



Velfærdsteknologiens påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø i plejesektoren

Opsummering af resultater

Velfærdsteknologiens påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø i plejesektoren

Opsummering af resultater

Udarbejdet af

Teknologisk Institut

Oktober 2023

Annemarie Holsbo

Emil Højbjerg Thomsen

Nikolaj Birkkjær Andersen

Indledning

Der mangler arbejdskraft i omsorgsfagene. Fremskrivninger fra Kommunernes Landsforening indikerer, at der i 2030 kan mangle op mod 16.000 SOSU-hjælpere og -assistenter, hvis ikke det lykkes at uddanne flere de kommende år.

De danske plejecentre er derfor under et pres, der formentligt vil tage til over de kommende år. Derfor er der et væsentligt behov for at værne om de ansatte, og sikre et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives.

Mental trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø er tæt forbundne begreber, der har stor betydning for det enkelte menneskes generelle sundhed. Denne Analyse dykker ned i sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og velfærdsteknologi med henblik på at definere de indvirkninger, velfærdsteknologi har på det psykiske arbejdsmiljø og den mentale trivsel blandt ansatte i plejesektoren.

I plejesektoren kan introduktion af ny velfærdsteknologi potentielt medføre markante strukturelle ændringer på arbejdspladsen. Velfærdsteknologi kan ændre den måde, arbejdet er organiseret på, hvordan medarbejderne interagerer og samarbejder med hinanden og med borgerne, og hvilke kompetencer de ansatte har brug for. Alt sammen noget, der kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø og dermed den mentale trivsel for den enkelte medarbejder.

Denne analyse udforsker sammenhængene mellem velfærdsteknologi og psykisk arbejdsmiljø og illustrerer, hvordan velfærdsteknologi kan forme det psykiske arbejdsmiljø og den mentale trivsel i plejesektoren.

I denne pjece finder du temaer, der dækker de måder, hvorpå velfærdsteknologi kan have indflydelse på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Er du interesseret i at læse mere, så se den fulde rapport *Velfærdsteknologiens påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø i plejesektoren*.

Analysens afgrænsning af velfærdsteknologi

Denne analyse forholder sig ikke til alle velfærdsteknologier, men derimod et begrænset udsnit. Derfor kan analysens konklusioner kun generaliseres til de typer af velfærdsteknologi, der er blevet undersøgt.

Analysen behandler velfærdsteknologi på plejecentre (ikke hjemmeplejen), som indebærer en form for fysisk interaktion mellem borger og fagprofessionel. Vi forholder os dermed ikke til teknologi til fx timeregistrering eller andre administrative opgaver.

Analysen har set på syv typer af velfærdsteknologier, som fremgår nedenfor:

Kategori	Eksempler
Måltidsteknologi	Spiserobotter, ernæringspumper
Mobilitetsteknologi	Lifte
Hygiejneteknologi	Vaske-/tørretoiletter, badestole, bleer, lagener med sensorer, baderobotter
Træningsteknologi	Udstyr eller robotter til (gen)optræning, leg, spil, rekreation, simulationsteknologier, virtual reality
Sengeteknologi	Plejesenge, vendelagener, sensormadrasser, kip-systemer
Lokaliseringsteknologi	GPS, sensorer, alarmer, låsesystemer, demensringe
Sanseteknologi	Særlig belysning, sanserum, lydterapi, robotkæledyr, sansestimulerende spil/genstande



Teknologiens formål og virkningshorisont

Velfærdsteknologi kommer til at spille en afgørende rolle i plejesektoren, hvor de har potentialet til at forbedre både borgernes oplevelse og medarbejdernes arbejdsmiljø. Kommunernes Landsforenings fælleserklæring om velfærdsteknologi arbejder med tre målsætninger for brugen af velfærdsteknologi: 1) bedre oplevet kvalitet for borgere, 2) bedre arbejdsmiljø for medarbejdere, og 3) bedre udnyttelse af ressourcer ¹

De tre mål er dog ikke altid forenelige, og de kan komme i konflikt med hinanden. For eksempel kan en teknologi forbedre arbejdsmiljøet for medarbejderne, men øge ressourcetrækket for institutionen. Eller en borger kan opleve en lavere kvalitet af service, når der anvendes teknologi, der forbedrer medarbejderens arbejdsposition.

Når der skal prioriteres mellem målene med brugen af velfærdsteknologi, kan det skabe dilemmaer for medarbejderne. På den ene side kan teknologien forbedre arbejdsforholdene og reducere fysiske belastninger. På den anden side kan den samme teknologi være dyrere for institutionen, eller en borger kan foretrække, at

teknologien ikke anvendes. Det kan skabe et pres på de medarbejdere, der skal navigere mellem de forskellige formål.

Det er derfor vigtigt for det psykiske arbejdsmiljø, at ledelsen er tydelig omkring, hvordan medarbejderne skal prioritere i forskellige situationer. Når det er klart, hvordan man skal prioritere, kan det hjælpe medarbejderne ved at undgå at stille dem i stressende og følelsesmæssigt vanskelige situationer.

Gode råd til ledere på plejecentre:

- Ledere og vejledere bør være tydelige omkring, hvordan medarbejderne skal prioritere mellem de forskellige formål, der ligger til grund for brugen af velfærdsteknologi, i situationer, hvor alle formål ikke kan tilgodeses.

¹ Kommunernes Landsforening. "Fælles erklæring om velfærdsteknologi." https://videncenter.kl.dk/media/27695/kl_faelles-erklæring-om-velfaerdsteknologi.pdf



Tryghed og trivsel

I plejesektoren er der flere former for tryghed, der af forskellige årsager har betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Først og fremmest er borgernes tryghed essentiel for, at de ansatte finder deres arbejde meningsfuldt. Derfor kan teknologi, der fremmer borgernes tryghed, både være med til at give de ansatte mere ro og tid til kerneopgaver, ligesom det kan betyde, at de oplever deres arbejde som mindre meningsfuldt og tilfredsstillende.

Det er vigtigt at sikre de ansattes tryghed for, at de ikke udsættes for vold, trusler eller diskrimination. Det siger sig selv, at denne type adfærd har en negativ indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø og de ansattes trivsel. Udfordringer med trusler, vold og diskrimination synes dog at være et mindre problem i ældreplejen, men tryghed om borgerne er afgørende for de ansattes psykiske arbejdsmiljø. Derfor kan velfærdsteknologi potentielt have en positiv betydning for medarbejdernes mentale trivsel i arbejdet ved at bidrage til at skabe en følelse af tryghed.

Der findes velfærdsteknologi, i denne analyse kaldet

lokaliseringsteknologi, der gør det lettere for de ansatte at skabe tryghed om borgerne og vished om, at de har det godt. Hvis teknologierne ikke virker, kan det dog skabe utryghed og potentielt merarbejde for de ansatte.

Gode råd til ledere på plejecentre:

- Ledere og vejledere bør være opmærksomme på, at borgernes tryghed er vigtig for, at medarbejderne finder mening i deres arbejde, og derfor også har betydning for det psykiske arbejdsmiljø.
- Ledere bør være opmærksomme på, at velfærdsteknologier fungerer, når de implementeres, så de ikke ender med at skabe usikkerhed og merarbejde for personalet.

Faglighed og kompetencer

Brugen af ny velfærdsteknologi påvirker den måde, hvorpå plejeopgaver bliver udført. Dermed påvirker det også de ansattes oplevelse af deres fag og faglighed.

Ændringerne kan medføre nye kompetencebehov for personalet. Når man som medarbejder ikke føler sig i stand til at betjene fagets hjælpemidler, kan det have en negativ betydning for det psykiske arbejdsmiljø for den enkelte. Omvendt kan nye faglige udfordringer og ansvarsområder være positiv for den enkelte.

Nysgerrighed og åbenhed for at lære nyt ser ud til at blive væsentlige kompetencer for fremtidens plejepersonale.

Analysen viser også, at de undersøgte typer af velfærdsteknologi kun i begrænset omfang påvirker, hvordan medarbejderne oplever arbejdets indhold. Arbejdsopgaverne opleves grundlæggende som de samme som tidligere.

Nogle ergo- og fysioterapeuter oplever dog, at deres arbejde har ændret sig som følge af velfærdsteknologi, idet flere bruger meget af deres arbejdstid på at vejlede kollegaer fremfor at træne med borgere.

Gode råd til ledere på plejecentre:

- Velfærdsteknologi samt nye opgaver og affødte ansvarsområder kan være en faglig udfordring, der giver et bedre psykisk arbejdsmiljø for nogle medarbejdere
- Det er vigtigt at sørge for, at medarbejdere føler sig klædt på til at kunne betjene velfærdsteknologier, der indføres i organisationen. Derfor bør ledere sikre den nødvendige oplæring



Ledelse og struktur

Implementering og drift af velfærdsteknologi er en vigtig ledelsesopgave. Succesen af en given velfærdsteknologi handler ikke bare om, hvorvidt teknologien er god til det, den lover. Det handler i lige så høj grad om, hvorvidt rammerne er på plads på plejecentret til, at teknologien kan levere, og de ansatte kan blive fortrolige med teknologien i trygge rammer.

At introducere nye teknologier kræver involvering og motivering af medarbejderne, og at man skaber en positiv kultur omkring teknologien og arbejder aktivt på at fastholde den. Medarbejderne skal kunne se og acceptere formålet med de nye teknologier for at tage dem til sig og anvende dem. Ledere og vejledere skal derfor overveje, hvordan nye teknologier bedst præsenteres til personalet, da forskellige medarbejdere har forskellige perspektiver og udgangspunkter.

Derudover er det for ledere værd at overveje, hvordan man involverer sine medarbejdere i beslutninger om valg og fravalg af velfærdsteknologier. Når medarbejderne føler sig inddraget i beslutninger, kan det skabe arbejdsglæde, fordi de har indflydelse på egne arbejdsopgaver.

Ledere har derfor en væsentlig opgave i at sikre, at velfærdsteknologier får den tilsigtede positive betydning for medarbejdernes arbejdsmiljø. Det kan opnås ved at

skabe en kultur, hvor udgangspunktet er anerkendende kommunikation og psykologisk tryghed, både mellem kollegaer og mellem ledere og medarbejdere, og ved at give medarbejderne indflydelse på valg af velfærdsteknologier.

Gode råd til ledere på plejecentre:

- Ledelsen bør tydeligt kommunikere formålet med nye teknologier og involvere medarbejderne i beslutningen om indkøb og planlægning af udrulning.
- Ledere skal sørge for at skabe gode rammer for en kultur, hvor medarbejderne hjælper hinanden med at fastholde hinanden i brugen af velfærdsteknologi og skaber et positivt fællesskab omkring det.
- Ledere bør fremme en kultur af anerkendende kommunikation og psykologisk tryghed, hvor medarbejdere føler sig trygge til at ytre sig frit og tage risici uden frygt for negative reaktioner.



Implementering

Implementering af ny velfærdsteknologi stiller særligt store krav til medarbejderne, og kræver et særligt stort fokus fra ledelsen. Det kan være udfordrende at lære at bruge ny teknologi. Mange medarbejdere kan derfor opleve en øget arbejdsbyrde, når de skal navigere mellem daglig drift og læringsprocessen for en ny teknologi samtidigt.

Medarbejdernes individuelle oplevelser og reaktioner på implementeringen kan variere betydeligt. Nogle medarbejdere kan finde arbejdsglæde og motivation i nye velfærdsteknologier, mens andre kan finde det stressende og overvældende. Medarbejdernes forudsætninger for at arbejde med velfærdsteknologi er også forskellige. Derfor kan nogle have brug for mere tid til at blive fortrolige med den nye teknologi end andre.

Det betyder, at nogle medarbejdere har brug for mere tid og støtte end andre. Det kan give udfordringer, når mange nye teknologier implementeres på samme tid, fordi det stresser dem, der har brug for længere tid til at tilpasse sig.

Det er vigtigt at tage højde for individuelle forskelle blandt medarbejdernes motivation og forudsætninger for at bruge velfærdsteknologi, når man skal sikre en vellykket implementering.

Gode råd til ledere på plejecentre:

- Ledere eller vejledere bør lægge en implementeringsplan, der tager højde for medarbejdernes forskellige forudsætninger og motivationsfaktorer.
- Ledere bør begrænse antallet af samtidige implementeringer for at undgå stress blandt medarbejderne.
- Ledere og vejledere bør målrette implementeringsindsatsen, så ressourcerne bruges der, hvor behovet er størst.



Anbefalinger

Analyse bygger på interviews med ledere og medarbejdere på 10 private, danske plejecentre samt en række interviews med personer med indsigt i emnet. Interviews er gennemført i dagtimerne, hvorfor respondenterne har været ansatte i dagvagten. Med disse forbehold in mente, har vi udledt de følgende anbefalinger til ledere, der ønsker at arbejde med at sikre det psykiske arbejdsmiljø, når der introduceres velfærdsteknologi.



1. En stærk kultur, hvor medarbejderne er åbne, anerkendende og fastholder hinanden i brugen af velfærdsteknologi kan skabe et bedre psykisk arbejdsmiljø.



2. Når ledere har italesat, hvordan medarbejderne skal prioritere mellem formålene med brugen af velfærdsteknologi, kan man undgå dilemmaer, der kan have negativ indvirkning på det psykiske arbejdsmiljø.



3. Indflydelse på organisationens valg af velfærdsteknologier, bidrager til et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det skaber medejerskab og arbejdsglæde.



4. Tilpasning af oplæring, der målrettes forskellige grupper af medarbejdere, kan gøre det lettere at forankre velfærdsteknologi og mindske modstanden blandt medarbejderne.



5. Velfærdsteknologi kan være en ny faglig udfordring for nogle medarbejdere. Nye ansvarsområder og opgaver i relation til velfærdsteknologi giver et bedre psykisk arbejdsmiljø for nogen.

Datagrundlag

Denne Pjece er resultatet af en omfattende analyse baseret på kvalitative metoder. Tilgangen er valgt for at give en dyb og nuanceret forståelse af de dynamiske sammenhænge mellem velfærdsteknologi og det psykiske arbejdsmiljø i plejesektoren.

Undersøgelsen bygger på gennemgang af eksisterende litteratur om velfærdsteknologi og psykisk arbejdsmiljø, 11 interviews med danske og udenlandske eksperter og besøg på 10 danske plejehjem, hvor der er gennemført interviews med ledere og medarbejdere.

Til denne pjece hører også en samlet analyserapport, Velfærdsteknologiens påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø. Heri finder du uddybende forklaringer på de temaer, der i gennemgået i denne pjece, sammen med en række eksempler på tiltag og erfaringer, man har gjort sig på andre plejecentre.

Analysen er gennemført af Teknologisk Institut i 2023.

Er du interesseret i at vide mere, kan du kontakte Forretningsleder Emil Højbjerg Thomsen.



De danske plejecentre er i dag under pres, fordi der mangler arbejdskraft. Dette pres vil formentligt tage til i de kommende år. Derfor er der et væsentligt behov for at værne om de ansatte og sikre et godt psykiske arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives.

Hvis sektoren skal sikre, at der er hænder nok i de kommende år, kan velfærdsteknologi være én af løsningerne. Men hvordan påvirker velfærdsteknologi medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø? Det spørgsmål er omdrejningspunktet for denne pjece, der er en forkortet udgave af rapporten *Velfærdsteknologiens påvirkning af det psykiske arbejdsmiljø i plejesektoren*.

Analysen dykker ned i sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og velfærdsteknologi, med henblik på at definere de indvirkninger, velfærdsteknologi har på det psykiske arbejdsmiljø blandt ansatte i plejesektoren.

Denne pjece beskriver temaer, der dækker de måder, hvorpå velfærdsteknologi kan have indflydelse på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Temaerne er bl.a. tryghed, kompetencebehov, medarbejderindflydelse, implementering og ledelse

Er du interesseret i at vide mere, så kontakt:

Emil Højbjerg Thomsen, Forretningsleder
Teknologisk institut
Tlf. 7220 1870
E-mail: eht@teknologisk.dk

