

Abstract

This project examines how Arbejdsmiljøgrupper (AmG) at Region Nordjylland can collaborate and share knowledge about the work on the psychological working environment, asynchronous and independent on the geographical location. Under which conditions is knowledge and learning created given that new technologies, which facilitates collaboration and knowledge sharing is used.

Prior empirical knowledge was obtained by working as a trainee at Region Nordjylland, which gave some insights to the AmGs and Region Nordjylland. Theories by Lars Qvortrup are used to describe the tendencies of the modern society, which he calls The Hypercomplex Society. Berry Wellman is used to further describe the society and context of AmG and Region Nordjylland. They both describe the society as highly complex and network oriented.

George Siemens' learning theory Connectivism, is based on these tendencies in the society, and the rapid development of the Internet, more specific the Web 2.0 technologies. Connectivism states that knowledge is distributed through networks of nodes and connections between nodes, and learning is the ability to create nodes and connections to nodes, thus knowledge cannot be obtained as a thing, it is the set of connections that is created based upon ones actions and experience.

New technologies on the Internet have emerged such as social technologies, that changes the way people collaborate and interact with each other. These technologies are network oriented in nature and they facilitate collaboration and knowledge sharing independent on geographical locations.

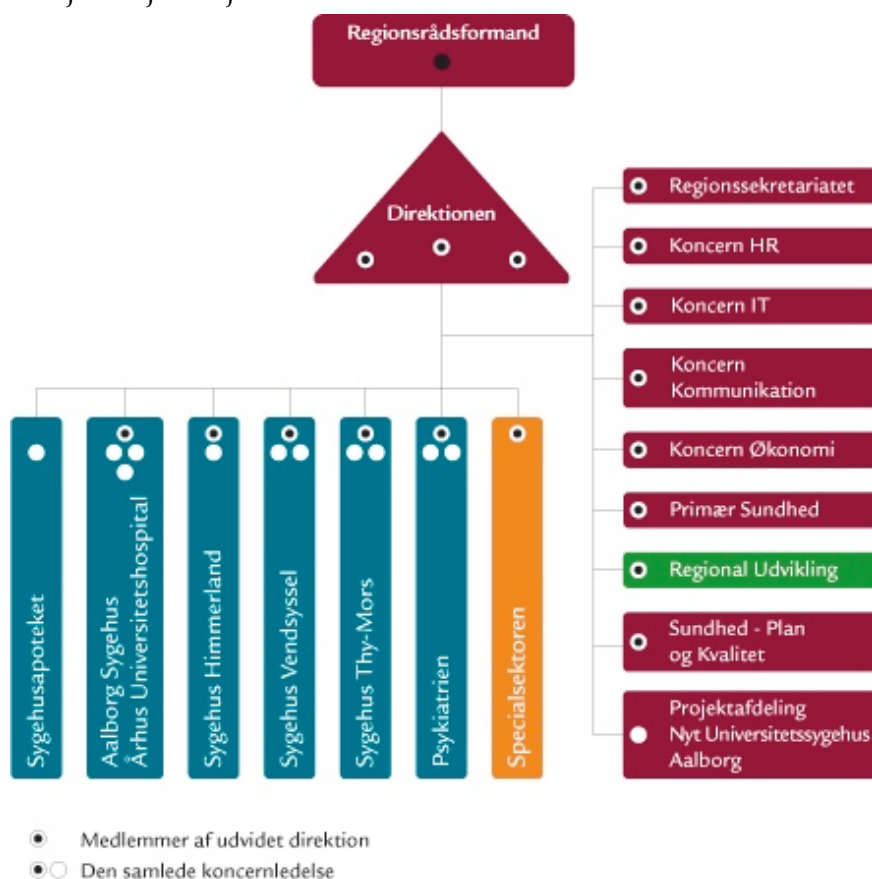
Therefore to enable the AmG to be able to collaborate and share knowledge, asynchronous and independent on geographical location about the work on the psychological working environment, a new learning concept is developed for Region Nordjylland. This concept proposes a platform comprised of web 2.0 technologies and a procedure with assignments that facilitates learning, according to connectivism.

Baggrund og motivation

Mit speciale handler om videndeling og samarbejde mellem decentralt placeret arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland. Forud for mit speciale ligger et semester i praktik hos Region Nordjylland i HR-afdelingen, hvor jeg arbejdede med hvordan arbejdsmiljøgrupper kunne blive bedre til at håndtere psykisk arbejdsmiljøarbejdet via en digital trivselshåndbog på Region Nordjyllands intranet. I det følgende vil jeg beskrive Region Nordjyllands organisering og de organisatoriske vilkår arbejdsmiljøgrupper er underlagt. Derudover vil jeg gengive dele af min undersøgelse, som stammer fra mit praktikophold og de resultater det afstedkom. Dette gør jeg, da resultater fra praktikundersøgelsen leder op til specialets problemformulering.

Region Nordjylland og arbejdsmiljøarbejdet

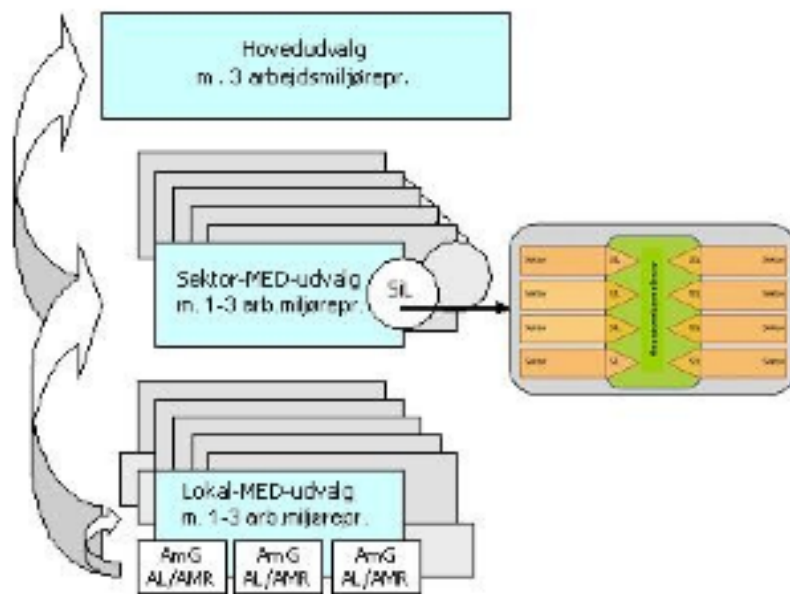
Region Nordjylland er en politisk styret organisation, hvis hovedopgave er det nordjyske sundhedsvæsen. Organisatorisk er Region Nordjylland opbygget af de enkelte sektorer og administrative organer samt dertilhørende underafdelinger. Til hver afdeling er der en arbejdsmiljøgruppe, som skal varetage afdelingens arbejdsmiljøarbejde.



Oversigt over Region Nordjyllands organisatoriske opbygning (Link A).

Arbejds miljøarbejdet

Arbejds miljøarbejdet er i Region Nordjylland organiseret som en integreret del af MED-systemet og MED-arbejdet. MED står for medindflydelse og samarbejde, og formålet for MED-aftalen er blandt andet at give alle medarbejdere mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Strukturen i MED-systemet består af; Hovedudvalg, Sektor MED-udvalg, Center MED-udvalg, Lokal MED-udvalg og Arbejds miljøgrupper. Nedenfor er strukturen i MED-systemet illustreret visuelt, dog er Center MED-udvalg er ikke medtaget i organiseringen, da ikke alle sektorer har center struktur.



Der er tilknyttet arbejdsmiljøgrupper til alle afdelinger i regionen og det betyder at arbejdsmiljøgrupperne er spredt geografisk over hele Nordjylland. En arbejdsmiljøgruppe består af en medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant (AMR) og afdelingslederen (AL), og de skal sammen varetage arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen og Region Nordjyllands trivselspolitik og retningslinjer (Link B,C & D).

Det er de lokale arbejdsmiljøgrupper, der er det centrale omdrejningspunkt og det udførende led i arbejdet med at fremme det gode fysiske og psykiske arbejdsmiljø i de enkelte afdelinger. Derudover har alle sektorer i Region Nordjylland desuden ansat en sikkerhedsleder, som er ansvarlig for at koordinere sektorens arbejdsmiljøarbejde og er bindeled mellem regionen og arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdsmiljøgruppens opgaver

Arbejdsmiljøgrupperne har mange og forskelligartede opgaver. De har både opgaver som de, i følge arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, skal varetage og derudover har Region Nordjylland lavet en tjekliste om arbejdsmiljøgruppernes opgaver. Denne liste indeholder både opgaver vedrørende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Disse bestemmelser og opgaver kan ses i bilag 1.

Til at klæde arbejdsmiljøgrupperne på til at kunne håndtere deres forpligtelser, er der den obligatoriske og lovbestemte arbejdsmiljøuddannelse, som alle arbejdsmiljørepræsentanter skal have været på og gennemført (link E). Derudover har Region Nordjylland bestemt, at alle arbejdsmiljørepræsentanter derudover skal på et to dages obligatorisk kursus i psykisk arbejdsmiljø, et kursus som regionen tilrettelægger og afholder.

Ud over uddannelse og kursus arrangeres der hvert halve år et fællesmøde i hver sektor for de tilknyttede arbejdsmiljøgrupper. Disse møder præges af oplæg, som arbejdsmiljøgrupperne er tilhører til. Halvårsmødernes form og indhold arrangeres af sektorens sikkerhedsleder, men temaet skal omhandle arbejdsmiljø. Enkelte arbejdsmiljøgrupper har af ledelsen i den enkelte sektor fået tildelt fire gange en halv time om året til at mødes med andre arbejdsmiljøgrupper i deres sektor og tale om netop arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøgrupperne er spredt geografisk over hele Nordjylland, og betydningen af dette er blandt andet, at det ikke er muligt for dem at mødes ansigt-til-ansigt med jævne intervaller. Ansigt-til-ansigt kontakt mellem arbejdsmiljøgrupperne sker via uddannelse, kurser og halvårsmøder og den kontakt de har derudover, er noget, de selv skal organisere. For alle arbejdsmiljøgrupper gælder at arbejdsmiljøarbejdet er noget, der ligger ud over deres daglige arbejde. Det er op til den enkelte arbejdsmiljørepræsentant at få planlagt og afsat tid til arbejdsmiljøarbejdet. Det betyder for størstedelen af arbejdsmiljøgrupperne, at tiden til arbejdsmiljøarbejdet kommer efter deres daglige arbejdsopgaver er overstået.

Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø dækker ifølge Videncenter for Arbejdsmiljø over *"(...) et samspil af de relationer, påvirkninger og vilkår, som mennesket arbejder under. Det er også den tekniske og sociale udvikling af arbejdspladsen, som kan bidrage til det enkelte menneskes sikkerhed på kort sigt samt til menneskets fysiske og psykiske sundhed på længere sigt."* (Link F).

Ifølge arbejdsmiljøloven er det organisationerne selv, der har det primære ansvar for at etablere og organisere arbejdsmiljøarbejdet, så det er muligt at løse

arbejdsmiljøproblemer. Arbejdsmiljø er noget, der berører alle i organisationen og det fremhæves også i arbejdsmiljøloven, at medarbejderne skal være inddraget så meget som muligt i arbejdsmiljøarbejdet. Udviklingen af et godt arbejdsmiljø er dermed noget, der skal ske i samarbejde mellem hele organisationen, så både ledelse, arbejdsledere og medarbejdere inddrages i samarbejdet (Link G). Dette har Region Nordjylland sikret via MED-aftalen og dennes struktur.

Et sundt arbejdsmiljø er i dag mere end den fysiske sikkerhed. Det psykiske arbejdsmiljø er kommet mere og mere i fokus. Psykisk arbejdsmiljø er også noget, der er stor fokus på i Region Nordjylland. Det er Region Nordjyllands ambition, at alle medarbejdernes psykiske og fysiske arbejdsmiljø skal være så godt som muligt, og at det er et konstant arbejde at gøre tingene bedre.

Region Nordjyllands holdning er, at trivsel på arbejdspladsen både handler om det, der sker mellem mennesker, den enkelte medarbejders trivsel og det at have en følelse af arbejdsglæde samt en fornemmelse af at kunne mestre arbejdsdagens forskellige situationer og opgaver. Trivselsfremmende handlinger skal for Region Nordjyllands medarbejdere resultere i gode arbejdsforhold, større arbejdsglæde og mindre fravær.

Region Nordjylland er klar over, at psykisk arbejdsmiljø er et område, der spænder bredt. Da psykisk arbejdsmiljø er et stort og kompleks område, der ikke har rigtige og forkerte håndteringsmetoder har Region Nordjylland udarbejdet en digital trivselshåndbog, som skal bruges af arbejdsmiljøgrupper som et hjælpeværktøj i arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø.

Trivselshåndbogen

Trivselshåndbogen blev udarbejdet i 2007 på baggrund af og i forlængelse af trivselspolitikens tilblivelse. Trivselshåndbogen har netop gennemgået en revidering i form af indholdet og den designmæssige struktur og opbygning. Den består af statistisk information, og på dette punkt har trivselshåndbogen ikke ændret sig siden den blev oprettet. Trivselshåndbogen ligger på Region Nordjyllands intranet, som er et traditionelt intranet med statistisk indhold kommunikeret fra overordnede og ledelsen. Den information, der er tilgængelig, er, hvad man kan betegne som en topstyret informationsmasse.

Trivselshåndbogen "(...) er tænkt som en digital håndbog, hvor man som både medarbejder og leder kan hente hjælp til selvhjælp på området psykisk arbejdsmiljø - herunder trivsel. Håndbogen er bygget op efter nogle centrale emner, som du 'bladrer op på', og herefter dykker du yderligere ned i konkrete beskrivelser af værktøjet, hvor du finder input til det konkrete arbejde." (Bilag 3.)

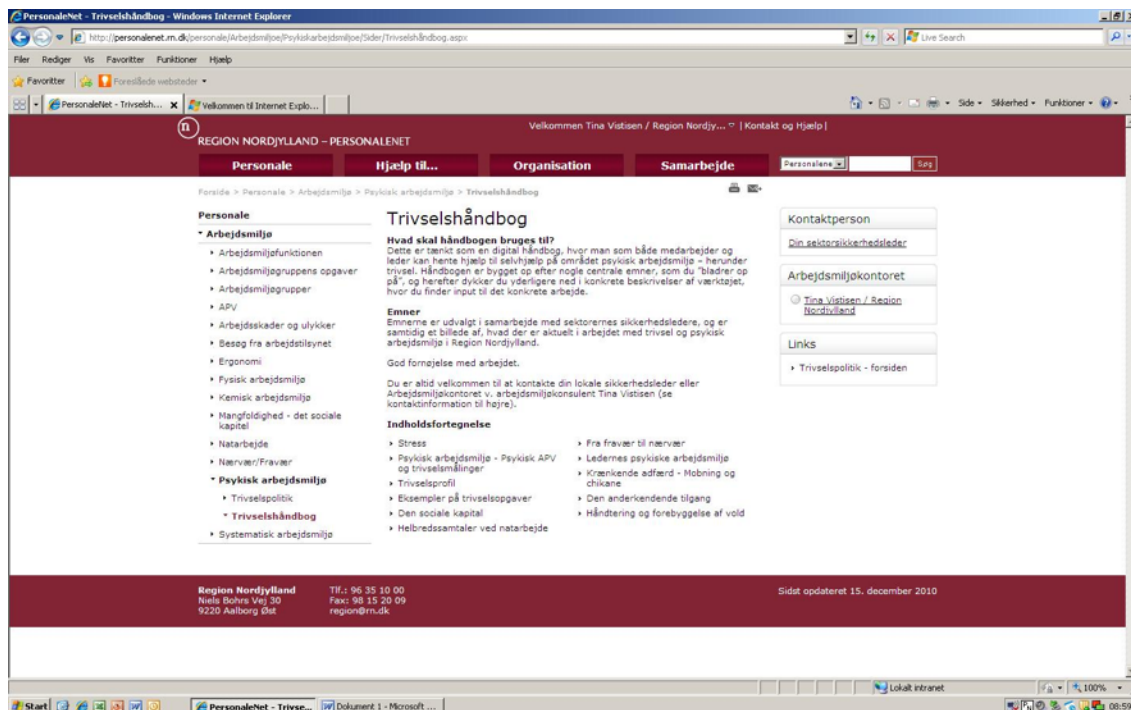
I trivselshåndbogen findes guidelines, redskaber, metoder, værktøjer og retningslinjer omkring emner vedrørende området psykisk arbejdsmiljø. De emner, der er at finde i trivselshåndbogen, er udvalgt i samarbejde med sektorernes sikkerhedsledere og er samtidig et billede på de emner og indsatser, som ses som aktuelle og vigtige i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø i Region Nordjylland. Arbejdsmiljøgrupperne har ingen direkte indflydelse på indholdet i trivselshåndbogen.

Fra regionens side ligger der ikke en nedskrevet strategi eller målsætning for trivselshåndbogen og under interview med arbejdsmiljøkonsulent fra regionen siges følgende om trivselshåndbogens tilblivelse og sigte.

"(...) det [blev] besluttet at man skulle forsøge at lave en eller anden form for håndbog, som skulle indeholde, hvad der rørte sig inden for trivselsområdet og hvordan man kunne arbejde med det. (...) Den skulle bidrage med at (...) synliggøre hvilke elementer trivsel består af for arbejdsmiljøgrupper, men egentlig for hele organisationen generelt. Jeg tror egentlig ikke at målgruppen har været helt present for dem oppe i deres hoveder, da de lavede den. Jeg tror de har siddet med den som sådan lidt mere skrivebordsarbejde. Hvis vi skal favne det her trivselsområde, hvad ligger der så i det. Så i første omgang har det måske bare været en synliggørelse af hvad indeholder det her område. Og så tror jeg man så har fundet ud af at der også er en masse metoder og redskaber i det her, så dem ligger vi også derind. (...) Den videre strategi er under udarbejdelse. Så man kan sige Trivselshåndbogen har været i flere trin. Først var der trivselspolitikken så lavede man Trivselshåndbogen på baggrund af trivselspolitikken og så her for knap to år siden blev det besluttet at den skulle revideres, fordi der var mange elementer i den som ikke var gældende mere og man var opmærksom på at den ikke blev anvendt så meget. Det var en bunden opgave at nu skulle den revideres her for halvandet års tid siden. Og nu ligger den så i spændingsfeltet, kan man sige, mellem det at psykisk arbejdsmiljøområdet har flyttet afdeling fra arbejdsmiljøkontoret over til hvor man udøver konsulentdelen på trivsels- og psykisk arbejdsmiljøområdet. Der ligger den så til afklaring og hvordan skal den sættes i spil i forhold til hvad vi bliver enige om i samarbejdet." (bilag 6).

Trivselshåndbogen har som sagt ikke en nedskrevet målsætning, men under arbejdet med trivselshåndbogen i mit praktikforløb arbejdede jeg ud fra en målsætning om, at trivselshåndbogen skulle indeholde det målgruppen, arbejdsmiljøgrupper i Region

Nordjylland, havde brug for i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø, så de derved kom til at betragte trivselshåndbogen som et reelt værktøj, de så muligheder i at benytte.



(Trivselshåndbogens forside og indholdsfortegnelse)

Praktikundersøgelse

Min undersøgelse drejede sig om at få klarhed over om den digitale trivselshåndbog levede op til det arbejdsmiljøgrupper efterspurgte og havde brug for. Jeg betragtede den digitale trivselshåndbog som et mini it-system og undersøgelsen skulle give svar på hvilken ændring eller tilpasning, der skulle foretages i den digitale trivselshåndbog.

MUST-metoden

Til at planlægge og gennemføre min undersøgelse, fandt jeg inspiration i MUST-metoden¹. MUST-metoden er en metode, hvor man ser bredt på it-anvendelser², det betyder at man ser it-systemer i den arbejdsorganisatoriske sammenhæng, hvori de skal indgå. Det er en metode, der er kendetegnet ved omfattende deltagelse af aktørerne fra organisationen, herunder de kommende brugere af nye it-systemer og en metode, der stiller sig kritisk over for umiddelbare løsningsforslag og insisterer på ikke at tage organisationens udgangspunkt for en forundersøgelse.

¹ Metode til forundersøgelse i Systemudvikling og Teori herom

² It-anvendelser er it-systemer set i en anvendelsessammenhæng (Bødker m.fl., 2008: 30).

En forundersøgelse er det indledende analyse- og designarbejde, som danner grundlaget for at vælge den it-løsning, der mest hensigtsmæssig indfrier både organisationens mål og brugernes behov for it-støtte til deres arbejde. Man kan sige, det er en form for organisatorisk afklaringsproces, som skal lede frem til en beskrivelse af bæredygtige it-anvendelser. I dette tilfælde var Region Nordjyllands mål, at arbejdsmiljøgrupper bliver bedre til at håndtere psykisk arbejdsmiljø arbejdet, og det skulle resultere i lavere sygefravær, tilfredse medarbejde og tiltrække kvalificerede medarbejdere.

Jeg foretog en mini it-forundersøgelse med henblik på at få en viden om de arbejdsområder, som var forundersøgelsens genstandsfelt. Til dette benyttede jeg dele af MUST-metoden som ressource og inspiration til arbejdet med en forundersøgelse i den kontekst jeg befandt mig i. Jeg var især inspireret af princippet om reel brugerdeltagelse.

“Princippet om reel brugerdeltagelse foreskriver, at repræsentanter for de direkte berørte ansatte skal deltage aktivt i projektgruppens arbejde.” (Bødker m.fl., 2008: 75).

Kvalitative interview

Genstandsfeltet var arbejdsmiljøgrupperne og deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Jeg ønskede derfor at undersøge og få indsigt i arbejdsmiljøgruppernes oplevelse af arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø. Til at indfange alt dette blev metoden kvalitativ interview benyttet.

Det kvalitative interview er en metode, der er orienteret mod at indsamle kvaliteter ved fænomener. Launsø & Rieper beskriver i bogen 'Forskning om og med mennesker' det kvalitative interview som *“(...) en metode til at indfange verdener fra interviewpersonernes synspunkter, udfolde meningen i folks oplevelser og erfaringer og afdække de rammer, der betinger folks forståelser og handlinger. Der er fokus på at beskrive og forstå dybden i et problemkompleks og dets sammenhæng med den helhed, det er en del af.”* (Launsø & Rieper, 2000: 125).

Jeg brugte såkaldt ikke-strukturerede dataindsamlingsmetode hvor en tema-guide angav hvilke temaområder, der kunne belyse problemstillingerne. Temaguiden blev til på baggrund af den overordnede problemstilling, nemlig hvad har arbejdsmiljøgrupper brug for i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø, og den var bygget op omkring tre områder, der tog udgangspunkt i de udforskede præmisser. Metoden blev valgt på baggrund af dens fordele i, at den søger at spejle folks indre og ydre virkelighed uden på forhånd at fastlægge bestemte begreber og forståelser. Der er

fokus på de udforskede egen definition af virkeligheden. Styrken i det kvalitative interview er, at man kan komme i dybden med et emne, samt at emnet bliver forankret i en kontekst, som er virkelighedsnær for den udforskede (Launsø & Rieper, 2000: 103-107).

Gennem fem interview med udvalgte arbejdsmiljøgrupper forsøgte jeg at afdække arbejdsmiljørepræsentanternes meninger, vurderinger og holdninger i deres indbydes sammenhæng og specifikke kontekst.

Uhensigtsmæssigheder ved interview er, at de interviewede kan have mangelfulde billeder af de mekanismer og sammenhænge, som reelt styrer deres handlinger og hændelsesforløb (Launsø & Rieper, 2000: 25). Denne udfordring imødekom jeg ved at foretage interview med forskellige arbejdsmiljøgrupper med hver deres baggrund, og på baggrund af disse interview sammenfattede jeg ligheder i dialogerne og brugte det til at sige noget generelt om arbejdsmiljøgrupper og deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø. De fem interviewede arbejdsmiljøgrupper har alle berørt temaet 'samarbejde og videndeling mellem arbejdsmiljøgrupper' uafhængige af hinanden.³

Udvælgelse af respondenter

Valget af arbejdsmiljøgrupper til interview skete som sagt med henblik på, at få et så bredt udsnit som muligt, dvs. arbejdsmiljøgrupper fra forskellige sektorer og afdelingstyper. De interviewede arbejdsmiljøgrupper ses som repræsentative for alle arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland, og det betød for udvælgelsen af arbejdsmiljøgrupper, at de kvaliteter som de besidder, var det afgørende og ikke antallet af undersøgelsesenheder. Under mit praktikophold var kvalitetskriterierne at få en dybere forståelse af arbejdsmiljøgrupper og deres arbejde med og håndtering af psykisk arbejdsmiljøproblemstillinger samt en forståelse af kontekstens betydning for arbejdsmiljøgruppernes meninger, opfattelser og perspektiver.

Videndeling, erfaringsudveksling og samarbejde

Under interviewrækken var der især et tema, der gik igen, nemlig et ønske om mere videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø arbejdsmiljøgrupper imellem. Arbejdsmiljøgrupperne siger alle noget omkring muligheden for mere videndeling og samarbejde, og i det følgende vil det blive eksemplificeret gennem udvalgte citater. Arbejdsmiljørepræsentanterne vil i citaterne blive gengivet som henholdsvis AMR (medarbejderrepræsentanten) og AL (lederrepræsentanten) og interviewereren som I.

³ Interviewene er ikke transkriberet da de ikke danner grundlag til analysearbejde i dette speciale. Interviewene kan findes som lydfiler i bilag 6

På nuværende tidspunkt bruger arbejdsmiljørepræsentanterne deres netværk til at sparre med i forhold til at få en sikkerhed i, at det er den rigtige måde de griber en problemstilling vedrørende psykisk arbejdsmiljø an på samt hente inspiration til andre løsningsmetoder. En afdelingsleder fortæller følgende omkring løsningen af en svær problemstilling vedrørende psykisk arbejdsmiljø:

AL: *"Jeg har brugt min overordnede leder til at snakke om hvordan jeg skulle gribe det an."* (I-1, 4:57) og *"Jeg havde brug for en at snakke med bagefter der kunne gå ind og fortælle os det der i har gjort er rigtigt, det er forkert eller stille nogle spørgsmål. Jeg har sådan brugt flere rundt omkring og det hjælper altid at snakke med folk, men en livline vi kunne rekvirerer til os selv tror jeg faktisk vil være rigtig godt."* (I-1, 42:40).

Når arbejdsmiljøgruppen ser tilbage på løsninger af problemstillinger, ville de ønske de havde haft personer til rådighed, hvor de kunne søge råd og vejledning hos omkring den måde, de havde valgt at håndtere problemstillingen.

AL: *"At man havde en man kunne trække på."* AMR: *"Lige før jeg vil sige alle 24 timer i døgnet."* (I-1, 44:00).

AMR: *"Bare det der kom en og sagde til os, enten i har gjort det i skulle, i har gjort det rigtige så det skal i bare fortsætte med at gøre på den måde eller der var en der kom og sagde i har grebet det forkert an næste gang skal i gøre sådan og sådan. Det ville være rigtig fint."* (I-1, 51:38) og *"Hvis man havde en der var sådan lidt tæt på der kunne hjælpe eller i hver fald hjælpe i gang"* (I-1, 1.00.27)

Arbejdsmiljøgrupperne har fået meget ud af at samarbejde og sparre med andre arbejdsmiljøgrupper i relation til løsning af problemstillinger og der siges blandt andet:

AMR: *"Jeg synes at de arbejdsmiljømøder vi har her i huset, at de er gode, hvor vi mødes og snakker sammen alle arbejdsmiljøgrupperne. Og det er så hele huset det er ikke bare sygehus xx, men også dem som har lejet sig ind i huset fra xx. Og det er faktisk rigtig godt, hvor man også lige får snakket om nogle ting."* AL: *"Ja hvordan man lige får lavet noget erfaringsudveksling."* (I-4: 24:02) og I: *"Det er sådan et åbent forum hvor det er tilladt at tale om?"* AMR: *"Alt"* AL: *"Der er en dagsorden, men der er også noget der hedder bordet rundt, hvor man lige fortæller hvad der er gang i."* AMR: *"Og det er tilladt at sige alt og du bliver ikke bonnet for det eller slået oven i hovedet når du går ud."* I: *"Har i kunne bruge det til noget?"* AMR: *"Ja jeg har været glad for at være med til de møder, også for at høre hvad der rører sig andre steder og hvad de har gjort."* AL: *"Jamen nu på sidste møde der var der blandt andet det med trivselsprofilen, hvor der er en af afdelingerne de siger vi forstår ikke hvordan i gør det fordi øvre ved os der siger de det ikke er nødvendigt for hvis der er problemer så snakker vi bare med lederen og det gider vi ikke krydse af på trivselskemaet for, hvor jeg fortæller om hvordan det foregår her i xx hvor*

tingene er kørt rigtig godt i system og hvor det giver god mening, men måske er det igen at afdelingerne er så forskellige og man skal noget forskelligt.” (I-4: 24:56)

Arbejdsmiljøgrupperne give udtryk for at det, der giver noget, er videndeling og samarbejde, hvilket gør arbejdsmiljøgrupper i stand til at påbegynde arbejdsmiljøproblemstillinger, fx siges følgende:

AMR: “Når man hører hvad de andre afdelinger har gjort og hvad de har fundet ud af der er blevet bedre og hvad de har arbejdet med for at gøre deres arbejdsplads til den bedste arbejdsplads. Det er mange gode ideer de fylder en med og man tager med hjem.” (I-5, 9:57)

For arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland arrangeres der hvert halve år et fællesmøde i hver sektor for de tilknyttede arbejdsmiljøgrupper. Disse møder præges af oplæg som arbejdsmiljøgrupperne er tilhører til. Der siges blandt andet om disse møder:

AMR: “Jeg har også tænkt på at ville sige til xx (sikkerhedslederen) om vi næste gang kunne få undervisning om formiddagen og så komme ud i diskussionsforum om eftermiddagen. Fordi de andre de har også bare mange gode ideer til hvordan de får deres til at hænge sammen og jeg kunne også se at der var en helt ny og hun var så glad for at vi mødets den halve time fordi hun havde aldrig prøvet at lave en APV før og det havde jeg heller ikke og så var der nogle der havde lavet den tusinde gange. Så for dem der var det jo logik, når vi sad og sagde jamen hvad gør i.”

AL: “Så noget formaliseret erfaringsudveksling det kunne være godt.” (I-5, 42:00)

Når arbejdsmiljøgrupperne taler om samarbejde og videndeling, mener de i forhold til ansigt-til-ansigt kommunikation. Region Nordjyllands geografisk spredte organisering gør det ikke muligt, at få oprettet ansigt-til-ansigt seancer, der muliggør videndeling og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupper i den udstrækning, de har brug for det, og derfor er det nødvendigt at gå andre veje. Hvor det før var nødvendigt at mødes ansigt-til-ansigt for at kommunikere, er der nu teknologiske muligheder, der åbner op for andre kommunikations- og samarbejdskanaler, der ikke forudsætter specielle it-kompetencer.

Nye sociale teknologier

Siden trivselshåndbogens spæde start er der sket en stor udvikling inden for de digitale medier, der er tilrådelighed. Internettet giver i dag mulighed for brugernes aktive deltagelse, og via digitale teknologier er der skabt grobund for social interaktion gennem kommunikation og samarbejde. De nye digitale teknologier går ofte under betegnelserne web 2.0 teknologier, social software eller sociale medier. Web 2.0 teknologier har givet helt nye muligheder for at inddrage medarbejderne i diverse

processer samt nogle gange helt overdrage processen til dem. Der er via inddragelse af web 2.0 teknologier skabt mulighed for, at alle kan kommunikere åbent med hinanden, samarbejde og dele viden og erfaringer, som skabes internt i en organisation. Det betyder, at både medarbejdere og ledere kan dele viden og erfaring med hinanden og derved skabe værdi for hinanden og for organisationen. Noget som er helt i tråd med MED-aftalen.

Jeg mener umiddelbart, at arbejdsmiljøgruppernes efterspørgsel af videndeling og samarbejde arbejdsmiljøgrupper imellem, er muligt gennem web 2.0 teknologier, som tilsidesætter vigtigheden af geografisk placering og muliggør asynkron kommunikation. Jeg ser web 2.0 teknologier som redskaber til videndeling og samarbejde og jeg vil derfor i specialet gå ind i en nærmere undersøgelse af web 2.0 teknologiernes muligheder.

Bevidstheden om mulighederne ved inddragelse af web 2.0 teknologier og viden fra det empiriske materiale indsamlet under praktikforløbet, danner grundlag for dette speciales problemformulering.

Problemformulering

Hvordan kan det blive muligt for arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland, der er placeret decentralt fra hinanden, at videndele og samarbejde omkring psykisk arbejdsmiljøarbejdet. Under hvilke betingelser skabes viden og læring under forudsætninger hvor der forsøges med nye teknologier, som muliggør samarbejde og videndeling mellem arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland.

Specialet har en sammenhæng med praktikundersøgelsens resultater, idet specialets problemstilling bygger videre på disse. Praktikundersøgelsen kan dermed ses som et målaflarende og problemformulerende projekt. Specialet er derimod et forundersøgelingsprojekt, hvis sigte er at præsentere et løsningsangivende forslag til hvordan problemformuleringen bliver mulig. Mit speciale er et forundersøgelingsprojekt og dermed vil jeg ikke komme ind på selve implementeringen. Selve implementeringen dækker over teknisk og organisatorisk implementering. Teknisk implementering omfatter nyudvikling og/eller tilpasning og konfigurerings af standardsystemer, installation, integration med eksisterende systemer, datakonvertering m.m. Og organisatorisk implementering omfatter forandringsledelse, organisationsændringer, ændrede arbejdsopgaver, nye arbejdsgange, uddannelse, oplæring m.m. (Bødker m.fl., 2008: 29).

Læringskoncept

Mit løsningsangivende forslag munder ud i et læringskoncept. Selve betegnelsen læringskoncept bruges i mange sammenhænge og med forskellige betydninger. Der findes ikke en bestemt definition på betegnelsen læringskoncept, men den måde jeg definerer begrebet, er ud fra følgende faktorer:

hvem er **målgruppen** for læringskonceptet

hvad skal målgruppen bruge læringskonceptet til

hvordan skal målgruppen bruge læringskonceptet

hvad skal læringskonceptet **indeholde** før målgruppen kan gøre det, de skal kunne gøre med læringskonceptet.

Målgruppen

Målgruppen er de personer i Region Nordjylland, der har ansvaret og beslutningskompetencen over udviklingsarbejdet inden for området psykisk arbejdsmiljø i Regionen.

Hvad

Det skal bruges til, at målgruppen kan vurdere om det er en idé, som er brugbar, og derudfra finde frem til hvad det kræves for, at det kan blive virkelighed.

Hvordan

Læringskonceptet skal gøre det muligt for målgruppen at se hvordan deres arbejdsmiljø udviklingsarbejde skal se ud i fremtiden og derfra muliggøre at designe arbejdsmiljøgruppernes fremtidige læringsmiljø i bred forstand.

Hvad skal det indeholde

Læringskonceptet skal indeholde de overordnede rammer, som gør videndeling og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupper muligt.

Formidling og anvendelse af specialet

Dette speciale og dets undersøgelsesresultater har flere målgrupper. Som nævnt i ovenstående er dele af Region Nordjyllands medarbejdere specialets målgruppe, men først og fremmest skal specialet leve op til akademisk standard og de faglige kompetencer og praksiskompetencer, der er foreskrevet i studieordning for kandidatuddannelsen i Læring og forandringsprocesser ved Aalborg Universitet. Denne prioritering er fremlagt for Region Nordjylland. Region Nordjylland er indforstået med at specialets undersøgelsesresultater og konklusioner ikke vil være et færdigt og igangsætningsklart produkt (læringskoncept), men et forslag til hvordan

Region Nordjylland kan håndtere arbejdsmiljøgruppernes ønsker og behov med hensyn til videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø arbejdsmiljøgrupper imellem.

Region Nordjylland får indsigt i specialets resultater, og det leder tankerne hen på overvejelser omkring mulige konsekvenser af dette. Forskningsetik, også kaldet videnskabsetik, berører dette emne.

Forskningsetik og implikationerne af forskningsarbejde

“Videnskabsetikken vurderer de negative konsekvenser af forskningen, hvis mål det er at skaffe ny viden eller at forbedre et produkt eller en proces.” (Rendtorff, 2003: 15).

I følge Rendtorff kan der skelnes mellem et internt perspektiv, som angår videnskabens praksis og et eksternt perspektiv, som angår dens samfundsmæssige konsekvenser af forskningen. (Rendtorff, 2003: 7-12). I forhold til mit speciale og dens konklusioner vil jeg forholde mig til de konsekvenser, de kan have for Region Nordjylland og kort berøre det interne perspektiv.

Produktet, jeg fremlægger for Region Nordjylland, er hvad jeg kalder et læringskoncept. Et læringskoncept der bygger på både teori og empiri. Mulige konsekvenser for Region Nordjylland ved at jeg henvender mig med et forslag til et læringskoncept, kunne være misvisende indsigt i hvordan, man kan designe til en organisation. Det har jeg forebygget ved at arbejde ud fra velfunderet teoretisk viden og på den måde sikret, at specialet ikke giver misvisende guidelines. Et af målene med specialet er, at det gerne skulle give øget indsigt omkring frembringelsen af viden og muligheden for videndeling og samarbejde arbejdsmiljøgrupper imellem. Altså positive konsekvenser.

Omgang med Region Nordjylland og dens ansatte kan afstedkomme negative konsekvenser omkring persondata osv. Det har jeg forebygget ved ikke at fremlægge hvem jeg har talt med og hvilken arbejdsplads/afdeling de hører under. Derudover har jeg sendt de kondenserede data/resultater jeg fik ud af interviewrækken til alle deltagerne, så de kunne se hvad jeg var kommet frem til og havde mulighed for at gøre indsigelser. Dette var dog ikke tilfældet.

Alle empiriske kilder jeg benytter i specialet er blevet informeret om specialets indhold, formål og målgruppe samt de alle har givet frit samtykke til deltagelse i specialet under forudsætning, at de alle er sikret fuld anonymitet.

Metode

Jeg har netop præsenteret baggrunden for mit speciale og hvad specialet sigter mod. I det følgende vil jeg vise, hvilket videnskabsteoretiske paradigme jeg bevæger mig indenfor, og hvilken forskningstype jeg hører ind under. Derefter vil jeg give en kort gennemgang af specialets opbygning og argumentere for valg af teori i relation til besvarelsen af specialets problemformulering.

Organisationsforståelse

Min grundlæggende forståelse af en organisation har betydning for hvilke metoder og teorier, jeg ser som mulige til besvarelse af specialets problemformulering.

Min forståelse af en organisation er, at organisationer består af mennesker og relationer. Jeg betragter individ og organisation som et 'møde' mellem to dynamiske størrelser, der gensidig determinerer hinanden. Det enkelte individ tolker det organisatoriske liv og arbejde og handler på baggrund af disse tolkninger, og det er i denne proces organisationen tager form. Denne forståelse giver et erkendelsesteoretisk udgangspunkt, som befinder sig i det socialkonstruktivistiske paradigme.

Når man bevæger sig inden for et bestemt paradigme tilslutter man sig nogle grundlæggende antagelser om virkeligheden, der har betydning for hvilken rationalitet og argumentation, der ses som videnskabelig korrekt samt hvilke løsningsmuligheder, der er mulige. I det følgende vil jeg kort gøre rede for, hvilken betydning det har for mit speciale, at jeg bevæger mig inden for det socialkonstruktivistiske paradigme.

Socialkonstruktivisme

I det socialkonstruktivistiske paradigme er virkeligheden socialt konstrueret af de individer, som deltager. Den menneskelige erkendelse er socialt konstrueret, og det betyder, at erkendelse sker gennem en forståelsesramme, der er resultatet af de kontekster, individet er og har været en del af. Mennesker reproducerer viden og fortolkning af verden i daglig interaktion med hinanden. Der findes dermed ikke én sand objektiv beskrivelse af verden (Wenneberg, 2002: 13-17).

Indenfor det socialkonstruktivistiske paradigme er der forskellige grader af, hvor langt man tager forståelsen af, at verden er socialt konstrueret. Det går fra den mest radikale forståelse af, at alt er en social konstruktion, til at ikke alt er en social konstruktion, og

der dermed findes ting uafhængigt af individets fortolkning af dem. Min forståelse og dermed specialets forståelse er ved den sidste (Wenneberg, 2002).

Ontologisk og epistemologisk forståelse

Den socialkonstruktivistiske tilgang er med til at danne en ontologisk og epistemologisk forståelse for specialet. I følge artiklen *Competing Paradigms in Qualitative Research* handler ontologi om “ (...) [the] nature of reality and, therefore, what is there can be known about it (...)” (Guba & Lincoln, 1994: 108) og epistemologi beskrives som “(...) the nature of the relationship between the knower or would-be knower and what can be know (...)” (Guba & Lincoln, 1994: 108). I forhold til adskillelse af ontologi og epistemologi i det socialkonstruktivistiske paradigme kan man ikke lave en klar afgrænsning mellem de to, idet forskeren og det undersøgte hænger sammen på sådan en måde, at de ‘resultater’ (fortolkninger / sociale konstruktioner) der fremkommer, bliver skabt mens undersøgelsen foregår.

Jeg er dermed af den opfattelse, at jeg i min forudgående undersøgelse blandt andet har afdækket arbejdsmiljøgruppernes sociale konstruktion af arbejdsmiljøarbejdet, en konstruktion jeg ser mig selv som en del af, idet jeg har gennemført interview med arbejdsmiljøgrupper. Mit speciales problemstilling ses dermed også som en social konstruktion mellem mig og andre aktører. Det, at jeg bevæger mig inden for et socialkonstruktivistisk paradigme, betyder, at jeg mener, at specialets tilblivelse fremkommer gennem socialt konstruktionsarbejde, der inkluderer mig og andre aktører.

De konklusioner jeg kommer frem til gennem specialet er ikke fuldstændige objektive, men de skal være gyldige inden for den kontekst jeg designer til, nemlig Region Nordjylland. I det følgende afsnit argumenterer jeg for, at jeg er inspireret og hører ind under den handlingsrettede forskningstype.

Den handlingsrettede forskningstype

I bogen “Forskning om og med mennesker” (Launsø & Rieper, 2000) grupperer forfatterne forskning, der har mennesker som studiefelt, i fire idealtypiske forskningstyper med hver sine særlige kendetegn. De fire forskningstyper er; den beskrivende, den forklarende, den forstående og den handlingsrettet (bilag 4). De forskellige forskningstyper er ikke gensidig ekskluderende i et forskningsprojekt, og de hører til et abstraktionsniveau, der er placeret under det videnskabsteoretiske niveau og over niveauet for dataindsamlingsmetode, analyse og fortolkning.

Der er ikke vandtætte skotter mellem typerne og forskningstype bør vælges ud fra, hvad man vil undersøge, dvs. hvilket formål og hvilke problemstillinger man har i en given undersøgelse (Launsø & Rieper, 2000: 35).

“Ingen af forskningstyperne er bedre eller finere end andre. Forholdet mellem forskningstyperne er præget af både kumulativitet og “spring”. Den beskrivende forskningstype kendetegn indgår således i den forklarende forskningstype. Derimod er den forstående type væsensforskellig fra den beskrivende og forklarende. Den handlingsrettede forskningstype kan indeholde elementer af de tre andre typer.” (Launsø & Rieper, 2000: 14).

Dette speciale er inspireret af og hører ind under den handlingsrettede forskningstype. En forskningstype, der har fokus på handling som udviklingsform med praksis som medium, og den er orienteret mod grænseoverskridelse med de udforskede som aktive subjekter i processen. Ved at den handlingsrettede forskningstype fordrer en form for fælles konstruktionsarbejde, gør at jeg ser den som et naturligt valg grundet mit socialkonstruktivistiske perspektiv.

I den handlingsrettede forskningstype er der indbygget et lærings- og forandringsmoment i selve forskningsprocessen, og sigtet er at igangsætte læringsprocesser i sociale systemer på baggrund af de undersøgelser, der laves (Launsø & Rieper, 2000: 29). Det forudsættes, at man allerede har viden om genstandsfeltet, og at der foreligger resultater af beskrivende, forklarende eller forstående undersøgelser samt at der undervejs i forskningsprocessen foretages en formidling af denne viden og ny viden til de relevante aktører, og om denne tilbageførte viden har lærings- og handle-mæssige konsekvenser. Indsigten i studiefeltet har jeg fra mit forudgående praktikophold, hvor jeg indgik i hverdagen og var en del af Region Nordjylland. Der foreligger resultater af forudgående undersøgelse af arbejdsmiljøgrupper omkring deres arbejde med fremme af det gode arbejdsmiljø samt forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljøproblemstillinger.

“I den handlingsrettede forskning må der tages udgangspunkt i de handlende aktørers præmisser, problemstillinger og de organisatoriske strukturer, disse er indlejret i. Den handlingsrettede forskning kræver, at forskeren har stor indsigt i studiefeltet, dets aktører og de organisatoriske strukturer.” (Launsø & Rieper, 2000: 30).

Gennem dialog skal forskeren udarbejde forslag til konstruktive alternativer til den praksis, som kritisk belyses gennem forskningen. Et forslag der skal tage udgangspunkt i de præmisser, de udforskede arbejder ud fra. (Launsø & Rieper, 2000: 34). Præmisser som jeg blandt andet har klarlagt gennem interview med arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøkonsulent. Det er min opgave at bidrage til, at

Region Nordjylland får større forståelse for, hvilke sammenhænge og strukturer de indgår i, og hvordan disse kan udvikles og forandres.

Når jeg bevæger mig inden for den handlingsrettede forskning, vil dette speciale ikke markere afslutningen af Region Nordjyllands læringsproces / forandringsproces og der vil ikke være en formel afslutning, der afgrænser ændringsprocessernes forløb. Dette speciale kan ses som 'første' del af den handlingsrettede forsknings sigte, idet Region Nordjylland kan lære af specialets konklusioner og derudfra tage stilling til fremtidige forandringer (jvf. Definition af læringskoncept).

Forudgående undersøgelse

Adgangen til feltet fik jeg gennem mit praktikophold på 9. semester hos Region Nordjylland som lå forud for mit specialeforløb. Efter endt praktikforløb besluttede jeg at arbejde videre med de problemstillinger, jeg var blevet opmærksom på, og aftalte derfor med Region Nordjylland forsat samarbejde og adgang til feltet.

Specialets problemstilling bygger på resultater fra forudgående undersøgelse, en undersøgelse der hører ind under den forstående forskningstype. Den forstående forskningstype har fokus på forståelse som udviklingsform med sproget og dialogen som medium. Det er en forskningstype, som søger viden baseret på det udforskede subjekts perspektiv i en specifik kontekst (Launsø & Rieper, 2005: 22-28).

De udforskede arbejdsmiljøgruppers subjektivitet har indgået som det væsentlige datamateriale, og derudover har tekstproduktioner om psykisk arbejdsmiljø, trivselhåndbogen og Region Nordjyllands organisering og trivselspolitik indgået i datamaterialet. Tekstmaterialet om psykisk arbejdsmiljø m.m. skulle give mig indsigt i området psykisk arbejdsmiljø, og interviewene skulle bidrage med en mere praktisk forståelse af arbejdsmiljøgrupperne og deres håndtering af psykisk arbejdsmiljøarbejdet, problemstillinger, udfordringer osv. Jeg har dermed en grundviden, jeg bringer med ind i dette speciale.

Inddragelse af Region Nordjylland

I den handlingsrettede forskning skal der være en løbende dialog om resultater fra forskeren til de udforskede. For at kunne svare på problemformuleringen inddrager jeg teori, og på baggrund af min samlede viden (grundviden og teorierne) udformer jeg et læringskoncept. Derefter foretager jeg en empirisk undersøgelse af læringskonceptet. En empirisk undersøgelse som inddrager Region Nordjylland, og som hovedformål skal fungere som et kritisk review på læringskonceptet, så læringskonceptet efterfølgende kan korrigeres, så det passer bedre til organisationen Region Nordjylland, og derefter kan jeg konkludere på min problemformulering. Det kritisk

review ser jeg også som en social konstruktion, jeg er en del af, til at komme frem med ændringspunkter til læringskonceptet. Fremlæggelsen blev koordineret med repræsentant fra HR afdelingen i Region Nordjylland, som sørgede for at få inviteret relevante personer.

Selve fremgangsmåden til læringskoncept, kritisk review og revideret læringskoncept, vil blive gennemgået i afsnittene *læringskoncept, kritisk review og revideret læringskoncept*. Dette har jeg valgt da afsnittene markerer et skift i forhold til forudgående afsnit som er teoribeskrivelser.

Fremgangsmåde

Specialet er bygget op omkring følgende afsnit; *baggrund og motivation, metode, samfundstendenser, connectivism, web 2.0, læringskonceptet, kritisk review, revideret læringskoncept og konklusion*.

Selve fremgangsmåden til at besvare specialets problemformulering tager afsæt i udvalgte teorier. På baggrund af min samlede viden udformer jeg et læringskoncept som fremlægges for Region Nordjylland. En fremlæggelse som skal være med til at give en mere nuanceret vurdering og diskussion af specialets besvarelse og danne grundlag for tilrettet besvarelse.

Jeg har en systematisk tilgang i afdækningen af specialets problemstilling via mine teorier, og samtidig involverer jeg mig ved at tale med repræsentanter fra Region Nordjylland, og prøve at forstå hvad deres forståelse er, og hvilken forståelse jeg sammen med dem kan konstruere på den baggrund.

Teoribegrundelse

Teorierne i dette speciale er redskaber til at beskrive, forklare og forstå, de fænomener jeg undersøger. I det følgende præsenteres og begrundes de teorier, jeg har valgt at anvende til besvarelsen af problemformuleringen.

I afsnittet *baggrund og motivation* præsenterede jeg kort nye web 2.0 teknologier og umiddelbart mente, at arbejdsmiljøgrupperne via disse nye teknologier kan få mulighed for at videndele og samarbejde på tværs af geografisk placering.

I afsnittet *samfundstendenser* vil jeg klarlægge hvilke tendenser, der er i samfundet, og hvilken betydning for samfundet det har haft, at der er kommet alle disse nye teknologier. Jeg har inddraget Lars Qvortrups sociologiske teori om det

hyperkomplekse samfund og Barry Wellmans teori om hvordan dannelse af relationer, fællesskaber og netværk har ændret sig i takt med teknologiske udviklinger.

De tendenser, som præger samfundet og individet i dag, har betydning for den forandring, jeg gerne vil introducere for Region Nordjylland. Afsnittet bruges til at få en bevidsthed omkring generelle tendenser i samfundet som arbejdsmiljøgrupper og Region Nordjylland er underlagt samt klargøre hvilken betydning, den teknologiske udvikling har haft på det enkelte individ for måden hvorpå individer danner relationer og fællesskaber. Arbejdsmiljøgrupperne vil gerne videndele og samarbejde. Det kræver at de får skabt relationer til hinanden og får skabt et fællesskab med andre arbejdsmiljøgrupper. Wellman har fokus på hvilken betydning nye teknologier har for den måde individet danner relationer og indgår i fællesskaber og han bruger forskellige parameter til at definere udviklingen. Disse parametre bruges til at analysere den kontekst jeg arbejder med og dermed klargøre hvor den kontekst jeg designer til, befinder sig i udviklingen.

Wellman præsenterer en netværksorienteret tankegang, og afsnittet connectivism tager netværkstankegangen op i forhold til læring og viden i den digitale tidsalder. Connectivism giver en teoretisk ramme til at forstå læring i den digitale tidsalder, og den bygger på tesen om, at viden er distribueret gennem et netværk af forbindelser og læring er selve evnen til at kunne konstruere og forbinde disse netværk.

Indtil videre har jeg sporadisk berørt emnet nye teknologier. For at få klarhed over hvilken teknologisk verden vi lever i, og hvilke teknologiske redskaber vi har til rådighed, handler det næste afsnit, web 2.0, om dette. I *web 2.0* afsnittet inddrages to forskellige perspektiver på internettet som skal give en mere nuanceret forståelse for de nye teknologiers fordele og udfordringer. Afsnittet skal vise om min umiddelbare tanke om web 2.0 teknologiernes muligheder passede.

Ovenstående afsnit danner baggrund for besvarelsen af under hvilke betingelser skabes viden og læring under forudsætninger hvor der forsøges med nye teknologier, som muliggør samarbejde og videndeling.

Samfundstendenser

I indledningen berørte jeg kort, at der er sket en udvikling i de teknologiske muligheder til at kommunikere, videndele og samarbejde på tværs af geografiske placeringer og asynkront. Dette afsnit bruges til at klargøre hvilken betydning, blandt andet den teknologiske udvikling har haft på samfundet og det enkelte individ og hvilke udfordringer, der er forbundet hermed, samt hvilken påvirkning udviklingen har haft for den måde individer danner relationer og fællesskaber.

Første del af afsnittet bygger på Lars Qvortrups tanker om det hyperkomplekse samfund. Qvortrup giver sit bud på den udvikling, der har været og er i samfundet samt hvilken betydning denne udvikling har på mennesker og organisationer samt hvilke nye kompetencer, der er nødvendige for at kunne håndtere at leve i et samfund defineret som hyperkomplekst. Næste del er skrevet på baggrund af Barry Wellmans tanker om dannelse af relationer, fællesskaber og netværk og hvordan disse har ændret sig i takt med teknologiske udviklinger. Wellman bruger forskellige parameter til at definere hvor individer befinder sig i udviklingen. Disse parametre bruges til at analysere den kontekst jeg arbejder med og dermed klargøre hvor den kontekst jeg designer til, befinder sig i udviklingen.

Lars Qvortrups sociologiske teori om det hyperkomplekse samfund bruges til at definere den overordnede ramme og Wellmans tanker om Networked Individualism og udviklingen dertil, giver en yderligere specificering af hvordan fællesskaber og relationer dannes i dag. Qvortrups tanker giver dermed en overordnet ramme og Wellmans bidrag ligger tættere på den kontekst, jeg arbejder indenfor.

Qvortrups tanker om samfundsudviklingen

Det hyperkomplekse samfund er Qvortrups betegnelse for, det samfund vi lever i i dag, men man hører også ofte betegnelserne informationssamfundet, videnssamfundet, netværkssamfundet eller det postmoderne samfund. Et fællestræk for de mange benævnelser er, at samfundet er karakteriseret af hurtige forandringer og en høj grad af omverdenskompleksitet, som ikke kan overskues og forklares på en enkel måde som i tidligere samfund.

Qvortrups tanker er baseret på sociologisk teori om, at samfundet har udviklet sig fra et traditionelt samfund over til et moderne for til sidst at blive til det hyperkomplekse samfund, som det er i dag. Samfundet har udviklet sig, og denne udvikling deler Qvortrup op i tre faser; den deocentriske, den antropocentriske og den polycentriske

tidsalder. Den deocentriske tidsalder er karakteriseret ved, at samfundet er simpelt og kan overskues udefra. Den antropocentriske tidsalder er til forskel karakteriseret ved at være et komplekst samfund, som kun kan overskues indefra fra et observationspunkt, som selv har andel i systemets kompleksitet. Den polycentriske tidsalder, eller den mere populære betegnelse det hyperkomplekse samfund, er karakteriseret ved, at være hyperkomplekst og det er ikke muligt at overskue samfundet ud fra et enkelt observationspunkt. (Qvortrup, 2004: 57-65).

Baggrunden for det hyperkomplekse samfund er blandt andet den teknologiske udvikling, som har betydet et væld af kommunikationsmuligheder og tilkoblingsmuligheder, men det er ikke kun teknologien, der har udviklet sig, også transport- og handelssystemet har gennemgået en kraftig udvikling. Grundet den teknologiske udvikling udsættes vi i dag for en større og større omverdenskompleksitet. Vi lever i en kompleks verden, hvor samfundet er karakteriseret ved, at vi nu er i samfund med hele verden, vi er blevet en integreret del af verdenssamfundet og påvirkes ikke længere kun af lokale forhold.⁴ Som konsekvens af at være individ i verdenssamfundet, udsættes individet og samfundet for en kompleksitetsbelastning, hvor det enkelte individ har mistet overblikket grundet de uoverskuelige informationsmængder. Danmark har forvandlet sig i det 20. århundrede og er nu på vej ind i et samfund, der kan karakteriseres som hyperkomplekst, hvor hovedudfordringen er kompleksitetshåndtering.

Det hyperkomplekse samfund

At noget, et system fx samfundet eller et individ, betegnes som hyperkomplekst betyder, at det indeholder flere muligheder, end man som iagttager kan tilkoble sig, og at det forholder sig til vilkårligheden i sine egne beskrivelser af omverdenen. Det er både usikker på sin omverden og usikker på sin egen usikkerhed. I det hyperkomplekse samfund er mennesket ikke længere i centrum for iagttagelse, og der er flere måder at iagttage fænomener ud fra, der er dermed flere optikker til at forstå samfundet og sin egen iagttagelse ud fra. At samfundet er blevet hyperkomplekst, kan ikke fjernes eller afskaffes, og vi kan ikke lukke af for omverdenen, men måden hvorpå individet kan håndtere det hyperkomplekse samfund, er gennem viden. (Qvortrup, 2004: 57-65)

Læringsstyring

Et hyperkomplekst samfund er karakteriseret ved globalisering og accelererende forandringshastighed, der er dag-til-dag stigningen i og udviklingen af antallet af

⁴ At være i samfund med defineres som et samfund, som omfatter alle de mennesker, det er muligt at kommunikere med.

forskellige situationer og omverdensrelationer. Den traditionelle regelstyring, som er baseret på principper om universel normativitet⁵, afløses i det hyperkomplekse samfund af læringsstyring (Qvortrup, 2002: 16).

“Læringsstyring er baseret på idealet om situativ refleksion, som afspejler, at der i dag er så mange forskellige problemer og opgaver, at det ikke giver mening at have et løsningskatalog med én løsning til hver situation. I stedet skal opgaver løses refleksiøst, dvs. med henvisning til principper om, hvordan situationer skal analyseres og løsninger identificeres eller udvikles. Det betyder ikke, at løsninger skal opfindes på ny for hver ny situation, men at den basale viden er viden om viden, dvs. viden om hvordan viden tilvejebringes i en given situation.” (Qvortrup, 2002: 16).

Udviklingen mod læringsstyring betyder, at læring ikke længere er noget, der er afgrænset til at foregå på bestemte steder og til bestemte tider. Læring er ikke kun afgrænset til at foregå i undervisningslokalet, skolen m.m. Læring er noget, der foregår alle steder, af alle mulige årsager og hele tiden. Det er ikke længere tilstrækkelig at have ‘fast’ eller ‘passiv’ viden ud fra forestillingen om, at der til hvert enkelt problem findes én bestemt løsning og der er nu fokus på hvordan viden bruges og ikke på hvordan, det er muligt (Qvortrup, 2002: 17).

De teknologiske udviklinger inden for informations- og kommunikationsteknologi er med til at muliggøre udviklingen mod læringsstyring. De giver mulighed for, at den enkelte kan ‘lære’ når og hvor, man har brug for det. Internettet og alle dens muligheder, har gjort individets kommunikative rækkevidde uendeligt stort, og internettet kan både ses som løsning eller forstærkning af kompleksiteten i samfundet (Qvortrup, 2002: 16).

Nye kompetencer

At leve i et hyperkomplekst samfund har gjort, at vi ikke kan iagttage verden og håndtere vores omverdens omskiftelighed uden at udvikle nye kompetencer, som skal gøre individet i stand til at iagttage og forstå sin omverden på forskellige niveauer, ud fra forskellige optikker og handle ud fra det. Individet er nødt til at opbygge en indre kompleksitet som modsvar på den eksterne hyperkompleksitet.

I det følgende vil jeg se på hvilke kompetencer Qvortrup ser som nødvendige i en verden præget af hyperkompleksitet. Med samfundsudviklingen er der behov for nye

⁵ At være baseret på principper om universel normativitet betyder at opgaver kan løses og problemer takles ud fra uforanderlige principper. Til hver specifik opgave findes én allerede given løsning.

kompetencer hos det enkelte individ. Ud fra beskrivelsen af samfundet som hyperkomplekst inddeler Qvortrup begrebet kompetence i tre typer: refleksionskompetence, relationskompetence og meningskompetence. Det er de kompetencer og egenskaber, som Qvortrup ser som nødvendige for individet for at kunne håndtere det hyperkomplekse samfund, og kombinationen af disse kompetencer udgør det hyperkomplekse samfunds samlede kompetence profil.

“Ved at udvikle et sådant sæt af kompetencer vil det enkelte individ dels lære at lære og omlære individuelt, dels at lære og omlære kommunikativt, og endelig at lære og omlære i og som et socialt fællesskab.” (Qvortrup, 2002: 13).

Refleksionskompetence

Refleksionskompetence, som også kan kaldes for læringskompetence, er baseret på evnen til selviagttagelse, som er et grundvilkår for enhver, der har en bevidsthed. I et globaliseret, hyperkomplekst samfund er det særligt vigtigt at kunne forstå, fortolke og forandre sine egne kriterier for egen kommunikation og handling for at kunne følge med ydre kompleksitetsbelastninger fremkommet gennem lokale og globale begivenheder og forandringer.

“Selviagttagelse er et grundvilkår for et hvilket som helst psykisk og socialt system, som jo eksisterer i kraft af sig selv, og som fungerer og udvikler sig på basis af det, det allerede ved og mener.” (Qvortrup, 2002: 12)

Relationskompetence

Relationskompetence, som også kaldes for kommunikationskompetence, er baseret på fremmediagttagelse. Relationskompetence er også “(...) et grundvilkår for et hvilket som helst psykisk og socialt system, som (...) eksisterer i kraft af differentieringen mellem selv og omverden (...)” (Qvortrup, 2002: 12). Fremmediagttagelse er evnen til at kunne iagttage andre psykiske og sociale systemer og evnen til at relatere sig til andre eller andet og kunne sætte sig i en andens sted og etablere kommunikative relationer, ud fra en viden om hvad man selv står for og en viden om, at verden kan tolkes anderledes end den måde, som man selv gør, er vigtige kompetencer i et hyperkomplekst samfund.

Meningskompetence

Meningskompetence er baseret på iagttagelse af iagttagelse. Meningskompetence handler om evnen til at kunne iagttage et fællesskabs værdier og meningsforståelse. Det kan være indenfor en virksomhed, et nationalt samfund eller et andet socialt system, men hvor det givne system normalt selv er blind over for de fælles værdier.

Med meningskompetencen forstår man ikke mindst, at meningshorisonter kan være forskellige.

Selvom forandring i samfundet er karakteristisk for et hyperkomplekst samfund, vil det altid stabilisere sig i en meningshorisont, som er fællesskabets, altså det sociale systems kollektive værdigrundlag. En meningshorisont som dermed ikke tilhører den ene eller anden kommunikationspartner. I et hyperkomplekst samfund er det at kunne identificere og respektere et fællesgrundlag, samt have en forståelse for at meningshorisonter kan være anderledes, vigtige kompetencer.

“I et samfund, der hele tiden ændrer sig og derfor også forandrer sine kvalifikationskrav⁵, skal personer såvel på arbejdsmarkedet som i det civile liv have dynamisk og generaliserbar viden. De skal besidde kompetencer, dvs. anden ordens viden: Viden om videnstilvejebringelse. Den basale færdighed er analytisk: Man skal kunne analysere en situation og herudfra identificere eller udvikle en løsning. Dette repræsenterer idealet om situativ refleksion, dvs. viden om, hvordan løsninger tilvejebringes og færdigheder udvikles i forhold til en specifik situations udfordringer. (...) Men det repræsenterer også en fare for, at man glemmer, at viden eksisterer i hierarkier. Man kan ikke udvikle videnrefleksivitet, dvs. kompetence, uden at besidde et stort mål faktisk viden (...)” (Qvortrup, 2002: 17).

Afslutning

Afsnittet viser Qvortrups beskrivelse af de identificeret basale kompetencekrav i det hyperkomplekse samfund, og at viden er grundlaget for at kunne håndtere kompleksiteten. Betydningen for arbejdsmiljøgrupperne af at være en del af et hyperkomplekst samfund er i følge

Qvortrup vigtigheden i at få oparbejdet nye kompetencer. Kompetencer der sætter arbejdsmiljøgrupperne i stand til at kunne håndtere det hyperkomplekse samfund.

Selvom verden i dag kan betegnes som hyperkomplekst, og samfundet er karakteriseret ved, at vi nu er i samfund med hele verden, at vi er blevet en integreret del af verdenssamfundet og ikke længere kun påvirkes af lokale forhold, mener jeg ikke, i samme grad som Qvortrup beskriver, at arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland og deres arbejdsområder er påvirket af og en integreret del af verdenssamfundet. De informationer arbejdsmiljøgrupperne skal forholde sig til i relation med deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø, afgrænser til hovedsaglig at være afsendt fra Region Nordjylland. Dermed ikke sagt, at der ikke er andre informationspåvirkninger.

Afsnittet giver en overordnet forståelse af hvilket samfund regionen og arbejdsmiljøgrupperne er en del af og bruges til overordnet at forstå hvad det er teknologi skal kunne håndtere og stimulere.

Netværkssamfundet

Jeg vil nu tage fat på Berry Wellmans karakteristik af samfundet, og hvordan han mener dannelse af relationer og fællesskaber har ændret sig i relation til teknologiske udviklinger. Barry Wellman er professor i sociologi ved Toronto Universitet, hvor han forsker i netværk inden for samfundet, netværksfællesskaber, sociale netværk, kommunikation i netværk og computerens understøttende rolle i dannelse af relationer og netværk (Link H).

Wellman bidrager mere specifik med, hvordan internettet påvirker og har påvirket de måder, hvorpå mennesker arbejder og finder fællesskaber med hinanden, både offline og online. Han undersøger hvordan fællesskaber og relationer har udviklet og ændret sig i takt med internettets udvikling. En udvikling der havde sin start i 1960'erne, inden internettet var tilgængelig. Wellman argumenterer for, at vi i dag lever i, hvad han betegner som, et Networked Individualism samfund og det stiller krav til den teknologi, som inddrages til at støtte de vilkår, individet er underlagt. Teknologier som skal understøtte, den måde individet danner fællesskaber og relationer i en digitaliseret verden.

Samfundsmæssigt skift

Ifølge Wellman er der sket et samfundsmæssigt 'skift' i hvilke relationer, der ligger til grund for dannelse af fællesskaber og relationer. Et skift som den hastige udbredelse af internettet både reflekterer og faciliterer, og det har ført til hvad Wellman betegner som Networked Individualism der er kendetegnet ved 'person-til-person' og 'rolle-til-rolle' relationer (Wellman, 2002 & 2004).

Samfundets udvikling til Networked Individualism er ikke sket momentant. Samfundet har ændret sig fra være baseret på 'dør-til-dør' relationer til 'sted-til-sted' relationer til 'person-til-person' relationer og 'rolle-til-rolle' relationer. Wellman inddeler udviklingen i tre idealtypiske samfundsformer. De tre idealtyper er ikke gensidige ekskluderende, og de har til formål at give indsigt i interpersonelle fænomener. De tre idealtypiske samfundsformer er *Little Boxes*, *Glocalised Networks* og *Networked Individualism*.

Fællesskaber der er baseret på 'dør-til-dør', relationer hører til i den idealtypiske samfundsform som Wellman betegner som et *Little Boxes* samfund.

Little Boxes

Little Boxes samfundet er et afgrænset samfund eller fællesskab, der er kendetegnet ved at have grænser for inklusion og have en struktureret hierarkisk organisering. Folk gik dør-til-dør inden for tæt-knyttede lokalsamfund for at besøge hinanden. De fleste lokalsamfund bestod af mindre end tusinde mennesker, og de fleste kendte hinanden. Samfundene var afgrænset, og det betød, at de fleste relationer blev skabt inden for bygrænsen. Individet var hovedsaglig kun i kontakt med ligesindede, som tilhørte den eller de samme gruppe(r) som individet selv, og selve interaktionen og samspillet var fastlagt på baggrund af hvilken gruppe individet bevæger sig inden for. Det er kun muligt at bevæge sig inden for én gruppe ad gangen. Den sociale organisering i Little Boxes samfundet er sjælden i dag.

"Members of traditional little-box societies deal principally with fellow members of the few groups to which they belong: at home, in the neighborhood, at work, or in voluntary organizations. They work in a discrete work group within a single organization; they live in a household in a neighborhood; they are members of one or two kinship groups; and they participate in structured voluntary organizations." (Wellman, 2002).

Skiftet fra fællesskaber, der er baseret på dør-til-dør relationer over til fællesskaber baseret på sted-til-sted relationer, blev drevet af revolutionære udviklinger inden for både transport (fly, tog, motorveje) og medieret kommunikationsmuligheder (fastnettelefon, fax). Måden hvorpå individer og institutioner interagerer og danner forbindelser ændrer sig fra at være afgrænset til homogene Little Boxes inden for én enkelt lokation til spredte og mangearteret sociale netværk lokaliseret forskellige steder. Samfundsformen består nu af hvad Wellman kalder Glocalized Networks.

Glocalized Networks

Overgangen fra at danne relationer inden for én gruppe i det nære tæt-knyttede lokalsamfund til at danne relationer uden for gruppen og lokalsamfundet betød, at hjemmet og arbejdspladsen blev de primære enheder for aktivitet. Hjemmet og arbejdspladsen fungerede som base, hvorfra individer initierer kontakt med deres netværk.

"Glocalized networks operate more independently of their surrounding environment than little-box groups. This is not social disintegration. People and places are connected. Yet there is little social or physical intersection with the intervening spaces between households. It is place-to-place connectivity, and not door-to-door." (Wellman, 2002).

Det er ikke længere den fysiske afstand eller lokalitet, der afgrænser fællesskaber, og det betyder, at fællesskabet og/eller samfundet går fra at være defineret inden for

rumlige rammer til at være defineret inden for sociale rammer. Social nærhed forudsætter ikke længere fysisk nærhed.

Hjemmet og arbejdet fungerer i højere grad i private rum uden inddragelse eller kontakt med lokalområdet. De er blevet baser for frivillige og mere selektive privatiseret relationer og ens netværk har nu en lav andel af individer, som man er tvunget til at interagere med, fordi de fysisk er en del af lokalområdet, en organisation, arbejdsplads eller i slægtskab.

Mange af internettets egenskaber fremmer og understøtter sted-til-sted forbindelser. Kommunikation via internettet sendes og modtages normalt fra en fast lokation, det kan være hjemmet eller kontoret. De individer, der kommunikerer med hinanden, har som regel en idé om, hvor de hver især fysisk er placeret, når de hver især sender, modtager og læser hinandens beskeder. Sted-til-sted tilslutningsmuligheder i hjemmet eller på arbejdet giver dermed individet mulighed for at skabe forbindelser til forgrenede netværk, der giver adgang til håndgribelige, kognitive og betydningsfulde ressourcer på arbejdspladsen og/eller i samfundet. Individet bliver ikke længere identificeret som medlem af én enkel gruppe, og det er muligt at skifte mellem mange netværk. Skift og navigering mellem netværk gør det muligt for individet at skabe forbindelser og bringe ressourcer fra et netværk til et andet netværk, og det skaber mulighed for sammenkoblinger, udvekslinger og samarbejde mellem individer og netværk. Viden om hvordan man skaber netværk, både on- og offline, er blevet en vigtig menneskelig kompetence og det at have et støttende netværk er blevet en vigtig social ressource.

Glocalized Networks tilsidesætter den fysiske tilstedeværelse og synlige gruppetilhørsforhold på arbejdspladsen og i samfundet. Faktorer som kan være med til at give individet en social identitet og en følelse af at høre til. I stedet muliggør Glocalized Networks en øget mangfoldighed af ressourcer, større individuel handlen, og individet undgår én enkelt gruppes restriktive kontrol.

Den samfundsmæssige opblomstring af sociale netværk er grundlaget for fremkomsten af den idealtypiske samfundsform Networked Individualism. Skiftet fra sted-til-sted til person-til-person og rolle-til-rolle relationer drives og understøttes af den teknologiske udvikling af computerkommunikationsnetværk.

Networked individualisme

Grundet blandt andet mobiltelefon og trådløst internet er det nu teknologisk muligt at have adgang til internettet og tilslutte sig netværket uanset hvor, man befinder sig. Mange har individuelle internet-konti, der er tilgængelig fra ethvert sted, og det

betyder at individet er mindre afhængige af lokationer og kan bevæge sig rundt med de forskellige teknologier og stadig komme i kontakt med andre. Den fysiske kontekst er blevet mindre vigtig, individet er blevet centrum, idet det kan kontaktes uanset hvor det befinder sig. Det betyder, at hjemmet og arbejdspladsen ikke længere er de vigtigste baser, det er blevet det enkelte individ. Da der ikke er faste fysiske baser, vil der ofte være usikkerhed om hvor medlemmerne i ens netværk umiddelbar befinder sig og i hvilken social sammenhæng, det vil derfor være nødvendigt at beskrive de fysiske omgivelser hvis, man finder dem vigtige.

Networked Individualism er et skifte til en personificeret trådløs verden, hvor hvert enkelt individ skifter mellem menneskelige relationer og netværk. Individer er nu forbundet til hinanden som individuelle individer og ikke længere på grund af fysiske lokationer. Hver enkel individ kan hurtigt skifte mellem sine sociale netværk, og individet bruger sine netværk til at skaffe information, samarbejde, support, social kontakt og en følelse af at høre til.

I et samfund, der er præget af Networked Individualism, er individet nødt til at vise sine mange personas til verden, og individet bliver summen af alle sine roller. Mange relationer er baseret på de specialiserede roller, som individet agerer ud fra og denne opdeling af individets liv i forskellige roller, kan være med til at skabe usikre miljøer, hvor ingen rigtig kender hinanden.

Wellmans parametre

For at give et klart billede på de dominerende tendenser i de tre samfundsformer, er udvalgte parametre, som viser den idealtypiske socialkarakter for Little Boxes, Glocalized Networks og Networked Individualism indsat i nedenstående tabel. Parametrene vil efterfølgende danne grundlag for en diskussion af, hvilken samfundsform Region Nordjylland og arbejdsmiljøgrupper hovedsaglig befinder sig indenfor. Det har jeg gjort for at få en større forståelse af hvor arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland befinder sig udviklingsmæssigt i forhold til Wellmans tanker om Little Boxes, Glocalized Networks og Networked Individualism. Parametrene danner dermed grundlag for en systematisering af mine data som stammer fra forudgående viden.

	Little Boxes	Glocalized Networks	Networked Individualism
Fysiske kontekst	Den umiddelbare kontekst er dominerende	Den umiddelbare kontekst er relevant	Den umiddelbare kontekst ignoreres

	Little Boxes	Glocalized Networks	Networked Individualism
Modalitet	Dør-til-dør	Sted-til-sted	Person-til-person
Fremherskende kommunikationsform	Ansigt-til-ansigt	Fastnettelefon Internet	Mobiltelefon Trådløs netværk
Fysisk udbredelse	Lokal	Glokal (lokal+global)	Global
Social organisering	Grupper	Husholdningen Netværk af netværk	Networked Individualism/Netværksindividualisme
Social struktur	Hierarkisk organiseret arbejdsgrupper, velafgrænset nærmiljøer	Let hierarkisk arbejdsgrupper ellers ustruktureret	Ustruktureret, individets status er determinerende
Basis for interaktion	Tilskrivning af egenskaber, fx køn, etnicitet (Det man er født)	En kombination af individets tilskrevne egenskaber og bedrifter (Det man er blevet til)	Bedrifter (Det man gør sig selv til)
Autonomi & proaktivitet	Lav grad af autonomi, langsom reaktionsevne	Inden for husholdningen og arbejdspladsen en kombination af reaktionsevne og autonomi. Høj grad af proaktivitet og autonomi med andre.	Høj grad af autonomi og proaktivitet
Vedligeholdelse af forbindelser	Gruppen vedligeholder forbindelserne	Nær-knyttede grupper vedligeholder interne forbindelser. Andre forbindelser skal aktivt vedligeholdes	Forbindelser skal aktivt vedligeholdes, vedligeholdelse af én-til-én forbindelser
Samarbejde	Samarbejde og fælles aktiviteter omkring præcise kollektive formål.	Intern samarbejde ellers kortsigtet sammenslutninger der kan styrkes gennem opbygning og dannelse af forbindelser med lignende andre	Individuel planlægning, forbigående samarbejde med skiftende personer

	Little Boxes	Glocalized Networks	Networked Individualism
Viden	Alle har viden om og adgang til samme information inden for gruppen/enheden. Viden som er hemmelig for udefrystående	Nær-knyttede individer/grupper har samme viden/information. Varierende opmærksomhed på og adgang til yderkredsens viden	Varierende opmærksomhed på og adgang til andres viden/information.
Socialisering	Adlyder de ældre i gruppen	Adlyder sine forældre, sætter pris på sin ægtefælle, opfostre sine børn, retter sig ind efter sin chef, arbejder og leger med kollegaer og venner.	Udvikler strategier og teknikker til egen fremskridt/udvikling
Engagement til netværksmedlemmer	Stor engagement inden for gruppen	Stor engagement inden for tæt-knyttede grupper eller varierende engagement	Varierende engagement

Region Nordjylland og arbejdsmiljøgrupper

Wellman taler om generelle idealtypiske tendenser i samfundet. Jeg forholder mig til Wellmans tanker i relation til Region Nordjylland som et mini samfund. Det gør jeg, da jeg ingen viden har om arbejdsmiljørepræsentanternes liv udenfor regionens regi, og den viden, jeg har om arbejdsmiljøgrupperne, er i forhold til deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø i de afdelinger, de er tilknyttet. Jeg bruger derfor Wellmans parameter til at sige noget om, hvor arbejdsmiljøgrupperne udviklingsmæssigt befinder sig inden for Region Nordjylland. Jeg betragter, så at sige, Region Nordjylland som et mikrokosmos.

Konteksten er vigtig

Den nære kontekst (afdelingen) er determinerende for, hvem der ses som mulige medlemmer i arbejdsmiljøgruppen. Den vigtigste base for arbejdsmiljøgrupperne er den nære arbejdsplads, idet den umiddelbare kontekst er rammen, inden for hvor arbejdsmiljøgrupperne skal håndtere arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. De fysiske omgivelser er vigtige for arbejdsmiljøgrupperne, også i relation til deres ønske om muligheden for videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, idet de gerne vil have viden om andre arbejdsmiljøgruppers kontekst, og

hvordan den har influeret valg af løsningsmetode til håndtering af en psykisk arbejdsmiljø problemstilling.

Arbejdsmiljøarbejdet er tilknyttet den enkelte arbejdsplads og arbejdspladsen er en vigtig base for arbejdsmiljøgrupper hvorudfra, der skabes relationer og kontakt. Kontekstens betydning gør at arbejdsmiljøgrupperne hovedsaglig befinder sig inden for samfundsformen Glocalized Networks.

Kommunikation

Den fremherskende kommunikationsform i arbejdsmiljøgruppen er ansigt-til-ansigt kommunikation. Ansigt-til-ansigt kommunikation fylder meget i den måde arbejdsmiljøgrupper fungerer på internt og i den måde, som Region Nordjylland uddanner dem på. Som supplement til ansigt-til-ansigt kommunikation bruger arbejdsmiljøgrupper telefon og e-mail til at kommunikere med andre i regionen, og kommunikationen til og fra regionen og sikkerhedslederne foregår hovedsaglig gennem e-mail, intranet og telefon. En kommunikation der udspringer fra en bestemt lokation.

Kommunikationsmæssigt har arbejdsmiljøgrupperne karakteristika både fra samfundsformerne Little Boxes og Glocalized Networks.

Samarbejde

Internt i arbejdsmiljøgruppen samarbejder de og har fælles aktiviteter omkring formål, de selv har defineret. Arbejdsmiljøgruppen har en høj grad af autonomi og metodefrihed til håndtering af arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Der er overordnede retningslinjer og regler, de skal opfylde, men hvordan de vælger at gøre det, er op til arbejdsmiljøgruppen selv. Arbejdsmiljøgrupperne har i større eller mindre omfang tidsafgrænset samarbejde med sikkerhedslederen og i få tilfælde samarbejde med andre arbejdsmiljøgrupper.

I relation til samarbejde befinder arbejdsmiljøgrupperne sig både i Little Boxes og Glocalized Networks, men i forhold til deres høje grad af autonomi befinder de sig i Networked Individualism.

Den sociale struktur og organisering

Den sociale struktur omkring og i arbejdsmiljøgrupperne er struktureret via MED-aftalen, men samtidig har arbejdsmiljøgrupperne en flad hierarkisk opbygning. Den fysiske udbredelse af arbejdsmiljøgrupper inden for Region Nordjylland er global.

Den sociale struktur og organisering har både karakteristika fra Little Boxes og Glocalized Networks.

Viden

Alle arbejdsmiljøgrupper har adgang til fælles tilgængelig information via intranettet og trivselshåndbogen. Arbejdsmiljøgrupperne har begrænset, hvis ingen, adgang til andre arbejdsmiljøgruppers viden. Arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland har dermed ikke sammen viden, men de er opmærksomme på, at andre arbejdsmiljøgrupper besidder anden viden.

I relation til viden befinder arbejdsmiljøgrupperne inden for Glocalized Networks.

Region Nordjylland og Wellman

Ud fra Wellmans parametre kan jeg ikke placere Region Nordjylland og arbejdsmiljøgrupperne i en bestemt samfundsform, men mere sige noget om hvilke samfundsformer, som er de dominerende. Når jeg ser på regionen og arbejdsmiljøgrupperne, har den som organisation ikke udviklet sig til Networked Individualism, men har i et vist omfang udviklet sig til og stadig udvikler sig mod Glocalized Networks. Den enkelte arbejdsmiljøgruppe fungerer internt mere som et Little Boxes fællesskab.

Wellman beskriver en udvikling i samfundet, som bevæger sig mere og mere mod en netværkstankegang, hvor begyndende netværksstrukturer viser sig ved Glocalized Networks, og er helt gennemgående for Networked Individualism. Eftersom det stadig langt hen af vejen er det meget nære og fra sted-til-sted, som er styrende for relationerne, skal jeg hjælpe med at få det gjort muligt for arbejdsmiljøgrupperne at få skabt mere netværksorienteret relationer, der ikke kræver ansigt-til-ansigt kommunikation.

Mod netværkstankegangen

Jeg har introduceret, at samfundet er hyperkomplekst og præget af Networked Individualism, men samtidigt vist, at Region Nordjylland og arbejdsmiljøgrupperne ikke nødvendigvis fungerer hyperkomplekst i lige så stor grad som Qvortrup skitserer, og arbejdsmiljørepræsentanterne er ikke så frigjorte som individet i Networked Individualism.

De tendenser, som præger samfundet og individet i dag (og dermed Region Nordjylland og arbejdsmiljørepræsentanterne), har betydning for den forandring, jeg gerne vil introducere for Region Nordjylland. Arbejdsmiljøgrupperne og dermed

regionen skal gerne bevæge sig længere over mod de tendenser, der præger Globalized Networks og Networked Individualism, hvis det skal blive muligt for arbejdsmiljøgrupper at videndele og samarbejde på tværs af regionen. En af måderne at hjælpe regionen og arbejdsmiljøgrupperne videre er ved at indføre et nyt tankesæt, der baserer sig på netværksorienteret tanker, som skal gøre det muligt for regionen at begynde at tænke i netværk samt gøre det lettere for dem at se netværkene og støtte op omkring netværk. Ved bidrage med en ny netværksorienteret tankegang til Region Nordjylland er jeg med til at give regionen større forståelse for, hvilke sammenhænge og strukturer de indgår i, og hvordan disse kan udvikles og forandres.

Regionen har begyndende netværksstrukturer. En netværksstruktur, der er tilgængeliggjort via fremkomsten af nye teknologier. Jeg har en forventning om, at den teknologiske udvikling, der er sket i samfundet, influerer på måden individet lærer og skaffer sig adgang til viden på. George Siemens og Stephen Downes præsenterer tanker, der er fremkommet på baggrund af udviklingen i samfundet og de præsenterer en netværksorienteret optik i relation til læring og viden i den digitale tidsalder. I det næste afsnit af specialet vil jeg fremlægge George Siemens tanker om connectivism, som er en læringsteori til den digitale tidsalder.

Connectivism

Inden jeg giver mig i kast med at beskrive teorien connectivism, som er en forholdsvis ny teori, vil jeg kort undersøge hvad læringsteori egentlig er. Der gør jeg, for at få et indblik i hvor connectivism befinder sig i det læringsteoretiske landskab.

Jeg har valgt at tage udgangspunkt i tre dominerende læringsteorier, nemlig behaviorisme, kognitivism og konstruktivism og vil kort beskrive hovedtrækkene i de tre.

Der findes mange kognitivistiske, behavioristiske og konstruktivistiske retninger og følgende gennemgang dækker ikke over dem alle. Jeg har valgt at bruge Dalsgaard (2004) til at kaste lys over kognitivismen (objektivistisk erkendelsesteori) og konstruktivismen (konstruktivistisk erkendelsesteori) og Larsen (2008) til at beskrive behaviorismen (empiristisk erkendelsesteori).

I følge Dalsgaard handler en læringsteori helt basalt om hvilken virkelighedsopfattelse der ligger til grund for teorien og hvordan mennesket erkender, altså en ontologi (opfattelse af det værende i verden) og epistemologi (opfattelse af videns grundlag). Men i sidste ende skal en læringsteori besvare spørgsmålet om, hvordan mennesket lærer (Dalsgaard, 2004: 5).

Da læringsteoretiske tilgange bygger på forskellige filosofiske overbevisninger om hvordan mennesket erkender og lærer, vil jeg benytte Dalsgaards definition på læringsteori til at beskrive og få en sammenlignelig og overskuelig fremstilling af de tre teorier samt hvilket læringsteoretisk grundlag de hviler på. Dalsgaard definerer læringsteori som en opfattelse af mennesket, verden, menneskets forhold til verden og viden. (Dalsgaard, 2004: 244).

Behaviorisme

Behaviorismens udgangspunkt er menneskets ydre og iagttagelig adfærd og at denne adfærd kan observeres og måles. Ifølge behaviorismen er menneskets adfærd eller handlinger et resultat af betingede reaktioner, adfærden er dermed bestemt af omgivelserne og af de påvirkninger som mennesket bliver udsat for i sit miljø. Mellem menneskets reaktion og ydre stimuli er der ikke noget af betydning, der er ingen psyke eller bevidsthed, som målrettet styrer menneskets adfærd. Der tillægges således ikke mentale tilstande nogen betydning, hjernen betragtes som en 'sort boks', forstået på

den måde at respons på stimulus kan observeres kvantitativt og samtidig ignoreres muligheden for at der sker tankeprocessering i hjernen.

Mennesket er født med en række medfødte reflekser, men alt andet er et resultat af betingede reaktioner. Hvad og hvordan et menneske er, afhænger af miljøets påvirkninger. Personlighed eller identitet er sæt af komplekse vaner, der gennem livet er dannet af respons og stimuli forbindelser, og følelser er fysiske eller kropslige reaktioner på adfærd. Det betyder, at al menneskelig kunnen er opbygget af små stimuli-respons-forbindelser og mennesket evne til at opfatte og forstå omverden er indlært.

Behaviorisme er læringspsykologi der handler om hvordan mennesket lærer bestemte former for adfærd gennem ydre stimuli i det miljø de lever i. Der er tre grundlæggende indlæringsformer i behaviorisme: klassisk betingning (pavlov), operant betingning (skinner) og imitation eller modellæring (bandura). Klassisk betingning handler om at skabe association mellem en ønsket respons og stimuli. Tanken er, at mennesket forbinder eller associerer ting med hinanden, når de optræder samtidig eller lige efter hinanden og når det gentages et antal gange(udenadslære). Operant betingning handler derimod om at bruge belønning og/eller straf til at stimulere mennesket til at lære bestemte ting. En bestemt adfærd kan forstærkes eller hæmmes ved henholdsvis belønning eller straf (fravær af belønning). Derudover hører forsøg-og-fejl-læring ind under operant betingning. Imitation handler om, at mennesket adfærd er indlært via imitation og observation af andres handlinger (Larsen, 2008: 127-142).

Kognitivism

Kognitivism voksede frem i løbet af 1950'erne som en reaktion på behaviorisme. Den genskaber interessen for og udforskning af indre processer (Varming m.fl. 2008, 238). Udgangspunktet er menneskets kognitive eller intellektuelle evner, og fokus er på de tankeprocesser, der ligger bag den menneskelige adfærd. Ændringer i adfærd observeres og bruges som indikatorer på, hvilke tankeprocesser den lærende har haft.

Ifølge kognitivismen erkender mennesket ud fra en biologisk indrettet, kognitivt bestemt struktur i tænkningen. Selve grundlaget for erkendelsen er verden, som består af objektiv information. Information som individet gennem sine sanser erkender, og dermed opnår objektiv information om og fra en ekstern, objektiv verden. Denne information behandles af hjernes kognitive mekanismer og omsættes til viden. Læring forstås i kognitivistiske læringsteorier dermed som informationsbehandling. Den kognitive informationsbehandling gør, at mennesket er aktivt i behandlingen af objektiv information, som kommer fra den ydre verden, men passive i forhold til

bestemmelsen af viden, da individet i følge kognitivismen modtager objektiv information fra den ydre verden og dermed ikke bidrager til karakteren af viden.

Menneskets relation til verden er en bevægelse udefra og ind mod mennesket, forstået på den måde at individet får objektiv information udefra, som danner grundlaget for individets indre erkendelse. Den viden og de erfaringer individet opnår fastholdes på det indre mentale plan i form af kognitive skemaer. De kognitive skemaer er under konstant udvikling og revision, fordi man hele tiden opdager og lærer nye ting. Et kognitivt skema er altså en indre vidensstruktur hvori ny information bliver sammenlignet med eksisterende kognitive skemaer. Skemaer kan kombineres, udvides eller ændres for, at kunne imødekomme ny information.

De informationer individet modtager fra den ydre verden, har en objektiv indre struktur, som reflekteres i de skemaer, der udgør selve informationsbehandlingen. Den ydre verden indeholder forskellige områder, som alle har hver deres struktur af kernebegreber og tilknyttede skemaer for informationsbehandling. Viden er en forståelse af kernebegreberne, der udgør et givet område. Læring er i kognitivistisk forstand tilegnelse og træning af kognitive evner, som består i generelle skemaer for informationsbehandling. I en læringsproces er det dermed ikke selve informationen, der er det væsentligste, men tilegnelsen af generelle strukturer og begreber samt skemaer for behandling af information (Dalsgaard, 2004: 244-245 & Link I).

Konstruktivismen

Mennesket besidder ifølge konstruktivismen en intentionalitet og rettet, der går fra mennesket og ud mod verden, og det er gennem denne rettet mennesket er aktivt i konstruktionen af viden. Verden eksisterer som verden for mennesket, og viden er betinget til mennesket. Det betyder, at mennesket ses som et tænkende væsen og menneskets erkendelse, opfattelse og forståelser af en given situation sker ud af en mental kognitiv struktur, også kaldet kognitive skemaer. Gennem kognitive skemaer konstrueres viden, en viden som betragtes som en tolkning af verden. Viden er dermed ikke objektiv, men en individuel og subjektiv konstruktion af verden, og der findes derfor hverken sand eller falsk viden. Kognitive skemaer bringer tanker hen på kognitivismen, men til forskel fra kognitivismen betragtes menneskets erkendelse ikke som informationsbehandling. I stedet ses den menneskelige erkendelse som menneskets tolkning af en given situation ud fra kognitive skemaer eller kognitive strukturer. Hvis individet pludselig befinder sig i en ukendt situation, hvor nuværende kognitive strukturer ikke egner sig til at forklare den givne situation, er individet i uligevægt og er nødt til at udvikle nye kognitive strukturer, der kan forklare den ukendte situation. I konstruktivismen er læring udvikling af nye kognitive strukturer, der har til formål at forklare ukendte situationer og skabe ligevægt igen.

Konstruktivisme er baseret på præmissen, at vi alle konstruerer vores egne perspektiver om verden gennem individuelle erfaringer og kognitive strukturer. En person justerer sin indre vidensstruktur for at integrere nye oplevelser og skabe mening i nye informationer. Et individs vidensstrukturer justeres konstant og det er gennem denne tilpasning, læring finder sted.

Læringsteoretisk overblik

Som tidligere skrevet vil jeg benytte mig af Dalsgaards definition på læringsteori til at give et overblik over hvilket læringsteoretisk grundlag de fremførte læringsteorier hviler på. Jeg har indsat dem i følgende tabel, som viser læringsteoriernes opfattelse af mennesket, verden, menneskets forhold til verden og viden.

Læringsteori	Behaviorisme	Kognitivism	Konstruktivisme
Mennesket	Passivt	Passivt	Kognition
Verden	Objektiv	Objektiv information	Individuel konstruktion
Menneskets forhold til verden	Udefra/modtager	Udefra/modtager	Tolkning
Viden	Tillærte vaner	Objektiv	Kognitiv struktur

En ny teori bryder frem

En forholdsvis ny læringsteori er *connectivism*. Connectivism giver en teoretisk ramme til at forstå læring i den digitale tidsalder og den bygger på tesen om, at viden er distribueret gennem et netværk af forbindelser og læring er selve evnen til at kunne konstruere og forbinde disse netværk. Viden er ikke noget man erhverver sig som en ting, viden er i connectivistisk forstand det sæt af forbindelser, der dannes på baggrund af ens handlinger og erfaringer. Connectivism har dermed lighed med konstruktivisme i opfattelsen af viden (Siemens, 2005). Manden bag denne nye læringsteori er George Siemens. Han er forsker ved Technology Enhanced Knowledge Research Institute ved Athabasca University, og han har tidligere været tilknyttet Learning Technologies Center ved University of Manitoba (Siemens, 2005 & Link J).

Hvorfor der er brug for en ny læringsteori

Ifølge Siemens har fremkomsten af teknologier forandret selve læreprocessen og måden vi lærer på. Siemens mener, at læring ikke længere er fuldkommen under den lærendes kontrol og grunden til dette skal findes i den informationsekspllosion, der har fundet sted de sidste femogtyve år (Siemens, 2005). Den teknologiske og social software udvikling har ændret, hvordan de lærende har, og får adgang til information og viden samt været med til at verden i dag, i følge Siemens, i stigende grad er defineret af netværksstrukturer (Siemens, 2008). Ud over at verden er defineret af

netværksstrukturer, peger Siemens på følgende tendenser, der præger verden i dag, i relation til læring:

- Individet vil gennem et helt liv bevæge sig ud og ind af mange forskellige kontekster, nogle måske endda uden relation til hinanden, som kræver forskellig viden.
- Uformel læring er en vigtig del af det individet lærer. Individet lærer ikke længere størstedelen af sin viden gennem formel uddannelse og formelle kurser. Læring forekommer på et utal af måder, gennem praksisfællesskaber, personlige netværk og gennem erfaring med jobrelateret opgaver.
- Læring er en vedvarende proces og lærings- og arbejdsrelaterede aktiviteter er ikke længere adskilte, i mange tilfælde er de faktisk de samme.
- Teknologier har ændret individets måde at tænke på. De redskaber individet bruger definerer og former, den måde individet tænker på.
- Individet og organisationen er begge læringsorganismer. Den store og stadig tiltagende fokus på vidensledelse (knowledge management) understøtter, at der er brug for teorier, som prøver at forklare sammenhængen mellem individuel læring og organisationens læring.
- Mange af de anviste læringsprocesser i læringsteorierne kan relokteres til eller støttes af teknologi.
- Know-how og Know-what suppleres nu af know-where, som er viden om hvor man kan finde den relevante viden.

Siemens kritik af klassiske læringsteorier

Behaviorisme, kognitivismen og konstruktivismen prøver alle at tage stilling til, hvad der sætter en person i stand til at lære. De er dermed optaget af og fokuseret på læringsprocessen og, i følge Siemens, ikke selve værdien af det som læres. Derudover er de enige om, at viden er objektiv eller en tilstand som er opnåelig gennem oplevelser/erfaringer eller ræsonnering, hvis viden da ikke allerede er medfødt/instinktiv.

Siemens mener, at de fleste læringsteorier er af den overbevisning, at læring er noget indre som sker inde i den enkelte person. Han mener ikke disse teorier forholder sig til læring som noget ydre, noget der sker uden for den lærende samt at de heller ikke

beskriver hvordan læring sker inden for organisationer. Siemens mener at i en netværksforbunden verden er selve måden hvorpå vi får fat i information undersøgelsesværdig.

Behaviorisme, kognitivism og konstruktivism er alle teorier om læring, som er udviklet i en tid hvor læring ikke var påvirket af og gennem teknologien. De har alle bidraget med teorier om læring, hvor selve læring er forbundet med det omgivne miljø, men når læring bevæger sig fra faktiske omgivelser til uformelle teknologibaserede netværks arenaer, mener Siemens ikke disse teorier slå til. Teknologier har omorganiseret den måde vi lever på, hvordan vi kommunikerer og ikke mindst hvordan vi lærer. Det rejser en række vigtige spørgsmål, når etablerede læringsteorier skal ses i sammenhæng med teknologi. Teoretikere revurderer og udvikler hele tiden traditionelle læringsteorier som forholdene ændres, men på et tidspunkt vil de underliggende forhold have ændret sig så betydeligt, at yderligere modifikationer ikke længere er fornuftige. En helt ny tilgang er i følge Siemens nødvendig (Siemens, 2005).

En ny videnstype

Det er ikke kun de traditionelle læringsteorier som må revurderes, også vidensbegrebet bliver påvirket af teknologien og dens muliggørelse af nye måder at kommunikere på og nye måder at forbinde sig til hinanden på. Stephen Downes er forsker inden for områderne online-læring, nye medier, pædagogik og filosofi ved National Research Council of Canada (link k) og han mener, vi har udviklet os væk fra de traditionelle vidensklassifikationer. De traditionelle videnstyper; kvalitativ og kvantitativ viden, mener Downes ikke længere slår til i den digitale verden og han tilføjer sit bud på en tredje videnstype, nemlig den distribuerede videnstype. Den tredje videnstype er karakteriseret ved, at viden er distribueret og dynamisk og opstår ud fra og bliver opretholdt gennem forbindelser, denne form for viden kalder Downes *Connective Knowledge*. Connective Knowledge (vidende netværk) har følgende fire kendetegn:

Variation	Autonomi	Interaktivitet	Åbenhed
Det bredeste spektrum af synsvinkler/perspektiver er til stede	Selv motiverende og vidende individer bidrager til interaktionen og vidensudveksling med egen viden, værdier og overbevisninger/synsvinkler	Viden som skabes på baggrund af interaktion og som ikke kun er sammenhobning af perspektiver	Der er mekanismer der muliggør et givent perspektiv/synsvinkel i let at få adgang til systemet (netværket) for at blive hørt og interageret med

I Downes præsenterede vidensbegreb ser jeg ligheder med socialkonstruktivismens sociale vidensbegreb. I følge socialkonstruktivisme er vidensbegrebet en social konstruktion, som er dynamisk, konstant i bevægelse og under stadig udvikling. Jeg mener derfor ikke, man kan tale om et helt nyt og anderledes vidensbegreb. Der hvor jeg kan se at vidensbegreberne adskiller sig fra hinanden, er ved sprogets betydning for viden. I følge socialkonstruktivisme er viden baseret på lingvistiske strukturer, sådan som jeg forstår Downes er forståelsen af viden i Connective Knowledge ikke nødvendigvis baseret på lingvistiske strukturer, men på sæt af forbindelser. Forbindelser som efter min overbevisning, dog ofte vil være baseret på lingvistiske strukturer (Downes, 2007).

Det epistemologiske grundlag for connectivism kommer fra Stephen Downes og hans tanker om Connective Knowledge, hvor han kommer frem til, at viden udgøres af forbindelser og netværksentiteter. Det epistemologiske grundlag for connectivism som læringsteori er, at begrebet viden er under stadig udvikling, forbundet og adaptiv (Siemens, 2008).

Connectivism

Connectivisme er en læringsteori og læringsmodel til den digitale tidsalder, hvor netværksteknologier og socialt software er fremherskende.

Mængden af information, der er tilgængelig for de fleste mennesker i dag, er overvældende og samtidig er kompleksiteten i den viden, der er tilgængelig forøget. Det er med det i tankerne at Siemens ser læring som en proces, der foregår i åbne og skiftende læringsmiljøer, hvor de indre strukturer ikke ligger fast og processen ikke fuldkommen er i individets kontrol. Læring og viden er ikke længere forbeholdt det enkelte individ og dennes indre informationsmønstre/aktiviteter, men udvidet til også at kunne ligge udenfor individet i fx en organisation eller database (Siemens, 2005 & link L).

Som følge af den øget informations- og vidensmængde og den konstante ændring i disse, kan det i yderste instans betyde, at den viden som er rigtig i dag, kan være forældet/ forkert i morgen. Derfor er vigtige kompetencer i den digitale tidsalder; at kunne afgøre og sortere i, hvad der er vigtigt og uvigtigt, vide hvem der har og hvor den nødvendige information/ viden er samt hele tiden at holde sig forbundet og informeret, så man kan følge med forandringerne (Siemens, 2005).

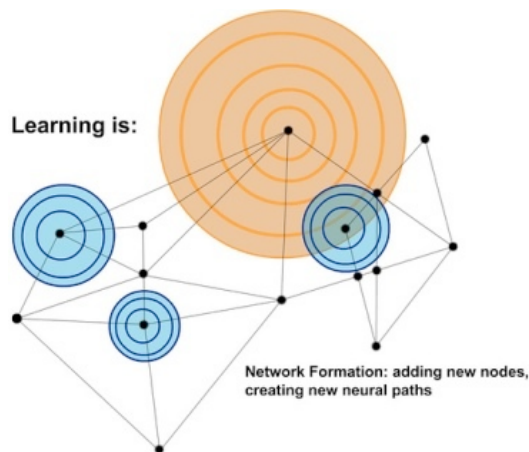
Siemens fremhæver otte principper for læring i connectivism og de er følgende:

- Læring og viden hviler i mangfoldigheden af meninger
- Læring er selve processen i at forbinde specialiserede knudepunkter eller informationskilder
- Læring kan findes og lagres i ikke-menneskelige apparater
- Evnen til at vide mere er vigtigere end den viden som allerede er kendt
- Det er nødvendigt at fremme og opretholde forbindelser for at lette løbende læring
- Evnen til at se sammenhænge mellem ideer, områder og begreber er en central nutidig kernekompetence
- At besidde aktuel og up-to-date viden er hensigten med alle connectivistiske læringsaktiviteter
- Læring er en beslutnings- og udvælgelsesproces af relevant information (Siemens, 2005 & link M).

Siemens giver et billede af et samfund hvor ændringer har en øget hastighed og ny information individet skal forholde sig til nærmest sker fra dag til dag. Meget i tråd med Qvortrups karakteristik af det hyperkomplekse samfund. De informationer arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland får og arbejder efter, har ikke helt samme ændringshastighed som Siemens beskriver og den viden de har omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø er ikke påvirket af resten af verden i så stor grad som Qvortrup beskriver. Arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland er dog stadig underlagt de tendenser både Siemens og Qvortrup fremlægger. I det følgende vil jeg mere detaljeret beskrive de enkelte dele i læringsteorien Connectivism.

Netværk

I Connectivism er læring en netværksskabende proces. Den individuelle videnstilegnelse handler om at skabe, samle på og organisere knudepunkter i og mellem netværk. (Siemens, 2005 & link M)



(Link O)

Et netværk består af minimum to elementer; knudepunkter og forbindelser, hvor et knudepunkt er et hvilket som helst element, som kan være forbundet til andre elementer og en forbindelse er enhver type af forbindelse mellem knudepunkter. Når et netværk først er etableret kan information relativt nemt bevæge sig fra et domæne til et andet, og jo stærkere knudepunkter er forbundet, jo hurtigere vil informationsstrømmen være. Det er sammenhobningen af knudepunkter, som resulterer i et netværk og netværk kan igen forenes, så der skabes endnu større netværk.

Selve informationssystemet som ligger til grund for skabelse af netværk er et kontinuum og systemet indeholder følgende:

- Data: et rå element eller lille mening, neural element
- Information: data med tilført intelligens
- Viden: tilegnet viden/ information i kontekst
- Mening: forståelse af nuancer, værdier og betydningen af viden

Netværk bliver konstant dannet, og de kan samles sammen i større strukturer eller i netværk, der består af netværk. Netværk kan også dekonstrueres i mindre strukturer. For eksempel har alle en eller anden form for personlig læringsnetværk. Når en person arbejder for en organisation, bringer de deres netværk med sig, som dermed bliver en del af det større organisationsnetværk. I løbet af vores daglige liv, bevæger vi os blandt talrige netværk, og disse netværk ligger til grund for både egne og andres handlinger. (Link M).

Knudepunkter

Knudepunkter er karakteriseret ved at have en generel grad af autonomi. Et knudepunkt kan eksistere inden for et netværk, selvom den ikke har en stærk forbindelse til netværket. Hvert knudepunkt har kapaciteten til at fungere selvstændigt. Selvom et netværk er selve samlingen af knudepunkter, er netværkets indflydelse på hvert knudepunkt begrænset. Alle elementer som man kan undersøge eller erfare kan blive til et knudepunkt. Dermed kan tanker, følelser, interaktion med andre, ny data og information alle ses som knudepunkter.

Knudepunktets kapacitet til at skabe forbindelser er influeret af mange forskellige faktorer. Følgende elementer kan påvirke flowet og dynamikken i skabelse af forbindelser i netværk:

- indhold (data eller information)
- interaktion (tentativ forbindelseskabelse)
- statiske knudepunkter (stabil vidensstruktur)
- dynamiske knudepunkter (konstant forandring på baggrund af ny information eller data)
- selv-opdaterende knudepunkter (knudepunkter som er stærk forbundne til deres oprindelige informationskilde, hvilket resulterer i et højt udbredelsesniveau)
- emotive elementer (følelser som indvirker på mulige forbindelser og netværksdannelser)

I forhold til indhold (data og information) vil en opdatering af disse samtidig smitte af på hele netværksstrukturen og denne vil få tilsvarende gevinster og fordele som knudepunktet. (Link M).

Skabelse af forbindelser

Nøglen til læring i connectivism er gennem dannelse af forbindelser. Forbindelsernes betydning og indvirkning på hele netværksstrukturen vil variere, nogle vil være stærke og andre svage. Det er dog muligt at styrke forbindelserne gennem en række faktorer som motivation, følelser, eksponering, mønstre og erfaring.

Motivation

Motivationen bestemmer blandt andet, om man er modtagelig over for bestemte knudepunkter samt om man ønsker at fremme netværksforbindelser. Hvad der motiverer den enkelte er vanskeligt at fastsætte, da motivation kan være påvirket af forskellige faktorer. Til at forstå nogle af de udfordringer der er forbundet med at fremme motivation, henviser Siemens til John Kellers ARCS model som indeholder fire trin til at fremme og fastholde motivation i en læringsproces. Siemens ligger vægt på,

at opmærksomhed (Attention), relevansen af information (Relevance), følelse af kompetence (Confidence) og tilfredshed (Satisfaction) alle er faktorer der spiller ind på og indvirker på sandsynligheden for dannelse af forbindelser.

Følelser

Et individs følelser spiller en stor rolle for, hvordan individet værdsætter knudepunkter og tillader tilstedeværelse af modstridende perspektiver. Det er følelser, som er den påvirkende faktor som godtager eller tillader knudepunkter. Til at eksemplificere dette bruger Siemens fænomenet global opvarmning som eksempel. Der er en generel enighed om, at mennesket delvis har skylden for global opvarmning. Men på trods af denne enighed er der kun sket begrænset livsstilsændringer hos flertallet. Hvis man ser på begrebet global opvarmning ud fra connectivism, er det de emotionelle og motiverende knudepunkter, som vurderer de forskellige perspektiver (knudepunkter) på global opvarmning i forhold til daglig livsstil. Det kan fx være i forhold til genbrug. Indtil knudepunktet "global opvarmning" får indflydelse på den enkelte, vil mange individer fortsætte med at være komfortable med deres globale opvarmnings knudepunkt og dirigere rundt om den. Andre vil være mere følsomme og lægge større vægt på begrebet global opvarmning og begynde at genbruge mere, fordi det mere problemfrit integrerer med det eksisterende netværk.

Eksposering

Et knudepunkt vokser i relevans jo flere knudepunkter, der danner forbindelse til den. Ideer, som har stærke forbindelser til andre ideer, bliver hurtig integreret i netværket. For eksempel vil den allerførste tanke, man får omkring en forandring (rygestop, motion, spise sundt), resultere i et knudepunkt, der ikke umiddelbar passer ind i netværket. Knudepunktet eksisterer, men har begrænset fremdrift inden for hele netværket. Som knudepunktet begynder at forme egne forbindelser til andre knudepunkter, får knudepunktet udbredelse og begynder i større grad at skabe forbindelse til andre knudepunkter. Vendepunktet indtræffer i det øjeblik knudepunktet selv har skabt et netværk, som er stærk nok til at påvirke hele tankeprocessen. Så snart knudepunktet ikke længere er 'udenfor', vil den begynde at forankre sig som et knudepunkt, der bruges af resten af netværket. Nytænkning og innovation inden for en organisation gennemgår en lignende proces. Nye ideer og processer opfattes i starten ofte som trusler. Det betyder, at ideen (knudepunktet) behandles som et margint element og vil i vid udstrækning ikke have forbindelser til andre. Men hvis ideen har valid værdi, vil den fortsætte med at danne forbindelser inden for netværket, indtil den skaber et sub-netværk af forbindelser inden for den større struktur. På dette punkt vil ideen have kapacitet nok til at påvirke det større netværk, som oprindeligt afviste den.

Mønstre

At skabe mønstre er processen i at genkende karakteren og strukturen af forskellige typer af information og viden (knudepunkter). For eksempel kan en lærende inden for medicin genkende elementer fra filosofien, som har lignende mønstre tilfælles med medicin området. Genkendelse af mønstre gennem dannelse af forbindelser med lignende netværkselementer kan resultere i eksponentiel voksende viden.

Erfaring

Erfaringer er et væsentligt aspekt i forhold til dannelse af forbindelser og dermed netværk. Erfaring er en katalysator for både tilegnelsen af nye knudepunkter og dannelse af forbindelser mellem eksisterende knudepunkter. Kandidater fra universitetet har ofte en stor mængde af informations- og vidensknodepunkter, men forbindelserne er ofte ikke fuldt ud etableret før den lærende er aktiv inden for den lærendes felt. Erfaring kan dermed ses som en facilitator for skabelse af forbindelser (link M).

Connectivistisk læringsdesign

Den connectivistiske opfattelse af læring, som en netværksskabende proces, påvirker hvordan man designer og udvikler læring i organisationer. Når læring ses som en rodet, uklar, uformel og kaotisk proces, kræver det overvejelser om hvordan forløb, der understøtter læring, kan tilrettelægges samt at fokusere på skabelse af læringsøkologi, der fremmer læring. Et netværk er hovedsagelig en struktureringsproces, hvor knudepunkter og forbindelser udgør strukturen. En økologi er til forskel en levende organisme, som har indflydelse på dannelse af netværk. For eksempel har hver arbejdsmiljørepræsentant i Region Nordjylland sit eget personlige læringsnetværk. Selve tilstanden af netværket er påvirket af økologien hvori arbejdsmiljørepræsentanten eksisterer, i dette tilfælde inden for Region Nordjylland. Hvis økologien er 'sund', vil den tillade at netværket blomster og vokser og modsat hvis økologien er "usund", vil netværket ikke udvikle sig optimalt. Derfor er det en vigtig opgave for organisationer at skabe og fremme en læringsøkologi, som tillader at de lærende hurtigt og effektivt kan forbedre deres eksisterende læring (link M). Tilrettelæggelse af et connectivistisk læringsforløb vil betyde, at der ligges mindre vægt på, at skulle præsentere bestemt information og mere vægt på at opbygge den lærendes evne til at navigere information. I stedet for at præsentere indhold på en lineær sekventiel måde, skal de lærende i stedet forsynes med et rigt udvalg af værktøjer og informationskilder, som kan bruges til at skabe og organisere deres egne personlige læringsnetværk. Organisationer kan dog stadig sikre, at kritiske læringsselementer bliver tilegnet ved at fokusere på skabelsen af en vidensøkologi, som understøtter læringsselementerne samt påvirke skabelsen af nye knudepunkter idet netværk er adaptive, de tilpasses konstant og transformerer sig selv som reaktion på verden omkring netværket (link M).

Connectivism og alle de andre

Jeg startede afsnittet med at trække hovedtrækkene frem i traditionelle læringsteorier. I det følgende vil forskelle og ligheder mellem connectivism og de klassiske læringsteorier blive behandlet. Jeg har tidligere henvist til Dalsgaards definition på læringsteori og i nedenstående tabel er forskellene på connectivism og de traditionelle læringsteorier listet i forhold til denne definition.

Læringsteori	Behaviorisme	Kognitivism	Konstruktivisme	Connectivism
Mennesket	Passivt	Passivt erkendende	Kognition Aktivt tænkende	Netværksdannende
Verden	Objektiv	Objektiv information	Individuel konstruktion	Fælles konstruktion
Mennesket i forhold til verden	Modtager	Modtager	Tolkning/ fortolker	Samler og bidrager af knudepunkter
Viden	Tillærte vaner	Objektiv og absolut struktur	Kognitiv struktur	Eksisterer i netværk

De faktorer Dalsgaard mener er definerende for en læringsteori, vil Siemens ikke mene er fyldestgørende, idet han medregner pædagogisk og i et vist omfang didaktisk teori til selve læringsteorien. Elementer som traditionelt har været adskilte, således at pædagogiske og didaktiske teorier bygger på en læringsforståelse samt forståelse af andre forhold, herunder samfundsmæssige og kontekstuelle. Forhold som Siemens mener er nødvendige at få gjort til en del af hvad der definerer læringsteori.

Siemens er ikke enig i Dalsgaards definition på læringsteori, så derfor har jeg valgt at inddrage forskellene mellem connectivism og de traditionelle læringsteorier i Siemens optik. Siemens selv opstillet forskelle på baggrund af fem spørgsmål. Spørgsmål, hvis formål er at give en ramme til at organisere og skelne mellem forskellige læringsteorier.

Spørgsmål	Behaviorisme	kognitivism	konstruktivisme	connectivism
Hvordan finder læring sted?	Sort box - hovedfokus er på observerbar adfærd	Struktureret, Informationsbehandling	Social, betydning dannes af hver enkelt lærende	Fordelt/ udbredt inden for netværk, social, underbygget af teknologien, genkende og tolke mønstre

Hvilke faktorer influerer på læring?	Karakteren af belønning	Eksisterende skemaer, tidligere erfaringer / oplevelser	Engagement / involvering, deltagelse, social, kulturel	Forskelligartethed af netværk, tilknytning til forbindelserne, konteksten af begivenheden
Hvilken rolle spiller hukommelsen?	Hukommelsen er selve kilden til gentagne erfaringer / oplevelse - hvor belønning og straf har mest indflydelse	Afkodning, lagring, generhvervelse	Forudgående viden sammenblandes med aktuel kontekst	Adaptive mønstre, repræsenterende af aktuel tilstand, eksisterer i netværk
Hvordan sker overførelsen?	Stimulus, respons	Duplikerer viden fremstillet af "den vidende"	Socialisering	Skaber forbindelse til knudepunkter og udvider netværket socialt, konceptuelt og biologisk
Hvilke typer af læring forklarer teorien bedst?	Opgave baserede læring	Ræsonnering, klart formål, problemløsning	Social (uklar defineret)	Kompleks læring, hurtig ændrende kerne, forskelligartede videnskilder

(Link N)

Kritik af connectivism

Siemens kommer selv ind på kritik af hans teori. Han nævner Pløn Verhagen, som mener at teorien er virkningsløs og baseret på uunderbygget filosoferinger. Verhagen mener ikke, at connectivism er en læringsteori, men i stedet et pædagogisk synspunkt, da han mener, at læringsteorier skal forklare hvordan mennesker lærer og ikke, som connectivism, hvad der læres og hvorfor det læres (Verhagen, 2006). En anden kritiker Bill Kerr mener, at connectivism er en unødvendig teori, da han mener at eksisterende teorier allerede adresserer de behov, den lærende har i dagens teknologisk forbunden verden (Link O & Link P). Derudover sætter Curtis Bonk spørgsmålstegn ved, om connectivism hører ind under traditionelle læringsteorier eller i en sociologisk eller antropologisk forståelse af læring (link N & Siemens, 2008). I artiklen *Connectivism: Learning theory of the future or vestige of the past?* af Rita Kop og Adrian Hill argumenteres for at connectivism ikke er berettiget til at blive behandlet som en særskilt læringsteori som for eksempel konstruktivisme. Men de mener dog, at connectivism vil forsætte med at spille en vigtig rolle i udviklingen og fremkomsten af

nye pædagogikker, hvor fokus er på selve skiftet fra en tutor eller underviser, der besidder hvad der skal læres, til stadig mere selvstændige lærende (Kop & Hill, 2008).

Men på trods af kritikere er der også fortalere for connectivism, blandt andet Redaktøren for *The International Journal of Instructional Technology and Distance Learning* Donald G Perrin som mener, at teorien connectivism kombinerer relevante elementer fra mange læringsteorier, sociale strukturer og teknologi til at skabe en velunderbygget teoretisk ramme for læring i den digitale tidsalder (Siemens, 2005). Og Mohamed Ally som mener, at connectivism er en mere relevant læringsteori end behaviorisme, kognitivism og konstruktivism i forhold til e-læring (Ally, 2004).

I forhold til Verhagens kritik omkring at connectivism er baseret på uunderbygget filosoferinger og dermed ikke er en teori, ville der være mange anerkendte psykologiske funderet læringsteorier, der ville have problemer. Selvom der ikke er evidens bag teorierne, så har de vist sig at være en solid forklaringsmodel, der kan bruges til at kaste lys over nogle ting, der gør at folk kan forstå nogle fænomener på en bedre måde. Det samme gør connectivism. Connectivism prøver også at forklare en grundlæggende forståelse af, hvad det vil sige at lære og en forståelse af hvordan man lære i en digitaliseret verden.

Siemens præsenterer en læringsteori, som blandt andet er fremkommet i relation til internettets udvikling. Siemens beskriver de teknologiske redskaber, vi har til rådighed i dag, som nogle der understøtter de connectivistiske tanker. Det følgende afsnit om web 2.0 skal klarlægge hvilke teknologiske redskaber vi har til rådighed og hvordan de understøtter connectivism.

Web 2.0

Indenfor de sidste 18 år er internettet vokset fra at være et gruppearbejdsredskab for forskere på CERN til at være et globalt informationssamlingssted med mere end en milliard brugere. Internettet startede med at være et statisk læse/skrive værktøj til at have udviklet sig til at være et dynamisk socialt medie, hvor det enkelte individ har mulighed for at deltage og bidrage til det store hele. Det nye og mere socialiserede og brugergenereret⁶ internet går under betegnelsen web 2.0 (Anderson, 2007).

Jeg har valgt kort at inddrage Tim O'Reilly, da betegnelsen web 2.0 ofte bliver associeret med O'Reilly og han nævnes ofte som manden, der har opfundet udtrykket web 2.0. Selv siger han, at begrebet opstod under en brainstorm mellem de to parter forlaget O'Reilly og MediaLive International i 2004 på en konference, hvor temaet var webbet som platform (O'Reilly, 2005).

Efterfølgende har O'Reilly i artiklen *What is web 2.0* fra redegjort for, at internettet har bevæget sig ind i en ny fase, det er gået fra version 1.0 til 2.0. Internettet har udviklet sig fra at være et opslagsværk til en platform, der kan rumme alle tænkelige kommunikationsmuligheder mellem brugerne og diverse services. På baggrund af dette har O'Reilly formuleret de vigtigste tanker og tendenser bag web 2.0 og han kommer frem til følgende som kendetegner web 2.0:

- World wide web (WWW) som platform. Internettet som den grundlæggende platform for software, en platform for service og data.
- Samler og udnytter kollektiv intelligens. WWW har evnen til at samle og aggregere intelligens, og jo flere brugere systemet har, jo bedre vil det blive.
- Data er værdi. Fra at det er producenter af softwarepakker eller hardwareløsninger, der har tjent penge vil det i stedet blive de virksomheder, som får samlet de rigtige data og anvendt dem i gode webservices, der vil tjene penge.
- Slutningen på softwareopdateringsudgivelser, der vil ikke længere være brug for nye versioner, da alting vil blive opdateret løbende.
- Lette programmeringsmodeller, der gør det muligt for brugere uden særlig stor teknisk kunnen, at bidrage med indhold.
- Software er ikke bundet til en bestemt platform
- Righoldige brugeroplevelser (O'Reilly 2005).

⁶ Jeg bruger betegnelsen brugergeneret indhold om indhold der er skabt af almindelige brugere.

Selvom O'Reilly fremstiller web 2.0 som baggrunden for muliggørelse af brugergenereret indhold, kan det diskuteres om det også er tilfældet. Brugergenereret indhold har altid været til stede på internettet, i et eller andet omfang. De forskere, jeg nævner i starten af afsnittet, og deres brug af internettet, kan på en måde ses som brugergenereret indhold. Brugergenereret indhold som forskerne genererede helt fra bunden uden brug af brugergenererende støttende teknologier. Det nye, O'Reilly bider mærke i, var bedre vilkår via teknologier, der støttede op omkring brugergenereret indhold og gjorde det bredt tilgængelig at bidrage med brugergenereret indhold. De tendenser O'Reilly mener er kendetegnende for web 2.0, er meget bredt formuleret, derfor har jeg valgt at baserer min forståelse af begrebet web 2.0 på baggrund af Nina Bonderup Dohn og Lars Johnsen's definition af begrebet web 2.0 i bogen *Læring på web 2.0* (Dohn og Johnsen, 2009).

Web 2.0 definition

I følge Dohn & Johnsen findes der ikke en klar og entydig definition på hvad web 2.0 er, men begrebet kan bedst beskrives som *"(...) en platform, der muliggør dialog, samarbejde, videndeling og socialisering mellem mennesker."* (Dohn og Johnsen, 2009: 34).

Men selvom der ikke er en ikke klar definition på, hvad web 2.0 er, eller hvad der kræves af et site eller aktivitet at blive karakteriseret som en web 2.0 site eller web 2.0 aktivitet, er det muligt at pege på en række træk og henviser til sites og aktiviteter, som er paradigmatisk for web 2.0 (Dohn og Johnsen, 2009: 15).

Typiske træk ved web 2.0 sites og aktiviteter:

- Webmediering og/eller integreret brug af webmedierede ressourcer
- Brugerdeltagelse 'nedefra og op' og interaktiv flervejskommunikation
- Samarbejde og/eller distribueret forfatterskab
- Åbenhed, distribueret ejerskab
- Stadig skabelse og omskabelse (transformation) af materiale
- Brug og genbrug af materiale på tværs af sammenhænge
- Genfortolkning af materialets betydning i forskellige kontekster (Dohn og Johnsen, 2009: 16-17).

Eksempler på 2.0 websites er blandt andet Youtube, Flickr, Wikipedia, Facebook, Delicious og blogs af forskellig art (Dohn og Johnsen, 2009: 14). For alle disse eksempler gælder det at indholdet på de forskellige sites er produceret af brugerne selv, med det formål at dele 'noget' - billeder, information, oplevelser, tanker, henvisninger, spørgsmål – med andre brugere. Indholdet er så at sige lavet nedefra og op. På sitene er der også en høj grad af interaktion mellem brugerne om indholdet på det enkelte site samt at det den enkelte bruger ligger ud, er til mere eller mindre fri

afbenyttelse. Det betyder at andre brugere har lov til at kopiere, tilpasse og bruge materialet i nye og andre sammenhænge. Den måde hvorpå man interagerer materiale, kan foregå på mange forskellige måder, der kan være tale om ændringer i indhold, kommentarer til indhold, dialog, indlæg, deling af henvisningssamlinger osv. (Dohn og Johnsen, 2009: 14).

Web 2.0 handler ikke kun om nye teknologier, men også om at internettet anvendes på en ny måde. Internettet er ikke længere forbeholdt eksperterne, det er blevet muligt for almindelige brugere at skabe interaktion, samarbejde og indhold mange brugere imellem. Brugerne har nu en aktiv rolle som medproducent af indhold og interagerer, ikke kun med sitet, men, med alle de andre brugere.

To perspektiver på web 2.0

Internettet har været gennem og er stadig i rivende udvikling. Nye teknologier og lettere adgang har gjort det muligt for enhver at bidrage med og til indholdet på internettet. Denne udvikling i brugergenereret indhold deler vandene. Blandt andet Andrew Keen, der stiller sig kritisk over for og tager afstand fra udviklingen indenfor brugergenereret indhold og modsat fortaleren James Surowiecki. I det følgende vil jeg belyse henholdsvis Keen og Surowiecki syn på web 2.0 og holdninger til amatør- og ekspertproblematikken.

James Surowiecki

Bogen *The Wisdom of Crowds – Why the Many Are Smarter Than the Few* er skrevet af journalist for The New Yorker James Surowiecki (1967-). I bogen argumenterer Surowiecki for, at store grupper af individer, under de rette forhold og omstændigheder, er bedre til at løse problemstillinger end enkeltindivider. Wisdom of crowds begrebet dækker over, at menneskets evne til at løse komplicerede opgaver er mest optimal gennem kollektiv tænkning, men det siger dermed ikke noget om, at en stor gruppe er bedre til at vurdere en opgave end én ekspert på et givet opgaveområde. (Surowiecki, 2004: XIII, 59).

Wisdom of crowds

I *The Wisdom of Crowds – Why the Many Are Smarter Than the Few* skitseres tre forskellige områder; kognition, koordination og Kooperation, som Surowiecki mener, er områder, hvor store grupper kan være bedre til at løse problemstillinger inden for end enkeltindivider.

Kognitionsproblemer beskrives som "... problems that have or will have definitive solutions." (Surowiecki, 2004: xvii). Det er dermed løsningsbare problemer, der kan

løses ved at tænke sig frem til et svar eller resonere sig frem til, hvad der bedst kan svare sig i det givne tilfælde. Løsning af problemstillinger inden for kognitionsområdet drejer sig om at kunne skaffe sig tilstrækkelig og nogenlunde objektiv information, der sætter en i stand til at løse problemet.

Koordinationsproblemer beskrives som "...problems [that] require members of a group (market, subway riders, college students looking for a party) to figure out how to coordinate their behavior with each other, knowing that everyone else is trying to do the same. How do buyers and sellers find each other and trade at a fair price? How do companies organize their operations? How can you drive safely in heavy traffic? These are all problems of coordination." (Surowiecki, 2004: xviii). Koordinationsproblemer handler dermed om, hvordan hvert enkelt individ koordinerer sine handlinger i forhold til andre individer.

Kooperationsproblemer beskrives som "...problems [that] involve the challenge of getting self-interested, distrustful people to work together, even when narrow self-interest would seem to dictate that no individual should take part. Paying taxes, dealing with pollution, and agreeing on definitions of what counts as reasonable pay are all examples of cooperation problems." (Surowiecki, 2004: xviii). Kooperationsproblemer minder lidt om koordinationsproblemer, men ved kooperationsproblemer har løsningsresultatet ofte en eller anden form for håndgribelig værdi.

Surowiecki præsenterer tre forskellige problemløsningsstrategier. Både ved koordinations- og kooperationsproblemer handler det ikke kun om at have tilstrækkelig information, som ved kognitionsproblemer, man er nødt til at have andre til at samarbejde og tænke. Forskellen mellem koordinations- og kooperationsproblemer ser jeg som tætheden i samarbejdet, koordineres der kun eller produceres tingene i samarbejde. Ud fra Surowiecki beskrivelse af de tre områder, hører problemer, der ligger op til en emotionel eller værdibaseret løsning, ikke ind under problemområder som wisdom of crowds egner sig til at løse.

Ud over de tre områder opstilles fire kriterier, som skal være opfyldt inden problemløsning, for at en gruppe kan være vise. Kriterierne ser jeg som idealtyper for, at *wisdom of crowds* kan fungere optimalt.

1. Diversitet (*diversity*): I en gruppe er det vigtigt, at der er forskellige meninger. Det er ikke nok bare at være mange i en gruppe for at de kan træffe det optimale valg, det er nødvendigt, at der i gruppen er mange forskellige meninger for jo flere meninger, des bedre vil det endelige valg blive.

2. Uafhængighed (*independence*): Individens meninger må ikke være determineret af andres meninger. Det er vigtigt, at hver enkelt individ kan tænke selv og uafhængigt af andre. Hvis dette ikke er tilfældet, vil individet gøre det samme som den, der handler først (Surowiecki, 2004: 10). Hvis en gruppe af individer ikke hver især besidder uafhængighed i forhold til deres meninger, vil der opstå det Surowiecki kalder for informationsskader. Informationsskader opstår, når et individ bruger andre individers ideer eller valg uden at forholde sig kritisk til ens egen imitation af andres valg eller ideer (Surowiecki, 2004: 53-58).
3. Decentralisering (*Decentralization*): Individer skal kunne specialisere sig i arbejde, interesse osv. og samtidig trække på lokal viden. En gruppe individer som er egennyttige og uafhængige, der arbejder decentraliseret på det samme problem vil deres kollektive løsning højst sandsynlig være bedre end løsningen af ét enkelt individ (Surowiecki, 2004: 70). Decentralisering opfordrer både til uafhængighed og specialisering og samtidig er det muligt for individer at koordinere deres aktiviteter og løse svære problemer. (Surowiecki, 2004: 71).
4. Aggregering (*aggregation*): Der eksisterer mekanismer, der neutralt og uden at påvirke de enkelte individers opfattelser kan samle og omdanne individuelle synspunkter til en kollektiv beslutning. For at opretholde orden og sammenhæng i en stor gruppe er det nødvendigt, at der er et form for system der sætter rammen om individernes interaktion og som gør det muligt at samle individernes mange meninger (Surowiecki, 2004: 10).

Som nævnt tidligere ser jeg de fire kriterier som idealtyper, idet jeg ikke mener der i praksis kan påvises fungerende systemer, der reelt til fulde lever op til wisdom of crowds. For eksempel mener jeg ikke, det er muligt ikke at være determineret af andres meninger, da ens handlinger sker på et eller andet grundlag, herunder hvad andre mennesker har lært en, fortalt en og gjort. Samtidig mener jeg ikke, det er muligt at tale om fuldstændig neutral aggregering, idet valget af hvordan formidlingen skal fungere forudsætter, at der er truffet nogle valg. Valg som er baseret på den ene eller anden baggrund.

Surowiecki ser positivt på web 2.0 teknologier, der gør det muligt at samle mange individer og deres meninger, så længe de fire betingelser er opfyldt. Fællesskabet eller fællesskaberne på web 2.0 kan ifølge Surowiecki være med til at bidrage til nye muligheder og sammen kan individer opnå mere end et enkelt individ. Ifølge Surowiecki er internettet og dens udvikling meget positiv, idet internettet mere end noget andet medie netop muliggør, hvad han kalder wisdom of crowds.

Wisdom of crowds præsenterer ligesom connectivism en netværkstankegang. Surowiecki ligger vægt på diversitet i meninger og her er der ligheder med connectivism som også ligger vægt på vigtigheden af mangfoldig af meninger da læring og viden hviler i mangfoldigheden.

Andrew Keen – The Cult of the Amateur

Andrew Keen (1960-) er manden bag bogen "The Cult of the Amateur" (Keen, 2007), som stiller sig kritisk over for og tager kraftig afstand fra internetkulturen og dens indflydelse på traditionelle medier og professionelle medieaktører samt udviklingen indenfor brugerdrevet og social innovation – ja alt hvad der hører ind under betegnelsen web 2.0.

"Internettet er en stor forførelse, en stor illusion om, at alle kan alt, og alting er lige godt. Alle broadcaster sig selv, men ingen ser med eller lytter. Seriøse medier drukner i ungdommens oppustede narcissisme, hvor sandheden bliver reduceret til noget eksklusivt, privat og tilsvarende ligegyldigt..." (Relster, 2008).

Keen tager afstand fra antagelsen om at internettets nye muligheder er en demokratisering, idet alle nu har muligheden for at få sin stemme hørt. Keen mener derimod, at denne demokratisering underminerer sandheden, forsurer den medborgerlige diskurs og bagatelliserer ekspertise, erfaring og talent samt truer de kulturelle institutioners fremtid. Dette at de fleste ser positivt på internettet og dens muligheder, kalder Keen *the great seduction* (Keen, 2007: 12-16).

Brugergenereret indhold

Med web 2.0 teknologierne er det blevet muligt for enhver, at kunne bidrage til og med indhold på internettet. Keen beskriver denne stadig voksende mængde brugergenereret indhold, som fylder mere og mere på internettet som *"The monkeys take over. Say good-bye to today's experts and cultural gatekeepers (...) In today's cult of the amateur, the monkeys are running the show."* (Keen, 2007: 9).

Keen mener, at amatørerne (brugerne) har indtaget og overtaget internettet fra dem, han betegner som professionelle og kulturelle vogtere. I Keens optik er en amatør en *"... hobbyist, knowledgeable or otherwise, someone who does not make a living from his or her field of interest, a layperson, lacking credentials, a dabber."* (Keen, 2007: 56).

Alle disse amatører, som bidrager til indholdet på internettet, er med til at opretholde usandheder, Keen betegner det som *"... the blind leading the blind ..."* (Keen, 2007: 4). Han mener brugerne danner fællesskaber på internettet, som har samme forståelser

som en selv, og derved vil man kun blive bekræftet i den overbevisning, man allerede har (Keen, 2007: 55). Disse fællesskaber danner og opretholder hver deres overbevisninger, og ifølge Keen bliver det dermed den store mængde, der er autoriteten, som bestemmer hvad, der er rigtigt og forkert (Keen, 2007: 92).

Keen har her fokus på det negative i manglen af diversitet af meninger og uafhængighed af andres meninger, noget som Surowiecki ligger stor vægt på, skal være tilstede før wisdom of crowds muliggøres. I relation til Surowieckis begreber beskriver Keen informationskader.

Keen mener ikke, at der ligger en kollektiv intelligens i internettetopbygning, der er ikke indbygget visdom i internettet. Den eneste viden den enkelte får gennem internettet, er hvad den enkelte allerede ved i forvejen. Internettets nye muligheder giver altså ikke ifølge Keen information mere dybde, globale perspektiver eller objektivitet. I stedet mener han, at internettet er fyldt med overfladiske observationer af verden omkring os og gentagelser af det allerede eksisterende.

Anonymitet – reliabilitet

I bogen fokuseres der meget på reliabiliteten af indholdet på internettet. Keen ser den store mængde anonyme bidrag som et stort problem for troværdigheden af og tilliden til det vi læser, ser og dem man møder på internettet.

"(...) much of the user-generated content on the Internet is posted anonymously or under a pseudonym, nobody knows who the real author of much of this self-generated content actually is." (Keen, 2007: 20).

Brugerne kan poste indhold anonymt eller under pseudonymer, det bliver dermed muligt at poste hvad som helst, uden at skulle stå til regnskab for det postede. Keen mener derfor ikke, at man kan stole indholdet, da man ikke ved hvem der står bag og hvilke interesser de måtte have. Til at give sine påstande belæg kommer Keen med eksempler på firmaer og organisationer, der har skjult sig bag anonyme dæknavne for at fremme deres egne interesser (Keen, 2007: 18, 27).

Konsekvenser af web 2.0

Keen mener at konsekvenserne af web 2.0 er mindre kultur, færre troværdige nyheder og et kaos af ubrugelig information samt at undermineringen af sandhed truer kvaliteten af den borgerlige diskurs, opfordrer til plagiering og tyveri af intellektuel ejendom samt kvæler kreativiteten (Keen, 2007: 16-17). Effekterne af den store mængde brugergenereret indhold drukner og underminerer stemmerne fra eksperter og

professionelle. De kulturelle vogtere som professionelle kritikere, journalister, redaktører og andre bidragsydere af ekspert-information reduceres og erstattes i stedet af amatør-bloggere, anmeldere osv. Ekspertene har lidt et autoritetstab og amatørerne har fået en stadig voksende magt på internettet (Keen, 2007: 16, 34).

Brug for hjælp

Keen mener, at hele tanken om den noble amatør er forkert og at den gennemsnitlige internetbruger ikke selv kan sortere i den kæmpe mængde af information, der er tilgængelig. De almindelige brugere har brug for eksperter og kulturelle vogtere til at fortælle dem, hvad der er relevant og irrelevant, hvad der er troværdigt og utroværdigt og hvad der er værd at bruge sin tid på (Keen, 2007: 45-46).

Kritik af Andrew Keen

Andrew Keen generaliserer og fremhæver i bogen *The Cult of the Amateur* stort set kun det negative ved brugergenereret indhold. Hele hans argumentation er bygget op omkring kilder, der alle bekræfter hans påstande og synsvinkler. Keen ser helt bevidst bort fra tilfælde hvor brugerne (amatørerne), på en eller anden måde har bidraget nuanceret til de professionelles billede af verden. Som skrevet tidligere mener Keen, at brugerne har brug for eksperthjælp, men han kommer ikke ind på de tilfælde på internettet hvor amatører og professionelle gensidig tilfører hinanden nye tanker og idéer, han ignorerer simpelthen, at der kan forekomme positive effekter af amatørernes samspil med eksperter.

Et andet træk, som er gennemgående i bogen, er at Keen lovpriser og forherliger virkeligheden og moralen hos de professionelle indholdsleverandører og eksperter. Keen giver et billede af, at professionelle og eksperter besidder de 'rigtige' sandheder, da han mener, de altid har videnskabelig belæg og pålidelige kilder bag deres påstande. Keen forholder sig dog ikke til, at der også er eksempler på at professionelle fremkommer med information, der plejer egne interesser og har en skjult dagsorden. Jeg synes også, det er påfaldende at Keen, under sin kritik af Wikipedia, ikke forholder sig til, at der ligger en videnskabelig undersøgelse fra 2005, som sammenligner Wikipedia og et leksikon forfattet af professionelle. Undersøgelsen viste, at net-leksikonet Wikipedia ikke indeholdt væsentligt flere fejl end det, som var forfattet udelukkende af professionelle (Giles, 2005).

Keen er generelt ikke særlig konstruktiv eller nuanceret, men når det er sagt, så sættes der fokus på et vigtigt emne og problemstilling som man er nødt til at forholde sig til. Hvordan får vi udnyttet de nye muligheder og udviklet medierne, så de vigtige informationer ikke drukner i massen af det ubetydelige.

Surowiecki kontra Keen

De to forfattere giver hver deres modsatrettede syn på de muligheder web 2.0 teknologier giver for at mange forskellige individer kan bidrage til det store hele. Surowiecki argumenterer for, at en større gruppe, under de rette forhold, er bedre til at producere løsningsmetoder, end det enkelte individ, og netop internettet og web 2.0 teknologier understøtter muligheden for, at større grupper kan samarbejde om et fælles projekt. Keen derimod mener ikke, at flere individers bidrag kan føre til ny viden, da de blot vil reproducere den viden, de har i forvejen.

Web 2.0 teknologier

De netværkstanker som blev præsenteret i læringsteorien connectivism understøttes af web 2.0 teknologier. Connectivism ligger dermed op til at undersøge web 2.0 teknologier, og jeg vil derfor i det følgende præsentere udvalgte teknologier og derefter vende tilbage til en læringsdiskussion omkring sammenhængen mellem de connectivistiske læringstanker og web 2.0 teknologierne. Baggrunden for valg af web 2.0 teknologier er med tanke på målgruppen som er arbejdsmiljøgrupper. De web 2.0 teknologier som er valgt har det tilfælles, at de alle er meget orienteret mod det skriftlige, det tekstlige er omdrejningspunktet. De er udbredte, nemme at gå til og mediemæssigt mener jeg, de er realistiske bud på teknologier arbejdsmiljøgrupper kan benytte.

Inden jeg beskriver udvalgte web 2.0 teknologier, vil jeg kort redegøre for, hvad jeg forstår ved ordene teknologi og informationsindhold. Teknologi er de systemer, programmer eller medier, der muliggør skabelse, organisering, deling, behandling og publicering af informationsindhold på internettet. Selve informationsindhold kan bestå af tekst, grafik, lyd, billeder, video eller links (Dohn og Johnsen, 2009: 33-34).

Jeg vil i det følgende forholde mig til teknologi og informationsindhold i webbaserede applikationer som indeholder karakteristiske web 2.0 træk. Jeg vil beskrive brugerorienteret teknologier som blogs og wikier og teknologier som tagging, RSS feeds og trackback, som så at sige går på tværs af de udvalgte teknologier.

Blog

Blog refererer til et webbaseret medium, oftest en hjemmeside, der bruges til at udtrykke personlige kommentarer, holdninger oplevelser, ideer og lignende. Ofte er en blog personlig og varetages af et enkelt individ, men kan også deles af en større gruppe. En blog består af udtalelser eller indlæg, der er dateret og opstillet i omvendt kronologisk rækkefølge med de nyeste og mest aktuelle indlæg først. Blog giver mulighed for, at besøgende/andre brugere kan tilføje kommentarer til indlæggene på bloggen, der er dermed mulighed for udveksling af synsvinkler mellem en hovedforfatter, som er blogindehaveren, og de besøgende og denne udveksling kan følges af et ubegrænset antal læsere. Kommentarerne er synlige og kan være med til at der kan opstå dialog på bloggen. Gennem såkaldte RSS feeds (se nedenfor) muliggøres, at læsere kan abonnere på nye indlæg, og gør det let for læsere af en blog at følge med i opdateringer. Det er både muligt at blogs kan være åbne for alle eller foregå i lukkede rum eller netværk, der kun er tilgængelig for en udvalgt gruppe (Dohn og Johnsen, 2009: 39-40).

Indlæg på en blog er almindeligvis 'tagget' (se nedenfor) med et ord eller to der identificerer, kategoriserer eller beskriver indlægsemnet eller temaet. En blog har derfor ofte et emne-baseret menu-system, hvor alle tidligere indlæg er kategoriseret under diverse emner. Hvis man som læser af en blog klikker på fx tagget læring, vil man få vist alle indlæg med emnet læring som blogforfatteren har skrevet. At linke mellem forskellige blogs og indlæg, ved at lave en trackback, der henviser til indlæg på egen blog, som omhandler eller responderer på det samme emne, er også et vigtigt aspekt af at blogge. Det er med til at facilitere at det er muligt at genfinde og referere information på forskellige blogs. Gennem trackbacks er det blandt andet muligt at gøre en anden blogger opmærksom på, at man har taget udgangspunkt i, refereret til eller kommenteret på vedkommendes indlæg eller blot gøre en anden blogger opmærksom på at man har reageret på indlægget (Anderson, 2007). Muligheden for trackbacks kan medføre, at et emne eller indlæg bliver spredt og kommenteret på tværs af mange forskellige blogs, og der kan dermed opstå en netværksstruktur i kommunikationen.

Wiki

En wiki er et website, der kan beskrives som et kollaborativt website, som understøtter samarbejde og lægger op til løbende udvikling af indholdet på wikien. Det er muligt på en wiki, at styre brugernes adgang og rettigheder for at oprette, redigere, forbinde og eventuelt slette sider direkte i wikien. En wiki behøver dermed ikke være åben for alle, det er muligt at wikier kan være lukkede fællesskaber. Det gør wikier særdeles anvendelige i blandt andet organisationer, hvor sikkerhed og fortrolighed er i højsædet.

Wikier benyttes ofte til opbygning, publicering og vedligeholdelse af elektroniske opslagsværker i bred forstand, fx online leksika, vidensbaser, dokumentation osv. Men i princippet kan wikier bruges til at skabe og organisere mange forskellige former for informationsindhold.

I en wiki struktureres informationsindholdet oftest omkring emner eller opslagsord, hvor hvert emne har sin egen side. De enkelte sider er så organiseret i en enkelt struktur, der skal gøre det let for brugerne at navigere og søge efter information i wikien. På de enkelte sider vil der normalt være interne links til andre sider i wikien, men også eksterne links til andre ressourcer på internettet. Den enkle struktur og brugervenlighed gør, at næsten alle uanset teknisk kunnen vil kunne bruge en wiki. For eksempel sker oprettelsen eller redigeringen af en side normalt gennem en editor, som er et vindue på siden, hvori den enkelte forfatter kan arbejde direkte med sit emne. Med editoren er det muligt at skrive tekst, indsætte grafik, billeder og links og tilrette typografi og layout uden at skulle tænke på, hvordan indholdet skal kodes i et

webformat som HTML eller XML. I modsætning til blogs, har wikier oftest en 'historie' funktion, som gør det muligt for brugeren at se tidligere versioner af en side, hvilke ændringer er der foretaget, og i nogle tilfælde kan brugeren se hvem der har ændret på siden. Dermed kan indhold, som er blevet slettet eller ændret altid findes frem igen og eventuel genpubliceres (Dohn og Johnsen, 2009: 37-39).

Tagging

Tagging giver brugerne mulighed for at bidrage med indhold der identificerer, kategoriserer, beskriver eller vurderer allerede eksisterende ressourcer på internettet, altså en form for sekundært indhold. Et tag er et nøgleord, der er tilført fx et website, billede eller videoklip for at beskrive det. Tags kan have flere formål:

Tags kan fungere som bogmærker, så det er muligt for taggeren eller andre at fremfinde eller genfinde bestemte webressourcer.

Tags kan bruges til at beskrive indholdet af en bestemt ressourcer.

Tag kan bruges til at organisere ressourcer (Dohn og Johnsen, 2009: 41-43).

RSS feeds

RSS er en teknologi, der muliggør at man som bruger kan abonnere på forskellige tjenester via en feed reader. Feed readeren søger for, at brugeren automatisk får de seneste nyheder, når de publiceres eller opdateres, fx nye blogindlæg. Det er en teknologi, der sætter den enkelte bruger i stand til at følge mange forskellige tjenester, uden hele tiden at skulle besøge og tjekke hver enkelte tjeneste, for at se om der er tilføjet nyt indhold. RSS feeds er dermed en teknologi, der gør det nemt for brugeren at holde sig á jour og være konstant opdateret. En feed reader kan både være desktop-applikationer, der installeres på egen computer, en web-applikation, der kan tilgås via en browser samt via applikationer på smartphones (Dohn og Johnsen, 2009: 47-49).

Af de teknologier jeg har præsenteret, er wikier og blogs primært teknologier, der gør det muligt at producere, publicere og dele informationsindhold, hvor man kan sige at tagging og RSS feeds, går på tværs af begge teknologier. Blog med den omvendte kronologi og mulighed for at bidrage med kommentarer, gør at blog er velegnet til diskussion, erfaringsudveksling og individuel stillingtagen til indhold. Den måde en wiki er struktureret på, er derimod velegnet til lagring af information, videndeling og fælles vidensopbygning. De præsenterede web 2.0 teknologier giver en ramme der teoretisk muliggøre videndeling og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupper, der er placeret decentralt og asynkront.

Web 2.0 teknologier og connectivism

I dette afsnit vil jeg fremlægge hvordan jeg ser sammenhæng mellem de connectivistiske læringstanker og web 2.0 teknologierne.

De netværkstanker som blev præsenteret i læringsteorien connectivism understøttes af web 2.0 teknologier. Web 2.0 teknologier giver mulighed for at opbevare og tilgængeliggøre et stort antal knudepunkter samt mulighed for at forbinde disse knudepunkter via tagging, RSS feeds og trackback og dermed skabe netværk.

Derudover er det muligt at søge efter, redigere og tilføje knudepunkter. Gennem dannelse af forbindelser via web 2.0 teknologier understøttes læring i connectivistisk forstand, da selve læringsprocessen er dannelse af forbindelser. Web 2.0 teknologier sætter den enkelte i centrum og muliggør, at individet kan trække på forskellige ressourcer og dermed konstruere sit personlige læringsnetværk.

Læringskoncept

Det følgende er et forslag på et læringskoncept, som skal muliggøre at decentralt placeret arbejdsmiljøgrupper begynder at videndele og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Læringskoncept giver de overordnede rammer til muliggørelse af ovenstående, så det bliver muligt for de personer i Region Nordjylland, som har ansvaret og beslutningskompetencen over udviklingsarbejdet inden for området psykisk arbejdsmiljø, kan vurdere om læringskonceptet er brugbar inden for Region Nordjylland. Brugbar i den forstand, at det skal være muligt for de ansvarlige personer i Region Nordjylland at se hvordan deres arbejdsmiljøudviklingsarbejde, kan se ud i fremtiden og derudfra designe arbejdsmiljøgruppernes fremtidige læringsmiljø.

Vejen til læringskonceptet

Læringskonceptet er udviklet på baggrund af de tidligere afsnit i specialet. Ud fra mit forudgående praktikophold hos Region Nordjylland, har jeg en viden om, at arbejdsmiljøgrupperne ønsker muligheden for at videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø mellem arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland. Arbejdsmiljøgrupper som geografisk er placeret decentralt fra hinanden. I afsnittet om web 2.0 teknologier fandt jeg frem til, at det er muligt for arbejdsmiljøgrupperne at videndele og samarbejde gennem web 2.0 teknologier samt at teknologierne understøtter de connectivistiske tanker om læring og viden. Grunden til at web 2.0 teknologier er optimale, set i lyset af connectivism, er at de muliggør opbevaring og tilgængeliggøre et stort antal knudepunkter samt muliggør dannelse af forbindelser mellem knudepunkterne og dermed skabelse af netværk.

De connectivistiske tanker om læring og viden danner grundlaget for læringskonceptet. Selve rammen omkring læringskonceptet, og de vilkår læringskonceptet er underlagt, består af de strømninger, der er i samfundet og den måde det har ændret dannelse og skabelse af relationer og fællesskaber samt nye muligheder og udfordringer grundet teknologiske udviklinger. Connectivism er netop fremkommet på baggrund af blandt andet de strømninger og tendenser Qvortrup og Wellman berører samt de teknologiske udviklinger. Her tænkes hovedsaglig på informationsteknologiens udvikling og dens betydning for mennesket og dens muligheder for at danne asynkrone og decentrale netværk.

Læringskonceptet er opbygget omkring de connectivistiske tanker om hvordan læring opstår og viden skabes og deles. I det følgende vil jeg liste de connectivistiske principper, der er grundlaget for læringskonceptet, og ud fra hvert princip vil jeg uddrage og forholde mig overordnet til hvilke konsekvenser, det får for designet. Derefter vil jeg behandle læringskonceptet og dets enkelte dele mere detaljeret.

De connectivistiske principper der danner grundlaget for læringskonceptet:

Viden er distribueret og dynamisk og opstår ud fra og bliver opretholdt gennem et netværk af forbindelser.

→ Konsekvensen af dette er, at der skal være noget som kan fastholde viden og muliggøre dannelse af netværk. Det gør web 2.0 teknologier.

Læring og viden er ikke længere forbeholdt det enkelte individ og dennes indre informationsmønstre/aktiviteter, men udvidet til også at kunne ligge udenfor individet fx i en organisation eller database.

→ Konsekvensen af dette er, at der skal være en platform, som kan fastholde viden og muliggøre dannelse af netværk. Det er muligt gennem en platform bestående af web 2.0 teknologier.

Læring er selve processen i at danne forbindelser og forbinde knudepunkter. Læring er dermed en netværksskabende proces, hvor den individuelle videnstilegnelse handler om at danne, samle på og organisere knudepunkter i og mellem netværk.

→ Konsekvensen af at læring er en netværksskabende proces betyder, at der skal stilles redskaber til rådighed, som muliggør og kan håndtere denne proces. Det er muligt gennem web 2.0 teknologier.

Dannelse af forbindelser og netværk inden for et bestemt område skal understøttes. Det er muligt at påvirke skabelsen af nye knudepunkter idet netværk er adaptive, tilpasses konstant og transformerer sig selv som reaktion på verden omkring netværket.

→ Det betyder for mit læringskoncept, at det ikke er nok at stille en infrastruktur bestående af web 2.0 teknologier til rådighed for arbejdsmiljøgrupperne, der skal være et tidsafgrænset understøttende forløb. Et forløb som indeholder knudepunkter og som skal understøtte og fremme dannelsen af forbindelser omkring området psykisk arbejdsmiljø.

Det personlige læringsnetværk optræder som et knudepunkt i et brugerskabt netværk af indhold, og det er i dette netværk, at viden konstrueres og distribueres gennem interaktion med netværket.

→ Forløbet skal ligge op til interaktion, det kan gøres gennem opgaver i forløbet.

Opsamling

I det følgende vil en kort opsamling på princippernes betydning for læringskonceptet være beskrevet. Ifølge connectivism er det ikke nok kun at tilbyde teknologier, der gør det muligt at danne forbindelser og dermed netværk, der er nødt til at være en understøttende proces, der fremmer dannelse af forbindelser og netværk, idet nøglen til læring er forbindelserne. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal dermed lære og øve sig i at danne forbindelser og skabe netværk. Det betyder, at der er nødt til at være en form for forløb og ramme, som understøtter dette. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal ikke kun lære at danne forbindelser og netværk, de skal gøre det inden for området psykisk arbejdsmiljø. Læringskonceptet skal derfor forsøge at påvirke dannelse af forbindelser og netværk inden for området psykisk arbejdsmiljø, så arbejdsmiljøgrupperne får videndeling og samarbejde omkring dette emne.

Påvirkning i retningen af at danne forbindelser om emnet psykisk arbejdsmiljø kræver, at der er knudepunkter, der indeholder emnet psykisk arbejdsmiljø på den ene eller anden måde, og at der dannes forbindelser til disse knudepunkter. Derved kan der opstå et netværk, der indeholder viden om psykisk arbejdsmiljø.

Det betyder at læringskonceptet kommer til at bestå af en platform med web 2.0 teknologier og et understøttende tidsafgrænset forløb med løbende opgaver. Det konkrete indhold og selve udformningen skal tilpasses den aktuelle kontekst, og denne viden har Regionen. Læringskonceptet er den overordnede ramme for indholdet og tilpasning af indhold, fokusområder og sammenhæng skal udformes i overensstemmelse med arbejdsmiljøgruppernes behov og ønsker samt i overensstemmelse med MED-aftalens retningslinjer og lovmæssige krav vedrørende psykisk arbejdsmiljø fra arbejdstilsynet.

Platformen

Læringskonceptet skal bestå af en platform bestående af web 2.0 teknologier. I det følgende vil jeg argumentere for hvilke web 2.0 teknologier, der skal være på platformen, samt hvordan de udvalgte web 2.0 teknologier kan være med til at fremme og understøtte knudepunkter og dannelse af forbindelser og netværk omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Platformen er en lukket platform, som kræves tilladelse at få adgang til.

Valg af teknologier

Valget af web 2.0 teknologier er sket på baggrund af målgruppen, som er arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland, og på baggrund af teknologiernes mange muligheder, som blandt andet understøtter de connectivistiske lærings- og videnstanker. I afsnittet om web 2.0 teknologier blev der redegjort for, at de alle kunne bidrage til at understøtte videndeling og samarbejde, derfor vil jeg ikke komme nærmere ind på dette igen.

Målgruppe

Målgruppen er arbejdsmiljøgrupper, som kan beskrives som en heterogen gruppe med meget forskellige forudsætninger, men med samme overordnede opgaver inden for arbejdsmiljøgruppen. Arbejdsmiljøgrupperne er vant til at bruge computeren i deres daglige arbejde, blandt andet grundet EPJ (elektronisk patient journalføring), hvor de er vant til at skulle skriftliggøre deres iagttagelser. Valget af web 2.0 teknologier er sket på baggrund af, at de ikke kræver særlige forudsætninger andet end man kan formulere sig på skrift.

Arbejdsmiljøgrupperne sidder i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø ofte med åbne og udefinerede problemer. De har konkrete mål, der skal nås gennem et væld af mulige metoder. Der er ikke rigtige og forkerte metoder, ikke fastlagte procedurer men i stedet metodefrihed, der kræver refleksion om metoden/værktøjet i relation til den konkrete kontekst. Arbejdsmiljøgrupperne skal for at bruge Qvortrups terminologi besidde situativ refleksion.

Fælles wiki

For at få knudepunkter om emnet psykisk arbejdsmiljø ind på platformen foreslår jeg en fælles wiki, som fra start indeholder de enmer, der er i trivselshåndbogen. Disse materialer skal være det arbejdsmiljøgrupperne efterspurgte under interviewrækken (Bilag 5) samt det regionen betragter som relevant. Trivselshåndbogens indhold bliver tilgængelig via en wiki, og det betyder, at wikien i starten er lager for en samling af tekster og værktøjer m.m. inden for temaet psykisk arbejdsmiljø samt tomme diskussionssider, som gerne senere skulle blive et kollaborativt værktøj for arbejdsmiljøgrupperne. Wiki stiller dermed fra start en række materialer og værktøjer til rådighed for arbejdsmiljøgrupperne, som de kan danne forbindelser og bidrage til med deres erfaring fra deres kontekst. Qvortrup taler om, at selve grundlaget for at udvikle videnrefleksivitet er at besidde et stor mål faktisk viden. Ved opstart af platformen er det muligt at tilbyde faktisk viden via wikien og man kan sige, at det Qvortrup mener, er grundlæggende for vidensrefleksivitet, nemlig faktisk viden, er muligt at inddrage på platformen.

I tilknytning til de enkelte wikisider, som omhandler hvert deres emne, er det muligt at starte en diskussionstråd om emnet. Der er dermed mulighed for at få oprettet diskussionsfora om diverse emner eller fælles interesser. Diskussionssiderne giver arbejdsmiljørepræsentanterne mulighed for at have et fælles rum, hvor der kan stilles spørgsmål til andre og dermed mulighed for at indgå i dialog. Arbejdsmiljørepræsentanterne bidrager med deres knudepunkter (synspunkter, ideer, forslag), knudepunkter som andre arbejdsmiljørepræsentanter kan danne forbindelser til og inddrage i deres netværk.

Ved læringskonceptets opstart vil der ikke være indhold fra arbejdsmiljørepræsentanterne, men indhold fra regionens side. Det kan være med til at arbejdsmiljøgrupperne måske ikke føler de kan hente viden fra andre arbejdsmiljøgrupper, da indholdet er regionens, men det skal opgaver tilrettelagt fra regionens side være med til at ændre på. Dette vil blive behandlet senere i afsnittet.

Blog

For yderligere at fremme knudepunkter om arbejdet med psykisk arbejdsmiljø foreslår jeg, at der oprettes en blog som varetages af Region Nordjylland. Det kan være repræsentanter fra HR-afdelingen og/eller sikkerhedsledere. En blog som giver mulighed for at 'eksperterne', kan komme med løbende bidrag som arbejdsmiljørepræsentanterne kan kommentere på. Til forskel fra et længere diskussionsindlæg i wikien kan indlæg til en blog ses som en knap så krævende form for bidrag til indhold. Derudover kan kommentarerne komme til at virke som en samtale mellem de involverede. Kommentarerne og bidragene fremstår som synlige og mulige knudepunkter, arbejdsmiljørepræsentanterne kan danne forbindelser til og inddrage i deres netværk.

Microblogging

Microblog er en miniudgave af en traditionel blog. Microblogging⁷ kan sammenlignes med en form for statusopdatering, hvor den enkelte kan poste et kort indlæg om hvad som helst. Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant har mulighed for at poste hurtige status opdateringer som fx en problemstilling omkring psykisk arbejdsmiljø, som han eller hun sidder og arbejder med. Denne opdatering kan bidrage til, at andre arbejdsmiljørepræsentanter får en viden om, hvad andre arbejdsmiljøgrupper arbejder med, og det kan være med til at fremme initiativ til samtale eller opmuntre til uformel samarbejde og opmærksomhed. Microblogging kan ses som en mellemvej i forhold til wiki og blog, og dermed skabes der mulighed for, at arbejdsmiljørepræsentanter ikke altid skal diskutere og dokumentere gennem længere tekstpassager.

⁷ Tjenesten Twitter er et eksempel på microblogging

Microblogging kan også være med til at skabe viden om, hvem der ved noget. For eksempel hvis en arbejdsmiljørepræsentant poster information om, hvad personen har arbejdet med og hvilken metode, der blev benyttet. En vigtig kompetence i følge Siemens er netop at vide, hvem der besidder den viden, man har brug for og gennem personlige profilsider (uddybes senere i afsnittet) og microblogging kan det synliggøres.

På platformen er der også mulighed for, med tiden, at der kan introduceres muligheden for, at den enkelte arbejdsmiljørepræsentant kan oprette en personlig blog i tilknytning til sin personlige profilside. Her kan den enkelte arbejdsmiljørepræsentant løbende oprette indlæg. De andre arbejdsmiljørepræsentanter, som gerne vil følge med i bloggen, kan via RSS feeds abonnere på nye indlæg og skrive kommentarer til indlæggene. Kommentarerne er synlige for alle andre arbejdsmiljørepræsentanter og kommentarerne kan danne baggrund for, at der kan opstå dialog på bloggen. Hvis flere arbejdsmiljørepræsentanter og regionen opretter hver deres blog, er det muligt for dem, ikke kun at kommenterer på hinandens blogindlæg, men at lave en trackback som henviser til et indlæg på deres egen blog, der handler om og responderer på det samme emne. Det betyder, at et emne, som har været præsenteret via et blogindlæg, kan blive spredt og diskuteret på tværs af netværket. Gennem personlige blog og trackback kan der opstå en netværksstruktur i kommunikationen, hvor forskellige emner kan nå ud i forskellige sammenhænge.

Det vil nødvendigvis ikke være alle arbejdsmiljørepræsentanter, som opretter en personlig blog eller kommenterer på de forskellige blogindlæg, men de kan alligevel læse og følge med i bloggene og stadig danne forbindelser til knudepunkter. Den direkte kommunikation vil da ikke være tilstede, idet de ikke kommenterer eller responderer, men der vil i stedet være en form for indirekte kommunikation, idet bloggene læses og den enkelte forholder sig til indlægget på den ene eller anden måde.

Personlig profilside

I tilknytning til at have adgang til den lukket platform af web 2.0 teknologier samt adgang til at bidrage og redigere, skal hver arbejdsmiljørepræsentant have oprettet en brugerprofil. Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant skal oprettes som bruger, og hver bruger har sin egen profilside med oplysninger om sig selv. Personlige profilsider gør det samtidig muligt at søge efter personer med efterspurgt viden eller kompetencer, som man kan kontakte for videndeling og samarbejde. Derudover kan de oplysninger den enkelte ligger ud fungere som knudepunkter. Den personlige side vil blive præsenteret mere udførlig under afsnittet om opgaver.

Forløbet

Måden hvorpå arbejdsmiljørepræsentanterne aktivt skal komme til at bidrage, videndele, samarbejde, danne forbindelser og netværk via en platform bestående af web 2.0 teknologier, er ved at gøre det og øve sig i det. Ifølge Siemens er det ikke nok at tilbyde teknologier, der gør det muligt at danne forbindelser og dermed netværk, der er nødt til at være en understøttende proces, der fremmer dannelse af forbindelser og netværk. Selve understøttelsen i at danne forbindelser skal ske gennem et tilrettelagt forløb på platformen af web 2.0 teknologier. Et forløb som lidt efter lidt viser mulighederne for videndeling og samarbejde gennem platformen og samtidig bidrager med nye knudepunkter.

Arbejdsmiljøgrupperne skal gerne eksponeres for knudepunktet platformen i sådan en grad, at det på et tidspunkt bliver et naturligt værktøj i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. En af de faktorer som Siemens mener, har betydning for dannelse af forbindelser, er eksponering af knudepunkter. Min argumentation for et tidsafgrænset tilrettelagt forløb er, at arbejdsmiljøgrupper skal eksponeres for knudepunktet, som er selve platformen med web 2.0 teknologier. Det er målet at arbejdsmiljøgrupper efter gentagen eksponering af knudepunktet, begynder at danne forbindelser til platformen og indholdet på platformen og inddrager dem i deres netværk. Dermed vil platformen komme til at fungere som en reel mulighed til videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø med andre arbejdsmiljøgrupper. Det handler ikke kun om, at arbejdsmiljøgrupper skal danne forbindelser til knudepunkter inde på platformen, men også om at de skal eksponeres for knudepunktet platformen.

Forløbet kan, ud over at tilføre og eksponere knudepunkter, være med til at strukturere psykisk arbejdsmiljøarbejdet og være en påmindelse til arbejdsmiljøgrupperne om, at platformen er der og mulig at benytte sig af. Selve forløbet skal sætte den enkelte arbejdsmiljørepræsentant i stand til at kunne videndele og samarbejde på tværs af regionens arbejdsmiljøgrupper, i hver deres daglige kontekst. Det er når arbejdsmiljøgrupperne står over for en udfordring, de har behov for at kunne kommunikere, samarbejde og videndele med andre arbejdsmiljøgrupper i relation til problemstillinger i deres egne kontekst. Forløbet skal derfor tage udgangspunkt i arbejdsmiljøgruppernes hverdag og erfaring med psykisk arbejdsmiljø arbejdet. Erfaring og viden de har fra hver deres kontekster.

Når arbejdsmiljøgrupperne skal introduceres for og lære at bruge nye teknologier til videndeling og samarbejde er det relevant for arbejdsmiljøgrupperne at anvende teknologierne i disse sammenhænge, så de derved får en ide om, hvilke muligheder det giver dem i deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø efterfølgende. Efter og under forløbet skal arbejdsmiljørepræsentanterne selvstændigt kunne tage læringskonceptets

værktøjer i brug, så de på den måde kan udvikle deres egen praksis inden for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Læringskonceptet vil for Region Nordjylland være en ny måde at tænke læring på. Det er ikke selve indholdet, der er det vigtigste, men i stedet at understøtte dannelser af forbindelser og netværk. Det betyder for regionen, at fokus ikke længere skal være på at formidle et bestemt indhold, som har været kendetegnede for udbudte tilstedeværelseskurser. Jeg foreslår derfor, at det to-dages kursus i psykisk arbejdsmiljø flyttes ind på platformen, dog i en anden form, forstået på den måde, at de ressourcer der er tilknyttet kurset i dag, nu bruges på platform i relation til udfærdigelse af opgaver og fremme arbejdsmiljørepræsentanternes dannelse af forbindelser og netværk omkring området psykisk arbejdsmiljø.

Opgaver

Connectivism belyser formålet med connectivistiske læringsaktiviteter, men giver ikke konkrete forslag til optimale forløb til tilrettelæggelse af connectivistiske læringsaktiviteter, derfor vil jeg på baggrund af inspiration fra Gilly Salmons (Salmon, 2002) fem-fases e-tivities model til hvordan man kan udvikle og skabe progression i opgaver, som fremmer interaktion og reflektiv tænkning, give mit bud på hvordan arbejdsmiljøgrupperne i et asynkront netbaseret forløb bedst muligt introduceres for de web 2.0 værktøjer, som skal anvendes, så de gradvist bliver mere og mere fortrolige med teknologierne og i stigende grad interagerer, videndeler og samarbejder med andre. Et forløb der skal fremme arbejdsmiljørepræsentanternes dannelse af personlige læringsnetværk.

Forløbet skal indeholde en række opgaver, som skal hjælpe arbejdsmiljørepræsentanterne til at bidrage med knudepunkter og danne forbindelser hurtigere end hvis de kun havde platformen til rådighed og selv skulle komme i gang. Gennem et forløb med løbende opgaver skal regionen prøve at påvirke arbejdsmiljøgrupperne i retningen af læringskonceptets formål.

Et forløb der har til formål at:

- hver enkel arbejdsmiljørepræsentant får etableret sit eget personlige læringsnetværk, som kan anvendes i arbejdsmiljøgruppen, som denne er en del af til håndtering af psykisk arbejdsmiljø arbejdet.
- Etablere og fastholde personlige læringsnetværk omkring psykisk arbejdsmiljø arbejdet.

- Arbejdsmiljørepræsentanterne lærer at danne forbindelser og netværk inden for psykisk arbejdsmiljø området.
- Videndele og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupper omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne bidrager med indhold(knudepunkter) til web 2.0 platformen.

For at få arbejdsmiljørepræsentanter i gang med danne forbindelser og netværk, foreslår jeg, at regionen via opgaver prøver at iscenesætte arbejdsmiljøgruppernes interaktion og bidrag i forløbet, for på den måde at 'skubbe' arbejdsmiljøgrupperne til at danne forbindelser og netværk inden for psykisk arbejdsmiljø området. Opgaverne skal få arbejdsmiljøgrupperne til at deltage og bidrage på platformen og samtidig gøre dem opmærksom på psykisk arbejdsmiljø områder, de kan arbejde med og tænke videre over.

Forløbet skal introducere arbejdsmiljørepræsentanterne til web 2.0 teknologierne og interaktionsformerne og gøre arbejdsmiljøgrupperne fortrolige med læringskonceptets platform og dens forskellige værktøjer. Gennem praktiske opgaver skal arbejdsmiljøgrupperne få en god forståelse for platformen, værktøjerne og hvordan disse kan inddrages i konkrete opgaver inden for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø samt bruges til videndeling og samarbejde. Derudover skal opgaverne sætte arbejdsmiljørepræsentanterne i stand til at danne forbindelser og netværk omkring psykisk arbejdsmiljø arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanterne vil dermed i processen også lære om psykisk arbejdsmiljø og samtidig bidrage med viden til platformen.

Eksempler på opgaver

Jeg har forslået et forløb, der giver arbejdsmiljørepræsentanterne løbende opgaver der skal sætte dem i stand til at videndele og samarbejde omkring psykisk arbejdsmiljø arbejdet via web 2.0 teknologier. Et forløb som være med til at påvirke arbejdsmiljøgrupperne til at danne forbindelser og dermed netværk inden for området psykisk arbejdsmiljø.

Jeg vil i det følgende komme med eksempler på hvad disse opgaver kunne indeholde. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal kunne relatere og bruge platformens indhold til deres kontekst. Generelt skal opgaverne derfor ligge op til, at arbejdsmiljørepræsentanten skal forholde sig til sin egen kontekst i relation til at forholde sig til en given opgave.

Informationsudveksling

En opgave omkring informationsudveksling kunne være oprettelse af en såkaldt kompetencebank. En kompetencebank hvori alle arbejdsmiljørepræsentanternes personlige profilsider findes. Opgaven vil for den enkelte være at oprette sin egen profilside med forskellige oplysninger om og erfaring med psykisk arbejdsmiljø arbejdet. Senere i forløbet er det muligt for alle at se, hvem der kan bidrage med hvad, og er der brug for yderligere oplysninger om personen, der har bidraget, kan man klikke ind på dennes profilside. Oprettelsen af personlige profilsider kan være med til at validere senere postet indhold, idet man kan se hvem, som har bidraget, og det kan have betydning for hvilken værdi det skrevne tillægges og samtidig bidrage med knudepunkter som andre kan danne forbindelser til.

Socialisering

For at få arbejdsmiljøgrupperne til at bidrage til hinanden, kan en opgave være, at de skal oprette indlæg på hver deres microblog om nuværende arbejde eller tanker omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø samt kommentere på en andens microblog.

Siemens mener, den enkeltes motivation er vigtig for dannelse af forbindelser og netværk. Ved at iscenesætte bidrag af indhold mellem arbejdsmiljøgrupperne, kan det komme til at virke motiverende, idet de selv får respons og/eller at de motiveres til at poste flere bidrag ved at se, at andre får gavn af deres kommentarer, og de selv kan have gavn af andres kommentarer.

Vidensudveksling

For at få arbejdsmiljøgruppernes erfaring ind på platformen, kan en opgave være at bidrage til et emne via en diskussionsside. Bidrag der skal vise arbejdsmiljøgruppernes erfaring med fx hvordan de har tolket scoren på APV undersøgelser. En opgave hvor fiktive APV kan danne grundlag for diskussion omkring hvordan arbejdsmiljøgrupperne tolker scoren og samtidig danne grundlag for at søge information om dette område og søge erfaring fra andre arbejdsmiljøgrupper.

Regionens rolle

Læringskonceptet er nu præsenteret, og jeg vil i det følgende forholde mig til Region Nordjyllands og arbejdsmiljørepræsentanternes rolle i relation til platformen, forløbet og opgaverne.

Regionens rolle ændre sig fra at være formidlere af fastlagt information i psykisk arbejdsmiljø til arbejdsmiljøgrupperne til i stedet at have en form for facilitatorrolle på platformen. Det er regionen, som skal udforme opgaver og samtidig tage del i at

bidrage med indhold til platformen og til arbejdsmiljøgruppernes bidrag. Regionen kommer dermed til at spille en stor rolle på selve platformen, idet regionen skal sørge for opstarts- og løbende indhold på platformen og gennem opgaver og blogindlæg bidrage til at fremme arbejdsmiljørepræsentanternes dannelse af forbindelser og netværk omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Så selvom det er op til den enkelte arbejdsmiljørepræsentant at danne sit eget læringsnetværk omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, er det noget, som skal fremmes, og her har regionen en aktiv rolle på platformen. Det kan være gennem understøttelse af fælles aktiviteter ved fx at bidrage til diskussioner og bidrage med indlæg for på den måde, at prøve at påvirke i retningen af noget bestemt samt synliggørelse af arbejdsmiljøgruppernes aktiviteter ved fx at kommentere på arbejdsmiljøgruppernes opdateringer eller i relation til regionens blog, hvor de kan holde diskussionen igang ved at kommentere på kommentarer.

Arbejdsmiljørepræsentanternes rolle

De connectivistiske tanker om læring hører hjemme i det læringsparadigme, hvor den lærende i høj grad selv er ansvarlig for tilegnelsen af viden. Læreprocessen er særdeles individualiseret, og det er op til den enkelte, både hvordan og hvad personen lærer.

Det betyder for arbejdsmiljørepræsentanternes rolle, at det er op til den enkelte arbejdsmiljørepræsentant at anvende, bidrage, danne forbindelser og netværk gennem læringskonceptet. Baggrunden for læringskonceptet er, at arbejdsmiljøgrupperne har ytret ønske om mere videndeling og samarbejde mellem alle arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland. Arbejdsmiljøgruppernes ønske om dette kan være selve motivationen og drivkraften til at følge forløbet og være med til at bidrage med indhold. Den enkelte skal dermed både være deltager og bidrager af viden.

Nøglepersoner

Selvom jeg indledningsvis i specialet fremsatte at jeg ikke ville beskæftige mig med selve implementeringen af læringskonceptet, vil jeg alligevel kort berøre hvilke nøglepersoner, jeg mener, som skal inddrages i Region Nordjylland, og hvilken rolle de skal spille i en fremtidig implementering, så læringskonceptet kan blive en realitet. Nøglepersoner som jeg ser som vigtige, og som organisationsmæssigt er tæt på arbejdsmiljøgrupperne, og derved kan være med til at fremme knudepunkterne læringskoncept, platform, forløb og opgaver.

Hele læringskonceptet og alt hvad det indeholder kan ses som et svagt knudepunkt. Et knudepunkt som regionen skal have præsenteret for arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland.

Sikkerhedslederne er bindeled mellem arbejdsmiljøgrupperne og Region Nordjylland. Sikkerhedslederne i de enkelte sektorer har tæt kontakt til arbejdsmiljøgrupperne i den sektor, de er tilknyttet. Jeg ser derfor sikkerhedslederne som nøglepersoner, der skal sætte fokus på og fremme knudepunktet læringskonceptet samt være med til at skabe motivation hos arbejdsmiljøgrupperne til at gå i gang med forløbet og opgaverne.

Sikkerhedslederne har kendskab til de arbejdsmiljøgrupper, som er tilknyttet deres sektor, og ud fra deres kendskab til arbejdsmiljøgrupperne har de mulighed for at udvælge arbejdsmiljøgrupper, som umiddelbare vil have en positiv tilgang til læringskonceptet og tage vel i mod det. På den måde vil der være flere til at fremme knudepunktet læringskonceptet både på platformen men også ansigt-til-ansigt.

Nøglepersoner på platformen er regionen i form af en facilitator-rolle og sikkerhedslederne skal hovedsaglig fremme knudepunktet læringskonceptet via ansigt-til-ansigt kommunikation til arbejdsmiljøgrupper uden for platformen.

Kritisk review

Som nævnt i metodeafsnittet gennemgår jeg her, hvilken tilgang jeg har haft til fremlæggelsen af læringskonceptet for Region Nordjylland, samt hvordan selve fremlæggelsen har foregået, og hvordan det følgende afsnit er struktureret og blevet til.

Mit kontakt hos Region Nordjylland arbejdsmiljøkonsulent Tina Vistisen sendte invitation for fremlæggelsen af læringskonceptet til relevante personer.

Til fremlæggelsen af læringskonceptet for Region Nordjylland var følgende tilstede; Arbejdsmiljøkonsulent Tina Vistisen som har ansvaret for psykisk arbejdsmiljø. Tina Vistisen står også for undervisningen af det to dages obligatoriske forløb i psykisk arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøkonsulent Jette Bay som blandt andet underviser i det obligatoriske arbejdsmiljøkursus for arbejdsmiljørepræsentanter og psykolog Louise Hyldgaard Nielsen. Tina Vistisen og Louise Hyldgaard Nielsen hører organisatorisk under HR - Ledelse og kompetenceudvikling og Jette Bay under HR - Forhandling og arbejdsmiljø.

Fremlæggelsen forgik ved, at jeg havde forberedt et mundtligt oplæg omkring læringskonceptet. I det præsenterede var hovedfokus på selve læringskonceptet dens indhold og mulighed for at arbejdsmiljøgrupper kunne komme til at videndele og samarbejde på tværs af geografiske placeringer i regionen. Det betød, at de bagvedliggende teorier kun blev præsenteret i hovedtræk. Strukturen i oplægget var et kort oprids af benyttede teorier og derefter læringskonceptets konkrete indhold og idé. Jeg startede fremlæggelsen med at præsentere mig selv og mit speciales fokus, og derefter gennemgik jeg strukturen i min fremlæggelse, så de tilstedeværende var klar over, hvad de kunne forvente. Jeg lagde op til, at de tilstedeværende løbende bød ind med spørgsmål eller kommentarer til det sagte. Dette gjorde jeg, fordi jeg mener, det er vigtigt at gribe de tilstedeværendes umiddelbare tanker med det samme, for på den måde at få det hele med. Det negative i at ligge op til at spørgsmål og kommentarer skal komme med det samme er, at det kan bryde sammenhængen i det fremlagte og dermed sløre konneksiteten i det præsenterede.

De tilstedeværende repræsentanter fra Region Nordjylland og deres reaktioner til det fremlagte læringskoncept vil i det følgende være beskrevet som Region Nordjyllands holdning. På baggrund af strukturen i mit oplæg og regionens feedback på læringskonceptet, har jeg identificeret forskellige temaer, som kort oplistes her:

- Reaktion på nye medier
- Platform som samlingssted
- Kompetencer
- Interpersonel kommunikation
- Nøglepersoner
- Selvledelse og selvlæring

I det følgende vil jeg behandle hvert tema mere udførligt. Det vil jeg gøre ved først at præsentere hvert tema i sin egen form, det vil sige ud fra det, der blev ytret under fremlæggelsen, og derefter have en bredere diskussion med inddragelse og reference til teori og andre kilder.

Reaktion på nye medier

De tilstedeværende til fremlæggelsen var umiddelbar meget positive over for at inddrage web 2.0 teknologier til videndeling og samarbejde. De var især positive stillede over for, at teknologierne giver mulighed for at få den viden og de erfaringer, regionens ansatte gør sig, og har oparbejdet, gjort eksplicit og tilgængelig for alle. Regionens erfaring med arbejdsmiljøgrupper, der samarbejder og videndeler i forhold til deres egen kontekst omkring en opgave under tilstedeværelseskurser, er at de får oparbejdet ny viden om nye måder at anskue og løse problemstillinger på. Denne observering passer meget godt med de connectivistiske læringstanker. Arbejdsmiljøgrupperne bidrager med hver deres knudepunkter og netværk som andre danner forbindelser til og inddrager i deres netværk. Dermed vil den enkelte både lære og udbygge sin viden.

Platform som samlingssted

I forhold til arbejdsmiljøgrupper og hele området psykisk arbejdsmiljø, ser de tilstedeværende introduceringen af platformen som et redskab til at få samlet og skabt sammenhæng i området psykisk arbejdsmiljø. På nuværende tidspunkt var de alle enige om, at psykisk arbejdsmiljøområdet er splittet og er uden en fast base, hvor alt som vedrører psykisk arbejdsmiljø forefindes. Arbejdsmiljøgrupperne mangler ét fælles rum, hvor alle informationer vedrørende psykisk arbejdsmiljø er samlet. Med læringskonceptet bliver det netop muligt at samle både faktuelle og arbejdsmiljøgruppernes egne erfaringer med psykisk arbejdsmiljø arbejdet et sted. Det at have et samlet digitalt rum omkring psykisk arbejdsmiljø, som både indeholder informationer og mulighed for at bidrage, dele og samarbejde, ser de tilstedeværende som en rigtig god platform til at understøtte løsning af her-og-nu problemstillinger, som arbejdsmiljøgrupper står over for vedrørende arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. De er også meget positive stillede over for, at arbejdsmiljørepræsentanter har mulighed for at bruge de til rådighed stillede web 2.0 teknologier, når det passer ind i deres

arbejdsdag. Gennem web 2.0 teknologierne er det muligt at involvere arbejdsmiljørepræsentanter asynkront. En arbejdsmiljørepræsentant, som arbejder om natten/ aftenen, kan diskutere en andens seneste blogindlæg eller bidrag til diskussionen, mens personen sover, og personen kan så stadig være med i samtalen, når han eller hun står op.

Udover dette ser de tilstedeværende, at ideen med at Regionen via løbende blogindlæg udfordrer arbejdsmiljøgrupper til f.eks. at give input til fremtidig fokusområder vedrørende psykisk arbejdsmiljø, kan være med til, at arbejdsmiljøgrupper løbende bliver inspireret omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Og at det i sidste ende kan være med til at fremme forebyggende tiltag, så det ikke altid handler om løsning af her-og-nu problemstillinger.

Kompetencer

Generelt mener de tilstedeværende, at Region Nordjylland *ikke er med it-mæssigt*, og at tiden er inde til nye tiltag. I forhold til de teknologier jeg præsenterede, og de muligheder teknologierne har indbygget, så mener de tilstedeværende, at Region Nordjylland ikke har it der giver de samme muligheder. Derudover havde ingen af de tilstedeværende på forhånd kendskab til de præsenterede teknologier og deres muligheder, og de mente, at manglen på kendskab var generelt for Region Nordjyllands ansatte. Senere i afsnittet vil jeg argumentere for, at deres syn på manglende kendskab ikke stemmer overens med befolkningens generelle kendskab til web 2.0 teknologier.

De tilstedeværende har forskellige holdninger omkring målgruppens it-kompetencer. Der stilles blandt andet spørgsmål ved om et digitalt univers, som kræver skriftlige formuleringsevner, passer bedre til videntunge erhverv end til sundhedsfaglige erhverv. Deltagerne er dog ikke enige i hvorvidt om Region Nordjylland er videntung eller ej. Når man ser på Regionens arbejdsgange i dag, så indebærer det en større mængde dokumentationsarbejde, blandt andet gennem elektronisk patient journalføring. Hele regionens EPJ og kardex er hovedsaglig digitalt i et eller andet omfang. Man må derfor gå ud fra, at størstedelen af regionens medarbejdere er vant til at dokumentere deres arbejdsgang skriftlig, og derfor også vil, som læringskonceptet ligger op til, kunne formulere sig skriftligt, så andre har mulighed for at forstå og forholde sig til det.

I forhold til om arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland har kendskab til og kan bruge web 2.0 teknologier til videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, er svær at sige. Men ser man på Danmarks statistik for befolkningens it-færdigheder, er andelen af personer i alderen 16-89 år, som har stor

erfaring/rutine i anvendelse af chat-rum på internettet og deltagelse i samarbejds- og projektgrupper over internettet stigende fra 2007 til 2009. Hvis denne statistik fortsætter, kan det tyde på, at fremtidens og nuværende medarbejdere i Region Nordjylland allerede vil være og er brugere af sociale medier. Denne fremtidsvurdering kommer også frem under fremlæggelsen, hvor de tilstedeværende selv kommenterer på, at fremtidens arbejdsmiljøgrupper højst sandsynlig kompetencemæssigt vil være langt længere fremme it-mæssigt, end de selv er.

Regionen nævner også risikoen for, at det sociale digitale univers kan blive for stort og uoverskueligt for arbejdsmiljøgrupperne. I følge Danmarks statistik er personer i alderen 16-89 år med stor erfaring/rutine i at finde steder på internettet, der har anvendelig information, overskue og finde rundt på en hjemmeside samt overskue informationer på internettet og udvælge informationer og vurdere kvaliteten af informationerne stigende fra 2007 til 2009. Netop det at have kompetencer inden for at kunne afgøre og sortere i, hvad der er vigtigt og irrelevant samt vide hvem, der har og hvor den nødvendige information/viden er, er også noget Siemens og Qvortrup ligger vægt på som vigtige kompetencer i et samfund, der er præget af inddragelse og brug af digitale teknologier. Det er et vigtigt aspekt at have for øje, som de tilstedeværende også påpeger, at finde en balance mellem arbejdsmiljøgruppernes it-kompetencer og det digitale univers, som stilles til rådighed for arbejdsmiljøgrupperne.

Gennem læringskonceptet åbnes op for brugergenereret indhold og der opstår helt nye muligheder for at inddrage medarbejderne i diverse processer samt nogle gange helt overdrage processen til dem. De tilstedeværende er interesseret i, hvordan man kan sikre sig, at brugergenereret bidrag har en sober og ordentlig tone. Med brugergenereret indhold kan man ikke sikre sig fuldstændig, men med Siemens teori for øje kan man sige, at det der kræves, er at regionen har fokus på at få skabt en sund læringsøkologi, som fremmer konstruktive bidrag. Selve læringskonceptet kan være med til at skabe og påvirke læringsøkologien i Region Nordjylland.

Jeg ligger i læringskonceptet op til, at hvert enkelt arbejdsmiljørepræsentant skal oprette personlig profilside, med data om personen og dennes erfaring med arbejdsmiljøarbejdet. Profilsiden kan være med til at begrænse uhensigtsmæssig kommunikation idet bevidstheden om, at andre personer kan se, hvem man er, og hvad man har bidraget med, kan betyde, at uhensigtsmæssige bidrag udebliver. På den anden side kan det også være med til at afholde nogle fra at bidrage.

Interpersonel kommunikation

De tilstedeværende var meget skeptiske over for, at tilstedeværelseskurset i psykisk arbejdsmiljø ikke længere skulle tilbydes, og at der i stedet skulle fokuseres på online

opgaver, som skulle fremme arbejdsmiljørepræsentanternes dannelse af forbindelser og netværk inden for området psykisk arbejdsmiljø. De havde svært ved at forholde sig til, at fokus ikke længere skulle være på at formidle et bestemt indhold, men i stedet understøtte arbejdsmiljøgrupper i, at danne forbindelser og dermed skabe personlige læringsnetværk inden for området psykisk arbejdsmiljø. På baggrund af egne undervisningserfaring mente regionen, at den interpersonelle kontakt får andre ting frem, end man kan gennem kommunikation via web 2.0 teknologier. De kom blandt andet med et eksempel på et forløb hvor underviseren havde forberedt et bestemt indhold, men ud fra interpersonel kontakt fornemmede, at et andet indhold ville være mere passende, og derfor ændrede det forberedte. Denne hurtige ændring så regionen ikke som noget, der var overførbart til platformen og forløbet.

Regionen forestiller sig i stedet, at web 2.0 teknologier til videndeling og samarbejde skal sameksistere med det nuværende kursus i psykisk arbejdsmiljø. De forestiller sig, at arbejdsmiljøgrupper, i sammenhæng med kurset i psykisk arbejdsmiljø, bliver introduceret til platformen med web 2.0 teknologier, som muliggør, at de kan "mødes", vidende og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. For eksempel ser regionen inddragelsen muliggjort ved, at arbejdsmiljørepræsentanter inden kursusopstart har en hjemmeopgave, der inddrager brugen af teknologierne. Regionen er meget positive over for og ser muligheder i at kombinere og få koblet det interpersonelle sammen med læringskonceptet, og de tror, at det vil være med til at gavne arbejdsmiljøgrupperne i deres arbejde med og håndtering af psykisk arbejdsmiljø. Den interpersonelle kommunikation ses som en stor forudsætning for, at arbejdsmiljøgrupper kan skabe tillid og relationer til hinanden og regionen. Og de tilstedeværende er af den overbevisning, at man ikke kan få en følelse og fornemmelse af andre mennesker via web 2.0 teknologier. På baggrund af dette mener regionen, det er vigtigt at bevare det mere intime interpersonelle kursus i psykisk arbejdsmiljø i sin oprindelige form.

Ideen om at ansigt-til-ansigt kontakt som forudsætning for skabelse af relationer og at nærvær er bundet til fysisk nærvær, er blandt andet empirisk modbevist af Barry Wellman, som gennem projektet *Netville* (Wellman & Hampton, 2003) viser eksempler på, at individer har opbygget stærke bånd og relationer på distancen. Dermed er nærvær ikke nødvendigvis en fysisk egenskab, men kan også være en psykologisk/mental egenskab. *Netville* projektet tager udgangspunkt i en canadisk forstad, hvor projektet undersøgte hvorvidt internettet leder mennesker væk fra meningsfyldt interpersonel kontakt og dermed svækker fællesskabet, eller om det giver grobund for nye former for online fællesskaber ved at tilbyde nye måder at forbinde mennesker på. Projektet fandt frem til, at højhastigheds- og konstant adgang til internettet, kombineret med en lokal online diskussionsgruppe, transformerede og

styrkede naboskab. Internettet støttede især øget kontakt med svagere bånd i forstaden og i forhold til ikke-online residerter i samme forstad, blev flere naboer med geografisk spredt placering bekendte og interagerede. Konklusionen i projektet var, at internetadgang understøttede naboskab og lettede diskussion og mobilisering omkring lokale spørgsmål. Jeg er klar over, at der er forskel på den kontekst Wellman undersøgte, i forhold til den kontekst jeg designer til. Jeg mener dog godt, det er muligt at trække paralleller. I begge tilfælde drejer det sig om en gruppe af mennesker, som hører til det samme afgrænsede geografiske område, de har alle online adgang, og de har alle en bevidsthed om, hvem der er tilhører det geografiske afgrænsede område. I Region Nordjylland har arbejdsmiljøgrupperne en bevidsthed om, at der findes mange andre arbejdsmiljøgrupper inden for regionens regi. Læringskonceptet giver redskaber til at skabe kontakt og relationer, ligesom det fælles diskussionsforum i Netville projektet, man kan sige, at grundlaget for at læringskonceptet kan være med til at styrke svage forbindelser er tilstede, hvis man ser i forhold til Netville projektet (Wellman & Hampton, 2003).

En anden, som også stiller sig kritisk over for at relationer vedligeholdes via ansigt-til-ansigt-kommunikation, er Mary Chayko (Chayko, 2002 & 2008). Chayko taler om, at vi har forskellige socio-mentale bånd i vores liv. Socio-mentale bånd er relationer, som kun eksisterer i vores bevidsthed, et bånd som både kan være til virkelige og fiktive, levende og døde samt online og offline individer. Man har en forestillet forbundethed og oplevelse af samhørighed med andre, som ikke nødvendigvis er baseret på ansigt-til-ansigt-kommunikation.

Nøglepersoner

En af grundene til at regionen ser det som vigtigt at mødes, er blandt andet, at de mener, at det er nødvendigt, at ibrugtagning af sociale medier skal sættes i spil, før arbejdsmiljøgrupperne vil begynde at benytte dem regelmæssigt. I dette speciale berører jeg ikke selve implementeringen, men jeg er enig i, at det vil få stor betydning for læringskonceptet og forløbet hvordan en implementering gribes an og gennemføres.

I forhold til at introducere web 2.0 teknologier til arbejdsmiljøgrupper som et værktøj til deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø er alle de tilstedeværende enige om, at den store udfordring er selve implementeringen. Opgaven i at få arbejdsmiljøgrupper til at tage de sociale medier til sig og se dem som relevante redskaber til deres arbejde med psykisk arbejdsmiljø og dermed regelmæssig og aktiv bruge de muligheder de sociale medier tilbyder, ser regionen som en vanskelig og lang proces. Regionen tror dog, at det er muligt, hvis regionen får det implementeret på en sådan måde, at arbejdsmiljøgrupperne kommer til at se de sociale medier som noget meningsfuldt. Et

vigtigt element i implementeringen er inddragelsen af de rigtige personer, og her mener regionen, at det er vigtigt, at et udsnit af arbejdsmiljøgrupperne bliver inddraget i udformningen og implementeringsprocessen af de sociale medier. Derudover spiller sikkerhedslederne også en stor rolle i selve opgaven i at introducere noget nyt, for hvis ikke sikkerhedslederne bakker op omkring regionens nye tiltag, vil regionen få meget svært ved at få gennemført tiltagene.

Selve ideen med at sikkerhedslederne skal spille en nøglerolle i kommunikationen af læringskonceptet, mener regionen, er en god idé. Det understøtter regionens organisatoriske opbygning, hvor sikkerhedslederne er bindeledet mellem regionen og arbejdsmiljøgrupperne. Dog har de tilstedeværende umiddelbart svært ved at se alle sikkerhedslederne som nogle, der står i spidsen for udviklingen af nye tiltag med web 2.0 teknologier. Det er selvfølgelig en vigtig problemstilling at tage hensyn til, og det betyder, at der udover selve implementeringsprocessen af de sociale medier til arbejdsmiljøgrupperne også skal overvejes hvilke tiltag, der skal iværksættes for at få alle sikkerhedslederne til at bakke op og stå bag projektet.

Everett Rogers teori om udbredelse af innovationer, Diffusion of Innovations, belyser vigtigheden af kommunikationen i det omgivende sociale system for den enkeltes ibrugtagning af innovationer. Diffusion er en proces, der er defineret ved, at *"an innovation is communicated through certain channels over time among the members of a social system"* [Rogers, 2003: 5]. Og Innovation er *"(...) an idea, practice, or object that is perceived as new by an individual or other unit of adoption."* (Rogers, 2003: 12).

Kommunikationen ses som meget vigtig i processen i at få accept af innovationer, og fokus er på hvem, der giver hvilken information videre til hvem, samt hvilke kanaler de gør det igennem. Rogers ligger vægt på, at den usikkerhed der kan forekomme ved introduktion af nye tiltag, kan begrænses ved hjælp af information. Information der fungerer som basisviden omkring tiltaget, der sætter den enkelte i stand til at foretage en individuel beslutning omkring tiltaget (Rogers, 2003: 12-20).

Rogers skelner mellem masse- og interpersonel kommunikation, hvor de hver især har hver deres forcer. *"Mass media channels are relatively more important at the knowledge stage, and the interpersonal channels are relatively more important at the persuasion stage in the innovation-decision process."* (Rogers, 2003: 205).

Den interpersonelle kontakt er vigtig i fasen, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne tager stilling til læringskonceptet, og organisatorisk er sikkerhedslederen den, der organisatorisk er tæt på arbejdsmiljøgrupperne og har mulighed for at skabe den interpersonelle kontakt i starten. Derudover ser arbejdsmiljøgrupperne

sikkerhedslederen som en de kan gå til og få råd og vejledning. Derfor ser jeg stadig sikkerhedslederne spiller en vigtig rolle.

Selvledelse og selvlæring

Regionen mener, at læringskonceptet og hele forløbet på platformen ligger op til selvlæring og selvledelse. De ser, at man som arbejdsmiljørepræsentant selv har ansvaret for at komme igang med forløbet, samt at komme frem til hvad han eller hun kan bruge det til i sit arbejde med psykisk arbejdsmiljø i sin kontekst. Selve web 2.0 teknologierne ligger i sig selv op til selvledelse og selvstyring af aktiviteter, modsat tilstedeværelsesundervisning hvor man er samlet i et rum sammen med andre, og underviseren fortæller hvad man skal gøre og ikke gøre, og efterfølgende følger op på det.

De tilstedeværende ser læringskonceptet og forløbet som noget, der afstedkommer et forøget ansvar til den enkelte arbejdsmiljørepræsentant med hensyn til selvlæring og selvledelse. Jeg mener, at arbejdsmiljøgrupperne hele tiden har haft ansvaret for selv at organisere arbejdet med psykisk arbejdsmiljø samt ansvaret for at tilegne sig ny eller supplerende viden til håndtering af de problemstillinger, de har stået og står overfor. Det ses blandt andet ved trivselshåndbogen, som bliver beskrevet som hjælp til selvhjælp og i MED-aftalen, som lister de ansvarsområder arbejdsmiljøgrupperne har. I relation til brugen af trivselshåndbogen forudsætter det noget videnskonsstruktion efter læsning af denne, før arbejdsmiljøgrupper kan agere i praksis, og i relation til deres ansvarsområder stilles der krav til at, de selv finder redskaber og/eller viden, der sætter dem i stand til at løse disse. Jeg mener i stedet, at ansvaret bliver nu tydeliggjort og synliggjort grundet, at der nu er et læringskoncept, som stiller en platform med teknologier til rådighed, der sætter fokus på og understøtter arbejdsmiljøgruppernes ansvarsområder. Jeg mener dermed ikke, at læringskonceptet præsenterer et forandret syn på arbejdsmiljøgruppernes ansvar for egen læring, men selve rammen til at indfange dette ansvar er en ændring i forhold til den nuværende ramme.

På baggrund af regionens feedback til mit fremlagte læringskoncept, vil jeg tilrette læringskonceptet så det tager højde for regionens ønsker Region Nordjylland.

Revideret læringskoncept

Læringskonceptet blev præsenteret for Region Nordjylland, og på baggrund af deres kommentarer har jeg udvalgt områder ud fra det kritiske review, hvor regionen havde opfordringer og ønsker til læringskonceptet, områder som var vigtige for regionen og de gerne ville have anderledes.

Understøttelse af læringskonceptet

Regionen ser den interpersonel kommunikation som en vigtig indikator til at vurdere arbejdsmiljøgrupperne i forhold til det de står overfor. Regionen vil derfor gerne bibeholde tilstedeværelseskurset i psykisk arbejdsmiljø.

I stedet for at have de to kursusdage i træk, foreslå jeg, at de deles ud over forløbet og derudover at kursusdagene skal omorganiseres, så de ikke handler om at videregive et bestemt indhold, men i stedet handler om at fremme og understøtte videndeling og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupperne.

I læringskonceptet indarbejdes kursusdagene til at understøtte læringskonceptet. Jeg foreslår at kursusdagene opsplittes så de ikke længere ligger i forlængelse af hinanden. I stedet foreslår jeg at bruge den ene kursusdag som opstartsday til at introducere platformen, forløbet og opgaverne. Næste kursusdag ligger tidsmæssigt midt i forløbet og kan bidrage til, at regionen får et indblik i arbejdsmiljøgruppernes reaktioner på læringskonceptet.

De oprindelige tilstedeværelseskurser var møntet på at lære eller give arbejdsmiljøgrupperne viden om noget bestemt. Den måde jeg ser kursusdagene som en del af læringskonceptet er ved at flytte fokus fra det oprindelige sigte.

Jeg foreslå stadig, at regionen tager udgangspunkt i det oprindelige læringskoncept, men får indarbejdet ansigt-til-ansigt kommunikation via tilstedeværelsesdage, der skal støtte op omkring videndeling og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupper. Det revideret læringskoncept er dermed nærmest identisk med det oprindelige læringskoncept. Ved inddragelse af tilstedeværelsesdage i læringskonceptet skal regionen både stille ressourcer til rådighed til platformen og tilstedeværelsesdagene.

Regionen har den opfattelse, at det ikke er muligt at danne lige så stærke relationer via web 2.0 teknologier som ved interpersonelt kommunikation. Der er både fortalere for at dannelse af relationer via web 2.0 teknologier er lige så stærke og tætte som

ansigt-til-ansigt relationer (jvf.kritisk review). Afklaring omkring hvem der har ret, og hvad der vil fungere mest optimalt, for Region Nordjylland og arbejdsmiljøgrupperne vil kræve, at de prøver det. Det næste imaginære skridt vil da være at implementere læringskonceptet og evaluere læringskonceptet med og uden tilstedeværelseskurserne.

Sammenfatning

Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant er, i læringskonceptet i høj grad selv, ansvarlig for tilegnelse af viden og opbyggelse af relationer og samarbejde, både hvad angår hvordan, hvornår og hvad. Det er et læringskoncept, som ligger op til en individualiseret læreproces. Regionen sætter gennem læringskonceptet og platformen rammen for arbejdsmiljøgruppernes selvledelse. En ramme, som forudsætter at arbejdsmiljøgrupperne tager ansvar for egne opgaver, og på eget initiativ finder frem til, hvordan opgaverne kan løses og samtidig løbende at være med til at udvikle indholdet på platformen. Arbejdsmiljøgrupperne har samtidig ansvaret for, at arbejdet med psykisk arbejdsmiljø sker på en måde, som varetager Region Nordjyllands mål og værdier samt lever op til arbejdsmiljølovgivningen.

Læringskonceptet følger med den udvikling Qvortrup tegner af samfundet, idet læringskonceptet ligger op til hvad Qvortrup kalder læringsstyring. En udvikling, der for individet betyder, at situativ refleksion bliver idealet. Den enkeltes viden om hvordan viden tilvejebringes i en given situation bliver fremmet og understøttet gennem forløbet og opgaver på platformen. Opgaver som blandt andet skal gøre arbejdsmiljøgrupperne i stand til, at finde den viden de har brug for via platformen.

Læringskonceptets udvalgte teknologier samt de personer som har adgang til platformen understøtter, og ligger op til at fremme 'person-til-person' og 'rolle-til-rolle' relationer. Arbejdsmiljørepræsentanterne har en bestemt rolle på platformen, en rolle de selv har været med til at definere via deres personlige profilsider. Platformen kan ses som et specialiseret socialt netværk bestående af ligesindet, som har samme fælles interesser, hvor relationer og forbindelser strukturelt strækker sig ud til mange og på tværs af arbejdsmiljøgrupper inden for Region Nordjylland. Basen hvorfra arbejdsmiljørepræsentanter initierer kontakt til andre, via platformen, vil højst sandsynlig forsat være fra arbejdspladsen.

Det er et læringskoncept, som ligger op til, at hver enkel arbejdsmiljørepræsentant logger på platformen som individ og bidrage med sine synspunkter. Med tiden skal platformen have et indhold, der er produceret af mange forskellige arbejdsmiljørepræsentanter, som er placeret decentralt fra hinanden. På baggrund af dette mener jeg, at læringskonceptets platform lever op til de betingelser Surowiecki opstiller for at wisdom of crowds fungerer optimalt. Platformen muliggør at samle

mange forskellige arbejdsmiljørepræsentanter og web 2.0 teknologier muliggør arbejdsmiljørepræsentanternes interaktion, lagring og samling af arbejdsmiljørepræsentanternes meninger. Arbejdsmiljørepræsentanterne kommer fra hver deres kontekst, er uafhængige af hinanden og er placeret decentralt. Læringskonceptet og platformen kan altså være med til at bidrage til at arbejdsmiljøgrupperne bliver bedre til at løse problemstillinger i relation til det psykisk arbejdsmiljø.

Konklusion

Jeg er nu kommet til konklusionen, hvor jeg vil samle trådene i specialet og besvare min problemformulering, som lyder:

Hvordan kan det blive muligt for arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland, der er placeret decentralt fra hinanden, at videndele og samarbejde omkring psykisk arbejdsmiljøarbejdet. Under hvilke betingelser skabes viden og læring under forudsætninger hvor der forsøges med nye teknologier, som muliggør samarbejde og videndeling mellem arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland.

Min intention har således været en undersøgelse af hvordan, det kan blive muligt for arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland, at videndele og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, under forudsætninger hvor der forsøges med nye medier samt at finde frem til hvilken betydning inddragelsen af teknologier har for de betingelser hvorunder viden og læring skabes.

Det har jeg gjort ved at få indsigt i hvilken betydning blandt andet den teknologiske udvikling har haft på samfundet og individet gennem Qvortrup og Wellman. Og derudfra har jeg placeret regionen og arbejdsmiljøgrupperne i denne udvikling. På baggrund af samfundstendenserne mod det netværksorienteret har jeg inddraget den netværksorienteret læringsteori connectivism, som kommer med sit bud på hvordan læring og viden skabes i en teknologisk verden, der er præget af de tendenser Qvortrup og Wellman beskriver. Og til sidst har jeg set på hvilke teknologiske muligheder, der er i dag for at muliggøre videndeling og samarbejde asynkront og decentralt. Muligheder som er fremkommet i relation til internettets udvikling, en udvikling som har været en af grundene til samfundets udvikling mod det mere og mere netværksorienterede.

Arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland er spredt geografisk over hele Nordjylland, og rent organisatorisk er det ikke muligt for arbejdsmiljøgrupperne at mødes ansigt-til-ansigt og videndele og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Web 2.0 og samfundet

Internettet har udviklet sig til at være et dynamisk social platform som muliggør decentral og asynkron dialog, samarbejde, videndeling og socialisering mellem mennesker. Et internet der går under betegnelsen web 2.0.

Blandt andet internettets udvikling har været en udslagsgivende faktor for samfundets udvikling. Et samfund som er præget af et væld af kommunikationsmuligheder og tilkoblingsmuligheder og er karakteriseret ved globalisering og accelererende forandringshastighed, der er dag-til-dag stigning i og udviklingen af antallet af forskellige situationer og omverdensrelationer. En udvikling som også har haft en indvirkning på hvorledes individet danner relationer og fællesskaber i en mere og mere netværksorienteret struktur.

En udvikling som også har præget Region Nordjylland og arbejdsmiljøgrupperne, hvilket kan ses ved begyndende netværksstrukturer i regionen.

Den teknologiske udvikling og samfundets udvikling mod det mere og mere netværksorienteret, har ændret måden hvorpå vi lærer og skaber viden. Connectivism er en læringsteori, der har fokus på hvordan læring opstår og viden skabes og deles i en verden hvor netværksstrukturer og web 2.0 teknologier er fremherskende. I følge connectivism er viden distribueret gennem et netværk af forbindelser mellem knudepunkter, og læring er selve evnen til at kunne konstruere og forbinde knudepunkter og dermed skabe netværk.

For at tage højde for de betingelser viden og læring er underlagt og samtidig muliggøre samarbejde og videndeling mellem arbejdsmiljøgrupper foreslår jeg et læringskoncept, som er opbygget omkring de connectivistiske tanker om hvordan læring opstår og viden skabes og deles.

Et læringskonceptet som består af en platform med web 2.0 teknologier, der muliggør samarbejde og videndeling og et forløb, der understøtter de betingelser hvorunder viden og læring skabes. Gennem læringskonceptet bliver det muligt for arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland, der er placeret decentralt, at videndele og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Litteratur

Link A: Region Nordjyllands organisationsplan

<http://www.rn.dk/Regionen/Organisation/> - verificeret maj 2011

Link B: Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø

<http://www.at.dk/REGLER/Love/SAM-1072-Arbejdsmiljolovent.aspx> - verificeret maj 2011

Link C: Region Nordjyllands trivselspolitik

<http://www.rn.dk/Regionen/Politikker/Personalepolitikker/Trivselspolitik.htm> - verificeret maj 2011

Link D: MED-aftale 2009

<http://www.rn.dk/NR/rdonlyres/B9777DAD-A8C2-4788-9463-D3943167FC37/0/MEDaftale2009.pdf> - verificeret maj 2011

Link E: Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse

[http://www.at.dk/TEMAER/Arbejdsmiljoeddannelse/Den-generelle-arbejdsmiljoeddannelse.aspx](http://www.at.dk/TEMAER/Arbejdsmiljouddannelse/Den-generelle-arbejdsmiljoeddannelse.aspx) - verificeret maj 2011

Link F: Videncenter for Arbejdsmiljø - Hvad er arbejdsmiljø

<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Viden-om-arbejdsmiljoe/Hvad-er-arbejdsmiljoe> - verificeret maj 2011

Link G: Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=133159> - verificeret maj 2011

Link H: About Barry Wellman

<http://homes.chass.utoronto.ca/~wellman/vita/> - verificeret maj 2011

Link I: Pædagogiske vurderingskriterier af Christian Dalsgaard

<http://www.learningnet.dk/Artikler/P%E6dagogiske%20vurderingskriterier/index.html> - verificeret maj 2011

Link J: About George Siemens

<http://www.educause.edu/Community/MemDir/Profiles/GeorgeSiemens/57433> - verificeret maj 2011

Link K: About Stephen Downes

<http://www.downes.ca/me/index.htm> - verificeret maj 2011

Link L: What is connectivism? af George Siemens 2008

<http://www.elearnspace.org/media/WhatIsConnectivism/player.html> - verificeret maj 2011

Link M: Connectivism: Learning as Network-Creation af George Siemens 2005 i Learning Circuits

http://www.astd.org/LC/2005/1105_seimens.htm - verificeret maj 2011

Link N: What is Connectivism? af George Siemens 2009

https://docs.google.com/Doc?id=anw8wkk6fjc_14gpbqc2dt - verificeret maj 2011

Link O: Which radical discontinuity af Bill Kerr 2007

<http://billkerr2.blogspot.com/2007/02/which-radical-discontinuity.html> - verificeret maj 2011

Link P: A CHALLENGE TO CONNECTIVISM (connectivism conference presentation)

<http://learningevolves.wikispaces.com/kerr> - verificeret maj 2011

Link O:

<http://www.flickr.com/photos/36241654@N00/267098572/sizes/m/in/set-72157594323366162/>

Bødker, Keld, Kensing, Finn og Simonsen, Jesper (2008) Professionel

it-forundersøgelse - grundbog for brugerdrevet innovation, Samfundslitteratur 2008, 2. udgave

Launsø, Laila og Rieper, Olaf (2000) Forskning om og med mennesker -

forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning, Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck 2000, 4. udgave

Studieordning for kandidatuddannelsen i Læring og forandringsprocesser 2007 fundet på

http://fak.hum.aau.dk/fileadmin/FAK/studieordninger/ka_laringogforandringsprocesser_07.pdf - verificeret maj 2011

Rendtorff, Jacob Dahl (2003) Videnskabsetik, Roskilde Universitetsforlag 2003, 1. udgave

Wenneberg, Søren Barlebo (2000) Socialkonstruktivisme - positioner, problemer og perspektiver, Samfundslitteratur 2000, 1. udgave

Guba, Egon G. og Lincoln, Yvonna S. (1994) Competing Paradigms in Qualitative Research i The handbook af qualitative research af Lincoln, Yvonna og Norman, Denzin, Sage Publications Thousand Oaks, CA, 1994 s. 105-117, fundet på ctl.iupui.edu/common/uploads/library/CTL/IDD443360.pdf - verificeret maj 2011

Wellman, Barry (2002) Little Boxes, Glocalization, and Networked Individualism? i *Digital Cities II: Computational and Sociological Approaches*, edited by Makoto Tanabe, Peter van den Besselaar and Toru Ishida. Berlin: Springer, 2002, fundet på <http://homes.chass.utoronto.ca/~wellman/publications/littleboxes/littlebox.PDF> - verificeret maj 2011

Wellman, Barry (2004) Connecting Community: On- and Off-line, fundet på <http://homes.chass.utoronto.ca/~wellman/cgi-bin/counter.php?url=http://www.chass.utoronto.ca/~wellman/publications/contexts/contexts-3a.pdf&f=contexts-3a&mode=1> - verificeret maj 2011

Qvortrup, Lars (2002) Det lærende samfund - læring, kompetence, uddannelse og IT i det hyperkomplekse samfund i Uddannelse, læring og IT - 26 forskere og praktikere gør status på området Udgivet af Undervisningsministeriet 1. udgave, 1. oplag, januar 2002, fundet på <http://pub.uvm.dk/2002/uddannelse/> - verificeret maj 2011

Qvortrup, Lars (2004) Det vidende samfund - Mysteriet om viden, læring og dannelse, Forlaget UP 2004, 1. udgave

Dalsgaard, Christian (2004) Pædagogisk vurdering af e-læringssystemer i Fleksibel læring og undervisning - erfaringer, konsekvenser og muligheder med ikt, Georgsen, Marianne & Bennedsen, Jens (red.), Aalborg Universitetsforlag 2004, s.244-251

Varming, Ole, Hansen, Mogens og Thomsen, Poul (2008) Psykologisk-pædagogisk ordbog, Hans Reizels Forlag 2008, 16. udgave

Larsen, Ole Schultz (2008) Psykologiens veje, Systime 2008, 1. udgave

Siemens, G. (2005) Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age i International Journal of Educational Technology & Distance Learning Vol 2. No. 1 januar 2005 fundet på http://www.itdl.org/Journal/Jan_05/article01.htm - verificeret maj 2011

Siemens, G. (2008) Learning and Knowing in Networks: Changing roles for Educators and Designers, Presented to ITFORUM for Discussion January 27 2008 fundet på <http://it.coe.uga.edu/itforum/Paper105/Siemens.pdf> - verificeret maj 2011

Downes, Stephen (2008) An Introduction to Connective Knowledge i Media, Knowledge & Education - Exploring new Spaces, Relations and Dynamics in Digital Media Ecologies Theo, Hug (ed.) Innsbruck University Press 2008 fundet på <http://philpapers.org/rec/HUGMK> - verificeret maj 2011

Verhagen, Pløn (2006) Connectivism: a new learning theory? fundet på <http://www.surfspace.nl/nl/Nieuws/Pages/ArchiefoudeSURFsites.asp> - verificeret november 2010

Kop, Rita og Hill, Adrian (2008) Connectivism: Learning theory of the future or vestige of the past? i International Review Research in Open and Distance, Vol 9, No 3 2008, fundet på <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/viewArticle/523/1103%22> - verificeret maj 2011

Ally, Mohamed (2004) FOUNDATIONS OF EDUCATIONAL THEORY FOR ONLINE LEARNING, i Theory and Practice of Online Learning Editors: Anderson, Terry & Elloumi, Fathi, Athabasca University 2004, fundet på http://cde.athabascau.ca/online_book/ch1.html - verificeret maj 2011

Dohn, Nina Bonderup og Johnsen, Lars (2009) Læring på web 2.0, Samfundslitteratur 2009, 1. udgave

Surowiecki, James (2004) The wisdom of crowds: Why the Many Are Smarter Than the Few and How Collective Wisdom Shapes Business, Economies, Societies and Nations, Doubleday Publishing 2004 fundet på <http://site.ebrary.com.zorac.aub.aau.dk/lib/aalborguniv/docDetail.action?docID=10064804> - verificeret maj 2011

O'Reilly, Tim (2005) What Is Web 2.0 - Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software fundet på <http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html> - verificeret maj 2011

Anderson, Paul (2007) What is Web 2.0? Ideas, technologies and implications for education fundet på <http://www.jisc.ac.uk/publications/reports/2007/twweb2.aspx> - verificeret maj 2011

Relster, Andreas (2008) Web 2.0: De analfabetiske abers revolution i Information 20. November 2008, fundet på <http://www.information.dk/172476> - verificeret maj 2011

Giles, Jim (2005) Internet encyclopaedias go head to head i Nature vol 438/15 2005, s. 900-901 fundet på <http://www.nature.com/nature/journal/v438/n7070/pdf/438900a.pdf> - verificeret maj 2011

Tassy, Agnes (2009) Befolkningens brug af internet 2009, udgivet af Danmarks Statistik oktober 2009 som e-publicering, fundet på <http://www.dst.dk/Statistik/ags/IT/Befolkningen.aspx> - verificeret maj 2011

Rogers, Everett M. (2003) Diffusion og innovations, Free press 2003, fifth edition

Chayko, Mary (2002) Connecting : how we form social bonds and communities in the Internet age, State University of New York Press 2002

Chayko, Mary (2008) Portable communities : the social dynamics of online and mobile connectedness, State University of New York Press 2008

Wellman, Barry og Hampton, Keith (2003) Neighboring in Netville: How the Internet Supports Community and Social Capital in a Wired Suburb i City & Community 2,4, December 2003, s. 277-311, fundet på <http://homes.chass.utoronto.ca/~wellman/publications/index.html> - verificeret maj 2011

Keen, Andrew (2007) The Cult of the Amateur: How Today's Internet is Killing Our Culture, Nicholas Brealey Publishing 2007

Artikel

Videndeling og samarbejde

- om decentralt placeret arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland mulighed for videndeling og samarbejde via web 2.0 teknologier.

Jeanette Møller Jensen
Stud. Mag. i Læring og forandringsprocesser
Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract

Konteksten for denne artikel er et mit speciales undersøgelse og resultater. Et speciale som undersøgte hvordan kan det blive muligt for arbejdsmiljøgrupper i Region Nordjylland, der er placeret decentralt fra hinanden, at videndele og samarbejde omkring psykisk arbejdsmiljø arbejdet. I artiklen klarlægges hvilke vilkår arbejdsmiljøgrupperne i Region Nordjylland er underlagt og jeg argumenterer for, at der kræves et læringskoncept bestående af en platform af web 2.0 teknologier og et forløb med løbende opgaver for at arbejdsmiljøgrupperne begynder at videndele og samarbejde.

Arbejdsmiljøgrupperne

En arbejdsmiljøgruppe består af en medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant og af afdelingslederen, og de skal sammen varetage arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen og Region Nordjyllands trivselspolitik. Arbejdsmiljøgrupperne er spredt geografisk over hele Nordjylland, og betydningen af dette er blandt andet, at det ikke er muligt for dem at mødes ansigt-til-ansigt med jævne intervaller. Arbejdsmiljøgrupperne har et ønske om at videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø arbejds miljøgrupperne imellem.

Samfundstendenser arbejdsmiljøgrupperne er underlagt

Arbejdsmiljøgrupperne og Region Nordjylland er en del af det hyperkomplekse samfund (Qvortrup, 2004). Et samfund som er karakteriseret ved, at vi nu er i samfund med hele verden, vi er blevet en integreret del af verdenssamfundet og påvirkes ikke længere kun af lokale forhold.⁸ Som konsekvens af at være individ i

⁸ At være i samfund med defineres som et samfund, der omfatter alle de mennesker det er muligt at kommunikere med.

verdenssamfundet, udsættes individet og samfundet for en kompleksitetsbelastning, hvor det enkelte individ har mistet overblikket grundet de uoverskuelige informationsmængder. Baggrunden for det hyperkomplekse samfund er blandt andet den teknologiske udvikling, som har betydet et væld af kommunikationsmuligheder og tilkoblingsmuligheder. De teknologiske udviklinger har også påvirket de måder hvorpå individet danner relationer og fællesskaber i en netværksorienteret retning.

Web 2.0 og connectivism

Udviklingen i samfundet er blandt andet sket på baggrund af internettets udvikling. En udvikling der har resulteret i et socialiseret og brugergeneret internet som går under betegnelsen web 2.0. Et begreb der bedst kan bedst beskrives som "*... en platform, der muliggør dialog, samarbejde, videndeling og socialisering mellem mennesker.*" (Dohn og Johnsen, 2009: 34).

Connectivism (Siemens, 2005) som er en læringsteori, der er fremkommet på baggrund af udviklingen i samfundet og den præsenterer en netværksorienteret optik i relation til læring og viden i den digitale tidsalder. Connectivism bygger på tesen om, at viden er distribueret gennem et netværk af forbindelser mellem knudepunkter, og læring er selve evnen til at kunne konstruere og forbinde knudepunkter og dermed skabe netværk. Viden er ikke noget man erhverver sig som en ting, viden er i connectivistisk forstand det sæt af forbindelser, der dannes på baggrund af ens handlinger og erfaringer.

Fremkomsten af teknologier har forandret selve læreprocessen og måden vi lærer på. Den teknologiske og social software udvikling har ændret hvordan de lærende har og får adgang til information og viden. Blandt andet via social software teknologier er det muligt at oprette, diskutere og udbrede information på tværs af geografiske placeringer og tidsmæssige faktorer. Verden er i dag i stigende grad defineret af netværksstrukturer.

De tendenser som præger samfundet og individet i dag, (og dermed Region Nordjylland og arbejdsmiljørepræsentanterne) har betydning for, hvordan det muliggøres at arbejdsmiljøgrupperne kan komme til at videndele og samarbejde på tværs af regionen. Det kan muliggøres ved at indføre et nyt tankesæt, der baserer sig på netværksorienteret tanker som skal gøre det muligt for regionen at begynde at tænke i netværk samt gøre det lettere for dem at se netværkene og støtte op omkring netværk.

Læringskoncept

De connectivistiske tanker om læring og viden danner grundlaget for læringskonceptet. Selve rammen omkring læringskonceptet, og de vilkår læringskonceptet er underlagt, består af de strømninger, der er i samfundet og den måde det har ændret dannelse og skabelse af relationer og fællesskaber samt nye muligheder og udfordringer grundet teknologiske udviklinger.

Læringskonceptet skal muliggøre, at decentralt placeret arbejdsmiljøgrupper begynder at videndele og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Ifølge connectivism er det ikke nok kun at tilbyde teknologier, der gør det muligt at danne forbindelser og dermed netværk, der er nødt til at være en understøttende proces, der fremmer dannelse af forbindelser og netværk, idet nøglen til netværkslæring er forbindelserne. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal dermed lære og øve sig i at danne forbindelser og skabe netværk. Det betyder, at der er nødt til at være en form for forløb og ramme, som understøtter dette. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal ikke kun lære at danne forbindelser og netværk, de skal gøre det inden for området psykisk arbejdsmiljø. Læringskonceptet skal derfor forsøge at påvirke dannelse af forbindelser og netværk inden for området psykisk arbejdsmiljø, så arbejdsmiljøgrupperne får videndeling og samarbejde omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Påvirkning i retningen af at danne forbindelser om emnet psykisk arbejdsmiljø kræver, at der er knudepunkter, der indeholder emnet psykisk arbejdsmiljø på den ene eller anden måde, og at der dannes forbindelser til disse knudepunkter. Derved kan der opstå et netværk, der indeholder viden om psykisk arbejdsmiljø.

Platform, forløb og opgaver

Læringskonceptet skal bestå af en platform med web 2.0 teknologier som i sig selv understøtter videndeling og samarbejde samt muliggør dannelse af forbindelser og netværk.

Måden hvorpå arbejdsmiljørepræsentanterne aktivt skal komme til at bidrage, videndele, samarbejde, danne forbindelser og netværk via en platform bestående af web 2.0 teknologier, er ved at gøre det og øve sig i det. Der skal være en understøttende proces, der fremmer dannelse af forbindelser og netværk. Selve understøttelsen i at danne forbindelser skal ske gennem et tilrettelagt forløb på platformen. Et forløb som lidt efter lidt viser mulighederne for videndeling og samarbejde gennem platformen.

Et forløb der har til formål og målsætning om at:

- hver enkel arbejdsmiljørepræsentant får etableret sit eget personlige læringsnetværk, som kan anvendes i arbejdsmiljøgruppen, som denne er en del af til håndtering af psykisk arbejdsmiljø arbejdet.
-
- Etablere og fastholde personlige læringsnetværk omkring psykisk arbejdsmiljø arbejdet.
-
- Arbejdsmiljørepræsentanterne lærer at danne forbindelser og netværk inden for psykisk arbejdsmiljø området.
-
- Videndele og samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupper omkring arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.
-
- Arbejdsmiljørepræsentanterne bidrager med indhold(knudepunkter) til web 2.0 platformen.

Forløbet skal indeholde en række opgaver, som skal hjælpe arbejdsmiljørepræsentanterne til at bidrage med knudepunkter og danne forbindelser hurtigere end hvis de kun havde platformen til rådighed, og selv skulle komme i gang. Gennem opgaver skal regionen prøve at påvirke arbejdsmiljøgrupperne i retningen af læringskonceptets formål.

Forløbet skal introducere arbejdsmiljørepræsentanterne til web 2.0 teknologierne og interaktionsformerne og gøre arbejdsmiljøgrupperne fortrolige med læringskonceptets platform og dens forskellige værktøjer. Gennem praktiske opgaver skal arbejdsmiljøgrupperne få en god forståelse for platformen, værktøjerne og hvordan disse kan inddrages i konkrete opgaver inden for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø samt bruges til videndeling og samarbejde. Derudover skal opgaverne sætte arbejdsmiljørepræsentanterne i stand til at danne forbindelser og netværk omkring psykisk arbejdsmiljø arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanterne vil dermed i processen også lære om psykisk arbejdsmiljø og samtidig bidrage med viden til platformen.

Bilag 1

I følge arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver skal arbejdsmiljøgrupperne varetage følgende:

- kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- påvirkning af den enkelte medarbejder / kollega til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed
- deltage i planlægningen af afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, blandt andet deltagelse i APV (arbejdspladsvurdering)
- være kontakttled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget⁹
- holde sikkerhedsudvalget¹⁰ underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

Region Nordjyllands tjekliste om arbejdsmiljøgruppernes opgaver. Listen indeholder opgaver vedrørende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Da jeg beskæftiger mig med det psykiske arbejdsmiljø, vil de opgaver, der kun drejer sig om det fysiske arbejdsmiljø være undladt. Ud fra denne liste skal arbejdsmiljøgrupper:

- varetage de ansattes sikkerhed og sundhed
- deltage i aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse af de ansattes sikkerheds- og sundhedsmæssige risici
- påvirke den enkelte til en adfærd der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- have regelmæssig kontakt med de ansatte i området
- arbejde for at løse afdelingens eller arbejdslederområdets sikkerheds- og sundhedsproblemer. Arbejdsmiljøgruppen bør løse mest selv
- kontrollere at der er givet effektiv oplæring og instruktion
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til fremme af sikkerhed og sundhed
- at arbejdet, arbejdsprocesserne og arbejdsmetoderne er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- virke som kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalget
- samarbejde med den daglige sikkerhedsleder om de arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- deltage i planlægningen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde

⁹ I Region Nordjylland er det MED-udvalget

¹⁰ I Region Nordjylland er det MED-udvalget

- arbejdsmiljøgruppens medlemmer er nøglepersoner i forhold til gennemførelse af arbejdspladsvurderinger og skal på sit område deltage i: identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøforholdene - beskrivelse og vurdering af problemer, herunder arbejdsmiljøets eventuelle indflydelse på sygefravær - prioritering og opstilling af handleplaner - gennemførelse af og opfølgning på handlingsplaner - revision af APV.

Bilag 3

Oversigt over de fire forskningstyper

Forskningstyp e	Den beskrivende	Den forklarende	Den forstående	Den handlingsrette de
Kernespørgsmål	Hvordan fordeler X sig på Y?	Hvilke X er årsag til Y? Hvilke Y er konsekvenser af X?	Hvilken mening tillægger X (kilden) et bestemt fænomen (Y) i hvilken kontekst (Z)?	Hvordan udvikler lokale aktører indsigter og handlinger ud fra viden, som tilegnes/formidle s under forskningsproce ssen?
Typisk anvendt design	Survey	Det kontrollerende eksperiment, der omfatter laboratorie- og felteksperimente r. Eksperimentel	Casestudie	Aktionsforskning og formativ (udviklingsorient eret) evaluering.

Forskningstyp e	Den beskrivende	Den forklarende	Den forstående	Den handlingsrette de
Kvalitetskriterier	De undersøgte enheder skal være beskrevet pålideligt, gyldigt, præcist, være generaliserbare og relevante.	De undersøgte enheder skal være beskrevet pålideligt, gyldigt, præcist, være generaliserbare, relevante og forudsigelige (prediktion)	Gyldighed (inddrage den udforskedes vurdering af den beskrivende fortolkning) spejl (den udforskede kan genkende sine meninger m.m. i forskerens beskrivende fortolkning) helhed (i den refleksive fortolkning medinddrages de sociale og institutionelle sammenhænge som den udforskedes meninger m.m. er indlejret i) Overførbarehed (kan opnåede resultater overføres til beslægtede kontekster)	Gyldighed (I hvilket omfang formidlingen af forskningsresultater fører til dybere indsigt og forbedrede handlemuligheder.) Finder læring og forandringer sted? Tager forandringen den ønskede retning?
Dominerende perspektiv	Ekspertens/forskerens perspektiv	Ekspertens/forskerens perspektiv	Den udforskedes (subjektets) perspektiv, med fokus på begrebs- og forestillingsverden.	Dialogperspektivet
De eller det udforskede	Dataleverandører	Dataleverandører		
Typiske resultatpræsentationer	Tal, tabeller, diagrammer, analyser mv.	Tal, tabeller, diagrammer, analyser mv.	Prosatekst, billeder, interviewcitater og fortolkninger	Kombination af de tre andre forskningstypers typiske resultatpræsentationer.

Forskningstyp e	Den beskrivende	Den forklarende	Den forstående	Den handlingsrette de
Forholdet mellem forsker, udforskede og genstandsfeltet	Præget af afstand og værdineutralitet. De udforskede og genstandsfeltet er alene dataleverandører.	Præget af værdirigdom og nærhed. Et ydre forhold.	Både nærhed og distance.	Vekslen mellem nærhed og distance
Typisk er målgrupperne for forskningen	Offentlige myndigheder og forskersamfund.	Offentlige myndigheder og forskersamfund.	De udforskede, brugerne uden for forskersamfund, dele af offentligheden og forskersamfund.	De udforskede
Anvendelsesorientering	Ligger uden for forskningens metodik.	Ligger uden for forskningens metodik.	Ligger uden for forskningens metodik. Konceptuel	Indbygget i forskningen metodik Instrumentel/konceptuel
Rationalitetsform	Målrationalitet, som er kendetegnet ved, at man søger at opnå viden, der muliggør, at man kan vælge midler, der fremmer opnåelsen af de mål, man har opstillet.	Målrationalitet, som er kendetegnet ved, at man søger at opnå viden, der muliggør, at man kan vælge midler, der fremmer opnåelsen af de mål, man har opstillet.	Kommunikativ rationalitet (forskningstypen skal bidrage til at udvide og overskride begrænsede forståelser af givne fænomener.	Frigørende (empowerment) rationalitet

Bilag 4

Hvad siger AMG om en digital trivselshåndbog.

Overordnet

I alle AMG er tid noget de har alt for lidt af. De har derfor brug for hurtigt at kunne orientere sig i hvad håndbogen indeholder, uden at skulle læse sig igennem en masse tekst. De efterspørger en form for indholdsfortegnelse, som hurtigt viser hvilke redskaber der er tilgængelige samt hvad redskabet kræver (tidsforbrug, forberedelse, hvem redskabet optimalt involverer, efterbearbejdelse, formål, tilsigtet slutresultat). Det kunne være et mindmap, der hurtigt giver et visuelt overblik.

Søgefunktionen skal kun søge inden for håndbogen og ikke i hele pinfo.

Rent funktionelt vil det være en fordel for AMG hvis de på deres skrivebord (computer) har et direkte link de kan trykke på som sender dem hen til trivselshåndbogen. Så de undgår en masse klik inden de når hen til målet.

AMG er generelt i tvivl om hvem de kan kontakte vedrørende psykisk arbejdsmiljø. AMG har derfor brug for information om hvem der er ansvarlig for håndbogen, psykisk arbejdsmiljø og mulige kontaktpersoner de kan henvende sig til med spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø.

Alle AMG er enige om at håndbogen skal være tema/emne opdelt, da det er temaet/emnet der er det interessante.

Sprog og beskrivelse

Trivselshåndbogen skal være skrevet i et klart og konkret sprog uden "lovsprog". De ord der beskriver redskaberne skal være logiske og sigende om redskabets funktion.

For at muliggør at AMG kan gå fra tekst til praksis kræves det at redskaberne skal være beskrevet ned til mindste detalje. Beskrivelserne af redskaberne må ikke være for hypotetiske da AMG har brug for at redskaberne er beskrevet meget praksisnært før de kan gå fra tekst til praksis. Når det så er sagt, må der gerne være henvisninger til teorien/teorierne bag redskabet, som interesserede AMG kan klikke sig ind på og læse om.

Temaer/emner/redskaber

AMG føler sig ikke klædt på til at tage fat om psykisk arbejdsmiljø problemstillinger. Noget der vil kunne afhjælpe dette vil være en udførlig trin for trin gennemgang af værktøjer og forslag til handle muligheder. Altså en form for drejebog til hvert enkelt tema i håndbogen. Der skal være eksempler på værktøjerne og forslag til videre forløb. Det vil blandt andet betyde ved trivselsprofilen at der skal være et tænkt udfyldt trivselsprofil og det skal forklares hvilke emner profilen leder op til man som AMG tager op og arbejder videre med. Derudover skal der også være forslag til eller henvisning til hvad man som AMG kan gøre efter medarbejderne har udfyldt trivselsprofilen.

Det er en stor udfordring for AMG at gå fra registrering af en problemstilling gennem et spørgeskema til løsning af problemstillingen. AMG har brug for en procesbeskrivelse på hvordan de går fra et spørgeskema til en håndgribelig problemstilling, så de derved nemt kan finde et passende redskab til situationen. I forhold til spørgeskemaerne ønsker AMG at spørgeskemaerne indeholder mulighed for at skrive uddybende kommentarer samtidig med at spørgeskemaerne ikke må være for lange og omstændige.

AMG oplever ofte at ændringer i praksis ofte skaber diverse problemstillinger. Et tema kunne derfor være at ændring i praksis ofte skaber problemstillinger AMG skal tage sig af. Et andet tema der efterspørges er noget omkring at være på forkant og se frem i tiden. AMG har brug for redskaber der kan hjælpe dem til at opfange problemstillinger løbende, så de derved får taget fat på et emne inden det er helt slemt.

Derudover skal der være de gense psykisk arbejdsmiljø temaer og redskaber; stress, mobning, trivsel, kommunikation osv.

Redskaber til AMG

Ud over redskaber til håndtering af psykisk arbejdsmiljø problemstillinger efterspørger AMG også redskaber til AMG selv.

AMG er interesseret i redskaber til at forbedre sparring intern i AMG, en form for "kom godt i gang med samarbejdet".

AMG efterspørge praktiske redskaber som AMG kan øve sig i, det kan være cases som f.eks. fremmer forståelsen for og indblikket i henholdsvis leder repræsentantens og medarbejderrepræsentantens synsvinkel på psykisk arbejdsmiljø. Der efterspørgers også viden om og redskaber til at udføre deres rolle som "neutral" person i en svær problemstilling. Hvordan skal de forholde sig og kommunikere i en svær problemstilling.

Noget der gik igen i alle interviewene var AMG efterspørgsel på viden/information om det at prioritere mellem mange opgaver. Tidsmæssigt kan de ikke tage hånd om det hele, men hvad vil så være bedst at tage hånd om og hvordan kommer AMG frem til en optimal prioritering.

AMG vil også gerne kunne finde de informationer og redskaber de har tilegnet sig gennem kurser osv. så de altid kan finde frem til "glemt" viden igen.

Ressourcer

AMG er meget i tvivl om hvilke ressourcer/kompetencer de egentlig har og er generelt i tvivl om handlemuligheder ved problemstillinger vedrørende psykisk arbejdsmiljø. Må de f.eks. inddrage noget af arbejdstiden for at kunne inddrage alle medarbejderne i løsning af en problemstilling. AMG har derfor brug for at kunne læse sig frem til hvad deres opgave er, hvad forventes der af dem, hvilke krav skal de indfri i forhold til deres rolle som AMG på arbejdspladsen samt hvilke handlemuligheder de har som AMG.

Nyhedsbreve

AMG har brug for løbende information om håndbogen så den ikke går i glemmebogen. En form for nyhedsbrev til AMG hvor de løbende får informationer om redskaber, tiltag og opdateringer.

Videndeling/erfaringsudveksling

AMG får mange ideer ud fra hvad andre har gjort og efterspørger erfaringsudveksling AMG i mellem. Der efterspørges sparring og evaluering af AMG håndtering af problemstillinger vedrørende psykisk arbejdsmiljø samt en sparring på deres brug af værktøjer.

Håndbogen må derfor gerne indeholde AMG ideer og erfaringer med de forskellige redskaber. Der bliver blandt andet forslået at der kommer små erfaringshistorier under de enkelte værktøjer; hvordan greb AMG det an, udfordringer/muligheder ved værktøjet, hvad fik AMG ud af at bruge værktøjet osv. For eksempel er der en AMG som gennemgår trivselsprofilen fast en gang om måneden. Resultatet af trivselsprofilen bliver taget op på det månedlige personalemøde og der bliver sat fokus på forskellige områder. Derudover kører samme AMG trivselsprofilen i grupper hver tredje måned, hvor grupperne taler om resultatet og hvad man kan gøre ved det. Denne måde at bruge trivselsprofilen kunne være til gavn for mange andre AMG

Sikkerhedslederne

AMG får inspiration og ideer fra sikkerhedslederen og det er ofte sikkerhedslederen AMG går til hvis de har en problemstilling de har brug for hjælp til. Det kunne derfor være en fordel at inddrage sikkerhedslederne i trivselshåndbogen, så deres råd og erfaring bliver synlig på hjemmesiden. Det kunne være nogle "sikkerhedsbokse" der indeholder sikkerhedsledernes ideer og erfaring i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Som det er nu referer sikkerhedslederne ikke til håndbogen, men ved at involvere dem i trivselshåndbogen kan være med til at de får mere fokus på dens eksistens og fordele.

Bilag 5

Bilag 6

I-1: <http://dl.dropbox.com/u/8668731/I-1.MP3>

I-4: <http://dl.dropbox.com/u/8668731/I-4.MP3>

I-5 <http://dl.dropbox.com/u/8668731/I-5.MP3>

I-6:http://dl.dropbox.com/u/8668731/Interview%20arbejdsmilj%C3%B8konsulent/IC_A_001.MP3

http://dl.dropbox.com/u/8668731/Interview%20arbejdsmilj%C3%B8konsulent/IC_A_002.MP3

http://dl.dropbox.com/u/8668731/Interview%20arbejdsmilj%C3%B8konsulent/IC_A_002.MP3

http://dl.dropbox.com/u/8668731/Interview%20arbejdsmilj%C3%B8konsulent/IC_A_004.MP3

http://dl.dropbox.com/u/8668731/Interview%20arbejdsmilj%C3%B8konsulent/IC_A_005.MP3