

Dialogværktøj: Digitalisering og psykisk arbejdsmiljø



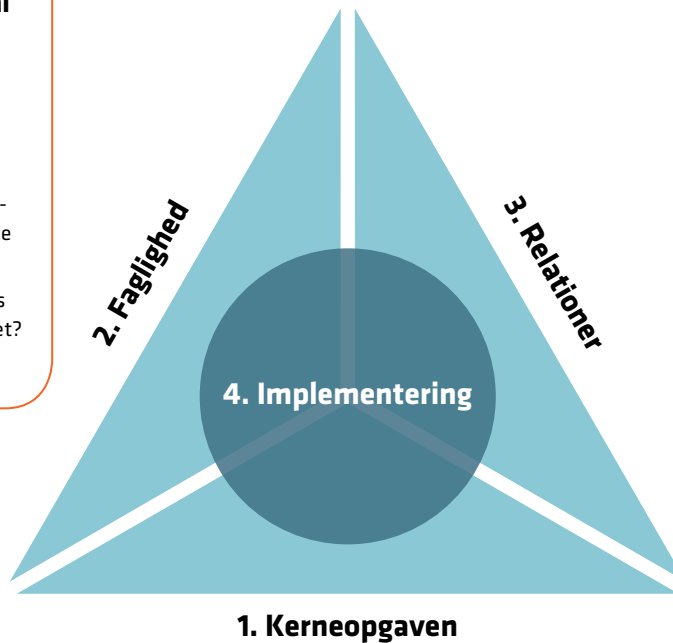
Dialogværktøj til at drøfte det psykiske arbejdsmiljø under digitalisering.

Drøft alle 12 spørgsmål for at komme hele vejen rundt, eller vælg de aspekter, der er vigtigst for jer. På bagsiden finder I anbefalinger til, hvordan I kan gribe dialogerne an under de fire temaer.

Læs mere i materialet 'Digitalisering på uddannelsesinstitutioner' på www.arbejds miljøweb.dk/digi-uddannelse

1. Tre vigtige spørgsmål om kerneopgaven

- Hvordan kan digitalisering bedst understøtte vores kerneopgave?
- Rykker digitaliseringen ved vores opfattelse af, hvad kerneopgaven er, eller hvilke dele af den der er vigtigst?
- Ændrer digitaliseringen vores oplevelse af mening i arbejdet?



3. Tre vigtige spørgsmål om relationer

- Hvordan påvirker digital teknologi vores muligheder for videndeling, samarbejde og social støtte i hverdagen?
- Hvordan undgår vi, at digitaliseringen svækker værdifulde personlige relationer til elever/studerende/kursister, kolleger eller andre?
- Har vi behov for at formulere principper for, hvordan og hvornår vi kommunikerer digitalt indbyrdes og med omverdenen, fx elevernes forældre?



2. Tre vigtige spørgsmål om faglighed

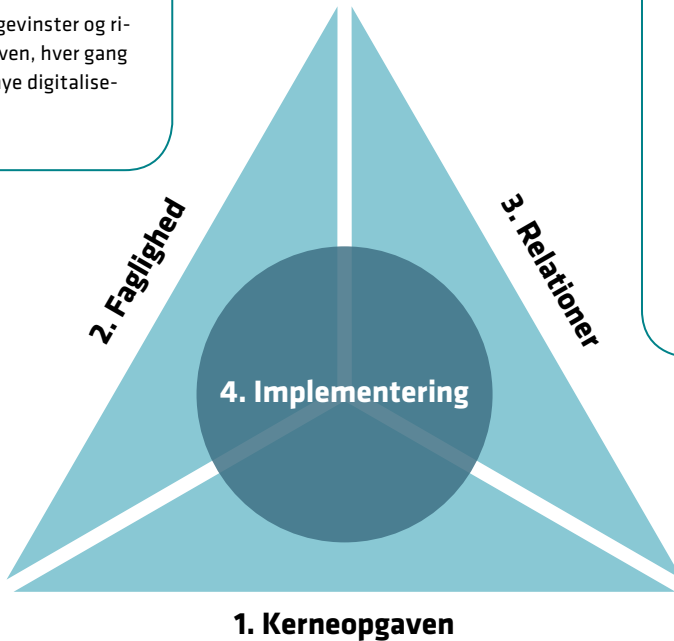
- Hvor oplever vi, at digitalisering letter vores hverdag, fx ved at frigive tid eller understøtte vores faglighed?
- Er der områder, hvor digitaliseringen spænder ben for den måde, vi gerne vil arbejde på?
- Hvordan påvirker digitaliseringen kravene til vores kompetencer? Hvordan skal vi organisatorisk sikre gode rammer for at honorere nye krav?

4. Tre vigtige spørgsmål om implementering

- Hvordan kan vi i praksis bedst inddrage medarbejderne, når vi skal indføre helt nye teknologier eller opdatere de eksisterende?
- Hvordan sikrer vi en god løbende dialog om fordele og ulemper ved teknologien og om, hvad det kræver at fastholde et godt psykisk arbejdsmiljø?
- Hvordan kan vi sikre os, at alle medarbejdere har mulighed for at blive fortrolige med de digitale løsninger?

1. Sådan kan I gribe dialogen an om kerneopgaven

- Sæt spørgsmålet om digitaliserings betydning for kerneopgaven på dagsordenen i de fora, hvor I allerede drøfter pædagogiske, didaktiske eller andre faglige spørgsmål.
- Udarbejd fælles pædagogiske/didaktiske principper og pejlemærker for, hvordan I vil bruge digitalisering i hverdagen – med fokus på kerneopgaven.
- Drøft potentielle gevinster og risici for kerneopgaven, hver gang I tager stilling til nye digitaliseringstiltag.



3. Sådan kan I gribe dialogen an om relationer

- Kortlæg jeres samarbejdsrelationer:
 - Tegn et kort over jeres vigtigste samarbejdsrelationer, fx til elever/studerende, kolleger, ledelse, forældre og andre samarbejdspartnere.
 - Markér, hvilke relationer der vil blive påvirket af en ny teknologi, og drøft hvordan.
 - Overvej, hvordan I kan anvende digitale teknologier til at styrke værdifulde relationer.
 - Overvej, hvilke relationer der er udfordret af digitaliseringen og måske skal styrkes på anden måde.
- Overvej, om I har brug for at formulere spilleregler for god digital kommunikation, herunder:
 - Hvornår I vil foretrække andre kommunikationsformer
 - Hvor hurtigt man forventes at besvare digitale henvendelser
 - Hvordan I forebygger og håndterer digital mobning/chikane.



2. Sådan kan I gribe dialogen an om faglighed

1. Tag udgangspunkt i jeres samlede erfaringer med digitalisering, eller vælg én bestemt ny eller kommende teknologi, og fokusér på den.
2. Beskriv (individuelt eller i grupper), hvordan digitaliseringen har påvirket jeres arbejdsopgaver, kompetencebehov og faglige selvforståelse.
3. Del derefter i fællesskab jeres erfaringer og holdninger: Hvilke forandringer er I henholdsvis glade for og utilfredse med? Diskutér hvad, der skal til for, at forandringerne, I ikke er glade for, kan vendes til noget positivt – også for arbejdsmiljøet.
4. Overvej, hvilke fælles tiltag der vil kunne ruste jer bedre til fremover at møde de ændringer, der følger med digitaliseringen.



4. Sådan kan I gribe dialogen an om implementering

Inddrag medarbejderne i at lægge en realistisk implementeringsplan, som blandt andet skal sikre:

- At gennemtestningen af systemet er så tæt på den reelle arbejdsituation, hvor den skal bruges, som muligt.
- At der er tilstrækkelig tid og ressourcer til test, implementering, konfiguration og uddannelse.
- At medarbejderne involveres i den konkrete tilrettelæggelse af test, dataoverførsel, uddannelse, pilotforløb mv.
- At der etableres en god kommunikation om indmelding af fejl og udmelding af revisioner af systemet.
- At implementeringen bliver set og gennemført som en fælles læreproces, hvor der er plads til fejl, og hvor frustrationer er tilladt.

Inddrag medarbejdere i at tilrettelægge gode rammer for, at alle kan blive fortrolige med de nye systemer og arbejdsgange. Lad dem fx bidrage til:

- At finde måder, hvorpå medarbejderne kan stifte bekendtskab med teknologien og eksperimentere med dens muligheder.
- At afprøve uddannelsesmaterialer og metoder, før de ruller ud over hele organisationen.
- At tilrettelægge uddannelse og opfølgning på uddannelse, herunder uddannelse af nye medarbejdere.
- At sikre, at uddannelsesindsatsen tager højde for forskelle i medarbejdernes kompetencer, læringsstil og -tempo.

Læs mere i *Digitalisering og det gode arbejde*, arbejdsmiljoweb.dk/god-digi