

Oversigt: Sådan kan digitalisering påvirke arbejdsmiljøet

... der især kan påvirke følgende kvaliteter i det psykiske arbejdsmiljø:

DIGITALISERINGEN KAN FØRE TIL ...

	Forskydninger i kerneopgaven ...	Ændringer i fagligheden ...	Ændrede relationer ...	Svagheder i implementeringen ...
Mening i arbejdet	Forskydninger i kerneopgaven eller i mulighederne for at bidrage til den kan påvirke oplevelsen af mening, der ofte er knyttet til glæden ved at skabe værdi for elever/studerende/kursister.	Meningen kan blive påvirket negativt, hvis man føler sin faglighed stækket, eller positivt, hvis digitaliseringen styrker ens muligheder for at bruge sin faglighed.	Meningen kan blive svækket, hvis vigtige personlige relationer bliver udtyndet, fordi de i stedet foregår digitalt. Hvis digitaliseringen understøtter vigtige relationer, kan det øge oplevelsen af mening.	Mening i arbejdet kan blive overskygget af frustrationen ved teknologi, der ikke fungerer.
Indflydelse på eget arbejde		Indflydelsen kan øges, hvis man fx oplever, at nye digitale redskaber giver én flere handlemuligheder. Den kan mindskes, hvis man oplever sin metodefrihed begrænset af teknologien.	Indflydelsen kan ændre sig, hvis tilrettelæggelsen af arbejdet i mindre grad beror på dialog og samarbejde. Let adgang til videndeling kan omvendt styrke mestring og selvbestemmelse.	Indflydelsen kan svækkes, hvis man føler sig tvunget til at bruge tid og kræfter på digitale systemer, der ikke understøtter opgaveløsningen rigtigt.
Anerkendelse/belønning	Ændret vægtning af hvilke (del)formål i opgaveløsningen der er vigtigst, kan have stor betydning for de respektive faggruppers oplevelse af anerkendelse.	Positive eller negative ændringer i anerkendelsen afhænger blandt andet af, hvorvidt man mestrer de nye krav til fagligheden og dermed kan blive værdsat for dét og få nye digitale udviklingsmuligheder.	Anerkendelsen kan svækkes, hvis kilder til den vigtige uformelle sociale anerkendelse tørrer ud, fordi kommunikationen bliver overvejende digital.	Graden af inddragelse i implementeringen kan sende vigtige signaler om (manglende) anerkendelse af personers og grupper værdi.
Social støtte		Væsentligt ændrede krav kan skabe utryghed ved, om man kan mestre sine fremtidige jobfunktioner.	Ændringer i den sociale støtte afhænger bl.a. af, om digitaliseringen gør hverdagens arbejdsprocesser mere individuelle eller tværtimod åbner for et rigere samarbejde.	Behovet for social støtte kan blive øget for de medarbejdere, der kæmper med at mestre en besværlig teknologi, som kan blive en selvstændig stressfaktor i hverdagen.
Forudsigelighed				Usikkerhed om vigtige arbejdsredskaber kan bidrage til uro og uvished i hverdagen.
Krav i arbejdet		Kravbalancen kan tippe, hvis man ikke har de nødvendige kompetencer, eller man ikke får mulighed for at blive fortrolig med teknologien. Omvendt kan gode digitale redskaber være med til at lette belastningen i hverdagen.	Kravene i arbejdet kan opleves forøget af, at teknologien mangedobler antallet af relationer (elever, forældre, kolleger), man kan og forventes at kommunikere digitalt med.	Kravbalancen kan blive forskubbet, hvis teknologien stjæler tid fra selve opgaveløsningen, og/eller hvis en forventet effektiviseringsgevinst udebliver, så færre medarbejdere reelt skal løse den samme opgave.

Læs oversigten igennem og drøft, hvilke dele I kan genkende, og hvad I har mulighed for at handle på, hvordan.