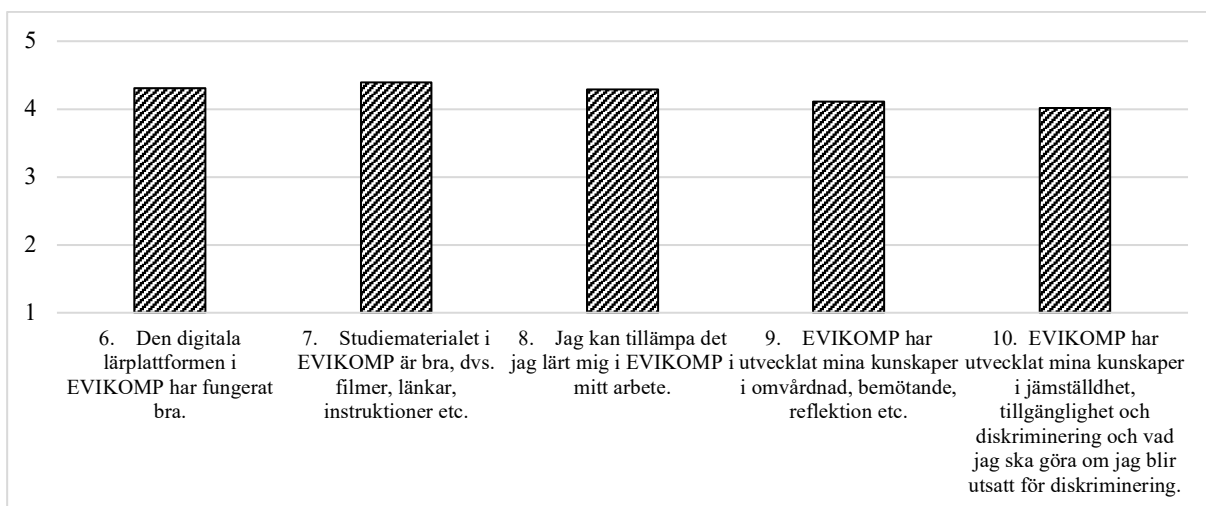
Enkätstudien – allmänna frågor om uppfattningar om Evikomp 2.0

I figurerna nedan redovisas utfallet av enkätundersökningen i form av medelvärden för de olika enkätfrågorna. Merparten av frågorna 1 till och med 14 är formulerade för att kunna belysa projekt- respektive organisationsmålen i Evikomp 2.0, det vill säga målet att förbättra

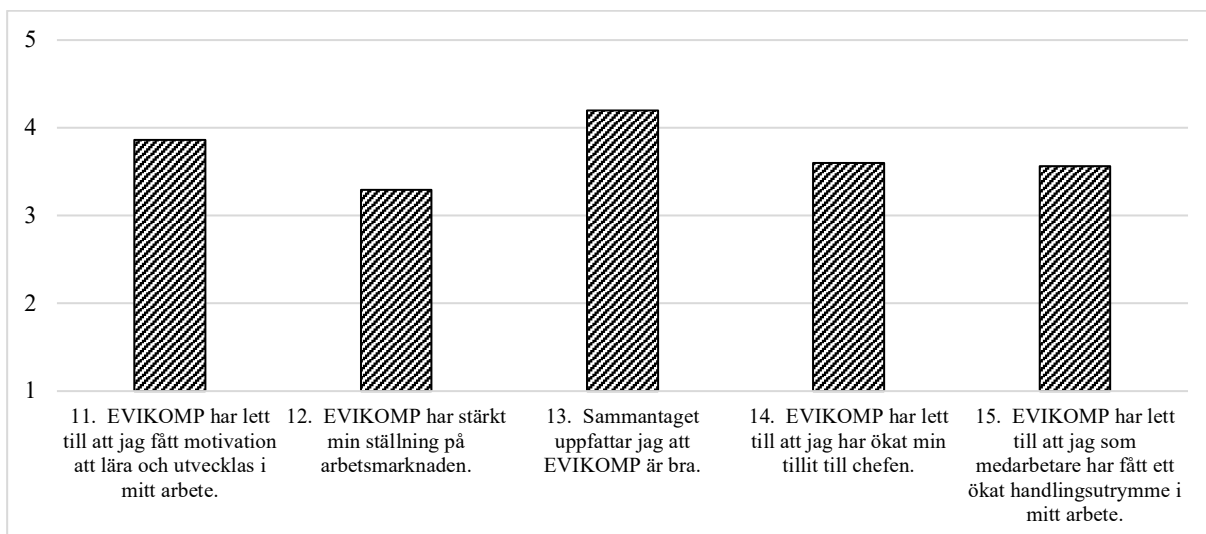
arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande – få in lärandet i vardagen, systematiskt och kontinuerligt - att medarbetare och organisation utvecklas parallellt samt målet att medarbetarna vid projektets slut ska ha ökat sin tillit till chefen.



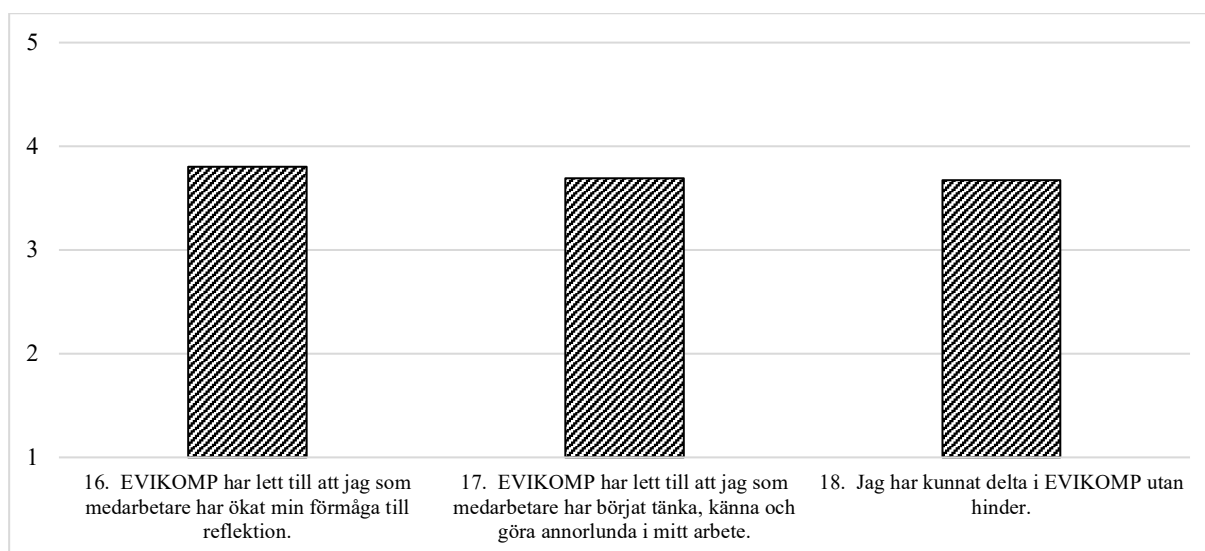
Figur 6. Medarbetares uppfattningar om Evikomp 2.0, medelvärden fråga 1 - 5.



Figur 7. Medarbetares uppfattningar om Evikomp 2.0, medelvärden fråga 6 - 10.



Figur 8. Medarbetares uppfattningar om Evikomp 2.0, medelvärden fråga 11 - 15.



Figur 9. Medarbetares uppfattningar om Evikomp 2.0, medelvärden fråga 16 - 18.

Överlag erhålls medelhöga medelvärden i intervallet från strax över 3 till strax över 4 på den femgradiga skalan. Högst värden, på 4 till strax över 4 erhåller frågorna om att målen med Evikomp 2.0 är tydliga, att ledningen stöttar, samt att den digitala lärplattformen och studiematerialet är bra. Vidare att det man lärt sig i Evikomp 2.0 kan tillämpas i arbetet, att man utvecklat sina kunskaper om omvårdnad, bemötande, reflektion samt jämställdhet och diskriminering, samt, slutligen att man överlag uppfattar Evikomp 2.0 som bra. Lägre medelvärden från 3 till 4 erhåller frågorna om stöd från kompetenssamordnare, att man stärkt sin ställning på arbetsmarknaden, att man ökat sin tillit till chefen, att man fått ökat handlingsutrymme i arbetet, ökat sin förmåga till reflektion, att man börjat tänka, känna och göra annorlunda i arbetet samt att man kunnat delta i Evikomp 2.0 utan hinder. Lägst medelvärde, och det enda strax under 3 på skalan, erhåller frågan om stöd från lärare. Detta utfall kan möjligen tolkas i ljuset av att åtskilliga inte träffat lärare i så hög grad på några enheter under Evikomp 2.0.

Enkätstudien – frågor kopplade till individ-, jämställdhets-, icke-diskriminering och tillgänglighetsmål

Projektet Evikomp 2.0 innehåller också specifika mål kopplade till individ, jämställdhet och tillgänglighet. Dessa mål är formulerade i ”mängdtermer” på så sätt att minst 80 procent av männen och kvinnorna ska svara ”jakande” på frågorna om handlingsutrymme, ökad självreflektion samt att man börjat tänka, känna och göra annorlunda i arbetet. Vidare att 75 procent av männen och kvinnorna ska svara ”jakande” på frågan att man ökat sina kunskaper om jämställdhet och diskriminering. Slutligen att 100 procent av männen och kvinnorna kunnat delta utan hinder i Evikomp 2.0.

I enkäten till medarbetarna har en femgradig skala använts där respondenterna kunnat ange sina svar. I denna skala är det enbart alternativet 1 som motsvarar ”Nej, inte alls”, medan alternativen 2 till och med 5 sålunda motsvarar någon grad av att instämna positivt på respektive fråga.³ I tabellen nedan redovisas utfallet av dessa frågor.

³ Jämför utvärderingen av projektet Evikomp (Utas, A. & Stenman, M. (2020). SLUTUTVÄRDERING Evikomp. Stockholm: WSP.), det vill säga det projekt som föregick Evikomp 2.0, där samma metod att beräkna måluppfyllelse tillämpades.

Mål	Fråga	Män (%)	Kvinnor (%)	Totalt (%)
Individmål	EVIKOMP har lett till att jag som medarbetare har fått ett ökat handlingsutrymme i mitt arbete.	100	98	98
	EVIKOMP har lett till att jag som medarbetare har ökat min förmåga till reflektion.	100	98	98
	EVIKOMP har lett till att jag som medarbetare har börjat tänka, känna och göra annorlunda i mitt arbete.	100	100	100
Jämställdhetsmål samt mål för icke-diskriminering	EVIKOMP har utvecklat mina kunskaper i jämställdhet, tillgänglighet och diskriminering och vad jag ska göra om jag blir utsatt för diskriminering.	100	98	98
Tillgänglighetsmål	Jag har kunnat delta i EVIKOMP utan hinder.	100	100	100

Tabell 3. Medarbetarnas uppfattning om till vilken grad Evikomp 2.0 uppnått individ-, jämställdhets-, icke-diskriminering samt tillgänglighetsmål. Procentandelar som svarat jakande på frågorna.

Med denna metod att beräkna måluppfyllelse för uppnått individ-, jämställdhets-, icke-diskriminering samt tillgänglighetsmål kan konstateras att Evikomp 2.0 gott och väl uppfyller de aktuella målen.

Intervjustudien

I detta avsnitt redovisas utfallet av gruppintervjuerna med medarbetarna i Evikomp 2.0. Framställningen är organiserad i linje med de teman som berörts i intervjuerna där svaren har koncentrerats under respektive tema och illustreras med citat. Genomgående är medarbetarnas beskrivningar av att vara med i Evikomp 2.0 positiva. Evikomp 2.0 beskrivs som lärorikt, nyttigt och att det leder till intressanta diskussioner och reflektion. Lärplattformen beskrivs som bra, enkel och rolig att använda. Det är enkelt att navigera i de olika spåren. En positiv aspekt är att filmerna ofta bygger på realistiska händelser och att diskussionsunderlaget är bra. Följande citat kan illustrera detta:

Lättjobbat. Men i början var det krångligt, innan man förstod hur det fungerade, hur det var upplagt, men sedan var det lättare. Nu, man klickar och rullar vidare, det finns mycket att läsa och man kom igenom rätt så mycket. Men första gången så var det ganska mycket som man skulle förstå. Men ju mera man varit inne så förstod man.

Det är ganska enkelt, filmerna, att hitta, en enklare lärplattform än det tidigare. Det är liksom utstakat, det är bara att klicka på länken, så kommer det direkt upp, på första sidan.

Genomgående har stöd från lärare, kompetenssamordnare och ledning fungerat bra. Vissa har dock inte träffat kompetenssamordnare i så hög grad. Flera påpekar att lärarna varit mycket bra. När medarbetare har kunnat delta tillsammans leder det till intressanta diskussioner och ett bra utbyte där det är givande att få höra hur arbetskamraterna tänker och reflekterar. Detta uppfattas leda till bättre samhörighet i grupperna.

Lärarna som vi haft har varit jättebra. Vi har kunnat relatera till de vårdtagare som vi har. Och då har vi fått råd och tips om hur vi kan tänka om. Så man kan tänka "vad är bäst för den här". Vi har fått mycket tips, vi har kunnat ta upp de problem vi har. Mycket omtänkande och nytänkande har det varit.

Väldigt bra lärandeplattform. Bra att följa ett spår, lite djupare, och bra med gruppdiskussioner. Bra hjälpmedel, ett roligt hjälpmedel. Några föreläsningar har varit jätteroliga, det har blivit extra intressant. Man blir klokare också, man får en tankeställare, och det leder till mera livskvalitet hos vårdtagare.

Det vanligaste är att man använder APT-tillfällen för Evikomp-aktiviteterna och att det kan bli stressigt att hinna med på APT-tid. De flesta kommenterar också att det är svårt att få tid för Evikomp-aktiviteter mellan träffarna. Det varierar mellan olika medarbetare om man arbetar med Evikomp 2.0 enbart på lediga stunder under ordinarie arbetstid eller om man tar sig tid att arbeta med programmet även på sin fritid. Det kan vara svårt att få till sammanhängande tid under arbetstid så vissa föredrar att studera på sin fritid för att inte splittra sig.

Vi får utnyttja om det blir någon liten lucka, det är inte utstakat så att ”nu sitter vi med detta”, man får titta på en film och sen gå ifrån det, så är det ju.

Men ja, jag har suttit hemma också. Jag tycker att det blir jobbigt när man måste gå ifrån mitt i, för då är det som att man måste börja om igen nästa gång, att man tappar fokuset då. Så tiden har ju inte funnits för att sitta med detta.

När medarbetarna får frågan om vad de lärt sig och vad Evikomp 2.0 betytt för arbetet så beskriver de kunskaper och färdigheter av mera specifik karaktär t ex vad gäller bemötande, omvårdnad, demens, förflyttning, om läkemedel och delegering, men också kunskaper av mera allmän och övergripande karaktär, vilket framgår av följande citat:

Att tänka utanför ramarna. Att det funkar på olika verksamheter, som både boende som hemtjänst. Kommer närmare varandra. Bättre samarbete.

Bättre på självstudier, att testa olika saker. Tänka utanför boxen. Det finns dementa på boende och hemma. Hur man kan fungera hos dom. Skifta perspektiv. Att kunna anpassa arbetssättet till brukaren.

Även de som har omfattande erfarenhet nämner att det kan vara positivt med att få repetera och friska upp sina kunskaper:

Vi har ju ändå jobbat i ganska många år så man har ju en kunskap, men just det här att få påminnelser att ”du gör så här för att det är viktigt för det här”. Annars, man bara jobbar men nu – just det! Varför man ska göra på ett visst sätt, uppfriskning.

Några medarbetare nämner också aspekter som kan kopplas till lärande och utveckling på grupp- och organisationsnivå:

Bättre enighet på arbetsplatsen. Nu kan alla lika. Det har varit roligt och alla på enheten har lärt sig. Hela enheten är bättre. Och vikarierna ser hur vi jobbar och dom också har blivit bättre. Och det blir bättre och bättre hela tiden. Vi pratar om det.

Och vi ska ha mera utvecklade genomförandeplaner, och då behöver alla kunna följa det. Hur man gör olika detaljer i rätt ordning. Dom har ju en kontaktperson som gör genomförandeplanen, men ibland behöver vi slå våra kloka huvuden ihop.

Flera beskriver att lärplattformen fungerar bra för såväl de som är vana som de som är ovana vid att använda digitala hjälpmedel:

Det var för sommarvikarierna och dom säger att det har varit bra. Det är mycket information som dom inte vet innan. Det är ju då 18-, 19-åringar som kommer och dom har ju inte en susning om vad vi gör här, och då har det varit jättebra att gå introduktionsspåret, och då var det lärarlett, det har gett en inblick om vad man gör.

Jag tycker att det är lätt, det är enkelt att komma in. Även den äldre generationen som har svårt med dator till och med det har ju gått bra. Det har varit så enkelt att hitta.

I några fall nämns också att Evikomp 2.0 kunnat användas för att utveckla befattningar som t ex samordnare, vilket definitivt kan kopplas till organisatoriskt lärande:

Jag har delade roller, jag har varit medarbetare och nu är jag samordnare. Har gjort utbildningar förut. Nu tar jag hand om de nya och visar vad de ska göra och var de kommer åt information i Evikomp. Nu är det introduktionsspåret och nu även delegeringen. Toppen!

Någon reflekterar över hur man uppfattar att nyttan av Evikomp 2.0 kan komma att se ut i framtiden:

Vi har mycket äldre personal som försvinner, så vi får ett tapp där. Och vi behöver Evikomp för att bygga upp det. Det kommer att finnas kvar efter projektet.

Sammanfattande kommentarer

Sammantaget innebär detta att Evikomp 2.0 har fungerat mycket bra på de studerade enheterna. Det positiva omdömet gäller såväl lärplattformen, innehållet, det stöd man fått från ledning och framför allt lärare, men också att studierna lett till att man utvecklat specifika kompetenser och mera allmänna övergripande kunskaper. Svaren indikerar också att modellen i vissa fall lett till att man utvecklats på grupp- och organisationsnivå genom att gemensamt arbetssätt utvecklats samt nya sätt att jobba och nya befattningar. En aspekt som kan utgöra ett hinder är att det är en utmaning att få tillräckligt med tid till att arbeta med Evikompmodellen. Ofta får man göra detta på APT-tillfällen, vilket innebär konkurrens med andra aktiviteter, eller så är man som medarbetare hänvisad till att ”klämma in” Evikomp 2.0 på lediga stunder eller på sin fritid.

9. 8. Utvärderingens huvudresultat samt avslutande kommentarer

I detta avsnitt presenteras resultaten av en utvärdering av ESF-projektet Evikomp 2.0. Projektet har genomförts av FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete med Linköpings kommun som projektägare. Det övergripande syftet med projektet är att skapa attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten. Vidare har mål med att förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande, mål riktade mot jämställdhet, icke-diskriminering samt tillgänglighet ingått. Samtliga 13 kommuner i Östergötland, Trosa Kommun, Uppsala kommun, Kommunalförbundet Itsam, Region Östergötland, FoU-Södermanland (där Region Södermanland och 9 kommuner ingår), Vård- och Omsorgscollege, Byrån mot diskriminering i Östergötland samt HELIX Competence Centre vid Linköpings Universitet har ingått på olika sätt i projektet.

Utvärderingens huvudresultat i relation till projektets syfte och mål

Utvärderingen har genomförts av föreliggande rapports författare vilken, likväl som projektgruppen i Evikomp 2.0, verkar vid FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete. Ambitionen har hela tiden varit att så långt som möjligt hålla isär och ha distans mellan projektet och utvärderingen. Detta har underlättats av att projektgrupp och utvärderare inte arbetar tillsammans med några arbetsuppgifter på FoU-centrum, samt genom att strikt

genomföra utvärderingen med fokus på att följa den valda designen. Datainsamlingen omfattar ett mindre urval av enheter som medverkat i Evikomp 2.0 och data har samlats under perioden februari 2022 till januari 2023. Urvalet av enheter kan snarast beskrivas som ett tillgänglighetsurval och är sålunda inte slumpmässigt och kan inte betraktas som entydigt representativt för de totalt 582 enheter som ingått i Evikomp 2.0. Troligtvis innehåller de resultat som erhållits en positiv bias. Designen omfattar intervjuer och gruppintervjuer med styrgrupp, projektgrupp, medverkande pedagoger och ledningspersoner på medverkande enheter samt gruppintervjuer och enkäter med medarbetare på de utvalda enheterna.

Om man sammanfattar de uppfattningar som uttryckts av de respondenter som omfattats av utvärderingen genom intervjuer, gruppintervjuer samt enkäter så kan detta formuleras på följande sätt:

Deltagares uppfattningar:

- Såväl styrgrupp, projektgrupp, pedagoger, ledningspersoner och medarbetare uttrycker överlag positiva uppfattningar om Evikomp 2.0.
- Former och innehåll uppfattas genomgående som bra och relevant, t ex vad gäller stöd till cheferna, stöd från lärare och kompetenssamordnare, den digitala plattformen och studiematerial samt innehåll.
- Modellen för arbetsplatslärande som utvecklats inom projektet Evikomp 2.0 kan beskrivas som robust och har fungerat påfallande bra, till och med under pandemin.
- Evikompmodellen uppfattas som en flexibel, effektiv och kostnadseffektiv form för arbetsplatslärande och att det som behandlas är relevant och kan tillämpas i det dagliga arbetet.
- Både ledare och medarbetare uttrycker också att Evikomp 2.0 gett möjligheter till erfarenhetsutbyte och stärkt motivationen att lära och utvecklas.
- Såväl ledare som medarbetare nämner att Evikomp 2.0 är ett mycket bra verktyg för att kunna introducera nyanställda och vikarier, som ofta saknar grundläggande utbildning.
- Flera enheter har använt plattformen för att utveckla och skräddarsy egna moduler och ”paket” för utbildningsaktiviteter.
- Det finns exempel på att man även utvecklat yrkesroller där medarbetare får rollen av ”mentorer” och ”handledare” för nya kolleger och då skräddarsyr material och använder Evikomp 2.0s plattform.
- Det finns exempel på enheter som använder Evikomp 2.0 som ett steg för medarbetare mot fortsatt utbildning t ex till undersköterska.
- Det finns exempel på att man även använt Evikomp 2.0s plattform i gemensamma aktiviteter med medarbetare och brukare.

Måluppfyllelse

I tabellerna nedan redovisas utfallet från utvärderingen kopplat till de olika målen i projektansökan:

Övergripande mål

Målformulering	Kommentar
Visionen är attraktiva och lärande arbetsplatser där medarbetarna får förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som stärker deras position på arbetsmarknaden och som samtidigt kommer till nytta i verksamheten. Lärande arbetsplatser som fortsätter att lära.	<p>Det övergripande målet kan antas ha uppnåtts i varierande grad. För de arbetsplatser som omfattats av utvärderingen har de uppnått det övergripande målet i hög eller mycket hög grad.</p> <p>Utfallet pekar på att de medarbetare som medverkat i utvärderingen haft goda förutsättningar att utveckla en reflekterande och lösningsinriktad kompetens som troligen stärker dem på arbetsmarknaden, men för att verkligen kunna belysa detta krävs en annan mer longitudinell design.</p> <p>Utfallet för de arbetsplatser som medverkat i utvärderingen innebär definitivt att de kan beskrivas som lärande arbetsplatser som fortsätter att lära.</p> <p>För andra arbetsplatser är det troligen så att detta mål uppnåtts i lägre grad och för vissa i låg eller mycket låg grad. Anledningen till detta är att omfattningen av aktiviteter knutna till Evikomp 2.0 i hög grad varierat på enheterna.</p> <p>Projektets omfattning med, vid projektets slut, 582 medverkande arbetsplatser, samt avsaknaden av tillräckligt känsliga uppföljningsmetoder samt en begränsad utvärdering, innebär att det inte går att uttala sig säkert om utfallet för hela populationen.</p>

Tabell 4. Projektet Evikomp 2.0, utfall i relation till övergripande mål.

Projekt mål

Målformulering	Kommentar
Förbättra arbetsplatsernas förmåga till arbetsplatslärande – få in lärandet i vardagen, systematiskt och kontinuerligt - att medarbetare och organisation utvecklas parallellt.	<p>De studerade enheterna har i hög grad utvecklat sin förmåga till arbetsplatslärande. Det finns gott om exempel på hur tillämpningen av Evikomp 2.0s lärandemodell och läraaktiviteterna fungerat på ett bra sätt och lett till individuellt och kollektivt lärande, att ledningspersoner utvecklat sitt pedagogiska ledarskap, att medarbetare kunnat medverka i läraaktiviteter i det dagliga arbetet, att man utvecklat kommunikation och utbyte, arbetssätt och i vissa fall även arbetsorganisation samt medverkat i att skraddarsy och utveckla material och innehåll i lärplattformen.</p> <p>Projektgruppens sätt att flexibelt bedriva arbetet i interaktion med medverkande enheter, vad gäller stöd, innehåll i utbildningsspår och i digitalt material har i hög grad lett till det positiva utfallet vad gäller de i utvärderingen studerade enheterna.</p> <p>Precis som för de övergripande målen är det vanskligt att uttala sig om till vilken grad projektmålen uppnåtts för det stora flertalet arbetsplatser beroende på projektets volym, otillräckliga uppföljningsmetoder samt för begränsad utvärdering.</p>

Tabell 5. Projektet Evikomp 2.0, utfall i relation till projektmål.

Organisationsmål

Målformulering	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> • Cheferna ska vid projektets slut ha ökat sin tillit till medarbetarna. • Medarbetarna ska vid projektets slut ha ökat sin tillit till chefen. • Cheferna ska vid projektets slut ha förbättrat sin förmåga att driva lärande. 	<p>Målet är uppnått. Baserat på enkät till chefer.</p> <p>Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare.</p> <p>Målet är uppnått. Baserat på enkät till chefer.</p>

Tabell 6. Projektet Evikomp 2.0 utfall i relation till organisationsmål.

Individmål

Målformulering	Kommentar
<ul style="list-style-type: none">• Minst 80 procent av männen och minst 80 procent av kvinnorna ska vid projektets slut känna att deras handlings-utrymme har blivit större.	Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare.
<ul style="list-style-type: none">• Minst 80 procent av männen och minst 80 procent av kvinnorna ska vid projektets slut ha ökat sin förmåga till självreflektion.	Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare.
<ul style="list-style-type: none">• Minst 80 procent av männen och minst 80 procent av kvinnorna ska vid projektets slut uppge att man börjat tänka, känna och göra annorlunda i arbetet.	Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare.

Tabell 7. Projektet Evikomp 2.0 utfall i relation till individmål.

Jämställdhetsmål samt mål för icke-diskriminering

Målformulering	Kommentar
<ul style="list-style-type: none">• 75 procent av de män respektive kvinnor som deltar i projektet ska vid projektets slut ha ökat sina kunskaper gällande jämställdhet.• 75 procent av alla män respektive kvinnor ska vid projektets slut uppge att de har fått verktyg och strategier för att hantera att de själva utsätts för diskriminering samt hur uppmärksammat förtryck och diskriminering ska bemötas och motverkas.	Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare. Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare.

Tabell 8. Projektet Evikomp 2.0 utfall i relation till jämställdhets- och mål för icke-diskriminering.

Tillgänglighetsmål

Målformulering	Kommentar
<ul style="list-style-type: none">• 100 procent av deltagarna ska uppge att de har kunnat delta i projektet utan hinder.	Målet är uppnått. Baserat på enkät till medarbetare.

Tabell 9. Projektet Evikomp 2.0 utfall i relation till tillgänglighetsmål.

Baserat på den information som samlats in i föreliggande utvärdering av Evikomp 2.0 kan konstateras att samtliga mål uppnåtts i hög eller mycket hög grad. Detta utfall måste tolkas mot bakgrund av att urvalet av enheter som medverkat i utvärderingen närmast är att betrakta som ett tillgänglighetsurval och att det finns en risk för en positiv bias i svaren som erhållits från intervjuer, gruppintervjuer och enkäter med ledningspersoner och medarbetare. Vad gäller styrgrupp, projektgrupp samt pedagoger, så är datainsamlingen i utvärderingen i de närmaste en totalundersökning, vilket innebär att dessas positiva omdömen om Evikomp 2.0 inte är behäftade med någon bias på grund av brister i urval.

Det är också lättare att bedöma måluppfyllelsen vad gäller övergripande mål och projektmål då datainsamlingen är rikhaltig vad gäller dessa mål med många och tydliga exempel och aspekter från olika respondenter och datakällor. Detta sammantaget pekar åt samma håll och leder till tolkningen att dessa mål uppnåtts, åtminstone på de studerade enheterna. Vad gäller individ-, jämställdhets-, mål för icke-diskriminering samt tillgänglighetsmål kan dessa betraktas som uppfyllda baserat på enkätdata. Dessa mål är dock av en annan karaktär än de

övergripande- och projektmålen, vilket kan göra dem svårare att belysa, då de rör fenomen som är komplexare och svårare att fånga i en utvärdering.

Visionen om attraktiva och lärande arbetsplatser – att utveckla en modell för arbetsplatslärande inom vård och omsorg

Projektet Evikomp 2.0 har inte uppkommit av en slump eller i ett vakuum. För att riktigt förstå projektet som fenomen i samtiden så kan det vara bra att betrakta det mot bakgrund av dess kontext och förhistoria. Sammanhanget färgas i hög grad av den samtida diskussionen om nödvändigheten av att kontinuerligt utveckla vård- och omsorgsbranschen, som beskrivs stå inför mycket stora utmaningar vad gäller kompetensförsörjning orsakad av förändringar i demografin med omfattande personalavgångar, men också ökade krav på kompetens orsakade av att vårdtagares ökande behov av kvalificerad vård och omsorg.

Det är mot denna bakgrund som först Evikomp (1.0) och det efterföljande, och i föreliggande rapport utvärderade, projektet Evikomp 2.0 startas. En viktig aspekt i sammanhanget är att båda Evikomp-projekten kommit till på initiativ av LGVO. FoU-centrum fick uppgiften att utforma en projektansökan till ESF-rådet för att starta ett projekt för att möta behovet av kompetensförsörjning inom vård och omsorg i länet. Det stöd och de genomgående positiva uttalanden från projektens styrgrupp om projektet, likväl som det faktum att projektet efter avslut permanentas genom avtal med länets samtliga kommuner och Region Östergötland, kan tolkas och förstås mot denna bakgrund. Projektet kan beskrivas som att det varit inbäddat i ett proaktivt, organisatoriskt nätverk med ett relativt tydligt och starkt ”ägarskap” utövat av projektets styrgrupp. Styrgruppens sammansättning, befogenheter och kompetens kan antas vara avgörande för projektets framgång. Närheten och samverkan mellan styrgrupp och FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete, där projektgruppen verkat, är också en trolig positiv faktor i detta sammanhang.

Ambitionen har varit att utforma en lärandemodell som i hög grad fokuserar på just arbetsplatslärande och idéerna att flytta lärandet från klassrum, traditionell kompetensutveckling och kurser, ut i arbetslivet, och att i detta sammanhang använda digitala verktyg. Denna ambition kan i hög grad kopplas till att forskning om arbetsplatslärande och kompetensutveckling, och kontakterna med tongivande forskare inom detta fält vid Linköpings universitet, är centrala komponenter i FoU-centrum. Detta har yttrat sig i att kvalificerat forskarstöd från Linköping universitet medverkat i båda Evikomp-projekten. På detta sätt kan projekten sägas ha haft goda förutsättningar och stöd organisatoriskt och forskningsmässigt för att utforma en ny lärandemodell för att möta de utmaningar som branschen står inför.

Även sättet att organisera Evikomps projektgrupp kan antas ha varit stödjande för att kunna arbeta effektivt för att utveckla en effektiv modell för att utveckla arbetsplatslärande inom vård och omsorg. Detta har uppnåtts genom att skapa en bra balans mellan utformandet av en flexibel, fungerande och lättillgänglig webb-baserad digital plattform med relevanta läromedel i form av olika spår och utbildningsmoduler, samt engagerat stöd till såväl ledning som medarbetare på medverkande enheter. Evikomps lärandemodell innebär även att bygga in flexibilitet i mötet med verksamheterna för att kunna skräddarsy innehåll och former i programmet efter enheternas behov. Projektets organisering har också inneburit en hög grad av tillgänglighet, såväl vad gäller projektledning, IT-stöd, administrativt stöd, i utvecklandet av rollen som kompetenssamordnare, samt i att forma en ny yrkesroll för pedagoger som innebär att leda lärande på arbetsplatserna.

Baserat på den information som samlats in kan utfallet av Evikomp 2.0 sammanfattas på följande sätt:

Vad har projektet lyckats uppnå:

- Att utveckla en flexibel modell för arbetsplatslärande.
- Att organisera stöd till chefer.
- Att utveckla samverkan med utbildningsanordnare genom Vård- och omsorgscollege.
- Att organisera lärandeaktiviteter på arbetsplatserna.
- Att skapa en fungerande digital lärplattform.
- Att skapa utbildningsspår och studiematerial med relevant innehåll.
- Att organisera stöd till de medverkande verksamheterna från pedagoger, kompetenssamordnare och koordinators.
- Att inspirera till reflektion och diskussion om vård och omsorgsarbetet.

Utmaningar och utvecklingsmöjligheter

Ett sätt att problematisera förutsättningar för kompetensutveckling och arbetsplatslärande är att koppla till tre olika men samverkande pedagogiska processer vilka kan antas vara viktiga komponenter för att forma yrkeskompetens. Nämligen: 1) Lärande i formella sammanhang, som utbildning och kurser i grund- och yrkesutbildning som ger formella meriter, 2) Icke formellt lärande, som kan vara kurser eller utbildningar som inte ger formella kvalifikationer men kanske diplom eller intyg, samt 3) Informellt lärande, t ex det som sker i det dagliga arbetet, ofta benämnt "on-the-job". I tabellen nedan redovisas hur projektet Evikomp 2.0 kan relateras till dessa tre pedagogiska processer baserat på den information som samlats in i utvärderingen.

Pedagogisk process	Aktivitet	Koppling till Evikomp 2.0
Formell utbildning	Grundutbildning eller utbildning som ger formell kompetens, validering. T ex sjuksköterska, arbetsterapeut etc.	Evikomp 2.0 har relativt svag koppling till formell utbildning och är snarast ett verktyg för att täcka "glapp" mellan kompetenskrav i yrket och bristande formell kompetens hos nyanställda. En utvecklingsmöjlighet kan vara att Evikomp 2.0 framgent även ger möjlighet till validering av formell kompetens.
Icke formell utbildning	T ex träningsprogram, webbaserad utbildning, lärarledda aktiviteter, seminarier, arbetsplatsträffar etc.	Evikomp 2.0: s mest lyckade bidrag. Ett flexibelt, robust, kostnadseffektivt verktyg i form av ett webbaserat träningsprogram med inslag av lärarledda aktiviteter samt stöd i olika former till ledning och medarbetare. Lärprocesserna flyttas ut till arbetsplatserna.
Informellt lärande	Vardagslärande genom arbetet och andra dagliga aktiviteter.Handledning, mentorskap, kollegialt lärande etc.	Denna del i Evikomp 2.0 kan utvecklas ytterligare. För att fullt ut utnyttja potentialen i det webbaserade lärandet bör detta kombineras med stöd för vardagslärandet, t ex genom att fokusera på och tydliggöra lärandet "on-the-job". Utveckla specifika utbildningsspår och stärka handledning, mentorskap, kollegialt lärande men även pedagogiskt ledarskap.

Tabell 10. Evikomp 2.0 i relation till olika pedagogiska processer för kompetensutveckling som formar yrkeskunskande.

Mot bakgrund av ovanstående skulle Evikomp 2.0 kunna utvecklas ytterligare på olika sätt. En möjlighet är att på olika sätt närma sig den kompetens som erhålls genom formell utbildning. I de aktiviteter som genomförts i projektet har detta främst skett genom att

kompensera för brister i formell kompetens. I ljuset av att de formella utbildningarna riktade mot vård och omsorgssektorn har stora problem att rekrytera studerande, så kan det vara en möjlighet att ytterligare utveckla Evikomp 2.0 och tydligare koppla till olika moment inom formell utbildning och möjliggöra för validering.

Vad gäller icke formell utbildning så har Evikomp 2.0 visat att detta går att genomföra effektivt med den läromodell som utvecklats, bestående av stöd till ledning, flexibilitet, webb-baserade utbildningsspår samt stöd från lärare. Troligen kan modellen utvecklas ytterligare. Genom att fortsätta vara flexibel och utveckla nya spår, stödja enheter i att själva medverka i och utforma och skraddarsy egna utbildningar.

En mycket central del i forskningen om arbetsplatslärande är att fokusera på och lyfta upp det lärande som sker kontinuerligt "on-the-job". Forskning har visat att yrkeskunnande och förmågan att framgångsrikt kunna utföra ett arbete i mycket hög grad formas i det dagliga arbetet. Det finns tydliga indikationer, baserat på data i utvärderingen, på att Evikomp 2.0 lett till just denna form av lärande genom att medarbetare tillsammans fått reflektera och utbyta kunskaper och också fått möjlighet att pröva och tillämpa kunskaper rent praktiskt i det dagliga arbetet. Troligen kan dessa pedagogiska processer utvecklas ytterligare, t ex genom att vidareutveckla utbildningsspår, stärka mentorskap, pedagogiskt ledarskap och tydligare synliggöra och diskutera denna typ av lärande.

Andra utvecklingsmöjligheter som Evikomp 2.0 kan satsa på är att bygga in bättre strukturer för återkoppling från medverkande verksamheter. I projektet samlas automatiskt in statistik om basfakta vad gäller antal registrerade deltagare, antal timmar för olika aktiviteter med mera. Men mera kvalitativ information om hur arbetsplatser uppfattar programmet eller vilka effekter som uppnås har inte samlats in på ett strukturerat sätt. Detta skulle kunna utvecklas t ex genom fylligare information genom den digitala plattformen eller mera standardiserade uppföljnings-metoder.

En mycket stor utmaning som nämns av i stort sett samtliga parter som på olika sätt ingått i utvärderingen är att bristen på tid är ett mycket stort hinder för effektivt arbetsplatslärande. Det är fantastiskt att Evikomp 2.0 lyckats uppnå så bra utfall trots att den tid som enheterna kunnat lägga på läraaktiviteter i hög grad tagits från befintlig APT-tid, vilket troligen innebär att lärandet konkurrerar med andra viktiga aktiviteter på enheterna. Detta innebär att läraaktiviteterna kan omfatta några timmar per månad, eventuellt kompletterat med tid på planeringsdagar eller liknande. Om man menar allvar med att arbetsplatslärande ska kunna vara ett effektivt och hållbart sätt att organisera kompetensförsörjning inom vård och omsorg på, så måste mera tid till lärande komma branschen till del. Detta speciellt i ljuset av utmaningar kopplade till demografi och problem för formell utbildning att rekrytera studerande.

En aspekt som inte omfattats av vare sig utvärderingen eller projektet Evikomp 2.0 är att undersöka om satsningarna på kompetensutveckling, vilka ju uppfattas som positiva för verksamheterna, verkligen fått genomslag och inneburit att brukare uppfattar att de fått bättre vård och omsorg. Att utveckla någon form av metodik för att kunna belysa och följa upp om det går att se effekter för brukare borde vara en angelägen uppgift inför framtiden. Det borde gå att kunna utveckla och koppla samman brukarundersökningar med underlag från lärplattformen i detta sammanhang.

Slutord

Det har varit givande och intressant att genomföra denna utvärdering av projektet Evikomp 2.0, dels för att det är ett omfattande och ambitiöst försök att utveckla pedagogik för att möta utmaningar i en viktig bransch, men också för att utfallet är gott och ger hopp inför framtiden. Detta har tydligt förmedlats av de respondenter som medverkat i utvärderingen, från styrgrupp, projektgrupp, pedagoger till ledningspersoner och medarbetare på de enheter som ingått. Mötet med alla dessa har också gett inspiration och konkreta förslag till fortsatt utveckling av hur arbetsplatslärande kan bedrivas inom vård och omsorg. Detta gäller också hur möjligheter till förbättrad uppföljning och utvärdering bättre kan byggas in i lärplattformen. Att även kunna belysa om arbetsplatslärandet innebär att brukare upplever att den vård och omsorg de får förbättras vore också önskvärt.

10. Referenser

Davidsson, B. (2021). *UTVÄRDERING AV PROJEKTET EVIKOMP*. FoU-rapport. Linköping: FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete.

Utas, A. & Stenman, M. (2020). *SLUTUTVÄRDERING Evikomp*. Stockholm: WSP.