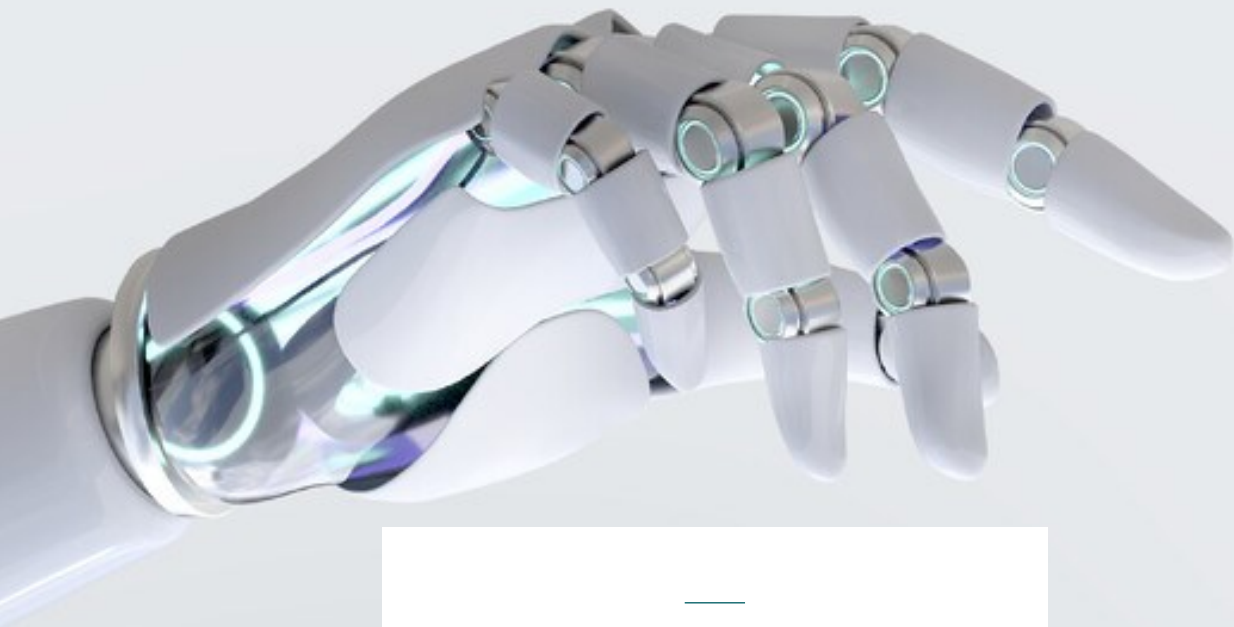




21. AUGUST

Kompetencer i den digitale transformation



SYDDANSK
SUNDHEDSINNOVATION

SYDDANSK SUNDHEDSINNOVATION

Randi Lehmann Boesen

Antropolog og specialkonsulent

LinkedIn *Randi Lehmann Boesen*

rlb@rsyd.dk

29100620



Menneskefokus

- I AI kredse fokuserer man ofte på alle potentialerne.
- Men hvor langt er vi?
 - Hvor er de medarbejdere, der skal arbejde med løsningerne – og hvordan bliver de påvirket af AI?
 - Hvad skal medarbejdere og ledere blive bedre til, for at vi kan få værdi af AI-løsninger?



AI vinder indpas i
vores arbejdsliv –
hvad gør det ved os?

Den digitale udvikling

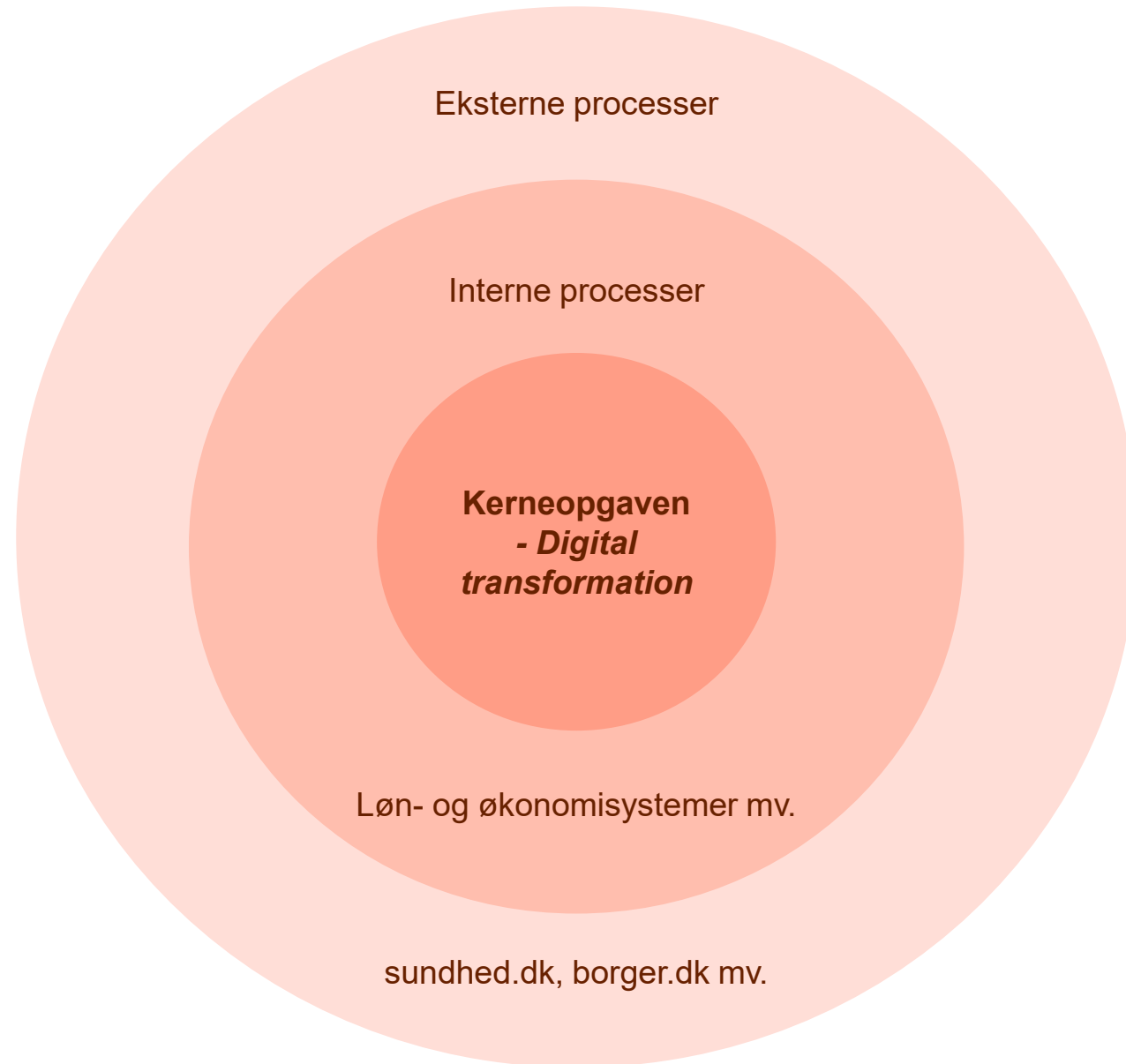
Skaber nye måder for
sundhedsfaglige at levere
kerneopgaven

**Velfærds- Digitalisering
teknologi**

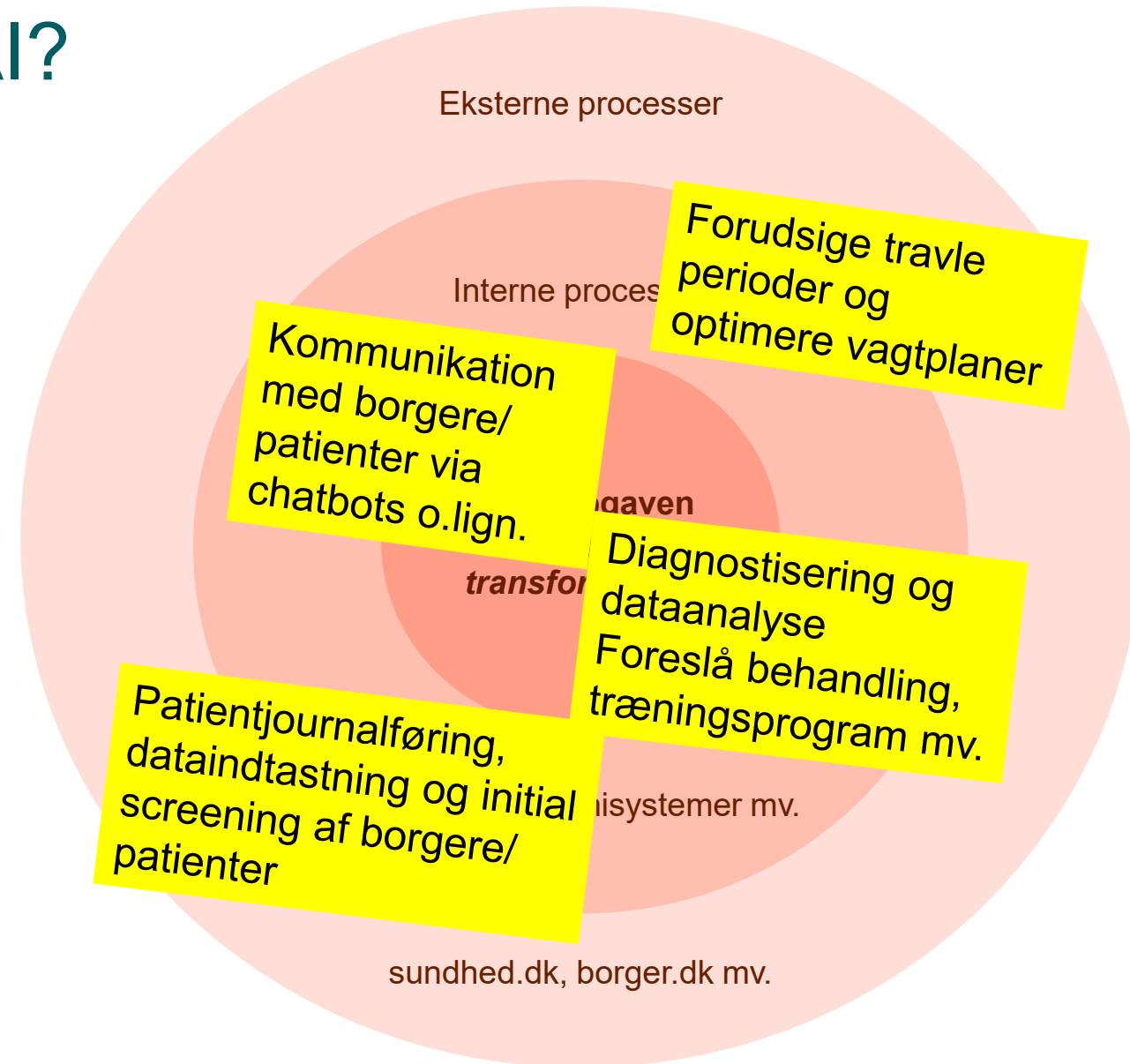
**Kunstig
intelligens**

Løser nogle af de opgaver,
som sundhedsfaglige plejer
at udføre

Grader af digitalisering

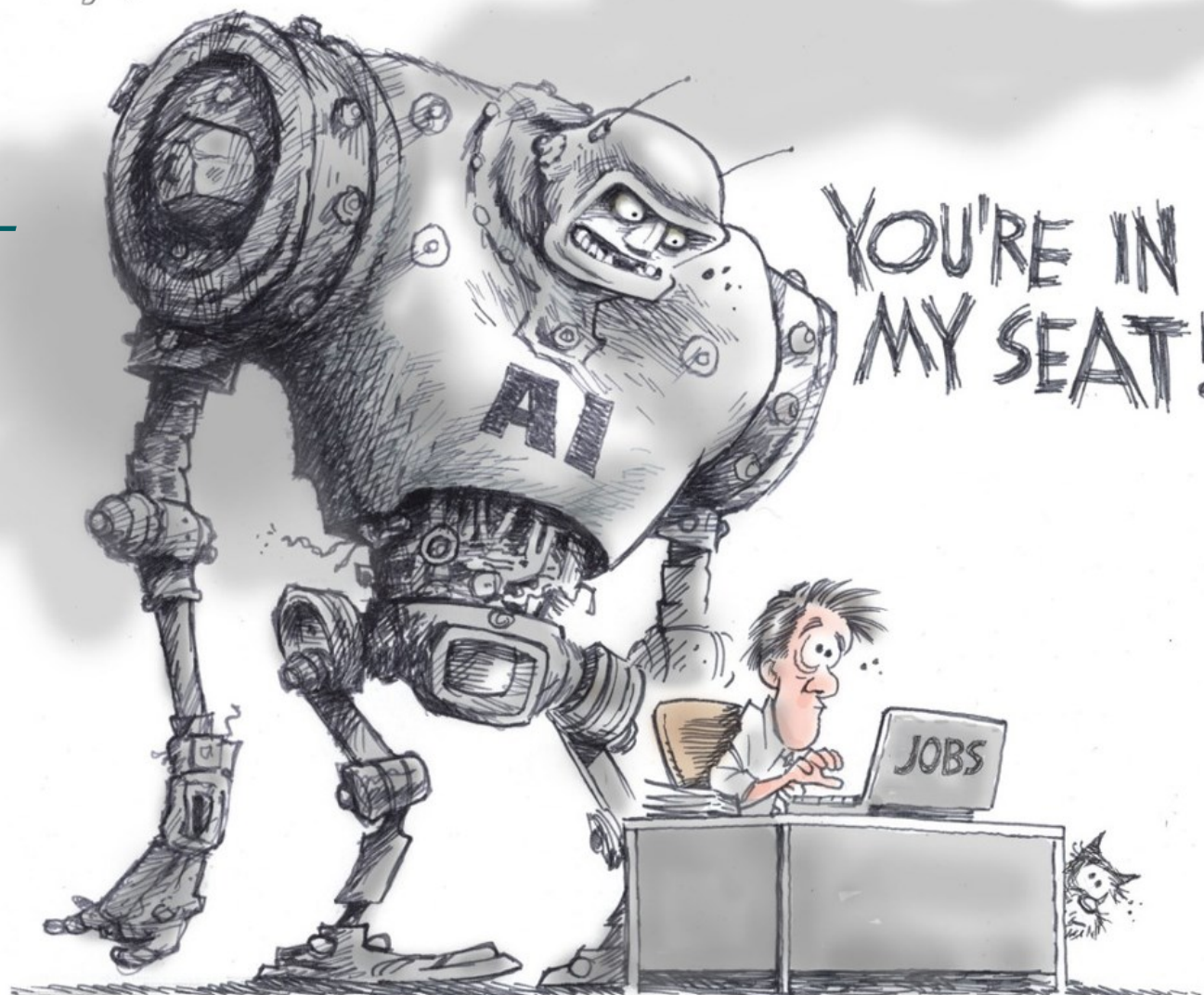


Hvor påvirker AI?



*AI er ikke bare teknologi –
det er kulturforandring,
når det indføres på en
arbejdsplads*

Steve Wright CAGLE CARTOONS

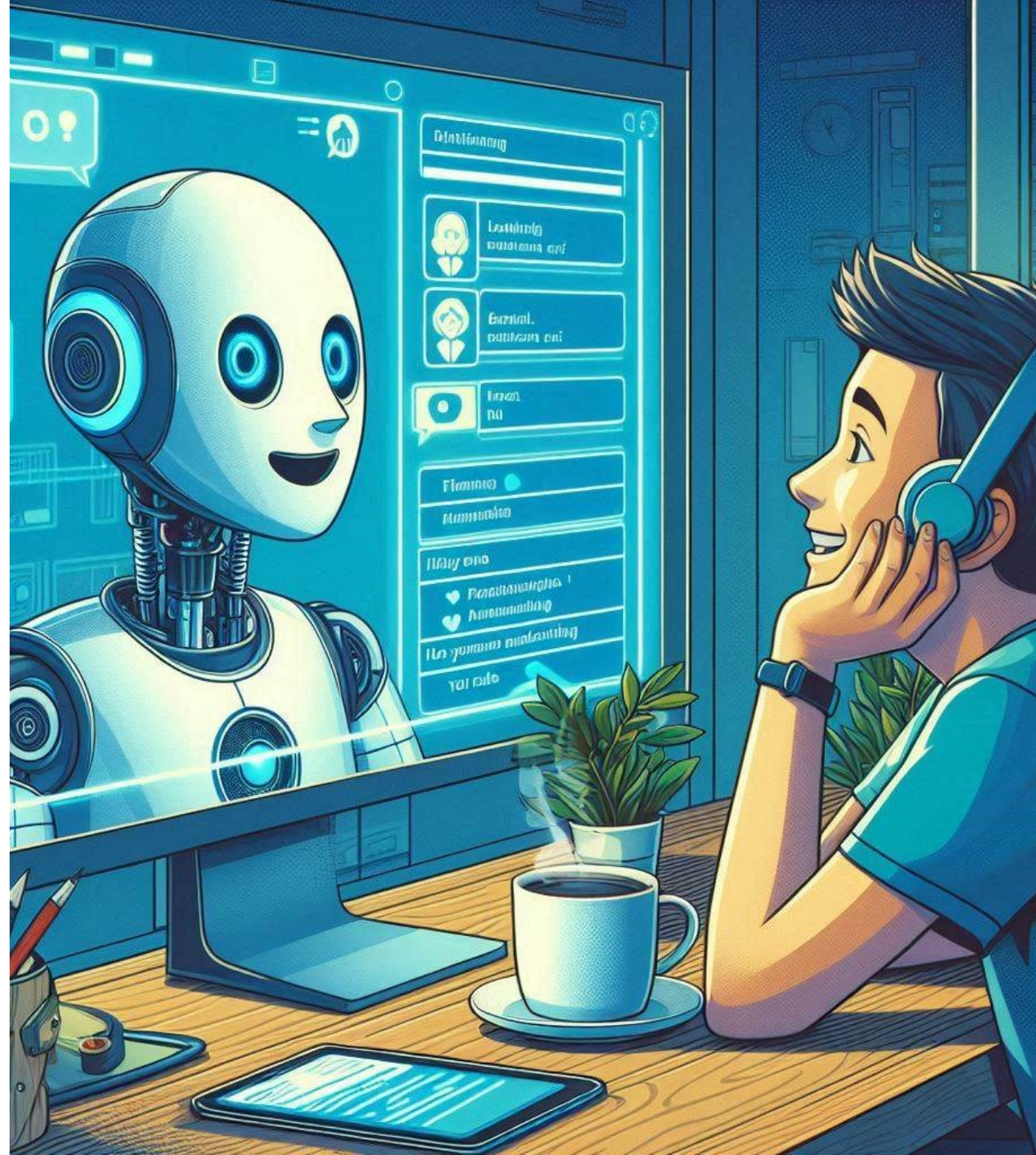


Ændring i roller, relationer og ansvar

- Fra "faglig ekspert" til "faglig + teknologisk medspiller".
- AI kan ændre relationen til borger/patient.

*Kan jeg **forklare** patienten, hvad AI-støttede beslutninger baseres på?*

*Er jeg – og mine faglige valg – **god nok**?*



Teknostress

Psykisk stress, som medarbejderne oplever på grund af brugen af digitale teknologier på arbejdet



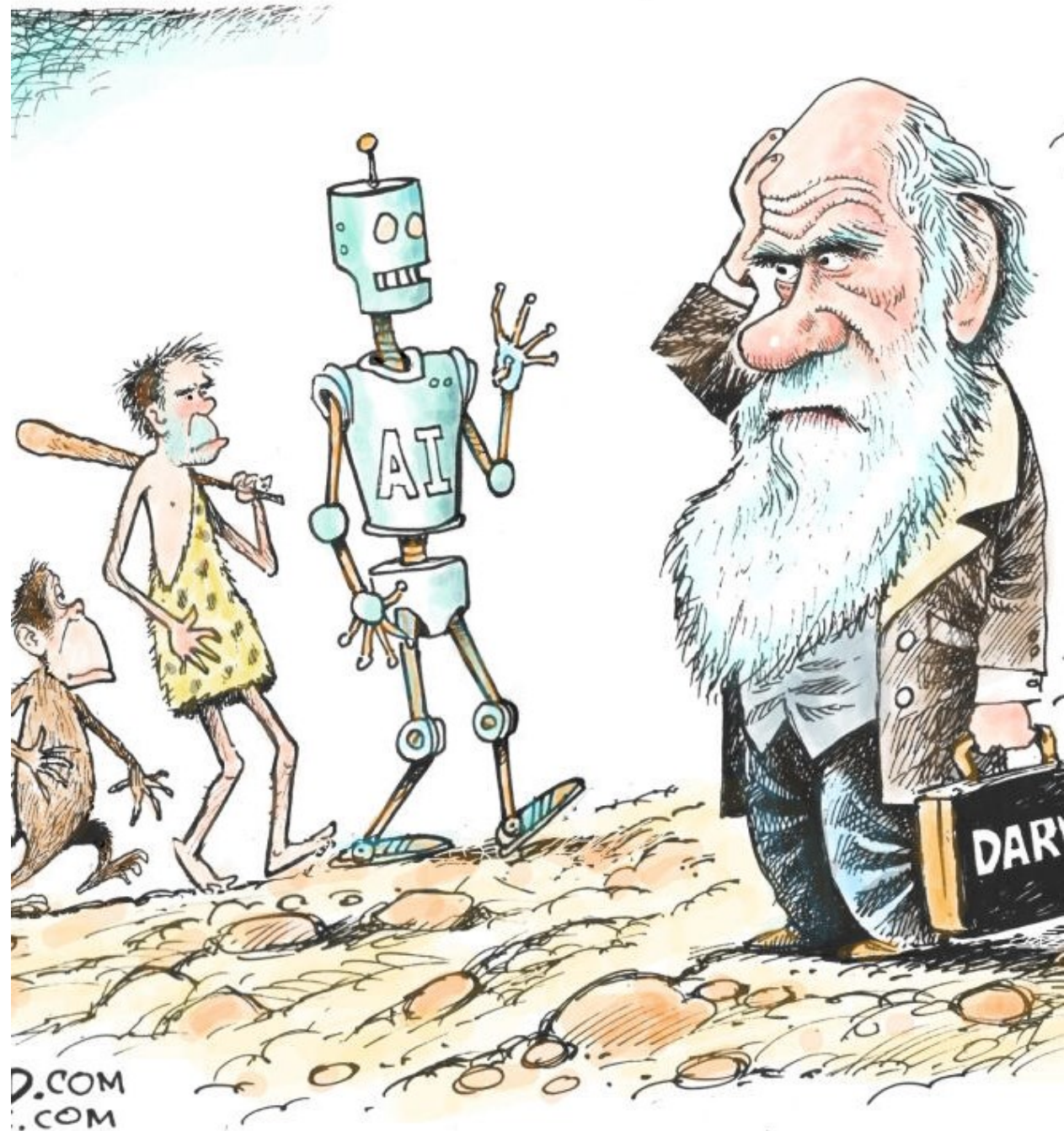
(Fuglseth og Sørenbø, 2014)

Illustration: Lars-Ole Nejstgaard

Kræver nye kompetencer

- Kunne vurdere, hvornår AI er en hjælp, og hvornår menneskelig vurdering er afgørende.

*Kan jeg gennemskue
fejlene, hvis jeg får
beslutningsstøtte fra AI
algoritme?*



→ *AI uden kompetencer
giver ikke gevinst.*

Hvad skal man som medarbejder kunne?

Digital grundforståelse

- Basal forståelse af, hvordan AI fungerer, og hvad den kan og ikke kan.
- Sikker brug af data, inkl. privatliv og GDPR.

*Hvordan bruger jeg bedst AI, og hvordan kan jeg **vurdere**, hvornår det giver mening at bruge?*



Dataforståelse og datakvalitet

- Læse og tolke data-output.
- Vurdere datakvalitet og validitet.

*Hvordan håndterer jeg situationer, hvor min faglige vurdering er i **konflikt** med AI's anbefalinger?*



Etisk & kritisk sans

- Forholde sig til ansvar.
- Balancere behovet for data med beskyttelsen af patienternes privatliv.
- Vurdere, hvornår input fra AI er biased.

*Hvem har
ansvaret, når AI
fejler og vi følger
beslutningen?*

*Hvordan kan jeg
gennemskue, om AI-
systemet **systematisk**
favoriserer eller
diskriminerer visse
patientgrupper?*

Kommunikation med borgere/patienter

- Kunne forklare vurderinger understøttet af AI på en tryghedsskabende måde.
- Vurdere behovet for menneskelig kontakt og omsorg.

*Hvordan **forklarer** jeg patienten om en diagnose eller et forslag til behandling genereret af AI, som jeg **ikke selv helt forstår**?*

*Hvordan kan jeg **balancere** brugen af AI med behovet for personlig kontakt?*

Tværfagligt samarbejde

- Indgå i samarbejder med IT-folk, udviklere, patienter og forskere om udvikling af AI – uden at miste sit faglige ståsted.

*Hvordan kan jeg indgå i
samarbejder om at
tilpasse AI, arbejdsgange,
kommunikation mv., så
det giver mening og
skaber værdi?*



Vilje til at lære om og benytte AI

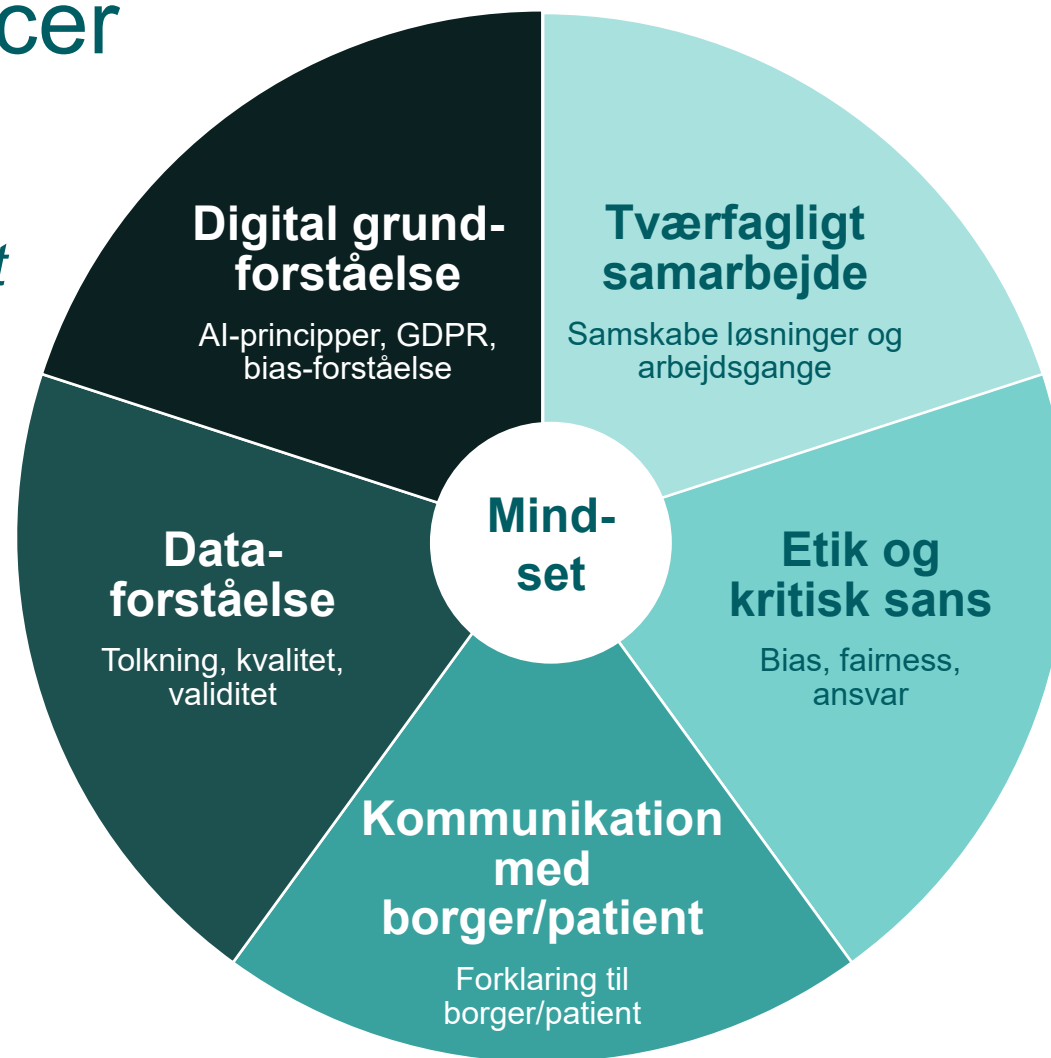
- Motivation og vilje til at benytte AI-løsninger og træne egne kompetencer.

Hvilke faglige kompetencer skal jeg opkvalificere, når AI kommer i spil – og motiverer det mig?

Hvordan kan jeg bevare min faglige identitet og arbejdsglæde med AI på arbejdspladsen?

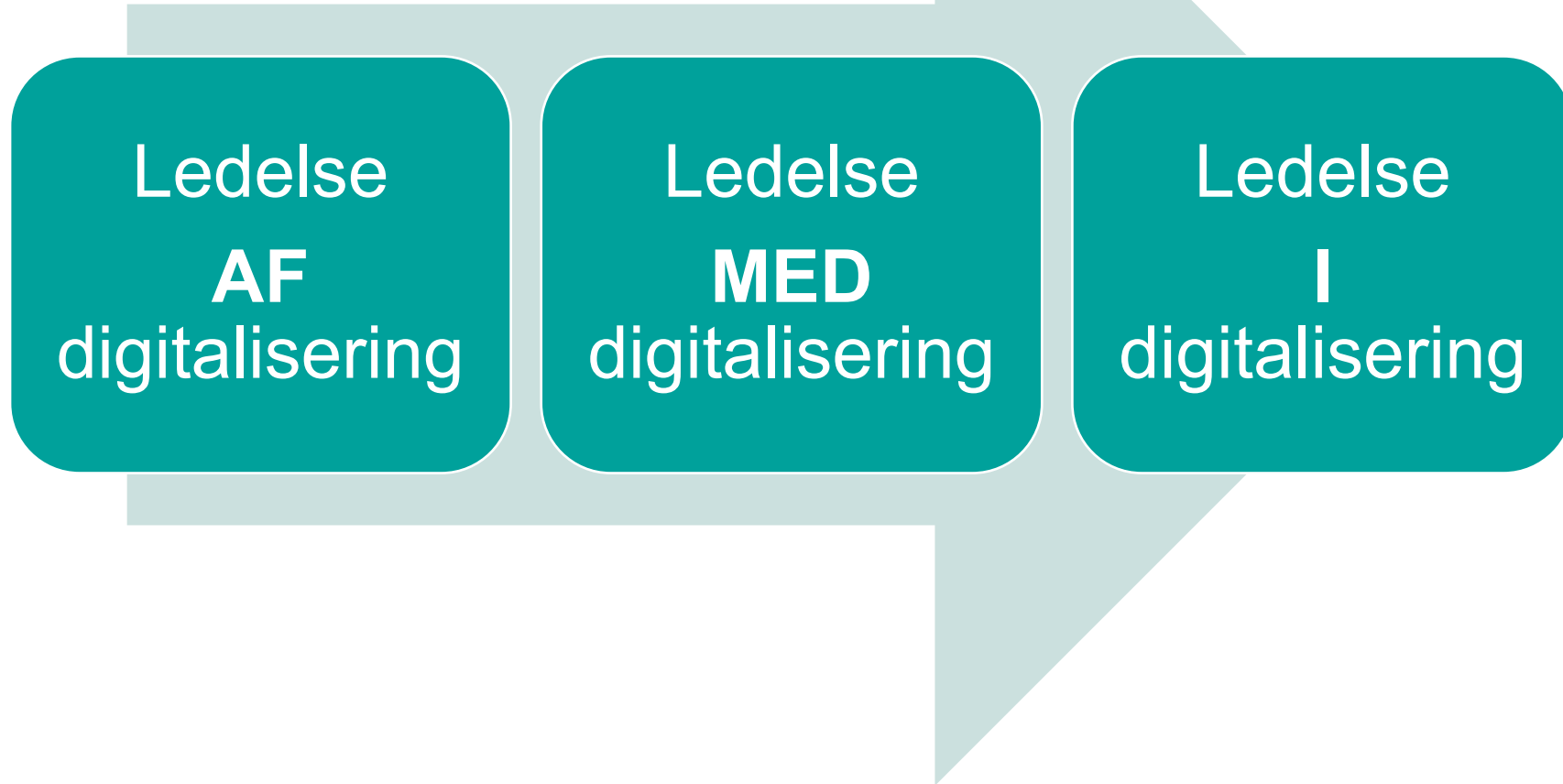
Medarbejderkompetencer

- AI i praksis – frontlinje, klinik, forebyggelse, borger/patientkontakt



Hvad er de nye ledelsesopgaver – og kompetencebehov

3 kategorier af digital ledelse



Forandringsledelse i en digital kontekst

- Skabe psykologisk tryghed, så medarbejdere tør eksperimentere.

*Hvordan sørger vi for, at medarbejderne opretholder deres **arbejdsglæde**?*

*Hvordan skaber vi en **læringskultur**, hvor det er OK at spørge og fejle?*



Strategisk teknologiforståelse

- Kunne vurdere investeringer, prioriteringer og risici.
- Kunne koble teknologi til strategi – se AI som et værktøj og ikke et mål i sig selv.



Etik og governance

- Udvikle klare rammer for ansvar
- Udvikle retning og normer for ansvarlig brug
- Sikre gennemsigtighed og god dataetik.

*Hvem har **ansvaret**,
når AI fejler og vi
følger beslutningen?*

*Hvordan kan vi balancere
brugen af AI til **kvalitetskontrol**
og opretholdelse af
sundhedspersonalets
autonomi og professionelle
integritet?*



Kapacitetsopbygning

- Planlægge efteruddannelse og kompetenceudvikling, så AI integreres bæredygtigt.
- Skabe læringsrum, hvor der er tid og mulighed for at øve.
- Opbygge supportstruktur.

Hvilke faglige kompetencer har vi behov for – og ikke behov for – når AI kommer i spil?



Samarbejde på tværs

- Skabe partnerskaber om at udvikle løsninger, der er både teknisk robuste og klinisk relevante.
- Forstå patienternes og medarbejdernes behov, så IA-løsningen kan målrettes reelle behov.



Ledelseskompetencer

- AI i strategisk og organisatorisk perspektiv



Faldgrubber, der ofte oversees i AI- begejstringen

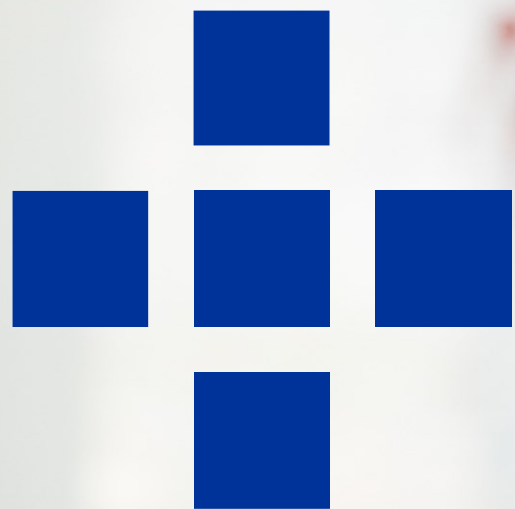
A shovel is stuck vertically into a dark, freshly dug hole in the ground. The hole is surrounded by soil and some green weeds are growing along its left edge. The scene is outdoors, with natural light. The shovel's handle is light-colored wood, and its head is dark metal. The hole is deep and narrow, with the shovel's blade resting at the bottom.

Teknologi før behov

Overse manglende tillid

Kompetencegabet

Menneskelige kompetencer i digitaliseringen



DELIVER

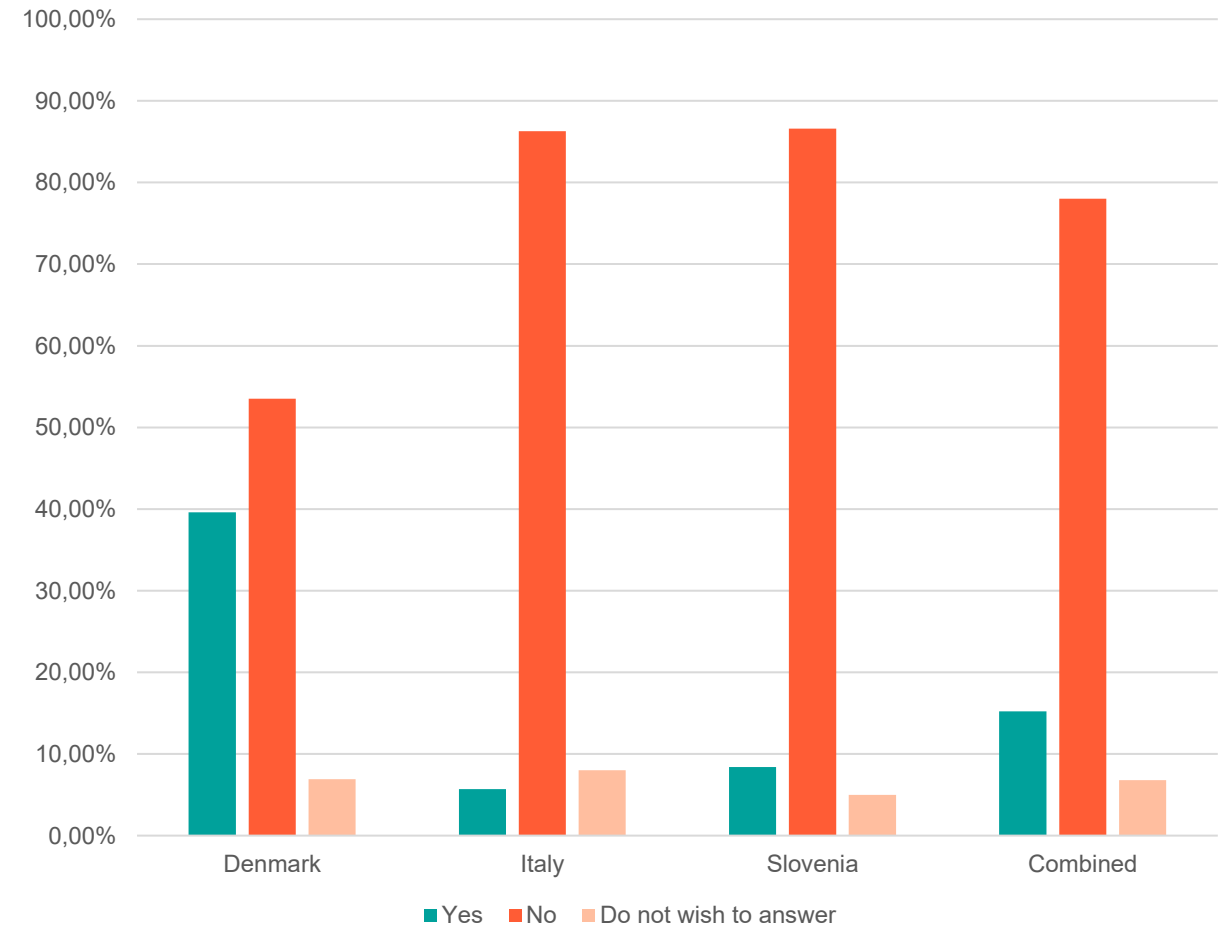


Erasmus+

Kompetenceudvikling i digitale teknologier

- Generelt **ingen klar struktur for kompetenceudvikling. Learning by doing** mest almindelig
- Træning anses for **utilstrækkelig** (tid og ressourcer). Mindst i DK.
- Behov for **kontinuerlig træning og tid til at øve.**

Har du modtaget brugbar undervisning i digitale teknologier indenfor seneste 3 år?



Selv vurderet kompetenceniveau

(average, %, combined)



Ser du dig selv som en **first mover** når ny teknologi skal implementeres?

Er du i stand til at **reflektere** over dine egne **digitale kompetencer**?

Er du opmærksom på, **trends og teknologisk udvikling** inden for dit felt?

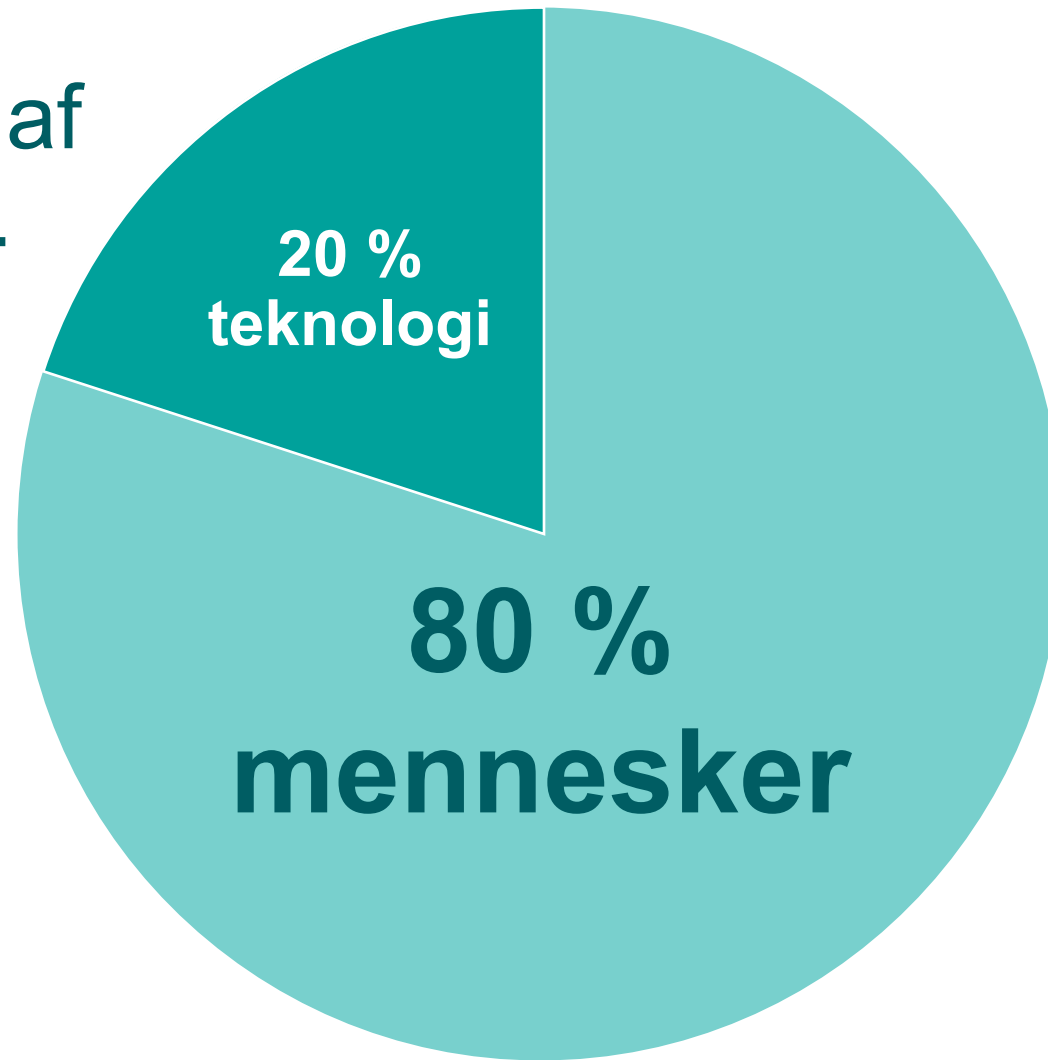




DELIVER - vores læring

Ledelsens og organisationens
rolle er at facilitere
HVORFOR teknologi
giver mening
og skabe bedre
forudsætninger for at
LÆRE de nye teknologier at
kende og **REFLEKTERE**
over en målrettet anvendelse af
dem.

Udvikling og
implementering af
AI handler om...



*AI's værdi i
sundhedsvæsenet
afgøres af
mennesker, der kan
kombinere faglighed,
teknologi og etik.*



*Tak for
opmærksomheden*

