

Rapport från arbetsgruppen om digital arbetsmiljö

Bakgrund

DIK-medlemmarna förenas av att de har hög kompetens inom digitala medier och att de arbetar i en digital arbetsmiljö. DIK-medlemmarnas kompetens överbryggar den digitala klyftan och har betydelse för demokrati och delaktighet i samhället. Under den pågående kongressperioden har DIK vid flera tillfällen aktivt och framgångsrikt arbetet för digitalisering av kulturarvet genom bl. a. skuggförordningen till kulturarvslyftet och arbete för att kulturen skulle omfattas av regeringens digitala agenda.

Det är därför en självklar konsekvens att DIK nu vill fördjupa kunskapen om förutsättningarna i den digitala arbetsmiljön.

Den digitala arbetsmiljön har medfört många positiva effekter. Tillgång till information och kunskap gör DIK-medlemmarnas arbete intressantare, mer utmanande och utvecklande. Nya arbetsuppgifter uppstår och det digitala arbetet möjliggör lösningar som tidigare var otänkbara. Arbetsmetoderna blir effektivare och rutinarbete försvinner. Även kommunikationen blir effektivare t. ex. elektronisk publicering och kommunikation i sociala medier. Att arbeta i digital miljö innebär också att arbetet kan förläggas på ett mer flexibelt sätt. Det är inte längre tvingande att arbeta på en bestämd plats under bestämda tider.

Baksidan av detta mynt känner många igen i formen av dåligt IT-stöd, teknik som inte stöder funktionen, dåliga system och gränssnitt samt obefintlig användarvänlighet. Möjligheten att jobba när och var man vill kan lätt förvandlas till oförmåga att stänga av och vara ledig. Det fysiska arbetet framför en dator sätter också sina spår i axlar och rygg. Den digitala tekniken ger dessutom arbetsgivaren nya möjligheter till övervakning av de anställda.

Den rapport som nu förligger är resultatet av den av förbundsstyrelsen tillsatta arbetsgruppen om digital arbetsmiljö som arbetat sedan mars 2012 till september 2012. Arbetsgruppens uppgift har varit att staka ut riktningen för DIK:s fortsatta arbete med digital arbetsmiljö. Arbetsgruppen har valt att inte i detta tidiga stadium av arbete definiera begreppet digital arbetsmiljö. Arbetsgruppen anser att en för tidig avgränsning av begreppet kan hämma fortsatt arbete med området.

Digital kompetens

Ett ständigt återkommande begrepp i diskussionerna har varit digital kompetens. DIK: förbundsstyrelse har valt att använda definitionen av digital kompetens från EU:s sju nyckelkompetenser för livslångt lärande:

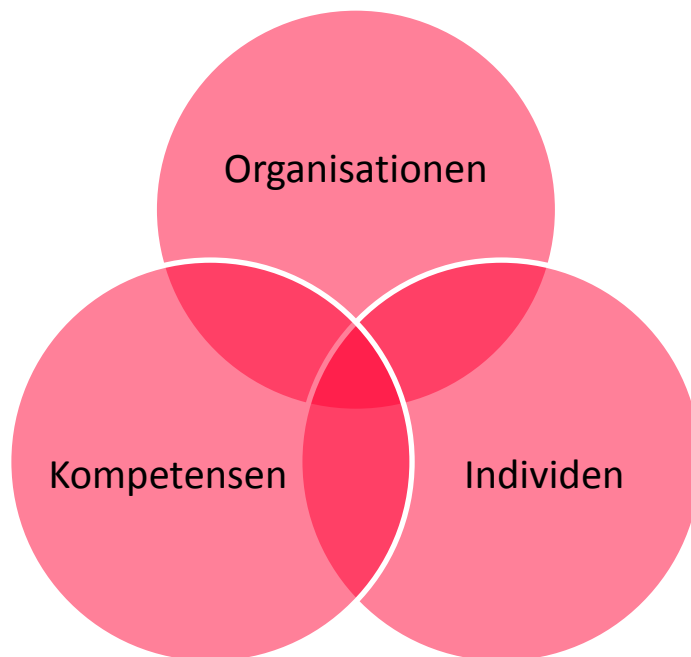
Digital kompetens innebär säker och kritisk användning av informationssamhällets teknik i arbetslivet, på fritiden och för kommunikationsändamål. Den underbyggs av grundläggande IKT-färdigheter, dvs. användning av datorer för att hämta fram, bedöma, lagra, producera, redovisa och utbyta information samt för att kommunicera och delta i samarbetsnätverk via Internet.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_sv.pdf

En annan grundläggande förutsättning i diskussionerna har varit uppfattningen att ett digitalt arbetssätt i grunden är annorlunda än ett analogt och att denna artskillnad medför och kräver helt nya lösningar på problem i arbetslivet. Det digitala arbetet behöver nya verktyg för ex. upphandling, förläggning av arbetstid, värdering av kompetensbehov vid nya arbetsformer och kompetensutveckling. Nu tvingas man lösa dessa frågor med föråldrade metoder. Arbetsgruppen ifrågasätter om gällande organisationsmodeller passar för arbete i digital miljö. Frågan är om lösning av nya problem med gamla verktyg blir extra tydlig i en digital miljö?

En tredje grundläggande utgångspunkt har varit att DiK-medlemmarnas kompetens ökar den digitala delaktigheten i samhället. DiK-medlemmarnas digitala kompetens innehåller inte bara kunskap om system och teknik utan också om förhållningssätt till den digitala världen.

Arbetsgruppens diskussioner har kretsat kring frågeställningar om individen, organisationen och kompetensen där dessa begrepp glider in i och påverkar varandra i den digitala arbetsmiljön.



Rapporten fokuserar på de tre överlappande områdena individen- organisationen, individen- kompetensen och organisationen- kompetensen.

Individen- organisationen

Eller lojalitet och övervakning i digital arbetsmiljö.

Lojalitet

Arbetsrätten gör inte någon skillnad mellan vad som sägs och görs i analoga och digitala kanaler men det är lättare att se och höra det som äger rum i t. ex. sociala medier. Det man gör i sociala medier kommer alla åt, medan det man säger till sina vänner i enskilda samtal inte får samma spridning.

Lojalitet och meddelarfriheten gäller också i den digitala världen. Samma arbetsrättsliga lagstiftning gäller oavsett medium. Detta gäller även exempelvis arbetsgivarens förbud att efterforska källa. Arbetsgivarna har större möjligheter att titta och lyssna på mer än vad som är tillgängligt i den analoga världen, och löper då en risk att gå över gränsen vilket kan få negativa konsekvenser för båda parter. Arbetsgivaren måste göra en professionell bedömning och värdering av information från den digitala världen och ha lika stor del digital som arbetsrättslig kompetens.

Arbetsgruppens anser därmed att lojalitetsfrågan blir extra känslig i en digital miljö när allt man säger i t ex sociala medier blir synligt och spårbart.

Övervakning

Många medarbetare upplever att de är bevakade exempelvis via digital inloggning på jobbdatorn. Arbetsgivaren kan se vilka program som använt och vem som läst vilka handlingar. Medarbetare som privat är aktiva på sociala medier så som blogggar och twitter kan känna sig bevakade av sina arbetsgivare. Detta innebär en förändring av arbetsmiljö på många arbetsplatser.

Via mobiltelefoner kan arbetsgivaren bland annat bevaka var medarbetarna befinner sig. Mobiltelefoner innehåller även teknik som underlättar inspelning av samtal mellan medarbetare och arbetsgivare.

Arbetsgruppen anser därför att den digitala tekniken och dess användning innebär en avsevärd förändring av den dagliga arbetsmiljön för DiK-medlemmarna.

Personlig integritet

Användandet av sociala medier och kanaler så som facebook, twitter, linked in har i grunden förändrat spelreglerna för personlig integritet och privat integritet på arbetsmarknaden. Är man aktiv lämnar man digitala spår efter sig som arbetsgivaren har tillgång till och kan ta hänsyn till när man exempelvis söker jobb. Arbetsgivare kan också beakta om man är helt osynlig i sociala medier. Attentionsvärdet blir en del av kompetensen. Med attentionsvärde menas här kombinationen av trovärdighet och synlighet. Se Bard/Söderquist i Nätokraterna.

Frågor om personlig och privat integritet i sociala medier kan även uppkomma under en pågående anställning. Det kan vara komplicerat att hantera vänförfrågningar på facebook från chefer och kollegor och att dra gränsen mellan den privata identitet och den professionella i arbetsgivarens sociala medier.

Arbetsgruppen anser därför att riktlinjer för användandet av digitala kanaler på arbetsplatserna ska finnas och att de ska tydliggöra både arbetstagarnas och arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter.

Flexibilitet och mobilitet

Flexibilitet och mobilitet i arbetet är en viktig fråga för DiK. Under vissa perioder i yrkeslivet och med vissa arbetsuppgifter är det mycket positivt att kunna jobba från valfri fysisk plats. Flexibilitetens och mobilitetens baksida utgör dock ett akademikerspecifikt arbetsmiljöproblem. Kreativa yrken går inte att stänga av. Oreglerad arbetstid, att kunna ta med jobbet hem och att kunna utveckla sin kompetens på fritiden är positivt men kan vara slitsamt och ge ojämlika förutsättningar arbetstagare emellan.

Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön påverkas också av möjligheten att arbeta utanför den vanliga arbetsplatsen.

Arbetsgruppen anser därför att flexibilitet och mobilitet inte får äventyra en säker arbetsmiljö.

Arbetsgruppen föreslår förbundsstyrelsen att:

- DiK tydliggör vilka arbetsrättsliga rättigheter och skyldigheter arbetstagare och arbetsgivare har i sociala medier.
- DiK synliggör konsekvenserna med att vara synlig och aktiv i sociala medier respektive att inte vara synlig ur ett personligt varumärkes- och karriärperspektiv.
- DiK söker samarbete med externa parter exempelvis EUROCADRES i projekt Data protection and privacy in the working life. <http://www.eurocadres.org/>
- DiK genomför en kunskapsinventering av de negativa effekter digitalt arbete har på medlemmarnas arbetsliv.

Individen - kompetensen

Eller hur man har ett professionellt förhållningssätt till digital kompetens

Arbetsgivarens förhållningssätt

Hur arbetsgivaren förhåller sig till medarbetare med digital kompetens påverkar i hög grad den digitala arbetsmiljön. Många arbetsgivare tar den digitala kompetensen för given, och bryr sig inte om varifrån den kommer, hur den kommer eller hur den stannar kvar i organisationen. Det finns en risk att man förväxlar kunskap med förmåga, erfarenhet med intuition och behov av kompetensutveckling med privata intressen.

En avgörande fråga arbetsgivaren måste ställa sig är hur medarbetarnas kompetenser ska tillvaratas. Två olika förhållningssätt kan vara att erkänna och synliggöra specialistkompetensen hos enskilda medarbetare eller erkänna att alla måste kunna allt.

Arbetsgruppen anser därför att arbetsgivarna behöver professionalisera sitt förhållningssätt till medarbetare som har digital kompetens.

Individualiserad kompetens

Arbetsgivarens professionella beställning av digital kompetens innebär att medlemmarna kan ha ett strategiskt förhållningssätt till sin kompetens.

Med ett mindre professionellt förhållningssätt till digital kompetens från arbetsgivarens sida finns det risk för att den digitala kompetensen individualiseras. En medarbetare blir oumbärlig på sin arbetsplats för man är den enda som har kompetensen. Varumärket för arbetsplatsen försvagas om denna person slutar. Arbetsgivarens digitala varumärke ligger i händerna på en individ i stället för hos alla medarbetare i organisationen.

Alla lärande organisationer måste ha ett professionellt förhållningssätt till den digitala kompetensen. Då uppstår ett behov hos DIK-medlemmarna att sätta ord på sin egen digitala kompetens så att den blir synlig i organisationen, i utvecklingssamtal och i lönesamtal. Motsatsen är att den blir personlig och individualiserad. Stolta och med status!

Arbetsgruppen anser däröfr att utveckling och kunskapsdelning av digital kompetens kräver strategiskt val av organisationsmodell.

Arbetsgruppen föreslår förbundsstyrelsen att:

- **DIK ska bidra till att medlemmarna kan förhålla sig professionellt till sin digitala kompetens.**

Organisationen- kompetensen

Eller hur man tar makten över gränssnittet!

Beställarkompetens

DIK-medlemmarna är experter på bild- och textanalys, kan behandla stora mängder komplex information och kommunicera komplexa samband. DIK-medlemmarnas digitala kompetens är uppskattad men den används inte alltid på det mest effektiva sättet. Den ska användas på strategisk nivå i stället för att vara upptagen med att operativt hantera dåligt fungerande system.

Dåliga system påverkar samhällsekonomin och samhällsnyttan. Hjärnstress och frustration hos medarbetarna är ett problem för arbetsgivarna, användarovänliga system för medborgarna är en demokratifråga.

DIK-medlemmarna förväntas ha den kommunikativa kompetensen och tekniska kompetensen att lappa och laga i det undermåliga systemet och bemöta missnöjda medborgare och användare. Systemproblem skylls ofta på varje individs datoromognad.

I stället är DIK-medlemmarnas kompetenser nödvändiga vid kravställning och upphandling av digitala lösningar. Den digitala kompetensen behöver knytas ihop med kärnverksamheten, inte vara separerade och isolerade från varandra. Upphandling ska ske i relation till användning. Flytta makten över gränssnittet till användarna (medlemmar och medborgare)!

Arbetsgruppen anser därför att DiK-medlemmarnas digitala kompetens ska nyttjas i kravställning och upphandling för att uppnå delaktighet och ansvarstagande.

Arbetsgruppen föreslår förbundsstyrelsen att:

- DiK förtydligar möjligheterna för lokala fackliga företrädare att inom samverkan och MBL-förhandlingar nyttja medlemmarnas digitala kompetens inför upphandling av digitala lösningar.

Arbetsgruppen föreslår avslutningsvis förbundsstyrelsen att:

- Förbundsstyrelsen formulerar en stridsfråga om digital arbetsmiljö
- Förbundet söker samarbete med forskarvärlden för att utveckla begreppet digital arbetsmiljö