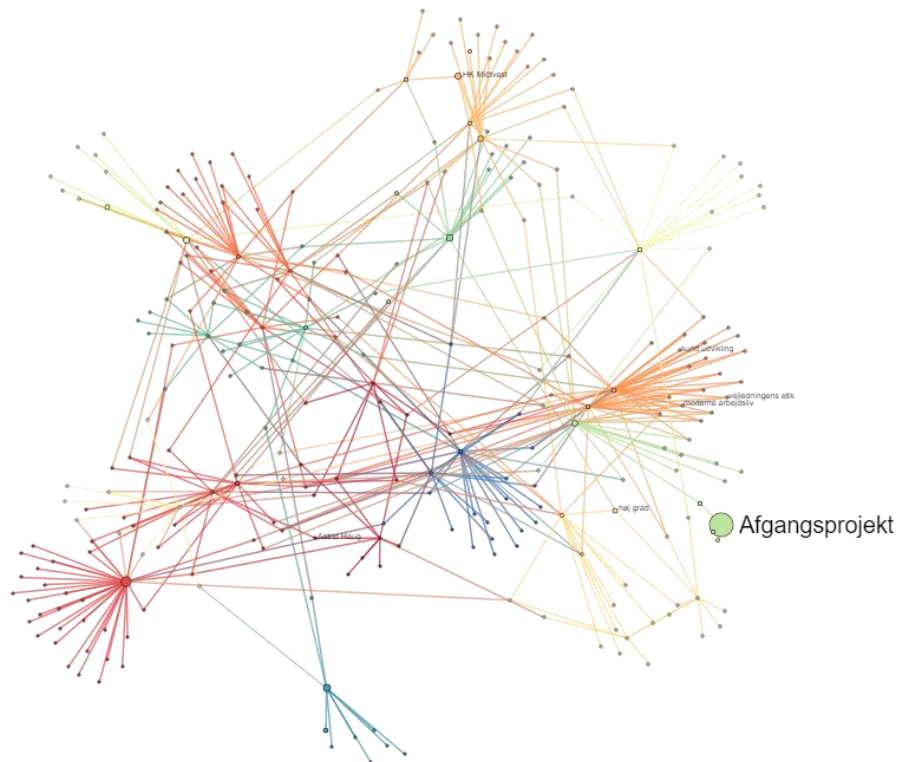


Maj 2022

Aalborg Universitet

Master i Datadrevet Organisationsudvikling

Transfer, aktion og data!



MASTER

DATADREVET ORGANISATIONSUDVIKLING

Studerende
Jeppe Engell
20202339
Vejleder
Jonas Dreyøe

Forord

Jeg har haft et mål, måske en drøm om at tage en Master i mange år, hvis denne opgave bliver godkendt og forsvaret, kan jeg sætte et flueben ved det mål.

Jeg har ikke haft det som en fisk i vand på dette studie, og det er kun fordi jeg kunne se et klart formål med min egen tilstedeværelse, at jeg ikke er stoppet efter 1 semester. Jeg har kæmpet med en for mig ny følelse: at føle mig DUM.

Jeg har fået fine karakter og det skal jeg naturligvis huske på, men når en stor del af pensum er forskningsartikler og samtidigt på engelsk, som har så højt et abstraktionsniveau at det støder mod loftet og er skrevet med andre forskere som publikum og kun kan læses hvis man har særlig adgang, så forstår man godt at mere forskning ikke er nået ud af universitet.

Jeg vil bruge mange af mine ressourcer på at få mere forskning ud og leve og min nye viden om kunstig intelligens, data og forandringer med data til at ændre mit job, mit arbejde og min hverdag.

Tak til nogle store personligheder som undervisere: Anders, Anders, Torben, Mathieu, Jan, Heidi og Lars. Tak til min vejleder Jonas, jeg havde aldrig troet at jeg ville grine mig igennem at få kritisk feedback og gennemgang af udkast med mængder af røde streger.

Tak til mange i HK, min arbejdsplads, for at gå rigtigt langt for at hjælpe mig igennem uddannelsen, med både data og opbakning.

Tak til Vibeke, uden dig kunne intet lykkes.

Abstract:

In HK, academy subjects, diploma subjects, master's subjects are completed every year, students write subject tests and trainees write assignments. In the assignments, based on well-considered problem formulations, important knowledge and data for HK are produced, concluded and reflected on. That knowledge is not collected, analyzed and converted into new workflows and this means that continuing education is not followed up on and thus can only be considered as personal development. The real issues that HK has in many areas are not combined with the employees who take subjects as continuing education.

New inputs from conferences, networks and journalism are not discussed and converted into issues that can be investigated in subjects at several levels. There is no requirement that knowledge and data that the employees produce be disseminated. The above is not unique to HK, as is the case in the vast majority of workplaces in Denmark. In fact, research shows that up to 85 percent of learning efforts are wasted. But if, on the other hand, students could be taught to become better at acting, the picture would look completely different. To act, based on what one has learned, is called 'Transfer'.

Therefore, under this task seeks: How can HK through data workshops with employees examine its approach to continuing education and adjust it so that there is a transfer of knowledge from the tasks from the employees to the company and the experience of follow-up is increased?

The 5 data workshops made in this assignment on transfer of knowledge from education to workplaces, clearly show that it is possible to achieve practical knowledge sharing and competence development around the subject and thus come up with a new practice around transfer that will also increase the experience of follow-up among employees.

Data workshops show that advanced technology to produce data, if used and presented in the right way, can create a premise and the driver that creates the understanding of the necessity of change in practice.

It is not enough just to see the necessity of the change anymore, it must also make sense in relation to own and organizational values. It showed the data workshops in full how challenged HK is when employees experience that doubts arise about HK's values and what happens when they are clear.

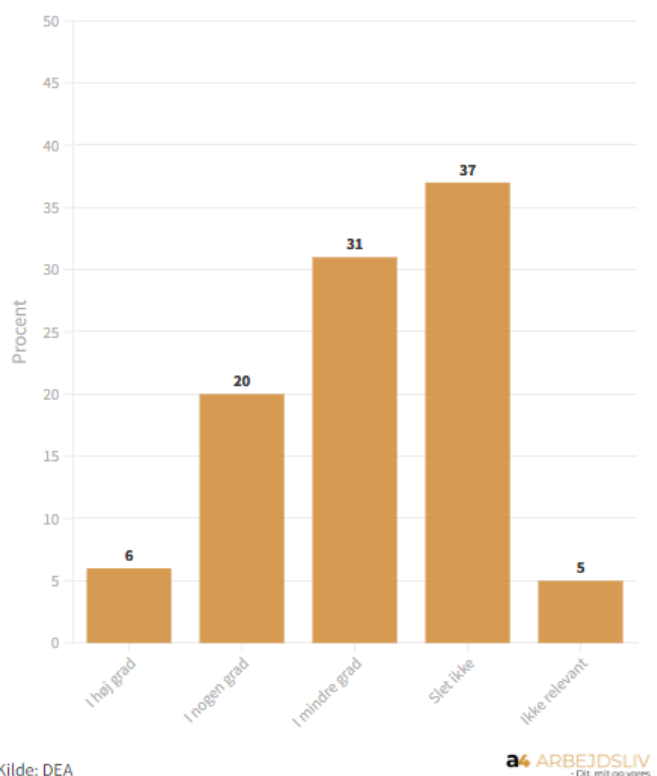
Indholdsfortegnelse

1. Indledning:	5
2. Lidt om HK og Jeppe	6
3. Problemformulering:	7
4. Problemfelt:	7
5. State of the Art	8
6. Videnskabsteori	11
Socialkonstruktivisme	12
6.1 Teoretiske rammeværk	13
6.2 Metodologi	14
6.3 Netværksanalyse	15
7 Metode	17
7.1 Hvad så, hvorfor dataworkshops?	22
7.2 Aktionslæringscirklen: forberedelse, gennemførelse, evaluering og justering.	22
7.3 Gennemførelsen	25
8 Analyse afsnit: Workshop rejsen	25
8.1 Workshop 1	25
8.3 Workshop 2	28
8.4 Workshop 3	31
8.5 Workshop 4	34
8.6 Workshop 5	37
8.7 Analyse del svar	40
9 Diskussion:	41
10 Konklusion:	42
11 Perspektivering:	43
12 Referenceliste + bilag:	44

1. Indledning:

Jeg har taget turen op gennem voksen, -efteruddannelsessystemet, akademi i organisationsledelse, diplom i fagjournalistik og nu master i datadrevet organisationsudvikling. Jeg har sideløbende arbejdet med de IT-ansattes efteruddannelse som fagligt område og har både haft opgaven med at motivere medlemmer til at tage efteruddannelse og har opgaven med at udvikle indholdet af fagene på efteruddannelsesområdet på vegne af min arbejdsplads HK. Jeg har brugt 10 år på at lede efter, analysere og ændre de problemstillinger som der har været med efteruddannelse på IT-området og har holdt oplæg på oplæg på arbejdspladser og konferencer for både medarbejdere og leder i det offentlige og det private. Det var først da en direktør for et IT-virksomhed i Hovedstadsområdet på et møde sagde direkte til mig: "Jeg sender kun medarbejdere på efteruddannelse for at fastholde dem" og at HK sammen med flere andre fagforeninger på det private område fik tænketanken DEA til at undersøge medlemmers udbytte af efteruddannelse at de første tanker om denne her opgave dukkede op:

Min arbejdsplads fulgte op på min læring på efteruddannelsen



Søjler fra DEA undersøgelse der viser hvordan svar på spørgsmål om arbejdspladsen fulgte op på læring fra efteruddannelse (Falkenchrone, 2021)

Jeg taler stadig med de mennesker jeg lærte at kende på mit akademi, - diplom og nu også masterforløb, jeg har mødt mennesker på min efteruddannelse som indgår i mit faglige netværk, som CBS siger på deres hjemmeside om udbyttet af efteruddannelse:

"Netværk, netværk og netværk Ud over pris, varighed og fagligt fokus er det værd at undersøge deltagerprofilen; hvem kommer jeg til at læse sammen med? Et efteruddannelsesforløb er i høj grad også en anledning til at udvikle sit professionelle netværk."

<https://www.cbs.dk/alumner/nyheder/styrk-faglighed-netvaerk-efteruddannelse-om-efteruddannelse>.

Man kunne sagtens have lavet en netværksanalyse af mit og mine kollegers relationer som de har fået på efteruddannelse, og netværksanalyser laver mange, (Ellergaard, Larsen, Bersen, 2015) mest kendt i Danmark er Christoph Ellergaards netværksanalyse af den danske magtelite.

Jeg har baseret min opgave på det output fra efteruddannelse som de skriftlige opgaver udgør. Det findes naturligvis et output, som sidder mellem ørene på dem som har skrevet opgaverne og efterfølgende har forsøgt at skabe transfer mellem uddannelse og arbejde.

Der er helt sikkert ledere der læser enkelte opgaver i hele Danmark, men når mængden overstiger over en vis størrelse, er det kun computere der kan læse det hurtigt, for meget få mennesker kan læse den mængde "No single company, single developer, or single user can comprehend the entirety of that eco-system outside of their respective boundaries". (Lalone, 2018), og i hovedet lave en netværksanalyse af det læste og se mønstre og sammenhæng i det – det er computere bedre og hurtigere til.

Manglende transfer mellem uddannelse og job er ikke et problem der kun eksisterer i HK, det findes på alle arbejdspladser og et internationalt problem. Problemet med manglende transfer er så komplekst at forstå at man kalder det et "wicked problem" Rittel(1973). Den manglende transfer mellem uddannelse og job, har en pris og den bedste måde at rammesætte det på, er at kigge på det gab der kommer mellem praksis og teori.

Hvis data kan overbevise medarbejderne i HK om at værdien i opgaver ikke bare er til stede og skal tilbage til virksomheden via transfer, hvordan gør vi så det på en meningsfyldt måde, hvad skal forandres og ændres for at det kan lade sig gøre, det handler denne opgave i høj grad om.

2. Lidt om HK og Jeppe

HK er en fagforening og a-kasse som dækker mange – administration, grafisk arbejde, HR, IT, kommunikation og markedsføring, kundeservice, laboratorie- og miljøarbejde, ledelse, logistik og spedition, rådgivning, vejledning og sagsbehandling, økonomi, sundhed, salg og indkøb.

HK er opdelt i 4 sektorer – HK Handel, HK Privat, HK Kommunal og HK Stat. Hvilken sektor, du hører til, kommer an på dit job, og hvilken overenskomst man er ansat under. HK har omkring 175.000 medlemmer og 7 geografiske afdelinger med 2-3 lokalkontorer hver. Forbundshuset, eller HK Danmark er inddelt i Forbund, sektorer og a-kasse. Jeg er ansat som daglig leder i SAMDATA\HK – en tværgående landsforening for IT-ansatte medlemmer på tværs af HK's 4 sektorer, finansieret af Forbundet, men placeret i HK/Privat organisatorisk da langt de fleste IT ansatte medlemmer er medlem af HK/Privat. Efteruddannelse er i top-3 over vigtigste fagpolitiske emner, for ikke bare HK, men hele arbejdsmarkedet. HK har ligesom det overenskomstdækkede

arbejdsmarkedet, lavet kompetencefonde. I praksis findes der 3 overenskomster i HK med hver deres kompetencefond, men det hele praktiseres som om der er en fond. Efteruddannelse *skal* aftales med nærmeste leder og ansøges derefter søges fondene, hvor en bestyrelse mødes bestående af A og B siden. Der opfordres til at man søger ECTS båret efteruddannelse, men der bevilliges også relevante private kurser.

3. Problemformulering:

Hvordan kan HK gennem dataworkshops med medarbejdere undersøge sin tilgang til efteruddannelse og justere den så der sker transfer af viden fra opgaverne fra medarbejderne til virksomheden og oplevelsen af opfølgning øges?

4. Problemfelt:

I HK, gennemføres hvert år akademifag, diplomfag, masterfag, elever skriver fagprøver og praktikanter skriver opgave. I opgaverne bliver der med udgangspunkt i velovervejede problemformuleringer diskuteret, konkluderet og reflekteret – og dermed produceret vigtig viden og data for HK. Den viden bliver ikke opsamlet, analyseret og konverteret til nye arbejdsgange og det betyder at efteruddannelse ikke bliver fulgt op på og dermed kun kan betragtes som personlig udvikling. De reelle problemstillinger som HK har på mange områder, bliver ikke kombineret med de medarbejdere som tager fag som efteruddannelse. Nye input fra konferencer, netværk og journalistik bliver ikke diskuteret og konverteret til problemstillinger som kan undersøges i fag på flere niveauer. Der stilles ingen krav om at viden og data som medarbejderne producerer, bliver formidlet. Ovenstående er ikke unik for HK, sådan foregår det på langt de fleste arbejdspladser i Danmark. "Faktisk viser forskning, at helt op til 85 procent af læringsindsatsen er spildt. Men hvis man til gengæld kunne undervise kursister i at blive bedre til at handle, ser billedet helt anderledes ud. Dét at handle, med afsæt i dét man har lært, kaldes for 'Transfer'." (Wahlgren 2009)

Hvis HK skal kommunikere omkring efteruddannelse med god integritet, skal vi selv komme med troværdige svar på de udfordringer der findes med at skabe transfer mellem efteruddannelse og arbejdspladsen med medarbejdere som portal. HK er ikke som de fleste arbejdspladser, for HK er en politisk organisation med det formål at fremme vores medlemmers interesser på "HK arbejder politisk for at geare, uddannelsessystemet bedre til livslang læring, så det bliver lettere for dig at få efter- videreuddannelse til at passe sammen med dit arbejdsliv" (HK's politik om eftervidereuddannelse <https://www.hk.dk/omhk/hk-mener/efteruddannelse> 2022) efteruddannelsesområdet og vi har meninger på vegne af vores medlemmer, overfor udbydere og arbejdsgivere. Den dualitet rummer et særligt ansvar.

HK's Administrativ Ledelses Forum, har truffet en beslutning om at HK skal være datadreven og det betyder i denne sammenhæng: "Datadrevet betyder for HK, at vi arbejder med fire sigtelinjer":

De fire sigtelinjer i datastrategien
1. HK har styr på data og på styring af data. 2. HK visualiserer og formidler data på en let tilgængelig måde. 3. HK analyserer på data, og bruger analyserne til fastlæggelse og opfølgning på mål. 4. HK handler på indsigt fra data arbejdet, og omsætter det til værdiskabende aktiviteter.

ALF datastrategi vedtaget i december 2021 vedhæftet i bilag

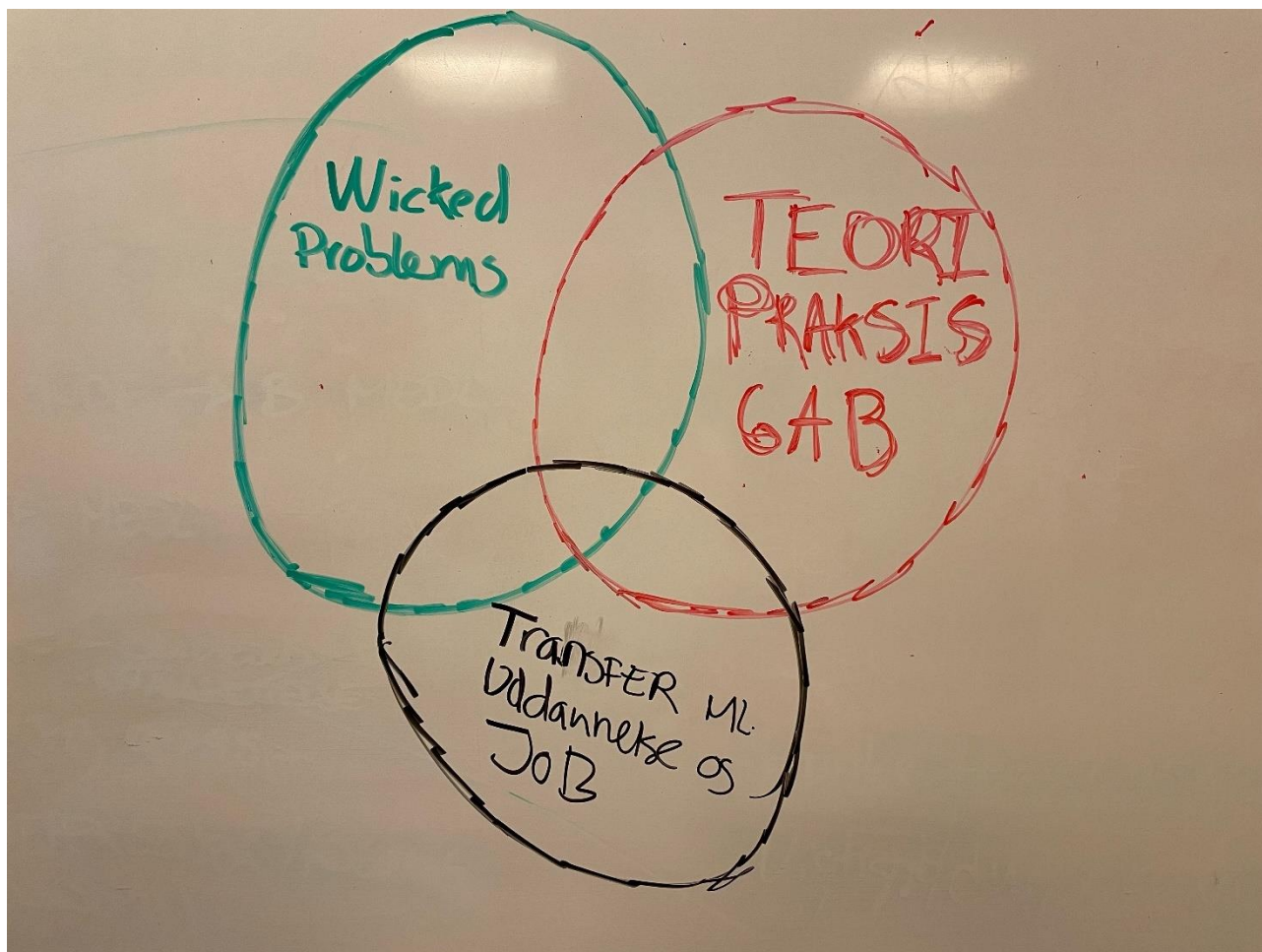
I samme Datastrategi kan man finde efteruddannelse blandt vores medlemmer som første punkt og forbundet(HK's)

Forbundets formål	A-kassens formål
• Vi skal hæve medlemmernes formelle uddannelsesniveau. • Vi skal skabe et stærkere HK gennem flere medlemmer og stærke faglige fællesskaber. • Vi skal skabe værdifulde medlemsoplevelser og øge medlemmernes tilfredshed med HK. • Vi skal tage del i udviklingen af velfærden og forbedre rettighederne for lønmodtagerne.	• Vi skal hjælpe vores medlemmer med at flytte sig på arbejdsmarkedet, før de bliver ledige. • Vi skal udvikle tilbud, der kan hjælpe vores ledige medlemmer til at opnå og fastholde beskæftigelse. • Vi skal levere en værdifuld og sammenhængende service til alle vores medlemmer med fokus på "hjælp til selvhjælp" • Vi skal frigøre ressourcer fra godkendelses- og udbetalingsopgaven m.h.p. at styrke den direkte medlemsvendte service.

ALF datastrategi vedtaget i december 2021 vedhæftet i bilag

5. State of the Art

I dette afsnit vil jeg redegøre for de forskningsfelter min opgave berører. Uden at have en direkte tilknytning har de som et Venn diagram berøring og mødes. Den engelske logiker John Venn havde næppe transfer mellem arbejde og uddannelse, teori-praksis gab og Wicked Problems i tankerne da han lagde navn til diagrammer. Men det vigtige ord i forståelsen er Venn er at to eller flere felter overlapper. Udfordringen eller problemet er manglende transfer fra uddannelse til arbejde, det medfører et teori-praksisgab som i sig selv skaber problemer og bidrager til den tilstand som problemet har som bedst beskrives om kompleks.



Venn-diagram med Wicked problems, Teori-praksis gab og transfer mellem udd. Og job

På en arbejdsplads, som HK bestemt også er, hvor viden skal løbe tilbage fra uddannelse af den enkelte til arbejdspladsen, både for at udvikle organisationen og for at udvikle den enkelte medarbejder, er der en indbygget kompleksitet, som danske, europæiske politikere prøver at takle i stor skala (Hoff et al. 2022). Når både problemer og løsning er komplekse og samtidigt potentielt konfliktfyldte, som transfer mellem arbejde og uddannelse er, så er det et "wicked problem" i forhold til Rittels karakteristika som jeg redegør for i dette afsnit.

I Jylland kalder man transfer for tilbageløb, og med det har jeg ikke en polemisk pointe, men mit bedste bevis for at det åbenlyse teori-praksisgab på transfer området også har indflydelse på den distancerede måde vi taler om det på, ved at bruge udtryk fra forskningen. Vi ved fra international forskning viser at kun 10% af læring har transfer fra uddannelse til job (Lim & Morris, 2006) og der er forsket i hvad rent faktisk virker for at skabe transfer og større effekt (Yamnill & McLean, 2001). Der er sågar blevet opstillet modeller for transfer. Modellerne omfattede en række individuelle faktorer, faktorer som knytter sig til undervisningssituationen, og faktorer som knytter sig til anvendelsessituationen, med henblik på forøgelse af transfer (Baldwin & Ford, 1988; E.F Holton, 1996). Viden om motivation i forhold til undervisningsformer og arbejdspladser er sammenfattet i en aktuel forskningsoversigt, Motivation og læringsform – En oversigt over eksisterende forskning (Høyrup et al., 2009). Viden om hvilke faktorer der bidrager til at det vi lærer i undervisningen, efterfølgende anvendes på arbejdet er også samlet i forskningsoversigt, Transfer mellem uddannelse og arbejde – Viden der virker (Wahlgren et al., 2009). Der sker ikke transfer mellem

arbejde og uddannelse i tilfredsstillende stil, det må medføre et teori-praksisgab som konsekvens () Teori-praksisgabets opstår, når praktikere kæmper for at integrere viden lært i et akademisk miljø med praksis i den virkelige verden. Efterhånden som standarder for arbejde fortsætter med at udvikle sig, kan der ofte synes at være en afbrydelse mellem, hvad der betragtes som bedste praksis og faktisk praksis. Altså manglende transfer skaber et teori-praksisgab og bidrager til at problemet bliver så kompliceret at løse at man i forskningverden kalder det for et "wicked problem". Udtrykket "wicked problem" blev opfundet af Rittel(1973) han beskriver ti karakteristika ved "wicked problems":

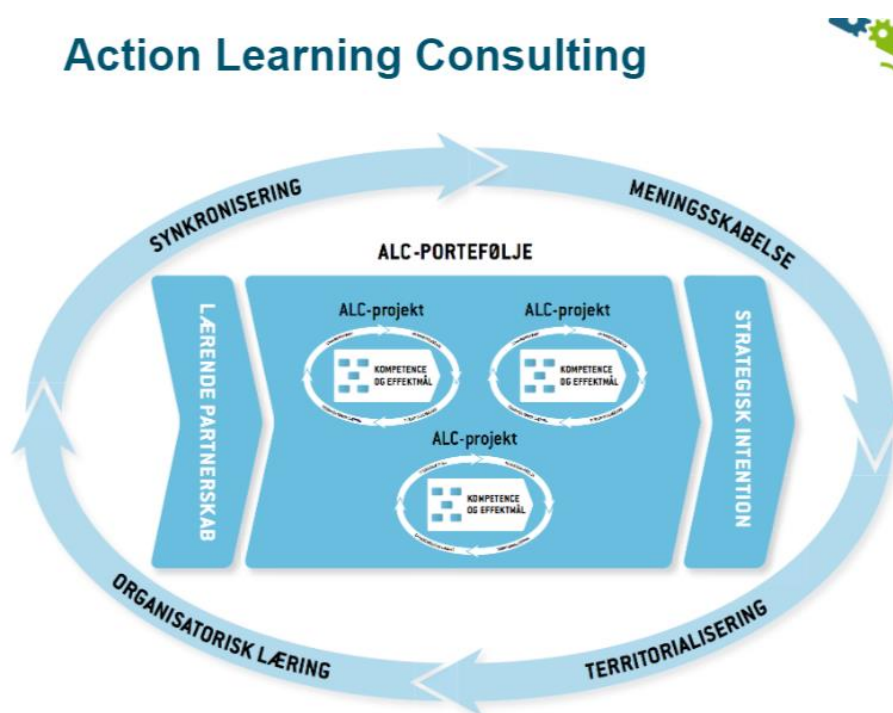
Rittel første karakteristika er at der er ingen endelig formel for et "wicked problem". Ulighed er forskellig i Aalborg, Hamborg og Buenos Aires, derfor er ulighed ikke det samme alle steder og kan sagtens være et wicked problem et sted og det modsatte et andet sted. For det andet "wicked problems" er svære at definere og smelte ind i hinanden, er de også svære at erklære "løst". Det er for svært at måle succes. Det tredje karakteristika er at der er ingen "løsninger" på "wicked problems" findes, kun "gode" eller "dårlige" foranstaltninger. Da det er svært at definere et slutmål for et "wicked problem", er det mere produktivt at fokusere på at forsøge at forbedre en situation i stedet for at forsøge at løse den. Det kan ikke løse manglende transfer, men du kan forberede situationen. For det fjerde er der ingen standardtilgange til "wicked problems". Problemet i hver enkelt situation er unikt og kræver sin egen tilgang, der ofte udvikles i farten. Ethvert "wicked problem" er unikt. Vi kan faktisk nå dertil at hver sektor, branche eller egn kan have sine unikke problemer der kræver egen tilgang. Det femte karakteristika er at forklaringerne på "wicked problems" varierer, fordi ingen kan hævde at have fuldt ud analyseret og forstået problemets omfang. Det sjette og meget skræmmende karakteristika er at "wicked problems" er resultatet af andre "wicked problems". At løse et problem kan resultere i at situationen for andre "wicked problems" forbedres. For eksempel vil forbedring af uddannelsesniveauet i Danmark have positive konsekvenser for sundhed, ernæring og familieplanlægning, vi spiser sundere, bliver mindre syge og får færre børn. På den anden side kan løsning af et problem resultere i, at andre problemer bliver værre. For eksempel det at hæve priserne på cigaretter for at få færre unge til at ryge, øger grænsehandlen og skaber problemer for betalingsbalancen. Det syvende karakteristika er at der ingen definitiv videnskabelig test er for løsningen af et "wicked problem", fordi de er menneskeskabte og ikke naturlige fænomener. Det ottende karakteristika er forsøg løsninger ofte er meget små, da nye forståelse undervejs ofte medfører ny viden som ændrer tilgangen. Det niende karakteristika er at hvert "wicked problem" er unikt, så forsøg på at bruge erfaringer fra et forsøg et andet sted, er vanskeligt. Den tiende og sidste karakteristika er at dem som laver designer løsninger, skal være ansvarlige for deres handlinger, det betyder at løsningerne skal designes tæt på dem som står i problemet af nogen der kan træffe beslutninger og står til ansvar.

Designteoretikeren og akademikeren Richard Buchanan forbandt designtænkning med "Wicked problems" (Buchanan 1992). Designtænkningens iterative proces er yderst nyttig til at tackle dårligt definerede eller ukendte problemer - omformulering af problemet på menneskecentrerede måder, skabe mange ideer i brainstormsessioner og anvende en praktisk tilgang til prototyping og test. Professor Brian W Head (Head 2022; Head 2013) har forklaret og udfoldet feltet med bla. med udgangspunkt i 2 Australske cases; forsøg at italesætte og komme med bud på løsninger af det oprindelig folk i Australiens negative forskelsbehandling. Klimaforandringer som også er

relaterbare i Danmark (Andersen 2022), og når det kommer til at forskelsbehandlingen af et oprindeligt folk så er Aborigines bare byttet ud med Grønlændere (Rud, Ivarsson 2021).

6. Videnskabsteori

I bogen Action learning Consulting (Molly-Søholm, Willert, Rosenmeier & Andersen, 2010), kommer forfatterne i afsnittene om forankringsmetode ind på den praktiske kombination af videnskabsteoriene socialkonstruktivisme og pragmatisme. I mit tilfælde er den konstruerede virkelig den reflektionspraksis min kolleger har i 5 workshops og for at undersøge den nuværende og skabe bud på den nye anvendes den pragmatiske aktionslærings tilgang.

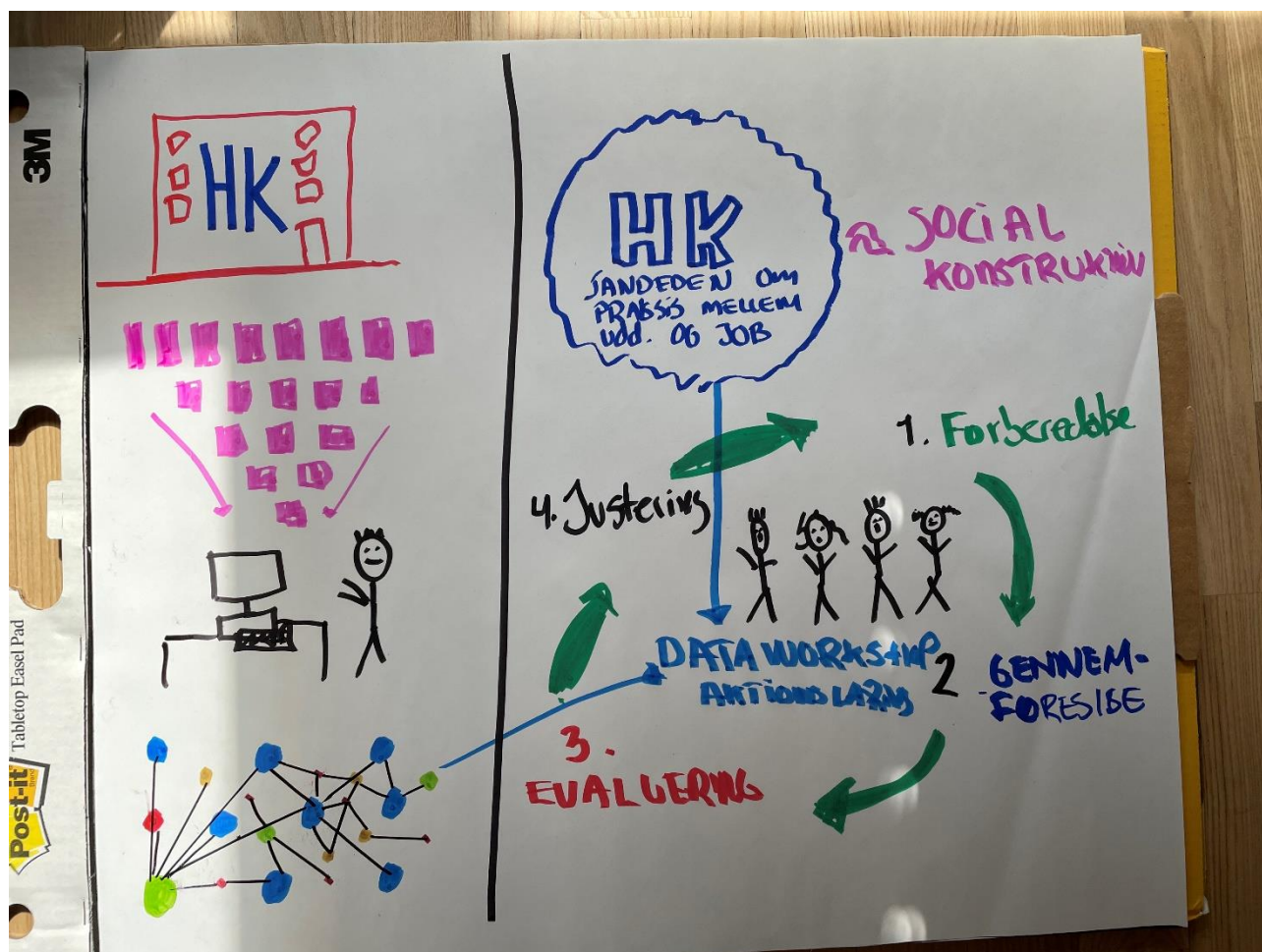


Molly-Søholm, Willert, Rosenmeier & Andersen, 2010, Action learning Consulting s.235

Den opfattelse, som mine kolleger i HK har, af hvad praksis er i HK i forhold til transfer mellem arbejde og uddannelse er en social konstruktion, som jeg ved hjælp af visualiseringen af netværksanalysen bruger den pragmatiske metode aktionslæring som metode til at undersøge praksis og udvikle praksis.

I min opgave har jeg afholdt 5 dataworkshops med aktionslæring som metode, altså jeg har undersøgt vores praksis omkring transfer af efteruddannelse ved hjælp af spørgsmål som igen har taget udgangspunkt i Weicks 7 karakteristika om meningsdannelse. (Hammer og Høpner, 2019)

I metodeafsnittet vil jeg mere udførligt beskrive rejsen fra Workshop 1 til 5, men kombinationen af teori; den pragmatiske tilgang til workshops og brugen af Weicks socialkonstruktivistiske meningskabelse.



Data fra visualiseringen af netværksanalysen og kollegernes opfattelse bliver undersøgt i dataworkshop med udgangspunkt i aktionslærings 4 faser beskrevet i cirklen. Det gentages ved hver workshop.

Socialkonstruktivisme

Smith, C. H. (2022). Socialkonstruktivisme. 2. udgave definerer socialkonstruktivisme således: "Socialkonstruktivisme er en nyere videnskabsteoretisk retning, der forstår virkeligheden som en social konstruktion. Peter L. Berger og Thomas Luckmanns bog fra 1966 'Den samfundsskabte virkelighed' (i den nyeste udgave 'Den sociale konstruktion af virkeligheden'), betegnes i dag som en klassiker inden for denne retning." I relation til min opgave, forsætter Christina Schmidt med et eksempel, som giver mening i forhold til mit undersøgelsesspørgsmål: "Berger og Luckmann argumenterer for, at menneskers måde at handle på udspringer af menneskets deltagelse i sociale sammenhænge. Det betyder, at vi kun kan forstå menneskers tænkning, sprog og handlinger ved at studere deres sociale betingelser. Hvis du fx vil undersøge en pædagog og dennes praksis, må du samtidig også undersøge pædagogens betingelser for at lave god praksis – det kan fx være lovgrundlaget, organisationen, samarbejdet med kolleger og relationen til børnene/borgerne." Sandheden om HK's praksis omkring transfer af efteruddannelse er altså en social konstruktion som skal undersøges med denne opgave. Er det vi blevet enige om med ord, forankret i virkeligheden? Er det en konstruktion, at målet med efteruddannelse er personlig udvikling for de

ansatte i HK og er virkeligheden at alt efteruddannelse altid er personligt udviklende og at uden en aftale og mål om transfer, sker det ikke?

HK medarbejderens praksis omkring efteruddannelse, herunder transfer af viden tilbage til HK, kræver på samme måde at vi forstår kollegernes sociale betingelsers og deres betingelser for at lave en god praksis omkring efteruddannelse, og på samme tid kan man undersøge om problemet eller problemer omkring praksis er så komplicerede at der er behov at betragte dem som et "wicked problem" som forudsætter et tredje fælles for at kunne løses.

6.1 Teoretiske rammeværk

En grundlæggende drivkraft for menneskers handlinger er forsøget på at skabe mening. Forandringsprocesser drives af, at ledere og medarbejdere i HK handler ud fra, hvad der giver mening for dem. Ifølge Weick er meningsskabelse en proces, som sker i samspil mellem mennesker og omgivelser. Mening er ikke noget, man bare kan kommunikere fra f.eks. leder til medarbejder i en forandringsproces - meningen bliver først klar for medarbejderen, når vedkommende selv er aktiv medskaber af denne i en proces sammen med andre. Weick positioner sig altså selv som socialkonstruktivist. Derfor var det oplagt for mig at det *teoretiske rammeværk* i min opgave er Weick og hans 7 karakteristika for meningsskabelse: (Hammer og Høpner, 2019).

A. Mening er forbundet med konstruktion af identitet

HK-kollegerne søger en klar forståelse af, hvorledes forandringen påvirker hans/hendes identitet. For eksempel hvordan rollen ændrer sig, og dermed kravene til de faglige og personlige kompetencer samt til holdninger og værdier.

B. Mening skabes baglæns (retrospektivt)

Under meningsdannelsen vil de nye informationer blive holdt op mod HK kollegaens tidligere erfaringer. Vi udfører nogle handlinger, hvorefter vi reflekterer over dem og tildeler dem en mening.

C. Mening bliver klar, når noget sættes i værk

Meningsdannelsen sker i situationer, hvor man har mulighed for at handle og aktivt påvirke sine omgivelser. Handlingerne giver nogle erfaringer, som efterfølgende danner grundlag for refleksion og ny meningsdannelse. Handling og meningsskabelse går således hånd i hånd.

D. Meningsdannelse sker i en social kontekst

Når vi er i dialog med hinanden, sætter vi ord på begivenheder og mulige fortolkninger heraf. Vi får herigennem en mere klar opfattelse. Ordene er med til at danne vores mentale billede af, hvorledes situationen er, og hvilken mening den skal tillægges. Vi holder vores egen opfattelse om mod andres og spejler derigennem hinanden. Vi påvirker samtidig hinanden og den fælles meningsskabelse.

E. Meningsskabelse er en fortløbende proces

Meningsskabelse er en fortløbende proces, det vil sige at meningen hele tiden udvikler sig, efterhånden som forandringen forløber. I begyndelsen af en forandringsproces, vil man på et

overordnet niveau søge mening med at gå i gang, og undervejs vil man efterspørge mening med konkrete aktiviteter. Efterhånden som det bliver tydeligt, hvordan forandringen vil eller skal påvirke adfærden, skal dette give mening på et dybere niveau.

F. Mening bliver ansporet af nøgleord fra referencerammer

Nøgleord kan være triggere for meningsdannelse, idet de skaber forbindelse mellem andre begivenheder og den nuværende situation. Nøgleord kan påvirke meningsdannelsen i både positiv og negativ retning. For eksempel vil et ord som "ansvar" give nogle mennesker en reference til noget positivt, mens andre vil associere negativt. Budskaber fortolkes ikke ens af alle individer, da hver især har sin egen referenceramme, som budskabet holdes op mod, og som vil være med til at forme den individuelle meningsdannelse. Meningsdannelsen er derfor utrolig følsom overfor ordvalg, og særlig overfor metaforer, som er et kraftfuldt virkemiddel i kommunikation. Det kræver en stor grad af bevidsthed om, hvilke ord vi anvender, og hvilke referencerammer vi lægger op til, når vi skal kommunikere forandringen.

G. Mening er drevet af sandsynligheder – frem for nøjagtigheder

Meningsdannelse er ikke en disciplin, der indeholder et endegyldigt rigtigt svar. Mennesker fortolker begivenhederne ud fra, hvad de anser som sandsynlige forklaringer. Man lader sig overbevise af en forklaring, når den virker sandsynlig, selvom den ikke nødvendigvis er sand. Denne forklaring bliver så udgangspunkt for de handlinger, man udfører. Vi skal derfor sandsynliggøre de forklaringer, som vi gerne vil have som styrende for den fremtidige adfærd.

I det empiriske materiale, de 5 workshops, har jeg valgt primært at fokusere på, A, B og F. A fordi konstruktionen af identitet ikke tilfældigt er den første og de vigtigste karakteristika at fokusere på, hvis vi ikke ved hvem vi er, og er enige om hvem vi er, bliver det meget svært at finde en retning i fællesskab. B virker også oplagt at fokusere på, jeg beder kolleger afleverer deres opgaver til mig, de allerede taget efteruddannelse og har allerede oplevet udfordringerne ved transfer af viden tilbage til HK. F har jeg valgt at fokusere på, fordi jeg i undersøgelsen af Identitet var nødt til at spørge til nøgleordet "værdier" herunder både HK's værdier og den enkeltes værdier for at undersøge hvordan mening bliver ansporet af et nøgleord fra HK kollegernes hverdag.

6.2 Metodologi

Min *metodologi* er aktionslæring som har til formål bl.a at udvikle praksis som til dels er inspireret af pragmatismen, hvis "refleksive tænkning" er meget tæt på det som kaldes "aktionslæringscirklen". Pragmatisme defineres i (Løgstrup, L. B. , 2020). på denne måde:

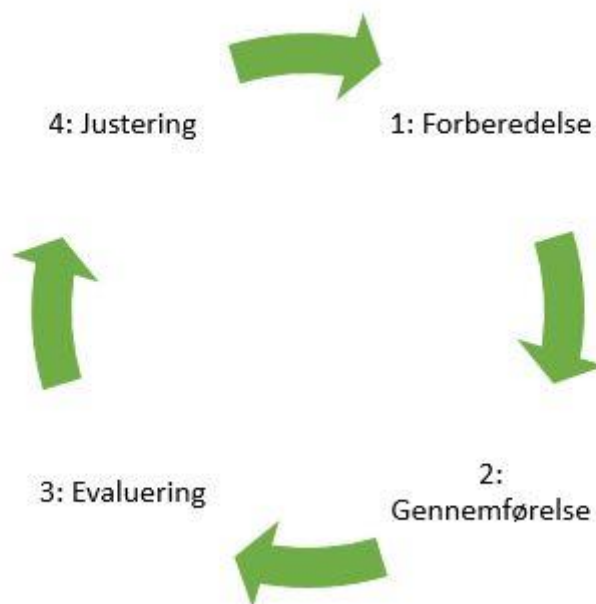
"Pragmatisme er ikke en klassisk videnskabsteoretisk retning, men kan betegnes som en filosofisk tradition med den grundantagelse, at man ikke kan have viden om verden uden at være aktør i denne verden. Det er med andre ord gennem handlinger, at mennesker tilegner sig viden (Dewey, 2015). I en pragmatisk tilgang er man optaget af at undersøge, hvordan virkeligheden udspiller sig i konkrete praktiske sammenhænge. For at kunne få indblik i denne type viden fokuseres der i pragmatismen på, hvordan man bedst muligt gennemfører en undersøgelse af praksis."

Mine 5 workshops er mine kollegers refleksionspraksis over den virkelighed de oplever omkring transfer ikke bare af viden, men af den viden de selv har produceret på deres efteruddannelse gennem deres opgaver. Det virker derfor oplagt at bruge den pragmatiske aktionslærings tilgang til at undersøge et problem.

Refleksiv tænkning har følgende metode til at løse et problem(Dewey 2015):

- Bliv forundret over praksis og formulér en problemstilling.
- Forestil dig løsninger – umiddelbare overvejelser over, hvad der kan gøres – og hvilke handlemuligheder, der er.
- Klargør problemet begrebsmæssigt – inddragelse af teori og empiri.
- Opstil hypoteser – omfatter en mere grundlæggende opfattelse af, hvad der er galt, eller hvad der er godt og en mere præcis forestilling om, hvad der kan gøres.
- Gennemfør eksperimenter – dvs. en afprøvning i praksis
- Evaluér.

Aktionslæringscirklen indeholder "kun" 4 elementer; forberedelse, gennemførelse, evaluering og justering.



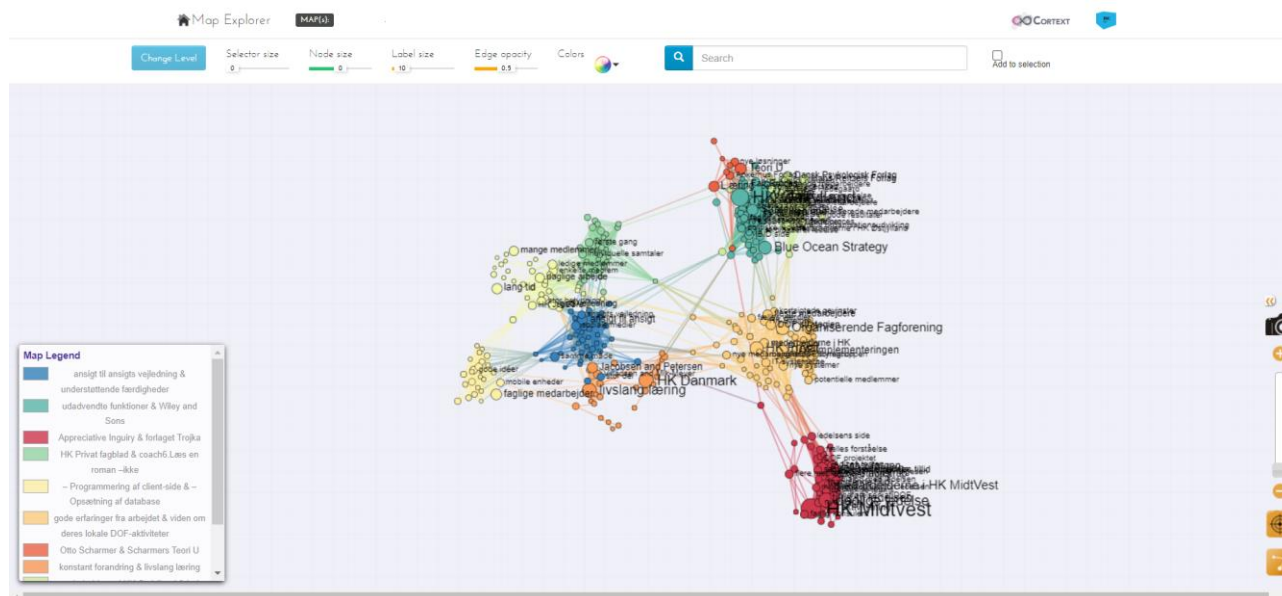
Okholm. M. 13 Januar 2020 – Styrelsen for Undervisning og kvalitet

6.3 Netværksanalyse

Hansen et al. (2019) brug af digitale metoder til at undersøge stor tekst med et mix af metoder, maskinlæring, netværksanalyse og semantisk analyse gav mig en ide til hvordan jeg kunne planlægge mit eksplorative arbejde med data i min egen opgave. Man kan ikke 1-1 sammenligne

Hansen et al. (2019)s metodik og min, men da jeg læste den, så jeg en mulighed for at arbejde mig frem på samme måde. Derfor valgte jeg at bruge Cortext til at arbejde mit datasæt i. Et netværk består af objekter(nodes) og deres relationer(edges), en netværksanalyse bliver i det her tilfælde så en visuel analyse af relationer mellem ord/terms i opgaverne fra efteruddannelse. Relationerne er sofistikerede optællinger af forskellige variabler. Objekterne i min opgave er terms, som består af ord. Det er fremkommet ved at lave en terms extraction i Cortext. Den består først og fremmest af Part-of-speech (POS) tagging som er en Natural Language Processing-proces, som refererer til kategorisering af ord i en tekst (korpus) i overensstemmelse med en bestemt del af teksten, afhængigt af definitionen af ordet og dets kontekst og netop det som Hansen et al. har gjort i deres paper. Den følges op med en såkaldt "normalized chunking" Chunking er en proces til at udtrække sætninger fra ustruktureret tekst. I stedet for blot simple tokens, som måske ikke repræsenterer tekstens faktiske betydning, er det oplagt at bruge sætninger som "Vestjylland" som et enkelt ord i stedet for "Vest" og "Jylland" separate ord, i Hansen et al. paper om fedme handlede det så bare om ord som diæt og kvalitet: "After automatically correcting orthographical errors and lemmatizing each term to its stem, we merged noun phrases that are identical on the stem level. For instance, the phrases "diet quality," "quality diet," and "quality of the diet" were merged as "diet quality." Der foretages også processen "stemming" Stemming er en teknik, der bruges til at udtrække grundformen af ordene ved at fjerne affikser fra dem. Det er ligesom at skære grene af et træ ned til dets stamme. For eksempel er stammen af ordene badetøj, nattøj, arbejdstøj tøj. Søgmaskiner bruger stammer til at indekserer ordene, et eksempel ville være lignende søgeresultater, der returneres for tøj, som for ordet tøj.

Det visuelle netværks kort, skabes ved at kigge på co-occurrence/sammenfaldet mellem ordenes optræden samtidigt og på tværs i de dokumenter som udgøres af opgaverne, hvor de så bliver forbundet af de co-occurrence/sammenfald. I Cortext er der forskellige værktøjer (fx "Forceatlas"), der vha. tildeling af vægte til de enkelte nodes (forbundne nodes trækkes mod hinanden, og uforbundne/mindre forbundne frastødes) og edges kan lade fremstille clusters og desuden give disse navne/etiketter alt efter, hvilke ord, der kendetegner disse i særlig grad. Altså laver Cortext et layout på baggrund af de vægte som mine nodes har, som mine edges har. Vægtningen på mine nodes er baseret på "weighted degree" altså hvor mange relationer har den node og hvor stor er vægten i relationer. Jo flere relationer med højere vægt jo større bliver noden.



Screenshot fra Coretext Network Mapping med det endelige datasæt fra opgaven

Det næste forsøg var at lave først "topic modeling", siden "Sentiment analysis" men begge dele blev opgivet efterfølgende. Det var min vurdering ved at se layoutet af netværks analysen, at den ville være nok til at skabe præmissen for vi går glip af meget værdifuld viden, ved ikke at have en praksis/kultur for transfer af viden mellem uddannelse og arbejde, så jeg valgte at bruge den rå visualisering og skubbe det videre arbejde med data til efter opgaven.

7 Metode

Dataindsamling

I starten af 2022 skrev jeg et opslag på HK's intranet om mit behov for data til min opgave, jeg valgte at lave 3 udgaver: En kort, en video og en lang, alt efter læserens behov, den korte udgave var formuleret således:

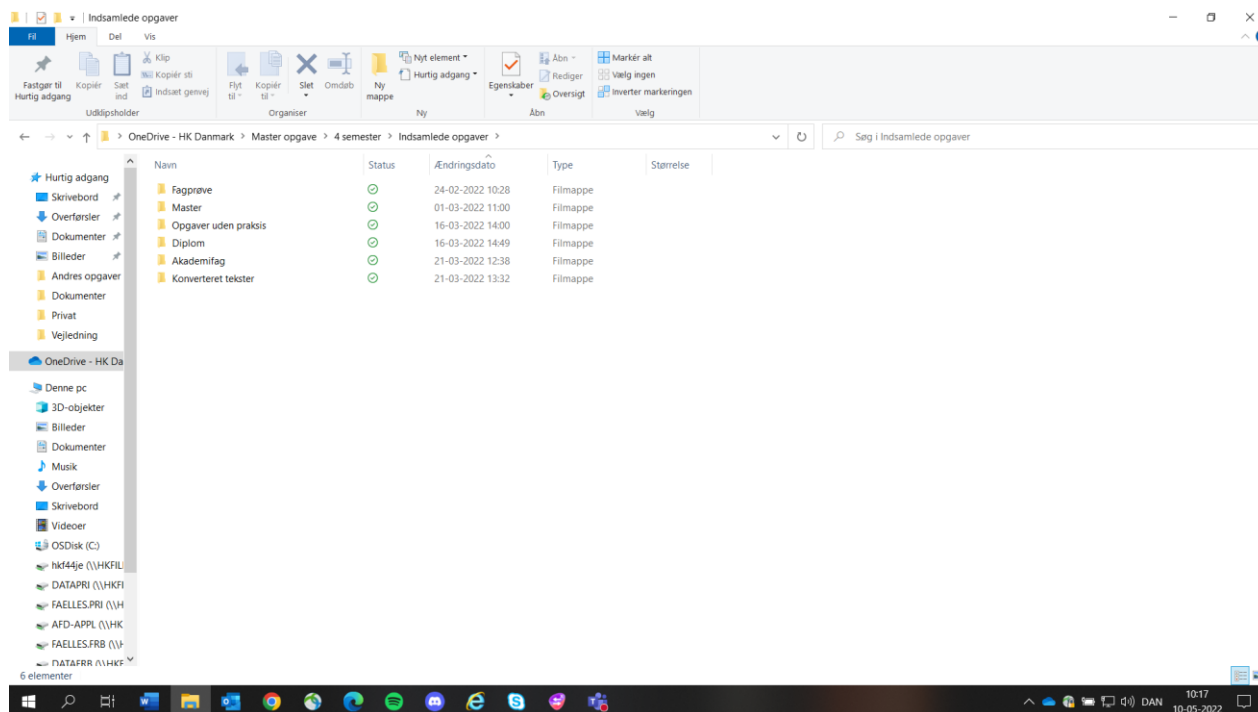
" Den korte version:

Jeg skriver afsluttede masteropgave, hvor jeg ved hjælp af kunstig intelligens vil finde mønstre i opgaver fra kollegers efteruddannelse, og dermed bevise af værdifuld og nødvendig viden går tabt hvis ikke et tilbageløb sikres. Data skal præsenteres for folk med stjerner på skulderen, en "Dataintervention" og dermed skabe grundlaget for en datadrevet organisationsforandring.

Fra AMU til Master - har du skrevet opgave i et eller flere fag - send dem til mig.

jeppe.engell@hk.dk

Alle opgaver bliver kun læst af mig og bliver kun brugt til at analyseres med teknologierne "usuperviseret maskinlæring" og "natural language processing" det eneste data vil præsenteres er mønstre baseret på ord eller sætninger uden henførbare eller personlige oplysninger."



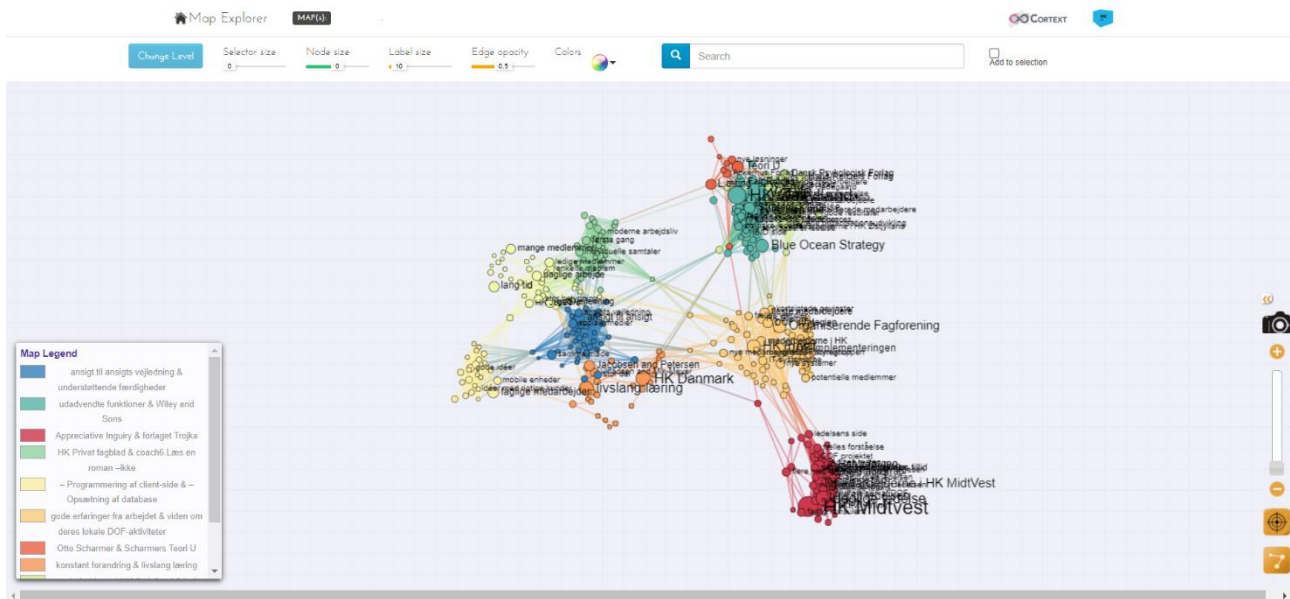
Screenshot fra mappen på Onedrive, hvor jeg samlede de opgaver som kolleger sendt til mig

Jeg fordelte opgaverne i niveau af uddannelse; Fagprøve, Akademi, Diplom og Master. Jeg fik et par opgaver fra jurister, som ikke havde skrevet opgave om HK som sådan, og jeg fik et par opgaver fra kolleger som havde skrevet dem om en tidligere arbejdsplads, begge dele blev placeret i mappen "Opgaver uden praksis".

Jeg havde 7-8 samtaler med kolleger, som selv kontaktede mig, da de ville være helt sikre på at andre end mig og den kunstige intelligens, ikke læste opgaverne og det var i de samtaler den første vigtige læring gik op for mig.

Jeg endte med 45 opgaver, alle leveret i word eller pdf format.

Den 17/18 marts 2022 afholdte AAU et datasprint, hvor jeg fik bistand til at behandle data. Jeg byggede i excel et dokument op hvor jeg lavede variabler på niveau, fag, køn, hk afdeling. Med udgangspunkt i Venturini et al. "Visual Network Analysis" 2014 og Elgaard et al "Identifying notions of environment in obesity research using a mixed-methods approach" 2018 ville jeg forsøge at bruge cortext til at lave en visuel netværksanalyse som første prioritet. Min antagelse var først at forsøge med at forsøge at bearbejde konklusionen, da den ofte indeholdte både problemformulering og svar. Men fra fagprøver til master niveau er der store forskelle på hvordan konklusioner bliver skrevet, og selve tekstmængden endte med at blive alt for lille. Derfor besluttede jeg i samråd med min vejleder på datasprintet at lave netværks analysen på hele tekstmængden på alle opgaver.



Screenshot fra Cortext af den samlede tekst mængde

Efterfølgende blev data efterbehandlet i Gephi



The diagram is a complex network graph with three primary hubs: 'Akademi' (yellow), 'Diplom' (orange), and 'Master' (green). These hubs are interconnected with a vast number of smaller nodes, creating a dense web of relationships. The 'Akademi' hub is connected to nodes such as 'Fagprøve', 'HK Danmark', 'HK Midtvest', and 'HK Østjylland'. The 'Diplom' hub is connected to nodes like 'livslang læring', 'Læring', and 'Fagprøve'. The 'Master' hub is connected to nodes like 'faglig konsulent', 'HK Midtvest', and 'HK Østjylland'. The diagram illustrates a dense web of relationships between these educational entities and various other nodes.

21

7.1 Hvad så, hvorfor dataworkshops?

Jeg er til denne opgave blevet inspireret af tankerne om at lave Datasprint (Munk, Venturini og Meunier, 2018) som vi blev præsenteret for på 1.semester af uddannelse, som vi selv har prøvet på 2. semester og igen på 4.semester op til denne opgave. Munk et al. beskriver et datasprint således: "Data-sprints are intensive research and coding workshops where participants coming from different academic and non-academic background convene physically to work together on a set of data and research questions." Det er klart at jeg har ikke lavet datasprint som Munk et al. med udvalgte medarbejdere med kode og ikke-kode baggrund, som på baggrund af datasæt arbejder på kryds og tværs af faglighed på at skabe løsninger, men det er det inspirationen er kommet fra – hvor jeg på baggrund af et datasæt, har udforsket løsninger på et kompliceret problem. Jeg har til denne opgave haft et datasæt bestående af opgaver, og mine workshops har ikke handlet om hvordan vi kunne arbejde med det datasæt, altså visualiseringen af netværksanalysen, men brugt data til at få deltagerne til at acceptere en præmis der kunne skabe grundlag for at undersøge nuværende praksis og hvordan den praksis kun ændres.

Jeg har forsøgt at tænke hvad progressioner frem til et datasprint ville være, og startede på 3 semester med at lave workshops med 2 deltagere, for at se om et datasæt og spørgsmål, kunne fungere og tage de erfaringer med til denne opgave. Derfor har jeg også med udgangspunkt i "Data-sprint workshops - exploring a data-based workshop method in mathematics education" (Herfort & Tamborg, Under revision b) gjort mig nogle tanker om risikoen ved at bruge for kompliceret data som ganske enkelt ligger for langt væk fra deltagernes hverdag. I artiklen er det matematik undervisere på forskellige niveauer, der får præsenteret resultater af en NLP baseret topic modelling af forskning der lavet om matematikundervisning. Forskningsartikler i sig selv, er ofte utilgængelige at læse, det kræver træning og indsigt i videnskabsteori for de fleste – hvis kompleksiteten så er øget med at bruge kunstig intelligens til at lede efter mønstre og det bliver præsenteret i en dataintervention, så er der en risiko for, som også er tilfældet i artiklen at modtagerne ikke kan oversætte datasættet umiddelbart og det skaber ikke et grundlag for en meningsskabende organisationsforandring. Jeg har derfor valgt kun at bruge visualiseringen af netværksanalysen også med tanker på den stigende del af befolkningen som har udfordringer med de statistiske læsefærdigheder (Shield, 2006)

7.2 Aktionslæringscirklen: forberedelse, gennemførelse, evaluering og justering.

Forberedelsen bestod af 2 elementer, et opslag på HK's intranet hvor jeg søgte deltagere til en dataworkshop og forberedelsen af spørgerammen til workshoppen med udgangspunkt i Weicks 7 karakteristika for meningsdannelse. (Hammer og Høpner, 2018)

Jeg lavede igen et opslag med tekst og et screenshot fra Gephi for at vække appetitten:

Jeg har brugt kunstig intelligens på en række kollegers opgaver fra efteruddannelse, men hvad sagde data og hvad skal vi gøre på baggrund af data - hjælp mig med at deltage i workshops på teams i uge 18 i en time.

”Fagprøver, opgaver fra akademi, diplom og master - er nu blevet gransket af den kunstige intelligens og næste skridt i min opgave er at lave workshops med kolleger og ledere, om hvad vi gør med den viden vi nu har på en meningskabende måde.

Derfor vil jeg høre om du kan deltage på et eller flere af følgende tidspunkter:

2 Maj - 15.00 - 16.00

4 Maj - 10.00 - 11.00

4 Maj - 15.00 - 16.00

5 Maj - 10.00 - 11.00

6 Maj - 14.00 - 15.00

Jeg vil på workshoppen præsentere nogle af de indsigter som den kunstige intelligens har givet og stille nogle spørgsmål som jeg vil bruge i min opgave.

Hvem søger jeg? Den korte udgave: kolleger som orker at dele ud af refleksioner, indsigter og holdninger - hvor længe du har været i HK og hvor meget efteruddannelse spiller ingen rolle.

Kolleger som via deres ledelsesrolle har ansvaret for MUS

Hvis du tænker "jeg orker ikke at snakke om det i plenum med mennesker jeg ikke kender så godt og slet ikke på fucking teams" men gerne vil bidrage, så skriv det, så ser jeg hvad jeg kan finde på. Men til opgaven skal workshops transskriberes efterfølgende, og så er Teams en stor hjælp.

Send mig en mail på jeppe.engell@hk.dk så hvornår du kan så inviterer jeg dig til teams mødet”



Billede fra Gephi brugt i opslag på intranettet

Spørgsmålene til workshopperne er som tidligere nævnt lavet fokus på Weicks karakteristika for meningsskabelse. Jeg vil forsøge at starte højt på abstraktionsskalaen og bevæge mig ned, samtidigt med at jeg skifter fra at undersøge den nuværende praksis til at undersøge hvordan en ny praksis kunne se ud.

Det mest abstrakte hos Weicks er den første karakteristika som handler om at mening opstår ved konstruktionen af Identitet, det har jeg tolket som hvem HK er, og hvad HK's værdier er. Jeg tror samtidigt at brugen af ordet værdier ansporer meningsskabelse, fordi det er nøgleord fra den referenceramme, når vi taler om hvad HK er for os som medarbejder og for vores medlemmer.

De 4 første spørgsmål med udgangspunkt i Weick, startede med identitet:

- Hvad er HK's værdier?
- Hvad er den enkelte ansatte værdier?
- Hvilke værdier giver mening i forhold til efteruddannelse?
- Når HK har politiske holdninger til efteruddannelse, har det så en indflydelse på vores egne værdier i forhold til efteruddannelse?

De næste 3 tog udgangspunkt i Weicks pointer om at meningsskabelse foregår på flere niveauer og derfor var det nødvendigt at spørge til hvordan vi skaber en forandring af praksis om transfer af viden fra efteruddannelse på individ, afdeling/sekter og overordnet i HK.

- Hvordan sikrer vi at efteruddannelse giver mening på individuelt niveau?
- Hvordan sikres en sammenhæng mellem efteruddannelse og afdeling/sektorens mål?
- Ligeledes skal forandringen også give mening på det organisatoriske niveau. Man skal kunne se en sammenhæng med HK's overordnede mission, vision og strategi. Hvordan skabes det?

Til sidst var det min forventning at vi havde bevæget så langt ned af abstraktionsstigen at man kunne spørge mere konkret ind til emner som kunne bruges i analysen i forhold den mening der skabes retrospektivt, altså min kolleger jeg interviewede, *havde* jo skrevet opgaver og kunne dermed pege på løsninger der ville have være meningsfyldte for dem dengang.

- Hvordan kan viden fra efteruddannelse indsamles, kategoriseres og analyseres?
- Hvordan kan den viden formidles effektivt?
- Hvordan kan opgaver med kontroversielt indhold bearbejdes tillidsfuldt?
- Hvordan kan opgaver med fortroligt eller semifortroligt indhold bearbejdes tillidsfuldt?
- Hvordan kan HK's udfordringer konverteres til aktuelle problemformuleringer?

7.3 Gennemførelsen

Jeg afholdt alle 5 workshops online på Microsoft Teams, både fordi vi er landsdækkende organisation, så hvis jeg skulle have kolleger med fra andre steder end København, var det nødvendigt. Det betød at jeg kunne optage og bruge Teams transskriberingsværktøj til alle workshops.

Evaluering

Efter hver workshop evaluerede jeg ved at høre og se optagelsen igen og lave forslag til ændringer til næste workshop. Jeg har ikke gode erfaringer med at tage noter samtidigt med at jeg lytter og du samtidigt følge plan for workshopen gav det mening at se optagelsen igen og have fuldt fokus på at lytte for at finde de elementer som skulle justeres til næste workshop.

Justering

Justeringer bestod f.eks. i at korte mit eget indlæg ned, parkere debat om data, ændre spørgsmål og værdier/identitet og spørge ind til refleksionsafsnit.

8 Analyse afsnit: Workshop rejsen

8.1 Workshop 1

Workshop 1 var 4 kolleger. En af kollegerne havde leveret opgaver i dataindsamlingen. Det viste sig under workshopen at 2 andre havde overvejet at bidrage med opgaver, men fordi de opfattede elementer i deres opgaver som fortrolige eller konfliktskabende, havde de valgt ikke at gøre det.

Jeg begyndte workshop 1 med at forklare om den masteruddannelse jeg går på, min rejse fra at have arbejdet med superviseret maskinlæring og churn projection på 2 semester, at have opdaget HK's problemer med datakvalitet og derefter begynde at fortælle hvordan jeg op til 3 semester ønskede at skifte spor og arbejde med min antagelse om den skjulte viden fra efteruddannelse.

Jeg forklarer indgående om datakonverteringen, brugen af netværksanalyser og viser både Cortext vinduer og Gephi Screenshots da selve softwaren går, og det er derfor jeg kun kan vise screenshots, det betyder at data bliver præsenteret lidt mere rå og uden den 3D effekt som Gephi kan arbejde med.

Jeg opdager på det tidspunkt, at jeg har brugt 20 minutter, altså 1/3 af den aftale tid på at tale selv og stopper op, hvorefter Bruger A gør det tydeligt for mig, at jeg har forvirret folk i stedet for at smide en bombe. En bombe er i min begrebsverden og i dette tilfælde en bombe af data, som overrasker og skaber en forståelse for nødvendigheden af en forandring.

00:20:07 --> 00:20:41

Bruger A

"Jeg er lidt sådan slået tilbage af alle de ord, altså Jeg har lidt svært med og navigere i alt den information Jeg har fået. Men altså jeg tænker ja, Der er enorm værdi i output fra efteruddannelse, men det ville jeg have sagt uafhængig af hvad du lige har sagt."

Jeg kan se på min skærm, at alle deltagerne nikker da Bruger A har talt og jeg bruger de næste 3 minutter til at forsøge at parkere data og etablere en fælles præmis om at data viser at efteruddannelse har værdi, men at vi ikke bruger outputtet til noget og det viser sig ved f.eks. DEA undersøgelsen hvor medlemmer svarer at langt de fleste ikke oplever at virksomheden følger op på deres efteruddannelse.

Det får Bruger B til at kommentere på at måden vi bevilliger efteruddannelse på, individualiserer tilgangen til efteruddannelse og problematiserer hvad værdien er for HK, når efteruddannelse er et karrierestep og ikke noget der er til med tanke for viden tilbage til HK, altså transfer:

00:23:39 --> 00:25:53 Bruger B

"Jeg kommer fra HKA og selvom jeg nok syntes der innovation og at akassen både har målprogram og sigtelinjer, så bliver efteruddannelse set på som personlig udvikling eller et karrierestep og så syntes jeg man kan diskutere værdien for organisationen. Man får økonomien fra kompetencefond og den søger man i individuelt, hvis afdelingen betalte selv, ville de være mere forpligtet/interesseret i transfer."

Bruger A, bakker Bruger B op:

00:27:15 --> 00:27:44

"Jeg er enig med kollega B, der mangler en incitamentsmekanisme, fordi arbejdsgiver ikke betaler for efteruddannelse."

Jeg vælger at gå videre i min række af spørgsmål og fortæller at deltagerne at flere af de kolleger som har afleveret opgaver til mig, har haft store kvaler ved at gøre det, og hvis jeg havde vidst hvad jeg ved i dag, havde jeg bedt dem om at slette de afsnit som indeholdt personlige, konfliktskabende eller kildesensitive afsnit.

Både Bruger A, B og C fortæller at de af samme årsag ikke har afleveret opgaver til mig:

00:32:18.937 --> 00:32:48.407

Bruger A

"Og altså og det er også indbygget et de indbyggede dilemma og nu kan nu kan jeg afsløre her, at Jeg har faktisk lavet en opgave i efteråret, som jeg overvejede at sende til dig og valgte ikke at sende til dig af samme årsag, fordi både fordi der var ligesom noget kritik ikke at ledelsesrum som Sådan, men af processer, men også fordi at jeg havde blevet nødt til at simplificere hvad der var sket for det ligesom kunne passe ind i de der sider og Sådan noget, så hvis den først skulle ud."

På det tidspunkt er min spørgeramme plan fremskredet og jeg skal stadig nå at stille spørgsmål om vores nuværende og kommende praksis.

Da jeg når frem til de spørgsmål om værdier/identitet sker der noget uventet. Jeg spørger først om HK har et særligt ansvar for at efteruddanne sine medarbejdere og sikre transfer af viden, det er alle enige om at vi har *"Vi skal tage vores egen medicin"*.

Men jeg spørger så hvad deltagerne i workshoppen mener at HK's værdier er, og om vores værdier har en sammenhæng med efteruddannelse.

00:47:15.357 --> 00:48:00.097

Bruger A

"Ja, jeg sidder jeg med i en arbejdsgruppe, der skal udvikle ny model for medarbejdere kurser, hvor det også løbende bliver efterspurgt, at vi snakker værdier. Altså det ord, det har jeg hørt simpelthen så mange gange. Jeg vil bare sige Det er lidt et minefelt, fordi det i sidste ende er noget der skal besluttet helt oppe fra toppen. Det gør det rigtig svært at navigere i, når man sidder længere nede i systemet og egentlig har brug for at stå på noget. Men man har ikke rigtig mulighed for at sige det højt, som altså det man skal meget højt op på det der abstraktionsniveauet, før man kan skrive eller sige noget der hvor som folk ikke kan holdninger til skulle vægtes anderledes."

Delanalyse post workshop 1: Hvad så afsnit?

Fremlæggelsen af datavisualiseringen fik et forkert fokus fra starten uden at etablere præmissen før det næsten var for sent. Det nævner Bruger A og skaber dermed en fælles forståelse hos alle. Den tid der bliver brugt på at parkere data og skabe en præmis der kunne arbejdes videre fra, gik fra at komme det videre arbejde i dybden. Værdi/identitet spørgsmålet blev på det tidspunkt barberet ned til kun at spørge ind til HK's særlige ansvar i forhold til egen praksis omkring efteruddannelse og transfer, noget som på det tidspunkt ikke var tiltænkt en så direkte tilgang, men efterfølgende viste sig at være den bedste måde at indlede spørgsmålene omkring identitet.

Fraværet af ledere med personaleansvar, gjorde at det ikke var nødvendigt at bruge data overfor deltagerne til at etablere et fælles tredje, men gjorde det nødvendigt at deltagerne forstod at data kunne bruges til at etablere det fælles tredje, som kunne være udgangspunktet for en ny tilgang til efteruddannelse og transfer af viden i HK.

Følgende var derfor nødvendigt at justere efter Workshop 1:

- Min egen indledning skulle skæres voldsomt ned, det visuelle netværk skulle præsenteres, men med det samme skulle det parkeres, men til gengæld skulle det være tydeligt at alle der gerne ville pille og trække i netværkene ville få en mulighed for det på et andet tidspunkt.

- Identitet/værdispørgsmål var langt mere konfliktfyldt end antaget og blev derfor flyttet bagerst i rækkefølgen, på nær spørgsmålet om HK særlige ansvar/dualitet i forhold til efteruddannelse.
- Jeg skulle langt hurtigere komme frem til konkrete spørgsmål om hvad HK fremover skal gøre for at ændre kulturen omkring efteruddannelse, for data virkede ikke som en bombe når alle var enige i at output/opgaver havde høj værdi, så blev det højst en bekræftelse af egne(deres) antagelse.

8.3 Workshop 2

Workshop 2 var også med 4 kolleger hvor 3 ud af 5 havde bidraget med opgaver, det var første workshop, hvor en kollega fra en afdeling deltog. Det lykkedes at få gruppen til at forstå data, hvad data kunne bruges til og accepterede at parkere data, og gå til spørgsmål. Mit eget indlæg var nu barberet fra +20 minutter til 13 minutter og justeringen fra Workshop gjorde at jeg nu kunne spørge til HK's værdier omkring efteruddannelse og om HK har en særlig forpligtigelse til at ændre sin praksis?

00:18:24.796 --> 00:18:53.986

Bruger B:

"Selvfølgelig har vi det, mit job er at tale om efteruddannelse ude på virksomheder, så hvis jeg ikke har fortælle hvad selv har taget af efteruddannelse, så er jeg ikke troværdig."

Bruger B, bliver bakket op af bruger H:

00:20:12.336 --> 00:21:40.076

"Ja, det har vi, vi skal være renere end Rolf(cykelrytteren), lytte til vores egne rapporter og "walk the talk" eller er det bare tom snak."

Og tilføjer 2 nye dimensioner:

"Jeg er ansat som karrierevejleder og har sagt til alle mine kolleger at jeg jo også er karrierevejleder for dem og har bedt vores kompetencefond, om at sende alle godkendte ansøgninger. Vores kolleger har brug for karrierevejledning, også fordi vores medlemmer overhaler os snart i uddannelsesniveau. Vi har en særlig forpligtigelse, men er nødt til at håndholde vores indsats."

Kollega C er ny i HK og selvom hun er enig, bidrager hun også med et nyt perspektiv:

00:22:43 --> 00:24:20

"Jeg har kun været i HK et års tid, og jeg syntes vi har gode muligheder og noget af det første jeg blev præsenteret for, var faktisk vores kompetencefond og hvordan man kunne søge fra den. Det er også mange muligheder for at søge end lige kompetencefonden ved ens chef."

Bruger I:

00:24:25 --> 00:24:556

"Jeg er enig med det der blevet sagt, husk at den største barriere tid og ressourcer og at der findes meget andet en ECTS båret efteruddannelse og at sidemandsoplæring, mikrolæring og webinarer er meget brugt. "

Jeg vælger nu at forsætte med min justerede tilgang og spørger nu ind til grundende til at transfer ikke sker i HK og hvad vi skal gøre for at ændre den praksis?

Bruger H:

00:32:45.446 --> 00:34:07.036

"Hvis man tager udgangspunkt i HK's strategi, hvad HK hoved- og sektorbestyrelse diskuterer og kigger hvilken retning HK har besluttet sig for at gå, så er det ikke svært at finde et problem eller udfordring i HK og tænke: "Skal jeg løse det?". Jeg gjorde det selv med virtuel vejledning som jeg har undersøgt på mit masterstudie. Man skal takle det strategisk, hvem kan jeg spørge, hvem er populær at samarbejde med. Jeg har inddraget kollega med stor viden om det digitale og vores digitale styregruppe. Det er også anbefalet af Aalborg Universitet at tage mindst 2 på efteruddannelse sammen, det giver mening. "

Bruger H, kommer simpelthen med et bud på hvordan før, under og efter sikre transfer af viden til arbejdspladsen. Yderst interessant.

Bruger B, kommenterer at vi på morgenmøder ikke taler om efteruddannelse:

"Vi skal tale om det på vores møder, gøre det lige så naturligt som at spørge til ferier. Det skal være ok at stille sig og sige at jeg fik det her ud af min uddannelse og at sige til kolleger at man syntes det er en god ide at tage på efteruddannelse. Vi skal være mere åbenmundede.

Kollega C er enig og har disse pointer omkring måder at formidle sine opgaver på:

00:35:24.446 --> 00:36:48.746

"Jeg tænker det kunne være en god ide, at havde man skrevet en stor opgave, så kunne nemt udkrystallisere 3 pointer, altså dem man gerne ville dele med sine kolleger.

Det kunne være superfedt, hvis jeg kunne abonnere på pointer fra mine kollegers efteruddannelse og få tilsendt automatisk. Det burde være en pligt at man formidler sin viden til sine kolleger og burde være forpligtet til at lytte. Pointerne burde også rapporteres opad."

Der bliver efterfølgende diskuteret om HK kunne udvælge nogle problemfelter med jævne mellemrum, til inspiration, som de kunne stille data, viden og personer til rådighed, hvis man valgte at skrive opgaven om dem

Bruger L kan se ideen og kommer ind på at det vigtigste er at det i fremtiden bliver overskueligt hvad HK har af problemfelter og kobler det med samfundskritiske emner som bæredygtighed.

00:45:47 --> 00:47:17

Bruger L:

"Hvis det kunne gøres på en overskuelig måde, syntes jeg ideen kunne være god, men det er

mange valgmuligheder, så jeg har lidt svært ved at forestille mig det. Jeg valgte at fokusere på bæredygtighed i min opgave, og fordi jeg er ansat i IT, fik det en IT vinkel. Når HK bruger 100 millioner om året på IT, burde vi forholde os til en bæredygtig i den sammenhæng og ikke bare nøjes med et krav om overenskomst.”

Jeg slutter af med at fortælle at jeg på Workshop 1 har opdaget at det er konfliktfyldt at tale om HK's værdier, men at jeg gerne vil have kollegernes bud på hvad de tænker HK's værdier er.

Det er stille i nogle sekunder.

Bruger B:

00:55:22 --> 00:55:24

Ja så blev der meget stille. Hvad?

Jeg skal derefter til at runde af, da bruger H kommer på banen:

00:55:29.986 --> 00:55:47.336

Nej, Jeg kan ikke. Det er medlemmets i fokus. Det er Vores afdelingsværdi, og jeg bliver nødt til at gå, så det må i meget undskylde, at den skal jo selvfølgelig operationaliseres. Så hvordan sker det i virkeligheden? Det sker Sådan, at du måler det op mod det du ville gerne vil have. Nu har det noget der hjælper medlemmet indirekte eller direkte ja, hvis ikke det gør, så skal du nok gå lidt stille med det.

Så i stedet for en udtalt værdi, skal alt du laver værdi holdes op i mod om det gavner medlemmer eller ej.

Delanalyse post workshop 2: Hvad så afsnit?

Workshop 2 har haft et meget mere jævnt forløb, og grundet justeringerne talte jeg mindre og deltagerne mere. Data blev parkeret og det virkede naturligt at parkere data med den præmis at der ikke bare er værdi i opgaverne, men også at vi har mister viden, ved at der ikke foregår transfer.

Workshop 2 var også klare i mælet omkring HK's særlige ansvar for selv at gøre noget efteruddannelse og transfer.

Det nye i workshop 2 kom omkring de konkrete spørgsmål til en hvordan en ny praksis kunne se, både de meget konkrete var en afdeling, og pointerne omkring hvordan viden kunne formidles og hvordan HK kunne trække de ansatte som ønskede det i en retning med at beskrive problemfelter på overskuelig måde.

Igen bliver det understreget at identitet og værdier er ikke bare konfliktfyldt som i workshop 1, men også noget som er virkeligt svært at svare på og når en deltager så svarer, så bliver det et svar omkring at det man laver, skal være til gavn for medlemmerne, en sætning som lyder rationel, men som ikke siger noget om HK's identitet og værdier.

Følgende evalueringer og justeringer tager jeg med til workshop 3

- Skær indledning endnu mere til og brug allerede referencer fra Workshop 1 og Workshop 2, hvis det er muligt, når jeg præsenterer data og forsøger at etablere præmissen. Workshop 2 startede langt bedre når fokus mere var på resultatet end den teknologi som var blevet brugt.
- Værdi/identitet spørgsmål er meget sværere at spørge ind til end forventet, men spørgsmålene skal ligge til sidst, da dynamikken fuldstændigt kan ændre sig, I workshop 2 blev der tavshed, men her var emnet også introducerede med Workshop 1 narrativ om det konfliktfyldte, det blev nødvendigt at lade efter åbninger i de andre workshops hvor spørgsmålene kan puttes ind.
- De konkrete spørgsmål om egen praksis om efteruddannelse og transfer fungerede overraskende godt og der kom meget konkrete bud på mange aspekter af løsninger, det er helt klart en måde at bringe det emne på banen på.

8.4 Workshop 3

Workshop 3 var første med workshop med en kollega som jeg ikke havde mødt før, men som havde givet mig hendes opgave efter en lang dialog om fortroligt/sensitivt indhold.

Der var kun den ene deltager, hvilket gav en anderledes dynamik og en kortere workshop.

Det lykkedes mig at korte præsentationen af data visualiseringen ned til <10 minutter og præmissen blev hurtigt godkendt.

Jeg åbnede igen med spørgsmålet om det særlige ansvar for HK.

Bruger L, bragte et helt nyt perspektiv på banen:

00:14:09.290 --> 00:15:17.560

"Vi er enige om at meget viden går tabt og at vores medlemmer skal være dygtige og der hvor de er ansat skal bruges deres viden. Jeg møder mange ledige medlemmer, som ikke har prioriteret efteruddannelse, og de er bagud fra starten. Vi har et ansvar for at gøre det vi prædiker og sikre opkvalificering af medarbejdere, så de har faglighed til at arbejde andre steder. Det er enormt meget viden der går tabt. Der er andre steder, hvor de prøver at gøre det jeg har skrevet opgave om, og hvis de ikke ved hvad jeg ved, er det spildt. "

Vi har simpelthen hen et ansvar for at sikre at vores ansatte kan få et job et andet sted, hvis de forlader HK og at vores egne medlemmers stigende uddannelsesniveau, også er noget vi skal forholde os til.

Bruger L kommer med udgangspunkt i sin egen historie og opgave så med en pointe der går i hver sin retning:

Bruger L:

00:17:36.630 --> 00:18:15.990

"Ja, Jeg er jo så heldig at min master opgave den lever jo så i forhold til Vores karriere/mentornetværk, men selve uddannelsen og alt det Jeg har lavet i uddannelsen og lært det, Det bruger jeg ikke til noget her, og Det er fordi man jamen oppefra i HK har bestemt man bruger det her der hedder den motiverende samtale og alt andet samtaleteknik, vejledningsmetoder, supervision det er fuldstændig sparket ud af døren, som man har givet mig en masteruddannelse og det vi har fået ud af det, det er et mentornetværk, men de der to års undervisning, dem bruger jeg ikke til noget? Fordi vi skal køre, med en bestemt samtaleteknik. Jeg er en den højst uddannede fra mit team inden for vejledning, og det bruger man ikke. "

Altså et eksempel på en medarbejder som ønsker at bruge sin konkrete viden om samtaleteknik, som hun har fordybet sig i på studiet, men som ikke bruges, da HK har valgt en bestemt samtale teknik, mens hendes Master opgave "lever" videre som hun siger og uddyber senere da jeg spørger til de mulige nye praksisser om efteruddannelse i HK, med udgangspunkt i tanken om at HK med jævne mellemrum præsentere nogle problemfelter som medarbejdere kan vælge at arbejde med på deres studie:

Bruger L:

00:21:23.760 --> 00:22:24.510

"Det kan jeg sagtens forestille mig, det oplevede jeg under min masteruddannelse. Vi havde lavet et hackathon i forhold til akassen overordnede strategi og det havde fået en ide om mentorordning frem. Det skrev et oplæg til min chef om og han spurgte så om det var noget jeg ville skrive opgave om, så ville han bevillige arbejdstid til at skrive opgaven, som eller skulle være skrevet i min fritid."

Bruger L kommer dermed på et eksempel hvordan transfer fra efteruddannelse i dette tilfælde en masteropgave, kan sikres af en leder, som samtidigt bevilliger arbejdstid til at lave opgaven i. Det kunne ligefrem være en måde at få efteruddannelse og arbejde til at smelte sammen.

Den næste pointe hun kommer med, handler om den forskel det gør, når man ved at det man dygtiggør sig i, rent faktisk skal bruges til noget.

Bruger L:

00:23:45.260 --> 00:24:46.600

"Uden et mål og formål med efteruddannelsen som relaterer sig til arbejdspladsen, så ender det nemt med at blive noget navlepilleri, det er en faldgrube. Hvis man har pillet for meget i egen navle, så er kun en selv, som syntes det er interessant, modsat hvis man bliver enige om hvad man skal lave og hvad det ville betyde for medlemmerne. Jeg lærte meget af at tage et emne jeg ikke vidste noget om på forhånd og hvor jeg havde min leders opbakning til at få det til at fungere. Jeg oplevede en kæmpe forskel på min energi til opgaven med den tilgang og opbakning. "

Bruger L siger simpelthen at den energi hun havde da hun vidste at opgaven hun skulle lave, konkret skulle bruges til noget i HK, var betydeligt større. Tankevækkende.

Jeg arbejder mig videre i spørgsmålene om en ny praksis, og spørger indtil hvordan bruger L, tror at opgaver med kontroversielt, ledelseskritisk og lignende indhold kan formidles og bruger L deler deltagerne i Workshops 2 ideer om at man kunne lavede resumer eller pille perspektivering ud

Bruger L:

00:28:48 --> 00:29:45

"Jeg har tænkt over det du sagde med at pille perspektivering ud af opgaverne, det kunne også være at vi fandt en måde at dele vores opgaver, det kunne være kvalificerede resumer med overordnede betragtninger og fund. Hvad har jeg generet af viden og hvad HK kan bruge den til. Vi kunne finde en måde hvor folk kunne søge i det. Hvem ved hvad og hvordan kontakter jeg dem."

En mulig metode til at samle op og kategorisere viden fra efteruddannelse og gøre det muligt at netværke med dem som havde formidlet viden.

Vi taler videre om vores praksis pludselig siger Bruger L, noget som overrasker mig:

00:32:37.310 --> 00:33:44.400

"Jeg ved ikke om det kun er heroppe, men hvis man tager efteruddannelse, så bliver man pludselig for dygtig. Man bliver akademiker og så bliver du pludselig bedre end andre. Jeg har kolleger der har kandidatuddannelser, men jeg er den højst uddannede indenfor vejledning. Den frygt for at folk bliver klogere spænder ben og jeg har ikke lyst til at dele min viden, hvis jeg bliver mødt med jantelov og anti-akademisering – det begrænser mig mere end mine ledere."

Det er en faktor i forhold til manglende transfer, jeg aldrig har tænkt på før; at kollegernes reaktion på din høje efteruddannelse, får dig til at holde dig tilbage med at dele din viden på grund af deres reaktion.

Jeg stiller til sidst igen spørgsmål om HK's identitet og værdier og nævner i den sammenhæng HK og HK's akasse. Det betyder bruger L, kommer med en bemærkning om at værdier er svære at tale om, og at skifter derefter emne i forhold til at arbejde i HK kontra HKA.

Bruger L:

00:39:17 --> 00:39:38

"Når jeg går på arbejde, føler jeg ikke at jeg går ind ad en dør der står HK's a-kasse på, som er en anden virksomhed end fagforeningen. Jeg arbejder i HK, lige så meget som dem der går ind af døren i forbundshuset."

Det er ikke nemt at tale om identitet og værdier, det må jeg sande.

Delanalyse post workshop 3: Hvad så afsnit?

Det er svært at vurdere hvor stor en rolle at gruppedynamik har spillet for workshop 1+2 kontra 3, men det udviklede sig på en helt andet måde, der opstod et betydeligt mere intim og fortroligt rum.

Der kom helt nye perspektiver, som de to første workshops ikke havde frembragt, at ens kolleger kan være en del af den praksis der modarbejder transfer af viden, er i forbindelse med opgaven et nyt perspektiv.

Det var også nyt hvor tydeligt det var både positivt og negativt, når ens efteruddannelse skulle bruges til noget konkret og når det man var kommet frem ikke engang kunne diskuteres.

Identitet/værdier kræver noget helt særligt for at kunne tale om, det er yderst tankevækkende. Det virker om at det faktisk er det, som der skal etableres et fælles tredje om før transfer af viden om efteruddannelse kan undersøges.

Følgende evalueringer og justeringer tager jeg med til workshop 4:

- Måden at præsentere visualiseringen og etablere præmissen fungerer i den korte version, hvor data bliver parkeret og det handler om at få skabt en forståelse for nødvendigheden af forandringer.
- At undersøge og spørge ind til en ny praksis for transfer af viden, efter at spurgt ind til det særlige ansvar HK har for at sikre transfer af viden for efteruddannelse, giver mange brugbare og forskellige svar.
- Identitet/værdier bliver nødt til at blive justeret igen, det fungerer ikke at det ligger til sidst, det er supersvært at svare på, men det er for vigtigt at gemme til sidst.

8.5 Workshop 4

Workshop 4 var med også en kollega A jeg ikke havde mødt før, denne kollega havde ikke bidraget med opgaver og arbejder med HR i en HK-afdeling.

Det er ikke helt samme stemning som workshop 3, både fordi kollega A spørger mere ind til min datavisualisering og dermed ikke bare kan acceptere præmissen før han har fået svar på spørgsmål, og samtidigt oplever jeg også at sidde overfor en kollega som arbejder med det jeg undersøger til daglig og egentligt kunne være en ekspertkilde.

Men da der kun er en deltager, har vi god tid til at svare på alle spørgsmål, men det betyder at der går 27 minutter før vi når frem til spørgerammen og jeg får lavet åbningsspørgsmålet om HK har et særligt ansvar for at gøre noget ved efteruddannelse:

Kollega A:

00:24:29.330 --> 00:25:52.900

"Det har vi i allerhøjeste grad, efteruddannelse er et af de helt store issues og noget jeg har arbejdet med i en årrække, som vi er kommet rigtig godt i gang med. Vi kan ikke yde en kvalitet til vores medlemmer, hvis vi ikke er klædt godt nok på selv. Verden omkring, de bliver bedre og bedre klædt på. Vi har en kæmpe forpligtigelse til at kompetenceudvikle os. "

Kollega A er altså enige med kollegerne i de andre workshops, og vi bevæger videre i spørgsmålene og taler nu om hvordan vi sikre transfer af viden.

Kollega A:

00:26:43.990 --> 00:27:39.990

"Det er meget enkelt, flere skal dele den samme viden, sender man kun fra samme afdeling afsted på efteruddannelse, så sker det klassiske, har man været flere så husker man bedre og kan bedre formidle ny viden der ikke nødvendigvis bliver modtaget positivt. Man skal gøre tingene sammen. Vi har et slogan der hedder: "Uddannelse er noget vi gør sammen", det er den måde vi markedsfører uddannelse, det skaber tryghed, når vi er i samme rum og når vi møder hinanden på gangen, så genoptager vi det og det er en måde skabe transfer på."

Kollega A kommer med et nyt perspektiv, nemlig at transfer kan skabes ved at flere tager efteruddannelse sammen, og dermed ikke står alene med at formidle viden.

Jeg går videre i spørgerammen og kommer nu ind på hvordan en praksis for at sikre transfer af viden kunne se ud. Skal man fokusere på at skrive opgaver der har høj værdi for HK eller kunne problemfelter udvalgt af HK være en tilgang?

Kollega A:

00:29:04.540 --> 00:30:18.020

"De opgaver jeg har skrevet, dem har min chef læst og hun har handlet på noget af det, vi har skabt en fælles forståelse og har kunnet diskutere det. Jeg har dykket ned i nogle problemområder fra min hverdag. En opgave skal typisk handle om et problem på arbejdspladsen og der er læring i at skrive opgaven, men også i at formidle den. Man skal acceptere problemstillingen på arbejdspladsen, før man kan arbejde med det. Hvis man har en stor problemstilling, er det nemmere hvis man er flere om at takle det og det er også nemmere at forankre en problemstilling hvis man er flere om det."

Igen bekræfter kollega A hvor vigtigt det er at tænke transfer ind fra starten og tage udgangspunkt i hvilke udfordringer og problemer, som er til stede der hvor du er.

Jeg spørger mere præcist ind til om HK skal justere sin praksis, så den enkelte medarbejdere kan se/læse/høre hvad HK gerne vil have ny viden omkring specifik fra efteruddannelse.

00:32:42.490 --> 00:33:49.710

"Det er helt afgjort vigtigt, du kan sagtens skrive om noget, som du selv syntes er interessant og er kritisk, men som ikke har gang på jorden, men hvis du vil have en opgave til at leve, så er man nødt til at gå ind på de her præmisser som er den pågældende afdeling og handle inden for de rammer. Jeg syntes det er helt i orden at HK mener at efteruddannelsen skal være vedkommende for arbejdspladsen, de bestemmer jo ikke hvad du skal mene, kun hvad rammer skal være."

Altså skaber kollega A sammenhængen mellem transfer og arbejdspladsen udfordringer, modsat at skrive noget, som ligger langt væk fra relevante udfordringer.

--->

Til sidst i workshop 4 fortæller jeg kollega A, hvor store udfordringer jeg har haft ved at spørge ind til identitet og værdier på de andre workshops og kollega A's svar overrasker mig totalt:

00:53:59.370 --> 00:55:06.090

"Vi taler for lidt om værdier, det er der ingen tvivl om. Vi taler en del om det herovre, og skal man starte i helikopterperspektivet og kigge på vores formål, så er vi til for medlemmer af HK og for at skabe nogle gode arbejdsforhold for dem og få indflydelse på arbejdsmarkedspolitikken. Det næste er vores egne værdier, vi er tætte på medlemmer her i afdelingen, og vores værdier er kammeratskab, fællesskab og sammenhold. Det skal smitte af på medlemmerne. Vi er en relations båret fagforening og der er kammeratskab og sammenhold vigtigt og bærende. Det er vigtigt for den måde vi er sammen på."

Delanalyse post workshop 4: Hvad så afsnit?

Det er svært ikke at starte med det sidste, nemlig første gang i workshopsene hvor en medvirkende ikke opfatter spørgsmålet om værdier og identitet som noget konfliktfyldt og svært at svare på og ikke bare redegør for sin afdelings værdier, men også sætte det i relation, hvis den workshop havde været først, ville man have brugt det svar som eksempel hvad det kunne være og have undersøgt identiteten og værdier.

Det er også et interessant perspektiv at for sikre transfer skal man være flere om at tage efteruddannelse, både i forhold til formidlingen, men også fordi det skaber en relation og fællesskab omkring at huske hvad man har lært og hvad det skal bruges til.

Det er ikke noget i workshop 4 som peger i en anden retning end de andre workshops, men det at have en HR professionel med, ændrede dynamikken omkring datavisualiseringen og giver stof til eftertanke til mulige workshop der ligger efter denne opgave.

Følgende evalueringer og justeringer tager jeg med til workshop 5:

- Det er bestemt muligt at tale om værdier og identitet, med udgangspunkt i den afdeling som allerede har tydelige værdier, og det behøver ikke være konfliktfyldt.
- En deltager som har en faglighed i forhold til efteruddannelse som en HR ansat, har nogle helt andre forudsætninger for at stille spørgsmål til data.
- At spørge ind til og undersøge praksis omkring transfer af viden fra efteruddannelse, giver hele tiden nye perspektiver, som ikke er modsatrettede, men som bidrager et muligt højt abstraktionsniveau.

8.6 Workshop 5

Den sidste workshop var fredag kl.14.00 med to kolleger fra 2 forskellige afdelinger, begge nogen jeg kendte på forhånd.

Jeg var tilbage ved tilgangen fra workshop 3 og lavede en kort præsentation af data, datagrundlaget og visualiseringen af netværksanalysen og åbnede med spørgsmål om det særlige ansvar for at gøre noget ved efteruddannelse i HK

Kollega T og Kollega S var begge enige i vores særlige ansvar:

Kollega T:

00:19:35.050 -> 00:21:04.840

"Vi har absolut en særlig forpligtigelse, vi har både et ansvar for at efteruddanne os og for et ejerskab af det. Vi skal gøre det indadtil, som vi siger udadtil. HK kongres har haft fokus på kompetence udvikling som er en vigtig for at forblive værdifuld og være klar til det næste job. Jeg tvivler på om HK's ledelse ved hvad det vil betyde at gøre som vi siger omkring efteruddannelse, jeg tvivler. "

Kollega S:

00:22:00.090 --> 00:23:24.310

"Jeg syntes bestemt vi har en særlig forpligtigelse, men om HK mener vi har det, afhænger af vi gerne vil være og så gå forrest og være det. Det sikrer også ordentlige arbejdsvilkår at blive taget alvorligt i sit arbejde og at den viden man bringer ind i sit arbejde, bliver det samme. Hvis viden er nyrehvervet og man i fællesskab med arbejdsgiver er blevet enige om det, kommer det også virksomheden til gode. Det handler om at føle sig værdig i sit arbejdsliv. "

Begge kolleger er meget tydelige i både det særlige ansvar, men også at HK i dag ikke lever op til det ansvar og at der er en dualitet i det som er værd at bemærke.

Jeg går videre i spørgsmål og inddrager eksemplet fra workshop 3 om kollegaen som tager efteruddannelse og ikke må bruge det. Fletter ind hvordan kritiske opgaver som udfordrer ledelsesrummet kan blive formidlet.

Kollega S:

00:27:07.410 --> 00:29:37.520

"Det er et skræmmende eksempel, som ikke kun handler om opgaver, den handler grundlæggende om vores organisationskultur og at rigtig mange mennesker har modstand mod forandring, det er det som folk støder sig på, det som den leder praktiserer. Vi skal turde at blive rusket i, vi skal være en organisation der kan flyttes og vi skal turde flytte hinanden. Det kan vi kun hvis vi tør og kan modtage konstruktiv feedback og kritik. Det er vigtigt at få de her ting frem. Jeg er selv en af dem som har fået at vide at ting ikke kunne lade sig gøre, indtil jeg har gjort dem. Så bliver der ikke længere sat spørgsmålstejn ved om det giver mening. Jeg laver f.eks. en uddannelsesuge i HK, det har rigtigt mange kolleger sagt ikke kunnet lade sig gøre. Holdningsændringer kræver handling og det kræver mod, det samme gør at sætte nye dagsordner på baggrund af opgaver. Hvorfor kunne den viden fra kollegaen ikke prøves af i et testmiljø for at få nye erfaringer?"

Kollega S kommer med en kras kritik af kulturen i HK med fokus på efteruddannelse og den er selvstændigt relevant og relevant for denne opgave.

Jeg bevæger mig videre og spørger nu ind til den mulige nye praksis, som er blevet diskuteret på flere workshops, hvor nogen i HK med jævne mellemrum beskriver problemfelter, stiller data og ressourcer til rådighed for alle der ønsker at undersøge disse felter i efteruddannelses sammenhænge.

Kollega S:

00:35:52.020 --> 00:40:23.370

"Ja, for helvede og det minder om det jeg gør allerede for vores medlemmer. Vi skal skabe relationer mellem os som medarbejdere på tværs af placering position i HK. Vi skal bruge hinanden, også vores viden og det kræver relationer. Der nogle åbenlyse problemstillinger i denne her organisation som det kunne være fede at få belyst, som kunne være fra en pulje, som man kunne få fortalt, ikke af nogen oppefra men nogen som brænder for det og som brænder igennem, det er jo en del af det, hvordan vi har det med hinanden. Det er en af vejene frem, det tror jeg på. Vi skal skabe en revolution nedefra."

Kollega S kommer med yderst interessante pointer.

Jeg afbryder og spørger ind til det som flere har givet udtryk for på flere af workshops, nemlig en anti-akademisering fra kolleger, når de kommer tilbage med ny viden.

Kollega S:

00:42:51 --> 00:43:17

"Det findes i stor stil, jeg fik til min ansættelsessamtale at jeg ikke skulle sige for mange steder at jeg havde en kandidat, jeg svarede at de forhåbentligt havde ansat mig for den jeg er og hvad kan tilføre organisationen."

Kollega T:

"Det findes også hos os, når der kommer nye kolleger, så gør ledelsen meget ud af at præsentere dem ved at fortælle hvilken uddannelse de har, men lige så snart de nye kommer ind og stiller spørgsmål, bliver de bedt om at holde sig på deres bane. Du skal ikke tro du er noget."

Jeg slutter af med at spørge til HK's værdier og fortæller hvordan svarene har ændret sig for workshop til workshop.

Kollega T:

"Jeg syntes det er ærgerligt at vores politiske system og vores kolleger ikke taler mere om det, vi har nok meget forskelligt syn på det. I min afdeling er vi ved at revidere vores personalepolitiske principper og en kollega spurgte chefen hvad de gamle værdier egentlig er. Det kunne han ikke svare på. Det er ligegyldigt hvad der står på skrift, hvis det ikke er noget der fylder indeni. Jeg kan desværre ikke hjælpe dig med et bedre svar."

Kollega S:

"Jeg kommer som sagt fra den afdeling der taler meget om værdier, og for mig er værdier dem vi praktiserer i hverdagen. Derudover prøver jeg at banalisere det for mig selv ved at spørge, giver det mening eller medlemmer?" Nogle gange skal man lære at elske det banale. En opgave skulle gerne give begge.

Delanalyse post workshop 5: Hvad så afsnit?

Den sidste workshop bekræftede i høj grad det som 1-4 var kommet frem til, men som noget nyt bliver forandringsmodstanden hos kolleger beskrevet som en del af vores kultur, noget som tidligere er blevet fremført på workshop 3, men det blev muligt at undersøge nærmere i denne workshop.

Det er også interessant at det bliver sagt at vi er nødt til at ændre vores kultur omkring efteruddannelse nedefra med en græsrodstilgang, som med et klart formål kunne forandre organisationen indefra. Det var en oplagt ting at undersøge nærmere, i den næste workshop.

En lang række af de akkumulerede indsigter ville være oplagt at undersøge nærmere med kolleger fra ledelsen, værdier/strategi vil det være oplagt at undersøge med det politiske ledere som har besluttet den på kongres og en i lokal udgave, mens udmøntningen af strategien hører hjemme i den administrative ledelse.

Følgende evalueringer og justeringer tager jeg med til fremtidige workshops:

- Bestemte ord som værdier og identitet kan være konfliktfyldte for nogen uden at være det for andre, det ordene er centrale for en undersøgelse, er det muligt at angribe det fra flere vinkler og finde flere veje ind til kernen.
- Om en kultur skal ændres, er interessant, men hvordan en kultur kan ændres, hvis problemerne er komplekse, er endnu mere interessant.

8.7 Analyse del svar

Aktionslæringen fra workshop 1-5 fulgte ikke en lineær proces, spørgsmålene formulering, rækkefølgen og vægten bliver ændret undervejs. Visualiseringen af data krævede et præcist oplæg, hvor parkeringen af tolkningen på data blev vigtigt. Workshop 4 viste hvad der kunne ske når en faglighed, i det her tilfælde en HR ansat, som ikke deltog i workshoppen fordi han selv havde bidraget og andre spørgsmål.

Læringen var også at identitet og værdier var konfliktfyldt, abstrakt og svært når det ikke var tydeligt og italesat. Der var enighed om at HK har et særligt ansvar for at sikre transfer, men tilgangene var forskellige: HK's medlemmer får højere og højere uddannelsesniveau, det stiller krav til de ansatte om højere eller tilsvarende niveau. HK mister troværdigt hvis vi stiller krav til andre uden at efterleve det selv

Transfer kan sikres på flere måder: Der stilles krav om formidling inden efteruddannelse bevilliges, og formidling skal udover de nærmeste kolleger for at få impact i en stor organisation. For at motivere hinanden, skabe fælles hukommelse og et fællesskab at støtte sig til hvis den viden er kontroversiel eller konfliktskabende. HK, eller en gruppe af medarbejdere, udpeger og beskriver systematiske problemfelter som ansatte kan vælge at skrive opgaver på område som er særligt oplagte, hvis HK-organisationen er involveret stilles der data, ressourcer og teknologi til rådighed for at kolleger som efteruddanner sig indenfor problemfelterne og er det et arbejde nedefra og op, er det personlige ressourcer.

Der opsættes transfermål i organisationen uanset hvilken metode man vælger og den anti akademiserings, jantelov og modstand mod forandringer skal italesættes gennem en proces hvor værdier og identitet skal være tydelige og klare for alle, uden at skabe konflikter. Hvem er HK og hvad vil HK skal være tydeligt for alle.

9 Diskussion:

Det er en diskussion værd, om at visualiseringen af netværks analysen er det første bevis på og ramme HK's teori-praksis gab, og jeg medgiver at kun en medarbejder på en workshop underbygger det med en fortælling om at hun ikke fik lov til at bruge hendes nye viden, da arbejdspladsen ikke mente det var til diskussion om valget af metoden "motiverende samtaler" var den rigtige.

Socialkonstruktivisme er en teori som nemt kan misbruges ved at bruge konstruktivistiske argumenter, som f.eks. kritikere af klimaforandringer, der stiller spørgsmål om den viden vi har om klimaforandringer er sikker? Den konstruktivistiske tilgang medførte i Sverige, at man indførte børnehaver, hvor virkeligheden ikke nødvendigvis har en skillelinje mellem hvad mænd og kvinder kan, debatten i Danmark kom mest til at handle om at man indførte "hen" som intetkøn som konsekvens. Med valg af socialkonstruktivisme og undersøgelse af praksis med det som udgangspunkt gør man sig sårbar for den slags diskussioner.

Formålet med at klassificere et komplekst problem som "wicked" er ikke kun at modstå ideen om at der findes en nem snuptagsløsning, hvilket ofte er den opgave man får stillet i politiske organisation, men at sætte problemet i en kontekst hvor det hører hjemme. Manglende transfer mellem uddannelse og arbejde sætter spørgsmålstejn ved en af den vestlige verdens svar på befolkningens bekymring om fremtiden: Uddannelse, Uddannelse og Uddannelse.

Den pragmatiske aktionslæring tilgang kan både kvalificere deltagerne til agere i forhold til transfer af viden fra uddannelse til arbejde og ikke mindst praksisnær videndeling og kompetenceudvikling, men det kræver at viden fra workshopsene også bliver formidlet på tværs af workshopdeltagerne, og det er et åbent spørgsmål om opgaven gør.

Den metode jeg brugte til at samle opgaver ind, blev jeg under indsamlingen og ikke mindst workshopsene nødt til at diskutere med mig selv. Fra akademi og til Master, er der et krav om et refleksionsafsnit i skriftlige opgaver og i de afsnit, findes der ofte personlige, private, kontroversielle og konfliktskabende oplysninger, som ude af kontekst kunne læses på måder der kunne give den enkelte problemer. Jeg har læst alle opgaverne igennem og ville hvis jeg skulle gøre det om, direkte bede om at kolleger fjernede refleksionsafsnittet.

Jeg havde en lang samtale med en kollega, som jeg har kendt i over 25 år, som ikke turde aflevere sin opgave til mig, selvom han eksplicit sagde at han stolede 100% på mig. Efter 2 dage sendte han opgaven alligevel. Da jeg modtog opgaven fra kollegaen, fik det mig til at reflektere over flere ting: Selv gode personlige relationer gjorde ikke at jeg automatisk fik opgaver udleveret, at opgaver opleves meget mere potentielt konfliktskabende end jeg selv havde antaget og at jeg burde at have undersøgt hvad der ville holde kolleger tilbage fra at aflevere opgaver til mig, og havde set om jeg kunne komme det i møde i mine opslag, f.eks. ved at anbefale at refleksionsafsnittet blev taget ud.

10 Konklusion:

Mit spørgsmål i begyndelse af denne opgave, som opgaven har undersøgt:

Hvordan kan HK gennem dataworkshops med medarbejdere undersøge sin tilgang til efteruddannelse og justere den så der sker transfer af viden fra opgaverne fra medarbejderne til virksomheden og oplevelsen af opfølgning øges?

De 5 dataworkshops lavet i denne opgave om transfer af viden fra uddannelse til arbejdspladser, viser tydeligt at det er muligt at opnå praksisnær videndeling og kompetenceudvikling omkring emnet og dermed komme med bud på en ny praksis omkring transfer der samtidigt vil øge oplevelsen af opfølgning hos medarbejderne.

Dataworkshops viser at avancerede teknologi til at producere data, hvis det bliver brugt og præsenteret på den rigtige måde, kan skabe en præmis og den driver der skaber forståelsen for nødvendigheden af forandringen i praksis.

Det er ikke nok kun at se nødvendigheden af forandringen længere, det skal også give mening i forhold til egne og organisations værdier. Det viste dataworkshopsene til fulde hvor udfordret HK er, når medarbejdere oplever at der opstår tvivl om HK's værdier og hvad der sker når de er tydelige.

Den nye praksis tager udgangspunkt i HK's særlige ansvar for at sikre transfer fra uddannelse til job, når HK samtidigt har et helt særligt ansvar for at sørge for at deres medarbejdere aktivt efteruddanner sig.

Praksis skal understøtte at flere tager efteruddannelse sammen, at det skal være et krav at formidle sin erhvervede viden tilbage til HK og det skal være HK's pligt at modtage og overveje at justere sin praksis i forhold til den nye viden. Den modtagne viden skal formidles internt i HK's organisation.

Praksis skal trække de problemfelter som HK aktivt ønsker ny viden om gennem efteruddannelse og stille passende ressourcer, herunder data, personer og teknologi, til rådighed, så man kan gennem MU og GRU samtaler kan identificere egne vinkler på problemfelter man ønsker at undersøge.

11 Perspektivering:

Min undersøgelse af praksis omkring transfer peger i retning yderligere undersøgelse. For det første skal selve datasættet og netværksanalysen arbejdes videre med og en egentlig rapport skal udarbejdes omkring den del, den kunne både have et fokus på teori-praksis gabets mulige omfang, men det kunne også pege på områder på tværs af fag og niveauer hvor det vil være oplagt at starte med at forsøge at skabe transfer på baggrund af eksisterende opgaver.

Det vil også være oplagt at lave dataworkshops med ledere i HK på flere niveauer; administrative ledere med personaleansvar og ikke mindst de politiske ledere der findes i HK. Det er klart at identitet, - og værdispørgsmålet, men også buddet på en ny praksis bliver oplagt og utroligt interessant undersøge.

Hvis jeg kunne skaleres i HK kontekst, vil det være interessant at bruge opgaven, som løftestang til at få flere opgaver fra kolleger nu og i fremtiden og beslutter sig for intervaller hvor man undersøgte med netværksanalyse og andre metoder, hvad opgaver fortæller os om viden vi særligt skal sikre transfer af.

Med "wicked problems" karakteristisk i tankerne, kunne det være interessant at beskrive en proces for andre end HK, hvor man kunne bruge aktionslæring og dataworkshops til at arbejde med praksisnær vidensdeling og kompetenceudvikling og sikre transfer gennem dataworkshops der bruger viden fra opgaver og kolleger til et undersøge praksis på et givent område. Som en deltager på en af mine workshops sagde, vi har flere hundrede kolleger som har efteruddannet sig i projektledelse, hvad ville der ske hvis de satte sig ned og diskuterede deres egne indsigter fra efteruddannelse og praksis.

Den ultimative skalering ville naturligvis være at finde række virksomheder, som ville være med til at lave et projekt, hvor man med aktionslæring og dataworkshops praksisnær vidensdeling og udvikle sin praksis omkring transfer mellem uddannelse og arbejde.

12 Referenceliste:

Dea Falkencrone DEA (2021) UDBYTTE AF VIDEREGÅENDE VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSE
[1630409291-udbytte-af-videregaende-voksen-og-efteruddannelseseptember-2021-1.pdf](#)
([datocms-assets.com](#))

Ellersgaard, Larsen & Bernsen(2015)
Magteliten
Hvordan 423 danskere styrer landet
ISBN: 9788740027280

Nicolas J. LaLone (2018)
Association Mapping: Social Network Analysis with Humans and Non-Humans
Nicolas J. LaLone
https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/17681

Horst W. J. Rittel(1973) Dilemmas in a general theory of planning
Rittel, H.W.J., Dilemmas in a general theory of planning. *Policy Sci* **4**, 155–169 (1973).
<https://doi.org/10.1007/BF01405730>

Bjarne Wahlgreen (2009) TRANSFER I VEU Tolv faktorer der sikrer, at man anvender det, man lærer
[https://nck.au.dk/fileadmin/nck/Transfer i VEU.pdf](https://nck.au.dk/fileadmin/nck/Transfer_i_VEU.pdf)

Kevin Hoff , Drake Van Egdom , Christopher Napolitano, Alexis Hanna , and James Rounds (2022)
Dream Jobs and Employment Realities: How Adolescents' Career Aspirations Compare to Labor Demands and Automation Risks DOI: 10.1177/10690727211026183

Lim & Morris (2006) HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY
DOI: 10.1002/hrdq

[Theories supporting transfer of training](#)

Yamnill & McLean
Human resource development quarterly, 2001-06, Vol.12 (2), p.195-208
DOI: 10.1002/hrdq.7

[TRANSFER OF TRAINING: A REVIEW AND DIRECTIONS FOR FUTURE RESEARCH](#)

BALDWIN, & FORD
Personnel psychology, 1988-03, Vol.41 (1), p.63-105
DOI: 10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x

[Development of a generalized learning transfer system inventory](#)

E. F Holton Human resource development quarterly, 2000-12, Vol.11 (4), p.333-360
DOI: 10.1002/1532-1096(200024)11:4<333::AID-HRDQ2>3.0.CO2-P

Høyrup et Al. (2009) Læringsformers betydning for voksnes motivation for læring (2009)
https://pure.au.dk/portal/files/511/Rapport_unders_gelse_1.3_marts_2009.pdf

Bjarne Wahlgren (2009) transfer mellem uddannelse og arbejde
[https://nck.au.dk/fileadmin/nck/Opgave_2.5/Transfer -
_mellem_uddannelse_og_arbejde. Med summary. Haefte.pdf](https://nck.au.dk/fileadmin/nck/Opgave_2.5/Transfer_-_mellem_uddannelse_og_arbejde._Med_summary._Haefte.pdf)

Venturini, Tommaso ; Munk, Anders ; Meunier, Axel; Lury, Celia ; Lammes, Sybille ; Uprichard, Emma ; Fensham, Rachel ; Heller-Nicholas, Alexandra ; Last, Angela ; Michael, Mike (2018) Data-sprinting: A public approach to digital research DOI: 10.4324/9781315714523-24

Herfort & Tamborg, Under revision a, Data-sprint workshops - exploring a data-based workshop method in mathematics education

Herfort & Tamborg, Under revision b, Design sprint workshops - exploring a data-based method in mathematics education. Designs for Learning.

Brian W. Head (2022; 2013) Wicked Problems in Public Policy <https://doi.org/10.1007/978-3-030-94580-0> + Wicked Problems: Implications for Public Policy and Management
<https://doi.org/10.1177/0095399713481601>

Richard Buchanan (1992) Wicked Problems in Design Thinking <https://doi.org/10.2307/1511637>

Søren Rud og Søren Ivarsson. (2021) Globale og postkoloniale perspektiver på dansk kolonihistorie ISBN : 9788772191959

Johannes Andersen (2022) Lysegrønne vælgere i kamp om velfærd uden indvandring : Vælgernes perspektiver ved Folketingsvalget 2019 ISBN: 978-87-7210-777-6

Andersen og Rosenmeier: (2010) Action Learning consulting **ISBN13**:9788777066658

Hammer og Høpner (2019): Meningsskabelse, organisering og ledelse ISBN13: 9788759333983

Schmidt, C. H. (2022). Socialkonstruktivisme. 2. udgave. Hentet den 26. april 2022 på:
<https://laeremiddel.dk/viden-og-vaerktoejer/videnskabsteori/videnskabsteoretiske-retninger/socialkonstruktivisme/>

Løgstrup, L. B. (2020). Pragmatisme. 2. udgave. Hentet den 26. april 2022
på: www.laeremiddel.dk/viden-og-vaerktoejer/videnskabsteori/videnskabsteoretiske-retninger/pragmatisme/

Dewey, J. (2015). Demokrati og Uddannelse. Aarhus: Klim.

Jensen, T. E., Hansen, A. K. K., Ulijaszek, S., Munk, A. K., Madsen, A. K., Hillersdal, L., & Jespersen, A. P. (2019). Identifying notions of environment in obesity research using a mixed methods approach. *Obesity Reviews*, 20(4), 621-630. <https://doi.org/10.1111/obr.12807>

Schield, M. (2006). Statistical literacy survey analysis: Reading graphs and tables of rates and percentages. In *Proceedings of the Sixth International Conference on Teaching Statistics*. Ciudad del Cabo: International Statistical Institute and International Association for Statistical Education.

12.1 Bilag

1. ALF Datastrategi

BILAG

PUNKT x.x, BILAG x (udfyldes af forbundssekretariatet)

SAGSBEHANDLER: Stella Bauer/Henrik Hofman

EMNE: Forslag til indsatser i datastrategien

SAGSFREMSTILLING:

Med to workshops som fælles afsæt har 45 medarbejdere og ledere udviklet 70 idekort som i 2022 og 2023 kan være grundlaget for HK's datastrategi. Arbejdsgruppen bag datastrategien har herefter samlet de mange ideer til 15 forslag til indsatser. De 15 forslag til indsatser er beskrevet ud fra tre indgangsvinkler:

1) Hvad er idéen? 2) Hvorfor er idéen god? 3) Hvilke af de 70 idékort har inspireret til det konkrete forslag?

Med det afsæt skal ALF drøfte:

- Hvilke af de 15 indsatser understøtter bedst målene i målprogrammet?
- Hvilke af de 15 indsatser er mest forretningskritiske at sætte i gang nu?

På baggrund af drøftelsen på mødet igangsættes yderligere beskrivelser af indsatserne, bl.a. ressourcer og krav til tværgående samarbejde.

<u>Sigtelinje 1. HK har styr på data og på styring af data</u>	<u>Sigtelinje 2. HK formidler data på en let tilgængelig måde</u>
1.1. Juridiske og faglige data skal op i superliga-klassen	2.1. En fælles data-service-desk
1.2. Uddannelsesdata på alle medlemmer	2.2. En fælles dataportal
1.3. Hæv datakvaliteten på de vigtigste variable	2.3. Fælles og systematiske interne datauddannelser
1.4. Automatiske data fra telefoni/chat om medlemsårsager	

1.5.Centralt overblik over medlemsundersøgelser	
<u>Sigtelinje 4. HK handler på indsigt fra dataarbejdet</u> <i>Denne sigtelinje er indarbejdet i sigtelinje 1,2 og 3, da der i alle disse er handlinger</i>	<u>Sigtelinje 3. HK analyserer data til fastlæggelse og opfølgning på mål</u> 3.1.Hvad henvender medlemmerne sig om? 3.2.Hvilke kurser og ydelser bruger medlemmerne deres tid på? 3.3.Automatisk afdækning af medlemmers fællestræk 3.4.Medlem i centrum med overblik over alle HK- aktiviteter 3.5.Fremtidspotentialer på arbejdsmarkedet 3.6.Aftaler med eksterne om automatiske dataleverancer 3.7.Automatisk besked når kan tegnes overenskomst mv.

1.1. Juridiske og faglige data skal op i superliga-klasse

Hvad er idéen?

Ideen er kort og godt: Styrk fortællingen om de ydelser om juridisk og faglig bistand, som HK's medarbejdere hver dag leverer til vores medlemmer. Billedlig talt spiller vi i dag i HK ikke på superliga-niveau, når det handler om at kunne lave fortællingen om, hvilken juridisk og faglig bistand vi har gennemført for medlemmerne.

Årsagen til at fortællingen og markedsføringen af HK ikke er til topkarakter er især, at data om HK's juridiske og faglige aktiviteter ikke er bearbejdet til en samlet viden og dermed til information, som der kan handles på.

For at løse dette behov skal der etableres en juridisk og faglig database baseret på de eksisterende kilder i HK. Datamæssigt er der konkret behov for at få styr på data-begreber og data-taksonomi (grupperinger, afslutningsdefinitioner, sagsdefinitioner mv), som har med juridiske og faglige arbejde at gøre. Data skal desuden samles på en form, som gør det muligt at visualisere og vise de konkrete aktiviteter, sager og omfanget af de økonomiske konsekvenser for medlemmerne. Ved at blive mere afklaret i begreber og taksonomi – én sandhed om HK's faglige og juridiske arbejde – bliver det også meget tydeligere, hvor god registreringspraksis er meget vigtig.

Initiativet skal sandsynligvis være permanent, fordi der løbende sker forandringer i de oplevelser, problemer, processer og fagligheder som medlemmerne kommer med, og som HK arbejder med.

Hvorfor er idéen god?

En skarpere fortælling om HK's faglige juridiske bistand vil synliggøre værdien af medlemskabet, og det vil på sigt kunne skabe et bedre grundlag for at kunne få flere medlemmer.

Det vil styrke HK's interne og eksterne identitet, vores brand og medarbejderne vil større sikkerhed kunne fortælle historien om, hvem vores medlemmer er, og hvad der er deres behov.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Medlem i centrum" (10.1, eftermiddag), "Ensartet journaliseringspraksis" (10.1.1), "Stol på dine data – hæv datakvaliteten" (5.1.2), "Løbende oprydning og vedligeholdelse af kritiske kundedata (7.2.2), "En succesfuld implementeret datastrategi kræver fokus, overensstemmelse med virkeligheden og tydelig ledelse" (1.1.1)

1.2.Uddannelsesdata på alle medlemmer

Hvad er idéen?

Uddannelse er i dag en "blind plet" i HK's data om medlemmerne. Kun på et fåtal af medlemmerne kender HK medlemmernes uddannelsesbaggrund. Det er muligt at gøre det bedre. HK's viden om uddannelse er efterhånden blevet god på nyuddannede medlemmer. Det er fordi, at vi registrerer deres uddannelse i forbindelse med indmeldelsen på studiestederne.

Det samme bør ske ved indmeldelser, som kommer andre steder fra end fra studiestederne. Mere end ¾ af disse indmeldelser havde i 2020 ingen uddannelsesregistrering. Årsagen er enkelt; det er fordi det i dag ikke er en del af indmeldelsen for medlemmer, som kommer fra arbejdspladser mv.

Det bør ændres. Den nuværende indmeldelsesprocedure skal ændres, så uddannelse i alle tilfælde er en datavariabel, som vi spørger ind til. Derudover skal der iværksættes et mere permanent initiativ, hvor det afdækkes hvilke andre kilder, som kan hjælpe HK til at opnå viden samt registrering af medlemmernes uddannelse. Der er flere såvel interne som eksterne muligheder – linkedin, cv'er, offentlige registre.

Initiativet skal være permanent fordi der løbende sker forandringer på uddannelsesområdet. Uddannelser dør og nye kommer til.

Hvorfor er idéen god?

Det er en god ide, fordi det giver os væsentlig bedre muligheder for at skræddersy rådgivning og hjælpen til det enkelte medlem – sætte medlemmet i centrum. Vi kan også bedre målrette vejledning af uddannelsesmidler, og i det hele taget skabe flere målrettede ydelser.

Det vil styrke HK's interne og eksterne identitet, vores brand og medarbejderne vil med større sikkerhed kunne fortælle historien om, hvem vores medlemmer er.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Datakvalitet på uddannelsesniveau på vores medlemmer" (6.4.1), "Korrekt og fyldestgørende uddannelsessted" (8.1.1), "Uddannelsesregistrering af vores medlemmer" (5.2.4), "Medlemmet i centrum – afdækning af medlemsrejserne på tværs af HK/HKA2 (3.1.2), "En succesfuld implementeret datastrategi kræver fokus, overensstemmelse med virkeligheden og tydelig ledelse" (1.1.1)

1.3. Hæv datakvaliteten på de vigtigste variable

Hvad er idéen?

HK definerer de vigtigste stamdata, og gør herefter en aktiv indsats for at hæve datakvaliteten på disse data.

Selvom vi i HK er blevet enige om en registreringspligt ved medlemskontakt, så sker der stadig det, at nogle data ikke indtastes - eller indtastes forkert. Det kan skyldes mangelfuld oplæring, ukoordineret metode, at det ganske enkelt ikke er muligt at indtaste den korrekte oplysning pga. mangelfulde systemer eller meget andet.

Dårlige data kan medføre misforståelser og dårlig service. Fejl sker naturligvis også, og vi kan blive bedre til at "spotte" fejlregistreringerne.

Derfor går denne idé ud på, at udpeges nogle kollegaer, som er ansvarlige for forskellige af de vigtigste dataområder, så vi sikrer løbende og automatisk monitorering af de kritiske medlemsdata – herunder af de data, der indtastes manuelt.

I samme indsats vurderes det, hvordan man med hjælp fra domæneeksperterne (eller de ansvarlige) kan benytte RPA til at finde (og evt. rette) fejlagtige data.

Derudover, så handler denne idé om, at vi skal gøre det tydeligt i MOS 360, hvis der mangler vigtige informationer på et medlem, så den medarbejder der får kontakt til medlemmer, har mulighed for at indtaste eller opdatere de vigtige informationer.

Hvorfor er idéen god?

Idéen er god fordi, at den konkret kan bidrage til en øget datakvalitet på de vigtigste medlemsdata, og dermed til at sikre en endnu bedre medlemsservice.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Oprettelse og vedligehold af data" (4.1.2.1). "Automatisering af indsamling af de vigtigste manglende data" (7.4.4) "Stol på din data (hæv datakvaliteten)" (5.1.2.1). "Dataindsamling hos medlemmer (3.1.5.1). "Løbende oprydning og vedligehold af kritiske kundedata" (7.2.2). "Mulighed for fejlsøgning for at sikre valid data" (5.2.4.2), "Bedre sikring af en korrekt registrering af hvilken sektor medlemmet tilhører – problematik i forhold til lønforsikring" (3.1.4.1)

1.4. Automatiske data fra telefoni/chat om årsager

Hvad er idéen?

HK laver et forsøg hvor telefon- og chathenvendelser båndes, omsættes til tekst og der udvikles datamæssigt en metode til løbende at kunne følge med i, hvad medlemmerne ringer og chatter om.

Hvert år modtager HK og HKA flere hundredetusinde henvendelser fra medlemmerne på telefon og chat.

Årsagen til henvendelserne bliver i dag – manuelt - forsøgt registreret i en lang række forskellige årsagskoder. Formålet er at lære af medlemmernes behov for at kontakte til os, så vi løbende kan tilpasse vores service og handlinger.

Idéen er, at vi fortsat skal forfølge dette formål – nemlig at lære af medlemmernes henvendelser - men det manuelle element og den til tider langsommelige og mangelfulde opfølgning skal gøres anderledes.

Hvorfor er idéen god?

I de mange tusinde henvendelser fra medlemmer er der optimale førstehåndsmuligheder for bedre at kende de behov, som medlemmerne står med. Meget manuelt arbejde vil desuden kunne reduceres, nogle steder helt fjernes.

HK får viden i langt bedre tid om, hvorfor medlemmerne kontakter HK, og kan derfor handle væsentligt mere målrettet end tilfældet er i dag, og mindre på baggrund af "mavefornemmelser". HK får på sigt desuden input til bedre segmentering. Det kan bl.a. bruges til at være proaktive i vores handlinger.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Hvorfor kontakter medlemmerne HK?" (4.4.2.4), "HK er proaktive og relevante i medlemskontakten" (6.2.4), "Indsigt i hvor medlemmerne er i deres arbejdslivscyklus" (10.4.4),), "Medlemmet i centrum – 360 graders rådgivning/service til medlemmerne ud fra udvalgt segmentering" (bord 10.1),

1.5. Centralt overblik over medlemsundersøgelser

Hvad er idéen?

Ideen er at etablere en central vidensbank af medlemsundersøgelser, så vi bl.a. undgår dobbeltarbejde med enslydende undersøgelser.

I dag er der ikke et samlet overblik over hvilke medlemsundersøgelser, der allerede er foretaget. Derfor starter mange forfra, når et givet emne skal undersøges – med potentielt dobbeltarbejde til følge. "Hvis bare

HK vidste, hvad HK ved" – med en central vidensbank af medlemsundersøgelser kan vi sætte vores fælles viden i spil på tværs af organisationen – til gavn for vores medlemmer, så vores ressourcer bruges klogere og bliver til mere værdi for pengene.

Hvorfor er idéen god?

Vores henvendelser til medlemmer om deres holdninger, ønsker og erfaringer er i dag ikke koordineret. Derfor kan medlemmer risikere at få spørgsmål om samme emne fra flere forskellige dele af organisationen.

Samtidig bruges forskellige metoder – nogle bruger et panel, andre sender ud til et udsnit af medlemsbasen, som ikke altid er repræsentativt. Det kan sætte vores troværdighed under pres, hvis der bliver sat spørgsmålstejn ved vores analyser og deres validitet, og medlemmer kan blive irriteret over at blive forstyrret for mange gange af (forskellige dele af) organisationen.

Til gengæld kan vi, hvis vi har en koordineret tilgang, få et virkeligt stærkt redskab til at få viden om vores medlemmers hverdag og behov, der kan bruges i alle dele af organisationen. Det kan også skabe en tættere sammenhæng mellem vores medlemmers dagligdag og udvikling af ydelser og positioner.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Udbredelse af kendskabet til vigtige analyser" (5.3.4.3), "Overblik over planlagte og gennemførte medlemsundersøgelser" (5.2.2.2), "Bedre formidling af formål og resultater af kampagner ved bedre visualisering af resultaterne" (10.2.2), "Informationsflow fra M&M i forhold til nyhedsbreve og hjemmeside" (8.4.1.4)

2.1. Én fælles data-service-desk

Hvad er idéen?

Ideen er at oprette data-service-desk som i princippet har åben 24/7. Med egen postkasse håndteres hver morgen de behov der er for enten at opsamle "gode råd" fra medarbejdere og ledere, eller for at besvare de uklarheder, der er omkring data, informationer og dashboards.

Data-service-desken skal fungere som en sluse, som både tager mod "gode råd", og som selv kan give "gode råd" - eller formidle ide/opgave videre til det rette niveau i HK. Det kan f.eks. være til datavask-gruppen, som er etableret som en del af forvaltningsgruppen om data, analyse og administrative systemer.

Arbejdet med idekort har vist, at mange medarbejdere og ledere har viden om, hvad der kan gøres bedre i HK, når det handler om at skabe endnu bedre datakvalitet. Men de fleste ved bare ikke, hvordan de kan komme af med deres "gode råd" til HK. Nogle ved f.eks. hvor der i dag sker fejlregistreringer, men de kan ikke få den viden bragt videre, så der kan handles på den.

Mange medarbejdere og ledere i HK har ofte også brug for et sted, hvor de kan få afklaret store og små misforståelser og uklarheder omkring data, informationer og dashboards i HK. Det kan f.eks. bare være, at de ikke er klare over, hvor man finder den information, som de har brug for.

Hvorfor er idéen god?

Mange medarbejdere og ledere har tydeligt udtrykt ønske om at kunne adressere deres forslag og bidrag til at øge datakvaliteten på vigtige medlemsdata.

Der er tilsvarende et behov for en klarere organisering af bistand, når man som leder eller medarbejder har brug for informations- og datahjælp.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Udpegning af dataansvarlige i organisationen og datakvalitet som afrapportering" (3.1.1.1), "Dataambassadører for ideer til strategisk brug af data" (4.2.1.2), "Øge medarbejdernes begejstring for data via personlig relevans" (7.3.3), "Kvalitetssikring af data 9.1.1.", "Oprydning og ensretning af programurskoven 7.1.1"., "Udpegning af dataansvarlige/superbrugere rundt i organisationen" (3.1.1.)

2.2 Én fælles dataportal

Hvad er idéen?

Idéen går grundlæggende ud på at gøre det nemmere at være medarbejder ved at samle alt, hvad der er relevant at vide for medarbejderne ét sted. Her tænkes der på alt fra medlemsdata til information om aktive kampagner og medlemsundersøgelser, men også data om arbejdsområder og kompetencer hos kollegaer, så det er nemmere at finde hjælp blandt kollegaer.

Derudover handler idéen om, at data og rapporter bør have en beskrivelse og ansvarlig kontaktperson, så man hurtigt kan få hjælp, hvis der er behov for det. Samtidig bør data og rapporter visualiseres på en ensartet måde, så det bliver nemmere at afkode og forholde sig til indholdet i rapporterne.

Når alt er samlet ét sted, skal der udarbejdes en søgefunktion, der søger på tværs af rapporter, så slutbrugeren ikke skal forholde sig til systemer, værktøjer og lignende. Samtidig skal det være muligt at "abonnere" på udvalgte rapporter eller områder, så man løbende bliver opdateret på information, der er relevant for den enkelte.

Denne idé hænger naturligt sammen med idéen om én fælles data-service-desk

Hvorfor er idéen god?

Idéen er god fordi, at den vil gøre det betydeligt nemmere for den enkelte medarbejder, at finde relevant information når den skal bruges - og samtidig holde kollegaerne opdaterede. Det forventes, at idéen vil bidrage positivt til den kollektive viden og herved øge den samlede produktivitet og effektivitet.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

Data wiki (Gruppe 8, 2.2). Kendskab til eksistensen af alle rapporttyperne (Gruppe 4, 2.2). Dataportal (Gruppe 5, 5.3.4 + 5.1.1). Datakatalog over tilgængeligt data (Gruppe 5, 1.1). Ensartet måde at visualisere data på (Gruppe 5, 2.1). Strømlining og anvisning af analyseværktøjer (Gruppe 5, 2.3). Let adgang til relevant information for medarbejdere (Gruppe 2 sigtelinje 4 eftermiddag). Database med oplysninger om medarbejderes arbejdsområder (Gruppe 5, 1.3).

2.3.Fælles og systematiske interne datauddannelser

Hvad er idéen?

Medarbejdernes og ledernes input om informationsbehov viste meget klart: Mange har brug for hjælp til at blive mere kompetente til at forstå og til at arbejde med HK's data og HK's informationer.

Der oprettes derfor et systematisk uddannelses-set-up, hvor forskellige målgrupper får mulighed for at blive mere data-kompetente. Der arbejdes med tre målgrupper med hver deres spor:

- Lederspor: Lederne gennemgår et grundkursus/introkursus der kvalificerer deres arbejde med at understøtte gennemførelsen af datastrategien og implementering af HK's målprogram. Samtidig dannes et leder-datanetværk
- Medarbejderspor: Der udbydes en række træningsforløb, hvor forskellige medarbejdergrupper bliver "datahelte" og "dataambassadører" i forskellige data- og informationsområder; f.eks. DIVA, data-2-go, Mos-avanceret bruger. Samtidig dannes på hver af disse områder et medarbejder-netværk.
- Politikerspor: Ideen er her at HK's politikere på to seminarer hvert år drøfter og bliver opdateret på: Forårsseminar: Status på mål (fik vi flere med? Og hvordan går det med værdi for kontingentet?). Efterårsseminar: Overblik over potentialer på arbejdsmarkedet og uddannelsesstederne, som vi endnu ikke har realiseret.

Hvorfor er idéen god?

Digitaliseringsstrategien i HK har ikke løst det store behov blandt medarbejdere, ledere og politikere for at blive mere kompetente til at forstå og arbejde med data og informationer om medlemmer og potentielle medlemmer.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Kompetenceudvikling" (4.3.1.3), "Hæve kompetenceniveau i forhold til ift. til at kunne læse og analysere" (5.3.2.3), "Mikrolæringsvideoer tilgængelig i uddannelsesportalen" (5.3.1.3), "HK data introkursus" (8.2.1.2), "Oplæring i data af medarbejdere" (6.1.1), "Overblik over dataplatforme" (9.3.3), "Ensartet måde at visualiserer data på" (5.2.1.2), "Strømlining og anvisning af analyseværktøjer" (5.2.3.2), "En succesfuld implementeret datastrategi kræver fokus, overensstemmelse med virkeligheden, og tydelig ledelse" (1.1.1), "Kulturændring i forhold til data" (6.1.4)

3.1 Hvad henvender medlemmer sig om?

Hvad er idéen?

Denne idé går ud på, at vi beslutter os for at ensarte brugen af opkaldsårsager, så vi kan bygge rapporter, der kan sige noget om, hvad "der rører sig" hos medlemmerne. Denne data og disse rapporter skal kunne segmenteres og filtreres på virksomhedsniveau, og ligges til rette, så relevante kollegaer kan tilgå og søge i dem.

Det vil i praksis betyde, at man fx kan søge på Netto og se hvilke opkaldsårsager, der er blevet noteret fra medarbejdere i Netto. Det er et stærkt værktøj til de kollegaer, der arbejder aktivt og direkte med virksomheder.

Til denne idé kunne man også tilføje et projekt omkring funktionaliteter i ACE (telefonisystemet), hvor man undersøger muligheder for samtaletransskribering eller andet, der kunne bidrage til formålet.

Hvorfor er idéen god?

Idéen er god fordi, at den kan give organiserne en mulighed for at opfange udfordringer på virksomheder meget tidligere og derved være nærværende og relevante. Samtidig kan denne type analyse hjælpe med at prioritere hvilke virksomheder, der skal besøges først.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Udtræk på medlemshenvendelse (opkaldsårsager)" (8, 4.2), "Opkaldsårsag – opsigelse" (10,3,3)

3.2 Hvilke kurser og ydelser bruger medlemmerne deres tid på?

Hvad er idéen?

Idéen går i sin enkelthed ud på, at vi løbende monitorerer og analyserer brugen af vores ydelser og kurser.

Det skal vi gøre for at lave mere af det som medlemmerne godt kan lide og benytter, og mindre af det som færre medlemmer benytter. Og da vi ikke altid har samme ydelser og kurser på tværs af afdelinger, så vil denne type analyse vil også kunne være en hjælp til, at man kan få mere viden om, hvad medlemmerne finder interessant i andre dele af HK, hvilket kan være en inspiration når man skal beslutte hvilke ydelser og kurser man vil tilbyde medlemmerne.

Samtidig skal denne type analyse også være med til at belyse, hvad vi i HK skal gøre mindre af. Vi skal være modige nok til at lukke en ydelse, der ikke har været benyttet i en given periode.

Helt konkret foreslås det, at der udarbejdes en liste over top 10 kurser, der kan filtreres på demografi, geografi, uddannelse m.m. – og det samme for ydelser.

Data skal muligvis samles i en ny database ("medlemslog") til brug for senere analyse.

Hvorfor er idéen god?

Idéen er god fordi, at den kan hjælpe kollegaer med at prioritere, hvad de skal gøre mere og/eller mindre af. De kollegaer, der dagligt arbejder med ydelser og kurser har formentlig en rigtig god fornemmelse af, hvad medlemmer godt kan lide, men data om fx brugen og tilfredsheden kan bidrage til mavefornemmelsen.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

Ryd op og smid ud (kill your darlings) (Gruppe 5, 4.2). Succesfulde kurser (Gruppe 1, 1), "Gør det let at handle på baggrund af data (data på kursusaktiviteter" (5.4.1.4)

3.3 Automatisk afdækning af medlemmernes fællestræk

Hvad er idéen?

Ideen er at træne forskellige avancerede datamodeller, som automatisk genkender fællestræk hos medlemmerne. HK kan herefter automatisk videregive nøgleinformation til organisationen. Dermed kan HK handle ud fra medlemmets sandsynlige adfærd fx afgang og imødekomme medlemmernes forskellige behov.

Modellerne kan også benyttes til at foreslå medlemmerne fordelagtige ydelser, handlingsmuligheder og tilbud.

I beslutningsprocesser er det vigtigt at vide hvordan medlemmerne ligner og adskiller sig fra hinanden på forskellige karakteristika. Det er vigtigt fordi vi i så fald i højere grad kan målrette forskellige indsatser til medlemmerne eller forudsige fremtidig adfærd.

Hvorfor er idéen god?

I organiserings- samt fastholdelsesarbejdet er det rigtig godt, hvis det er klart for flere, hvilke typer af medlemmer vi rigtig gerne vil fastholde. Og i forlængelse heraf hvilke indsatser der skaber høj værdi/bedst fastholdelse. I markedsføringsregi vil det være mere tydeligt, hvilke behov der hører til de forskellige medlemsgrupper, så HK kan segmentere kommunikation, ydelser osv. mere fordelagtigt. Derudover bidrager afdækningen til proaktive handlinger fx på telefoniområdet.

Afdækket viden kan udnyttes af medarbejdere der arbejder med tiltrækning, loyalitet, service, rådgivning og medlemsrettede tilbud.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

Automatisk gruppering af medlemmer på baggrund af lignende karakteristika samt forudsigelse af nye medlemmers gruppetilhørsforhold (12.3.1), Fastlægning af customer lifetime value på de forskellige typer af medlemmer+ identificering af fastholdelsesraten efter x antal tid eller anvendt service/touchpoint (herunder identificering af om der er forskel på de forskellige målgrupper i fht ovenstående) (3.1.7 – SIGTELINE 1), "Data om tilhørsforhold ift. faggrupper – segmenteret" (8.1.4)

3.4. Medlem i centrum med overblik over alle aktiviteter

Hvad er idéen?

Idéen er, at HK og HKA medlemmerne skal opleve en gnidningsløs "rejse" gennem deres tid som medlem.

For at sikre det, skal vi afdække og optegne de vigtigste kontaktpunkter, der dækker medlemmets livsstadier. Derefter skal de anbefalede medlemsrejser tegnes op, og disse skal være styrende for vores organisation, for vores arbejde overfor medlemmerne og for vores arbejde med at styrke datakvaliteten.

Ved at arbejde på denne måde forstår alle også bedre vigtigheden af, at vi har de rigtige data at handle på, og dermed hvorfor det er vigtigt, at data er så korrekte som muligt.

Vi skal sætte medlemmet i centrum frem for HK i centrum. Initiativet er derfor også en kulturrejse for HK.

En gnidningsløs "rejse" kræver både gode stamdata om medlemmerne, en stærk datakultur og et solidt overblik over HK's egne aktiviteter og kommunikation, der er foretaget mod medlemmet.

Initiativet skal nok være permanent fordi der løbende sker forandringer med hensyn til kommunikation, ydelser og i medlemmernes livssituation.

Hvorfor er idéen god?

Initiativet bidrager til at højne den oplevede værdi af medlemskabet, bl.a. i kraft af optimeret kommunikation og mere sammenhængende og målrettede ydelsestilbud. Medlemmerne vil få en bedre oplevelse i deres kontakt med HK og en rød tråd i kontakten.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

"Medlemmet i centrum – afdækning af medlemsrejserne på tværs af HK/HKA, samt placering/tydeliggørelse/revidering af ansvar for alle dele af medlemsrejsen" (3.1.2), Medlemmet i centrum – 360 graders rådgivning/service til medlemmerne ud fra udvalgt segmentering" (bord 10.1), "Datakvalitets- og datakulturanalyse" (3.1.3), "Kulturændring i forhold til data" (6.1.4), "Hk er proaktive og relevante i medlemskontakten" (6.2.4). "Datakvalitets- og kulturanayse"

3.5 Fremtidspotentialer på arbejdsmarkedet

Hvad er idéen?

Ideen går ud på, at vi afdækker information fra eksterne datakilder, der kan pege på nye og hidtil usete medlemspotentialer og organiseringsmuligheder. Vigtige informationer er for eksempel forandringer i lønmodtageres ansættelsesforhold, virksomheder, brancher i vækst, jobmobilitet, uddannelse og kompetencer.

Målet er samlet at få indsigt i jobvækst samt at pege på interessante jobpositioner på det danske arbejdsmarked.

Hvorfor er idéen god?

HK ønsker at basere organiseringsstrategi på datainformation om udviklingen i beskæftigelsen på det danske arbejdsmarked.

Afdækningen af fremtidspotentialer på arbejdsmarkedet bidrager til planlægningen af konkrete handlinger, så HK i højere grad følger værdifulde veje mod målet om mere effektiv medlemsorganisering og -fastholdelse.

Afdækket viden kan udnyttes af beslutningstagere og medarbejdere der arbejder med service, rådgivning, organisering og fastholdelse af medlemmer.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

Indsigt i jobvækst på det danske arbejdsmarked (12.3.2), Indsigt i jobvækst på det danske arbejdsmarked (Bord 7.Sigtelinje 4.Eftermiddag)

3.6 Aftaler med eksterne om automatiske dataleverancer

Hvad er idéen?

Data er en af vores nøgleressourcer i arbejdet med at løse problemer og imødekomme behov for vores medlemmer. Nogle data indhentes hos medlemmerne selv imens andet hentes hos eksterne samarbejdspartnere.

Denne idé går ud på at udvide samarbejdet med eksisterende og nye partnere sådan, at vi kan øge datakvalitet og mindske risiko for fejl. Samtidig handler idéen om, at vi i nogle tilfælde slipper for at være til gene for medlemmerne når data skal indhentes eller opdateres.

Et konkret eksempel kan være, at vi i dag indhenter oplysninger om medlemmernes arbejdsplads når de melder sig ind, deltager i lønstatistikken eller på anden vis aktivt gør os opmærksomme på deres arbejdsplads. Denne information kan muligvis hentes og opdateres når vi ønsker det, hvis vi etablerer et samarbejde med fx pensionskasser, SKAT eller lignende og samtidig får samtykke fra medlemmerne. Herved skal medlemmerne give samtykke én gang i stedet for at give os informationen hver gang der sker ændringer.

Et andet eksempel kunne være en aftale mellem HK og HKA, og med samtykke fra medlemmerne, så vi kan dele data og reducere de nuværende udfordringer med GDPR, og på den måde spare en masse tid og samtidig levere en bedre oplevelse for medlemmerne. (og medarbejderne.)

Første handling til realisering af denne idé er, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der afdækker hvilke muligheder der findes på kort og længere sigt: Hvilke data og potentielle eksterne partnere findes?

Hvorfor er idéen god?

Idéen er god fordi, at vi på denne måde er til mindre gene hos medlemmer, vi skal bruge mindre tid/ressourcer på at registrere data og vi får data, der kan gøre os til en bedre fagforening med endnu bedre service.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

Samtykke/API jagt (Gruppe 3, 1.6). Datafællesskab mellem HK og HKA (Gruppe/Bord 8, 2).

3.7 Automatisk besked når der kan tegnes overenskomst mv.

Hvad er idéen?

Denne idé går ud på, at finder en metode til at holde øje med, hvor mange medlemmer vi har på forskellige arbejdspladser, så vi automatisk kan give relevante kollegaer besked, når vi har opfyldt 50%-reglen, så vi hurtigt kan få forhandlet en overenskomst på den pågældende arbejdsplads.

Samme metode kan benyttes til automatisk at give besked når det er muligt at vælge TR og AMR. Dette vil bidrage til muligheden for at være proaktiv i arbejdet med arbejdspladser, og samtidig give indtrykket af, at vi "har styr på det".

Hvis vi ikke får reageret hurtigt nok, så er der en chance for, at vi forpasser muligheden for at tegne overenskomst på arbejdspladsen og yderligere organiseringspotentiale.

Hvorfor er idéen god?

Idéen er god fordi, at den kan hjælpe kollegaer med at prioritere arbejdet med virksomheder og overenskomster, og derigennem helt overordnet hjælpe HK med at tegne flest mulige overenskomster, hvilket kan siges, at være en af vores vigtigste opgaver/formål som fagforening.

Hvilke idékort har inspireret til dette forslag?

Automatisk besked ved 50% på virksomheden (Gruppe 8, 3). Målrette indsatser ud fra daglige analyser (Gruppe 5, 1).

Bilag 1 er en oversigt over idekort, som ikke er indarbejdet i de 15 forslag

Overblik over idekort som ikke er med i de 15 forslag til indsatser

	Kommentarer fra arbejdsgruppen
”Karriereportal APP” – App der viser: • Ledige stillinger • Lov og arbejdsforhold • Lønstatistik • Muligheder for uddannelse • Kompetencer efterspurgt af virksomheder.	Initiativ er i gang i regi af HKA
”Proaktiv indsats fra HK med forslag til relevant kompetenceudvikling”	Virkelig god ide, men HK er pt ikke der, hvor en sådan fælles indsats er muligt. Først skal grunddata opbygges. Dernæst kan der tages fat på systematisk og proaktiv indsats, som også inddrager anden uddannelse og efteruddannelse.
”Mulighed for i HK datastrategi forløbet, at vende behov, udfordringer og ønsker med sine nærmeste kollegaer, for at få et mere bredt input”	Er mere en kommentar til hvordan HK arbejder godt datadrevet. I proces med udvikling af datastrategi har det været produktivt og kulturelt godt at arbejde på tværs af faggrupper. Det er en arbejdsform, som HK skal fortsætte med.
”Data barsels projekt” – målrettede produkter til medlemmer på eller på vej mod barsel	Kræver yderligere beskrivelse for evt, at kunne blive konkret.
”Kvalitativ data til at understøtte kvantitativ data”	Er mere en metodeopfordring.
”Digital adfærd” – medlemmers digitale adfærd – og foretrukne digitale kanal • Hvordan bevæger medlemmer sig på HK.dk? • Åbner de nyhedsbreve? • Deltager medlemmer i webinarer? • Åbner de links i sms mv.	Kræver yderligere beskrivelse. Er pt formuleret eget bredt. En del må desuden allerede være i drift.
”Anvende generationsanalyser til at ”brande” HK med aktiviteter og synlighed	Kræver yderligere beskrivelse for evt. at kunne blive konkret.
”Er medlemmet engelsktalende?” – det skal registreres hvilke medlemmer, der er engelsktalende.	Systemændring i MOS, udviklingsmidler skal afsættes til Netcompany
”Formidlingskonkurrence”	Forslag til intern konkurrence, ikke en indsats.
”Fjern gratis medlemskab af HK”	Ikke en dataindsats, men forslag til ændring i kontingentsystemet samt forslag til ændring i HK’s måde at organisere studeredne på handelsskolerne.

