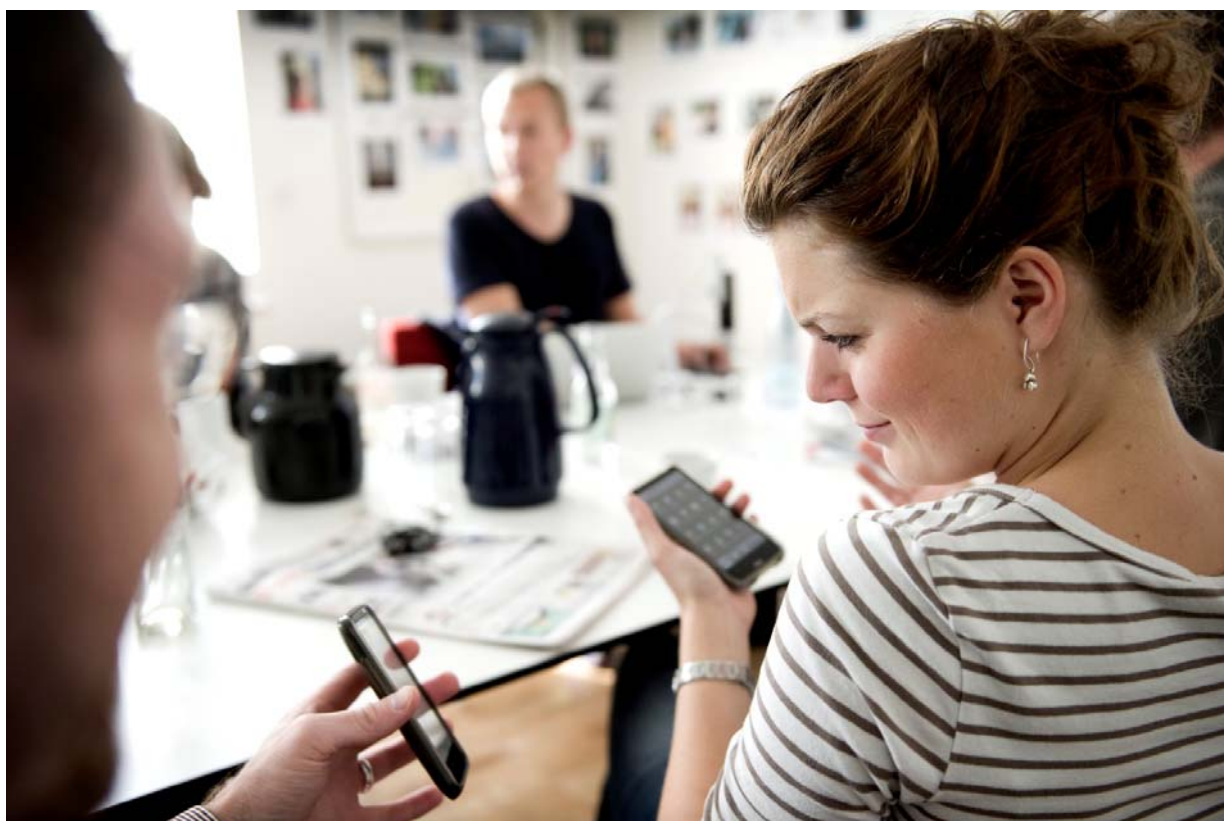


Når teknologi og nye færdigheder møder praksis

Masterspeciale, 4. semester



Karen Tambo

Karen Tambo Christiansen 2004 3624

Master i læreprocesser LOOP, Aalborg Universitet – 04.01.2012

Opgavens omfang: 142.882 anslag = 59,5 sider

Vejleder: Claus Elmholdt

Opgaven er ikke fortrolig

Indhold

ENGLISH SUMMARY	5
INDLEDNING	7
Problemfeltet	7
Problemformulering	7
Afgrænsning og undersøgelsens centrale begreber	8
Læsevejledning – rapportens opbygning	9
UNDERSØGELSENS EMPIRI – ET MEDIEHUS INDFØRER SMARTPHONES	10
Internt kursus koblet til strategiplanen	10
Medarbejdergruppen – erfarne journalister	11
PROJEKTETS METODE	12
Projektets pragmatisk inspirerede tilgang	12
Det læringsteoretiske fundament	13
Undersøgelsens brug af blandede metoder – inspiration fra Brinkerhoff	13
Undersøgelsesdesign - dataindsamling	15
Spørgeskema 1 – kursusevaluering og afdækning af forventninger til brug	16
Observationer under kurset	16
Semistrukturerede interviews med deltagere	17
Spørgeskema 2 – erfaringer med at overføre viden og lære i praksis	18
Analytisk tilgang	18
Etiske overvejelser	18
TRANSFERTETORI	20
Baldwin og Fords model over transferprocessen	21
Hvad viser forskning om faktorer, der påvirker transfer?	22
Faktorer der knytter sig til undervisningen	22
Faktorer der knytter sig til den lærende	23
Faktorer der knytter sig til anvendelseskonteksten	24
Når det handler om ny teknologi – Kontoghiorghes og Gitonga	24
Kritik af transferforskning	25
EN PRAGMATISK LÆRINGSFORSTÅELSE – JOHN DEWEY	26
Vi lærer gennem aktiv handling i praksis	26
Det lærte skal have brugsværdi	27

Transfer er umulig – i teorien	28
SITUERET LÆRING OG PRAKSISFÆLLESSKABER	29
Meningsforhandling – udvikling af deltagere og deres fællesskab	30
Legitim perifer deltagelse – at lære gennem de erfarne	32
Reproduktiv, rekonstruktiv og innovativ læring	32
Kritik af situeret læring	33
ANALYSE	34
Analyse af deltagerens indflydelse på transfer	34
Stor forskel i brug af mobilen	34
Holdning til ny teknologi – de legende og de nytteorienterede	35
Indre og ydre motivation – Ryan og Deci	36
Indre motivation som drivkraft for læring?	37
Self-efficacy – tro på egne evner	38
Det lærte skal have værdi og give mening	39
Opsamling: den lærendes indflydelse på transfer	40
Analyse af kursets indflydelse på transfer	41
Øvelser og praksisnært indhold	41
Efteruddannelse som motivationsfaktor	41
Opsamling: kursets indflydelse på transfer	42
Analyse af praksis og ledelsens indflydelse på transfer	43
Den spontane videndeling	43
Mulighed for at bruge det lærte	43
Anerkendelse som motivationsfaktor	44
Stimulering af indre og ydre motivation	45
Når strategi og ledelsespraksis peger i forskellig retning	46
Klare retningslinjer – tryghed eller energidræber?	47
Hindringer i brug af mobilen – når teknik-bøvl fylder mere end udbyttet	48
Opsamling: praksis og ledelsens indflydelse på transfer	48
Fra individuel læring til organisatorisk udvikling	49
Hvordan spredes individuel læring til praksisfællesskabet?	49
De første tegn på innovativ læring	50
Hvordan fremmer man den innovative læring?	51
Forandringsledelse i et Kottersk perspektiv	52
METODEKRITIK	55
KONKLUSION	57
LITTERATUR	60

Bilag

- I. Kursusprogram
- II. Spørgeskema 1
- III. Spørgeskema 2
- IV. Interviewguide til kvalitative til interview
- V. Observationer
- VI. Transskribering af interview

English summary

Organizations and companies spend large sums of money on employee training but subsequently only benefit little by the new knowledge and skills. This challenge is the starting point for this master thesis. The empiricism of the study is a regional media house, where the editorial staff was trained in using HTC Smartphones as a tool in their journalistic work.

The main question is: Which factors determine whether employees apply the knowledge and skills gained through training in their jobs and what can help support them develop their skills in practice? The purpose of this paper is to generate knowledge of how different employee segments can be motivated to use new technology in their jobs and how individual learning interacts with organizational development.

The primary theories of this study are transfer research and situated learning theory. Transfer research deals with how acquired knowledge, experience and skills are transferred to new situations. It deals with the factors which directly or indirectly affect the conditions of transfer. The study uses Baldwin and Ford's model of the transfer process as an analytical framework. The model indicates that different factors affect the possibility of transfer – including trainee characteristics, training design and work environment. The theoretic basis of learning is John Dewey's pragmatic understanding of learning and Etienne Wenger's concept of community of practice. The situ prepared perspective allows the studying of how individual learning affects the development of the practice community.

The survey method is a mixture of quantitative and qualitative methods. First a questionnaire is used to identify interviewees with respectively intensive and limited use of the HTC smartphone for their work. Then six semi structured interviews are conducted with trainees/journalists.

The study shows that the technology-minded and technologically uninvolved learn differently when it comes to new technology. It turned out that the technologically uninvolved employees' use of technology is utility driven; they need to experience that the benefits exceed the effort they make in learning. In contrast, the technology-minded are intrinsically motivated; they have a playful approach to the cell phone and consider learning a value in itself. The study supports other transfer studies when it comes to training design. Practice-teaching including exercises in using new knowledge promotes positive transfer. Similarly, course contents reflecting the work will further transfer.

The study shows that internal training where all employees attend the same training course will increase positive transfer. In line with other transfer studies, rapid testing of new skills after the training course is shown to help remember new knowledge and skills. Recognition from management promotes in general positive transfer for both employee groups.

My empirical data and analysis show that the correlation between managerial strategy and management practices are essential for learning. Lack of correlation between strategy and practice discourages and frustrates employees – both the technology-minded and the technologically uninvolved.

The study uncovers a link between individual learning and organizational development. From an organizational perspective, Fynske Medier has initiated a process where HTC smartphones are used as a journalistic tool. Initially, the technology-minded employees have achieved the desired benefits as they consider themselves more effective and flexible due to their using the cell phone. However, the study also reveals a need of creating a climate for change by establishing a sense of urgency and creating a guiding coalition across all management layers.

Indledning

PROBLEMFELTET

Jeg er optaget af den udfordring medarbejdere og arbejdspladser møder, når nye færdigheder og viden fra efteruddannelse skal implementeres i arbejdet og praksisfællesskabet. Mange oplever, at de ikke får brugt det, som de lærer på kurser, når de er tilbage i hverdagen på arbejdet. Den umiddelbare inspiration og forventning om at ændre vaner og arbejdspraksis svinder ind efter nogle uger, og snart er alt stort set, som før kurset. Det er – ikke alene for den lærende, men også for arbejdspladsen – en kæmpe udfordring at opnå tilfredsstillende udbytte af de resurser, der anvendes på efter- og videreuddannelse.

I arbejdet med kompetenceudvikling i medierne er det min erfaring, at også organisationsrettede kurser og udviklingsprojekter, hvor alle medarbejdere følger samme undervisning, ofte kommer til kort, når det gælder om at omsætte de nye færdigheder og viden i praksis. Her kan kursusindholdet målrettes organisationens behov og virkelighed, men der er alligevel stor forskel på, om den enkelte medarbejder formår at anvende det lærte i praksis. Og ofte opnår mediet ikke den forventede organisatoriske effekt.

Når kurser på nyhedsmedier er koblet til indføring af ny teknologi, har det betydning, hvordan journalisterne forholder sig til teknologiske muligheder og udfordringer. Nogle kaster sig ud i at formidle deres indhold på ethvert medie og i enhver form – de supplerer teksten med videoklip og billeder, de bruger smartphones¹ og sociale medier til research og publiceringskanaler. Mens andre føler en stigende modstand mod de teknologiske forandringer og er vidner til, at de også i stigende grad kommer bagud.

Jeg er derfor optaget af at blive klogere på, hvordan redaktionelle ledere med så forskellige holdninger og kompetencer blandt medarbejderne bedst muligt udvikler den enkelte medarbejder og den samlede redaktion.

PROBLEMFORMULERING

For at forstå, hvad der påvirker forskellige medarbejdergrupper til at tage ny teknologi i brug, vil jeg fokusere på medarbejdersegmenter, der befinder sig i yderpositioner – dem der bruger deres smartphone meget, og dem der stort set ikke får mobilen op af lommen. Jeg vælger at undersøge de to ydersegmenter, fordi jeg forventer, at der er forskel på, hvordan de to segmenter lærer bedst – ikke mindst når det drejer sig om implementering af ny teknologi.

Med undersøgelsen vil jeg besvare forskningsspørgsmålet:

Hvilke faktorer påvirker om medarbejdere tager ny teknologi i brug i arbejdet, og hvordan kan de støttes til at udvikle kompetencer i praksis?

¹ Mobiltelefon udstyret med computerfunktioner, fx netbrowser, kalender og e-mail-program.



Forskningsspørgsmålet undersøger jeg gennem et eksplorativt casestudie i et regionalt mediehus, hvor alle redaktionelle medarbejdere har fået en HTC smartphone og kursus i at bruge den.

Jeg undersøger transfer i forhold til, om journalisterne bruger de funktioner, som er introduceret på kurset, og hvad der hæmmer og fremmer om journalisterne inddrager HTC-mobilen i deres arbejde. Men da jeg forventer, at også andre faktorer end kurset vil fungere som læringskilde og påvirke medarbejdernes udvikling af nye kompetencer, vil jeg i min undersøgelse have et bredere perspektiv. Undersøgelsen ser altså både på udbytte af undervisningen og på ledelsens og praksisfællesskabets påvirkning af transfer. Desuden undersøger jeg, hvordan den individuelle læring påvirker praksisfællesskabet.

Formålet med opgaven er at skabe viden om, hvordan forskellige medarbejdersegmenter påvirkes til at tage ny teknologi i brug, og hvordan det spiller sammen med organisatorisk udvikling.

AFGRÆNSNING OG UNDERSØGELSENS CENTRALE BEGREBER

Undersøgelsen ser på overføring af viden og kvalifikationer mellem et arbejdspladskursus og praksis.

Det er formelt og planlagt læring, men indholdsmæssigt målrettet organisationens behov, og kurset spiller sammen med andre uformelle tiltag i organisationen. Undersøgelsen siger altså ikke noget om transfer af viden og kvalifikationer, hvor en enkelt medarbejder har deltaget i et efteruddannelseskursus eller en uddannelse løsrevet fra arbejdspladsen.

Ud over at jeg ser på et internt kursus i et lokalt mediehus, afgrænser en række specifikke forhold undersøgelsen. Medarbejderne skal lære at anvende ny teknologi. Det er altså ikke et kursus i at samarbejde eller i journalistisk vinkling. Jeg fremhæver dette, fordi ny teknologi er noget, der i sig selv skiller vandene. Mens nogen griber chancen og kaster sig over de nye muligheder, så er andre modstandere fra starten.

Det teknologiske fokus betyder, at deltagerne lærer praksisnære færdigheder og ikke teoretisk almen viden. På kurset bruges flere øvelser, der er realistiske i forhold til medarbejdernes daglige arbejde. Med "praksis" mener jeg journalistisk arbejde, der er målrettet udgivelse og udføres i journalistens normale praksisfællesskab.

Når jeg i undersøgelsen skelner mellem viden, færdigheder og kompetence er det ud fra en forståelse af kompetence, der læner sig op ad Knud Illeris' sammenfatning af begrebet: Kompetence er evnen til at handle og anvende sin faglige viden og færdigheder.

Handlingsorienteringen står således som noget helt centralt i forbindelse med kompetencebegrebet – ikke mindst set i forhold til kvalifikationsbegrebet, der mere drejer sig om nogle egenskaber, man har tilegnet sig, og som kan være en forudsætning for at handle i forskellige sammenhænge, men ikke relaterer sig direkte til disse handlinger og sammenhænge. (Illeris 2011, s. 33)

Jeg ser altså viden og færdigheder, som noget medarbejderne (måske) opnår på kurset. Undersøgelsen er så interesseret i at afdække, hvad der har betydning for om denne viden og færdighederne omsættes til kompetence – altså transformeres til praksis.

Transfer er set i det lys omsætningen af den enkelte medarbejders viden og færdigheder til kompetence. Når jeg senere taler om ”effekt” af efteruddannelse, er det knyttet til organisationens udbytte.

LÆSEVEJLEDNING – RAPPORTENS OPBYGNING

For at give læseren en fornemmelse af organisationen og projektet, der er genstand for undersøgelsen, har jeg valgt at indlede rapporten med at beskrive konteksten for min undersøgelse. Efter empirien følger et metodeafsnit, hvor jeg argumenterer for mit valg af undersøgelsesmetode og teori samt redegør for, hvordan dataindsamlingen konkret er tilrettelagt.

Fra det konkrete bevæger rapporten sig herefter over i en gennemgang af de læringsteorier og -forståelser, jeg bruger i analysen af mine data. De tre hovedteorier er beskrevet i afsnit om transferteori, John Deweys pragmatisk læringsforståelse og Etienne Wengers teori om praksisfællesskaber.

Transferteorien bruges herefter i analysen som en strukturel og forståelsesmæssig ramme til at undersøge problemformuleringens to spørgsmål. Wenger bliver herefter inddraget til at besvare det supplerende spørgsmål; hvordan den individuelle læring påvirker praksisfællesskabet.

Rapporten afsluttes med metodekritik og en opsamling på pointerne i konklusionen.

Undersøgelsens empiri

- et mediehus indfører smartphones

I foråret 2011 får alle redaktionelle medarbejdere på Fynske Medier² en HTC smartphone som afløser for deres arbejdsmobil. Ønsket er, at journalisterne skal bruge deres HTC til håndtering af kalenderaftaler og som redskab i det journalistiske arbejde. Det vil fx sige til håndtering af kildelister, til research, som kamera og diktafon.

I alt 150 skrivende og redigerende journalister og ledere får tilbud om kurser i brug af mobilen. Sammenlagt får medarbejderne tilbudt 2½ dags efteruddannelse: Først en halv dags crash-kursus, der handler om de mest basale funktioner. Dette kursus følges op af et fotokursus, hvor en fotograf underviser i at tage billeder med mobilen. Begge disse kurser gennemføres af Fynske Mediers egne medarbejdere. Det sidste kursus er i brug af mobilen som journalistisk værktøj og gennemføres af eksterne undervisere fra Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, men i Fynske Mediers eget lokale i Odense. Det er dette tredje kursus, som er afsæt for min undersøgelse.

INTERNT KURSUS KOBLET TIL STRATEGIPLANEN

Journalisterne får ikke nye opgaver, når de tager HTC smartphones i brug, det er kendte journalistiske værktøjer, som flytter ind i mobilen. Og ledelsen stiller ikke eksplicit krav til, i hvilket omfang mobilen skal inddrages i arbejdet, men journalisterne skal ændre rutiner, bruge nye teknologiske systemer, og mobilens mange funktioner åbner op for nye muligheder i den journalistiske produktion.

Det er i princippet frivilligt om medarbejderne deltager i kurset, men kommunikationen omkring kurset gør det klart, at den øverste ledelse forventer, at HTC bliver et uundværligt journalistisk redskab og på længere sigt både effektiviserer den redaktionelle proces og vil spille en afgørende rolle i udvikling af nye forretningsområder.

Også på andre måder er der tydelige signaler om prioritering af projektet:

- Som de første fik ledergruppen skiftet deres iPhone ud med en HTC
- Den øverste ledelse er involveret i tilrettelæggelse af kursets indhold
- Alle ledere deltager selv i kurset
- Chefredaktøren stiller op på hvert kursus og forklarer målet med HTC
- Medarbejderne opfordres til og får support på privat brug mobilen.

² Fynske Medier er et samarbejde mellem Fyens Stiftstidende og Fyns Amts Avis, der ud over at levere fynske nyheder til fynboerne, også tilbyder distriktsblade, vejvisere/telefonbøger, internetportaler, storskærm og radio. Målet for organisationen er, at Fynske Medier til enhver tid matcher fynboernes behov for medier. Kilde: www.fynskemedier.dk

Der er ikke planlagt særlige tiltag for at styrke implementering af det, som medarbejderne lærer på kurset i praksis. Man forventer altså ikke at igangsætte andre interne læringstiltag, som opfølgingsopgaver, sidemandsoplæring, refleksion, feedback osv.

Indføring af HTC smartphones og opkvalificering af hele redaktionen er koblet til den overordnede strategiplan for Fynske Medier, da man forventer, at digital udvikling vil danne grundlag for nye redaktionelle forretningsområder.

MEDARBEJDERGRUPPEN – ERFARNE JOURNALISTER

De redaktionelle medarbejdere er en blanding af skrivende og redigerende journalister. Det er særligt de skrivende, som har brug for en smartphone i deres arbejde i forbindelse med research og produktion af journalistisk indhold. Den typiske journalist på Fynske Medier er en mand omkring de halvtreds, der har været på avisen over 10 år. Af undersøgelsen fremgår det³, at 69% af deltagerne i kurset er mænd. Den største aldersgruppe udgør de 50-59 årige med 34%, mens 31% er i aldersgruppen 40-49 år. Over halvdelen (56%) af medarbejderne har været i organisationen mere en 10 år. Vi har altså en medarbejdergruppe, der er præget af modne og erfarne journalister.

I et indledende interview med chefredaktør Jan Kristensen vurderer han, at for 80% af medarbejderne er det den første smartphone, så mange er nybegyndere. Men han oplever, at journalisterne er overvejende positive over for skiftet til HTC.

³ Deltagerne bliver i undersøgelsens første spørgeskema spurgt om alder, køn og anciennitet.



Projektets metode

PROJEKTETS PRAGMATISK INSPIREREDE TILGANG

Min undersøgelsesmetode og valg af teori bygger på pragmatismen som videnskabsteoretisk position.

Pragmatismen er optaget af det, som giver mening ind i konteksten, af det som har konsekvenser og virker i praksis. "Pragmatismen betoner praksis' forrang og brugsværdien af de tanker og teorier, der er produceret af forskere" (Kvale & Brinkmann 2009, s. 69). Det overordnede formål med mit projekt er at skabe værdi i form af viden, der kan styrke udviklingsarbejdet i medierne. Med pragmatismens position er man altså ikke som med positivismen interesseret i at afklare og finde sandhed, men derimod i at skabe værdi.

Den pragmatiske positionen er handlingsorienteret og fremhæver handlingens betydning for erkendelse.

Vi er grundlæggende i verden som aktivt handlende væsener, og vi erkender kun verden og dens egenskaber gennem praksis. Teoretisk refleksion er afledt af en mere fundamental praktisk handlen i verden. (Brinkmann 2006, s. 31)

Brinkmann skriver videre om pragmatismens fokus på praksis, "at forstå verden i praksisbegreber vil sige at tænke temporalt, kontekstuel og processuel. Praksis forløber i tid, indebærer udvikling og rammesætter begivenheder" (Brinkmann 2006, s. 40). Mit valg af undersøgelsesmetode afspejler denne filosofi, idet undersøgelsen er designet til at forstå læring som en proces fra praksis over kursus til praksis. Kurset er tilrettelagt med praksisnær undervisning, og de kvalitative interviews undersøger interviewpersonernes erfaring med at overføre mellem kursus og arbejde.

I forbindelse med erkendelse og læring bygger pragmatismen på en opfattelse af, at vi tilegner os kundskaber ved at deltage i praktiske, undersøgende aktiviteter og ved at interagere med omgivelserne. John Dewey, der er én af de store skikkelser bag den amerikanske pragmatisme (Brinkmann 2006), har også et pragmatisk blik på læring. Det betyder, som jeg senere vil udfolde, at læring udfoldes under deltagelse i fællesskabets processer. Dette sociale blik på læring genfinder vi i situeret læring. Både Deweys læringssyn og teorien bag situeret læring vil jeg bruge til at analysere og forklare de faktorer i deltagernes praksis, som hhv. fremmer og hæmmer læring – samt sammenhæng mellem den enkeltes læring og organisatorisk udvikling. Også bag ved teorien om situeret læring ligger pragmatismen som videnskabsteoretisk grundsyn.

Overordnet har min undersøgelse det pragmatiske mål at undersøge, hvordan vi kan understøtte transfer mellem kursus og praksis. Og i sidste ende hvordan organisationen kan styrke effekten af deres investering i efteruddannelse af medarbejderne.

DET LÆRINGSTEORETISKE FUNDAMENT

Jeg har dermed taget hul på, hvad der er projektets teoretiske fundament. Det individuelle perspektiv på læring henter jeg hos Dewey. Hans pragmatiske læringsforståelse spiller fint sammen med min empiri, idet kurset er tilrettelagt med særlig hensyn til medarbejdernes arbejdsopgaver og inddrager løbende de erfaringer, den enkelte har med brug af mobilen og med journalistisk arbejde.

Da jeg har en særlig interesse i samspelet mellem kursus og arbejde, trækker jeg også på teorier, der har overførsel af viden og færdigheder som sit kerneområde. Transferforskningen beskæftiger sig med, hvordan tilegnet viden, erfaringer og færdigheder anvendes i nye situationer. Den beskæftiger sig med de forhold som fremmer og hæmmer overføringen. Forskningen i transfer er omfattende, men jeg har valgt at bruge Baldwin og Fords model for transferprocessen som min analytiske ramme, da transferforskningen siden firserne har beskæftiget sig med faktorerne i deres model. Modellen er bygget op om en forståelse der siger, at forskellige faktorer påvirker muligheden for transfer – det drejer sig om faktorer knyttet til deltageren, faktorer knyttet til kurset og faktorer knyttet til praksis.

Min korrektion i forhold til modellen er, at jeg ikke ser læring som færdig, når journalisten kommer ud af kursuslokalet. Tværtimod har jeg en forventning om, at medarbejderne er midt i en læreproces, som fortsætter, når de kommer tilbage på arbejde og skal bruge og udvikle det lærte fra kurset. Derfor er mit læringsteoretiske grundlag baseret på en forståelse, hvor det situerede er i centrum. Deweys sociale læringsforståelse supplerer jeg med et rent situeret perspektiv og særligt Etienne Wengers begreb praksisfællesskab. Hermed får jeg mulighed for også at undersøge, hvordan den individuelle læring påvirker læring i praksisfællesskabet.

UNDERSØGELSENS BRUG AF BLANDEDE METODER – INSPIRATION FRA BRINKERHOFF

Den amerikanske professor Robert Brinkerhoff fra Western Michigan University har forsket i organisationers udbytte af efteruddannelse. Hans undersøgelser viser, at kun ca. 15% af al efteruddannelse har positiv effekt på arbejdspladsen. Han mener, at effekt af efteruddannelse – defineret som forbedret præstation i praksis – er afhængig af faktorer knyttet til deltageren, faktorer i arbejdsmiljøet, generelle organisatoriske faktorer og selvfølgelig tilrettelæggelsen af efteruddannelsen. På den måde ligger han i fin forlængelse af Baldwin og Fords forståelse af transferprocessen. Det interessante i at inddrage Brinkerhoff i denne sammenhæng er, at han har udviklet en også i Danmark udbredt evalueringsmetode⁴, som på afgørende områder ligner metoden i dette projekt.

⁴ Se fx erfaringer fra Anklagemyndighedens brug af Brinkerhoffs "Success Case Method".
<http://www.kompetenceudvikling.dk/node/1514>

Evalueringemetoden, der kaldes Succes Case Method (SCM) består af to hoveddele; en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interviews. Med spørgeskemaet lokaliseres succes-cases – altså deltagere, som i vid udstrækning bruger viden og færdigheder fra kurset i praksis. Den anden del – de kvalitative interview – har til formål at identificere og dokumentere, hvad der ligger til grund for succes'en. Interviewene giver fortællinger om, hvordan det lærte er blevet anvendt. Som jeg udfolder nedenfor, er designet i denne undersøgelse på samme måde som SCM bygget op om blandede metoder med både en kvantitativ og en kvalitativ del.

Et SCM-studie vil også se på tilfælde, hvor det lærte ikke bliver brugt. At undersøge årsager til manglende succes ser Brinkerhoff som tilsvarende oplysende, og at sammenligne de to grupper mener Brinkerhoff er særlig brugbart (Brinkerhoff 2005, s. 91). I lighed med Brinkerhoff er jeg interesseret i at identificere, hvad der ligger til grund for både succeshistorierne og for manglende succes. Min bagvedliggende antagelse er, at en undersøgelse af ydersegmenterne kan nuancere vores forståelse af, hvad der påvirker læring.

Brinkerhoffs Succes Case Method bygger på antagelsen, at der hvor vi finder bevis på effekt af efteruddannelse, er det i samspil mellem kursus og andre faktorer. På samme måde ser Baldwin og Ford transfer som en kompliceret proces, hvor både deltagerforudsætninger, kursus og arbejdspraksis spiller ind. Når Brinkerhoff taler om *effekt*, er det fordi, han holder det op mod virksomhedens strategi. Forskning i *transfer* derimod kommer fra den pædagogiske verden og har fokus på deltagerne og det kognitive. I min undersøgelse er det interessant at inddrage begge tanke-sæt, fordi jeg er interesseret i den enkeltes overføring af viden og færdigheder, men det ultimative mål med projektet er det samme som for Brinkerhoffs evalueringsform; nemlig at udvikle organisationens læringsmiljø – dens evne til at håndtere læringsressourcer og udnytte dem til fortsat forbedret præstation (Brinkerhoff 2005, s. 89).

På den måde afspejler min metode en pragmatisk tilgang til emnet, hvor undersøgelsens design bliver en sammensætning af værktøjer, der kan besvare forskellige spørgsmål. Mit undersøgelsesdesign er altså tilpasset den specifikke sammenhæng og projektets forskningsspørgsmål frem for at afspejle et kvantitativt eller kvalitativt paradigme. Dette følger den almene udvikling i, hvordan man gennem tiden har arbejdet med evalueringer. Ifølge Hanne Katrine Krogstrup afspejler udviklingen i brug af evalueringsmodeller en udvikling fra positivisme mod konstruktivisme, fra bedømmelsesorienteret anvendelse mod forbedringsorienteret anvendelse og fra entydighed til flertydighed i resultater (Krogstrup 2007, s. 72).

I det følgende udfolder jeg, hvordan undersøgelsen er tilrettelagt og de overvejelser, der ligger bag mine metodiske valg.

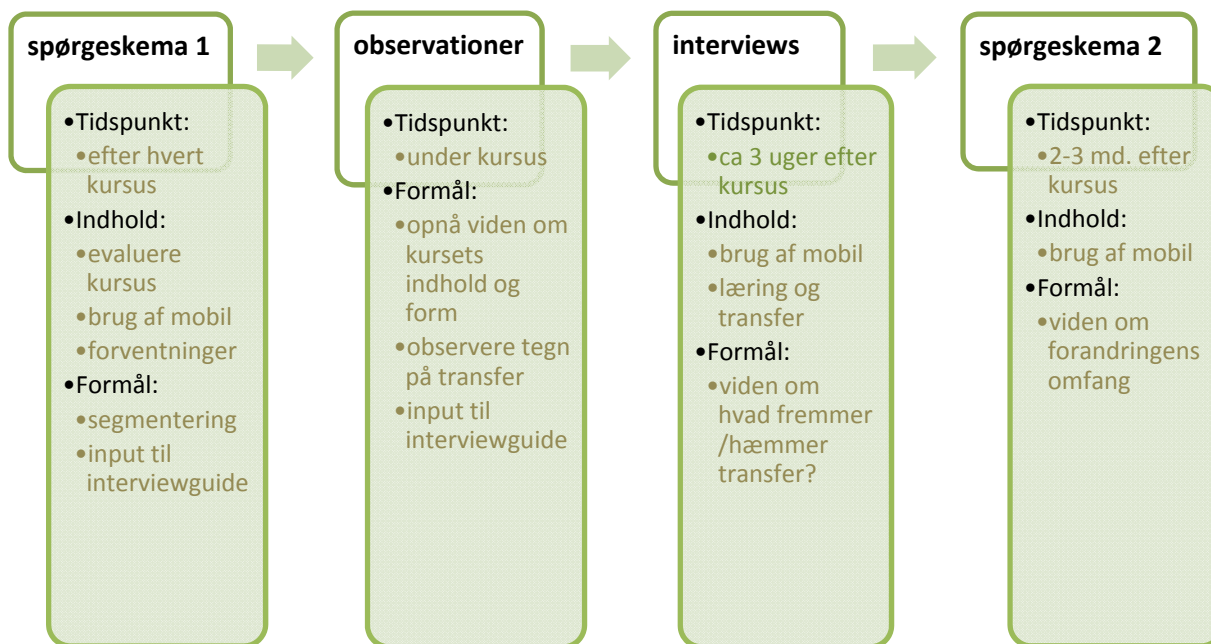
UNDERSØGELSESDSIGN - DATAINDSAMLING

Den indledende del af undersøgelsen har kvantitativ karakter. Det er et spørgeskema som alle 125 deltagere får tilsendt umiddelbart efter kurset. Med spørgeskemaet kan jeg afdække, om der er en betydelig forskel i, hvor meget medarbejderne bruger mobilen i det journalistiske arbejde. Spørgeskemaet giver mig hårde data, der kan hjælpe til at afdække om medarbejderne kan opdeles i superbrugere, almindelige brugere og ikke-brugere. Den opdeling er vigtig for den videre undersøgelse, hvor jeg vil gå tættere på, hvad der påvirker om de to ydergrupper bruger mobilen. Den kvantitative del af min undersøgelse skal altså danne grundlag for den kvalitative del, hvor formålet er at undersøge, *hvorfor* medarbejderne bruger eller ikke bruger det lærte, og hvad der påvirker om de overfører det lærte fra kurset til praksis.

I spørgeskemaet er der også plads til uddybende kommentarer. Selv om langt fra alle begrunder deres valg, så bidrager de mange kommentarer med et førstehåndsindtryk af, hvad der optager medarbejderne i forhold til brug af mobilen. Den viden kan jeg tage med i mine overvejelser, når jeg udarbejder interviewguiden til de kvalitative interview.

Den kvalitative del af min undersøgelse består af observationer og interviews. Med denne tilgang kan jeg komme tættere på, hvad ting betyder for medarbejderne, og hvordan de fortolker deres egen situation. Formålet er at undersøge, hvad der hhv. fremmer og hindrer transfer mellem kursus og praksis. Og hvordan interviewpersoner oplever egen læreproces.

Projektet er som nævnt funderet et miks af kvantitative og kvalitative metoder. Konkret blev undersøgelsen designet efter følgende proces:



Figur 1: Visualisering af projektets undersøgelsesdesign.

Jeg vil i det følgende udfolde de enkelte elementer i undersøgelsesdesignet i forhold til formål, form, indhold og brug af data i opgaven.

Spørgeskema 1 – kursusevaluering og afdækning af forventninger til brug

Det første spørgeskema havde tre hovedemner: en kursusevaluering, en egenvurdering af deltagerens brug af HTC smartphone og deltagerens forventning til fremtidig brug – herunder hvad han/hun ser som forhindringer og hjælpere (se bilag II). Derigennem fik jeg et første indblik i, hvilke problemstillinger, der var i spil i forhold til at bruge mobilen som journalistisk redskab.

Med spørgeskemaet kunne jeg ud fra deltagernes egenvurdering gruppere medarbejderne på en skala fra dem, der i ringe grad brugte mobilen i arbejdet til superbrugere. Grupperingen brugte jeg til efterfølgende udvælgelse af interviewpersoner.

Deltagerne fik tilsendt spørgeskemaet elektronisk på kursusdagen, så de kunne svare på mobilen, inden de forlod kursuslokalet. Skemaet kunne også besvares senere på computer. Fordelen var, at svarprocenten blev større, når de kunne besvare som en del af kurset. Der kunne også være en motivationsfaktor og pointe i, at besvarelsen skete på smartphone, der var emnet for kurset, da deltagerne var optaget af at bruge deres mobil til så mange funktioner som muligt. På den anden side har mobilen den svaghed i forhold til computeren, at det er mere tidskrævende og besværligt at skrive uddybende kommentarer. Da jeg havde de efterfølgende interviews til at komme i dybden med deltagernes oplevelse og holdninger, valgte jeg muligheden for at svare på mobil.

Af i alt 125 kursusedeltagere gennemførte 89 en besvarelse af spørgeskema 1, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på 71.

Observationer under kurset

Med det formål at blive klogere på indholdet og formen af kurset, deltog jeg som observatør på et enkelt dagkursus. Jeg ville vide, hvad deltagerne konkret var blevet undervist i, og hvordan undervisningen var gennemført, for efterfølgende at kunne spørge ind til læringsudbyttet under interviewene. Mine observationer koncentrerede sig særligt om deltagernes handlinger og interaktioner under kurset. Altså hvordan de agerede i forhold til undervisningen og hinanden. Bruger de fx hinanden til at løse opgaver? Bliver der talt om muligheden for at bruge det lærte i praksis? Osv.

Jeg observerede på ét af de 15 kurser. Holdet var ifølge underviseren atypisk stille, og observationerne kan derfor ikke stå alene, men inddrages i den videre undersøgelse som baggrundsviden under interviews.

Observationerne blev under kurset skrevet ind i et skema (se bilag V) med selve observationen, navne på de involverede personer og evt. analytiske bemærkninger.

Semistrukturerede interviews med deltagere

Jeg gennemførte i alt seks interviews ligeligt fordelt på medarbejdere inden for to ydersegmenter: Det ene segment var superbrugere på HTC-mobilen – de var kendetegnet ved, at de i høj grad gjorde brug af alle de funktioner, der blev undervist i på kurset. Det andet segment var medarbejdere, som stort set kun brugte smartphonen som almindelig mobil.

Formålet med de seks interviews var at undersøge, hvordan medarbejderne overførte deres nye viden fra kurset til deres journalistiske praksis. Jeg ønskede med de kvalitative interviews at komme tættere på, hvordan den enkelte oplevede sine muligheder for at udvikle brugen af HTC-mobilen som journalistisk værktøj.

Jeg valgte interviewpersoner ud fra deltagernes egenvurdering i spørgeskema 1 (se bilag II). Ud over medarbejdernes brug af mobilen, kiggede jeg også på alder, køn og anciennitet for at opnå størst mulig spredning inden for de to segmenter. Samtidig valgte jeg interviewpersonerne, så de på baggrundsdata afspejlede den samlede gruppe – altså en tredjedel kvinder, aldersspredning og flest med høj anciennitet.

Spørgerammen til de kvalitative interviews (se bilag IV) blev konstrueret med undersøgelsens problemformulering som bagvedliggende præmis. Interviewguiden er organiseret ud fra et samspil mellem på den ene side min teoretiske viden fra transferforskningen og Deweys pragmatiske teorier om læring og på den anden side de foreløbige input fra spørgeskema 1. Svarene fra spørgeskemaet slog temaer an i forhold til deltagernes forventninger til transfer. Disse temaer gik igen i interviewguiden sammen med eksisterende forskningsresultater.

Udfordringen var blandt andet, at jeg på den ene side ønskede medarbejdernes spontane beskrivelser af deres livsverden og på den anden side medbragte jeg en faglig og teoretisk forforståelse af emnet, som kunne påvirke min styring af interviewet. Jeg forsøgte at lægge denne forforståelse til side under interviewene og forholde mig åbent og opmærksomt over for, hvilke aspekter der var vigtige for den interviewede.

De seks interviews varede mellem 40 og 65 minutter og blev optaget på diktafon. Optagelserne er efterfølgende ”selektivt transskriberet” (se bilag VI) forstået på den måde, at passager med indledende snak eller irrelevante digressioner er udeladt. Dette ud fra en resurse-mæssig prioritering. Interviewene er ikke transskriberet ordret med bibeholdelse af hyppige gentagelser og registrering af alle øh’er og lignende. Da jeg i analysen er interesseret i en meningsfortolkning og ikke en detaljeret sproglig analyse eller konversationsanalyse, har jeg valgt at gengive interviewene i et mere læsevenligt sprog. For at lette forståelsen for læseren af denne rapport, gengiver jeg i analysen citater i letlæseligt skriftsprog.

Spørgeskema 2 – erfaringer med at overføre viden og lære i praksis

Spørgeskema nummer to blev udsendt efter, at medarbejderne i en periode havde haft mulighed for at bruge mobilen og afprøve funktioner fra kurset. Da kurset blev afholdt over en periode på 1½ måned og spørgeskema 2 af tidsmæssige årsager blev udsendt til alle medarbejdere samtidigt, havde ikke alle lige lang tid til at arbejde med mobilen i praksis efter de havde gennemført kurset.

Spørgeskema 2 fulgte op på, hvor meget og til hvad medarbejder bruger mobilen – hvilket der også blev spurgt til i det indledende spørgeskema. Formålet var at undersøge udbyttet af kurset og den efterfølgende praksislæring. Spørgeskema 2 blev udsendt elektronisk til de 125 medarbejdere, der havde deltaget i kurset. I alt 11 medarbejdere besvarede, hvilket svarer til 9%.

ANALYTISK TILGANG

Under analysen af de indsamlede data – svar på spørgeskemaer, observationer og interviews – arbejder jeg med materialet inspireret af en tilgang, som Kvale og Brinkmann kalder Bricolage (Kvale & Brinkmann 2009, ss. 259). Man kan ikke betegne bricolage som en decideret analysemetode, da tilgangen ikke har en bestemt fremgangsmåde eller brug af bestemte teknikker. Bricolage anvender forskellige teknikker afhængigt af, hvad materialet inspirerer til. Jeg kan derfor i analysen både trække på udtalelser fra interviewpersoner og besvarelser i de to spørgeskemaer til at belyse og undersøge samme tema.

Konkret vil jeg i arbejdet med materialet lægge mærke til mønstre og klyngedannelser. Jeg vil belyse, hvor der findes kontraster og sammenligninger. Målet er at skabe mening og teoretisk sammenhæng i materialet gennem en proces fra det beskrivende til det forklarende og fra det konkrete til det mere begrebsmæssige og abstrakte (Kvale & Brinkmann 2009, s. 260).

Da jeg allerede i interviewguiden bruger en teoretisk strukturering, er det oplagt at arbejde med en teoretisk læsning i interviewanalysen. Jeg vil derfor trække på den teoretiske viden om transfer og læring i min fortolkning af materialet.

I min analytiske tilgang bestræber jeg mig på at følge Hargreaves eksempel, som han er citeret hos Kvale og Brinkmann:

Gennem hele undersøgelsen har jeg forsøgt at fastholde en kreativ dialog mellem forskellige teorier og undersøgelsens data i en søgen efter ikke at validere noget formodet perspektiv, men simpelthen efter at forstå problemerne i deres sociale sammenhæng, således som lærerne oplever dem. (Kvale & Brinkmann 2009, s. 263)

ETISKE OVERVEJELSER

Som Kvale og Brinkmann er inde på (Kvale & Brinkmann 2009, s. 196), så løber man med det kvalitative interview nogle gange ind i etiske dilemmaer, hvor den videnskabelige kvalitet støder sammen med etiske hensyn til interviewpersonerne. I tilfældet med denne

undersøgelse har det primært været ønsket om at udforske forskellige medarbejdersegmenter, som gav anledning til etiske overvejelser. Hvordan sikre en etisk forsvarlig undersøgelse, når informanderne deles op i to grupper, hvor den éne gruppe kan betegnes som medarbejdere, der ikke har succes eller som "ikke-kompetente"?

Det var i første omgang min intention at gennemføre fokusgruppeinterview med personer fra henholdsvis superbrugergruppen og medarbejdere, som kun bruger deres HTC lidt. Ved nærmere eftertanke vurderede jeg, at det særligt for den gruppe, som kun i lille grad havde taget deres smartphone i brug, ville være vanskeligt at få ærlige svar, når de sad over for kolleger. Den etiske udfordring i at skulle erkende eventuelt manglende evner eller dårlige relationer til kolleger gjorde, at jeg valgte individuelle interviews i stedet.

Det etiske hensyn betød også, at jeg ikke fortalte interviewpersonerne, at de tilhørte én af to ydersegmenter, men derimod at de var tilfældigt valgt ud fra et ønske om spredning. Valg af interviewpersoner foretog jeg gennem deres egenvurdering frem for gennem ledelsen, da jeg ønskede at sikre deres anonymitet i undersøgelsen.

Jeg har i det foregående argumenteret for undersøgelsens pragmatiske tilgang til besvarelse af forskningsspørgsmålet. Både i valg af teorier og i undersøgelsesdesignets brug af blandede metoder. De følgende tre afsnit er en fokuseret gennemgang af projektets bærende teorier – transferteori, Deweys pragmatiske læringsforståelse og situeret læringsteori med særlig vægt på Wengers praksisfællesskab.

Transferteori

Transfer betyder overføring. Når vi arbejder med læring, handler det om at anvende det, der læres i én situation, i andre (lignende) situationer. Transferforskningen beskæftiger sig altså med, hvordan tilegnet viden, erfaringer og færdigheder overføres til og anvendes i en ny kontekst. Den beskæftiger sig med de forhold som fremmer og hæmmer overføringen (Scavenius 1995, s. 6).

Læring finder oftest sted i andre omgivelser end der, hvor de nye færdigheder eller den nye viden skal anvendes. Overføringen kan ske mellem to læringssituationer, mellem læringssituation og arbejdsituation eller mellem to arbejdsituationer. Min undersøgelse handler om overførsel mellem lærings- og arbejdsituation.

Inden for transferteorier er der to retninger, som lægger vægt på forskellige sider af overføringsprocessen. Den ene har fokus på om tidligere læring kan gøre det lettere at lære på ny (overføring af læringsstrategi). Det er forskere som Harlow, der udviklede teorien om læreindstilling ud fra forsøg, hvor erfaringer fra én læringssituation skulle gøre det lettere at lære i en anden læringssituation. Den anden retning har fokus på om kundskaber, som er erhvervet i en kontekst kan bruges i en anden kontekst (Busch 1994, Elkjær 2002). Det er den forståelse af transfer, jeg er interesseret i i min undersøgelse.

Når vi arbejder med transfer mellem lærings- og arbejdsituation har det betydning, hvad det er deltagerne skal lære. Hvis der er stor lighed mellem læringssituation og anvendelsessituation, kaldes det *nær transfer*. Omvendt betyder *fjern transfer* at man anvender det lærte i situationer, som er væsensforskellige fra læringssituationen (Wahlgren 2009, s. 14).

Denne skelnen mellem nær og fjern transfer kobler sig til teorien om identiske elementer og teorien om generelle principper. Thorndike og Woodworth gennemførte i begyndelsen af 1900'tallet nogle omfattende undersøgelser, som viste, at transfer fra én aktivitet til en anden kun forekommer, når de to aktiviteter indeholder fælles elementer. Det kan fx være ligheder i metoder, angrebsvinkler eller mål. Ud fra undersøgelserne udviklede Thorndike *teorien om identiske elementer*. Hovedpointen er, at transfer forudsætter identiske elementer mellem lærings- og anvendelsessituationer. Senere undersøgelser understøtter Thorndikes teori og siger videre, at graden af transfer er afhængig af mængden af identiske elementer (Scavenius 1995, s. 9).

I mange undervisningssituationer vil det være vanskeligt at anvende elementer i undervisningsmaterialet, der er identiske med deltagerens praksis. Indholdet i det lærte kan have abstrakt karakter og deltagerne kan komme med forskellige erfaringer og fra forskellig arbejdspraksis. Efter kurset skal de tilbage til meget forskellige arbejdsammenhænge og opgaver. I sådanne tilfælde har en anden forsker C.H. Judd fremsat en teori, der blandt andet siger, at transfer af noget alment mellem to situationer er mulig, når der åbnes mulighed for at anvende *generelle principper, metoder eller teknikker* (Scavenius 1995, s. 10).

Når jeg i denne sammenhæng trækker nogle af de grundlæggende diskussioner i transferforskningen frem, så er det bl.a. for at placere og afgrænse min undersøgelse. Kurset på Fynske Medier er tilrettelagt, så det i vid udstrækning refererer til deltageres daglige arbejdsopgaver, og alle øvelser gennemføres på deres egen mobil. Vi har altså at gøre med stor lighed og mange identiske elementer mellem kursus og arbejdssituation.

BALDWIN OG FORDS MODEL OVER TRANSFERPROCESSEN

Interessen for, hvordan vi får det bedste udbytte af læring, er – som vi har set – ikke ny, og forskning i transfer er et omfattende område. Jeg har valgt at bruge Baldwin og Fords rammesætning og definition af transfer, som de præsenterer den i 1988, bl.a. fordi forskningen siden firserne har beskæftiget sig med de faktorer som Baldwin og Ford opstillede i deres model.

I artiklen "Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research" (Baldwin & Ford 1988) samler de også op på resultater af de studier, der indtil da har været i transfer. Siden Baldwin og Fords forskningsreview på området har mange andre gennemført nye studier og undersøgelser. Jeg supplerer derfor Baldwin og Ford med Bjarne Wahlgrens oversigt over forskningsbaseret viden på området fra perioden 1999-2009 (Wahlgren 2009). Viden som jeg senere under analysen kan sammenligne med min egen undersøgelse. Enkelte studier, der på afgørende felter kan sammenlignes med min undersøgelse, fremhæves eksplicit.

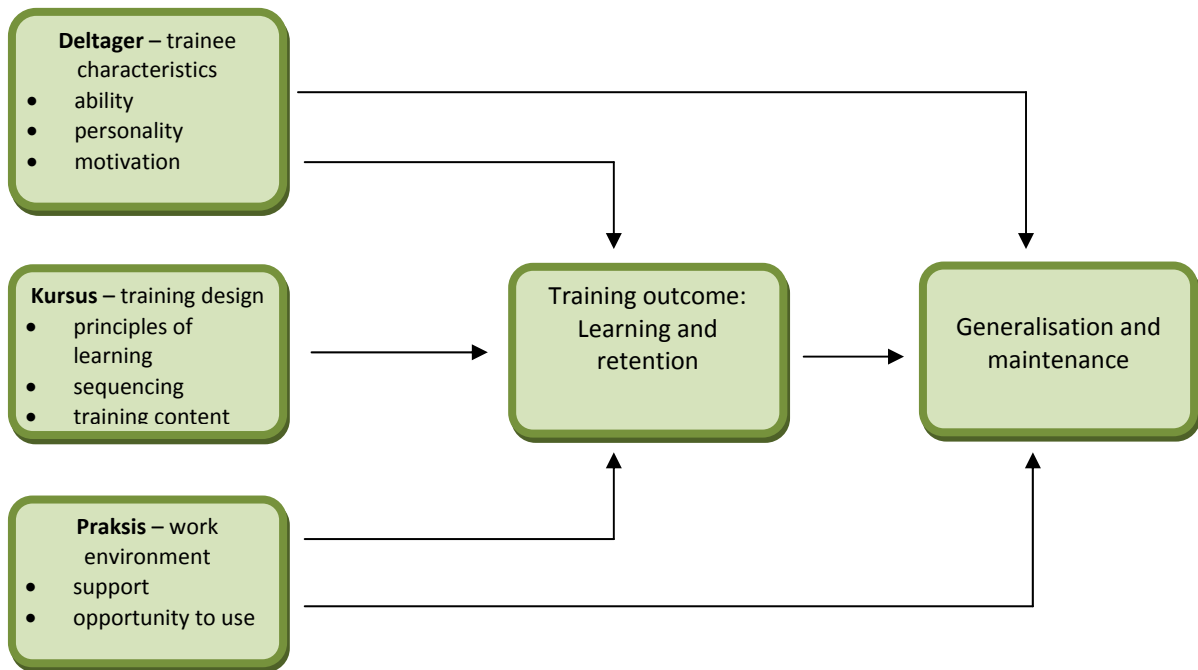
Afsnittet om transfer afrundes med de indvendinger Baldwin og Ford havde ift. den på det tidspunkt eksisterende forskning. Baldwin og Ford får dog ikke lov til at stå alene med deres kritik, da jeg vil fremføre mine forbehold i forhold til deres forståelse af transfer, og de begrænsninger jeg ser i deres model.

Baldwin og Ford vurderer graden af transfer ud fra, hvor effektivt den lærende omsætter viden, færdigheder og holdninger fra kursuskontekst til arbejdet. For at man kan tale om 'positiv transfer', skal det lærte generaliseres i arbejdskonteksten og være fastholdt i en længere periode på jobbet. Det er altså ikke tilstrækkeligt, at deltageren kan dokumentere ny viden umiddelbart efter kurset – fx i form af en bestået eksamen.

I Baldwin og Fords model, der er gengivet i figur 2, er transferprocessen påvirket af et samspil mellem forhold knyttet til personen, der skal lære, selve læringsituationen og forhold i organisationen og arbejdet,⁵ hvor det lærte skal anvendes. De tre forhold betegnes samlet som 'training input'.

Training input påvirker, om den lærende opnår viden og færdigheder på kurset. Deltagerens motivation for at lære, kursets tilrettelæggelse og arbejdsopgaver, der kan sammenlignes med kursusindholdet, påvirker om deltageren får noget ud af kurset – om han lærer noget.

⁵ Baldwin og Ford anvender betegnelsen Work Environment. Direkte oversat ville det på dansk være arbejdsmiljø, der normalt forbindes med psykisk eller fysisk arbejdsmiljø. Da Work Environment her handler om mulighed for og støtte til at anvende det lært, har jeg valgt at oversætte til arbejdspraksis og ledelse.



Figur 2: Model af transferprocessen (Baldwin & Ford 1988, s.65)

Men training input har også betydning for, om det lærte overføres til arbejdspraksis. Hvis en journalist fx ikke er motiveret for at bruge sin HTC, så vil han formentlig ikke bruge mobilen i arbejdet, selv om han har lært funktionerne på kurset. Baldwin og Ford skelner mellem, det man lærer på kurset (training outcome) – det man fx kunne måle med en prøve eller en eksamen – og så det, der overføres til arbejdet. Denne skelnen kan sammenlignes med den sondring Illeris laver mellem kvalifikationer og kompetence (Illeris 2011, s. 33).

’Positiv transfer’ er hos Baldwin og Ford, når det lærte vedligeholdes og over tid generaliseres i arbejdet.

HVAD VISER FORSKNING OM FAKTORER, DER PÅVIRKER TRANSFER?

I det følgende vil jeg fremlægge centrale pointer fra den eksisterende transferforskning. I præsentationen følger jeg samme struktur som Baldwin og Fords model, idet jeg ser på faktorer, der knytter sig til undervisningen, faktorer som knytter sig til den lærende og endelig på faktorer, der knytter sig til anvendelseskonteksten. Det skal dog understreges, at flere undersøgelser arbejder med et samspil mellem de tre områder.

Faktorer det knytter sig til undervisningen

I design af læringsaktiviteter er det vigtigt at koble undervisningen til anvendelsessituationen. Både Baldwin og Ford og Wahlgren fremhæver forskningsresultater, der viser, at identiske elementer i kursus og arbejde er med til at fastholde viden og færdigheder (jf. Thorndikes teori om identiske elementer). Dette gælder særligt, når man arbejder med nær transfer – jo mere

undervisningens indhold reflekterer arbejdet, des mere nær transfer (Wahlgren 2009, s. 14). Sandsynligheden for positiv transfer forøges også, hvis den lærende trænes i at anvende det lærte som en del af undervisningen. Og både Wahlgren og Baldwin og Ford fremhæver resultater, der viser at *overlæring* – altså at den lærende bliver ved med at øve sig, selv om han har vist, at han har opnået en færdighed – forbedrer fastholdelse. Overlæring er med til at modvirke glemsel og gør, at den lærende mestrer stoffet.

Hvis vi her drager en parallel til kurset på Fynske Medier, så var undervisningen i høj grad tilrettelagt så det reflekterede arbejdspladsen. Deltagerne blev gennem øvelser trænet i at afprøve funktionerne på deres HTC, men kursusdesignet var meget komprimeret, og deltagerne skulle igennem mange funktioner, så der var ikke tid til overlæring.

Dette bringer os til endnu en faktor som har positiv betydning for transfer. Forskning viser, at læring spredt ud over en længere periode fastholdes længere end læring, der er tilrettelagt som et komprimeret forløb. Set i det lys var designet af HTC-kurset ikke optimalt ift. transfer. Til gengæld var der stor fokus på, hvor deltagerne skulle bruge det lærte. Ifølge Wahlgren viser undersøgelser, at jo mere afgrænset træningen er i forhold til anvendelsen des mere nær transfer (Wahlgren 2009, s. 14).

Faktorer der knytter sig til den lærende

De fleste undersøgelser af transfer skelner ikke mellem forskellige medarbejdertyper. Studierne forholder sig ikke til, om der er forskel på, hvilke faktorer der har betydning for lærende med forskellige færdigheder. Baldwin og Ford skriver, at deltagerens færdigheder kun spiller ind i mindre grad i forhold til transfer. Antagelsen bag min undersøgelse er derimod, at lærende med høj færdighed påvirkes af andre faktorer end lærende med lav færdighed, når det drejer sig om at anvende nye teknologiske færdigheder i praksis.

I forhold til færdigheder har det til gengæld positiv betydning, hvis den lærende har høj selvforventning. Jo mere tiltro den lærende har til egne evner eller forventninger til egen performance, des mere transfer. Hvis den lærende tror på, at han kan lære og kan blive bedre til at handle, når han anvender det lærte, så vil han også anvende det lærte til at handle (Wahlgren 2009, s. 10). Det kræver et vist overskud og en vis selvtillid at handle anderledes. Undersøgelse af tillid til egen faglig formåen er bl.a. gennemført af Bandura og Washington, der arbejder med begrebet Self-efficacy (Bandura 1991, Washington 2000).

Flere transferstudier har undersøgt betydningen af deltagernes motivation. Her gør flere forhold sig gældende, og ofte hænger motivationen sammen med den lærendes jobsituation: Det er vigtigt for transfer, at den lærende kan se sammenhæng mellem undervisningsindhold og jobfunktion. Jo tydeligere den lærende kan se anvendelsessituationen for sig jo bedre (Wahlgren 2009, s. 9). Det er også vigtigt for transfer, at den lærende oplever behov for at anvende det lærte, og at det giver mening at anvende det. Tro på, at det lærte har værdi i arbejdssammenhæng, har positiv betydning for transfer – det kan fx være, om man kan opnå mål i nuværende arbejde som bedre produktivitet, færre fejl eller bedre færdigheder til at løse problemer. Den lærende skal altså have en opfattelse af, at det lærte har en positiv indflydelse på kvaliteten af ens arbejde.

De sidste faktorer, der skal medtages her, er evnen til at sætte mål for eget arbejde og følelsen af at have et valg – begge øger motivationen for at lære.

Faktorer der knytter sig til anvendelseskonteksten

På tidspunktet, hvor Baldwin og Ford skriver deres artikel i 1988, er der ikke gennemført mange studier, hvor betydningen af arbejdskontekst er undersøgt. De resultater, der er fundet viser, at frihed til at sætte mål og understøttende klima har positiv betydning for transfer. Også en førkursussamtale med lederen styrker transfer.

De undersøgelser som Baldwin og Ford refererer til har primært personlighedsudviklende kurser som deres empiri. Overførsel af resultaterne til min undersøgelse må derfor tages med det forbehold, at resultaterne måske ikke er generaliserbare til en dansk kontekst, hvor kurset handler om ny teknologi. Flere undersøgelser viser, at understøttende miljø er fremmede for transfer – det omfatter både stimulering til og muligheder for at anvende samt konsekvenserne af at anvende det lærte. Det kan fx være opmuntring til at deltage i kurset, at sikre at medarbejderen får mulighed for at bruge de nye færdigheder i arbejdet og belønne for at bruge det lærte i praksis. En vigtig præcisering er, at det lærte kan anvendes i direkte forlængelse af læringssituationen. Transferforskning støtter ikke forestillingen om, at det man lærer dukker op, når man senere har brug for det. Tværtimod synes det vigtigt, at man kan anvende det lærte i praksis umiddelbart efter kurset.

En faktor som går igen i flere undersøgelser er betydningen af at kunne anvende det lærte i direkte forlængelse af læringssituationen. Hvis omvendt der går for lang tid mellem læringen og anvendelses(muligheden), så er sandsynligheden for at transfer betydelig formindsket. (Wahlgren 2009, s. 16)

Støtte fra ledelse er en af nøgelfaktorerne der påvirker transfer positivt (Baldwin & Ford 1988, s. 93). Hvis kurset er vigtigt for ledelsen, er deltagerne mere motiverede for at deltage, lære og overføre det lærte til arbejdet. Support fra ledelsen er fx anerkendelse for performance og innovation, opmuntring til at løbe risiko og frihed til at sætte egne præstationsmål (Baldwin & Ford 1988, s. 83). Opbakning fra ledelsen er vigtig, men også åben og anerkendende kommunikation mellem medarbejderne har betydning.

NÅR DET HANDLER OM NY TEKNOLOGI – KONTOGHIORGHES OG GITONGA

Jeg vil afslutningsvist inddrage to konkrete studier, der begge har undersøgt transfer mellem læring og arbejde i forbindelse med indføring af ny teknologi. Formålet med Kontoghiorghes' studie (Kontoghiorghes 2001) er at identificere nøgelfaktorer der influerer på transfer. Hans rent kvantitative studie af en stor population viser, at støtte og opmuntring fra ledelse i at bruge den nye viden og færdigheder har positiv betydning for transfer. På samme måde har en deltagende organisation, hvor medarbejderne involveres betydning. I forhold til jobindhold har det betydning om den lærende i sit arbejder mindes om det lærte eller skal bruge det for at løse opgaven.

In short the findings of this study imply that a training intervention would have a better chance of becoming successful when implemented in a participative organization where the employees not only encouraged to learn and apply new skills and knowledge, but they are recognised for doing so. (Kontoghiorghes 2001, s. 259)

Lidt uventet i forhold til andre undersøgelser viser Gitongas studie (Gitonga 2006), at den vigtigste faktor for positiv transfer er tilgængelighed af værktøj (computer, software mv.) og tredjevigtigst er teknologisk support. Dette er interessant ift. til denne undersøgelse, hvor læringen er tæt knyttet til indføring af ny teknologi. Allerede i projektets indledende spørgeskemaundersøgelse fremhæver mange tekniske problemer som hæmmende for deres brug af mobilen.

KRITIK AF TRANSFERFORSKNING

Da Baldwin og Ford i 1988 udvikler transfermodellen, sker det blandt andet som en kritik af den hidtidige forskning. De mener området mangler systematisk tilgang og en teoretisk ramme. Man kan sige, at de med deres model over transferprocessen bidrager med en rammesætning, der hjælper til systematisering.

Baldwin og Ford kritiserer de gennemførte undersøgelser for alene at se på den umiddelbare effekt af læring og mangle interesse for den mere langsigtede effekt. Undersøgelserne siger derfor ikke noget om transfer i Baldwin og Fords definition (Baldwin & Ford 1988, s. 70). Ifølge Baldwin og Ford skal der måles flere gange for at man kan sige noget om læringstransfer – før kurset, umiddelbart efter og endelig nogen tid efter. De er desuden kritiske over for, at mange undersøgelser bruger data, der baseres på deltagernes egenvurdering. Fx bliver deltagere i undersøgelserne spurgt om deres intentioner i forhold til at overføre det lærte til praksis, man undersøger altså ikke *om og hvordan* de reelt anvender nye færdigheder og viden (Baldwin & Ford 1988, s. 75). De mener ikke den anvendte selv-afrapportering er brugbar til at sige noget om faktisk ændring i handling.

De videnskabelige undersøgelser som Baldwin og Ford refererer til i deres review er alle kvantitative studier baseret på spørgeskemaer til en stor publikation. Man kunne kritisere Baldwin og Ford for at opretholde en positivistisk måle-orienteret tilgang til transfer, hvor det forventes, at man kan afdække direkte sammenhæng mellem faktorer som deltagerforudsætninger, kursusdesign og arbejds kontekst på den ene side og læringstransfer på den anden. Med deres meget systematisk og skematiske tilgang mister de kompleksiteten i samspillet mellem faktorerne og det individuelle perspektiv. Ved at blande kvantitative og kvalitative metoder får jeg i min undersøgelse mulighed for at segmentere min publikation og komme bagom tallene.

Da jeg i min undersøgelse også er interesseret i, hvordan medarbejderne udvikler kompetencer i praksis, vil jeg i det følgende flytte fokus til et pragmatisk perspektiv på læring.

En pragmatisk læringsforståelse – John Dewey

Jeg inddrager Deweys pragmatisk læringsforståelse, fordi den kan være med til at uddybe forståelsen af, hvordan læring foregår gennem deltagelse i praktiske aktiviteter og ikke kun i forbindelse med videntilegnelse på et kursus. Dewey kan derfor bidrage til at besvare anden del af forskningsspørgsmålet, der netop handler om, hvordan man støtter udvikling af kompetencer gennem deltagelse i praksis. I afsnittet beskriver jeg først Deweys grundlæggende forståelse af læring. Dernæst uddyber jeg, hvordan vi lærer i et pragmatisk perspektiv gennem transaktion med omverdenen. Afslutningsvist diskuterer jeg, hvordan vi ifølge Dewey kan omgås transferproblematikken.

John Dewey (1859-1952) betragtes som én af den amerikanske pragmatismes hovedtænkere. Han har bidraget med et omfattende forfatterskab inden for så forskellige områder som filosofi, pædagogik, psykologi, kunst, religion og demokrati. I Danmark, er det primært hans tanker inden for pædagogik og uddannelse, der har haft betydning. Men man kan ikke sige, at han har udviklet en decideret læringsteori. Selv om Deweys pædagogiske tanker i dag har stor betydning, så er hans læringsbegreb underordnet hans livsfilosofi.

Læringsbegrebet er derfor ikke så centralt i Deweys tænkning, som det er blevet i megen aktuel pædagogisk litteratur, da det er underordnet hans større forestilling om livsprocesser, vækst og uddannelse. Deweys pædagogik er en teori om tilværelsen og ikke bare en teori om læring. (Brinkmann 2006, s. 197)

Min gennemgang af Deweys læringsforståelse er baseret på Svend Brinkmanns almene introduktion til Dewey og Bente Elkjærs artikler om pragmatisk læringsforståelse. Både Brinkmann og Elkjær har arbejdet indgående med Deweys forfatterskab.

VI LÆRER GENNEM AKTIV HANDLING I PRAKSIS

For Dewey er læring ikke begrænset til at opnå viden eller færdigheder. Hans læringsforståelse handler snarere om tilblivelse og væren end om, at vi lærer for at blive vidende (Elkjær 2005, s. 16)

For Dewey er læring først og fremmest et ontologisk problem, der ikke kan reduceres til et epistemologisk spørgsmål om viden og videntilegnelse. Deweys læringsbegreb handler om at blive til og vokse som menneske, som kultur og som samfund og kan derfor ikke afgrænses til at finde sted i særligt indrettede uddannelsesinstitutioner. (Elkjær 2005, s. 85)

Dewey er af mange kendt som ophavsmanden til begrebet "learning by doing" – at lære gennem handling. I virkeligheden er praksis det primære for pragmatisterne, og læring er knyttet til den sociale praksis. Hvad vi gør er mere fundamentalt, end hvad vi tænker om det vi gør (Brinkmann 2006, s. 40).

Når vi handler i verden, oplever vi konsekvenserne af vores ageren, idet både vi selv og omverden forandres i processen. Denne transaktionsproces, hvor individet aktivt griber ind i en foranderlig verden, kalder Dewey for erfaring.

Erfaring er Deweys navn for hele denne transaktionsproces, hvor vi aktivt griber ind i den foranderlige verden og mærker konsekvenserne af vores indgriben, og hvor både organisme og omverden forandres i processen. Erfaring er simpelt hen levende væsens transaktion med omgivelserne. (Brinkmann 2006, s. 185)

For at erfaring skal blive til viden, skal den kobles med refleksion og afprøvning i praksis. Vi lærer altså lige så lidt af tankeløs erfaring, som af tanke uden handling. Men det er en afgørende pointe hos Dewey, at vi erkender verden gennem handling. Hans tanker om læring foregriber således tanken om, at læring er situeret.

Reel erkendelse af den omverden vi agerer i forudsætter, at vi oplever mening med den sociale praksis. Man har først lært at deltage fuldt ud i en praksis, når ens adfærd ikke blot er styret af ydre belønningsformer, men når man erfarer den mening og værdi praksis har. Vejen til den form for deltagelse indebærer, at den lærende kan se formålet med deltagelse (Brinkmann 2006, s. 199). *Vi kan altså siges at have lært noget, dels når vores erfaringsverden er beriget med meningsindhold, og dels når vi bliver bedre til at kontrollere fremtidige erfaringer (Brinkmann 2006, s. 185).*

DET LÆRTE SKAL HAVE BRUGSVÆRDI

I en pragmatisk læringsforståelse er individets lyst og behov en forudsætning for at lære. Den lærende skal opleve en sammenhæng mellem sit engagement og de resultater, han opnår. Den sammenhæng oplever den lærende, når undervisningen er forbundet til såvel erfaring og mål.

Netop meningsfuld undervisning er en udfordring for skolebaseret læring. Der kan være langt fra gangetabeller og ligninger, til den praksis børnene møder uden for skolen. Man kan sige, at vi i forbindelse med læring på arbejdspladsen i højere grad har mulighed for at koble til medarbejderens erfaring, og tilrettelægge læringsaktiviteter så det lærte skaber værdi.

Dewey afprøvede sine teoretiske overvejelser ved at grundlægge sin egen skole.

Laboratorieskolen byggede blandt andet på 'gøremål' som en metode, hvor børnene lærte abstrakte fag gennem praktiske aktiviteter.

Gøremåls læring involverer både barnets naturlige instinkter, opbygning af vaner, afviser passiv modtagelse af information, har et umiddelbart og synligt mål for deltagerne, kulminerer i et virkeligt og brugbart resultat samt appellerer til tænkning, der omsættes og vurderes direkte i handling. Desuden involverer gøremål samarbejde og opbygger derfor en social interesse hos deltagerne, der er tvunget til at erkende, at deres aktiviteter er indbyrdes forbundne. (Brinkmann 2006, s. 193)

Deltagelse i fællesskabet er altså et vigtigt aspekt i den pragmatiske læringsforståelse. Den menneskelige erkendelse og læring er grundlæggende social, da vi tænker og handler i sociale kontekster (Brinkmann 2006, s. 33).

TRANSFER ER UMULIG – I TEORIEN

Dewey er ikke særskilt optaget af transferproblematikken, men da læring er knyttet til de erfaringer, vi opnår gennem konkret handlen i verden, kan det lærte ikke overføres til en anden praksis. "Når Dewey siger, at vi lærer ved at gøre, mener han samtidig, at vi lærer det, vi gør, når vi gør det, snarere end noget andet end det, vi gør (Brinkmann 2006, s. 202). Det betyder fx, at vi ikke kan lære at blive journalister ved at læse bøger om journalistik. Ved at læse om journalistik opnår vi kundskaber, der kvalificerer os til at forstå lignende bøger, men det lærer os ikke at udøve journalistisk praksis.

Man kan altså ikke ifølge Dewey tilrettelægge uddannelse, så det kvalificerer den lærende til at udføre almene præstationsmål, ved at forestille sig de betingelser, hvor de nye kompetencer skulle anvendes. Man kan ikke overføre færdigheder erhvervet i én sammenhæng til et senere tidspunkt og under helt andre betingelser.

Lang tid forud for praksislæringens påpegning af, at læring er situeret, hævdede Dewey, at en automatisk overførsel af læringsudbytte ikke eksisterer. Uddannelse bør snarere baseres på de erfaringer, subjektet allerede har, og på de ønsker, det har om at udvikle yderligere erfaringer. (Elkjær 2005, s. 88)

Transfer er altså i teorien umulig ifølge Dewey, men han anviser alligevel en vej ud af transferproblemet. Tilegnelsen af det, han kalder 'brede aktiviteter', kan udgøre en form for almen læring, hvormed transferproblemet ikke ligefrem løses, men dog omgås. Med 'brede aktiviteter' mener han aktiviteter, der involverer en koordination af mange faktorer (Brinkmann 2006, s. 202). Med et eksempel fra empirien i dette projekt, så vil en journalist, der lærer at bruge HTC-mobilen som redskab i både private og arbejdsmæssige opgaver opnå en mere generel forståelse af mobilens funktioner. Det gør ham i stand til at bruge sin almene viden og principperne bag mobilens funktioner, når han skal lære at anvende en ny funktion. I modsætning vil en journalist, der lærer, hvordan han afgrænset løser en specifik opgave gennem en bestemt serie klik, ikke opnå kompetence til at overføre den viden til andre funktioner.

Sammenfattende om den pragmatiske læringsforståelse kan vi sige, at læring er forbundet til handlen i en omskiftelig verden – læring er transaktionel. Vi lærer, når erfaringer kobles til refleksion, og når vores erfaringer giver mening.

Situeret læring og praksisfællesskaber

Som vi har set ovenfor, har transferteoriene fokus på den enkeltes overførsel af læring fra kursus til arbejde. Man er optaget af omgivelsernes påvirkning af transfer, men undersøger ikke, hvordan ny viden påvirker omgivelserne, praksisfællesskabet. Transferteorien har ikke det transaktionelle perspektiv på læring, som vi ser hos Dewey. Med Deweys pragmatiske blik på læring flytter vi fokus til, hvordan vi lærer gennem handlen og interageren med praksis. Det er dog stadig individet, der er midtpunkt. Dette er en begrænsning i forhold til min undersøgelse, idet jeg ikke alene er interesseret i den enkeltes læringsudbytte, men også i den organisatoriske effekt. Derfor vil jeg i det følgende afsnit tage et situeret perspektiv på læring og særligt inddrage Wengers teori om praksisfællesskaber. Denne optik kan bidrage til at analysere og forklare sammenhæng mellem den enkeltes læring og organisatorisk udvikling.

Afsnittet er bygget op med en indledende teoretisk placering af det situerede perspektiv på læring. Herefter går jeg nærmere ind på to centrale elementer i praksisfællesskabet, nemlig meningsforhandling og legitim perifer deltagelse. Wenger supplerer jeg afslutningsvist med Claus Elmholtts introduktion af tre læringstyper koblet til en situeret læringsforståelse.

Situeret læringsteori tager afsæt i, at individet udvikler sig gennem deltagelse i sociale praksisfællesskaber. I et situeret perspektiv er det ikke den enkelte, men samspillet mellem deltager og praksisfællesskab, der er genstand for analyse af læring. Vi lærer og bliver til gennem vores deltagelse i sociale praksisfællesskaber. Situeret læring placerer sig her i opposition til det behavioristiske og kognitive perspektiv, hvor fokus er på udvikling af enkeltindividet frem for fællesskabet eller organisationen. På den anden side er situeret læring heller ikke socialkonstruktion, idet deltagerne har både fortidens erfaringer og fremtidens forventninger med. Situeret læring rummer således både et kognitivt og socialt aspekt.

Centralt for situeret læringsteori er, at læring ikke kun finder sted i en skolemæssig kontekst. Teorien er her i opposition til forestillingen om, at læring alene er resultat af decideret undervisning. Læring forstås derimod som en integreret del af daglige aktiviteter. *Videnstilegnelse* er i et situeret perspektiv koblet til *vidensanvendelse*. Dermed flyttes fokus fra den enkelte medarbejders transfer af ny viden til arbejdet, til spørgsmålet om hvordan ny viden gennem deltagelse i praksis transformeres til forandring af det fælles repertoire.

Wenger arbejder med begrebet praksisfællesskab, som på et strukturelt plan ligger mellem individet og organisationen. Han definerer på sin hjemmeside praksisfællesskaber således:

Communities of practice are groups of people who share a concern or a passion for something they do and learn how to do it better as they interact regularly.
(www.ewenger.com)

Vi deltager alle i forskellige praksisfællesskaber. Det kan være et arbejdsfællesskab på jobbet, familien og et håndboldhold i fritiden. I nogle fællesskaber deltager vi perifert, mens vi er fuldgyldige medlemmer af andre – eller på vej til at blive det, for praksisfællesskaber er ikke

statiske strukturer men i en konstant processuel udvikling. Praksis er i Wengers forståelse den historiske og sociale kontekst, der giver struktur og mening til det vi gør.

Praksisfællesskabet er kendetegnet ved tre dimensioner, der skaber sammenhæng i fællesskabet. De tre dimensioner er gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire (Wenger 2008, s. 90). Et **gensidigt engagement** handler om at skabe og opretholde relationer gennem fælles aktiviteter. Det er altså ikke tilstrækkeligt at være ansat i samme organisation eller sidde på samme kontor, man skal gøre ting sammen og forholde sig aktivt til hinanden. På Fyens Stiftstidende arbejder journalisterne på faste redaktioner – lokalredaktioner, der er geografisk afgrænsede eller stofområderedaktioner, som fx sports- eller kulturredaktionen. Det gensidige engagement kommer bl.a. til udtryk i diskussion af redaktionelle valg, kollegial sparring og feedback. Den anden dimension **fælles virksomhed** er resultatet af en kollektivt forhandlet reaktion over egen situation og praksis. Det betyder ikke at fællesskabets deltagere skal være homogene og enige om alting, men de er sammen engagerede i det de gør. I en journalistisk sammenhæng er fælles virksomhed fx at udgive avisen hver dag med de vigtigste historier og nyheder.

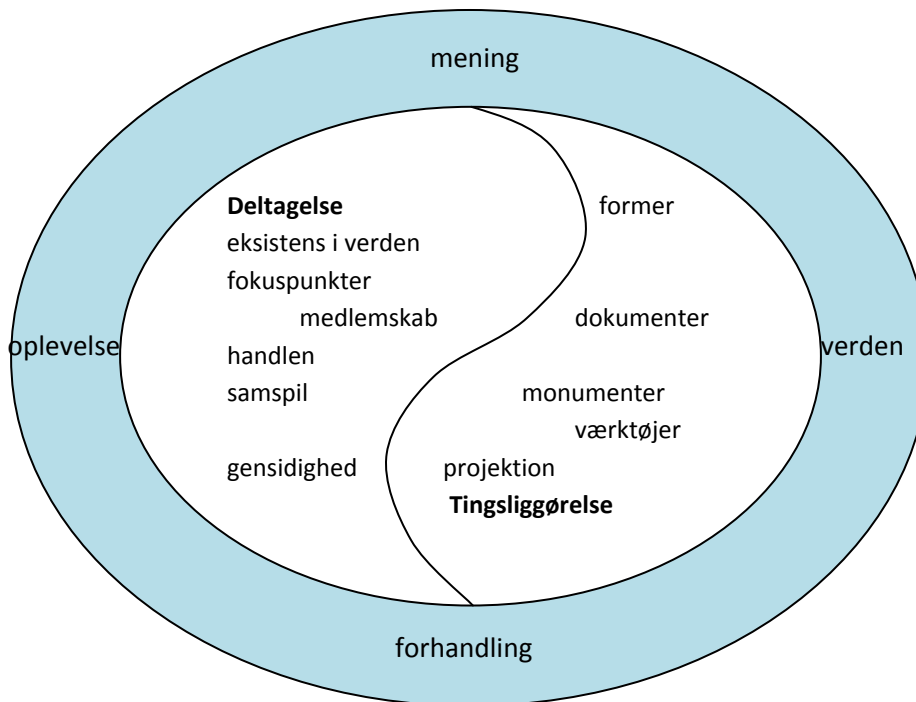
Det tredje kendetegn ved praksis, **fælles repertoire** skaber rutiner og historier. Repertoiret er fællesskabets fælles resurser og omfatter fx værktøjer, måder at gøre ting på, begreber og handlinger. Repertoire er ikke kun det eksplicite, men også det implicite, det sagte og det usagte. Det fælles repertoire er også den diskurs, som medlemmerne bruger til at tale om deres verden på. Elementerne i det fælles repertoire er udviklet eller indoptaget over tid.

MENINGSFORHANDLING – UDVIKLING AF DELTAGERE OG DERES FÆLLESSKAB

Wenger sætter fokus på mening og forhandling som grundlæggende parametre i praksisfællesskabet, fordi der hele tiden foregår en meningsforhandling. Ikke kun i det vi normalt opfatter som en forhandlingssituation, men i alle de sociale aktiviteter vi indgår i. Mening er i Wengers forståelse ikke et ophøjet filosofisk problem, men en hverdagserfaring, der udvikles gennem deltagelse i praksis. I et praksisfællesskab på en arbejdsplads kan det være under arbejds møder, ved frokosten i kantinen eller i en uformel dialog på fælleskontoret. I alle sammenhænge forhandler vi meninger,

der udvider, omdirigerer, afviser, omfortolker, modificerer eller bekræfter – kort sagt genforhandler – de meningshistorier, de er en del af. Livet er i denne forstand en konstant meningsforhandling. (Wenger 2008, s. 67)

Meningsforhandling udspilles i en sammensmeltning af eller dualitet mellem deltagelses- og tingsliggørelsesprocessen.



Figur 3: Dualiteten mellem deltagelse og tingsliggørelse (Wenger 2008, s. 78)

Deltagelse er en aktiv proces udført af aktører, som er medlemmer af sociale fællesskaber. Det er en kompleks proces, der både omfatter handling, tænkning, følelse og tilhørsforhold. Deltagelse er både at tage del og at etablere relationer til andre (Wenger 2008, s. 71). Ifølge Tanggaard (2010) viser studier i situeret læring, at de personlige læringsbaner spiller en rolle for læring. Forventning til læring, personlige mål og drømme om fremtiden påvirker motivationen for at lære, og hvorvidt den enkelte kan se mening med at lære. De samme forhold som vi finder i Baldwin og Fords transfermodel (se side 22).

Tingsliggørelse (reifikation) handler om at gøre tanke eller viden til noget konkret materielt. Wenger henviser med begrebet til den proces, der former vores erfaringer ved at skabe objekter (Wenger 2008, s. 73). Tingsliggørelse er, når en bestemt forståelse får en form, der kan anvendes som værktøj til at udføre en handling. Det kan med eksempler fra den journalistiske verden være aftalte kriterier for nyhedsprioritering, faste retningslinjer for længden af artikler eller et fælles elektronisk kalendersystem til at styre vagtplaner og møder. Ved at dokumentere nogle af vores erfaringer, kan vi fastholde dem. Ulempen er, at reifikation kan løsrydes fra den levede, erfarede verden. Materialisering risikerer således at blive løsrevet fra mening.

Samlet udgør de to processer – deltagelse og tingsliggørelse – et par, der ofte flettes sammen ved forhandling af mening. Forhandling af mening sker gennem en stadig vekselvirkning mellem deltagelse og tingsliggørelse. Individuer og fællesskaber udvikles og lærer gennem meningsforhandling.

LEGITIM PERIFER DELTAGELSE – AT LÆRE GENNEM DE ERFARNE

Når vi træder ind i et nyt praksisfællesskab – fx når vi starter på et nyt job – træder vi ind i et fællesskab som en legitim perifer deltager. Vi er i kraft af vores ansættelse en del af fællesskabet, men vi har ikke fra starten en indgående forståelse af organisationens opgaver, arbejdsgange, kultur osv. Vi kan ikke mestre den fulde praksis fra dag ét. Legitim perifer deltagelse er Wengers betegnelse for den proces, hvor nyankomne gradvist lærer og optages i praksisfællesskabet. Det er den nyes læreproces fra perifer til kompetent deltager. Læring foregår her primært ved at observere, lytte til og efterligne de erfarne, mestrene i praksisfællesskabet og kan således forstås ud fra mesterlære-princippet.

I journalistuddannelsen på fire år indgår halvandet års praktik, hvor den studerende oplæres i faget, som det praktiseres på praktikstedet. Medierne har således tradition for mesterlære og bygger på en situeret læringsforståelse. Den forståelse – at de nye lærer af de erfarne – gør det til en udfordring at indoptage den nyankomne, novicens kompetencer i fællesskabet. Og kompetencer er ikke objektive, men forhandles ind i fællesskabet. Praksisfællesskabets sociale forhandlingsmølle er afgørende for, om nye kompetencer optages (Keller 2010).

Det er gennem praksisfællesskabets processer, vi skal forstå Wengers sociale læringsteori, hvor læring er tæt forbundet med udvikling af praksisfællesskabet og den kompetente deltagelse heri. Læring er i den sociale læringsteori en kompleks proces, som vi ikke kan styre på samme måde som undervisning i et klasseværelse. Læring er her forbundet til deltagelse i praksis, men det er ikke tilstrækkelige at løse opgaver. Læring er ikke knyttet til bestemte aktiviteter, men til handling og forhandling. I praksisfællesskabet er læring forbundet med udviklingen af former for gensidigt engagement, at forstå og indstille sig på hinandens virksomhed og i at udvikle fælles repertoire.

Inden jeg vender blikket mod analysen af min empiri vil jeg afslutningsvist introducere et alternativt blik på tre læringsformer, der har afsæt i en situeret læringsforståelse. De tre læringsformer, som Elmholdt præsenterer i kapitlet "Innovative Learning is Not Enough" (Elmholdt 2006), kan bidrage til at analysere og forstå sammenhæng mellem individuel læring og muligheden for organisatorisk forandring på Fyens Stiftstidende.

REPRODUKTIV, REKONSTRUKTIV OG INNOVATIV LÆRING⁶

Elmholdt tager teoretiske afsæt i en situeret forståelse af læring til at undersøge, hvordan tre forskellige læringsformer eksisterer i organisationer og indbyrdes supplerer hinanden. De tre læringsformer er 'reproductive learning', der bygger på stabilitet og sammenhæng. I den anden ende ligger 'innovative learning' der overskrider og udvider fællesskabets delte repertoire, mens 'reconstructive learning' befinder sig mellem de to andre og er kendetegnet ved at bidrage til fællesskabet, så det fælles repertoire udvides, men uden at de grundlæggende antagelser ændres.

⁶ Min oversættelse af begreberne reproductive learning, reconstructive learning and innovative learning (Elmholdt 2006)

'Reproduktiv læring' er alene individuel. Den involverer ikke organisatorisk læring i form af en kollektiv proces, der fører til ændring af den organisatoriske handlemåde (Elmholdt 2006, s. 53). 'Innovativ læring' er derimod kendetegnet ved netop at ændre grundlæggende antagelser og fællesskabets måde at handle på..

In order to qualify as 'truly' innovative, the new method must be integrated as an aspect of the shared repertoire to be handed down by reproductive learning until it is eventually overtaken by new changes. (Elmholdt 2006, s. 53)

Det er en pointe i artiklen, at de tre læringsformer ikke er hierarkisk forbundne eller værdimæssigt vurderet i forhold til hinanden. Alle tre kan være gode eller dårlige afhængige af omstændigheder i den konkrete situation. Elmholdt udfordrer den herskende forståelse, at den reproduktive læring er uproduktiv i moderne organisationer og foreslår en forståelse af reproduktiv, rekonstruktiv og innovativ læring som tre læringsformer, der med fordel kan supplere hinanden i forbindelse med arbejdspladslæring.

These findings indicate that innovative learning is not enough but needs the functional complementarity of reproductive learning in order to direct workplace learning towards survival and competitiveness of the organization. (Elmholdt 2006, s. 63)

De tre læringsformer kan alle bidrage til organisationens læringsmiljø. Hvor den reproduktive læring er nødvendig for at opnå ekspertise inden for faget, så bidrager den innovative læring til forandring og organisatorisk udvikling.

KRITIK AF SITUERET LÆRING

Man kan stille spørgsmål ved, hvordan vi kan bruge begreber som praksisfællesskab og meningsforhandling i en konkret diskussion af læring, når det foregår hele tiden i alle sammenhænge. Wenger giver ikke umiddelbart svar på, hvilke forudsætninger der skal være opfyldt, for at fx meningsforhandling er særligt lærende. Han siger dog, at meningsforhandling i særlig grad finder sted, når vi er engageret i aktiviteter, vi godt kan lide eller som er udfordrende for os. Her er intensiteten størst.

Et andet punkt hvor man kan kritisere situeret læringsteori, er, at den savner et begreb om det enkelte menneske og dets særegne personlighed. Med et socialt perspektiv på læring er der fare for, at man negligerer deltagerens subjektive livshistorie.

Jeg tog lidt tidligere i afsnittet hul på en anden mulig svaghed ved et mesterlære-perspektiv på læring, nemlig risikoen for at miste de kompetencer, som den nye tager med ind i fællesskabet. Som vi skal se senere, kan dette have betydning i forbindelse med indføring af ny teknologi, hvor det ofte er de unge og måske uerfarne deltagere, der har størst viden og færdigheder lige præcis i forhold til teknologien.

Analyse

Analysen baserer sig primært på de seks interviews med skrivende journalister (se bilag VI for transskribering). Interviewdata er flere steder suppleret med input fra besvarelser af de to spørgeskemaer.

Analysens struktur er inspireret af Baldwin og Fords model for transfer (se side 22), idet jeg analyserer de forskellige indflydere på læring ved at se på forhold, der knytter sig til deltageren, forhold omkring kurset og forhold i arbejdspraksis. I den del af analysen trækker jeg primært på teorier og viden om transfer og Deweys pragmatiske læringsforståelse suppleret med begreber, der knytter sig til motivation. I analysens sidste del flyttes fokus væk fra den individuelle læring og over på, hvordan medarbejdernes læring er forbundet til organisatorisk forandring. I denne del af analysen inddrager jeg situeret læringsteori og afslutningsvist et organisatorisk forandringsperspektiv.

Inden jeg begynder analysen af deltagerens indflydelse på transfer, skal det understreges, at den analyse-mæssige adskillelse af deltager, kursus og kontekst er en strukturel nødvendighed mere end et udtryk for, at de tre områder er uafhængige af hinanden.

ANALYSE AF DELTAGERENS INDFLYDELSE PÅ TRANSFER

Stor forskel i brug af mobilen

Forud for undersøgelsen havde jeg en formodning om, at der er stor forskel på brug af telefonen. Det bekræftes i besvarelser af evalueringsskemaet og i mine interviews. En journalist beskriver den samlede stab som opdelt i tre segmenter, når det gælder brug af HTC:

Der er nogen som bruger den bare som en telefon. Det er nok en lille gruppe. Og så er der en stor gruppe lige som mig, der bruger den som en computer og også bruger lidt apps. Og så er der en lille gruppe, der bruger den mere hard core. (bilag VI, s. 33)

I første spørgeskema blev deltagerne spurgt, hvordan de generelt set vurderede deres brug af mobilen. Her svarede 3,5%, at de bruger den som almindelig mobil (1 på en skala fra 1-5), mens 12% svarer, at de er superbrugere og udnytter mange funktioner (5 på en skala fra 1-5). Spørgsmålet er, hvad der ligger bag denne selvvurdering og mere præcist kendetegner journalisternes brug af mobilen som journalistisk værktøj.

Mobilen kan ud over opkald og sms bruges til at arbejde i det fælles elektroniske kalendersystem og til håndtering af en database med kilder. Der er også adgang til arbejdsmail og internet fra mobilen. Alle funktioner, som medarbejderne tidligere har brugt gennem forskellige medier – papir, computer og mobil – men som ledelsen på Fynske Medier forventer fremover bliver tilgået fra mobilen. HTC-mobilen kan også bruges som kamera og diktafon. Endelig er journalisterne introduceret til en række applikationer, men her er de mere frit stillede, og der er ingen retningslinjer for, hvilke og hvordan applikationer skal bruges.

Journalisterne er alle introduceret til mobilens funktioner gennem det samme kursus. Kursusindholdet var bygget op omkring grundlæggende funktioner knyttet til det journalistiske arbejde og til organisationen. Kurset var tilrettelagt med henblik på, at alle kunne følge med. Alle gennemgik samme kursus uanset forudgående kvalifikationer. Derfor oplevede nogle af de journalister, som i forvejen brugte mange funktioner i deres HTC, at kurset var lidt for basalt. Alligevel antyder interviewene, at det er den gruppe, som har taget mest med fra kursus til praksis, mens medarbejdere med mindst HTC-kompetence har ændret mindre på deres adfærd. Dewey ville her sige, at medarbejdere, der allerede bruger mobilen før kurset har bedre forudsætninger for at se formål og mening med kursets indhold, fordi det er knyttet til deres erfaring fra praksis.

Holdning til ny teknologi – de legende og de nytteorienterede

Journalisternes generelle holdning til ny teknologi er meget forskellig; mens nogen ser det som en gevinst og spændende, at der sker noget nyt, så er andre uinteresserede på grænsen til at være ligeglade. Men kun på grænsen, fordi de ved, at de ikke kan tillade sig helt at vende teknologien ryggen. På spørgsmålet om han oplever en vis træthed ift. hele tiden at skulle forholde sig til ny teknologi, svarer en journalist

Nej ikke træthed, der er – det er ikke, det kan man ikke tillade sig, synes jeg, for det er jo, altså, sådan er verden. Det er jo hele tiden, nej det går ikke. Det, det, nej ikke træthed, der er mere, det er mere det der med, at man ikke er topinteresseret i det, så kan det være lidt besværligt at man også skal det, kan man sige. Men ikke træthed, nej. (bilag VI, s. 40)

Jeg kunne godt få det indtryk, at den pågældende journalist faktisk oplever en vis træthed i forhold til ny teknologi – dels qua hans meget energiske benægtelse, dels fordi han i dette citat er mindre velformuleret end i resten af interviewet.

Da medarbejderne fik udleveret den nye HTC, blev nogen med det samme fascineret af mobilens muligheder, og de blev hurtigt optaget af at undersøge både nyttige og underholdende funktioner. En journalist siger,

jeg har ikke noget problem med ny teknologi. Jeg synes det er sjovt, jeg kan godt lide at udforske det. Jeg har det sådan lidt learning by doing, man skal ud og pille ved alle knapperne og finde ud af det. (bilag VI, s. 11)

For superbrugerne er den nye teknologi spændende i sig selv. Det betyder, at de både finder tiden på jobbet og gerne tager fritiden i brug. På spørgsmålet, om han kan finde tid til at eksperimentere og udforske nye funktioner, svarer en journalist

Ja, det synes jeg, for det er netop ikke noget, der tager så lang tid. Man kan jo netop gøre det i større eller mindre doser. Nu er det måske også fordi jeg sidder nogen gange i sofaen derhjemme om aftenen og gør det. Fordi jeg er interesseret i det.(...) jeg tror det er en prioriteringssag. Dem der er interesseret i det, de finder altid tid til det, for de synes også, at det er sjovt. (bilag VI, s. 25)

I modsætning hertil vil medarbejdere, som bruger deres HTC lidt, ikke bruge tiden på at udforske mobilens muligheder for sjov. ”Det interesserer mig ikke voldsomt meget det der elektronik. Det vil sige, at jeg hellere vil bruge tiden på noget andet” (bilag VI, s. 38).

Teknologien bliver oplevet som et nødvendigt onde, der tager fokus fra det primære i jobbet. En af dem, der bruger mobilen meget lidt siger, at han kun bruger ny teknologi, hvis det har nytte og virker lettilgængeligt. Han bliver hurtigt utålmodig og giver op, hvis det ikke virker. De ikke-interesserede har et brugsorienteret syn på teknologien; ny teknologi vurderes ud fra om nytteværdien overskrider besværet med at sætte sig ind i det.

Der er hos alle interviewpersoner stor åbenhed om forskel i brug af mobilen. Lidt overraskende virker det ikke til, at medarbejdere med høj teknologiforståelse mangler anerkendelse for deres kolleger, som i nogen grad forsøger at undgå ny teknologi. Stort set uden undtagelse mener journalisterne, at det ikke er teknologien, der gør dem til gode journalister. De grundlæggende journalistkompetencer handler om noget helt andet.

Jamen jeg tænker på, at der er forskel på folk. Vi skal være så rummelige, at det ikke er noget vi skal trække ned over hovedet på folk. Det gør dem ikke til dårligere journalister. Det gør heller ikke mig til en bedre journalist, at jeg har den der telefon og kan bruge de her ting, men man kan sige det gør mig til en anden journalist, idet man kan sige, at nu har jeg et arbejdsredskab. (bilag VI, s. 14)

Samtidig er der en underliggende holdning hos begge grupper, at fremtiden kun betyder mere teknologi – og man på sigt også vil være nødt til at arbejde mere dedikeret på HTC-mobilen. Så selv om ingen eksplicit vil sige, at teknologiforståelse og hard core brug af mobilen giver status, så er der en fælles forståelse af, hvilken vej udviklingen går. Jf. den ovenfor citerede journalist – man kan ikke tillade sig at vende teknologien ryggen. I forbindelse med snak om, hvem der bruger mobilen mindre bliver alder nævnt flere gange både i interviews og evalueringsskema. Selv om der er eksempler på ældre medarbejdere, som kaster sig over ny teknologi, så er det også en udtalt holdning, at fem år fremme i tiden betyder farvel til mange af de medarbejdere, der ikke bruge mobilen ret meget.

Indre og ydre motivation – Ryan og Deci

I beskrivelsen af ”de legende og de nytteorienterede” har den personlige interesse for ny teknologi indflydelse på journalisternes motivation. Da motivation eller mangel på motivation betyder meget for, om interviewpersonerne tager deres HTC i brug og ændrer adfærd, vil jeg undersøge det spor nærmere og underbygge med den teoretiske forståelse af motivation, som vi møder hos Ryan og Deci (Ryan & Deci 2000). I deres forskning er Ryan og Deci optaget af at undersøge de social-kontekstuelle faktorer, der henholdsvis faciliterer og forhindrer menneskers naturlige tendens til selvmotivation.

Motivation kan overordnet forstås som en bevæggrund til at forfølge eller undgå bestemt adfærd og handling. Mennesker kan blive motiveret, fordi de værdsætter en aktivitet, eller fordi der er en stærk ydre tvang. De kan handle ud fra personlig kommitment til at udmærke

sig eller ud fra frygt for at blive overvåget. Ryan og Deci opdeler ud fra det perspektiv motivation i to typer; den indre og den ydre motivation (Ryan & Deci 2000, s. 69).

Sammenligning mellem mennesker, hvis motivation er indre – autentisk og selv-skabt – og mennesker, der er motiveret af ydre forhold, viser, at de første har mere interesse og begejstring, hvilket forstærker deres præstation, vedholdenhed og kreativitet. Også selv om de har samme kompetenceniveau og faglige selvtillid som den gruppe, der er ydre motiverede. De indre motiverede er kendetegnet ved, at deres adfærd er drevet af lyst, nysgerrighed og interesse – kendetegn, der også passer på journalisterne med den "legende" tilgang til ny teknologi.

Selv om indre motivation er en vigtig form for motivation, så er det ikke den eneste type. Meget, af det vi gør, er strengt taget ikke indre motiveret, hvor handlingen udføres for den indre tilfredsstillelse, der er i selve aktiviteten. Handling, der udføres for at opnå et resultat, der er adskilt fra selve aktiviteten, kalder Ryan og Deci for 'ydre motiveret' (Ryan & Deci 2000, s. 71).

Der er to slags ydre motivation: Den ene er selv-determineret og indebærer en følelse af valg. Et eksempel herpå er, når journalisten beslutter at bruge det nye kalendersystem for ikke at gå glip af mødeindkaldelser. Den anden er eftergivenhed på ydre regulering eller pres (Ryan & Deci 2000, s. 71). Når en journalist fx siger, at "*der var simpelthen krav om det, så det gjorde jeg*" (bilag VI, s. 38), så er det et eksempel på ydre motivation, der ikke er selv-determineret.

Jeg vil i det følgende se nærmere på, hvad indre motivation betyder for læring og senere i analysen vende tilbage til ydre motivation set i forhold til læringsudbyttet.

Indre motivation som drivkraft for læring?

Superbrugere taler meget om, at deres brug af mobilen er drevet af lyst til at udforske dens muligheder. Det er ord som leg og sjov, der knytter sig til deres adfærd. De har en nysgerrighed og interesse i selve teknologien og behøver ikke belønning eller andet ydre formål for at lære om mobilen – det sker på deres eget initiativ. At handlingen bærer lønnen i sig selv, er netop et af kendetegnene ved indre motivation.

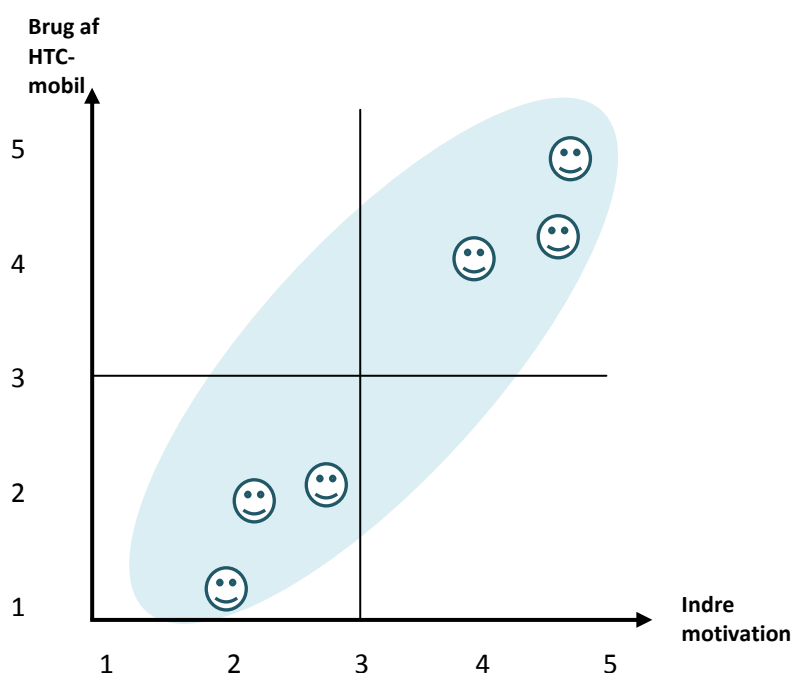
Omvendt forholder det sig, når vi ser på, hvad der motiverer journalister, der har begrænset brug af mobilen. Deres adfærd i forhold til teknologi er styret af ydre motivation. Det er ikke for teknologiens egen skyld, men for at opnå et mål – det kan fx være at leve op til krav fra ledelsen, få anerkendelse eller opnå et bedre journalistisk resultat. Et eksempel på en ydre motivationsfaktor, er den generelle udvikling i mediebranchen. En journalist ser smartphones som fremtidens værktøj, dog er det netop noget, som sker ude i fremtiden, og derfor ikke medvirkende til, at han ændrer adfærd nu.

Et andet eksempel viser, at ydre motivation faktisk kan ansøre til at ændre rutiner. En af de ældre journalister, der alene brugte sin HTC som almindelig mobil, blev bekymret for, at han som ældre ikke længere kunne huske alle aftaler i hovedet. Så han begyndte at bruge den elektroniske kalender og oplever, at det faktisk er nemt, så derfor fortsætter han med at bruge den og ændrer således sine rutiner: "*Det er nyt, jeg har altid været typen, der skrev ind i en*

kalender eller havde små lapper liggende. Men den har jeg fået ind som en rigtig god rutine” (bilag VI, s. 46).

Journalisten er i sin selvforståelse ikke god til teknologi. Han er heller ikke indre motiveret for at ændre på sine kalenderrutiner, idet han ikke finder brugen af den elektroniske kalender interessant i sig selv. Alligevel lykkes det ham at ændre praksis, blandt andet fordi udbyttet overstiger besværet.

Analysen viser, at der er en generel sammenhæng mellem medarbejderens brug af mobilen og deres motivation. Superbrugere er indre motiverede, mens journalister, der bruger mobilen lidt, mangler indre motivation i forhold til ny teknologi.



Figur 4: Sammenhæng mellem brug af HTC-mobilen og indre motivation. Placering af de 6 interviewpersoner.

Self-efficacy – tro på egne evner

Motivationen for at ændre adfærd er påvirket af, om man tror på egne evner – det påvirker de mål man sætter, og hvor dedikeret man er for at nå sine mål. Begrebet Self-efficacy, der er introduceret af Albert Bandura (Washington 2000), hænger sammen med motivation for at gøre noget. Self-efficacy kan beskrives som en persons tro på sig selv i forskellige situationer. Det er ikke en generel egenskab som fx selvtillid, men afhænger af den konkrete situation. Journalisten kan altså godt have høj self-efficacy i forhold til sine evner som journalist, men lav self-efficacy i forhold til sin teknologiske formåen.

Troen på sig selv i den specifikke situation har indflydelse på handlingen, fordi den er bestemmende for de mål man sætter sig, og hvor store anstrengelser man gør sig for at opnå målet. Har man lav self-efficacy i forhold til en opgave, giver man hurtigere op og kan ikke udholde megen modgang. Det betyder, at man risikerer ikke at kunne løse en opgave, fordi man ikke tror nok på sig selv og sine evner på trods af, at man har den nødvendige viden.

En journalist fortæller, at han undlader at bruge en funktion, fordi han ikke føler sig helt sikker på, at teknikken virker, eller hvordan den virker. Det kan være i forbindelse med research til en artikel, hvor han ikke har mulighed for at tage billederne om eller optage ny lyd. Han føler sig altså ikke helt fortrolig med funktionen i HTC og vælger derfor en løsning, som han er fortrolig med at bruge.

Eksemplet fra tidligere med journalisten, der begynder at bruge kalenderen, viser, at personer med lav self-efficacy skal opleve det som nemt for at ændre praksis.

Det lærte skal have værdi og give mening

For journalister, der har interesse i ny teknologi og bruger deres HTC som mere end en almindelig mobil, har den flere fordele. De oplever mobilen som et nyttigt redskab, der giver dem mere frihed og fleksibilitet i deres arbejde.

Jeg ved ikke om den har gjort mig til en bedre journalist, men den har gjort mig til en mere effektiv journalist til nogen typer af opgaver. Igen det her med at man kan, at man har større frihed og fleksibilitet i forhold til nogen af de her dokumentationsagtige ting – billeder fx. (bilag VI, s. 30)

Når journalisten selv tager billeder, er han uafhængig af aftaler med fotografen og af at planlægge sin historie efter, hvornår og til hvad han kan bruge en fotograf. Flexibiliteten går også på at kunne læse mails, når man er på farten eller som en journalist fortæller; læse en downloadet rapport, mens hun er med datteren til gymnastik.

HTC-mobilen opfattes altså som et nyt værktøj, der samler telefon, kamera, diktafon og computer i et redskab, der er let at betjene, og som man altid har på sig. Journalisten bliver mere effektiv og kan producere flere artikler.

Der er for den gruppe, som ikke bruger mobilen bredt også en bagvedliggende hindring i at tage den nye teknologi til sig. De oplever ikke, teknologien giver journalistisk mening for dem.

Jeg føler egentlig ikke, at jeg bliver forhindret i at bruge den. Jeg ser ikke den journalistiske mening, men jeg ser en masse praktisk mening. Og måske ser jeg den journalistiske mening på længere sigt. For mig er det her et stykke teknologi. (bilag VI, s. 37)

Med Deweys læringsforståelse kan vi sige, at journalisten ikke lærer fordi han ikke ser formålet med mobilen. Brug af HTC er ikke en del af hans erfaring eller mål – og mobilen mangler derfor værdi og mening. Generelt er der ingen, som er direkte modstandere af HTC-mobilen – de er glade for mobilen og ser på længere sigt et udviklingspotentiale i at inddrage smartphones i det journalistiske arbejde.

Analysen peger mod et generelt billede af to medarbejdertyper, når vi ser på tilgang til ny teknologi. Pointerne er samlet i figur 5.

Teknologisk uengageret	Teknologi-mindet
Bruger HTC-mobilen lidt	Er superbruger på HTC-mobilen
Nytteorienteret	Legende
Målorienteret	Procesorienteret
Ydre motiveret	Indre motiveret
Kan ikke se formål og værdi med brug af mobil	Oplever at brug af mobil har værdi og giver mening
Uinteresseret	Interesseret
Bruger kun arbejdstid til at lære nyt om mobilen	Bruger både arbejdstid og fritid til at lære nyt om mobilen
Lav self-efficacy ift. ny teknologi	Høj self-efficacy ift. ny teknologi

Figur 5: Kendetegn for de to segmenter: De teknologisk uengagerede og de teknologimindede

Opsamling: den lærendes indflydelse på transfer

- Selv om kurset er målrettet de svageste, så er det alligevel de teknologimindede, der opnår størst udbytte i form af ændret praksis
- De teknologimindede har en legende og indre motiveret tilgang til mobilen, mens de teknologisk uengagerede bruger ny teknologi, når det er nyttigt i forhold til at opnå et andet mål – de er ydre motiverede
- Tro på egne evner i forhold til ny teknologi påvirker brug af mobilen positivt. Høj self-efficacy støtter transfer af ny viden
- Erfaringer fra Fyens Stiftstidende understøtter den teoretiske viden om transfer i forhold til at det lærte skal have værdi og give mening.

ANALYSE AF KURSETS INDFLYDELSE PÅ TRANSFER

Øvelser og praksisnært indhold

Fra forskning i transfer ved vi, at træning i at anvende det lærte som en del af undervisningen har positiv effekt. Dette bekræftes af medarbejderne i interviewene. Kurset var tilrettelagt som en konstant vekslen mellem præsentation af funktioner og afprøvning på egen mobil. En journalist siger om formen, at det fungerede fint.

Det er helt afgørende synes jeg, at når man skal sidde med sådan noget, at man har det i hænderne selv. Og for at prøve det, det er jo også en måde at få det lagret på, at man har haft det i hænderne selv. Det er den eneste måde at gøre det på. (bilag VI, s. 40)

Flere siger, at kurset var relevant og reflekterede deres arbejdsopgaver. De tager ny viden med fra kurset og inspiration til, hvad telefonen kan bruges til på sigt. Men de samme journalister tager ikke de nye færdigheder i brug og ændrer ikke adfærd. Begrundelsen kan være, at de ikke har oplevet behov for at ændre praksis. Ifølge Baldwin og Ford er der i sådanne tilfælde ikke tale om positiv transfer, fordi det lærte ikke implementeres i arbejdet. Selv om forskning viser, at jo mere undervisningens indhold reflekterer arbejdet, jo mere transfer, så er praksisnær undervisning altså ikke en garanti for, at det lærte bruges i arbejdet.

I de seks interview spurgte jeg ind til, hvor medarbejderne oplever, at de lærer bedst – i kursussammenhæng eller i praksis. Flere foretrækker en blanding mellem kursus og praksis, men de vil gerne have praksisnær undervisning.

Jeg er meget med at kaste mig over tingene selv og prøve det af, teknisk og sådan. Men det er også helt tydeligt, når man så er på et kursus, at man får – selv om det er noget jeg kender godt til i forvejen – at så er der nogen ting, som man bare ikke vidste, at man ikke vidste. Især, hvis det er meget praksiserfarne kursusholdere, det synes jeg, at jeg kan lære meget af. Nogen, der har gjort sådan noget, som man kan spørge. Og andre, der spørger om noget, man slet ikke vidste, var værd at spørge om. Det synes jeg, at jeg får noget ud af. Lidt mindre det der forelæsningskursus, eller forelæsningslærere – der kan være interessant, men måske ikke det jeg lærer så meget af. Hands on, hvor man selv har en computer med og prøver det og kan spørge om det – der lærer jeg nok noget. (bilag VI, s. 26)

Læser vi citatet med tanke på transfer, så bekræfter medarbejderen her, at det er vanskeligere at lære og ændre adfærd ud fra en læringssituation med forelæsninger, hvor abstraktionen er høj i forhold til arbejdssituationen. Til gengæld er overføring fra undervisning til praksis lettere, når underviseren tænker i praksis, og der er mulighed for at øve sig.

Efteruddannelse som motivationsfaktor

Flere interviewpersoner taler om, at de i perioden, hvor de selv og kolleger var på kursus, oplevede en øget opmærksomhed på mobilen. Den øgede motivation, som kurset er anledning

til, betyder, at der bliver talt om nye features og muligheder i dagene umiddelbart efter kurset. Det inspirerer kortvarigt, men holder ikke i længden, en journalist siger

Jeg synes at kurset var godt (...) jeg gik opmuntret derfra og gik ud og fortalte mine kolleger, hey vi skal lige – se her noget smart noget. Så jeg var meget optaget i dagene efter, men da du ringede, så tænkte jeg, hvad har jeg egentlig brugt af redskaber efter kurset. Nok ikke meget, der er måske noget, jeg blev bevidst om, at det kan man bruge telefonen til. Men jeg har nok ikke umiddelbart taget informationerne til mig og begyndt at bruge dem. Jeg bruger ikke telefonen anderledes, end jeg gjorde før kurset. (bilag VI, s. 47)

Baldwin og Ford understreger, at det lærte skal indarbejdes og fastholdes over tid for, at der er tale om positiv transfer (Baldwin & Ford 1988).

Kurset kan altså ikke alene skabe forandring, hvis ikke medarbejderen er indre motiveret for selv at sætte sig mål for sin brug af mobilen eller – som vi skal se senere – på anden måde motiveres til at bruge det lærte.

Den ovenfor citerede journalist er én af dem, der stort set kun bruger sin HTC som almindelig mobil. Der er dog også nogen for hvem kurset har været en anledning til at komme i gang med for alvor at bruge telefonen. I den sammenhæng har kurset virket som en ice breaker, der giver oplevelse af bedre overblik og en grundlæggende forståelse af, hvad mobilen kan bruges til. Kurset sparker ham i gang,

for der er der jo én, som har sat tid af til at forklare en sådan lidt tung en som mig, at nu skal du høre her, du skal gøre sådan og sådan. Og der er decideret sat tid af, jeg skal ikke noget andet. Sådan er det jo også at være på arbejde, man har jo travlt med alt muligt andet. Man sætter sig jo ikke i sin arbejdstid. (bilag VI, s. 39)

Citatet viser, at han mangler tilstrækkelig self-efficacy og indre motivation til at tilegne sig teknologien på eget initiativ. Til gengæld er han parat til at bruge den hjælp, han får gennem kurset, til at ændre adfærd.

Opsamling: kursets indflydelse på transfer

- Praksisnær undervisning, hvor øvelser i at bruge ny viden indgår, fremmer transfer
- Kursusindhold, der reflekterer arbejdet, fremmer transfer, men er ikke garanti for at nye færdigheder tages i brug
- Deltagelse i efteruddannelse motiverer både de teknologimindede og de nytteorienterede til at bruge mobilen – men den øgede motivation er kortvarig
- Kurset har påvirket medarbejderne forskelligt – fra at være startskud til at tage mobilen i brug til justering af eksisterende praksis.

ANALYSE AF PRAKSIS OG LEDELSENS INDFLYDELSE PÅ TRANSFER

Vi har nu undersøgt, hvordan den enkelte medarbejders færdigheder og motivation påvirker transfer. Vi har også set på, hvordan tilrettelæggelse af kurset kan bidrage til læring og transfer. I det følgende vil jeg undersøge, hvordan journalisternes arbejdspraksis og særligt det ledelsesmæssige påvirker transfer og læring i praksis.

Den spontane videndeling

Videndeling med kolleger nævnes af flere både i evalueringen og i interviews som en kilde til læring. Når jeg spørger ind til, hvordan journalisterne kommunikerer om HTC på redaktionerne, så er dialogen generelt kendetegnet ved at være åben og tryk. Man hjælper gerne en kollega eller deler ny viden. Videndeling sker spontant. De spørger fx en kollega om hjælp, når en funktion driller eller er glemt. I den forbindelse tyder det på, at det fælles kursus for alle redaktionelle medarbejdere fremmer læring, idet muligheden for at få genopfrisket glemt viden hos en kollega altid er lige ved hånden. På spørgsmålet om de som kolleger bruger hinanden, svarer en journalist

Ja, det er der i hvert fald mange tilfælde af, at nogen ikke lige kan huske, hvordan man gør det eller det. Og så efterhånden som vi – nu har de fleste været på kurset, så er der sådan en udveksling. (bilag VI, s. 22)

En anden form for videndeling opstår, når de deler nye erfaringer med kolleger, der har samme interesse. Den umiddelbare interessebårne kommunikation betyder, at HTC fylder mere hos de journalister, der er teknologimindede og indre motiverede, end hos de teknologisk uengagerede. Når videndeling foregår umiddelbart og på initiativ fra den enkelte, er den båret af interessefællesskaber og relationer og bliver ikke delt bredt eller systematisk i organisationen.

Ingen journalister kan huske eksempler på planlagt dialog, hvor de reflekterer over det, de har lært om på kurset eller over deres brug af HTC. I mine interview møder jeg ikke eksempler på, at nærmeste leder tager initiativ til fælles refleksion over, hvordan det lærte kan bruges i praksis.

Mulighed for at bruge det lærte

Vi ved fra forskning i transfer, at mulighed for at anvende det lærte i praksis fremmer læring og ændring i adfærd. I forhold til det konkrete kursus i HTC som journalistisk værktøj spurgte jeg ind til, om journalisterne beherskede det lærte i en sådan grad efter kurset, at det kunne overføres til praksis. En medarbejder svarer:

Jeg synes det var så konkrete de ting, de lærte os. Selvfølgelig skal man ikke fumle jo flere gange man bruger det, men det var ikke svære ting, så jeg synes man kan dem, når man har lært dem. Men det som jeg har opdaget er lidt faren er, at man glemmer nogen af de ting. Et eller andet som man tænker, nå det var smart – og så har man måske glemt det. Da er det jo så fordelene at man er sammen med kolleger, så kan man

tit – eller nogen gange, når talen falder på et eller andet, så ”nåhh ja, det havde jeg helt glemt”. Og så begynder man selv at bruge det igen, eller får det frem. (bilag VI, s. 22)

Citatet bekræfter, at nye færdigheder skal tages i brug og afprøves hurtigt efter for ikke at blive glemt (jf. Wahlgren 2009, s. 16).

På redaktionerne møder journalisterne ikke fra deres nærmeste leder en forventning om eller opfordring til at bruge det lærte. På spørgsmålet om nogen opfordrer ham til at bruge mobilen, svarer en journalist *”Det er udelukkende op til mig selv. Jeg synes ikke der er nogen, der opfordrer”* (bilag VI, s. 50). Initiativet er derfor overladt til den enkelte medarbejder, og inspirationen kommer primært fra kolleger. Fra andre transferundersøgelser ved vi, at ledelsens støtte og stimulering til at anvende det lærte har positiv betydning. Et af Kontoghiorghes’ resultater var netop, at i forbindelse med implementering af ny teknologi, er støtte og opmuntring fra ledelsen et af de vigtigste parametre for at opnå et tilfredsstillende udbytte af et kursus. Selv én af de teknologimindede efterspørger mere eksplicit opbakning fra mellemlederne:

Efter vi har været på det her kursus, nu hvor nyhedens interesse er faldet, så synes jeg måske også, at ledelsen burde holde os ved ilden og blive ved med at opfordre os til og bruge de her tekniske muligheder, som vi har i telefonen. (bilag VI, s. 15)

Når medarbejderne ikke stimuleres og opfordres til at ændre praksis ved at tage nye færdigheder i brug, tager rutiner og gamle vaner over. En journalist siger *”Hvis man var blevet opfordret til at lave nogle projekter på telefonen, så tror jeg da, jeg havde gjort det. I højere grad end når tingene bare kører videre som de plejer”* (bilag VI, s. 32).

På den anden side kan manglende initiativer fra mellemlederne betyde frihed til at forfølge egne mål. Flere giver eksplicit udtryk for, at de værdsætter friheden til at udvikle egne ideer.

Det er jo fedt at få en idé selv og få lov til at udføre den. At det ikke er de andres ideer. Så det synes jeg giver meget. Det er motiverende, at man får tid og rum til det her, og det også ender med at blive meget godt. (bilag VI, s. 36)

Det betyder, at de har frihed til at sætte egne mål, hvilket ifølge Baldwin og Ford styrker positiv transfer. Men samtalerne med journalister på Fyens Stiftstidende viser, at dette kun har positiv effekt, hvis medarbejderen er indre motiveret. Når det handler om implementering af ny teknologi virker friheden til at sætte mål kun for de teknologimindedede.

Anerkendelse som motivationsfaktor

I forhold til det daglige arbejde skriver topledelsen en daglig efterkritik på det journalistiske indhold. Flere interviewpersoner fortæller, at chefredaktøren ofte fremhæver i efterkritikken, når en journalist fx har lavet noget med telefonen, som kommer i avisen. På spørgsmålet om den øverste ledelse er opmærksom på brugen af HTC, svarer en journalist

Ja, meget og prøver også nogen gange meget tydeligt – fordi man fremhæver sådan en forholdsvis lille ting som sådan et billede af en bus. Fremhæver det i efterkritikken. Men det er jo så for at motivere. (bilag VI, s. 24)

Spørgsmålet er så, om det motiverer ham, hertil er svaret ”Ja, ja, fordi, der er selvfølgelig den side af det, at man gerne vil have ros af ledelsen” (bilag VI, s. 24).

Det er dog ikke alle, der motiveres til at ændre adfærd af efterkritikken. Det er vigtigt, at anerkendelsen opleves som fortjent. En journalist, der kun bruger sin HTC som almindelig mobil, svarer på spørgsmålet om det betyder noget at blive nævnt i efterkritikken:

Altså ikke for mig. Og især ikke hvis man bliver nævnt for en historie som en praktikant efter at have været ansat i 14 dage kunne lave. Hvis det er noget man ikke selv tillægger nogen værdi – det er klart hvis det er en historie, som man har knoklet for, og som man ved, er et scoop, jamen så er det fint nok at få det skulderklap der. Hvis det er ros fordi, den der giver efterkritik ikke er klar over, hvor let man er kommet til den historie, så har det ikke værdi. (bilag VI, s. 51)

Man kan også se opbakning til medarbejdernes egne ideer som en ledelsesmæssig anerkendelse, idet det viser, at lederen tror på medarbejderens kompetencer og kvaliteten af hendes ideer. I den sammenhæng nævner én af de teknologimindedede journalister, at hun motiveres af, at lederen tager hende med på råd: ”Hun [lederen] spørger også meget, ’hvad synes du?’, og vil gerne have mig med. Og det betyder jo rigtig meget. At jeg kan komme med på den måde” (bilag VI, s. 6). Det motiverer og giver lyst til at gøre en ekstra indsats, når lederen giver rum og tid til at forfølge egne ideer.

Stimulering af indre og ydre motivation

Når en medarbejder ikke er motiveret for at udføre en handling, kan det være et resultat af manglende værdsættelse af handlingen, at han ikke føler sig kompetent til at udføre handlingen eller fordi, han mangler positiv forventning til udbyttet (Ryan & Deci 2000, s. 72). Som vi har set i analysen, findes alle tre former for modstand hos interviewpersonerne. Der er journalister, der ikke oplever, at brug af telefonen giver deres arbejde værdi. Der er journalister som er usikre på, om de kan håndtere funktionerne med tilstrækkelig sikkerhed. Og der er journalister, som ikke tror at kvaliteten af udbyttet står mål med anstrengelserne.

I forbindelse med efteruddannelse og organisatoriske forandringer handler en stor del af ledelsens påvirkning om at nedbryde modstand og tilskynde til at forandre handlemønstre. Når en person forsøger at få en anden person til at udføre en bestemt handling, så kan reaktionen rangere fra ikke-motivation eller modvilje over passiv indvilligelse til aktiv personlig engagement (Ryan & Deci 2000, s. 71).

Som vi har set, oplever journalisterne fra flere vinkler ydre tilskyndelse til at bruge mobilen – fra kolleger i form af fællesskab og hjælp, fra topledelsen i form af kursus, mulighed for at bruge mobilen privat og feedback. I interviewmaterialet ser vi eksempler på, at medarbejdere ændrer praksis fordi den øverste ledelse stiller krav om forandring:

at jeg får en ordre om, at nu skal du gøre det her. Så gør jeg det, selv om jeg måske ikke synes, at jeg har noget kæmpe behov for det. Men det er jo en del af præmissen for at have den. Så må jeg jo gøre det. (bilag VI, s. 43)

De journalister, der er indre motiverede efterspørger også anerkendelse og opmuntring fra ledelsen. Ryan og Deci forskning viser, at selv indre motivation skal vedligeholdes og styrkes gennem støttende forhold. Her er feedback, kommunikation og belønning kontekstfaktorer, der bidrager til en følelse af kompetence og styrker den indre motivation (Ryan & Deci 2000, s. 70). Den indre motivation er altså ikke en konstant og uforanderlig drivkraft.

Jeg vil i det følgende gå nærmere ind på, hvordan medarbejderne oplever ledelsens håndtering af indføring af HTC.

Når strategi og ledelsespraksis peger i forskellig retning

I interviewene fylder ledelsens håndtering en del for alle medarbejderne – uanset om de tilhører de teknologimindede eller de teknologisk uengagerede. Et tema, der går igen, er, hvordan de forskellige ledelsesniveauer kommunikerer forskellige værdier i forhold til brug af HTC. Der er ikke sammenhæng mellem strategisk beslutning og handling i praksis. Mens den øverste ledelse har givet indføring af HTC stor opmærksomhed, så har mellemlederne (i hvert fald til de journalister jeg talte med) langt mindre interesse i at understøtte brug af HTC i det daglige arbejde.

Chefredaktør Jan Kristensen har gennem hele forløbet været den primære initiativtager i forhold til HTC. Han er optaget af, at journalisterne frit kan anvende mobilen privat, og han går aktivt ind i tilrettelæggelsen af kursens indhold. Kommunikation fra chefredaktøren er en tydelig forventning om, at alle gennemfører kurset og bruger deres HTC til at tilgå det fælles kalendersystem og til håndtering af kildenettet.

Når samtalerne kommer ind på, hvordan journalistens nærmeste leder motiverer og støtter brug af HTC som journalistisk værktøj, så er der ingen af interviewpersonerne, der kan nævne konkrete initiativer fra deres leder. De bliver ikke opfordret til at bruge det lærte i deres journalistiske arbejde, og mellemlederne tager ikke initiativ til at diskutere muligheder eller udfordringer i brug af mobilen. Særligt for de journalister, som betragter sig selv som teknologisk usikre, betyder det noget, at de ikke får den særlige opbakning fra deres leder med rum og tid til at afprøve nye funktioner.

Når der er produceret noget med mobilen er initiativet kommet fra den enkelte journalist. Et par af interviewpersonerne nævner eksempler, hvor lederne ikke selv bruger de nye funktioner – fx ikke bruger kalendersystemet til mødeindkaldelse. Det opleves som manglende sammenhæng mellem ledelsesbeslutning og ledelseshandling.

En journalist forklarer den manglende sammenhæng i ledelsesniveauerne med, at mellemledernes primære fokus er på at få indhold i avisen – hver dag. Der bliver derfor prioriteret drift frem for udvikling. Desuden er de ledere, som omtales i interviewene ikke selv særligt teknologi-interesseret. Sammenholder vi det med den viden, vi har om de to segmenter i undersøgelsen, så har mellemlederens støtte og motiverende initiativer særlig

betydning for de medarbejdere, der ikke af egen interesse udforsker teknologien. På spørgsmålet om det påvirker ham, hvordan hans leder forholder sig til brug af mobilen, siger en journalist:

Ja, det gør det da. Det tror jeg da det gør. Hvis man var blevet opfordret til at lave nogle projekter på telefonen, så tror jeg da, jeg havde gjort det. I højere grad end når tingene bare kører videre som de plejer. (bilag VI, s. 32)

Klare retningslinjer – tryghed eller energidræber?

Et andet emne, der bliver omtalt er behovet for klare retningslinjer. Her er der forskellige holdninger blandt journalisterne – for nogen betyder klare retningslinjer tryghed, mens de for andre dræber initiativer. Uanset om de er tilhængere af det ene eller det andet, så råder der en generel usikkerhed om målet med indføring af HTC i organisationen. Er det at gøre dem mere effektive og hurtige, eller skal det føre til nye former for journalistik?

HTC-smartphones er indført i organisationen på initiativ fra ledelsen. De udstukne retningslinjer for brug og gennemførte aktiviteter har som formål at øge journalisternes fleksibilitet og dermed give højere produktivitet. Det er også denne type forandringer journalisterne nævner i samtalerne med mig – de ser HTC som et nyttigt værktøj. Til gengæld oplever de ikke, at mobilen har ændret dem som journalist eller bidraget til en fornyelse af journalistikken i avisen.

Holdningen til om retningslinjer er af det gode eller det onde hænger sammen med, om de ser udvikling ske på baggrund af initiativer oppefra eller om den kommer nedefra. På det åbne spørgsmål om udviklingsinitiativ kommer fra oven eller nedefra, er journalisterne uenige. Når jeg spørger ind til, hvilken form for udvikling de tænker på, tegner der sig et billede af, at strukturel og teknologisk udvikling initieres fra oven, mens journalistisk udvikling opstår nedefra. En journalist formulerer eksplicit, at den øverste ledelse ikke har blik for udviklingen:

Og det er mit indtryk, at det her hus, at den øverste ledelse, at det har de slet ikke fået øjnene op for. Hvad der er ved at ske. Der er jo mange, der har sådan én her. Det er jo et lille medie. (bilag VI, s. 4)

En interessant refleksion fra én af journalisterne, da vi taler om retningslinjer, er, at retningslinjer er en forældet tankegang, som ikke spiller sammen med mobilen.

Jeg [ser] måske telefonen som det første – eller et eksempel på en lidt en anden måde, hvor vi – det må man bare selv finde ud af. For der er ingen ledelse, der ville kunne overskue, hvad der ligger af smarte funktioner og apps og måder at gøre noget på. Det ville være meget...det ville forsinke det hele meget, hvis man skulle have dem til at give retningslinjer. (bilag VI, s. 27)

Journalisten her taler for, at medarbejderne får frihed til at eksperimentere og afprøve uden strukturelle begrænsninger fra ledelsen. Retningslinjer hjælper ikke til at udvikle noget nyt.

Til gengæld kan retningslinjer bidrage til tryghed, når det drejer sig om, at ledelsen kommunikerer, hvad der forventes af medarbejderne.

Jeg tror måske omvendt den slags person har brug for klare retningslinjer for, hvad forventes der af ham eller hende. (...) Der er bare nogen, som er mega utrygge, og jo mere tryghed man kan give. Og hvis så man kan stikke retningslinjer ud, så for min skyld ingen alarm. Men det skal så bare differentieres. (bilag VI, s. 6)

Hindringer i brug af mobilen – når teknik-bøvl fylder mere end udbyttet

Når det nu er funktioner, som journalisterne er vant til at bruge, og de alle har modtaget introducerende kursus i at bruge deres HTC, hvordan kan det så være, at der stadig er mange, der holder fast i gamle systemer? Også journalister, der ellers er interesserede i ny teknologi. Der er i forbindelse med indføring af ny teknologi særlige forhold, som påvirker transfer (Gitonga 2006). Som afslutning på analysen af arbejdspraksis og ledelsens indflydelse på transfer vil jeg se på den betydning, teknik og muligheden for teknologisk support har for positiv transfer.

I evalueringsskemaet var det overvejende argument for ikke at bruge mobilen, at batterilevetiden er for kort. På grund af den store skærm, løber mobilen tør for strøm i løbet af arbejdsdagen, hvis man bruger mange skærmintensive funktioner. Denne hindring fylder dog mindre i de seks interview. Her er det primært oplevelsen af, at systemerne ikke virker eller er besværlige at betjene.

En journalist siger

faktisk forholdsvis for nylig har jeg taget det alvorligt, med den der kalenderfunktion. Jeg er en af dem der har været langsom til det, for jeg synes ikke, det fungerer (...) Det irriterer mig fx, at hver gang jeg skal oprette et nyt punkt, så skriver den kl. ni og det er jo ikke kl. ni alt sammen. Og jeg kunne ikke bare skrive "Jens er på arbejde mandag" og så kopiere videre til de næste dage. Jeg skulle simpelthen manuelt kopiere, hvilket er irriterende, og derfor har jeg ikke brugt det så meget. (bilag VI, s. 38)

Det er altså ikke et spørgsmål om, hvorvidt han kan arbejde i systemet, men han oplever, at det gør hverdagen mere besværlig for ham – den nye kalenderfunktion har ikke værdi.

Som en del af kurset fik journalisterne mulighed for at stille spørgsmål til it-support, og de fik alle reguleret mobilens opsætning. Dette bliver nævnt af flere som hjælpsomt. Flere nævner it-support som afgørende for, om de tager ny teknologi i brug.

For nogle kan det være en dårlig erfaring fra tidligere, som blokerer for at tage et nyt system i brug. Der er således en journalist, der under tidligere udskiftning af et it-system flyttede alle sine kilder ind i det nye system. En fejl i systemet betød, at han mistede data. Derfor er han nu tilbageholdende med at tage et nyt fælles it-system i brug. Dette er et eksempel på, at erfaringer virker blokerende på muligheden for nye erfaringer. Journalistens erfaringer bremser således for ny læring (jf. Dewey).

Opsamling: praksis og ledelsens indflydelse på transfer

- Åben kommunikation i praksisfællesskabet med spontan videndeling fremmer transfer og læring

- Hurtig afprøvning efter kurset hjælper til at huske ny viden og færdigheder
- Manglende opfordring til at bruge det lærte, kan betyde at rutiner tager over
- Indre motivation kan styrkes og vedligeholdes gennem feedback, kommunikation og belønning
- Anerkendelse fremmer positiv transfer – men den skal opleves som fortjent
- Manglende opbakning og støtte fra ledelse hæmmer de teknologisk usikre i at tage nye færdigheder i brug
- Manglende sammenhæng mellem strategi og ledelsespraksis hæmmer transfer og læring
- Retningslinjer for brug af ny teknologi kan både virke tryghedsskabende og hæmmende
- Bøvl med teknik virker stærkt hæmmende på implementering af ny teknologi.

FRA INDIVIDUEL LÆRING TIL ORGANISATORISK UDVIKLING

Jeg har hidtil i analysen været optaget af, hvad der påvirker den enkelte medarbejders læring og brug af det lærte i arbejdet. Det har været en naturlig tilgang, idet kurset er målrettet individuel læring. Deltagerne skal således lære at bruge funktioner hver for sig, og de er i øvelserne optaget af egne telefoner. Samtidig er transferteoriens perspektiv på læring koblet til den enkelte – herunder den påvirkning som praksis har på læring og transfer.

Men særligt når vi taler om interne kurser, hvor alle medarbejdere er igennem samme opkvalificering, er et interessant element af transferproblematikken, hvordan man spreder nye færdigheder og viden i organisationen. Målet er både at opnå individuelt udbytte og organisatorisk effekt. Fra at den enkelte medarbejder har lært noget nyt, til hele organisationen forandrer sin måde at arbejde på.

Hvordan spredes individuel læring til praksisfællesskabet?

Med den situerede tilgang og Wengers teori om praksisfællesskabet vil jeg i det følgende undersøge, hvordan den individuelle læring påvirker udvikling af praksisfællesskabet.

Som vi så i Elmholdts skelnen mellem forskellige læringsformer, så bygger 'reproduktiv læring' på stabilitet og sammenhæng. I medieverdenen hviler en væsentlig del af læringskulturen netop på en tradition, hvor etablerede værdier og kompetencer overleveres fra erfarne medarbejdere til unge nyankomne. Journalistuddannelsens 1½ årige praktik er således en form for mesterlære, hvor praktikanten oplæres til at udføre journalistisk praksis, som den praktiseres på det pågældende medie. Vi har altså en diskurs, der siger, at de unge uerfarne lærer af de ældre eksperter. I sin rene form fører 'reproduktiv læring' kun til individuel læring, idet det fælles repertoire forbliver uforandret.

For at opnå forandring i praksisfællesskabet skal medlemmernes løbende forhandling af mening føre til ny fælles praksis. Journalisterne på Fynske Medier gør gennem deres praksis forskellige erfaringer med brug af mobilen; mens nogle fx oplever, at den nye kalenderfunktion gør deres arbejde lettere, vil andre erfare, at systemet har ringe værdi. Disse erfaringer er elementer i den løbende forhandling, der måske ender med, at fælles brug af kalenderen

bliver en del af det fælles repertoire. Man kan også sige, at kalenderen er en tingsliggørelse i det daglige arbejde, idet den er et redskab til at strukturere møder og vagtplaner.

I de seks interview kan man flere steder fornemme bagvedliggende meningsforhandlinger. Også selv om redaktionerne ikke systematisk diskuterer brug af mobilen og dens værdi i det journalistiske arbejde. En af forhandlingerne drejer sig om, hvorvidt journalisterne kan og skal tage billeder til avisen med mobilen. I det fælles repertoire har det traditionelt været fotografierne, som tager billeder og journalisterne, der skriver. Med HTC-mobilen har journalisterne nu altid et kamera, der er let at betjene, på sig. Når nogen så bruger det, og billederne kommer i avisen for efterfølgende at blive rost af ledelsen, så er det i denne dualitet mellem deltagelse og tingsliggørelse, at det fælles repertoire forandres. *"Altså i og med, at det står i efterkritikken, så bliver vi alle sammen enige om, at det er noget man godt kan lave"* (bilag VI, s. 25).

Eksemplerne ovenfor viser, at journalistiske rutiner forandres i forbindelse med indføring af HTC-mobilen. Empirien og analysen har flere steder vist, at journalisterne for manges vedkommende har ændret praksis – de er blevet mere effektive og fleksible. Indføring af HTC-mobilen påvirker praksis og det fælles repertoire. Men mobilen har ikke ændret ved deres grundlæggende forståelse af god journalistisk praksis. Vi kan altså iagttage en 'rekonstruktiv læring', hvor det fælles repertoire udvides, men uden at de grundlæggende antagelser ændres.

Man kan sige, at ledelsen på Fynske Medier med den fælles grundlæggende opkvalificering af alle redaktionelle medarbejdere forbereder sig på større forandringer. Elmholdts studie af forskellige organisationers tilgang til læring viser, at den 'reproduktive' og 'rekonstruktive læring' kan være et solidt fundament for efterfølgende innovativ læring (Elmholdt 2006, s. 63).

De første tegn på innovativ læring

Ny teknologi som HTC-mobilen er et artefakt, som kan bringes ind i praksisfællesskabet på mange måder: Vi har set, hvordan den er tænkt og fungerer som en slags knopskydning, idet den bruges til håndtering af de funktioner, journalisterne allerede kender fra deres arbejde. Mobilen er i den forståelse et arbejdsredskab, der skal justere eksisterende praksis og gøre journalisten mere effektiv. En journalist siger *Nej jeg får ikke anderledes historier hjem, slet ikke. Den erstatter bare nogle funktioner, som var lidt mere besværlige før* (bilag VI, s. 31). Dette rokker ikke ved de grundlæggende antagelser og svarer til single-loop-læring (Agyris & Schön 1996).

Mobilen kunne også bringes ind i praksisfællesskabet på en mere radikal måde, hvor der rokkes ved de grundlæggende antagelser for, hvad det vil sige at drive journalistisk praksis. Flere journalister antyder, at de forventer, at smartphones i fremtiden vil ændre journalistikken. Samme journalist, som ovenfor understreger, at mobilen ikke ændrer noget grundlæggende for ham, siger senere, at *"nogle af de ting vi så på kurset, med de her virtuelle lag man kan lægge oven på virkeligheden er noget, der ser spændende ud. Men det er jo ikke noget som vi løber rundt og laver nu og her"* (bilag VI, s. 31).

Den holdning, at radikale forandringer forudsætter udefrakommende og fremtidige teknologiske muligheder, er journalisten her ikke alene om. Men der foregår også en intern meningsforhandling mellem traditionalister og fornyere: Der er flere journalister, der i mine interview kommer ind på, at generationerne er i opposition, når det drejer sig om ny teknologi. Det er de unge, der (med undtagelser) er teknologisk kompetente. På spørgsmålet om, hvem der er teknologisk uengagerede, svarer en journalist,

når jeg inde i hovedet kan se, hvem det er, så er det jo ældre medarbejdere, som ikke er teknikforskrækkede, men som kun bruger teknikken i det omfang de er nødt til det. Og efterhånden som de går på efterløn og pension, så – jeg tror, når vi taler fem år frem, så vil de være væk. Og så bruger vi telefonen i endnu højere grad. (bilag VI, s. 14)

Fremtiden tilhører teknologien og den nye generation. Men det er de erfarne, der ejer den herskende diskurs, hvor traditionelle journalistiske kompetencer er primære og meningsgivende. Det er derfor nærmest provokerende for den ældre erfarne journalist, når ledelsen fremhæver og anerkender en artikel, som bygger på billeder taget med HTC-mobilen, men som ud fra traditionelle journalistiske kriterier er nærmest banal (jf. citatet side 45).

Der er altså ansatser til, at den herskende diskurs på den lange bane undermineres, og andre diskurser vinder frem. Det kan jeg ikke fange med mit øjebliksbillede, men jeg kan se ansatser til, at fremtiden vil ændre de grundlæggende antagelser for god journalistisk praksis. 'Innovativ læring' er kendetegnet ved at den overskrider og udvider fællesskabets delte repertoire. Den ændrer de grundlæggende antagelser.

Hvordan fremmer man den innovative læring?

Spørgsmålet er så, hvordan den 'innovative læring' kan sættes i gang, og hvordan man kan arbejde med praksisfællesskabet, så den 'reproduktive' og 'rekonstruktive læring' suppleres med 'innovativ læring'.

Der er en grundlæggende forskel på bevægelsen i henholdsvis 'reproduktiv' og 'innovativ læring'. Den 'reproduktive læring' handler om at kvalificere den nyankomne deltager til at bevæge sig fra perifer deltager til central ekspert – en bevægelse fra periferi mod centrum i en praksis, hvor rammen, det fælles repertoire, består. Derimod handler den 'innovative læring' om at overskride rammerne og gennem meningsforhandling at etablere et forandret fælles repertoire.

Med indføring af ny teknologi kan vi ikke basere kompetenceudvikling på principperne bag 'reproduktiv læring'. Som analysen viser, er læringen i Fynske Medier nærmere rekonstruerende.

Jeg spørger i interviewene med de fynske journalister, hvordan de forestiller sig læreprocessen, hvis brug af HTC-mobilen skulle grundlæggende forandre den journalistiske praksis. Det kommer der forskellige interessante bud på. Gældende for dem alle er, at processen skal involvere den teknologimindede medarbejdergruppe. En journalist, der selv hører til de teknologimindedede, giver sit bud på, hvordan organisationen kan komme videre.

Basis er jo lagt, man har lært at trykke på knapperne, ikk. Og så skulle vi jo gerne videre. Vi har nu fået lidt teori og lidt praksis, og lidt håndværk ikk. (...)Men hvis man skal videre, så skal man simpelt hen ud og håndplukke nogen. Som du siger de der first movers. Som også har lyst til samarbejde. (bilag VI, s. 4-5)

Journalisten opfordrer til at igangsætte et for medieerne utraditionelt samarbejde mellem håndplukkede medarbejdere fra henholdsvis redaktionen, it og salgsafdelingen. Hendes tanker om samarbejde på tværs af fagligheder ligger i meningsfuld forlængelse af den amerikanske teoretiker Richard West, der har formuleret et innovativt alternativ til Wengers praksisfællesskab.

I innovations-fællesskaber spiller mangfoldighed en vigtig rolle, og det er afgørende, at deltagerne har forskellig profil. Mangfoldighed drejer sig ikke om race eller kulturel baggrund, men om variation i kvalifikationer, baggrund, ekspertise (viden om domænet) og tænkning, der tillader, at ny viden fra adskilte domæner udveksles og kombineres på nye måder. Det styrker nemlig divergent tænkning i gruppen – altså evnen til at tænke anderledes end sædvanligt eller anderledes end normen – at medlemmerne er forskellige. Derfor er mesterlæren, som ellers er central for situeret læringsteori, hæmmende for innovations-fællesskaber, der netop søger deltagere, som tænker anderledes (West 2008).

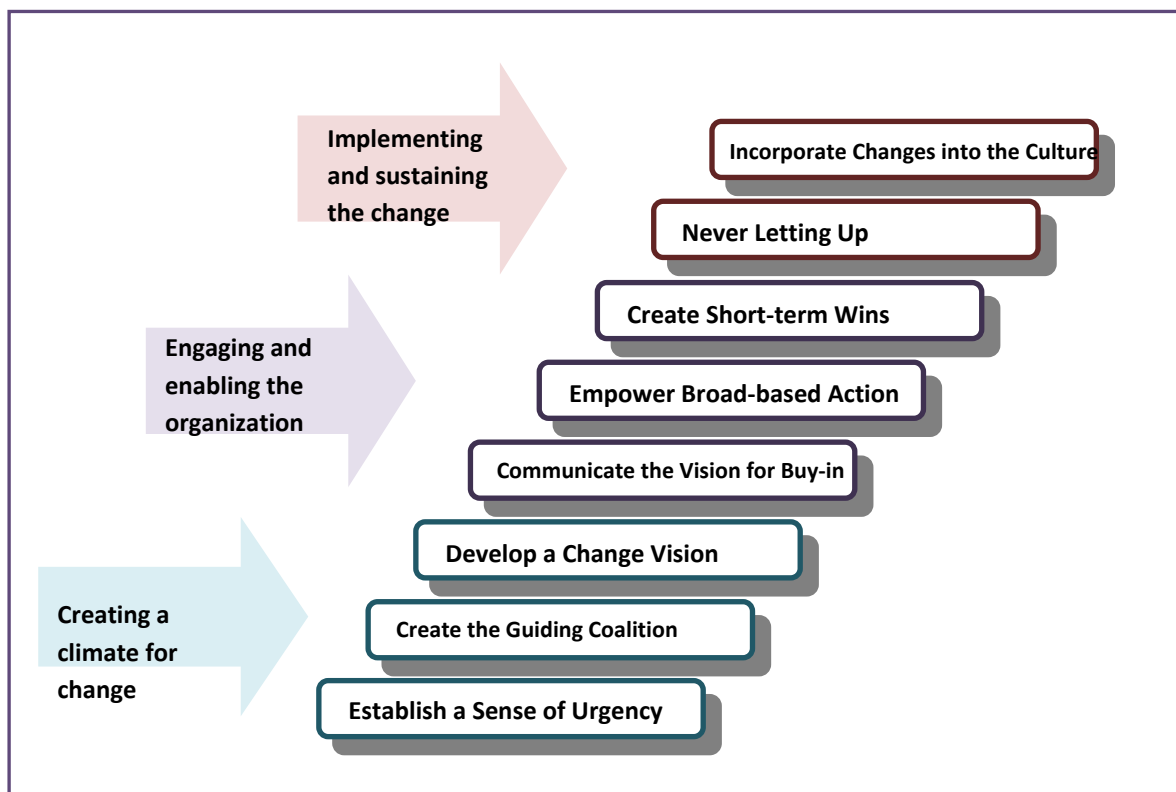
Også andre journalister giver udtryk for, at de ser nyudvikling i forbindelse med HTC-mobilen som noget, der skal komme nedefra. De teknologimindede skal fungere som trækdyr, der kan gå foran, men ledelsesopbakningen er afgørende (bilag VI, s. 31). Hvis ikke der er ledelsesmæssig opbakning, vil de få medarbejdere med den brydende diskurs stå alene over for den diskurs, som alle er opdraget ind i. Den ledelsesmæssige udfordring er ifølge medarbejderne at motivere og facilitere udvikling.

Forandringsledelse i et Kottersk perspektiv

Som afrunding på analysen vil jeg med hjælp fra John P. Kotter undersøge ledelsens tilgang til at skabe forandring. At betragte empirien gennem et forandringsperspektiv kan bidrage til at forklare de barrierer, der er for transfer på det organisatoriske plan. Når jeg vælger netop Kotter, er det fordi min empiri netop peger på et ledelsesmæssigt vakuum i forhold til at skabe det nødvendige forandringsklima.

Kotter opstiller en model med otte faser, som enhver større organisationsforandring gennemløber. Modellen er sekventiel, da det ifølge Kotter er vigtigt at gennemføre alle faser i modellen. Hvis man springer et trin over, vil man opleve problemer i de følgende faser. De første tre-fire trin i modellen handler om at skabe det nødvendige forandringsklima, der gør medarbejderne forandringsparate.

Betragter vi indføring af HTC-mobilen som et organisatorisk udviklingsprojekt, så handler det om at gøre den redaktionelle kultur fleksibel og effektiv gennem brug af et mobilt værktøj. Den øverste ledelse støtter, som vi har set, forandringen gennem anerkendelse i form af feedback, stort engagement i efteruddannelseskurset og support på privat brug af mobilen. Men spørgsmålet er, om de i Kottersk forstand har skabt et klima for forandring.



Figur 6: Kotters otte trin i forandringsprocessen⁷

Det første trin i Kotters model handler om at etablere en brændende platform (Establish a Sense of Urgency). Der er generelt et stort pres på mediemarkedet, hvor faldende oplag og annonceindtægter fordrer nye forretningsmodeller. Chefredaktør Jan Kristensen forsøger at gøre den branchemæssige brændende platform mere nærværende, idet medarbejderne får klar besked om, at det forventes, de deltager i kurset, og de tilbydes ikke længere it-support til andre mobiler end HTC. Men det er for mange medarbejdere ikke en meningsfuld brændende platform, der bygger på et indre følt behov, da de oplever, at HTC ikke gør dem til bedre journalister. Kotter taler om en tvingende nødvendighed som en blanding af brændende platform og en blændende vision.

Et følt behov koblet med, at medarbejderne kan se, at man mener det gennem hele ledelsessystemet, skaber det rigtige forandringsklima. Kotters andet trin handler om at skabe en bærende koalition (Create the Guiding Coalition). Det er vigtigt at have et stærkt team, der blandt andet sikrer at der tages lederskab over processen ud i organisationen. Nærmeste leders funktion som rollemodel er vigtig. Som analysen viser, er der ikke samstemmende signaler mellem topledelsens strategi og den daglige ledelse, som journalisterne møder hos mellemliderne. At få en bærende koalition, hvor hele ledelsessystemet trækker i samme retning, er med til at skabe det nødvendige forandringsklima.

⁷ Kilde: <http://www.kotterinternational.com/kotterprinciples/changesteps>

Det tredje trin i Kotters forandringsmodel handler om at udvikle en stærk vision (Develop a Change Vision). Som vi har set i analysen, udtrykker flere journalister usikkerhed i forhold til, hvad det strategiske mål er med indføring af HTC. Handler det alene om at gøre journalisterne effektive og fleksible, eller er der også en forventning om, at arbejdet med smartphones skal føre til nye og anderledes journalistiske produkter?

Da forandringsprojektet på Fynske Medier stadig er i fuld gang, er det for tidligt at sige noget om HTC-mobilen på den lange bane bliver bredt anvendt journalistisk værktøj. Vi kan dog se, at de med et Kottersk perspektiv på forandringsprocessen har været mere optaget af tage mobilene i brug og implementere den nye teknologi end af at skabe det nødvendige forandringsklima i organisationen.

Metodekritik

Valg af interviewpersoner baseret på selvvurdering

Med min undersøgelse ville jeg afdække, hvad der påvirker medarbejdernes læring i forhold til ny teknologi. Min empiri og analysen viser, at det er et kompliceret samspil mellem mange faktorer. Komplexiteten havde jeg mulighed for at afdække gennem den kvalitative metode. Derfor har de semistrukturerede interview som metode understøttet besvarelsen af forskningsspørgsmålet.

For at undersøge ydersegmenterne – de teknologimindede og de teknologisk uengagerede – valgte jeg interviewpersoner ud fra deres selvvurdering i spørgeskema 1. Det viste sig under samtalerne, at journalisterne i deres selvforståelse ikke nødvendigvis betragtede sig som tilhørende ydergruppen, selv om de i evalueringen havde vurderet sig selv som lav bruger. Bag en selvvurdering på et eller fem kunne ligge meget forskellig praksis. Min erfaring bekræfter så at sige Baldwin og Fords indvending mod selvvurdering som en upræcis forskningsmetode. Hvis jeg i stedet havde undersøgt og målt medarbejdernes konkrete brug af mobilen, ville jeg formentlig opnå en mere præcis segmentering. Dette var dog ikke praktisk muligt i denne sammenhæng.

En anden udfordring ved at opdele medarbejderne i segmenter, er, at jeg skaber en uhensigtsmæssig forenkling af billedet, men jeg ser det som en strategisk nødvendig udvælgelse for at kunne gennemføre projektet.

Tidsdimension – øjebliksmåling af forandring over tid

Jeg ønskede også at undersøge, hvordan individuel læring påvirker organisatorisk udvikling. Dette er en langsigtet og kompliceret proces, men min måling er foretaget inden for en kort periode omkring det fælles kursus. Dermed fanger jeg ikke forandringer over tid. Et eksempel er den beskrevne kamp mellem forskellige diskurser, hvor de traditionelle journalistiske værdier i dag har højere præstige end teknologisk indsigt og kompetence. Ud fra den valgte metode kan jeg ikke sige noget om, hvorvidt den herskende diskurs på den lange bane undermineres, men jeg kan iagttage, at nye diskurser udfordrer den herskende.

Jeg måler kun umiddelbart i forlængelse af kurset (spørgeskema 1) og cirka to måneder efter kurset (spørgeskema 2). Baldwin og Ford ville sige, at jeg burde lave en måling før kurset også samt efter en længere periode tilbage på arbejdet.

Undersøgelhedsdesign med blandet succes

Generelt vurderer jeg, at mit undersøgelsesdesign har givet et blandet resultat. De seks interview gav et meget nuanceret billede af journalisternes vilkår for at lære – blandt andet fordi de deltog engagerede og reflekterede i samtalerne. Jeg var under interviewene opmærksom på, om min forforståelse af, hvad der påvirker transfer, ville manipulere deres

svar. Dette kom dog ikke til at ske, for journalisterne havde meget på hjerte, og interviewguiden kom derfor til at fungere som en løs ramme.

Min analyse baserer sig også i langt overvejende grad på de kvalitative interviews. Mens det første spørgeskema også opfyldte sin funktion som grundlag for den videre undersøgelse, så kunne jeg ikke bruge data fra det andet spørgeskema til at sige noget kvalificeret om forandringens omfang 2-3 måneder efter kurserne. Dertil var besvarelsesprocenten alt for lav. Hvis jeg skulle opnå højere svarprocent, ville det kræve flere rykkere og eventuelt eksplicit opbakning fra ledelsen på Fynske Medier.

Min rolle i forhold til undersøgelsen

Både i forhold til spørgeskemaer og de seks samtaler kan det have påvirket medarbejderne på Fynske Medier, at jeg er kollega til to af de tre undervisere, der stod for kurset. Det kan have påvirket interviewpersonerne til at svare mindre kritisk i forhold til kurset, hvis de var usikre på deres anonymitet. Desuden kan min ansættelse hos kursusudbyderen påvirke min tilgang til empirien, da jeg også havde en interesse i at kunne dokumentere et positivt udbytte af kurset. Jeg har dog forsøgt at holde mig neutral og italesat min rolle som ”forsker” over for interviewpersonerne.

Kan mine resultater generaliseres?

Hvis jeg gennemførte undersøgelsen på et andet medie med en anden kultur, kunne medarbejdernes forståelse være anderledes. Deltagerne i denne undersøgelse kom alle fra Fyens Stiftstidende og sad på hovedredaktionen i Odense. Samtalerne afslører flere steder, at kulturen i den anden hovedgren af Fynske Medier – Fyens Amts Avis – er væsentlig anderledes og mindre teknologimindet. Derfor kunne interviews her afsløre større forandringsmodstand.

På den anden side svarer mange af de udfordringer, vi har set i denne undersøgelse, til de transferstudier jeg har refereret til tidligere i rapporten. Min undersøgelse bekræfter således den eksisterende forskning.

Konklusion

Undersøgelsens formål var at opnå viden om, hvordan forskellige medarbejdersegmenter påvirkes til at tage ny teknologi i brug, og hvordan individuel læring spiller sammen med organisatorisk udvikling. Metoden var et specifikt studie af, hvad der påvirker journalisters brug af smartphones i deres arbejde.

Min antagelse var, at ydersegmenterne i medarbejdergruppen – de teknologimindedede og de teknologisk uengagerede – lærer forskelligt, når det handler om ny teknologi. På trods af en metodemæssig usikkerhed i at bruge selvsvurdering som udvælgelseskriterium, så viser samtalerne og min analyse, at der er grundlæggende forskelle på de teknologimindedede og de teknologisk uengagerede, når det handler om motivation for at lære, og måden de tilegner sig nye kompetencer på. Kendetegnende for de teknologisk uengagerede er, at deres brug af teknologi er nytteorienteret; de skal opleve at udbyttet overskrider den indsats de lægger i at lære. De uengagerede kan ikke umiddelbart se værdien i at bruge mobilen – deres motivation er ydre i forhold til at opnå et andet mål. I modsætning hertil er de teknologimindedede indre motiverede; de har en legende tilgang til mobilen og synes, at læreprocessen har værdi i sig selv. Kendetegnende for de teknologimindedede er, at de finder tiden til at lære nye funktioner og – i modsætning til de teknologisk uengagerede – gerne tager fritiden i brug også.

Jeg har undersøgt transfer i forhold til om journalisterne bruger de funktioner, som er introduceret på kurset, og hvad der påvirker om medarbejderne udvikler nye kompetencer i deres arbejde på redaktionen. I forhold til at overføre viden og færdigheder fra kursus til praksis, så er det tegn på, at forudgående erfaring og høj self-efficacy har positiv indflydelse på transfer. De teknologimindedede medarbejdere ser ud til i højere grad at omsætte viden fra kurset end medarbejdere, der i forvejen bruger mobilen lidt. De teknologimindedede medarbejdere justerer deres praksis og effektiviserer derigennem deres brug af mobilen. Kurset ser ud til kun i begrænset omfang at ændre vaner hos medarbejdere, der i forvejen bruger mobilen lidt.

Undersøgelsen understøtter andre transfer-studier, når det gælder måden kurset er tilrettelagt. Praksisnær undervisning, hvor øvelser i at bruge ny viden indgår, fremmer positiv transfer. På samme måde vil kursusindhold, der reflekterer arbejdet, fremme transfer. Men ingen af delene er en garanti for, at nye færdigheder tages i brug. Generelt viser undersøgelsen, at efteruddannelse motiverer både de teknologimindedede og de nytteorienterede til at bruge mobilen – men den øgede motivation er kortvarig. Kurset kan derfor ikke stå alene, men bør suppleres med andre tiltag for at opnå langsigtede forandringer.

Undersøgelsen viser, at intern efteruddannelse, hvor alle medarbejdere deltager i samme kursus, øger udbyttet, da mulighed for spontan videndeling fremmer transfer og læring. Har en medarbejder glemt en funktion, kan han søge hjælp hos kolleger eller blive inspireret til at tage lærte funktioner i brug. I lighed med andre transferstudier viser min undersøgelse, at hurtig afprøvning efter kurset hjælper til at huske ny viden og færdigheder. Hvis man ikke opfordres og støttes til at tage det lærte i brug, overtager rutiner fra før kurset, og medarbejderen ændrer ikke sine vaner på den lange bane. Særligt de teknologisk usikre medarbejdere har

brug for opbakning og støtte fra ledelsen for at tage nye færdigheder i brug. De har ikke selv den indre motivation til at ændre praksis. Men også medarbejdere der er indre motiverede udtrykker behov for støtte gennem feedback, kommunikation og belønning. Generelt for begge medarbejdergrupper gælder det, at anerkendelse fra ledelsen fremmer positiv transfer. Men det er afgørende, at anerkendelsen opleves som fortjent – ellers kan den modsat virke demotiverende.

Min empiri og analyse viser, at sammenhæng mellem *ledelsesstrategi* og *ledelsespraksis* har stor betydning for læring. Medarbejderne oplever, at den øverste ledelse satser på brug af ny teknologi gennem investering i HTC smartphones og kursus til alle, samt understøtter brug af mobilen gennem feedback og anerkendelse. Samtidig oplever journalisterne i den daglige ledelsespraksis, at mellemlederne ikke opfordrer til brug af mobilen eller støtter udvikling af medarbejdernes teknologiske kompetencer. Denne manglende sammenhæng mellem strategi og praksis virker demotiverende og frustrerer medarbejderne – både for de teknologimindedede og de teknologisk uengagerede.

Til gengæld er der forskel på, om medarbejderne har behov for retningslinjer, når det gælder deres brug af mobilen i det journalistiske arbejde. Nogle efterlyser retningslinjer som en tryghedsskabende foranstaltning, der fortæller dem, om de er på rette vej, og hvad ledelsen forventer. Andre oplever retningslinjer som hæmmende for deres mulighed for at udvikle nyt. I den forbindelse er det en særlig pointe, at læringen er knyttet til implementering af ny teknologi. Det bliver nævnt, at retningslinjer er en forældet tankegang, når det handler om brug af mobiler, her skal udviklingen komme nedefra.

Når vi arbejder med efteruddannelse i brug af teknologi, er der et særskilt opmærksomhedsfelt omkring funktionalitet. Bøvl med teknik virker stærkt hæmmende på læring. Dette bekræftes adskillige gange i denne undersøgelse – både i spørgeskemaer og i interviewene. Selv teknologimindedede medarbejdere påvirkes af dårlige erfaringer, hvor teknikken har forhindret dem i at udføre deres arbejde.

I min undersøgelse har jeg også undersøgt sammenhæng mellem den individuelle læring og udvikling af praksisfællesskabet. I den journalistiske kultur er der tradition for mesterlære og dermed en læringskultur, der bygger på reproduktiv læring. De unge uerfarne lærer af de ældre eksperter. I forbindelse med implementering af mobiltelefoner som journalistisk værktøj, er der andre kompetencer i spil. Det er ikke nødvendigvis den erfarne journalist, der har de største teknologiske forudsætninger. Set i et Wengersk perspektiv foregår der en meningsforhandling, mellem traditionalister og fornyere. Denne forhandling fører i nogle sammenhænge til ny fælles praksis og et forandret repertoire. Dermed kommer nye arbejdsrutiner og ny fælles praksis i spil, og vi kan observere rekonstruktiv læring, der adskiller sig fra den reproduktive ved ikke alene at være en individuel læring.

Den tredje læringsform, som vi i undersøgelsen har set de første ansatser til er innovativ læring. Den herskende diskurs er udfordret af nye tænkemåder, hvor det ikke er erfaring og de traditionelle journalistiske værdier, der er idealet, men derimod nytænkning og udforskning af nye journalistroller i samspil med teknologiske muligheder, der bliver det gældende mål.

Undersøgelsen kan kun se de første ansatser til denne udvikling, det er stadig et værdisæt, der anerkender de traditionelle journalistiske kompetencer, som er gældende.

Set ud fra et organisatorisk perspektiv, så er der på Fynske Medier igangsat en udviklingsproces, der klæder journalisterne på til at arbejde med mobilen som journalistisk værktøj. I første omgang har de teknologimindedede opnået det ønskede udbytte, da de vurderer sig selv som mere effektive og fleksible i kraft af mobilen. Men undersøgelsen viser også, at der behov for at arbejde med alle ledelses-lag for at få de nye færdigheder implementeret bredt i organisationen. Transfer fra kursus til arbejde afhænger af mulighed for at anvende mobilen i arbejdet og af støtte fra den daglige ledelse. Det er derfor nødvendigt at inddrage hele ledelsesstrukturen og få skabt en bærende koalition, hvor hele ledelsessystemet trækker i samme retning.

Et andet afgørende aspekt for at skabe det nødvendige forandringsklima er at skabe en meningsfuld brændende platform. Dette gælder, når vi vælger Kotters forandringsperspektiv, men også når vi undersøger forandringsprocessen med Dewey og Wenger. Forandringen – det lærte skal opleves som meningsgivende og udspringe af et indre følt behov.

Litteratur

- Agyris, C & D. A. Schön (1996): *Organizational learning II*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Baldwin, T. T. & Ford, J.K. (1988): "Transfer of Training". I *Personnel Psychology*, vol 41, nr.1, side 63-105.
- Beckett, Trine og Annemette Schultz Jørgensen (2011): "Efteruddannelse ofte uden effekt" i *Djøfbladet* nr. 8 2011.
- Brinkerhoff, Robert O. (2005): "The Success Case Method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training" in *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), p. 86-101.
- Brinkmann, Svend og Lene Tanggaard (red.) (2010): *Kvalitative metoder. En grundbog*. Hans Reitzels forlag.
- Elkjær, Bente (2003): "Kompetencer og kompetenceudvikling i arbejdslivet" in *Undervisningsministeriets tidsskrift Uddannelse* nr. 1, 2003.
- Elkjær, Bente (2005): *Når læring går på arbejde. Et pragmatisk blik på læring i arbejdslivet*, Forlaget Samfundslitteratur, Frederiksberg.
- Elkjær, Bente (2003): "Fra praksislæring til pragmatisme" in Engelhardt, Robin; Camilla Mehlsen og Frederik Stjernfeldt (red.): *Tankestreger – tværvideenskabelige nybrud* (s. 165-171), Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag, København.
- Elmholdt, Claus (2006) "Innovative Learning is Not Enough", In: Antonacopolou, E., Jarvis, P., Andersen, V., Elkjaer, B., Høyrup Pedersen, S. (red.) *Learning, Working and Living: Mapping the Terrain of Working Life Learning*, Palgrave Macmillan, London, s. 93-116.
- Gitonga, Jacqueline W. (2006): "Work Environment Factors Influencing the Transfer of Learning for Online Learners", University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Hein, Helle Hedegaard (2010): *Motivation. Motivationsteori og praktisk anvendelse*. Hans Reitzels forlag.
- Illeris, Knud (2011): *Kompetence. Hvad – Hvorfor - Hvordan?*, Forlaget Samfundslitteratur 1. udgave, Frederiksberg 2011.
- Illeris, Knud (2009): *Læring*, Roskilde Universitetsforlag, 2. udgave, 3. oplag 2009.
- Kontoghiorghes, Constantine (2001a): "Factors affecting training effectiveness in the context of the introduction of new technology - a US case study". *International Journal of Training and Development*, 5(4), s. 248-260.
- Kotter, John P. (1998): *I spidsen for forandringer*. Peter Asschenfeldts nye Forlag.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2009): *Interview. Introduktion til et håndværk*, Hans Reitzels Forlag, København, 2. udgave.

Larsen, Henrik Holt og Connie Svabo (red.) (2002): *Fra kursus til kompetenceudvikling på jobbet*, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, København. Kapitel 3, 4, 5 og 11.

Noter og PowerPoints fra forelæsninger på LOOP.

Rieniecker, Lotte og Jørgensen, Peter Stray (2008): *Den gode opgave. Håndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser*, 3. udgave, 2. oplag. Forlaget Samfundslitteratur.

Ryan, Richard M. og Edward L. Deci (2000): "Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being" in *American Psychologist*, University of Rochester.

Scavenius, Camilla (1995): *Transfer – hvordan viden og færdigheder overføres fra en situation til en anden*. Forskningscenter for Voksenuddannelse. København 1995.

Wahlgren, Bjarne (2006): "Handling, refleksion og læring" in Ulla Bruun de Neergaard, Henrik Holt Larsen, Bente Øhrstrøm (red.): *Personaleledelse: artikler og cases*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København (s. 232-243).

Wahlgren, Bjarne; Steen Høyrup; Kim Pedersen og Pernille Rattleff (2002): *Refleksion og læring – kompetenceudvikling i arbejdslivet*, Forlaget Samfundslitteratur, Frederiksberg.

Wahlgren, Bjarne (2009): "Transfer mellem uddannelse og arbejde"
http://www.uvm.dk/~media/Files/Udd/Voksne/PDF10/100324_Transfer_mellem_uddannels_e_og_arbejde%20Bjarne_Wahlgren%20NCK%20august_2009.ash

Washington, Christopher L. (2000): "Influencing Process Change: Understanding the Role of Learning Transfer Climates, Self-Efficacy, and Goal Commitment" Workforce Development and Education Section, The Ohio State University.

Wenger, Etienne (2008): *Praksisfællesskaber. Læring, mening og identitet*. Hans Reitzels Forlag.

West, Richard E. (2008): "What is shared? A framework for understanding shared innovation within communities". Published online: 20 November 2008. Association for Educational Communication and Technology.

Kursusprogram

Smartphone-kursus, Fynske Medier

9:00-9:15: **Introduktion**

9:15-10.45 **Kildeliste** - inkl. Krak.
Gør telefonen til effektiv kildeliste
Brug af Kraks app
Brug af Power Search
Øvelser

10.45-11:15 **First Class** (John og Frank)

11.15-12:00 **Kalender**
Brug af kalender
Øvelser

12:45-13:15 **App-cafe**
Uveksling af diverse nyttige/sjove apps

13:15-14:15 **Diktafon** med appen "Optag tale"
Mobilen som lydoptager/diktafon
Muligheder med brug af lydoptagelser
Sådan bruger du optageren og sender lydfiler

14:30-15.15 **Research-apps**
Camscanner
Read It Later
Navigation

15:15-16.00 Bar-code
Muligheder med barcodes
Eksempler på brug
Overvejelser om brug hos Fyens Stiftstidende

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

UPDATE har brug for feedback fra deltagerne i vores aktiviteter, derfor håber vi du vil bruge ti minutter på at evaluere smartphone-kurset.

Formålet med evalueringen er:

- at give underviserne feedback, så de løbende kan justere på kursets form og indhold
- at bidrage til løbende kvalitetssikring af UPDATEs kurser.

Denne evaluering er også del af et større analyseprojekt, hvor vi undersøger, hvad der påvirker udbyttet af efteruddannelse. Vi vil derfor spørge ind til din brug af HTC-mobilen i arbejdet og din motivation for at bruge den.

Vi beder om dit navn for ikke senere at rykke dig unødigt, men eventuel brug af citater i afrapportering af analyseprojektet vil fremgå anonyme.

Venlig hilsen
Karen Tambo,
Udviklingskonsulent i UPDATE

Start

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Baggrundsoplysninger

1. Navn

2. Hvor gammel er du?

18 år eller yngre

19 - 29 år

30 - 39 år

40 - 49 år

50 - 59 år

60 år eller ældre

3. Hvilket køn er du?

Mand

Kvinde

4. Hvor mange år har du været ansat i Fynske Medier?

5 år eller mindre

5-10 år

10 år eller mere

5. Hvad er din hovedfunktion?

Skrivende journalist

Redigerende
journalist

6. Hvem underviste på kurset?

Annegrete Skovbjerg

Steen K.
Rasmussen

Jeppe Kabell

Tilbage

Næste

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Kursusevaluering

7. Hvordan vurderer du samlet set kurset?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

8. Hvordan vurderer du kursets faglige niveau?

1 2 3 4 5
For let For svært

9. Hvordan vurderer du underviserens faglige niveau?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

10. Hvordan vurderer du underviserens evne til at formidle sit stof?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

11. Hvordan vurderer du dit udbytte af kurset?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

12. I hvilken grad er kursets indhold relevant i forhold til dit arbejde?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

13. Det har jeg været tilfreds med på kurset

⋮

14. Det kunne jeg godt undvære på kurset

⋮

10

11

12

13

14

15

Tilbage

Næste

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Din brug af HTC-mobil i arbejdet

15. Hvordan vurderer du generelt set din brug af HTC-mobilen ind til nu?

1 2 3 4 5
Bruger den som alm. mobil Superbruger ? jeg udnytter mange funktioner

16. Jeg bruger kontaktlisten i HTC som kildeliste

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

17. Fører du din personlige kildeliste andre steder?

- På papir
- I First Class
- I Saxo
- Nej

18. Jeg bruger HTC til at håndtere min First Class kalender

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

19. Jeg bruger HTC som lydoptager/diktafon

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

20. Jeg bruger applicationer på mobilen i min research

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

21. Jeg bruger barcodes i mit arbejde

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

Tilbage

Næste

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Dine forventninger til fremtidig brug af HTC-mobilen

22. Har kurset givet dig viden og færdigheder til at udvide din brug af HTC-mobilen i arbejdet?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

23. Har muligheden for at bruge HTC-mobilen **privat** styrket din brug af mobilen i arbejdet?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

24. Hvordan vurderer du dit **behov** for at bruge HTC-mobilen som journalistisk redskab i dit arbejde?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

25. Hvordan vurderer du din **motivation** for at bruge HTC-mobilen som journalistisk værktøj?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

26. Forventer du at bruge din HTC i dit journalistiske arbejde?

1 2 3 4 5
Mest negativ Mest positiv

27. Hvad ser du som de største **FORHINDRINGER** for at bruge HTC-mobilen i arbejdet fremover?

28. Hvad ser du som de mest afgørende **HJÆLPERE** til at bruge HTC-mobilen i arbejdet fremover?

29. Ordet er frit!

Tilbage

Afslutte

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Dette er et opfølgende spørgeskema på kurset "HTC som journalistisk værktøj".

Formål er at undersøge udbyttet af kurset efter 2-3 måneders brug i arbejdet.

Spørgeskemaet er kort og kan besvares på fem minutter.
Vi beder om dit navn for ikke senere at rykke dig unødigt.

Venlig hilsen og tak for hjælpen
Karen Tambo, Udviklingskonsulent i UPDATE

Start

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Baggrundsoplysninger

1. Navn

:

2. Hvor gammel er du?

18 år eller yngre

19 - 29 år

30 - 39 år

40 - 49 år

50 - 59 år

60 år eller ældre

3. Hvilket køn er du?

Mand

Kvinde

4. Hvor mange år har du været ansat i Fynske Medier?

5 år eller mindre

5-10 år

10 år eller mere

5. Hvad er din hovedfunktion?

Skrivende journalist

Redigerende
journalist

Tilbage

Næste

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Luk forhåndsvisning

Kursusevaluering - og brug af HTC-mobil

Din brug af HTC-mobil i arbejdet

6. Hvordan vurderer du generelt set din brug af HTC-mobilen ind til nu?

1 2 3 4 5
Bruger den som alm. mobil Superbruger, jeg udnytter mange funktioner

7. Jeg bruger kontaktlisten i HTC som kildeliste

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

8. Fører du din personlige kildeliste andre steder?

- På papir
- I First Class
- I Saxo
- Nej

9. Jeg bruger HTC til at håndtere min First Class kalender

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

10. Jeg bruger HTC som lydoptager/diktafon

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

11. Jeg bruger applicationer på mobilen i min research

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

12. Jeg bruger barcodes i mit arbejde

1 2 3 4 5
Aldrig Altid

13. Hvad ser du som de største FORHINDRINGER for at bruge HTC-mobilen i arbejdet fremover?

14. Hvad ser du som de mest afgørende HJÆLPERE til at bruge HTC-mobilen i arbejdet fremover?

15. Ordet er frit!

Tilbage

Afslutte

Powered by
[Opinio Survey Software](#)

Luk forhåndsvisning

Interviewguide til kvalitative interview

Hvilke faktorer påvirker om medarbejdere tager teknologi og nye færdigheder i brug i arbejdet, og hvordan kan de støttes til at udvikle kompetencer i praksis?

Interviewguide til kvalitative interviews med deltagere i kurset	
<p>Briefing af interviewperson: Tak fordi du vil deltage! <u>Formål</u> med interviewet er at blive klogere på, hvad der hhv. hjælper og hindrer dig i at bruge det, du lærer på kursus i dit arbejde. Og hvornår og hvordan du oplever at du lærer bedst. <u>Sammenhæng:</u> Jeg bruger interviewet som datamateriale i et masterspeciale. Samtidig er det et bidrag til evaluering af kurserne på Fynske Medier. <u>Ramme:</u> Jeg optager interviewet, men du er anonym både i mit speciale og i evalueringen. Interviewet varer 45-60 minutter. Jeg interviewer i alt seks medarbejdere og udsender to spørgeskemaer – det ene fik I umiddelbart efter kurset. Har du spørgsmål inden vi går i gang?</p>	
Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Hvad kendetegner din brug af HTC ? (er interviewpersonen superbruger eller bruger han kun HTC-mobilen lidt?)	Hvad bruger du din HTC til?
Hvilke faktorer, som knytter sig til den lærende , er vigtige for transfer? <ul style="list-style-type: none"> - Motivation - Læringsbehov - Jobnytte - Kan se anvendelsesmuligheder 	<p>Hvordan har du det med ny teknologi? CITAT: Én af dine kolleger skriver i kursusevalueringen, at han oplever "en vis træthed ift. hele tiden at skulle forholde sig til ny teknologi" – er du enig i den opfattelse?</p> <p>Havde du før kurset forventninger til, hvad du gerne ville lære? Hvilke? Havde du fx oplevet situationer i dit arbejde, hvor du ikke kunne løse en opgave med din HTC? En opgave, som du forventede at kunne løse efter kurset?</p> <p>Hvad ser du som de vigtigste fordele ved HTC som journalistisk værktøj? Gør den dig bedre til at udføre dit arbejde?</p> <p>Hvordan tror du, at du bruger HTC om to år? Gør</p>

	dine kolleger det samme?
- Tiltro til egne evner (self-efficacy)	Tror du, at du vil ændre din måde at arbejde på ved at bruge HTC? Hvordan? Eller hvorfor ikke?
Hvilke faktorer, som knytter sig til kurset , er vigtige for transfer?	<p>Kan du beskrive en situation, hvor du har brugt HTC på en ny måde efter kurset? Hvordan gik det?</p> <p>Hvordan lærte du om det på kurset? Øvelser? Demonstration? Hvorfor tror du, at du har brugt det? Var det fx noget du kendte lidt til i forvejen? Var det nemt at bruge det, I havde gennemgået på kurset?</p> <p>Har kurset ændret dit syn på HTC som journalistisk værktøj? Eller har dine erfaringer fra arbejdet ændret noget? Ville du hellere lære at bruge nye funktioner på andre måder, end ved at deltage i et kursus?</p>
- Indholdets refleksion af arbejdsopgaver	Oplever du, at kursusindholdet gav dig svar på de udfordringer, du står med i hverdagen? Var indholdet på kurset relevant ift. dit arbejde?
Hvilke faktorer, som knytter sig til arbejds miljøet , er vigtige for transfer ?	
<ul style="list-style-type: none"> - Tid - Mulighed for at afprøve 	<p>Hvor lang tid gik der efter kurset til du afprøvede noget nyt? Bruger du tid på at afprøve funktioner på din HTC? Hvad betyder det for dit arbejde? Oplever du, at der er opbakning til at afprøve nye funktioner? Fra kolleger? Fra ledelse?</p>
- Ledelsesmæssig opbakning	Hvordan hjælper din nærmeste leder til at bruge HTC som journalistisk redskab? Er du blevet opfordret til at bruge HTC efter kurset? Har du fået feedback på din brug af HTC? Hvad betyder opbakning fra nærmeste leder for dig?
- Sammenhæng mellem organisationens mål og kurset	CITAT : Én af dine kolleger skriver i kursusevalueringen, at det hjælper, hvis der "udstikkes klare retningslinjer for, hvor og hvornår og til hvad, journalisterne skal bruge de forskellige

	<p>apps og arbejdsredskaber” (s.32) Er du enig i den opfattelse?</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Praksisfællesskabet - Klima med åben kommunikation - Refleksion - Accept af fejl - Læringskultur i organisationen 	<p>Er der stor forskel på dig og dine kolleger ift. hvor meget i bruger HTC?</p> <p>Er I enige om, hvor godt et redskab HTC-mobilen er?</p> <p>Snakker du med dine kolleger om funktionerne i HTC? Hvordan og hvor den kan bruges?</p> <p>Er det mere end før kurset?</p> <p>Hvad tænker du om dem af dine kolleger, der ikke bruger HTC til noget?</p> <p>Har du oplevet, at en kollega har spurgt dig om hjælp? Eller har du spurgt en kollega? Hvad skete der?</p>
<p>Hvilke faktorer, som knytter sig til arbejds miljøet, er hindrende for transfer?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbejdspres - Tidspres - Teknisk support og tilstedeværelse af redskaber - Mobilen løber tør for strøm... - Ledelse bakker ikke op om nye ideer 	<p>Kan du huske en situation, hvor du gerne vil bruge noget af det, som I blev præsenteret for på kurset, men hvor du blev forhindret i det? Hvad skete der?</p> <p>Er det en typisk situation?</p> <p>Har du oplevet andre ting i dit arbejde, som forhindrer at du bruger HTC-mobilen som journalistisk værktøj?</p>
<p>Debriefing af interviewperson: Har du mere, du gerne vil tilføje? Hvordan var din oplevelse af interviewet? Det har jeg fået ud af interviewet! Vil du gerne høre mere om undersøgelsens design og indhold?</p>	

Observationer – 3/9-2011

Kursus i brug af HTC-smartphone som journalistisk værktøj

Tidspkt.	Hvad sker der - beskrivelse	Hvem er involveret	Noter/analyse
1000	Aflytter øveoptagelser Tilbagelænet. humoristisk		
	Alle taster med på deres mobil – delt opmærksomhed på egen mobil og uv Ingen snak. Alvor		
	Deltager siger, at han ikke kan downloade first class app. Gennem snak med de øvrige finder de ud af, at mail-app faktisk er First Class. Problemet løst ved fælles hjælp.	P	
	App til indtaling af sms. Heytell – et forslag Stemning bliver lettere.	R	
	Forslag om at bruge Audacity til lydoptagelser. Giver eksempel	C	
	Giver anledning til snak om tænkning – at bruge værktøjet til mere end vi umiddelbart tror. 1 password – app til koder		Deltagerne tager kun sporadisk imod invitationen til at snakke mere grundlæggende om journalistroller. De bliver i det teknisk/praktiske mode
	PAUSE: her går nogen ud, mens andre deler viden om brug af mobilen. Her samler de sig om Henriks mobil. Derefter hyggesnak om private emner.		I pausen snakker jeg med Holger, der er red.sekr. En kollega (der ikke er på kursus) kommer hen og spørger om han underviser i dag – for det kunne han godt.
	PW giver ledelsens vision med kurset og med HTC. Opmærksomhed men alvor. Tavshed. De virker lidt mere alvorlige og ikke-engagerede end lige før pausen Kigger på uv telefon og på egen. En enkelt henvender sig til sidemanden Mens uv snakker, er de optaget individuelt af at følge med på deres mobil	C, H	Som observatør kan jeg ikke mærke, hvem der er superbrugere og hvem der er nybegyndere
1045	Tavs lytten til oplæg om personkontaktflade Aktivt spm om de bruger linkning, giver kun enkelt svar. Meget tavst. Lav elektronisk visitkort: to hjælper hinanden Uv giver opgaven og hjælper dem, der er gået i stå		
	Spørgsmål til as om grænse mellem pc og mobil – hvad er lettest?	C	
	Skal sende visitkort til sidemanden. En deltager modtager visitkort, men gemmer den forkert - opdager uv. Han har ikke spurgt, hvor det skal gemmes. Siger "Nå, det er ikke så godt" og smiler.	J	
1106	Øv: rediger eller opret person. Tavshed – optaget af egne mobiler. Spørger sidemand Spørger uv	Alle R, P R	
	Øv: download app Powersearch. Alle tavst optaget Har I den nede? Kun én svarer	C	? er det nemt eller svært?
	"Jeg har altid lært at gemme kilder, så alle kan finde dem"	H	Meningskompetence/identitet – skal vi dele vores kilder? Har altid fået at

	<p>"Her mangler vi Jan [redaktionschefen] – han arb for fælles kildearkiv. Vi skal aktivt markere, at alle skal kunne se en kilde. Mange journalister vil ikke dele deres kilder med andre". Teknologi – forskel på systemerne saxo og first class</p> <p>Per Vestergaard: "det lyder som om problemet ligger i overgang mellem saxo og first class.</p> <p>Uv understreger ramme for kurset.</p>	C	<p>vide, at det er kulturen, nu pludselig ikke teknisk mulighed.</p> <p>Teknologi: giver first class mulighed for deling af kilder?</p> <p>Opfordring til ledelsesbeslutning</p> <p>Der var ved at blive snak om holdning til forskellige systemer. Nogen synes ikke, at first class er det rigtige system</p>
	<p>Uv: hent app Layar – augmentet reality</p> <p>Uv. Ex med EBs politinoter. Deltager spørger, hvad EB får ud af det.</p> <p>Der er måske ikke penge i det lige nu, men der bliver brugt mange reklamepenge på det. På den lange bane...</p>	C	<p>Mening. Usikker på, om kursets indhold giver mening i forhold til organisationens udvikling.</p>
1139	<p>Ledelse understøtter relevans af kursusindhold ved at give tænkt eksempel på bug af Layar</p>	Pe	
	<p>Spørger til USA</p>	C	
	<p>"Der er ikke nogen, der har fundet ud af at tjene på nettet"</p> <p>Jo, det synes jeg egentlig, bare ikke én "killerapp."</p> <p>Kommer igen med forslag/ide</p> <p>Vi har mange kompetencer i huset, kan vi skabe værdi af den viden.</p> <p>Ikke diskussion – lytten til Per</p> <p>Deltager tænker med på ide</p> <p>Stemning letter</p>	C Pe R	<p>Mening</p> <p>Ledermotivation</p>
1200	<p>FROKOST – hører, at nogen taler om mobilbrug</p>		
1249	<p>Kalender:</p> <p>Deler begejstret erfaring m sidemand</p> <p>Spørger om man kan invitere andre i pc-kalender.</p> <p>Per svarer</p>	C og P C	
1317	<p>Alle optaget af egne mobiler</p> <p>En enkelt spørger hvordan var det nu du navngav mappe</p> <p>Flere tilbagelænet og kigger op. Begyndende træthed?</p> <p>Deler erfaringer med brug af hotspot</p>	J, H	
	<p>Dialog om brug af mobil i udlandet</p>	Flere involverede – men mest de sædvanlige	
	<p>Spørger ind til detaljer i brug af netadgang i tog eller på rådhus – de andre lidt uengagerede, men lyttende.</p>	C	
1330	<p>Kaffepause og kage.</p>		
1342	<p>Barcodes: kollega der er teknikmongol – har fortalt om muligheden efter han var på kurset.</p> <p>Snak om at kun én medarbejder i huset kan håndtere barcodes. Bemærkning om at alle redigerende burde kunne oprette barcodes</p> <p>Sjov bemærkning</p>	C P	<p>Videndeling</p> <p>Udvikling af org.struktur – hvem skal kunne hvad for at kompetence i organisationen kan dække behov. Hvor skal kompetencer ligge for at færdigheder kommer i brug?</p> <p>Et godt eksempel på kobling mellem individuel og organisatorisk læring</p>
1350	<p>Research apps: Camscanner</p> <p>Henter app og tager/scanner billede. Enkelte får hjælp undervejs. Carsten skal guides noget</p> <p>UV går rundt – kigger deltagerne over skulderen</p> <p>Enkelte snakker sammen</p>		

	"Hov den kan også smides i dropbox og google docs" Delte holdninger – meget tilfreds, mindre tilfreds. De råber ikke op, når det ikke virker (kun Carsten)		
	En deltagers telefon løber tør for strøm under kurset – han finder et stik		
1415	<i>Read it later</i>		
1445	Afmatning lidt spredt opmærksomhed "Vi er ved at være mørre"		
	Husk evaluering – opdateret appliste kommer ud.		
	Kommentar: kan vi klikke os frem sammen. Hvis jeg bliver hægtet af, så kan jeg ikke komme med igen. Geocaching		

Præsentation af observatør:

Hvem er jeg? KT, Udviklingskonsulent, UPDATE og masterstuderende på AU

Hvorfor er jeg her? Skriver masterspeciale om hvordan vi opnår størst udbytte af efteruddannelse. Min empiri er HTC-kurserne i Fynske Medier.

Hvad laver jeg i hjørnet? jeg observerer på de ting, der foregår i lokalet og som handler om jeres brug af mobilen i praksis. Fx hvis Per henvender sig til sidemanden for hjælp hver gang Annegrete viser en ny funktion.

Ud over at sidde i hjørnet og observere, bruger jeg spørgeskema og interview.

Hvad bruger jeg det til? At sige noget kvalificeret om, hvad der hæmmer og fremmer overføring af det man lærer på kursus til praksis.

Transskribering af interview

De seks gennemførte interview er transskriberet med undtagelse af passager, som jeg har fundet irrelevant for analysen. I denne version er mine noter i forbindelse med gennemlæsning medtaget for at gøre analyseprocessen mere gennemsigtig. Citater, der er anvendt i rapporten, er fremhævet med gult.

I = Interviewer

IP = Interviewperson

Regibemærkninger står i [xxx]

281011-1		
tid	citater	kommentar
0,10	<p>I: Er der noget i det her, hvor du har udviklet noget nyt, eller hvor det har betydet noget for din journalistik?</p> <p>IP: Nok primært i min research, hvordan man tjekker af og får aftaler hjem, da har det betydet...det er også nemt... jeg har også brugt...jeg er lige ved at skrive en baggrund omkring økologi. Hvorfor de økologiske fødevarer bliver ved med at boome selv om vi har finanskrisen. Og da lærer vi jo også på kurset at man kan downloade sådan en rapport og så gemme den i et program, en app. Og så kan man læse den når man vil. "Read later". Det er noget der hjælper!</p> <p>Fordi igen, jeg sad faktisk nede ved min datter. Det var så onsdag mellem 17 og 18, da sad jeg så og læste den, mens hun var til springgymnastik. Det er sådan nogle ting, hvor man kan flytte kontoret med. Ja.</p> <p>Men så kan jeg godt se den der med at mere vil have mere. For så sidder man og tænker, det er fedt man ikke skal slæbe en bærbare med og at den er så lille. Men så sidder man også og tænker, at det kunne være fedt med sådan en iPad. Eller et eller andet ikk – det kunne jo også være. Men det er jo nemt på den måde. Og da synes jeg igen, at der kan man sige, at der tager du jo arbejdet med hjem. Og det synes jeg, at det ville jeg jo gøre alligevel. For alternativt skulle jeg jo sidde på arbejdet og læse den eller jeg skulle sidde derhjemme, og så vælge noget andet fra. Her, da kan jeg tage den med til det der springgymnastikhold, hvor jeg ellers ville sidde og læse i en bog.</p>	
2.09	<p>I: hvordan oplever du dine kolleger forholder sig til det her? Er der nogen som ikke rigtig gider?</p> <p>IP: Ja, men det synes jeg altså ikke er så meget på vores, det er mere på Fyens Amts Avis. Det er en, jeg tror det er kultur. Vi var på det</p>	

	<p>første kursus, hvor vi så havde én af fotografene til...da kom der en journalist fra Langelands redaktion. Og det første hun gør, det er så at brokke sig til chefredaktøren over, at nu kunne hun ikke hente sine børn. Og nu skulle hun køre hele vejen fra Langeland og herind for at deltage i det her kursus. Og det er bare..den går sgu bare ikke i dag. Og da kan man godt mærke, jeg tror det nogen gange mere er det der med at "Nej det gider jeg ikke, det kan jeg ikke finde ud af osv osv." Det kan jeg godt blive lidt provokeret af. For jeg synes faktisk at det er et privilegium at være sådan et sted, hvor man får sådan et arbejdsredskab.</p>	
3.19	<p>I: Men betyder det, at der er nogen som før har været meget anerkendte fordi de har været dygtige journalister. Og nu er det andre, som anerkendes fordi de er gode til det med nye medier? Oplever du det skifte?</p> <p>IP: jeg synes lige nu, at der er plads til alle, men man kan godt se, at der er nogen... jeg har en ældre kollega, som dengang blomstrede op med radio og med at tage billeder og videosekvenser. Og det synes jeg er fedt, at der er nogen, der kan det.</p> <p>I: så det behøver ikke lige at være dem man regner med?</p> <p>IP: Nej, men der er også nogen, der sætter sig på hælene omgående og siger, det her det magter jeg ikke. Det vil jeg ikke. Og finder på alle mulige gode undskyldninger. Og da tænker man, at hvis du skal beholde dit job, så øhh..</p>	
4.30	<p>I: Er det den kultur, der er nu, at hvis I vil blive her, så er fremtiden at gå videre med det her? Er det meldt ud, tænker du?</p> <p>IP: Nej, det er ikke sagt direkte, men jeg tror...hvis du havde spurgt mig for fem år siden ville jeg have sagt noget andet, men i og med, at finanskrisen osv. der er sket rigtig meget. Folk ved godt, at man skal udvikle sig.</p>	
5.12	<p>I: Nu snakkede du om det der med din kollega, at I har en masse udveksling. Både at du hjælper dem, der har mere brug for hjælp og du lærer nye ting ved at arbejde sammen med andre, der er superbrugere. Hvad er din oplevelse ift. dine arbejdsopgaver, får du mulighed for at bruge dem i den udstrækning du gerne vil?</p> <p>IP: Altså jeg synes, i mit job da er det sådan meget med, at man selv skal slå hullet. Til at få pladsen. Og da synes jeg nogen gange, at der er en kultur her på Stiftstidende, især blandt redaktionsledelsen, at det der er sjovt og det der er nyt, som man gerne vil lege med osv. det skal man sådan lidt gøre i sin fritid. Du ved sådan ved siden af. Jeg synes det virker som om de er blevet sådan en lille smule bedre til det de seneste par år. Jeg synes, det har været meget med at man skulle få sine sædvanlige arbejdsopgaver overstået og så hvis der var tid, så kunne man så gøre det. Og da var det jo sjovt, for det er jo så tit det man bliver rost for bagefter og bliver fremhævet for. Og det er sådan en kultur, der sådan øh det synes jeg godt kunne blive bedre, ja.</p>	

	<p>I: Du synes altså ikke I får det nødvendige rum?</p> <p>IP: nej, det skal man selv få slået hul til. Og selv bare gøre det. Jeg synes meget jeg har en chef, der i stedet for at få tilladelse, så skal man få tilgivelse. Så går man simpelthen bare i gang, men hvjs jeg var kommet inden og sagt, jeg kunne godt tænke mig... så tror jeg i mange tilfælde at jeg ville få et nej. Fordi det er det der ukendte, og vi skal lige tænke på, at vi skal have det andet fyldt først. Så tit er det bare at gøre det selv.</p>	
7.25	<p>I: Oplever du, der bliver sendt forskellige signaler?</p> <p>IP: ja jeg synes meget, at det...altså man vil rigtig, rigtig gerne gøre det og nu skal vi være forrest osv. Men det er jo noget, der kommer til at koste nogle resurser ikke. Og da er det jo tit med de her resurser, at da vil de jo gerne have man gør det, men skal jo også gerne lige gøre alt det, du plejer. Og så kan det jo godt være, at når det viser sit værd, at så kan vi lave det om. Men man skal selv løbe det i gang.</p>	
8.03	<p>I: Hvad nu, hvis du laver noget og så kikser det lige? Er det ok?</p> <p>IP: ja det synes jeg ikke der er...der er ikke sådan en hånekultur. Eller det er ikke i orden, men igen så skal man jo heller ikke næste gang...for det var jo heller ikke nødvendigt.</p> <p>I: Så der er en anerkendelse for det?</p> <p>IP: (...) Det er jo tit det der med, at der er jo hensigtserklæringer nok. Man vil jo gerne. Men det er jo bare det der med at man skal jo også..</p> <p>I: avisen skal ud?</p> <p>IP: ja, og da tror jeg meget at den der kutyme, at det sjove kan man lave i sin fritid. Og så kan man på et eller andet tidspunkt få det ind i sin arbejdsgang eller få lov til at lave et projekt. Men man skal selv løbe det i gang.</p>	
10.10	<p>I: Tænker du, at der er nogen, som er bedre til det end andre?</p> <p>IP: Ja, det er der. Og det kan vi jo se – vi har bl.a. lige nu fået en opgørelse over vores efteruddannelse. Hvor mange der ikke bruger deres efteruddannelse. Og det er jo fordi, at hvis man skal til at lave noget selv osv. hvor skal man gå hen og hvordan skal man lige få det passet ind, ikk?</p> <p>I: Er det meget op til jer selv at sige, det er det her, jeg gerne vil?</p> <p>IP: Ellers så bliver der slået op i det berømte efteruddannelseskatalog. Og så peget løs, hvor der er masser af muligheder for at man kan lave noget selv. Også for en hel redaktion, eller få nogle kapaciteter ind fra de digitale medier. (...) men det er bare meget op til én selv og det er der mange der ikke rigtig magter. (...)</p>	
12.00	Om at forstå hvor journalistikken er på vej hen	

12.30	<p>Roller – selvforståelse</p> <p>I: Din HTC handler om konkrete ting som apps, kalender osv. men også om journalistiske roller. Kan du sige lidt mere om det?</p> <p>IP: Bare sådan et eksempel som Facebook. Man kan se allerede ikk, hvordan den der side bliver mere og mere strømlinet til at generere nyheder. Altså folk går hen og skriver, at nu er Jan Boye død, eller nu er osv. osv.... Man kan også abonnerere nu på forskellige... og da kunne vi sagtens byde ind altså journalisterne. Med vores, ikk. Man kunne sidde med, altså ikke at man skal sidde og blogge, men man kan bare se, altså at. Og det er mit indtryk at det her hus, at den øverste ledelse, at det har de slet ikke fået øjnene op for. Hvad der er ved at ske. Der er jo mange, der har sådan én her. Det er jo et lille medie.</p>	
13.40	<p>I: Det er jo lidt noget andet, nu har I jo haft et kursus i at trykke på knapper, men det her er noget om kultur og en selvforståelse og en journalistrolle. Hvordan skal man flytte det?</p> <p>IP: Basis er jo lagt, man har lært at trykke på knapperne, ikk. Og så skulle vi jo gerne videre. Vi har nu fået lidt teori og lidt praksis, og lidt håndværk ikk. Så skulle vi gerne videre til noget analyse og evt. også lidt perspektiv. Ja, hvad ku vi forestille os den kunne bruges til? I det helt store perspektiv. Og det kunne fx være, altså ja, man kan jo bare se med det her, igen Jan Boyes død, så står det jo på Facebook. Det skal vi jo udnytte meget mere og det er jo ikke noget problem, for det har vi allerede. Og vi har stadigvæk, selv om mange har de her små medier, så er det os der er gearet til det. Og har den know how hvordan. Det skal vi jo bare sætte os på.</p>	
15.00	<p>I: Hvordan skulle jeres mediehus gribe den udfordring an? Gennem interne udviklingsenheder?</p> <p>IP: Udviklingsgruppe der var håndplukket. Et team, hvor man prøver ideer af over for hinanden på tværs af afdelinger. Men også med eksterne undervisere, der kommer ind. Jeg vil gerne have en ekstern tovholder, fordi det ved man med hvem skal bruge sin tid på det. Der vil jeg gerne have én der kommer udefra. Moderator, samler op.</p> <p>Vi skulle gerne komme videre og tænke hele mediehus. Innovation på tværs af siloer</p>	<p>Ikke citeret korrekt.</p> <p>Aktion learning.</p>
17.00	<p>IP: For jeg tror igen, som jeg også sagde med de her kurser, at det er simpelt hen så vigtigt at differentiere. For ellers kommer man bare til at sidde. Man kan jo heller ikke forlange, at alle medarbejdere skal på det niveau. Man skal bare passe på, at man ikke kommer til at hæmme hinanden, kommer til at lægge forhindringer ud for hinanden.</p> <p>(...)</p> <p>I: De blandede kurser skulle afspejle redaktionerne, hvor medarbejderne er forskellige. Der skal man også hjælpe hinanden.</p>	

	<p>IP: Ja, det har også været rigtig godt, når det stadig er basis. Men hvis man skal videre, så skal man simpelt hen ud og håndplukke nogen. Som du siger de der first movers. Som også har lyst til samarbejde – for selv om man måske er first movers er der også nogen som ikke har lyst til at samarbejde. Hvorfor skal jeg samarbejde med digitale medier? Og sådan noget, for de kommer jo også ind stiller spørgsmålstejn ved noget af det, som er vores virkelig hellige køer, ikk.</p>	
18.15	<p>I: Du virker som én der er drevet meget af din interesse, og du synes det er sjovt. Hvad ser du som det værste, der kan hæmme dig eller stoppe dig i at komme videre og lære noget nyt ift. ny teknologi?</p> <p>IP: det er jo lidt det der med at... jeg har nok sådan, at jeg forventer en vis respekt for det. Så ligegyldighed må jo nok være, eller at man lidt bliver hånet for at man er sådan en...</p> <p>I: er det fra din ledelse eller dine kolleger?</p> <p>IP: det er både fra kolleger, men også fra ledelse ikke, at nå ja, nu har vi sat det her i værk. Så er den vinget af, uden at man har det der perspektiv, hvad skal vi bruge det til. Det synes jeg tit i min verden. Man sætter så mange skibe i søen og kaster så mange bolde op i luften. Man skal også have grebet nogen af dem og få dem videre ikke. Det er det med at man sætter så mange projekter i gang og til sidst er man så...hvad var det egentlig, hvordan får jeg det videre derfra.</p>	
19.30	<p>I: Kan du give et eksempel, hvor du har oplevet den ligegyldighed?</p> <p>IP: (PAUSE) Jo det har jeg fx [Her kommer fortælling med kalender, som kilder kan booke i og historie om problemer med farver i den trykte avis. Frustration når man ikke selv kan handle. Ansvar kastes rundt.]</p>	
23.48	<p>I: Er det nødvendigt med klare retningslinjer fra ledelsen for hvor og hvornår journalisterne skal bruge de apps og arbejdsredskaber man har lært?</p> <p>IP: Det må jeg godt nok sige. Både og, fordi klare retningslinjer, det er jo altid rart, at ens leder melder ud hvad der forventes osv. Men omvendt så synes jeg også at det ligger til hver journalist selv, at når man har den, så kan man lege med det. Jeg er jo sådan en der helst selv bar vil køre. Det er svært det der med, for tit så dræber det også innovation, hvis man ... jamen jeg henholder mig til den her regel, for da skal man gøre sådan og sådan. Så kommer vi jo aldrig videre.</p>	
25.10	<p>I: Så det nye skal komme andre steder fra end fra ledelsen?</p> <p>IP: det skal komme nedefra. Og så skal ledelsen så facilitere, at fx igennem at man laver sådan en udviklingsgruppe på tværs af huset, ved at give mulighed for det.</p>	

	<p>I: Når jeg lytter til dig, så tænker jeg, at der er forskel på, hvad der skal til for at hjælpe dig til at blive dygtigere og så på at hjælpe nogen af dine kolleger.</p> <p>IP: Differentiering. Jeg tror måske omvendt den slags person har brug for klare retningslinjer for, hvad forventes der af ham eller hende. (...) Der er bare nogen, som er mega utrygge, og jo mere tryghed man kan give. Og hvis så man kan stikke retningslinjer ud, så for min skyld ingen alarm. Men det skal så bare differentieres.</p>	
26.45	<p>I: og i virkeligheden er det ikke så meget retningslinjer du har brug for, men mere rum til at lege i?</p> <p>IP: Ja, og måske også, det var også derfor jeg sagde ja til det her, for også at blive hørt og få lov til at give sin erfaring videre.</p>	
27.10	<p>I: Kan du give eksempel på, at din leder gav dig rum og støtter dig i at lære?</p> <p>IP: jeg synes hun er meget god til nogle gange at...nu skal jeg af sted på reportagerejse tre dage til england, der har vi et stort tema, der hedder liebhaveri. Der havde jeg så tegnet mig for noget jeg skulle sidde og redigere. Og da sagde hun på mødet, at det skulle jeg tages fra for at få rum til at få det andet lavet. Og det er jo sådan noget, det er jo virkelig vejen frem. Så bliver jeg simpelt hen så, så får jeg virkelig også lyst til at give den en ekstra skalle.</p> <p>I: Så det handler om at se de opgaver du har og se, hvad du har behov for?</p> <p>IP: Ja, og hun spørger også meget, 'hvad synes du?', og vil gerne have mig med. Og det betyder jo rigtig meget. At jeg kan komme med på den måde.</p>	
28.50	<p>(...) Er der noget du har lyst til at tale mere om?</p> <p>Jeg synes det var rigtig godt, at vi havde den der udveksling. Vi var sådan fifty fifty – der var nogen, der var rigtig gode og så var der nogen, som var rigtig dårlige. Det var godt at høre, hvad de andre brugte den til. Det synes jeg giver rigtig meget. Og så var aftalen, at vi får mailet en liste med apps ud. Det kan jeg rigtig godt lide. Jeg kan godt lide det forum, at man har sådan et sted, hvor man kan gå ind. Ja det kan bare være i first class. At man kan gå ind og læse om andres erfaringer.</p> <p>I: noget videndeling?</p> <p>IP: ja. (...) Jeg synes slet ikke vi udnytter hinanden... man ser ikke så meget det der dem og os så meget mere, men man ser hellere forskelligheden på den dårlige måde, end man ser, hvordan man kan hjælpe hinanden.</p>	
30.30	<p>I: så du tænker der er en hjælpsomhed inden for redaktionen, eller inden for søjlen, men når man kommer på tværs af søjlen, så er der</p>	

	<p>stadig høje barrierer?</p> <p>IP: ja og mange fordomme. Jeg ved ikke om der er et hierarki, men der er forskellige kulturer. Og man lægger meget vægt på, hvad der adskiller os frem for måske at sige, der er måske noget her og hvis vi nu alle sammen, så kunne vi faktisk bidrage med noget.</p>	
32.00	<p>I: [Deler viden om West teoretiske syn på innovative fællesskaber]</p> <p>(...)</p>	
37.30	<p>IP: Men det virker også som om der er sådan et vakuum lige nu, for godt nok skal vi ha den her telefon, og så skal vi optage noget lyd og nogen billeder osv. Det har vi sådan set skullet hele tiden, det her er godt nok et bedre produkt. Men jeg synes slet ikke man har tænkt det videre. Og det er sådan set det, der undrer, det er lidt det der med at so ein din müssen wir auch haben. Men hvad vil man egentlig med den sådan helt rigtigt, det tror jeg sådan set ikke at man har tænkt så meget over.</p>	
38.00	<p>I: det er i hvert fald ikke en del af det her kursus – det er sådan meget at lære at trykke på knapper. Men det lyder alligevel som om at du mener kurset gav mening i forhold til de arbejdsopgaver I har?</p> <p>IP: man kunne jo godt sige at noget af det er jo, som én af de der dygtige sagde, han kunne jo have fået en mail og så havde det været det. Men der er jo så også noget næsten hyggeligt sammen og lære på tværs osv. osv.</p> <p>I: ift. at du er sammen med dine kolleger på en anden måde?</p> <p>IP: at blive taget ud den der dag, det er meget fint.</p>	

281011-2

Tid	citat	kommentar
2.00	<p>I: Hvordan bruger du din HTC?</p> <p>IP: jamen jeg bruger min mobiltelefon egentlig ikke så meget mens jeg er her på arbejdet. Jeg bruger den egentlig mere når jeg er uden for huset fordi da bruger jeg den til at tjekke mail på. Da bruger jeg den både til at tjekke arbejdsmail og gmail, der er min private mail, fordi jeg på et tidspunkt blev nødt til at adskille arbejdsliv og privatliv. Betydelig mere en jeg nogensinde havde gjort før. Sempelthen fordi jeg gik ned med stress, og det var så én af øvelserne at adskille tingene mere. Men det er ikke sådan at jeg slukker min mobil, men jeg sætter den som regel på lydløs, når jeg ikke er på arbejde. Det er klart, hvis jeg har en aftale om at nogen skal ringe – den redigerende kan ringe til mig, hvis der en eller anden tvivl om en artikel. Så vil jeg hellere at han eller hun ringer en gang for meget end en gang for lidt. Og når jeg ved at det er en mulighed, har jeg den selvfølgelig også på lyd.</p> <p>Men jeg bruger den rigtig meget til at tjekke min mail. Rent faktisk så er det meget sjældent, at jeg har tændt min computer derhjemme. For jeg tjekker min mail, Facebook og vejrudsigt på den. En af de bedste apps er DMI fordi jeg i forvejen er meget udendørs og jeg løber rigtig meget og cykler meget. Og derfor synes jeg det er rart at vide, hvordan bliver vejret i morgen.</p> <p>Jeg bruger den til bank og ja men som sagt, det er meget sjældent at jeg åbner min computer derhjemme, fordi jeg synes jeg har det hele i min telefon. Jeg snakker egentlig ikke ret meget i den – overraskende lidt, jeg snakker i den. Men det er også fordi jeg har min private telefon, hvor mine børn altid kan ringe til mig. Og derfor snakker jeg mere i min private telefon, fordi det er dem der ringer. Jeg kan også godt ha det sådan, at hvis jeg kan se, at det er en kilde der ringer på min arbejdstelefon, så vurderer jeg, at er det noget, jeg har lyst til at tage nu, eller vil jeg ringe tilbage, når jeg er tilbage på arbejde. Det er sådan lidt af et vurderingsspørgsmål, hvis jeg kan se, hvem det er.</p>	
4.05	<p>I: Kan du se, hvem det er, hvis du har vedkommende inde i din kildeliste.</p> <p>IP: Ja så kommer navnet frem, plus jeg har den der vis nummer. Jeg bruger også kalenderfunktionen rigtig meget. Jeg synes jo det har været et problem her i huset. Vi har jo det der hedder First class. Og jeg har i årevis brugt min private kalender i first class. Der ligger jeg både private og arbejdsaftaler ind i den kalender. Og det er også den kalender, der synkroniserer med telefonen. Det gør en også til min anden Nokia-telefon, og jeg bliver faktisk mindet om når jeg skal til noget. Og det bruger jeg rigtig meget. Og én af tingene det var jo at</p>	

	<p>ledelsen her i huset besluttede at vi alle skal bruge den personlige kalender mere end hidtil. Det synes jeg er et godt skridt. Jeg bliver så lidt skuffet, når den samme ledelse indkalder til møde, der så alligevel ikke figurerer i vores kalender. Og det synes jeg er lidt af et problem, at de lever ikke selv op til det. Men jeg har som nok én af de få her på stedet brugt den personlige kalender rigtig meget, for ellers kan jeg simpelt hen ikke holde styr på mit liv. Og så glemmer jeg aftaler. Og jeg har ikke glemt aftaler i den tid jeg har brugt den first class kalender.</p> <p>Og rent faktisk har jeg skiftet lidt rundt i ikonerne på forsiden til det som jeg bruger mest. Det er gmail, facebook og first class klienten. Og så har jeg samtidig kalenderen og vejret. Det signalerer egentlig meget godt det som jeg bruger den til. Men jeg bruger den også til – for én af de ting, jeg har lært på kurset det er noget så simpelt, men når ikke man ved det, så ved man det jo ikke – men det er at lave mapper. Og så samle ikonerne i mapperne. Og det er noget af det, jeg har lært på kurset (...) og det synes jeg er rigtig godt, det betyder at jeg har så meget lagt ind i mapper, at jeg har sådan en helt blank flade på min telefon, hvor der ikke ligger noget. (...)</p> <p>...bruger den til handel...</p>	
7.35	<p>I: hvad tænker du i forhold til arbejde – hvad er de vigtigste fordele ved din HTC i forhold til en almindelig telefon?</p> <p>IP: det er, at jeg kan tjekke min arbejdsmails på den. De andre telefoner har vi kunnet tjekke vores personlige kalender, men ikke andet. (...) Det og så også kameraet, det synes jeg er rigtig godt. Og jeg synes at det er godt, at der ligger det her parallelle univers, hvor jeg, når jeg har taget et billede kan uploade det. Det kan jeg gøre til facebook, jeg kan gøre det til dropbox, jeg kan maile det til én på first class.</p>	
9.24	<p>I: Har du brugt det i din journalistik?</p> <p>IP: ja, jeg har brugt det i forhold til, at jeg en dag kom kørende nede i byen, hvor der i årevis har været nogle gratis p-pladser. Og da så jeg en dag, hvor jeg havde fri og kørte forbi. Da var der kommet betalingsstandere op med plastik hen over, fordi de ikke var taget i brug endnu. Og da tog jeg så et billede og sendte det ind. Jeg skrev så noget med "Nu slut med fri parkering i Slotsgade". Fordi så kunne mine kolleger tage sig af det og så havde de et billede, hvor de kunne se, at der var kommet de her betalingsstandere op. Det er ikke et billede, der har været i avisen, men kvaliteten ville have været god nok til det. Så det er det jeg senest har brugt den til her for et par uger siden.</p>	
10.05	<p>I: Du laver sådan en løbeblog også?</p> <p>IP: Jo, det gør jeg.... Den kører primært i den trykte avis, der er ikke så mange, der læser den på nettet. (...)</p> <p>Der er også en gps-funktion i telefonen, men den bruger jeg aldrig,</p>	

	<p>for den bruger for meget batteri. Og det er den anke ved den her telefon. Den kan simpelt hen så mange ting, men ulempen det er, den sluger simpelt hen så meget strøm. Det er rigtig ærgerligt. Jeg har stået i mange situationer, hvor jeg simpelt hen ikke har haft mere strøm på den, og man skal nærmest have opladeren med sig. Og det synes jeg er rigtig irriterende. Så det gør lidt, at den ikke er bærbar – heller ikke som en bærbar computer, hvis den skal have strøm hele tiden.</p>	
12.00	<p>I: Gør den dig bedre til at udføre dit arbejde?</p> <p>IP: ja det gør den i og med, at jeg kan tage billeder, når jeg er ude. For arbejdspladsen er det da et klart plus. Det er et klart plus, at arbejdspladsen har en forventning eller kan nogenlunde regne med, at selvom vi har fri, så tjekker vi stadigvæk vores mail i et eller andet omfang. Måske ikke så flittigt, som når vi er her, men det er blevet betydeligt nemmere end da jeg skulle hen og starte min computer op hver gang for at tjekke min mail. Så kan jeg bare gøre det med få klik nu. Så jeg vil sige, at for arbejdspladsen er det en klar fordel med den her telefon. Også at billedkvaliteten er som den er. (...)</p>	
13.35	<p>Om arbejdet er blevet nemmere, det ved jeg ikke. Jeg har fået et andet værktøj, som jeg kan bruge arbejdsmæssigt og som jeg ikke havde før. Vi havde en anden mobil før, hvor kameraet ikke var godt og som var rigtig besværligt at bruge.</p>	
14.00	<p>I: Så det er meget det der med, at det er nemt og hurtigt?</p> <p>IP: Ja og det skal det være. Jeg har mange kolleger, som bestemt ikke er nogen ørn til at bruge mobiltelefoner. Jeg ved ikke om vi kommer ind på selve kursusindholdet senere, men det er lidt et problem, at alle bliver sendt på kursus uanset forkundskaber. Og uanset om de har haft telefonen tændt eller ej. Jeg var på kursus med nogen..det spændte så vidt, at der var en som stadig brugte sin iPhone og stort set ikke havde haft sin HTC tændt. Og da kan man sige at der er et kæmpe spænd. Og som kursusleder må det være rigtig svært, for der sidder nogen i den ene ende der skal have noget mere avanceret at vide og der sidder nogle andre, der skal have noget mere grundlæggende at vide. Da kunne man måske godt differentiere det.</p> <p>Og på lang sigt kunne man godt udbyde – nu har det her været tvunget – ikke at jeg ser noget problem i det, at vi skal undervises i det værktøj vi er blevet udstyret med. Men man kunne godt fremadrettet lave nogle frivillige kurser, hvor man går dybere ind i indholdet, som folk så kunne melde sig til, for dem der havde lyst til det.</p>	
15.15	<p>I: Hvordan har du det med ny teknologi?</p> <p>IP: det kommer lidt an på, hvad det er. Jeg kan godt nogle gange blive lidt træt. Vi ha Saxo som redaktionelt system og der kommer hele tiden nye opdateringer. Så det er ikke fordi det er noget problem. Problemet er, når det ikke virker. Der er altid børnesygdomme, det er der også med den telefon her. Det har fx</p>	

	<p>taget sindssyg lang tid at få udviklet den First Class klient til android, hvor den har ligget til iPhone. Og det irriterer mig, når tingene ikke virker. Det er ikke noget problem at lære mig det, hvordan det virker, men og få et halvfærdigt produkt, hvor jeg kan konstatere jeg skal vente længe på fx at komme ind i min mailboks. Men jeg har ikke noget problem med ny teknologi. Jeg synes det er sjovt, jeg kan godt lide at udforske det. Jeg har det sådan lidt learning by doing, man skal ud og pille ved alle knapperne og finde ud af det.</p>	
17.00	<p>I: Det er lidt en nørdet ting. Man er meget fokuseret omkring sin egen ting.</p> <p>IP: Jamen det er da nørdet. Det er nok måden at opdage det på. Jeg vil sige de første par dage, min kollega og mig på krimi, vi fik nok ikke lavet så meget til avisen i hvert fald, fordi vi var jo fuldstændig fascineret af den verden med applikationer og vi fandt jo alverdens ting og sager. Hvoraf noget var godt og andet var kun for sjov og er bagefter blevet afindstalleret. Men det er måden at gøre det på, det er jo at udforske det og gå i gang med det. Jeg vil sige, at i dag, hvor nyhedens interesse er væk og vi har fundet nogle apps som er gode til de ting, som vi vil bruge mobilen til både i arbejde og privat, så bliver det mere et arbejdsredskab. Men det synes jeg også er godt.</p>	
18.20	<p>I: Når I så sad der, brugte I så hinanden?</p> <p>IP: Ja vi brugte hinanden. Der kan vi så sige, at NN og jeg var nok redaktionens legebørn de dage der, for vi fandt jo alle mulige sjove ting (...) I stedet for at vi sad i vores egen lille sjove verden, så sad vi i stedet og delte ud af de erfaringer, som vi fandt undervejs. Og noget af det skrev vi også ud til andre, at nu kan vi gøre sådan og sådan. (...)</p>	
19.45	<p>I: Havde du forventninger til kurset om, hvad du gerne ville lære – som du fik indfriet?</p> <p>IP: jaa, jeg havde nogle forventninger til at få mere at vide om telefonen. Og fik nogle flere hjælpemidler og det gjorde jeg også, men jeg kunne godt have brugt endnu mere.</p>	
20.15	<p>I: Hvad fik du med fra kurset?</p> <p>IP: Jamen jeg fik blandt andet det program der hedder "Read it later", hvor man kan gemme en side og læse den senere. Men også den der med at man kan scanne et ark. Simpelt hen tage et billede og så gemme den som pdf-fil og så oploade den til Dropbox. Jeg havde i forvejen en Dropbox konto, ikke at jeg brugte den ret meget. Jeg har så hentet applikationen og kan oploade til min Dropbox og så når jeg er tilbage på redaktionen hente det. Det gør jeg faktisk ret meget frem for at maile det til mig selv.</p>	
20.55	<p>I: Prøv at give et eksempel på, hvor du har brugt det.</p> <p>IP: det har været i forbindelse med at jeg har været på efteruddannelse. Jeg ville ikke tage telefonlisten med og scannede den ind. (...)</p>	

22.40	<p>I: Det jeg hører dig sige er, at det giver frihed at have tingene i din mobil frem for på papirlapper? Og frihed i forhold til geografi?</p> <p>IP: Ja, det gør det. (...)</p>	
23.30	<p>I: Men du snakkede også om, at du har haft stress – hvad tænker du i forhold til grænseløst arbejde?</p> <p>IP: Ja, der er jo den risiko der er – man er altid på arbejde. Derfor har jeg en privat mobil, som arbejdspladsen ikke har nummeret på. (...) Det har været en øvelse i at adskille tingene. (...)</p>	
24.50	<p>I: Hvad tænker du i forhold til din brug af den der fremover? Oplever du at det er starten på...?</p> <p>IP: Jeg tror det bliver mere og mere. Den styrer ikke mit liv, jeg styrer telefonen. (...) Jeg er da helt sikker på, at jo mere udvikling, der bliver på det område her, jo mere kommer vi også til at bruge telefonen. (...)</p>	
27.35	<p>I: Er der noget af det, du har lært på kurset, som har været supergodt i i arbejdssammenhæng?</p> <p>IP: det har både været Read it later og fotografering af dokumenter. Fx har jeg, når jeg er i retten lagt retsplejeloven ind (...) så kan jeg altid finde begrundelser for dørlukning...og argumentere for i retten, hvorfor dørene ikke skal lukkes.(...)</p>	
28.50	<p>I: Her det været nemt nok at bruge de ting I blev præsenteret for på kurset?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg faktisk. Vi blev præsenteret for en app, som jeg egentlig ikke synes jeg havde brug for i praksis – endnu, men det er rart at vide, muligheden er der. Vi fik faktisk et ark med apps efterfølgende (...)</p>	
29.45	<p>I: Den måde I blev præsenteret for tingene på kurset med øvelser..</p> <p>IP: Ja, det synes jeg er vigtigt, vi skal sidde med selve øvelsen og så prøve det hver især på telefonen. Også at vi var ude og lave lydtests både med ekstern og intern højtaler i de to lydformater, der er lagt ind. Nu kan jeg ikke huske det ene, det var nok wav-format og andet var, nej jeg kan ikke huske det, men i hvert fald, at der var tydelig forskel på kvaliteten. Men også hvor vi fik at vide, jamen hvorfor er der så det. Og det er jo helt banalt fordi skal det fylde meget, eller skal det fylde lidt. (...)</p>	
30.45	<p>Måden der blev undervist på var rigtig god. Det kunne godt irritere mig lidt at vi nogen gange hang fast i nogen af det samme ting i forhold til at der er den forskel på folk som har beskæftiget sig med telefonen og folk som næsten ikke har rørt den. Jeg synes nogen gang det for langsomt. Jeg synes godt, vi kunne have brugt tiden mere effektivt. Men jeg erkender også at det er et bredt forum, og vi</p>	

	<p>skal have alle med.</p> <p>Men det var fedt at komme ud og lave praktiske lydprøver, for så prøver vi i praksis, hvordan det. Og vi kan høre forskellen. I og med at vi bliver sat til at downloade de apps og prøver det fysisk.</p>	
31.50	<p>I: Var det relevante ting, I gennemgik? Var det relevant i forhold til dine behov?</p> <p>IP: Ja, jeg har jo glemt det, som ikke var relevant for mig [griner lidt]. Jeg vil sige at det program, hvor jeg kan gå ud og se ejendomsvurderingerne på bygningerne har jeg ikke brug for, men det er da rart at have viden om, at det kan lade sig gøre.(...) Jeg tror egentlig, at jeg har fortrængt det, som jeg ikke havde brug for.</p>	
33.25	<p>I: Synes du, du har fået opbakning til at afprøve det nye, efter du kom tilbage fra kurset?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg, jeg har. Jeg synes egentlig at der har været – vores Chefredaktør Jan Kristensen, har egentlig været meget åben om, at vi skal lege med det her. Jeg synes egentlig at, de dage hvor min kollega og jeg, da vi lige havde fået telefonerne og vi nok ikke fik produceret så meget, jamen jeg hørte ikke noget for at vi faktisk brugt mere tid på at lege med telefonerne end at hente noget hjem til avisen. Det var der heldigvis andre, som gjorde. Ellers havde der været hvide pletter i avisen [griner lidt]</p>	
34.25	<p>I: men du synes du har mulighed for at bruge, det du har lært på kurset?</p> <p>IP: ja, det synes jeg.</p>	
	<p>I: hvad med dine kolleger, bruger I hinanden?</p> <p>IP: Jamen det er meget forskelligt, jeg har kolleger, som formentlig kun bruger den til at ringe på, og så har jeg kolleger, der ligesom mig selv også bruger den rigtig meget.</p>	
34.50	<p>I: Hvad med dem, der bruger den til at ringe på, spørger de?</p> <p>IP: Nej, de har ingen interesse</p> <p>I: De har simpelthen ikke lyst til at bruge den?</p> <p>IP: Nej, de tog på det kursus, fordi de skulle på det. Det er folk, som til hver en tid kun vil bruge teknikken lige til det absolut mest nødvendige. Jeg har nogle ældre kolleger, som – du kunne godt have nøjes med en anden og billigere telefon. De kommer aldrig til at bruge funktionerne, de har slet ingen interesse i det. Og det er sort snak for dem.</p>	
35.30	<p>I: Hvad tænker du om det?</p> <p>IP: Jamen jeg tænker på, at der er forskel på folk. Vi skal være så</p>	

	<p>rummelige, at det ikke er noget vi skal trække ned over hovedet på folk. Det gør dem ikke til dårligere journalister. Det gør heller ikke mig til en bedre journalist, at jeg har den der telefon og kan bruge de her ting, men man kan sige det gør mig til en anden journalist, idet man kan sige, at nu har jeg et arbejdsredskab. Men det ændrer jo ikke ved at de mennesker der ikke bruger telefonen og kunne nøjes med den mest simple telefon. Det kan de sagtens nøjes med. De leverer stadigvæk historier til avisen og de gør det så på deres måde. Jeg synes man skal passe på med at trække al mulig teknik ned over hovedet på folk, hvis ikke de har tænkt sig at bruge det.</p>	
	<p>I: Hvad tror du der er om tre år? Vil der så stadig være nogen som sidder og...?</p> <p>IP: Ja, det tror jeg så stadig der er, men når jeg inde i hovedet kan se, hvem det er, så er det jo ældre medarbejdere, som ikke er teknikforskrækkede, men som kun bruger teknikken i det omfang de er nødt til det. Og efterhånden som de går på efterløn og pension, så – jeg tror, når vi taler fem år frem, så vil de være væk. Og så bruger vi telefonen i endnu højere grad. (...)</p>	
38.05	<p>I: Betyder brugen af den nye teknologi noget i forhold til hvor anerkendt man er som journalist på redaktionen?</p> <p>IP: Det håber jeg ikke det gør. Om det gør det i praksis, jamen det har selvfølgelig noget at gøre med om ledelsen synes man er omstillingsparat og parat til at bruge ny teknik. Journalister er jo en flok individualister og en broget flok, med meget forskellig baggrund og meget forskellig indgang til det vi sidder og laver. Og jeg tror (...)</p>	
39.38	<p>I: Så du tænker ikke at det endnu er et kriterium for at man kan finde nyt arbejde?</p> <p>IP: [en sjælden pause] Det ved jeg faktisk ikke. Det synes jeg er svært at svare på. Fordi jeg kan de her ting med den her telefon, ser jeg ikke mig selv som en bedre mere anset journalist, end hvis jeg ikke kunne de her ting. Der er egentlig ikke sådan jeg ser mig selv, jeg kan godt lide at bruge den her telefon, det er et fedt arbejdsredskab. Men om det gør mig, om det rykker mig højere op i hierarkiet, det er jeg ikke sikker på, at det gør. Hvis jeg skal sammenligne mig med andre. Jeg kan også se her i huset, at [pause] at det er i hvert fald ikke ud fra om man husker at læse sine mails og om man husker at videreformidle sine ting, det er i hvert fald ikke nogen hæmsko for at man rykker højere op rent jobmæssigt i hierarkiet. (...) [eksempel med person, der er udnævnt til lederstilling, selv om han ikke læser alle mails]</p>	
41.40	<p>I: Siger du indirekte, at der er lidt modsatrettet kommunikation fra den øverste ledelse – på den ene side er det vigtig at I bruger den der og på den anden side...?</p> <p>IP: Ja det synes jeg. Og jeg har et helt konkret eksempel: Jeg sidder i kantineudvalget, og da var der en [leder], som indkaldte til et møde. Og i og med at vi har hørt fra Jan K, at ledelsen vil begynde at</p>	

	<p>indkalde til møder via First Class og den personlige kalender, så regnede jeg med at mødet lå i kalenderen. Det gjorde det så ikke, og så skrev jeg så til hende, om hun havde indkaldt os via kalender. Og det skrev hun tilbage, at det havde hun ikke fordi hun følte, at det var for anmassende. Og da mener jeg, at da lever ledelsen ikke op til egne kriterier for at ville indkalde via first class. Det synes jeg er et problem og da tror jeg, de også har noget at arbejde med.</p>	
43.00	<p>I: Har du andet, som ledelsen gør der påvirker din brug af telefonen? Det jeg hører dig sige er, at det faktisk ikke er særlig motiverende, når de ikke selv bruger den.</p> <p>IP: (...) Nej det synes jeg ikke jeg gør. Min nærmeste chef han er meget large. Det er ikke sådan at han stiller krav om, at vi skal bruge telefonen i højere grad.</p>	
44.10	<p>I: Bliver I anerkendt for det, hvis I gør det?</p> <p>IP: [pause] Nej, det synes jeg egentlig ikke vi gør. Det er ikke sådan at jeg hører noget for, at jeg har sendt et billede ind af en overdækket betalingsstander. Der er ikke nogen, der siger, det er fandme godt, at du har taget det billede og sendt ind. Hverken ros eller ris. Og da tror jeg ikke rigtig ledelsen har fundet ud af at motivere folk yderligere til at bruge telefonen.</p>	
45.00	<p>I: Ville det betyde noget for dig?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg da. Nu sender jeg noget ind til et stort sort hul og jeg får ingen reaktion på det. Jeg hører intet. Altså jeg har det lidt sådan, nå ja, jeg kunne også have ladet være. Jeg kunne have været hjemme de to-tre minutter før. Jeg kunne bare have lukket øjnene, det gjorde jeg så bare ikke vel. Da synes jeg nok at ledelsen har en opgave i fortsat at motivere folk i at bruge telefonerne. Det er de ikke gode nok til. De er ikke gode nok til at opfordre os til, når vi ser et eller andet, tag for helvede et billede af det. (...)</p> <p>Efter vi har været på det her kursus, nu hvor nyhedens interesse er faldet, så synes jeg måske også at ledelsen burde holde os ved ilden og blive ved med at opfordre os til og bruge de her tekniske muligheder som vi har i telefonen.</p>	
46.35	<p>I: Er der andre steder, du kan blive opfordret? Bliver du opfordret ved at din kollega gør et eller andet?</p> <p>IP: Nej det er egentlig mig selv der er drivkraften til at bruge det. Det er måske derfor, at mange ikke bruger det, fordi der er ikke nogen, der står og prikker os på skulderen. Vi har ikke en chef der står og prikker os på skulderen og siger, at når nu du alligevel skal derud, så tag lige et billede. Og send ind til nettet. (...ex med billedet af rådhuset med flaget på halv v Jan Boyes død...) Det er meget vores eget drive, der får os til det.</p>	
	<p>I: Hvordan sørger man for at det der "eget drive" bliver ved med at leve?</p>	

	<p>IP: Det gør man kun, hvis det er folk der har lyst til at gå på oplevelse i telefonen.</p>	
49.00	<p>I: Inspirerer det dig, når en kollega gør det?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg da. Men det er også fordi jeg har interesse i telefonen. Jeg tror ikke det inspirerer en anden kollega jeg har, som kunne nøjes med en billigere mobil. (...) Det er ok, at der er forskel på dem der bruger den meget og dem der bruger den lidt. Vi er alle sammen forskellige og jeg håber ikke vi bliver vurderet af ledelsen efter, hvem der bruger og ikke bruger telefonerne. Når folk er ansat her, så kan de nogen ting. Så kan vi nogen ting, som er forskellige, og som – det var rigtig kedeligt, hvis vi kunne det samme, så ville kreativiteten være væk.</p>	
50.00	<p>I: Hjælper det, hvis der udstikkes klare retningslinjer? (citat fra evalueringen)</p> <p>IP: Ja, det er jeg sådan set enig i, for jeg synes det er svært at vide, hvad ledelsen forventer, vi skal gøre med de her telefoner. Og ledelsen har ikke rigtig fulgt op på det. Ledelsens interesse er også dalet. Jeg synes de skulle holde fast. Og jeg synes vi mangler retningslinjer for, hvad ledelsen forventer vi skal bruge de her telefoner til. (...) Det har de ikke været gode nok til at formidle.</p>	
51.24	<p>I: det du siger er, at man kan lære noget på et kursus og brugen stiger, men hvis det ikke fortsat bliver understøttet, tabes det igen?</p> <p>IP: Det vil man helt klart. [Hvis ledelsen ikke selv bruger funktionerne opleves det som at de har mistet interessen] Det synes jeg er et problem, da skal ledelsen holde fast. Og de skal holde fast i det for både bladets og medarbejdernes skyld. Fordi man kan ikke forvente, at det er folks egen interesse for denne lille firkantede tingest, der holder os i gang med det. Det er det for nogen enkelte, men der er også rigtig mange, som ikke gør det.</p>	
	<p>I: som jeg hører dig, så handler det både om anerkendelse i det daglige og fornemmelsen af, hvor er det vi skal hen, de overordnede forventninger?</p> <p>IP: Ja, det er det – netop også i det daglige. Jeg ved ikke helt præcist, hvad der bliver forventet af mig med den her telefon. Men jeg kan se de muligheder, jeg har med telefonen, og dem bruger jeg så også når jeg er ude.</p>	
53.10	<p>I: Hvis du skulle blive rigtig meget dygtigere inden for de næste år, hvad skulle der så til? Mere kursus, andre opgaver, noget ledelsesmæssigt eller skulle du afprøve noget med dine kolleger?</p> <p>IP: Jeg tror det er en kombination af noget kursus. (...) Hælder mest til at det skal være frivilligt, for dem der har lyst til det. For den kan jo rigtig meget. (...)</p>	

55.00	<p>I: Hvordan tænker du, at du lærer bedst?</p> <p>IP: jamen, jeg lærer bedst ved at sidde i et miljø, hvor vi leger med tingene. Og det miljø er jo så til dels at vi har råderum til det. At vi sidder i et forum fx en undervisningssituation, hvor vi får mere at vide og hvor vi så sidder og leger med tingene. Og så pludselig finder ud af, at det er jo skidesmart det her. Hvor der simpelthen bliver sat tid af til det. (...) Den bedste måde at lære tingene på, er når vi har tiden til det og ikke har pligtopgaver og en hel masse andre ting. Men at vi går et andet sted hen fysisk. Så tror jeg man får meget mere ud af det.</p>	
56.20	<p>I: Måske nogle kreative workshops?</p> <p>IP: Ja, som man kunne melde sig til, hvis man har lyst til det. Og måske også folk der kommer udefra, nu har vi fundet ud af de og de her ting, det vil vi gerne fortælle videre til jer. Det kunne også være andre medier, hvor man udveksler erfaringer. (...)</p>	
	<p>I: Udveksler I erfaringer her?</p> <p>IP: Ja, det gør vi i konferencen. Der skriver vi egentlig jævnligt til, hvis der er problemer, hvis der er en eller anden "joules defender", så man kan få fem minutter mere ud af telefonen og spare strøm.</p>	
57.40	<p>I: Så den der videndeling synes du er vigtig?</p> <p>IP: Ja, jeg synes den er rigtig god.</p>	
	<p>I: Er der situationer, hvor du er blevet hindret i at bruge telefonen?</p> <p>IP: Der er situationer, hvor jeg er blevet hindret i overhovedet at tage den, fordi jeg har glemt min oplader. Det er et kæmpeproblem med det batteri. (...)</p>	
1.02.20	<p>I: Er der noget du gerne vil tilføje?</p> <p>IP: Nej, jeg tror jeg har sagt det der med, at man skal passe på ikke at trække noget ned over hovedet på folk. Men omvendt skal ledelsen også være bevidste om at de vedvarende skal holde fast i motivationen. Jeg er bange for at nogen går i stå eller ikke rigtig kommer i gang efter kurset. De har fået nogle redskaber til det, men derfra og så til at bruge det i en hverdag, det tror jeg alligevel ikke de gør.</p>	
	<p>I: er der forskel på dem der har lysten og dem der ikke er så nørdede?</p> <p>IP: Ja, vi har fået den her first class klient og en vejledning til at installere den, men jeg har kolleger, som jeg er sikker på ikke har fået installeret selv. Og det er ikke sådan at de så ringer til it-afdelingen og spørger om hjælp. Der bør være en hel hel anderledes offensiv fra – at it afd. Bliver bedt om fra red.ledelsen om at gå ud til</p>	

	<p>hver enkelt medarbejder, har du fået installeret det program, så du kan tjekke din mail hjemmefra? Nej det har jeg sku ikke lige fået gjort, nå men så gør vi det for dig.</p>	
	<p>I: er det nogen, som er kommet til dig og spurgt om hjælp?</p> <p>IP: Ja, det er der faktisk. Man kan sige, at min kollega og jeg vi kæfter nogen gange lidt for meget op. Men det betyder også at folk har en fornemmelse af at vi bruger den her telefon.</p>	
	<p>I: Så det betyder meget at have den åbne dialog?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg det gør. Men vi sidder nogle stykker, der – mænd er legebørn bare med lidt dyrere legetøj. Det er da fedt.(...)</p>	

021111-1		
tid	citat	kommentar
0.50	<p>I: Hvad bruger du din HTC til i arbejdet?</p> <p>IP: Altså, fordelene ved den er, eller den måde vi har fået den på, er at vi ikke skal adskille arbejde og fritid på den. Så jeg tænker ikke så meget på, hvad jeg bruger den til på arbejde og privat. Mange af tingene er jo det samme, når man skal med toget så finder man togtider og bestiller billetten på den det er så både privat og på arbejde. Så den slags servicering eller praktiske er det samme. På arbejde bruger jeg den til kalender og – de vigtigste ting er ud over at ringe og sms er kalender og kontaktpersoner, kildelister. Da har jeg mine kilder i den.</p> <p>I: Du har altså ført dem over?</p> <p>IP: Ja, det var egentlig meningen, at vi skulle have gjort det på den gamle telefon også. Det gjorde vi så et stykke tid, så gik der et eller andet galt – der kom en masse tekniske problemer med det. Da tog jeg altså konsekvensen og lagde alle mine kilder ud af vores gamle system og ind i googles kontaktpersoner. Nu er det så, da vi fik telefonen var det ikke umiddelbart muligt at synkronisere kontaktpersoner på det system vi har i virksomheden. Det skulle det så være nu, men det har jeg simpelthen ikke turdet prøve, for det var det, som ødelagde det hele dengang. Og det har det også gjort for nogen af mine kolleger. Så jeg har det stadig liggende i Google, og der kan det nemt synkronisere med telefonen. (...)</p> <p>Kalenderen, da kører jeg faktisk sådan lidt dobbelt. Nu har vi et kalendersystem, men det havde vi ikke før, så derfor havde jeg også google-kalender bare til mig selv. Ulempen ved det er jo ad det har ingen sammenhæng med resten af virksomheden. Så derfor kører jeg stadig sådan lidt dobbelt, for jeg stoler måske ikke helt på det der First Class [griner lidt]. Så det er lidt ineffektivt, men jeg regner med, at når vi har – når udviklingen går lidt længere, at jeg kan blive fri for det. Vi håber at indføre et helt nyt system eller at First Class kommer med en bedre telefonløsning. Så man kan bruge det udelukkende. Det er den måde jeg kører det på.</p> <p>Så tager jeg billeder en gang i mellem. Nogle af dem bliver også publiceret.</p>	
5.00	<p>I: Hvad er det for en slags billeder du tager?</p> <p>IP: det nyeste jeg har gjort er, at jeg har lavet en voxpop, hvor jeg tog billederne selv. Jeg synes ikke helt det blev – godt nok var det under gode lysforhold, men det var indendørs – jeg havde nok håbet de var blevet bedre.</p>	

	<p>I: Altså rent teknisk kvalitet?</p> <p>IP: Ja, jeg gjorde det fordi jeg havde set en kollega gøre det. Det er nok ikke lovligt. Det skal man have en fotograf til. Men det var sådan et arrangement, hvor der ikke var nogen grund til i øvrigt, at der mødte en fotograf op. Altså jeg ræsonnerede lidt på forhånd, at det kunne man ikke bestille en fotograf til. Jeg vidste heller ikke hvornår det skulle være – det var en konference. Da jeg så havde set en kollega med held gøre det – det var så udendørs han havde gjort det, det tror jeg alligevel gør en forskel. Altså det blev udmærket, det kunne godt gå. Det kom i avisen. (...)</p>	
6.18	<p>I: Det der er fordelen er jo, at du var fleksibel ift. tid?</p> <p>IP: Det er jo det. Jeg vidste ikke hvornår det ville blive muligt at – jeg vidste bare, at det ville være godt at have det med, så jeg havde tænkt på det på forhånd. Og det var nemt at bruge i situationen. Det var lige det med at få dem overført fra telefon til computeren – det kan godt være lidt bøvl, især når man er ude et sted.</p>	
7.10	<p>I: Så rent teknisk var det nemt nok at tage billeder – er det også nemt nok for dig i din rolle som journalist at tage billeder?</p> <p>IP: Det der er ulempen, synes jeg er, at man har fornemmelsen af, at man virker uprofessionel, når man står der og tager billeder med en telefon. Fordi det er ligesom noget småpiger de gør. Altså, og vi snakkede om det – vi havde sådan et kursus i hvordan vi bruger telefonen til at tage billeder med. Altså hvis det er sådan ved en ulykkested, det kunne man let komme ud for, hvis man kom forbi, ikk. Og der ikke var en fotograf i nærheden og man skulle tage billedet. Da kunne man let, hvis man står med en telelinse, så bliver man opfattet som en professionel der bare gør sit arbejde. Hvis man står med en telefon, så vil de øvrige tilskuere synes at man er – at man gør noget, man ikke bør gøre. Så der er da et vist problem, men jeg synes ikke i denne her sammenhæng. (...) Der var en grænse, eller en barriere, men jeg synes ikke den var så svær at overskride. Men det ville være noget andet, hvis man tog med et rigtigt kamera – også rollemæssigt. Så er vi heller ikke vant til at tage billeder, men det tror jeg kun er os selv – jeg tror ikke at en voxpop-deltager synes det er mærkeligt, at en journalist både skriver og tager billeder.</p>	
9.00	<p>I: Hvordan med at bruge applikationer?</p> <p>IP: Altså jeg bruger mange, men jeg skal lige tænke, hvor meget jeg kan påstå, der er arbejdsmæssigt i det. Jeg har også optaget, som du gør. Nu prøver lige at blade løseligt igennem. [bladrer på sin HTC] Der er de der praktiske med hvornår bus og tog kører. Så bruger jeg meget de gule sider, når man skal finde noget. Jeg bruger selv privat evernote meget, hvor man kan gemme alt muligt, der gemmer jeg også nogle gange noget arbejdsmæssigt. Så er der nyhedssites. (...)</p> <p>Jeg bruger også nogen af dem som jeg opdagede her på vores kursus. Fx er jeg blevet rigtig forelsket i den som viser, hvad huse i nabolaget</p>	

	<p>koster. Man kan holde telefonen op, viser den, hvad det kostede sidst det blev handlet. Jeg ved ikke hvor meget arbejdsmæssigt, der er i det, men – jeg har jo ikke brugt den til at skrive en artikel, men det er altså..det har da noget og gøre med det jeg skriver om. Jeg skriver om huspriser. Det er jo en del af det. Det udvider min viden om emnet. Men jeg bruger ellers meget apps af interesse.</p>	
12.15	<p>I: Hvordan har du det generelt med ny teknologi? Er du én af dem, der bliver glade for det?</p> <p>IP: Ja, det er jeg. Især sådan noget her, da synes jeg der er en ret stor privat gevinst. Et arbejdsredskab, som man også bliver opfordret til at bruge privat. Den kan bruges til uendelig mange ting. Så jeg bruger den formentlig mere privat end arbejdsmæssigt.</p>	
12.50	<p>I: Synes du, du bliver en bedre journalist af at have den?</p> <p>IP: Ja, jeg er mere effektiv. Ikke bedre som i dygtigere til at stille de rigtige spørgsmål og vinkle historien rigtigt, som jeg synes stadigvæk er den slags ting, der gør forskellen. Jeg bliver mere effektiv og kan komme hurtigere frem og få flere nuancer med. Ja, det vil jeg sige det er nok mere på den måde. Jeg er nok ikke – kvalitativt er mine artikler nok ikke blevet bedre af det, men jeg har formentlig kunne lave flere. Jo de er blevet bedre ift. tidsindsatsen. Så det vil jeg sige. Jeg har ikke lavet en artikel, som jeg ikke kunne lave uden telefonen.</p>	
13.50	<p>I: Så du er ikke blevet en anderledes journalist?</p> <p>IP: Nej, det synes jeg ikke.</p>	
	<p>I: Hvis vi ser på kurset, var der så noget før kurset som du gerne ville lære eller blive bedre til?</p> <p>IP: Ja, der var et par konkrete ting, hvor det ene så er et problem for alle – at optage telefonsamtaler. Det kan den så ikke, så det hjalp jo ikke med kurset. Så der var nogle helt konkrete spørgsmål, som jeg tænkte det skal jeg lige høre hvordan man gør. Men det var ikke så mange, for jeg kendte telefonen godt i forvejen. Men jeg var glad for, eller jeg så frem til kurset for at få nogle nye fif og ideer til, hvad man kunne.</p>	
14.50	<p>I: Synes du, at det I lærte var noget der har fin relation til det, du bruger i praksis?</p> <p>IP: ja, det var det udelukkende. Det eneste var om der var noget jeg vidste i forvejen. Men der var også en hel del ting, som jeg blev klogere af, så det var ikke bare noget jeg vidste i forvejen.</p>	
15.30	<p>I: Oplevede du så, at du gik ud og brugte noget nyt? Gjorde du det hurtigt efter kurset?</p> <p>IP: Ja, nogle af de der sjovere ting. Især en af de meget praktiske ting var tips til at organisere kontakter og søge i kontakter. Der var nogle ting der, som jeg ikke var klar over, så jeg fik ryddet op i nogle</p>	

	<p>kontakter. Og så var der nogle tekniske ting, når vi optager samtaler eller interviews, som var meget nyttige. Som jeg ikke vidste og som jeg slog over på med det samme.</p>	
16.20	<p>I: Så du synes du lærte nogle ting, som du også har brugt?</p> <p>IP: ja, det gjorde jeg.</p>	
	<p>I: Når du kommer ud fra kurset og du har siddet og prøvet det, kan du det så eller er det i virkeligheden først når du kommer til at bruge det i praksis, at du synes du kan det?</p> <p>IP: Nej, jeg synes de var så konkrete de ting, de lærte os. Selvfølgelig skal man ikke fumle jo flere gange man bruger det, men det var ikke svære ting, så jeg synes man kan dem, når man har lært dem. Men det som jeg har opdaget er lidt faren er, at man glemmer nogen af de ting. Et eller andet som man tænker, nå det var smart – og så har man måske glemt det. Da er det jo så fordelene at man er sammen med kolleger, så kan man tit – eller nogen gange, når talen falder på et eller andet, så "nåhh ja, det havde jeg helt glemt". Og så begynder man selv at bruge det igen, eller får det frem. Der har været en enkelt ting.</p>	
17.25	<p>I: Jeg tænker på, at der kan være – måske kan du godt tage billeder, men du gør det så ikke fordi man glemmer, at man faktisk kan det, når man står i situationen. Eller der er noget andet, der bremser én. Men du synes at telefonen kommer fint ind i dit flow?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg. Jeg synes ikke at jeg ikke er opmærksom på, hvornår jeg kan bruge den. [lille pause til toiletbesøg]</p>	
20.12	<p>I: Oplever du, at I som kolleger bruger hinanden?</p> <p>IP: Ja, det er der i hvert fald mange tilfælde af, at nogen ikke lige kan huske, hvordan man gør det eller det. Og så efterhånden som vi – nu har de fleste været på kurset, så er der sådan en udveksling.</p>	
20.40	<p>I: Så det kommer frem, hvis der er noget man ikke kan finde ud af? Eller ikke kan huske?</p> <p>IP: Ja, nu i går var der i går én som ikke kunne huske noget (...)</p> <p>I: Deler I også ny viden?</p> <p>IP: Ja, men så er det mest med dem, man ved vil være interesseret i det. Så det er ikke sådan, at man råber bredt ud på redaktionen. Som sagt dem, man ved der er nogen, som dem vil det nok ikke interessere vildt. Så det er ret selektivt.</p>	
	<p>I: Så det er egentlig bestemt af relationer? Dem man kender eller ved har samme interesse som én selv?</p> <p>IP: Ja, hvis jeg har sagt det til ham, ved jeg også at han vil fortælle det til mig næste gang – så kommer han tilbage til mig.</p>	

21.50	<p>I: Er der stor forskel på, hvor meget i bruger mobilen?</p> <p>IP: Jeg skulle også til at sige, vi har også et forum eller en konference, hvor vi kan skrive sådan noget. Det er der også nogen som gør, når de har fundet svar på ting.</p> <p>I: bruger du også den og går ind og kigger?</p> <p>IP: Ja, når der er noget som ikke virker eller man brokker sig. Der er ikke så frygtelig mange, der går ind. Aktiviteten har nok ligget på et lavt niveau et stykke tid. (...)</p>	<p>I:</p> <p>IP:</p>
23.24	<p>I: Er der stor forskel på jer på din redaktion, hvor meget i bruger HTC?</p> <p>IP: Jeg tror alle, det virker som om alle godt kan lide den og bruger den. Men der er nok stor forskel på, hvad man synes om det. Om man synes det er sjovt at finde en app, der viser hvilke skibe der sejler ude i bæltet og hvor de er på vej hen. Og der er nogen som bare synes det er noget pjat. Og der er det nok lidt opdelt, om man er interesseret eller bare synes det er et værktøj. (...) der er ikke nogen, og det var der måske også lidt af i starten – og det har kurserne også hjulpet med det, at alle føler, at de har godt tjek på telefonen.</p>	
25.00	<p>I: Diskuterer I helt grundlæggende er det her et godt journalistisk redskab eller er det mere nede på den enkelte funktion?</p> <p>IP: Nahn, diskuterer – det er nok mere erfaringsudveksler kan man sige. Der er sådan underliggende det der med om det er en iPhone eller ikke er en iPhone. Der er altså nogen, der hellere ville have haft en iPhone, og som havde én selv i forvejen. (...)</p>	
27.25	<p>I: Ok, så vidt kollegerne. Hvad tænker du i forhold til din ledelse? Støtter de, at du kommer til at bruge den mere?</p> <p>IP: ja, altså – det øh Jan Kristensen, én leder kan man sige har været meget engageret i og, hvad skal man sige, snakke om telefonen, hvad han har fundet og vi skal bare gøre sådan og sådan. Promovere den kan man sige. Det har han i tale, kan man sige. Men det er jo ikke sådan at øh [pause] jo men jeg synes, jeg ved heller ikke hvad man skulle forlange mere, men det er jo heller ikke sådan at der er lavet nogen – jo man kunne godt forestille sig at man lavede en speciel, udviklede på en eller anden ting, der var der i forvejen, så den passede bedre til vores arbejdsituation. Så man kunne sende et billede det rette sted hen til webben, så man bare ved et klik – mere automatiseret. Det havde jeg måske egentlig forventet at – fordi det tror jeg egentlig er ret let at gøre. Og vi har så mange kloge folk i den retning her i huset. Så det troede jeg måske nok at man havde lavet sådan lidt mere skræddersyet, sådan at det passede, så det var mere et målrettet arbejdsredskab. Man kan selvfølgelig fint løse tingene alligevel, men på den måde kunne ledelsen jo godt have understøttet det mere ved at forsyne det med en Fyns Stiftstidende ting. (...)</p>	
29.15	<p>I: Jan sidder jo i toppen. Han taler så engageret om det. Hvad med din</p>	

	<p>nærmeste leder?</p> <p>IP: Nej han er – han støtter det og går ind for det, men ikke – han er ikke en af dem der er mest interesseret i hvert fald. Det er nok mere hans teknologiholdning, som er mere famlende.</p>	
29.35	<p>I: Fordi han selv er lidt usikker i forhold til, hvad det kan?</p> <p>IP: Ja, han er sådan mere den der kommer og spørger om råd.</p>	
	<p>I: Oplever du, at du får anerkendelse, når du fx har taget fotos til din voxpop?</p> <p>IP: Nej for det skal jo helst holdes skjult, for journalister må jo ikke tage billeder.</p> <p>I: Jamen <i>må</i> I ikke godt?</p> <p>IP: Man må gerne, hvis man tilfældigvis kommer forbi. Det får man også anerkendelse for. Det kommer også i avisen - én der har taget en bus, der er væltet. Det er uproblematisk. Lige sådan noget med den der voxpop, det er sådan noget på grænsen. Min argumentation er, at der er ikke mange fotografer, der ville synes det er en sjov opgave at køre 12 km et eller andet sted hen og tage fem voxpop-billeder. (...) Min kollega tog et billede af en væltet bus her forleden og det blev fremhævet i efterkritikken.</p>	
31.00	<p>I: Så det kommer op på fællesmøder?</p> <p>IP: Ja, det er så en skriftlig efterkritik, vi har. (...) Det blev så fremhævet, så man gør – efterkritikken er jo sådan et ledelsesværktøj, ikke, da gør man en hel del for. Jeg tror det var Jan Kristensen, der skrev den her.</p>	
	<p>I: Så den øverste ledelse er opmærksom på det?</p> <p>IP: Ja, meget og prøver også nogen gange meget tydeligt – fordi man fremhæver sådan en forholdsvis lille ting som sådan et billede af en bus. Fremhæver det i efterkritikken. Men det er jo så for at motivere.</p>	
31.50	<p>I: Virker det på dig?</p> <p>IP: Ja, ja, fordi, der er selvfølgelig den side af det, at man gerne vil have ros af ledelsen. Men der er også den anden side af det, at når det står i efterkritikken, så er det jo klart for alle, at det er tilladt, at det er interessant, at vi har et billede af den bus der. Så det betyder da, at hvis jeg er sådan lidt – hvis jeg kører forbi en anden bus en anden dag, så kunne kan godt nogen gange tænke, nå men er det noget, det er jo ikke så stor en sag, man normalt skriver om, når busser kører ind i et eller anden. Det giver mere det der indtryk af, at nu er vi enige om, at det er noget som virker godt i den forbindelse. Og det ved vi jo godt, at det er godt for en hjemmeside, hvis der er noget nyt, noget aktuelt, uanset hvor stort det er.</p>	

	<p>Altså i og med, at det står i efterkritikken, så bliver vi alle sammen enige om, at det er noget man godt kan lave.</p>	
	<p>I: Synes du, at du har tid nok til at afprøve noget nyt? Og til at eksperimentere?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg, for det er netop ikke noget der tager så lang tid. Man kan jo netop gøre det i større eller mindre doser. Nu er det måske også fordi jeg sidder nogen gange i sofaen derhjemme om aftenen og gør det. Fordi jeg er interesseret i det. Det er klart, hvis man har brug for meget tid til at sætte sig ind i noget, som man skal koncentrere sig meget om de første gange. Så kan jeg godt se, at der er et eller andet spørgsmål om tid. Men jeg tror det er en prioriteringssag. Dem der er interesseret i det, de finder altid tid til det, fordi de synes også at det er sjovt. Men jeg kan godt forestille mig, at det for nogen er et tidsspørgsmål.</p>	
34.00	<p>I: Du lyder som en der vil være selvmotiveret på den måde, at hvis du ser muligheden, ville du prøve det. Hvad med dem der ikke gør det af sig selv – det lyder som om ledelsen ikke vil presse nogen til noget?</p> <p>IP: Nej, det er rigtigt. Man har – der kan jeg godt se et lille problem i at det ligesom er kun én person i ledelsen – Jan Kristensen, der tager sig af det. Man kan godt forestille sig på lokal redaktionerne kan være ret vigtigt, om man får lokalredaktøren til at presse på for at folk vil gøre noget. Og der tror jeg ikke man har gjort nogen særlig indsats for gøre det.</p>	
35.10	<p>I: Hvis man nu havde en kurve over din brug af HTC fra du fik den, hen over kurset og så til nu. Hvor stiger det og hvor falder det?</p> <p>IP: Ja, det højeste det var lige efter jeg havde fået den. Ja også for at afsøge alle hjørner. Så på den måde er min brug af den faldet hen mod kurset. Den steg efter kurset, ja det gjorde den. Og er faldet lidt igen. Det har noget at gøre med, hvor man skal afprøve de nye ting – nå men det der er ikke værd at beskæftige sig med og det der det er smart, det vil jeg bruge. Men mit generelle niveau, den brede del ligger højere efter kurset end den gjorde før. Fordi der var som sagt nye ting, som jeg ikke havde været opmærksom på.</p>	
36.15	<p>I: Hvis den så skulle ligge væsentligt højere om to år, hvad skulle så til for dig?</p> <p>IP: [pause] Jeg tror næsten der skulle nogle tekniske muligheder – fordi man gør jo hele tiden det der er bedst. Jeg kan måske godt gøre noget på telefonen, men hvis det er lettere på computeren. Så det tror jeg hvis det blev gjort lettere, så der var en smartere løsning på telefonen. (...) det der ville være bedst, hvis man i højere grad kunne afslutte en arbejdsproces på telefonen. At jeg kunne skrive en artikel på telefonen og rykke den i avisen uden at forlade telefonen. En meget tættere relation til produktionen. (...) Jeg kan i dag ikke sende i avisen fra telefonen, men det kan jeg fra den bærbare. (...) det synes jeg ville være praktisk, hvis jeg kunne det fra telefonen – sidde i</p>	

	<p>parken, på stranden eller den der konference og færdiggøre ting. Jeg kan selvfølgelig skrive noget tekste på den – det er lidt besværligt, men det kan man jo og så kan jeg sende det et eller andet sted hen i en mail. Så er der nogen andre, der skal gøre mere ved det. Så det er en tæt integration med vores produktionssystem (...)</p>	
39.10	<p>I: ville der være noget i forhold til dit samarbejde eller i forhold til kursussammenhæng, hvor du tænker: Det ville kunne rykke mig ?</p> <p>IP: Jeg tror det er en hindring – det er både samarbejde og teknik – det der First Class system, som jeg også har været inde på flere gange, at det ikke virker. Det betyder noget for samarbejde fordi, det kan godt være at nogen bruger det over for mig, men jeg bruger det ikke over for dem, med at booke et møde, fordi (...) Så længe det fungerer på den måde, det gør, da er det en stor hæmsko for den slags samarbejde, at man ikke kan gøre noget på telefonen.</p> <p>Kursus og sådan noget, nej, selvfølgelig vil man altid have brug for noget genopfriskning, men jeg tror egentlig ikke. Hvis man, og det ville nok kræve et kursus, hvis det jeg talte om før blev en realitet, for det bliver uundgåeligt lidt indviklet. Så den slags ting, hvis man kunne finde en metode at gøre det på. Men jeg tror ikke som det er nu, jeg er ikke sikker på... Jeg kunne godt være interesseret i et HTC2-kursus, men jeg ved ikke hvor meget...</p> <p>I: Du kan ikke lige se, hvad det skulle være?</p> <p>IP: Nej, jeg ved heller ikke hvor meget det ville øge min brug af mobilen arbejdsmæssigt. Det ville selvfølgelig være glædeligt, hvis der var noget, men jeg kan ikke se det.</p>	
40.55	<p>I: Hvornår oplever du egentlig, at du lærer bedst? I praksis eller på efteruddannelse?</p> <p>IP: Jeg er meget med at kaste mig over tingene selv og prøve det af, teknisk og sådan. Men det er også helt tydeligt, når man så er på et kursus, at man får – selv om det er noget jeg kender godt til i forvejen – at så er der nogen ting, som man bare ikke vidste, at man ikke vidste. Især, hvis det er meget praksiserfarne kursusholdere, det synes jeg, at jeg kan lære meget af. Nogen, der har gjort sådan noget, som man kan spørge. Og andre, der spørger om noget, man slet ikke vidste var værd at spørge om. Det synes jeg, at jeg får noget ud af. Lidt mindre det der forelæsningskursus, eller forelæsningslærere – der kan være interessant, men måske ikke det jeg lærer så meget af. Hands on, hvor man selv har en computer med og prøver det og kan spørge om det – der lærer jeg nok noget.</p>	
42.35	<p>I: Jeg tror mange journalister tænker på samme måde, at man skal kunne relatere det til sin praksis.</p> <p>IP: Ja, det lider jeg også lidt af [smilende].</p>	
	<p>I: Man kan jo sige, at det er et håndværksfag, så det at koble det til noget...</p>	

	<p>IP: Ja, jeg kan godt opleve, jeg synes ikke jeg får nok ud af det, når der er en klog mand, der formentlig siger noget klogt (...) hvor fx den akademiske undervisning, vil jeg nok have svært ved at få så meget ud af. Det er mere sådan noget man skal prøve at gøre.</p>	
43.45	<p>I: Jeg vil gerne vende tilbage til det organisatoriske og ledelsesmæssige. Citat om klare retningslinjer – er du enig?</p> <p>IP: Nej, da ser jeg måske telefonen som det første – eller et eksempel på en lidt en anden måde, hvor vi – det må man bare selv finde ud af. For der er ingen ledelse, der ville kunne overskue hvad der ligger af smarte funktioner og apps og måder at gøre noget på. Det ville være meget...det ville forsinke det hele meget, hvis man skulle have dem til at give retningslinjer.</p>	
44.50	<p>I: Så du tænker, at den udvikling skal komme et andet sted fra?</p> <p>IP: Ja, det tænker jeg. De må gerne komme med retningslinjer – eller mere inspiration, hvis man finder noget smart. Jeg har ikke noget imod, at ledelsen kommer med det. Men jeg synes det er mere en tankegang man havde før i tiden, at nu går vi i den retning, som nogen siger, vi skal gå. Sådan synes jeg ikke det har været i mange år. Sådan rent arbejdsredskabsmæssigt, så er telefonen et eksempel på, at vi netop ikke behøver det. På vores computere for eksempel, der kan vi ikke installere programmer. Det er kun dem som it-afd har installeret én gang for alle. Uanset om der så kommer en opdatering, kan man ikke installere det. Det er jo et billede på – og det kan jeg huske, da jeg kom her for seks år siden – det blev jeg faktisk lidt stødt over at man ikke kunne, for det var sådan lidt mistroisk. Jeg kan godt se der er en masse sikkerhed og sådan noget – og det vil jeg ikke anfægte. (...) Den computer og den måde at opdatere den på er så et udtryk for den tankegang med retningslinjer for, hvad du må gøre og hvad du ikke må gøre. Det har man så opgivet med telefonen. Og da siger man også; bare brug den privat og alt muligt. Og det glæder mig, at det er sådan.</p>	
46.40	<p>I: så du siger i virkeligheden, at det hører en anden tid til?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg. (...) Men hvis man indkøber noget, så kan man godt sige, at nu er det den måde vi gør det og det på, fordi, det vil øge effektiviteten. Så på den måde vil jeg ikke være imod retningslinjer, men det skal ikke være det, der bestemmer, hvad vi skal gøre.</p>	
	<p>I: Du tænker, at det vil ikke fremme udviklingen?</p> <p>IP: Nej, det tror jeg ikke, men det kan man jo ikke vide, hvis der er flest der mener som den der har skrevet det, så kan det jo godt være vejen frem.</p>	
54.33	<p>I: Måske har det noget at gøre med, hvordan man har det med ny teknologi? Om det er noget man synes er sjovt, og om man har lyst til at arbejde med det, eller om man er mere usikker?</p>	

	<p>IP: Altså måske kan man tilfredsstille begge dele ved at ledelsen kunne se den psykologiske funktion af det det og så – ikke udstak nogle retningslinjer, men nogle, en inspirationsliste eller sådan noget. Det kunne man måske godt.</p>	
48.15	<p>I: Retning kan jo også være, at vi sætter nogle kreative processer i gang? Eller sætter folk ud i noget udvikling, som vi ikke ved, hvor går hen?</p> <p>IP: ja, bestemt.</p>	
48.46	<p>I: Hvad oplever du forhindrer dig mest i at bruge din HTC?</p> <p>IP: det der, men det er nok velkendt, hvis jeg nu ikke føler mig sikker nok på at tage billeder, om de nu blev gemt ordentligt. Hvis jeg så vidste, at det var noget, der var brug for at det skulle i avisen. Så ville jeg måske også føle usikkerhed over for at gøre det, fordi jeg ikke var 100 pct sikker på resultatet. Og da, det har jeg oplevet ved at optage samtaler, det gør jeg sådan set aldrig alligevel, jeg noterer altid ned. Så jeg har noteret ned og optaget samtalen på samme tid. Ikke kun for sikkerheden, men også fordi ofte, når jeg har optaget samtaler, så hører jeg det aldrig, så bruger jeg bare mine noter alligevel. Og så kan man, hvis der er et problem finde det på optagelsen igen. Men jeg synes det er alt for tidskrævende at lytte igennem. Men det er sådan mere, sådan har det altid været. (...)</p> <p>Ellers så synes jeg, jeg kan sørme ikke lige se begrænsningerne. Jeg synes det ville være fint, hvis der var, men det sker så på frivillig basis, men man kunne måske godt anspore en lille smule mere, at frontløberne de fandt de smarte...når vi nu ikke skal på kursus igen. At nogen af de fif vi fik der, at man så havde en dims eller noget systematik der gjorde, at man fik sådan nogle ting frem. Men jeg tror den videndeling, der er på det der forum, er en god måde at gøre det på. Måske skulle nogen føle lidt mere ansvar og holde øje med det. Engang havde man, eller det har man jo tit, superbrugere. Jeg ved ikke om det er vejen frem. (...) Der kunne godt være noget, som var særligt relevant for journalister, og det kunne være dejligt, hvis nogen fik øje på det.</p>	
52.30	<p>I: Er der noget du har lyst til at tilføje inden vi stopper?</p> <p>IP: Det er mere med at lære og sådan noget. Jeg synes vi fik en udmærket liste efter vi havde været på kursus. Måske man godt kunne have hjulpet dem der havde, for hvem det er meget nyt, en lidt mere detaljeret gennemgang af, hvad er det, du har lært her på det her kursus. Altså lidt mere gentagelse af det man har lært, bare så man har det på et stykke papir, så man har det, hvis der er noget man ikke kan huske. Det kan godt være lidt svært, hvis det er første gang man hører det. (...)</p>	

081111_1		
tid	citat	kommentar
2.10	<p>I: Jeg vil gerne starte med at høre, hvad du bruger din HTC-mobil til?</p> <p>IP: Jamen jeg bruger den jo først og fremmest som en almindelig telefon. Den er min eneste telefon, jeg har ikke nogen anden telefon i mit liv, så jeg har den altid på mig. Så jeg bruger den til telefoning. Ringer fra den og sms'er fra den. Så er jeg utrolig meget på nettet på den. Tjekker nyheder, tjekker mange ting, som jeg går op i mange gange om dagen. Og så bruger jeg den til at tage billeder.</p> <p>I: Så du bruger den faktisk i stedet for din computer?</p> <p>IP: Ja, jeg bruger den i stedet for min pc. Jeg kan mærke efter, at jeg har fået min HTC-telefon, da bruger jeg min computer væsentligt mindre. På arbejde bruger jeg selvfølgelig stadig min computer, da den er tændt alligevel. Men hjemme, hvor jeg før ville tænde min computer, det gør jeg sjældnere nu. Da bruger jeg den i stedet. Det er kun, hvis jeg skal skrive et eller andet decideret at jeg tænder den. For at tjekke oplysninger eller finde ting jeg har brug for på nettet, da bruger jeg min telefon i stedet, så den har overtaget en stor del af mit netforbrug. Helt tydeligt.</p>	
3.18	<p>I: Bruger du den til at tage billeder?</p> <p>IP: Ja, det gør jeg både privat og arbejdsmæssig regi. Det er jo praktisk at have den i forhold til arbejde, når det er at man skal bruge nogle billeder til at huske noget eller dokumentere et eller andet, hvor man ikke nødvendigvis lige har en fotograf med.</p> <p>I: Kan du give et eksempel?</p> <p>IP: Jamen jeg har for nylig, da har vi kørt sådan en serie i avisen om butikslivet i centrum af odense – hvordan det står til med det. Hvordan det står til med lukkede butikker og nye butikker. Og da har jeg helt konkret brugt den, da var jeg rundt i to dage på alle gader i odense city, for at danne mig et indtryk af antallet af lukkede butikker. Det var også sådan et rigtig godt sted at bruge den for da var jeg bare mig selv og kunne tage det i det tempo, jeg havde brug for. (...) Da brugte jeg den til at tage billeder af butiksfacader, hver eneste gang jeg faldt over en lukket butik, som jeg så bagefter har brugt som noget dokumentation i avisen, som nogle små etspaltede billeder. Det er blevet trykt. 78 butiksbilleder [griner] på sådan et opslag vi lavede. Da var den sådan et konkret godt arbejdsredskab, fordi man jo har den på sig og det er nemt og hurtigt. Så det er nok det seneste eksempel.</p>	
4.40	<p>I: Nu sagde du, at du kunne gøre det i dit eget tempo – er det i virkeligheden noget af det, der betyder noget for, om du bruger den?</p>	

	<p>IP: Ja, det er det. Sådan en type opgave som den der, kan det være svært at vide på forhånd, hvordan dagen egentlig vil gå, og hvad man skal. Hvad skal man bestille en fotograf til, man ved det jo ikke inden man går ud. Så da er det meget rart, sådan bare at være sig selv og have sin telefon med. Det er jo ikke fotokunst at tage billeder af butiksfacader. Og på den måde er det måske nemmere at gøre det selv i stedet for at koordinere det med fotografbestillinger. Og så har man kun et bestemt tidsrum fordi fotografen skal videre til næste opgave. Her kan man bare gøre det efter sin egen tidsramme og sin egen plan. Så i forhold til den opgave her, gav det en frihed at kunne tage de billeder selv, frem for at skulle koordinere det med fotoafdelingen. (...)</p>	
6.55	<p>I: Hvad med som diktafon, bruger du den til det?</p> <p>IP: Nej ikke rigtig, jeg har brugt den nogle få gange, men det er ikke så tit. Men det er ikke fordi, jeg har noget imod det. Jeg kan godt forestille mig, at jeg kommer til at gøre det mere, men jeg har bare ikke rigtig gjort det. Jeg tager notater almindeligvis (...). Den er supernem at bruge, jeg synes ikke jeg er utryk ved teknologien, der er ikke det der afholder mig, jeg har bare ikke været – jeg har ikke haft brug for at optage. Endnu.</p>	<p>I:</p> <p>IP:</p>
7.45	<p>I: Hvad med applicationer?</p> <p>IP: Ja, det bruger jeg også en del af. Igen både privat og arbejdsmæssigt. Måske mest privat. (...)</p>	
8.10	<p>I: Hvordan har du det generelt med ny teknologi?</p> <p>IP: Jeg synes jeg har det sådan ok. Jeg bilder mig ikke ind, at jeg er en teknologihaj. Hvis vi har en skala fra 1-10, hvor ti er total teknologinørd, og nul er fuldstændig amøbe, så er jeg nok en sekser.</p> <p>I: Der er én af dine kolleger, der skriver i evalueringen, at han oplever en vis træthed i forhold til ny teknologi. Er du enig?</p> <p>IP: nej, det er jeg sådan set ikke. Noget teknologi kan man bruge og andre kan man ikke bruge. Og jeg synes ikke at det som sådan er trættende at forholde sig til. Jeg synes det er fedt, at der sker noget nyt (...) Ret hurtigt danner man sig et indtryk af, om det er noget der giver mening for en eller ikke gør. Hvis det ikke gør, så lader jeg det bare ligge.</p>	
9.05	<p>I: Synes du HTC har gjort dig til en bedre journalist?</p> <p>IP: [pause] Jeg ved ikke om den har gjort mig til en bedre journalist, men den har gjort mig til en mere effektiv journalist til nogen typer af opgaver. Igen det her med at man kan at man har større frihed og fleksibilitet i forhold til nogen af de her dokumentationsagtige ting – billeder fx.</p>	
9.35	<p>I: Så du mener ikke, at du får nogle anderledes historier hjem?</p>	

	<p>IP: Nej jeg får ikke anderledes historier hjem, slet ikke. Den erstatter bare nogle funktioner, som var lidt mere besværlige før. Det er bare lidt nemmere nu.</p> <p>I: Funktioner, som du tidligere brugte andre redskaber til at håndtere, de er nu flyttet ind i telefonen?</p> <p>IP: ja, det den primært gør for mig, er at den er min netadgang i situationer, hvor det er lettere at bruge den end min pc. Den er også min netadgang, hvis jeg står ude på gaden og skal finde ud af et eller andet. Og slipper for at skulle gå hjem for at finde ud af det. (...) da er det jo praktisk og mere effektiv. Men det er jo ikke sådan, at det har ændret mine journalistiske vilkår grundlæggende, at jeg kan gøre det, det har bare gjort mig mere effektiv.</p>	
10.30	<p>I: Så du tænker ikke at en smartphone, at den som sådan ændrer journalistikken?</p> <p>IP: det har den da ikke gjort for mig endnu. Jeg kan da godt se på et tidspunkt, at den kan gøre det på sigt. Nogle af de ting, vi så på kurset, med de her virtuelle lag, man kan lægge oven på virkeligheden er noget som ser spændende ud. Men det er jo ikke noget som vi løber rundt og laver nu og her. Det er da sådan noget, som på sigt giver helt nye muligheder, når man har en smartphone og ens kunder har en smartphone.</p>	
11.10	<p>I: Vil der om to år være sket noget anderledes?</p> <p>IP: Jeg tror at nogle af de ting vi så på kurset, ville være helt oplagt at integrere i journalistikken på et tidspunkt, men om det lige er om to år eller fem eller ti, det ved jeg ikke. Det kræver jo først og fremmest, at vores læsere, de har sådan én der. Før det begynder at give mening ikk. Men den dag, hvor de har det... Vi skal også være bedre til det, hvis vi skulle lave sådan et projekt nu, ville det jo tage en enorm tid. Det er noget man skal øve sig på.</p>	
11.57	<p>I: Hvordan tror du, at kan komme derhen til at I kan det? Gennem teknologi eller er det nørderne, der skal afprøve?</p> <p>IP: Ja, der skal helt sikkert være nogle trækdyr, nogen, som er gode til det. Som man kan gå til. (...)</p>	
13.10	<p>I: I forhold til kurset, oplevede du at du efter kurset gjorde nye ting?</p> <p>IP: Nej ikke direkte.</p> <p>I: Så kurset gav dig ikke ny viden, som du gik ud og brugte. Det gav mig ny viden, så jeg tænkte over. Men det gav mig ikke konkret ny viden, som jeg har brugt efterfølgende.</p> <p>I: Hvorfor har du ikke brugt det? Gav det ikke mening, eller havde du ikke tid, eller?</p> <p>IP: Jeg synes ikke jeg lærte noget på kurset, som jeg lige har haft brug</p>	

	for siden direkte. Jeg har fået inspiration på kurset til, hvad telefonen kan på længere sigt. Og hvad mulighederne er i det. Men jeg synes ikke jeg har lært noget konkret – jo det passer ikke: scanneren har jeg brugt til at scanne nogle dokumenter.	
	I: Synes du, det var relevant, det I lærte i forhold til det du har brug for i arbejdet? IP: jeg synes det var relevant, men der var ikke så mange konkrete ting, jeg havde brug for lige nu og her. Det var relevant ift. at man kom til at tænke over, at det her er mere end en telefon. Og på sigt er der nogle muligheder i at alle folk får sådan en her. Det var interessant sådan inspirationsmæssigt, men jeg synes ikke jeg lærte nogle konkrete ting, som jeg lige stod og manglede.	
15.20	I: Var der noget før kurset, hvor du tænkte, det vil jeg gerne lære? IP: Der var nogle helt konkrete ting – altså hvordan bruger man kalender funktionen bedre. Der har måske alligevel været lidt, nu jeg tænker over det. (...) nogle af de helt konkrete ting.	
16.00	I: Efterfølgende, er du da blevet opfordret til at bruge den til noget, som du ikke har gjort før? IP: Nej, det har slet ikke været nævnt.	
	I: Påvirker det dig, hvordan din leder forholder sig til det? IP: Ja, det gør det da. Det tror jeg da det gør. Hvis man var blevet opfordret til at lave nogle projekter på telefonen, så tror jeg da, jeg havde gjort det. I højere grad end når tingene bare kører videre som de plejer.	
16.45	I: Blev det kommenteret, da du tog billeder af butiksfacaderne? IP: Ja, ja, det er det da. Det blev da kommenteret af Jan i hvert fald. I: men det er så ikke din nærmeste leder. IP: Nej, det er det ikke. Men det er jo blevet kommenteret. At tage de billeder er jo ikke en stor teknologisk landvinding. Det er jo bare en praktisk ting. Altså nu har jeg telefonen og kan tage de billeder selv, det er mere noget praktisk. (...)	
17.33	I: Snakker I om – dig og dine kolleger – hvad I bruger den til? IP: Der var lige en oplomstring omkring kurset. Dagen efter. Men jeg synes ikke vi generelt går rundt og snakker om, hvad man kan bruge den til. Vi snakker lidt om apps en gang imellem. Det er ikke sådan at vi løber rundt og siger eiii	
	I: Bruger I den lige meget? IP: Jeg tror der er nogen som bruger den bare som en telefon. Det er	

	<p>nok en lille gruppe. Og så er der en stor gruppe lige som mig, der bruger den som en computer og også bruger lidt apps. Og så er der en lille gruppe, der bruger den mere hard core. Men det er svært og vide, det er jo ikke sådan, at vi hører om det, hvis der er nogen, der laver noget.</p>	
19.00	<p>I: Har du oplevet, der er nogen, som kommer hen og spørger dig om brugen af den?</p> <p>IP: Ja, men det har været nogle simple ting. Det har måske været nogle ældre kolleger, der har været i tvivl om, hvordan man downloader en app eller sådan noget.</p>	
	<p>I: Men det er ok, at spørge?</p> <p>IP: Ja i hvert fald med mig [griner]. Jeg hjælper gerne</p> <p>I: Har du haft brug for at spørge – eller har du spurgt nogen af dine kolleger?</p> <p>IP: øhh, det er jo ikke noget jeg løber rundt og tænker dybt over til hverdag det her. Nej det kan jeg faktisk ikke lige komme i tanke om, at jeg har.</p> <p>I: men du ville ikke have problem med det, hvis det var? Ville du vide, hvem du skulle spørge?</p> <p>IP: jeg ville nok have en ide om hvem jeg skulle spørge. Jeg ville nok have en to-tre stykker, som jeg ville gå til først.</p> <p>I: Ville du gå til din kollega frem for din leder?</p> <p>IP: Ja, for jeg tror ikke min leder er den, der ved mest om smartphones. (...)</p>	
20.20	<p>I: Der er nogen, der har sagt, at de er forhindret i at bruge den, fordi den løber tør for strøm?</p> <p>IP: Ja, der er faktisk også pænt irriterende. Det ville være dejligt med et større batteri eller et bedre batteri, for den holder faktisk ikke en arbejdsdag. Men jeg har så vænnet mig til at have en oplader med, så det er ikke et stort problem, men det er bare irriterende.</p>	
20.55	<p>I: Synes du som én af dine kolleger udtrykker det, at kurset er som at tage kørekort; det er først bagefter at man lærer at køre bil?</p> <p>IP: det er jeg fuldstændig enig i, det er også sådan, jeg selv oplever det. Det har givet nogle ideer til, hvad man kan. Men det har ikke givet så meget konkret viden som man kan bruge.</p>	
21.40	<p>I: Hvad skulle der til for at du brugte det?</p> <p>IP: Jamen, der skulle mange ting til, man har jo også en hverdag derude bagefter. (...) Hverdagen er den, at der skal leveres nogle historier til avisen. Jeg kan jo ikke rive to dage ud af kalenderen til at</p>	

	<p>prøve et eller andet fantasiprojekt af, som måske aldrig bliver til noget alligevel. Det har jeg jo ikke tid til. Så på én eller anden måde kan man sige at den der konkrete virkelighed den spænder måske ben for at man kan sidde og tænke store tanker om, hvad man kan bruge sin smartphone til. Når alt kommer til alt er det jo lige meget, om det er lavet på smartphone eller på en anden måde, bare det kommer i avisen. Det er jo den virkelighed som melder sig, når kurset er slut.</p>	
22.22	<p>I: Så det er noget med tid?</p> <p>IP: Det er noget med tid – både til at tænke over, hvad man gør. Altså rammerne i det hele taget. Rammerne er bare ikke til at bruge en masse tid på at gøre det på en mere besværlig måde. For det er jo mere besværligt, når man ikke kender teknologien og skal bruge en masse tid på at sætte sig ind i en eller anden bestemt ny ting, man har lært. Så vil det jo hurtigt tage noget tid, som man måske ikke har. (...)</p>	
23.20	<p>I: Er du også én af dem, der downloader en masse forskelligt, for så at slette meget af det igen?</p> <p>IP: Ja, det gør jeg. Men jeg sletter nu ikke så meget igen – jeg har en masse liggende (...) jeg skal også have ryddetop snart.</p>	
24.00	<p>I: Hvordan får du øje på noget nyt?</p> <p>IP: Det er mest, hvis man hører det fra nogen. Eller hvis der er et eller andet. Det kan også være noget man læser om. (...) [længere snak om app til at sende sms som lydbeskeder – hey tell]</p>	
26.20	<p>I: Er det vigtigt for dig, at der udstikkes klare retningslinjer for, hvad I skal bruge telefonen til?</p> <p>IP: Hvis det er ambitionen – jeg er faktisk i tvivl om, hvad ambitionen er helt overordnet med at vi har fået smartphones. Hvis den ambition så er, at det skal føre til en ny form, så – jeg er grundlæggende i tvivl om ambitionen er at det skal gøre os mere effektive og hurtige, som det gør for mig. Eller om ambitionen er, at det skal føre til nye former for journalistik. Og det kunne være meget rart at få afklaret fra øverste sted, hvad det ligesom er man vil med det. Og hvis det er det sidste, at vi skal lave nye former for journalistik. Så kunne det være meget fedt, hvis ledelsen præsenterede nogle ideer til, hvad det kunne være og kom med klare målsætninger.</p> <p>Det ville i hvert fald motivere en mere til at få det gjort. Ellers er det nemmere bare at falde tilbage i den der med, at der er også en avis i morgen, der skal laves. Og så gør man det så på den måde, som det nu er nemmest at gøre det på – den måde man plejer at gøre.</p>	
27.35	<p>I: Jeg synes, når du snakker, så lyder det som om, at Jan responderer, når han ser nogen bruger deres HTC til noget nyt. Men der er til gengæld ikke så meget fra mellemlider-niveauet. Hvad tænker du om det?</p> <p>IP: Jamen jeg tænker nok det, at Jan har én ide og den er nok ikke</p>	

	<p>sivet helt ned igennem systemet til alle niveauer. Det er jo Jan der har købt telefonerne, så han er jo glad for at se dem blive brugt [griner]. Og hvis nogen har lavet noget med telefonen, så kan man være helt sikker på, at det bliver nævnt i efterkritikken, hvis Jan skriver den. Der er måske bare stadig væk ikke en samlet defineret vision med det her fra en samlet ledelse.</p>	
28.45	<p>I: Hvad betyder det for dig, at det er Jan, der sidder og siger super duper, mens din mellemlider siger ikke så meget?</p> <p>IP: Jamen det er ligesom to forskellige hensyn. (...) Min direkte chef tænker mere over, at vi skal have nogle gode historier i morgen. Om det så er med smartphones eller noget andet, det er de sådan set mere eller mindre ligeglade med, har jeg indtryk af.</p>	
29.19	<p>I: Ville det være nok, hvis det bare er Jan, som siger, nu skal der ske noget med journalistikken?</p> <p>IP: Nej, det er det jo ikke. Det skal jo være noget, som alle cheferne er enige om. For det kræver både, at der er nogen, der siger vi skal gøre det. At nogen anviser vejen og nogen tænker på, hvordan får vi skabt rammer for det. Det er jo den samlede pakke. (...) Det er ikke nok at man siger, vi skal gøre det og vi så sidder med den samme hverdag. Der skal jo laves nogle ændringer for at det kan lade sig gøre. (...)</p>	
31.05	<p>I: Når der bliver udviklet nye ting – kommer det så oppefra eller nedefra?</p> <p>IP: det kommer mest oppefra, men det kan også godt komme nede fra. (...) Det meste er kommet oppefra, men det er heller ikke sådan, at man ikke kan komme igennem med en god ide.</p>	
31.40	<p>I: Prøv at give et eksempel på noget, der er kommet nedefra.</p> <p>IP: Snakker vi journalistiske produkter eller nye systemer?</p> <p>I: Jeg tænker på journalistisk udvikling og ikke struktur.</p> <p>IP: jamen det seneste eksempel er, at jeg selv og en kollega har været i USA på et kursus i CAR-journalistik – sådan et databasekursus. Vi fik begge ret meget øjnene op for, hvor fedt det her er, at vi kan krydse databaser og få en statistisk bund for éns historier.</p> <p>Da har vi i forbindelse med den her citysag talt om, at det kunne være fedt til næste gang vi skal skrive om det her emne, at få skabt noget datagrundlag for, at kunne påstå, hvordan tingene faktisk er. Så vi har sammen været på jagt efter, hvordan vi kan få skabt det her datagrundlag. Vi har sammen været i kontakt med nogle eksperter, databaseeksperter, der har hjulpet os med, hvad findes der af oplysninger tilgængelige for hvor mange butikker der er og hvilke forskellige. Og kunne man lave en form for database, hvor man kunne gå ind og se, hvor mange tomme butikker der aktuelt er. (...)</p> <p>Det var noget vi selv tog initiativ til og selv arrangerede. Som vi har</p>	

	fået opbakning til at bruge tid på fra vores chef. Det er så et eksempel på en ide der kom nedefra. Til noget som vi ikke plejer at gøre.	
33.40	I: Altså, I fik noget på et kursus, som gjorde, at I så mulighederne og I fik en viden om, hvad databaser kan i det hele taget. Og så laver I så...og I er to, hjælper det? IP: Jamen det hjælper meget, især fordi min kollega har været på flere kurser. Så han er lidt længere fremme med det tekniske end jeg er. Jeg kan godt se ideerne, men jeg har ikke den praktiske erfaring med at analysere et stort data-set uden at der går koks i det. (...)	
35.00	I: Forudsætning for at det lykkes er altså ny viden, et godt samarbejde og at I får rum til at føre det ud i livet? IP: Ja, de ting skal selvfølgelig være til stede. (...)	
35.44	I: Hvad giver det dig at være med til at lave sådan et projekt sammen med din kollega? IP: Jeg synes det giver, det er jo fedt at få en ide selv og få lov til at udføre den. At det ikke er de andres ideer. Så det synes jeg giver meget. Det er motiverende, at man får tid og rum til det her, og det også ender med at blive meget godt. I: Er der opbakning til at du får tid og rum til det? IP: Ja, det synes jeg der er – i et vist omfang selvfølgelig. Men det er jo klart, at der er hele tiden er en afvejning af, om det også ender med at give noget output, rent produktionsmæssigt. Man kan jo ikke forsvare at sidde og nørkle med noget en uge, og så kommer der ikke noget ud af det. Det har vi vist ikke resurser til.	
36.50	I: Altså, ideen er jeres. Den skal I så kvalificere for at få lov til at føre den ud i livet, I skal ud og sælge jeres ide. Og så får I tid til at føre ideen ud i livet. Så kommer der et output. IP: Ja, det har vi gjort nogle gange med det der database-journalistik.	
37.30	I: Hvad skal der til, for at du kan sælge din ide? IP: Altså i sidste ende handler det jo i høj grad om, jeg kan sandsynliggøre, at der kommer nogle linjer i avisen. Det er meget det der produktionspraktiske argument, som kan købe tid til sådan noget. Men det er også andet – min chef er lydhør over for gode tanker og ideer. (...)	
39.00	I: Man kunne godt forestille sig, at det samme ville ske med HTC – at nogen fik ideer til noget spændende? IP: Der er bare forskel på det, hvis vi nu sammenligner min databaseoplevelse med min HTC-oplevelse, så var databaseoplevelsen	

	<p>meget en journalistisk oplevelse, hvor HTC-oplevelsen var meget en praktisk oplevelse. Jeg har endnu til gode fuldt ud at se, hvad jeg lige i morgen skulle gå ud og lave af nyskabende journalistik, bare fordi jeg har fået en smartphone i stedet for en gammeldags mobil. Jeg kan se nogle rent praktiske fordele ved den, men jeg forstår ikke fuldt ud det nyskabende rent journalistisk endnu.</p>	
39.45	<p>I: Det synes jeg er meget spændende. Det er det, som driver dig, hvis du kan se muligheder for at få bedre historier frem, så ville du have det på en anden måde?</p> <p>IP: Det er helt klart, hvis jeg kunne se noget nyskabende, så ville jeg være mere motiveret for det. (...)</p>	
40.30	<p>I: Tror du, det ville sprede sig på redaktionen, hvis nogen sad og udtænkte noget journalistisk nyt?</p> <p>IP: der er jo noget videnskæssigt. Hvis det er noget, der skal brede sig, er det vigtigt, at man har en fælles ballast på hele avisen – eller hos mange. (...) Det er i hvert fald vigtigt, at man har et fælles udgangspunkt. (...)</p>	
42.25	<p>I: Hvad forhindrer dig i at bruge din HTC?</p> <p>IP: Jeg føler egentlig ikke, at jeg bliver forhindret i at bruge den. Jeg ser ikke den journalistiske mening, men jeg ser en masse praktisk mening. Og måske ser jeg den journalistiske mening på længere sigt. For mig er det her et stykke teknologi. Databaserne var mere en journalistisk metode til at skabe noget dybde i sin journalistik.</p>	
	<p>I: Læringskurven fra han får mobilen til nu...</p> <p>IP: Jeg ser mobilen som et arbejdsredskab, som jeg bliver bedre og bedre til at bruge rent praktisk, og derfor går det stille og roligt opad. Så skulle min basale forståelse af, hvad telefonens muligheder ændres helt fundamentalt på en eller anden måde. Fx ved at, jamen det ved jeg ikke, at nogen fortalte mig det helt konkret hvad det var jeg kunne i morgen, som jeg ikke kunne i går.</p>	
	<p>I: Synes du, det er en god ide at have et fælles kursus?</p> <p>IP: Ja, så alle er på et basalt niveau. Men jeg synes det kunne være meget fedt, hvis vi skulle have sådan et kursus en anden gang, at det var mere journalistisk. At man prøvede at gå mere i dybden med, hvad man kan bruge det her til rent journalistisk. Kurset havde jo et præg af tænd-sluk over sig. Det handlede meget om at give nogle praktiske opdateringer.</p>	

021111_2		
tid	citat	kommentar
0.50	<p>I: Hvad bruger du HTC til i dit arbejde?</p> <p>IP: Det er klart, at det jo er min telefon, så jeg ringer og får opkald på den. Jeg bruger den også som sms og faktisk forholdsvis for nylig har jeg taget det alvorligt, med den der kalenderfunktion. Jeg er en af dem der har været langsom til det, for jeg synes ikke det fungerede i forhold til – egentlig har vi et integreret system i First Class, hvor vi kan have vagtplaner og private aftaler og sin mail. Så det egentlig blev kørt sammen. Men jeg synes ikke det fungerede. Jeg skal jo sidde og lave vagtplaner for min redaktion, og jeg synes ikke det fungerede. Det irriterer mig fx, at hver gang jeg skal oprette et nyt punkt, så skriver den kl. ni og det er jo ikke kl. ni alt sammen. Og jeg kunne ikke bare skrive "Jens er på arbejde mandag" og så kopiere videre til de næste dage. Jeg skulle simpelthen manuelt kopiere, hvilket er irriterende, og derfor har jeg ikke brugt det så meget.</p> <p>Men så skete der det her i huset, at jeg blev indkaldt til noget møde. Og det var jeg kun blevet i den der kalender. Og det havde jeg ikke set, for jeg havde ikke brugt den, da jeg stadig bruger min Mayland-kalender liggende ved siden af. (...) og så bommede jeg det møde der, og det var simpelthen pinligt. Jeg var sur over, at jeg ikke var indkaldt til det, men det var jeg jo – så jeg var nødt til at gøre noget ved det. Så nu har jeg fået den der kalenderfunktion til at arbejde og dermed arbejde. For mig betyder det at jeg bliver nødt til at bruge flere kalendre, og det er lidt irriterende.</p>	
3.05	<p>I: Tror du, at du bliver ved med at bruge flere kalendere?</p> <p>IP: Ja, det tror jeg, for jeg synes stadig væk ikke, at det spiller godt nok. Det er også noget med, at man har et privatliv, som spiller ind. (...) Jeg er ret overbevist om, at hvis jeg virkelig, virkelig satte mig det for, så ville jeg også ved at sætte mig rigtig godt ind i de ting, så kunne jeg også gøre noget, der var effektiv og måske være ét redskab. Så er jeg nok ikke typen på det. Det interesserer mig ikke voldsomt meget det der elektronik. Det vil sige, at jeg hellere vil bruge tiden på noget andet. Og så er der den meget manuelle ting ved sådan en mayland papirkalender, at der kan du også have pressemeddelelser og udklip liggende, stukket ind på forskellige dage. Men til gengæld synes jeg også, at som det er lige nu, så fungerer det i hvert fald. Men på et eller andet tidspunkt – ikke lige i nær fremtid – så bliver det jo så nok så naturligt at gøre det, at man kommer til det.</p>	
4.15	<p>I: Men det, som fik dig til at starte, det var i virkeligheden at resten af organisationen gør det?</p> <p>IP: Ja, der var simpelthen krav om det, så det gjorde jeg. (...) Til gengæld var jeg så glad for senere at komme med på det her HTC-</p>	

	<p>kursus fordi jeg har heller ikke fået sat mig ordentlig ind i de der ting. Og det handler meget om, at der hjemme er det meget min hustru, der gør det. Hun arbejder med web til daglig og er fuldstændig gadget-freak på den måde – det er sådan hendes...</p> <p>I: Det har I fået opdelt?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg fungerer meget godt. Så på den måde var det godt lige at få den der, så man ikke føler sig helt sat af. For det kan man godt mærke, man er nødt til at følge med, ellers går det galt.</p>	
5.10	<p>I: Det jeg hører dig sige er, at din måde at have det med ny teknologi på er lidt "hvis det skal være så ok, men..."</p> <p>IP: Ja, det er ikke noget jeg opsøger helt vildt. Det er det ikke, men det er fordi jeg ikke har brug for det jo. Så det er lidt med den baggrund.</p>	
5.30	<p>I: Hvad tænkte du i forhold til kurset – var der noget før kurset, som du håbede at lære om?</p> <p>IP: Jeg er i den specielle situation – vi havde abn hos TDC og den havde så hentet data ned for jeg tror 19.000 kr. eller sådan noget. Ja, og jeg mente virkelig ikke, at jeg havde gjort noget forkert, og jeg var faktisk lidt skræmt over det, for hold da op. For mig var det egentlig meget godt lige at få afmystificeret nogle ting. Og så har jeg jo heller ikke været app-minded eller sådan noget – særlig meget, eller slet ikke. Jeg har ikke brugt det særlig meget, så det var også meget godt lige at få det på den der "man tager måde" – og komme i gang med det. Så det var også mine forventninger, at det ville vi komme omkring. Hvorimod at jeg kan jo sagtens finde ud af, hvis jeg skal bruge en lommeregner eller en lommelygte på min telefon eller en optager, så kan jeg sagtens finde det. Men det man jo bl.a. med optageren fandt ud af, at der er forskellig lyd kvalitet og sådan noget. Det var da fint altså. Der får man lige et lille smule bedre overblik over, hvad telefonen egentlig kan bruges til. I stedet for at man går rundt med den der og egentlig ved, at man ikke udnytter den fuldt ud.</p>	
7.14	<p>I: Kurset kan faktisk være det, der sparker det i gang for dig?</p> <p>IP: ja, helt sikkert for der er der jo en, som har sat tid af til at forklare en sådan lidt tung en som mig, at nu skal du høre her, du skal gøre sådan og sådan. Og der er decideret sat tid af, jeg skal ikke noget andet. Sådan er det jo også at være på arbejde, man har jo travlt med alt muligt andet. Man sætter sig jo ikke i sin arbejdstid. Og da jeg nu heller ikke gør det i min fritid, så får jeg jo et eller andet sted et problem hvad det angår. Så det var dejligt, at man kunne tage det på den måde.</p>	
7.50	<p>I: Jeg tror der er nogen, der vil sætte sig i deres arbejdstid, selv om de har travlt. Fordi man ikke kan lade være...</p> <p>IP: men det er jo fordi, jeg ikke er så voldsomt interesseret i det. Og jeg skal jo heller ikke bruge det så meget (...) fordi jeg er redaktør. Det jeg har gjort er, at tage video, som er lagt på FB – på den måde har jeg</p>	

	<p>brugt det, det fandt jeg lynhurtigt ud af, hvordan man gjorde. Når man har noget man skal, så føler jeg mig ikke tumpet på den måde. Men jeg er ikke en af dem, der downloader ti apps for bare at prøve, hvad de kan og så smide dem ud igen. Det gider jeg ikke.</p>	
8.55	<p>I: Hvordan tænker du ift. kurset, det var jo bygget op med øvelser og meget hands on – fungerede det fint?</p> <p>IP: Ja, det gjorde det. Det er helt afgørende synes jeg, at når man skal sidde med sådan noget, at man har det i hænderne selv. Og for at prøve det, det er jo også en måde at få det lagret på, at man har haft det i hænderne selv. Det er den eneste måde at gøre det på.</p>	
9.20	<p>I: Kunne du det så? Nogle gange lærer man noget, men kan det alligevel ikke rigtigt, når det kommer til stykket.</p> <p>IP: Det kunne jeg godt, men selvfølgelig, hvis man ikke bruger det igen ret hurtigt efter, så glemmer man det jo. Men det var ikke svært på den måde.</p>	
	<p>I: Var det relevante ting, I var igennem?</p> <p>IP: Ja, det synes jeg. Og jeg synes også, jeg brugte faktisk én af de apps vi havde fået ned. Den brugte jeg faktisk to dage senere. Det var Krak fordi vi havde lært noget om det her augmentet reality. Jeg skulle have weekendvagt og var så kørt ud for at finde en frisør i en landsby. Og jeg kender så nogenlunde byen, der ligger en lille stribe med nogle butikker. Så jeg tænkte, det er garanteret der hun bor, så jeg kørte kækt derud. Men det var det så ikke, og så var jeg lidt i tvivl. Men så kom jeg i tanke om den der og gik ind og hentede den ned. Og så skrev jeg bare frisør ind og gjorde sådan med telefonen [holder den op for sig] – nå, 600 meter den vej, fint. Så vendte jeg bilen og kørte derhen. Det var da lidt – og den havde jeg ikke anet fandtes, at man bare kunne gøre det og så dukker alle de frisører, der er i nærheden op ikke. Det var super. Da følte jeg virkelig, at jeg fik valuta for det kursus. Og så er jeg en boligtosse – og der fik vi vist en app til en boligside (...)</p> <p>Og så kan man sige rent arbejdsmæssigt, at der er ingen tvivl om, at hvis vi kunne få vores kulturguide over på en app, det ville jo være – det skal vi ha på et tidspunkt, men det ligger jo ude af mine hænder, det ligger jo nede i digitale medier.</p>	
11.30	<p>I: Oplever du også en vis træthed i forhold til hele tiden at skulle forholde dig til ny teknologi?</p> <p>IP: Nej ikke træthed, der er – det er ikke, det kan man ikke tillade sig, synes jeg, for det er jo, altså, sådan er verden. Det er jo hele tiden, nej det går ikke. Det, det, nej ikke træthed, der er mere, det er mere det der med, at man ikke er topinteresseret i det, så kan det være lidt besværligt at man også skal det, kan man sige. Men ikke træthed, nej.</p>	
12.20	<p>I: Hvordan tror du, du bruger den om to år?</p>	

	IP: Jamen nok endnu mere integreret end i dag. (...)	
13.33	<p>I: Hvad tænker du i forhold til din redaktion, når du ser på dine kolleger og medarbejdere, bruger de den meget forskelligt?</p> <p>IP: Ja, det tror jeg der er.</p> <p>I: Hjælper de så hinanden?</p> <p>IP: Nogen af dem gør. Det afhænger af, hvilke relationer, man lige har.</p> <p>I: Så du tænker det er relationsafhængigt?</p> <p>IP: Ja, det er det.</p> <p>I: Og nørdegrads-afhængigt?</p> <p>IP: Ja også det – Christina, der lige er kommet hjem, hun er jo på beatet med alt. Og elsker at gå rundt og se, hvad den kan og afprøve de der ting. Og så er der andre, som jeg tror bruger den til at ringe fra og det er det. (...)</p>	
14.35	<p>I: Kommer folk hen og spørger Christina? Og synes de det er sejt, at hun ved så meget?</p> <p>IP: Ja, dem der er interesserede, det gør de. Det er jo den der begejstring (...)</p>	
	<p>I: Er der diskussioner om det er relevant at have en smartphone?</p> <p>IP: Nej, det er der ikke.</p> <p>I: Så der er rimelig enighed om, at det godt?</p> <p>IP: Ja, men det er også fordi koncernen har besluttet, at hvis vi står ude i byen og der sker et trafikuheld, skal du have et arbejdsredskab ved hånden, som du kan bruge. Selv om vi lave ugeavis og vi ikke bruger den i den sammenhæng, så er vi jo også ansat i koncernen. Jeg oplever ikke at der er diskussioner om den er relevant.</p>	
16.10	<p>I: Hvad oplever du, at du som mellemlider kan gøre for at motivere til at bruge den?</p> <p>IP: Jamen det er jo at italesætte det. Vi har brugt det til at tage nogle videobider af de mennesker, vi laver historier om og så lægger vi dem på FB. Det er nok der vi har brugt den mest. Eller så er det jo ikke sådan at jeg siger de skal bruge deres historie. Det er jo ikke engang noget vi har snakket ret meget om. Det er jo bare blevet sådan.</p>	
17.55	I: Hvad sker der, hvis en journalist kommer med en ny ide til at bruge HTC?	

	IP: Jamen fint det må han gerne. (...) Der er ikke nogen, der står af på den.	
17.50	I: Oplever du at medarbejderne bruger telefonen mere eller mindre efter kurset? IP: Jeg tror meget at brugen af den der smartphone i arbejdssammenhæng, den er meget på et stadie, hvor det er meget individuelt. Og jeg har ikke et helikopteroverblik. Men jeg har kun hørt gode ting om at man har været på kursus og fået gode tip om nogle ting. Det kan jeg huske, at det har alle sagt. (...)	
18.55	I: Er der tid til at prøve noget af i arbejdstiden? IP: Så skal man da tage sig tid i hvert fald. Jeg arbejder meget sådan, at hvis jeg skal løse en opgave, hvad skal jeg så bruge for at løse den opgave. Og hvis jeg skal bruge den der, så gør jeg det. Men jeg sidder ikke og siger, tager den der og så siger, hvad for en opgave kan jeg løse med den.	
19.40	I: Hvis du skulle lære nyt og blive bedre til at bruge din telefon, hvad skulle der så til? IP: Jeg tror det er en kombination af, at nogen kommer og siger se, hvad den kan. Og så det at jeg får brug for det. Hvis nu at jeg for at kunne købe et par nye sko, der er på tilbud kun kan købe dem via mobilen. Så skal jeg nok finde ud af det. Jeg tror meget det er den vej rundt. Og hvis man pludselig kun kan løse en arbejdsopgave ved at bruge den der, så skal jeg nok finde ud af det. (...)	
21.00	I: Er der andet, som vil motivere dig? Fx hvis du ser kolleger, der er superbrugere? IP: Ja, det gør det, men nok kun lige der i det øjeblik, hvor medarbejderen står og fortæller om det. Så vil jeg gerne høre, så får man den ind, og så husker man det måske senere, når man står og har brug for det. Men jeg tror stadig at jeg er den type, der lærer det i det tempo jeg har behov for at lære. (...)	
22.35	I: Tænker du, at HTC gør jer til bedre journalister? IP: Nej, den gør os ikke til bedre journalister, men den letter jo nogen ting. I forhold til, hvis jeg skulle sidde med et stort videokamera, så er det jo lettere at tage den der op af lommen. Det letter nogen ting, kan man sige. Det gør os mere fleksible og hurtige. Og du får på den måde bedre udnyttelse af arbejdstiden. Og qua at det er nemmere, så får du også lavet det videoklip.	
23.25	I: Får I anden journalistik? Nogle andre historier? IP: Nej, men vi er måske også atypiske fordi vi laver ugeavis. (...)	Sigrid
25.30	I: Mener du, at det hjælper, hvis der udstikkes klare retningslinjer for,	

	<p>hvor og hvornår I skal bruge mobilen?</p> <p>IP: Ja, hvis man fra oven vil initiere, at nu skal den her telefon bruges, så tror jeg at det er en god ting. Men igen, jeg vender hele tiden tilbage til det – at jeg får en ordre om, at nu skal du gøre det her. Så gør jeg det selv om jeg måske ikke synes at jeg har noget kæmpe behov for det, men det er jo en del af præmissen for at have den. Så må jeg jo gøre det. Og det kan være fint som arbejdsredskab, men jeg tror stadig på at (...) lyst har stor betydning. (...)</p>	
28.44	<p>I: Hvis du skal tænke på noget, der kan forhindre dig i at bruge den, hvad er det?</p> <p>IP: Øhh, det ved jeg ikke om jeg har været ude i noget, hvor jeg konkret har syntes at – du tænker på situationer, hvor jeg burde bruge den, men nu gør jeg det ikke alligevel. Nej det synes jeg ikke at jeg har været. Men jeg valgte at bruge mit eget kamera sidste gang jeg var ude, fordi det er meget fint, at jeg har stået og eksperimenteret, men jeg skal være sikker på, at det kommer i kassen ikke. Da var jeg nødt til at have noget, som jeg kendte godt. Og så må jeg lige eksperimentere nær der er bedre mulighed for det. Næste gang, så man får lavet den der glidende overgang. (...)</p>	
31.04	<p>I: Så det er usikkerhed på, om teknologien nu er sikker nok?</p> <p>IP: ja, eller om jeg er godt nok integreret til at bruge den ikke. Fordi at det skal jo med hjem og jeg får ikke et forsøg to her, så da er man nødt til at være sikker ikke. Men fx på de der alm. digitalkameraer er der også video, men da valgte jeg at bruge telefonen, for det er nemt. Det var fordi jeg følte, at det havde jeg styr på, så det kunne jeg sagtens. (...)</p>	
33.05	<p>I: Hvis du har en kurve over din brug af HTC fra du fik den, hvordan ville den se ud?</p> <p>IP: Jeg mener ikke den daler på noget tidspunkt. Man har den jo med hele tiden. Det super gode ved den er, at du altid kan komme på nettet, så man har en lille computer med sig og det er en kæmpe fordel. Alene det at gå fra en almindelig telefon til en smartphone, hvor netadgang er så nem, det har jo boosted den meget. Og så har det der kursus og så været godt for mig, fordi det har betydet, at jeg nu også kan benytte nogen af de her apps.</p> <p>Det som den også gjorde, da vi fik den, der er der jo det, at min mailbox er et strøg væk. Nu har jeg altid været, sådan en det altid tjekker mails også i ferier. Men nu er det da helt, nu kan man ikke undgå at gøre det.</p> <p>I: Er det et problem?</p> <p>IP: Nej, det er ok. Jeg har jo stadig valget at lade være. Jeg har jo bevidst ikke en privat mailadresse, alt kommer ind der. Og det er fordi jeg ved, at jeg vil tjekke det alligevel, så kan jeg lige så godt bare, så det er ikke noget problem, det synes jeg bare er en fordel. Og smart</p>	

	og godt. (...)	
	<p>I: Nogen ville sige, at den er med til at fremme det grænseløse arbejde.</p> <p>IP: Jamen det tror jeg da også at den er, men vi er jo tæt på at være opdraget som mennesker, der lever vores liv på den måde. FB er jo også en sammenblanding mellem arbejde og privatliv, synes jeg. Og så har vi også valgt et fag, som er mere en livsstil end et arbejde. Det er ikke det, der stresser mig. Man har stadig muligheden for at lægge den væk eller sætte den på tavs. Jeg kan faktisk kun se en fordel i det, det er op til én selv, om man vil det ene eller det andet. Der hvor jeg synes det kan blive problematisk, er, hvis man ikke har muligheden for at lukke det ned. Det ville jeg synes var træls. (...)</p>	

081111_2		
tid	citater	kommentar
0.10	<p>I: Jeg vil gerne starte med at spørge dig om, hvad du bruger din HTC til?</p> <p>IP: Jamen det er meget enkelt, for jeg bruger den ikke til ret meget ud over at tale i og sms'e</p> <p>I: Så du bruger den som en almindelig mobil?</p> <p>IP: Ja</p> <p>I: Tager du billeder med den?</p> <p>IP: Nej, det gør jeg ikke. Og pudsigt nok kunne jeg have meget glæde af det, for jeg er rejseredaktør, og vi har brug for billeder. Men da har jeg så et kamera stillet til rådighed for bladet, som alt andet lige tager bedre billeder.</p> <p>I: Så du er faktisk god til at tage billeder?</p> <p>IP: Ja, det interesserer mig og der er ingen tvivl om, at der er kameraet bedre end mobilen.</p> <p>I: Der er ikke situationer, hvor du ikke har kameraet med?</p> <p>IP: Ikke på rejserne i hvert fald, som er mit job. Så skulle det være en nyhedsting, når jeg transporterer mig til arbejde.</p>	
1.15	<p>I: Bruger du den som diktafon?</p> <p>IP: Nej, det har jeg ikke gjort endnu, men det var faktisk en af de ting vi blev gjort opmærksomme på på kurset. Men det har jeg heller aldrig gjort før, da vi havde de små båndoptagere.</p> <p>I: Så du bruger ikke diktafon i det hele taget i dit arbejde?</p> <p>IP: jeg har gjort det én gang, hvor jeg fandt ud af, at det er saftsuseme tidskrævende bagefter at skrive interviewet rent.</p>	
1.45	<p>I: Bruger du kalenderfunktionen?</p> <p>IP: Ja, rigtig meget. Og det er nyt, jeg har altid været typen, der skrev ind i en kalender eller havde små lapper liggende. Men den har jeg fået ind som en rigtig god rutine.</p> <p>I: Hvordan kan det være?</p> <p>IP: det ved jeg faktisk ikke. Punkt et er det jo nemt, jeg tror faktisk jeg</p>	

	<p>har set lyset. Jeg er sgu ikke en der er først på ny teknologi – det her er selvfølgelig også meget enkelt, men måske også en erkendelse af, at selvom jeg aldrig har glemt en aftale og jeg egentlig bare har dem i hovedet, jeg skriver meget lidt ned – men man kan godt få en mistanke om at hjernen bliver ældre, og kan jeg blive ved at huske, at jeg skal stå i lufthavnen kl halv ti. Så det er bare blevet en rutine – det synes jeg, den bruger jeg faktisk meget.</p>	
3.10	<p>I: (...) Betyder det noget for dig, at andre bruger det?</p> <p>IP: Nej overhovedet ikke, det er jeg komplet ligeglad med. Hvis jeg ser noget jeg kan bruge, og det er nemt, så ok, men jeg gør det ikke bare for at lege med det, for jeg er ikke gadget-typen på nogen måde. Jeg går ikke op i hvilken telefon jeg har</p>	<p>I:</p> <p>IP:</p>
3.30	<p>I: Hvordan har du det generelt med ny teknologi?</p> <p>IP: Jeg er ikke up front [griner] altså, jo hvis jeg kan se, det har en nytte, men det er ikke fordi hvis jeg får en telefon eller en computer, at jeg så kaster mig over det. Det skal bare virke, og jeg bliver komplet utålmodig, hvis det ikke virker med det samme. Det skal være lettilgængeligt. Altså jeg er nok lidt gammeldags hvad det angår.</p> <p>I: Så andre skal afprøve det først og du hopper på, når du kan se, nu fungerer det og nu er det til nytte for mig?</p> <p>IP: Ja det er en fornuftig konklusion. (...)</p>	
5.20	<p>I: Oplever du som nogle af dine kolleger en vis træthed i forhold til at skulle forholde sig til ny teknologi?</p> <p>IP: Ja, egentlig langt hen ad vejen. Og det har jo ikke bare noget med det kursus at gøre, men i det hele taget at få indarbejdet nogle rutiner, som ikke har noget med det primære arbejde at gøre, men som man bare er nødt til at forholde sig til, fordi man ikke kan udføre det uden at man nu kan det nye redaktionelle system. Ja, fornemmelsen af, at det tager noget fokus fra det, jeg føler jeg får min løn for.</p>	
6.10	<p>I: Så du vil ikke sige, at din HTC har gjort dig til en bedre journalist?</p> <p>IP: Nej, det har den ikke.</p> <p>I: Du får ikke anderledes historier hjem pga. den?</p> <p>IP: Nej.</p> <p>I: Har det gjort det lettere for dig at være journalist?</p> <p>IP: Nej, det kan man ikke sige, for det med kalenderfunktionen, som er det eneste hvor jeg har ændret adfærd, opfatter jeg ikke har noget med mit journalistiske virke at gøre.</p>	
6.40	<p>I: Hvad med sådan noget som din kontakter, din kildeliste tilgår du det via din telefon?</p>	

	<p>IP: Nej, dem har jeg liggende på min computer.</p> <p>I: Hvad gør du så når du rejser – har du så adgang til dine kontakter?</p> <p>IP: Nej, men da er jeg jo så koncentreret om det og har ikke brug for mine kontakter.</p>	
7.15	<p>I: Hvad synes du om kurset? Havde du forventninger til, hvad du gerne ville lære før kurset?</p> <p>IP: Det kan jeg faktisk ikke huske, men jeg synes at kurset var godt, som jeg også skrev i efterkritikken. [griner] Det kan jeg faktisk dårligt huske, men jeg gik opmuntret derfra og gik ud og fortalte mine kolleger, hey vi skal lige – se her noget smart noget. Så jeg var meget optaget i dagene efter, men da du ringede, så tænkte jeg, hvad har jeg egentlig brugt af redskaber efter kurset. Nok ikke meget, der er måske noget, jeg blev bevidst om, at det kan man bruge telefonen til. Men jeg har nok ikke umiddelbart taget informationerne til mig og begyndt at bruge dem. Jeg bruger ikke telefonen anderledes, end jeg gjorde før kurset.</p> <p>I: Så du gik ikke ud og brugte noget af det eller afprøvede noget?</p> <p>IP: Nej, som bare for at lege? Som jeg sagde før, jeg kaster mig ikke over sådan noget der for sjov. Det interesserer mig ikke en klap. Hvis jeg kan bruge det, så tager jeg det til mig. Ja, ok der var nogle småting, som det der med at rette kamera mod et hus og se, hvad var det senest handlet til. Men det vil jeg ikke sige, det var at bruge, det var bare sådan ... Med den jobfunktion, jeg har, har jeg ikke hørt noget eller læst noget om telefonen, hvor jeg tænker hov det kan gøre mit arbejde anderledes, nemmere, jeg kan blive en bedre journalist.</p>	
8.50	<p>I: Hvad med sådan noget med at finde vej og finde steder? Fx brug af kortfunktioner?</p> <p>IP: Ja, det bliver mere som privatperson. Men da havde jeg også fornemmelsen af, at vi skal være opmærksomme på, at den bruger afsindig meget batteri.</p>	
	<p>I: Det er jo også dyrt at bruge i udlandet.</p> <p>IP: Det er jo det, der hvor jeg virkelig som en af de få på redaktionen ville have glæde af den, det var hvis jeg – jeg får et hav af mails, fordi jeg sidder på en central funktion og hele tiden kunne rydde op i mail og selvfølgelig også kunne besvar nogen. I stedet for – jeg har ikke min bærbare med, fordi den er for besværlig at rejse med, synes jeg. Men der er en funktion, som så måske bliver ændret, at hvis man får opdateret sine mails så registrerer systemet det som om, man har læst sine mails. Den sænker simpelt hen flaget. Det vil jo sige, det er rigtig skidt, når man kommer hjem og alle flag er sænket og man ved, der ligger 200 mails, som man ikke har læst eller besvaret. Den kan jeg ikke engang bruge, og den ville jo være rigtig god for mig.</p>	

10.00	<p>I: Så du går faktisk ikke ind og tjekker mails på din HTC?</p> <p>IP: Nej og af den grund, og jeg ved det er et stort kritikpunkt, og noget de forsøger at ændre. Den ville være en super hjælp. (...)</p>	
10.35	<p>I: Hvilken redaktion sidder du på?</p> <p>IP: Jamen jeg er frit svævende – jeg er rejseredaktør. Enmandsbetjent, så det vil sige, at når jeg er ude, så er der ikke nogen, der har back up på mails. Det er meget atypisk på redaktionen – jeg er den eneste enmandsbutik.</p> <p>I: Så det er ret vigtigt, at du kan håndtere dine mails?</p> <p>IP: Det er uden sammenligning det vigtigste af det jeg ikke kan bruge lige nu.</p>	
11.20	<p>I: Ændrede kurset noget ved, hvad du tænker om sådan en telefon?</p> <p>IP: [pause] Det gjorde mig i hvert fald endnu mere bevidst om, at det er fremtidens vigtigste redskab at have på sig, for de næste modeller vil formentlig erstatte computer og alt muligt andet. Og det er der man har sine informationer. Jeg lagde min internetbank ind, eller det gjorde jeg nu før, uden at have brugt den, jeg tænkte, at det var smart. Vi har to computere derhjemme og de gik faktisk ned begge to og lige i den periode, hvor man skal betale girokort og alting. Så jeg tænkte supersmart, men jeg har ikke brugt den. Men den ligger derinde, og det er dog et eksempel på at jeg kan godt være med.</p>	
12.25	<p>I: Hvad tænker du om din egen brug af den om måske to år?</p> <p>IP: Om jeg er kommet videre? Jamen det tror jeg da bestemt jeg er. Det vil nok kræve en tilvænningsperiode, eller hov der er kolleger eller venner som lige har fundet ud af noget smart. Eller måske der er lagt en ny feature ind.</p>	
12.55	<p>I: Har du downloaded app's på den? Hvad får dig til at downloade?</p> <p>IP: Jamen det var faktisk uden undtagelse dem vi fik anbefalet på kurset, jeg tænkte, at dem kunne man godt bruge, men jeg bruger dem stort set ikke.</p> <p>I: Så andre skal anbefale til dig?</p> <p>IP: ikke nødvendigvis, men jeg skal have behovet for det. De der apps – ja der er nogen af nyhedssiderne, når man lige er kommet hjem og ikke har set aviser, så bruger jeg det. Men ellers har jeg derhjemme en computer til at stå tændt.</p> <p>I: Der er nogen, som siger, at de ikke rigtig tænder deres computer derhjemme, fordi de har den der.</p> <p>IP: Jamen det er fordi den står åben hjemme hos os. Hvis den ikke er</p>	

	<p>hos min kone, så hos mig. Jeg er super – eller ikke superbruger, men intens bruger af bærbare. Jeg er på og svarer mails hele aftenen – arbejdet fortsætter når jeg kommer hjem og jeg tjekker nyhedssites. Fra jeg kommer hjem kl. halv seks seks til jeg går i seng, da har jeg den måske åben og klikker på ti gange.</p> <p>I: Så telefonen har ikke overtaget noget der?</p> <p>IP: Nej min opfattelse er, at den vil være langsommere til det jeg har brug for.</p>	
14.45	<p>I: Hvad skal der til, for at du bruger den mere?</p> <p>IP: Det skal have en nytteværdi. Jeg synes ikke der er noget i mit professionelle eller private liv, hvor jeg tænker, at her er jeg nødt til at bruge én eller anden apps. (...)</p>	
16.10	<p>I: Sidder du i en redaktion, når du er her, eller sidder du i dit eget kontor?</p> <p>IP: Nej det gør jeg så ikke mere, jeg sidder oppe på tredje sal, men jeg hører ikke til en redaktion.</p> <p>I: Oplever du, at folk spørger hinanden eller snakker om mobilen?</p> <p>IP: Lige omkring kursusdagen var der sådan – løb man lige lidt frem og tilbage for at hey se den her... det var én eller to dage, eller på dagen, vil jeg hellere snarere sige.</p> <p>I: Så det fylder ikke noget i hverdagen?</p> <p>IP: nej.</p> <p>I: Har du oplevet, at du har spurgt en kollega om noget ift. din mobil?</p> <p>IP: Jeg tror det er sket en enkelt gang. Nu må du så ikke spørge, hvad det handlede om, for det kan jeg ikke sige. Men jeg kan se mig selv gå over til en af mine gode venner.</p> <p>I: Og du ved godt, hvem du skal gå til?</p> <p>IP: Njaa der ville være mange. Nu var det lige én der meget vel kunne være ham, det synes ny teknologi er belastende, for der ligner vi nok hinanden meget i vores tilgang. Jeg tror vi har mange, de samme tanker om det. Vi sidder ikke og leger med det, men hvis det kan bruges, så fint. (...)</p>	
18.10	<p>I: Oplever du stor åbenhed – at man fint kan spørge hinanden?</p> <p>IP: Ja,</p> <p>I: Oplever du, hvis nogen finder noget nyt, at de så deler det af sig selv?</p> <p>IP: Det synes jeg, som sagt, så sidder jeg – jeg har godt nok kolleger</p>	

	<p>omgivet, men jeg er ikke i redaktion med dem. Men jeg synes godt jeg kan høre at de lige udveksler en eller anden ny opdagelse.</p>	
18.47	<p>I: Hvis vi ser bort fra telefonen, hvad er det så som gør, at du lærer noget nyt?</p> <p>IP: Jamen jeg tror igen, hvis jeg kan se, at det gør mit liv nemmere. Ja, eller hvis det gør mig til en bedre journalist, mere effektiv.</p> <p>I: Har du et eksempel, hvor du lavede bedre journalistik fordi du fandt ud af noget?</p> <p>IP: Ikke bedre journalistik, det kan jeg simpelt hen ikke se for mig. Altså journalistikken i sit væsen har jo ikke ændret sig, siden jeg blev uddannet tror jeg. Jeg tror ikke det er teknikken, der gør, at der kommer bedre artikler ud af det i sidste ende.</p>	
20.10	<p>I: tager du ellers kurser inden for dit fagområde?</p> <p>IP: Ja, det kan være sprogkurser eller skriv bedre dansk eller lignende. Men ikke nogen teknikkurser. Har jeg ikke været på ud over det her.</p> <p>I: Fordi det andet interesserer dig mere?</p> <p>IP: Ja.</p>	
21.00	<p>I: Er der nogen der opfordrer dig til at bruge telefonen eller er det meget op til dig selv?</p> <p>IP: Det er udelukkende op til mig selv. Jeg synes ikke der er nogen, der opfordrer. Måske lige med undtagelse af den kalenderfunktion der, der synes jeg der var en påmindelse om, lige at huske det. Det var nok inden den blev – det var vist tilbage fra, da den bare lå i computeren, hvor afdelingsledere kunne gå ind og plotte møder ind.</p> <p>I: Påvirker det dig, at Jan nævner det i efterkritikken, hvis nogen har været ude at tage billeder med den. Påvirker det dig, med den opmærksomhed det har fra den øverste ledelse?</p> <p>IP: Nææ, det tror jeg ikke. Jeg registrerer, hvis der fx er anerkendelse for at man fx var hurtigt på et eller andet sted med sin mobiltelefon, men i og med at det ligger så fjernt fra det jeg beskæftiger mig med, så er det egentlig mere en registrering.</p>	
22.20	<p>I: Kunne man forestille sig at du ifm. en rejse lavede noget, hvor du brugte din mobil – og det så blev nævnt i efterkritikken. Ville det have betydning for din motivation?</p> <p>IP: Det tror jeg ikke, fordi det er et tænkt eksempel. Jeg har jo stadig mit kamera. Jeg ville håbe, at det var mere en anerkendelse af at jeg havde fået en historiedækning. Om billedet så var taget med kameraet eller den telefon jeg havde med er formentlig og forhåbentlig ligegyldigt.</p> <p>I: Jeg tænkte på, om det at blive nævnt i efterkritikken betyder noget</p>	

	<p>generelt? Er det fedt at blive nævnt i efterkritikken på samme måde, som det er dejligt at komme på forsiden?</p> <p>IP: Altså ikke for mig. Og især ikke hvis man bliver nævnt for en historie som en praktikant efter at have været ansat i 14 dage kunne lave. Hvis det er noget man ikke selv tillægger nogen værdi – det er klart hvis det er en historie, som man har knoklet for og som man ved er et scoop, jamen så er det fint nok at få det skulderklap der. Hvis det er ros fordi, den der giver efterkritik ikke er klar over, hvor let man er kommet til den historie, så har det ikke værdi. (...)</p>	
26.50	<p>I: Har du noget, du gerne vil tilføje?</p> <p>IP: Næhh, det har jeg ikke.</p>	