VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 05-12-2019

10 råd: Når medarbejdere og ny teknologi bliver kollegaer

Hvad sker der, når der er udsigt til, at medarbejdernes fremtidige kollega er en robot? Og hvordan får organisationer succes med nye teknologier? Få ti råd om, hvordan du sikrer, at I får mest muligt ud af den nye teknologi til gavn for alle.

Skribentinfo



Mette Bau
PR konsulent og journalist
Mette Bau PR & kommunikation

Hvordan I griber implementeringen af nye teknologier an, er afgørende for, om de ender med at være en succes. Og måden du inddrager medarbejderne og din kommunikation spiller en stor rolle for om de nye teknologier ender med at være medarbejdernes ven eller en fjende.

Det er nogle af hovedkonklusionerne i rapporten ”Arbejdsmiljø 4.0 – hvordan påvirker Industri 4.0-teknologi arbejdsmiljøet?”, som Teknologisk Institut har udarbejdet sammen med BFA Velfærd og Offentlig administration, BFA Industri samt Arbejdsmiljørådet.

Organisationer, der implementerer nye teknologier, bør derfor meget tidligt i processen have fokus på et strategisk arbejde, der involverer medarbejderne.

Nedenfor har parterne bag rapporten samlet 10 opmærksomhedspunkter. Hvad er det, I skal tænke over? Hvilke stikord bør poppe op, i det sekund I overvejer en ny teknologi i jeres organisation?

Opmærksomhedspunkterne er sammensat på baggrund af case-erfaringer fra organisationer i rapporten ”Arbejdsmiljø 4.0 – hvordan påvirker Industri 4.0-teknologi arbejdsmiljøet?” samt tilbagemeldinger fra

medarbejdere og ledere, der har deltaget i dialogkonferencer om rapportens temaer.

#1 Ledelsen sætter rammen

Ledere spiller en stor og vigtig rolle, når de indfører nye digitale teknologier. En leder skal blandt andet kunne oversætte og formidle teknologien og dens betydning. Lederen skal tydeligt kunne forklare formålet og konsekvenserne og samtidigt sikre, at der er rum, rammer og tid til at få teknologi, organisering og processer til at spille godt sammen.

#2 Inddrag tidligt

Ny teknologi skal både skabe værdi for medarbejdere og borgere. Det vil være noget af det første, medarbejderne er optaget af, når der kommer ny teknologi. Derfor er det vigtigt, at du inddrager medarbejderne så tidligt i processen som overhovedet muligt. Det er o.k., at alle svarene ikke er der. Det skaber tryghed at blive inddraget på et tidligt stadie. Ved tidlig inddragelse kan medarbejderne både identificere potentialerne og tænde advarselslamperne i forhold til de nye teknologier. Det styrker samtidig medarbejdernes ejerskab til de løsninger, der bliver valgt.

#3 Skab mening

Det kan være svært at være positiv overfor forandringer, der ikke giver mening. Derfor skal du tale om og forklare meningen med forandringen og den nye teknologi. Medarbejderne skal kunne se for sig, hvordan den nye teknologi kan hjælpe dem i deres kerneopgave, og hvordan de selv kan skabe endnu højere kvalitet på nye måder. Træk på medarbejdernes viden om borgerne, og lad dem vurdere potentialerne.

#4 Kommuniker løbende

Dialog, dialog og dialog. Du skal løbende tale med dine medarbejdere. Der må ikke være ikkestillede spørgsmål, der florerer i krogene – heller ikke selvom der ikke er svar på spørgsmålene endnu. Det skal være trygt at tale sammen. Også hvis der er ting, der ikke virker efter hensigten. God løbende kommunikation sikrer, at en forandringsproces inklusiv bump på vejen bliver en positiv oplevelse i sidste ende.

#5 Meld rollerne klart ud

Vær sikker på, at medarbejderne ved, hvem de skal gå til, hvis de har spørgsmål eller kommentarer. Sørg for, at de altid ved, hvor de kan komme med ideer og forbedringsforslag. Og meld klart ud, at I ønsker, at de gør begge dele. Brug samarbejdsfora til at forankre inddragelsen og til at holde øje med, hvordan opgaverne ændrer sig med de nye teknologier. Tydelige roller giver tryghed.

#6 Gør plads til at være nysgerrig

Nysgerrighed er guld. For nysgerrighed skaber dialog. Og dialog skaber forståelse og nye muligheder for at handle. Der bør være gensidig nysgerrighed mellem ledelse og medarbejdere, når de teknologiske muligheder afsøges, og når en ny teknologi skal indføres. Skab plads til, at medarbejderne kan udforske potentialerne i de nye teknologier og tage dem til sig. Det handler om at lære begge veje og om at følge ideerne til dørs sammen.

#7 Skab overblik over kompetencebehovene

Medarbejderstaben kan have forskellige udgangspunkter i forhold til at tilegne sig en ny teknologi. Skab overblik over, hvem der har brug for hvilke kompetencer, og giv medarbejderne mulighed for at tilegne sig de nye kompetencer i arbejdet med den nye teknologi. Det er afgørende for både en vellykket implementering og medarbejdernes trivsel, at de oplever, at de kan løfte opgaverne i forbindelse med teknologien.

#8 Hold fast i inddragelsen

At indføre ny teknologi på en arbejdsplads er ikke noget, der er overstået på en enkelt dag. Der er typisk udfordringer undervejs. Det er vigtigt at involvere medarbejderne i den udvikling. Medarbejdernes faglige viden er vigtig, fordi de kender til de opgaver, som den nye teknologi skal overtage. Inddrag dem i forhold til ideer, risikovurdering, konsekvenser og opfølgning. Når medarbejderne har haft mulighed for at komme med forslag til ændringer under hele projektet, skaber det både større accept, opbakning og bedre løsninger.

#9 Hav tålmodighed

Det tager tid at indløse gevinsten. Det er vigtigt at være opmærksom på de løbende justeringer, der er nødvendige. Det at føle sig hørt og respekteret for sine bidrag kan i den forbindelse være meget afgørende for medarbejdernes generelle holdning til den nye teknologi. En positiv indstilling og en god portion tålmodighed fra ledelsen bidrager til, at teknologiens potentialer forløses.

#10 Bliv en succes sammen

Det er ikke bare organisationen, der skal nå et mål, når en ny teknologi indføres. Overordnet kan målet være, at medarbejdere og organisation oplever at lykkes bedre med kerneopgaven, samtidig med at de skaber mere kvalitet i arbejdet på en mere effektiv måde.

Nye teknologier kan for eksempel være:

- Fysiske robotter – aflaster i forhold til tunge løft og andre fysiske situationer. En robotarm, der giver mad, en robot, der kan løfte tungt m.m. Man skal samarbejde konkret med en fysisk robot.
- Telemedicin – giver sygeplejersker mulighed for at følge og reagere på patienters målinger og tal gennem elektroniske overvågning.
- Softwarerobotter – robotprogrammer, der udfører standardiserede arbejdsopgaver, som tidligere skulle udføres af medarbejdere, for eksempel gennemlæsning af kontrakter eller lignende rutineopgaver.