

MODEL FOR VELFÆRDSTEKNOLOGISK IMPLEMENTERING

VTI-modellen er afprøvet og udviklet i Projekt Velfærdsteknologi med en række bo- og dagtilbud i syv kommuner.

VTI-modellen er en enkel ramme med fem dimensioner, som sociale tilbud og kommuner kan benytte til at drøfte og designe et velfærdsteknologisk projekt og implementering i drift.

De fem dimensioner i VTI-modellen giver et 360 graders blik på velfærdsteknologiprojektet og bruges også til at drøfte, hvad der er den bedste forankring af arbejdet med velfærdsteknologi på tilbuddet til gavn for borgerne.

Fremfærd

VelfærdsTeknologisk Implementering – VTI

Implementering handler grundlæggende om at omsætte idéer og planer til konkrete handlinger.

Implementering kan også beskrives som den transformation og tilpasning, der sættes i værk for at udvikle praksis og opnå målopfyldelse. Det er summen af de systematisk strukturerede aktiviteter, som bidrager til at forankre innovationer i organisationer, så de integreres i den daglige praksis.

Implementering er både en læreproces for den enkelte og for alle involverede parter og en organisationsudviklingsproces, som kan medføre ændringer på alle niveauer i en organisation.

Velfærdsteknologi

Formålet med velfærdsteknologier er overordnet det at styrke livskvaliteten hos borgere på sociale tilbud. Velfærdsteknologi er dermed et middel til at skabe løbende forbedringer i hverdagslivet hos borgerne.

Det er samtidig et mål at forbedre arbejdsvilkår og skabe faglig udvikling hos medarbejdere.

VTI-model

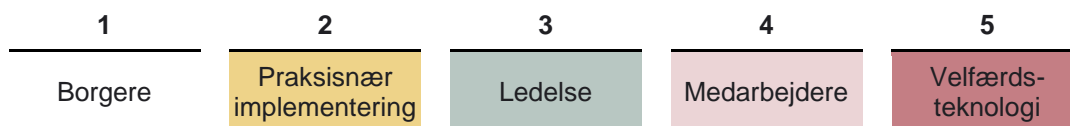
Inden for især social- og sundhedsområdet gennemføres mange velfærdsteknologiske projekter med større eller mindre succes. Den helt store udfordring med mange af disse projekter er at få de gode resultater implementeret i den daglige drift til glæde for både borgere og medarbejdere.

Som inspiration til en succesfuld implementering kan der tages udgangspunkt i VTI-modellen.

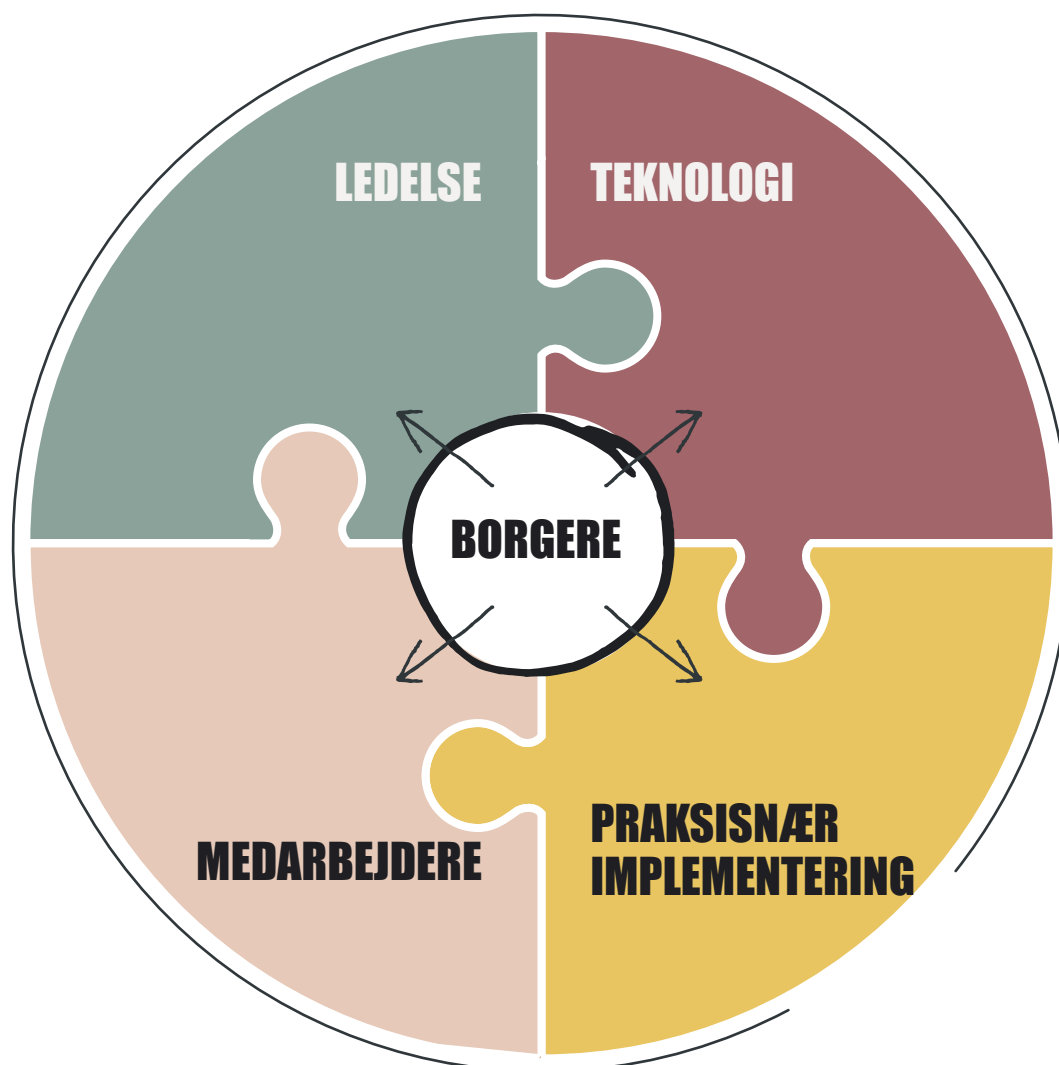
Det er vigtigt, at alle elementer fra VTI-modellen inddrages, da det har betydning for jeres implementeringskapacitet – altså for en mere eller mindre succesfuld implementering.

De enkelte dimensioner i modellen (se figur 1) kan vægtes meget eller lidt i forhold til relevansen i det konkrete velfærdsteknologiprojekt.

Modellen består af fem dimensioner:



Note: VTI-modellen er inspireret af VTV-modellen (VelfærdsTeknologisk Vurdering), som oprindeligt er udviklet af Teknologisk Institut med henblik på at kunne vurdere teknologier og herunder analysere deres økonomiske effekt i en organisation. VTI-modellen er et praksisnært redskab til udvikling af projekter om velfærdsteknologi og en guide til implementering i praksis på sociale tilbud



Nedenfor er der i hver af de fem dimensioner inspiration til, centrale aspekter og arbejdsspørgsmål, der kan inddrages i implementering af velfærdsteknologiprojekter i den daglige drift.

De aspekter og spørgsmål, som er nævnt under hver dimension, er ikke udtømmende beskrevet.

Borgere

Velfærdsteknologier kan bidrage til at øge livskvaliteten for borgerne i hverdagen såvel på individniveau som på fællesskabsniveau.

På individniveau kan der ske styrkelse af relationsdannelse, selvhjulpethed, selvstændighed, kommunikation, læring og selvindsigt samt fysisk og sundhedsmæssig udvikling.

På fællesskabsniveau kan der ske styrkelse af evnen til relationsdannelse, understøttelse af det gode fællesskab og samhørigheden.

Nogle borgere anvender teknologien alene eller sammen med en enkelt medarbejder – her vil der ikke være mulighed for et specifikt fokus på fællesskabsniveauet i brugen af teknologien.

Det er vigtigt at overveje:

- Hvordan borgerne kan have gavn og glæde af teknologien.
- Hvordan borgernes behov, interesser og ønsker er udgangspunkt for implementering af velfærdsteknologi.
- Hvordan borgerne ønsker at indgå aktivt og konstruktivt i samspillet med de relevante medarbejdere.
- Hvordan I kan eksperimentere med metoder og tilgange til borgerinddragelse med hensyn til at sikre, at behov, interesser og udfordringer hos den enkelte "matcher" med teknologien.
- Hvordan I får bragt borgernes viden og kompetencer i spil i implementeringsprocessen.
- Hvordan samspillet mellem borger og medarbejder i implementeringsprocessen kan være afgørende for, at teknologien bidrager positivt til borgernes livskvalitet.
- Hvordan teknologien kan fremme en mere ligeværdig rolle i samværet mellem borger og medarbejdere.
- Hvordan pårørende eventuelt kan informeres og involveres i implementeringsprocessen, så de også kan bidrage positivt til en succesfuld implementering og styrkelse af borgerens livskvalitet.

Praksisnær implementering

Det er vigtigt med klare mål og målbare succeskriterier for implementeringen af velfærdsteknologi på det sociale tilbud.

Inddrag medarbejdere og borgere i opgaven med formulering af mål og målbare succeskriterier på såvel kort som langt sigt, så alle kan se, om der arbejdes i den rigtige retning.

Afsæt økonomiske og tidsmæssige ressourcer til implementeringen.

Det er vigtigt at overveje:

- Hvordan implementeringsopgaven forankres i organisationen. Det vil fx sige, i hvilke enheder, bosteder, afdelinger og teams implementeringen skal ske.
- Hvordan der eventuelt kan være behov for at styrke de organisatoriske kompetencer vedrørende velfærdsteknologier og deres potentiale i ledelsesgruppen såvel som i medarbejdergruppen.
- Hvordan det ledelsesmæssige ansvar for implementeringen forankres.
- Hvordan ledelsen baner vejen for en succesfuld implementering via løbende dialog med de involverede medarbejdere og borgere.
- Hvordan implementeringsarbejdet løbende kommunikerer til øvrige relevante medarbejdergrupper.
- Hvordan de "små" succeser i implementeringsarbejdet kan synliggøres og dermed bane vejen for øget arbejdsglæde for medarbejderne.
- Hvordan der kan fokuseres på såvel individuel som fælles styrkelse af arbejdsglæde.

- Hvordan der sikres den relevante kompetenceudvikling for medarbejderne med afsæt i velfærdsteknologien, så teknologiens fulde potentiale udnyttes i det løbende pædagogiske arbejde med udvikling af borgernes hverdags- og livskvalitet.
- Hvordan der tilrettelægges en fast rytme for kontinuerlig kommunikation fra ledelsen, som viser opbakning og vigtighed af arbejdet med velfærdsteknologi – både udadtil via hjemmeside og nyhedsbreve og indadtil på personalemøder, relevante udvalg, beboerråd, bestyrelser m.m.
- Hvordan det kan være relevant med løbende erfaringsopsamling af, på hvilken måde de organisatoriske og individuelle faglige kompetencer udvikles i forbindelse med brugen af teknologierne, og hvilke implikationer teknologien har på det organisatoriske niveau og på arbejdstilrettelæggelsen.

Herudover kan det være relevant at være opmærksom på:

- Om implementeringen af velfærdsteknologier skal drøftes i MED-udvalg, MED-grupper og arbejdsmiljøgrupper inden opstart.
- Om der er behov for vidensopbygning om velfærdsteknologier i MED-udvalg, MED-grupper og arbejdsmiljøgrupper.
- Om implementeringen kræver organisatoriske ændringer, fx i form af nye udvalg, grupper og teams.

Ledelse

Der skal være klarhed om det ledelsesmæssige ansvar for implementeringsopgaven. Herudover er det vigtigt med et aktivt og engageret lederskab i løbet af processen, som har fokus på opnåelse af mål og succeser for borgere og medarbejdere. Endvidere skal ledelsen sørge for transparens og kommunikation med den samlede medarbejdergruppe om erfaringer og muligheder med velfærdsteknologien, så det samlede sociale tilbud er engageret i implementeringen.

Det er vigtigt at overveje:

- Hvordan ledelsen kan understøtte og fremme forandringer til gavn for borgerne.
- Hvordan ledelsen kan sikre koordinering med relevante aktører, fx andre bosteder, relevante afdelinger og enheder i den kommunale forvaltning (fx om GDPR, cybersikkerhed), it-leverandører (fx support til digitale løsninger, garantier) m.m.
- Hvordan ledelsen med fordel kan etablere et samarbejde og få støtte og sparring fra kommunens velfærdsteknologikonsulenter, etablere fast it-support fra leverandører samt sikre introduktion og træning via diverse leverandører.
- Hvordan ledelsen i forbindelse med implementeringen sikrer en arbejdstilrettelæggelse, som fremmer det løbende forebyggende arbejdsmiljøarbejde og stimulerer arbejdsglæden.
- Hvordan ledelsen sikrer, at medarbejderne, som deltager i implementeringen, har vilje (forståelse for opgaven, talent for at udføre opgaven og erfaring med udførelse af lignende opgaver) og villighed (den sikkerhed, medarbejderne løser opgaven på, den forpligtigelse, medarbejderne udviser i forhold til at løse opgaven, og den lyst, der udvises i forhold til opgaven) til at forstå opgaven.
- Hvordan ledelsen sikrer, at den nødvendige tid er til rådighed for de involverede medarbejdere.
- Hvordan løsningsrummet kan gives frit, så medarbejdernes faglighed og kreativitet kan bidrage til en succesfuld implementering.

- Hvordan ledelsen aktivt følger implementeringen ved løbende at tage formelle og uformelle samtaler med de involverede medarbejdere.
- Hvordan ledelsen kan stå til rådighed for de involverede medarbejdere og borgere, hvis der opstår problemer og uklarheder i implementeringsprocessen.
- Hvordan ledelsen løbende kan motivere og fremme mulighederne for en styrket arbejdsglæde såvel for de involverede medarbejdere som for den samlede medarbejdergruppe.
- Hvordan ledelsen har de fornødne kompetencer til forhandling med leverandører og den kommunale forvaltning om implementeringen af velfærdsteknologier.

Medarbejdere

Medarbejderne spiller en afgørende rolle som initiativtagere og igangsættere af velfærdsteknologier i borgernes hverdag.

Medarbejderne skal inddrage og involvere borgeren så meget som muligt som en aktiv medspiller i at udvælge og bruge velfærdsteknologier på det sociale tilbud. Der er flere veje til dette, og individuelt motivationsarbejde baseret på indsigt i den enkelte borgers ønsker, behov og forudsætninger er det mest udbredte og succesfulde afsæt.

Medarbejderne skal have vilje og villighed (se ovenfor under "ledelse") til at forstå implementeringsopgaven. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne er motiverede og engagerede i at medvirke til implementeringsopgaven. Samtidig er det centralt, at medarbejderne har kompetencerne og evnen til at arbejde med borgerne og teknologien. Samlet set fordrer dette situationsbestemt ledelse af medarbejderne, hvor ledelsen tilpasser sig niveauet for vilje/villighed på den ene side og evne/kompetencer på den anden side.

Det er vigtigt at overveje:

- Hvordan medarbejderne kan benytte eksisterende pædagogiske planer til at formulere individuelle mål og indsatser sammen med borgerne og følge op på målene sammen med borgerne.
- Hvordan medarbejderne motiveres ved, at borgerne oplever forbedret livskvalitet via brugen af de nye teknologier.
- Hvordan medarbejderne motiveres til at anvende teknologier med værdi for borgerne, når deres kompetencer styrkes.
- Hvordan medarbejdernes kompetencer kan styrkes via sidemandsoplæring med kolleger, gruppevis træning i digitale løsninger, egen læring samt instruktion og support fra it-leverandører.
- Hvordan den kollegiale anerkendende feedback i forbindelse med implementeringsarbejdet kan styrke arbejdsglæden.
- Hvordan medarbejderen løbende kan eksperimentere og udvikle metoder og tilgange til at inddrage borgerne.
- Hvordan medarbejderne i samspil med borgerne bedst muligt forestår den konkrete implementeringsopgave.
- Hvordan det sikres, at medarbejderen har de relevante færdigheder til at betjene teknologien og opnå den fornødne selvtilid i arbejdet med teknologien.
- Hvordan den nødvendige opbakning sikres fra ledelse, leverandører og kolleger i forbindelse med implementeringen.

- Hvordan medarbejderne styrker det forebyggende arbejdsmiljøarbejde og aktivt søger at fremme den individuelle og kollektive arbejdsglæde.

Velfærdsteknologi

Det er vigtigt at have overblik over tilgængelige og relevante velfærdsteknologier til forskellige borgergrupper.

Teknologiernes kompleksitet kan have betydning for udbredelsen. Vurdér hvad det kræver at lære teknologien og anvende den i praksis med borgere.

Appellerende, letgenkendelige og brugervenlige teknologier giver ofte større selvhjulpethed hos borgerne. Og de er typisk også lettere at implementere i den faglige praksis.

Det er vigtigt at overveje:

- Hvorvidt teknologierne er velafprøvede og fungerer teknisk tilfredsstillende. At den digitale løsning faktisk gør det, den lover, og ikke er besværlig at bruge i praksis.
- Hvorvidt teknologierne kan understøtte den pædagogiske praksis og dermed udgøre en del af en pædagogisk værktøjskasse.
- Hvorvidt der er hurtig og effektiv support fra leverandøren, hvis der opstår problemer med teknologien.
- Hvorvidt leverandøren kan tilbyde kompetenceudvikling i forhold til brug af teknologier.
- Hvilket teknologibudget I kan afsætte til både indkøb af hardware og programmer og til den almindelige drift, fx abonnementer, licenser, wi-fi, supportaftaler med leverandører og reparationer.
- Hvorvidt etablering af et dialogforum mellem leverandør og brugere til udveksling af erfaringer og idéer til videre udvikling af teknologierne vil være fordelagtigt.

I forbindelse med udvælgelse af velfærdsteknologier kan det være en god idé at se på løsningernes egenskaber og spørge:

- Har løsningen mulighed for at tage højde for borgerens løbende udvikling?
- Hvordan kan løsningen være en positiv del af borgerens hverdag?
- I hvilken grad stimulerer løsningen til selvstændig brug og motivation hos borgeren?
- Kan der være flere former for brug i flere sammenhænge udover den brugssituation, som løsningen primært er lavet til (er der flere potentielle scenarier for brug)?
- Er der forskellige måder, hvorpå teknologien kan benyttes af medarbejdere og borgere, fx alternative betjening og hverdagsbrug, som er mere tilgængelige?
- Hvor robust og langtidsholdbart er produktet designet til at være – uanset om det er software eller hardware?
- Hvilke behov adresserer løsningen, fx et funktionelt, socialt eller kommunikativt behov?
- På hvilke måder er teknologien med til at understøtte eller drive forbedringer for borgerne?

Implement Consulting Group

Strandvejen 54
2900 Hellerup, Denmark
implementconsultinggroup.dk

Phone: +45 4586 7900
Email: info@implement.dk

CVR: 32767788
BANK: Danske Bank