

Ledelse af forankring af teknologier i professionel praksis

SOCIALT LEDERFORUMS LANDSMØDE 23.3 2018

PROREACT OG ABSALON



Jeppe Slot Stauning og Gitte Riis
3. april 2018



Hvordan implementering af teknologi i organisationer og virksomheder forandrer organisationen, fagprofessionelles rolle og kalder på forandringsledelse for at sikre at arbejdet med teknologi i praksis skaber merværdi for borgere og brugere.

Indførelse af nye teknologier påvirker organisationer



**Det konkrete arbejde:
medarbejderes rolle og
arbejdsopgaver samt
organisering af arbejdet**



**Ny data – ny viden
om borgere**

BACKBONE

- Indførelse af teknologi i pædagogiske og sundhedsfaglige organisationer indføres med henblik på dét, der er kerneopgaven



TILTAG OG INTERVENTIONER
...der er pædagogisk og didaktisk
fagligt begrundet i et
borgerperspektiv

KERNEOPGAVEN
= BORGEREN

- Borgerinddragelse
- Mestring og empowerment
 - Recovery
- Selvbestemmelse

Teknologi - SAMR-modellen

Ruben R. Puentedura



Substitution
Erstatning

Teknologi som direkte værktøjerstatning uden funktionelle ændringer. Man bruger teknologi til præcis de samme aktiviteter, som man ville have gjort uden teknologien.
EX. Simpel brug af et tekstbehandlingsprogram, simple digitale plancher, simpel læsning af e-bøger, digitale læringspil og apps løse krydsord, spille spil

Augmentation
Udvidelse

Teknologi som direkte værktøjerstatning med funktionelle ændringer. Man bruger nogle af de digitale funktioner i teknologien til at gøre arbejdsprocessen lettere.
Ex

Modification
Ændring

Teknologien medfører betydelig redesign af opgaven. Man ændrer sin pædagogik og didaktik
Ex brug af kommunikationsmedier; video, skype, chatfunktioner etc

Redefinition
Omskabelse

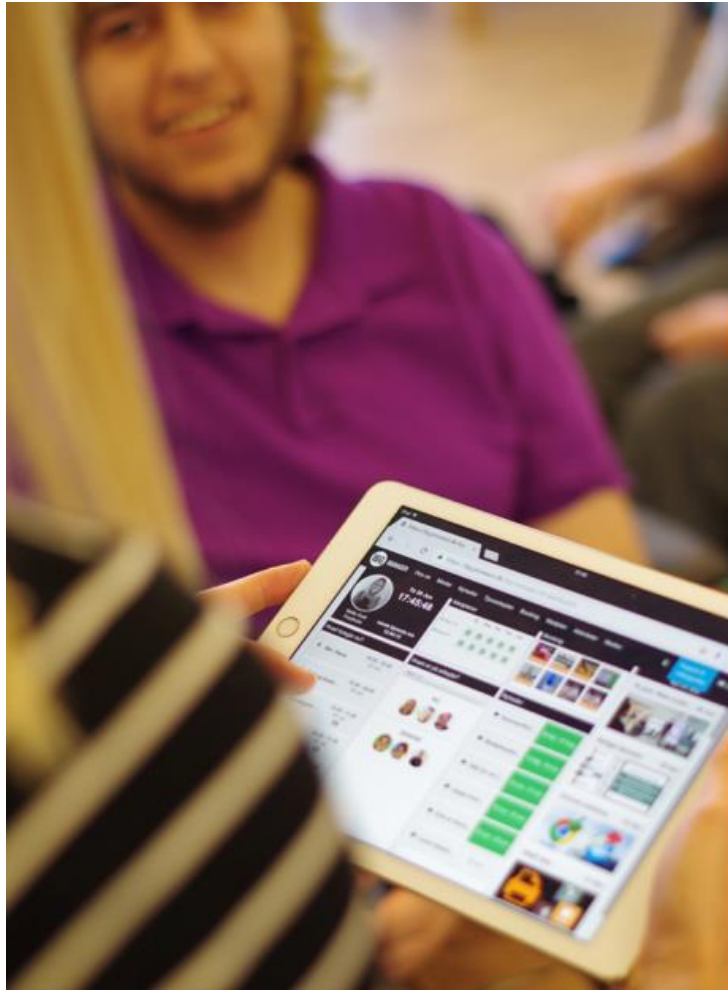
Teknologien medfører mulighed for design af nye opgaver, der ikke tidligere var muligt. Man ændrer pædagogik og didaktik. Ex brug af kommunikationsmedier + produktion af fx instruktionsvideoer

ENHANCEMENT
(understøtter)

TRANSFORMATION



INTERAKTIV BORGERGUIDE





INTERAKTIV BORGERGUIDE

- IBG er:
 - Er IKT - informations- og kommunikationsteknologi
 - Et pædagogisk værktøj udviklet til borgere med særlige behov
 - Udviklet med borgeren i centrum
- IBG løfter kerneopgaven i arbejdet med borgerne ved at:
 - Skabe forudsigelighed og tryghed
 - Øge selvhjulpenheden
 - Give mulighed for brugerinddragelse

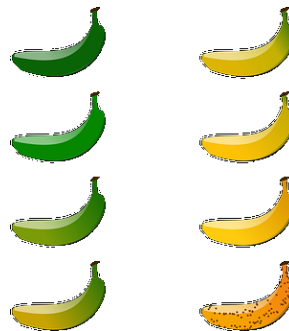


- *Hvem er på arbejde?*
- *Hvad skal vi have at spise?*
- *Hvad sker der af aktiviteter?*
- *Er der kommet nye nyheder?*
- *Må jeg se billederne fra ferien?*



Refleksionsspørgsmål til deltagere (5 min sum med nabo):
Med afsæt i SAMR modellen; hvilken impact kan I får øje på, at
IBG har/kan få?

Niveau af digital modenhed



Den enkelte organisations *niveau af digital modenhed* kan overordnet måles ud fra 5 dimensioner:

1. **Strategi og innovation** – evnen til at arbejde strategisk med digitalisering og inddrage trends og muligheder.
2. **Forretning** – have overblik over forretningsprocesser og arbejde systematisk med procesoptimering efter fælles metoder.
3. **Teknik** – have indsigt og ejerskab til it-arkitekturen i kommunen, overholde tekniske standarder og sikker it-drift.
4. **Styring af digitalisering** – have den nødvendige struktur og organer til at prioritere og eksekvere på digitaliseringen.
5. **Forankring** – evnen til, på alle niveauer, at omsætte digitaliseringsinitiativer til konkret værdi for

DIGITAL MODENHED I KOMMUNERNE

EN ANALYSE I 22 DANSKE KOMMUNER

MAJ 2012



http://www.kl.dk/ImageVault/Images/id_55065/scope_o/ImageVaultHandler.aspx

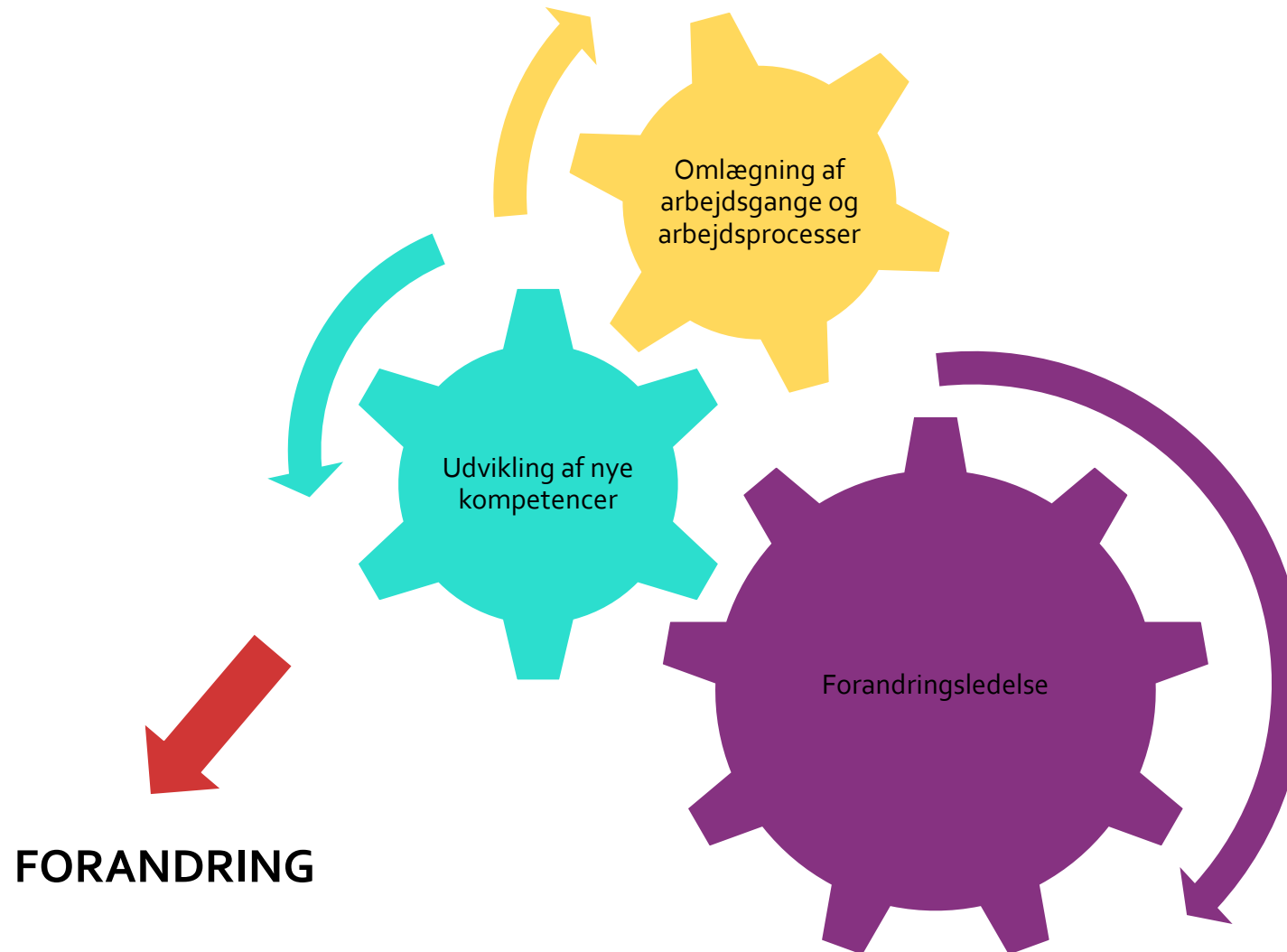
Det kalder på.....



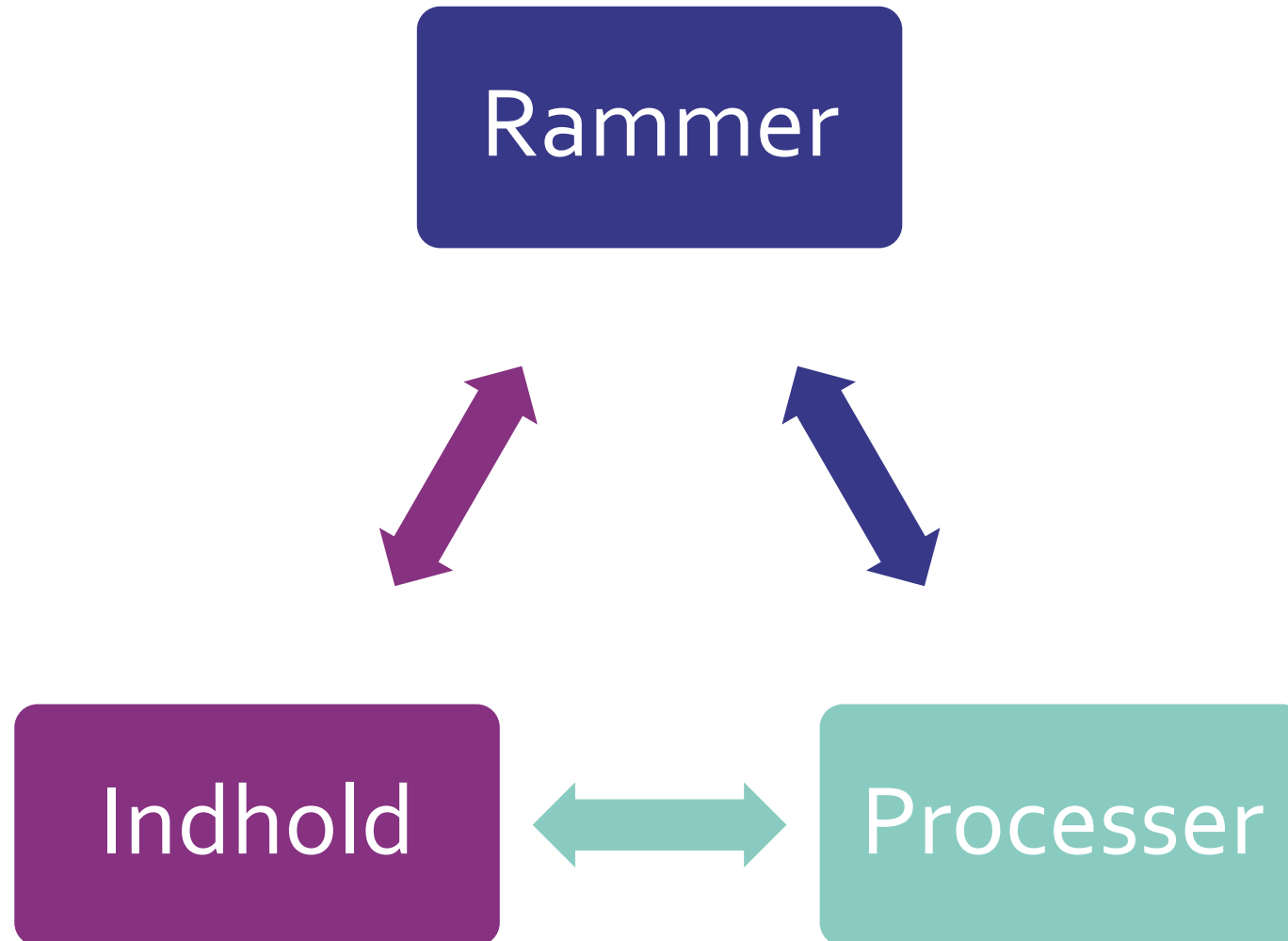
- Lederes evne til **at vurdere den relevante anvendelse af digitale teknologier og hvordan det påvirker arbejdet med at løse kerneopgaven**
- Lederes evne til **at organisere** på måder, der imødekommer de ændrede betingelser og rammer
- Lederes evne til **at lede personale og processer** på måder, der sikrer den fornødne fleksibilitet, motivation og kompetenceudvikling i forhold til at skabe værdi via teknologierne

Forskningsbehov, der vedrører vidensproduktion og formidling af ovenstående forhold – i følge FORKS 2025, JAN. 2017, Uddannelses – og forskningsministeriet)

Indførelse af ny teknologi og medier – som forandringsmarkører



Ledelse af organisatoriske (nye) forhold



- Faglig ledelse: *“Vejledning og faglig rådgivning af medarbejdere, herunder ansvar for introduktion, instruktion og interne oplæring samt at fastlægge faglige standarder for arbejdet”* (Voxted 2016, s.41).
- Kerneopgaven er båret af faglighed og forandringer er båret af faglige ambitioner. Det er således *den faglige formåen, der afgør om forandringerne bliver realiseret*



- Ledelse, som oversættelse af vision og mission, værdier og strategier til **FAGLIGHED** (kerneopgaven er i centrum)
- Ledelse af kundskabsbaseret adfærdsændring er således både at lede faglighed og forandring

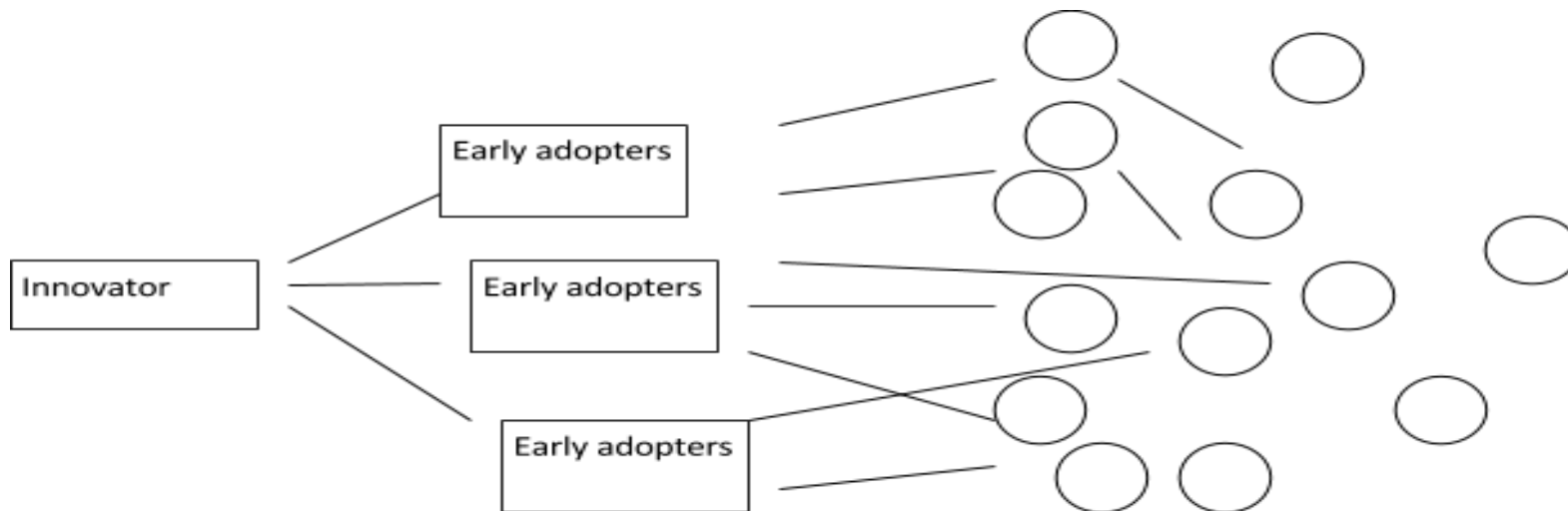
1



- 1. Hvad er jeres organisations vision? – formidling?**
- 2. Hvilke organisatoriske strategier og tiltag ?**
 - fælles design? – fx rolle – og funktionsbeskrivelse**
- 3. Hvad er det for en (ny) faglighed, der kaldes på?**

Hvilke strukturer kalder digitale teknologier på?

- Ikke kun trække på innovative pædagogiske medarbejdere og ledere
- Bredt ejerskab i hele organisationen
- Løbende innovationskapacitet (de teknologiske muligheder udvikler sig)
- Nye typer af videndeling (J. Helder kommunikationsteori)?



- ❖ "Det potentielle rum" – som rum for refleksion, refleksivitet, samtale.....
 - Bonnerup og Hasselager: *"Det potentielle rum er det sted, hvor individuel læring kan omsættes til organisatorisk praksis"* (Bonnerup og Hasselager, 2016, s. 158)
 - - et rum, hvor paradokser kan eksistere
- ❖ Rammesætning som kan "aktivere det potentielle rum", men hvor pointen må være deltagelse, refleksion, refleksivitet, samtale – plads til erfaringer og sensitivitet.



1. Hvilke potentielle rum har I allerede?
2. Hvilke potentielle rum skal skabes?

KOMPETENCE: "Den rette kombination af viden, færdigheder og adfærd", der gør det muligt for en medarbejder at udføre en given opgave. **Kompetence handler om at handle**

Forudsætninger for handling:



Man kan tale om ledelse af "kundskabsbaseret adfærdsændring" ((Laursen og Stegeager 2015))

KOMPETENCENIVEAUER



ORGANISATIONENS KOMPETENCE (-UDVIKLING) ledelse af forandring af kompetencelandskabet



■ ORGANISK ORGANISATORISK LÆRING

Den uundgåelige læring der løbende foregår som en integreret del af udførelsen af arbejdet – af at passe sit arbejde og dele en bestemt kultur med kolleger og ledelse

■ INTENDERET ORGANISATORISK LÆRING

Målrettet og programsatte læring, der igangsættes i en organisation

HVAD KALDER DET PÅ?



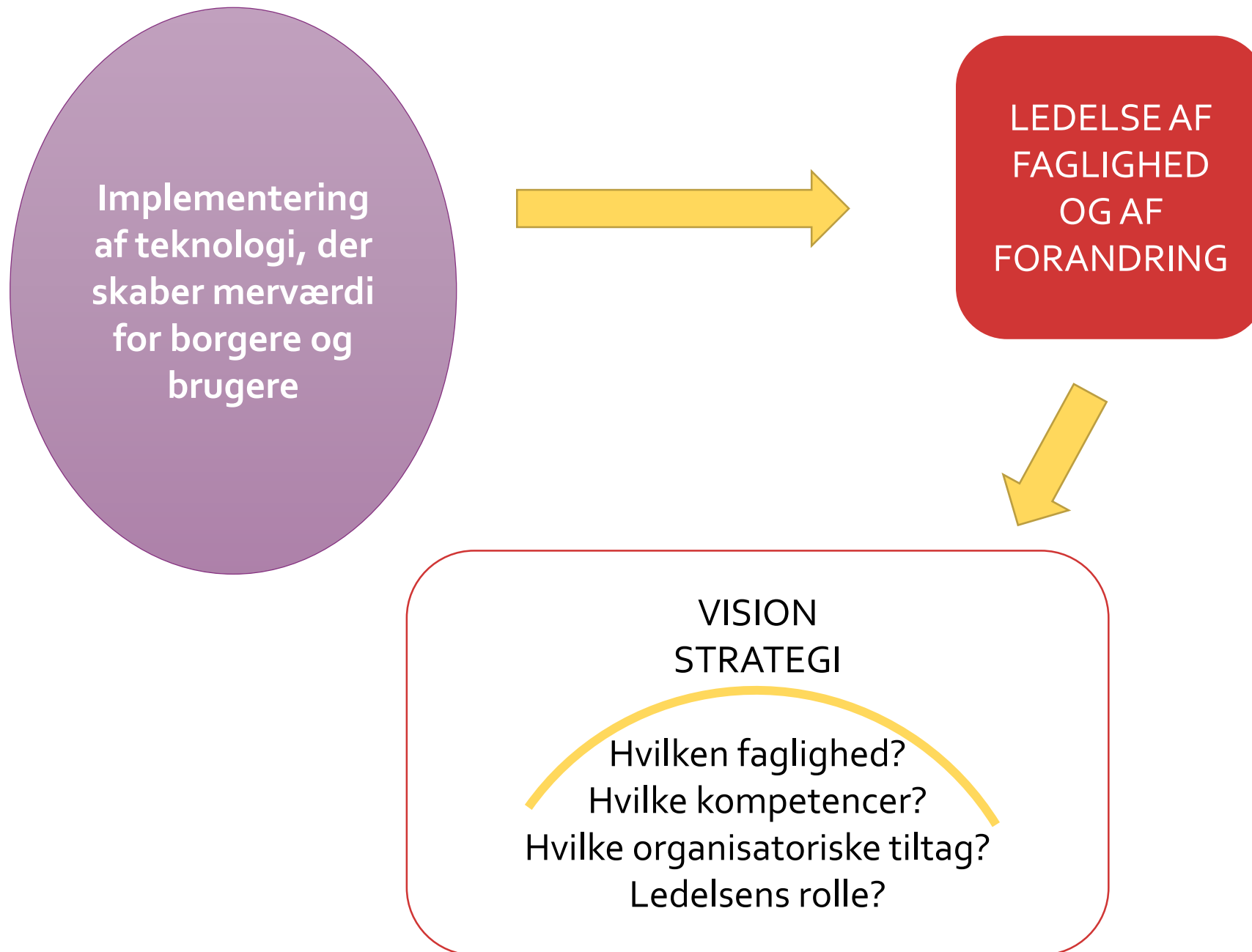
Tydelig retning og ledelse

Hvad man vil have ud af arbejdet med velfærdsteknologi, f.eks. øget empowerment hos borgere, reduceret nedslidning af medarbejdere, mere effektive arbejdsgange og frigivet tid til andre opgaver, besparelser etc.

Teknologi og organisation skal passe sammen

Sikre, at teknologierne matcher behov hos borgere, medarbejdere og arbejdsopgaver i organisationen – derfor tæt samarbejde med leverandør af teknologi (**SAMSKABELSE**). Fokus på de omstændigheder, der sikrer, at teknologiernes potentiale udnyttes. Det er afgørende for, at teknologier kan skaleres og implementeres

Organisationen understøtter den forandring nye teknologier og medier i professionel sammenhæng skaber i relation til organisationens vision



IBG CERTIFICERING:

TAK FOR I DAG

IBG Jeppe Slot Stauning jss@proreact.dk

Absalon Gitte Riis grh@pha.dk