

Afdeling/team

Dato: 18.03.21

Sagsnr.: 20/36147

Sagsbehandler: Titi Mikkelsen

Direkte tlf.: 73766024

E-mail: timi@aabenraa.dk

Projekt: Implementering af Learning Management System (LMS) i Social & Sundhed**Projektplan**

1. Formål	2
2. Baggrund	2
3. Projektets kobling til relevante politikker og strategier	3
4. Omfang og afgrænsning	3
5. Mål, leverancer og succeskriterier	4
6. Projektøkonomi	4
7. Interessenter	5
8. Projektorganisation	5
9. Tidsplan og milepæle	5
10. Kommunikation	7
11. Risici	7
12. Evaluering af projektet	7
13. Overdragelse til linjeorganisationen	7

1. Formål med implementering af LMS i Social & Sundhed

Et LMS er en software der hjælper med at oprette, håndtere, organisere og levere læringsaktiviteter. Med et LMS får Social & Sundhed en professionel læringsplatform, hvor organisationens samlede læringsaktiviteter (kurser, e-learning, færdighedstræning, introduktionsmøder, intern undervisning, supervision, selvstudiematerialer, konferencer mv) kan planlægges, organiseres og håndteres. Således at vi målrettet kan gøre relevante læringsaktiviteter tilgængelige for relevante medarbejdere/ledere i Social & Sundhed.

For Social & Sundhed vil et LMS være et redskab til at sikre:

- effektiv kursusadministration i forbindelse med oprettelse, tilmelding til og gennemførelse af kompetenceudviklings-aktiviteter.
- strukturerede onboardingforløb¹ for nye medarbejdere, som kan omfatte både mono- og tværfaglige aktiviteter. Struktureret onboarding har dokumenteret effekt i forhold til fastholdelse og jobtilfredshed (eksempel er vedhæftet som bilag).
- teknisk mulighed for at distribuere e-learning ud til bestemte målgrupper samt dokumentere og følge op på deltagelse/gennemførelse.
- Styring af og overblik over den enkelte medarbejders/leders kompetenceudviklingsforløb

2. Baggrund

Som led i Social & Sundheds strategi for kompetenceudvikling henimod 2020 er der opstartet et fælles kompetenceudviklingscenter (KUC) i Social & Sundhed, der skal understøtte udvikling og koordinering af fælles kompetenceudvikling for ledere og medarbejdere. Herunder drift af et fælles introduktionsprogram for nyansatte, samt løbende efteruddannelse der retter sig imod fælles strategiske eller faglige temaer. Tilmelding foregår manuelt via ditmerflexkema eller NEM-tilmeld, og kursusadministration håndteres i excelark og via mail. Det er arbejdsgangsmæssigt omstændeligt både for driften og i KUC. Da det allerede er ved at være et større maskineri, med ca. 550 medarbejdere igennem forskellige interne kursusaktiviteter det første år (på trods af COVID-19) og forventet endnu flere i 2021, er der brug for en bedre løsning.

Et LMS vil gøre det lettere for driften at tilmelde sig fælles læringsaktiviteter i Social & Sundhed/KUC og få overblik over den enkeltes kompetenceforløb. Samtidig kan det lette administration af kurser mv. og derved give plads til videreudvikling af kursusportefølje og understøttelse af interne undervisere, indenfor nuværende ramme for KUC.

Et LMS vil kunne anvendes til at strukturere og håndtere kompetenceudvikling både i forhold til driftens monofaglige aktiviteter og de fælles aktiviteter i forvaltningen/KUC.

Desuden efterspørges mulighed for at anvende e-learning - både i forhold til monofaglige behov i driften og tværgående kompetenceudviklingsbehov. Dette behov blev yderligere stadfæstet under første del af corona-pandemien, hvor forskellige aktører stillede gratis e-learning til rådighed for en periode (fx om hygiejne). Det viste sig, at vi var én ud af 3 kommuner på landsplan, der ikke havde et LMS - hvilket er en forudsætning for at kunne distribuere e-learning ud til bestemte målgrupper og dokumentere/følge op på gennemførelsen.

Social & Sundhed har brug for et LMS, der kan administrere kompetenceforløb, som både indeholder e-learning og andre typer læringsaktiviteter, fx fremmødekurser og færdighedstræning - *blended learning*. Og som giver mulighed for at kunne tildele bestemte læringsaktiviteter til bestemte målgruppe og følge op på deltagelse - *brugerstyring*.

¹ **Onboarding** er en fællesbetegnelse for de processer, der skal sikre, at nye medarbejdere tilegner sig den viden og adfærd, der gør dem til effektive aktører i organisationen. **Onboarding** handler altså om at klæde nye medarbejdere fagligt og kulturelt på til at kunne begå sig i virksomheden.

3. Projektets kobling til relevante politikker og strategier

Projektet understøtter formål og rammer for tværgående kompetenceudvikling i Social & Sundhed, som er godkendt på chefmøde d. 13. april 2021.

Desuden understøtter projektet forvaltningens arbejde med rekruttering og fastholdelse af nye medarbejdere, ved at give organisationen et redskab til at arbejde struktureret og professionelt med onboarding og kompetenceudvikling.

4. Omfang og afgrænsning

Kompetenceudvikling – herunder onboarding af nyansatte – foregår både på:

- Koncernniveau v. personaleafdeling (fx kørekort for ledere, systemundervisning)
- Forvaltningsniveau v. KUC (fx vedr. fælles IT/faglige metoder/tilgange/emner/udviklingsopgaver)
- Lokalt niveau v. den enkelte arbejdsplads/fagområde (monofagligt)

LMS som koncernløsning:

Karen har tidligere afklaret i direktionen, at der ikke er en koncernløsning på vej. Derfor omfatter projektet alene implementering af LMS på Social & Sundheds område.

MOCH:

IT-afdelingen har i 2021 anskaffet LMS-systemet MOCH til distribution af e-learning i informationsikkerhed. MOCH kan kun håndtere e-learning, og opfylder ikke Social & Sundheds behov for et LMS, der kan håndtere læringsforløb med blandede aktiviteter og kursusadministration.

Produktion eller indkøb af e-learningprogrammer er ikke en del af dette projekt. Men MOCH indeholder en mulighed for produktion af egne e-learningprogrammer, som pt. ikke er tilkøbt, men fås for en licens på ca. 1500 kr. pr. bruger. Alternativt er der leverandører, som sælger e-learning målrettet det social- og sundhedsfaglige område. Hvis der i projektperioden anskaffes e-learning på forvaltnings- eller centerniveau, vil det kunne indgå i implementeringsprojektet, forudsat at det er SCORM-kompatibelt².

NEM-tilmeld

Kommunens kursussystem NEM-tilmeld kan kun håndtere enkeltstående aktiviteter. Det kan ikke håndtere kompetenceforløb og e-learning, og giver ikke mulighed for brugerstyring. Derfor kan NEM-tilmeld og MOCH heller ikke tilsammen dække Social & Sundheds behov for learning management.

EDUadm

Anvendes i Social & Sundhed til elevstyring og praktikkoordination. Systemet er specifikt udviklet til det, og kan ikke anvendes til egentlig kursusadministration eller e-learning.

Systemudvikling:

En del LMS'er kan kun håndtere e-learning, men flere af disse leverandører er 2020-21 i gang med at udvikle deres løsning til at kunne håndtere blended learning pga. efterspørgsel. Der er i projektet ikke afsat ressourcer til at indgå i systemudvikling, hvorfor vi stiler efter et veletableret system.

Projektet opdeles i to faser:

Fase 1 (2021) omfatter implementering af LMS i forhold til tværgående læringsaktiviteter i KUC. Dels for at løse aktuelle driftsudfordringer her. Dels som et pilotprojekt for den videre udbredelse til driftsområder i fase 2, så vi forhåbentlig kan få aflivet nogle "børnesygdomme", og har god indsigt i systemets muligheder, inden vi breder det yderligere ud.

Fase 2 (2022) implementering udbredes til x driftsområder som, understøttet af KUC, får mulighed for at koble deres eget lokale arbejde med introduktion og kompetenceudvikling på, herunder styring af egne kompetenceprofiler.

²SCORM standarden sikrer, at e-learnings indhold kan anvendes på diverse LMS-platteforme, og at der kan følges op på brugernes deltagelse mv. Se evt. mere her <https://youtu.be/nAjnzL8HunQ>

Den videre projektplan omfatter primært fase 1.
Projektplan for fase 2 udarbejdes i efteråret 2021 på baggrund af erfaringer fra fase 1.

5. Mål, leverancer og succeskriterier i fase 1

- Automatisering af tilmelding og tildeling af kurser mv. i det fælles program for nyansatte.
- At vi kan dokumentere og følge op på medarbejderens deltagelse og resultat/effekt i forhold til tværgående læringsaktiviteter.
- At ledere og medarbejdere kan tilgå overblik over hvilke tværgående læringsaktiviteter de selv/egne medarbejdere er tilmeldt og har gennemført.
- At vi teknisk kan distribuere e-learning ud til kursusdeltagere eller bestemte medarbejdergrupper og følge op på gennemførelse og effekt.
- At vi selv kan oprette/ændre på kurser og indhold i LMS (herunder uddannelse af superbrugere).

Mål og evalueringsparametre justeres og udspecificeres, når vi efter researchfasen er blevet klogere på hvad muligheder og potentiale er i forhold til de LMS løsninger der findes.

6. Projektøkonomi

Økonomi:

Nedenstående finansiering er godkendt af velfærdsteknologi-puljen, som led i handleplan 2021 for digital sundhed og velfærdsteknologi. Beløbene er baseret på priser indhentet i 2020 og udfra et konkret løsningsoplæg fra én leverandør.

Initialomkostninger: 85.000 Kr.

Licens for 2-årigt afprøvningsprojekt: 144.000 kr.

Dvs. at det ligger under beløbsgrænsen for udbudspligt som er 1,6 mio over 4 år. Vi vælger således selv <3 leverandører der skal give tilbud (hvis vi ønsker flere skal det begrundes)

Der forventes ikke en økonomisk besparelse som følge af projektet.

Projektet giver Social & Sundhed et redskab til kvalitetsudvikling og forbedring af det løbende arbejde med kompetenceudvikling, både i driften og i KUC.

I KUC forventes der dog en vis effektivisering af kursusadministration, som skal muliggøre videreudvikling af KUC-program og drift af nye/flere lærings-aktiviteter indenfor rammen. Samt at KUC i et vist omfang kan tilbyde understøttelse af de interne undervisere med læringsvejledning/didaktisk design og hjælp til udarbejdelse af undervisningsmaterialer mv.

Personaleressourcer:

Projektdeltagere aflønnes af sit sædvanlige arbejdssted.

I 2021, fase 1, vil det primære ressourcetræk være på medarbejdere i V&U. Decentral involvering vil være begrænset til enkeltstående møder vedrørende fx:

- Leverandør-præsentationer af LMS. Centre inviteres til at deltage med repræsentanter.
- Brugerstyring, ledere involveres områdevis i stillingtagen til hvilke af egne medarbejdere, der automatisk skal tildeles bestemte tværgående læringsaktiviteter/kurser.
- Introduktion til hvordan LMS bruges

I 2022, fase 2 vil der være en større involvering af de områder, som bliver de første der, understøttet af KUC, får mulighed for at koble deres egen monofaglige kompetenceudvikling/onboarding på LMS. Disse områder vil indgå med repræsentanter i projektgruppen. Opgaven kan gøres større eller mindre. De kan vælge at bruge LMS til at håndtere hele/dele af deres eksisterende læringsaktiviteter – fx deres sædvanlige program for nyansatte, eller andre faste undervisningsaktiviteter de kører. Eller de kan benytte projektet som anledning til et større eftersyn og nytænkning af deres arbejde med kompetenceudvikling/onboarding.

7. Interessenter

Driften: Alle områder i Social & Sundhed arbejder med kompetenceudvikling lokalt og benytter de tværgående kompetenceudviklings-aktiviteter i KUC i større eller mindre omfang. Alle områder vil derfor være interessenter i forhold til forbedrede tilmeldingsprocedurer, overblik over egne medarbejders aktiviteter/forløb og mulighed for at anvende e-learning. Da det er hensigten at områderne i fase 2, også skal have mulighed for at bruge LMS i forhold deres egen lokale kompetenceudvikling, styring af kompetenceprofiler osv. kan de også have interesse i, at være med fra starten til at udvælge LMS.

Ved implementering vil der blive brug for at involvere lokale ledere i opsætning af brugerstyring/kriterier for, hvilke af deres medarbejdere der automatisk skal tildeles hvilke tværgående læringsaktiviteter, via LMS. Samt introduktion til lederoverblik og nye arbejdsgange i forbindelse med tilmelding til kurser.

V&U/KUC: Har brug for en software der kan hjælpe med at håndtere, organisere og levere læringsaktiviteter.

IT-afdeling involveres ift. rådgivning og AD integration.

Leverandører af LMS.

8. Projektorganisation - forslag

- Projektejer: Bjarne Ipsen
- Styregruppe: Bjarne Ipsen, Marie Gravengaard, Titi Mikkelsen
- Projektleder: Titi Mikkelsen
- Procesunderstøttelse: Lene Marie Hansen efter nærmere aftale

- Projektgruppe i fase 1:
 - KUC: Dorthe Griepentrog og Titi Mikkelsen
 - Systemkoordinator: Marie Gravengaard, varetager godkendelsesproces ift. IT-visitation samt databehandleraftale
 - IT-afdeling, udarbejdelse af kontrakt mv, AD-integration mv.
 - Centre inddrages adhoc til enkeltstående aktiviteter

9. Tidsplan og milepæle

Hovedaktiviteter	Leverance/milepæl	Forventet tidsplan
IDÉFASEN		
Projektforslag	Projektforslag udarbejdet ifm. handleplan for digital sundhed og velfærdsteknologi. Projektet er vedtaget.	Godkendt i chefguppen d. 3. nov. 2020
PLANLÆGNINGSFASEN		
Godkendelse af projektplan	Projektplan udarbejdes og godkendes af styregruppen	20. april
Etablere projektorganisation	Udpegning af projektdeltagere. Gennemgang af projektplan/tidsplan med projektdeltagere. Evt. justering af projektplan/tidsplan pba. heraf.	April uge 16-17
Orientering af centerledere	Centerledere orienteres om projektet på lederforum + Kort skriftlig orientering sendes til alle ledere og lægges på lederdialognet.	3. maj
GENNEMFØRELSESFASE 1		
1. styregruppemøde	Fastlægge rammer for udvælgelse af leverandører mm.	5. Maj
Research	Research og udvælgelse af systemer vi vil se. Kontakt til reference-kommuner. Præsentation af udvalgte LMS'er, repræsentanter fra centre inviteres.	Maj uge 18-20

	Indstilling om valg af LMS til styregruppen	
1. styregruppemøde	Styregruppen godkender af valg af LMS.	Uge 21
Indkøb af LMS	Systemkoordinator udarbejder sagsfremstilling til IT-visitationsmøde d. 27.5 eller 10.6. IT-visitationsmøde laver kontrakt og div. materialer. Bjarne underskriver.	Maj uge 21-23
Plan for implementering	Udarbejdes i samarbejde med leverandør. Hvorfor nedenstående blot er et umiddelbart skøn.	Juni
Kommunikation	Center- og driftsledere orienteres om plan for implementering inden vi går ud områdevis vedr. brugerstyring.	Juni
Brugerflade etableres	AD synkroniserer med LMS Oprydning i AD Afklaring vedr. brugere uden AD Afklaring af systemets korrespondance med brugere uden mail.	Juli
Forberedelse af opstart af LMS / indholdsproduktion	<ul style="list-style-type: none"> Opsætning af kriterier for hvilke medarbejdergr. der skal tildeles hvilke kurser. Centre involveres enkeltvis vedr. dette. Uddanne superbrugere (i V&U) Opbygning af organisationsstruktur i LMS Oprette kurser og onboardingforløb mv. i LMS Udarbejde procedurer arbejds gange/LMS. Planlægge formidling af hvordan LMS bruges. Andet? 	August- november
LMS i drift - trin 1	Gradvis implementering på KUC-aktiviteter: 1. Program for nyansatte håndteres via LMS. 2. Åbne kurser håndteres via LMS 3. KUC-portal erstattes af LMS 4. Løbende erfaringsopsamling og justering.	1.december- 1.marts
status og udarbejdelse af plan for fase 2	Evaluering af fase 1 Udarbejdelse af businesscase og plan for fase 2, Afklaring af hvilke centre der skal indgå i fase 2 (indarbejdes i IA for 2022 samt tages med i budgetprocessen for 2023) Styregruppen orienteres om status på implementering og godkender projektplan for fase 2.	Marts 2022
Styregruppemøde	Godkendelse af businesscase og plan for fase 2	
GENNEMFØRELSESFASE 2		2022
AFSLUTNINGS OG FORANKRINGSFASEN		
Evt. videre forankring og overgang til egentlig drift.	Udarbejdelse af businesscase for fremadrettet drift af LMS.	Q4 2022

10. Kommunikation

Er groft indarbejdet i ovenstående tidsplan. Udspecificeres løbende.

11. Risici

Der kan være følgende barrierer for gennemførelsen af projektet:

- Evt. træthed i organisationen ift. nye systemer/projekter.
- Hvis IT-afdeling ikke kan/vil medvirke ift. rådgivning, vurdering og indkøb af LMS.
- Projektet bliver ressourcetungt i KUC i 2 år og kan påvirke øvrig drift og udvikling her i den periode
- Forskellige forventninger til brugen af e-learning. Det er vigtigt fra starten at være skarpe på, at målet ikke er, at lave al undervisning om til e-learning, men at anvende det der, hvor det udfra et læringsperspektiv rent faktisk kan opfylde eller understøtte specifikke læringsmål.
- Projektet afklarer ikke hvordan vi får anskaffet/lavet relevant e-learning, men sikrer kun, at vi teknisk har mulighed for at distribuere/håndtere det.

12. Evaluering af projektet

Indgår i beskrivelsen af fase 2.

13. Overdragelse til linjeorganisationen

Ved afslutningen af projektet udarbejdes en businesscase for fremadrettet drift af LMS.

Senest opdateret 10.6.21/Titi