

Effektmåling af digitalt understøttet træning

September 2024

The logo for KL, consisting of the letters 'K' and 'L' in a bold, dark blue, sans-serif font. The 'K' and 'L' are connected at the top and bottom, with a small gap between them in the middle. The logo is positioned in the upper right corner of the slide, to the right of a vertical orange bar.

Undersøg værdien og effekten af digitalt understøttet træning



Værktøjet her er en hjælp til kommuner, som bruger digitalt understøttet træning. Det giver råd og inspiration til, hvordan man følger op på effekterne af den digitale træning.

Værktøjet baserer sig på kommunernes erfaringer med effektmålinger af digitalt understøttet træning. Det er blandt andet erfaringer fra Kommunernes Teknologipartnerskab, hvor 10 kommuner alle har arbejdet med at indføre digital træning i 2023-2024. Værktøjet er til dig, der er projektleder i kommunerne eller andre med ansvar for at følge op på effekterne af indsatsen.

Hvad er digitalt understøttet træning?

Digital træning betyder, at borger bruger teknolog ved træning. Metoden bruges typisk til **rehabilitering** og vedligeholdende træning i hjemmeplejen efter Servicelovens §83, §83a og §86.2 eller til forebyggelse og **genoptræning** efter Sundhedslovens §140 og §119.

Indhold

- 1 Typiske gevinster
- 2 Effektkæden
- 3 Håndtering af gevinster
- 4 Opgørelse af omkostninger
- 5 Data og vidensopsamling
- 6 Proces for opfølgning

Værktøjet giver et indblik i

Hvilke gevinster, der typisk kan opnås ved at understøtte træning digitalt

Hvordan man kommer i mål med at opnå gevinsterne

Hvordan man kan måle de gevinster

Hvordan man kan organisere sit arbejde med at følge op på gevinsterne

Typer af gevinster: Hvad vil vi gerne opnå med digitalt understøttet træning?

Gevinsterne ved at bruge digitalt understøttet træning kan deles op i tre værdiaspekter – værdi fordi vi sparer tid og penge, værdi for borgerne og værdi for medarbejderne. Ligesom al anden træning handler indsatserne om at forbedre borgerens fysiske funktionsniveau eller forebygge forværring i det fysiske funktionsniveau.

Tid og økonomi

Værdi i form af:

- **Tidsbesparelse i hjemmeplejen** efter træningsforløb som følge af borgernes forbedrede funktionstilstand og derved mindre plejebæhov
- **Tidsbesparelse for træningsterapeuter** under træningen, når borger selv-træner digitalt.
- **Sparede udgifter til træningslokaler**, da den digitale understøttelse muliggør træning hjemme.

Mulige negativ værdi:

- **Dyrt**, hvis løsninger ikke anvendes i praksis.
- Hvis træning ikke fastholdes kan **funktionstilstand igen forværres**.
- Hvis digital træning er en **udvidelse af service** er det ikke sikkert der er en besparelse i tid og økonomi.

Værdi for borgeren

Værdi i form af:

- Borgerne får forbedret deres **funktionsniveau** og bliver i stand til mere selv, eller undgår at deres situation forværres i samme grad som uden træning.
- Borgerne oplever øget **motivation** for træning.
- Mere **fleksibilitet** ift. hvor træning udføres.
- Undgå og/eller nedbringe **ventelister** for træning, fordi kapaciteten til at træne kan udvides.
- Mulighed for at give **mere træning**, fx hvis træning kan foretages af flere faggrupper.

Mulige negativ værdi:

- Træning kan **ikke fastholdes** – fx pga. mistet motivation ved egentræning.
- **Dårlige brugeroplevelser** - fx miste fællesskabsfølelsen ved holdtræning.

Værdi for medarbejdere

Værdi i form af:

- Medarbejderne oplever, at digital træning fører til **mere varierede og interessante arbejdsopgaver**.
- Medarbejderne oplever, at tiden med borgerne under træning er positivt **relationsarbejde**.
- Medarbejderne oplever selv en **positiv træningseffekt** af at træne med borgere (hvis de træner sammen med borgerne).

Mulige negativ værdi:

- **Manglende nærvær**: At medarbejderne oplever digital træning, som en distanceret form for hjælp.
- **Besvær**: At medarbejderne oplever, at løsningen for digital træning er besværlig.

Hvordan opnår vi de gevinster, vi ønsker at opnå?

For at opnå de gevinster og den værdi, man ønsker, kræver det, at adfærden i praksis ændres. En effektkæde eller ”forandringsteori” kan vise forskellen mellem i dag og den ønskede fremtid. Den viser, hvilke forandringer, der er afgørende for at opnå effekten af digital træning.

Effektkæden nedenfor er en illustration af effekten på tidsreduktion som konsekvens af digital træning ud fra serviceloven – rehabiliterende og vedligeholdende træning. Effekterne af den rehabiliterende træning er stærkt afhængige af, hvor mange ressourcer man lægger i træningsindsatserne. Jo mere kommunen investerer i træning, jo større er effekterne. Effekten på reduceret tidsforbrug afhænger ikke kun af antallet af borgere, men om man finder de borgere, hvor træningen gør størst forskel.

Når I arbejder med effektmåling kan effektkæder bruges til:

- At blive konkrete på situationen i dag og hvad I ønsker for fremtiden
- At blive konkrete på projektets leverancer
- At blive konkrete på forandringerne, der kræves for at nå jeres mål
- Blive skarpere på gevinster og ”negative gevinster” og håndtere det undervejs

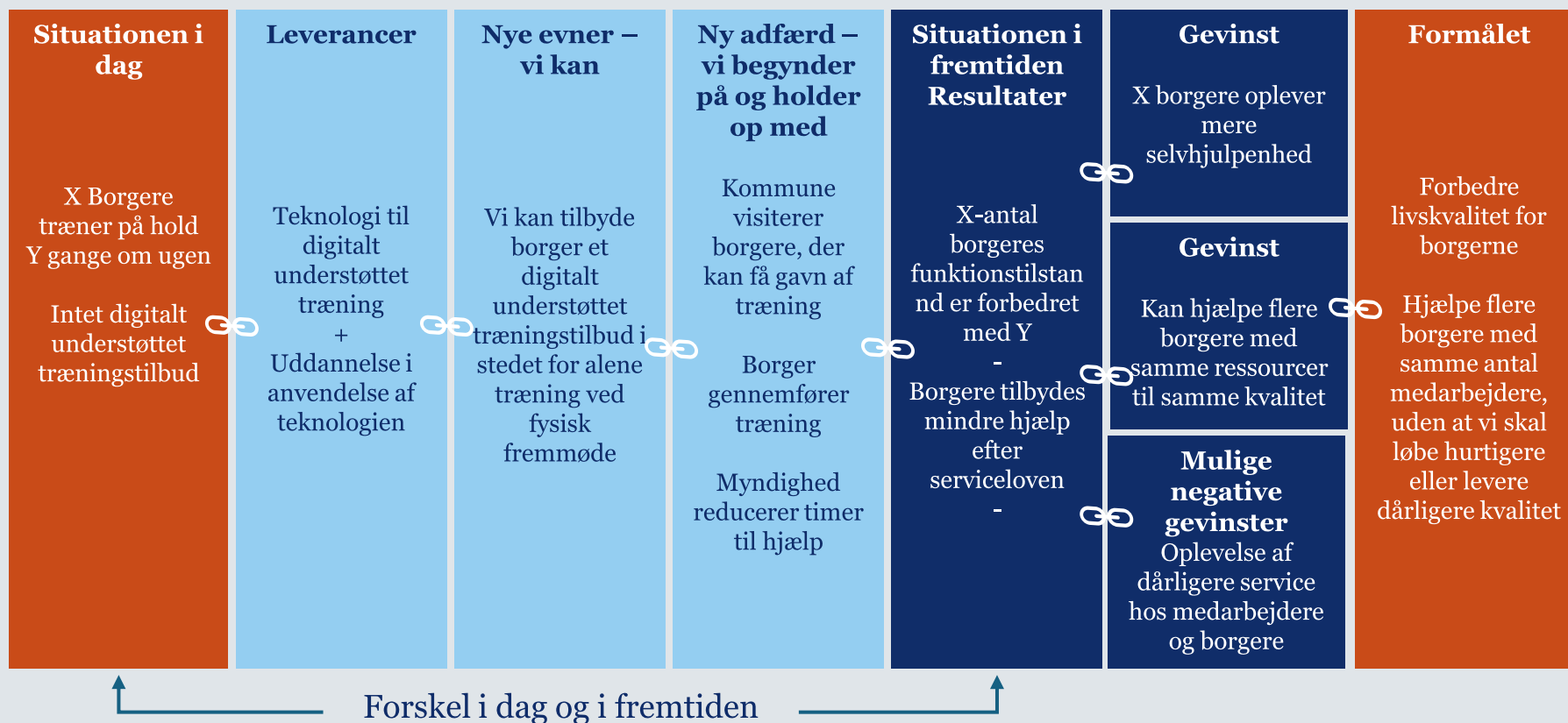


Hvordan opnår vi de gevinster, vi ønsker at opnå?

Effektkæden nedenfor er en illustration af effekten på tidsreduktion som konsekvens af digital træning ud fra sundhedslovens bestemmelser om genoptræning efter sygehusindlæggelse.

Det afgørende for både effektkæderne for rehabilitering og for genoptræning er:

- At man får visiteret de rigtige borgere
- At borgerne rent faktisk får gennemført træningen
- At tiden til hjælp reduceres af myndighed efterfølgende, som følge af det mindre plejebenhov



Hvad gør vi med den tid eller økonomi, vi opnår?

En ting er at beskrive gevinsterne og undersøge dem. En anden er, hvad vi gør med de gevinster i form af tid og penge vi får. Der er forskellige modeller. Grundlæggende set kan besparelser på tid og økonomi realiseres som:

- a) Økonomiske besparelser: Udgifterne reduceres fx reducere den samlede økonomiske ramme
- b) Øget produktivitet, men samme økonomi: Der kan varetages flere opgaver i form af træning og hjemmepleje, serviceres flere borgere eller ydes højere service indenfor den samme økonomiske ramme

Gevinsterne kan høstes på to måder ved budgetreduktion eller ved ikke at bevare gevinsterne lokalt.

Budgetreduktioner:

Budgettet i driften bliver reduceret til det der modsvarer businesscasen.

Eksempel (rehabilitering): Man forventer at man med digitalt understøttet træning kan reducere plejebehovet med 24 timer pr borger om året for 3 pct. af borgerne i hjemmeplejen. Ud fra den forventning reduceres budgettet. Hvis man i driften træner flere borgere og reducerer plejebehovet yderligere, beholder man selv gevinsten. Trænes færre borgere eller bliver plejebehovet ikke reduceret, bliver man stadig trukket i budget.

Tanken bag den model er at skabe incitament lokalt for at komme i mål med målsætninger om, hvor mange borgere der skal træne. Det kan variere om man reducerer budgettet helt efter målsætningerne, eller delvist så noget af gevinsten bevares lokalt.

Ingen budgetreduktion:

Der reduceres ikke i budgettet, men gevinsterne i tid og penge bevares lokalt. Det er op til den lokale ledelse, at finde ud af, hvad tiden og pengene skal bruges til.

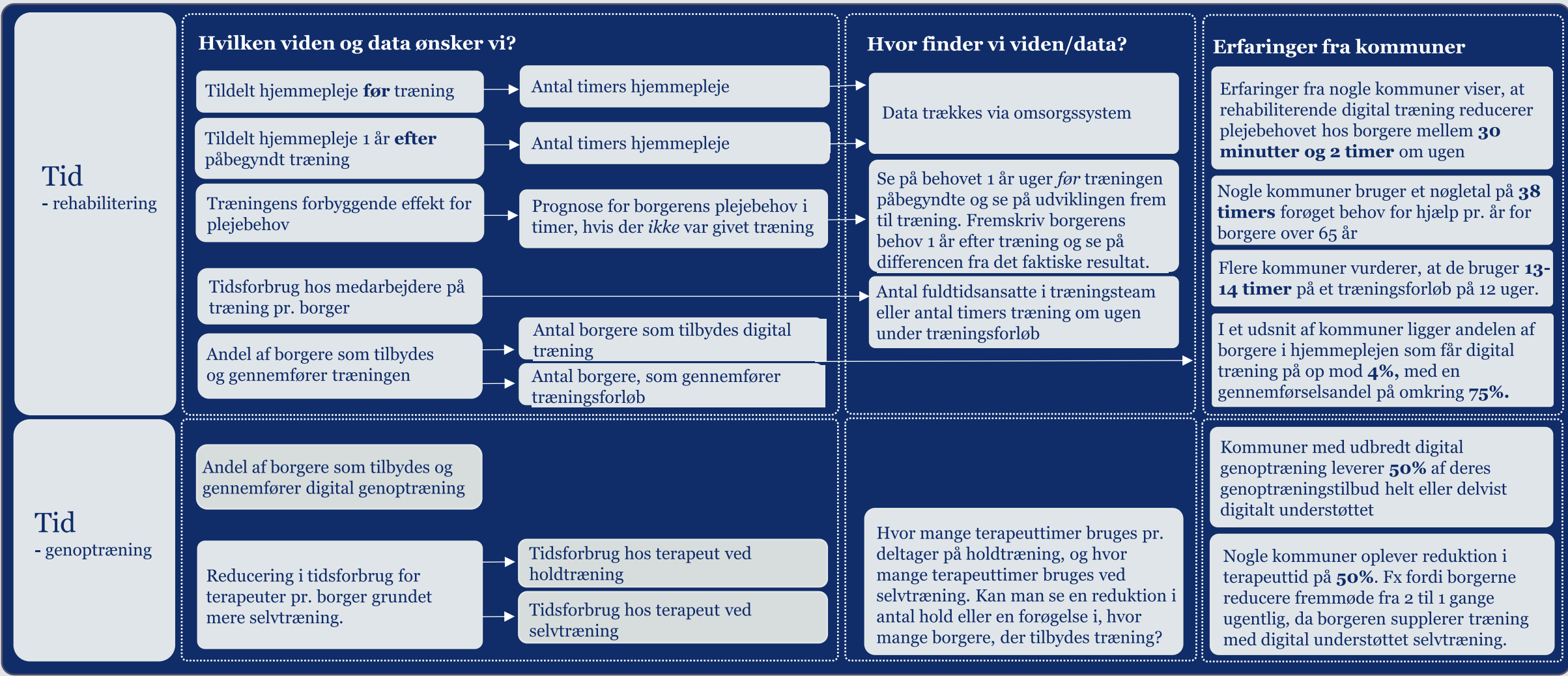
Tanken bag den model er, at det at beholde gevinsten lokalt er med til at skabe ejerskab og at indsatsen ikke opleves som en økonomisk øvelse og besparelse, men at der bevares større fokus på digital træning, som en anden service.

Hvordan opgør vi omkostninger?

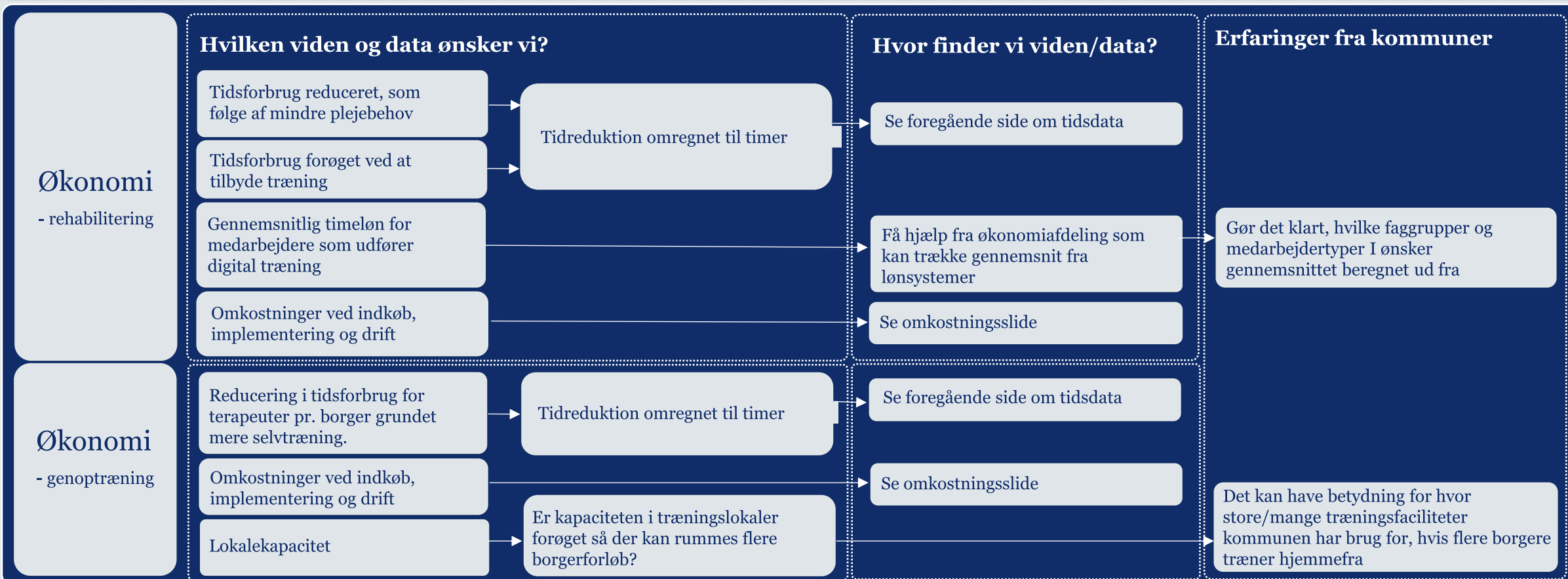
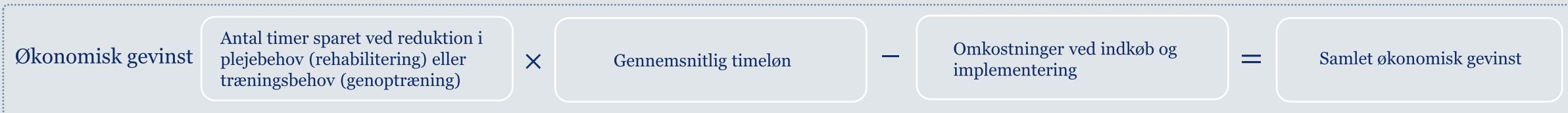
Hvis man ønsker at måle om digitalt understøttet træning skaber økonomiske gevinster, er det afgørende at opgøre, hvilke omkostninger, der er forbundet med at tilbyde digital træning. Nogle omkostninger er opstartsomkostninger, andre er driftsomkostninger. Omkostninger sættes op overfor mulige gevinster i en businesscase.

Tema	Kategori	Hvor kan man finde viden om omkostninger?
Indkøb – eksterne omkostninger	Evt. indkøb af hardware. Omfatter fx: Tablets og cover, tyverimærkning	Kontrakt med leverandør
	Konsulentbistand til fx implementeringsstøtte	Kontrakt med leverandør
	Evt. træningsudstyr, som bruges i træningssessioner	Obs på udskiftning og fornyelse.
Implementering – interne omkostninger	Projektledelse og projektomkostninger – fx omkostninger til løn	Opgøres fx i projektbeskrivelse
	Uddannelse og træning af medarbejdere	Samme som ovenstående, men vigtigt at være opmærksom på om uddannelsestid opgøres i andre sammenhænge, altså som en fast konstant i hjemme- og sygeplejen.
	Oplæring af superbrugere Ledelsestid	
Drift – løbende udgifter (både intern og ekstern)	Softwarelicenser	Kontrakten med leverandøren
	Medarbejdertid til træning	Hvor lang tid bruger medarbejderne på at træne med borgerne.
	Support	Kan være en del af kontrakten med leverandør. Men der kan også være aftale med intern support
	Behandle softwareopdatering og ny funktionalitet	Kan være en del af udgifter til support
	Løbende administration af brugere (ind og ud)	En del af den samlede brugeradministration.
	Onboarde borger	Afprøvninger: Hvor lang tid sættes der af til at instruere borgere i brugen af træningsløsningen?

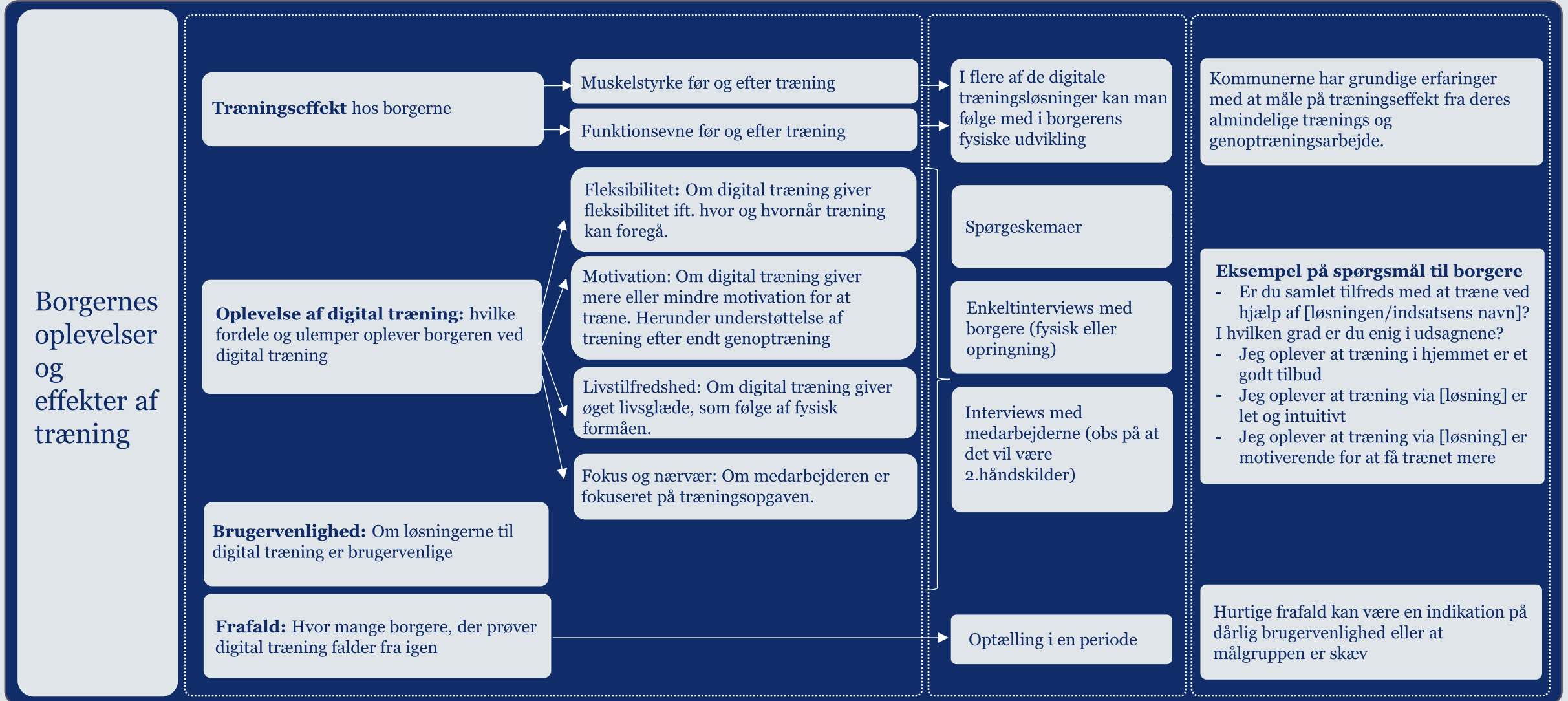
Hvilken data og viden kan vi bruge?



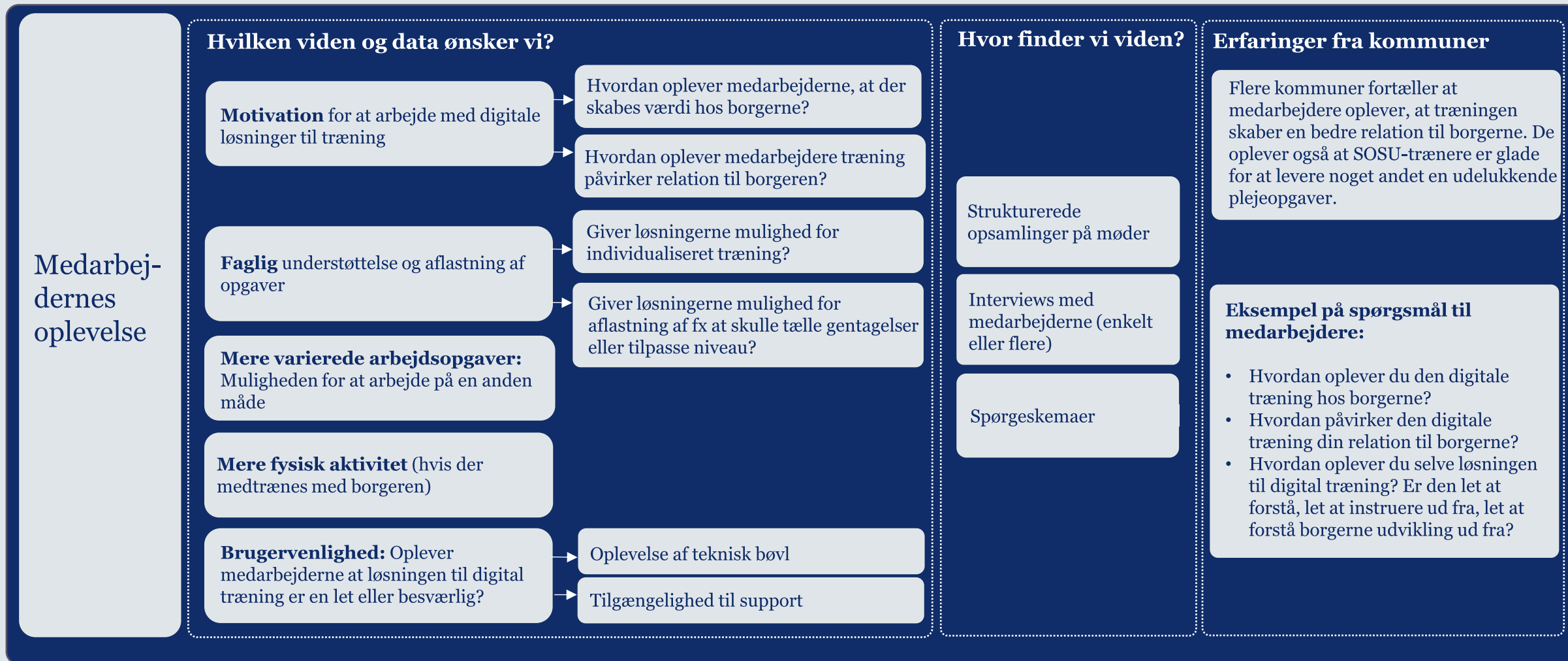
Hvilken data og viden kan vi bruge?



Hvilken data og viden kan vi bruge?



Hvilken data og viden kan vi bruge?



Medarbejdernes oplevelse

Hvilken viden og data ønsker vi?

Motivation for at arbejde med digitale løsninger til træning

Hvordan oplever medarbejderne, at der skabes værdi hos borgerne?

Hvordan oplever medarbejdere træning påvirker relation til borgeren?

Faglig understøttelse og aflastning af opgaver

Giver løsningerne mulighed for individualiseret træning?

Giver løsningerne mulighed for aflastning af fx at skulle tælle gentagelser eller tilpasse niveau?

Mere varierede arbejdsopgaver: Muligheden for at arbejde på en anden måde

Mere fysisk aktivitet (hvis der medtrænes med borgeren)

Brugervenlighed: Oplever medarbejderne at løsningen til digital træning er en let eller besværlig?

Oplevelse af teknisk bøvvl

Tilgængelighed til support

Hvor finder vi viden?

Strukturerede opsamlinger på møder

Interviews med medarbejderne (enkelt eller flere)

Spørgeskemaer

Erfaringer fra kommuner

Flere kommuner fortæller at medarbejdere oplever, at træningen skaber en bedre relation til borgerne. De oplever også at SOSU-trænere er glade for at levere noget andet en udelukkende plejeopgaver.

Eksempel på spørgsmål til medarbejdere:

- Hvordan oplever du den digitale træning hos borgerne?
- Hvordan påvirker den digitale træning din relation til borgerne?
- Hvordan oplever du selve løsningen til digital træning? Er den let at forstå, let at instruere ud fra, let at forstå borgerne udvikling ud fra?

Hvordan sikrer vi en god proces for opfølgning?

Hvis der ikke er et entydigt og konkret ansvar for opfølgning på indsatsen for digital træning, så kommer det ikke til at ske. Der skal tages ledelsesansvar for opfølgningen og holdes løbende øje med udviklingen i faste strukturer.

Det er ledelsen, der har den

At sikre gevinster kræver at der er et reelt oplevet og implementeret ansvar for at sikre gevinsterne gennem ledelseskæden. Det kan ikke uddelegeres til konsulenter og medarbejdere.

Der skal være en direktør, en chef og en personaleleder, der hver især har en andel og et ansvar for deres del af gevinstrealisering. Chefen har ansvar for at alle personaleledere tager opgaven på sig.

Ledelseskæden har brug for hjælp og støtte fra medarbejdere.

For at sikre at opgaven med at måle på effekter bliver gennemført, er det afgørende, at I udpeger en eller flere ansvarlige for denne opgave.

Sørg for løbende opfølgning

Jeres målinger og fortolkninger af de målinger er en løbende opgave og ikke en "afsluttende" opgave. Processen med at sætte mål, foretage målinger, fortolke målingerne og reagere på dem skal gentages jævnligt.

Sæt opfølgning på møder med en jævnlig kadence. Det kan være en gang om måneden eller en gang i kvartalet, hvor I kigger på den viden I har. Sæt også opfølgningen på få centrale indikatorer på den politiske dagsorden.

Jo mere konkret data I indsamler om udbredelsen af digital træning (antal borgere i træningsforløb, forbedringer i funktionsevne osv.), jo bedre kan I følge med i udviklingen.

Det er afgørende, at ledelsen kommunikerer tydeligt *hvorfor* målingerne laves, og *hvordan* viden fra målingerne bruges.

