



Hva krever digitaliseringen av helsearbeidere?

Norsk Sykepleierforbunds nasjonale e-helsekonferanse “Sykepleie i en digital verden”

13 februar 2025

Monika Nerland & Isabel Brandenberger



UNIVERSITETET
I OSLO



Forskningsrådet

Bakgrunn:

Digitalisering endrer både arbeid og kompetansekrav

«Økende digitalisering vil innebære nye måter å jobbe på, stadig økte krav til digitale ferdigheter hos alle, og digital spisskompetanse hos noen.»



Økende kompleksitet



Flere typer digitale verktøy innføres i tjenestene



Endrer arbeid og arbeidsorganisering

- Nye oppgaver, roller og funksjoner
- Arbeidsdeling – og behov for koordinering
- Nye muligheter, men også sårbarheter



Helsepersonell blir sentrale aktører, men også målgrupper for digitaliseringen

Helsepersonell har en mer aktiv rolle i digitaliseringsprosjekter enn før

Tre ulike roller:

- 1) *Konfigurere* 'ferdige' IT-systemer og *innføre* dem i praksis
- 2) Delta i *tjenesteutvikling* for å nyttiggjøre seg ny teknologi
- 3) Delta i *utviklingsprosjekter* for nye IT-systemer



Noen gjennomgående innsikter fra prosjektet

- Helsearbeidere blir i økende grad involvert i tjenstedesign – og i design av teknologi som utvikles/tilpasses lokalt
- Handler ofte mer om organisering enn om å mestre teknologien – og disse oppgavene er ikke alltid synlige eller anerkjent som oppgaver
- De ansattes aktive rolle i digitaliseringsprosessene er lite beskrevet i sentrale styringsdokumenter
- Innebærer utvidede kompetansekrav langs flere akser

Utvidede kompetansekrav

Systemtenkning og organisasjonsforståelse

Designtenkning – i den pågående utviklingen og tilpasning av teknologi til lokalt arbeid (og omvendt)

Relasjonell ekspertise – håndtere samarbeid og relasjoner til ulike grupper av kolleger, ledere og brukere

Epistemisk refleksivitet og kapasitet til kunnskapsarbeid i tverrfaglige eller tverrprofesjonelle settinger

Grensesetting og ansvarshåndtering – for å stabilisere arbeidet mens endringer pågår



Ansattes rolle i digitaliseringen av tjenestene ved bruk av velferdsteknologi - hvilke arbeidsprosesser bør tas høyde for?

Isabel Brandenberger, Institutt for pedagogikk

i.a.brandenberger@iped.uio.no

NSFs e-helsekonferanse

13. februar 2025



UNIVERSITETET
I OSLO



Forskningsrådet

Bakgrunn

→ Fokus:

- Hva slags arbeid og organisering gjøres
- Hvilke utfordringer oppstår og hva slags kompetanser kreves

→ Fulgte og observerte:

- Velferdsteknologikoordinatorer i en klynge
- Ansattes arbeid i en bydel



Utfordringer i overgangen fra prosjekt til drift



*[...] Jeg har på en måte ikke noe godt fasitsvar, fordi **jeg har ikke vært med på at vi har klart det enda, å overlate en teknologi** helt og slippe det helt fra prosjekt til drift...*

*Altså jeg er veldig skeptisk til å overføre til drift, som det kalles, da. Til bare hjemmetjenestene. Når man ser behovet for at man har gjort om stillingene. **Vi er helt avhengig av at folk har tid, kompetanse og ansvar.***

[Om] du ikke har det i arbeidsbeskrivelsen din,** og du har heller ikke tida til det, og du har heller ingen som etterspør det, og da **skjer det heller ingen ting.

Tid for handling

Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste



“Det er både dårlige og gode erfaringer med integrering av ny teknologi og digitale løsninger i tjenestene. Det er imidlertid klart at teknologiske løsninger brukt på riktig måte kan øke produktiviteten og redusere personellbehovet. **Fremtidig teknologiutvikling og -implementering bør ha som formål å avlaste personellet og bidra til mindre behov for arbeidskraft i tjenestene**” (NOU 2023: 4, s. 20).

Tre søyler for kontinuerlig utvikling av tjenestene med velferdsteknologi



1 Kontinuerlig (re)organisering



2 En dynamisk tilnærming til ansvar og oppgaver i tjenestene



3 Et utgangspunkt i tjenestenes praksis og utfordringer

(1) Kontinuerlig (re)organisering

→ Organiseringsarbeid gjennom problemløsning og finjusteringer

→ Gjensidig og sammenvevd organisering og digital kompetanseutvikling

Kontinuerlig (re)organisering

→ **Organiseringsarbeid gjennom problemløsning og finjusteringer**

→ Gjensidig og sammenvevd organisering og digital kompetanseutvikling

Kontinuerlig (re)organisering

→ Organiseringsarbeid gjennom problemløsning og finjusteringer

→ **Gjensidig og sammenvevd organisering og digital kompetanseutvikling**



Fra feltnotater

«Per» sier at med bakgrunn i måten de nå har brukt sengevarselen, bør alarmen være rød fordi det kan være et tegn på fall. «Siv» svarer: **Vi må bare få med oss nattevaktene på denne tankegangen, for de har en rutine for disse varslene, hvordan de forholder seg til dem (...)** De er vant til mange varsler, så det kan være bra å ikke ha for mange unødvendige ... men akkurat denne kan være litt kritisk (feltnotater)

(2) En dynamisk tilnærming til ansvar og oppgaver i tjenestene

- Å formalisere arbeidsoppgaver som en del av eksisterende og nye rollers ansvarsområder
- Å gi rom for at ansvarfordeling blir revurdert gjennom kontinuerlig konfrontering av 'nye' utfordringer i tjenestene
- Samvirkende ansvarshåndtering

En dynamisk tilnærming til ansvar og oppgaver i tjenestene

→ **Å formalisere arbeidsoppgaver både for eksisterende og nye roller**

→ Å gi rom for at ansvarfordeling blir revurdert gjennom oppmerksomhet mot nye utfordringer i tjenestene

→ Samvirkende ansvarshåndtering

En dynamisk tilnærming til ansvar og oppgaver i tjenestene



→ Å formalisere arbeidsoppgaver både for eksisterende og nye roller

→ **Å gi rom for at ansvarfordeling blir revurdert gjennom oppmerksomhet mot nye utfordringer i tjenestene**

→ Samvirkende ansvarshåndtering

Den oppgaven har man fra klokken 8, nei fra klokken kvart på 8 til klokken halv ti på kvelden, og vi jobber jo turnus [...] så det var jo litt småklaging fordi de mener at det brukes mye tid på å ta den VT-telefonen på grunn av falske alarmer og sånn, og man må jo følge det opp. Så... det har vi løst ved at den som har telefonen har litt bedre tid til å ta telefonen. Det har hjulpet. Da har man ca. 5.5 timer med brukertid da. Og da får de 1 time mindre da, slik at telefonen også er en del av oppgaven. At man må synliggjøre den

Ressursperson

En dynamisk tilnærming til ansvar og oppgaver i tjenestene

→ Å formalisere arbeidsoppgaver både for eksisterende og nye roller

→ Å gi rom for at ansvarfordeling blir revurdert gjennom oppmerksomhet mot nye utfordringer i tjenestene

→ **Samvirkende ansvarshåndtering**

(3) Et utgangspunkt i tjenestenes praksis og utfordringer

- Mer fokus på arbeid med utfordringer og usikkerheter - og (kanskje) mindre på forhåndsdefinerte kompetanser
- Fokus på praksisbasert endring av oppmerksomhet og prioriteringer
- Kontinuerlig erfaringsbasert læring

Et utgangspunkt i tjenestenes praksis og utfordringer

- **Mer fokus på arbeid med utfordringer og usikkerheter - og (kanskje) mindre på forhåndsdefinerte kompetanser**
- Fokus på praksisbasert endring av oppmerksomhet og prioriteringer
- Kontinuerlig erfaringsbasert læring

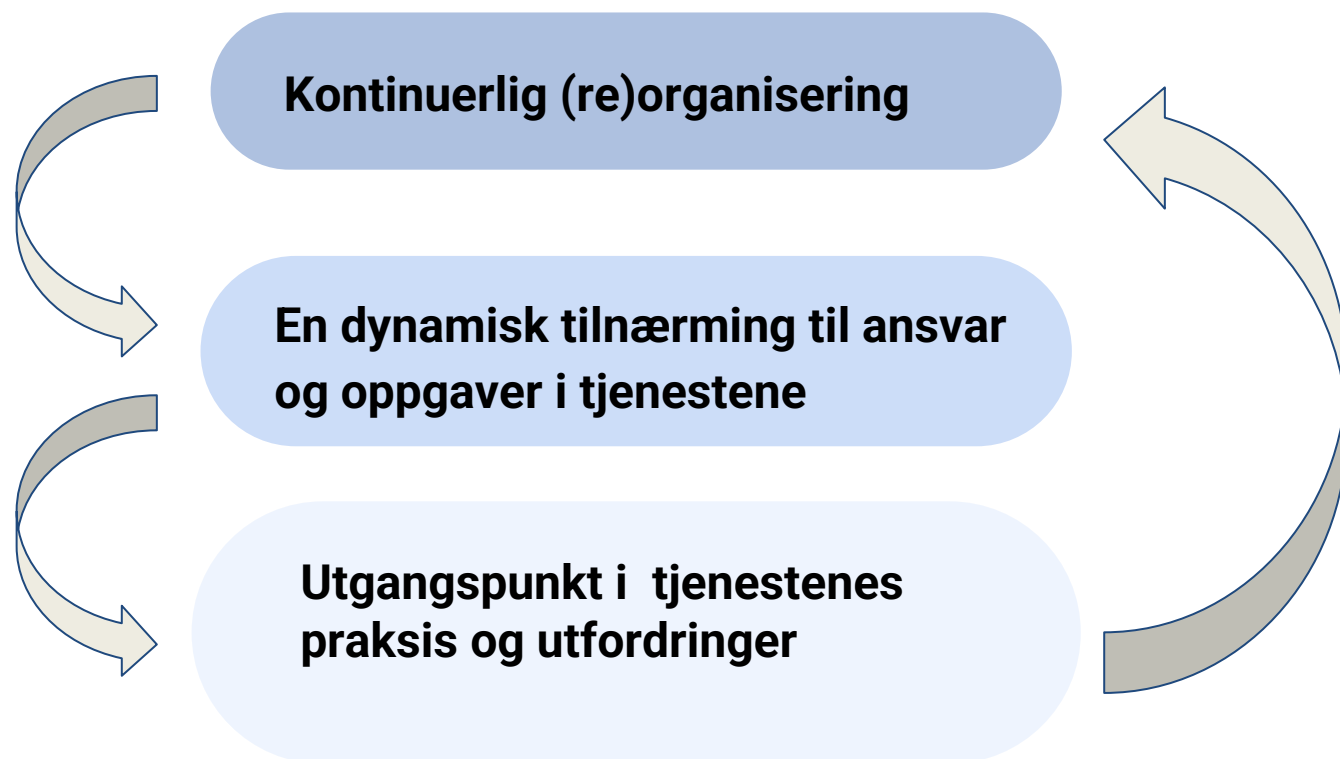
Et utgangspunkt i tjenestenes praksis og utfordringer

- Mer fokus på arbeid med utfordringer og usikkerheter - og (kanskje) mindre på forhåndsdefinerte_kompetanser
- **Fokus på praksisbasert endring av oppmerksomhet og prioriteringer**
- Kontinuerlig erfaringsbasert læring

Et utgangspunkt i tjenestenes praksis og utfordringer

- Mer fokus på arbeid med utfordringer og usikkerheter - og (kanskje) mindre på forhåndsdefinerte kompetanser
- Fokus på praksisbasert endring av oppmerksomhet og prioriteringer
- **Kontinuerlig erfaringsbasert læring**

Tre søyler for kontinuerlig utvikling - og bærekraftig organisering - av tjenestene med velferdsteknologi



Takk for meg!

Brandenberger, I. A., Hasu, M. A., & Nerland, M. (2024). Integrating technology with work practices in primary care: challenges to sustainable organizing “from within”. *The Learning Organization*, 31(3), 317-336.

Brandenberger I. A., Mäkitalo, Å. (forthcoming). Care with assistive technologies: Professional responsibility when learning to navigate the unforeseen in homecare services. *Journal of workplace learning*

Brandenberger I A. (in progress). Shaping collective professional attentiveness through tinkering with telecare technologies.

Isabel A. Brandenberger
Institutt for Pedagogikk
Universitetet i Oslo

i.a.brandenberger@iped.uio.no

Utvidede kompetansekrav

Systemtenkning og organisasjonsforståelse

Designtenkning – i den pågående utviklingen og tilpasning av teknologi til lokalt arbeid (og omvendt)

Relasjonell ekspertise – håndtere samarbeid og relasjoner til ulike grupper av kolleger, ledere og brukere

Epistemisk refleksivitet og kapasitet til kunnskapsarbeid i tverrfaglige eller tverrprofesjonelle settinger

Grensesetting og ansvarshåndtering – for å stabilisere arbeidet mens endringer pågår

Læring i arbeidet: Hva betyr noe?

Tilgang til (nye) oppgaver og arbeidspraksiser

Behov for å se sin oppgave i det større tjenestesystemet

Mulighet for utforsking, utprøving, engasjement

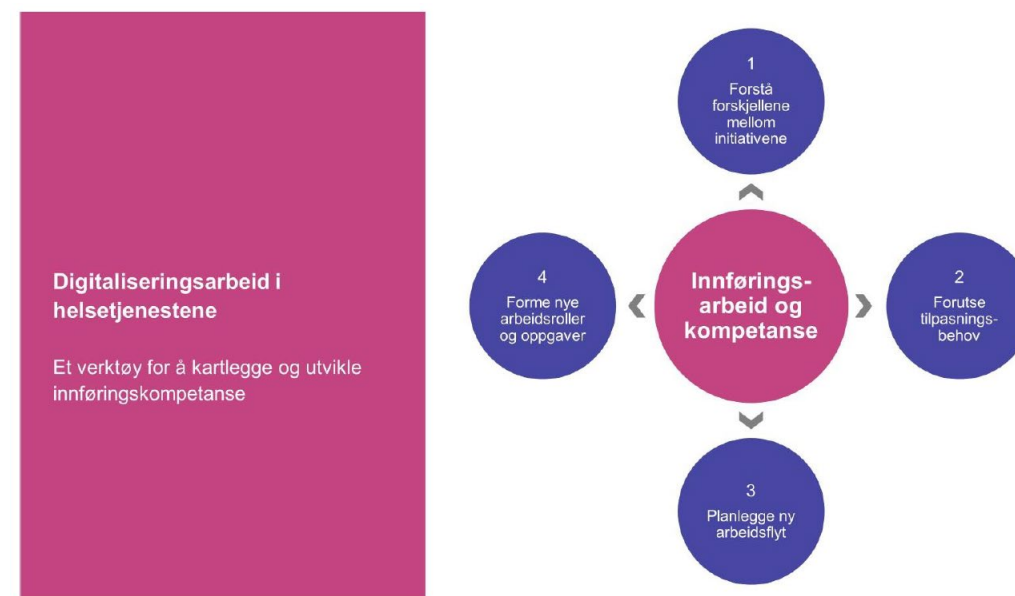
Ledelse også sentralt: Hvem får tilgang til hva?
Hvordan fordeles oppgaver, ansvar og ressurser? Forankring?

«Innføringskompetanse»: Et kollektivt anliggende

En *prototype* på et verktøy

Del 1: Hvorfor snakke om innførings-kompetanse?

Del 2: Hvordan kartlegge kompetansebehov?



Tusen takk!

Takk til Mervi Hasu, Margunn Aanestad,
Miria Grisot, Christopher Sadorge,
Åsmund Dæhlen, Åsa Mäkitalo, Ida M. Lunde
og samarbeidspartnere i Oslo kommune

Les og se mer på prosjektets nettside!

Monika Nerland
Professor, prosjektleder
monikn@uio.no

