



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA HT 2014

Sektionen för management

Digital kompetens

Äldreomsorgspersonals upplevelser av en digitaliserad arbetsplats

Författare: Linda Roos

Handledare: Thomas Hansson

Titel (svensk): Digital kompetens

Äldreomsorgspersonals upplevelser av en digitaliserad arbetsplats

Titel (engelsk): Digital skills

Elder care staff experiences of a digitized workplace

Arbetets art: Självständigt arbete

Kursbeteckning: Examensarbete - Grundnivå HT 2014

Arbetets omfattning: 15 Högskolepoäng

Författare: Linda Roos

Handledare: Thomas Hansson

Examinator: Thomas Hansson

Abstract

This study highlights the importance of computer technology and its impact on elder care staff's skills development in the public sector. The government presents the digital agenda within which information and communication technology today is considered to have a potential for sustainability, growth and development. According to the EU Commission, there are several important elements that should be improved to digitize the workplace. Among these are digital literacy, collaboration between agencies and increased investments in research, education and innovation. New technology can be understood in different ways by individuals, some see the computer as something positive and exciting, while others may find it hard to see the opportunities for learning and development. The aim of this study is to explore how nursing assistants perceive the digitization in senior care and what factors influence their learning and digital skills. The method used was a qualitative study in which four semi-structured in-depth interviews were conducted with informants from different areas such as nursing homes and assisted living within the municipality. Through a hermeneutic research approach, interviews have been conducted, compared and finally interpreted. Focus has been on how the informants experiences the investigated phenomenon. The results show that elderly employees are experiencing the computer in different ways regardless of age. It also shows that an inner willingness and openness to learn something new is of great importance. To ease the individual's digital skills requires several interacting factors. It requires usage of resources, education and participation. Through increased resources in terms of finances and time to learn something new, the individual's professional development is empowered. Another factor is education in both group and individual to get a better understanding of the digital skills required. Participation is also considered as a factor which can enhance the individual's lifelong learning, active participation and motivation to improve skills in the elderly care. In summary, three of four informants thinks that the computer is as a good source for dialogue and knowledge sharing, information and communication can become clearer, and more efficient by using the computer as a tool in the workplace. However, they maintained that the more human interaction, face to face, is the one that works best.

Keywords: workplaces, participation, digital literacy, digitization, information technology, lifelong learning, elderly care

Abstract

Denna studie belyser datorteknikens betydelse och inverkan på äldreomsorgspersonals kompetensutveckling i relation till den digitalisering som sker i arbetslivet inom offentlig sektor. Regeringen presenterar den digitala agendan inom vilken informations- och kommunikationstekniken idag anses ha en stor potential för hållbarhet, tillväxt och utveckling. Enligt EU kommissionen är det flera viktiga delar som bör förbättras för att digitaliseringen ska lyckas. Däribland den digitala kompetensen, samverkan mellan olika instanser samt satsningar på forskning, utbildning och innovation. Ny teknik kan uppfattas på olika sätt av människor. Vissa ser datorn och ny teknik som något positivt och spännande som underlättar vardagen medan andra har svårare att ta den till sig och inte ser möjligheterna till lärande och utveckling. Syftet är att undersöka hur undersköterskor samt vårdbiträden upplever den digitalisering som sker inom äldreomsorgen och vilka faktorer som påverkar deras lärande och digitala kompetens. Metoden som använts är en kvalitativ intervjustudie där fyra semistrukturerade djupintervjuer genomförts med informanter från äldreboenden samt hemtjänst inom kommunen. Genom en hermeneutisk forskningsansats har intervjuerna lästs igenom, strukturerats, jämförts och sedan tolkats som en helhet. Intresset har varit de olika informanternas upplevda erfarenheter av det undersökta fenomenet. Resultatet visar att äldreomsorgsanställda upplever datorn på olika sätt oberoende av ålder. Det visar även att en inre vilja och öppenhet att lära något nytt är av stor vikt. För att underlätta individens digitala kompetensutveckling krävs ett flertal samverkande faktorer. Det krävs användning utav resurser, utbildning samt delaktighet. Genom utökade resurser i form av ekonomi och tid för att lära något nytt kan individens kompetensutveckling underlättas. En annan faktor är utbildning på både grupp och individnivå för att äldreomsorgsanställda ska kunna få en ökad förståelse för den digitala kompetens som efterfrågas. Delaktighet anses också vara en faktor som kan stärka individens livslånga lärande, där en aktiv medverkan och drivkraft i de samhällsförändringar som sker anses förbättra kompetensen inom äldreomsorgen. Sammanfattningsvis ser tre av fyra informanter informationsteknik och datorn i arbetet som en god källa för dialog och kunskapsutbyte. De menar att information och kommunikation kan bli mer tydlig, och effektiv genom att använda sig utav datorn som verktyg i arbetet. Dock vidhöll de att det mer mänskliga mötet, ansikte mot ansikte är det som fungerar bäst.

Nyckelord: arbetsplatser, delaktighet, digital kompetens, digitalisering, informationsteknik, livslångt lärande, äldreomsorg

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Bakgrund	1
Tidigare forskning.....	3
Problemformulering, syfte och frågeställningar	6
Teori.....	7
Metod	10
Tolkning	19
Diskussion	20
Förslag på fortsatt forskning	22
Referenser	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Elektroniska referenser	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Bilagor.....	25

Inledning

Anledningen till att denna undersökning har genomförts är att det verkar finnas en otillräcklig kunskap, för den digitalisering som sker i vård och omsorg genom informationsteknikens alltmer framträdande roll. Teknik och lärande på arbetsplatsen verkar även vara ett område som är mindre utforskat än exempelvis IT i skolan. Med ny teknik i arbetslivet skapas nya förutsättningar för lärande. Personligen ser jag positivt på kontinuerlig förändring och utveckling, och att alla människor har en inneboende kraft att vilja förändras och utvecklas. Finns bara viljan och intresset för att ta till sig det nya, det som upplevs som främmande och okänt samt en öppenhet och mod så kan människan nå långt i sitt livslånga lärande. Detta anser jag gälla ung som gammal. Huvudsakligen anses tanken och individens attityd vara det som främst begränsar den personliga utvecklingen. En problematik som det bland annat talas om är de digitala klyftor som påverkar sättet vi hanterar kunskap och ny teknik på. Denna problematik bidrar till vidare frågor om hur vårdanställda upplever datorn som ett informationstekniskt hjälpmedel. Upplever de datorn som ett positivt verktyg som främjar lärandet och kommunikationen mellan människor eller ser de datorn som ett hinder vilken stjälar dyrbar tid? Vilken betydelse har informationstekniken i dagens äldreomsorg och ser vårdanställda inom äldreomsorg på digital kompetens i arbetslivet? Genom denna studie hoppas jag bidra med en större förståelse för datorteknikens möjligheter och hinder, hur vissa vårdanställda upplever dessa på arbetsplatsen, samt vilka faktorer som kan vara som betydelsefulla för den digitala kompetensutvecklingen inom äldreomsorgen.

Bakgrund

Utvecklingen kring vuxnas lärande har enligt socialstyrelsen under de senaste åren kommit att bli omfattande. Det påtalas även ett krav om förändrade strukturer och nya möjligheter att stärka det livslånga lärandet hos den vuxne enligt regeringens nya beslut. Det framkommer därtill att det krävs en stor flexibilitet för att stödja detta lärande oberoende av tid och rum, utifrån individens egna behov (Ds 2002:66). Det bör även finnas möjlighet för den vuxne att kombinera sitt lärande tillsammans med den egna livssituationen vilket bidrar till ytterligare krav på särskilt stöd. Detta ska enligt regeringen baseras på tillämpad informationsteknologi för att underlätta distansutbildning, handledning och andra insatser för att åstadkomma personlig utveckling för individen (Ds 2002:66). Kompetensutveckling för vuxna gäller idag hundratusentals människor och det läggs allt högre ekonomiska satsningar kring denna utveckling, då behovet av ett bredare stöd förbättrad kvalitet växt sig allt större i hela landet. Socialstyrelsen menar att kraven ökat på samverkan mellan olika aktörer från såväl utbildningssektorn som från näringslivet. Dessa aktörer är många vilket skulle bidra till försämrade möjligheter att nå bästa möjliga resultat. Med en ny myndighet för vuxnas lärande vill socialstyrelsen uppnå en effektiv myndighetsstruktur och skapa möjlighet att klargöra tidigare brister och otydlighet (SOU 2006:38). Inom politiken talas det mycket om den digitalisering som sker i samhället. För att hantera denna förändring i samhället och ute i verksamheter har ett särskilda riktlinjer tagits fram utifrån medarbetarens perspektiv.

Fyra strategiska områden är definierade. Informationsteknik ska vara enkelt och säkert för så många som möjligt att använda. De tjänster som finns ska skapa nytta. Det ska finnas ett behov för infrastruktur. Informationsteknikens roll för samhällsutvecklingen ska betonas. Varje område i denna digitala agenda är indelade i ett flertal sakfrågor. Utifrån dessa finns en antydning till att informationstekniken i vården spelar en stor roll då det bland annat rör områden såsom digitalt innanförskap, digital kompetens, offentlig förvaltning, vård och omsorg, demokrati, samhällets informationssäkerhet, robust elektronisk kommunikation samt många andra punkter. För vidare information se (Dir. 2012:61). Detta innebär att tekniken ska finnas tillgänglig och begriplig för alla, oavsett ålder, etnicitet eller andra förutsättningar samt att kommunikations- och informationshanteringen ska vara säker. Samt att medarbetare inom den offentliga sektorn bör ha en god digital kompetens vilken sammanfattningsvis innefattar en förmåga att på ett säkert sätt söka, lagra och redogöra för den information som tas tillvara på genom att använda datorn i arbetet, samt för att kommunicera och delta i samverkande nätverk såsom exempelvis intranät. Denna aspekt tas upp som en av EU-parlamentets viktiga nyckelkompetenser vilka ses som förutsättningar för medarbetarens fortsatta lärande (Nyckelkompetenser för livslångt lärande, 2007).

Under år 2013 startades en kampanjen Digidel för digital delaktighet i Sverige, med målet att fler medborgare ska bli en del av det digitala samhället, samt att stödja samverkan på regional och nationell nivå. Detta genom att försöka sprida positiva erfarenheter, förmedla information samt skapa engagemang hos flera aktörer. Enligt en rapport från projektet är förändringar genom ny teknik något som berör samhället. Utvecklingen går fort och för många blir det dels enklare än förut i vardagen. Det kan för vissa grupper innebära att det som tidigare ansågs enkelt att utföra blivit mycket svårare (Digidel, 2013). Mottot för projektet lyder som följande;

Digital delaktighet är ett krav för en väl fungerade demokrati
Alla invånare i Sverige ska ha möjlighet att vara digitalt delaktiga
Kunskap om hur man gör är viktig för digital delaktighet
Användbarhet och tillgänglighet för alla är viktiga faktorer för digital delaktighet
Många kan hjälpa många att bli digitalt delaktiga
Digital delaktighet är en angelägenhet för alla i samhället

Det är alltså en viktig angelägenhet för samhällsutvecklingen att medborgarna ska kunna få möjlighet och rätt förutsättningar för att bli digitalt delaktiga. Statistiska centralbyrån har utifrån en omfattande enkätundersökning utförd av Programme for the International Assessment of Adult Skills (PIAAC) sammanställt en rapport, vilken innefattar en internationell undersökning av vuxnas kunskaper och färdigheter inom områden såsom läsning och räkning samt problemlösning med hjälp av dator. Problemlösning och datorkunskap handlar i det här fallet om de kognitiva färdigheter som krävs för att lösa ett visst problem. Det handlar om förmågan att använda datorn som ett verktyg för att söka och använda information på ett snabbt och enkelt sätt. Enligt studien anses vuxnas färdigheter samt förmåga i Sverige vara god i jämförelse med andra länder (2013:2).

Lärande på arbetsplatsen är en process vilken innefattar flera samspelande parter. Det ställer dels krav på individen, att ta för sig och våga fråga men även att det finns stöd från ledningens sida. Kompetensutveckling är enligt Digidels rapport (2013) en fråga som berör de enskilda medarbetarna på arbetsplatsen, där den enskilde har ett ansvar för sin kompetens.

Men det måste samtidigt finnas rätt förutsättningar för ett sådant lärande och i praktiken ligger detta ansvar hos arbetsgivaren. Just när det gäller den offentliga sektorn så har samhället stora möjligheter att påverka. I rapporten uppmärksammas särskilt anställdas IT-kompetens av tre skäl, dessa är för att främja verksamhetens produktivitet, den enskildes arbetsmiljö samt bidra till att förbättra den enskildes anställningsbarhet (Digidel, 2013). Det handlar således både om inre och yttre förändringsprocesser som därigenom samverkar. Livslångt lärande och utveckling i arbetet är enligt Digidels rapport (2013) viktigt då avsaknaden utav utbildning kan vara en bidragande orsak till ohälsa hos den enskilde, en bristande förmåga kan upplevas som svårt att kännas vid för medarbetaren dels gentemot ledningen men även gentemot arbetskamraterna. Detta kan även vara problematiserande då situationer uppstår som skiljer sig från de vanliga rutiner som den enskilde känner sig bekväm med och enkelt kan hantera (Digidel, 2013). För att känna sig trygg i sin arbetsroll och i samspel med omgivande medarbetare är det viktigt att vara uppdaterad med den kunskap som krävs för ett föränderligt arbetsliv. IT och internets framväxt och potential till nätverkande suddar ut de gränser som tidigare funnits i arbetslivet. Detta innebär att fler och fler organisationer kan samverka och lära av varandra. Ett förslag från Digidel är att Arbetsgivarverket med samverkande parter, genom direktiv från regeringen stärker kollektivavtalen med skrivelser att särskilt verka för anställdas rätt till kompetensutveckling inom IT och internet. Det påtalas även att det inte skulle vara någon större skillnad mellan kommuner och landsting än i statliga myndigheter gällande bristen på IT-kompetens och det föreslås därför som en del av denna samverkan att SKL, Sveriges kommuner och landsting ansvarar för att främja kompetensutveckling inom IT och att detta realiseras både i kommunal och landstingsverksamhet. Detta som en del utav den e-förvaltningsstrategi som antagits inom SKL. Genom en effektiv samverkan och verksamhetsutveckling genom IT-stöd anses det även bli enklare för de som arbetar inom offentlig sektor, undersköterskor och vårdbiträden kan exempelvis genomföra uppföljningar mycket lättare, kommunikation mellan olika parter blir mer kortfattad och konkret. Därigenom blir även den information som förmedlas tydligare och mer lättöverskådlig. Förändringsprocesser synliggörs på ett helt annat sätt vilket inte tidigare varit möjligt utan datorn och den informationsteknik som idag finns tillgänglig.

Tidigare forskning

Den tekniska utvecklingen har gått snabbt. Detta kan ses som skrämmande för många men för andra spännande och utmanande. Lagrosen, Lundh, Snis och Nehls (2010) hävdar att den tekniska utvecklingen har skapat nya förutsättningar för alla typer av verksamheter och därmed även för arbetet. De beskriver bland annat hur utvecklingen började under 1800-talet med utbyggnaden av järnvägar liksom bilens genomslag med massbilismens tillkomst på 1950-talet. På liknande sätt har IT skapat nya förutsättningar i arbetslivet. Lagrosen et al. (2010) påtalar även vikten av ett livslångt lärande i en värld av ständig förändring. Snabba förändringar kräver även tid för reflektion. Vårt arbetsliv förändras idag väldigt snabbt och radikalt för många.

Situationen kan upplevas som svårt och otryggt för de som känner att det går lite för fort och har svårt att hänga med. Det som tidigare var tryggt, vanligt och välkänt konfronteras hela tiden av nya förändringar i samhället vilket kan bidra till att förutsättningarna och möjligheterna därför helt plötsligt blir annorlunda. Lagrosen et al. (2010) beskriver även vikten av livslångt lärande där de menar att medarbetare tvingas tänka om, skapa nytt, lära nytt, och utveckla ny kompetens för att överleva i det nya arbetslivet när individer och organisationer möts av nya behov och ökade krav. Reflektion menar författarna i denna process är oerhört viktigt, att den som lär funderar över vad som egentligen är

viktigt att lära och hur det kan läras. Att förena det vi redan vet, den gamla kunskapen med den nya, det okända som vi inte vet något om. Mötet med det som är främmande utmanar det egna tänkandet och i denna skärningspunkt skapas också en utgångspunkt för lärande och utveckling menar (Lagrosen et al., 2010) som kallar detta för *intergrerat lärande*. I denna process har handledaren eller läraren en nyckelroll för att skapa förutsättningar för att forma dessa medvetna läroprocesser som finns både i det kollektiva och det individuella lärandet. En anledning till att vår sociala samverkan har förändrats är just på grund utav informationstekniken, informationstekniken skapar därigenom tillgänglighet samt effektivitet.

Silén & Bolander (2013) betonar vikten av självständighet i individens läroprocess, det självstyrda lärande där medarbetaren själv tillägnar sig förmågan och de verktyg denne behöver för att tillgodose ett livslångt lärande. Det kräver alltså en självständig, aktiv medverkan enligt författarna för att tillägna sig nya kunskaper. Denna aktivitet är något som vi i sverige verkar många gånger sakna då Silén & Bolander (2013) påtalar att vuxnas lärande i sverige skiljer sig från många andra länder då det i dessa är vanligare att kontinuerligt följa upp sina kunskaper i arbetslivet. Vad detta kan bero på kan vara svårt att svara på, kan det möjligen vara så att vi har det för bra här i sverige och att människor är mer drivna värderar kunskap högre i andra delar av världen? Idag talas det mycket om att det ska finnas professionell kompetens, man ska ha gedigna kunskaper både socialt och digitalt och man ska även veta hur dessa ska tillämpas på bästa sätt. Silén & Bolander (2013) beskriver den professionella kompetensen som en förmåga hos individen att kunna använda sin teoretiska kunskap på ett passande sätt samt att i sin yrkesutövning, kunna reflektera över dels sitt egna men även andras handlingar. Detta anses vara viktigt i en föränderlig verksamhet såsom vården där ingen arbetsdag är den andra lik och det snabb kan ske nya förändringar när man minst anar det. I samband med detta menar även att det livslånga lärandet är en förutsättning för att kunna bevara sin yrkesskicklighet, vilket många gånger kan innebära att nya roller tillkommer som kräver inläring av nya arbetsuppgifter. Citerat rörande kompetensutveckling skriver Silén och Bolander (2013) att "Livslångt lärande kan innebära återkommande utbildning och krav på att kontinuerligt visa att man håller sig ajour med utvecklingen inom yrket" (s. 19). De menar alltså att medarbetaren bör vara öppen för nya förändringar och inneha en egen vilja att utvecklas i sitt arbete. I samband med detta belyser författarna ett självstyrt lärande vilket innefattar flera aspekter såsom sociala, moraliska, känslomässiga samt intellektuella (Silén & Bolander, 2013). Detta innebär att den kompetente medarbetarens förmåga till självständighet och vidare utveckling inte är något som skapas och växer i avskildhet utan något som bildas genom samspel, ömsesidighet och relationer till andra. Genom att människan därmed är aktivt delaktig och interaktiv i sitt lärande menar Silén och Bolander (2013) att den professionella kompetensen utvecklas.

Individens drivkraft och engagemang anses viktig för utvecklingen av kunskap men även relationen till andra människor och sin omgivning. Relationer och nätverkande spelar även en viktig roll såväl i det privata livet som i arbetslivet då dessa kan bidra till positiva effekter såsom förändrade arbetsmöjligheter, personlig utveckling samt nya erfarenheter. Det har genom datorn och internets framväxt aldrig varit så enkelt som nu att snabbt och effektivt kunna nå många människor på en och samma gång oberoende av tid och rum. I den digitala tidsåldern är det inte längre tillräckligt att kunna läsa och skriva. Det krävs även kännedom om andra sätt att nå kunskap. Det är nödvändigt att kunna använda sig av de möjligheter till information och kommunikation som Internet och den digitala tekniken ger tillgång till. Flera forskare främst inom biblioteks och informationsvetenskaperna menar att det idag är nödvändigt att kunna hantera de överflöden av information som idag strömmar från en

mängd olika källor. Samt att skapa mening ur den information som valts ut, att kunna lära sig. Här är både kognitiva och sociala förmågor viktiga, samtidigt som det elektroniska, mångkulturella, kreativa samarbetet, interaktiviteten och förmågan att kunna kommunicera över stora avstånd är betonas. Sådant som ansågs tillräckligt för 10-15 år sedan är idag otillräckligt, dagens och framtidens samhälle kräver vad vi idag kallar digital kompetens. Det handlar om att skapa ett öppet och tidsmedvetet bildningsbegrepp men att samtidigt ha respekt för traditionen (Pålsson & Nilsson, 1998). En lärandeprocess där äldre värderingar och invanda tankemönster möter nya.

Möten är utifrån egen erfarenhet något som genomsyrar vår vardag, det sker oerhört många möten varje dag dels med brukare men även med flera olika yrkeskategorier dessa möten kräver god kommunikation, informationshantering samt agerande därefter. Äldreomsorgen kan ses som en komplex verksamhet med ett nätverk av många olika kontakter samt stora mängder av informationsflöden som ska hanteras. För att en sådan verksamhet ska kunna fungera på bästa sätt krävs olika sorters kompetenser. Dessa kompetenser kan vara bland annat självständighet, flexibilitet, att vara lyhörd, social kompetens samt förmåga att samarbeta. Numera kan även den digitala kompetensen räknas in bland dessa i det nya arbetslivet. Bildning är en gränsöverskridande och övergripande kompetens, vilken sätter in olika samverkande delkompetenser i ett begripligt sammanhang, så bör man även se på digital kompetens för att begreppet ska få sin mening (Pålsson & Nilsson, 1998). En digital kompetens kan vara det tekniska kunnandet, såsom kunskaper om tekniken bakom datorn, vad som skiljer från andra tekniker, hur den fungerar, hur den har utvecklats samt vilka tekniska tillämpningar som finns tillgängliga. En annan digital kompetens kan röra sig om själva handhavandet, hur man arbetar med tekniken operativt såsom kunskaper om kommandon, om hur det grafiska gränssnittet fungerar och hur man styr systemet med tangentbordet och musen. En tredje digital kompetens kan vara kunskapen om mjukvaran alltså hur man använder sig av olika program för att lösa olika uppgifter. En fjärde digital kompetens kan vara att få tekniken att utföra uppgifter som man inte lärt sig och att kunna sätta samman olika delmöjligheter till nya helheter menar Pålsson och Nilsson (1998). Förutom dessa praktiska kompetenser kan även andra mer teoretiska och personliga kompetenser knytas an till begreppet digital kompetens. Pålsson och Nilsson (1998) beskriver den historiska kompetensen där möjligheten finns att sätta in tekniken i dess sammanhang, därefter den kreativa kompetensen som skapar förmågan att se teknikens möjligheter i relation till samhället. Den kritiska kompetensen som ger distans till tekniken och dess eventuella följder och hinder för redan etablerade arbetsformer och värden.

Kommunikativ kompetens är en förutsättning för att sprida kunskaper och erfarenheter om tekniken. Digital kompetens handlar alltså inte enbart eller i första hand om att kunna använda datorn. Den omfattar de kompetenser som kopplar samman färdigheter och kunskaper om tekniken, relaterar informations och kommunikationsteknik till det omgivande samhället med dess olika aktiviteter och värdesystem och lyfter fram det skapande lärandet menar Pålsson och Nilsson (1998). Lärande finns överallt, i flera olika kontexter såväl som i arbetslivet som i skolan och i det privata livet. Vi lär sig hela tiden av varandra medvetet och omedvetet och datorn är enbart ett medel för att förstärka eller ytterligare synliggöra denna process, den fungerar alltså som ett samverkande redskap för att lära oberoende av tid och plats. För att bli en digitalt kompetent medarbetare krävs förutom praktiska kunskaper om datorn, tillbakablickar och historiska kunskaper, kreativitet för att se de möjligheter som finns i samhället, kritisk distans alltså ett ifrågasättande samt kommunikativ förmåga. Dessa aspekter ses som viktiga i det kommunikations och informationssamhälle som vi idag lever i.

Den tidigare forskningen speglar att vi idag lever i ett samhälle där den tekniska utvecklingen går i en rasande fart. Det gäller som medarbetare att vara öppen för förändring. Förändring som kräver tid för reflektion samt tid för medarbetaren att vidga sin trygghetszon och möta sådant som är nytt och främmande. Kunskap är idag en färskvara som i takt med denna utveckling, ständigt kräver uppföljning och aktualisering för att medarbetaren ska kunna ses som kompetent och professionell i sitt arbete. Det krävs förutom grundläggande kompetenser såsom att läsa och skriva även digital kompetens. För att kunna handskas med det informationsöverflöd som ständigt sköljer över oss måste det finnas kunskap och förmåga att hantera denna tekniska utveckling som sker i det nuvarande och framtida arbetslivet.

Både Lagrosens et al., (2010) och min studie handlar om det så kallade nya arbetslivet och den påverkan som teknologi och nya arbetssätt har på medarbetarens lärande i arbetet. Silén & Bolanders (2013) forskning rör även den lärande och utbildning i arbetslivet, men framhäver särskilt medarbetarens roll i ett lärande arbetsliv och vikten av att kontinuerligt följa med den utveckling som sker. Denna forskning relateras till min studie genom att den belyser lärande möten mellan olika aktörer inom vård och medicinområdet, lärande ur ett medarbetarperspektiv samt metodik om hur datorer och kommunikationsteknik kan användas i vården. Dock så skiljer sig våra studier på det sättet att min studie fokuserar på hemtjänstpersonals lärande inom kommunal vård och omsorg, medan Silén och Bolanders (2013) forskning vänder sig till hälso-och sjukvård och landsting. Pålssons och Nilssons (1998) forskning belyser vikten av den digitala kompetensen och den utmaning som denna innebär för dagens skola och framtidens samhälle. Den skiljer sig dock från min studie i det avseende att fokus ligger på skolan. Däremot kan många resonemang om lärande även knytas an till vuxnas lärande, gällande de förutsättningar som krävs för digital kompetens.

Problemformulering, syfte och frågeställningar

Vårdyrket är en krävande verksamhet där personalen håller många bollar i luften med intensiva informations- och kommunikationsflöden. Tillgång till aktuell information och kunskap genomsyrar väldigt mycket i dagens samhälle och har kommit att bli väldigt viktigt och därigenom hanteringen av informationsteknik, dvs. dator teknik som används i arbetet för den dagliga kommunikations- och informationshanteringen, t ex. e-post, intranät, journalsystem, informationssystem. Därigenom uppstår digital samverkan med närliggande yrkesgrupper. En del människor ser tekniken som en spännande förändringsfaktor som bidrar till en positiv utveckling medan andra kanske har svårare att se till nyttan och möjligheterna. Den förförståelse som ligger bakom denna studie är att det många gånger finns ett avståndstagande till organisationsförändringar och nya tekniska redskap, samt att det kan upplevas som omständigt att lära om nya rutiner och förändrade arbetssätt. Jag anser att ett sådant synsätt leder till ett slags utanförskap i ett informations och kunskapssamhälle som ständigt växer sig större. Syftet med studien är att undersöka hur undersköterskor samt vårdbiträden upplever lärande utifrån den digitalisering som sker inom äldreomsorgen. Vilka faktorer som påverkar deras lärande och digitala kompetens? Hur upplever undersköterskor och vårdbiträden sitt lärande utifrån den digitalisering sker samt vilka faktorer är det som påverkar deras upplevelse? Ses datorn som ett hinder i arbetslivet eller en möjlighet till lärande och utveckling?

Teori

Lärande kan ses som en spiral utan något egentligt slut, en människa kan tillägna sig nya kunskaper, insikter och tankesätt genom hela livet. Lärande är föränderligt över tid och följer människan från det att vi föds till livets slut. Illeris (2008) menar att lärande har en komplex natur och kan betyda olika saker för olika människor. Illeris lärandeteori baseras på att allt lärande innefattar tre olika dimensioner och att alla dessa var och en är lika viktiga för att den som lär ska uppnå förståelse utifrån en lärande situation eller skeende. Innehåll och drivkraftsdimensionen (Se bilaga A) handlar om individuellt lärande och den individuella tillägnelse. Samspelsdimensionen handlar om samspel med fokus på omgivningen och de sociala och samhällsliga aspekter som därmed finns.

Innehållsdimensionen innefattar individens kapacitet och förståelse. Här sker utvecklingen av sådant som den lärande vet, förstår och kan. Det involverar även det som vi kallar förnuft där kognitiva förmågor som kunskap, tänkande, minne samt insikt ingår. Illeris problematiserar dock denna samhörighet med begreppet färdigheter. Detta då kognitiva färdigheter ses som språkliga och matematiska medan aktiva, motoriska färdigheter såsom att cykla eller köra bil ligger utanför det som benämns som kognitivt (Illeris, 2008). Andra aspekter som gör innehållsdimensionen än mer komplex är sådant som attityder samt personliga egenskaper är exempelvis ansvarstagande och flexibilitet. Den handlar då om det som lärs, alltså kunskap, förståelse samt färdigheter. Innehåll handlar om att utveckla det som den lärande redan vet, förstår och kan, alltså om insikt, förståelse och kapacitet. Syftet med denna är att skapa en sammanhängande förståelse av tillvarons varierande förhållanden. Den handlar även om att träna upp färdigheter som exempelvis datoranvändning samt de förhållningssätt som möjliggör hantering av livscentrerade praktiska utmaningar. Beroende på huruvida vi lyckas utvecklar vi som helhet en förmåga att anpassa oss till olika sammanhang (Illeris, 2008).

Detta är även enligt Illeris beroende utav saker såsom intressen i den aktuella situationen, förutsättningar, framtidsperspektiv och gällande lärande generellt sett i relation till individens och artens möjlighet till överlevnad. Innehållsdimensionen vill därmed belysa vardagslivets informella lärande. I tillägnelseprocessen krävs även närvaron utav en drivkraft alltså den inre kraft som sätter igång de psykiska processerna (Illeris, 2008). Denna dimension kallades till en början för den känslomässiga dimensionen, men utvecklades sedan vidare till det som Illeris (2008) nu benämner drivkraftsdimensionen då den tidigare saknade faktorer såsom motivation och vilja. Denna del handlar om själva uppsamlingen av den mentala energi som lärande kräver, enligt Illeris (2008) är vi engagerade i denna uppsamling för att på så sätt behålla vår mentala och kroppsliga balans. Vad är det då som får oss att söka ny kunskap, skaffa en större förståelse eller tillägna nya färdigheter? Drivande aspekter såsom osäkerhet, nyfikenhet eller otillfredsställda behov hör därtill för att återskapa denna balans (Illeris, 2008). Detta kan liknas vid ett ofärdigt pussel, där den sista pusselbiten saknas, upplevelsen av att vara otillräcklig eller inkomplett. Genom detta sökande sker en utveckling av vår känslighet i förhållande till oss själva och vår omvärld. Det som lärs tankemässigt eller sinnesmässigt färgas alltid av karaktären hos det psykiska engagemang som samlats ihop, den mentala energi som krävs för en aktiv läroprocess. Detta kan vara ett lustbetonat engagemang eller en irriterande nödvändighet. Den föränderliga grunden påverkas enligt Illeris (2008) alltid av lärandets innehåll, alltså det som lärs.

Nya insikter eller förbättrade färdigheter kan exempelvis förändra vårt känslomässiga och motivationella tankemönster, kanske även vårt viljemässiga mönster (Illeris, 2008). Individens psykosociala tillstånd kan därmed kopplas samman med lärande. Har den som lär en positiv inställning till det som lärs, en öppen attityd så kan alltså även individens möjlighet till fortsatt lärande förbättras.

Nästa dimension innefattar individens samspel med den sociala och materiella omgivningen. Illeris (2008) delar upp denna i två nivåer, han beskriver den närliggande sociala nivån som kan vara en samspelande situation i exempelvis ett klassrum eller i en arbetsgrupp. Utöver denna nivå sträcker sig sedan den övergripande samhällsnivån vilken i sig ses som en förutsättning för själva samspellet. Genom ett citat som följer av Illeris (2008) visas exempel på individens egna drivkraft eller agerande i samhället vilket bidrar till lärande och utveckling, man det sker en påverkansprocess från samhället till individen samtidigt som individen påverkar sin egen omvärld genom de olika roller man antar och agerar efter, det sker därmed ett inre såväl som ett yttre samspel.

När det gäller den inre psykiska tillägnelseprocessen är det individen som står på scenen, medan handlingen utspelar sig genom individens möte med omvärlden. För samspeletsprocessen är det omvärlden som utgör scenen, och handlingen är individens agerande i förhållande till denna omvärld (s. 121).

Illeris (2008) belyser handling, kommunikation och samarbete som viktiga delar i vår förbindelse med omvärlden, dessa bidrar även till en förenande helhet för den enskilde i sociala sammanhang och gemenskaper. Denna dimension har därmed en utvecklande funktion gällande förmågan att engagera sig och fungera på ett passande sätt i det sociala samspellet mellan människor. Den sociala förmågans utveckling, kallad socialitet sker genom tillägnelseprocessens två dimensioner som tidigare beskrivits och färgas således av sådant som samspeletsprocessen handlar om och beroende på hur vårt förhållande till den ser ut. Lärande kan innebära resultatet av en läroprocess, att en individ har tillägnat sig nya kunskaper och att det därigenom skett en förändring (Illeris, 2008). Anledningen till denna förändring innefattar de inre inlärningsprocesser som aktivt bearbetas i människans medvetande. Båda dessa företeelser kan enligt Illeris (2008) liknas vid en samverkande process mellan den som lär och dennes materiella eller sociala omgivning. Illeris (2008) anser att det bör finnas en gränslinje mellan sådant som undervisas och de kunskaper som personen ifråga faktiskt aktivt tillägnat sig själv. För att aktivt lära något nytt krävs alltså en medveten handling och eget ansvar hos den som lär. Illeris (2008, s. 13) definierar lärande som ”varje process som hos levande organismer leder till en varaktig kapacitetsförändring som inte bara beror på glömska, biologisk mognad eller åldrande”. Lärande kan alltså bestå av olika steg i livet vilka leder till en bestående förmåga eller insikt.

Knowles teori om självstyrt lärande

Knowles, Holton och Swanson (2011) menar att vuxna lär bäst när miljön är informell, flexibel och avslappnad. På 1960-talet utvecklades konceptet andragogik vilket innebar konsten och vetenskapen att stödja vuxnas lärande. Detta lärande har sedan många år tillbaka varit ett förbiset ämnesområde (Knowles, et al., 2011). Vad detta kan bero på är svårt att svara på, då det dels enligt Knowles et al. varken varit särskilt påtänkt eller speciellt beforskat genom åren som gått. Han anser att denna brist på tidigare på forskning väcker förvåning då det faktum är att alla de stora tänkare eller lärare från gamla tider såsom Aristoteles, Sokrates och Platon ansågs som lärare av vuxna, och inte barn. Under dessa lärares tid uppfattades lärandet som en process av mentalt sökande efter kunskap, inte enbart ett passivt mottagande av förmedlat innehåll (Knowles, et al., 2011). Vilket innebär att människan redan på den tiden ansågs vara en aktiv varelse dels när handlade om att ta emot information men även söka kunskap.

Knowles, et al., (2011) lyfter enligt en andragogisk modell fram sex olika nyckelantaganden som anses prägla vuxnas lärande. Han beskriver i första hand om vuxnas behov av att veta varför de bör lära sig något. I högre utbildning krävs det alltså att individen vet varför de behöver lära någonting, innan de kan börja ta sig an att lära något. Lärarens första uppgift innebär i detta skede att försöka stötta den som lär att få en insikt om detta behov. Nästa antagande handlar om den lärandes självbild, där vuxna bilden av sig själva som ansvariga att fatta egna beslut gällande deras egna liv. När denna självbild uppstått utvecklas ett djupare psykologiskt bekräftelsebehov att bli sedd och behandlad med respekt av andra som kapabel till självstyre. Situationer som upplevs inskränkta, där andra lägger sig i upplevs som något negativt. Det tredje antagandet syftar till den vuxnes lärande i relation till sina erfarenheter vuxna träder in i sin utbildning på ett annat sätt till skillnad från yngre då det finns annorlunda kvalité på erfarenhet. Dels genom längre livslängd vilket successivt bidragit till större erfarenhet än den de haft tidigare som unga. Denna skillnad av erfarenheter får konsekvenser i högre utbildning. I olika grupper kommer det att finnas ett större omfång av individuella skillnader gentemot en grupp med yngre deltagare. Gruppen med vuxna blir mer komplex med tanke på aspekter såsom bakgrund, lärostil, motivation, behov, intressen och mål. Därav finns ett större fokus på individualisering av lärande och lärostrategier i högre utbildning. Författarna beskriver därefter beredskapen för att lära där de menar att vuxna blir redo att lära det de behöver veta och behöver göra för att klara av verkliga situationer på effektivaste sätt. Detta genom att gå från ett utvecklingssteg till nästa (Knowles, et al., 2011)..

Inlärningsorientering är nästa nyckelantagande där skillnaden beskrivs mellan ungas mer subjektcenterade approach till lärande och vuxnas inriktning som har ett större fokus på sådant som är livscentrerat eller som kan lösa särskilda uppgifter eller problem. Motivation till att lära sker för den vuxne till den grad när de tror att lärande kan underlätta vissa uppgifter eller problem som de stöter på i sitt liv. Tillägandet av ny kunskap, förståelse, färdigheter, värderingar och attityder sker effektivast när dessa visas som en helhet i en verklig situation. Den sjätte och sista punkten i den andragogiska modellen innefattar motivation där det framgår att vuxna är mottagliga för vissa yttre motivationsfaktorer såsom bättre jobb, högre lön och liknande. Men det starkaste faktorerna för vuxnas motivation är av inre natur såsom exempelvis jobbtillfredsställelse, självförtroende, livskvalité. Enligt tidigare forskning kring vuxnas motivation (Tough, 1979) framkom att alla vuxna normalt sett är motiverade till fortsätta växa och utvecklas. Denna motivation kan dock ständigt vara blockerad av hinder såsom bland annat en negativ självbild som student, otillgängliga möjligheter eller resurser eller tidsbrist.

Likheter och skillnader mellan dessa teorier

Illeris och Knowles teorier har många likheter: Dock belyser Illeris modell flera samspelade faktorer gällande individen i samspel med samhället och dess betydelse för lärande. Knowles, et al., (2011) lägger fokus på individens självständighet för lärande, den interna interaktionen med sig själv som innefattar faktorer såsom självinsikt, lärorientering, tidigare erfarenheter och utvecklingen av en identitet. Knowles skiljer sig från Illeris på det sättet att han utgår ifrån de individuella skillnader som finns, utifrån de erfarenheter, lärostilar och situationsmässiga skillnader som finns hos den individ som lär. Liksom Illeris delar Knowles, et al (2011) upp lärande i tre sektioner. Den innerst kärnan speglar de läroprinciper som präglar den enskilda individens läroprocess. Mittensektionen utgör individuella samt situationsmässiga skillnader och den yttre sektionen utgör mål och syften för att lära som därmed knyter samman social, individuell samt institutionell tillväxt, vilket kan liknas vid den yttre cirkeln i Illeris lärandemodell som speglar samhället.

Både Illeris och Knowles betonar enligt sina lärandeteorier drivkraften hos individen som viktig, själva orsaken till varför kunskap eftersöks. Där autonomin, självständigheten påtalas som en utgörande faktor för såväl individens lärande och utveckling, som för samspelet med omgivningen. Detta för att kunna skapa och upprätthålla en professionell kompetens i arbetslivet. Enligt Illeris handlar detta om inre faktorer såsom motivation, känslor och vilja. Detta kan likställas med Knowles, et al. (2011) första antagande där han påpekar behovet av att veta någonting vilket kan yttra sig i frågeställningar som varför, vad och hur någonting är som det är. Nästa steg som upplevs höra samman med Illeris drivkraftsdimension är Knowles fjärde läroprincip, beredskap för att lära där individen anses vara benägen och aktivt redo för att lära då denne ställs inför en livsrelaterad eller utvecklande uppgift. En annan likhet är Knowles, et al., (2011) sjätte lärosteg som handlar om motivationen att lära, vilket innefattar individens upplevelse av egenvärde vilket kan ses som den lärandes inre bild av sig själv, sin självkänsla. Därtill huruvida det finns ett personligt utbyte eller värde i att lära någonting. Illeris (2008) beskriver Innehållsdimensionen eller den tidigare kallade kognitiva dimensionen vilken handlar om det som lärs såsom kunskaper, praktiska färdigheter, insikter och fördjupad förståelse för någonting. Detta kan relateras till Knowles tredje läroprincip som han benämner som individens tidigare erfarenheter, detta steg innefattar mänskliga resurser såsom utbildning, kompetenser och färdigheter Knowles, et al., (2011) Det kan även handla om individens inre kognitiva processer, så kallade mentala scheman. Inom Knowles andra läroprincip är självbilden hos den lärande viktig, denna utgör känslan av självständighet och självkontroll hos individen vilket anses vara viktigt i relation till Illeris (2008) samspeletsdimension för att handling, kommunikation och samarbete ska fungera så bra som möjligt, såväl på gruppnivå som samhällsnivå. Utifrån den andragogiska modellen anses det även vara av stor vikt att ta särskild hänsyn till de individuella lärstilar som finns samt ämnes- och situationsmässiga skillnader. Detta kan enligt hans teori i sin tur bidra till social tillväxt och därigenom även en individuell samt institutionell tillväxt. Knowles, et al., (2011) menar enligt det femte lärosteget, lärinriktning att det som lärs bör vara problemfokuserat eller anknytet till ett större sammanhang. Den som lär använder sig utav ett orienterande förhållningssätt till lärande och ses som mer motiverad till att lära när denne ser lärande och utveckling som ett stöd för särskilda uppgifter eller uppkomna problem i det dagliga livet. Ny kunskap, färdigheter, attityder lärs in effektivast genom att presenteras i ett sammanhang, applicerat till verkliga situationer. (Knowles, et al., 2011) ser människan som en aktiv varelse när det gäller att ta emot information samt att söka kunskap.

Metod

Ansats

Jag använder ett kvalitativt tillvägagångssätt på intervjuer med fyra individer som arbetar inom den kommunala äldreomsorgen. Anledningen är att jag har ett intresse att studera medarbetaren i äldreomsorgen och dennes personliga erfarenheter och upplevelser av livslångt lärande samt dennes relation till informationsteknik i arbetslivet. Därav ansågs hermeneutiken som en lämplig ansats där fokus var att försöka få en djupare förståelse för olika individers egna upplevelser och utsagor, gällande människans samspel med informationsteknik i arbetslivet. Genom detta angreppssätt har jag strävat efter att med en öppenhet försöka tolka och förstå individens inre livsvärld. Denna metod valdes ut då den upplevdes passande för studiens frågeställning och syfte. Min ontologiska uppfattning baseras på ett socialkonstruktivistiskt perspektiv där samhället ses som en större helhet och dess delar skapats av

människor tillsammans i en social kontext. Människan ses därmed som en social, aktiv varelse som är den del av ett större sammanhang. Kvale (2009) benämner denna verklighet som mänsklig och samtalande, där språket är en grundläggande viktig förutsättning i kunskapsprocesser. Studien utgår ifrån att det i dagens samhälle finns yrkesgrupper där det förekommer bristande kunskaper vad det gäller digital teknik samt den digital kompetens som idag är så viktigt i det informations och nätverkssamhälle vi lever i och som växer sig allt starkare. Mitt epistemologiska antagande gällande kunskap är att kunskap konstrueras genom samspel mellan individer, genom social aktivitet. Kvale (2009) beskriver i sin bok kunskap som en produkt av den interaktion som sker mellan två eller flera parter. Detta ses som en skapande process, där det lärande som sker ligger till grund för ny kunskap. Utifrån detta synsätt så ansågs intervjun som metod passande för studien, då syftet var att få förståelse för informanternas erfarenheter och inre tankar kring ämnet lärande i arbetslivet.

Intervjun sågs som ett skapande samtal där ett aktivt lyssnande var viktigt, men likväl att ge respons och ställa utvecklande följdfrågor vilka bidrog till ytterligare fördjupning, kunskap och förståelse. Studien utgick ifrån förförståelsen att det verkar finnas en brist på engagemang hos medarbetare inom äldreomsorgen i relation till ny teknik, i detta fall datorn samt den digitala kompetens som blir allt viktigare i dagens samhälle.

Metod för datainsamling

Den inledande informationssökningen utfördes genom att söka efter lämplig vetenskaplig litteratur. Denna genomfördes genom specificerade sökord relaterade till studiens ämnesområde samt syfte. De databaser som använts har varit Libris, Google Scholar, Swepub, EBSCO, biblioteksdata-baser genom BTH samt stadsbiblioteket i Karlskrona. Utgångspunkten var för och främst att hitta så ny information och forskningsmaterial som möjligt inom ämnet helst från år 2013. När detta inte gick att finna valdes i andra hand lämplig litteratur utifrån tidigare nämnda kriterier som fanns att tillgå mellan år 2007-2013, När det gällde vissa enstaka källor gjordes undantag gällande tidsaspekten då de ansågs betydelsefulla för studien. Litteraturundersökningen genomfördes till en början väldigt brett med sökord såsom arbetslivspedagogik, informationssystem, social informatik, vårdinformatik, lärande, medarbetarskap och utifrån valda rapporter, publikationer och böcker gjordes sedan ytterligare urval för att finna sådant som uppfattades som mest relevant för studien. Den empiriska metoden för att samla in data utgjordes av kvalitativa semistrukturerade djupintervjuer. Jag valde att genomföra dessa med ett fåtal respondenter, där intervjun till viss del styrdes utav en intervjuguide som utgick ifrån tre olika teman, lärande, lärande på arbetsplatsen samt informationsteknik. Deltagarna i studien var samtliga kvinnor och vårdpersonal som arbetade inom den kommunala äldreomsorgen varav tre stycken arbetade som undersköterskor och en av dem som vårdbiträde. Undersköterskorna var i övre medelåldern 49-50 år och vårdbiträdet yngre, 23 år. Dessa respondenter hade inga som helst kopplingar till varandra, utan arbetade på olika platser inom kommunen inom såväl hemtjänst som äldreboende.

Vidare kriterier var även att dessa helst skulle ha minst ett par års arbetslivserfarenhet samt därigenom erfarenhet av att använda informationsteknik i form av datorn i sitt dagliga arbete. Valet av metod avgjordes utifrån tidigare förförståelse samt i relation till studiens frågeställning och syfte där fokus var individens egna erfarenheter och upplevelser av de faktorer som anses påverka det lärande som sker i dagens föränderliga arbetsliv med fokus på den digitalisering som sker genom datortekniken. Därmed sågs det som ett naturligt val att använda en kvalitativ metod som intervju för att genom den få en större förståelse för de åsikter och inre tankar finns hos de anställda samt att få möjligheten att kunna

ställa följdfrågor. För att få en så öppen och objektiv uppfattning och förståelse som möjligt av informanternas utsagor antogs ett avstånd från den tidigare förståelsen i största möjliga mån som gick. När det gäller medarbetarskap finns det många olika befattningar och yrkesgrupper att välja mellan, jag har i denna uppsats valt att avgränsa medarbetarskapet till den vårdpersonal som arbetar inom äldreomsorgen. Målgruppen har varit de som arbetar som undersköterskor samt vårdbiträden och dess upplevelser och erfarenheter gällande informationsteknik på deras arbetsplats. Studien skulle kunna genomföras på olika sätt och utifrån olika samspelande organisationer, därav hade en jämförelse mellan dessa varit intressant. Dock skulle en sådan undersökning vara alltför omfattande för den tidsram som denna uppsats befunnit sig inom.

Informationen kring intervjun och den pågående studien förmedlades via telefon till olika områdeschefer inom den kommunala äldreomsorgen. Denna fördes sedan vidare till potentiella informanter inom verksamheten som kunde tänkas vara intresserade. Informationen förmedlades även via mail för att dels ytterligare förtydliga studiens syfte och innehåll samt att det var ett sätt att få kontakt då det per telefon ibland kunde vara svårt att nå vissa områdeschefer. Intervjuerna genomfördes i olika miljöer, två utav mötena skedde på café och de andra två på arbetsplatsen. Anledningen till detta var för att deltagarna själva enligt informationsbrev gavs möjligheten att själva bestämma plats för att mötet skulle bli så naturligt och avslappnat som möjligt. Lindseth och Norberg (2004) påtalar även vikten av att deltagaren känner sig bekväm med att relatera till hans eller hennes levda erfarenheter, detta för att säkerställa att informantens röst blir tillräckligt framträdande i intervjutexten. Vid samtliga intervjutillfällen användes diktafon för inspelning, med samtliga informanternas medgivande. Detta för att underlätta senare transkribering av materialet samt för att kunna lägga så mycket fokus som möjligt på informanten, samt för att komplettera eventuella kortare stödanteckningar. Vid genomförandet av intervjun uppmuntrades varje deltagare att tala så fritt som möjligt, hoppet var då att informanten skulle bli så engagerad så att denne nästan glömde mig som intervjuare, där informantens utsagor så mycket som möjligt stod i fokus. Följdfrågor ställdes sedan som skulle uppmuntra till ytterligare fördjupning såsom vad? kan du beskriva mer? vad hände sen? Lindseth och Norberg (2004) kallar denna typ av intervju för narrativ, berättande intervju. Tanken genom denna typ av intervju är att få tillgång till informanternas mer detaljerade, personliga tankar, upplevelser och erfarenheter. Denna uppmuntra till reflektion för informanten ska till största mån vara dennes egna reflektioner (Lindseth och Norberg, 2004). Samtliga intervjuer upplevdes avslappnade och givande, efter intervjuernas slut stängdes diktafonen av och vi pratade vidare lite kort och rundade av det som framkommit, sedan uppmärksammades och försäkrades om varje informants anonymitet.

Bryman (2008) menar att denna typ av intervjuer bidrar till ett flexibelt sätt att kunna ställa följdfrågor utöver den författade guiden, han menar att denna lämpar sig särskilt då jag som forskare intresserar mig för kvalitativa riktiga svar samt där informantens egen tolkning och synsätt är av relevans. Intervjutexten beskrivs som en konstruerad interaktion mellan den som intervjuar och den som blir intervjuad. Mötet utspelar sig därmed i en delad samtalskontext där båda parter bildar en gemensam förståelse för intervjusituationen (Lindseth och Norberg, 2004). Denna studies syfte relaterar till individens personliga uppfattning utav verkligheten, tanken är därför inte att finna någon absolut sanning och generalisera, utan bara att försöka tolka och förstå olika individers personliga uttalanden.

Metod för hermeneutisk tolkning

Det teoretiska perspektivet utgår till en början utifrån den egna förförståelsen vilken innefattar de tidigare uppfattningar som funnits kring datorer i världen. Tankar som legat till grund är att datorn som teknisk artefakt kan uppfattas på många skilda sätt av olika individer, där en del ser den som en spännande förändringsfaktor vilken är positivt utvecklande medan vissa andra kanske har svårare att se till nyttan och möjligheterna. En uppfattning var att det finns ett avståndstagande till organisationsförändringar och nya tekniska redskap, samt att det upplevs som omständigt att lära om nya rutiner och förändrade arbetssätt och att detta möjligen skulle vara åldersbetingat. Ett sådant avståndstagande synsätt anser jag bidra till en slags utanförskap i ett informations och kunskapssamhälle som ständigt växer sig allt större. Hur vi tolkar och förstår är enligt Ödman (2007) förmågor med en historisk anknytning där människors sätt att förstå ej uppfattas som likvärdiga. Det finns därmed enligt hermeneutiskt synsätt flera sätt att förstå världen på. Vidare beskriver Ödman (2007) förmedlingen som en av hermeneutikens viktigaste uppgifter, där intresset ligger i att bygga broar mellan olika sätt att förstå. Tolkning och förståelse kan således ses som något dynamiskt, och väldigt individuellt. Det enklaste sättet att få förståelse för våra egna erfarenheter är att berätta och lyssna till andras berättelser menar Lindseth och Norberg (2004). När vi lyssnar till andras berättelser om hur de agerade i olika situationer ökar vår förståelse för det moraliska handlandet, därför ses narrativa intervjuer som en lämplig metod att använda för att ge mening åt levda erfarenheter (Lindseth & Norberg, 2004). Lindseth och Norberg härleder till Ricoeur som menar att vi alla har en förförståelse av livet och att denna kommer till uttryck i berättelser. En berättelse medför lyssnaren eller läsaren att se deras värld ur ett nytt perspektiv.

För att analysera den insamlade datan har hermeneutisk metod använts som ett redskap för tolkning då subjektiviteten utifrån den empiriska erfarenheten bidragit till den förförståelse som tidigare beskrivits. Tanken är enligt denna forskningsansats ej att tillämpa ett orsak-verkan tänk utan att istället försöka finna sätt att förstå en viss företeelse på. Genom denna studie vill jag förstå relationen mellan människa och teknik och vad detta innebär för den enskilda individen. Jag lyssnade igenom de inspelade intervjuerna och transkriberades dem från muntlig form till text. Nästa steg var sedan att läsa igenom texten, en så kallad naiv läsning första gången väldigt översiktligt för att försöka få en samlad bild över informanternas svar. Därefter utfördes sedan ytterligare genomläsningar av informanternas utsagor för att försöka se eventuella mönster, likheter och olikheter och försöka finna en betydande helhet med ett så öppet sinne så möjligt. Dessa delar fördes sedan samman i olika kategorier för att förtydliga textens innebörd, detta genom att utföra en innehållsanalys. Transkriptionen jämfördes med den tidigare förförståelsen, läsningen av denna ledde till en tillfällig bild av innebörden i materialet. Datan delades sedan in i kategorier och underkategorier som jämfördes med den första bilden som uppkommit genom att ha läst igenom varje intervju. Varje underkategori jämfördes sedan med varandra, vilket bidrog till att ytterligare deltolkningar växte fram. Exempel på dessa deltolkningar är: "Tekniken beskrivs som ett tveeggat svärd med både fördelar och nackdelar.", "Det tar tid att lära sig och behärska nya praktiska färdigheter" samt "Tekniken ses som väldigt tidseffektiv bara kunskapen finns om hur den ska användas på ett bra sätt." "Eget engagemang och aktivt handlande kan bidra till lärande oberoende av resurser". Tolkningarna jämfördes med varandra och bildade sedan nya större huvudtolkningar: "Informationsteknik kan öka effektivitet och sparar tid samtidigt som det kan ses som en tidstjuv", "Det tar tid att få förståelse för och behärska nya praktiska färdigheter" "Tekniken ses som väldigt tidseffektiv bara kunskapen finns om hur den ska användas på ett bra sätt." och "Det krävs mer kunskap

och utökade resurser i form av ekonomi, tid utbildning, vägledning för att stötta lärande i arbetslivet." Därefter gjordes en större huvudtolkning vilken förenade de tidigare deltolkningarna: "Självstyrt lärande är minst lika viktigt som utökade resurser för att upprätthålla ett livslångt lärande, då dessa resurser anses fylla det behov av kompetensutveckling som finns och därigenom bidra till goda förutsättningar för en digital delaktighet". Resurser och ett självstyrt lärande är beroende av varandra, utan ett självstyrt lärande anses inte resurserna fylla någon större funktion. Slutsatsen blir därav att en aktiv medverkan är väsentlig för att som lärande individ kunna vidareutvecklas och lära nya saker.

Reliabilitet och validitet

För att en uppsats ska innehålla hög reliabilitet och validitet ska en repetition av arbetet resultera i liknande resultat (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2010). Då studiens syfte belyser informanternas erfarenheter och inre tankar så anses syftet och den kvalitativa datainsamlingsmetoden stämma väl överens därav anses studien inneha en god inre validitet. När det däremot handlar om reliabiliteten kommer troligen inte resultatet att bli detsamma vid en repetition av arbetet. Det beror på syftet och att de enskilda intervjuerna gjorts samt den hermeneutiska tolkning som utförts. Bjereld et al., (2010) menar att det är mindre lämpligt att utföra repeterade mätningar vid kvalitativa metoder då intervjun involverar ett visst möte. Dock är varje steg som genomförts samt förutsättningar väldigt noggrant beskrivet vilket kan vara en viktig del i en eventuell repetition av studien. Metoden i en studie är viktig för att det som ska mätas mäts på ett korrekt sätt. Eftersom hermeneutiken handlar om att försöka tolka och förstå upplevelser hos individer ansågs denna metod passa bäst till studiens syfte vilket var att undersöka hur undersköterskor samt vårdbiträden upplever sitt lärande utifrån den digitalisering som sker inom äldreomsorgen och vilka faktorer som påverkar deras lärande och digitala kompetens. Därav anses valet av denna metod vara korrekt. För att kunna stärka validiteten är vikten av att undersöka det som avses undersökas stor (Bjereld et al., 2010). Syftet med studien var att undersöka hur undersköterskor samt vårdbiträden upplever sitt lärande utifrån den digitalisering som sker inom äldreomsorgen och vilka faktorer som påverkar deras lärande och digitala kompetens. Alltså var den enskildes egna erfarenheter och åsikter av relevans. Intervjudeltagarna hade ingen som helst koppling till varandra och de kom ifrån olika grupper och verksamheter såsom hemtjänst och äldreboende. Validiteten anses därför som hög. Chanserna minskar således att dessa personer skulle påverka varandra och deras tankar, föreställningar och åsikter. Det var också ett skäl till varför jag valde att göra enskilda intervjuer och inte exempelvis fokusgrupper. Dock kan det många gånger tryggare för en del att våga prata och stå upp för sina åsikter i grupp snarare än ensam men risken ses då som större att det sker en påverkan av andra i de utsagor som beskrivs. Eftersom datan från informanterna ansågs väldigt djupa, detaljrika och reflekterande så anses även där validiteten vara mycket god. Undersökningen som genomförts är dock begränsad då det är ett mindre urval och därför finns ingen möjlighet att generalisera resultatet, för att kunna göra en generalisering så måste ytterligare data samlas in. Jag kan heller inte helt och hållet bortse från mina eventuella egna tolkningar, min tidigare förståelse eller eventuell påverkan av intervjuaren under intervjun.

Etiska aspekter

Deltagarna i studien fick genom utskickat informationsbrev en utförlig presentation av studien där en beskrivning av innehåll samt syfte och problemformulering lyftes fram. Vidare framgick även etiska aspekter rörande undersökningen såsom frivilligt deltagande, konfidentialitet, tillvägagångsätt, beräknad tidsåtgång samt att deltagaren hade möjlighet att erhålla en kopia av den färdiga uppsatsen

vid arbetsprocessens slut (Se bilaga A för mer information). Jag anser de etiska aspekterna enligt vetenskapsrådet (1:2011) uppfylls då intervjuerna har skett på ett professionellt och riktigt sätt, informanterna som tidigare nämnts även fått fullständig information såväl muntligt som skriftligt samt valfrihet när det gäller deltagande samt plats för intervjun. Samtliga intervjuer upplevdes väldigt avslappnade och givande, efter intervjuernas slut stängdes diktafonen av och vi pratade vidare lite kort och rundade av det som framkommit. Då studien blev tidsmässigt ansträngd av olika anledningar, blev jag tvungen att göra ett så kallat bekvämlighetsurval gällande respondenter. Detta innebär att jag ej kan göra generaliseringar för en större grupp individer samt att det kan vara en större risk för skevhet eller eventuella felkällor i resultatet (Kvale, 2009). Informanterna hade dock inga kopplingar till varandra och arbetade på olika platser samt att detta ansågs vara ett tillgängligt och effektivt sätt att hitta lämpliga informanter på under en kortare tid.

Resultat

Genom analysen som genomförts utvecklades tre huvudteman med tillhörande underteman vilka var gemensamma för respondenternas upplevelser av lärande och digital kompetens på arbetsplatsen. Dessa teman var följande: Resursanvändning, Utbildning samt Delaktighet. Tillsammans bildade dessa teman en helhet som gav en ökad förståelse kring de faktorer som krävs i ett alltmer digitaliserat arbetsliv. Detta utifrån fyra stycken vårdanställdas perspektiv inom äldreomsorgen. Nedan följer beskrivningar med stödjande citat från respondenterna av de teman som framkommit ur analysen.

Resursanvändning

Ekonomiska resurser

Det krävs utökade ekonomiska resurser och därmed utökad tid för utbildning inom digital kompetens. Idag finns enligt en av informanterna otillräckligt IT-stödjande insatser där det inte ses som tillräckligt att ha en medarbetare i varje arbetsgrupp som har särskild IT-ombudsutbildning. Tiden som bör finnas för att förmedla de kunskaper som krävs och som sedan tillägnas övriga i gruppen är idag otillräcklig då medarbetarens ordinarie tjänstgöring samt övriga arbetsuppgifter även ska hinnas med.

En informant menar att tiden är ett hinder för att lära sig datorns program och funktioner på ett effektivt sätt. Detta framgår i samband med att lärande ses som främst en inre individuell process, att många människor lär sig på olika sätt och i olika takt vilket kan kräva stöd av en mer pedagogiskt kunnig person som har kunskapen om dels informationstekniken och dess system i relation till verksamheten, men även mer vägledande egenskaper.

De ekonomiska förutsättningarna och den tidsbrist som därigenom skapas anses även av en av deltagarna orsaka en känsla av dåligt samvete för sig själv och sina medarbetare i gruppen vilket kan vara en bidragande orsak till minskad datoranvändning.

Vi ska kunna så mycket, vi ska göra så mycket och det ska va så fint allting men det ska kosta så lite som möjligt. Det liksom, varenda möte är det bara "spara spara spara", "vi ligger minus" det ska va jättefint för anhöriga men det får inte kosta något. (2)

Den ekonomiska situationen beskrivs även som pressande och problematisk då rollen som undersköterska enligt en av informanterna innebär att man ska inneha allt fler kunskaper, men utan några större utökade ekonomiska resurser till vidareutbildning inom arbetslivet.

Enligt en annan kommentar från en av informanterna ses utbildning vara något som verkar tas för givet att arbetsgivaren ska bekosta, och därmed upplevs det som att utvecklingen på arbetsplatsen står stilla vid svårare ekonomiska tider. "Det finns inga pengar för att kunna utbilda oss.. utan ibland känns det som att vi står och stampar på samma ställe. Det blir varken föreläsningar eller utbildningar nu längre." (4) Det verkar finnas en stark uppgivenhet och minskad tilltro till utbildning och utveckling inom dagens äldreomsorg. De som är engagerade och vill lära sig får finna tiden och möjligheten utanför arbetet när det råder besparingar och ekonomiskt sämre tider.

Tidsmässiga resurser

Att skapa en relation till ett tekniskt verktyg såsom datorn kan ses som en läroprocess, en relation som tar tid att bygga upp och vänja sig vid för den som har mindre erfarenhet. En av informanterna beskriver nedan som följer sin personliga angående detta.

Ja det tar ett tag att bli kompis med den på en arbetsplats.. där man tycker att man vill lägga tiden på dom levande människorna. MEN är ju också viktigt att det står skrivet någonstans.. så det behålls.. en journal.. det är viktigt. (3)

Datorn verkar i detta uttalande ses enbart som en lagringsenhet och ej som ett samordnat tekniskt stöd för både information samt kommunikation. Tekniken ses lite som ett hinder i arbetet snarare än ett verktyg som ger tid genom att effektivisera samt underlätta kommunikations och informationsprocesser. Samtidigt ses det som en fördel att kunna lagra kunskap såsom journaler, vilket gör datorn till ett verktyg för det kollektiva minnet.

En av de övriga informanterna beskriver en känsla av att inte riktigt räcka till när det ställs allt högre krav på digital kompetens och användning av datorn i arbetet. Lärande och kompetensutveckling anses därmed få stå tillbaka när tiden eller personen i fråga ej anses räcka till.

En annan informant som arbetade på äldreboende liksom de tidigare beskrivna deltagarna gav en helt annan syn på it-utvecklingen på arbetsplatsen:

Ja det betyder jättemycket. Det är extra viktigt att äldrevården hänger med i denna utvecklingen för vi ligger ju långt efter allting annat, (ler) så det är jättebra! Och det går snabbare att få information och skicka meddelanden alltså allting går ju mycket snabbare så jag tycker bara det är positivt. (4)

Här förmedlas en positiv syn av IT-utvecklingen, där äldreomsorgen anses ha utvecklas i rätt riktning för att inte hamna alltför långt efter till skillnad från andra organisationer. Samt att tillgången till information har blivit mer lättillgänglig. Datorn ses härmed som ett verktyg som underlättar arbetet samt som även kan bidra till att göra arbetet mer attraktivt och utvecklande.

Utbildning

Kunskapsutveckling

Det finns idag enligt informanterna ett stort behov av ytterligare kunskap inom informationsteknik för att få en ökad förståelse att möta den digitala kompetens som efterfrågas alltmer i arbetslivet. Såsom en av informanterna beskrivit är det möjligt att det kan finnas en risk att halka efter för mycket i den tekniska och samhällseliga utvecklingen och därmed hamna i ett så kallat digitalt utanförskap om äldreomsorgen ej hakar på denna digitala trend.

Samma informant påtalar även vikten av tillägnelsen av kunskap, att alla medarbetare bör kunna använda ett verktyg som datorn. På frågan om vikten av digital kompetens i arbetet svarade informanten följande;

Ja det tycker jag. Därför att alla måste kunna för att information och ja ska fungera, jo det är jätteviktigt. För har vi det redskapet så måste alla kunna utföra det redskapet. (4)

Det måste alltså finnas kunskap om själva datorn som redskap och hur den ska användas, vad som ska användas, samt även varför de olika mjukvarorna ska användas. Förutsättningar för ett sådant lärande kan ju dock skilja sig från individ till individ då alla människor lär på olika sätt och har sina egna lärostilar för att tillägna sig något nytt samt har olika grad av tidigare erfarenheter. Därför bör det finnas tillgängliga resurser för de som behöver mer stöd och utbildning för att få en ökad förståelse och en känsla av meningsfullhet med datorn som verktyg i arbetet.

Vägledning

Självkänslan följer oss genom hela livet och den byggs upp hos oss redan som barn genom fostran och det vi lär oss under livets gång. En god självkänsla tillsammans med inre drivkraft upplevs vara den största förutsättningen för att lära någonting nytt, tycker man det är roligt att lära så finns ofta ett naturligt engagemang och nyfikenhet till vilja lära mer och att ta sig tiden till det. En av informanterna beskriver ett eget exempel på hur individens fostran och självkänsla skulle kunna ha stor inverkan på hur mottaglig denne sedan är i det vuxna livet för att ta sig an nya utmaningar och förändringar.

Datorer för mig som inte är uppväxt med datorer.. det var ju ett monster.. tänk om jag trycker på fel knapp, oj då försvinner allting då kanske jag inte får fram det nå mera.. (3)

Datorn beskrivs som en obehaglig upplevelse, ett fenomen som informanten inte är så van vid eller har någon större kunskap om. Kanske har tidigare erfarenheter i livet ej heller har varit så tillåtande så att möjligheten funnits att experimentera, skapa en relation och bekanta sig med detta tekniska verktyg. Det kanske heller inte har funnits några goda exempel på förebilder som förespråkade en positiv och tillåtande syn och därmed bidragit till en god vägledning för att lära. Kanske har detta att göra med att många vuxna människor är rädda för att ha fel och göra eventuella misstag till skillnad från barn som till naturen är mer nyfikna och mer benägna till att utforska och experimentera med sin materiella omgivning.

Jag tror att det har att göra med dålig självkänsla att göra. Jag tror det bottnar i det heelt och hållet. För man blev ju uppväxt på det här sättet att "akta dig för det.." och "se upp för det.." och åhh va rädd man blev för mycket.. aa... och det tror inte jag är bra. (3)

Uttalandet från informanten tolkas som att en överbeskyddande uppväxt kan bidra till en rädsla samt en sämre självkänsla, att personen upplever att den inte klarar vissa saker självständigt, utan är beroende av andra och får svårt att ta för sig olika saker senare i vuxen ålder.

Livslångt lärande

En av de yngre informanterna liknar livslångt lärande vid träning, där egen diciplin ligger till grund för att bibehålla aktuella kunskaper och inte stå stilla i sin kunskapsutveckling.

Detta innebär att var och en har möjlighet att träna upp sin lärande förmåga, likaväl som att kroppen tränas upp vid fysisk aktivitet, detta kräver dock såväl nyfikenhet såsom ett självständigt engagemang hos den enskilde.

Är man inte intresserad så vill man inte lära sig och då är det svårare att lära sig. Å sen är det väl diciplin med, det kan ju va som när man tränar då måste man ju va diciplinerad för att fortsätta träna och inte falla ner i dom här svackorna. (1)

Ett eget intresse och självdiciplin verkar vara två förutsättningar enligt informanten som är viktiga för att utvecklas och lära någonting nytt, samt för att upprätthålla ett kontinuerligt lärande. Vikten av intresse och engagemang påtalar även en annan av de äldre informanterna som menar att hon helt enkelt får ta sitt lärande i egna händer; ”Jag läser mycket på fritiden, för jag tycker det är kul! Det är nog det enda sättet att kunna utvecklas som det ser ut idag. Så man får helt enkelt lära sig själv när det är brist på pengar..”(4)

Detta ses som ett exempel för vikten av självstyre för att lära och vidareutvecklas. Informanten upplever det roligt att läsa och tillägnar sig därför nya kunskaper informellt genom sin egna drivkraft, detta då formella läranderesurser ses som bristande samt att de ekonomiska och därtill tidsmässiga resurserna ej finns tillgängliga.

Delaktighet

Aktiv medverkan

Mer kunskap och förståelse samt en aktiv medverkan kan bidra till en stärkt digital kompetensutveckling det krävs därigenom även att individen har självkänslan och viljan till att lära något nytt och utvecklas. Detta anses förbättra möjligheten till en större delaktighet i samhällsutvecklingen. Att vara delaktig i ett större sammanhang ökar kvalitén inom vård och omsorg, det bidrar till en öppnare och mer tillgänglig arbetsplats. Att behärska en ny färdighet och få nya insikter kan innebära en känsla av ökad kontroll och trygghet över en viss situation. En av informanterna beskriver vikten av en god självkänsla, att känna att man duger fast man inte har fullständig kunskap inom ett visst ämnesområde.

Vi vill ha en kontroll över allting. Och när vi inte har kontrollen över nånting då blir vi rädda, om vi har dålig självkänsla. För vi vill ju kunna allt, vi vill ju verkligen kunna ALLT det tror jag ju. (3)

Det måste finnas en tilltro till sig själv och den egna kunnigheten. Men samtidigt kan inte en individ kunna precis allt och kontrollera allt, man är inte mer än människa och vi är alla individer med olika styrkor och svagheter. En del individer kan vara mer tekniskt lagda än andra och tvärtom och i detta avseende är det viktigt att försöka stötta varandra och därmed försöka släppa på den inre kontroll som finns, för ingen kan ju kunna allt, vi är alla bra på olika saker och vi lär på olika sätt.

Ja självkänslan stärks ju när man lär sig något nytt va..

Jaa... det är jobbigare att gå omkring och vara okunnig.. och inte våga fråga.. det är ju värre då har man ju måla in sig i ett litet hörn (ler), ja så det är ju inte bra. För då mår man inte bra på sin arbetsplats tror jag. Jag tror att man måste följa med utveckling, ja det tror jag på. (3)

Informanten påtalar vikten av att våga fråga och våga vara delaktig, annars finns risken att man försätter sig i en onödig, besvärlig situation som kan vara svår att ta sig ur.

Hon menar också att nya kunskaper och insikter kan leda till en bättre självkänsla samt att det är viktigt att kunna vara delaktig och försöka följa den samhällsutvecklingen som sker.

Tolkning

I det tidigare teoriavsnittet presenterades Illeris (2008) tre olika lärandedimensioner och teorin om hur vuxna lär. Resultatet belyser sedan de kategorier vilka utgör de faktorer som är väsentliga för upplevelsen av lärande hos den vårdanställda undersköterskan eller vårdbiträdet inom äldreomsorgen. De tre lärandedimensionerna samt vuxnas lärande kommer tillsammans med resultatet att tolkas för att förklara och beskriva deras sammanhang. Tolkningen har delats in i tre nya olika delar för att ytterligare tydliggöra och förklara det som framkommit ur analysen. Genom informanternas utsagor har en samlad bild utformats där man kan se de olika dimensionerna och hur de samspelar med varandra. Framförallt innehållsdimensionen och drivkraftsdimensionen, vilka enligt Illeris (2008) verkar parallellt sida vid sida och därmed påverkas av varandra genom hela lärandeprocessen.

KUNSKAPSUTVECKLING GENOM VÄGLEDNING OCH LIVSLÅNGT LÄRANDE

Den som lär måste veta vad som ska läras, hur det ska gå till samt varför enligt Knowles, et al., (2011) lärandemodell. Detta kan relateras till Illeris (2008) innehållsdimension, det som lärs såsom kunskap, färdigheter och förhållningssätt. Det finns enligt den empiriska datan ett behov av ökat stöd och vägledning för att främja digital kompetens och delaktighet. Genom vägledande insatser menar Knowles, et al., (2011) att insikten hos den enskilde främjas gällande dennes utveckling av exempelvis en viss kompetens. De påtar även att den enskildes självbild är väsentlig för lärande och utveckling och att det därigenom krävs ett stärkt inre personligt ledarskap. Individens självkänsla, tro på sig själv och inre vilja är därmed viktig, dessa inre faktorer kan även förklaras genom Illeris (2008) syn på lärande genom drivkraftsdimensionen där han menar att lärande kräver mental energi och att det är utifrån drivkraften som vi hämtar vår energi och motivation till att söka ny kunskap och lära något nytt. Attityden hos den som lär, öppenheten eller försvaret som förekommer är enligt Illeris (2008) väsentligt när det handlar om att ta emot en lärande utmaning. Resultatet utifrån mina intervjuer styrks härmed i relation till Illeris (2008) teori om lärande där inre faktorer såsom känslor, motivation och drivkraft är viktiga delar av läroprocessen. Informanterna framhöll särskilt att eget intresse, engagemang samt god självkänsla var väsentliga aspekter för lärande i arbetslivet.

ÖKAD DELAKTIGHET GENOM EN AKTIV MEDVERKAN OCH TILLGÄNGLIGA RESURSER

Det krävs som tidigare påtalats en aktiv medverkan från den enskilde individen att vilja att lära och utvecklas och ta ett eget aktivt ansvar för sin egen samt det omgivande samhällets utveckling. Hinder för en sådan aktiv kompetensutveckling menar Knowles, et al., (2011) kan vara faktorer såsom en negativ självbild, otillgängliga möjligheter, resurser eller tidsbrist. Dessa aspekter har även framkommit hos informanterna, att lärande därmed samspelar med såväl inre som yttre faktorer. Resultatet utifrån intervjuerna styrks även i detta fall i relation till Knowles, et al., (2011) teori om vuxnas lärande, då informanterna framhöll att det fanns bristande resurser i form av ekonomi för att finansiera utbildning samt handledningsresurser gällande IT och datoranvändning i arbetet. Därigenom anses det oerhört relevant att det finns tillgängliga och tillräckliga resurser som tidigare beskrivits för att öka den digitala delaktigheten hos varje enskild så att denne med lätthet, trygghet och stolthet kan utföra sitt arbete på ett effektivt och mer lättillgängligt sätt som besvarar samhällets föränderliga krav.

EKONOMISKA OCH TIDSMÄSSIGA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR UTBILDNING

Vi är alla egna individer med olika personligheter, egenskaper och förutsättningar. Knowles, et al., (2011) menar att ett individualiserat lärande kan underlätta den vuxnes lärande då vi som vuxna individer på ett komplicerat sätt ofta skiljer oss åt gällande aspekter såsom bland annat bakgrund, lärostil, motivation och personliga behov. För att tillvarata detta sätt att lära krävs utökade resurser i form av ekonomiska tillgångar till verksamheten och utökad tid för det behov av utbildning och handledning som behövs. Han menar även att vuxna lär som effektivast när inlärningsmiljön är av informell, flexibel och avslappnad natur, vilket kan relateras till Illeris innehållsdimension som belyser vardagligt lärande som innefattar bland annat förståelse, eftertanke, attityder samt personliga egenskaper (Illeris, 2008). Det är i denna dimension ett lärande sker, genom att individen reflekterar och får tiden och chansen att omvärdera sina tankar och åsikter. Informanterna påtalade vikten av självdisciplin och handlingskraft för att lära något nytt, detta bekräftas även utifrån Illeris (2008) lärandeteori och samspelsdimensionen där engagemang och vilja att följa med och därmed samspela med den samhälleliga utvecklingen är viktigt för att behålla ett livslångt lärande. En ökad digital delaktighet kanske därav är lättare att uppnå genom att ha utbildning för mindre grupper eller enskilt i en mer avslappnad arbetsmiljö eller alternativt genom att vårdanställda försöker använda datorn mer i hemmamiljö i kombination med stöd från en kunnig handledare för att stärka möjligheter och förutsättningar för att delta i ett alltmer digitalt utformat arbetsliv.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka hur undersköterskor samt vårdbiträden upplever sitt lärande utifrån den digitalisering som sker inom äldreomsorgen samt vilka faktorer som påverkar deras lärande och digitala kompetens. Hur upplever undersköterskor och vårdbiträden sitt lärande utifrån den digitalisering som sker samt vilka faktorer är det som påverkar deras upplevelse? Ses datorn som ett hinder i arbetslivet eller en möjlighet till lärande och utveckling? Det finns ett behov av ökad digital kompetens bland medarbetare för att möta samhällets framtida förändringar. Genom ökad kunskap kan det digitala utanförskapet hos minskas. Genom en ökad samverkan och utbildningsmöjligheter kan organisationer bli mer lättillgängliga och mer effektiva. I detta avsnitt följer en diskussion utav resultatet i relation till den tidigare forskning tagits upp. Det finns ett stort behov av kunskap och kompetensutveckling i arbetslivet för att få en ökad förståelse för informationsteknikens och datorns roll i arbetet samt för att få en känsla av sammanhang. För att utöka den kunskap som finns och komplettera med ny krävs flera resurser först och främst ekonomiska medel för att kunna stötta den tiden som det tar att lära nytt, att skapa en relation till ett tekniskt verktyg kan ses som en läroprocess materiell som social. Sedan krävs det även utbildande resurser för att främja ett kollektivt lärande i form av kurser, föreläsningar eller seminarium. Men det bör även finnas resurser för enskilt lärande där det finns möjlighet till vägledning i form utav en stödjande mentor eller coach. Lagrosen, et al., (2010) menar att handledaren eller läraren har en nyckelroll för att skapa förutsättningar för att forma medvetna, reflekterande läroprocesser som finns både i det kollektiva och det individuella lärandet och de tar även upp coaching som ett sätt att uppnå effektivitet och lärande i arbetslivet. De på förhand har definierade effekterna som ska uppnås kan vara inre faktorer såsom ökad självkänsla, större självkännedom eller förbättrade läroprocesser i arbetsgruppen.

Den som coachar är ofta ingen expert inom området som samtalet berör utan har mer processuell kunskap om mänsklig utveckling. En god självkänsla, intresse samt inre drivkraft menar informanterna är de främsta förutsättningarna för att lära någonting nytt, tycker man det är roligt att lära så finns ofta ett naturligt engagemang och nyfikenhet till vilja lära mer och att ta sig tiden till det. Har man en god självkänsla och tro på sin egen förmåga så klarar man även av sådant som inte är så intressant men som ändå bedöms vara viktigt att kunna. Vissa behöver träna upp sin självkänsla och sitt mod att våga pröva nya saker och med möjlighet till enskilt lärande med stöd utav en mentor eller coach kan ett sådant lärande underlättas. Med nya förändringar skapas oro och osäkerhet när inte kunskapen finns om vad det nya förändringarna kommer att innebära, detta kan kopplas till Lagrosen, et al., (2010) resonemang om att vårt arbetsliv idag ser väldigt annorlunda ut. Med ett snabbare tempo och allt fler informationskanaler kan det vara svårt att hänga med för den som inte har tillräckligt med kunskap och förståelse för den tekniska utvecklingen. Det som tidigare var tryggt, vanligt och välkänt konfronteras hela tiden av nya förändringar i samhället vilket kan bidra till att förutsättningarna och möjligheterna därför helt plötsligt blir annorlunda (Lagrosen, et al., 2010). Detta kan upplevas som svårt och otryggt för de som känner att det dels går lite för fort, men som även har färre resurser tillgängliga för att kunna hantera denna förändring på ett bra sätt. Reflektion är i denna process är oerhört viktigt, att man funderar över vad som egentligen är viktigt att lära och hur det kan läras på bästa sätt. Att förena det vi redan vet, den gamla kunskapen med den nya kunskapen, det okända som vi inte vet något om. Mötet med det som är främmande utmanar det egna tänkandet och i detta gränsland skapas också en utgångspunkt för lärande och utveckling menar Lagrosen, et al., (2010) ett så kallat *intergrerat lärande*. Det krävs även en öppen attityd för förändringar samt en egen vilja att utvecklas.

Tidigare forskning av Pålsson, S. & Nilsson, L-E. (1998) har i stora drag en anknytning till denna studies resultat, främst det som framkommit under rubriken utbildning. När det gäller dagens kunskapsutveckling i samhället och den digitala tidsålder som vi nu lever i är tidigare kompetenser såsom att kunna läsa och skriva ej tillräckliga. Det krävs även en ytterligare kännedom och förståelse för andra sätt att söka och finna kunskap på. Det är idag en nödvändighet för varje medarbetare att kunna använda sig av de möjligheter som informationstekniken erbjuder (Pålsson, S. & Nilsson, L-E. 1998). Det finns i dagens informationssamhälle ett enormt informationsöverskott och för att kunna hantera detta krävs utvecklingen av digital kompetens, detta innebär enligt Pålsson, S. & Nilsson, L-E. (1998) att medarbetaren bör inneha ett flertal sammanhängande förmågor för att ha möjligheten att kunna skapa sig ett meningsfullt sammanhang. I denna process menar de även att kognitiva och sociala förmågor viktiga, samtidigt som elektroniskt, mångkulturellt, kreativt samarbete samt förmågan att kunna kommunicera över stora avstånd betonas. Ur ett lärande perspektiv anses vägledning vara av stor betydelse för individen för att lära sig kunna hantera informationsöverskott som finns, samt att skapa mening och förståelse för den informationen. Samt vägledning och kunskap för att utveckla de kognitiva, sociala samt kommunikativa förmågor som krävs. (Pålsson & Nilsson, 1998). Liksom övrig tidigare forskning så belyser även Pålsson, S. & Nilsson, L-E. (1998) vikten av ett livslångt lärande de hävdar att kunskaper som ansågs tillräckliga för 10-15 år sedan idag är otillräckligt, det krävs i dagens och det framtida samhället en kompetensutveckling vad det gäller den digitala kompetensen. Detta understödjer även den tidigare nämnda forskningen som tagits upp.

Tre stycken av de fyra informanterna ser fördelarna med datorn som arbetsverktyg och istället för att se den som ett stjälpande hinder så ses den som ett positivt kommunikations och informationsredskap som möjliggör och underlättar lärande och utveckling inom grupper men även i samspel med andra yrkesgrupper. Dock påtalar de att man aldrig får glömma det mänskliga mötet och att det är därigenom ansikte mot ansikte som kommunikation och information i de flesta fall når fram allra bäst, men att

man heller inte bör förkasta datorns möjligheter då budskap även kan bli mer tydliga och kortfattade genom att kommunicera digitalt. Samtliga informanter är även överens om att det krävs mer kunskap samt uppföljning av denna och att det är viktigt som medarbetare att kontinuerligt försöker hålla sig uppdaterad och därmed följa den utveckling som sker.

Slutsats

Många faktorer förklarar varför vissa grupper står utanför informationssamhället. Användningen av resurser, möjlighet till utbildning samt delaktighet är viktiga förutsättningar för att lära någonting nytt. Finns en känsla av meningsfullhet och en egen drivkraft till att lära så blir det ofta bra, men det krävs tid för reflektion, utbildning och vägledning för att individernas lärande ska vara effektivt. Vid brist på sådana resurser handlar det om att som enskild förstå hur man finner kunskap på egen hand. Lärande i arbetslivet handlar om de behov och förutsättningar som finns för fortsatt utbildning samt hur man förhåller sig till den otrygghet som kan uppstå när förändringar sker. Genom coaching eller handledning av den eventuella rädsla eller oerfarenhet som kan finnas hos medarbetare kan delaktighet och engagemang hos de grupper som står utanför det digitaliserade samhället främjas.

Det handlar om att stötta och vägleda de som har svårt, att tillägna sig nya kunskaper, att visa hänsyn till olikheter. Individerna måste få tillgång till rätt förutsättningar för att på så sätt få en ökad kunskap och förståelse för den tekniska samhällsutvecklingen. Lärande innebär att vara öppen för det nya, tänja på gränserna för att kunna tillägna sig nya saker och blicka framåt för att utvecklas. Tillit till andra människor, goda samverkande relationer samt vägledning är viktiga delar i processen. Att våga fråga, och därmed ta ansvar för sitt eget lärande är viktigt. Det bör finnas en självständighet och en egen inre drivkraft att vilja lära sig något nytt. Det krävs att den som lär tar in och reflekterar över det som växer fram i mötet mellan den som lär och den som lär ut - samspel mellan flera aktörer.

Reflektioner som uppkommit under studiens gång har varit att vuxnas lärande och utveckling borde prioriteras i högre utsträckning och tas på större allvar, framförallt inom vård och omsorgsyрken. Det En del människor behöver lång tid på sig att ta in och bearbeta information för att sen använda tekniken på rätt sätt. I dagens samhälle ligger alltmer fokus och vikt på den vuxne individen själv, att denne förväntas ta ett eget aktivt ansvar för den egna bildningen och personliga utvecklingen.

Förslag på fortsatt forskning

Vidare forskning skulle kunna genomföras ur ett större perspektiv med tillgång till fler informanter, där undersökningar kan ske inom kommunala, statliga och privata verksamheter. Finns det skillnader eller likheter, samt hur skiljer sig åldersgrupper och yrkeskategorier åt. Det skulle även vara intressant att göra en kvantitativ undersökning där man utreder eventuella samband mellan självkänsla och lärande i äldreomsorgen.

Fortsatt forskning skulle även kunna ta reda på vilka olika lärostilar som finns inom äldreomsorgen inom specifika målgrupper för att då kunna underlätta individuellt lärande. En annan intressant forskningsfråga är att studera hur verksamhetssystem kan göras mer användarvänliga. Något annat som skulle kunna vara aktuellt är forskning kring främjande samverkan mellan vårdorganisationer genom informationsteknologi och sociala nätverk.

Referenser

Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.

Illeris, K. (2007). *Lärande*. (2., [rev. och utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur

Knowles, M.S., Holton, E. & Swanson, R.A. (2011). *The adult learner the definitive classic in adult education and human resource development*. (7. ed.) Amsterdam: Elsevier.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Lagrosen, S., Lundh Snis, U. & Nehls, E. (red.) (2010). *Lärande i och för det nya arbetslivet*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Lindseth, A., & Norberg, A. (2004). A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 18(2), 145#153

Pålsson, S. & Nilsson, L-E. (1998). *Digital kompetens*. Borås: Human IT 1998:4

Silén, C. & Bolander Laksov, K. (red.) (2013). *Att skapa pedagogiska möten i medicin och vård*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Ödman, P. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. (2., [omarb.] uppl.) Stockholm: Norstedts akademiska förlag

Elektroniska referenser

2013:2. Den internationella undersökningen av vuxnas färdigheter.

http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0546_2013A01_BR_00_A40BR1302.pdf

Dir 2012:61. Den digitala agendan.

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/19/45/70/8aedbc3e.pdf>

Ds 2002:66. Stöd till vuxnas lärande.

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/27/78/b5e76904.pdf>

Nyckelkompetenser för livslångt lärande. Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, 2007. Från http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_sv.pdf Hämtad 2013-24-11

SOU 2006:38. Vuxnas lärande - En ny myndighet. Stockholm: Fritzes

offentliga publikationer. Från <http://www.regeringen.se/content/1/c6/06/18/79/0e60d9e4.pdf%20interoperabilitet.pdf> Hämtad 2013-13-11

God forskningssed. Från

<http://www.vr.se/download/18.3a36c20d133af0c12958000491/1321864357049/God+forskningssed+2011.1.pdf> Hämtad 2013-09-12

Digital kompetens (2013). Nyckelkompetenser för livslångt lärande.

Från http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_sv.pdf Hämtad 2013-24-11

Digidel 2013: Ökad digital delaktighet.

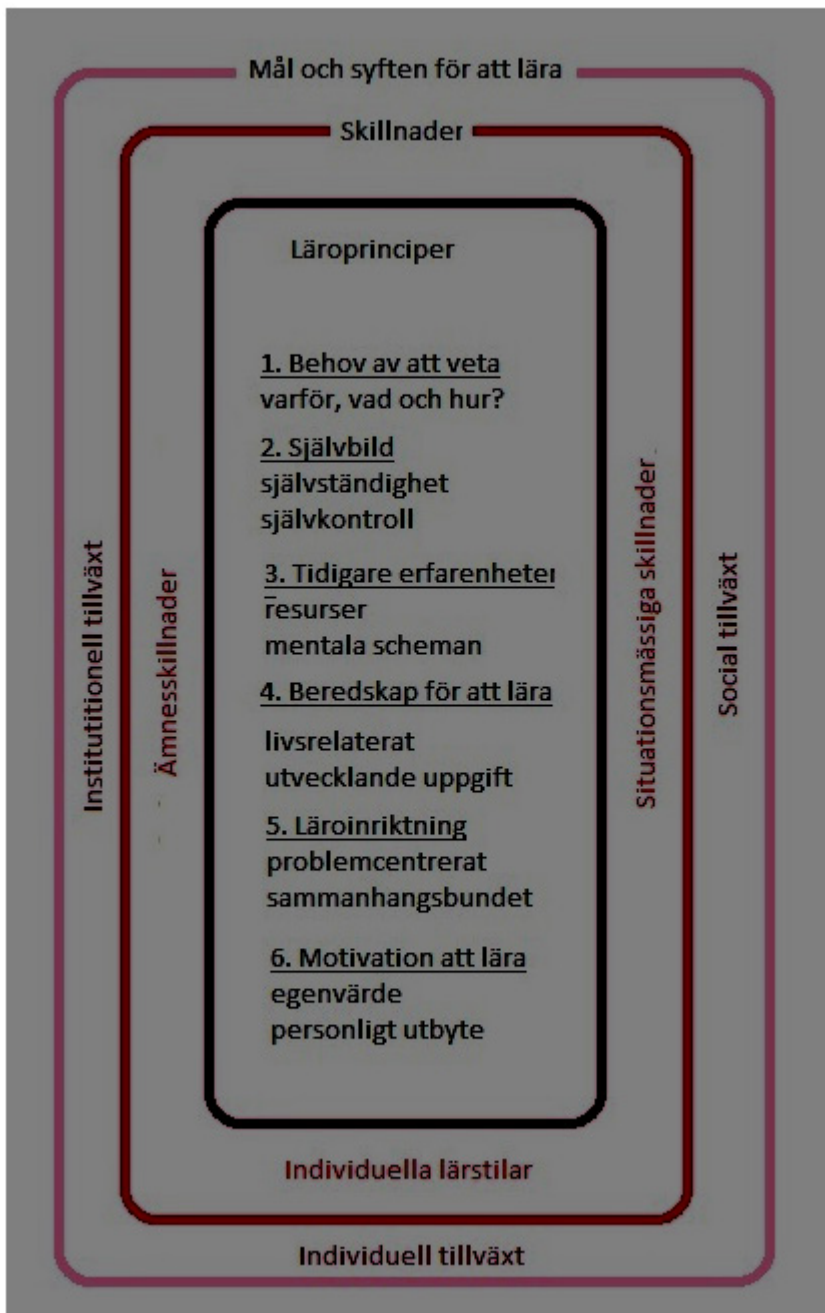
http://www.sambruk.se/download/18.554830361429b83aad325d8/1387560715341/digidel_slutrapport%281%29.pdf

Bilagor

Bilaga A



Bilaga B



Bilaga C

Intervjuguide

Introduktion

Hur länge har du arbetat som undersköterska/vårdbiträde?

Hur länge har du arbetat på den arbetsplatsen du är nu?

Har du någon vidareutbildning?

Hur gammal är du?

Lärande

Lärande kan ses som förmågan att utveckla en förståelse för någonting och tillägna sig ny kunskap. Detta kan ses som en viktig förutsättning för alla människors vidareutveckling..

Vad betyder lärande för dig?

Vilka är de viktigaste förutsättningar för lärande, anser du?

Finns det några hinder för lärande, isåfall vilka?

Hur gör du för att främja ditt lärande?

Exempel på situationer där det sker ett lärande för dig samt vad du då har lärt dig?

Lärande på arbetsplatsen

Lärande och utveckling är även viktigt för en arbetsplats och dess medarbetare, man brukar då tala om bland annat kompetensutveckling och det livslånga lärandet..

Vad innebär begreppet livslångt lärande för dig?

Hur viktigt anser du att lärande är i ditt arbetsliv?

Anser du att kompetensutveckling behövs på din arbetsplats, isåfall varför?

Kan du ge exempel på när du känner en ökad lust till att lära i arbetslivet?

Informationsteknik

Informationstekniken och datorn som används alltmer som verktyg såväl på arbetsplatsen som på vår fritid..

Vad betyder informationsteknik för dig (utvecklande/hör inte hemma alls i vården)?

Är det viktigt med digital kompetens? ja/nej varför?

Vad anser du lära dig genom att använda datorn som verktyg i din arbetsvardag?

Anser du att dagens informationssystem stödjer kommunikationen mellan olika samverkande yrkesgrupper? Ja/nej varför?

Hur ser du på dagens kunskapshantering inom äldreomsorgen? Hur skulle du vilja att man arbetar med detta i framtiden?

Har du någonting som du vill tillägga ytterligare som du anser vara relevant för ämnet?