

PROJEKTHÅNDBOG

Her kan du finde redskaber og inspiration til at gennemføre projekter om velfærdsteknologi.

Projekthåndbogen er udviklet og afprøvet i samarbejdet med de sociale tilbud i Fremfærds projekt om velfærdsteknologi.



DENNE HÅNDBOG INDEHOLDER...

... konkrete redskaber og inspiration til dig, der skal implementere velfærdsteknologi på et socialt tilbud.

INDHOLD



Når velfærdsteknologi er midlet til målet...



Fundamentet for et godt projekt



Model for 'VelfærdsTeknologi Implementering' (VTI) og læring undervejs



Erfaringsopsamling

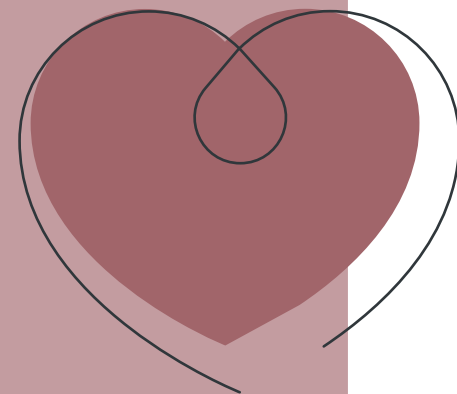
1. NÅR VELFÆRDSTEKNOLOGI ER MIDLET TIL MÅLET...

Dette afsnit giver dig et overblik over nogle af de vigtige perspektiver, der er på spil, når man arbejder med velfærdsteknologi i praksis.

**...ER DET ET VÆRKTØJ TIL AT
OPNÅ NOGET NYT SAMMEN
MED BORGERE, MEDARBEJDERE
OG LEDELSE**

**NÅR DU ARBEJDER MED
VELFÆRDSTEKNOLOGI...**

**...ER FORMÅLET PRIMÆRT AT
STYRKE LIVSKVALITETEN OG
FORBEDRE HVERDAGSLIVET
HOS BORGERNE PÅ ET
SOCIALT TILBUD**



DET ER VÆSENTLIGT AT FORHOLDE SIG TIL **TRE CENTRALE PERSPEKTIVER,** NÅR MAN ARBEJDER MED VELFÆRDSTEKNOLOGI – FØR, UNDER OG EFTER VELFÆRDSTEKNOLOGI BLIVER TAGET I BRUG

1

De sociale tilbud er centrale for beboernes liv. Det betyder, at borgernes ønsker, behov og forudsætninger er i centrum for brugen af velfærdsteknologi. Selv- og medbestemmelse, selvstændighed, ligeværd og tilgængelighed er derfor centrale perspektiver i jeres velfærdsteknologiske projekt – ligesom i andet fagligt arbejde målrettet borgerne.

2

Tilbuddene er medarbejdernes arbejdsplads. Det betyder, at medarbejdernes psykiske og fysiske arbejdsmiljø – især arbejdsglæde - er i fokus for brugen af velfærdsteknologi. Arbejdsglæde, rammer for jobbets udførelse, kompetenceudvikling, videndeling og samarbejde mellem kolleger, ledelse og borgere også er centrale perspektiver i et projekt.

3

Velfærdsteknologi kan ikke stå alene. Det betyder, at den organisatoriske kontekst og tydelige ledelsesrammer og mål for velfærdsteknologi på de sociale tilbud er afgørende for at lykkes. Derfor er fx teknologiske kompetencer og mindset, borgerinddragelse, teknologi- og borgermatch og aktiv projektledelse og løbende ledelsesopfølgning og kommunikation kerneelementer i et projekt.

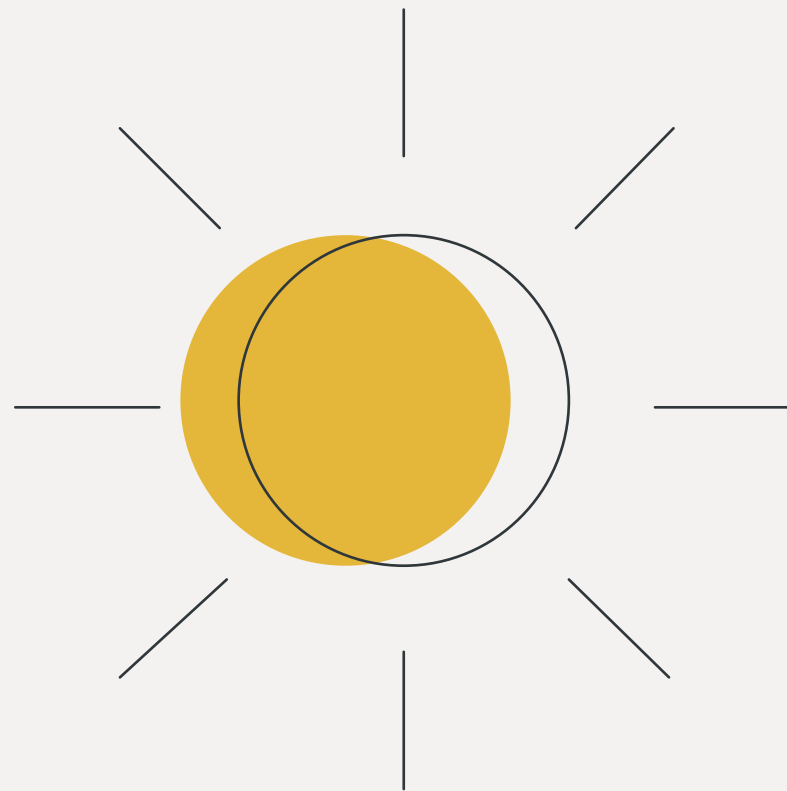
HAV ET FOKUS PÅ ARBEJDSGLÆDE, NÅR I ARBEJDER MED VELFÆRDSTEKNOLOGI

Det vigtigt, at det er engagerende og givende at arbejde med velfærdsteknologi – at det skaber arbejdsglæde, som fører til motivation og en oplevelse af relevans.

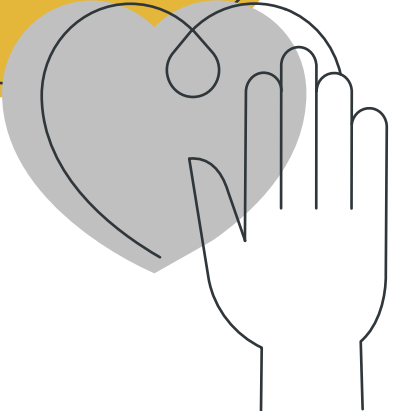
På det **individuelle** plan er det dit eget ansvar at handle ud fra det, der giver netop dig arbejdsglæde.

For den **fælles** arbejdsglæde kan I synliggøre og fejre jeres succeser med velfærdsteknologi – fx ved events, plakater, , video, m.m. Synliggør resultater med borgerne. Giv konstruktiv feedback til hinanden og skab læring og udvikling hos hinanden.


I kan med jævne mellemrum drøfte på fx team- og personalemøder, med-møder, hvordan det går med velfærdsteknologiprojektet og andre udvalgte områder. Ligesom I kan drøfte nye fælles områder for at styrke arbejdsglæden.




SPØRGSMÅL I KAN ANVENDE TIL AT DELE TANKER OM ARBEJDSGLÆDE – OG SKABE ENDNU STØRRE ARBEJDSGLÆDE



Hvordan medfører velfærdsteknologi, at der opstår nye arbejdsopgaver, nye kompetencer og adfærd, som øger arbejdsglæden?



Hvilke resultater og relationer er i spil i projektet – som løfter din arbejdsglæde?



Tænk over hvad der giver dig arbejdsglæde, når du arbejder med projektet om velfærdsteknologi? Fx feedback fra kollega, en borger der "vokser" eller...

2. FUNDAMENTET FOR ET GODT PROJEKT

Her finder du viden om og redskaber til at skabe et godt projekt om velfærdsteknologi



**DET BEDSTE AFSÆT FOR AT SKABE
STOR VÆRDI MED
VELFÆRDSTEKNOLOGI ER...**

**...EN TYDELIG MÅLSÆTNING
OG EN SOLID ORGANISERING**



SKAB KLAR RETNING OG LAV EN GOD PLAN

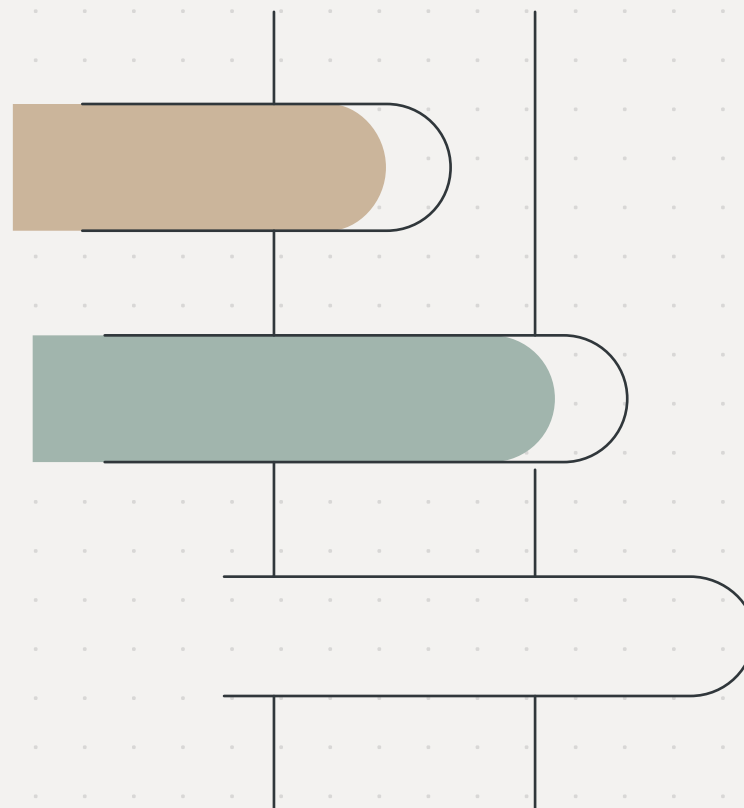
For at skabe et overblik over retningen med jeres velfærdsteknologiprojekt er det en god idé at definere en klar og sammenhængende **målsætning** med tydelige **formål, leverancer og succeskriterier** i projektet.

Det er vigtigt, at I i fællesskab definerer **målsætningen** med at bruge velfærdsteknologi.

Spørg jer selv: "Hvilken værdi vil vi med velfærdsteknologi skabe i praksis?"

Overblikket gør det både nemmere for dig som projektleder at lave en solid **plan** for, hvordan I implementerer velfærdsteknologi i praksis.

En god og motiverende målsætning og en solid plan er desuden det bedste afsæt for løbende at **justere** og **kommunikere** om projektet til de mennesker, som skal involveres i processen.



MÅLSÆTNINGEN FOR PROJEKTET – 3 DELE DER HÆNGER SAMMEN

Målsætningen for projektet er inddelt i tre niveauer, der skal hænge sammen. Så kan vi skabe fokus på:

1. **Formål:** Hvorfor velfærdsteknologi projektet bliver gennemført.
2. **Leverancer:** Hvad I med projektet skal levere.
3. **Succeskriterier:** Hvad den ønskede effekt skal være – og hvordan vi kan se det være opnået i praksis.

De tre dele i målsætningen giver jer overblik og sammenhæng i projektet. Og det er lettere at kommunikere jeres målsætning til projektets omgivelser – fx ledelse, kolleger, borgere og pårørende, forvaltningen og byråd, presse og sociale medier, fagblade m.fl.

1. FORMÅL: VÆRDIEN

- Hvorfor skal projektet gennemføres?
- Når projektet er gennemført, hvad er det så for en overordnet **forandring**, vi ønsker?
- Eks: Borgernes sundhed er øget og de oplever mindre ensomhed.

Hjælpe spørgsmål:

- **Spørg:** "Hvorfor skal projektet med velfærdsteknologi gennemføres?"
- **Svar:** "Projektet skal gennemføres for at..."



2. LEVERANCER: PRODUKTET

- Hvad skal vi levere?
- Den dag, projektet er slut, hvad har vi så "i hånden"?
- Eks: Træningsforløb gennemført med alle medarbejdere i at bruge velfærdsteknologien.

Hjælpe spørgsmål:

- **Spørg:** "Hvad skal være leveret inden for projektføreløbet?"
- **Svar:** "Inden for projektføreløbet er der leveret..."



3. SUCCESKRITERIER: EFFEKTMÅL

- Hvad blev effekten af projektet i praksis?
- Indikatorer (tegn på) for, at formålet med projektet over tid bliver opfyldt.
- Eks: X antal borgere opnår bedre sundhed, som vi måler ved at...
- Eks. X antal borgere har øget trivsel...

Hjælpe spørgsmål:

- **Spørg:** "Hvordan vil vi kunne se, at målet bliver opfyldt?"
- **Svar:** "Vi kan se, at projektet er en succes ved at måle/konstatere at..."



SKABELON: LAV JERES EGEN MÅLSÆTNING

Brug denne skabelon som inspiration eller direkte afsæt til at lave en sammenhængende målsætning for jeres projekt om velfærdsteknologi i praksis.

1. OVERORDNET FORMÅL



LOGIKKEN I MÅLHIERARKIET

Formålet indfris ved projektet opnår de mål, som bygger på ny og forandret adfærd gennem projekterne.

1. MÅL – vi vil stræbe efter at opnå på tilbuddet

(Organisatoriske mål)

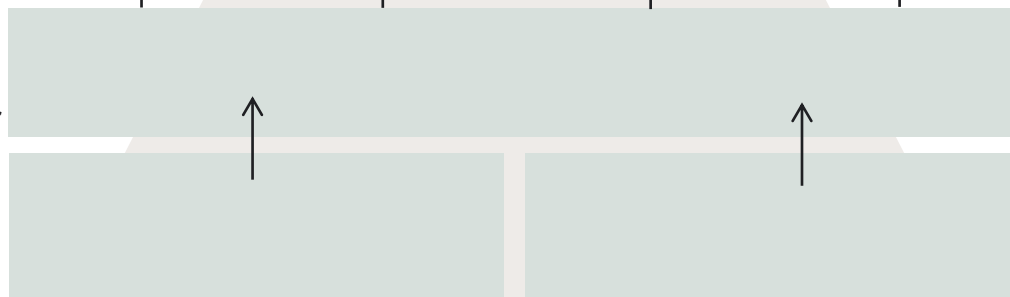


3. SUCCESKRITERIER PÅ MÅLENE – vi vil se/konstatere

- TIP: Gør succeskriterierne målbare med fx tal eller andet synligt og konstatérbart

1. MÅL – adfærd og handlinger der understøtter de organisatoriske mål

(Adfærdsmål)



2. LEVERANCER – vi vil levere

- TIP: Formulér leverancer som noget, der skal være skabt og til stede for at jeres mål opnås

ORGANISERING AF PROJEKTER OM VELFÆRDSTEKNOLOGI

Det er en **ledelsesopgave** at få stor værdi af et velfærdsteknologiprojekt på sociale tilbud.

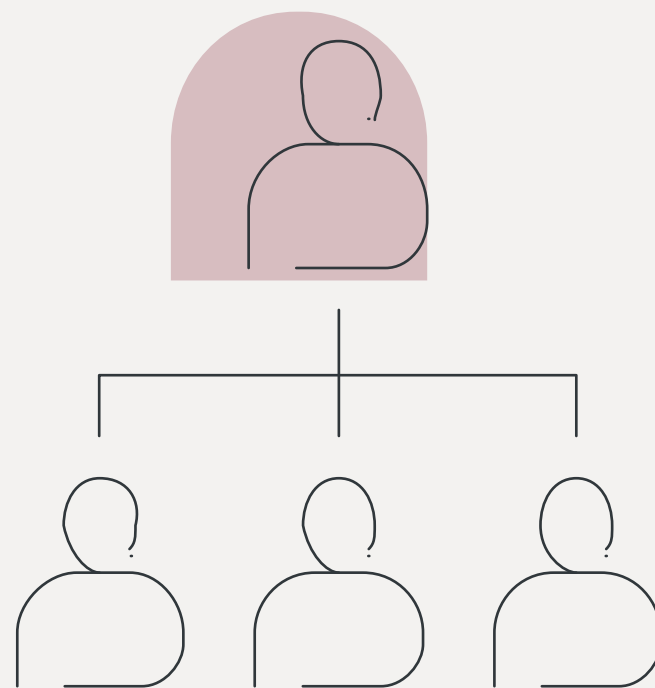
Leder på tilbuddet og projektleder kan med fordel se det som en fælles opgave at organisere "**det rette team**" i projektet.

I opbygger en **organisering**, der sikrer de rette kompetencer, engagement og ressourcer er til rådighed i teamet, så I sammen kan gøre en indsats og skabe den ønskede værdi.

Spørg jer selv: "Hvem vil bidrage bedst til arbejdet om velfærdsteknologi med borgerne?"

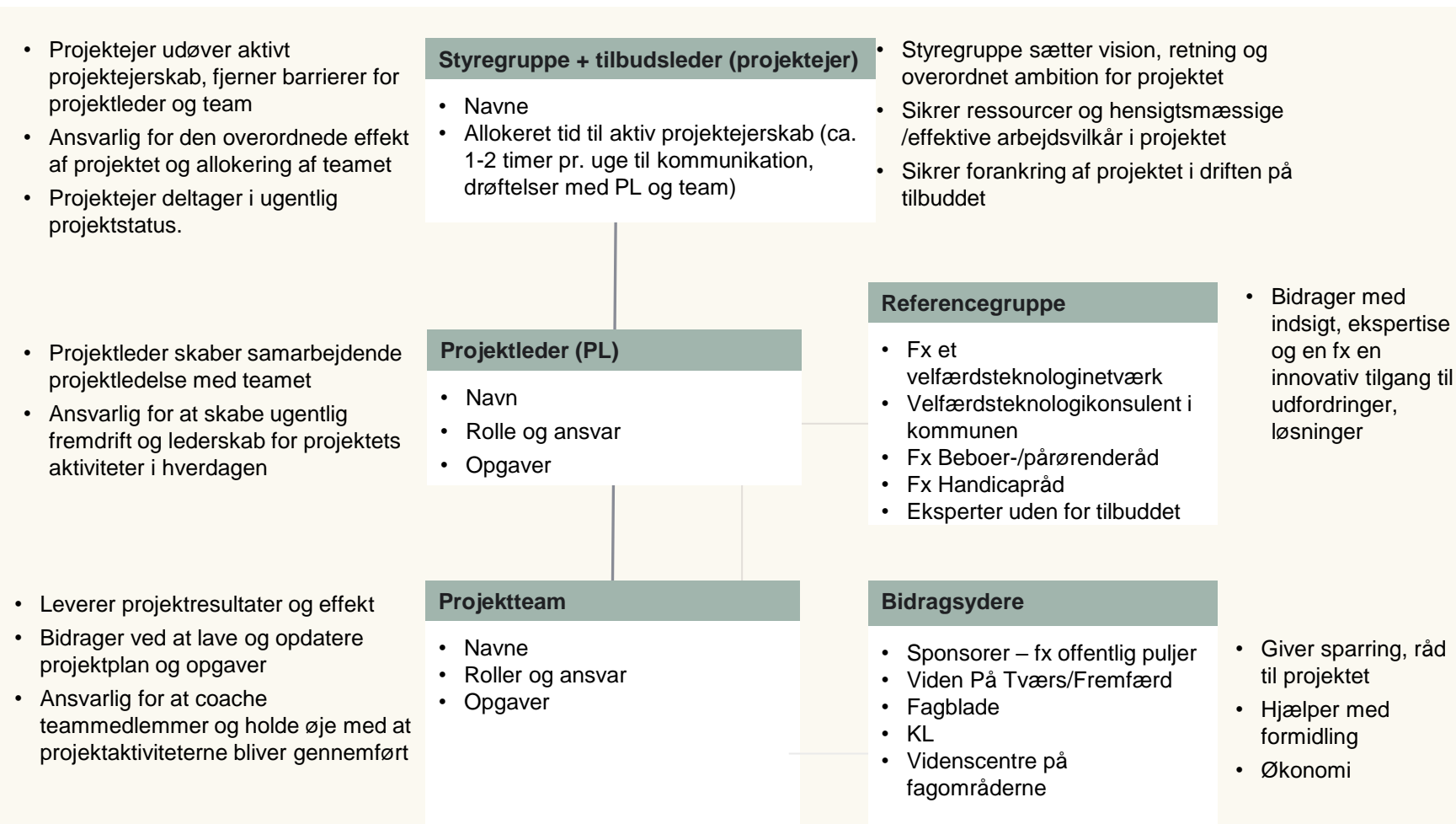
Organiseringen af projektet skal tage højde for **borgerne** (fx individuelt, gruppevis, i beboerråd eller lignende), **medarbejdere** (fx i projektteam) og **ledelse** (fx som projektejer).

Sørg for at have mindst én person med ledelses- og beslutningsmandat tæt på - fx i styregruppe- som aktivt kan understøtte og hjælpe til med projektets fremdrift i praksis.



SKABELON: PROJEKTORGANISATION

Brug skabelonen til at sætte "det rette team" i jeres velfærdsteknologiprojekt. Skab en god forventningsafstemning om roller og ansvar, opgaver, tidsforbrug. Tænk **borgerne** ind i organiseringen via fx beboerråd/brugerråd, borgerrepræsentanter eller –ambassadører.



3. VTI-MODELLEN

Her er en introduktion til modellen VelfærdsTeknologisk Implementering – modellen har fem dimensioner, du kan bruge til at skabe udvikling og læring i tilbuddets projekt om velfærdsteknologi.



VTI-MODELLEN: HVAD KAN VI BRUGE DEN TIL?

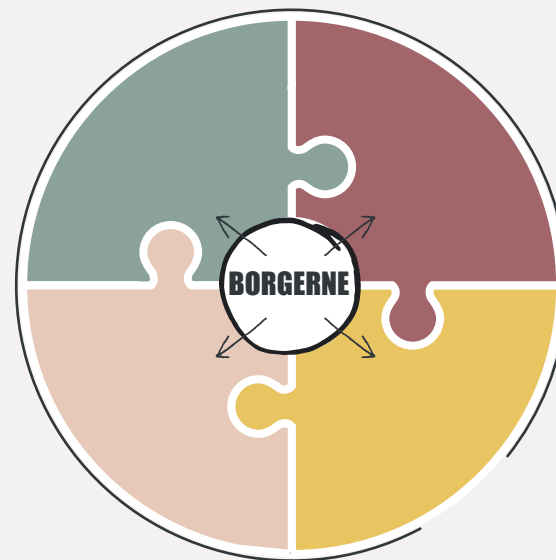
Der bliver gennemført mange velfærdsteknologiske projekter, som har større eller mindre succes.

Den store **udfordring** med mange af disse projekter er at få de gode projektresultater **implementeret i den daglige drift** til glæde for borgere og medarbejdere.

VTI-modellen er **inspiration** til sociale tilbud for at skabe succesfuld implementering.

En indsats med VTI-modellens 5 dimensioner giver jeres projekt et **360 graders** blik på velfærdsteknologiprojektet og øger muligheden for at lykkes med jeres indsats.

VTI-modellen kan også bruges som afsæt for at få **læring** om, hvordan det går med velfærdsteknologien i praksis.



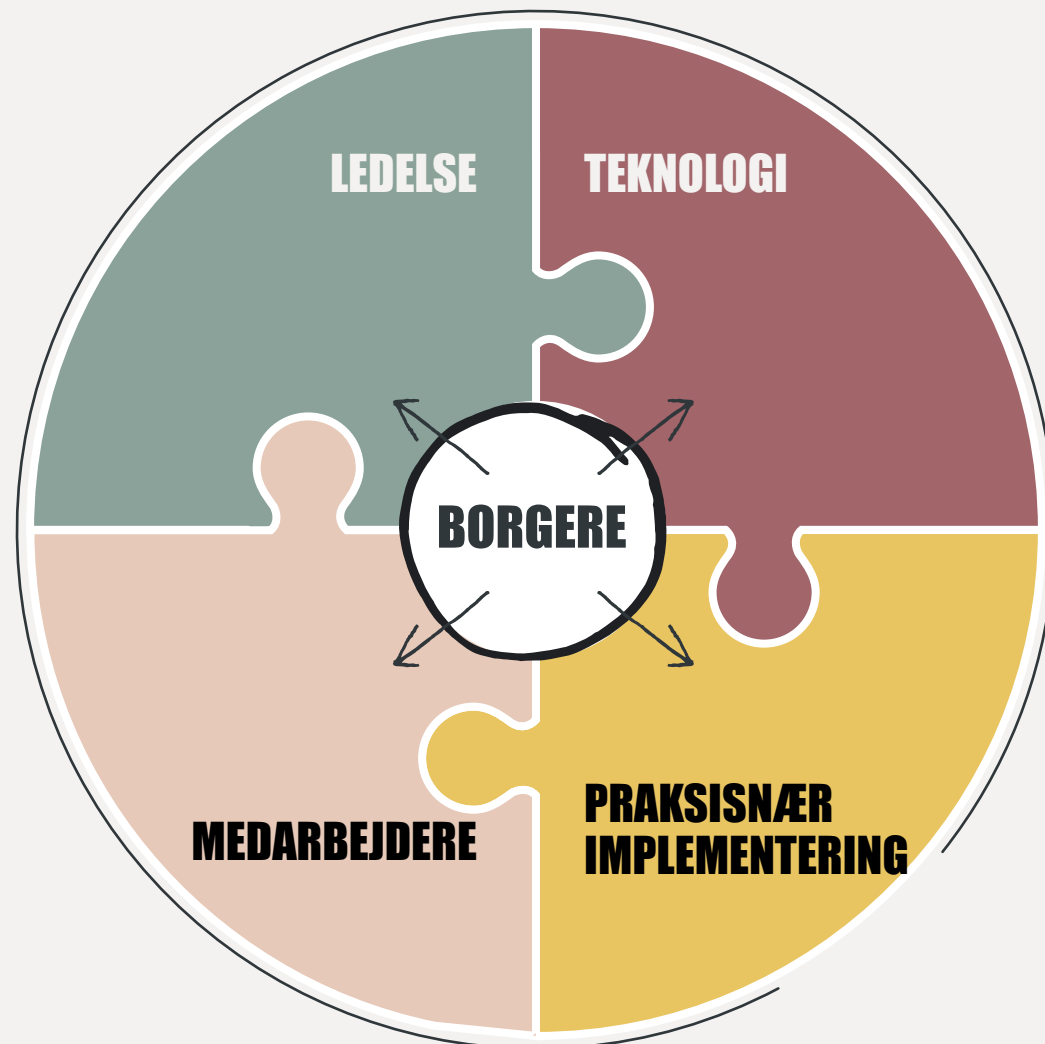
VTI-MODELLEN

VTI-modellen giver et visuelt overblik over fem dimensioner, som er afgørende for at skabe god implementering af velfærdsteknologi i praksis, hvor **borgerne** er det naturlige centrum.

Til hver dimension finder du konkrete **anbefalinger**, som ledelse, projektleder og –team kan drøfte.

Diskutér anbefalingerne og anvendt dem, der giver mening for jer at arbejde videre med.

På Projekthåndbogens næste side får du anbefalingerne.



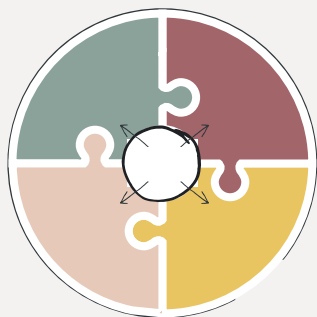
VTI-MODEL:

Borgere

- Det er vigtigt, at borgerne kan have gavn og glæde af teknologien i deres dagligdag.
- Det er vigtigt, at borgerne er interesserede og ønsker at deltage aktivt og konstruktivt i samspil med medarbejderne.
- Det er vigtigt at få bragt borgernes viden og færdigheder i spil.
- Det er vigtigt, at de pårørende informeres og involveres.

Praksisnær implementering

- Det er vigtigt med klare mål og målbare succeskriterier.
- Det er vigtigt med en klar og præcis forankring i organisationen (bosted, afdeling, enhed, teams, udvalg, arbejdsgruppe).
- Det er vigtigt at fastlægge det ledelsesmæssige ansvar.
- Det er vigtigt at afsætte de nødvendige økonomiske ressourcer.
- Det er vigtigt at fastlægge, hvilke medarbejdergrupper og medarbejdere der indgår i implementeringen.
- Det er vigtigt at fastlægge den tid, medarbejderne har til rådighed.
- Det er vigtigt at fokusere på individuel og fælles styrkelse af arbejdsglæde.



Ledelse

- Det er vigtigt at fastlægge det ledelsesmæssige ansvar.
- Ledelsen har ansvaret for arbejdstilrettelæggelsen og sikring af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.
- Ledelsen skal sikre, at den nødvendige tid er til rådighed.
- Ledelsen skal aktivt følge implementeringen.
- Ledelsen skal sørge for transparens og kommunikation med den samlede medarbejdergruppe om implementeringen.

Medarbejderne

- Medarbejderne skal være engagerede i implementeringsopgaven.
- Medarbejderne skal i samspil med borgerne stå for den konkrete implementering.
- Medarbejderne motiverer og stimulerer borgerne til aktiv deltagelse.
- Medarbejdernes faglige kompetencer styrkes via fx sidemandsoplæring, træning og instruktion og egen læring.
- Medarbejderne skal aktivt søge at fremme arbejdsglæden.

Velfærdsteknologi

- Det er vigtigt med løbende overblik over relevante velfærdsteknologier.
- Det er vigtigt med appellerende, letgenkendelige og brugervenlige teknologier, som kan styrke borgernes selvhjulpethed.
- Det er vigtigt, at teknologierne er velafprøvede og fungerer teknisk tilfredsstillende.
- Det er vigtigt, at teknologien understøtter den pædagogiske praksis og udgør et supplerende pædagogisk "værktøj".
- Det er vigtigt, at leverandøren kan tilbyde kompetenceudvikling i forhold til brug af teknologi.

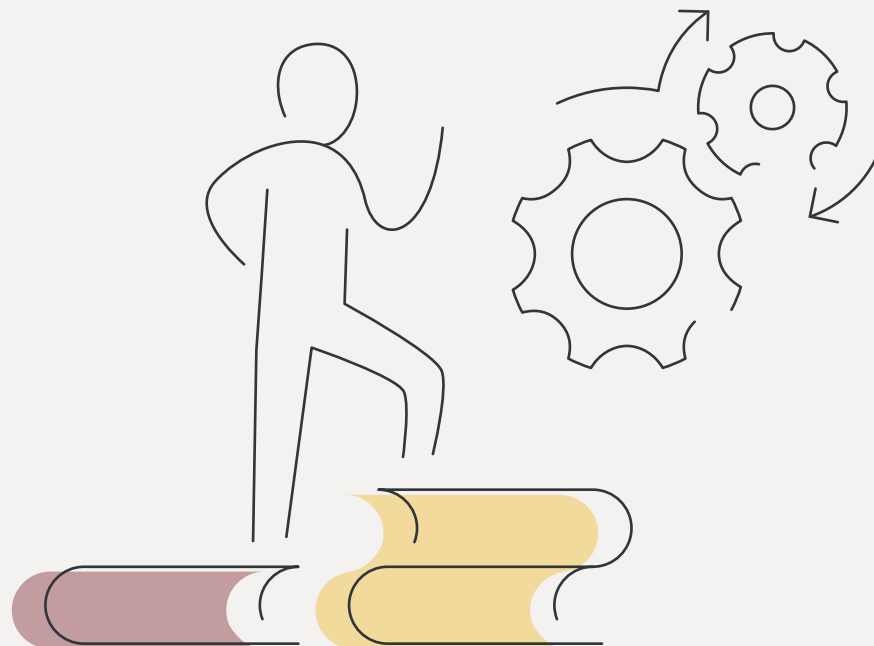
LÆRING OG TILPASNING UNDERVEJS

Alle velfærdsteknologiprojekter skal **tilpasses løbende** for at sikre, at I ”rammer plet” i borgernes behov.

De antagelser, man gør sig i starten af et projekt, skal **testes** i praksis – og på baggrund af den **læring**, man får, skal projektets målsætning, plan og organisering **justeres**.

Når I tester og justerer, så skal I tage højde for de fem dimensioner i VTI-modellen.

Prøvehandlinger er en enkel og effektiv metode til at skabe læring undervejs.



SKABELON: LÆRINGSKORT TIL PRØVEHANDLINGER

Design prøvehandling i trin 1-3 med læringskortet her. Gennemfør prøvehandlingen med velfærdsteknologien og borgere og observér og konkluder på læring i trin 4 og 5.

1. Det følgende skal være sandt...

Angiv den antagelse, du vil afprøve

Vi tror på, at:

- EX: NN kan motiveres ved at se og opleve teknologien på en for NN tilpasset måde
- EX: NN vil interessere sig for aktiviteter med teknologien
- EX: Teknologien vil skabe et socialt samlingspunkt, der vil skabe mere interaktion og kommunikation
- EX: NN kan benytte teknologien selvhjulpent efter kort instruktion

2. For at verificere dette vil vi...

Beskriv testdesignet – forestil dig, at du filmer det

Vi eksperimenterer ved at:

- EX: Motivere NN ved at vise teknologien
- EX: Sikre et passende setup som er timet på dagen
- EX: På forhånd at udvælge og klargøre 3 mulige aktiviteter, så der er noget at skifte mellem
- EX: Gennemfører aktiviteter i op til 30-45 minutter, fx 10-15 minutter til hver aktiviteter

3. Vi har ret, hvis...

Angiv, hvad du har brug for at se for at validere antagelsen

- EX: Vi får positiv respons 3 gange
- EX: At NN gerne vil gøre mere med teknologien, efterspørger aktiviteten selv
- EX: NN vedbliver på eget initiativ med at benytte teknologien i op til XX minutter

Dato:

Ansvarlig:

4. Det, vi observerede, var...

Beskriv resultatet af din test



Vi har iagttaget, set og hørt følgende (dvs. nøgterne, ikke-vurderende observationer):

- EX: NN er interesseret i...
- EX: NN sagde...
- EX: NN reagerede ved at...

5. Ud fra resultatet anbefaler vi...

Beskriv, hvad du har lært, justeringsforslag og hvilke tiltag der skal igangsættes

På baggrund af observationerne er vores næste skridt:

- EX: At udvide aktiviteten med NN til 2 gange pr. uge
- EX: at udbrede til NN bedste ven/medbeboer
- EX: at danne en gruppe af superbrugere med beboere med teknologi-flair

4. ERFARINGSOPSAMLING

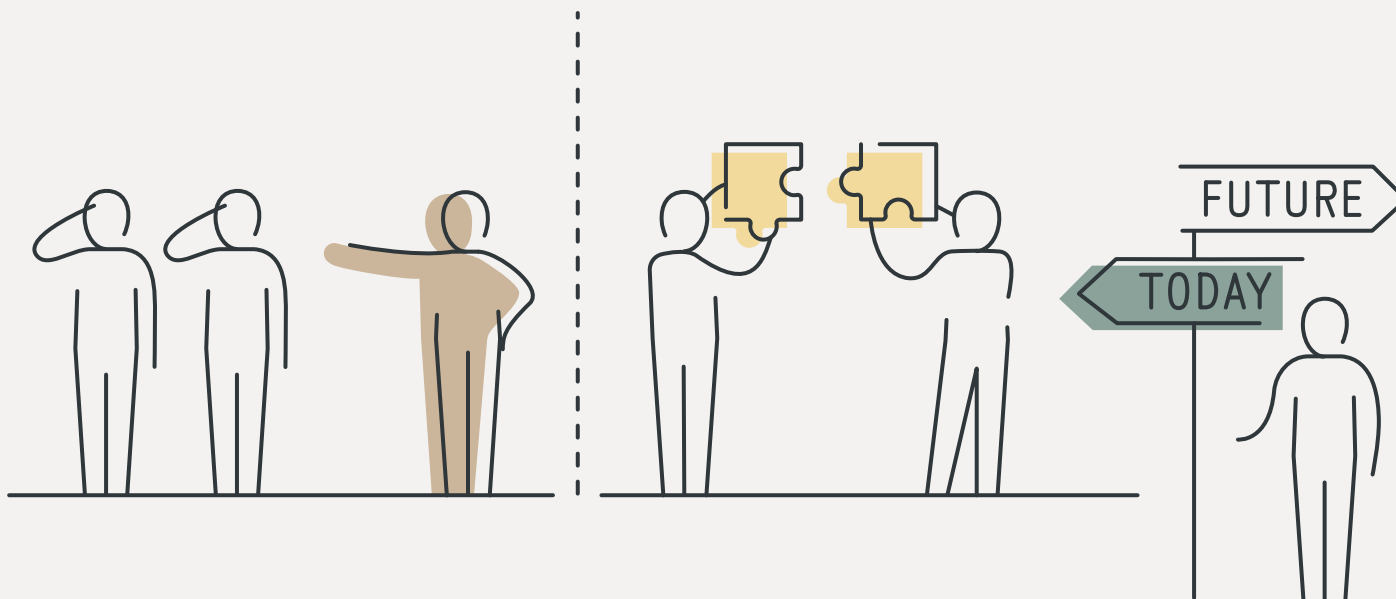
Dette afsnit sætter fokus på erfaringsopsamling i projektet mhp. en god overgang til drift.



ERFARINGSOPSAMLING TIL SLUT I PROJEKTET

Inden projektet om velfærdsteknologien overgår til drift bør I lave en samlet **erfaringsopsamling** og **prioritering**. Husk at forholde jer til de fem dimensioner i VTI-modellen i erfaringsopsamlingen.

Det er med til at sikre, at driftssituationen er **levedygtig og realistisk**.



INTERVIEW

I et interview fx med en borger stiller du i forvejen udvalgte spørgsmål, som skaber en dialog mellem dig og den, du interviewer (informanten/borgeren) om den teknologi, der skal vurderes.

VIS MIG, HVAD DU GØR

"Vis mig, hvad du gør"-metoden giver dig et konkret indblik i, hvordan teknologien bruges af en borger eller medarbejder samtidigt med, at du har mulighed for at spørge ind til brugen.

SELV-DOKUMENTATION

Gennem metode "selvdokumentation" får du indblik i borgernes eller medarbejdernes hverdag med teknologien - uden at du skal være der selv. Du gør det ved at få borger eller medarbejder til fx at tage foto/video af deres brug af teknologien i praksis.

SPØRGESKEMA

Med et kort spørgeskema får du nemt stillet mange spørgsmål til mange personer i velfærdsteknologi-projektet. Spørgsmål og svarmuligheder er her mere standardiserede. Det gør det nemmere at gruppere svarene, se mønstre og uddrage generel læring efterfølgende.

DESIGNSPIL

Med elementer fra designspil kan I igangsætte en refleksion om en teknologi ud fra et "legende" og visuelt afsæt end ellers. Elementer fra designspil kan fx være at inddrage piktogrammer/Board Maker-symboler, billeder, LEGO som en del af en samtale om en teknologi, eller at bruge en smiley-skala som afsæt for en dialog om, hvordan en teknologi fungerer i praksis.

PERSONALEMØDER

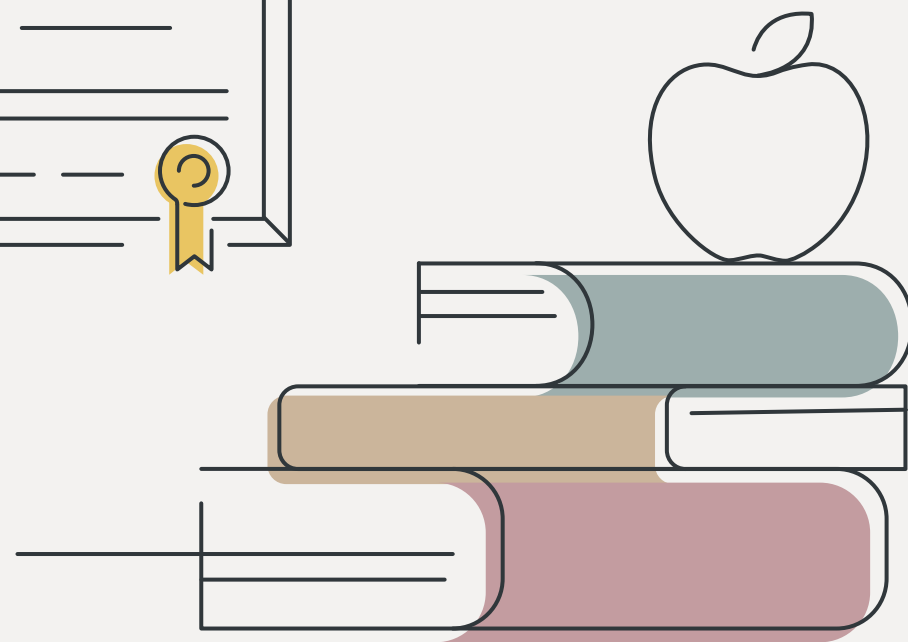
Vurdering af velfærdsteknologi kan I sætte på dagsorden til fx teammøder, personalemøder og MED-udvalgsmøder. Her har du nem adgang til erfaringer og læringspunkter med teknologien hos ledelse og medarbejdere.

ANALYSE, LÆRING OG PRIORITERING

Når du har indsamlet data via fx nogle af metoderne på forrige side, så analyserer du data og uddrager læringspunkter fra data – det giver dig muligheden for at prioritere i jeres projekt med afsæt i konkrete erfaringer. Det øger i meget høj grad bæredygtigheden og relevansen i overgangen til drift.

Eksempel på en simpel analyseproces – I kan bruge i projektmøder og i sparring med kontaktpersoner:

- 1) Saml data og skab et overblik
- 2) Sortér data; hvad er det (eller de) overordnede mønstre i data, på tværs af typer af data? – hvad er overskrifterne?
- 3) Dyk ned i mønstrene; hvad siger data om jeres projekt?
- 4) Hvad kan I lære af data?
- 5) Hvordan kan I prioritere i jeres projekt på baggrund af data? Brug prioriteringsredskabet på næste side.



SKABELON: PRIORITERING I PROJEKTETS OVERGANG TIL DRIFT

Brug en enkel og ikke-tidskrævende spørgeramme til prioritering af de dele af projektet, I ønsker videre i driften på det sociale tilbud. Gør det fx på de to sidste projektmøder eller på et afsluttende styregruppemøde. Husk at notér læring og prioriteringer.



Skab et godt overblik over data og sørg for, at I har data ift. alle fem dimensioner i VTI-modellen.



Udvælg et fokus der er særlig vigtigt eller inspirerende for jeres projekt – og test hvordan jeres indsats, prøvehandling eller metode virkede. De er bedre at fejle hurtigt og lære af det – husk at dokumentér jeres læring!

Hvad er gået godt?

Hvorfor gik det godt?

Hvad kunne gøres endnu bedre i projektet?

Hvad vil vi fremadrettet prioritere at tage med os i driftssituationen hos os?

HUSK SAMTYKKE

I skal som medarbejdere og ledere på tilbuddene huske at få samtykke til projektdeltagelse fra de relevante borgere i projekterne.

