

#2.09

kubix.nyt

Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Overbliksanalyse:

Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde

Af Bruno Clematide



Nanoteknologi får betydning for flere faggrupper end man normalt forestiller sig. Der er ikke brug for en erhvervsuddannelse på området, men for at indbygge nanoviden i mange af de eksisterende. Kubix har sammen med DTU Management undersøgt hvordan nano påvirker faglærtes kompetencebehov.

Højt specialiserede kemikere, ingeniører og forskere der i laboratorier eksperimenterer med stoffer og processer i så ufattelig lille skala at ingen andre forstår hvad der foregår. Hvis det især er sådan man forestiller sig nanoteknologiens anvendelse og udbredelse, bliver man klogere af den overbliksanalyse Kubix har lavet i samarbejde med DTU Management.

Endnu har vi kun set en lille del af de store anvendelsesmuligheder nanoteknologien spås i fremtiden. Alligevel viser analysen at overraskende mange faggrupper allerede i dag kan komme i berøring med nanoteknologiske produkter og processer – også grupper uden videregående uddannelser.

På faglært niveau gælder det blandt andre: industri-fagteknikere, værktøjsmagere, overfladebehandlere, procesoperatører, industrioperatører, plastmagere, elektronikfagteknikere, vognmalere, malere, mekanikere, handelsassistenter, salgsassistenter, kosmetikere og en række bygningshåndværkere.

Tag fx maling - et område hvor teknologien har store potentialer. Her er det ikke blot de laboranter der er med til at udvikle nanobaseret maling som bør lære noget om teknologien. Det gælder også:

- de industrioperatører der producerer malingen
- de professionelle malere, der anvender den
- de malere der rådgiver privatkunder i malerforretningerne
- de salgsassistenter der sælger malingen i bygemarkeder.

Behov for kendskab og kritisk sans

I analysen har Kubix og DTU Management først systematisk identificeret 'nanorelevante produkter' på tværs af brancher og derefter undersøgt hvad teknologien betyder i alle led i produktkæden: udvikling, fremstilling, salg og anvendelse. Formålet med overbliksanalysen var at vurdere hvad faglærte har brug for at lære om nanoteknologi.

Konklusionen er at der er ikke behov for en decideret nanouddannelse på erhvervsuddannelsesniveau. Men da mange faggrupper vil kunne komme til at

arbejde med nanoteknologiske processer og materialer, vil det være relevant for alle erhvervsuddannelser at formidle en basisviden om hvad nanoteknologi er. Det er først og fremmest vigtigt at fremtidens faglærte:

- *Har kendskab til produkters funktionalitet* – så de kan vurdere og bruge produkter med nye funktioner og materialer med nye egenskaber. Behovet gælder alle der fremstiller, bruger og sælger produkterne.
- *Kan forholde sig professionelt til fordele og risici* ved nanobaserede produkter når det gælder arbejdsmiljø, sundhed og miljø. Medarbejderne skal være i stand til at søge aktivt og kritisk efter viden om sådanne risici og fordele, og de skal kunne agere tilpas forsigtigt når der ikke findes tilstrækkelig sikker viden.

Udviklingen af nye nanoprodukter foregår ifølge analysen i høj grad tværfagligt. Derfor er der på tværs af faggrupper behov for at fremtidens medarbejdere tør og vil eksperimentere med de nye muligheder. I udviklingsarbejdet vil det være en stor fordel at man som medarbejder kan arbejde på tværs af faggrupper og hierarkier - med afsæt i egen faglighed.

Analysen er udarbejdet for Undervisningsministeriet og udgivet i rapporten:

Hvordan påvirker nanoteknologi faglært arbejde? - en overbliksanalyse på tværs af brancher og erhvervsuddannelser, februar 2009.

[Rapporten kan downloades her](#)

For yderlige oplysninger kontakt:
Bruno Clematide, Kubix
bc@kubix.dk

Michael Søgaard Jørgensen, DTU Management
msj@man.dtu.dk

Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
 Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
 Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
 På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Arbejdsmiljø:

Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø

Af Mette Semey



Mange arbejdspladser sætter projekter i gang der skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø. På tværs af meget forskellige formål og metoder har en evaluering identificeret en række vigtige forudsætninger for projekternes succes:

• Gør projektets indre logik tydelig

For at skabe et godt fundament for projektet bør virksomheden formulere en sammenhængende forståelse af hvilke faktorer der påvirker det psykiske arbejdsmiljø - og sikre at den er bredt accepteret i virksomheden. Forståelsen skal afspejles i valget af metoder og effektmål så det bliver tydeligt for deltagerne hvorfor bestemte indsatser forventes at skabe positive forandringer.

• Skab opbakning i de fagpolitiske organer

Det er en basal forudsætning for succes at et projekt om psykisk arbejdsmiljø drøftes og har opbakning i de formelle fagpolitiske organer. Det gælder ikke mindst projekter hvor medarbejderne uddannes til at påtage sig nye roller og opgaver og som måske udfordrer såvel arbejdets organisering som fagpolitiske opdelinger og aftaler. Opbakningen i de formelle organer kan dog aldrig erstatte en bredere forankring af projektet i hele organisationen.

• Få ledelsen til at bakke projektet op

I projekter om psykisk arbejdsmiljø er ledelsens opbakning særlig vigtig fordi de blandt andet handler om social støtte, mening, tillid og retfærdighed. Ledelsen skal vise at projektet er strategisk vigtigt for virksomheden og være klar til at bakke op om såvel proces som resultater. Opbakningen skal både før og under processen gøres tydelig for medarbejderne så de får tillid til at alle ledelsesniveauer prioriterer projektet og værdsætter deltagerens engagement.

• Vær klar til at ændre projektet undervejs

Undervejs i et projekt vil der altid opstå situationer som ændrer projektets betingelser. Derfor må projektets antagelser, metoder og effektmål gentænkes løbende. De metoder der passer fortrinligt i starten af et projekt, kan ofte med fordel tilpasses eller helt erstattes af andre metoder. Det gælder især hvis de oprindelige ideer ikke fæstner sig og bliver en del af hverdagen på arbejdspladsen.

• Involver så mange som muligt

De konkrete aktiviteter bør inddrage så mange medarbejdere og ledere som muligt – gerne lige fra planlægning til implementering. Særlig afgørende er at involvere den daglige, lokale ledelse af driften i hele projektforløbet. Det er ofte her nøglen til at opdage og løse problemer i det psykiske arbejdsmiljø skal findes. Som minimum skal hele organisationen informeres om en given indsats så usikkerhed og myter ikke forhindrer den ønskede effekt.

• Metoden skal passe til virksomheden

Projektmetoder har forskellige styrker og nogle stemmer bedre med virksomhedens kultur, struktur og ressourcer end andre. Hvorvidt det er mest hensigtsmæssigt at bruge internatophold, idéudviklende projektmetoder eller ambassadørstrategier, afhænger altid af de konkrete forhold på virksomheden – herunder hvilke organisatoriske ændringer der behøves for at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

• Brug konsulenterne rigtigt

Ofte bidrager konsulenter med at udvikle koncepter, vælge metoder og gennemføre konkrete aktiviteter i projekter om psykisk arbejdsmiljø. Forankringen af det lærte i det daglige arbejde overlades tit til virksomheden selv. Det er vigtigt for virksomheden at overveje de mulige fordele ved at lade konsulenterne følge virksomheden helt frem til målstregen – fx at motiveres til fra starten at fokusere på konkrete og blivende effekter af indsatsen.

• Lær gennem refleksion og dialog

Den gode og konstruktive dialog spiller en vigtig rolle i arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Det er vigtigt at medarbejderne bliver hørt og inddraget, så en eventuel forandringsmodstand kan vendes til en positiv indstilling. Dialogen kan tage udgangspunkt i de nære og konkrete hverdagssituationer. Til sværere emner kan etableringen af et fiktivt univers som skaber distance, gøre det lettere at tale mere åbent om problemer og konflikter.

• Sørg for at sprede resultaterne

Efter et godt gennemført projekt er det afgørende hvordan virksomheden holder fast i og udbygger projektets resultater. Her overvurderer mange effekten af blot at informere bredt om resultaterne. Virkelig læring og godt udbytte handler ofte mere om at skabe en kultur for videndeling i virksomheden. Det kan fx være ved aktivt at inddrage andre afdelinger og kolleger og overveje hvordan de kan få nytte af resultaterne.

Forts.

Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Evalueringen er bestilt af SCKK og gennemført i et samarbejde mellem Kubix og NFA. Den omfatter i alt ni projekter inden for blandt andet fængselsvæsenet, folkekirken og DSB. For yderlige oplysninger kontakt:

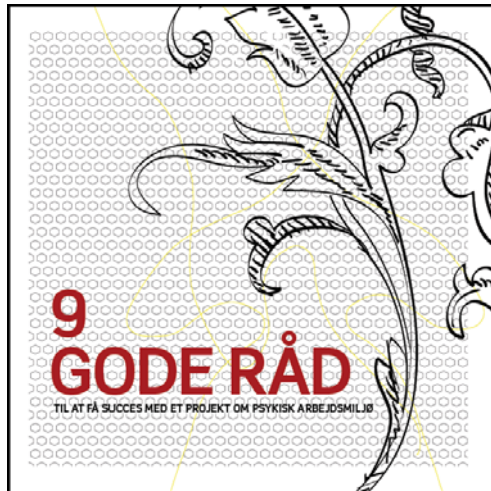
Mette Semey, Kubix / ms@kubix.dk

Anders Bojesen, NFA / abo@arbejdsmiljoforskning.dk

SCKK's pjece:

9 gode råd til at få succes med et projekt om psykisk arbejdsmiljø

[SCKK's pjece kan downloades her](#)

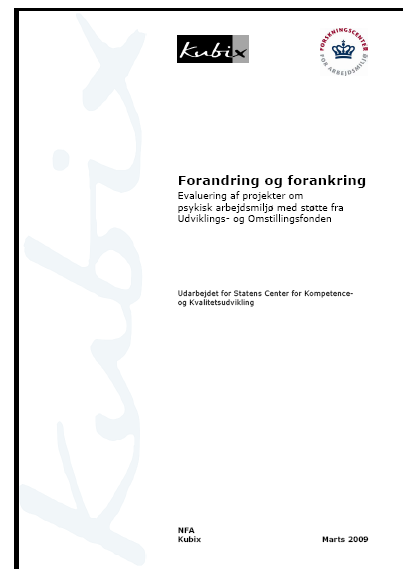


Forandring og forankring

- Evaluering af projekter om psykisk arbejdsmiljø med støtte fra Udviklings- og Omstillingsfonden

NFA og Kubix, marts 2009.

[Kan downloades her](#)



Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
 Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
 Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
 På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Analyse:

Differentierede AMU-tilbud er vejen frem

Af Christine Theisen, journalist



For nogle virksomheder er medarbejderudvikling en naturlig del af kulturen, for andre beror den mere på tilfældigheder. I begge tilfælde kan AMU styrke sin egen position på markedet ved i højere grad at gå i dialog med virksomhederne tidligere i forløbet – og samle op bagefter.

Tilstrømningen af kursister til AMU's rengøringskurser har vist sig at være meget afhængig af konjunkturerne. Under den seneste højkonjunktur med lav ledighed faldt tilgangen til rengøringskurserne således med knap 40 procent. I den aktuelle økonomiske krise hvor ledigheden igen er steget, mærker flere AMU-skoler derimod en øget tilgang til rengøringskurserne.

En analyse som Kubix har udarbejdet for Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat (SUS), viser imidlertid at rengøringskurserne ikke behøver at være helt så følsomme over for udviklingen i resten af samfundet. Ved at differentiere undervisningen og indgå i et bredere samarbejde med virksomhederne kan AMU formentlig opnå en mere konstant efterspørgsel på kurserne.

Strategisk eller tilfældigt?

Der er stor forskel på uddannelseskulturen i de danske virksomheder. Nogle virksomheder sætter uddannelse højt på den strategiske dagsorden og kæder medarbejdernes efteruddannelse sammen med andre indsatser på arbejdspladsen som fx trivsel, sygefravær og integration. Andre virksomheder bruger uddannelse langt mere tilfældigt og har brug for hjælp til at se hvordan det at styrke medarbejdernes faglighed kan bidrage positivt til arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

AMU bør være bevidst om denne forskel og møde begge typer virksomheder på en ambitiøs måde. Det vil fx sige at AMU-lærer og virksomhed afstemmer deres forventninger til uddannelsens mål inden kurset begynder, samt at læreren på forhånd får kendskab til deltagernes forudsætninger.

Meget forskellige forudsætninger

Rengøringsholdenes kursister kommer med meget forskellige forudsætninger i bagagen. En del kursister har svært ved at tale og forstå dansk. Andre har ikke den store uddannelseserfaring og kan føle sig usikre på skolebænken. Atter andre er blevet placeret på kurserne på grund af ledighed og har svært ved at finde motivationen til et rengøringsjob de aldrig har drømt om. Endelig er der de motiverede kursister som har let ved at tilegne sig viden eller som har været så længe i branchen at de mere betragter kurserne som en slags 'brush-up'.

Den brede vifte af kursister kalder på en meget differentieret undervisning. For der er langt fra den umotiverede kursist uden faglig ballast til den kompetente rengøringsmedarbejder der keder sig bravt hvis undervisningen begynder ved scratch hver gang.

Kubix' analyse viser at mange lærere fx har held til at vende holdningen hos modløse kursister ved at spørge ind til deres bevæggrunde, tage dem alvorligt og fortælle at en uddannelse inden for rengøring også kan anvendes i andre job. Mens kursister der mangler dansk kundskaber, har glæde af en mere praksisnær undervisning med øvelser hvor de selv deltager.

Fasthold kontakten

Efterfølgende kan AMU støtte virksomhederne i at udnytte uddannelsen bedst muligt i dagligdagen og rådgive om hvordan medarbejdernes kompetenceløft kan omsættes til andre gevinster på arbejdspladsen.

Det vil også være en fordel for skolen at evaluere forløbet med kursister og virksomhed så AMU løbende kan forbedre rengøringsuddannelsen på baggrund af deres input og tilbagemeldinger.

Anne Mette Rasmussen og Mette Semey: AMU rengøring – Hvordan kommer der flere deltagere på AMU rengøringsuddannelser? Kubix, marts 2009.

[Rapporten kan downloades her](#)

For yderligere oplysninger kontakt:

Anne Mette Rasmussen, Kubix / amr@kubix.dk
 33 41 17 02
 Mette Semey, Kubix / ms@kubix.dk
 33 41 17 01

Forts...

Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Gode AMU-erfaringer hos ISS

Susanne Nielsen, kundechef hos ISS, sender hvert år omkring 15 medarbejdere på AMU's erhvervsrengøringskurser. Hun har denne vurdering af AMU's differentierede tilgang til undervisningen:

"De fleste af mine medarbejdere er tosprogede, og de kommer af sted på kursus så hurtigt det er muligt efter de er blevet ansat. Tidligere kom mange af dem tilbage uden kursusbevis, fordi de ikke var sprogligt rustede til at forstå uddannelsens faglige indhold. Så det er en enorm forbedring at AMU har lyttet til vores behov og nu er begyndt at koble danskundervisning til rengøringsuddannelsen."

"Jeg oplever at det er meget motiverende for medarbejderne at få et diplom på deres faglige kunnen. De bliver utrolig loyale over for arbejdspladsen og der er ikke særlig stor udskiftning i vores personale. Samtidig styrker grundforløbet dem så meget at flere kommer videre på andre AMU-uddannelser senere hen. Så erhvervsrengøringsuddannelsen er i høj grad med til at styrke medarbejdernes uddannelsesparathed i det hele taget."

Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
 Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
 Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
 På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Udviklingsprojekt:

På vej mod et berigende arbejdsliv



Af Christine Theisen, journalist

Mange socialpædagogiske arbejdspladser har ondt i arbejdsmiljøet. Et nyt projekt skal forbedre trivslen og samarbejdet ved at styrke medarbejdernes faglighed og bygge videre på alt det gode, arbejdspladserne allerede gør.

Højt sygefravær og personale på gennemtræk. Det er desværre hverdagen på mange af de socialpædagogiske bo- og dagtilbud i Københavns Kommune. For at ændre denne nedslående tendens skød kommunens socialforvaltning ved årsskiftet projektet 'Fra belastning til berigelse i arbejdet med mennesker' i gang. Projektet er et samarbejde mellem socialforvaltning, syv institutioner, Landsforeningen for Socialpædagoger og Kubix.

Mange arbejdsmiljøprojekter tager udgangspunkt i de problemer arbejdspladsen oplever i det daglige, analyserer dem og forsøger derefter at finde egnede løsninger. Dette projekt har som indgangsvinkel i stedet valgt at sætte spot på alt det der allerede fungerer godt og lade udvikling af nye metoder og praksisser bygge videre på det fundament.

For der ligger allerede både megen viden og mange brugbare erfaringer ude på arbejdspladserne. Tanken er at hver enkelt af de syv bo- og dagtilbud der deltager i projektet, kan blive inspireret og udfordret på egne vaner og rutiner ved at høre om de andres erfaringer.

Projektet blev derfor indledt med en analyse af de enkelte bo- og dagtilbuds hidtidige arbejdsmiljøindsats. Analysen byggede på sygefraværstatistikker, trivselsundersøgelser, APV'er, indberetninger om vold og magtanvendelse samt interview af medarbejdere og ledere.

Faglighed som katalysator

Ofte kan det midt i travlheden være svært at finde tid, rum og overskud til faglig fordybelse på de socialpædagogiske arbejdspladser. Og det er en skam, for et andet af projektets kardinalpunkter er at faglige fællesskaber kan bidrage til at øge trivslen og fastholde flere medarbejdere på arbejdspladsen.

Derfor fokuserer projektet på at styrke medarbejdernes faglighed og få de faglige fællesskaber til at fungere som katalysatorer for bedre arbejdsmiljø.

Samtidig får bo- og dagtilbuddenes brugere og beboere naturligvis også glæde af medarbejdernes større faglige indsigt og tilfredshed.

I løbet af den to år lange projektperiode skal de involverede ledere og medarbejdere mødes flere gange. Det sker blandt andet til seminarer og workshops hvor deltagernes egne idéer, erfaringer og udfordringer kommer i spil under overskriften 'fælles faglighed og stolthed'.

Mellem møderne arbejder hvert enkelt bo- og dagtilbud videre med deres egne projekter hvor det gælder om at få så mange medarbejdere som muligt med i arbejdet – og også gerne involvere brugere og pårørende hvor det kan lade sig gøre.

Undervejs i forløbet kan medarbejderne sparre med hinanden på tværs af de syv deltagende arbejdspladser. De kan desuden besøge hinandens arbejdspladser og dér gå på opdagelse og fornemme hvordan de andre bo- og dagtilbud tackler hverdagens arbejdsmiljøudfordringer.

Endvidere oprettes der en fælles hjemmeside hvor deltagerne kan udveksle materialer, metoder, erfaringer og pointer til fælles gavn.

En god spiral

Målet er at de syv bo- og dagtilbud efterhånden kommer ind i en god spiral med:

- lavere sygefravær
- færre indberetninger om vold
- mindre behov for magtanvendelser
- bedre samarbejde med de pårørende og
- øget trivsel blandt medarbejdere og ledere.

Andre kriterier for projektets succes er at der hen over perioden bliver udviklet redskaber og rutiner som gør medarbejderne bedre i stand til at håndtere de svære situationer i arbejdet. Samt at spørgsmål om arbejdsmiljø efterhånden bliver integreret som et naturligt element i arbejdspladsernes pædagog-faglige diskussioner.

Forts..

Få succes med projekter om psykisk arbejdsmiljø »»
Nanoteknologi påvirker også faglærtes arbejde »»
Differentierede AMU-tilbud er vejen frem »»
På vej mod et berigende arbejdsliv »»

Det er hensigten at de aktiviteter der viser sig at have succes, skal spredes og forankres bredt på de pædagogiske bo- og dagtilbud i København.

Kubix' rolle som ekstern konsulent

Kubix står for den indledende analyse af hidtidige arbejdsmiljøindsatser og deltager i de lokale projektgrupper. Desuden arrangerer Kubix de fælles workshops og bistår bo- og dagtilbuddene i deres lokale aktiviteter undervejs i forløbet.

For yderligere oplysninger kontakt:

Pernille Bottrup, Kubix
peb@kubix.dk
33 41 17 04

Ny håndbog



Participative Development

Bruno Clematide, in Rauner, Felix & Rupert MacLean: *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research* (2009), Springer

Håndbog om forskning i erhvervsrettet uddannelse. Bruno Clematides artikel om *Participative Development* (deltagende udvikling) som metode kan læses i kapitlet om Eksperimenter og Udvikling.

Tre læringsarenaer – læringen i samspillet mellem forskere og praktikere, læringen mellem praktikere, samt læringen mellem forskere – er beskrevet.

Begrebet deltagende udvikling behandles i artiklen, blandt andet med en henvisning til en række konkrete former for deltagende udvikling – fremtidsværksteder, dialogkonferencer, narrative tilgange, Appreciative Inquiry.

Artiklen giver to illustrative eksempler fra en dansk sammenhæng og slutter af med en række kritikpunkter som deltagende udvikling som forskningsmetode møder – ofte med rette. Afsluttende konkluderes det i artiklen at deltagende udvikling som forskningsmetode kan være velegnet til både at frembringe nye teoretiske erkendelser og til at forandre praksis.