

CRECEA Uddannelsesdag 2024

# Technostress

## Når teknologi bliver for komplekst

Ved arbejds- og organisationspsykolog  
Morten Saxtorff Andreasen



# Technostress - program

## Hvad er det?

### Hvad er technostress?



## Signaler på det



## At handle på det

### Handlingsplan AMO - Technostress



# Hvad er technostress?



# Hvad er technostress?

Konstant  
tilgængelighed

**Udviskede grænser mellem arbejde og fritid:** Teknologien gør det muligt at være forbundet til arbejde døgnet rundt, hvilket gør det svært at adskille privatliv fra arbejdsopgaver, og det skaber en konstant følelse af at skulle være på

**Manglende evne til at koble af:** Konstant tilgængelighed via e-mails, beskeder og opkald betyder, at medarbejdere føler sig forpligtet til at reagere uden for arbejdstid, hvilket kan føre til udbændthed og stress

**Presset til altid at være til rådighed:** Mange føler en implicit forventning om at være tilgængelige for kolleger og ledere, selv efter arbejdstid, hvilket gør det vanskeligt at tage nødvendige pauser og få restitution

# Hvad er technostress?

Kompleksitet i  
systemer

**Manglende teknisk kompetence skaber usikkerhed:** Når medarbejdere ikke har tilstrækkelige færdigheder til at bruge komplekse systemer, opstår der en følelse af frustration og utilstrækkelighed, hvilket kan føre til teknologisk stress

**Tidskrævende læringskurver:** Medarbejdere skal bruge betydelig tid og energi på at lære og tilpasse sig nye teknologier, hvilket kan trække fokus væk fra deres kerneopgaver og øge stressniveauet

**Konstant behov for opdatering:** Hurtige teknologiske ændringer kræver løbende opdatering af færdigheder, hvilket kan få medarbejdere til at føle sig bagud og pressede til at holde trit med nye systemer og værktøjer

# Hvad er technostress?

## Effektivitets- forventning

**Arbejdsbyrden øges med teknologien:** Teknologien gør det muligt at behandle flere opgaver hurtigere, hvilket kan føre til en følelse af, at man skal arbejde i et højere tempo og med flere opgaver på én gang, hvilket skaber overload og stress

**Ingen mulighed for pauser:** Med konstant tilgængelige digitale værktøjer kan medarbejdere opleve, at der aldrig er tid til at tage pauser, da der hele tiden er nye opgaver eller beskeder, der skal håndteres, hvilket forhindrer restitution

**Forventninger om konstant produktivitet:** Teknologien skaber en forventning om, at medarbejdere kan udføre flere opgaver hurtigere og mere effektivt, hvilket kan føre til en følelse af utilstrækkelighed og overbelastning, hvis disse forventninger ikke kan opfyldes

# Hvad er technostress?

Forandrings-  
hastighed

**Hyppige opdateringer skaber usikkerhed:** Den hurtige udvikling af teknologiske systemer kræver, at medarbejdere konstant skal tilpasse sig nye arbejdsmetoder og værktøjer, hvilket kan føre til en følelse af usikkerhed og stress, når gamle systemer hurtigt bliver erstattet

**Frygt for ikke at kunne følge med:** Medarbejdere kan føle sig utilstrækkelige, hvis de ikke hurtigt kan tilegne sig de nye færdigheder, der kræves for at håndtere teknologiske ændringer. Denne konstante følelse af at være bagud kan skabe en vedvarende frygt for at blive overflødiggjort

**Manglende stabilitet skaber stress:** Den konstante introduktion af nye teknologier og arbejdssystemer kan give en følelse af ustabilitet og mangel på kontrol, hvilket forstærker teknologisk usikkerhed og øger risikoen for udbrændthed

# Hvad er technostress?





# Hvilke signaler skal du være opmærksom på som arbejdsmiljø ansvarlig?



**Overdreven brug af IT-support:** En medarbejder, der konstant har brug for hjælp til at løse teknologiske problemer, kan vise tegn på technostress. Dette kan skyldes frustration over komplekse systemer eller en følelse af utilstrækkelighed i forhold til at håndtere nye eller opdaterede teknologier



**Undgåelse af digitale værktøjer:** En kollega, der aktivt forsøger at undgå brug af bestemte teknologier eller apps, som ellers er essentielle for arbejdsopgaverne, kan være påvirket af technostress. Dette kan inkludere at søge alternativer til teknologi eller undlade at bruge nye systemer, fordi de føler sig overvældede eller usikre

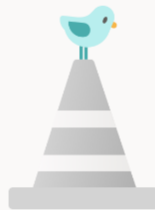


**Konstant teknologisk multitasking:** Hvis en medarbejder konstant hopper mellem forskellige digitale værktøjer eller platforme uden at kunne færdiggøre en opgave, kan det være et tegn på teknologi-induceret overbelastning. De kan have svært ved at prioritere eller organisere arbejdet på grund af den teknologiske overflod og de mange krav fra forskellige digitale systemer

Hvilke signaler skal du være opmærksom på som arbejdsmiljø ansvarlig?



# Technostress



## Et eller andet gik galt

Kontrollér, at du har tilladelse til at få adgang til denne formular.

[Tekniske detaljer](#)

# Technostress

Handlingsplaner



[www.CRECEA.dk](http://www.CRECEA.dk) | 70 10 86 00



# Technostress

Handlingsplaner



Samtale



Spørgeskema



Statistik

Konstant  
tilgængelighed

Kompleksitet i  
systemer

Effektivitets-  
forventning

Forandrings-  
hastighed

[www.CRECEA.dk](http://www.CRECEA.dk) | 70 10 86 00

# Technostress

## Handlingsplaner



Problemet der skal løses	Hvad sker der i sagen?	Status	Risikovurdering	Prioritet	Ansvarlig for gennem...	Deadline
Uddan ressource stærke superbrug...	<a href="#">Skriv en opdatering</a>	I gang	6	Høj	Morten Saxtorff	31. oktober

# Technostress

”Next Level” – Gennemarbejdet risikovurdering

Problem et der skal løses ▾    Hvad sker der i sagen? ▾    Status ▾    Risikovurdering ▾    Prioritet ↑ ▾    Ansvarlig for gennem... ▾    Deadline ▾

Uddan ressource stærke superbrug...    **Skriv en opdatering**    I gang    6    Høj    Morten Saxtoff    31. oktober

		Sandsynlighed			
		Usandsynligt – 1	Sjældent – 2	Muligt – 3	Sandsynligt – 4
Konsekvens	Lille – 1	Acceptabel risiko 1	Acceptabel risiko 2	Lille risiko 3	Lille risiko 4
	Væsentlig – 2	Acceptabel risiko 2	Lille risiko 4	Moderat risiko 6	Moderat risiko 8
	Alvorlig – 3	Lille risiko 3	Moderat risiko 6	Moderat risiko 9	Høj risiko 12
	Katastrofal – 4	Lille risiko 4	Moderat risiko 8	Høj risiko 12	Høj risiko 16

Observation	Risikovurdering	Værn	Beslutning
Udmelding om ny organisering – to teams skal slås sammen	<p>1. Vurdering af forventet konsekvens = <b>Alvorlig</b> Vi ved at de to team ikke tænker for positivt om hinanden, særligt én i hvert team hader hinanden</p> <p>2. Vurdering af forventet sandsynlighed = <b>Muligt</b> Det er muligt at det får konsekvenser</p> <p>(Angiv farve) <b>Gul – moderat risiko</b></p>	<p>Hvilke ”værn” har vi i forhold til den risiko vi vurderer på?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle samtaler er planlagt ml. ny leder og medarbejderne om forventninger til samarbejdet</li> <li>• Der er planlagt temadag om samarbejdet med HR ved opstart</li> <li>• Ved mistrivsel kan man få hjælp ved leder, AMR eller TR</li> </ul> <p>Fungerer disse værns efter hensigten? Ja vi mener folk kender til tiltagene</p>	<p>Flytter det vores risikovurdering til en anden kategori? (angiv farve) Ja = Væsentlig + Sjældent = <b>Blå – lille risiko</b></p> <p>Handleplan (v. behov- brug jeres egen) Vi skal igen have meldt tiltagene og hjælpe-mulighederne ud Vi skal følge op løbende i AMG</p>

# Handlingsplan AMO - Technostress

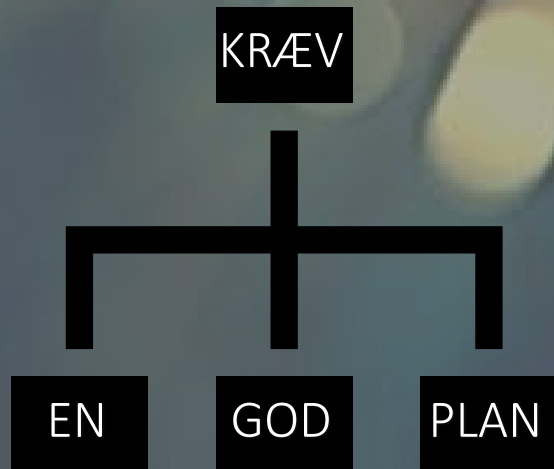




# Technostress

Konkrete metoder I kan tage i brug lige nu

## AMO



## Individuel

