



Huddinge

Testpanel för Wacanos utbildningspodd med omsorgspersonal i Huddinge

Katarina Völgy
Projektledare testmiljö Huddinge kommun
08-535 379 66
katarina.volgy@huddinge.se

Pia Bastholm Rahmner
Projektmedlem testmiljö Huddinge kommun
08-535 378 05
pia.bastholm-rahmner@huddinge.se

Testpanel för Wacanos utbildningspodd med omsorgspersonal i Huddinge kommun

Katarina Völgy och Pia Bastholm Rahmner

© Katarina Völgy och Pia Bastholm Rahmner och Huddinge kommun

www.huddinge.se

Innehåll

Sammanfattning testpanel Wacanos poddutbildningar	3
Wacanos poddutbildningar	3
Syfte och mål med testpanelen	3
Tillvägagångssätt vid deltagande i testpanelen	3
Resultatet från testpanelen	4
Synpunkter från panelen	4
Önskemål från panelen	4
Wacanos aktuella utveckling av utbildningspoddarna	4
Bakgrund	5
Stockholm Digital Care	5
Testmiljö och testpanel i Huddinge kommun	5
Wacanos koncept med utbildningspoddar	5
Syfte och tillvägagångssätt med testpanelen	6
Frågor från Wacano som underlag till testpanelen	6
Resultat från testpanelen	7
Panelens övergripande reflektioner på konceptet med utbildningspodden	7
När ska personalen lyssna på podden?	8
Hur kan chefer stimulera personalen att lyssna på podden?	8
Hur ser kompetensutvecklingen ut för omsorgspersonal i kommunen	9
Hur följs personalens kompetensutveckling upp?	10
Vem samarbetar kommunen med i kompetenshöjande aktiviteter?	11
Tillgängligheten till mobiltelefoner och datorer inom äldreomsorgen	11
Särskilda boenden	11
Ordinärt boende	11

Sammanfattning testpanel Wacanos poddutbildningar

Huddinge kommun deltar i det femåriga EU-projektet Stockholm Digital Care (SDC). Projektet genomförs tillsammans med Stockholms stad, Nacka kommun, Stockholms läns landsting och det teknikinriktade forskningsinstitutet Research Institutes of Sweden (RISE). Målet med projektet är att skapa tillväxt för små och medelstora företag som arbetar med välfärdsteknik i Stockholmsregionen. Inom SDC erbjuder Huddinge kommun företagen bland annat att genomföra en testpanel med personal eller brukare som berörs av företagets produkt. I denna testpanel har företaget Wacano presenterat sin produkt för en panel med sex representanter från äldreomsorgens olika verksamheter.

Wacanos poddutbildningar

Wacano är ett informations- och utbildningsföretag inom vård och omsorg. Wacanos koncept är att använda utbildningspoddar för kompetensutveckling, introduktion och information. Till poddarna hör självtester och system för arbetsgivaren att se vem som lyssnat. Syftet med återkommande poddutbildningar är att skapa en lärande organisation och få en rutin på återkommande kompetensutveckling. Poddarna kräver liten administration och det går snabbt att komma igång med utbildningen.

Syfte och mål med testpanelen

Syftet med testpanelen var att belysa verksamhetsansvariga, chefernas och utvecklingsledarnas syn på Wacanos koncept med utbildningspoddar. Syftet var också att Wacano skulle få kunskap om möjligheter och eventuella hinder om konceptet skulle kunna användas för omsorgspersonalens kompetensutveckling. Denna information är viktig för att företaget ska förstå kontexten där produkten ska användas.

Tillvägagångssätt vid deltagande i testpanelen

Deltagarna fick innan de deltog i testpanelen ta del av hur konceptet är uppbyggt och vilka frågeställningar som gällde genom den dokumentation som lämnats ut. Deltagarna fick även lyssna på en utbildningspodd med tillhörande utbildningsmaterial.

Resultatet från testpanelen

Synpunkter från panelen

- Konceptet med att lyssna och svara på quiz-frågor och få feedback stimulerar och ger lust till att lära.
- Poddutbildning är framåttänkande och inspirerar till lärande på ett kreativt sätt.
- Podden är lättillgänglig genom sitt format, vilket gör att personalen kan lyssna oavsett tid och plats.

Önskemål från panelen

- Den optimala längden på podden är max 20 minuter.
- Varje podd bör innehålla ett budskap och ett avgränsat tema.
- Teman ska följa behoven inom verksamheternas kvalitetsplanering för att cheferna ska prioritera detta.

Wicanos aktuella utveckling av utbildningspoddarna

- Poddarna har delats upp i kortare avsnitt.
- Poddarna ska vara nåbara via en app.
- Moment som kräver illustration ska filmas.
- Arkiv med poddar skapas för att efter behov komplettera abonnemanget.
- Verksamheterna kan idag efter behov skräddarsy egna upplägg.
- Poddar med verksamhetsanpassad introduktion.

Bakgrund

Stockholm Digital Care

Huddinge kommun deltar i det femåriga EU-projektet Stockholm Digital Care (SDC). Projektet genomförs tillsammans med Stockholms stad, Nacka kommun, Stockholms läns landsting och det teknikinriktade forskningsinstitutet Research Institutes of Sweden (RISE). Målet med projektet är att skapa tillväxt för små och medelstora företag som arbetar med välfärdsteknik i Stockholmsregionen (<http://stockholmdigitalcare.se/>). Med ett större utbud av välfärdsteknik specifikt utformad för äldre ska projektet samtidigt bidra till ett självständigt liv och välbefinnande för äldre som bor kvar hemma. Dessa produkter kan även innehålla tekniska hjälpmedel som utbildar personalen i syfte att förbättra vården och omsorgen om den äldre personen.

Testmiljö och testpanel i Huddinge kommun

Inom SDC erbjuder Huddinge kommun en testmiljö dit företagen kan komma för att få testa sina produkter hos slutanvändaren under en längre period. Målet är att säkerställa att produkten är anpassad till användaren och dess behov. Inom Huddinge kommun kan företagen även få genomföra en testpanel med personal eller brukare som berörs av företagets produkt. Testpanelen kan se olika ut beroende på vilken produkt som testas.

Wacanos koncept med utbildningspoddar

Wacano är ett informations- och utbildningsföretag inom hälso- och sjukvård (<https://wacano.se/>). Wacanos koncept är att via abonnemang enkelt, effektivt och regelbundet ge all personal, även vikarier och timanställda, inom en verksamhet kompetensutveckling. Wacanos digitala koncept omfattar pedagogiska, strukturerade utbildningspoddar med information och kunskap för att utveckla och kunna utvecklas själv i yrkeslivet. Poddarna skickas med länk via sms eller mejl till personalen. Tillgängligheten till poddar är flexibel genom att man lyssnar när och var man har möjlighet.

I administratörsläget ser arbetsgivaren vem som har tagit del av utbildningen och gjort självtestet med quiz-frågor. Där finns även råd för hur verksamheten kan arbeta med poddarna.

Genom återkommande poddutbildningar, där hela personalen lyssnar och lär regelbundet, får man en lärande organisation och rutin på kompetensutveckling. Att hela personalen får samma utbildning under samma period stimulerar till diskussion och reflektion. Metoden kräver mycket liten insats och administration av verksamheten och startsträckan att börja med konceptet är kort.

Syfte och tillvägagångssätt med testpanelen

Syftet med testpanelen var att samla in synpunkter på konceptet med utbildningspoddar men även för att företaget skulle få en ökad kunskap om hur kompetensutvecklingen ser ut för omsorgspersonal inom de olika verksamheterna i kommunen. Denna information är viktig för att företaget ska förstå kontexten där produkten ska användas.

Totalt deltog sex representanter från äldreomsorgens olika verksamheter samt en socionomstudent. Dessa var enhetschefer, utvecklingsledare och IT/IS-samordnare. För personerna som deltog i panelen krävdes det ingen förkunskap eller erfarenhet om ny teknik. Det enda som krävdes var att man är nyfiken på ny teknik och intresserad av att vara med och påverka utvecklingen av denna.

Innan testpanelen fick deltagarna en länk där de kunde gå in och lyssna på en utbildningspodd *Att bli beroende av hjälp*. Podden handlade om bemötande och riktade sig till målgruppen undersköterskor inom äldreomsorgen. Avsnittet var cirka 30 minuter långt och avslutas med ett kunskapstest med ett antal quiz-frågor. Quizet utgår från det syfte och mål som finns presenterat på informationssidan som hör till varje podd.

Deltagarna fick även innan testpanelen skriftligen ta del av hur konceptet var uppbyggt och vilka frågeställningar som företaget Wacano ville ha svar på, se frågor nedan.

Frågor från Wacano som underlag till testpanelen

- Vad tyckte ni generellt om podden ni lyssnat på?
- Finns det en process för kompetensutveckling i kommunen? Vilket utbildningsstöd behöver chefen (till exempel utbildningsmaterial)? Hur kan Wacano komma in i den befintliga processen?
- Som ny kund – vilken information vill ni ha? Vad vill cheferna ha för information för att kunna införa podden i verksamheten?
- Finns det behov av reflektions- eller diskussionsfrågor att ha på till exempel den månatliga arbetsplatsträffen (APT)?
- Hur kan cheferna stimulera medarbetarna att lyssna på podden?
- Hur kan vi få personalen att ta eget ansvar att lyssna på poddarna?
- Kan cheferna schemalägga kompetensutveckling?
- Hur följer chefen upp kompetensutvecklingen idag? Vill cheferna ha statistik?
- Har personalen tillgång till surfplattor, mobiltelefoner och datorer?

Testpanelen startade med att företaget kort sammanfattade syftet med konceptet och hur det kan användas. Panelen fick sedan fritt ställa frågor och komma med synpunkter till företaget. Därefter ställde företaget sina specifika frågor.

Panel pågick i två timmar den 27 september 2017. Mötet leddes och dokumenterades av ansvariga för testmiljön i Huddinge kommun.

Resultat från testpanelen

Fokus under diskussionen var nedanstående frågeområden. Frågorna under diskussionen skiljer sig något åt från de frågor som panelen fick ta del av innan diskussionen eftersom panelen även har frågor till företaget.

Panelens övergripande reflektioner på konceptet med utbildningspodden

Wacano: Är den information som finns om poddkonceptet tillräcklig och relevant för att chefer och gruppleddare ska kunna ta ställning till konceptet? Som ny kund – vilken information vill verksamheterna ha? Vad vill chefen ha för information för att kunna införa podden i verksamheten?

Panelen berättar att de inför denna diskussion har lyssnat på ett avsnitt *Att bli beroende av hjälp*, och utifrån det tycker de att själva konceptet med att all personal lyssnar på ett avsnitt, svarar på quiz-frågor för att sedan diskutera och reflektera över innehållet i personalgruppen är en bra idé. Om innehållet i podden motsvarar kommunens behov så tycker panelen att det är ett enkelt och lättanvänt koncept som skulle kunna fungera i kommunen. Poddutbildningen är framåttänkande och inspirerar till lärande.

För att snabbt kunna föra in detta koncept skulle det vara önskvärt med ett enkelt metodblad som beskriver hur personalen ska gå tillväga rent praktiskt när de ska lyssna på podden. Ett chefsstöd vore också bra, som berättar för cheferna hur de introducerar konceptet i personalgruppen.

Testpanelen: Hur gör Wacano när de väljer ut ämnen till podden?

Svar och kommentar från Wacano: Vi arbetar med flera olika kunder och får feedback på vad kunderna vill ha och inom vilka områden verksamheterna generellt tycker att det saknas kunskap bland vårdpersonal. Innehållet i poddarna förmedlas av experter inom området.

Testpanelen: Vem faktagranskar innehållet i podden?

Svar och kommentar från Wacano: De personer som medverkar i poddarna är experter inom sina områden. Det kan till exempel vara professorer, läkare, sjuksköterskor eller tandhygienister. De personerna anses kunna bedöma att innehållet har hög kvalitet.

Testpanelen: Den podd som panelen lyssnade på var 30 minuter vilket upplevdes som att den var för lång.

Panelen tyckte att en 30 minuters podd kändes för lång och undrar om det inte går att göra dem kortare. En podd som var mer renodlad, det vill säga som bara tog upp ett ämne eller en frågeställning på högst 20 minuter, skulle kännas mer motiverande. Med en kortare podd skulle cheferna kunna motivera personalen att ta en promenad och samtidigt lyssna på innehållet i podden.

Alla chefer vill att personalen ska utveckla sin kompetens. För ett enskilt tillfälle är inte 30 minuter lång tid men i förhållande till alla andra utbildningar som är

”tvingande” så blir det mycket. Om personalen ska lyssna på 30 minuter i månaden men det blir en del tid om man slår ut det på ett år. Panelen säger att det behövs en struktur i hur de ska hantera denna tid. Idag finns det inga bestämmelser från arbetsgivaren för hur mycket tid personalen får lägga ner på kompetensutveckling.

Svar och kommentar från Wacano: De går att pausa och det går att komma tillbaka till samma ställe. Wacano arbetar med att utveckla funktionen och göra den mer överskådlig där avsnitt på fem till sju minuter ligger separat med quiz-frågor. Valet blir då att antingen lyssna på kortare avsnitt eller på hela podden i ett sammanhang. Poddarna är idag 20-30 minuter långa.

Testpanelen: Hur gör vi om all personal inte har hunnit lyssna under de 30 dagar man prenumererar på podden?

Svar och kommentar från Wacano: Tanken med att poddarna har en begränsad tid för lyssning är att hela personalen ska ta del av samma kunskap under en period. Det ger en kraft i verksamheten och möjlighet att gemensamt reflektera och praktiskt omsätta det man har lärt sig. Wacano arbetar med att sätta upp ett poddarkiv där tidigare poddar som använts ska ligga. Från detta kan verksamheterna som önskar skraddarsy egna upplägg parallellt med abonnemang.

När ska personalen lyssna på podden?

Wacano: Hur gör man rent praktiskt – när ska personalen lyssna? Går det att schemalägga kompetensutveckling för personalen? Hur fungerar det i praktiken?

Ja, det går att schemalägga kompetensutveckling. De obligatoriska utbildningarna, som till exempel demensutbildning tittar oftast personalen på gemensamt på ett APT-möte. Många ur personalen skulle dock vilja göra detta för sig själva i lugn och ro men det finns ingen ersättningsmodell för att få in personal som ersätter ”produktionsbortfallet”.

Hur kan chefer stimulera personalen att lyssna på podden?

Wacano: Hur kan cheferna stimulera medarbetarna att lyssna på podden?

Om podden var kortare skulle man som chef kunna stimulera de anställda att ta en promenad och samtidigt lyssna på podden. Då får vi en kombination av kompetensutbildning och friskvård.

Vi som chefer måste se till att all personal får den kompetensutveckling som de behöver och idag finns det ett stort behov av kompetensutveckling hos omsorgspersonalen. All utbildning måste utgå från vilket behov som finns och vad vi inom kommunen har kartlagt som fokusområden att koncentrera fortbildningsaktiviteterna inom verksamheterna på. Om vi ska betala abonnemang så måste poddarna anpassas till de fokusområden som vi har bestämt. Innehållet i månadspodden kanske inte är aktuell för en viss enhet och då vill man få en skraddarsydd podd att lyssna på.

Svar och kommentar från Wacano: Vi kan skraddarsy en utbildning men det blir en ökad kostnad mot de poddar som finns idag i abonnemanget. Vi har gjort anpassningar för några verksamheter. Bland annat producerar vi en introduktionsutbildning för en verksamhet.

Wacano: Vi ser ofta att i de fall chefen är aktiv så fungerar utbildningsinsatsen med poddar mycket bra. Hur får vi som företag med er chefer att börja arbeta med ny teknik i kompetensutveckling? Hur kan ansvariga inom kommunen eller vi som företag stimulera cheferna att komma igång med exempelvis en kompetenshöjande aktivitet som att lyssna på en podd som kompetensutveckling?

Aktiviteterna kring kompetenshöjning är väldigt behovsstyrt. Om inte vi är intresserade och har ett grundläggande behov av det som det berättas om i podden så prioriteras det inte. Det är även oftast stora enheter med många olika personalkategorier och anställningsformer (hel- och deltidsanställda, timanställda) som gör det svårt att nå ut till personalen. Det ser även så olika ut på de olika enheterna att det inte finns ett enhetligt koncept utan vi får anpassa kompetensutvecklingen efter respektive verksamhets behov. Om inte chefen efterfrågar ämnet som är månadens podd så anses det inte viktigt för verksamheten.

Hur ser kompetensutvecklingen ut för omsorgspersonal i kommunen

Wacano: Hur ser kompetensutvecklingen bland omsorgspersonal ut i Huddinge kommun? Finns det en process för regelbunden kompetensutveckling? Vilket utbildningsstöd behöver cheferna (till exempel utbildningsmaterial)?

Vi har en kravmärkt yrkesroll inom kommunen vilket innebär att vi har gjort en kartläggning över utbildningsbehovet hos omsorgspersonalen och de som inte har en undersköterskeutbildning får gå på utbildning efter hand. Problemet är att det finns för få platser på utbildningen. Det finns ingen övergripande kompetensutvecklingsplan för de som redan är undersköterskor men vi arbetar med att ta fram en sådan plan. Idag fungerar det lite olika ute i verksamheterna. Varken personalen på de särskilda boendena eller i de ordinära boendena har en kontinuerlig avsatt tid för kompetensutveckling, varje enhet bestämmer själva. Kompetensutveckling är en riktad enskild aktivitet. Denna utbildningsaktivitet är oftast kopplad till personalens behov eller att det har kommit någon lagändring som personalen behöver känna till.

Alla verksamhetsområden har en arbetsplan som utgår från verksamheternas kvalitetsplan där det står hur vi ska höja kvaliteten i verksamheten. I denna plan finns ökad kompetens hos personalen som ett område. Här står det också vad vi ska satsa på för kvalitetshöjande aktiviteter varje år som till exempel nutrition eller förebyggande av trycksår. Undersköterskor kan även öka sin kompetens genom att bli anhörigstödjare. Inom äldreomsorgen har vi i år även haft en tvådagars grundutbildning om våld i nära relationer. Den personal som har gått

denna utbildning verkar sedan som ombud i verksamheterna och tanken är att vi ska lära av varandra.

Panelen berättar att det finns ett behov av att höja kompetensen generellt bland omsorgspersonalen. Legitimerad personal som sjuksköterskor märker att kompetensen behöver höjas hos undersköterskor och vårdbiträden. Ett problem inom äldreomsorgen är att det är hög omsättning bland personalen vilket innebär att vi får börja om väldigt ofta. Med anledning av detta tror panelen att konceptet med regelbundna poddutbildningar kan vara ett bra hjälpmedel då den är tillgänglig för alla oavsett tid och plats

Det upplevs som att det är många obligatoriska utbildningar som omsorgspersonalen måste gå igenom. Vid till exempel nyanställningar ska all personal genomgå utbildning i hygienrutiner och demens. Det finns även en obligatorisk brandskyddsutbildning. Kompetensutvecklingsplanen innehåller flera olika delar och nivåer.

Hur följs personalens kompetensutveckling upp?

Wacano: När och hur följer cheferna upp personalens kompetensutbildning? Är det bra att se statistik på vilka som har lyssnat och gjort quiz-frågorna?

Panelen tar upp att det bästa tillfället för att följa upp och reflektera över innehållet i podden är på de månatliga APT-mötena. Det är viktigt att reflektionen görs när all personal är samlad så att de arbetar utifrån samma synsätt. På APT finns en punkt om utbildning. Det innebär att den personal som har gått en utbildning berättar för de andra om innehållet eller att de tipsar varandra om utbildningar som finns tillgängliga.

Det är en styrka att kunna följa upp personalens kompetensutbildning på det sättet som Wacano har med statistik på vilka som har lyssnat på podden. Det kan chefer använda sig av i utvecklingssamtal med personalen för uppföljning av kompetensutbildning. Uppföljning med quiz-frågor är bra och blir mer som en självkontroll för personalen.

Wacano: Idag finns det diskussionspunkter och frågeställningar som kommer med i en handledning till varje månadspodd. Är detta något som är användbart och kan stötta chefer i att använda och följa upp personalens lyssnande av poddarna?

Det skulle vara bra att få stödmaterial som kan användas vid reflektionstillfällena på APT. Det är även bra att det blir enhetligt i verksamheten så att vi skapar ett gemensamt synsätt i gruppen.

Som chef följer man upp kompetensutvecklingen på utvecklingssamtalet som vi har med alla medarbetare en gång om året. Men en kompetensutvecklingsplan för hela verksamheten behöver tas fram för hela verksamheten.

Vem samarbetar kommunen med i kompetenshöjande aktiviteter?

Wacano: Vem samarbetar kommunen med vid kompetenshöjande aktiviteter för personalen?

Kommunen har ett samarbete med exempelvis Nestor FoU-center som arbetar med systematiskt kvalitetsarbete med äldre i fokus. Men även Sveriges kommuner och landsting (SKL) och Socialstyrelsen har webbutbildningar för omsorgspersonal.

Tillgängligheten till mobiltelefoner och datorer inom äldreomsorgen

Wacano: Har personalen tillgång till surfplattor, mobiltelefoner och datorer?

Särskilda boenden

Särskilda boende har inte mobiltelefoner till sina medarbetare. Det finns få stationära datorer på boendena och de är ofta upptagna av personal som dokumenterar omsorgen om de som bor på boendet.

Ordinärt boende

Hemtjänsten arbetar hemma hos kunderna och därför är det praktiskt svårt. Personalen har inte heller några personliga mobiltelefoner utan använder gemensamma mobiltelefoner. Det finns få stationära datorer som oftast är placerade i personalens samlingsutrymme. Inom hemtjänsten har vi testat konceptet webbutbildningar och då ville personalen sitta i fred och koncentrera sig på att lyssna men det finns inte utrymme i lokalerna för det.

Panelen ser en stor fördel med att dagens unga använder poddar i sin vardag och är vana att ta till sig information på detta sätt. Det är även positivt att podden alltid är tillgänglig och att personalen kan lyssna var de än befinner sig och att det är lätt att nå podden via länken som skickas med e-post.