DigIT

Analys av svaren från workshopparna

Bakgrund

Under våren 2016 genomförde samtliga samarbetspartners i projektet DigIT (11 kommuner i Stockholms län och samtliga stadsdelar i Stockholms stad) tre workshoppar á två timmar där man utforskade inställningen till den digitala utvecklingen och vilka kunskapsnivåer man låg på. Svaren från workshopparna sammanställdes per kommun och i detta dokument analyserar vi svaren och drar en del slutsatser från det underlaget.

Sammanfattning

Det är väldigt tydligt i samtliga kommuner att medarbetarna är väl medvetna om att det kommer bli en förändring i det sätt man bedriver omsorg med betydligt större inslag av digitalisering. Man är överlag mycket positiv till det nya, det känns roligt och angeläget men tycker samtidigt att det är lite skrämmande och jobbigt eftersom man inte riktigt vet hur det kommer bli. Samtliga tar också upp att inriktningen måste vara att ha brukarens perspektiv och att man måste förstå nyttan av förändringen; för brukaren, för medarbetaren och för verksamheten.

Workshop 1

I den första workshoppen ställde vi frågorna:

Vad är digitalt i vår verksamhet idag?
Vad är det som du/ni använder i arbetet?
Vad är digitalt i dagens samhälle?
Vad finns det för digitala produkter och tjänster i samhället?
Vad kan vi ta in för digitala produkter och tjänster hos oss på vår arbetsplats?

Här har samtliga reflekterat över att det knappt går att hitta något som inte har någon digital koppling. ”Finns det något som inte är digitalt?” är en återkommande fråga. Ett ansenligt antal förslag har kommit fram, allt ifrån nyckelskåp, larmsystem och blodtrycksmätare till Swish, shopping och att hitta kärleken på nätet.

På frågan vad man kan ta in för produkter och tjänster till arbetsplatsen har man också många förslag som t ex digitala dosetter, olika slags sensorer, beställa mat på nätet, digital signering hos brukaren och surfplattor som man har med sig för att slippa hantera så mycket papper. Här är det många som tar upp att man ska ta in digital teknik utifrån behoven hos brukarna. Det får inte blir bara för att det går utan ska ha en klar koppling till ökad nytta. Man tar också upp att man behöver utveckla och lära sig att använda det som redan finns.

Workshop 2

Här ställde vi frågorna:

Hur kan vi använda det digitala här på vår arbetsplats?
Vad kan det nya tillföra och utveckla det vi gör idag?
Hur kan digitaliseringen för oss framåt i utvecklingen av vårt arbete?

Här ansåg man genomgående att brukarna skulle kunna bli mer delaktiga och självständiga, få en ökad integritet, en större trygghet och en förbättrad livskvalitét. Man skulle kunna bryta ensamhet och kunna skapa en större variation för brukarna med nya aktiviteter och tillgängliggöra film, musik och böcker. ”Vi kan ge dem tillgång till världen!” Appar som kan träna ord-, bild och språkförståelse och spel som tränar balansen på ett lustfyllt sätt kan minska fallolyckor. Man ser också att det skulle kunna ge mer tid för brukaren om det administrativa blir mer effektivt.

För verksamheten ser man generellt stora effektiviseringsmöjligheter. Om man kan dokumentera direkt i mobilen eller på en platta, signera läkemedelslistor på plats, ha en gemensam mapp, göra information tillgänglig dygnet nåbar för alla berörda skulle det bli ökad kvalitet och bättre vård. Med uppdaterad information i fickan är risken mindre att man missar, glömmer eller missförstår något i insatsen. Många tar också upp effektivare matinköp och hemleverans. Man anser att med ökad digitalisering skulle det kunna bli snabbare och mer systematiskt vilket kan minska stressen och även leda till en attraktivare arbetsplats och stärka yrkesrollen.

Vi ställde också frågan:

Vilka farhågor/utmaningar ser ni?

Den helt överskuggande farhågan är risken för minskad mänsklig kontakt. Man tar också upp att det inte får bli någon övertro på tekniken, att inte helt förlita sig på det digitala. Många tar upp frågan om vad som händer om systemen kraschar eller blir hackade, id-kapningar och om det blir elavbrott. Reflektioner kring oönskad övervakning och kontroll och att digitala spår lämnas överallt har kommit upp tillsammans med en allmän oro för säkerheten och att kunna hålla sekretessen. Vidare tar man upp som en utmaning att få med sig alla medarbetare som ligger på olika kunskaps- och intresseplan och en farhåga om att man inte ska få tillräckligt mycket tid att lära sig på. Man ser också en farhåga i att inte få tillgång till den utrustning (hårdvara och uppkoppling) som behövs.

Vidare ställde vi frågan:

Vad kan vi idag och vad behöver vi lära oss?
Hur lär vi av varandra? När? Var? Hur?

Överlag säger man att man kan söka information, hantera lättare program, använda de administrativa systemen (en del säger att de behöver lära sig mer om dem också), dokumentera, göra beställningar, tidsredovisa och läsa mail.

Man behöver mer kunskap om att hitta på datorn, hantera en surfplatta, kunskaper lika ett datorkörkort, problemlösning när något går fel, bildhantering, fördjupning i det man redan kan, nyttja datorer bättre och mer effektivt, planera, samarbeta och kommunicera samt allmän grundläggande datorkunskap.

På frågan om hur man kan lära sig kommer det hos de flesta fram att man måste våga fråga, vara nyfiken och prova och testa. Att man ska kunna ta hjälp av arbetskamrater för att använda den kunskap som redan finns, att kunna ha mentorer i ett vardagslärande. Man tar också upp att gå en utbildning, att ha digitalisering som en punkt på APT eller konferens, göra studiebesök, organisera nätverk och ha teknikcaféer. För detta ser man att det behövs tillit i gruppen och ett bra ledarskap.

Slutligen frågade vi:

Hur känner du inför att det blir mer digitalisering i ditt arbete?

Här är det hos samtliga en mycket positiv inställning och man är helt medveten om att det är en nödvändig förändring. Man ser att det kan utveckla verksamheten positivt om man tar hänsyn till de risker som finns. Man ser det som roligt och spännande och att det kan underlätta arbetet. En del tar upp att det är på tiden – ”Inte en dag försent!” Man ser fram emot att det blir mer digitalt och är öppen för det nya.

Samtidigt för de flesta fram att det är blandade känslor. ”Spännande men skrämmande!” Man känner en oro att det inte ska finnas tid att lära sig det nya, att det kan stjäla tid från brukarna och att det kan bli krångligt. Man känner också en oro för sårbarheten och att de finns en risk för att alla inte hänger med.

Workshop 3

I den tredje workshoppen tog vi upp de Horisontella principerna jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling.

Vi ställde frågan:

Hur kan digitalisering påverka vårt arbete utifrån de Horisontella principerna?

Få samverkansparter har redovisat resultat från workshop tre om de horisontella principerna. Av det underlag vi fått kan vi utläsa att utifrån jämställdhetssynpunkt är det tydligt att medarbetarna ser en möjlighet att sudda ut de fysiska gränserna för vad kvinnor och män kan uträtta med hjälp av digitalteknik, både tunga och integritetsberoende arbetsuppgifter. Exempelvis en robot är objektiv och det blir en hen som utför arbetet. De ser också att digitaliseringen möjliggör flexibla arbetsplatser vilket ökar möjligheten för småbarnsföräldrar, främst kvinnor, att kombinera föräldraskap och arbete. Med digital kommunikation så blir arbetet även mer könsneutralt.

När det gäller tillgänglighet ser medarbetare och chefer att tekniken ger möjlighet till informationsöverföring som kan anpassas på olika sätt, språk, funktionshinder m.m. Den möjliggör att det blir lättare att kommunicera och inhämta information. Den skapar också möjligheten att söka och få kunskap, webbaserade utbildningar, utbildningsfilmer m.m. Detta ger ökad tillgänglighet oavsett vem man är och var man kommer ifrån. Medarbetarna ser att digital teknik ger ökad självständighet hos många grupper med hjälp av appar, påminnelser, teknik i hemmet, digitala talande klockor, digital planeringskalendrar mm.

Utifrån likabehandling ser medarbetare och chefer att digitaliserade system och dokumentation säkerställer att alla får rätt insatser biståndsbedömda och utförda utifrån de egna behoven oavsett vem som arbetar och vem som får hjälp. De ser också att digital teknik kan möjliggöra att fler med olika funktionsnedsättning kan klara av fler jobb och att kommunikation kan ske utifrån den enskildes förutsättningar.
IT-teknik gör ingen skillnad på män, kvinnor, funktionsnedsatta, etnisk bakgrund, religion, sexuell läggning eller könsidentitet.

Slutsats av workshop 3

Det känns positivt. Både chefer och medarbetare har tillsammans gått igenom de tre horisontella principerna och det har kommit fram många tankar. Det har varit både nytänkande och urvecklande idéer om hur den digitala tekniken kan påverka verksamheten utifrån de Horisontella principerna. Det är ingen tvekan om att de alla kan se nyttan av den digitala tekniken.

Slutsatser

”Gilla läget! Bara att hänga med!” ”Spännande men skrämmande!”
Det finns en positiv kraft och stor medvetenhet hos chefer och personal att ta tillvara digitaliseringens möjligheter. Det har kommit fram många idéer och varit ett stort engagemang hos medarbetarna inom omsorgen. Både handfasta, konkreta förslag och mer filosofiska tankar kring nytta, ledarskap, säkerhet och sekretess. Man är övervägande positiv och ser att ett mer digitalt arbetssätt skulle kunna tillföra nytta och glädje i arbetet, både för brukare och för medarbetare. Samtidigt uttrycker man oro för att den mänskliga kontakten ska försämras både i tid och kvalitet, tekniska problem och att inte hänga med. Man framför starkt att det är nyttan som hela tiden måste vara i fokus och att det inte får innebära minskad personlig kontakt.

För oss i projektet gäller det nu att erbjuda bra och relevanta utbildningar och hålla ångan uppe i projektet. Vi ser tydligt att det behövs både grund- och fortsättningsutbildning och att arbetsplatslärande är efterfrågat. Dock är det helt avgörande att man i de olika organisationerna aktivt fortsätter prata om och genomföra åtgärder för digitalisering för att det ska bli konkreta förändringar för brukare och verksamhet. Om kraften hos medarbetarnas vilja till digitalisering ska kunna tas tillvara är det även viktigt att de har tillgång till utrustning (datorer, plattor, uppkoppling, tillgång till data i systemen mm) som gör det möjligt.

I projektet har vi nu ett digert underlag för att kunna erbjuda kompetensutveckling som ligger i linje med vad som efterfrågas där arbetsplatslärande är en grundpelare. Man vill gärna lära sig nytt men behöver då få tid och möjlighet till det. Vi kan också se att det är viktigt att inriktningen är tydligt kommunicerad och att ledarskapet är anpassat till en verksamhet i förändring.