

Digitaliseringsresan – för och med de anställda



INTRODUKTION TILL ARTIKELN

Den digitala transformationen påverkar på ett genomgripande sätt vårt samhälle. Digitaliseringskompetens har kommit att bli en grundläggande kompetens i dagens arbetsliv och möjligheterna att använda digitala verktyg för effektiv kompetensutveckling är oändliga. På så sätt påverkar det digitala skiftet både arbetslivets kompetensbehov men också förutsättningar att erbjuda situationsanpassad kompetensutveckling.

Nordiska expertnätverket Kompetensutveckling i och för arbetslivet bildades 2018 och sätter fokus på frågan - **Hur bör och kan kompetensutveckling i ett arbetsliv i ständig förändring se ut för företag och anställda?** Som ett led i sitt arbete lät nätverket arrangera ett seminarium med titeln Digitaliseringsresan – hur får vi med de anställda till vilket de bjöd in externa föreläsare från arbetslivet och utbildningsvärlden för att ge exempel på hur digitaliseringen påverkat deras kompetensutvecklingsinsatser.

Författar
Ida Thomson

Nordisk netværk for
Kompetanseutvikling i og
for arbeidslivet

Nordisk Netværk for
Voksnes Læring

nvl.org

Digitaliseringen både utmanar och möjliggör

Seminarier stärker expertnätverkets övertygelse om att digitaliseringen på många sätt påverkar arbetslivets behov och möjligheter att kompetensutveckla. Att säkerställa en grundläggande digitaliseringskompetens bland anställda blir allt viktigare. Det är en nödvändig förutsättning för att hänga med i arbetslivets digitalisering men också avgörande för att kunna ta del av fortsatt kompetensutveckling som allt oftare sker med inslag av digitala verktyg. I enlighet med vad studier visar så kan det vara särskilt angeläget att nå ut med kompetensutveckling till medarbetare med låg studievana och som själv inte ser behov av eller efterfrågar löpande kompetensutveckling kopplat till bland annat digitalisering.

Teknikutvecklingen skapar vidare möjligheter till mer tillgängliga och flexibla utbildningar anpassade till olika medarbetares yrkesvardag. Samtidigt lyfte expertgruppen i efterföljande diskussioner från seminariet fram vikten av att använda digitala hjälpmedel och e-lärande på ett medvetet sätt och inte utesluta interaktion, diskussion och möten. Nätverket kunde också instämma i föreläsarnas upplevelser av svårigheter att beställa kompetensutvecklingsinsatser inom digitaliseringsområdet. Många arbetsgivare har svårt att få en klar bild av kompetensbehoven då deras egen digitaliseringskompetens också kan behöva utvecklas. Som nödvändig väg framåt var nätverket och föreläsarna eniga om vikten av en nära samverkan mellan utbildningsaktörer och arbetsliv – ett samarbete där utbildningsanordnare på djupet försöker förstå företagets kompetensbehov och utifrån dem kan bidra till att skapa en träffsäker utbildning.



Anställda på Sparebank 1 SR-Bank deltar i skraddarsydd kurs i IT för bankanställda.
Foto: Anne-Line Bakken

Norden - i digitaliseringens framkant

För att sätta in digitaliseringens transformation i ett nordiskt sammanhang bör det framhållas att de nordiska ländernas har höga mål rörande digitalisering. Alla länder i Norden har ambitioner om att vara i digitaliseringens framkant – en målsättning som i stort tycks uppfyllas. I EU-kommissionens "Digital Economy and Social Index (DESI)" som mäter länders digitala mognad hamnar exempelvis tre av de nordiska länderna på topp-fem-placeringar för 2019.

Både på nordisk och nationell nivå finns initiativ som ska följa och främja samhällets digitalisering. Nordiska Ministerrådet har exempelvis som vision att Norden och Baltikum ska vara världens mest integrerade region och stå som ledstjärna för den nordiska samarbetet om digitalisering. Ministerrådet beslutade sig också 2017 för att inrätta ett tillfälligt Ministerråd för digitalisering med mål om en digital inre marknad i Norden och Baltikum, ett fördjupat digitalt samarbete och utveckling av en sammanhängande digital infrastruktur för medborgarna, företagen och förvaltningen i regionen.

Nationella digitaliseringsinitiativ

Utöver gemensamma satsningar på nordiska nivå finns också en rad nationella initiativ för stärkt digitalisering. Som exempel kan exempelvis Danmarks satsning på 1 miljard danska kronor syftande till att nyttja nya teknologi för stärkt välfärd nämnas. Norges regering har i en storsatsning på digitalisering beviljat 1,7 miljarder norska kronor till nya IT- och digitaliseringsinitiativ. Finland har en rad projekt och initiativ som ska bidra till målet att vara ett av de ledande länderna i världen när det gäller digitalisering. Sveriges regering har tillsatt ett Digitaliseringsråd med uppdrag att följa digitaliseringen i Sverige och omvärlden för att hjälpa regeringen med strategiska analyser och rekommendationer. Island har världens mest uppkopplade befolkning och arbetar intensivt för att stärka olika dimensioner av samhällsservicen med hjälp av modern teknik.

Sammantaget sker en rad olika statliga initiativ men även insatser som syftar till att stärka medarbetares digitaliseringskompetens och sätta kompetensutvecklingsinsatser som drar nytta av modern teknik. Under expertnätverkets seminarium sattes fokus på de olika sätt på vilken digitaliseringen påverkar kompetensbehoven och möjligheterna att tillgodose dem i arbetslivet.



Stärka den grundläggande digitaliseringskompetens

Ett perspektiv som lyftes under ett par av seminariepassen handlade om vikten av att stärka medborgare och medarbetares digitala kompetens. Claus Eskesen, utbildningspolitisk konsulent på 3F och Christine Bernt Henriksen, chefskonsulent på Dansk Industri berättade om den danska satsningen på att stärka den grundläggande digitala kompetensen bland yrkesarbetande. Genom ett trepartsavtal mellan arbetsmarknadens parter och regeringen har en utvidgning av förberedande vuxenutbildning (FVU) till ämnet FVU-digital genomförts. Kursen ska stärka deltagarnas kompetens att använda digitala lösningar för att lösa de praktiska uppgifterna som deras arbetsrelaterade uppgifter kräver inom branschen i fråga. Undervisningen ska också utveckla deltagarnas förmåga att agera kritiska användare av olika digitala verktyg och ge kunskap om grundläggande IT-säkerhet.

Kursen finns i det danska FVU-utbudet från januari 2019 och riktar sig uteslutande till anställda. Utbildningen bekostas av staten och arbetsgivare som skickar anställda till utbildningen får 4 300 danska kronor per vecka i lönekompensation.

”Vi ser att vissa kompetenser inte bara är avgörande för arbetslivet utan också för funktionen som medborgare. Det kan handla om att ta emot lönespecifikationer och information från Skatteverket”.

Christine Bernt Henriksen, Dansk Industri



*I det danska initiativet FVU Digital får anställda utveckla grundläggande IT-kompetenser.
Foto: Anne-Line Bakken*

Skräddarsydd, kvalificerad digitaliseringsutbildning

Ett annat exempel på initiativ för att stärka medarbetares digitala kompetens kom från samarbetet mellan Norges Tekniska och Naturvetenskapliga Universitet (NTNU) OCH SR-BANK i Norge. Universitetslektor Leif Erik Opland från NTNU och HR-direktören på SR-BANK Karen Elisabeth Ramsland berättade under sitt seminariepass om den gemensamt utarbetade utbildning i digitalisering för bankens anställda.

SR-bank var den första banken i Norden att använda en robot för att utföra vissa tjänster åt kunden och med stärkt digitalisering krävdes ett kompetenslyft för medarbetarna – ett skräddarsytt utbildningspaket anpassat till bankens behov. NTNU ställde sig direkt positiva till SR-banks förfrågan om en utbildning och tog sig an arbetet inom deras så kallade EVU-satsning - en satsning på efter- och vidareutbildning för människor i arbetslivet och som bygger på ett nära samarbete mellan akademien, näringslivet och individen.

I nära samråd med SR-bank utarbetades en utbildning om totalt 30 högskolepoäng utspridda över två terminer vilket innebar studier på halvtid för de utvalda anställda. Från företagets perspektiv var formella högskolepoäng inte särskilt viktigt. Däremot finns det en möjlighet för de som vill att genom en formell examination få högskolepoäng.

”Det blir snabbt en fråga om studiepoäng i samarbete med universitet. Det är inte så viktigt för oss. Vi har behov av att utveckla efterfrågan kompetens till en viss nivå.”

Karen Elisabeth Ramsland, SR-BANK

Varierad kompetensutveckling för digitala arbetsätt

På seminariet berördes också frågan om hur digitala verktyg kan stärka möjligheterna till kompetensutveckling. Det blev tydligt då Christine Paus Bjørnstad, rådgivare på professions- och kompetensavdelningen och Rune Kristiansen, rådgivare inom klinisk IKT berättade om resan mot förändrade arbetsätt på Østfolds i Norges nya, toppmoderna sjukhus. Det högteknologiska sjukhuset skapade unika möjligheter att förbättra vården men för att hämta hem nyttan av den nya teknologin krävdes nya arbetsätt vilket i sin tur krävde kompetensutveckling. Ett ambitiöst kompetensutvecklingsprogram sjösattes därför i god tid innan det nya sjukhuset skulle stå färdigt.

E-lärande varvades med klassrumsundervisning. Kompetensutvecklingen bestod både av kunskaphöjande pass men även färdighetsträning som genomfördes med hjälp av spelteknologi. I virtuella sjukhusmiljöer fick medarbetarna testa och öva sina nyvunna kunskaper. Spelteori visade sig vara framgångsrikt för färdighetsträning!

I analysen tre år in i projektet visade deltidsvärderingen att enskilda medarbetare i läkargruppen, under tiden mellan utbildning och skarpt läge, hunnit glömma vad de lärt sig. I utvärderingen identifierades också behov av att optimera utbildningsformerna till aktuella yrkesgruppers förutsättningar.

Dessa behov ledde sammantaget fram till utarbetande av ”om-utbildning” genomförd i form av nanolärande

– utbildning som portionerats ut i mycket små delar i ordinarie verksamhet för att inte ta tid och kosta pengar. Under åtta veckor inleddes varje morgonmöte med ett 2-minuterspass.

I utvärderingen gick det också att se att viss information från den introduktionsutbildningen stannat på ledarnivå och inte nått slutanvändande läkare. Den utmaningen bemöttes genom att gå ut med korta informationsfilmer direkt till läkare. Genom att sänka trösklarna för lärande kunde alltså kompetensutvecklingen i högre utsträckning ge effekt.

Digitalisering kan tillgängliggöra kunskap brett

Ytterligare ett perspektiv som togs upp på seminariet handlade om hur ny teknik kan användas för att tillgängliggöra universitetets kunskap till fler och på nya sätt. Jaakko Kurhila, CIO på Helsingfors universitet lyfte fram så kallade MOOC:s – (massive open online courses) som ett sätt att genom ny digital teknik tillgängliggöra universitetens kunskapskapital till fler. Inom den datavetenskapliga fakulteten på Helsingfors universitet var man tidigt ute med att erbjuda kurser i denna digitala form och även säkerställa ett innehåll som kvalitativt är lika högt som utbildningar i traditionell form.

I passet gavs exempel på en mooc-kurs med namnet ”Elements of AI?” som den datavetenskapliga fakulteten utarbetat tillsammans med företaget Reaktor. Genom Reaktors starka PR-avledning fick kursen mycket god spridning. Ambitionen var att utbilda en procent av Finlands befolkning och under #Alchallenge spreds budskapet om utbildning. Vid tiden för seminariet (november 2018) hade mer än 100 000 personer tagit del av kursen – en kurs vars innehåll i princip byggts upp av en driven lärare och där befintlig teknologi gör det möjligt att tillgängliggöra många.

Framtida digitaliseringsutmaningar

I diskussionerna som följde av expertseminariet lyfte nätverket fram vikten av att fortsätta arbetet med att höja den grundläggande digitala kompetensen i arbetslivet. Nätverket såg också fram emot att under arbetets gång fördjupa sig ytterligare i sättet på vilket digitala verktyg kan bidra till mer effektiv, flexibel och tillgänglig kompetensutveckling i och för arbetslivet. Att fortsätta utveckla kompetens och utbildningsupplägg som gör att digitaliseringens möjligheter tillvaratas såg nätverket avslutningsvis som avgörande för att nå framgång i arbetet med kompetensutveckling i och för arbetslivet.